

Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και Ισότητας

Λ. Συγγρού 134, 1^{ος} όροφος, 17671 Αθήνα, τηλ. 210 9210177-8, fax 210 9210178

<http://www.genderpanteion.gr>, e-mail: gender@panteion.gr

Gosta Esping-Andersen

'A new gender contract'

Το νέο συμβόλαιο των φύλων

ΔΙΔΑΚΤΙΚΟ ΥΛΙΚΟ για τα μαθήματα

«Κοινωνική Πολιτική»

«Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική»

ακαδημαϊκό έτος
2004-2005

Τμήμα Κοινωνιολογίας
Διδάσκων : Καθηγητής Θ. Σακελαρόπουλος

Η μετάφραση από τα αγγλικά (από το βιβλίο του G.Esping-Andersen et al., *Why we need a new welfare state*, Oxford, Oxford University Press 2002) έγινε από την Μαρίνα Αγγελάκη με χρηματοδότηση του προγράμματος «Σπουδές Φύλου και Ισότητας στις Πολιτικές και Κοινωνικές Επιστήμες»

Οι κοινωνικοί επιστήμονες πείθονται πολύ εύκολα ότι η πραγματική αιτία αλλαγής είναι κάποια εξωγενής δύναμη πέρα από την εννοιολογική τους αντίληψη. Είτε αποκαλέσουμε τη δύναμη αυτή εκσυγχρονισμό είτε παγκοσμιοποίηση, ουσιαστικά κρυβόμαστε πίσω από ένα γενικό όρο για τις μακροσκοπικές εκείνες εξελίξεις που μελετούν οι άλλες πειθαρχίες και που εμείς κατανοούμε αμυδρά. Η τεχνολογική αλλαγή και η εντεινόμενη παγκόσμια ολοκλήρωση έχουν αναμφίβολα αιτιώδη επίδραση στους μισθούς, την απασχόληση, το κοινωνικό κράτος ή τον πολιτισμό. Η σωστή ωστόσο κοινωνική επιστήμη είναι πάντα «διαλεκτική», ικανή να αναγνωρίζει την αμφίδρομη αιτιότητα και δεν υπάρχει καλύτερο παράδειγμα από τον μεταβαλλόμενο ρόλο των γυναικών.

Δεν είναι δύσκολο να αντιληφθεί κανείς ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης αρχίζει με την εμφάνιση της οικονομίας των υπηρεσιών και ότι η αύξηση αυτή έχει επιδράσεις στην οικογενειακή ζωή, την πολιτική και την οικονομία. Η μεταβαλλόμενη ωστόσο κοινωνική συμπεριφορά των γυναικών, μόλις τεθεί σε κίνηση, έχει επίσης αντίστροφες αιτιώδεις συνέπειες. Ένα σημαντικό κομμάτι της οικονομίας των υπηρεσιών οφείλει την ύπαρξή του στην εξαφάνιση της γυναίκας-νοικοκυράς. Η γήρανση του πληθυσμού είναι μια από τις σημαντικές «μακροσκοπικές» αλλαγές, το γεγονός όμως αυτό δεν είναι παρά ένα παραπροϊόν των νέων προτύπων αναπαραγωγής που προκαλείται από το είδος των επιλογών που οι γυναίκες προτιμούν ή αναγκάζονται να κάνουν. Οι άνδρες ήταν οι αδιαμφισβήτητοι πρωταγωνιστές της εποχής της έντονης εκβιομηχάνισης, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν κεντρική θέση στη μετα-βιομηχανική κοινωνία¹.

Η θεσμική ενίσχυση του κοινωνικού καπιταλισμού, από τη δέσμευσή του στην πλήρη απασχόληση έως τη συλλογική διαπραγμάτευση, τη ρύθμιση της αγοράς εργασίας και την κοινωνική προστασία στόχευε στην προστασία του άρρενα εργάτη παραγωγής και τροφοδότη. Αυτός συνιστούσε το σύνδεσμο μεταξύ οικονομίας και οικογένειας, μεταξύ παραγωγής και κατανάλωσης. Η ασφάλειά του θεωρούταν ότι συνεπάγονταν καθολική ασφάλεια. Τη δεκαετία του '50 και του '60 η οικονομική εξάρτηση των γυναικών από τους άνδρες ήταν σχεδόν απόλυτη (Sorensen and MacLanahan, 1987). Το μεγάλο κοινωνικό κενό των μεταπολεμικών δεκαετιών εμφανίστηκε όταν δεν υπήρχε άνδρας-τροφοδότης και συνεπώς οι χήρες και τα ορφανά ήταν ασυνήθιστα ευπαθή.

Στη βόρειο Αμερική και τη Σκανδιναβία η πραγματικότητα αυτή αποτελεί παρελθόν. Στις υπόλοιπες περιοχές βρίσκεται υπό ταχεία εξασθένηση. Καθώς η ηγεμονία του άνδρα-τροφοδότη εξασθενεί, οι γυναίκες εμφανίζονται σταδιακά ως βασικό στοιχείο της νέας ισορροπίας μεταξύ νοικοκυριών και οικονομίας. Στις σκανδιναβικές χώρες όπου η γυναίκα-νοικοκυρά έχει σχεδόν εξαφανισθεί, τα εισοδήματα των γυναικών αντιπροσωπεύουν σχεδόν το 50% του συνολικού οικογενειακού εισοδήματος². Κάτι τέτοιο αποτελεί ένδειξη ότι πολλά νοικοκυριά στη Σκανδιναβία που αποτελούνται από ένα ζευγάρι θα περιέρχονταν σε δεινή οικονομική κατάσταση χωρίς τη συμμετοχή των γυναικών. Πράγματι, σε όλο τον προηγμένο κόσμο οι οικογένειες χρειάζονται ολοένα και περισσότερο το εισόδημα των γυναικών από την εργασία προκειμένου να διατηρήσουν το επίπεδο διαβίωσής τους.

Η οικονομία των υπηρεσιών είναι αναμφίβολα αποτέλεσμα των νέων τεχνολογιών και των μεταβαλλόμενων επιχειρηματικών πρακτικών οι οποίες τροφοδοτούν τις χρηματοοικονομικές υπηρεσίες, το marketing, τις υπηρεσίες σχεδιασμού και τις συμβουλευτικές υπηρεσίες. Η ζωτικότητα της εκκινείται επίσης από τις αλλαγές στη συμπεριφορά των νοικοκυριών που προέρχονται από την τελούσα υπό εξαφάνιση κατόικον εργασία και την αναδυόμενη πραγματικότητα της πλήρους απασχολούμενης μητέρας και συζύγου. Όπως οι σύγχρονες εταιρείες, κατά τον ίδιο τρόπο και οι οικογένειες αναθέτουν σε τρίτους την εξυπηρέτηση των αναγκών τους γεγονός που προάγει τις δουλειές στον

¹ Παρόμοιες πραγματείες της μεταβιομηχανικής αλλαγής που εστιάζουν στις γυναίκες έχουν αναπτυχθεί από τον Block (1990), τους Clement και Myles (1994) και τον Gershury (2000).

² Στη Δανία, το μερίδιο των γυναικών είναι 46%. Εκτίμηση από ECHP, κύμα 1996.

κοινωνικό τομέα υπηρεσιών όπως και σε αυτόν των καταναλωτικών υπηρεσιών. Η μετάβαση των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία συνεπάγεται ένα διπλό πολλαπλασιαστή, ορατό στους εθνικούς λογαριασμούς, τόσο στην κατανάλωση όσο και στην παραγωγή³. Το εισόδημά τους συμβάλλει στην αγοραστική δύναμη του νοικοκυριού, ενώ η απασχόλησή τους μειώνει το διαθέσιμο χρόνο των νοικοκυριών για την εξυπηρέτηση των ιδίων αναγκών τους.

Πολλοί θεωρούν τη μάχη για την ισότητα των φύλων ως «γυναικεία υπόθεση» που απαιτεί ίσως κάποιες παραχωρήσεις. Αν οι γυναίκες εμφανίζονται ως βασικά στοιχεία της νέας κοινωνικο-οικονομικής ισορροπίας, έπεται ότι η ποιότητα των μελλοντικών κοινωνιών μας εξαρτάται από το πώς θα απαντήσουμε στις νέες αξιώσεις τους στους άντρες, το κοινωνικό κράτος και την κοινωνία γενικότερα. Η ισότητα των φύλων μετατρέπεται σε «κοινωνικό ζήτημα», σε προϋπόθεση για να τεθεί σε λειτουργία ο μηχανισμός των μεταβιομηχανικών κοινωνιών. Η ισότητα των φύλων συνιστά ένα από τα βασικά συστατικά που πρέπει να υπάρχουν στα προσχέδια μας για πραγματοποιήσιμη κοινωνική αρχιτεκτονική. Τα ερωτήματα που τίθενται στο κεφάλαιο αυτό είναι απλά τί είδους ισότητα και πώς.

Η προώθηση της ισότητας των φύλων προκαλεί σύγχυση καθώς περικλείει συχνά δυο διαφορετικούς στόχους. Πρώτον το ζήτημα της εναρμόνισης των διπλών στόχων καριέρας και μητρότητας που επιδιώκουν σήμερα οι περισσότερες γυναίκες. Πιο συγκεκριμένα πρόκειται περισσότερο για ζήτημα επινεμητικής δικαιοσύνης παρά ισονομίας, επίλυσης εγγενών συμβιβασμών που δημιουργούνται από τη νέα πραγματικότητα των επιλογών των φύλων. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες επιμένουν να είναι οικονομικά ανεξάρτητες και μόνο οι πραγματικά «ξεροκέφαλοι» δεν έχουν καταλάβει ότι η εργασία των γυναικών είναι νευραλγική τόσο για την ευημερία του νοικοκυριού όσο και για το συλλογικό συμφέρον. Οι μακροχρόνιες συνταξιοδοτικές οφειλές για παράδειγμα δύσκολα θα διατηρηθούν αν οι γυναίκες παραμείνουν νοικοκυρές. Πρόκειται για ζήτημα επινεμητικής δικαιοσύνης αν οι συμβιβασμοί συνεπάγονται κόστη που θα κατανομηθούν αρχικώς άδικα στις γυναίκες. Στη σύγχρονη πολιτική συζήτηση, οι φιλικές προς τις γυναίκες πολιτικές συνιστούν λίγο-πολύ τη συναινετική λύση σε τέτοιους συμβιβασμούς.

Ο δεύτερος συμβιβασμός είναι πιο φιλόδοξος (και λιγότερο συγκεκριμένος) και αφορά την πλήρη ουδετερότητα μεταξύ φύλων αναφορικά με την κατανομή ευκαιριών και αποτελεσμάτων ευημερίας. Στην πλέον ριζοσπαστική διατύπωσή του κάθε ευαπόδεικτη ανισότητα που σχετίζεται με το φύλο (και όχι για παράδειγμα με το εκπαιδευτικό επίπεδο) συνεπάγεται διάκριση. Ο στόχος αυτός αντιμετωπίζει το σκεπτικισμό όσων επιμένουν στο ότι η μάχη για παράδειγμα κατά των ταξικών ανισοτήτων πρέπει να έχει προτεραιότητα. Πρόκειται για ένα δύσκολο στόχο καθώς είναι δύσκολο να διαπιστωθεί αν μια φαινομενική ανισότητα μεταξύ των φύλων είναι όντως τέτοια ή αν πρόκειται για εκδήλωση κάποιου άλλου στοιχείου. Στη σύγχρονη συζήτηση, οι στόχοι που αφορούν την ισότητα σχετίζονται με το διαχωρισμό της εργασίας, τη μη ίση αμοιβή για ίση εργασία και την ασύμμετρη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών.

Το πρώτο (και μεγαλύτερο) μέρος του κεφαλαίου αυτού αφιερώνεται στο ζήτημα της συμβατότητας. Το δεύτερο στη γενικότερη πρόκληση της «ισότητας». Αυτό που περιπλέκει το θέμα είναι η στενή σύνδεση των δυο αυτών στοιχείων. Προκειμένου να προκαταλάβουμε το κύριο συμπέρασμα η συνεχιζόμενη αλλαγή στη συμπεριφορά των φύλων παράγει ένα αυξανόμενο «ανδρικό» προφίλ στις γυναίκες. Πράγματι είναι σχεδόν εμφανές ότι οι αλλαγές και οι προσαρμογές της κοινωνικής συμπεριφοράς περιορίζονται στο γυναικείο φύλο. Η πρόκληση της ισότητας είναι δύσκολο να βρει λύση εκτός αν ταυτόχρονα η ανδρική πλευρά

³ Ορισμένες, αν και επισφαλείς, στατιστικές εκτιμήσεις υποδηλώνουν ότι για κάθε 100 γυναίκες που μεταβαίνουν από το οικιακό πλαίσιο στην αμειβόμενη εργασία δημιουργούνται 15 επιπλέον θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών (Esping-Andersen, 1999: 118).

γίνει πιο «γυναικεία». Με άλλα λόγια αν θέλουμε περισσότερη ισότητα μεταξύ των φύλων οι πολιτικές μας πρέπει να επικεντρωθούν στην ανδρική συμπεριφορά.

Το πρόβλημα της πολυδιάστατης συμβατότητας

Η δυναμική των φύλων κατά τις προηγούμενες δεκαετίες ίσως κάνει ορισμένους να αναρωτηθούν κατά πόσο η ασυμβατότητα μεταξύ καριέρας και μητρότητας είναι τόσο δύσκολο να αντιμετωπιστεί όσο νομίζουμε. Πάρτε για παράδειγμα τη συσχέτιση μεταξύ δείκτη γονιμότητας και γυναικείας απασχόλησης. Παραδοσιακά η διακρατική συσχέτιση ήταν έντονα αρνητική, τώρα όμως είναι έντονα θετική. Όταν τα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης είναι υψηλά τότε τα ποσοστά γεννήσεων είναι επίσης πάνω από το μέσο όρο (Nahn and Mira, 2001). Ή για να εξετάσουμε μια άλλη τάση, οι γυναίκες σημειώνουν σημαντική επαγγελματική πρόοδο στα υψηλά κλιμάκια και σε ορισμένες χώρες έχουν εισχωρήσει επιτυχώς σε τυπικά ανδρικά φρούρια. Επιπρόσθετα η τυπική γυναίκα διαχειρίζεται ολοένα και περισσότερο επαρκείς πόρους προκειμένου να εξασφαλίσει έναν αυτόνομο τρόπο διαβίωσης και να θέτει στόχους. Ο γάμος έχει μεταβληθεί από οικονομική αναγκαιότητα σε προσωπική επιλογή. Οι αλλαγές αυτές ίσως δείχνουν ότι οι πολιτικές που αφορούν το φύλο είναι λιγότερο πιεστικές. Το πρόβλημα ωστόσο είναι ότι τα θετικά αυτά σημάδια αποκρύπτουν συμβιβασμούς δευτερογενούς φύσης.

Ας ξεκινήσουμε με τη θετική συσχέτιση μεταξύ γεννήσεων και ποσοστών γυναικείας απασχόλησης, μια εμπειρική κανονικότητα που φαίνεται σε πολλούς ως αντιδιαισθητική. Στο ένα άκρο η διακρατική αυτή συσχέτιση οφείλεται στη μοναδική ικανότητα των σκανδιναβικών κρατών να μεγιστοποιούν τη γυναικεία απασχόληση και τους ρυθμούς γεννήσεων. Στο άλλο άκρο η συσχέτιση οφείλεται σε μια εντελώς διαφορετική πραγματικότητα, όπου οι γυναίκες αναβάλλουν την τεκνοποίηση μέχρι να βρουν προσιτές υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών, αλλιώς παραμένουν σε φαινομενικά ατελείωτες ουρές ανεύρεσης εργασίας. Τα παραπάνω συνηγορούν στο γεγονός ότι η συμβατότητα μεταξύ μητρότητας και καριέρας εξαρτάται από τη φύση της θεσμικής υποστήριξης. Αυτό γίνεται ακόμα περισσότερο εμφανές όταν εξετάσουμε τον αριθμό των παιδιών. Με ελάχιστες εξαιρέσεις οι γυναίκες στην Ευρώπη υποχρεώνονται να συμβιβαστούν με μικρότερο αριθμό παιδιών από αυτόν που επιθυμούν⁴. Με άλλα λόγια η νέα και θετική διακρατική συσχέτιση μεταξύ εργασίας-γονιμότητας συγκαλύπτει ένα δευτερογενή, αρνητικό συμβιβασμό. Η ας εξετάσουμε το ζήτημα των διπλών ευθυνών. Η ζωή των γυναικών γίνεται πιο «ανδρική» σε σχέση με την επαγγελματική τους συμπεριφορά, η ικανότητά τους ωστόσο να παραμείνουν στην εργασία όταν κάνουν παιδιά παράγει δευτερογενείς κόστη. Το ζήτημα δεν είναι τόσο ότι οι γυναίκες εμποδίζονται από το να θέτουν επαγγελματικούς στόχους. Το ζήτημα είναι ότι αν τους ακολουθήσουν πληρώνουν υψηλό τίμημα, εφόσον δώσουν επίσης προτεραιότητα στη μητρότητα.

Η διάρθρωση του πολυδιάστατου αυτού κόστους ευκαιρίας εκφράστηκε με δραματικό τρόπο με την αξιοσημείωτη πτώση της γονιμότητας στη Σουηδία τη δεκαετία του '90-από 2.1 στο 1.6 σε διάστημα 7 ετών. Είναι αλήθεια ότι η σουηδική κυβέρνηση μείωσε τα επιδόματα μητρότητας και γονικής άδειας, οι μειώσεις ωστόσο αυτές ήταν μικρές. Η μείωση ήρθε ως αντίδραση στην ξαφνική ανεργία, τα μειούμενα εισοδήματα και την μεγαλύτερη αβεβαιότητα για το μέλλον. Αν λάβουμε υπόψη ότι η στρατηγική της σουηδικής κυβέρνησης περιελάμβανε την εξάλειψη 100.000 θέσεων εργασίας του κράτους πρόνοιας, είναι εμφανές ότι η καθιερωμένα προστατευμένη γυναικεία αγορά εργασίας άρχισε να εμφανίζεται λιγότερο φιλική προς τις μητέρες. Ο δείκτης γονιμότητας στη Σουηδία ήταν πάντοτε ιδιαίτερα υψηλός στις γυναίκες που απασχολούνταν στο δημόσιο τομέα και εκεί ακριβώς παρατηρήθηκε και η εντονότερη μείωση θέσεων εργασίας (Bernhardt, 2000; Hoem, 2000; SOU, 2000).

⁴ Για μια γενικότερη μελέτη των ζητημάτων αυτών βλέπε Blossfeld (1995).

Όπως μας υπενθυμίζει ο Hakim (1996) η ένταση των συμβιβασμών που αντιμετωπίζουν οι σύγχρονες γυναίκες εξαρτάται από τις προτεραιότητές τους.

Η ετερογένεια των γυναικείων προτεραιοτήτων

Το μερίδιο των γυναικών που προτιμούν να παραιτηθούν της μητρότητας ολοκληρωτικά παραμένει μικρό και συμπεραίνουμε ότι η πλειοψηφία δεν το επιλέγει. Επιπρόσθετα υποθέτουμε ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν είναι διατεθειμένες να εσωτερικοποιήσουν το πλήρες κόστος της ανατροφής των παιδιών. Όλα όμως εξαρτώνται από την κάθε γυναίκα. Όπως υποδεικνύουν ο Bernhardt (2000) και ο Hakim (1996) οι πολιτικές πρέπει να προσαρμοστούν σε τρεις διαφορετικές ομάδες γυναικείων προτεραιοτήτων.

Για τις γυναίκες που έχουν ως σημείο αναφοράς την οικογένεια, η βασική προτεραιότητα επικεντρώνεται στο γάμο και τη μητρότητα και αν εργαστούν αυτό θα είναι από ανάγκη. Για τις γυναίκες αυτές η πολιτική που αφορά την εξίσωση των φύλων δεν έχει μεγάλη αξία. Συχνά αντιπροσωπεύουν ένα μεγάλο μερίδιο γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας που έχει αρχίσει να εξαφανίζεται με ταχείς ρυθμούς ακόμα και στη νότια Ευρώπη. Στο άλλο άκρο βρίσκουμε τις γυναίκες που έχουν ως σημείο αναφοράς την καριέρα τους, που επενδύουν πολλά στο ανθρώπινο κεφάλαιο και που τεκνοποιούν εφόσον αυτό δεν παρεμποδίζει την καριέρα τους. Οι γυναίκες αυτές δεν θα αντιδράσουν ιδιαίτερα στα κίνητρα που παρέχει μια κοινωνική πολιτική φιλική προς τις γυναίκες. Παραμένουν μειονότητα, αντιπροσωπεύοντας σύμφωνα με τον Hakim ίσως το 1/5 του συνόλου των γυναικών (που κυμαίνεται μεταξύ 10-30%, με υψηλότερο μερίδιο στη Β. Αμερική και το ΗΒ).

Η πλειοψηφία των σύγχρονων γυναικών επιλέγει το διπλό ρόλο, προσηλωμένες στη δια βίου απασχόληση, απρόθυμες ωστόσο να θυσιάσουν τη μητρότητα. Ο Hakim υποστηρίζει ότι ακολουθούν τις συμβατικές γυναικείες εκπαιδευτικές επιλογές και δουλειές (όπως εκπαιδευτικοί, νοσοκόμες ή κοινωνική εργασία). Είναι περισσότερο πιθανό να επικεντρωθούν σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή σε θέσεις στον τομέα της «ήπιας οικονομίας» όπως οι υπηρεσίες του δημοσίου τομέα. Η ομάδα αυτή αναμένεται να ανταποκριθεί στις πολιτικές πρωτοβουλίες, στο κόστος ευκαιρίας, στις κυρώσεις φόρου/εισοδήματος και στις διακυμάνσεις της απασχόλησης. Με άλλα λόγια οι πολιτικές που είναι φιλικές προς τις γυναίκες αφορούν περισσότερο τη συγκεκριμένη ομάδα. Είναι φανερό ότι συνιστούν τη μεγαλύτερη ομάδα και πιθανότερα αυτή που αναπτύσσεται ταχύτερα αν λάβουμε υπόψη τις τάσεις που αφορούν τις εκπαιδευτικές επιδόσεις των γυναικών.

Στην τρέχουσα συζήτηση η προσοχή έχει επικεντρωθεί στην ενίσχυση των γυναικών από το κράτος. Αν στόχος είναι να γίνουν οι νέοι ρόλοι των γυναικών και οι επιλογές τους πιο συμβατοί, μια γενναιόδωρη πολιτική φιλική προς τις γυναίκες είναι αναμφίβολα απαραίτητη αλλά όχι επαρκής. Κάθε σοβαρή και ρεαλιστική πολιτική συμβατότητας οφείλει να στραφεί στις συνδυαστικές επιπτώσεις και αλληλεπιδράσεις της κρατικής ενίσχυσης, της δομής της απασχόλησης και των μισθολογικών προσδοκιών.

Η κρατική ενίσχυση της εργαζόμενης μητέρας

Γράφοντας τη δεκαετία του '30, η Alva και ο Gunnar Myrdal αποτέλεσαν πρωτοπόρους των φιλικών προς τις γυναίκες πολιτικών. Οι Myrdal κατευθύνονταν κυρίως από ανησυχίες σχετικά με τις γεννήσεις και ως εκ τούτου προσδιόρισαν την πρόκληση σε σχέση με «το πώς να εξασφαλίσουμε ότι οι εργαζόμενες μητέρες μπορούν να αποκτήσουν επίσης παιδιά». Στην εποχή τους οι μητέρες στη Σουηδία έπρεπε να εργαστούν. Από τη δεκαετία του 1960 και εξής, βλέπουμε την πρώτη αντιστροφή του μοντέλου της νοικοκυράς καθώς οι μορφωμένες γυναίκες άρχισαν να αναζητούν καριέρα. Ως αποτέλεσμα, ο συμβιβασμός επαναδιατυπώθηκε ως εξής: «πώς να εξασφαλίσουμε ότι οι μητέρες μπορούν

επίσης να εργαστούν». Τώρα πια εισερχόμαστε σε μια τρίτη φάση, η οποία ειρωνικά υπαινίσσεται επιστροφή στην αρχική διατύπωση των Myrdal. Το νόημα ωστόσο είναι τώρα τελείως διαφορετικό καθώς οι περισσότερες νέες γυναίκες ζητούν να εργαστούν και μάλιστα μια αυξανόμενη μειοψηφία θέτει την καριέρα μπροστά ακόμα και από την μητρότητα.

Πράγματι οι κυβερνήσεις έχουν αρχίσει να ασχολούνται με τις νέες απαιτήσεις των γυναικών έστω και σε διαφορετικό βαθμό η κάθε μια. Εκεί όπου η γυναικεία απασχόληση, η οικονομική ανεξαρτησία και η πολιτική συμμετοχή είναι περισσότερο προηγμένες, η πίεση για πολιτικές φιλικές προς τη γυναίκα είναι αναμφίβολα μεγαλύτερη. Ωστόσο ακόμα και μια ματιά στις τωρινές πολιτικές των χωρών υψηλής συμμετοχής υποδηλώνει ότι: α) δεν υπάρχει άμεση σχέση μεταξύ πίεσης και αποτελεσμάτων πολιτικής και β) εφαρμόζονται πολύ διαφορετικά μέτρα πολιτικής για να αντιμετωπιστούν φαινομενικά όμοιες απαιτήσεις. Η Β. Αμερική έχει κρατήσει μακριά την κρατική ευθύνη για την αμειβόμενη γονική άδεια και την παροχή υπηρεσιών φροντίδας υποστηρίζοντας αντίθετα την έμμεση ρύθμιση της αγοράς, όπως τα προγράμματα θετικής δράσης και τα φορολογικά κίνητρα. Η Σκανδιναβία και σε μικρότερο βαθμό το Βέλγιο και η Γαλλία έχουν ακολουθήσει το ακριβώς αντίθετο μοντέλο⁵.

Οι περισσότερες χώρες έχουν ενισχύσει το δικαίωμα γονικής άδειας, το κρίσιμο ωστόσο θέμα των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά και ενήλικες δεν έχει αντιμετωπισθεί σοβαρά στην πλειοψηφία των κρατών πρόνοιας. Αν περιοριστούμε στην ΕΕ υπάρχει, αν όχι τόσο στην πράξη όσο στα λόγια, μια συναίνεση υπέρ αυτού που αποκαλείται βασική πολιτική φιλική προς τις γυναίκες: επαρκή δικαιώματα γονικής άδειας, συν υπηρεσίες φροντίδας. Στον πίνακα 3.1 ξεκινάμε με μια γενική εικόνα των επιδόσεων των κρατών στο βασικό πακέτο πολιτικών που περιλαμβάνει α) την εγγυημένη φροντίδα για μικρά παιδιά (ηλικίας 0-3) και β) τη διάρκεια της μητρικής και της γονικής άδειας.

Πίνακας 3.1 Σύγκριση των βασικών πακέτων της φιλικής προς τις γυναίκες πολιτικής, 1990

	Κρατικά εγγυημένες υπηρεσίες φροντίδας για τις ηλικίες 0-3	Εβδομάδες χορήγησης μητρικής άδειας
	(% του συνόλου)	
Δανία	48	30
Σουηδία	29	36
Αυστρία	2	24
Βέλγιο	20	27
Γαλλία	22	36
Γερμανία	3	36
Ιταλία	5	9
Ολλανδία	2	16
Ισπανία	3	16
ΗΒ	2	7
ΗΠΑ	1	0

Πηγές: Esping-Andersen (1999: Πίνακας 4Α), ΟΟΣΑ (2001c: Πίνακας 4.7)

Αν και απαραίτητο ακόμα και το καλύτερο πακέτο πολιτικής δυστυχώς δεν επαρκεί για να αποτρέψει τους γενικότερους συμβιβασμούς. Με ένα σχηματικό τρόπο η αντίθεση μεταξύ Σκανδιναβίας-Αμερικής εκφράζει ένα από τα βασικά διλήμματα. Μπορούμε να συνδυάσουμε

⁵ Η αντιπαράθεση αυτή είναι ομολογουμένως πολύ αβασάνιστη. Οι σκανδιναβικές χώρες έχουν αρχίσει για παράδειγμα να εφαρμόζουν μια πολιτική θετικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στη διοίκηση του προσωπικού των εταιριών (Rubery et al, 1999: 53). Η αμερικανική νομοθεσία ορίζει ρητώς το δικαίωμα στη (μη αμειβόμενη) γονική άδεια..

υψηλή γυναικεία συμμετοχή με υψηλό ποσοστό γεννήσεων όπως στις σκανδιναβικές χώρες, με κόστος το διαχωρισμό της εργασίας βάσει φύλου. Χρησιμοποιώντας το δείκτη διαφοροποίησης της συγκέντρωσης ανά τομέα και φύλο, οι σκανδιναβικές χώρες κατατάσσονται σταθερά μεταξύ των πλέον διαχωρισμένων αγορών εργασίας του ΟΟΣΑ⁶. Αφοσιωμένες ρητώς στην ισότητα των φύλων, ακολούθησαν μια μαζική επέκταση των υπηρεσιών του δημοσίου τομέα και παρήγαγαν ακούσια νέες ανισότητες. Το κράτος πρόνοιας έγινε μια γυναικεία αγορά εργασίας, παρέχοντας καλό μισθό και το είδος της ασφάλειας στην εργασία και την ευελιξία που κάνουν την καριέρα συμβατή με την απόκτηση παιδιών. Αυτό συμβαίνει ειδικότερα στην περίπτωση των δυο διαστάσεων της μητρότητας που είναι δυσκολότερο να εναρμονιστούν, ήτοι της ανατροφής παιδιών προσχολικής ηλικίας και/ή της απόκτησης περισσότερων των δυο παιδιών. Η δημιουργία μιας προστατευμένης ήπιας οικονομίας στις σκανδιναβικές χώρες βοήθησε τις γυναίκες να επιτύχουν το επιθυμητό επίπεδο γονιμότητας εις βάρος ενός κατ'ουσίαν γυναικείου γκέτο απασχόλησης.

Στο άλλο άκρο, όπως αποδεικνύει το παράδειγμα των ΗΠΑ, δεν μπορούμε να αποκλείσουμε ότι το μοντέλο που έχει ως επίκεντρο την αγορά εργασίας μπορεί να εναρμονίσει τις γεννήσεις και την εργασία με μικρότερο διαχωρισμό της αγοράς εργασίας. Πράγματι οι ΗΠΑ βρίσκονται στην τρίτη χαμηλότερη θέση (15.3) μεταξύ του συνόλου των κρατών αναφορικά με το δείκτη διαχωρισμού των φύλων. Η επιλογή του αμερικανικού τρόπου αναπόφευκτα θα απαιτούσε απορρύθμιση της αγοράς εργασίας σε βαθμό που δεν είναι ρεαλιστικό να αναμένουμε από τις περισσότερες ευρωπαϊκές οικονομίες. Πρέπει ωστόσο να αναγνωρίσουμε ότι δεν αποκλείει τις υπηρεσίες φροντίδας. Βάσει των στοιχείων του ΟΟΣΑ στις ΗΠΑ (2001c, Πίνακας 4.7) τα μισά παιδιά κάτω των τριών ετών χρησιμοποιούν (ιδιωτικές) υπηρεσίες φροντίδας, άνισου ωστόσο επιπέδου. Παρολαυτά ο αμερικανικός τρόπος είναι σχεδόν σίγουρα μια μη όπτιμη Pareto λύση στους συμβιβασμούς. Ένα πρόβλημα είναι ότι τα διαφορετικά μοντέλα παροχής υπηρεσιών φροντίδας αντανακλούν την ικανότητα των γυναικών να πληρώσουν. Όπως δείχνουν οι Gornick et al. (1997) καθώς και οι επίσημες αμερικανικές στατιστικές μόνο ένα τέταρτο των κέντρων έχουν άδεια και την απαιτούμενη ποιότητα. Ένας μεγάλος αριθμός οικογενειών αρκείται στα κέντρα χαμηλής ποιότητας ή με ad hoc λύσεις (με τη γειτόνισσα ή την τηλεόραση). Επιπλέον οι μορφωμένες Αμερικανίδες είναι περισσότερο πιθανό να εργάζονται στην ανταγωνιστική «σκληρή» οικονομία όπου η μειωμένη παραγωγικότητα ποινικοποιεί τις επαγγελματικές φιλοδοξίες. Ως εκ τούτου η γονιμότητα είναι μικρότερη μεταξύ των γυναικών υψηλού μορφωτικού επιπέδου. Τέλος, οι ισχυρές ανισότητες στη φροντίδα των παιδιών και στους μισθούς διπλασιάζονται και διαχέονται στις οικογένειες και στα παιδιά με τη μορφή φτώχειας. Με άλλα λόγια, η προσέγγιση της αγοράς στην ισότητα των φύλων δημιουργεί επίσης δευτερογενείς ανισότητες.

Η προσφορά εργασίας

Οι συνθήκες εργασίας είναι ύψιστης σημασίας για την πλειοψηφία των γυναικών με «διπτούς» ρόλους. Όπως δείχνουν ο Hoem (2000) και ο Bernhardt (2000) η σουηδική γονιμότητα είναι καμπυλόγραμμη: σημαντικά χαμηλότερη στις λιγότερο και στις περισσότερο μορφωμένες και υψηλότερη στις γυναίκες με ημι-επαγγελματική εκπαίδευση, οι οποίες απασχολούνται σχεδόν πάντα στο δημόσιο τομέα. Πρόκειται για γυναίκες με τρία ή περισσότερα παιδιά. Η απάντηση βρίσκεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες με «διπτούς» ρόλους επιλέγουν εκπαιδευτικές πορείες που στοχεύουν σε δουλειές του δημοσίου τομέα. Η αύξηση του αριθμού των γεννήσεων στην Σκανδιναβία από το 1970 σχετίζεται άμεσα με την επέκταση του δημοσίου τομέα της πρόνοιας, της υγείας και των υπηρεσιών εκπαίδευσης. Κατά τη δεκαετία του '90 τα δανικά και τα σουηδικά προγράμματα άδειας και οι υπηρεσίες

⁶ Η λιγότερο διαχωρισμένη σκανδιναβική χώρα είναι η Δανία με δείκτη 18.6. Η Φιλανδία και η Νορβηγία έχουν δείκτη 21.1 και η Σουηδία 20.6. Πράγματι η Φιλανδία και η Νορβηγία είναι οι τρίτες περισσότερο διαχωρισμένες αγορές εργασίας στον ΟΟΣΑ (μετά την Τουρκία και την Ελβετία). Βλέπε ΟΟΣΑ (2000c: Πίνακας 3.5).

φροντίδας ήταν πανομοιότυπα, παρά τις οριακές περικοπές στη Σουηδία. Στη Σουηδία οι γεννήσεις μειώθηκαν δραματικά, όχι όμως και στη Δανία. Η πιο αξιόπιστη εξήγηση για την απόκλιση αυτή βρίσκεται στη σημαντική μείωση των θέσεων εργασίας στο σουηδικό δημόσιο τομέα και, χωρίς αμφιβολία, στην εντεινόμενη οικονομική αβεβαιότητα που αντιμετώπιζαν οι σουηδικές οικογένειες.

Τα μοντέλα γυναικείας προσφοράς εργασίας έχουν αρχίσει να συγκλίνουν μεταξύ των γυναικών νεότερων γενιών στην Ευρώπη, τα ποσοστά ωστόσο απασχόλησης και γονιμότητας δεν εμφανίζουν ανάλογη τάση. Το είδος της αγοράς εργασίας στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών που υπάρχει στην Σκανδιναβία απέτυχε να αναπτυχθεί στο μεγαλύτερο μέρος της Ευρώπης εξαιτίας των οικονομικά καταπονημένων κοινωνικών κρατών και των ανεπίτρεπτων τιμών στην οικονομία της αγοράς⁷. Αυτό μεταφράζεται σε λιγότερες θέσεις, ειδικά στην «ήπια οικονομία». Στις περισσότερες χώρες η γυναικεία ανεργία είναι σημαντικά υψηλότερη από την ανδρική. Στη νότια Ευρώπη δραματικά υψηλότερη. Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα οξυμένο μεταξύ των νέων.

Ένα επιπρόσθετο πρόβλημα συμβατότητας είναι ότι η επιθυμία για εργασία εμποδίζεται από την έλλειψη πρόσβασης σε δουλειές γενικότερα και σε δουλειές «φιλικές προς τις μητέρες» πιο συγκεκριμένα. Καθώς ο συμβιβασμός εργασία-παιδί είναι ασθενέστερος στη Δανία απ'ότι στις άλλες ευρωπαϊκές χώρες, θα μπορούσε να αποτελέσει ένα ικανοποιητικό σημείο αναφοράς. Ποιο είναι επομένως το σχετικό έλλειμμα (ή το πιθανό πλεόνασμα) των «φιλικών προς τις μητέρες» ευκαιριών εργασίας στις λοιπές χώρες σε σχέση με τη Δανία; Ο Πίνακας 3.2 παρουσιάζει μια εικόνα βασισμένη στο συνολικό τομέα των υπηρεσιών και σε τρεις παραδοσιακούς τομείς της «ήπιας οικονομίας»: της παιδείας, της υγείας και της κοινωνικής εργασίας και των προσωπικών υπηρεσιών⁸.

Ένα σημαντικό μειονέκτημα για τις περισσότερες ευρωπαϊκές γυναίκες είναι ότι ζουν σε σημαντικά μη ανεπτυγμένες οικονομίες υπηρεσιών. Η βραδυπορούσα ανάπτυξη στον τομέα των υπηρεσιών έχει μικρή σχέση με την οικονομική ανάπτυξη και πολύ περισσότερο με θεσμικούς παράγοντες. Πράγματι, τα δεδομένα υποστηρίζουν ένα διαχωρισμό μεταξύ τριών, ίσως και τεσσάρων, κόσμων κοινωνικού καπιταλισμού (Esping-Andersen, 1990 και 1999). Τα σουηδικό επίπεδο εργασίας στην «ήπια οικονομία» είναι σχεδόν ταυτόσημο με αυτό της Δανίας. Στις αγγλοσαξωνικές χώρες υπάρχει ένα εμφανές έλλειμμα στον τομέα των κοινωνικών υπηρεσιών, το στοιχείο αυτό αντισταθμίζεται ωστόσο από τον περισσότερο ανεπτυγμένο τομέα των ιδιωτικών προσωπικών και κοινωνικών υπηρεσιών. Οι ηπειρωτικές και ειδικότερα οι νότιες χώρες παρουσιάζουν σημαντικά ελλείμματα αναφορικά με τις θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, και ειδικά, μεγάλα κενά στην υγεία, την παιδεία και τον κοινωνικό τομέα.

Αν εφαρμόσουμε το στενότερο ορισμό της προστατευόμενης εργασίας, δηλαδή την απασχόληση στο δημόσιο τομέα, οι διαφορές είναι ακόμα εντονότερες. Στη Δανία, ο δημόσιος τομέας αντιπροσωπεύει το 53% του συνόλου της γυναικείας απασχόλησης, ενώ σε όλες σχεδόν τις ηπειρωτικές χώρες το ποσοστό αυτό αντιστοιχεί στο 34-35% (η Ισπανία έχει το χαμηλότερο με 27%). Και σχεδόν το 60% των μητέρων με δυο ή περισσότερα παιδιά στη Δανία απασχολείται στο δημόσιο⁹.

⁷ Για μια συζήτηση του αδιεξόδου της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών στην ηπειρωτική Ευρώπη βλέπε Scharpf και Schmidt (2000).

⁸ Οι γυναίκες υπερ-αντιπροσωπεύονται στους τομείς της εκπαίδευσης, της υγείας και των κοινωνικών υπηρεσιών. Ο μέσος όρος του ΟΟΣΑ είναι μια αναλογία γυναικών/ανδρών στο 1.8 (στη Σουηδία είναι 3.0 και στη Φιλανδία 3.5). Οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις προσωπικές υπηρεσίες (η αναλογία του ΟΟΣΑ είναι 1.4).

⁹ Δεδομένα από το κύμα του 1995 του ECHP.

Πίνακας 3.2 Σύγκριση των επιπέδων απασχόλησης στους τομείς που εφαρμόζουν πολιτικές φιλικές προς τις μητέρες (% αποκλίση από τη Δανία, 1999) α

	Εκπαίδευση	Υγεία, κοινωνική εργασία	Κοινωνικές και προσωπικές υπηρεσίες	Σύνολο υπηρεσιών
Σουηδία	+0.2	+0.4	+0.2	+1.9
Αυστρία	-1.2	-8.0	-0.1	-9.1
Βέλγιο	+0.1	-6.8	-0.3	-11.1
Γαλλία	-0.7	-7.1	+0.7	-11.8
Γερμανία	-1.8	-7.1	+0.4	-12.2
Ιταλία	-1.5	-10.1	-0.5	-20.5
Ολλανδία	-0.4	-3.5	+0.2	-0.4
Ισπανία	-2.2	-10.7	+0.2	-21.0
ΗΒ	+0.4	-5.6	+0.9	-1.2
ΗΠΑ	+0.8	-4.9	+3.4	+3.3

α το συν/πλην δηλώνει ότι ο δείκτης απασχόλησης της χώρας στο δεδομένο τομέα είναι ανώτερος/κατώτερος από αυτόν της Δανίας. Η χρησιμοποιούμενη μονάδα μέτρησης είναι η % απόκλιση.

Πηγή: Μετρήσεις ΟΟΣΑ (2001c: Πίνακας 3.C.4)

Πέρα από τη γενικότερα μεγαλύτερη προσαρμογή του δημοσίου τομέα στις διπλές ευθύνες των γυναικών, είναι επίσης πιθανότερο να προσφέρει ποιοτικές επιλογές μερικής απασχόλησης. Οι ενδεχόμενοι συμβιβασμοί γίνονται σκληρότεροι όταν οι γυναίκες έχουν μικρά ή πολλά παιδιά και εκεί ακριβώς οι υπηρεσίες φροντίδας ή η επιλογή της μερικής απασχόλησης γίνονται επιζήμιες αν η γυναίκα προσπαθεί να αποφύγει.....διακοπές της καριέρας της (Blossfeld, 1995, Henz and Sundstrom, 2001, Stier et al., 2001). Η σύγκριση μεταξύ επιπέδων πλήρους απασχόλησης, μερικής και μη απασχόλησης μεταξύ νέων γυναικών με δυο ή περισσότερα παιδιά προσφέρει ένα δυνατό τεστ σχετικά με τον τρόπο που διαφορετικές αγορές εργασίας επιλύουν τους ενδεχόμενους συμβιβασμούς (δες Πίνακα 3.3).

Πίνακας 3.3 Το καθεστώς απασχόλησης μητέρων με 2+ παιδιά στην Ευρώπη, 1995 (% κατανομή) α

	Ποσοστό εκτός αγοράς εργασίας	Ποσοστό μερικώς απασχολούμενων	Ποσοστό πλήρως απασχολούμενων
ΕΕ (μέσος όρος)	56	13	31
Δανία	26	14	60
Βέλγιο	36	24	40
Γαλλία	44	13	43
Γερμανία	63	18	19
Ιταλία	60	4	36
Ισπανία	70	5	25
ΗΒ	49	29	22

α Ο Πίνακας περιέχει στοιχεία μόνο για γυναίκες ηλικίας 20-45 με παιδιά κάτω των 12. Ας σημειωθεί ότι ο Πίνακας δεν περιλαμβάνει άνεργες μητέρες. Πηγή: ECHP, κύμα 1995

Λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι η πλειοψηφία των (νεαρών) μητέρων με δυο ή περισσότερα παιδιά βρίσκεται εκτός αγοράς εργασίας, η ΕΕ δεν μοιάζει και ιδιαίτερα φιλική. Αυτό είναι ιδιαίτερα εμφανές αν συγκρίνουμε με το δείκτη αεργίας γυναικών χωρίς παιδιά (41%) ή και με αυτόν των γυναικών με ένα παιδί (48%). Η Ευρώπη ωστόσο εμφανίζεταιΣτη Δανία οι μητέρες με δυο παιδιά σπάνια χρειάζεται να διακόψουν την εργασία τους, και πράγματι παραμένουν σε εργασίες πλήρους απασχόλησης¹⁰. Στο άλλο άκρο βρίσκεται η Γερμανία, η Ιταλία και η Ισπανία όπου οι γυναίκες με πολλά παιδιά αποθαρρύνονται εμφανώς από το να εργαστούν. Στην Ιταλία βλέπουμε ωστόσο και τη σημασία της απασχόλησης στον «ήπιο τομέα της οικονομίας». Όπως δείχνει ο Bernardi (2001) η απασχόληση στο δημόσιο τομέα μειώνει σημαντικά την πιθανότητα εγκατάλειψης της εργασίας. Στην Ιταλία και την Ισπανία ειδικότερα οι συμβιβασμοί ενισχύονται περαιτέρω από την απουσία της επιλογής της μερικής απασχόλησης.

Ο ρόλος των μισθών

Πρόσφατες έρευνες επανεξέτασαν τις «ποινές» που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στο μισθό και την εργασία λόγω του γάμου και της μητρότητας (Waldvogel, 1998, Davies and Joshi, 2001). Αναμφίβολα ο καλύτερος τρόπος για να εκτιμήσουμε τις «ποινές» αυτές είναι η εξέταση των επιδράσεων της διακοπής της εργασίας στις συνολικές αποδοχές¹¹. Εμπειρικά, αν μια εργαζόμενη πλήρους απασχόλησης διακόψει την καριέρα της για διάστημα 3-5 ετών θα παραιτηθεί από 1.5-2 ποσοστιαίες μονάδες ετησίως όσον αφορά τις πιθανές συνολικές αποδοχές. Η εντυπωσιακή αυτή απώλεια θα μειώνονταν ωστόσο μόλις στο 0.5 % ετησίως αν η ίδια γυναίκα παρέμενε στην εργασία της ως μερικώς απασχολούμενη για το ίδιο διάστημα των 5 ετών¹².

Οι εκτιμήσεις για τις πλήρεις αποδοχές δύσκολα αποκτώνται για εθνικές συγκρίσεις. Ο Bernhardt (2000) προσφέρει ένα απλούστερο, ερμηνευτικό μέτρο για την «ποινή απόκτησης παιδιού» μέσω της σύγκρισης των απωλεσθέντων ετών εργασίας μεταξύ γυναικών. Πράγματι, αυτό που αναδεικνύεται είναι η ίδιακατανομή που είδαμε στον Πίνακα 3.3. Τα εκτιμώμενα εργασιακά χαμένα έτη για μια μέση γυναίκα ποικίλουν από 14-15 στην Ιταλία και την Ισπανία σε 1 στη Φινλανδία και τη Σουηδία (4 στη Δανία και 5 στο ΗΒ). Στο ενδιάμεσο βρίσκουμε τις ηπειρωτικές χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία και Ολλανδία) με 8-10 έτη¹³.

Συχνά αναφέρεται ότι οι γυναίκες εστιάζουν σε χαμηλά αμειβόμενες και ασταθείς δουλειές. Είναι όμως επίσης αλήθεια ότι οι γυναίκες εστιάζουν σε καλά αμειβόμενες και σταθερές δουλειές. Η διαφοροποίηση είναι μεγάλη μεταξύ γυναικών και μεταξύ κρατών. Η συχνότητα χαμηλών αμοιβών μεταξύ γυναικών με πλήρη απασχόληση είναι σχετικά υψηλή στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, και κυμαίνεται μεταξύ 15 και 20%, αλλά ασήμαντη στην Σκανδιναβία (ΟΟΣΑ, 1996)¹⁴. Συχνά πιστεύεται ότι οι γυναίκες υπερ-αντιπροσωπεύονται στις επισφαλείς δουλειές. Η μερίδα του λέοντος των θέσεων μερικής απασχόλησης ανήκει βέβαια στις γυναίκες και οι θέσεις αυτές έχουν συχνά εκτινάξει την ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, κατ' αρχήν στην Σκανδιναβία και πιο πρόσφατα στην Ολλανδία (Blossfeld and Hakim, 1997, Rubery et al. 1999). Ωστόσο η ύπαρξή τους δεν

¹⁰ Μεταξύ του 26 % των μη εργαζόμενων γυναικών με παιδιά στη Δανία, λιγότερες από τις μισές είναι άνεργες. Όπως δείχνουν οι Henz και Sundstrom (2001) η ιστορία είναι λίγο-πολύ ίδια και στη Σουηδία.

¹¹ Βλέπε Mincer και Polachek (1974). Για μια πρόσφατη επισκόπηση βλέπε Blau et al. (1998: κεφάλαιο 6).

¹² Βλέπε π.χ Bruyn-Hundt (1996) και Joshi (2000).

¹³ Το μέτρο είναι τα αναμενόμενα έτη απασχόλησης για τους άνδρες μείον τα αναμενόμενα για τις γυναίκες. Τα δεδομένα αυτά πρέπει να θεωρηθούν αντιπροσωπευτικά του κόστους των παιδιών στις γυναίκες καθώς η σύγκριση υποθέτει ότι όλες οι γυναίκες έχουν παιδιά (Bernhardt, 2000: Πίνακας 3).

¹⁴ Η Γερμανία και η Αυστρία συνιστούν τις δυο ακραίες περιπτώσεις με μια στις τέσσερις γυναίκες να απασχολείται σε χαμηλά αμειβόμενη εργασία. Ως χαμηλά αμειβόμενη (πλήρης απασχόληση) ορίζεται από τον ΟΟΣΑ εκείνη που είναι χαμηλότερη των δυο τρίτων των μέσων αποδοχών.

μεταφράζεται αυτόματα σε ανασφάλεια, σε ορισμένες μάλιστα χώρες καθόλου. Και με ορισμένες εξαιρέσεις, τα επίπεδα ακούσιας μερικής απασχόλησης είναι μικρά. Η προτίμηση των γυναικών στις προσωρινές θέσεις είναι ασήμαντη εκτός από ορισμένες χώρες όπως το Βέλγιο, η Γαλλία, η Ολλανδία και η Ισπανία (Rubery et al. 1999: 278). Οι μισθοί στους τυπικά γυναικείους τομείς όπως ο κοινωνικός, η εκπαίδευση και οι υπηρεσίες υγείας είναι άνω του μέσου όρου, οι θέσεις μερικής απασχόλησης διαδεδομένες και τα επίπεδα θητείας υψηλά. Οι αναδιανεμητικές και οι προσωπικές υπηρεσίες είναι επίσης γένους θηλυκού και με προτίμηση στη μερική απασχόληση, τα επίπεδα ωστόσο αστάθειας είναι υψηλά και στην περίπτωση των προσωπικών υπηρεσιών οι μισθοί χαμηλοί (OECD, 2001d: 106ff.).

Σε μεγάλο βαθμό οι διαφορές αυτές απλά αντανakλούν τη συγκέντρωση των εκπαιδευτικών προσόντων. Όταν συγκρίνουμε μεταξύ επαγγελματικών τάξεων, η κατανομή των γυναικών είναι σχεδόν ίδια με αυτή των ανδρών. Μεταξύ γυναικών και μεταξύ ανδρών, ένα τέταρτο με ένα τρίτο κατέχουν διευθυντικές-επαγγελματικές θέσεις (ο μέσος όρος της ΕΕ είναι ακριβώς 33% στους άνδρες και 34% στις γυναίκες). Αντίστοιχα το άλλο 1/3 των γυναικών συγκεντρώνεται σε τυπικά γυναικεία επαγγέλματα του κατώτερου τμήματος των υπηρεσιών κάτι που ισχύει και για τους άνδρες αν και σε τυπικά ανδρικές δουλειές¹⁵. Καθώς παραδοσιακά οι βαριές ανδρικές εργασίες προσφέρουν καλύτερη αμοιβή και ασφάλεια και καθώς οι γυναίκες κερδίζουν σε γενικές γραμμές λιγότερο από τους άνδρες σε αντίστοιχου τύπου δουλειές, δεν υπάρχει κάτι το αξιοπερίεργο στο γεγονός ότι ένα σημαντικό ποσοστό των γυναικών που θεωρούνται ότι έχουν λιγότερα προσόντα κατέχουν χαμηλά αμειβόμενες θέσεις.

Οι συμβατισμοί μεταξύ μητρότητας και απασχόλησης συνδέονται σχεδόν πάντα με την κοινωνική τάξη, και για το λόγο αυτό ένα από τα επιχειρήματα υπέρ των «φιλικών προς τις γυναίκες» πολιτικών είναι ότι θα μειώσουν τις ανισότητες αυτές. Η γυναικεία προσφορά εργασίας, ανεξάρτητα από το αν υπάρχει μισθολογική διάκριση βάσει του φύλου, πρέπει να κατευθύνεται λαμβάνοντας υπόψη τα ακόλουθα κόστη ευκαιρίας. Το πρώτο, βάσει του μοντέλου του Becker (1991), σχετίζεται με την προοδευτική εξέλιξη των αποδοχών ως προς αυτές του συζύγου. Το δεύτερο αφορά το «σιωπηρό» φόρο στις αποδοχές των γυναικών που προκύπτει από την φροντίδα των παιδιών. Οι γυναίκες χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου αντιμετωπίζουν ισχυρότερα εμπόδια στην εργασία, αν η φροντίδα των παιδιών είναι σταθερά ακριβή όπως συμβαίνει στις περισσότερες χώρες. Η αναδρομικότητα αυτή μπορεί να μειωθεί μέσω κυβερνητικών επιδοτήσεων και/ή σχετική αποζημίωση. Η Σκανδιναβία ευνοεί σημαντικά τις γυναίκες χαμηλότερων προσόντων καθώς η ημερήσια φροντίδα είναι διαθέσιμη και προσιτή και επειδή επικρατεί ισότητα στην κατανομή των μισθών. Το στοιχείο αυτό σε συνδυασμό με μια ευμεγέθη αγορά εργασίας, εξηγεί γιατί η γυναικεία συμμετοχή και τα επίπεδα γονιμότητας στην Σκανδιναβία (και τη Γαλλία) είναι υψηλά ακόμα και μεταξύ γυναικών χαμηλών προσόντων. Μια παρόμοια αύξηση της γυναικείας εργασίας (στην κατηγορία των χαμηλών προσόντων) μπορεί να συμβεί αν μειωθούν οι μισθοί των ανδρών χαμηλών προσόντων, όπως στις ΗΠΑ. Βλέπε Πίνακα 3.4.

Μπορούμε να τονίσουμε την πολύπλευρη συμβατότητα μέσω αντιπαράθεσης δυο εντελώς διαφορετικών διαδρομών. Οι σκανδιναβικές χώρες αντιπροσωπεύουν ένα σενάριο θετικού αθροίσματος στο οποίο η κρατική ενίσχυση για τις εργαζόμενες μητέρες συμπίπτει με μια ευμεγέθη «φιλική προς τις μητέρες» αγορά εργασίας και όπου η δομή των μισθών ενθαρρύνει την σχεδόν καθολική γυναικεία απασχόληση. Στο αντίθετο άκρο, τα χαμηλά επίπεδα γονιμότητας της νότιας Ευρώπης αποτελούν απόδειξη του γεγονότος ότι όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν τη συμβατότητα συνδυάζονται αρνητικά: μια σχεδόν παντελής έλλειψη προσιτής φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, ασυνήθιστα περιορισμένες επιλογές

¹⁵ Οι εκτιμήσεις βασίζονται στον Rubery et al (1999, Πίνακας 5.5) και στον Esping-Andersen (1999, κεφάλαιο 8). Αν χρησιμοποιήσουμε τον ορισμό της Διεθνούς Τυποποιημένης Κατάταξης Επαγγελμάτων (ISCO) για τις.....υπάρχει γυναικεία υπεραντιπροσώπωση σε ορισμένες χώρες (η Ισπανία, η Γερμανία και η Γαλλία ξεχωρίζουν) αλλά όχι σε άλλες (όπως η Δανία και το ΗΒ).

μερικής απασχόλησης, μια ιδιαίτερα υποανάπτυκτη αγορά εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών, μια διάχυτη αβεβαιότητα αναφορικά με την εργασία και αρκετά έντονες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δυο φύλων.

Πίνακας 3.4 Ποσοστά συμμετοχής και σχετικά επίπεδα αποδοχών στις γυναίκες (ηλικίας 30-44) χαμηλής μόρφωσης, 1997-8 a

	Αποδοχές γυναικών χαμηλού μορφωτικού επιπέδου (% των ανδρών)	Ποσοστά δραστηριότητας γυναικών χαμηλού μορφωτικού επιπέδου b
Δανία	74	56
Σουηδία	72	67
Γαλλία	68	57
Γερμανία	60	46
Ιταλία	69	33
Ολλανδία	47	44
Ισπανία	62	39
ΗΒ	45	52
ΗΠΑ	53	50

a Ως χαμηλό μορφωτικό επίπεδο νοείται η κατώτερη της δευτεροβάθμιας εκπαίδευση. Οι αποδοχές είναι ετήσιες και εκφράζονται ως % των ανδρών με αντίστοιχο μορφωτικό επίπεδο.

b Ηλικίες 25-64.

Πηγή: OECD, 2000d.

Μητρότητα

Τα παιδιά αποτελούν την άλλη πλευρά του νομίσματος της ασυμβατότητας. Συχνά πιστεύεται ότι οι σύγχρονες γυναίκες έχουν χάσει το ενδιαφέρον τους για την οικογένεια και τα παιδιά. Κάτι τέτοιο δεν αληθεύει βέβαια, όπως είδαμε και στο Κεφάλαιο 2. Αυτό που έχει χωρίς αμφιβολία αλλάξει είναι η σχετική διαβάθμιση των προτεραιοτήτων τους. Για παράδειγμα, πρόσφατα στοιχεία από την Ισπανία, έδειξαν ότι 40+ % των νέων γυναικών δίνουν πια προτεραιότητα στη δουλειά έναντι των παιδιών¹⁶. Όλα τα διαθέσιμα δεδομένα δείχνουν ότι η απόφαση για γάμο και απόκτηση παιδιών διαμορφώνεται όλο και περισσότερο μέσα από μια ταυτόχρονη επιδίωξη μόρφωσης και απόκτησης θέσης στην αγορά εργασίας. Η μέση ηλικία απόκτησης του πρώτου παιδιού στην Ευρώπη είναι σχεδόν τα 30 έτη. Το ποσοστό των άτεκτων γυναικών αυξάνει σε ορισμένες χώρες, αλλά όχι κατά πολύ. Τα εξαιρετικά χαμηλά επίπεδα τεκνοποίησης εμφανίζονται επειδή οι γυναίκες αποφεύγουν να κάνουν περισσότερα από δυο παιδιά. Το στοιχείο αυτό (σε συνδυασμό με την ύπαρξη παιδιών προσχολικής ηλικίας) βρίσκεται στην καρδιά του προβλήματος της ασυμβατότητας. Ένα στοιχείο αναδεικνύεται αν δούμε ότι το ποσοστό των γυναικών (ηλικίας 20-55) με δυο ή περισσότερα παιδιά είναι 50% υψηλότερο στη Δανία απ'ότι στην Ιταλία (και 20% υψηλότερο απ'ότι στην Ισπανία)¹⁷. Αν συγκρίνουμε βάσει της μόρφωσης και του είδους της απασχόλησης η διαφορά γίνεται ακόμα εντονότερη (Πίνακας 3.5).

¹⁶ Το οποίο κατά περίεργο τρόπο είναι το υψηλότερο επίπεδο στην Ευρώπη (ο μέσος όρος στην ΕΕ είναι 25%). Βλέπε Fernandez Cordón και Sgritta (2000: 14). Η εξαιρετικά υψηλή αναλογία στην Ισπανία είναι αναμφίβολα καθρέφτης των δυσκολιών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην Ισπανία: η ανάγκη να δώσουν προτεραιότητα τους επιβάλλεται μέσω της απλής απουσίας στήριξης της μητρότητας. Για μια ευρύτερη συζήτηση της μεταβαλλόμενης δομής των προτεραιοτήτων βλέπε Goodin (1997) και Hakim (1996).

¹⁷ Εκτίμηση από το κύμα του 1995 του ECHP.

Πίνακας 3.5 Γυναίκες με δυο ή περισσότερα παιδιά βάσει μορφωτικού επιπέδου και είδους απασχόλησης, 1995

	Δανία	Γερμανία	Ιταλία	Ισπανία	ΗΒ
<i>Ποσοστό μητέρων</i>					
Χαμηλή εκπαίδευση	22	30	52	62	40
Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	37	53	39	20	40
Ανώτατη μόρφωση	41	17	9	18	20
Ποσοστό					
Μη εργαζόμενων	10	53	53	56	50
Εργαζόμενων	77	41	42	32	48
<i>Ποσοστό απασχόλησης</i>					
Ιδιωτικός τομέας	39	59	49	63	66
Δημόσιος τομέας	61	41	51	37	34

Πηγή: ECHP, κύμα 1995

Η ύπαρξη δυο ή περισσότερων παιδιών ρυθμίζεται εύκολα μόνο στη Δανία και προφανώς πολύ δύσκολα στην Ισπανία. Γενικότερα, τα δεδομένα υποστηρίζουν ένα διεθνή διαχωρισμό. Στις περισσότερες χώρες, και οι ΗΠΑ δεν αποτελούν εξαίρεση στη συγκεκριμένη περίπτωση, τα υψηλά ποσοστά τεκνοποίησης συγκεντρώνονται στις λιγότερο μορφωμένες (κάτω του επιπέδου της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης). Στην Σκανδιναβία ισχύει το αντίθετο.

Θα ξεκινήσουμε με την πλευρά της μητρότητας. Ο Πίνακας 3.6 εκτιμά την πιθανότητα απόκτησης περισσότερων των δυο παιδιών, βάσει της οικογενειακής κατάστασης, του μορφωτικού επιπέδου και της απασχόλησης και λαμβάνοντας υπόψη την ηλικία. Προτίμησα την εξέταση της συμβατότητας σε σχέση με την ύπαρξη δυο ή περισσότερων παιδιών καθώς αντιστοιχεί στη μέση επιλογή, και επειδή θέτει αναμφίβολα περισσότερα προβλήματα στις εργαζόμενες μητέρες απ'ότι η ύπαρξη ενός παιδιού.

Η στατιστική ανάλυση περιλαμβάνει παλινδρομήσεις για το σύνολο των κρατών μελών της ΕΕ και για ορισμένες χώρες που αντιπροσωπεύουν διαφοροποιήσεις του ευρωπαϊκού κοινωνικού κράτους. Το κεντρικό ερώτημα είναι ο βαθμός στον οποίο η απασχόληση εμποδίζει τη δημιουργία οικογένειας. Το γεγονός ότι η επίδραση της ηλικίας είναι (ελαφρώς) αρνητική δεν προξενεί έκπληξη καθώς οι γυναίκες είναι λιγότερο πιθανό να αποκτήσουν δυο μικρά παιδιά καθώς μεγαλώνουν. Η επίδραση του υψηλού μορφωτικού επιπέδου είναι γενικά μη σημαντική, στοιχείο που δηλώνει, χωρίς αυτό να μας προξενεί έκπληξη, ότι εκείνο που μετράει είναι η ύπαρξη αμειβόμενης απασχόλησης. Λαμβάνοντας αυτό υπόψη οι περισσότερες ευρωπαϊκές γυναίκες αντιμετωπίζουν σημαντικά εμπόδια. Σε πανευρωπαϊκό επίπεδο, οι πιθανότητες είναι δυο φορές χαμηλότερες για τις εργαζόμενες όσο και για τις μη εργαζόμενες γυναίκες με δυο ή περισσότερα παιδιά και στη Γερμανία και το ΗΒ οι πιθανότητες είναι ακόμα χαμηλότερες (πέντε φορές χαμηλότερες στη Γερμανία και τρεις στο ΗΒ). Η

Δανία είναι το μόνο παράδειγμα φαινομενικά τέλει συμβατότητας: η εργασία δεν έχει καμία επίδραση στην απόκτηση περισσότερων των δυο παιδιών.

Η οικογενειακή κατάσταση (ή καλύτερα η δύναμη της μεταβλητής) μπορεί με σχετική προσοχή να ερμηνευθεί ως στοιχείο που αντιπροσωπεύει το βαθμό στον οποίο η ικανότητα των γυναικών να εναρμονίσουν την ύπαρξη παιδιών και εργασίας περικλείει επίσης εξάρτηση από την ανδρική παρουσία¹⁸. Αν επιθυμούμε να την ερμηνεύσουμε ως τέτοια, βρίσκουμε υψηλές εξαρτήσεις στη Γαλλία, την Ιταλία και το ΗΒ. Ο κύριος λόγος επιφυλακτικότητας είναι ότι η αιτιότητα μπορεί να είναι διαφορετική κάτω από ορισμένες συνθήκες: χήρες ή διαζευγμένες μητέρες μπορεί να αναγκάζονται να αναζητήσουν εργασία. Κατά συνέπεια ο συντελεστής της οικογενειακής κατάστασης μπορεί να αντικατοπτρίζει τα επίπεδα διαζυγίων στο εθνικό επίπεδο¹⁹.

Πίνακας 3.6 Πιθανότητα ύπαρξης 2+ μικρών παιδιών μεταξύ γυναικών ηλικίας 25-45, βάσει μορφωτικού επιπέδου, είδους απασχόλησης και οικογενειακής κατάστασης, 1995

	ΕΕ (σύνολο)	Δανία	Γερμανία α	Γαλλία	Ιταλία	Ισπανία	ΗΒ
Ηλικία	0.93***	0.95 ***	0.91** *	0.92***	0.92** *	0.95** *	0.94***
Δευ/θμια Εκπαιδ	1.21***	n.s	0.74*	n.s	n.s	n.s	n.s
Τρι/βάθμια Εκπαιδ	1.39***	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s
Απασχολ	0.47***	n.s	0.18** *	0.47***	0.65** *	0.57** *	0.28***
Νυφευμένες	36.37***	33.5 6***	59.26* **	277.03** *	58.31* **	34.79* **	64.35***
N	24664 3596.64	1137 96.2 6	1883 298.16	2526 485.86	3375 416.72	2999 402.05	1688 366.77

α ομάδα αναφοράς για την εξαρτημένη μεταβλητή= μηδέν ή ένα παιδί, για τις δυο μεταβλητές της εκπαίδευσης= πρωτοβάθμια εκπαίδευση μόνο, για τους εργαζόμενους= μη ενεργοί. Ο όρος έγγαμος περιλαμβάνει επίσης τη συγκατοίκηση. Ας σημειωθεί ότι η ανάλυση περιορίζεται στην ύπαρξη παιδιών κάτω των 12 ετών.

Σημείωση: n.s.= μη στατιστικά σημαντική =P> 0.01; * = P> 0.05

Πηγή: ECHP, κύμα 1995

Στρεφόμενοι στην άλλη όψη του νομίσματος της συμβατότητας, ήτοι στην πιθανότητα εργασίας δεδομένης της μητρότητας, αναγκαζόμαστε να διεξάγουμε μια πολυπλοκότερη ανάλυση. Καταρχήν χρειάζεται να κάνουμε το διαχωρισμό μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης. Η τελευταία σαφώς συνιστά το «υπέρτατο κριτήριο» της συμβατότητας. Συνεπώς,

Είναι επίσης χρήσιμο να λάβουμε υπόψη δυο πιθανά εμπόδια που σχετίζονται με τη μητρότητα: το ένα βρίσκεται στον αριθμό και το άλλο στην ηλικία των παιδιών. Η ανάλυση εστιάζει στο «σκληρό» σενάριο: την ύπαρξη περισσότερων των δυο παιδιών κάτω των 16, και στο αν υπάρχουν παιδιά κάτω των 3. Η ανάλυση λαμβάνει υπόψη, όπως και πριν, την ηλικία, το μορφωτικό επίπεδο και την οικογενειακή κατάσταση και.....για τη διαθεσιμότητα ημερήσιας φροντίδας²⁰ (βλέπε Πίνακα 3.7).

¹⁸ Ας σημειωθεί ότι ο όρος «έγγαμος» περιλαμβάνει επίσης τη συγκατοίκηση.

¹⁹ Για το επιχείρημα αυτό ευχαριστώ την Annette Sorensen.

²⁰ Οι συντελεστές της ηλικίας και της εκπαίδευσης δεν περιλαμβάνονται στον Πίνακα 2.7. Η ηλικία είναι σχεδόν πάντα ασήμαντη. Οι επιδράσεις της εκπαίδευσης συμφωνούν με τη γνωστή διαπίστωση ότι η απασχόληση

Στον Πίνακα ξεχωρίζουν οι ακόλουθες διαπιστώσεις. Πρώτον, οι ασυμβατότητες μητρότητας και εργασίας μειώνονται σημαντικά όταν οι γυναίκες εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Εκτός της Γερμανίας, ο αριθμός των παιδιών δεν φαίνεται να αποτελεί εμπόδιο για όσες επιλέγουν τη μερική απασχόληση. Η ύπαρξη μικρών παιδιών συνεπάγεται μεγάλο πρόβλημα στην Ισπανία, το ΗΒ και παραδόξως στη Γαλλία (όπου η ημερήσια φροντίδα είναι ευρέως διαθέσιμη)²¹. Στις χώρες που γνωρίζουμε ήδη ότι παρουσιάζουν σοβαρά προβλήματα συμβατότητας (όπως η Ιταλία, η Ισπανία και το ΗΒ) η πρόσβαση στην ημερήσια φροντίδα είναι νευραλγική και για την μερική απασχόληση.

Αν στραφούμε στην πλήρη απασχόληση, η παρουσία παιδιών και η διαθεσιμότητα ημερήσιας φροντίδας γίνονται πιο σημαντικές. Όπως είναι ευρέως γνωστό η ύπαρξη ενός (όχι μικρού) παιδιού δεν είναι συνήθως ασύμβατη με την πλήρη απασχόληση. Η παρουσία δυο παιδιών δημιουργεί σοβαρά εμπόδια, κυρίως στην Ισπανία και το ΗΒ. Παρόλ'αυτά το πραγματικό εμπόδιο εμφανίζεται όταν τα παιδιά είναι κάτω των τριών. Εκτός από τη Δανία (και παραδόξως την Ιταλία) η ύπαρξη μικρών παιδιών έχει πολύ ισχυρή αρνητική επίδραση στην πλήρη απασχόληση στη Γερμανία, τη Γαλλία και ιδιαίτερα το ΗΒ. Η πρόσβαση επομένων στην ημερήσια φροντίδα είναι ιδιαίτερα σημαντική.

Πίνακας 3.7 Εναρμόνιση απασχόλησης και παιδιών: πιθανότητες μερικής ή πλήρους απασχόλησης μεταξύ μητέρων ηλικίας 25-45 (_____, 1995)

	ΕΕ	Δανία	Γερμανία	Γαλλία	Ιταλία	Ισπανία	ΗΒ
Μερική απασχ.							
1 παιδί	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	0.965*
2+Παιδ	n.s	n.s	-	n.s	n.s	n.s	n.s
			0.961**				
			*				
Παιδί <3	-	n.s	n.s	-	1.822*	-	-
	0.30			1.25**	**	0.595*	1.21**
	7**			*			*
	*						
Ημερ φροντ	1.34	n.s	n.s	2.502*	n.s	1.667*	1.210*
	2			**		**	**
παντρ	n.s	1.188	n.s	n.s		-	0.888*
		1*				0.930*	*
						*	

σχετίζεται θετικά με το επίπεδο της εκπαιδευτικής επίδοσης. Λόγω της διατύπωσης του ερωτηματολογίου του ECHP η ημερήσια φροντίδα μπορεί να είναι είτε ιδιωτική είτε δημόσια.

²¹ Μια εξήγηση θα μπορούσε να βρίσκεται στην ιδιόρρυθμη πρακτική της ελεύθερης (από σχολικές υποχρεώσεις) Τετάρτης.

Πλήρης Απασχ.							
1 παιδί	0.318* **	n.s	n.s	n.s	n.s	n.s	0.843* *
2+ παιδιά	- 0.264* **	n.s	-1.27***	n.s	n.s	-0.771**	n.s
Παιδί <3	- 0.326* **	n.s	-1.34***	-1.16***	n.s	-0.351**	- 1.19** *
Ημερ φροντ. Παντρ	1.622* **	0.850* **	0.412*	2.93***	2.430***	1.476***	1.613* **
	n.s	n.s	n.s	n.s	-1.04***	-0.662**	0.870* *
N	12140	653	931	1473	1548	1649	1012
Chi2	2498.8	138.68	172.19	564.91	384.63	365.92	269.07
	2						

Σημείωση: Οι εκτιμήσεις περιλαμβάνουν μόνο γυναίκες. Οι
Για επεξηγήσεις βλέπε Πίνακα 3.6

Ενώ η οικογενειακή κατάσταση σε γενικές γραμμές δεν παίζει σημαντικό ρόλο, παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική επίδραση στην πλήρη απασχόληση στην Ισπανία και ιδιαίτερα στην Ιταλία. Παρόλο που το μόνο που μπορούμε να κάνουμε είναι υποθέσεις, το στοιχείο αυτό ίσως σημαίνει ότι υπάρχει ένα είδος προβλήματος επιλογής. Οι μητέρες πλήρους απασχόλησης είναι καταρχήν ένα σπάνιο είδος στη νότια Ευρώπη. Συχνά περιλαμβάνουν δυο διαφορετικές ομάδες που μπορούν να αντισταθμίσουν το κόστος της απόκτησης παιδιών: από τη μια οι ιδιαίτερα επινοητικές και μορφωμένες γυναίκες και από την άλλη αυτές που απασχολούνται στις οικογενειακές επιχειρήσεις²².

Συνοψίζοντας, μόνο η Δανία εμφανίζεται ως η χώρα στην οποία το πρόβλημα της ασυμβατότητας μοιάζει να έχει εκλείψει σε μεγάλο βαθμό. Τα στοιχεία δεν περιλαμβάνουν και τις λοιπές σκανδιναβικές χώρες, είναι όμως σχεδόν βέβαιο ότι δεν αποκλίνουν σημαντικά από το δανικό μοντέλο (ΟΟΣΑ, 2001c). Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί ότι οι δυσκολίες εναρμόνισης της απασχόλησης με την ύπαρξη παιδιών δεν είναι ομοιογενείς στην Ευρώπη. Η μερική απασχόληση μοιάζει να παρέχει στις γυναίκες μια λειτουργική επιλογή, που είναι άμεσα διαθέσιμη και δεν είναι επισφαλής. Προφανώς δεν πρόκειται για πραγματική λύση για χώρες όπως η Ιταλία και η Ισπανία (όπου είναι σχεδόν ανύπαρκτη), ή τη Μεγάλη Βρετανία (όπου είναι ευρέως διαδεδομένη, αλλά συνδέεται με δουλειές χαμηλής ποιότητας).

Μια δεύτερη πηγή διεθνούς ανομοιογένειας προέρχεται από το γεγονός ότι ο αριθμός και η ηλικία των παιδιών έχουν συχνά διαφορετική επίδραση. Σίγουρα οι γυναίκες με δυο ή περισσότερα παιδιά έχουν σοβαρότερα προβλήματα ασυμβατότητας, ωστόσο τα ισχυρότερα εμπόδια αναμφίβολα εμφανίζονται όταν τα παιδιά είναι μικρά. Επομένως, ερχόμαστε πάλι στο σημείο εκκίνησης: το βασικό πακέτο πολιτικών «φιλικών προς τις μητέρες»-και η ημερήσια φροντίδα πιο συγκεκριμένα- είναι εκ των ων ουκ άνευ στοιχείο κάθε στρατηγικής για την εναρμόνιση απασχόλησης και μητρότητας. Όπως διαπιστώσαμε στον Πίνακα 3.7, η πρόσβαση στην ημερήσια φροντίδα αυξάνει την πιθανότητα εύρεσης εργασίας κατά 1.3 στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης και κατά 1.6 στην περίπτωση της πλήρους απασχόλησης σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

²² Αυτό θα μπορούσε να εξηγήσει γιατί στην Ιταλία δεν υπάρχει ορατή επίδραση των παιδιών στην απασχόληση. Πράγματι, γνωρίζουμε από τον Πίνακα 2.5 ότι η απασχόληση και η μητρότητα στην Ιταλία είναι απολύτως ασύμβατες. Η έντονα θετική επίδραση του γάμου στο ΗΒ αντικατοπτρίζει πιθανόν τις γνωστές δυσκολίες στην προσφορά εργασίας που αντιμετωπίζουν οι ανύπαντρες μητέρες.

Όπως ωστόσο υποστηρίξαμε κάτι τέτοιο δεν παρέχει επαρκείς όρους για μέγιστη συμβατότητα, κυρίως επειδή οι μισθολογικές διαφοροποιήσεις είναι δυνατόν να επηρεάσουν αρνητικά την απασχόληση των λιγότερο μορφωμένων γυναικών και επειδή η πρόσβαση στις προστατευόμενες δουλειές στον τομέα της «ήπιας οικονομίας» μπορεί να είναι ένας σημαντικός καθοριστικός παράγοντας στον σχηματισμό οικογένειας, κυρίως μεταξύ των γυναικών με «διπτούς ρόλους». Η μισθολογική επίδραση δεν μπορεί να ελεγχθεί, σε επιμέρους ωστόσο αναλύσεις (δεν περιλαμβάνονται) ελέγξαμε τη σημασία της απασχόλησης στο δημόσιο τομέα μεταξύ γυναικών με παιδιά. Η εργασία στο δημόσιο τομέα μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις από την απόκτηση παιδιών σημαντικά. Πράγματι, αν δεν συμπεριλάβουμε το δημόσιο τομέα στο μοντέλο, η επίδραση της ύπαρξης ενός μικρού παιδιού μειώνει την πιθανότητα απασχόλησης της γυναίκας κατά 20%, ενώ αν συμπεριλάβουμε το δημόσιο τομέα η πιθανότητα αυξάνεται κατά 16%²³.

Υπάρχει ένα βασικό στοιχείο αναφορικά με την αλληλεπίδραση μεταξύ ημερήσιας φροντίδας και δομής της αγοράς εργασίας. Όπως συζητήσαμε, οι ποινές για τη διακοπή της εργασίας για οικογενειακούς λόγους γίνονται περισσότερο εμφανείς όταν εξετάσουμε τις επιδράσεις στη διάρκεια του βίου. Οι συνολικές μισθολογικές απώλειες είναι μεγάλες όχι μόνο εξαιτίας των απωλειών λόγω των διακοπών, αλλά και λόγω της απαξίωσης των ικανοτήτων, της μειωμένης εμπειρίας και της απώλειας της αρχαιότητας. Όλα αυτά επηρεάζουν άμεσα τις εργασιακές ευκαιρίες καθόλη τη διάρκεια της ζωής. Όπως έδειξαν πρόσφατα οι Stier et al. (2001c) το πραγματικό κέρδος από την παροχή ημερήσιας φροντίδας είναι ότι μειώνει σημαντικά την πιθανότητα διακοπής της εργασίας.

Θα συμπεραίναμε από τα ανωτέρω ότι είναι δυνατόν να επιλύσουμε το ζήτημα της ασυμβατότητας και δίχως αμφιβολία η Σκανδιναβία παρουσιάζει ένα μοντέλο-αναφοράς. Το μοντέλο αυτό μοιάζει ωστόσο λιγότερο πειστικό αν επιζητούμε ταυτόχρονα τον πιο φιλόδοξο στόχο της ισότητας των φύλων.

Ισότητα μεταξύ των φύλων στη διάρκεια του βίου

Δεν είναι δύσκολο να διαπιστώσει κανείς γιατί η «φιλική προς τις γυναίκες» πολιτική μπορεί ακούσια να παράγει σημαντικές διακρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα στο πλαίσιο της αγοράς εργασίας. Οι άδειες, οι υψηλοί μισθοί, η μερική απασχόληση και η εργασία στο δημόσιο τομέα βοηθούν στη μείωση της ασυμβατότητας, έχουν όμως σαν συνέπεια την ενίσχυση άλλων ανισοτήτων όπως ο εργασιακός διαχωρισμός. Μπορούμε να φανταστούμε ένα μοντέλο που βελτιώνει όχι μόνο την ικανότητα των γυναικών προς εργασία και απόκτηση παιδιών αλλά και που μειώνει το διαχωρισμό; Αυτό εξαρτάται από την αλληλεπίδραση της κοινωνικής πολιτικής, τις προτιμήσεις των γυναικών και τα εργοδοτικά κίνητρα. Μέσω προγραμμάτων που είναι «φιλικά προς τις γυναίκες» το κράτος πρόνοιας αυξάνει ακούσια το κόστος πρόσληψης γυναικών. Οι φεμινίστριες έχουν ένα πειστικό επιχείρημα όταν ισχυρίζονται ότι ο κίνδυνος αυτός μπορεί να εξισωθεί μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Κάθε φωτογραφική άποψη της κοινωνίας θα φέρει στο φως σημαντικές διαφορές μεταξύ των φύλων σε σχέση με τις αμοιβές και τα επιτεύγματα στον επαγγελματικό τομέα. Το ίδιο ωστόσο μπορεί να ειπωθεί και για τις διαφορές σε σχέση με την ηλικία, την κοινωνική τάξη, την εθνικότητα ή τη φυλή. Το κύριο ζήτημα της ισότητας μεταξύ των φύλων (όπως και κάθε ανισότητας) βρίσκεται στη δυναμική που αναπτύσσεται στη διάρκεια του βίου.

²³ Το μοντέλο είναι όμοιο με αυτό στους Πίνακες 2.6 και 2.7. Όπως τονίσθηκε η απασχόληση στο δημόσιο τομέα είναι επίσης βασική για τη συμβατότητα στις Ιταλίδες (Bernardi, 2001: Πίνακας 6.2).

Οι ευκαιρίες στη ζωή ενός άνδρα ή μιας γυναίκας, αποτελούν το κοινό προϊόν των προσωπικών επιλογών και των περιορισμών που αντιμετώπισαν. Ο κατάλογος των επιλογών των ανδρών είναι παραδοσιακά μάλλον περιορισμένος και οι περιορισμοί πολλαπλοί. Ο τυπικός άνδρας, στο πλαίσιο του κοινωνικού καπιταλισμού, θα έβρισκε μια δουλειά στην ηλικία των 16 ή 18, θα δούλευε μέχρι τα 40 ή 50 του κάνοντας ότι έκανε και στα 25 του. Οι περισσότεροι άντρες είχαν περιορισμένες επιλογές κινητικότητας, οι δουλειές τους ήταν ωστόσο αρκετά σταθερές και οι μισθοί γενικά καλοί²⁴. Η ανδρική εργατική τάξη της φορντικής εποχής συνιστά την επιτομή του τυποποιημένου, ομοιογενούς, ευθύγραμμου βίου.

Η ισότητα των φύλων δεν μπορεί να διαχωρισθεί από τις διαφορές των κοινωνικών τάξεων. Πράγματι, ο κανόνας της μεταπολεμικής νοικοκυράς προέκυψε από το γεγονός ότι η μέση γυναίκα της εργατικής τάξης μπορούσε να διακόψει την εργασία. Την ίδια όμως στιγμή οι γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου είχαν ήδη αρχίσει να εγκαταλείπουν το μοντέλο. Χωρίς αμφιβολία η γυναίκα της εργατικής τάξης της φορντικής εποχής αντιμετώπιζε ένα εντελώς διαφορετικό σύστημα περιορισμών, το οποίο στο μεγαλύτερο μέρος του ήταν βασισμένο στο διαχωρισμό των φύλων. Το εκπαιδευτικό κενό μεταξύ των φύλων παρέμενε μεγάλο μέχρι πρόσφατα και κατά συνέπεια τα κορίτσια της εργατικής τάξης είχαν χαμηλότερη εκπαίδευση ή μαθητείες από τα αγόρια. Αντιμέτωπες με μια ζωή στον τομέα της υφαντουργίας οι γυναίκες έμεναν έγκυες νωρίς και καθώς οι απολαβές των ανδρών αυξάνονταν, τα ζευγάρια μπορούσαν να αντέξουν την ενασχόληση των γυναικών αποκλειστικά με την μητρότητα.

Ζούμε πλέον σε μια εποχή όπου οι γυναίκες έχουν τον έλεγχο της εγκυμοσύνης τους, και όπου οι εκπαιδευτικές επιδόσεις των γυναικών συχνά υπερσκελίζουν αυτές των ανδρών. Σε μια εποχή όπου οι γυναίκες έχουν εγκαταλείψει το ρόλο της επικέντρωσης στην οικογένεια όπως περιγράφεται από τον Hakim (1996). Ζούμε επίσης σε μια εποχή όπου οι περιορισμοί του βιομηχανικού κοινωνικού καπιταλισμού δίνουν τη θέση τους σε μια εντελώς διαφορετική τάξη πραγμάτων-εντός της οποίας η παράταξη των περιορισμών είναι λιγότερο τεκμηριωμένη. Προκειμένου να αντιμετωπίσουμε το ζήτημα της ισότητας των φύλων, βρισκόμαστε αντιμέτωποι με ένα διπλό πρόβλημα: από τη μια έχει επέλθει επανάσταση στις επιλογές των πολιτών (ίσως κυρίως των γυναικών) και από την άλλη το ίδιο συμβαίνει και με τις δυνάμεις που περιορίζουν τη δυνατότητα των πολιτών να πραγματοποιήσουν τα όνειρα και τις φιλοδοξίες τους.

Σε ένα μεγάλο αριθμό χωρών οι καμπύλες συμμετοχής των γυναικών στη διάρκεια του βίου αρχίζουν να μοιάζουν με αυτές των ανδρών. Η δια βίου απασχόληση μοιάζει να αποτελεί τον κανόνα στις γυναίκες της βορείου Αμερικής και της Σκανδιναβίας. Και υπάρχουν ενδείξεις ότι το ίδιο συμβαίνει και στις λοιπές ανεπτυγμένες χώρες. Γινόμαστε μάρτυρες της «αρρενοποίησης» της γυναικείας ζωής, κάτι που οφείλεται κυρίως στις επιλογές παρά στους περιορισμούς. Γινόμαστε επίσης μάρτυρες της διάβρωσης της παραδοσιακά σταθερής και ευθύγραμμης πορείας του βίου των ανδρών. Οι άνδρες είναι αντιμέτωποι με μεγαλύτερη επαγγελματική αστάθεια (ειδικότερα στις νεότερες ηλικίες) και εγκαταλείπουν νωρίτερα την αγορά εργασίας (στα ώριμα χρόνια). Η εκτεταμένη ανεργία, ειδικά μεταξύ των λιγότερο ειδικευμένων (και των πάλαι ποτέ τυπικών αρρένων εργατών) συνεπάγεται κίνδυνο μακροχρόνιων διακοπών της εργασίας. Κατά μια έννοια αυτό φέρνει τους άνδρες πιο κοντά στο διακοπτόμενο χαρακτήρα των επαγγελματικών διαδρομών των γυναικών. Αναμφίβολα αν αυτό κάνει την πορεία των ανδρών να μοιάζει πιο «γυναικεία», κάτι τέτοιο είναι λιγότερο θέμα επιλογών παρά περιορισμών. Και σίγουρα δεν έχει σχέση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις.

²⁴ Πρόκειται προφανώς για μια υπερβολικά αδρή απεικόνιση, η οποία ωστόσο συμφωνεί με μια μακρά παράδοση που αφορά στην έρευνα της κοινωνικής κινητικότητας από τους Lipset και Bendix (1959) μέχρι τον Erikson και τον Goldthorpe (1992).

Ανεξάρτητα από την ύπαρξη σύγκλισης ή μη οι εντάσεις που αφορούν την ισότητα των φύλων παραμένουν ακριβώς επειδή οι δυνάμεις που παρακινούν τη σύγκλιση δημιουργούν επίσης ή ενισχύουν δευτερογενείς ανισότητες. Οι τελευταίες είναι, σύμφωνα με τη βιβλιογραφία, ιδιαίτερα οξείες αναφορικά με τα εγγενή εμπόδια στην επαγγελματική πρόοδο, και πιο συγκεκριμένα αναφορικά με το διαχωρισμό βάσει φύλου στη δουλειά και σε σχέση με την άνιση κατανομή των οικογενειακών ευθυνών. Σε σχέση με αυτά πώς αποσυνδέουμε την ελευθερία επιλογής από την τυραννία των περιορισμών.

Σε χώρες με χαμηλή γυναικεία συμμετοχή, όπως η Ιταλία και η Ισπανία οι γυναίκες που εργάζονται το μεγαλύτερο μέρος της ζωής τους αποτελούν μια πολύ.....ομάδα: είναι είτε γυναίκες υψηλού μορφωτικού επιπέδου που επικεντρώνονται στην καριέρα τους ή γυναίκες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου που ωθούνται στην εργασία από ανάγκη. Η «φιλική προς τις γυναίκες» Σκανδιναβία και η «ανοικτή αμερικανική αγορά» ξεχωρίζουν επειδή οι δια βίου επαγγελματικές δεσμεύσεις είναι σχεδόν καθολικές (Blossfeld and Drobnic, 2001). Αναμφίβολα, το μεγαλύτερο μερίδιο των γυναικών που δημιουργούν την σκανδιναβική-ισπανική διαφορά είναι αντιπροσωπευτικό του «διπτού» μοντέλου του Hakim. Στη Σκανδιναβία προφανώς κάνουν πλήρη χρήση των αδειών που δικαιούνται λόγω τέκνων, προφανώς προτιμούν την προστατευμένη απασχόληση στο δημόσιο τομέα, προτιμούν όλο και περισσότερο την πλήρη απασχόληση αλλά τους αρέσει και η μερική απασχόληση καθώς επιθυμούν να έχουν πολλά παιδιά. Επομένως η μείξη πλήρους και μερικής απασχόλησης με άδειες μετ'αποδοχών είναι σαφώς σύμφωνη με τις επιλογές των περισσότερων γυναικών των σκανδιναβικών χωρών.

Γενικότερα η αρρενοποίηση του γυναικείου βίου που παρατηρούμε στις εκπαιδευτικές επιδόσεις και στις καμπύλες συμμετοχής αποκρύπτουν διαρκείς γυναικείες επιλογές. Αυτό γίνεται εμφανές όταν εξετάσουμε τις εγγραφές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση ανάλογα με το φύλο. Είτε αφορά ακαδημαϊκές ή πιο επαγγελματικές πορείες οι γυναίκες κατακλύζουν τους τομείς της υγείας και της πρόνοιας (84% το ποσοστό των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση), τις ανθρωπιστικές σπουδές (69% στα πανεπιστήμια), και αποφεύγουν τις σπουδές μηχανικού (μόνο 15% σε επαγγελματικά σχολεία) και τα μαθηματικά/πληροφορική (31%)²⁵. Αυτό που κάνει μεγαλύτερη εντύπωση είναι ότι ο μηχανισμός αυτός διαχωρισμού παραμένει αμείωτος και είναι εξίσου ισχυρός ακόμα και σε χώρες όπου η ενσωμάτωση των γυναικών έχει προχωρήσει σημαντικά όπως η Φιλανδία, η Σουηδία και οι ΗΠΑ.

Πολλές φεμινίστριες επιμένουν ότι οι επιλογές αυτές επιβάλλονται στις γυναίκες. Αυτό δεν αποδεικνύεται εμπειρικά. Οι Petersen και Morgan (1995) έδειξαν για παράδειγμα ότι σε πολύ εξειδικευμένες, υψηλού ανθρώπινου δυναμικού δουλειές οι αποδοχές ανδρών και γυναικών είναι ίδιες. Επομένως αν οι γυναίκες που επιθυμούν καριέρα ακολουθήσουν τα σημάδια της αγοράς θα πρέπει να προτιμήσουν τις σπουδές μηχανικού παρά τις ανθρωπιστικές σπουδές. Ακόμα και αν είναι δύσκολο να το πιστέψει κανείς, η τυπική οικονομική θεωρία θα δώσει κάποια υποστήριξη στην εναλλακτική ερμηνεία των φεμινιστριών.

Αν, τώρα, υποθέταμε ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι εξίσου ευάλωτοι στην επιλογή μεταξύ ανθρωπιστικών σπουδών και σπουδών μηχανολογίας οι διαφορές μεταξύ φύλων παραμένουν. Το τελευταίο και ελάχιστο ανυπέρβλητο εμπόδιο στην ισότητα των φύλων βρίσκεται περισσότερο στην πλευρά των «περιορισμών» παρά σε εκείνη των «επιλογών». Ακόμα και αν οι γυναίκες είναι εξίσου επιδέξιες, έξυπνες ή ταλαντούχες με τους άνδρες, οι ανταγωνιστικοί εργοδότες θα επιλέξουν τους άνδρες αντί των γυναικών καθώς οι γυναίκες αναμένεται να εμφανίσουν μείωση της απόδοσης λόγω τεκνοποίησης. Και αν το κόστος της διακοπής κατανέμεται πλήρως ή μερικώς στους εργοδότες, τότε η προτίμηση βάσει του φύλου θα ενισχυθεί. Αντιμετωπίζουμε το παλαιό ζήτημα της στατιστικής διάκρισης. Οι

²⁵ Πρόκειται για μέσους όρους των χωρών του ΟΟΣΑ για το 1998 (ΟΟΣΑ, 1998β: Πίνακας C4.4)

εργοδότες είναι ορθολογικοί όταν αναμένουν ότι η επένδυσή τους στις γυναίκες εργαζόμενες θα αποδώσει λιγότερο, εφόσον οι γυναίκες πάρουν πράγματι άδεια για οικογενειακούς λόγους. Αναμφίβολα το υψηλότερο ρίσκο και η χαμηλότερη απόδοση που σχετίζεται με τις γυναίκες εργαζόμενες μπορεί να εξουδετερωθεί από τις μισθολογικές διαφοροποιήσεις-ήτοι μέσω της επιστροφής στις θεσμικές μισθολογικές ανισότητες.

Η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών, αν και σιγα-σιγά μειώνεται, διαφέρει σημαντικά από χώρα σε χώρα. Στην Ευρώπη κυμαίνεται μεταξύ 25-30% στη Γερμανία, την Αυστρία και την Ισπανία και 10-15% στο Βέλγιο, τη Δανία και τη Γαλλία²⁶. Η γενική μείωση που παρατηρείται στις περισσότερες περιπτώσεις αποτελεί σύνθετο αποτέλεσμα της ανόδου των εκπαιδευτικών προσόντων των γυναικών και της τάσης μείωσης των αποδοχών των ανδρών χαμηλής ειδίκευσης. Ένα μεγάλο μέρος της διαφοράς είναι απλά συνθετικό αποτέλεσμα: οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο στις χαμηλότερα αμειβόμενες εργασίες. Υπάρχει συναίνεση στο γεγονός ότι η οριζόντια (σε κλαδικό επίπεδο) διαφοροποίηση διαδραματίζει λιγότερο σημαντικό ρόλο από την κάθετη, ή το διαχωρισμό βάσει της επαγγελματικής διαβάθμισης.²⁷ Επιπρόσθετα, όπως υποστηρίζουν οι Blau και Kahn (2000) το μέγεθος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών σχετίζεται άμεσα με το συνολικό βαθμό της ανισότητας στην οικονομία. Το μισθολογικό προφίλ στο ΗΒ και τις ΗΠΑ είναι πιο πολωμένο απ'ότι στη Σκανδιναβία, κάτι που ενισχύει τη μισθολογική διαφοροποίηση. Είναι ενδεικτικό ότι η μισθολογική διαφορά στις ΗΠΑ είναι διπλάσια αυτής της Δανίας, του Βελγίου και της Γαλλίας ακόμα και αν το επίπεδο απασχόλησης είναι παραπλήσιο²⁸. Πέρα από συνθετικούς και εθνικούς παράγοντες υπάρχει αναμφισβήτητα ένα στοιχείο διαχωρισμού ή διάκρισης βάσει του φύλου. Το κύριο πρόβλημα που κατατρύχει τη βιβλιογραφία είναι ότι δύσκολα μπορεί να προσδιοριστεί.

Οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των φύλων αντικατοπτρίζουν δυο πράγματα: οι γυναίκες είναι συστηματικά πιο ευάλωτες στο να καταλήξουν και να είναι χαμηλότερα αμειβόμενες,Το πραγματικό πρόβλημα της ισότητας των φύλων είναι ότι τα δυο αυτά στοιχεία είναι αμοιβαία και, πιθανόν, αρνητικά συνδεδεμένα. Σε δομές που δεν υπάρχει μεγάλο εύρος μισθολογικής διαφοροποίησης οι γυναίκες (και ειδικότερα οι χαμηλά ειδικευμένες) θα έχουν μεγαλύτερο κίνητρο για αναζήτηση εργασίας.

.....ότι το είδος των γυναικών που ανταποκρίνονται θετικά σε παρόμοια μισθολογικά κίνητρα (κυρίως οι γυναίκες με διπτούς ρόλους) είναι οι ίδιες που είναι πιθανότερο να δώσουν προτεραιότητα στην μητρότητα. Αυτό προβλέπεται να οδηγήσει σε οριζόντιο και κάθετο διαχωρισμό.

Η οριακή προτίμηση μιας ανταγωνιστικής εταιρίας, εφόσον το κόστος είναι ίδιο, θα ευνοήσει τους άνδρες. Έτσι, οι γυναίκες είναι πιθανότερο να συγκεντρωθούν σε δουλειές της «ήπιας οικονομίας»-εφόσον υπάρχουν τέτοιες. Παντού το αυξημένο κόστος της γυναικείας εργασίας οδηγεί τον ορθολογικό manager να ευνοήσει τους άνδρες όταν προάγει τους υπαλλήλους τους σε ανώτερα κλιμάκια. Από την πλευρά των «περιορισμών» η ισότητα των επαγγελματικών ευκαιριών εμποδίζεται από την πολιτική ίσης αμοιβής και αναμφίβολα από τις «φιλικές προς τις γυναίκες» κοινωνικές παροχές.

²⁶ Τα τελευταία στοιχεία του ΟΟΣΑ δείχνουν ότι η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει μειωθεί κατά περίπου 10 ποσοστιαίες μονάδες στη Γερμανία και 15+ στη Γαλλία, το ΗΒ και τις ΗΠΑ (ΟΟΣΑ, 2001δ: Γράφημα Β42). Η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων αποδοχών ανδρών και γυναικών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης ως ποσοστό των αποδοχών των ανδρών σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης.

²⁷ Το σημαντικότερο εδώ δεν είναι τόσο ο κλαδικός (ή οριζόντιος) διαχωρισμός όσο ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός, συγκεκριμένα το γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις χαμηλότερες βαθμίδες κάθε επαγγελματικής ιεραρχίας (π.χ εκπαιδευτικός στην πρωτοβάθμια αντί της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) ή σε λιγότερο υπεύθυνες θέσεις εντός όμοιων επαγγελμάτων (Bielby and Baron, 1984, Goodin and Polachek, 1987, Rosenfeld and Kalleberg, 1990, Hakim, 1996, Rubery et al., 1999).

²⁸ Υπάρχει βέβαια μεγαλύτερη συγκέντρωση γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες δουλειές στις ΗΠΑ.

Προηγμένα κράτη πρόνοιας, με πολιτικές «φιλικές προς τις γυναίκες» όπως τα σκανδιναβικά έχουν αυξήσει τον σχετικό κίνδυνο και την τιμή απασχόλησης των γυναικών. Τα «αφιλόξενα» απέναντι στις γυναίκες κράτη πρόνοιας, είτε πρόκειται για το αμερικανικό είτε για το ευρωπαϊκό-ηπειρωτικό έχουν επεκτείνει λιγότερα δικαιώματα στις εργάζομενες μητέρες. Στην πρώτη περίπτωση αυτό οδήγησε σε μια μορφή προσαρμογής της ζήτησης: οι γυναίκες που είναι αφοσιωμένες στην καριέρα τους επιλέγουν ιδιαίτερα μικρές διακοπές όταν και αν αποκτήσουν παιδιά (Gustafsson, 1994). Στη δεύτερη, ο κυρίαρχος τύπος προσαρμογής είναι η αναβολή της δημιουργίας οικογένειας μέχρι ένας από τους δυο να αποκτήσει ισχυρή σύνδεση με την αγορά εργασίας.

Η εγχώρια λύση

Ούτε η κοινωνική πολιτική, ούτε η πολιτική της αγοράς εργασίας μπορούν από μόνες τους να επιλύσουν το πρόβλημα. Στο τελευταίο παράδειγμα οι τυρρανικοί περιορισμοί που επιβάλλουν οι στρατηγικές των εργοδοτών προκύπτουν από το εμπειρικό στοιχείο ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που εγκαταλείπουν τη δουλειά τους μόλις εμφανιστεί ένα σοβαρό οικογενειακό ζήτημα και όχι οι άνδρες. Σε πρώτη ματιά η έκκληση των φεμινιστριών για μια πιο ισότιμη κατανομή της οικιακής εργασίας μοιάζει μη ρεαλιστική. Ακόμα και αν υπάρχουν αποδείξεις για αύξηση των μη αμειβόμενων ανδρικών ωρών εργασίας όταν μειώνονται οι γυναικείες, αυτό δεν αρκεί για να ισοφαρίσει. Τα δεδομένα δείχνουν ότι οι σύζυγοι των εργαζόμενων γυναικών συνεισφέρουν περισσότερο (κυρίως μεταξύ των πιο μορφωμένων) και ότι το ποσοστό αυξάνεται σε όλες σχεδόν τις χώρες²⁹. Το είδος όμως της ισότητας που ζητούν οι φεμινίστριες είναι δύσκολο να βρεθεί. Θα πρέπει η περισσότερη ισότιμη κατανομή των οικιακών εργασιών να αποτελεί αντικείμενο της πολιτικής; Αν ναι μπορούμε να σκεφτούμε ρεαλιστικά μέσα;

Βάσει των καθιερωμένων οικονομικών εγχειριδίων η απάντηση θα ήταν ναι, η δημόσια πολιτική μπορεί να είναι σχετική. Το κλειδί βρίσκεται στις επαγγελματικές προσδοκίες. Όσο οι αποδοχές των γυναικών είναι σημαντικά μικρότερες των συζύγων τους, τα νοικοκυριά θα ακολουθήσουν άνισες στρατηγικές και οι γυναίκες θα συνεχίσουν να επωμίζονται τη μερίδα του λέοντος των οικιακών εργασιών. Είναι δυνατόν να μειώσουμε τις συνολικές διαφοροποιήσεις είτε μετατρέποντας την πορεία των γυναικών σε πιο ανδρική είτε αντιστρόφως μετατρέποντας αυτή των ανδρών σε πιο γυναικεία. Όπως γνωρίζουμε η επαγγελματική καριέρα των γυναικών μοιάζει σε μεγάλο βαθμό με αυτή των ανδρών, κυρίως στη βόρειο Αμερική και ιδιαίτερα μεταξύ των γυναικών υψηλής μόρφωσης. Η αρρενοποίηση της ζωής των γυναικών αγγίζει ωστόσο τα όρια της αν θελήσουν να κάνουν παιδιά, ή επιλέγουν τη μερική απασχόληση, ανεξάρτητα από το πόσο «φιλική προς τις γυναίκες» είναι η πολιτική.

Παρατηρούμε εντούτοις μια (ασθενέστερη, σημαντική ωστόσο)της ζωής των ανδρών. Εν μέρει αυτό οφείλεται σε ανεπιθύμητους παράγοντες, όπως η αύξηση της ανεργίας. Οφείλεται επίσης εν μέρει στην πολιτική. Όλες οι σκανδιναβικές χώρες καυχώνται για συγκεκριμένα κίνητρα γονικής άδειας στη διάρκεια της εγκυμοσύνης και τη γέννηση που αφορούν τους άνδρες. Το σύνολο των ημερών άδειας για τα παιδιά που λαμβάνουν οι άνδρες παραμένει μικρό, ωστόσο ανεβαίνει. Τη δεκαετία του 90, το μερίδιο γονικής άδειας αυξήθηκε κατά 32% στη Δανία, 67% στη Φιλανδία και 45% στη Σουηδία (NOSOCO, 2001: 4.6).

²⁹ Για μια γενικότερη μελέτη βλέπε Bonke (1995) και Gershuny (2000). Η σημαντικά μεγαλύτερη συμβολή μεταξύ των μορφωμένων ανδρών μπορεί να οφείλεται σε πολιτισμικούς παράγοντες ή στο γεγονός ότι είναι παντρεμένοι με μορφωμένες γυναίκες.

Η Σουηδία είναι αναμφίβολα μια περίπτωση-ελέγχου αναφορικά με «την υπόθεση της ειδικευσης». Οι γονικές άδειες που λαμβάνουν οι άνδρες είναι δυο φορές πιο συχνές (13% του συνόλου των ημερών αδείας) σε σχέση με άλλες σκανδιναβικές χώρες. Επιπρόσθετα, η Σουηδία κατέχει το παγκόσμιο ρεκόρ αναφορικά με τη συμμετοχή των ανδρών στη μη αμειβόμενη, οικιακή εργασία με μέσο όρο τις 21 ώρες την εβδομάδα (Esping-Andersen, 1999). Κάτι τέτοιο δεν προηγείται απλά των άλλων χωρών με συγκρίσιμα επίπεδα γυναικείας συμμετοχής (στη Δανία, όπως και στις ΗΠΑ η ανδρική συμμετοχή κυμαίνεται μεταξύ 13-15 ωρών την εβδομάδα) αλλά πλησιάζει και τα γυναικεία επίπεδα (οι ώρες οικιακής απασχόλησης των εργαζόμενων γυναικών κυμαίνονται μεταξύ 25-39 ωρών). Πέρα από την αμφίβολη πιθανότητα να είναι οι Σουηδοί άνδρες γενετικά προδιατεθειμένοι στην αλληλεγγύη, αυτό οφείλεται στη διεθνώς πολύ μικρή διαφορά στις αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών και στα κίνητρα του κράτους πρόνοιας: η πλήρης χρησιμοποίηση της αμειβόμενης (μετά τη γέννηση) γονικής άδειας απαιτεί τη χρήση της από τους άνδρες επίσης. Η χρήση της από τους άνδρες παραμένει σημαντικά μικρότερη από αυτή των γυναικών, έχει ωστόσο αυξηθεί εντυπωσιακά στη διάρκεια των τελευταίων 10 χρόνων (SOU, 2000)³⁰. Το πρόβλημα βρίσκεται στο ότι η ανδρική τάση για χρήση της άδειας επικεντρώνεται σε αυτούς που είναι παντρεμένοι με γυναίκες υψηλής μόρφωσης και μεταξύ αυτών που απασχολούνται στο δημόσιο τομέα.

Μπορούμε να δώσουμε ορισμένα αδρά στοιχεία για την κατανομή της μη αμειβόμενης, οικιακής εργασίας βάσει του φύλου (Πίνακας 3.8). Καθώς συγκρίνουμε μεταξύ πλήρως και μερικώς απασχολούμενων γυναικών και ανδρών οι διαφορές μεταξύ κρατών δεν μπορούν να αποδοθούν στα συνολικά επίπεδα συμμετοχής των γυναικών. Οι ΗΠΑ και η Σκανδιναβία πλησιάζουν μια πιο ίση κατανομή της μη αμειβόμενης οικιακής εργασίας, ενώ στο άλλο άκρο η Ιταλία και η Αυστρία (και λιγότερο το ΗΒ) παρουσιάζουν μια παραδοσιακή κατανομή της εργασίας. Λαμβάνοντας υπόψη ότι η αναλογία των φύλων είναι σχεδόν ίδια στις ΗΠΑ και τη Σκανδιναβία, θα μπορούσαμε να αναρωτηθούμε σχετικά με το βαθμό στον οποίο τα κίνητρα γονικής άδειας για τους άνδρες έχουν σημασία.

Πίνακας 3.8 Διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κατανομή του χρόνου για τις οικιακές εργασίες. Αναλογία αναδρών-γυναικών.

	Μερική απασχόληση (γυναίκες: άνδρες)	Πλήρης απασχόληση (γυναίκες: άνδρες)
Δανία	2.0	1.7
Φιλανδία	1.9	1.7
Σουηδία	1.9	1.6
Αυστρία	3.0	2.7
Ιταλία	n.a	3.6
Γερμανία	2.1	1.8
ΗΒ	2.2	2.4
ΗΠΑ	1.8	1.7

a Τα δεδομένα αναφέρονται στο c.1990. Η οικιακή εργασία περιλαμβάνει το καθάρισμα, το μαγείρεμα κτλ καθώς και τη φροντίδα των παιδιών.

Πηγή: OECD (2001c: Πίνακας 4.5)

Αν οι γυναίκες επιθυμούν να αποκτήσουν παιδιά, υπάρχει ένα ανώτερο όριο στην πορεία της αρρενοποίησης του γυναικείου βίου. Επομένως, η επιδίωξη της ισότητας των φύλων απαιτεί σημαντική αλλαγή της δομής των ανδρικών κινήτρων και μοιάζει απίθανο

³⁰ Το ίδιο ισχύει και στη Δανία. Στα πρώτα χρόνια της ζωής του παιδιού οι ημέρες γονικής άδειας που παίρνουν οι άνδρες είναι κατά μέσο όρο 40-50 ενώ των γυναικών 250 (Christoffersen, 1997).

ακόμα και για την προοδευτική πολιτική γονικής άδειας να μπορέσει να επιφέρει σημαντική αλλαγή. Εφόσον τα δεδομένα (και η έγκυρη έρευνα) ακόμα σπανίζουν δεν μπορούμε να οδηγηθούμε σε κάποιο σαφές συμπέρασμα, πόσο μάλλον σε κατευθυντήριες γραμμές πολιτικής: (1) αποφάσεις κατανομής του χρόνου εντός της οικογένειας εξαρτώνται κατά πολύ από τον τύπο της γυναίκας και από τον αριθμό των παιδιών, (2) είναι δύσκολο να αποδεσμεύσουμε τις επιδράσεις των αναμενόμενων δια βίου αποδοχών από τις επιδράσεις των κινήτρων του κράτους πρόνοιας-κίνητρα για υψηλά αμειβόμενες άδειες στους άνδρες μπορεί να μην έχουν αποτέλεσμα αν οι μισθολογικές διαφορές παραμένουν σημαντικές, (3) η ίδια απόφαση σχετικά με την κατανομή χρόνου εξαρτάται επίσης από τις επαγγελματικές διαφοροποιήσεις βάσει του φύλου. Αν οι γυναίκες επικεντρώνονται κυρίως σε δουλειές της «ήπιας οικονομίας, όπως στη Σκανδιναβία και οι άνδρες στον ανταγωνιστικό τομέα, η ικανότητα των ανδρών να ανταποκριθούν στα κίνητρα του κράτους πρόνοιας παραμένει περιορισμένη, εξαιτίας των «περιορισμών».

Στο βαθμό που η μικρότερη τάση των ανδρών να παίρουν άδεια οφείλεται εν μέρει στη σχετικά μεγαλύτερη μείωση του εισοδήματος ως αποτέλεσμα της λήψης της άδειας. Η πολιτική μπορεί να δώσει σημαντική ώθηση στη.....της ανδρικής συμπεριφοράς απλά μέσω της εξουδετέρωσης της επίδρασης αυτής, ήτοι μέσω της εξασφάλισης πλήρους μισθολογικής αποζημίωσης (χωρίς ανώτερο όριο) κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας.

Συμπεράσματα

Η προώθηση καλύτερων ευκαιριών για τις γυναίκες είναι αδιαμφισβήτητη όχι μόνο επειδή ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των γυναικών αλλά και επειδή η απασχόληση των γυναικών μπορεί να επιφέρει αυξημένα κοινωνικά κέρδη. Σε πολλές χώρες οι γυναίκες συνιστούν μια σημαντική ανοικτή δεξαμενή εργατικού δυναμικού που μπορεί να βοηθήσει στη μείωση της μελλοντικής δημογραφικής εξάρτησης και των επακόλουθων δημοσιονομικών πιέσεων. Επιπρόσθετα, καθώς οι εκπαιδευτικές επιδόσεις των γυναικών ξεπερνούν αυτές των ανδρών είναι φανερό ότι υπάρχει μια ανοικτή παραγωγική δεξαμενή. Γνωρίζουμε επίσης ότι η γυναικεία απασχόληση είναι ένας από τους αποτελεσματικότερους τρόπους καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και της φτώχειας. Όλα αυτά υποδηλώνουν ότι οι «φιλικές προς τις γυναίκες» πολιτικές είναι ταυτόχρονα φιλικές προς την οικογένεια και την κοινωνία. Αν επιφέρουν ιδιωτικό κέρδος σε μεμονωμένες γυναίκες, επιφέρουν επίσης σημαντικό συλλογικό κέρδος στην κοινωνία. Πρέπει επομένως να οριστεί ως κοινωνική επένδυση.

Υπάρχει μια ευρύτερη συναίνεση σχετικά με το τί συνιστά «φιλική προς τις γυναίκες» πολιτική. Περιλαμβάνει:

1. προσιτές υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας (έχουμε επιχειρήσει να διευκρινήσουμε το επίπεδο της απαιτούμενης επιδότησης)
2. μητρική άδεια μετ'αποδοχών, και κυρίως, γονική άδεια μετ'αποδοχών. Μια περισσότερο ίση κατανομή των οικογενειακών δουλειών μπορεί να συμβεί οριακά μέσω της ενθάρρυνσης της χρήσης του δικαιώματος της γονικής άδειας από τους άνδρες.
3. παροχή άδειας απουσία σε περίπτωση ασθένειας των παιδιών.

Έχει αποδειχθεί ότι η παροχή υπηρεσιών ημερήσιας φροντίδας και η διάρθρωση των σχολικών ωρών είναι σημαντικές στην ικανότητα των γυναικών να παραμείνουν στην εργασία³¹. Κανείς δεν αμφισβητεί ότι παρόμοιες πολιτικές «φιλικές προς τις γυναίκες» συνιστούν βασική προϋπόθεση για μια παραγωγική μετα-βιομηχανική κοινωνία. Είναι όμως αμφίβολο αν είναι επαρκείς.

³¹ Όπως είδαμε στην υποσημείωση 21 η γαλλική πρακτική της ελεύθερης Τετάρτης συνιστά σημαντικό εμπόδιο για τις εργαζόμενες μητέρες.

Βασικό σημείο είναι ότι η κρατική στήριξη των μητέρων δεν αρκεί από μόνη της για να επιλύσει τα προβλήματα ασυμβατότητας, εκτός αν συνοδεύεται από δουλειές που επιτρέπουν στις μητέρες το συνδυασμό καριέρας και οικογένειας. Το στοιχείο αυτό είναι σημαντικό όχι μόνο για λόγους επινεμητικής δικαιοσύνης αλλά και για τους λόγους που συζητήθηκαν στο κεφάλαιο 2, δηλαδή την ευημερία των παιδιών. Η εναρμόνιση της μητρότητας με την απασχόληση θα βοηθήσει στην εγκαθίδρυση των προϋποθέσεων για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, χωρίς ωστόσο να μπορεί να την εξασφαλίσει. Αν κύριος στόχος είναι η πραγματική ισότητα μεταξύ των φύλων πρέπει, όπως θα συμφωνήσουν και οι περισσότεροι, να αλλάξουμε τόσο τις επιλογές βάσει του φύλου όσο και τους κοινωνικούς περιορισμούς.

Από την πλευρά των επιλογών οι περισσότερες γυναίκες ανήκουν στην κατηγορία με «διπτούς» ρόλους και θέτουν επομένως ως προτεραιότητα τη δημιουργία οικογένειας. Το στοιχείο αυτό από μόνο του δεν αρκεί από μόνο του σαν επιχείρημα κατά της εξίσωσης των φύλων. Μπορεί να υπάρχει μια μεγάλη ομάδα γυναικών με διπτούς ρόλους που θεωρούν τις καριέρες τους δευτερεύουσες μπροστά στην οικογένεια στο πλαίσιο της κλίμακα των προτεραιοτήτων τους. Ακόμα και αυτό όμως δεν είναι καθοριστικό επιχείρημα, αν ό,τι ορισμένοι, ίσως και ένας αυξανόμενος αριθμός ανδρών επιλέγει το ίδιο. Ή αντηχώντας προηγούμενο συλλογισμό οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών μπορεί να πλησιάζουν αυτές των ανδρών, αλλά ακόμα και αυτό δεν αρκεί αν στόχος παραμένει η πραγματική ισότητα.

Μπορούμε να φανταστούμε με έναν αφηρημένο τρόπο ένα κόσμο στον οποίο οι γυναίκες αποδέχονται τον ανδρικό τρόπο πλήρως. Στον κόσμο αυτό δεν θα υπήρχαν σχεδόν καθόλου παιδιά. Γνωρίζουμε ότι η επιθυμία ανδρών και γυναικών για απόκτηση παιδιών παραμένει ανέπαφη και το στοιχείο αυτό μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι υπάρχει ένα όριο στην «αρρενοποίηση» των γυναικών. Παραμένοντας στο πλαίσιο της αφαίρεσης συμπεραίνουμε ότι η πραγματική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν θα επέλθει εκτός αν οι άνδρες αποδεχτούν ένα πιο «γυναικείο» τρόπο. Ο βαθμός στον οποίο ένα παρόμοιο σενάριο συμφωνεί με τις επικρατούσες επιλογές των σύγχρονων ανδρών και γυναικών είναι ασαφές.

Όσο για το μέλλον υπάρχει ένα στοιχείο που συνηγορεί υπέρ μιας ατζέντας ισότητας, και πιο συγκεκριμένα το όραμα μιας «καλής κοινωνίας» όπως τη βλέπουν τα σημερινά παιδιά. Σε έρευνα που πραγματοποιήθηκε στη Δανία αναφορικά με τη γνώμη των παιδιών η πλειοψηφία προτιμούσε και οι δυο γονείς να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης και να μένουν στο σπίτι το υπόλοιπο διάστημα (Christoffersen, 1997). Αυτό δυστυχώς που δεν γνωρίζουμε είναι αν πρόκειται για μια εγωιστική προτίμηση των νέων ή αν υποβόσκει ένα νέο σετ επιλογών στο μυαλό και τις καρδιές των ενηλίκων του 21ου αιώνα.