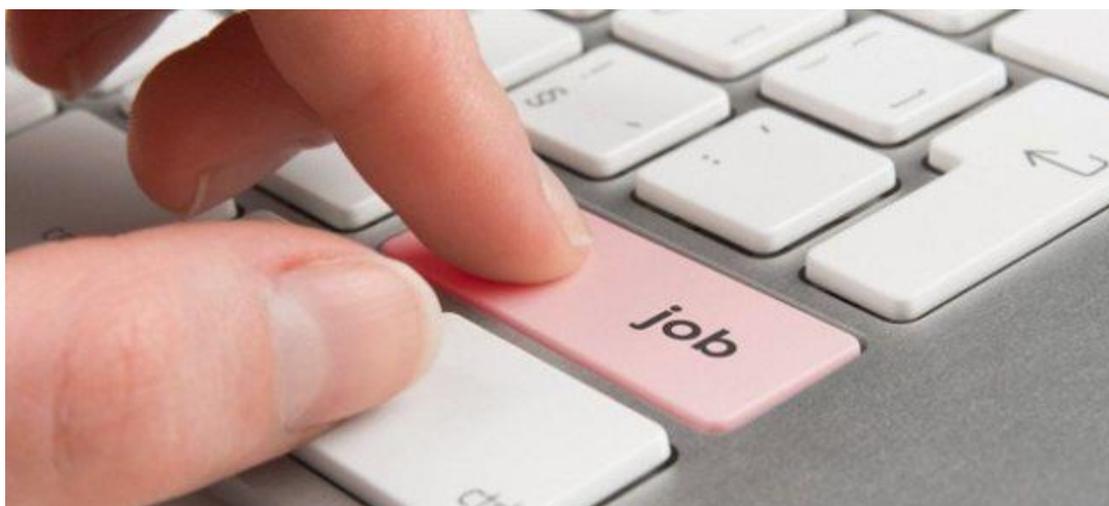


ΑΤΕΙ ΗΠΕΙΡΟΥ
Σχολή Διοίκησης και Οικονομίας
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
**«Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ
ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ»**



ΦΟΙΤΗΤΡΙΕΣ: Ελένη Αράπη
Βαλμπόνα Αϊντίνη
ΕΠΙΒΛΕΠΩΝ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ: Δρ Κωνσταντίνος Μηλιτσόπουλος

ΠΡΕΒΕΖΑ, ΜΑΙΟΣ 2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Όπως είναι γνωστό η χώρα μας ταλανίζεται τα τελευταία 6 χρόνια από τη παγκόσμια οικονομική κρίση. Η οικονομία μας δοκιμάστηκε και συνεχίζει να δοκιμάζεται ακόμη ενώ οι επιπτώσεις της κρίσης είναι ολοένα και πιο εξόφθαλμες. Διάφορα μακροοικονομικά μεγέθη όπως το πραγματικό ΑΕΠ και η ανεργία μας δείχνουν πως η οικονομία μας είναι «βαριά άρρωστη» και πως είναι δύσκολο τουλάχιστον άμεσα να βγούμε από τη κρίση.

Η κρίση από την εμφάνιση της μέχρι σήμερα έβλαψε μια σειρά από κλάδους της παραγωγικής δραστηριότητας, κλείνοντας επιχειρήσεις και στέλνοντας πολλά άτομα στην ανεργία. Ενδεικτικό είναι πως για το τελευταίο τρίμηνο του 2015 η καταγεγραμμένη ανεργία στη χώρα ήταν περίπου 26%.

Από τη κρίση έχουν πληγεί μένοντας άνεργοι άτομα και των δύο φύλων όμως σήμερα η μεγαλύτερη ανεργία παρατηρείται στις γυναίκες συγκριτικά με τους άντρες. Στην εργασία αυτή θα προσπαθήσουμε να ανακαλύψουμε τα αίτια αυτού του φαινομένου.

Λέξεις Κλειδιά: ανεργία, κρίση, γυναίκα, επιχείρηση, οικονομία

ABSTRACT

As is known, our country beset the last six years by the global economic crisis. Our economy continues to be tested and also tested with the effects of the crisis are increasingly blatant. Various aggregates such as our real GDP and unemployment show that our economy is "sick" and that it is difficult to direct at least get out of the crisis.

The crisis of the appearance of hitherto harmed a number of productive industry, closing businesses and sending several people into unemployment. It is significant that the last quarter of 2015 the registered unemployment in the country was about 26%.

Since the crisis hit staying unemployed people of both sexes but today the largest unemployment in women than men. In this paper we will try to discover the causes of this phenomenon.

Keywords: unemployment, crisis, female, business, economy

Πίνακας περιεχομένων

ΠΕΡΙΛΗΨΗ	2
ABSTRACT	3
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	6
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1 ^ο : Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ.....	8
1.1 Ορισμός της οικονομικής κρίσης	8
1.2 Χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης	9
1.3 Παράγοντες που προκαλούν μια οικονομική κρίση	10
1.4 Οι επιπτώσεις μιας οικονομικής κρίσης	11
1.5 Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση (2007-2008)	11
1.6 Η χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα.....	14
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2 ^ο : ΕΝΝΟΙΑ, ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ.....	16
2.1 Έννοια της ανεργίας	16
2.2 Απασχόληση και ανεργία	17
2.3 Τα είδη της ανεργίας	19
2.4 Αναζήτηση εργασίας και ανεργία τριβής.....	24
2.5 Οι πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής.....	25
2.6 Η ακαμψία του πραγματικού μισθού και η ανεργία αναμονής	26
2.7 Η νομοθεσία για μισθούς και κατώτατα ημερομίσθια.....	27
2.8 Η θεωρία των μισθών αποδοτικότητας	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3 ^ο : ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	31
3.1 Η εργασία κατά φύλο.....	31
3.2 Νομοθετικές παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στην εργασία.....	32
3.3 Η ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας.....	36
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4 ^ο : Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ.....	39
4.1 Διακρίσεις αντρών και γυναικών ως προς την απασχόληση.....	39
4.2 Γυναικεία επιχειρηματικότητα, ηγεσία και management	41
4.3 Η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και στα Διοικητικά Συμβούλια εταιριών.....	47
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5 ^ο : ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ	49
5.1 Εισαγωγή	49

5.2 Προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.....	50
5.3 Κοινωνικές επιχειρήσεις και κοινωνική επιχειρηματικότητα.....	52
5.3.1 Η έννοια της κοινωνικής οικονομίας	52
5.3.2 Η έννοια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας.....	52
5.4 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο	54
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.	57
6.1 Η ανεργία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης	57
6.1.1 Ανεργία στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης.....	57
6.1.2 Ανεργία των αντρών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης.....	60
6.1.3 Ανεργία των γυναικών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης.....	62
6.2 Η ανεργία στην Ελλάδα.....	64
6.2.1 Ανεργία ανά φύλο στην Ελλάδα	64
6.2.2 Ανεργία των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα στην Ελλάδα.....	68
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ	70
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	93
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	95
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	98
ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	98
ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ.....	105

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία πραγματεύεται το φαινόμενο της ανεργίας των γυναικών σε περίοδο οικονομικής κρίσης και τις δυνατότητες αποτελεσματικής αντιμετώπισής της.

Όπως γνωρίζουμε, κάθε ανθρώπινη κοινότητα, για να εξασφαλίσει την κάλυψη των αναγκών των μελών της, οφείλει να θέτει σε πρακτική εφαρμογή τις ικανότητες της εργασίας, δηλαδή τις ικανότητες να χρησιμοποιεί και να μεταμορφώνει το φυσικό περιβάλλον, ώστε να παράγει υλικά αγαθά και χρήσιμες υπηρεσίες. Όταν η κοινότητα αυτή αδυνατεί να πραγματοποιήσει τις προαναφερθείσες ενέργειες σε ένα ικανοποιητικό και αποτελεσματικό βαθμό, τότε η ανεργία κάνει την εμφάνισή της με όλα τα αρνητικά επακόλουθα της.

Η ιστορία της ανεργίας ταυτίζεται με εκείνη της επέκτασης της μισθωτής εργασίας, δηλαδή της επέκτασης του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής, ο οποίος επέβαλε το «κυνήγι» του πλούτου, της οικονομικής ευμάρειας και αποδοτικότητας σε κάθε πτυχή της ανθρώπινης δραστηριότητας και κατ' επέκταση της γενικότερης θεώρησης της ζωής. Η φύση της ανεργίας, τα αίτια και οι συνέπειες της έχουν αποτελέσει αντικείμενα μακροχρόνιων μελετών και ερευνών, καθώς το συγκεκριμένο θέμα έχει πολλές προεκτάσεις, μεταξύ των οποίων είναι οι οικονομικές, κοινωνικές και ψυχολογικές.

Για την αντιμετώπιση αυτής της δυσμενούς κατάστασης, οι άνθρωποι κατά καιρούς προσπαθούν να μετριάσουν το φαινόμενο της ανεργίας, με διάφορες πολιτικές απασχόλησης, που στοχεύουν στην ένταξη ανέργων ατόμων στην παραγωγική διαδικασία και στην «αξιοποίηση» των εργασιακών δυνατοτήτων τους με στόχο ένα καλύτερο οικονομικό και όχι μόνο μέλλον για τις ανθρώπινες κοινωνίες.

Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων δείχνει, μεταξύ άλλων, και την πρόοδο που έχει σημειωθεί στην κοινωνία. Αντίθετα στην αγορά εργασίας, οι διακρίσεις μεταξύ των δύο φύλων είναι φανερές. Αν και τα τελευταία χρόνια διακρίνεται μία αύξηση στην εισαγωγή των γυναικών στην απασχόληση, συνεχίζουν να βρίσκονται σε δυσμενέστερη θέση σε σύγκριση με τους άντρες. Παρόλα αυτά συνεχίζει να υπάρχει διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, και συνήθως τα γυναικεία επαγγέλματα θεωρούνται υποβαθμισμένα. Επιπλέον οι μισθοί των ανδρών σύμφωνα με έρευνα της Eurostat το 2011 είναι κατά 15% υψηλότεροι από τους μισθούς των γυναικών στην Ελλάδα, ενώ είναι κατά 16,2% υψηλότεροι στην ΕΕ αντίστοιχα.

Οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε επαγγέλματα γραφείου (69%) και στις υπηρεσίες και τις πωλήσεις (58%). Αντίθετα οι άνδρες απασχολούνται σε επαγγέλματα διοίκησης (71%), στις κατασκευές (87%) και σε χειρωνακτικά επαγγέλματα (81%)¹.

Βέβαια τα ποσοστά της ανεργίας των γυναικών έχοντας παρουσιάσει βελτίωση τα τελευταία έτη, εξακολουθούν να μειονεκτούν, λόγω των διαφορετικών ιδιοτήτων που καλείται να έχει η γυναίκα σήμερα.

Στα κεφάλαια της εργασίας που ακολουθεί θα γίνει μια «σκιαγράφιση» του φαινομένου της ανεργίας των γυναικών θα μελετηθεί το συγκεκριμένο φαινόμενο στην Ελλάδα σε σχέση με την Ευρωπαϊκή Ένωση και θα παρατεθούν προτάσεις για αποτελεσματική αντιμετώπιση του μέσα από διάφορες πολιτικές απασχόλησης.

¹ Mind the gap-women's and men's quality of work and employment European Foundation, 2008

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΖΩΝΗ

1.1 Ορισμός της οικονομικής κρίσης²

Σε μια οικονομική κρίση η οικονομία της χώρας αναφοράς χαρακτηρίζεται από συνεχή και αισθητή μείωση της οικονομικής της δραστηριότητας. Στην αρχή μιας κρίσης παρατηρούνται έλλειψη ρευστότητας στις συναλλαγές, αύξηση της ανεργίας, αδυναμία πληρωμής των τρεχουσών οικονομικών υποχρεώσεων, μειωμένη παραγωγή, πληθωρισμός των τιμών, περιορισμός των πιστώσεων, πτωχεύσεις εταιριών κτλ. Ειδικότερα, κοινό στοιχείο κάθε οικονομικής κρίσης είναι η αναδιανομή εισοδήματος από τα χαμηλότερα μισθολογικά επίπεδα στα υψηλότερα και ένταση του φαινομένου της φτώχειας. Έτσι σε κάθε οικονομική κρίση κάποιοι βγαίνουν κερδισμένοι και κάποιοι ζημιωμένοι.

Έτσι θα μπορούσαμε να πούμε πως ο όρος οικονομική κρίση χαρακτηρίζει μια δύσκολη οικονομική κατάσταση κατά την οποία τα συνολικά μεγέθη κάθε οικονομίας βρίσκονται σε κατάσταση αβεβαιότητας. Εφόσον, η κρίση δηλαδή η αβεβαιότητα αυτή συνεχιστεί για μεγάλο χρονικό διάστημα μετατρέπεται σε ύφεση η οποία πλήττει σημαντικά τις οικονομίες των χωρών. Βασική ιδιότητα κάθε κρίσης, ιδιαίτερα σε μια παγκοσμιοποιημένη αγορά είναι η ικανότητα της να μεταδίδεται ως «ιός» και έτσι να πλήττει τις οικονομίες όλο και περισσότερων κρατών, δημιουργώντας έτσι μια παγκόσμια οικονομική κρίση.

² Πατουλιάς Δ.(2009), «Η κρίση αλλάζει τη ζωή μας και το management», εκδόσεις Κριτική

1.2 Χαρακτηριστικά της οικονομικής κρίσης³

Η θεωρία των οικονομικών κύκλων μας παρουσιάζει με ακρίβεια τα χαρακτηριστικά και την εξέλιξη κάθε οικονομικής κρίσης:

- Η πώληση των εμπορευμάτων των επιχειρήσεων εξαιτίας της μείωσης του γενικού επιπέδου των μισθών και της αβεβαιότητας που επικρατεί γίνεται δύσκολη.
- Ο επιχειρηματίας που δεν πούλησε τα εμπορεύματα του δεν μπορεί να αγοράσει τα μέσα παραγωγής.
- Οι επιχειρηματίες σπεύδουν στις τράπεζες για να πάρουν δάνεια.
- Σαν αποτέλεσμα αυτού η ζήτηση για χρήμα μεγαλώνει και τα επιτόκια αυξάνονται.
- Οι τράπεζες οι οποίες δεν έχουν αρκετή ποσότητα δικών τους κεφαλαίων, πτωχεύουν.
- Η παραγωγή σε άλλες επιχειρήσεις μειώνεται και σε άλλες σταματάει τελείως.
- Η μείωση της παραγωγής συνεχίζεται ως τη στιγμή που αποκαθίσταται η αντιστοιχία ανάμεσα στην παραγωγή και στη κατανάλωση.

Όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η κρίση είναι μια αιφνίδια εξωτερική κατάσταση η οποία επιφέρει δραματικές αλλαγές και αρνητικές επιπτώσεις στις οικονομίες για μεγάλη περίοδο. Εδώ αναφέρουμε τις φάσεις αυτές οι οποίες συνδέονται με τη χρονική διάσταση κάθε οικονομικής κρίσης.

1. Προειδοποιητική φάση: Η επιχείρηση βρίσκεται απέναντι σε πάρα πολλά συμπτώματα τα οποία και την προειδοποιούν για την επερχόμενη κρίση.
2. Έντονο στάδιο της κρίσης: Η κρίση χρήζει άμεσης αντιμετώπισης. Η επιχείρηση συχνά περιορίζεται στη καταγραφή των ζημιών που έχουν ήδη πραγματοποιηθεί. Στο στάδιο αυτό πραγματοποιούνται περικοπές και απολύσεις προκειμένου να συγκρατηθεί το κόστος της επιχείρησης.
3. Στάδιο της μακροχρόνιας κρίσης: Η κρίση συνεχίζει να πλήττει την επιχείρηση και γίνεται ακόμη μια έντονη. Είναι η στιγμή που η επιχείρηση οφείλει να πάρει

³ N. Gregory Mankiw (2006), «Αρχές της Οικονομικής – Α' τόμος», εκδόσεις Τυπωθητώ

σημαντικές αποφάσεις για το μέλλον του. Ή θα πάρει επώδυνα μέτρα με στόχο να αντιμετωπίσει ριζικά τη κρίση και να επιβιώσει ή θα επιλέξει να κλείσει.

4. Στάδιο τερματισμού της κρίσης: Το οικονομικό περιβάλλον βελτιώνεται, η επιχείρηση ακολουθώντας σωστές πολιτικές management κατάφερε να επιβιώσει με το μικρότερο δυνατό κόστος και να βγει από τη κρίση. Έτσι η επιχείρηση επιστρέφει ανανεωμένη στις καθημερινές της δραστηριότητες.

1.3 Παράγοντες που προκαλούν μια οικονομική κρίση

Οι παράγοντες οι οποίοι προκαλούν μια οικονομική κρίση διαφοροποιούνται ανάλογα με τη χρονική περίοδο αλλά και την εποχή. Γενικότερα, θα μπορούσαμε να πούμε πως κάθε οικονομική κρίση παρουσιάζει τα δικά της αίτια ωστόσο οι οικονομολόγοι υποστηρίζουν πως οι λόγοι αυτοί που οδηγούν τις οικονομίες σε κρίση μπορούν να κατηγοριοποιηθούν σε εσωτερικούς και εξωτερικούς. Οι εσωτερικοί λόγοι εντοπίζονται σε διαρθρωτικά, χρόνια προβλήματα εντός των χωρών όπως υψηλό δημοσιονομικό χρέος, χαμηλή παραγωγικότητα, σπατάλες δημόσιου τομέα κτλ. Αντίθετα οι εξωτερικοί λόγοι αναφέρονται σε στοιχεία του ευρύτερου, διεθνούς οικονομικού περιβάλλοντος όπως οι εξελίξεις στη διεθνή κεφαλαιαγορά, οι διεθνείς τιμές του πετρελαίου, η σταθερότητα του πολιτικού συστήματος κτλ.

Προκειμένου να προκληθεί μια οικονομική κρίση συνήθως υπάρχει συνδυασμός των εσωτερικών και των εξωτερικών παραγόντων. Έτσι παρά το άσχημο διεθνές οικονομικό περιβάλλον το οποίο μπορεί να επικρατεί σημαντικό ρόλο παίζουν για παράδειγμα και οι διαχρονικές αδυναμίες μιας οικονομίας. Δεν είναι υπερβολή να ειπωθεί ότι από τη δεκαετία του 1980 και μετά το μονεταριστικό υπόδειγμα έχει επικρατήσει ειδικότερα στην περίπτωση των κεντρικών τραπεζών, η μονεταριστική ανάλυση και οι μονεταριστικές συνταγές έχουν αναδειχθεί σε κυρίαρχη άποψη.

1.4 Οι επιπτώσεις μιας οικονομικής κρίσης

Η οικονομική κρίση αποτελεί ένα πολύπλευρο πρόβλημα για κάθε οικονομία. Εκτός από τα βασικά μακροοικονομικά μεγέθη (ανεργία, πληθωρισμός κτλ) τα οποία επηρεάζει, παρουσιάζει ευρύτερες προεκτάσεις. Στο στενά οικονομικό τομέα η οικονομική κρίση επιδρά αρνητικά⁴:

- Στο διεθνές εμπόριο
- Στα προσωπικά εισοδήματα
- Προκαλώντας σημαντικά χρηματοοικονομικά προβλήματα όπως αύξηση της ανεργίας, μαζικές πτωχεύσεις τραπεζών και επιχειρήσεων
- Προκαλώντας μείωση στην αγροτική και κτηνοτροφική παραγωγή
- Δημιουργώντας μείωση ρευστότητας των τραπεζών και μείωση στα κέρδη των επιχειρήσεων
- Προκαλεί μείωση του τουριστικού και ναυτιλιακού προϊόντος μιας χώρας οδηγώντας παράλληλα σε φυγή κεφαλαίων

Επίσης, η οικονομική κρίση ως πολύπλευρο φαινόμενο επηρεάζει μια σειρά από τομείς της καθημερινότητας όπως:

- Το επίπεδο της παροχής των δημοσίων υπηρεσιών
- Την ψυχική υγεία των πολιτών
- Την κοινωνική ειρήνη και ευημερία
- Την ευημερία των πολιτών
- Τα ανθρώπινα δικαιώματα
- Το περιβάλλον
- Τους νέους
- Την εκπαίδευση

1.5 Η διεθνής χρηματοπιστωτική κρίση (2007-2008)

Από την αρχή του 2007 υπήρχε μια έντονη αρνητική φημολογία σχετικά με την αγορά στεγαστικών δανείων στις ΗΠΑ. Την ίδια ώρα στην Ευρώπη το φαινόμενο του

⁴ Krugman P., Obstfeld M. (2007), «Διεθνής Οικονομική θεωρία και πολιτική – Τόμος Α'», εκδόσεις Κριτική

υπερδανεισμού των πολιτών ξεκίνησε να φαίνεται ολοένα και πιο έντονο. Προκειμένου να αποφευχθεί η έλλειψη ρευστότητας του τραπεζικού συστήματος παράγοντες της τραπεζικής αγοράς συνιστούσαν στις τράπεζες να είναι πιο επιλεκτικές στη χορήγηση δανείων και πιστωτικών καρτών. Στην Ελλάδα, την ίδια περίοδο παρουσιάστηκε ένα μεγάλο απόθεμα νεόδμητων κατοικιών απόρροια της έντονης κατασκευαστικής δραστηριότητας των τελευταίων ετών.

Η κρίση στην αγορά κατοικιών ξέσπασε στις ΗΠΑ τον Αύγουστο του 2007 και εκφράστηκε με τη μαζική αδυναμία μεγάλων ομάδων του πληθυσμού να ανταποκριθούν στα δάνεια κατοικίας που είχαν πάρει. Ως αποτέλεσμα αυτού οι πλειστηριασμοί κατοικιών διαδέχονταν ο ένας τον άλλο, οι καταθέτες μπροστά στο κίνδυνο έτρεχαν στα γκισέ των τραπεζών να κάνουν ανάληψη των χρημάτων τους και οι τράπεζες ξέμειναν από ρευστό.

Η κρίση αυτή πέρασε γρήγορα τον Ατλαντικό και μόλις μέσα σε ένα μήνα μόλυνε την ευρωπαϊκή οικονομία. Δύο γερμανικές τράπεζες η IKB και η SachsenLandesbank δήλωσαν πως υπέστησαν σημαντικές οικονομικές απώλειες από τη κατοχή ασφαλιστρών κινδύνων κατοικιών (RMDS). Στο ίδιο μοτίβο και η βρετανική Northern Rock παρουσίασε ζημίες και μπροστά στο κίνδυνο χρεοκοπίας και μόλυνσης ολόκληρης της Βρετανικής οικονομίας, κρατικοποιήθηκε στα τέλη του 2007.

Το Μάρτιο του 2008 η κρίση στην αγορά κατοικίας μετατράπηκε σε χρηματοπιστωτική κρίση και έγινε έτσι η απαρχή της διεθνούς οικονομικής κρίσης που βιώνουμε μέχρι και σήμερα. Τότε, η αμερικανική τράπεζα (FED) προσέφερε έκτακτη οικονομική ενίσχυση ύψους 85 δις δολαρίων στην ασφαλιστική εταιρία AIG προκειμένου να αποτρέψει τη κατάρρευση της. Τον ίδιο μήνα ο αμερικανικός κολοσσός Lehman Brothers πτώχευσε σπέρνοντας αναστάτωση στις αγορές. Οι εξελίξεις συνεχίζονται παίρνοντας τη μορφή ντόμινο με τράπεζες και χρηματοπιστωτικά ιδρύματα να καταρρέουν το ένα μετά το άλλο και να κρατικοποιούνται. Στο πλαίσιο αυτό, η Merrill Lynch εξαγοράστηκε από τη Bank of America. Επίσης, κρατικοποιούνται από το αμερικανικό δημόσιο ώστε να αποφύγουν τη πτώχευση οι TannieMac, FreddieMac, BrandFord, Bingley.

Όπως όλοι περίμεναν η χρηματοπιστωτική πλέον κρίση γρήγορα πέρασε και στην Ευρώπη. Το πρώτο κράτος το οποίο επηρεάστηκε ήταν η Ισλανδία. Το άλλοτε εύρωστο κράτος του ευρωπαϊκού βορρά κινδύνευσε με πτώχευση καθώς το τραπεζικό σύστημα της χώρας είχε στενούς δεσμούς με το αντίστοιχο αμερικανικό και επομένως η οικονομία της Ισλανδίας ήταν άμεσα εκτεθειμένη στα «τοξικά ομόλογα». Με το

ξέσπασμα της κρίσης τα μεγάλα αμερικανικά κεφάλαια που βρίσκονταν στην Ισλανδία έπρεπε να επαναπατριστούν με αποτέλεσμα να φύγουν ξένες άμεσες επενδύσεις από τη χώρα. Τα τεράστια χρέη των Ισλανδικών τραπεζών παραλίγο να οδηγήσουν σε πτώχευση τη χώρα η οποία κάτω από το βάρος των διεθνών πιέσεων και την αδυναμία των τραπεζών της να δανειστούν στη διατραπεζική αγορά κατέληξε στο να ζητήσει τη βοήθεια του ΔΝΤ.

Ως κύριες αιτίες της παρούσας χρηματοπιστωτικής κρίσης, μεταξύ άλλων από πολλούς οικονομολόγους αναφέρονται οι παρακάτω λόγοι⁵:

Η μεγάλη ρευστότητα η οποία υπήρχε διεθνώς για μεγάλη χρονική περίοδο, η χαλαρή νομισματική πολιτική της κεντρικής τράπεζας των ΗΠΑ (FED), η οποία και οδήγησε στην αύξηση των στεγαστικών δανείων και στο πρόβλημα των ακινήτων, η λάθος χρησιμοποίηση του θεσμού των τιτλοποιήσεων λόγω και της μη αποτελεσματικής λειτουργίας του εποπτικού πλαισίου από πλευράς του δημοσίου, τα χαμηλά επιτόκια που επικρατούσαν σε διεθνές επίπεδο για αρκετά χρόνια, οι χαμηλές αυτές αποδόσεις οδήγησαν μοιραία και λόγω του έντονου ανταγωνισμού στην αυξημένη πρόθεση για ανάληψη ολοένα και μεγαλύτερων ρίσκων και κινδύνων, τέλος, αξιοσημείωτη ήταν και η πρωτοφανής αδυναμία της κυβέρνησης των ΗΠΑ αλλά και πολλών ακόμη ευρωπαϊκών χωρών να ελέγξουν τη λειτουργία των τραπεζών οι οποίες για χρόνια δημιούργησαν υπερπληθώρα σύνθετων, πολύπλοκων μετοχών παραγώγων με υψηλό ρίσκο τα οποία μεταπουλούσαν και έτσι διοχέτευαν στην αγορά.

Φαίνεται επομένως από όλα τα παραπάνω πως η τρέχουσα οικονομική κρίση ήταν το συνδυασμένο αποτέλεσμα άσχημων μακροοικονομικών συνθηκών, συσσωρευμένων τραπεζικών λαθών, κακής εταιρικής διακυβέρνησης και χαλαρής ρυθμιστικής εποπτείας από τη μεριά του κράτους. Κατά συνέπεια, ο υπερδανεισμός των νοικοκυριών και η ψεύτικη ευημερία μέσα στην οποία ζούσε η παγκόσμια ανεπτυγμένη οικονομία έσκασε σαν φούσκα με τη πρώτη αφορμή.

Επιγραμματικά θα μπορούσαμε να πούμε πως οι πιο σημαντικές επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης στη παγκόσμια οικονομία είναι οι εξής:

Η μείωση του ΑΕΠ και η ύφεση στις οικονομίες πολλών κρατών, αύξηση της ανεργίας σε ολόκληρο το πλανήτη και μάλιστα σε ορισμένες χώρες έλαβε εκρηκτικές διαστάσεις, αύξηση του κόστους δανεισμού για πολλές χώρες εξαιτίας της αύξησης

⁵ Αγγελόπουλος Β. (2009), «Η Διεθνής Οικονομική Κρίση και η Ελλάδα» Εκδόσεις ecomonia

του επιτοκίου (spread), αύξηση του δημοσίου χρέους των χωρών εξαιτίας του υψηλού κόστους δανεισμού, χρεοκοπία πολλών επιχειρήσεων επέφερε δυσμενή αποτελέσματα στις οικονομίες των χωρών, μείωση των χορηγούμενων πιστώσεων από τις τράπεζες προς τις επιχειρήσεις και τα νοικοκυριά, συγχωνεύσεις αρκετών επιχειρήσεων ή φυγή κεφαλαίων μέσω της μεταφοράς των δραστηριοτήτων τους σε άλλες περιοχές του πλανήτη, κατάργηση όλων των κοινωνικών παρεμβάσεων (συνδικάτα κτλ) με τη δικαιολογία της διατήρησης των θέσεων εργασίας, τέλος η κοινωνική έκρηξη των κατώτερων στρωμάτων με δυσάρεστες συνέπειες.

1.6 Η χρηματοπιστωτική κρίση στην Ελλάδα

Η οικονομική κρίση βρήκε την Ελλάδα εντελώς απροετοίμαστη να δεχθεί ένα τέτοιο γεγονός. Η ελληνική οικονομία ήταν υπερχρεωμένη το δημόσιο χρέος άγγιζε τα 275 δις ευρώ και το εξωτερικό έλλειμμα είχε φτάσει στα ιστορικά υψηλά επίπεδα του 14%. Για την αντιμετώπιση των πρώτων προβλημάτων το 2008 η κυβέρνηση έσπευσε να διαθέσει 23 δις ευρώ σε δάνεια και 5 δις ευρώ σε εγγυήσεις μέσω συμμετοχής, προκειμένου να στηρίξει το τραπεζικό σύστημα της χώρας.

Δυστυχώς, η αντιμετώπιση αυτή ήταν επιφανειακή, πρόχειρη και όπως αποδείχτηκε αναποτελεσματική. Η ελληνική οικονομία είχε αφεθεί στη τύχη της και χωρίς ουσιαστικό παραγωγικό ιστό ήταν μια απόλυτα εισαγωγική οικονομία η οποία έγινε έρμαιο στις ορέξεις των κερδοσκόπων. Γρήγορα το επιτόκιο δανεισμού της Ελλάδας αυξήθηκε σε ιστορικά μεγέθη ξεπερνώντας το Μάρτιο του 2010 της 1000 μονάδες βάσεις. Η χώρα δεν μπορούσε να δανειστεί ώστε να καλύψει τις τρέχουσες της υποχρεώσεις και ο κίνδυνος χρεοκοπίας μιας χώρας εντός της ευρωζώνης ήταν ορατός. Μπροστά σε αυτό το κίνδυνο τον Απρίλιο του 2010 η κυβέρνηση αποφάσισε να προσφύγει στο μηχανισμό στήριξης ο οποίος δημιουργήθηκε από την Ε.Κ.Τ και το Δ.Ν.Τ ώστε να δανειστεί. Το μνημόνιο και οι επιπτώσεις αυτού επί της ελληνικής οικονομίας είναι ζητήματα τα οποία θα εξηγηθούν στα επόμενα κεφάλαια της παρούσας εργασίας.

Συνοπτικά θα μπορούσαμε να πούμε πως οι κύριες αιτίες της ελληνικής οικονομικής κρίσης είναι οι εξής:

Η δραματική αύξηση των επιτοκίων δανεισμού, η δημοσιονομική αδυναμία του κράτους, εισαγωγή της χώρας χωρίς, όπως τελικά αποδείχθηκε, να πληροί τις προϋποθέσεις για ένταξη της στη ευρωζώνη. Έτσι περιορίστηκε η άσκηση της εθνικής δημοσιονομικής και νομισματικής πολιτικής αφαιρώντας έτσι το εργαλείο της υποτίμησης του νομίσματος. Επομένως κάθε προσπάθεια δημοσιονομικής προσαρμογής συνέπεσε με την οικονομική προσαρμογή στην αγορά εργασίας προκαλώντας έτσι «εσωτερική υποτίμηση» και αρνητικά αποτελέσματα στο παραγωγικό ιστό της εθνικής οικονομίας. Η σταδιακή, διαχρονική χειροτέρευση της ανταγωνιστικότητας της ελληνικής οικονομίας και τέλος η παγκόσμια οικονομική κρίση.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο: ΕΝΝΟΙΑ, ΜΟΡΦΕΣ ΚΑΙ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

2.1 Έννοια της ανεργίας

Η ανεργία είναι το μακροοικονομικό πρόβλημα που επηρεάζει τις δραστηριότητες των ατόμων περισσότερο από κάθε άλλο πρόβλημα. Για τους πιο πολλούς ανθρώπους, απώλεια της εργασίας σημαίνει πτώση του βιοτικού τους επιπέδου, αλλά και ψυχολογική κατάθλιψη.

Επομένως, δεν είναι καθόλου περίεργο που η ανεργία είναι το ζήτημα που συχνότερα από κάθε άλλο βρίσκεται στο επίκεντρο της πολιτικής διαμάχης, ενώ τα πολιτικά κόμματα υπόσχονται ότι τα μέτρα οικονομικής πολιτικής που προτείνουν θα βοηθήσουν να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας.

Οι οικονομολόγοι μελετούν την ανεργία για να εντοπίσουν τα αίτιά της και να βοηθήσουν την πολιτεία να βελτιώσει την πολιτική της, που επηρεάζει την ανεργία. Ορισμένα μέτρα της πολιτικής αυτής, όπως τα προγράμματα επιμόρφωσης, βοηθούν τους ανέργους να βρουν δουλειά. Άλλα μέτρα, όπως τα επιδόματα ανεργίας, ανακουφίζουν κάπως τους ανέργους⁶.

Υπάρχουν, όμως, και άλλα μέτρα που βοηθούν αθέλητα να διατηρείται η ανεργία. Για παράδειγμα, ο νομοθετικός καθορισμός ενός υψηλού κατώτατου μισθού θεωρείται από πολλούς οικονομολόγους ότι οδηγεί σε υψηλότερη ανεργία, τουλάχιστον τους εργαζόμενους που έχουν χαμηλό επίπεδο εξειδίκευσης και εμπειρίας. Επισημαίνοντας τα αποτελέσματα των διαφόρων μέτρων πολιτικής, οι οικονομολόγοι βοηθούν τους πολιτικούς να εκτιμήσουν καλύτερα τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις.

⁶ Κατσανέβας Θ., (1994), Εργασιακές σχέσεις θέματα εργασιακών σχέσεων, οικονομικής της εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας, εκδόσεις Σταμούλης

2.2 Απασχόληση και ανεργία

Ο όρος απασχόληση όπως χρησιμοποιείται στην οικονομική επιστήμη αναφέρεται συνήθως στα άτομα και όχι στους άλλους παραγωγικούς συντελεστές, όπως κτίρια, μηχανές κτλ. Είναι βέβαια ευνόητο ότι τους ανθρώπους τους απασχολεί περισσότερο το βιοποριστικό ζήτημα και τα προβλήματα που προκαλεί η έλλειψη ευκαιριών απασχόλησης, όταν αυτή είναι απαραίτητη για την επιβίωση του ανθρώπου και για την ψυχολογική του υγεία. Πέρα όμως από τον ανθρωπιστικό παράγοντα που επιβάλλει αυτή τη στενότερη θεώρηση του όρου απασχόληση, δεν θα πρέπει να διαφεύγει από την προσοχή καθενός η σημασία των μη έμψυχων παραγωγικών συντελεστών για την απασχόληση των ατόμων, αφού η τελευταία εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την ύπαρξη των πραγματικών αυτών συντελεστών παραγωγής. Η χρήση του όρου «πλήρης απασχόληση» μιας οικονομίας, είναι μια ευρύτερη έννοια και αναφέρεται σε όλους τους παραγωγικούς συντελεστές της οικονομίας. Αλλά, η στενότερη έννοια της πλήρους απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού είναι αυτή που χρησιμοποιείται κατά κύριο λόγο, αφού ο στόχος της μακροοικονομικής δραστηριότητας είναι ακριβώς η χρήση των πραγματικών συντελεστών παραγωγής για την καλύτερη δυνατή απασχόληση των ατόμων⁷.

Η ανεργία είναι απόθεμα που μετράται σε μια συγκεκριμένη χρονική στιγμή. Όπως συμβαίνει με μια δεξαμενή νερού, το επίπεδό της ανεβαίνει όταν οι εισροές, δηλαδή οι νέοι άνεργοι, είναι μεγαλύτερες από τις εκροές, δηλαδή τα άτομα που βρίσκουν νέα εργασία ή εγκαταλείπουν οριστικά το εργατικό δυναμικό.

Ξεκινώντας με τα άτομα που απασχολούνται, διακρίνονται τρεις τρόποι με τους οποίους κάποιος γίνεται άνεργος. Κάποιοι απολύονται επειδή θεωρούνται, πλεονάζοντες, κάποιοι απομακρύνονται προσωρινά από την εργασία τους αλλά περιμένουν τελικά να επαναπροσληφθούν από την ίδια επιχείρηση και κάποιοι άλλοι εγκαταλείπουν εκούσια την εργασία τους. Οι εισροές, όμως, στη «δεξαμενή» της ανεργίας οφείλονται και στο ότι κάποια άτομα εισέρχονται για πρώτη φορά στο εργατικό δυναμικό, όσοι για παράδειγμα τελειώνουν τις σπουδές τους (νεοεισερχόμενοι) ή κάποιοι που κάποτε εργαζόνταν, αλλά μετά σταμάτησαν να

⁷ Κατσανέβας Θ., (1994), Εργασιακές σχέσεις θέματα εργασιακών σχέσεων, οικονομικής της εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας, εκδόσεις Σταμούλης

εγγράφονται στους ανέργους και τώρα επιστρέφουν στο εργατικό δυναμικό αναζητώντας εργασία (οι επανεισερχόμενοι).

Οι άνεργοι εγκαταλείπουν τη «δεξαμενή» ανεργίας ακολουθώντας την αντίθετη κατεύθυνση. Κάποιοι βρίσκουν εργασία και κάποιοι άλλοι παραιτούνται από την αναζήτηση εργασίας και εγκαταλείπουν εντελώς το εργατικό δυναμικό. Αν και κάποιοι από την τελευταία αυτή κατηγορία μπορεί απλώς να έχουν πλησιάσει την ηλικία συνταξιοδότησης, πολλοί από αυτούς είναι απογοητευμένοι εργάτες, δηλαδή άτομα που έχουν απογοητευθεί από τις προοπτικές ανεύρεσης εργασίας και αποφασίζουν να σταματήσουν την αναζήτηση.

Αρχικά για να συμπεριληφθεί ένα άτομο στο εργατικό δυναμικό πρέπει να είναι μεγαλύτερο από ένα ελάχιστο όριο ηλικίας. Στις περισσότερες χώρες το όριο αυτό ηλικίας καθορίζεται στα 16 χρόνια. Δεύτερο και σπουδαιότερο, για να θεωρείται ένα άτομο μέρος του εργατικού δυναμικού, πρέπει να είναι διαθέσιμο για απασχόληση και να επιζητεί να βρει εργασία ενεργά. Επομένως, *το εργατικό δυναμικό μιας χώρας είναι το σύνολο των ατόμων που ήδη απασχολούνται και των ατόμων που ζητούν ενεργά να απασχοληθούν*. Ο στατιστικός χειρισμός του πρώτου σκέλους είναι εύκολος. Το δεύτερο μέρος όμως, δηλαδή τα άτομα που είναι ακούσια άνεργα, παρουσιάζει μεγαλύτερες δυσκολίες στον υπολογισμό του. Ο κύριος λόγος είναι ότι δεν υπάρχει αντικειμενικό κριτήριο για να καθοριστεί αν ένα άτομο είναι εκούσια ή ακούσια άνεργο και πόσο ενεργά επιζητεί να απασχοληθεί⁸.

Ο υπολογισμός της ανεργίας πρέπει να γίνεται σε πυκνά χρονικά διαστήματα. Επομένως, η μέθοδος της απογραφής του πληθυσμού δεν προσφέρεται. Στις περισσότερες χώρες οι στατιστικές υπηρεσίες υπολογίζουν ποσοστά ανεργίας μηνιαίως. Οι υπολογισμοί βασίζονται σε αντιπροσωπευτική δειγματοληψία αριθμού νοικοκυριών. Τα αποτελέσματα της δειγματοληψίας γενικεύονται στη συνέχεια με ολόκληρο το εργατικό δυναμικό και υπολογίζεται ένα ποσοστό ανεργίας για την οικονομία. Το γενικό αυτό ποσοστό πολλές φορές δεν αποδίδει την ακριβή εικόνα της διάρθρωσης της ανεργίας κατά τομείς, ηλικία, φύλο κτλ. Το ποσοστό ανεργίας για την οικονομία στο σύνολό της είναι βασικά ένας μέσος όρος για όλους τους τομείς της οικονομίας και για όλα τα άτομα μιας χώρας που ανήκουν στο εργατικό δυναμικό. Στο

⁸ Κατσανέβας Θ., (1994), Εργασιακές σχέσεις θέματα εργασιακών σχέσεων, οικονομικής της εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας, εκδόσεις Σταμούλης

ποσοστό αυτό περιλαμβάνονται τόσο τα άτομα που είναι άνεργα παροδικά, όσο και αυτά που δεν απασχολούνται για σχετικά μακράς διαρκείας διαστήματα.

Επίσης, στο ποσοστό αυτό συμπεριλαμβάνονται τόσο οι επικεφαλής των νοικοκυριών, όσο και όλα τα άλλα άτομα που παρουσιάζουν σχετική αστάθεια στη διάθεση των υπηρεσιών τους.

Σε χώρες με καλά οργανωμένες στατιστικές υπηρεσίες το συνολικό ποσοστό ανεργίας μπορεί να αναλυθεί σε επιμέρους ποσοστά, που προσδιορίζουν περισσότερο την ανεργία κατά κατηγορίες ατόμων. Ακόμη μεγαλύτερη σημασία έχει ο προσδιορισμός του μέρους της συνολικής ανεργίας που είναι προσωρινής φύσεως.

2.3 Τα είδη της ανεργίας

Στην οικονομική επιστήμη γίνεται διάκριση μεταξύ διαφόρων τύπων ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες ανάλογα με το επίπεδο ανάπτυξής τους. Για το λόγο αυτό, στην περίπτωση της τυπικής αναπτυγμένης οικονομίας μιλούμε για ανεργία τριβής (frictional unemployment), διαρθρωτική ανεργία (structural unemployment) και κυκλική ανεργία (cyclical unemployment). Τέλος, ένα τέταρτο είδος ανεργίας είναι αυτό της συγκαλυμμένης ανεργίας (disguised unemployment).

1. Διαρθρωτική Ανεργία

Το είδος αυτό της ανεργίας είναι συνυφασμένο με την έννοια της δυναμικής οικονομίας, η οποία προσαρμόζεται σε νέες καταστάσεις που δημιουργούνται είτε από τη διαθεσιμότητα παραγωγικών συντελεστών, πηγών ενεργείας κτλ. είτε από τις νέες τεχνολογικές προόδους⁹.

Ιδιαίτερα στην τελευταία περίπτωση της τεχνολογικής πρόοδου και των νέων μεθόδων παραγωγής γίνεται ευδιάκριτο γιατί η «πρόοδος» μπορεί να αποτελέσει την αιτία για μείωση της απασχόλησης ή αύξηση της ανεργίας.

Αναπόφευκτα, με τη χρησιμοποίηση της τεχνολογίας, δημιουργείται χάσμα μεταξύ ζήτησης και προσφοράς εργασίας. Σε ένα βαθμό η μηχανοποίηση της παραγωγής και γενικά η χρήση μεθόδων παραγωγής εντάσεως κεφαλαίου μειώνει τη ζήτηση

⁹Τουτζίρακης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση

εργατικών χεριών, τουλάχιστον βραχυχρόνια. Αλλά και αν υποτεθεί ότι συγχρόνως δημιουργεί νέες ευκαιρίες απασχόλησης, η προσφορά εργασίας του τύπου που απαιτούν οι νέες μέθοδοι παραγωγής ακολουθεί με χρονική υστέρηση ανάλογα με το χρόνο που απαιτείται για την απόκτηση των σχετικών γνώσεων από τους εργάτες που απασχολούνται σε παρόμοιας φύσεως εργασία ή και από νέους που εκπαιδεύονται για το σκοπό αυτό. Στο διάστημα αυτό που περνάει όμως δημιουργείται προσφορά εργασίας σ' έναν τομέα που δεν μπορεί να ικανοποιήσει τη ζήτηση που δημιουργείται σε άλλο τομέα.

Η ανεργία αυτή είναι διαρθρωτική ανεργία και βασικά οφείλεται στην έλλειψη ικανοποιητικού βαθμού κινητικότητας του εργατικού προσωπικού από έναν τύπο απασχόλησης σε άλλο. Εκτός από την έλλειψη κινητικότητας λόγω αδυναμίας παρακολούθησης των εξελίξεων στον τεχνικό τομέα, μπορεί να υπάρχει και διαρθρωτική ανεργία λόγω του μικρού βαθμού κινητικότητας από μια περιοχή σε άλλη σε σχετικά μικρό χρονικό διάστημα. Αν π.χ. δημιουργείται ευκαιρία απασχόλησης για ένα άτομο στη Θεσσαλονίκη αλλά η άμεση μετάβαση εκεί ενός κατοίκου Αθηνών που διαθέτει τα σχετικά προσόντα δεν είναι δυνατή, τότε υπάρχει περίπτωση διαρθρωτικής ανεργίας.

Από τα παραπάνω γίνεται αντιληπτό ότι η διαρθρωτική ανεργία μπορεί να προσομοιωθεί με την απόσβεση κεφαλαίου. Με την ίδια έννοια που η τελευταία χρησιμοποιείται για την ανανέωση του μηχανικού εξοπλισμού μιας επιχείρησης και η διαρθρωτική ανεργία είναι κατά κάποιον τρόπο το τίμημα που πληρώνει μια οικονομία για την προσαρμογή και ανανέωση των γνώσεων του εργατικού δυναμικού της.

2. Ανεργία Τριβής

Ένα άλλο είδος ανεργίας, παρόμοιας φύσεως με τη διαρθρωτική, είναι η ανεργία τριβής¹⁰. Σε αυτή η μορφή ανεργίας είναι αποτέλεσμα της δυναμικής αλλαγής σε μια οικονομία αλλά ο λόγος της εμφάνισής της δεν είναι κυρίως η έλλειψη των σχετικών γνώσεων που απαιτεί η συγκεκριμένη απασχόληση αλλά η έλλειψη ενημέρωσης από τους μη απασχολούμενους για την ύπαρξη ευκαιριών απασχόλησης.

¹⁰ Τουτζιαράκης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση

Η ανεργία τριβής εμφανίζεται κυρίως σαν αποτέλεσμα της εκούσιας διακοπής απασχόλησης του εργαζομένου για ένα χρονικό διάστημα προκειμένου να βρει καλύτερη εργασία. Στην κατηγορία αυτή της ανεργίας τριβής περιλαμβάνεται ένας μεγάλος αριθμός περιπτώσεων εργαζομένων, που παρουσιάζουν μεγάλη αστάθεια στη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό της οικονομίας με την έννοια ότι οι υπηρεσίες της εργασίας τους προσφέρονται μόνο κατά διαστήματα. Στο συγκεκριμένο σημείο μπορεί να αναφερθεί το παράδειγμα των φοιτητών, οι οποίοι υπολογίζουν να εργαστούν μέρος μόνο του χρόνου, κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες, για να χρηματοδοτήσουν τις σπουδές τους. Επίσης, μερικά άτομα εργάζονται μόνο σε περιόδους αιχμής της οικονομικής δραστηριότητας, όπως οι περίοδοι συγκομιδής του προϊόντος στο γεωργικό κλάδο, η περίοδος εορτών Χριστουγέννων κτλ. Θεωρητικά, τα άτομα αυτά, από τη στιγμή που αποτελούν μέρος της προσφοράς εργασίας, προστίθενται στο εργατικό δυναμικό μιας οικονομίας και μέχρι να απασχοληθούν θεωρούνται άνεργα. Ας σημειωθεί όμως, ότι σε πολλές χώρες ο ορισμός της ανεργίας δεν συμπεριλαμβάνει μερικές από τις παραπάνω κατηγορίες εργατικού δυναμικού, για το λόγο ότι είναι δύσκολος ο χειρισμός του υποκειμενικού στοιχείου που υπεισέρχεται στον καθορισμό για το αν ένα άτομο επιζητεί ενεργώς εργασία και για πόσο χρονικό διάστημα .

Η ανεργία τριβής επομένως αποτελεί μέρος της συνολικής ανεργίας σε κάθε κοινωνία, ανεξάρτητα από το μέγεθος και το στάδιο αναπτύξεώς της. Στις πιο αναπτυγμένες οικονομίες με μεγάλους πληθυσμούς η ανεργία τριβής ανέρχεται σε υψηλότερα επίπεδα από ό,τι σε μικρές χώρες. Έτσι, στις Ηνωμένες Πολιτείες το ποσοστό ανεργίας τριβής υπολογίζεται σε 3% περίπου¹¹.

3. Κυκλική Ανεργία

Ο όρος «κυκλική» χρησιμοποιείται με την ίδια έννοια όπως στη θεωρία των κυκλικών διακυμάνσεων. Όπως είναι γνωστό, το χαρακτηριστικό του οικονομικού κύκλου στη φάση της ύφεσης είναι η μειωμένη ζήτηση για αγαθά και υπηρεσίες λόγω μειωμένων εισοδημάτων.

¹¹ Τουτζιαράκης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση

Μια τέτοια μείωση στη ζήτηση αγαθών αναπόφευκτα συνεπάγεται μείωση της ζήτησης παραγωγικών συντελεστών, ιδιαίτερα εργασίας, από τον κλάδο παραγωγής της οικονομίας. Η κυκλική ανεργία επομένως είναι το αποτέλεσμα ανεπαρκούς ζήτησης στην οικονομία και δηλώνει περίοδο οικονομικής δυσπραγίας. Όταν ο βαθμός ανεργίας αυξηθεί και ξεπεράσει τα ποσοστά διαρθρωτικής ανεργίας και ανεργίας τριβής που θεωρούνται «συνήθη» σε περιόδους ομαλής λειτουργίας της οικονομίας, τότε το πρόβλημα της ανεργίας στο σύνολό του παίρνει διαστάσεις ανησυχητικές.

4. Συγκαλυμμένη Ανεργία

Η μορφή αυτή της ανεργίας διαφέρει από τις άλλες τρεις στο ότι τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή είναι υποαπασχολημένα μάλλον παρά εντελώς άνεργα. Επομένως, δεν συμπεριλαμβάνονται καθόλου στα στατιστικά στοιχεία της ανεργίας.

Το πρόβλημα με τη συγκαλυμμένη ανεργία βρίσκεται στη χαμηλή παραγωγικότητα του εργαζόμενου. Παρότι τυπικά απασχολημένοι, οι εργαζόμενοι αυτής της κατηγορίας αποδίδουν προϊόν μικρότερης αξίας από αυτό που δικαιολογεί ο μισθός τους¹².

Το φαινόμενο αυτό της υποαπασχόλησης παρατηρείται περισσότερο στους γεωργικούς τομείς των υπό ανάπτυξη χωρών. Λόγω της ανεπάρκειας καλλιεργήσιμου εδάφους ο αγροτικός πληθυσμός σε ορισμένες περιοχές υποαπασχολείται με την έννοια ότι το οριακό προϊόν (παραγωγικότητα) μερικών μελών ενός αγροτικού νοικοκυριού είναι πολύ χαμηλό .

Υποαπασχόληση είναι επίσης συνήθης στην τριτογενή παραγωγή, δηλαδή στον τομέα υπηρεσιών, και, σε μικρότερο βαθμό, στη δευτερογενή παραγωγή. Από τον ορισμό της έννοιάς της, θα έλεγε κανείς ότι η συγκαλυμμένη ανεργία δεν έχει αυτοτελή χαρακτήρα όπως στην περίπτωση των τριών άλλων ειδών ανεργίας. Θα μπορούσε ίσως να χαρακτηριστεί σαν ένα είδος της κυκλικής ανεργίας, αφού η αύξηση της συνολικής ζήτησης αναπόφευκτα θα μετέτρεπε την υποαπασχόληση των ατόμων σε πλήρη απασχόληση. Ενώ ένα τέτοιο επιχείρημα μπορεί να ευσταθεί για το δευτερογενή και τον τριτογενή τομέα, δεν είναι όμως τόσο πειστικό για την περίπτωση της γεωργίας όπου η συγκαλυμμένη ανεργία σε πολλές χώρες έχει μόνιμο χαρακτήρα και παίρνει

¹² Τουτζιαράκης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση

ανησυχητικές διαστάσεις. Η τόνωση της ζήτησης στην περίπτωση αυτή δεν μπορεί να έχει αποτελέσματα μακροχρόνια αν δεν επιτευχθεί μια πιο ισόρροπη συμμετοχή των παραγωγικών συντελεστών εργασίας, εδάφους και κεφαλαίου.

Το πρόβλημα επομένως έγκειται στην πλευρά της προσφοράς και όχι στην πλευρά της ζήτησης. Αν αυξηθεί η τελευταία μόνο, το αποτέλεσμα θα είναι άνοδος του γενικού επιπέδου τιμών χωρίς ανάλογη αύξηση της προσφοράς.

Από τα παραπάνω είναι φανερό ότι υπάρχει μεγάλη επικάλυψη μεταξύ των τριών κύριων ειδών ανεργίας, διαρθρωτικής, κυκλικής και ανεργίας τριβής. Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ της ανεργίας τριβής και της κυκλικής ανεργίας, ενώ η τελευταία συσχετίζεται επίσης με τη διαρθρωτική ανεργία. Όταν η κυκλική ανεργία ελαττώνεται, η ανεργία τριβής επίσης μειώνεται, αφού οι άνεργοι της κατηγορίας τριβής έχουν μεγαλύτερο πεδίο εκλογής. Με την ίδια λογική, αφού η μείωση της κυκλικής ανεργίας υπονοεί αύξηση της συνολικής ζήτησης, δημιουργούνται περιθώρια απασχόλησης περισσότερων ανειδίκευτων εργατών ώστε η διαρθρωτική ανεργία να μειώνεται. Από την άλλη μεριά αν η αύξηση της ζήτησης συνεπάγεται τεχνολογικές μεταβολές σε ορισμένους τομείς της οικονομίας, η διαρθρωτική ανεργία αναμένεται να αυξηθεί στους τομείς αυτούς.

Ανεξάρτητα από την αλληλοσυσχέτιση αυτή των τριών βασικών ειδών ανεργίας θα πρέπει να σημειωθεί ότι σε μια αναπτυγμένη οικονομία η ανεργία τριβής κατά ένα ποσοστό έχει ανεξάρτητο λόγο υπάρξεως και δεν επηρεάζεται από την κατεύθυνση αλλαγής της κυκλικής ανεργίας. Το ίδιο ισχύει σε μικρότερη κλίμακα και για τη διαρθρωτική ανεργία. Το ελάχιστο αυτό ποσοστό ανεργίας συνεπώς φαίνεται ότι πρέπει να αντιμετωπίζεται από τις αναπτυγμένες οικονομίες και τις μεγάλες γεωγραφικά χώρες σε μόνιμη βάση. Σε μικρότερα ποσοστά αυτό το «αναγκαίο κακό» συναντάται και σε μικρότερες χώρες με διάρθρωση ανάλογη με αυτή των βιομηχανικά αναπτυγμένων μεγάλων χωρών¹³.

¹³ Τουτζιαράκης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση

2.4 Αναζήτηση εργασίας και ανεργία τριβής

Ένα από τα αίτια της ανεργίας είναι ότι χρειάζεται χρόνος για το συνταίριασμα εργαζομένων και θέσεων εργασίας. Το υπόδειγμα ισορροπίας της συνολικής αγοράς εργασίας υποθέτει ότι είναι όμοιοι όλοι οι εργαζόμενοι και ταυτόσημες όλες οι θέσεις εργασίας¹⁴.

Επομένως, όλοι οι εργαζόμενοι είναι εξίσου κατάλληλοι για όλες τις θέσεις εργασίας. Αν συνέβαινε πράγματι αυτό και η αγορά εργασίας βρισκόταν σε ισορροπία, τότε η απόλυση ενός εργαζόμενου δεν θα προκαλούσε ανεργία, διότι ένας απολυμένος θα μπορούσε αμέσως να βρει νέα απασχόληση με το μισθό εργασίας που επικρατεί στην αγορά.

Στην πραγματικότητα, όμως, οι εργαζόμενοι έχουν διαφορετικές προτιμήσεις και ικανότητες, ενώ και οι θέσεις εργασίας έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά. Επιπλέον, η ροή πληροφόρησης σχετικά με τους υποψηφίους για θέσεις απασχόλησης και τις κενές θέσεις απασχόλησης ή εργασίας είναι ατελής, ενώ και η γεωγραφική μετακίνηση των εργαζομένων δεν είναι στιγμιαία. Για τους λόγους αυτούς, η αναζήτηση (searching) μιας κατάλληλης θέσης εργασίας χρειάζεται και χρόνο και προσπάθεια και το γεγονός αυτό τείνει να μειώσει το ποσοστό εύρεσης εργασίας. Πραγματικά, επειδή οι διαφορετικές θέσεις εργασίας απαιτούν διαφορετικές ικανότητες και δίνουν διαφορετικούς μισθούς εργασίας, οι άνεργοι μπορεί να μην αποδέχονται την πρώτη θέση εργασίας που τους προσφέρεται. Όπως αναφέρθηκε και προηγουμένως η ανεργία που προκαλείται από τον απαιτούμενο χρόνο που χρειάζονται οι εργαζόμενοι για να εντοπίσουν θέσεις εργασίας, ονομάζεται ανεργία τριβής.

Σε μια μεταβαλλόμενη οικονομία είναι αναπόφευκτο να υπάρχει κάποια ανεργία τριβής.

Για πολλούς λόγους, οι τύποι των αγαθών, που ζητούν οι επιχειρήσεις και τα νοικοκυριά, μεταβάλλονται με την πάροδο του χρόνου. Καθώς μεταβάλλεται η ζήτηση για τα αγαθά, μεταβάλλεται και η ζήτηση για την εργασία με την οποία παράγονται τα αγαθά αυτά. Η εφεύρεση του προσωπικού υπολογιστή, λόγω χάρη, μείωσε τη ζήτηση για γραφομηχανές, με αποτέλεσμα να μειωθεί και η ζήτηση εργασίας από τις βιομηχανίες που κατασκευάζουν γραφομηχανές. Ταυτόχρονα, αύξησε τη ζήτηση εργασίας στον κλάδο των ηλεκτρονικών.

Ομοίως, επειδή οι διάφορες περιοχές παράγουν διαφορετικά αγαθά, η ζήτηση για εργασία μπορεί να αυξάνεται σε μια περιοχή και να μειώνεται σε μια άλλη. Μια μείωση της τιμής του πετρελαίου, παραδείγματος χάρη, μπορεί να προκαλέσει μείωση της ζήτησης εργασίας σε χώρες που παράγουν πετρέλαιο, επειδή όμως η φθηνή βενζίνη μειώνει το κόστος διατήρησης ενός αυτοκινήτου, θα αυξήσει τη ζήτηση εργασίας σε χώρες που έχουν αυτοκινητοβιομηχανίες. Οι οικονομολόγοι ονομάζουν κλαδική μετατόπιση αυτή την αλλαγή στη σύνθεση της ζήτησης εργασίας μεταξύ των διαφόρων κλάδων ή περιοχών. Επειδή συμβαίνουν πάντοτε κλαδικές μεταβολές, και

¹⁴ Γιαννάκου, Χρυσούλα-Ντέμπορα (2009), Προσδιοριστικοί παράγοντες της Ανεργίας, εκδόσεις Παπαζήση

επειδή οι εργαζόμενοι χρειάζονται χρόνο για να μετακινηθούν από τομέα σε τομέα, υπάρχει πάντοτε ανεργία τριβής.

Οι κλαδικές μεταβολές δεν είναι η μόνη αιτία της απώλειας εργασίας και της ανεργίας τριβής. Επίσης, εργαζόμενοι μπορεί να μείνουν ξαφνικά άνεργοι, όταν κλείσει μια επιχείρηση στην οποία εργάζονται ή όταν η απόδοσή τους στη συγκεκριμένη θέση εργασίας που κατέχουν θεωρηθεί απαράδεκτη ή τέλος, όταν η συγκεκριμένη ειδικότητά τους δεν είναι πλέον απαραίτητη. Οι εργαζόμενοι μπορεί επίσης να φύγουν μόνοι τους από τη δουλειά τους και να καταπιαστούν με κάποια άλλη δουλειά ή να εγκατασταθούν σε άλλες περιοχές της χώρας. Κατά συνέπεια, όσο η προσφορά και η ζήτηση εργασίας μεταξύ των επιχειρήσεων μεταβάλλεται, τόσο η ανεργία τριβής είναι αναπόφευκτη¹⁵.

2.5 Οι πολιτικές του κράτους για την αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής

Πολλά μέτρα του δημοσίου αποσκοπούν στη μείωση του φυσικού ποσοστού της ανεργίας μέσω της μείωσης της ανεργίας τριβής. Οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης δίνουν πληροφορίες για τις κενές θέσεις εργασίας που υπάρχουν, ώστε να διευκολυνθούν τα άτομα που αναζητούν εργασία να βρουν ευκολότερα απασχόληση. Επίσης, οργανώνονται κρατικά προγράμματα επανεκπαίδευσης, με σκοπό να βοηθηθούν οι εργαζόμενοι να μετακινηθούν από φθίνοντες σε αναπτυσσόμενους βιομηχανικούς κλάδους. Στο βαθμό που τα προγράμματα αυτά αυξάνουν το ποσοστό εύρεσης εργασίας και συμβάλλουν στη μείωση του φυσικού ποσοστού ανεργίας¹⁶.

Ωστόσο, άλλα μέτρα της πολιτικής του δημοσίου αυξάνουν από αμέλεια το μέγεθος της ανεργίας τριβής. Ένα από τα μέτρα αυτά είναι η ασφάλιση έναντι της ανεργίας. Με τους όρους αυτούς του προγράμματος, οι άνεργοι μπορούν να εισπράττουν ένα μέρος του μισθού τους για μια ορισμένη χρονική περίοδο από τη στιγμή που θα χάσουν τη δουλειά τους. Αν και οι ακριβείς όροι του προγράμματος διαφέρουν από έτος σε έτος και από χώρα σε χώρα, ένας τυπικός εργαζόμενος, που είναι ασφαλισμένος έναντι της ανεργίας, για παράδειγμα στις Ηνωμένες Πολιτείες, εισπράττει το 50% του τελευταίου μισθού του για 26 συνεχείς εβδομάδες. Σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, τα προγράμματα ασφάλισης εναντίον της ανεργίας είναι πολύ πιο γενναιόδωρα.

Απαλύνοντας την οικονομική δοκιμασία της ανεργίας, η ασφάλιση έναντι της ανεργίας αυξάνει το μέγεθος της ανεργίας τριβής κι επομένως αυξάνει και το φυσικό ποσοστό της ανεργίας. Ο άνεργος που εισπράττει επίδομα ανεργίας υφίσταται μικρότερη πίεση για αναζήτηση νέας εργασίας και είναι πολύ πιο πιθανό να απορρίψει προτάσεις για

¹⁵ Γιαννάκου, Χρυσούλα-Ντέμπορα (2009), Προσδιοριστικοί παράγοντες της Ανεργίας, εκδόσεις Παπαζήση

¹⁶ Σκουτέλης Γ., (2006), Ανεργία: αίτια και λύσεις, Εκδόσεις "Financial Forum", Α΄ Έκδοση.

εργασία τις οποίες δεν θεωρεί ελκυστικές. Και οι δύο αυτές αλλαγές συμπεριφοράς μειώνουν το ποσοστό εύρεσης εργασίας. Επιπλέον, επειδή οι εργαζόμενοι γνωρίζουν ότι τα εισοδήματά τους είναι μερικώς ασφαλισμένα έναντι της ανεργίας, τείνουν να μην αναζητούν θέσεις εργασίας που έχουν σταθερή προοπτική απασχόλησης και κατ' επέκταση δεν θα ενδιαφερθούν ιδιαίτερα για να διαπραγματευθούν κάποιο είδος εγγύησης της απασχόλησής τους. Αυτές οι μεταβολές στη συμπεριφορά αυξάνουν το ποσοστό απώλειας εργασίας.

Το γεγονός ότι η ασφάλιση έναντι της ανεργίας αυξάνει το φυσικό ποσοστό ανεργίας, δε σημαίνει κατ' ανάγκη ότι η πολιτική αυτή είναι ανεπιθύμητη. Το πρόγραμμα αυτό έχει το πλεονέκτημα ότι μειώνει την ανασφάλεια των εργαζομένων σχετικά με το εισόδημά τους.

Επιπλέον, η ενθάρρυνση των ανέργων να απορρίψουν μη ελκυστικές προσφορές εργασίας μπορεί να οδηγήσει σε ένα καλύτερο ταίριασμα εργαζομένων και θέσεων απασχόλησης. Η εκτίμηση του κόστους και του οφέλους των διαφόρων συστημάτων ασφάλισης έναντι της ανεργίας είναι ένα δύσκολο έργο, που εξακολουθεί να αποτελεί αντικείμενο σοβαρής έρευνας¹⁷.

Οι οικονομολόγοι που μελετούν την ασφάλιση έναντι της ανεργίας συχνά προτείνουν τρόπους μεταρρύθμισης του συστήματος, με σκοπό τη μείωση του ποσοστού ανεργίας. Μια τέτοια πρόταση, που υποβάλλεται συχνά, είναι να υποχρεωθεί η επιχείρηση που απολύει έναν εργαζόμενο να του πληρώνει η ίδια ολόκληρο το επίδομα ανεργίας για όσο καιρό το δικαιούται. Το σύστημα αυτό ονομάζεται ασφάλιστρο πλήρους κάλυψης (100%) των επιπτώσεων της ανεργίας, επειδή η τιμή που πληρώνει κάθε επιχείρηση για την ασφάλιση έναντι της ανεργίας αντανακλά πλήρως τις επιπτώσεις της ανεργίας στους δικούς της εργαζόμενους. Τα περισσότερα από τα τρέχοντα προγράμματα βασίζονται στη μερική κάλυψη των επιπτώσεων της ανεργίας. Σύμφωνα με το σύστημα αυτό, όταν μια επιχείρηση απολύει έναν εργαζόμενο, επιβαρύνεται μόνο με ένα μέρος από τα επιδόματα ανεργίας που θα εισπράξει ο απολυόμενος, το υπόλοιπο καλύπτεται από τα κρατικά προγράμματα ασφάλισης κατά της ανεργίας. Επειδή η επιχείρηση πληρώνει μόνο ένα μέρος του κόστους της ανεργίας που προκαλεί, έχει κίνητρο να απολύσει εργάτες της όταν η ζήτηση εργασίας είναι προσωρινά χαμηλή. Μειώνοντας, λοιπόν, αυτό το κίνητρο, η συγκεκριμένη πρόταση μπορεί να περιορίσει την τάση των προσωρινών απολύσεων.

2.6 Η ακαμψία του πραγματικού μισθού και η ανεργία αναμονής

¹⁷ Γιώργος Δ. Σκουτέλης (2006), Ανεργία: αίτια και λύσεις, Εκδόσεις "Financial Forum", Α' Έκδοση.

Μία δεύτερη αιτία της ανεργίας είναι η ακαμψία των μισθών, δηλαδή η αδυναμία του μισθού να προσαρμόζεται μέχρις ότου η προσφορά εργασίας εξισωθεί με τη ζήτηση εργασίας. Στο υπόδειγμα ισορροπίας της αγοράς εργασίας, ο πραγματικός μισθός εξισορροπεί την προσφορά με τη ζήτηση. Ωστόσο, οι μισθοί εργασίας δεν είναι πάντοτε εύκαμπτοι. Μερικές φορές, ο πραγματικός μισθός παραμένει πάνω από το επίπεδο εκκαθάρισης της αγοράς εργασίας.

Η ανεργία που προκύπτει από την ακαμψία των μισθών και την περιορισμένη κατανομή θέσεων εργασίας εν ανεπαρκεία ονομάζεται ανεργία αναμονής. Οι εργάτες μένουν άνεργοι όχι γιατί δεν ψάχνουν να βρουν εργασία που να ταιριάζει καλύτερα στις ικανότητές τους, αλλά επειδή στο επίπεδο τιμών που επικρατεί στην αγορά, η προσφορά εργασίας ξεπερνά τη ζήτηση. Οι εργάτες αυτοί αναμένουν απλώς να υπάρξουν διαθέσιμες θέσεις εργασίας¹⁸.

Για να γίνει πιο κατανοητή η ακαμψία των μισθών και η ανεργία αναμονής, πρέπει να εξεταστεί γιατί η αγορά εργασίας δεν εκκαθαρίζεται. Όταν ο πραγματικός μισθός υπερβαίνει το επίπεδο ισορροπίας και η προσφορά των εργαζομένων ξεπερνά τη ζήτηση, τότε αναμένεται ότι οι επιχειρήσεις θα μειώσουν τους μισθούς που πληρώνουν στους εργαζομένους. Ανεργία αναμονής εμφανίζεται όταν οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να μειώσουν τους μισθούς που πληρώνουν στους εργαζόμενους παρά την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας. Στη συνέχεια θα εξεταστούν τρία αίτια αυτής της ακαμψίας των μισθών: α) τους νόμους που καθιερώνουν κατώτατα ημερομίσθια και μισθούς, β) τη μονοπωλιακή δύναμη των εργατικών συνδικάτων και γ) τους μισθούς αποδοτικότητας.

2.7 Η νομοθεσία για μισθούς και κατώτατα ημερομίσθια

Οι κυβερνήσεις προκαλούν ακαμψία των μισθών, όταν δεν επιτρέπουν στα ημερομίσθια και τους μισθούς να μειωθούν και να προσεγγίσουν το επίπεδο ισορροπίας τους. Η νομοθεσία για τα κατώτατα ημερομίσθια και τους μισθούς ορίζει ένα κατώτατο όριο ημερομισθίων και μισθών, που οι επιχειρήσεις πρέπει να πληρώνουν στους εργάτες και υπαλλήλους τους.

Για τους περισσότερους εργαζόμενους ο μισθός αυτός δεν είναι δεσμευτικός, επειδή οι περισσότεροι αμείβονται με πολύ υψηλότερες αποδοχές από τον κατώτατο μισθό εργασίας. Ωστόσο, για κάποιους εργάτες, ιδίως τους ανειδίκευτους και άπειρους, τα κατώτατα αυτά ημερομίσθια και μισθοί ανεβάζουν το μισθό τους πάνω από το επίπεδο ισορροπίας του. Έτσι, μειώνεται η ποσότητα εργασίας που οι επιχειρήσεις ζητούν.

Οι οικονομολόγοι πιστεύουν ότι τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθοί έχουν την μέγιστη επίπτωσή τους στην απασχόληση των νέων, επειδή τα ημερομίσθια και οι μισθοί ισορροπίας των νέων τείνουν να κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα για δύο λόγους. Πρώτον, επειδή οι νέοι συγκαταλέγονται στα λιγότερο ειδικευμένα και λιγότερο

¹⁸ Δρεττακής, Μανόλης Γ. (2011) . Ανατομία της ανεργίας στην Ελλάδα 1991-2010, εκδόσεις Κριτική

έμπειρα μέλη του εργατικού δυναμικού, τείνουν να έχουν χαμηλή οριακή παραγωγικότητα. Δεύτερον, οι νέοι συχνά παίρνουν κάποια «αποζημίωση» με τη μορφή της συγκεκριμένης εκπαίδευσης στην εργασία τους αντί της άμεσης αμοιβής. Κλασικό παράδειγμα αυτής της εργασιακής σχέσης είναι η μαθητεία. Και για τους δύο αυτούς λόγους, το επίπεδο του μισθού όπου η προσφορά εργασίας από τους νέους εργάτες εξισορροπείται με τη ζήτηση εργασίας, είναι πολύ χαμηλό¹⁹.

Επομένως, το κατώτερο ημερομίσθιο είναι συνήθως περισσότερο περιοριστικό για τους νέους παρά τα υπόλοιπα μέλη του εργατικού δυναμικού.

Πολλοί οικονομολόγοι έχουν μελετήσει την επίπτωση του κατώτατου μισθού εργασίας στην απασχόληση των νέων. Οι ερευνητές αυτοί συγκρίνουν τη διακύμανση στον κατώτατο μισθό εργασίας, σε μια μακρά χρονική περίοδο, με τη διακύμανση στον αριθμό των νέων που έχουν εργασία. Οι μελέτες αυτές δείχνουν ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% μειώνει την απασχόληση των νέων κατά ένα ποσοστό μεταξύ 1 και 3%.

Τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθοί είναι μια μόνιμη πηγή πολιτικής διαμάχης. Οι υποστηρικτές των υψηλών «κατώτατων» ημερομισθίων και μισθών θεωρούν το μέτρο αυτό ως αναγκαίο για την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των φτωχών εργαζομένων.

Οι αντιτιθέμενοι στη θέσπιση κατώτατων ημερομισθίων και μισθών υποστηρίζουν ότι δεν είναι αυτός ο καλύτερος τρόπος για να βοηθηθούν οι φτωχοί εργαζόμενοι. Ισχυρίζονται ότι όχι μόνο το αυξημένο κόστος εργασίας θα αυξήσει την ανεργία, αλλά και ότι η θέσπιση κατώτατων ημερομισθίων και μισθών έχει εσφαλμένη στόχευση. Πολλοί από εκείνους που αμείβονται με κατώτατο ημερομίσθιο είναι συνήθως έφηβοι, προερχόμενοι από οικογένειες της μεσαίας εισοδηματικής τάξης, οι οποίοι εργάζονται για να έχουν τα δικά τους χρήματα να δαπανούν. Από τα 3 εκατομμύρια εργάτες που αμείβονται με το κατώτατο ημερομίσθιο, το ένα τρίτο είναι έφηβοι.

Για να μετριαστούν οι επιπτώσεις στην ανεργία των νέων, μερικοί οικονομολόγοι και πολιτικοί έχουν προτείνει να μην ισχύουν για τους νέους εργαζόμενους τα καθοριζόμενα από το νόμο κατώτατα ημερομίσθια και μισθοί. Αυτό θα επέτρεπε να δίνονται χαμηλότεροι μισθοί στους νέους, γεγονός που θα είχε σαν αποτέλεσμα να μειωθεί η ανεργία τους και να τους δοθεί η δυνατότητα να εκπαιδευτούν και να αποκτήσουν πείρα από την εργασία τους. Οι αντίθετοι με την εξαίρεση αυτή υποστηρίζουν ότι έτσι δίνεται στις επιχειρήσεις ένα κίνητρο να αντικαθιστούν τους ανειδίκευτους ενήλικες εργάτες τους με νέους εργαζόμενους, αυξάνοντας την ανεργία μεταξύ των ενηλίκων²⁰.

Πολλοί οικονομολόγοι και πολιτικοί πιστεύουν ότι ένας καλύτερος τρόπος για να δοθεί βοήθεια στους φτωχούς εργαζόμενους είναι η πίστωση φόρου. Η πίστωση φόρου στο εισόδημα αν προέρχεται από εργασία (earned income tax credit) είναι ένα χρηματικό ποσό το οποίο οι φτωχές οικογένειες δικαιούνται να αφαιρέσουν από τους φόρους που οφείλουν να πληρώσουν. Για μια οικογένεια με πολύ χαμηλό εισόδημα, η

¹⁹ Δρεττακής, Μανόλης Γ. (2011) . Ανατομία της ανεργίας στην Ελλάδα 1991-2010, εκδόσεις Κριτική

²⁰ Δρεττακής, Μανόλης Γ. (2011) . Ανατομία της ανεργίας στην Ελλάδα 1991-2010, εκδόσεις Κριτική

πίστωση φόρου είναι μεγαλύτερη από το φόρο εισοδήματος και η οικογένεια αυτή εισπράττει ένα ποσό από το δημόσιο. Σε αντίθεση με τον κατώτατο μισθό εργασίας, η πίστωση φόρου στο εισόδημα από εργασία δεν αυξάνει το κόστος εργασίας για τις επιχειρήσεις και επομένως δεν οδηγεί σε μείωση της ποσότητας εργασίας που ζητούν οι επιχειρήσεις. Η πολιτική αυτή, όμως, έχει το μειονέκτημα ότι μειώνει τα φορολογικά έσοδα του κράτους.

2.8 Η θεωρία των μισθών αποδοτικότητας

Οι θεωρίες για τους μισθούς αποδοτικότητας (efficiency-wage theories) υποδεικνύουν μια τρίτη αιτία, εκτός από τα καθοριζόμενα από το νόμο κατώτερα ημερομίσθια και μισθούς και την οργάνωση των εργαζομένων σε εργατικά σωματεία. Οι θεωρίες αυτές υποστηρίζουν ότι οι υψηλοί μισθοί εργασίας κάνουν τους εργαζόμενους περισσότερο αποδοτικούς. Η επιρροή των μισθών στην αποδοτικότητα της εργασίας μπορεί να εξηγήσει την αδυναμία των επιχειρήσεων να μειώσουν τα ημερομίσθια και τους μισθούς παρά την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας. Μολονότι μια μείωση του μισθού θα μπορούσε να μειώσει το λογαριασμό που πληρώνει για ημερομίσθια και μισθούς μία επιχείρηση, ταυτόχρονα αν οι θεωρίες αυτές είναι σωστές θα μείωνε και την παραγωγικότητα της εργασίας, επομένως και τα κέρδη της επιχείρησης.

Οι οικονομολόγοι έχουν προτείνει διάφορες θεωρίες σχετικά με το πώς οι μισθοί επηρεάζουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Μια θεωρία για το μισθό αποδοτικότητας, που ισχύει κυρίως για τις φτωχές χώρες, υποστηρίζει ότι οι μισθοί επηρεάζουν τη διατροφή των εργαζομένων. Οι καλύτερα αμειβόμενοι μπορούν να τρέφονται καλύτερα και είναι φυσικό οι εργαζόμενοι που έχουν καλύτερη υγεία να είναι πιο παραγωγικοί. Μια επιχείρηση σε μια λιγότερο αναπτυγμένη χώρα μπορεί να αποφασίσει να πληρώνει μισθούς πάνω από τα επίπεδα ισορροπίας τους, μόνο και μόνο για να έχει περισσότερο υγιές εργατικό δυναμικό²¹.

Προφανώς, η πλευρά αυτή δεν είναι σημαντική για τους εργαζόμενους στην περίπτωση πλούσιων χωρών, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες και οι περισσότερες χώρες της Ευρώπης, επειδή στις χώρες αυτές ο μισθός ισορροπίας βρίσκεται αρκετά πάνω από το επίπεδο που είναι απαραίτητο για να μπορεί ο εργαζόμενος να έχει καλή υγεία.

Μια δεύτερη θεωρία για τον μισθό αποδοτικότητας, η οποία έχει μεγαλύτερη σχέση με τις αναπτυγμένες χώρες, υποστηρίζει ότι οι υψηλοί μισθοί μειώνουν το ρυθμό αποχώρησης από την εργασία. Οι εργαζόμενοι αποχωρούν από την εργασία τους για πολλούς λόγους, όπως για να αποδεχθούν καλύτερες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις, για να επιδιώξουν μια άλλη σταδιοδρομία ή για να μετακινηθούν σε άλλα μέρη της χώρας. Όσο καλύτερα αμείβει μια επιχείρηση τους εργαζόμενους της, τόσο ισχυρότερο θα είναι το κίνητρο να παραμείνουν στην επιχείρηση. Πληρώνοντας υψηλούς μισθούς, μια

²¹ Hardwick Phillip, (2007), The problems of unemployment and inflation, Longman.

επιχείρηση μειώνει τη συχνότητα αποχώρησης των εργαζομένων της κι επομένως ελαττώνει το χρόνο που χρειάζεται να αναλώσει για να προσλάβει και να εκπαιδεύσει νέους εργαζόμενους.

Μια τρίτη θεωρία για το μισθό αποδοτικότητας υποστηρίζει ότι η μέση ποιότητα του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης εξαρτάται από το μισθό εργασίας που πληρώνει στους υπαλλήλους της. Αν μια επιχείρηση μειώσει τους μισθούς που πληρώνει στους εργαζομένους της, οι καλύτεροι υπάλληλοί της θα βρουν πιθανότατα απασχόληση αλλού και η επιχείρηση θα μείνει με τους λιγότερο αποδοτικούς υπαλλήλους, δηλαδή με αυτούς που έχουν λιγότερες εναλλακτικές ευκαιρίες. Οι οικονομολόγοι αποκαλούν αυτή τη δυσμενή διαλογή αντίστροφη επιλογή. Η τάση των ανθρώπων με καλύτερη πληροφόρηση να εκμεταλλεύονται τις ευκαιρίες που υπάρχουν και κατά κάποιο τρόπο να δημιουργούν ένα μειονέκτημα σε εκείνους που έχουν ελλιπή πληροφόρηση²².

Πληρώνοντας μισθό εργασίας πάνω από το επίπεδο ισορροπίας, η επιχείρηση μπορεί να αποφύγει αυτή την αντίστροφη επιλογή, να βελτιώσει τη μέση ποιότητα του εργατικού δυναμικού της και επομένως να αυξήσει την παραγωγικότητά της²³.

Μια τέταρτη θεωρία για το μισθό αποδοτικότητας υποστηρίζει ότι ο υψηλός μισθός βελτιώνει την προσπάθεια της εργασίας. Η θεωρία αυτή δέχεται αξιωματικά ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να παρακολουθούν τέλεια την εργασιακή προσπάθεια των υπαλλήλων τους και ότι οι εργαζόμενοι πρέπει να αποφασίζουν οι ίδιοι πόσο σκληρά θα δουλέψουν. Οι εργαζόμενοι έχουν την ευχέρεια να διαλέξουν αν θα δουλεύουν σκληρά ή αν θα αποφεύγουν τη δουλειά, διατρέχοντας, βέβαια, τον κίνδυνο να γίνουν αντιληπτοί από τους εργοδότες τους και να απολυθούν. Οι οικονομολόγοι μπορούν να ονομάσουν τη δυνατότητα αυτή της ανέντιμης συμπεριφοράς ως ένα παράδειγμα ηθικού κινδύνου (moral hazard). Η επιχείρηση μπορεί να μειώσει το πρόβλημα του ηθικού κινδύνου δίνοντας υψηλό μισθό στους εργαζομένους της. Όσο υψηλότερος είναι ο μισθός του εργαζόμενου, τόσο μεγαλύτερο είναι για τον ίδιο το κόστος της απόλυσής του. Καταβάλλοντας υψηλό μισθό, μια επιχείρηση πείθει τους περισσότερους εργαζομένους της να μην αποφεύγουν τη δουλειά και έτσι αυξάνει την παραγωγικότητά τους²⁴.

Παρά το γεγονός ότι και οι τέσσερις αυτές θεωρίες διαφέρουν στις λεπτομέρειες έχουν έναν κοινό παρανομαστή. Ειδικότερα, επειδή μία επιχείρηση λειτουργεί πιο αποδοτικά αν δίνει στους εργαζομένους της υψηλό μισθό, η επιχείρηση μπορεί να κρίνει ότι οι θεωρίες αυτές υποδηλώνουν ότι είναι προς το συμφέρον της επιχείρησης να δίνει μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας. Αποτέλεσμα αυτής της ακαμψίας των μισθών εργασίας είναι η ανεργία αναμονής.

²² Hardwick Phillip, (2007), The problems of unemployment and inflation, Longman.

²³ Steinar, (2011). Unemployment: macro and microeconomic explanations, Micmillan.

²⁴ Steinar, (2011). Unemployment: macro and microeconomic explanations, Micmillan.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο: ΙΣΟΤΗΤΑ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

3.1 Η εργασία κατά φύλο

Είναι γεγονός ότι οι βιολογικές διαφορές χρησιμοποιούνται για να εξηγήσουν τις διακρίσεις και τις ανισότητες ανάμεσα σε άτομα και κοινωνικές ομάδες. Με την έννοια αυτή οι βιολογικές διαφορές των δύο φύλων έχουν χρησιμοποιηθεί για να νομιμοποιήσουν τη διαίρεση του κόσμου σε δύο μέρη, τον «ανδρικό» και τον «γυναικείο». «Η διαίρεση αυτή εκφράζεται μέσα από πραγματικούς και συμβολικούς διαχωρισμούς, όπως αυτές ανάμεσα στη φύση και τον πολιτισμό, τον πόλεμο και την ειρήνη, τη λογική και το συναίσθημα, τον ιδιωτικό και το δημόσιο χώρο, την παραγωγή και την αναπαραγωγή, την απασχόληση και την οικογένεια κ.λπ. Κάθε φύλο ταυτίζεται με ένα από τα μέρη του διπόλου και αποκτά μέσω της κοινωνικοποίησης εκείνα τα χαρακτηριστικά βάσει των οποίων αναπαράγεται η θέση του στην κοινωνική ιεραρχία του φύλου και η ταύτισή του με συγκεκριμένους κοινωνικούς ρόλους»²⁵.

Η φεμινιστική έρευνα αποκάλυψε και ανέλυσε το ρόλο της διαίρεσης αυτής στη διαμόρφωση των όρων και των συνθηκών ζωής των γυναικών. Μετά την εμφάνιση του σύγχρονου φεμινιστικού κινήματος, οι έρευνες προσανατολίστηκαν στη συστηματική μελέτη των μηχανισμών που «κατασκευάζουν» γυναίκες και άνδρες προσδίδοντας διαφορετικά χαρακτηριστικά στα δύο βιολογικά φύλα. Στο πλαίσιο αυτό σημαντικοί τομείς της κοινωνικής πραγματικότητας (η απασχόληση, η εκπαίδευση, η πολιτική κ.λπ.) μελετήθηκαν από τη σκοπιά του ρόλου τους στην αναπαραγωγή, την ενίσχυση ή την αποδυνάμωση εξουσιαστικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα. Η επιστημονική απόδειξη του τρόπου με τον οποίο η κοινωνία υιοθετεί ένα σύστημα ιεραρχίας ανάμεσα στα φύλα αποτελεί και τη βάση για την αμφισβήτηση και την ανατροπή του.

Η κοινωνική αξιολόγηση και ιεράρχηση των διαφορετικών εργασιών προσδίδουν στα άτομα και τις ομάδες που τις εκτελούν διαφορετικό βαθμό κοινωνικής εξουσίας. Ακόμα και μικρές διαφορές στην εργασία μπορούν να στοιχειοθετήσουν διαφορετική

²⁵ Γιδαράκου Ι., Σκορδίλη Σ., (2015), «Θεσμικό πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), εκδόσεις Gutenberg

επαγγελματική ειδικότητα που, ανάλογα με τον τρόπο με τον οποίο αξιολογείται κοινωνικά, τοποθετεί το άτομο σε διαφορετική θέση στην κοινωνική ιεραρχία.

Για την πληρέστερη κατανόηση του μηχανισμού του κοινωνικού καταμερισμού της εργασίας είναι απαραίτητη μία προσέγγιση που περικλείει τόσο τα στοιχεία του τρόπου παραγωγής όσο και του συστήματος της κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου. Οι προδιαγραφές λειτουργίας του πρώτου εμπλέκονται, συμβαδίζουν ή αντιτίθενται σε αυτές του δεύτερου, καθορίζοντας έτσι από κοινού τις συγκεκριμένες μορφές που προσλαμβάνει ο εκάστοτε κοινωνικός καταμερισμός εργασίας.

Στις σύγχρονες αναπτυγμένες κοινωνίες, συμπεριλαμβανομένης και της σημερινής ενιαίας ευρωπαϊκής αγοράς η δημιουργία «ανδρικών» και «γυναικείων» ειδικοτήτων, εργασιών και χώρων εργασίας αποτελεί έκφραση του σημείου ισορροπίας των δύο κοινωνικών συστημάτων εξουσίας: του καπιταλιστικού τρόπου παραγωγής και της κοινωνικής ιεραρχίας του φύλου, όπου υπερέχει το ανδρικό. Άνδρες και γυναίκες εργάζονται με ορισμένο τρόπο και σε ορισμένες θέσεις ανάλογα με τις εκάστοτε διευθετήσεις ανάμεσα σε αυτά τα δύο συστήματα. Σε αυτό το πλαίσιο καθορίζονται και οι τρόποι με τους οποίους οι μεν άνδρες διατηρούν την κοινωνική και προσωπική θέση υπεροχής απέναντι στις γυναίκες, το δε κεφάλαιο αξιοποιείται εκμεταλλευόμενο την εργατική δύναμη και των δύο²⁶.

3.2 Νομοθετικές παρεμβάσεις για την ισότητα των φύλων στην εργασία

Η ένταξη της Ελλάδας στη Ευρωπαϊκή Ένωση και η προσαρμογή της ελληνικής εργατικής νομοθεσίας στην αντίστοιχη κοινοτική συμβάλλει στην εξέλιξη του νομικού καθεστώτος των εργαζομένων γυναικών. Στη χώρα μας το νομικό πλαίσιο αναφορικά με την ισότητα των δύο φύλων είναι πλήρως εναρμονισμένο με το ευρωπαϊκό κοινοτικό δίκαιο.

Συγκεκριμένα, ο Νόμος 1342/1983 θέτει το πλαίσιο για τη διασφάλιση της ισότητας των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών τόσο στην κοινωνία όσο και στην οικογένεια

²⁶ Γιδάρáκου Ι., Σκορδίλη Σ., (2015), «Θεσμικό πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), εκδόσεις Gutenberg

και αποτελεί ειδική συνθήκη που περιλαμβάνει ατομικά, πολιτικά, κοινωνικά, οικονομικά και μορφωτικά δικαιώματα για τις γυναίκες.

Σύμφωνα με το Νόμο 1414/1984 (ΦΕΚ25/Α/2-2-1984) για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117/ΕΚ και 76/207/ΕΚ της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, μεταξύ άλλων προβλέπονται:

- η δυνατότητα πρόσβασης στην απασχόληση με ίδιες προϋποθέσεις για άνδρες και γυναίκες
- η ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία
- ο ίδιος επαγγελματικός προσανατολισμός
- η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο

Συνεπώς, ο Νόμος 1414/1984 όρισε ότι όλοι οι πολίτες έχουν δικαίωμα στην ελεύθερη πρόσβαση στην εργασία, την επαγγελματική κατάρτιση και τον επαγγελματικό προσανατολισμό, ανεξαρτήτως φύλου²⁷.

Ο Νόμος 1483/1984 (ΦΕΚ153/Α/8-10-1984) για την «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» προβλέπει μεταξύ άλλων την απαγόρευση κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης σε βάρος των εργαζομένων που αναφέρεται στην είσοδό τους στην απασχόληση, στη διατήρηση και στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ο συγκεκριμένος νόμος εστιάστηκε στην προστασία των δικαιωμάτων της μητρότητας και τη γονική άδεια.

Ο Νόμος 3488/2006 (ΦΕΚ 191/11-9-2006) προβλέπει την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 14 συγκροτείται Τμήμα Ισότητας των Φύλων του Ανώτατου Συμβουλίου Εργασίας της Κεντρικής Υπηρεσίας του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας το οποίο γνωμοδοτεί για σχέδια νόμων, διοικητικών πράξεων και γενικά για θέματα που αναφέρονται στην εφαρμογή της

²⁷ Κ.Ε.Θ.Ι., Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιτζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002, σσ.3-7,13-18.

αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, εφόσον παραπέμπονται σε αυτό από τις αρμόδιες υπηρεσίες.

Επίσης, η θέση των εργαζομένων γυναικών προστατεύεται δεδομένου ότι το Προεδρικό Διάταγμα 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α/21-2-2003) προβλέπει «Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων» σε εναρμόνιση με την Οδηγία 92/85/ΕΚ και σε τροποποίηση του Π.Δ. 176/1997.

Το νομικό πλαίσιο διαμορφώθηκε κατά τέτοιο τρόπο ώστε να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις κατά των γυναικών, αλλά οι de facto ανισότητες που δημιουργούνται στις γενικότερες οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές συνθήκες συνεχίζουν να υπάρχουν. Προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι εν λόγω ανισότητες υιοθετήθηκαν σημαντικές πολιτικές στη χώρα μας οι οποίες ακολούθησαν σε μεγάλο βαθμό τις αντίστοιχες πολιτικές της Ε.Ε. Τα κυριότερα εργαλεία των ευρωπαϊκών πολιτικών ήταν η εφαρμογή των Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και η ένταξη της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming). Η ένταξη της ισότητας των φύλων εφαρμόστηκε και στις εθνικές πολιτικές που εντάχθηκαν στα επιχειρησιακά προγράμματα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000- 2006).

Η συνθήκη του Άμστερνταμ (2 Οκτωβρίου 1997) θεμελίωσε την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως πρωταρχικό στόχο της Κοινότητας, τον οποίο δεσμεύεται να ενσωματώνει σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές (αρχή του mainstreaming) και παρέχεται πληρέστερη νομική βάση στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών²⁸.

Για να προωθήσει την πολιτική αυτή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε Πρόγραμμα Δράσης για το διάστημα 2001-2005 προτείνοντας ολοκληρωμένη στρατηγική παρέμβασης για την προώθηση της ισότητας των φύλων στην οικονομική και κοινωνική ζωή.

Περαιτέρω και στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, από το έτος 1998, οπότε και θεσπίστηκε η σύνταξη των Εθνικών Σχεδίων Δράσης,

²⁸ Κ.Ε.Θ.Ι., Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιτζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002, σσ.3-7,13-18.

προβλέπονται ειδικές κατευθυντήριες γραμμές βάσει των οποίων τα κράτη-μέλη, οι κοινωνικοί εταίροι και οι επιχειρήσεις καλούνται να λάβουν μέτρα για την ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ειδικότερα για το συνδυασμό της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.

Η σημασία της προώθησης όλων των πτυχών των ίσων ευκαιριών αναγνωρίστηκε και από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισαβόνας, όπου ιδιαίτερος τονίστηκε η ανάληψη δράσεων για τον περιορισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού, τη διευκόλυνση του συνδυασμού της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή και την αύξηση του ποσοστού απασχολούμενων γυναικών σε άνω του 60% το 2010. Στη συνέχεια θα αναλυθεί ειδικότερα η υλοποίηση της Στρατηγικής της Λισαβόνας.

Η ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με στόχο την αύξηση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων, την προσαρμοστικότητα των εργαζομένων στις διαρκώς μεταβαλλόμενες συνθήκες της αγοράς εργασίας και τη διατήρηση των θέσεων εργασίας, αποτελεί στις σημερινές συνθήκες, θεμέλιο λίθο της ευρωπαϊκής πολιτικής. Όμως, παρά την πρόοδο που έχει συντελεστεί στη σχέση των γυναικών με την εργασία, το ανθρώπινο δυναμικό δεν είναι ουδέτερο ως προς το φύλο και αυτός είναι ο λόγος που το φαινόμενο της διάκρισης λόγω φύλου παραμένει κεντρικό χαρακτηριστικό όλων των ευρωπαϊκών αγορών εργασίας παρά το επίπεδο ανάπτυξης των οικονομιών.

Ο εντοπισμός αυτού του ζητήματος οδήγησε στην άμεση αναγκαιότητα του σχεδιασμού εξειδικευμένων και ολοκληρωμένων πολιτικών ισότητας ευκαιριών στον τομέα της απασχόλησης με στόχο την άρση των διακρίσεων στη βάση του φύλου και την ένταξη των γυναικών στις διαδικασίες της ανάπτυξης. Η ένταξη της ισότητας στο χώρο των ευρωπαϊκών επιχειρήσεων αποτέλεσε βασικό ζητούμενο της πολιτικής ισότητας των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα από την πλευρά της Ε.Ε. και στην κατεύθυνση αυτή συστάθηκε και λειτούργησε και το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Εμπειρογνομόνων Θετικών Δράσεων που συνέβαλε στην παρακολούθηση και υποστήριξη της ένταξης των Θετικών Δράσεων σε επιχειρήσεις και οργανισμούς του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα. Η στρατηγική προώθησης της ισότητας ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα στην Ε.Ε. με τη μέθοδο του *mainstreaming*, ήρθε στη συνέχεια να εδραιώσει τις κατακτήσεις και τις αλλαγές που με την εφαρμογή των Θετικών Δράσεων είχαν πραγματοποιηθεί και να τις ενισχύσει δίνοντας νέα ώθηση στις πολιτικές ισότητας, εισάγοντας την οπτική του φύλου σε όλα τα επίπεδα λειτουργίας και οργάνωσης μιας επιχείρησης.

3.3 Η ισότητα των φύλων στο χώρο εργασίας

Με την υιοθέτηση δράσεων κοινωνικής ευθύνης οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν τον κοινωνικό τους ρόλο, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νέας εποχής και στέλνουν μήνυμα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους. Η προώθηση της ισότητας μέσα στην επιχείρηση αποτελεί παράδειγμα δημοκρατίας και συμβάλλει στο γενικό στόχο της προώθησης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Επιπλέον δίνει την ευκαιρία στο προσωπικό να αναπτύξει το δυναμικό του, να εκφράσει τις ιδέες του και να συμβάλλει στην ανάπτυξη της επιχείρησης. Η πράξη έχει δείξει ότι η προώθηση της ισότητας των φύλων μπορεί να έχει άμεσο αντίκτυπο στην παραγωγικότητα και την ποιότητα της παραγωγής.

Περαιτέρω ανοίγει το δρόμο για βελτιστοποίηση του τρόπου διαχείρισης των αλλαγών και το συνδυασμό της κοινωνικής ανάπτυξης του προσωπικού με τη βελτιωμένη ανταγωνιστικότητα της επιχείρησης.

Πιο συγκεκριμένα τα οφέλη μιας επιχείρησης από την εφαρμογή των Σχεδίων Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών και των Σχεδίων Ισότητας συνοψίζονται παρακάτω²⁹:

- Αύξηση παραγωγικότητας
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας της επιχείρησης
- Υψηλή κερδοφορία
- Βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων της επιχείρησης
- Βελτίωση της εταιρικής εικόνας
- Θετική επίδραση στο εξωτερικό περιβάλλον
- Ασφαλές και ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον
- Ενίσχυση πνεύματος ομαδικότητας
- Ικανοποιημένο και παραγωγικό ανθρώπινο δυναμικό
- Καλές εργασιακές σχέσεις

Παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει σημειωθεί ως προς το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση (από 34% το 1987 ανήλθε σταδιακά στο 41%), αλλά και στις προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης και στα εργασιακά

²⁹ Στρατηγάκη Μ. (2007), «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», εκδόσεις Ο Πολίτης

δικαιώματα, οι γυναίκες εξακολουθούν να υφίστανται διακρίσεις που έχουν ως αφετηρία το φύλο. Δείκτες των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών είναι, μεταξύ άλλων, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, ο δείκτης ανεργίας κ.α. Βρισκόμαστε εντούτοις σε μια ευνοϊκή συγκυρία, τόσο για των περιορισμό των ανισοτήτων που εδράζονται στο φύλο, όσο και για μια ευρύτερη και ποιοτικά βελτιωμένη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Η κεκτημένη ταχύτητα στη λειτουργία της αγοράς εργασίας ενόψει των ραγδαίων εξελίξεων έχουν ως αποτέλεσμα να συνεχίζεται, παρά τις βελτιώσεις, το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε διάφορους τομείς και επίπεδα, όπως:

- Διαφορές αμοιβών για ίση εργασία και εργασία ίσης αξίας
- Άνισες ευκαιρίες επαγγελματικής εξέλιξης
- Διακοπτόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας
- Ελλιπής κατάρτιση³⁰

Η άμβλυνση αυτών των ανισοτήτων, πέρα από τις συγκεκριμένες κυβερνητικές παρεμβάσεις, προϋποθέτει και την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταίρων αλλά και των επιχειρήσεων μέσα από ολοκληρωμένα προγράμματα που να βελτιώνουν τις συνθήκες των γυναικών σχετικά με τις παραπάνω περιοχές.

Η εμπειρία από την εφαρμογή Θετικών Δράσεων υπέρ των γυναικών σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις, έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι αντίστοιχες πρωτοβουλίες από την πλευρά των επιχειρήσεων έχουν συμβάλλει στην αντιμετώπιση μιας σειράς προβλημάτων σε θέματα λειτουργίας και ανάπτυξής τους. Η αρχή της ίση μεταχείρισης στην εργασία είναι προς όφελος των επιχειρήσεων αφού:

- οι διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες και περιορισμό των δυνατοτήτων ανάπτυξης για την ίδια την επιχείρηση.

Εάν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περιορίζουν τη δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα μπορέσουν να επωφεληθούν από τις παρούσες αλλά και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχείρησής τους

- ένα ισορροπημένο ως προς το φύλο εργατικό δυναμικό θα προσελκύσει τους/τις καλύτερους/ες και θα διευρύνει τη δυνατότητα επιλογής ταλέντων, εμπειριών και ατομικών δυνατοτήτων στα οποία θα βασισθεί η ίδια η ανάπτυξη της επιχείρησης

³⁰ Στρατηγάκη Μ. (2007), «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», εκδόσεις Ο Πολίτης

· η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας επιχείρησης διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων

Η επιτυχής έκβαση των αντίστοιχων εφαρμογών επηρεάζεται άμεσα από³¹:

- το ευρύτερο οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον στο οποίο υλοποιούνται
- το βαθμό συμμετοχής των εργαζομένων γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων και τη γενικότερη παρουσία τους στο κοινωνικό γίγνεσθαι
- τις κυρίαρχες ιδέες και νοοτροπίες μιας συγκεκριμένης κοινωνίας αναφορικά με τα στερεότυπα του φύλου

Στο πλαίσιο αυτό, η ένταξη της διάστασης της ισότητας στους στόχους ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού των ελληνικών επιχειρήσεων και στην πορεία της προετοιμασίας τους προκειμένου να ανταποκριθούν στις συνθήκες μιας διαρκώς μεταβαλλόμενης οικονομίας, αποτελεί σημαντικό παράγοντα εκσυγχρονισμού και ανάπτυξης της ανταγωνιστικότητάς τους.

Στην Ελλάδα, τα τελευταία χρόνια, έχουν εφαρμοσθεί Θετικές Δράσεις υπέρ των εργαζομένων γυναικών από επιχειρήσεις του ιδιωτικού αλλά και του δημόσιου τομέα. Με δεδομένη και την ιδιομορφία των επιχειρήσεων, τόσο ως προς το μέγεθός τους (η πλειοψηφία αποτελείται από μικρομεσαίες επιχειρήσεις) όσο και ως προς τον κλάδο δραστηριοποίησης τους, δεν είναι λίγες εκείνες οι επιχειρήσεις που προχώρησαν στη λήψη μέτρων για την ενίσχυση και τη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων γυναικών³².

³¹ Στρατηγάκη Μ. (2007), «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», εκδόσεις Ο Πολίτης

³² Κ.Ε.Θ.Ι., Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιτζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002, σσ.3-7,13-18.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4ο: Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΤΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ

4.1 Διακρίσεις αντρών και γυναικών ως προς την απασχόληση

Σύμφωνα με έρευνα του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας καταγράφεται ένας σημαντικός αριθμός παρατηρήσεων σχετικά με τον όρο της «γυάλινης οροφής». Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας Wall Street Journal με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια - βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις- που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής»³³ αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Βάσει της εν λόγω έρευνας, αναφορικά με το εύρος της «γυάλινης οροφής» στην Ελλάδα, σημαντικό τμήμα της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη σταθερότητας, ενώ πολύ συχνά η εργασία των γυναικών θεωρείται συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών.

Ακόμη και αν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα δύσκολα μπορούν να προωθήσουν την καριέρα τους σε ηγετικές θέσεις σε οργανισμούς και επιχειρήσεις. Ο όρος «γυάλινη οροφή» αντανακλά, ακριβώς, τις προκαταλήψεις και τα στερεότυπα εις βάρος των γυναικών που τις εμποδίζουν να εξελιχθούν επαγγελματικά σε αντίστοιχα επίπεδα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους, παρά το γεγονός ότι μπορεί να διαθέτουν τα ανάλογα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

Άλλο χαρακτηριστικό φαινόμενο που αντανακλά το διαχωρισμό κατά φύλα στην αγορά εργασίας είναι η ταξινόμηση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία. Ωστόσο σε παραδοσιακά «γυναικεία επαγγέλματα», όπως η ραπτική και η μαγειρική, στην κορυφή της ιεραρχίας στα συγκεκριμένα επαγγελματικά περιβάλλοντα υψηλής γκάμας κυριαρχούν οι άνδρες, όπως π.χ. σεφ πολυτελών εστιατορίων, μόδιστροι μεγάλων οίκων μόδας.

³³ Ντερμανάκης Ν., (2004), «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., Στατιστικό Δελτίο 1ο

Πέρα από τις αντικειμενικές δυσκολίες που προκύπτουν από την κοινωνική κατανομή των ρόλων, όπως οι οικιακές και οικογενειακές υποχρεώσεις, οι προκαταλήψεις και τα στερεότυπα σε σχέση με τη «γυναικεία φύση» αποτελούν, επίσης, σημαντικά εμπόδια για την επαγγελματική εξέλιξη των εργαζομένων γυναικών σε ηγετικές θέσεις ή την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης. Η «μητρότητα» και η «ευθραυστότητα» ως κοινωνική αναπαράσταση της γυναικείας φύσης – για τις προσλήψεις τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών- αντιδιαστέλλονται στη «δυναμικότητα» του επιχειρείν που κατά κανόνα ταυτίζεται με τον άνδρα.

Υποστηρίζεται από την πλευρά εργαζομένων γυναικών που κατέχουν ηγετικές θέσεις ότι αναγκάζονται να συμπεριφέρονται «όπως οι άνδρες» προκειμένου να διοικήσουν με επιτυχία την επιχείρηση. Πρέπει να υιοθετούν το «ανδρικό πρότυπο» που συνήθως ταυτίζεται με την άκαμπτη, μη συναισθηματική συμπεριφορά, προκειμένου να είναι πειστικές και να συνδιαλέγονται αποτελεσματικά τόσο με το προσωπικό όσο και με τους πελάτες. Όμως, όταν ένας άνδρας εργοδότης είναι αυστηρός θεωρείται ότι είναι καλός στη δουλειά του, ενώ όταν μία γυναίκα είναι αυστηρή θεωρείται ιδιότροπη και αντιπαθητική. Βέβαια, όταν μία γυναίκα έχει μία επιτυχημένη σταδιοδρομία θεωρείται «καλή σαν άνδρας». Γίνεται φανερό ότι στη γενικευμένη κοινωνική αντίληψη περί επαγγελματικής επιτυχίας και ειδικότερα στις «ανδρικές ειδικότητες», όπως το διοικείν μία επιχείρηση, η επιτυχία θεωρείται γένους αρσενικού. Η ανατροπή αυτού του στερεοτύπου προκαλεί ρήγμα στις έμφυλες κοινωνικές αναπαραστάσεις, με αποτέλεσμα η δυναμική γυναίκα να ταυτίζεται με ανδρικά χαρακτηριστικά.

Τα φαινόμενα του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και η κατανομή των ρόλων που θέλει τη γυναίκα σε πιο διεκπεραιωτικές, γραφειοκρατικές εργασίες και τον άνδρα να ταυτίζεται με την ικανότητα της διοίκησης και της λήψης των αποφάσεων είναι εξίσου έντονα, ακόμη και στο εσωτερικό των μικρών οικογενειακών επιχειρήσεων που αποτελούν την προέκταση και τον καθρέφτη των κοινωνικών στερεοτύπων και προκαταλήψεων της οικογένειας³⁴.

Η «γυάλινη οροφή» φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά από ένα σημείο και μετά δύσκολη την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, ακόμη και στις οικογενειακές επιχειρήσεις, όπου προηγούνται τα άρρενα μέλη στην ιεραρχία της διοίκησης.

³⁴ Ντερμανάκης Ν., (2004), «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., Στατιστικό Δελτίο 1ο

Υπολογίζοντας το εύρος της «γυάλινης οροφής» για μία σειρά κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να αποτυπωθεί αναλυτικότερα η ποιοτική διάσταση της οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το φαινόμενο, επιβεβαιώνεται το αρχικό συμπέρασμα: η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη στις ανώτατες μισθολογικά ιεραρχικά θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων είναι αρκετά έως πολύ δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους.

Στην περίπτωση της έντονης εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» εντοπίζονται και τέσσερις κλάδοι στους οποίους η παρουσία του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα είναι σημαντική. Πρόκειται για τους κλάδους των χρηματοπιστωτικών οργανισμών (κεντρική τράπεζα, εμπορικές τράπεζες, πιστωτικά ιδρύματα κ.λπ.), της συλλογής, καθαρισμού και διανομής ύδατος, της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών.

Σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει ότι ακόμα και στους κλάδους που ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, το εύρος της «γυάλινης οροφής»³⁵ είναι σημαντικό και οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά με καλύτερες προοπτικές από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.

4.2 Γυναικεία επιχειρηματικότητα, ηγεσία και management

Μία από τις πλέον εξέχουσες μορφές της επιχειρηματικής σκέψης διεθνώς, η κ. Rosabeth Moss Kanter υποστηρίζει ότι «αυτό που κάνουν οι καλοί αρχηγοί είναι να δημιουργούν συστήματα με τα οποία οι άνθρωποι καθημερινά αναλύουν την απόδοσή τους και προσπαθούν να βελτιωθούν»³⁶.

Η κ. Rosabeth Moss Kanter είναι μια διεθνώς γνωστή ηγέτης επιχειρήσεων και ειδική σε θέματα στρατηγικής, στην πρωτοπορία και την ηγεσία για αλλαγή. Κατέχει την έδρα Ernest L. Arbuckle Professor of Business Administration στο Harvard Business School και συμβουλεύει μεγάλους οργανισμούς και κυβερνήσεις. Πρώην εκδότης του “The

³⁵ Ντερμανάκης Ν., (2004), «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., Στατιστικό Δελτίο 1ο

³⁶ Στρατηγάκη Μ., (2005), «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Gutenberg

Harvard Business Review” θεωρείται από τις πλέον σημαντικές μορφές στην επιχειρηματική σκέψη παγκοσμίως.

Η ίδια υποστηρίζει ότι: (α) οι συνεχόμενες επιτυχίες και αποτυχίες αποτελούν κομμάτια της ίδιας αλυσίδας και πως οι αρχηγοί μπορούν να οδηγήσουν μια επιχείρηση με πτωτική πορεία σε έναν νέο κύκλο επιτυχιών, (β) η αυτοπεποίθηση διαδραματίζει σπουδαίο ρόλο στην αποτελεσματική διοίκηση καθώς χτίζεται από θετικές προσδοκίες για εποικοδομητικά αποτελέσματα, η ίδια αποκαλεί «θεμέλια της αυτοπεποίθησης» την υπευθυνότητα, τη συνεργασία και την πρωτοβουλία, (γ) η επιτυχία δε συμβαίνει ούτε ως διά μαγείας ούτε τυχαία, είναι επακόλουθο διαρκούς, σκληρής δουλειάς με στόχο την τελειοποίηση κάθε λεπτομέρειας, (δ) αυτό που κάνουν οι καλοί αρχηγοί είναι να δημιουργούν συστήματα με τα οποία οι άνθρωποι καθημερινά αναλύουν την απόδοσή τους και προσπαθούν να βελτιωθούν με στόχο τη διατήρηση ενός υψηλού επιπέδου, (ε) η επιτυχία δημιουργεί ελκυστικές αγορές, ενθαρρύνει τη μίμηση και οδηγεί σε σκληρό ανταγωνισμό, είναι ένας φαύλος κύκλος, με τη νίκη να γίνεται όλο και πιο δύσκολη όσο αυξάνονται οι επιτυχίες, εξέλιξη που είναι κοινή σε πολλές επιχειρήσεις, (στ) η νίκη είναι μία μορφή δουλειάς³⁷.

Ως management ορίζεται «η διαδικασία του προγραμματισμού της οργάνωσης, της διεύθυνσης και του ελέγχου που ασκείται σε μία επιχείρηση ή σε έναν οργανισμό, προκειμένου να επιτευχθούν αποτελεσματικά οι στόχοι του». Ενώ, «ηγέτης είναι το άτομο το οποίο ηγείται μιας ομάδας, ενός τμήματος μιας διεύθυνσης ή ενός διοικητικού συμβουλίου, κατά τέτοιο τρόπο που κάνει τους ανθρώπους να τον ακολουθούν εθελοντικά και πρόθυμα». Με άλλα λόγια, ηγέτης είναι εκείνος που «κάνει τα σωστά πράγματα», ενώ manager είναι αυτός που «κάνει τα πράγματα σωστά».

Παρατηρούμε λοιπόν ότι ενώ οι δύο αυτοί ορισμοί διαφέρουν, διατηρούν την αυτοτέλειά τους, χωρίς να αποκλείεται όμως τα περιεχόμενά τους να συνυπάρχουν στο ίδιο πρόσωπο. Έτσι, για παράδειγμα, ένα διοικητικό στέλεχος ανεξαρτήτως φύλου, του σε ποια ιεραρχική βαθμίδα ανήκει, είναι δυνατό να συμπεριφέρεται ηγετικά, δηλαδή να εμπνέει προβάλλοντας το όραμά του και κερδίζοντας την εμπιστοσύνη μιας ομάδας ατόμων. Με άλλα λόγια, ο/η manager δεν αποκλείεται ασκώντας τη διοίκησή του μέσα στα τυπικά πλαίσια να χρησιμοποιήσει ηγετικές πρακτικές, αν διαθέτει τα σχετικά προσόντα και τις ικανότητες.

³⁷ Στρατηγάκη Μ., (2005), «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Gutenberg

Αντίστροφα, ένας ηγέτης που διαθέτει και διοικητικά προσόντα και που λειτουργεί με βάση τις προβλεπόμενες από τη διοικητική επιστήμη ενέργειες, σύμφωνα με τη διοικητική επιστήμη και δεοντολογία, είναι ένας επιτυχημένος ηγέτης.

Στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία και οι δύο αυτές ιδιότητες συνυπάρχουν στο πρόσωπο του επιχειρηματία, γεγονός που μπορεί να θεωρείται και απαραίτητο, τότε αυτός είναι δυνατόν να αναπτύξει με τον καλύτερο τρόπο τα επιχειρηματικά του σχέδια μειώνοντας την πιθανότητα αποτυχίας του.

Η ικανότητα στην οργάνωση και διοίκηση της επιχείρησης είναι κάτι που πρέπει να διαθέτει ή να προσπαθήσει να αποκτήσει ο φιλόδοξος επιχειρηματίας. Αυτή η ικανότητα φαίνεται με τις εξής βασικές αποφάσεις που πρέπει να λάβει:

- Να καθορίσει τους στόχους του και ως αρχηγός και της επιχείρησης να προσανατολίσει τη δραστηριότητά του και των υπαλλήλων του στην επιτυχία τους.
- Να επιλέξει το πλέον ειδικευμένο και ικανό άτομο για την εκτέλεση μιας συγκεκριμένης εργασίας.
- Να τοποθετήσει υπαλλήλους ως υπεύθυνους τομέων της επιχείρησης ώστε να του υπολείπεται χρόνος για να ασχοληθεί με τους τρόπους με τους οποίους θα ευδοκιμήσει και θα αναπτυχθεί η επιχείρησή του.

Από τις βασικές δύο ιδιότητες του manager και του ηγέτη, η πιο σημαντική που πρέπει να διαθέτει ο επιχειρηματίας είναι η δεύτερη, που δίνει την ικανότητα να εμπνεύσει τους συνεργάτες του για κάθε νεωτεριστική του επιχειρηματική ιδέα.

Συνεπώς, είναι δυνατό ο manager και ο ηγέτης να συνυπάρχουν στο πρόσωπο του επιχειρηματία, ο οποίος, όταν συγκεντρώνει όλες τις ηγετικές και διοικητικές αρετές, επιτυγχάνει τη βελτίωση της επιχειρηματικότητάς του³⁸.

Το management μπορεί να έχει έναν τυπικό χαρακτήρα που τηρουμένων των αρχών της διοικητικής επιστήμης περιορίζεται μέσα σε συγκεκριμένους κανόνες, όπως αυτοί προβλέπονται και από τον κανονισμό λειτουργίας της επιχείρησης. Από το άλλο μέρος, η ηγεσία είναι έξω από κάθε τυπική πρόβλεψη και είναι θέμα ενός «χαρισματικού» ατόμου το οποίο εμπνέει, πείθει, επιβάλλεται με την προσωπικότητά του προκειμένου να ενεργοποιήσει τους υφισταμένους του για την επίτευξη των σκοπών μιας κοινωνικής οργάνωσης, όπως είναι η επιχείρηση.

³⁸ Στρατηγάκη Μ., (2005), «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Gutenberg

Η επιχειρηματικότητα, το management και η ηγεσία είναι τρεις διαφορετικές έννοιες οι οποίες μπορούν να συνυπάρχουν ανά δύο ή και όλες μαζί σε ένα άτομο χωρίς να αναπτύσσεται η μια σε βάρος της άλλης. Λειτουργώντας όμως συμπληρωματικά είναι σχεδόν βέβαιο ότι θα συμβάλουν στην επιτυχία του σκοπού της επιχείρησης.

Η κ. Rosabeth Moss Kanter είναι μία από τις πρώτες ερευνήτριες που μελέτησαν δομικές πλευρές της συμπεριφοράς γυναικών και ανδρών και τις αιτίες για την τοποθέτησή τους σε συγκεκριμένες θέσεις στην επιχείρηση με το κλασικό σήμερα βιβλίο της «Men and Women of the Corporation» (1977). Η θέση της Κάντερ ήταν ότι η εργασία «κάνει» τον άνθρωπο. Η Κάντερ³⁹ διαπίστωσε ότι υπήρχε ένα εμφανές πρότυπο συμπεριφοράς των ανθρώπων στις διάφορες περιστάσεις της καθημερινής ζωής μέσα στην επιχείρηση. Η Κάντερ ενδιαφέρθηκε, κυρίως, για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις. Η κατάσταση των γυναικών στον κόσμο της εργασίας χαρακτηρίζεται γενικά από μικρή κινητικότητα και λίγες δυνατότητες εξέλιξης. Για το λόγο αυτό, η Κάντερ είχε την άποψη ότι είναι παράλογο να εξηγηθεί η θέση των γυναικών με ατομικές συγκρούσεις ρόλων ή με το σκεπτικό ότι οι γυναίκες ως άτομα περιορίζουν τις φιλοδοξίες τους για εξέλιξη. Επίσης, άσκησε κριτική στα μοντέλα ερμηνείας που ήταν προσανατολισμένα στο άτομο. Επέκρινε, μεταξύ των άλλων, και τη χρησιμοποίηση παρατηρήσιμων, γενικών διαφορών μεταξύ των φύλων ως μεταβλητών για την ερμηνεία της συμπεριφοράς γυναικών και ανδρών, χωρίς να ελέγχονται οι επιδράσεις των διαφορετικών θέσεων των φύλων στην οργανωτική δομή. Η Κάντερ παρουσίασε ένα εναλλακτικό δομικό μοντέλο, στο οποίο πρόβαλε τρεις δομικές μεταβλητές για τη μελέτη της κατάστασης γυναικών και ανδρών στις επιχειρήσεις. Οι μεταβλητές αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Δομή των ευκαιριών, δηλαδή η δυνατότητα μετακίνησης και εξέλιξης στο εσωτερικό της επιχείρησης.
- Δομή της εξουσίας, δηλαδή η δυνατότητα αποτελεσματικής δραστηριοποίησης στο πλαίσιο της επιχείρησης.
- Η σύνθεση των ομάδων, η μειοψηφία και η πλειοψηφία, δηλαδή η σχέση των ποσοστών ανδρών και γυναικών στις ομάδες εργασίας και στα τμήματα.

Ειδικότερα, η δομή των ευκαιριών αναφέρεται στις ευκαιρίες που προσφέρει η επιχείρηση στους/στις υπαλλήλους για πρόοδο και εξέλιξη. Οι ευκαιρίες αυτές

³⁹ Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, "The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends", Quorum Books, 2002, pp.21.

καθορίζονται από τη δυνατότητα προαγωγής σε διάφορες θέσεις, τον αριθμό των ιεραρχικών βαθμίδων που συνεπάγεται μια ορισμένη θέση, τον αριθμό των διαφορετικών δυνατοτήτων για εξέλιξη που ανοίγονται μέσω μιας συγκεκριμένης θέσης, τη δυνατότητα προκλήσεων, εξέλιξης και ανάπτυξης των ικανοτήτων του/της, καθώς και τη δυνατότητα για διάφορες παροχές και αμοιβές. Στην ιεραρχική δομή που χαρακτήριζε την επιχείρηση, την οποία μελέτησε η Κάντερ, οι περισσότεροι θεωρούσαν ως «επιτυχία» την κάθετη μετακίνηση προς την κορυφή της ιεραρχίας.

Η Κάντερ διαπίστωσε ότι οι δομές ευκαιριών αφενός δημιουργούν δυνατότητες αυτοπραγμάτωσης των εργαζομένων και αφετέρου μπορούν να εξηγήσουν παρατηρήσιμες διαφορές μεταξύ των φύλων στο πλαίσιο της επιχείρησης. Τα άτομα που δυνητικά έχουν πολλές ευκαιρίες εξέλιξης, κυρίως άνδρες, έχουν την τάση να ενεργούν κατά τρόπο που δημιουργεί ακόμα περισσότερες ευκαιρίες, γεγονός που με τη σειρά του ενθαρρύνει τέτοιου είδους συμπεριφορές. Αντιθέτως, τα άτομα με λιγότερες ευκαιρίες, γυναίκες κατά κύριο λόγο, αναπτύσσουν αντίθετες συμπεριφορές, οι οποίες δημιουργούν μειονεκτήματα και περιορίζουν τις ευκαιρίες. Οι διαφορετικές δομές ευκαιριών ανάμεσα στα φύλα εξηγούν τις διαφορετικές τους συμπεριφορές στην επιχείρηση. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερες δυνατότητες από τους άνδρες στο πλαίσιο της, σύμφωνα με την Κάντερ, οφείλεται σε διαφορές ως προς την κατανομή εξουσίας μεταξύ των φύλων.

Η Κάντερ⁴⁰ ορίζει την εξουσία ως τις ευκαιρίες του ατόμου να κινητοποιεί πόρους με στόχο να δρα αποτελεσματικά μέσα στην επιχείρηση. Οι καθοριστικοί παράγοντες για να μπορεί ένα άτομο να ενεργεί αποτελεσματικά προσδιορίζονται από την τυπική εργασιακή κατάσταση στην ιεραρχία και από τις συμμαχίες με συναδέλφους, προϊσταμένους και υφισταμένους. Άλλοι παράγοντες που διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο είναι το κατά πόσον η εργασία είναι τυποποιημένη ή ελεύθερη, πόσο ορατή και σχετική είναι η δραστηριότητά του, το αν έχει την προσοχή των εργαζομένων σε υψηλότερα επίπεδα στην επιχειρησιακή ιεραρχία και την υποστήριξη των συναδέλφων του.

Άτομα με περιορισμένη εξουσία στην επιχείρηση έχουν την τάση να συμπεριφέρονται περισσότερο αυταρχικά. Προσπαθούν να διατηρήσουν τον έλεγχο και να περιορίζουν τις δυνατότητες των υφισταμένων συνεργατών/συνεργατριών να

⁴⁰ Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, "The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends", Quorum Books, 2002, pp.21.

εξελίσσονται και να γίνονται ανεξάρτητα, προσπαθούν να τους/τις εμποδίσουν, ώστε με τον τρόπο αυτό να μειώσουν τον κίνδυνο δικής τους αντικατάστασης. Διαθέτουν ισχυρή τάση να χρησιμοποιούν τον εξαναγκασμό ως εξουσιαστικό μέσο αντί για την πειθώ.

Είναι συχνά σε μεγαλύτερο βαθμό ανασφαλή και γίνονται για το λόγο αυτό περισσότερο επικριτικά. Επίσης, ελέγχουν και επιθεωρούν την εργασία των υφισταμένων τους. Ενδιαφέρονται για τον έλεγχο του πεδίου επιρροής τους, ακόμα και όταν δεν είναι κατάλληλα για το συγκεκριμένο έργο.

Από την άλλη πλευρά, άτομα με μεγάλη επιρροή τείνουν να είναι πιο συνεργάσιμα, καθώς δεν επιδιώκουν τον πλήρη έλεγχο. Εκχωρούν αρμοδιότητες σε μεγαλύτερο βαθμό και αφήνουν αρκετή ανεξαρτησία σε υφισταμένους και συνεργάτες τους. Αναγνωρίζουν τους ικανούς συνεργάτες τους και τους βοηθούν να εξελιχθούν. Συχνά χαίρουν της εκτίμησης των συνεργατών και υφισταμένων τους, μιλούν συχνά και διαθέτουν επικοινωνιακές δεξιότητες. Η Κάντερ θεωρεί ότι για την ανισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις επιχειρήσεις ευθύνεται ο διαφορετικός βαθμός επιρροής τους και όχι οι έμφυλες διαφορές. Η απουσία γυναικών από υψηλές θέσεις μπορεί να εξηγήσει το γιατί οι άνδρες προτιμώνται συχνά στις θέσεις προϊσταμένων και το γιατί οι γυναίκες που κατέχουν υψηλές ιεραρχικά θέσεις θεωρούνται αυταρχικές.

Η τρίτη μεταβλητή⁴¹ αναφέρεται στη σημασία της σύνθεσης των ομάδων. Το να ανήκει κάποιος/κάποια σε μία μειοψηφία ή πλειοψηφία έχει συνέπειες στην απόδοσή του/της. Με δεδομένη την περιθωριοποίηση/διαίρεση σε μία επιχείρηση, οι γυναίκες που έχουν εισβάλλει σε περιοχές, όπου κυριαρχούν οι άνδρες, αποτελούν μειοψηφία. Το γεγονός συνεπάγεται τρία δομικά αποτελέσματα. Το πρώτο είναι η παρουσία. Αυτό σημαίνει ότι τα άτομα που αποτελούν μειοψηφία, π.χ. οι γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις, γίνονται περισσότερο ορατά, κυρίως από τους άνδρες της πλειοψηφίας. Το γεγονός αυτό δεν το αντιλαμβάνονται όλοι/όλες ως αποκλειστικά θετικό.

Πολλοί/πολλές θεωρούν ότι εξαιτίας του καταπιέζεται και περιορίζεται η ικανότητά τους για δράση. Το δεύτερο αποτέλεσμα, η αντίθεση, σημαίνει ότι η παρουσία μίας μειοψηφίας, δηλαδή των γυναικών, κάνει την πλειοψηφία, τους άνδρες, να συνειδητοποιήσουν τα κοινά τους χαρακτηριστικά καθώς επίσης και το ότι αυτά

⁴¹ Mattis C.Mary, "Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling", *Women in Management Review*, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.

απειλούνται. Το αποτέλεσμα είναι οι διαφορές μεταξύ πλειοψηφίας και μειοψηφίας να μεγιστοποιούνται. Το τρίτο αποτέλεσμα είναι η αποδοχή. Αποδοχή, σημαίνει ότι λόγω του μικρού αριθμού όσων ανήκουν σε μία μειοψηφία, είναι πιο εύκολο να αφομοιωθούν και να ενσωματωθούν γενικευμένες εντυπώσεις σχετικά με το σύνολο της μειοψηφίας αυτής. Το ίδιο πράγμα είναι δύσκολο σε ό,τι αφορά πλειοψηφία, επειδή η τελευταία αποτελείται από πολύ περισσότερα άτομα με ευκρινείς διαφορές μεταξύ τους.

Για το λόγο αυτό οι μειοψηφίες, δηλαδή οι γυναίκες, συχνά κρίνονται με βάση στερεότυπα και γενικεύσεις που βασίζονται στο φύλο τους⁴².

4.3 Η εκπροσώπηση των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και στα Διοικητικά Συμβούλια εταιριών

Η συμμετοχή των γυναικών σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών είναι ένα ζήτημα που απασχολεί ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια. Στην πλειονότητα των χωρών, ενώ αναγνωρίζεται η σημασία της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών, δεν λαμβάνονται ουσιαστικά μέτρα πολιτικής. Το ζήτημα της αναλογικής εκπροσώπησης δεν είναι μόνο ένα θέμα ηθικής τάξης και δικαιοσύνης, τα όργανα της διακυβέρνησης των μεγάλων εταιρειών πρέπει να αντανακλούν μια ρεαλιστική εικόνα της κοινωνίας στην οποία απευθύνονται.

«Στο πλαίσιο μίας πρόσφατης έρευνας σε επίπεδο Ε.Ε. των 28 σχετικά με την εκπροσώπηση γυναικών σε κέντρα λήψης αποφάσεων δημοσιεύτηκαν ορισμένα ενδιαφέροντα ευρήματα αναφορικά με τη γυναικεία εκπροσώπηση σε διοικητικά συμβούλια μεγάλων εταιρειών. Η σύνθεση των πληροφοριών αυτών παρουσιάζεται στον παρακάτω πίνακα. Η ερευνητική ομάδα είχε στείλει ένα ερωτηματολόγιο σε κάθε κράτος-μέλος, ζητώντας πληροφορίες σχετικά με τη σύνθεση των διοικητικών συμβουλίων των 50 μεγαλύτερων εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών. Οκτώ χώρες παρείχαν τέτοιου είδους πληροφορίες. Η Ιρλανδία έδωσε πληροφορίες μόνο για δέκα εταιρείες. Το υψηλότερο επίπεδο γυναικείας

⁴² Mattis C.Mary, "Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.

παρουσίας στα διοικητικά συμβούλια συναντάται στη Φιλανδία (11%) και τη Σουηδία (10%).

Ακολουθεί μία ομάδα χωρών με ποσοστό γυναικείας συμμετοχής μεταξύ του 6% και του 9% (Ηνωμένο Βασίλειο, Λουξεμβούργο, Ιρλανδία, και Ελλάδα). Τα χαμηλότερα ποσοστά εκπροσώπησης απαντώνται στη Γερμανία και την Ιταλία, όπου μόνο το 1% των μελών διοικητικών συμβουλίων είναι γυναίκες.

Η εξαιρετικά χαμηλή γυναικεία εκπροσώπηση σε θέσεις λήψης αποφάσεων στις μεγάλες εταιρείες απεικονίζεται επίσης και από την έλλειψη γυναικών στη θέση γενικών διευθυντών (Chief Executive Officers). . Στις 50 μεγάλες εταιρείες κάθε χώρας (με εξαίρεση την Ιρλανδία που έδωσε στοιχεία μόνο για δέκα εταιρείες), το σύνολο των γυναικών σε θέση γενικής διευθύντριας κυμαίνεται μεταξύ 0 στη Γερμανία και την Ιρλανδία και 3 στο Λουξεμβούργο. Στην Ελλάδα μόνο στο 7% του συνολικού αριθμού των εταιρειών που είναι δημόσια εισηγμένες στο Χρηματιστήριο Αξιών υπάρχει γυναίκα γενική διευθύντρια».

Βάσει των ανωτέρω παρατηρείται ότι δεν παρέχονται οι ίδιες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών για την επίτευξη πιο απαιτητικών εργασιών που θα προωθούσαν τις γυναίκες στην εξέλιξη της επαγγελματικής τους πορείας.

Παρόλα αυτά υπάρχουν στοιχεία που δείχνουν ότι από τη στιγμή που οι γυναίκες θα ανέλθουν στα ανώτερα επίπεδα διοίκησης, η στάση των υπολοίπων απέναντί τους δεν διαφέρει από τη στάση απέναντι στους άνδρες.

«Οι πραγματογνώμονες πιστεύουν ότι οι γυναίκες στην οικονομία έχουν μεγαλύτερη αντοχή από τους άντρες, είναι σκληρές, θαρραλέες και έχουν ιδέες. Πιστεύουν ότι έχουν ένα καλύτερο πνεύμα συνεργασίας και πολύ συχνά μία καλύτερη ειδίκευση. Παρόλα αυτά, στην πράξη φανερώνεται η ανάγκη συμπλήρωσης: Όσο πιο υψηλό είναι το διευθυντικό επίπεδο, τόσο πιο μικρή είναι η συμμετοχή γυναικών. Εν μέρει κυριαρχούν ακόμα κοινωνικές προκαταλήψεις»⁴³.

⁴³ Mattis C.Mary, "Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling", Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΜΕΤΡΑ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΝΙΣΧΥΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΙ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ

5.1 Εισαγωγή

Ένα από τα κυριότερα μέτρα του Επιχειρησιακού Προγράμματος “Ανταγωνιστικότητα”, το οποίο περιλαμβάνεται στα διαδοχικά Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης που εφαρμόζονται στην Ελλάδα, στοχεύει στην ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από διάφορες ομάδες του πληθυσμού. Ειδικότερα, το μέτρο αυτό στοχεύει στην ενθάρρυνση ανάληψης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από ομάδες του πληθυσμού με δυσανάλογα περιορισμένη συμμετοχή στην επιχειρηματική δραστηριότητα, όπως είναι οι γυναίκες και οι νέοι⁴⁴.

Η συγκεκριμένη παρέμβαση, η οποία στοχεύει στην ενθάρρυνση κι την προώθηση επιχειρηματικών πρωτοβουλιών από γυναίκες, χρηματοδοτεί ολοκληρωμένα επιχειρηματικά σχέδια. Προβλέπεται η χορήγηση επιδότησης ύψους μέχρι και του 50% του συνολικού προϋπολογισμού του επιχειρηματικού σχεδίου. Οι επιλέξιμες κατηγορίες δαπανών περιλαμβάνουν τον αναγκαίο παραγωγικό εξοπλισμό, τις υπηρεσίες για κατάρτιση μελετών και παροχή επιχειρηματικών συμβουλών, τη μεταφορά τεχνογνωσίας, τις δραστηριότητες μάρκετινγκ, κατάρτισης του προσωπικού.

Οι επιδοτήσεις προορίζονται για επιχειρηματικά σχέδια τα οποία πληρούν τα ακόλουθα κριτήρια επιλεξιμότητας:

- Η απόλυτη πλειοψηφία του μετοχικού/εταιρικού κεφαλαίου του προτεινόμενου επιχειρηματικού σχεδίου να ανήκει σε γυναίκα/ες.
- Παράλληλα, η διοίκηση να ασκείται από γυναίκες.
- Η ηλικία των επιχειρηματιών πρέπει να είναι μεταξύ 21 και 55 ετών.
- Τα προτεινόμενα επιχειρηματικά σχέδια πρέπει να εντάσσονται στους τομείς της μεταποίησης, της παροχής υπηρεσιών, του εμπορίου και του τουρισμού.

Ο συνολικός προϋπολογισμός του επιχειρηματικού σχεδίου πρέπει να κυμαίνεται μεταξύ 30.000-150.000 ευρώ για τον τομέα της μεταποίησης και μεταξύ 30.000-90.000 ευρώ για τις υπόλοιπες δραστηριότητες.

⁴⁴ www.espa.gr

5.2 Προγράμματα ενίσχυσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας

Το πρόγραμμα DIONI II με τίτλο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία» εντάσσεται στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal (2001-2005), Μέτρο 2.2: Κοινωνική Οικονομία και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας⁴⁵.

Συνίσταται σε ένα ευρύ πλέγμα δράσεων οι οποίες αποσκοπούν στη δημιουργία μηχανισμών υποστήριξης της γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας, την καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των ανισοτήτων των γυναικών και την προώθηση της κοινωνικής οικονομίας.

Υλοποιείται από 24 εθνικούς εταίρους σε 5 περιφέρειες της Ελλάδας [Αττική, Ήπειρο, Έβρο και Ανατολική Μακεδονία, Θεσσαλία και Επτάνησα(Κεφαλλονιά)].

Οι συνεργαζόμενοι φορείς αποτελούν την Αναπτυξιακή Σύμπραξη DIONI II. Το έργο υλοποιείται σε εθνικό και διακρατικό επίπεδο, σε συνεργασία με άλλες συμπράξεις από τη Γαλλία, την Ιταλία και την Πορτογαλία.

Οι 4 εθνικές συμπράξεις έχουν δημιουργήσει τη διακρατική σύμπραξη «Medat», αποτελούμενη από 40 διακρατικούς εταίρους.

Το πρόγραμμα αναπτύσσει πρωτοποριακές και καινοτόμες δράσεις για τις γυναίκες και τις κοινωνικές επιχειρήσεις. Συνοπτικά, οι δράσεις του προγράμματος DIONI II είναι οι εξής:

- Λειτουργία 5 δομών απασχόλησης και επιχειρηματικότητας γυναικών (κατά προτεραιότητα),
- Λειτουργία 2 κέντρων υποστήριξης και προβολής γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων DIONI II (Trade Houses),
- Μικροπίστωση (Εναλλακτική πίστωση) για γυναίκες κυρίως (εν δυνάμει και υπάρχουσες) επιχειρηματίες και για κοινωνικές επιχειρήσεις
- Λειτουργία δικτύων επιχειρηματικότητας (αγοραστών, πωλητών, εθελοντών) γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων και υλοποίηση Τοπικών Συμφώνων Απασχόλησης και Αλληλεγγύης σε 15 φορείς – εταίρους,

⁴⁵ Δημοπούλου Ε., (2005) , «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg

- Καταρτίσεις γυναικών υπαρχουσών και μελλοντικών επιχειρηματιών για ανάπτυξη και εκσυγχρονισμό επιχειρήσεων παραγωγής και μεταποίησης βιολογικών προϊόντων,
- Καταρτίσεις ανέργων επιστημόνων ως συμβούλων-στελεχών των δομών, των Trade Houses και της μικροπίστωσης,
- Μελέτες,
- Διεξαγωγή σεμιναρίων ευαισθητοποίησης των 24 εταίρων σχετικά με την κοινωνική οικονομία και τη μεθοδολογία υλοποίησης του έργου,
- Δημιουργία ηλεκτρονικού εκπαιδευτικού υλικού για management και marketing επιχειρήσεων,
- Υιοθέτηση νέων τεχνολογιών (ιστοσελίδες, ηλεκτρονικό εμπόριο).

Το πρόγραμμα επιχειρεί να αντιμετωπίσει τα παρακάτω προβλήματα στον τομέα της γυναικείας και κοινωνικής επιχειρηματικότητας⁴⁶:

- την υψηλή ανεργία, τον αποκλεισμό και τη χαμηλή ενεργοποίηση των γυναικών στη δημιουργία μικρομεσαίων επιχειρήσεων και κοινωνικών επιχειρήσεων,
- την έλλειψη κατάλληλων υποστηρικτικών δομών για ενίσχυση της κοινωνικής και γυναικείας επιχειρηματικότητας,
- την υπανάπτυξη της κοινωνικής οικονομίας στην Ελλάδα,
- την έλλειψη πολιτικών και μηχανισμών εναλλακτικής πίστωσης και μικροπίστωσης για γυναίκες και κοινωνικές επιχειρήσεις,
- την αδυναμία εξεύρεσης αγορών και την ελλιπή υποστήριξη και προβολή γυναικείων και κοινωνικών επιχειρήσεων και συμβατικών επιχειρήσεων παραγωγής βιολογικών, αγροτουριστικών, χειροτεχνικών και πολιτιστικών προϊόντων,
- τη χαμηλή ευαισθητοποίηση και δραστηριοποίηση του κοινωνικού συνόλου και φορέων στην κοινωνική επιχειρηματικότητα και τη μη αναγνώριση από αυτούς της σπουδαιότητας της κοινωνικής οικονομίας.

⁴⁶ Δημοπούλου Ε., (2005) , «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg

5.3 Κοινωνικές επιχειρήσεις και κοινωνική επιχειρηματικότητα

5.3.1 Η έννοια της κοινωνικής οικονομίας

Ανάμεσα στο Κράτος και στην αγορά έχει αρχίσει να αναπτύσσεται σε πολλές προηγμένες αλλά και αναπτυσσόμενες οικονομίες ένας τρίτος τομέας, ο επονομαζόμενος τομέας της κοινωνικής οικονομίας.

Στα μέσα του 19ου αιώνα εμφανίζονται οι πρώτες οργανώσεις κοινωνικής οικονομίας στις αναπτυγμένες οικονομικά χώρες με την μορφή συνεταιριστικών επιχειρήσεων, αλληλοβοηθητικών φορέων, μη κερδοσκοπικών ενώσεων και συλλογικών επιχειρήσεων, οι οποίες λειτουργούσαν με τη νομική μορφή του συνεταιρισμού ή της αστικής μη κερδοσκοπικής εταιρίας. Η αύξηση των ποσοστών της ανεργίας και της φτώχειας στην Ευρώπη είχε ως αποτέλεσμα μεταξύ άλλων και την εμφάνιση νέων μορφών κοινωνικών επιχειρήσεων καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού και φορέων καινοτομιών, ως αντιστάθμισμα κάλυψης νέων αναγκών, ενόψει μάλιστα της αδυναμίας των κρατών να σχεδιάσουν αποτελεσματικές πολιτικές. Η παρατεταμένη κρίση του Κράτους Πρόνοιας επέτρεψε την άνοδο μιας νέας μορφής κοινωνικής οικονομίας επονομαζόμενη «οικονομία της αλληλεγγύης». Μιλάμε, λοιπόν, για μια μορφή κοινωνικής οικονομίας προσανατολιζόμενης στις πρωτοβουλίες εκείνες που αφορούν στην τοπική ανάπτυξη, στην επανενσωμάτωση μακροχρόνια ανέργων και στην καταπολέμηση του αποκλεισμού⁴⁷.

5.3.2 Η έννοια της κοινωνικής επιχειρηματικότητας

Οι επιχειρήσεις κοινωνικής οικονομίας ή επιχειρήσεις της αλληλεγγύης, έχοντας ως χαρακτηριστικό την καινοτομία, επεκτάθηκαν σε νέα πεδία όπως σε υπηρεσίες γειννίασης, αναδόμησης προβληματικών συνοικιών, βοήθειας ηλικιωμένων ατόμων

⁴⁷ Οδηγός Δράσεων, Αποτελεσμάτων και Καλών Πρακτικών Α.Σ. DIONI II, Έργο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία DIONI II», Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2004

και των ατόμων με ειδικές ανάγκες, επαγγελματικής ενσωμάτωσης ατόμων χαμηλού μορφωτικού επιπέδου καθώς και στο εμπόριο, την ηθική και αλληλέγγυα χρηματοδότηση, την περιβαντολλογική διαχείριση αποβλήτων κα. Η κοινωνική οικονομία απέβλεπε περισσότερο στην πραγματοποίηση των στόχων της κοινωνικής πολιτικής ή της πολιτικής της απασχόλησης⁴⁸.

Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες η ιδιαιτερότητα ως προς τη διαχείρισή τους, οδήγησε στη δημιουργία της προσδοκίας μιας ανώτερης δυνατότητας από εκείνης του Κράτους όσον αφορά στην παροχή υπηρεσιών γενικού οφέλους με πιο αποτελεσματικό τρόπο. Αυτό το σημείο ξεχωρίζει άλλωστε και στην έκθεση της η Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Ποιος δηλαδή θα πρέπει να είναι ο ρόλος της κοινωνικής οικονομίας εφόσον επωφελείται των κρατικών επιχορηγήσεων. Ωστόσο, δεν έχει πραγματοποιηθεί ακόμη κάποια ποσοτική αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας και τούτο διότι ο τομέας της κοινωνικής οικονομίας δέχεται πολλαπλές εντάσεις και πιέσεις, τόσο εσωτερικές όσο και εξωτερικές. «Βαθιά ετερόκλητη, κινδυνεύει να περιθωριοποιηθεί, και να αποδυναμωθεί τόσο από τη δημόσια όσο και από την ιδιωτική οικονομία. Οι κοινωνικές επιχειρήσεις βρίσκονται σε μια συνεχή αναζήτηση της αναγνώρισης της προσφοράς τους από το Κράτος και από την κοινωνία στο σύνολό της.

Παρά ταύτα, από την επισκόπηση της βιβλιογραφίας διαπιστώνεται καταρχήν ότι δεν υφίσταται ένας καθολικά αποδεκτός ορισμός της Κοινωνικής Οικονομίας. «Σχεδόν όλες οι επιστημονικές εργασίες και μελέτες διεθνώς που αφορούν στην Κοινωνική Οικονομία περιγράφουν τον εν λόγω τομέα με όρους που αντιστοιχούν σε τρεις κύριες κατηγορίες οργανισμών οι οποίοι και αποτελούν επιμέρους συνιστώσες του. Η προσέγγιση αυτή αναφέρεται και ως “θεσμική - νομική” προσέγγιση της κοινωνικής οικονομίας, η οποία συχνά συνδυάζεται και με την λεγόμενη “κανονιστική” ή “ηθικολογική” προσέγγιση εδραιώνοντας έτσι τα απαραίτητα κοινά χαρακτηριστικά των διαφόρων αυτών προσεγγίσεων.

⁴⁸ Οδηγός Δράσεων, Αποτελεσμάτων και Καλών Πρακτικών Α.Σ. DIONI II, Έργο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία DIONI II», Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2004

5.4 Η γυναικεία επιχειρηματικότητα σε διεθνές επίπεδο

Δεν είναι εύκολο να οριστεί με ακρίβεια τι συνιστά μία επιχείρηση που ανήκει σε μία ή πολλές γυναίκες. Ζητήματα όπως το ακριβές ποσοστό ιδιοκτησίας του κεφαλαίου της επιχείρησης, η αποκλειστική άσκηση της διαδικασίας λήψης αποφάσεων ή ο συνδυασμός ιδιοκτησίας και διαδικασίας λήψης αποφάσεων, πρέπει να εξεταστούν σε βάθος. Υπό την αυστηρή έννοια του όρου για να θεωρηθεί ότι μία επιχείρηση έχει γυναικεία ιδιοκτησία θα πρέπει να ικανοποιούνται ταυτόχρονα και οι δύο προϋποθέσεις που ακολουθούν⁴⁹ :

- Γυναικεία συμμετοχή (μία ή περισσότερες γυναίκες) με ποσοστό πάνω από 51% στο μετοχικό εταιρικό κεφάλαιο της επιχείρησης.
- Όλες οι αποφάσεις στρατηγικής σκοπιμότητας που αφορούν την ανάπτυξη της επιχείρησης να λαμβάνονται από την ιδιοκτήτρια ή τις συνιδιοκτήτριες.

Η ικανοποίηση και των δύο προϋποθέσεων είναι απαραίτητη προκειμένου να μην γίνεται καταχρηστική αναφορά σε γυναικείες επιχειρήσεις.

Χαρακτηριστικές περιπτώσεις αποτελούν οι οικογενειακές επιχειρήσεις και οι επιχειρήσεις όπου οι συνέταιροι ανήκουν σε διαφορετικό φύλο. Η πρώτη περίπτωση αποτελεί μία σημαντική κατηγορία επιχειρήσεων σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Ειδικότερα στη Νότια Ευρώπη όπου οι οικογενειακοί δεσμοί είναι ισχυροί και οι μικρές επιχειρήσεις ιδιαίτερα διαδεδομένες, αποτελούν έναν ευρέως διαδεδομένο τύπο ιδιοκτησίας επιχειρήσεων

Σε επίπεδο χωρών ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών μπορεί να εκτιμηθεί με δύο μεθόδους. Η πρώτη εστιάζεται στην επιχείρηση, ενώ η δεύτερη στην επιχειρηματία.

Η καταγραφή των επιχειρήσεων που έχουν γυναικεία ιδιοκτησία, αποτελεί την πλέον δόκιμη μέθοδο, ωστόσο στην πράξη συναντά πολλά προβλήματα, γιατί δεν είναι διαθέσιμα τα κατάλληλα στατιστικά στοιχεία. Ελάχιστες χώρες έχουν διαθέσιμα απογραφικά στατιστικά στοιχεία επιχειρήσεων με βάση το φύλο του ιδιοκτήτη. Το ευρωπαϊκό παρατηρητήριο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι μία σχετικά αξιόπιστη πηγή παροχής δεδομένων για τον αριθμό των γυναικών ιδιοκτητών μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Σύμφωνα με τα δεδομένα του παρατηρητηρίου σε

⁴⁹ Terjesen Siri, "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship", Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259

επίπεδο 19 ευρωπαϊκών χωρών, κατά μέσο όρο, μόνο το 22% των κατόχων μικρομεσαίων επιχειρήσεων είναι γυναίκες.

Συναντώνται συνήθως σε τομείς όπου οι γυναίκες είναι παραδοσιακά ενεργές, όπως το εμπόριο και οι τομείς παροχής υπηρεσιών (24%-29%). Τα χαμηλότερα ποσοστά εντοπίζονται στον τομέα των μεταφορών και επικοινωνιών (11%), όπου κυριαρχεί η ανδρική απασχόληση. Το πιο χαμηλό ποσοστό απαντάται στην Ελλάδα και ακολουθούν η Αυστρία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Δανία (και για τις τέσσερις χώρες μεταξύ 14%-16%).

Οι διεθνείς οργανισμοί (Ο.Ο.Σ.Α.*, Ο.Η.Ε.) προκειμένου να προβούν σε διακρατικές συγκρίσεις για το επίπεδο της ιδιοκτησίας των γυναικών στο σύνολο των επιχειρήσεων, επισημαίνοντας τη σημαντική ένδεια σχετικών δεδομένων, προσφεύγουν στη δεύτερη μέθοδο. Χρησιμοποιούν την κατηγορία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού «Εργοδότες ή εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό». Η κατηγορία αυτή είναι προφανές ότι είναι ευρύτερη από εκείνη των κατόχων επιχειρήσεων, ωστόσο αποτελεί την πιο κοντινή προσέγγιση σε αυτό που θεωρείται συνήθως επιχειρηματίας υπό την ευρεία έννοια. Στα τέλη της δεκαετίας του 1990, σε επίπεδο χωρών ΟΟΣΑ, μία στους πέντε εργοδότες και εργαζομένους για δικό τους λογαριασμό ήταν γυναίκα.

Πιο πρόσφατα στοιχεία εκτιμούν ότι το μερίδιο των γυναικών επιχειρηματιών στις Η.Π.Α. πλησιάζει το 30%, όταν ο μέσος όρος σε επίπεδο Ε.Ε. είναι γύρω στο 20%. Στις Σκανδιναβικές χώρες και το Ηνωμένο Βασίλειο η συμμετοχή των γυναικών κυμαίνεται σε σημαντικά υψηλότερα επίπεδα, γύρω στο 28%⁵⁰.

Εκτιμάται ότι στις Η.Π.Α. δραστηριοποιούνται 6,4 εκατομμύρια αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και προσφέρουν απασχόληση σε 9,2 εκατομμύρια εργαζομένους. Στην Ευρώπη (Ε.Ε. και λοιπές ευρωπαϊκές χώρες) ο αριθμός των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι πολύ υψηλότερος, περίπου 10 εκατομμύρια, ωστόσο εξασφαλίζουν πολύ λιγότερες θέσεις εργασίας.

Η συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών στο συνολικό ελληνικό επιχειρηματικό πληθυσμό είναι ακόμη περιορισμένη. Το ποσοστό που αντιστοιχεί στην Ελλάδα (20,1%) είναι υπερεκτιμημένο, επειδή περιλαμβάνει το μεγάλο αριθμό των ελεύθερων επαγγελματιών. Στην πραγματικότητα, η συμβολή των γυναικών επιχειρηματιών στο

⁵⁰ Terjesen Siri, "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship", Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259

συνολικό ελληνικό επιχειρηματικό πληθυσμό είναι ακόμη περιορισμένη, εκτιμάται γύρω στο 13%.

Συνοψίζοντας, σε όλες τις χώρες ο αριθμός των γυναικών που ξεκινούν μία νέα επιχείρηση, είτε αυτοαπασχολούμενες είτε ιδιοκτήτριες μίας επιχείρησης, είναι πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών. Εξειδικευμένες μελέτες επιβεβαιώνουν ότι διαχρονικά παρατηρείται σημαντική αύξηση της συμμετοχής γυναικών στην ιδιοκτησία επιχειρήσεων⁵¹.

⁵¹ Terjesen Siri, "Senior Women Managers' Transition to Entrepreneurship", *Career Development International*, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6 : ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

6.1 Η ανεργία στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης

6.1.1 Ανεργία στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση από την 1η Ιουλίου του 2013 αποτελείται πλέον από 28 κράτη μέλη, από τα οποία τα 19 έχουν υιοθετήσει το ευρώ σαν ενιαίο νόμισμα μέχρι σήμερα. Ο πληθυσμός της ανέρχεται σε περισσότερους από 500 εκατομμύρια κατοίκους, αποτελώντας έτσι τον τρίτο μεγαλύτερο πληθυσμό μετά τη Κίνα και την Ινδία. Το συνδυασμένο ονομαστικό της ΑΕΠ φτάνει στα 16,06 τρισεκατομμύρια ευρώ το 2014.

Σε αυτήν την ενότητα θα μελετήσουμε στατιστικά στοιχεία από τη βάση δεδομένων της Eurostat κυρίως, που θα μας βοηθήσουν να έχουμε μια γενική εικόνα της κατάστασης της ανεργίας τα τελευταία χρόνια στην Ευρωπαϊκή Ένωση και την Ευρωζώνη. Όλα τα στατιστικά στοιχεία είναι σύμφωνα με τα παρακάτω στοιχεία της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας:

«Τα ποσοστά ανεργίας αντιπροσωπεύουν τους άνεργους ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού. Το εργατικό δυναμικό είναι ο συνολικός αριθμός των εργαζομένων και ανέργων. Άνεργοι είναι τα άτομα ηλικίας 15-74 ετών τα οποία: α. είναι χωρίς εργασία κατά τη διάρκεια της εβδομάδας αναφοράς, β. είναι διαθέσιμα για εργασία, δηλαδή ήταν διαθέσιμοι για αμειβόμενη απασχόληση ή αυτοαπασχόληση πριν από το τέλος των δύο εβδομάδων από την εβδομάδα αναφοράς, γ. αναζητούν ενεργά εργασία, δηλαδή είχαν πραγματοποιήσει συγκεκριμένες ενέργειες για την περίοδο τεσσάρων εβδομάδων που λήγει με την εβδομάδα αναφοράς για την αναζήτηση αμειβόμενης απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης ή είχαν βρει εργασία και να ξεκινήσει αργότερα, δηλαδή μέσα σε ένα χρονικό διάστημα, το πολύ, τρεις μήνες.»

Η αλήθεια είναι ότι τα τελευταία χρόνια μετά την εκδήλωση της οικονομικής κρίσης, η ανεργία κυμαίνεται σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα παγκοσμίως. Τα δεδομένα έχουν αλλάξει και πολλές χώρες αδυνατούν να προσφέρουν εργασία, δημιουργώντας έτσι ένα

μεγάλο πλήγμα για τους κατοίκους τους. Οι επιπτώσεις είναι μεγάλες και πλήττουν όλους μας. Όλες οι πολιτικές που προσπαθεί να εφαρμόσει η Ευρωπαϊκή Ένωση για την αναχαίτηση της ανεργίας, τείνουν προς την αποτυχία. Η ανεργία συνεχίζει να αυξάνεται ραγδαία εμποδίζοντας την ανάπτυξη.

Σύμφωνα με την ετήσια μακρο-οικονομική βάση δεδομένων της Γενικής Διεύθυνσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Οικονομικών και Χρηματοδοτικών Υποθέσεων, «οι ετήσιες αποδοχές ανά απασχολούμενο στην Ελλάδα το 2014, ανέρχονταν σε 21930 ευρώ, φέρνοντας την Ελλάδα στην 16η θέση από τις 28 χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η αύξηση του ποσοστού ανεργίας την περίοδο 2010-2013, σε συνδυασμό με την διοικητική μείωση των μισθών του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα και τις διαρθρωτικές αλλαγές στην αγορά εργασίας, έχει προκαλέσει μείωση του μέσου πραγματικού μισθού κατά 21% έναντι του 2009.»⁵²

Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται τα ετήσια ποσοστά της ανεργίας στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης από το 2008 έως το 2014, σύμφωνα με τα επίσημα στοιχεία της Eurostat. Αξίζει να σημειώσουμε ότι τον περασμένο χρόνο η Γερμανία είναι η χώρα με την χαμηλότερη ανεργία (5%) , ενώ ακολουθεί η Αυστρία με εξίσου χαμηλό ποσοστό (5,6%). Τρίτη θέση καταλαμβάνουν το Λουξεμβούργο και η Μάλτα (5,9%), και τέλος την Πέμπτη θέση το Ηνωμένο Βασίλειο και η Τσεχική Δημοκρατία με ποσοστό (6,1%). Ανάμεσα στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ευρωζώνης στα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας για το 2014 την πρωτιά κατέχει η Ελλάδα (26,5%) και ακολουθεί η Ισπανία (24,5%). Τρίτη θέση έχει η Κροατία (17,3%), μετά η Κύπρος (16,1%) και τέλος η Πορτογαλία(14,1%). Δεν είναι τυχαίο ότι η Γερμανία έχει τη λιγότερη ανεργία, λόγω του ότι είναι μια χώρα με τη μεγαλύτερη εθνική οικονομία στην ΕΕ και την τρίτη μεγαλύτερη οικονομία σε παγκόσμιο επίπεδο. Αντιθέτως η Ελλάδα έχει το υψηλότερο ποσοστό της ανεργίας, που είναι απόρροια της οικονομικής ύφεσης και της έλλειψης παραγωγικότητας.

Πίνακας 6.1 : Ποσοστό Ανεργίας στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης (ετήσιο)

ΧΩΡΑ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
ΕΕ (28)	7,0	9,0	9,6	9,7	10,5	10,9	10,2

⁵² Ρομπόλης Σ, (2014), Η ελληνική Οικονομία και η απασχόληση (Ετήσια έκθεση 2014), ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 16

ΕΕ (27)	7,0	9,0	9,6	9,6	10,4	10,8	10,2
Ευρωζώνη (19)	7,6	9,6	10,2	10,2	11,4	12,0	11,6
Ευρωζώνη (18)	7,6	9,6	10,1	10,1	11,4	12,0	11,6
Ευρωζώνη (17)	7,6	9,5	10,1	10,1	11,3	12,0	11,6
Αυστρία	4,1	5,3	4,8	4,6	4,9	5,4	5,6
Βέλγιο	7	7,9	8,3	7,2	7,6	8,4	8,5
Βουλγαρία	5,6	6,8	10,3	11,3	12,3	13,0	11,4
Γαλλία	7,4	9,1	9,3	9,2	9,8	10,3	10,3
Γερμανία	7,4	7,6	7,0	5,8	5,4	5,2	5,0
Δανία	3,4	6,0	7,5	7,6	7,5	7,0	6,6
Ελλάδα	7,8	9,6	12,7	17,9	24,5	27,5	26,5
Εσθονία	5,5	13,5	16,7	12,3	10,0	8,6	7,4
Ην. Βασίλειο	5,6	7,6	7,8	8,1	7,9	7,6	6,1
Ιρλανδία	6,4	12,0	13,9	14,7	14,7	13,1	11,3
Ισπανία	11,3	17,9	19,9	21,4	24,8	26,1	24,5
Ιταλία	6,7	7,7	8,4	8,4	10,7	12,1	12,7
Κάτω Χώρες	3,7	4,4	5,0	5,0	5,8	7,3	7,4
Κροατία	8,6	9,2	11,7	13,7	16,0	17,3	17,3
Κύπρος	3,7	5,4	6,3	7,9	11,9	15,9	16,1
Λετονία	7,7	17,5	19,5	16,2	15,0	11,9	10,8
Λιθουανία	5,8	5,8	17,8	15,4	13,4	11,8	10,7
Λουξεμβούργο	4,9	4,9	5,1	4,8	5,1	5,9	5,9
Μάλτα	6	6,0	6,9	6,4	6,3	6,4	5,9
Ουγγαρία	7,8	7,8	10,0	11,0	11,0	10,2	7,7
Πολωνία	7,1	7,1	8,1	9,7	10,1	10,3	9,0
Πορτογαλία	8,8	8,8	10,7	12,9	15,8	16,4	14,1
Ρουμανία	5,6	5,6	6,5	7,2	6,8	7,1	6,85
Σλοβακία	9,6	9,6	12,1	13,7	14,0	14,2	13,2
Σλοβενία	4,4	4,4	5,9	8,2	8,9	10,1	9,7
Σουηδία	6,2	6,2	8,3	7,8	8,0	8,0	7,9
Τσεχική Δημοκρ	4,4	4,4	6,7	6,7	7,0	7,0	6,1

Φιλανδία	6,4	6,4	8,2	7,8	7,7	8,2	8,7
----------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

Στα ετήσια αποτελέσματα που παραθέτει ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης για το 2013, η Ελλάδα βρισκόταν στην πρώτη θέση με την υψηλότερη ανεργία στους νέους από 15 έως 24 ετών με ποσοστό 58,3% ανάμεσα σε 39 χώρες. Στη μακροχρόνια ανεργία άνω των 12 μηνών η Ελλάδα με ποσοστό 67,5% ήταν δεύτερη και στην ανεργία ανά επίπεδο εκπαίδευσης στις ηλικίες 25-64 ετών ήταν Τρίτη με ποσοστό 28,8% στις ίδιες χώρες.

6.1.2 Ανεργία των αντρών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης

Σύμφωνα με τον παρακάτω πίνακα, το 2014 το ποσοστό της ανεργίας των ανδρών σε δεκαεννιά χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης μειώθηκε σε σχέση με το 2013 από 0,2 έως 2,6 ποσοστιαίες μονάδες. Οι χώρες που είχαν περισσότερη μείωση σε σχέση με το 2013 ήταν η Ουγγαρία (-2,6 μονάδες), η Πορτογαλία (-2,5 μονάδες), η Ιρλανδία (-2,1 μονάδες) και η Ισπανία (-2 μονάδες). Σε επτά χώρες αυξήθηκε χωρίς να σημειώσει αισθητά υψηλή διαφορά από 0,2 έως 0,5 ποσοστιαίες μονάδες. Μόνο στην Ολλανδία και την Σουηδία το ποσοστό ανεργίας των ανδρών παρέμεινε το ίδιο τα δύο τελευταία έτη.

Παρόλο που στην Ελλάδα είχαμε μία μικρή μείωση της ανεργίας των ανδρών από 24,5% που ήταν το 2013 στο 23,7% για το 2014, το ποσοστό ανεργίας της παραμένει το υψηλότερο ανάμεσα στις άλλες χώρες και φυσικά ξεπερνά κατά πολύ τον συνολικό μέσο όρο τους.

Πίνακας 6.2 : Ποσοστό Ανεργίας των αντρών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης (ετήσιο)

ΧΩΡΑ	2013	2014
ΕΕ (28)	10,8	10,1
ΕΕ (27)	10,8	10,1
Ευρωζώνη (19)	11,9	11,5

Ευρωζώνη (18)	11,9	11,5
Ευρωζώνη (17)	11,9	11,5
Αυστρία	5,4	5,9
Βέλγιο	8,7	9,0
Βουλγαρία	13,9	12,3
Γαλλία	10,3	10,5
Γερμανία	5,5	5,3
Δανία	6,7	6,4
Ελλάδα	24,5	23,7
Εσθονία	9,1	7,9
Ην. Βασίλειο	8,0	6,4
Ιρλανδία	15,0	12,9
Ισπανία	25,6	23,6
Ιταλία	11,5	11,9
Κάτω Χώρες	7,2	7,2
Κροατία	17,7	16,5
Κύπρος	16,6	17,1
Λετονία	12,6	11,8
Λιθουανία	13,1	12,2
Λουξεμβούργο	5,6	5,9
Μάλτα	6,5	6,2
Ουγγαρία	10,2	7,6
Πολωνία	9,7	8,5
Πορτογαλία	16,3	13,8
Ρουμανία	7,7	7,3
Σλοβακία	14,0	12,8
Σλοβενία	9,5	9,0
Σουηδία	8,2	8,2
Τσεχική Δημοκρ	5,9	5,1
Φιλανδία	8,8	9,3

ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

6.1.3 Ανεργία των γυναικών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης

Στις γυναίκες παρατηρούμε ότι σε είκοσι τρεις χώρες η ανεργία μειώθηκε το 2014 σε σχέση με το 2013 από 0,1 έως 2,2 ποσοστιαίες μονάδες. Επίσης εδώ βλέπουμε πάλι την Ουγγαρία (-2,2 μονάδες) και την Πορτογαλία (-2,1 μονάδες) στις πρώτες δύο χώρες με την περισσότερη μείωση. Πέντε είναι οι χώρες με αύξηση της ανεργίας, η Αυστρία (0,1 μονάδα), η Φιλανδία (0,5 μονάδες), η Ολλανδία (0,5 μονάδες), η Ιταλία (0,7 μονάδες) και η Κροατία (1,5 μονάδες) με την υψηλότερη αύξηση της ανεργίας στις γυναίκες.

Στην Ελλάδα η ανεργία στις γυναίκες μειώθηκε από 31,4% που ήταν το 2013 στο 30,2% για το 2014, αλλά εξακολουθεί να βρίσκεται στην κορυφή της ανεργίας μεταξύ των άλλων χωρών.

Πίνακας 6.3 : Ποσοστό Ανεργίας των γυναικών στις χώρες της ΕΕ και της Ευρωζώνης (ετήσιο)

ΧΩΡΑ	2013	2014
ΕΕ (28)	10,9	10,3
ΕΕ (27)	10,9	10,3
Ευρωζώνη (19)	12,1	11,8
Ευρωζώνη (18)	12,1	11,8
Ευρωζώνη (17)	12,2	11,8
Αυστρία	5,3	5,4
Βέλγιο	8,2	7,9
Βουλγαρία	11,8	10,4
Γαλλία	10,2	10,1
Γερμανία	4,9	4,6
Δανία	7,3	6,8
Ελλάδα	31,4	30,2
Εσθονία	8,2	6,8
Ην. Βασίλειο	7,1	5,8
Ιρλανδία	10,7	9,4

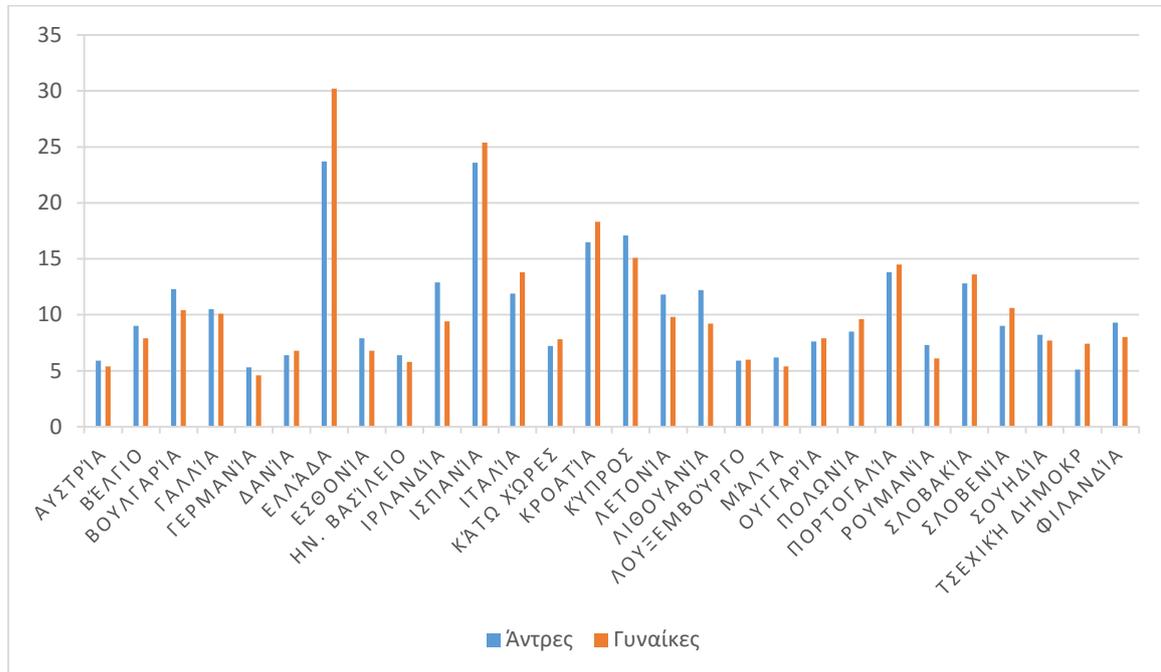
Ισπανία	26,7	25,4
Ιταλία	13,1	13,8
Κάτω Χώρες	7,3	7,8
Κροατία	16,8	18,3
Κύπρος	15,2	15,1
Λετονία	11,1	9,8
Λιθουανία	10,5	9,2
Λουξεμβούργο	6,2	6,0
Μάλτα	6,3	5,4
Ουγγαρία	10,1	7,9
Πολωνία	11,1	9,6
Πορτογαλία	16,6	14,5
Ρουμανία	6,3	6,1
Σλοβακία	14,5	13,6
Σλοβενία	10,9	10,6
Σουηδία	7,9	7,7
Τσεχική Δημοκρ	8,3	7,4
Φιλανδία	7,5	8,0

ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

Όπως μπορούμε εύκολα να παρατηρήσουμε στο παρακάτω διάγραμμα, οι διαφορές στα ποσοστά της ανεργίας ανάμεσα στους άντρες και τις γυναίκες δεν είναι μεγάλες. Μοναδική εξαίρεση αποτελεί η Ελλάδα με τις γυναίκες να υπερτερούν των ανδρών με 6,5 μονάδες. Αντιθέτως στην Ιρλανδία το ποσοστό των ανδρών ανέργων ξεπερνά κατά 3,5 μονάδες το ποσοστό των γυναικών και αντίστοιχα στη Λιθουανία οι άνδρες είναι κατά 3 μονάδες υψηλότερα από τις γυναίκες.

Βέβαια μαζί με την Ελλάδα, δώδεκα είναι οι χώρες που το ποσοστό των ανέργων γυναικών υπερβαίνει το ποσοστό των ανδρών. Όπως και δώδεκα είναι επίσης οι χώρες που η διαφορά ανάμεσα στο ποσοστό της ανεργίας των δύο φύλων είναι μικρότερη της μονάδας με το Λουξεμβούργο να υπερτερεί όλων με ανεργία ανδρών στο 5,9%, ενώ των γυναικών στο 6%.

Διάγραμμα 6.1 : Τα ποσοστά της ανεργίας κατά φύλο στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης το 2014



ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

6.2 Η ανεργία στην Ελλάδα

6.2.1 Ανεργία ανά φύλο στην Ελλάδα

Στην Ελλάδα η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από τη μικρή συμμετοχή στην απασχόληση και αντίθετα από το υψηλό ποσοστό ανεργίας. Επίσης διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών απασχολείται με μερική απασχόληση, είναι άνεργο ή μη ενεργό. Το ποσοστό της ανεργίας δείχνει την ανισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα στην αγορά εργασίας.

Στον παρακάτω πίνακα παρατηρούμε ότι τα πρώτα χρόνια μετά την είσοδο της Ελλάδας στην Ευρωζώνη, υπάρχει μία μικρή μείωση της ανεργίας μέχρι το 2008. Με το ξέσπασμα της Παγκόσμιας Οικονομικής Κρίσης, η ελληνική οικονομία εκτρέπεται και η ανεργία εκτινάσσεται σε εξαιρετικά υψηλά επίπεδα σε σχέση με τις υπόλοιπες

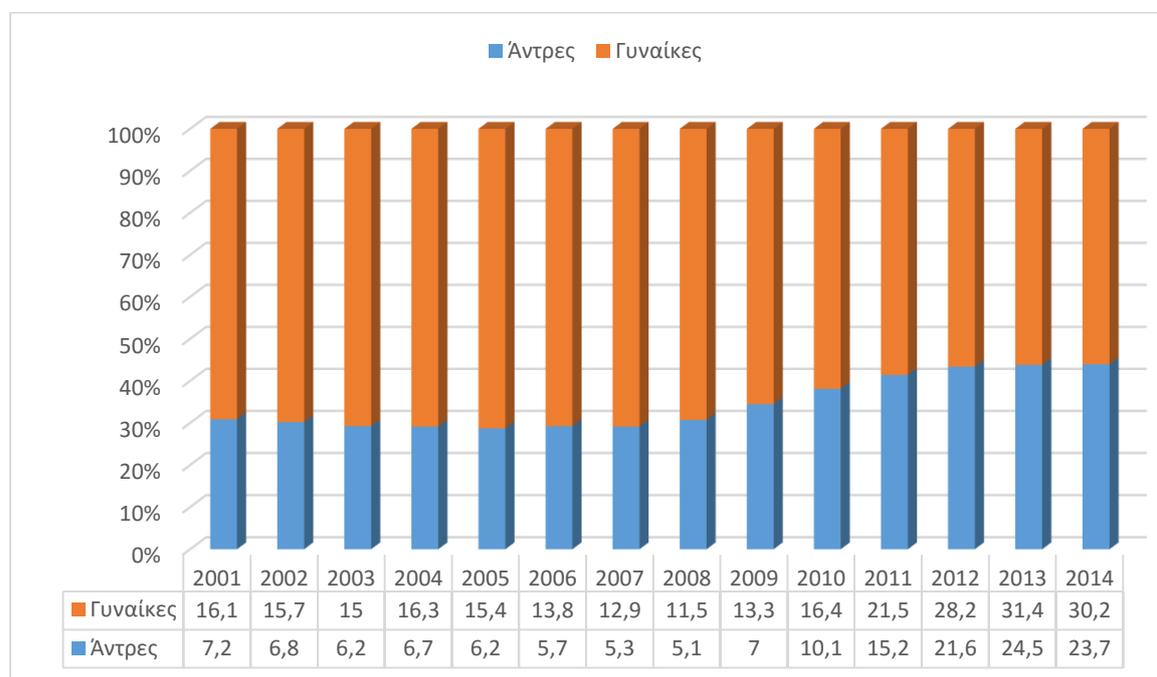
χώρες της ΕΕ, όπως είδαμε και στους προηγούμενους πίνακες. Η συνολική ανεργία πραγματικά εκτοξεύθηκε στα ύψη από το 2001 με ποσοστιαία μεταβολή 147,66%. Η ανεργία των ανδρών είχε ποσοστιαία μεταβολή +229,17%, ποσοστό πολύ μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών που αυξήθηκε με ποσοστιαία μεταβολή 87,58%. Βέβαια η γυναικεία ανεργία το 2001 ήταν λίγο περισσότερο από διπλάσια από αυτή των ανδρών, ενώ το 2008 η διαφορά είναι κατά πολύ μικρότερη.

Πίνακας 6.4 : Ποσοστό Ανεργίας ανά φύλο στην Ελλάδα από την είσοδο στην Ευρωζώνη (ετήσιο)

ΕΤΟΣ	ΣΥΝΟΛΟ	ΑΝΤΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
2001	10,7	7,2	16,1
2002	10,3	6,8	15,7
2003	9,7	6,2	15,0
2004	10,6	6,7	16,3
2005	10,0	6,2	15,4
2006	9,0	5,7	13,8
2007	8,4	5,3	12,9
2008	7,8	5,1	11,5
2009	9,6	7,0	13,3
2010	12,7	10,1	16,4
2011	17,9	15,2	21,5
2012	24,5	21,6	28,2
2013	27,5	24,5	31,4
2014	26,5	23,7	30,2
Ποσοστιαία μεταβολή 2001-2014	+147,66%	+229,17%	+87,58%

ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

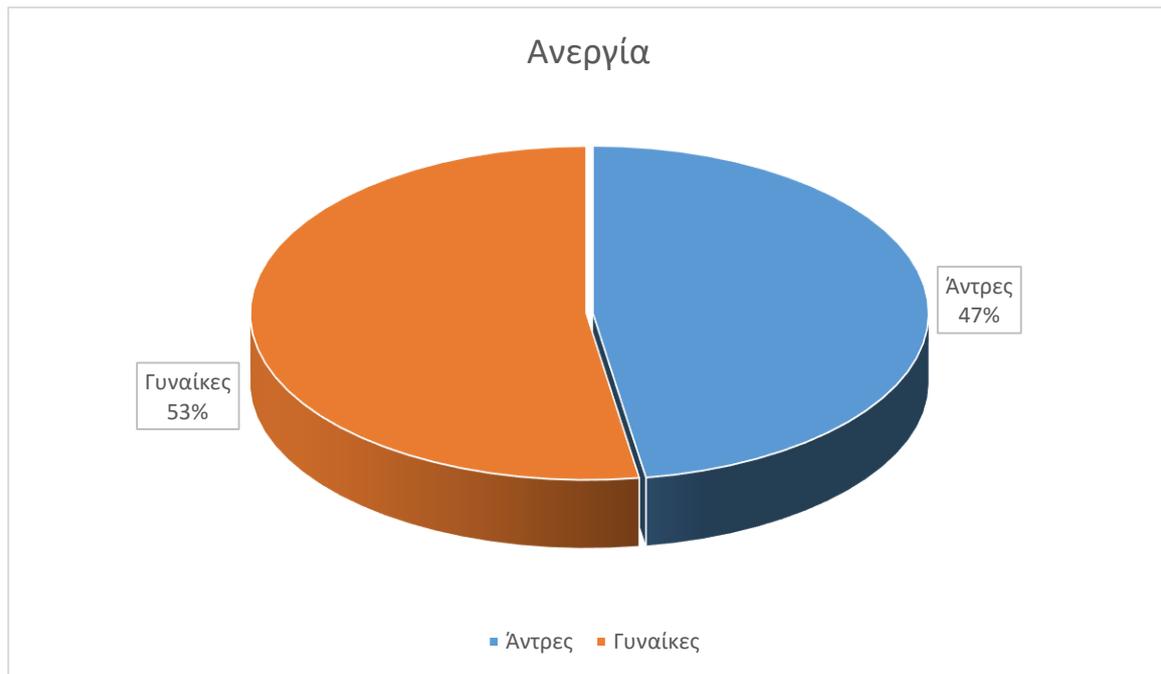
Διάγραμμα 6.2 : Ανεργία ανά φύλο στην Ελλάδα από την είσοδο στην Ευρωζώνη (ετήσιο)



ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

Το ετήσιο ποσοστό της ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα για το 2014 σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, ανέρχεται στο 30,2% έναντι του αντίστοιχου των ανδρών στα 23,7. Μπορεί στο παρακάτω διάγραμμα να μην γίνεται αισθητή η ποσοτική διαφορά των δύο φύλων, ωστόσο το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών ξεπερνά κατά 27,4% το ποσοστό των ανδρών.

Διάγραμμα 6.3 : Ποσοστό Ανεργίας των δύο φύλων στην Ελλάδα το 2014



ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

6.2.2 Ανεργία των γυναικών ανά ηλικιακή ομάδα στην Ελλάδα

Σε στατιστικούς πίνακες της Ευρωπαϊκής Στατιστικής Υπηρεσίας που χωρίζει τις γυναίκες ανά δύο ομάδες ανάλογα με την ηλικία τους, η μία έως 25 ετών και η άλλη από 25 έως 74 ετών, παρατηρούμε ότι οι νεοεισερχόμενες γυναίκες στην αγορά πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Το 2008 το ποσοστό της ανεργίας των γυναικών στην πρώτη ηλικιακή ομάδα ήταν 28,3%, έναντι του 10,1% της δεύτερης ηλικιακής ομάδας.

Πίνακας 6.5 : Ποσοστό Ανεργίας των γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα στην Ελλάδα

ΕΤΟΣ	2008	2009	2010	2011	2012	2013	2014
Έως 25 ετών	28,3%	33,3%	40,3%	51,6%	63,1%	63,8%	58,1%
Από 25 έως 74 ετών	10,1%	11,6%	14,4%	19,2%	25,5%	29,0%	28,2%

ΠΗΓΗ: Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat)

Στον ακόλουθο πίνακα αναγράφονται αναλυτικά τα ετήσια ποσοστά ανεργίας των γυναικών ανά ηλικία για τα έτη 2012 και 2013

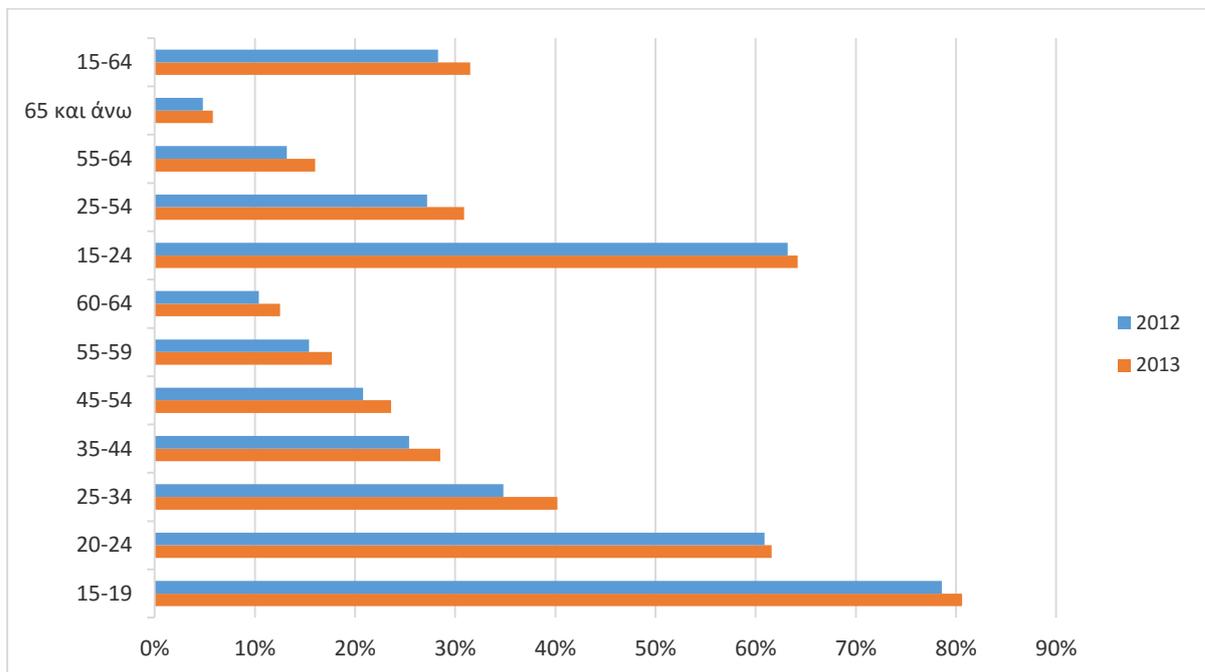
Πίνακας 6.6 : Ανεργία γυναικών ανά ηλικία στην Ελλάδα για τα έτη 2012 και 2013

ΗΛΙΚΙΑ	2012	2013
15-19	78,6%	80,6%
20-24	60,9%	61,6%
25-34	34,8%	40,2%
35-44	25,4%	28,5%
45-54	20,8%	23,6%
55-59	15,4%	17,7%
60-64	10,4%	12,5%
15-24	63,2%	64,2%
25-54	27,2%	30,9%

55-64	13,2%	16,0%
65 και άνω	4,8%	5,8%
15-64	28,3%	31,5%
Σύνολο	28,1%	31,3%

Πηγή: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

Διάγραμμα 6.4 : Ανεργία γυναικών ανά ηλικία στην Ελλάδα για τα έτη 2012 και 2013



Πηγή: Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης

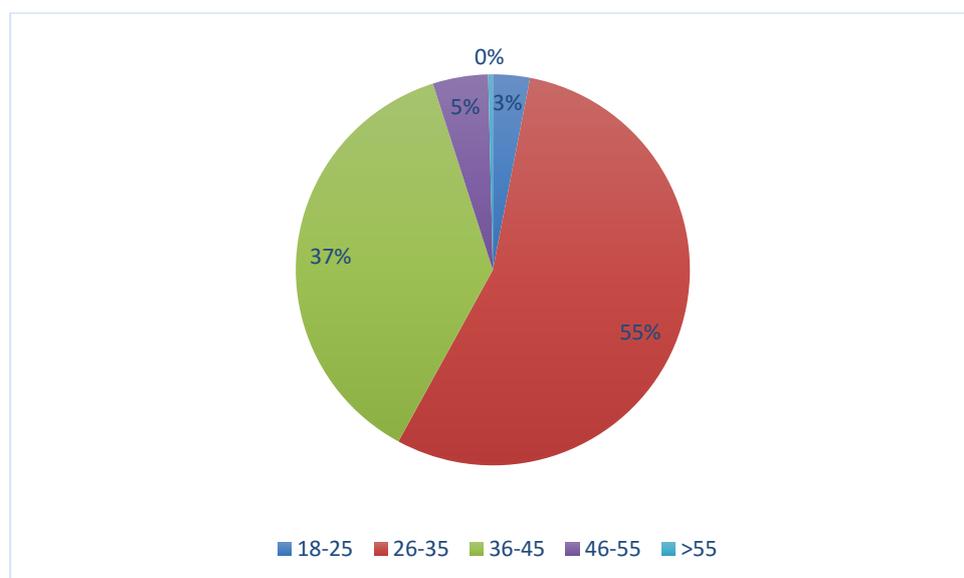
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 7 : ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΗ ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ – ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟΥ

Στην προσπάθεια να γίνει καλύτερη επισκόπηση και ανάλυση του φαινομένου της ανεργίας των γυναικών σήμερα πραγματοποιήθηκε επιτόπια έρευνα με τη μέθοδο της προσωπικής συνέντευξης μέσω δομημένου ερωτηματολογίου σε δείγμα 264 άνεργων γυναικών ηλικίας 18 χρόνων και άνω. Η έρευνα πραγματοποιήθηκε το διάστημα από 15/12/2015 έως και 15/1/2016 και σκοπός της ήταν να εξετάσει τους λόγους για τους οποίους παρατηρείται εκτεταμένη ανεργία των γυναικών σε αυτή τη περίοδο της οικονομικής κρίσης. Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει 27 ερωτήσεις, εκ των οποίων οι 26 είναι «κλειστού τύπου» και η 1 «ανοικτού τύπου». Στις 24 από τις ερωτήσεις «κλειστού τύπου» οι ερωτώμενες κλήθηκαν να επιλέξουν μόνο μία απάντηση. Οι απαντήσεις ανά ερώτηση παρουσιάζονται αναλυτικά στα παρακάτω διαγράμματα.

Ερώτηση 1η: Πόσο χρονών είστε:

Το δείγμα μας αποτελείται μόνο από άνεργες γυναίκες με μεγαλύτερο ποσοστό 55% του δείγματος να είναι ηλικίας 26-35 ετών. Ακολουθούν οι άνεργες ηλικίας 36-45 ετών με ποσοστό 37% και αμέσως μετά το ποσοστό πέφτει στο 5% με τις άνεργες 46-55 ετών. Τέλος με ποσοστό 3% είναι οι άνεργες 18-25 ετών και μόλις μία άνεργη είναι ηλικίας πάνω από 55 ετών.

Διάγραμμα 7.1

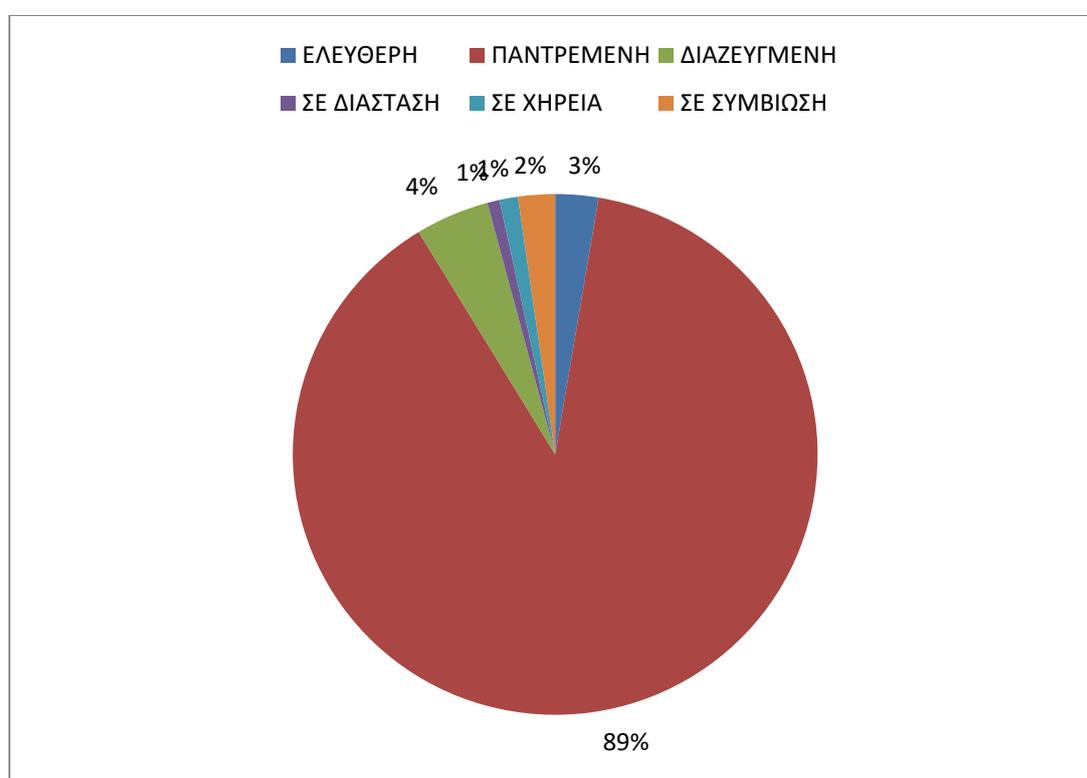


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 2^η: Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Το μεγαλύτερο μέγεθος του δείγματος κατέχουν οι άνεργες που είναι παντρεμένες με ποσοστό 89% και ακολουθούν οι διαζευγμένες με 4%. Έπειτα είναι οι ελεύθερες με ποσοστό 3%, οι άνεργες σε συμβίωση με 2% και τέλος οι άνεργες που είναι σε διάσταση και σε χηρεία με ποσοστό από 1% αντίστοιχα.

Διάγραμμα 7.2

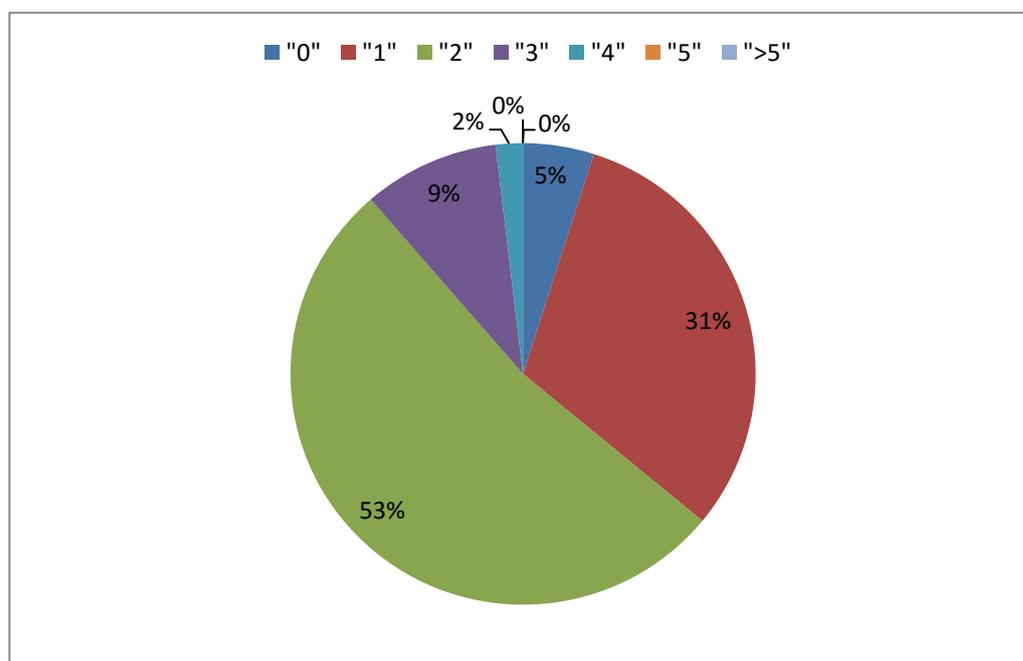


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 3^η: Πόσα παιδιά έχετε;

Από το σύνολο των άνεργων γυναικών του δείγματός μας το μεγαλύτερο ποσοστό (53%) έχει δύο παιδιά, ενώ ακολουθούν οι άνεργες με ένα παιδί με ποσοστό 31% και με τρία παιδιά με ποσοστό 9%. Στη συνέχεια βρίσκονται οι άνεργες χωρίς παιδιά με ποσοστό 5% και οι άνεργες με τέσσερα παιδιά με 2%. Σε αυτή την ερώτηση δεν υπήρχαν γυναίκες με πέντε ή και άνω των πέντε παιδιών.

Διάγραμμα 7.3

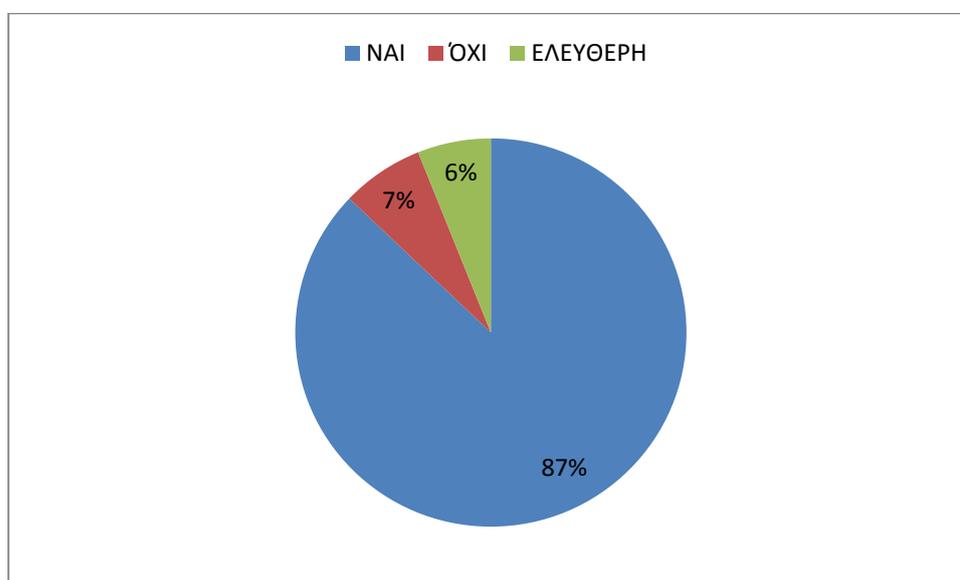


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 4^η: Ο σύζυγος / σύντροφός σας εργάζεται;

Στην ερώτηση αν ο σύζυγος ή σύντροφός τους εργάζεται βλέπουμε ότι ευτυχώς οι 230 από τις 264 άνεργες γυναίκες απάντησαν θετικά (87%), αφήνοντας ένα μικρό ποσοστό παντρεμένων ανέργων γυναικών (7%) που απάντησαν αρνητικά. Επίσης υπάρχουν και οι άνεργες που είναι ελεύθερες με ποσοστό 6%.

Διάγραμμα 7.4

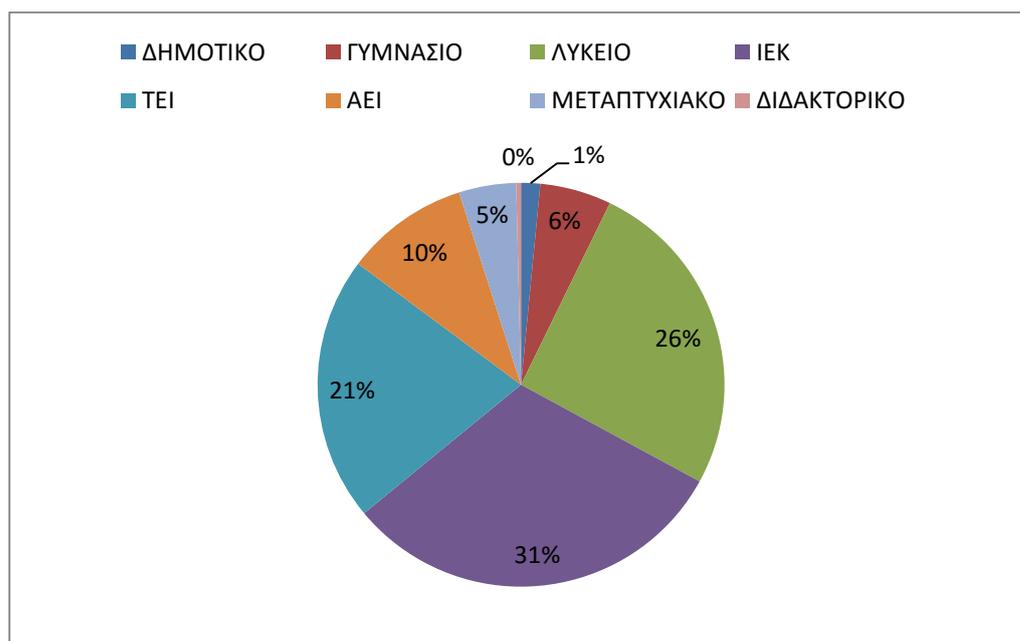


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 5^η: Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο;

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας διαπιστώνουμε ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματός μας είναι άνεργες γυναίκες με αρκετά καλό μορφωτικό επίπεδο. Αρχικά έχουμε τις απόφοιτες ΙΕΚ με ποσοστό 31%, ακολουθούν οι απόφοιτες Λυκείου με 26% και οι απόφοιτες ΤΕΙ με 21%. Στη συνέχεια είναι οι απόφοιτες ΑΕΙ με ποσοστό 10% και ακολουθούν οι απόφοιτες γυμνασίου με 6% και οι κάτοχοι μεταπτυχιακού με 5%. Μόνο τέσσερις άνεργες είναι απόφοιτες δημοτικού (1%) και μόλις μία κάτοχος διδακτορικού.

Διάγραμμα 7.5

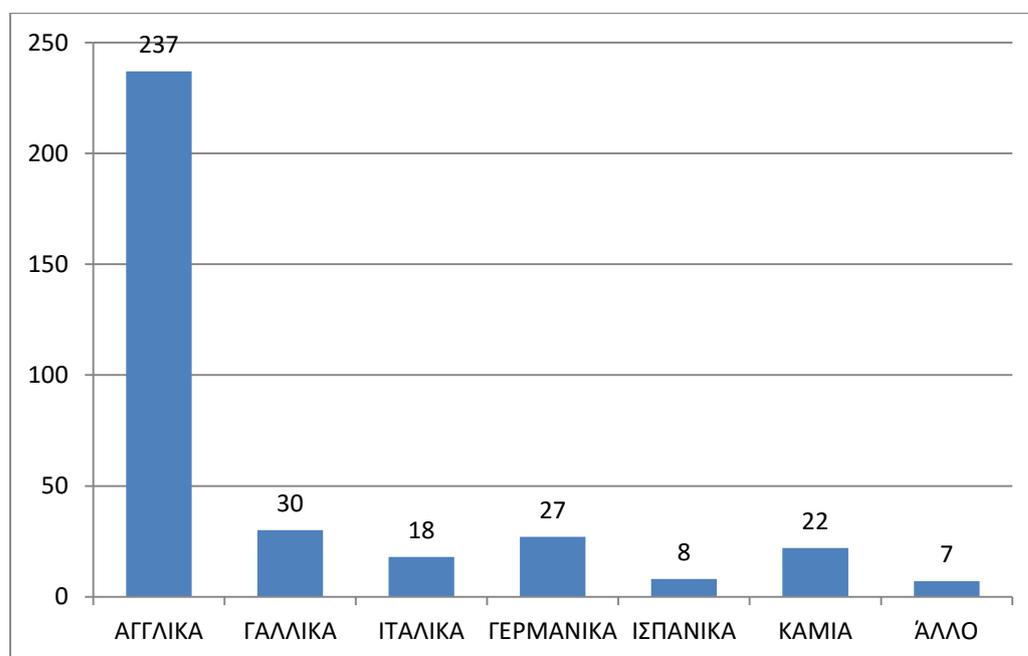


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 6^η: Ποια/ες από τις παρακάτω ξένες γλώσσες γνωρίζετε ικανοποιητικά;

Στην ερώτηση για το ποιες ξένες γλώσσες γνωρίζουν ικανοποιητικά οι 264 άνεργες γυναίκες του δείγματός μας, 237 από αυτές απάντησαν ότι γνωρίζουν αγγλικά, 30 γαλλικά, 27 γερμανικά, 18 ιταλικά, 8 ισπανικά, 2 αλβανικά και από 1 ολλανδικά, ρουμανικά, πολωνικά, ρωσικά και τουρκικά. Αξίζει να σημειώσουμε ότι 22 γυναίκες του δείγματός μας δεν γνωρίζουν καμία ξένη γλώσσα. Αναλύοντας τα δεδομένα μας, παρατηρούμε ότι 169 άνεργες γυναίκες γνωρίζουν μία ξένη γλώσσα, 63 άνεργες γνωρίζουν δύο ξένες γλώσσες, 9 άνεργες ξέρουν τρεις ξένες γλώσσες και μόνο μία άνεργη γυναίκα γνωρίζει τέσσερις ξένες γλώσσες ικανοποιητικά.

Διάγραμμα 7.6



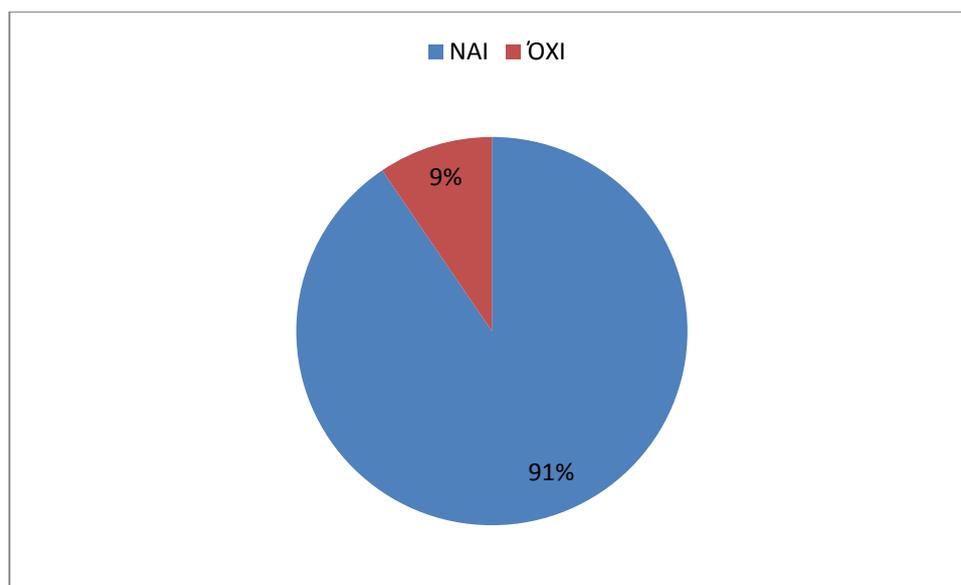
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Στην επιλογή «Άλλο» οι απαντήσεις ήταν ότι: Αλβανικά γνωρίζουν 2 άτομα και από ένα άτομο γνωρίζει Ρουμανικά, Πολωνικά, Ρωσικά και Τουρκικά.

Ερώτηση 7^η: Έχετε γνώσεις πληροφορικής;

Ενθαρρυντικό είναι το μεγάλο ποσοστό των ανέργων γυναικών που έχει γνώσεις πληροφορικής και αγγίζει το 91% του δείγματός μας, έναντι στο 9% που δεν γνωρίζει από ηλεκτρονικούς υπολογιστές.

Διάγραμμα 7.7



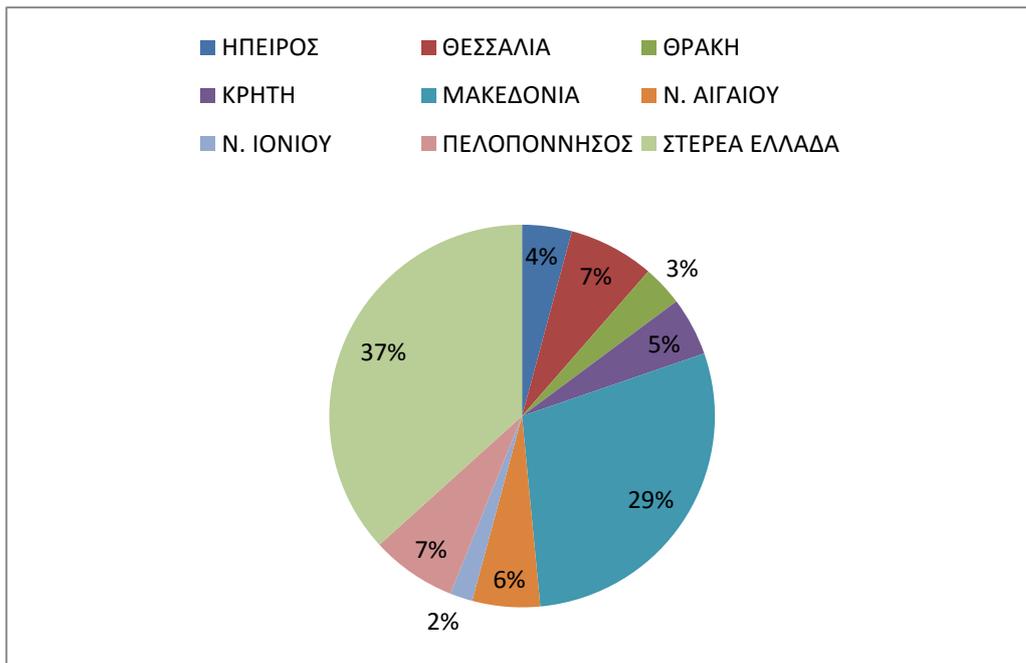
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 8^η: Σε ποιο γεωγραφικό διαμέρισμα της Ελλάδας μένετε;

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνάς μας παρατηρούμε ότι η ανεργία των γυναικών σημειώνεται σε αρκετά υψηλότερα ποσοστά κοντά στα μεγαλύτερα αστικά κέντρα της χώρας μας.

Από τις ερωτηθείσες άνεργες γυναίκες οι περισσότερες μένουν στην Στερεά Ελλάδα με ποσοστό 37%, ακολουθούν οι άνεργες που μένουν στην Μακεδονία με ποσοστό 29% και εκείνες που κατοικούν στην Θεσσαλία και την Πελοπόννησο με ποσοστό 7% και στις δύο περιοχές. Στη συνέχεια έχουμε τις άνεργες που μένουν στα νησιά του Αιγαίου Πελάγους με ποσοστό 6%, εκείνες που μένουν στην Κρήτη με ποσοστό 5%, τις άνεργες από την περιοχή της Ηπείρου με 4% και εκείνες που κατοικούν στη Θράκη με ποσοστό 3%. Τέλος, είναι οι άνεργες που μένουν στα νησιά του Ιονίου Πελάγους με ποσοστό 2%.

Διάγραμμα 7.8

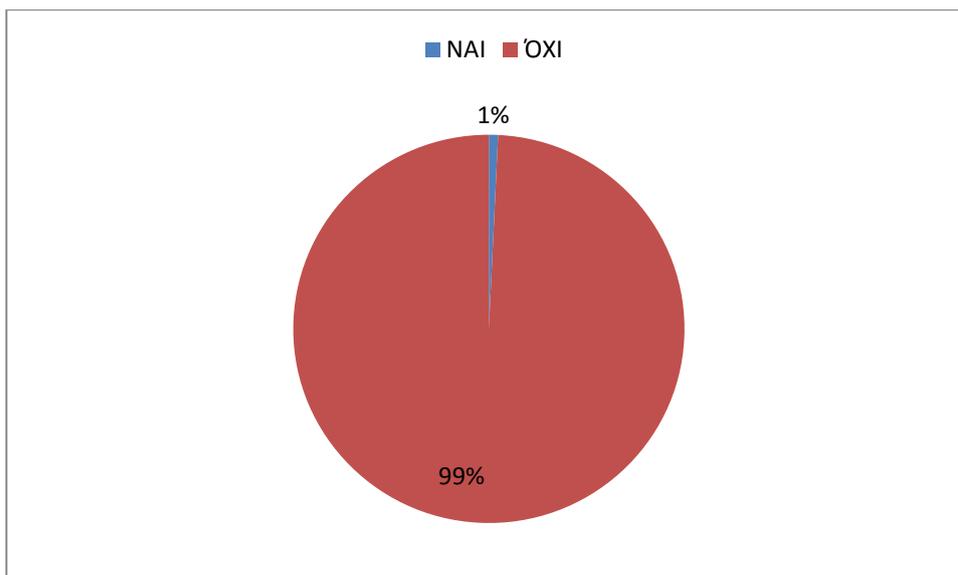


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 9^η: Είστε οικονομική μετανάστρια;

Από τις άνεργες γυναίκες του δείγματός μας μόνο δύο είναι οικονομικές μετανάστριες.

Διάγραμμα 7.9

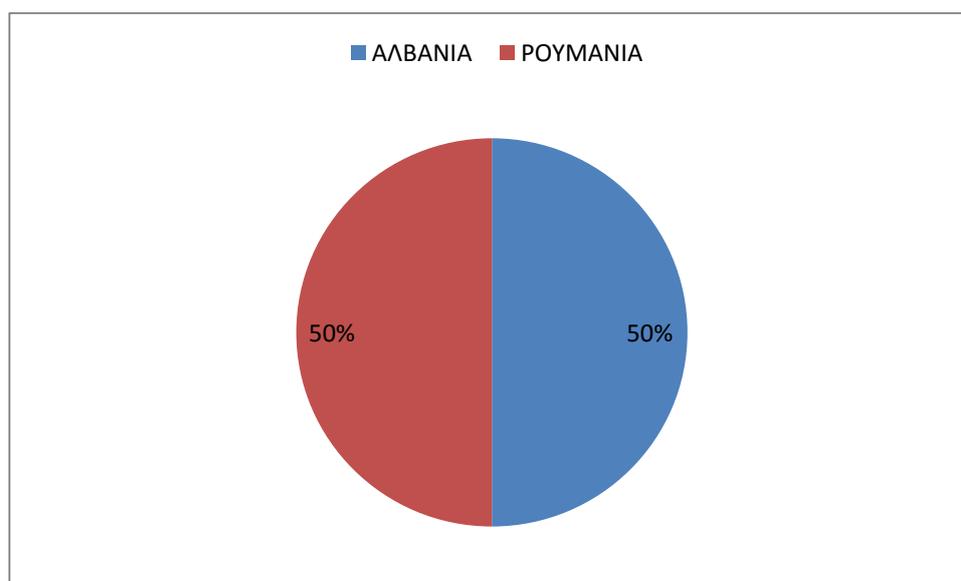


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 10^η: Αν είστε οικονομική μετανάστρια από ποια χώρα κατάγεστε;

Από τις δύο οικονομικές μετανάστριες του δείγματός μας η μία κατάγεται από την Αλβανία και η άλλη από τη Ρουμανία.

Διάγραμμα 7.10

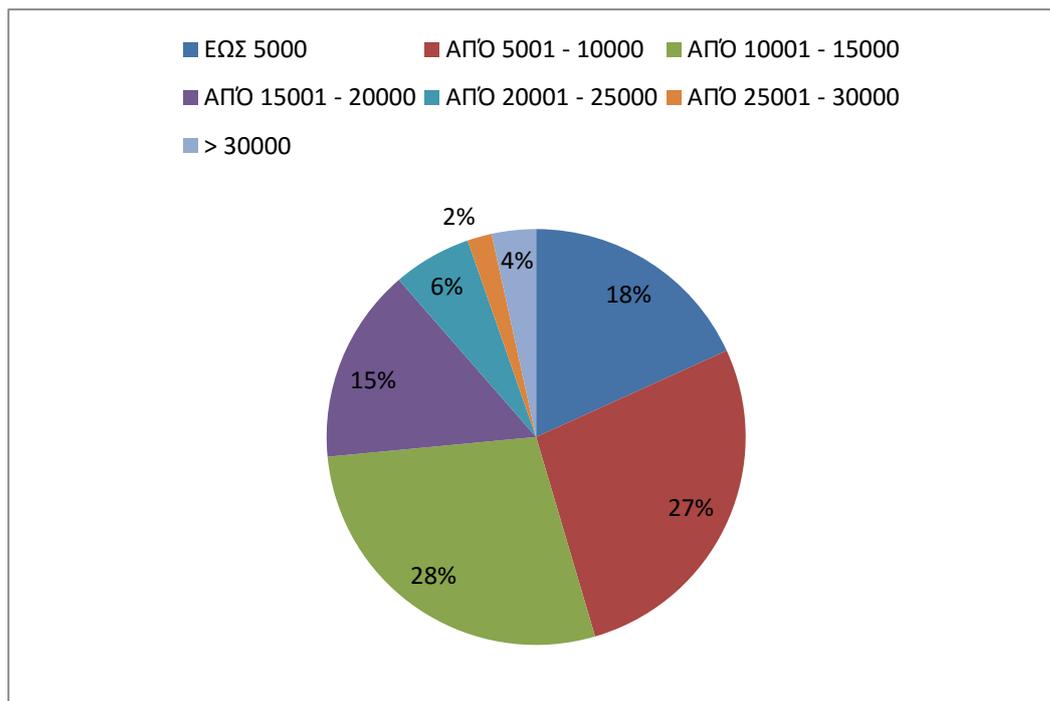


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 11^η: Ποιο είναι το ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα;

Στην ερώτηση για το ύψος του ετήσιου οικογενειακού εισοδήματος των ερωτηθεισών το 28% επέλεξε την κατηγορία 10001-15000 € και αμέσως μετά το 27% των ανέργων απάντησε από 5001-10000 €. Στη συνέχεια είναι το 18% του συνόλου που έχει οικογενειακό εισόδημα έως 5000 € και το 15% με εισόδημα από 15001-20000 €. Ακολουθούν τα ποσοστά 6% με εισόδημα από 20001-25000 €, 4% με εισόδημα >30000 και τέλος 2% με οικογενειακό εισόδημα από 25001-30000 €.

Διάγραμμα 7.11



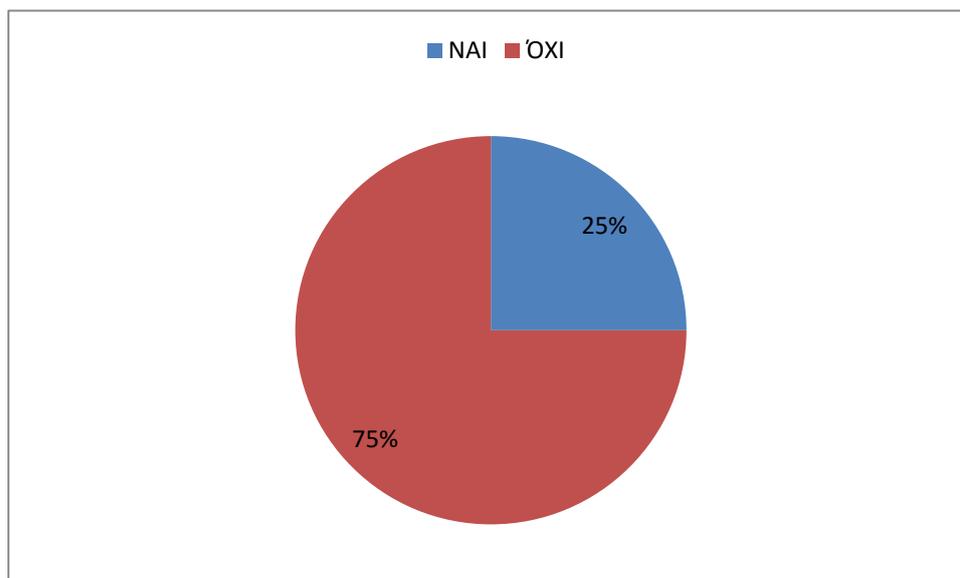
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 12^η: Το εισόδημα σας καλύπτει τις ανάγκες σας;

Έτσι σε συνέχεια των προηγούμενων απαντήσεων το 25% των ανέργων γυναικών δηλώνει ότι το εισόδημά τους καλύπτει τις ανάγκες τους, ενώ το 75% δηλώνει ότι δεν επαρκεί για την κάλυψη των αναγκών τους.

Διάγραμμα

7.12

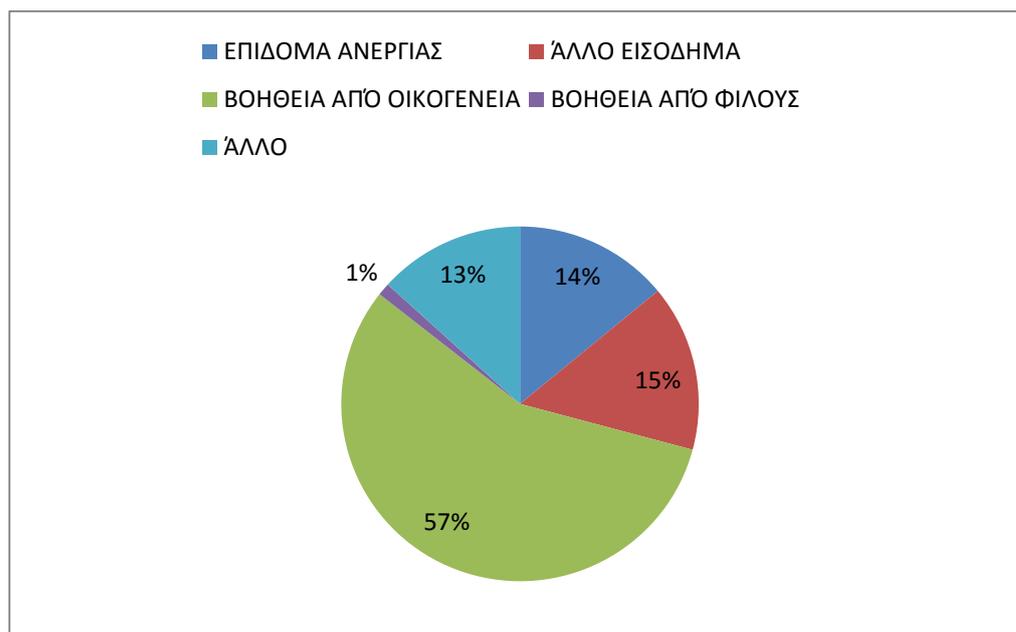


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 13^η: Εσείς με ποιο τρόπο καλύπτετε τις ανάγκες σας όσο είστε άνεργες;

Από το σύνολο των ανέργων γυναικών το 57% απάντησε ότι καλύπτει τις οικονομικές του ανάγκες μέσω οικονομικής βοήθειας από την οικογένεια. Ακολουθούν τα ποσοστά 15% που απαντούν μέσω άλλου εισοδήματος, 14% μέσω επιδόματος ανεργίας και 13% από άλλες πηγές όπως εισπραξη ενοικίου, κοινωνικές παροχές, εποχιακές δουλειές, σύνταξη χηρείας, επίδομα παιδιών, καθώς και πέντε άνεργες απάντησαν ότι δεν έχουν κανέναν τρόπο να καλύψουν τις ανάγκες τους και απλά δεν τις καλύπτουν. Το τελευταίο ποσοστό 1% που αντιστοιχεί σε τρία άτομα, καλύπτει τις ανάγκες του μέσω της βοήθειας των φίλων.

Διάγραμμα 7.13

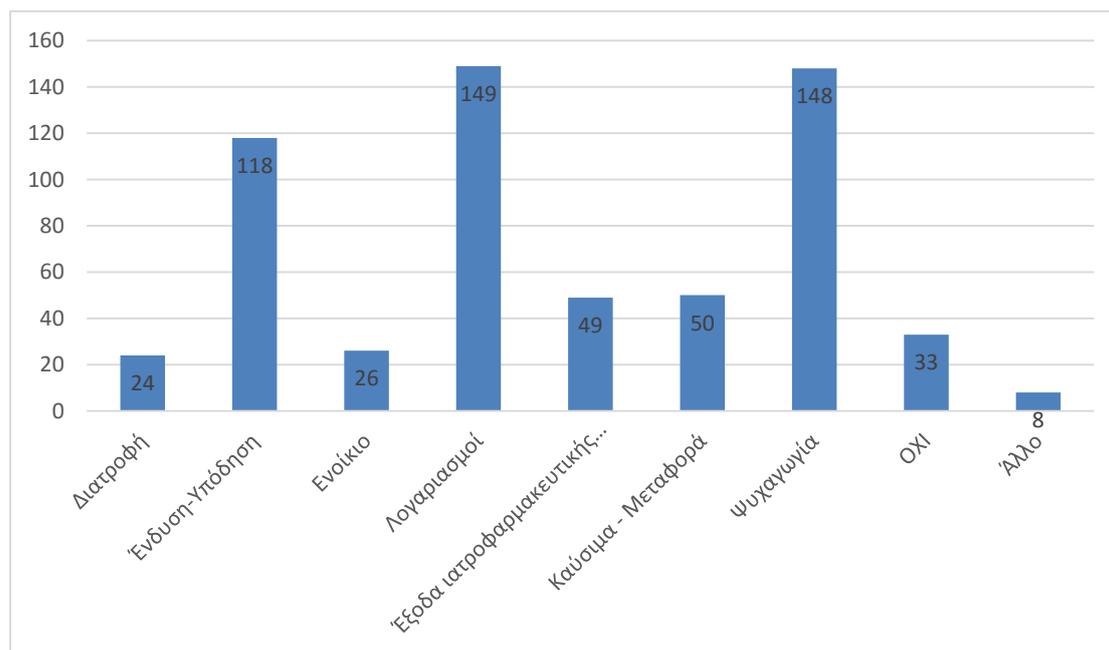


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 14^η: Υπάρχουν κάποιες από τις παρακάτω κατηγορίες δαπανών που δυσκολεύεστε να καλύψετε;

Στην ερώτηση αυτή βλέπουμε ότι οι άνεργες αδυνατούν να καλύψουν αρκετές κατηγορίες δαπανών με πρώτη τους λογαριασμούς, αμέσως μετά την ψυχαγωγία και ακολουθεί η ένδυση-υπόδηση. Αρκετά χαμηλότερα βλέπουμε τα καύσιμα και την μεταφορά, τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης και παρακάτω το ενοίκιο και την διατροφή. Οκτώ από τις άνεργες απάντησαν άλλες κατηγορίες όπως ταξίδια, φροντιστήρια, εκπαίδευση παιδιού ΑΜΕΑ, δραστηριότητες παιδιών και δάνειο κατοικίας

Διάγραμμα 7.14

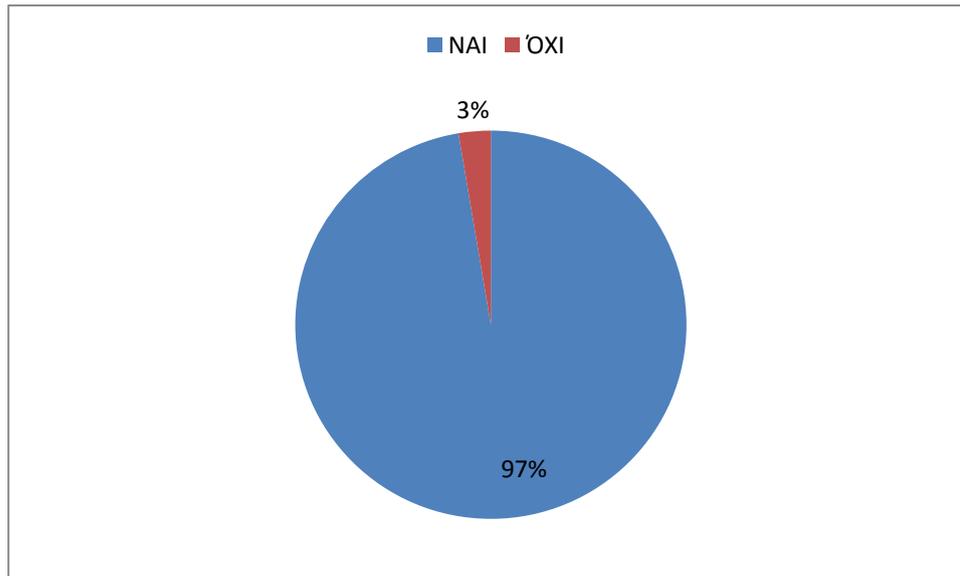


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 15^η: Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;

Εντυπωσιακό είναι ότι το 97% των ανέργων γυναικών του δείγματός μας είχε από τις εργαστεί στο παρελθόν. Μόνο επτά από τις 264 γυναίκες δεν έχουν εργαστεί ποτέ.

Διάγραμμα 7.15



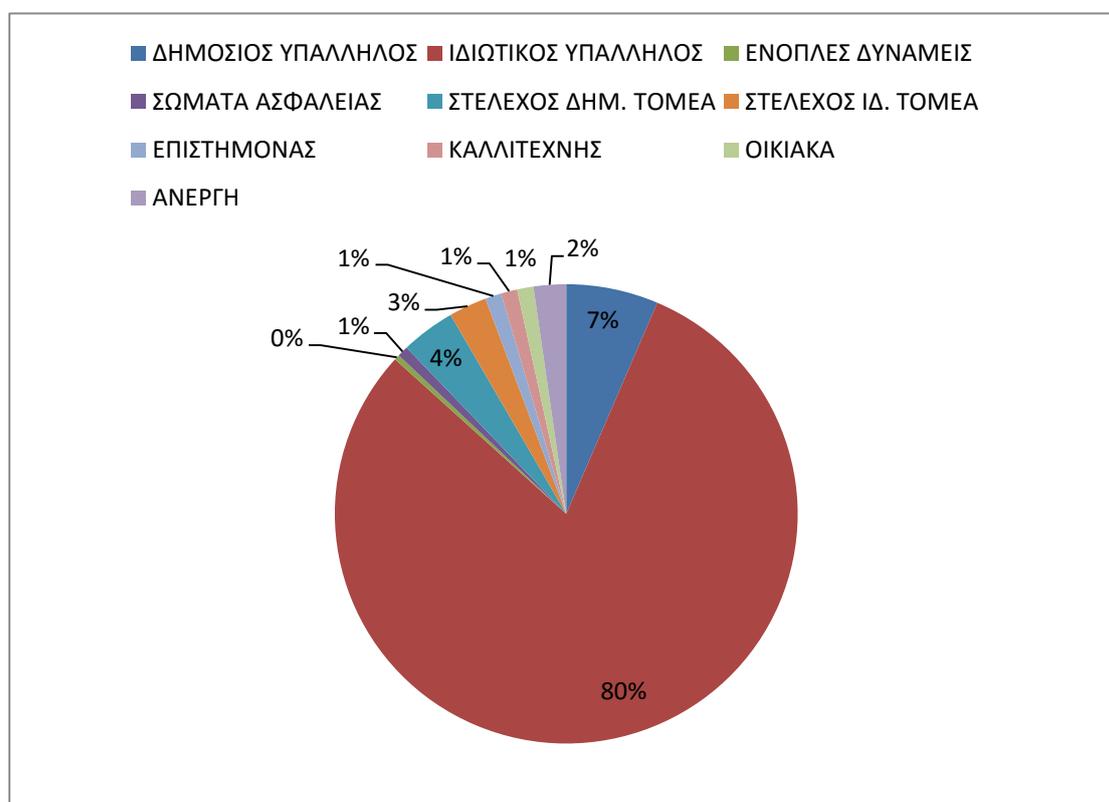
Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 16^η: Ποια ήταν η προηγούμενη σας εργασία;

Στην ερώτηση για την προηγούμενή τους εργασία οι περισσότερες άνεργες απάντησαν ότι εργάζονταν στον ιδιωτικό τομέα με ποσοστό 80%, ενώ ακολουθούν οι πρώην δημόσιοι υπάλληλοι με 7%, τα πρώην στελέχη του δημόσιου τομέα με 4% και τα πρώην στελέχη του ιδιωτικού τομέα με 3%.

Διάγραμμα

7.16

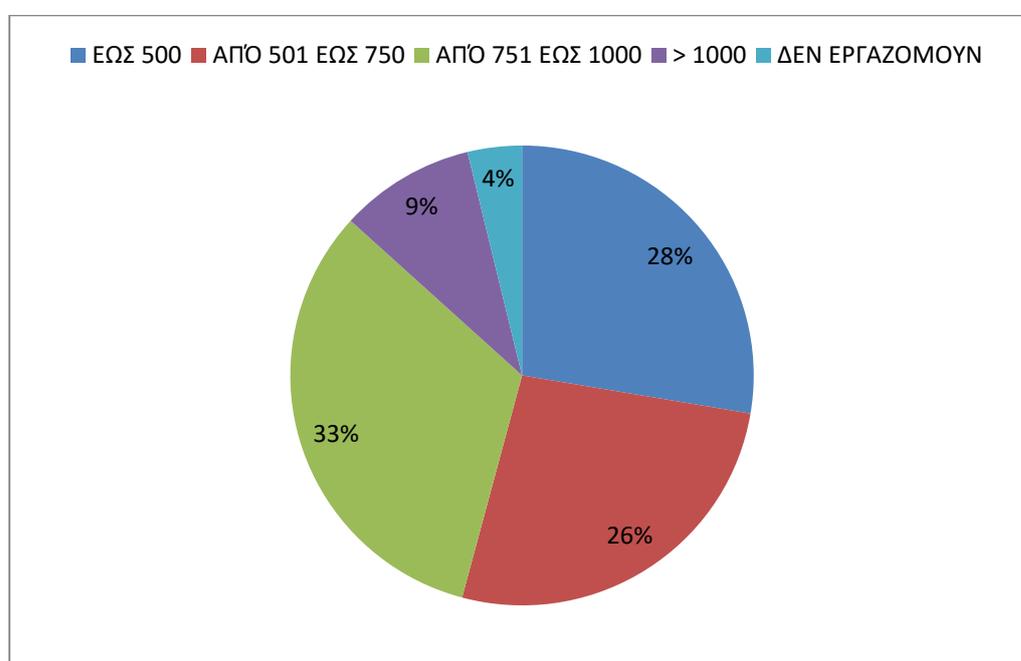


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 17^η: Ποια ήταν η μηνιαία αμοιβή σας στην προηγούμενη σας εργασία;

Για την μηνιαία αμοιβή από την προηγούμενή τους εργασία τα ποσά που αναφέρουν οι άνεργες γυναίκες διαφέρουν. Το 33% απάντησε ότι ο μισθός του βρισκόταν μεταξύ 751 € -1000 €, το 28% έως 500 €, το 26% από 501 € -750 € και το 9% αμείβονταν με μισθό άνω των 1000 €. Μόνο ένα μικρό ποσοστό 4% δεν εργαζόταν στο παρελθόν.

Διάγραμμα 7.17

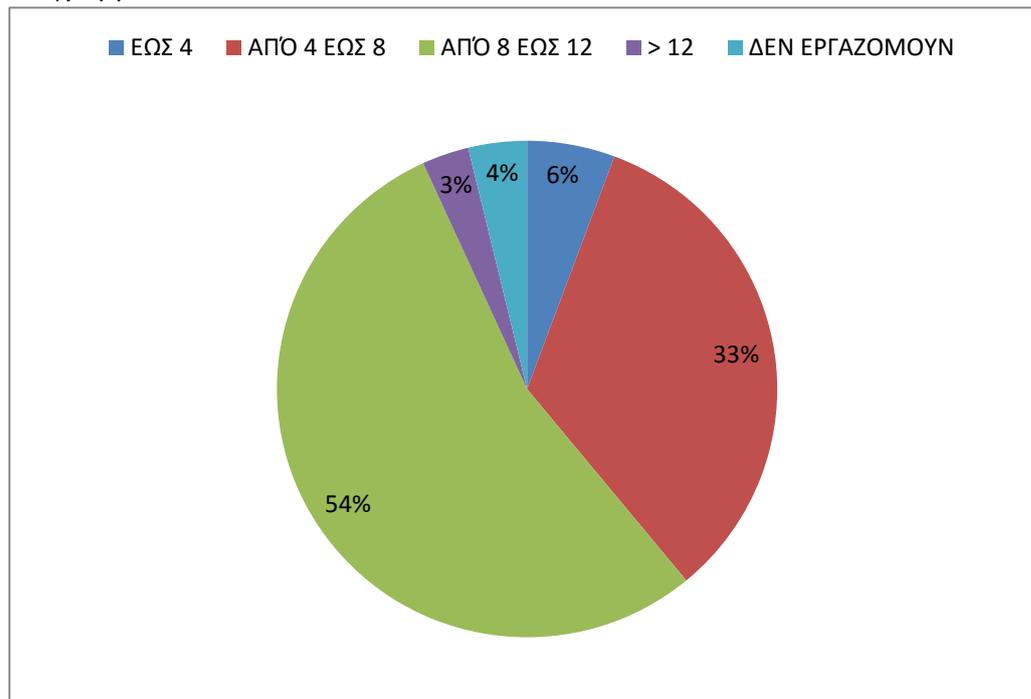


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 18^η: Πόσες ώρες απασχολούσασταν ημερησίως;

Σε αυτή την ερώτηση οι περισσότερες από τις μισές άνεργες (54%) απάντησαν ότι εργαζόνταν από 8 έως 12 ώρες ημερησίως και 33% από 4 έως 8 ώρες.

Διάγραμμα 7.18

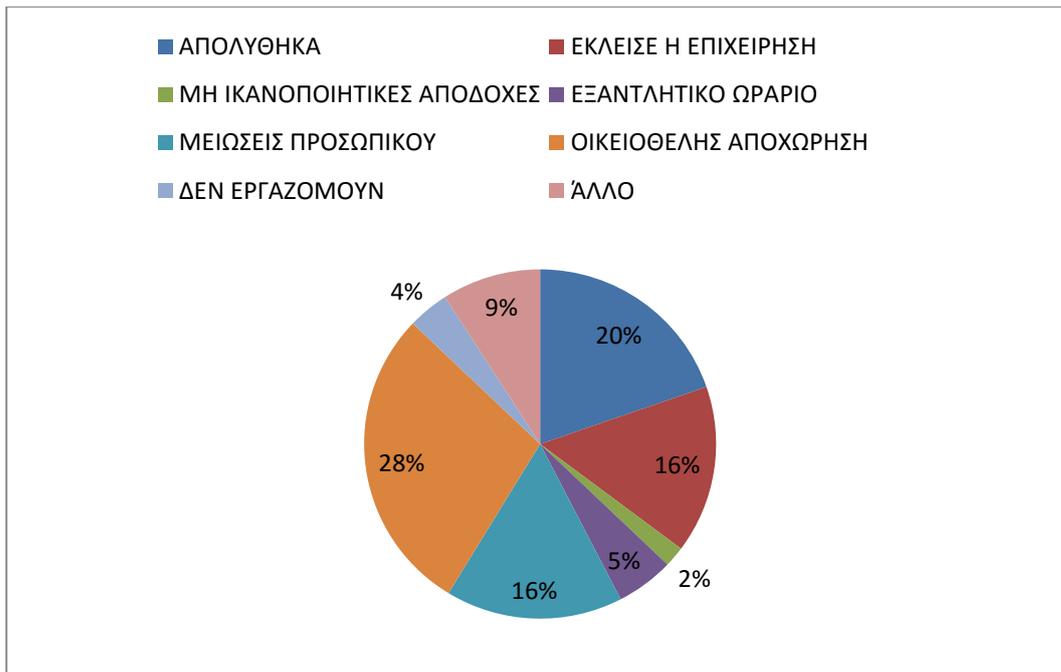


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 19^η: Για ποιο λόγο λύθηκε η προηγούμενη εργασιακή σας σχέση;

Οι λόγοι για τους οποίους λύθηκε η προηγούμενη εργασία των ανέργων γυναικών του δείγματός μας ποικίλουν. Αρκετά μεγάλο ποσοστό έφυγε με οικειοθελή αποχώρηση (28%), ενώ ακολουθούν οι γυναίκες που απολύθηκαν (20%), εκείνες που έκλεισε η επιχείρηση που εργάζονταν (16%) και εκείνες που έγιναν μειώσεις προσωπικού στις επιχειρήσεις (16%). Στη συνέχεια με ποσοστό 9% είναι οι γυναίκες με άλλους λόγους όπως λήξη σύμβασης, μη καταβολή μισθών, εποχιακή εργασία, μία άνεργη αναφέρθηκε σε λόγους υγείας και άλλη μία έμεινε έγκυος και την έδιωξαν λόγω μη νόμιμης εργασίας χωρίς σύμβαση. Στο 5% των ερωτηθεισών βρίσκονται εκείνες που έφυγαν λόγω εξαντλητικού ωραρίου, 4% δεν εργαζόταν ποτέ και το 2% δεν είχε ικανοποιητικές αποδοχές.

Διάγραμμα 7.19

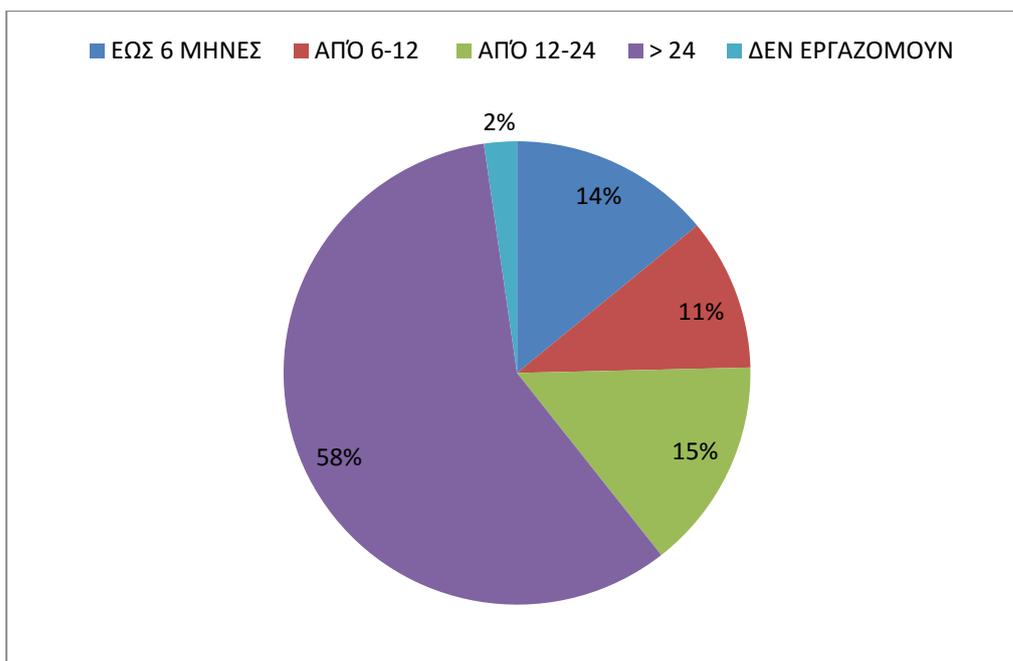


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 20^η: Πόσο χρονικό διάστημα είστε άνεργη;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων γυναικών (58%) είναι μακροπρόθεσμα άνεργες διότι δεν είχαν εργασία για διάστημα μεγαλύτερο των 24 μηνών. Ακολουθούν οι άνεργες από 12 έως 24 μήνες με ποσοστό 15%, οι άνεργες μέχρι 6 μήνες με ποσοστό 14% και οι άνεργες από 6 έως 12 μήνες με ποσοστό 11%.

Διάγραμμα 7.20

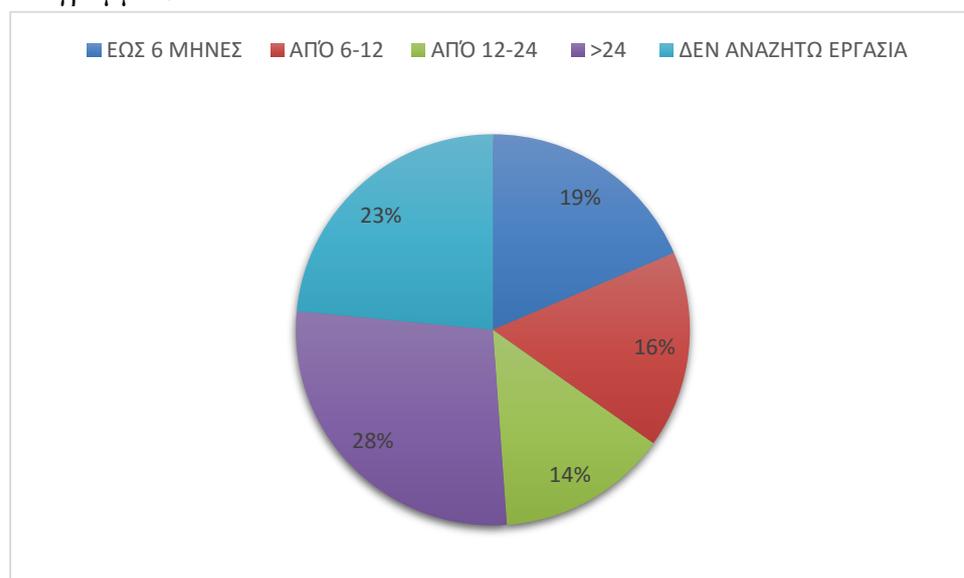


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 21^η: Πόσο χρονικό διάστημα αναζητάτε εργασία;

Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών (28%) αναζητά εργασία για αρκετά μεγάλο χρονικό διάστημα, συγκεκριμένα περισσότερο από 24 μήνες. Εξίσου μεγάλο είναι το ποσοστό των γυναικών που δεν αναζητά εργασία (23%), αλλά αν αναλογιστούμε πως το δείγμα μας αποτελείται κυρίως από γυναίκες παντρεμένες με παιδιά, δηλαδή με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, αυτό το ποσοστό δεν θα μας κάνει εντύπωση. Επίσης 19% των ανέργων αναζητούν εργασία για μικρό χρονικό διάστημα έως 6 μήνες, 16% ψάχνει εργασία σε διάστημα από 6-12 μήνες, ενώ ένα ποσοστό 14% αναζητά εργασία τους τελευταίους 12-24 μήνες.

Διάγραμμα 7.21

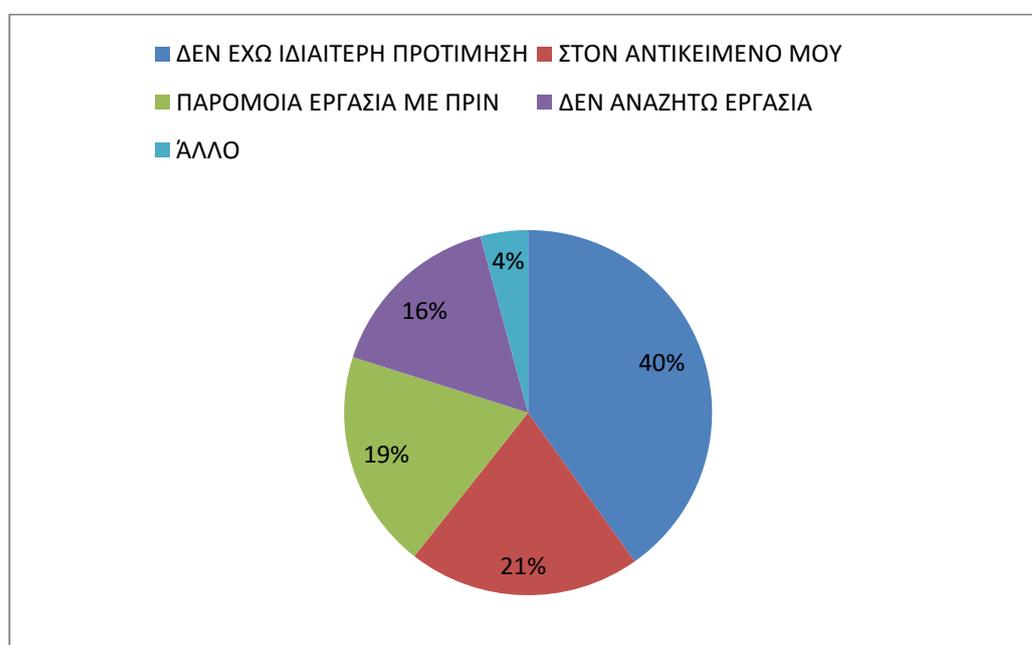


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 22^η: Τι είδους εργασία προτιμάτε;

Η προτίμηση των ανέργων γυναικών για την εργασία που θα προτιμούσαν να βρουν διαφέρει. Οι περισσότερες θα συμβιβάζονταν με οποιαδήποτε εργασία έβρισκαν προκειμένου να εργαστούν (40%). Το 21% θα προτιμούσε να εργαζόταν στο αντικείμενο των σπουδών του, ενώ το 19% θα ήθελε παρόμοια εργασία με την προηγούμενη ώστε να είναι πιο εξοικειωμένο. Το 16% δεν αναζητά εργασία την συγκεκριμένη χρονική περίοδο και τέλος το 4% απάντησε άλλο (συγκεκριμένες απαντήσεις: πωλήτρια, ημιαπασχόληση, πρωινή, υπάλληλος γραφείου, βοηθός κομμωτή, κάτι που να μπορεί να συνδυαστεί με τα ωράρια του σχολείου των παιδιών).

Διάγραμμα 7.22

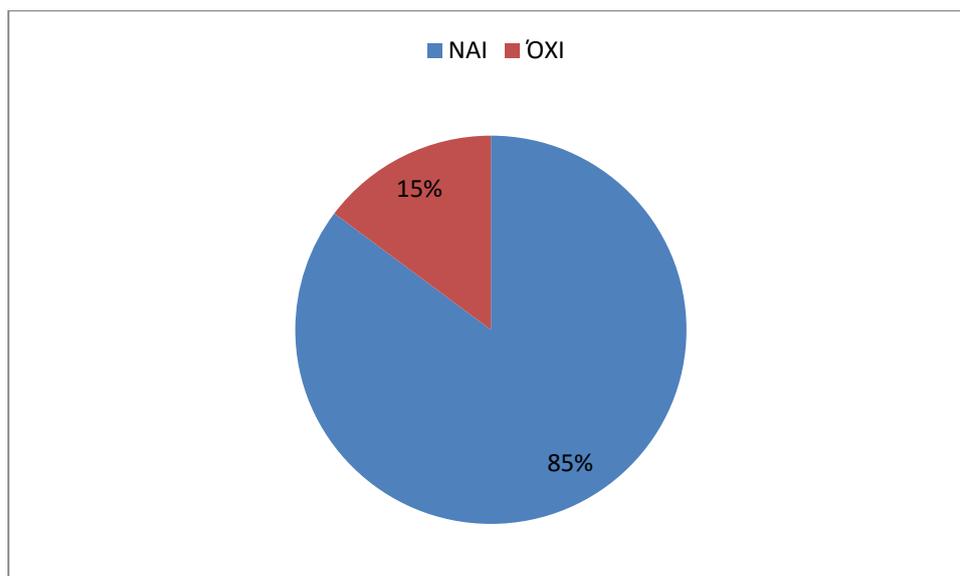


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 23^η: Είστε εγγεγραμμένες στα γραφεία του ΟΑΕΔ ως άνεργη;

Το 85% του δείγματός μας είναι εγγεγραμμένο στα γραφεία του ΟΑΕΔ ως άνεργη σε αντίθεση με το 15% που δεν είναι.

Διάγραμμα 7.23

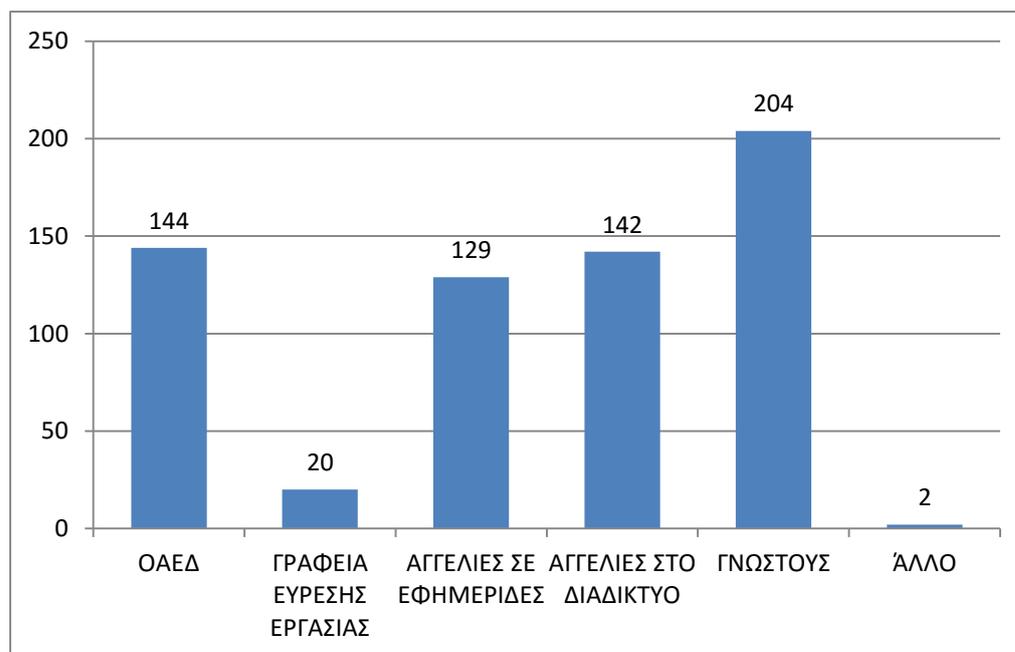


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 24^η: Με ποιους τρόπους αναζητάτε εργασία;

Οι τρόποι που οι άνεργες γυναίκες αναζητούν εργασία ποικίλλουν. Οι συχνότεροι τρόποι που χρησιμοποιούν είναι μέσω γνωστών, μέσω των γραφείων του ΟΑΕΔ, μέσω αγγελιών που βρίσκονται στο διαδίκτυο ή σε εφημερίδες και λιγότερο μέσω άλλων γραφείων εύρεσης εργασίας.

Διάγραμμα 7.24

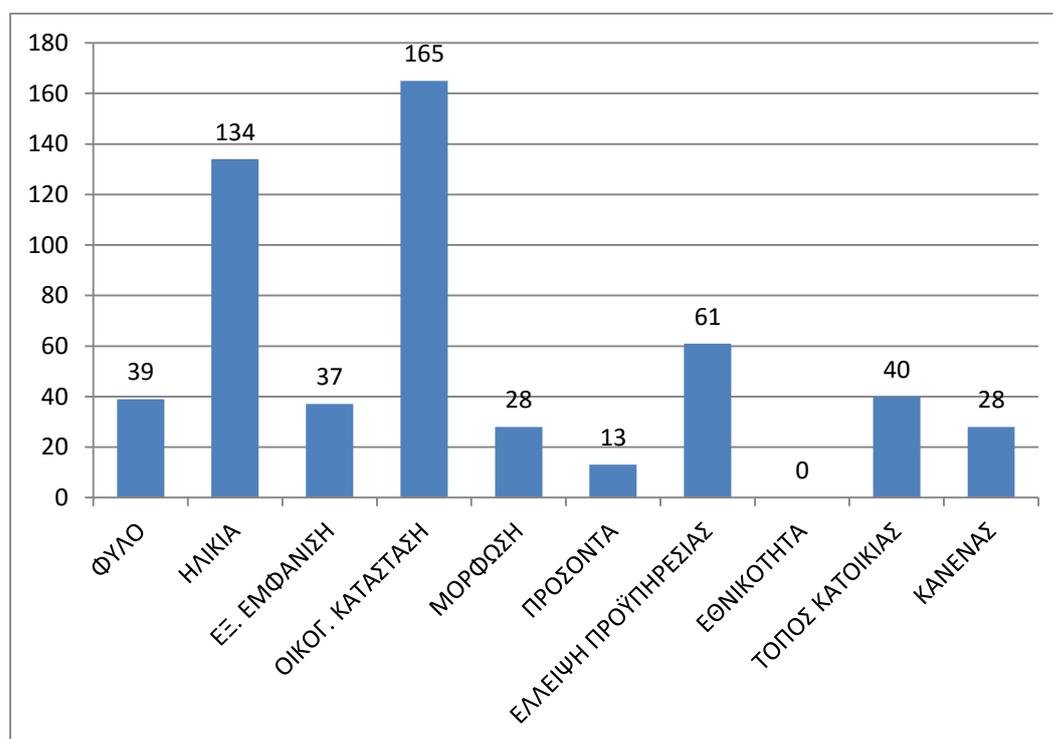


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 25^η: Από τους παράγοντες που ακολουθούν, ποιοι πιστεύετε ότι επηρεάζουν αρνητικά στο να βρείτε εργασία;

Λαμβάνοντας υπόψιν το γεγονός ότι το δείγμα μας αποτελείται κατά κύριο λόγο από γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, ο παράγοντας οικογενειακής κατάστασης θεωρείται από εκείνες ο σημαντικότερος στη δυσκολία εύρεσης εργασίας, ενώ ακολουθεί η ηλικία. Λιγότεροι σημαντικοί παράγοντες θεωρούνται η έλλειψη προϋπηρεσίας, ο τόπος κατοικίας, το φύλο, η εξωτερική εμφάνιση, η μόρφωση και τα προσόντα. Σημαντικό είναι ότι κανένας δεν ανέφερε την εθνικότητα, ενώ ένα ποσοστό 11% πιστεύει ότι δεν υπάρχει κάποιος αποθαρρυντικός παράγοντας στην εύρεση εργασίας.

Διάγραμμα 7.25

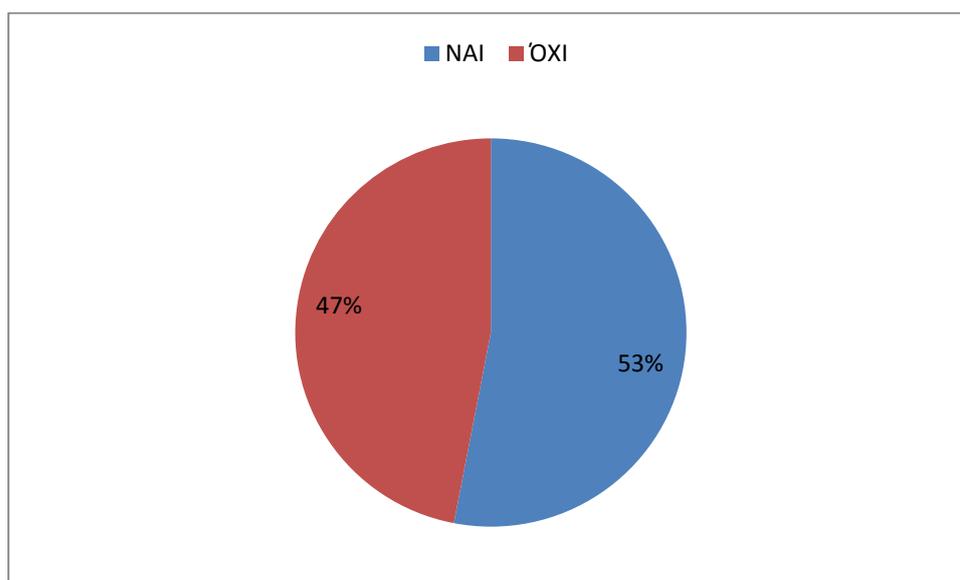


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 26^η: Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα φεύγατε στο εξωτερικό για εργασία;

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι το 53% των ανέργων γυναικών θα έφευγαν για εργασία στο εξωτερικό, αρκεί να τους δινόταν η ευκαιρία, έναντι στο 47% που δεν φεύγει από την Ελλάδα.

Διάγραμμα 7.26

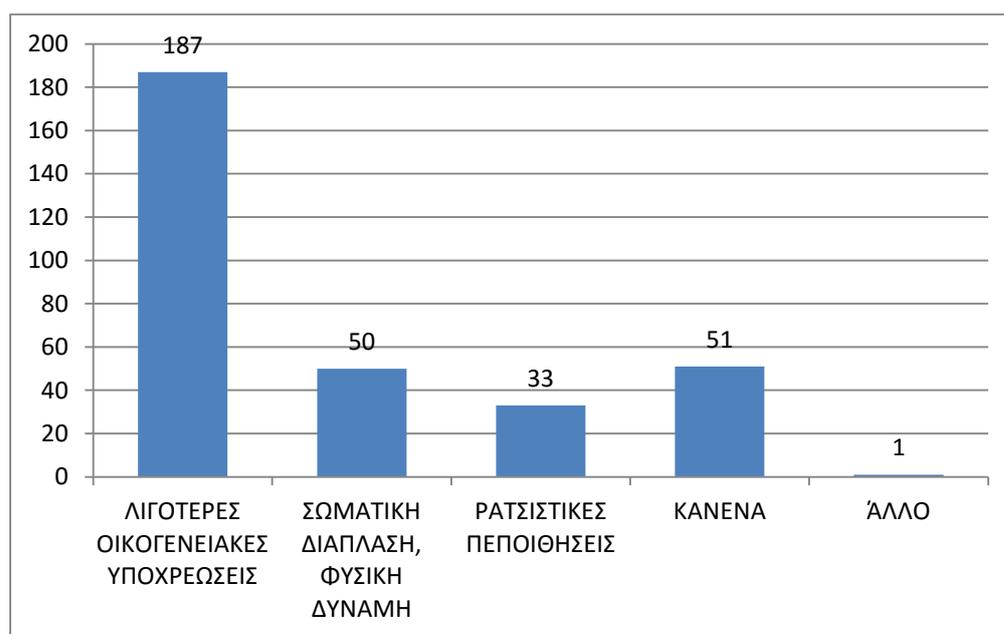


Πηγή: Ιδία επεξεργασία

Ερώτηση 27^η: Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία σε σχέση με μια γυναίκα;

Σε αυτή την ερώτηση βλέπουμε ότι οι άνεργες πιστεύουν ότι ο κύριος λόγος που τους δυσκολεύει στο να βρουν απασχόληση σε σχέση με τους άντρες είναι οι αυξημένες τους οικογενειακές υποχρεώσεις. Άλλοι λόγοι σύμφωνα με τις απαντήσεις είναι η σωματική διάπλαση και η φυσική δύναμη, όπως και ρατσιστικές πεποιθήσεις. Τέλος 51 ερωτηθείσες δεν θεωρούν ότι υπάρχει κάποιος λόγος που οι άντρες βρίσκουν ευκολότερα εργασία σε σχέση με τις γυναίκες, αλλά έχουν ίσες ευκαιρίες.

Διάγραμμα 7.27



Πηγή: Ιδία επεξεργασία

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Σύμφωνα με το Ελληνικό Σύνταγμα «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού».

Ο ρόλος της εργασίας στη ζωή του ανθρώπου είναι πολύ σημαντικός ακριβώς επειδή η εργασία βοηθά τον άνθρωπο να εμβαθύνει σε διάφορους τομείς αποκτώντας πνευματική οργάνωση και μέθοδο. Αναπτύσσει την κριτική και τον προβληματισμό του, θέτοντας τον διαρκώς μπροστά σε γνωστικά όσο και τεχνικά προβλήματα και υποχρεώνοντας τον να χρησιμοποιήσει το λογικό του. Το πιο σημαντικό απ' όλα όμως είναι ότι συμβάλλει στην ψυχική του υγεία, γιατί ο άνθρωπος μέσω της εργασίας αισθάνεται ευτυχισμένος, γιατί υλοποιεί τους στόχους του και νιώθει εσωτερική ικανοποίηση με την προσφορά του στο κοινωνικό σύνολο.

Η έλλειψη εργασίας, δηλαδή η ανεργία, έχει ολέθριες συνέπειες τόσο για την κοινωνία, όσο και στο άτομο. Στη χώρα μας, που ταλαιπωρείται από το φαινόμενο αυτό που είναι απόρροια της γενικής οικονομικής κρίσης, παρατηρείται η φυγή έμψυχων και άψυχων στοιχείων στο εξωτερικό. Κάτι τέτοιο καταστρέφει την όμορφη πορεία ανασυγκρότησης της Ελλάδας, καθώς εκείνη πλήττεται από την ανεργία που εξαναγκάζει τους νέους, μορφωμένους και πολλά υποσχόμενους Έλληνες να καταφύγουν στο εξωτερικά και φυσικά να μεγαλοουργήσουν όπως έκαναν και εξακολουθούν να κάνουν. Είναι πολύ άσχημο ως νέος να μην μπορείς να «διοχετεύσεις» τις γνώσεις σου, τις ικανότητες σου, την όρεξη σου για εργασία και δημιουργικότητα στη χώρα σου και στους συμπατριώτες σου. Είναι περαιτέρω πολύ άδικο να μην μπορείς να σχεδιάσεις το μέλλον σου και τη ζωή σου στην πατρίδα σου, στην οποία γεννήθηκες και μεγάλωσες.

Προσωπικά πιστεύω πως είναι επιτακτική ανάγκη της Ελλάδας να αποτρέψει τη διαρροή των εγκεφάλων της στο εξωτερικό με διάφορους τρόπους πριν είναι πολύ αργά. Οφείλει να εφαρμόσει παθητικές πολιτικές αντιμετώπισης της ανεργίας της και σταδιακά να στραφεί σε ενεργητικές πολιτικές, που θα βοηθήσουν τους νέους να αποκατασταθούν επαγγελματικά και τους ήδη ανέργους να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Με δυναμικές πολιτικές και όραμα, μπορεί να μειώσει το ποσοστό της

ανεργίας της, αφού πρώτα αναδιαμορφώσει ριζικά τη νοοτροπία της για το πώς επιτυγχάνεται οικονομική ανάπτυξη και κοινωνική ευδαιμονία.

Στην κατεύθυνση της μείωσης της ανεργίας των γυναικών παρατίθενται ορισμένες ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης οι οποίες θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην κατεύθυνση αυτή.

- Δημιουργία θέσεων εργασίας για νέους ανάλογα με τα τυπικά τους προσόντα
- Ενίσχυση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης και των συστημάτων μαθητείας με έμφαση στον συνδυασμό κατάρτισης και εργασιακής εμπειρίας. Περαιτέρω επένδυση στην τοποθέτηση σε θέσεις εργασίας και στην πρακτική άσκηση κατά τη διάρκεια και μετά την εκπαίδευση.
- Θέσπιση συστηματικών προγραμμάτων μετάβασης από την εκπαίδευση στην εργασία, ώστε να υποστηριχθεί η απόκτηση πρώτης εργασιακής εμπειρίας προσαρμοσμένα στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά και τις ανάγκες των νέων ανέργων
- Ενίσχυση της συμβουλευτικής και του επαγγελματικού προσανατολισμού με έμφαση σε νέους ανέργους
- Ενίσχυση του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού, της καθοδήγησης σταδιοδρομίας και της συμβουλευτικής για την επιχειρηματικότητα στην τριτοβάθμια εκπαίδευση
- Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των νέων, εστίαση σε νέα/καινοτόμα προϊόντα, υπηρεσίες και τομείς επιχειρηματικότητας
- Επένδυση σε μέτρα που στοχεύουν στη μείωση σχολικής διαρροής.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ελληνική:

- Πατουλιάς Δ.(2009), «Η κρίση αλλάζει τη ζωή μας και το management», εκδόσεις Κριτική
- N. Gregory Mankiw (2006), «Αρχές της Οικονομικής – Α' τόμος», εκδόσεις Τυπωθητώ
- Krugman P., Obstfeld M. (2007), «Διεθνής Οικονομική θεωρία και πολιτική – Τόμος Α'», εκδόσεις Κριτική
- Αγγελόπουλος Β. (2009), «Η Διεθνής Οικονομική Κρίση και η Ελλάδα» Εκδόσεις ecomonia
- Κατσανέβας Θ., (1994), Εργασιακές σχέσεις θέματα εργασιακών σχέσεων, οικονομικής της εργασίας, απασχόλησης και ανεργίας, εκδόσεις Σταμούλης
- Τουτζιαράκης Γ., (2008), Η ανεργία ως σύμπτωμα της έντασης στην αγορά εργασίας, εκδόσεις Παπαζήση
- Γιαννάκου, Χρυσούλα-Ντέμπορα (2009), Προσδιοριστικοί παράγοντες της Ανεργίας, εκδόσεις Παπαζήση
- Σκουτέλης Γ., (2006), Ανεργία: αίτια και λύσεις, Εκδόσεις “Financial Forum”, Α΄ Έκδοση.
- Δρεττακής, Μανόλης Γ. (2011) . Ανατομία της ανεργίας στην Ελλάδα 1991-2010, εκδόσεις Κριτική
- Γιδαράκου Ι., Σκορδίλη Σ., (2015), «Θεσμικό πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), εκδόσεις Gutenberg
- Κ.Ε.Θ.Ι., Συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. στην Ανάπτυξη του Μέτρου 5.1. «Θετικές Δράσεις για την Ισότητα των Ευκαιριών Ανδρών και Γυναικών στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και στις μεγάλες επιχειρήσεις» του επιχειρησιακού προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση», Ομάδα Εργασίας: Αλιτζόγλου Ελένη, Κουτσιβίτου Αναστασία, Λιάπη Μαρία, Σερέτη

Ναταλία, Στρατηγάκη Μαρία (συντονισμός), Αθήνα, Απρίλιος 2002, σσ.3-7,13-18.

- Στρατηγάκη Μ. (2007), «Φύλο, Εργασία, Τεχνολογία», εκδόσεις Ο Πολίτης
- Ντερμανάκης Ν., (2004), «Το εύρος της “γυάλινης οροφής” σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα», Κ.Ε.Θ.Ι., Στατιστικό Δελτίο 1ο
- Δημοπούλου Ε., (2005) , «Θεσμικό Πλαίσιο», «Επιχειρηματικότητα Γυναικών, Όψεις Ιδιοκτησίας και Διοίκησης», Στρατηγάκη Μαρία (επιμέλεια), Gutenberg
- Οδηγός Δράσεων, Αποτελεσμάτων και Καλών Πρακτικών Α.Σ. DIONI II, Έργο «Γυναικεία Επιχειρηματικότητα και Διαπεριφερειακό Σύστημα Υποστήριξης στην Κοινωνική Οικονομία DIONI II», Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων, Αθήνα, 2004
- Ρομπόλης Σ, (2014), «Η ελληνική Οικονομία και η απασχόληση» (Ετήσια έκθεση 2014), ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, Τεύχος 16

Ξενόγλωση:

- Hardwick Phillip, (2007), The problems of unemployment and inflation, Longman.
- Steinar, (2011). Unemployment: macro and microeconomic explanations, Micmillan.
- Coughlin Halladay Jeanne with Thomas R. Andrew, “The Rise of Women Entrepreneurs, People, Processes and Global Trends”, Quorum Books, 2002, pp.21.
- Mattis C.Mary, “Women Entrepreneurs: Out From Under The Glass Ceiling”, Women in Management Review, Vol.19, No.3, 2004, pp.154-163.
- Terjesen Siri, “Senior Women Managers’ Transition to Entrepreneurship”, Career Development International, Vol.10, No.3, 2005, pp.246-259

Διαδίκτυο:

- www.espa.gr
- Eurostat
- www.oecd.org

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΠΕΡΙΟΔΟ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΚΡΙΣΗΣ

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

* *Απαιτείται*

1) Πόσο χρονών είστε; *

α) 18-25

β) 26-35

γ) 36-45

δ) 46-55

ε) >55

2) Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση; *

α) Ελεύθερη

β) Παντρεμένη

γ) Διαζευγμένη

δ) Σε διάσταση

ε) Σε χηρεία

στ) Σε συμβίωση

3) Πόσα παιδιά έχετε; *

α) 0

β) 1

γ) 2

δ) 3

ε) 4

στ) 5

ζ) >5

4) Ο σύζυγος/σύντροφός σας εργάζεται; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ
- γ) Είμαι ελεύθερη

5) Ποιο είναι το μορφωτικό σας επίπεδο; *

- α) Απόφοιτος Δημοτικού
- β) Απόφοιτος Γυμνασίου
- γ) Απόφοιτος Λυκείου
- δ) Απόφοιτος ΙΕΚ
- ε) Απόφοιτος ΤΕΙ
- στ) Απόφοιτος ΑΕΙ
- ζ) Κάτοχος Μεταπτυχιακού
- η) Κάτοχος Διδακτορικού

6) Ποια/-ες από τις παρακάτω ξένες γλώσσες γνωρίζετε ικανοποιητικά;

*(Μπορείτε να σημειώσετε περισσότερες από μία απαντήσεις)

- α) Αγγλικά
- β) Γαλλικά
- γ) Ιταλικά
- ε) Γερμανικά
- στ) Ισπανικά
- ζ) Καμία ξένη γλώσσα
- η) Άλλο:

7) Έχετε γνώσεις Πληροφορικής; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ

8) Σε ποιο γεωγραφικό διαμέρισμα της Ελλάδας μένετε; *

- α) Ήπειρος
- β) Θεσσαλία

- γ) Θράκη
- δ) Κρήτη
- ε) Μακεδονία
- στ) Νησιά Αιγαίου Πελάγους
- ζ) Νησιά Ιονίου πελάγους
- η) Πελοπόννησος
- θ) Στερεά Ελλάδα

9) Είστε οικονομική μετανάστρια; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ

10) Αν ναι, από ποια χώρα;

11) Ποιο είναι το ετήσιο οικογενειακό σας εισόδημα; *

- α) Έως 5000 ευρώ
- β) από 5001-10000 ευρώ
- γ) από 10001-15000 ευρώ
- δ) από 15001-20000 ευρώ
- ε) από 20001-25000 ευρώ
- στ) από 25001-30000 ευρώ
- ζ) Πάνω από 30000 ευρώ

12) Το εισόδημά σας (ατομικό ή οικογενειακό) καλύπτει τις ανάγκες σας; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ

13) Εσείς με ποιον τρόπο καλύπτετε τις ανάγκες σας όσο είστε άνεργες; *

- α) Επίδομα ανεργίας
- β) Άλλο εισόδημα
- γ) Οικονομική βοήθεια από οικογένεια
- δ) Οικονομική βοήθεια από φίλους
- ε) Άλλο:

14) Υπάρχουν κάποιες από τις παρακάτω κατηγορίες δαπανών που δυσκολεύεστε να καλύψετε; * (Μπορείτε να σημειώσετε περισσότερες από μία απαντήσεις)

- α) Διατροφή
- β) Ένδυση-Υπόδηση
- γ) Ενοίκιο
- δ) Λογαριασμοί
- ε) Έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης
- στ) Καύσιμα - Μεταφορά
- ζ) Ψυχαγωγία
- η) ΟΧΙ
- θ) Άλλο:

15) Έχετε εργαστεί στο παρελθόν; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ

16) Ποια ήταν η προηγούμενή σας εργασία; *

- α) Δημόσιος Υπάλληλος
- β) Ιδιωτικός Υπάλληλος
- γ) Ένοπλες Δυνάμεις
- δ) Σώματα Ασφαλείας
- ε) Στέλεχος Δημοσίου τομέα
- στ) Στέλεχος Ιδιωτικού τομέα
- ζ) Επιστήμονας
- η) Καλλιτέχνης
- θ) Οικιακά
- ι) Άνεργη

17) Ποια ήταν η μηνιαία αμοιβή σας στην προηγούμενή σας εργασία; *

- α) Έως 500 ευρώ
- β) Από 501 έως 750 ευρώ
- γ) Από 751 έως 1000 ευρώ

- δ) Πάνω από 1000 ευρώ
- ε) Δεν εργαζόμουν

18) Πόσες ώρες απασχολούσασταν ημερησίως; *

- α) Έως 4 ώρες
- β) Από 4 έως 8 ώρες
- γ) Από 8 έως 12 ώρες
- δ) Περισσότερο από 12 ώρες
- ε) Δεν εργαζόμουν

19) Για ποιο λόγο λύθηκε η προηγούμενη εργασιακή σας σχέση; *

- α) Απολύθηκα
- β) Έκλεισε η επιχείρηση
- γ) Δεν ήταν ικανοποιητικές οι αποδοχές
- δ) Το ωράριο ήταν εξαντλητικό
- ε) Έγιναν μειώσεις προσωπικού
- στ) Λόγω οικειοθελούς αποχώρησης για άλλους λόγους (πχ οικογενειακές υποχρεώσεις)
- ζ) Δεν εργαζόμουν
- η) Άλλο:

20) Πόσο χρονικό διάστημα είστε άνεργη; *

- α) Έως 6 μήνες
- β) Από 6-12 μήνες
- γ) Από 12-24 μήνες
- δ) Περισσότερο από 24 μήνες
- ε) Δεν εργαζόμουν

21) Πόσο χρονικό διάστημα αναζητάτε εργασία; *

- α) Έως 6 μήνες
- β) Από 6-12 μήνες
- γ) Από 12-24 μήνες
- δ) Περισσότερο από 24 μήνες

ε) Δεν αναζητώ εργασία

22) Τι είδους εργασία προτιμάτε να βρείτε; *

- α) Δεν έχω ιδιαίτερη προτίμηση
- β) Πάνω στο αντικείμενο σπουδών μου
- γ) Σε παρόμοια εργασία με την προηγούμενη
- δ) Δεν αναζητώ εργασία αυτή την περίοδο
- ε) Άλλο:

23) Είστε εγγεγραμμένες στα γραφεία του ΟΑΕΔ σαν άνεργη; *

- α) ΝΑΙ
- β) ΟΧΙ

24) Με ποιους τρόπους αναζητάτε εργασία; *

- α) Από τα γραφεία του ΟΑΕΔ
- β) Από άλλα γραφεία εύρεσης εργασίας
- γ) Από αγγελίες σε εφημερίδες
- δ) Από αγγελίες στο διαδίκτυο
- ε) Από γνωστούς
- στ) Άλλο:

25) Από τους παράγοντες που ακολουθούν, ποιοι πιστεύετε ότι επηρεάζουν αρνητικά στο να βρείτε εργασία; *(Μπορείτε να σημειώσετε περισσότερες από μία απαντήσεις)

- α) Φύλο
- β) Ηλικία
- γ) Εξωτερική εμφάνιση
- δ) Οικογενειακή κατάσταση
- ε) Μόρφωση
- στ) Προσόντα
- ζ) Έλλειψη προϋπηρεσίας
- η) Εθνικότητα
- θ) Ο τόπος κατοικίας/Απόσταση από την εργασία

ι) Κανένας από τους παραπάνω παράγοντες

26) Αν σας δινόταν η ευκαιρία θα φεύγατε στο εξωτερικό για να εργαστείτε; *

α) ΝΑΙ

β) ΟΧΙ

27) Για ποιο λόγο πιστεύετε ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία σε σχέση με μία γυναίκα; *(Μπορείτε να σημειώσετε περισσότερες από μία απαντήσεις)

α) Επειδή έχουν λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις από τις γυναίκες

β) Λόγω σωματικής διάπλασης και φυσικής δύναμης

γ) Λόγω ρατσιστικών πεποιθήσεων

δ) Κανένα από τα παραπάνω, έχουν ίσες ευκαιρίες

ε) Άλλο:

Σας ευχαριστούμε πολύ για τις απαντήσεις σας!

ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

Πίνακας 1: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με την ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
18-25	8	3	3
26-35	145	55	58
36-45	98	37	95
46-55	12	5	100
>55	1	0	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 2: Κατανομή συχνοτήτων ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Ελεύθερη	7	3	3
Παντρεμένη	234	89	92
Διαζευγμένη	12	4	96
Σε διάσταση	2	1	97
Σε χηρεία	3	1	98
Σε συμβίωση	6	2	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 3: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με τον αριθμό των παιδιών των ανέργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
0	13	5	5
1	82	31	36
2	139	53	89

3	25	9	98
4	5	2	100
5	0	0	100
>5	0	0	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 4: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν εργάζεται ο σύζυγος/σύντροφος των ανέργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	230	87	87
ΟΧΙ	18	7	94
ΕΛΕΥΘΕΡΗ	16	6	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 5: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το μορφωτικό επίπεδο

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
Απόφοιτος Δημοτικού	4	1	1
Απόφοιτος Γυμνασίου	15	6	7
Απόφοιτος Λυκείου	68	26	33
Απόφοιτος ΙΕΚ	82	31	64
Απόφοιτος ΤΕΙ	56	21	85
Απόφοιτος ΑΕΙ	26	10	95
Κάτοχος Μεταπτυχιακού	12	5	100
Κάτοχος Διδακτορικού	1	0	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 6: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την αγγλική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	237	90	90
ΟΧΙ	27	10	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 7: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την γαλλική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	30	11	11
ΟΧΙ	234	89	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 8: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την ιταλική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	18	7	7
ΟΧΙ	246	93	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 9: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την γερμανική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	27	10	10
ΟΧΙ	237	90	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 10: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την ισπανική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	8	3	3
ΟΧΙ	256	97	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 11: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την αλβανική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	2	1	1
ΟΧΙ	262	99	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 12: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την ρουμανική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 13: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την πολωνική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100

Σύνολο	264	100	
---------------	------------	------------	--

Πίνακας 14: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την ρωσική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 15: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν γνωρίζουν την τουρκική γλώσσα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 16: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν έχουν γνώσεις πληροφορικής

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	239	91	91
ΟΧΙ	25	9	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 17: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το γεωγραφικό διαμέρισμα που κατοικούν

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΗΠΕΙΡΟΣ	11	4	4

ΘΕΣΣΑΛΙΑ	19	7	11
ΘΡΑΚΗ	9	3	14
ΚΡΗΤΗ	13	5	19
ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	76	29	48
Ν. ΑΙΓΑΙΟΥ	15	6	54
Ν. ΙΟΝΙΟΥ	5	2	56
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	19	7	63
ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ	97	37	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 18: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν είναι οικονομικές μετανάστριες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	2	1	1
ΟΧΙ	262	99	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 19: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν είναι από την Αλβανία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 20: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν είναι από την Ρουμανία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0

ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 21: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το ετήσιο οικογενειακό εισόδημα

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΕΩΣ 5000	48	18	18
ΑΠΟ 5001 - 10000	72	27	45
ΑΠΟ 10001 - 15000	74	28	73
ΑΠΟ 15001 - 20000	40	15	88
ΑΠΟ 20001 - 25000	16	6	94
ΑΠΟ 25001 - 30000	5	2	96
> 30000	9	4	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 22: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν το εισόδημά τους καλύπτει τις ανάγκες τους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	66	25	25
ΟΧΙ	198	75	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 23: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν το επίδομα ανεργίας καλύπτει τις ανάγκες των ανέργων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
--	-----------	---------	--------------------

ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ	37	14	14
ΆΛΛΟ ΕΙΣΟΔΗΜΑ	40	15	29
ΒΟΗΘΕΙΑ ΑΠΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ	149	57	86
ΒΟΗΘΕΙΑ ΑΠΟ ΦΙΛΟΥΣ	3	1	87
ΆΛΛΟ	35	13	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 24: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε την ανάγκη της διατροφής

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	11	11
ΟΧΙ	236	89	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 25: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε την ανάγκη της ένδυσης και της υπόδησης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	122	46	46
ΟΧΙ	142	54	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 26: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε τα έξοδα του ενοικίου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	35	13	13
ΟΧΙ	229	87	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 27: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε τα έξοδα των λογαριασμών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	154	58	58
ΟΧΙ	110	42	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 28: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε τα έξοδα ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	50	19	19
ΟΧΙ	214	81	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 29: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε τα καύσιμα και την μεταφορά σας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	58	22	22
ΟΧΙ	206	78	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 30: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε την ανάγκη της ψυχαγωγίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	147	56	56
ΟΧΙ	117	44	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 31: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δεν δυσκολεύεστε να καλύψετε τις ανάγκες σας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	33	13	13
ΟΧΙ	231	87	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 32: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δυσκολεύεστε να καλύψετε άλλες ανάγκες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	6	2	2
ΟΧΙ	258	98	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 33: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες έχουν εργαστεί στο παρελθόν

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	257	97	97
ΟΧΙ	7	3	100

Σύνολο	264	100	
---------------	------------	------------	--

Πίνακας 34: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το ποια ήταν η προηγούμενη εργασία των ανέργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	17	7	7
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	212	80	87
ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ	1	0	87
ΣΩΜΑΤΑ ΑΣΦΑΛΕΙΑΣ	2	1	88
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΔΗΜ. ΤΟΜΕΑ	10	4	92
ΣΤΕΛΕΧΟΣ ΙΔ. ΤΟΜΕΑ	7	3	95
ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΑΣ	3	1	96
ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΗΣ	3	1	97
ΟΙΚΙΑΚΑ	3	1	98
ΑΝΕΡΓΗ	6	2	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 35: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το ύψος της μηνιαίας αμοιβής των ανέργων γυναικών στην προηγούμενή τους εργασία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΈΩΣ 500 €	73	28	28
ΑΠΟ 501-750 €	70	26	54
ΑΠΟ 751-1000 €	86	33	87
ΠΑΝΩ ΑΠΟ 1000 €	25	9	96
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΟΥΝ	10	4	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 36: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με τις ώρες απασχόλησης στην προηγούμενη εργασία των ανέργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΈΩΣ 4 ΩΡΕΣ	15	6	6
ΑΠΟ 4-8 ΩΡΕΣ	88	33	39
ΑΠΟ 8 ΕΩΣ 12	143	54	93
>12	8	3	96
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΟΥΝ	10	4	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 37:Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με τον λόγο λύσης της προηγούμενης εργασιακής σχέσης των ανέργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΑΠΟΛΥΣΗ	52	20	20
ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	41	16	36
ΜΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ	5	2	38
ΕΞΑΝΤΛΗΤΙΚΟ ΩΡΑΡΙΟ	14	5	43
ΜΕΙΩΣΗ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΥ	43	16	59
ΟΙΚΕΙΟΘΕΛΗΣ ΑΠΟΧΩΡΗΣΗ	75	28	87
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΟΥΝ	10	4	91
ΆΛΛΟ	24	9	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 38: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το χρονικό διάστημα ανεργίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΕΩΣ 6 ΜΗΝΕΣ	37	14	14
6-12 ΜΗΝΕΣ	28	11	25
12-24 ΜΗΝΕΣ	39	15	40
>24 ΜΗΝΕΣ	154	58	98
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΟΥΝ	6	2	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 39: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας των άνεργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΕΩΣ 6 ΜΗΝΕΣ	49	19	19
6-12 ΜΗΝΕΣ	43	16	35
12-24 ΜΗΝΕΣ	37	14	49
>24 ΜΗΝΕΣ	73	28	77
ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΟΜΟΥΝ	62	23	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 40: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το είδος της εργασίας αναζήτησης των άνεργων γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΔΕΝ ΕΧΩ ΙΔΙΑΙΤΕΡΗ ΠΡΟΤΙΜΗΣΗ	106	40	40
ΣΤΟ ΑΝΤΙΚΕΙΜΕΝΟ ΜΟΥ	54	21	61

ΠΑΡΟΜΟΙΑ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΠΡΙΝ	51	19	80
ΔΕΝ ΑΝΑΖΗΤΩ ΕΡΓΑΣΙΑ	42	16	96
ΆΛΛΟ	11	4	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 41: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες είναι εγγεγραμμένες στα μητρώα του ΟΑΕΔ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	225	85	85
ΟΧΙ	39	15	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 42: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία μέσα από τα γραφεία του ΟΑΕΔ

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	144	55	55
ΟΧΙ	120	45	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 43: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία μέσα από γραφεία εύρεσης εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	20	8	8
ΟΧΙ	244	92	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 44: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία μέσα από αγγελίες εφημερίδων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	129	49	49
ΟΧΙ	135	51	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 45: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία μέσα από αγγελίες του διαδικτύου

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	142	54	54
ΟΧΙ	122	46	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 46: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία μέσα από γνωστούς

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	204	77	77
ΟΧΙ	60	23	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 47: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες αναζητούν εργασία με άλλους τρόπους

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	2	1	1
ΟΧΙ	262	99	100

Σύνολο	264	100	
---------------	------------	------------	--

Πίνακας 48: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν το φύλο επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	39	15	15
ΟΧΙ	225	85	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 49: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η ηλικία επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	134	51	51
ΟΧΙ	130	49	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 50: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η εξωτερική εμφάνιση επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	37	14	14
ΟΧΙ	227	86	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 51: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό

ΝΑΙ	165	63	63
ΟΧΙ	99	37	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 52: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η μόρφωση επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	11	11
ΟΧΙ	236	89	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 53: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν τα προσόντα επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	13	5	5
ΟΧΙ	251	95	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 54: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η έλλειψη προϋπηρεσίας επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	61	23	23
ΟΧΙ	203	77	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 55: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν η εθνικότητα επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	0	0	0
ΟΧΙ	264	100	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 56: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν ο τόπος κατοικίας και η απόσταση από την εργασία επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας των γυναικών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	40	15	15
ΟΧΙ	224	85	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 57: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν δεν υπάρχει κανένας παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά στην αναζήτηση εργασίας

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	28	11	11
ΟΧΙ	236	89	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 58: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες θα έφευγαν στο εξωτερικό για εργασία

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	140	53	53
ΟΧΙ	124	47	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 59: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες πιστεύουν ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία επειδή έχουν λιγότερες οικογενειακές υποχρεώσεις από εκείνες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	187	71	71
ΟΧΙ	77	29	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 60: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες πιστεύουν ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία λόγω σωματικής διάπλασης και φυσικής δύναμης

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	50	19	19
ΟΧΙ	214	81	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 61: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες πιστεύουν ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία λόγω ρατσιστικών πεποιθήσεων

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	33	13	13
ΟΧΙ	231	87	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 62: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες πιστεύουν ότι έχουν ίσες ευκαιρίες εργασίας με τους άντρες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	51	19	
ΟΧΙ	213	81	100
Σύνολο	264	100	

Πίνακας 63: Κατανομή συχνοτήτων σύμφωνα με το αν οι άνεργες γυναίκες πιστεύουν ότι οι άντρες είναι ευκολότερο να βρουν εργασία για άλλους λόγους από τους προαναφερθέντες

	Συχνότητα	Ποσοστό	Αθροιστικό ποσοστό
ΝΑΙ	1	0	0
ΟΧΙ	263	100	100
Σύνολο	264	100	