
ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ

ΤΜΗΜΑ: ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ & ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΜΕΛΕΤΗ:

“Διακρίσεις στην αγορά εργασίας: η περίπτωση της εργαζόμενης γυναίκας”.

ΦΟΙΤΗΤΡΙΑ: Ξεπαπαδάκη Πραξιθέα

A.M.: 20132

ΤΡΙΜΕΛΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ:

ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ: Γ. Χονδρογιάννης

Αναπληρωτής καθηγητής

ΜΕΛΗ: Μ. Βαμβακάρη

Λέκτορας,

Ε. Θεοδοροπούλου

Επίκουρος καθηγήτρια

Αθήνα, 2005

ΑΝΤΙ ΠΡΟΛΟΓΟΥ

Το θέμα της συγκεκριμένης πτυχιακής μελέτης είναι κάτι που με αντιπροσωπεύει ως άνθρωπο, διότι, από την μία πλευρά στο απώτερο μέλλον θα βγω στην αγορά εργασίας και θα πρέπει να ξέρω πως λειτουργεί, και από την άλλη πλευρά είμαι γυναίκα και θέλω να γνωστοποιήσω τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας γενικότερα.

Θα ήθελα να ευχαριστήσω τον κύριο Χονδρογιάννη, για την πολύτιμη βοήθεια του, καθώς και για την σωστή καθοδήγηση που μου υπόδειξε από την αρχή μέχρι και το τέλος της συνεργασίας μας. Επιπλέον, θα ήθελα να ευχαριστήσω θερμά και να επισημάνω ότι η συνεργασία μου με την κυρία Βαμβακάρη και την κυρία Θεοδωροπούλου ήταν άψογη και οι συμβουλές τους ήταν πολύτιμες για την ολοκλήρωση αυτής της πτυχιακής μελέτης. Θα ήθελα επίσης, να ευχαριστήσω την κυρία Ελένη Σαρδιανού που με βοήθησε στην μελέτη αυτή και ήταν ο άνθρωπος που μου έλυνε τυχόν απορίες που είχα.

Τέλος, θα ήθελα να αφιερώσω την πτυχιακή μου μελέτη στους γονείς μου, Ανδρέα και Βασιλική, καθώς και στον αδελφό μου Γιώργο, που έδειξαν μεγάλη κατανόηση και υπομονή αυτά τα χρόνια και μου συμπαραστάθηκαν σε όλες τις στιγμές, είτε καλές είτε κακές, και μοιράστηκαν τα προβλήματα μου και τις χαρές μου.

Μάιος, 2005

Ξεπαπαδάκη Τραξιθέα

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	1
---------------	---

Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ.....	5
-------------------------------------	---

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

<i>Γενικές Έννοιες.....</i>	<i>5</i>
-----------------------------	----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

Ιστορική εξέλιξη της γυναικείας εργασίας.....	11
---	----

<i>2.1: Η γυναικεία εργασία στην προϊστορική εποχή.....</i>	<i>11</i>
---	-----------

<i>2.2: Η γυναικεία εργασία κατά την εποχή της δουλείας</i>	<i>13</i>
---	-----------

<i>2.3: Η γυναικεία εργασία κατά την εποχή της φεουδαρχίας.....</i>	<i>15</i>
---	-----------

<i>2.4: Η γυναικεία εργασία κατά τον 18^ο και 19^ο αιώνα.....</i>	<i>17</i>
---	-----------

<i>2.5: Η γυναικεία εργασία στον 20^ο αιώνα.....</i>	<i>20</i>
--	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

Βιβλιογραφική ανασκόπηση.....	22
-------------------------------	----

<i>3.1: Εμπειρικές έρευνες για τις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής.....</i>	<i>22</i>
---	-----------

<i>3.2: Εμπειρικές έρευνες για την Ελλάδα.....</i>	<i>25</i>
--	-----------

<i>3.3: Εμπειρικές έρευνες για την Ευρώπη.....</i>	<i>28</i>
--	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

<i>Εθνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την εργαζόμενη γυναίκα.....</i>	<i>31</i>
---	-----------

<i>4.1: Εθνική νομοθεσία για την εργαζόμενη γυναίκα.....</i>	<i>31</i>
--	-----------

4.2: Ευρωπαϊκά μέτρα για την εργαζόμενη γυναίκα.....	35
--	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα.....	37
---	-----------

5.1: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στις αρχές του 20 ^{ου} αιώνα.....	37
---	----

5.2: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στα μέσα του 20 ^{ου} αιώνα.....	38
---	----

5.3: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στα τέλη του 20 ^{ου} και τις αρχές του 21 ^{ου} αιώνα.....	41
--	----

Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ.....	43
---	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

Περιγραφή δειγματοληπτικής έρευνας.....	43
--	-----------

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

Κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.....	46
---	-----------

7.1: Φύλο ερωτώμενου.....	46
---------------------------	----

7.2: Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου.....	46
---	----

7.3: Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου.....	48
--	----

7.4: Επάγγελμα – Κατηγορία επαγγέλματος ερωτώμενου.....	50
---	----

7.5: Δεύτερη απασχόληση ερωτώμενου.....	51
---	----

7.6: Ασφάλιση σε ταμείο.....	51
------------------------------	----

7.7: Μηνιαίο προσωπικό μικτό εισόδημα ερωτώμενου.....	53
---	----

7.8: Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα ερωτώμενου.....	54
---	----

7.9: Εισόδημα από άλλες πηγές.....	55
7.10: Ικανοποίηση από μισθό – Κάλυψη αναγκών.....	56
7.11: Εισόδημα συζύγου ερωτώμενου.....	57
7.12: Ώρες εργασίας ερωτώμενου.....	58
7.13: Έτη ερωτώμενου στην συγκεκριμένη εργασία.....	59

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

Διακρίσεις στην αγορά εργασίας.....60

8.1: Ανταπόκριση επαγγέλματος στο μορφωτικό επίπεδο.....	60
8.2: Επηρεάση εργασίας από ρυθμούς ανάπτυξης τεχνολογίας.....	61
8.3: Λόγοι για τους οποίους εργάζεται ο ερωτώμενος.....	63
8.4: Παράγοντες για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος.....	65
8.5: Ερωτήσεις για διακρίσεις και ισότητα στην εργασία.....	66
8.6: Παράγοντες που επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας.....	69
8.7: Παροχές – Δικαιώματα γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη.....	71
8.8: Διαθέσιμες ώρες ερωτώμενου σε παιδιά και άτομα τρίτης ηλικίας.....	73
8.9: Δικαιώματα–Παροχές για άνδρες και γυναίκες.....	73
8.10: Φύλο και απολύσεις.....	76
8.11: Επαγγέλματα που ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες.....	77
8.12: Περιοχές που εργάζονται περισσότερο άνδρας – γυναίκα.....	78
8.13: Ανεργία, συνθήκες υγιεινής και ασφάλεια.....	79

8.14: Ελεύθερος χρόνος γυναικών και ανδρών.....	81
8.15: Νομοθεσία και ερωτώμενοι.....	82
8.16: Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενοι στο χώρο εργασίας τους.....	82

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

Εκτιμήσεις γραμμικής παλινδρόμησης.....84

9.1: Θεωρητικό μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης.....	84
9.2: Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.....	86
9.3: Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για τις διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.....	90

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10^ο

Συμπεράσματα.....94

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....100

Γ' ΜΕΡΟΣ: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ.....104

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 1^ο

Ερωτηματολόγιο.....105

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2^ο

Πίνακες Άρθρων.....114

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 3^ο

Μεταβλητές ερωτηματολογίου.....	127
---------------------------------	-----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 4^ο

Περιγραφικές στατιστικές μεταβλητές.....	133
--	-----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 5^ο

Πίνακες Συχνοτήτων.....	138
-------------------------	-----

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 6^ο

Πίνακες Διπλής Εισόδου.....	181
-----------------------------	-----

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εποχή που διανύουμε απαιτεί από τους ανθρώπους να συγκεντρώνουν ολοένα και περισσότερα πλεονεκτήματα για την εισαγωγή τους στην αγορά εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει η ανάπτυξη του βιοτικού επιπέδου, οι γρήγοροι ρυθμοί της ανάπτυξης της τεχνολογίας, οι αυξημένες υποχρεώσεις της αγοράς εργασίας και γενικότερα οι οικονομικοί, κοινωνικοί, πολιτισμικοί και περιβαλλοντικοί παράγοντες κάθε χώρας.

Η αγορά εργασίας έχει την ανάγκη να εμπλουτιστεί με ικανό εργατικό δυναμικό που θα μπορεί να συμβάλλει στα παραπάνω και να προσφέρει έργο το οποίο θα είναι αξιοποιήσιμο από τις επόμενες γενεές. Η συμβολή αυτή γίνεται αισθητή τα τελευταία χρόνια από το ήδη υπάρχον εργατικό δυναμικό, αλλά και την εισαγωγή της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Η αγορά εργασίας ποικίλει αφού παράγοντες όπως το φύλο, η ηλικία, η εκπαίδευση, η κατάρτιση, το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, η τεχνολογία και άλλοι επιδρούν και τα αποτελέσματα γίνονται αισθητά όχι μόνο στο χώρο εργασίας, αλλά και στην κοινωνία στην οποία ζούμε.

Η παρούσα έρευνα προέκυψε από το ενδιαφέρον να μελετηθούν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα η περίπτωση της εργαζόμενης γυναίκας στην χώρα μας. Η γυναικεία εργασία αυξάνεται με γοργούς ρυθμούς. Όμως, οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας είναι ακόμη έντονες και πρέπει σιγά – σιγά να γίνει προσπάθεια να μειωθεί η ψαλίδα που διαχωρίζει το ανδρικό με το γυναικείο εργατικό δυναμικό.

Είναι γνωστό από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί στην Ευρώπη και στον Ελλαδικό χώρο, ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι μικρότερο σε σχέση με το ανδρικό εργατικό δυναμικό. Από στοιχεία του 2002, παρατηρούμε ότι το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στην Ευρώπη είναι 55,6%, έναντι 72,8% το οποίο ποσοστό απασχόλησης αντιστοιχεί στο ανδρικό πληθυσμό. Στην Ελλάδα, το ανδρικό εργατικό

δυναμικό φτάνει το 71,4%, δηλαδή 1,5 ποσοστιαία μονάδα λιγότερο από ότι στην Ευρώπη. Αντίθετα, το γυναικείο ποσοστό απασχόλησης δεν φτάνει το μισό. Είναι μόλις το 42,5%, περίπου δηλαδή 13 ποσοστιαίες μονάδες διαφορά από ότι η γυναικεία απασχόληση στην Ευρώπη (Παπαπέτρου, 2004).

Σκοπός της συγκεκριμένης έρευνας είναι να εντοπισθούν οι διακρίσεις και να γίνουν κατανοητές από τους αναγνώστες, ώστε να μειωθεί το χάσμα στην αγορά εργασίας. Το ενδιαφέρον μας εστιάζεται κυρίως:

- ❖ Στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- ❖ Στους λόγους για τους οποίους εργάζεται κάποιος.
- ❖ Στην συμπεριφορά των εργαζομένων στην εργασία τους.
- ❖ Στα πλεονεκτήματα που συγκεντρώνουν οι εργαζόμενοι (κυρίως γυναίκες) για μία θέση εργασίας.
- ❖ Στις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο εργασίας.
- ❖ Στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους.
- ❖ Στην ανεργία των δύο φύλων.
- ❖ Και στις κοινωνικές διαφορές που αναπτύσσονται στην εργασία.

Επιπρόσθετα, ειδικός σκοπός της μελέτης αυτής είναι να βοηθήσει τις γυναίκες να μπορέσουν να αποκατασταθούν επαγγελματικά κάνοντας χρήση των ικανοτήτων τους, για να γίνουν μέρος του εργατικού δυναμικού στην σημερινή πραγματικότητα.

Σε αυτή την έρευνα συμμετείχαν συνολικά 124 άτομα από τον νομό Αττικής, εκ των οποίων 62 ήταν γυναίκες και 62 άνδρες, όλοι εργαζόμενοι σε όλους τους παραγωγικούς τομείς.

Η συγκεκριμένη πτυχιακή εργασία χωρίζεται σε τρία μέρη και δέκα κεφάλαια. Αναλυτικότερα το πρώτο μέρος της εργασίας είναι η θεωρητική προσέγγιση της έρευνας. Το πρώτο κεφάλαιο του πρώτου μέρους είναι οι γενικές έννοιες για την αγορά εργασίας

και την γυναικεία απασχόληση. Το δεύτερο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ιστορική εξέλιξη της γυναικείας εργασίας από την προϊστορική εποχή μέχρι την σημερινή εποχή και το πώς έχει εξελιχθεί η εργασία με το πέρασμα των χρόνων. Το τρίτο κεφάλαιο είναι η βιβλιογραφική ανασκόπηση και περιλαμβάνει υποκεφάλαια εμπειρικών ερευνών που έχουν γίνει στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής, την Ευρώπη και την Ελλάδα. Το τέταρτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την Εθνική και Ευρωπαϊκή νομοθεσία για την εργαζόμενη γυναίκα. Στο πέμπτο κεφάλαιο όπου είναι και το τελευταίο του πρώτου μέρους, παρατίθεται η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα από τις αρχές του 20^{ου} αιώνα μέχρι και τα τέλη αυτού.

Το δεύτερο μέρος της μελέτης είναι η εμπειρική ανάλυση των ερωτηματολογίων που διανεμήθηκαν. Το έκτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την περιγραφή της δειγματοληπτικής έρευνας, ενώ το έβδομο κεφάλαιο περιλαμβάνει τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων. Στο όγδοο κεφάλαιο γίνονται γνωστές οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Το ένατο κεφάλαιο περιλαμβάνει τις εκτιμήσεις της γραμμικής παλινδρόμησης και αποτελείται από δύο υποκεφάλαια εκ των οποίων το πρώτο είναι το θεωρητικό μοντέλο της γραμμικής παλινδρόμησης και το δεύτερο η ανάλυση της γραμμικής παλινδρόμησης. Το δέκατο κεφάλαιο το οποίο είναι και το τελευταίο της συγκεκριμένης ενότητας είναι τα συμπεράσματα της μελέτης.

Η τρίτη ενότητα αποτελείται από τα παραρτήματα της πτυχιακής εργασίας. Το πρώτο παράρτημα περιλαμβάνει το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στο δείγμα για συμπλήρωση. Το δεύτερο παράρτημα είναι οι πίνακες των άρθρων οι οποίοι ήταν τα αρχικά υποδείγματα για την διατύπωση του ερωτηματολογίου. Το τρίτο παράρτημα περιλαμβάνει τις κωδικοποιημένες μεταβλητές του ερωτηματολογίου. Στο τέταρτο κεφάλαιο γίνονται γνωστές οι περιγραφικές στατιστικές μεταβλητές. Το πέμπτο παράρτημα περιλαμβάνει τους πίνακες των συχνοτήτων που αναφέρονται στα αποτελέσματα της έρευνας από το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε. Το έκτο και

τελευταίο κεφάλαιο περιλαμβάνει τους πίνακες διπλής εισόδου που αναφέρονται σε συγκεκριμένα αποτελέσματα της έρευνας από το ερωτηματολόγιο που διανεμήθηκε στους ερωτηθέντες.

ΜΕΡΟΣ Α΄

ΘΕΩΡΗΤΙΚΗ ΠΡΟΣΣΕΤΤΙΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο

ΓΕΝΙΚΕΣ ΕΝΝΟΙΕΣ

Η εργασία είναι έννοια η οποία δύσκολα μπορεί να ερμηνευθεί, διότι αποτελεί βασική έννοια πολλών επιστημών όπως κοινωνικών, οικονομικών, πολιτικών, πολιτισμικών καθώς και άλλων επιστημών. Μπορούμε να ορίσουμε ότι ο όρος “εργασία” υποδηλώνει την καταβολή των σωματικών και πνευματικών δυνάμεων του ανθρώπου με σκοπό την παραγωγή έργου για την απόκτηση κάποιου εισοδήματος που θα μπορέσει να ικανοποιήσει τις ανάγκες του.

Η αγορά εργασίας αποτελεί ένα από τα βασικότερα στοιχεία των σύγχρονων οικονομιών. Είναι δηλαδή ο μηχανισμός μέσω του οποίου η προσφορά και η ζήτηση της εργασίας προσδιορίζουν τις αμοιβές της εργασίας, τους όρους και το μέγεθος της απασχόλησης. Η αγορά εργασίας μπορεί να αποδοθεί με τον εξής ορισμό: Αγορά εργασίας είναι ο χώρος όπου συναντώνται οι πωλητές και οι αγοραστές της εργατικής δύναμης και κατανέμεται η εργασία στις διάφορες παραγωγικές δραστηριότητες (Πετρινιώτης, 1989). Οι σύγχρονες αγορές εργασίας παρουσιάζουν αρκετές διαφοροποιήσεις ανάλογα με την εξειδίκευση, το φύλο, την εκπαίδευση, την προσφορά εργασίας αλλά και τις ανάγκες που υπάρχουν στον χώρο.

Η επένδυση είναι το σημαντικότερο στοιχείο για την ανάπτυξη μιας χώρας και ειδικότερα των επιχειρήσεων. Η καλύτερη επένδυση είναι αυτή που δημιουργεί απασχόληση. Η απασχόληση με την σειρά της δημιουργεί αγορά εργασίας όχι μόνο για

τους άνδρες αλλά και για τις γυναίκες. Εκτός από την επένδυση από πλευρά κράτους και επιχειρήσεων υπάρχουν και στοιχεία που σχετίζονται με το εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας. Το φύλο, η ηλικία, το κοινωνικοοικονομικό περιβάλλον, η εκπαίδευση και η κατάρτιση επιδρούν αποφασιστικά στην επαγγελματική καταξίωση του εργατικού δυναμικού.

Στην συγκεκριμένη μελέτη, θα εστιάσουμε το ενδιαφέρον μας στην γυναικεία εργασία και κατ' επέκταση στην γυναικεία απασχόληση και την θέση της στην αγορά εργασίας. Διαπιστώνουμε ότι η γυναίκα είναι μία σημαντική μορφή στο χώρο της εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες γιατί συμμετέχουν όλο και περισσότερο στην αγορά εργασίας της Ελλάδος και των άλλων χωρών ανά τον κόσμο.

Μέχρι τα μέσα περίπου του 20^{ου} αιώνα ήταν το “ασθενές” φύλο όχι μόνο στην ανθρώπινη ζωή γενικότερα, αλλά και στην αγορά της εργασίας. Φαίνεται καθαρά, ότι σε όλες τις εποχές και σε όλους τους κοινωνικούς και οικονομικούς σχηματισμούς η συμβολή και ο ρόλος της γυναικείας απασχόλησης, για την εξασφάλιση των απαραίτητων υλικών αγαθών και υπηρεσιών για την ανθρώπινη κοινωνία υπήρξε καθοριστικός και πολύ σημαντικός. Με άλλα λόγια η «εικόνα» της γυναικείας απασχόλησης έχει αλλάξει ριζικά. Όχι μόνο σταμάτησε πλέον να είναι δευτερεύουσα, αλλά μετασχηματίστηκε σε πρωτεύον προτεραιότητα για τις γυναίκες ανεξαρτήτως οικονομικής και κοινωνικής θέσης (Δουλκέρη, 1990).

Η συμμετοχή των γυναικών στην παραγωγική εργασία και στους διάφορους κλάδους της οικονομικής και κοινωνικής δραστηριότητας, είναι φαινόμενο μιας ιδιαίτερα σημαντικής προόδου. Η εργασία των γυναικών αποτελεί τεράστια προσφορά σωματικών και πνευματικών δυνάμεων σε ολόκληρη την κοινωνία.

Η γυναικεία απασχόληση είναι σημαντική και για την Εθνική Οικονομία κάθε χώρας, αφού στις περισσότερες χώρες του πλανήτη οι γυναίκες αποτελούν το ήμισυ του συνολικού πληθυσμού. Είναι εξίσου σημαντικό να προσθέσουμε ότι η Εθνική Οικονομία

της χώρας μας, εμπλουτίστηκε με ενεργό γυναικείο εργατικό δυναμικό που ολοένα συγκεντρώνει περισσότερα πλεονεκτήματα. Επίσης η γυναικεία απασχόληση είναι σημαντική και για τα οικονομικά της οικογένειας, αφού η συμμετοχής της στην αγορά εργασίας αυξάνει το οικογενειακό εισόδημα, και συμβάλλει γενικότερα στην αύξηση του οικογενειακού επιπέδου.

Ακόμη και σήμερα, μετά την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες βρίσκονται σε “μειονεκτική” θέση, αφού πρέπει να αντεπεξέλθουν στο διπλό ρόλο και τις απαιτήσεις που έχει αυτός. Ο διπλός αυτός ρόλος διαχωρίζεται στον κοινωνικό όπου η γυναίκα έχει να αντιμετωπίσει και να αντεπεξέλθει στις υποχρεώσεις που έχει απέναντι στην οικογένεια και ο δεύτερος ρόλος της είναι η διεκδίκηση μιας θέσης στο χώρο της αγοράς εργασίας, όπου θα της εξασφαλίσει τα εφόδια για την κοινωνικοοικονομική της ανάδειξη και εξέλιξη.

Για τις περισσότερες γυναίκες ο γάμος είναι από πλευράς απασχόλησης, αρνητικός παράγοντας για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας. Η επιβάρυνση με τις οικιακές εργασίες και το μέγεθος των παιδιών αποτρέπουν ένα σημαντικό αριθμό γυναικών να συνεχίσει την εργασία που ήδη ασκούσε ή την νέα είσοδό της στην αγορά εργασίας μετά το γάμο (Δεδουσόπουλος, 2002).

Ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μία πρωτοβουλία του Υπουργείου Παιδείας, γίνεται τα τελευταία χρόνια κυρίως στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση και σε σχετικά μικρές ηλικίες σε αγόρια και κορίτσια. Σκοπός τους επαγγελματικού προσανατολισμού είναι να προσπαθήσουν τα ίδια τα παιδιά και μελλοντικοί εργαζόμενοι, να εντοπίσουν τα χαρακτηριστικά του εαυτού τους, τις δυνατότητες τους και τις προτιμήσεις τους. Επιπλέον, πρέπει να μάθουν πώς να αναζητούν και να αξιολογούν τις πληροφορίες που τους δίνονται και να γνωρίσουν περισσότερα πράγματα σχετικά με την αγορά της εργασίας. Τέλος, πρέπει να ξεκαθαρίσουν και να θέσουν τους εκπαιδευτικούς και επαγγελματικούς τους στόχους.

Πιο συγκεκριμένα από την παιδική ακόμη ηλικία, ο διαχωρισμός των επαγγελμάτων γίνεται σύμφωνα με τις αντιλήψεις για την καταλληλότητα και τα χαρακτηριστικά των επαγγελμάτων που συνδέονται ανάλογα με το φύλο. Ειδικότερα, τα γυναικεία επαγγέλματα είναι αυτά που συνδυάζουν την εξυπηρέτηση και την φροντίδα των παιδιών. Ενώ τα ανδρικά επαγγέλματα είναι κυρίως οι εργασιακές απασχολήσεις που έχουν ως κύριο χαρακτηριστικό την ενασχόληση με «τεχνικά» κυρίως θέματα. Έχει γίνει πλέον συνειδητό ότι οι αλλαγές στις σχέσεις των δύο φύλων από τις μικρότερες ηλικίες είναι δυνατές εφόσον κατανοήσουν οι άνδρες το νέο διευρυμένο περιεχόμενο των γυναικείων ταυτοτήτων και να αποδεχθούν τις αλλαγές στον κοινωνικό και επαγγελματικό ρόλο των γυναικών (Αθανασάκη, 2005).

Η εκπαίδευση των γυναικών είναι σημαντικός παράγοντας για την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Οι φιλοδοξίες και οι επιθυμίες των γυναικών, από τις μικρές ηλικίες ακόμη, για την αγορά εργασίας είναι τις περισσότερες φορές υλοποιήσιμες. Η εκπαίδευση εκτός από γνώσεις προσφέρει και οικονομική και κοινωνική ανεξαρτητοποίηση της γυναίκας από τις παλαιότερες αντιλήψεις για την θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Βασικό χαρακτηριστικό της Ελλάδας, είναι οι έντονες ανισότητες στην γεωγραφική κατανομή τόσο του «κοινωνικού» κεφαλαίου, αλλά και της οικονομικής δραστηριότητας. Οι περισσότερες εργαζόμενες γυναίκες εγκαταλείπουν τους τομείς της γεωργίας και της βιομηχανίας και κατευθύνονται προς των τομέα των υπηρεσιών. Οι επιδράσεις της αστικότητας είναι σημαντικές για το συνολικό εργατικό δυναμικό όπου συνεχίζεται η συγκέντρωση του πληθυσμού στα αστικά κέντρα. Η αστικότητα σε συνδυασμό με το φύλο δείχνουν διαφορετικά πρότυπα γεωγραφικής κατανομής. Οι γυναίκες μπαίνουν ενεργά στην αγορά εργασίας σε όλες τις περιοχές της χώρας, με τάση αυξητικότητας χρόνο με το χρόνο (Δεδουσόπουλος, 2002).

Σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει την εργασία γενικότερα, και κατ' επέκταση τα δύο φύλα, είναι η ανεργία. Η επιλογή και η εύρεση εργασίας έχει καταστεί στις σύγχρονες κοινωνίες και οικονομίες συνθήκες μίας αναγκαιότητας. Ολοένα και περισσότεροι άνθρωποι, έρχονται αντιμέτωποι με το φαινόμενο που καλείται ανεργία την σημερινή εποχή. Οι νέοι και οι γυναίκες κυρίως μαστίζονται περισσότερο από την ανεργία. Σε πολλές περιοχές της Ελλάδας τα ποσοστά της ανεργίας βρίσκονται σε υψηλά επίπεδα. Από τα διάφορα στατιστικά στοιχεία που δημοσιεύονται κατά καιρούς, η γυναίκα είναι αυτή που βρίσκεται στην μειονεκτική θέση, αφού είναι δύσκολη η εύρεση εργασίας, γι' αυτό πολλές φορές αναγκάζονται να φύγουν από τον τόπο τον οποίο διαμένουν και να πάνε σε κάποια μεγάλη αστική πόλη για την εύρεση που εργασίας, που ορισμένες φορές δεν είναι πάντα αυτό που τους αντιπροσωπεύει.

Όμως, η συνεχής αύξηση της συμμετοχής του γυναικείου εργατικού δυναμικού στην αγορά της εργασίας, συνοδεύεται από την ανοδική τάση της ανεργίας των γυναικών. Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το ποσοστό των ανέργων γυναικών, ως ποσοστό επί του συνολικού γυναικείου εργατικού δυναμικού, είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο του ανδρικού εργατικού δυναμικού σε αυτές τις χώρες (Κουλιάφας κ.ά., 1990).

Στην Ελλάδα πιο συγκεκριμένα, το πρόβλημα της γυναικείας ανεργίας είναι αισθητό σε όλους τους παραγωγικούς τομείς της εργασίας. Βέβαια, το πρόβλημα ίσως μπορέσει να μετριασθεί με την προσεχή μεταβολή στις εργασιακές σχέσεις, αφού έχουν ήδη αρχίσει να γίνονται γνωστοί θεσμοί, όπως η μερική απασχόληση και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, οι οποίες ευνοούν το δημογραφικά δυσκίνητο γυναικείο εργατικό δυναμικό της χώρας μας (Κουλιάφας κ.ά., 1990).

Στην αγορά εργασίας υπάρχουν και εναλλακτικές δυνατότητες για τις γυναίκες. Εκτός από την πλήρη απασχόληση, με όλες τις επιτρεπόμενες αποδοχές βάση του νόμου, υπάρχει και η δυνατότητα και για ημιαπασχόληση για τις γυναίκες που δεν μπορούν να εργασθούν την ημέρα περισσότερο από 4 ώρες για κάποιους ιδιαίτερους λόγους. Οι

αποδοχές είναι μειωμένες αλλά είναι σημαντικό για την γυναίκα η απασχόληση γενικότερα. Επιπρόσθετα, οι γυναίκες τις τελευταίες δεκαετίες μπορούν να μπουν ενεργά στην αγορά εργασίας με τους συνεταιρισμούς που τους εξασφαλίζουν την εκπαίδευση, την κατάρτιση καθώς και ένα σημαντικό εισόδημα που συμβάλλει στην αύξηση του οικογενειακού εισοδήματος (Davis, 2000).

Στην σημερινή εποχή, γίνονται προσπάθειες για την αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Δηλαδή να δοθεί η ευκαιρία στον γυναικείο πληθυσμό να εισέλθει στην αγορά εργασίας με προσωπική τους εργασία και όχι ως εργαζόμενες σε κάποια επιχείρηση. Τους δίνεται έτσι η δυνατότητα να χρησιμοποιήσουν όλα τα εφόδια που έχουν αλλά και από αυτά που το κράτος δίνει για να πετύχουν επαγγελματικά στο χώρο εργασίας. Η επιχειρηματικότητα των γυναικών στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα. Γίνονται προσπάθειες για την αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας αλλά καθορίζεται και από παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Οι παράγοντες είναι οι εξής: οι οικογενειακές υποχρεώσεις, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας των γυναικών, το μορφωτικό επίπεδο καθώς και το ανθρώπινο κεφάλαιο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο

ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το κοινωνικό σύστημα κάθε εποχής και κάθε τόπου επηρεάζει την θέση της γυναίκας στην κοινωνία. Άρα η θέση της καθορίζεται από την εργασία και την παραγωγή. Η εργασία είναι κριτήριο κοινωνικής προόδου της γυναίκας. Στην συνέχεια παρατίθεται η ιστορική εξέλιξη της γυναικείας εργασίας από την προϊστορική εποχή μέχρι και την σημερινή εποχή.

2.1: Η γυναικεία εργασία στην προϊστορική εποχή.

Κατά τους προϊστορικούς χρόνους οι άνθρωποι τρέφονταν με ότι έβρισκαν στην φύση. Ήταν περιπλανώμενοι από περιοχή σε περιοχή. Από την εποχή αυτή, αρχίζει ο πρώτος καταμερισμός της εργασίας, ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι άνδρες ήταν ικανότεροι από άποψη σωματικών δυνάμεων, και ως φυσικό επακόλουθο ήταν να αναλάβουν τις εξωτερικές εργασίες, και γενικότερα τις δυσκολότερες και πιο επικίνδυνες όπως ψάρεμα, κυνήγι, προμήθεια ξύλων, συλλογή καρπών σε άγριες και δασώδεις περιοχές και άλλα. Στις γυναίκες έπεφτε ο κλήρος να οργανώνουν και να συντηρούν το πρωτόγονο, για την εποχή, νοικοκυριό, είτε στις σπηλιές, είτε σε πρωτόγονες κατοικίες.

Η εργασία της γυναίκας στο νοικοκυριό δεν ήταν τόσο βαριά, ούτε τόσο επικίνδυνη σε αντίθεση με την εργασία του άνδρα. Αλλά με τις συνθήκες εκείνης της εποχής δεν ήταν καθόλου κατώτερης σημασίας, όχι μόνο επειδή ήταν απολύτως απαραίτητη, αλλά και επειδή εκτείνονταν σε τόσους τομείς, ώστε να καταντά εξίσου κοπιαστική με την ανδρική εργασία. Το καθεστώς αυτού του καταμερισμού της εργασίας από την προϊστορική εποχή, χαρακτηρίζεται από την ισοτιμία ανάμεσα στην γυναίκα και

τον άνδρα. Η τόσο σημαντική συμβολή της γυναίκας στην ζωή, την έκανε σεβαστή σε όλα τα μέλη της οικογένειας. Αργότερα μάλιστα, άρχισε να επιβάλλεται ως φυσικός αρχηγός στην οικογένεια. Δηλαδή η υπεροχή της στην εργασία και την οικονομία, που της εξασφάλιζε κοινωνική υπεροχή (Αγγελίδης κ.ά.,1967).

2.2: Η γυναικεία εργασία κατά την εποχή της δουλείας.

Κατά την εποχή αυτή έχουμε την αλλαγή της κοινωνικής οργάνωσης και την εμφάνιση της δουλοκτησίας. Η δουλοκτησία είχε οικονομικά κίνητρα και ήταν πράξη οικονομικού χαρακτήρα. Ήταν η φυσική εξέλιξη και προέκταση της δημιουργίας ιδιοκτησίας. Η θέση της γυναίκας άρχισε να κλονίζεται, γιατί η εργασία, η απόδοση και η συμβολή των ανδρών ως κτηνοτρόφων, βοσκών και καλλιεργητών έγινε πιο σημαντική.

Μέσα αυτές στις ανακατατάξεις των σχέσεων και των αξιών, η γυναίκα ήταν καταδικασμένη να ηττηθεί σε σχέση με τους άνδρες. Ο παλαιός καταμερισμός της εργασίας άλλαξε εντελώς χαρακτήρα. Ο άνδρας αποκτά ήδη αναμφισβήτητη υπεροχή απέναντι στη γυναίκα, διότι επιφορτίζεται με σημαντικότερα καθήκοντα και επηρεάζει πολύ περισσότερο τους υλικούς όρους της ζωής. Την κατωτερότητα της γυναίκας, αρχικά, την απέδωσαν σε βιολογικούς παράγοντες όπως στις μικρότερες σωματικές ικανότητες σε σχέση με τον άνδρα στην εργασία, αλλά και στην υποτίμηση των πνευματικών και ψυχικών αρετών τους.

Το καθεστώς της κατωτερότητας της γυναίκας δεν εμφανίζεται πανομοιότυπα και ταυτόχρονα σε όλους τους λαούς και σε ολόκληρη την κοινωνική δομή. Οι ειδικές τοπικές συνθήκες εργασίας και παραγωγής επηρέασαν προς το χειρότερο την θέση της γυναίκας. Οι διακρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα διασταυρώθηκαν βαθμιαία με τις ταξικές διακρίσεις και διαιρέσεις, που διαμορφώθηκαν μέσα από την γενική ιστορική εξέλιξη. Έτσι στις ανώτερες τάξεις, οι γυναίκες είχαν προνόμια που δεν είχαν όχι μόνο οι γυναίκες, αλλά ούτε και οι άνδρες των κατώτερων τάξεων. Στις ελεύθερες κοινωνίες, η θέση των γυναικών ήταν καλύτερη από αυτή των δούλων, είτε γυναικών είτε ανδρών.

Στην τάξη των δούλων δεν υπήρχε καμία διάκριση μεταξύ των δύο φύλων, αλλά οι άνδρες και οι γυναίκες ήταν σύντροφοι στην κοινή μοίρα. Βέβαια, υπήρχαν και οι εξαιρέσεις στον κανόνα. Και ο κανόνας ήταν ότι στις ταξικές κοινωνίες, όπως η δουλοκτητική, η εκμετάλλευση της γυναίκας ήταν διπλή. Από την μία πλευρά υποτιμάται η εργασία της και από την άλλη πλευρά η γυναίκα ήταν αναγκασμένη εκτός από την

παραγωγική εργασία της στο σπίτι ή έξω από το σπίτι, να εκτελεί τις δουλειές του νοικοκυριού και να φροντίζει ολόκληρη την οικογένεια με υπευθυνότητα. Οι συνέπειες ήταν από την μία η κοινωνική απομόνωση της γυναίκας και από την άλλη η οικιακή σκλαβιά της (Αγγελίδης κ.ά., 1967).

2.3: Η γυναικεία εργασία κατά την εποχή της φεουδαρχίας.

Στην περίοδο της φεουδαρχίας η δουλεία δίνει την θέση της στην δουλοπαροιμία. Η γυναίκα είναι και πάλι η μεγάλη ηττημένη της περιόδου αυτής. Σε όλη την διάρκεια του Μεσαίωνα ο πατριαρχισμός και η αυτάρκης και περιορισμένη τοπική οικονομία υποτάσσουν την γυναίκα. Γίνεται και πάλι αντικείμενο συναλλαγής και κακομεταχείρισης. Την εποχή της φεουδαρχίας η γυναίκες που πλήττονταν περισσότερο ήταν οι γυναίκες των δουλοπάροικων. Τυπικά, χωρίς να είναι δούλες, ζούσαν στην κατάσταση του αχθοφόρου κτήνους, αγράμματες, εξαθλιωμένες και εξουθενωμένες από το φεουδαρχικό σύστημα.

Τη θέση της γυναίκας χειροτέρευσε πολύ περισσότερο, το φαινόμενο του υπερπληθωρισμού των γυναικών. Αυτό ήταν ως συνέπεια της γενικότερης κοινωνικής θέσης της γυναίκας. Κυριότερος παράγοντας που το προκάλεσε ήταν η μεγάλη επιρροή της χριστιανικής θρησκείας στην κοινωνική ζωή και τον δημόσιο βίο. Η έλλειψη των ανδρών που δημιουργήθηκε, θα έπρεπε να βελτιώσει των θέση των γυναικών στην εργασία, και κατά συνέπεια στην κοινωνία. Αντίθετα, όμως, παρατηρείται μεγάλος αριθμός γυναικών, επειδή η γενική κοινωνική θέση της παραμένει αμετάβλητη και η παραγωγή δεν αφορά τις γυναίκες. Την εποχή αυτή, αρχίζει η γυναίκα να μπαίνει στην αγορά εργασίας κάτω από κάποιες περιοριστικές συνθήκες.

Εκτός από τις γυναίκες των δουλοπάροικων που εργάζονταν στους αγρούς ή έβοσκαν τα ζώα υπήρχαν και γυναίκες οι οποίες εργάζονταν στις συντεχνίες. Οι γυναίκες αυτές μπορεί να ήταν σύζυγοι των ανθρώπων που είχαν την συντεχνία και πέθαιναν, όπου έμενε η επιχείρηση στην γυναίκα. Σε πολλές πόλεις της Ευρώπης, υπήρχαν κεντήστρες, γυναίκες που δούλευαν σε κλωστήρια, που ασχολούνταν με την ραπτική και άλλα παρόμοια επαγγέλματα. Εκτός όμως από αυτές τις καθαρά γυναικείες εργασίες, απασχολούνταν και σε διάφορες βιοτεχνίες, όπως σε εργαστήρια που κατασκεύαζαν κορδόνια, σε βυρσοδεψία, σε αρτοποιία και αλλού. Στο μικρεμπόριο υπήρχαν γυναίκες πωλήτριες. Αργότερα τις συναντούμε στην δημοτική διοίκηση ως αντιγραφείς,

νοσοκόμες, θυρωρούς, υπάλληλους τελωνείων και υπηρέτριες στα δημόσια λουτρά. Μερικές γυναίκες απέκτησαν μονοπωλιακά δικαιώματα στην κλωστοϋφαντουργία και πολλές επιδίδονταν στο λιανικό εμπόριο τροφίμων. Ορισμένες ασκούσαν το επάγγελμα του τοκιστή, του ενεχυροδανειστή, του πλοιοκτήτη, του προμηθευτή στρατεύματος και άλλα.

Σε πολλές, όμως περιπτώσεις δεν επέτρεπαν οι δημοτικές αρχές στις γυναίκες να ασχολούνται σε κάποια βιοτεχνία. Από τον 17^ο αιώνα και ύστερα γινόταν όλο και πιο δύσκολο να εισχωρήσει μια γυναίκα στις βιοτεχνίες και επομένως μπορούσαν να εργασθούν μόνο στις ελεύθερες βιοτεχνίες. Κατά την εποχή της φεουδαρχίας οι γυναίκες εργάζονταν όχι μόνο μέσα στα σπίτια, αλλά και σε διάφορες τέχνες ανάλογα με την στάθμη της παραγωγής σε κάθε εποχή. Επίσης εργάζονταν και σε πολλά επαγγέλματα και μάλιστα με επιτυχία, μολονότι τις περισσότερες φορές έφραζε τον δρόμο τους ο φθόνος του ανταγωνισμού (Αγγελίδης κ.ά., 1967).

2.4: Η γυναικεία εργασία κατά τον 18^ο και 19^ο αιώνα.

Στην εποχή της ακμής των τάξεων των αστών, οι γυναίκες που ανήκουν στην τάξη αυτή και ιδιαίτερα στις πλούσιες αστικές οικογένειες δεν έκαναν ποτέ τις δουλειές του σπιτιού και ασχολούνταν με τον καλλωπισμό και την επίδειξη του πλούτου και της ευλάβειας. Στην ύπαιθρο οι γυναίκες ασχολούνταν με τις γεωργικές εργασίες. Πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν το δικό τους σπίτι για να υπηρετήσουν τα σπίτια των πλουσίων.

Κατά τα τέλη του 18^{ου} αιώνα και στις αρχές του 19^{ου} αιώνα έγινε η Βιομηχανική Επανάσταση. Η εμφάνιση της ατμομηχανής στην βιομηχανία άλλαξε ριζικά τις μεθόδους και τον ρυθμό της παραγωγής σε πολλές χώρες της Ευρώπης. Ανάμεσα στους εργάτες που εργάζονταν πλέον στην βιομηχανία ήταν και χιλιάδες γυναίκες, που σε ορισμένους κλάδους, όπως κλωστήρια και υφαντουργεία, αποτελούσαν την πλειοψηφία. Οι γυναίκες αυτές άνηκαν στην τάξη των εργατών και των τεχνιτών. Η απόδοση και η αντοχή των γυναικών ήταν μικρότερη από αυτή των ανδρών, οι οποίοι εκτόπισαν μεγάλο αριθμό γυναικών, που ήταν αναγκασμένες να εργάζονται με χαμηλότερα ημερομίσθια ή έμεναν εντελώς άνεργες. Με την πρόοδο της τεχνικής, επικράτησε ο λεπτομερής καταμερισμός της εργασίας, που απλούστευσε τα στάδια εργασίας και έτσι έγινε δυνατό να ασχολούνται γυναίκες χωρίς καμιά εκπαίδευση. Οι γυναίκες σε ορισμένες εργασίες έδειχναν ιδιαίτερη ικανότητα προσαρμογής. Ο τρόπος παραγωγής που επικρατούσε τον 19^ο αιώνα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών. Μερικές δεκαετίες αργότερα, ο αριθμός τους παρουσίασε τεράστια αύξηση στις περισσότερες βιομηχανικώς αναπτυγμένες χώρες.

Η αύξηση των γυναικών εργαζόμενων ήταν φυσικό αποτέλεσμα της οικονομικής εξέλιξης. Οι γυναίκες ήταν τα πιο φθηνά εργατικά χέρια, διότι η ανάγκη τις ωθούσε σε κάθε είδους εργασίες, όσο και χαμηλό ήταν το ημερομίσθιο. Έπρεπε να συμβάλλουν και αυτές στο εισόδημα της οικογένειας γιατί δεν έφθανε το εισόδημα του άνδρα. Σε πολύ συχνές περιπτώσεις οι γυναίκες για να εξοικονομήσουν παραπάνω χρήματα, έπαιρναν δουλεία για το σπίτι, για την οποία πληρώνονταν ακόμη πιο άθλια από την κανονική

εργασία τους στο εργοστάσιο. Στις περισσότερες χώρες υπερτερεί το ποσοστό των ανειδίκευτων γυναικών που εργάζονται στις βιομηχανίες. Σε όλες τις οικονομικές κρίσεις, οι γυναίκες υπέφεραν το ίδιο με τους άνδρες, παρόλο που πολλοί επιχειρηματίες προτιμούσαν να απολύσουν άνδρες, παρά γυναίκες, γιατί οι γυναίκες είχαν πολύ μικρότερα ημερομίσθια από τους άνδρες.

Στην διοίκηση και τα ελεύθερα επαγγέλματα ο αριθμός των εργαζόμενων γυναικών ήταν πολύ μικρός. Και αυτό γιατί σε αυτούς τους κλάδους περιλαμβάνονται κυρίως επαγγέλματα που προϋποθέτουν μακροχρόνια ειδική εκπαίδευση. Για να αποκτήσουν οι γυναίκες εκπαίδευση αγωνίσθηκαν επί δεκαετίες ολόκληρες. Μετά τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο εισχώρησε ουσιαστικά στους κλάδους αυτούς. Οι αμοιβές των γυναικών και σε αυτούς τους κλάδους ήταν πολύ κατώτερες από αυτές των ανδρών. Από την άλλη πλευρά οι γυναίκες απέκτησαν μία σχετική οικονομική ανεξαρτησία και είχε ευνοϊκές επιπτώσεις στην θέση τους μέσα στην οικογένεια και την κοινωνία. Οι γυναίκες που εργάζονταν αποκτούσαν όλο και μεγαλύτερο βαθμό αυτοπεποίθησης και ανεξαρτησίας.

Οι μεγάλες οικονομικές δυσχέρειες, που αντιμετωπίζουν οι οικογένειες των κατώτερων τάξεων, αφήνουν ελάχιστα περιθώρια για την μόρφωση και ειδίκευση της γυναίκας των λαϊκών στρωμάτων της κοινωνίας. Οι προκαταλήψεις που υπήρχαν σχετικά με το θέμα της μόρφωσης των γυναικών, είχαν σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες ανεξάρτητα από το κοινωνικό στρώμα στο οποίο άνηκαν. Με τις συνθήκες αυτές, οι γυναίκες δεν είχαν τις δυνατότητες να καταλάβουν ανώτερες θέσεις και να ασκήσουν σοβαρά επαγγέλματα, γεγονός που θα τους τόνωνε το ηθικό και θα τους δυνάμωνε την εμπιστοσύνη στον εαυτό τους. Μέσα στην αστική κοινωνία η κοινωνική θέση της γυναίκας καθορίζεται κυρίως από την κοινωνική θέση του άνδρα. Η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας με την εξαντλητική εργασία και την μικρή αμοιβή της, είχε σαν αποτέλεσμα αντί να βοηθάει τον εαυτό της και την οικογένειάς της,

να καταστρέφει την υγεία της με πολύ άσχημες συνέπειες για την ίδια και κατ'επέκταση την οικογένειά της.

Τα κίνητρα για την επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας ήταν οι ανάγκες για επιβίωση και την εξασφάλιση ενός καλύτερου βιοτικού επιπέδου. Η γυναίκα συνειδητοποιούσε όλο και πιο πολύ, ότι η εργασία ήταν εκείνη που όχι μόνο θα της εξασφάλιζε τα μέσα για την αντιμετώπιση των ατομικών και οικογενειακών αναγκών, αλλά θα την έκανε ανεξάρτητη και ισότιμη με τον άνδρα μέσα στην κοινωνία. Τα κίνητρα θα έπρεπε να συνδυάζονται με κατάλληλες συνθήκες σε κάθε χώρα, που θα ευνοούσαν την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών (Αγγελίδης κ.ά., 1967).

2.5: Η γυναικεία εργασία στον 20^ο αιώνα.

Στον δυτικό κόσμο, η προσφορά και η ζήτηση των εργατικών χεριών καθορίζεται από τον βαθμό της οικονομικής ανάπτυξης κάθε συγκεκριμένης χώρας με διάφορες και αντιτιθέμενες πολλές φορές τάσεις. Η μεγάλη οικονομική ανάπτυξη δημιουργεί ευνοϊκές συνθήκες για την συμμετοχή της γυναίκας στην κοινωνική και παραγωγική εργασία και την επαγγελματική της απασχόληση. Η οικονομική ανάπτυξη και η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία ικανοποιούν, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, τις ατομικές και οικογενειακές ανάγκες αυτές οι οποίες ωθούν την γυναίκα στην εργασία. Σε περιόδους οικονομικών κρίσεων η πίεση αυτή είναι μεγάλη. Η οικονομική ανάπτυξη και αντικατάσταση της χειρωνακτικής εργασίας από την μηχανική έχει πολλές φορές αρνητική επίδραση στην ζήτηση της εργασίας.

Στον σοσιαλιστικό κόσμο, η οικονομική ανάπτυξη παίζει σημαντικό ρόλο, αναφορικά με την συμμετοχή της γυναίκας στην εργασία. Η σοσιαλιστική κοινωνία έχει διαφορετικό οικονομικό υπόβαθρο από την αστική και δεν μαστίζεται από κρίσεις. Στην κοινωνία παρατηρείται ένα είδος λατρείας προς την εργασία και προάγεται από την αντίληψη ότι η θέση του κάθε ατόμου στην κοινωνία, είτε άνδρας, είτε γυναίκα, καθορίζεται βασικά από την συμμετοχή του στην κοινωνική παραγωγική εργασία και στην κοινωνική ζωή γενικότερα.

Στην πορεία της κοινωνικής εξέλιξης και ιδιαίτερα από τον Α' Παγκόσμιο Πόλεμο, η εκμετάλλευση των γυναικών εργατριών και η άνιση κατανομή της γυναικείας εργασίας στους διάφορους κλάδους της επαγγελματικής δραστηριότητας παίρνουν εξαιρετική οξύτητα. Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής οι γυναίκες εργαζόμενες ήταν το 15,8% στην βιομηχανία το 1870 και το 1947 το 26,1%. Η μάζα των εργατριών συγκεντρώθηκε ιδιαίτερα στους κλάδους των ανειδίκευτων επαγγελμάτων καθώς και στους τομείς του υπαλληλικού προσωπικού. Στην Αγγλία λίγο πριν τον Β' Παγκόσμιο Πόλεμο, δηλαδή από το 1939 έως το 1945, οι γυναίκες που εργάζονταν ως εργάτριες και υπάλληλοι βιομηχανιών ήταν το 27% του συνολικού εργατικού δυναμικού. Και από αυτές

πάνω από το 80% ασχολούνταν και με οικιακές εργασίες. Στην Γαλλία την ίδια περίπου περίοδο οι γυναίκες που εργάζονταν ως υπάλληλοι και εργάτριες αποτελούσαν το 27% του εργατικού δυναμικού και οι μισές από αυτές έκαναν τις οικιακές τους εργασίες.

Η γυναίκα στην βιομηχανία. Μερικοί κλάδοι της οικονομίας παρουσιάζουν την τάση να μένουν έξω από την εκβιομηχάνιση και να διατηρούν την ανθρώπινη ενέργεια σαν κινητήριο δύναμη του εργαλείου ή της μηχανής. Οι συνθήκες των εργαζομένων γυναικών στις βιομηχανίες δεν ήταν καλές αρχικά σε πολλές χώρες του κόσμου όπου είχε αναπτυχθεί η βιομηχανία. Στις αστικές οικονομίες προτάθηκαν τρεις μέθοδοι για την βελτίωση των συνθηκών για τις εργαζόμενες γυναίκες. Η πρώτη ήταν να οργανωθούν σωματεία, η δεύτερη ήταν η υπόσχεση για ίση αμοιβή (υποστηρίχθηκε στις περισσότερες χώρες από τις κυβερνήσεις) και τρίτον ότι ο εργαζόμενος είχε την ελευθερία να επιλέξει το επάγγελμα του. Και οι τρεις μέθοδοι συνάντησαν δυσκολίες από όλες τις πλευρές και δεν πραγματοποιήθηκαν πλήρως στις αρχές και τα μέσα του 20^{ου} αιώνα (Αγγελίδης κ.ά.,1967).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο

ΒΙΒΛΙΟΤΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ

3.1: Εμπειρικές έρευνες για τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής .

Ο Goldin,είναι ένας από τους ανθρώπους όπου εξέτασε για τις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής τις διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών στο εισόδημα από την εργασία, το οποίο στηρίζεται σε ιστορικά γεγονότα από το 1950 έως και το 1980. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν ήταν ο μισθός των ανδρών και των γυναικών, το είδος της εργασίας και η ηλικία των εργαζόμενων. Τα συμπεράσματα που διεξήχθησαν, είναι ότι οι άνδρες εξέφραζαν τον φόβο τους για την είσοδο της γυναίκας στην εργασία τους. Και αυτό γιατί μείωσε τους μισθούς των ανδρών εργαζόμενων. Επιπλέον, η είσοδο της γυναίκας στην εργασία μείωσε την εικόνα και το προφίλ του άνδρα στο χώρο της εργασίας. Τέλος οι μισθοί των γυναικών που εργάζονται στην συγκεκριμένη εποχή που διεξήχθη η έρευνα ήταν μικρότεροι από τους μισθούς των ανδρών (Goldin, 1990).

Χαρακτηριστική είναι η έρευνα που έγινε από τον Gunderson από το έτος 1960 έως και το έτος 1980 στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής και το Καναδά. Η συγκεκριμένη έρευνα εξετάζει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Εστιάζεται στις εργασιακές σχέσεις των εργαζόμενων και στα εισοδήματα των γυναικών από την εργασία. Ένα από τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης έρευνας είναι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης και η αύξηση των εισοδημάτων των γυναικών και η συσχέτιση αυτών με τα εισοδήματα των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, η έρευνα εξετάζει εάν το μισθολογικό κενό μεταξύ ανδρών και γυναικών παραμένει. Οι παράγοντες που

γνωστοποιούνται και εξετάζονται είναι αρχικά η ηλικία και η μόρφωση. Επιπρόσθετα, οι παράγοντες που ερευνούνται είναι η εκπαίδευση, η εργασιακή εμπειρία (προϋπηρεσία), οι ειδικότητες που κατέχουν στην εργασία οι γυναίκες και οι άνδρες, η τεχνολογική ανάπτυξη και η κοινωνική θέση της γυναίκας. Παράλληλα, παράγοντες θεωρούνται και η υγεία, οι ώρες εργασίας, το μέγεθος της πόλης στην οποία ζουν, η θρησκεία, η οικογενειακή κατάσταση και ο αριθμός των παιδιών. Τα συμπεράσματα που διεξήχθησαν από την παραπάνω έρευνα είναι ότι ισχύουν μέχρι και το έτος που έγινε η έρευνα οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συμπερασματικά, η αύξηση των μισθών των γυναικών σε σχέση με αυτούς των ανδρών είναι από 10% σε 20%. Δηλαδή αύξηση 10 ποσοστιαίων μονάδων σε δύο δεκαετίες. Τέλος, από την έρευνα συμπεραίνουμε ότι πρέπει να υπάρξουν ίσες ευκαιρίες και θετικές δραστηριότητες πολιτικής, για την ανάπτυξη της θέσης των γυναικών σε γενικότερη βάση (Gunderson, 1989).

Μία επιπρόσθετη έρευνα έγινε και αυτή στις Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής από τον Boden και κράτησε συνολικά πέντε χρόνια. Από το 1987 έως το 1992. Στην συγκεκριμένη έρευνα χρησιμοποιήθηκαν μόνο λευκοί άνδρες και γυναίκες. Ακόμη την εποχή εκείνη είχε αρχίσει να αυξάνεται δυναμικά η γυναικεία αυτοαπασχόληση, που ήταν είναι πολύ σημαντικό χαρακτηριστικό για την ανάπτυξη της αγοράς εργασίας τις τελευταίες δύο δεκαετίες στην Αμερική. Οι παράγοντες τους οποίους εξέτασε ο Boden ήταν, αρχικά, ο χρόνος εργασιακής εμπειρίας των ανθρώπων που έλαβαν μέρος στην έρευνα, καθώς και το ετήσιο συνολικό τους εισόδημα. Επιπλέον παράγοντας ήταν η πανεπιστημιακή μόρφωση των ερωτηθέντων την οποία κατάτασσε σε δύο κατηγορίες: η πρώτη ήταν εάν είχε πανεπιστημιακή μόρφωση από 1 έως 3 χρόνια και η δεύτερη κατηγορία ήταν ότι η πανεπιστημιακή τους μόρφωση ξεπερνούσε τα 4 χρόνια. Τελευταίος παράγοντας ο οποίος εξετάστηκε ήταν τα παιδιά. Δηλαδή εάν οι ερωτηθέντες έχουν παιδιά. Τα συμπεράσματα που διεξήχθησαν από την συγκεκριμένη έρευνα, έδειξαν ότι οι

συγκυρίες εξαναγκάζουν τις γυναίκες να επιλέξουν να ξεκινήσουν κάποια δική τους επιχείρηση. Ακόμη, ότι οι γυναίκες επιλέγουν να κάνουν μια δική τους δουλειά ως εναλλακτική λύση στην άδικη μισθολογική μεταχείριση σε άλλες εργασίες που είχαν εργασθεί στο παρελθόν. Τελευταίο συμπέρασμα που διεξήχθη ήταν ότι οι γυναίκες σε μεγάλο ποσοστό μπορούσαν να πετύχουν σε μία δική τους δουλειά ακόμη και αν χρησιμοποιούσαν για την προώθηση της εργασίας τους εξωγενείς πηγές κεφαλαίου όπως δάνεια και χρηματικές βοήθειες από διάφορους οργανισμούς (Boden, 1999).

Στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής καθώς και στην Ευρώπη, έχουν γίνει έρευνες για την γονιμότητα και την εργασία και αν είναι δύο όροι οι οποίοι είναι ανεξάρτητοι ή εξαρτώμενοι. Μία δεκαπενταετή έρευνα και η πιο πρόσφατα δημοσιευμένη, στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής του Bugid το 2003 και έδειξε ότι ένας παράγοντας που επηρεάζει την εργασία είναι η γονιμότητα. Αυτό έδειξαν στοιχεία από ιστορικές αναδρομές καθώς και από έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε γυναίκες από 18 έως 37 ετών που δούλευαν είτε σε εργασία πλήρης απασχόλησης, είτε σε εργασία ημιαπασχόλησης και σε γυναίκες οι οποίες δεν εργάζονταν. Η έρευνα έδειξε ότι η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία επηρεάζει την συμπεριφορά της γονιμότητας, και το αντίστροφο. Επιπλέον, από την πολυετή έρευνα, διεξήχθη το συμπέρασμα ότι οι γυναίκες άφηναν την εργασία τους όταν γεννούσαν παιδιά, από ότι κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης. Η εγκυμοσύνη είναι κατασταλτικός παράγοντας αφού πιέζει τις γυναίκες να παραιτηθούν από την εργασία τους για να ασχοληθούν περισσότερο με τα παιδιά τους τα οποία επρόκειτο να γεννηθούν (Bugid, 2003).

3.2:Εμπειρικές έρευνες για την Ελλάδα.

Στην Ελλάδα οι έρευνες για την γυναικεία απασχόληση είναι λιγοστές. Αυτό συμβαίνει γιατί δεν έχουν εντοπιστεί όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν την γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα.

Μία από τις παλαιότερες έρευνες που διεξήχθησαν στον Ελλαδικό χώρο είναι αυτή στις αρχές της δεκαετίας του 80' από τον Βουτυρά. Η έρευνα αυτή έγινε σε εργοστάσιο στο οποίο οι εργαζόμενοι ήταν μόνο γυναίκες. Από τις 100 γυναίκες στις οποίες έγινε η έρευνα μόνο οι 8 απάντησαν στα ερωτηματολόγια που τους διανεμήθηκαν. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν ήταν το ενδιαφέρον των γυναικών για την δουλειά τους, οι ικανότητες που διαθέτουν, ο κοινωνικός τους αντίκτυπος από την εργασία τους, η κόπωση από την δουλειά τους στο εργοστάσιο και αν είχαν ευκαιρίες για προαγωγή. Από την συγκεκριμένη έρευνα έγινε γνωστό ότι σε σχέση με τους άνδρες, οι γυναίκες δεν προάγονται σε καλύτερες θέσεις. Οι περισσότερες γυναίκες ενδιαφέρονται να συνεχίσουν να δουλεύουν όταν δεν υπάρχει οικονομική ανάγκη από ότι οι άνδρες εργαζόμενοι. Επιπλέον συμπέρασμα είναι ότι η κοινωνικοπολιτική συμμετοχή των γυναικών, την εποχή που έγινε η έρευνα, υστερεί. Τέλος το πιο σημαντικό συμπέρασμα ήταν ότι οι γυναίκες που ερωτήθηκαν αδιαφόρησαν να απαντήσουν, και διακατέχονταν από πνεύμα σκεπτικισμού και οκνηρίας (Βουτυρά,1981).

Άλλη μία έρευνα έγινε στην Ελλάδα από το 1981 έως το 1991. Η έρευνα διεξήχθη από την ΕΣΥΕ, την EUROSTAT, τον Οργανισμό Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης και τον Διεθνή Οργανισμό Εργασίας. Στην διεξαγωγή της έρευνα βοήθησε το γεγονός ότι ήταν ήδη γνωστό η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, η αύξηση της απασχόλησης, η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα, η μείωση της απασχόλησης στον τομέα της γεωργίας, η βελτίωση του βιοτικού επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών, η αύξηση της

απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες με αυξητικούς ρυθμούς από τους άνδρες (επιστήμονες, ελεύθεροι επαγγελματίες), τα ποσοστά απασχόλησης και ανεργίας σε εθνικό και περιφερειακό επίπεδο και ήταν επιπλέον γνωστά τα ποσοστά απασχόλησης κατά κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας, κατά θέση στο επάγγελμα, κατά φύλο, κατά μέσο όρο αριθμό εργασιακών ωρών και κατά ατομικά επαγγέλματα. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν ήταν πρωταρχικά, οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης σε συνδυασμό με τις δημογραφικές εξελίξεις των πληθυσμών και τις εξελίξεις των ηθών και των νοοτροπιών. Επιπλέον, εξετάστηκαν η κατάρτιση, η επιμόρφωση, τα κοινωνικά στερεότυπα και η αύξηση των οικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών. Αποτέλεσμα της έρευνας αυτής, ήταν η αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην εργασία αν και τα ποσοστά σε σχέση με αυτά των ανδρών ήταν χαμηλότερα. Επιπλέον συμπεράσματα που έγιναν γνωστά από την έρευνα ήταν, η αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και η διάκριση των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που αφορούν στον προσανατολισμό και στην επιλογή των παραδοσιακά «γυναικείων» ειδικοτήτων. Τέλος, έχουμε την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση και του γενικότερου ενδιαφέροντος για την μόρφωση (Γαλατά, 1996).

Μία από τις πιο πρόσφατες έρευνα που έγιναν στον Ελλαδικό χώρο για την γυναικεία εργασία ήταν της Παπαπέτρου το 1999 για την Ελλάδα. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν ήταν οι γυναίκες ως εργατικό δυναμικό το οποίο είναι αυξημένο σε σχέση με το παρελθόν, αλλά πολύ χαμηλότερο σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση και το ποσοστό των ανδρών στην Ελλάδα. Ακόμη η αυξημένη ανεργία σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση και το χαμηλότερο ποσοστό της ανδρικής ανεργίας σε σχέση με τις γυναίκες. Επιπρόσθετο χαρακτηριστικό είναι η αυξημένη ανεργία στις απόφοιτες του λυκείου και μικρότερο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες πτυχιούχους ανωτάτων σχολών. Επιπλέον, ο βαθμός ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μικρότερος

από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το πλεονέκτημα των γυναικών που έχουν οικογένεια και παιδιά είναι ότι συνδυάζουν την εργασία με τις ανάγκες της οικογένειας, όταν δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα φροντίδας από άλλους φορείς. Από την άλλη πλευρά, το μειονέκτημα αυτής της κατηγορίας γυναικών είναι ότι έχουν χαμηλές αμοιβές από την εργασία τους. Ο λόγος των αμοιβών των γυναικών προς των ανδρών είναι μεγαλύτερος στην Ελλάδα από ότι στην Ευρωπαϊκή Ένωση και αυτό λόγω του χαμηλού ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τελευταίος παράγοντας είναι ότι στην Ελλάδα είναι περιορισμένες οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες διότι είναι μικρό το ποσοστό των γυναικών στην εργασία, αλλά αυτές οι γυναίκες έχουν υψηλό επίπεδο μόρφωσης. Το αντίθετο ισχύει στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν είναι οι ικανότητες των εργαζομένων, οι κοινωνικοί παράγοντες που διαχωρίζουν τα επαγγέλματα από το φύλο (άνδρας, γυναίκα). Ακόμη εξετάστηκαν τα προσωπικά χαρακτηριστικά, το ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση), τον τομέα απασχόλησης, το επάγγελμα, τον τόπο εργασίας, την εργατική εμπειρία που αυξάνει τις αποδοχές της γυναίκας και την οικογενειακή κατάσταση. Τα συμπεράσματα που διεξήχθησαν είναι ότι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην Ελλάδα είναι χαμηλά και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλό. Τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνονται με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών. Επιπλέον η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μικρή και το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών υστερεί έναντι του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών. Ακόμη το ποσοστό των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μεγαλύτερο από των ανδρών στην Ελλάδα και οι αμοιβές των ανδρών είναι μεγαλύτερες από αυτές των γυναικών. Τελευταίο συμπέρασμα είναι ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο επειδή είναι «γυναίκες» και όχι γιατί έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου (Παπαπέτρου, 2004).

3.3: Εμπειρικές έρευνες για την Ευρώπη.

Στη Πολωνία διεξήχθη έρευνα για την γυναικεία απασχόληση και εξέταζε τους τύπους μόρφωσης που επιτρέπουν την γυναίκα να συνδυάζει την πλήρη απασχόληση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Ενδιαφέρον χαρακτηριστικό το οποίο συναντάμε συχνά σε έρευνες και χρησιμοποιήθηκε και στη συγκεκριμένη είναι οι ίσες εργασιακές ευκαιρίες για τους άνδρες και τις γυναίκες. Ακόμη χαρακτηριστικά της έρευνα είναι η προστασία των γυναικών από τις βαριές δουλειές και η ύπαρξη στερεοτύπων για τις γυναίκες, που επικαλούνται την έλλειψη αρχηγικότητας και οργανωσιμότητας από την πλευρά των γυναικών. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν είναι η μόρφωση των γυναικών, η ισότητα των δύο φύλων (με την ευρεία έννοια) και το προσόν της ηγετικής ικανότητας. Ως συμπέρασμα της έρευνα είναι ότι οι γυναίκες αποφεύγουν να εργάζονται σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα και έχουν ελάχιστες προσδοκίες ότι θα πετύχουν σε αυτά. Επιπλέον το οικογενειακό εισόδημα έχει αυξηθεί καθώς οι γυναίκες εργάζονται και είναι υπεύθυνες για την οικογένεια. Στην Πολωνία, παρατηρήθηκε αύξηση του ποσοστού των εργαζόμενων γυναικών και ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να ηγηθούν σε μία εργασία από ότι οι άνδρες εργαζόμενοι (Lobodzinska, 2000).

Στην Τουρκία, έγινε μία έρευνα με την μέθοδο των συνεντεύξεων σε γυναίκες οι οποίες εργάζονται στην χώρα όπου οι συνθήκες για τις γυναίκες είναι μειονεκτικές και επιπλέον οι χώρα συγκαταλέγεται στις τριτοκοσμικές. Οι παράγοντες που εξετάστηκαν στην συγκεκριμένη έρευνα είναι οι κοινωνικές και οικονομικές συνθήκες που ισχύουν στη Τουρκία την εποχή όπου διεξήχθη η έρευνα. Τα συμπεράσματα επικεντρώνονται στις μετανάστριες γυναίκες οι οποίες πληρώνονται με μικρότερους μισθούς, αλλά και στις γυναίκες που εργάζονται στις οικογενειακές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε συνοικίες και οι οποίες βρίσκονται σε μικρότερη κοινωνική εκτίμηση από τις άλλες που εργάζονται σε επιχειρήσεις οι οποίες δεν είναι οικογενειακές. Επιπλέον, οι γυναίκες βρίσκονται σε

μειονεκτική θέση, αφού ο ρόλος τους είναι κατώτερος από τον ρόλο του άνδρα. Τέλος, οι γυναίκες εργάζονται για να βοηθήσουν οικονομικά την οικογένειά τους και όχι για την οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη (Erman, 2002).

Στην Ευρώπη, έχουν γίνει αρκετές έρευνες για την γυναικεία απασχόληση. Στην συγκεκριμένη έρευνα εξετάστηκε η γυναικεία εργασία σε δεκαπέντε χώρες του κόσμου. Η έρευνα διεξήχθη το 1985 μέχρι και το 1995 από τη Μελέτη Εισοδήματος του Λουξεμβούργου, για τις ανύπανδρες εργαζόμενες μητέρες. Σε κάθε χώρα είναι διαφορετικό το περιβάλλον για τις ανύπανδρες εργαζόμενες μητέρες. Αυτό εξαρτάται από την ηλικία της γυναίκας, το μορφωτικό τους επίπεδο και τον αριθμό των παιδιών που έχουν. Επιπλέον, εξετάστηκαν τα χαρακτηριστικά των άγαμων μητέρων. Από την έρευνα αυτή βγήκε βασικό συμπέρασμα ότι οι άγαμες μητέρες θέλουν να εργασθούν περισσότερο από τις άλλες γυναίκες στις χώρες αυτές. Οι μεγαλύτερες σε ηλικία και περισσότερο μορφωμένες άγαμες μητέρες εργάζονται περισσότερο, ενώ αντίθετα οι μητέρες με μικρότερο επίπεδο μόρφωσης μειώνουν την προσωπική τους πιθανότητα να εργασθούν. Επίσης, οι άγαμες μητέρες με μεγαλύτερο εισόδημα από άλλες πηγές (συμπεριλαμβανομένου και της χρηματικής υποστήριξης για τα παιδιά) δεν επιθυμούν να εργασθούν. Τέλος, οι άγαμες εργαζόμενες γυναίκες με μεγαλύτερες ανάγκες έχουν την επιθυμία περισσότερο να εργασθούν (Gonzalez, 2004).

Στην Γερμανία, διεξήχθη έρευνα για την γυναικεία εργασία σε σχέση με την θρησκεία. Η έρευνα διεξήχθη το 1997 – 1998. Ειδικότερα, εξετάστηκε η θρησκεία ως παράγοντας επίδρασης στην γυναικεία απασχόληση. Οι μεταβλητές της έρευνας ήταν η θρησκεία, ο γάμος, ο αριθμός των παιδιών και το μέγεθος της οικογένειας. Συμπερασματικά, η γυναικεία πίστη στην θρησκεία δεν επηρεάζει την γυναικεία απασχόληση. Ακόμη οι γυναίκες που επισκέπτονται συχνά τις εκκλησίες είναι λιγότερο «τυχερές» να εργασθούν σε κάποια εργασία, ανεξάρτητα το γεγονός σε ποια θρησκεία πιστεύουν. Οι μουσουλμάνες γυναίκες δεν εργάζονται καθόλου. Ενώ, οι γυναίκες που

πιστεύουν στον Καθολικισμό και τον Προτεσταντισμό εργάζονται λιγότερο από τις γυναίκες που πιστεύουν στο Χριστιανισμό οι οποίοι εργάζονται περισσότερο (Heineck, 2004).

Άλλη μία σύγχρονη έρευνα που έγινε στα πλαίσια της Ευρώπης είναι αυτή για το Ηνωμένο Βασίλειο για την περίοδο 1958 μέχρι και το 1998. Η έρευνα εξετάζει την γονιμότητα και αν αυτή επηρεάζει την γυναικεία απασχόληση. Τα χαρακτηριστικά της συγκεκριμένης έρευνας είναι η ανάπτυξη των οικονομετρικών τεχνικών των τελευταίων ετών, τα οποία διεγείρουν τις εμπειρικές έρευνες πάνω στη σχέση μεταξύ της γονιμότητας και της γυναικείας απασχόλησης. Επιπλέον, εξετάζεται η ύπαρξη της δυναμικής σχέσης μεταξύ γονιμότητας και γυναικείας εργασίας. Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν για την έρευνα είναι ο δείκτης γονιμότητας, η γυναικεία απασχόληση, ο πραγματικός μισθός και το ολικό πραγματικό εγχώριο προϊόν. Μετά από την επεξεργασία των στοιχείων διεξήχθη το συμπέρασμα ότι οι μικρές και οι μεγάλες περιόδους της γονιμότητας επηρεάζουν τους μισθούς των εργαζόμενων γυναικών. Επίσης, η γονιμότητα είναι ενδογενής μεταβλητή στην γυναικεία απασχόληση, στην αγορά εργασίας και την αυξανόμενη πορεία της σχέσης η οποία καταρρίπτει την υπόθεση της ασθενής και της δυνατής εξωγένεσης της γονιμότητας. Η επιλογή της γονιμότητας, επιπρόσθετα, επηρεάζεται από τους μισθούς προϋποθέτοντας υψηλότερους πραγματικούς μισθούς οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την επιδείνωση της γονιμότητας, από τότε που γίνεται η διάθεσή τους, δηλαδή από την περίοδο της κύησης μέχρι την αγορά εργασίας. Αυτό, αυξάνει την δυνατότητα του χρόνου που χρειάζεται η μητέρα εργαζόμενη για την ανατροφή των παιδιών. Συμπερασματικά, η έρευνα προσπάθησε να ερμηνεύσει την σχέση της γονιμότητας με την γυναικεία απασχόληση, άρα οι υψηλότεροι πραγματικοί μισθοί είναι υπεύθυνοι για την επιδείνωση της γονιμότητας (Παπαπέτρου, 2004).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο

ΕΘΝΙΚΗ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗ ΓΥΝΑΙΚΑ.

4.1: Εθνική νομοθεσία για την εργαζόμενη γυναίκα.

Σύμφωνα με το **Σύνταγμα του 1975** (άρθρο 22) η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος: «Πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι'ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία». Επιπλέον, με την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας με αριθμό 100 που κυρώθηκε με το **Νόμο 45/1975**, οι άνδρες και οι γυναίκες αμείβονται το ίδιο για την εργασία ίσης αξίας.

Σύμφωνα με τον **Δημοσιούπαλληλικό Κώδικα Π.Δ. 611/77** και το **Νόμο 1320/83**, δεν υπάρχουν διακρίσεις για το διορισμό σε θέσεις στη δημόσια διοίκηση, μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Επιπρόσθετα, με το **Νόμο 1414/84**, για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στο τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις 75/117 και 76/207 οδηγίες της Ε.Ο.Κ. προβλέπονται τα εξής:

- Η εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης, άμεση ή έμμεση, στις εργασιακές σχέσεις που βασίζονται στο φύλο.
- Η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με τις ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες.
- Η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία.
- Η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο.

-
- Τέλος, ρυθμίζεται το όριο ηλικίας εισόδου στο επάγγελμα, ενιαία και για τα δύο φύλα.

Με το **Νόμο 1426/84**, επικυρώθηκε ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης με τον οποίο, εξασφαλίζεται η χωρίς διάκριση φύλου απόλαυση όλων των κοινωνικών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και το δικαίωμα στην εργασία.

Ο **Νόμος 1576/85**, με τον οποίο κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156, δηλώνει την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων, ειδικότερα εκείνων με οικογενειακές υποχρεώσεις.

Ο **Νόμος 1759/88**, προβλέπει την ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων σε οικογενειακές επιχειρήσεις, που στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες (συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη).

Οι νόμοι του Ελληνικού κράτους καλύπτουν και την εργαζόμενη μητέρα όπως ο **Νόμος 549/77**, με τον οποίο δόθηκε η δυνατότητα παροχής από τον ΟΑΕΔ (Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού) επιδομάτων κύησης και μητρότητας, συμπληρωματικών σ' αυτά που καταβάλλονται στις εργαζόμενες μητέρες από το ΙΚΑ (Ιδρυμα Κοινωνικών Ασφαλίσεων).

Με το **Νομό 825/78**, ορίζεται ότι το ΙΚΑ θα πρέπει να παρέχει όχι μόνο ιατροφαρμακευτική περίθαλψη στις εγκύους εργαζόμενες, αλλά επιπλέον και εφάπαξ βοήθημα τοκετού και νοσηλεία σε μαιευτήριο της προτίμησης της εγκύου.

Με το **Νόμο 1082/80**, απαγορεύεται η απόλυση της εγκύου.

Με το **Νόμο 1302/83**, όπου κυρώθηκε η Διεθνής Σύμβαση 103 που αναφέρεται στην προστασία της μητρότητας, προβλέπει ότι ο κατώτατος χρόνος άδειας μητρότητας να είναι δώδεκα εβδομάδες και ότι είναι υποχρεωτικές οι χρηματικές παροχές κατά την διάρκεια της άδειας. Επιπλέον, κυρώθηκε το δικαίωμα της διακοπής της εργασίας της γυναίκας για τον θηλασμό, η απαγόρευση στον εργοδότη να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και οι γυναίκες οι οποίες δεν έχουν

δικαίωμα να αξιώσουν χρηματικές παροχές από ασφάλιση, δικαιούνται να αξιώσουν τις απαραίτητες παροχές για ένα ικανοποιητικό επίπεδο διαβίωσης έξι εβδομάδων πριν και έξι εβδομάδων μετά τον τοκετό.

Ο **Νόμος 1539/85** κυρώνει ότι η άδεια μητρότητας αυξάνεται στον ιδιωτικό τομέα από δώδεκα σε δεκατέσσερις εβδομάδες, ενώ στο δημόσιο τομέα γίνεται δέκα έξι εβδομάδες. Επίσης το ίδιο έτος με το **Νόμο 1541/85** χορηγείται επίδομα τοκετού και λοχείας στις αγρότισσες οι οποίες είναι ασφαλισμένες στον ΟΓΑ (Οργανισμός Γεωργικών Ασφαλίσεων).

Με το **Νόμο 2874/00** κυρώνεται και αποκτά ισχύ νόμου η διάταξη του άρθρου 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (23 Μαΐου 2000) η οποία έχει ως εξής: χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Η συνολική διάρκεια της μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δεκαεπτά (17) εβδομάδες.

Με το **Νόμο 2085/92**, χορηγείται στις μητέρες υπαλλήλους του δημοσίου τομέα και των Ν.Π.Δ.Δ. (Νομικών Προσώπων Δημοσίου Δικαίου) με παιδιά κάτω των έξι ετών, άδεια άνευ αποδοχών μέχρι δύο χρόνια συνολικά και μέχρι ένα χρόνο για κάθε επιπλέον παιδί. Ο χρόνος της άδειας αυτής δεν αποτελεί χρόνο πραγματικής υπηρεσίας.

Η νομοθεσία της χώρας καλύπτει και την αγρότισσα γυναίκα με το **Νόμο 1257/82** για τις συνεταιριστικές οργανώσεις. Με το νόμο αυτό δόθηκε το δικαίωμα και η δυνατότητα να γίνουν μέλη αγροτικών συνεταιρισμών, εκτός από έγγαμες, διαζευγμένες ή χήρες γυναίκες που έχουν δική τους αγροτική περιουσία, αλλά και οι έγγαμες γυναίκες, σύζυγοι συνεταίρων, εφόσον έχουν κύριο ή δευτερεύον επάγγελμα την γεωργία.

Η υγιεινή και η ασφάλεια είναι δύο παράγοντες που έχουν νομοθετηθεί από το κράτος για τους εργαζόμενους. Πιο συγκεκριμένα, με το **Νόμο 1568/85** για την υγιεινή και την ασφάλεια των εργαζομένων που έχει εφαρμογή σε όλες τις επιχειρήσεις του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα. Προβλέπεται η σύσταση επιτροπών υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας

των επιχειρήσεων που απασχολούν περισσότερα από είκοσι εργαζόμενα άτομα. Επιπλέον, η επιχείρηση με περισσότερους από πενήντα εργαζόμενους, είναι υποχρεωμένη να απασχολεί ειδικό τεχνικό ασφαλείας καθώς και γιατρό εργασίας. Βάση του νόμου πρέπει να υπάρχει ειδική πληροφόρηση, ιατρικός έλεγχος και μέτρα προστασίας των εργαζομένων που εκτίθενται σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες. Τέλος, πρέπει να λαμβάνονται μέτρα προστασίας ειδικών κατηγοριών εργαζομένων, όπως γυναίκες οι οποίες είναι έγκυες ή γυναίκες οι οποίες βρίσκονται σε περίοδο θηλασμού (<http://she.elinyae.gr>).

4.2: Ευρωπαϊκά μέτρα για την εργαζόμενη γυναίκα.

Στις 12 Ιουλίου του 1982 συστάθηκαν μέτρα σχετικά με την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών για τις γυναίκες. Την 7^η Ιουνίου του 1984 ψηφίστηκε η σύσταση μέτρου, σχετικά με τις δράσεις για την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών. Στις 13 Δεκεμβρίου του ίδιου έτος συστάθηκε πρόταση για την προώθηση θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών. Μισό περίπου χρόνο αργότερα (13 Ιουνίου 1985), ψηφίστηκαν προγράμματα δράσης για την ισότητα των ευκαιριών των αγοριών και των κοριτσιών στον τομέα της εκπαίδευσης. Στις 24 Νοεμβρίου του 1987 ψηφίστηκε σύσταση για την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών και ένα χρόνο αργότερα για την επαγγελματική επανένταξη και την όψιμη επαγγελματική ένταξη των γυναικών στην εργασία (16 Δεκεμβρίου 1988). Τέλος, προτάθηκε ψήφισμα στις 23 Μαρτίου του 1990, για την αξιοπρέπεια των γυναικών και των ανδρών στον εργασιακό χώρο και γενικότερα στην εργασία.

Από την πλευρά της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουν συσταθεί κοινοτικά προγράμματα δράσης για την βελτίωση της θέσης της εργαζόμενης γυναίκας στην καθημερινή ζωή και ιδιαίτερα στον τομέα της απασχόλησης. Το **Πρώτο Μακροπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης** είχε ισχύ από το 1982 έως το 1985 και είχε σαν στόχο την άρση των εμποδίων στην γυναικεία απασχόληση και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική κατάρτιση των γυναικών.

Την περίοδο από το 1986 έως και το 1990 εφαρμόστηκε από πλευράς Ευρωπαϊκή Ένωσης το **Δεύτερο Μακροπρόθεσμο Κοινοτικό Πρόγραμμα Δράσης**. Αυτό το πρόγραμμα με την σειρά του, στόχευε στην καλύτερη εφαρμογή των νομοθετικών διατάξεων για την εφαρμογή της ισότητας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, την εκπαίδευση και την κατάρτιση των γυναικών, τη γυναικεία απασχόληση, την πρόσβαση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες, την κοινωνική προστασία και την κοινωνική

ασφάλιση και τέλος τον καταμερισμό των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Το **Τρίτο Πρόγραμμα Δράσης** ίσχυε από το 1991 έως και το 1995, για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Το πρόγραμμα είχε σαν στόχο την ουσιαστική εφαρμογή και επέκταση της υπάρχουσας νομοθεσίας για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών για την καλύτερη ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας και την βελτίωση της θέσης των γυναικών μέσα στην κοινωνία (<http://she.elinyae.gr>).

Από το 1995 και μετά έχουν εφαρμοστεί διάφορα προγράμματα για την εργαζόμενη γυναίκα. Τέτοια προγράμματα είναι τα «Leader», με τελευταίο στην εφαρμογή το Leader+, το οποίο εφαρμόζεται για να στηρίξει την γυναικεία απασχόληση στην ύπαιθρο συγκεκριμένα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο

Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.

5.1: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στις αρχές του 20^{ου} αιώνα.

Στις αρχές του 20^{ου} αιώνα, η εργασία της γυναίκας διαχωρίζονταν σε δύο κατηγορίες: στις ειδικευμένες εργάτριες και τις ανειδίκευτες. Στην ειδικευμένη εργασία συναντάμε τις τεχνίτριες. Οι τεχνίτριες εργάζονταν αποκλειστικά στην βιοτεχνία των ενδυμάτων όπως ράπτριες κόπτριες και άλλα. Πολλές φορές εργάζονταν ως ανεξάρτητες επαγγελματίες ή ήταν ιδιοκτήτριες βιοτεχνιών. Μία άλλη κατηγορία γυναικών στην ειδικευμένη εργασία είναι οι ειδικευμένες εργάτριες οι οποίες απασχολούνταν κυρίως στην κλωστοϋφαντουργία. Η κύρια απασχόληση τους ήταν εργάτριες μηχανημάτων. Οι μισθοί τους διαμορφώνονταν με βάση την απόδοσή τους στην εργασία και όχι στο χρόνο εργασίας.

Οι ανειδίκευτες εργάτριες βρίσκονται στην μειονεκτικότερη θέση από τις προηγούμενες γυναίκες, διότι η πλειοψηφία τους αποτελεί την εξαρτημένη γυναικεία εργασία. Οι συγκεκριμένες εργάτριες χρησιμοποιούνταν ως βοηθοί στην κλωστοϋφαντουργία, την βυρσοδεψία, την χαρτοποιία και την χημική βιομηχανία. Τα προνόμιά τους είναι λιγότερα και εργάζονται για να βοηθήσουν οικονομικά την οικογένειά τους (Πηγίνος, 1987).

5.2: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στα μέσα του 20^{ου} αιώνα.

Η γυναίκα στη αγροτική οικονομία. Το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στις εργασίες της αγροτικής παραγωγής εξαρτάται από το βαθμό της οικονομικής ανάπτυξης και τον χαρακτήρα της κάθε χώρας. Όσο λιγότερο αναπτυγμένες είναι οι χώρες αυτές τόσο πιο πολλές γυναίκες παίρνουν μέρος στις αγροτικές εργασίες. Η κατάσταση της αγρότισσας δεν ήταν η καλύτερη. Η σκληρή και άχαρη καθημερινή εργασία γέρναγε τις γυναίκες αγρότισσες πρόωρα. Παράλληλα με τις δουλειές του σπιτιού, την φροντίδα των παιδιών και τις εργασίες στα χωράφια, δεν της έμενε χρόνος να ξεκουραστεί. Στην Ελλάδα το 1961, το σύνολο των εργαζομένων στην γεωργία και την κτηνοτροφία ήταν 1.950.000 εκ των οποίων οι 769.400 ήταν γυναίκες

Βασικές προϋποθέσεις για την επαγγελματική απασχόληση των γυναικών (1960).

Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών σε εργασίες εκτός του οικιακού χώρου προϋποθέτουν κάποια στοιχεία τα οποία στρέφονται προς το συμφέρον των γυναικών και της οικογένειάς της και κατ'επέκταση προς το συμφέρον της Εθνικής Οικονομίας. Στην Ελλάδα από την εποχή της δεκαετίας του 1960, έχουν θεσπιστεί νομοθετικές διατάξεις για την προστασία της γυναίκας στην εργασία. Πιο συγκεκριμένα, δημιουργήθηκαν οι κατάλληλες προϋποθέσεις για την προστασία των εργαζομένων γενικότερα, όπως την πρόληψη ατυχημάτων, την διαφύλαξη της υγείας των εργαζομένων στο χώρο εργασίας και άλλα. Βασικές προϋποθέσεις για την γυναικεία εργασία από την πλευρά του κράτους, ήταν η προστασία των εγκύων γυναικών, των μητέρων με μικρά παιδιά. Επίσης προστατεύονταν με τις νομοθετικές διατάξεις της εποχής, οι οποίες απαγόρευαν την απασχόληση των γυναικών

σε εργασίες και σε χώρους οι οποίοι ήταν πολλές φορές ακατάλληλοι. Το κράτος προστατεύει την γυναίκα στο χώρο εργασίας της, καθιερώνοντας έτσι ευνοϊκές συνθήκες που βοηθούσαν στην καλύτερη απόδοση της στην εργασία.

Επιπλέον, οι προκαταλήψεις την εποχή που αναφερόμαστε ήταν έντονες στον εργασιακό χώρο. Αυτό γινόταν, διότι οι εργοδότες προκειμένου να αυξήσουν το εισόδημά τους, προσλάμβαναν γυναίκες στις εργασίες τους με πολύ χαμηλά ημερομίσθια και με τους χειρότερους όρους εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την γυναικεία εκμετάλλευση, η οποία είναι έντονη σε κάποιες περιπτώσεις. Η καταπολέμηση των προκαταλήψεων για την γυναικεία εργασία έγιναν σιγά – σιγά με την καταχώρηση νομοθετικών ρυθμίσεων για την ισότητα των δικαιωμάτων των γυναικών. Η εποχή του 1960, ήταν σχετικά δύσκολη, αφού δεν έχει δοθεί οριστική λύση στο πρόβλημα της γυναικείας απασχόλησης, διότι το μορφωτικό επίπεδο της γυναίκας ήταν ιδιαίτερα χαμηλό, δεν υπάρχει εκπαίδευση και ειδίκευση, ώστε να μπορούν να εργασθούν σε όλους τους τομείς της παραγωγικής κοινωνικής και οικονομικής δραστηριότητας (Αγγελίδης κ.ά., 1967).

Από την δεκαετία του 1970 έως τις αρχές του 1980. Οι γυναίκες στο μεγαλύτερο ποσοστό τους ασχολούνταν με την γεωργία, την αλιεία και την κτηνοτροφία καθώς και την μεταποίηση. Από την δεκαετία του 1970 και έπειτα, η γυναίκα άρχισε να διεκδικεί ενεργά πλέον, μία ισότιμη θέση στην αγορά εργασία με αυτή του άνδρα. Άρχισαν να έχουν απαιτήσεις στον εργασιακό χώρο και μάλιστα με αξιώσεις (Λύτρας, 1992).

Στον τριτογενή τομέα το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται αυξάνεται με την πάροδο των χρόνων. Από το 1974 και κατά την διάρκεια όλης της δεκαετίας μέχρι και το 1984, φαίνεται η εντυπωσιακή άνοδος των γυναικών σε όλους τους τομείς της απασχόλησης και σε όλες τις ηλικίες. Στις ηλικίες από 25 – 29 ετών, πάνω του 50% των γυναικών συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό στα αστικά και τα ημιαστικά κέντρα της χώρας. Το

μισό ποσοστό των γυναικών είναι οικονομικά ενεργές από την ηλικία των 30 μέχρι την ηλικία των 34 ετών.

Την συγκεκριμένη εποχή, παρατηρείται αύξηση του ποσοστού των γυναικών που παρακολουθούν ανώτατες σχολές, που παρατείνουν την ένταξη των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Με την αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών αλλάζει ποιοτικά η ζήτηση της εργασίας. Η Ελλάδα, δεν μπορεί να συγκριθεί με άλλες χώρες, διότι οι περισσότερες από αυτές έχουν αυξημένο εργατικό δυναμικό σε όλες τις ηλικίες, σε όλους τους κλάδους και όλους τους τομείς της εργασίας (Πετρινιώτης, 1989).

Μπορεί όμως η γυναίκα να εντάσσεται ενεργά στο εργατικό δυναμικό της Ελλάδος κατά την περίοδο αυτή αλλά δεν παύουν να υπάρχουν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Αυτό αποδεικνύεται από το ότι οι γυναίκες αμείβονταν συγκριτικά με τους άνδρες λιγότερο. Ακόμη, η εξεύρεση εργασίας ήταν πιο δύσκολη για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες, σε περιόδους οικονομικής ύφεσης έχαναν πιο συχνά την εργασία τους και κατά την περίοδο της μητρότητας μαστίζονταν από εργασία, κάτι που δεν συνέβαινε στον ανδρικό πληθυσμό που εργάζονταν τότε (Λύτρας, 1992).

5.3: Η γυναικεία εργασία στην Ελλάδα στα τέλη του 20^{ου} και τις αρχές του 21^{ου} αιώνα.

Από την δεκαετία του 1980 και μετά, το γυναικείο εργατικό δυναμικό αρχίζει και εντάσσεται ομαδικά στην αγορά εργασίας. Ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών, εξακολουθεί να βρίσκεται σε κατάσταση ανεργίας και ένα άλλο ποσοστό εναλλάσσει την εργασία με την ανεργία, αλλά και το μειωμένο ωράριο στην απασχόληση. Πολλές από τις γυναίκες που εργάζονται, απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση. Οι γυναίκες πλέον, δεν αρκούνται στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Αρχίζουν όλο και περισσότερες να συμμετέχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και το μορφωτικό τους επίπεδο αυξάνεται με την πάροδο των χρόνων. Αρχίζει να γίνεται συνειδητό από τον γυναικείο πληθυσμό ότι η μόρφωση είναι ένα εφόδιο που δημιουργεί “άνοιγμα” για την αγορά της εργασίας.

Στις αρχές της δεκαετίας του 1990 και έπειτα, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό γυναικών, των οποίων το μορφωτικό τους επίπεδο ήταν αρκετά υψηλό, εντάσσονται με πολύ καλές συνθήκες στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες στα τέλη του 20^{ου} αιώνα, θεωρούν τις σπουδές και γενικότερα την μόρφωση, ως την βασικότερη προϋπόθεση για την ένταξή τους στο εργατικό δυναμικό και την αγορά εργασίας. Αυτό είχε σαν αποτέλεσμα την εκτόπιση από ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα του ανδρικού εργατικού δυναμικού. Η αύξηση του εργατικού δυναμικού οφείλεται στην είσοδο των γυναικών στην απασχόληση καθώς και στην

επιμήκυνση του χρόνου παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας (Δεδουσόπουλος, 2002).

Στις αρχές του 21^{ου} αιώνα, τα δεδομένα γίνονται όλο και πιο σύνθετα, αφού η γυναίκα έχει μπει αποφασιστικά στην αγορά εργασίας και διεκδικεί δικαιώματα που μέχρι και πριν κάποιες δεκαετίες ήταν αδύνατο να διεκδικήσουν. Με την πάροδο των χρόνων και την εξέλιξη της κοινωνίας οι γυναίκα χρειάζεται αυτονομία κινήσεων και ελευθερία στην αγορά εργασίας. Η επαγγελματική καταξίωση της γυναίκας είναι πλέον φαινόμενο υπαρκτό και ο μύθος ότι η γυναίκα είναι μόνο για να συμβάλλει στην οικογένεια και την ανατροφή των παιδιών έχει καταρριφθεί στο μεγαλύτερο μέρος του.

Β' ΜΕΡΟΣ

ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο

ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΔΕΙΓΜΑΤΟΛΗΠΤΙΚΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ.

Για την εμπειρική ανάλυση χρησιμοποιήθηκε η μέθοδος των ερωτηματολογίων, τα οποία διανεμήθηκαν το χρονικό διάστημα από το Δεκέμβριο του 2004 έως και το Φεβρουάριο του 2005. Για τις ανάγκες της δειγματοληψίας χρησιμοποιήθηκαν ως δειγματοληπτικές μονάδες άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι σε όλους τους παραγωγικούς τομείς της εργασίας.

Οι περιοχές της Αττικής που διανεμήθηκαν τα ερωτηματολόγια ήταν οι ακόλουθες: Καλλιθέας, Κερατσινίου, Αμφιάλης, Νέου Κόσμου, Ηλιουπόλεως, Γλυφάδας, Νέας Σμύρνης, Καλαμακίου και Κυψέλης. Διανεμήθηκαν 150 ερωτηματολόγια, από τα οποία συμπληρώθηκαν πλήρως σε ποσοστό, το 82,7%, δηλαδή τα 124 ερωτηματολόγια. Οι περιορισμοί που τέθηκαν ήταν οι εξής: το δείγμα έπρεπε να είναι ισάριθμα κατανεμημένο στους άνδρες και τις γυναίκες, το δείγμα να είναι ενεργός εργαζόμενος πληθυσμός και οι άνθρωποι που συμμετέχουν στην έρευνα να είναι ηλικίας άνω των 18 ετών.

Το ερωτηματολόγιο συντάχτηκε σύμφωνα με το θεωρητικό πλαίσιο της μελέτης. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη ενότητα των κοινωνικό οικονομικών χαρακτηριστικών συμπεριλήφθηκαν οι εξής ερωτήσεις: φύλο ερωτώμενου, ηλικία ερωτώμενου, οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου, τα μέλη της οικογένειας, εάν υπάρχουν παιδιά, ο ακριβής αριθμός των παιδιών, ηλικίες των παιδιών, καταγραφή επαγγέλματος του ερωτώμενου, κατηγορία

στην οποία εντάσσεται το επάγγελμα του ερωτώμενου, εάν έχει κάποια δεύτερη απασχόληση, καταγραφή δεύτερης απασχόλησης, καταγραφή επαγγέλματος του/της συζύγου, ασφάλιση σε ταμείο, καταγραφή του ταμείου ασφάλισης, πρώτη προαγωγή, μηνιαίο προσωπικό εισόδημα, ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, επιπλέον εισόδημα από άλλες πηγές όπως ενοίκιο, μετοχές και ακίνητα, καταγραφή του ποσού από το επιπλέον εισόδημα σε Ευρώ, ικανοποίηση του ερωτώμενου από τον μισθό, επαρκεί κάλυψη των αναγκών του ερωτώμενου από το μισθό, τι είναι το εισόδημα του/της συζύγου, ώρες εργασίας ημερησίως και έτη εργασία στην συγκεκριμένη εργασία.

Η δεύτερη ενότητα των ερωτήσεων του ερωτηματολογίου για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας περιλαμβάνουν τα εξής ερωτήματα: βαθμός ανταπόκριση του επαγγέλματος στο μορφωτικό επίπεδο, εάν οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης επηρεάζουν την εργασία του ερωτώμενου και σε ποιο επίπεδο, για ποιο λόγο εργάζεται, εάν θα εργάζονταν αν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη, ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του, εάν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων, εάν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, ποιοι κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας και σε ποιο τομέα οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες. Επιπλέον ερωτήσεις που συγκαταλέγονται στην ενότητα αυτή είναι ποιοι παράγοντες επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας, εάν οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα από τους άνδρες για να καταλάβουν μία θέση εργασίας, τι διαφορά έχουν οι μισθοί των ερωτώμενου από αυτούς των συναδέλφων τους και εάν η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες.

Επιπρόσθετα, στο ερωτηματολόγιο συμπεριλαμβάνονται ειδικότερα ερωτήσεις για το γυναικείο πληθυσμό όπως εάν έχουν αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, τι παροχές και δικαιώματα είχαν κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης. Αντίστοιχες ερωτήσεις έγιναν

στον ανδρικό πληθυσμό του δείγματος, ποια δικαιώματα και παροχές πρέπει να έχουν οι γυναίκες και ποια οι άνδρες. Ακόμη, πόσο χρόνο διαθέτουν οι ερωτώμενοι για την φροντίδα των παιδιών τους και για άτομα τρίτης ηλικίας (εάν υπάρχουν), ποιοι σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους και ποιοι θα απολυθούν, όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, ποια επαγγέλματα ταιριάζουν περισσότερο στις γυναίκες και ποια στους άνδρες, σε ποιες περιοχές εργάζονται περισσότερο οι γυναίκες και σε ποιες οι άνδρες, ποιους μαστίζει περισσότερο η ανεργία, εάν τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής στο χώρο που εργάζονται οι ερωτώμενοι και αν υπάρχει ασφάλεια στο χώρο αυτό, τι κάνουν τον ελεύθερο χρόνο τους οι γυναίκες και τι οι άνδρες εργαζόμενοι, εάν η νομοθεσία καλύπτει την επαγγελματική ζωή του ερωτώμενου και ποια προβλήματα αντιμετωπίζει ο ερωτώμενος στο χώρο στον οποίο εργάζεται.

Μετά την συμπλήρωση των ερωτηματολογίων από το δείγμα, ακολούθησε ο έλεγχος και η κωδικοποίηση των απαντήσεων που δόθηκαν για κάθε ερώτηση, ώστε να γίνει εφικτή η στατιστική ανάλυση των δεδομένων. Στην συνέχεια, ακολουθεί η απεικόνιση των δεδομένων τα οποία προήλθαν από την ανάλυση των απαντήσεων, που δόθηκαν από τους ερωτηθέντες, στην συμπλήρωση των ερωτηματολογίων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7^ο

ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΡΩΤΩΜΕΝΩΝ.

7.1: Φύλο ερωτώμενου.

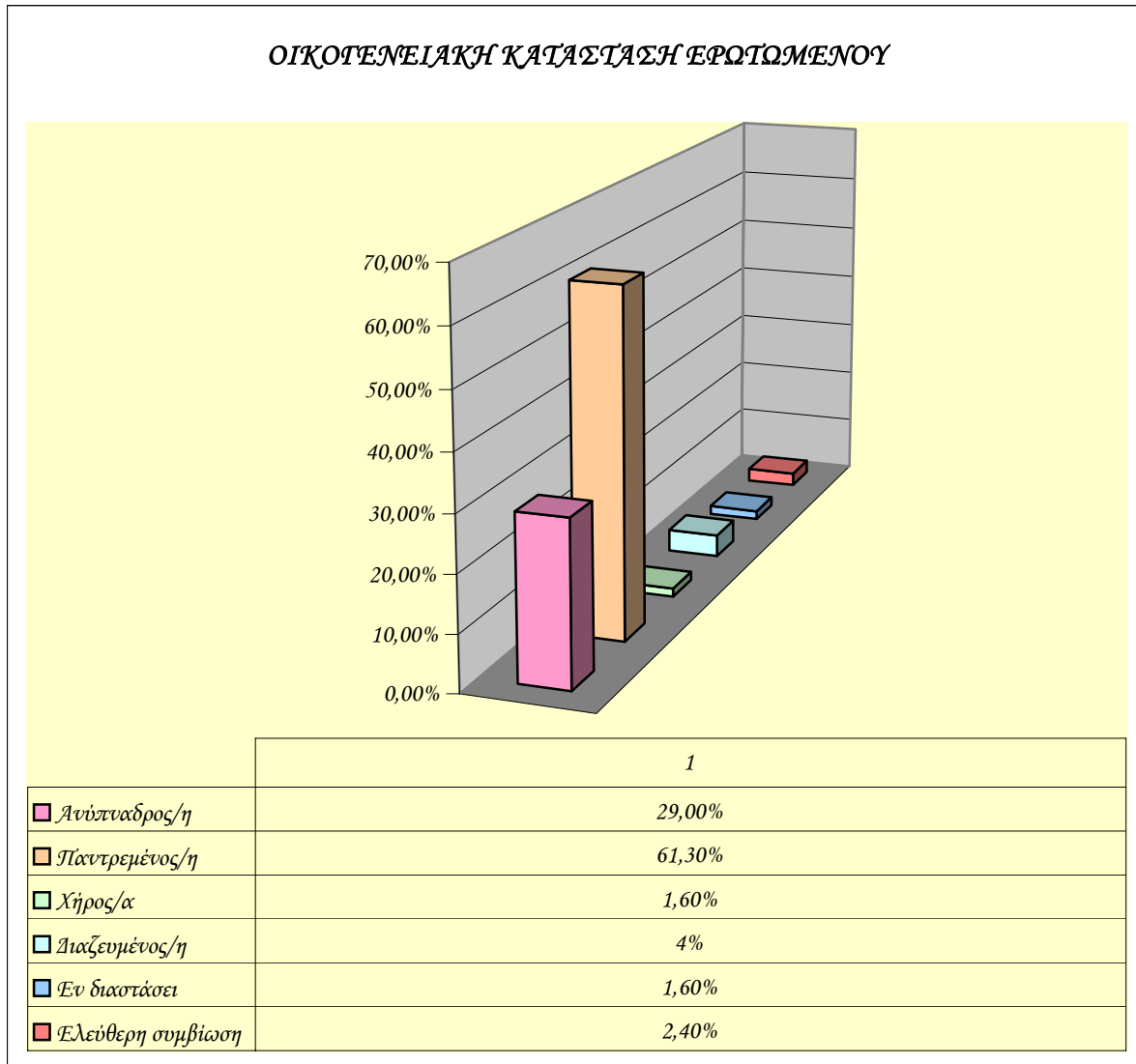
Από τα ερωτηματολόγια που συμπληρώθηκαν και αναλύθηκαν διαπιστώθηκε ότι το δείγμα κατανεμήθηκε ισάξια στα δύο φύλα. Από τους 124 ερωτηθέντες οι 62 δηλαδή ήταν άνδρες δηλαδή το 50% και το υπόλοιπο 50% στις γυναίκες, δηλαδή 62 (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.1). Ηλικιακά, η κατανομή του δείγματος είναι από 19 ετών έως 62. Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στις ηλικίες των 28 και των 50 ετών (5,6%). Σε αντίθεση, το μικρότερο ποσοστό 0.8%, συγκεντρώνεται κυρίως στα άκρα του δείγματος (δηλαδή στις μικρότερες και τις μεγαλύτερες αντίστοιχα ηλικίες). Το μισό δείγμα συσσωρεύεται κυρίως από την ηλικία των 30 ετών έως την ηλικία των 50 ετών περίπου (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.2).

7.2: Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου.

Σύμφωνα με την οικογενειακή κατάσταση, η μεγαλύτερη συσσώρευση του δείγματος ανήκει στην κατηγορία των παντρεμένων με ποσοστό 61.3%. Το 29% ανήκει στους ανθρώπους του δείγματος οι οποίοι είναι ανύπανδροι. Σε αντίθεση με τα μεγάλα ποσοστά των δύο παραπάνω κατηγοριών, μόνο το 9,6% ανήκει σε μειοψηφικές κατηγορίες όπως αυτές των διαζευγμένων, των εν διαστάσει, των χηρευάμενων και αυτών με ελεύθερη συμβίωση. Από αυτό το ποσοστό το 4% ανήκει στους διαζευγμένους και μόνο το 1,6% αυτού είναι οι εν διαστάσει από το δείγμα (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.3). Από το 29% των ανύπανδρων μόνο το 16,9% ζουν μόνοι τους, ενώ το υπόλοιπο 12,1% ζουν με τις οικογένειες τους, που

αποτελούνται από 2 μέλη και άνω. Επίσης, ένα ποσοστό της τάξης του 16,9% απάντησαν ότι η οικογένειά τους αποτελείται από 3 μέλη. Σχεδόν το 50% των ανθρώπων που ερωτήθηκαν, απάντησαν ότι η οικογένειά τους αποτελείται από 4 μέλη. Μόνο το 3,2% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι η οικογένειά τους αποτελείται από 6 μέλη (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.4).

Γράφημα 7.1



Από τα άτομα που κλίθηκαν να απαντήσουν στο ερωτηματολόγιο το 62,9% απάντησε ότι έχουν παιδιά και το υπόλοιπο 37,1% ότι δεν έχουν παιδιά (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.5).

Και αυτό γιατί είτε δεν έχουν αποκτήσει παιδιά ακόμη, είτε δεν είναι παντρεμένοι. Από το

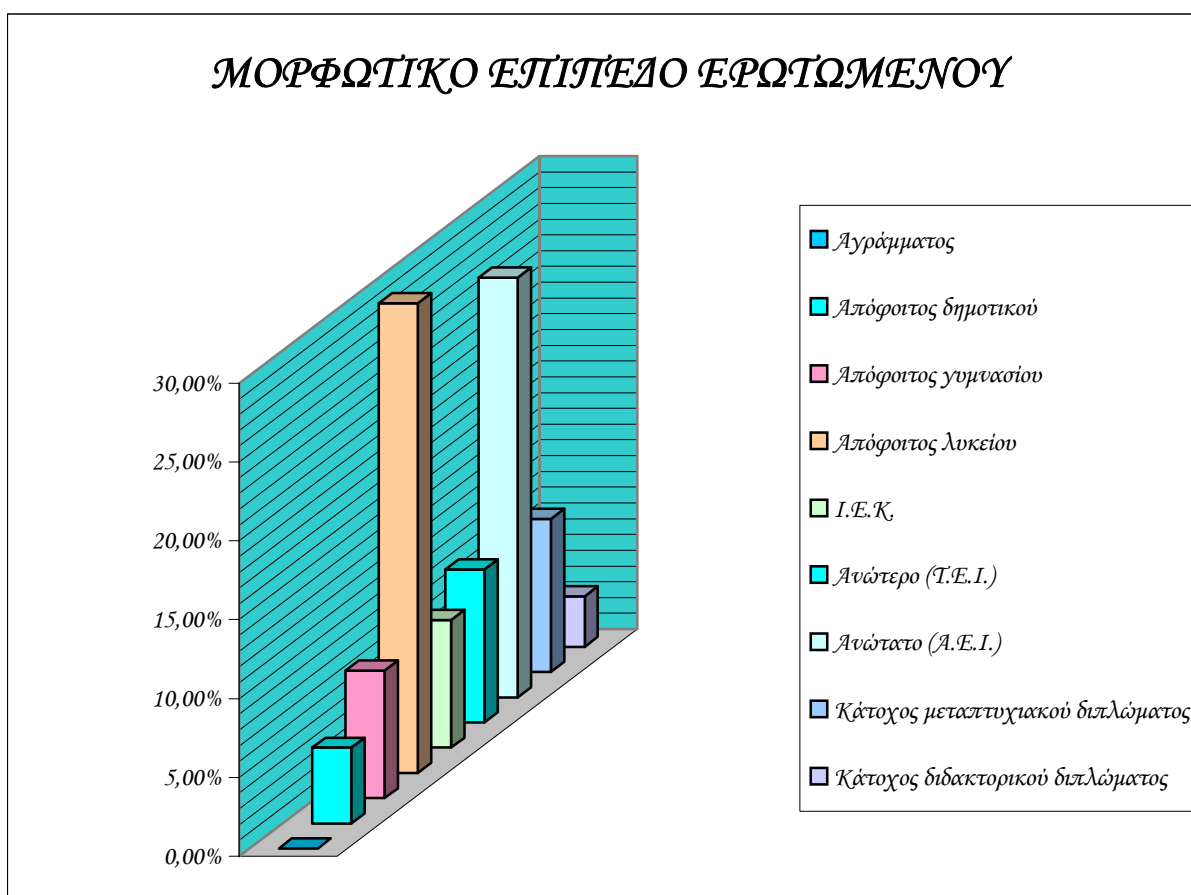
62,9% αυτών που απάντησαν ότι έχουν παιδιά, η πλειοψηφία αυτών, δηλαδή το 40,3% έχει δύο παιδιά. Αντίθετα, μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 0,8% απάντησε ότι έχει τέσσερα παιδιά. Ένα ακόμη μεγάλο ποσοστό συγκεντρώνεται στην κατηγορία αυτών που απάντησαν ότι έχουν μόνο ένα παιδί (16,1%), και ένα επίσης μικρό ποσοστό απάντησε ότι έχουν τρία παιδιά (5,6%). Κανένας από τους ερωτηθέντες που κλήθηκε να απαντήσει στο ερωτηματολόγιο, δεν έχουν πέντε παιδιά (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.6). Η ηλικία των παιδιών κυμαίνεται από ενός έτους μέχρι 35 ετών (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.7, 1.8, 1.9 & 1.10).

7.3: Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου.

Το μορφωτικό επίπεδο των ερωτηθέντων είναι σχετικά υψηλό. Από τους ανθρώπους που απάντησαν το ερωτηματολόγιο πλήρως, κανένας δεν είναι αγράμματος. Το μικρότερο ποσοστό, 3,2% των απαντήσεων ανήκει στην κατηγορία των ατόμων που είναι κάτοχοι διδακτορικού διπλώματος και ένα ποσοστό της τάξης του 4,8% είναι απόφοιτοι δημοτικού. Οι απόφοιτοι του γυμνασίου και απόφοιτοι των Ι.Ε.Κ. (Ιστιντούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης) αποτελούν το 8,1% αντίστοιχα του δείγματος. Σε αυτές τις κατηγορίες το δείγμα κατανέμεται ισάριθμα στους άνδρες και τις γυναίκες. Το 9,7% αντιστοιχεί στους ερωτηθέντες που είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης και αυτούς που έχουν τελειώσει ανώτερα τεχνολογικά επαγγελματικά ιδρύματα. Από το συνολικό δείγμα το 26,6% είναι άτομα πτυχιούχοι από ανώτατα επαγγελματικά ιδρύματα. Όμως, το μεγαλύτερο ποσοστό, 29,8% ανήκει στην κατηγορία αυτών που είναι απόφοιτοι λυκείου, από το οποίο το 16,9% είναι γυναίκες. Μπορούμε να επισημάνουμε ότι από το ποσοστό των ερωτηθέντων που κατέχουν τίτλο μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης, το μεγαλύτερο ποσοστό είναι πάλι γυναίκες (5,6%), ενώ η πλειοψηφία στην κατηγορία των κατόχων διδακτορικού διπλώματος

(2,4%) είναι άνδρες. Επίσης, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι οι άνδρες στο μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος είναι πτυχιούχοι ανώτερων και ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.12 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.1).

Γράφημα 7.2

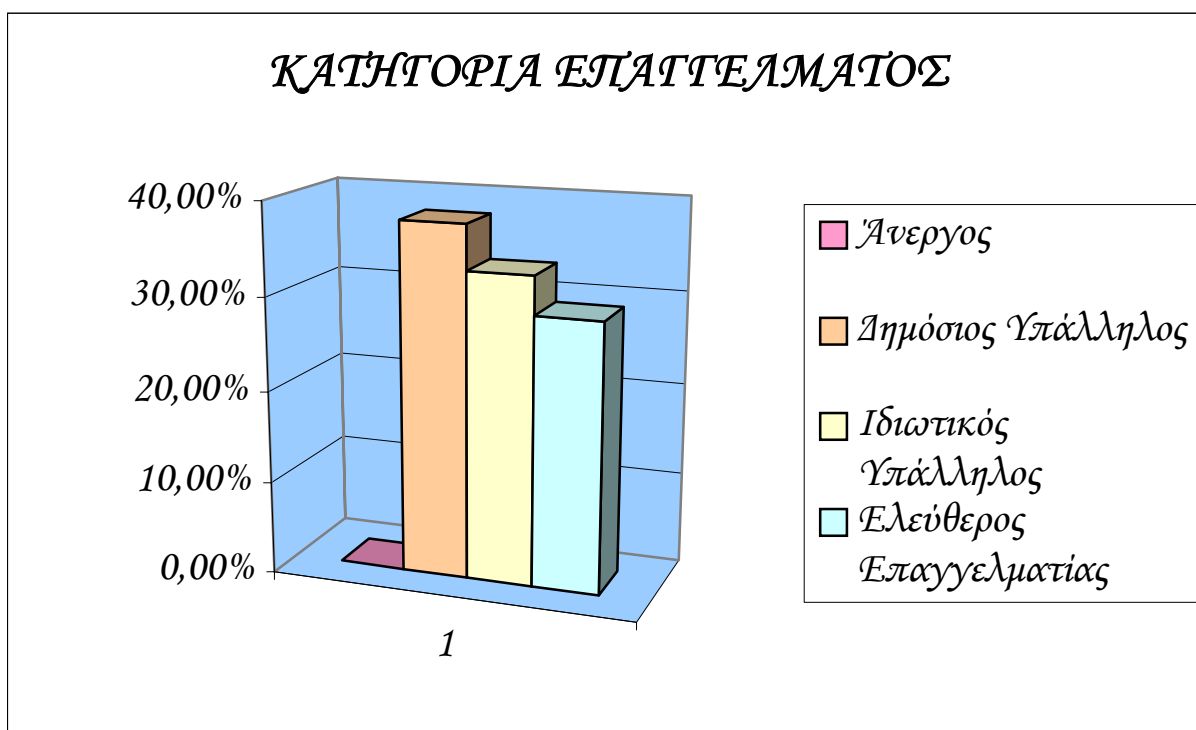


7.4: Επάγγελμα – Κατηγορία επαγγέλματος ερωτώμενου.

Τα επαγγέλματα των ερωτηθέντων που καταγράφηκαν είναι διάφορα και τα περισσότερα από αυτά ανήκουν στη κατηγορία των δημοσίων υπαλλήλων με ποσοστό

περίπου 38%. Από αυτό το ποσοστό το 11,3% είναι εκπαιδευτικοί (δάσκαλοι και καθηγητές) και το 5,6% είναι στρατιωτικοί σε όλα τα σώματα του στρατού. Το 33% περίπου του δείγματος απάντησαν ότι είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι και από αυτούς ένα 6,5% είναι πωλητές/τριες και το 3,2% είναι υπάλληλοι γραφείου. Οι ελεύθεροι επαγγελματίες αποτελούν το 29%, από το οποίο το 2,4% είναι έμποροι (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.13 & 1.14).

Γράφημα 7.3



7.5: Δεύτερη απασχόληση ερωτώμενου.

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, έγινε γνωστό ότι μόνο το 12,9% των ερωτηθέντων έχει κάποια δεύτερη απασχόληση, εκτός της κύριας απασχόλησής του (βλ.

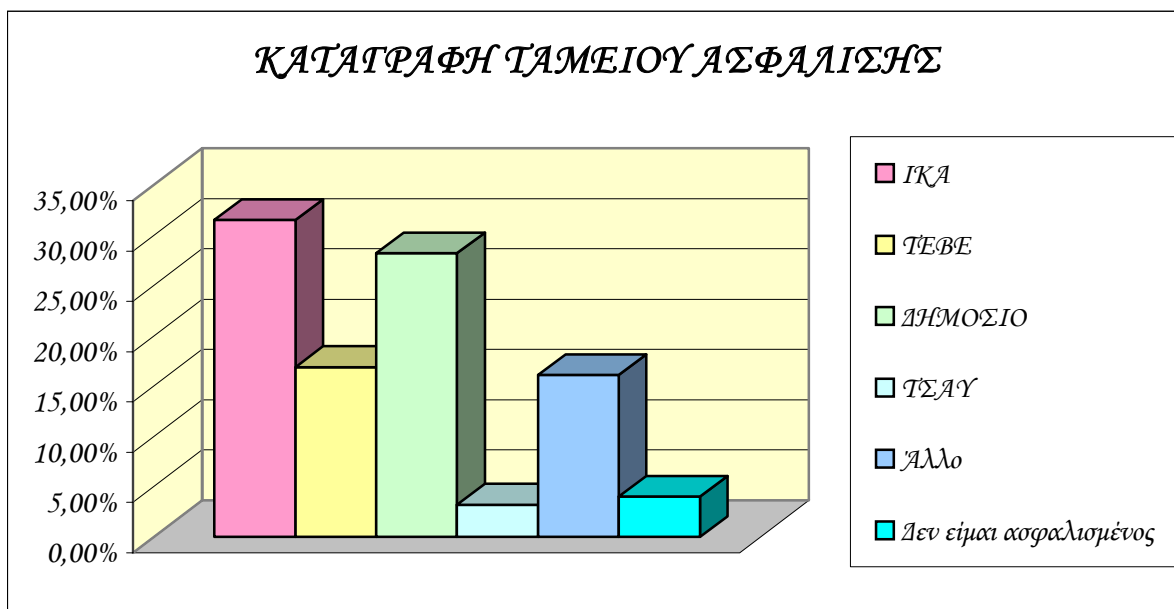
Πίνακα Συχνοτήτων 1.15) και από το ποσοστό αυτό οι περισσότεροι είναι ιδιωτικοί υπάλληλοι όπως σερβιτόροι σε ποσοστό 2,4%. Επίσης, ένα ποσοστό της τάξης του 1,6% από αυτούς που έχουν κάποια δεύτερη απασχόληση είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και επιπλέον ένα ίδιο ποσοστό είναι αγρότες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.16). Ένα ακόμη στοιχείο που γνωστοποιήθηκε μέσα από την έρευνα, είναι ότι από τους ερωτηθέντες που απάντησαν ποιο είναι το επάγγελμα του/της συζύγου, το μεγαλύτερο ποσοστό της τάξης του 14,5% έδωσαν απάντηση ότι είναι οικιακά και το 11,3% απάντησαν ότι οι σύζυγοι τους είναι εκπαιδευτικοί. Το μικρότερο ποσοστό 0,8% κατατάσσεται αντίστοιχα σε διάφορα επαγγέλματα που εντάσσονται σε διάφορες κατηγορίες (ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες). Τέλος ένα ποσοστό, 1,6% απάντησαν ότι οι σύζυγοι τους είναι συνταξιούχοι (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.17).

7.6: Ασφάλιση σε ταμείο.

Στην ερώτηση εάν είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο οι ερωτηθέντες στην συντριπτική πλειοψηφία απάντησαν ότι είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο (96%), και μόνο ένα μικρό ποσοστό της τάξης του 4% δεν είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο ταμείο. Από αυτό το ποσοστό, το 3,2% είναι γυναίκες. Παρατηρούμε λοιπόν, ότι αν και σε μικρά ποσοστά οι γυναίκες είναι αυτές οι οποίες έχουν το λιγότερα δικαιώματα στον τομέα της ασφάλισης (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.18 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.2). Από το 96% των ασφαλισμένων το 31,5% είναι ασφαλισμένοι στο ΙΚΑ, το 28,2% στο δημόσιο, το 16,9% στο ΤΕΒΕ και μόλις 3,2% στο ΤΣΑΥ. Εκτός από τους παραπάνω υπάρχουν και ερωτηθέντες σε ποσοστό 16,1% που απάντησαν ότι είναι ασφαλισμένοι σε κάποιο άλλο ταμείο όπως, στο Ταμείο του Στρατού, στο Ταμείο των Νομικών, Στο Τ.Α.Ε. (Ταμείο Ασφάλισης Εμπόρων),

στο Ο.Γ.Α. (Οργανισμός Αγροτικών Ασφαλίσεων) και στο Τ.Σ.Μ.Ε.Δ.Ε. (Ταμείο Σύνταξης Μηχανικών Εργοληπτών Δημοσίων Έργων) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.19).

Γράφημα 7.4



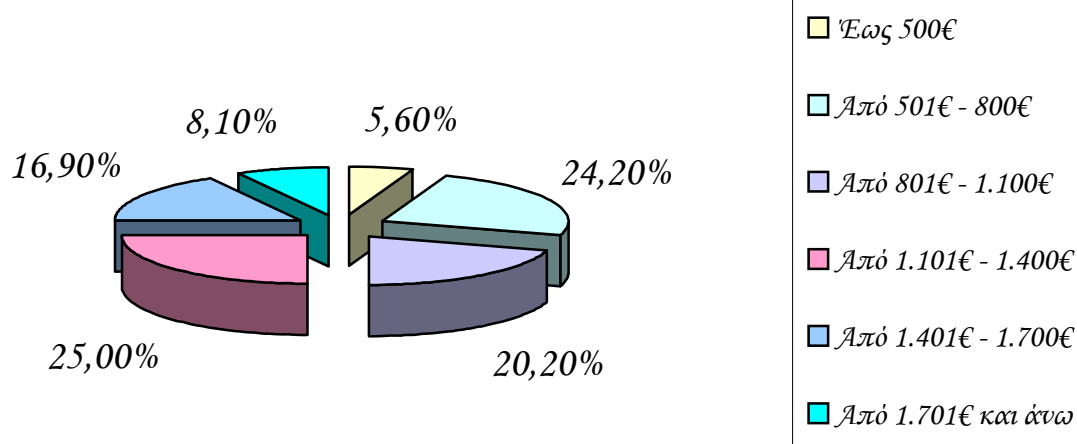
Το δείγμα που εξετάστηκε στην ερώτηση, σε πόσα χρόνια πήρε την πρώτη του προαγωγή από τότε που ξεκίνησε την δουλειά του, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι δεν έχει πάρει προαγωγή (65,3%). Και αυτό γιατί ένα μεγάλο ποσοστό από αυτούς εργάζονται στην συγκεκριμένη εργασία από 1 έως 2 χρόνια, διάστημα το οποίο είναι μικρό σχετικά για προαγωγή (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.31). Το μικρότερο ποσοστό, 0,8%, των ερωτηθέντων πήραν προαγωγή σε 15 και 25 χρόνια αντίστοιχα. Αντίθετα, το μεγαλύτερο ποσοστό από τους ερωτηθέντες, πήραν την πρώτη τους προαγωγή πάνω στα δύο πρώτα χρόνια της εργασίας τους (12,9%), όπου είναι κυρίως γυναίκες (7,3%) και το 8,1% των ερωτηθέντων πήραν σε 3 χρόνια την πρώτη τους προαγωγή από τους οποίους το 5,6% είναι άνδρες. Βλέπουμε λοιπόν, ότι οι γυναίκες παίρνουν πιο γρήγορα προαγωγή από τους άνδρες, ανεξάρτητα από το γεγονός ότι στο δείγμα μας οι περισσότερες γυναίκες δεν έχουν πάρει ακόμη κάποια προαγωγή (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.20 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.8).

7.7: Μηνιαίο προσωπικό μικτό εισόδημα ερωτώμενου.

Επιπλέον, το 25% των ερωτηθέντων κατέγραψαν ότι το μηνιαίο προσωπικό τους εισόδημα ανήκει στη κατηγορία από 1.101 ευρώ έως και 1.400 ευρώ. Από αυτούς το μεγαλύτερο ποσοστό είναι άνδρες. Σε αντίθεση με το παραπάνω ποσοστό, μόνο το 5,6% από αυτούς που ερωτήθηκαν, απάντησαν ότι το μηνιαίο προσωπικό τους εισόδημα δεν ξεπερνάει τα 500 ευρώ. Το μικρό αυτό μηνιαίο προσωπικό εισόδημα αντιστοιχεί αποκλειστικά στις γυναίκες σε ολόκληρο το δείγμα που εξετάστηκε. Ένα ακόμη σχετικά μικρό ποσοστό απάντησε ότι το μηνιαίο προσωπικό τους εισόδημα ξεπερνάει τα 1.701 ευρώ (8,1%), το οποίο στην πλειοψηφία τους είναι άνδρες. Το μηνιαίο προσωπικό εισόδημα των ερωτηθέντων είναι από 501 έως 800 ευρώ σε ποσοστό 24,2% και 20,2% από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι το μηνιαίο τους προσωπικό εισόδημα είναι από 801 ευρώ μέχρι 1.100 ευρώ. Στην πρώτη κατηγορία από το 24,2% των ερωτηθέντων, το 18,5% είναι γυναίκες που το μηνιαίο προσωπικό τους εισόδημα είναι από 501 έως και 800 ευρώ, ενώ στην δεύτερη κατηγορία το ποσοστό των ερωτηθέντων που επέλεξαν την απάντηση αυτή, είναι περίπου ίσα διανεμημένο στους άνδρες και τις γυναίκες. Τέλος ένα ποσοστό της τάξης του 16,9% απάντησαν ότι το μηνιαίο προσωπικό τους εισόδημα είναι από 1.1401 ευρώ μέχρι 1.700 ευρώ. Η πλειοψηφία του ποσοστού αυτού είναι άνδρες. Από την ερώτηση αυτή μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι άνδρες στην πλειοψηφία τους έχουν μεγαλύτερο μηνιαίο προσωπικό μικτό εισόδημα από ότι οι γυναίκες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.21 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.3).

Γράφημα 7.5

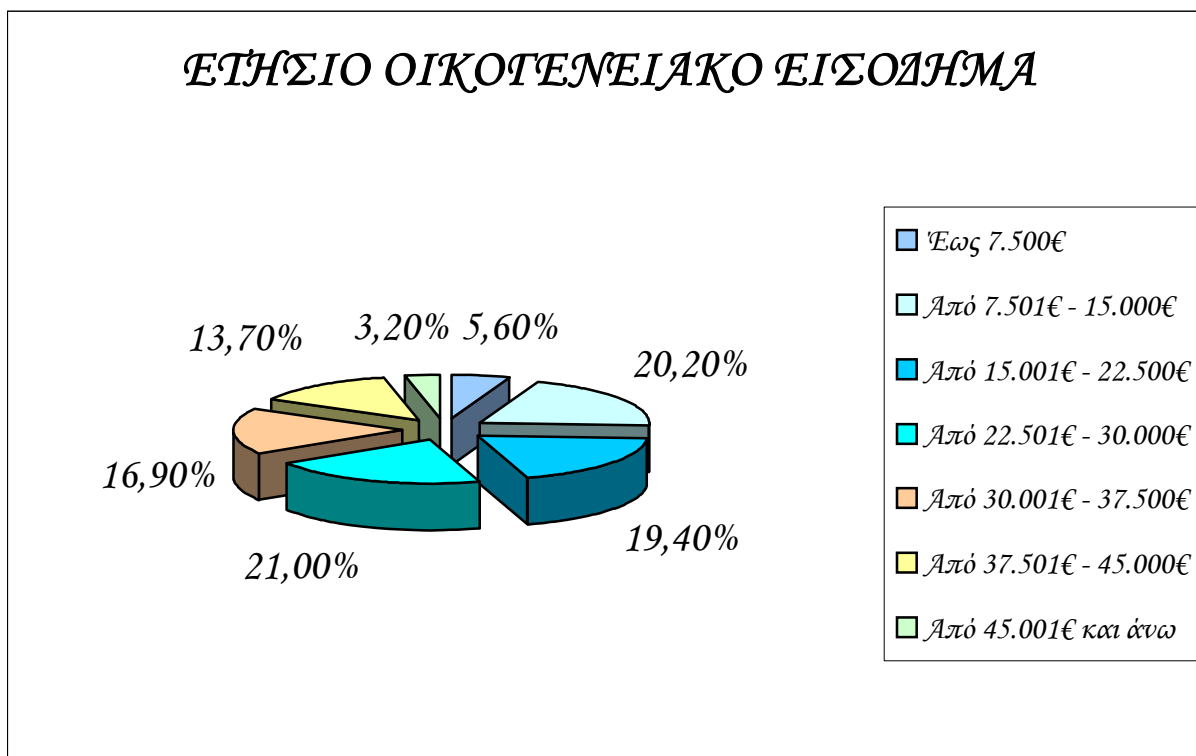
ΜΗΝΙΑΙΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ ΜΙΚΤΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ



7.8: Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα ερωτώμενου.

Στην ερώτηση για το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα, έχουμε και εδώ διακυμάνσεις στα ποσοστά των απαντήσεων των ερωτηθέντων. Τα μικρότερα ποσοστά συγκεντρώνονται, στο ετήσιο οικογενειακό εισόδημα από 45.001 ευρώ και άνω και στο ετήσιο οικογενειακό εισόδημα το οποίο δεν ξεπερνάει τα 7.500 ευρώ δηλαδή 3,2% και 5,6% αντίστοιχα. Σε αντίθεση με τα παραπάνω ποσοστά, το μεγαλύτερο ποσοστό 21% στην ερώτηση αυτή συγκεντρώνεται στην κατηγορία από 22.501 μέχρι 30.000 ευρώ. Το 20,2% από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι το ετήσιο οικογενειακό εισόδημά τους κυμαίνεται από 7.501 ευρώ μέχρι και 15.000 ευρώ. Το 19,4%, το 16,9% και το 13,7% αντιστοιχούν από 15.001 έως 22.500 ευρώ, από 30.001 ευρώ έως 37.500 και 37.501 έως 45.000 ευρώ ετήσιο οικογενειακό εισόδημα (βλ. Πίνακα Συχνότητων 1.22).

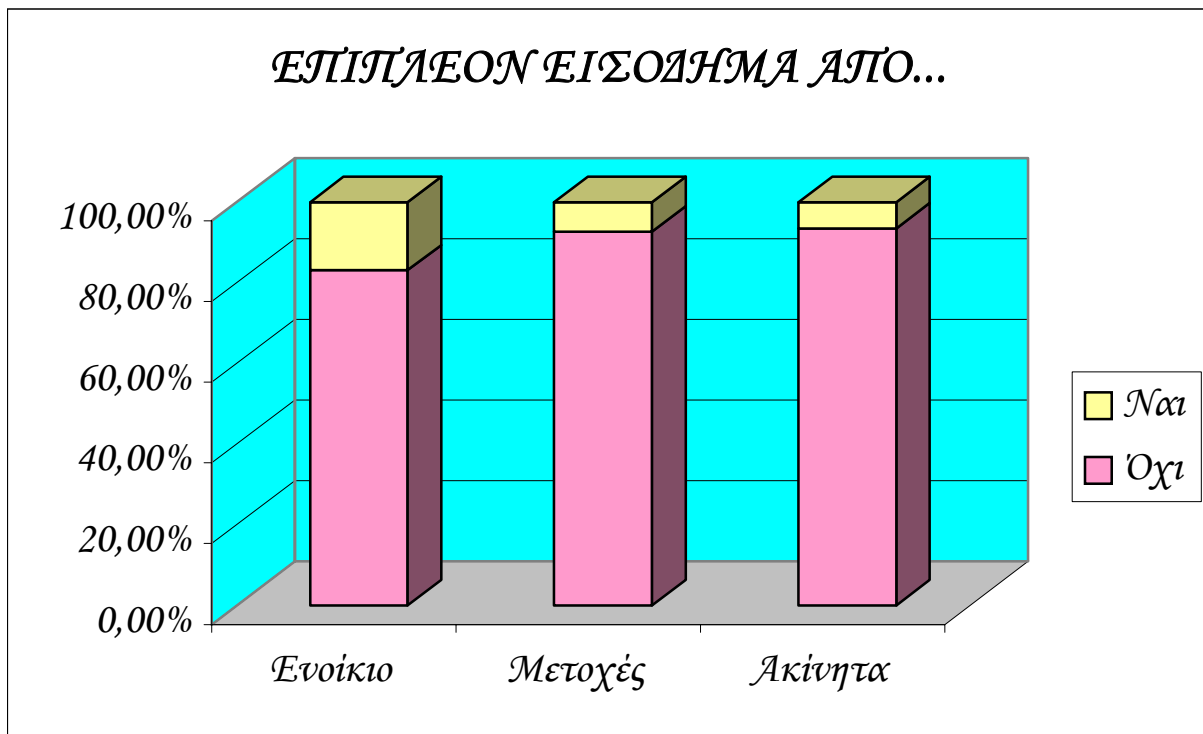
Γράφημα 7.6



7.9: Εισόδημα από άλλες πηγές.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι λίγοι από τους ανθρώπους που ερωτήθηκαν κατέγραψαν ότι έχουν κάποιο επιπλέον εισόδημα είτε από ενοίκιο, είτε από μετοχές, είτε από ακίνητα. Μόνο το 16,9% από το συνολικό δείγμα, έχουν εισόδημα από ενοίκιο (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.23). Παρατηρείται ότι, ακόμη μικρότερο είναι το ποσοστό του δείγματος που απάντησε ότι έχει κάποιο εισόδημα από μετοχές. Είναι μόλις ποσοστό της τάξης του 7,3% (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.24). Το 6,5% είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι έχουν επιπλέον εισόδημα από ακίνητα (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.25). Συνολικά και από τις τρεις κατηγορίες το 77,4% των ερωτηθέντων δεν έχουν επιπλέον εισόδημα. Αντίθετα όσοι απάντησαν ότι έχουν επιπλέον εισόδημα από κάποια πηγή που προαναφέρθηκε, κυμαίνεται από 500 ευρώ μέχρι και 20.000 ευρώ ετησίως (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.26).

Γράφημα 7.7



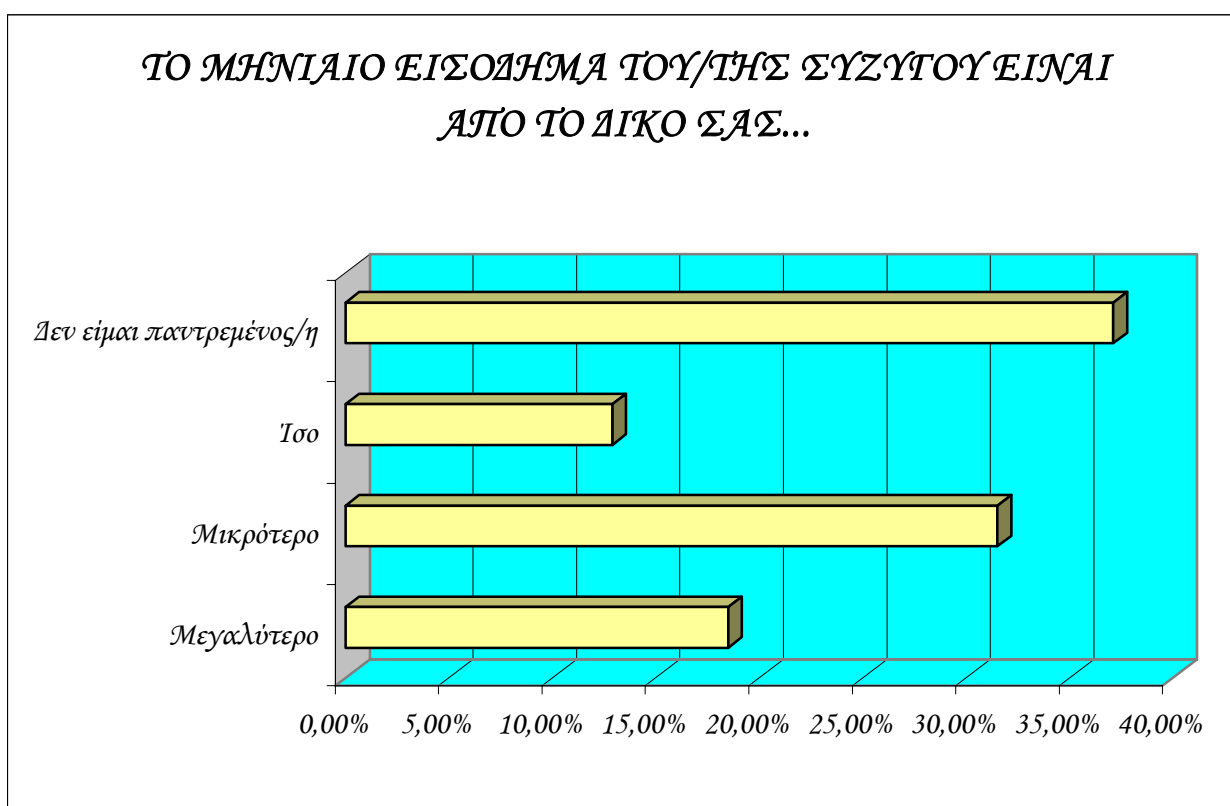
7.10: Ικανοποίηση από μισθό – Κάλυψη αναγκών.

Στην ερώτηση εάν είναι ικανοποιημένοι οι ερωτηθέντες από το μισθό τους η πλειοψηφία (61,3%) απάντησε ότι δεν είναι ικανοποιημένοι από τον μισθό τους (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.27). Στην παρεμφερή ερώτηση, εάν το εισόδημα των ερωτηθέντων επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών τους, ομοίως διαπιστώνεται ότι οι μισοί και παραπάνω από το συνολικό δείγμα, απάντησαν ότι δεν επαρκεί το εισόδημά τους για την κάλυψη των αναγκών τους (58,1%), αν και είναι ελάχιστα μικρότερο από το ποσοστό της προηγούμενης ερώτησης (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.28).

7.11: Εισόδημα συζύγου ερωτώμενου.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι το εισόδημα του/της συζύγου είναι μικρότερο από το δικό τους, σε ποσοστό 31.5%. Επιπρόσθετα το 18,5% απάντησε ότι το εισόδημα του/της συζύγου είναι μεγαλύτερο και μόλις το 12,9% απάντησε ότι το εισόδημα είναι ίσο με του/της συζύγου. Βέβαια όσοι δεν ανταποκρίθηκαν θετικά στη συγκεκριμένη ερώτηση, είναι το μέρος του δείγματος οι οποίοι δεν είναι παντρεμένοι (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.29).

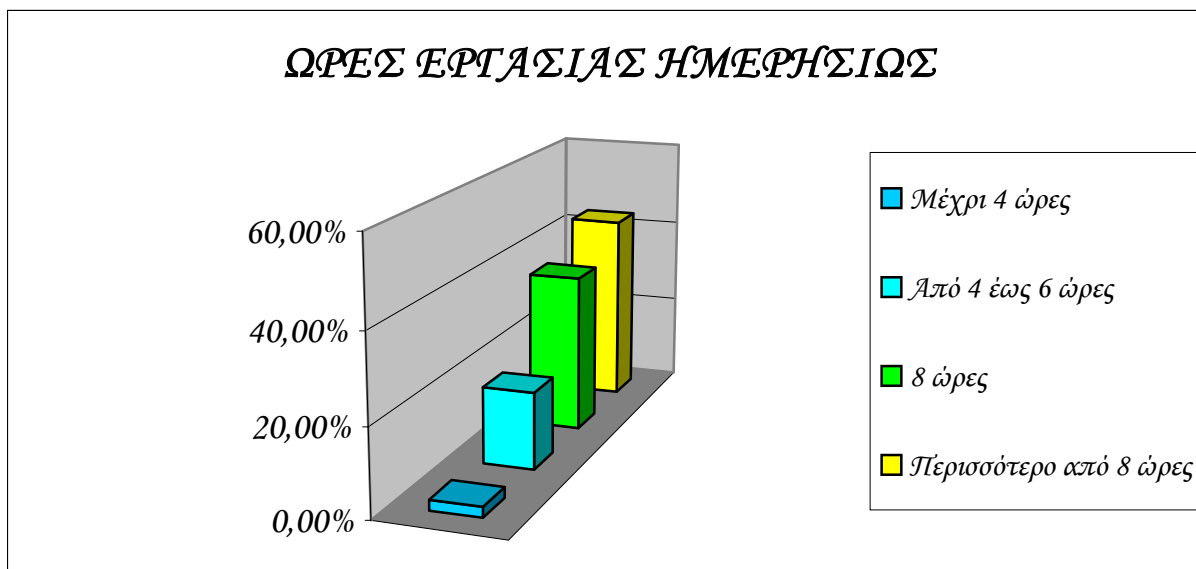
Γράφημα7.8



7.12: Ώρες εργασίας ερωτώμενου.

Το δείγμα που κλίθηκε να απαντήσει στην ερώτηση πόσες ώρες εργάζονται ημερησίως, οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες απάντησαν ότι εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες (43,5%). Από το συγκεκριμένο ποσοστό το 29% που απάντησαν ότι εργάζονται πάνω από 8 ώρες είναι άνδρες και μόνο το μισό αυτού και υπόλοιπο του προηγούμενου είναι γυναίκες (14,5%). Το 36,3% από τα άτομα που ερωτήθηκαν, απάντησαν ότι δουλεύουν 8 ώρες ημερησίως. Σε αντίθεση με τα προηγούμενα ποσοστά, σε αυτή την κατηγορία οι γυναίκες στο μεγαλύτερο ποσοστό τους απάντησαν ότι δουλεύουν 8 ώρες την ημέρα. Αυτοί που δουλεύουν από 4 έως 6 ώρες είναι το 17,7%, από τους οποίους το 12,1% είναι γυναίκες. Τέλος, το μικρότερο ποσοστό είναι 2,4% όπου αντιστοιχεί στους ερωτηθέντες που δουλεύουν μέχρι 4 ώρες. Διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες εργάζονται κατά μέσω όρο 6 με 8 ώρες ημερησίως, σε αντίθεση με τους άνδρες που εργάζονται στο μεγαλύτερο ποσοστό τους πάνω από 8 ώρες ημερησίως (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.30 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.4).

Γράφημα 7.9



7.13: Έτη ερωτώμενου στην συγκεκριμένη εργασία.

Η τελευταία ερώτηση από τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων που εξετάσαμε στο ερωτηματολόγιο, είναι η καταγραφή των ετών εργασίας στην συγκεκριμένη εργασία που έχει ο κάθε ερωτώμενος. Το εύρος των απαντήσεων που δόθηκαν από το δείγμα κυμαίνεται από 1 έως και 40 χρόνια. Το μεγαλύτερο ποσοστό, της τάξης του 10,5% συσσωρεύεται στον ενάμιση χρόνο εργασίας. Επίσης, αρκετά μεγάλο ποσοστό της τάξης του 6,5%, βρίσκεται κυρίως στα 4 και στα 10 έτη αντίστοιχα εργασίας (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.31).

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8^ο

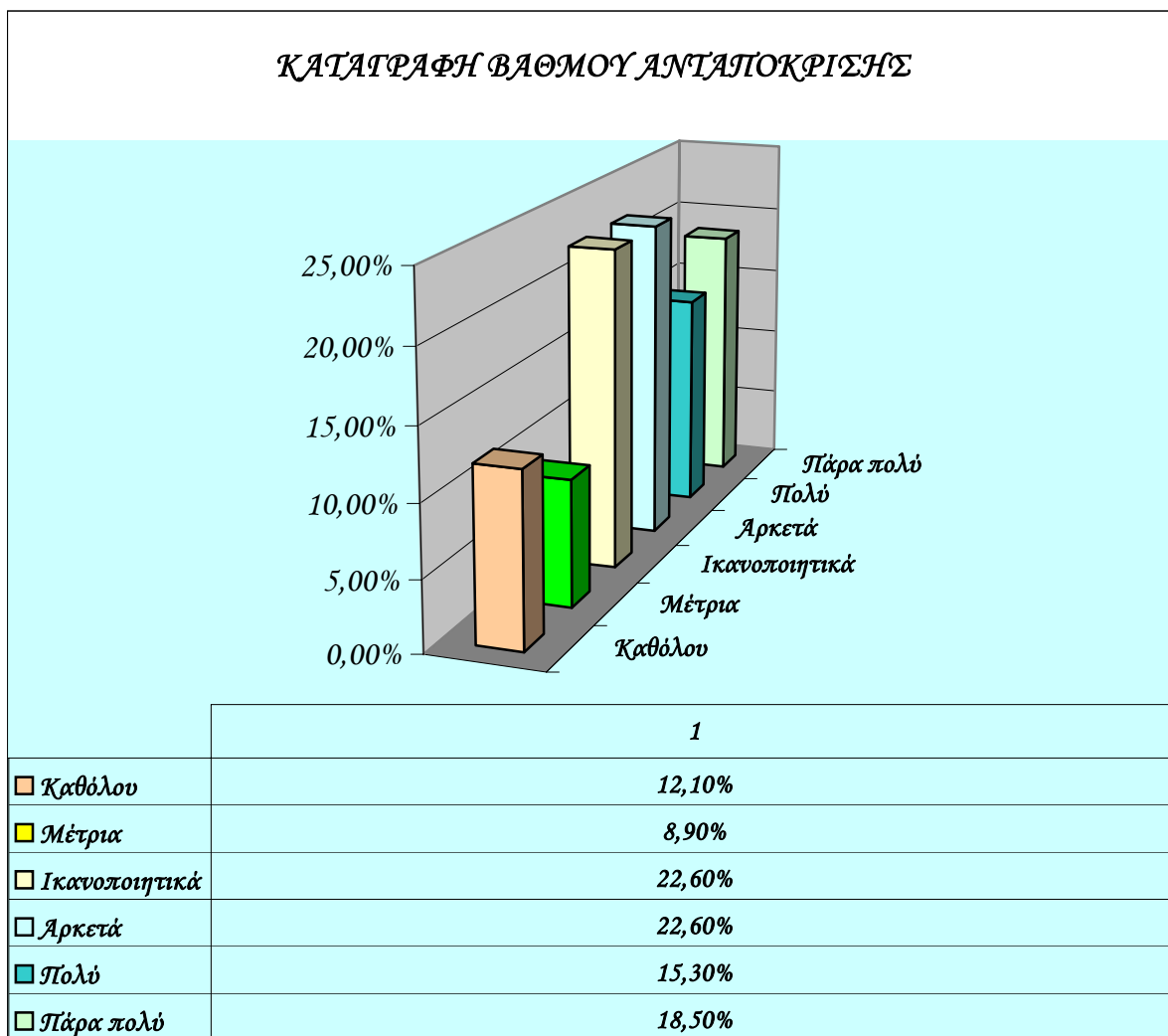
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΤΟΡΑ ΕΡΤΑΣΙΑΣ.

Από την στατιστική ανάλυση προέκυψαν στοιχεία ειδικότερα για τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στο γυναικείο και το ανδρικό εργατικό δυναμικό στο οποίο βασίστηκε η συγκεκριμένη έρευνα.

8.1: Ανταπόκριση επαγγέλματος στο μορφωτικό επίπεδο.

Αναλυτικότερα, η συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος σε ποσοστό 87,9% απάντησε ότι το επάγγελμά του ανταποκρίνεται στο μορφωτικό του επίπεδο. Ενώ μόλις το 12,1% πιστεύουν ότι το επάγγελμά τους δεν ανταποκρίνεται στο μορφωτικό τους επίπεδο. Από αυτό το ποσοστό, το 6,5% που απάντησε ότι το επάγγελμά τους δεν ανταποκρίνεται στο μορφωτικό τους επίπεδο είναι απόφοιτοι λυκείου και ένα ποσοστό της τάξης του 3,2% είναι απόφοιτοι Ι.Ε.Κ.. Δηλαδή άτομα με μέτριο μορφωτικό επίπεδο (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.32 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.5). Από το 87,9%, μόνο το 8,9% πιστεύει ότι ο βαθμός ανταπόκρισης του επαγγέλματος του στο μορφωτικό επίπεδο είναι μέτριος. Οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 22,6% πιστεύουν ότι το επάγγελμα τους ανταποκρίνεται στο μορφωτικό τους επίπεδο ικανοποιητικά. Επιπρόσθετα, από την ανάλυση των στατιστικών δεδομένων διαπιστώνεται ότι το ίδιο ποσοστό (22,6%) πιστεύει ότι το επάγγελμά τους ανταποκρίνεται στο μορφωτικό επίπεδό τους. Ένα ποσοστό της τάξης του 15,3% απαντάει ότι το επάγγελμά τους ανταποκρίνεται πολύ στο μορφωτικό τους επίπεδο και το 18,5% είναι το ποσοστό του δείγματος που πιστεύει ότι ο βαθμός ανταπόκρισης του επαγγέλματος του στο μορφωτικό επίπεδο είναι μέγιστος, δηλαδή πάρα πολύ (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.33).

Γράφημα 8.1

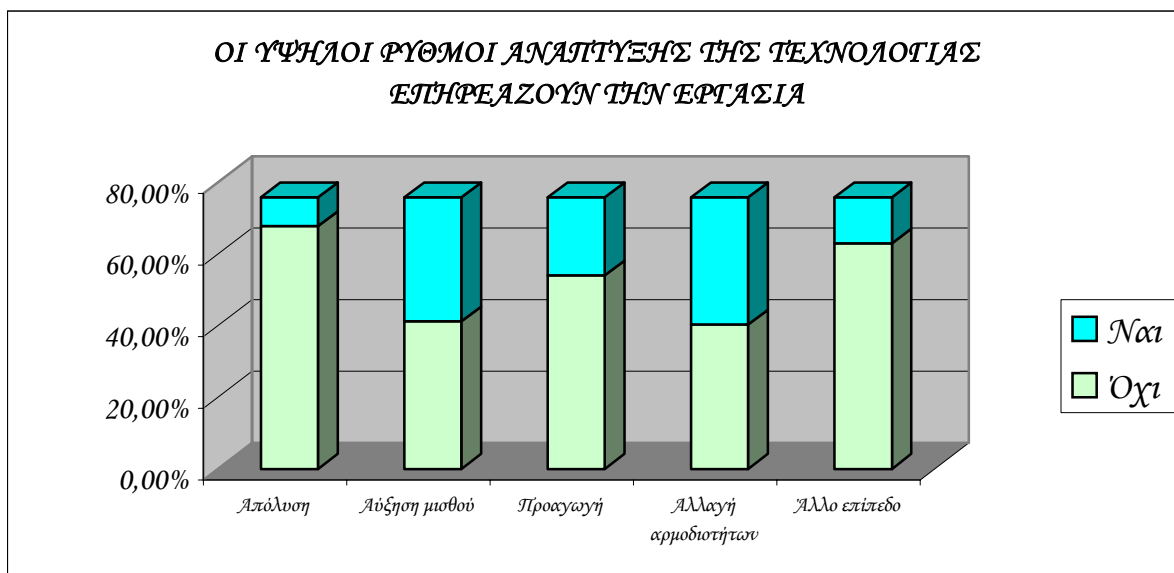


8.2: Επηρέαση εργασίας από ρυθμούς ανάπτυξης τεχνολογίας.

Στην ερώτηση που διατυπώθηκε στα άτομα του δείγματος, εάν οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία τους, παρατηρείται από τις απαντήσεις των ερωτηθέντων ότι δεν επηρεάζει η τεχνολογία την εργασία τους (24,2%). Από αυτό το ποσοστό το 3,2% είναι υπάλληλοι γραφείου και εκπαιδευτικοί αντίστοιχα, οι οποίοι πιστεύουν ότι οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης δεν επηρεάζουν την εργασία τους. Οι ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι, οι πωλητές/τριες καθώς και οι μηχανοτεχνίτες σε ποσοστό 1,6%

αντίστοιχα η κάθε κατηγορία, απάντησαν ότι οι ρυθμοί της τεχνολογίας δεν επηρεάζουν το επάγγελμά τους. Σε γενικότερες γραμμές, οι δημόσιοι και ιδιωτικοί υπάλληλοι είναι αυτοί που θεωρούν ότι οι υψηλοί ρυθμοί της τεχνολογίας δεν επηρεάζουν το επάγγελμά τους, ενώ είναι λίγοι αυτοί που πιστεύουν το ίδιο στην κατηγορία των ελεύθερων επαγγελματιών, συγκριτικά με το ποσοστό των παραπάνω. Το υπόλοιπο 75.8% πιστεύει ότι την επηρεάζει σε κάποια επίπεδα (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.34). Αρχικά, αυτοί που συμφώνησαν με την άποψη ότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας επηρεάζει την εργασία τους σε επίπεδο απόλυσης, ήταν μόλις το 8,1% (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.35 & Πίνακες Διπλής Εισόδου 2.6 & 2.7). Σε επίπεδο αύξησης μισθού συμφώνησαν το 34,7%, από αυτούς που υποστήριξαν ότι η ανάπτυξη της τεχνολογίας επηρεάζει την εργασία τους (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.36). Σε επίπεδο προαγωγής, απάντησε ότι επηρεάζει η τεχνολογία την εργασία τους, το 21,8% από το σύνολο των ερωτηθέντων (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.37). Το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώθηκε επί του συνόλου του δείγματος, 35,5%, στην ερώτηση ότι οι υψηλοί ρυθμοί της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία των ερωτηθέντων σε επίπεδο αλλαγής αρμοδιοτήτων (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.38). Τέλος ερωτήθηκαν σε ποιο άλλο επίπεδο οι υψηλοί ρυθμοί της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία τους και το 12,9% ανταποκρίθηκε θετικά δίνοντας απαντήσεις ότι επηρεάζει σε επίπεδο χρόνου, διευκόλυνσης, απόδοσης, μόρφωσης και επιμόρφωσης (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.39).

Γράφημα 8.2

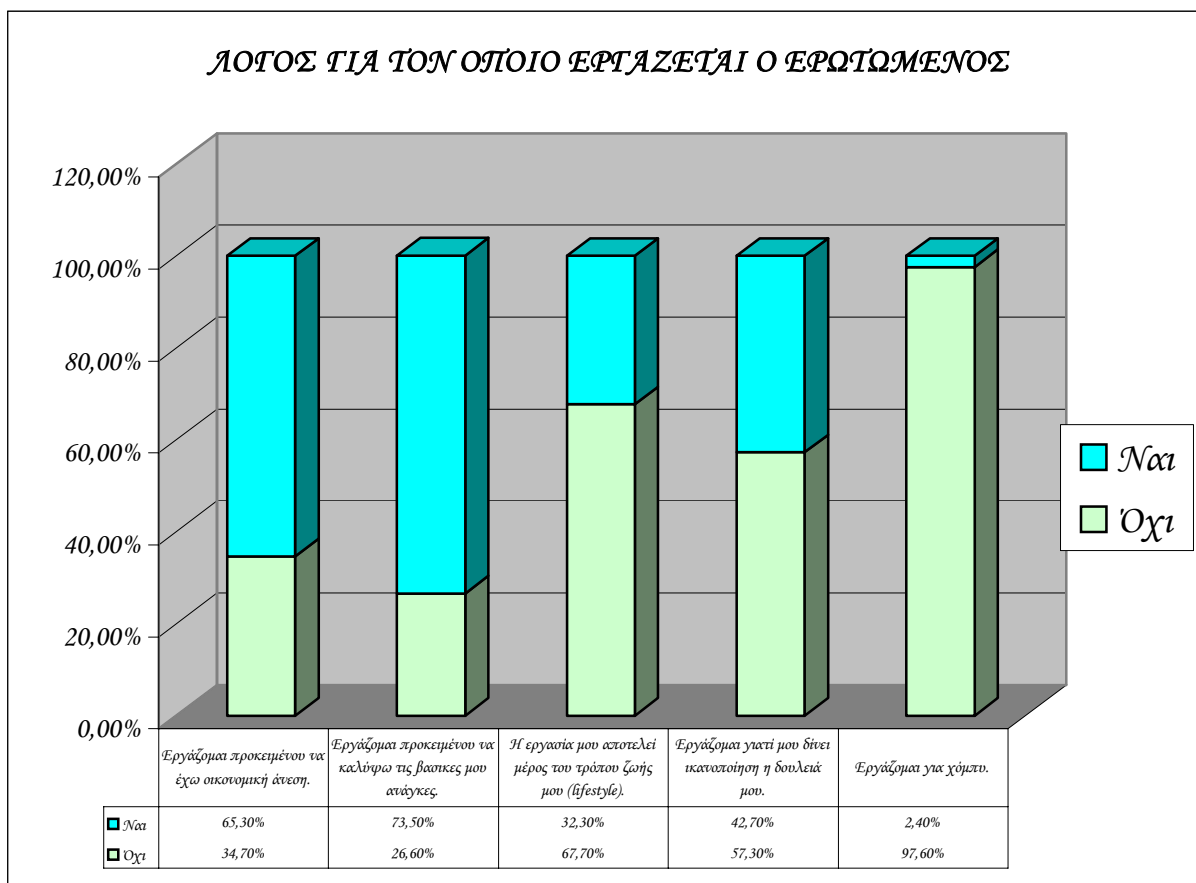


* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

8.3: Λόγοι για τους οποίους εργάζεται ο ερωτώμενος.

Από την δειγματοληπτική έρευνα που πραγματοποιήθηκε, το 65,3% των ερωτηθέντων απάντησε ότι εργάζονται προκειμένου να έχουν οικονομική άνεση (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.40). Αναλυτικότερα το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στο ότι το δείγμα εργάζεται προκειμένου να καλύψει τις βασικές του ανάγκες (73,4%) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.41). Ένα σχετικά μικρό ποσοστό της τάξης του 32,3% ανταποκρίθηκε θετικά στην ερώτηση ότι η εργασία του αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής του (lifestyle) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.42). Ικανοποιητικό είναι επίσης, το ποσοστό που αποδέχεται ότι εργάζεται γιατί η δουλειά του, του δίνει ικανοποίηση (42,7%) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.43). Τέλος παρατηρήθηκε ότι μόνο το 2,4% του συνολικού δείγματος εργάζεται για χόμπυ (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.44).

Γράφημα 8.3



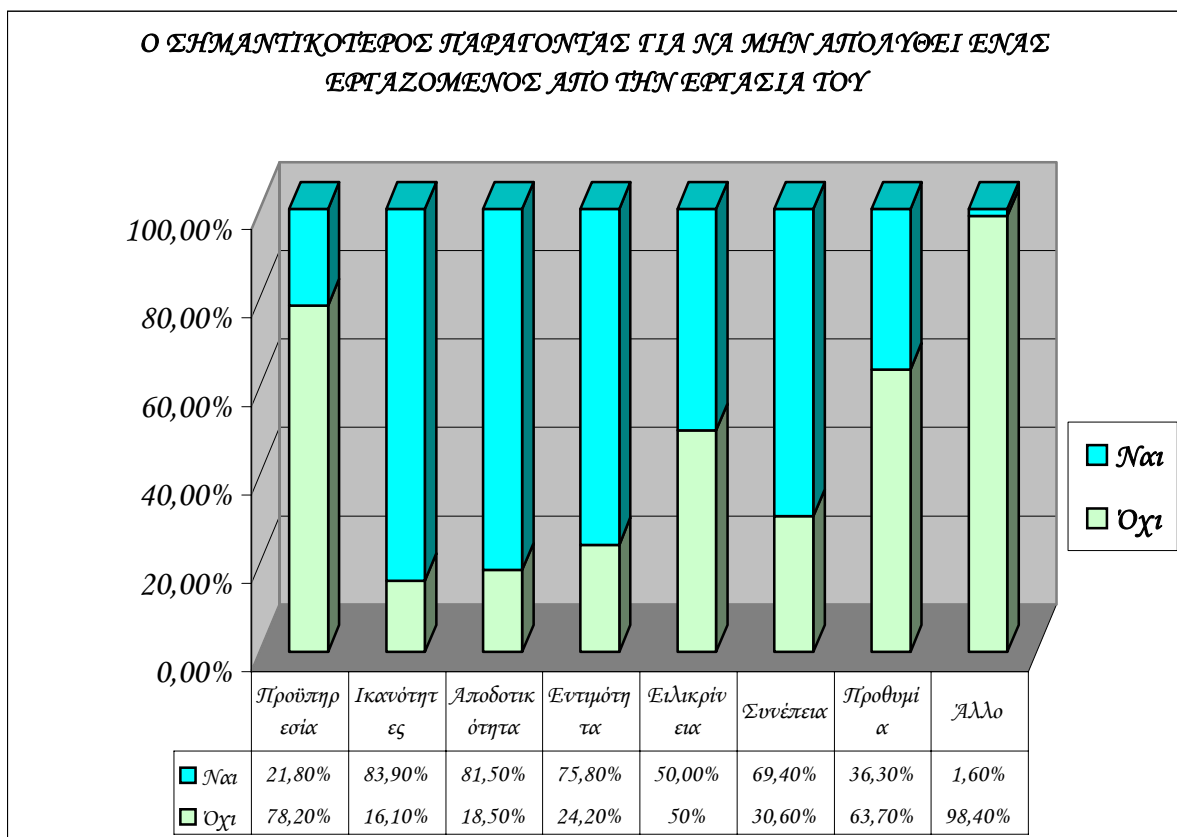
Στην ερώτηση που κλήθηκαν οι ερωτηθέντες απαντήσουν, εάν θα συνέχιζαν να εργάζονται, όταν δεν υπάρχει κάποια οικονομική ανάγκη ένα ικανοποιητικό ποσοστό της τάξης του 70,2%, απάντησε ότι θα συνέχιζε να εργάζεται εάν δεν υπήρχε κάποια οικονομική ανάγκη και στην πλειοψηφία τους είναι γυναίκες (36,3%). Αντίθετα, από το 29,8% οι οποίοι απάντησαν ότι δεν θα συνέχιζαν να εργάζονται εάν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη το 16,1% είναι άνδρες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.45 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.9).

8.4: Παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος.

Στη συνέχεια, οι ερωτηθέντες απάντησαν σε μία σειρά ερωτήσεων που απευθύνονταν στο ποιος είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του. Μόνο το 21,8% απάντησε ότι ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προϋπηρεσία (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.46). Αντίθετα το υψηλότερο ποσοστό απάντησε ότι ο σημαντικότερος παράγοντας είναι οι ικανότητες (83,9%) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.47). Αρκετά υψηλό ποσοστό (81,5%) είναι και αυτό που απάντησε ότι η αποδοτικότητα είναι ο σημαντικότερος παράγοντας (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.48). Η εντιμότητα είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του, για το 75,8% των ερωτηθέντων (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.49).

Από την άλλη πλευρά, το μισό ποσοστό του δείγματος απάντησε ότι η ειλικρίνεια είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.50). Επιπρόσθετα, το 69,4% των ερωτηθέντων πιστεύει ότι ο σημαντικότερος παράγοντας είναι η συνέπεια (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.51). Ένα σχετικά μικρό ποσοστό από τους ερωτηθέντες (36,3%), απάντησε ότι η προθυμία είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.52). Τέλος, μόνο το 1,6% του δείγματος απάντησε ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η δημιουργικότητα και η υπευθυνότητα (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.53).

Γράφημα 8.4



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

8.5: Ερωτήσεις για διακρίσεις και ισότητα στην εργασία.

Στην αγορά εργασίας το 37,9% από τους ερωτηθέντες πιστεύει ότι ισχύει η ισότητα των δύο φύλων, ενώ το υπόλοιπο 62,1% πιστεύει ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Από αυτό το ποσοστό οι γυναίκες υποστηρίζουν την άποψη αυτή σε μεγαλύτερο ποσοστό από ότι οι άνδρες. Επιπλέον, το 80,6% από τους ερωτηθέντες απάντησε ότι στην αγορά εργασίας υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ των γυναικών και των ανδρών. Και σε αυτή την ερώτηση οι γυναίκες ήταν οι περισσότερες που απάντησαν ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών σε ποσοστό 43,5%, ενώ παράλληλα είναι και οι λιγότερες από τους ερωτηθέντες που έδωσαν αρνητική απάντηση όταν κλήθηκαν να

απαντήσουν στην ερώτηση αυτή (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.54 & 1.55 & Πίνακες Διπλής Εισόδου 2.10 & 2.11).

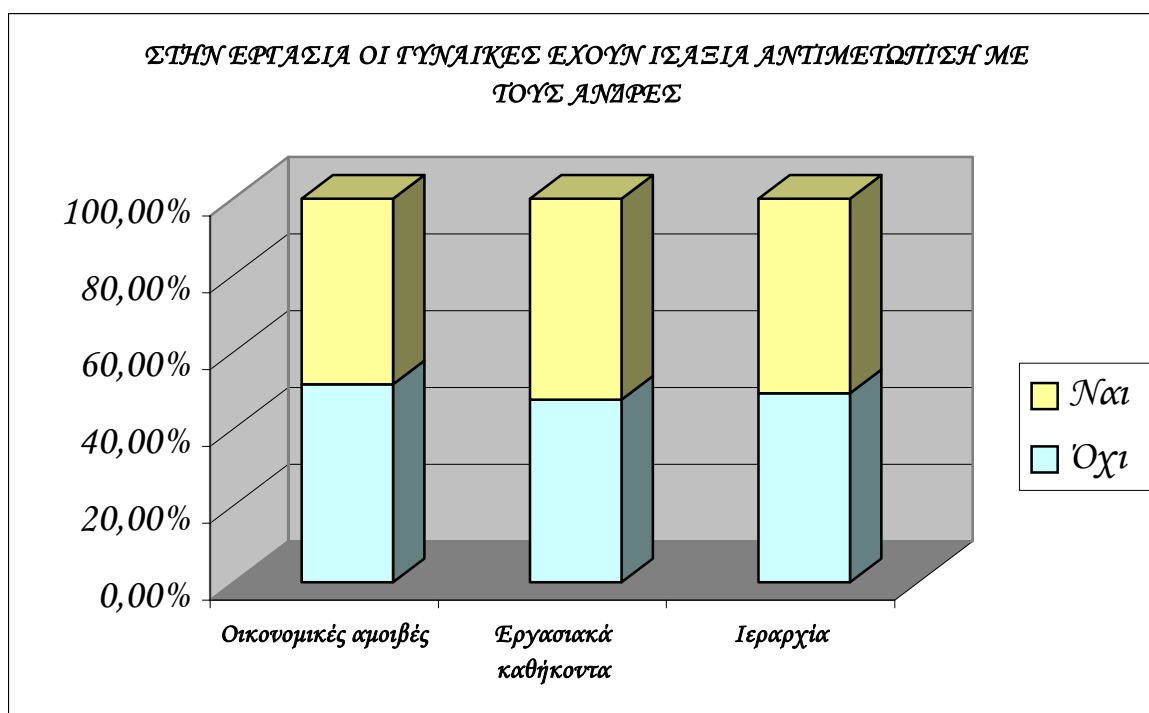
Από τους ερωτηθέντες, οι πτυχιούχοι Α.Ε.Ι. και Τ.Ε.Ι. είναι αυτοί που στο μεγαλύτερο ποσοστό τους πιστεύουν ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Οι κάτοχοι μεταπτυχιακών και διδακτορικών τίτλων καθώς και οι απόφοιτοι δημοτικού και γυμνασίου υποστηρίζουν ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων, όχι όμως με μεγάλη διαφορά όπως στις προαναφερθείσες κατηγορίες μορφωτικού επιπέδου. Αυτό μπορεί επίσης να αποδειχθεί πιο συγκεκριμένα με την εξέταση των επαγγελμάτων των ερωτηθέντων. Ανάλογα με το επάγγελμα με το οποίο ασχολείται ο καθένας από τους ερωτηθέντες, απάντησαν και εάν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Κυρίως οι ερωτηθέντες που ασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα είναι αυτοί που δεν υποστηρίζουν την άποψη αυτή (βλ. Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.12). Επιπλέον, οι μικρότερες ηλικίες, δηλαδή από 19 μέχρι και τα 30 και οι μεγαλύτερες από τα 48 μέχρι και τα 55 είναι αυτοί που πιστεύουν ότι η ισότητα των δύο φύλων δεν ισχύει στην αγορά εργασίας. (βλ. Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.14).

Το μισό ποσοστό περίπου των ερωτηθέντων (49,2%), ανταποκρίθηκε θετικά στην ερώτηση ότι οι γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας. Από το ποσοστό αυτό το 29% είναι γυναίκες οι οποίες πιστεύουν ότι οι γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας. Από την άλλη πλευρά, σε ποσοστό 29,8% οι άνδρες απάντησαν ότι οι γυναίκες δεν κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας στο χώρο εργασίας (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.56 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.15). Αντίθετα, η συντριπτική πλειοψηφία των ανθρώπων που ερωτήθηκαν (97,6%), απάντησαν ότι οι άνδρες κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας, ενώ το υπόλοιπο 2,4% που

απάντησε ότι οι άνδρες δεν κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας, είναι γυναίκες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.57 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.16).

Επιπρόσθετα, το δείγμα κλίθηκε να απαντήσει σε ποιο τομέα οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες. Το μικρότερο ποσοστό (48,4%), συγκεντρώθηκε στο τομέα των οικονομικών αμοιβών (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.58). Το μισό και παραπάνω ποσοστό των ερωτηθέντων (52,4%) πιστεύει ότι οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στα εργασιακά καθήκοντα (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.59), και το 50,8% των ερωτηθέντων απάντησε ότι στην ιεραρχία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.60).

Γράφημα 8.5



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

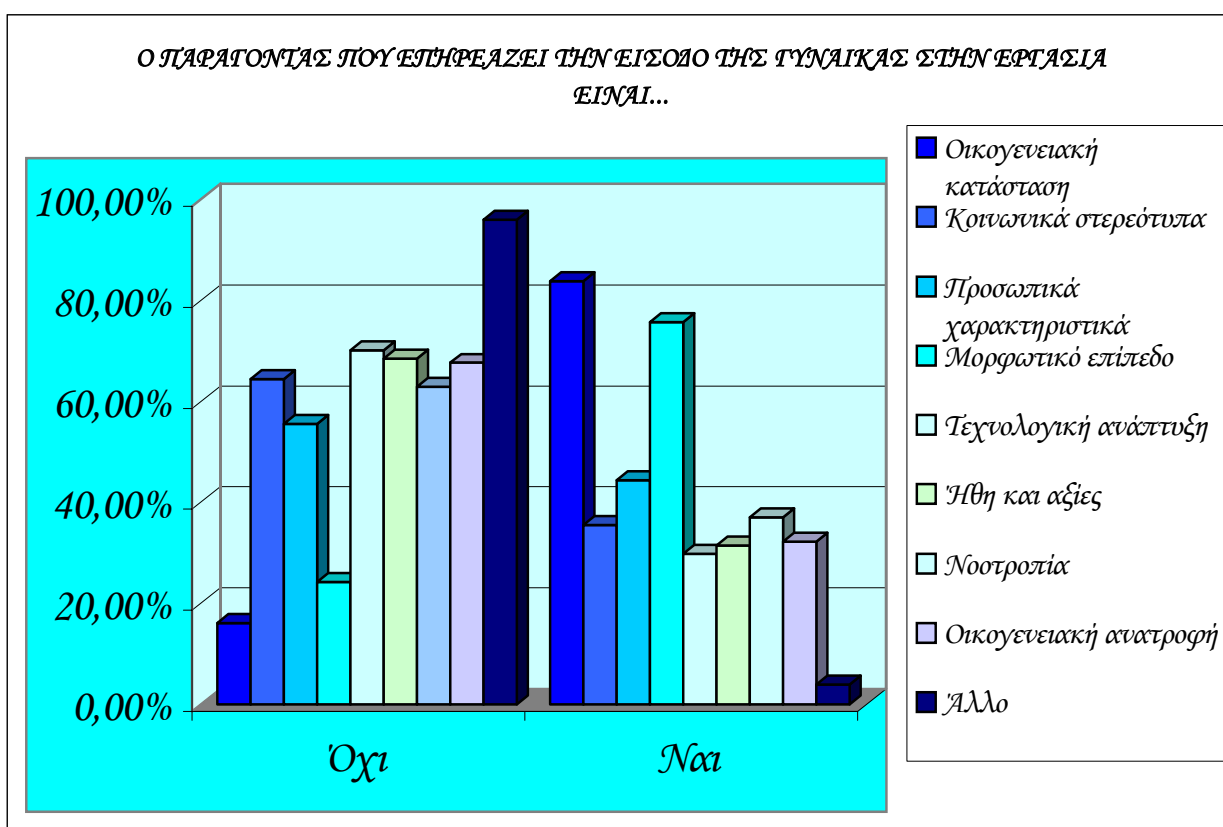
8.6: Παράγοντες που επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την ερώτηση, ποιος είναι ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία, η πλειοψηφία απάντησε ότι είναι η οικογενειακή κατάσταση (83,9%) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.61). Το 35,5% πιστεύει ότι παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα κοινωνικά στερεότυπα και το διπλόσιο σχεδόν ποσοστό των ερωτηθέντων (75,8%) ότι είναι το μορφωτικό επίπεδο. Επιπλέον, οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους (42,7%) απάντησαν ότι το μορφωτικό επίπεδο είναι παράγοντας ο οποίος επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, από τους ερωτηθέντες που έδωσαν την απάντηση ότι το μορφωτικό επίπεδο δεν επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι άνδρες σε ποσοστό 16,9% και μόνο το 7,3% των γυναικών δεν υποστηρίζουν την άποψη αυτή (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.62 & 1.64 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.17). Λιγότερο από το μισό δείγμα των ερωτηθέντων, (44,4%), εξέφρασε ότι παράγοντας είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.63). Το μικρότερο ποσοστό συγκεντρώνεται στο παράγοντα τεχνολογική ανάπτυξη (29,8%). Από τους ερωτηθέντες που έδωσαν αυτή την απάντηση, το μεγαλύτερο ποσοστό συγκεντρώνεται στην κατηγορία των ερωτηθέντων οι οποίοι είναι κυρίως απόφοιτοι λυκείου.

Επιπρόσθετα, οι απόφοιτοι λυκείου είναι και αυτοί που στην πλειοψηφία τους δεν υποστηρίζουν την άποψη αυτή μαζί με τους πτυχιούχους ανώτατων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.65 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.18). Το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό (31,5%) απεικονίζεται στο παράγοντα ήθη και αξίες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.66). Η νοοτροπία είναι ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας

στην εργασία σε ποσοστό 37,1% των απαντήσεων των ερωτηθέντων καθώς και η οικογενειακή ανατροφή σε περίπου αντίστοιχο ποσοστό (32,3%) (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.67 & 1.68). Τέλος η μειοψηφία (4%) απάντησε ότι υπάρχουν και άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην εργασία όπως η ανεργία, η προθυμία, ο καταναλωτισμός, η διάθεση για εργασία και η οικονομική ανεξαρτησία (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.69).

Γράφημα 8.6



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

Στην ερώτηση εάν οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας μόνο το 41,9% απάντησε θετικά και το υπόλοιπο 58,1% απάντησε ότι δεν συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση

εργασίας. Από το 41,9% που ανταποκρίθηκε θετικά στην ερώτηση αυτή το 26,6% η πλειοψηφία δηλαδή είναι γυναίκες και το 34,7% από αυτούς του δείγματος οι οποίοι δεν υποστήριξαν θετικά την ερώτηση είναι άνδρες (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.70 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.19).

Σε ερώτηση που απευθυνόταν μόνο στο γυναικείο δείγμα, τι είναι οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων τους από αυτούς των γυναικών το 12,1% απάντησε ότι οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων τους είναι μεγαλύτεροι, το 1,6% απάντησε ότι είναι μικρότεροι οι μισθοί των ανδρών από αυτούς των γυναικών συναδέλφων και το 35,5% απάντησε ότι είναι ίσοι (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.71, 1.72 & 1.73).

Στην αντίστοιχη ερώτηση που έγινε στο ανδρικό δείγμα οι απαντήσεις διακυμάνθηκαν ως εξής: 0,8% απάντησαν ότι οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων τους είναι μεγαλύτεροι από αυτούς των ανδρών, το 17,7% απάντησε ότι είναι μικρότεροι των γυναικών οι μισθοί από ότι των ανδρών συναδέλφων και το 31,5% απάντησε ότι είναι ίσοι οι μισθοί μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία τους (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.74, 1.75 & 1.76).

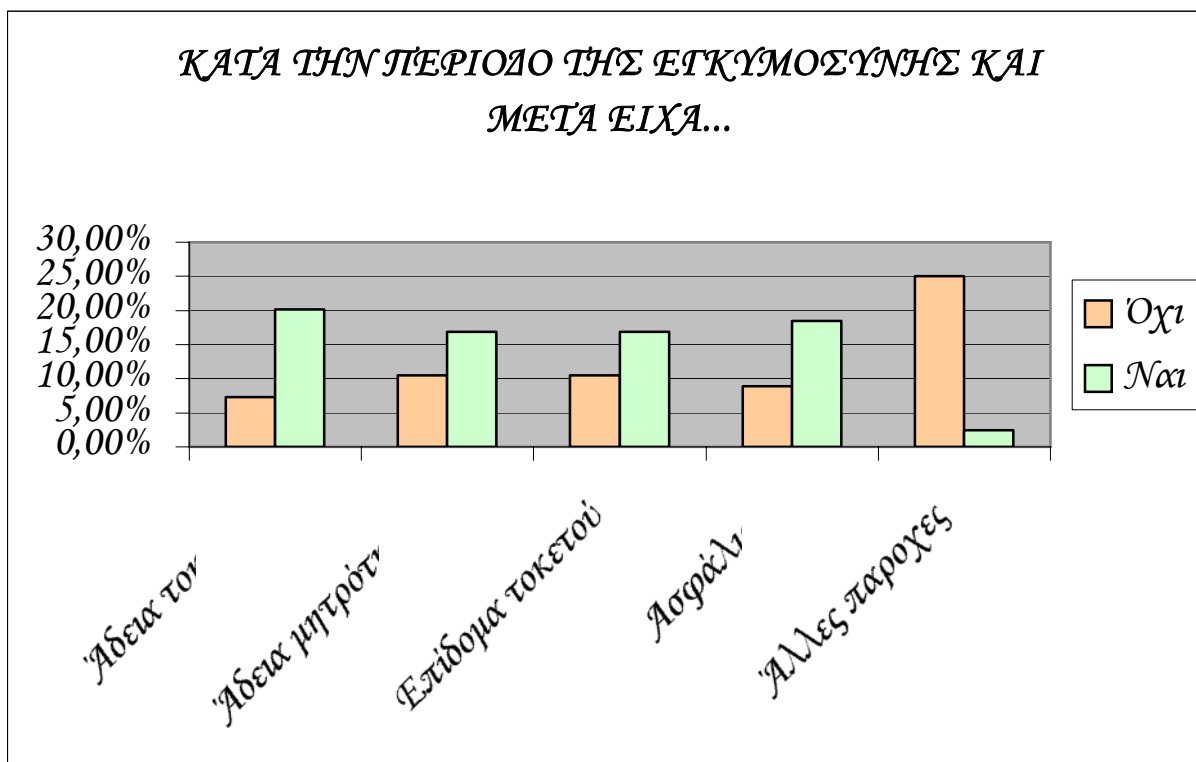
8.7: Παροχές - δικαιώματα γυναίκας κατά την εγκυμοσύνη.

Παράλληλα, σε ερώτηση που δόθηκε στο δείγμα να απαντήσει εάν πιστεύουν ότι η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες η πλειοψηφία απάντησε με ποσοστό 90,3% ότι επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες η γονιμότητα. Από το 9,7% το οποίο απάντησε ότι η γονιμότητα δεν επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες το 6,5% είναι οι ίδιες οι γυναίκες και το υπόλοιπο είναι άνδρες (3,2%) (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.77 & Πίνακα Διπλής Εισόδου 2.26). Το γυναικείο δείγμα κλίθηκε να απαντήσει στην εξής ερώτηση: εάν έχουν αντιμετωπίσει

απόλυση λόγω εγκυμοσύνης και όλο το ποσοστό (50%) απάντησε αρνητικά, δηλαδή ότι δεν έχουν αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.78).

Ειδικότερα, ερωτήθηκαν οι γυναίκες που έχουν κάνει οικογένεια και έχουν αποκτήσει παιδιά εάν είχαν κάποια δικαιώματα και παροχές πριν και μετά την εγκυμοσύνη όπως άδεια τοκετού και απάντησαν ότι το 20,2% από το 27,5% (ποσοστό όπου είναι γυναίκες με παιδιά) είχαν (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.79). Στις ερωτήσεις, εάν είχαν άδεια μητρότητας και επίδομα τοκετού το 16,9% απάντησε θετικά, δηλαδή ότι είχαν τα παραπάνω δικαιώματα και παροχές (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.80 & 1.81). Ένα ποσοστό της τάξης του 18,5% είχε ασφάλιση κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά και μόνο το 2,4% είχε κάποιες άλλες παροχές βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.82 & 1.83).

Γράφημα 8.7



* Η ερώτηση απευθύνεται μόνο στις γυναίκες από το συνολικό δείγμα.

8.8: Διαθέσιμες ώρες ερωτώμενου σε παιδιά και άτομα τρίτης ηλικίας.

Στην ερώτηση πόσο χρόνο διαθέτει την ημέρα το δείγμα όπου είναι γονείς και έχουν παιδιά, για την φροντίδα τους, το μεγαλύτερο ποσοστό απάντησε ότι διαθέτουν 2 ώρες (4,8%) (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.84). Από την άλλη πλευρά υπήρχε και μέρος του δείγματος που έχει παιδιά το οποίο δεν απάντησε. Πιο συγκεκριμένα έχουν παιδιά τα οποία είναι αρκετά μεγάλα σε ηλικία και δεν ζουν με τους γονείς ή δεν έχουν χρόνο για την φροντίδα τους (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.7, 1.8, 1.9 & 1.10). Για την φροντίδα των ανθρώπων της τρίτης ηλικίας απάντησε μόνο 14,5% όπου αφιερώνουν χρόνο την ημέρα. Προϋπόθεση της ερώτησης ήταν εάν υπάρχουν άνθρωποι τρίτης ηλικίας. Όσοι από το δείγμα δεν απάντησαν είτε δεν έχουν ανθρώπους τρίτης ηλικίας για να φροντίσουν κοντά τους, είτε δεν υπάρχουν. Από τους ανθρώπους που απάντησαν ότι αφιερώνουν χρόνο το μεγαλύτερο ποσοστό (4,8%) αφιερώνει 1 ώρα περίπου την ημέρα για την φροντίδα τους και μόνο το 0,8% αφιερώνει 5 ώρες την ημέρα για την φροντίδα ανθρώπων της τρίτης ηλικίας (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.85).

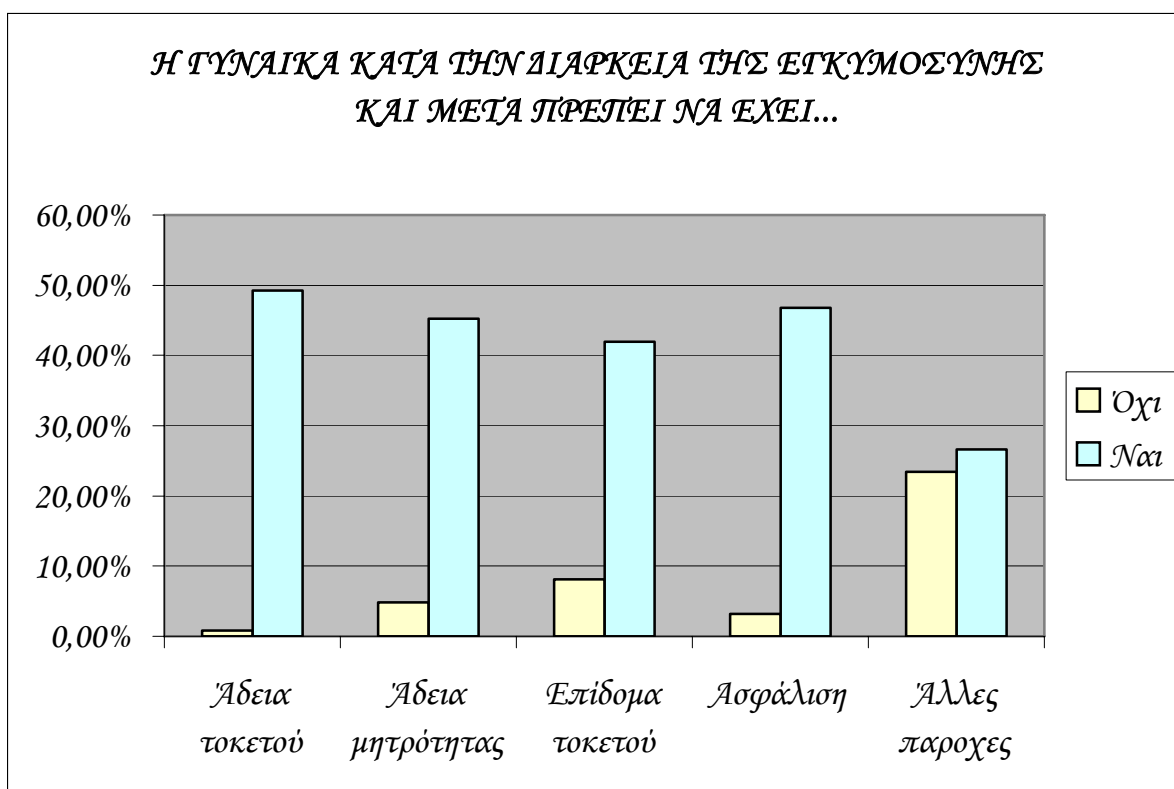
8.9: Δικαιώματα – Παροχές σε άνδρες και γυναίκες.

Σε μία σειρά ερωτήσεων που απευθύνονταν στον ανδρικό πληθυσμό, για το ποια δικαιώματα και παροχές πρέπει να έχουν οι γυναίκες κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά και ποια οι άνδρες στην συντριπτική τους πλειοψηφία (49,2%) επί του συνόλου του δείγματος, απάντησαν ότι οι γυναίκες πρέπει να έχουν άδεια τοκετού σε αντίθεση με το εάν

πρέπει οι άνδρες να έχουν άδεια τοκετού μόνο το 18,5% πιστεύει πως πρέπει να έχει (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.86 & 1.91).

Στις ερωτήσεις που κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτηθέντες για το αν θα πρέπει οι γυναίκες να έχουν κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά άδεια μητρότητας, επίδομα τοκετού και ασφάλιση οι πλειονηφία από τους άνδρες απάντησε πως πρέπει να έχουν τα παραπάνω δικαιώματα σε ποσοστό περίπου 45% επί του συνόλου του δείγματος (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.87, 1.88 & 1.89). Μόνο ένα ποσοστό της τάξης του 26,6% ότι πρέπει να έχουν και άλλες παροχές οι γυναίκες κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.90).

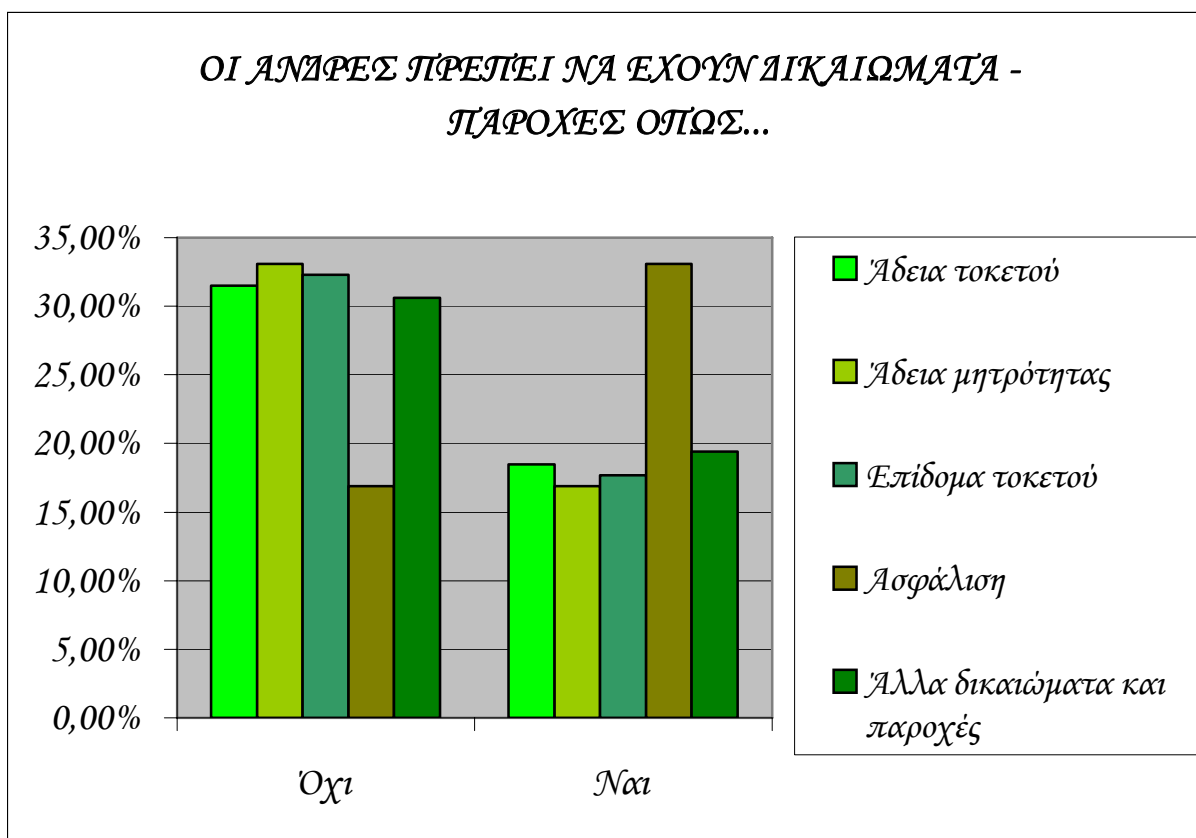
Γράφημα 8.8



* Η ερώτηση απευθύνεται μόνο στους άνδρες τους δείγματος.

Σε αντίθεση με τα υψηλά σχετικά ποσοστά των απαντήσεων για τις γυναίκες που δόθηκαν από τους άνδρες, οι απαντήσεις για τον ανδρικό πληθυσμό δεν κυμαίνεται σε τόσο υψηλά επίπεδα. Οι περισσότερες απαντήσεις τους κυμαίνονται περίπου στο 17% με 19% για τις ερωτήσεις εάν θα πρέπει οι άνδρες να έχουν δικαιώματα και παροχές όπως άδεια μητρότητας, επίδομα τοκετού και άλλες παροχές και μόνο στην ερώτηση για την ασφάλιση απάντησαν σε ποσοστό πάνω από το μισό (33,1%) ότι πρέπει να έχουν (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.92, 1.93, 1.94 & 1.95).

Γράφημα 8.9



* Η ερώτηση απυθύνεται μόνο στους άνδρες τους δείγματος.

8.10: Φύλο και απολύσεις.

Άλλη μία κατηγορία ερωτήσεων που συμπεριλαμβάνεται στην ενότητα των διακρίσεων στην αγορά εργασίας, είναι αυτή που αναφέρεται ποιοι χάνουν πιο συχνά την εργασία τους σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Το δείγμα στο μεγαλύτερο μέρος του (93,5%), απάντησε ότι οι γυναίκες χάνουν την εργασία τους πιο συχνά έναντι του λιγότερο από το μισό (46%), που απάντησε ότι οι άνδρες χάνουν πιο συχνά την εργασία τους σε περιόδους οικονομικής ύφεσης. Από τα παραπάνω ποσοστά καταλαβαίνουμε ότι μερικοί από τους ανθρώπους που απάντησαν είπαν ότι και οι δύο χάνουν την εργασία τους, χωρίς να υπάρχει καμία διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών σε περιόδους οικονομικής ύφεσης (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.96 & 1.97). Στην παρεμφερή ερώτηση που ζητήθηκε από το δείγμα να απαντήσει τα ποσοστά διαμορφώνονται και εδώ όπως και τα παραπάνω. Δηλαδή όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, θα απολύσει σε ποσοστό 97,3% πρώτα τις γυναίκες και σε 58,1% τους άνδρες, με βάση τον πληθυσμό που ερωτήθηκε. Όμως τα ποσοστά στην ερώτηση για το ποιους θα απολύσει μία επιχείρηση πρώτα είναι λίγο πιο αυξημένα σε σχέση με αυτά της παραπάνω ερώτησης (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.98 & 1.99).

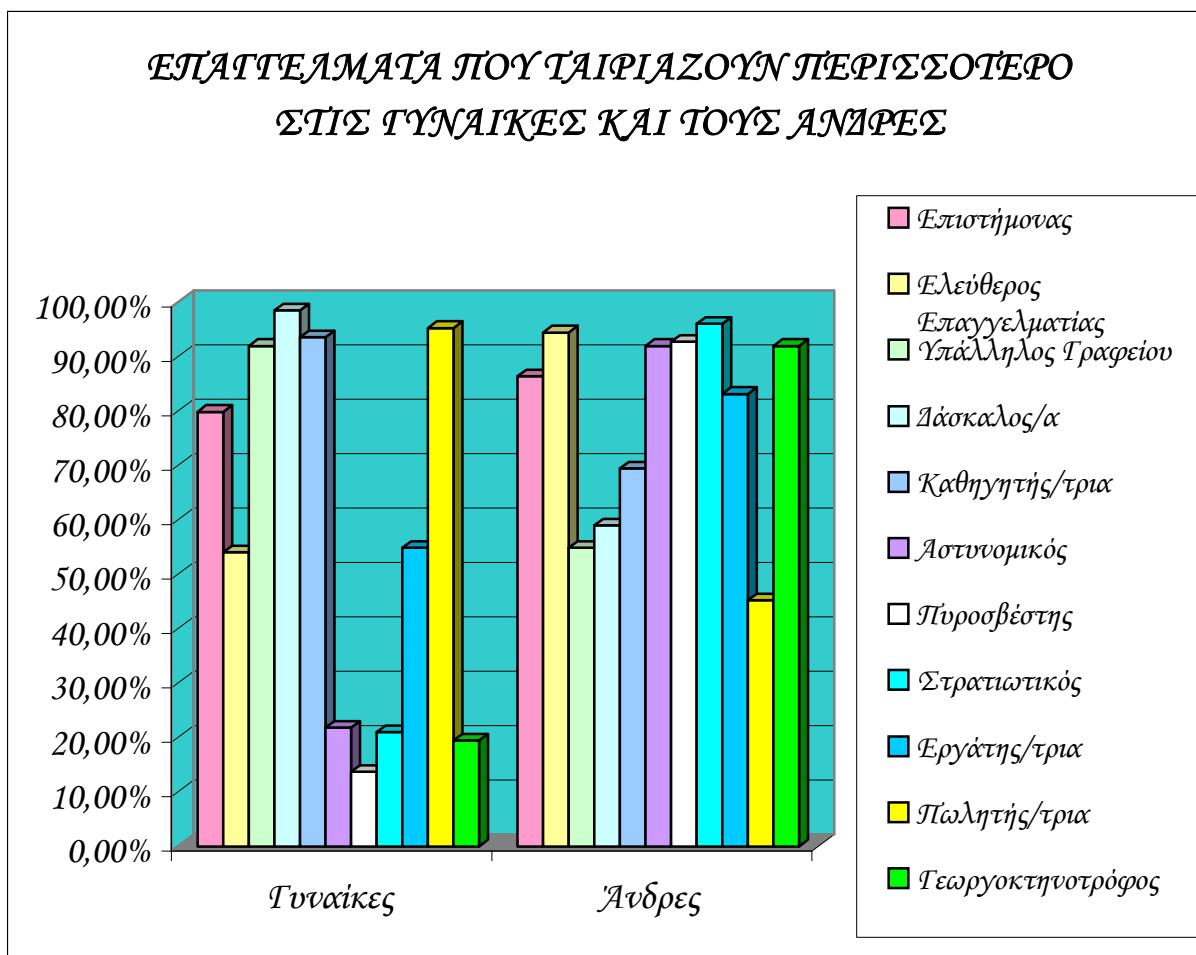
8.11: Επαγγέλματα που ταιριάζουν σε άνδρες και γυναίκες.

Επιπλέον, το δείγμα ερωτήθηκε ποια επαγγέλματα ταιριάζουν περισσότερο στις γυναίκες και ποια στους άνδρες. Τα αποτελέσματα διαμορφώνονται ως εξής: σε ποσοστό πάνω από το 90% των ερωτηθέντων απάντησαν ότι τα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στις γυναίκες είναι υπάλληλοι γραφείου, δασκάλες, καθηγήτριες και πωλήτριες (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.102, 1.103, 1.104 & 1.109). Αντίθετα, σε ποσοστό μικρότερο του 25% πιστεύει ότι επαγγέλματα που ταιριάζουν στις γυναίκες είναι αστυνομικοί, πυροσβέστες, στρατιωτικοί και γεωργοκτηνοτρόφοι, δηλαδή επαγγέλματα που θεωρούνται περισσότερο ανδρικά (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.105, 1.106, 1.107 & 1.110). Ικανοποιητικά ποσοστά συγκεντρώνουν τα επαγγέλματα όπως, ελεύθεροι επαγγελματίες και εργάτριες της τάξης του 54% περίπου, και το δείγμα πιστεύει σε ποσοστό 79,8%, ότι επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι αυτό της επιστήμονα (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.100, 1.101 & 1.108).

Αντίθετα με τα ποσοστά που αφορούσαν ποια επαγγέλματα ταιριάζουν περισσότερο στις γυναίκες, τα ποσοστά για τους άνδρες διαμορφώνονται ως εξής: πάνω από το 90% των ερωτηθέντων, πιστεύουν ότι τα επαγγέλματα που ταιριάζουν περισσότερο στους άνδρες είναι αυτά του ελεύθερου επαγγελματία, του αστυνομικού, του πυροσβέστη, του στρατιωτικού και του γεωργοκτηνοτρόφου. Στις γυναίκες τα συγκεκριμένα επαγγέλματα έχουν σχετικά χαμηλά ποσοστά (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.112, 1.116, 1.117, 1.118 & 1.121). Τα επαγγέλματα που κυμαίνονται σε ποσοστό περίπου 50% είναι αυτά του υπάλληλου γραφείου, του δάσκαλου, του καθηγητή, και του πωλητή (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.113, 1.114, 1.115 & 1.120). Περίπου στο 80% των ερωτηθέντων θεωρούν ότι τα επαγγέλματα που ταιριάζουν

περισσότερο στους άνδρες είναι αυτά του επιστήμονα και του εργάτη (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.111 & 1.119).

Γράφημα 8.10



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

8.12: Περιοχές που εργάζονται περισσότερο άνδρες - γυναίκες.

Με βάση τα στατιστικά δεδομένα που προέκυψαν από την έρευνα οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες (76,6%) απάντησαν ότι οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές και ότι το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών εργάζονται στις αγροτικές περιοχές (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.122 & 1.127). Στις αγροτικές περιοχές οι ερωτηθέντες

πιστεύουν ότι εργάζονται περισσότερο οι γυναίκες σε ποσοστό 35,5% και ότι οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αστικές σε ποσοστό 69,4% (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.124 & 1.125). Για τις ημιαστικές περιοχές, οι απαντήσεις των ερωτηθέντων έχουν διαφορά για το ποιος εργάζεται περισσότερο. Μόλις το 28,2% των ερωτηθέντων απάντησε πως οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές και το 60,5% ότι εργάζονται περισσότερο οι άνδρες (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.123 & 1.126).

Γράφημα 8.11



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

8.13: Ανεργία, συνθήκες υγιεινής και ασφάλεια.

Σύμφωνα, με την ερώτηση για το ποιον πληθυσμό μαστίζει περισσότερο η ανεργία, το συντριπτικό ποσοστό των ερωτηθέντων (99,2%) απάντησε ότι μαστίζεται περισσότερο ο γυναικείος πληθυσμός. Το υπόλοιπο 0,8% που απάντησε ότι η ανεργία δεν μαστίζει τις γυναίκες είναι άνδρες. Ένα ποσοστό της τάξης του 69,4% απάντησε ότι ο ανδρικός

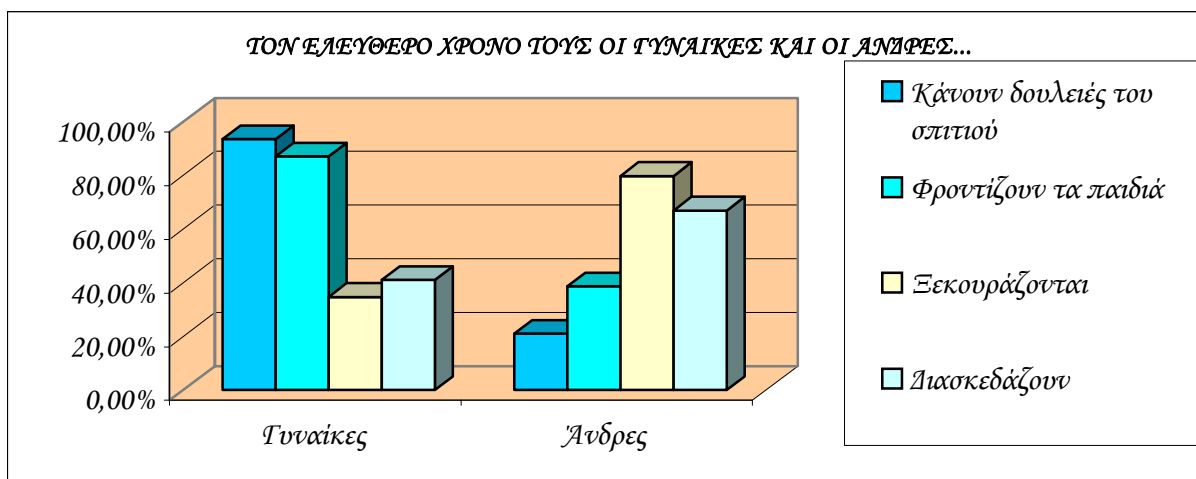
πληθυσμός μαστίζεται περισσότερο από την ανεργία. Η απάντηση στην πλειοψηφία υποστηρίζεται από τους άνδρες, ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες σε ποσοστό 16,1% δεν υποστηρίζουν την άποψη αυτή (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.128 & 1.129 & Πίνακες Διπλής Εισόδου 2.27 & 2.28).

Από το συνολικό ποσοστό των ερωτηθέντων, το 66,1% απάντησε ότι στην εργασία τους τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής, ενώ το υπόλοιπο 33,9% απάντησε ότι οι συνθήκες στην εργασία τους είναι ανθυγιεινές. Από τους ερωτηθέντες οι οποίοι απάντησαν ότι δεν τηρούνται οι συνθήκες υγιεινής στην εργασία τους είναι στην πλειοψηφία τους ελεύθεροι επαγγελματίες και ιδιωτικοί υπάλληλοι. Ομοίως, για την ερώτηση που κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτηθέντες, εάν υπάρχει ασφάλεια στο χώρο τον οποίο εργάζονται, ένα ικανοποιητικό ποσοστό της τάξης του 70,2% απάντησε ότι στο χώρο όπου εργάζονται τηρούνται όλοι οι κανόνες ασφαλείας. Και στην ερώτηση αυτή οι ερωτηθέντες που δεν ανταποκρίθηκαν θετικά στην πλειοψηφία τους είναι ελεύθεροι επαγγελματίες και ιδιωτικοί υπάλληλοι. Στη συγκεκριμένη ερώτηση και οι εργαζόμενοι στα σώματα ασφαλείας απάντησαν ότι δεν υπάρχει ασφάλεια στο χώρο τον οποίο εργάζονται. Μπορούμε να διαπιστώσουμε, ότι στα επαγγέλματα όπου έχουν κάποιο βαθμό επικινδυνότητας δεν τηρούνται συνήθως οι συνθήκες υγιεινής και δεν υπάρχει ιδιαίτερη ασφάλεια (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.130 & 1.131 & Πίνακες Διπλής Εισόδου 2.29 & 2.30).

8.14: Ελεύθερος χρόνος γυναικών και ανδρών.

Σε μία σειρά ερωτήσεων που αφορούν στο τι κάνουν οι γυναίκες τον ελεύθερο χρόνο τους και τι οι άνδρες αντίστοιχα, οι απαντήσεις διαμορφώθηκαν ως εξής: η πλειοψηφία του δείγματος (93,5%) πιστεύει πως οι γυναίκες κάνουν δουλειές του σπιτιού, ενώ η μειοψηφία (21%) πιστεύει το ίδιο για τους άνδρες. Χαμηλότερο είναι το ποσοστό αλλά πάλι αρκετά υψηλό, αυτών που πιστεύουν ότι οι γυναίκες τον ελεύθερο χρόνο τους φροντίζουν τα παιδιά (87,1%). Αντίθετα, υψηλότερο είναι το ποσοστό αλλά πάλι χαμηλό σε σχέση με το προηγούμενο, αυτών που πιστεύουν ότι οι άνδρες φροντίζουν τα παιδιά τον ελεύθερο χρόνο τους (38,7%). Οι ερωτηθέντες ανταποκρίθηκαν θετικά σε ποσοστό μικρότερο του 50% ότι οι γυναίκες τον ελεύθερο χρόνο τους ξεκουράζονται και διασκεδάζουν. Ενώ μεγαλύτερο του 50% είναι το ποσοστό των ερωτηθέντων που απάντησαν ότι οι άνδρες τον ελεύθερο χρόνο τους ξεκουράζονται και διασκεδάζουν. Από την ανάλυση καταλαβαίνουμε ότι οι απαντήσεις είναι αντίθετες για τις γυναίκες και τους άνδρες (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.132, 1.133, 1.134, 1.135, 1.136, 1.137, 1.138 & 1.139).

Γράφημα 8.12



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

8.15: Νομοθεσία και ερωτώμενοι.

Οι γυναίκες πιστεύουν σε ποσοστό 31,5% ότι η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική τους ζωή, ενώ το ποσοστό των ανδρών που πιστεύει ότι η νομοθεσία της χώρας καλύπτει την επαγγελματική τους ζωή είναι μικρότερο (28,2%) σε σχέση με αυτό των γυναικών. Το υπόλοιπο ποσοστό των ερωτηθέντων (λιγότερο από 50%), απάντησε ότι η νομοθεσία δεν τους καλύπτει επαγγελματικά (βλ. Πίνακες Συχνοτήτων 1.140 & 1.141).

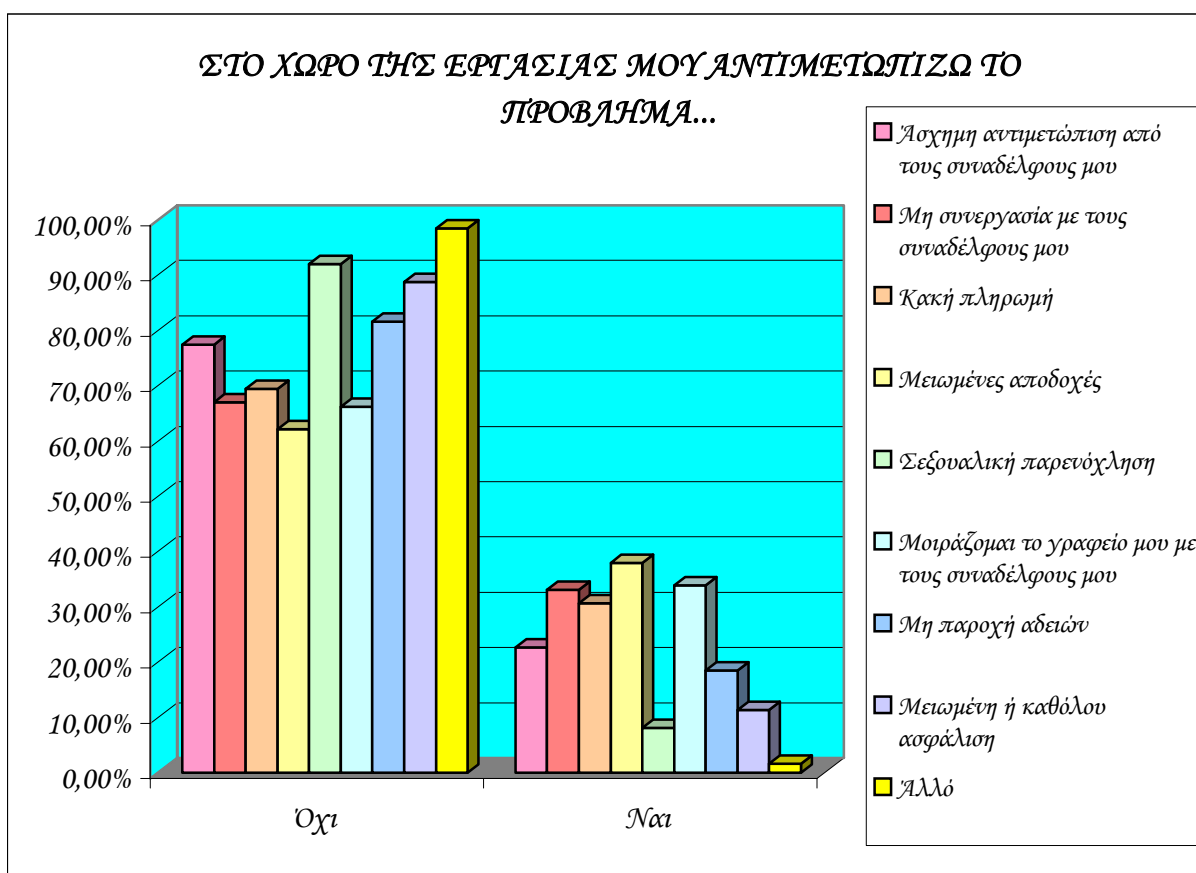
8.16: Προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι ερωτώμενοι στο χώρο εργασίας τους.

Από την στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν αντιμετωπίζουν κάποια ιδιαίτερα προβλήματα στο χώρο τον οποίο εργάζονται. Σχετικά μικρό είναι το ποσοστό του πληθυσμού των ερωτηθέντων (22,6%) που αντιμετωπίζει το πρόβλημα της άσχημης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους του (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.142). Το 33,1%, αντιμετωπίζει το πρόβλημα της μη συνεργασίας με τους συναδέλφους του (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.143).

Επιπρόσθετα, διαπιστώνεται ότι η κακή πληρωμή είναι πρόβλημα που αντιμετωπίζει στο χώρο εργασίας του το 30,6% των ερωτηθέντων του πληθυσμού του δείγματος (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.144). Το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων (37,9%), αντιμετωπίζει το πρόβλημα των μειωμένων αποδοχών από τους εργοδότες τους (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.145). Αντίθετα, το μικρότερο ποσοστό της τάξης του 8,1% των ερωτηθέντων, δέχεται σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο όπου και εργάζεται (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.146).

Επίσης, το 33,9% των ανθρώπων συμμετείχαν στην έρευνα απάντησαν ότι μοιράζονται το γραφείο τους με άλλους συναδέλφους τους (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.147). Το πρόβλημα της μη παροχής αδειών αντιμετωπίζει το 18,5% του συνολικού πληθυσμού που ερωτήθηκε (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.148). Επίσης παρατηρείται ότι οι ερωτηθέντες σε ποσοστό 11,3% επί του συνόλου αντιμετωπίζουν το πρόβλημα της μειωμένης ή καθόλου ασφάλισης (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.149). Τέλος, ένα ποσοστό της τάξης του 1,6% θεωρεί πρόβλημα στο χώρο εργασίας του τα πολλά χρόνια εργασίας μέχρι το διάστημα για την συνταξιοδότηση (βλ. Πίνακα Συχνοτήτων 1.150).

Γράφημα 8.13



* Η ερώτηση είναι πολλαπλής επιλογής και οι ερωτηθέντες απαντούσαν περισσότερες από μία επιλογές.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 9^ο

ΕΚΤΙΜΗΣΕΙΣ ΓΡΑΜΜΙΚΗΣ ΠΑΛΙΝΔΡΟΜΗΣΗΣ.

9.1: Θεωρητικό μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης.

Το κεφάλαιο αυτό, έχει σκοπό να κάνει γνωστή τη σχέση μεταξύ κάποιων μεταβλητών, με απώτερο αποτέλεσμα την διαπίστωση, για το πως μεταβάλλονται οι τιμές μιας μεταβλητής, η οποία ονομάζεται εξαρτημένη. Για να εξακριβώσουμε ποια είναι η εξαρτημένη μεταβλητή, πρέπει πρωταρχικά να γνωρίζουμε τις τιμές των άλλων μεταβλητών που ονομάζονται ανεξάρτητες. Επιπλέον εξετάζουμε, με πια ένταση διαμορφώνονται οι τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής, που σχετίζονται με τις μεταβολές των τιμών των ανεξάρτητων μεταβλητών. Η σχέση που συνδέει την εξαρτημένη μεταβλητή με δύο ή και περισσότερες μεταβλητές ονομάζεται γραμμική παλινδρόμηση. Η εξίσωση της γραμμικής παλινδρόμησης έχει την εξής μορφή:

$$Y = \alpha_0 + \alpha_1 x_1 + \alpha_2 x_2 + \alpha_3 x_3 + \alpha_4 x_4 + \alpha_n x_{(n+1)}$$

Η παράμετρος α είναι η σταθερά. Η α_w ($w = 1, 2, 3, 4, \dots, n$) είναι οι συντελεστές παλινδρόμησης, από τους οποίους ο καθένας εκφράζει το πόσο μεταβάλλεται η εξαρτημένη μεταβλητή, όταν μεταβάλλεται η ανεξάρτητη μεταβλητή κατά μία μονάδα. Οι συντελεστές παλινδρόμησης $\alpha_0, \alpha_1, \alpha_2, \alpha_3, \alpha_4, \dots, \alpha_n$, στην πράξη είναι άγνωστοι και γίνεται προσπάθεια με την βοήθεια του δείγματος να εκτιμηθούν, ενώ ως εκτιμήσεις των συντελεστών παλινδρόμησης, λαμβάνονται οι σταθερές της γραμμικής εξίσωσης. Όμως, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και το τυπικό σφάλμα, στην διαμόρφωση των τιμών των μεταβλητών

(standard error). Η τιμή significant είναι το κριτήριο για τον προσδιορισμό της στατιστικής σημαντικότητας των μεταβλητών. Η τιμή αυτή, δείχνει την στατιστική σημαντικότητα σε ποσοστό 1%, 5% και 10% αντίστοιχα. Όταν είναι κάτω από 0,10 η τιμή τότε η μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 10%. Όταν η τιμή είναι κάτω από 0,05%, τότε η μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 5%. Τέλος, όταν η τιμή είναι κάτω από 0,01%, τότε η μεταβλητή είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 1%.

9.2: Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την θεωρητική προσέγγιση που έχει χρησιμοποιηθεί για την δημιουργία των ερωτηματολογίων και την εμπειρική ανάλυση αυτών που έχουν πραγματοποιηθεί έως τώρα, έγινε η εκτίμηση παλινδρόμησης για την εξαρτημένη μεταβλητή *Equalsex*.

Η εξαρτημένη μεταβλητή *Equalsex* σημαίνει ότι στην αγορά εργασίας ισχύει η ισότητα των δύο φύλων. Η συγκεκριμένη μεταβλητή παίρνει τις τιμές 1 και 0. Όταν παίρνει την τιμή 1 σημαίνει ότι όντως ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας και όταν παίρνει την τιμή 0 σημαίνει ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά της εργασίας.

Οι ανεξάρτητες μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν είναι οι εξής: *Sex*, *Age*, *Members*, *Anipandr*, *Eti22501*, *Dimosios* και *Lykeio*. Η κάθε μία μεταβλητή ξεχωριστά σημαίνει:

- ◇ *Sex*: Είναι το φύλο του ερωτώμενου και παίρνει τιμές 1 και 0. Όταν παίρνει την τιμή 1 η ψευδομεταβλητή, σημαίνει ότι είναι άνδρας ο ερωτώμενος που έχει απαντήσει το ερωτηματολόγιο και ότι παίρνει την τιμή 0 ότι είναι γυναίκα.
- ◇ *Age*: Η συγκεκριμένη μεταβλητή είναι ποσοτική και αναφέρεται στην ηλικία του ερωτώμενου.
- ◇ *Members*: Αυτή η ανεξάρτητη μεταβλητή δηλώνει από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένεια του ερωτώμενου και είναι μία ποσοτική μεταβλητή.

-
- ◇ Anipandr: Είναι ψευδομεταβλητή και αναφέρεται στην οικογενειακή του ερωτώμενου. Συγκεκριμένα ότι είναι ανύπανδρος. Παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου η τιμή 1 συμβολίζει ότι είναι ανύπανδρος/η ο ερωτώμενος και 0 ότι δεν είναι ανύπανδρος.
 - ◇ Eti22501: Η συγκεκριμένη μεταβλητή δηλώνει το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα του ερωτώμενου ότι είναι από 22.501€ έως και 30.000€. Είναι ψευδομεταβλητή και παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου 1 ότι αυτό είναι το εισόδημα του και 0 ότι το εισόδημά του δεν είναι από 22.501€ έως 30.000€.
 - ◇ Dimosios: Είναι η ψευδομεταβλητή η οποία δηλώνει ποια είναι η κατηγορία στην οποία κατατάσσεται το επάγγελμα του ερωτώμενου, δηλαδή ότι είναι δημόσιος υπάλληλος. Παίρνει τιμές 1 και 0, όπου 1 είναι δημόσιος υπάλληλος και 0 δεν είναι.
 - ◇ Lykeio: Τέλος, η συγκεκριμένη μεταβλητή δηλώνει ότι το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου είναι απόφοιτος λυκείου. Αυτή η ψευδομεταβλητή παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου 1 είναι η τιμή για τον απόφοιτο λυκείου και 0 ότι δεν είναι απόφοιτος λυκείου αλλά απόφοιτος από κάτι άλλο.

Πίνακας 9.1: Εκτίμηση παλινδρόμησης για την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.

<i>METABAHTES</i>	<i>APXIKO</i>	<i>TEΛΙΚO</i>
<i>Sex</i>	0,516 (0,412)	–
<i>Age</i>	0,075*** (0,029)	0,079*** (0,028)
<i>Members</i>	0,131 (0,164)	–
<i>Anipandr</i>	1,909*** (0,762)	1,754*** (0,721)
<i>Eti22501</i>	0,278 (0,502)	–
<i>Dimosios</i>	1,047** (0,436)	0,981** (0,421)
<i>Lykeio</i>	0,833* (0,465)	0,793* (0,455)
<i>-2 Log likelihood</i>	145,747	148,316
<i>Cox & Snell R Square</i>	0,141	0,123
<i>Nagelkerke R Square</i>	0,192	0,167

*, **, *** στατιστικά σημαντική μεταβλητή σε ποσοστό 10%, 5% και 1% αντίστοιχα.

Οι αρχικοί αριθμοί συμβολίζουν το Beta και οι αριθμοί στις παρενθέσεις το S.E. (standard error of estimation).

Βάση του μοντέλου της γραμμικής παλινδρόμησης και τις εκτίμησης αυτής, καταλήξαμε ότι η μεταβλητή Sex, δηλαδή το φύλο του ερωτώμενου, δεν είναι στατιστικά σημαντική. Δηλαδή δεν εξαρτάται η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας από το

φύλο του ερωτώμενου (άνδρας, γυναίκα). Αντίθετα, η μεταβλητή ηλικία (Age), είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 0,5%. Δηλαδή ανάλογα με την ηλικία που είναι οι ερωτώμενοι, πιστεύουν ότι ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά της εργασίας. Η μεταβλητή Members, από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένεια του κάθε ερωτώμενου, δεν είναι στατιστικά σημαντική, άρα δεν επηρεάζει την εξαρτημένη μεταβλητή Equalsex, δηλαδή εάν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων πάνω στην αγορά της εργασίας.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η μεταβλητή anipandr, είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 1%. Όσοι από τους ερωτηθέντες είναι ανύπανδροι (οικογενειακή κατάσταση), πιστεύουν ότι στην αγορά εργασίας ισχύει η ισότητα των δύο φύλων. Όμως, το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα από 22.501€ έως και 30.000€ δεν επηρεάζει την ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Δηλαδή, η μεταβλητή Eti22501, δεν είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή για την εξαρτημένη μεταβλητή Equalsex.

Αντίθετα με την παραπάνω μεταβλητή, η μεταβλητή Dimosios, είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 2%. Όσοι από τους ερωτηθέντες είναι δημόσιοι υπάλληλοι πιστεύουν ότι ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά της εργασίας. Το ίδιο ισχύει και με την μεταβλητή Lykeio. Είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 8,1%. Η μεταβλητή αυτή δηλώνει ότι όσοι είναι απόφοιτοι λυκείου (μορφωτικού επίπεδο), πιστεύουν ότι ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά της εργασίας.

9.3: Ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης για τις διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.

Εκτός από την παλινδρόμηση για την μεταβλητή *Equalsex*, εξετάσαμε και την παρόμοια εξαρτημένη μεταβλητή *Diakrissi*. Δηλαδή εάν οι ερωτηθέντες του δείγματος πιστεύουν ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Η μεταβλητή *Diakrissi*, είναι ψευδομεταβλητή η οποία παίρνει τις τιμές 1 και 0. Όταν παίρνει την τιμή 1 είναι ότι οι ερωτηθέντες που απάντησαν πιστεύουν ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η τιμή 0 ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Για την εκτίμηση της γραμμικής παλινδρόμησης αυτής της εξαρτημένης ψευδομεταβλητής, οι ανεξάρτητες μεταβλητές όπου χρησιμοποιήθηκαν είναι πανομοιότυπες με αυτές της προηγούμενης γραμμικής παλινδρόμησης. Δηλαδή οι εξής: *Sex*, *Age*, *Members*, *Anipandr*, *Eti22501*, *Dimosios* και *Lykeio*. Η κάθε μία από αυτές τις μεταβλητές ξεχωριστά δηλώνει:

-
- ◇ Sex: Είναι ψευδομεταβλητή όπου δηλώνει το φύλο του ερωτώμενου και παίρνει τις τιμές 1 και 0. Όταν παίρνει την τιμή 1 σημαίνει ότι είναι άνδρας ο ερωτώμενος που έχει απαντήσει το ερωτηματολόγιο και ότι παίρνει την τιμή 0 είναι γυναίκα.
 - ◇ Age: Η συγκεκριμένη μεταβλητή είναι ποσοτική και αναφέρεται στην ηλικία του κάθε ερωτώμενου.
 - ◇ Members: Αυτή η ανεξάρτητη μεταβλητή δηλώνει από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένεια του ερωτώμενου και είναι ποσοτική μεταβλητή.
 - ◇ Anipandr: Είναι ψευδομεταβλητή και αναφέρεται στην οικογενειακή του ερωτώμενου. Συγκεκριμένα ότι είναι ανύπανδρος. Παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου 1 σημαίνει ότι είναι ανύπανδρος και 0 ότι δεν είναι ανύπανδρος.
 - ◇ Eti22501: Η συγκεκριμένη μεταβλητή δηλώνει το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα του ερωτώμενου ότι είναι από 22.501€ έως και 30.000€. Είναι ψευδομεταβλητή και παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου 1 ότι αυτό είναι το εισόδημα του και 0 ότι το εισόδημά του δεν είναι από 22.501€ έως 30.000€.
 - ◇ Dimosios: Είναι η κατηγορία στην οποία κατατάσσεται το επάγγελμα του ερωτώμενου, δηλαδή ότι είναι δημόσιος υπάλληλος. Η ψευδομεταβλητή αυτή παίρνει τιμές 1 και 0, όπου 1 είναι δημόσιος υπάλληλος και 0 δεν είναι.

◇ Lykeio: Τέλος, η συγκεκριμένη ψευδομεταβλητή δηλώνει ότι το μορφωτικό επίπεδο του ερωτώμενου είναι απόφοιτος λυκείου. Παίρνει τις τιμές 1 και 0, όπου 1 είναι απόφοιτος λύκειο και 0 ότι δεν είναι απόφοιτος λυκείου.

Μετά την παρουσίαση των μεταβλητών της συγκεκριμένης παλινδρόμησης έχουμε την εκτίμηση αυτή όπου τα αποτελέσματα της φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 9.2: Εκτίμηση παλινδρόμησης για τις διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.

<i>ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ</i>	<i>ΑΡΧΙΚΟ</i>	<i>ΤΕΛΙΚΟ</i>
<i>Sex</i>	-0,752 (0,514)	—
<i>Age</i>	-0,064* (0,036)	-0,070** (0,035)
<i>Members</i>	-0,345* (0,211)	0,334* (0,205)
<i>Anipandr</i>	-1,615* (0,975)	-1,581* (0,954)
<i>Eti22501</i>	-0,523 (0,573)	—
<i>Dimosios</i>	-1,075**	-1,084**

	(0,536)	(0,535)
<i>Lykeio</i>	0,910*	0,905*
	(0,556)	(0,550)
<i>-2 Log likelihood</i>	106,120	109,318
<i>Cox & Snell R Square</i>	0,119	0,096
<i>Nagelkerke R Square</i>	0,190	0,154

*, **, *** στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 10%, 5% & 1% αντίστοιχα.

Οι αρχικοί αριθμοί συμβολίζουν το Beta και οι αριθμοί στις παρενθέσεις το S.E. (standard error of estimation).

Από την εκτίμηση της γραμμικής παλινδρόμησης για την μεταβλητή *Diakrissi*, παρατηρούμε ότι το φύλο του ερωτώμενου δεν είναι στατιστικά σημαντική μεταβλητή και δεν επηρεάζει εάν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Αντίθετα, η ηλικία είναι μεταβλητή στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 4,4%. Δηλαδή, ανάλογα την ηλικία των ερωτώμενων που απάντησαν στην έρευνα πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας.

Η στατιστική μεταβλητή *members*, που δηλώνει από πόσα άτομα αποτελείται η οικογένεια του ερωτώμενου, είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 10%. Δηλαδή, ανεξάρτητα το πόσα μέλη είναι κάθε οικογένεια, πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Επιπλέον, η μεταβλητή *Anipandr*, είναι στατιστικά σημαντική σε ποσοστό 9,7%. Δηλαδή οι ανύπανδροι πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών. Δεν ισχύει το ίδιο στην περίπτωση όπου το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα είναι από 22.501€

μέχρι και 30.000€. Η μεταβλητή Eti22501, δεν είναι στατιστικά σημαντική και δεν επηρεάζει την μεταβλητή Diakrisi.

Από την άλλη πλευρά οι δημόσιοι υπάλληλοι πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Είναι δηλαδή, στατιστικά σημαντική μεταβλητή (Dimosios) σε ποσοστό 4,1%. Τέλος μπορούμε να πούμε ότι όσοι είναι απόφοιτοι λυκείου (μορφωτικό επίπεδο), πιστεύουν ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Είναι στατιστικά σημαντική η μεταβλητή Lykeio, σε ποσοστό της τάξης του 10%.

Ένα γενικό συμπέρασμα για τις δύο εκτιμήσεις γραμμικής παλινδρόμησης είναι ότι τα αποτελέσματα τους δεν συμβαδίζουν με το θεωρητικό υπόβαθρο της έρευνας σε κάποιο βαθμό. Δηλαδή, ενώ στην θεωρία μας αποδείξαμε ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, στις παλινδρομήσεις δείξαμε ακριβώς το αντίθετο αποτέλεσμα. Ίσως γιατί από το δείγμα μας, χρησιμοποιήσαμε ψευδομεταβλητές οι οποίες αντιπροσωπεύουν συγκεκριμένο πληθυσμό του δείγματός μας, οι οποίοι υποστηρίζουν την άποψη που αποδείξαμε παραπάνω στις παλινδρομήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 10ο

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η παρούσα έρευνα προέκυψε από το ενδιαφέρον να μελετηθούν οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας, και ιδιαίτερα η περίπτωση της εργαζόμενης γυναίκας στην χώρα μας. Σκοπός της συγκεκριμένης πτυχιακής μελέτης ήταν να εντοπισθούν οι διακρίσεις και να γίνουν κατανοητές κυρίως οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των ανδρών και των γυναικών, τους λόγους τους οποίους εργάζεται κάποιος, την συμπεριφορά των εργαζομένων πάνω στην εργασία τους, ποια πλεονεκτήματα συγκεντρώνουν οι εργαζόμενοι (κυρίως οι γυναίκες) για μία θέση στην αγορά της εργασίας, τις συνθήκες που επικρατούν στο χώρο όπου εργάζονται, τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι στην εργασία τους, την ανεργία των δύο φύλων και τις κοινωνικές διαφορές που αναπτύσσονται στην εργασία.

Έτσι, με βάση το θεωρητικό υπόβαθρο που μελετήθηκε, διαμορφώθηκε ένα ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε στα πλαίσια του νομού της Αττικής. Στην έρευνα αυτή συμμετείχαν συνολικά 124 άτομα, εκ των οποίων οι 62 ήταν άνδρας και ισάριθμες γυναίκες, όλοι εργαζόμενοι, σε όλους τους παραγωγικούς τομείς εργασίας. Στην συνέχεια κωδικοποιήθηκαν οι μεταβλητές των ερωτηματολογίων, ώστε να μπορέσει να γίνει εφικτή η στατιστική ανάλυση των δεδομένων και η εκτίμηση των γραμμικών παλινδρομήσεων. Αφού πραγματοποιήθηκαν οι παραπάνω διαδικασίες καταλήξαμε στα συμπεράσματα της έρευνας που είναι ιδιαίτερα ενδιαφέροντα.

Συμπερασματικά λοιπόν, από το δείγμα που εξετάστηκε, είδαμε ότι το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων είναι σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Δηλαδή, βλέπουμε ότι όσο ο χρόνος περνάει, όλο και περισσότερο οι άνθρωποι μορφώνονται, γιατί η μόρφωση αποτελεί σημαντικό πλεονέκτημα για να καταλάβει κάποιος υποψήφιος μία θέση εργασίας.

Από την στατιστική ανάλυση προέκυψε ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερα δικαιώματα στο χώρο της ασφάλισης και της προαγωγής, αφού αν και σε μικρό ποσοστό οι γυναίκες είναι ανασφάλιστες και επιπλέον είναι αυτές οι οποίες δεν παίρνουν εύκολα προαγωγή.

Επιπλέον, από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, συμπεραίνουμε ότι οι γυναίκες εργαζόμενες έχουν μικρότερο μηνιαίο προσωπικό μισθό από ότι οι άνδρες εργαζόμενοι. Στις κατηγορίες των υψηλόμισθων, οι άνδρες έχουν την πλειοψηφία και στις κατηγορίες των χαμηλόμισθων οι γυναίκες.

Στην σημερινή εποχή οι μισοί και πλέον εργαζόμενοι δεν είναι ικανοποιημένοι από τον μισθό που παίρνουν από την εργασία τους και επιπλέον δεν επαρκεί το εισόδημά τους για την κάλυψη όλων των αναγκών τους.

Εν αντιθέσει με τα προηγούμενα, οι άνδρες εργάζονται περισσότερο συγκριτικά με τις γυναίκες. Οι γυναίκες εργάζονται κατά μέσο όρο 6 με 8 ώρες ημερησίως, ενώ οι άνδρες εργάζονται περισσότερο από 8 ώρες την ημέρα.

Επιπλέον, το επάγγελμα των ερωτώμενων ανταποκρίνεται στο μορφωτικό τους επίπεδο στην πλειοψηφία του δείγματος. Οι πλειοψηφία των ερωτηθέντων πιστεύει ότι οι υψηλοί ρυθμοί της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία τους. Οι δημόσιοι υπάλληλοι στην πλειοψηφία τους είναι αυτοί οι οποίοι πιστεύουν ότι οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας δεν επηρεάζει την εργασία τους.

Οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες εργάζονται προκειμένου να έχουν οικονομική άνεση και να καλύψουν τις βασικές τους ανάγκες, ενώ οι μισοί εργάζονται γιατί τους δίνει ικανοποίηση η εργασία τους. Λίγοι είναι αυτοί που εργάζονται γιατί η εργασία του αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής τους (lifestyle), και ακόμη λιγότεροι είναι αυτοί που εργάζονται για χόμπυ.

Επίσης, οι γυναίκες στην πλειοψηφία τους είναι αυτές οι οποίες θα συνέχιζαν να εργάζονται, εάν δεν υπάρχει κάποια οικονομική ανάγκη, σε αντίθεση με τους άνδρες οι οποίοι είναι λιγότεροι που πιστεύουν την άποψη αυτή.

Παράλληλα, οι ερωτηθέντες στην πλειοψηφία τους είπαν ότι οι σημαντικότεροι παράγοντες για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι οι ικανότητες, η αποδοτικότητα, η εντιμότητα η συνέπεια και λιγότερο η ειλικρίνεια και η προθυμία.

Μεγαλύτερο από το 50% των ερωτηθέντων πιστεύουν ότι δεν ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας. Από αυτούς, περισσότερο οι ιδιωτικοί υπάλληλοι πιστεύουν την άποψη αυτή. Από την άλλη πλευρά οι δημόσιοι υπάλληλοι πιστεύουν ότι ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αλλά και όσοι είναι ανύπανδροι (από άποψη οικογενειακής κατάστασης). Το 80% από τους ερωτηθέντες πιστεύουν ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας, οι γυναίκες στο μεγαλύτερο ποσοστό πιστεύουν την άποψη αυτή καθώς και οι απόφοιτοι λυκείου. Οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι ανύπανδροι σε οικογενειακή κατάσταση πιστεύουν ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ακόμη, ανάλογα με την ηλικία των ερωτηθέντων, βλέπουμε ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά της εργασίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

Οι άνδρες κατέχουν συντριπτικά τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας, έναντι των γυναικών οι οποίες δεν κατέχουν τις καλύτερα αμειβόμενες θέσεις.

Οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στις οικονομικές αμοιβές, στα εργασιακά καθήκοντα και στην ιεραρχία σε ποσοστό 50%. Δηλαδή οι μισοί από τον πληθυσμό του δείγματος που εξετάστηκαν πιστεύουν ότι στα παραπάνω έχουν ισάξια αντιμετώπιση οι γυναίκες με τους άνδρες.

Από την στατιστική ανάλυση συμπεραίνουμε ότι οι παράγοντες οι οποίοι επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην εργασία, στην πλειοψηφία είναι η οικογενειακή κατάσταση και το μορφωτικό επίπεδο και λιγότερο τα κοινωνικά στερεότυπα, τα προσωπικά χαρακτηριστικά, η τεχνολογική ανάπτυξη, το ήθη και οι αξίες και η οικογενειακή ανατροφή. Οι ίδιες οι γυναίκες υποστηρίζουν ότι το σημαντικότερο πλεονέκτημα για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας είναι το μορφωτικό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, οι απόφοιτοι λυκείου είναι αυτοί που πιστεύουν ότι η τεχνολογική ανάπτυξη είναι ο σημαντικότερος παράγοντας όπου επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας.

Οι γυναίκες δεν συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα έναντι των ανδρών για να καταλάβουν μία θέση εργασίας αφού οι περισσότεροι από τους ερωτηθέντες δεν ανταποκρίθηκαν θετικά όταν κλήθηκαν να απαντήσουν στην συγκεκριμένη ερώτηση.

Από την έρευνα που πραγματοποιήθηκε, παρατηρούμε ότι οι μισθοί των ανδρών και των γυναικών είναι ίσοι με τους αντίστοιχους των γυναικών και των ανδρών συναδέλφων τους. Λίγες είναι οι εξαιρέσεις που είναι μεγαλύτεροι ή και μικρότεροι και αυτό λόγω των επαγγελματών.

Μέσα από την έρευνα προέκυψε ότι η γινομότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες. Επίσης, η πλειοψηφία των γυναικών που έχουν αποκτήσει παιδιά είχαν δικαιώματα και παροχές όπως άδεια και επίδομα τοκετού, άδεια μητρότητας και ασφάλιση. Οι άνδρες είναι θετικοί στο να έχουν οι γυναίκες δικαιώματα και παροχές κατά

την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά, αλλά αρνητικοί ώστε να έχουν οι ίδιοι τέτοια δικαιώματα, με εξαίρεση μόνο την ασφάλιση.

Από την έρευνα έγινε γνωστό ότι ο πληθυσμός πιστεύει ότι οι γυναίκες χάνουν πιο συχνά την εργασία τους σε περιόδους οικονομικής ύφεσης και όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις θα απολύσει πρώτα τις γυναίκες.

Ένα ακόμη συμπέρασμα που διεξήχθη από την έρευνα, είναι ότι τα επαγγέλματα που είναι τα καταλληλότερα για τις γυναίκες είναι αυτά της δασκάλας, της καθηγήτριας, της πωλήτριας, της υπαλλήλου γραφείου και τέλος της επιστήμονα. Αντίθετα, οι άνδρες είναι κατάλληλοι για όλα και περισσότερο αυτά που έχουν σχέση με τα σώματα ασφαλείας.. Μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι υπάρχει η διάκριση στα επαγγέλματα αν και έχει διευρυνθεί ο εργασιακός ορίζοντας για την γυναίκα.

Συμπεραίνουμε επίσης, ότι οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές από ότι οι άνδρες, ενώ οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές από ότι οι γυναίκες.

Επιπρόσθετα, από την έρευνα προέκυψε ότι στον εργασιακό χώρο τηρούνται οι συνθήκες υγιεινής με εξαιρέσεις τα επαγγέλματα που θεωρούνται ανθυγιεινά, και ότι τηρούνται όλοι οι κανόνες ασφαλείας. Με εξαίρεση και εδώ τα επαγγέλματα που έχουν κάποιο βαθμό επικινδυνότητας όπως οι εργαζόμενοι στα σώματα ασφαλείας.

Συμπερασματικά, οι γυναίκες τον ελεύθερο χρόνο τους κάνουν τις δουλειές του σπιτιού και φροντίζουν τα παιδιά στην πλειοψηφία τους, ενώ οι άνδρες τον ελεύθερο χρόνο τους ξεκουράζονται και διασκεδάζουν.

Η πλειοψηφία των εργαζομένων πιστεύει ότι η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική τους ζωή σε έναν ικανοποιητικό βαθμό.

Τέλος, οι περισσότεροι εργαζόμενοι δεν αντιμετωπίζουν κάποιο ιδιαίτερο πρόβλημα στο χώρο τον οποίο εργάζονται. Αλλά υπάρχει μία μερίδα εργαζομένων οι οποία αντιμετωπίζει το πρόβλημα της άσχημης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους τους και των μειωμένων αποδοχών από τους εργοδότες τους. Πρόβλημα είναι επίσης ότι μοιράζονται το γραφείο τους με άλλους συναδέλφους σε μικρότερο όμως ποσοστό. Η μειοψηφία των εργαζομένων έχει υποστεί κάποια σεξουαλική παρενόχληση. Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω πρόβλημα θεωρείται και η μειώμενη ή καθόλου ασφάλιση που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κυρίως.

Από τα συμπεράσματα που γνωστοποιήθηκαν παραπάνω, είδαμε ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι διακρίσεις εντοπίζονται κυρίως στην ασφάλιση, στα δικαιώματα και στο εισόδημα. Από την άλλη πλευρά υπάρχουν και αυτοί που υποστηρίζουν την αντίθετη άποψη, ότι δεν υπάρχουν διακρίσεις κυρίως λόγω του επαγγέλματος του οποίου ασχολούνται και δεν αντιμετωπίζουν κάποιο πρόβλημα. Αφού οι γυναίκες δεν εργάζονται σε κάποιο επάγγελμα με βαθμό επικινδυνότητας και επιπλέον εργάζονται στην πλειοψηφία λιγότερες ώρες από ότι οι άνδρες. Θα πρέπει λοιπόν, να γνωστοποιηθούν τα δικαιώματα και τις παροχές των γυναικών στην αγορά της εργασίας. Να δοθούν κίνητρα στις γυναίκες ώστε να μπορέσουν να μπουν στο χώρο της αγοράς της εργασίας. Τέλος, δεν θα πρέπει να υπάρχουν διακρίσεις σε επαγγέλματα που μπορούν κάλλιστα να ανταπεξέλθουν άριστα και οι γυναίκες σε αυτά.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Αθανασάκη, Ε., Αρκουμάνη Σ., Γραβάλου, Α., Ιωαννίδου, Α., Κουτσού, Ο., Κωστίκα, Ι., Μάναγα, Β., Μπασδάρα, Μ., Σμυρναίος, Χ., Στεργίου, Σ., Τζιμπιλή Σ. και Β. Χατζηκαμάρη, (2005), *Φύλο και αγορά εργασίας: Μεταβατικές διαδικασίες και επαγγελματικές επιλογές*, Θεσσαλονίκη: Επιμορφωτικό σεμινάριο μεντόρων ΥΠ.Ε.Π.Θ. & Κ.Ε.Θ.Ι.
2. Αγγελίδης, Α., Αντωνόπουλος Ν., Κωνστανταρόπουλος Α. και Ν. Κωνστανταροπούλου, (1967), *Εγκυκλοπαίδεια της γυναίκας*, Αθήνα: Εκδόσεις Παλμός.
3. Βουτυράς, Σ., (1981), *Η Γυναίκα στην μισθωτή εργασία*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
4. Boden, R. (1999), “Gender inequality in wage earnings and female self-employment selection”, *Journal of Socio – Economics*, Vol. 28, No. 3, pp 351 – 364.
5. Budig, M. (2003), “Are women’s employment and fertility histories interdependent? An examination of causal order using event history analysis”, *Social Science & Medicine*, Vol. 32, No.3, pp. 376 – 401.
6. Γαλατά, Β., (1996), *Το επίπεδο της κατάρτισης, η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Αθήνα: Ινστιτούτο Εργασίας.
7. Davis, P., (2000), *Εργασία και οικογένεια, Νέες κατευθύνσεις για συνεταιρισμούς εργασίας*, Αθήνα: Επιμέλεια Έκδοσης Κ. Αποστολόπουλος, Χαροκόπειο Πανεπιστήμιο.

-
8. Δεδουσόπουλος, Α., (2002), *Πολιτική οικονομία της αγοράς εργασίας. Η προσφορά εργασίας, θεωρίες πολιτικές και ερευνητικές αναζητήσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Τυποθετώ.
 9. Δουλκέρη, Τ., (1990), *Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
 10. Erman, T., Kalaycioglu, S. and H. Rittersberger-tilic (2002), “Women activities and empowerment experiences of rural migrant women in the city: The case of Turkey”, *Women’s Studies International Forum*, Vol. 25, No, 4, pp. 395 – 410.
 11. Goldin, C. (1990), “*Understanding the gender gap: An economic history of American women*”, Oxford University Press.
 12. González, L. (2004), “Single mothers and work”, *Socio – Economic Review*, Vol. 2, pp. 285 – 313.
 13. Guderson, M. (1989), “Male – female wage differentials and policy responses”, *American Economic Association*, Vol. 27, pp. 46 – 72.
 14. Heineck, G. (2004), “Does religion influence the labor supply of married women in Germany?”, *Journal of Socio – Economics*, Vol. 33, No. 3, pp. 307 – 328.
 15. Κασιμάτη, Κ., (1989), *Τάσεις κινητικότητας στην Ελληνική βιομηχανία*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.
 16. Κιουλιάφας, Κ. και Λ. Ζάραγκας, (1990), *Ευρωπαϊκή ενοποίηση και αγορά εργασίας*, Αθήνα: Ινστιτούτο Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών.
 17. Λύτρας, Π., (1992), *Εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Interbooks.
 18. Lobodziuska, B. (2000), “Polish women’s gender – segregated education and employment”, *Women’s Studies International Forum*, Vol. 23, No. 1, pp. 49 – 71.

-
19. Παπαπέτρου, Ε. (2004), “Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα”, *Οικονομικό Δελτίο*, Vol. 23, pp. 57 – 77.
 20. Papapetrou, E. (2004), “Does female employment affect fertility? Evidence from the United Kingdom”, *The Social Science Journal*, Vol. 41, pp. 235 – 249.
 21. Πετρινιώτη, Ξ., (1989), *Αγορές εργασίας, Οικονομικές Θεωρίες και Έρευνες*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
 22. Ρηγίνος, Μ., (1987), *Παραγωγικές δομές και εργατικά ημερομίσθια στην Ελλάδα 1909 – 1936*, Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας της Εμπορικής Τράπεζας της Ελλάδος.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΔΙΕΥΘΥΝΣΕΙΣ

1. <http://www.google.com>
2. <http://www.scirus.com>
3. <http://www.findarticles.com>
4. <http://www.infoplease.com>
5. <http://www.she.elinyae.gr>
6. <http://www.elsevier.com>
7. <http://www.encarta.mns.com>
8. <http://www.businesswoman.gr>

ΧΑΡΟΚΟΠΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΤΜΗΜΑ: ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ &
ΟΙΚΟΛΟΓΙΑΣ

Το παρόν ερωτηματολόγιο είναι ανώνυμο και τα στοιχεία του θα χρησιμοποιηθούν για ερευνητικούς καθαρά λόγους. Η έρευνα γίνεται στα πλαίσια της πτυχιακής εργασίας «ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ: Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ».

Νο Ερωτηματολογίου: _____
Ημερομηνία συμπλήρωσης: _____
Συμπληρώθηκε πλήρως: _____

Σας ευχαριστώ πολύ, εκ των προτέρων για την συμμετοχή σας.

1. Φύλο ερωτώμενου:

Ανδρας ☐

Γυναίκα ☐

2. Αναφέρετε την ηλικία σας: _____

3. Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Ανύπανδρος/ η ☐

Παντρεμένος/ η ☐

Χήρος/ α ☐

Διαζευγμένος/ η ☐

Εν διαστάσει ☐

Ελεύθερη συμβίωση ☐

4. Από πόσα μέλη αποτελείται η οικογένειά σας; _____

5. Έχετε παιδιά;

Ναι ☐

Όχι ☐

6. Εάν ναι, πόσα παιδιά; _____

7. Αναφέρετε την ηλικία των παιδιών σας:

1^ο παιδί _____

2^ο παιδί _____

3^ο παιδί _____

4^ο παιδί _____

5^ο παιδί _____

8. Ποιο είναι το επίπεδο μόρφωσής σας;

Αγράμματος ☐

Απόφοιτος δημοτικού ☐

Απόφοιτος γυμνασίου ☐

Απόφοιτος λυκείου ☐

Ι.Ε.Κ. ☐

Ανώτερο (Τ.Ε.Ι.) ☐

Ανώτατο (Α.Ε.Ι.) ☐

Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος ειδίκευσης ☐

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος ☐

9. Ποιο είναι το επάγγελμά σας; _____

10. Σε ποια από τις παρακάτω κατηγορίες κατατάσσεται το επάγγελμά σας;

Άνεργος ☐

Δημόσιος υπάλληλος ☐
Ιδιωτικός υπάλληλος ☐
Ελεύθερος επαγγελματίας ☐
Άλλο _____ ☐

11. Έχετε κάποια δεύτερη απασχόληση;

Ναι ☐
Όχι ☐

12. Αν ναι, καταγράψτε την: _____

13. Καταγράψτε το επάγγελμα του/ της συζύγου σας: _____

14. Είστε ασφαλισμένος σε κάποιο ταμείο;

Ναι ☐
Όχι ☐

15. Εάν ναι, σε ποιο;

ΙΚΑ ☐
ΤΕΒΕ ☐
ΔΗΜΟΣΙΟ ☐
ΤΣΑΥ ☐
Άλλο _____ ☐

16. Πήρα την πρώτη μου προαγωγή, από όταν ξεκίνησα, σε _____ έτη.

17. Ποιο είναι το μηνιαίο προσωπικό σας μικτό εισόδημα;

Έως 500€ ☐
Από 501€ έως 800€ ☐
Από 801€ έως 1.100€ ☐
Από 1.101€ έως 1.400€ ☐
Από 1.401€ έως 1.700€ ☐
Από 1.701€ και άνω ☐

18. Ποιο είναι το ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα;

Έως 7.500€ ☐
Από 7.501€ έως 15.000€ ☐
Από 15.001€ έως 22.500€ ☐
Από 22.501€ έως 30.000€ ☐
Από 30.001€ έως 37.500€ ☐
Από 37.501€ έως 45.000€ ☐
Από 45.001 και άνω ☐

19. Έχετε επιπλέον εισόδημα από:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Ενοίκιο	☐	☐
Μετοχές	☐	☐
Ακίνητα	☐	☐

20. Αν ναι, πόσο; _____

21. Είστε ικανοποιημένοι με τον μισθό σας;

Ναι ☐

Όχι ☐

22. Πιστεύετε ότι το εισόδημά σας επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών σας;

Ναι ☐

Όχι ☐

23. Το μηνιαίο εισόδημα του/ της συζύγου σας είναι από το δικό σας:

Μεγαλύτερο ☐

Μικρότερο ☐

Ίσο ☐

Δεν είμαι παντρεμένος/ η ☐

24. Πόσες ώρες εργάζεσθε ημερησίως;

Μέχρι 4 ώρες ☐

Από 4 έως 6 ώρες ☐

8 ώρες ☐

περισσότερο από 8 ώρες ☐

25. Στην συγκεκριμένη εργασία εργάζεσθε _____ έτη.

26. Πιστεύετε ότι το επάγγελμά σας ανταποκρίνεται στο μορφωτικό σας επίπεδο;

Ναι ☐

Όχι ☐

27. Αν ναι, σε ποιο βαθμό;

Καθόλου ☐

Μέτρια ☐

Ικανοποιητικά ☐

Αρκετά ☐

Πολύ ☐

Πάρα πολύ ☐

28. Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης την τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία μου.

Συμφωνώ ☐

Διαφωνώ ☐

29. Αν συμφωνείται, σε ποιο επίπεδο;

ΝΑΙ ΟΧΙ

Απόλυση ☐ ☐

Αύξηση μισθού ☐ ☐

Προαγωγή ☐ ☐

Αλλαγή αρμοδιοτήτων ☐ ☐

Άλλο _____ ☐ ☐

30. Σημειώστε τη γνώμη σας για καθένα από τα παρακάτω.

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Εργάζομαι προκειμένου να έχω οικονομική άνεση.	☐	☐
Εργάζομαι προκειμένου να καλύψω τις βασικές μου ανάγκες.	☐	☐
Η εργασία μου αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής μου (lifestyle).	☐	☐
Εργάζομαι γιατί μου δίνει ικανοποίηση η δουλειά μου.	☐	☐
Εργάζομαι για χόμπυ.	☐	☐

31. Θα συνεχίζατε να εργάζεσθε εάν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη;

Ναι ☐

Όχι ☐

32. Ποιοι είναι οι σημαντικότεροι παράγοντες για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του; (Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις.)

- Προϋπηρεσία ☐
- Ικανότητες ☐
- Αποδοτικότητα ☐
- Εντιμότητα ☐
- Ειλικρίνεια ☐
- Συνέπεια ☐
- Προθυμία ☐
- Άλλο _____ ☐

33. Στην αγορά εργασίας ισχύει η ισότητα των δύο φύλων;

Ναι ☐

Όχι ☐

34. Πιστεύετε ότι υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ γυναικών και ανδρών;

Ναι ☐

Όχι ☐

35. Ποιοι πιστεύετε ότι κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας σας;

Γυναίκες ☐

Άνδρες ☐

Και οι δύο ☐

36. Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Στις οικονομικές αμοιβές	☐	☐
Στα εργασιακά τους καθήκοντα	☐	☐
Στην ιεραρχία	☐	☐

37. Ποιοι παράγοντες κατά την γνώμη σας επηρεάζουν την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας;

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Οικογενειακή κατάσταση	☐	☐
Κοινωνικά στερεότυπα	☐	☐
Προσωπικά χαρακτηριστικά	☐	☐
Μορφωτικό επίπεδο	☐	☐
Τεχνολογική ανάπτυξη	☐	☐
Ήθη και αξίες	☐	☐
Νοοτροπία	☐	☐
Οικογενειακή ανατροφή	☐	☐
Άλλο _____	☐	☐

38. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας;

Ναι ☐

Όχι ☐

39. Εάν είστε γυναίκα, στο χώρο της εργασίας σας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων σας είναι από αυτούς των γυναικών:

Μεγαλύτεροι ☐

Μικρότεροι ☐

Ίσοι ☐

40. Εάν είστε άνδρας, στο χώρο της εργασίας σας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων σας είναι από αυτούς των ανδρών:

Μεγαλύτεροι ☐

Μικρότεροι ☐

Ίσοι ☐

41. Η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες;

Ναι ☐

Όχι ☐

42. Εάν είστε γυναίκα, έχετε αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης;

Ναι ☐

Όχι ☐

43. Εάν έχετε αποκτήσει παιδιά, κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης σας και μετά είχατε τις ακόλουθες παροχές - δικαιώματα:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Άδεια τοκετού	☐	☐
Άδεια μητρότητας	☐	☐
Επίδομα τοκετού	☐	☐
Ασφάλιση	☐	☐
Άλλες παροχές	☐	☐

44. Εάν έχετε αποκτήσει παιδιά, πόσο χρόνο διαθέτετε την ημέρα για την φροντίδα τους; _____ ώρες.

45. Πόσο χρόνο αφιερώνετε την ημέρα για την φροντίδα ανθρώπων της τρίτης ηλικίας (εάν υπάρχουν);
_____ ώρες.

46. Εάν είστε άνδρας, θεωρείται ότι η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά, καθώς και ο άνδρας πρέπει να έχει παροχές - δικαιώματα όπως:

	ΓΥΝΑΙΚΕΣ		ΑΝΔΡΕΣ	
	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Άδεια τοκετού	☐	☐	☐	☐
Άδεια μητρότητας	☐	☐	☐	☐
Επίδομα τοκετού	☐	☐	☐	☐
Ασφάλιση	☐	☐	☐	☐
Άλλες παροχές	☐	☐	☐	☐

47. Ποιοι πιστεύετε ότι σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους;
(Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις.)

Γυναίκες ☐
Άνδρες ☐

48. Όταν μια επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, ποιοι πιστεύετε ότι θα απολυθούν;
(Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις.)

Γυναίκες ☐
Άνδρες ☐

49. Σημειώστε ποιο από τα παρακάτω επαγγέλματα ταιριάζουν περισσότερο στις γυναίκες και ποια στους άνδρες;
(Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις.)

Α) ΓΥΝΑΙΚΕΣ	β) ΑΝΔΡΕΣ
Επιστήμονες ☐	Επιστήμονες ☐
Ελεύθεροι επαγγελματίες ☐	Ελεύθεροι επαγγελματίες ☐
Υπάλληλοι γραφείου ☐	Υπάλληλοι γραφείου ☐
Δασκάλες ☐	Δάσκαλοι ☐
Καθηγήτριες ☐	Καθηγητές ☐
Αστυνομικοί ☐	Αστυνομικοί ☐
Πυροσβέστες ☐	Πυροσβέστες ☐
Στρατιωτικοί ☐	Στρατιωτικοί ☐
Εργάτριες ☐	Εργάτες ☐
Πωλήτριες ☐	Πωλητές ☐
Γεωργοκτηνοτρόφοι ☐	Γεωργοκτηνοτρόφοι ☐

50. Σημειώστε σε ποιες από τις παρακάτω περιοχές εργάζονται περισσότερο γυναίκες και σε ποιες άνδρες;
(Μπορείτε να επιλέξετε περισσότερες από μία απαντήσεις.)

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ
Αστικές περιοχές ☐	Αστικές περιοχές ☐
Ημιαστικές περιοχές ☐	Ημιαστικές περιοχές ☐
Αγροτικές περιοχές ☐	Αγροτικές περιοχές ☐

51. Ποιους πιστεύετε μαστίζει περισσότερο η ανεργία;

Γυναίκες ☐
Άνδρες ☐

Και τους δύο ☐

52. Πιστεύετε ότι τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής στον χώρο που εργάζεσθε;

Ναι ☐

Όχι ☐

53. Πιστεύετε ότι υπάρχει ασφάλεια στο χώρο που εργάζεσθε;

Ναι ☐

Όχι ☐

54. Σημειώστε ποια από τα παρακάτω πιστεύετε ότι κάνουν οι γυναίκες τον ελεύθερο χρόνο τους:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Κάνουν δουλειές του σπιτιού	☐	☐
Φροντίζουν τα παιδιά	☐	☐
Ξεκουράζονται	☐	☐
Διασκεδάζουν	☐	☐

55. Σημειώστε ποια από τα παρακάτω πιστεύετε ότι κάνουν οι άνδρες τον ελεύθερο χρόνο τους:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Κάνουν δουλειές του σπιτιού	☐	☐
Φροντίζουν τα παιδιά	☐	☐
Ξεκουράζονται	☐	☐
Διασκεδάζουν	☐	☐

56. Εάν είστε γυναίκα, πιστεύετε ότι η νομοθεσία της χώρας, σας καλύπτει στην επαγγελματική σας ζωή;

Ναι ☐

Όχι ☐

57. Εάν είστε άνδρας, πιστεύετε ότι η νομοθεσία της χώρας, σας καλύπτει στην επαγγελματική σας ζωή;

Ναι ☐

Όχι ☐

58. Σημειώστε για καθένα από τα παρακάτω προβλήματα που μπορεί να αντιμετωπίζετε στον χώρο εργασίας σας:

	ΝΑΙ	ΟΧΙ
Άσχημη αντιμετώπιση από τους συναδέλφους μου	☐	☐
Μη συνεργασία με τους συναδέλφους μου	☐	☐
Κακή πληρωμή	☐	☐
Μειωμένες αποδοχές	☐	☐
Σεξουαλική παρενόχληση	☐	☐
Μοιράζομαι το γραφείο με άλλους συνάδελφους μου	☐	☐
Μη παροχή αδειών	☐	☐
Μειωμένη ή καθόλου ασφάλιση	☐	☐
Άλλο _____	☐	☐

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΠΟΛΥ ΓΙΑ

ΤΗΝ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΑΣ.

ΕΠΩΝΥ ΜΟ	ΕΤΟ Σ	ΧΩΡ Α	ΠΑΡΑΤΟΝΤΕΣ – ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Παπαπέτρου (2004) “Οικονομικό δελτίο”	1999	Ελλάδα	- Οι γυναίκες ως εργατικό δυναμικό είναι αυξημένο σε σχέση με το παρελθόν, αλλά πολύ χαμηλότερο σε σχέση με την Ε.Ε. κ το ποσοστό των ανδρών στην Ελλάδα. - Αυξημένη ανεργία σε σχέση με την Ε.Ε. κ χαμηλότερο ποσοστό της ανδρικής ανεργίας. - Αυξημένη ανεργία στις απόφοιτες λυκείου. - Μικρότερο ποσοστό ανεργίας στις γυναίκες πτυχιούχους ανώτατων σχολών. - Βαθμός ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μικρότερος από τον μέσο όρο της Ε.Ε. - Μερική απασχόληση: μεγαλύτερη στις γυναίκες, όμως μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. - Πλεονέκτημα: συνδυάζουν την εργασία με τις ανάγκες της οικογένειας, όταν δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα φροντίδας από άλλους φορείς. - Μειονέκτημα: χαμηλές αμοιβές. - Λόγος αμοιβών γυναικών προς ανδρών μεγαλύτερος στην Ελλάδα από ότι στην Ε.Ε. (λόγω χαμηλού ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας). - Στην Ελλάδα περιορισμένες οι μισθολογικές διαφορές ανάμεσα γυναίκες – άνδρες γιατί μικρό ποσοστό γυναικών στην εργασία αλλά υψηλό επίπεδο μόρφωσης. - Το αντίθετο ισχύει στην Ε.Ε.	- Ικανότητες εργαζομένων. - Κοινωνικοί παράγοντες(διαχωρίζουν τα επαγγέλματα από το φύλο). - Προσωπικά χαρακτηριστικά. - Ανθρώπινο κεφάλαιο (εκπαίδευση). - Τομέας απασχόλησης. - Επάγγελμα - Τόπος εργασίας. - Εργατική εμπειρία(αυξάνει τις αποδοχές της γυναίκας). - Οικογενειακή κατάσταση.	- Ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην Ελλάδα είναι χαμηλά και το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλό. - Τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξάνονται με την αύξηση του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών. - Η ενσωμάτωση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι μικρή. - Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών υστερεί έναντι του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών. - Το ποσοστό των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση είναι μεγαλύτερο από των ανδρών στην Ελλάδα. - Οι αμοιβές των ανδρών είναι μεγαλύτερες από αυτές των γυναικών. - Οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο επειδή είναι «γυναίκες» και όχι γιατί έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Βουτυρά (1981) Εκδόσεις Παπαζήση	1980	Ελλάδα	- Έρευνα σε εργοστάσιο με γυναίκες εργαζόμενες. - Από τις 100 γυναίκες μόνο οι 8 απάντησαν.	- Ενδιαφέρον για την δουλειά. - Ικανότητες - Κοινωνικός αντίκτυπος από την εργασία. - Κόπωση - Ευκαιρία προαγωγής.	- Μεγαλύτερο ποσοστό των ανδρών που προάγονται σε καλύτερη θέση από ότι αυτό των γυναικών. - Περισσότερες γυναίκες ενδιαφέρονται για να συνεχίσουν να δουλεύουν όταν δεν υπάρχει οικονομική ανάγκη από ότι οι άνδρες. - Η κοινωνικοπολιτική συμμετοχή των γυναικών υστερεί. - Φόβος για τις απαντήσεις αδιαφορία, σκηνηρία, σκεπτικισμός.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Γαλατά (1996) Ινστιτούτο Εργασίας	1981-1991 ΕΣΥΕ EUROSTAT Οργανισμός οικονομικής κ συνεργασίας κ ανάπτυξης, Διεθνής Οργανισμός Εργασίας.	Ελλάδα	- Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. - Αύξηση της απασχόλησης. - Μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα. - Μείωση της απασχόλησης στην γεωργία. - Βελτίωση του βιοτικού επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών. - Αύξηση της απασχόλησης των γυναικών σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες με αυξητικούς ρυθμούς από τους άνδρες (επιστήμονες, ελεύθεροι επαγγελματίες). - Ποσοστά απασχόλησης κ ανεργίας: σε εθνικό κ περιφερειακό επίπεδο. - Ποσοστά απασχόλησης: κατά κατηγορία οικονομικής δραστηριότητας, κατά θέση στο επάγγελμα, κατά φύλο, κατά μέσο αριθμό ωρών, κατά ατομικά επαγγέλματα.	- Υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης. - Δημογραφικές εξελίξεις των πληθυσμών. - Εξελίξεις ηθών και νοοτροπιών. - Κατάρτιση - Επιμόρφωση - Κοινωνικά στερεότυπα. - Αύξηση οικονομικών και τεχνολογικών αλλαγών.	- Αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην εργασία αν και χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με το ποσοστό των ανδρών. - Αύξηση του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών. - Διάκριση γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση που αφορούν στον προσανατολισμό και στην επιλογή των παραδοσιακά «γυναικείων» ειδικοτήτων. - Αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή εκπαίδευση.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Bugid (2003) “ <i>Social Science Research</i> ”	1979-1994	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	- Ιστορική αναδρομή η οποία δείχνει την αρνητική σχέση της εργασίας και της γονιμότητας στις νέες γυναίκες - Έρευνα σε εργαζόμενες γυναίκες (part-time & full-time jobs) και σε γυναίκες οι οποίες δεν εργάζονται. - Στην έρευνα συμμετείχαν γυναίκες από 18-37 ετών.	- Γονιμότητα - Φιλοδοξία για δουλειά και οικογένεια. - Χαρακτηριστικά οικογένειας. - Ανθρώπινο κεφάλαιο. - Μισθός. - Χαρακτηριστικά εργασίας. - Αριθμός παιδιών.	- Η συμμετοχή των γυναικών στην εργασία επηρεάζει την συμπεριφορά της γονιμότητας. - Η συμπεριφορά της γονιμότητας επηρεάζει την είσοδο των γυναικών στην εργασία και την έξοδο από αυτή. - Οι γυναίκες αφήνουν την εργασία τους όταν γεννήσουν παιδιά, από ότι κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης. - Η εγκυμοσύνη πιέζει τις γυναίκες να παραιτηθούν από την εργασία τους.

<i>ΕΠΩΝΥΜΟ</i>	<i>ΕΤΟΣ</i>	<i>ΧΩΡΑ</i>	<i>ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ</i>	<i>ΠΑΡΑΤΟΝΤΕΣ</i>	<i>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ</i>
Boden, (1999) “journal of socio- economics”	1987- 1992	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	- Έρευνα σε λευκούς άνδρες και γυναίκες. - Η γυναικεία αυτοαπασχόληση έχει αυξηθεί δυναμικά τις τελευταίες δύο δεκαετίες και είναι ένα σημαντικό χαρακτηριστικό στην ανάπτυξης της αγοράς εργασίας.	- Χρόνος εργασιακής εμπειρίας. - Συνολικό εισόδημα το χρόνο. - Εάν έχουν πανεπιστημιακές σπουδές από 1 έως 3 χρόνια και από 4 χρόνια και πάνω. - Εάν έχουν παιδιά.	- Οι συγκυρίες εξαναγκάζουν τις γυναίκες να επιλέξουν να ξεκινήσουν κάποια δική τους επιχείρηση. - Οι γυναίκες επιλέγουν να κάνουν μία δική τους δουλειά ως εναλλακτική λύση στην άδικη μισθολογική μεταχείριση σε άλλες εργασίες. - Οι γυναίκες σε μεγάλο ποσοστό μπορούν να πετύχουν σε μία δική τους δουλειά ακόμη και αν χρησιμοποιήσουν για την προώθηση της εξωγενείς πηγές κεφαλαίου όπως δάνεια.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΗΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Gunderson (1989) “American Economic Association”	1960 - 1980	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής & Καναδάς	- Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. - Εστίαση στις εργασιακές σχέσεις και στα εισοδήματα των γυναικών. - Αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. - Αύξηση των εισοδημάτων των γυναικών και συσχέτιση με αυτά των ανδρών (Εάν το μισθολογικό κενό παραμένει).	- Ηλικία - Μόρφωση - Εκπαίδευση - Εργασιακή εμπειρία (προϋπηρεσία). - Ειδικότητα στην εργασία. - Τεχνολογική ανάπτυξη. - Κοινωνική θέση της γυναίκας. - Υγεία - Ώρες εργασίας. - Μέγεθος της πόλης στην οποία ζουν. - Θρησκεία - Οικογενειακή κατάσταση. - Αριθμός παιδιών.	- Ισχύουν ακόμη οι μισθολογικές διαφορές. - Αύξηση των μισθών των γυναικών σε σχέση με αυτούς των ανδρών από 10 σε 20%. - Ίσες εργασιακές ευκαιρίες και θετικές δραστηριότητες πολιτικής, για την ανάπτυξη της θέσης των γυναικών.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Lobodzinska (2000), “Women’s Studies International Forum”	1989	Πολωνία	- Τύποι μόρφωσης που επιτρέπουν την γυναίκα να συνδυάζει την πλήρη απασχόληση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις. - Ίσες εργασιακές ευκαιρίες για άνδρες και γυναίκες. - Προστασία των γυναικών από τις βαριές εργασίες. - Ύπαρξη στερεότυπα για τις γυναίκες, που επικαλούνται την έλλειψη αρχηγικότητας και οργανωσιμότητας από την πλευρά των γυναικών.	- Μόρφωση των γυναικών. - Ισότητα των δύο φύλων. - Προσόντα όπως ηγετικές ικανότητες.	- Οι γυναίκες αποφεύγουν να εργάζονται σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα και έχουν ελάχιστες προσδοκίες ότι θα πετύχουν σε αυτά. - Το οικογενειακό εισόδημα έχει αυξηθεί καθώς οι γυναίκες εργάζονται και είναι υπεύθυνες για την οικογένεια. - Αύξηση ποσοστού εργαζόμενων γυναικών. - Οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να ηγηθούν σε μία εργασία.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Goldin (1990), “ <i>Oxford University Press</i> ”	1950 - 1980	Ηνωμένες Πολιτείες Αμερικής	- Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εισόδημα από την εργασία, που στηρίζεται σε ιστορικά γεγονότα.	- Μισθός - Είδος εργασίας. - Ηλικία	- Οι άνδρες εργάτες εξέφρασαν τον φόβο τους για την είσοδο της γυναίκας στην εργασία τους γιατί μείωσε τους μισθούς τους. - Η είσοδος της γυναίκας στην εργασία μείωσε την εικόνα – προφίλ του άνδρα στην εργασία. - Οι μισθοί των γυναικών που εργάζονται είναι μικρότεροι από αυτούς των ανδρών.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Gonzalez (2004), Socio- Economic Review	1985- 1995 Luxemburg Income Study	15 χώρες στο Κόσμο.	- Σε κάθε χώρα είναι διαφορετικό το περιβάλλον για τις ανύπανδρες εργαζόμενες μητέρες. - Εξετάστηκε η γυναικεία εργασία στις 15 χώρες.	- Ηλικία - Μόρφωση - Αριθμός παιδιών - Χαρακτηριστικά των άγαμων μητέρων.	- Οι άγαμες μητέρες θέλουν να εργασθούν περισσότερο από τις άλλες γυναίκες στις χώρες αυτές. - Οι μεγαλύτερες σε ηλικία και περισσότερο μορφωμένες άγαμες μητέρες εργάζονται περισσότερο. Ενώ οι μητέρες με μικρότερη μόρφωση μειώνουν την πιθανότητα να εργασθούν. - Οι άγαμες μητέρες με μεγαλύτερο εισόδημα από άλλες πηγές (συμπεριλαμβανομένου και της χρηματικής υποστήριξης για τα παιδιά), δεν επιθυμούν να εργασθούν. - Οι άγαμες εργαζόμενες γυναίκες με μεγαλύτερες ανάγκες έχουν την επιθυμία περισσότερο να εργασθούν.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Heineck (2004), <i>Journal of socio - Economics</i>	1997 - 1998	Γερμανία	- Στην συγκεκριμένη έρευνα εξετάστηκε η θρησκεία ως παράγοντας επίδρασης στην γυναικεία απασχόληση.	- Μέγεθος οικογένειας - Παιδιά - Γάμος - Θρησκεία	- Η γυναικεία πίστη στην θρησκεία δεν επηρεάζει την γυναικεία απασχόληση. - Οι γυναίκες που επισκέπτονται συχνά τις εκκλησίες είναι λιγότερο «τυχερές» να εργασθούν. - Οι μουσουλμάνες γυναίκες δεν εργάζονται καθόλου. - Οι γυναίκες που πιστεύουν στον Καθολικισμό και τον Προτεσταντισμό εργάζονται λιγότερο, ενώ οι γυναίκες που πιστεύουν στον Χριστιανισμό εργάζονται περισσότερο.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Erman (2002), <i>Women's Studies International Forum</i>		Τουρκία	- Έρευνα σε χώρα τριτοκοσμική. - Αφορά γυναίκες που εργάζονται σε χώρα που οι συνθήκες για τις γυναίκες είναι μειονεκτικές.	- Κοινωνικές συνθήκες - Οικονομικές συνθήκες	- Οι μετανάστριες γυναίκες πληρώνονται με τους κατώτερους μισθούς. - Οι γυναίκες που εργάζονται στις οικογενειακές επιχειρήσεις που βρίσκονται σε συνοικίες, έχουν μικρότερη κοινωνική εκτίμηση. - Οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση, αφού ο ρόλος τους είναι κατώτερος από αυτό του άνδρα. - Οι γυναίκες εργάζονται για να βοηθήσουν οικονομικά την οικογένεια και όχι για την κοινωνική και οικονομική τους εξέλιξη.

ΕΠΩΝΥΜΟ	ΕΤΟΣ	ΧΩΡΑ	ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ – ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ	ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ	ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ
Papapetrou (2004), <i>The Social Science Journal</i>	1958 - 1998	Ηνωμένο Βασίλειο	- Η ανάπτυξη των οικονομετρικών τεχνικών τα τελευταία χρόνια, διεγείρουν τις εμπειρικές έρευνες πάνω στην σχέση μεταξύ γονιμότητας και γυναικείας απασχόλησης. - Στην συγκεκριμένη έρευνα γίνεται η εξέταση της ύπαρξης δυναμικής σχέσης μεταξύ γονιμότητας και γυναικείας εργασίας.	- Δείκτης γονιμότητας - Γυναικεία απασχόληση - Πραγματικός μισθός - Πραγματικό ολικό εγχώριο προϊόν.	- Οι μικρές και μεγάλες περιόδους της γονιμότητας επηρεάζουν τους μισθούς των γυναικών. - Η γονιμότητα είναι ενδογενής μεταβλητή στην γυναικεία απασχόληση, στην αγορά εργασίας και στην αυξανόμενη πορεία της σχέσης η οποία καταρρίπτει την υπόθεση της ασθενής και της δυνατής εξωγένεσης της γονιμότητας. - Η επιλογή της γονιμότητας επηρεάζεται από τους μισθούς προϋποθέτοντας υψηλότερους πραγματικούς μισθούς οι οποίοι είναι υπεύθυνοι για την επιδείνωση της γονιμότητας, από τότε που διαθέτονται ξανά από την κύηση μέχρι την αγορά, αυξάνει την δυνατότητα του χρόνου που χρειάζεται για την ανατροφή του παιδιού. - Οι υψηλότεροι πραγματικοί μισθοί είναι υπεύθυνοι για την επιδείνωση της γονιμότητας.

<i>μεταβλητες</i>	<i>ΚΩΔΙΚΟΠΟΙΗΣΗ ΤΩΝ ΜΕΤΑΒΛΗΤΩΝ ΤΟΥ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ</i>
Sex	Φύλο ερωτώμενου.
AGE	Ηλικία ερωτώμενου.
Family	Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου.
Members	Μέλη οικογένειας.
Kids	Έχετε παιδιά.
Numberk	Αριθμός παιδιών.
Kid1	Ηλικία πρώτου παιδιού.
Kid2	Ηλικία δεύτερου παιδιού.
Kid3	Ηλικία τρίτου παιδιού.
Kid4	Ηλικία τέταρτου παιδιού.
Kid5	Ηλικία πέμπτου παιδιού.
Educatio	Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου.
Job	Καταγραφή επαγγέλματος ερωτώμενου.
Jobcateg	Κατηγορία στην οποία κατατάσσεται το επάγγελμα του ερωτώμενου.
SECJOB	Δεύτερη απασχόληση.
Y2ndjob	Καταγραφή δεύτερης απασχόλησης.
Wihujob	Καταγραφή επαγγέλματος του/της συζύγου μου.
Insuranc	Ασφάλιση σε ταμείο.
Yinsur	Καταγραφή ταμείου ασφάλισης.
Promotio	Πρώτη προαγωγή σε έτη...
Monthpay	Μηνιαίο προσωπικό μικτό εισόδημα.
Yearpayf	Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα.
Rent	Επιπλέον εισόδημα από ενοίκιο.
Stock	Επιπλέον εισόδημα από μετοχές.
Property	Επιπλέον εισόδημα από ακίνητα.
YHOW	Καταγραφή του ποσού από το επιπλέον εισόδημα.
Satisjob	Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου.
Covernee	Το εισόδημά μου επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών μου.
Monwhinc	Το μηνιαίο εισόδημα του/της συζύγου μου είναι...
Hourjobd	Ώρες εργασίας ημερησίως.
Yearjob	Εργάζομαι στην συγκεκριμένη εργασία έτη...
Educjob	Το επάγγελμά μου ανταποκρίνεται στο μορφωτικό μου επίπεδο.
Yeducjob	Καταγραφή βαθμού ανταπόκρισης.
Technolo	Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία μου.
Release	Σε επίπεδο απόλυσης.
Insalary	Σε επίπεδο αύξησης μισθού.
PROMOTE	Σε επίπεδο προαγωγής.
Province	Σε επίπεδο αλλαγής αρμοδιοτήτων.
Other	Σε άλλο επίπεδο.

ECONEASE	Εργάζομαι προκειμένου να έχω οικονομική άνεση.
BASICNEE	Εργάζομαι προκειμένου να καλύψω τις βασικές μου ανάγκες.
Lifestyl	Η εργασία μου αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής μου (lifestyle).
Satisfy	Εργάζομαι γιατί μου δίνει ικανοποίηση η δουλεία μου.
Hobby	Εργάζομαι για χόμπυ.
Econneed	Θα συνέχιζα να εργάζομαι εάν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη.
Proipire	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προϋπηρεσία.
Ability	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι οι ικανότητες.
Apodotik	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η αποδοτικότητα.
Honor	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η εντιμότητα.
Honesty	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η ειλικρίνεια.
Outcome	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η συνέπεια.
Eagernes	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προθυμία.
Imother	Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι...
Equalsex	Στην αγορά εργασίας ισχύει η ισότητα των δύο φύλων.
Diakrisi	Στην αγορά εργασίας υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών.
WGOODPAY	Οι γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας.
Mgoodpay	Οι άνδρες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας.
Econpay	Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στις οικονομικές αμοιβές.
Duty	Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στα εργασιακά τους καθήκοντα.
IERARXIA	Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στην ιεραρχία.
PFAMILY	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι η οικογενειακή κατάσταση.
Psociety	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι τα κοινωνικά στερεότυπα.
Ppersona	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά.
Peducat	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι το μορφωτικό επίπεδο.
Ptechnol	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι η τεχνολογική ανάπτυξη.
Pcharact	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην

	αγορά εργασίας είναι τα ήθη και οι αξίες.
Pmental	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι η νοοτροπία.
Pfamanat	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι η οικογενειακή ανατροφή.
Pother	Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι...
Advantag	Οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας.
WSBIG	Στο χώρο εργασίας μου οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων μου είναι από αυτούς των γυναικών μεγαλύτεροι.
Wssmall	Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μικρότεροι.
Wssame	Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών ίσοι.
Msbig	Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μεγαλύτεροι.
Mssmall	Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μικρότεροι.
Mssame	Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών ίσοι.
Fertilit	Η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες.
Wpregnan	Έχω αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης.
Wpat	Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια τοκετού.
Wpam	Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια μητρότητας.
WPET	Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα επίδομα τοκετού.
Wpa	Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα ασφάλιση.
Wpap	Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άλλες παροχές.
Hourkid	Διαθέτω χρόνο την ημέρα για την φροντίδα των παιδιών μου...
Hourtage	Αφιερώνω την ημέρα για την φροντίδα ανθρώπων της τρίτης ηλικίας (εάν υπάρχουν)...
Mwat	Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια τοκετού.
Mwam	Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια μητρότητας.
Mwet	Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει επίδομα τοκετού.
Mwa	Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει ασφάλιση.
Mwap	Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άλλες παροχές.
MMAT	Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια τοκετού.
Mmam	Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια μητρότητας.
Mmet	Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως επίδομα

	τοκετού.
Mma	Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως ασφάλιση.
Mmap	Οι άνδρες πρέπει να έχουν άλλα δικαιώματα και παροχές.
Econuw	Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι γυναίκες.
Econum	Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι άνδρες.
Apolisiw	Όταν μια επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις θα απολύσει πρώτα τις γυναίκες.
Apolisim	Όταν μια επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις θα απολύσει πρώτα τους άνδρες.
Wscien	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι επιστήμονας.
Wfreejob	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι ελεύθερη επαγγελματίας.
Wdeskjob	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι υπάλληλος γραφείου.
Wteacher	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι δασκάλα.
Wprofess	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι καθηγήτρια.
Wpolice	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι αστυνομικός.
Wfire	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πυροσβέστης.
Wsoldier	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι στρατιωτικός.
Wworker	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι εργάτρια.
Wsale	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πωλήτρια.
Wagrical	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι γεωργοκτηνοτρόφοι.
Mscien	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι επιστήμονας.
Mfreejob	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι ελεύθερος επαγγελματίας.
Mdeskjob	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι υπάλληλος γραφείου.
Mteacher	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι δάσκαλος.
Mprofess	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι καθηγητής.
Mpolice	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι αστυνομικός.
Mfire	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πυροσβέστης.
Msoldier	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι

	στρατιωτικός.
Mworker	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι εργάτης.
Msale	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πωλητής.
Magrical	Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι γεωργοκτηνοτρόφος.
Wastikes	Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές.
Wimiasti	Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές.
Wagrotik	Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές.
Mastikes	Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές.
Mimiasti	Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές.
Magrotik	Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές.
Unemplow	Η ανεργία μαστιίζει περισσότερο τις γυναίκες.
Unemplom	Η ανεργία μαστιίζει περισσότερο τους άνδρες.
Health	Τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής στο χώρο που εργάζομαι.
Insure	Υπάρχει ασφάλεια στο χώρο που εργάζομαι.
Wkds	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες κάνουν δουλειές του σπιτιού.
Wfp	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες φροντίζουν τα παιδιά.
Wx	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες ξεκουράζονται.
Wd	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες διασκεδάζουν.
Mkds	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες κάνουν δουλειές του σπιτιού.
Mfp	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες φροντίζουν τα παιδιά.
Mx	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες ξεκουράζονται.
Md	Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες διασκεδάζουν.
Wnomothe	Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή της γυναίκας.
Mnomothe	Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή του άνδρα.
Proaa	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της άσχημης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους μου.
Proms	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη συνεργασίας με τους συναδέλφους μου.
Prokp	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της κακής πληρωμής.
Proma	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα των μειωμένων αποδοχών.
Prosp	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.
Promg	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα να μοιράζομαι το γραφείο μου με άλλους συναδέλφους μου.
Prompa	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη παροχής αδειών.
Promka	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μειωμένης ή καθόλου ασφάλισης...
Proother	Στον χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της...

ΠΕΡΙΓΡΑΦΙΚΕΣ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΜΕΤΑΒΛΗΤΕΣ

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέσος όρος	Τυπική απόκλιση
Aa	124	1	124	62,48	35,938
Sex	124	0	1	0,50	0,502
Age	124	19	62	39,45	11,788
Family	124	1	6	1,95	1,003
Members	124	1	6	3,35	1,325
Kids	124	0	1	0,63	0,485
Numberk	78	1	4	1,86	0,618
Kid1	78	1	35	17,46	9,588
Kid2	58	1	32	16,84	8,921
Kid3	8	10	25	18,13	5,743
Kid4	1	23	23	23,00	0,0
Kid5	124	-9	-9	-9,00	0,000
Educatio	124	2	9	5,44	1,854
Job	124	1	48	13,60	13,268
Jobcateg	124	2	4	2,91	0,817
SecJob	124	0	1	0,13	0,337
Y2ndjob	15	1	12	5,13	3,833
Wihujob	78	1	32	8,35	9,216
Insuranc	124	0	1	0,96	0,198
Yinsur	119	1	5	2,54	1,413
Promotio	124	0	25	1,33	3,057
Monthpay	124	1	6	3,48	1,382
Yearpayf	124	1	7	3,77	1,576
Rent	124	0	1	0,17	0,377
Stock	124	0	1	0,07	0,260
Property	124	0	1	0,06	0,247
Yhow	28	500	20000	5122,14	4443,350
Satisjob	124	0	1	0,39	0,489
Covernee	124	0	1	0,42	0,495
Monwhinc	124	1	4	2,69	1,157
Hourjobd	124	1	4	3,21	0,819
Yearjob	124	1	40	13,84	10,905
Educjob	124	0	1	0,88	0,327
Yeducjob	124	1	6	3,76	1,589
Technolo	124	0	1	0,76	0,430
Release	94	0	1	0,11	0,310
Insalary	94	0	1	0,46	0,501
Promote	94	0	1	0,29	0,455
Province	94	0	1	0,47	0,502
Other	94	0	1	0,17	0,378
Econease	124	0	1	0,65	0,478
Basicnee	124	0	1	0,73	0,444
Lifestyl	124	0	1	0,32	0,469
Satisfy	124	0	1	0,43	0,497
Hobby	124	0	1	0,02	0,154
Econneed	124	0	1	0,70	0,459
Proipire	124	0	1	0,22	0,414
Ability	124	0	1	0,84	0,369

Apodotik	124	0	1	0,81	0,390
Honor	124	0	1	0,76	0,430
Honesty	124	0	1	0,50	0,502
Outcome	124	0	1	0,69	0,463
Eagernes	124	0	1	0,36	0,483
Imother	124	0	1	0,02	0,126
Equalsex	124	0	1	0,38	0,487
Diakrisi	124	0	1	0,81	0,397
Wgoodpay	124	0	1	0,49	0,502
Mgoodpay	124	0	1	0,98	0,154
Econpay	124	0	1	0,48	0,502
Duty	124	0	1	0,52	0,501
Ieraxia	124	0	1	0,51	0,502
Pfamily	124	0	1	0,84	0,369
Psociety	124	0	1	0,35	0,480
Ppersona	124	0	1	0,44	0,499
Peducat	124	0	1	0,76	0,430
Ptechnol	124	0	1	0,30	0,459
Pcharact	124	0	1	0,31	0,466
Pmental	124	0	1	0,37	0,485
Pfamanat	124	0	1	0,32	0,469
Pother	124	0	1	0,04	0,198
Advantag	124	0	1	0,42	0,495
Wsbig	62	0	1	0,24	0,432
Wssmall	62	0	1	0,03	0,178
Wssame	62	0	1	0,71	0,458
Msbig	62	0	1	0,02	0,127
Mssmall	62	0	1	0,35	0,482
Mssame	62	0	1	0,63	0,487
Fertilit	124	0	1	0,90	0,297
Wpregnan	62	0	0	0,00	0,000
Wpat	34	0	1	0,74	0,448
Wpam	34	0	1	0,62	0,493
Wpet	34	0	1	0,62	0,493
Wpa	34	0	1	0,68	0,475
Wpap	34	0	1	0,09	0,288
Hourkid	39	1	17	5,90	3,567
Hourtage	18	1	5	2,19	1,296
Mwat	62	0	1	0,98	0,127
Mwam	62	0	1	0,90	0,298
Mwet	62	0	1	0,84	0,371
Mwa	62	0	1	0,94	0,248
Mwap	62	0	1	0,53	0,503
Mmat	62	0	1	0,37	0,487
Mmam	62	0	1	0,34	0,477
Mmet	62	0	1	0,35	0,482
Mma	62	0	1	0,66	0,477
Mmap	62	0	1	0,39	0,491
Econuw	124	0	1	0,94	0,247
Econum	124	0	1	0,46	0,500
Apolisiw	124	0	1	0,98	0,154

Apolisim	124	0	1	0,58	0,495
Wscien	124	0	1	0,80	0,403
Wfreejob	124	0	1	0,54	0,500
Wdeskjob	124	0	1	0,92	0,273
Wteacher	124	0	1	0,98	0,126
Wprofess	124	0	1	0,94	0,247
Wpolice	124	0	1	0,22	0,414
Wfire	124	0	1	0,14	0,345
Wsoldier	124	0	1	0,21	0,409
Wworker	124	0	1	0,55	0,500
Wsale	124	0	1	0,95	0,215
Wagrical	124	0	1	0,19	0,397
Mscien	124	0	1	0,86	0,345
Mfreejob	124	0	1	0,94	0,232
Mdeskjob	124	0	1	0,55	0,500
Mteacher	124	0	1	0,59	0,494
Mprofess	124	0	1	0,69	0,463
Mpolice	124	0	1	0,92	0,273
Mfire	124	0	1	0,93	0,260
Msoldier	124	0	1	0,96	0,198
Mworker	124	0	1	0,83	0,377
Msale	124	0	1	0,45	0,500
Magrical	124	0	1	0,92	0,273
Wastikes	124	0	1	0,77	0,425
Wimiasti	124	0	1	0,28	0,452
Wagrotik	124	0	1	0,35	0,480
Mastikes	124	0	1	0,69	0,463
Mimiasti	124	0	1	0,60	0,491
Magrotik	124	0	1	0,77	0,425
Unemplow	124	0	1	0,99	0,090
Unemplom	124	0	1	0,69	0,463
Health	124	0	1	0,66	0,475
Insure	124	0	1	0,70	0,459
Wkds	124	0	1	0,94	0,247
Wfp	124	0	1	0,87	0,337
Wx	124	0	1	0,35	0,478
Wd	124	0	1	0,41	0,494
Mkds	124	0	1	0,21	0,409
Mfp	124	0	1	0,39	0,489
Mx	124	0	1	0,80	0,403
Md	124	0	1	0,67	0,472
Wnomothe	62	0	1	0,63	0,487
Mnomothe	62	0	1	0,56	0,500
Proaa	124	0	1	0,23	0,420
Proms	124	0	1	0,33	0,472
Prokp	124	0	1	0,31	0,463
Proma	124	0	1	0,38	0,487
Prosp	124	0	1	0,08	0,273
Promg	124	0	1	0,34	0,475
Prompa	124	0	1	0,19	0,390
Promka	124	0	1	0,11	0,318

Proother	124	0	1	0,02	0,126
-----------------	-----	---	---	------	-------

1. ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

Πίνακας Συχνοτήτων 1.1: Φύλο ερωτώμενου (Sex).

Φύλο		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Γυναίκα	0	62	50,0	50,0
Άνδρας	1	62	50,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.2: Ηλικία ερωτώμενου (Age).

Ηλικία		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Έτη	19	1	,8	,8
-//-	21	3	2,4	3,2
-//-	22	6	4,8	8,1
-//-	23	5	4,0	12,1
-//-	24	2	1,6	13,7
-//-	25	2	1,6	15,3
-//-	26	3	2,4	17,7
-//-	27	4	3,2	21,0
-//-	28	7	5,6	26,6
-//-	29	3	2,4	29,0
-//-	30	3	2,4	31,5
-//-	31	2	1,6	33,1
-//-	32	3	2,4	35,5
-//-	34	5	4,0	39,5
-//-	36	2	1,6	41,1
-//-	37	1	,8	41,9
-//-	38	6	4,8	46,8
-//-	39	3	2,4	49,2
-//-	40	4	3,2	52,4
-//-	41	2	1,6	54,0
-//-	42	1	,8	54,8
-//-	43	3	2,4	57,3
-//-	44	4	3,2	60,5
-//-	45	2	1,6	62,1
-//-	46	3	2,4	64,5
-//-	47	2	1,6	66,1
-//-	48	6	4,8	71,0
-//-	49	4	3,2	74,2
-//-	50	7	5,6	79,8
-//-	51	1	,8	80,6
-//-	52	4	3,2	83,9
-//-	53	3	2,4	86,3
-//-	54	4	3,2	89,5
-//-	55	3	2,4	91,9
-//-	56	3	2,4	94,4
-//-	57	4	3,2	97,6
-//-	60	1	,8	98,4
-//-	62	2	1,6	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας συχνοτήτων 1.3: Οικογενειακή κατάσταση ερωτώμενου (Family).

Οικογενειακή κατάσταση		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Ανύπανδρος/ η	1	36	29,0	29,0
Παντρεμένος/ η	2	76	61,3	90,3
Χήρος/ α	3	2	1,6	91,9
Διαζευγμένος/ η	4	5	4,0	96,0
Εν διαστάσει	5	2	1,6	97,6
Ελεύθερη	6	3	2,4	100,0
συμβίωση				
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.4: Μέλη οικογένειας (Members).

Μέλη οικογένειας		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Αριθμός μελών	1	21	16,9	16,9
-//-	2	8	6,5	23,4
-//-	3	21	16,9	40,3
-//-	4	59	47,6	87,9
-//-	5	11	8,9	96,8
-//-	6	4	3,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.5: Έχετε παιδιά (Kids).

Παιδιά		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	46	37,1	37,1
Ναι	1	78	62,9	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.6: Αριθμός παιδιών (Numberk).

Αριθμός παιδιών		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά		46	37,1	37,1
Ένα παιδί	1	20	16,1	53,2
Δύο παιδιά	2	50	40,3	93,5
Τρία παδιά	3	7	5,6	99,2
Τέσσερα παιδιά	4	1	,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.7: Ηλικία πρώτου παιδιού (Kid1).

Ηλικία πρώτου παιδιού	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 1 ^ο παιδί	46	37,1	37,1
1	3	2,4	39,5
2	1	,8	40,3
2	2	1,6	41,9
3	2	1,6	43,5
4	1	,8	44,4
4	2	1,6	46,0
6	2	1,6	47,6
6	2	1,6	49,2
7	1	,8	50,0
8	1	,8	50,8
9	2	1,6	52,4
10	3	2,4	54,8
11	3	2,4	57,3
12	3	2,4	59,7
13	1	,8	60,5
14	2	1,6	62,1
15	1	,8	62,9
17	2	1,6	64,5
18	3	2,4	66,9
19	3	2,4	69,4
21	5	4,0	73,4
22	5	4,0	77,4
23	1	,8	78,2
24	9	7,3	85,5
25	1	,8	86,3
26	2	1,6	87,9
27	4	3,2	91,1
28	2	1,6	92,7
30	4	3,2	96,0
31	1	,8	96,8
32	1	,8	97,6
33	1	,8	98,4
34	1	,8	99,2
35	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.8: Ηλικία δεύτερου παιδιού (Kid2).

Ηλικία δεύτερου παιδιού	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 2 ^ο παιδί	66	53,2	53,2
1	1	,8	54,0
1	1	,8	54,8
3	3	2,4	57,3
4	1	,8	58,1
4	3	2,4	60,5
6	4	3,2	63,7
8	2	1,6	65,3
10	1	,8	66,1
12	2	1,6	67,7
13	1	,8	68,5
14	3	2,4	71,0
15	2	1,6	72,6
16	2	1,6	74,2
18	1	,8	75,0
19	3	2,4	77,4
20	4	3,2	80,6
21	1	,8	81,5
22	7	5,6	87,1
23	3	2,4	89,5
24	1	,8	90,3
25	3	2,4	92,7
27	2	1,6	94,4
28	2	1,6	96,0
29	1	,8	96,8
30	2	1,6	98,4
31	1	,8	99,2
32	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.9: Ηλικία τρίτου παιδιού (Kid3).

Ηλικία τρίτου παιδιού	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 3 ^ο παιδί.	116	93,5	93,5
10	2	1,6	95,2
17	1	,8	96,0
18	1	,8	96,8
19	1	,8	97,6
22	1	,8	98,4
24	1	,8	99,2
25	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.10: Ηλικία τέταρτου παιδιού (Kid4).

Ηλικία τέταρτου παιδιού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 4 ^ο παιδί.	123	99,2	99,2
23	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.11: Ηλικία πέμπτου παιδιού (Kid5).

Ηλικία πέμπτου παιδιού	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 5 ^ο παιδί.	124	100,0	100,0

Πίνακας Συχνοτήτων 1.12: Μορφωτικό επίπεδο ερωτώμενου (Educatio).

Επίπεδο μόρφωσης	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Αγράμματος 1	0	0	0
Απόφοιτος δημοτικού 2	6	4,8	4,8
Απόφοιτος γυμνασίου 3	10	8,1	12,9
Απόφοιτος λυκείου 4	37	29,8	42,7
Ι.Ε.Κ. 5	10	8,1	50,8
Ανώτερο (Τ.Ε.Ι.) 6	12	9,7	60,5
Ανώτατο (Α.Ε.Ι.) 7	33	26,6	87,1
Κάτοχος μεταπτυχιακού διπλώματος 8	12	9,7	96,8

Κάτοχος διδακτορικού διπλώματος	9	4	3,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.13: Καταγραφή επαγγέλματος ερωτώμενου (Job).

Επάγγελμα	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Εκπαιδευτικός	1	14	11,3
Ιδ. Υπάλληλος	2	13	10,5
Δημ. Υπάλληλος	3	9	7,3
Πωλητής/ τρια	4	8	6,5
Στρατιωτικός	5	7	5,6
Ελ. Επαγγελματίας	6	5	4,0
Υπαλ. Γραφείου	7	4	3,2
Γεωπόνος	8	3	2,4
Πολιτ. Μηχανικός	9	3	2,4
Μηχ. Βιο. Τεχνολ.	10	3	2,4
Έμπορος	11	3	2,4
Βοηθός λογιστή	12	3	2,4
Τοπογ. Μηχανικός	13	2	1,6
Δικηγόρος	14	2	1,6
Μηχ. Αυτοκινήτων	15	2	1,6
Σερβιτόρος	16	2	1,6
Οικοδόμος	17	2	1,6
Αλουμινοκατασκ.	18	2	1,6
Μηχανοτεχνίτης	19	2	1,6
Οδοντίατρος	20	2	1,6
Καθηγ. Πανεπιστ.	21	2	1,6
Νηπιαγωγός	22	2	1,6
Αστυνομικός	23	2	1,6
Γραμματέας	24	2	1,6
Λογιστής	25	2	1,6
Έμπορος αυτοκιν.	26	1	,8
Μαρμαράς	27	1	,8
Ναυπηγός	28	1	,8
Φαρμακοποιός	29	1	,8
Ιατρός	30	1	,8
Πλήρωμα ΕΚΑΒ	31	1	,8
Υπάλληλος ΕΛΤΑ	32	1	,8
Χύτης	33	1	,8
Ψυχολόγος	34	1	,8
Εξωτερ. Υπάλληλ.	35	1	,8
Διευθ. Πωλήσεων.	36	1	,8
Υπάλληλος ΝΠΔΔ	37	1	,8
Υπαλ. Ταχ. Ταμειν.	38	1	,8
Μηχαν. Μηχανικός	39	1	,8
Βρεφονηποιοκόμος	40	1	,8

Κοιν. Λειτουργός	41	1	,8	94,4
Εστιάτορας	42	1	,8	95,2
Ερευνητής	43	1	,8	96,0
Δικαστ. Επιμελητ.	44	1	,8	96,8
Κομμωτής	45	1	,8	97,6
Ειδ. Διδασκ. Προσ.	46	1	,8	98,4
Υπάλληλος ΔΕΗ	47	1	,8	99,2
Φούρναρης	48	1	,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.14: Κατηγορία στην οποία κατατάσσεται το επάγγελμα του ερωτώμενου (Jobcateg).

Κατηγορία επαγγέλματος	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Ανεργος 1	0	0	0
Δημόσιος υπάλληλος 2	47	37,9	37,9
Ιδιωτικός υπάλληλος 3	41	33,1	71,0
Ελευθερ. Επαγγελματίας 4	36	29,0	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.15: Δεύτερη απασχόληση (Secjob).

Δεύτερη απασχόληση	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	109	87,9	87,9
Ναι 1	15	12,1	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.16: Καταγραφή δεύτερης απασχόλησης (Y2ndjob).

Δεύτερο επάγγελμα	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν 2 ^η απασχόληση	109	87,9	87,9
Σερβιτόρος 1	3	2,4	90,3
Ελ. Επαγγελματίας 2	2	1,6	91,9
Αγρότης 3	2	1,6	93,5
Λογιστής 4	1	,8	94,4

Επιχειρηματίας	5	1	,8	95,2
Κομμωτής	6	1	,8	96,0
Προωθήτρια	7	1	,8	96,8
Πωλητής	9	1	,8	97,6
Γιατ. Έργος. ΟΣΕ	10	1	,8	98,4
Προπονητής	11	1	,8	99,2
Ασφαλιστής	12	1	,8	100,0
Συνολό		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.17: Καταγραφή επαγγέλματος του/της συζύγου (Wihujob).

Επάγγελμα συζύγου	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν είναι παντρεμένος	46	37,1	37,1
Οικιακά 1	18	14,5	51,6
Εκπαιδευτικός 2	14	11,3	62,9
Ιδιωτικός υπάλληλος 3	6	4,8	67,7
Δημόσιος υπάλληλος 4	5	4,0	71,8
Στρατιωτικός 5	2	1,6	73,4
Ελευθ. Επαγγελματίας 6	3	2,4	75,8
Οδοντίατρος 7	2	1,6	77,4
Τοπογράφ. Μηχανικός 8	3	2,4	79,8
Συνταξιούχος 9	2	1,6	81,5
Υπαλ. Ταχ. Ταμειοτηρ. 10	1	,8	82,3
Υπάλληλος ΟΤΕ 11	1	,8	83,1
Μηχανολ. Μηχανικός 12	1	,8	83,9
Κοινων. Λειτουργός 13	1	,8	84,7
Νηπιαγωγός 14	1	,8	85,5
Πολιτικός μηχανικός 15	1	,8	86,3
Εστιάτορας 16	1	,8	87,1
Βρεφονηπιοκόμος 17	1	,8	87,9
Γραμματέας 18	1	,8	88,7
Δικηγόρος 19	1	,8	89,5
Δημοτικός υπάλληλος 20	1	,8	90,3
Διευθυντής εταιρείας 21	1	,8	91,1
Μηχανικός 22	1	,8	91,9
Χειριστής μηχανημάτων 23	1	,8	92,7
Ναυπηγός 24	1	,8	93,5
Σερβιτόρος 25	1	,8	94,4
Ιατρός 26	1	,8	95,2
Υπάλληλ. Βιομηχανίας 27	1	,8	96,0
Χρηματιστής 28	1	,8	96,8
Πωλητής 29	1	,8	97,6
Μηχανουργός 30	1	,8	98,4
Επιχειρηματίας 31	1	,8	99,2
Φούρναρης 32	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.18: Ασφάλιση σε ταμείο (Insurance).

Ασφάλιση σε ταμείο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	5	4,0	4,0
Ναι 1	119	96,0	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.19: Καταγραφή ταμείου ασφάλισης (Yinsur).

Σε ποιο ταμείο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν είναι ασφαλισμένος	5	4,0	4,0
ΙΚΑ 1	39	31,5	35,5
ΤΕΒΕ 2	21	16,9	52,4
ΔΗΜΟΣΙΟ 3	35	28,2	80,6
ΤΣΑΥ 4	4	3,2	83,9
Άλλο 5	20	16,1	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.20: Πρώτη προαγωγή σε έτη... (Promotio).

Πρώτη προαγωγή σε...	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Έτη 0	81	65,3	65,3
-/- 1	5	4,0	69,4
-/- 2	16	12,9	82,3
-/- 3	10	8,1	90,3
-/- 4	3	2,4	92,7
-/- 5	2	1,6	94,4
-/- 6	1	,8	95,2
-/- 7	2	1,6	96,8
-/- 8	2	1,6	98,4
-/- 15	1	,8	99,2
-/- 25	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας συχνοτήτων 1.21: Μηνιαίο προσωπικό μισθό εισόδημα (Monthpay).

Μηνιαίο προσωπικό μισθό εισόδημα.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Έως 500€ 1	7	5,6	5,6
Από 501€ -800€ 2	30	24,2	29,8
Από 801€ - 1.100€ 3	25	20,2	50,0
Από 1.101€ - 1.400€ 4	31	25,0	75,0
Από 1.401€ - 1.700€ 5	21	16,9	91,9
Από 1.701€ και άνω 6	10	8,1	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.22: Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα (Yearpayf).

Ετήσιο οικογενειακό εισόδημα	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
------------------------------	-----------	-----------	----------------------

Έως 7.500€	1	7	5,6	5,6
Από 7.501€ – 15.000€	2	25	20,2	25,8
Από 15.001€ - 22.500€	3	24	19,4	45,2
Από 22.501€ - 30.000€	4	26	21,0	66,1
Από 30.001€ - 37.500€	5	21	16,9	83,1
Από 37.501€ - 45.000€	6	17	13,7	96,8
Από 45.001€ και άνω	7	4	3,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.23: Επιπλέον εισόδημα από ενοίκιο (Rent).

Επιπλέον εισόδημα από ενοίκιο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	103	83,1	83,1
Ναι 1	21	16,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.24: Επιπλέον εισόδημα από μετοχές (Stock).

Επιπλέον εισόδημα από μετοχές.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	115	92,7	92,7
Ναι 1	9	7,3	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.25: Επιπλέον εισόδημα από ακίνητα (Property).

Επιπλέον εισόδημα από ακίνητα.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	116	93,5	93,5
Ναι 1	8	6,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.26: Επιπλέον εισόδημα σε Ευρώ (Yhow).

Επιπλέον εισόδημα σε Ευρώ.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν επιπλέον εισόδημ.	96	77,4	77,4
Ευρώ 500	1	,8	78,2
-//- 720	1	,8	79,0
-//- 1000	4	3,2	82,3
-//- 2000	2	1,6	83,9
-//- 2400	2	1,6	85,5
-//- 3600	3	2,4	87,9

-//-	4000	1	,8	88,7
-//-	5000	4	3,2	91,9
-//-	6000	3	2,4	94,4
-//-	7200	3	2,4	96,8
-//-	10000	2	1,6	98,4
-//-	15000	1	,8	99,2
-//-	20000	1	,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.27: Είμαι ικανοποιημένος από το μισθό μου (Satisjob).

Είμαι ικανοποιημένος από τον μισθό μου.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	76	61,3	61,3
Ναι	1	48	38,7	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.28: Το εισόδημά μου επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών μου (Covernee).

Το εισόδημα μου επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	72	58,1	58,1
Ναι	1	52	41,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.29: Το εισόδημα του/της συζύγου μου είναι...(Monwhinc).

Εισόδημα συζύγου είναι:		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Μεγαλύτερο	1	23	18,5	18,5
Μικρότερο	2	39	31,5	50,0
Ίσο	3	16	12,9	62,9
Δεν είμαι παντρεμ.	4	46	37,1	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.30: Ώρες εργασίας ημερησίως (Hourjobd).

Ώρες εργασίας ημερησίως.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Μέχρι 4 ώρες.	1	3	2,4	2,4
Από 4 έως 6 ώρες.	2	22	17,7	20,2
8 ώρες.	3	45	36,3	56,5
Περισσότερο από 8 ώρες.	4	54	43,5	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.31: Εργάζομαι στην συγκεκριμένη εργασία έτη...(Yearjob).

Έτη στην εργασία.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Έτη 1	2	1,6	1,6
-//- 1	13	10,5	12,1
-//- 2	3	2,4	14,5
-//- 2	3	2,4	16,9
-//- 3	2	1,6	18,5
-//- 3	7	5,6	24,2
-//- 4	8	6,5	30,6
-//- 5	6	4,8	35,5
-//- 7	6	4,8	40,3
-//- 8	1	,8	41,1
-//- 9	1	,8	41,9
-//- 10	8	6,5	48,4
-//- 11	3	2,4	50,8
-//- 12	1	,8	51,6
-//- 13	2	1,6	53,2
-//- 14	2	1,6	54,8
-//- 15	7	5,6	60,5
-//- 16	1	,8	61,3
-//- 17	2	1,6	62,9
-//- 18	1	,8	63,7
-//- 19	4	3,2	66,9
-//- 20	2	1,6	68,5
-//- 22	4	3,2	71,8
-//- 23	5	4,0	75,8
-//- 24	5	4,0	79,8
-//- 25	2	1,6	81,5
-//- 26	2	1,6	83,1
-//- 27	2	1,6	84,7
-//- 28	4	3,2	87,9
-//- 29	2	1,6	89,5
-//- 30	4	3,2	92,7
-//- 31	1	,8	93,5
-//- 32	1	,8	94,4
-//- 33	4	3,2	97,6
-//- 35	1	,8	98,4
-// 38	1	,8	99,2
-//- 40	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.32: Το επάγγελμά μου ανταποκρίνεται στο μορφωτικό μου επίπεδο (Educjob).

Ανταπόκριση επαγγέλματος στο μορφωτικό επίπεδο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
---	-----------	-----------	----------------------

Όχι	0	15	12,1	12,1
Ναι	1	109	87,9	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.33: Καταγραφή βαθμού ανταπόκρισης (Yeducjob).

Βαθμός ανταπόκρισης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Καθόλου	1	15	12,1	12,1
Μέτρια	2	11	8,9	21,0
Ικανοποιητικά	3	28	22,6	43,5
Αρκετά	4	28	22,6	66,1
Πολύ	5	19	15,3	81,5
Πάρα πολύ	6	23	18,5	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.34: Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία μου (Technolo).

Οι υψηλοί ρυθμοί ανάπτυξης της τεχνολογίας επηρεάζουν την εργασία.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	30	24,2	24,2
Ναι	1	94	75,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.35: Σε επίπεδο απόλυσης (Release).

Σε επίπεδο απόλυσης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν επηρεάζει στην απόλυση.		30	24,2	24,2
Όχι	0	84	67,7	91,9
Ναι	1	10	8,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.36: Σε επίπεδο αύξησης μισθού (Insalary).

Σε επίπεδο αύξησης μισθού.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν επηρεάζει στην αύξ. μισθού.		30	24,2	24,2
Όχι	0	51	41,1	65,3
Ναι	1	43	34,7	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.37: Σε επίπεδο προαγωγής (Promote).

Σε επίπεδο προαγωγής.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
-----------------------	--	-----------	-----------	----------------------

Δεν επηρεάζει στη προαγωγή	30	24,2	24,2
Όχι 0	67	54,0	78,2
Ναι 1	27	21,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.38: Σε επίπεδο αλλαγής αρμοδιοτήτων (Province).

Σε επίπεδο αλλαγής αρμοδιοτήτων.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν επηρεάζει στην αλλ. αρμοδ.	30	24,2	24,2
Όχι 0	50	40,3	64,5
Ναι 1	44	35,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.39: Σε άλλο επίπεδο (Other).

Σε άλλο επίπεδο.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν επηρεάζει σε άλλο επιπ.	30	24,2	24,2
Όχι 0	78	62,9	87,1
Ναι 1	16	12,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.40: Εργάζομαι προκειμένου να έχω οικονομική άνεση (Econease).

Εργάζομαι προκειμένου να έχω οικονομική άνεση.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	43	34,7	34,7
Ναι 1	81	65,3	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.41: Εργάζομαι προκειμένου να καλύψω τις βασικές μου ανάγκες (Basicnee).

Εργάζομαι προκειμένου να καλύψω τις βασικές μου ανάγκες.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	33	26,6	26,6
Ναι 1	91	73,4	100,0

Σύνολο	124	100,0	
--------	-----	-------	--

Πίνακας Συχνοτήτων 1.42: Η εργασία μου αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής μου (lifestyle) (Lifestyl).

Η εργασία μου αποτελεί μέρος του τρόπου ζωής μου (lifestyle).	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	84	67,7	67,7
Ναι 1	40	32,3	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.43: Εργάζομαι γιατί μου δίνει ικανοποίηση η δουλειά μου (Satisfy).

Εργάζομαι γιατί μου δίνει ικανοποίηση η δουλειά μου.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	71	57,3	57,3
Ναι 1	53	42,7	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.44: Εργάζομαι για χόμπυ (Hobby).

Εργάζομαι για χόμπυ .	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	121	97,6	97,6
Ναι 1	3	2,4	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.45: Θα συνέχιζα να εργάζομαι εάν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη (Econneed).

Θα συνέχιζα να εργάζομαι εάν δεν υπήρχε οικονομική ανάγκη.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	37	29,8	29,8
Ναι 1	87	70,2	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.46: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προϋπηρεσία (Proirpire).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προϋπηρεσία.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %

Όχι	0	97	78,2	78,2
Ναι	1	27	21,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.47: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι οι ικανότητες (Ability).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι οι ικανότητες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	20	16,1	16,1
Ναι	1	104	83,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.48: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η αποδοτικότητα (Apodotik).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η αποδοτικότητα.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	23	18,5	18,5
Ναι	1	101	81,5	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.49: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η εντιμότητα (Honor).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η εντιμότητα.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	30	24,2	24,2
Ναι	1	94	75,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.50: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η ειλικρίνεια (Honesty).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η ειλικρίνεια.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	62	50,0	50,0
Ναι	1	62	50,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.51: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η συνέπεια (Outcome).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η συνέπεια.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	38	30,6	30,6
Ναι	1	86	69,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.52: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προθυμία (Eagerness).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι η προθυμία.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	79	63,7	63,7
Ναι	1	45	36,3	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.53: Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι...(Imother).

Ο σημαντικότερος παράγοντας για να μην απολυθεί ένας εργαζόμενος από την εργασία του είναι άλλος.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	122	98,4	98,4

Ναι	1	2	1,6	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.54: Στην αγορά εργασία ισχύει η ισότητα των δύο φύλων (Equalsex).

Ισχύει η ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	77	62,1	62,1
Ναι	1	47	37,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.55: Στην αγορά εργασίας υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ γυναικών και ανδρών (Diakrisi).

Υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	24	19,4	19,4
Ναι	1	100	80,6	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.56: Οι γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας (Wgoodpay).

Οι γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	63	50,8	50,8
Ναι	1	61	49,2	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.57: Οι άνδρες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας (Mgoodpay).

Οι άνδρες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	3	2,4	2,4
Ναι	1	121	97,6	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.58: Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στις οικονομικές αμοιβές (Econpay).

Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στις οικονομικές αμοιβές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	64	51,6	51,6
Ναι	1	60	48,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.59: Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στα εργασιακά καθήκοντα (Duty).

Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στα εργασιακά τους καθήκοντα.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	59	47,6	47,6
Ναι	1	65	52,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.60: Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στην ιεραρχία (Ierarchia).

Στην εργασία οι γυναίκες έχουν ισάξια αντιμετώπιση με τους άνδρες στην ιεραρχία.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	61	49,2	49,2
Ναι	1	63	50,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.61: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η οικογενειακή κατάσταση (Pfamily).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η οικογενειακή κατάσταση.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	20	16,1	16,1
Ναι	1	104	83,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.62: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα κοινωνικά στερεότυπα (Psociety).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα κοινωνικά στερεότυπα.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	80	64,5	64,5
Ναι	1	44	35,5	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.63: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά (Ppersona).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα προσωπικά χαρακτηριστικά		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	69	55,6	55,6
Ναι	1	55	44,4	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.64: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι το μορφωτικό επίπεδο (Peducat).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι το μορφωτικό επίπεδο.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %

Όχι	0	30	24,2	24,2
Ναι	1	94	75,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.65: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η τεχνολογική ανάπτυξη (Ptechnol).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η τεχνολογική ανάπτυξη.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	87	70,2	70,2
Ναι	1	37	29,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.66: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα ήθη και οι αξίες (Pcharact).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι τα ήθη και οι αξίες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	85	68,5	68,5
Ναι	1	39	31,5	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.67: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η νοοτροπία (Pmental).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η νοοτροπία.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	78	62,9	62,9
Ναι	1	46	37,1	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.68: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η οικογενειακή ανατροφή (Pfamanat).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η οικογενειακή ανατροφή.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	84	67,7	67,7
Ναι	1	40	32,3	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.69: Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι άλλο (Pother).

Ο παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι άλλο.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	119	96,0	96,0
Ναι	1	5	4,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.70: Οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας (Advantag).

Οι γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	72	58,1	58,1
Ναι	1	52	41,9	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.71: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μεγαλύτεροι (Wsbig).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μεγαλύτεροι.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι άνδρας κ δεν απαντώ στην ερώτ.		62	50,0	50,0
Όχι	0	47	37,9	87,9
Ναι	1	15	12,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.72: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μικρότεροι (Wssmall).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μικρότεροι.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι άνδρας και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	60	48,4	98,4
Ναι 1	2	1,6	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.73: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι ίσοι με αυτούς των γυναικών (Wssame).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των ανδρών συναδέλφων είναι ίσοι με αυτούς των γυναικών.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι άνδρας και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	18	14,5	64,5
Ναι 1	44	35,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.74: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μεγαλύτεροι (Msbig).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μεγαλύτεροι.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	61	49,2	99,2
Ναι 1	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.75: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μικρότεροι (Mssmall).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μικρότεροι.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %

Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.		62	50,0	50,0
Όχι	0	40	32,3	82,3
Ναι	1	22	17,7	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.76: Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι ίσοι με αυτούς των ανδρών (Mssame).

Στο χώρο εργασίας, οι μισθοί των γυναικών συναδέλφων είναι ίσοι με αυτούς των ανδρών.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.		62	50,0	50,0
Όχι	0	23	18,5	68,5
Ναι	1	39	31,5	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.77: Η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες (Fertilit).

Η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	12	9,7	9,7
Ναι	1	112	90,3	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.78: Έχω αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης (Wpregnan).

Έχω αντιμετωπίσει απόλυση λόγω εγκυμοσύνης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι άνδρας και δεν απαντώ.		62	50,0	50,0
Όχι	0	62	50,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.79: Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια τοκετού (Wpat).

Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια τοκετού.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά κ είναι άνδρες.		90	72,6	72,6
Όχι	0	9	7,3	79,8
Ναι	1	25	20,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.80: Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια μητρότητας (Wram).

Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άδεια μητρότητας.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά κ είναι άνδρες.	90	72,6	72,6
Όχι 0	13	10,5	83,1
Ναι 1	21	16,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.81: Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα επίδομα τοκετού (Wpet).

Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα επίδομα τοκετού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά και είναι άνδρες.	90	72,6	72,6
Όχι 0	13	10,5	83,1
Ναι 1	21	16,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.82: Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα ασφάλιση (Wpa).

Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα ασφάλιση.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά κ είναι άνδρες.	90	72,6	72,6
Όχι 0	11	8,9	81,5
Ναι 1	23	18,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.83: Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άλλες παροχές (Wpar).

Κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και μετά είχα άλλες παροχές.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά κ είναι άνδρες.	90	72,6	72,6
Όχι 0	31	25,0	97,6

Ναι	1	3	2,4	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.84: Διαθέτω χρόνο την ημέρα για την φροντίδα των παιδιών μου... (Hourkid).

Διαθέτω χρόνο την ημέρα για την φροντίδα των παιδιών μου...	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν έχουν παιδιά, δε διαθέτουν ώρες.	85	68,5	68,5
Ωρες 1	3	2,4	71,0
-//- 2	6	4,8	75,8
-//- 3	3	2,4	78,2
-//- 4	3	2,4	80,6
-//- 5	4	3,2	83,9
-//- 6	4	3,2	87,1
-//- 7	3	2,4	89,5
-//- 8	4	3,2	92,7
-//- 9	1	,8	93,5
-//- 10	6	4,8	98,4
-//- 11	1	,8	99,2
-//- 17	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.85: Αφιερώνω την ημέρα για την φροντίδα ανθρώπων της τρίτης ηλικίας (εάν υπάρχουν)... (Hourtage).

Αφιερώνω την ημέρα για την φροντίδα ανθρώπων της τρίτης ηλικίας (εάν υπάρχουν)...	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Δεν υπάρχουν άτομα 3 ^{ης} ηλικίας	106	85,5	85,5
Ωρες 1	1	,8	86,3
-//- 1	6	4,8	91,1
-//- 2	4	3,2	94,4
-//- 3	4	3,2	97,6
-//- 4	2	1,6	99,2
-//- 5	1	,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.86: Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια τοκετού (Mwat).

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια τοκετού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα κ δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	1	,8	50,8
Ναι 1	61	49,2	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.87: Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια μητρότητας (Mwam).

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άδεια μητρότητας.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	6	4,8	54,8
Ναι 1	56	45,2	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.88: Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει επίδομα τοκετού (Mwet).

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει επίδομα τοκετού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	10	8,1	58,1
Ναι 1	52	41,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.89: Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει ασφάλιση (Mwa).

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει ασφάλιση.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	4	3,2	53,2
Ναι 1	58	46,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.90: Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άλλες παροχές (Mwap).

Η γυναίκα κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά πρέπει να έχει άλλες παροχές.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	29	23,4	73,4
Ναι 1	33	26,6	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.91: Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια τοκετού (Mmat).

Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια τοκετού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	39	31,5	81,5
Ναι 1	23	18,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.92: Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια μητρότητας (Mmam).

Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως άδεια μητρότητας.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	41	33,1	83,1
Ναι 1	21	16,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.93: Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως επίδομα τοκετού (Mmet).

Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως επίδομα τοκετού.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	40	32,3	82,3
Ναι 1	22	17,7	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.94: Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως ασφάλιση (Mma).

Οι άνδρες πρέπει να έχουν δικαιώματα – παροχές όπως ασφάλιση.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	21	16,9	66,9
Ναι 1	41	33,1	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.95: Οι άνδρες πρέπει να έχουν άλλα δικαιώματα και παροχές (Mmap).

Οι άνδρες πρέπει να έχουν άλλα δικαιώματα και παροχές.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	38	30,6	80,6
Ναι 1	24	19,4	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.96: Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι γυναίκες (Econuw).

Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι γυναίκες.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	8	6,5	6,5
Ναι 1	116	93,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.97: Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι άνδρες (Econum).

Σε περιόδους οικονομικής ύφεσης χάνουν πιο συχνά την εργασία τους οι άνδρες.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	67	54,0	54,0
Ναι 1	57	46,0	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.98: Όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, θα απολύσει πρώτα τις γυναίκες (Apolisiw).

Όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, θα απολύσει πρώτα τις γυναίκες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	3	2,4	2,4
Ναι	1	121	97,6	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.99: Όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, θα απολύσει πρώτα τους άνδρες (Apolisim).

Όταν μία επιχείρηση αναγκαστεί να κάνει απολύσεις, θα απολύσει πρώτα τους άνδρες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	52	41,9	41,9
Ναι	1	72	58,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.100: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι επιστήμονας (Wscienc).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι επιστήμονας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	25	20,2	20,2
Ναι	1	99	79,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.101: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι ελεύθερη επαγγελματίας (Wfreejob).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι ελεύθερη επαγγελματίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %

Όχι	0	57	46,0	46,0
Ναι	1	67	54,0	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.102: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι υπάλληλος γραφείου (Wdeskjob).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι υπάλληλος γραφείου.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	10	8,1	8,1
Ναι	1	114	91,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.103: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι δασκάλα (Wteacher).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι δασκάλα.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	2	1,6	1,6
Ναι	1	122	98,4	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.104: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι καθηγήτρια (Wprofess).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι καθηγήτρια.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	8	6,5	6,5
Ναι	1	116	93,5	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.105: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι αστυνομικός (Wpolice).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι αστυνομικός.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		97	78,2	78,2
Ναι 1		27	21,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.106: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πυροσβέστης (Wfire).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πυροσβέστης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		107	86,3	86,3
Ναι 1		17	13,7	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.107: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι στρατιωτικός (Wsoldier).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι στρατιωτικός.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		98	79,0	79,0
Ναι 1		26	21,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.108: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι εργάτρια (Wworker).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι εργάτρια.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		56	45,2	45,2
Ναι 1		68	54,8	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.109: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πωλήτρια (Wsale).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι πωλήτρια.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	6	4,8	4,8
Ναι	1	118	95,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.110: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι γεωργοκτηνοτρόφος (Wagrical).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στις γυναίκες είναι γεωργοκτηνοτρόφος.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	100	80,6	80,6
Ναι	1	24	19,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.111: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι επιστήμονας (Mscien).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι επιστήμονας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	17	13,7	13,7
Ναι	1	107	86,3	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.112: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι ελεύθερος επαγγελματίας (Mfreejob).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι ελεύθερος επαγγελματίας.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	7	5,6	5,6

Ναι	1	117	94,4	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.113: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι υπάλληλος γραφείου (Mdeskjob).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι υπάλληλος γραφείου.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	56	45,2	45,2
Ναι	1	68	54,8	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.114: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι δάσκαλος (Mteacher).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι δάσκαλος.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	51	41,1	41,1
Ναι	1	73	58,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.115: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι καθηγητής (Mprofess).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι καθηγητής.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	38	30,6	30,6
Ναι	1	86	69,4	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.116: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι αστυνομικός (Mpolice).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι αστυνομικός.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		10	8,1	8,1
Ναι 1		114	91,9	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.117: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πυροσβέστης (Mfire).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πυροσβέστης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		9	7,3	7,3
Ναι 1		115	92,7	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.118: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι στρατιωτικός (Msoldier).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι στρατιωτικός.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		5	4,0	4,0
Ναι 1		119	96,0	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.119: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι εργάτης (Mworker).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι εργάτης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		21	16,9	16,9
Ναι 1		103	83,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.120: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πωλητής (Msale).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι πωλητής.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		68	54,8	54,8
Ναι 1		56	45,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.121: Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι γεωργοκτηνοτρόφος (Magrical).

Το επάγγελμα που ταιριάζει περισσότερο στους άνδρες είναι γεωργοκτηνοτρόφος.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		10	8,1	8,1
Ναι 1		114	91,9	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.122: Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές (Wastikes).

Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		29	23,4	23,4
Ναι 1		95	76,6	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.123: Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές (Wimiasti).

Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		89	71,8	71,8
Ναι 1		35	28,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.124: Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές (Wagrotik).

Οι γυναίκες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	80	64,5	64,5
Ναι	1	44	35,5	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.125: Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές (Mastikes).

Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αστικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	38	30,6	30,6
Ναι	1	86	69,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.126: Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές (Mimiasti).

Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις ημιαστικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	49	39,5	39,5
Ναι	1	75	60,5	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.127: Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές (Magrotik).

Οι άνδρες εργάζονται περισσότερο στις αγροτικές περιοχές.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	29	23,4	23,4
Ναι	1	95	76,6	100,0

Σύνολο	124	100,0	
--------	-----	-------	--

Πίνακας Συχνοτήτων 1.128: Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τις γυναίκες (Unemplow).

Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τις γυναίκες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	1	,8	,8
Ναι	1	123	99,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.129: Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τους άνδρες (Unemplom).

Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τους άνδρες.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	38	30,6	30,6
Ναι	1	86	69,4	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.130: Τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής στον χώρο που εργάζομαι (Health).

Τηρούνται όλες οι συνθήκες υγιεινής στον χώρο που εργάζομαι.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	42	33,9	33,9
Ναι	1	82	66,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.131: Υπάρχει ασφάλεια στο χώρο που εργάζομαι (Insure).

Υπάρχει ασφάλεια στο χώρο που εργάζομαι.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	37	29,8	29,8
Ναι	1	87	70,2	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.132: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες κάνουν δουλειές του σπιτιού (Wkds).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες κάνουν δουλειές του σπιτιού.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		8	6,5	6,5
Ναι 1		116	93,5	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.133: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες φροντίζουν τα παιδιά (Wfp).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες φροντίζουν τα παιδιά.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		16	12,9	12,9
Ναι 1		108	87,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.134: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες ξεκουράζονται (Wx).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες ξεκουράζονται.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		81	65,3	65,3
Ναι 1		43	34,7	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.135: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες διασκεδάζουν (Wd).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι γυναίκες διασκεδάζουν.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		73	58,9	58,9
Ναι 1		51	41,1	100,0
Σύνολο		124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.136: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες κάνουν δουλειές του σπιτιού (Mkds).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες κάνουν δουλειές του σπιτιού.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0		98	79,0	79,0
Ναι 1		26	21,0	100,0

Σύνολο	124	100,0	
--------	-----	-------	--

Πίνακας Συχνοτήτων 1.137: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες φροντίζουν τα παιδιά (Mfp).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες φροντίζουν τα παιδιά.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	76	61,3	61,3
Ναι 1	48	38,7	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.138: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες ξεκουράζονται (Mx).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες ξεκουράζονται.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	25	20,2	20,2
Ναι 1	99	79,8	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.139: Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες διασκεδάζουν (Md).

Τον ελεύθερο χρόνο τους, οι άνδρες διασκεδάζουν.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	41	33,1	33,1
Ναι 1	83	66,9	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.140: Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή της γυναίκας (Wnomothe).

Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή της γυναίκας.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι άνδρας και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	23	18,5	68,5
Ναι 1	39	31,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.141: Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή του άνδρα (Mnomothe).

Η νομοθεσία της χώρας, καλύπτει την επαγγελματική ζωή του άνδρα.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Είμαι γυναίκα και δεν απαντώ.	62	50,0	50,0
Όχι 0	27	21,8	71,8
Ναι 1	35	28,2	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.142: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της άσχημης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους μου (Proaa).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της άσχημης αντιμετώπισης από τους συναδέλφους μου.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	96	77,4	77,4
Ναι 1	28	22,6	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.143: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη συνεργασίας με τους συναδέλφους μου (Proms).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη συνεργασίας με τους συναδέλφους μου.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	83	66,9	66,9
Ναι 1	41	33,1	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.144: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της κακής πληρωμής (Prokp).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της κακής πληρωμής.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	86	69,4	69,4
Ναι 1	38	30,6	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.145: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα των μειωμένων αποδοχών (Proma).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα των μειωμένων αποδοχών.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	77	62,1	62,1
Ναι	1	47	37,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.146: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης (Prosp).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της σεξουαλικής παρενόχλησης.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	114	91,9	91,9
Ναι	1	10	8,1	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.147: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα να μοιράζομαι το γραφείο μου με άλλους συναδέλφους (Promg).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα να μοιράζομαι το γραφείο μου με άλλους συναδέλφους μου.		Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι	0	82	66,1	66,1
Ναι	1	42	33,9	100,0
	Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.148: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη παροχής αδειών (Prompa).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μη παροχής αδειών.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	101	81,5	81,5
Ναι 1	23	18,5	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.149: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μειωμένης ή καθόλου ασφάλισης (Promka).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω το πρόβλημα της μειωμένης ή καθόλου ασφάλισης.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	110	88,7	88,7
Ναι 1	14	11,3	100,0
Σύνολο	124	100,0	

Πίνακας Συχνοτήτων 1.150: Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω άλλα προβλήματα (Proother).

Στο χώρο της εργασίας μου αντιμετωπίζω άλλα προβλήματα.	Συχνότητα	Ποσοστό %	Αθροιστικό ποσοστό %
Όχι 0	122	98,4	98,4
Ναι 1	2	1,6	100,0
Σύνολο	124	100,0	

2. ΠΙΝΑΚΕΣ ΔΙΠΛΗΣ ΕΙΣΟΔΟΥ

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.1: Φύλο – Μορφωτικό επίπεδο (Sex – Educatio).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Μορφωτικό επίπεδο	Απόφοιτος	Count	3	3	6
	Δημοτικού	% of Total	2,4%	2,4%	4,8%
	Απόφοιτος	Count	5	5	10
	Γυμνασίου	% of Total	4,0%	4,0%	8,1%
	Απόφοιτος	Count	21	16	37
	Λυκείου	% of Total	16,9%	12,9%	29,8%
	I.E.K.	Count	9	1	10
		% of Total	7,3%	,8%	8,1%
	Ανώτερο	Count	4	8	12
	(T.E.I.)	% of Total	3,2%	6,5%	9,7%
	Ανώτατο	Count	12	21	33
	(A.E.I.)	% of Total	9,7%	16,9%	26,6%
	Κάτ. Μεταπτυχ.	Count	7	5	12
	Διπλώματος	% of Total	5,6%	4,0%	9,7%
	Κατ. Διδακτορικ.	Count	1	3	4
	Διπλώματος	% of Total	,8%	2,4%	3,2%
Σύνολο		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.2: Φύλο – Ασφάλιση (Sex – Insuranc).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας.	
Ασφάλιση	Όχι	Count	4	1	5
		% of Total	3,2%	,8%	4,0%
	Ναι	Count	58	61	119
		% of Total	46,8%	49,2%	96,0%
Σύνολο		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.3: Φύλο – Μηνιαίο προσωπικό μισθό εισόδημα (Sex – Monthpay).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Μηνιαίο προσ. εισόδημα.	Έως 500€	Count	7	0	7
		% of Total	5,6%	,0%	5,6%
	Από 501€ - 800€	Count	23	7	30
		% of Total	18,5%	5,6%	24,2%
	Από 801€ - 1.100€	Count	12	13	25
		% of Total	9,7%	10,5%	20,2%
	Από 1.101€- 1.400€	Count	14	17	31
		% of Total	11,3%	13,7%	25,0%
	Από 1.401€- 1.700€	Count	4	17	21
		% of Total	3,2%	13,7%	16,9%
Σύνολο	Από 1.700€ και άνω.	Count	2	8	10
		% of Total	1,6%	6,5%	8,1%
		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.4: Φύλο – Ώρες εργασίας ημερησίως (Sex – Hourjobd).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Ώρες εργασίας	Μέχρι 4 ώρες.	Count	2	1	3
		% of Total	1,6%	,8%	2,4%
	Από 4 – 6 ώρες.	Count	15	7	22
		% of Total	12,1%	5,6%	17,7%
	8 ώρες.	Count	27	18	45
		% of Total	21,8%	14,5%	36,3%
	Περισσότερο από 8 ώρες.	Count	18	36	54
		% of Total	14,5%	29,0%	43,5%
Σύνολο		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.5: Μορφωτικό επίπεδο – Ανταπόκριση επαγγέλματος στο μορφωτικό επίπεδο (Educatio – Educjob).

			Ανταπόκριση επαγγέλματος		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Μορφωτικό επίπεδο	Απόφοιτος Δημοτικού	Count	0	6	6
		% of Total	,0%	4,8%	4,8%
	Απόφοιτος Γυμνασίου	Count	0	10	10
		% of Total	,0%	8,1%	8,1%
	Απόφοιτος Λυκείου	Count	8	29	37
		% of Total	6,5%	23,4%	29,8%
	I.E.K.	Count	4	6	10
		% of Total	3,2%	4,8%	8,1%
	Ανώτερο (Τ.Ε.Ι.)	Count	1	11	12
		% of Total	,8%	8,9%	9,7%
	Ανώτατο (Α.Ε.Ι.)	Count	1	32	33
		% of Total	,8%	25,8%	26,6%
	Κάτ. Μεταπτυχ. Διπλώματος	Count	1	11	12
		% of Total	,8%	8,9%	9,7%
	Κατ. Διδακτορικ. Διπλώματος	Count	0	4	4
		% of Total	,0%	3,2%	3,2%
Σύνολο		Count	15	109	124
		% of Total	12,1%	87,9%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισοδου 2.6: Επάγγελμα – Ανάπτυξη της τεχνολογίας (Job – Technolo).

			Τεχνολογία		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Επάγγελμα	Εκπαιδευτικός	Count	4	10	14
		% of Total	3,2%	8,1%	11,3%
	Ιδ. Υπάλληλος.	Count	2	11	13
		% of Total	1,6%	8,9%	10,5%
	Δημ. Υπάλληλος	Count	2	7	9
		% of Total	1,6%	5,6%	7,3%
	Πωλητής/τρια	Count	2	6	8
		% of Total	1,6%	4,8%	6,5%
	Στρατιωτικός	Count	1	6	7
		% of Total	,8%	4,8%	5,6%
	Ελ. Επαγγελματίας	Count	1	4	5
		% of Total	,8%	3,2%	4,0%
	Υπαλ. Γραφείου	Count	4	0	4
		% of Total	3,2%	,0%	3,2%
	Γεωπόνος	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	2,4%	2,4%
	Πολιτ. Μηχανικός	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	2,4%	2,4%
	Μηχ. Βιο. Τεχνολ.	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	2,4%	2,4%

Έμπορος	Count	0	3	3
	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
Βοηθός λογιστή	Count	0	3	3
	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
Τοπογ. Μηχανικός	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Δικηγόρος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Μηχ. Αυτοκινήτων	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Σερβιτόρος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Οικοδόμος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αλουμινοκατασκ.	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Μηχανοτεχνίτης	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Οδοντίατρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Καθηγ. Πανεπιστ.	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Νηπιαγωγός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αστυνομικός	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Γραμματέας	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Λογιστής	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Έμπορος αυτοκιν.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μαρμαράς	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ναυπηγός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φαρμακοποιός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ιατρός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Πλήρωμα ΕΚΑΒ	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπάλληλος ΕΛΤΑ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Χύτης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ψυχολόγος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Εξωτερ. Υπάλληλ.	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Διευθ. Πωλήσεων	Count	0	1	1

	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΝΠΔΔ	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπαλ. Ταχ. Ταμιευ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μηχαν. Μηχανικός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Βρεφονηπιοκόμος	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Κοιν. Λειτουργός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Εστιάροτας	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ερευνητής	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Δικασ. Επιμελητ.	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Κομμωτής	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ειδ. Διδασκ. Προσ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΔΕΗ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φούρναρης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Σύνολο	Count	30	94	124
	% of Total	24,2%	75,8%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.7: Κατηγορία επαγγέλματος – Τεχνολογική ανάπτυξη (Jobcateg – Technolo).

			Τεχνολογική ανάπτυξη		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Κατηγ. Επαγγέλματος	Δημόσιος υπαλ.	Count	11	36	47
		% of Total	8,9%	29,0%	37,9%
	Ιδιωτικός υπαλ.	Count	11	30	41
		% of Total	8,9%	24,2%	33,1%
	Ελ. Επαγγελματίας	Count	8	28	36
		% of Total	6,5%	22,6%	29,0%
Σύνολο		Count	30	94	124
		% of Total	24,2%	75,8%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.8: Φύλο – Προαγωγή (Sex – Promotio).

		Φύλο		Σύνολο
		Γυναίκα	Άνδρας	
Προαγωγή 0	Count	45	36	81
	% of Total	36,3%	29,0%	65,3%
1	Count	4	1	5
	% of Total	3,2%	,8%	4,0%

2	Count	9	7	16
	% of Total	7,3%	5,6%	12,9%
3	Count	3	7	10
	% of Total	2,4%	5,6%	8,1%
4	Count	0	3	3
	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
5	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
6	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
7	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
8	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
15	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
25	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Σύνολο	Count	62	62	124
	% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.9: Φύλο – Οικονομική ανάγκη για εργασία (Sex – Econneed).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Οικονομική ανάγκη	Όχι	Count	17	20	37
		% of Total	13,7%	16,1%	29,8%
Σύνολο	Ναι	Count	45	42	87
		% of Total	36,3%	33,9%	70,2%
		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.10: Φύλο – Ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (Sex – Equalsex).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Ισότητα δύο φύλων	Όχι	Count	43	34	77
		% of Total	34,7%	27,4%	62,1%
	Ναι	Count	19	28	47
		% of Total	15,3%	22,6%	37,9%
Σύνολο		Count	62	62	124

% of Total	50,0%	50,0%	100,0%
------------	-------	-------	--------

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.11: Φύλο – Διακρίσεις στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών (Sex – Diakrisi).

			Φύλο		Σύνολο
			Γυναίκα	Άνδρας	
Διακρίσεις ανδ. – γυν.	Όχι	Count	8	16	24
		% of Total	6,5%	12,9%	19,4%
	Ναι	Count	54	46	100
		% of Total	43,5%	37,1%	80,6%
Σύνολο		Count	62	62	124
		% of Total	50,0%	50,0%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.12: Ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας – Μορφωτικό επίπεδο (Equalsex – Educatio).

			Ισότητα των δύο φύλων		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Μορφωτικό επιπεδο	Απόφοιτος Δημοτικού	Count	4	2	6
		% of Total	3,2%	1,6%	4,8%
	Απόφοιτος Γυμνασίου	Count	6	4	10
		% of Total	4,8%	3,2%	8,1%
	Απόφοιτος Λυκείου	Count	21	16	37
		% of Total	16,9%	12,9%	29,8%
	Ι.Ε.Κ.	Count	9	1	10
		% of Total	7,3%	,8%	8,1%
	Ανώτερο (Τ.Ε.Ι.)	Count	7	5	12
		% of Total	5,6%	4,0%	9,7%
	Ανώτατο (Α.Ε.Ι.)	Count	19	14	33
		% of Total	15,3%	11,3%	26,6%
	Κάτ. Μεταπτυχ. Διπλώματος	Count	9	3	12
		% of Total	7,3%	2,4%	9,7%
	Κατ. Διδακτορικ. Διπλώματος	Count	2	2	4
		% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
Σύνολο		Count	77	47	124
		% of Total	62,1%	37,9%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.13: Επάγγελμα – Ισότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας (Job – Equalsex).

			Ισότητα δύο φύλων		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Επάγγελμα	Εκπαιδευτικός	Count	11	3	14
		% of Total	8,9%	2,4%	11,3%
	Ιδ. Υπάλληλος.	Count	11	2	13
		% of Total	8,9%	1,6%	10,5%
	Δημ. Υπάλληλος	Count	5	4	9

	% of Total	4,0%	3,2%	7,3%
Πωλητής/τρια	Count	5	3	8
	% of Total	4,0%	2,4%	6,5%
Στρατιωτικός	Count	2	5	7
	% of Total	1,6%	4,0%	5,6%
Ελ. Επαγγελματίας	Count	3	2	5
	% of Total	2,4%	1,6%	4,0%
Υπαλ. Γραφείου	Count	1	3	4
	% of Total	,8%	2,4%	3,2%
Γεωπόνος	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
Πολιτ. Μηχανικός	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
Μηχ. Βιο. Τεχνολ.	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
Έμπορος	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
Βοηθός λογιστή	Count	3	0	3
	% of Total	2,4%	,0%	2,4%
Τοπογ. Μηχανικός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Δικηγόρος	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Μηχ. Αυτοκινήτων	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Σερβιτόρος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Οικοδόμος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αλουμινοκατασκ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Μηχανοτεχνίτης	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Οδοντίατρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Καθηγ. Πανεπιστ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Νηπιαγωγός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αστυνομικός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Γραμματέας	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Λογιστής	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Έμπορος αυτοκιν.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μαρμαράς	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ναυπηγός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%

Φαρμακοποιός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ιατρός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Πλήρωμα ΕΚΑΒ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΕΛΤΑ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Χύτης	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ψυχολόγος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Εξωτερ. Υπάλληλ.	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Διευθ. Πωλήσεων	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπάλληλος ΝΠΔΔ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπαλ. Ταχ. Ταμιευ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μηχαν. Μηχανικός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Βρεφονηπιοκόμος	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Κοιν. Λειτουργός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Εστιάροτας	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ερευνητής	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Δικας. Επιμελητ.	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Κομμωτής	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ειδ. Διδσκ. Προσ.	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπάλληλος ΔΕΗ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φούρναρης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Total	Count	77	47	124
	% of Total	62,1%	37,9%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.14: Ιδότητα των δύο φύλων στην αγορά εργασίας – Ηλικία (Egalsex – Age).

		Ισότητα των δύο φύλων		Σύνολο	
		Όχι	Ναι		
Ηλικία	19	Count	1	0	1

	% of Total	,8%	,0%	,8%
21	Count	3	0	3
	% of Total	2,4%	,0%	2,4%
22	Count	4	2	6
	% of Total	3,2%	1,6%	4,8%
23	Count	2	3	5
	% of Total	1,6%	2,4%	4,0%
24	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
25	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
26	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
27	Count	2	2	4
	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
28	Count	5	2	7
	% of Total	4,0%	1,6%	5,6%
29	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
30	Count	3	0	3
	% of Total	2,4%	,0%	2,4%
31	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
32	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
34	Count	3	2	5
	% of Total	2,4%	1,6%	4,0%
36	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
37	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
38	Count	6	0	6
	% of Total	4,8%	,0%	4,8%
39	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
40	Count	4	0	4
	% of Total	3,2%	,0%	3,2%
41	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
42	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
43	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
44	Count	2	2	4
	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
45	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
46	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
47	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%

48	Count	5	1	6
	% of Total	4,0%	,8%	4,8%
49	Count	2	2	4
	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
50	Count	5	2	7
	% of Total	4,0%	1,6%	5,6%
51	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
52	Count	2	2	4
	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
53	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
54	Count	3	1	4
	% of Total	2,4%	,8%	3,2%
55	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
56	Count	0	3	3
	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
57	Count	2	2	4
	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
60	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
62	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Σύνολο	Count	77	47	124
	% of Total	62,1%	37,9%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.15: Γυναίκες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας – Φύλο (Wgoodpay – Sex).

			Γυναίκες καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	26	36	62
		% of Total	21,0%	29,0%	50,0%
	Άνδρας	Count	37	25	62
		% of Total	29,8%	20,2%	50,0%
Σύνολο		Count	63	61	124
		% of Total	50,8%	49,2%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.16: Άνδρες κατέχουν τις καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις στο χώρο εργασίας – Φύλο (Mgoodpay – Sex).

			Άνδρες καλύτερα αμοιβόμενες θέσεις		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	3	59	62
		% of Total	2,4%	47,6%	50,0%

Ανδρας	Count	0	62	62
	% of Total	,0%	50,0%	50,0%
Σύνολο	Count	3	121	124
	% of Total	2,4%	97,6%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.17: Παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι το μορφωτικό επίπεδο – Φύλο (Peducat – Sex).

			Παράγοντας μορφωτικό επίπεδο		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	9	53	62
		% of Total	7,3%	42,7%	50,0%
	Ανδρας	Count	21	41	62
		% of Total	16,9%	33,1%	50,0%
Σύνολο		Count	30	94	124
		% of Total	24,2%	75,8%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.18: Παράγοντας που επηρεάζει την είσοδο της γυναίκας στην εργασία είναι η τεχνολογική ανάπτυξη – Μορφωτικό επίπεδο (Ptechnol – Educatio).

			Παράγοντας τεχνολογική ανάπτυξη		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Μορφωτικό επιπ.	Απόφοιτος	Count	3	3	6
	Δημοτικού	% of Total	2,4%	2,4%	4,8%
	Απόφοιτος	Count	8	2	10
	Γυμνασίου	% of Total	6,5%	1,6%	8,1%
	Απόφοιτος	Count	25	12	37
	Λυκείου	% of Total	20,2%	9,7%	29,8%
	I.E.K.	Count	6	4	10
		% of Total	4,8%	3,2%	8,1%
	Ανώτερο	Count	8	4	12
	(T.E.I.)	% of Total	6,5%	3,2%	9,7%
	Ανώτατο	Count	25	8	33
	(A.E.I.)	% of Total	20,2%	6,5%	26,6%
	Κάτ. Μεταπτυχ.	Count	10	2	12
	Διπλώματος	% of Total	8,1%	1,6%	9,7%
	Κατ. Διδασκτορ.	Count	2	2	4

	Διπλώματος	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
Σύνολο		Count	87	37	124
		% of Total	70,2%	29,8%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.19: Γυναίκες συγκεντρώνουν περισσότερα πλεονεκτήματα για να καταλάβουν μία θέση εργασίας – Φύλο (Advantag – Sex).

			Γυναίκες περισσότερα πλεονεκτήματα		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	29	33	62
		% of Total	23,4%	26,6%	50,0%
	Άνδρας	Count	43	19	62
		% of Total	34,7%	15,3%	50,0%
Σύνολο		Count	72	52	124
		% of Total	58,1%	41,9%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.20: Στο χώρο εργασίας μισθοί ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μεγαλύτεροι – Φύλο (Wsbig – Sex).

			Μισθοί ανδρών μεγαλύτεροι από γυναικών			Σύνολο
			Άνδρας	Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	0	47	15	62
		% of Total	,0%	37,9%	12,1%	50,0%
	Άνδρας	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
Σύνολο		Count	62	47	15	124
		% of Total	50,0%	37,9%	12,1%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.21: Στο χώρο εργασίας μισθοί ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών μικρότεροι – Φύλο (Wssmall – Sex).

			Μισθοί ανδρών μικρότεροι από γυναικών			Σύνολο
			Άνδρας	Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	0	60	2	62
		% of Total	,0%	48,4%	1,6%	50,0%
	Άνδρας	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
Σύνολο		Count	62	60	2	124
		% of Total	50,0%	48,4%	1,6%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.22: Στο χώρο εργασίας μισθοί ανδρών συναδέλφων είναι από αυτούς των γυναικών ίσοι – Φύλο (Wssame – Sex).

			Μισθοί ανδρών ίσοι από γυναικών			Σύνολο
			Άνδρας	Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	0	18	44	62
		% of Total	,0%	14,5%	35,5%	50,0%
	Άνδρας	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
Σύνολο		Count	62	18	44	124
		% of Total	50,0%	14,5%	35,5%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.23: Στο χώρο εργασίας μισθοί γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μεγαλύτεροι – Φύλο (Msbig – Sex).

			Μισθοί γυναικών μεγαλύτεροι από ανδρων			Σύνολο
			Γυναίκα	Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
	Άνδρας	Count	0	61	1	62
		% of Total	,0%	49,2%	,8%	50,0%
Σύνολο		Count	62	61	1	124
		% of Total	50,0%	49,2%	,8%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.24: Στο χώρο εργασίας μισθοί γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών μικρότεροι – Φύλο (Mssmall – Sex).

			Μισθοί γυναικών μικρότεροι από ανδρών			Σύνολο
			Γυναίκα	Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
	Ανδρας	Count	0	40	22	62
		% of Total	,0%	32,3%	17,7%	50,0%
Σύνολο		Count	62	40	22	124
		% of Total	50,0%	32,3%	17,7%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.25: Στο χώρο εργασίας μισθοί γυναικών συναδέλφων είναι από αυτούς των ανδρών ίσοι – Φύλο (Mssame – Sex).

			Μισθοί γυναικών ίσοι από ανδρών			Σύνολο
			Γυναίκα	0	1	
Φύλο	Γυναίκα	Count	62	0	0	62
		% of Total	50,0%	,0%	,0%	50,0%
	Ανδρας	Count	0	23	39	62
		% of Total	,0%	18,5%	31,5%	50,0%
Σύνολο		Count	62	23	39	124
		% of Total	50,0%	18,5%	31,5%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.26: Η γονιμότητα επηρεάζει τις εργαζόμενες γυναίκες – Φύλο (Fertilit – Sex).

			Γονιμότητα επηρεάζει εργαζόμενες γυναίκες		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	8	54	62
		% of Total	6,5%	43,5%	50,0%
	Ανδρας	Count	4	58	62
		% of Total	3,2%	46,8%	50,0%
Σύνολο		Count	12	112	124
		% of Total	9,7%	90,3%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.27: Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τις γυναίκες – Φύλο (Unemplow – Sex).

			Ανεργία μαστίζει περισσότερο γυναίκες		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	0	62	62
		% of Total	,0%	50,0%	50,0%
	Άνδρας	Count	1	61	62
		% of Total	,8%	49,2%	50,0%
Σύνολο		Count	1	123	124
		% of Total	,8%	99,2%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.28: Η ανεργία μαστίζει περισσότερο τους άνδρες – Φύλο (Unemplom – Sex).

			Ανεργία μαστίζει περισσότερο άνδρες		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Φύλο	Γυναίκα	Count	20	42	62
		% of Total	16,1%	33,9%	50,0%
	Άνδρας	Count	18	44	62
		% of Total	14,5%	35,5%	50,0%
Σύνολο		Count	38	86	124
		% of Total	30,6%	69,4%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.29: Τήρηση συνθηκών υγιεινής στο χώρο εργασίας – Επάγγελμα (Health – Job).

			Τήρηση συνθηκών υγιεινής		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Επάγγελμα	Εκπαιδευτικός	Count	2	12	14
		% of Total	1,6%	9,7%	11,3%
	Ιδ. Υπάλληλος.	Count	8	5	13
		% of Total	6,5%	4,0%	10,5%
	Δημ. Υπάλληλος	Count	1	8	9
		% of Total	,8%	6,5%	7,3%
	Πωλητής/τρια	Count	4	4	8
		% of Total	3,2%	3,2%	6,5%
	Στρατιωτικός	Count	4	3	7
		% of Total	3,2%	2,4%	5,6%
	Ελ. Επαγγελματίας	Count	1	4	5
		% of Total	,8%	3,2%	4,0%
	Υπαλ. Γραφείου	Count	2	2	4
		% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
	Γεωπόνος	Count	2	1	3
		% of Total	1,6%	,8%	2,4%
	Πολιτ. Μηχανικός	Count	1	2	3
		% of Total	,8%	1,6%	2,4%
	Μηχ. Βιο. Τεχνολ.	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	2,4%	2,4%
	Έμπορος	Count	0	3	3
		% of Total	,0%	2,4%	2,4%

	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
Βοηθός λογιστή	Count	2	1	3
	% of Total	1,6%	,8%	2,4%
Τοπογ. Μηχανικός	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Δικηγόρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Μηχ. Αυτοκινήτων	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Σερβιτόρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Οικοδόμος	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Αλουμινοκατασκ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Μηχανοτεχνίτης	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Οδοντίατρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Καθηγ. Πανεπιστ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Νηπιαγωγός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αστυνομικός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Γραμματέας	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Λογιστής	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Έμπορος αυτοκιν.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μαρμαράς	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ναυπηγός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φαρμακοποιός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ιατρός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Πλήρωμα ΕΚΑΒ	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπάλληλος ΕΛΤΑ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Χύτης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ψυχολόγος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Εξωτερ. Υπάλληλ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Διευθ. Πωλήσεων	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%

Υπάλληλος ΝΠΔΔ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπαλ. Ταχ. Ταμιευ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μηχαν. Μηχανικός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Βρεφονηπιοκόμος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Κοιν. Λειτουργός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Εστιάροτας	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ερευνητής	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Δικας. Επιμελητ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Κομμωτής	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ειδ. Διδσκ. Προσ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΔΕΗ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φούρναρης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Σύνολο	Count	42	82	124
	% of Total	33,9%	66,1%	100,0%

Πίνακας Διπλής Εισόδου 2.30: Ύπαρξη ασφάλειας στο χώρο εργασίας – Επάγγελμα (Insure – Sex).

			Ασφάλεια στο χώρο εργασίας		Σύνολο
			Όχι	Ναι	
Επάγγελμα	Εκπαιδευτικός	Count	2	12	14
		% of Total	1,6%	9,7%	11,3%
Ιδ. Υπάλληλος.		Count	5	8	13
		% of Total	4,0%	6,5%	10,5%
Δημ. Υπάλληλος		Count	1	8	9
		% of Total	,8%	6,5%	7,3%
Πωλητής/τρια		Count	4	4	8
		% of Total	3,2%	3,2%	6,5%
Στρατιωτικός		Count	3	4	7
		% of Total	2,4%	3,2%	5,6%
Ελ. Επαγγελματίας		Count	1	4	5
		% of Total	,8%	3,2%	4,0%
Υπαλ. Γραφείου		Count	2	2	4

	% of Total	1,6%	1,6%	3,2%
Γεωπόνος	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
Πολιτ. Μηχανικός	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
Μηχ. Βιο. Τεχνολ.	Count	0	3	3
	% of Total	,0%	2,4%	2,4%
Έμπορος	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
Βοηθός λογιστή	Count	1	2	3
	% of Total	,8%	1,6%	2,4%
Τοπογ. Μηχανικός	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Δικηγόρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Μηχ. Αυτοκινήτων	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Σερβιτόρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Οικοδόμος	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αλουμινοκατασκ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Μηχανοτεχνίτης	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Οδοντίατρος	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Καθηγ. Πανεπιστ.	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Νηπιαγωγός	Count	1	1	2
	% of Total	,8%	,8%	1,6%
Αστυνομικός	Count	2	0	2
	% of Total	1,6%	,0%	1,6%
Γραμματέας	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Λογιστής	Count	0	2	2
	% of Total	,0%	1,6%	1,6%
Έμπορος αυτοκιν.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μαρμαράς	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Ναυπηγός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Φαρμακοποιός	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ιατρός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Πλήρωμα ΕΚΑΒ	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Υπάλληλος ΕΛΤΑ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%

Χύτης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ψυχολόγος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Εξωτερ. Υπάλληλ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Διευθ. Πωλήσεων	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΝΠΔΔ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπαλ. Ταχ. Ταμιευ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Μηχαν. Μηχανικός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Βρεφονηπιοκόμος	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Κοιν. Λειτουργός	Count	1	0	1
	% of Total	,8%	,0%	,8%
Εστιάροτας	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ερευνητής	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Δικασ. Επιμελητ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Κομμωτής	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Ειδ. Διδασκ. Προσ.	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Υπάλληλος ΔΕΗ	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Φούρναρης	Count	0	1	1
	% of Total	,0%	,8%	,8%
Σύνολο	Count	37	87	124
	% of Total	29,8%	70,2%	100,0%