



**ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΣΥΜΠΡΑΞΗ ΓΙΑ ΙΣΕΣ ΕΥΚΑΙΡΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ
ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ**



**ΓΥΝΑΙΚΕΣ, ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΤΟΠΙΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ –
MEVEL**

**ΕΡΕΥΝΑ ΤΗΣ ΑΦΑΝΟΥΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΝΟΤΙΟΥ ΚΑΙ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ**

ΦΟΡΕΙΣ ΥΛΟΠΟΙΗΣΗΣ

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών- Επιστημονική Ευθύνη

Δίοδος ΑΜΚΕ

Εργατοϋπαλληλικό Κέντρο Κυκλάδων

Δήμος Ροδίων

Αναπτυξιακή Εταιρεία Ικαρίας ΑΕ

Αγροτουριστικός Συν/σμος Γυναικών Πολυχνίτου



Η Έρευνα της «αφανούς εργασίας» των γυναικών στις Περιφέρειες Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, σχεδιάστηκε και πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του Έργου «Γυναίκες, Απασχόληση και Τοπική Οικονομία στο Αιγαίο» - Αναπτυξιακή Σύμπραξη για Ίσες Ευκαιρίες Απασχόλησης των Γυναικών στο Αιγαίο- EQUAL MEVEL, με Συντονιστή εταίρο το ΚΕΚ Τεχνική Εκπαιδευτική.

Αποτέλεσε μια από τις Δράσεις του Έργου (Υποέργο 3 – έρευνα- καταγραφή της αφανούς εργασίας των γυναικών στις Περιφέρειες Νοτίου και Βορείου Αιγαίου) με στόχο την ανάδειξη του ζητήματος της αφανούς εργασίας των γυναικών που εργάζονται ως βοηθοί σε οικογενειακές επιχειρήσεις.

Η ενασχόληση της EQUAL MEVEL με αυτό το θέμα, αποτέλεσε την καινοτομία του Σχεδίου έχοντας ως στόχο να προσδιοριστούν τα ποιοτικά κυρίως χαρακτηριστικά της αφανούς εργασίας των γυναικών και να αποσαφηνιστεί η έννοια, οι κατηγορίες και παράμετροι που την προσδιορίζουν μέσα σε ένα συγκεκριμένο γεωγραφικό χώρο (Περιφέρεια Β. και Νοτίου Αιγαίου) και κοινωνικό πεδίο.

Στην έρευνα συμμετείχαν οι Φορείς:

Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – Επιστημονική ευθύνη και συντονισμός εκπόνησης της έρευνας, επεξεργασία και ανάλυση των ευρημάτων της ποσοτικής και ποιοτικής έρευνας, συγγραφή τελικών κειμένων της μελέτης.

Ερευνητική Ομάδα:

Μάρα Λεουνάκη – Οικονομολόγος επιστημονική συνεργάτιδα του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών – ανάλυση και συγγραφή της μελέτης (Μέρος Α)

Μαρία Κόντου – Κοινωνιολόγος, καθηγήτρια του Πανεπιστημίου της Φρανκφούρτης – διεξαγωγή των βιογραφικών συνεντεύξεων, ανάλυση και συγγραφή της μελέτης (Μέρος Β)

Μαρία Λιάπη – κοινωνιολόγος -ερευνήτρια μέλος του Κέντρου Γυναικείων Μελετών και Ερευνών – σχεδιασμός και συμμετοχή στην ανάλυση και συγγραφή της μελέτης (Μέρος Α)

Μαρία Τζαβάρα - δημοσιογράφος μέλος του ΚΓΜΕ – υπεύθυνη τεκμηρίωσης (αναζήτηση και συλλογή ερευνητικού υλικού και βιβλιογραφίας)

Καίτη Κυλάκου –νομικός, μέλος του ΚΓΜΕ – συντονίστρια των εργασιών της ερευνητικής ομάδας.

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον **Νίκο Παπαδάκη** – ερευνητής του ΙΝΕ – ΓΣΕΕ - για τη συμβολή του στη διεξαγωγή του δείγματος και τον **Νίκο Ντερμανάκη** - οικονομολόγο -για την ανάλυση συστάδων (cluster analysis) που περιλαμβάνεται στο Κεφάλαιο 1.8. Τέλος θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε τον **Νίκο Μαράτο** – καθηγητή του ΕΜΠ – για την πολύτιμη βοήθειά και τα εποικοδομητικά σχόλια του σε διάφορα στάδια της επεξεργασίας και της συγγραφής.

Την τελική ευθύνη για τα συμπεράσματα της παρούσας μελέτης φέρει η ερευνητική ομάδα του **Κέντρου Γυναικείων Μελετών και Ερευνών**.

ΔΙΟΔΟΣ

Άννα Μητροπούλου – οικονομολόγος - αναζήτηση, συλλογή και επεξεργασία στοιχείων πρωτογενών πηγών, αναφορικά με το δείγμα των επιχειρήσεων.

ΕΡΓΑΤΟΪΠΑΛΛΗΛΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΥΚΛΑΔΩΝ –ΔΗΜΟΣ ΡΟΔΙΩΝ - ΑΝΑΠΤΥΞΙΑΚΗ ΕΤΑΙΡΕΙΑ ΕΠΑΡΧΙΑ ΙΚΑΡΙΑΣ - ΑΓΡΟΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟΣ ΑΓΡΟΒΙΟΤΕΧΝΙΚΟΣ ΣΥΝΕΤΑΙΡΙΣΜΟΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΠΟΛΥΧΝΙΤΟΥ ΛΕΣΒΟΥ - Διακίνηση ερωτηματολογίων



Η ΑΦΑΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΝΟΤΙΟΥ ΚΑΙ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

**ΜΕΡΟΣ Α: ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΒΟΗΘΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ: ΤΑ
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ**

ΠΡΟΛΟΓΟΣσελ. 2

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΕΡΙΛΗΨΗσελ. 7
ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣσελ. 10

ΜΕΡΟΣ Α

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΒΟΗΘΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ: ΤΑ ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ

ΕΝΟΤΗΤΑ 1

Η Μεθοδολογία-Το Δείγμασελ. 24
1.1. Γενικά χαρακτηριστικάσελ. 28
1.2. Χαρακτηριστικά της «Βοηθητικής Εργασίας»σελ. 40
1.3. Χρονικά Χαρακτηριστικά της «Βοηθητικής» Εργασίαςσελ. 55
1.4. Εποχικότητα της «Βοηθητικής» Εργασίαςσελ. 73
1.5. Αμοιβή για τη «Βοηθητική» Εργασίασελ. 88
1.6. Σχέση με την «κύρια» αγορά εργασίας
1.6.1. Παράλληλη Απασχόληση στην Κύρια Αγορά Εργασίαςσελ. 103
1.6.2. Προηγούμενη Απασχόληση των Βοηθών Οικογενειακών Επιχειρήσεωνσελ. 113
1.6.3. Αναζήτηση Εργασίας των Βοηθών Οικογενειακών Επιχειρήσεων στην Αγορά Εργασίαςσελ. 121
1.7. Αυτοπροσδιορισμός Ιδιότηταςσελ. 131
1.8. Ανάλυση συστάδωνσελ. 140

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑσελ. 152

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑσελ. 156

ΕΝΟΤΗΤΑ 2: ΠΑΡΑΡΤΗΜΑΤΑ

- 2.1. Ερωτηματολόγιο**
- 2.2. Πίνακες δευτερογενών στοιχείων**
- 2.3. Στατιστικοί πίνακες**

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η μελέτη με τίτλο **«Η αφανής εργασία των γυναικών στις Περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου»** αποτελείται από δύο Μέρη με διαφορετική εστίαση και μεθοδολογική προσέγγιση. Στο Πρώτο Μέρος με τίτλο: **Γυναίκες «Βοηθοί» οικογενειακών επιχειρήσεων: τα ευρήματα μιας έρευνας πεδίου**, παρουσιάζονται τα ευρήματα της ποσοτικής πρωτογενούς έρευνας που διεξήχθη (διακίνηση/ συμπλήρωση ερωτηματολογίων) σε 15 νησιά του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου κατά την περίοδο από Μάιο 2003 έως Νοέμβριο 2003.

Στο Δεύτερο Μέρος με τίτλο **«Μετανάστριες στις παρυφές του τουριστικού κλάδου στη Ρόδο- ποιοτική βιογραφική έρευνα»** παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της ανάλυσης των βιογραφικών συνεντεύξεων με μετανάστριες εργαζόμενες, που διεξήχθησαν κατά την περίοδο Ιούνιος 2003 έως Αύγουστος 2003, στο νησί της Ρόδου.

Η επιλογή της προσέγγισης και μελέτης της αφανούς εργασίας των γυναικών στην υπό-εξέταση γεωγραφική περιοχή μέσα από την ανάδειξη δύο σημαντικών όψεων της, όπως η βοηθητική εργασία σε οικογενειακές επιχειρήσεις και η εργασία των μεταναστριών, έγινε με σκοπό να ανιχνευθούν τα χαρακτηριστικά (ποσοτικά και ποιοτικά) ενός τμήματος του εργατικού δυναμικού που αποτελεί οργανικό κομμάτι μιας πολλαπλά κατατμημένης αγοράς εργασίας και έχει διαφύγει του ερευνητικού ενδιαφέροντος στη χώρα μας, χωρίς επιπλέον, να υπεισέρχεται στην ανάλυση της πιθανής μετάβασης των βοηθών και των μεταναστριών από ένα τμήμα της αγοράς εργασίας στο άλλο.

Ειδικότερα, στο «πλαίσιο της έρευνας» η αφανής εργασία των βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων εντάσσεται στο γενικότερο πλαίσιο της άτυπης απασχόλησης, με μια βιβλιογραφική επισκόπηση της ιστορικής της διαδρομής, αλλά και της τρέχουσας κατάστασης με αναφορά σε στατιστικά στοιχεία από δευτερογενείς πηγές.

Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα ευρήματα της επιτόπιας έρευνας. Το πρώτο κεφάλαιο προσδιορίζει την ταυτότητα των βοηθών με αναφορά σε κοινωνικά χαρακτηριστικά (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό και ηλικία παιδιών), καθώς και χαρακτηριστικά που μπορεί να προσδιορίζουν την ταυτότητά τους ως εν δυνάμει μέλη του εργατικού δυναμικού (εκπαίδευση, λόγος εργασίας). Αναλύεται επί πλέον η διαχρονική σχέση με τη βοηθητική εργασία των διαφορετικών ηλικιακών κλιμακίων, με αναφορά σε έτη εργασίας.

Το δεύτερο κεφάλαιο πραγματεύεται χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας όπως είδος εργασίας και αρμοδιότητας καθώς και την αξιολόγηση από μέρους των βοηθών της οικογενειακής επιχείρησης ως παράγοντα πρώτης προτεραιότητας σε έναν αριθμό

αποφάσεων που αφορούν τη συμμετοχή τους. Επί πλέον επιχειρείται μια θεωρητική προσέγγιση της διαφοροποίησης των χαρακτηριστικών της βοηθητικής εργασίας σε σχέση με τη συμβατική, αμειβόμενη απασχόληση. Τέλος, με βάση στοιχειώδεις εκτιμήσεις για την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης, αναδεικνύεται η συμβολή της βοηθού στην κερδοφορία και τα έσοδά της.

Στο τρίτο και το τέταρτο κεφάλαιο αναλύονται τα χρονικά χαρακτηριστικά της αφανούς – βοηθητικής εργασίας. Στο τρίτο κεφάλαιο εξετάζονται οι ώρες και ημέρες εργασίας, ενώ το τέταρτο κεφάλαιο αναλύει την εποχικότητα – σημαντική στο χώρο της έρευνας λόγω της αυξημένης συμμετοχής της τουριστικής δραστηριότητας. Και στις δύο περιπτώσεις, οι χρονικές παράμετροι εξετάζονται σε σχέση με άλλα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά των βοηθών, ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, αριθμό και ηλικία παιδιών κτλ., σε μια προσπάθεια να εντοπιστούν προσδιοριστικοί παράγοντες.

Το πέμπτο κεφάλαιο πραγματεύεται την 'αμοιβή' της αφανούς – βοηθητικής εργασίας. Τα εισαγωγικά τονίζουν τον οιονεί χαρακτήρα της αμοιβής, αφού ένα από τα βασικά στοιχεία που καθιστά τη βοηθητική εργασία αναγνωρίσιμη ως τέτοια είναι η απουσία της. Παρ' όλ' αυτά ένας σημαντικός αριθμός βοηθών δηλώνουν ότι αμείβονται με κάποιο τρόπο, έστω και διάφορο του συμβατικού. Σημαντικές διαφορές αναδεικνύονται μεταξύ των βοηθών που αμείβονται από τη μια μεριά και όσων δεν αμείβονται από την άλλη.

Στο έκτο κεφάλαιο αναλύεται η σχέση των βοηθών με την 'κύρια' αγορά εργασίας, με άλλα λόγια με την συμβατική αμειβόμενη απασχόληση: εξετάζονται ξεχωριστά οι βοηθοί που διατηρούν αμειβόμενη απασχόληση την τρέχουσα περίοδο (την περίοδο της έρευνας), εκείνες που διατηρούσαν αμειβόμενη απασχόληση σε κάποια χρονική στιγμή στο παρελθόν και όσες αναζητούν αμειβόμενη απασχόληση. Τα στοιχεία αποκαλύπτουν κάποιες σημαντικές διαφορές μεταξύ της ομάδας που εμφανίζεται να έχει κάποιου είδους σχέση, τρέχουσα ή προηγούμενη, με τη συμβατική αγορά εργασίας και της ομάδας που περιλαμβάνει τις κατ' αποκλειστικότητα βοηθούς.

Το έβδομο κεφάλαιο αναλύει την αυτοεικόνα της βοηθού αναφορικά με τη σχέση της με τη βοηθητική εργασία και με την αγορά εργασίας γενικότερα. Ο αυτοπροσδιορισμός της βοηθού συναρτάται σε μεγαλύτερο ή μικρότερο βαθμό με τα δομικά (είδος εργασίας, αρμοδιότητας) αλλά και με τα χρονικά χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας, καθώς και με κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο αλλά και με την απόδοση ή όχι 'αμοιβής'.

Στο όγδοο κεφάλαιο επιχειρείται μια ανάλυση συστάδων η οποία εντοπίζει τουλάχιστον δύο ομάδες βοηθών ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε ένα επιλεγμένο σύνολο χαρακτηριστικών.

Τέλος, στο ένατο κεφάλαιο επιχειρείται, με τη μορφή των συμπερασμάτων, μια θεωρητική προσέγγιση των αποτελεσμάτων στο πλαίσιο της θεωρητικής προσέγγισης της 'τετμημένης αγοράς εργασίας'.

ΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το ενδιαφέρον της έρευνας εστιάζει στην κατηγορία εκείνη των εργαζομένων γυναικών που ονομάζουμε συμβοηθούντα μέλη ή απλά βοηθούς οικογενειακών επιχειρήσεων. Παρά το γεγονός ότι μοιράζεται χαρακτηριστικά με άλλες ομάδες εργαζομένων είναι η κατ' εξοχήν αφανής μορφή απασχόλησης για αρκετούς λόγους:

- 1) συμμετέχει ενεργά ή και διοικεί την επιχείρηση μαζί με το σύζυγο/πατέρα/αδερφό κτλ. αλλά η επιχείρηση είναι συνήθως καταγεγραμμένη στο όνομά του.
- 2) Η εργασία τους δεν είναι διαφορετική από αυτήν ενός εργαζόμενου ή επιχειρηματία, δεν έχουν όμως δικό τους εισόδημα/μισθό
- 3) Είναι μερικώς και έμμεσα καταγεγραμμένες από τις στατιστικές υπηρεσίες.
- 4) Η οικονομική συμβολή τους σπάνια υπολογίζεται ή αναγνωρίζεται παρ' ότι μπορεί να είναι κρίσιμη για την επιβίωση της επιχείρησης και την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος.
- 5) Η συμμετοχή τους, λόγω της προσωπικής σχέσης με τον ιδιοκτήτη θεωρείται μέρος των υποχρεώσεων της στο νοικοκυριό και στην οικογένεια.
- 6) Δεν διαθέτουν κανενός είδους επίσημο κοινωνικό-οικονομικό στάτους-δεν πληρώνονται, δεν δηλώνονται, δεν ασφαρίζονται και καταγράφονται πλημμελώς.

Επειδή όμως το τμήμα αυτό του εργατικού δυναμικού αντλεί χαρακτηριστικά, έχει κοινά γνωρίσματα με άλλα τμήματα του εργατικού δυναμικού, είναι σκόπιμο να εξετάσουμε το ευρύτερο αυτό πλαίσιο, με κάποια θέματα ορισμών κατ' αρχήν, και με μια εμπειρική οριοθέτηση στη συνέχεια, ώστε να γίνει σαφής ο ευρύτερος χώρος της αγοράς εργασίας στον οποίο εντάσσεται η αφανής απασχόληση.

Χαρακτήρας της αφανούς εργασίας

Αποτελεί μορφή **άτυπης** απασχόλησης, με άλλα λόγια δεν συγκλίνει στο θεσμικό πρότυπο της σταθερής ή μόνιμης μισθωτής απασχόλησης πλήρους ωραρίου.

Είναι **ευέλικτη** μορφή απασχόλησης. Μπορεί να είναι προσωρινή, εποχιακή, περισσότερες ή λιγότερες ώρες από τις θεσμικά καθορισμένες, πρωινή ή βραδινή και βέβαια χωρίς κόστος πρόσληψης ή απόλυσης. Παρ' ότι απλήρωτη περιλαμβάνει το κίνητρο του ίδιου συμφέροντος της εργαζόμενης, αφού από την οικογενειακή επιχείρηση εξαρτάται το οικογενειακό εισόδημα.

Συνδέεται με **άτυπη οικονομική δραστηριότητα** (informal economy) με την έννοια της δραστηριότητας που δεν ακολουθεί τους κανόνες του καθορισμένου θεσμικού –αποφυγή της νομοθεσίας- πλαισίου ή δεν απολαμβάνει την προστασία του. Τέτοια δραστηριότητα στοχεύει στην αποφυγή του κόστους αλλά εξαιρείται και από την προστασία των νόμων και διοικητικών ρυθμίσεων που καλύπτουν σχέσεις ιδιοκτησίας, εργασιακές συμβάσεις, χρηματοοικονομικές πιστώσεις, συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Στόχοι τέτοιας δραστηριότητας μπορεί να είναι:

- α) επιβίωση, απλή πώληση αγαθών στην αγορά
- β) προμήθεια των επιχειρήσεων του τυπικού τομέα (με χαμηλότερο κόστος) (μικρές βιοτεχνίες επεξεργασίας αγροτικών προϊόντων και υλικών-γυαλί, πηλός, μέταλλα – ενδυμάτων, τουριστικών ειδών κτλ.)
- γ) ανάπτυξη μέσω κινητοποίησης ειδικών σχέσεων παραγωγής, μεγαλύτερη ευελιξία και χαμηλό κόστος.

Είναι ενδεικτικό ότι προσπάθειες εκτίμησης του άτυπου τομέα έμμεσα μέσω της εκτίμησης του εργατικού δυναμικού που απασχολείται σ' αυτόν, αναφέρονται σ' ένα τομέα οικονομικής δραστηριότητας που περιλαμβάνει οριακές επιχειρήσεις που απαιτούν χαμηλό βαθμό δεξιοτήτων, με χαμηλή κεφαλαιοποίηση και χαμηλή παραγωγικότητα και αποφέρουν χαμηλό εισόδημα.

Σ' αυτή τη βάση οι διεθνείς υπηρεσίες στατιστικών δεδομένων εργατικού δυναμικού ταξινομούν ως 'άτυπο' εκείνο το ποσοστό εργατικού δυναμικού που περιλαμβάνει τους αυτό-απασχολούμενους–εκτός των επαγγελματιών και των τεχνικών –απλήρωτους βοηθούς οικογενειακών επιχειρήσεων, οικιακούς βοηθούς και εργαζόμενους/ες σε μικρές επιχειρήσεις.

Οι αναλύσεις αυτές αποφεύγουν να προσάψουν ηθικό περιεχόμενο στην ταξινόμηση –τη διάκριση μεταξύ 'τυπικού' και 'άτυπου' τομέα. Δεν εκφράζουν άποψη για το αν τέτοιες δραστηριότητες είναι κακές ή καλές, παραπέμποντας το θέμα σε εμπειρική έρευνα.

Είναι σαφές πάντως ότι, με τα παραπάνω χαρακτηριστικά, η αφανής εργασία στερείται κάθε είδους προστασία πού το θεσμικό πλαίσιο και ο κρατικός έλεγχος της αγοράς προδιαγράφει: αμοιβές, κοινωνική ασφάλιση, οικονομική και κοινωνική αναγνώριση.

Από την άλλη πλευρά δεν είναι ανήκουστη η άποψη ότι αποτελεί μέρος ενός αμυντικού μηχανισμού επιβίωσης όταν η 'τυπική οικονομία' αποτυγχάνει να δημιουργήσει νέες θέσεις εργασίας.

Και, ένα βήμα πέρα, σ' ένα οικονομικό περιβάλλον σε ασφυκτικό κρατικό έλεγχο, με ψηλό νομικό, διοικητικό και χρηματοδοτικό κόστος, η 'άτυπη' επιχείρηση ενσωματώνει τον επιχειρηματικό δυναμισμό που αναζητά να ανακτήσει ένα μέρος της οικονομικής δύναμης

που του αφαιρέθηκε.. Η ευελιξία και το χαμηλό κόστος μπορούν να διατηρήσουν μια μικρή οικογενειακή επιχείρηση στα όρια της κερδοφορίας, υποκαθιστώντας την παραγωγικότητα και την κεφαλαιοποίηση σαν παράγοντες ανταγωνιστικότητας, παρ' ότι οι δυνατότητες για συσσώρευση και ανάπτυξη είναι μηδαμινές.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η συμμετοχή στην αγορά εργασίας είναι το ποσοστό των διαθέσιμων να εργασθούν πάνω στο σύνολο των δυνάμενων να εργασθούν άνω των 15 ετών.

Η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται διαχρονικά, ακολουθώντας τη γενικευμένη τάση σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες, παραμένει όμως συγκριτικά σε πολύ χαμηλά επίπεδα, 38,7% το 2000 (το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 62,2%) όταν το αντίστοιχο ποσοστό σε πολλές ανεπτυγμένες χώρες έχει προ πολλού αγγίξει ή και ξεπεράσει το 60%! Αν η ηλικιακή κατηγορία περιορισθεί στις ηλικίες 15-64 ετών, το ποσοστό ανέρχεται στο 50% (77% για τους άνδρες).

Το ψηλότερο ποσοστό συμμετοχής εμφανίζουν οι ηλικίες 25-44 ετών (66% - 72%).

Πάντως η συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό αυξάνεται, παρ' ότι με μικρότερους ρυθμούς από αυτούς που εμφανίζονται σε άλλες αναπτυγμένες χώρες.

Η απασχόληση είναι 58% για τους άνδρες και 32% για τις γυναίκες (15-64, 71% και 41% αντίστοιχα).

Η ανεργία πλήττει ιδιαίτερα τις νεαρές ηλικίες και τις γυναίκες. Το 2000 η ανεργία στο σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι 11%, ενώ το ποσοστό των ανδρών είναι 7,3%. Το ποσοστό των ανέργων γυναικών είναι υπερδιπλάσιο, 16,7%. Η κατάσταση αυτή παραμένει αμετάβλητη διαχρονικά και είναι ενδεικτική των γενικότερων δυσμενών συνθηκών που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Στις ηλικιακές κατηγορίες 15-19, 20-24, 25-29 τα ποσοστά ανεργίας είναι 53%, 34% και 25% αντίστοιχα, ενώ για τους άνδρες μειώνονται στο μισό περίπου για κάθε μία από αυτές τις κατηγορίες. Στην ηλικιακή κατηγορία 25-29, που παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής, το ένα τέταρτο των γυναικών είναι άνεργες.

Η ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό, διπλάσια εκείνης των ανδρών, τόσο στη δεκαετία του 1980 όσο και στην δεκαετία του 1990. Πολλές γυναίκες περνούν από την αναζήτηση εργασίας στην κατηγορία της νοικοκυράς αφού έχει μεσολάβησει γάμος, ενώ πολλές εγκαταλείπουν την επαγγελματική τους

ενασχόληση μετά τα 45 χρόνια – το ποσοστό συμμετοχής μειώνεται δραστικά μετά απ’ αυτή την ηλικία.

Ο **καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο** συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της επαγγελματικής διάρθρωσης στη χώρα μας, με τις γυναίκες να καταλαμβάνουν τη μερίδα του λέοντος σε θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης, εποχιακές ή προσωρινές.

Παράλληλα, η ποιότητα και οι συνθήκες δουλειάς και πρόσβασης στον τόπο εργασίας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα απασχόλησης των γυναικών καθώς το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών παραμένει ένα πρόσθετο φορτίο για τη γυναίκα.

Όσον αφορά τους **κλάδους** απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία του 2002, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται στον αγροτικό τομέα μειώνεται (18%) και αυξάνεται το ποσοστό των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες) κυρίως στο εμπόριο και τον τουρισμό και κατά δεύτερο λόγο σε υπηρεσίες όπως εκπαίδευση, υγεία, δημόσια διοίκηση. Ένα 10% εξακολουθεί να απασχολείται στη βιομηχανία (τρόφιμα, υφαντουργία). Οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά γυναικεία, τα οποία δεν απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, είναι εποχιακά και το εισόδημά τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα. Ακόμα και στο δημόσιο τομέα, οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλόμισθες, χωρίς προοπτικές εξέλιξης.

Από την άλλη μεριά, η θεαματική αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην πανεπιστημιακή **εκπαίδευση** δεν αντικατοπτρίζει την εξάλειψη των διακρίσεων στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να υπερ-εκπροσωπούνται σε ορισμένους κλάδους σπουδών και να υπο-εκπροσωπούνται σε άλλους. Η άνιση αυτή κατανομή έχει σημαντικές επιπτώσεις στις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και στη μετέπειτα σταδιοδρομία τους. Έτσι, οι γυναίκες στην ανώτατη εκπαίδευση συγκεντρώνονται κυρίως στα γράμματα και στις θεωρητικές επιστήμες και απουσιάζουν από τις θετικές επιστήμες.

Οι εκπαιδευτικές επιλογές των γυναικών είναι «κοινωνικά υπαγορευσιμες» από τις εδραιωμένες αντιλήψεις για τους διαφορετικούς επαγγελματικούς ρόλους ανδρών και γυναικών – διαφορά η οποία δηλώνει και ιεραρχική διαβάθμιση. Έτσι, ακόμα και γυναίκες πτυχιούχοι ανώτατων σχολών ή και κάτοχοι μεταπτυχιακών τίτλων απασχολούνται στις υπηρεσίες και προτιμούν τη μισθωτή εργασία. Οι εργαζόμενες πτυχιούχοι καταλαμβάνουν χαμηλές θέσεις στην ιεραρχία, είναι λιγότερο ικανοποιημένες από τη σταδιοδρομία τους, ενώ δεν φαίνεται να είναι απαιτητικές ή διεκδικητικές σε σχέση με την εργασία που έχουν ή επιθυμούν.

Όσον αφορά τις **αμοιβές**, από τη μια οι γυναίκες απασχολούνται σε μεγαλύτερα ποσοστά στους πιο χαμηλόμισθους κλάδους, από την άλλη η αναλογία των γυναικείων αποδοχών προς τις αντίστοιχες ανδρικές στους κλάδους αυτούς κυμαίνεται στο 70%.

Επί πλέον στις διευθυντικές θέσεις εργασίας η ανισότητα αμοιβών εις βάρος των γυναικών είναι ακόμα μεγαλύτερη (Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ., 2001)

ΑΦΑΝΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Αν η αφανής (απλήρωτη/αδήλωτη) εργασία πρέπει να αναγνωρισθεί νομικά, θεσμικά και οικονομικά, απαιτείται κατ' αρχήν η στατιστική καταγραφή της. Τα στοιχεία είναι σπάνια και παραδόξως το μέγεθος του προβλήματος μπορεί να εκτιμηθεί μόνο από την έλλειψή τους.

Πιο συγκεκριμένα, η ύπαρξη ενός σημαντικού τμήματος απλήρωτων/αδήλωτων εργαζομένων γίνεται φανερό έμμεσα από την εξέταση των διαφόρων μορφών άτυπης απασχόλησης όπως αυτές εμφανίζονται στην ελληνική αγορά εργασίας αναφορικά με την ιστορική τους προέλευση κατά πρώτο λόγο και δεύτερον, με διακρατικές συγκρίσεις και τη διαχρονική τους εξέλιξη.

Η άτυπη απασχόληση συνήθως ορίζεται σαν απόκλιση από την σταθερή με πλήρες ωράριο μισθωτή απασχόληση (τυπική – κανονική – για τις αναπτυγμένες οικονομίες). Ο ορισμός αυτός για οικονομίες όπως η ελληνική είναι αμφιλεγόμενος.

«Άτυπες – για τις αναπτυγμένες χώρες – μορφές εργασίας όπως η αυτο-απασχόληση, η απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία, η εποχιακή απασχόληση και η αδήλωτη/ ανασφάλιστη εργασία ήταν και είναι απόλυτα τυπικές καθότι πολύ εκτεταμένες και σε μερικούς τομείς και κλάδους κυρίαρχες», (Καραμεσίνη, 1999).

Το σημαντικό μερίδιο που καταλαμβάνουν αυτές οι μορφές εργασίας στη δομή της απασχόλησης οφείλεται στην ιδιαιτερότητα των οικονομικών και κοινωνικών δομών, δηλαδή, την μεγάλη έκταση της μικρής εμπορευματικής παραγωγής και της μικρής επιχείρησης, τις εποχιακές διακυμάνσεις της δραστηριότητας σε κλάδους και τομείς με μεγάλη συμμετοχή στο ΑΕΠ (γεωργία, οικοδομή, τουρισμός) και χαρακτηριστικά της ελληνικής οικογένειας (όπως τον αυστηρό φυλετικό καταμερισμό εργασίας).

Παρά την ευρέως διαδεδομένη άποψη για χρονική υστέρηση της ελληνικής νομοθεσίας, μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1950 έχει ψηφιστεί νομοθεσία που αναγνωρίζει όλες τις βασικές άτυπες μορφές μισθωτής απασχόλησης άμεσα ή έμμεσα με τη ρύθμιση κοινωνικής

ασφάλισης. Παρ' όλ' αυτά η ανοχή των κρατικών αρχών ευνόησε τη χρήση ανασφάλιστης εργασίας και τις συχνές παραβιάσεις της εργατικής και κοινωνικής νομοθεσίας.

Αυτό-απασχόληση, απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία, εποχιακή απασχόληση και ανασφάλιστη απασχόληση αποτελούν παραδοσιακές μορφές άτυπης απασχόλησης, οι οποίες προϋπήρχαν της σύγκλισης με το φορντιστικό πρότυπο της μισθωτής απασχόλησης (τυπική), που έφερε μεταβολές στον εργασιακό χάρτη μόνο από τα μέσα της δεκαετίας του 1970. Παρά τη διαδικασία σύγκλισης, η χώρα διατήρησε τη δομική απόκλιση από το γενικό εργασιακό πρότυπο των αναπτυγμένων χωρών λόγω της επίδρασης της εμπορευματικής παραγωγής μικρής κλίμακας.

Το 1997 η αυτό-απασχόληση και η απλήρωτη εργασία σε οικογενειακές επιχειρήσεις αποτελούν το 45,2% της συνολικής απασχόλησης. Παράλληλα, η ανάπτυξη κλάδων όπως του τουρισμού και επεξεργασίας τροφίμων οδήγησε στην επέκταση της εποχιακής απασχόλησης (παραδοσιακή μορφή) αλλά και σε νέες μορφές, όπως η αμειβόμενη εργασία στο σπίτι με το κομμάτι (φασόν). Το άνοιγμα της ελληνικής οικονομίας στο διεθνή ανταγωνισμό κατέστησε τις μορφές αυτές απασχόλησης εργαλείο για τη διατήρηση της κερδοφορίας και ανταγωνιστικότητας, παρακάμπτοντας εργατικές κατακτήσεις και μειώνοντας το εργατικό κόστος.

Μερική απασχόληση

Η μερική απασχόληση είναι πολύ χαμηλή στην Ελλάδα, συγκρινόμενη με άλλες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καλύπτοντας μόλις το 4,8% της συνολικής απασχόλησης το 1995, ενώ οι αντίστοιχες αναλογίες για άνδρες και γυναίκες είναι 2,8% και 8,4%. Οι γυναίκες αποτελούν το 62% των μερικώς απασχολούμενων, που είναι το χαμηλότερο ποσοστό στην ΕΕ (Κυριαζή, 1998).

Την περίοδο 1991-1995 παρατηρείται αύξηση της μερικής απασχόλησης (3,8%), αλλά το 1995 το επίπεδο της μερικής απασχόλησης είναι εφάμιλλο με αυτό του 1985. Τα στοιχεία υποδεικνύουν μείωση στην πενταετία 1985-1990. Στην πραγματικότητα η Ελλάδα ήταν η εξαίρεση σε μια γενικευμένη ανοδική τάση στην ΕΕ την περίοδο 1983-1990, παρουσιάζοντας μία πτώση από 6,5% σε 4,1% στο σύνολο των απασχολούμενων και από 12,1% σε 7,6% στις γυναίκες (Meulders, 1994).

Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό προσωρινή και ευέλικτη και σε μικρότερο ποσοστό σταθερή. Παρουσιάζει χαμηλό βαθμό ενσωμάτωσης στην οικονομική δομή, και δεν φαίνεται να ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις και λειτουργία της

οικογενειακής ζωής. Ειδικότερα, γυναίκες με οικογενειακές ευθύνες αναφέρουν ότι οι απογευματινές βάρδιες, με συχνή παρουσία στην μερική απασχόληση, προκαλούν ιδιαίτερη αναστάτωση, με αποτέλεσμα το χαμηλό ποσοστό των γυναικών με οικογενειακά βάρη που εργάζονται με σχέση μερικής απασχόλησης. Επί πλέον οι μερικώς απασχολούμενοι σπανίως επιλέγονται για εκπαίδευση μέσα στην επιχείρηση (αφού ένα μεγάλο ποσοστό είναι με σύμβαση προσωρινής απασχόλησης). Στην ερώτηση κατά πόσον η μερική απασχόληση είναι επιλογή τους, οι περισσότεροι εργαζόμενοι απαντούν ότι ο λόγος που τους στρέφει στην μερική απασχόληση είναι η έλλειψη απασχόλησης με πλήρες ωράριο (Κυριαζή, 1998).

Συνολικά επομένως, η μερική απασχόληση είναι εργασία με χαμηλές προσδοκίες, χαμηλή ποιότητα, ανασφάλεια και ευάλωτη σε παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι πιο έντονα απ' ό τι στις άλλες χώρες της ΕΕ. Η μικρή διαφοροποίηση από την ανασφάλιστη/ αδήλωτη εργασία, με την οποία υπάρχει έτσι κι αλλιώς εξοικείωση, μπορεί να αποτελεί παράγοντα της προσφοράς για την τελευταία.

Το μικρό ποσοστό μερικής απασχόλησης σε σχέση με τα αντίστοιχα των υπολοίπων χωρών της ΕΕ, καθώς και η τάση μείωσης τη δεκαετία του 1980 που προαναφέρθηκε, παραπέμπουν στην ύπαρξη μεγάλου τομέα αδήλωτης εργασίας. Παρόμοιες τάσεις έχουν αναφερθεί σε άλλες χώρες της Νότιας Ευρώπης. Εδώ θα πρέπει να γίνει αναφορά σε δύο όψεις του ζητήματος. Πρώτον, όπως έχει ήδη αναφερθεί και θα δειχθεί πιο κάτω, το μεγαλύτερο ποσοστό της άτυπης εργασίας στην Ελλάδα καλύπτει η αυτό-απασχόληση και η απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία. Επίσημες στατιστικές πηγές δεν μπορούν να συλλάβουν την έκταση του φαινομένου, αφού σε μεγάλο βαθμό είναι δυνατό να διαφεύγει της καταγραφής.

Αυτο-απασχόληση

Η Ελλάδα παρουσιάζει το ψηλότερο ποσοστό αυτό-απασχόλησης μεταξύ των χωρών της ΕΕ, 31,6% της συνολικής απασχόλησης το 2001 – 38% της ανδρικής, 21,3% της γυναικείας απασχόλησης. Η μεγαλύτερη συγκέντρωση εμφανίζεται στο αγροτικό τομέα, ενώ περισσότεροι από τους μισούς δηλώνουν ότι δεν απασχολούν προσωπικό.

Το μεγάλο ποσοστό αυτό-απασχόλησης στην Ελλάδα (και στην Πορτογαλία) είναι μια από τις συνέπειες της μικρής εμπορευματικής παραγωγής στον αγροτικό και στον μεταποιητικό τομέα.

Η ανάπτυξη της αυτό-απασχόλησης συνδέεται εν μέρει με τη στρατηγική αποφυγής της νομοθεσίας που διέπει τη μισθωτή απασχόληση. Στην Ελλάδα η ασφαλιστική κάλυψη των

αυτό-απασχολούμενων είναι πιο περιορισμένη από εκείνη των μισθωτών. Επί πλέον ευνοεί την υπεργολαβία, που με τη σειρά της επιτρέπει την φορο-αποφυγή καθώς και τη αποφυγή των ασφαλιστικών εισφορών.

Απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία

Και εδώ η Ελλάδα έχει το προβάδισμα, μεταξύ των χωρών της ΕΕ. Η απλήρωτη εργασία των γυναικών αποτελεί το 27% της γυναικείας απασχόλησης το 1990. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης αλλά και το ποσοστό που εργάζεται πέρα από το νομικά καθοριζόμενο εβδομαδιαίο 40ωρο είναι τα ψηλότερα μεταξύ των γυναικών βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων, σε σχέση με άλλες κατηγορίες εργαζομένων.

Η μεγαλύτερη συγκέντρωση εντοπίζεται στον αγροτικό τομέα (56%), και ακολουθούν η εμπορική δραστηριότητα με 19%, ξενοδοχεία και εστιατόρια (10%) και μεταποίηση (8%).

Την περίοδο 1993-1999 παρατηρήθηκε μείωση του γυναικείου απλήρωτου δυναμικού από 25% σε 17%, με μια περαιτέρω μείωση σε 14,2% το 2001. Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι 3,9% το 2001.

Μέρος της ερμηνείας της μείωσης μπορεί να είναι η γενικευμένη καθοδική τάση στην ΕΕ, λόγω της μείωσης του αριθμού των μικρών επιχειρήσεων.

Εργασία στο σπίτι

Ο διαχωρισμός αυτής της μορφής άτυπης εργασίας από την αυτό-απασχόληση και την υπεργολαβία δεν είναι εύκολος, ενώ ευνοείται η παράνομη αδήλωτη, μη καταγραφόμενη δραστηριότητα. Αρκετές μορφές αναγνωρίζονται σε σχέση με ασφαλιστική κάλυψη αλλά ο μεγάλος όγκος παραμένει αδήλωτος. Η Καραμεσίνη (1999) αναφέρει ότι είναι κατά μείζονα λόγο γυναικείος χώρος, με ποσοστό 85% επί του συνόλου, ενώ η μεγαλύτερη συγκέντρωση εντοπίζεται στον ρουχισμό – 65,4% των γυναικών που εργάζονται από το σπίτι.

Εκπαιδευτικά προγράμματα

Παρά το ότι αυτά παρέχουν την ευκαιρία πρόσβασης στην αγορά εργασίας, πολλές επιχειρήσεις παρεκκλίνουν από τον αρχικό τους στόχο και τα χρησιμοποιούν σαν μέσο για την πρόσληψη φθηνού εργατικού δυναμικού, χωρίς την παροχή εκπαίδευσης. Έτσι οι εκπαιδευόμενοι μπορεί να βρεθούν σε θέσεις απασχόλησης με αποδοχές μικρότερες από τις νομικά προβλεπόμενες ή/και ώρες εργασίας περισσότερες από τις θεσμικά καθορισμένες.

Παράνομη οικονομία

Ο Meulders (1996) δεν βρήκε στοιχεία να αναφέρει αλλά αναγνωρίζει ότι τα σχετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στη αγορά εργασίας παραπέμπουν σε αρκετά αναπτυγμένη παράνομη δραστηριότητα.

Δεύτερον επομένως, και σε μια προσπάθεια να ερμηνευθούν οι στατιστικές και δομικές μεταβολές στην ελληνική αγορά εργασίας, μια άλλη παράμετρος πρέπει να ληφθεί υπόψη. Από τα μέσα της δεκαετίας του 1980 ξεκίνησε μια μαζική εισροή ξένων μεταναστών από τις γειτονικές χώρες, την Πολωνία αρχικά και στη συνέχεια από Αλβανία, Βουλγαρία, Ρουμανία και χώρες της πρώην Σοβιετικής Ένωσης, Ουκρανία, Γεωργία κτλ., στην αρχή της δεκαετίας του 1990. Η παράνομη απασχόληση των μεταναστών αυξήθηκε με γρήγορους ρυθμούς και έφτασε να αποτελεί το 8-9% του ενεργού πληθυσμού ήδη το 1994. Παρ' ότι έχουν ληφθεί μέτρα για τη νομιμοποίηση των μεταναστών και τον περιορισμό της παράνομης εργασίας αλλοδαπών, ο ψηλός βαθμός εξοικείωσης και από τις δύο πλευρές της προσφοράς και της ζήτησης, καθώς και ο μεγάλος αριθμός μικρών επιχειρήσεων σε παραδοσιακούς τομείς, όπως ο αγροτικός, και σε νέους και αναπτυσσόμενους, όπως ο τουριστικός, αντιμέτωπων με τον διεθνή ανταγωνισμό, καθιστούν την παράνομη δραστηριότητα και την αδήλωτη εργασία αναμενόμενα φαινόμενα.

Στοιχεία από επίσημες πηγές όπως η Έρευνα Εργατικού Δυναμικού δεν μπορούν να καταγράψουν αυτά τα φαινόμενα σε όλη τους την έκταση. Η κατάσταση παρανομίας λογικά συνδέεται με τη συγκέντρωση του αλλοδαπού εργατικού δυναμικού σε θέσεις προσωρινής και μερικής απασχόλησης και με υποκατάσταση του εγχώριου από αλλοδαπό εργατικό δυναμικό σε ορισμένα επαγγέλματα και κλάδους. Έτσι η μείωση των μερικώς και προσωρινά απασχολούμενων στο τέλος της δεκαετίας του 1980 και τις αρχές της δεκαετίας του 1990 κυρίως στον πρωτογενή τομέα, κατασκευές και μεταποίηση παραπέμπει στη μαζική συρροή των ξένων μεταναστών σ' αυτούς τους τομείς την ίδια περίοδο. Η στατιστική εικόνα, μ' αυτή την έννοια μάλλον διαστρεβλώνει τις πραγματικές τάσεις.

Επί πλέον το ίδιο μπορεί να ειπωθεί με αναφορά στις μεταβολές στην αυτό-απασχόληση και την απλήρωτη βοηθητική οικογενειακή εργασία. Η ψηλή συγκέντρωση των αυτοαπασχολούμενων στον αγροτικό τομέα και στην κατηγορία χωρίς προσωπικό οδηγούν στην υπόθεση της υποκατάστασης με ξένους μετανάστες σε βοηθητικές θέσεις αδήλωτης εργασίας. Η δε μείωση των απλήρωτων βοηθών σε οικογενειακές επιχειρήσεις στο ήμισυ στη δεκαετία 1990-2001, εκ των οποίων οι περισσότεροι από τους μισούς απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, υπονοεί παρόμοια υποκατάσταση εγχώριου δυναμικού από αλλοδαπό.

Το πλαίσιο της αφανούς απασχόλησης στην Ελλάδα

Οι βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση το 2002 ανέρχονται σε 310 000-το **7,8%** των απασχολούμενων. Το 56% απασχολούνται στη γεωργία, το 19% χονδρικό και λιανικό εμπόριο, το 10% σε ξενοδοχεία και εστιατόρια.

Μεταξύ των ανδρών απασχολούμενων, (95 000 συνολικά) το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολείται στη γεωργία (47%) ενώ ψηλά ποσοστά συγκεντρώνουν οι Μεταποιητικές Βιομηχανίες, Χονδρικό-Λιανικό εμπόριο, Ξενοδοχεία-Εστιατόρια και Κατασκευές. Οι άνδρες βοηθοί αποτελούν τα 3,9% των απασχολούμενων ανδρών.

Μεταξύ των γυναικών βοηθών (215 000, το 70% περίπου του συνόλου των βοηθών) το 60% περίπου ασχολείται στο Γεωργικό Τομέα, και το υπόλοιπο κατανέμεται μεταξύ του Χονδρικού-Λιανικού εμπορίου και των Ξενοδοχείων –εστιατορίων, με ένα μικρότερο ποσοστό στις μεταποιητικές βιομηχανίες. Οι γυναίκες βοηθοί αποτελούν το 14,2% των συνολικά απασχολούμενων γυναικών.

Η ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΟ ΑΙΓΑΙΟ

ΒΟΡΕΙΟ ΑΙΓΑΙΟ

Εμφανίζει ισχυρή τάση δημογραφικής εξόδου-από 200 000 το 1991 σε 183 000 το 1998. Αριθμεί λιγότερο από το 2% του συνολικού πληθυσμού της χώρας.

Συμμετοχή στην αγορά εργασίας

Η συμμετοχή των γυναικών είναι χαμηλότερη από το μέσο όρο της χώρας -27% (54% για τους άνδρες). Στις ηλικίες 15-64 αυξάνει στο 37% (75% για τους άνδρες). Μεγαλύτερα ποσοστά από το συνολικό εμφανίζουν οι ηλικίες 20-44.

Η **απασχόληση** είναι επίσης χαμηλότερη (24%, για τους άνδρες 53%), ενώ χαμηλότερη είναι η **ανεργία** (6% το 2001 συνολικά, 3,3% για τους άνδρες και 11%για τις γυναίκες). Το

μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας (32%) εμφανίζουν οι γυναίκες 20-24 ετών (η κατηγορία με τη μεγαλύτερη συμμετοχή).

Τα στοιχεία παραπέμπουν σε οικονομική δραστηριότητα που δεν καταγράφεται.

Βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων

Οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων αποτελούν το **8,9%** των συνολικά απασχολούμενων. Οι μεγαλύτερες συγκεντρώσεις εμφανίζονται στο Χονδρικό-Λιανικό Εμπόριο (33,2%) στα Ξενοδοχεία και Εστιατόριο (20,6%) και στον Αγροτικό Τομέα (27,7%). Η διάρθρωση αυτού του είδους απασχόλησης παρουσιάζει σημαντικές διαφορές με τα αντίστοιχα μεγέθη για το σύνολο της χώρας, με μειωμένη τη σημασία του Αγροτικού Τομέα και ενισχυμένη τη σημασία του τριτογενούς τομέα, αντανακλώντας τον προσανατολισμό των νησιών στην τουριστική ανάπτυξη.

Οι γυναίκες βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων αποτελούν το 55% του συνόλου των βοηθών (3321) και τα **14,2%** των απασχολούμενων γυναικών. Η κατανομή τους στους κλάδους ακολουθεί τη συνολική τάση με 38% στο Χ-Λ Εμπόριο, 23% σε Ξενοδοχεία και εστιατόρια και 29% στη Γεωργία. Οι άνδρες εμφανίζουν ευρύτερη κατανομή με σημαντικά ποσοστά και στις μεταποιητικές βιομηχανίες, κατασκευές και στις δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών, και αποτελούν το **5,9%** των συνολικά απασχολούμενων ανδρών.

ΝΟΤΙΟ ΑΙΓΑΙΟ

Ο πληθυσμός της Περιφέρειας ανέρχεται σε 270 000 για το έτος 1998 και καλύπτει το 2,6% του πληθυσμού της χώρας. Παρουσιάζει ρυθμούς αύξησης ψηλότερους των ρυθμών αύξησης του πληθυσμού της χώρας.

Συμμετοχή στην αγορά εργασίας-εργατικό δυναμικό

Ποσοστό συμμετοχής κοντά στο μέσο όρο της χώρας λίγο ψηλότερο για τους άνδρες, ελάχιστα χαμηλότερο για τις γυναίκες.

Απασχόληση

Παρόμοια είναι τα στοιχεία και για την απασχόληση.

Αξίζει όμως να σημειωθεί η διαφορά στη διάρθρωση της απασχόλησης σε σχέση με το σύνολο της χώρας. Η ποσοστιαία απασχόληση στον τριτογενή τομέα είναι μεγαλύτερη από

αυτήν για το σύνολο της χώρας ενώ αντίστοιχα μικρότερη είναι η απασχόληση στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα.

Ανεργία

Τα ποσοστά ανεργίας είναι χαμηλότερα από το μέσο όρο για τη χώρα, 9,7% συνολικά (2001), 6,7 % για τους άνδρες, 14,6% για τις γυναίκες. Ψηλό ποσοστό ανεργίας παρουσιάζει η ηλικιακή κατηγορία 15-19 ετών στις γυναίκες (50%), ενώ η ηλικία 25- 29 με τη μεγαλύτερη συμμετοχή έχει το χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας.

Βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων

Οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων στο Νότιο Αιγαίο αποτελούν το **5,2%** του συνόλου των εργαζομένων, χαμηλότερο από το ποσοστό για το σύνολο της χώρας.

Η συντριπτική πλειοψηφία (80% περίπου) εντοπίζεται στο Χονδρικό και Λιανικό εμπόριο και Ξενοδοχεία και Εστιατόρια.

Από τους άνδρες απασχολούμενους το **3,2%** είναι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων, το 50% των οποίων απασχολείται στο Χ-Λ Εμπόριο με μικρότερα ποσοστά στις κατασκευές, μεταποίηση, Ξενοδοχεία και Εστιατόρια, Παροχή Υπηρεσιών και Αγροτικό τομέα.

Οι γυναίκες βοηθοί αποτελούν το **8,9%** του συνόλου των εργαζομένων γυναικών, με το 80% στο Χ-Λ Εμπόριο και Ξενοδοχεία και Εστιατόρια ενώ το υπόλοιπο **17%** εντοπίζεται στον αγροτικό τομέα.

Τα στοιχεία για την περιφέρεια του Νότιου Αιγαίου σαφώς παραπέμπουν στην έμφαση στην ανάπτυξη του τουριστικού τομέα. Και μάλιστα με οργάνωση που τείνει να συμμορφώνεται με το θεσμικό πλαίσιο μιας ελεγχόμενης οικονομίας.

Η θέση αυτή επιβεβαιώνεται από την εξέταση της συμμετοχής των τριών παραγωγικών τομέων στο Ακαθάριστο Εθνικό Προϊόν της Περιφέρειας (ΑΕΕΠ).

Διαχρονικά, εντείνεται ο προσανατολισμός της περιφερειακής οικονομίας προς τον τριτογενή τομέα, του οποίου αυξάνεται η συμμετοχή στο ΑΕΕΠ, με παράλληλη μείωση της συμμετοχής του δευτερογενή και του πρωτογενή τομέα. Επί πλέον, το κατά κεφαλή ΑΕΠ της περιφέρειας βρίσκεται σε ψηλότερη θέση από το αντίστοιχο μέσο κατά κεφαλή ΑΕΠ της χώρας.

Παρά τη βελτιωμένη εικόνα της περιφέρειας με κριτήριο το ΑΕΠΠ, η γεωγραφική ασυνέχεια της Περιφέρειας δεν επιτρέπει τη διάχυση του εισοδήματος, της τεχνογνωσίας, των δεξιοτήτων κτλ, στο σύνολο του γεωγραφικού χώρου, δημιουργώντας διαφορετικά επίπεδα

ανάπτυξης και σοβαρές ενδοπεριφερειακές ανισότητες. Η θεαματική αύξηση του ΑΕΠΠ οφείλεται σε μια μικρή ομάδα νησιών με υψηλή κα ταχεία ανάπτυξη (Ρόδος Κως, Μύκονος, Σύρος, Σαντορίνη).

ΜΕΡΟΣ Α:

**ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΒΟΗΘΟΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ: ΤΑ
ΕΥΡΗΜΑΤΑ ΜΙΑΣ ΕΡΕΥΝΑΣ ΠΕΔΙΟΥ**

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΠΟΣΟΤΙΚΗΣ ΠΡΩΤΟΓΕΝΟΥΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Η μεθοδολογία της ποσοτικής πρωτογενούς έρευνας βασίσθηκε στην κατάρτιση και τη διακίνηση ερωτηματολογίου με κλειστές (κωδικοποιημένες) και μικρό αριθμό ανοικτών ερωτήσεων, μέσω συνεντευκτών/τριών στα μέλη ενός επιλεγμένου δείγματος στις Περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου.

Αναλυτικότερα, αναφορικά με τη διεξαγωγή του δείγματος έγιναν τα εξής βήματα:

Το πρώτο βήμα αφορά στην επιλογή των νησιών που διεξήχθη η έρευνα.

Η γεωγραφική διασπορά και ο μεγάλος αριθμός των νησιών και τα προβλήματα σύνδεσης μεταξύ τους καθιστά προβληματική τη διακίνηση ερωτηματολογίου. Άρα ένα κριτήριο διεξαγωγής του δείγματος έπρεπε να είναι ο σχετικά μικρός αριθμός νησιών που θα παρέχει όμως στατιστική επάρκεια. Για την επιλογή των νησιών ένα επιπλέον πλαίσιο -κριτήριο είναι και η συμμετοχή των εταιρών στο Υποέργο που ανέλαβαν τη διακίνηση του ερωτηματολογίου.

Επελέγησαν τελικά 15 νησιά: **Μυτιλήνη, Χίος, Σάμος, Ικαρία** από το Βόρειο Αιγαίο και **Νάξος, Σύρος, Ανάφη, Αντίπαρος, Κίμωλος, Φολέγανδρος, Σίκινος, Σέριφος Ηρακλειά (Κυκλάδες) Ρόδος, Κως (Δωδεκάνησα)** απ' το Νότιο Αιγαίο.

Η επιλογή στην Περιφέρεια Β. Αιγαίου περιλαμβάνει το σύνολο του πληθυσμού. Για την Περιφέρεια του Νοτίου Αιγαίου η Ρόδος και η Κως καλύπτουν το 76% του πληθυσμού των Δωδεκανήσων, και τα επιλεγέντα νησιά των Κυκλάδων καλύπτουν το 41% του πληθυσμού τους. Για το Νότιο Αιγαίο κατά συνέπεια καλύπτεται το 63% του πληθυσμού του. Επί πλέον σύμφωνα με την κατάταξη των νησιών σε τέσσερις ομάδες, βάσει αναπτυξιακών κριτηρίων αξιολόγησης, (Πρόγραμμα Ενίσχυσης Περιφέρειας ΠΕΠ 1996) τρία από τα νησιά, Σύρος, Ρόδος, Κως είναι στην πρώτη ομάδα, η Νάξος και η Σέριφος στη δεύτερη και τα υπόλοιπα στην τρίτη.

Το δεύτερο βήμα αφορά στην επιλογή των παραγωγικών κλάδων που πρόκειται να εξεταστούν. Από τη μελέτη των δευτερογενών πηγών στατιστικών στοιχείων (ΕΕΔ, Απογραφή 1991/2001 και «στοιχεία ΕΣΥΕ επεξεργασία ΚΕΘΙ») προέκυψε ότι οι μεγάλες συγκεντρώσεις βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων απαντώνται στους κλάδους του Χονδρικού και Λιανικού Εμπορίου και των Ξενοδοχείων και Εστιατορίων.

Η επιλογή να αποτελέσουν το πεδίο της έρευνάς μας οι επιχειρήσεις παρά τα νοικοκυριά γίνεται αφενός γιατί ο πληθυσμός είναι άγνωστος και αφετέρου γιατί το ποσοστό των βοηθών στο σύνολο των εργαζομένων είναι μεγαλύτερο από το ποσοστό των βοηθών στον πληθυσμό εν γένει, άρα η πιθανότητα συνάντησης βοηθού στην επιχείρηση είναι μεγαλύτερη.

Από τα κατά τόπους επαγγελματικά επιμελητήρια συλλέγονται οι καταγεγραμμένες επιχειρήσεις των κλάδων που θα εξεταστούν, οι οποίες είναι μικρού μεγέθους (με λιγότερους από 5 εργαζόμενους - για τις ξενοδοχειακές μονάδες κάτω των 20 κλινών).

Ορίζουμε ως αντικειμενικό πληθυσμό το σύνολο των επιχειρήσεων στα υπό εξέταση (15) νησιά. Επειδή ο υπό μελέτη πληθυσμός αποτελείται από αντίστοιχους υπο-πληθυσμούς, όπως αυτοί έχουν σχηματιστεί σύμφωνα με τη γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων εφαρμόζουμε **στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία**, θεωρώντας ως στρώματα τα 15 νησιά. Καλύπτεται το 10% του πληθυσμού των επιχειρήσεων, δείγμα κατά πολύ μεγαλύτερο του αντιπροσωπευτικού.

Το τρίτο βήμα αφορά στην επιλογή του δείγματος.

Με δεδομένο ότι το σύνολο των επιχειρήσεων των υπό εξέταση κλάδων στα 15 νησιά-δείγμα ανέρχονται σε 15.790 επιχειρήσεις, εφαρμόσαμε το εξής δειγματοληπτικό σχήμα

Ως *αντικειμενικό πληθυσμό*, ορίζουμε το σύνολο των επιχειρήσεων από τις οποίες ενδιαφερόμαστε να συλλέξουμε πληροφορίες σχετικά με το αντικείμενο της έρευνας.

Κατά συνέπεια, ορίζουμε ως δειγματοληπτικές μονάδες σε πρώτο στάδιο, τις επιχειρήσεις, οι οποίες στο σύνολό τους είναι **$N=15790$ ($N_1= 2968$ στη Λέσβο, $N_2= 1551$ στη Χίο, $N_3=747$ στη Σύρο, $N_4=896$ στη Νάξο, $N_5=422$ στην Ικαρία, $N_6=1597$ στη Σάμο, $N_7=5796$ στη Ρόδο, $N_8=1551$ στην Κω, $N_9=18$ Ανάφη, $N_{10}= 98$ Αντίπαρος, $N_{11}=28$ Φολέγανδρος, $N_{12}=1$ Ηρακλειά, $N_{13}=26$ Κίμωλος, $N_{14}=85$ Σέριφος, $N_{15}=6$ Σίκινος).**

Οι δειγματοληπτικές αυτές μονάδες θα αποτελέσουν τη πηγή του δείγματος της έρευνας. Επειδή ο υπό μελέτη πληθυσμός αποτελείται από 15 *υποπληθυσμούς*, όπως αυτοί έχουν σχηματιστεί σύμφωνα με τη γεωγραφική κατανομή των επιχειρήσεων, είναι δυνατό να επιτύχουμε μικρότερη διασπορά για τις εκτιμήσεις των παραμέτρων του πληθυσμού αν εκμεταλλευτούμε την παραδοχή αυτή και εφαρμόσουμε *στρωματοποιημένη τυχαία δειγματοληψία*, θεωρώντας ως στρώματα τα 15 προαναφερόμενα νησιά.

Στάδιο 1

Έχοντας κατά νου την παραπάνω δειγματοληπτική μέθοδο και θεωρώντας ως *αντιπροσωπευτικό δείγμα*, το δείγμα εκείνο που το μέγεθός του είναι τουλάχιστον **390 επιχειρήσεις**, όσο δηλαδή του ελαχίστου μεγέθους δείγματος που απαιτείται ώστε με πιθανότητα 95% οι πραγματικές τιμές να απέχουν το πολύ 5% από τις εκτιμήσεις μας.

Με δεδομένο τον περιορισμό του κόστους της δειγματοληπτικής έρευνας αποφασίστηκε να καλυφθεί το 10 % του πληθυσμού των επιχειρήσεων, των οποίων ενδιαφερόμαστε να συλλέξουμε πληροφορίες, δηλαδή το μέγεθος του δείγματος να φτάσει τις **1579 επιχειρήσεις**.

Η επιλογή αυτών θα γίνει με *αναλογικό καταμερισμό*.

Συγκεκριμένα, αφού το συνολικό δείγμα ορίζεται στις 1579 επιχειρήσεις και στα 15 νησιά (**n=1579**), τότε από κάθε νησί απαιτείται ορισμένος αριθμός επιχειρήσεων που πρέπει να επιλεγούν τυχαία, δεδομένου ότι υπάρχει ονομαστικός κατάλογος των επιχειρήσεων όπου θα αποτελέσουν τις μονάδες του δείγματος.

- **Λέσβος: $n_1=297$**
- **Χίος: $n_2=155$**
- **Σύρος : $n_3=75$**
- **Νάξος: $n_4=90$**
- **Ικαρία: $n_5=42$**
- **Σάμος : $n_6=160$**
- **Ρόδος: $n_7=580$**
- **Κως : $n_8=155$**
- **Ανάφη: $n_9=2$**
- **Αντίπαρος: $n_{10}= 9$**
- **Φολέγανδρος : $n_{11}=3$**
- **Ηρακλεία: $n_{12}=0$**
- **Κίμωλος: $n_{13}=2$**
- **Σέριφος : $n_{14}=8$**
- **Σίκινος: $n_{15}=1$**

Εφαρμογή του δειγματοληπτικού σχήματος

Με χρήση του πίνακα τυχαίων αριθμών επελέγησαν οι 1579 επιχειρήσεις από τα 15 νησιά.

Τέταρτο βήμα η κατάρτιση του ερωτηματολογίου.

Περιλαμβάνει ενότητες

- 1) Γενικά χαρακτηριστικά -προσωπικά-οικογενειακής κατάστασης-αριθμός και ηλικία παιδιών κτλ.
- 2) Στοιχεία της βοηθητικής εργασίας στην οικογενειακή επιχείρηση –ποιοτικά και ποσοτικά στοιχεία (είδος εργασίας – σχέση με ιδιοκτήτη-χρονικά χαρακτηριστικά –ώρες/μέρες εργασίας- διακοπή-λόγοι απουσίας-λήψη αποφάσεων κτλ.
- 3) Στοιχεία για παράλληλη τρέχουσα απασχόληση με αμοιβή
- 4) Στοιχεία για προηγούμενη απασχόληση με αμοιβή.
- 5) Αναζήτηση αμειβόμενης απασχόλησης
- 6) Άποψη της εργαζόμενης για την κατάσταση απασχόλησής της
- 7) Εκπαίδευση
- 8) Αποδοχές- Ασφάλιση.

Περιλαμβάνονται επίσης κάποιες ερωτήσεις που αφορούν στην ευρωστία και την οικονομική κατάσταση της επιχείρησης σε σχέση με την κερδοφορία και την διαχρονική της ανάπτυξη, ώστε να έχουμε μια εικόνα του επιχειρηματικού και επαγγελματικού περιβάλλοντος της εργαζόμενης.

Υποθέσεις εργασίας και αναμενόμενα πρωτογενή στοιχεία

Κατ' αρχήν να προσδιορίσουμε το χαρακτήρα της βοηθητικής εργασίας, από τα στοιχεία – χρονικά και ποιοτικά – που το συνθέτουν.

Το προφίλ των γυναικών που εργάζονται ως βοηθοί.

Μια εκτίμηση κατά πόσον το προφίλ αυτό συμβαδίζει με το χαρακτήρα της βοηθητικής εργασίας.

Πληροί η εργασία τις προσδοκίες των γυναικών για επαγγελματική ενασχόληση;

Σε ποιο βαθμό είναι επιλογή τους, κατά πόσο ανταποκρίνεται στις ανάγκες τους όπως αυτές προκύπτουν από άλλες υποχρεώσεις, νοικοκυριό, φροντίδα παιδιών κτλ.

Προσδιορισμός της αυτοεικόνας ή του βαθμού αυτοεκτίμησης που προκύπτει από αυτή την ενασχόληση αναφορικά με πληροφορίες σχετικές με λήψη αποφάσεων, το είδος της εργασίας, την ύπαρξη ή μη οικονομικής αμοιβής.

Υπάρχει συσχετισμός με τα ψηλά ποσοστά ανεργίας; Πως συγκρίνεται με την αμειβόμενη απασχόληση;

Πως αντιμετωπίζει η εργαζόμενη, τα προβλήματα κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1- ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1.1 Αριθμός των βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων

Στο δείγμα εντοπίστηκαν 351 γυναίκες που εργάζονται χωρίς αμοιβή στην οικογενειακή επιχείρηση, στις περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου.

Στο σύνολο των 4705 γυναικών βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων που ενεργοποιούνται στις περιφέρειες (ΚΕΘΙ, 2002Β) αποτελούν το 7,5%.

Στο σύνολο των εργαζομένων στις επιχειρήσεις του δείγματος αποτελούν το 18.1% (Πιν. 1.1). Δευτερογενή στατιστικά στοιχεία δίνουν ένα παραπλήσιο ποσοστό, 16,5%, για τους κλάδους στους οποίους επικεντρώθηκε η έρευνα, 'Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο' και 'Ξενοδοχεία και Εστιατόρια' (ό.π.).

Σύνολο εργαζομένων στις επιχειρήσεις που απασχολούν βοηθό	720
Σύνολο εργαζομένων στις επιχειρήσεις που δεν απασχολούν βοηθό	858
Σύνολο εργαζομένων σε όλες τις επιχειρήσεις	1578
Σύνολο εργαζομένων συμπεριλαμβανόμενων των βοηθών	1929
Σύνολο βοηθών	351
Ποσοστό βοηθών στο σύνολο των εργαζομένων	18.1%

1.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Η ηλικιακή κατανομή των γυναικών βοηθών αντανakλά τη φύση της βοηθητικής εργασίας, που λαμβάνει χώρα μέσα στο θύλακα της οικογένειας. Το 71% συγκεντρώνεται στις ηλικιακές κατηγορίες 30-44 και 45-65 και ισοκατανέμεται μεταξύ των δύο (Πιν. 1.2), αφού σ' αυτές τις κατηγορίες η πιθανότητα η γυναίκα να είναι παντρεμένη είναι μεγαλύτερη. Αντίστοιχα, το 75% των βοηθών είναι έγγαμες, ενώ το υπόλοιπο, πλην ελαχίστων χηρών και διαζευγμένων, είναι άγαμες (Πιν. 1.3).

Πιν. 1.2 Ηλικία των βοηθών

Ηλικία	Αριθμός	%
16-19	18	5%
20-29	81	23%
30-44	125	36%
45-65	121	35%
76	1	0%
Σύνολο	346	100%

Πιν. 1.3 Οικογενειακή κατάσταση

	Αριθμός	%
Έγγαμη	260	75%
Άγαμη	75	22%
Χήρα	8	2%
Διαζευγμένη	3	1%
Σύνολο	346	100%

Η σχέση της βοηθού προς τον ιδιοκτήτη συνάδει μ' αυτή την εικόνα. Παραπάνω από τις μισές βοηθούς είναι σύζυγοι, ενώ οι κόρες και οι μητέρες του ιδιοκτήτη είναι οι επόμενες δύο σε μέγεθος κατηγορίες, που συνθέτουν το 38% (Πιν. 1.4). Η κατηγορία 'άλλη' περιλαμβάνει μέλη της ευρύτερης οικογένειας, ως επί το πλείστον αδελφές των ιδιοκτητών, αλλά και μερικές ανιψιές και εγγονές.

Πιν. 1.4 Σχέση της βοηθού προς τον ιδιοκτήτη

	Αριθμός	%
Σύζυγος	176	51%
Κόρη	76	22%
Μητέρα	55	16%
Άλλη	38	11%
Σύνολο	345	100%

Οι περισσότερες (39%) έχουν 2 παιδιά, ενώ η επόμενη μεγάλη κατηγορία (29%) δεν έχουν παιδιά. Ίδια ποσοστά έχουν ένα και τρία παιδιά (Πιν. 1.5).

Πιν. 1.5 Αριθμός παιδιών

	Αριθμός	%
0	102	29%
1	47	13%
2	136	39%
3	50	14%
4	10	3%
5	2	1%
6	2	1%
Σύνολο	349	100%

Πιν. 1.6 Ηλικία μικρότερου παιδιού

	Αριθμός	%
0-5 ετών	60	25%
6-10 ετών	40	16%
11-16 ετών	20	8%
>16 ετών	124	51%
Σύνολο	244	100%

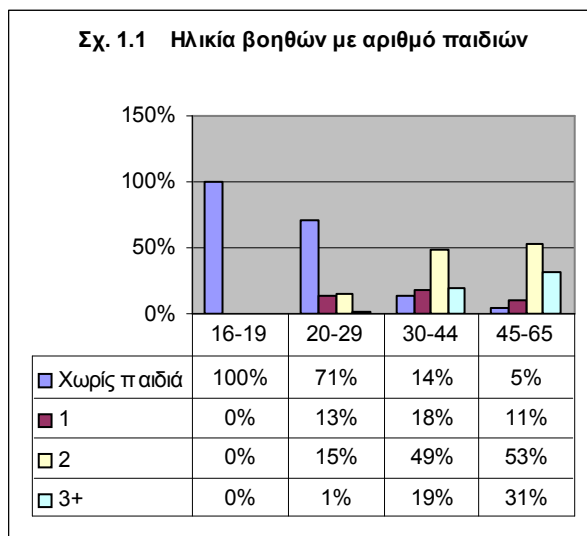
Από όσες έχουν παιδιά, η ηλικία του μικρότερου παιδιού για παραπάνω από τις μισές είναι μεγαλύτερη των 16 ετών. Το ένα τέταρτο έχει παιδιά των οποίων το μικρότερο είναι κάτω των 5 ετών (Πιν. 1.6). Αξίζει να αναφερθεί ότι από το σύνολο των βοηθών, 29% δεν έχει καθόλου παιδιά, ενώ για το 36% το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας άνω των 16 ετών. Μόνο το ένα τρίτο έχει παιδιά μικρότερα των 16 ετών¹.

¹ Εκτενέστερη αναφορά σ' αυτά τα δεδομένα και τη σημασία τους γίνεται στα κεφ. 3 και 8

Ηλικία βοηθών και αριθμός και ηλικία παιδιών

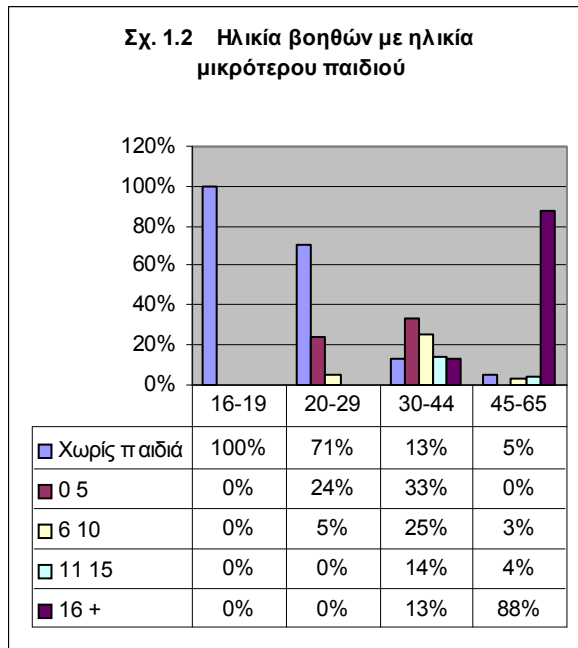
Ενδιαφέρουσα αλλά και χρήσιμη είναι η συσχέτιση της κατανομής της ηλικίας των βοηθών με την κατανομή του αριθμού των παιδιών αλλά και την κατανομή της ηλικίας του μικρότερου παιδιού. Καμία από τις βοηθούς ηλικίας 16-19 δεν έχει παιδιά, ενώ από την ηλικιακή ομάδα των 20-29 ετών, το 71% παραμένουν χωρίς παιδιά.

Οι μισές από την επόμενη ηλικιακή κατηγορία έχουν δύο παιδιά, παρόμοια ποσοστά έχουν ένα ή τρία παιδιά (18% και 19%), το μικρότερο ποσοστό (14%) δεν έχει καθόλου παιδιά. Το ηλικιακό κλιμάκιο των 45-65 εμφανίζουν το μεγαλύτερο ποσοστό (53%) με δύο παιδιά, αν και όχι σημαντικά μεγαλύτερο από το αντίστοιχο της αμέσως νεότερης ομάδας. Μόνο 5% δεν έχουν παιδιά, ενώ το ποσοστό με τρία παιδιά και άνω αυξάνεται από 19% για τις βοηθούς ηλικίας 30-44 ετών σε 31% για τις βοηθούς της μεγαλύτερης ηλικιακής ομάδας.



Στο Σχ. 1.2 απεικονίζεται η ηλικία του μικρότερου παιδιού σε σχέση με την ηλικία των ίδιων των βοηθών. Από το 29% των βοηθών ηλικίας 20-29 ετών που έχουν παιδιά, το μικρότερο για το 24% είναι κάτω των πέντε (5) ετών. Η ηλικιακή ομάδα των 30-44 ετών παρουσιάζουν μια πιο κανονική κατανομή αναφορικά με την ηλικία των παιδιών. Για το 33% το μικρότερο παιδί είναι κάτω των 5 ετών, αλλά και για το 25% η ηλικία του μικρότερου παιδιού είναι 6-10 ετών. Παρόμοια και μικρότερα ποσοστά έχουν παιδιά των οποίων το μικρότερο είναι 11-15 και μεγαλύτερο των 16 ετών.

Για τις βοηθούς όμως 45-65 ετών το μικρότερο παιδί για το 88% είναι πάνω από 16 ετών.



1.3 Βοηθητική εργασία κατά τη διάρκεια της ζωής

Για να σχηματιστεί μια εικόνα πέρα από την τρέχουσα εργασιακή τους κατάσταση, οι γυναίκες βοηθοί ρωτήθηκαν για τη διάρκεια της βοηθητικής εργασίας.

Πιν. 1.7 Έτη εργασίας

	Αριθμός	%
<1	51	15%
1-3	96	28%
3-5	45	13%
5-10	82	24%
10-20	48	14%
20-	22	6%
Σύνολο	344	100%

Ο Πίνακας 1.8 δείχνει τα συσσωρευμένα έτη βοηθητικής εργασίας να αυξάνονται με την ηλικία. Στα δύο άκρα, 82% των γυναικών ηλικίας 16-19 ετών έχουν ήδη εργαστεί σαν βοηθοί μέχρι τρία χρόνια, ενώ, σε ηλικία 45-65, 45% έχει εργαστεί 5-20 χρόνια και ένα ικανό ποσοστό 15% παραπάνω από 20 χρόνια... Στην ηλικιακή κατηγορία 30-44, οι μισές γυναίκες βοηθοί έχουν ήδη εργαστεί 5-20 χρόνια.

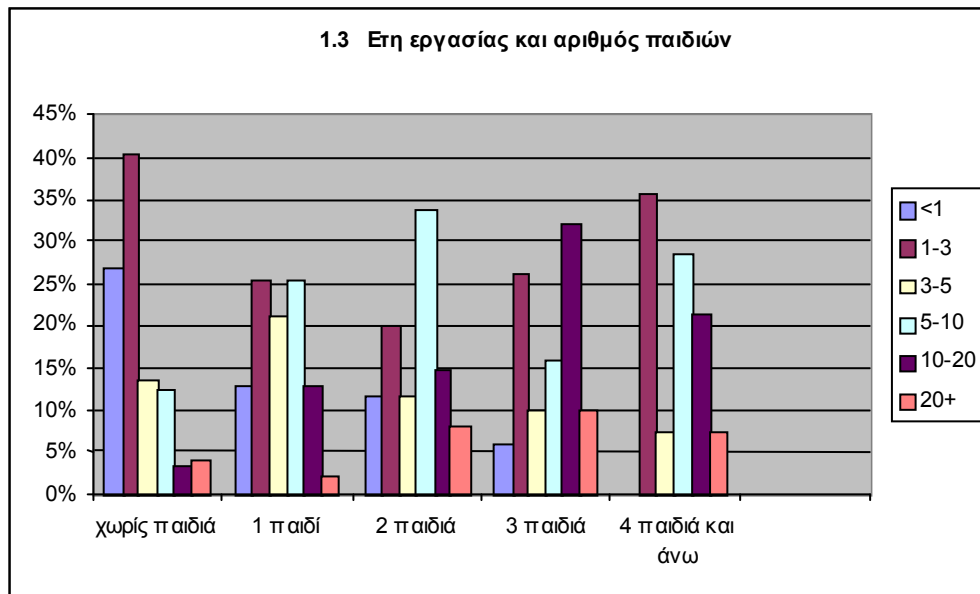
	16-19	20-29	30-44	45-65
<1	41%	26%	9%	9%
1-3	41%	41%	22%	24%
3-5	12%	13%	19%	8%
5-10	6%	16%	34%	22%
10-20	0%	3%	15%	23%
20+	0%	1%	2%	15%
Σύνολο	100%	100%	100%	100%

Πρακτικά αυτό σημαίνει ότι η βοηθητική εργασία δεν εγκαταλείπει ποτέ τη γυναίκα βοηθό κατά τη διάρκεια της ζωής της, δεν είναι ούτε πρόσφατο, ούτε προσωρινό ή παροδικό φαινόμενο. Αντιθέτως αυξάνεται καθώς αυτή μπαίνει στην έγγαμη περίοδο της ζωής της και την περίοδο τεκνοποίησης. Η τάση αυτή αντιστρατεύεται τη γενικότερη τάση που παρατηρείται στο εν γένει γυναικείο εργατικό δυναμικό, είτε να εγκαταλείπει οριστικά την αγορά εργασίας με την έναρξη της έγγαμης ζωής ή, πιο πρόσφατα, με τη γέννηση του πρώτου παιδιού, είτε να καθίσταται προσωρινά ανενεργή, για να επιστρέψει στη δουλειά όταν η οικογενειακή φροντίδα το επιτρέψει.²

Η τάση αυτή δεν διαφεύδεται όταν ληφθούν υπόψη ο αριθμός των παιδιών αλλά και η ηλικία του μικρότερου παιδιού.

Στο Σχήμα 1.3 διακρίνεται η τάση αύξησης των ετών εργασίας με τον αριθμό των παιδιών. Μεγαλύτερο ποσοστό έχει εργαστεί 5-10 χρόνια με δύο παιδιά απ' ότι με ένα παιδί.

² Έχει παρατηρηθεί ότι η επιστροφή αρχίζει μόλις το μικρότερο παιδί συμπληρώσει τα πέντε του χρόνια, με την είσοδό του στο σχολείο (Martin and Roberts, 1984).



Μεγαλύτερο ποσοστό έχει εργαστεί 10-20 χρόνια με τρία παιδιά απ' ό τι με ένα ή δύο παιδιά. Παρ' όλα' αυτά, αυξημένη σημασία παρουσιάζει και η βοηθητική εργασία διάρκειας 1-3 ετών για τις δύο τελευταίες ομάδες (με τρία παιδιά και πάνω). Μια φανερό ερμηνεία παραπέμπει στην αποχή των γυναικών από εξωτερική εργασία λόγω του αυξημένου μεγέθους της οικογένειας.

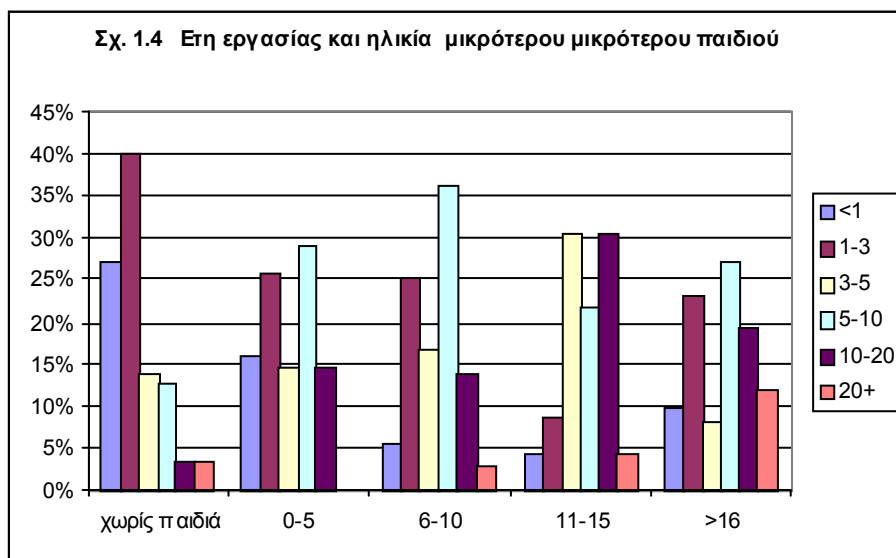
Από την άλλη μεριά, θα πρέπει να συνυπολογιστεί ότι οι μεγαλύτερες ηλικίες, που συμπίπτουν με τις ομάδες που έχουν τρία ή παραπάνω παιδιά, συλλαμβάνουν την κατηγορία των βοηθών που είναι μητέρες των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων. Έτσι ίσως εξηγείται η αυξημένη σημασία της τριετούς βοηθητικής απασχόλησης στις δύο τελευταίες (και ιδιαίτερα της τελευταίας) ομάδες.³

Πιν. 1.9 Αριθμός παιδιών

Έτη εργασίας	χωρίς παιδιά	1 παιδί	2 παιδιά	3 παιδιά	4 παιδιά και άνω
<1	27%	13%	12%	6%	
1-3	40%	26%	20%	26%	36%
3-5	13%	21%	12%	10%	7%
5-10	12%	26%	34%	16%	29%
10-20	3%	13%	15%	32%	21%
20+	4%	2%	8%	10%	7%
Σύνολο	100%	100%	100%	100%	100%

³ Οι μητέρες είναι πιθανό να μην εργάστηκαν σαν βοηθοί με την ιδιότητά τους ως σύζυγοι.

Παρόμοια αποτελέσματα προκύπτουν παρατηρώντας το Σχήμα 1.4, που δείχνει τη διάρκεια της βοηθητικής εργασίας σε έτη κατά ηλικία του μικρότερου παιδιού. Το μεγαλύτερο ποσοστό (29%) από όσες έχουν παιδί μικρότερο των 5 ετών έχει 5-10 χρόνια προϋπηρεσία σαν βοηθός στην οικογενειακή επιχείρηση. Το ποσοστό αυξάνεται σε 36% για όσες το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας 6-10 ετών, ενώ από όσες βοηθούς, των οποίων το μικρότερο παιδί είναι 11-16 ετών, το ένα τρίτο περίπου έχουν εργαστεί 10-20 χρόνια.



Γι' αυτές τις βοηθούς είναι φανερό ότι η απασχόληση στην οικογενειακή επιχείρηση συνεχίζεται καθ' όλο το διάστημα της ανατροφής του ή των παιδιών.

Και πάλι, για την κατηγορία με όλα τα παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών, η διάρκεια της βοηθητικής εργασίας 1-3 χρόνια απαντάται συχνότερα. Όπως αναφέρθηκε ήδη, η πιθανότητα η ομάδα αυτή να περιλαμβάνει τις μητέρες ιδιοκτητών, που δεν εργάστηκαν απαραίτητα ως βοηθοί και με την ιδιότητα των συζύγων, είναι αυξημένη.

Πιν. 1.10 Έτη εργασίας και ηλικία μικρότερου παιδιού

Έτη εργασίας	χωρίς παιδιά	0-5	6-10	11-15	>16
<1	27%	16%	6%	4%	10%
1-3	40%	26%	25%	9%	23%
3-5	14%	15%	17%	30%	8%
5-10	13%	29%	36%	22%	27%
10-20	3%	15%	14%	30%	19%
20+	3%	0%	3%	4%	12%

Αυξημένη πιθανότητα να έχουν εργαστεί 3-5 χρόνια εμφανίζουν οι γυναίκες βοηθοί των οποίων το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας 11-16 (30%) καταγράφοντας ίσως τη μεγαλύτερη διστακτικότητα ανάμιξης στη δημόσια / οικονομική ζωή της γυναίκας της παλιότερης γενιάς, με ταυτόχρονη απομάκρυνση από την εστία ανατροφής των παιδιών.

Συμπερασματικά, ένα αρκετά υψηλό ποσοστό των γυναικών βοηθών, της τάξης του 50% εμφανίζεται να αναλαμβάνει βοηθητική εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση, την οποία δεν διακόπτει καθ' όλη τη διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής της, εν μέσω γάμου και ανατροφής παιδιών. Η πιθανότητα συμμετοχής της στην οικογενειακή επιχείρηση σαν βοηθός δεν επηρεάζεται ούτε από τον αριθμό ούτε από την ηλικία των παιδιών.⁴ Το συμπέρασμα αυτό υποστηρίζεται και από τις ίδιες τις βοηθούς: όταν ρωτήθηκαν αν έχουν διακόψει την απασχόλησή τους στην επιχείρηση για παραπάνω από ένα χρόνο (και όχι για λόγους εποχιακούς), μόνο το 13.5% απάντησε καταφατικά.

1.4 Ιδιότητα πριν την βοηθητική απασχόληση

Όπως φαίνεται στον Πιν. 1.11, κύρια απασχόληση για τις μισές από τις γυναίκες βοηθούς, πριν την ανάμιξή τους με την οικογενειακή επιχείρηση, ήταν αποκλειστικά το νοικοκυριό της οικογένειας και η φροντίδα των παιδιών. Το ένα τέταρτο διατηρούσε αμειβόμενη απασχόληση, ενώ το ένα πέμπτο φοιτούσε είτε στο σχολείο είτε σε ανώτερο ή ανώτατο ίδρυμα εκπαίδευσης.

	Αριθμός	%
Νοικοκυρά ή/και μητέρα αποκλειστικά	170	50%
Εργαζόμενη (με αμοιβή)	83	25%
Φοιτήτρια/μαθήτρια	72	21%
Άλλο	13	4%
Σύνολο	338	100%

1.5 Εκπαίδευση

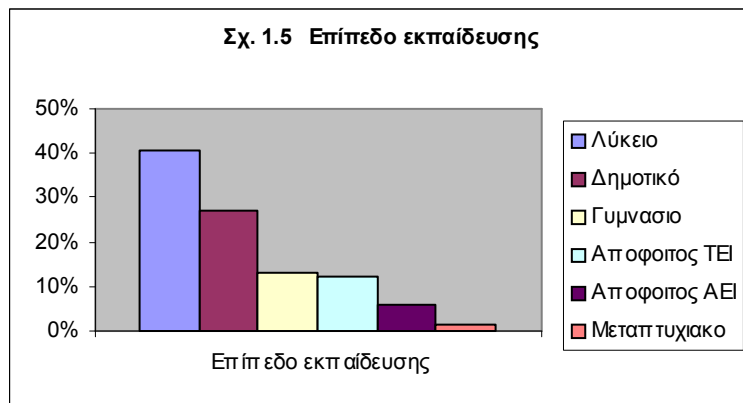
Ένα σχετικά υψηλό ποσοστό βοηθών οικογενειακών επιχειρήσεων του δείγματος, τα δύο πέμπτα (40%), έχουν αποφοιτήσει από το Λύκειο. Παρ' όλ' αυτά, άλλο ένα 40% είναι είτε απόφοιτοι του Γυμνασίου (13%), είτε, σε υψηλότερο ποσοστό, απόφοιτοι του Δημοτικού (27%). Διπλάσιες βοηθοί είναι απόφοιτοι ΤΕΙ (12%) απ' ότι απόφοιτοι Ανωτάτων

⁴ Σε επόμενο κεφάλαιο εξετάζεται η έκταση της συμμετοχής, όπου τα συμπεράσματα διαφοροποιούνται ελαφρά.

Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (6%). Σε τέσσερις από τους βοηθούς του δείγματος έχει απονεμηθεί Μεταπτυχιακός τίτλος σπουδών.

Πιν. 1.12 Επίπεδο σπουδών

	Αριθμός	%
Λύκειο	135	40%
Δημοτικό	90	27%
Γυμνάσιο	44	13%
Απόφοιτος ΤΕΙ	41	12%
Απόφοιτος ΑΕΙ	20	6%
Μεταπτυχιακό	4	1%
Σύνολο	334	100%



Η κατανομή είναι εντελώς συγκρίσιμη με την αντίστοιχη του Πιν. 1.12^a που δείχνει το επίπεδο εκπαίδευσης του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών στους δύο κλάδους της έρευνας, σε επίπεδο χώρας και ανεξάρτητα από τη θέση τους στην επιχείρηση.

**Πιν. 1.12α
Εκπαίδευση σε
επίπεδο χώρας⁵**

Λύκειο	44%
Δημοτικό	23%
Γυμνάσιο	11%
ΤΕΙ	13%
ΑΕΙ	7%
Μεταπ/κό	0%

Το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών βοηθών του Β. και Ν. Αιγαίου δεν εμφανίζει υστέρηση σε σχέση με το αντίστοιχο των εργαζόμενων γυναικών εν γένει.

⁵ Για τους δύο κλάδους, Χονδρικό Λιανικό Εμπόριο και Ξενοδοχεία/Εστιατόρια, Στοιχεία ΕΣΥΕΕ, 2001Β, επεξεργασία ΚΕΘΙ.

1.6 Λόγος εργασίας ως βοηθός

Στην ερώτηση αναφορικά με το κίνητρο που τις ωθεί να εργαστούν ως βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, 40% των βοηθών προτάσσουν την εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση, που σε αντίθετη περίπτωση, θα επωμιζόταν το κόστος μιας ή περισσότερων πλήρως αμειβόμενων εργαζομένων για να ανταποκριθεί στις ανάγκες της σε εργατικό δυναμικό.

Πιν. 1.13 Λόγος εργασίας ως βοηθός

	Αριθμός	%
Εξοικονόμηση πόρων της επιχ.	139	40%
Συμβιβάζεται με οικογενειακές υποχρεώσεις	93	27%
Προσωπική ευχαρίστηση	60	17%
Αυξημένη κίνηση	36	10%
Ανεργία	33	9%
Αντικατάσταση εργαζόμενου μέλους	31	9%
Βολικές ώρες	25	7%
Άλλο	17	5%
Σύνολο	434	124%
Βάση	349	100%

Η προσήλωση αυτή στις ανάγκες της οικογενειακής επιχείρησης διατρέχει ως κεντρικός άξονας έναν ικανό αριθμό αποφάσεων που αφορούν τόσο την καθημερινή ζωή των βοηθών, όσο και πιο μακροπρόθεσμες προσωπικές ή/και επαγγελματικές επιλογές τους, όπως αναδεικνύεται στη συνέχεια, από την επεξεργασία των δεδομένων της έρευνας. Μ' αυτή την έννοια, η βοηθητική εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση γίνεται αντιληπτή ως προέκταση των οικογενειακών υποχρεώσεων της βοηθού, σε τουλάχιστον ισοδύναμη βάση με την οργάνωση του νοικοκυριού και την ανατροφή των παιδιών.

Επί πλέον 19% των βοηθών αναφέρονται σε λόγους για τη βοηθητική εργασία που έχουν άμεση σχέση με τις λειτουργικές ανάγκες της επιχείρησης, δηλαδή αυξημένη κίνηση (που, όπως θα δούμε, σχετίζεται με τον εποχιακό χαρακτήρα της λειτουργίας της, όπου αυτός υφίσταται) (10%) και την υποκατάσταση εργαζόμενου μέλους της οικογένειας που απουσιάζει (9%).

Σε δεύτερο πλάνο, οι οικογενειακές υποχρεώσεις, κατά την άποψη 27% των βοηθών, είναι συμβατές με την εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση, ενώ 10% δηλώνουν ικανοποιημένες με τις ώρες εργασίας. Η έλλειψη συμβατικών υποχρεώσεων καθιστά τη βοηθητική εργασία ίσως την πλέον ευέλικτη μορφή εργασίας, έτσι ώστε για έναν αριθμό

τουλάχιστον γυναικών να αμβλύνει τις αντιθέσεις που αναπόφευκτα συνοδεύουν τη διπλή υπόσταση της μητέρας – εργαζόμενης.

Για το 9% των βοηθών που δηλώνουν ότι εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση ως άνεργες, η βοηθητική εργασία αποτελεί μια ενδιάμεση περιοχή μεταξύ της κύριας αγοράς εργασίας και μιας θέσης αμειβόμενης απασχόλησης από τη μια και της πλήρους υποχώρησης στον ιδιωτικό χώρο από την άλλη. Από μια άποψη δημιουργεί ασπίδα προστασίας για την άνεργη σε πολλά επίπεδα. Εξασφαλίζει συνέχεια στην επαφή με τον εργασιακό χώρο, αποτρέπει σ' ένα βαθμό την απαξίωση επαγγελματικών δεξιοτήτων καθώς και τις δυσμενείς συνέπειες για την αυτοεκτίμηση της άνεργης, διευκολύνει την πρόσβαση στα οικογενειακά έσοδα αμβλύνοντας έτσι την απώλεια του προσωπικού εισοδήματος κτλ.

Από την άλλη μεριά, ενέχει τον κίνδυνο της αδράνειας της βοηθού ως προς την ενεργό αναζήτηση εργασίας και τη μονιμοποίησή της ως βοηθού, με αποτέλεσμα τον μόνιμο αποκλεισμό της από την κύρια αγορά εργασίας σε θέση αμειβόμενης απασχόλησης.

Τέλος, μια – υπολογίσιμη – μειονότητα (17%) αναφέρουν ότι αντλούν ευχαρίστηση από την ενασχόληση με την οικογενειακή επιχείρηση.

Συμπεράσματα

Οι γυναίκες βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων αποτελούν σχεδόν το ένα πέμπτο του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών στους τομείς του Εμπορίου και των Ξενοδοχείων/Εστιατορίων του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου. Οι τομείς αυτοί, μαζί με τον Αγροτικό, απασχολούν τη συντριπτική πλειοψηφία των εργαζόμενων γυναικών.

Από το σύνολο των γυναικών βοηθών, 75% είναι έγγαμες, 71% είναι ηλικίας 30-65 ετών και πάνω από τις μισές είναι σύζυγοι των ιδιοκτητών των οικογενειακών επιχειρήσεων. Ένα ποσοστό 29% δεν έχουν παιδιά, ενώ για το 36% το μικρότερο παιδί είναι άνω των 16 ετών.

Το 40% των βοηθών είναι απόφοιτοι Λυκείου, ενώ αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό των πτυχιούχων ανωτέρων και ανωτάτων σχολών (ΑΕΙ, ΤΕΙ, 18%). Ο κυριότερος λόγος που τις ωθεί στην βοηθητική εργασία φαίνεται να είναι η επιθυμία ή η ανάγκη του περιορισμού του κόστους της λειτουργίας της επιχείρησης, της πηγής του οικογενειακού εισοδήματος.

Τέλος, όσον αφορά τη διάρκεια της βοηθητικής απασχόλησης κατά τη διάρκεια της ζωής της βοηθού, φαίνεται ότι οι συνήθεις παράγοντες προσδιορισμού της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, αφήνουν την βοηθητική εργασία παγερά αδιάφορη. Οι γυναίκες

βοηθοί, εφόσον εμπλακούν στην οικογενειακή επιχείρηση, συνεχίζουν να εργάζονται ανεξάρτητα από την οικογενειακή τους κατάσταση, τον αριθμό παιδιών ή την ηλικία τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 –ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ «ΒΟΗΘΗΤΙΚΗΣ» ΕΡΓΑΣΙΑΣ

2.1 Εισαγωγή

Πέρα από τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν το προφίλ της 'αφανώς' εργαζόμενης βοηθού της οικογενειακής επιχείρησης, η βοηθητική εργασία αυτή καθαυτή οριοθετείται από μια σειρά χαρακτηριστικών που προσδιορίζουν τη θέση της στην αγορά εργασίας, αλλά και τη δυναμική της σε σχέση με τα άλλα τμήματα της αγοράς εργασίας. Η ενότητα αυτή εξετάζει μερικά από τα δομικά χαρακτηριστικά της βοηθητικής απασχόλησης, ενώ ακολουθεί η ανίχνευση των χρονικών της χαρακτηριστικών στην επόμενη ενότητα.

2.2 Επιχείρηση, εργασία και αρμοδιότητα

Βοηθητική εργασία και είδος επιχείρησης

Το διαστρωματωμένο δείγμα⁶ είχε καταλυτικό ρόλο στην κατανομή των επιχειρήσεων όπου εντοπίστηκαν οι γυναίκες βοηθοί στις περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου. Έτσι, το 65% των βοηθών που εντοπίστηκαν και συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια εργάζονται σε εμπορικά καταστήματα, 26% σε (μικρής δυναμικότητας, μέχρι 20 κλινών) ξενοδοχεία ή μονάδες ενοικιαζόμενων δωματίων, ενώ το υπόλοιπο 9% κατανέμεται σε λοιπές υπηρεσίες τουρισμού, εστιατόρια, εργαστήρια ή κάποιο συνδυασμό από αυτά (άλλη).

Πιν. 2.1 Είδος επιχείρησης

	Αριθμός	%
Κατάστημα	224	65%
Ξενοδοχείο/ Ενοικιαζόμενα	88	26%
Λοιπές υπηρεσίες τουρισμού	8	2%
Εστιατόριο/Ταβέρνα/Καφετέρια	5	1%
Εργαστήριο	4	1%
Άλλη	14	4%
Σύνολο	343	100%

⁶ Βλ. σχετική ενότητα

Βοηθητική εργασία και είδος εργασίας

Το είδος της εργασίας αναπόφευκτα αντανακλά τη σύνθεση του δείγματος των επιχειρήσεων: 44% των βοηθών δηλώνουν ότι ασχολούνται με πωλήσεις, 35% διαχειρίζονται το ταμείο. Μικρότερα ποσοστά καθαρίζουν δωμάτια (15%) και 'στελεχώνουν' τη ρεσεψιόν (υποδοχή, 13%) των ξενοδοχείων και ενοικιαζόμενων δωματίων. Ένα εξίσου σημαντικό ποσοστό (10%) ασχολούνται με τις προμήθειες της επιχείρησης (Πιν. 2.2).

Πιν. 2.2 Είδος εργασίας

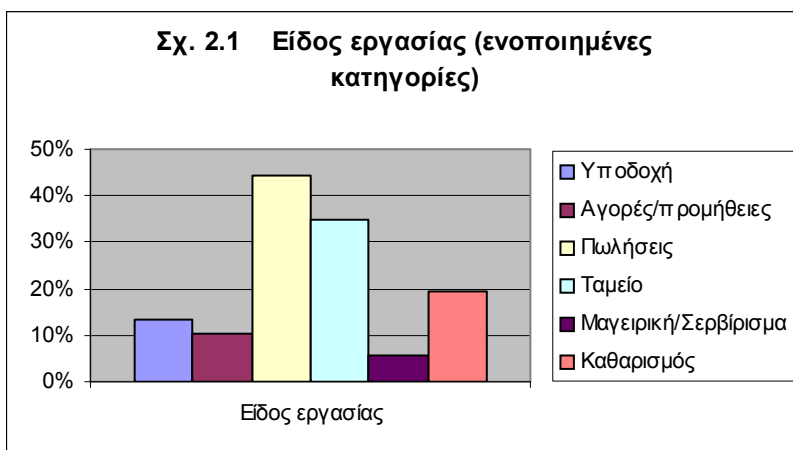
	Αριθμός	%
Πωλήσεις	155	44%
Ταμείο	122	35%
Καθαρισμός δωματίων	54	15%
Υποδοχή	46	13%
Άλλη	42	12%
Αγορές προμηθειών	36	10%
Καθαρισμός κουζίνας	13	4%
Σερβίρισμα	13	4%
Μαγειρική	6	2%
Επεξεργασία αγροτικών προϊόντων	1	-
Επεξεργασία υλικών	1	-
Σύνολο	489	140%
Βάση	349	100%

Η συγκέντρωση συναφών εργασιών σε μικρότερο αριθμό κατηγοριών προσεγγίζει με πιο σαφή τρόπο τη στατιστική ταξινόμηση επαγγελματών (ΣΤΕΠ, ΕΣΥΕ). Ο Πιν. 2.2 'συμπυκνώνεται' στον Πιν. 2.3, όπου οι κατηγορίες εργασιών εμφανίζονται με φθίνοντα βαθμό εξειδίκευσης. Η 'μέση εξειδίκευση' (πωλήσεις, ταμείο και, σε μικρότερο ποσοστό, μαγειρική και σερβίρισμα) αφορά την πλειοψηφία των βοηθών (84%). Στα δύο άκρα εμφανίζονται μικρότερα ποσοστά υψηλότερης εξειδίκευσης (υποδοχή, προμήθειες) και ανειδίκευτης εργασίας (καθαριότητα) (Σχ. 2.1).

Πιν. 2.3 Είδος εργασίας (ενοποιημένες κατηγορίες)

	Αριθμός	%
Υποδοχή	46	13%
Αγορές/προμήθειες	36	10%
Πωλήσεις	155	44%
Ταμείο	122	35%
Μαγειρική/Σερβίρισμα	19	5%
Καθαρισμός	67	19%
Σύνολο		

Είναι προφανές ότι, παρά το γεγονός ότι τα είδη των εργασιών που επιτελούνται από τις βοηθούς δεν είναι πολλά σε αριθμό, ούτε ομοιογενή είναι, ούτε ίδιου βαθμού εξειδίκευσης.



Στον Πιν. 2.4, τα είδη εργασιών έχουν καταχωρηθεί στις αντίστοιχες ομάδες ατομικών επαγγελματιών κατά τη στατιστική ταξινόμηση επαγγελματιών (ΣΤΕΠ, ΕΣΥΕ). Οι εργασίες που καταγράφηκαν στην έρευνα εμπίπτουν σε τρεις από τις εννέα κατηγορίες.

Πιν. 2.4 Βοηθοί σε κατηγορίες επαγγελματιών (ΣΤΕΠ)

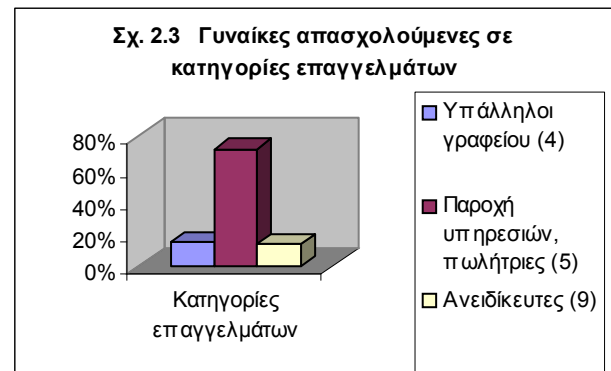
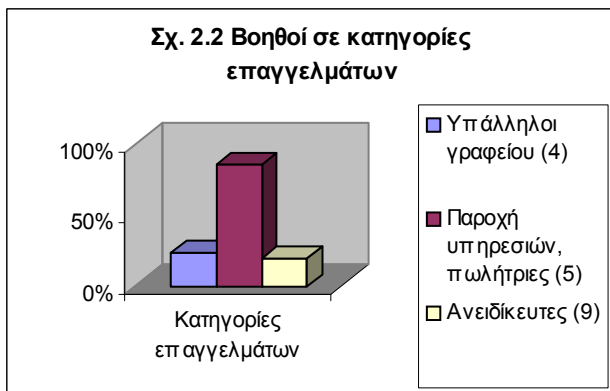
	Αριθμός	%
Υπάλληλοι γραφείου (4)	82	23%
Παροχή υπηρεσιών, πωλήτριες (5)	296	85%
Ανειδίκευτες (9)	67	19%
Σύνολο		

Στον Πιν. 2.5 παρατίθενται τα σύνολα των απασχολούμενων γυναικών στους κλάδους του δείγματος, για τις τρεις κατηγορίες επαγγελματιών στις οποίες συγκεντρώνονται οι βοηθοί και για τις περιφέρειες Βορείου και Νοτίου Αιγαίου (ΕΣΥΕ, Απογραφή 2001).

Πιν. 2.5 Γυναίκες απασχολούμενες σε ομάδες επαγγελματιών, Β. και Ν. Αιγαίο

	Αριθμός	%
Υπάλληλοι γραφείου (4)	2005	15%
Παροχή υπηρεσιών, πωλήτριες (5)	9638	72%
Ανειδίκευτες (9)	1811	13%
Σύνολο	13454	100%

Στα Σχ. 2.2 και 2.3 απεικονίζονται οι κατανομές των βοηθών του δείγματος αφενός και του συνόλου των απασχολούμενων γυναικών αντίστοιχα για τις δύο περιφέρειες, τους κλάδους της έρευνας (Εμπόριο, Ξενοδοχεία/Εστιατόρια) και τις τρεις κατηγορίες επαγγελματιών. Οι κατανομές είναι εντελώς συγκρίσιμες, ακόμα κι αν τα δεδομένα δεν επιτρέπουν ακριβή αντιστοίχιση.



Αυτό συμβαίνει γιατί, όπως φαίνεται στον Πιν. 2.2, (αλλά και τους Πιν. 2.3 και 2.4), συγκρίνοντας το σύνολο των απαντήσεων με τη βάση (τον αριθμό των βοηθών) ένας σημαντικός αριθμός βοηθών εμφανίζονται να καλύπτουν περισσότερα από ένα αντικείμενα (επαγγέλματα). Παρ' όλ' αυτά, η ομοιότητα στην κατανομή δεν μπορεί να αγνοηθεί και προϋδεάζει ήδη στην κατεύθυνση της αναγνώρισης στην βοηθό ενός προφίλ που πολύ λίγο απέχει από αυτό της εν γένει εργαζόμενης.

Επί πλέον, η ενασχόληση με περισσότερα από ένα αντικείμενα αναμένεται να συνοδεύεται από ευρύτερη εποπτεία της λειτουργίας της επιχείρησης, με αποτέλεσμα τη διεύρυνση του ρόλου της βοηθού σε περισσότερο επιτελικό, σε σύγκριση με την απασχολούμενη σε εξαρτημένη σχέση εργασίας με σαφώς οριοθετημένα καθήκοντα.

Μια ένδειξη του διευρυμένου αυτού ρόλου των βοηθών αποτυπώνεται στο είδος των αρμοδιοτήτων που επωμίζονται (Πιν. 2.6). Το είδος της αρμοδιότητας διαφέρει από το είδος εργασίας στο βαθμό που εισάγει μια διάσταση ευθύνης στη διεκπεραίωση καθηκόντων, προσθέτει κύρος στο ρόλο της εργαζόμενης και την καθιστά υπόλογη απέναντι στο αποτέλεσμα των ενεργειών της.

Πιν. 2.6 Αρμοδιότητες

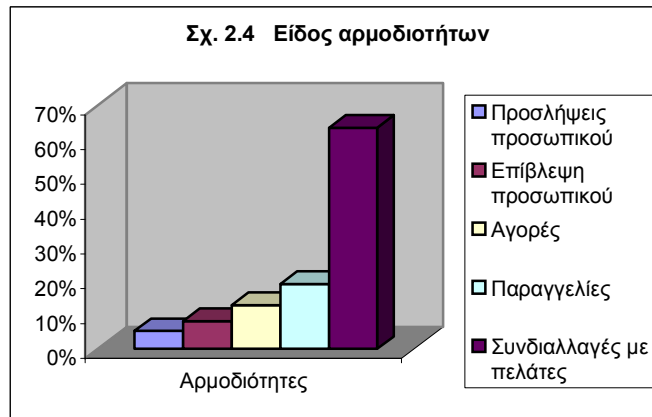
	Αριθμός	%
Συνδιαλλαγές με πελάτες	222	64%
Παραγγελίες προμηθειών	65	19%
Αγορές προμηθειών	44	13%
Επίβλεψη προσωπικού	28	8%
Προσλήψεις προσωπικού	18	5%
Άλλη	44	13%
Σύνολο	377	108%
Βάση	349	100%

Η συνδιαλλαγή με πελάτες συγκεντρώνει το μεγαλύτερο ποσοστό των απαντήσεων (64%, Πιν. 2.6). Σ' ένα βαθμό είναι αναμενόμενο, εφόσον η πλειοψηφία των βοηθών δηλώνουν ότι ασχολούνται με πωλήσεις και διαχειρίζονται το ταμείο. Η απάντηση αυτή δίνει διέξοδο σε όσες από τις βοηθούς θα δήλωναν 'καμία αρμοδιότητα'.

Παρ' όλ' αυτά, το ένα τρίτο δηλώνουν ότι επιφορτίζονται με εμπορικές αρμοδιότητες (αγορές και παραγγελίες προμηθειών), ενώ 13% αναλαμβάνουν την πρόσληψη και την επίβλεψη προσωπικού. Οι δραστηριότητες αυτές προϋποθέτουν εκτενέστερη γνώση της λειτουργίας της επιχείρησης και δυνατότητες προγραμματισμού σε κάποιο βάθος χρόνου. Επί πλέον απαιτούν, έστω και έμμεσα (διαισθητικά, εμπειρικά) εκτιμήσεις ποσοτικών μεγεθών, κόστους, εσόδων, κερδών, της σχέσης μεταξύ τους ή της διαχρονικής ή εποχιακής τους εξέλιξης κτλ.

Οι μισές περίπου βοηθοί, επομένως, αναλαμβάνουν αρμοδιότητες διοικητικής φύσης, τηρουμένων βεβαίως των αναλογιών, εφόσον πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις. Επί πλέον

και εδώ παρατηρείται, αν και σε μικρότερο βαθμό, η ανάληψη περισσότερων της μιας αρμοδιοτήτων από έναν αριθμό βοηθών.



Είναι φανερό ότι το έργο που επιτελείται δεν μπορεί να χαρακτηριστεί ως αποκλειστικά βοηθητικό. Για ένα τουλάχιστον αριθμό βοηθών η ανάμιξή τους στην οικογενειακή επιχείρηση περιλαμβάνει ποικίλες εργασίες διαφορετικών δεξιοτήτων ή/και αρμοδιότητες επιτελικού χαρακτήρα.

2.3 Οι 'ανάγκες' της επιχείρησης: κίνητρο για τη βοηθητική εργασία

Η οικονομική ευμάρεια της οικογένειας προϋποθέτει την οικονομική ευρωστία της οικογενειακής επιχείρησης. Ο παράγοντας αυτός φαίνεται να έχει καταλυτικό ρόλο, όχι μόνο στην απόφαση της βοηθού να συμμετέχει μ' αυτή την υπόσταση στην οικογενειακή επιχείρηση, αλλά και σ' έναν αριθμό αποφάσεων, μικρότερης ή μεγαλύτερης σημασίας, κάποιες από τις οποίες είναι καθοριστικές για την προσωπική, οικονομική και εργασιακή/επαγγελματική της εξέλιξη.

Ξεκινώντας από τους λόγους που οδηγούν μια γυναίκα να προσχωρήσει στη βοηθητική εργασία, ο πιο σημαντικός με διαφορά είναι η 'εξοικονόμηση πόρων της επιχείρησης'. Ο Πιν. 2.7 δείχνει ότι 40% των βοηθών προτάσσουν την αδυναμία της επιχείρησης να υποστεί το κόστος αμειβόμενης εργασίας, την οποία όμως χρειάζεται για να ανταπεξέλθει στις απαιτήσεις της λειτουργίας της σε εργατικό δυναμικό. Παρά το γεγονός ότι, όπως θα συζητηθεί σε επόμενο κεφάλαιο, ένας σημαντικός αριθμός βοηθών αμειβεται με κάποιο μη συμβατικό τρόπο, η 'αμοιβή' αυτή είτε επιστρέφει στο οικογενειακό εισόδημα (ιδιαίτερα αν η βοηθός είναι μέλος του στενού οικογενειακού πυρήνα) είτε είναι πολύ χαμηλότερη της

αμοιβής που καθορίζει η αγορά εργασίας (τουλάχιστον κατά το ποσοστό που αναλογεί στις εισφορές για υγειονομική ασφάλιση, συνταξιοδότηση κτλ.).

Πιν. 2.7 Λόγος εργασίας ως βοηθός

	Αριθμός	%
Εξοικονόμηση πόρων της επιχ.	139	40%
Συμβιβάζεται με οικογενειακές υποχρεώσεις	93	27%
Προσωπική ευχαρίστηση	60	17%
Αυξημένη κίνηση	36	10%
Ανεργία	33	9%
Αντικατάσταση εργαζόμενου μέλους	31	9%
Βολικές ώρες	25	7%
Άλλο	17	5%
Σύνολο	434	124%
Βάση	349	100%

Επί πλέον, 10% δηλώνουν ότι εργάζονται ως βοηθοί λόγω 'αυξημένης κίνησης' στην επιχείρησή⁷, και 9% αντικαθιστούν εργαζόμενο μέλος της οικογένειας που απουσιάζει. Συνολικά 59% αποδίδουν τη συμμετοχή τους στην οικογενειακή επιχείρηση σαν βοηθοί σε κάποιο λόγο που έχει σχέση με τις ανάγκες της επιχείρησης σε εργατικό δυναμικό.

Το επόμενο μεγάλο μέγεθος εμφανίζεται στην κατηγορία των βοηθών που θεωρούν ότι η βοηθητική εργασία 'συμβιβάζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις', τη φροντίδα του νοικοκυριού και των παιδιών. Μαζί μ' ένα ποσοστό 7% που δηλώνουν 'βολικές' τις ώρες της βοηθητικής απασχόλησης, απαρτίζουν το ένα τρίτο περίπου των βοηθών που αναδεικνύουν μ' αυτό τον τρόπο το δίλημμα της σύγχρονης εργαζόμενης γυναίκας, παγιδευμένης σε μια διεγκυστίνδα επαγγελματικής επάρκειας από τη μια και επάρκειας ως συζύγου και μητέρας από την άλλη.

Με δεδομένο ότι δεν προϋποθέτει συμβατικές υποχρεώσεις, η μη εκπλήρωση των οποίων επιφέρει κυρώσεις⁸, η βοηθητική εργασία χαρακτηρίζεται από σχετικά μεγαλύτερη ευελιξία τόσο ως προς τον απαιτούμενο χρόνο (ώρες, ημέρες εργασίας), όσο και ως προς την κατανομή του χρόνου αυτού μέσα σε μια χρονική περίοδο. Η βοηθητική εργασία, με άλλα λόγια, μπορεί να ενσωματώνει το χρονικό χαρακτήρα της προσωρινής ή της μόνιμης εργασίας, με πλήρες ωράριο ή μερικής απασχόλησης, της εποχιακής εργασίας, ενώ μπορεί να εναλλάσσεται μεταξύ διαφορετικών μορφών ανάλογα με τις προτεραιότητες που προκύπτουν και οι οποίες ιεραρχούνται κατά τη διακριτική ευχέρεια της ίδιας της βοηθού.

⁷ Η εποχικότητα στη λειτουργία της επιχείρησης εξετάζεται σε επόμενη ενότητα.

⁸ Κυρώσεις επιβάλλονται όχι μόνο λόγω καταστρατήγησης συμβατικών υποχρεώσεων, αλλά και από τις συνθήκες που διέπουν την αγορά εργασίας εν γένει. Η αποχή από το ενεργό εργατικό δυναμικό συνεπάγεται ένα ή περισσότερα από: απώλεια εισοδήματος, επαγγελματική απαξίωση, αποδοχή εργασίας χαμηλότερης εξειδίκευσης και αποδοχών κατά την επιστροφή, επιβράδυνση ή και αναστολή της επαγγελματικής ανέλιξης κτλ.

Μ' αυτή την έννοια, η βοηθητική εργασία συμβιβάζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, παρ' όλ' αυτά ελλοχεύουν παράλληλα και άλλου είδους συμβιβασμοί με τη μορφή απωλειών λόγω της αποχής από μια επαγγελματική πορεία ευθυγραμμισμένη με τις επιταγές της αγοράς.

Ένα ποσοστό 9% (που συμπίπτει με το ποσοστό ανεργίας στο συνολικό οικονομικά ενεργό πληθυσμό) δηλώνουν ότι εργάζονται ως βοηθοί επειδή είναι άνεργες. Στην πραγματικότητα μεγαλύτερο ποσοστό, 16%, των βοηθών αναζητούν αμειβόμενη εργασία⁹. Είναι λογικό να υποθέσουμε ότι γι' αυτή την ομάδα των βοηθών το 'πέραςμα' από τη βοηθητική εργασία είναι προσωρινό, είτε σαν σημείο εισόδου στην αγορά εργασίας είτε σαν ενδιάμεσος σταθμός μεταξύ θέσεων εργασίας.

Τέλος, 17% των βοηθών εξηγούν ότι αντλούν ευχαρίστηση από την εργασία που προσφέρουν στην οικογενειακή επιχείρηση. Είναι κι αυτή μια πιθανή εκδοχή: αν τα οικογενειακά βάρη είναι μειωμένα, αν δεν υπάρχει προοπτική εισόδου στην αγορά εργασίας (για τις γυναίκες που εργάζονται στο σπίτι ως νοικοκυρές) και αν η συνεισφορά στην επιχείρηση δεν προσλαμβάνει το χαρακτήρα αγωνιώδους στήριξης του οικογενειακού εισοδήματος, μια χαλαρή σχέση εργασίας σ' ένα οικείο εργασιακό περιβάλλον μπορεί να αποτελεί ευπρόσδεκτη διέξοδο από την καθημερινότητα της οικιακής ενασχόλησης. Η βοηθητική εργασία, απαλλαγμένη από τις πιέσεις της συμβατικής απασχόλησης, είναι δυνατόν να ανοίξει διαύλους επικοινωνίας σε προσωπικό αλλά και σε επαγγελματικό επίπεδο δυσπρόσιτους μέσα από το κλειστό περιβάλλον της οικογένειας. Η κατάκτηση δεξιοτήτων και χειρισμών με οικονομικό αντίκρισμα γίνεται πηγή προσωπικής καταξίωσης και επομένως και προσωπικής ικανοποίησης.

Επιστρέφοντας όμως στην επιχείρηση σαν το βασικό άξονα που διατρέχει μια σειρά από επιλογές των βοηθών, τόσο στον καθημερινό τους προγραμματισμό όσο και κατά τη διάρκεια της ζωής τους, ενδιαφέρον αποκτά μια διαγώνια ανάγνωση του ερωτηματολογίου, με αναφορές σε διάφορες φάσεις του εργασιακού τους κύκλου.

Ο Πιν. 2.8 αναδεικνύει ως τον βασικότερο παράγοντα προσδιορισμού του χρόνου εργασίας (ημέρες την εβδομάδα και ώρες την ημέρα) τις 'ανάγκες' της επιχείρησης. Το 53% των βοηθών δηλώνουν την επιχείρηση ως πρώτη προτεραιότητα, ενώ μόνο το 16% αποδίδουν πρωτεύουσα σημασία στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις.

Με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης	177	53%
Από την ίδια	88	27%
Με βάση τις ανάγκες της	53	16%

⁹ Η αναζήτηση εργασίας εξετάζεται σε επόμενη ενότητα.

οικογένειας		
Από τον ιδιοκτήτη	14	4%
Άλλο	15	5%
Σύνολο	347	100%

Από τις 349 βοηθούς, οι 49 (14%) δεν εργάστηκαν καθόλου κατά τη διάρκεια της εβδομάδας που καθορίζεται στο ερωτηματολόγιο (16/6/2003 – 22/6/2003). Ο λόγος της απουσίας που αναφέρουν 41% των βοηθών αυτής της ομάδας είναι η προσωρινή αναστολή λειτουργίας της επιχείρησης. Μόνο 28% απουσίασαν από την επιχείρηση για να φροντίσουν παιδιά και σπίτι (Πιν. 2.9).

Πιν. 2.9 Απουσία από την επιχείρηση
Λόγος

	Αριθμός	%
Εργασία αλλού	1	2%
Ασθένεια	6	12%
Ανάγκες του νοικοκυριού	10	20%
Φροντίδα παιδιών	4	8%
Παρακολούθηση μαθημάτων	8	16%
Κλειστή η επιχείρηση	20	41%
Σύνολο	49	100%

Κατά τη διάρκεια της ίδιας εβδομάδας (16/6/2003 –22/6/2003), 16 βοηθοί εργάστηκαν λιγότερες μέρες και ώρες από τις συνηθισμένες. Έντεκα από αυτές αποδίδουν το μειωμένο χρόνο εργασίας στη μειωμένη κίνηση που εμφάνισε η επιχείρηση κατά τη διάρκεια της εβδομάδας (Πιν. 2.10).

Πιν. 2.10 Λόγος που εργάστηκε λιγότερες ώρες/ημέρες	
Είχε δουλειές νοικοκυριού	2
Είχε μειωμένη κίνηση η επιχ.	11
Παρακολουθούσε μάθημα	3

Οκτώ βοηθοί εργάστηκαν περισσότερες από τις συνηθισμένες ώρες και ημέρες κατά τη διάρκεια της εν λόγω εβδομάδας, λόγω αυξημένης κίνησης στην επιχείρηση.

Εξ άλλου, εξετάζοντας την ομάδα των βοηθών που διατηρούσε αμειβόμενη απασχόληση σε κάποια χρονική στιγμή στο παρελθόν και τις αιτίες διακοπής της απασχόλησης αυτής, τα αποτελέσματα είναι συνεπή με την εικόνα που τείνει να διαμορφωθεί από τα προηγούμενα (Πιν. 2.11). Από το σύνολο των 67 βοηθών με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση, το μεγαλύτερο ποσοστό (30%) αναφέρουν ότι διέκοψαν με σκοπό να βοηθήσουν στην οικογενειακή επιχείρηση. Μόνο 3 (4%) αποδίδουν τη διακοπή στην έλευση παιδιών (!), ενώ ο γάμος αποτελεί σημαντικότερο παράγοντα (15%). Άλλο ένα ποσοστό 15% θεωρούσαν την αμοιβή πολύ χαμηλή¹⁰.

Πιν. 2.11 Προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση
Λόγος διακοπής

	Αριθμός	%
Για να εργαστείτε στην οικογ. επιχ.	20	30%
Δεν κερδίζατε αρκετά χρήματα	10	15%
Παντρευτήκατε	10	15%
Απολυθήκατε	7	10%
Συνταξιοδοτηθήκατε	6	9%
Κάνατε παιδιά	3	4%
Άλλος	11	16%
Σύνολο	67	100%

2.4 Μια θεωρητική προσέγγιση

Η εικόνα που μόλις εδώ αρχίζει να διαγράφεται είναι σκόπιμο να σκιαγραφηθεί σ' αυτό το πρώιμο στάδιο ώστε ν' αναδειχθούν κάποιοι κεντρικοί άξονες που τη διατρέχουν.

Είναι φανερό ότι η οικογενειακή επιχείρηση και οι απαιτήσεις της σε εργασία αποτελούν βασικό ή και κυρίαρχο κριτήριο για μια σειρά επιλογών που διέπουν τόσο την καθημερινή όσο και τη διαχρονική οργάνωση της ζωής της βοηθού. Η σχέση αυτή υφίσταται σε αντιδιαστολή με τις κυρίαρχες θεωρητικές θέσεις αλλά και εμπειρικές τάσεις που χαρακτηρίζουν τη λειτουργία του οικονομικού συστήματος και την αγορά εργασίας ειδικότερα.

¹⁰ Είναι πιθανόν ότι, όταν υπάρχει δυνατότητα επιλογής μεταξύ χαμηλόμισθης αμειβόμενης απασχόλησης και βοηθητικής εργασίας, η τελευταία, με χαρακτηριστικά ευελιξίας και δυνατότητες άσκησης διοικητικού ρόλου, υπερέχει στη σύγκριση.

Στην αγορά εργασίας η εργατική δύναμη αγοράζεται και πωλείται (από την επιχείρηση/ τον επιχειρηματία-κάτοχο κεφαλαίου και από την εργαζόμενη αντίστοιχα): είναι σχέση ανταλλαγής μεταξύ ισότιμων, νομικά τουλάχιστον, μελών, κατοχυρωμένη στη σύμβαση εργασίας. Η ανάλυση της γυναικείας αγοράς εργασίας των τριών τελευταίων δεκαετιών περίπου έχει αναδείξει την οικογένεια και ειδικότερα την παρουσία μικρών παιδιών¹¹ σε μείζονες παράγοντες παρέμβασης στην εργασιακή σχέση. Αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις αφαιρούν από τον διαθέσιμο χρόνο για εργασία, με σοβαρές απώλειες για την εργαζόμενη, που αποτυπώνονται τόσο στις χαμηλότερες αμοιβές για τις γυναίκες εργαζόμενες όσο και στη - σπάνια αναστρέψιμη - απαξίωση των επαγγελματικών τους δυνατοτήτων.

Δύο σημεία αξίζουν προσοχής αναφορικά με τη συμβατική σχέση εργασίας. Πρώτον, οι διαχωριστικές γραμμές είναι σαφείς μεταξύ χώρου αλλά και χρόνου εργασίας και οικογένειας: Η εργαζόμενη μεταβαίνει στο χώρο δουλειάς όπου αφιερώνει κατ' αποκλειστικότητα το συμφωνημένο τμήμα του διαθέσιμου ημερήσιου χρόνου της και επιστρέφει στον οικογενειακό χώρο όπου αναλώνει, επίσης κατ' αποκλειστικότητα, το υπόλοιπο. Οι δύο χώροι και χρόνοι είναι αμοιβαία αποκλειόμενοι.

Δεύτερον, η ροή αιτίου – αιτιατού εμπειρικά αναδεικνύει τις οικογενειακές υποχρεώσεις ως τον εξωγενή παράγοντα που μειώνει το διαθέσιμο χρόνο για εργασία. Με άλλα λόγια η οικογένεια είναι αυτή που ενοχοποιείται για την καταπάτηση του χρόνου εργασίας και την συνακόλουθη επαγγελματική απαξίωση των γυναικών εργαζομένων.

Τρίτον, επομένως, υπάρχει αντίθεση μεταξύ εργασίας και οικογένειας¹², οι απώλειες της μιας δραστηριότητας αποτελούν κέρδη της δεύτερης.

Σε αντίθεση με τη συμβατική αγορά εργασίας, η βοηθητική εργασία δεν μπορεί να ενταχθεί σ' αυτό το πλαίσιο λειτουργίας. Κατ' αρχήν, καταστρατηγείται η έννοια της ανταλλαγής εφόσον δεν υπάρχει αμοιβή, τουλάχιστον όχι ως το εκ των προτέρων καθοριζόμενο ακριβές αντίτιμο για συμφωνημένο χρόνο εργασίας. Όπου υπάρχει, η πηγή της είναι το ίδιο οικογενειακό εισόδημα στο οποίο τελικά επιστρέφει.

Δεύτερον, αν ευθύνες μπορούν να αποδοθούν σε ένα μέλος της διμερούς σχέσης (χώρου-χρόνου εργασίας/επιχείρησης και χώρου-χρόνου οικογενειακής φροντίδας) για καταπάτηση σε βάρος του άλλου, αυτές μάλλον την επιχείρηση βαρύνουν, δοσμένης της προτεραιότητας

¹¹ Η φροντίδα μικρών παιδιών απαιτεί σε μεγαλύτερο βαθμό την φυσική παρουσία ενός τουλάχιστον από τους δύο γονείς που, κατά τεκμήριο, είναι η μητέρα.

¹² Η αντίθεση αυτή αποτυπώνεται στα υποδείγματα μεγιστοποίησης χρησιμότητας της νεοκλασικής οικονομικής θεωρίας.

που φαίνεται ότι προσλαμβάνει από την ανάλυση των δεδομένων που έχει προηγηθεί, καθώς και του εξαντλητικού ωραρίου εργασίας (αναλύεται σε ξεχωριστή ενότητα).

Τρίτον, οι διαχωριστικές γραμμές μεταξύ τους είναι δυσδιάκριτες και πολύ πιο ασαφείς, όπως φαίνεται από τα υψηλά ποσοστά βοηθών που εργάζονται ακανόνιστες ώρες (57%), που εργάζονται ολόκληρη την εβδομάδα, συμπεριλαμβανόμενου του Σαββατοκύριακου (58%), από τη χρήση του χώρου της επιχείρησης σαν τόπος επίβλεψης των παιδιών, για να αναφερθούν μόνο μερικές από τις πιο οφθαλμοφανείς ενδείξεις.

Τέταρτον, πρέπει να συνεκτιμηθούν το εύρος των εργασιών που αναλαμβάνουν οι βοηθοί (μέσης, κατώτερης εξειδίκευσης και ανειδίκευτη), το εύρος των αρμοδιοτήτων τους (από απλή διεκπεραιωτική μορφή - συνδιαλλαγές με πελάτες - σε πιο σύνθετη διοικητική - προσλήψεις/ επίβλεψη προσωπικού), καθώς και η ενασχόλησή τους με πολλά αντικείμενα ταυτόχρονα. Για όλ' αυτά θα πρέπει να αντλούν αποθέματα εμπειρίας και γνώσης από την εκπαίδευσή τους, από προηγούμενη ή και τρέχουσα συμβατική εργασία αλλά και ενέργειας και κύρους από τη θέση τους στην οικογένεια, η οικονομική και κοινωνική καταξίωση της οποίας συναρτάται άμεσα με την ευρωστία της οικογενειακής επιχείρησης.

Είναι φανερό ότι η εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση διεισδύει στον οικογενειακό χώρο και χρόνο, διαχέεται και περιπλέκεται μέσα σ' αυτόν. Η οικογενειακή, προσωπική και εργασιακή ζωή της βοηθού είναι άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους σ' ένα πλέγμα δραστηριοτήτων με στόχο την εξασφάλιση και στήριξη του οικογενειακού εισοδήματος και την πρόοδο και ανάπτυξη της οικογένειας εν γένει.

Πρόκειται για ολοκληρωμένο σύστημα παραγωγής-αναπαραγωγής που εμφανίζει ιδιαίζουσα συνάφεια με προκαπιταλιστικούς τρόπους παραγωγής. Στον 21^ο αιώνα βέβαια, κινείται στα όρια του καπιταλιστικού οικονομικού συστήματος και η βοηθητική εργασία στα όρια της καπιταλιστικής αγοράς εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα, οι εργαζόμενες βοηθοί αποτελούν ένα αυτοτελές, αν όχι ανεξάρτητο, τμήμα του εργατικού δυναμικού που πλαισιώνεται από χαρακτηριστικά τα οποία το διαφοροποιούν από τα τμήματα της κύριας (πρωτογενούς) αγοράς εργασίας. Παρ' όλ' αυτά, θα ήταν λάθος να παραγνωριστούν στοιχεία που ενισχύουν την εικόνα της βοηθού ως μέλους μιας ενιαίας αγοράς. Παρόμοια στοιχεία δεν σπανίζουν, όπως το πλήρες ωράριο εργασίας, οι κατανομές σε τομείς, επαγγέλματα, και βαθμούς εξειδίκευσης που προσομοιάζουν τις αντίστοιχες των 'κανονικών' εργαζόμενων γυναικών, μικρότερη συμμετοχή γυναικών με μικρά παιδιά κτλ.

Έτσι η δομή του τμήματος αυτού έχει δυναμικό χαρακτήρα καθώς παρατηρούνται μετατοπίσεις, τόσο στο εσωτερικό του όσο και στα σημεία διείσδυσης με άλλα τμήματα του εργατικού δυναμικού. Τα μεγαλύτερα σε ηλικία κλιμάκια των βοηθών εμφανίζουν μια σχετικά σταθερότερη σχέση με τη βοηθητική εργασία, ενώ οι μετακινήσεις τους περιορίζονται σε μεγαλύτερο βαθμό στο εσωτερικό της και σε υποκατάσταση των νεότερων κλιμακίων. Από τις τάξεις των τελευταίων προέρχονται οι περισσότερες βοηθοί με τρέχουσα ή προηγούμενη αμειβόμενη εργασία καθώς και οι περισσότερες από όσες αναζητούν εργασία, συνεπώς εμφανίζουν μεγαλύτερη κινητικότητα σε σχέση με διαρροές προς τα τμήματα της κύριας αγοράς ή με επιστροφή σε κάποια μεταγενέστερη χρονική περίοδο.¹³

2.5 Η οικονομική κατάσταση της επιχείρησης

Θεωρήθηκε σκόπιμο να συμπεριληφθούν στο ερωτηματολόγιο ένας ελάχιστος αριθμός ερωτήσεων με αποδέκτη τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης που θα έδιναν μια εικόνα της οικονομικής ευρωστίας της επιχείρησης. Κύριο μέλημα όμως της έρευνας ήταν να αποσπάσει απαντήσεις για τη βοηθητική εργασία, αλλά και να εντοπίσει τις βοηθούς των επιχειρήσεων μέσα στο δείγμα, των οποίων ο πληθυσμός ήταν άγνωστος. Δοσμένης της επιφυλακτικότητας των ερωτώμενων σε σχέση με ερωτήσεις οικονομικού περιεχομένου και για το φόβο της αποξένωσής τους, η διατύπωση παρέμεινε γενική και επομένως περιορισμένης εμβέλειας. Συγκεκριμένα ζητήθηκε από τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων να εκτιμήσουν τις μεταβολές μέσα στην τριετία 1999-2002 τριών μεταβλητών, του τζίρου, του κέρδους και του αριθμού των εργαζομένων. Τελικά ο αριθμός των εργαζομένων ανά επιχείρηση προέκυψε πολύ μικρός για να δώσει αποτελέσματα. Στους Πιν. 2.12 και 2.13 παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των απαντήσεων αναφορικά με το τζίρο και το περιθώριο κέρδους σε συσχέτιση μεταξύ τους, σε δύο ομάδες, τις επιχειρήσεις που χρησιμοποιούν βοηθό και εκείνες χωρίς βοηθό.

Επιχειρήσεις με βοηθό							
Κέρδος							
Τζίρος	1.αυξάνεται		2.μειώνεται		3.σταθερό	Σύνολο	
1.αυξάνεται	28	9%	11	3%	16	5%	55
2.μειώνεται	1	0%	102	32%	14	4%	117
3.σταθερός	3	1%	23	7%	117	37%	143
Σύνολο	32		136		147		315

¹³ Περισσότερα στοιχεία παρατίθενται στην ανάλυση των γυναικών βοηθών σε ομάδες με κοινά χαρακτηριστικά (συστάδες) σε ξεχωριστή ενότητα.

Από τη εξέταση των δύο πινάκων προκύπτουν τα ακόλουθα:

Γενικά, ο τζίρος και το κέρδος των επιχειρήσεων κινούνται στην ίδια κατεύθυνση, σημαντικά μεγαλύτερα ποσοστά επιχειρήσεων εμφανίζονται στις αντίστοιχες θέσεις και των δύο πινάκων όπου και οι δύο μεταβλητές μεταβάλλονται θετικά (αυξάνονται), αρνητικά (μειώνονται) ή παραμένουν σταθερές κατά τη διάρκεια της καθορισμένης περιόδου. Για τις επιχειρήσεις με βοηθό, 9% εκτιμούν αύξηση του τζίρου και του κέρδους, 32% μείωση και 37% θεωρούν ότι ο τζίρος και το κέρδος έχουν παραμείνει αμετάβλητα.

Επιχειρήσεις χωρίς βοηθό							
Κέρδος							
Τζίρος	1.αυξάνεται		2.μειώνεται		3.σταθερό		Σύνολο
1.αυξάνεται	51	11%	13	3%	29	6%	93
2.μειώνεται	0	0%	163	35%	6	1%	169
3.σταθερός	1	0%	21	4%	183	39%	205
Σύνολο	52		197		218		467

Για τις επιχειρήσεις χωρίς βοηθό, τα ποσοστά των επιχειρήσεων που παρουσιάζουν τις ίδιες μεταβολές είναι αντίστοιχα 11%, 35% και 39%. Ανάμικτα οικονομικά αποτελέσματα (κίνηση των δύο μεταβλητών σε διαφορετικές κατευθύνσεις) παρουσιάζουν πολύ μικρά ποσοστά επιχειρήσεων, σε μονοψήφια τάξη μεγέθους.

Οι κατανομές σχεδόν ταυτίζονται για τις δύο ομάδες επιχειρήσεων. Παρ' ότι αποτελεί μόνο μια ένδειξη παρά τεκμηριωμένη θέση, μπαίνουμε στον πειρασμό να θεωρήσουμε την παρουσία της βοηθού στην επιχείρηση σημαντικό παράγοντα διατήρησης της οικονομικής ευρωστίας της, σε επίπεδο τουλάχιστον ισοδύναμο με εκείνο της επιχείρησης που δεν χρησιμοποιεί βοηθητική εργασία. Είναι τουλάχιστον πιθανόν ότι η θέση της επιχείρησης θα ήταν δυσχερέστερη χωρίς τη συνεχή, μόνιμη επίμονη και πολυσχιδή παρέμβασή της. Πέρα από την υποκειμενική αξιολόγηση εκ μέρους των βοηθών της οικογενειακής επιχείρησης ως πρώτη προτεραιότητα στις επιλογές τους, φαίνεται ότι η ανάγκη για βοηθητική εργασία είναι και αντικειμενικά απαραίτητη.

Συμπεράσματα

Οι γυναίκες βοηθοί όχι μόνον ασχολούνται με εργασίες που προσεγγίζουν το εύρος των επαγγελματικών κατηγοριών των γυναικών εργαζομένων εν γένει, αλλά επωμίζονται και αρμοδιότητες επιχειρηματικής και διοικητικής φύσης. Επί πλέον αντιστρατεύονται το

πρότυπο της απόλυτης εξειδίκευσης και της αυστηρά οριοθετημένης απασχόλησης, εμπλεκόμενες σε μεγάλο ποσοστό σε περισσότερα από ένα αντικείμενα εργασίας ή/και αρμοδιότητας.

Πέρα από το ότι ο χαρακτήρας της βοηθητικής εργασίας συγκλίνει σ' αυτόν της γυναικείας εργασίας εν γένει, επενδύεται επί πλέον, σε μικρότερο ή μεγαλύτερο βαθμό, με διοικητικές δεξιότητες που απορρέουν από την ανάληψη ευθυνών και συμμετοχή στη λήψη αποφάσεων αναφορικά με τη λειτουργία της επιχείρησης συνολικά.

Η εικόνα της 'αφανώς' εργαζόμενης βοηθού (ή τουλάχιστον για ένα υπολογίσιμο αριθμό τους) μακράν απέχει από το (αρνητικό) πρότυπο της περιθωριακής, απαίδευτης, ακατάρτιστης, ανειδίκευτης, περιστασιακής εργαζόμενης.

Η εξέταση των χρονικών χαρακτηριστικών της βοηθητικής εργασίας, αλλά και άλλων παραμέτρων όπως ο αυτοπροσδιορισμός της βοηθού αλλά και της 'αμοιβής' της βοηθητικής εργασίας, που παρατίθενται στις επόμενες ενότητες, ενισχύουν την άποψη αυτή.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 – ΧΡΟΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ «ΒΟΗΘΗΤΙΚΗΣ» ΕΡΓΑΣΙΑΣ

3.1 Εισαγωγή

Η χρονική διάρκεια της εργασίας αποτυπώνει τη διαθεσιμότητα για συμμετοχή στην αγορά εργασίας, χρησιμοποιείται συνεπώς ευρέως σε υποδείγματα εκτίμησης της προσφοράς εργασίας. Η ενότητα αυτή εξετάζει τα χρονικά χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας, σε σχέση με προσωπικά / οικογενειακά χαρακτηριστικά των βοηθών που, θεωρητικά, αναμένεται να έχουν προσδιοριστική επίδραση στη χρονική της διάρκεια.

Η τυπική αμειβόμενη εργασία είναι ορισμένης διάρκειας και κανονικότητας, αποτυπωμένα στη σύμβαση εργασίας. Επί πλέον τα όρια μεταξύ εργασιακού και οικογενειακού ή προσωπικού χρόνου αλλά και χώρου είναι σαφώς καθορισμένα.

Καμία απ' αυτές τις προδιαγραφές δεν συνάδει με τις συνθήκες εργασίας στη βοηθητική απασχόληση. Οι ώρες και οι ημέρες εργασίας δεν προκαθορίζονται, ενώ ο χρόνος και ο χώρος εργασίας διαχέονται στο χρόνο και στο χώρο της οικογένειας/ νοικοκυριού.

3.2 Χρονική διάρκεια της βοηθητικής εργασίας

Στον Πιν. 3.1 φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των βοηθών (58%) εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα. Η επόμενη μεγάλη κατηγορία (35%) 3-5 ημέρες ενώ ένα μικρό ποσοστό (7%) εργάζονται 1-2 ημέρες.

Ο Πιν. 3.2 δείχνει ότι σχεδόν οι μισές βοηθοί εργάζονται 5-8 ώρες την ημέρα, το ένα τρίτο περίπου 1-4 ώρες την ημέρα, και 20% πάνω από 9 ώρες την ημέρα.

Πιν. 3.1 Ημέρες εργασίας την εβδομάδα

	Αριθμός	%
1-2	24	7%
3-5	119	35%
6-7	200	58%
Σύνολο	343	100%

Σύνολο 342 100%

Πιν. 3.2 Ώρες εργασίας ανά ημέρα

	Αριθμός	%
1-4	110	32%
5-8	164	48%
9-12	47	14%
12-	21	6%

Παρά το γεγονός ότι πρόκειται για τυπικά απλήρωτη, ανασφάλιστη εργασία, ο χρόνος που δαπανάται από τη βοηθό για να 'βοηθήσει' στην οικογενειακή επιχείρηση, σε πολλές περιπτώσεις υπερβαίνει τον συμβατικό χρόνο εργασίας.

Επί πλέον, όπως δείχνει ο Πιν. 3.3, το ένα τρίτο των βοηθών εργάζονται κυρίως πρωινές ώρες, σύμφωνα με το πρότυπο της τυπικής, μισθωτής εργασίας. Παρ' όλα' αυτά, πάνω από τις μισές (57%) δηλώνουν αδυναμία να προσδιορίσουν συγκεκριμένη χρονική περίοδο της ημέρας κατά την οποία απασχολούνται. Στην πράξη αυτό σημαίνει ότι εναλλάσσονται μεταξύ δραστηριοτήτων ανάλογα με τις προτεραιότητες, όπως αυτές ανακύπτουν ανά πάσα στιγμή.

Πιν. 3.3 Ημερήσια περίοδος απασχόλησης

	Αριθμός	%
Ακανόνιστες ώρες	192	57%
Κυρίως το πρωί	114	34%
Κυρίως το απόγευμα	17	5%
Κυρίως το μεσημέρι	10	3%
Κυρίως το βράδυ	4	1%
Σύνολο	337	100%

Οι προτεραιότητες αυτές φαίνεται να γέρνουν προς τη μεριά της οικογενειακής επιχείρησης. Όταν ρωτήθηκαν (Πιν. 3.4) πώς αποφασίζουν πόσες μέρες και ώρες θα συνεισφέρουν, 53% των βοηθών απάντησαν ότι εξαρτάται από τις 'ανάγκες της επιχείρησης'.

Πιν. 3.4 Πώς αποφασίζεται ο χρόνος εργασίας

	Αριθμός	%
Με βάση τις ανάγκες της επιχείρησης	177	53%
Από την ίδια	88	27%
Με βάση τις ανάγκες της οικογένειας	53	16%
Από τον ιδιοκτήτη	14	4%
Άλλο	15	5%
Σύνολο	332	100%

Μόνο 16% απαντούν ότι αποφασίζουν με βάση τις ανάγκες της οικογένειας, ενώ 27% θεωρούν ότι είναι αποκλειστικά δική τους απόφαση. Ελάχιστες (4%) αποδίδουν στον ιδιοκτήτη της επιχείρησης την απόφαση για το χρόνο εργασίας τους. Κι αν γι' αυτές τις λίγες η εξάρτηση από τον άνδρα – αρχηγό – ιδιοκτήτη παραπέμπει σε άλλες εποχές, για τη συντριπτική πλειοψηφία η βοηθητική εργασία ενέχει το χαρακτήρα αυτονόητης υποχρέωσης που εκπληρώνεται αυτοβούλως για τη στήριξη του οικογενειακού εισοδήματος.

Παρά το ότι μόνο λίγες γυναίκες βοηθοί δίνουν προτεραιότητα στις οικογενειακές ανάγκες όταν σχεδιάζουν την κατανομή του χρόνου τους, ελάχιστη είναι και η υποστήριξη που έχουν για τη διεκπεραίωσή τους κατά το χρονικό διάστημα που βοηθούν στην επιχείρηση.

Ένα βασικό πρόβλημα που αντιμετωπίζει κάθε εργαζόμενη μητέρα είναι η εξασφάλιση της φροντίδας του – μικρού – παιδιού κατά την απουσία της. Έχει δειχθεί ότι όταν η ηλικία του μικρότερου παιδιού ληφθεί υπόψη, ούτε ο αριθμός παιδιών, ούτε η ηλικία, ούτε η ύπαρξη ή μη γάμου είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες στην απόφαση της γυναίκας αναφορικά με τη συμμετοχή της στην αγορά εργασίας – τουλάχιστον για την περίοδο 1960 μέχρι σήμερα, οπότε παρατηρείται μαζική συρροή των γυναικών στην αγορά εργασίας και δη στον τομέα των υπηρεσιών, στον οποίο στρέφονται κατά την ίδια περίοδο οι αναπτυγμένες οικονομίες (Martin and Roberts, 1984).

Ο Πιν. 3.5 δείχνει τον τόπο παραμονής των παιδιών κατά τη διάρκεια της απουσίας της βοηθού – μητέρας από την οικογένεια.

Πιν 3.5 Τόπος παραμονής των παιδιών

	Αριθμός	%
Μόνα στο σπίτι	52	23%
Με συγγενείς	47	21%
Μαζί στη δουλειά	28	12%
Στο σχολείο	23	10%
Σε παιδικό σταθμό	14	6%
Με φίλους	1	0%
Άλλο	60	27%
Σύνολο	225	100%

Μόνο για το 16% των βοηθών τα παιδιά βρίσκονται σε σχολείο / παιδικό σταθμό κατά το διάστημα που η μητέρα τους βοηθάει στην οικογενειακή επιχείρηση. Ένα παραπλήσιο ποσοστό (12%) έχουν τα παιδιά μαζί τους στην επιχείρηση, ενώ το ένα πέμπτο (21%) βασίζεται σε συγγενικά πρόσωπα για την ασφαλή φύλαξη των παιδιών.

Είναι φανερό ότι και η βοηθητική εργασία, όπως η συμβατική, βρίσκεται μπροστά στο ίδιο δίλημμα του συγκερασμού δύο ταυτοτήτων, και πραγματοποιείται, όχι γιατί έχει λύσει τα προβλήματα του διπλού ρόλου – μητέρας και εργαζόμενης – αλλά παρ' όλ' αυτά.

3.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά και χρόνος εργασίας

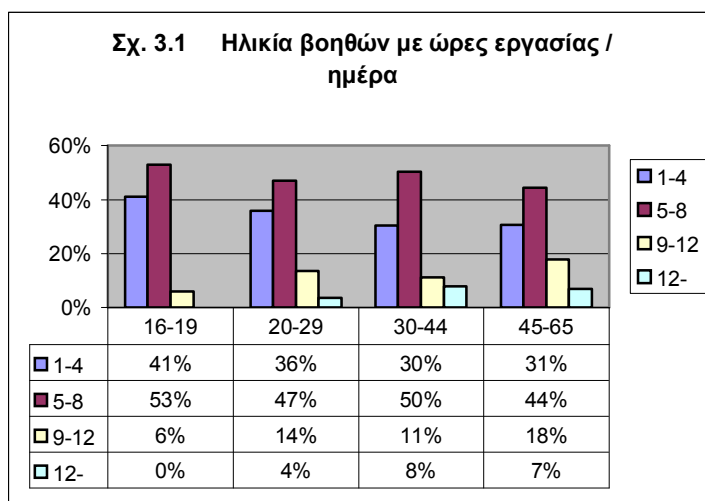
Είναι φανερό από τον Πιν. 3.6 ότι δεν υπάρχει καμία διαφοροποίηση μεταξύ των έγγαμων και άγαμων βοηθών αναφορικά με τον αριθμό ημερών που απασχολούνται την εβδομάδα.

Πιν. 3.6 Οικογενειακή κατάσταση με ημέρες εργασίας /εβδομάδα						
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη	Χήρα
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	Αριθμός
1-2	5	7%	18	7%		1
3-5	27	36%	89	35%		3
6-7	42	57%	150	58%	3	4
Σύνολο	74	100%	257	100%	3	8

Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει από την εξέταση του Πιν. 3.7 όσον αφορά τις ώρες εργασίας την ημέρα. Η οικογενειακή κατάσταση δεν παίζει κανένα ρόλο στη χρονική διάρκεια της εργασίας.

Πιν. 3.7 Οικογενειακή κατάσταση με ώρες εργασίας / ημέρα						
	Άγαμη		Έγγαμη		Διαζευγμένη	Χήρα
	Αριθμός	%	Αριθμός	%		
1-4	24	32%	82	32%	0	3
5-8	36	49%	124	48%	1	3
9-12	10	14%	34	13%	2	1
12-	4	5%	17	7%		
Σύνολο	74	100%	257	100%	3	7

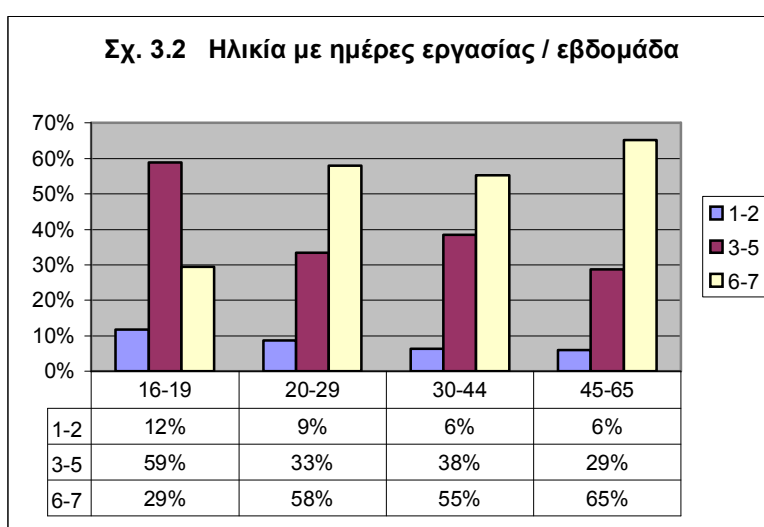
Στα Σχ. 3.1 και 3.2 εξετάζεται η σχέση της ηλικίας των βοηθών με τις ώρες την ημέρα και τις μέρες την εβδομάδα αντίστοιχα που εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση.



Το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 5-8 ώρες την ημέρα κινείται γύρω στο 50% σε όλες τις ηλικίες εκτός από την ομάδα των 45-65 ετών, όπου μειώνεται με αντίστοιχη αύξηση σε ώρες – το ποσοστό που εργάζονται 9-12 ώρες αυξάνεται σε 18%, το υψηλότερο γι' αυτές τις ώρες εργασίας.

Το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 1-4 ώρες μειώνεται σταθερά με την αύξηση της ηλικίας και αντισταθμίζεται με αύξηση του ποσοστού που εργάζονται πάνω από 9 ώρες.

Συνολικά παρατηρείται αύξηση των βοηθών που εργάζονται πάνω από 9 ώρες ημερησίως στο 25% της ηλικιακής ομάδας 45-65, με αντίστοιχη μείωση του ποσοστού που εργάζεται μέχρι 8 ώρες.



Αντίστοιχα είναι τα αποτελέσματα από τον έλεγχο του αριθμού των ημερών την εβδομάδα που εργάζονται οι βοηθοί. Το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 1-2 ημέρες μειώνεται από 12% σε 6% στην τελευταία ηλικιακή ομάδα των 45-65 ετών, αλλά η σοβαρότερη διακύμανση παρατηρείται στις δύο τελευταίες κατηγορίες εβδομαδιαίας διάρκειας. Στην ηλικία 16-19 τα δύο τρίτα περίπου εργάζονται 3-5 ημέρες και το ένα τρίτο 6-7 ημέρες. Στην ηλικία των 45-65 η σχετική συμμετοχή των δυο κατηγοριών εβδομαδιαίας διάρκειας έχει αντιστραφεί, με την εργασία 6-7 ημερών να χαρακτηρίζει το 65% της ηλικιακής αυτής ομάδας.

Αλλά και οι ενδιάμεσες ηλικιακές ομάδες επιδεικνύουν ποσοστά πολύ κοντά στο μέσο όρο¹⁴, με μια κατά τι μεγαλύτερη προτίμηση για τις 3-5 ημέρες από τις βοηθούς ηλικίας 30-44 ετών. Δεδομένου ότι οι τελευταίες είναι ηλικίες τεκνοποίησης και άρα με αυξημένη την πιθανότητα ύπαρξης μικρού παιδιού, τα χαμηλότερα ποσοστά των εργαζομένων 6-7 ημέρες είναι ευνόητα. Δυσκολότερα ερμηνεύεται το παρ' όλ' αυτά υψηλό απόλυτο μέγεθός τους.

Παρά τις όποιες διακυμάνσεις, η αναλογία της συμμετοχής των διαφόρων κατηγοριών χρονικής διάρκειας παραμένει πρακτικά αναλλοίωτη για τις διάφορες ηλικιακές κατηγορίες. Συνολικά επομένως, φαίνεται ότι, εφόσον αποφασίσουν να συμμετέχουν στην οικογενειακή επιχείρηση, οι βοηθοί δεν μεταβάλλουν σημαντικά την έκταση αυτής της συμμετοχής κατά τη διάρκεια της ζωής τους, με εξαίρεση ίσως τις πολύ μικρές ηλικίες των 16-19 ετών.

3.4 Η επίδραση των παιδιών

Έχει διατυπωθεί θεωρητικά ότι η επιλογή της γυναίκας που διαπραγματεύεται την ένταξη της στην αγορά εργασίας είναι μεταξύ εργασίας και ανατροφής των παιδιών της. Έχει δειχθεί εμπειρικά ότι η περίοδος της ανατροφής – μικρών – παιδιών συμπίπτει χρονικά με περιόδους είτε καθολικής αποχής από είτε μειωμένης συμμετοχής στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες.

Είναι δυνατόν η ισχυρή αυτή αρνητική στατιστική σχέση μεταξύ της διαθεσιμότητας για εργασία στην αγορά και της οικιακής εργασίας/ανατροφής παιδιών να μην επιβεβαιώνεται στην περίπτωση της βοηθητικής εργασίας. Πρώτον, είναι πιθανόν ότι η αυστηρότητα της επιλογής μεταξύ εργασίας και φροντίδας παιδιών αμβλύνεται επειδή, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, οι διαχωριστικές γραμμές χώρου και χρόνου μεταξύ βοηθητικής εργασίας και οικιακής ενασχόλησης δεν είναι σαφώς καθορισμένες.¹⁵ Ένα δείγμα γραφής αποτελεί η

¹⁴ 58% για εργασία 6-7 ημερών, 35% για εργασία 3-5 ημερών, βλ. Πίν. 2.1.

¹⁵ Δεν είναι σπάνιο το παιδί που παίζει στο προαύλιο της ταβέρνας όπου η μητέρα του μαγειρεύει για τους βραδινούς πελάτες ή ο μαθητής που διαβάζει υπό την επίβλεψη της μητέρας του στα διαλείμματα μεταξύ της εξυπηρέτησης διαδοχικών πελατών στο φούρνο, το μπακάλικο ή το ψιλικατζίδικο της γειτονιάς. Ούτε αποτελεί άγνωστη φυσιολογία η σύζυγος-μητέρα που, ανάμεσα στην πολύωρη απασχόλησή της στην οικογενειακή

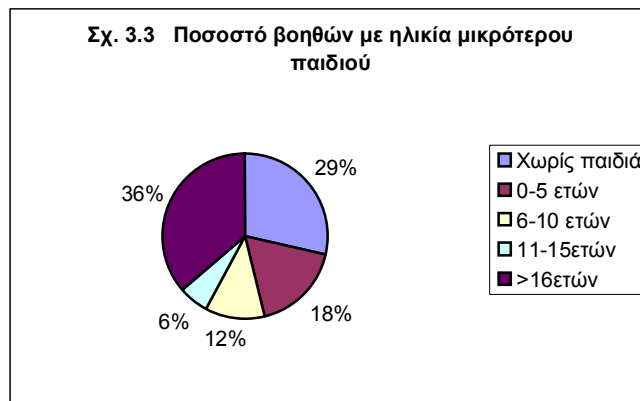
προηγούμενη αναφορά σ' ένα ποσοστό των βοηθών που λύνει το πρόβλημα της φύλαξης των παιδιών κρατώντας τα στο χώρο της οικογενειακής επιχείρησης. Εξ άλλου 27% των βοηθών υιοθετούν την άποψη ότι η βοηθητική εργασία συμβιβάζεται με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους και κατονομάζουν την ιδιότητά της αυτή κριτήριο για την επιλογή τους να εργαστούν ως βοηθοί, ενώ ένα επί πλέον 7% θεωρεί ότι 'είναι βολικές οι ώρες'.

Δεύτερον, όπως δείχνει ο Πιν. 3.8, η πλειοψηφία των βοηθών είτε δεν έχουν παιδιά (29%) είτε το μικρότερό τους παιδί είναι μεγαλύτερο των 16 ετών (36%). Μόνο το υπόλοιπο 36% των βοηθών έχει παιδιά μικρότερα των 16 ετών (και το 30% έχει παιδιά μικρότερα των 10 ετών), άρα αντιμετωπίζει προβλήματα φύλαξης και φροντίδας με την έννοια της ανάγκης για αυξημένη παρουσία της μητέρας, στο πλαίσιο μιας άνισης κατανομής των οικογενειακών βαρών μεταξύ των δυο φύλων στην ελληνική κοινωνία.

Πιν. 3.8 Αριθμός βοηθών με ηλικία του μικρότερου παιδιού

	Αριθμός	%
Χωρίς παιδιά	98	29%
0-5 ετών	60	18%
6-10 ετών	40	12%
11-15ετών	20	6%
>16ετών	124	36%
Σύνολο	342	100%

Σχ. 3.3 Ποσοστό βοηθών με ηλικία μικρότερου παιδιού

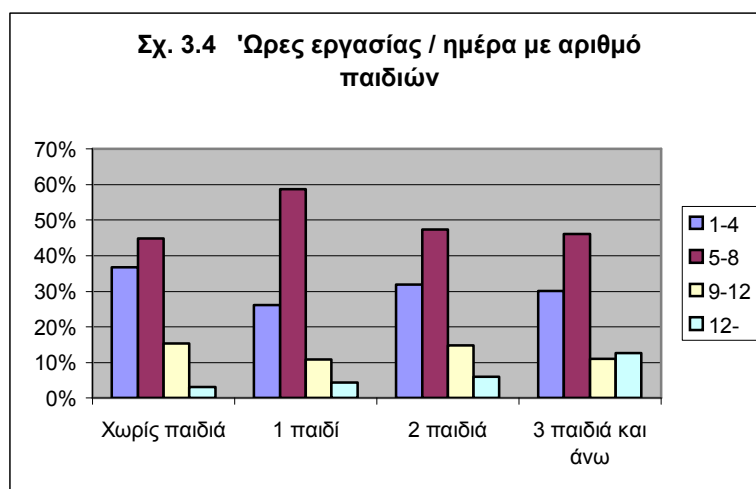


Τέλος, η ανάλυση που προηγήθηκε, των ωρών και ημερών εργασίας οριζόντια στα διαφορετικά ηλικιακά κλιμάκια, έχει δώσει μια πρόγνωση της προδιάθεσης των βοηθών, εφόσον έχουν αποφασίσει να αναλάβουν αυτό το ρόλο, να προσαρμόζουν τις συνθήκες της προσωπικής και της οικογενειακής τους ζωής στις επιταγές και τις 'ανάγκες' της επιχείρησης.

Στο Σχ. 3.4 φαίνεται ότι από όσες βοηθούς έχουν 1 παιδί ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργάζονται 5-8 ώρες την ημέρα σε σύγκριση με όσες έχουν περισσότερα παιδιά. Για αυτές τις τελευταίες, το ποσοστό που εργάζονται 1-4 ώρες αλλά και πάνω από 9 ώρες αυξάνει. Από όσες έχουν ένα, δύο και τρία και άνω παιδιά, 15%, 21% και 24% αντίστοιχα εργάζονται πάνω από 9 ώρες την ημέρα.

επιχείρηση στριμώχνει κάποια μισάωρα και 'πετάγεται' για να συμμαζέψει το σπίτι της, να ετοιμάσει τα οικογενειακά γεύματα, να υποδεχθεί τα παιδιά από το σχολείο, να τους οργανώσει το απόγευμα κ.ο.κ.

Πιν. 3.9 Ώρες εργασίας / ημέρα με αριθμό παιδιών								
	Χωρίς παιδιά		1 παιδί		2 παιδιά		3 παιδιά και άνω	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1-4	36	37%	12	26%	43	32%	19	30%
5-8	44	45%	27	59%	64	47%	29	46%
9-12	15	15%	5	11%	20	15%	7	11%
12-	3	3%	2	4%	8	6%	8	13%
Σύνολο	98	100%	46	100%	135	100%	63	100%



Από όσες δεν έχουν παιδιά μεγαλύτερο ποσοστό εργάζονται 1-4 ώρες από όλες τις ομάδες με παιδιά (και από το σύνολο των βοηθών με παιδιά, Πιν. 3.10). Μικρότερο ποσοστό (45% έναντι 49%) εργάζονται 5-8 ώρες και πάνω από 9 ώρες (18% έναντι 20%).

Πιν. 3.10 Ώρες εργασίας/ημέρα με ή χωρίς παιδιά				
	Χωρίς παιδιά		Με παιδιά	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1-4 ώρες	36	37%	74	30%
5-8 ώρες	44	45%	120	49%
9-12 ώρες	15	15%	32	13%
12+ ώρες	3	3%	18	7%
Σύνολο	98	100%	244	100%

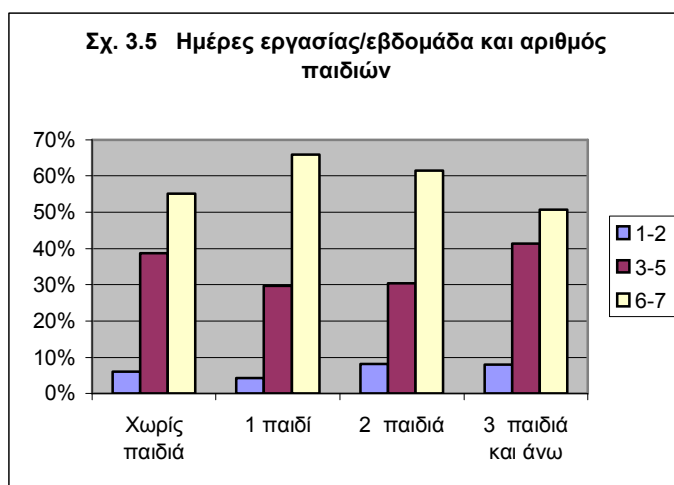
Συνολικά, παρ' ότι οι διαφορές είναι σχετικά μικρές, φαίνεται ότι όσες έχουν παιδιά εργάζονται περισσότερες ώρες από όσες δεν έχουν, ενώ από όσες έχουν παιδιά περισσότερες ώρες εργάζονται όσες έχουν περισσότερα παιδιά!

Τα αποτελέσματα πλησιάζουν περισσότερο τα αναμενόμενα όταν εξετάζονται οι ημέρες εργασίας την εβδομάδα.

Πιν. 3.11 Ημέρες εργασίας/εβδομάδα και αριθμός παιδιών

	Χωρίς παιδιά		1 παιδί		2 παιδιά		3 παιδιά και άνω	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1-2	6	6%	2	4%	11	8%	5	8%
3-5	38	39%	14	30%	41	30%	26	41%
6-7	54	55%	31	66%	83	61%	32	51%
Σύνολο	98	100%	47	100%	135	100%	63	100%

Στο Σχ. 3.5 φαίνεται καθαρά η μείωση στο ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα και η ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού που εργάζονται 3-5 ημέρες με την αύξηση του αριθμού των παιδιών. Το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 1-2 ημέρες, παρ' ότι μικρό για όλες τις ομάδες, διπλασιάζεται, από 4% για όσες έχουν ένα παιδί σε 8% για όσες έχουν παραπάνω από ένα.



Οι βοηθοί που δεν έχουν παιδιά, από την άλλη μεριά, εργάζονται λιγότερες μέρες συνολικά. 39% εργάζονται 3-5 ημέρες την εβδομάδα, έναντι 33% όσων έχουν παιδιά. Τα αντίστοιχα ποσοστά που εργάζονται 6-7 ημέρες είναι 55% και 60% (Πιν. 3.12).

Πιν. 3.12 Ημέρες εργασίας/εβδομάδα με ή χωρίς παιδιά

Ημέρες εργασίας/εβδομάδα	Χωρίς παιδιά	ΜΕ	Παιδιά
1-2	6%	18	7%
3-5	39%	31	33%
6-7	54	55%	60%

Τα αποτελέσματα όταν εξετάζονται οι ώρες εργασίας την ημέρα σε σχέση με την ηλικία του μικρότερου παιδιού είναι ανάμικτα.

Πιν. 3.13 Ώρες εργασίας/ημέρα και ηλικία μικρότερου παιδιού (αριθμός)

	χωρίς παιδιά	0-5 ετών	6-10 ετών	11-15 ετών	>16ετών	
	Αριθ.	Αριθ.	Αριθ.	Αριθ.	Αριθ.	Σύνολο
1-4 ώρες	35	22	13	4	37	111
5-8 ώρες	45	31	20	14	54	164
9-12 ώρες	15	6	2	1	23	47
12 + ώρες	3	1	5	1	10	20
Σύνολο	98	60	40	20	124	342
%	29%	18%	12%	6%	36%	100%

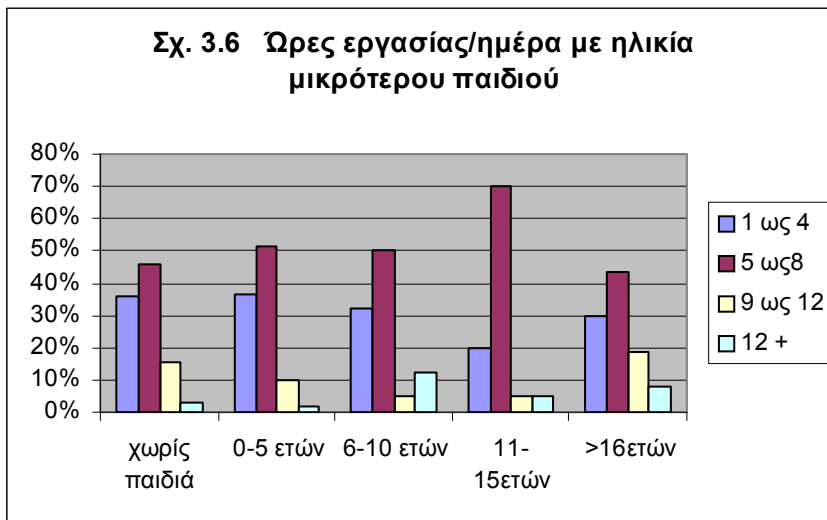
Στον Πιν. 3.14.

φαίνεται ότι το μεγαλύτερο ποσοστό βοηθών που εργάζονται 1-4 ώρες επιδεικνύουν εκείνες των οποίων το μικρότερο παιδί είναι κάτω των 5 ετών. Το ποσοστό αυτό μειώνεται για όσες το μικρότερο παιδί είναι 6-10 ετών και 11-15 ετών. Παράλληλα αυξάνεται το ποσοστό των τελευταίων που εργάζονται 5-8 ώρες, ενώ ψηλότερο είναι το ποσοστό των βοηθών με μικρότερο παιδί 6-10 ετών που εργάζονται πάνω από 12 ώρες.

Πιν. 3.14 Ώρες εργασίας/ημέρα και ηλικία μικρότερου παιδιού (ποσοστά)

	χωρίς παιδιά	0-5 ετών	6-10 ετών	11- 15ετών	>16ετών
Ώρες	%	%	%	%	%
1-4 ώρες	36%	37%	33%	20%	30%
5-8 ώρες	46%	52%	50%	70%	44%
9-12 ώρες	15%	10%	5%	5%	19%
12 + ώρες	3%	2%	13%	5%	8%
Σύνολο	100%	100%	100%	100%	100%

Συγκρίνοντας τις τρεις κατηγορίες με παιδιά κάτω των 16 ετών, μειώνεται το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 1-4 ώρες με την αύξηση της ηλικίας του μικρότερου παιδιού, ενώ αυξάνεται το ποσοστό που εργάζονται 5-8 ώρες για όσες το μικρότερο παιδί είναι ηλικίας 11-15 και το ποσοστό που εργάζονται πάνω από 12 ώρες (!) για όσες το μικρότερο παιδί είναι 6-10 ετών.



Όσες έχουν μικρότερο παιδί με ηλικία μεγαλύτερη των 16 ετών εργάζονται σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (27%) πάνω από 9 ώρες, ακόμα και από όσες δεν έχουν καθόλου παιδιά.

Όσες δεν έχουν παιδιά, εργάζονται σε ποσοστό 36% 1-4 ώρες την ημέρα (μεγαλύτερο από το μέσο όρο, 32%, Πιν. 3.2), 46% 5-8 ώρες (μικρότερο από το μέσο 48%) και 18% πάνω από 9 ώρες (μικρότερο από το μέσο 20%).

Περνώντας στις ημέρες εργασίας την εβδομάδα κατά ηλικία του μικρότερου παιδιού, η σημαντικότερη διαφορά εντοπίζεται στο ποσοστό των βοηθών των οποίων το μικρότερο παιδί είναι άνω των 16 ετών και εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα. Το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 66% από περίπου 55% για όλες τις υπόλοιπες κατηγορίες.

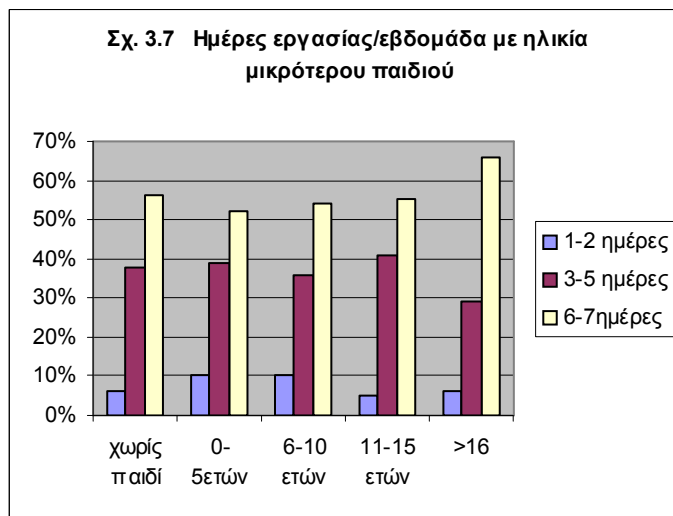
Πιν. 3.15	0-5 ετών	6-10 ετών	11-15 ετών	>16
Χωρίς παιδιά				
μικρότερου παιδιού				

1-2	6%	10%	10%	5%	6%
3-5	38%	39%	36%	41%	29%
6-7	56%	52%	54%	55%	66%
Σύνολο	100%	100%	100%	100%	100%

Μεγαλύτερα ποσοστά από όσες βοηθούς έχουν παιδιά κάτω των 10 ετών εργάζονται 1-2 ημέρες, και μικρότερα, αντίστοιχα, ποσοστά εργάζονται 3-5 ημέρες.

Για την κατηγορία με το μικρότερο παιδί σε ηλικία 11-15, μεγαλύτερα ποσοστά εργάζονται 3-5 και 6-7 ημέρες και από τις δύο κατηγορίες με μικρότερα παιδιά.

Ο Πιν. 3.15 δείχνει ότι το ποσοστό που εργάζονται 6-7 ημέρες είναι το μεγαλύτερο για όλες τις κατηγορίες, παρ' όλ' αυτά αυξάνεται με την αύξηση της ηλικίας του μικρότερου παιδιού, από 52% για όσες έχουν παιδί μικρότερο των 5 ετών σε 66% για όσες το μικρότερο παιδί είναι μεγαλύτερο των 16 ετών.

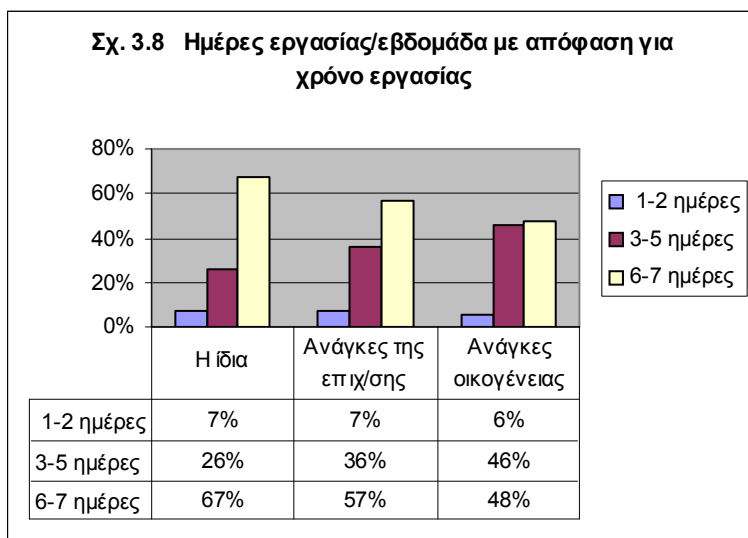


Από όσες δεν έχουν καθόλου παιδιά, το ποσοστό που εργάζονται 6-7 ημέρες είναι το μεγαλύτερο από όλες τις κατηγορίες εκτός από την τελευταία (με παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών). Το ποσοστό που εργάζονται 3-5 ημέρες (38%) είναι λίγο μεγαλύτερο από το μέσο όρο (35%, Πιν. 3.1).

3.5 Πώς αποφασίζει πόσες ώρες και ημέρες θα εργαστεί σαν βοηθός;

Η διερεύνηση του κριτηρίου βάσει του οποίου οι γυναίκες βοηθοί αποφασίζουν πόση θα είναι η χρονική διάρκεια της βοήθειας αυτής μπορεί, αφ' ενός να συνεισφέρει στην ερμηνεία του πραγματικού χρόνου εργασίας, και αφ' ετέρου, να επιτρέψει μια πρώτη έμμεση ανίχνευση του βαθμού αυτοδιάθεσης της βοηθού.

Από όσες βοηθούς απάντησαν την ερώτηση, μόνο 4% αποδίδουν την απόφαση για το χρόνο εργασίας τους στον ιδιοκτήτη της επιχείρησης. Έτσι στα Σχ. 3.8 και 3.9 αναλύονται οι υπόλοιπες απαντήσεις.

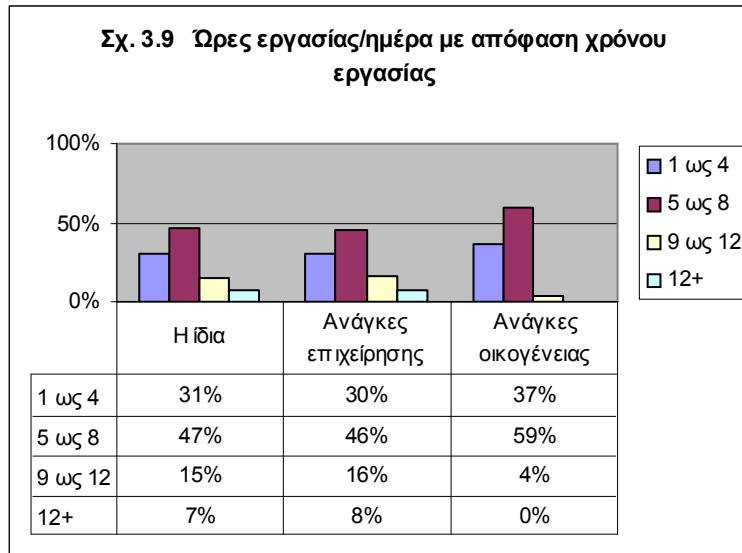


Όπως είναι αναμενόμενο, από όσες δηλώνουν τις ανάγκες της οικογένειας ως προτεραιότητα για την απόφαση που παίρνουν, μικρότερο ποσοστό εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα (48%). Το ποσοστό αυξάνεται σε 57% για όσες δηλώνουν τις ανάγκες της επιχείρησης σαν το βασικό κριτήριο της επιλογής τους και σε 67% για όσες θεωρούν την απόφαση για το χρόνο εργασίας τους καθαρά δική τους υπόθεση.

Η τελευταία αυτή κατηγορία ενέχει στοιχεία προσωπικής προτίμησης και επιθυμίας, ενώ υπονοεί και μεγαλύτερη ελευθερία αξιολόγησης από μέρους της βοηθού της ανάγκης διοχέτευσης του διαθέσιμου χρόνου της σε συγκεκριμένη κατεύθυνση. Οι άλλες δύο κατηγορίες, από την άλλη πλευρά δηλώνουν με σαφέστερο τρόπο την προτεραιότητα στη λήψη της απόφασης και υπονοούν την έλλειψη δυνατότητας επιλογής.

Και από τις τρεις ομάδες είναι έκδηλη η σημασία που αποδίδεται στις ανάγκες της επιχείρησης έναντι προσωπικών ή αμιγώς οικογενειακών αναγκών. Ακόμα και από όσες

δηλώνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις σαν τις πλέον βαρύνουσες στην επιλογή τους, ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργάζονται 6-7 ημέρες απ' ότι 3-5 ημέρες. Εξ άλλου, οι 'ίδιες' αξιολογούν τη βοηθητική εργασία που προσφέρουν αρκετά σημαντική ώστε να εργάζονται 6-7 ημέρες σε ποσοστό 67%.



Η ανάλυση των ωρών εργασίας την ημέρα δίνει ανάλογα αποτελέσματα. Από όσες βοηθούς δηλώνουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις σαν τη βασική τους προτεραιότητα στην απόφασή τους ως προς το χρόνο που αφιερώνουν στην επιχείρηση, μεγαλύτερο ποσοστό εργάζονται 1-4 ώρες (37% έναντι 30%) αλλά και 5-8 ώρες (59% έναντι 46%) από όσες θεωρούν ότι οι ανάγκες της οικογενειακής επιχείρησης προηγούνται, οι οποίες εργάζονται σε σημαντικά μεγαλύτερο ποσοστό (24% έναντι 4%) πάνω από 9 ώρες. Καμία από αυτή την ομάδα δεν εργάζεται πάνω από 12 ώρες.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η ομάδα των βοηθών που δηλώνουν προσωπική τους υπόθεση την απόφαση για το χρόνο εργασίας τους, των οποίων η κατανομή στο ημερήσιο ωράριο είναι σχεδόν πανομοιότυπη με εκείνη των βοηθών που υποδεικνύουν τις ανάγκες της επιχείρησης ως βασική τους προτεραιότητα.

Σε κάθε περίπτωση, το ποσοστό που εργάζονται 5-8 ώρες είναι το μεγαλύτερο.

Είναι φανερό ότι, παρά τις όποιες διαφοροποιήσεις, και ανεξάρτητα από τη σχετική σημασία των δραστηριοτήτων τους, η πλειοψηφία των βοηθών επιδεικνύει ισχυρή προσκόλληση στη δραστηριότητα που σχετίζεται με την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος.

Συμπεράσματα

Πάνω από τις μισές βοηθούς οικογενειακών επιχειρήσεων εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα και 5-8 ώρες την ημέρα, ενώ οι ώρες εργασίας τους κατανέμονται ακανόνιστα μέσα στη μέρα.

Από την εξέταση επί μέρους ομάδων σε σχέση με την ηλικία των βοηθών, τον αριθμό των παιδιών και την ηλικία του μικρότερου παιδιού προκύπτουν – μικρές ως επί το πλείστον - διακυμάνσεις που συνοψίζονται ως ακολούθως:

Η συμμετοχή σε ώρες/ημέρα και ημέρες/εβδομάδα αυξάνει με την αύξηση της ηλικίας των βοηθών. Η ηλικιακή ομάδα 45-65 παρουσιάζει την υψηλότερη συμμετοχή διάρκειας πάνω από 9 ώρες την ημέρα και 6-7 ημέρες την εβδομάδα (25% και 65% αντίστοιχα).

Ο αριθμός των παιδιών φαίνεται να επηρεάζει αρνητικά τον αριθμό των ημερών εργασίας την εβδομάδα, αλλά θετικά τον αριθμό των ωρών εργασίας την ημέρα. Το ποσοστό των βοηθών με τρία παιδιά και άνω που εργάζονται πάνω από 9 ώρες την ημέρα αυξάνει σε 24% από 15% για όσες έχουν ένα παιδί. Παρ' όλ' αυτά όσες έχουν παραπάνω από ένα παιδί εργάζονται σε μικρότερο ποσοστό 6-7 ημέρες την εβδομάδα και σε μεγαλύτερο ποσοστό 1-2 ημέρες την εβδομάδα.

Η ομάδα με παιδιά το μικρότερο εκ των οποίων είναι μεγαλύτερο των 16 ετών παρουσιάζει το μεγαλύτερο ποσοστό των βοηθών που εργάζονται πάνω από 9 ώρες την ημέρα (27%) και 6-7 ημέρες την εβδομάδα (66%). Το ποσοστό των βοηθών που εργάζονται 1-4 ώρες την ημέρα είναι μεγαλύτερο όσο μικρότερης ηλικίας είναι το μικρότερο παιδί (37% για ηλικία παιδιού 0-5 ετών, 20% για ηλικία παιδιού 11-15 ετών), με αντίστοιχη αύξηση των ωρών με την αύξηση της ηλικίας του μικρότερου παιδιού.

Παρ' όλ' αυτά, το ποσοστό των βοηθών με παιδιά μεγαλύτερα των 16 ετών που εργάζονται 1-4 ώρες είναι αυξημένο (30%). Παράλληλα μειώνεται το ποσοστό που εργάζονται 5-8 ώρες σε σχέση με τις υπόλοιπες ομάδες. Έτσι η ομάδα αυτή φαίνεται να αποκλίνει από τη γενικότερη τάση: με την αύξηση της ηλικίας του μικρότερου παιδιού πάνω από τα 16 χρόνια, ένα ποσοστό των βοηθών αυξάνουν τη συμμετοχή τους σε ώρες εργασίας, ενώ παράλληλα, ένα ποσοστό τη μειώνει. Μια εξήγηση μπορεί να είναι η αυξημένη πιθανότητα η ομάδα αυτή να περιλαμβάνει βοηθούς-μητέρες των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων. Δύο παράγοντες μπορεί να παίζουν διαφοροποιό ρόλο εδώ. Πρώτον, η αυξημένη ηλικία και, δεύτερον, η διαφορά στη φύση του κινήτρου, η διαφορά δηλαδή μεταξύ της προσωπικής εμπλοκής, αγωνίας και υποχρέωσης της συζύγου -μητέρας για την εξασφάλιση του

οικογενειακού εισοδήματος και της επιθυμίας της μητέρας του ιδιοκτήτη να συνδράμει την οικογένεια του.

Ανάλογες παρατηρήσεις συνάδουν και με την αποκλίνουσα συμπεριφορά των βοηθών χωρίς παιδιά. Η ομάδα αυτή εμφανίζει συνολικά μειωμένη συμμετοχή αλλά συγκεντρώνει και αυξημένη πιθανότητα να περιλαμβάνει στους κόλπους της τις - νεαρές - κόρες των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων, με εισοδηματικές αλλά και προσωπικές προσδοκίες που, λογικά, επεκτείνονται πέρα από τα όρια της οικογενειακής επιχείρησης: η ταύτιση της ευρωστίας της οικογενειακής επιχείρησης με την οικογενειακή ευμάρεια είναι μάλλον αποκλειστικό 'προνόμιο' της βοηθού- συζύγου- μητέρας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 – ΕΠΟΧΙΚΟΤΗΤΑ ΤΗΣ «ΒΟΗΘΗΤΙΚΗΣ» ΕΡΓΑΣΙΑΣ

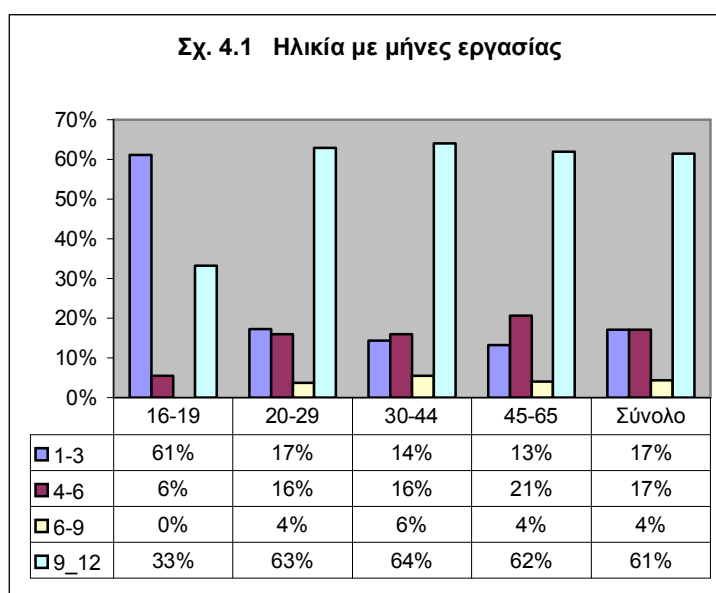
4.1 Εισαγωγή

Σε περιφέρειες με έντονη τουριστική δραστηριότητα όπως οι περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου, είναι αναμενόμενο ότι ακόμα και η βοηθητική απασχόληση θα χαρακτηρίζεται ως ένα βαθμό τουλάχιστον από εποχική διακύμανση. Ζητήθηκε από τις βοηθούς να διευκρινίσουν τη χρονική περίοδο που απασχολούνται μέσα στο ημερολογιακό έτος, σε τρίμηνα διαστήματα, 1-3, 4-6, 7-9 και 10-12 μηνών. Προέκυψε ότι από το σύνολο των 349 βοηθών, 17% απασχολούνται 1-3 μήνες, 17% 4-6 μήνες, και 4% 7-9 μήνες. Οι εποχιακά απασχολούμενες βοηθοί αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία των βοηθών που εργάζονται σε ξενοδοχεία/μονάδες ενοικιαζόμενων δωματίων.

4.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Ηλικία και μήνες εργασίας

Η συντριπτική πλειοψηφία των βοηθών, σε ποσοστά πάνω από 60%, εργάζονται όλο το χρόνο, με εξαίρεση την ηλικιακή ομάδα των νεότερων γυναικών 16-19 ετών. Με δεδομένη την υπεροχή του κλάδου εμπορίου σε αριθμό επιχειρήσεων, που σημαίνει ότι οι επιχειρήσεις



είναι στην πλειοψηφία τους καταστήματα, η εξέλιξη αυτή είναι αναμενόμενη. Όσον αφορά τις νεότερες γυναίκες ηλικίας 16-19 ετών, αυτές εντοπίζονται στο άλλο άκρο, 61% εργάζονται 1-3 μήνες το χρόνο μόνο. Η ηλικιακή αυτή κατηγορία περιλαμβάνει τις φοιτήτριες και μαθήτριες του δείγματος, οι οποίες προφανώς διαθέτουν ένα μέρος των διακοπών του καλοκαιριού για να βοηθήσουν στην οικογενειακή επιχείρηση, έναντι ίσως κάποιου 'χαρτζιλικιού' για να χρηματοδοτήσουν τις καλοκαιρινές τους δαπάνες.

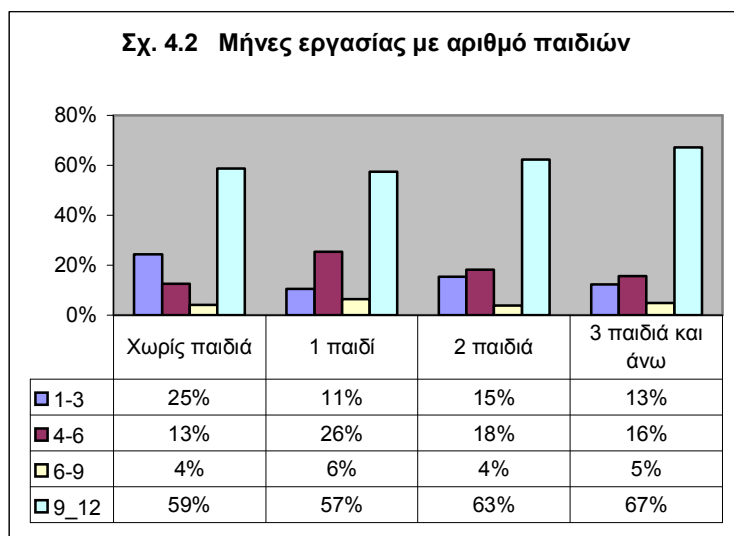
Πιν. 4.1 Μήνες εργασίας με ηλικία των βοηθών					
	16-19	20-29	30-44	45-65	Σύνολο
1-3	19%	24%	31%	27%	100%
4-6	2%	22%	34%	42%	100%
6-9	0%	20%	47%	33%	100%
9_12	3%	24%	38%	35%	100%
Σύνολο	5%	23%	36%	35%	100%

Πράγματι, διαβάζοντας τα στοιχεία οριζόντια όπως στον Πιν. 4.1, η μεγαλύτερη συμμετοχή της ηλικιακής κατηγορίας 16-19 ετών εμφανίζεται στην εποχιακή βοηθητική εργασία των 1-3 μηνών. Οι νεότερες αυτές γυναίκες αποτελούν το 19% των βοηθών που εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση 1-3 μήνες, με τη συμμετοχή τους στις υπόλοιπες χρονικές υποκατηγορίες να είναι αισθητά χαμηλότερη.

Το δεύτερο σημαντικό στοιχείο που προκύπτει από την εξέταση του Σχ. 4.1, και επιβεβαιώνει τη διαπίστωση που έγινε παραπάνω, είναι η συγκέντρωση της εποχιακής βοηθητικής εργασίας στους έξι (6) μήνες του χρόνου. Ένα πολύ μικρό ποσοστό των βοηθών όλων των ηλικιακών ομάδων εργάζεται 6-9 μήνες (γύρω στο 4% για όλες τις ομάδες). Το ένα τρίτο περίπου των βοηθών όλων των ηλικιακών ομάδων εκτός του πρώτου, εργάζονται μέχρι έξι (6) μήνες το χρόνο και αποτελούν συνολικά το 80% των εποχιακά εργαζόμενων βοηθών. Ελαφρά μεγαλύτερα ποσοστά των βοηθών ηλικίας 20-29 και 30-44 ετών εργάζονται 4-6 μήνες το χρόνο από ότι βοηθοί των αντίστοιχων ηλικιακών ομάδων που εργάζονται 1-3 μήνες.

Αριθμός παιδιών και μήνες εργασίας

Οι βοηθοί χωρίς παιδιά εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό (25%) 1-3 μήνες το χρόνο. Η ομάδα αυτή περιλαμβάνει τη μικρότερη ηλικιακή κατηγορία 16-19 ετών, που όπως δείχθηκε παραπάνω έχει μεγαλύτερη συμμετοχή σ' αυτής της διάρκειας εποχιακή βοηθητική απασχόληση (Σχ. 4.2).

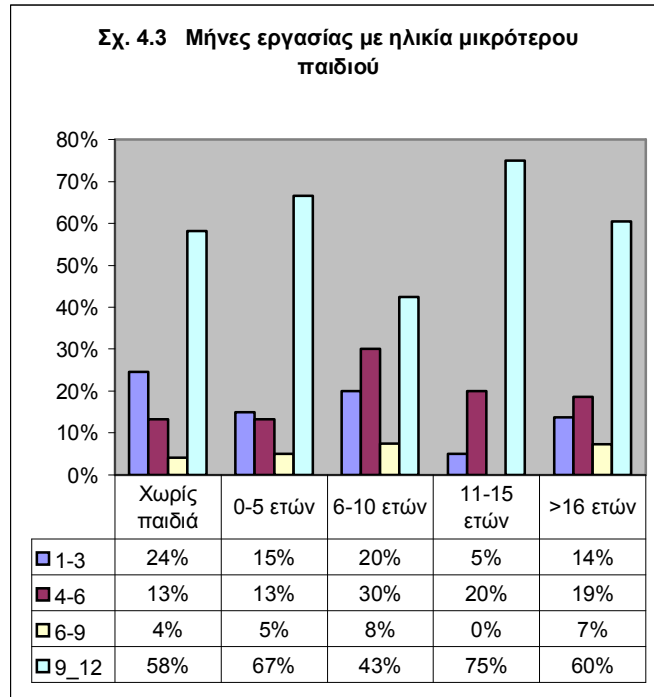


Μεγαλύτερη σχετικά συμμετοχή στην εποχιακή εργασία διάρκειας 4-6 μηνών εμφανίζουν οι γυναίκες βοηθοί με ένα παιδί. Η συμμετοχή στην εποχιακή εργασία διάρκειας μέχρι έξι (6) μηνών, που αφορά τη συντριπτική πλειοψηφία των εποχιακά απασχολούμενων βοηθών, μειώνεται σταδιακά με την αύξηση του αριθμού των παιδιών από 38% για τις βοηθούς χωρίς παιδιά σε 29% για τις βοηθούς με τρία (3) παιδιά και άνω, ενώ αυξάνεται αντίστοιχα η συμμετοχή στη μόνιμη απασχόληση διάρκειας 9-12 μηνών (που δεν παρουσιάζει εποχιακή διακύμανση).

Ηλικία μικρότερου παιδιού και μήνες εργασίας

Όπως συμβαίνει και με τα άλλα χρονικά χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας, η ηλικία των παιδιών ελάχιστα συναρτάται με την εποχικότητα της εργασίας. Η πλειοψηφία των βοηθών είναι φανερό ότι απασχολούνται σε μόνιμη βάση και καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου. Η ομάδα των βοηθών χωρίς παιδιά, που περιλαμβάνει το σύνολο των βοηθών της μικρότερης ηλικιακής κατηγορίας, 16-19 ετών αλλά και το 71% των βοηθών 20-29 ετών, εξακολουθεί να εμφανίζει ένα μεγαλύτερο ποσοστό (24%) στη χρονική διάρκεια 1-3 μηνών (Σχ. 4.3). Υψηλά ποσοστά συμμετοχής στην εποχιακή εργασία εμφανίζει και η ομάδα των

βοηθών με παιδιά που η ηλικία του μικρότερου είναι 6-10 ετών (50% για εργασία μέχρι έξι (6) μήνες το χρόνο).

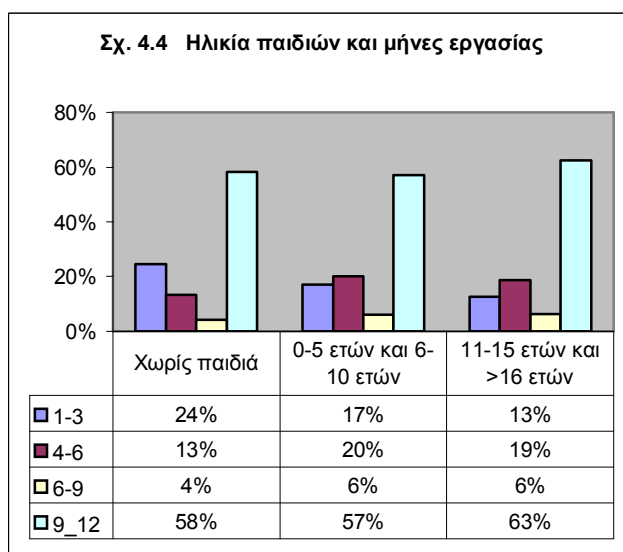


Η ομαδοποίηση των βοηθών με παιδιά σε δύο ομάδες (αντί για τέσσερις), όπως στον Πιν. 4.2, δίνει μια κάπως καθαρότερη εικόνα.

Πιν. 4.2 Ηλικία του μικρότερου παιδιού και μήνες εργασίας

	Χωρίς παιδιά		0-5 ετών και 6-10 ετών		11-15 ετών και >16 ετών	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1-3	24	24%	17	17%	18	13%
4-6	13	13%	20	20%	27	19%
6-9	4	4%	6	6%	9	6%
9_12	57	58%	57	57%	90	63%
Σύνολο	98	100%	100	100%	144	100%

Οι βοηθοί με παιδιά μικρότερης ηλικίας παρουσιάζουν μια ελαφριά τάση να εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό εποχιακά (37% μέχρι 6 μήνες) απ' ότι οι βοηθοί με παιδιά μεγαλύτερης ηλικίας, των οποίων το ποσοστό συμμετοχής σε μόνιμη, καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου, απασχόληση είναι υψηλότερο(63% έναντι 57%).



Συμπεράσματα

Η πιθανότερη ερμηνεία για τις (μικρές) διακυμάνσεις αυτές συνδέεται με τη δυνητική σχέση των βοηθών με την κύρια αγορά εργασίας. Σ' ένα ποσοστό τουλάχιστον¹⁶ οι επιχειρήσεις αντλούν βοηθητικό εργατικό δυναμικό για τις αυξημένες εποχιακές τους ανάγκες από τις γυναίκες της οικογένειας των οποίων η θέση δεν είναι ακόμη παγιωμένη ως βοηθού. Οι γυναίκες αυτές συγκεντρώνουν ορισμένα κοινά κατά τεκμήριο δημογραφικά χαρακτηριστικά: είναι μικρότερης σχετικά ηλικίας, δεν έχουν παιδιά ή όταν έχουν ο αριθμός τους δεν υπερβαίνει τα δύο ενώ είναι σχετικά μικρά σε ηλικία. Η πιθανότητα ένταξης ή επανένταξης (για όσες διατηρούσαν στο παρελθόν αμειβόμενη απασχόληση) για τις γυναίκες αυτές στην κύρια αγορά εργασίας είναι μεγαλύτερη, εφόσον η περίοδος αποχής είναι μικρότερη.

¹⁶ Το ποσοστό αυτό, σύμφωνα με την ανάλυση συστάδων που παρατίθεται σε επόμενη ενότητα, εκτιμάται στο 60% της εποχιακής εργασίας.

Ένα τμήμα της ομάδας αυτής αποτελούν, όπως έχει ήδη αναφερθεί, οι πολύ μικρές ηλικίες 16-19 ετών (μαθήτριες/φοιτήτριες με αυξημένη συμμετοχή στη θερινή εποχιακή εργασία 1-3 μηνών). Ταυτόχρονα η ομάδα αυτή περιλαμβάνει τις κόρες των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων αλλά και μέλη της ευρύτερης οικογένειας (αδελφές, ανιψιές, εγγονές – που περιλαμβάνονται στην κατηγορία 'άλλη') με πιο χαλαρή σχέση με τον οικογενειακό πυρήνα, άρα και πιο αποστασιοποιημένες από τις επιδόσεις της επιχείρησης, καθώς και τις νεότερες συζύγους με λιγότερα και μικρότερα παιδιά. Για όλους αυτούς τους λόγους, η πιθανότητα οι γυναίκες αυτές να προσβλέπουν στη μελλοντική ένταξή τους στο 'κανονικό' εργατικό δυναμικό, ακόμα και αν αυτή η ένταξη δεν πραγματοποιηθεί, είναι αυξημένη. Μ' αυτή την έννοια, η οικογενειακή επιχείρηση αξιοποιεί προσωρινά για τις αυξημένες εποχιακές της ανάγκες το γυναικείο εν δυνάμει εργατικό δυναμικό που τελεί εν αναμονή¹⁷.

Παρ' όλ' αυτά, πρέπει να τονιστεί και εδώ¹⁸ ότι ο αριθμός των βοηθών συνολικά με μικρά παιδιά είναι σχετικά μικρός. Ο Πιν. 4.3 δείχνει ότι ο αριθμός των βοηθών με παιδιά εκ των οποίων το μικρότερο είναι μέχρι και 15 ετών απαρτίζουν μόνο το ένα τρίτο (36%) του συνόλου των βοηθών, ενώ η πλειοψηφία είτε δεν έχουν καθόλου παιδιά (29%) είτε τα παιδιά τους είναι μεγαλύτερα των 16 ετών.

Πιν. 4.3 Αριθμός βοηθών και ηλικία παιδιών

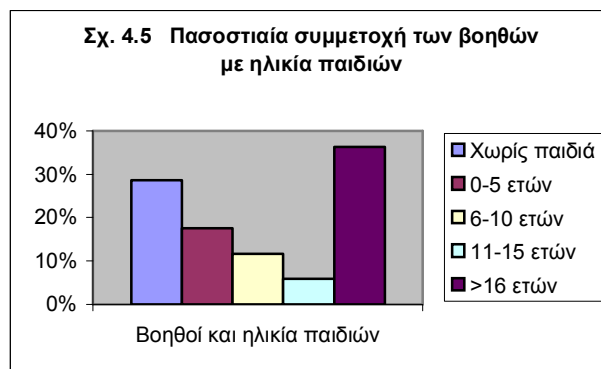
	Αριθμός	%
Χωρίς παιδιά	98	29%
0-5 ετών	60	18%
6-10 ετών	40	12%
11-15 ετών	20	6%
>16 ετών	124	36%
Σύνολο	342	100%

Η υπόθεση που υποδεικνύεται από τα στοιχεία είναι ότι η διαδικασία επιλογής πραγματικά επιτελείται σ' ένα προηγούμενο στάδιο, που αφορά στη λήψη της απόφασης, κατ' αρχήν, από τη γυναίκα-μέλος της οικογένειας να εργαστεί (ή όχι) στην οικογενειακή επιχείρηση. Η υπόθεση αυτή δεν μπορεί να ελεγχθεί στο πλαίσιο της παρούσας έρευνας, στο μέτρο που δεν έχει πρόσβαση σε στοιχεία που αφορούν το αρχικό αυτό στάδιο της επιλογής: τα στοιχεία της έρευνας πεδίου αφορούν γυναίκες που έχουν ήδη κάνει την επιλογή να εργαστούν ως βοηθοί.

¹⁷ Η θέση αυτή υποστηρίζεται εκτενέστερα στην ανάλυση συστάδων.

¹⁸ Αναφορά στο σημείο αυτό έχει γίνει και στο Κεφ. 3, σχετικά με τις ημέρες και ώρες εργασίας των βοηθών.

Οι (σχετικά λίγες) βοηθοί με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις που έχουν επιλέξει αυτή τη θέση απασχόλησης, τις έχουν ήδη λάβει υπόψη στην αρχική τους απόφαση, άρα η χρονική διάρκεια της εργασίας τους εμφανίζεται σχετικά ανεξάρτητη των οικογενειακών ευθυνών που τις βαρύνουν.



Από την άλλη μεριά, για όσες δεν επέλεξαν να εργαστούν ως βοηθοί, δύο είναι οι πιθανές εκδοχές. Πρώτον, ότι προτιμούν να παραμείνουν ανενεργές λόγω ακριβώς των αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων. Η εκδοχή αυτή είναι συμβατή με τη θεωρία επιλογής μεταξύ διαφορετικών χρήσεων του διαθέσιμου χρόνου (μεγιστοποίηση χρησιμότητας)¹⁹. Υπονοεί όμως ότι η 'αγορά' των βοηθών είναι προέκταση της κύριας αγοράς εργασίας ή ότι η αγορά εργασίας είναι ενιαία, οπότε η αποχή των γυναικών από τη βοηθητική εργασία είναι αποχή από την εργασία εν γένει. Ταυτόχρονα, και συνακόλουθα, στιγματίζει a priori έναν αριθμό γυναικών με την ετικέτα της βοηθού αφού περιορίζει την επιλογή τους σ' αυτή τη θέση.

Όπως όμως έχει ήδη εν μέρει αποτυπωθεί, τα χαρακτηριστικά που συνθέτουν την κοινωνική και εργασιακή υπόσταση της γυναίκας-βοηθού ούτε σε κάποια περιθωριακή ομάδα εργατικού δυναμικού την κατατάσσουν, αλλά ούτε και επαρκούν για την ένταξή της σαν ισότιμο μέλος στην κύρια αγορά εργασίας, πλάι στις εργαζόμενες μισθωτές.

Δεύτερον, αν όπως φαίνεται στο Σχ. 4.5, η συμμετοχή των βοηθών μειώνεται για όσες έχουν παιδιά όσο αυξάνεται η ηλικία τους, το ενδεχόμενο να αυξάνεται αντίστοιχα η

¹⁹ Βλ. κεφ. 5

συμμετοχή τους στην κύρια αγορά εργασίας, εξασφαλίζοντας θέση αμειβόμενης απασχόλησης, είναι ένα πιθανό σενάριο. Η βοηθητική εργασία μπορεί να αποτελέσει δίκτυ ασφαλείας για τις μητέρες με μικρά παιδιά - που απαιτούν αυξημένη φροντίδα και τη φυσική παρουσία ενός τουλάχιστον εκ των δύο γονέων - για την περίοδο αποχής τους από την αγορά εργασίας. Οι ίδιες διατηρούν την επαφή τους με το εργασιακό περιβάλλον, αποτρέποντας σ' ένα βαθμό την απαξίωση των επαγγελματικών δυνατοτήτων τους, ενώ ταυτόχρονα αποτελούν μια δεξαμενή εργατικού δυναμικού με υπολογίσιμες δεξιότητες διαθέσιμες για τη στήριξη της οικογενειακής επιχείρησης ή για την αποσυμπύεση της αγοράς εργασίας όταν οι συνθήκες οικονομικής ανάπτυξης δημιουργούν πιέσεις στις εργατικές αμοιβές. Σύμφωνα με τη δική τους μαρτυρία, οι 'βολικές' ώρες, κατά κανόνα ακανόνιστες, εξυπηρετούν τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Καθώς αυτές μειώνονται, με την αύξηση της ηλικίας των παιδιών, επιστρέφουν σε θέση αμειβόμενης απασχόλησης, εγκαταλείποντας τη βοηθητική.

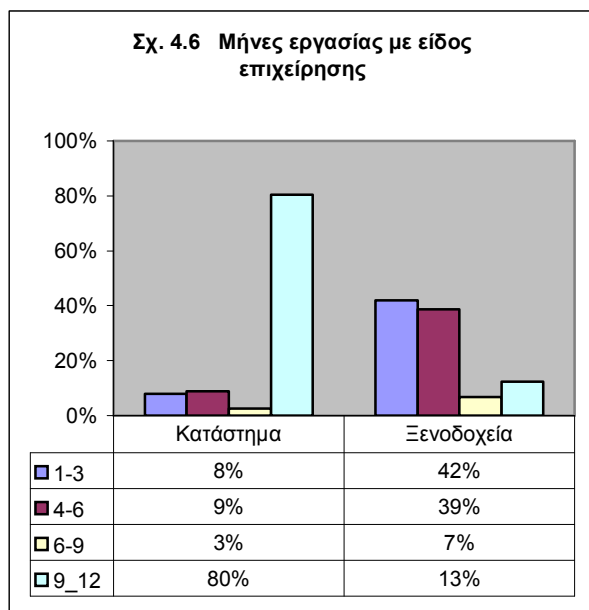
Η δεύτερη αυτή εκδοχή εντάσσει τη βοηθητική εργασία σ' ένα αυτόνομο τμήμα της αγοράς εργασίας, οριοθετημένο από συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, για μερικά από τα οποία διατηρεί την αποκλειστικότητα. Ταυτόχρονα το τμήμα αυτό διαπλέκεται με τα υπόλοιπα τμήματα της αγοράς εργασίας, επιτρέποντας την είσοδο και έξοδο των μελών του ανάλογα με τη φάση του κύκλου ζωής τους ή/ και της οικονομικής ανάπτυξης.

4.3 Χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας και εποχικότητα

Είδος επιχείρησης και μήνες εργασίας

Πολύ πιο αποφασιστικός παράγοντας για τη διάκριση της βοηθητικής εργασίας σε εποχιακή ή μόνιμη φαίνεται να είναι το είδος της επιχείρησης. Για την ακρίβεια η μοναδική μεταβλητή που φαίνεται να επηρεάζεται από το είδος της επιχείρησης είναι η διάρκεια της βοηθητικής εργασίας αναφορικά με την εποχικότητα.

Στο Σχ. 4.6 απεικονίζονται τα ποσοστά των βοηθών που εργάζονται σε εμπορικά καταστήματα και ξενοδοχεία/ μονάδες ενοικιαζομένων δωματίων, που αποτελούν τη μεγάλη πλειοψηφία των επιχειρήσεων του δείγματος. Τα ξενοδοχεία που εξυπηρετούν επισκέπτες κυρίως κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου αναμένεται να λειτουργούν εποχιακά, ενώ τα καταστήματα που εξυπηρετούν και τους κατοίκους των νησιών παραμένουν σε λειτουργία καθ' όλη τη διάρκεια του έτους. Αντίστοιχα οι γυναίκες βοηθοί που απασχολούνται σε καταστήματα εργάζονται σε ποσοστό 80% 9-12 μήνες το χρόνο, ενώ από όσες απασχολούνται σε ξενοδοχεία 81% εργάζονται μέχρι έξι (6) μήνες το χρόνο (Σχ. 4.6).



Είδος εργασίας και μήνες εργασίας

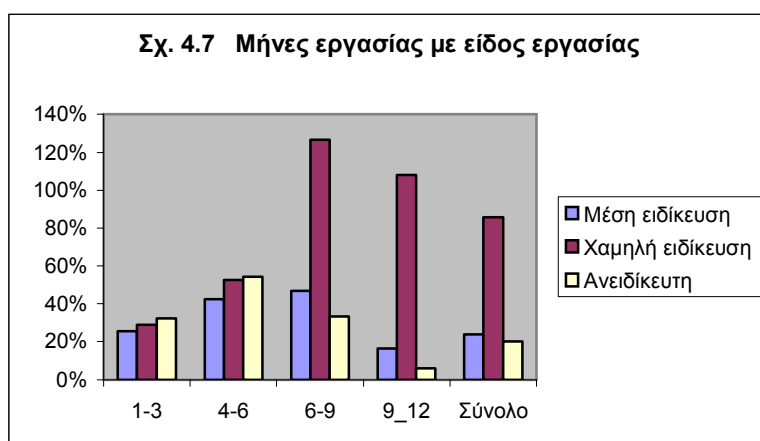
Στον Πιν. 4.4, τα είδη εργασίας έχουν συμπυκωθεί σε τρεις βαθμίδες εξειδίκευσης. Η μέση ειδίκευση περιλαμβάνει υποδοχή και αγορές προμηθειών (υπάλληλοι γραφείου), η χαμηλότερη ειδίκευση, πωλήσεις, ταμείο και μαγειρική, ενώ η ανειδίκευτη εργασία περιλαμβάνει καθαρισμό δωματίων και κουζίνας και επεξεργασία υλικών και αγροτικών προϊόντων.

Στις κατηγορίες χρονικής διάρκειας 1-3 μηνών και 4-6 μηνών η συμμετοχή των διαφορετικών ειδικοτήσεων είναι παρόμοιας τάξης μεγέθους αλλά αρκετά υψηλότερη για όλες τις ειδικοότητες στη μεγαλύτερη χρονική διάρκεια των 4-6 μηνών. Τα υψηλότερα ποσοστά (που αθροίζουν σε 149%) δηλώνουν ότι οι βοηθοί που εργάζονται 4-6 μήνες ασχολούνται με περισσότερα από ένα αντικείμενα. Σ' αυτό πιθανόν να συμβάλλει η μονιμότερη φύση της απασχόλησης μεγαλύτερης διάρκειας (που επιτρέπει την εξοικείωση με περισσότερα αντικείμενα) ή/ και η μεγαλύτερη συμμετοχή των βοηθών πολύ μικρής ηλικίας 16-19 ετών στη χρονική διάρκεια 1-3 μηνών.

Χαμηλή ειδίκευση	29%	53%	127%	108%	86%
Μέση ειδίκευση	32%	42%	33%	62%	20%
Υψηλή ειδίκευση	25%	42%	47%	17%	24%
Σύνολο					

Σύνολο	86%	149%	207%	131%	130%
Βάση	59	59	15	212	345

Πολύ υψηλή συμμετοχή εμφανίζει και η χαμηλή ειδίκευση στη χρονική διάρκεια 9-12 μηνών, που απλά φωτογραφίζει την πλειοψηφία των εμπορικών καταστημάτων, με σχεδόν αποκλειστική ενασχόληση με πωλήσεις και διαχείριση του ταμείου. Τα υψηλότερα ποσοστά σε όλες τις βαθμίδες ειδίκευσης για την εποχιακή απασχόληση, που αφορά κυρίως ξενοδοχειακές μονάδες, υπονοούν ότι η φύση της λειτουργίας του ξενοδοχείου επιτρέπει την ανάπτυξη μεγαλύτερου εύρους δραστηριοτήτων.

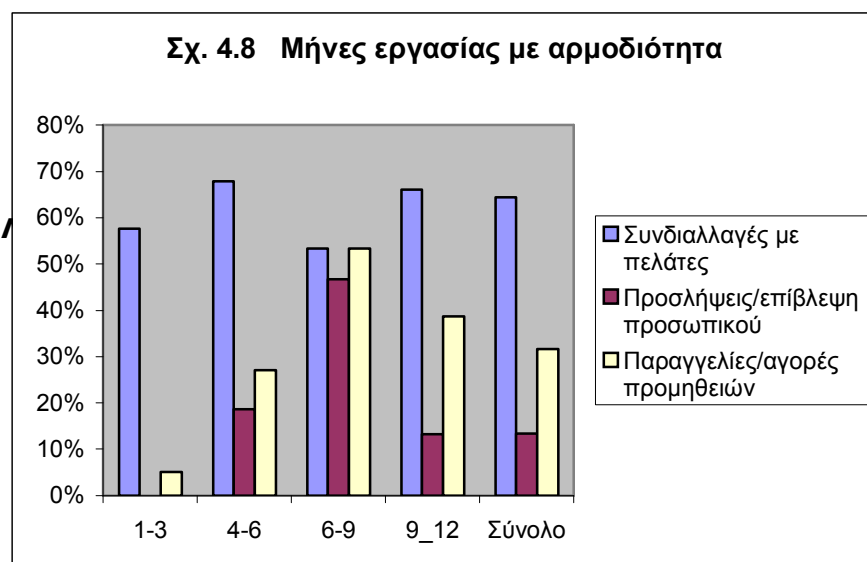


Είδος αρμοδιότητας και μήνες εργασίας

Παρόμοια εικόνα δίνει και η κατανομή αρμοδιοτήτων σε σχέση με την εποχικότητα της βοηθητικής εργασίας. Από όσες βοηθούς εργάζονται 1-3 μήνες το χρόνο, η συντριπτική πλειοψηφία αναλαμβάνουν την απλούστερη μορφή αρμοδιότητας, συνδιαλλαγές με πελάτες. Με την αύξηση της διάρκειας της εποχικής εργασίας, αυξάνεται και το ποσοστό ανάληψης τόσο εμπορικών (παραγγελίες/ αγορές) όσο και διοικητικών (προσλήψεις/ επίβλεψη προσωπικού) αρμοδιοτήτων.

Πιν. 4.5 Μήνες εργασίας με αρμοδιότητα					
	1-3	4-6	6-9	9_12	Σύνολο
Συνδιαλλαγές με πελάτες	58%	68%	53%	66%	64%
Προσλήψεις/επίβλεψη η προσωπικού	0	19%	47%	13%	13%
Παραγγελίες/αγορές προμηθειών	5%	27%	53%	39%	32%
Άλλη	2%	25%	13%	12%	13%
Σύνολο	64%	139%	167%	130%	122%
Βάση	59	59	15	212	345

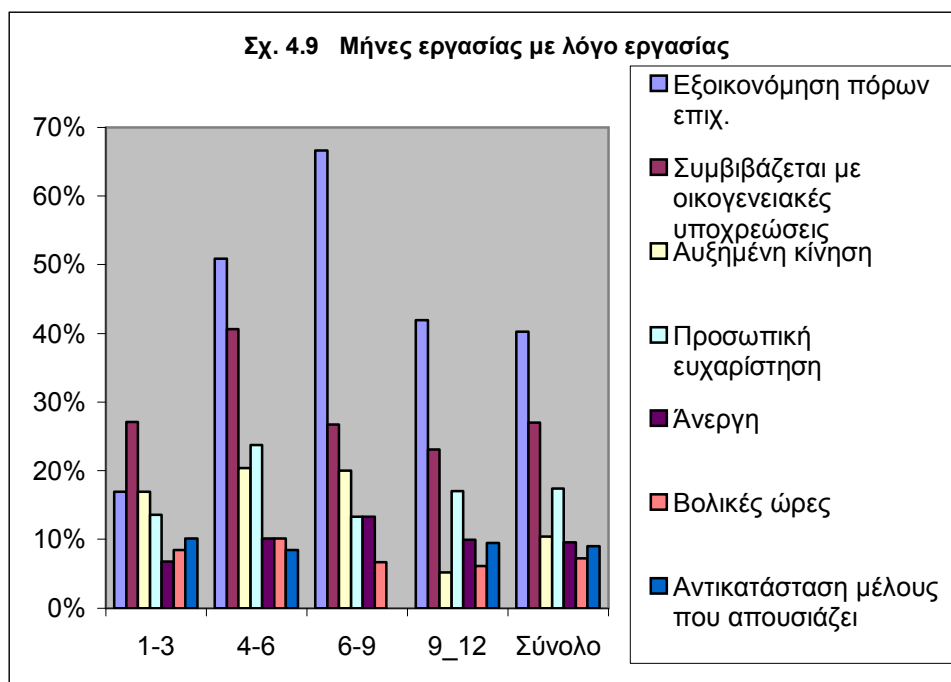
Αυξημένη συμμετοχή εμπορικών αρμοδιοτήτων εμφανίζει και η μόνιμη εργασία, διάρκειας 9-12 μηνών – που αφορά κυρίως τα εμπορικά καταστήματα, ενώ σημαντική είναι και η επικάλυψη αρμοδιοτήτων, σε υψηλότερο ποσοστό στην εποχιακή δραστηριότητα 4-6 και 6-9 μηνών.



Η σημασία της επιχείρησης στην απόφαση να εργαστούν ως βοηθοί αναδεικνύεται σε βασική προτεραιότητα για όλες τις γυναίκες εκτός από όσες εργάζονται μόνο 1-3 μήνες το χρόνο (που υπενθυμίζεται ότι περιλαμβάνουν ένα σημαντικό ποσοστό από τις μικρότερες ηλικίες 16-19 ετών). Σε ποσοστό 42% - 67% δηλώνουν ότι η εξοικονόμηση πόρων για την επιχείρηση (η οποία σε αντίθετη περίπτωση θα έπρεπε να προσλάβει προσωπικό για να ανταπεξέλθει στις ανάγκες λειτουργίας της) είναι ο λόγος της απασχόλησής τους.

Πιν. 4.6 Μήνες εργασίας με λόγο εργασίας					
	1-3	4-6	6-9	9_12	Σύνολο
Εξοικονόμηση πόρων επιχ.	17%	51%	67%	42%	40%
Συμβιβάζεται με οικογενειακές υποχρεώσεις	27%	41%	27%	23%	27%
Αυξημένη κίνηση	17%	20%	20%	5%	10%
Προσωπική ευχαρίστηση	14%	24%	13%	17%	17%
Άνεργη	7%	10%	13%	10%	10%
Βολικές ώρες	8%	10%	7%	6%	7%
Αντικατάσταση μέλους που απουσιάζει	10%	8%	0%	9%	9%
Άλλος	7%	3%	0%	5%	5%
Σύνολο	107%	168%	147%	118%	126%
Βάση	59	59	15	212	345

Οι οικογενειακές υποχρεώσεις έρχονται δεύτερες σε σειρά προτεραιότητας. Το ένα τέταρτο σχεδόν από κάθε ομάδα θεωρούν ότι η βοηθητική εργασία συμβιβάζεται με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ενώ για όσες εργάζονται 4-6 μήνες το χρόνο, το ποσοστό ανέρχεται στο 41%. Όσες βοηθοί εργάζονται εποχιακά δηλώνουν την αυξημένη κίνηση της επιχείρησης ως κίνητρο για τη βοηθητική εργασία σε πολύ μεγαλύτερο ποσοστό (20%) από όσες εργάζονται όλο το χρόνο.



Τέλος, όσες εργάζονται 4-6 μήνες το χρόνο αντλούν προσωπική ευχαρίστηση από την εργασία τους στην επιχείρηση και θεωρούν τις ώρες εργασίας τους 'βολικές' σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις υπόλοιπες εργαζόμενες (24% και 10%). Η ίδια κατηγορία γυναικών δηλώνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό περισσότερους από ένα λόγους για την απόφασή τους να εργαστούν ως βοηθοί. Σε συνδυασμό με την ενασχόλησή τους με περισσότερα από ένα

αντικείμενα εργασίας αλλά και την ανάληψη από μέρους τους μεγαλύτερου εύρους αρμοδιοτήτων, η ομάδα αυτή των εποχιακά απασχολούμενων βοηθών εμφανίζεται σχετικά πιο δυναμική και δραστήρια. Μια σειρά από παράγοντες μπορεί να διαμορφώνουν αυτή τη θετική εικόνα. Οι επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονται είναι μικρές ξενοδοχειακές μονάδες που λειτουργούν έξι μήνες το χρόνο το πολύ, άρα υπάρχουν περιθώρια για την αναπλήρωση οικογενειακού και προσωπικού χρόνου. Επί πλέον είναι πιθανά σχετικά εύρωστες επιχειρήσεις που δεν χρειάζονται να λειτουργήσουν σε παρατεταμένη τουριστική περίοδο (Μάρτιο, Απρίλιο, Οκτώβριο) για όσο μεγαλύτερα δυνατά έσοδα, πράγμα που απαλλάσσει την εργαζόμενη από την αγωνία της εξασφάλισης του οικογενειακού εισοδήματος. Τέλος, οι εναλλαγές σε αντικείμενα εργασίας και ο έλεγχος της λειτουργίας της επιχείρησης που είναι απόρροια των αυξημένων αρμοδιοτήτων, προσθέτει ενδιαφέρον στην εργασία της βοηθού, που γίνεται πηγή ευχαρίστησης και αυτοεκτίμησης.

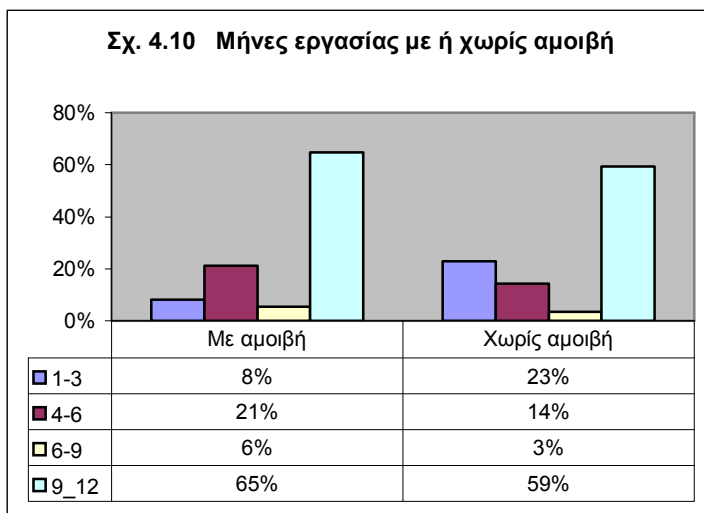
‘Αμοιβή’ για τη βοηθητική εργασία και μήνες εργασίας

Όπως αναλύεται εκτενώς σε επόμενη ενότητα²⁰, ένας σημαντικός αριθμός βοηθών αμείβονται για τη βοηθητική εργασία που προσφέρουν στην οικογενειακή επιχείρηση με κάποιο, μη συμβατικό, τρόπο.

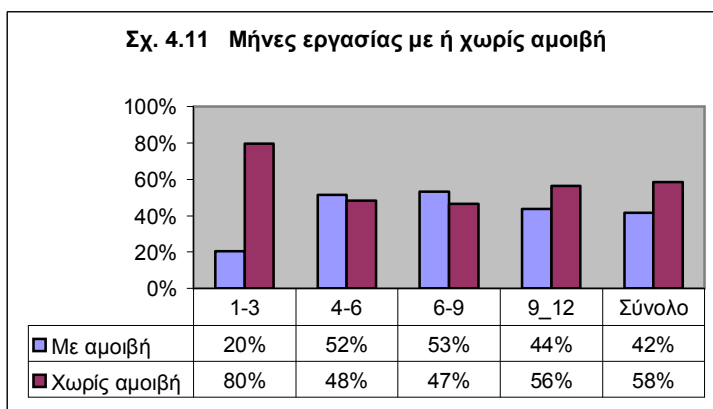
Η εξέταση της ‘αμοιβής’ αυτής με αναφορά στην εποχικότητα της βοηθητικής εργασίας απεικονίζεται στα Σχ. 4.10 και 4.11.

Από όσες βοηθούς ‘αμείβονται’, μεγαλύτερα ποσοστά εργάζονται όλο το χρόνο, 6-9 μήνες και 4-6 μήνες το χρόνο σε σύγκριση με όσες δεν αμείβονται. Μοναδική εξαίρεση, το υψηλότερο ποσοστό από όσες εργάζονται χωρίς αμοιβή (23% έναντι 8%) που απασχολούνται 1-3 μήνες το χρόνο. Από όσες αμείβονται, αυτές που απασχολούνται 4-6 μήνες το χρόνο αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των εποχιακά εργαζόμενων βοηθών. Φαίνεται ότι η αμοιβή λειτουργεί σαν κίνητρο για εργασία μεγαλύτερης διάρκειας.

²⁰ Βλ. κεφ. 5



Από άλλη οπτική γωνία (Σχ. 4.11), από όσες εργάζονται 1-3 μήνες το χρόνο, μόνο το 20% των βοηθών αμειβονται, ενώ από όσες εργάζονται 4-6, 6-9 και 9-12 μήνες το χρόνο αμειβονται σε ποσοστά 52%, 53% και 44% αντίστοιχα.



Είναι ενδιαφέρον ότι οι βοηθοί που εργάζονται 4-6 μήνες, μαζί με όσες εργάζονται 6-9 μήνες παρουσιάζουν το μεγαλύτερο ποσοστό αμειβόμενων βοηθών (52% και 53%), αποτέλεσμα που συνάδει με τη συζήτηση που μόλις προηγήθηκε.

Συμπεράσματα

Εποχικότητα εντοπίζεται σε πολύ μεγάλο ποσοστό στις μικρές ξενοδοχειακές μονάδες και μονάδες ενοικιαζόμενων δωματίων. Αντίθετα, η συντριπτική πλειοψηφία των εμπορικών επιχειρήσεων λειτουργούν καθ' όλη τη διάρκεια του χρόνου. Η συγκέντρωση αυτή της εποχικότητας στον έναν από τους δύο κλάδους, στους οποίους επικεντρώνεται η έρευνα

πεδίου, διατρέχει και καθορίζει και τη σχέση των βοηθών τόσο με το αντικείμενο εργασίας τους όσο και με τις αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν.

Έτσι, οι εποχιακά (διάρκειας 4-6) ασχολούμενες βοηθοί εμφανίζονται σε μεγαλύτερο εύρος ειδικεύσεων και αρμοδιοτήτων, ενώ αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό περισσότερες από μία εργασίες ή/και αρμοδιότητες. Η κατηγορία αυτή των βοηθών εμφανίζει στοιχεία δυναμισμού που συμπληρώνονται και από μια θετική αντιμετώπιση της εργασίας τους δηλώνοντας ικανοποίηση με τις ώρες εργασίας αλλά και προσωπική ευχαρίστηση σε μεγαλύτερο ποσοστό σχετικά με τις υπόλοιπες κατηγορίες. Επί πλέον αμείβονται σε μεγαλύτερο ποσοστό από άλλες κατηγορίες.

Στο άλλο άκρο εντοπίζονται όσες βοηθοί εργάζονται 1-3 μήνες, με χαμηλότερο επίπεδο δραστηριότητας (εργασία και αρμοδιότητα), με μικρότερο ποσοστό αμειβόμενων βοηθών στις τάξεις τους, αλλά και με διαφοροποιημένα κίνητρα όσον αφορά το λόγο εργασίας τους ή ακριβέστερα με χαμηλή προτεραιότητα στις ανάγκες της επιχείρησης. Ενδιάμεση κατηγορία αποτελεί η ομάδα της μόνιμης απασχόλησης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 – ΑΜΟΙΒΗ ΓΙΑ ΤΗ «ΒΟΗΘΗΤΙΚΗ» ΕΡΓΑΣΙΑ

5.1 Εισαγωγή

Εξ ορισμού οι βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων δεν αμείβονται: μια από τις παραμέτρους που προσδιορίζουν την υπόσταση της βοηθητικής εργασίας ως 'αφανής' είναι ακριβώς η απουσία αμοιβής, με την έννοια συγκεκριμένου μισθού που πληρώνεται έναντι συγκεκριμένων ωρών εργασίας την ημέρα, συμφωνημένα εκ των προτέρων και κατοχυρωμένα σε μια, έστω και άτυπη, σύμβαση εργασίας.

Όμως η λειτουργία του νοικοκυριού και η ανατροφή των παιδιών, την ευθύνη των οποίων επωμίζονται κυρίως οι γυναίκες, απαιτούν εγχρήματες συναλλαγές. Ακόμα και η νοικοκυρά κατ' αποκλειστικότητα έχει πρόσβαση με κάποιο τρόπο στο οικογενειακό εισόδημα, εφ' όσον αναλαμβάνει να φέρει σε πέρας τις συναλλαγές αυτές. Είναι πιθανό ότι, για τη βοήθη της οικογενειακής επιχείρησης, η πρόσβαση αυτή μεταβάλλεται και σε έκταση και σε μορφή, σαν φυσικό επακόλουθο της ανάμιξης της στη λειτουργία της επιχείρησης. Αν η υπόθεση αυτή ευσταθεί, είναι δυνατό να γίνει λόγος για 'οιονεί' αμοιβή που προσδίδει στη βοηθητική εργασία χαρακτήρα οικονομικά μετρήσιμου και στατιστικά ελέγξιμου μεγέθους.

Η αναγνώριση και η νομική κατοχύρωση της αφανούς εργασίας προϋποθέτει τη σύνθεση της οικονομικής της υπόστασης, συστατικό στοιχείο της οποίας είναι η αμοιβή, ακόμα και αν αυτή δεν είναι αυστηρά αντιστοιχίσιμη με την ποσότητα της εργασίας που καταβάλλεται, σύμφωνα με τα συμβατικό πρότυπο. Για το λόγο αυτό θεωρήθηκε σκόπιμο να συμπεριληφθεί στο ερωτηματολόγιο μια ενότητα που καλύπτει τη διάσταση αυτή της βοηθητικής εργασίας.

5.2 Τρόπος απόδοσης της αμοιβής

Η ανταπόκριση στην ερώτηση για το αν αμείβονται για τη βοηθητική εργασία που προσφέρουν ήταν μάλλον απρόσμενη. Από τις 349 γυναίκες βοηθούς που δέχτηκαν να συμπληρώσουν το ερωτηματολόγιο, οι 144 απάντησαν καταφατικά (41%). Ήταν όμως πολύ περισσότερο επιφυλακτικές όταν τους ζητήθηκε να προσδιορίσουν ποσοτικά την 'αμοιβή'. Δεδομένου ότι η αντίδραση αυτή ήταν αναμενόμενη, η ανίχνευση εστίασε στον ποιοτικό χαρακτήρα της αμοιβής, συγκεκριμένα τον τρόπο με τον οποίο αποδίδεται.

Πιν. 5.1 Τρόπος αμοιβής για βοηθητική εργασία

	Αριθμός	%
Έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού	49	34%
Ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα	40	28%
Με ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα	30	21%
Συμμετοχή στα κέρδη	22	15%
Άλλο	3	2%
Σύνολο	144	100%

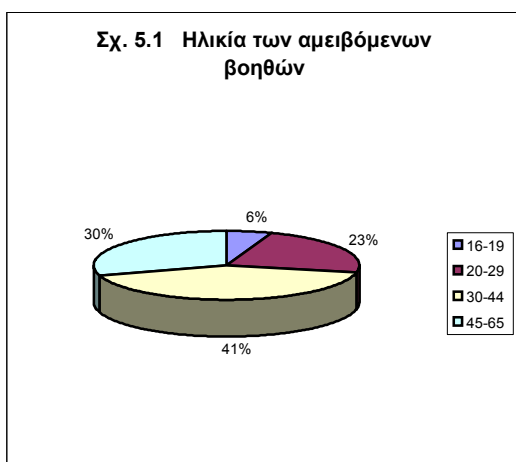
Στον Πιν. 5.1 φαίνεται ότι το ένα τρίτο από όσες βοηθούς 'αμείβονται' λαμβάνουν κάποιο ποσό όποτε αυτό είναι απαραίτητο για να καλυφθούν τρέχουσες ανάγκες του νοικοκυριού. Πέρα από το ότι αυτό το είδος πληρωμής χαρακτηρίζεται από τις ίδιες ως αμοιβή, δεν διαφοροποιείται από τον τρόπο που η κατ' αποκλειστικότητα νοικοκυρά ζητά και λαμβάνει χρηματικό ποσό για να καλύψει πληρωμές για το νοικοκυριό όπως αυτές προκύπτουν.

Βαθμός ελευθερίας προστίθεται όταν αυτό το ποσό αποδίδεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και η διάθεσή του εναπόκειται στη διακριτικότητα της ίδιας της βοηθού. Το είδος αυτό της αμοιβής προσομοιάζει αυτό της μισθωτής εργασίας και ενέχει το χαρακτήρα της αναγνώρισης προσφερομένων υπηρεσιών. Στην κατηγορία αυτή τοποθετείται το 28% των αμειβόμενων βοηθών.

Τέλος, με ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα (21%) και συμμετοχή στα κέρδη (15%), το 36% συνολικά των αμειβόμενων βοηθών φαίνεται να διεκδικούν και να απολαμβάνουν ισοτιμία στο πλαίσιο λειτουργίας της επιχείρησης και στη διαχείριση του οικογενειακού εισοδήματος.

5.3 Δημογραφικά χαρακτηριστικά των βοηθών με ή χωρίς αμοιβή

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
16-19	8	6%	10	5%
20-29	33	23%	48	24%
30-44	61	42%	64	32%
45-65	43	30%	78	39%
Σύνολο	145	100%	200	100%



Στο Σχ. 5.1 και Πιν. 5.3 φαίνεται ότι οι μόνες ηλικιακές ομάδες που διαφοροποιούνται αναφορικά με τη λήψη ή όχι αμοιβής είναι οι δύο τελευταίες, 30-44 και 45-65. Οι μικρότερες ηλικίες εμφανίζονται να είναι συχνότερα αμειβόμενες από τις μεγαλύτερες. Έτσι, από τις αμειβόμενες, 42% είναι στην ηλικιακή ομάδα 30 – 44, ενώ από τις μη αμειβόμενες, 39% είναι στην ηλικιακή ομάδα 45-65.

Πιν. 5.3 Ηλικία με ή χωρίς αμοιβή	16-19		20-29		30-44		45-65		Σύνολο
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	
Με αμοιβή	8	44%	33	41%	61	49%	43	35%	145
Χωρίς αμοιβή	10	56%	48	59%	64	51%	78	65%	200
Σύνολο	18	100%	81	100%	125	100%	121	100%	345

Αντιστρέφοντας τα δεδομένα, στην ηλικία 30-44, 49% των βοηθών αμείβονται, ενώ στην ηλικία 45-65 μόνο 35% αμείβονται. Οι υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες δεν παρουσιάζουν διαφορές.

Μία ερμηνεία μπορεί να είναι ότι οι μικρότερες ηλικίες, λόγω γενεακής διαφοράς, έχουν μεγαλύτερη διαπραγματευτική και διεκδικητική ικανότητα από τις μεγαλύτερες ηλικίες. Εναλλακτικά, η μορφή συγγένειας είναι πιθανό να παίζει ρόλο, καθώς στις μεγαλύτερες ηλικίες περιλαμβάνονται οι μητέρες των ιδιοκτητών, οι οποίες είναι πιθανότερο να βοηθούν «αφιλοκερδώς».

Πιν. 5.4 Σχέση του ιδιοκτήτη προς τη βοηθό με ή χωρίς αμοιβή								
Ιδιοκτήτης	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή		Σύνολο		Με αμοιβή	Χωρίς αμοιβή
	Αριθμός	%	Αριθμός	%				
Σύζυγος	75	54%	97	50%	172	100%	44%	56%
Γιος	10	7%	28	14%	38	100%	26%	74%
Κόρη	2	1%	12	6%	14	100%	14%	86%
Πατέρας	13	9%	11	6%	24	100%	54%	46%
Άλλος/η	40	29%	47	24%	87	100%	46%	54%
Σύνολο	140	100%	195	100%	335	100%	42%	58%

Πράγματι, όπως φαίνεται στον Πιν. 5.4, πολύ υψηλότερα ποσοστά μητέρων βοηθών δεν αμείβονται (74% με ιδιοκτήτη γιο και 86% με ιδιοκτήτη κόρη) απ' ότι κατηγορίες βοηθών με άλλη μορφή συγγένειας. Από την άλλη μεριά, περισσότερες από τις μισές κόρες (54%) και 44% των συζύγων αμείβονται.

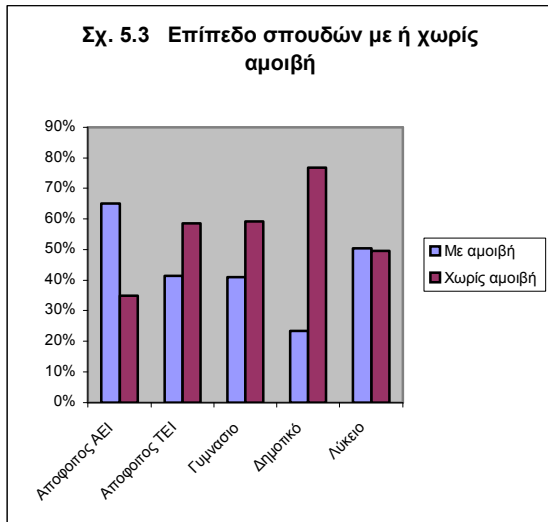
Μέρος της ερμηνείας όμως μπορεί να σχετίζεται με το είδος της εργασίας ή αρμοδιότητας που επωμίζονται οι βοηθοί σε διαφορετικές ηλικίες. Η εκδοχή αυτή αναλύεται σε ενότητα που ακολουθεί.

Η εξέταση της οικογενειακής κατάστασης των αμειβόμενων ή μη βοηθών δεν προσθέτει στην ανάλυση τίποτα καινούριο στο μέτρο που σχετίζεται με τη μορφή συγγένειας προς τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης. Έτσι από τις έγγαμες βοηθούς, που περιλαμβάνουν τις μητέρες και τις συζύγους, το 41% αμείβονται, ενώ ελαφρά υψηλότερο ποσοστό (45%) από τις άγαμες, που περιλαμβάνουν κόρες, λαμβάνουν κάποιου είδους αμοιβή.

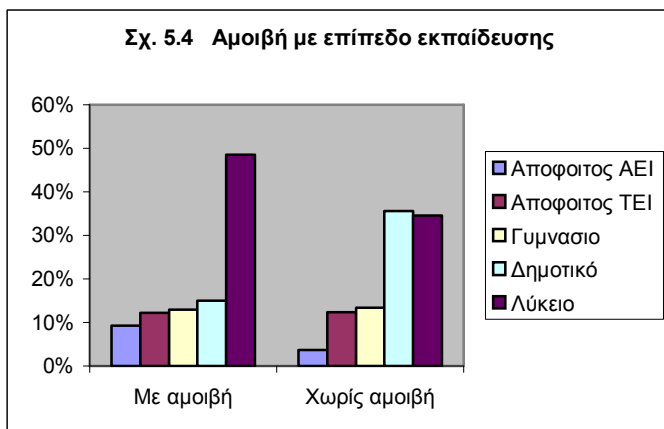
Στον Πιν. 5.5 αναλύεται το επίπεδο σπουδών των βοηθών με ή χωρίς αμοιβή. Με όποιο τρόπο και αν εξεταστούν τα δεδομένα, η σχέση μεταξύ επιπέδου εκπαίδευσης και αμοιβής είναι σαφής. Όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα η βοηθός να ανήκει στην ομάδα των αμειβόμενων.

Πιν. 5.5 Επίπεδο εκπαίδευσης με ή χωρίς αμοιβή								
	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή		Σύνολο		Με αμοιβή	Χωρίς αμοιβή
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%		
Απόφοιτος ΑΕΙ	13	9%	7	4%	20	100%	65%	35%
Απόφοιτος ΤΕΙ	17	12%	24	12%	41	100%	41%	59%
Γυμνάσιο	18	13%	26	13%	44	100%	41%	59%
Δημοτικό	21	15%	69	36%	90	100%	23%	77%
Λύκειο	68	49%	67	35%	135	100%	50%	50%
Μεταπτυχιακό	3	2%	1	1%	4	100%	-	-
Σύνολο	140	100%	194	100%	334	100%		

Οι πτυχιούχοι ΑΕΙ και ΤΕΙ, σαν ενιαία ομάδα, μοιράζονται σε 'αμειβόμενες' και μη, όπως και οι απόφοιτες λυκείου που συνθέτουν την πολυπληθέστερη ομάδα αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Μικρότερο ποσοστό από τις αποφοίτους Γυμνασίου αμείβεται (41%), ενώ από τις αποφοίτους Δημοτικού μόνο 23% αμείβεται.



Από τις βοηθούς που αμείβονται (Σχ. 5.4), ένα μεγαλύτερο % είναι απόφοιτες ΑΕΙ, παρ' ότι οι απόλυτοι αριθμοί είναι πολύ μικροί για να εκτιμηθεί αν η διαφορά είναι σημαντική. Σχεδόν οι μισές όμως είναι απόφοιτες Λυκείου, ενώ από τις μη αμειβόμενες το 70% μοιράζεται εξ ίσου σε αποφοίτους Λυκείου και Δημοτικού.



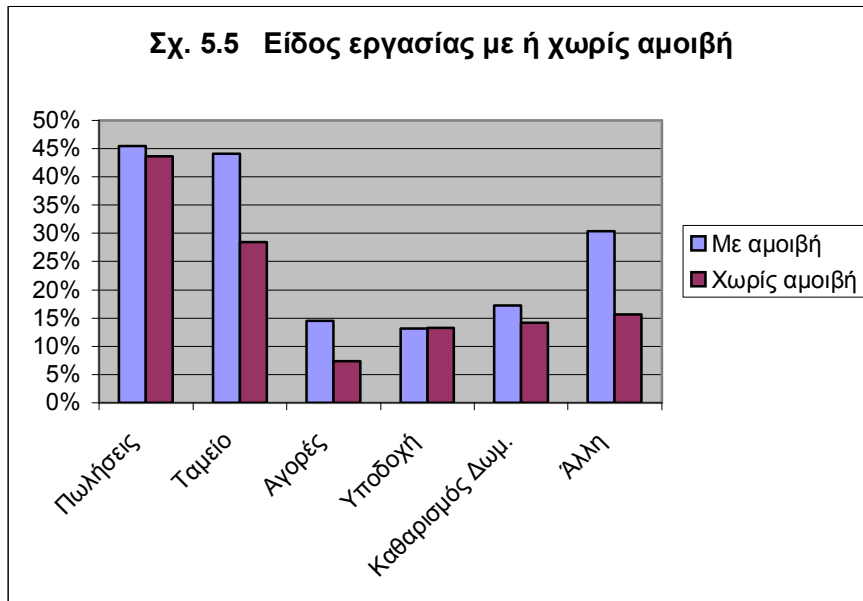
5.4 Επιχείρηση, εργασία και αρμοδιότητες

Στον Πιν. 5.6 οι εργασίες που επιτελούν οι γυναίκες βοηθοί του δείγματος έχουν συγκεντρωθεί σε πέντε βασικές κατηγορίες. Η έκτη, 'άλλη', συγκεντρώνει εργασίες που αποτελούν το αντικείμενο ενός μόνο μικρού αριθμού βοηθών η κάθε μια και δεν προσφέρονται για επεξεργασία ξεχωριστά.

Πιν. 5.6 Είδος εργασίας με ή χωρίς αμοιβή

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή		Σύνολο	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%		%	%		
Πωλήσεις	66	46%	89	44%	155	43%	57%		
Ταμείο	64	44%	58	28%	122	52%	48%		
Αγορές	21	14%	15	7%	36	58%	42%		
Υποδοχή	19	13%	27	13%	46	41%	59%		
Καθαρισμός	32	22%	35	17%	77	41%	59%		
Άλλη	44	30%	32	16%	76	58%	42%		
Σύνολο	239	165%	250	123%					
Βάση υπολογισμού	145		204						

Από όσες αμείβονται, διπλάσια ποσοστά, σε σύγκριση με τις μη αμειβόμενες, εργάζονται στο ταμείο και αναλαμβάνουν αγορές και προμήθειες για την επιχείρηση. Οι εργασίες αυτές επιτρέπουν αμεσότερη πρόσβαση στα έσοδα της επιχείρησης. Αντίστοιχα, πάνω από τις μισές από τις ίδιες κατηγορίες αμείβονται, σε σύγκριση με τις υπόλοιπες κατηγορίες, των οποίων το ποσοστό με αμοιβή μειώνεται γύρω στο 40%.



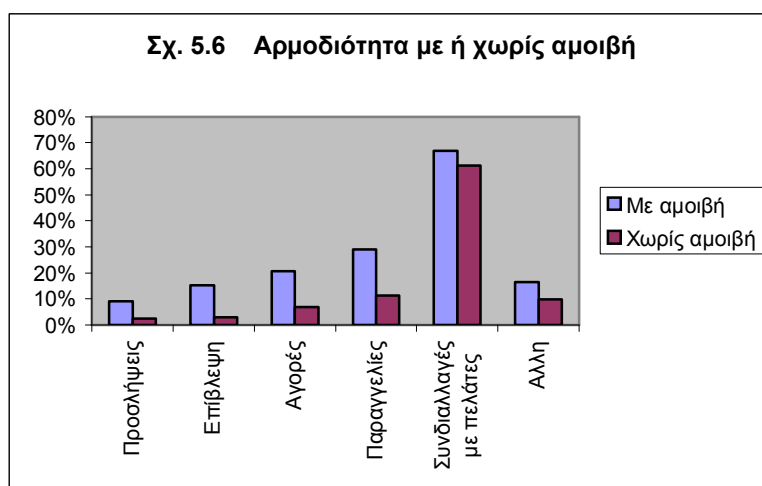
Η πιο σημαντική ίσως παρατήρηση αφορά στη διαφοροποίηση στην επικάλυψη των εργασιών μεταξύ των αμειβόμενων και μη.

Η επικάλυψη αυτή φαίνεται καθαρά στο Σχ. 5.5, όπου για κάθε ξεχωριστή εργασία το ποσοστό των αμειβόμενων βοηθών είναι υψηλότερο.

Η εμπλοκή σε ευρύτερο φάσμα αντικειμένων διευκολύνει τη συνολικότερη εποπτεία της λειτουργίας της επιχείρησης, με αποτέλεσμα και ο ρόλος της βοηθού να γίνεται περισσότερο εποπτικός μάλλον παρά αποκλειστικά εκτελεστικός, με ότι αυτό συνεπάγεται για τη συμμετοχή τους στη λήψη αποφάσεων, την υπόστασή τους καθώς και τον αυτοπροσδιορισμό της ιδιότητάς τους τόσο στο πλαίσιο της επιχείρησης όσο και στο πλαίσιο της οικογένειας.

Μια πρώτη συνέπεια της πολλαπλής δραστηριότητας αποτυπώνεται στο γεγονός ότι το σύνολο των εργασιών των αμειβόμενων βοηθών αθροίζουν στο 165% του αριθμού τους, που σημαίνει ότι τουλάχιστον οι μισές ασχολούνται με δύο αντικείμενα. Το αντίστοιχο ποσοστό για τις μη αμειβόμενες είναι 123%. Περισσότερες από τις αμειβόμενες βοηθούς ασχολούνται με δύο ή περισσότερα αντικείμενα και, αντίστοιχα, είναι αυτές που διεκπεραιώνουν περισσότερες από μία εργασίες που δηλώνουν ότι αμείβονται.

Η διαπίστωση αυτή επιβεβαιώνεται με πολύ έντονο τρόπο όταν εξετάζεται το είδος των αρμοδιοτήτων με τις οποίες επιφορτίζονται οι βοηθοί.



Στο Σχ. 5.6 διακρίνεται σαφώς η πιο ομαλή κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των αμειβόμενων βοηθών, καθώς και η ενασχόλησή τους με κάθε ένα από τα αντικείμενα σε μεγαλύτερο ποσοστό από τις μη αμειβόμενες

Στον Πιν. 5.7 φαίνεται ότι οι αμειβόμενες βοηθοί αναλαμβάνουν κάθε μια από τις αναγραφόμενες αρμοδιότητες σε μεγαλύτερο ποσοστό (υπερδιπλάσιο σε τρεις από αυτές) απ' ότι οι μη αμειβόμενες και είναι φανερό ότι επιφορτίζονται με περισσότερες από μία (σύνολο 157%). Μόνο από τις μη αμειβόμενες ένα ποσοστό (6%) απάντησαν ότι δεν έχουν καμία αρμοδιότητα.

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Προσλήψεις	13	9%	5	2%
Επίβλεψη	22	15%	6	3%
Αγορές	30	21%	14	7%
Παραγγελίες	42	29%	23	11%
Συνδιαλλαγές με πελάτες	97	67%	125	61%
Άλλη	24	17%	20	10%
Καμμία	0	-	11	6%
Σύνολο	228	157%	204	100%
Βάση	145		204	

5.5 Χρονικά χαρακτηριστικά και «αμοιβή» της «βοηθητικής» απασχόλησης

Η παραδοσιακή ανάλυση της προσφοράς ωρών εργασίας χρησιμοποιεί το τυπικό νεοκλασικό εργαλείο της καμπύλης αδιαφορίας για να εξετάσει την υποθετική κατανομή του χρόνου ενός ατόμου μεταξύ εργασίας και ανάπαυσης. 'Ανάπαυση' μ' αυτή την έννοια περιλαμβάνει κάθε είδους χρήση του χρόνου εκτός από αυτή για αμειβόμενη απασχόληση στην αγορά. Το άτομο επιθυμεί τη μεγιστοποίηση της χρησιμότητάς του, αντιμετωπίζοντας το χρονικό περιορισμό των 24 ωρών την ημέρα και τον εισοδηματικό περιορισμό αφού το ωρομίσθιο θεωρείται εξωγενώς προσδιοριζόμενο και, τέλος, με γνώμονα τις προτιμήσεις του, δηλαδή μια υποκειμενική αξιολόγηση της εργασίας σε σχέση με την ανάπαυση, που καθορίζει τη μορφή και τη θέση των καμπυλών αδιαφορίας. Η άριστη επιλογή εντοπίζεται στην υψηλότερη καμπύλη αδιαφορίας χρησιμότητας (μεγαλύτερη δυνατή χρησιμότητα) που είναι δυνατή, δοσμένων του χρονικού και εισοδηματικού περιορισμού.

Το βασικό αυτό πλαίσιο μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να εκτιμηθεί το αποτέλεσμα στις προσφερόμενες ώρες εργασίας των μεταβολών όπως αυτές του ωρομισθίου. Γενικά αναμένεται ότι ένα άτομο με ορθολογικές προτιμήσεις θα αυξήσει τις ώρες διαθέσιμες για **Η θεωρητική σχέση αμοιβής και προσφοράς εργασίας** εργασία εφόσον η αύξηση αυτή του αποφέρει μεγαλύτερο εισόδημα.

Ο όρος 'ανάπαυση' όμως, όπως οριοθετείται σ' αυτό το υπόδειγμα της μεγιστοποίησης της χρησιμότητας είναι μια ιδιαίτερα ανδροκεντρική επιλογή. Όταν η μαζική μεταβολή της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά τον δεύτερο παγκόσμιο πόλεμο ώθησε στην εκτίμηση της προσφοράς εργασίας και για τις γυναίκες, παρατηρήθηκε ότι ένα μεγάλο μέρος της μεταβολής παρέμενε ανεξήγητο, ενώ η κατανομή του στατιστικού λάθους, που έφερε αναπόφευκτα το βάρος της ερμηνείας, δεν ήταν τυχαία. Είναι φανερό ότι υπάρχουν συστηματικοί λόγοι που οι γυναίκες δεν εργάζονται, και μια μεγάλη μερίδα του γυναικείου πληθυσμού δεν εργάζεται σε κάθε δεδομένη χρονική στιγμή.

Μια σημαντική εξέλιξη στην ανάλυση της προσφοράς εργασίας σηματοδότησε η ανάσχυση του νοικοκυριού ως βασικής μονάδας λήψης αποφάσεων. Η ανάλυση, που δομήθηκε πάνω στη θεωρία κατανομής του χρόνου (Becker, 1965), αντιμετωπίζει το νοικοκυριό σαν μονάδα παραγωγής δραστηριοτήτων που απαιτούν εισροές σε χρόνο και αγαθά. Μ' αυτή την έννοια οι δραστηριότητες είναι η εκροή μιας παραγωγικής διαδικασίας, παρ' όλο που ο απώτερος στόχος είναι η ικανοποίηση (χρησιμότητα) που απορρέει από αυτές τις δραστηριότητες. Η διαδικασία παραγωγής παιδιών, για παράδειγμα, απαιτεί εισροές σε καταναλωτικά αγαθά –

τροφή, ένδυση, στέγη, παιχνίδια κτλ. – και σε χρόνο φροντίδας από τον ένα ή και από τους δύο γονείς. Ο χρόνος που δαπανάται στη φροντίδα των παιδιών θα περιορίζει το διαθέσιμο χρόνο για εργασία του εμπλεκόμενου γονέα.

Σ' αυτό το πλαίσιο είναι δυνατόν να υπολογιστεί η άριστη κατανομή χρόνου και καταναλωτικών αγαθών για ένα συγκεκριμένο επίπεδο παραγωγής και για τα διάφορα μέλη του νοικοκυριού. Με αναφορά στο κόστος των εισροών, μια αύξηση στο ωρομίσθιο αυξάνει τη σχετική τιμή των δραστηριοτήτων έντασης χρόνου, οδηγώντας σε υποκατάσταση των δραστηριοτήτων αυτών με περισσότερες ώρες στην αγορά εργασίας.

Τα πλεονεκτήματα της προσέγγισης αυτής περιλαμβάνουν την αναγνώριση του ρόλου των γυναικών στη λήψη αποφάσεων και της αντιστοιχίας με την πραγματικότητα της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Αντιμετωπίζει τις αποφάσεις των γυναικών και των ανδρών ως αλληλοεξαρτώμενες και αναγνωρίζει ότι η επιλογή για τις γυναίκες είναι μεταξύ της ανατροφής των παιδιών (ή οικιακής ασχολίας) και αμειβόμενης απασχόλησης. Πέρα από το να θέσει τα θεμέλια για μια εναλλακτική προσέγγιση της προσφοράς εργασίας, η ανάλυση αυτή επέτρεψε την εισροή μιας σειράς από μεταβλητές στο συμβατικό υπόδειγμα της μεγιστοποίησης της χρησιμότητας. Μεταβλητές προσωπικών προτιμήσεων, που προέρχονται από τη μελέτη της γυναικείας εργασίας και που αποτυπώνονται σε προσωπικά και οικογενειακά χαρακτηριστικά, όπως αριθμός και ηλικία παιδιών, εκπαίδευση, εθνικότητα, έχουν κατοχυρώσει θέση σε εκτιμητικά υποδείγματα της προσφοράς εργασίας των γυναικών.

Παρά την αναγνώριση όμως του ρόλου των γυναικών στη λήψη αποφάσεων, ο τρόπος λήψης αποφάσεων και οι πιθανές αλληλεπιδράσεις των αποφάσεων μεταξύ συζύγων αγνοείται. Ενώ αναγνωρίζεται ότι ο απαραίτητος χρόνος οικιακής ενασχόλησης από τον ένα εκ των δυο συζύγων, μειώνει αντίστοιχα το χρόνο διαθέσιμο για την αγορά εργασίας ή τανάπαλιν, ο μηχανισμός αιτίου – αιτιατού θεωρείται δεδομένος. Δεν είναι απαραίτητο ότι η χαμηλότερη αμοιβή της γυναίκας στην αγορά εργασίας την προτρέπει να αναλάβει τις οικιακές ασχολίες – και να μειώσει έτσι το χρόνο που διαθέτει στην αγορά εργασίας. Το αντίστροφο είναι εξίσου συμβατό με τη θεωρία: οι γυναίκες προτιμούν την οικιακή ενασχόληση και έτσι είναι αναγκασμένες να δεχτούν μειωμένη αμοιβή, εφόσον επιτρέπουν την απαξίωση των δεξιοτήτων τους κατά τη διάρκεια της αποχής τους από την αγορά εργασίας. Μ' αυτή την έννοια η θεωρία είναι ένα ' μαύρο κουτί' (Dex, 1985) – ενδιαφέρον παρά ταύτα, εφόσον αναγνωρίζει τη σημασία του ρόλου των γυναικών στην λήψη αποφάσεων του νοικοκυριού.

Τα στοιχεία της έρευνας

Σ' αυτή την ενότητα εξετάζεται η σχέση αμοιβής και διάρκειας (σε ώρες την ημέρα και ημέρες την εβδομάδα) της βοηθητικής εργασίας. Άλλες μεταβλητές, που αποτυπώνουν προσωπικά και οικογενειακά χαρακτηριστικά, αναλύονται ξεχωριστά. Υπενθυμίζεται ότι η απουσία σύμβασης εργασίας για τη βοηθητική απασχόληση, επιτρέπει την αναφορά σε 'οιονεί' αμοιβή μόνο, για δύο λόγους. Πρώτον, η 'αμοιβή' γίνεται αντιληπτή ως τέτοια από τις ίδιες τις βοηθούς, δεν εντοπίζεται αντικειμενικά, άρα είναι πιθανόν να προσδιορίζεται ενδογενώς από στοιχεία που συνθέτουν την αυτοεικόνα της βοηθού και την γενικότερη αντίληψη της υπόστασής της στην επιχείρηση και την οικογένεια. Δεύτερον, στο συγκεκριμένο πλαίσιο της έρευνας δεν ήταν δυνατόν να ποσοτικοποιηθεί.

Παρ' όλ' αυτά, ένα σημαντικό ποσοστό (41%) διαφοροποιήθηκε από το σύνολο, θεωρήθηκε επομένως σκόπιμη η διερεύνηση των παραμέτρων που συνθέτουν αυτή τη διαφορά. Πόσο μάλλον που η ανάγνωση των αποτελεσμάτων φαίνεται να υποστηρίζει τη βασική θεωρητική υπόθεση (προσαρμοσμένη στο χαρακτήρα της βοηθητικής εργασίας) της μεγαλύτερης συμμετοχής σε χρόνο όταν η βοηθητική εργασία είναι (ή έστω, θεωρείται) αμειβόμενη.

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή		Σύνολο		Με αμοιβή	Χωρίς αμοιβή
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	%	%
1-4	35	24%	75	38%	110	100%	32%	68%
5-8	68	47%	96	48%	164	100%	41%	59%
9-12	31	22%	16	8%	47	100%	66%	34%
12-	10	7%	11	6%	21	100%	48%	52%
Σύνολο	144	100%	198	100%	342	100%	42%	58%

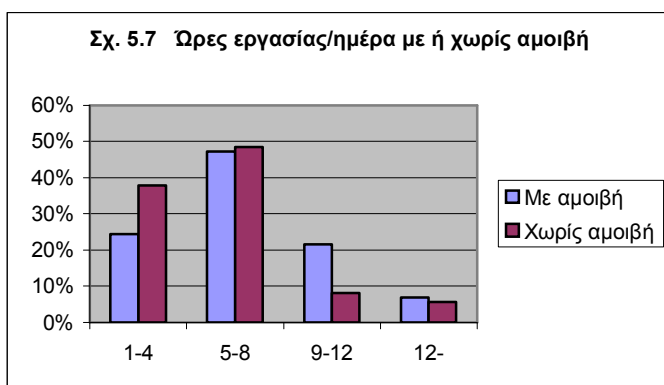
Από τον Πιν. 5.8 εξάγονται τα ακόλουθα συμπεράσματα:

Σχεδόν οι μισές του συνόλου των βοηθών εργάζονται 5-8 ώρες την ημέρα και το ποσοστό δεν διαφοροποιείται μεταξύ των αμειβόμενων και μη.

Από όσες αμείβονται ένα μεγαλύτερο ποσοστό (22% έναντι 8% των μη αμειβόμενων) εργάζονται 9-12 ώρες.

Από όσες δεν αμείβονται 14% εργάζονται πάνω από 9 ώρες, ενώ το ποσοστό αυτό διπλασιάζεται για όσες αμείβονται (29%).

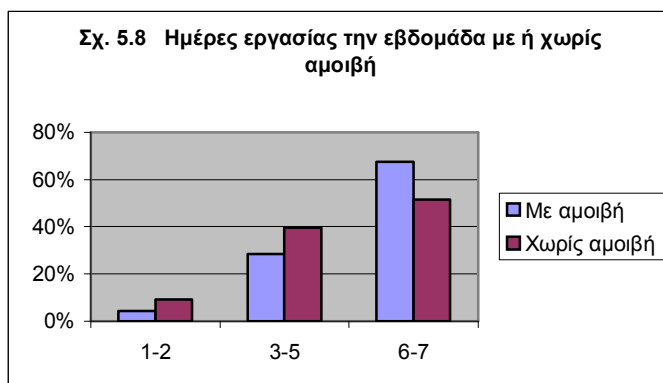
Από το δεύτερο μέρος του πίνακα φαίνεται πως όσο αυξάνονται οι ώρες εργασίας, τόσο αυξάνεται και το ποσοστό των βοηθών που αμείβονται με εξαίρεση όσες εργάζονται πάνω από 12 ώρες.



Όπως φαίνεται και στο Σχ. 5.7, από τις αμειβόμενες ένα μεγαλύτερο ποσοστό εργάζονται περισσότερες ώρες. Η διαφορά εντοπίζεται κυρίως στις κατηγορίες που εργάζονται 1-4 ώρες και 9-12 ώρες όπου τα ποσοστά για τις αμειβόμενες είναι 24% και 22% αντίστοιχα, ενώ για τις μη αμειβόμενες 38% και 8%.

Αν μπορούμε σχηματικά να μιλήσουμε με όρους συμβατικής αμειβόμενης απασχόλησης, ένα μεγαλύτερο ποσοστό από τις αμειβόμενες βοηθούς εργάζεται υπερωρίες, ενώ αντίθετα ένα μεγαλύτερο ποσοστό από τις μη αμειβόμενες είναι μερικής απασχόλησης.

Το μοτίβο επαναλαμβάνεται όταν εξετάζεται ο αριθμός των ημερών την εβδομάδα που εργάζονται οι δύο ομάδες των αμειβόμενων και μη βοηθών. Ποσοστιαία, οι μισές αμειβόμενες σε σύγκριση με τις μη αμειβόμενες εργάζονται 1-2 ημέρες, η σχέση γίνεται 2:3 για 3-5 μέρες, ενώ ένα μεγαλύτερο ποσοστό (68% έναντι 52%) των αμειβόμενων εργάζονται 6-7 ημέρες (η σχέση γίνεται 4:3 περίπου). Τα αποτελέσματα αυτά απεικονίζονται καθαρά στο Σχ. 5.8.



Στο δεύτερο μέρος του Πιν. 5.9 φαίνεται ότι ένα μεγαλύτερο ποσοστό των βοηθών αμείβονται καθώς αυξάνονται οι μέρες εργασίας την εβδομάδα. Το ένα τέταρτο από όσες εργάζονται 1-2 ημέρες αμείβονται, το ένα τρίτο από όσες εργάζονται 3-5 ημέρες, ενώ για εργασία 6-7 ημερών οι μισές εκ των βοηθών δηλώνουν ότι αμείβονται.

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή		Σύνολο		Με αμοιβή	Χωρίς αμοιβή
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%	%	%
1-2	6	4%	18	9%	24	100%	25%	75%
3-5	41	28%	78	39%	119	100%	34%	66%
6-7	98	68%	102	52%	200	100%	49%	51%
Σύνολο	145	100%	198	100%	343	100%	42%	58%

5.6 Ασφαλιστικά δικαιώματα

Ένα μέρος της αμοιβής της συμβατικής εργασίας παρακρατείται για να αποδοθεί στην εργαζόμενη με τη συμπλήρωση του απαιτούμενου χρόνου εργασίας, ενώ ένα άλλο της εξασφαλίζει υγειονομική κάλυψη. Αναφορικά με τη διάσταση αυτή της βοηθητικής εργασίας τα στοιχεία είναι εύγλωπτα από μόνα τους.

Πιν. 5.10 Ταμείο Υγειονομικής ασφάλισης

	Αριθμός	%
Κανένα	97	29%
ΙΚΑ	82	24%
ΟΓΑ	67	20%
ΤΕΒΕ	58	17%
Δημοσίου	14	4%
NAT	4	1%
Άλλο	17	5%
Σύνολο	339	100%

Στον Πιν. 5.10 φαίνεται ότι ένα μεγάλο ποσοστό (29%) των βοηθών δεν είναι ασφαλισμένες σε κανένα ταμείο υγείας, ενώ ένα ακόμη μεγαλύτερο ποσοστό (61%) δεν θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης (Πιν. 5.11). Είναι σαφές ότι η βοηθητική εργασία απέχει πολύ από την πλήρη ασφαλιστική κάλυψη.

Παρ' όλ' αυτά, αξιοσημείωτες είναι οι διαφορές μεταξύ των αμειβόμενων και μη βοηθών.

Πιν. 5.11 Βοηθοί που θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης

	Αριθμός	%
Κανένα	196	61%
Από αυτασφάλιση	57	18%
Από αμειβόμενη απασχόληση	38	12%
Ασφαλισμένη από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης	30	9%
Σύνολο	321	100%

Πιν. 5.12 Θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης με ή χωρίς αμοιβή

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Από αμειβόμενη απασχόληση	24	17%	14	8%
Από αυτασφάλιση	25	18%	32	17%
Ασφαλισμένη από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης	25	18%	5	3%
Κανένα	64	46%	132	72%
Σύνολο	138	100%	183	100%

Από τις αμειβόμενες βοηθούς πάνω από τις μισές (54%) θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, διπλάσιο ποσοστό από εκείνο των μη αμειβόμενων (28%), το οποίο ισοκατανέμεται μεταξύ των πηγών προέλευσης. Από τις μη αμειβόμενες, το μεγαλύτερο ποσοστό προκύπτει από αυτασφάλιση (17%), ενώ ελάχιστες, πέντε τον αριθμό, ασφαλιζονται από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης.

Συμπεράσματα

Οι βοηθοί που ανήκουν στα νεότερα ηλικιακά κλιμάκια 'αμείβονται' σε μεγαλύτερο ποσοστό. Συχνότερα αμείβονται και οι βοηθοί με υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επί πλέον, οι βοηθοί που έχουν πρόσβαση σε κάποιου είδους αμοιβή από την εργασία τους στην επιχείρηση ασχολούνται σε μεγαλύτερο βαθμό με περισσότερα από ένα αντικείμενα και αναλαμβάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό περισσότερες από μια αρμοδιότητες.

Πιν. 5.13 Είδος επιχείρησης με ή χωρίς αμοιβή της βοηθού

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Κατάστημα	96	67%	128	64%
Διακοσμητικό/Επισκευές	32	23%	50	26%
Επισκευές/Επισκευές	4	3%	1	1%
Λοιπά	5	3%	3	2%
Επιχειρήσεις	2	1%	2	1%

Σύνολο	143	100%	200	100%
--------	-----	------	-----	------

Από τις αμειβόμενες βοηθούς, μεγαλύτερα ποσοστά εργάζονται περισσότερες ημέρες και ώρες, ενώ αντίστοιχα, συχνότερα αμείβονται όσες εργάζονται περισσότερο.

Πιν. 5.14 Θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης με ή χωρίς αμοιβή

	Με αμοιβή		Χωρίς αμοιβή	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Από αμειβόμενη απασχόληση	24	17%	14	8%
Από αυτασφάλιση	25	18%	32	17%
Ασφαλισμένη από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης	25	18%	5	3%
Κανένα	64	46%	132	72%
Σύνολο	138	100%	183	100%

Τέλος, αναφορικά με τα ασφαλιστικά δικαιώματα, πάνω από τις μισές αμειβόμενες βοηθούς θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, σε αντίθεση με τις μη αμειβόμενες, εκ των οποίων μόνο το 28% κατοχυρώνει το ίδιο δικαίωμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 – ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ «ΚΥΡΙΑ» ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1 – ΠΑΡΑΛΛΗΛΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΚΥΡΙΑ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.1.1 Εισαγωγή

Από τις 349 γυναίκες βοηθούς που συμπλήρωσαν ερωτηματολόγια, μόνο 26 (ποσοστό 7,5%) διατηρούσαν θέση αμειβόμενης εργασίας τη χρονική στιγμή της συνέντευξης. Παρά το γεγονός ότι ο αριθμός αυτός είναι μικρός, τα χαρακτηριστικά τους διαφέρουν συστηματικά από εκείνα της ομάδας χωρίς αμειβόμενη απασχόληση.

Επί πλέον, η ομάδα αυτή αποτελεί τμήμα της ευρύτερης ομάδας βοηθών με κάποιου είδους σχέση με την κύρια αγορά εργασίας. Άλλα 68 (19,5%) μέλη της ίδιας ομάδας διατηρούσαν αμειβόμενη απασχόληση σε κάποια χρονική περίοδο που προηγείται της συνέντευξης, ενώ 55 (16%) δηλώνουν ότι αναζητούν εργασία κατά τη χρονική περίοδο της συνέντευξης. Για τους λόγους αυτούς είναι σκόπιμη η ανίχνευση των χαρακτηριστικών τους.

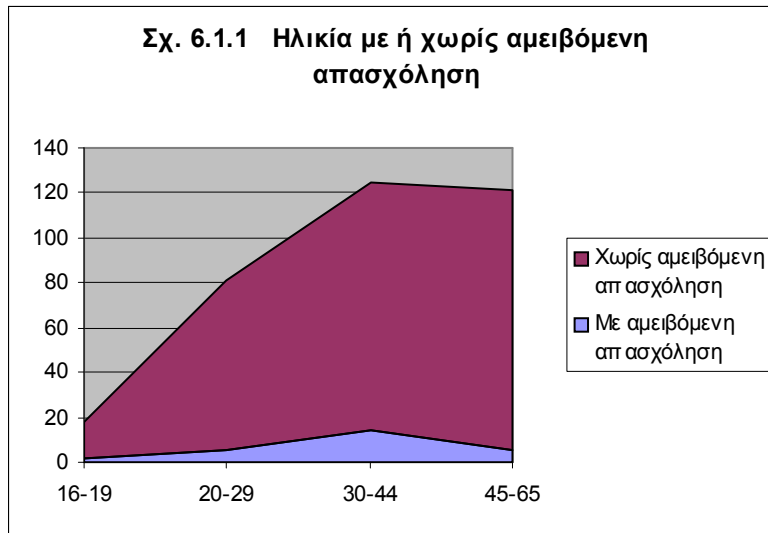
6.1.2 Δημογραφικά χαρακτηριστικά

Στον Πιν. 6.1.1 διακρίνεται η διαφορά στην ηλικία μεταξύ των δύο ομάδων, των βοηθών που διατηρούν αμειβόμενη απασχόληση και των αποκλειστικά βοηθών. Οι βοηθοί με αμειβόμενη εργασία εντάσσονται σε νεότερα ηλικιακά κλιμάκια, με την πλειοψηφία τους (54%) να εμφανίζεται στην ηλικιακή ομάδα των 30-44 ετών, ενώ παραπάνω από το ένα τρίτο των υπολοίπων βοηθών είναι ηλικίας 45-65 ετών.

	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.		Σύνολο	%
	Αριθμός	%	Αριθμός	%		
16-19	2	8%	16	5%	18	5%
20-29	5	19%	76	24%	81	23%
30-44	14	54%	111	35%	125	36%
45-65	5	19%	116	36%	121	35%
Σύνολο	26	100%	319	100%	345	100%

Η διαφορά είναι εμφανής και στο Σχ. 6.1, με εντονότερη αιχμή στην ηλικία των 30-44 ετών για τις βοηθούς με τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση. Επειδή, όπως ήδη αναφέρθηκε ο απόλυτος αριθμός τους είναι σχετικά μικρός, η κατανομή των υπόλοιπων βοηθών στα

ηλικιακά κλιμάκια ελάχιστα διαφέρει από την αντίστοιχη κατανομή του συνόλου των βοηθών.

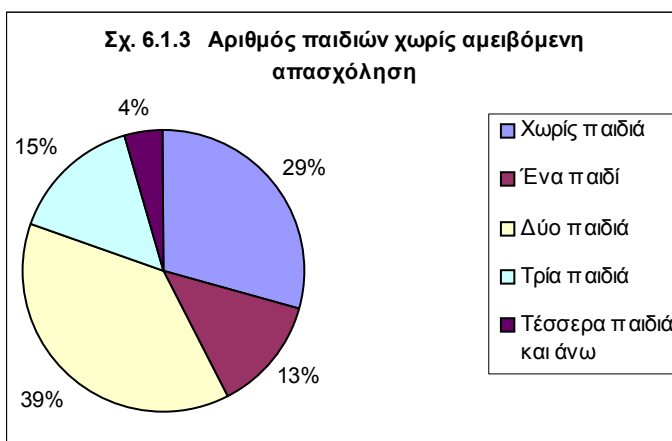
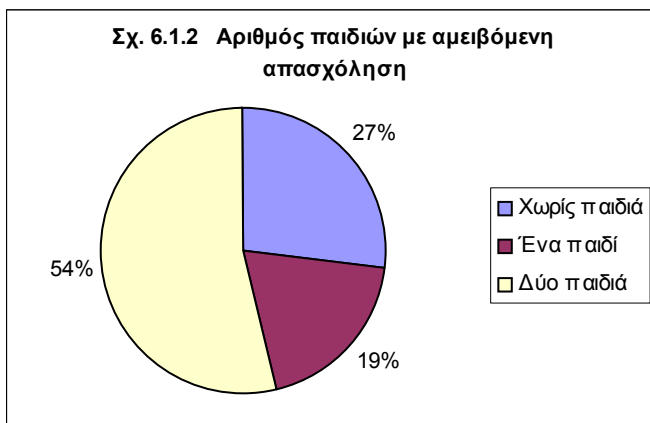


Ο Πιν. 6.1.2 δείχνει τον αριθμό παιδιών για τις δύο ομάδες βοηθών. Καμιά από όσες βοηθούς διατηρούν τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση δεν έχει πάνω από δύο παιδιά. Για την ακρίβεια η πλειοψηφία (54%) έχουν δύο παιδιά έναντι 38% από όσες δεν διατηρούν θέση στην αγορά εργασίας. Περισσότερες έχουν ένα παιδί (19% έναντι 13% εκ των βοηθών χωρίς τρέχουσα αμειβόμενη εργασία).

Πιν. 6.1.2 Αριθμός παιδιών με ή χωρίς τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση

	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. Απασχ.		Σύνολο
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	
Χωρίς παιδιά	7	27%	95	29%	102
Ένα παιδί	5	19%	42	13%	47
Δύο παιδιά	14	54%	122	38%	136
Τρία παιδιά	0		50	15%	50
Τέσσερα παιδιά και άνω	0		14	4%	14
Σύνολο	26	100%	323	100%	349

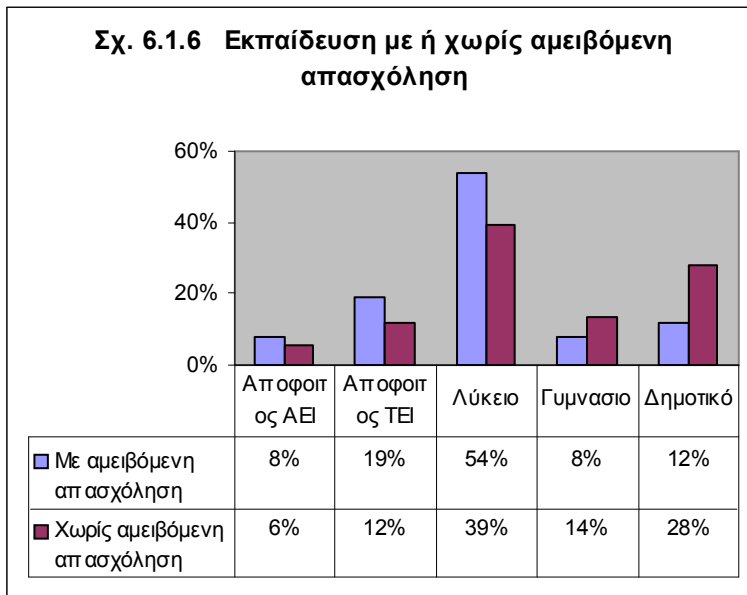
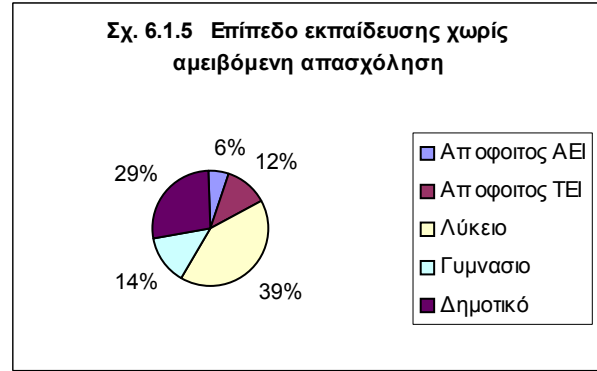
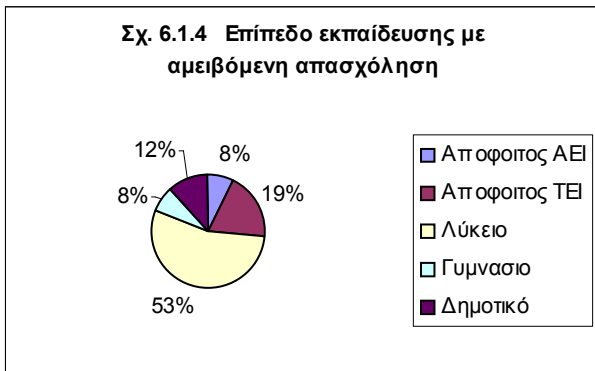
Φαίνεται ότι η αύξηση του αριθμού των παιδιών πέρα των δύο καθιστά δυσχερείς τις συνθήκες διαθεσιμότητας χρόνου και αποτρέπει τις μητέρες-βοηθούς από την ανάληψη καθηκόντων 'κανονικής' εργαζόμενης επί πλέον της βοηθητικής εργασίας στην οικογενειακή επιχείρηση.



Στον Πιν. 6.1.3 και στα Σχ. 6.1.4 και 6.1.5 απεικονίζονται τα επίπεδα εκπαίδευσης των δύο ομάδων βοηθών. Και εδώ οι διαφορές είναι εμφανείς. Οι βοηθοί με θέση αμειβόμενης απασχόλησης έχουν υψηλότερη συμμετοχή σε όλες τις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης, 8% έναντι 6% στα Ανώτατα Εκπαιδευτικά Ιδρύματα, 19% έναντι 12% στα Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα και 54% έναντι 39% στο Λύκειο.

Πιν. 6.1.3 Επίπεδο εκπαίδευσης με ή χωρίς αμειβόμενη απασχόληση						
	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.		Σύνολο	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%		
Απόφοιτος ΑΕΙ	2	8%	18	6%	20	6%
Απόφοιτος ΤΕΙ	5	19%	36	12%	41	12%
Λύκειο	14	54%	121	39%	135	40%
Γυμνάσιο	2	8%	42	14%	44	13%
Δημοτικό	3	12%	87	28%	90	27%
Μεταπτυχιακό	0	0%	4	1%	4	1%
Σύνολο	26	100%	308	100%	334	100%

Αντίθετα, όσες δεν διατηρούν τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση έχουν υψηλότερη συμμετοχή στις χαμηλότερες βαθμίδες εκπαίδευσης, δηλαδή στο Γυμνάσιο με ποσοστό 14% έναντι 8% και στο Δημοτικό, 28% έναντι 12%. Οι διαφορές αυτές και πάλι δεν επηρεάζουν τη συνολική κατανομή των βοηθών στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης η οποία ελάχιστα διαφέρει από την αντίστοιχη κατανομή των βοηθών χωρίς αμειβόμενη απασχόληση. Το Σχ. 6.1.6 είναι αρκετά εύγλωπτο.



6.1.3 Χρονικά χαρακτηριστικά

Στον Πιν. 6.1.4 και στο Σχ. 6.1.7 απεικονίζονται οι ώρες βοηθητικής εργασίας την ημέρα που συνεισφέρουν οι δύο ομάδες βοηθών. Πάνω από τις μισές (54%) βοηθούς που διατηρούν παράλληλα θέση αμειβόμενης εργασίας εργάζονται μόνο 1-4 ώρες σαν βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση, ενώ από όσες δεν έχουν αμειβόμενη απασχόληση λιγότερες από το ένα τρίτο (30%) απασχολούνται τις ίδιες ώρες.

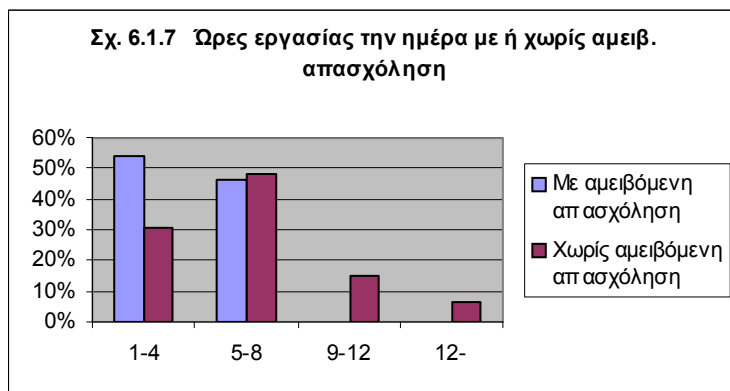
	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.		Σύνολο	Με αμειβ. απασχ.
	Αριθμός	%	Αριθμός	%		
1-4	14	54%	96	30%	110	13%
5-8	12	46%	152	48%	164	7%
9-12	0		47	15%	47	—
12-	0		21	7%	21	—
Σύνολο	26		316	100%	342	8%

Σε παρόμοια ποσοστά εργάζονται 5-8 ώρες (46% έναντι 48%), ενώ καμιά από τις βοηθούς που έχει θέση αμειβόμενης απασχόλησης δεν εργάζεται πάνω από 8 ώρες στην οικογενειακή επιχείρηση.

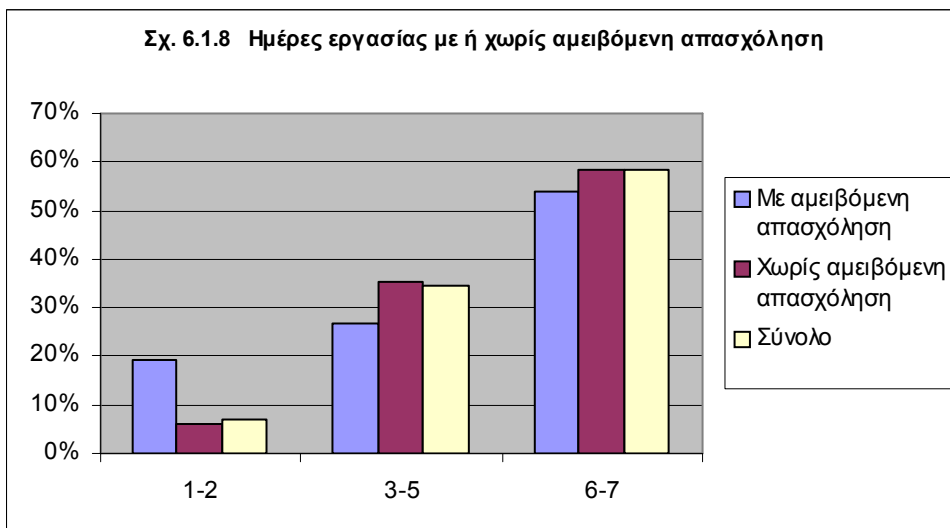
	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.		Σύνολο	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%	Αριθμός	%
1-2	5	19%	19	6%	24	7%
3-5	7	27%	112	35%	119	35%
6-7	14	54%	186	59%	200	58%
Σύνολο	26	100%	317	100%	343	100%

Από την άλλη μεριά, 13% από όσες βοηθούς απασχολούνται στην οικογενειακή επιχείρηση 1-4 ώρες έχουν και αμειβόμενη θέση εργασίας. Το ποσοστό αυτό μειώνεται στο μισό (7%) για όσες απασχολούνται 5-8 ώρες στην οικογενειακή επιχείρηση.

Παρόμοια εικόνα προκύπτει όταν εξετάζονται οι ημέρες εργασίας στην οικογενειακή επιχείρηση σε συνάρτηση με τη διατήρηση αμειβόμενης θέσης απασχόλησης.



Οι βοηθοί με τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση εργάζονται σε μεγαλύτερο ποσοστό 1-2 ημέρες την εβδομάδα (19% έναντι 6%), ενώ αποτελούν το 20% των βοηθών που απασχολούνται τις ίδιες ημέρες. Αντίθετα εργάζονται σε μικρότερο ποσοστό 3-5 ημέρες την εβδομάδα (27% έναντι 35%) και αποτελούν το 6% όσων απασχολούνται 3-5 ημέρες. Το ποσοστό που εργάζονται 6-7 ημέρες μειώνεται αλλά παραμένει υψηλό στο 54% έναντι 59% των βοηθών χωρίς άλλη θέση απασχόλησης (7% του συνόλου που εργάζονται 6-7 ημέρες).

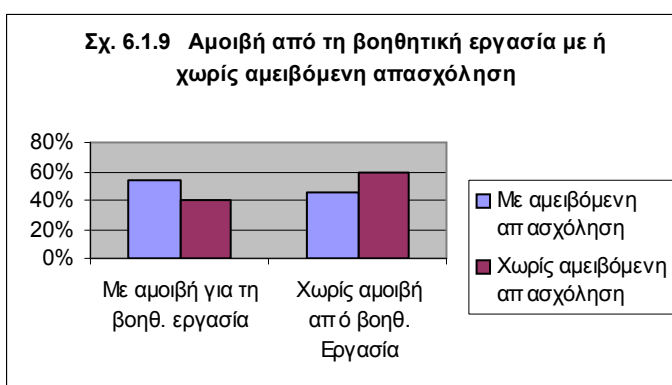


6.1.4 Αμοιβή βοηθητικής εργασίας

Η εξέταση των στοιχείων αναφορικά με την ύπαρξη ή όχι 'αμοιβής' από τη βοηθητική εργασία αλλά και τον τρόπο απόδοσής της, ενισχύει την αποδόμηση της ενιαίας τάξης των βοηθών σε δύο ομάδες. Ο Πιν. 6.1.6 απεικονίζει τη σχέση μεταξύ της ομαδοποίησης των βοηθών ανάλογα με το αν διατηρούν ή όχι παράλληλη αμειβόμενη απασχόληση και της ομαδοποίησης ανάλογα με την ύπαρξη ή όχι κάποιου είδους αμοιβής από τη βοηθητική εργασία.

	Με αμειβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.	
	Αριθμός	%	Αριθμός	%
Με αμοιβή για τη βοηθ. εργασία	14	54%	131	41%
Χωρίς αμοιβή από βοηθ. εργασία	12	46%	192	59%
Σύνολο	26	100%	323	100%

Είναι σαφές από τον πίνακα, αλλά και από το αντίστοιχο Σχ. 6.1.9, ότι όσες βοηθοί έχουν θέση αμειβόμενης απασχόλησης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αμείβονται και από τη βοηθητική απασχόληση (54% έναντι 41%). Αντίστοιχα, όσες βοηθοί δεν διατηρούν αμειβόμενη απασχόληση έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να μην 'αμείβονται' ούτε από τη βοηθητική απασχόληση (59% έναντι 46%).

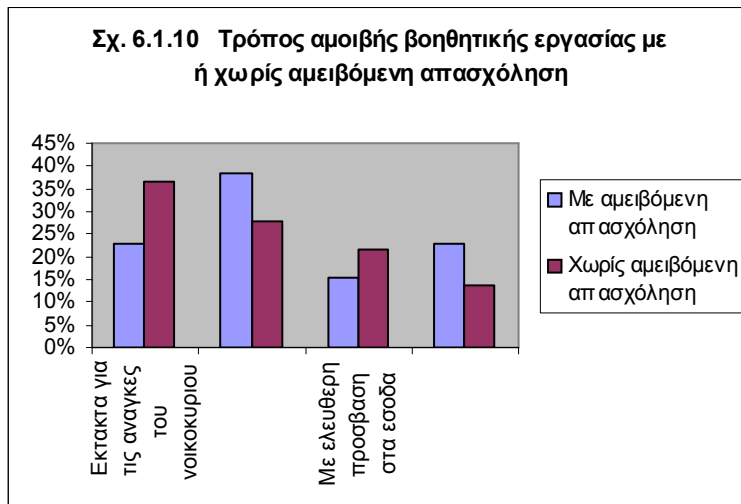


Αντίστοιχα, εξετάζοντας τον Πιν. 6.1.7 και το Σχ. 6.1.10, όσες βοηθοί έχουν παράλληλη αμειβόμενη απασχόληση εμφανίζουν μεγαλύτερη πιθανότητα να αμείβονται από τη βοηθητική εργασία είτε με ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα (38% έναντι 28%) είτε με

συμμετοχή στα κέρδη (23% έναντι 13%). Όσες δεν έχουν αμειβόμενη απασχόληση είναι πιο πιθανό να αμείβονται (όσες αμείβονται) από τη βοηθητική εργασία είτε 'έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού' (37% έναντι 23%) είτε με 'ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα' (21% έναντι 15%).

	Με αμοιβ. απασχ.		Χωρίς αμειβ. απασχ.		Σύνολο
Έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού	3	23%	46	37%	49
Ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα	5	38%	35	28%	40
Με ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα	2	15%	27	21%	29
Συμμετοχή στα κέρδη	3	23%	17	13%	20
Άλλο	0	0%	1	1%	1
Σύνολο	13	100%	126	100%	139

Σε συνδυασμό με την προέλευση των βοηθών με αμειβόμενη απασχόληση από νεότερα ηλικιακά κλιμάκια, είναι πιθανόν ότι η επαφή με τη 'συμβατική' αγορά εργασίας τις εξοπλίζει με μεγαλύτερη διαπραγματευτική διάθεση αλλά και τη δυνατότητα να αποσπάσουν 'αμοιβή' και από τη βοηθητική εργασία που προσφέρουν στην οικογενειακή επιχείρηση.



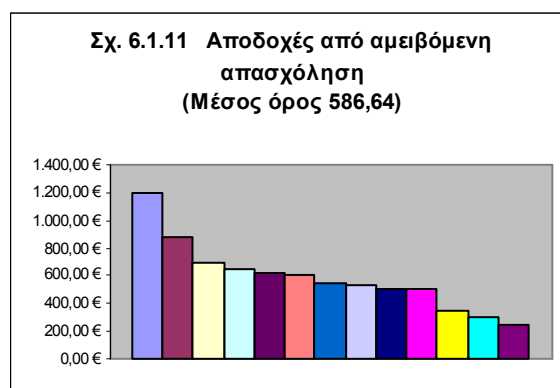
6.1.5 Επάγγελμα και αμοιβή τρέχουσας αμειβόμενης απασχόλησης

Στον Πιν. 6.1.8 τα επαγγέλματα που δήλωσαν οι 25 από τις 26 βοηθούς που διατηρούν θέση αμειβόμενης απασχόλησης έχουν ενταχθεί στις επαγγελματικές κατηγορίες της Στατιστικής Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ 92).

Οι περισσότερες (9) απασχολούνται στην 'παροχή υπηρεσιών και πωλήσεις', κατηγορία απόλυτα συναφή με το είδος της εργασίας που αποτελεί αντικείμενο της βοηθητικής εργασίας. Παρ' όλ' αυτά, άλλες 11 κατατάσσονται σε κατηγορίες υψηλότερης ειδίκευσης: 2 είναι νηπιαγωγοί²¹ (επιστήμονες), 6 τεχνικοί, 3 υπάλληλοι γραφείου. Άλλες 2 εργάζονται σε θέσεις χαμηλότερης ειδίκευσης (τεχνίτριες) και 3 είναι ανειδίκευτες. Παρ' ότι ο αριθμός τους είναι μικρός, οι γυναίκες που εργάζονται σε θέση αμειβόμενης απασχόλησης ενώ ταυτόχρονα βοηθούν στην οικογενειακή επιχείρηση, κατανέμονται σε έξι (6) από τις εννιά (9) επαγγελματικές κατηγορίες.

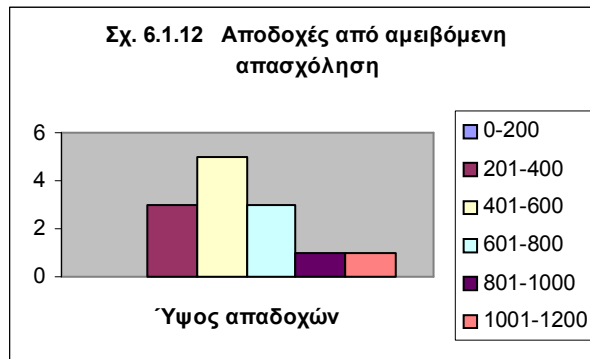
Πιν. 6.1.8 Βοηθοί με τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση κατά επαγγελματική κατηγορία

επιστήμονες	2
τεχνολόγοι, τεχνικοί και βοηθοί	6
υπάλληλοι γραφείου	3
απασχολούμενες στην παροχή υπηρεσιών και πωλήτριες	9
ειδικευμένες τεχνίτριες	2
ανειδίκευτες	3



²¹ Η διδασκαλία αποτελεί παραδοσιακό επαγγελματικό χώρο υψηλής εξειδίκευσης για τις γυναίκες εργαζόμενες.

Αντίστοιχο εύρος καλύπτουν και οι αμοιβές τους. Η χαμηλότερη αμοιβή είναι 200-400 ευρώ, η υψηλότερη 1000-1200 ευρώ. Η μέση αμοιβή είναι γύρω στα 600 ευρώ. Οι αποδοχές για τις μισές περίπου από όσες τις κατέγραψαν είναι 400-600 ευρώ Σχ. 6.1.12). Είναι φανερό ότι η κατάταξη των γυναικών αυτών σε μια ομοιογενή κατηγορία δεν ευνοείται ούτε από το εύρος των επαγγελματιών και δεξιοτήτων που καλύπτουν αλλά ούτε και από το εύρος των αποδοχών τους.



Συμπεράσματα

Οι γυναίκες βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων που διατηρούν ταυτόχρονα και θέση αμειβόμενης απασχόλησης διαφέρουν συστηματικά από τις υπόλοιπες βοηθούς. Ανήκουν σε μεγαλύτερο ποσοστό σε νεότερα ηλικιακά κλιμάκια έχουν λιγότερα παιδιά (και πάντως όχι περισσότερα από δύο) και υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης. Επί πλέον εργάζονται στην οικογενειακή επιχείρηση σε μεγαλύτερο ποσοστό λιγότερες ώρες την ημέρα αλλά και λιγότερες ημέρες την εβδομάδα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.2 - ΠΡΟΗΓΟΥΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΒΟΗΘΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

6.2.1 Εισαγωγή

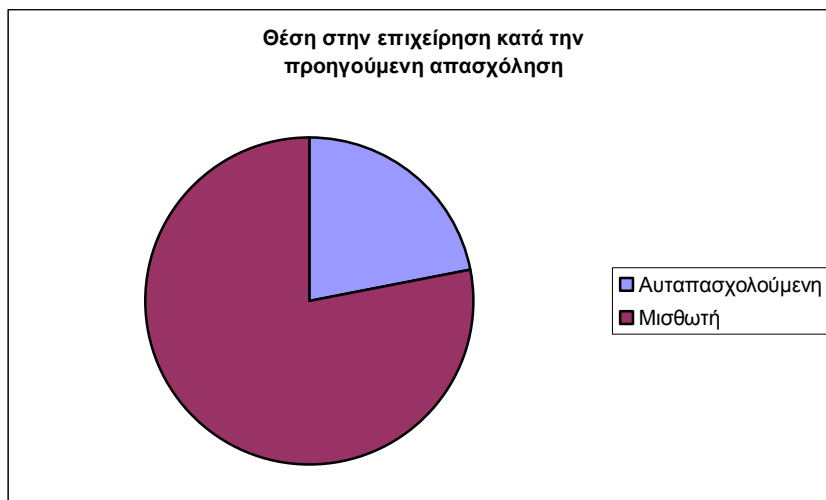
Στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται ορισμένα στοιχεία και χαρακτηριστικά που αφορούν στις βοηθούς που σε προηγούμενη φάση της εργασιακής τους πορείας είχαν σχέση αμειβόμενης απασχόλησης με την κύρια αγορά εργασίας, με σκοπό να ανιχνεύσουμε τυχόν διαφοροποιήσεις από τις βοηθούς που έχουν αποκλειστική σχέση με την αμειβόμενη εργασία (την εργασία εκτός σπιτιού) μέσω της συμμετοχής τους στην οικογενειακή επιχείρηση.

Από το σύνολο των ερωτηθέντων βοηθών του δείγματός μας (351 άτομα) ένα ποσοστό 19% (66 άτομα) έχει εργασθεί στο παρελθόν με αμειβόμενη απασχόληση. Από αυτές τις βοηθούς η πλειοψηφία τους δηλαδή το 61% είχε μόνιμη απασχόληση και το 39% προσωρινή.

Από όσες βοηθούς δήλωσαν τον τομέα της προηγούμενης αμειβόμενης απασχόλησης τους: το 2% απασχολήθηκε στον αγροτικό τομέα, το 16% στη Μεταποίηση και το 82% στις Υπηρεσίες.

6.2.2 Προηγούμενη απασχόληση

Ως προς τη «θέση στην επιχείρηση» των βοηθών της έρευνας μας κατά την προηγούμενη απασχόλησή τους όπως φαίνεται και από το παρακάτω Σχεδιάγραμμα, στην πλειοψηφία τους ήταν μισθωτές και ένα μικρό ποσοστό (22%) ήταν αυταπασχολούμενες.



6.2.3 Λόγοι διακοπής της προηγούμενης αμειβόμενης απασχόλησης

Αν εξετάσουμε τους λόγους που οδήγησαν τις βοηθούς στη διακοπή της αμειβόμενης εργασίας τους θα διαπιστώσουμε ότι στις περισσότερες των περιπτώσεων (30%) ο λόγος για τον οποίο διέκοψαν την αμειβόμενη εργασία τους ήταν προκειμένου να εργασθούν στην οικογενειακή επιχείρηση. Το δεδομένο αυτό έχει ένα ενδιαφέρον αν ληφθεί υπόψη μέσα στο πλαίσιο της γενικότερης εκτίμησης ότι οι οικογενειακές επιχειρήσεις αντιμετωπίζουν μεγάλες οικονομικές πιέσεις και η βιωσιμότητά τους – σε σημαντικό ποσοστό – βασίζεται στη δυνατότητά τους να διασφαλίζουν την εισροή του εργατικού δυναμικού των μελών της οικογένειας και κατά βάση των γυναικών –συζύγων.

Στο 15% των περιπτώσεων διέκοψαν την εργασία τους με το γάμο, γεγονός που παραπέμπει σε ένα αρκετά παραδοσιακό μοντέλο οργάνωσης των σχέσεων ανάμεσα στα δύο φύλα σύμφωνα με το οποίο ο «προορισμός» των γυναικών είναι στο σπίτι ή κοντά στο σύζυγο και την οικογενειακή επιχείρηση.

Ένα ποσοστό 15% των βοηθών δήλωσαν ότι διέκοψαν την προηγούμενη αμειβόμενη εργασία τους λόγω των χαμηλών αποδοχών που είχαν από αυτή, γεγονός που σημαίνει ότι είτε το οικονομικό όφελος αυτό καθαυτό ή και σε συνδυασμό με μια σειρά άλλων «διευκολύνσεων» τις οποίες προσφέρει αυτή η μορφή απασχόλησης, την προέκρινε ως ανταποδοτικότερη.

Η βοηθητική εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση αποτέλεσε μια λύση για την παραμονή τους στο ενεργό εργατικό δυναμικό σε ένα ποσοστό 11% των βοηθών της έρευνας που διέκοψαν λόγω απόλυσης ενώ 9% των βοηθών αποτελούν γυναίκες που συνταξιοδοτήθηκαν από την προηγούμενη αμειβόμενη απασχόλησή τους και οι οποίες συνέχισαν να εργάζονται στη δική τους ή/και των παιδιών τους οικογενειακή επιχείρηση.

Αν και η απόκτηση παιδιών των βοηθών, αποτελεί λόγο διακοπής της αμειβόμενης εργασίας σε μικρό σχετικά ποσοστό (5%), συνάδει ωστόσο προς τα γενικότερα ευρήματα της έρευνας μας σύμφωνα με τα οποία φαίνεται ότι σε αρκετές περιπτώσεις η «βοηθητική» εργασία αποτελεί μια μορφή εργασίας ευκολότερο να συνδυασθεί με τις οικογενειακές υποχρεώσεις (ωράρια κατά το πλείστον ακανόνιστα, γειτνίαση, βαθμός αυτό-οργάνωσης της εργασίας τους κ.α).

Πιν. 6.2.1 Λόγοι διακοπής της προηγούμενης αμειβόμενης εργασίας

Για να εργασθεί στην οικογενειακή επιχείρηση	20	30%
Γάμος	10	15%
χαμηλές αποδοχές	10	15%
Απόλυση	7	11%
Συνταξιοδότηση	6	9%
Απόκτηση παιδιών	3	5%
Άλλοι λόγοι	10	15%
Σύνολο	66	100%

Το προφίλ των βοηθών με προηγούμενη αμειβόμενη εργασία ως προς την ηλικιακή ομάδα στην οποία ανήκουν και το εκπαιδευτικό τους επίπεδο παρουσιάζει ορισμένες διαφοροποιήσεις από τις βοηθούς χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση όπως φαίνεται και στους Πίνακες που ακολουθούν.

Πιν. 6.2.2 Ηλικία των βοηθών χωρίς και με προηγούμενη αμειβόμενη εργασία

Ηλικία	Με προηγ. εργασία		Χωρίς προηγ. Εργασία	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
16-19	1	1%	17	6%
20-29	18	26%	63	23%
30-44	27	40%	98	35%
45-65	22	32%	99	36%
Σύνολο	68	100%	277	100%

Συγκεκριμένα, όπως είναι αναμενόμενο στην ηλικιακή ομάδα 16-19 είναι μία μόνο βοηθός που είχε προηγούμενη αμειβόμενη εργασία. Ωστόσο για τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες δηλαδή 20-29 ετών, τα ποσοστά είναι υψηλότερα δηλαδή, 26% έναντι 23% και για την ομάδα από 30-44 είναι 40% έναντι 35% ενώ αντίστροφα στην ηλικιακή ομάδα 45-65 ετών είναι 32% έναντι 36%. Όπως φαίνεται και από την κατανομή των δύο υπο-ομάδων βοηθών κατά ηλικία διαπιστώνουμε ότι οι βοηθοί με προηγούμενη απασχόληση στην κύρια αγορά εργασίας ανήκουν στις ομάδες ηλικιών από 20-44 ετών και αντίστοιχα οι μεγαλύτερης ηλικίας βοηθοί σε μεγαλύτερη συχνότητα εμφανίζονται να μην έχουν εργασθεί ποτέ στην κύρια αγορά εργασίας και να αποτελεί η βοηθητική την κύρια μορφή απασχόλησής τους.

Ως προς το **εκπαιδευτικό τους επίπεδο** με εξαίρεση τις απόφοιτες ΤΕΙ και ΑΕΙ – τον οποίων ο αριθμός είναι μικρός σε κάθε περίπτωση – παραταύτα οι βοηθοί με υψηλότερο

επίπεδο εκπαίδευσης σε μεγαλύτερο ποσοστό (23%) είχαν προηγούμενη εργασία στην κύρια αγορά εργασίας έναντι 18%.

	Με προηγούμενη		Χωρίς προηγ. προηγουμ.	
	Αριθμ.	%		
Δημοτικό	18	27%	72	27%
Γυμνάσιο	7	11%	37	14%
Λύκειο	26	39%	109	41%
ΤΕΙ	10	15%	31	12%
ΑΕΙ	5	8%	15	6%
Σύνολο	66	100%	264	100%

Στον επόμενο Πίνακα, γίνεται σύγκριση ως προς τον αριθμό των παιδιών μεταξύ των βοηθών με και χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη εργασία. Μεγαλύτερο ποσοστό βοηθών με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση έχουν 1 παιδί (25% έναντι 11%), ενώ η σχέση αντιστρέφεται για τις βοηθούς με 2 παιδιά (31% έναντι 43%). Φαίνεται πως η ροπή προς μια «τυπική» σχέση εργασίας είναι ισχυρότερη όταν ο αριθμός των παιδιών περιορίζεται στο ένα.

	Με προηγ. Εργασία		Χωρίς προηγ. εργασία	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
κανένα παιδί	20	29%	82	31%
1 παιδί	17	25%	30	11%
2 παιδιά	21	31%	115	43%
3 παιδιά	10	15%	40	15%
Σύνολο	68	100%	267	100%

Από τη σύγκριση ωστόσο της σχέσης προς τον ιδιοκτήτη μεταξύ των βοηθών με προηγούμενη και χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη κύρια απασχόληση εμφανίζεται διαφοροποιημένη: εντάσσονται ως βοηθοί σε μεγαλύτερο ποσοστό οι γυναίκες σύζυγοι των ιδιοκτητών, οι μητέρες σε χαμηλότερο συγκριτικά ποσοστό, αλλά κυρίως η οικογενειακή επιχείρηση σε μικρότερο βαθμό «αντλεί» βοηθητικό εργατικό δυναμικό από τις κόρες των

ιδιοκτητών, στο βαθμό που αυτές δεν κατάφεραν να διασφαλίσουν απασχόληση στην κύρια αγορά εργασίας.

Το ποσοστό των βοηθών που είναι κόρες ιδιοκτητών των οικογενειακών επιχειρήσεων στη γενική κατάταξη είναι 22%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στην ομάδα με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση είναι μόλις 8%.

Πιν. 6.2.5 Σχέση της βοηθού με αμειβόμενη προηγούμενη εργασία προς τον ιδιοκτήτη

Σύζυγος	34	54%
Μητέρα	8	13%
κόρη	5	8%
Άλλος/η	16	25%
Σύνολο	63	100%

Στη συνέχεια, όπως φαίνεται και στον Πίνακα, οι αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν οι βοηθοί στο πλαίσιο της οικογενειακής επιχείρησης στην πλειοψηφία τους ασχολούνται με τις συνδιαλλαγές με πελάτες. Ένα 38% δηλώνει πως αναλαμβάνει και εμπορικές δραστηριότητες όπως αγορά και παραγγελίες προμηθειών. Τέλος ένα μικρό ποσοστό ασχολείται με την επίβλεψη και πρόσληψη προσωπικού για την οικογενειακή επιχείρηση. Ένας μικρός αριθμός των συγκεκριμένων βοηθών αναλαμβάνει περισσότερες των μία αρμοδιότητες.

Πιν. 6.2.6 Βοηθοί με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση και Αρμοδιότητες στην οικογ επιχ/ση

	Αριθμός	%
Συνδιαλλαγές με πελάτες	53	80%
Παραγγελίες προμηθειών	17	26%
Αγορές προμηθειών	8	12%
Επίβλεψη προσωπικού	6	9%
Προσλήψεις προσωπικού	5	8%
Άλλη	6	9%
Σύνολο	95	144%
Βάση	66	100%

Το στοιχείο που παρουσιάζει ενδιαφέρον είναι ότι σε σύγκριση με τις βοηθούς χωρίς προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία από αμειβόμενη απασχόληση στην κύρια αγορά εργασίας (βλ. Κεφ.3. Πιν. 3.6) δεν παρουσιάζονται διαφοροποιήσεις ως προς τις αρμοδιότητες που αναλαμβάνουν, γεγονός που σημαίνει ότι όπως ίσως θα αναμένονταν, η προηγούμενη επαγγελματική εμπειρία των βοηθών δεν τις προωθεί σε αρμοδιότητες π.χ

περισσότερο επιτελικού χαρακτήρα. Η κατανομή των αρμοδιοτήτων μεταξύ των εργαζομένων υπαγορεύεται κυρίως από τις συγκεκριμένες ανάγκες της μικρής οικογενειακής επιχείρησης και σε ένα βαθμό και από την κατά φύλο κατανομή των ρόλων παρά από την ύπαρξη προηγούμενης επαγγελματικής εμπειρίας, η οποία μάλιστα σε ένα ποσοστό 22% προέρχεται από αυταπασχόληση όπως αναφέρθηκε πριν στην ίδια ενότητα.

6.2.4 Χρονικά χαρακτηριστικά της εργασίας των βοηθών με προηγούμενη αμειβόμενη εργασία

Από την εξέταση των χρονικών χαρακτηριστικών μεταξύ των δύο ομάδων βοηθών – με και χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση – δεν προέκυψαν διαφοροποιήσεις και η χρονική διάρκεια της βοηθητικής εργασίας ακολουθεί το ίδιο μοντέλο (pattern).

Διαφοροποιήσεις ωστόσο παρατηρούνται αναφορικά με τις μεταβλητές που αφορούν **στις αμοιβές, τον τρόπο αμοιβής αλλά και τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης** μεταξύ των δύο ομάδων βοηθών.

Όπως προκύπτει από την ανάλυση μιας ποιοτικού χαρακτήρα μεταβλητής αναφορικά με το τρόπο απόδοσης της αμοιβής από την οικογενειακή επιχείρηση, το σύνολο των βοηθών απάντησαν καταφατικά σε ποσοστό 41% ενώ μεγαλύτερο είναι το ποσοστό 46% για την υπο-ομάδα που εξετάζουμε στη συγκεκριμένη ενότητα.

Αν και οι βοηθοί που απάντησαν στη συγκεκριμένη ερώτηση ήταν συνολικά μικρού αριθμού (144 ερωτώμενες) όπως φαίνεται και από τον παρακάτω Πίνακα 6.2.7 προκύπτουν κάποιες διαφορές: για τις βοηθούς με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση το μεγαλύτερο ποσοστό (33%) αμείβεται «με ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα» ενώ αντίστοιχα οι βοηθοί χωρίς προηγούμενη απασχόληση αμείβονται σε μεγαλύτερο ποσοστό «έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού».

Πιν. 6.2.7 Τρόπος αμοιβής από την οικογ. επιχ/ση των βοηθών με και χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη εργασία				
	Με προηγ. απασχ.		Χωρίς προηγ. απασχ.	
	Αριθμ	%	Αριθμ	%
Έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού	7	23%	42	38%
Με ελεύθερη πρόσβαση στα έσοδα	10	33%	20	18%
Ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα	6	20%	34	31%
Συμμετοχή στα κέρδη	7	23%	15	14%
Σύνολο	30	100%	111	100%

Αντίθετα, το μικρότερο ποσοστό όσων δεν είχαν προηγούμενη απασχόληση (14%) αμείβεται με «συμμετοχή στα κέρδη» ενώ το μικρότερο ποσοστό (20%) των βοηθών με προηγούμενη απασχόληση αμείβεται με «ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα».

Ως προς τη **θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης** μεταξύ των δύο ομάδων βοηθών, παρατηρούμε ότι: όπως είναι αναμενόμενο οι βοηθοί χωρίς προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση ως προς τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης, 65% (έναντι 46%) δεν θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης. Την ίδια εικόνα δίνουν και όσες είναι ασφαλισμένες από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης με ποσοστά 8% έναντι 15%, και μέσω αυτασφάλισης με ποσοστά 15% έναντι 28%.

Πιν. 6.2.8 Θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης των βοηθών με και χωρίς προηγούμενη απασχόληση				
	Με προηγ. Απασχ.		Χωρίς προηγ. Απασχ.	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
Από αμειβόμενη απασχόληση	7	11%	31	12%
Από αυτασφάλιση	17	28%	40	15%
Ασφαλισμένη από τον ιδιοκτήτη της επιχ/σης	9	15%	21	8%
Κανένα	28	46%	168	65%
Σύνολο	61	100%	260	100%

Ελάχιστη διαφορά παρουσιάζουν τα ποσοστά μεταξύ των δύο ομάδων βοηθών σχετικά με τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης μέσω «αμειβόμενης απασχόλησης» όπου είναι 12% υπέρ των βοηθών χωρίς προηγούμενη απασχόληση και 11% για όσες είχαν προηγούμενη απασχόληση. Το δεδομένο αυτό πιθανά να οφείλεται στην τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση από την οποία διασφαλίζεται το δικαίωμα σύνταξης από αμειβόμενη απασχόληση.

Συμπέρασμα

Όπως και η υποομάδα των βοηθών με τρέχουσα αμειβόμενη απασχόληση, έτσι και η υποομάδα των βοηθών, με προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση (μεγαλύτερη σε αριθμό), διαφοροποιείται για μια ομάδα χαρακτηριστικών από τις βοηθούς που δεν δήλωσαν προηγούμενη αμειβόμενη απασχόληση. Είναι σε μεγαλύτερο ποσοστό μικρότερης ηλικίας, υψηλότερου επιπέδου εκπαίδευσης και έχουν λιγότερα παιδιά. Επί πλέον «αμείβονται» συχνότερα για τη βοηθητική εργασία που προσφέρουν στην οικογενειακή επιχείρηση και μάλιστα σε μεγαλύτερο ποσοστό με τρόπους που προσομοιάζουν την απόδοση συμβατικής αμοιβής (σε τακτά χρονικά διαστήματα και σαν ποσοστό επί των κερδών), ενώ εμφανίζουν και μεγαλύτερες πιθανότητες θεμελίωσης δικαιώματος σύνταξης.

Είναι σαφές ότι ο προσανατολισμός στην «κύρια» αγορά εργασίας, προσδίδει στις βοηθούς ένα κοινωνικό προφίλ που εναρμονίζεται με το καταγεγραμμένο στη βιβλιογραφία προφίλ των εργαζόμενων γυναικών (καλύτερη κατάρτιση, λιγότερα ή μεγαλύτερα παιδιά), ενώ ενισχύει τη θέση τους, αναφορικά με το δικαίωμα σε αμοιβή άρα και την αναγνώριση του βοηθητικού έργου τους.

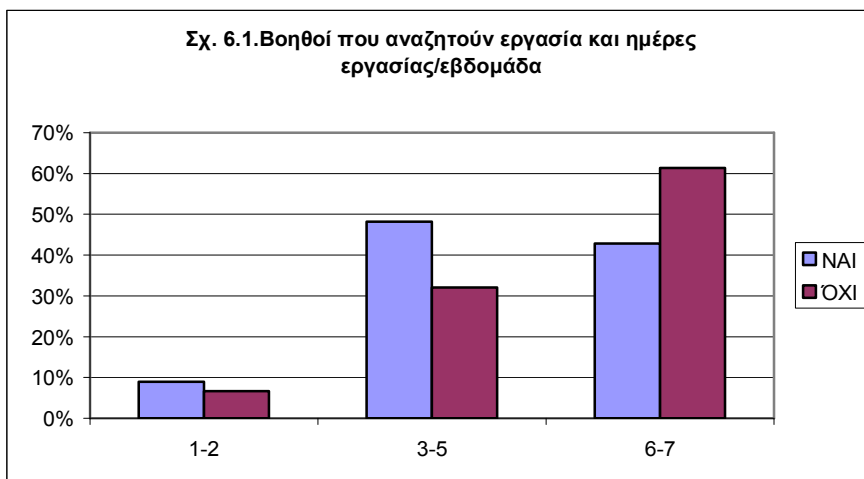
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6.3 - ΑΝΑΖΗΤΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΒΟΗΘΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

6.3.1 Εισαγωγή

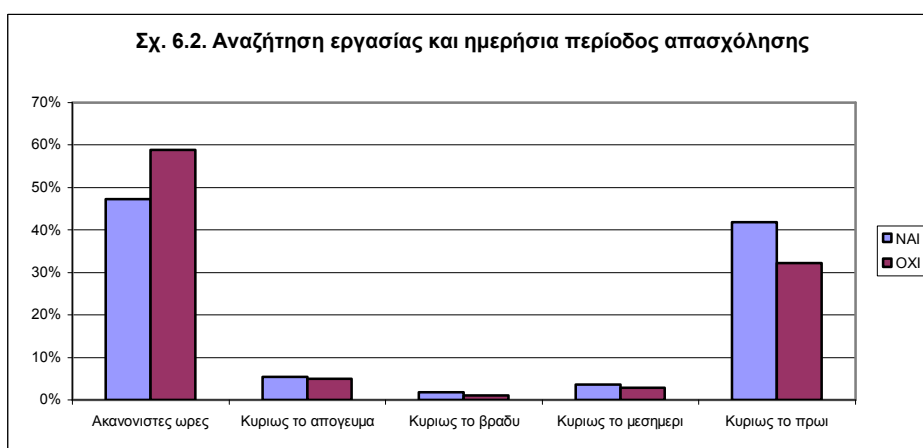
Προκειμένου να αντλήσουμε πληροφορίες για το κατά πόσον οι γυναίκες βοηθοί του δείγματος της έρευνάς μας αναζητούν αμειβόμενη εργασία στην κύρια αγορά εργασίας ή κατά πόσον η βοηθητική εργασία αποτελεί μια μόνιμη επαγγελματική επιλογή ή και διέξοδο τις ρωτήσαμε σχετικά και στο κεφάλαιο αυτό παρουσιάζονται τα στοιχεία της ανάλυσής μας.

6.3.2 Αναζήτηση εργασίας και χρονικά χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας

Από το σύνολο των βοηθών του δείγματος μας ένα ποσοστό 16% (55 άτομα) αναζητούσε – κατά τη χρονική περίοδο διεξαγωγής της έρευνας - άλλη εργασία στην αγορά εργασίας. Από τη συσχέτιση όσων αναζητούν άλλη εργασία με τα χρονικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους ως «βοηθοί» στην οικογενειακή επιχείρηση, προκύπτει ότι περίπου οι μισές (48%) εργάζονται 3-5 ημέρες την εβδομάδα και ένα ποσοστό 43% εργάζεται 6-7 ημέρες/εβδομάδα. Από τη συσχέτιση (Σχ.6.3.1) μεταξύ αυτών που αναζητούν και αυτών που δεν αναζητούν άλλη εργασία φαίνεται ότι όσο λιγότερες ημέρες/εβδομάδα εργάζονται τόσο περισσότερο πιθανό είναι ή αλλιώς αυξάνει το ποσοστό, αυτών που αναζητούν εργασία. Στην περίπτωση αυτή η εργασία που προσφέρεται στο πλαίσιο της οικογενειακής επιχείρησης έχει στοιχεία μιας μερικής απασχόλησης κατά την περίοδο (μακροχρόνιας;) ανεργίας.



Από τη συσχέτιση μεταξύ της ημερήσιας περιόδου απασχόλησης στην οικογενειακή επιχείρηση και του αν αναζητούν ή όχι άλλη εργασία προκύπτει ότι (Σχ. 6.3.2) έστω και με μικρές διαφορές όσες εκ των βοηθών έχουν κάποια κανονικότητα ως προς την περίοδο της ημερήσιας απασχόλησής τους, δηλαδή απασχολούνται κυρίως το πρωί, το μεσημέρι, το απόγευμα ή το βράδυ, αυξάνει η πιθανότητα αναζήτησης εργασίας. Αντίθετα, όσες προσφέρουν τη βοηθητική τους εργασία – η πλειοψηφία των περιπτώσεων – με ακανόνιστο ωράριο όπως είναι φυσικό σε μικρότερο ποσοστό αναζητούν άλλη εργασία.

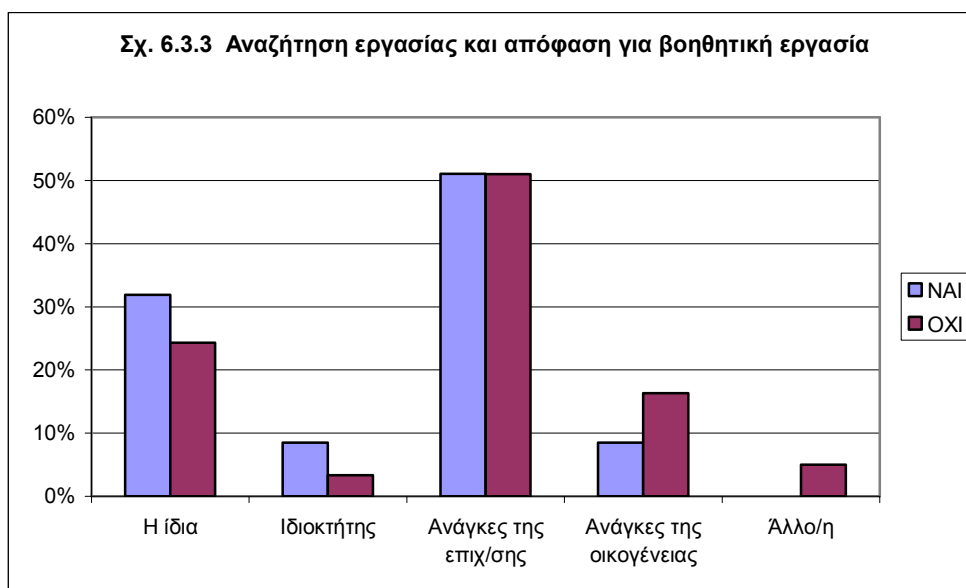


6.3.3 Αναζήτηση εργασίας και απόφαση για το χρόνο απασχόλησης στη βοηθητική εργασία

Η επιλογή για αναζήτηση άλλης «κανονικής» εργασίας φαίνεται να επηρεάζεται και από το πώς λήφθηκε η απόφαση για την προσφορά της βοηθητικής εργασίας στην οικογενειακή επιχείρηση. Όπως φαίνεται και από το Σχ. 6.3.3 που ακολουθεί, στις περιπτώσεις που η απόφαση για το χρόνο εργασίας έχει ληφθεί από την ίδια ή τον ιδιοκτήτη της οικογενειακής επιχείρησης το ποσοστό όσων αναζητούν εργασία είναι μεγαλύτερο.

	ΝΑΙ		ΌΧΙ	
	Αριθ.	%	Αριθ.	%
Η ίδια	15	32%	73	24%
Ιδιοκτήτης	4	9%	10	3%
Ανάγκες της επιχ/σης	24	51%	153	51%
Ανάγκες της οικογένειας	4	9%	49	16%
Άλλο/η	0	0%	15	5%
Σύνολο	47	100%	300	100%

Όταν η απόφαση για το χρόνο της βοηθητικής εργασίας έχει υπαγορευθεί από τις ανάγκες της ίδιας της επιχείρησης – προφανώς σε προσφορά εργατικού δυναμικού – τα ποσοστά όσων αναζητούν και δεν αναζητούν άλλη εργασία είναι ίδια, ενώ αντίθετα, όταν οι ανάγκες της οικογένειας και άλλοι – που δεν διευκρινίζονται – λόγοι, υπαγόρευαν την απόφαση, μειώνεται το ποσοστό όσων αναζητούν εργασία. Μια πιθανή ερμηνεία γι' αυτό αποτελεί το γεγονός ότι, ο συνδυασμός της βοηθητικής εργασίας με τις οικογενειακές ανάγκες μειώνει τις πιθανότητες επιδίωξης για εξεύρεση άλλης κανονικής εργασίας, στο βαθμό που όπως και οι ίδιες σε σχετική ερώτηση ανέφεραν, τους διασφαλίζει μια σχετική δυνατότητα εναρμόνισης μεταξύ των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεών τους.



6.3.4 Αναζήτηση εργασίας και ηλικία των βοηθών

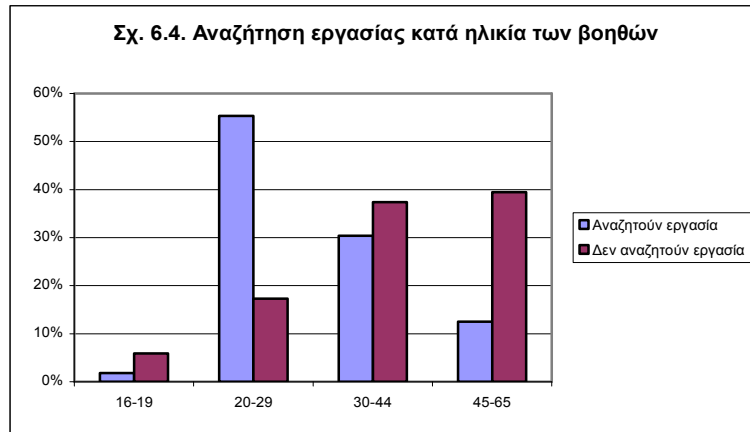
Από τη συσχέτιση της μεταβλητής «ηλικία» με το αν αναζητούν εργασία, φαίνεται να είναι σημαντική, αφού όπως φαίνεται και στο σχετικό Πίνακα (Πιν. 6.3.2) και ακόμη πιο ανάγλυφα στο Σχεδιάγραμμα (6.3.4), εκτός από την ηλικιακή ομάδα 16-19 ετών - η οποία μπορεί να θεωρηθεί ότι βρίσκεται ακόμη στο πλαίσιο της τυπικής εκπαίδευσης και ενδεχομένως να αποτελείται από σπουδάστριες ή φοιτήτριες βοηθούς - για όλες τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες ισχύει ότι η αναζήτηση εργασίας εκτός της βοηθητικής βαίνει μειούμενη όσο αυξάνει η ηλικία των βοηθών.

Πιν. 6.3.2 Αναζήτηση εργασίας και ηλικία των βοηθών

Ηλικία	Αναζητούν εργασία		Δεν αναζητούν εργασία		Σύνολο	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
16-19	1	6%	17	94%	18	100%
20-29	31	38%	50	62%	81	100%
30-44	17	14%	108	86%	125	100%
45-65	7	6%	114	94%	121	100%

Το εύρημα αυτό μας δείχνει μια τάση -που χρειάζονται και άλλα διαχρονικά στοιχεία για να επιβεβαιωθεί - που αφορά στην ομάδα των εργαζομένων ως βοηθών και είναι η εξής: οι νεότερες βοηθοί αντιμετωπίζουν αυτή τη μορφή εργασίας ως προσωρινή αναμένοντας μια θέση στην αγορά εργασίας, ενώ αντίστροφα οι μεγαλύτερης ηλικίας βοηθοί τείνουν να

απομακρύνονται από το ενδεχόμενο αναζήτησης μιας άλλης εργασίας και να αντιμετωπίζουν τη βοηθητική εργασία ως τη μόνιμη μορφή απασχόλησής τους.

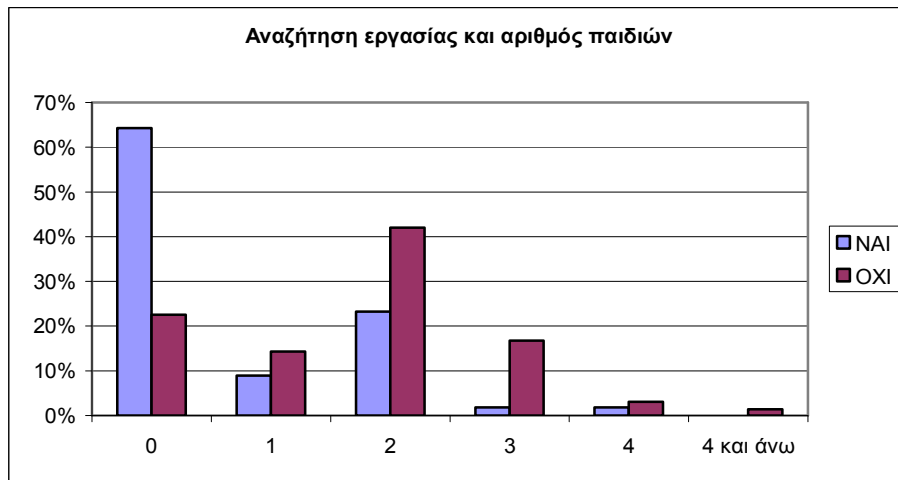


6.3.5 Αναζήτηση εργασίας και αριθμός παιδιών των βοηθών

Όπως προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων αναφορικά με τον αριθμό των παιδιών των βοηθών που αναζητούν ή όχι άλλη εργασία – όπως φαίνεται και από τον ακόλουθο Πίνακα 6.3.3 - γίνεται φανερό ότι η πλειοψηφία (64%) των βοηθών που αναζητούν εργασία δεν έχουν παιδιά (και κατά συνέπεια οικογενειακές υποχρεώσεις) και ένα μικρό ποσοστό 23% έχει δύο παιδιά.

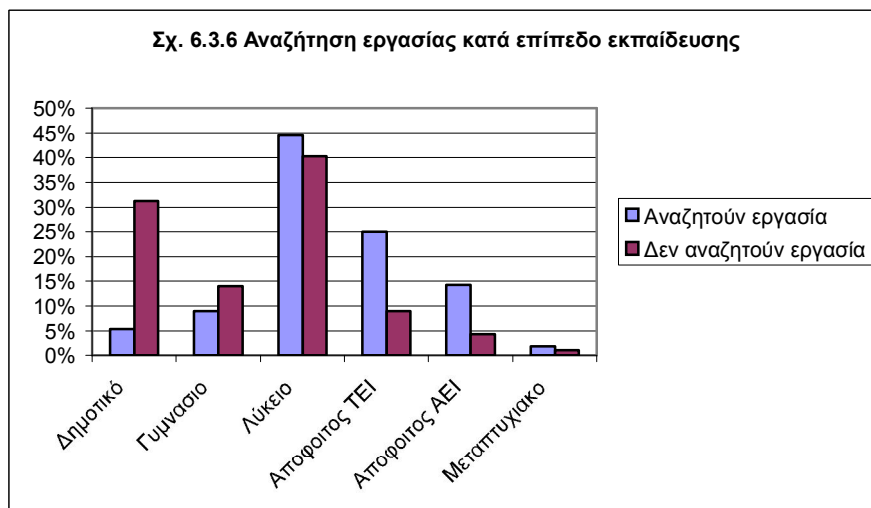
Αρ. Παιδιών	ΝΑΙ		ΌΧΙ	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
0	36	64%	66	23%
1	5	9%	42	14%
2	13	23%	123	42%
3	1	2%	49	17%
4	1	2%	9	3%
4 και άνω		0%	4	1%
Σύνολο	56	100%	293	100%

Ενώ αντίστροφα, οι βοηθοί που έχουν παιδιά αναζητούν εργασία σε μικρότερα ποσοστά όσο μεγαλώνει ο αριθμός των παιδιών (βλ. Σχ. 6.3.5)



6.3.6 Αναζήτηση εργασίας και εκπαιδευτικό επίπεδο

Από τη συσχέτιση της μεταβλητής «αναζήτηση εργασίας» με το εκπαιδευτικό επίπεδο των βοηθών προκύπτει ότι οι βοηθοί με το χαμηλότερο επίπεδο – απόφοιτες Δημοτικού και λιγότερο Γυμνασίου – δεν αναζητούν άλλη εργασία εκτός της βοηθητικής ενώ οι απόφοιτες Λυκείου και των ανώτερων βαθμίδων σε όλο και μεγαλύτερα ποσοστά αναζητούν εργασία.



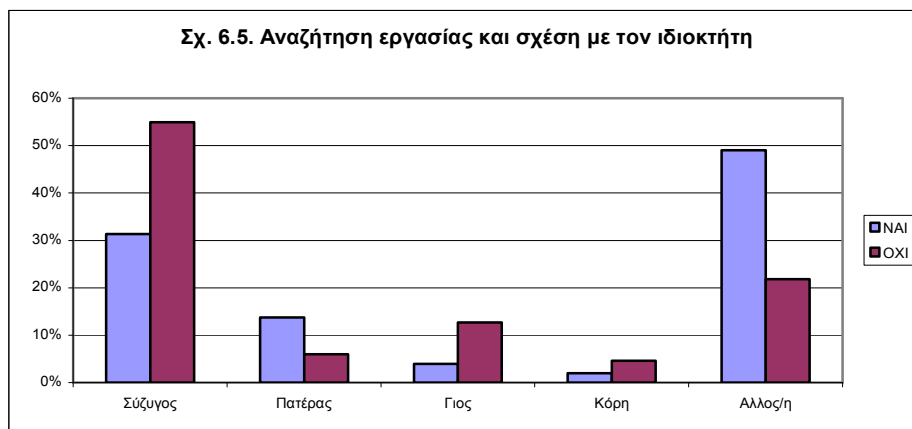
Φαίνεται έτσι ότι η «επένδυση» στην απόκτηση υψηλότερης εκπαίδευσης δημιουργεί ένα κίνητρο για την αναζήτηση εργασίας και απομακρύνει από την «προσκόλληση» στη

βοηθητική εργασία, γεγονός που συνδέεται με τις μεγαλύτερες ευκαιρίες που διαθέτουν για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας οι ανώτερου εκπαιδευτικού επιπέδου βοηθοί οικογενειακών επιχειρήσεων.

6.3.7 Αναζήτηση εργασίας και σχέση με τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης

	ΝΑΙ		ΌΧΙ	
Σύζυγος	16	31%	156	55%
Πατέρας	7	14%	17	6%
Γιος	2	4%	36	13%
Κόρη	1	2%	13	5%
Άλλος/η	25	49%	62	22%
Σύνολο	51	100%	284	100%

Αν εξαιρέσουμε τον αριθμό των βοηθών που αναζητούν εργασία και η σχέση τους με τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης είναι άλλη από τις κατηγορίες του παραπάνω Πίνακα δηλαδή «σύζυγος, πατέρας, γιος και κόρη» η πλειοψηφία των υπολοίπων αφορά στις συζύγους των ιδιοκτητών 31% και στις κόρες τους (14%).



Από όσες τώρα **δεν αναζητούν** εργασία, τη μεγάλη πλειοψηφία εκπροσωπούν οι σύζυγοι (55%) ή οι μητέρες των ιδιοκτητών (13%). Αυτό μας δείχνει ότι η βοηθητική εργασία των γυναικών-συζύγων σε μεγάλο βαθμό εξακολουθεί να προσφέρεται στο πλαίσιο μιας παραδοσιακά έμφυλης οργάνωσης της εργασίας σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες «ακολουθούν» τις επαγγελματικές επιλογές των ανδρών-συζύγων, χωρίς να υποτιμά κανείς

το γεγονός ότι η μορφή αυτή εργασίας είναι αναγκαία προϋπόθεση για τις μικρές συνήθως επιχειρήσεις προκειμένου να αντιμετωπίσουν ζητήματα βιωσιμότητά τους.

6.3.8 Αναζήτηση εργασίας και αμοιβή από τη βοηθητική εργασία

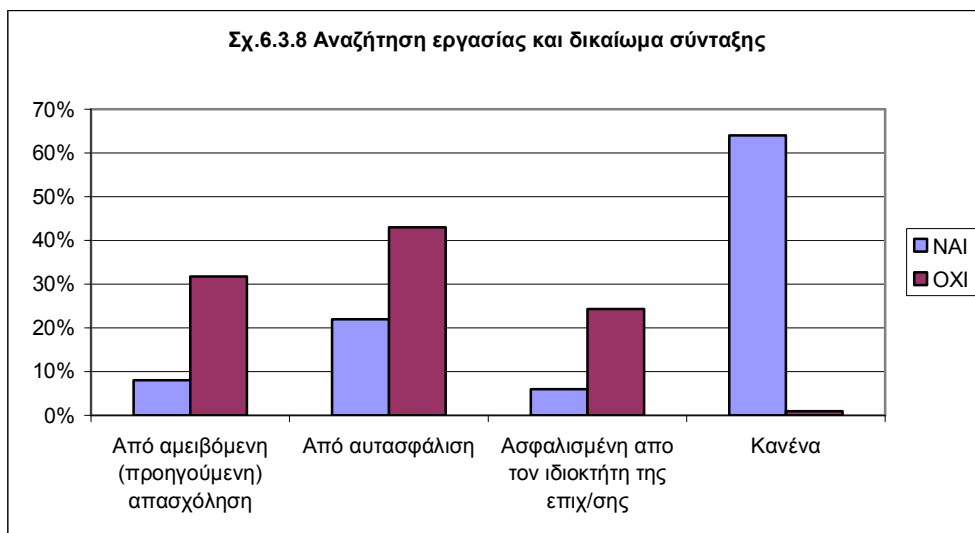
Όπως φαίνεται και από τον παρακάτω Πίνακα 6.3.5. διαπιστώνεται ισχυρή συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών αμοιβή από τη βοηθητική εργασία και αναζήτηση άλλης απασχόλησης στην κύρια αγορά εργασίας κατά την περίοδο της έρευνας. Τουτέστιν, η πλειοψηφία των βοηθών που **αναζητούν εργασία** δεν αμείβονται από τη βοηθητική τους εργασία στην οικογενειακή επιχείρηση (88%) έναντι 12% που αμείβονται. Από το σύνολο των βοηθών που **δεν αναζητούν** άλλη εργασία η πλειοψηφία τους (81%) δεν αμείβεται έναντι (19%) που αμείβεται και δεν αναζητά εργασία.

Πιν. 6.3.5.	Αναζητούν εργασία		Δεν αναζητούν εργασία	
Αμείβονται	18	12%	38	19%
Δεν αμείβονται	127	88%	166	81%
Σύνολο	145	100%	204	100%

Το στοιχείο αυτό μας δείχνει ότι στο βαθμό που οι βοηθοί αμείβονται είναι μικρότερη η πιθανότητα να αναζητούν άλλη εργασία ενώ η πλειοψηφία όσων δεν αναζητούν άλλη εργασία δεν αμείβονται κιόλας, παραπέμποντας σε ένα παραδοσιακό πρότυπο βοηθού στην οικογενειακή επιχείρηση (συμβοηθών και μη αμειβόμενο μέλος της οικογένειας).

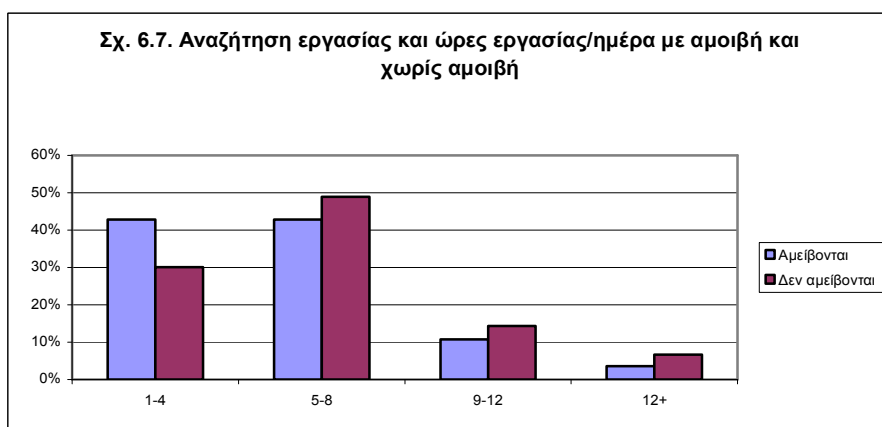
6.3.9 Αναζήτηση εργασίας και θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος

Η αναζήτηση εργασίας στην κύρια αγορά εργασίας συναρτάται με το εάν και με ποιο τρόπο αυτές οι βοηθοί θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης.



Έτσι, όπως φαίνεται και στο Σχεδιάγραμμα 6.3.8. στην πλειοψηφία τους οι βοηθοί που αναζητούν εργασία δεν θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα ενώ αντίθετα όσες διασφαλίζουν σύνταξη είτε μέσω προηγούμενης αμειβόμενης απασχόλησης είτε μέσω της ασφάλισής τους από τον ιδιοκτήτη της οικογενειακής επιχείρησης σε μικρότερο ποσοστό αναζητούν άλλη εργασία.

Από το σύνολο των βοηθών που αναζητούν εργασία η πλειοψηφία τους δεν αμείβεται και εργάζεται 5-8 ώρες την ημέρα.



Συμπέρασμα

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι η σχετικά μικρή ομάδα των βοηθών που αναζητούσε άλλη εργασία κατά την περίοδο διεξαγωγής της έρευνάς μας παρουσιάζει ορισμένα κοινά χαρακτηριστικά αλλά και διαφοροποιητικά ως προς την υπόλοιπη ομάδα. Έτσι, οι βοηθοί που το προφίλ τους διαμορφώνεται από ορισμένα δημογραφικά και κοινωνικά χαρακτηριστικά όπως: είναι νεώτερης ηλικίας, έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο, δεν έχουν παιδιά και είναι οι κόρες των ιδιοκτητών της οικογενειακής επιχείρησης είναι πιθανότερο να αναζητούν άλλη αμειβόμενη απασχόληση στην κύρια αγορά εργασίας κατά τη διάρκεια της βοηθητικής τους εργασίας. Επιπλέον, η υπο-ομάδα αυτή των βοηθών, εργάζεται στην οικογενειακή επιχείρηση πιο συχνά 5-8 ώρες την ημέρα, δεν αμείβεται, δεν θεμελιώνει συνταξιοδοτικό δικαίωμα και απασχολείται με σχετική κανονικότητα δηλαδή όχι ακανόνιστες ώρες, δεδομένα που περιγράφουν μια ομάδα εργαζομένων που προσφέρει την εργασία της έως ότου βρει κανονική εργασία στην αγορά εργασίας, πράγμα το οποίο βέβαια θα εξαρτηθεί και από άλλους παράγοντες. Οι βοηθοί αυτές υποκαθιστούν την περίοδο της ανεργίας τους με την προσφορά της βοηθητικής εργασίας στην οικογενειακή επιχείρηση, η οποία αποτελεί ένα συγκριτικά εύκολα προσβάσιμο τμήμα της αγοράς εργασίας με αντίστοιχη προσφορά θέσεων εργασίας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 – ΑΥΤΟΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΜΟΣ ΙΔΙΟΤΗΤΑΣ

7.1 Κατάσταση απασχόλησης κατά την άποψη της εργαζόμενης

Στην κλειστή ερώτηση «**Εσείς τι θεωρείτε τον εαυτό σας**» (33), η μεγάλη πλειοψηφία (49%) των γυναικών «βοηθών» θεωρεί τον εαυτό της απασχολούμενη και ένα σημαντικό ποσοστό (29%) αυτοπροσδιορίζεται ως «νοικοκυρά».

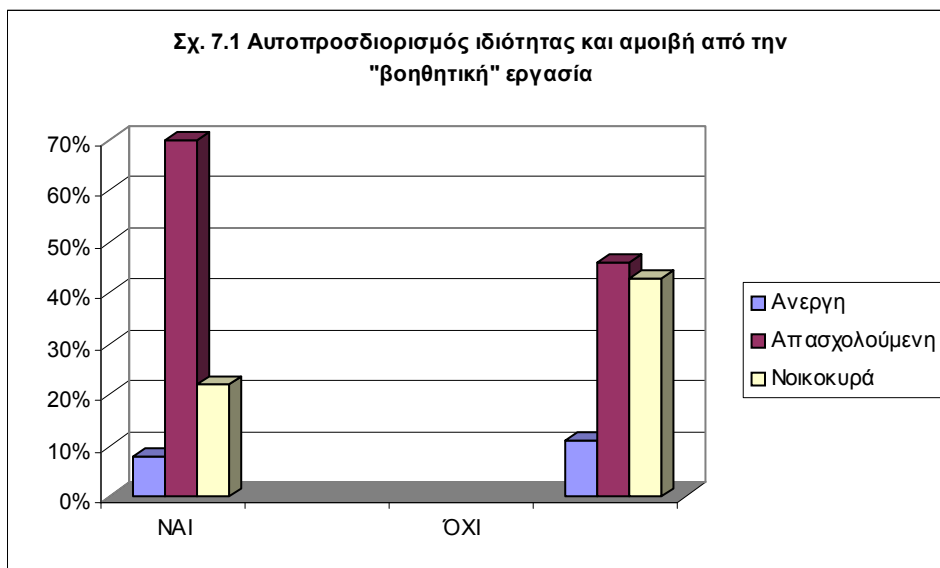
Ένα ποσοστό 11% αφορά βοηθούς οι οποίες είτε δεν έχουν ακόμη ενταχθεί στην αγορά εργασίας «Μαθήτρια/σπουδάστρια» είτε έχουν «εξέλθει» από την αγορά εργασίας «συνταξιούχοι». Ένα μικρό ποσοστό (8%) αυτοπροσδιορίζεται ως «άνεργη» γεγονός που θα μπορούσε να σημαίνει ότι η εργασία ως βοηθός αποτελεί μια επιλογή αναμονής ή υποκατάστασης της ένταξης στην «κανονική» αγορά εργασίας. Ένα πολύ μικρό ποσοστό 3% δεν προσδιόρισαν την ιδιότητά τους («Λοιπές περιπτώσεις»).

7.2 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας σε σχέση με το αν αμείβονται από τη βοηθητική εργασία

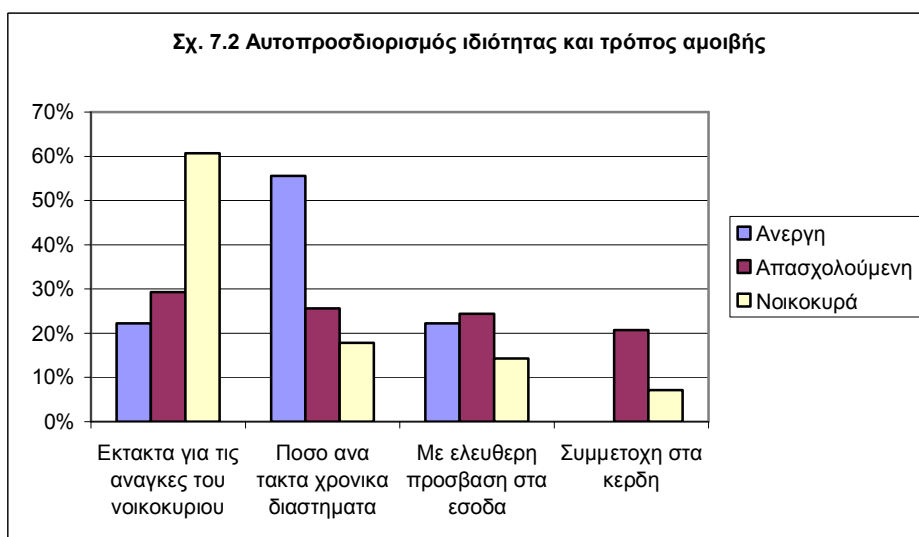
Συσχετίζοντας τον αυτοπροσδιορισμό της ιδιότητας με το αν αμείβονται για την «βοηθητική» τους εργασία ή όχι, μεταξύ όσων αμείβονται η πλειοψηφία (64%), όπως είναι φυσικό, θεωρούν τους εαυτούς τους απασχολούμενες, κατά πολύ μικρότερο ποσοστό (21%) θεωρούν τους εαυτούς τους «νοικοκυρά» και 7% θεωρούν τον εαυτό τους ως «άνεργη». Ενώ αντίστροφα από όσες δεν αμείβονται ένα 40% θεωρούν τον εαυτό τους ως «απασχολούμενη», 37% ως νοικοκυρά και τέλος 10% ως άνεργη.

	ΝΑΙ		ΌΧΙ	
Άνεργη	10	7%	18	10%
Απασχολούμενη	87	64%	75	40%
Νοικοκυρά	28	21%	70	37%
Μαθήτρια/ σπουδάστρια	9	7%	14	7%
Συνταξιούχος	2	1%	10	5%
Σύνολο	136	100%	187	100%

Από τα παραπάνω αποδεικνύεται ισχυρή συνάφεια μεταξύ των μεταβλητών αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας και αμοιβή από τη βοηθητική εργασία.



Στη συνέχεια διερευνήθηκε η συνάφεια μεταξύ του αυτοπροσδιορισμού της ιδιότητας των βοηθών και ο τρόπος αμοιβής τους από την βοηθητική εργασία τους στην οικογενειακή επιχείρηση. Όπως φαίνεται και από το ακόλουθο Σχ. 7.2, διαπιστώνονται οι εξής διαφοροποιήσεις: οι βοηθοί που αυτοπροσδιορίζονται ως νοικοκυρές στη μεγάλη τους πλειοψηφία (61%) αμείβονται «έκτακτα για τις ανάγκες του νοικοκυριού» και με σημαντικά μικρότερο ποσοστό αμείβονται με τους άλλους τρεις τρόπους. Οι βοηθοί που δήλωσαν «άνεργες» στην μεγάλη τους πλειοψηφία αμείβονται με «ποσό ανά τακτά χρονικά διαστήματα» που προσομοιάζει περισσότερο με μισθό, και δεν «συμμετέχουν καθόλου στα κέρδη».



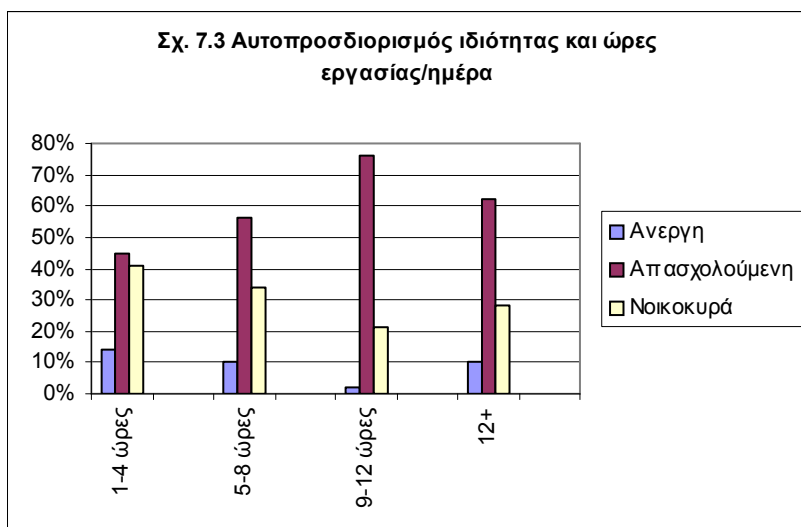
Τέλος, οι βοηθοί που προσλαμβάνουν τον εαυτό τους ως «απασχολούμενες» λαμβάνουν την αμοιβή τους με σχετικά ίδια ποσοστά μεταξύ όλων των παραπάνω τρόπων αμοιβής.

7.3 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας σε σχέση με τον αριθμό ωρών ημερήσιας εργασίας

Πιν. 7.2 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας και ώρες εργασίας/ημέρα								
	1-4 ώρες		5-8 ώρες		9-12 ώρες		12+	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
Άνεργη	12	12%	13	8%	1	2%	2	10%
Απασχολούμενη	40	39%	76	48%	32	68%	13	62%
Νοικοκυρά	36	35%	46	29%	9	19%	6	29%
Μαθήτρια/ σπουδάστρια	9	9%	10	6%	3	6%		0%
Συνταξιούχος	5	5%	6	4%		0%		0%
Λοιπές περιπτώσεις	1	1%	6	4%	2	4%		0%
Σύνολο	103	100%	157	100%	47	100%	21	100%

Εξετάζοντας το βαθμό που ο αριθμός ωρών εργασίας ανά ημέρα διαφοροποιεί τον τρόπο που αυτοπροσδιορίζονται οι βοηθοί, διαπιστώνουμε ότι: η πλειοψηφία (39%) όσων εργάζονται λίγες ώρες την ημέρα (1-4) δηλώνει «απασχολούμενη» με μικρή διαφορά (35%) αυτών που δηλώνουν «νοικοκυρά». Στην κατηγορία εργαζομένων από 5-8 ώρες ημερησίως – που πλησιάζει περισσότερο σε ένα πλήρες ωράριο – η διαφορά μεταξύ απασχολούμενων και νοικοκυρών αυξάνει, δηλαδή 48% και 29% αντίστοιχα, διαφορά η οποία εμφανίζει ακόμη μεγαλύτερη αύξηση μεταξύ όσων εργάζονται 9-12 ώρες ημερησίως - 68% έναντι 19%. Η διαφορά αυτή μειώνεται ελαφρά μεταξύ όσων εργάζονται πλέον των 12 ωρών ημερησίως – 62% έναντι 29%.

Τέλος από όσες αυτοπροσδιορίστηκαν ως «άνεργες» με μικρή διαφορά (43% έναντι 46%) εργάζονται 1-4 ώρες και 5-8 ώρες ημερησίως, ενώ υπήρξαν και ελάχιστες περιπτώσεις (3) οι οποίες εργάζονται 9-πλέον των 12 ωρών ημερησίως οι οποίες παρά τον μεγάλο αριθμό ωρών εργασίας εξακολουθούν να αυτοπροσδιορίζονται ως άνεργες. Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να θεωρήσουμε ότι η αύξηση των ωρών εργασίας ανά ημέρα ενισχύει την ταυτότητα της απασχολούμενης μεταξύ των βοηθών σε οικογενειακές επιχειρήσεις και αντίστροφα όσο αυξάνει ο αριθμός των ωρών μειώνεται το ποσοστό αυτών που προσλαμβάνουν τον εαυτό τους ως «νοικοκυρές» παρά τη μικρή πτώση του ποσοστού όσων εργάζονται πλέον των 12 ωρών ημερησίως. Επιπλέον η ταυτότητα της άνεργης δεν φαίνεται να συσχετίζεται με τις ώρες ημερήσιας απασχόλησης στην οικογενειακή επιχείρηση (παρ' ότι ο αριθμός τους είναι μικρός για να διεξαχθούν ασφαλή συμπεράσματα).

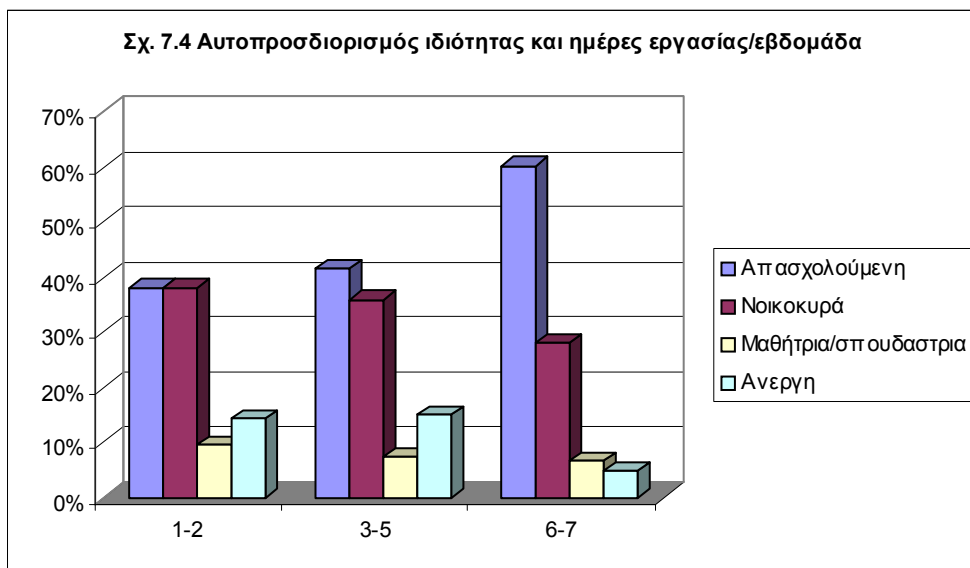


Όπως φαίνεται και από το αμέσως παραπάνω σχεδιάγραμμα υπάρχει συνάφεια μεταξύ των δύο αυτών μεταβλητών.

7.4 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας σε σχέση με τις ημέρες εργασίας ανά εβδομάδα

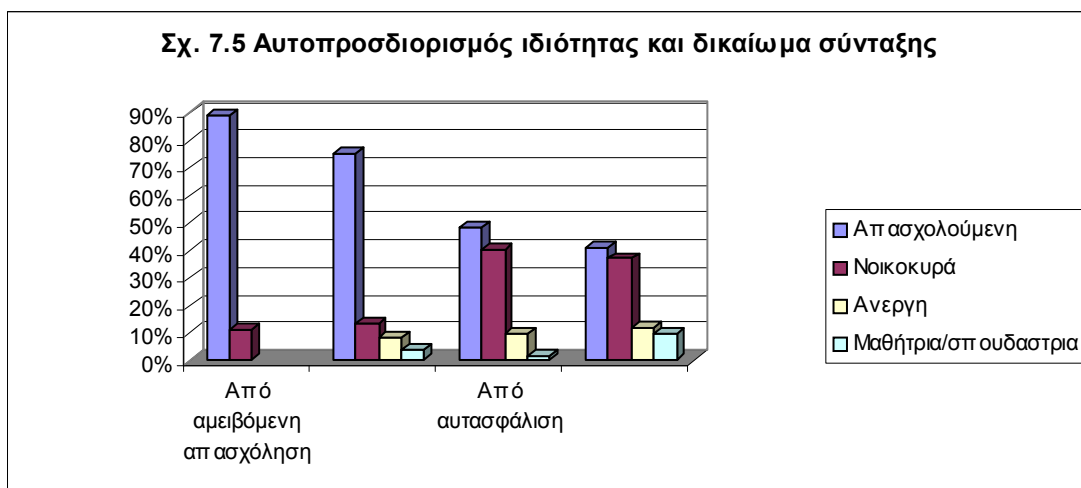
	1-2		3-5		6-7	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
Ανεργη	3	14%	16	14%	9	5%
Απασχολούμενη	8	36%	44	38%	109	56%
Απασχολούμενη/ Νοικοκυρά	0	0%	0	0%	1	1%
Μαθήτρια/ σπουδάστρια	2	9%	8	7%	12	6%
Νοικοκυρά	8	36%	38	33%	51	26%
Συνταξιούχος	0	0%	5	4%	7	4%
Λοιπές περιπτώσεις	1	5%	4	3%	4	2%
Σύνολο	22	100%	115	100%	193	100%

Στον Πίνακα αυτό παρατηρούμε ότι τα ποσοστά των «απασχολουμένων» αυξάνουν όσο αυξάνει ο αριθμός των ημερών εργασίας ανά εβδομάδα και αντίστροφα τα ποσοστά των «νοικοκυρών» πέφτουν όσο αυξάνει ο αριθμός των εργάσιμων ημερών ανά εβδομάδα, όπως ανάγλυφα φαίνεται στο σχεδιάγραμμα που ακολουθεί.



7.5 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας σε σχέση με το αν θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης

Η αριθμητικά μεγαλύτερη ομάδα των βοηθών δεν θεμελιώνει δικαίωμα σύνταξης. Από αυτές διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό τους (39%) θεωρούν τον εαυτό τους «απασχολούμενες» και με μικρή διαφορά (35%) «νοικοκυρά». Από τις υπόλοιπες 11%, αυτοπροσδιορίζονται ως «άνεργες», 10% ως «Μαθήτρια/σπουδάστρια» και 5% «συνταξιούχοι».



Από **όσες θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης** από αμειβόμενη απασχόληση (τρέχουσα ή προηγούμενη) η συντριπτική τους πλειοψηφία (86%) θεωρεί τον εαυτό της απασχολούμενη και ένα ποσοστό 11% «νοικοκυρά». Όσες θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από τον

ιδιοκτήτη της επιχείρησης – ασφαρίζονται για την εργασία τους στο πλαίσιο της οικογενειακής επιχείρησης – 72% και 12% αυτοπροσδιορίζονται ως απασχολούμενες και νοικοκυρές αντιστοίχως. Ομοίως, με μικρότερη ωστόσο διαφορά ποσοστών, όσες θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από αυτασφάλιση αυτοπροσδιορίζονται ως «απασχολούμενες» σε ποσοστό 46% και ως «νοικοκυρά», 39%.

Διαπιστώνεται συσχέτιση μεταξύ του αυτοπροσδιορισμού τους και του με ποιο τρόπο θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης όπως φαίνεται και στο σχετικό διάγραμμα

Δηλαδή, η ταυτότητα της απασχολούμενης ενισχύεται όλο και περισσότερο μεταξύ των βοηθών που δεν θεμελιώνουν κανένα δικαίωμα, αυτών που εξασφαλίζουν σύνταξη μέσω της αυτασφάλισης, αυτών που ασφαρίζονται από τον ιδιοκτήτη της οικογενειακής επιχείρησης και τέλος από όσες θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από την εργασία τους (τρέχουσα ή προηγούμενη) εκτός της οικογενειακής επιχείρησης.

Αντίστροφα, αυτοπροσδιοριζόμενες ως νοικοκυρές είναι οι βοηθοί που στην πλειοψηφία τους δεν θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, λιγότερες αυτές που έχουν αυτασφάλιση, και ακόμη λιγότερες (με ελάχιστη ποσοστιαία διαφορά) όσες θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης από αμειβόμενη απασχόληση και μέσω ασφάλισής τους από τον ιδιοκτήτη της οικογενειακής επιχείρησης.

7.6 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας κατά ηλικία βοηθών

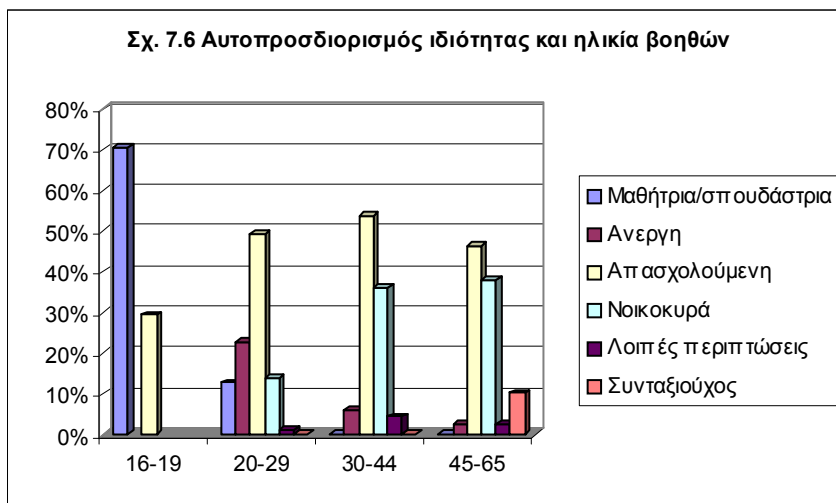
Πιν. 7.4 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας κατά ηλικία										
	16-19		20-29		30-44		45-65		Σύνολο	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
Ανεργη			18	23%	7	6%	3	3%	28	8%
Απασχολούμενη	5	29%	39	49%	63	54%	55	47%	162	49%
Μαθήτρια/ σπουδάστρια	12	71%	10	13%		0%		0%	22	7%
Νοικοκυρά			11	14%	42	36%	45	38%	98	30%
Συνταξιούχος				0%		0%	12	10%	12	4%
Λοιπές περιπτώσεις			1	1%	5	4%	3	3%	9	3%
Σύνολο	17		79	100%	117	100%	118	100%	331	100%

Όπως φαίνεται και στον παραπάνω Πίνακα 7.4, ο αυτοπροσδιορισμός της ιδιότητας επηρεάζεται από την ηλικία των βοηθών. Έτσι, μεταξύ των ηλικιακών ομάδων 16-19, 20-29 και 30-44 αυξάνεται το ποσοστό των «απασχολούμενων» με μικρή πτώση του ποσοστού στην ηλικιακή ομάδα 45-65, γεγονός το οποίο μπορεί εν μέρει να ερμηνευθεί στο πλαίσιο κοινωνικών και πολιτισμικών κυρίως επιδράσεων με στοιχεία κοινωνικού εκσυγχρονισμού

που κάνει περισσότερο «ορατή» και αναγνωρίσιμη την εργασία αυτή μεταξύ των νεότερων γενιών γυναικών, τα τελευταία χρόνια.

Τα ποσοστά όσων αυτοπροσδιορίζονται ως «νοικοκυρές» αυξάνουν όσο αυξάνει η ηλικία τους, με υπερδιπλασιασμό του ποσοστού αυτού μεταξύ των βοηθών ηλικίας 20-29 ετών και 30-44 ετών όπου από 14% γίνεται 36% και 38% για τις αμέσως μεγαλύτερες δηλαδή 45-65 ετών.

Συμπερασματικά διαπιστώνεται συνάρτηση του αυτοπροσδιορισμού ιδιότητας και της ηλικίας των βοηθών.



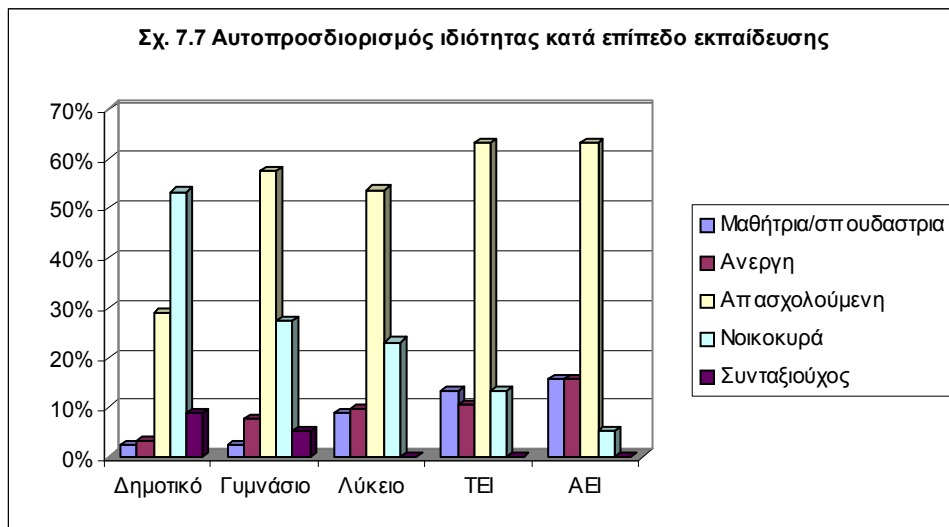
7.7 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας κατά Εκπαιδευτικό Επίπεδο

Αν εξετάσουμε τον αυτοπροσδιορισμό «άνεργη» θα διαπιστώσουμε αύξηση του ποσοστού τους όσο ανεβαίνει το επίπεδο εκπαίδευσης των βοηθών, γεγονός που μπορεί να συνδέεται με μια αυξημένη κριτική ικανότητα να «θεωρούν» τη βοηθητική εργασία ως υποκατάσταση της ανεργίας αν και ο αριθμός τους είναι μικρός και μόνον ενδεικτικά μπορεί να αξιοποιηθεί.

Πιν 7.5 Αυτοπροσδιορισμός ιδιότητας κατά επίπεδο εκπαίδευσης												
	Δημοτικό		Γυμνάσιο		Λύκειο		ΤΕΙ		ΑΕΙ		Μεταπτυχιακό	
	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%	Αριθμ.	%
Άνεργη	3	3%	3	8%	13	10%	4	11%	3	16%	1	25%
Απασχολούμενη	26	29%	23	58%	72	54%	24	63%	12	63%	2	50%
Νοικοκυρά	48	53%	11	28%	31	23%	5	13%	1	5%	1	25%
Μαθήτρια/ σπουδάστρια	2	2%	1	3%	12	9%	5	13%	3	16%		0%
Λοιπές περιπτώσεις	3	3%		0%	6	4%		0%		0%		0%
Συνταξιούχος	8	9%	2	5%		0%		0%		0%		0%
Σύνολο	90	100%	40	100%	134	100%	38	100%	19	100%	4	100%

Από όσες αυτοπροσδιορίζονται ως απασχολούμενες τα ποσοστά τους με μια ελαφριά πτώση στο επίπεδο Λυκείου βαίνει ανοδικά. Μ' άλλα λόγια όσο ανεβαίνει το εκπαιδευτικό τους επίπεδο τόσο αυξάνεται η πιθανότητα να αναγνωρίζουν την εργασία τους στην οικογενειακή επιχείρηση ως απασχόληση και όχι ως βοήθεια.

Οι αυτοπροσδιοριζόμενες ως νοικοκυρές παρουσιάζουν αντίστροφη εικόνα στα ποσοστά μεταξύ των διαφορετικών εκπαιδευτικών επιπέδων. Το μεγαλύτερο ποσοστό είναι απόφοιτες δημοτικού και το μικρότερο απόφοιτες ΑΕΙ (ο αριθμός βοηθών με μεταπτυχιακό είναι πολύ μικρός και δεν μπορεί να αξιοποιηθεί στατιστικά).



Συμπερασματικά θα λέγαμε ότι ο αυτοπροσδιορισμός της ιδιότητας των βοηθών μεταξύ των κατηγοριών άνεργη/ απασχολούμενη και νοικοκυρά, που συγκεντρώθηκαν και οι περισσότερες απαντήσεις, σε ένα βαθμό συναρτάται και διαφοροποιείται από:

- το αν αμείβονται για την εργασία τους στην οικογενειακή επιχείρηση και τον τρόπο που αμείβονται
- το αν θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης – εργασιακά δικαιώματα
- τα χρονικά χαρακτηριστικά της εργασίας τους (ώρες/ημέρα και ημέρες/εβδομάδα)
- καθώς και τα κοινωνικά τους χαρακτηριστικά (ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο)

Δηλαδή αν αμείβονται, θεμελιώνουν δικαίωμα σύνταξης, εργάζονται πλήρες ωράριο και είναι νεώτερες και έχουν υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι πιο κοντά στην ταυτότητα της απασχολούμενης – θεωρούν τον εαυτό τους ως κανονικά απασχολούμενες. Τα χαρακτηριστικά αυτά διαγράφουν το προφίλ γυναικών εργαζομένων σε οικογενειακές επιχειρήσεις.

Οι βοηθοί που δεν αμείβονται, δεν έχουν διασφαλίσει μια προοπτική σύνταξης, εργάζονται λιγότερες ώρες και ημέρες, είναι μεγαλύτερης ηλικίας και χαμηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου, προσλαμβάνουν τον εαυτό τους ως νοικοκυρά (ανεργή) και η εργασία στα πλαίσια της οικογενειακής επιχείρησης είναι συμπληρωματική της ταυτότητάς τους.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 8 – ΑΝΑΛΥΣΗ ΣΥΣΤΑΔΩΝ (CLUSTER ANALYSIS) ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ-ΒΟΗΘΩΝ ΣΤΙΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ ΣΤΙΣ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΕΣ ΤΟΥ ΒΟΡΕΙΟΥ ΚΑΙ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ

ΓΕΝΙΚΑ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

Με την ανάλυση συστάδων (*cluster analysis*) επιχειρείται ο προσδιορισμός σχετικά ομοιογενών ομάδων γυναικών-βοηθών στη βάση επιλεγμένων χαρακτηριστικών τους. Η μέθοδος αξιοποιεί αλγορίθμους που μπορούν να διαχειριστούν μεγάλο αριθμό περιπτώσεων και εξεταζόμενων χαρακτηριστικών και διακρίνει το σύνολο των γυναικών-βοηθών σε προεπιλεγμένο αριθμό ομάδων με βάση τη μεγαλύτερη ομοιογένεια στο εσωτερικό της κάθε ομάδας ή τη μεγαλύτερη απόσταση-διαφορές ανάμεσα στις ομάδες που τελικά προσδιορίζονται.

Στην παρούσα ανάλυση ο αριθμός των ομάδων γυναικών-βοηθών που προέκυψε είναι δύο (2), καθώς με αυτό τον αριθμό ομάδων αποτυπώνονται εντονότερα τα στοιχεία διαφοροποίησης ή τα διαφορετικά χαρακτηριστικά ανάμεσα στις γυναίκες-βοηθούς. Αντίστοιχα, τα επιλεγμένα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση προέκυψαν στη βάση της περιγραφικής ανάλυσης που προηγήθηκε για την εικόνα των γυναικών-βοηθών σε κάθε ένα από αυτά. Πρόκειται ουσιαστικά για τα σημαντικότερα χαρακτηριστικά των γυναικών-βοηθών ή εκείνα στα οποία ο διαχωρισμός των γυναικών-βοηθών σε μικρότερες επιμέρους ομάδες εκδηλώνεται με μεγαλύτερη ένταση. Αναλυτικότερα, τα χαρακτηριστικά που χρησιμοποιήθηκαν στην ανάλυση συστάδων με βάση την ενότητα στην οποία ανήκουν στο σχετικό ερωτηματολόγιο, τον διακριτικό τους τίτλο και τις μετατροπές που έγιναν στη διάρθρωση αυτών είναι:

I. ΓΕΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ

1. Ποια είναι η σχέση σας με τον υπεύθυνο της επιχείρησης;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής παρέμειναν ως είχαν, δηλαδή 4 κατηγορίες σχέσης με τον υπεύθυνο της οικογενειακής επιχείρησης: σύζυγος, κόρη, μητέρα και άλλη σχέση.

2. Σε ποια κατηγορία ηλικίας ανήκετε;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε 3 ομάδες ηλικιών: 16-29 ετών, 30-44 ετών και 45-65 ετών.

3. Πόσα παιδιά έχετε;

Πρόκειται για ερώτηση-μεταβλητή που αποτυπώνει τον αριθμό των παιδιών της γυναίκας-βοηθού. Με βάση τα αποτελέσματα της έρευνας, παρουσιάζει ελάχιστη τιμή «μηδέν» (κανένα παιδί) και μέγιστη τιμή «έξι» (6 παιδιά). Αντίστοιχα, προέκυψαν 7 επιμέρους χαρακτηριστικά (0-6 παιδιά) για κάθε μία τιμή.

4. Ηλικία παιδιών

Από το σχετικό πίνακα-ερώτηση που περιλαμβάνεται στο ερωτηματολόγιο της έρευνας προέκυψε η πληροφορία για την ηλικία του μικρότερου παιδιού, η οποία και τελικά χρησιμοποιήθηκε στην ανάλυση των συστάδων.

5. Τι είδους εργασία κάνετε στην επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε 3 κατηγορίες ειδών εργασίας με βάση το βαθμό εξειδίκευσης τους:

II. ΒΟΗΘΗΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗ

εργασία μεσαίου επιπέδου εξειδίκευσης – εργασία κατώτερου επιπέδου εξειδίκευσης – ανειδίκευτη εργασία.

6. Τι είδους αρμοδιότητες έχετε στην οικογενειακή επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε 3 κατηγορίες ειδών αρμοδιοτήτων με βάση το είδος τους: διοικητικές αρμοδιότητες – εμπορικές αρμοδιότητες – βασικές αρμοδιότητες.

7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην οικογενειακή επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε 5 τιμές-χρονικά διαστήματα: Λιγότερο από 1 έτος, 1-3 έτη, 3-5 έτη, 5-10 έτη και 10 έτη και άνω.

8. Σταματάτε να εργάζεστε στην οικογενειακή επιχείρηση κατά τη διάρκεια του χρόνου λόγω εποχικότητας;

Πρόκειται για ερώτηση με επιλογή ΝΑΙ ή ΟΧΙ, δηλαδή εμφάνιση ή όχι του σχετικού χαρακτηριστικού στη γυναίκα βοηθό

9. Πόσες μέρες την εβδομάδα εργάζεστε συνήθως στην οικογενειακή επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής παρέμειναν ως είχαν, δηλαδή 3 κατηγορίες-χρονικά διαστήματα: 1-2 ημέρες, 3-5 ημέρες και 6-7 ημέρες.

10. Πόσες ώρες την μέρα εργάζεστε συνήθως στην οικογενειακή επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε 3 κατηγορίες-χρονικά διαστήματα: 1-4 ώρες, 5-8 ώρες και 9 ώρες και άνω.

11. Πώς αποφασίζεται ο χρόνος εργασίας σας στην οικογενειακή επιχείρηση;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής παρέμειναν ως είχαν, δηλαδή σε 4 κύριες κατηγορίες: Από την ίδια, από τον ιδιοκτήτη, σύμφωνα με τις ανάγκες της επιχείρησης και σύμφωνα με τις ανάγκες του νοικοκυριού-οικογένειας.

III. ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

12. Ύπαρξη τρέχουσας απασχόλησης με αμοιβή.

Η πληροφορία αυτή προκύπτει από τη σχετική ενότητα III.A του ερωτηματολογίου.

13. Αν δεν εργάζεστε τώρα, είχατε εργαστεί ποτέ στο παρελθόν σε αμειβόμενη εργασία;

Πρόκειται για ερώτηση με επιλογή ΝΑΙ ή ΟΧΙ, δηλαδή εμφάνιση ή όχι του σχετικού χαρακτηριστικού στη γυναίκα-βοηθό.

14. Αν δεν εργάζεστε τώρα σε αμειβόμενη απασχόληση, ψάχνετε για δουλειά;

Πρόκειται για ερώτηση με επιλογή ΝΑΙ ή ΟΧΙ, δηλαδή εμφάνιση ή όχι του σχετικού χαρακτηριστικού στη γυναίκα-βοηθό.

IV. ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΤΗΝ ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ

15. Εσείς τι θεωρείτε τον εαυτό σας;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε δύο κατηγορίες κατάστασης απασχόλησης με βάση το σχετικό προσδιορισμό που γίνεται κατά την άποψη της γυναίκας-βοηθού: μέλος του εργατικού δυναμικού (απασχολούμενη ή άνεργη) – μη-ενεργός πληθυσμός (νοικοκυρά, συνταξιούχος, μαθήτρια-σπουδάστρια κλπ).

V. ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

16. Επίπεδο σπουδών

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής επανακωδικοποιήθηκαν σε τρία περισσότερο διακριτά επίπεδα εκπαίδευσης: Υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι και γυμνάσιο), Ανώτερο τμήμα δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση (Λύκειο, ΙΕΚ κλπ) και Τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά).

VI. ΑΠΟΔΟΧΕΣ - ΑΣΦΑΛΙΣΗ

17. Έχετε αποδοχές από την εργασία σας ως βοηθός της οικογενειακής επιχείρησης;

Πρόκειται για ερώτηση με επιλογή ΝΑΙ ή ΟΧΙ, δηλαδή εμφάνιση ή όχι του σχετικού χαρακτηριστικού στη γυναίκα βοηθό.

18. Θεμελιώνετε δικαίωμα σύνταξης;

Οι κατηγορίες της παρούσας ερώτησης-μεταβλητής παρέμειναν ως είχαν, δηλαδή 4 κατηγορίες-τρόποι θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος : από αμειβόμενη απασχόληση, από αυτασφάλιση, από ασφάλιση από τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης και κανένα τρόπο θεμελίωσης δικαιώματος σύνταξης.

Συνολικά, οι παραπάνω 18 ερωτήσεις-μεταβλητές αναλύθηκαν σε 53 κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των γυναικών βοηθών τα οποία και χρησιμοποιήθηκαν για τις ανάγκες της ανάλυσης συστάδων. Σύμφωνα με αυτά τα

χαρακτηριστικά έγινε η επιλογή των περιπτώσεων του δείγματος (γυναίκες βοηθοί), ενώ από τον αριθμό που αρχικά προέκυψε (351 γυναίκες βοηθοί) αποκλείστηκαν εκείνες οι περιπτώσεις όπου δεν υπήρχε συμπληρωμένη πληροφορία για όλα τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά. Έπειτα από αυτή την απαραίτητη διαδικασία, ο αριθμός των γυναικών-βοηθών, τα στοιχεία των οποίων χρησιμοποιήθηκαν τελικά στην ανάλυση συστάδων, έφτασε τις 329. Τα τελικά αποτελέσματα της ανάλυσης συστάδων στη βάση των παραπάνω χαρακτηριστικών παρουσιάζονται στον Πίνακα 1 και αναλύονται στις επόμενες σελίδες.

ΤΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΑΝΑΛΥΣΗΣ ΣΥΣΤΑΔΩΝ

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης συστάδων που παρουσιάζονται στον Πίνακα 1, η συμμετοχή των γυναικών-βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις στις περιφέρειες του Βορείου και Νοτίου Αιγαίου μπορεί –με βάση τα παραπάνω χαρακτηριστικά- να διακριθεί σε δύο κύριες ομάδες. Οι δύο αυτές ομάδες εμφανίζουν αρκετά διαφορετικά χαρακτηριστικά, τόσο στο επίπεδο των προσωπικών-γενικών χαρακτηριστικών των γυναικών, όσο και στο επίπεδο των στοιχείων που περιγράφουν το περιεχόμενο και το αντικείμενο της εργασίας των γυναικών-βοηθών στο πλαίσιο της λειτουργίας της οικογενειακής επιχείρησης. Παράλληλα, υπάρχουν και ορισμένα κοινά στοιχεία ή χαρακτηριστικά όπου η παρουσία και των δύο ομάδων γυναικών-βοηθών είναι εξίσου ή αναλογικά εμφανής.

Αναλυτικότερα, στην πρώτη ομάδα συγκεντρώνεται το σύνολο σχεδόν (90½%) των γυναικών-βοηθών που είναι κόρες των ιδιοκτητών των οικογενειακών επιχειρήσεων, ενώ αντίστοιχα ιδιαίτερα υψηλή συμμετοχή (το 89,2%) παρουσιάζουν και οι λοιπές περιπτώσεις σχέσης με τους ιδιοκτήτες των επιχειρήσεων (κυρίως ανιψιές και εγγονές). Παράλληλα, στην ίδια ομάδα συγκεντρώνεται περίπου το 54% των συζύγων των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων, ενώ το υπόλοιπο τμήμα τους (46%), το οποίο όπως παρουσιάζεται και στη συνέχεια περιλαμβάνει κυρίως τις μεγαλύτερες σε ηλικία συζύγους-γυναίκες/βοηθούς, εντοπίζεται στη δεύτερη ομάδα που προέκυψε με βάση την ανάλυση μας.

Στην ομάδα αυτή (δεύτερη) η παρουσία των γυναικών-βοηθών που είναι **μητέρες** των ιδιοκτητών των επιχειρήσεων είναι ιδιαίτερα μεγάλη (περίπου 85%). Όπως είναι κατανοητό, η παραπάνω σύνθεση των δύο ομάδων αναφορικά με το είδος της σχέσης των γυναικών-βοηθών με τον ιδιοκτήτη της επιχείρησης προδιαγράφει και την ηλικιακή κατανομή των γυναικών-βοηθών στις αντίστοιχες ομάδες.

Πράγματι, στην πρώτη ομάδα συγκεντρώνεται σχεδόν το σύνολο των μικρότερων σε ηλικία γυναικών-βοηθών (16-29 ετών: 100% και 30-44 ετών: 82½%), ενώ αντίθετα στη δεύτερη ομάδα συγκεντρώνεται το σύνολο των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών-βοηθών (45-65 ετών: 97%). Αντίστοιχα, η παραπάνω εικόνα συνδέεται και με τον αριθμό και την ηλικία των παιδιών των γυναικών-βοηθών. Έτσι, στην πρώτη ομάδα, όπου συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο οι κόρες, ανιψιές και εγγονές των ιδιοκτητών και οι μικρότερες σε ηλικία σύζυγοι των ιδιοκτητών, ο μέσος αριθμός και η μέση ηλικία των παιδιών αυτών των γυναικών-βοηθών είναι μεγέθη αρκετά μικρότερα από τα αντίστοιχα μεγέθη των παιδιών των γυναικών-βοηθών της δεύτερης ομάδας. Αναλυτικότερα, στην πρώτη ομάδα συγκεντρώνεται το 97% των γυναικών χωρίς παιδί, το 76% των γυναικών με ένα παιδί, ενώ στη δεύτερη ομάδα συγκεντρώνεται το 56½% των γυναικών-βοηθών με δύο παιδιά και τουλάχιστον το 69% των γυναικών-βοηθών με 3 παιδιά και άνω. Αντίστοιχα, στην πρώτη ομάδα –και από τις γυναίκες που έχουν τουλάχιστον ένα παιδί– συγκεντρώνονται κυρίως οι γυναίκες-βοηθοί το μικρότερο παιδί των οποίων έχει ηλικία κάτω 10-15 ετών, ενώ οι γυναίκες-βοηθοί της δεύτερης ομάδας έχουν κυρίως παιδιά ηλικίας άνω των 16 ετών.

Σημαντικές διαφορές παρουσιάζονται και στο επίπεδο του περιεχομένου της εργασίας και των αρμοδιοτήτων των γυναικών-βοηθών των δύο ομάδων. Οι γυναίκες της πρώτης ομάδας εμφανίζουν συγκριτικά μεγαλύτερη συμμετοχή σε εργασίες που απαιτούν μεσαίου επιπέδου ή χαμηλή εξειδίκευση (αγορές, υποδοχή ξενοδοχείου, πωλήσεις, ταμείο, μαγείρεμα-σερβίρισμα), ενώ οι γυναίκες της δεύτερης ομάδας εμφανίζουν αντίστοιχα, ελαφρώς μεγαλύτερη συμμετοχή στις ανειδίκευτες εργασίες (καθαρισμός δωματίων, καθαρισμός κουζίνας, απλές εργασίες επεξεργασίας αγροτικών προϊόντων και υλικών κλπ).

Η εικόνα αυτή αντικατοπτρίζεται και στα είδη των αρμοδιοτήτων των γυναικών-βοηθών των δύο ομάδων που προέκυψαν από την ανάλυση μας. Ειδικότερα, οι γυναίκες-βοηθοί της πρώτης ομάδας φαίνεται ότι έχουν επιφορτιστεί σε συγκριτικά μεγαλύτερο βαθμό (από τις γυναίκες της δεύτερης ομάδας) και με διοικητικές αρμοδιότητες των επιχειρήσεων (συμμετοχή στις διαδικασίες πρόσληψης και επίβλεψης του προσωπικού), ενώ παράλληλα παρουσιάζουν συγκριτικά μεγαλύτερη δραστηριοποίηση και στις εμπορικές λειτουργίες των επιχειρήσεων (αγορές, παραγγελίες σε προμηθευτές).

Οι βασικές αρμοδιότητες (απλές συναλλαγές με τους πελάτες των επιχειρήσεων) αποτελούν τις μόνες αρμοδιότητες στις οποίες οι γυναίκες της δεύτερης ομάδας εμφανίζουν σχετικά αυξημένη συμμετοχή, ξεπερνώντας την αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών της πρώτης ομάδας. Αυτή η απουσία των γυναικών της δεύτερης ομάδας είναι απόλυτα συμβατή και με το είδος των εργασιών που κυρίως εκτελούν

(ανειδίκευτη μορφή εργασίας), καθώς αυτές οι εργασίες δεν περιλαμβάνουν διοικητικές αρμοδιότητες(συμμετοχή στις διαδικασίες πρόσληψης και επίβλεψης του προσωπικού). Παράλληλα, η εργασία των γυναικών της δεύτερης ομάδας έχει ελαφρώς περιορισμένες εμπορικές δραστηριότητες (αγορές, παραγγελίες σε προμηθευτές) και αρμοδιότητες συναλλαγών με τους πελάτες των οικογενειακών επιχειρήσεων.

Στο επίπεδο των ετών απασχόλησης των γυναικών-βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις παρατηρούνται αντίστοιχα τάσεις διαφοροποίησης ανάμεσα στις δύο παραπάνω ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, οι γυναίκες βοηθοί της πρώτης ομάδας εμφανίζουν συγκριτικά μεγαλύτερη συγκέντρωση σε βραχυχρόνια διάρκεια απασχόλησης (κυρίως μέχρι 5 έτη), ενώ σε περιόδους διάρκειας της απασχόλησης άνω των 10 ετών εντοπίζονται κυρίως οι γυναίκες-βοηθοί της δεύτερης ομάδας. Μεταβατική και κρίσιμη περίοδος στη διάρκεια της οποίας φαίνεται πιθανότερα ότι κρίνεται η παραμονή στην οικογενειακή επιχείρηση ή η ανάληψη μιας άλλης αμειβόμενης πιθανά θέσης εργασίας είναι η περίοδος των 5-10 ετών. Έτσι, το τμήμα των γυναικών-βοηθών της πρώτης ομάδας (κόρες, νεαρές σύζυγοι, εγγονές κλπ) που φαίνεται ότι παραμένει μετά τα πρώτα 5 έτη τείνει να μειώνεται και οι γυναίκες της δεύτερης ομάδας (μητέρες ή σύζυγοι μεγαλύτερης ηλικίας που πιθανά να αποχώρησαν για την ανάληψη μίας άλλης θέσης εργασίας και έπειτα για διάφορους λόγους επέστρεψαν) φαίνεται ότι καλύπτουν-υποκαθιστούν αυτό το τμήμα.

Με ανάλογη εποχικότητα της εργασίας –σύμφωνα με τη συμμετοχή τους στο συνολικό αριθμό γυναικών-βοηθών- χαρακτηρίζονται και οι δύο ομάδες. Από τις 130 γυναίκες-βοηθούς (ή 40% του συνόλου των γυναικών-βοηθών στις οικογενειακές επιχειρήσεις), το 60% συγκεντρώνεται στην πρώτη ομάδα, ενώ το υπόλοιπο 40% συγκεντρώνεται στη δεύτερη ομάδα γυναικών, διατηρώντας έτσι τα αντίστοιχα ποσοστά συμμετοχής τους στο σύνολο των γυναικών-βοηθών.

Από την άλλη πλευρά, αναφορικά με τα χρονικά χαρακτηριστικά της εργασίας, οι γυναίκες που ανήκουν στην πρώτη ομάδα των γυναικών-βοηθών, λόγω των εργασιών και αρμοδιοτήτων τους που δεν απαιτούν καθημερινή εκτέλεση (αγορές, προμήθειες κλπ), καθώς και λόγω της μεγαλύτερης συμμετοχής τους σε άλλες αμειβόμενες θέσεις εργασίας (όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια) συγκεντρώνονται αναλογικά περισσότερο στις μικρότερες διάρκειες εβδομαδιαίας απασχόλησης (1-2 ημέρες και 3-5 ημέρες), ενώ οι γυναίκες-βοηθοί της δεύτερης ομάδας λόγω της εκτέλεσης εργασιών με μεγαλύτερη συχνότητα (καθαρισμός χώρων κλπ) εμφανίζουν συγκριτικά μεγαλύτερη συμμετοχή σε εβδομαδιαία απασχόληση 6-7 ημερών.

Στο επίπεδο των ημερήσιων ωρών εργασίας η εικόνα ανάμεσα στις δύο ομάδες είναι λιγότερο διακριτή σε σύγκριση με την εικόνα που παρουσιάζουν οι δύο ομάδες σε σχέση με τον αριθμό των ημερών απασχόλησης. Ωστόσο, και εκεί φαίνεται ότι η υπερωριακή απασχόληση – δηλαδή η ημερήσια απασχόληση άνω των 8 ωρών- αφορά συγκριτικά περισσότερο (αν και ελαφρώς) τις γυναίκες-βοηθούς της δεύτερης ομάδας (μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες-βοηθοί με περιορισμένες αρμοδιότητες και εκτέλεση καθηκόντων ανειδίκευτης εργασίας).

Σύμφωνα με τα παραπάνω χρονικά χαρακτηριστικά της εργασίας των δύο ομάδων γυναικών-βοηθών (αριθμός ημερών και ωρών εργασίας) η εικόνα σε σχέση με το ποιος αποφασίζει πόσες ώρες και ημέρες αυτές θα εργαστούν στην οικογενειακή επιχείρηση δεν παρουσιάζει αντίστοιχα σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις δύο ομάδες. Πράγματι, η εικόνα ανάμεσα στις δύο ομάδες είναι περίπου ίδια με σημαντικότερο παράγοντα στη διαμόρφωση της διάρκειας της εργασίας τις ανάγκες της επιχείρησης (πάνω από το 50% και στις δύο ομάδες), ενώ κατά 25% και στις δύο ομάδες, η διάρκεια της εργασίας καθορίζεται από τις ίδιες τις γυναίκες βοηθούς. Η μόνη διαφορά που εντοπίζεται ανάμεσα στις δύο ομάδες αφορά τις σχετικά περιορισμένες περιπτώσεις γυναικών-βοηθών (περίπου στο 4,5% του συνόλου των γυναικών-βοηθών) όπου ο ιδιοκτήτης της επιχείρησης αποφασίζει το χρόνο εργασίας. Αυτές οι περιπτώσεις συγκεντρώνονται κατά 86% στην πρώτη ομάδα γυναικών-βοηθών, ενώ σε σχέση με το τελευταίο δεν θα πρέπει να λησμονούμε το αρκετά σημαντικό γεγονός ότι η πρώτη ομάδα συγκεντρώνει τις περισσότερες γυναίκες-βοηθούς που αμείβονται από την οικογενειακή επιχείρηση για τη βοήθεια που παρέχουν.

Αντίστοιχα, στην πρώτη ομάδα παρουσιάζεται συγκριτικά μεγαλύτερη συμμετοχή γυναικών-βοηθών που είχαν εργαστεί κατά το παρελθόν σε αμειβόμενη θέση εργασίας (65%), ενώ το 91% των γυναικών-βοηθών που αναζητούν εργασία συγκεντρώνεται στην ίδια ομάδα, στηρίζοντας την αρκετά ισχυρή άποψη τους ότι θεωρούν τον εαυτό τους ως μέλη του εργατικού δυναμικού της περιοχής τους (απασχολούμενες ή άνεργες). Στην άλλη πλευρά, ανήκουν οι γυναίκες της δεύτερης ομάδας οι οποίες σύμφωνα με την άποψη τους θεωρούν τον εαυτό τους ως μέλη του μη-ενεργού πληθυσμού της περιοχής τους, παρά το γεγονός ότι σύμφωνα με τη θέση τους στην επιχείρηση (βοηθοί οικογενειακής επιχείρησης), και πολύ περισσότερο με βάση τον αριθμό των ωρών και ημερών της εργασίας τους στις επιχειρήσεις, οι σχετικές επίσημες έρευνες για το εργατικό δυναμικό θα τις κατέτασσαν στο εργατικό δυναμικό και ειδικότερα στους απασχολούμενους.

Παράλληλα, η εικόνα αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών-βοηθών των δύο ομάδων είναι συμβατή και με τα χαρακτηριστικά της ηλικίας τους που παρουσιάστηκαν παραπάνω, καθώς και με το γενικότερο πλαίσιο των χαρακτηριστι-

κών-περιεχομένου και αντικείμενο της εργασίας τους. Ειδικότερα, οι γυναίκες-βοηθοί της δεύτερης ομάδας (μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες που εκτελούν ανειδίκευτη εργασία και έχουν περιορισμένες αρμοδιότητες και εργάζονται για αρκετά χρόνια στην οικογενειακή επιχείρηση) συγκεντρώνονται συγκριτικά περισσότερο στη βαθμίδα της υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι και Γυμνάσιο), ενώ από την άλλη πλευρά οι γυναίκες-βοηθοί της πρώτης ομάδας συγκεντρώνονται αναλογικά περισσότερο στις βαθμίδες της μέσης και ανώτερης-ανώτατης εκπαίδευσης.

Η διαφορετική εικόνα των δύο ομάδων γυναικών σε σχέση με τα αντικείμενα και τις αρμοδιότητες εργασίας είναι επίσης συμβατή με τη συγκριτικά μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών της πρώτης ομάδας στις αμειβόμενες θέσεις εργασίας των βοηθών των οικογενειακών επιχειρήσεων. Έτσι, το 68% των γυναικών-βοηθών που αμείβονται για την προσφορά εργασίας τους προς τις οικογενειακές επιχειρήσεις ανήκουν στην πρώτη ομάδα των γυναικών-βοηθών.

Αντίστοιχα, συμβατή με τα χαρακτηριστικά που παρουσιάστηκαν παραπάνω είναι και η εικόνα των γυναικών-βοηθών των δύο ομάδων σε σχέση με τον τρόπο που αυτές θεμελιώνουν το δικαίωμα συνταξιοδότησης. Πιο συγκεκριμένα, η σχετικά μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε άλλες αμειβόμενες θέσεις εργασίας (εκτός της οικογενειακής επιχείρησης) αποτυπώνεται και στην υποστήριξη της προσπάθειας τους για συμπλήρωση συντάξιμου χρόνου, ενώ και από τις γυναίκες-βοηθούς όπου το δικαίωμα τους για συνταξιοδότηση στηρίζεται σε σχετική δαπάνη των οικογενειακών επιχειρήσεων, οι γυναίκες-μέλη της πρώτης ομάδας έχουν σαφώς εντονότερη παρουσία (76%). Από την άλλη πλευρά, η παρουσία των γυναικών-βοηθών της δεύτερης ομάδας είναι συγκριτικά μεγαλύτερη στον τρόπο-επιλογή της αυτασφάλισης, ως μέσο για θεμελίωση του δικαιώματος σύνταξης.

Συνολικά, η εικόνα που έχει προκύψει με βάση την παραπάνω ανάλυση καθιστά την πρώτη ομάδα γυναικών-βοηθών ως την πλέον δυναμική, τόσο σε όρους αντικειμένου και αρμοδιοτήτων της εργασίας, όσο και σε όρους παράλληλης δραστηριοποίησης τους σε άλλες αμειβόμενες θέσεις εργασίας ή/και αναζήτησης (νέας) αμειβόμενης εργασίας. Αυτή η τελευταία δυνατότητα που έχουν οι γυναίκες της πρώτης ομάδας στηρίζεται σε παράγοντες όπως το νεαρότερο της ηλικίας τους σε συνδυασμό με το μικρότερο βαθμό οικογενειακών υποχρεώσεων (καθόλου ή ένα μόνο παιδί) όσο και στο σχετικά υψηλότερο επίπεδο της εκπαίδευσής τους. Παράλληλα, σημαντικό ρόλο φαίνεται ότι έχει και η εμπειρία που αποκτούν στο πλαίσιο της απασχόλησής τους στην οικογενειακή επιχείρηση. Κρίσιμος, ωστόσο, παράγοντας φαίνεται ότι είναι ο χρόνος παραμονής στην οικογενειακή επιχείρηση, καθώς η παράταση της παραμονής σε αυτή σε συνδυασμό με την αύξηση των οικογενειακών υποχρεώσεων και την αποθάρρυνση που προκαλεί η μακροχρόνια

αποχή από την αναζήτηση εργασίας τις κατατάσσει στην δεύτερη ομάδα γυναικών-βοηθών το περιεχόμενο και ο ρόλος της εργασίας των οποίων φαίνεται ότι είναι περισσότερο υποστηρικτικός-βοηθητικός και λαμβάνει σε αρκετά μικρότερο βαθμό ανταποδοτικά οφέλη (σε χρήμα ή δαπάνη ασφάλισης) από την οικογενειακή επιχείρηση.

Πίνακας 1. - Αποτελέσματα της Ανάλυσης Συστάδων (Cluster Analysis)

		1 ^η (198 γυναίκες)	2 ^η (131 γυναίκες)
1. Ποια είναι η σχέση σας με τον υπεύθυνο της επιχείρησης;	Σύζυγος	54,2%	45,8%
	Κόρη	90,5%	9,5%
	Μητέρα	15,4%	84,6%
	Άλλη	89,2%	10,8%
2. Σε ποια κατηγορία ηλικίας ανήκετε;	16-29 ετών	100,0%	0,0%
	30-44 ετών	82,5%	17,5%
	45-65 ετών	2,7%	97,3%
3. Πόσα παιδιά έχετε;	Κανένα παιδί	96,7%	3,3%
	1 παιδί	76,1%	23,9%
	2 παιδιά	43,5%	56,5%
	3 παιδιά	31,3%	68,8%
	4 παιδιά	22,2%	77,8%
	5 παιδιά	0,0%	100,0%
	6 παιδιά	0,0%	100,0%
4. Ηλικία μικρότερου παιδιού	Εξεταζόμενο χαρακτηριστικό 0-5 ετών	98,3%	Ομάδα γυναικών-βοηθών 1,7%
	6-10 ετών	88,5%	11,5%
	11-15 ετών	68,9%	31,1%
	16+ ετών	11,3%	88,7%
	5. Τι είδους εργασία κάνετε στην επιχείρηση;	Ανειδίκευτη εργασία	49,3%
Χαμηλού επιπέδου εξειδίκευση		63,1%	36,9%
Μεσαίου επιπέδου εξειδίκευση		62,0%	38,0%
6. Τι είδους αρμοδιότητες έχετε στην οικογενειακή επιχείρηση;	Διοικητικές αρμοδιότητες	73,0%	27,0%
	Εμπορικές αρμοδιότητες	62,0%	38,0%
	Βασικές αρμοδιότητες	62,4%	37,6%
7. Πόσα χρόνια εργάζεστε στην οικογενειακή επιχείρηση;	<1 έτος	75,0%	25,0%
	1-3 έτη	66,0%	34,0%
	3-5 έτη	79,5%	20,5%
	5-10 έτη	56,3%	43,8%
	10+ έτη	31,7%	68,3%
8. Σταματάτε να εργάζεστε στην οικογενειακή επιχείρηση κατά τη διάρκεια	Εποχική εργασία	60,0%	40,0%

του χρόνου λόγω εποχικότητας;			
9. Πόσες μέρες την εβδομάδα εργάζεστε συνήθως στην οικογενειακή επιχείρηση;	1-2 ημέρες/εβδομάδα	71,4%	28,6%
	3-5 ημέρες/εβδομάδα	63,5%	36,5%
	6-7 ημέρες/εβδομάδα	57,0%	43,0%
10. Πόσες ώρες την μέρα εργάζεστε συνήθως στην οικογενειακή επιχείρηση;	1-4 ώρες/ημέρα	61,2%	38,8%
	5-8 ώρες/ημέρα	61,6%	38,4%
	9+ ώρες/ημέρα	55,2%	44,8%
11. Πώς αποφασίζεται ο χρόνος εργασίας σας στην οικογενειακή επιχείρηση;	Από την ίδια	61,2%	38,8%
	Από τον ιδιοκτήτη	85,7%	14,3%
	Ανάγκες επιχείρησης	57,1%	42,9%
	Ανάγκες νοικοκυριού-οικογένειας	58,3%	41,7%
12. Ύπαρξη τρέχουσας απασχόλησης με αμοιβή.	Τρέχουσα απασχόληση με αμοιβή	72,0%	28,0%
13. Αν δεν εργάζεστε τώρα, είχατε εργαστεί ποτέ στο παρελθόν σε αμειβόμενη εργασία;	Είχαν αμειβόμενη απασχόληση	64,6%	35,4%
14. Αν δεν εργάζεστε τώρα σε αμειβόμενη απασχόληση, ψάχνετε για δουλειά;	Ψάχνουν αμειβόμενη απασχόληση	90,9%	9,1%
15. Εσείς τι θεωρείτε τον εαυτό σας;	Μέλος του εργατικού δυναμικού	69,7%	30,3%
	Μέλος του μη-ενεργού πληθυσμού	45,3%	54,7%
16. Επίπεδο σπουδών	Δημοτικό-Γυμνάσιο	23,1%	76,9%
	Λύκειο-Μεταδευτεροβάθμια εκπαίδευση	80,9%	19,1%
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση και άνω	92,1%	7,9%
17. Έχετε αποδοχές από την εργασία σας ως βοηθός της οικογενειακής επιχείρησης;	Αμοιβονται ως βοηθοί στην επιχείρηση	67,9%	32,1%
18. Θεμελιώνετε δικαίωμα σύνταξης;	Από αμειβόμενη εργασία τους	63,2%	36,8%
	Από αυτασφάλιση	43,9%	56,1%
	Ως βοηθοί στην επιχείρηση	75,9%	24,1%
	Κανένα δικαίωμα σύνταξης	62,0%	38,0%

Με **έντονη γραφή** παρουσιάζονται οι μεγαλύτερες συγκεντρώσεις γυναικών-βοηθών κατά ομάδα.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από θεωρητική άποψη, τόσο η ένταξη της 'αφανούς' βοηθητικής απασχόλησης σε μια αγορά εργασίας με ενιαία χαρακτηριστικά, όσο και η καταχώρησή της σε περιθωριακά στρώματα ανειδίκευτης, περιστασιακής απασχόλησης, με χαμηλή αυτοεκτίμηση και ανύπαρκτη αμοιβή, μοιάζουν το ίδιο αυθαίρετες θέσεις. Τα στοιχεία που ανασύρει η επιτόπια έρευνα εγείρουν σοβαρές ενστάσεις σε τέτοιου είδους προσεγγίσεις.

Από την άλλη μεριά, το περιορισμένο διεθνώς και σχεδόν ανύπαρκτο σε εθνικό επίπεδο ενδιαφέρον της έρευνας και της θεωρίας σε ένα βαθμό, για αυτής της μορφής την εργασία ερμηνεύεται αρχικά τουλάχιστον από το γεγονός ότι αυτή εντάσσεται στο πλαίσιο ενός έμφυλου καταμερισμού της εργασίας και της αντίστοιχης κοινωνικής αξιολόγησης της εργασίας που συνδέεται με αυτόν.

Με την έννοια αυτή, η διαίρεση της εργασίας σε αμειβόμενη και μη, παραγωγική ή αναπαραγωγική, στα πλαίσια της αγοράς εργασίας ή της οικογένειας έχει οδηγήσει στην ταύτιση κάθε πλευράς αυτών των διχοτομιών με ένα φύλο (Ντ. Βαΐου Κ. Χατζημιχάλης 1997).

Η διάκριση των σφαιρών δραστηριότητας των γυναικών -αμειβόμενη και μη αμειβόμενη εργασία/ εργασία μέσα και έξω από το σπίτι - και η εμπλοκή και διείσδυση των δύο αυτών σφαιρών μεταξύ τους αποτελούν το πλαίσιο μέσα στο οποίο διαμορφώνεται η «βοηθητική» εργασία των γυναικών στην οικογενειακή επιχείρηση.

Παρά το γεγονός ότι, ως επί το πλείστον, εργάζονται σε μικρές οικογενειακές επιχειρήσεις, οι εργασίες που επιτελούν καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα ειδικεύσεων, συγκρίσιμο με το αντίστοιχο του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών στους τομείς που επικεντρώνεται η έρευνα. Σε επίπεδο αρμοδιοτήτων, το εύρος τους εκτείνεται από τις πιο απλές, που ταυτίζονται με το είδος της εργασίας (πωλήσεις, διαχείριση ταμείου), μέχρι τις πιο σύνθετες, τηρουμένων των αναλογιών, εμπορικές (αγορές, προμήθειες) και διοικητικές (διαχείριση προσωπικού). Επί πλέον, και στα δύο επίπεδα, η απασχόληση των βοηθών στην οικογενειακή επιχείρηση περιλαμβάνει πολλαπλές δραστηριότητες (εργασίες αλλά και αρμοδιότητες). Σε αντίθεση με τη συμβατική εργαζόμενη, η οποία αναλαμβάνει μια θέση με οριοθετημένο αντικείμενο εργασίας, τα όρια για τη βοηθό είναι ασαφή και οι ασχολίες της διαχέονται σε πολλά επίπεδα.

Όσον αφορά στο περιεχόμενο του εργασιακού τους αντικειμένου, οι γυναίκες βοηθοί δεν φαίνεται να υστερούν απέναντι στις εργαζόμενες που διατηρούν θέση αμειβόμενης απασχόλησης, ή μη τι άλλο, απολαμβάνουν το πλεονέκτημα συνολικής εποπτείας της λειτουργίας της επιχείρησης και της συμμετοχής στη λήψη αποφάσεων που την αφορούν. Η εικόνα αυτή ενισχύεται αν προστεθεί και το επίπεδο εκπαίδευσης, εφάμιλλο του αντίστοιχου για το σύνολο των γυναικών εργαζόμενων στους δύο οικονομικούς τομείς – εμπόριο και ξενοδοχεία /εστιατόρια - που εξετάζονται.

Τα στοιχεία αυτά συνηγορούν για την ένταξη της βοηθητικής απασχόλησης σε μια αγορά εργασίας περιφερειακή του καπιταλιστικού πυρήνα, σε επιχειρήσεις χαμηλής κεφαλαιοποίησης, στην οποία η βιβλιογραφία αναφέρεται ως 'ευέλικτη αγορά εργασίας'. 'Ευελιξία' όμως χαρακτηρίζει όχι μόνο το αντικείμενο της βοηθητικής εργασίας αλλά και τη χρονική της διάρκεια. Οι μισές βοηθοί εργάζονται 5-8 ώρες (παραπέμπει σε συμβατικό ωράριο), αλλά 20% εργάζονται πάνω από 9 ώρες, με το υπόλοιπο 32% 1-4 ώρες. Από την άλλη μεριά, περίπου 60% εργάζονται 6-7 ημέρες την εβδομάδα και 35% 3-5 ημέρες την εβδομάδα και ελάχιστες (7%) 1-2 ημέρες την εβδομάδα. Επί πλέον οι περισσότερες, 57%, εργάζονται ακανόνιστες ώρες κατά τη διάρκεια της ημέρας. Συνυπολογίζοντας το γεγονός ότι οι περισσότερες βοηθοί είναι έγγαμες με παιδιά, φαίνεται ότι η βοηθητική εργασία αποτελεί μέρος ενός ολοκληρωμένου συστήματος παραγωγής-αναπαραγωγής και είναι αυτονόητη προέκταση των οικογενειακών υποχρεώσεών τους.

Εκτός από τις πολλές και ακανόνιστες ώρες και ημέρες εργασίας, η θέση αυτή υποστηρίζεται επί πλέον, τόσο από το σημαντικό ρόλο που παίζει το 'καλώς έχουν' της οικογενειακής επιχείρησης σαν κίνητρο σ' ένα ικανό αριθμό αποφάσεων της βοηθού, όσο και από το γεγονός ότι η συμμετοχή της, σε χρόνο τουλάχιστον, δεν παρουσιάζει διακυμάνσεις αναφορικά με προσωπικά χαρακτηριστικά όπως αριθμό και ηλικία παιδιών, που αναδεικνύονται σε σημαντικούς παράγοντες διακύμανσης σε μελέτες της συμβατικής γυναικείας εργασίας.

Παρ' όλ' αυτά, η ηλικία των παιδιών φαίνεται να είναι σημαντικός παράγοντας στην αρχική απόφαση της συμμετοχής, αφού το 65% των βοηθών είτε δεν έχουν παιδιά είτε, όταν έχουν, η ηλικία τους είναι άνω των 16 ετών. Η μακροπρόθεσμη διάρκεια της βοηθητικής εργασίας (σε έτη εργασίας) συνάδει με το συμπέρασμα αυτό. Η συμμετοχή της βοηθού αυξάνεται με την ηλικία και δεν φαίνεται να

διακόπτεται, μπορεί όμως να αναβάλλεται μέχρι τα παιδιά να φτάσουν σε ηλικία που επιτρέπει την αυτοεξυπηρέτησή τους.

Το κατ' εξοχήν διαφοροποιό στοιχείο βεβαίως για την ομάδα αυτή των εργαζόμενων γυναικών είναι η απουσία αμοιβής, τουλάχιστον με την έννοια της συμβατικά καθοριζόμενης για ορισμένο χρόνο εργασίας αμοιβής, που καταβάλλεται σε τακτά χρονικά διαστήματα και κατοχυρώνεται νομικά βάσει της σύμβασης εργασίας. Παρ' όλ' αυτά, ένας σημαντικός αριθμός βοηθών θεωρούν ότι 'αμείβονται' με κάποιο τρόπο, ενώ η 'αμοιβή' αυτή φαίνεται να σχετίζεται σε κάποιο βαθμό, λιγότερο ή περισσότερο σημαντικό, με ένα αριθμό χαρακτηριστικών της βοηθητικής εργασίας, που κυμαίνονται από τα περισσότερα απτά όπως χρόνο εργασίας, βαθμό εξειδίκευσης της εργασίας και εύρος αρμοδιότητας μέχρι τα πιο υποκειμενικά όπως τον αυτοπροσδιορισμό της ιδιότητας της, κυρίως μεταξύ των κατηγοριών απασχολούμενη / νοικοκυρά.

Τα χαρακτηριστικά της βοηθητικής εργασίας, όπως αυτά ανασύρονται από την επιτόπια έρευνα, τεκμαίρονται την ένταξή της σ' ένα ιδιαίτερο τμήμα της αγοράς εργασίας, σε μια αγορά εργασίας με ιδιαίτερη δομή, κατά την παράδοση της 'τετμημένης αγοράς εργασίας'. Σύμφωνα με τη σχετική θεωρία, που αναπτύσσεται τις τελευταίες τέσσερις περίπου δεκαετίες, η αγορά εργασίας δεν είναι ενιαία, αλλά διαιρείται σε (δύο, αρχικά, περισσότερα καθώς η θεωρία εμπλουτίζεται) τμήματα, καθένα εκ των οποίων έχει διαφορετική δομή αλλά δομείται και με διαφορετικό τρόπο μέσω της αλληλεπίδρασης διαφορετικών υποκείμενων κοινωνικο-οικονομικών παραγόντων²².

Ο σχηματισμός αυτός δεν είναι στατικά οριοθετημένος, αντίθετα αναπτύσσεται δυναμικά τόσο διαχρονικά²³, όσο και μέσω αλληλεπιδράσεων με άλλα τμήματα της αγοράς εργασίας²⁴. Επί πλέον, είναι δυνατή η 'επικάλυψη' με άλλα τμήματα της αγοράς εργασίας, με την έννοια ότι μερικά μόνο από τα χαρακτηριστικά του διαφοροποιούνται, ενώ άλλα μοιράζονται από κοινού. Σ' αυτό το πλαίσιο, αξίζει να αναφερθεί η σχέση που εμφανίζονται να έχουν ένα ποσοστό των βοηθών του δείγματος με την αμιγώς αμειβόμενη απασχόληση. Ένα ποσοστό 7% διατηρούν αμειβόμενη απασχόληση τη χρονική περίοδο της έρευνας, ένα μεγαλύτερο

22 Για μια εκτενή και πλήρη παρουσίαση της σχετικής ανάλυσης, βλ. Fine, B. (1996) Labour market theory: A constructive reassessment.

23 Π.χ. το ποσοστό των βοηθών στο σύνολο των εργαζόμενων γυναικών μειώνεται διαχρονικά.

24 Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας (σε θέσεις αμειβόμενης απασχόλησης) τροφοδοτείται σε μεγάλο βαθμό από τις βοηθούς οικογενειακών επιχειρήσεων.

ποσοστό, 19%, διατηρούσαν αμειβόμενη απασχόληση σε κάποια χρονική στιγμή στο παρελθόν, ενώ 16% αναζητούν αμειβόμενη απασχόληση.

Επί πλέον, και όχι άσχετο με τα προηγούμενα, η ανάλυση συστάδων που πραγματοποιήθηκε, και καταγράφεται στο τελευταίο κεφάλαιο, αναδεικνύει δύο διαφοροποιημένες ομάδες βοηθών, ανάλογα με τη συμμετοχή τους σε μια επιλεγμένη ομάδα χαρακτηριστικών, **μέσα** στο ενιαίο τμήμα της βοηθητικής «αγοράς εργασίας».

Παρ' όλ' αυτά, η ένταξη των βοηθών σε ένα ή περισσότερα τμήματα της αγοράς εργασίας, ενώ αποσαφηνίζει την εικόνα τους, αφήνει ένα κενό στη σχέση αιτίου-αιτιατού: η εξήγηση για τους λόγους που σχηματίζεται το συγκεκριμένο αυτό τμήμα της αγοράς εργασίας, με τον τρόπο που δομείται και αλληλεπιδρά με άλλα τμήματα πρέπει να αναζητηθεί σε άλλους παράγοντες που ξεπερνούν την εμβέλεια της παρούσης έρευνας, όπως τη δομή της ελληνικής οικονομίας αλλά και εξω-οικονομικών θεσμών όπως του κράτους, της οικογένειας κτλ., χωρίς να παραβλέπεται και η σχετική θέση της Ελλάδας στην παγκόσμια κοινωνικο-οικονομική πραγματικότητα.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική Βιβλιογραφία

Αθανασιάδου Χ., Πετροπούλου Σ., Μιμίκου Γ. (2001) Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.).

Βαίου Ν. & Καραμεσίνη Μ. (1998). Διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας: ανεργία, άτυπη εργασία και επαγγελματική ένταξη των νέων. Στο *Κοινωνικές Ανισότητες και Κοινωνικός Αποκλεισμός* Αθήνα: Ίδρυμα Σάκη Καράγιωργα, σελ. 373-390.

Βαίου Ν. & Στρατηγάκη Μ. (1989). Η εργασία των γυναικών: ανάμεσα σε δύο κόσμους. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, σελ. 16-23.

Δήμου Α. (1989). Η μερική απασχόληση: ένα γυναικείο φαινόμενο της αγοράς εργασίας. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, σελ. 55-59.

Καραμεσίνη, Μ. (1999)

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (2000). Βασικές μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών: 1993-1999. Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (δημοσιευμένο στην ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ: <http://www.kethi.gr>).

Κρητικίδης Γ. (2000). Δομή της απασχόλησης και αγορά εργασίας στην Ελλάδα. *Ενημέρωση*, 66, σελ. 11-23.

Μουσούρου Λ. (1996). Οι ανάγκες της οικογένειας και η απασχόληση σήμερα. Στο *Οικογένεια και Εργασία: Νέες τάσεις στην απασχόληση*, Αθήνα: Ίδρυμα Μελετών Λαμπράκη & Εκπαιδευτήρια Κωστέα-Γείτονα, σελ.30-36.

Παναγιωτόπουλος Ν (1998). Σημειώσεις για την απασχόληση των γυναικών και το χρόνο απασχόλησης. *Σύγχρονα Θέματα*, 66, σελ. 112-118.

Πετρινώτη Ξ. (1989). Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και η περίπτωση της Ελλάδας. *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 74, 105-140.

Συμεωνίδου Χ. (1989). Γεγονότα του κύκλου ζωής και γυναικεία απασχόληση. *Σύγχρονα Θέματα*, 40, σελ. 61-70.

Συμεωνίδου Χ. & Μαγδαληνός Μ. (1993). Η αλληλεξάρτηση μεταξύ γυναικείας απασχόλησης και γονομότητας. Στο *Η κοινωνική έρευνα στην Ελλάδα σήμερα*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

Ξένη Βιβλιογραφία

European Commission (1999) 'Women and work. Report on existing research in the European Union'. Employment and social affairs. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

European Commission (1998) 'Flexible working and the reconciliation of work and family life – or a new form of precariousness'. Employment and social affairs.

Cavouriaris, M., Karamessini, M. and Symeonidou, H. (1994). 'Changing patterns of work and working-time for men and women: towards the integration or the segmentation of the labour market'.

Dex, S. (1985) *The sexual division of work*. Hertfordshire: Harvester Wheatsheaf.

Fine, B. (1998) *Labour Market Theory: A constructive reassessment*. London: Routledge.

Jenson, J., Hagen, E. & Reddy, C. (eds) (1988) *Feminization of the Labour Force: Paradoxes and Promises*. London: Polity Press.

Hunt, A. (ed.) (1988) *Women and paid work: issues of equality*. London: Macmillan.

Kyriazis, N. (1998) 'National Report for Greece' in European Commission (1998) 'Flexible working and the reconciliation of work and family life – or a new form of precariousness'. Employment and social affairs.

Meulders, D., Plasman, O. and Plasman, R. (1994) *Atypical Employment in the EC*, Aldershot, UK: Dartmouth.