

**Τ.Ε.Ι. ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ: Σ.Ε.Υ.Π.  
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ  
ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟ ΔΗΜΟ ΓΑΖΙΟΥ»**



**Επιμέλεια:**  
Μαρκατάτου Ιωάννα  
Χαλκιαδάκη Ιωάννα

**Εποπτεύουσα καθηγήτρια:**  
Διαλυνάκη Ελένη

**ΗΡΑΚΛΕΙΟ  
ΣΕΠΤΕΜΒΡΙΟΣ 2007**

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το αντικείμενο της μελέτης μας είναι η γυναικεία απασχόληση καθώς και οι παράγοντες που την επηρεάζουν στην περιοχή του Δήμου Γαζίου.

Το θεωρητικό υπόβαθρο βασίζεται σε κεντρικούς άξονες που αφορούν την απασχόληση και οι οποίοι σχετίζονται με την πορεία της γυναικείας εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες, την απασχόληση της γυναίκας σε συνάρτηση με την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, τις τεχνολογικές εξελίξεις, την εκπαίδευση, καθώς και με τον ελεύθερο χρόνο. Η ισότητα των ευκαιριών στην απασχόληση, όπως και οι πολιτικές που εφαρμόζονται σε Εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο, είναι επίσης μέρος των κεντρικών αξόνων που μελετήθηκαν.

Η σχέση του υπέρ- τοπικού και τοπικού περιβάλλοντος αναφορικά με την απασχόληση, διερευνήθηκε μέσα από βιβλιογραφική έρευνα ώστε να διαπιστωθεί αναλυτικά το επίπεδο της απασχόλησης.

Στο ερευνητικό μέρος πραγματοποιήθηκε Μελέτη του Δήμου Γαζίου, καθώς και χαρτογράφηση των Υπηρεσιών που υπάρχουν. Ακολούθησε ποσοτική έρευνα με δομημένο ερωτηματολόγιο και η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε ήταν αυτή της «χιονοστιβάδας». Το δείγμα μας αποτέλεσαν 200 γυναίκες ηλικίας 18-35, εργαζόμενες και μη.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας, διαπιστώθηκε ότι το επίπεδο της απασχόλησης στο Δήμο Γαζίου παρουσιάζεται υψηλό λόγω των ευνοϊκών συνθηκών που επικρατούν, του εκσυγχρονισμού που υφίσταται της οικιστικής και τουριστικής ανάπτυξης, καθώς και της ύπαρξης των διάφορων κοινωνικών υπηρεσιών.

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b> .....	4
-----------------------	---

### **Α' ΜΕΡΟΣ: ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ**

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ: Η γυναικεία απασχόληση και η εξέλιξη της από το 1980 και μετά</b> .....	6
--	---

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ: Η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας</b> .....	12
2.1. Εναρμόνιση οικογενειακής ζωής και εργασιακής απασχόλησης.....	12
2.2 Επαγγελματική απασχόληση των γυναικών σε συνάρτηση με τον ελεύθερο χρόνο και τις κοινωνικές σχέσεις τους.....	17
2.3 Η σχέση με την τεχνολογία.....	20
2.4 Απασχόληση και εκπαίδευση.....	23

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ: Η ισότητα των δύο φύλων στην απασχόληση</b> .....	26
3.1 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα. Μύθος ή πραγματικότητα;.....	26
3.2 Προνόμια και διακρίσεις των δύο φύλων στην εργασία.....	30

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ: Η Ευρωπαϊκή και Ελληνική πραγματικότητα στο τομέα της γυναικείας απασχόλησης</b> .....	36
4.1 Ευρωπαϊκές πολιτικές για τη γυναικεία απασχόληση.....	36
4.2 Εθνικές πολιτικές για τη γυναικεία απασχόληση.....	50

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ: Σχέση τοπικού και υπέρ -τοπικού περιβάλλοντος</b> .....	60
---	----

### **Β' ΜΕΡΟΣ: ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ**

Μελέτη Δήμου Γαζίου.....	71
Σκοπός της έρευνας.....	91
Μεθοδολογία της έρευνας.....	92
Παρουσίαση αποτελεσμάτων.....	93
Συζήτηση αποτελεσμάτων.....	101
Συνοπτικά συμπεράσματα.....	105

<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b> .....	107
------------------------	-----

<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b> .....	149
---------------------------	-----

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της παρούσας πτυχιακής εργασίας είναι η γυναικεία απασχόληση, ως ένα φαινόμενο που έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές. Μέσα από την εργασία αυτή επιχειρείται να προσεγγιστεί το θέμα της γυναικείας απασχόλησης, εξετάζοντας μέσα από το θεωρητικό μέρος διάφορους παράγοντες που την επηρεάζουν.

Ειδικότερα, το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην γυναικεία απασχόληση, ως ένα φαινόμενο που απασχολεί τα τελευταία χρόνια πολλούς μελετητές, καθώς και στην εξέλιξη της γυναικείας απασχόλησης από το 1980 μέχρι σήμερα.

Το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών στις μέρες μας σε συνάρτηση με διάφορους τομείς. Αρχικά αναλύεται η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών σε συνάρτηση με τις οικογενειακές υποχρεώσεις που έχει να αντιμετωπίσει μια γυναίκα, έχοντας επωμιστεί μια σειρά κοινωνικών ρόλων, όπως αυτόν της μητέρας, της συζύγου, της νοικοκυράς, καθώς και της εργαζόμενης.

Επιπρόσθετα, ένας ακόμα παράγοντας που εξετάζεται μέσα από το κεφάλαιο αυτό είναι ο ελεύθερος χρόνος που έχουν οι γυναίκες εργαζόμενες. Όπως διαπιστώνεται, ο ελεύθερος χρόνος των γυναικών δεν είναι αρκετός λόγω των υποχρεώσεων που έχουν αναλάβει μέσα από την πολυπλοκότητα των ρόλων τους.

Η γυναικεία απασχόληση αναφέρεται σε συνάρτηση με τις νέες τεχνολογίες που έχουν εισχωρήσει στην επαγγελματική ζωή όλων μας πλέον στη σημερινή εποχή. Στο υποκεφάλαιο αυτό εξετάζονται οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να προσαρμοστούν στα νέα δεδομένα της απασχόλησης, καθώς και η κατάσταση της Ελλάδας πάνω στο θέμα αυτό.

Τέλος, μέσα από το τελευταίο υποκεφάλαιο αναφέρεται η σχέση που υπάρχει ανάμεσα στην απασχόληση και την εκπαίδευση των γυναικών πριν αυτές «βγουν» στην αγορά εργασίας.

Μέσα από το τρίτο κεφάλαιο της εργασίας αυτής, το οποίο αναφέρεται στην ισότητα ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα στην απασχόληση, γίνεται μια προσέγγιση του θέματος αυτού αναφέροντας την διαφοροποίηση που δυστυχώς υφίσταται ακόμα και στις μέρες μας ανάμεσα σε ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα, καθώς και στον διαχωρισμό αναφορικά με τα προνόμια που λαμβάνει ένας εργαζόμενος από την υπηρεσία που εργάζεται, λόγω φύλου.

Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στις πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης και της Ελλάδας γενικότερα, και ειδικότερα σε ότι αφορά την γυναικεία απασχόληση.

Επομένως θα παρουσιαστούν συνοπτικά η Ευρωπαϊκή και Εθνική Πολιτική για την Απασχόληση. Γενικότερα να σημειωθεί ότι η Εθνική Πολιτική που ασκεί η Ελλάδα στο συγκεκριμένο τομέα, απορρέει από τις αποφάσεις, τις κατευθυντήριες γραμμές και τις στρατηγικές που ορίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση, όντας μέλος αυτής.

Πιο συγκεκριμένα όσον αφορά την Ευρωπαϊκή Πολιτική θα παρουσιαστούν η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης, με αναλυτικότερη αναφορά στη στρατηγική της Λισσαβόνας καθώς επίσης και οι κατευθυντήριες γραμμές της Ε.Ε για τη περίοδο 2005-2008. Θα γίνει λόγος για τα Διαρθρωτικά Ταμεία, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Απασχόλησης EURES, καθώς και για την ατζέντα κοινωνικής πολιτικής της Ε.Ε 2005- 2010. Τέλος θα αναφερθούν τα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης, οι Κοινοτικές Πρωτοβουλίες, τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και το Κοινοτικό Πρόγραμμα για την απασχόληση και την αλληλεγγύη 2007- 2013.

Το επόμενο υποκεφάλαιο θα αποτελείται από αναφορές στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση, τον Οργανισμό Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού, καθώς και το Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης. Θα παρουσιαστούν ακόμα το Εθνικό Μεταρρυθμιστικό Πρόγραμμα και τα Επιχειρησιακά Προγράμματα.

Στο πέμπτο κεφάλαιο θα γίνει ανάλυση για την κατάσταση της απασχόλησης, της ανεργίας, καθώς και άλλων διαφόρων δεδομένων που σχετίζονται άμεσα με την γυναικεία απασχόληση, μέσα από την παράθεση πινάκων, βασισμένοι στα στατικά στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (Ε.Σ.Υ.Ε.) της Ελλάδος, καθώς και σε στατιστικές από την Ευρωπαϊκή Ένωση. Μέσα από την σύγκριση αυτή θα λάβουμε μια πληρέστερη και σαφέστερη εικόνα της αγοράς εργασίας στην Ευρώπη, στην Ελλάδα, όπως επίσης και στην Κρήτη ειδικότερα.

Το ερευνητικό μέρος της εργασίας, επικεντρώνεται στην έρευνα που διεξήχθη στην περιοχή του Δήμου Γαζίου. Αρχικά, θα γίνει μια παρουσίαση του Δήμου Γαζίου και χαρτογράφηση των υπηρεσιών απασχόλησης που υπάρχουν στην εν' λόγω περιοχή, προκειμένου να λάβουμε μια πληρέστερη εικόνα των συνθηκών που υπάρχουν και κατά πόσο συμβάλλουν στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης.

Ακολουθεί η διατύπωση των υποθέσεων και των ερωτημάτων που τέθηκαν στην έναρξή της, καθώς και αναφορά στην μεθοδολογία που χρησιμοποιήθηκε, αλλά και στις δυσκολίες που αντιμετωπίστηκαν κατά την διεξαγωγή της έρευνας.

Παρουσιάζονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από την έρευνα, καθώς και οι συσχετισμοί ορισμένων ερωτημάτων.

Κλείνοντας, παρουσιάζονται τα συμπεράσματα που προκύπτουν από την έρευνα τα οποία θα μας δώσουν την τελική εικόνα της απασχόλησης στο Δήμο Γαζίου.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### **Η ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΑΠΟ ΤΟ 1980 ΚΑΙ ΜΕΤΑ**

Η δεκαετία 1981-1990 φαίνεται ότι υπήρξε σημαντική όσον αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας. Από τη μια, διαπιστώνεται αύξηση του ρυθμού της γυναικείας απασχόλησης, ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ από την άλλη, μια σειρά από νομοθετικές ρυθμίσεις κατοχυρώνουν τα δικαιώματα της γυναίκας, προάγοντας την ισότητα των φύλων στη σφαίρα της αμειβόμενης εργασίας.

Έτσι, πολλές μελέτες κάνουν λόγο για αύξηση του δείκτη απασχόλησης των γυναικών τα χρόνια 1981-83 σε σχέση με προηγούμενες δεκαετίες. Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό οφείλεται σε μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, στην άνοδο του μορφωτικού επιπέδου, στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην κατάσταση της οικονομίας και στις διαρθρωτικές αλλαγές της οικονομίας με την αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα.

Ταυτόχρονα όμως, διαπιστώνεται ότι η συνολική ανεργία των γυναικών είναι δυσανάλογη με τη συμμετοχή τους στο εργατικό δυναμικό και η διάρκεια της ανεργίας τους μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Μάλιστα, υψηλότερο κίνδυνο ανεργίας παρουσιάζουν οι νέες γυναίκες ηλικίας 15-24 ετών, οι φοιτήτριες, οι απόφοιτες μέσης εκπαίδευσης, οι ανειδίκευτες εργάτριες και όσες διαμένουν σε αστικές περιοχές.

Η συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο του εργατικού δυναμικού της χώρας κυμαίνεται ανάμεσα στο 31% έως το 34%, ενώ οι άνεργες γυναίκες φθάνουν περίπου το 52% στο σύνολο των ανέργων και το ποσοστό αυξάνεται ακόμη περισσότερο στις νέες γυναίκες κάτω των 25 ετών.

Σε έρευνα που διεξήγαγε το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, σε δείγμα 2.000 γυναικών ηλικίας 18 ετών και άνω, διαπιστώθηκε ότι η ανεργία των γυναικών είναι διπλάσια των ανδρών (6,03% για τους άνδρες και 12,14% για τις γυναίκες), ότι μεγάλος αριθμός γυναικών περνά από την αναζήτηση εργασίας στην κατηγορία της νοικοκυράς, αφού έχει μεσολαβήσει γάμος και ότι πολλές γυναίκες εγκαταλείπουν την επαγγελματική τους ενασχόληση αμέσως μετά τα 45 χρόνια.

Επίσης, διαπιστώθηκε ότι το μορφωτικό επίπεδο συνδέεται θετικά με την επαγγελματική ενεργοποίηση της γυναίκας και παίζει σημαντικό ρόλο στην επιλογή του επαγγέλματος και την πρόσβαση σε επαγγελματικούς χώρους, ενώ αντίθετα η οικογενειακή κατάσταση συνδέεται αρνητικά με την απασχόληση - δηλαδή οι παντρεμένες γυναίκες εργάζονται λιγότερο από τις ανύπαντρες.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup> Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών & Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1988

Οι περισσότερες έρευνες αναφέρονται στην απόσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθετική και ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας στο χώρο της εργασίας, στο χάσμα ανάμεσα στην τυπική αναγνώριση της ισότητας και στην καθημερινή ζωή των γυναικών, καθώς και στις αντιφατικές συνθήκες εμπειρίας και εργασίας στον τόπο δουλειάς και στο σπίτι. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζονται ως φθηνή εργατική δύναμη και εισάγονται στην παραγωγή κυρίως όταν υπάρχει ανάγκη, ενώ ο καταμερισμός της εργασίας κατά φύλο συνεχίζει να αποτελεί ένα από τα πιο εμφανή χαρακτηριστικά της επαγγελματικής διάρθρωσης στη χώρα μας, γεγονός που κατοχυρώνει κοινωνικά τις διαφορετικές αμοιβές ανάμεσα στα φύλα.

Παράλληλα, η ποιότητα της δουλειάς και οι συνθήκες πρόσβασης στον τόπο εργασίας καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τη δυνατότητα απασχόλησης των γυναικών, καθώς το νοικοκυριό και η φροντίδα των παιδιών παραμένει ένα πρόσθετο φορτίο για τη γυναίκα. Τέλος, διαφορετική βαρύτητα δίνουν άνδρες και γυναίκες σε αξίες ζωής. Οι γυναίκες ενδιαφέρονται κυρίως για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς τους, τη μόρφωσή τους, τη φιλία και την οικογενειακή ενασχόληση, ενώ οι άνδρες για την επαγγελματική και κοινωνική τους καταξίωση, το μεγάλο εισόδημα και τη σταθερή δουλειά.

Όσον αφορά τους κλάδους απασχόλησης, σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του 1981, οι περισσότερες γυναίκες απασχολούνται στον πρωτογενή τομέα, δηλαδή στη γεωργία (42%) και στον τριτογενή τομέα, δηλαδή στις υπηρεσίες (40%), κυρίως στο εμπόριο και στον τουρισμό. Στο δευτερογενή τομέα οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στη βιομηχανία σε ποσοστό 18% (τρόφιμα, υφαντουργία κ.α.). Σε όλους τους παραπάνω τομείς επαγγελματικής δραστηριότητας, οι γυναίκες έχουν χαμηλό μορφωτικό επίπεδο, διότι πρόκειται για θέσεις εργασίας χωρίς εξειδίκευση, χωρίς προοπτικές εξέλιξης, εποχιακές ή πρόσκαιρες.<sup>2</sup>

Επίσης, όσον αφορά τα επαγγέλματα και τη θέση των γυναικών ανά επαγγελματική κατηγορία, μόνον το 0,2% είναι διευθύντριες ή ανώτερα στελέχη σε σχέση με το 7,8% των ανδρών, 1,7% των γυναικών είναι εργοδότες σε σύγκριση με το 8,8% των ανδρών, ενώ το 44% των γυναικών είναι συμβοηθούμενα μέλη, δηλαδή μη αμειβόμενες εκ της οικογενειακής επιχείρησης ή της γεωργικής εκμετάλλευσης, σε σχέση με το 4% των ανδρών.

Επιπλέον, οκτώ στους δέκα εργαζόμενους με υπεργολαβία είναι γυναίκες, ενώ το 82% των εργαζόμενων γυναικών συγκεντρώνονται στη μισθωτή απασχόληση. Παρ' όλα αυτά παρατηρείται μια τάση αύξησης των γυναικών στα επιστημονικά ελεύθερα επαγγέλματα. Η παράλληλη διαπίστωση από τα στατιστικά στοιχεία της ίδιας χρονιάς (1981) ότι το επίπεδο εκπαίδευσης των απασχολούμενων γυναικών είναι ανώτερο των ανδρών, μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι οι γυναίκες υφίστανται κατάφωρες αδικίες στο χώρο της μισθωτής εργασίας.

---

<sup>2</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, σελ 60

Η δεκαετία 1991-2000 χαρακτηρίζεται από επιπλέον αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Στην Ελλάδα το 1991, οι γυναίκες αποτελούν το 35,7% του εργατικού δυναμικού, ενώ το ποσοστό των ανέργων γυναικών φθάνει το 60% και των μακροχρόνια ανέργων το 68,5%. Η απασχόληση στη βιομηχανία και στον αγροτικό τομέα ακολουθεί πτώση, ενώ η μείωση αυτή καλύπτεται από αυξήσεις θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα. Στην πραγματικότητα παρατηρείται αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, καθώς σύμφωνα με έκθεση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, το ποσοστό των εργαζόμενων γυναικών το 1997 ανέρχεται στο 37%. Από την άλλη όμως, οι γυναίκες αποτελούν το 61% των ανέργων και το 65% των μη οικονομικά ενεργών. Η ανεργία των γυναικών με ποσοστό 15,9% εξακολουθεί να είναι διπλάσια από αυτή των ανδρών.

Οι μεταβολές στην κατάσταση απασχόλησης των γυναικών συνοψίζονται στις εξής: αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, αύξηση της απασχόλησης, μείωση της ανεργίας, μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στον τριτογενή τομέα και μείωση της συμμετοχής τους στο δευτερογενή, οριακή ανάκαμψη στη γεωργική απασχόληση των γυναικών μετά από συνεχή μείωση και βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των οικονομικά ενεργών γυναικών.<sup>3</sup>

Ωστόσο, παρά τις ποσοτικές κυρίως μεταβολές στη γυναικεία απασχόληση και την ποιοτική άνοδο των τυπικών προσόντων της γυναίκας, άλλα χαρακτηριστικά της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένουν αναλλοίωτα με την πάροδο του χρόνου. Έτσι, οι γυναίκες εξακολουθούν να αποτελούν την πλειονότητα των συμβουηθούτων και μη αμειβόμενων μελών σε ποσοστό 70%, καλύπτουν περίπου το 40% των μισθωτών, το 26,7% των αυτοαπασχολούμενων και το 15,8% των εργοδοτών<sup>4</sup>.

Επίσης, η αμοιβή των γυναικών δεν ξεπερνά το 80% της αμοιβής των ανδρών στις ίδιες θέσεις εργασίας, καθώς συγκεντρώνονται σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων, όπως στην παροχή υπηρεσιών, σε ποσοστό 66%, στην εκπαίδευση, στην υγεία, στους χρηματοπιστωτικούς οργανισμούς και στη δημόσια διοίκηση. Η υποαπασχόληση πλήττει κυρίως τις γυναίκες, εφόσον το 26% εργάζεται λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα.<sup>5</sup>

Στην Ελλάδα, μόνο το 12% των εργαζόμενων γυναικών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην προσπάθειά τους να ανατρέψουν το σκηνικό αυτό μία στις τρεις γυναίκες γίνονται οι ίδιες επιχειρηματίες. Οι γυναίκες πάντως που αναλαμβάνουν τη δημιουργία επιχειρήσεων αποτελούν το 27% του συνόλου των επιχειρήσεων, ενώ σε σχέση με τους άνδρες επιχειρηματίες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες δυσκολίες οικονομικής διαχείρισης και πρόσβασης στις πηγές χρηματοδότησης.

<sup>3</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας, 1999

<sup>4</sup> Κρητικίδης Γ. (2000). Δομή της απασχόλησης και αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Ενημέρωση, 66, σελ 11-23.

<sup>5</sup> Γερογιάννης, Μ. (1998). Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες. Δημόσιος Τομέας, 140, σελ 44.



Στην πραγματικότητα, οι γυναίκες απορροφήθηκαν στον τριτογενή τομέα των υπηρεσιών και σε επαγγέλματα που θεωρούνται παραδοσιακά «γυναικεία», τα οποία δεν απαιτούν υψηλή εξειδίκευση, είναι εποχικά και το εισόδημά τους έχει βοηθητικό χαρακτήρα. Ακόμη και στο δημόσιο τομέα οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας χαμηλόμισθες, δίχως προοπτικές εξέλιξης.<sup>6</sup>

*Οικονομικώς ενεργός και μη ενεργός πληθυσμός κατά φύλο<sup>7</sup>*

Απογραφή 1991	Οικονομικώς ενεργοί				Οικονομικώς μη ενεργοί	
	Φύλο	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Άνεργοι		
				Σύνολο		Από αυτούς, νέοι
Θήλεις	<b>1.235.487</b>	<b>1.087.253</b>	<b>148.234</b>	<b>88.436</b>	<b>3.375.805</b>	
Άρρενες	<b>2.650.670</b>	<b>2.484.704</b>	<b>165.966</b>	<b>83.582</b>	<b>1.777.517</b>	

Απογραφή 2001	Οικονομικώς ενεργοί				Οικονομικώς μη ενεργοί	
	Φύλο	Σύνολο	Απασχολούμενοι	Άνεργοι		
				Σύνολο		Από αυτούς, νέοι
Θήλεις	<b>1.737.623</b>	<b>1.505.070</b>	<b>232.553</b>	<b>109.048</b>	<b>3.260.334</b>	
Άρρενες	<b>2.876.876</b>	<b>2.597.019</b>	<b>279.857</b>	<b>137.378</b>	<b>1.984.760</b>	

Από τον παραπάνω Πίνακα διαφαίνεται ότι παρά το γεγονός ότι ο αριθμός των οικονομικά ενεργών γυναικών, σύμφωνα με την απογραφή του 2001, έχει αυξηθεί, εντούτοις, έχει αυξηθεί και ο αριθμός των άνεργων γυναικών σε σχέση με την απογραφή του 1991. Επιπλέον, και στις δυο απογραφές το σύνολο των οικονομικά ενεργών ανδρών είναι κατά πολύ μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών, ενώ αντίθετα οι οικονομικά μη ενεργές γυναίκες ξεπερνούν τον αριθμό των ανδρών σχεδόν στο διπλάσιο και στις δυο απογραφές.

*Κατάσταση απασχόλησης κατά φύλο και ποσοστό ανεργίας. Μηνιαία αποτελέσματα Έρευνας Εργατικού Δυναμικού (Ιανουάριος 2004- Φεβρουάριος 2007)<sup>8</sup>*

		Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί	Ποσοστό ανεργίας
<b>Ιανουάριος 2004</b>	Άρρενες	2653,2	225,3	1519,4	7,8
	Θήλεις	1589,1	336,9	2716,5	17,5
	<b>Σύνολο</b>	<b>4242,4</b>	<b>562,2</b>	<b>4235,9</b>	<b>11,7</b>
<b>Ιανουάριος 2007</b>	Άρρενες	2751,3	146,3	1571,4	5,0
	Θήλεις	1740,3	274,8	2683,1	13,6
	<b>Σύνολο</b>	<b>4491,6</b>	<b>421,1</b>	<b>4254,5</b>	<b>8,6</b>

<sup>6</sup> Αβδελά, Ε. (1990). *Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού*. Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας Εμπορικής Τράπεζας.

<sup>7</sup> Ε.Σ.Υ.Ε. Απογραφές 1991, 2001

<sup>8</sup> Ε.Σ.Υ.Ε. Έρευνες - Μελέτες

Ο επόμενος Πίνακας , μας δείχνει ότι τα ποσοστά ανεργίας το 2007 έχουν μειωθεί κατά πολύ σε σχέση με το έτος 2004 ( 11,7% και 8,6% αντίστοιχα) χωρίς ωστόσο να έχουν φτάσει σε ικανοποιητικό επίπεδο. Ιδιαίτερα αναφορικά με τον γυναικείο πληθυσμό τα ποσοστά ανεργίας που έχει είναι αρκετά υψηλά.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών σε σχέση με αυτά του ανδρικού πληθυσμού, ήταν πάντοτε μεγαλύτερα, τόσο κατά τον Ιανουάριο του 2004, όσο και κατά τον Ιανουάριο του 2007 (Ιαν. 2004: Άνδρες 7,8%, Γυναίκες 17,5%, Ιαν. 2007: Άνδρες 5%, Γυναίκες 13,6% ανεργία) γεγονός που ενδέχεται να αποδεικνύει ότι ο ανδρικός πληθυσμός κατέχει την πρώτη θέση σε σχέση με τις γυναίκες, στην αγορά εργασίας.

*Οικονομικώς ενεργός πληθυσμός κατά θέση στο επάγγελμα και φύλο<sup>9</sup>*

<b>Απογραφή 1991</b>	<b>Σύνολο</b>	<b>Άρρενες</b>	<b>Θήλειες</b>
<b>Θέση στο επάγγελμα</b>			
Εργοδότες	26.294	214.947	47.993
Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	1.095.204	889.355	205.849
Μισθωτοί	2.012.477	1.299.578	712.899
Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη νοικοκυριού	231.274	94.549	136.725
"Νέοι"	168.416	8.132	87

<b>Απογραφή 2001</b>	<b>Σύνολο</b>	<b>Άρρενες</b>	<b>Θήλειες</b>
<b>Θέση στο επάγγελμα</b>			
Εργοδότες	502.217	370.764	131.453
Εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό	749.634	568.189	181.445
Μισθωτοί	2.894.938	1.752.810	1.142.128
Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη νοικοκυριού	221.284	47.735	173.549
"Νέοι"	246.426	137.378	109.048

Σύμφωνα με τον Πίνακα αυτό, τα δεδομένα αναφορικά με τη θέση των γυναικών και ανδρών σε κάποιο επάγγελμα έχουν διαφοροποιηθεί ανάμεσα στις δυο απογραφές. Έτσι, βλέπουμε ότι παρά το γεγονός ότι κατά το 1991 οι εργοδότες στο σύνολό τους ήταν 26.294, κατά το 2001 ο αριθμός αυτός έχει αυξηθεί κατά πολύ τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες σε αρκετά μεγάλο ποσοστό. Εντούτοις, ο αριθμός των εργαζομένων γυναικών για δικό τους λογαριασμό έχει μειωθεί αρκετά, ενώ για τους άνδρες ο αριθμός αυτός είναι αυξητικός. Αντίστοιχη μείωση του ανδρικού πληθυσμού υπάρχει στην κατηγορία των συμβοηθούντων και μη αμειβόμενων μελών της οικογένειας, ενώ αντιθέτως για τις γυναίκες υπάρχει αύξηση.

<sup>9</sup> Ε.Σ.Υ.Ε. Απογραφές 1991, 2001

Στο επόμενο κεφάλαιο θα γίνει αποτύπωση της απασχόλησης των γυναικών, σύμφωνα με τα σημερινά δεδομένα, σε συνάρτηση με διάφορους τομείς όπως η οικογένεια, η εκπαίδευση, οι νέες τεχνολογίες, καθώς και ο ελεύθερος χρόνος των γυναικών.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΝΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ

#### 2.1. Εναρμόνιση οικογενειακής ζωής και εργασιακής απασχόλησης

Η επαγγελματική απασχόληση της γυναίκας τα τελευταία χρόνια, θεωρείται ως κάτι το δεδομένο. Λιγότερες είναι οι γυναίκες που δεν εργάζονται πια, ενώ ακόμα λιγότερες είναι εκείνες που πιστεύουν ότι η απασχόληση αποτελεί μόνο ανδρικό προνόμιο στις μέρες μας.

Ωστόσο, δεδομένο των κοινωνικών ρόλων που έχουν επωμιστεί οι γυναίκες, έχουν να αντιμετωπίσουν μια σειρά δυσκολιών, οι οποίες σχετίζονται με τον συνδυασμό της εργασίας και της οικογένειας.

Η γυναίκα από πολύ παλιά θεωρούνταν ότι άνηκε στην οικογένεια, για την οποία ήταν και η κύρια υπεύθυνη. Η ανατροφή των παιδιών, το νοικοκυριό, καθώς και η φροντίδα γενικότερα της οικογένειας ήταν αποκλειστικό προνόμιο των γυναικών, γεγονός που δεν τους άφηνε περιθώρια να σκεφτούν την έξοδό τους στην αγορά εργασίας.

Με την πάροδο του χρόνου το γεγονός αυτό τείνει να εκλείψει, αφήνοντας όμως αρκετά από τα κατάλοιπα του στερεοτύπου της γυναίκας ως μητέρας και συζύγου μαζί με τις υποχρεώσεις που αυτά τα στερεότυπα έχουν. Έτσι, η γυναίκα διχάζεται ανάμεσα στο παραδοσιακό πρότυπο της γυναικείας προσφοράς που βιώνει από την μητέρα της και στην ικανοποίηση των προσωπικών της αναγκών.

Η «φυσική» αυτή υποχρέωση των γυναικών να αναλαμβάνουν αποκλειστικά, σχεδόν, τις ευθύνες του νοικοκυριού και την φροντίδα της οικογένειας καθόρισε την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, το είδος της μισθωτή εργασίας που θα έχουν, τις συνθήκες και τα ωράρια εργασίας τους.

Η αποδοχή της διαίρεσης της εργασίας από το κοινωνικό σύνολο σε αμειβόμενη και μη αμειβόμενη ή σε εργασία μέσα και έξω από το σπίτι, αντικατοπτρίζει και μια άλλη διαίρεση: τη διαίρεση της οικογένειας και της αγοράς εργασίας. Κάθε ένας από αυτούς τους χώρους ταυτίζεται με το ένα φύλο, ενώ ο διαχωρισμός τους συνοδεύεται και από μια κοινωνική αξιολόγηση: ο χώρος της παραγωγής έξω από το σπίτι έχει μεγαλύτερη αξία σε σχέση με τον χώρο παραγωγής μέσα στο σπίτι.

Ο παραπάνω καταμερισμός της εργασίας και η διχοτόμηση του χώρου σε ιδιωτικό και δημόσιο, καθώς και των αντίστοιχων δραστηριοτήτων σε ανδρικές και γυναικείες, περιθωριοποίησε τη γυναίκα στην οικογένεια, αποκλείοντάς την συστηματικά από την αγορά εργασίας.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> Μουσούρου Λ (1985) *Γυναικεία απασχόληση και Οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού*. Αθήνα: ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟ ΤΗΣ ΕΣΤΙΑΣ, σελ 96

Οι γυναίκες παραμένουν δανεισμένες στην αγορά εργασίας και εφόσον η οικογένεια τις χρειάζεται επιστρέφουν σε αυτήν και στον ρόλο της φροντίδας, που σχεδόν ποτέ δεν έφυγε από τις ίδιες. Έτσι, οι οικογενειακές ανάγκες παραμένουν προτεραιότητα της εργαζόμενης γυναίκας και την οδηγούν είτε σε υποβαθμισμένες μορφές απασχόλησης, οι οποίες «ταιριάζουν» με τις υπόλοιπες υποχρεώσεις της, είτε στην ολοκληρωτική τους έξοδο από την μισθωτή εργασία.

Ο Πίνακας που ακολουθεί φανερώνει τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών που είναι εργαζόμενες με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση και τον αριθμό των παιδιών που έχουν τα έτη 1993 – 2000.

*Κατανομή απασχολούμενων μητέρων κατά οικογενειακή κατάσταση και αριθμό παιδιών<sup>11</sup>*

<b>ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ</b>	<b>ΑΡΙΘΜΟΣ ΠΑΙΔΙΩΝ</b>	<b>1993</b>	<b>1994</b>	<b>1995</b>	<b>1996</b>	<b>1997</b>	<b>1998</b>	<b>1999</b>	<b>2000</b>
ΑΓΑΜΗ	1	91%	100%	100%	100%	100%	84%	79%	100%
	2	9%	0%	0%	0%	0%	16%	21%	0%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>0,1%</b>	<b>0,0%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,2%</b>	<b>0,1%</b>	<b>0,1%</b>
ΕΓΓΑΜΗ	1	47%	47%	49%	48%	50%	52%	50%	52%
	2	45%	44%	43%	44%	42%	40%	42%	41%
	3	7%	7%	7%	6%	6%	7%	7%	6%
	4	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%	1%
	5	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	6	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	7	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
	8	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%	0%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>94,8%</b>	<b>95,2%</b>	<b>95,0%</b>	<b>94,6%</b>	<b>94,9%</b>	<b>94,8%</b>	<b>95,3%</b>	<b>94,9%</b>
ΧΗΡΑ	1	63%	68%	63%	61%	64%	50%	72%	75%
	2	31%	26%	30%	31%	30%	45%	26%	22%
	3	6%	6%	7%	7%	5%	5%	2%	3%
	4	0%	0%	1%	0%	1%	0%	0%	0%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>1,6%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,4%</b>	<b>1,7%</b>	<b>1,3%</b>	<b>1,3%</b>	<b>0,9%</b>	<b>1,1%</b>
ΔΙΑΖΕΥΓΜΕΝΗ	1	72%	73%	72%	71%	73%	75%	69%	71%
	2	27%	24%	25%	27%	24%	22%	30%	26%
	3	0%	3%	3%	3%	2%	2%	1%	3%
	4	0%	0%	0%	0%	1%	1%	0%	0%
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>3,4%</b>	<b>3,4%</b>	<b>3,5%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,7%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,8%</b>	<b>3,9%</b>
<b>ΓΕΝΙΚΟ ΣΥΝΟΛΟ</b>		<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Από τα δεδομένα του Πίνακα, διαφαίνεται ότι τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση αυξομειώνονται ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση που βρίσκεται η γυναίκα, κατά το συγκεκριμένο χρονικό έτος, αλλά και τον αριθμό των παιδιών που έχει. Αναφορικά με τον αριθμό των παιδιών παρατηρείται ότι σταδιακά μειώνεται, γεγονός που επιβεβαιώνει τη σύνδεση που υπάρχει μεταξύ της εργασίας και της γονιμότητας των γυναικών, όπως αυτό αναφέρεται παρακάτω.

<sup>11</sup> [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

Η δημιουργία των ευέλικτων μορφών εργασίας αποσκοπεί στην απάμβλυνση των συγκρούσεων που προκαλεί η προσπάθεια για εναρμόνιση της οικογενειακής ζωής με τις απαιτήσεις της εργασίας, χωρίς όμως να παύουν να δημιουργούνται με τη σειρά τους κάποια νέα προβλήματα.

Τα προβλήματα αυτά αναφέρονται συγκεκριμένα σε: α) επιστροφή σε παραδοσιακούς ρόλους όταν η γυναίκα εργάζεται λιγότερες ώρες από τον σύζυγο, β) επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη, γ) επιπτώσεις στα εργασιακά – ασφαλιστικά δικαιώματα των γυναικών που επιλέγουν να εργάζονται με μειωμένο ωράριο ή να κάνουν χρήση μακροχρόνιας άδειας κ.λ.π.<sup>12</sup>

Τα βασικά κριτήρια, για είναι η μερική απασχόληση προς όφελος της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είναι να παρέχεται η δυνατότητα ελεύθερης επιλογής της, η δυνατότητα εναλλαγής μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης, καθώς και η μη διακριτική μεταχείριση των μερικώς απασχολούμενων.<sup>13</sup>

Παρόλα αυτά, αρκετές γυναίκες εργάζονται παράλληλα με την ανατροφή των παιδιών τους και την φροντίδα του σπιτιού τους. Όμως, το κόστος της ταυτόχρονης εξωοικογενειακής απασχόλησης και της υποχρεωτικής απασχόλησης της γυναίκας με τις δουλειές του σπιτιού και της φροντίδας της οικογένειας, αποτέλεσε την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας.

«Το κόστος της ταυτόχρονης επαγγελματικής δραστηριότητας της γυναίκας και της ενασχόλησής της με τα οικιακά και την ανατροφή των παιδιών, αποτέλεσε σύμφωνα με τους επιστήμονες την «κοινωνική ποινή» της γυναίκας. Όσο ο επαγγελματικός χρόνος της γυναίκας πλησιάζει στο πλήρες ωράριο, τόσο μεγαλώνει και η «κοινωνική ποινή» της εργαζόμενης»<sup>14</sup>.

Σε αντίθεση, όμως με τις γυναίκες, οι άνδρες θεωρούν ότι ο γάμος διευκολύνει την επαγγελματική τους δραστηριότητα, εφόσον μέσα από την οικογένεια καλύπτονται οι προσωπικές ανάγκες που οι ίδιοι έχουν.

Για την γυναίκα δεν ισχύει το παραπάνω, αφού τις περισσότερες φορές η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας λαμβάνεται σοβαρά υπόψη από τον εκάστοτε εργοδότη στην απόφασή του να την προσλάβει ή όχι στην επιχείρησή του, λόγω των ειδικών παροχών που θα έχει.

---

<sup>12</sup> Καραντινός Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη Α. (1997) *Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*. Αθήνα: ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, σελ131

<sup>13</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2005) *Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής* σελ 22

<sup>14</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, σελ 35

Εντούτοις, όσες γυναίκες, παντρεμένες με παιδιά, εργάζονται έχουν να αντιμετωπίσουν μια σειρά δυσκολιών λόγω της πολλαπλότητας των ρόλων που έχουν ως μητέρες, νοικοκυρές, εργαζόμενες και ως σύζυγοι.

Προκειμένου να επιτευχθεί εναρμόνιση ανάμεσα στην επαγγελματική δραστηριότητα και την οικογένεια, θα πρέπει και οι δυο σύζυγοι να επωμίζονται μέρος της ευθύνης που τους αναλογεί για την φροντίδα της οικογένειας και του σπιτιού.

Όμως, ο διαχωρισμός των ευθυνών του σπιτιού ή της φροντίδας των παιδιών, δεν είναι το μόνο ζήτημα που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες στην προσπάθειά τους να βγουν στην αγορά εργασίας.

Αρκετά συχνά παρατηρείται το φαινόμενο της αποστέρησης της επαγγελματικής δραστηριότητας της γυναίκας από τον σύζυγό της για δυο κυρίως λόγους: Αρχικά, οι άνδρες αντιτίθενται στην εργασία της συζύγου επειδή πιστεύουν ότι η εργασία θα τις εμποδίσει από το να αντεπεξέλθουν σωστά στις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Ακόμα, οι άνδρες πολύ συχνά έχουν την υποψία ότι θα υπάρξουν κοινωνικές συναλλαγές στην εργασία της γυναίκας, τις οποίες όμως δεν θα μπορούν να τις ελέγξουν οι ίδιοι οι σύζυγοι.<sup>15</sup>

Πάντως, η απόφαση των γυναικών για εργασία είναι το αποτέλεσμα μιας πολύπλοκης διαδικασίας που εξαρτάται από πολλούς παράγοντες και είναι συνδεδεμένη με τα γεγονότα του κύκλου της οικογενειακής ζωής των γυναικών.

Ειδικότερα, σε ότι αφορά τη συσχέτιση που υπάρχει ανάμεσα στην γονιμότητα μιας γυναίκας και την εργασιακή της απασχόληση, έχει διαπιστωθεί ότι υπάρχει αρνητική σχέση αυτών των δυο παραγόντων. Η αρνητική αυτή σχέση φανερώνει ότι η απασχόληση περιορίζει τον αριθμό των παιδιών που θα κάνει μια γυναίκα, ιδίως στις πιο ανεπτυγμένες χώρες. Σε αντίθεση με τις υπό ανάπτυξη χώρες, όπου παρατηρείται ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε οικογενειακές επιχειρήσεις και με τον τρόπο αυτό η ευθύνη των παιδιών διαμοιράζεται και σε άλλα μέλη της οικογένειας, οπότε και τα παιδιά που θα κάνουν είναι περισσότερα.

Και στις δυο παραπάνω περιπτώσεις η γονιμότητα των γυναικών εξαρτάται από τη δική τους προσωπικότητα και από τον τρόπο με τον οποίο οι ίδιες ορίζουν το ρόλο της γυναίκας ως μητέρας και εργαζόμενης.

Όπως και να έχει, οι γυναίκες λόγω της ποικιλομορφίας των ρόλων τους διαπραγματεύονται μόνες τους τις συγκρούσεις ανάμεσα στους ανταγωνιστικούς ρόλους που αναλαμβάνουν στο πλαίσιο της εργασίας και της οικογένειας. Οι αντιφάσεις μπορεί να μην λύνονται, αλλά οι θετικές και οι αρνητικές πλευρές της κατάστασης αυτής λειτουργούν συμπληρωματικά για την γυναίκα, κάνοντας τη ζωή της πιο ενδιαφέρουσα και βέβαια πιο κουραστική.

---

<sup>15</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, σελ 37

Όλα τα παραπάνω, συνηγορούν στο ότι η μεγαλύτερη δυσκολία που αντιμετωπίζει σήμερα η γυναίκα είναι ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Το θεσμικό πλαίσιο σχετικά με τον συνδυασμό της οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας διαφοροποιείται ανάμεσα στον ιδιωτικό και τον δημόσιο τομέα.

Συγκεκριμένα στον ιδιωτικό τομέα έχει θεσπισθεί άδεια μητρότητας 18 εβδομάδων, από τις οποίες 9 εβδομάδες χορηγούνται πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες 9 μετά τον τοκετό. Οι γυναίκες που βρίσκονται σε άδεια τοκετού έχουν δικαίωμα να μισθοδοτούνται, από τις αποδοχές τους ωστόσο εκπίπτουν τα ποσά εκείνα που εισπράττουν από την υποχρεωτική από το νόμο ασφάλιση. Ταυτόχρονα, η εργαζόμενη γυναίκα, για τις ανάγκες του θηλασμού και τις αυξημένες φροντίδες που έχει ανάγκη το νεογέννητο στα πρώτα στάδια της ζωής του, έχει δικαίωμα για χρονικό διάστημα ενός έτους από τον τοκετό να διακόπτει την εργασία της για μια ώρα, είτε να προσέρχεται μια ώρα αργότερα ή να αποχωρεί μια ώρα νωρίτερα κάθε ημέρα.<sup>16</sup>

Η βασικότερη νομοθετική ρύθμιση, εν προκειμένω, θεωρείται η προστασία από την καταγγελία της εργασιακής σχέσης κατά την διάρκεια της κύησης ή της λοχείας. Έτσι, σύμφωνα με τον νόμο, η εργαζόμενη γυναίκα προστατεύεται καθ' όλη την διάρκεια της κύησης και για ένα έτος μετά τον τοκετό, και είναι άκυρη η τυχόν απόλυση της που γίνεται εξ αιτίας της κύησης ή του τοκετού, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την καταγγελία της συμβάσεως της, που όμως δεν μπορεί να οφείλεται στην λόγω της κύησης μειωμένη απόδοση της.

Τα όσα αναφέρθηκαν αποτελούν το βασικό θεσμικό πλαίσιο, το οποίο συμπληρώνεται και με άλλες ρυθμίσεις που αφορούν γονικές άδειες για την ανατροφή των παιδιών, ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας, και το οποίο ωστόσο φαίνεται ότι δεν είναι επαρκές και έχει ως αποτέλεσμα την συρρίκνωση της οικογένειας με χρονική καθυστέρηση στην γέννηση των παιδιών.

Εξάλλου, η μερική απασχόληση αφορά κατά κύριο λόγο τις γυναίκες, όπως προκύπτει από στατιστικά στοιχεία, γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα, ότι η επιλογή αυτής της μορφής απασχόλησης συνδέεται συχνά με την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων και την αναζήτηση της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας. Το φαινόμενο της τηλεργασίας αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα μια τέτοιας προσπάθειας, ενώ η εμπλοκή σε ζητήματα επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών συνδέεται άμεσα με το γεγονός ότι η ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων περιορίζει τις δυνατότητες και τις φιλοδοξίες τους για εξέλιξη και ένταξη στις ανώτερες θέσεις της επαγγελματικής ιεραρχίας. Δεν είναι δε λίγες οι περιπτώσεις, που οι εργοδότες, ενόψει προσλήψεων αποφεύγουν να επιλέξουν γυναίκες

---

<sup>16</sup> [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)



που έχουν ή πρόκειται να αποκτήσουν οικογενειακές υποχρεώσεις, κρίνοντας αυτές ως αντιπαραγωγικές.

Η εργαζόμενη γυναίκα αντλεί ταυτόχρονα ευχαρίστηση και κύρος από την ιδιότητά της, παρά την υποβάθμιση των γυναικείων επαγγελματιών. Το σίγουρο είναι πάντως ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν μια διπλή σύγκρουση τόσο ενάντια στις κοινωνικές πατριαρχικές δομές, όσο και στις εσωτερικές τους αναστολές που εμποδίζουν τη χειραφέτησή τους.

## **2.2 Η επαγγελματική απασχόληση των γυναικών σε συνάρτηση με τον ελεύθερο χρόνο και τις κοινωνικές τους σχέσεις**

Δεδομένο του ότι η γυναικεία απασχόληση ολοένα και αυξάνεται, βάση στατιστικών στοιχείων, η γυναίκα σήμερα έχει ελάχιστο ελεύθερο χρόνο τόσο για τον εαυτό της, όσο και για την οικογένειά της και τις κοινωνικές της υποχρεώσεις.

Οι γυναίκες κυρίως προτιμούν να αφιερώνουν τον ελεύθερο χρόνο που έχουν, όταν και όποτε βρεθεί αυτός, στα παιδιά τους, εάν αυτά υπάρχουν, ει δε μη την αποχή τους από τις εργασιακές υποχρεώσεις την θεωρούν ως μια ευκαιρία για αυτές να ξεκουραστούν και να αφιερώσουν χρόνο για τον εαυτό τους, ούτως ώστε να ανακτήσουν δυνάμεις για την επόμενη μέρα που τις περιμένει.

Επιπλέον, σε ότι αφορά τις κοινωνικές σχέσεις και υποχρεώσεις, καταλαβαίνουμε ότι δεν βρίσκονται σε επιθυμητό επίπεδο, από την στιγμή που ο ελεύθερος χρόνος και ο χρόνος επικοινωνίας με το στενό συγγενικό τους περιβάλλον, τους φίλους τους, κ.λ.π., είναι ήδη κατά πολύ μειωμένος, πόσο μάλλον να μείνει περιθώριο για κοινωνικές σχέσεις.

Τα τελευταία χρόνια η καθημερινή εργασία ολοένα και αυξάνεται, οι άνθρωποι χάνουν την μεταξύ τους επαφή και ως συνέπεια το νόημα της ζωής, αφού είναι αναγκασμένοι να ζουν στην ρουτίνα της βιοπάλης. Πόσο μάλλον οι εργαζόμενες γυναίκες που εκτός από την ευθύνη της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, έχουν και την ευθύνη της οικογένειας και άλλων εξαρτώμενων μελών.

Στις είκοσι τέσσερις ώρες τους, οι γυναίκες υποχρεώνονται να στριμώξουν πολύ περισσότερες δραστηριότητες από τους άνδρες. Η δουλειά δεν τις απαλλάσσει από τις ανεξάντλητες οικογενειακές τους υποχρεώσεις, ενώ ο ελεύθερος χρόνος τους δεν θεωρείται τόσο σημαντικός όσο εκείνος των ανδρών. Το γυναικείο ρολόι θα έπρεπε να δείχνει κάποιες ώρες παραπάνω.<sup>17</sup>

Αν τεμαχίσουμε το χρόνο της ημέρας σε επιμέρους χρόνους -το χρόνο της εργασίας, τον ελεύθερο χρόνο, το χρόνο για τον εαυτό μας, το χρόνο για τους άλλους- τότε θα διαπιστώσουμε ότι οι γυναίκες έχουν πολύ λιγότερο "δικό" τους χρόνο από τους άνδρες: έχοντας αναλάβει ιστορικά την απασχόληση με το σπίτι αλλά και τη φροντίδα για τα παιδιά

---

<sup>17</sup> [www.iospress.gr](http://www.iospress.gr)

και τους ηλικιωμένους, οι γυναίκες συνεχίζουν να μην έχουν δικαίωμα στον ελεύθερο χρόνο, ένα χρόνο δηλαδή που θα μπορούσαν να διαθέσουν κατά τη βούλησή τους.

Δεν πρόκειται απλώς για το γνωστό "διπλό ωράριο" στο οποίο υποβάλλονται οι γυναίκες συνδυάζοντας τη μισθωτή τους απασχόληση με τις ανάγκες μιας ολόκληρης οικογένειας. Πρόκειται για μια κοινωνική διαδικασία που διδάσκει από νωρίς στις γυναίκες ότι ο ελεύθερος χρόνος τους είναι ένας χρόνος που οφείλουν να προσφέρουν στους άλλους.

Σύμφωνα με πρόσφατη ιταλική έρευνα, περισσότερα από τα μισά κορίτσια 11-13 ετών αφιερώνουν καθημερινά 1 ώρα στις οικιακές εργασίες, ενώ μόνο το ένα τρίτο των αγοριών της ίδιας ηλικίας ασχολούνται μισή ώρα την ημέρα με τις δουλειές αυτές. Η ψαλίδα μεγαλώνει με την ηλικία. Η ίδια έρευνα δείχνει ότι οι γυναίκες χωρίς παιδιά αφιερώνουν 5 ώρες στο σπίτι, ενώ η αντίστοιχη ενασχόληση των ανδρών τους δεν ξεπερνά τη 1 ώρα 24'.

Όταν τα ζευγάρια έχουν παιδιά, ο χρόνος που διαθέτουν οι άνδρες για την οικογένεια παραμένει ο ίδιος, ενώ οι γυναίκες επιβαρύνονται κατά δύο ακόμη ώρες. Δεν είναι όμως μόνο τα παιδιά που προσθέτουν χρόνο στις γυναίκες: στις περιπτώσεις που οι γυναίκες έχουν παιδιά αλλά όχι σύζυγο, οι ώρες που διαθέτουν στο σπίτι μειώνονται κατά δύο! Αλλά οι ώρες της οικιακής ενασχόλησης δεν είναι οι μόνες που καταβροχθίζουν το χρόνο των γυναικών. Ο χρόνος που απαιτείται για κάθε έκτακτο περιστατικό (ατύχημα, αρρώστια κ.λπ.) πέφτει κι αυτός παραδοσιακά στις ανθεκτικές γυναικείες πλάτες: σύμφωνα με άλλη ιταλική μέτρηση, μόνο το 1989 καταναλώθηκαν από 6.261.184 έως 8.895.000 ώρες για τη βοήθεια των ασθενών που είχαν εισαχθεί στα δημόσια νοσοκομεία του Μιλάνου.

Τα ελληνικά δεδομένα δεν εμφανίζονται περισσότερο ενθαρρυντικά: Ερευνά της PRC για το Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ με τίτλο "Οι εργαζόμενοι μετά την κύρια απασχόληση" που δόθηκε στη δημοσιότητα την περασμένη άνοιξη, αποκαλύπτει ότι οι άνδρες ξεκουράζονται μιάμιση ώρα περισσότερο από τις γυναίκες και ότι οι εργαζόμενες γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο 2 ώρες 45' στις δουλειές του σπιτιού έναντι των 50' που διαθέτουν οι άνδρες. Για τα παιδιά οι άνδρες αφιερώνουν 36' την ημέρα, ενώ οι γυναίκες μιάμιση ώρα. Οι σχετικές μετρήσεις σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης καταλήγουν στα ίδια περίπου συμπεράσματα. Εκείνο ωστόσο που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι, παρά τις βελτιώσεις που έχουν σημειωθεί στην κοινωνική θέση των γυναικών τις τελευταίες δεκαετίες, οι δουλειές του σπιτιού συνεχίζουν να τις αφορούν σχεδόν αποκλειστικά: Μέσα σε δέκα χρόνια, η ενασχόληση των ανδρών με τη φροντίδα του σπιτιού αυξήθηκε στη Γαλλία μόλις κατά 15', δηλαδή κατά 1' το χρόνο<sup>18</sup>.

Αλλά η πραγματικότητα του γυναικείου χρόνου είναι ακόμη πιο επιβαρυντική από όσο την παρουσιάζουν τα στατιστικά δεδομένα. Σύγχρονες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις θέτουν σε αμφισβήτηση τις τρέχουσες μετρήσεις, κατηγορώντας τις ότι υποτιμούν μια βασική

---

<sup>18</sup> [www.isopress.gr](http://www.isopress.gr)

παράμετρο της συγκρότησης του πατρικού και μητρικού χρόνου στο εσωτερικό της οικογένειας: οι άνδρες έχουν τη δυνατότητα να τεμαχίζουν αυστηρά το χρόνο τους και να εκχωρούν ένα συγκεκριμένο τμήμα του στα παιδιά, ενώ οι γυναίκες είναι διαρκώς παρούσες για τα παιδιά τους και συνεχίζουν να τα επιτηρούν, ακόμη και τις ώρες που οι ίδιες δηλώνουν ότι αναπαύονται διαβάζοντας ένα βιβλίο ή βλέποντας τηλεόραση. Με άλλα λόγια, εκείνο που συχνά μένει έξω από τις ποσοτικές μετρήσεις είναι η κατά φύλο διαθεσιμότητα του χρόνου.

Με την έννοια αυτή, ο ελεύθερος χρόνος συνεχίζει να κατανέμεται εξαιρετικά άνισα ανάμεσα στα φύλα. Έτσι, δεν είναι περίεργο που η τάση των σύγχρονων γυναικών για μια ανάσα ελευθερίας από την εξουθενωτική αφοσίωση στην οικογένεια παίρνει συχνά τη μορφή διεκδίκησης ενός δικού τους, απολύτως προσωπικού, χρόνου<sup>19</sup>.

Όλα όσα ειπώθηκαν έχουν ως αποτέλεσμα η γυναίκα της σημερινής εποχής να είναι ένα «καλοφτιαγμένο ρομπότ», σχεδιασμένο έτσι ώστε να μπορεί να αντεπεξέρχεται σε κάθε καθημερινή της υποχρέωση.

Τα παραπάνω, βέβαια, δεν είναι κατ' ανάγκη αρνητικά, αφού λόγω των σημερινών αναγκών οι γυναίκες έχουν γίνει πιο ανεξάρτητες έχοντας περισσότερη αυτοπεποίθηση και εμπιστοσύνη στον εαυτό τους. Δεν εξαρτώνται οικονομικά από κανένα και τις περισσότερες φορές, το να είναι εργαζόμενες, μητέρες, νοικοκυρές, σύζυγοι, είναι μια επιλογή δική τους. Μάλιστα η καριέρα έρχεται, συνήθως, πρώτη και μετά ακολουθεί η οικογένεια για έναν αρκετά μεγάλο αριθμό γυναικών στις μέρες μας.

---

<sup>19</sup> Κορωναίου Α. (1986) «Κοινωνιολογία του ελεύθερου χρόνου» Αθήνα: ΤΥΠΩΘΗΤΩ, σελ35

### 2.3 Η γυναικεία απασχόληση και οι νέες τεχνολογίες

Στο κεφάλαιο αυτό το θέμα που απασχολεί, είναι οι επιπτώσεις της τεχνολογίας στην εργασία των γυναικών. Για την καλύτερη όμως κατανόηση της σημερινής πραγματικότητας, απαραίτητη είναι μια σύντομη αναδρομή στο παρελθόν.

Ξεκινώντας από τις παλιές αγροτικές κοινωνίες, η γυναίκα ασχολούμενη με τις αγροτικές εργασίες, είχε τη θέση της εργαζόμενης, χωρίς βέβαια και κάποια οικονομική ανεξαρτησία. Περνώντας στην βιομηχανική επανάσταση και την αστικοποίηση των αγροτών ο τρόπος εργασίας άλλαξε. Η εμφάνιση της μηχανής βοήθησε τη γυναίκα να μπει στο εργοστάσιο και να πάρει μέρος στη παραγωγική διαδικασία. Έτσι αρχίζει να αποκτά μια οικονομική οντότητα, αλλά παράλληλα δέχεται και τις συνέπειες της νέας κατάστασης, που δεν είναι άλλες από το καταμερισμό της εργασίας σε ταξική και φυλετική βάση. Στο σημείο αυτό άρχισαν και οι αλλαγές στα θεμέλια της παραδοσιακής οικογένειας.

Αργότερα, στη δεκαετία 1920- 1930, εμφανίστηκε η γυναίκα ως υπάλληλος γραφείου, που θεωρούσε τον εαυτό της σε πλεονεκτική θέση σε σχέση με την εργάτρια εργοστασίου. Η χρήση της γραφομηχανής, μιας μηχανής μικρής που απαιτούσε επιδεξιότητα των δακτύλων, ευνόησε την απασχόληση των γυναικών σε τέτοιου είδους θέσεις.

Από τα μέσα του περασμένου αιώνα, στην ανθρωπότητα έχει δρομολογηθεί μια νέα εποχή, η οποία διαδέχεται τη βιομηχανική κοινωνία. Η μεταβιομηχανική αυτή περίοδος έχει στις μέρες μας δείξει τα χαρακτηριστικά της, με επιπτώσεις στο κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο, χωρίς να αφήνει ανεπηρέαστη καμία ανθρώπινη δραστηριότητα.. Η νέα τεχνολογία του αυτοματισμού, της πληροφορικής, της βιοτεχνολογίας και των εναλλακτικών μορφών ενέργειας, έχει ήδη αλλάξει τη ζωή του σύγχρονου ανθρώπου.

Η σημερινή λοιπόν πραγματικότητα δεν θυμίζει σε τίποτα τον άνθρωπο του παρελθόντος. Η νέα τεχνολογία έχει αρχίσει προ πολλού να αντικαθιστά τις βαριές μηχανές με ηλεκτρονικά μηχανήματα μικρότερου όγκου και μεγαλύτερης απόδοσης, τα οποία χρειάζονται λιγότερη μυϊκή δύναμη και περισσότερες γνώσεις και τεχνολογική κατάρτιση. Γενικά μπορούμε να πούμε ότι η κατάρτιση των νέων ανδρών και γυναικών στις νέες τεχνολογίες αποδεικνύεται όσο περνάει ο καιρός, σαν απαραίτητη προϋπόθεση στην εξερεύνηση θέσης στην αγορά εργασίας, ακόμα και σε τομείς με «παραδοσιακή» μορφή<sup>20</sup>.

Η κατάρτιση όμως στις νέες τεχνολογίες απαιτεί χρήση και βέβαια γνώση της πληροφορικής, με αποτέλεσμα οι εργαζόμενοι που δεν μπορούν να χειριστούν έναν ηλεκτρονικό υπολογιστή, αντιμετωπίζονται ως αγράμματοι και δυσκολεύονται στην εύρεση εργασίας.

Στο τομέα της παροχής υπηρεσιών του δημοσίου, η χρήση της πληροφορικής μειώνει τη γραφειοκρατική δομή και η εξυπηρέτηση του κοινού γίνεται εύκολα και γρήγορα. Η

---

<sup>20</sup> [www.gsrt.gr](http://www.gsrt.gr)

ευέλικτη λοιπόν και λιγότερο γραφειοκρατική δομή των υπηρεσιών απαιτεί λιγότερους υπαλλήλους αλλά καταρτισμένους στην πληροφορική.

Ειδικότερα στη γυναικεία απασχόληση, οι επιπτώσεις από την εισαγωγή της πληροφορικής έχουν γίνει ήδη αισθητές. Υπάρχουν ποικίλες απόψεις για το αν είναι επιζήμιες ή ωφέλιμες οι συνέπειες αυτές, το κοινά παραδεκτό όμως είναι, ότι για να έχει η τεχνολογία επωφελή αποτελέσματα για τις γυναίκες προϋποθέτει την ενεργό συμμετοχή τους.

Σταδιακά η εξέλιξη της τεχνολογίας οδηγεί στη κατάργηση του διαχωρισμού των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές. Η αυτοματοποίηση και τα ηλεκτρονικά μηχανήματα που αντικατέστησαν τις βαριές και δύσχρηστες μηχανές είναι μια εξέλιξη ευνοϊκή για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Δεν είναι άλλωστε τυχαίο ότι τα τελευταία χρόνια παρατηρείται μια μικρή αύξηση της παρουσίας του γυναικείου φύλου σε επαγγέλματα που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες, τις τεχνικές γνώσεις και επιδεξιότητες.

Σύμφωνα με την άποψη πολλών ερευνητών, άλλη μία θετική συνέπεια για την απασχόληση των γυναικών είναι η παρακάτω. Η ραγδαία εξέλιξη του χώρου παραγωγής δημιούργησε νέες ευέλικτες μορφές εργασίας, όπως είναι η μερική απασχόληση, το ελαστικό ωράριο, η υπεργολαβία, η τηλεργασία και η εργασία στο σπίτι. Οι θέσεις εργασίας που προέκυψαν από αυτές τις νέες μορφές, καλύφθηκαν και καλύπτονται στο μεγαλύτερο μέρος τους από γυναίκες, στη προσπάθεια τους να συμφιλιώσουν τις οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις τους<sup>21</sup>.

Να σημειωθεί όμως ότι οι θέσεις αυτές δεν παύει να είναι μη προστατευμένες, χωρίς κοινωνική ασφάλιση, με χαμηλότερους μισθούς και με πολλά μειονεκτήματα για τις εργαζόμενες γυναίκες. Αφού επιστρέφουν ξανά στο σπίτι τους, ενώ ταυτόχρονα εργάζονται χωρίς να αποκτούν οικονομική ανεξαρτησία.

Υπάρχει βέβαια και η άποψη από πολλούς μελετητές που υποστηρίζουν, ότι η εισαγωγή της πληροφορικής μείωσε σημαντικά τις θέσεις εργασίας των απασχολούμενων και ιδιαίτερος των μεγαλύτερων σε ηλικία και ανειδίκευτων στις νέες τεχνολογίες, που απασχολούνταν σε τομείς, που σταδιακά συρρικνώνονται.

Βέβαια το ισοζύγιο των θετικών και αρνητικών επιπτώσεων στην γυναικεία και όχι μόνο, απασχόληση δεν μπορεί να προσδιορισθεί ως θετικό ή αρνητικό. Από τη μια μεριά δημιουργούνται ευνοϊκές συνθήκες για εργασία και επιχειρηματική δραστηριότητα σε σύγχρονα αντικείμενα, που θα ευνοήσουν τους νέους και τους γνώστες της τεχνολογίας, ενώ αντίθετα δραστηριότητες στις οποίες απασχολούνται μεγαλύτεροι σε ηλικία κατά κύριο λόγο θα παρουσιαστούν προβλήματα.

Καλό θα είναι όμως να αναλογισθεί κανείς κατά πόσο είναι έτοιμη η Ελλάδα να ανταποκριθεί στις νέες σύγχρονες ανάγκες του τομέα της απασχόλησης. Σύμφωνα λοιπόν με

---

<sup>21</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, σελ 30

σχετικές μελέτες των Εθνικών και Ευρωπαϊκών Θεσμικών Οργάνων (Τράπεζα της Ελλάδος, EURO STAT, Ευρωπαϊκή Επιτροπή κ.ά) διαφαίνεται ότι συγκριτικά με τις ανεπτυγμένες χώρες της Ε.Ε, η Ελλάδα παρουσιάζει μια υστέρηση στην πορεία της πληροφορικής (Πίνακας 1). Η υστέρηση αυτή δημιουργεί την ανάγκη να καταβληθεί μεγαλύτερη και περισσότερο οργανωμένη προσπάθεια, ενώ ταυτόχρονα θα πρέπει να αντιμετωπισθούν δυσκολίες, όπως είναι:

- Η αδράνεια που υπάρχει στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα,
- Η έλλειψη πρωτοβουλιών και παρεμβάσεων,
- Η ελλιπής έρευνα και τεχνολογική ανάπτυξη κ.ά.<sup>22</sup>

Σύμφωνα με τις ίδιες μελέτες υπάρχουν και κάποιοι ανασταλτικοί παράγοντες προς τη προσπάθεια αυτή. Ένας από αυτούς είναι ότι ο κλάδος της πληροφορικής και των τηλεπικοινωνιών στην Ελλάδα είναι σχετικά μικρός σε εθνικό επίπεδο σε σύγκριση με άλλα κράτη της Ε.Ε. Επίσης η τεχνολογική έρευνα και οι επενδύσεις σε νέα προϊόντα είναι ανεπαρκείς και χρηματοδοτούνται στο μεγαλύτερο μέρος τους από Ευρωπαϊκά προγράμματα.

Ένας τρίτος παράγοντας είναι το υψηλό επίπεδο παραοικονομίας της χώρας μας, το οποίο είναι εμπόδιο στην ανάπτυξη, αν και τελευταία αρχίζει να μειώνεται. Τέλος υπάρχει διαρθρωμένη ανεργία, η οποία πλήττει κυρίως τους νέους απόφοιτους, τις γυναίκες και το εργατικό δυναμικό με ηλικία μεγαλύτερη των 55 ετών.

Για την Ελλάδα λοιπόν δεν τίθεται το ερώτημα αν θα υιοθετήσει τη νέα τεχνολογία, αφού το έχει ήδη κάνει, αλλά κατά πόσο θα έχει επιτυχή προσαρμογή σε αυτή. Αυτό θα εξαρτηθεί σε μεγάλο βαθμό από την ικανότητα των ενδιαφερόμενων μερών (επαγγελματικές ενώσεις, εργοδότες, managers, καινοτόμους και τεχνολόγους) να ξεπεράσουν ορισμένα εμπόδια, τα οποία αναλύονται αμέσως παρακάτω.

Θετικό όμως είναι το γεγονός ότι στο Ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα έχει ήδη συμπεριληφθεί στα γνωστικά αντικείμενα σπουδών, εκπαίδευση στη πληροφορική με στελέχωση και εξοπλισμό όλων των σχολείων για τη κάλυψη των αναγκών. Έτσι οι μαθητές έχουν την ευκαιρία να έρθουν νωρίς σε επαφή με τις νέες τεχνολογίες, να γίνουν γνώστες αυτών και να απορροφηθούν μελλοντικά και στις νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται βασιζόμενες στη τεχνολογία.

Ειδικότερα προσδιορίζεται ότι οι νέες θέσεις εργασίας θα αφορούν τις παρακάτω ειδικότητες: τεχνικοί δικτύων H/Y, τεχνικοί Υλικού ψηφιακού εξοπλισμού, αναλυτές-προγραμματιστές εφαρμογών WEB, αναλυτές προγραμματιστές βάσεων δεδομένων, διαχειριστές δικτυακών συστημάτων, τεχνικοί ενσύρματης και ασύρματης επικοινωνίας κ.ά

---

<sup>22</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2001) *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*, σελ 35

## 2.4. Απασχόληση και εκπαίδευση

Το κεφάλαιο αυτό αναφέρεται στην απασχόληση και στη σχέση που έχει με την εκπαίδευση. Στις επόμενες γραμμές θα εξετάσουμε τον συσχετισμό που υπάρχει ανάμεσα στην απασχόληση και στην εκπαίδευση, βασιζόμενοι σε στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, αλλά και στην βιβλιογραφία που υπάρχει για το θέμα αυτό.

Στην εποχή της παγκοσμιοποίησης, των συνεχών τεχνολογικών εξελίξεων και των ταχύτατων αλλαγών, η εκπαίδευση ως θεσμός, στόχος και μεθοδολογία εξέλιξης παίζει καίριο ρόλο. Η εσωτερική σχέση που αναδεικνύεται από τη σύνδεση της εκπαίδευσης με την αγορά εργασίας είναι ένα βασικό στοιχείο. Ο στόχος της αντίληψης και των δράσεων ισότητας στην Παιδεία έχει αυξημένη σημασία, γιατί μέσω αυτής διαμορφώνονται κοινωνικοί ρόλοι και καλλιεργούνται στερεότυπα. Η καταπολέμηση των στερεότυπων αντιλήψεων για το ρόλο των δύο φύλων ξεκινά από την οικογένεια και την εκπαιδευτική διαδικασία, ήδη από την πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Ο ρόλος του σχολείου δεν πρέπει να αναπαράγει αποκλειστικά τα στερεότυπα, αλλά να παρέχει βάσεις μέσω ενός σταθερού συστήματος γνώσεων, να αναπτύσσει την κριτική σκέψη των μαθητών / μαθητριών και των εκπαιδευόμενων και να τους προσφέρει κίνητρα για αυτοανάπτυξη.

Η εκπαίδευση προσανατολίζει τους εκπαιδευόμενους στο τομέα της απασχόλησης, άρα το επίπεδο εκπαίδευσης και η κατανομή των ρόλων στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας είναι βασικοί παράγοντες ένταξης του ατόμου στην κοινωνία.

Έχει διαπιστωθεί ότι ο επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου έχει άμεση σχέση και με την εκπαιδευτική διαδικασία και τον επαγγελματικό προσανατολισμό των δύο φύλων. Μολονότι, το εκπαιδευτικό επίπεδο γυναικών και ανδρών έχει σχεδόν εξισωθεί, οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς τον τύπο της εκπαίδευσης ή της ειδίκευσης επηρεάζουν άμεσα και τις επαγγελματικές τους επιλογές, με αποτέλεσμα ο επαγγελματικός προσανατολισμός να έχει ζωτική σημασία για τη διαίωνιση ή όχι του επαγγελματικού χάσματος λόγω φύλου. Έρευνες έχουν αναδείξει τον τομέα παιδεία/ εκπαίδευση από τις σημαντικότερες μεταβλητές για την επαγγελματική επιλογή και σταδιοδρομία των ατόμων στην κοινωνία<sup>23</sup>.

Η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση, στα πλαίσια της δια βίου μάθησης, άλλωστε, αποτελεί σοβαρό εργαλείο προώθησης των γυναικών στην απασχόληση και αποτελεί σοβαρό εν' γένει παράγοντα για την επίτευξη της κοινωνικής συνοχής. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

---

<sup>23</sup> [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

Το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο ως ένα βαθμό προδικάζει και το επαγγελματικό επίπεδο, σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του 2006, που εμφανίζεται στον Πίνακα 1 (παράρτημα), παρουσιάζει ενδιαφέρουσες τάσεις ως προς την κατάσταση απασχόλησης στην χώρα μας. Έτσι, στο σύνολο της χώρας έχουμε αρκετές διαφοροποιήσεις μεταξύ της επαγγελματικής δραστηριότητας των δυο φύλων, σε σχέση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο.

Ειδικότερα, το 75% περίπου των πτυχιούχων ανώτατων σχολών βρίσκονται στην αγορά εργασίας. Το ποσοστό των ανδρών (76,8%) είναι μεγαλύτερο από αυτό των γυναικών (73,4%), χωρίς ωστόσο να υπάρχει έντονη και μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ τους, στο επίπεδο αυτό της εκπαίδευσης και της απασχόλησης. Φαίνεται, δηλαδή, ότι όταν η γυναίκα αποφασίσει να σπουδάσει, στοχεύει και στην αξιοποίηση των σπουδών της σε επαγγελματικό επίπεδο. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό αυτών που δεν ολοκλήρωσαν το Δημοτικό ανέρχεται στο 12%. Ωστόσο, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε αυτή την κατηγορία (6,0%) είναι κατά πολύ μικρότερο από αυτό των ανδρών (15,8%)<sup>24</sup>.

Σε ότι αφορά την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το ποσοστό του εργατικού δυναμικού των ανδρών υπερτερεί κατά πολύ από αυτό του εργατικού δυναμικού των γυναικών, 72,4% και 48,1% αντίστοιχα. Από τα ποσοστά αυτά των γυναικών, απασχολούμενες είναι το 40%, έναντι του ανδρικού πληθυσμού, του οποίου το ποσοστό απασχόλησης είναι 68%.

Το επίπεδο εκπαίδευσης στο οποίο εμφανίζεται το μεγαλύτερο ποσοστό απασχολούμενων γυναικών είναι στις μεταπτυχιακές σπουδές και στον διδακτορικό τίτλο. Η κλίμακα συμμετοχής στην απασχόληση τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών μειώνεται, όσο μειώνεται και το επίπεδο εκπαίδευσης τους. Ο Πίνακας αυτός μας δίνει την εικόνα της αγοράς εργασίας με τις απαιτήσεις που έχει από τους υποψηφίους εργαζόμενους.

Υποστηρίζεται, από πολλούς μελετητές ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την απόκτηση απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Αυτό όμως δεν ισχύει απόλυτα σύμφωνα με τα επίπεδα ανεργίας που φανερώνει ο επόμενος Πίνακας, βασιζόμενος στην Έρευνα Εργατικού Δυναμικού του έτους 2006.

Σχετικά με τα επίπεδα της ανεργίας των δυο φύλων, από τον παρακάτω Πίνακα διαφαίνεται ότι ως προς το επίπεδο εκπαίδευσης, το ποσοστό ανεργίας βρίσκεται πάνω από το συνολικό ποσοστό, κυρίως στους απόφοιτους ανώτερης τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, καθώς και σε όσους έχουν τελειώσει την Δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Το δε χαμηλότερο ποσοστό παρατηρείται στα άκρα, δηλαδή στους αποφοίτους Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς και στις κατηγορίες του πληθυσμού που έχουν απολυτήριο Πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή έχουν τελειώσει ορισμένες τάξεις αυτής της βαθμίδας.

---

<sup>24</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 2006



Η ανεργία (%) κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης<sup>25</sup>

Επίπεδο Εκπαίδευσης	Δ' Τρίμηνο					
	2005			2006		
	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο	Άρρενες	Θήλεις	Σύνολο
Διδακτορικό ή μεταπτυχιακός τίτλος	7,4	10,2	8,5	5,6	9,5	7,2
Τριτοβάθμια Εκπαίδευση	4,5	9,8	7,1	3,7	7,9	5,7
Πτυχίο Ανώτερης Τεχνολογικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης	7,4	17,7	12,6	6,7	16,2	11,3
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	6,8	17,9	11,1	6,1	16,7	10,2
Απολυτήριο τριτάξιας Μέσης Εκπαίδευσης	7,4	17,7	10,4	5,8	16,3	9,1
Απολυτήριο Δημοτικού	4,4	12,1	7,3	4,6	10,9	6,9
Μερικές τάξεις Δημοτικού	3,0	7,3	4,7	5,5	6,9	6,1
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	8,8	10,1	9,3	11,6	2,8	7,7
Σύνολο	6,1	14,9	9,7	5,5	13,5	8,8

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό θα λέγαμε ότι σαφώς και υπάρχει συσχέτιση μεταξύ του εκπαιδευτικού επιπέδου και την μελλοντικής απασχόλησης και μάλιστα τόσο ώστε να επηρεάζει την ένταξη ή όχι των ατόμων στην αγορά εργασίας.

Εντούτοις, αν λάβουμε υπόψη μας τα δεδομένα από τον παραπάνω Πίνακα, θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι γυναίκες επηρεάζονται κατά πολύ περισσότερο από το επίπεδο εκπαίδευσής τους από ότι οι άνδρες. Το γεγονός αυτό ενδέχεται να συμβαίνει λόγω του ότι οι άνδρες προτιμώνται σε ορισμένα επαγγέλματα περισσότερο από ότι οι γυναίκες και έτσι, παρά το ότι ίσως κατέχουν ένα υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης ή ακόμα και χαμηλό, βρίσκουν ευκολότερα εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα ή σε επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται παραδοσιακά ανδρικά, στα οποία η πρόσβαση των γυναικών είναι αρκετά δύσκολη.

Το θέμα αυτό των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών θα διαπραγματευτούμε στο επόμενο κεφάλαιο, μέσα από το οποίο θα λάβουμε μια πληρέστερη άποψη σχετικά με τους λόγους διάκρισης μεταξύ των δυο φύλων και τους παράγοντες που τροφοδοτούν το φαινόμενο αυτό.

<sup>25</sup> Ε.Σ.Υ.Ε., Στοιχεία Εργατικού Δυναμικού 2006

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ

### Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

#### **3.1. Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα: Μύθος ή πραγματικότητα;**

Μια άμεση συνέπεια των στερεότυπων χαρακτηριστικών της προσωπικότητας που αποδίδονται στα δύο φύλα, κυρίως δε εις βάρος των γυναικών, αφορά στο διαχωρισμό των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας με βάση το φύλο.

Μπορεί βέβαια, θεσμικά, όλα σχεδόν τα επαγγέλματα να μπορούν να ασκηθούν και από τα δύο φύλα, ωστόσο ο διαχωρισμός σε τυπικά "γυναικεία" και τυπικά "αντρικά" εξακολουθεί να αποτελεί μια καθιερωμένη κοινωνική πρακτική σε όλο το δυτικό πολιτισμό.

Αυτός ο διαχωρισμός γίνεται με βάση τα στερεότυπα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στα δύο φύλα, δηλαδή τους τρόπους συμπεριφοράς, τις ικανότητες και τις επιδεξιότητες που απαιτούνται για την άσκηση κάποιου επαγγέλματος.

Επιπλέον, ο διαχωρισμός αυτός παραπέμπει στην διχοτόμηση της αγοράς εργασίας, η οποία συνδέεται άρρηκτα και με την ιεράρχηση των δυο τμημάτων της αγοράς αυτής σε ανώτερες = ανδρικές εργασίες και κατώτερες = γυναικείες. Έτσι, οι παραδοσιακά «γυναικείου» κλάδοι είναι εξ' ορισμού υποβαθμισμένοι, ακόμα και όταν έχουν καίρια σημασία για την οικονομία της χώρας<sup>26</sup>.

Επιπρόσθετα, η κατάκτηση των γυναικών σε κλάδους που ήταν παραδοσιακά ανδρικοί μπορεί βέβαια να σημαίνει εξάλειψη των διακρίσεων που γίνονται σε βάρος τους, μπορεί όμως και να εκφράζει την υποβάθμιση των κλάδων αυτών λόγω της απομάκρυνση των ανδρών από τις εργασίες αυτές.

Επομένως τα επαγγέλματα που θεωρούνται τυπικά "γυναικεία" προϋποθέτουν χαρακτηριστικά προσωπικότητας που στερεότυπα αποδίδονται στις γυναίκες και που εμπεριέχονται στο ρόλο της συζύγου, της νοικοκυράς και της μητέρας.

Μερικά από τα στερεότυπα τυπικά γυναικεία επαγγέλματα είναι τα εξής: κοινωνική λειτουργός, νηπιαγωγός, δασκάλα, γραμματέας, νοσοκόμα, μαία, πωλήτρια, ρεσεψιονίστ, τηλεφωνήτρια, κομμώτρια, καθαρίστρια, μοδίστρα και άλλα.

Από την άλλη τα επαγγέλματα που θεωρούνται τυπικά "αντρικά" προϋποθέτουν χαρακτηριστικά προσωπικότητας που στερεότυπα αποδίδονται στους άντρες. Μερικά από τα στερεότυπα αντρικά επαγγέλματα είναι τα ακόλουθα: μαθηματικός, πολιτικός μηχανικός, γιατρός, δικηγόρος, πολιτικός, αρχιτέκτονας, πιλότος, επιστήμονας, διευθυντής εταιρείας, στέλεχος επιχείρησης, οδηγός λεωφορείου, δικαστής, δήμαρχος και άλλα<sup>27</sup>.

Είναι ευδιάκριτο ότι τα στερεότυπα γυναικεία επαγγέλματα θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως επαγγέλματα προσφοράς υπηρεσιών και παροχής φροντίδας προς τους

<sup>26</sup> [www.drseis-gynaikes.gr](http://www.drseis-gynaikes.gr)

<sup>27</sup> [www.drseis-gynaikes.gr](http://www.drseis-gynaikes.gr)

άλλους και βασίζονται στην εκ φύσεως ανάγκη, σύμφωνα πάντα με τα στερεότυπα, της γυναίκας να προσφέρει στους άλλους φροντίδα από την ευαισθησία της για τις ανάγκες των άλλων.

Αντίθετα, τα στερεότυπα αντρικά επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από το κύρος που προσδίδουν, την κοινωνική αναγνώριση, αλλά και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά που πρέπει να διαθέτει κάποιος για να τα ασκήσει, όπως είναι η ευστροφία, η δημιουργικότητα, η έμφυτη κλίση στις επιστήμες, η μυϊκή δύναμη και γενικά όλα τα στερεότυπα χαρακτηριστικά που αποδίδονται στους άντρες.

Θα ήταν βέβαια ανακριβές να ισχυριστεί κανείς πως στη σημερινή εποχή οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν θέσεις στην αγορά εργασίας που παραδοσιακά κατείχαν οι άντρες. Πράγματι πολλές γυναίκες έχουν εισχωρήσει σε επαγγέλματα που θεωρούνταν ως αντρικά, όπως του γιατρού, του δικηγόρου, του μηχανικού, του αρχιτέκτονα, του πολιτικού. Πολύ συχνά όμως καταλαμβάνουν ιεραρχικά κατώτερες θέσεις από τους άντρες.

Έτσι για παράδειγμα, οι γυναίκες γιατροί ειδικεύονται περισσότερο ως παιδίατροι, μικροβιολόγοι ή ψυχίατροι παρά ως χειρουργοί ή μαιευτήρες. Οι γυναίκες δικηγόροι πιο συχνά γίνονται συμβολαιογράφοι ή αναλαμβάνουν υποθέσεις διαζυγίων ενώ πολύ σπάνια γίνονται ποινικολόγοι ή δικαστικοί. Οι γυναίκες μηχανικοί ή αρχιτέκτονες αναλαμβάνουν την εκπόνηση κυρίως σχεδίων για κατοικίες παρά για μεγάλα έργα, γέφυρες ή εργοστάσια.

Ακόμη και σε χώρους όπου παραδοσιακά υπερέχουν τα ποσοστά των γυναικών, όπως είναι ο χώρος της εκπαίδευσης, πάλι οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες είναι κατώτερες ιεραρχικά. Ενώ σχεδόν πάντα υπερέχουν αριθμητικά οι γυναίκες δασκάλες από τους άντρες, ωστόσο οι άντρες γίνονται συνήθως διευθυντές του σχολείου ή αναλαμβάνουν τις μεγαλύτερες τάξεις ενώ οι γυναίκες τις μικρότερες τάξεις.

Αξιοσημείωτο είναι το παράδειγμα της πολιτικής όπου ενώ οι γυναίκες ασφαλώς έχουν αποκτήσει δικαίωμα ψήφου, αλλά και το δικαίωμα να εκλέγονται εδώ και αρκετά χρόνια, ωστόσο η συμμετοχή τους στην πολιτική ζωή του τόπου είναι σε χαμηλά ποσοστά. Μέχρι σήμερα σε παγκόσμια κλίμακα έχουν εκλεγεί πρωθυπουργοί ή πρόεδροι κυβερνήσεων μόνο δεκατέσσερις γυναίκες και ασφαλώς στην Ελλάδα καμία<sup>28</sup>.

Τα ποσοστά δε των γυναικών που εκλέγονται στην ελληνική Βουλή είναι χαμηλά αν σκεφτεί κανείς ότι στις εκλογές του Μαρτίου του 2004 μόλις 39 από τους 300 βουλευτές ήταν γυναίκες στο ελληνικό κοινοβούλιο και όλοι μιλούσαν για την μεγάλη αύξηση του ποσοστού των γυναικών. Ακόμη και η πρόταση της νέας κυβέρνησης να οριστεί πρόεδρος της Βουλής γυναίκα συνοδεύτηκε με το σχόλιο ότι για πρώτη φορά στο νεοελληνικό κράτος θα καταλάβει γυναίκα το τρίτο κατά σειρά αξίωμα του κράτους, ενισχύοντας έτσι την άποψη

---

<sup>28</sup> [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)

ότι ακόμη και σήμερα είναι σπάνιο φαινόμενο για μια γυναίκα να εισχωρήσει σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενους χώρους.

Ο Πίνακας που ακολουθεί σκιαγραφεί την επιλογή του επαγγέλματος των δυο φύλων και φανερώνει την υψηλή ή χαμηλή συμμετοχή γυναικών και ανδρών αντίστοιχα σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα ή γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα.

*Επάγγελμα της πρώτης απασχόλησης κατά φύλο (ποσοστά)<sup>29</sup>*

Επάγγελμα πρώτης απασχόλησης	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
Ένοπλες Δυνάμεις	3,1	0,2	1,8
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	5,4	3,3	4,4
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	11,8	18,9	15,1
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	9,4	15,4	12,2
Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	9,5	25,3	17,0
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιακών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	18,5	25,1	21,6
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	7,3	3,5	5,5
Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	22,0	3,8	13,4
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού	7,8	1,1	4,6
Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες	5,1	3,4	4,3
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Τα ποσοστά των γυναικών που απασχολούνται στην πρώτη εργασία ως υπάλληλοι γραφείου, τεχνικοί βοηθοί, στην παροχή υπηρεσιών ή ως πωλήτριες και σε επιστημονικά ή καλλιτεχνικά επαγγέλματα είναι σημαντικά υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά αντρών.

<sup>29</sup> Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος. «Μετάβαση από την Εκπαίδευση στην Αγορά Εργασίας - Έτος 2000» (Αποτελέσματα Έρευνας)

Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά των αντρών είναι πολύ μεγαλύτερα στους ειδικευμένους τεχνίτες, στους χειριστές μηχανημάτων και στις ένοπλες δυνάμεις.

Επιπλέον, χαρακτηριστικός του φαινομένου αυτού είναι ο Πίνακας 2 (παράρτημα), ο οποίος σκιαγραφεί τα ποσοστά συμμετοχής τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών, σε συγκεκριμένες κατηγορίες επαγγελμάτων με βάση τη θέση που καταλαμβάνουν στο εκάστοτε επάγγελμα.

Συμπερασματικά, αυτό που έχει ιδιαίτερη σημασία να τονιστεί είναι ότι οι στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα και οι διακρίσεις και ανισότητες που προκύπτουν σε βάρος των γυναικών ελάχιστα οφείλονται ή δικαιολογούνται από τις βιολογικές διαφορές των δύο φύλων. Αντίθετα πρόκειται για ένα κοινωνικοπολιτισμικό δημιούργημα, που όπως ήδη έχει επισημανθεί, διαιωνίζει και αναπαράγει τις στερεότυπες κοινωνικές αντιλήψεις για τα δύο φύλα μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης των ατόμων. Μια διαδικασία η οποία «σημαδεύει» τα άτομα καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής τους και η οποία τα οδηγεί στις συμπεριφορές που έχουν μεγαλώνοντας.

Η διάκριση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία θα εκλείψει μόνο όταν όλοι μας αναλογιστούμε τα πλεονεκτήματα τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών στις διάφορες κατηγορίες των επαγγελμάτων.

### 3.2. Προνόμια και διακρίσεις των δυο φύλων στην εργασία

Σύμφωνα με τα κεφάλαια που προηγήθηκαν, η γυναικεία απασχόληση εξετάστηκε με βάση το εκπαιδευτικό επίπεδο, την οικογενειακή κατάσταση, την ανάπτυξη της τεχνολογίας και τις συνέπειές της, καθώς και με την διαφοροποίηση που υπάρχει μεταξύ των δυο φύλων σε ορισμένα επαγγέλματα. Το κεφάλαιο αυτό αναφέρεται στα προνόμια και τις διακρίσεις που προκύπτουν μεταξύ των δυο φύλων στην αγορά εργασίας, ως συνέπεια των παραπάνω παραγόντων.

Ειδικότερα, στο κεφάλαιο αυτό θα γίνει αναφορά: α) στο μισθολογικό χάσμα που υπάρχει μεταξύ των δυο φύλων και στους παράγοντες που το δημιουργούν, καθώς και β) στις θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται συνήθως από τα δυο φύλα.

#### α. Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων

Η έννοια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δυο φύλων είναι ένα ζήτημα το οποίο έχει απασχολήσει πολλούς μελετητές, λόγω της συχνής εμφάνισης του φαινομένου αυτού. Αναφερόμενοι στο μισθολογικό χάσμα εννοούμε την διαφοροποίηση των αμοιβών μεταξύ των δυο φύλων για εργασία ίσης αξίας, σε ορισμένους κλάδους επαγγελματίων.

Σύμφωνα με τις έρευνες που έχουν διεξαχθεί από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), οι κυριότεροι παράγοντες που δημιουργούν μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων είναι οι εξής παρακάτω<sup>30</sup>:

- *Άνιση πρόσβαση των δυο φύλων στα επαγγέλματα*
- *Επαγγελματική εμπειρία*
- *Τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που καταλαμβάνονται από τα δυο φύλα*
- *Το εκπαιδευτικό επίπεδο*
- *Οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών*
- *Η οικογενειακή κατάσταση*
- *Συνδικαλιστική κάλυψη και το μέγεθος της επιχείρησης*

Από τους παραπάνω παράγοντες αυτοί οι οποίοι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην άνιση αμοιβή μεταξύ των δυο φύλων είναι η άνιση συμμετοχή των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα, καθώς και οι άμεσες διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες.

Όπως αναφέρθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι γυναίκες υφίστανται διάκριση για την επιλογή ορισμένων επαγγελμάτων λόγω του φύλου τους. Η διάκριση αυτή, όμως, εκτός από τις διάφορες συνέπειες που αναφέρθηκαν, συνεπάγεται και τον εγκλωβισμό των γυναικών σε θέσεις εργασίας χαμηλού γοήτρου και χαμηλών αποδοχών.

---

<sup>30</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2002) *Ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, σελ 16

Η άνιση πρόσβαση των φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους ευθύνεται για το 57% του συνολικού χάσματος μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην βιομηχανία και για το 51% στις υπηρεσίες. Οι γυναίκες συμμετέχουν λίγο σε επαγγέλματα και κλάδους παραγωγής στους οποίους ο μέσος μισθός είναι υψηλός (για άνδρες και γυναίκες), ενώ είναι πολυπληθέστερες σε επαγγέλματα και κλάδους όπου ο μέσος μισθός είναι χαμηλός. Στις υπηρεσίες, ωστόσο, η άνιση πρόσβαση αφορά μόνον στα επαγγέλματα και όχι στους κλάδους παραγωγής. Ο μοναδικός κλάδος με χαμηλούς μισθούς, στον οποίο οι γυναίκες είναι πολυπληθείς, είναι το λιανικό εμπόριο.

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών συμβάλλουν στην διαμόρφωση του χάσματος κατά το ¼ περίπου. Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων ευθύνονται για το 17% του χάσματος στην βιομηχανία και για το 25% στις υπηρεσίες.

Πιο συγκεκριμένα, οι δύο κυριότεροι παράγοντες (άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και άμεσες διακρίσεις) ερμηνεύουν 50% έως 80% του χάσματος, ενώ η επαγγελματική πείρα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν το 15% έως 40% του χάσματος.<sup>31</sup>

Επιπλέον, ο χρόνος εργασίας είναι μία σημαντική αιτία διαφοροποίησης των αμοιβών μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι οι γυναίκες μισθωτές δουλεύουν κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες. Ωστόσο, όλες οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος εξουδετερώνουν την επίδραση της διαφοράς του χρόνου εργασίας επί των αμοιβών, υπολογίζοντας τις αποδοχές ανδρών και γυναικών σε ωριαία βάση.

Για τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες αμείβονται *κατά μέσο όρο* λιγότερο από τους άνδρες, διότι *κατά μέσο όρο* οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους.

Για την ερμηνεία των μισθολογικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά θεωρητικά σχήματα, τα οποία συγκροτούν ένα ιδιαίτερο πεδίο της οικονομικής επιστήμης, την «οικονομική θεωρία των διακρίσεων». Η άνιση μισθολογική μεταχείριση ατόμων διαφορετικού φύλου με τα ίδια προσόντα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης.<sup>32</sup>

Σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα κατέχει μεσαία θέση ως προς τη μισθολογική ανισότητα. Η Νομοθεσία για την ίση αμοιβή, η οποία θεσπίστηκε το 1970, αν και μέχρι τώρα έχει περιοριστεί σε νομοθετικά μέτρα, επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στις δεκαετίες 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντιθέτως, η αρχή της ίσης

<sup>31</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2002) *Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*

<sup>32</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2003) *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*

αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει επηρεάσει τις μέχρι σήμερα μισθολογικές ανισότητες που υπάρχουν.

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών, ως προς την αμοιβή έχουν τυπικά εξαλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής και ο συνδικαλισμός απουσιάζει.

Παρά το γεγονός ότι η πολιτική για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών επικεντρώνεται στη θέση των γυναικών στην οικονομία, μόνο σε λίγες περιπτώσεις οι γυναίκες έχουν επιτύχει -σε γενικές γραμμές- την ισοτιμία τους με τους άνδρες.

Σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει υψηλότερο συγκριτικά με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο σε 20%. Εντούτοις, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται όταν αυτές έχουν παιδιά, ενώ το αντίθετο ισχύει για τους άνδρες<sup>33</sup>.

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών (οριζόντιος και κάθετος) παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την Ε.Ε. Ακόμα και οι χώρες εκείνες, στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης, διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.

Επιπλέον, η αμοιβή των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών για την ίδια ή για ίσης αξίας εργασία. Οι μισθολογικές διαφορές είναι μεγαλύτερες στον ιδιωτικό απ' ό τι στο δημόσιο τομέα, ενώ διαρθρωτικοί παράγοντες όπως η ηλικία, το επάγγελμα και ο τομέας των δραστηριοτήτων δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές.

Με δεδομένη αυτή την κατάσταση οι ενέργειες για την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών έχουν ως σκοπό την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων, καθώς και την κινητοποίηση εναλλακτικών λύσεων αναφορικά με την ποιότητα ζωής των ανδρών και γυναικών πολιτών. Οι ενέργειες αυτές στοχεύουν όχι μόνο στο να συμβάλουν στην ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αλλά, παράλληλα, να βοηθήσουν στη διευκόλυνση της ενσωμάτωσης της γυναικείας οπτικής σε μια σειρά από τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «άφυλοι» και αφορούν στην προσαρμογή του εργασιακού πλαισίου, στην κατάρτιση, στη χρηματοδότηση και στην ευαισθητοποίηση, κυρίως, για τη δημιουργία, βελτίωση και ανάπτυξη των επιχειρήσεων των γυναικών, αλλά και των κοινωνικών υπηρεσιών για παιδιά, ηλικιωμένους /-ες και ασθενείς.

Οι βασικοί στόχοι της Κοινότητας στο πλαίσιο της απασχόλησης και της κοινωνικής πολιτικής, προσανατολίζονται στην εξασφάλιση της οικονομικής και κοινωνικής εξέλιξης,

---

<sup>33</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2003) *Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, σελ 50



στην προώθηση της απασχόλησης και της κοινωνικής προστασίας, στη μείωση των ανισοτήτων, στην οικονομική και κοινωνική συνοχή και στη μείωση των διαφορών ανάπτυξης και βιοτικού επιπέδου. Στο πλαίσιο αυτό, υπογράφονται Συνθήκες μεταξύ των κρατών-μελών και παράλληλα τα βασικά όργανα της Ε.Ε. εκδίδουν Ψηφίσματα, Οδηγίες και Κανονισμούς που σχετίζονται με την προώθηση και την εφαρμογή των πολιτικών, όπως ο Νόμος 3488<sup>34</sup>, ο οποίος αναφέρεται στην εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις.

## **β. Θέσεις εργασίας των δυο φύλων**

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, οι γυναίκες, συνήθως, επιλέγουν επαγγέλματα που συνδέονται με την προσφορά τους, καθώς και με τους κοινωνικούς ρόλους που έχουν αποκτήσει μέσω της διαδικασίας της κοινωνικοποίησης.

Λιγότερες είναι οι γυναίκες που καταλαμβάνουν σήμερα υψηλόβαθμες θέσεις εργασίας και ακόμα λιγότερες αυτές που απασχολούνται σε επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ανδρικά.

Όπως διαφαίνεται από τον Πίνακα 2 (παράρτημα), αρχικά τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών στην αγορά εργασίας είναι σχεδόν διπλάσια από αυτά των γυναικών. Επιπλέον, η μόνη κατηγορία στην οποία φαίνεται να υπερτερούν οι γυναίκες πολύ περισσότερο από τους άνδρες, είναι αυτή των συμβοηθούτων και μη αμειβόμενων μελών στην οικογένεια. Η μόνη περίπτωση στην οποία συμβαίνει το αντίθετο, δηλαδή να υπερτερούν οι άνδρες των γυναικών στην κατηγορία των συμβοηθούτων μελών, είναι στα επαγγέλματα τα οποία θεωρούνται ανδρικά, όπως αυτό του τεχνίτη.

Ο Πίνακας αυτός, ο οποίος βασίζεται στην απογραφή του 2001, επιβεβαιώνει σε ένα μεγάλο ποσοστό τα όσα έχουν ειπωθεί στις παραπάνω γραμμές του κεφαλαίου αυτού. Οι γυναίκες είναι μισθωτοί υπάλληλοι σε μια επιχείρηση παρά εργοδότες, ενώ οι θέσεις κύρους καταλαμβάνονται κατά κόρον από τον ανδρικό πληθυσμό.

Οι υψηλόβαθμες θέσεις μολονότι καταλαμβάνονται στην πλειοψηφία τους από τον ανδρικό πληθυσμό, αρκετές είναι οι γυναίκες που τα τελευταία χρόνια έχουν εισχωρήσει στις θέσεις αυτές. Ωστόσο, τα ποσοστά αυτά των γυναικών δεν είναι μεγάλα, οδηγώντας μας στο συμπέρασμα ότι για την κατάληψη των υψηλόβαθμων θέσεων από τις γυναίκες θα χρειαστούν ακόμα να περάσουν πολλά χρόνια

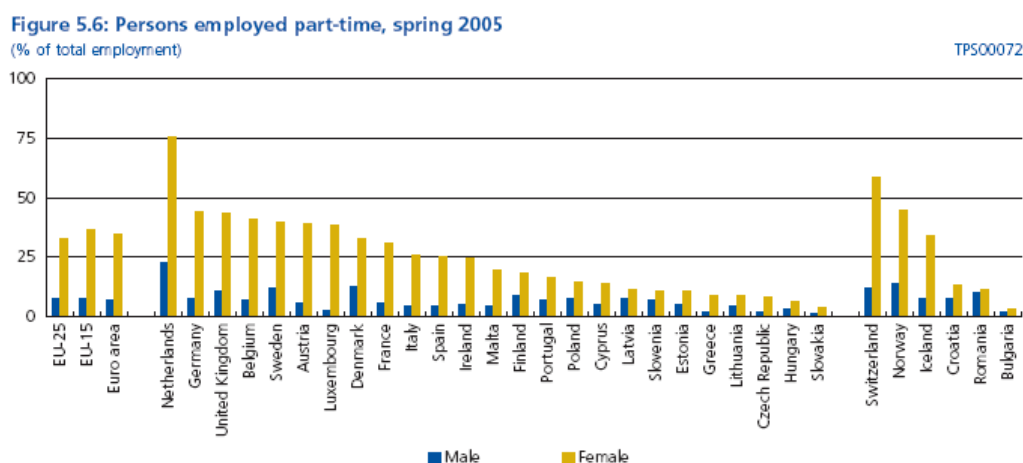
---

<sup>34</sup> Φ.Ε.Κ. Τεύχος Α', Αρ. Φύλλου 191, 11 Σεπτεμβρίου 2006

Επιπρόσθετα, λόγω του ότι οι γυναίκες καλούνται να συνδυάσουν την οικογένεια με την εργασία επιλέγουν, συνήθως, θέσεις εργασίας στη μερική απασχόληση. Το γεγονός αυτό, όμως, συνεπάγεται τη χαμηλή μισθοδοσία των γυναικών, την περιορισμένη ασφάλισή τους και την έλλειψη για προοπτική καριέρας.

Αντιθέτως, οι άνδρες προτιμούν κατά κύριο λόγο θέσεις πλήρους απασχόλησης από όπου λαμβάνουν και περισσότερες απολαβές, ενώ η μερική απασχόληση για τον ανδρικό πληθυσμό αποτελεί ένα προσωρινό φαινόμενο στην αρχή της επαγγελματικής τους ζωής ή ένα συμπλήρωμα στην ήδη υπάρχουσα εργασία τους. Είναι φανερό από τα παραπάνω, ότι οι οικονομικές απολαβές, καθώς και οι προοπτικές για αναβάθμιση της θέσης των γυναικών είναι κατά πολύ λιγότερες, λόγω της σχέσης εργασίας που έχουν.

Ο Πίνακας<sup>35</sup> που ακολουθεί δείχνει το μέγεθος της μερικής απασχόλησης των γυναικών, το οποίο είναι πολύ μεγαλύτερο, σε σχέση με αυτό του ανδρικού πληθυσμού.



Ωστόσο, σε επίπεδο Ευρωπαϊκής ένωσης τα ποσοστά των Ελληνίδων γυναικών που απασχολούνται σε θέσεις μερικής απασχόλησης, είναι πολύ μικρότερα από αυτά των άλλων Ευρωπαϊκών χωρών.

Συμπερασματικά, παρά την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανατροπή της πατριαρχικής δομής της απασχόλησης, η συνολική κατάσταση των γυναικών είναι ιδιαίτερα μειονεκτική σε σχέση με αυτή των ανδρών. Ειδικότερα, η γυναικεία απασχόληση υπολείπεται σημαντικά της ανδρικής, η γυναικεία ανεργία είναι σαφώς υψηλότερη, οι γυναίκες απειλούνται πολύ περισσότερο από το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ προτιμούνται στις θέσεις ευέλικτης απασχόλησης, όπως είναι η μερική και προσωρινή απασχόληση.

Παράλληλα, εξακολουθούν να απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης, καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενώ καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραοικονομία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι μισό περίπου εκατομμύριο γυναικών στην Ελλάδα (μαζί με αρκετές

<sup>35</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu) (EUROPE IN FIGURES – Euro stat yearbook 2006 – 2007)

εκατοντάδες χιλιάδες μεταναστών) εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από την στατιστική, την φορολογία και την νομοθεσία, εργάζονται δηλαδή είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές), είτε στην αδήλωτη εργασία, κυρίως σε οικονομικές δραστηριότητες, όπως η ένδυση και η υπόδηση, η κατ' οίκον ηλεκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου και οι πωλήσεις από το σπίτι. Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται και η πλειοψηφία των μεταναστριών που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες, ενώ στην περίπτωση της εργασίας σε οικογενειακή επιχείρηση οι γυναίκες χαρακτηρίζονται επίσημα ως «συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας».

Κλείνοντας το κεφάλαιο αυτό θα μπορούσαμε να πούμε ότι παρά τις όποιες διακρίσεις υπάρχουν στην απασχόληση μεταξύ των δυο φύλων, εντούτοις αρκετά νομοθετήματα έχουν θεσπιστεί προστατεύοντας και τα δυο φύλα από διακρίσεις και ανισότητες μέσα στο χώρο εργασίας.

Χαρακτηριστικές είναι οι άδειες που δίνονται από την υπηρεσία που εργάζεται κάποιος τα οποία, ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση που βρίσκεται ο εργαζόμενος/η, δίνονται ισότιμα και στα δυο φύλα πλέον.

Έτσι τόσο οι άνδρες, όσο και οι γυναίκες λαμβάνουν άδειες όπως:

- > Σχολική άδεια
- > Μονογονεϊκή άδεια
- > Γονική άδεια ανατροφής
- > Άδεια τοκετού/ μητρότητας
- > Άδεια απουσίας λόγω θηλασμού και φροντίδας του παιδιού
- > Άδεια γέννησης παιδιού, κ.λ.π.

Οι πολιτικές αυτές αποτελούν ένα πολύ σημαντικό βήμα στην εξισορρόπηση των διακρίσεων μεταξύ των δυο φύλων. Απομένει να θεσπισθούν ακόμα πιο δραστικά μέτρα για τον διαχωρισμό αυτό, τα οποία θα συμβάλλουν στην περαιτέρω ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης, αλλά και στην εξάλειψη των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας<sup>36</sup>.

Ειδικότερα, προς αυτή την κατεύθυνση στοχεύουν οι Ευρωπαϊκές και οι Εθνικές πολιτικές απασχόλησης, οι οποίες περιγράφονται αναλυτικότερα στο επόμενο κεφάλαιο.

---

<sup>36</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2006) *Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής – προσωπικής ζωής*, σελ 40

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ**

### **Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΚΑΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΠΡΑΓΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΣΤΟΝ ΤΟΜΕΑ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

#### **4.1.Ευρωπαϊκές πολιτικές για τη γυναικεία απασχόληση**

##### **Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση<sup>37</sup>**

Σύμφωνα με πρόσφατες εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την απασχόληση, το Δεκέμβριο 1994 υιοθετήθηκε για πρώτη φορά η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ), η οποία αναμορφώθηκε ριζικά και κατοχυρώθηκε σε θεσμικό επίπεδο στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Λουξεμβούργου το Νοέμβριο 1997. Ήταν το πρώτο Συμβούλιο, που ασχολήθηκε αποκλειστικά με το ζήτημα της απασχόλησης, υπογραμμίζοντας έτσι τη σημασία, που προσδίδει η Ε.Ε στο συγκεκριμένο θέμα.

Η προώθηση λοιπόν της απασχόλησης, ως ο βασικός στόχος της κοινότητας, περιλαμβάνει τέσσερις άξονες: απασχολησιμότητα, επιχειρηματικότητα, προσαρμοστικότητα και ίσες ευκαιρίες. Τα κράτη- μέλη με τη σειρά τους είναι υποχρεωμένα να διαμορφώνουν την Εθνική τους πολιτική βάσει των κατευθυντήριων γραμμών, που αποφασίζονται κάθε χρόνο από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο.

Οι στόχοι που τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000 σχετικά με τη δημιουργία της δυναμικότερης γνώσης παγκοσμίως, συμπληρώθηκαν και αναμορφώθηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν. Σκοπός ήταν η δημιουργία καλύτερων θέσεων εργασίας, με τη μεγαλύτερη δυνατή κοινωνική συνοχή και βασικός στόχος η αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης των γυναικών σε 60% έως το 2010.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την απασχόληση που προέκυψε από την αξιολόγηση της πορείας της τα προηγούμενα έτη, αποτυπώνεται στους τρεις βασικούς, συμπληρωματικούς και αμοιβαία ενισχυόμενους στόχους (πλήρης απασχόληση, ποιότητα και παραγωγικότητα εργασίας, κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση) και προσδιορίζεται σε δέκα ειδικότερους τομείς δράσης (κατευθυντήριες γραμμές).

Για την ταχύτερη εφαρμογή της αναθεωρημένης στρατηγικής η Ε.Ε συγκρότησε μια ειδική ομάδα απασχόλησης (task force), η οποία επισήμανε τέσσερις βασικές προϋποθέσεις για να επιταχυνθούν οι μεταρρυθμίσεις.

- Αύξηση της προσαρμοστικότητας των εργαζομένων και των επιχειρήσεων
- Προσέλκυση περισσότερων ατόμων στην αγορά εργασίας
- Μεγαλύτερη και αποτελεσματικότερη επένδυση στο ανθρώπινο δυναμικό και στη δια βίου μάθηση

<sup>37</sup> Κ.Ε.Θ.Ι.(2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση*, σελ 44

- Αποτελεσματική εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων μέσω καλύτερης διακυβέρνησης<sup>38</sup>

### **Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης (Λισσαβόνα 2005)**<sup>39</sup>

Κατά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000), οι αρχηγοί κρατών και κυβερνήσεων θέσπισαν μια στρατηγική, τη λεγόμενη «στρατηγική της Λισσαβόνας», με σκοπό να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) η πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο και να επιτευχθεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης πριν από το έτος 2010. Η στρατηγική αυτή, η οποία αναπτύχθηκε στο πλαίσιο πολλών Ευρωπαϊκών Συμβουλίων που διεξήχθησαν μετά το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας, βασίζεται σε τρεις πυλώνες:

- έναν οικονομικό πυλώνα που πρέπει να προετοιμάσει τη μετάβαση προς μια ανταγωνιστική και δυναμική οικονομία της γνώσης. Στον πυλώνα αυτό δίνεται έμφαση στην ανάγκη για συνεχή προσαρμογή στις εξελίξεις της κοινωνίας της πληροφορίας και στις προσπάθειες για συναίνεση στον τομέα της έρευνας και της ανάπτυξης.
- έναν κοινωνικό πυλώνα που πρέπει να επιτρέψει τον εκσυγχρονισμό του κοινωνικού μοντέλου μέσω επενδύσεων σε ανθρώπινους πόρους και της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού. Τα κράτη μέλη καλούνται να επενδύσουν στους τομείς της εκπαίδευσης και της κατάρτισης και να διεξάγουν ενεργό πολιτική απασχόλησης προκειμένου να διευκολύνουν τη μετάβαση στην οικονομία της γνώσης.
- έναν περιβαλλοντικό πυλώνα ο οποίος προστέθηκε στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ τον Ιούνιο του 2001 και ο οποίος επικεντρώνεται στο γεγονός ότι η οικονομική ανάπτυξη πρέπει να διαχωρίζεται από τη χρήση των φυσικών πόρων.

Για την επίτευξη των στόχων που θεσπίστηκαν το 2000, εκδόθηκε κατάλογος με αριθμητικούς στόχους. Λόγω του ότι οι σχετικές πολιτικές ανήκουν σχεδόν αποκλειστικά στην αρμοδιότητα των κρατών μελών, τέθηκε σε εφαρμογή η ανοικτή μέθοδος συντονισμού (ΑΜΣ) η οποία περιλαμβάνει την κατάρτιση εθνικών σχεδίων δράσης. Πέρα από τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών, η στρατηγική της Λισσαβόνας προβλέπει την προσαρμογή και την ενίσχυση των υφιστάμενων διαδικασιών συντονισμού: της διαδικασίας του Λουξεμβούργου για την απασχόληση, της διαδικασίας του Κάρντιφ για τη λειτουργία των αγορών (αγαθά, υπηρεσίες και κεφάλαια) και της διαδικασίας της Κολωνίας για τον μακροοικονομικό διάλογο.

---

<sup>38</sup> Εθνικό Σχέδιο Δράσης 2004

<sup>39</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

Ο ενδιάμεσος απολογισμός που καταρτίστηκε το 2005 από τον κ. Wim Kok, πρώην πρωθυπουργό των Κάτω Χωρών, έδειξε ότι οι δείκτες που χρησιμοποιήθηκαν στο πλαίσιο της ΑΜΣ αποπροσανατόλισαν από την ιεράρχηση των στόχων και ότι τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν είναι μέτρια.

Για το λόγο αυτό, το Συμβούλιο ενέκρινε νέα εταιρική συνεργασία που έχει ως στόχο να εστιάσει τις προσπάθειες στην επίτευξη ισχυρότερης και πιο βιώσιμης ανάπτυξης καθώς και στη δημιουργία περισσότερων και καλύτερων θέσεων απασχόλησης. Όσον αφορά την εφαρμογή, η διαδικασία συντονισμού απλοποιήθηκε. Οι κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση παρουσιάζονται εφεξής μαζί με τις κατευθυντήριες γραμμές για τις μακροοικονομικές και μικροοικονομικές πολιτικές και για περίοδο τριών ετών. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές χρησιμοποιούνται ως βάση τόσο για το κοινοτικό πρόγραμμα της Λισσαβόνας όσο και για τα εθνικά μεταρρυθμιστικά προγράμματα. Αυτή η απλοποίηση του προγραμματισμού επιτρέπει την καλύτερη παρακολούθηση της εφαρμογής βάσει μίας μόνο έκθεσης προόδου.

## Κατευθυντήριες Γραμμές για τις πολιτικές απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης 2005- 2008<sup>40</sup>

Η Επιτροπή παρουσιάζει 8 κατευθυντήριες γραμμές με σκοπό τη βελτίωση της απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ). Με την πρόταση αυτή, οι καταβαλλόμενες προσπάθειες επικεντρώνονται στις πολιτικές που αποσκοπούν στην πλήρη απασχόληση, ιδίως με τη βελτίωση της ένταξης των μειονεκτούντων ατόμων, με την αύξηση των επενδύσεων στο ανθρώπινο δυναμικό, με την προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και με την προώθηση της ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης. Οι ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές για την ανάπτυξη και την απασχόληση που καλύπτουν την περίοδο 2005-2008 συγκεντρώνουν σε ένα ενιαίο, συνεκτικό και απλοποιημένο κείμενο τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών (GOPE) και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση. Αποτελούν το κύριο πολιτικό μέσο για την ανάπτυξη και την εφαρμογή της στρατηγικής της Λισσαβόνας.

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση παρουσιάζονται συνεπώς σε ένα ολοκληρωμένο πολιτικό μέσο, που καλύπτει τόσο τον μακροοικονομικό όσο και τον μικροοικονομικό τομέα της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το μέσο αυτό παρουσιάζει έτσι μια σαφή στρατηγική θεώρηση των ευρωπαϊκών προκλήσεων και επιτρέπει στην Ένωση να κατευθύνει τις προσπάθειες των κρατών μελών στις ενέργειες που έχουν προτεραιότητα. Ορισμένες κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση πρέπει να εφαρμοστούν κατά τρόπο συνεκτικό με τις αντίστοιχες κατευθυντήριες γραμμές σε άλλους τομείς. Έτσι, θα ενισχυθούν αμοιβαία οι διάφοροι τομείς της οικονομίας.<sup>41</sup>

### Κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση

1. Εφαρμογή πολιτικών που στοχεύουν στη πλήρη απασχόλησης, στη βελτίωση της παραγωγικότητας της εργασίας και στην ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής
2. Προώθηση προσέγγισης της εργασίας βασιζόμενη στο κύκλο ζωής
3. Δημιουργία αγορών εργασίας χωρίς αποκλεισμούς, αποδοτικών για όσους αναζητούν εργασία.
4. Βελτίωση κάλυψης αναγκών της αγοράς εργασίας
5. Προώθηση ευελιξίας σε συνδυασμό με την ασφάλεια της απασχόλησης
6. Εξασφάλιση μιας εξέλιξης του κόστους εργασίας και θέσπιση μηχανισμών καθορισμού των μισθών που να ευνοούν την απασχόληση
7. Αύξηση και βελτίωση επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο
8. Προσαρμογή των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης στις νέες ανάγκες

---

<sup>40</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

<sup>41</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

## Τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Κύρια πηγή της ευρωπαϊκής χρηματοδότησης, της περιφερειακής και τοπικής οικονομικής ανάπτυξης και της ενοποίησης της αγοράς εργασίας είναι τα Ευρωπαϊκά Διαρθρωτικά Ταμεία (Ε.Δ.Τ.). Στόχος τους είναι η ένταξη του φύλου σε κάθε μέτρο, ενέργεια και έργο, για τον περιορισμό των ανισοτήτων στο τομέα της απασχόλησης, η διευκόλυνση πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και η μείωση της ανεργίας.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) αποτελεί το κύριο όργανο μέσω του οποίου η Ευρωπαϊκή Ένωση χρηματοδοτεί τους στρατηγικούς στόχους της στο τομέα της πολιτικής της για την απασχόληση. Έχει επενδύσει πάνω από 40 χρόνια σε προγράμματα για την ανάπτυξη δεξιοτήτων των ανθρώπων, του δυναμικού τους για την εργασία και απασχολησιμότητα. Τα προγράμματα αυτά καταρτίζονται από τα κράτη- μέλη σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υλοποιούνται μέσω ευρέων σχεδίων και εμπλέκουν δημόσιους και ιδιωτικούς οργανισμούς. Η επιλογή και η διαχείριση αυτών των σχεδίων πραγματοποιείται από κράτη- μέλη και ευρωπαϊκές περιφέρειες. Μπορεί να συμμετέχουν σε αυτά εθνικές, περιφερειακές και τοπικές αρχές, εκπαιδευτικά ιδρύματα και ιδρύματα επαγγελματικής κατάρτισης, εθελοντικές οργανώσεις και κοινωνικοί εταίροι (συνδικαλιστικές οργανώσεις, συμβούλια επιχειρήσεων κ.ά. Το Ε.Κ.Τ δρά επίσης ως καταλύτης για τις νέες προσεγγίσεις σε σχέδια που ενθαρρύνουν τις εταιρικές σχέσεις σε διαφορετικά επίπεδα, καθώς και τη μεταφορά της ευρωπαϊκής τεχνογνωσίας.<sup>42</sup>

Για την περίοδο 2007-2013, οι γενικές διατάξεις της Ε.Ε προβλέπουν ότι το ΕΚΤ στηρίζει τις ενέργειες στο πλαίσιο του στόχου «Σύγκλιση» (για τις λιγότερο αναπτυγμένες περιφέρειες) και του στόχου «Περιφερειακή ανταγωνιστικότητα και απασχόληση» (που προσπαθεί να προβλέψει και να προαγάγει τις οικονομικές αλλαγές για την αντιμετώπιση των προκλήσεων). Υποστηρίζει επίσης τις πολιτικές των κρατών μελών για την εκ νέου εστίαση της στρατηγικής της Λισσαβόνας στην ανάπτυξη και την απασχόληση. Οι πολιτικές αυτές συνδέονται στενά με τους Γενικούς Προσανατολισμούς των Οικονομικών Πολιτικών ( ΓΠΟΠ ), την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση ( ΕΣΑ ), καθώς και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση .

Ειδικότερα οι πέντε βασικοί τομείς πολιτικής του Ε.Κ.Τ. είναι οι ακόλουθοι:

- Προώθηση πολιτικών στην αγορά εργασίας για τη καταπολέμηση της ανεργίας
- Ίσες ευκαιρίες πρόσβασης στην αγορά εργασίας για όλους, ιδιαίτερα στα άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό
- Ανάπτυξη της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης στο πλαίσιο της πολιτικής για τη δια βίου εκπαίδευση

---

<sup>42</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των δυο φύλων στην απασχόληση*, σελ24



- Προώθηση ενός ειδικευμένου προσωπικού και οργάνωσης της εργασίας, ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης και προώθηση του ανθρώπινου δυναμικού στην έρευνα, επιστήμη και τεχνολογία
- Ειδικά μέτρα για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση αποτέλεσε τη βάση για την αναθεώρηση της διαρθρωτικής πολιτικής της Ε.Ε, ιδιαίτερα των παρεμβάσεων του Ε.Κ.Τ. για το διάστημα του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (2000- 2006). Για τη περίοδο αυτή η προώθηση της ισότητας των ευκαιριών ήταν η βασική προτεραιότητα για τις πολιτικές και τις παρεμβάσεις των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων. Αυτό επιτεύχθηκε με την ένταξη της διάστασης του φύλου σε κάθε μέτρο και την ανάπτυξη θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών.

Το σχέδιο κοινοτικών στρατηγικών προσανατολισμών για τη συνοχή, την ανάπτυξη και την απασχόληση εγκρίθηκε από το Συμβούλιο στις 6 Οκτωβρίου 2006. Οι εν λόγω στρατηγικές και κατευθυντήριες γραμμές αποτελούν το ενδεικτικό πλαίσιο για την υλοποίηση της πολιτικής συνοχής και την παρέμβαση των Ταμείων κατά την περίοδο 2007-2013.

#### **Το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Υπηρεσιών Απασχόλησης ( EURES)<sup>43</sup>**

Οι Ευρωπαϊκές υπηρεσίες απασχόλησης είναι ένα συντονισμένο δίκτυο που καθορίζει την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων μέσα στις χώρες του Ευρωπαϊκού Οικονομικού χώρου. Μεταξύ των εταίρων περιλαμβάνονται δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, συνδικαλιστικές οργανώσεις και οργανώσεις εργοδοτών.

Σκοπός του δικτύου είναι να προσφέρει υπηρεσίες στους εργαζόμενους και στους εργοδότες καθώς και σε κάθε πολίτη που επιθυμεί να επωφεληθεί από την αρχή της ελεύθερης κυκλοφορίας προσώπων. Οι υπηρεσίες αυτές είναι τριών τύπων: ενημέρωση, παροχή συμβούλων και πρόσληψη.

Σύμφωνα με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση η κινητικότητα των εργαζομένων δεν αποτελεί μονάχα θεμελιώδες δικαίωμα, αλλά και εργαλείο για την καλύτερη προσαρμογή της αγοράς εργασίας. Το EURES διαδραματίζει όλο και σημαντικότερο ρόλο στον προσδιορισμό των πλεονασμάτων και των ελλείψεων εργατικού δυναμικού στους διάφορους τομείς και στην αντιμετώπιση των στενώσεων όσον αφορά τις δεξιότητες. Το δίκτυο συμβάλλει στη βελτίωση της απασχολησιμότητας, ιδίως των νέων, μέσω της επαγγελματικής εμπειρίας στο εξωτερικό, συνεισφέρει στη δημιουργία μιας κοινής

---

<sup>43</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας, καθώς και σε ορισμένες περιοχές, στη δημιουργία μιας ολοκληρωμένης περιφερειακής αγοράς εργασίας.<sup>44</sup>

Κατά το έτος 2002 και 2003 πραγματοποιήθηκαν αλλαγές του δικτύου με σκοπό την επικαιροποίησή και την ανανέωσή του, ώστε να αναβαθμιστούν οι δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης σε διασυνοριακό επίπεδο λόγω της διεύρυνσης των κρατών.

Συνοπτικά εκσυγχρονίστηκαν οι κανόνες που διέπουν την ελεύθερη κυκλοφορία των προσώπων, εγκρίθηκε το δικαίωμα διαμονής και ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και τέλος επεκτάθηκαν οι διατάξεις που αφορούν στα δικαιώματα κοινωνικής ασφάλισης σε διασυνοριακό επίπεδο.

### **Η ατζέντα κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης<sup>45</sup>**

Η ατζέντα κοινωνικής πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την περίοδο 2005-2010 καλύπτει τις πολιτικές που σχεδιάστηκαν με στόχο την παροχή θέσεων εργασίας, την καταπολέμηση της φτώχειας και την προώθηση των ίσων ευκαιριών για όλους. Σε σύμπραξη με τις δημόσιες αρχές σε κάθε επίπεδο, από το τοπικό έως το εθνικό, με τους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων και με μη κυβερνητικές οργανώσεις, η ατζέντα αποτελεί ένα πλαίσιο για την προώθηση της διασυνοριακής μεταφοράς των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, να προσελκύνονται περισσότερα άτομα – ιδίως νέοι και γυναίκες – στην εργασία, να επικαιροποιηθεί το εργατικό δίκαιο ώστε να αντικατοπτρίζει τις νέες μορφές εργασίας όπως οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, και να πραγματοποιηθεί η διαχείριση της αναδιάρθρωσης μέσω του κοινωνικού διαλόγου. Η ατζέντα αποτελεί επίσης ένα πλαίσιο υποστήριξης των κρατών μελών για τη μεταρρύθμιση των συντάξεων και της υγειονομικής περίθαλψης, την αντιμετώπιση της φτώχειας, των προβλημάτων απασχόλησης και των κοινωνικών θεμάτων που δημιουργούνται λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, και ταυτόχρονα πλαίσιο για την προώθηση των ίσων ευκαιριών και την εξάλειψη των ανισοτήτων και των διακρίσεων

Η ΕΕ διαδραματίζει μείζονα ρόλο στη χρηματοδότηση των αναγκαίων επενδύσεων σε ανθρώπινο κεφάλαιο για την ανάπτυξη τόσο των εργασιακών, όσο και των κοινωνικών δεξιοτήτων που διευκολύνουν τα άτομα στην εύρεση εργασίας ή στη σύσταση δικής τους επιχείρησης. Ιδιαίτερη σημασία δίνεται στη χρηματοδότηση περιοχών της ΕΕ με ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας ή χαμηλούς μέσους όρους εισοδήματος καθώς και στην καταπολέμηση των διακρίσεων, στην προώθηση της ισότητας των φύλων και στην πρόληψη του κοινωνικού αποκλεισμού. Το 2007 είναι το «Έτος ίσων ευκαιριών για όλους».

<sup>44</sup> Κ.Ε.Θ.Ι. (2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των δυο φύλων στην απασχόληση* σελ 29

<sup>45</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

## Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης<sup>46</sup>

Τα Κ.Π.Σ αποτελούν προγράμματα χρηματοδότησης της Ε.Ε, τα οποία διαθέτει στα κράτη- μέλη της με στόχο την οικονομική ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, μέσα από πολιτικές, κυρίως καταπολέμησης της ανεργίας και των κοινωνικών ανισοτήτων. Συγκεκριμένα μάλιστα το θέμα της ισότητας και η ένταξη της διάστασης του φύλου συμπεριλαμβάνονται μεταξύ άλλων, στις νέες ευρωπαϊκές απαιτήσεις για το σχεδιασμό και τη διαχείριση κοινοτικών προγραμμάτων, καθώς οι γυναίκες αποτελούν τη βασική πηγή του ανθρώπινου δυναμικού για την ενίσχυση της απασχόλησης και τη δημιουργία κοινωνικού πλούτου.

Η προώθηση των ίσων ευκαιριών αποτελεί οριζόντια αρχή, η οποία διαπνέει ολόκληρο το Κ.Π.Σ και δίνεται ιδιαίτερη βαρύτητα σε αυτήν. Δεν περιορίζεται σε μέτρα αρωγής των γυναικών ή θετικές δράσεις υπέρ αυτών, αλλά επιφέρει κινητοποίηση όλων των γενικών πολιτικών και μέτρων για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής του γυναικείου πληθυσμού στην αγορά εργασίας.

Πιο συγκεκριμένα το Γ' Κ.Π.Σ αποτελεί το μεγαλύτερο αναπτυξιακό πρόγραμμα της χώρας. Πρόκειται για ένα φιλόδοξο πρόγραμμα που ανταποκρίνεται στις σημερινές ανάγκες και μελλοντικές συνθήκες ανταγωνισμού που θα αντιμετωπίσει η Ελλάδα στο διεθνές και ευρωπαϊκό περιβάλλον και της επιτρέπει να ολοκληρώσει όλα εκείνα τα έργα και τις παρεμβάσεις που είναι καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξή της.

Το Γ' Κ.Π.Σ. είναι το προϊόν της συμφωνίας στην οποία κατέληξαν η Ελληνική Κυβέρνηση και οι Ευρωπαϊκή Επιτροπή για τις κοινοτικές διαρθρωτικές παρεμβάσεις στην Ελλάδα το χρονικό διάστημα 2000-2006. Καταρτίστηκε με βάση το Σχέδιο Περιφερειακής Ανάπτυξης που υποβλήθηκε από την Ελλάδα στην Ε.Ε. Το κείμενο του υπογράφηκε τον Νοέμβριο 2000 και αναθεωρήθηκε το Δεκέμβριο 2004.

Οι στόχοι - προτεραιότητες του ΚΠΣ 2000-2006 εστιάζονται σε επενδύσεις στο φυσικό, ανθρώπινο και γνωστικό κεφάλαιο, που μπορούν να συμβάλουν περισσότερο στην αύξηση της παραγωγικότητας και στην εμβάθυνση της ανάπτυξης στην Ελλάδα.

Δίνει λοιπόν προτεραιότητα:

- Στην ανάπτυξη εξατομικευμένης υποστήριξης, ώστε να διευκολυνθεί η ένταξη ή επανένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένης και της πρόσβασης σε θέσεις εργασίας
- Στη δημιουργία επιχειρήσεων από γυναίκες καθώς και στην αυτό-απασχόληση, τομείς οι οποίοι ενθαρρύνονται και υποστηρίζονται

---

<sup>46</sup> Κ.Ε.Θ.Ι.(2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση* σελ 63

- Στη βελτίωση των υπηρεσιών πρόνοιας και διευκόλυνσης για τη φροντίδα των παιδιών, των ηλικιωμένων και των ΑμεΑ, για την καλύτερη εναρμόνιση του οικογενειακού και επαγγελματικού βίου των γυναικών
- Σε δράσεις με στόχο τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και προοπτικών επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών
- Σε μέτρα με στόχο την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σε θέματα ισότητας, την προώθηση της δικτύωσης μεταξύ γυναικείων οργανώσεων, καθώς και με στόχο να καταστήσουν ευαίσθητες ως προς τη διάσταση του φύλου, τις πολιτικές απασχόλησης του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και τέλος προβλέπεται
- Η προσαρμογή του θεσμικού και νομοθετικού πλαισίου με σκοπό την ελαχιστοποίηση των εμποδίων που συναντούν οι γυναίκες κατά την ένταξη τους στην αγορά εργασίας.

Για την επίτευξη των στόχων του, το Γ'ΚΠΣ υλοποιεί 25 Επιχειρησιακά Προγράμματα εκ των οποίων τα 11 είναι Ταμειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα και αφορούν εθνικές ταμειακές πολιτικές, τα 13 είναι Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ), ένα για κάθε μία από τις 13 περιφέρειες της Ελλάδας και στα οποία είχε κατανεμηθεί το 1/3 περίπου των διαθέσιμων πιστώσεων για τη περίοδο 2000-2006. Τέλος 1 Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Τεχνική βοήθεια» που στόχο έχει να ενδυναμώσει, να στηρίξει και να βελτιώσει το σύστημα διαχείρισης, παρακολούθησης και ελέγχου του Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης και των Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

#### **Κοινοτικές Πρωτοβουλίες**<sup>47</sup>

Κατά τη περίοδο 1994-1999, υπήρχαν 13 πρωτοβουλίες οι οποίες οδήγησαν σε περισσότερα από 500 προγράμματα. Για τη περίοδο 2000-2006, οι κανονισμοί περιόρισαν τον αριθμό των πρωτοβουλιών σε τέσσερις (4) και καλύπτουν τα εξής θέματα:

- Διεθνική συνεργασία για την προώθηση νέων πρακτικών καταπολέμησης των πάσης φύσεως διακρίσεων και ανισοτήτων στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας (EQUAL)
- Διασυνοριακή, διεθνική και διαπεριφερειακή συνεργασία, που αποσκοπεί να δώσει ώθηση στην αρμονική και ισόρροπη ανάπτυξη και το χωροταξικό σχεδιασμό του Ευρωπαϊκού εδάφους (INTERREG III)
- Ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω ολοκληρωμένων αναπτυξιακών προγραμμάτων και πρωτοβουλιών ομάδων τοπικής δράσης (LEADER +)
- Οικονομική και κοινωνική ανασυγκρότηση των πόλεων και των αστικών κέντρων για την αειφόρο αστική ανάπτυξη (URBAN II).

<sup>47</sup> Κ.Ε.Θ.Ι.(2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση* σελ 66

Ο συνολικός προϋπολογισμός των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών ανέρχεται σε 1,44 δις ευρώ, εκ των οποίων η κοινοτική συμμετοχή είναι 918 εκατ. ευρώ.

Η Κοινοτική πρωτοβουλία EQUAL στοχεύει στην καταπολέμηση όλων των μορφών διακρίσεων στην αγορά εργασίας, με την ενθάρρυνση της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης και την προώθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση και χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ολοκληρώνει τις εμπειρίες που αποκτήθηκαν στα πλαίσια των προηγούμενων Πρωτοβουλιών EMPLOYMENT & ADAPT και συμπληρώνει τις υπάρχουσες πολιτικές για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας. Σκοπός της να λειτουργήσει ως πεδίο δοκιμής νέων πολιτικών στον τομέα της απασχόλησης και επιζητεί να επιφέρει όχι ποσοτικές αλλαγές, αλλά ποιοτικές, δηλαδή συμπεριφορών, πρακτικών και νοοτροπιών. Γενικότεροι στόχοι του προγράμματος: βελτίωση της απασχολησιμότητας, ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των απασχολούμενων, ενίσχυση των πολιτικών ίσων ευκαιριών για τα δύο φύλα και τέλος υποστήριξη της κοινωνικής και επαγγελματικής ένταξης των αιτούντων άσυλο.

Η INTERREG III αποτελεί Κοινοτική Πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Ταμείου Περιφερειακής Ανάπτυξης με κύριο στόχο για το διάστημα 2000-2006, τη μεγαλύτερη οικονομική και κοινωνική συνοχή στην Ε.Ε και την ισόρροπη ανάπτυξή της. Προωθεί τη διασυνοριακή συνεργασία όμορων περιφερειών για την αστική, αγροτική και παράκτια ανάπτυξη, την ενθάρρυνση της επιχειρηματικότητας, τη διευκόλυνση δημιουργίας βιώσιμων επαγγελμάτων και την τεχνολογική ανάπτυξη και εκπαίδευση. Προωθεί επίσης τη διεθνική συνεργασία για την καλύτερη ένταξη εντός της Ένωσης και τέλος τη διαπεριφερειακή συνεργασία για τη βελτίωση των περιφερειακών αναπτυξιακών πολιτικών και μέσων, με την ανταλλαγή πληροφοριών σε ευρεία κλίμακα. Η συνεργασία στο πλαίσιο της πρωτοβουλίας αυτής διέπεται από τις παρακάτω αρχές: α) προγραμματισμός μεταξύ των συνεργαζόμενων μελών, μέσο υποβολής στην Επιτροπή ενός Προγράμματος Κοινοτικής Πρωτοβουλίας, το οποίο καθορίζει τη κοινή στρατηγική, β) εταιρική σχέση η οποία καθιερώνεται μεταξύ των εθνικών, περιφερειακών, τοπικών αρχών και των κοινωνικοοικονομικών εταίρων

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER χρηματοδοτείται από την Ε.Ε και τα Διαρθρωτικά Ταμεία. Το Leader I αποτέλεσε την αρχή μιας νέας προσέγγισης στην πολιτική αγροτικής ανάπτυξης, η οποία στηρίζεται στην ολοκληρωμένη και συμμετοχική προσέγγιση σε τοπικό ή περιφερειακό επίπεδο. Με την πρωτοβουλία Leader II γενικεύθηκε η προσέγγιση της πρωτοβουλίας Leader I, δίνοντας ιδιαίτερη έμφαση στον καινοτόμο χαρακτήρα των

σχεδίων. Το LEADER+ στοχεύει στην υψηλής ποιότητας ανάπτυξη της υπαίθρου μέσω πιλοτικών εφαρμογών, καθώς και άρση της απομόνωσης των περιοχών σε όλα τα επίπεδα της οικονομικής και κοινωνικής ζωής. Επιδιώκει την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αφού δεν είναι λίγες οι φορές όπου ο γυναικείος πληθυσμός ορισμένων περιοχών της υπαίθρου βιώνει διακρίσεις λόγω φύλου καθώς και υφίσταται σοβαρές δυσκολίες διαβίωσης. Οι άξονες που διαρθρώνεται το πρόγραμμα είναι: ολοκληρωμένες στρατηγικές αγροτικής ανάπτυξης, συνεργασίες μεταξύ αγροτικών περιοχών, δικτύωση και αξιολόγηση του προγράμματος. Τα θέματα προτεραιότητας που όρισε η επιτροπή είναι: 1: η αξιοποίηση των φυσικών και πολιτιστικών πόρων, συμπεριλαμβανομένης της αξιοποίησης των τοποθεσιών η βελτίωση της ποιότητας ζωής στις αγροτικές περιοχές, 2: η αξιοποίηση τοπικών προϊόντων, ιδίως μέσω της διευκόλυνσης, με συλλογικές ενέργειες, της πρόσβασης στις αγορές για τις μικρές μονάδες παραγωγής, 3: η χρησιμοποίηση νέας τεχνογνωσίας και νέων τεχνολογιών για να καταστούν ανταγωνιστικότερα τα προϊόντα και οι υπηρεσίες των αγροτικών περιοχών.

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία URBAN II: Στη σημερινή Ευρώπη πολλά ουσιαστικά προβλήματα – κοινωνικά, οικονομικά, περιβαλλοντικά - εμφανίζονται κυρίως στα αστικά κέντρα. Το 80% περίπου των Ευρωπαίων ζουν σε πόλεις. Αυτό καθιστά την Ευρωπαϊκή Ένωση την πλέον αστικοποιημένη περιοχή του κόσμου στοχεύει στην αντιμετώπιση προβλημάτων που συναντώνται στον αστικό ιστό και επιδιώκει την οικονομική και κοινωνική αναζωογόνηση πόλεων και οικισμών σε κρίση για μια αειφόρο αστική ανάπτυξη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζοντας ότι απαιτείται να δοθεί, σε κοινοτικό επίπεδο, μεγαλύτερη προσοχή στα προβλήματα των πόλεων προχώρησε στην ανάληψη της κοινοτικής πρωτοβουλίας URBAN που αφορά την οικονομική και κοινωνική αναζωογόνηση πόλεων και οικισμών σε κρίση, ώστε να προωθηθεί η αειφόρος αστική ανάπτυξη. Βασικοί στόχοι της είναι πρώτων η ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας των ευρωπαϊκών πόλεων μέσω της άρσης των εμποδίων στην επιχειρηματικότητα, στη νέα τεχνολογία και απασχόληση. Δεύτερων η αντιμετώπιση του κοινωνικού αποκλεισμού και η βελτίωση της πρόσβασης σε θέσεις απασχόλησης καθώς και η κατάρτιση προς όλους χωρίς διακρίσεις. Τρίτων η φυσική και περιβαλλοντική αναζωογόνηση για τη βελτίωση της ελκυστικότητας των πόλεων. Προκειμένου να επιτευχθούν τέτοιου είδους στόχοι, οι στρατηγικές αστικής ανάπτυξης πρέπει να είναι σύμφωνες με τις ακόλουθες αρχές: α) ισχυρή τοπική σύμπραξη για τον προσδιορισμό των προκλήσεων, των στρατηγικών, των προτεραιοτήτων, την κατανομή των πόρων, τη διασφάλιση της συνέχειας και την αξιολόγηση της στρατηγικής. Οι συμπράξεις είναι ευρείες, περιλαμβάνουν οικονομικούς και κοινωνικούς εταίρους, μη κυβερνητικές οργανώσεις, ενώσεις κατοίκων, β) εδαφική προσέγγιση ολοκληρωμένη και συσχετισμένη με αναπτυξιακές στρατηγικές ευρύτερες στο επίπεδο της μείζονος αστικής περιοχής ή της

περιφέρειας, γ) ολοκλήρωση θεμάτων οικονομικών, κοινωνικών και περιβαλλοντικών, επιδίωξη της ισότητας από άποψη εκπαίδευσης και κατάρτισης καθώς και προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τέλος δ) συμπληρωματικότητα με τις κύριες παρεμβάσεις διαρθρωτικών ταμείων ή τις υπόλοιπες κοινοτικές πρωτοβουλίες ( INTERREG III , LEADER+ , EQUAL ).

### **Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα**<sup>48</sup>

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (Π.Ε.Π) αποτελούν ένα εργαλείο ανάπτυξης των Περιφερειών, οι οποίες σήμερα καλούνται να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στο οικονομικό και κοινωνικό μοντέλο της Ευρώπης. Στα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα προβλέπονται δράσεις, οι οποίες στοχεύουν στην πρόληψη και καταπολέμηση της ανεργίας και στην προώθηση ίσων ευκαιριών προς όλους όσον αφορά τη πρόσβαση στην περιφερειακή και τοπική αγορά εργασίας, καθώς και δράσεις ανάπτυξης υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων.

Τα Π.Ε.Π ειδικότερα αποσκοπούν στη: α) βελτίωση και αύξηση ευκαιριών απασχόλησης και ενίσχυση της απασχολησιμότητας, β) κοινωνική ενσωμάτωση, γ) ενδυνάμωση της κοινωνικής και οικονομικής συνοχής υποβαθμισμένων αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών, δ) προστασία και αξιοποίηση του περιβάλλοντος, ώστε να υπάρξει ανάπτυξη της περιφέρειας.

Σημαντική είναι η συμβολή των Π.Ε.Π για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, αφού εξειδικεύεται σε θετικές δράσεις υπέρ αυτών με τις ακόλουθες βασικές κατηγορίες παρεμβάσεων.

- Ανάπτυξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης, καθώς και προώθηση της ισότητας των δύο φύλων
- Υποστήριξη δομών παροχής κοινωνικών υπηρεσιών (βρεφονηπιακοί σταθμοί, κέντρα υποστήριξης ηλικιωμένων ατόμων)
- Δράσεις για την ανάπτυξη και τον εκσυγχρονισμό μικρών μονάδων παραδοσιακής βιοτεχνίας
- Δράσεις για την ανάπτυξη υπηρεσιών που σχετίζονται με τουριστικά καταλύματα, την προώθηση της εγχώριας κουζίνας κ.λπ.

---

<sup>48</sup> Κ.Ε.Θ.Ι.(2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση* σελ 61

## Κοινωνικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την αλληλεγγύη- Progress (2007-2013)<sup>49</sup>

Έως σήμερα οι κοινοτικές δραστηριότητες στον τομέα της απασχόλησης, της κοινωνικής ενσωμάτωσης και της κοινωνικής προστασίας, της προώθησης της ισότητας των φύλων και της αρχής της μη διάκρισης υποστηρίζονταν από διαφορετικά προγράμματα δράσης. Για την επίτευξη συνοχής και αποτελεσματικότητας, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή πρότεινε να συγκεντρωθούν τα εν λόγω προγράμματα σε ένα ενιαίο πρόγραμμα με την ονομασία PROGRESS.

Στόχος του συγκεκριμένου προγράμματος είναι η εξασφάλιση χρηματικής ενίσχυσης για την επίτευξη των στόχων της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο τομέα της απασχόλησης και των κοινωνικών υποθέσεων. Συμβάλλει έτσι στην εκπλήρωση των στόχων της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Με προϋπολογισμό που ανέρχεται στα 743 εκατ. Ευρώ, το progress θα χρηματοδοτήσει δραστηριότητες ανάλυσης και αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης καθώς και την ενίσχυση των βασικών συντελεστών για τη περίοδο 2007-2013.

Γενικότερα οι στόχοι του προγράμματος είναι έξι:

- Κατανόηση της κατάστασης που επικρατεί στην Ευρώπη μέσω της ανάλυσης, αξιολόγησης και στενής παρακολούθησης των πολιτικών.
- Υποστήριξη εκπόνησης στατιστικών εργαλείων και μεθόδων
- Υποστήριξη της εφαρμογής της νομοθεσίας και των πολιτικών στόχων
- Προώθηση της αμοιβαίας μάθησης
- Ευαισθητοποίηση των ενδιαφερόμενων μερών και του κοινού σχετικά με τις πολιτικές που επιδιώκονται στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής προστασίας, της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας των δυο φύλων.
- Ενίσχυση της ικανότητας των κύριων δικτύων της Ένωσης να προωθούν τις πολιτικές της

Το πρόγραμμα θα χωριστεί σε πέντε τομείς που αντιστοιχούν στους πέντε κύριους τομείς δραστηριοτήτων: απασχόληση, κοινωνική προστασία και ενσωμάτωση, συνθήκες εργασίας, καταπολέμηση των διακρίσεων και ποικιλομορφία, καθώς και ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το Progress θα χρηματοδοτεί τα ακόλουθα είδη δραστηριοτήτων: Δραστηριότητες ανάλυσης, δραστηριότητες αμοιβαίας μάθησης, ευαισθητοποίησης και διάδοσης και τέλος ενίσχυση στη χρηματοδότηση σεμιναρίων κατάρτισης, συμμετοχή στα έξοδα λειτουργίας των

---

<sup>49</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)



κύριων δικτύων της Ένωσης, ανταλλαγή προσωπικού μεταξύ των εθνικών διοικήσεων και συνεργασία με διεθνή θεσμικά όργανα.

Στο εν' λόγω πρόγραμμα πρόσβαση έχουν όλοι οι δημόσιοι και ιδιωτικοί φορείς, συντελεστές και οργανισμοί, όπως τα κράτη μέλη, δημόσιοι οργανισμοί απασχόλησης, τοπικές και περιφερειακές αρχές, εξειδικευμένοι φορείς που προβλέπονται στη νομοθεσία της Ένωσης, κοινωνικοί εταίροι, μη κυβερνητικές οργανώσεις οργανωμένες σε επίπεδο Ένωσης, πανεπιστήμια και ερευνητικά ιδρύματα, εμπειρογνώμονες στην αξιολόγηση, εθνικές στατιστικές υπηρεσίες, μέσα μαζικής ενημέρωσης.

Το πρόγραμμα είναι επίσης ανοιχτό της χώρες ΕΖΕΣ/ΕΟΧ, στις υποψήφιες συνδεδεμένες χώρες καθώς και στις χώρες των Δυτικών Βαλκανίων που συμμετέχουν στη διαδικασία σταθεροποίησης και σύνδεσης.

## 4.2 Εθνικές πολιτικές για τη γυναικεία απασχόληση

### Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση<sup>50</sup>

Τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση (ΕΣΔΑ) αποτελούν την ολοκληρωμένη εθνική πολιτική για την απασχόληση, η οποία βασίζεται σε εξειδικευμένους και ποσοτικοποιημένους στόχους, με μακροπρόθεσμο στόχο την οικονομική ανάπτυξη, τη πλήρη απασχόληση, τη κοινωνική συνοχή και τη βιώσιμη ανάπτυξη.

Κάθε κράτος- μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι υποχρεωμένο να εκπονεί Εθνικό Σχέδιο Δράσης με ετήσιο χαρακτήρα, το οποίο αποτελεί βασικό εργαλείο για το συντονισμό και το προσανατολισμό της σύνδεσης των εθνικών στόχων, όπως αυτοί εκφράζονται μέσα από τις επιμέρους παρεμβάσεις, με τους στόχους και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση, που διατυπώνονται μέσω της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόλησης.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο είναι ο κύριος χρηματοδότης των δράσεων που υλοποιούνται στο πλαίσιο του ΕΣΔΑ, έτσι ώστε να δημιουργείται μια ισχυρή συνεκτική σχέση μεταξύ του ΕΣΔΑ και του Γ' Κοινοτικού πλαισίου στήριξης. Για το λόγο αυτό παρατηρείται ένας υψηλός βαθμός συνέργειας μεταξύ της υλοποίησης των Επιχειρησιακών προγραμμάτων που συγχρηματοδοτούνται από το ΕΚΤ και των ενεργειών που συμπεριλαμβάνονται στο ΕΣΔΑ.

Όσον αφορά στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια, αναπτύχθηκαν πολιτικές για την απασχόληση, οι οποίες πραγματοποιήθηκαν σε δύο φάσεις. Η πρώτη αποτέλεσε την ουσιαστική επιβολή των ενεργητικών πολιτικών ως προς την ουσιαστική παρέμβαση για τη πρόληψη και καταστολή της ανεργίας. Η δεύτερη φάση αφορά σε παρεμβάσεις στις διαδικασίες εφαρμογής των επιμέρους πολιτικών, ώστε να καταστούν κατά το δυνατόν στοχευόμενες και αποτελεσματικές.

Στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την απασχόληση 2000- 2001 δόθηκε ιδιαίτερη σημασία στις υποδομές, στη βελτίωση των μεθόδων και στις διοικητικές αλλαγές. Οι τελευταίες κρίθηκαν απαραίτητες, κυρίως σε σχέση με τις Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΟΑΕΔ), δεδομένου ότι διαπιστώθηκε αδυναμία προσαρμογής στις νέες συνθήκες που σηματοδότησε η μετάβαση από τις παθητικές στις ενεργητικές πολιτικές.

Στα επόμενα ΕΣΔΑ 2002- 2003 παρατηρήθηκε ως προς τη γυναικεία απασχόληση, ότι οδηγούμαστε σε μια στρατηγική που αποσκοπεί στην αλλαγή στερεοτύπων στην οργάνωση της εργασίας. Οι δράσεις που πραγματοποιήθηκαν είχαν στόχο την υποστήριξη και ενίσχυση των γυναικών, ώστε να παρακάμψουν τους ανασταλτικούς παράγοντες για τη συμμετοχή τους στην εργασία. Οι δράσεις ενδεικτικά ήταν η δημιουργία δομών για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα των ηλικιωμένων, η ψυχοκοινωνική στήριξη, ο

---

<sup>50</sup> [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)

επαγγελματικός προσανατολισμός, η ενθάρρυνση της μερικής απασχόλησης με ενίσχυση των κινήτρων στις ασφαλιστικές ρυθμίσεις κ.α.

Το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση 2004 είχε τρεις βασικούς στόχους: πλήρη απασχόληση, βελτίωση της ποιότητας και παραγωγικότητας της εργασίας και της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και ενσωμάτωσης, στόχοι δηλαδή της στρατηγικής της Λισσαβόνας. Υποστήριξε μέσω των κατευθυντήριων γραμμών την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, καθώς επίσης τη περίοδο αυτή αναβαθμίστηκαν σημαντικά τα συστήματα στατιστικής παρακολούθησης, ώστε να καθίσταται δυνατή η συνεχής αξιολόγηση των μέτρων πολιτικής που εφαρμόζονται για τις γυναίκες.

Όσον αφορά την αποτίμηση της εφαρμογής του Σχεδίου ως προς τις κατευθυντήριες γραμμές (Κ.Γ) αναφέρονται τα παρακάτω:

Κ.Γ1: Ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και άεργους: Τα Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης δεν έχουν αποδώσει μέχρι σήμερα τα αναμενόμενα, αν και δόθηκε η ευκαιρία μέσω των ΚΠΑ σε 56.644 ανέργους να ενταχθούν σε μέτρα εργασιακής εμπειρίας και επιδοτούμενης απασχόλησης. Προβλέφθηκε επίσης ο επαναπροσδιορισμός του ρόλου των ΚΠΑ και η αναμόρφωση των προγραμμάτων του ΟΑΕΔ.

ΚΓ2: Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας: Τα μέτρα θεωρούνται επιτυχημένα, αφού συνέβαλαν στη τόνωση της επιχειρηματικότητας των γυναικών. Η πολιτική που ισχύει και σήμερα αφορά στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων και την αύξηση της απασχόλησης στις ήδη υφιστάμενες επιχειρήσεις. Ο ΟΑΕΔ μάλιστα πραγματοποιεί προγράμματα για το εν λόγω θέμα.

ΚΓ3: Διαχείριση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και κινητικότητας στην αγορά εργασίας: Υπογραμμίστηκε η ανάγκη έγκαιρης πρόγνωσης των αλλαγών καθώς και η έγκαιρη ανάπτυξη ενεργειών αφομοίωσης των επερχόμενων αλλαγών. Αναγκαία κρίθηκε επίσης η επίτευξη ισορροπίας μεταξύ ευελιξίας και ασφάλειας στην αγορά εργασίας. Οι περισσότερες αλλαγές αφορούν στην διεύθετηση του χρόνου εργασίας και στην ενίσχυση της μερικής απασχόλησης.

ΚΓ4: Προώθηση ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης: Το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας προωθεί την άμεση σύνδεση των ενεργειών επαγγελματικής κατάρτισης με την απασχόληση, έχοντας παράλληλα δώσει ιδιαίτερη βαρύτητα στο *Ανώτατο Συμβούλιο Ανάπτυξης Ανθρώπινων Πόρων*, πυρήνα εκσυγχρονισμού των υπηρεσιών απασχόλησης και φορέα αναφοράς και εποπτείας όλων των υπόλοιπων εμπλεκόμενων φορέων. Όσον αφορά στη πρόωρη εγκατάλειψη του εκπαιδευτικού συστήματος, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat 2005, η Ελλάδα βρίσκεται στα ίδια επίπεδα

με το μέσο όρο της Ε.Ε για τους άνδρες (19,6%) και σε καλύτερο επίπεδο για τις γυναίκες (11%) σε σχέση με αυτό της Ε.Ε.

ΚΓ5: Αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και παράταση του επαγγελματικού βίου:

Στις νεαρές ηλικίες το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών είναι υψηλό και αναμένεται ότι σταδιακά η ψαλίδα μεταξύ των Εθνικών και Ευρωπαϊκών στατιστικών για τις γυναίκες θα μειωθεί σημαντικά. Η πρόκληση στην ενεργοποίηση των γυναικών, αφορά στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες των γυναικών. Αναφορικά με τα στοιχεία της Eurostat το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 56-64 που εργάζονται ανέρχεται στο 26,2% σε σχέση με το ποσοστό της Ε.Ε 30,7%.

ΚΓ6: Προώθηση ισότητας των φύλων: Σημειώθηκε ότι στην Ελλάδα η κατάσταση των

γυναικών στην αγορά εργασίας είναι δυσμενέστερη από αυτή των ανδρών, αφού διαπιστώθηκαν από την ανάλυση του ΕΣΔΑ χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών έναντι των ανδρών στο εργατικό δυναμικό, στα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας κ.α. Ανάλογα μέτρα εστιάζουν στη βελτίωση των παρεχόμενων υπηρεσιών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων και αφετέρου στη προνομιακή συμμετοχή των γυναικών σε διάφορα προγράμματα ενίσχυσης της απασχολησιμότητας. Γενικότερα τα μέτρα είχαν θετικό αλλά περιορισμένο αντίκτυπο στη προώθηση της ισότητας και στη πλειονότητα τους αποσκοπούν στη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών. Αναφορικά με την ανάπτυξη πολιτικών προβλέφθηκαν: α) θετικές δράσεις για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις ΜΜΕ και μεγάλες επιχειρήσεις, β) ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, γ) νέα δέσμη μέτρων του ΟΑΕΔ για τις άνεργες γυναίκες, δ) συνέχιση της λειτουργίας των Κοινωνικών Υπηρεσιών.

ΚΓ7: Καταπολέμηση διακρίσεων εις βάρος μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας:

Σχετικά με την έβδομη κατευθυντήρια γραμμή επιδιώκεται η αύξηση της προσφοράς εργασίας και η ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής.,

ΚΓ8: Παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας: Επιδιώκεται η

συρρίκνωση των διατάξεων των φορολογικών συστημάτων και των συστημάτων πρόνοιας που αποτελούν αντικίνητρα για την απασχόληση. Τα μέτρα που λήφθηκαν αφορούν φορολογικές μειώσεις για τους χαμηλόμισθους, με στόχο τις γυναίκες, τις μονογονεϊκές οικογένειες, τους άνεργους και τα ΑμεΑ προκειμένου να παραμείνουν ή να ενσωματωθούν στην αγορά εργασίας.

ΚΓ9: Μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση: Χωρίς να υπάρχουν

ακριβή στοιχεία, εκτιμάται το επίπεδο της παραοικονομίας στην Ελλάδα είναι υψηλό. Ένα

μέρος της αδήλωτης εργασίας αφορά τους μετανάστες και το άλλο το γηγενή πληθυσμό. Σημειώνεται αναγκαίο να εκτιμηθεί το μέγεθος της αδήλωτης εργασίας και να προσδιοριστούν τα χαρακτηριστικά του, ώστε οι συνακόλουθες πολιτικές να είναι περισσότερο εστιασμένες τόσο ως προς το μέγεθος όσο και ως προς τα χαρακτηριστικά του.

ΚΓ10: Αντιμετώπιση περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας: Η εν λόγω κατευθυντήρια γραμμή συνδέεται με το στόχο της ενίσχυσης της κοινωνικής συνοχής και της μείωσης του κινδύνου του κοινωνικού αποκλεισμού. Η ενίσχυση της επαγγελματικής και γεωγραφικής κινητικότητας θεωρείται ότι συμβάλλει στη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων και γενικότερα στην αποδοτικότερη λειτουργία της αγοράς εργασίας. Για τη μείωση των περιφερειακών ανισοτήτων στην Ελλάδα, καθώς και σε άλλα κράτη της Ε.Ε, σχεδιάστηκαν και υλοποιούνται 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (ΠΕΠ), με τα οποία αντιμετωπίζονται τα ειδικά προβλήματα κάθε περιοχής, υποστηρίζονται οι Τοπικές Πρωτοβουλίες Απασχόλησης καθώς και οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις αστικής ανάπτυξης και ανάπτυξης ορεινών και μειονεκτούντων περιοχών.

Έγινε εκτενής αναφορά στην εφαρμογή του Εθνικού Σχεδίου Δράσης για την Απασχόληση 2004, διότι σύμφωνα με το παράρτημα της απόφασης 2005/600/ΕΚ του Συμβουλίου της 12<sup>ης</sup> Ιουλίου 2005, για τις κατευθυντήριες γραμμές των πολιτικών απασχόλησης των κρατών μελών διατηρούνται για το 2007 και λαμβάνονται υπόψη από τα κράτη μέλη στις πολιτικές τους για την απασχόληση.<sup>51</sup>

---

<sup>51</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

## Επιχειρησιακά Προγράμματα<sup>52</sup>

Το Πρόγραμμα «ΠΟΛΙΤΕΙΑ» αποτελεί ένα εργαλείο δημόσιας πολιτικής με στόχο την επανίδρυση της Δημόσιας Διοίκησης, τη διευκόλυνση της προσαρμογής των κρατικών και δημόσιων υπηρεσιών στις μεταβαλλόμενες κοινωνικές ανάγκες και τη διατήρηση της ανταγωνιστικότητας σε ένα αβέβαιο διεθνές περιβάλλον. Το Πρόγραμμα αποτελείται από 6 κύρια υποπρογράμματα και ένα έβδομο παροχής τεχνικής βοήθειας.<sup>2</sup>

**Υποπρόγραμμα 1 :** Εξυπηρέτηση Πολιτών και Επιχειρήσεων

**Υποπρόγραμμα 2:** Νέα Συστήματα Οργάνωσης και Διοίκησης Δημοσίων Υπηρεσιών.

**Υποπρόγραμμα 3 :** Ηλεκτρονική Διακυβέρνηση

**Υποπρόγραμμα 4 :** Ενδυνάμωση Ανθρώπινου Δυναμικού.

**Υποπρόγραμμα 5 :** Διαφάνεια και Αξίες Χρηστής Διακυβέρνησης

**Υποπρόγραμμα 6 :** Διαχείριση Φυσικών Καταστροφών.

**Υποπρόγραμμα 7 :** Τεχνική Βοήθεια.

**Α.** Το επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Απασχόληση και επαγγελματική Κατάρτιση» (Ε.Π.Ε.Α.Ε.Κ) εντάσσεται στην εθνική στρατηγική για την εκπαίδευση και περιλαμβάνει τρεις βασικούς στόχους: α) πρόληψη της ανεργίας, β) προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας και ιδιαίτερα για άτομα που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό και γ) βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Το πρόγραμμα περιλαμβάνει θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών, καθώς και δράσεις για την προώθηση της ισότητας των φύλων.

**Β.** Στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αγροτική ανάπτυξη – Ανασυγκρότηση της υπαίθρου» οι γυναίκες προμοδοτούνται με επιπλέον βαθμούς σε όλο το εύρος των προγραμμάτων τα οποία ενθαρρύνουν μεταξύ άλλων την δημιουργία πρότυπων αγροκτημάτων και την ανάπτυξη καινοτομιών στις γεωργικές εκμεταλλεύσεις.

**Γ.** Στο επιχειρησιακό πρόγραμμα «Αλιεία» το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, επιδιώκεται η αναβάθμιση του ρόλου της γυναίκας ως κοινωνικού παράγοντα στις περιοχές που εξαρτώνται από την αλιεία.

**Δ.** Το επιχειρησιακό Πρόγραμμα «Ανταγωνιστικότητα» το οποίο υπάγεται στο Υπουργείο Ανάπτυξης, ενθαρρύνει την δημιουργία νέων επιχειρήσεων από γυναίκες, λαμβάνει μέτρα για την διευκόλυνση χορήγησης δανείων σε γυναίκες – επιχειρηματίες, καθιερώνεται βραβείο αριστείας γυναικών και δημιουργείται δίκτυο γυναικών ερευνητών στην περιφέρεια με σκοπό επέκτασης στην νοτιοανατολική Ευρώπη.

<sup>52</sup> Κ.Ε.Θ.Ι.(2005) *Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση* σελ 61

## Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ)<sup>53</sup>

Αρχικά με το Ν.Δ. 2961/54 συστάθηκε ο Οργανισμός Απασχολήσεως και Ασφαλίσεως Ανεργίας (ΟΑΑΑ), ο οποίος μετονομάστηκε αργότερα σε Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) με το Ν.Δ. 212/69. Ο ΟΑΕΔ αποτελεί κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλίζεται ταχεία προσαρμογή της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία πάντα με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Ειδικότερα ο Οργανισμός μεριμνά για:

- την Τεχνική Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση του εργατικού δυναμικού.
- την διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.
- διάφορες παροχές, όπως τη με προϋποθέσεις επιδότηση ανέργων, τη συμπλήρωση των επιδομάτων κύησης και μητρότητας που π. αρέχει το ΙΚΑ κλπ
- τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού

Για να φέρει εις πέρας την αποστολή του ο ΟΑΕΔ χρησιμοποιεί διάφορες δραστηριότητες όπως διενέργεια προγραμμάτων Απασχόλησης για ανέργους και ειδικές κοινωνικές ομάδες, επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, επιδόματα Ασφάλισης, προγράμματα εκπαίδευσης Προσωπικού Ιδιωτικών Επιχειρήσεων, επαγγελματικό προσανατολισμό και σύζευξη Προσφοράς και Ζήτησης εργασίας.

Η λειτουργία του ΟΑΕΔ διέπεται από το καθεστώς του Νομικού Προσώπου Δημοσίου Δικαίου και βρίσκεται υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Είναι διοικητικά αυτόνομος και διοικείται από το Διοικητή και το Διοικητικό Συμβούλιο. Πρόεδρος του Διοικητικού Συμβουλίου ορίζεται ο Διοικητής του ΟΑΕΔ, που είναι το ανώτατο διοικητικό όργανο του Οργανισμού και το εκτελεστικό όργανο των σχετικών Νόμων, Κανονισμών και Αποφάσεων.

Σκοποί του ΟΑΕΔ είναι η παροχή υπηρεσιών υποστήριξης του ανθρώπινου δυναμικού, η επαγγελματική του ένταξη στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή ιδίως της εξατομικευμένης παρέμβασης και άλλων πρόσφορων μεθόδων, η προσαρμογή και αναβάθμιση των γνώσεων, προσόντων και δεξιοτήτων του ανθρώπινου δυναμικού στις σύγχρονες απαιτήσεις, η συγκέντρωση, στατιστική παρακολούθηση και επεξεργασία των στοιχείων της εγγεγραμμένης ανεργίας και η μελέτη των συνθηκών και ευκαιριών απασχόλησης.

---

<sup>53</sup> [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)

Υπάρχουν δύο υπηρεσίες προώθησης των σκοπών αυτών οι οποίες είναι η εταιρεία «Επαγγελματική Κατάρτιση Α.Ε», η οποία στοχεύει στην εφαρμογή της επαγγελματικής κατάρτισης και της δια βίου μάθησης και η εταιρεία «Παρατηρητήριο Απασχόλησης Ερευνητική- Πληροφορική Α.Ε», με σκοπό την ανάπτυξη ερευνητικού έργου και παροχή υπηρεσιών πληροφορικής και τεχνική υποστήριξη προς τον ΟΑΕΔ.

Κύρια δραστηριότητα του οργανισμού και μια από τις σημαντικότερες επιδιώξεις του είναι η εξεύρεση μίας κατάλληλης θέσης εργασίας, με εύλογο μισθό και αρμόζουσα εξέλιξη για κάθε άνεργο. Ο Οργανισμός για να το επιτύχει αυτό προωθεί την αναβάθμιση των Υπηρεσιών Απασχόλησης σε Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης (Κ.Π.Α), με την συνδρομή του Ε.Κ.Τ. Τοποθετεί τον άνεργο στο επίκεντρο του ενδιαφέροντος, ώστε το δίκτυο των Υπηρεσιών Απασχόλησης να ανταποκρίνεται ταυτόχρονα προς την λειτουργία της Αγοράς Εργασίας, λαμβάνοντας υπόψη, με ένα νέο τρόπο προσέγγισης, τις ιδιαιτερότητες του Εργατικού Δυναμικού. Συγκεκριμένα διατίθενται στους ανέργους, Σύμβουλοι Επαγγελματικού Προσανατολισμού, Ψυχολόγοι και υπάλληλοι του Ο.Α.Ε.Δ. ειδικά εκπαιδευμένοι, ένα εύχρηστο σύστημα Η/Υ με σύστημα Touch Screen και άλλα μέσα τελευταίας τεχνολογίας.

Έτσι κάθε άνεργος απευθύνεται σε συγκεκριμένο επαγγελματικό Σύμβουλο, με αποτέλεσμα η εξυπηρέτηση αναγκών να στηρίζεται στην αμεσότητα της επικοινωνίας. Επίσης κάθε άνεργος εγγεγραμμένος στα μητρώα του Οργανισμού έχει τη δυνατότητα να επιλέξει τη μία από τις δυνατότητες, που του προσφέρει η νέα κάρτα πολλαπλής χρήσης του Ο.Α.Ε.Δ., μετά από συνεννόηση με τον ειδικό Σύμβουλο. Δηλαδή:

- για επαγγελματική κατάρτιση
- απόκτηση εργασιακής εμπειρίας
- συμμετοχή σε προγράμματα απασχόλησης ανέργων σε επιχειρήσεις, που επιχορηγούνται
- συμμετοχή σε προγράμματα επιχορήγησης Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών
- παροχή συμβουλών από τον επαγγελματικό Σύμβουλο του Ο.Α.Ε.Δ., ή είσπραξη επιδόματος ανεργίας



## Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας<sup>54</sup>

Το Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας (Ε.Ι.Ε.) είναι ένας ανεξάρτητος οργανισμός, με διοικητική και οικονομική αυτονομία, που ιδρύθηκε το 1993 ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου με πρωτοβουλία των Κοινωνικών Εταίρων και του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Οι στρατηγικές κατευθύνσεις του Ινστιτούτου διαμορφώνονται από το τριμερές εκπροσώπησης Διοικητικό Συμβούλιο, , στο οποίο συμμετέχουν οι φορείς:

- Σύνδεσμος Ελληνικών Βιομηχανιών (Σ.Ε.Β)
- Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματιών Βιοτεχνιών Εμπόρων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Β.Ε.Ε)
- Εθνική Συνομοσπονδία Εργαζομένων Ελλάδας (Γ.Σ.Ε.Ε)
- Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων
- Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων
- Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ)

Σκοποί του Ινστιτούτου Εργασίας είναι:

- η μελέτη και η έρευνα της εργασίας ως μέσου βιοπορισμού και ως συντελεστή της παραγωγής και της κοινωνικής προόδου
- η μελέτη και έρευνα της Ελληνικής αγοράς εργασίας και ειδικότερα η μελέτη και έρευνα της προσφοράς και της ζήτησης επαγγελμάτων και ειδικοτήτων, σύμφωνα με τις μεσομακροπρόθεσμες προοπτικές της Ελληνικής οικονομίας.
- Η παρακολούθηση των χαρακτηριστικών και η ανάλυση των δομών της άτυπης επαγγελματικής κατάρτισης
- Η οργάνωση, χρηματοδότηση και υλοποίηση προγραμμάτων κατάρτισης & επιμόρφωσης
- Η τεχνική στήριξη κοινοτικών δράσεων που αναφέρονται στο ανθρώπινο δυναμικό Η αξιολόγηση δραστηριοτήτων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (ΕΚΤ) που αναπτύσσονται στη χώρα μας

---

<sup>54</sup> [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)

## Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων<sup>55</sup>

Η Ευρώπη αντιμετωπίζει σύμφωνα με έρευνες και στατιστικά στοιχεία μια σειρά προβλημάτων, που προκύπτουν από την παγκοσμιοποίηση του οικονομικού συστήματος, την απώλεια ανταγωνιστικότητας και τις αρνητικές δημογραφικές εξελίξεις. Καλείται έτσι να ανταποκριθεί στην πρόκληση με μια σειρά μεταρρυθμίσεων που θα την βοηθήσουν όχι μόνο να κερδίσει το χαμένο έδαφος, αλλά και να ανακτήσει την υπεροχή της στη γνώση, στην τεχνολογία, στην οικονομική αποτελεσματικότητα, όπως και στο κοινωνικό επίπεδο, προωθώντας την κοινωνική συνοχή και προστατεύοντας το περιβάλλον.

Οι κατευθύνσεις στις οποίες θα πρέπει να κινηθούν οι μεταρρυθμίσεις, σύμφωνα με τις ανάγκες και τα ειδικότερα προβλήματα του κάθε κράτους μέλους, αποτυπώνονται στην αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας (2005). Βάση αυτής τα κράτη μέλη ανέλαβαν τη δέσμευση να εκπονήσουν και να παρουσιάσουν στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή (Ε.Ε.) Εθνικά Προγράμματα Μεταρρυθμίσεων για το διάστημα 2005-2008 (ΕΠΜ) σύμφωνα με τις κατευθύνσεις που συμφωνήθηκαν και εγκρίθηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια του Μαρτίου και Ιουνίου 2005 αντίστοιχα, και δημοσιεύθηκαν σαν Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές (COM2005/141).

Η διαμόρφωση του ΕΠΜ ξεκίνησε το Μάρτιο του 2005, και αποτέλεσε αντικείμενο εκτενούς διαλόγου. Στην προσπάθεια αυτή, εκτός από τα αρμόδια Υπουργεία που στα πλαίσια του εθνικού συντονισμού, συνέβαλλαν με τα επιμέρους προγράμματα τους, πολύ σημαντική υπήρξε και η συμβολή των Κοινωνικών Εταίρων, των Περιφερειών, καθώς και Οργανώσεων της Κοινωνίας των Πολιτών. Πολύτιμη ήταν επίσης η καθοδήγηση της Ε.Ε. μέσω των συναντήσεων της Economic Policy Committee

Στόχος του ελληνικού ΕΠΜ είναι η ενίσχυση της Απασχόλησης, της Ανάπτυξης και της Κοινωνικής Συνοχής. Το πρόγραμμα συγκεντρώνει σε ένα ενιαίο κείμενο τις μεταρρυθμίσεις που σχεδιάζει και υλοποιεί η Κυβέρνηση τα επόμενα τρία χρόνια (με απώτερο ορίζοντα το 2010) στους τομείς των Δημοσίων Οικονομικών, των Διαρθρωτικών (μικροοικονομικών) Αλλαγών, καθώς και στην Απασχόληση, Κατάρτιση και Εκπαίδευση. Η εκπόνηση του ΕΠΜ στηρίχθηκε στη βάση ενός νέου μοντέλου ανάπτυξης, που προσβλέπει στην ανάπτυξη της υγιούς ιδιωτικής επιχειρηματικής πρωτοβουλίας, της ανταγωνιστικότητας και της εξωστρέφειας. Οι λέξεις-κλειδιά, πίσω από το τρίπτυχο αυτό, είναι η αύξηση της παραγωγικότητας, η συγκράτηση του πληθωρισμού και η τόνωση της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, οι προτεραιότητες είναι:

---

<sup>55</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

(α) Η **αποκατάσταση της δημοσιονομικής ισορροπίας και η εξασφάλιση της μακροχρόνιας βιωσιμότητας των δημόσιων οικονομικών**, με άμεση προτεραιότητα τον περιορισμό του ελλείμματος κάτω από το 3% μέχρι το τέλος του 2006 και περαιτέρω περιορισμό του τα επόμενα χρόνια.

(β) Η **αύξηση της παραγωγικότητας**, μέσα από την αντιμετώπιση των διαρθρωτικών προβλημάτων στη λειτουργία των αγορών, τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο και την προώθηση της Κοινωνίας της Γνώσης.

(γ) Η **βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος**, η ενίσχυση του ανταγωνισμού, το άνοιγμα των αγορών, η αύξηση της εξωστρέφειας και η αξιοποίηση της γεωπολιτικής θέσης της χώρας ως πόλου έλξης επενδυτικών δραστηριοτήτων με προοπτικές επέκτασης στην ευρύτερη περιοχή της Νοτιοανατολικής Ευρώπης.

(δ) Η **αύξηση της απασχόλησης**, η μείωση της ανεργίας, καθώς και η αποτελεσματικότερη λειτουργία των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης με μια σειρά από στοχευόμενες δράσεις που περιορίζουν παράλληλα τον κίνδυνο του κοινωνικού αποκλεισμού.

Το ΕΠΜ θα υποβλήθηκε στην Ε.Ε. στις 15/10/05, ενώ θα παρουσιαστεί και θα συζητηθεί στην Economic Policy Committee στις 16/11/05. Η εποικοδομητική συνεργασία που επιτεύχθηκε κατά την προετοιμασία και υποβολή του προγράμματος δεν περιορίζεται ασφαλώς ως εδώ, αλλά αναμένεται να συμβάλλει ουσιαστικά και στην παρακολούθηση της πορείας εφαρμογής των μεταρρυθμίσεων με απώτερο σκοπό την επίτευξη των εθνικών στόχων αλλά και την ευρύτερη επιτυχία της αναθεωρημένης ΣτΛ σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο επόμενο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στη σχέση που υπάρχει μεταξύ του τοπικού και του υπερ-τοπικού περιβάλλοντος, θα γίνει περιγραφή της απασχόλησης, της ανεργίας, καθώς και υπολοίπων άλλων παραγόντων που σχετίζονται με την απασχόληση σε Ευρωπαϊκό, Εθνικό και τοπικό επίπεδο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### ΣΧΕΣΗ ΤΟΠΙΚΟΥ ΚΑΙ ΥΠΕΡ –ΤΟΠΙΚΟΥ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝΤΟΣ

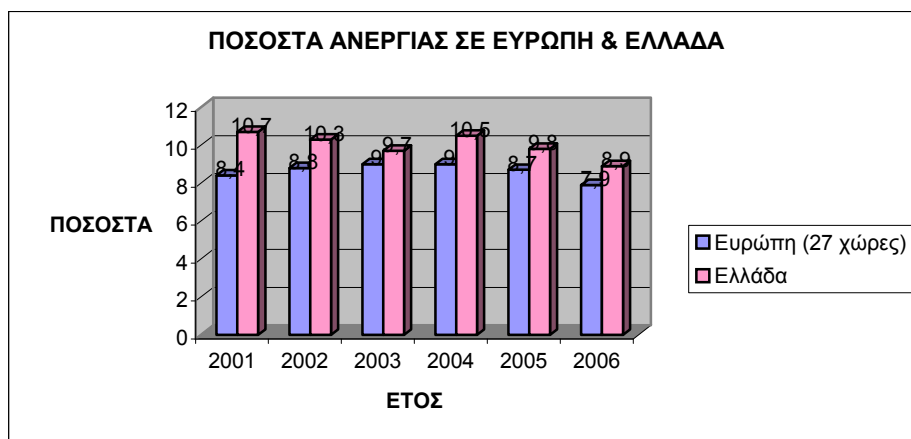
#### 5.1. Σύγκριση Ελλάδας με Ευρωπαϊκή Ένωση

##### **ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΑΜΦΟΤΕΡΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ & ΕΛΛΑΔΑ<sup>56</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	8,4	8,8	9,0	9,0	8,7	7,9
Ελλάδα	10,7	10,3	9,7	10,5	9,8	8,9

Ο παραπάνω πίνακας μας παρουσιάζει τα ποσοστά ανεργίας σε Ευρώπη και Ελλάδα κατά τα έτη 2001 –2006. Μέσα από τον πίνακα παρατηρούμε ότι σε Ευρωπαϊκό επίπεδο το 2006 το ποσοστό της ανεργίας είναι 7.9%, σε αντίθεση με την Ελλάδα, όπου κατά το ίδιο έτος το ποσοστό ανεργίας είναι 8.9%. Διαφαίνεται ότι η μεταξύ τους διαφορά δεν είναι πολύ μεγάλη, μόλις 1%.

Παρατηρούμε επίσης, ότι τόσο για την Ελλάδα, όσο και για την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχουν διακυμάνσεις των ποσοστών ανά έτος με αρκετά μεγάλη απόκλιση μεταξύ ορισμένων ετών.



##### **ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΑΜΦΟΤΕΡΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΕ ΕΥΡΩΠΗ & ΕΛΛΑΔΑ<sup>57</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	62,5	62,3	62,5	62,9	63,4	64,3
Ελλάδα	56,3	57,5	58,7	59,4	60,1	61,0

Επιπροσθέτως, τα ποσοστά της απασχόλησης σε Ευρώπη και Ελλάδα βρίσκονται πολύ κοντά μεταξύ τους, αφού όπως διαφαίνεται από τον πίνακα η Ελλάδα έχει ποσοστό απασχόλησης 61% και η Ευρώπη 64.3%.

<sup>56</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)

<sup>57</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός πως κατά τα έτη 2001 – 2006 η Ευρώπη παρουσίασε μεγάλες αλλαγές στα ποσοστά απασχόλησης, σε αντίθεση με την Ελλάδα, όπου τα ποσοστά για τα αντίστοιχα έτη αυξανόταν ανά έτος, τουλάχιστον κατά 1 ποσοστιαία μονάδα.

Θα μπορούσαμε λοιπόν να πούμε, αναφορικά για τους δυο παραπάνω πίνακες ότι η Ελλάδα βρίσκεται σε ικανοποιητικά επίπεδα, κοντά σε αυτά της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δίνοντάς μας έτσι την πεποίθηση ότι μελλοντικά θα υπάρξει αύξηση των ποσοστών απασχόλησης στην Ελλάδα και αντίστοιχη μείωση των ποσοστών της ανεργίας.



Ο παρακάτω πίνακας μας δείχνει την εξέλιξη των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συγκριτικά με την Ελλάδα. Σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα βλέπουμε ότι τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο σε επίπεδο Ελλάδας, τα ποσοστά της απασχόλησης των γυναικών παρουσιάζουν μια αυξητική τάση από το 2001 έως το 2006.

**ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ<sup>58</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	54.3	54.4	54.8	55.4	56.0	57.1
Ελλάδα	41.5	42.9	44.3	45.2	46.1	47.4

<sup>58</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)



Εντούτοις, τα ποσοστά των γυναικών στην Ελλάδα βρίσκονται σε χαμηλότερη κλίμακα από αυτή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με τον τρόπο αυτό φαίνεται ότι η Ελλάδα δεν έχει φτάσει ακόμα στο επιθυμητό επίπεδο, χωρίς να παραβλεφθεί όμως το γεγονός ότι έχει ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, η Ελλάδα έχει ποσοστό απασχόλησης γυναικών που φτάνει στο 47.4%, σε αντίθεση με την Ευρωπαϊκή Ένωση, όπου το ποσοστό απασχόλησης φτάνει στο 57.1%, δηλαδή πολύ κοντά στο επιθυμητό ποσοστό του 60% που έχει τεθεί από την Ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση.

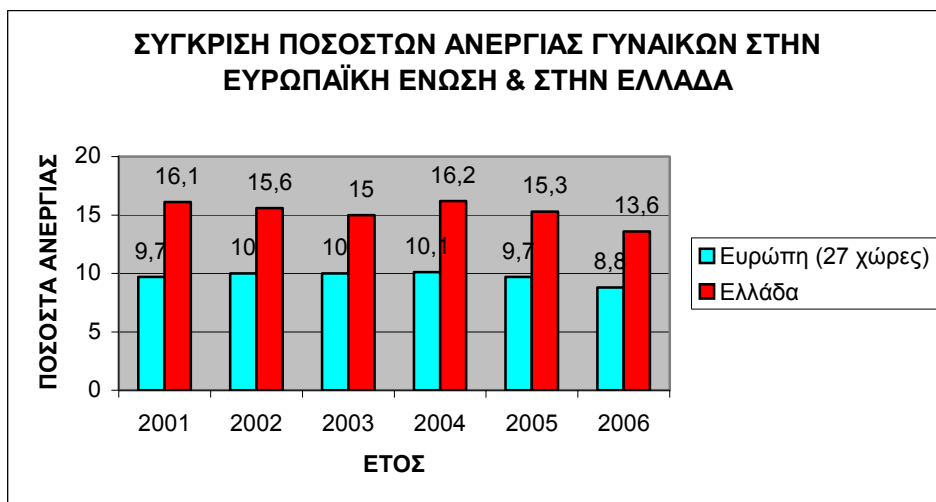
Αντιθέτως, ο παρακάτω πίνακας δείχνει την Ελλάδα να βρίσκεται σε υψηλότερα επίπεδα από αυτά της Ευρωπαϊκής Ένωσης (13.6% και 8.8% αντίστοιχα). Από τον ίδιο πίνακα παρατηρούμε, επίσης, ότι ενώ κατά τα έτη 2001 –2003 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα παρουσίασε μια τάση μείωσης, κατά το 2004 το ποσοστό αυξήθηκε σε πολύ μεγάλο βαθμό (16.2% σε σχέση με 15% του προηγούμενου έτους).

Η αυξητική αυτή τάση δεν συνεχίστηκε κατά τα επόμενα έτη, αντιθέτως παρουσιάστηκε μεγάλη μείωση (15.3% έναντι 16.2%), η οποία συνεχίστηκε και κατά το 2006 δίνοντας μας με τον τρόπο αυτό το ποσοστό του 13.6% ως το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το 2006.

#### **ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ<sup>59</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	9.7	10.0	10.0	10.1	9.7	8.8
Ελλάδα	16.1	15.6	15.0	16.2	15.3	13.6

<sup>59</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)



Οι δυο παρακάτω πίνακες μας δείχνουν τα ποσοστά συνεχούς επιμόρφωσης των γυναικών, καθώς και τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην μερική απασχόληση πάλι σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης και Ελλάδας.

**ΠΟΣΟΣΤΑ ΣΥΝΕΧΟΥΣ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ<sup>60</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	7,6	7,7	9,1	10,0	10,4	10,4
Ελλάδα	1,1	1,1	2,7	1,8	1,8	1,8



Αναλύοντας τον πίνακα της συνεχούς επιμόρφωσης των γυναικών, βλέπουμε ότι τα ποσοστά της Ελλάδας βρίσκονται σε πολύ χαμηλό επίπεδο συγκριτικά με αυτά της Ευρωπαϊκής Ένωσης (1.8% Ελλάδα – 10.4% Ευρώπη).

Το γεγονός αυτό μας οδηγεί σε δυο υποθέσεις: α) είτε στο ότι οι Ελληνίδες γυναίκες δεν λαμβάνουν σοβαρά υπόψη τους το ζήτημα της συνεχούς επιμόρφωσης και βελτίωσης των

<sup>60</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)

προσόντων τους πάνω στην εργασία τους ή β) είτε στο ότι οι πολιτικές της απασχόλησης στην Ελλάδα δεν έχουν συμπεριλάβει την συνεχή επιμόρφωση στα στρατηγικά σχέδιά τους, έτσι ώστε να έχουν υιοθετήσει και οι εργαζόμενοι την πολιτική αυτή.

#### **ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΓΥΝΑΙΚΩΝ<sup>61</sup>**

	2001	2002	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη (27 χώρες)	28.6	28.5	29.0	30.0	31.0	31.2
Ελλάδα	7.2	8.0	7.7	8.5	9.3	10.2

Αναφορικά με την μερική απασχόληση, διαφαίνεται από τα παραπάνω δεδομένα ότι η Ευρώπη υπερτερεί κατά πολύ της Ελλάδας στο είδος αυτό της απασχόλησης. Έτσι, ενώ για το έτος 2006 στην Ευρωπαϊκή Ένωση το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών είναι 31.2% , στην Ελλάδα κατά το ίδιο έτος το ποσοστό αγγίζει μόλις το 10.2%.

Μάλιστα, παρατηρούμε ότι ενώ για την Ευρωπαϊκή Ένωση υπάρχει μια συνεχής αύξηση των ποσοστών αυτών από το 2001 έως το 2006, η Ελλάδα παρουσιάζει διακυμάνσεις.

Το γεγονός αυτό ενδέχεται να αποδεικνύει ότι οι γυναίκες στην Ελλάδα προτιμούν θέσεις πλήρους απασχόλησης περισσότερο από αυτές της μερικής απασχόλησης.



<sup>61</sup> [www.eurostat.eu](http://www.eurostat.eu)



## 5.2. Η κατάσταση της απασχόλησης στην Ελλάδα

### ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ, ΑΝΕΡΓΟΙ, ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ ΜΗ ΕΝΕΡΓΟΙ ΚΑΙ ΠΟΣΟΣΤΟ ΑΝΕΡΓΙΑΣ<sup>62</sup>

	Μάρτιος			
	2004	2005	2006	2007
Απασχολούμενοι	4.234.344	4.293.940	4.425.928	4.418.510
Ανεργοί	536.029	508.138	448.627	462.042
Οικονομικά μη ενεργοί	4.279.263	4.294.597	4.266.141	4.292.428
Ποσοστό ανεργίας	11,2	10,6	9,2	9,5

Οι απασχολούμενοι παρουσιάζουν αύξηση από το 2004 μέχρι το 2006 και μείωση το 2007. Το ποσοστό αύξησης των απασχολουμένων μεταξύ Μαρτίου 2004 και Μαρτίου 2005 ήταν 1,4%, μεταξύ Μαρτίου 2005 και Μαρτίου 2006 ήταν 3,7% ενώ μεταξύ Μαρτίου 2006 και Μαρτίου 2007 το ποσοστό μείωσης ήταν 0,17%.

Ο αριθμός των ανέργων εμφανίζεται άλλοτε μειωμένος από έτος σε έτος και άλλοτε αυξημένος. Το ποσοστό μείωσης των ανέργων μεταξύ Μαρτίου 2004 και Μαρτίου 2005 ήταν 5,2%. Μεταξύ Μαρτίου 2005 και Μαρτίου 2006 εμφανίζεται μείωση του αριθμού των ανέργων κατά 11,7% ενώ μεταξύ Μαρτίου 2006 και Μαρτίου 2007 υπάρχει αύξηση σε ποσοστό 3,0%.

Οι μεταβολές αυτές στον αριθμό απασχολουμένων και ανέργων οδήγησαν σε μείωση του ποσοστού ανεργίας από 11,2% το Μάρτιο 2004 σε 10,6% το Μάρτιο 2005. Το ποσοστό της ανεργίας μειώθηκε σε 9,2% το Μάρτιο 2006, ενώ αυξήθηκε σε 9,5% το Μάρτιο 2007.

### ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΚΑΤΑ ΦΥΛΟ<sup>63</sup>

Φύλο	Μάρτιος			
	2004	2005	2006	2007
Άρρενες	7,4	6,6	5,9	6,2
Θήλειες	16,9	16,5	14,1	14,2
Σύνολο	11,2	10,6	9,2	9,5

<sup>62</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μάρτιος 2007

<sup>63</sup> Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Μάρτιος 2007

## Η ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΣΤΟΝ ΙΔΙΩΤΙΚΟ ΚΑΙ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟΣΙΟ ΤΟΜΕΑ<sup>64</sup>

2006	ΣΥΝΟΛΟ	ΠΛΗΡΗΣ	ΜΕΡΙΚΗ	ΜΙΣΘΩΤΟΙ	ΜΟΝΙΜΗ	ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ
Δημόσια Υπηρεσία	1.004.872	973.760	31.112	1.004.872	915.629	89.243
Ιδιωτική επιχείρηση	3.447.944	3.217.883	230.061	1.829.270	1.610.918	218.352
<b>Σύνολο</b>	<b>4.452.816</b>	<b>4.191.643</b>	<b>261.173</b>	<b>2.834.142</b>	<b>2.526.547</b>	<b>307.595</b>

Από τον πίνακα αυτό παρατηρούμε ότι το ποσοστό τόσο των μερικώς όσο και των προσωρινά απασχολούμενων στο δημόσιο τομέα είναι μικρότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά του ιδιωτικού τομέα.

Ειδικότερα, τα ποσοστά μερικής και προσωρινής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα ανέρχονται σε 3,1% και 8,9% αντίστοιχα, έναντι 6,7% και 11,9% των αντίστοιχων ποσοστών του ιδιωτικού τομέα.

Στον δημόσιο τομέα απασχολείται το 12,0% του συνόλου των μερικώς απασχολούμενων και το 29,0% των προσωρινά απασχολούμενων. Η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση της χώρας σε σχέση με το προηγούμενο χρόνο, οφείλεται πάνω από το ήμισυ στη αύξηση που επήλθε στον δημόσιο τομέα (55,6%).

Η αύξηση αυτή του δημόσιου τομέα επήλθε κυρίως σε θέσεις πλήρους απασχόλησης, σε αντίθεση με τον ιδιωτικό τομέα όπου αυξάνονται μόνο οι θέσεις των μερικώς απασχολούμενων καθώς μειώνονται οι θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Στον δημόσιο τομέα η αύξηση των θέσεων πλήρους απασχόλησης αναλογούν στο 80,0% της μεταβολής του δημόσιου τομέα, ενώ η αύξηση των μερικώς απασχολούμενων στο δημόσιο αναλογεί περίπου στο 16,0% της συνολικής μεταβολής που επήλθε στους μερικά απασχολούμενους. Η αύξηση της μισθωτής εργασίας στο σύνολο της οικονομίας έναντι του 2005, σχεδόν στο σύνολό της, οφείλεται στην μεταβολή που επήλθε στον δημόσιο τομέα (περίπου 96,0% της μεταβολής).

Στον ιδιωτικό τομέα η αύξηση των μισθωτών ανέρχεται στα 2.100 άτομα, με αποτέλεσμα η αύξηση που επήλθε στην απασχόληση του ιδιωτικού τομέα να προέρχεται κυρίως από τις αυξήσεις στις κατηγορίες των εργοδοτών και των συμβοηθούντων μελών (48,0% και 44,5% αντίστοιχα).

Όσον αφορά όμως τις μεταβολές που επήλθαν μεταξύ μόνιμης και προσωρινής απασχόλησης διαπιστώνουμε ότι στον δημόσιο τομέα ένα μικρό μέρος της μεταβολής οφείλεται και στην αύξηση των προσωρινά απασχολούμενων (17,0%), ενώ αντίθετα οι προσωρινά απασχολούμενοι μειώνονται στον ιδιωτικό τομέα.

<sup>64</sup> INE- ΓΣΕΕ, τεύχος 135

Όπως προαναφέρθηκε, η απασχόληση των μόνιμα απασχολούμενων στο σύνολο της οικονομίας αυξήθηκε, έναντι του 2005, κατά 77.400 άτομα. Σε αυτήν την αύξηση συμμετέχουν σχεδόν εξίσου ο δημόσιος και ο ιδιωτικός τομέας, με αποτέλεσμα η αύξηση των μόνιμα απασχολούμενων μισθωτών να αποτελεί σημαντικό παράγοντα στην μεταβολή της απασχόλησης και στον ιδιωτικό τομέα.

### 5.3. Σύγκριση Ελλάδας με Περιφέρειες

#### ΠΟΣΟΣΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΑΤΑ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ 2006<sup>65</sup>

ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετογή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργές
<b>ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ</b>	<b>100</b>	<b>55,0</b>	<b>47,5</b>	<b>13,5</b>	<b>45,0</b>
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΝΑΤΟΛΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ ΘΡΑΚΗΣ	100	55,4	46,3	16,3	44,6
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΕΝΤΡΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	100	54,0	45,8	15,1	46,0
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑΣ	100	52,2	41,1	21,3	47,8
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΗΠΕΙΡΟΥ	100	53,8	45,5	15,4	46,2
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΘΕΣΣΑΛΙΑΣ	100	53,4	45,8	14,3	46,6
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΙΟΝΙΩΝ ΝΗΣΩΝ	100	54,9	44,2	19,6	45,1
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ	100	48,9	40,9	16,4	51,1
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΣΤΕΡΕΑΣ & ΕΥΒΟΙΑΣ	100	52,2	43,9	16,0	47,8
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΑΤΤΙΚΗΣ	100	57,0	50,6	11,3	43,0
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ	100	58,1	50,7	12,8	41,9
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΒΟΡΕΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	100	47,5	39,5	16,8	52,5
ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΝΟΤΙΟΥ ΑΙΓΑΙΟΥ	100	46,6	40,7	12,6	53,4
<b>ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΚΡΗΤΗΣ</b>	<b>100</b>	<b>60,6</b>	<b>54,9</b>	<b>9,4</b>	<b>39,4</b>

<sup>65</sup>Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)



Ο παραπάνω Πίνακας μας δείχνει τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στις διάφορες περιφέρειες της Ελλάδας. Σύμφωνα με τα δεδομένα του πίνακα βλέπουμε ότι συγκριτικά με το σύνολο της Ελλάδας, η περιφέρεια Κρήτης βρίσκεται σε πολύ καλά επίπεδα, τόσο στα ποσοστά για την απασχόληση, όσο και για τα ποσοστά ανεργίας.

Ειδικότερα, σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2006, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Κρήτη βρίσκεται στο υψηλότερο επίπεδο από όλες τις υπόλοιπες περιφέρειες της Ελλάδας (54,9%), την στιγμή που το ίδιο ποσοστό, δηλαδή της απασχόλησης, στο σύνολο της Ελλάδας είναι στα 47,5%.

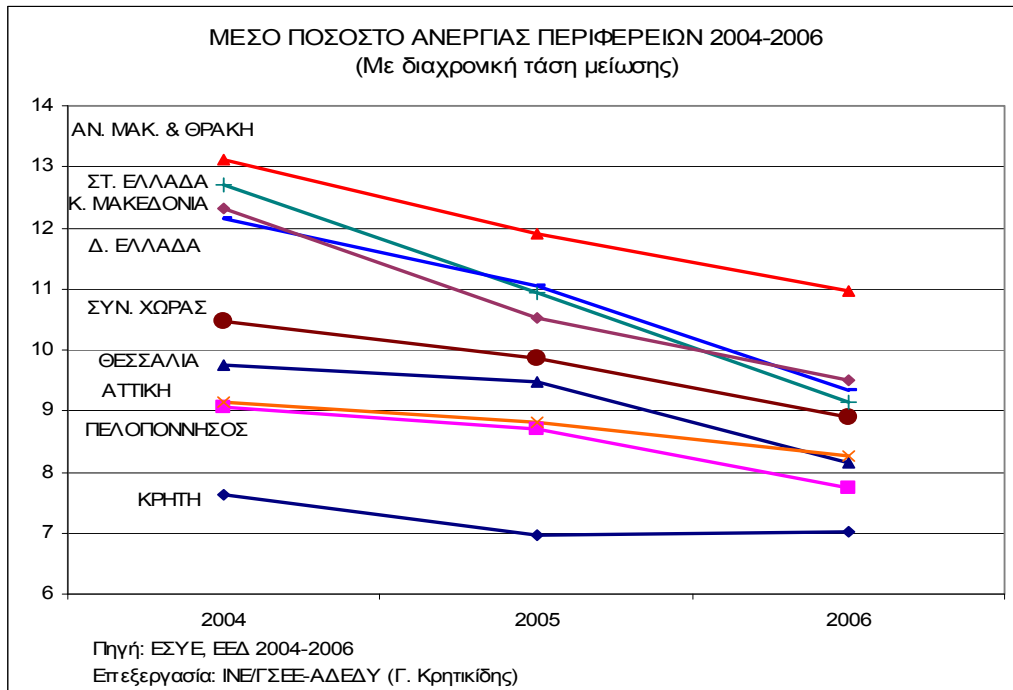
Επιπλέον, αναφορικά με τα ποσοστά ανεργίας βλέπουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό βρίσκεται στην περιφέρεια της Δυτικής Μακεδονίας, ενώ αντιθέτως το ποσοστό ανεργίας για την περιφέρεια Κρήτης βρίσκεται στα χαμηλότερα επίπεδα (μόλις 9,4%) σημειώνοντας μεγάλη διαφορά από τις υπόλοιπες περιφέρειες της Ελλάδας στο σύνολό της (13,5% ποσοστό ανεργίας στο σύνολο Ελλάδας).

Αυτό σημαίνει ότι πολύς κόσμος βρίσκει ευκολότερα εργασία στην Περιφέρεια της Κρήτης εξαιτίας της σημαντικής ανάπτυξης που έχει, αλλά και της δυνατότητας απασχόλησης σε πιο ευέλικτες δραστηριότητες, όπως ο τουρισμός.

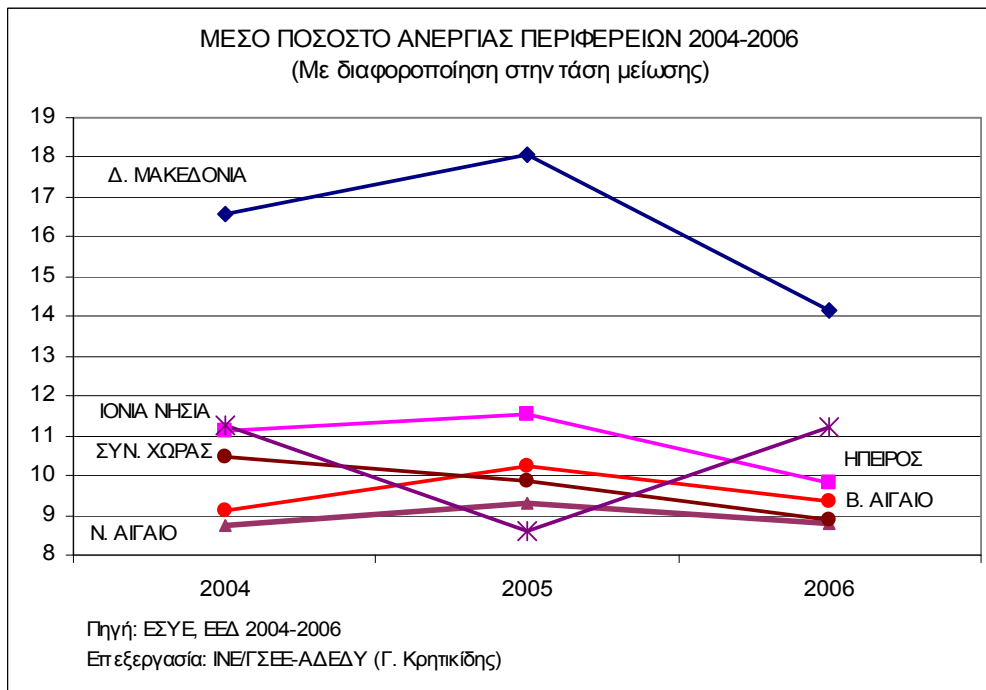
Τα παραπάνω στοιχεία επιβεβαιώνονται από τα διαγράμματα που ακολουθούν, τα οποία δείχνουν την εξέλιξη του μέσου ποσοστού ανεργίας κατά τα τρία τελευταία έτη κατά περιφέρεια. Τα συμπεράσματα τα οποία προκύπτουν, για τις περιφέρειες, από τα διαγράμματα είναι<sup>66</sup>:

<sup>66</sup> Πηγή: ΕΣΥΕ, Απογραφή Πληθυσμού 2001, ΕΕΔ 2004, 2005, 2006. Επεξεργασία: ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ (Γ. Κρητικίδης)

**Διάγραμμα 1**



**Διάγραμμα 2**



- Το μέσο ποσοστό ανεργίας την περίοδο 2004-2006 μειώνεται διαχρονικά σε όλες τις περιφέρειες, με εξαίρεση το Β. Αιγαίο που αυξήθηκε, ενώ στα Ιόνια Νησιά και το Ν. Αιγαίο παρέμεινε στα ίδια επίπεδα.

- Οι περιφέρειες που έχουν μεγαλύτερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας αυξάνονται από επτά το 2004 και το 2005 σε οκτώ το 2006.
- Αντίστοιχα, οι περιφέρειες που έχουν μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας από το αντίστοιχο της χώρας μειώθηκαν από έξι το 2004 και το 2005 σε πέντε το 2006.
- Η περιφέρεια με το διαχρονικά μεγαλύτερο μέσο ποσοστό ανεργίας παραμένει η Δυτική Μακεδονία με 1,6 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό της χώρας.
- **Η περιφέρεια με το διαχρονικά μικρότερο μέσο ποσοστό ανεργίας παραμένει η Κρήτη.**
- Το μέσο ποσοστό ανεργίας τριών περιφερειών παραμένει μεγαλύτερο από αυτό της χώρας, (Στερεά Ελλάδα, Κ. Μακεδονία και Δυτική Ελλάδα), παρόλο που την εν λόγω περίοδο η διαφορά τους από το μέσο ποσοστό ανεργίας της χώρας μειώθηκε (Διάγραμμα 1).
- Παρά την μείωση του μέσου ποσοστού ανεργίας στην Ανατολική Μακεδονία και Θράκη η απόσταση από το μέσο ποσοστό της χώρας παραμένει μεγάλη.
- Σε τέσσερις περιφέρειες το μέσο ποσοστό ανεργίας αυξήθηκε το 2005 σε σχέση με το προηγούμενο έτος, σε αντίθεση με την γενικότερη τάση μείωσης και κατόπιν μειώθηκε το 2006 (Διάγραμμα 2).
- Στα Ιόνια Νησιά το μέσο ποσοστό ανεργίας μειώθηκε κατά το 2005, ενώ το 2006 επανέρχεται στο ίδιο επίπεδο με αυτό του 2004.

## ΜΕΛΕΤΗ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑΣ ΔΗΜΟΥ ΓΑΖΙΟΥ

Προκειμένου να σχηματιστεί μια πληρέστερη εικόνα των χαρακτηριστικών, αλλά και των συνθηκών (οικονομικών, υλικών, κοινωνικών, δημογραφικών) που επικρατούν στο Δήμο Γαζίου πραγματοποιήθηκε, αρχικά, Μελέτη Κοινότητας της περιοχής.

Μετέπειτα, ακολούθησε χαρτογράφηση των υπηρεσιών που υπάρχουν στο Δήμο, ούτως ώστε να διαπιστωθεί το κατά πόσο έχουν δημιουργηθεί δομές οι οποίες διευκολύνουν τους κατοίκους της περιοχής και ειδικότερα τον γυναικείο πληθυσμό στην απασχόληση.

### 1. ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΥ ΓΑΖΙΟΥ

Ο Δήμος Γαζίου ανήκει στην επαρχία Μαλεβυζίου και έπειτα από τη συνένωση του νόμου Καποδίστρια αποτελείται από τα χωριά: Γάζι, Αγία Μαρίνα (Τσαλικάκι), Καλέσσα, Καβροχώρι, Ροδιά, Φόδελε, Αχλάδα και Αγία Πελαγία. Περιλαμβάνει στα όρια του μεγάλο αριθμό σημαντικών μνημείων όλων των εποχών. Η περιοχή του Γαζίου είχε επίσης σημαντική προσφορά στον αγώνα για την ανεξαρτησία από τον Τουρκικό ζυγό, αφού η μορφολογία της, ο θαλάσσιος διαμελισμός της, η θέση της δίπλα στο Μεγάλο Κάστρο και το φρόνημα των κατοίκων για ελευθερία, έπαιξαν καθοριστικό ρόλο προς αυτή τη κατεύθυνση

Το Γάζι, έδρα του Δήμου, είναι κτισμένο στα δυτικά του Γαζανού ποταμού, στον οποίο, όπως λέγεται, οφείλει το όνομα του. Υπάρχει άλλη μια εκδοχή, σύμφωνα με την οποία, το Γάζι πήρε το όνομά του από την κόρη ενός βασιλιά της περιοχής, τη Γαζία, η οποία πέθανε σε νεαρή ηλικία. Ο οικισμός υπάρχει από την περίοδο της Βενετοκρατίας και αποτέλεσε πεδίο σημαντικών μαχών για την ανεξαρτησία, μια εκ των οποίων, αυτή της 2<sup>ας</sup> Μαρτίου 1868, όπου σκοτώθηκε στη Γαζανή Καμάρα ο αρχηγός του Μαλεβυζίου, Καπετάν Ηρακλής Κοκκινίδης. Στην περιοχή παρουσιάζεται επίσης ιδιαίτερο αρχαιολογικό ενδιαφέρον.

Η Αγία Μαρίνα ή Τσαλικάκι, βρίσκεται σε μικρή απόσταση ανατολικά του Γαζίου και αναφέρθηκε για πρώτη φορά στην απογραφή του 1940 ως Τσαλικάκιον. Η ονομασία “ Αγ. Μαρίνα ” προέρχεται από την εκκλησία του οικισμού και το “ Τσαλικάκη ” από το Τούρκο Αγά Τσαλικάκη, όπου ήταν το μετόχι του.

Τα Καλέσα είναι κτισμένα στα νοτιοανατολικά του Γαζίου, υπάρχουν τη περίοδο της Βενετοκρατίας, της Τουρκοκρατίας και της Αιγυπτιακής. Καταστράφηκαν όμως ολοκληρωτικά με το σεισμό του 1856, όπως και άλλα χωριά στους πρόποδες του Ψηλορείτη Το Καβροχώρι υπάρχει την περίοδο της Βενετοκρατίας και της Τουρκοκρατίας και ταυτίζεται με το χωριό Γαβαλοχώρι, με επίσης έντονο αρχαιολογικό ενδιαφέρον. Ιδιαίτερης σημασίας για την περιοχή είναι επίσης το σήμαντρο του Αη Γιώργη, το οποίο προέρχεται από την

Κων/πολη και η κατοχή του αποτελούσε και την αφορμή για τη διαμάχη ανάμεσα στα Πάνω και στα Κάτω Καλέσα.

Το Καβροχώρι υπάρχει την περίοδο της Βενετοκρατίας και της Τουρκοκρατίας και ταυτίζεται με το χωριό Γαβαλοχώρι. Το όνομά του οφείλεται είτε στην ύπαρξη πολλών καβρών (καβουριών), λόγω του Γαζανού ποταμού, είτε στο όνομα των πρώτων οικιστών Καβρών.

Η Ροδιά (ή Ρογδιά) είναι κτισμένη σε υψόμετρο 300μ. πάνω από την κοιλάδα του Παλαιοκάστρου, 16χλμ βορειοδυτικά του Ηρακλείου. Το τοπωνύμιο είναι φυτόνυμο και συναντάται ήδη από το 1248 στα έγγραφα των εκκλησιών και αργότερα (1356) σε άλλα έγγραφα, με το όνομα 'Κερά Ροδέα'.

Το Φόδελε είναι χτισμένο 28, περίπου, χλμ από την πόλη του Ηρακλείου και μόλις 3χλμ από τα παράλια του Κρητικού Πελάγους. Σε διάφορες απογραφές υπαγόταν στην επαρχία Μυλοποτάμου, αλλά από το 1925 ανήκει πλέον στην επαρχία Μαλεβυζίου.. Σημαντικός, επίσης, είναι ο ιστορικός αρμός του Φόδελε, ο οποίος ήταν λιμάνι κατά τη περίοδο της αρχαιότητας, όπως έχει αποτυπωθεί σε πολλούς χάρτες.

Η Αγία Πελαγία πήρε το όνομά της από την ομώνυμη μονή, η οποία υπάγεται στα Σαββαθιανά και είναι κτισμένη, πιθανώς, τον 13<sup>ο</sup> αι. Σύμφωνα με αρχαιολογικές έρευνες υπήρχαν στην περιοχή λιμενικές εγκαταστάσεις, μεγάλες υδατοδεξαμενές και ένα ρωμαϊκό υδραγωγείο, και αυτό γιατί η θέση της Αγ. Πελαγίας ευνοούσε τις θαλάσσιες επικοινωνίες.

Η Αχλάδα βρίσκεται 20χλμ βορειοδυτικά του Ηρακλείου και πήρε το όνομά της από τον πρώτο οικιστή, ο οποίος έκτισε το σπίτι του δίπλα στο ομώνυμο δέντρο. Βορειοανατολικά του χωριού, στην περιοχή Βρύση, βρίσκεται το παλιό υδρευτικό συγκρότημα των δυο κρηνών (βρύσες), όπου εξυπηρετούσαν για πολλά χρόνια τις ανάγκες ύδρευσης όλου του οικισμού.



## 2. ΔΗΜΟΓΡΑΦΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

### **A. Κοινωνική σύνθεση πληθυσμού του δήμου Γαζίου**

Ο Δήμος Γαζίου όπως λειτουργεί από 1-1-99 με βάση το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα "Ιωάννης Καποδίστριας", αποτελείται από τη συνένωση των πρώην Οργανισμών Τοπικής Αυτοδιοίκησης Γαζίου-Αχλάδας-Ροδιάς-Φόδελε. Στον Δήμο Γαζίου περιλαμβάνεται και η πρώην κοινότητα των Καλεσιών, η οποία ενσωματώθηκε το 1994. Η έδρα του Δήμου λειτουργεί στο Γάζι που βρίσκεται στο 7ο χιλιόμετρο της παλαιάς Εθνικής οδού Ηρακλείου - Ρεθύμνου και στεγάζεται στο νεοαναγερθέν Δημαρχείο της κεντρικής πλατείας της πόλης. Οι οικισμοί που αποτελούν τους πρώην ΟΤΑ είναι οι εξής:

- Πρώην ΟΤΑ Γαζίου: Γάζι, Αγ.Μαρίνα, Αγ.Δημήτριος, Αγ.Παντελεήμων, Αμμουδάρα, Εργατικές Κατοικίες, Καβροχώρι, Κεφαλογιάννης, Κολυβάς, 62 Μάρτυρες, Ξηροπόταμος, Καλέσσα.
- Πρώην ΟΤΑ Ροδιάς: Ροδιά, Καπετανάκη Μετόχι, Λινοπεράματα, Παντάνασσα, Παλαιόκαστρο, Μονή Σαββαθιανών.
- Πρώην ΟΤΑ Φόδελε: Φόδελε, Μονή Αγ.Παντελεήμονα, παραλία Φόδελε.
- Πρώην ΟΤΑ Αχλάδας: Αχλάδα, Αγ.Πελαγία, Λυγαριά, Μαδέ.

Ο Δήμος Γαζίου συνορεύει με τους Δήμους Ηρακλείου, Κρουσώνα, Τυλίσου, Γοργοαίνη και από τα δυτικά με το Νομό Ρεθύμνης. Η έκταση του νέου Δήμου καταλαμβάνει 95.810 στρέμματα από τα οποία τα 28.196 ανήκουν στο Δημοτικό Διαμέρισμα του Γαζίου, 21.579 στο αντίστοιχο της Αχλάδας, 21.647 της Ροδιάς και 24.338 του Φόδελε. Σύμφωνα με την απογραφή της ΕΣΥΕ το 2001, ο πληθυσμός του νέου Δήμου Γαζίου ανέρχεται στους 13.761 κατοίκους. Από αυτούς οι 6.942 είναι άνδρες και οι 6819 είναι γυναίκες. Αξιοσημείωτη είναι η εκρηκτική αύξηση του πληθυσμού που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια στην ευρύτερη περιοχή του Δήμου, ο οποίος μάλιστα τους θερινούς μήνες αιχμής ανέρχεται στους 30.000 κατοίκους. Οι κάτοικοι προέρχονται από το Δήμο Ρεθύμνης και ιδιαίτερα από την επαρχία Μυλοποτάμου, αλλά και από κοντινές περιοχές που συνορεύουν με το Δήμο Γαζίου. Υπάρχει επίσης ένας σημαντικός αριθμός μεταναστών στην περιοχή, που προέρχονται κυρίως από τη Ρουμανία, την Αλβανία και τη Ρωσία.

## **B. Κοινωνικό Κλίμα**

Είναι ξεκάθαρο μέσα από τα στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε ότι η περιοχή του Δήμου Γαζίου παρουσιάζει μια ραγδαία οικονομική, οικιστική και τουριστική ανάπτυξη, καθώς παρατηρούνται επίσης ευνοϊκές κοινωνικό- οικονομικές συνθήκες για τους κάτοικους του Δήμου, οι οποίες αποτελούν κίνητρο για τη προσέλευση ακόμα περισσότερων ανθρώπων.

Όσον αφορά το κοινωνικό κλίμα που επικρατεί στη περιοχή, χαρακτηρίζεται από κοινωνική ανομοιογένεια και αυτό γιατί οι κάτοικοι προέρχονται από διαφορετικά χωριά, πρώην κοινότητες, από διαφορετικούς Δήμους αλλά και Νομούς. Είναι μάλιστα χαρακτηριστική η έκφραση «κάθε καρδιάς καρύδι», που χρησιμοποιούν οι κάτοικοι όταν ερωτηθούν για το τόπο τους.

Αυτό όμως έχει σαν αποτέλεσμα να δημιουργούνται συναισθήματα ζήλιας και ανταγωνισμού μεταξύ των κατοίκων και πολλές φορές υποσκάπτονται τα κοινά συμφέροντα του τόπου, γεγονός επιζήμιο για όλους. Αυτό το φαινόμενο ήταν πραγματικά πολύ έντονο όταν έγινε η συνένωση των πρώην ΟΤΑ. Με το πέρασμα του χρόνου όμως η κατάσταση έχει εξομαλυνθεί αρκετά.

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό των κατοίκων έχει τα εκλογικά του δικαιώματα στο τόπο καταγωγής του, με συνέπεια την αποχή τους από τα κοινά, τη μη συμμετοχή και την απουσία τους από δράσεις, που στοχεύουν στη βελτίωση της περιοχής και κατ' επέκταση της ποιότητας της ζωής τους. Η έλλειψη ενότητας χαρακτηρίζει τις σχέσεις των κατοίκων, οι οποίες είναι κυρίως τυπικές, ενισχύοντας έτσι την απομόνωση και τον ατομικισμό.

Όσον αφορά τη κουλτούρα της περιοχής, υπάρχουν ακόμα κατάλοιπα της «κλειστής» κοινωνίας, όπως είναι διάφορα στερεότυπα και προκαταλήψεις, χαρακτηριστικά τα οποία ήταν εντονότερα στο παρελθόν, όπου ο Δήμος Γαζίου στο σύνολό του ήταν μια αγροτική περιοχή. Ωστόσο αρχίζουν να γίνονται φανερά τα στοιχεία αστικοποίησης λόγω του εκσυγχρονισμού, που υφίσταται η περιοχή τα τελευταία χρόνια.

Σε ότι αφορά τη θέση της γυναίκας στη περιοχή, φαίνεται να ακολουθεί τις τάσεις της εποχής, με αποτέλεσμα να έχει ενταχθεί δυναμικά στην αγορά εργασίας, στη προσπάθειά της να ανεξαρτητοποιηθεί οικονομικά, διατηρώντας ωστόσο αρκετά από τα παραδοσιακά στοιχεία.

## **Γ. Καταγραφή προβλημάτων της περιοχής (διαγραφόμενες αδικίες)**

Τα προβλήματα τα οποία παρουσιάζονται σε κάθε δημοτικό διαμέρισμα του Δήμου, συσπειρώνουν σε αρκετές περιπτώσεις τους κατοίκους τους, όσο οξύμωρο κι αν φαίνεται, στη προσπάθεια για μια συλλογική αντιμετώπιση τους.

Όσον αφορά το δημοτικό διαμέρισμα Γαζίου αντιμετωπίζει σοβαρό πρόβλημα στάθμευσης οχημάτων, αφού ο ήδη διαμορφωμένος χώρος δεν επαρκεί, με αποτέλεσμα να δημιουργείται αρκετές φορές κυκλοφοριακό πρόβλημα τις ώρες αιχμής. Να σημειωθεί ότι βοήθησε πολύ ο νέος δρόμος που διανοίχτηκε και ενώνει την Αμμουδάρα με το Γάζι και από τον οποίο περνούν πλέον τα μεγάλα οχήματα.

Ένα ακόμα σοβαρό πρόβλημα τις περιοχής δημιουργούν οι βιομηχανικές εγκαταστάσεις της Δ.Ε.Η, οι οποίες βρίσκονται στη παραλιακή πλευρά του Δήμου, μολύνουν σαφώς το περιβάλλον και υποβαθμίζουν τη περιοχή, σύμφωνα πάντα με μελέτες για το Δήμο Γαζίου. Για το λόγο αυτό έχουν γίνει προσπάθειες, ιδιαίτερα εξαιτίας του τουρισμού, να απομακρυνθεί το εργοστάσιο από τη παραλιακή ζώνη και να μεταφερθεί σε μια απομακρυσμένη περιοχή του Δήμου, στη Κορακιά στο Φόδελε, έως το 2015. Έτσι θα καταστεί εφικτή η ανάπλαση της παραλιακής ζώνης και θα αναδειχτεί ο Αλμυρός ποταμός.

Επίσης το αποχετευτικό δίκτυο αποτελούσε χρόνιο πρόβλημα της περιοχής, αλλά τα τελευταία δύο χρόνια έχουν ολοκληρωθεί οι απαραίτητες υποδομές και έχει αρχίσει η λειτουργία μέρους του δικτύου. Αναμένεται έως το τέλος της τετραετίας που διανύουμε να λειτουργήσει καθολικά. Απασχόλησε επίσης για αρκετό καιρό τα θέματα των πλημμύρων κατά τη περίοδο του χειμώνα στην περιοχή του Ξηροπόταμου και του Γαζανού ποταμού. Το περασμένο έτος όμως πραγματοποιήθηκαν τα απαραίτητα αντιπλημμυρικά έργα και στις δύο αυτές περιοχές, με το χρόνιο πρόβλημα.

Η Αμμουδάρα είναι κύρια παραλιακή ζώνη του Δήμου, η οποία πραγματικά κατακλύζεται από κόσμο τους θερινούς μήνες, αφού τη περίοδο αυτή ο πληθυσμός ανέρχεται στους 30.000 κατοίκους. Απαραίτητη είναι λοιπόν η αστυνόμευση της περιοχής, η οποία περιορίζεται δυστυχώς στη δημοτική αστυνομία Σύμφωνα με τις δημοτικές αρχές έχουν γίνει οι ανάλογες ενέργειες για τη λειτουργία αστυνομικού τμήματος στη περιοχή, οι οποίες όμως κωλύονται σε κυβερνητικά γραφειοκρατικά ζητήματα.

Τέλος εξαιτίας της ραγδαίας αύξησης του πληθυσμού παρατηρείται τα τελευταία χρόνια η ανάγκη για τη δημιουργία σχολικών αιθουσών. Για το λόγο αυτό η δημοτική αρχή αναζητά τους κατάλληλους χώρους, ώστε να χτιστούν καινούργια σχολεία. Μάλιστα πέρυσι φτιάχτηκε ένα νέο δημοτικό σχολείο με σύγχρονες προδιαγραφές στη περιοχή της Ροδιάς.

Όσον αφορά το δημοτικό διαμέρισμα του Φόδελε κύριο πρόβλημα σύμφωνα με πληροφορίες από το αρχείο του Δήμου, είναι η χωματερή των πέρα Γαλήνων, η οποία

μολύνει τον υδροφόρο ορίζοντα. Προβλήματα επίσης αποτελούν και η πολεοδομική ανάπτυξη της παραλίας και η διάνοιξη δρόμων μέσα στον οικισμό.

Στη Ροδιά ένα σημαντικότερο πρόβλημα είναι η ρύπανση του Παλαιοκάστρου από διάθεση λυμάτων στη περιοχή. Ακόμα η άναρχη δόμηση της παραλίας είναι ένας παράγοντας, ο οποίος υποβαθμίζει το συγκεκριμένο δημοτικό διαμέρισμα, καθώς και έλλειψη χώρων στάθμευσης τόσο στη Ροδιά όσο και στο Παλιόκαστρο.

Κύριο πρόβλημα στο δημοτικό διαμέρισμα της Αχλάδας, όπως φαίνεται από μελέτη της περιοχής, αποτελούν τα έργα αντιπλημμυρικής προστασίας ιδιαίτερα στην Αγία Πελαγία, τη Λυγαριά και το Μαδέ. Έχουν πραγματοποιηθεί κάποιες ενέργειες από τη μεριά της πολιτείας, ώστε να μην υπάρχουν καταστροφές τη περίοδο των βροχοπτώσεων, όμως δεν επαρκούν, αφού οι κάτοικοι έχουν οικοδομήσει σε ρέματα ποταμών. Απαραίτητη επίσης είναι η πολεοδομική ανάπτυξη των παραλιακών οικισμών Αγ. Πελαγία, Μαδέ και Λυγαριά.

Στα Καλέσσα ένα σημαντικό πρόβλημα είναι η διάθεση των λυμάτων των ελαιουργείων, εντούτοις έχουν γίνει ενέργειες από τη μεριά του Δήμου, με την αγορά ενός οικοπέδου για τη δημιουργία μονάδας βιολογικού καθαρισμού.

### **3. ΥΛΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ**

#### **Δομημένο Περιβάλλον**

Το Γάζι υπάγεται στο Δήμο Γαζίου. Έχει ως κύριο χαρακτηριστικό τη ταχύρυθμη οικοδομική δραστηριότητα όσον αφορά την οικιστική ανάπτυξη του Δήμου. Αυτό οφείλεται, όπως προαναφέρθηκε στις πολλαπλές ευκαιρίες εργασίας που προσφέρει, καθώς και στη μικρή απόσταση που υπάρχει από το Γάζι στο Ηράκλειο. Άλλος ένας παράγοντας είναι η τουριστική ανάπτυξη καθώς και ότι κατοικούν στο Δήμο άτομα από άλλες περιοχές. Το μειονέκτημα όμως είναι ότι η οικιστική ανάπτυξη έγινε χωρίς να λάβουν υπόψη τους κανόνες δόμησης. Πράγμα που έχει σαν αποτέλεσμα την άναρχη και απρογραμματίστη οικοδομική ανάπτυξη, καθώς και την δημιουργία αυθαιρέτων κτισμάτων.

Σημαντικό επίσης ρόλο παίζει και η έλλειψη πολεοδομικού σχεδίου μέχρι πριν από λίγο διάστημα, που σαν αποτέλεσμα είχε την αυθαίρετη δόμηση, την δημιουργία στενών δρόμων και την έλλειψη ελεύθερου χώρου. Σήμερα υπάρχει πολεοδομικό σχέδιο, το οποίο όμως δεν έχει τεθεί σε εφαρμογή ακόμα. Έτσι οι περισσότεροι κάτοικοι του Δήμου έχουν αυθαίρετα σπίτια και αυτό συνεπάγεται με το να υπάρχει ένα μικρό ποσοστό μόνο των κατοίκων που έχει νόμιμη άδεια αλλά και ρεύμα. Οι ιδιοκτήτες των αυθαιρέτων έπαιρναν μέχρι πρότινος ρεύμα από τους κατοίκους που έχουν νόμιμα κτίρια. Με αποτέλεσμα να υπάρχουν ανισότητες μεταξύ των κατοίκων. Πάρθηκε όμως ομόφωνη απόφαση από το Δημοτικό Συμβούλιο πριν από ένα χρόνο περίπου να παραχωρηθεί ρεύμα σε όλους τους κατοίκους ανεξαρτήτως άδειας.

Όλα τα παραπάνω συντελούν στην υποβάθμιση της ποιότητας ζωής των κατοίκων και την αλλοίωση του φυσικού περιβάλλοντος. (στοιχεία από προηγούμενες μελέτες).

#### **4. ΘΕΣΜΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ**

##### **A. Δομή και Υπηρεσίες**

Ήταν αναμενόμενο μετά τη συνένωση των ΟΤΑ λόγω του σχέδιο- νόμου «Ι.Καποδίστρια» τα δημογραφικά στοιχεία του Δήμου Γαζίου αλλάξουν. Απαραίτητη ήταν σαφώς και η αλλαγή οργάνωσης και λειτουργίας του Δήμου. Έτσι η τοπική δομή αρμοδιότητας έχει ως εξής: α) Δήμαρχος, β) Δημοτικό Συμβούλιο και γ) Τοπικό Συμβούλιο.

Το Δημοτικό Συμβούλιο του Δήμου Γαζίου απαρτίζεται από 21 Δημοτικούς Συμβούλους και μπορεί να αναθέσει αρμοδιότητες στο Τοπικό Συμβούλιο. Το Δημοτικό Συμβούλιο ασχολείται με όλα τα θέματα, έχοντας το τεκμήριο της γενικής αρμοδιότητας. Για να ανταποκριθεί στα καθήκοντα του αποτελεσματικά, θα πρέπει να αποκτήσει ευελιξία και αποτελεσματικές διαδικασίες πολιτικού έλεγχου των εκτελεστικών οργάνων.

Τα Τοπικά Συμβούλια είναι τέσσερα στον Δήμο Γαζίου, όσα είναι δηλαδή και τα Δημοτικά του Διαμερίσματα, είναι πενταμελή και απαρτίζονται από: α) ένα μέλος με τους περισσότερους ψήφους στις εκλογές, το οποίο αντιπροσωπεύει το Τοπικό Συμβούλιο στο Δημοτικό Συμβούλιο, β) δύο μέλη από τον συνδυασμό που αναδείχτηκε στις εκλογές και γ) δύο μέλη από των συνδυασμό που είχε τους αμέσως επόμενους λιγότερους ψήφους. Τα Τοπικά Συμβούλια δεν έχουν προϋπολογισμό, έχουν κυρίως γνωμοδοτικό χαρακτήρα, ενώ τα μέλη που τα απαρτίζουν δε λαμβάνουν οικονομικές αποδοχές, όπως επίσης και τα μέλη του Δημοτικού Συμβουλίου.

Οι οργανώσεις που εκπροσωπούνται στον Δήμο Γαζίου, είναι οι εξής: α) Πολιτιστικός Σύλλογος, β) Σχολείο, γ) Εκκλησία, δ) Σύλλογος Γυναικών «Μέλισσα». Ακόμα στην περιοχή του Γαζίου υπάρχουν: υποκατάστημα Ε.Λ.Τ.Α, Αγροτική Τράπεζα και Παγκρήτια Συνεταιριστική Τράπεζα. Επίσης έχει την έδρα της η Δ.Ε.Η Ηρακλείου, ενώ στο κέντρο της περιοχής υπάρχει το Δημαρχείο. Τέλος στην πρώην κοινότητα Ρόδιας υπάρχει Αστυνομικός Σταθμός.

Παρά την παρουσία των προαναφερθέντων υπηρεσιών, ο Δήμος, δεν διαθέτει κάποιες άλλες υπηρεσίες με αποτέλεσμα οι κάτοικοι να εξυπηρετούνται από τον Δήμο Ηρακλείου, γεγονός που δυσκολεύει την καθημερινότητα τους λόγω της όχι και τόσο συχνής συγκοινωνίας. Άρα προκύπτει το συμπέρασμα, ότι ο Δήμος δεν είναι απόλυτα αυτόνομος σε ό,τι αφορά τουλάχιστον τις υπηρεσίες που απαιτούνται για την κάλυψη των αναγκών των κατοίκων που διαμένουν στην περιοχή και ακόμα περισσότερο των κατοίκων που βρίσκονται στις πιο απομακρυσμένες από το κέντρο του περιούχες (Στοιχεία από προηγούμενες μελέτες).

## **B. Δημοτικές επιχειρήσεις**

### **1. Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Γαζίου (Δ.ΕΠ.Α.Γ)**

Ιδρύθηκε το 1994 με σκοπό τη πολιτιστική αναβάθμιση της περιοχής, καθώς και την ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων με απώτερο στόχο την ισόρροπη ανάπτυξη του Δήμου. Τα προγράμματα τα οποία διαχειρίζεται προέρχονται από χρηματοδοτήσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Διοικείται από επταμελές Διοικητικό Συμβούλιο και πρόεδρος του είναι ένας Δημοτικός Σύμβουλος. Εργάζονται επίσης στην εν λόγω επιχείρηση ένας υπάλληλος με χρέη διευθυντή και δύο υπάλληλοι που ασχολούνται με την επιτήρηση και πορεία των προγραμμάτων, καθώς και με κάποιες άλλες εργασίες του Δήμου.

### **2. Κοινοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης Αγλάδας (Κ.Ε.ΑΝ.ΑΧ)**

Ιδρύθηκε το 1996 και πρόκειται για μια αμιγής κοινοτική επιχείρηση, που αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου και διοικείται από επταμελές Συμβούλιο. Έχει σκοπό την ολοκληρωμένη ανάπτυξη του Δημοτικού Διαμερίσματος της Αγλάδας, δημιουργώντας τις κατάλληλες συνθήκες προς αυτή τη κατεύθυνση. Στοχεύει στην ανάπτυξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, στη προώθηση μέτρων για τη προστασία του περιβάλλοντος, καθώς και στην αξιοποίηση παραγωγικών πηγών.

### **3. Αλμυρός Α.Ε**

Ιδρύθηκε το 2003 με σκοπό την αφαλάτωση υφάλμυρου νερού, που υπάρχει στη περιοχή, ώστε να διατεθεί ως πόσιμο. Διοικείται από εννιαμελές συμβούλιο, χωρίς ωστόσο να έχει αρχίσει η λειτουργία της επιχείρησης αυτής.

## **Γ. Επιτροπές του Δήμου**

Στην έναρξη της θητείας της εκάστοτε Δημοτικής Αρχής ορίζονται από το δημοτικό Συμβούλιο διάφορες επιτροπές, στις οποίες ανατίθενται αρμοδιότητες, οι οποίες καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα τομέων, όπως υγείας, παιδείας, πολιτισμού, κοινωνικής μέριμνας, πολεοδομίας, ύδρευσης, άρδευσης και αποχέτευσης.

## Α. Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου

### 1. Κέντρο Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων (Κ.Α.Π.Η)

Τα Κέντρα Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων είναι υπηρεσίες Πρωτοβάθμιας Υγείας, οι οποίες έχουν σαν στόχο την παροχή υπηρεσιών σε άτομα τρίτης ηλικίας. Στόχος του θεσμού είναι η πρόληψη βιολογικών, ψυχολογικών και κοινωνικών προβλημάτων των ηλικιωμένων, ώστε να παραμένουν αυτόνομα, ισότιμα και ενεργά μέλη του Κοινωνικού Συνόλου, η διαφώτιση και η συνεργασία του ευρύτερου κοινού και των ειδικών φορέων σχετικά με τα προβλήματα και τις ανάγκες των ηλικιωμένων και η έρευνα θεμάτων σχετικά με τους ηλικιωμένους. Βασική φιλοσοφία των Κ.Α.Π.Η είναι η παραμονή των ηλικιωμένων ατόμων στο άμεσο φυσικό τους περιβάλλον, δηλαδή την οικογένεια, και την γειτονία τους προκειμένου να επέλθει η ενσωμάτωση τους και η κοινωνική αποδοχή τους μέσα και από το κοινωνικό σύνολο.

Τα μέλη του Κ.Α.Π.Η Γαζίου πληρώνουν κατά την εγγραφή τους μια συνδρομή αξίας 10, καθώς και μια ετήσια συνδρομή αξίας 15. Έχουν επίσης μια μικρή συμμετοχή στις εκδρομές. Προϋποθέσεις εγγραφής στο κέντρο είναι η συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> έτους ηλικίας του ενδιαφερόμενου, καθώς και να είναι κάτοικος ή δημότης της περιοχής.

Οι υπηρεσίες που παρέχονται είναι η Κοινωνική Εργασία στους ίδιους και στο άμεσο περιβάλλον τους, φυσικοθεραπεία, εργοθεραπεία, Ιατροφαρμακευτική περίθαλψη. Οργανωμένη ψυχαγωγία με εκδρομές ή διαλέξεις που γίνονται στον χώρο του, λειτουργεί εντευκτήριο, όπου οι ηλικιωμένοι μπορούν να πουν κάτι, δίνοντας ένα μικρό συμβολικό πόσο. Υπάρχει τέλος δραστηριοποίηση των ηλικιωμένων μέσα από τις ομάδες αυτενέργειας.

Το προσωπικό του κέντρου απαρτίζεται από μια κοινωνική λειτουργός, μια επιμορφώτρια, μια νοσηλεύτρια, ένας γιατρός, ένας φυσιοθεραπευτής και μια οικογενειακή βοηθός.

Το Διοικητικό Συμβούλιο του Κ.Α.Π.Η αποτελείται από 9 μέλη τα οποία είναι:

- Ο πρόεδρος του Κ.Α.Π.Η που είναι ο εκάστοτε Δήμαρχος ή ένας Δημοτικός Σύμβουλος που ορίζει ο ίδιος ο Δήμαρχος.
- Δύο Δημοτικοί Σύμβουλοι που ορίζονται από το Δημοτικό Συμβούλιο.
- Τρεις ηλικιωμένοι που εκλέγονται και είναι μέλη του Κ.Α.Π.Η και ορίζονται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Ένας εκπρόσωπος των εργαζόμενων του Κ.Α.Π.Η που ορίζεται με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου.
- Και τέλος δύο δημότες (συνήθως άτομα με μεγάλη κοινωνική δράση και αποδοχή) που ορίζονται από το Διοικητικό Συμβούλιο.

## 2 Δημοτικός Βρεφονηπιακός Σταθμός Γαζίου

Ο 1<sup>ος</sup> Δημοτικός Βρεφονηπιακός Σταθμός Γαζίου ξεκίνησε τη λειτουργία του τον Μάιο του 2001, με δύο τμήματα αντί των τριών που προβλέπονταν (δεν λειτούργησε το βρεφικό τμήμα, λόγω έλλειψης προσωπικού). Στο συγκεκριμένο Σταθμό φιλοξενούνται παιδιά από 2,5 ετών μέχρι 5 και απασχλούνται από τις 7.00 – 14.30 και επιλέγονται με βάση ορισμένα κριτήρια. Κυρίως δηλαδή εξυπηρετούνται: α) οικογένειες με χαμηλό εισόδημα, β) πολύτεκνες οικογένειες, γ) εργαζόμενες μητέρες και δ) μητέρες σπουδάστριες που δεν έχουν πόρους για το ενοίκιό τους.

Σκοπός του Σταθμού είναι η ανάπτυξη των ψυχικών, σωματικών και πνευματικών δυνάμεων και ικανοτήτων των παιδιών, η ένταξή τους στην κοινωνία ως μελλοντικών μελών της. Επίσης αποσκοπεί στην καλλιέργεια του αισθήματος της αυτοπειθαρχίας, της συνεργασίας, της ομαδικότητας και της αλληλοβοήθειας.

Ο Βρεφονηπιακός Σταθμός υπάγεται στην Τοπική Αυτοδιοίκηση και λαμβάνει τους πόρους του από το Υπουργείο Υγείας. Την οικονομική διαχείριση έχουν αναλάβει η Διευθύντρια σε συνεργασία με το Διοικητικό Συμβούλιο και όλες οι αποφάσεις λαμβάνονται από κοινού. Το Διοικητικό Συμβούλιο αποτελείται από τον Πρόεδρο, από έναν εκπρόσωπο Γονέων, τη Διευθύντρια και 3 Δημοτικούς συμβούλους. Το προσωπικό απαρτίζεται από τέσσερις βρεφονηπιοκόμους, τη Διευθύντρια και το βοηθητικό προσωπικό

## 3. Παιδικός Σταθμός Δήμου Γαζίου

Ο παιδικός σταθμός άρχισε να λειτουργεί 10/01/2005 και είναι παράρτημα του δημοτικού βρεφονηπιακού σταθμού του Γαζίου. Στεγάζεται εκεί όπου βρίσκεται ο χώρος αναψυχής «brano» στην οδό Ελ Γκρέκο 45 στην Αμμουδάρα Γαζίου και οι ώρες λειτουργίας του είναι 08:00- 15:00 από Δευτέρα έως Παρασκευή.

Βασικός σκοπός του είναι η ομαλή μετάβαση των παιδιών ηλικίας 2,5- 6,5 ετών στο δημοτικό καθώς και επίσης συμβάλει και στην κοινωνικοποίηση τους. Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από δραστηριότητες που γίνονται καθημερινά και μέσα από την συναναστροφή τους με τους παιδαγωγούς και τα υπόλοιπα παιδιά. Το προσωπικό προσπαθεί ώστε τα παιδιά να περνούν ευχάριστα και δημιουργικά το χρόνο τους, παρέχοντάς τους ψυχαγωγία, εμπειρόχοντας και το εκπαιδευτικό χαρακτήρα στις διάφορες δραστηριότητες. Η χρηματοδότηση γίνεται από το δήμο Γαζίου, από το προϋπολογισμό του Δήμου και τα χρήματα τα διαχειρίζεται η Δ.Ε.Π.Α.Γ. Επίσης οι γονείς καταβάλλουν κάθε μήνα τα λεγόμενα «τροφεία» αξίας 50 ευρώ για το κάθε παιδί και αν πρόκειται για αδέρφια τότε καταβάλλουν 75 ευρώ.



Στο σταθμό υπάρχουν 4 τμήματα, το καθένα έχει 25 παιδιά και είναι χωρισμένα με βάση τις ηλικίες τους. Το προσωπικό αποτελείται από: 4 παιδαγωγούς, 1 βοηθό για την ώρα του διαλείμματος, 1 μαγείρισσα, 1 φύλακας και 1 καθαρίστρια. Επίσης υπάρχουν και εξωτερικοί συνεργάτες οι οποίοι είναι: 1 γυμναστής, 1 καθηγήτρια αγγλικών, 1 θεατρολόγος και 1 ψυχολόγος.

Οι προϋποθέσεις εγγραφής είναι μια αίτηση από το γονέα ότι επιθυμεί υπεύθυνα να εγγράψει το παιδί του, πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης, πιστοποιητικό ληξιαρχικής πράξης γεννήσεως του παιδιού, χαρτί από παιδίατρο, βεβαίωση ότι και οι 2 γονείς εργάζονται, φορολογική δήλωση, απόδειξη από Δ.Ε.Η. ή Ο.Τ.Ε. ώστε να πιστοποιεί τη διεύθυνση και άδεια παραμονής για τους αλλοδαπούς.

#### 4. Δημοτικός Οργανισμός Νεολαίας και Αθλητισμού (Δ..Ο.Ν.Α.Γ)

Ιδρύθηκε το 1998 και αποτελεί Νομικό Πρόσωπο Δημοσίου Δικαίου. Έχει δική του περιουσία, διοίκηση και σφραγίδα και συντάσσει τον δικό του προϋπολογισμό.

Σκοποί του Δ.Ο.Ν.Α.Γ είναι οι εξής: α) Διερεύνηση και κάλυψη αναγκών των νέων του Δήμου. β) Καλλιέργεια των ευγενών αθλητικών ιδεωδών και συμβολή στην καταπολέμηση της βίας στους αθλητικούς χώρους. γ) Ανάπτυξη μαζικού λαϊκού αθλητισμού. δ) Συμβολή στην επιστημονική αναβάθμιση της γνώσης για τον αθλητισμό μέσα από σεμινάρια κ.α. ε) Δημιουργία και λειτουργία αθλητικών κέντρων στ) Δημιουργία και λειτουργία Κέντρου Νεότητας. ζ) Συντήρηση αθλητικών εγκαταστάσεων. η) Οργάνωση αθλητικών εκδηλώσεων. θ) Συνεργασία και βοήθεια προς όλους τους αθλητικούς φορείς. ι) Ανάπτυξη αθλητικού τουρισμού. κ) Διατήρηση και προβολή της αθλητικής παράδοσης της περιοχής.

Το Διοικητικό Συμβούλιο απαρτίζεται από το Δήμαρχο (ή άλλο αιρετό μέλος που ορίζεται από αυτόν), τέσσερις διοικητικούς συμβούλους και τέσσερις δημότες.

#### ΣΤ. Φορείς Δήμου Γαζίου

##### **Πολιτιστικοί- Εξωραϊστικοί Σύλλογοι**

- Εξωραϊστικός Σύλλογος Λυγαριάς
- Εξωραϊστικός Σύλλογος Αγίας Πελαγίας
- Εξωραϊστικός Σύλλογος Παλαιόμυλου Λυγαριάς
- Εξωραϊστικός Σύλλογος Μάδε
- Εξωραϊστικός – Πολιτικός - Μορφωτικός Σύλλογος Παλαιοκάστρου
- Πολιτιστικός Σύλλογος Ροδιάς
- Πολιτιστικός Σύλλογος Αχλάδας

- Πολιτιστικός Σύλλογος Φόδελε
- Πολιτιστικός Σύλλογος Γαζίου
- Πολιτιστικός Σύλλογος Αγίας Μαρίνας
- Πολιτιστικός Σύλλογος Πολύδροσου
- Πολιτιστικός Σύλλογος Καλεσσίων
- Πολιτιστικός Σύλλογος Καβροχωρίου
- Πολιτιστικός Σύλλογος Ξηροποτάμου
- Πολιτιστικός Σύλλογος Αμμουδάρας
- Πολιτιστικός Σύλλογος Αλμυρού
- Πολιτιστικός Σύλλογος Αγίου Παντελεήμονα
- Σύλλογος Προστασίας Περιβάλλοντος Λινοπεραμάτων

### **Φορείς Υγείας**

- Αγροτικό Ιατρείο Αγίας Μαρίνας
- Αγροτικό Ιατρείο Καλεσσίων
- Αγροτικό Ιατρείο Ροδιάς
- Αγροτικό Ιατρείο Φόδελε
- Αγροτικό Ιατρείο Γαζίου
- Αγροτικό Ιατρείο Καβροχωρίου
- Αγροτικό Ιατρείο Πολύδροσου

Το Αγροτικό Ιατρείο Γαζίου λειτουργεί καθημερινά, κάποια άλλα Αγροτικά Ιατρεία λειτουργούν 2-3 φορές την εβδομάδα, και άλλα μία φορά την εβδομάδα, ενώ δύο δεν λειτουργούν πλέον. Έτσι μια μεγάλη μερίδα των δημοτών της περιοχής εξυπηρετούνται σε κάποιο βαθμό, σαφώς όμως αναγκάζονται να καλύψουν και κάποιες άλλες ανάγκες τους από τον Δήμο Ηρακλείου, κυρίως από το Πανεπιστημιακό Γενικό Νοσοκομείο Ηρακλείου (ΠΑ.Γ.Ν.Η), το οποίο βρίσκεται σε μικρή απόσταση από το Δήμο Γαζίου και εξυπηρετεί καλύτερα τους καλύτερα.

Στον Δήμο δεν υπάρχει Πρωτοβάθμια μορφή περίθαλψης π.χ. κάποιο Κέντρο Υγείας και μόνο το τελευταίο χρόνο έχει βοηθήσει σε κάποιο μικρό βαθμό - σε ό,τι αφορά τουλάχιστον τους ηλικιωμένους - η λειτουργία του Κ.Α.Π.Η Γαζίου που, εκτός από τις άλλες υπηρεσίες που προσφέρει, έχει την δυνατότητα να συνταγογραφεί ο γιατρός του Κ.Α.Π.Η στους ασφαλιζόμενους του ΟΓΑ τα φάρμακα τους αλλά και να κάνει μια σειρά από εξετάσεις λόγω του καλού εξοπλισμού που διαθέτει το Κ.Α.Π.Η. Ακόμα υπάρχει ο φυσιοθεραπευτής και η νοσηλεύτρια που μπορούν να εξυπηρετήσουν περισσότερες ανάγκες των ηλικιωμένων.

Το ΚΑΠΗ όμως δεν διαθέτει μικροβιολογικό εργαστήριο, με αποτέλεσμα να μην βοηθά ουσιαστικά.

➤ **Φορείς Σχολικής Εκπαίδευσης**

- Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση: 11 Νηπιαγωγεία και 8 Δημοτικά Σχολεία
- Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση: 1 Γυμνάσιο και 1 Λύκειο

Περιοχές όπως το Γάζι και η Αγία Μαρίνα εμφανίζουν αυξημένο αριθμό παιδιών με αποτέλεσμα τα σχολεία να αντιμετωπίζουν προβλήματα στέγασης των μαθητών, ενώ σε περιοχές όπως η Αχλάδα παρατηρείται ερήμωση.

Μια ακόμα παρατήρηση που θα μπορούσε να γίνει είναι η κακή κτιριακή κατάσταση του Γυμνασίου και του Λυκείου, τα οποία να μην επαρκούν για τον αριθμό των μαθητών του Δήμου, αλλά θα έπρεπε να είναι καλύτερη η κτιριακή τους υποδομή, εφόσον κιόλας συστεγάζονται

➤ **Φορείς Αθλητισμού**

Αθλητικά Σωματεία:

- Αθλητικός Όμιλος «ΜΑΡΑΘΩΝΑ»
- Αθλητικός Όμιλος «ΑΛΜΥΡΟΣ»
- Όμιλος Φιλάθλων Αγίας Μαρίνας «ΟΦΑΜ»
- Αθλητικός Όμιλος «ΦΟΔΕΛΕ»
- Αθλητικός Όμιλος «ΑΧΛΑΔΑ»

Στον Δήμο Γαζίου υπάρχουν: 4 γήπεδα ποδοσφαίρου

1 γήπεδο μπάσκετ (μέσα σε σχολείο)

Στο Δήμο, οι αθλητικές δραστηριότητες περιορίζονται κυρίως σε ό,τι αφορά το ποδόσφαιρο. Έχουν εκφραστεί ανάγκες και για άλλες αθλητικές δραστηριότητες, όπως είναι μπάσκετ, βόλεϊ και άλλες. Προς το παρόν οι ανάγκες αυτές καλύπτονται από ιδιωτικούς αθλητικούς φορείς του Ηρακλείου (Στοιχεία από προηγούμενες μελέτες).

## **5.ΒΟΗΘΗΤΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ**

### **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΟΥ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ ΣΤΟΝ ΔΗΜΟ ΓΑΖΙΟΥ**

#### **1) Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»**

Έχει σαν αντικείμενο εργασίας την παροχή υπηρεσιών σε ηλικιωμένους στην οικία τους, όπως: μικροεξυπηρετήσεις σε ψώνια, εξόφληση λογαριασμών, τακτοποίηση της οικίας ανήμπορων μελών, βοήθεια στην ατομική υγιεινή, ιατρική φροντίδα. Το πρόγραμμα παρέχει επίσης και συντροφιά, συμπαράσταση, στήριξη και ανακούφιση στα εγγεγραμμένα μέλη. Το προσωπικό που απασχολεί το πρόγραμμα είναι: α) Κοινωνική Λειτουργός, β) Νοσηλεύτρια, γ) Οικογενειακούς βοηθούς.

Στο Δήμο Γαζίου λειτουργεί εκτός από το Βοήθεια στο Σπίτι και η Κοινωνική Μέριμνα.

#### **2) Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας (Μ.Κ.Μ)**

Βασικός στόχος του προγράμματος είναι η παροχή υπηρεσιών σε μη αυτοεξυπηρετούμενα άτομα, άνω των 65 ετών στην οικία τους με στόχο την αξιοπρεπή διαβίωση τους. Το πρόγραμμα δίνει προτεραιότητα σε άτομα που μένουν μόνα τους, με χαμηλό εισόδημα που δεν τους επιτρέπει να εξασφαλίσουν μόνοι τους τις υπηρεσίες που χρειάζονται. Το πρόγραμμα απασχολεί έναν κοινωνικό λειτουργό για ψυχολογική υποστήριξη, μία νοσηλεύτρια για την νοσηλευτική αγωγή και μία οικογενειακή βοηθό για τις μικροεξυπηρετήσεις του ηλικιωμένου .

#### **3) Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π.)**

Το Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών (Κ.Δ.Α.Π) είναι ένα από τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα που έχουν εγκριθεί στο Δήμο Γαζίου. Η διάρκειά του είναι 3 χρόνια και άλλα 2 ανανέωση.

Συστάθηκε τον Οκτώβριο του 2003, για δύο μήνες έκανε την απαραίτητη προεργασία και ενημέρωση στην ευρύτερη κοινότητα και μετά τα Χριστούγεννα άρχισε την ουσιαστική λειτουργία του .

Σκοπός του κέντρου είναι η εξυπηρέτηση γονιών που εργάζονται τα απογεύματα και παράλληλα η δημιουργική απασχόληση των παιδιών μέσω δραστηριοτήτων όπως Ζωγραφική, Θέατρο, Μουσική, Γυμναστική.

Το προσωπικό του Κέντρου αποτελείται από δύο βρεφονηπιοκόμους παρόλο που θα έπρεπε να απασχολούνται δάσκαλοι , μια καθαρίστρια-μαγειρίσσα και τέσσερις εξωτερικούς

συνεργάτες: μια μουσικό, ένα γυμναστή, ένα ψυχολόγο(παρατήρηση παιδιών και μόνο) και ένα θεατρολόγο, οι οποίοι επισκέπτονται το Κέντρο μια φορά την εβδομάδα.

Το Κέντρο λειτουργεί καθημερινά από τις 4.00 – 8.00 μ.μ, είναι χωρητικότητας 17 παιδιών (αν και αυτή τη στιγμή παρακολουθούν τις δραστηριότητες του 13 - τα περισσότερα σε καθημερινή βάση). Τα παιδιά είναι ηλικίας 6-12 ετών, δηλαδή παιδιά Δημοτικού μόνο. Προς το παρόν, έχουν γίνει όλες οι αιτήσεις δεκτές χωρίς κριτήρια, επειδή το Κέντρο βρίσκεται στην αρχή της λειτουργίας του και ο αριθμός των αιτήσεων ήταν εντός των δυνατοτήτων του. Το Κέντρο βρίσκεται δίπλα στο Κ.Η.Φ.Η. Γαζίου

#### **4) Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών Με Ειδικές Ανάγκες**

Το Κ.Δ.Α.Π- Μ.Ε.Α. άρχισε να λειτουργεί τον Ιούλιο του 2005 και τα προγράμματα άρχισαν τον Οκτώβριο. Βρίσκεται στην περιοχή των Άνω Καλεσών και το κτήριο είναι δωρεά του συλλόγου γονέων και φίλων ατόμων με ειδικές ανάγκες «Σωτήρας». Η χρηματοδότηση γίνεται για 3 χρόνια από την Ευρωπαϊκή Ένωση και για τα επόμενα 2 αναλαμβάνει ο δήμος.

Σκοπός του είναι η δημιουργική απασχόληση των παιδιών και εφήβων με αναπηρίες και η ανάπτυξη των κοινωνικών τους δεξιοτήτων. Επίσης η απεμπλοκή των γονέων ή συγγενών από την φύλαξη των μελών των οικογενειών τους που χρήζουν βοήθειας, η ένταξη τους στην αγορά εργασίας, η παροχή συμβουλών και δικτύωση τους με φορείς και υπηρεσίες. Τέλος αποσκοπεί στην εξασφάλιση της ισότητας στις ευκαιρίες και η καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων.

Προϋποθέσεις εγγραφής είναι:

1. Αίτηση του γονέα ή κηδεμόνα
2. Βεβαίωση γιατρού του δημοσίου, ΝΠΔΔ ή Ασφαλιστικού οργανισμού για την κατάσταση υγείας του παιδιού
3. Γνωμάτευση Α/βάθμιας Υγειονομικής Επιτροπής για το είδος και το ποσοστό αναπηρίας του παιδιού
4. Βεβαιώσεις σπουδών (ειδικών σχολείων κ.λ.π.) εάν υπάρχουν
5. Βεβαίωση μόνιμης κατοικίας
6. Πιστοποιητικό οικογενειακής κατάστασης
7. Εκκαθαριστικό σημείωμα εφορίας.

Το κέντρο περεχειί τις ακόλουθες υπηρεσίες:

1. Ψυχοκινητική αγωγή για έλεγχο και συντονισμό κινήσεων σώματος
2. Απόκτηση ατομικών και κοινωνικών δεξιοτήτων ατομικής καθαριότητας και αυτοεξυπηρέτησης

3. Αισθητηριακή αγωγή και εξοικείωση στην διάκριση και των συντονισμό όλων των αισθήσεων
4. Επαγγελματικό προσανατολισμό και δικτύωση των μαθητευόμενων με ειδικά σχολεία και ιδρύματα
5. Ψυχαγωγικό πρόγραμμα- ομαδικά παιχνίδια

Το κέντρο είναι στελεχωμένο από 9 εργαζόμενους που αποτελούνται από επιστημονικό και βοηθητικό προσωπικό. Αναλυτικότερα στελεχώνεται από:

1. Κοινωνική λειτουργό
2. Φυσιοθεραπεύτρια
3. Εργοθεραπεύτρια
4. Ψυχολόγο (εξωτερικός συνεργάτης)
5. Εκπαιδευτές τεχνικοί
6. Κοινωνικούς φροντιστές
7. Γυμναστής (εξωτερικός συνεργάτης)
8. Οδηγός
9. Βοηθητικό προσωπικό

#### **5) Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η) Δήμου Γαζίου, Τυλίσου, Κρουσώνα**

Τα Κέντρα Ημερίδας Φροντίδας Ηλικιωμένων (Κ.Η.Φ.Η) είναι μονάδες ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων μη δυνάμενων να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα (κλινήρεις δεν δέχονται) και των οποίων το οικογενειακό περιβάλλον που τα φροντίζει, εργάζεται ή αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα υγείας ή διάφορες δυσκολίες κοινωνικού, οικονομικού περιεχομένου, με αποτέλεσμα να αδυνατεί να ανταποκριθεί στις ανάγκες τους.

Σαν σκοπό του έχει την βελτίωση της ποιότητας ζωής των ατόμων της τρίτης ηλικίας πετυχαίνοντας παράλληλα την παραμονή τους στο οικογενειακό, κοινωνικό περιβάλλον, καθώς επίσης και την διατήρηση μιας φυσιολογικής κοινωνικής και εργασιακής ζωής των μελών του οικογενειακού και συγγενικού τους περιβάλλοντος. Το Κ.Η.Φ.Η, που ξεκίνησε τη λειτουργία του τον Σεπτέμβρη του 2003, βρίσκεται σε λειτουργική διασύνδεση με το Κ.Α.Π.Η.

Το Κέντρο διοικείται από το Διοικητικό Συμβούλιο της Δημοτικής Αναπτυξιακής Επιχείρησης Γαζίου σε συνεργασία με την Κοινή Επιτροπή που αποτελείται από 7 μέλη από τους Δήμους Γαζίου, Τυλίσου και Κρουσώνα. Αρμοδιότητα του Δ.Σ. είναι να φροντίζει ώστε να εκπληρώνεται ο σκοπός του Κέντρου σε συνεργασία με την Επιτροπή.

Το προσωπικό αποτελείται από την νοσηλεύτρια (υπεύθυνη του Κέντρου), τους κοινωνικούς φροντιστές και το βοηθητικό προσωπικό. Προς το παρόν έχει δεχτεί όλες τις

αιτήσεις (γύρω στις 45), αλλά δεν έρχονται όλοι. Η δυναμικότητά του είναι για 12 άτομα περίπου. Οι έγγραφες γίνονται με τα εξής δικαιολογητικά: 1) αίτηση του ίδιου ή συγγενικού του προσώπου, 2) γνωμάτευση ιατρού του Δημόσιου, 3) αντίγραφο Φορολογικής Δήλωσης. Από τους εγγεγραμμένους 5 άτομα είναι από το Γάζι, κανένα από την Τύλισσο και τα υπόλοιπα από τον Κρουσώνα.

Το Κ.Η.Φ.Η λειτουργεί Δευτέρα έως Παρασκευή από της 8.00 μέχρι τις 16.00. Η μεταφορά των ηλικιωμένων γίνεται από τους συγγενείς τους. Στην περίπτωση του Κρουσώνα το αυτοκίνητο του προγράμματος «Βοήθεια στο Σπίτι», βοηθά να μεταφερθούν περίπου 10 άτομα. Οι ιατρικές ανάγκες προς το παρόν δεν καλύπτονται, γιατί δεν υπάρχει συνεργασία με κάποιον γιατρό. Οι πόροι του Κέντρου προέρχονται από τις Ευρωπαϊκές και εθνικές χρηματοδοτήσεις, με μικρή συμμετοχή των Δήμων Γαζίου, Τυλίσσου και Κρουσώνα

## **6) Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών Δήμου Γαζίου**

Το Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών\_είναι ένα πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, διάρκειας 2 ετών, στα πλαίσια του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης. Η υλοποίησή του εντάσσεται στο Επιχειρησιακό Πρόγραμμα «ΥΓΕΙΑ-ΠΡΟΝΟΙΑ» 2000-2006, με συγχρηματοδότηση κατά 75% από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (Ε.Κ.Τ.) και κατά 25% από το Υπουργείο Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης, από το οποίο και εποπτεύεται. Το ποσό της χρηματοδότησης ανέρχεται στα 100.000 €, από τα οποία τα 75.000 € προορίζονται για τις πληρωμές του προσωπικού της υπηρεσίας και τα υπόλοιπα 25.000 € μπορούν να χρησιμοποιηθούν για την διοργάνωση ημερίδων, για αφίσες, ενημερωτικό υλικό και άλλα έξοδα.

Το προσωπικό της υπηρεσίας, που αποτελείται από μία Κοινωνική Λειτουργό και έναν Κοινωνικό Ανθρωπολόγο, έχει προσληφθεί από τις αρχές Αυγούστου του 2004, αλλά αρχικά είχαν εγκατασταθεί στη Δημοτική Επιχείρηση Ανάπτυξης του Δήμου, καθώς δεν είχε βρεθεί ακόμα ιδιωτικός χώρος για την υπηρεσία. Η ολοκληρωμένη λειτουργία της ξεκίνησε στις αρχές του Οκτώβρη του ίδιου χρόνου.

Το γραφείο παροχής Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών απευθύνεται σε όλες τις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες και πιο συγκεκριμένα:

- Στους ανέργους.
- Στα μέλη οικογενειών που φροντίζουν άλλα εξαρτώμενα μέλη τους και για το λόγο αυτό αντιμετωπίζουν προβλήματα ένταξης ή παραμονής στην αγορά εργασίας.
- Στα ΑΜΕΑ.
- Στις μονογονεϊκές οικογένειες.
- Στις κακοποιημένες γυναίκες.

- Στους αποφυλακισμένους.
- Στους πρώην χρήστες ουσιών.
- Στους αλλοδαπούς.
- Στους αθίγγανους.
- Στους παλιννοστούντες ομογενείς.
- Στους άστεγους.
- Τέλος, σε οποιονδήποτε χρειάζεται ψυχосоυναισθηματική στήριξη, ώστε να ενταχθεί στο κοινωνικό και επαγγελματικό πλαίσιο.

Σε όλες τις παραπάνω κοινωνικές ομάδες το γραφείο παροχής Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών προσφέρει τα ακόλουθα:

- Συμβουλευτική και ψυχολογική υποστήριξη ύστερα από διερεύνηση και αξιολόγηση των αναγκών του ατόμου. Προκειμένου αυτό να επιτευχθεί χρησιμοποιείται η μέθοδος της εξατομικευμένης προσέγγισης και ενθαρρύνεται η κινητοποίηση και ενεργοποίηση του ίδιου του ατόμου.
- Σχεδιασμό δέσμης ενεργειών σε συνεργασία πάντα με τις επιθυμίες του ωφελούμενου για την διεκπεραίωση των αιτημάτων του.
- Ενημέρωση για τις Υπηρεσίες Προώθησης στην Απασχόληση, Προγράμματα Κατάρτισης και ζητήματα Κοινωνικής Φροντίδας που μπορεί να περιλαμβάνουν προκηρύξεις, θέσεις εργασίας, προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, επιδόματα, συντάξεις, εθνικά και ευρωπαϊκά προγράμματα.
- Παραπομπή σε Κοινωνικές Υπηρεσίες του Νομού Ηρακλείου, καθώς και σε εξειδικευμένες δομές για την εξεύρεση εργασίας.

Η προσέγγιση του εξυπηρετούμενου γίνεται με σεβασμό στις προσωπικές του ιδιαιτερότητες και ανάγκες, στη βάση του απορρήτου των προσωπικών δεδομένων. Μέσω ενός προγράμματος του Η/Υ καταγράφεται το κοινωνικό ιστορικό και όλα τα στοιχεία του κάθε εξυπηρετούμενου στο τέλος της συνάντησης. Αυτό έχει δύο σκοπούς: α) Να διευκολύνει το προσωπικό του γραφείου στον χειρισμό των περιπτώσεων, και β) Να ελέγχεται έτσι η παραγωγικότητα της υπηρεσίας με την καταμέτρηση των λεγόμενων «ανθρωποωρών», οι οποίες μέσα στα δύο χρόνια λειτουργίας του προγράμματος θα πρέπει να φτάσουν τις 800 και να μην είναι λιγότερες από 650, με μέγιστο αριθμό συναντήσεων τις πέντε για κάθε περίπτωση.

Το συγκεκριμένο πρόγραμμα των Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών λειτουργεί επίσης στους Δήμους Αλικαρνασσοῦ, Νεαπόλεως, Αρχανών, Καζαντζάκη και σε δύο Δήμους του Νομού Χανίων.

Το Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών βρίσκεται στο ισόγειο της οδού Καζαντζάκη 13, κοντά στο Δημαρχείο του Γαζίου. Λειτουργεί από Δευτέρα έως Παρασκευή



και το ωράριο είναι 8.00 π.μ.- 4.00 μ.μ., ενώ οι ώρες υποδοχής κοινού είναι 8.30 π.μ. – 1.30 μ.μ.

## **6. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ**

Ο Δήμος Γαζίου, όπως έχει προαναφερθεί, είναι μια περιοχή με ραγδαία οικιστική και οικονομική ανάπτυξη, εξαιτίας του τουρισμού αλλά και της πλεονεκτικής, γεωγραφικής του θέσης, παράγοντες οι οποίοι δημιουργούν ευνοϊκές συνθήκες διαμονής και εργασίας. Η οικονομική δραστηριότητα των κατοίκων βασίζεται στην συμπληρωματικότητα του εμπορίου, της γεωργίας και του τουρισμού. Οι περισσότεροι κάτοικοι ασχολούνται εποχιακά με τον τουρισμό, είτε με επιχειρηματικές δραστηριότητες, είτε ως εργαζόμενοι σε ξενοδοχειακές μονάδες και το χειμώνα με τη γεωργία σε μικρό βαθμό. Πολλοί είναι επίσης αυτοί, οποίοι ασχολούνται με το εμπόριο, καθώς η αγορά του Γαζίου παρουσιάζει ιδιαίτερο επιχειρηματικό ενδιαφέρον. Μάλιστα υπάρχει έντονη παρουσία του γυναικείου φύλου στις νέες επιχειρήσεις, που δημιουργούνται, γεγονός ενθαρρυντικό για τη γυναικεία απασχόληση στη συγκεκριμένη περιοχή.

Όσον αφορά το πρωτογενή τομέα, την γεωργία τη κτηνοτροφία και την αλιεία δηλαδή, δεν υπάρχει αξιόλογη δραστηριοποίηση τα τελευταία χρόνια, αφού η βελτίωση των συνθηκών ζωής και απασχόλησης μειώνουν συνεχώς το ενδιαφέρον για απασχόληση στον τομέα αυτό και έτσι η αλιεία δεν έχει αξιοποιηθεί και η κτηνοτροφία είναι αναποτελεσματική. Η γεωργία συμβάλλει σε κάποιο βαθμό στην οικονομία, στηριζόμενη κυρίως στις ελιές, στην σταφίδα, στο κρασί και στα οπωροκηπευτικά, αποτελώντας σε ελάχιστες περιπτώσεις κύρια πηγή του εισοδήματος.

Ο δευτερογενής τομέας περιλαμβάνει την βιοτεχνία και την χειροτεχνία, η οποία είναι περιορισμένη και έχει μικρή σημασία για τη περιοχή του Γαζίου και την ανάπτυξη της οικονομίας του, αφού όπως είχε παρατηρηθεί και στο παρελθόν, βρισκόταν στη Τρίτη θέση προτίμησης των κατοίκων. Γενικότερα ο τομέας αυτός είναι περιορισμένης ανάπτυξης, όχι μόνο στο συγκεκριμένο Δήμο, αλλά και σε όλο το Νομό Ηρακλείου.

Έτσι ο τριτογενής τομέας, ο οποίος περιλαμβάνει τις υπηρεσίες και τις επιχειρήσεις είναι ο σημαντικότερος για το Δήμο Γαζίου και την ανάπτυξη της οικονομίας του, αφού το μεγαλύτερο ποσοστό των κατοίκων απασχολείται σε αυτό το τομέα. Όσον αφορά τις υπηρεσίες, υπάρχουν αρκετές σε αριθμό και καλύπτουν ανάγκες τόσο σε κοινωνικό επίπεδο όσο και σε καθημερινά, γραφειοκρατικά ζητήματα. Έτσι ο Δήμος έχει καταφέρει να εξυπηρετεί μεγάλο ποσοστό των αναγκών των κατοίκων, με αποτέλεσμα να προσφεύγουν σε υπηρεσίες εκτός του Δήμου σε ελάχιστες περιπτώσεις.

Σε ότι αφορά την επιχειρηματική δραστηριότητα στη περιοχή του Δήμου Γαζίου, η σημερινή εικόνα είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντική, αφού οι μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες, που

υπάρχουν στην περιοχή της Αμμουδάρας, της Αγίας Πελαγίας και του Φόδελε, επιφέρουν αξιόλογα κέρδη για τη περιοχή. Ωστόσο αξίζει να σημειωθεί, ότι τη τελευταία πενταετία έχει παρουσιαστεί ραγδαία αύξηση των μικρομεσαίων επιχειρήσεων στο Δημοτικό Διαμέρισμα Γαζίου, δίνοντας ένα πολυμορφικό χαρακτήρα στην αγορά. Αποτέλεσμα των παραπάνω είναι να έχει αυξηθεί η κτηματική αξία των οικοπέδων στο Γάζι κατά ένα μεγάλο ποσοστό, δίνοντας έτσι αυξητική τάση και στην τιμή των ενοικίων.

Σε ότι αφορά την οικονομική ανάπτυξη των υπόλοιπων Δημοτικών Διαμερισμάτων, υπάρχει μια ανοδική τάση τα τελευταία χρόνια επικεντρωμένη στον τριτογενή τομέα, η οποία προσφέρει τη δυνατότητα περαιτέρω ανάπτυξης μελλοντικά.

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- ❖ Πτυχιακή Εργασία «Μελέτη Δήμου Γαζίου», Κατσάπη Χρυσούλας
- ❖ Επικαιροποίηση «Μελέτης Δήμου Γαζίου» από σπουδαστές ΣΤ' & Ζ' Εξαμήνου, έτος 2005-2006
- ❖ Αρχεία του Δήμου

**Σημείωση:** Όλα τα παραπάνω στοιχεία προέρχονται από τα αρχεία του Δήμου Γαζίου, καθώς και από αναφορές από προηγούμενες μελέτες που είχαν πραγματοποιηθεί.

## ΣΚΟΠΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Ο σκοπός της παρούσας έρευνας είναι να εντοπισθεί το επίπεδο της απασχόλησης των γυναικών στη περιοχή του Δήμου Γαζίου, καθώς και οι παράγοντες που την επηρεάζουν.

Επιπλέον, μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα επιδιώκεται να αποκτηθεί επιπλέον γνώση για την εικόνα της επαγγελματικής απασχόλησης των γυναικών στο Γάζι, καθώς και να διαπιστωθεί ο βαθμός χρησιμοποίησης των υπηρεσιών που υπάρχουν από τις γυναίκες.

Πιο συγκεκριμένα, οι παράγοντες που διερευνούνται μέσα από την εργασία αυτή είναι: οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες, το επίπεδο εκπαίδευσης και πώς αυτό συνδέεται με την θέση των γυναικών, ο παράγοντας φύλο, καθώς και οι υπηρεσίες που διευκολύνουν ή όχι στην εξεύρεση εργασίας των γυναικών.

Ακόμα μέσα από τη μελέτη αυτή επιδιώχθηκε η ανάδειξη της στάσης και συμπεριφοράς διάφορων ομάδων του κοινωνικού συνόλου, αν και κατά πόσο δηλαδή έχει γίνει αποδεκτή η γυναικεία εργασία.

Όσον αφορά την επιλογή του Δήμου Γαζίου για τη διεξαγωγή της έρευνας, έγινε διότι είναι ένας από τους πλέον αναπτυσσόμενους Δήμους του νησιού, με ραγδαία οικιστική και τουριστική ανάπτυξη, γεγονός που προσφέρει πολλές ευκαιρίες εργασίας.

Οι υποθέσεις και τα ερωτήματα που τέθηκαν αρχικά για την διεξαγωγή της έρευνας είναι τα εξής παρακάτω:

➤ **Ερευνητικές υποθέσεις:**

- Οι γενικότερες προσπάθειες που πραγματοποιούνται από διάφορους φορείς για την ισότητα μεταξύ των δυο φύλων συμβάλλουν στην εξεύρεση εργασίας των γυναικών
- Οι υπηρεσίες που παρέχονται στο Δήμο Γαζίου συμβάλλουν στην εξεύρεση εργασίας
- Η περιοχή του Δήμου Γαζίου λόγω του ότι βρίσκεται σε μεταβατικό στάδιο εκσυγχρονισμού θα βοηθήσει περαιτέρω τις γυναίκες στην εξεύρεση εργασίας

➤ **Ερευνητικά ερωτήματα:**

- Υφίστανται διακρίσεις οι γυναίκες ακόμα και στις μέρες μας λόγω φύλου;
- Οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών (εργαζόμενη, μητέρα, σύζυγος) συμβάλλουν στην μερική απασχόληση των γυναικών;
- Γίνεται χρήση των υπηρεσιών από τις γυναίκες;

Μέσα από τα αποτελέσματα της έρευνας θα γίνει προσπάθεια επιβεβαίωσης ή όχι των παραπάνω ζητημάτων.

## ΜΕΘΟΛΟΛΟΓΙΑ ΕΡΕΥΝΑΣ

Στο επόμενο στάδιο πραγματοποιήθηκε ποσοτική έρευνα στο Δήμο Γαζίου έχοντας ως πληθυσμό (της έρευνας) τις γυναίκες του Δήμου, ηλικίας 18- 35, εργαζόμενες και μη. Επιλέχτηκε το δείγμα μας να αποτελείται από 200 ερωτώμενες, εργαζόμενες και μη ούτως ώστε να σχηματιστεί σαφής εικόνα αφενός μεν, της υποκειμενικής γνώμης των γυναικών που εργάζονται και κάνουν χρήση των υπηρεσιών του Δήμου, αφετέρου δε, την αντικειμενική εικόνα των υπηρεσιών που υπάρχουν στην περιοχή και τις υπηρεσίες που προσφέρουν.

Η έρευνα που διεξήχθη ήταν ποσοτική με δομημένο ερωτηματολόγιο, κάτι που μας επέτρεψε να συμπεριλάβουμε στην έρευνα μας μεγάλο αριθμό δείγματος. Η μέθοδος που χρησιμοποιήθηκε για την προσέγγιση του δείγματος και την εξασφάλιση της τυχαιότητας ήταν αυτή της «χιονοστιβάδας».

Ειδικότερα, η κατανομή των ερωτηματολογίων έγινε με βάση τον πληθυσμό του κάθε Δημοτικού Διαμερίσματος. Έτσι, στο Δημοτικό Διαμέρισμα Γαζίου δόθηκαν 158 ερωτηματολόγια, στα Καλέσα 16, στην Ρογδιά 13, στην Αχλάδα 7 και τέλος στο Φόδελε 6. Έπειτα, η προσέγγιση των ερωτώμενων είχε αλυσιδωτή μορφή (η μια ερωτώμενη οδηγούσε στην άλλη), η οποία διαμορφώθηκε από την πρώτη ερωτώμενη του κάθε Δημοτικού Διαμερίσματος. Το γεγονός αυτό μας βοήθησε να λάβουμε διαφορετικές γνώμες και αντιλήψεις των γυναικών του Δήμου που είτε εργάζονται, είτε όχι δίνοντας μας με τον τρόπο αυτό τη δυνατότητα να επιβεβαιώσουμε ή όχι τις αρχικές μας υποθέσεις.

Η ηλικία του δείγματός μας κυμάνθηκε από 18 – 35, όπως αναφέρθηκε παραπάνω. Πιο συγκεκριμένα, το δείγμα αποτέλεσαν (17) γυναίκες ηλικίας 18- 20, (47) γυναίκες ηλικίας 21-25, (33) γυναίκες ηλικίας 26-30 και τέλος, (83) γυναίκες ηλικίας 31-35, από τις οποίες οι 157 εργάζονται, σε αντίθεση με 43 που δήλωσαν άνεργες.

Η κυριότερη δυσκολία που αντιμετωπίστηκε κατά την διεξαγωγή της έρευνας, αφορούσε κυρίως την δυσκολία προσέγγισης των ερωτώμενων, λόγω του ότι ο Δήμος Γαζίου είναι ένας Δήμος με μεγάλη έκταση και αρκετά Δημοτικά Διαμερίσματα, το ένα απομακρυσμένο από το άλλο.

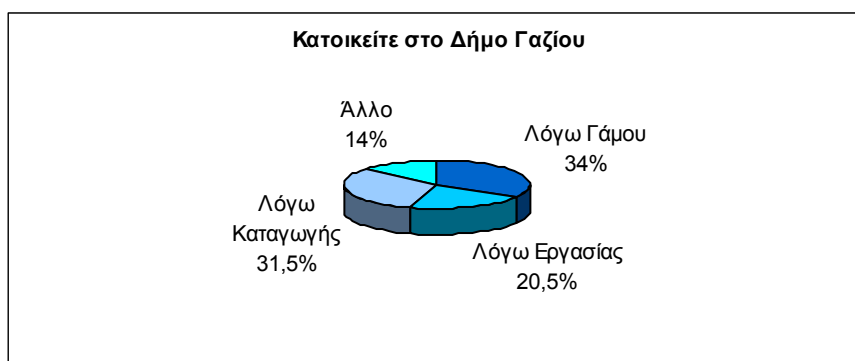
Επιπλέον, αφότου ολοκληρώθηκε η έρευνα, διαπιστώθηκαν αδυναμίες στο ερωτηματολόγιο οι οποίες δεν επέτρεψαν τη συλλογή απαραίτητων πληροφοριών για ορισμένα σημαντικά ζητήματα, όπως αυτό της χρήσης των υπηρεσιών του Δήμου Γαζίου από τις γυναίκες του δείγματος.

Εντούτοις, σχηματίστηκε μια πλήρης εικόνα της απασχόλησης των γυναικών στην εν' λόγω περιοχή, γεγονός που συνέβαλλε στο να επιβεβαιωθούν ή όχι οι υποθέσεις και τα ερωτήματα που τέθηκαν αρχικά.

## ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

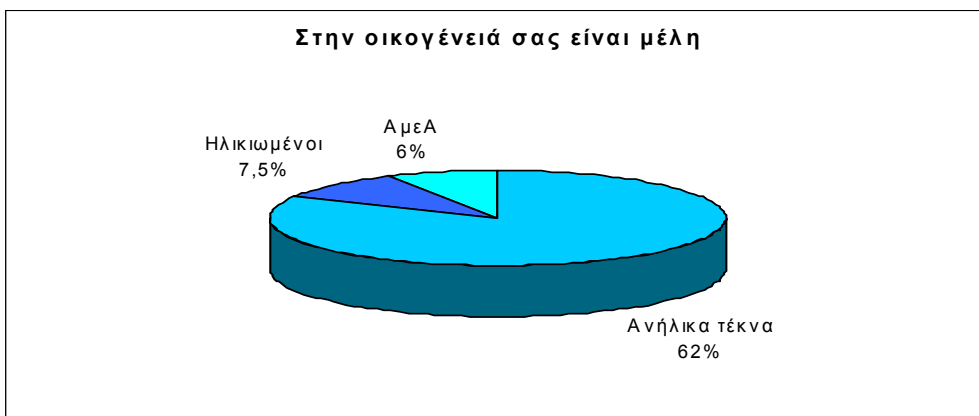
Στο κεφάλαιο αυτό θα αναφερθούν αναλυτικά τα αποτελέσματα των ερωτηματολογίων που δόθηκαν για την εκπόνηση της έρευνας, καθώς και θα παρουσιαστούν οι συσχετίσεις των σημαντικότερων ερωτημάτων. Με τον τρόπο αυτό θα καταστεί η εικόνα της απασχόλησης του Δήμου Γαζίου σαφέστερη.

Σύμφωνα λοιπόν με τα αποτελέσματα, διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των ερωτώμενων (34%) κατοικεί στο Δήμο Γαζίου λόγω γάμου, εντούτοις ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (20,5%) έχει μετοικήσει στην εν' λόγω περιοχή λόγω εργασίας. Το γεγονός αυτό οφείλεται πιθανότατα στις ευνοϊκές συνθήκες διαβίωσης αλλά και εργασίας που παρουσιάζονται στη περιοχή, λόγω της ραγδαίας οικονομικής, οικιστικής και τουριστικής ανάπτυξης ιδιαίτερα τα τελευταία χρόνια, σύμφωνα με τη μελέτη που προηγήθηκε. Να σημειωθεί ότι το 31,5% των γυναικών έχουν γεννηθεί και παραμένει στη περιοχή.



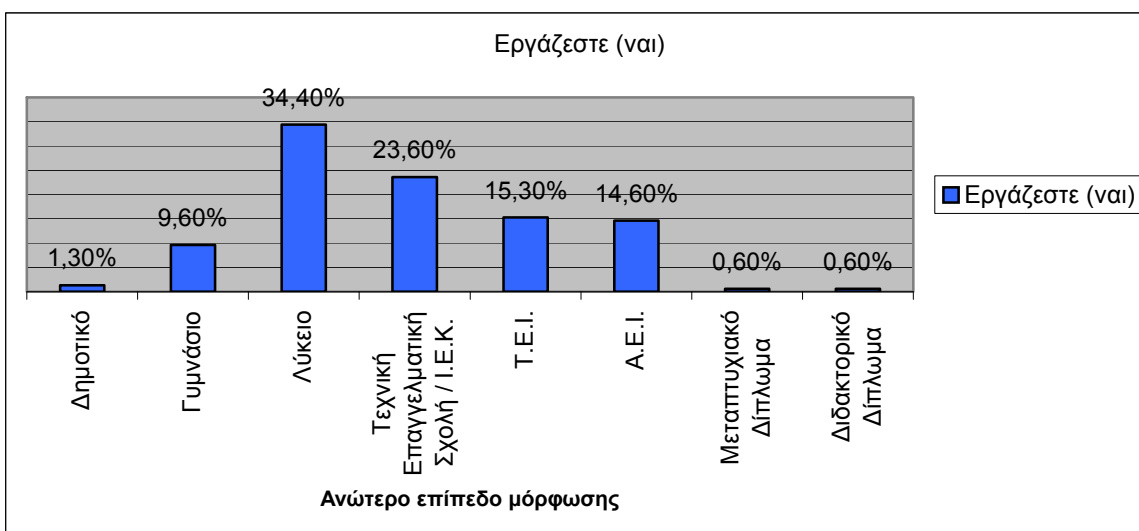
Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των ερωτώμενων, το 55% είναι έγγαμες, αποτέλεσμα αναμενόμενο, αφού η ηλικία του δείγματος (18-35) θεωρείται ηλικία γάμου σύμφωνα με το μέσο όρο του γενικού πληθυσμού της Ελλάδας. Επίσης, ένα μεγάλο ποσοστό (32%) είναι άγαμες, γεγονός που φανερώνει την επιθυμία των νεώτερων γυναικών στην επαγγελματική εξέλιξη.

Η πλειοψηφία των ερωτώμενων είναι μέλος τετραμελούς οικογένειας (34,5%), ενώ ένα εξίσου μεγάλο ποσοστό (31%) ανήκει σε πολύτεκνη οικογένεια. Επιπλέον διαπιστώθηκε ότι παρά το γεγονός της ύπαρξης εξαρτώμενων μελών, δηλαδή ανήλικων τέκνων (62%), ΑμεΑ (6%), και ηλικιωμένων (7,5%), στις οικογένειες των ερωτώμενων, δεν επηρεάζεται άμεσα η απασχόλησή τους.



Συγκριτικά με το θεωρητικό μέρος της εργασίας, υποστηρίζεται ότι συχνά η εργασία των γυναικών εμποδίζεται από τις οικογενειακές υποχρεώσεις, άποψη η οποία δεν συμβαδίζει με τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας.

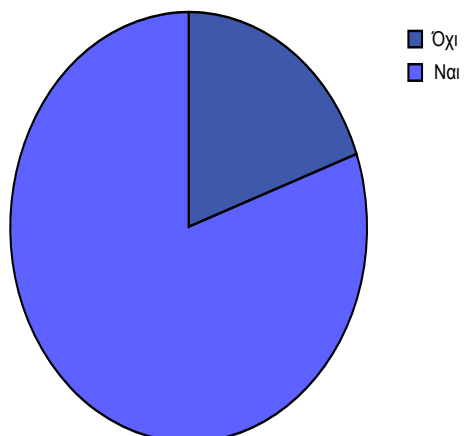
Όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο των ερωτώμενων, η πλειοψηφία αυτών (37% ) είναι απόφοιτοι λυκείου, ενώ ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό (26,5%) είναι απόφοιτοι Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Το παραπάνω φανερώνει πιθανότατα την αναγκαιότητα της εποχής μας για την ολοκλήρωση τουλάχιστον της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, προκειμένου να αποκτήσει ο εν' δυνάμει εργαζόμενος τις στοιχειώδεις γνώσεις για την ένταξη του στην αγορά εργασίας. Διαπιστώθηκε επίσης, ότι ένα μικρό ποσοστό (1,5%) είναι απόφοιτες Δημοτικού. Παρά το ότι το ποσοστό αυτό δεν είναι μεγάλο αριθμητικά, εντούτοις θεωρείται απαράδεκτο στις μέρες μας να μην ολοκληρώνεται η βασική εννιάχρονη εκπαίδευση, την στιγμή που αυτή έχει οριστεί ως υποχρεωτική από όλους.



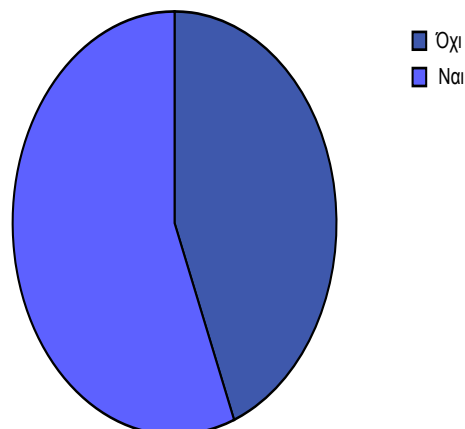
Επιπλέον η πλειοψηφία του δείγματος (95%) πιστεύει ότι η απόκτηση όσο δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα στην αγορά εργασίας και αυτό επιβεβαιώνεται από το 80,5% των γυναικών, οι οποίες γνωρίζουν ξένες γλώσσες, καθώς και με το 56% οι οποίες έχουν γνώσεις ηλεκτρονικού υπολογιστή. Επίσης το ένα μέρος του

δείγματος (49,5%) έχει παρακολουθήσει σεμινάρια επιμόρφωσης, γεγονός το οποίο συνδέεται άμεσα με το παραπάνω.

**Έχετε γνώσεις Ξένων Γλωσσών**

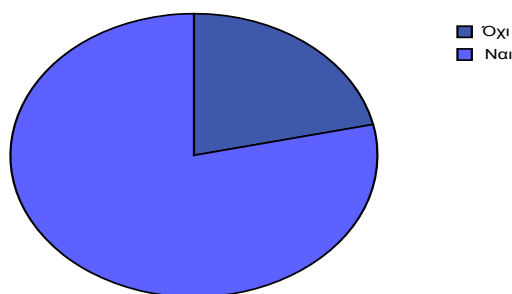


**Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή**



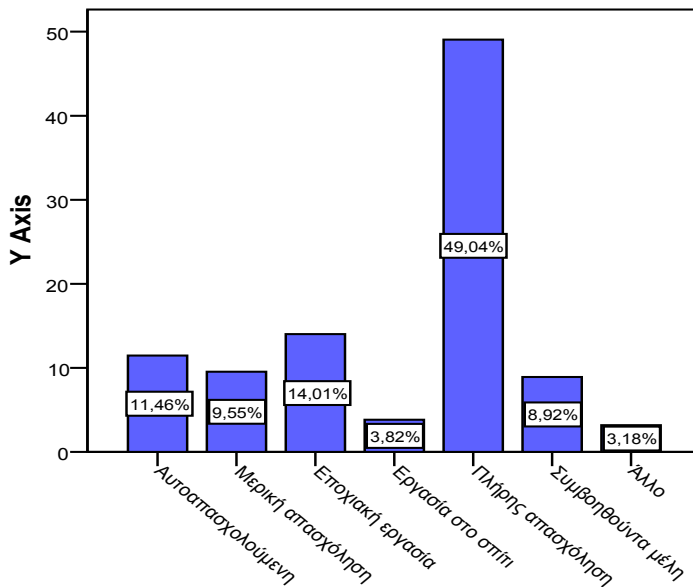
Όσον αφορά την επαγγελματική κατάσταση του δείγματος, η πλειοψηφία (78,5%) είναι εργαζόμενες, ενώ μόλις το 21,5% είναι άνεργες. Επιπλέον διαπιστώθηκε ότι παρά το ότι ο Δήμος Γαζίου είναι μια τουριστική περιοχή η εποχιακή εργασία βρίσκεται στη δεύτερη θέση προτίμησης των γυναικών με ποσοστό 14%.

**Εργάζεστε**



Αντιθέτως, η πλήρης απασχόληση βρίσκεται στη πρώτη θέση με ποσοστό 49%. Ειδικότερα το 59% απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα, ενώ το 41% στο δημόσιο. Παρατηρήθηκε επίσης ότι παρά το ότι ποσοστό των συμβοηθούτων μελών είναι χαμηλό (8,9%), το μεγαλύτερο μέρος αυτού (92,9%) απασχολείται σε τουριστικές επιχειρήσεις, ενώ μόλις το 7,1% στη γεωργία, σε αντίθεση με τη τουριστική και αγροτική ανάπτυξη που παρουσιάζει η περιοχή.

### Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε

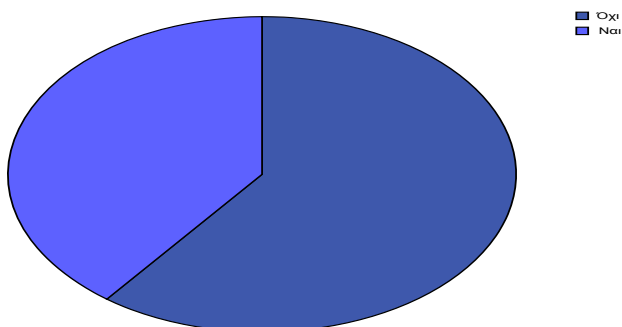


### Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε

Διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των εργαζόμενων απασχολείται στην ίδια δουλειά από 1-5 χρόνια, ενώ μικρός είναι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται επί χρόνια στην ίδια δουλειά (8,28%). Επιπλέον το μεγαλύτερο ποσοστό αυτών έχει προσωπικό ετήσιο εισόδημα από 5.000- 10.000€. Το γεγονός αυτό φανερώνει πιθανότατα ότι η συνεισφορά των γυναικών στο συνολικό οικογενειακό εισόδημα έχει συμπληρωματικό χαρακτήρα.

Όσον αφορά τις γυναίκες που δεν εργάζονται, που όπως προαναφέρθηκε είναι μόλις το 21,5%, παρατηρήθηκε ότι το μεγαλύτερο μέρος αυτών (72,1%), έχει εργαστεί στο παρελθόν, ενώ μόνο το 27,9% δεν έχει εργαστεί ποτέ. Εντούτοις, το ποσοστό αυτών που θέλουν να εργαστούν ξανά είναι αρκετά μεγάλο (88,9%), γεγονός που αποδεικνύει τη θέληση των γυναικών για ένταξη στην αγορά εργασίας, αλλά και τη δυσκολία πρόσβασης σε αυτήν. Παρόλο που υπάρχει η επιθυμία αυτή, λιγιστές είναι οι γυναίκες (39,5%) που έχουν κάνει χρήση των υπηρεσιών εξεύρεσης εργασίας (ΟΑΕΔ, κοινωνικές υποστηρικτικές υπηρεσίες)

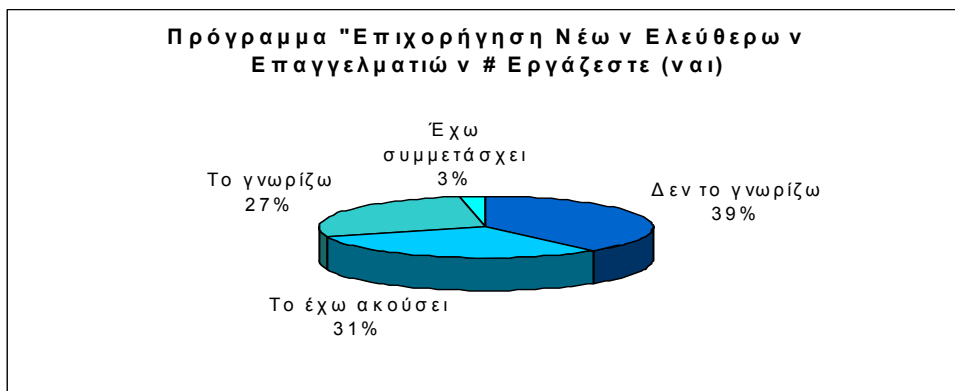
Έχετε κάνει χρήση των υπηρεσιών εξεύρεσης εργασίας; (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Κοινωνικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες)



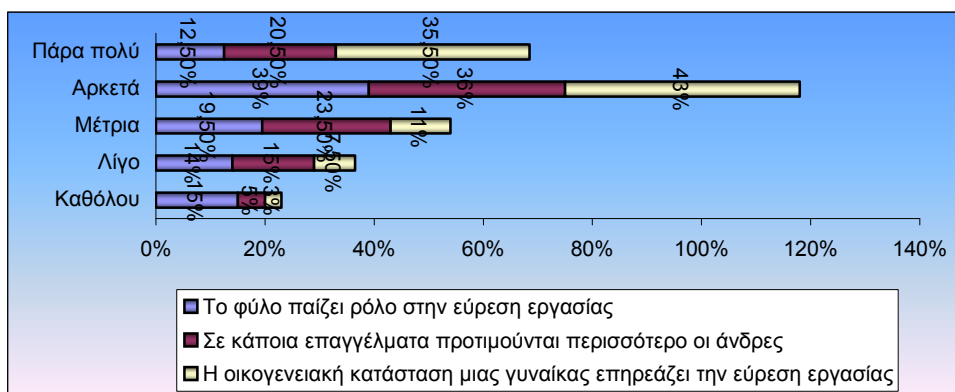


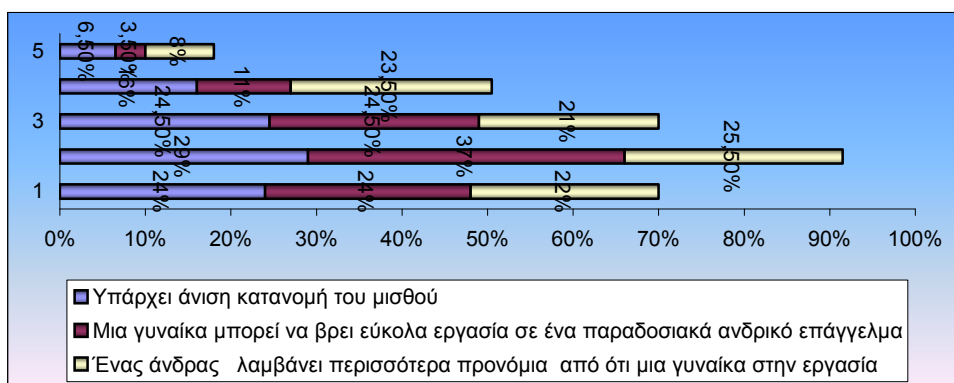
Οι κυριότεροι λόγοι που αποτελούν εμπόδιο των γυναικών για ένταξη στο εργατικό δυναμικό, όπως αυτές τις εξέφρασαν, επικεντρώνονται στην έλλειψη γνώσεων και ειδίκευσης. Ένας άλλος μεγάλος ανασταλτικός παράγοντας, ο οποίος προέκυψε μέσα από την έρευνα, αφορά στις πολλαπλές οικογενειακές υποχρεώσεις της σύγχρονης γυναίκας, οι οποίες συχνά τις περιορίζουν στο σπίτι. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται από τις απαντήσεις της πλειοψηφίας των γυναικών, οι οποίες δήλωσαν ότι οι κυριότερες δυσκολίες που αντιμετώπισαν στον εργασιακό χώρο εστιάζονται σε προβλήματα σχετικά με το ωράριο.

Όσον αφορά τα προγράμματα ανέργων, οι περισσότερες από τις ερωτώμενες δεν τα γνώριζαν ή απλά τα είχαν ακούσει, παρά το ότι είναι αρκετά σε αριθμό και ευρέως γνωστά. Παρατηρήθηκε ότι το πρόγραμμα «Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών» σχετίζεται με την εργασία των γυναικών στο Δήμο Γαζίου και αυτό επιβεβαιώνεται από τον αριθμό συμμετοχής τους σε αυτό.



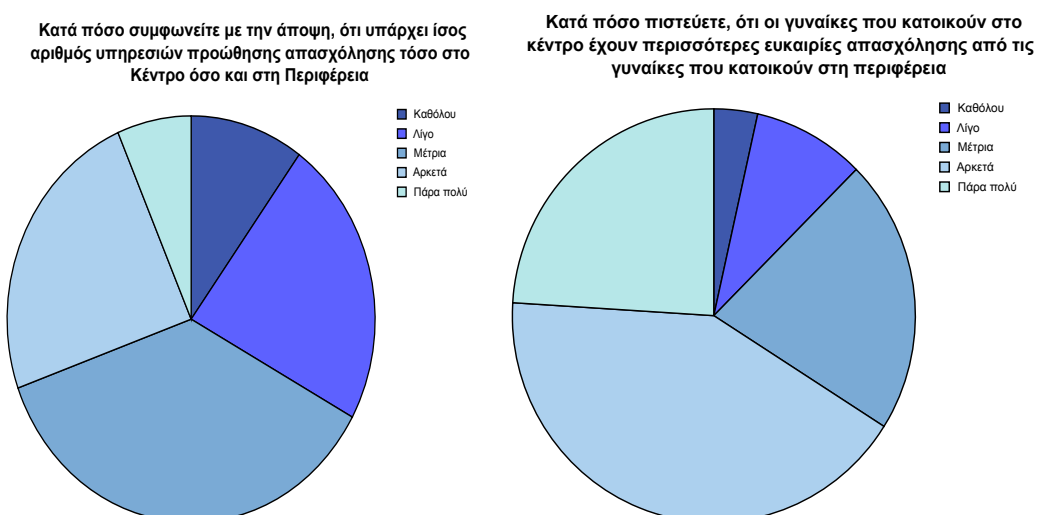
Σύμφωνα με τις απόψεις των γυναικών σε διάφορες ερωτήσεις που τους τέθηκαν, διαφάνηκε ότι η πλειοψηφία αυτών συμφωνεί αρκετά με το ότι η οικογενειακή κατάσταση των γυναικών επηρεάζει την εύρεση εργασίας καθώς και στο ότι σε κάποια επαγγέλματα προτιμώνται περισσότερο οι άνδρες από ότι οι γυναίκες. Λίγες ήταν αυτές που υποστήριξαν την άποψη ότι υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ των δύο φύλων τόσο στα προνόμια και τις ευκαιρίες στο χώρο εργασίας, όσο και στη πρόσβαση των γυναικών σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα.





Αναφορικά με τις κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στο Δήμο διαπιστώθηκε από τη γενικότερη εικόνα ότι συμβάλλουν σε μεγάλο βαθμό στην διεκπεραίωση θεμάτων γραφειοκρατίας, καθώς και επίλυση ζητημάτων που αφορούν εξαρτημένα άτομα (ανήλικα τέκνα, ΑμεΑ και ηλικιωμένους). Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι δεν μπορέσαμε να διακρίνουμε σε τι ποσοστό των γυναικών έχει γίνει χρήση των υπηρεσιών, λόγω μιας μικρής αδυναμίας του ερωτηματολογίου. Θα ήταν σημαντικό να γνωρίζαμε τη πληροφορία αυτή, διότι έτσι θα είχαμε μια πληρέστερη εικόνα της χρήσης κάθε μιας υπηρεσίας ειδικά.

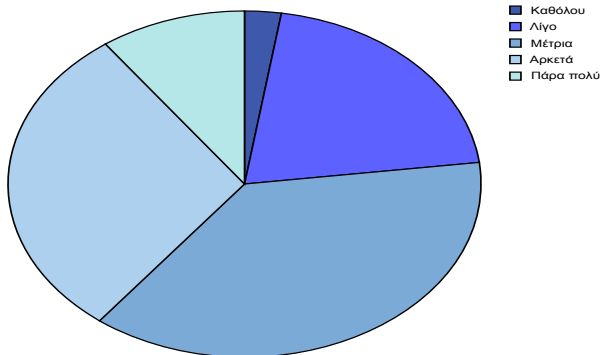
Όσο αφορά τις απόψεις των ερωτώμενων σχετικά με την αποκέντρωση των υπηρεσιών και τις ευκαιρίες απασχόλησης που δίνονται μέσα από αυτές, διαπιστώθηκε ότι η πλειοψηφία των γυναικών συμφωνεί με την άποψη ότι υπάρχει ίσος αριθμός υπηρεσιών προώθησης απασχόλησης τόσο στο κέντρο όσο και στη περιφέρεια και αυτό πιθανότατα οφείλεται στην ικανοποίησή τους από τις υπηρεσίες του Δήμου Γαζίου, όπως αυτό διαφάνηκε παραπάνω. Σύμφωνα είναι, επίσης, ότι οι γυναίκες που κατοικούν στο κέντρο έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης από αυτές που κατοικούν στη περιφέρεια.



Εντούτοις δεν είναι απόλυτα σύμφωνες στο ότι οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν τις παροχές που τους αναλογούν από την υπηρεσία που εργάζονται (επιδόματα κ.λπ). Το γεγονός αυτό ίσως οφείλεται στο ότι συχνά οι γυναίκες στη προσπάθειά τους να βρουν

εργασία, δεν διεκδικούν τα δικαιώματά τους από τους εργοδότες, οι οποίοι πολλές φορές δεν είναι πρόθυμοι να τα προσφέρουν.

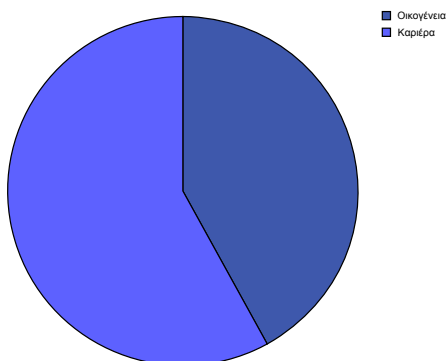
**Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν τις παροχές που τους αναλογούν (επιδόματα κ.τ.λ.) από την υπηρεσία που εργάζονται**



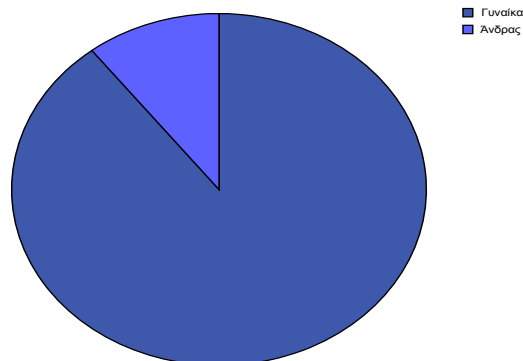
Στο ερώτημα κατά πόσο θεωρείται ότι συνδυάζεται η επαγγελματική και η οικογενειακή ζωή, η πλειοψηφία του δείγματος υποστηρίζει ότι αυτοί οι δύο παράγοντες δεν συμβαδίζουν απόλυτα. Βάση του θεωρητικού η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται, διότι η σύγχρονη γυναίκα έχει να ανταποκριθεί στο τριπλό ρόλο της ως μητέρα, σύζυγος και εργαζόμενη, γεγονός το οποίο τη περιορίζει και τη κουράζει ψυχικά και σωματικά.

Στον αντίποδα βρίσκεται το αποτέλεσμα του παρακάτω ερωτήματος «σε ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι δίνεται περισσότερη προτεραιότητα από τις γυναίκες σήμερα», μέσα από το οποίο διαφάνηκε ότι η πλειοψηφία των γυναικών (58%) δίνει προτεραιότητα στη καριέρα από ότι στην οικογένεια (42%). Εντούτοις, σε περίπτωση που προκύψουν έκτακτα οικογενειακά προβλήματα, το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών (89,5%) υποστήριξε ότι η γυναίκα είναι αυτή που αναλαμβάνει την φροντίδα της οικογένειας. Η άποψη αυτή επιβεβαιώνεται από το θεωρητικό μέρος, μέσα από το οποίο υποστηρίζεται ότι η γυναίκα παραμένει ακόμα και στις μέρες μας «δανεισμένη» στην αγορά εργασίας και όποτε προκύψει κάποιο πρόβλημα στην οικογένεια, αυτή επιστρέφει στο σπίτι.

**Σε ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι δίνεται περισσότερη προτεραιότητα από τις γυναίκες σήμερα**



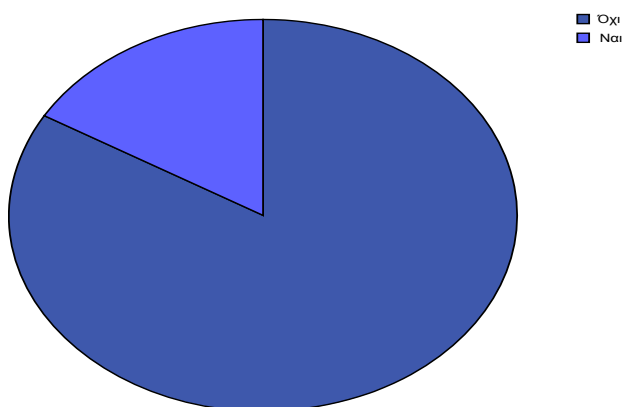
**Σε περίπτωση που προκύψουν έκτακτα οικογενειακά προβλήματα (π.χ. υγείας) ποιος από τους δυο συζύγους θεωρείτε ότι αναλαμβάνει την ευθύνη της φροντίδας**



Το μεγαλύτερο μέρος των ερωτώμενων (83,5%) θεωρεί ότι οι γυναίκες του σήμερα δεν έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο και μόλις το 16,5% πιστεύει το αντίθετο. Από τις τελευταίες οι περισσότερες, στο δικό τους ελεύθερο χρόνο, επισκέπτονται φίλους, ασχολούνται με τα χόμπι που έχουν, καθώς και συμμετέχουν σε κοινωνικές εκδηλώσεις.

Ελάχιστες είναι αυτές που φάνηκε να αφιερώνουν χρόνο για τον εαυτό τους, ενώ το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτώμενων υποστήριξε ότι τον ελεύθερο τους χρόνο τον περνούν ασχολούμενες με την οικογένειά τους.

**Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;**



		Όχι	Ναι	Σύνολο
Επισκέπτομαι φίλους	N	117	83	200
	%	58.5%	41.5%	100.0%
Ασχολούμαι με την οικογένειά μου	N	71	129	200
	%	35.5%	64.5%	100.0%
Συμμετέχω σε κοινωνικές εκδηλώσεις	N	167	33	200
	%	83.5%	16.5%	100.0%
Ασχολούμαι με τα χόμπι που έχω	N	161	39	200
	%	80.5%	19.5%	100.0%
Αφιερώνω χρόνο για τον εαυτό μου	N	140	60	200
	%	70.0%	30.0%	100.0%

## ΣΥΖΗΤΗΣΗ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ

Η γυναικεία απασχόληση είναι ένα φαινόμενο, το οποίο απασχολεί ιδιαίτερα αρκετούς μελετητές τα τελευταία χρόνια, λόγω της συνεχούς ανάπτυξής της. Είναι ιδιαίτερα φανερή η αλλαγή που έχει επέλθει στην προσωπική ζωή της σύγχρονης Ελληνίδας, της οποίας η θέση έχει διαφοροποιηθεί σε σχέση με το παρελθόν κατά πολύ. Είναι επίσης αξιοσημείωτο το γεγονός ότι φορείς τόσο σε Εθνικό, όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν στρέψει το ενδιαφέρον τους προς την περαιτέρω ανάπτυξη της γυναικείας εργασίας, έχοντας προβεί στη θέσπιση μέτρων και στην ανάπτυξη προγραμμάτων προώθησης της απασχόλησης.

### A. Εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής

Όπως έχει αναφερθεί και προηγουμένως, η γυναίκα του σήμερα έχει επωμιστεί μια πληθώρα ρόλων, στους οποίους καλείται να ανταποκριθεί, με αποτέλεσμα να αμφιταλαντεύεται μεταξύ οικογένειας και εργασίας. Βάση του θεωρητικού η ανατροφή των παιδιών είναι ο κύριος παράγοντας, ο οποίος απομακρύνει τις γυναίκες από την αγορά εργασίας και εμποδίζει την επαγγελματική τους εξέλιξη. Η άποψη αυτή αναιρείται από την έρευνα που διεξήχθη, βάση της οποίας διαφάνηκε ότι παρά το ότι οι περισσότερες ερωτώμενες έχουν ανήλικα τέκνα, εντούτοις είναι και εργαζόμενες συγχρόνως.

Στο παραπάνω συνηγορεί και το ότι η καριέρα έρχεται σε πρώτη θέση προτίμησης των γυναικών, βάση των αποτελεσμάτων της έρευνας. Φαίνεται λοιπόν η σύγχρονη Ελληνίδα να προσπαθεί να συνταιριάζει το ρόλο της μητέρας και της εργαζόμενης, συμβαδίζοντας με τις εξελίξεις, που αφορούν στην γυναικεία απασχόληση, αλλά και αναλαμβάνοντας σχεδόν εξολοκλήρου τη φροντίδα της οικογένειας. Το τελευταίο επιβεβαιώνεται από τις απαντήσεις των περισσότερων ερωτώμενων, οι οποίες παρά το ότι έδωσαν προτεραιότητα στη καριέρα, εντούτοις υποστήριξαν ότι είναι εκείνες που διαχειρίζονται τις έκτακτες οικογενειακές ανάγκες, όταν αυτές προκύψουν.

Συμπερασματικά όσον αφορά την εναρμόνιση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, διαπιστώθηκε ότι μέτρια επιτυγχάνεται ο συνδυασμός αυτών. Αποτέλεσμα της συνεχιζόμενης προσπάθειας των γυναικών να φέρουν εις πέρας τις επαγγελματικές και οικογενειακές τους υποχρεώσεις, καταλήγουν να μην έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο και να υποστηρίζουν ότι όταν έχουν να ασχολούνται πάλι με την οικογένεια τους, γεγονός που υποδηλώνει ότι ουσιαστικά δεν εκμεταλλεύονται χρόνο για τον εαυτό τους

## **B. Προνόμια και Διακρίσεις**

Παρά το ότι το ποσοστό της γυναικείας εργασίας στην εν' λόγω περιοχή φαίνεται αρκετά υψηλό, εντούτοις διαπιστώθηκε ότι οι απολαβές των ερωτώμενων δεν είναι τέτοιες, ώστε να τις καθιστούν οικονομικά ανεξάρτητες και έτσι το εισόδημά τους χαρακτηρίζεται συμπληρωματικό. Το γεγονός αυτό πιθανότατα να οφείλεται στο ότι περισσότερες είναι νέες εργαζόμενες, με λίγα χρόνια παραμονής στην ίδια εργασία (1-5 χρόνια). Επιπλέον ένας ακόμα παράγοντας που ενδέχεται να συνηγορεί στο χαμηλό εισόδημα, είναι η απασχόληση των περισσότερων στον ιδιωτικό τομέα, όπου τα προνόμια και οι απολαβές δεν δίνονται συχνά στους δικαιούχους.

Γενικότερα σε ότι αφορά τους παράγοντες, που συχνά επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση είτε έμμεσα είτε άμεσα, διαπιστώθηκε μέσα από τις απαντήσεις των ερωτώμενων ότι αυτοί είναι η διάκριση λόγω φύλου, η άνιση πρόσβαση στην αγορά εργασίας, καθώς και η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας. Τα παραπάνω επιβεβαιώνονται από το θεωρητικό μέρος, μέσα από το οποίο υποστηρίζεται ότι αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών έχουν επιφανειακά εκλείψει, εντούτοις πάντα υπάρχει περιθώριο για έμμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών, λόγω των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων, που συνεχίζουν να υπάρχουν. Έτσι φαίνεται ακόμα και στις μέρες μας σε κάποια επαγγέλματα να προτιμούνται περισσότερο οι άνδρες από τις γυναίκες, όχι λόγω έλλειψης ικανοτήτων, αλλά λόγω του ότι οι γυναίκες συχνά επιλέγουν επαγγέλματα, που σχετίζονται με τη παροχή φροντίδας.

## **Γ. Υπηρεσίες και προγράμματα**

Ένας θετικός παράγοντας για τη γυναικεία απασχόληση είναι η αποκέντρωση των υπηρεσιών, όπου πραγματοποιείται γενικότερη προσπάθεια από τους τοπικούς και υπερτοπικούς φορείς προς αυτή τη κατεύθυνση, με σκοπό τη διευκόλυνση των πολιτών και τη προώθηση της απασχολησιμότητας. Σε ότι αφορά τις απόψεις των ερωτώμενων για την αποκέντρωση, θεωρείται ότι υπάρχει ίσος αριθμός υπηρεσιών προώθησης απασχόλησης τόσο στο κέντρο όσο και στη περιφέρεια, εντούτοις υποστηρίχτηκε ότι για τις γυναίκες που κατοικούν στο κέντρο, δίνονται περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης, από αυτές που κατοικούν στη περιφέρεια.

Στο Δήμο Γαζίου ειδικότερα υπάρχουν αρκετές υπηρεσίες, οι οποίες απευθύνονται σε διάφορες κατηγορίες του πληθυσμού, με σκοπό την ικανοποίηση των αναγκών τους. Το γεγονός ότι οι υπηρεσίες εξυπηρετούν ηλικιωμένους, γυναίκες, εργαζόμενες μητέρες και άτομα με ειδικές ανάγκες, είναι σαφές ότι καλύπτονται ανάγκες μιας μεγάλης μερίδας των

δημοτών και αυτό επιβεβαιώνεται από τη μελέτη, που προηγήθηκε, μέσα από την οποία διαφαίνεται η καθημερινή, πολλαπλή χρήση αυτών.

Παρόλα αυτά σύμφωνα με τη παρούσα έρευνα δεν επιβεβαιώνεται η προσέλευση των γυναικών στις υπηρεσίες, από τις οποίες θα μπορούσαν άμεσα να εξυπηρετηθούν, όχι πιθανότατα λόγω της μη ικανοποίησή τους από τις υπηρεσίες αυτές, αλλά λόγω μιας αδυναμίας του ερωτηματολογίου, η οποία δεν επέτρεψε να φανεί η πραγματική χρήση των υπηρεσιών. Έτσι κάποιες από τις ερωτώμενες απάντησαν σε προσωπικό επίπεδο και κάποιες άλλες γενικότερα. Συμπερασματικά όσον αφορά τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας για τις κοινωνικές υπηρεσίες του Δήμου, διαφάνηκε ότι συμβάλλουν σε αρκετό βαθμό και εξυπηρετούν τις γυναίκες της περιοχής στη κάλυψη των καθημερινών τους αναγκών

Ανάλογος είναι ο ρόλος των Προγραμμάτων που απευθύνονται στους άνεργους, τα οποία εκπονούνται από τον Οργανισμό Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Κάθε άνεργος έχει να επιλέξει μέσα από μια πληθώρα προγραμμάτων τα οποία μπορούν να καλύψουν ένα ευρύ φάσμα των αναγκών της ομάδας αυτής. Παρά το ότι τα προγράμματα αυτά είναι ευρέως γνωστά, αλλά και αρκετά σε αριθμό διαπιστώθηκε από την έρευνα που διεξήχθη ότι οι ερωτώμενες δεν γνώριζαν την πλειοψηφία των προγραμμάτων, είτε λόγω μη επαρκούς ενημέρωσής τους, είτε λόγω του ότι δεν χρειάστηκε να τα χρησιμοποιήσουν. Εντούτοις, διαφάνηκε ότι το Πρόγραμμα «Επιχορήγησης Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών» είναι το μόνο από τα προγράμματα ανέργων που χρησιμοποιήθηκε από μικρό αριθμό γυναικών του δείγματος, πιθανώς λόγω της άμεσης αποκατάστασης που προσφέρει.

#### **Δ. Σχέση τοπικού και υπέρ- τοπικού περιβάλλοντος**

Χαρακτηριστικό είναι το επίπεδο της γυναικείας απασχόλησης στις Ευρωπαϊκές χώρες, το οποίο για το έτος 2006, κυμάνθηκε στο 57,1% , έχοντας διαφορά λίγων ποσοστιαίων μονάδων από αυτό της Ελλάδας (47,4%). Ιδιαίτερα αναπτυγμένη φαίνεται να είναι η περιφέρεια της Κρήτης, στην οποία το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης φτάνει στο 54,9%, λόγω του ότι πρόκειται για μια περιφέρεια με αναπτυγμένη οικονομία, τουρισμό και γεωργία. Τα δεδομένα αυτά συνηγορούν με τα αποτελέσματα που διαφάνηκαν μέσα από την συγκεκριμένη έρευνα, όπου το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στο Δήμο Γαζίου φτάνει στο 78,5%.

Ιδιαίτερα αναπτυγμένη κατηγορία εργαζομένων, στην συγκεκριμένη περιοχή, είναι αυτή της πλήρης απασχόλησης και ειδικότερα στον ιδιωτικό τομέα. Αναμενόμενη θα ήταν για την εν' λόγω περιοχή η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης και της εποχιακής εργασίας περισσότερο από αυτή της πλήρης, λόγω της αυξημένης τουριστικής δραστηριότητας. Ειδικότερα σχετικά με το αρχικό ερευνητικό ερώτημα που τέθηκε, το θεωρητικό μέρος της εργασίας συμφωνεί με το ότι οι πολλαπλοί ρόλοι των γυναικών συμβάλλουν στην ανάπτυξη

αυτής της μορφής της απασχόλησης. Αντιθέτως, σύμφωνα με την παρούσα έρευνα η μερική απασχόληση των γυναικών έρχεται σε 2<sup>η</sup> θέση προτίμησης (9,6%), συμβαδίζοντας με το μέσο όρο της Ελλάδας (10,2%). Προκαλεί ενδιαφέρον το υψηλό ποσοστό της μερικής απασχόλησης των γυναικών στις χώρες της Ευρώπης, το οποίο φτάνει στο 31,2% και το οποίο πιθανότατα οφείλεται στην διαφορετική κατανομή της εργασίας, όπου οι γυναίκες προτιμούνται κυρίως σε θέσεις μερικής απασχόλησης.

Εκτός των παραπάνω, που αναφέρονται στην γυναικεία απασχόληση, αξιοσημείωτα είναι και τα στοιχεία, που αφορούν στην ανεργία των γυναικών τόσο σε Ελλάδα όσο και Ευρώπη. Το ποσοστό της ανεργίας σε Ευρωπαϊκό επίπεδο αγγίζει μόλις το 8,8%, μειωμένο σε σχέση με τα προηγούμενα έτη, όπου το ποσοστό στις Ευρωπαϊκές χώρες έφτανε περίπου στο 10%. Παρόμοια τάση φαίνεται να παρουσιάζει και η Ελλάδα με μειωμένο ποσοστό ανεργίας 13,6%, σε αντίθεση με το παρελθόν, όπου ήταν 16% περίπου. Ειδικότερα σε ότι αφορά τα ελληνικά δεδομένα, η περιφέρεια με το διαχρονικά χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας είναι αυτή της Κρήτης με μόλις 9,4%. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της παρούσας έρευνας με τα παραπάνω ποσοστά, διαπιστώνεται ότι η ανεργία των γυναικών στο Δήμο Γαζίου συμβαδίζει στο επίπεδο με αυτό της περιφέρειας Κρήτης.

Μελλοντικά πιθανότατα η ανεργία στην εν λόγω περιοχή να φτάσει το 9,4 %, εξαιτίας των ευνοϊκών παραγόντων που υπάρχουν γενικότερα στο νησί, αλλά και στο Δήμο Γαζίου, οι οποίοι διευκολύνουν την γυναικεία απασχόληση. Η άποψη αυτή ενισχύεται από το 88,9% των ανέργων, οι οποίες υποστήριξαν ότι θα ήθελαν να εργαστούν μελλοντικά.

Οι κυριότεροι λόγοι ανεργίας που αναφέρθηκαν από τις γυναίκες της περιοχής, αφορούσαν ως επί το πλείστον τις ανειλημμένες οικογενειακές υποχρεώσεις που έχουν, καθώς και την έλλειψη γνώσεων και ειδικευσης. Τα παραπάνω αποτελούν ένα σοβαρό λόγο απόρριψης μιας γυναίκας από την αγορά εργασίας, διότι θεωρούνται ως βασικά εφόδια για έναν εν δυνάμει εργαζόμενο. Η ειδικευση και η κατάρτιση μπορούν να ενισχυθούν μέσα από τα σεμινάρια επιμόρφωσης, τα οποία απευθύνονται τόσο σε εργαζόμενους όσο και σε άνεργους. Ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το ήμισυ του δείγματος έχει παρακολουθήσει τέτοιου είδους σεμινάρια, σε μια προσπάθεια ένταξής τους στην αγορά εργασίας, αλλά και στην συνεχή βελτίωσή τους στην ήδη υπάρχουσα εργασία τους.



## ΣΥΝΟΠΤΙΚΑ ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Κλείνοντας τη παρούσα εργασία θα επισημανθούν τα βασικότερα συμπεράσματα της συγκεκριμένης έρευνας, όπου έγινε προσπάθεια να εντοπισθεί το επίπεδο της γυναικείας απασχόλησης καθώς και οι παράγοντες, που την επηρεάζουν.

Διαπιστώθηκε λοιπόν, ότι το επίπεδο της γυναικείας απασχόλησης στην περιοχή του Δήμου Γαζίου είναι υψηλό και αυτό πιθανότατα οφείλεται στις ευνοϊκές συνθήκες που παρουσιάζονται λόγω του εκσυγχρονισμού που υφίσταται, καθώς και της οικιστικής και τουριστικής ανάπτυξης. Ένας επιπλέον παράγοντας που συμβάλλει στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης είναι και η ύπαρξη των διάφορων κοινωνικών υπηρεσιών, οι οποίες στη πλειοψηφία τους εξυπηρετούν αυτό το σκοπό. Με τη παραπάνω διαπίστωση επιβεβαιώνονται οι αρχικές υποθέσεις που τέθηκαν, οι οποίες αφορούσαν τους δύο αυτούς παράγοντες που συμβάλλουν στη γυναικεία απασχόληση. Εντούτοις, δεν σχηματίστηκε μια πλήρη εικόνα της χρήσης των υπηρεσιών από τις ερωτώμενες, λόγω αδυναμίας του ερωτηματολογίου. Σημαντική θα ήταν η περαιτέρω ενίσχυση των υπηρεσιών, με τη στελέχωση ειδικευμένου προσωπικού, καθώς και με τη παράλληλη εποπτεία τους. Έτσι θα υπήρχε βελτίωση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Παρατηρήθηκε ακόμα, ότι οι ερωτώμενες δεν είχαν επαρκή γνώση των διάφορων προγραμμάτων για ανέργους, που υπάρχουν σήμερα και αφορούν όχι μόνο εκείνες που δεν εργάζονται αλλά και τις εργαζόμενες. Το γεγονός αυτό δεν θεωρείται από θετικό και αυτό γιατί οι γυναίκες του δείγματός ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της περιοχής και θα ήταν καλό να τα γνωρίζουν, αφού τις αφορούν άμεσα και έμμεσα. Για το λόγο αυτό θα μπορούσαν να πραγματοποιηθούν ενημερωτικές ομιλίες, ώστε οι γυναίκες να είναι ενήμερες για τις εξελίξεις στην εργασία τους, να διεκδικούν τα δικαιώματά τους και να μην υποβαθμίζονται λόγω άγνοιας.

Εντούτοις, ενθαρρυντικό είναι το γεγονός ότι το μεγαλύτερο μέρος του δείγματος είναι εργαζόμενες, με μεγάλη διαφορά από τις άνεργες. Το υψηλό αυτό ποσοστό αφήνει τα περιθώρια στο να διαπιστωθεί ότι οι προαναφερθείσες ευνοϊκές συνθήκες που επικρατούν στη περιοχή έχουν συμβάλλει στην ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης και από ότι φαίνεται η εξέλιξη αυτή θα είναι συνεχής.

Θετικό για την ανάπτυξη της γυναικείας απασχόλησης είναι επίσης το ότι οι περισσότερες από τις ερωτώμενες είναι μητέρες ανήλικων τέκνων, εντούτοις εργάζονται και δεν έχουν απομακρυνθεί από την αγορά εργασίας, γεγονός στο οποίο συμβάλλει η ύπαρξη των διάφορων υπηρεσιών του Δήμου (παιδικοί σταθμοί, ΚΔΑΠ κ.λ.π).

Αξιοσημείωτο είναι επίσης το ποσοστό των άνεργων γυναικών, οι οποίες δήλωσαν ότι επιθυμούν να εργαστούν στο μέλλον (88,9). Φαίνεται έτσι η θέληση των γυναικών να

ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να συνδυάσουν την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, στη προσπάθειά τους να ακολουθήσουν τις σύγχρονες εξελίξεις.

Τέλος, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ο σκοπός της έρευνας κατορθώθηκε να προσεγγιστεί, μέσα από τον εντοπισμό του επιπέδου της απασχόλησης στη περιοχή του Δήμου Γαζίου, καθώς και μέσα από τους παράγοντες που διαφάνηκαν, οι οποίοι επηρεάζουν τη γυναικεία απασχόληση είτε θετικά είτε αρνητικά.

# **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

Πίνακας 1: Πληθυσμός ηλικίας 15 ετών και άνω, κατά κατάσταση απασχόλησης, επίπεδο εκπαίδευσης, φύλο και Περιφέρεια, 2006 Β' Τρίμηνο<sup>67</sup>

ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ						ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ					
ΓΥΝΑΙΚΕΣ						ΑΝΔΡΕΣ					
ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού					ΕΠΙΠΕΔΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ	Δείκτες Απασχόλησης Πληθυσμού				
	ΣΥΝΟΛΟ	Συμμετοχή στο Εργατικό Δυναμικό	Ποσοστό Απασχόλησης	Ποσοστό Ανεργίας	Μη οικονομικά ενεργές		ΣΥΝΟΛΟ	Εργατικό Δυναμικό	Απασχολούμενοι	Άνεργοι	Μη οικονομικά ενεργοί
Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	90,0	83,8	6,9	10,0	Διδακτορικό ή Μεταπτυχιακός τίτλος	100	92,8	87,5	5,8	7,2
Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	79,9	73,4	8,1	20,1	Πτυχίο Ανωτάτων Σχολών	100	80,1	76,8	4,0	19,9
Πτυχίο Ανώτερης Τεχν.Επαγ. Εκπαίδευσης	100	80,6	68,1	15,6	19,4	Πτυχίο Ανώτερης Τεχν. Επαγ. Εκπαίδευσης	100	87,1	81,0	7,0	12,9
Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	48,1	40,1	16,7	51,9	Απολυτήριο Μέσης Εκπαίδευσης	100	72,4	68,2	5,7	27,6
Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	100	31,4	26,1	16,9	68,6	Απολυτήριο 3-ταξ Μέσης Εκπαίδευσης	100	59,1	55,1	6,8	40,9
Απολυτήριο Δημοτικού	100	25,3	22,6	10,7	74,7	Απολυτήριο Δημοτικού	100	51,0	48,6	4,8	49,0
Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	6,3	6,0	4,1	93,7	Μερικές τάξεις Δημοτικού	100	16,2	15,8	2,4	83,8
Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	5,3	5,0	5,4	94,7	Δεν πήγε καθόλου σχολείο	100	16,5	15,5	6,2	83,5
Σύνολο	100	42,5	36,8	13,4	57,5	Σύνολο	100	64,8	61,2	5,6	35,2

<sup>67</sup> Ε.Σ.Υ.Ε., Στοιχεία Εργατικού Δυναμικού 2006

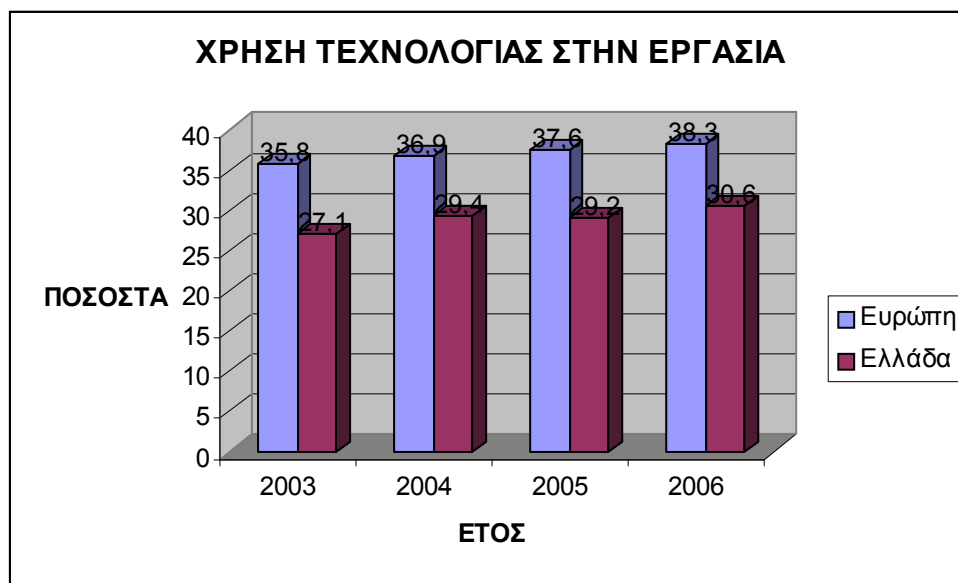
Πίνακας 2: Απασχολούμενοι κατά φύλο, ομάδες επαγγελματιών και θέση στο επάγγελμα<sup>68</sup>

Φύλο - Επαγγέλματα	Σύνολο	Θέση στο Επάγγελμα				Φύλο - Επαγγέλματα	Σύνολο	Θέση στο Επάγγελμα			
		Εργοδότες	Εργαζόμενοι για δικό τους Λογαριασμό	Μισθωτοί	Συμβοηθόντα και μη Αμειβόμενα Μέλη			Εργοδότες	Εργαζόμενοι για δικό τους Λογαριασμό	Μισθωτοί	Συμβοηθόντα και μη Αμειβόμενα Μέλη
<b>ΑΡΡΕΝΕΣ</b>	<b>259709</b>	<b>359493</b>	<b>54971</b>	<b>1642327</b>	<b>45428</b>	<b>ΘΗΛΕΙΣ</b>	<b>150500</b>	<b>125820</b>	<b>17197</b>	<b>104044</b>	<b>167009</b>
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	25987	190590	8256	61041	0	Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	103666	76149	2607	24910	0
Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	25280	21465	54272	176711	442	Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	240735	12278	34773	193006	678
Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	16380	11205	21840	129888	877	Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα	158609	4702	10689	141451	1767
Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	15472	3109	3702	146789	1132	Υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα	236198	3010	3361	225703	4124
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιακών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	30710	17602	30119	249354	10045	Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιακών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	244417	13681	22369	193209	15158

<sup>68</sup> Ε.Σ.Υ.Ε. Απογραφή πληθυσμού 2001

Πίνακας3: Χρήση τεχνολογίας στην εργασία<sup>69</sup>

	2003	2004	2005	2006
Ευρώπη	35,8	36,9	37,6	38,3
Ελλάδα	27,1	29,4	29,2	30,6

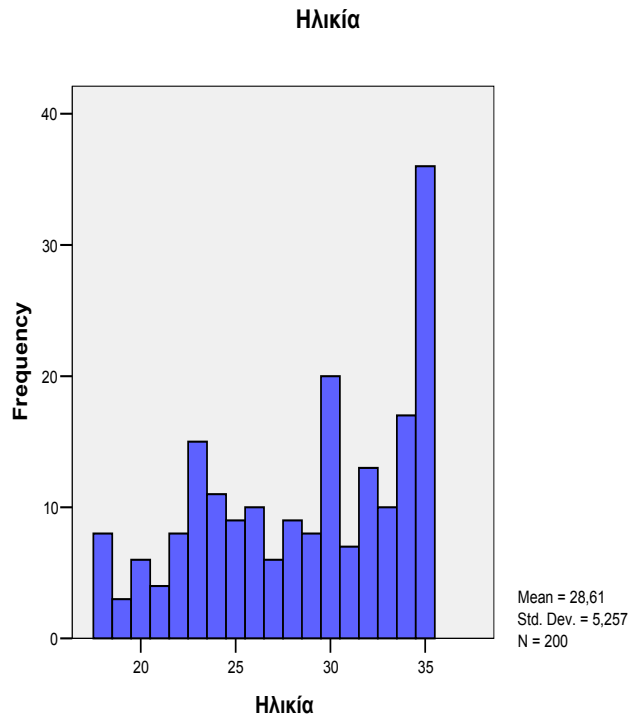


<sup>69</sup> [www.europa.eu](http://www.europa.eu)

## ΠΙΝΑΚΕΣ ΣΥΧΝΟΤΗΤΩΝ

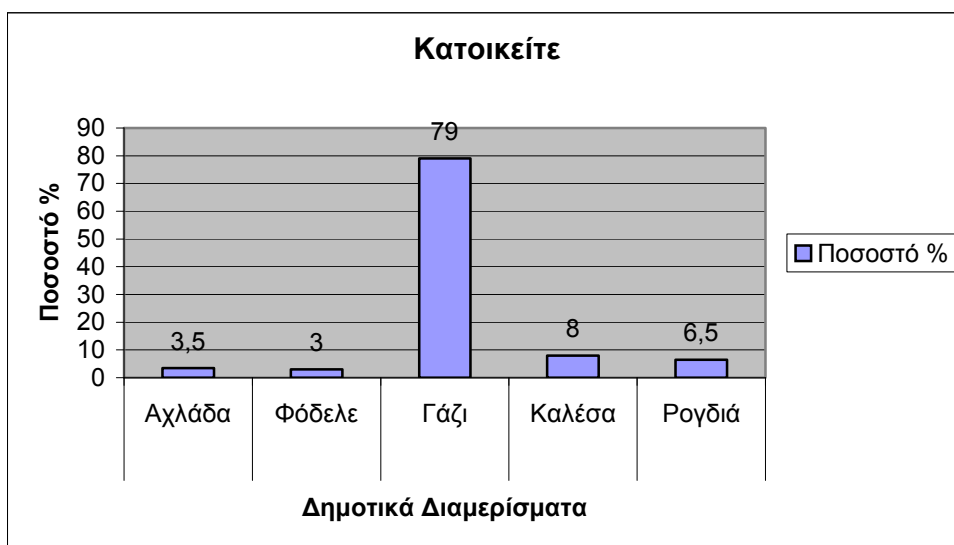
### Ηλικία

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Ηλικία	200	18	35	28.61	5.257



### Κατοικείτε

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Αχλάδα	7	3.5
Φόδελε	6	3.0
Γάζι	158	79.0
Καλέσα	16	8.0
Ρογδία	13	6.5
Σύνολο	200	100.0



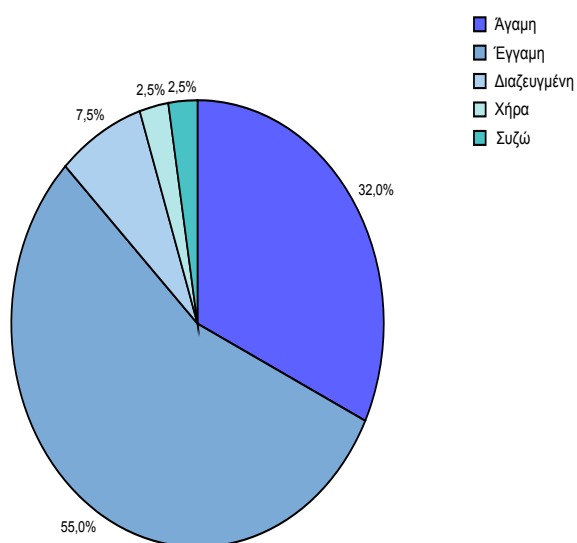
		Όχι	Ναι	Σύνολο
Λόγω Γάμου	N	132	68	200
	%	66.0%	34.0%	100.0%
Λόγω Εργασίας	N	159	41	200
	%	79.5%	20.5%	100.0%
Λόγω Καταγωγής	N	137	63	200
	%	68.5%	31.5%	100.0%
Άλλο	N	172	28	200
	%	86.0%	14.0%	100.0%

**Οικογενειακή Κατάσταση**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Άγαμη	64	32.0
Έγγαμη	110	55.0
Διαζευγμένη	15	7.5
Χήρα	5	2.5
Συζώ	5	2.5
Σύνολο	200	100.0



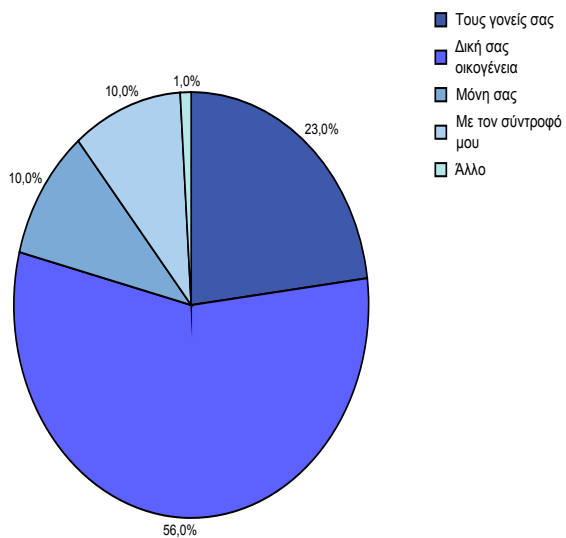
### Οικογενειακή Κατάσταση



### Κατοικείτε με

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Τους γονείς σας	46	23.0
Δική σας οικογένεια	112	56.0
Μόνη σας	20	10.0
Με τον σύντροφό μου	20	10.0
Άλλο	2	1.0
Σύνολο	200	100.0

### Κατοικείτε με



### Άλλο

	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΑΔΕΡΦΗ	2	1.0

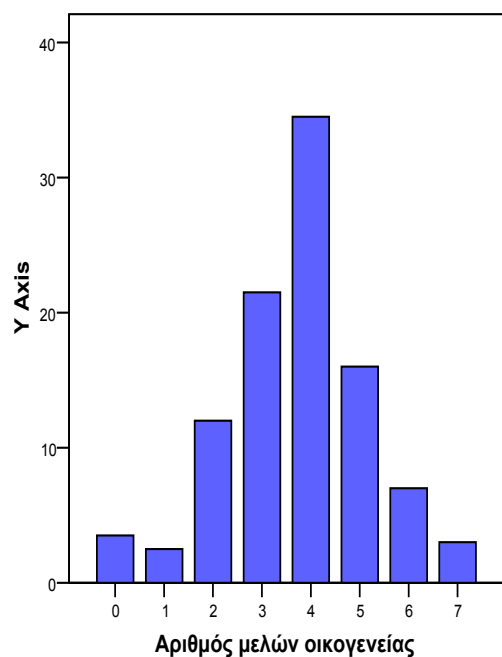
### Αριθμός μελών οικογένειας

	N	Ελάχιστο	Μέγιστο	Μέση Τιμή	Τυπική Απόκλιση
Αριθμός μελών οικογενείας	200	0	7	3.72	1.457

### Αριθμός μελών οικογενείας

	Συχνότητα	Ποσοστό %
0	7	3.5
1	5	2.5
2	24	12.0
3	43	21.5
4	69	34.5
5	32	16.0
6	14	7.0
7	6	3.0
Σύνολο	200	100.0

### Αριθμός μελών οικογένειας



### Στην οικογένεια σας είναι μέλη:

		Όχι	Ναι	Σύνολο
Στην οικογένειά σας είναι μέλη Ανήλικα τέκνα	N	76	124	200
	%	38.0%	62.0%	100.0%
Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	N	188	12	200
	%	94.0%	6.0%	100.0%
Στην οικογένειά σας είναι μέλη Ηλικιωμένοι	N	185	15	200
	%	92.5%	7.5%	100.0%

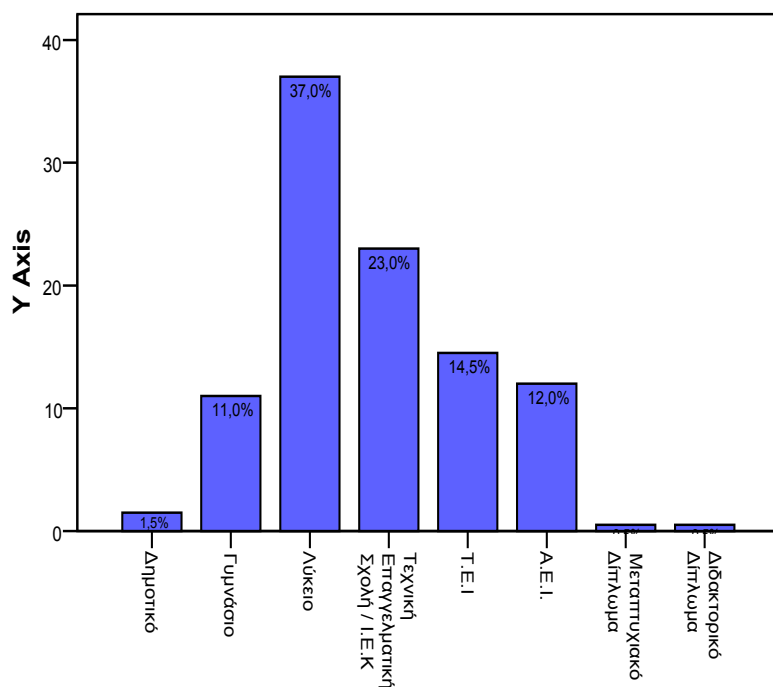
### Ανήκετε σε κάποια από τις παρακάτω ομάδες;

		Όχι	Ναι	Σύνολο
Άτομα με σωματικές αναπηρίες	N	198	2	200
	%	99.0%	1.0%	100.0%
Αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας	N	190	10	200
	%	95.0%	5.0%	100.0%
Είστε μέλος πολύτεκνης οικογένειας	N	138	62	200
	%	69.0%	31.0%	100.0%

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε αποκτήσει

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Δημοτικό	3	1.5
Γυμνάσιο	22	11.0
Λύκειο	74	37.0
Τεχνική Επαγγελματική Σχολή / Ι.Ε.Κ	46	23.0
Τ.Ε.Ι	29	14.5
Α.Ε.Ι.	24	12.0
Μεταπτυχιακό Δίπλωμα	1	.5
Διδακτορικό Δίπλωμα	1	.5
Σύνολο	200	100.0

Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε αποκτήσει



Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε αποκτήσει

### Ειδικότητα ΙΕΚ

		Τεχνική Επαγγελματική Σχολή / Ι.Ε.Κ	
		N	%
Ειδικότητα ΙΕΚ	ΑΙΣΘΗΤΙΚΗ	6	13.0%
	ΒΟΗΘΟΣ ΜΙΚΡΟΒΙΟΛΟΓΟΥ	1	2.2%
	ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΟΣ	1	2.2%
	ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗ	1	2.2%
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	4	8.7%
	ΕΙΔΙΚΟΣ ΜΗΧΑΝΟΓΡΑΦΙΣΗΣ	1	2.2%
	ΖΑΧΑΡΟΠΛΑΣΤΙΚΗ	1	2.2%
	ΙΑΤΡΙΚΩΝ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ	1	2.2%
	ΚΩΜΜΟΤΙΚΗ	5	10.9%
	ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ	4	8.7%
	ΜΑΓΕΙΡΙΚΗ	1	2.2%
	ΜΑΡΚΕΤΙΝΓΚ	3	6.5%
	ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΣ	1	2.2%
	ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ	5	10.9%
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	1	2.2%
	ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗ	3	6.5%
	ΣΤΕ	1	2.2%
	ΤΕΧΝΙΚΟΣ ΔΙΑΚΟΣΜΙΣΗΣ	2	4.3%
	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΣ ΑΚΤΙΝΟΛΟΓΟΣ	1	2.2%
	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΑ	2	4.3%
	ΦΥΣΙΟΘΕΡΑΠΕΙΑ	1	2.2%
Σύνολο		46	100.0%

### Τμήμα ΤΕΙ

		Τ.Ε.Ι	
		N	%
Τμήμα ΤΕΙ	ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΟΣ	1	3.4%
	ΓΕΩΠΙΝΙΚΗ	2	6.9%
	ΓΡΑΦΙΣΤΙΚΗ	1	3.4%
	ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	1	3.4%
	ΔΟΜΙΚΩΝ ΕΡΓΩΝ	3	10.3%
	ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΚΗΣ ΚΑΙ ΠΟΛΥΜΕΣΩΝ	1	3.4%
	ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ	5	17.2%
	ΛΟΓΙΣΤΙΚΗ	7	24.1%
	ΜΗΧΑΝΟΛΟΓΙΑ	1	3.4%
	ΝΗΠΙΟΚΟΜΙΑΣ	1	3.4%
	ΝΟΣΗΛΕΥΤΙΚΗ	2	6.9%
	ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ	2	6.9%
	ΦΥΤΙΚΗΣ ΠΑΡΑΓΩΓΗΣ	2	6.9%
Σύνολο		29	100.0%

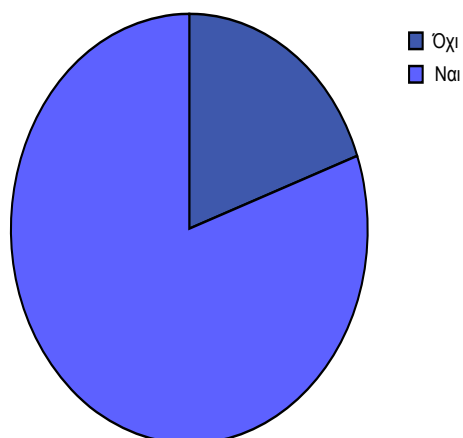
### Τμήμα ΑΕΙ

		Α.Ε.Ι.	
		N	%
Τμήμα ΑΕΙ	ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΑ	1	4.2%
	ΓΥΜΝΑΣΤΙΚΗ ΑΚΑΔΗΜΙΑ	2	8.3%
	ΙΑΤΡΙΚΗ	3	12.5%
	ΜΑΘΗΜΑΤΙΚΟ	1	4.2%
	ΝΗΠΙΑΓΩΓΩΝ	1	4.2%
	ΝΟΜΙΚΗ	2	8.3%
	ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟ	1	4.2%
	ΠΑΙΔΑΓΩΓΙΚΟ	3	12.5%
	ΣΤΡΑΤΙΩΤΙΚΕΣ ΣΧΟΛΕΣ	1	4.2%
	Τ.Ε.Π.Α.Ε.	1	4.2%
	ΦΙΛΟΛΟΓΙΑ	4	16.7%
	ΦΙΛΟΣΟΦΙΚΗ	1	4.2%
	ΦΥΣΙΚΟ	2	8.3%
	ΨΥΧΟΛΟΓΙΑ	1	4.2%
Σύνολο		24	100.0%

### Έχετε γνώσεις Ξένων Γλωσσών

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	39	19.5
Ναι	161	80.5
Σύνολο	200	100.0

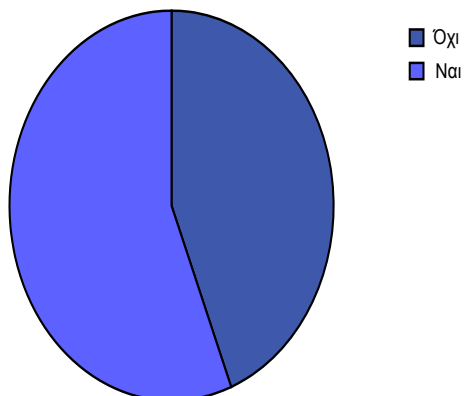
### Έχετε γνώσεις Ξένων Γλωσσών



**Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	88	44.0
Ναι	112	56.0
Σύνολο	200	100.0

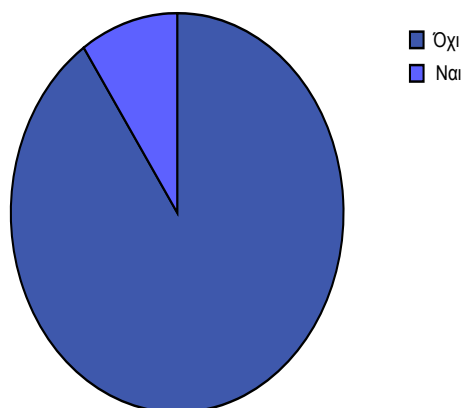
**Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή**



**Έχετε Άλλες Γνώσεις**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	181	90.5
Ναι	19	9.5
Σύνολο	200	100.0

**Έχετε Άλλες Γνώσεις**



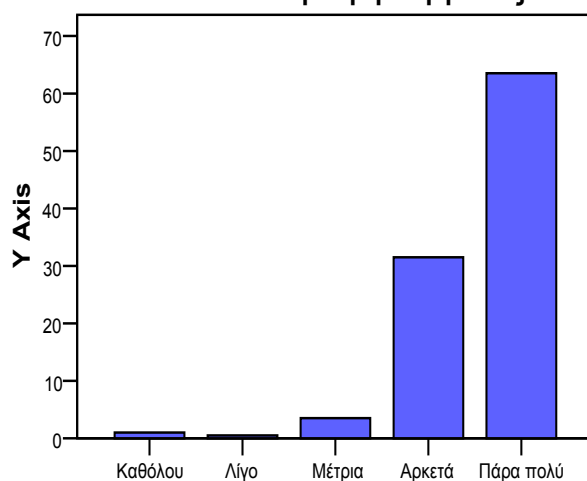
**Άλλες Γνώσεις**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΔΑΚΤΥΛΟΓΡΑΦΙΑ	1	.5
ΔΙΑΚΟΣΜΗΣΗ	1	.5
ΙΑΤΡΙΚΑ	1	.5
ΚΑΡΑΤΕ	1	.5
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΚΟΜΜΩΤΙΚΗΣ	1	.5
ΜΑΚΙΓΙΑΖ	1	.5
ΜΟΥΣΙΚΗ	3	1.5
ΣΧΕΔΙΟ	1	.5
Τ.Ε.Φ.Α.Λ	1	.5

**Πιστεύετε ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	2	1.0
Λίγο	1	.5
Μέτρια	7	3.5
Αρκετά	63	31.5
Πάρα πολύ	127	63.5
Σύνολο	200	100.0

**Πιστεύετε ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας**



**Πιστεύετε ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας**

#### ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ

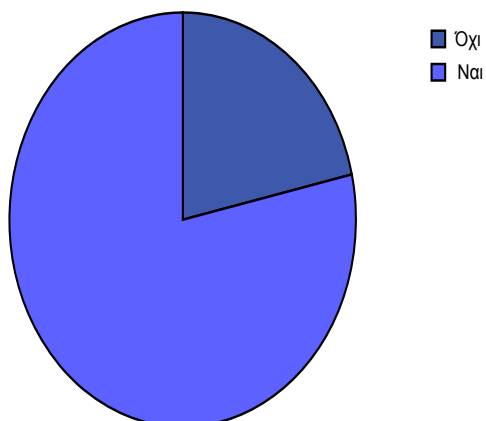
		Όχι	Ναι	Σύνολο
Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια επιμόρφωσης	N	101	99	200
	%	50.5%	49.5%	100.0%
κατάρτισης	N	132	68	200
	%	66.0%	34.0%	100.0%
συνεχούς επιμόρφωσης	N	161	39	200
	%	80.5%	19.5%	100.0%



### Εργάζεστε

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Ποσοστό %	Cumulative Ποσοστό %
Όχι	43	21.5	21.5	21.5
Ναι	157	78.5	78.5	100.0
Σύνολο	200	100.0	100.0	

### Εργάζεστε



### Αντικείμενο εργασίας

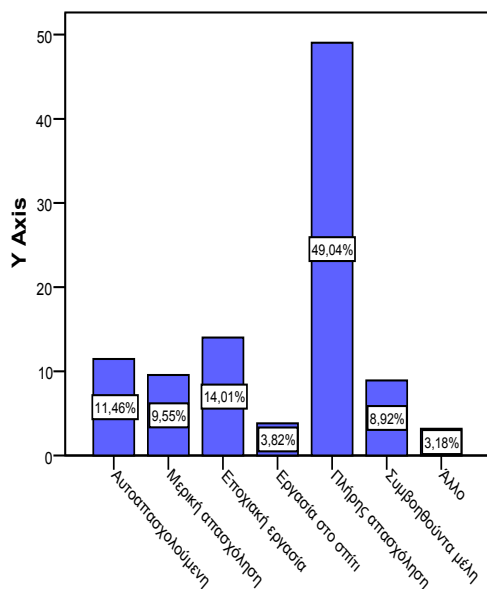
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΑΓΡΟΤΙΚΑ	1	.6
ΑΙΣΘΗΤΙΚΟΣ	5	3.2
ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΟΣ	1	.6
ΒΟΗΘΗΤΙΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ	3	1.9
ΒΟΗΘΟΣ ΛΟΙΣΙΣΤΗ	1	.6
ΒΡΕΦΟΝΗΠΙΟΚΟΜΟΣ	1	.6
ΓΕΩΠΟΝΟΣ	1	.6
ΓΙΑΤΡΟΣ	3	1.9
ΓΡΑΦΙΣΤΡΙΑ	1	.6
ΓΥΜΝΑΣΤΡΙΑ	1	.6
ΔΗΜΟΣΙΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	1	.6
ΔΙΑΚΟΣΜΗΤΡΙΑ	1	.6
ΔΙΚΗΓΟΡΟΣ	2	1.3
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΣ	8	5.1
ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣ	2	1.3
ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΑΣ	15	9.6
ΗΛΕΚΤΡΟΛΟΓΙΚΕΣ ΜΕΛΕΤΕΣ	1	.6
ΙΑΤΡΙΚΟΣ ΕΠΙΣΚΕΠΤΗΣ	2	1.3
ΙΔΙΩΤΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	12	7.6
ΚΑΘΑΡΗΣΤΡΙΑ	2	1.3
ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΞΕΝΩΝ ΓΛΩΣΣΩΝ	2	1.3
ΚΗΠΟΥΡΟΣ	1	.6
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΣ	4	2.5
ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ	3	1.9
ΚΟΜΜΩΤΡΙΑ	5	3.2
ΛΟΓΙΣΤΡΙΑ	5	3.2
ΝΗΠΙΑΓΩΓΟΣ	3	1.9
ΝΟΣΗΛΕΥΤΡΙΑ	4	2.5
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΒΟΗΘΟΣ	5	3.2
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ	1	.6
ΠΩΛΗΤΡΙΑ	13	8.3
ΡΑΠΤΙΚΗ	1	.6
ΣΕΡΒΙΤΟΡΑ	3	1.9

ΣΤΡΑΤΙΩΤΚΟΣ	1	.6
ΤΑΒΕΡΝΑ	2	1.3
ΤΑΜΙΑΣ	2	1.3
ΤΟΠΟΓΡΑΦΙΚΑ	1	.6
ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΕΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ	10	6.4
ΤΡΑΠΕΖΙΚΟΣ ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	1	.6
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ	3	1.9
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ	9	5.7
ΥΠΑΛΛΗΛΟΣ ΚΕΠ	1	.6
ΦΥΛΑΚΑΣ ΑΡΧΑΙΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΩΡΟΥ	1	.6
ΧΕΝΟΔΟΧΟΫΠΑΛΛΗΛΟΣ	10	6.4
ΧΟΡΕΥΤΡΙΑ	1	.6
ΨΥΧΟΛΟΓΟΣ	1	.6
Σύνολο	157	100.0

**Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Αυτοαπασχολούμενη	18	11.5
Μερική απασχόληση	15	9.6
Εποχιακή εργασία	22	14.0
Εργασία στο σπίτι	6	3.8
Πλήρης απασχόληση	77	49.0
Συμβολθούντα μέλη	14	8.9
Άλλο	5	3.2
Σύνολο	157	100.0

**Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε**

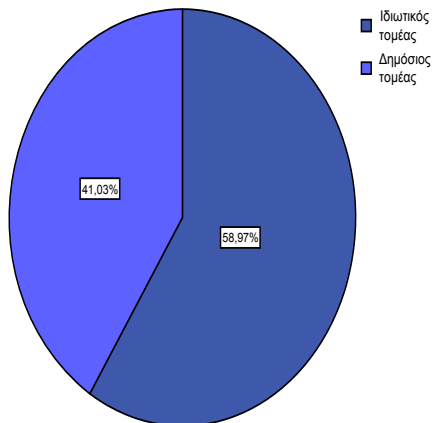


**Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε**

### Πλήρης απασχόληση

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Ποσοστό %
Ιδιωτικός τομέας	46	29.3	59.0
Δημόσιος τομέας	32	20.4	41.0
Σύνολο	78	49.7	100.0
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ	79	50.3	
Σύνολο	157	100.0	

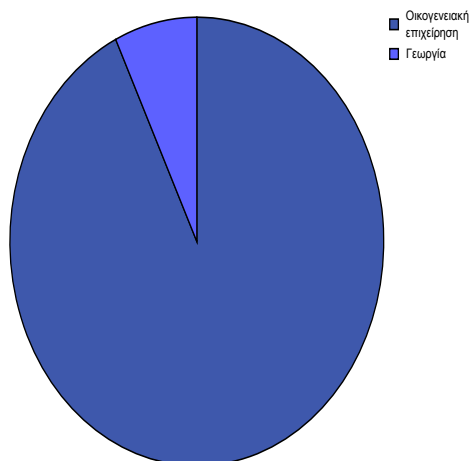
### Πλήρης απασχόληση



### Συμβοηθούντα μέλη

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Ποσοστό %
Οικογενειακή επιχείρηση	13	8.3	92.9
Γεωργία	1	.6	7.1
Σύνολο	14	8.9	100.0
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ	143	91.1	
Σύνολο	157	100.0	

### Συμβοηθούντα μέλη



**Άλλο**

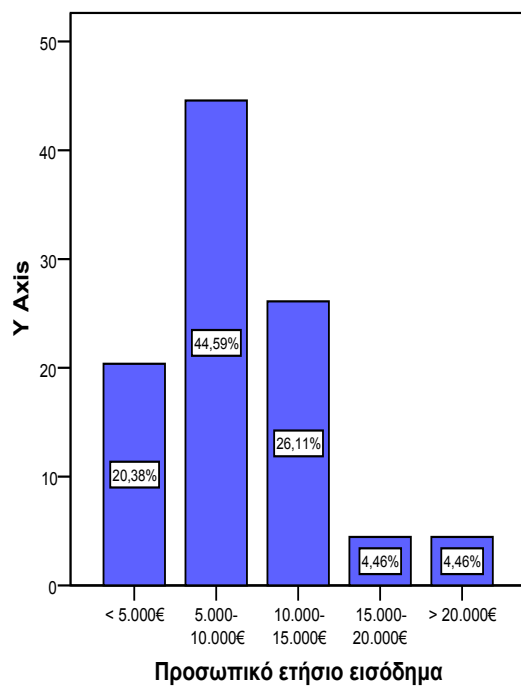
	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ	5	3.1

**Πόσα χρόνια είστε στην ίδια δουλειά**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
1-5	109	69,42
5-10	35	22,29
10- <	13	8,28

**Προσωπικό ετήσιο εισόδημα**

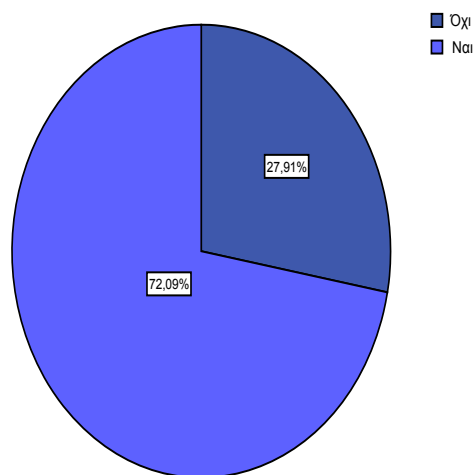
	Συχνότητα	Ποσοστό %
< 5.000€	32	20.4
5.000-10.000€	70	44.6
10.000-15.000€	41	26.1
15.000-20.000€	7	4.5
> 20.000€	7	4.5
Σύνολο	157	100.0

**Προσωπικό ετήσιο εισόδημα**

**Έχετε εργαστεί στο παρελθόν**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	12	27.9
Ναι	31	72.1
Σύνολο	43	100.0

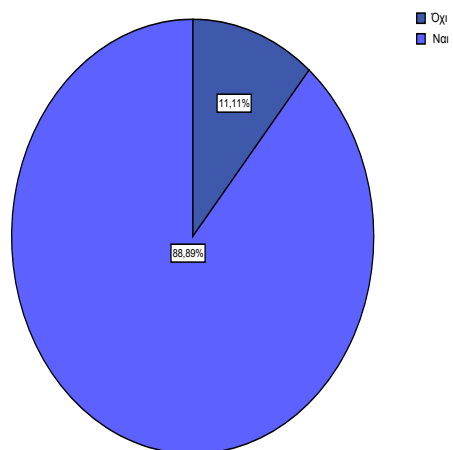
**Έχετε εργαστεί στο παρελθόν**



**Θέλετε να εργαστείτε ξανά**

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Ποσοστό %
Όχι	4	9.3	11.1
Ναι	32	74.4	88.9
Σύνολο	36	83.7	100.0
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ	7	16.3	
Σύνολο	43	100.0	

**Θέλετε να εργαστείτε ξανά**



**ΛΟΓΟΙ ΠΟΥ ΔΕΝ ΕΡΓΑΖΕΣΤΕ ΣΗΜΕΡΑ**

		Όχι	Ναι	Σύνολο
Δεν έχω καλή ειδίκευση	N	35	8	43
	%	81.4%	18.6%	100.0%
Δεν έχω καλές γνωριμίες	N	38	5	43
	%	88.4%	11.6%	100.0%
Είμαι πολύ νέα	N	39	4	43
	%	90.7%	9.3%	100.0%
Επειδή είμαι γυναίκα	N	43		43
	%	100.0%		100.0%
Εξαιτίας της μόρφωσής μου	N	37	6	43
	%	86.0%	14.0%	100.0%
Ελλιπής γνώση νέων τεχνολογιών	N	40	3	43
	%	93.0%	7.0%	100.0%
Δεν έχω καλή υγεία	N	40	3	43
	%	93.0%	7.0%	100.0%
Δεν υπάρχει αξιοκρατία	N	40	3	43
	%	93.0%	7.0%	100.0%

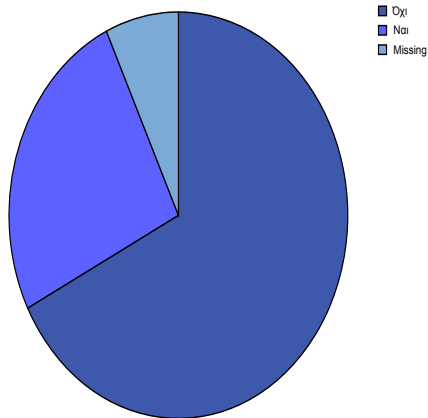
**Άλλο**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
ΛΟΓΟ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ	1	2.3
ΛΟΓΟ ΠΑΙΔΙΟΥ	1	2.3
ΛΟΓΟ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ	13	30.3
ΠΡΟΣΩΠΙΚΗ ΕΠΙΛΟΓΗ	1	2.3
ΛΟΓΟ ΣΠΟΥΔΩΝ	7	16.3

**Έχετε αντιμετωπίσει δυσκολίες στους εργασιακούς χώρους που είχατε απασχοληθεί στο παρελθόν**

	Συχνότητα	Ποσοστό %	Ποσοστό %
Όχι	29	67.4	72.5
Ναι	11	25.6	27.5
Σύνολο	40	93.0	100.0
ΔΕΝ ΑΠΑΝΤΗΣΑΝ	3	7.0	
Σύνολο	43	100.0	

Έχετε αντιμετωπίσει δυσκολίες στους εργασιακούς χώρους που είχατε απασχοληθεί στο παρελθόν



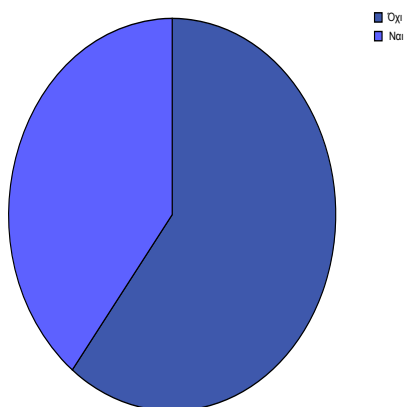
### ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ

		Όχι	Ναι	Σύνολο
Προβλήματα με το ωράριο	N	33	6	39
	%	84.6%	15.4%	100.0%
Προσωπικές αντιπαραθέσεις	N	35	4	39
	%	89.7%	10.3%	100.0%
Σεξουαλική παρενόχληση	N	37	3	40
	%	92.5%	7.5%	100.0%

Έχετε κάνει χρήση των υπηρεσιών εξεύρεσης εργασίας; (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Κοινωνικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες)

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	26	60.5
Ναι	17	39.5
Σύνολο	43	100.0

Έχετε κάνει χρήση των υπηρεσιών εξεύρεσης εργασίας; (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Κοινωνικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες)



**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ**

		Δεν το γνωρίζω	Το έχω ακούσει	Το γνωρίζω	Έχω συμμετάσχει	Σύνολο
Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών	N	84	65	47	4	200
	%	42.0%	32.5%	23.5%	2.0%	100.0%
Επιχορήγησης μικρών επιχειρήσεων που απασχολούν 0-3 άτομα για τη μερική απασχόληση ανέργων ηλικίας έως 50 ετών	N	101	69	30		200
	%	50.5%	34.5%	15.0%		100.0%
Πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) 2006	N	117	53	29	1	200
	%	58.5%	26.5%	14.5%	.5%	100.0%
Πρόγραμμα Ν.Ε.Ε. 2006 Επιχειρηματική αποκέντρωση	N	151	37	11	1	200
	%	75.5%	18.5%	5.5%	.5%	100.0%
Επιδότησης ΝΕΕ Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων, Μέτρο 3.2,ΕΠ "Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση	N	134	48	17	1	200
	%	67.0%	24.0%	8.5%	.5%	100.0%
ΝΕΕ 2006 Επιχειρηματικότητα Πολυμελών Οικογενειών	N	139	46	15		200
	%	69.5%	23.0%	7.5%		100.0%
Απόκτησης Εργασιακής εμπειρίας (STAGE) και επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων (ΝΘΕ) στο Μ.3.5 του ΕΠ	N	107	50	41	2	200
	%	53.5%	25.0%	20.5%	1.0%	100.0%
Απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, επιδότησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Π.Ε.Π.)	N	104	65	31		200
	%	52.0%	32.5%	15.5%		100.0%
Πρωώθησης ανέργων στην απασχόληση	N	85	56	58	1	200
	%	42.5%	28.0%	29.0%	.5%	100.0%
Δράσεις απασχόλησης Γυναίκων που έχουν συμμετάσχει σε Σχέδια Δράσης Ολοκληρωμένης Παρέμβασης υπέρ των Γυναικών της Γ.Γ.Ι. στο πλαίσιο του Μ> 5.3	N	139	39	21	1	200
	%	69.5%	19.5%	10.5%	.5%	100.0%
Τοπικές Πρωτοβουλίες απασχόλησης	N	131	45	22	2	200
	%	65.5%	22.5%	11.0%	1.0%	100.0%

**ΑΠΟΦΕΙΣ ΓΙΑ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	Σύνολο
Το φύλο παίζει ρόλο στην εύρεση εργασίας	N	30	28	39	78	25	200
	%	15.0%	14.0%	19.5%	39.0%	12.5%	100.0%
Σε κάποια επαγγέλματα προτιμούνται περισσότερο οι άνδρες από ότι οι γυναίκες	N	10	30	47	72	41	200
	%	5.0%	15.0%	23.5%	36.0%	20.5%	100.0%
Η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας επηρεάζει την εύρεση εργασίας	N	6	15	22	86	71	200
	%	3.0%	7.5%	11.0%	43.0%	35.5%	100.0%
Υπάρχει άνιση κατανομή του μισθού ανάμεσα στα δυο φύλα	N	48	58	49	32	13	200
	%	24.0%	29.0%	24.5%	16.0%	6.5%	100.0%
Μια γυναίκα μπορεί να βρει εύκολα εργασία σε ένα παραδοσιακά ανδρικό επάγγελμα	N	48	74	49	22	7	200
	%	24.0%	37.0%	24.5%	11.0%	3.5%	100.0%
Ένας άνδρας εργαζόμενος λαμβάνει περισσότερα προνόμια και ευκαιρίες από ότι μια γυναίκα στο χώρο εργασίας	N	44	51	42	47	16	200
	%	22.0%	25.5%	21.0%	23.5%	8.0%	100.0%



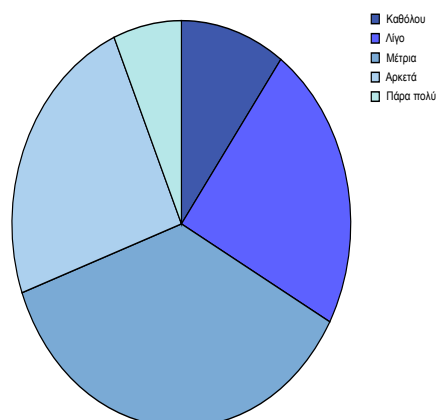
### ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΔΗΜΟΥ ΓΑΖΙΟΥ

		Καθόλου	Λίγο	Μέτρια	Αρκετά	Πάρα πολύ	Σύνολο
Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών	N	70	19	23	57	31	200
	%	35.0%	9.5%	11.5%	28.5%	15.5%	100.0%
Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών	N	65	13	12	39	71	200
	%	32.5%	6.5%	6.0%	19.5%	35.5%	100.0%
Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών - ατόμων με αναπηρία	N	91	8	6	32	63	200
	%	45.5%	4.0%	3.0%	16.0%	31.5%	100.0%
Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων	N	82	10	12	45	51	200
	%	41.0%	5.0%	6.0%	22.5%	25.5%	100.0%
Βρεφονηπιακός Σταθμός	N	73	6	6	31	84	200
	%	36.5%	3.0%	3.0%	15.5%	42.0%	100.0%
Παιδικός Σταθμός	N	66	7	3	30	94	200
	%	33.0%	3.5%	1.5%	15.0%	47.0%	100.0%
Κέντρο Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων	N	84	17	10	42	47	200
	%	42.0%	8.5%	5.0%	21.0%	23.5%	100.0%
Πρόγραμμα "Βοήθεια στο Σπίτι"	N	86	15	7	45	47	200
	%	43.0%	7.5%	3.5%	22.5%	23.5%	100.0%
Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας	N	84	14	16	42	44	200
	%	42.0%	7.0%	8.0%	21.0%	22.0%	100.0%
Ολοήμερο Σχολείο	N	64	7	13	37	79	200
	%	32.0%	3.5%	6.5%	18.5%	39.5%	100.0%
Κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών (Κ.Ε.Π)	N	9	8	11	41	131	200
	%	4.5%	4.0%	5.5%	20.5%	65.5%	100.0%

**Κατά πόσο συμφωνείτε με την άποψη, ότι υπάρχει ίσος αριθμός υπηρεσιών προώθησης απασχόλησης τόσο στο Κέντρο όσο και στη Περιφέρεια**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	20	10.0
Λίγο	46	23.0
Μέτρια	73	36.5
Αρκετά	48	24.0
Πάρα πολύ	13	6.5
Σύνολο	200	100.0

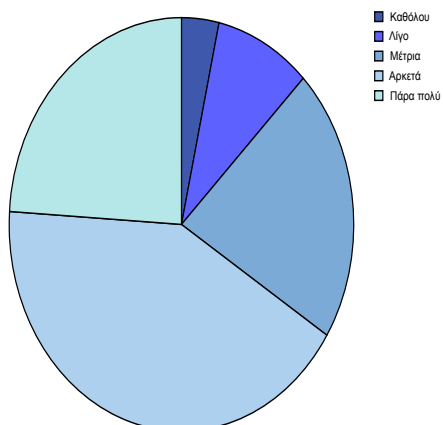
**Κατά πόσο συμφωνείτε με την άποψη, ότι υπάρχει ίσος αριθμός υπηρεσιών προώθησης απασχόλησης τόσο στο Κέντρο όσο και στη Περιφέρεια**



**Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι γυναίκες που κατοικούν στο κέντρο έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης από τις γυναίκες που κατοικούν στη περιφέρεια**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	7	3.5
Λίγο	18	9.0
Μέτρια	43	21.5
Αρκετά	84	42.0
Πάρα πολύ	48	24.0
Σύνολο	200	100.0

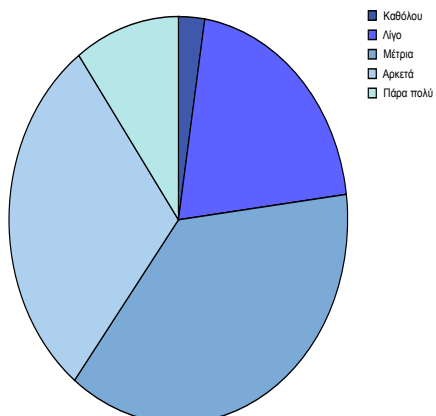
Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι γυναίκες που κατοικούν στο κέντρο έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης από τις γυναίκες που κατοικούν στη περιφέρεια



Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν τις παροχές που τους αναλογούν (επιδόματα κ.τ.λ.) από την υπηρεσία που εργάζονται

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	5	2.5
Λίγο	41	20.5
Μέτρια	75	37.5
Αρκετά	59	29.5
Πάρα πολύ	20	10.0
Σύνολο	200	100.0

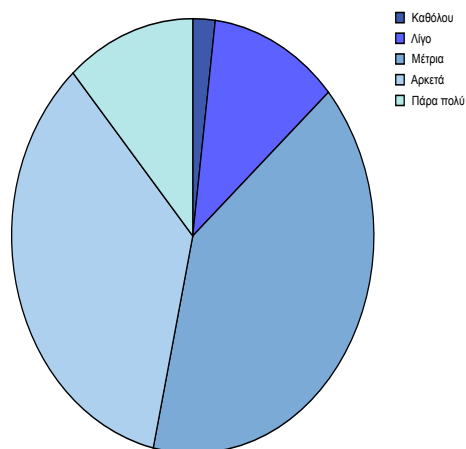
Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν τις παροχές που τους αναλογούν (επιδόματα κ.τ.λ.) από την υπηρεσία που εργάζονται



**Δεδομένο του ότι η γυναικεία απασχόληση ολοένα και αυξάνεται, κατά πόσο θεωρείτε ότι συνδυάζεται η επαγγελματική και οικογενειακή ζωή**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Καθόλου	4	2.0
Λίγο	23	11.5
Μέτρια	80	40.0
Αρκετά	70	35.0
Πάρα πολύ	23	11.5
Σύνολο	200	100.0

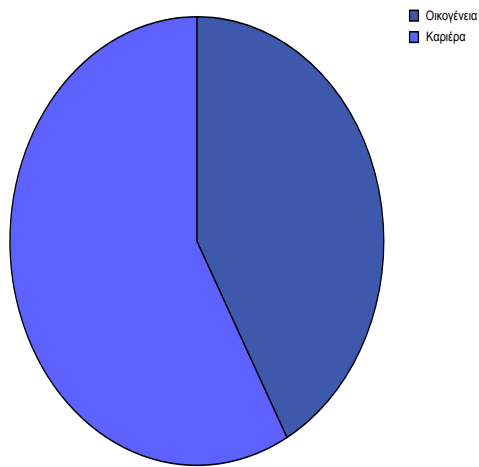
**Δεδομένο του ότι η γυναικεία απασχόληση ολοένα και αυξάνεται, κατά πόσο θεωρείτε ότι συνδυάζεται η επαγγελματική και οικογενειακή ζωή**



**Σε ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι δίνεται περισσότερη προτεραιότητα από τις γυναίκες σήμερα**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Οικογένεια	84	42.0
Καριέρα	116	58.0
Σύνολο	200	100.0

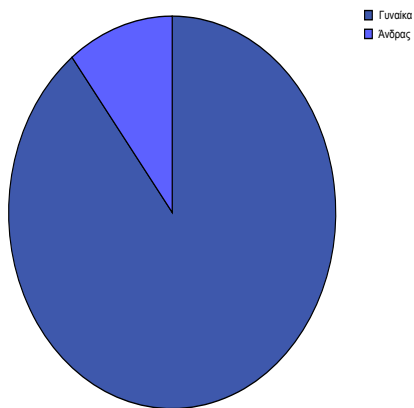
Σε ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι δίνεται περισσότερη προτεραιότητα από τις γυναίκες σήμερα



Σε περίπτωση που προκύψουν έκτακτα οικογενειακά προβλήματα (π.χ. υγείας) ποιος από τους δυο συζύγους θεωρείτε ότι αναλαμβάνει την ευθύνη της φροντίδας

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Γυναίκα	179	89.5
Άνδρας	21	10.5
Σύνολο	200	100.0

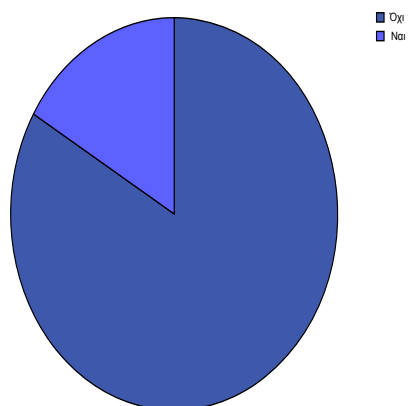
Σε περίπτωση που προκύψουν έκτακτα οικογενειακά προβλήματα (π.χ. υγείας) ποιος από τους δυο συζύγους θεωρείτε ότι αναλαμβάνει την ευθύνη της φροντίδας



**Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;**

	Συχνότητα	Ποσοστό %
Όχι	167	83.5
Ναι	33	16.5
Σύνολο	200	100.0

Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;



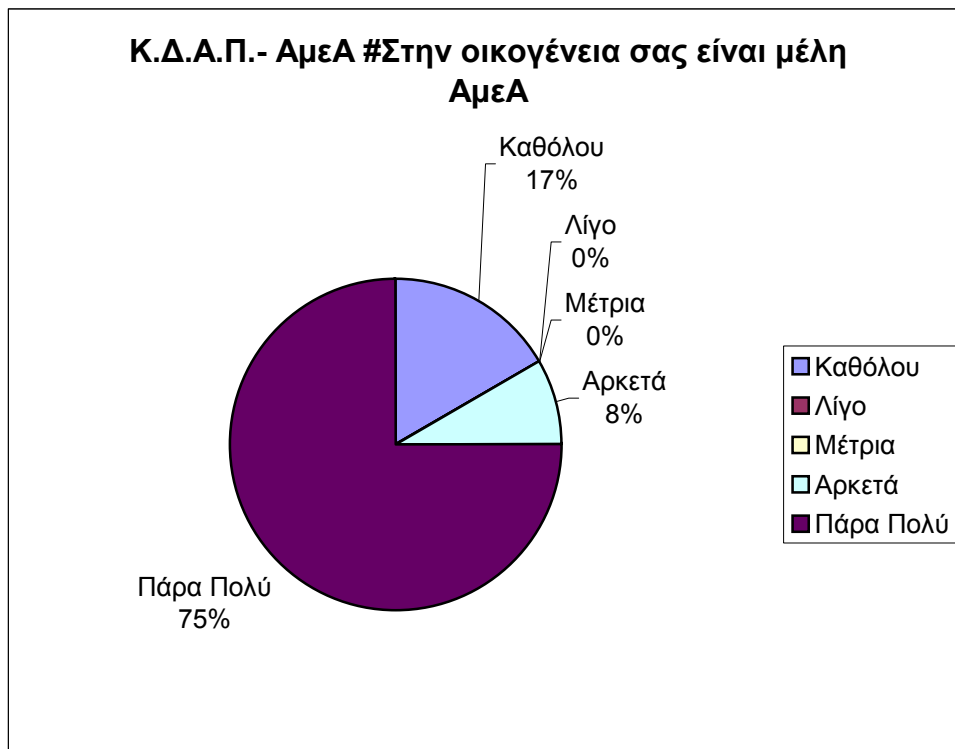
#### ΕΛΕΥΘΕΡΟΣ ΧΡΟΝΟΣ

		Όχι	Ναι	Σύνολο
Επισκέπτομαι φίλους	N	117	83	200
	%	58.5%	41.5%	100.0%
Ασχολούμαι με την οικογένειά μου	N	71	129	200
	%	35.5%	64.5%	100.0%
Συμμετέχω σε κοινωνικές εκδηλώσεις	N	167	33	200
	%	83.5%	16.5%	100.0%
Ασχολούμαι με τα χόμπι που έχω	N	161	39	200
	%	80.5%	19.5%	100.0%
Αφιερώνω χρόνο για τον εαυτό μου	N	140	60	200
	%	70.0%	30.0%	100.0%

**ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ ΕΡΩΤΗΜΑΤΩΝ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΗΜΑΝΤΙΚΕΣ**

**Crosstab**

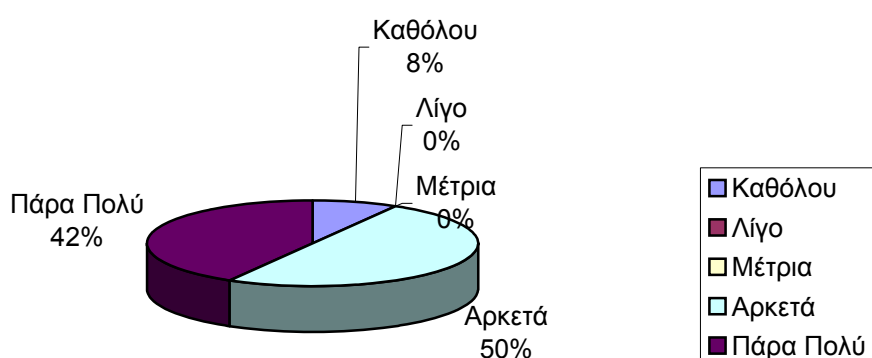
			Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ		Total
			Όχι	Ναι	
Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών - ατόμων με αναπηρία	Καθόλου	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	89 47.3%	2 16.7%	91 45.5%
	Λίγο	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	8 4.3%	0 .0%	8 4.0%
	Μέτρια	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	6 3.2%	0 .0%	6 3.0%
	Αρκετά	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	31 16.5%	1 8.3%	32 16.0%
	Πάρα πολύ	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	54 28.7%	9 75.0%	63 31.5%
Total	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	188 100.0%	12 100.0%	200 100.0%	



Crosstab

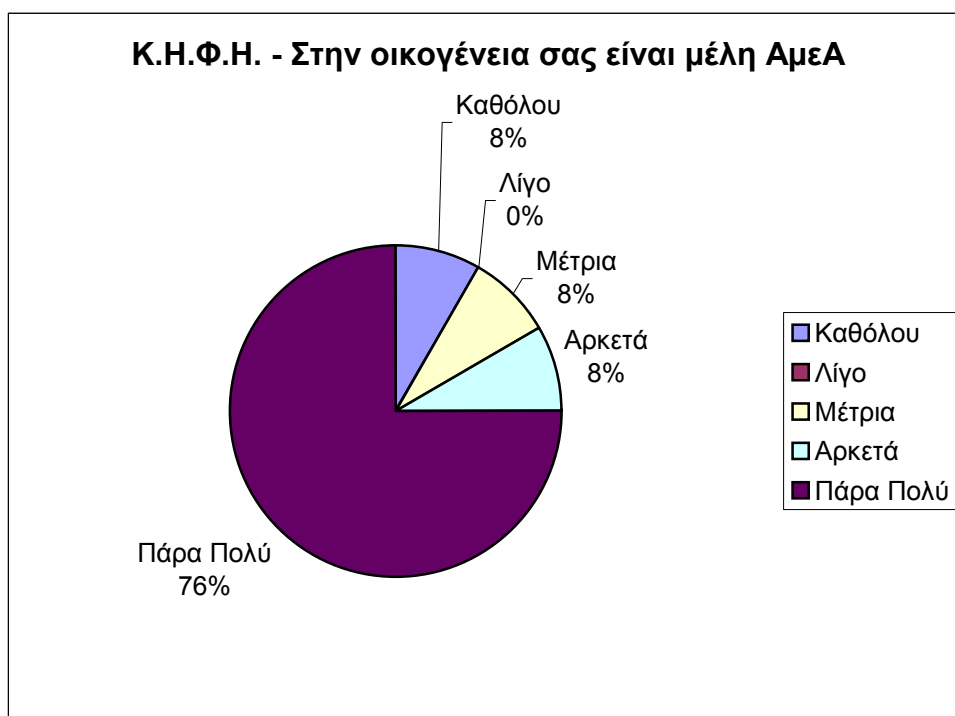
			Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ		Total
			Όχι	Ναι	
Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών	Καθόλου	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	69 36.7%	1 8.3%	70 35.0%
	Λίγο	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	19 10.1%	0 .0%	19 9.5%
	Μέτρια	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	23 12.2%	0 .0%	23 11.5%
	Αρκετά	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	51 27.1%	6 50.0%	57 28.5%
	Πάρα πολύ	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	26 13.8%	5 41.7%	31 15.5%
Total		Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	188 100.0%	12 100.0%	200 100.0%

**Κοινωνικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες- Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ**



Crosstab

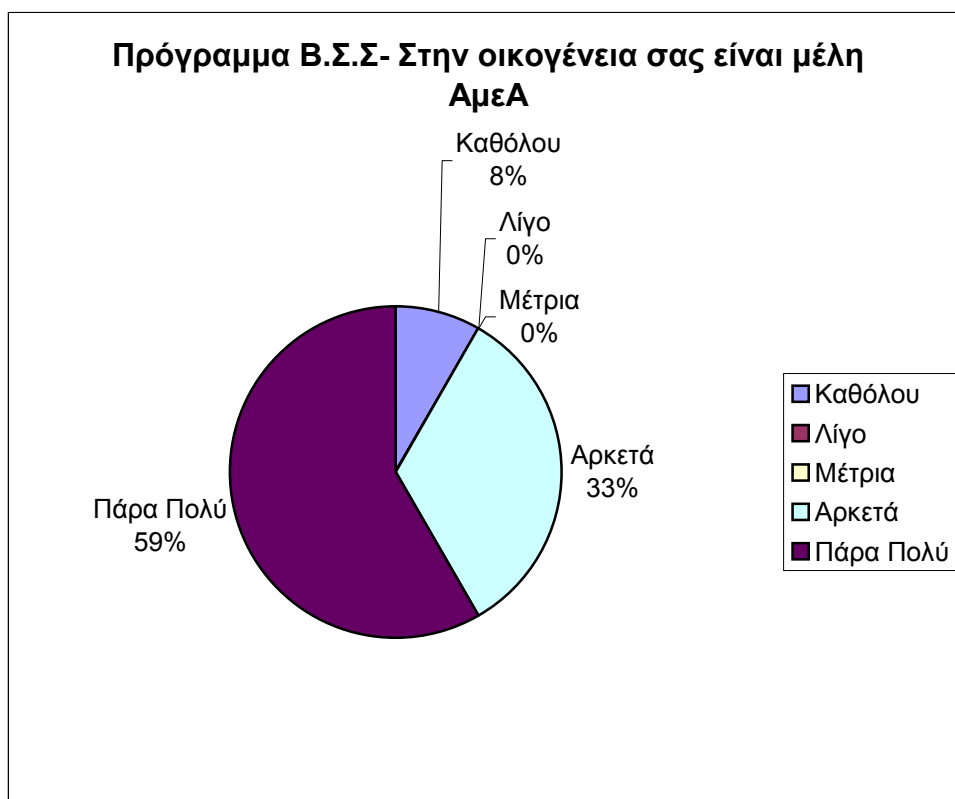
			Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ		Total
			Όχι	Ναι	
Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων	Καθόλου	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	81 43.1%	1 8.3%	82 41.0%
	Λίγο	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	10 5.3%	0 .0%	10 5.0%
	Μέτρια	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	11 5.9%	1 8.3%	12 6.0%
	Αρκετά	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	44 23.4%	1 8.3%	45 22.5%
	Πάρα πολύ	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	42 22.3%	9 75.0%	51 25.5%
Total	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	188 100.0%	12 100.0%	200 100.0%	





Crosstab

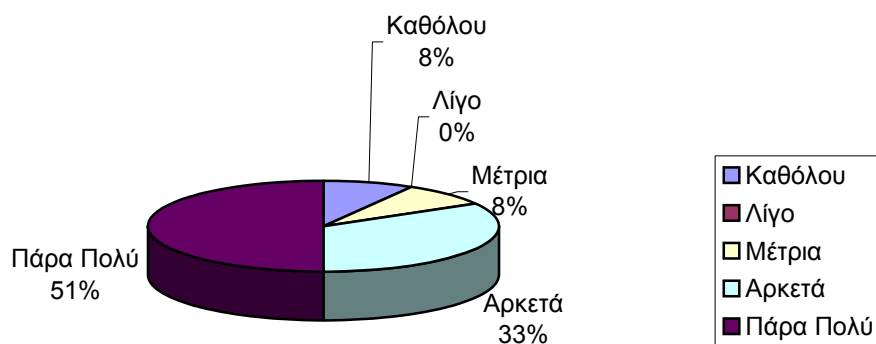
			Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ		Total
			Όχι	Ναι	
Πρόγραμμα "Βοήθεια στο Σπίτι"	Καθόλου	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	85 45.2%	1 8.3%	86 43.0%
	Λίγο	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	15 8.0%	0 .0%	15 7.5%
	Μέτρια	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	7 3.7%	0 .0%	7 3.5%
	Αρκετά	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	41 21.8%	4 33.3%	45 22.5%
	Πάρα πολύ	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	40 21.3%	7 58.3%	47 23.5%
Total	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	188 100.0%	12 100.0%	200 100.0%	



Crosstab

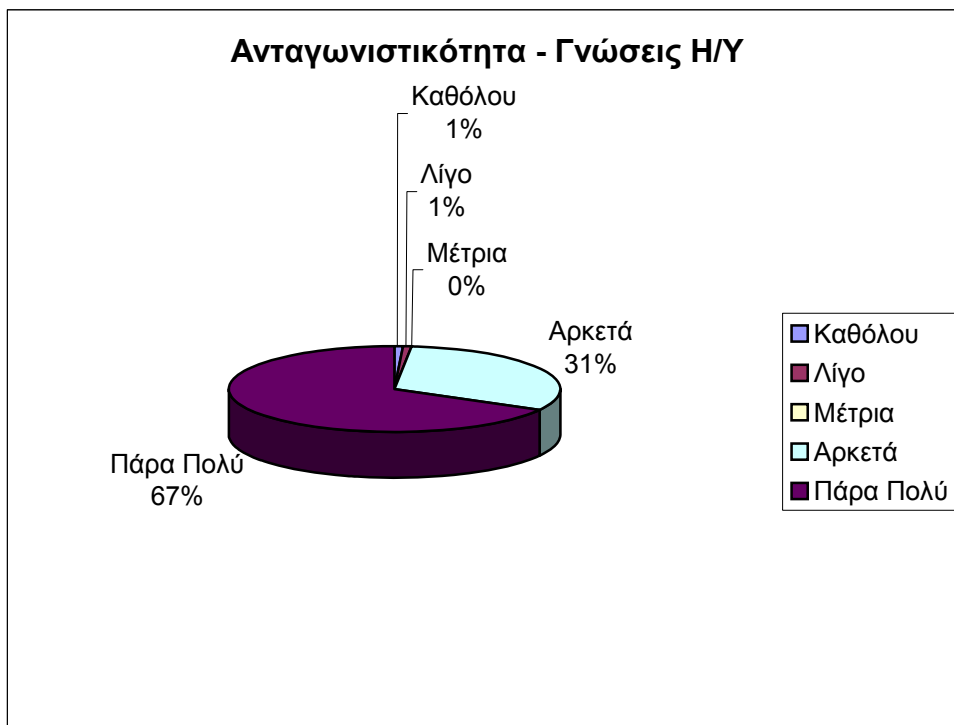
			Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ		Total
			Όχι	Ναι	
Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας	Καθόλου	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	83 44.1%	1 8.3%	84 42.0%
	Λίγο	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	14 7.4%	0 .0%	14 7.0%
	Μέτρια	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	15 8.0%	1 8.3%	16 8.0%
	Αρκετά	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	38 20.2%	4 33.3%	42 21.0%
	Πάρα πολύ	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	38 20.2%	6 50.0%	44 22.0%
Total	Count % within Στην οικογένειά σας είναι μέλη ΑμεΑ	188 100.0%	12 100.0%	200 100.0%	

Μονάδα Κ.Μ. - Στην οικογένεια σας είναι μέλη ΑμεΑ



Crosstab

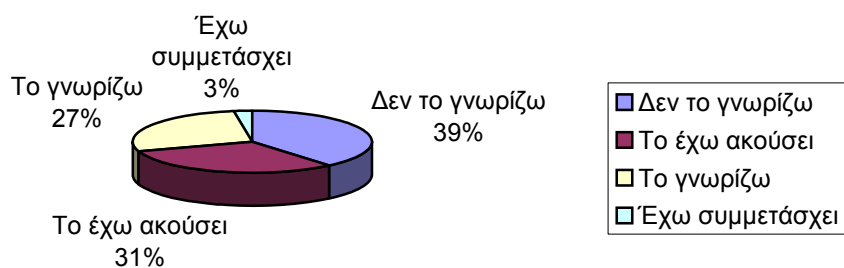
			Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή		Total
			Όχι	Ναι	
Πιστεύετε ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας	Καθόλου	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	1 1.1%	1 .9%	2 1.0%
	Λίγο	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	0 .0%	1 .9%	1 .5%
	Μέτρια	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	7 8.0%	0 .0%	7 3.5%
	Αρκετά	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	28 31.8%	35 31.3%	63 31.5%
	Πάρα πολύ	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	52 59.1%	75 67.0%	127 63.5%
Total	Count % within Έχετε γνώσεις Ηλεκτρονικού Υπολογιστή	88 100.0%	112 100.0%	200 100.0%	



Crosstab

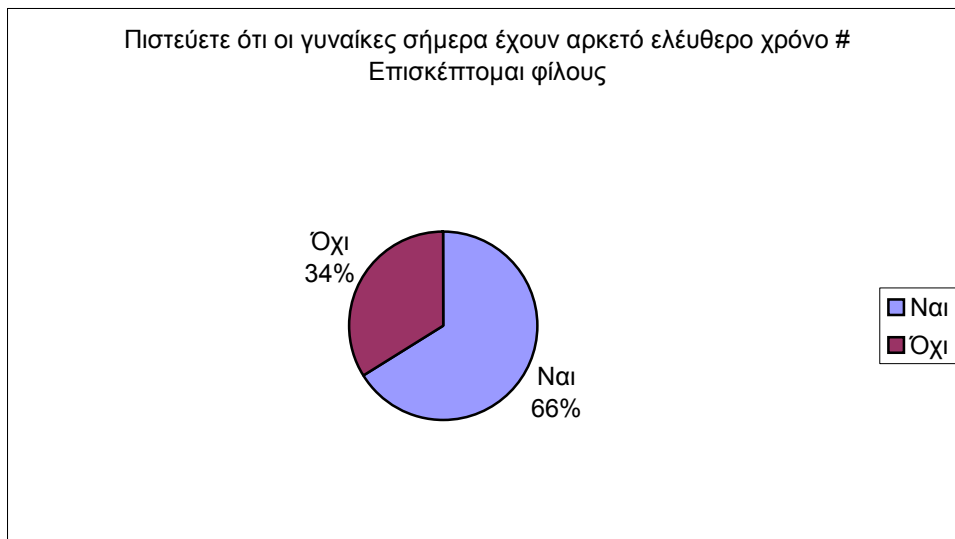
			Εργάζεστε		Total
			Όχι	Ναι	
Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών	Δεν το γνωρίζω	Count	23	61	84
		% within Εργάζεστε	53.5%	38.9%	42.0%
	Το έχω ακούσει	Count	16	49	65
		% within Εργάζεστε	37.2%	31.2%	32.5%
	Το γνωρίζω	Count	4	43	47
		% within Εργάζεστε	9.3%	27.4%	23.5%
	Έχω συμμετάσχει	Count	0	4	4
		% within Εργάζεστε	.0%	2.5%	2.0%
Total		Count	43	157	200
		% within Εργάζεστε	100.0%	100.0%	100.0%

**Πρόγραμμα "Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων  
Επαγγελματιών # Εργάζεστε (ναι)**



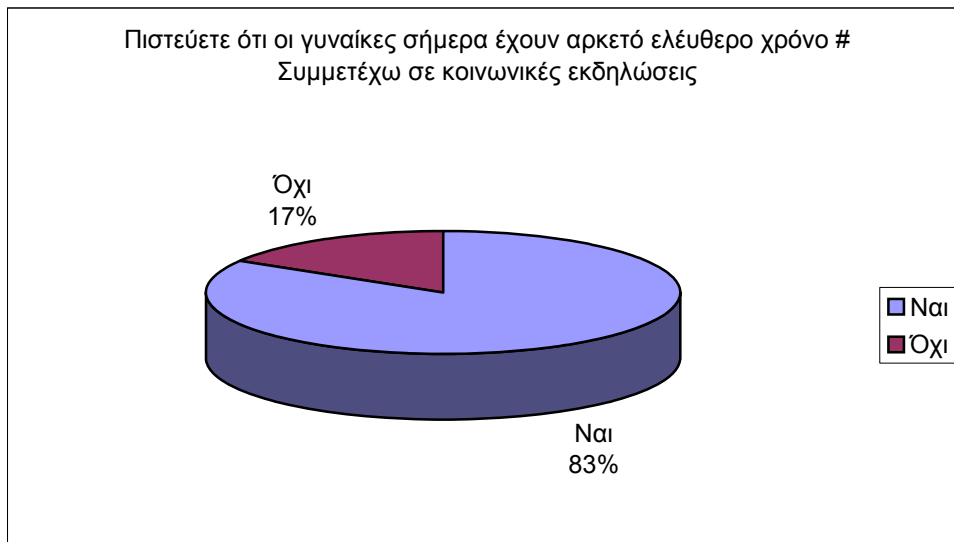
Crosstab

			Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;		Total
			Όχι	Ναι	
Επισκέπτομαι φίλους	Όχι	Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	107 64.1%	10 30.3%	117 58.5%
	Ναι	Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	60 35.9%	23 69.7%	83 41.5%
Total		Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	167 100.0%	33 100.0%	200 100.0%



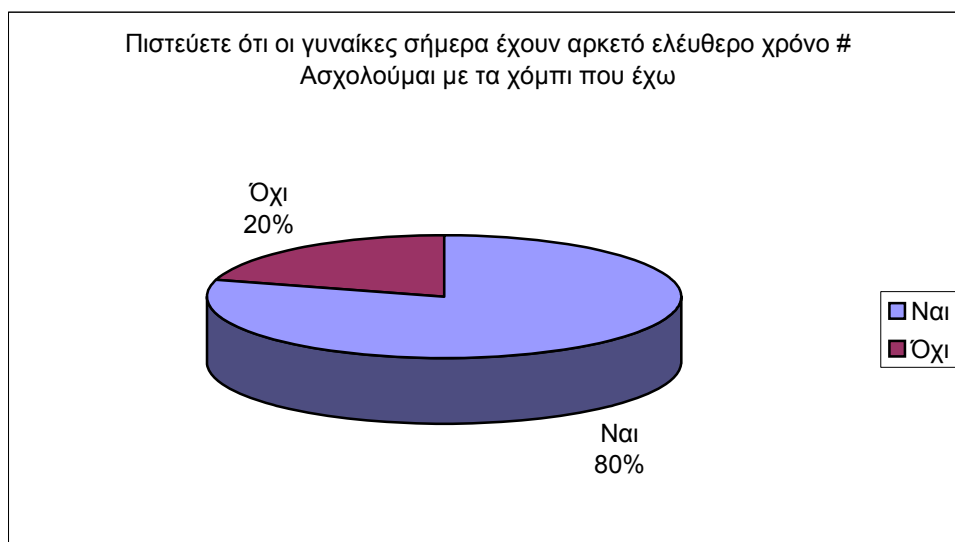
Crosstab

			Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;		Total
			Όχι	Ναι	
Συμμετέχω σε κοινωνικές εκδηλώσεις	Όχι	Count % within	148 88.6%	19 57.6%	167 83.5%
	Ναι	Count % within	19 11.4%	14 42.4%	33 16.5%
Total		Count % within	167 100.0%	33 100.0%	200 100.0%



Crosstab

			Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;		Total
			Όχι	Ναι	
Ασχολούμαι με τα χόμπι που έχω	Όχι	Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	141 84.4%	20 60.6%	161 80.5%
	Ναι	Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	26 15.6%	13 39.4%	39 19.5%
Total		Count % within Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;	167 100.0%	33 100.0%	200 100.0%



## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

### A. Προσωπικά Στοιχεία

1. Ηλικία: \_\_\_\_\_
2. Κατάγεστε από: \_\_\_\_\_
3. Κατοικείτε: \_\_\_\_\_
  - 3.α. Λόγω Γάμου:
  - 3.β. Λόγω Εργασίας:
  - 3.γ. Άλλο:  \_\_\_\_\_
4. Οικογενειακή Κατάσταση:
  - 4.α. Άγαμη
  - 4.β. Έγγαμη
  - 4.γ. Διαζευγμένη
  - 4.δ. Χήρα
  - 4.ε. Συζώ
5. Κατοικείτε με:
  - 5.α. Τους γονείς σας
  - 5.β. Δική σας οικογένεια
  - 5.γ. Μόνη σας
  - 5.δ. Με τον σύντροφό μου
  - 5.δ. Άλλο: \_\_\_\_\_
6. Αριθμός μελών οικογένειας:
7. Στην οικογένειά σας είναι μέλη:
  - 7.α. Ανήλικα τέκνα:
  - 7.β. ΑμεΑ:
  - 7.γ. Ηλικιωμένοι:
8. Ανήκετε εσείς σε μια από τις παρακάτω ομάδες;
  - 8.α. Άτομα με σωματικές αναπηρίες      Ναι  Όχι
  - 8.β. Αρχηγός μονογονεϊκής οικογένειας:      Ναι  Όχι
  - 8.γ. Είστε μέλος πολύτεκνης οικογένειας;      Ναι  Όχι

### B. Εκπαίδευση – επιμόρφωση

- 9.α. Ποιο είναι το ανώτερο επίπεδο μόρφωσης που έχετε αποκτήσει από τα παρακάτω:
  - 9.α.1. Δημοτικό
  - 9.α.2. Γυμνάσιο
  - 9.α.3. Λύκειο
  - 9.α.4. Τεχνική Επαγγελματική Σχολή / Ι.Ε.Κ.  Ειδικότητα: \_\_\_\_\_
  - 9.α.5. Τ.Ε.Ι.  Τμήμα: \_\_\_\_\_
  - 9.α.6. Α.Ε.Ι.  Τμήμα: \_\_\_\_\_
  - 9.α.7. Μεταπτυχιακό Δίπλωμα:
  - 9.α.8. Διδακτορικό Δίπλωμα:
- 9.β. Έχετε γνώσεις:



9.β.1. Ξένων Γλωσσών:                      Ναι       Όχι

9.β.2. Ηλεκτρονικού Υπολογιστή:    Ναι       Όχι

9.β.3. Άλλες Γνώσεις:                      Ναι       Όχι

Αναφέρετε: \_\_\_\_\_

10. Πιστεύετε ότι η απόκτηση όσο το δυνατόν περισσότερων προσόντων συνδέεται με την ανταγωνιστικότητα που υπάρχει στην αγορά εργασίας;

Πάρα πολύ   

Αρκετά       

Μέτρια       

Λίγο           

Καθόλου     

11. Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια επιμόρφωσης;                      Ναι  Όχι

Αν ναι, συμπληρώστε: α. κατάρτιση          β. συνεχούς επιμόρφωσης   

### Γ. Επαγγελματική Κατάσταση

12.Α. Εργάζεστε;                      Ναι  (συνεχίστε στις ερωτήσεις 13 έως 16)

Όχι  (συνεχίστε στις ερωτήσεις 17 έως 23)

**Αν ναι, απαντήστε παρακάτω:**

13. Αντικείμενο εργασίας: \_\_\_\_\_

14. Σε ποια κατηγορία εργαζομένων ανήκετε;

α. Αυτοαπασχολούμενη:

β. Μερική απασχόληση:

γ. Εποχιακή εργασία:

δ. Εργασία στο σπίτι:

ε. Πλήρης απασχόληση:     ε.1 Ιδιωτικός τομέας:

ε.2 Δημόσιος τομέας:

στ. Συμβοηθούμενα μέλη:     στ.1 Οικογενειακή επιχείρηση:

στ.2. Γεωργία:

στ.3. Άλλο:

ζ. Άλλο:  Αναφέρετε: \_\_\_\_\_

15. Πόσα χρόνια είστε στην ίδια δουλειά; \_\_\_\_\_

16. Προσωπικό ετήσιο εισόδημα:

< 5.000€      5.000-10.000€      10.000-15.000€      15.000-20.000€      > 20.000€

(Συνεχίστε στην ερώτηση 24)

**Εάν όχι, απαντήστε παρακάτω:**

17. Έχετε εργαστεί στο παρελθόν;      Ναι       Όχι
18. Πόσο χρονικό διάστημα έχει μεσολαβήσει από τότε; \_\_\_\_\_
19. Ποιο ήταν το αντικείμενο εργασίας σας; \_\_\_\_\_
20. Θέλετε να εργαστείτε ξανά;      Ναι       Όχι
21. Ποιος από τους παρακάτω λόγους εξηγεί καλύτερα , γιατί δεν εργάζεστε σήμερα;
- i. Δεν έχω καλή ειδίκευση
  - ii. Δεν έχω καλές γνωριμίες
  - iii. Είμαι πολύ νέα
  - iv. Επειδή είμαι γυναίκα
  - v. Εξαιτίας της μόρφωσής μου
  - vi. Ελλιπής γνώση νέων τεχνολογιών
  - vii. Δεν έχω καλή υγεία
  - viii. Δεν υπάρχει αζιοκρατία:
  - ix. Άλλο: \_\_\_\_\_
22. Έχετε αντιμετωπίσει δυσκολίες στους εργασιακούς χώρους που είχατε απασχοληθεί στο παρελθόν;      Ναι       Όχι
- Αν ναι, αναφέρατε συγκεκριμένα:** 22.α. Προβλήματα με το ωράριο:
- 22.β. Προσωπικές αντιπαραθέσεις:
- 22.γ. Σεξουαλική παρενόχληση:
- 22.δ. Άλλο \_\_\_\_\_
23. Έχετε κάνει χρήση των υπηρεσιών εξεύρεσης εργασίας; (π.χ. Ο.Α.Ε.Δ., Κοινωνικές Υποστηρικτικές Υπηρεσίες)      Ναι       Όχι

*(Συνεχίστε στην ερώτηση 24)*

24. Ποια από τα παρακάτω Προγράμματα ανέργων γνωρίζετε;

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ	ΔΕΝ ΤΟ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΤΟ ΕΧΩ ΑΚΟΥΣΕΙ	ΤΟ ΓΝΩΡΙΖΩ	ΕΧΩ ΣΥΜΜΕΤΑΣΧΕΙ
Επιχορήγηση Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών				
Επιχορήγησης μικρών επιχειρήσεων που απασχολούν 0-3 άτομα για τη μερική απασχόληση ανέργων ηλικίας έως 50 ετών				
Πρόγραμμα Νέων Ελεύθερων Επαγγελματιών (Ν.Ε.Ε.) 2006				
Πρόγραμμα Ν.Ε.Ε. 2006 Επιχειρηματική αποκέντρωση				
Επιδότησης ΝΕΕ Ευπαθών Κοινωνικών Ομάδων, Μέτρο 3.2,ΕΠ «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση»				
ΝΕΕ 2006 Επιχειρηματικότητα Πολυμελών Οικογενειών				
Απόκτησης Εργασιακής εμπειρίας (STAGE) και επιχορήγησης επιχειρήσεων για την απασχόληση ανέργων (ΝΘΕ) στο Μ.3.5 του ΕΠ				

Απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, επιδότησης επιχειρήσεων για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας και επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών (Π.Ε.Π.)				
Προώθησης ανέργων στην απασχόληση				
Δράσεις απασχόλησης Γυναικών που έχουν συμμετάσχει σε Σχέδια Δράσης Ολοκληρωμένης Παρέμβασης υπέρ των Γυναικών της Γ.Γ.Ι. στο πλαίσιο του Μ> 5.3				
Τοπικές Πρωτοβουλίες απασχόλησης				

#### Δ. Θα θέλαμε την άποψή σας για τα παρακάτω

25. Σημειώστε με (✓) στις παρακάτω ερωτήσεις

	Πάρα Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Το φύλο παίζει ρόλο στην εύρεση εργασίας					
Σε κάποια επαγγέλματα προτιμούνται περισσότερο οι άνδρες από ότι οι γυναίκες					
Η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας επηρεάζει την εύρεση εργασίας					
Υπάρχει άνιση κατανομή του μισθού ανάμεσα στα δυο φύλα					
Μια γυναίκα μπορεί να βρει εύκολα εργασία σε ένα παραδοσιακά ανδρικό επάγγελμα					
Ένας άνδρας εργαζόμενος λαμβάνει περισσότερα προνόμια και ευκαιρίες από ότι μια γυναίκα στο χώρο εργασίας					

26. Οι υπηρεσίες που υπάρχουν στο Δήμο Γαζίου πόσο θεωρείτε ότι σας διευκολύνουν στην εργασία σας;

	Πάρα Πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
Γραφείο Κοινωνικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών					
Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών					
Κέντρο Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών – ατόμων με αναπηρία					
Κέντρο Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων					
Βρεφονηπιακός Σταθμός					
Παιδικός Σταθμός					
Κέντρο Ανοιχτής Προστασίας Ηλικιωμένων					
Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι»					
Μονάδα Κοινωνικής Μέριμνας					
Ολοήμερο Σχολείο					
Κέντρο εξυπηρέτησης πολιτών (Κ.Ε.Π)					

27. Κατά πόσο συμφωνείτε με την άποψη, ότι υπάρχει ίσος αριθμός υπηρεσιών προώθησης απασχόλησης τόσο στο Κέντρο όσο και στη Περιφέρεια.

Πάρα πολύ                      Αρκετά                      Μέτρια                      Λίγο                      Καθόλου

28. Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι γυναίκες που κατοικούν στο κέντρο έχουν περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης από τις γυναίκες που κατοικούν στη περιφέρεια.

Πάρα πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

29. Κατά πόσο πιστεύετε, ότι οι εργαζόμενες γυναίκες λαμβάνουν τις παροχές που τους αναλογούν (επιδόματα κ.τ.λ.) από την υπηρεσία που εργάζονται;

Πάρα πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

30. Δεδομένο του ότι η γυναικεία απασχόληση ολοένα και αυξάνεται, κατά πόσο θεωρείτε ότι συνδυάζεται η επαγγελματική και οικογενειακή ζωή.

Πάρα πολύ	Αρκετά	Μέτρια	Λίγο	Καθόλου
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

31. Σε ποια από τα παρακάτω θεωρείτε ότι δίνεται περισσότερη προτεραιότητα από τις γυναίκες σήμερα;

α. Οικογένεια	<input type="checkbox"/>
β. Καριέρα	<input type="checkbox"/>

32. Σε περίπτωση που προκύψουν έκτακτα οικογενειακά προβλήματα (π.χ. υγείας) ποιος από τους δυο συζύγους θεωρείτε ότι αναλαμβάνει την ευθύνη της φροντίδας;

32.α. Γυναίκα

32.β. Άνδρας

33. Πιστεύετε ότι οι γυναίκες σήμερα έχουν αρκετό ελεύθερο χρόνο;

Ναι	<input type="checkbox"/>	Όχι	<input type="checkbox"/>
-----	--------------------------	-----	--------------------------

34. Εσείς πώς αξιοποιείτε συνήθως τον ελεύθερο σας χρόνο;

α. Επισκέπτομαι φίλους

β. Ασχολούμαι με την οικογένειά μου

γ. Συμμετέχω σε κοινωνικές εκδηλώσεις

δ. Ασχολούμαι με τα χόμπι που έχω

ε. Αφιερώνω χρόνο για τον εαυτό μου

**ΕΥΧΑΡΙΣΤΟΥΜΕ ΓΙΑ ΤΟ ΧΡΟΝΟ ΣΑΣ**

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:**

- ♦ **Αβδελά, Ε. (1990).** «*Δημόσιοι υπάλληλοι γένους θηλυκού*». Αθήνα: Ίδρυμα Έρευνας και Παιδείας Εμπορικής Τράπεζας
- ♦ **Βουτύρας Σ. (1981)** «*Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία, για μια σύγχρονη κοινωνική πολιτική στο πρόβλημα της εργαζόμενης Ελληνίδας*» Αθήνα: ΠΑΠΑΖΗΣΗ
- ♦ **Γερογιάννης, Μ. (1998).** «*Άνεργες οκτώ στις δέκα Ελληνίδες*». Δημόσιος Τομέας, 140
- ♦ **Δουλκέρη Τ. (1986)** «*Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και στην εργασία* Αθήνα: ΣΑΚΚΟΥΛΑ»
- ♦ **Θανοπούλου Μ., Κασιμάτη Κ., Τσάρτας Π. (1995)** «*Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα, διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισήμανση προοπτικών*» Αθήνα: ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΜΟΡΦΟΛΟΓΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
- ♦ **Κακλαμάνη Ρ. (1984)** «*Η θέση της Ελληνίδας: Στην οικογένεια, στην κοινωνία, στην πολιτεία*» Αθήνα: ΚΑΣΤΑΝΙΩΤΗ
- ♦ **Καραντινός Δ., Κετσετζοπούλου Μ., Μουρίκη Α. (1997)** «*Ευέλικτη απασχόληση κι ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: Τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*». Αθήνα: ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
- ♦ **Κ.Ε.Θ.Ι. (1999)** «*Γυναίκα, το Δικαίωμα Σου Στην Απασχόληση, Βοήθεια και Αυτοβοήθεια*»
- ♦ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2000)** «*Γυναίκες σε αναζήτηση απασχόλησης, Ευρωπαϊκός οδηγός*»
- ♦ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2001)** «*Ευέλικτες μορφές απασχόλησης και ανισότητες στον εργασιακό χώρο*»
- ♦ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2001)** «*Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα 1980-2000*»
- ♦ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2001)** «*Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες*»

- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2002)** *«Ισότητα μεταξύ των γυναικών και των ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις»*
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2003)** *«Τση Αμοιβή, Προσοχή στο κενό: Μελέτες- Έρευνες»* Αθήνα
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2003)** *«Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών»*
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2004)** *«Γυναίκες στα συνδικαλιστικά κέντρα αποφάσεων, το χρονικό μιας απουσίας»*
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2005)** *«Οι Εθνικές Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην απασχόληση»*
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2005)** *«Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής»*
- ◆ **Κ.Ε.Θ.Ι. (2006)** *«Ο ρόλος των πατέρων στην εξισορρόπηση της επαγγελματικής και οικογενειακής – προσωπικής ζωής»*
- ◆ **Κορωναίου Α. (1986)** *«Κοινωνιολογία του ελεύθερου χρόνου»* Αθήνα: ΤΥΠΩΘΗΤΩ
- ◆ **Κραβαρίτου Γ. (1992)** *«Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας»* Θεσσαλονίκη: ΣΑΚΚΟΥΛΑ
- ◆ **Κρητικίδης Γ. (2000).** *«Δομή της απασχόλησης και αγορά εργασίας στην Ελλάδα. Ενημέρωση, 66»*
- ◆ **Λογοθέτη Σ.(1998).** *«Η ταυτότητα και ο ρόλος της γυναίκας. Ρόλοι γυναικών και ολοκλήρωση της προσωπικότητας»* Αθήνα: ΤΥΠΩΘΗΤΩ
- ◆ **Μουσούρου Α. (1985)** *«Γυναικεία απασχόληση και οικογένεια στην Ελλάδα και αλλού»* Αθήνα: ΒΙΒΛΙΟΠΩΛΕΙΟΝ ΤΗΣ ΕΣΤΙΑΣ
- ◆ **Μουσούρου Α. (1993)** *«Γυναίκα και απασχόληση, Δέκα Ζητήματα»* Αθήνα: GUTENBERG

## **ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

- ◆ Chater K. & Gaster R. (1997) « *Ο μύθος της ισότητας*» Αθήνα: ΦΥΤΡΑΚΗ

## **ΙΣΤΟΣΕΛΙΔΕΣ ΑΠΟ ΤΟ INTERNET:**

- ◆ [www.statistics.gr](http://www.statistics.gr)
- ◆ [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr)
- ◆ [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)
- ◆ [www.iospress.gr](http://www.iospress.gr)
- ◆ [www.gsrt.gr](http://www.gsrt.gr)
- ◆ [www.draseis-gynaikes.gr](http://www.draseis-gynaikes.gr)
- ◆ [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr)
- ◆ [www.inegsee.gr](http://www.inegsee.gr)
- ◆ [www.europa.eu](http://www.europa.eu)
- ◆ [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr)
- ◆ [www.eie.org.gr](http://www.eie.org.gr)
- ◆ [www.paep.org](http://www.paep.org)
- ◆ [www.hellaskps.gr](http://www.hellaskps.gr)
- ◆ [www.info3kps.gr](http://www.info3kps.gr)





