

**ΤΕΙ ΚΡΗΤΗΣ  
ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ & ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ  
ΤΜΗΜΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΤΟΥ ΤΜΗΜΑΤΟΣ  
ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΟΥ ΤΕΙ ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ»**

**Αντωνίου Κων/νος (ΑΜ 3744)  
Αυγουστάκη Ελευθερία (ΑΜ 3750)**

**Ηράκλειο 2011**

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ</b>	3
<b>ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	5
1. Τα τμήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων	5
1.1. Με τι ασχολούνται τα τμήματα	5
1.2. Μαθήματα	5
1.3. Επιστημονικές εφαρμογές	5
1.4. Μεταπτυχιακά	6
1.5. Επαγγελματικά Δικαιώματα – Επαγγελματικές Προοπτικές Χρήσιμες Πληροφορίες	7
2. Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα	8
2.1. Έννοια επιχειρηματικότητας	8
2.2. Γενικά στοιχεία επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα	9
3. Η γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα	10
3.1. Γενικά στοιχεία	10
3.2. Η γυάλινη οροφή	11
3.3. Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός	13
4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα	14
4.1. Γενικά στοιχεία	14
4.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας	15
4.2.1. Ηλικιακή σύνθεση	15
4.2.2. Εκπαίδευση-Μόρφωση	16
4.2.3. Οικογενειακή κατάσταση	17
4.3. Κλαδική διάρθρωση γυναικείας επιχειρηματικότητας	17
4.4. Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δυο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης	18
4.5. Συμπεράσματα-Επίλογος	18
5. Η ισότητα των Φύλων στον εργασιακό χώρο	19
5.1. Πρόγραμμα για την ισότητα των Φύλων (2001-2005)	19
5.2. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. (Ν. 3896/2010)	21
5.3. Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα	23
5.4. Προφίλ των εργαζόμενων γυναικών	24
5.5. Κατάσταση των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι	25
<b>ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ</b>	
1. Το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Κρήτης (Ηράκλειο)	27
2. Ανάλυση Δεδομένων-Αποτελέσματα	27
2.1. Γενικά Στοιχεία	27
2.2. Απόψεις για το Τμήμα Δ.Ε. Ηρακλείου	29
2.3. Εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών στον εργασιακό χώρο	31
3. Συμπεράσματα	40
4. Επίλογος	48
<b>Βιβλιογραφία</b>	50
<b>Παράρτημα</b>	51

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η παρούσα εργασία αφορά την εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων ΑΤΕΙ Ηρακλείου. Πρόκειται για ένα πληθυσμό 299 αποφοίτων από το χρονικό διάστημα 2006 έως και 2011.

Μας απασχόλησε ιδιαίτερα αν το συγκεκριμένο Τμήμα από το οποίο αποφοίτησαν, τους πρόσφερε τα απαραίτητα εφόδια για να μπορέσουν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας καθώς και η μετέπειτα εξέλιξή τους σ αυτήν. Για το σκοπό αυτό πήραμε δείγμα 100 αποφοίτων από τις 299 με τυχαία δειγματοληψία.

Όσον αφορά το θεωρητικό μέρος της εργασίας, μελετήσαμε κυρίως τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα και την ισότητα των φύλων στον εργασιακό χώρο.

Από τη μελέτη αυτή προέκυψε ότι υπάρχει μια ανισότητα σε ότι αφορά την εκδήλωση επιχειρηματικής δράσης από τα δυο φύλα εξαιτίας εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες, κυρίως τις νεότερες σε ηλικία, να αναλάβουν ή να διατηρήσουν επιχειρηματική δράση, αν και διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Η ανισότητα όμως ανάμεσα στα δυο φύλα υπάρχει γενικά στον εργασιακό χώρο. Για την προώθηση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες, η Ευρωπαϊκή Ένωση υιοθέτησε πρόγραμμα ισότητας των φύλων. Στην Ελλάδα επίσης, νομοθετήθηκε η αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Στο ερευνητικό μέρος, σκοπός μας ήταν να διερευνήσουμε τις απόψεις των αποφοίτων γυναικών του συγκεκριμένου τμήματος, από το 2006 μέχρι την πραγματοποίηση της έρευνας (Ιούλιος-Αύγουστος 2011), σχετικά με το συγκεκριμένο τμήμα από το οποίο αποφοίτησαν αλλά και τη μετέπειτα εξέλιξή τους στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά τις απόψεις τους για το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Ηρακλείου, σημαντική είναι η γνώμη τους για τα εφόδια που παρέχει το τμήμα, αλλά και για τα μαθήματα που διδάσκονται και κατά πόσο βρίσκουν εφαρμογή στην αγορά εργασίας.

Τα αποτελέσματα της έρευνας για τη μετέπειτα εξέλιξή τους στον εργασιακό χώρο μας οδήγησαν σε σημαντικά συμπεράσματα που αν αξιοποιηθούν σωστά, θα βοηθήσουν σίγουρα προς τη σωστή κατεύθυνση.

# ΘΕΩΡΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

## 1. Τα τμήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων

### 1.1. Με τι ασχολούνται τα τμήματα

Τα τμήματα Διοίκησης Επιχειρήσεων ασχολούνται με το αντικείμενο της διοίκησης. Το αντικείμενο αυτό περιλαμβάνει όλους, σχεδόν, τους τομείς μιας επιχείρησης (λογιστήριο, πωλήσεις, μάρκετινγκ, δημόσιες σχέσεις, αποθήκη χρηματοοικονομικά), με διδασκαλία βασικών μαθημάτων από κάθε τομέα. Οι σπουδές στα τμήματα αυτά δίνουν τη δυνατότητα στους φοιτητές να γνωρίσουν ολόκληρο το χώρο μιας επιχείρησης και να επιλέξουν (είτε μέσα στο τμήμα είτε σε επίπεδο μεταπτυχιακού) τον τομέα που τους ενδιαφέρει ( Παυλάκος, Ν. και Μιχαλούλης,, 2010).

### 1.2. Μαθήματα

Τα τμήματα περιέχουν μαθήματα που αφορούν σε όλους τους χώρους μιας επιχείρησης και, κυρίως, στο αντικείμενο της διοίκησης. Ενδεικτικά, αναφέρουμε κάποια βασικά μαθήματα που διδάσκονται στα τμήματα: Αρχές Οργάνωσης και Διοίκησης Επιχειρήσεων, Μικροοικονομική Ανάλυση, Οικονομικά Μαθηματικά, Χρηματοοικονομική Λογιστική, Μακροοικονομική Ανάλυση, Οργανωτική Θεωρία και Συμπεριφορά, Χρηματοοικονομικές Εφαρμογές στους Η/Υ, Στοιχεία Εργατικού και Εμπορικού Δικαίου, Χρήμα – Τράπεζες - Χρηματοοικονομικοί Οργανισμοί, Πληροφοριακά Συστήματα Διοίκησης (M.I.S.), Διοίκηση Ανθρωπίνων Πόρων, Ηλεκτρονικό Εμπόριο, Αρχές Μάρκετινγκ, Δημόσια Διοίκηση, Διαχείριση Αποθεμάτων (Logistics), Χρηματοδοτική Διοίκηση, Επιχειρησιακή Έρευνα, Διοίκηση Ολικής Ποιότητας, Ανάλυση Κεφαλαιαγορών και Χρηματαγορών, Φοροτεχνικά, Διαφήμιση – Δημόσιες Σχέσεις κ.ά.

Με την ολοκλήρωση των σπουδών τους οι απόφοιτοι του τμήματος ονομάζονται πτυχιούχοι Διοίκησης Επιχειρήσεων και διαθέτουν τις απαραίτητες επιστημονικές και τεχνολογικές γνώσεις και ικανότητες ώστε να απασχολούνται σε όλους τους τομείς του γνωστικού αντικείμενου του τμήματος, είτε ως αυτοαπασχολούμενοι είτε ως υπεύθυνοι ή στελέχη επιχειρήσεων, οργανισμών και υπηρεσιών ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ( Παυλάκος, Ν. και Μιχαλούλης,, 2010).

### 1.3. Επιστημονικές εφαρμογές

- Εφαρμόζει σύγχρονες επιστημονικές και τεχνολογικές μεθόδους, καθώς και διοικητικές πρακτικές στην οργάνωση και διοίκηση των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα, τόσο στο λειτουργικό τους επίπεδο (operational level) όσο και στο στρατηγικό τους επίπεδο (strategic level).

- Εφαρμόζει σύγχρονες επιστημονικές και τεχνολογικές μεθόδους στην ίδρυση και αρχική λειτουργία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.
- Ασχολείται με την έρευνα, την ανάπτυξη και την οικονομία των επιχειρήσεων του ιδιωτικού και δημόσιου τομέα.
- Ασχολείται με την έρευνα και ανάπτυξη Πληροφοριακών Συστημάτων Διοίκησης σε όλες τις επιχειρήσεις.
- Έχει τη γνώση για εκπόνηση μελετών «αξιολόγησης» επενδύσεων των επιχειρήσεων και βιωσιμότητάς τους είτε αφορούν υπαγωγή τους σε συγκεκριμένους επενδυτικούς νόμους είτε αφορούν μόνο την επιχείρηση για τη λήψη επενδυτικών και στρατηγικών αποφάσεων.
- Κατέχει τις ικανότητες συλλογικής και ομαδικής εργασίας σε όλα τα επίπεδα της επιχείρησης, καθώς επίσης και συνεργασίας με εξωτερικούς παράγοντες, είτε του δημόσιου τομέα (Δημόσιες Υπηρεσίες – Φορείς) είτε του ιδιωτικού (τράπεζες, προμηθευτές, καταναλωτές, ανταγωνιστές, άλλοι ελεύθεροι επαγγελματίες παροχής υπηρεσιών) ( Παυλάκος, Ν. και Μιχαλούλης,, 2010).

#### 1.4. Μεταπτυχιακά

Το τμήμα του ΤΕΙ Πειραιά προσφέρει:

- Σε συνεργασία με το University of Paisley, UK, προσφέρει Μεταπτυχιακό Πρόγραμμα Σπουδών με τίτλο «Διεθνές Μάρκετινγκ».
- Σε σύμπραξη με το Πανεπιστήμιο Πειραιά Μ.Π.Σ. με τίτλο «Διοίκηση Υγείας»
- Σε σύμπραξη με το Πανεπιστήμιο Πειραιά Μ.Π.Σ. με τίτλο «Διεθνής Διοικητική Επιχειρήσεων» με κατευθύνσεις: α) Μάρκετινγκ, β) Διαχείριση ανθρώπινων πόρων.

Επίσης, το τμήμα του ΤΕΙ Καβάλας, σε συνεργασία με το University of Greenwich, UK, προσφέρει δύο Μ.Π.Σ.

- Χρηματοοικονομικά και Χρηματοοικονομικά Πληροφοριακά Συστήματα
- Finance και Financial Information Systems. Επίσης, σε σύμπραξη με το τμήμα Νομικής του Δημοκρίτειου Πανεπιστημίου Θράκης προσφέρει Μ.Π.Σ. με τίτλο: «Σπουδές Νοτιοανατολικής Ευρώπης».

Το τμήμα Εφαρμοσμένης Πληροφορικής του Πανεπιστημίου Μακεδονίας σε σύμπραξη με το τμήμα Ηλεκτρολογίας και το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΤΕΙ Δ. Μακεδονίας, προσφέρει Πρόγραμμα Μεταπτυχιακών Σπουδών Ειδίκευσης (ΠΜΣΕ) στην Εφαρμοσμένη Πληροφορική από το ακαδημαϊκό έτος 2005-2006. Το ΠΜΣΕ περιλαμβάνει τις παρακάτω εξειδικεύσεις: α) Συστήματα Υπολογιστών β) Επιχειρηματική Πληροφορική.

Το τμήμα της Λάρισας προσφέρει Μ.Π.Σ. σε σύμπραξη με το Πανεπιστήμιο Coventry με τίτλο «Διεθνές Επιχειρείν».

Το τμήμα της Πάτρας προσφέρει Διατμηματικό Μ.Π.Σ. με τίτλο «Νέες αρχές Διοίκησης Επιχειρήσεων».

Οι απόφοιτοι των τμημάτων μπορούν να παρακολουθήσουν οποιοδήποτε μεταπτυχιακό επιθυμούν, στους χώρους των οικονομικών (πωλήσεις, μάρκετινγκ, logistics, δημόσιες σχέσεις, χρηματοοικονομικά, λογιστική, διαχείριση έργων – project management κ.ά.) σε οποιοδήποτε πανεπιστήμιο

του εσωτερικού ή του εξωτερικού. Τα τμήματα της Διοίκησης Επιχειρήσεων παρέχουν στους φοιτητές τις σφαιρικές γνώσεις όλων των τομέων μιας επιχείρησης ή μιας εταιρείας και με το μεταπτυχιακό επιλέγει κάθε φοιτητής σε ποιον τομέα θέλει να ειδικευτεί ( Παυλάκος, Ν. και Μιχαλούλης,, 2010).

### **1.5. Επαγγελματικά Δικαιώματα - Επαγγελματικές Προοπτικές - Χρήσιμες Πληροφορίες**

Ο απόφοιτος ενός τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων μπορεί να εργαστεί σε οποιοδήποτε τομέα του χώρου των οικονομικών επιθυμεί, ανάλογα με την ειδίκευση που θα επιλέξει ο ίδιος.

Βάσει νόμου, τα επαγγελματικά δικαιώματα των αποφοίτων καθορίζονται από το Π.Δ. 514/1989 (Φ.Ε.Κ. 218/5.10.89) και έχουν ως εξής:

Οι πτυχιούχοι του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων, της σχολής Διοίκησης και Οικονομίας των Τεχνολογικών Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων, με βάση τις εξειδικευμένες επιστημονικές και τεχνικές γνώσεις τους, μπορούν να ασχολούνται, είτε σε συνεργασία με άλλους επιστήμονες είτε αυτοδύναμα, ως στελέχη επιχειρήσεων διαφόρων δραστηριοτήτων στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Οι παραπάνω πτυχιούχοι έχουν τις εξής αρμοδιότητες:

- Καθορισμός του επιχειρησιακού χώρου.
- Προγραμματισμός, οργάνωση, καθοδήγηση και έλεγχος των διοικητικών δραστηριοτήτων των επιχειρήσεων.
- Ανάλυση προβλημάτων ανθρώπινης συμπεριφοράς στον επιχειρησιακό χώρο.
- Πρόταση συστημάτων αμοιβής εργασίας και συμμετοχής εργαζομένων στη λειτουργία και το οικονομικό αποτέλεσμα της επιχείρησης σε συνδυασμό με προβλήματα παραγωγικότητας.
- Πρόταση διαδικασιών στελέχωσης της επιχείρησης σε συνδυασμό με προβλήματα παραγωγικότητας.
- Ανάλυση παραγωγικών συστημάτων και διαδικασιών και γενικών θεμάτων διοίκησης παραγωγής.
- Ανάλυση προβλημάτων χρηματοδοτικής διοίκησης της επιχείρησης.

Οι πτυχιούχοι του τμήματος εξελίσσονται σε όλο το φάσμα της διοικητικής ιεραρχίας, της σχετικής με τους τομείς της ειδικότητάς τους. Οι πτυχιούχοι του τμήματος απασχολούνται σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, σύμφωνα με την κείμενη νομοθεσία. Επίσης, μπορούν να απασχοληθούν ως μέλη ερευνητικών μονάδων σε θέματα ειδικότητάς τους.

Οι πτυχιούχοι του τμήματος, με την απόκτηση του πτυχίου τους, ασκούν το επάγγελμα, στο πλαίσιο των παραπάνω επαγγελματικών δικαιωμάτων. Τέλος, οι απόφοιτοι των τμημάτων εντάσσονται στον Κλάδο Π.Ε. 18 Πτυχιούχων λοιπών τμημάτων Τ.Ε.Ι. (Κωδικός: ΠΕ 1820, Διοίκησης Επιχειρήσεων, Λογιστικής, Τουριστικών Επιχειρήσεων και Εμπορίας και Διαφήμισης (Marketing)) και μπορούν να πάρουν μέρος σε διαγωνισμούς του Α.Σ.Ε.Π. για διδασκαλία σχετικών μαθημάτων στη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση. Οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν, επιπλέον, το πτυχίο της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε. (πρώην ΠΑΤΕΣ/ΣΕΛΕΤΕ). Στο διαγωνισμό, βέβαια, μπορούν να συμμετάσχουν και οι μη κάτοχοι του πτυχίου της Α.Σ.ΠΑΙ.Τ.Ε., αλλά στους πίνακες κατάταξης και διοριστέων προηγούνται οι κάτοχοί του. Στο διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. το 2004

προκηρύχθηκαν 29 θέσεις, έκαναν αίτηση 2.054 άτομα, συμμετείχαν στο διαγωνισμό 1.038 και από αυτούς 91 ήταν επιτυχόντες. Έτσι, το ποσοστό διορισμού (επιτυχόντες / θέσεις) ήταν περίπου 32 % (1 στους 3). Στο διαγωνισμό του Α.Σ.Ε.Π. το 2008 (Προκήρυξη Αριθμός 5Π/2008, Φ.Ε.Κ. 530, 15/10/2008) προκηρύχθηκαν 6 θέσεις, έκαναν αίτηση 470 άτομα, συμμετείχαν στο διαγωνισμό 402 και από αυτούς 101\* ήταν επιτυχόντες. Έτσι, το ποσοστό διορισμού (επιτυχόντες / θέσεις) ήταν περίπου 5,9 % (περίπου 1 στους 17). \*Από τους επιτυχόντες, οι 21 διέθεταν το πτυχίο της ΑΣΠΑΙΤΕ και οι 80 δεν το διέθεταν. Τα στοιχεία επιτυχόντων προέρχονται από την έκδοση των προσωρινών αποτελεσμάτων του Α.Σ.Ε.Π. (Δελτίο Τύπου, 24/11/2009).

- Οι απόφοιτοι των τμημάτων μπορούν να φτάσουν μέχρι λογιστές Β' τάξης, βάσει του Νόμου 2515/1997 (βλέπε τμήματα Τ.Ε.Ι. Λογιστικής).
- Οι πτυχιούχοι Τ.Ε.Ι. δεν έχουν κανένα περιορισμό ως προς το βαθμό εξέλιξης τους σε μια εταιρεία. Μπορούν να φτάσουν μέχρι τον υψηλότερο, κάθε φορά, βαθμό (αυτό που έχει σημασία σε μια επιχείρηση / εταιρεία είναι η αποδοτικότητα και όχι ο τίτλος του πτυχίου του εργαζομένου),

## **2. Γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα**

### **2.1. Έννοια επιχειρηματικότητας**

Για την καλύτερη κατανόηση του πλαισίου λειτουργίας και των συνθηκών που επηρεάζουν και διαμορφώνουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα, κρίνεται σκόπιμο να παρουσιαστεί καταρχήν το γενικότερο πλαίσιο της επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα, έτσι ώστε να περιγραφεί αρχικά το ευρύτερο περιβάλλον και οι συνιστώσες εκείνες που συντελούν στη διαμόρφωση των ιδιαιτεροτήτων αυτής καθαυτής της γυναικείας επιχειρηματικότητας. Άλλωστε, κάθε προσπάθεια κατανόησης της γυναικείας επιχειρηματικότητας συνάδει όχι μόνο με υποκειμενικούς και εξειδικευμένους παράγοντες, αλλά και με αντικειμενικούς και γενικότερους παράγοντες που καθορίζουν το γενικότερο επιχειρηματικό πνεύμα σε μια κοινωνία.

Η επιχειρηματικότητα αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα που καθορίζει το επίπεδο οικονομικής ανάπτυξης, ανταγωνιστικότητας, απασχόλησης και κοινωνικής ευημερίας μιας χώρας. Στις χώρες με χαμηλό εισόδημα, ενισχύεται η εκδήλωση επιχειρηματικού ενδιαφέροντος αφού επιτείνεται η ανάγκη απόκτησης ή αύξησης του εισοδήματος. Όσο η οικονομία προοδεύει και οι επιχειρήσεις μεγαλώνουν, το επιχειρηματικό ενδιαφέρον μειώνεται αφού υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες εύρεσης σταθερής και αποδοτικής εργασίας. Ακολούθως, αν το κατά κεφαλήν εισόδημα αυξηθεί περισσότερο, τότε περισσότερες επιχειρήσεις συστήνονται αφού υπάρχει διαθέσιμο κεφάλαιο (IOBE 2004). Επιχειρηματικότητα μπορεί να οριστεί η προσπάθεια (που μπορεί να είναι είτε ατομική είτε συλλογική) αξιοποίησης των πόρων που το άτομο ή η ομάδα διαθέτει, παραγωγής με αυτούς τους πόρους χρήσιμων προϊόντων ή υπηρεσιών και διάθεσής τους στην αγορά, με σκοπό την ικανοποίηση των στόχων, των αναγκών και των επιθυμιών του ατόμου ή της ομάδας, μέσα από

την ικανοποίηση των αναγκών της αγοράς (Λαμπρόπουλος 2004). Σύμφωνα με το Παγκόσμιο Παρατηρητήριο Επιχειρηματικότητας (Global Entrepreneurship Monitor, GEM), επιχειρηματικότητα νοείται ως 'κάθε προσπάθεια για δημιουργία νέας επιχείρησης ή νέας δραστηριότητας, όπως το ελεύθερο επάγγελμα, η δημιουργία ενός νέου επιχειρηματικού οργανισμού, ή η επέκταση ήδη υπάρχουσας επιχείρησης, που γίνεται από έναν ιδιώτη, από ομάδες ιδιωτών, ή από επιχειρήσεις που ήδη λειτουργούν'. Έτσι, διακρίνονται δύο τύποι επιχειρηματικότητας, ο 'βασικός τύπος', δηλαδή η δημιουργία και χρηματοδότηση μιας νέας δραστηριότητας και η 'εταιρική επιχειρηματικότητα' δηλαδή, η δραστηριότητα ήδη υπάρχουσών επιχειρήσεων.

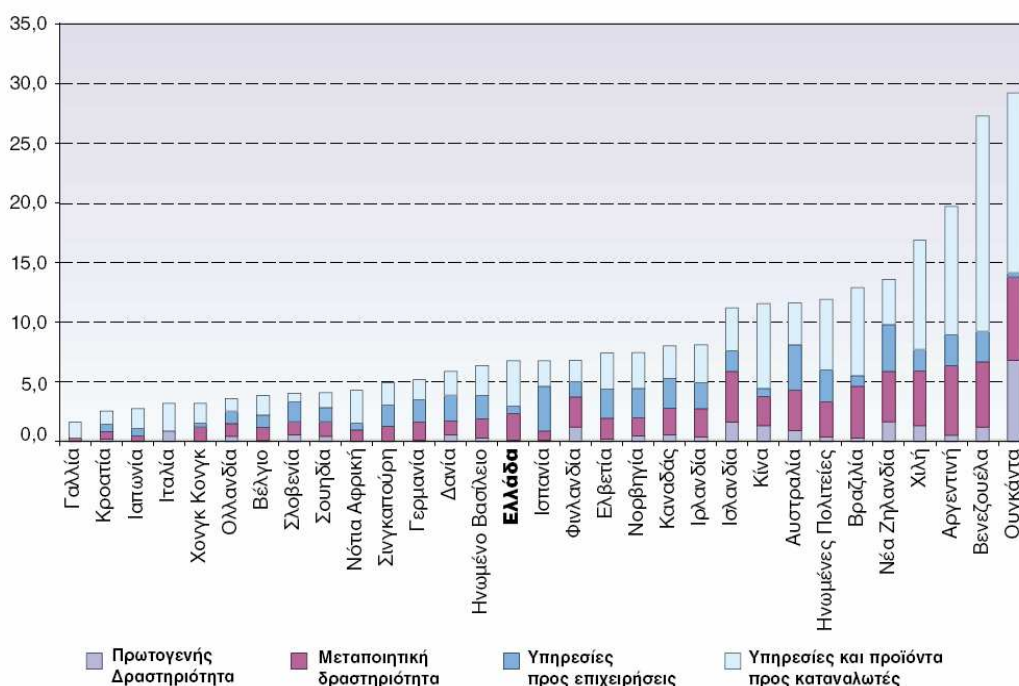
## 2.2. Γενικά στοιχεία επιχειρηματικότητας στην Ελλάδα

Παρόλο που η Ελλάδα, σύμφωνα με τις στατιστικές του Παγκοσμίου Παρατηρητηρίου για την Επιχειρηματικότητα, βρίσκεται περίπου στο ίδιο επίπεδο με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες όσον αφορά το Δείκτη Συνολικής Επιχειρηματικής Δραστηριότητας (περίπου 7% του πληθυσμού μεταξύ 18 και 64 ετών), δύο χαρακτηριστικά τη διαφοροποιούν από τις υπόλοιπες χώρες (IOBE 2004):

- Πρώτον, εμφανίζει ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό Επιχειρηματικής Ανάγκης, δηλαδή εκδήλωση επιχειρηματικής δραστηριότητας λόγω έλλειψης εναλλακτικών δυνατοτήτων απασχόλησης και δεύτερον,
- είναι προσανατολισμένη σχεδόν αποκλειστικά σε προϊόντα και υπηρεσίες που απευθύνονται στους καταναλωτές, παρά σε άλλες επιχειρήσεις (Σχήμα 1).

Σχήμα 1:

*Συνολική Επιχειρηματική Δραστηριότητα κατά τομέα Παραγωγικής Δραστηριότητας (άτομα ανά 100 ενήλικες, 18-64 ετών)*



Πηγή: IOBE 2004



Παράλληλα, μόλις το 16% χαρακτηρίζεται ως Υψηλών Δυνατοτήτων, ενώ η εταιρική επιχειρηματικότητα αποτελεί στην συντριπτική πλειοψηφία υπόθεση μεγάλων επιχειρήσεων. Έτσι συνολικά, η Ελλάδα κατατάσσεται σχετικά χαμηλά στις περισσότερες συγκριτικές κατηγορίες.

Η επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα αποτελεί κατά βάση ατομική υπόθεση, δεδομένου ότι κατά μέσο όρο, οι ιδιοκτήτες μιας νέας επιχείρησης είναι μόλις 1,5 άτομα, ενώ κάθε νέα επιχειρηματική δραστηριότητα δημιουργεί επιπλέον δύο θέσεις (πέραν του ιδιοκτήτη) απασχόλησης.

Μόνο εντός του 2003, δαπανήθηκαν για τη χρηματοδότηση νέων επιχειρήσεων περίπου 6 δις €. Η χρηματοδότηση των νέων επιχειρήσεων προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από κεφάλαια του ίδιου του επιχειρηματία. Ωστόσο, σημαντικό μέρος αυτών προέρχονται και από τη στενή οικογένεια του επιχειρηματία.

Σε κάθε περίπτωση πάντως, δεν πρέπει να υποτιμηθεί η συμμετοχή των 'τυπικών' μορφών επιδότησης. Αθροιστικά οι επιδοτήσεις από τραπεζικά ιδρύματα (δάνεια) και κρατικά προγράμματα (επιχορηγήσεις από κοινοτικούς πόρους) ξεπερνούν το 50% των πηγών χρηματοδότησης, υποδηλώνοντας έτσι τη σημασία αυτών των μορφών στη φάση της εκκίνησης νέων επιχειρηματικών εγχειρημάτων.

### **3 Η γυναικεία απασχόληση και επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα**

#### **3.1. Γενικά στοιχεία**

Παρότι τα τελευταία χρόνια η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό της χώρας παρουσιάζει αξιοσημείωτη αύξηση - δεδομένου ότι μόνο κατά την περίοδο 1995-2000 οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν - οι γυναίκες εξακολουθούν να βρίσκονται σε δυσχερέστερη θέση στην αγορά εργασίας από ότι οι άνδρες. (Ντερμανάκης 2004α). Εμπόδια και προκαταλήψεις, εξακολουθούν να συντηρούν σοβαρές συνθήκες διακρίσεων σε βάρος των γυναικών σε όλο το φάσμα της αγοράς εργασίας, από την εξεύρεση θέσης εργασίας, τους μισθούς έως την επαγγελματική ανέλιξή τους.

Η εκτίμηση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων μπορεί να αποτυπωθεί:

- α) στα στοιχεία ανεργίας και απασχόλησης,
- β) στο διαχωρισμό επαγγελματών και ειδικοτήτων,
- γ) στις μισθολογικές διαφορές και
- δ) στις προοπτικές προώθησης της καριέρας.

Είναι ενδεικτικό ότι ενώ το ποσοστό της μέσης ανεργίας στην Ελλάδα το 2004 ήταν 10,4% και των ανδρών μόλις 6%, η ανεργία των γυναικών εκτινάσσεται στο 16,1% (ΕΣΥΕ 2005). Μάλιστα, η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ αντρών και γυναικών ξεπερνά τις 22 μονάδες (64,8 και 42,2% αντίστοιχα), καθιστώντας έτσι την Ελλάδα μια από τις χώρες με τη μεγαλύτερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα. Καίτοι οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 52% του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας της χώρας, τα αντίστοιχα ποσοστά στο εργατικό δυναμικό και στους απασχολούμενους

είναι εντυπωσιακά χαμηλότερα, κάτω από 40% (39% και 37% αντίστοιχα) (Equal Ανδρομέδα 2004).

Η ανισότητα των δύο φύλων διαφαίνεται όχι μόνο στα ποσοστά ανεργίας, αλλά ακόμη και στη μακροχρόνια ανεργία, η οποία πλήττει πολύ περισσότερο τις γυναίκες, καθώς και στις αμοιβές, όπως επίσης και στο διαχωρισμό των επαγγελματιών. Ενώ οι γυναίκες αποτελούν περίπου το 63% των ανέργων, το αντίστοιχο ποσοστό στους μισθωτούς είναι μόλις 34,57% και στους εργοδότες μόλις το 13%. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι γυναίκες-στελέχη επιχειρήσεων εξακολουθούν να είναι ελάχιστες, σε ποσοστό ίσως μικρότερο και από 2% (Αρτινοπούλου 2001).

Ας σημειωθεί τέλος και η σημαντική διαφοροποίηση στο ύψος των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, όπου το μισθολογικό χάσμα φτάνει ακόμη και το 42% (στον τραπεζικό κλάδο σε επιχειρήσεις με 1-9 απασχολούμενους) και παραμένει εξαιρετικά μεγάλο και στους υπόλοιπους κλάδους: 66% (στο λιανικό εμπόριο, ιδιαίτερα δε στις μεγάλες επιχειρήσεις με πάνω από 500 απασχολούμενους), και 81% (στις επιχειρήσεις τουρισμού) (Ντερμανάκης 2003).

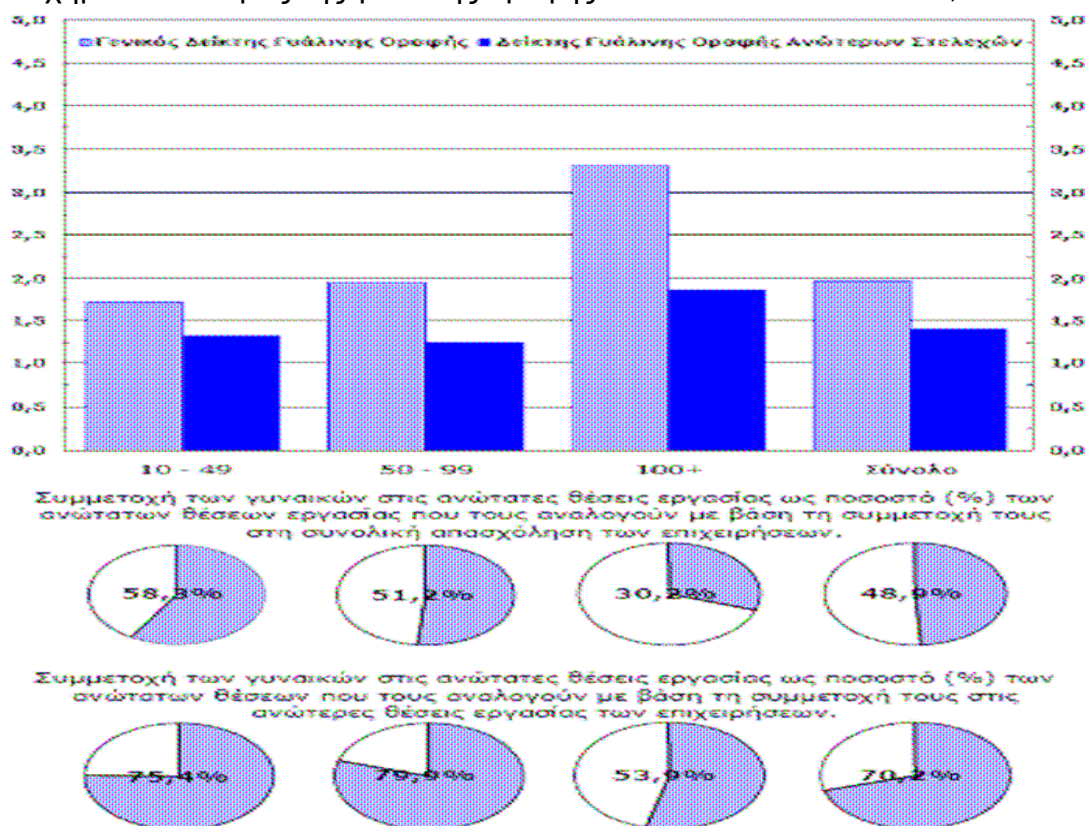
Έτσι, οι γυναίκες στην Ελλάδα σήμερα, από τη μια μεριά παρουσιάζουν αυξητική τάση συμμετοχής στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και σταδιακή ένταξη σε παραδοσιακά ανδρικά επαγγέλματα καθώς και σε τεχνολογικά προηγμένους κλάδους, αλλά από την άλλη, η κατάληψη διευθυντικών θέσεων είναι περιορισμένη, ενώ και οι αμοιβές τους υπολείπονται σταθερά από τις αντίστοιχες των ανδρών. Το επιχειρηματικό σύστημα εξακολουθεί να κυριαρχείται από τους άνδρες, με αποτέλεσμα πολλές γυναίκες να αντιμετωπίζουν το φαινόμενο της 'γυάλινης οροφής', όπου δηλαδή οι προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης είναι εξαρχής πεπερασμένες και η κατάληψη θέσεων ευθύνης περιορισμένη. Για την ακρίβεια, ο όρος γυάλινη οροφή (glass ceiling) αποτελεί σήμερα αποδεκτό επιστημονικό όρο και αναφέρεται στα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια που είναι κατά κύριο λόγο βασισμένα σε απόψεις ή προκαταλήψεις και που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων (Ντερμανάκης 2004α).

### 3.2. Η γυάλινη οροφή

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» είναι υπαρκτό σε όλους τους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΚΕΘΙ, στις επιχειρήσεις με περισσότερους από δέκα απασχολούμενους, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση φτάνει το 36,1%, αλλά μόλις το 17,7% στις ανώτατες μισθολογικά- ιεραρχικά θέσεις εργασίας (θέσεις εργασίας που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων) και το 25,4% στις ανώτερες μισθολογικά- ιεραρχικά θέσεις εργασίας (θέσεις εργασίας που ανήκουν στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων). Έτσι, ο γενικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» έχει τιμή 2, και αντίστοιχα, ο ειδικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» ή δείκτης της «γυάλινης οροφής» των ανωτέρων στελεχών φτάνει περίπου στο 1,4 (Σχήμα 2), γεγονός που υποδηλώνει ότι **η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των ανώτατων θέσεων εργασίας από αυτές που**

τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

Σχήμα 2: Το εύρος της γυάλινης οροφής στο σύνολο των κλάδων, 1995



**Πηγή: Ντερμανάκης 2004α**

Είναι μάλιστα χαρακτηριστικό ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» εμφανίζεται να αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Πιο συγκεκριμένα, στις μικρότερες επιχειρήσεις (10-49 απασχολούμενοι) η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει περίπου το 58% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων. Επιπρόσθετα, ως κριτήριο της δυνατότητας επαγγελματικής ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών σε ανώτατες θέσεις εργασίας, φαίνεται ότι η συμμετοχή των γυναικών καλύπτει μόνο το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν σε σχέση με τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων. Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-99 απασχολούμενοι) το φαινόμενο της γυάλινης οροφής διευρύνεται ακόμη περισσότερο, δεδομένου ότι οι γυναίκες καλύπτουν μόλις το 51% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν.

Ωστόσο, συγκριτικά ευνοϊκότερες είναι οι προοπτικές ανέλιξης των ανωτέρων στελεχών, καθώς από το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν καλύπτουν περίπου το 80%. Τέλος, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις (+100 απασχολούμενοι) οι δυσκολίες των γυναικών εντείνονται σε ακόμη μεγαλύτερο βαθμό, καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά είναι μόλις 30% και 54%.

Από τα παραπάνω προκύπτει επίσης ότι το εύρος της γυάλινης οροφής είναι σημαντικό ακόμη και σε κλάδους όπου ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, γεγονός που υποδηλώνει ότι και

σε αυτούς τους κλάδους, οι άνδρες έχουν περισσότερες προοπτικές επαγγελματικής ανέλιξης.

### 3.3. Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι η ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση (Ντερμανάκης 2005). Η συνολική απασχόληση στην Ελλάδα την περίοδο 1993-2003 αυξήθηκε περίπου κατά 300.000 άτομα, τη συντριπτική πλειονότητα εκ των οποίων (243.000) τις κατέλαβαν γυναίκες. Ωστόσο, παρατηρώντας τις μεταβολές της απασχόλησης στα επαγγέλματα προκύπτει ότι υφίσταται, αλλά και ενισχύεται, ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα: Η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης είναι περιορισμένη τόσο στις ανώτερες-ανώτατες ιεραρχικά επαγγελματικές ομάδες, όσο και σε αυτές με τεχνική εξειδίκευση. Αντίθετα, η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εντοπίζεται κυρίως σε επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν – συνήθως- σε μεσαία και κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας και σε επαγγέλματα με περιορισμένο τεχνικό περιεχόμενο (Σχήμα 3).

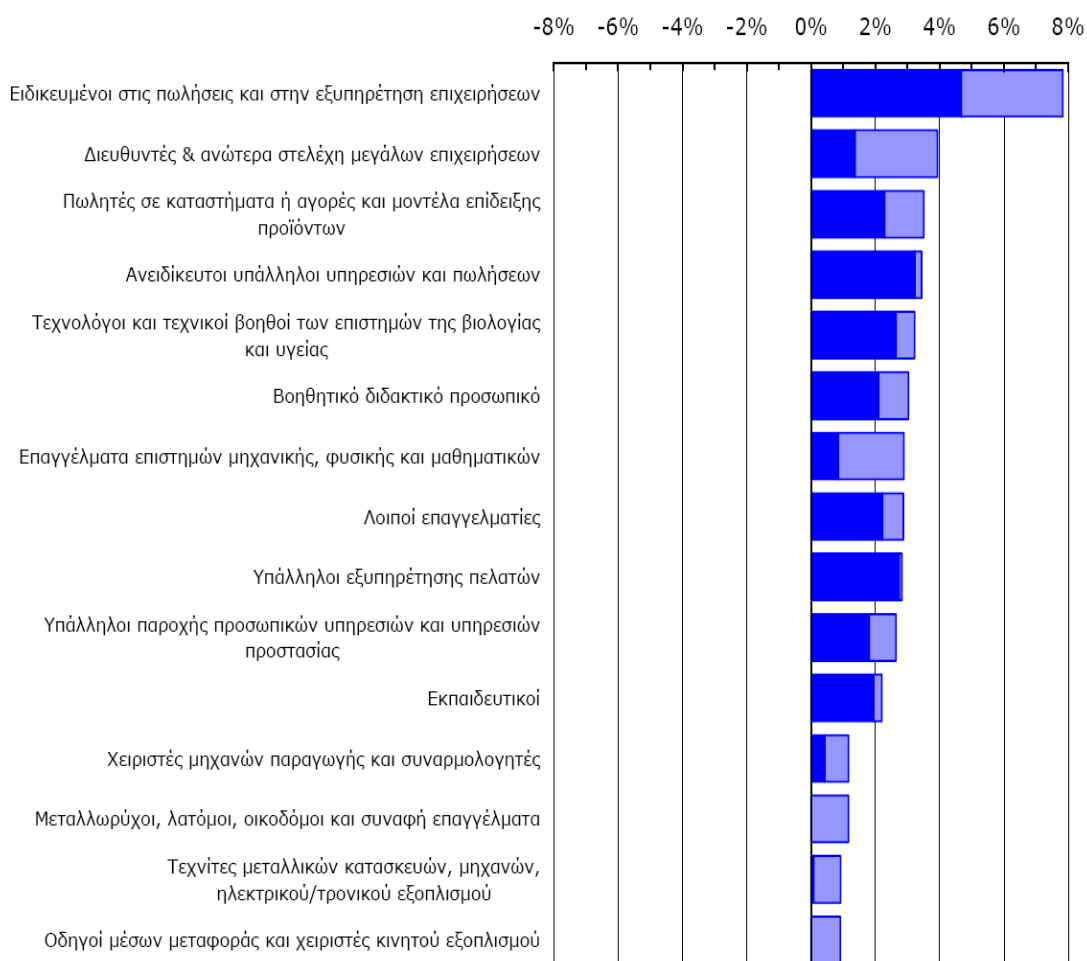
Αναλυτικότερα, την περίοδο 1993-2003, η επαγγελματική ομάδα των «Ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (μεσίτες, αντιπρόσωποι, γραμματείς διοίκησης κ.λ.π.) παρουσίασε τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης (περίπου 8%), ενώ το 4,7 % προήλθε από τις θέσεις εργασίας που κατέλαβαν γυναίκες.

Η δεύτερη σε ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης επαγγελματική ομάδα ήταν «οι Διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων» με 4% περίπου. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη αυτής της επαγγελματικής ομάδας ήταν εξαιρετικά περιορισμένη (1,37%). Αντίστοιχα, περιορισμένη ήταν η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης και άλλων επαγγελματικών ομάδων, όπου γενικότερα η παρουσία των γυναικών σε αυτές είναι σχετικά μικρή (τεχνίτες, οδηγοί, επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής, κ.λ.π.).

Θα πρέπει να σημειωθεί τέλος, ότι από τα αποτελέσματα προκύπτει πως όσο μικρότερη είναι η ηλικία των απασχολούμενων τόσο μεγαλύτερος είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες. Ειδικότερα, η ένταση του φαινομένου εκδηλώνεται περισσότερο στους νεότερους απασχολούμενους (15-29 ετών) αλλά και στους απασχολούμενους 45-64 ετών (Ντερμανάκης 2005).

*Σχήμα 3: Διάρθρωση του μέσου ετήσιου ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο και επάγγελμα, 1993-2003.*

% συμβολή στο μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο



**Πηγή: Ντερμανάκης 2005**

## 4. Γυναικεία επιχειρηματικότητα

### 4.1. Γενικά στοιχεία

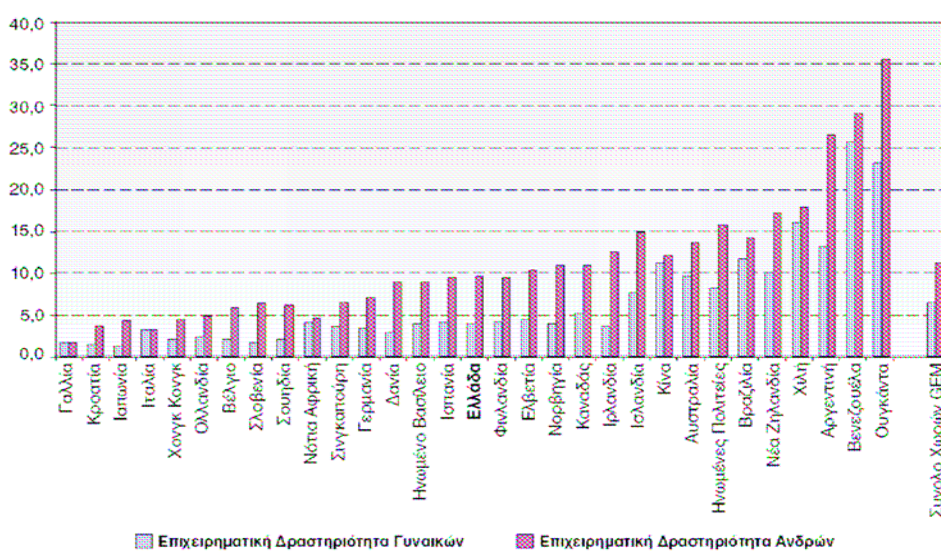
Στην προηγούμενη ενότητα σκιαγραφήθηκε το εργασιακό περιβάλλον στο οποίο εντάσσονται οι γυναίκες σήμερα, καθώς και οι στρεβλώσεις και οι ανισότητες που δημιουργούνται μέσα σε αυτό σε βάρος των γυναικών. Για τους λόγους αυτούς, υποστηρίζεται ολοένα και περισσότερο η άποψη ότι για τις γυναίκες, η ίδρυση επιχείρησης είναι η προτιμώμενη εναλλακτική λύση στο πρόβλημα αναζήτησης εργασίας. Η σύσταση μιας επιχείρησης μπορεί επίσης να αποτελέσει πηγή προσωπικής ανάπτυξης σε ένα σύστημα το οποίο εξακολουθεί να κυριαρχείται από τους άνδρες και όπου τα προσόντα των γυναικών δεν αναγνωρίζονται πλήρως (Equal Ανδρομέδα 2004).

Ωστόσο, οι γυναίκες υστερούν σημαντικά έναντι των ανδρών και στην ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Στη χώρα μας υπάρχει ένα σαφές 'επιχειρηματικό κενό' το οποίο αποτυπώνει το μέγεθος της ανισότητας στην αντιπροσώπευση των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο (Ντερμανάκης 2004β). Ασφαλώς, η υστέρηση των γυναικών στην εκδήλωση επιχειρηματικής

δραστηριότητας δεν αποτελεί μόνο ελληνικό φαινόμενο. Διεθνώς, οι άντρες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά σε ποσοστό 50% περισσότερο από τις γυναίκες (Σχήμα 5), ενώ ξεκινούν και με διπλάσιο κεφάλαιο από αυτές (65.000\$ έναντι 33.000\$) (IOBE 2004). Σε γενικές γραμμές οι γυναικείες επιχειρήσεις τείνουν να είναι μικρότερες από εκείνες των ανδρών. Ένας λόγος είναι η τάση των αντρών να δημιουργούν αυστηρή ιεραρχία με αποτέλεσμα να επιτυγχάνουν καλύτερη κατανομή και έλεγχο της επιχείρησης, σε αντίθεση με τις γυναίκες που τείνουν να αναπτύσσουν σχέσεις ισότητας στην επιχείρηση. Επίσης, οι περισσότεροι άντρες διστάζουν να συνεργαστούν επιχειρηματικά με γυναίκες οπότε αυτομάτως περιορίζονται οι πιθανότητες επέκτασης μιας γυναικείας επιχείρησης από συνεργασία ή συγχώνευση (IOBE 2004). Στην Ευρώπη σήμερα, λιγότερο από το 30% των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων διευθύνονται από γυναίκες, ενώ οι γυναίκες είναι υπεύθυνες μόνο για το 1/3 των νέων επιχειρήσεων που δημιουργούνται (Equal Ανδρομέδα 2004).

Σχήμα 5:

Συνολική Επιχειρηματική Δραστηριότητα κατά Φύλο  
(άτομα ανά 100 ενήλικες, 18-64 ετών)



Πηγή: IOBE 2004

## 4.2. Δημογραφικά χαρακτηριστικά γυναικείας επιχειρηματικότητας

### 4.2.1. Ηλικιακή σύνθεση

Ειδικότερα, είναι σημαντικό να τονιστεί, ότι οι άνδρες υπερτερούν σε σημαντικό βαθμό των γυναικών στην ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων. Ωστόσο, το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών αυξάνεται στην κατηγορία υψηλών δυνατοτήτων (από 36.7 σε 40%), παράλληλα με τη μείωση της ηλικίας και την αύξηση του μορφωτικού επιπέδου (Πίνακας 2.1).

Πίνακας 2.1: Συνολική επιχειρηματική δραστηριότητα και κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά (% συνόλου)

<b>Φύλο</b>	<b>Άνδρες</b> <b>Γυναίκες</b>	<b>70,60</b> <b>29,40</b>
<b>Ηλικιακές κατηγορίες</b>	<b>18-24 ετών</b> <b>25-34 ετών</b> <b>35-44 ετών</b> <b>45-54 ετών</b> <b>55-64 ετών</b>	<b>12,80</b> <b>36,80</b> <b>31,20</b> <b>10,40</b> <b>8,80</b>
<b>Εργασιακή κατάσταση</b>	<b>Ολικής ή μερικής</b> <b>Απασχόλησης</b> <b>Οικιακά</b> <b>Φοιτητές</b> <b>Άνεργοι-Λοιποί</b>	<b>96,00</b>  <b>0,80</b> <b>1,60</b> <b>1,60</b>
<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	<b>Μερική Δευτεροβάθμια</b> <b>Απολυτήριο Δευτεροβάθμι-</b> <b>ας</b> <b>Μετα-δευτεροβάθμια</b>	<b>17,70</b> <b>43,50</b> <b>38,70</b>
<b>Εισοδηματικό κλιμάκιο</b>	<b>Χαμηλό33%</b> <b>Μέσο33%</b> <b>Υψηλό33%</b>	<b>2,80</b> <b>58,50</b> <b>38,70</b>

Πηγή: IOBE 2004

Ωστόσο αυτό το γεγονός δε θα έπρεπε να καταγραφεί απαραίτητως ως θετικό. Η μείωση της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης των γυναικών κάτω των 40 ετών, εκτιμάται ότι μέσο-μακροπρόθεσμα θα λειτουργήσει αρνητικά στην απάλειψη των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ παράλληλα επισημαίνει τις αδυναμίες ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, η οποία φαίνεται να αποδίδει κάτω από ιδιαίτερες συνθήκες (π.χ. ηλικία παιδιών άνω των 12-15 ετών, οικογενειακές υποχρεώσεις κτλ), (Ντερμανάκης 2004β).

#### 4.2.2..Εκπαίδευση – Μόρφωση

Είναι σημαντικό να τονιστεί ότι το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών είναι σήμερα υψηλότερο από αυτό των ανδρών, ενώ μάλιστα ήταν ακόμη υψηλότερο την προηγούμενη δεκαετία. Η μείωση της διαφοράς αυτής οφείλεται κυρίως στη σημαντική μείωση (περίπου 30.000) του αριθμού των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι γυμνάσιο) και την ταυτόχρονη, περίπου ισόποση αύξηση του αριθμού των ανδρών με μεσαίο και υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Από την άλλη πλευρά, η σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών κατά επίπεδο εκπαίδευσης δε διαφοροποιήθηκε σημαντικά την ίδια περίοδο, κυρίως λόγω της αύξησης της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης.



Συνδυάζοντας το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και την ηλικιακή ομάδα προκύπτει ένα ακόμη ενδιαφέρον συμπέρασμα: για τους μεν άνδρες ο κυρίαρχος λόγος μείωσης της επιχειρηματικής τους παρουσίας είναι το επίπεδο εκπαίδευσής τους και όχι η ηλικία τους, για τις δε γυναίκες ισχύουν τα ακριβώς αντίθετα: τις περισσότερες πιθανότητες εισόδου και παραμονής στον επιχειρηματικό στίβο είχαν οι γυναίκες ηλικίας 40-64 ετών, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης.

**Από τα παραπάνω, καθίσταται σαφές ότι είναι απαραίτητα τα μέτρα ενθάρρυνσης, στήριξης και τόνωσης της επιχειρηματικών σχεδίων των νέων σε ηλικία γυναικών, ιδιαίτερα δε αυτών με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης, διότι τα τελευταία χρόνια διαφαίνεται μια τάση ανοίγματος (και όχι κλεισίματος) της ψαλίδας των ανισοτήτων στην εκδήλωση της επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα, λόγω των εμποδίων που αποτρέπουν τις νεότερες σε ηλικία γυναίκες να αναλάβουν ή να διατηρήσουν επιχειρηματική δράση, ακόμα κι αν αυτές διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.**

### **4.2.3. Οικογενειακή κατάσταση**

Η πλειονότητα τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών είναι έγγαμοι. Το 2003, το 76,8% των γυναικών και το 81,1% των ανδρών ήταν έγγαμοι/-ες, ενώ μια δεκαετία νωρίτερα, τα αντίστοιχα μεγέθη ήταν 69,9% στις γυναίκες και 85,8% στους άνδρες. Οι υπόλοιπες γυναίκες εργοδότες αποτελούνταν από χήρες ή διαζευγμένες (12,1% το 2003 έναντι 15,5% το 1993) και άγαμες (11,1% το 2003 έναντι 14,7% το 1993).

Στο 60% των νοικοκυριών των ανδρών εργοδοτών και στο 70% των νοικοκυριών των γυναικών, δεν υπήρχε παιδί ηλικίας κάτω των 15 ετών. Τα αντίστοιχα μεγέθη το 1993 ήταν μικρότερα αλλά αποτελούσαν και πάλι την πλειονότητα των περιπτώσεων (50% και 60% αντίστοιχα). Συγκριτικά διαφαίνεται ότι όσο μικρότερη είναι η ηλικία του παιδιού, τόσο λιγότερες είναι και οι πιθανότητες για την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης από τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες.

### **4.3 Κλαδική διάρθρωση γυναικείας επιχειρηματικότητας**

Αναφέρθηκε προηγουμένως ότι παρά τη μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στην ανάληψη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων, οι γυναίκες εξακολουθούν να υστερούν σημαντικά έναντι των ανδρών. Το 2003 η επιχειρηματική δράση των ανδρών ήταν σε σχετικούς όρους 2,8 φορές μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών, ενώ το 1993 η αντίστοιχη σχέση ήταν ακόμη μεγαλύτερη, φτάνοντας το 3,6.

Ωστόσο, και πέρα από αυτήν τη σταδιακή μείωση, ένα επιπρόσθετο ενδιαφέρον στοιχείο είναι η ενίσχυση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών σε ορισμένους κλάδους όπου η επιχειρηματική δράση των ανδρών είναι κυρίαρχη, όπως π.χ. η γεωργία-κτηνοτροφία, οι κλάδοι της μεταποίησης, του χονδρικού-λιανικού εμπορίου και ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων.



Παρόλα αυτά, εξακολουθούν να υπάρχουν κλάδοι στους οποίους η επιχειρηματική παρουσία των γυναικών είναι αμελητέα (π.χ. αλιείας, ενέργειας, ύδατος, κτλ), και άλλοι στους οποίους ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 60% της απασχόλησης και κατά την τελευταία δεκαετία κατέλαβαν τα τρία τέταρτα των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, εμφανίζεται σημαντική υποχώρηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών και αντίστοιχα σημαντική ενίσχυση της επιχειρηματικής δράσης των ανδρών (εκπαίδευση, υγεία-πρόνοια) (Ντερμανάκης 2004β).

#### **4.4 Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης**

Το 1993 οι γυναίκες επιχειρηματίες αντιστοιχούσαν μόλις στο 45,5% του συνολικού αριθμού εργοδοτών-επιχειρηματιών που τους αναλογούσαν (βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό αριθμό απασχολούμενων σε επιχειρήσεις όλων των κλάδων της οικονομίας), ενώ μια δεκαετία αργότερα το ποσοστό αυτό είχε αυξηθεί στο 54,9%.

Την περίοδο 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο των κλάδων της οικονομίας (εκτός του κλάδου της δημόσιας διοίκησης) αυξήθηκε κατά 19,7%. Το σύνολο σχεδόν της αύξησης των εργοδοτών/-τριων προήλθε από τις γυναίκες, ενώ από την αύξηση των μισθωτών, τις 227.000 θέσεις εργασίας κατέλαβαν οι γυναίκες.

Έτσι, το μερίδιο των γυναικών εργοδοτριών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων αυξάνεται από 1,75% το 1993, σε 2,2 % το 2003, ενώ και το αντίστοιχο μερίδιο των γυναικών μισθωτών αυξάνεται από 32% το 1993, σε 36,5% το 2003.

#### **4.5. Συμπεράσματα-Επίλογος**

Συμπερασματικά, όσο αφορά το προφίλ των γυναικών επιχειρηματιών στην Ελλάδα, αλλά και τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν μπορούν να αναφερθούν τα παρακάτω (Αρτινοπούλου 2001):

- Συνολικά, στην Ελλάδα το ποσοστό των γυναικών επιχειρηματιών δεν ξεπερνά το 10%, ενώ στην Ευρώπη είναι 20% και στην Αμερική 35%.
- Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών ξεκινά την επιχειρηματική δραστηριότητα σε ηλικία μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών, περίπου στα 36-45.
- Οι περισσότερες είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ΑΕΙ και ΤΕΙ.
- Οι σημαντικότερες δυσκολίες είναι στην εξεύρεση κεφαλαίου, στην ανάγκη επιμόρφωσης και τεχνικής στήριξης, στον συνδυασμό επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής
- Συνήθως επιλέγουν ατομικές ή μικρές ομόρρυθμες ή ετερόρρυθμες επιχειρήσεις.
- Αντιμετωπίζουν λιγότερες δυσκολίες στο μάρκετινγκ και στις δημόσιες σχέσεις, διαθέτουν μεγαλύτερη ικανότητα επικοινωνίας, αλλά υστερούν

σε ευελιξία, δυνατότητα εκτίμησης του περιβάλλοντος και ικανότητας προσαρμογής στις αλλαγές.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του ΚΕΘΙ, οι περισσότερες γυναικείες επιχειρήσεις δραστηριοποιούνται στους χώρους της μεταποίησης, εργαστήρια αργυροχρυσοχοΐας, υφαντουργίας, επεξεργασίας και κατασκευής ξύλου, κέτερινγκ, εμπορικά καταστήματα, γραφιστικές τέχνες, χειροτεχνικές και καλλιτεχνικές δραστηριότητες, υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών, τουριστικός κλάδος, ινστιτούτα αισθητικής, παιδικόι σταθμοί, παιδότοποι, πολιτιστικές υπηρεσίες, ηλεκτρονικό εμπόριο, βιβλιοπωλεία ηλεκτρονικά, παραδοσιακά προϊόντα.

Συνοψίζοντας, στην Ελλάδα εξακολουθούν να υφίστανται σημαντικές στρεβλώσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας οι οποίες περιορίζουν τόσο την εύρεση θέσεων εργασίας και τις ευκαιρίες επαγγελματικής ανέλιξης, όσο και τις δυνατότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης από τις γυναίκες. Παρότι τα τελευταία χρόνια έχει αυξηθεί σημαντικά ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών, το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα εξακολουθεί να είναι σημαντικό, ενώ οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης αν και αυξάνονται, υπολείπονται σημαντικά των αντίστοιχων πιθανοτήτων των ανδρών.

Έτσι, τόσο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης, όσο και σε εθνικό επίπεδο, στα πλαίσια του Γ΄ και Δ΄ ΚΠΣ δίδεται εξαιρετικά μεγάλη σημασία στη γυναικεία επιχειρηματικότητα, η οποία εντάσσεται τόσο σε ενότητες τόνωσης της επιχειρηματικότητας γενικότερα όσο και σε ενότητες-δράσεις ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων.

Αναντίρρητα οι δύο αυτές δράσεις είναι αλληλένδετες, καθώς η υποστήριξη της γυναικείας επιχειρηματικότητας και απασχόλησης μπορεί να προωθηθεί και να έχει θετικά αποτελέσματα με την παράλληλη προώθηση άλλων δομών και ενεργειών (π.χ. υποστήριξη της λειτουργίας δομών παροχής κοινωνικών υπηρεσιών, βρεφονηπιακοί σταθμοί κτλ).

## **5. Η Ισότητα των Φύλων στον εργασιακό χώρο.**

Η ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα στον εργασιακό χώρο, οδήγησε την Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και το Ελληνικό κράτος σε προγράμματα και νόμους που προωθούν την αρχή των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.

Παρακάτω αναφέρουμε το Πρόγραμμα για την ισότητα των Φύλων από την Ε.Ε. (2001-2005) και το Ν. 3896/2010 (Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις).

### **5.1. Πρόγραμμα για την ισότητα των Φύλων από την Ε.Ε. (2001-2005)**

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει δεσμευτεί στην προώθηση της ισότητας των φύλων, η οποία έχει συμπεριληφθεί στη Συνθήκη από το 1957. Το κοινοτικό

νομικό πλαίσιο εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες και οι άνδρες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. Προκειμένου να προωθηθεί η ισότητα στην πράξη, η Κοινότητα έχει εφαρμόσει ειδικά προγράμματα δράσης από τη δεκαετία του '80, τα οποία, αν και με περιορισμένους χρηματικούς πόρους, είχαν ένα ουσιαστικό πολλαπλασιαστικό αντίκτυπο, ιδιαίτερα ενθαρρύνοντας περαιτέρω δράσεις από τα ίδια τα κράτη-μέλη. Επιπλέον, τον Δεκέμβριο του 1994 η συνεδρίαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στο Έσσεν δήλωσε ότι η προώθηση ίσων ευκαιριών για τις γυναίκες και τους άνδρες ήταν μια σημαντική προτεραιότητα της Ευρωπαϊκής Ένωσης και των κρατών-μελών, εφάμιλλη με τον αγώνα κατά της ανεργίας.

Η ισότητα των φύλων έχει σημειώσει σίγουρα σημαντική πρόοδο τα τελευταία χρόνια, αλλά είναι ίσοι οι γυναίκες και οι άνδρες στην καθημερινή τους ζωή; Οι γυναίκες στην Ευρώπη αντιπροσωπεύονται ακόμα ανεπαρκώς στην πολιτική και στην λήψη αποφάσεων σε οικονομικό επίπεδο, ενώ ακόμα κερδίζουν λιγότερα χρήματα από τους άνδρες για την ίδια εργασία. Και τι γίνεται σχετικά με την συμβατότητα μεταξύ των ευθυνών στην εργασία και στην οικογένεια;

Με στόχο να αντιμετωπιστεί αυτή η κατάσταση, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Ιούνιο του 2000 ένα Πλαίσιο Στρατηγικής για την Ισότητα των Φύλων, που καλύπτει την περίοδο από το 2001 έως το 2005. Αυτό το πλαίσιο καθορίζει τις ιδέες της Επιτροπής σχετικά με την ισότητα των φύλων κατά το συγκεκριμένο διάστημα. Σκοπός του είναι να θεσπίσει ένα πλαίσιο δράσης μέσα στο οποίο όλες οι κοινοτικές δραστηριότητες θα μπορούν να συμβάλουν στην επίτευξη του στόχου για την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπως καθορίζεται στο άρθρο 3 παράγραφος (2) της Συνθήκης.

Προκειμένου να αναπτυχθούν οι οριζόντιες και συντονιστικές ενέργειες (π.χ. δικτύωση, ευαισθητοποίηση, εργαλεία ανάλυσης και αξιολόγησης, παρακολούθηση και αξιολόγηση) που απαιτούνται για να εφαρμοστεί με επιτυχία το παραπάνω πλαίσιο στρατηγικής, η Επιτροπή πρότεινε ένα ενισχυτικό πρόγραμμα, το Κοινοτικό Πρόγραμμα για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005). Αυτό το πρόγραμμα, που υιοθετήθηκε με απόφαση του Συμβουλίου τον Δεκέμβριο του 2000 (απόφαση 2001/51/EC), εστιάζει σε πέντε τομείς παρέμβασης, δηλαδή:

- Οικονομική ζωή: αυτός ο τομέας αφορά το χάσμα των φύλων στην αγορά εργασίας και τα μέσα για την αντιμετώπισή του. Οι στόχοι είναι να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, να μειωθούν τα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των γυναικών και η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
- Ίση συμμετοχή και αντιπροσώπευση: αυτός ο τομέας εξετάζει την έλλειψη ικανοποιητικής συμμετοχής των γυναικών στους οργανισμούς λήψης αποφάσεων. Οι ενέργειες αφορούν τις στρατηγικές και τα όργανα για την προώθηση των γυναικών στην λήψη αποφάσεων σε όλα τα επίπεδα της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ζωής, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων σε εξωτερικές σχέσεις και αναπτυξιακή συνεργασία (όπως ο ρόλος και η συμμετοχή των γυναικών σε διεθνείς αποστολές).
- Κοινωνικά δικαιώματα: οι ενέργειες σ' αυτόν τον τομέα θα στοχεύσουν στη βελτίωση της εφαρμογής της κοινοτικής νομοθεσίας, ειδικότερα

στην κοινωνική προστασία και στους τομείς της γονικής άδειας, προστασία της μητρότητας και χρόνος απασχόλησης, και στην εξεύρεση των μέσων που θα συμφιλιώσουν ευκολότερα την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή (π.χ. καλύτερη πρόνοια για την φροντίδα των παιδιών και των ηλικιωμένων).

- Κοινωνική ζωή: αυτός ο τομέας καταπιάνεται με την επιβολή των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών. Οι ενέργειες περιλαμβάνουν την προώθηση της αναγνώρισης των ανθρωπίνων δικαιωμάτων των γυναικών, επιβολή του δικαιώματος ίσων ευκαιριών και ενίσχυση του αγώνα εναντίον της βίας απέναντι στις γυναίκες και της λαθραίας διακίνησης αυτών.
- Ρόλοι και στερεότυπα των φύλων: αυτός ο τομέας καλύπτει τις στερεότυπες εικόνες των γυναικών και των ανδρών και την ανάγκη να αλλάξει η συμπεριφορά, οι νοοτροπίες, τα πρότυπα, και οι αξίες, με σκοπό την συνειδητοποίηση της εξέλιξης του ρόλου των ανδρών και γυναικών στην κοινωνία.

Το οικονομικό ποσό που προορίζεται για την εφαρμογή του προγράμματος είναι 50 εκατομμύρια ευρώ. Η θεματική προτεραιότητα για χρηματοδότηση το 2003 ήταν "Γυναίκες στη λήψη αποφάσεων", θεματική στην οποία εμπίπτει και το συγκεκριμένο πρόγραμμα.

Ο στόχος της προαναφερθείσας θεματικής είναι "να αναπτυχθεί η ικανότητα των φορέων να προωθήσουν την ισότητα των φύλων αποτελεσματικά, ειδικότερα μέσω της ανταλλαγής πληροφοριών και καλών πρακτικών και της δικτύωσης σε κοινοτικό επίπεδο". Μέσω της συγκεκριμένης πρόσκλησης υποβολής προτάσεων στοχεύεται η χρηματοδότηση διακρατικών ενεργειών ανταλλαγής ώστε να προωθηθεί η ισότητα των φύλων, περιλαμβάνοντας ένα σύνολο φορέων από τουλάχιστον τρία κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (συμπεριλαμβανομένων των 10 νέων κρατών μελών) ή από κράτη του ΕΟΧ (Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου) ή από τις υποψήφιες χώρες (π.χ. Βουλγαρία, Ρουμανία και Τουρκία). Η πρόσκληση ήταν ανοικτή σε όλους τους δημόσιους και ιδιωτικούς φορείς που συμμετέχουν στην προώθηση της ισότητας των φύλων.

Σύμφωνα με την Επιτροπή, το πρόβλημα της χαμηλής αντιπροσώπευσης των γυναικών στη λήψη αποφάσεων είναι διαρθρωτικό και πολύπλευρο. Πρέπει να αντιμετωπιστεί σε όλες τις πτυχές, συμπεριλαμβανομένων μίας μακροπρόθεσμης πολιτικής δέσμευσης, συστηματικής παρακολούθησης σωστών στατιστικών δεδομένων, κατάλληλων δομών (ανάλογα με την κουλτούρα των διαφόρων χωρών) και άρρηκτα συνδεδεμένου με την νομοθεσία και την παροχή οικονομικών πόρων. Είναι ανάγκη να καθιερωθεί μια συνεργασία μεταξύ όλων των εμπλεκόμενων φορέων (κυβερνήσεις, κοινωνικοί εταίροι, πολιτικοί φορείς και οργανώσεις, μη κυβερνητικοί οργανισμοί και άλλες ενώσεις, Μέσα Μαζικής Ενημέρωσης, επιχειρήσεις).

## **5.2. Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του**

## Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις. (Ν. 3896/2010)

### Άρθρο 1

#### Σκοπός

(Άρθρο 1 της Οδηγίας)

Σκοπός του παρόντος νόμου είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, όσον αφορά: α) την πρόσβαση στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της επαγγελματικής εξέλιξης, και στην επαγγελματική κατάρτιση, συμπεριλαμβανομένης της εκπαίδευσης με σκοπό την απασχόληση («vocational training»), β) τις συνθήκες και τους όρους εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της αμοιβής και γ) τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης, όπως προβλέπεται από τις διατάξεις της Οδηγίας 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου.

### Άρθρο 2

#### Ορισμοί

(Άρθρο 2 παρ. 1 της Οδηγίας)

Για την εφαρμογή του παρόντος νόμου, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

α. «άμεση διάκριση»: όταν ένα πρόσωπο υφίσταται, για λόγους φύλου, μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο ένα άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση,

β. «έμμεση διάκριση»: όταν μία εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να θέσει σε μειονεκτική θέση πρόσωπα του ενός φύλου σε σύγκριση με πρόσωπα του άλλου φύλου, εκτός αν αυτή η διάταξη, το κριτήριο ή η πρακτική δικαιολογείται αντικειμενικά από ένα θεμιτό σκοπό και τα μέσα επίτευξης του σκοπού αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία,

γ. «παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά συνδεδεμένη με το φύλο ενός προσώπου, με σκοπό ή αποτέλεσμα την παραβίαση της αξιοπρέπειας του προσώπου αυτού και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

δ. «σεξουαλική παρενόχληση»: όταν εκδηλώνεται οποιαδήποτε μορφή ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος,

ε. «αμοιβή»: οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου,

στ. «επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης»: συστήματα που δεν διέπονται από την Οδηγία 79/7/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Δεκεμβρίου 1978, περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης (ΕΕΛ 6 της 10.1.1979), και που έχουν ως αντικείμενο τη χορήγηση στους εργαζόμενους, μισθωτούς ή αυτοαπασχολούμενους, στα πλαίσια επιχείρησης ή ομάδας επι-

χειρήσεων, οικονομικού κλάδου ή επαγγελματικού ή διεπαγγελματικού τομέα, παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τις παροχές των εκ του νόμου συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, ανεξαρτήτως του αν η υπαγωγή στα συστήματα αυτά είναι υποχρεωτική.

### Άρθρο 3

Αρχή ίσης μεταχείρισης – Απαγόρευση διακρίσεων  
(Άρθρο 2 παρ. 2 της Οδηγίας)

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση, σε όλους τους τομείς που περιλαμβάνονται στο πεδίο εφαρμογής του παρόντος νόμου, όπως εξειδικεύονται στις κατωτέρω διατάξεις.
2. α) Η παρενόχληση, η σεξουαλική παρενόχληση, καθώς και οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που οφείλεται στην ανοχή ή στην απόρριψη αυτής της συμπεριφοράς, συνιστούν διάκριση λόγω φύλου και απαγορεύονται.  
β) Διάκριση λόγω φύλου συνιστά, επίσης, οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση προσώπου που συνδέεται με αλλαγή φύλου.
3. Η εντολή που ενέχει διάκριση εις βάρος ενός προσώπου λόγω φύλου συνιστά διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου.
4. Συνιστά επίσης διάκριση κατά την έννοια του παρόντος νόμου η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, στις περιπτώσεις των προεδρικών διαταγμάτων 176/1997 (ΦΕΚ 150 Α'), 41/2003 (ΦΕΚ 44 Α') και του άρθρου 142 του ν. 3655/2008 (ΦΕΚ 58 Α').

### 5.3. Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα

Τα τελευταία χρόνια, οι Ελληνίδες έχουν είσοδο στην αγορά εργασίας με ταχύ ρυθμό. Παρά τη σχετική αύξηση των εισοδημάτων τους, την ποιότητα της ζωής φαίνεται να έχει επιδεινωθεί λόγω της ανάγκης τους να συνδυάσουν την εργασία και τις οικογενειακές υποχρεώσεις. Οι γυναίκες συνήθως απασχολούνται σε θέσεις εργασίας που περιλαμβάνουν μικρή εξουσία ή ευθύνη και πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες. Αυτά είναι μερικά από τα βασικά σημεία από την αναθεώρηση της έρευνας και των δεδομένων της έρευνας διατίθενται στην απασχόληση των γυναικών, ως το καλοκαίρι του 2001.

Πρόσφατα δεδομένα και η έρευνα παρέχει ενδείξεις για τη θέση των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα και για τις συνθήκες εργασίας τους και τη σχέση με το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Μερικά από τα βασικά σημεία συνοψίζονται παρακάτω.

Πρώτον, πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι τα θέματα της απασχόλησης στην Ελλάδα είναι σύνθετα και δεν μπορούν να προσεγγιστούν μόνο με τη μελέτη των επίσημων στοιχείων. Οι οικογενειακοί δεσμοί, οι οποίες παραμένουν ισχυρές στην Ελλάδα, συνεχίζουν να παρέχουν προστασία στα μέλη της οικογένειας που αντιμετωπίζουν προβλήματα απασχόλησης. Ως αποτέλεσμα, τα επίσημα στοιχεία μπορεί να δώσουν μια ψευδή εικόνα της απασχόλησης, επειδή πολλοί άνθρωποι, συνήθως γυναίκες, που υποαπασχολούνται υπό την προστασία της οικογένειας, βρίσκονται σε αναζήτηση εργασίας. Ως-

τόσο, τα άτομα αυτά έχουν επίσημα χαρακτηριστεί είτε ως «αυτοαπασχολούμενα» ή ως «βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση».

Επιπλέον, αντιμετωπίζει μεγάλες δυσκολίες κατά την εγγραφή «άτυπες» μορφές απασχόλησης, που συχνά περιλαμβάνουν την απασχόληση των γυναικών. Το φαινόμενο της αδήλωτης εργασίας, η οποία περιλαμβάνει επίσης την απασχόληση των γυναικών, αξίζει ειδική μνεία. Πολλές επιχειρήσεις παραβιάζουν την εργατική νομοθεσία, είτε με την μη παροχή της κοινωνικής ασφάλισης για το προσωπικό τους ή παραλείποντας να υπογράψουν συμβάσεις εργασίας. Παράτυπες πρακτικές των επιχειρήσεων τείνουν να υπονομεύσουν την εκ του νόμου σύσταση των εργασιακών σχέσεων.

#### **5.4. Προφίλ των εργαζόμενων γυναικών**

Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδα (ΕΣΥΕ), η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται σταθερά κατά τα τελευταία πέντε έτη για τα οποία υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία (1995-2000) (Διαρθρωτικά εικόνα και τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας, Εθνικό Παρατηρητήριο Απασχόλησης (ΕΠΑ), Αθήνα, Εκδόσεις ΕΡΑ, 2000). Το ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού που αποτελείται από τις γυναίκες αυξήθηκε από 35,8% το 1995 σε 37,7% το 2000, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες κατά την ίδια περίοδο μειώθηκε από 64,1% σε 62,2%. Η αναλογία των γυναικών έχει αυξηθεί σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, ιδίως μεταξύ των διαχειριστών (από 12,9% σε 18,1%), αυτοαπασχολούμενους (από 21,4% έως 27,5%) και απασχολούμενων μισθωτών (από 37,4% έως 39,7%). Όσον αφορά την τελευταία κατηγορία, επίπεδο απασχόλησης των γυναικών έχουν αυξηθεί σημαντικά στο δημόσιο τομέα. Το προβλέψιμο εργασιακό περιβάλλον και σταθερές εργασιακές σχέσεις που προσφέρονται από τις δημόσιες υπηρεσίες είναι, φαίνεται, προσελκύοντας όλο και περισσότερες γυναίκες.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της ΕΣΥΕ, το 2000 οι γυναίκες στην πλειοψηφία ανήκαν στις ακόλουθες επαγγελματικές ομάδες: υπάλληλοι γραφείου (58%) εργαζόμενες στο λιανικό εμπόριο (52%) και ανειδίκευτες εργάτριες (52%). Αξίζει να σημειωθεί ότι το ποσοστό των γυναικών στη δεύτερη κατηγορία αυξήθηκε από 47,5% το 1995 σε 52% το 2000. Το γεγονός αυτό μπορεί να είναι ενδεικτική της πίεσης για να εισέλθουν στην αγορά εργασίας, υπό οποιαδήποτε ιδιότητα, που αντιμετωπίζουν πολλές γυναίκες.

Η αναλογία των γυναικών είναι περίπου ίση με αυτή των ανδρών στις ομάδες του υψηλού επιπέδου επαγγελματίες (επαγγελματίες με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαιδευτικά προσόντα) (47%) Τεχνολόγοι / τεχνικοί (47%) και των γεωργικών εργατών (42%) . Τα επαγγελματικά μοντέλα διαφοροποιούνται σημαντικά ανάλογα με το φύλο στην πρώτη και τη δεύτερη ομάδα. Μεταξύ των υψηλού επιπέδου επαγγελματίες, οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως στον τομέα της εκπαίδευσης (55% όλων των γυναικών σε υψηλού επιπέδου επαγγέλματα) και δευτερευόντως στον τομέα της ιατρικής και της βιολογίας (13%), ενώ οι άνδρες απασχολούνται ως επί το πλείστον στους τομείς της μηχανικής (31% όλων των ανδρών με υψηλή επιπέδου επαγγέλματα) και την αρχιτεκτονική (18%). Μεταξύ τεχνολόγοι / τεχνικοί, οι γυναίκες απασχολούνται

σε θέσεις εργασίας που σχετίζονται με την ακίνητη περιουσία / χρηματιστηριακή αγορά (51% όλων των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας) και των υπηρεσιών υγείας (31%), ενώ οι άνδρες απασχολούνται στην αγορά ακινήτων / αποθεμάτων (49%) και έργο της τεχνικής φύσεως (31%).

Τέλος, οι γυναίκες αποτελούν μειοψηφία στην προνομιούχο κατηγορία των διαχείρισης και κοινοβουλευτικά όργανα (που αποτελούν το 25% των εργαζομένων σε αυτή την κατηγορία) και υπό-εκπροσωπούνται στις κατηγορίες των αμιγώς τεχνικά επαγγέλματα - δηλαδή ειδικευμένοι τεχνίτες (14% των οποίων είναι γυναίκες) και τις σταθερές βιομηχανικών χειριστές μηχανημάτων (9%). Οι γυναίκες φαίνεται να είναι σε καλύτερη θέση να διεισδύσουν στην αγορά εργασίας από τους άνδρες, στο μέτρο που έχουν αυξήσει το φάσμα των επαγγελματικών επιλογών από την εισαγωγή όλων των παραδοσιακά «αρσενικό» επαγγέλματα. Αντίθετα, οι άνδρες δεν έχουν αυξήσει την παρουσία τους σε «γυναικεία» επαγγέλματα κλασικά, όπως η κλωστούφαντουργία και η εργασία γραφείου.

## 5.5. Κατάσταση των γυναικών στην εργασία και στο σπίτι

Παρά την αυξημένη παρουσία των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, η ποιότητα της ζωής τους φαίνεται να έχει γίνει χειρότερη παρά καλύτερη. Σύμφωνα με πρόσφατη έρευνα του Πανεπιστημίου Αθηνών («Ευρωπαϊκή ποιότητα ζωής: Η Ελλάδα», J Υφαντόπουλος, Πανεπιστήμιο Αθηνών, Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής και Οικονομικών της Υγείας, 2001), αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι ελληνίδες έχουν δαπανήσει υπερβολικά μεγάλη προσπάθεια, προκειμένου να συμβιβαστούν ο φόρτος εργασίας τους στην αμειβόμενη απασχόληση με τις οικιακές εργασίες. Πρώτον, λόγω της επικρατούσας παραδοσιακής νοοτροπίας, οι περισσότεροι άνδρες συμβάλλουν ελάχιστα στο νοικοκυριό. Δεύτερον, η κλασική ανελαστική οκτάωρη εργάσιμη ημέρα δημιουργεί προβλήματα για τις εργαζόμενες μητέρες. Οι θέσεις μερικής απασχόλησης στην Ελλάδα είναι πολύ λίγες σε σύγκριση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Ως αποτέλεσμα, οι εργαζόμενες γυναίκες αναλαμβάνουν ένα βαρύ καθήκον στην προσπάθειά τους να αντιμετωπίσουν ταυτόχρονα με τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας τους και τις ανάγκες των νοικοκυριών. Στην πραγματικότητα, αρκετά συχνά εγκαταλείπουν την εργασία τους προκειμένου να δώσουν μεγαλύτερη προσοχή στις οικογένειές τους. Σύμφωνα με έρευνα που διεξήχθη πριν από μια δεκαετία (Η μητρότητα και η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα, Η Συμεωνίδου, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) Εκδόσεις, 1990), πάνω από το 75% των γυναικών έληξε την καριέρα του είτε όταν παντρεύτηκε ή όταν απέκτησε το πρώτο του παιδί. Ωστόσο, εκτιμάται ότι το ποσοστό αυτό είναι αισθητά χαμηλότερο στις μέρες μας, δεδομένου ότι το κόστος ζωής έχει αυξηθεί σημαντικά και τα νοικοκυριά έχουν ανάγκη περισσότερο από ένα μισθό για την υποστήριξή τους.

Η ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων αντικατοπτρίζεται και σε άλλες πτυχές της επαγγελματικής ζωής («Η λειτουργία της ελληνικής αγοράς εργασίας», Μ



Κετσετζοπούλου και G Bouzas, στο Διαστάσεις του κοινωνικού αποκλεισμού στην Ελλάδα, Αθήνα, Εκδόσεις ΕΚΚΕ, 1997). Για παράδειγμα:

- οι γυναίκες χρειάζονται περισσότερο χρόνο για να βρουν την πρώτη τους δουλειά από ό, τι οι άνδρες. Σύμφωνα με στοιχεία της ΕΣΥΕ, το 2000 οι γυναίκες αποτελούσαν μόνο το 32% της ηλικιακής ομάδας των νέων εργαζομένων (ηλικίας 15-19)
- Οι γυναίκες εργαζόμενες πιο εύκολα απορρίπτονται από τους άνδρες και
- Οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες, ανεξάρτητα από το επάγγελμά τους.

Η έρευνα («Οι γυναίκες στην τεχνική σταδιοδρομία: ίσες ευκαιρίες στην Ελλάδα», Ν Πατηνιώτης και Δ Σταυρουλάκης, Εργαστήριο Κοινωνιολογίας και Εκπαίδευσης, Πανεπιστήμιο Πατρών, 1997) έδειξε ότι στις γυναίκες συχνά δίνεται προτεραιότητα σε σχέση με τους άνδρες στις προσλήψεις σε χαμηλές μη ευθύνες θέσεις εργασίας, επειδή οι εργοδότες θεωρούν τις γυναίκες ως «υπάκουες». Έχουν ως εκ τούτου τα απαιτούμενα προσόντα στο πλαίσιο των απαιτήσεων των νέων «ευέλικτων» μορφών απασχόλησης. Επιπλέον, διαπιστώθηκε, οι γυναίκες δέχονται συχνά χαμηλότερες αμοιβές από τους άνδρες, και συχνά δεν λαμβάνουν μέρος στο συνδικαλισμό.

## **ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ**

### **1. Το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Κρήτης (Ηράκλειο)**

Το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Κρήτης (Ηράκλειο), μέχρι το ακαδημαϊκό έτος 2004 - 2005, ονομαζόταν «Συνεταιριστικών Οργανώσεων και Εκμεταλλεύσεων». Από το 2006 μετονομάστηκε σε τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων. Από τότε μέχρι και το 2011 αποφοίτησαν 426 σπουδαστές, εκ των οποίων οι 299 είναι γυναίκες. Η πλειοψηφία δηλαδή των σπουδαστών είναι γυναίκες.

Σκοπός της έρευνάς μας είναι να διερευνήσουμε τις απόψεις των αποφοίτων γυναικών του συγκεκριμένου τμήματος, από το 2006 μέχρι την πραγματοποίηση της έρευνας (Ιούλιος-Αύγουστος 2011), σχετικά με το συγκεκριμένο τμήμα από το οποίο αποφοίτησαν αλλά και τη μετέπειτα εξέλιξή τους στην αγορά εργασίας.

Για το σκοπό αυτό πήραμε δείγμα 100 αποφοίτων από τις 299 με τυχαία δειγματοληψία. Στο δείγμα μας χρησιμοποιήσαμε ερωτηματολόγιο, όπου αναφερθήκαμε:

Α Σε μερικά βασικά γενικά στοιχεία: ονοματεπώνυμο, ηλικία, χρονολογία αποφοίτησης, οικογενειακή κατάσταση, αριθμός παιδιών, γνώση Η/Υ ξένων γλωσσών.

Β Στις απόψεις που έχουν οι απόφοιτες για το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Ηρακλείου: σε ότι αφορά τα απαραίτητα εφόδια που παρέχει το τμήμα, τη μετέπειτα συνεργασία τους με αυτό, τη γνώμη τους για τα μαθήματα που διδάσκονται και κατά πόσο βρίσκουν εφαρμογή στην αγορά εργασίας και τέλος πόσο απαραίτητο θεωρούν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή περαιτέρω εξειδίκευση.

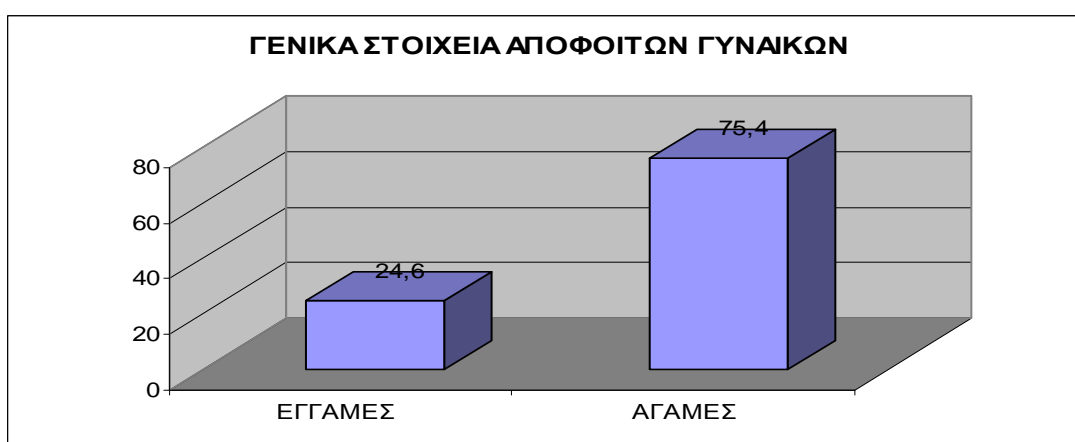
Γ. Στην εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών στον εργασιακό χώρο: αν εργάζονται ή αν εργάστηκαν στο παρελθόν, πόσος χρόνος χρειάστηκε για να βρουν εργασία, πώς βρήκαν την εργασία αυτή, ποια είναι η σχέση τους με τον εργοδότη τους, ποια η σύμβαση εργασίας, ο τίτλος της θέσης τους, πόσο είναι ικανοποιημένες απ' την εργασία τους, οι προοπτικές εξέλιξης, κατά πόσο έχει επηρεάσει η οικογενειακή τους κατάσταση την εργασία τους, αν εξακολουθούν να επιμορφώνονται στην εργασία τους και τέλος αν ο προϊστάμενος είναι άντρας ή γυναίκα και κατά πόσο επηρεάζει την εργασία τους το γεγονός ότι είναι γυναίκες.

## **2. Ανάλυση Δεδομένων – Αποτελέσματα**

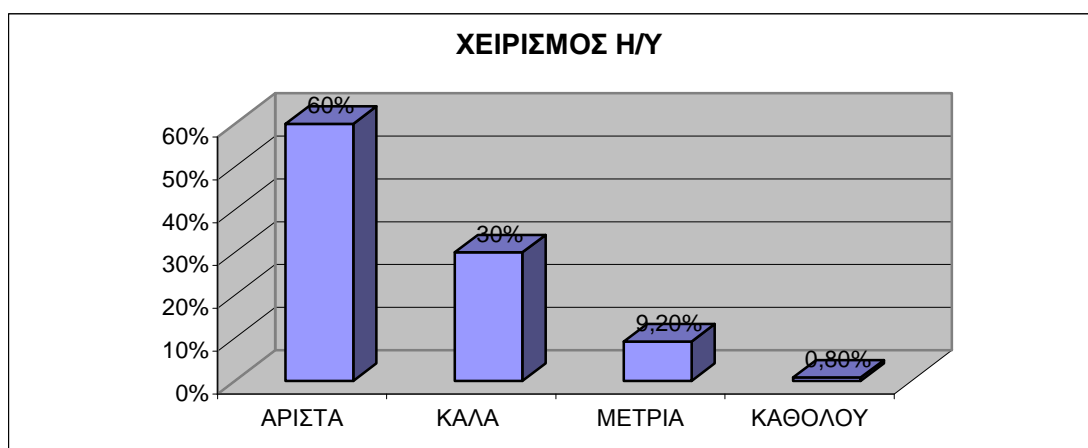
### **2.1. Γενικά στοιχεία**

Η ανάλυση των δεδομένων του πρώτου μέρους του ερωτηματολογίου, το οποίο αφορά κάποια γενικά στοιχεία του δείγματος της έρευνας, μας έδωσε τα εξής στοιχεία:

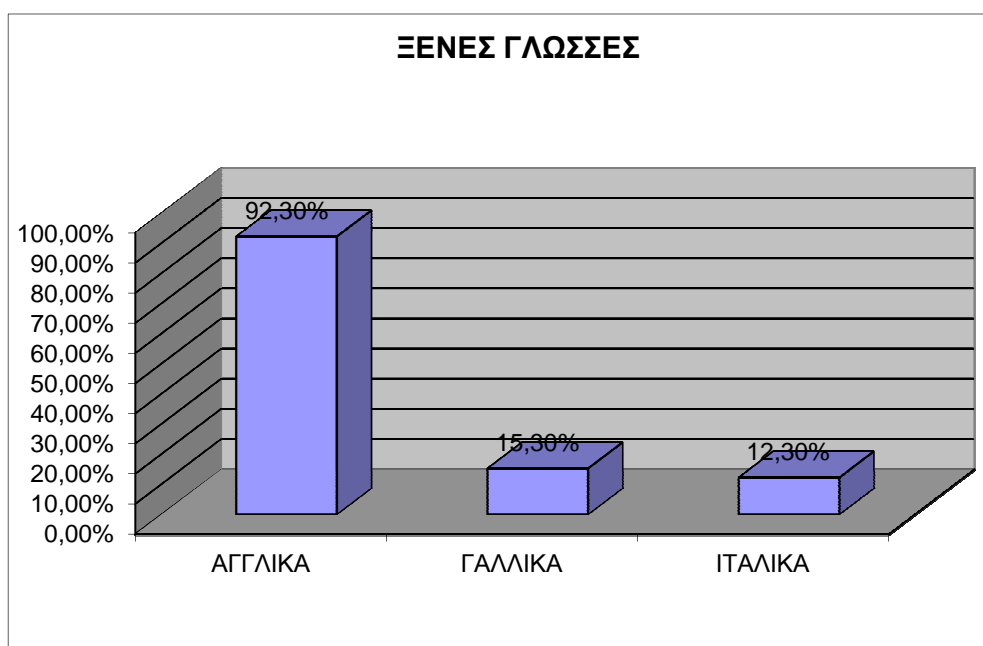
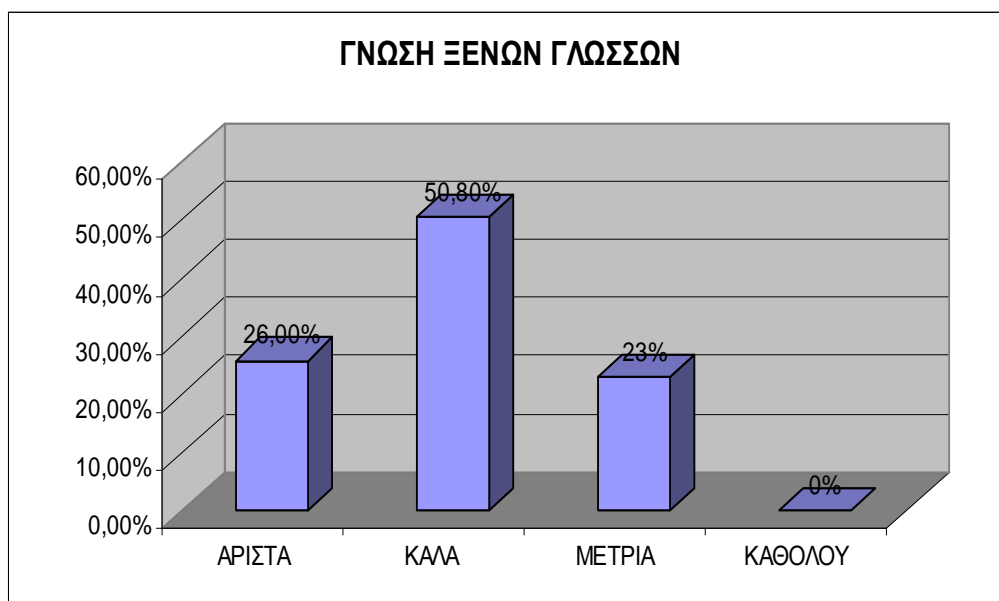
- Η ηλικία του δείγματος μας είναι από 23 έως 31 ετών, γυναικείου φύλλου, απόφοιτων του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων της Σχολής Διοίκησης και Οικονομίας του ΤΕΙ Ηρακλείου.
- Η χρονολογία αποφοίτησής τους είναι από το διάστημα 2006 έως και 2011, καλύπτοντας έξι χρόνια, πολύ σημαντικό στοιχείο για την έρευνά μας, αφού μέσα στο διάστημα αυτό είχαμε το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης μαζί με όλες τις συνέπειές της.
- Ποσοστό 24,6% του δείγματος ανήκουν στην κατηγορία έγγαμη, ενώ το 75,4% ανήκουν στην κατηγορία άγαμη. Ο αριθμός τέκνων των έγγαμων γυναικών κυμαίνεται από 0 έως 2.



- Στο κομμάτι που αφορά τις γνώσεις πάνω στο χειρισμό Η/Υ, το 60% μας δήλωσε ότι γνωρίζει άριστα το αντικείμενο, 30,8% καλά, 9,2% μέτρια και 0,8% γνωρίζει ελάχιστα από Η/Υ.



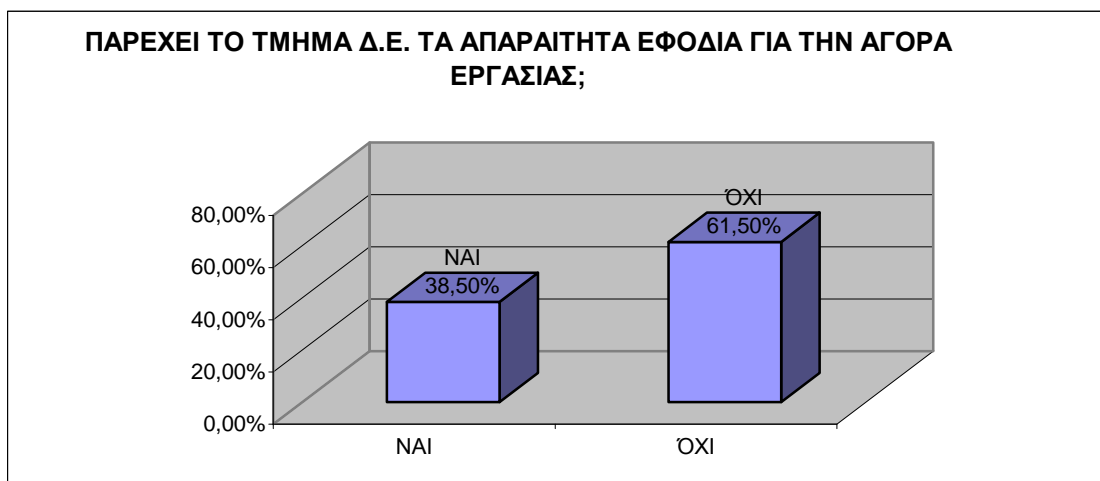
- Όσον αφορά τις ξένες γλώσσες, ποσοστό 26,2% δήλωσε ότι μιλάει και γράφει μια τουλάχιστον ξένη γλώσσα άριστα, μέτρια το 23% και καλά το 50,8%. Το 92,3% των ερωτηθέντων δήλωσαν ότι γνωρίζουν την Αγγλική γλώσσα, 15,3% τη Γαλλική και 12,3% την Ιταλική γλώσσα.



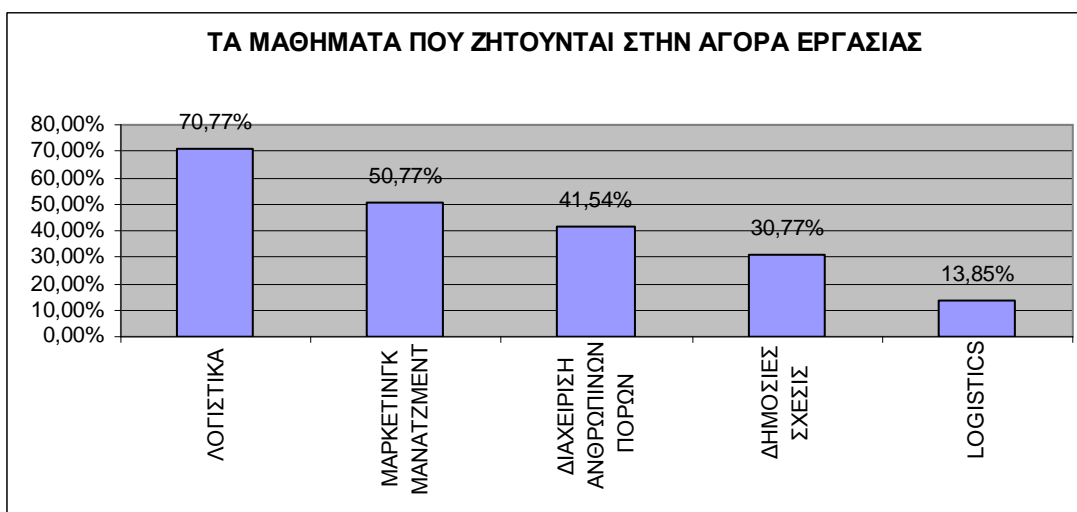
## 2.2. Απόψεις Για Το Τμήμα Δ.Ε. Ηρακλείου

Στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου ασχοληθήκαμε και προσπαθήσαμε να διερευνήσουμε τις απόψεις των αποφοίτων γυναικών σχετικά με το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ηρακλείου. Από τις ερωτήσεις που κάναμε, προέκυψαν τα παρακάτω στοιχεία:

- Στην ερώτηση αν πιστεύετε ότι το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων του Ηρακλείου σας παρέχει τα απαραίτητα γνωστικά και πρακτικά εφόδια που απαιτούνται στην αγορά εργασίας, ένα ποσοστό της τάξεως του 38,5% μας απάντησε ναι ενώ ένα ποσοστό 61,5% μας απάντησε όχι.



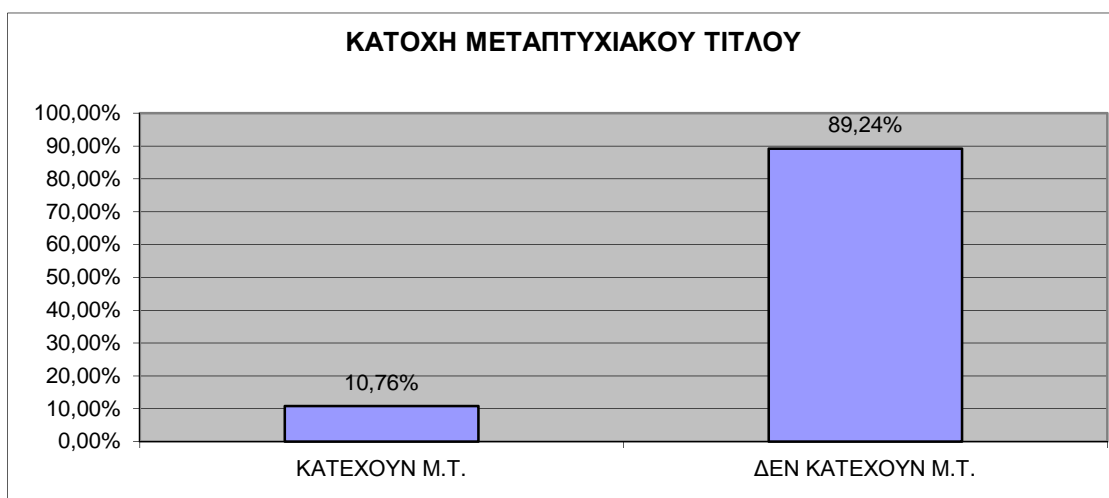
- Ποσοστό 100% μας απάντησε ότι μετά την αποφοίτηση τους από το Τμήμα δεν είχαν καμία συνεργασία με το ΤΕΙ για θέματα που πιθανόν τους αφορούν πάνω στο εργασιακό κομμάτι.
- Από τα μαθήματα που διδάσκονται στο Τμήμα, μας απάντησαν κατά ιεραρχική σειρά, το κομμάτι που ζητείται περισσότερο είναι: 70,77% τα Λογιστικά, 50,77% το Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ, 41,54% η Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων, 30,77% οι Δημόσιες σχέσεις και 13,84% τα Συστήματα Εφοδιασμού-Διανομής (logistics).



- Στην πολύ σημαντική ερώτηση αν θεωρούν την απόκτηση κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου απαραίτητη μετά την περάτωση των βασικών σπουδών, το 76,93% μας απάντησε θετικά, ενώ μόλις το 23,07% μας απάντησε ότι δεν είναι απαραίτητη η απόκτηση κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου.



- Ποσοστό 10,76% είναι κάτοχοι κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών ενώ το 89,24% δεν κατέχει κάποια μεταπτυχιακή εξειδίκευση.



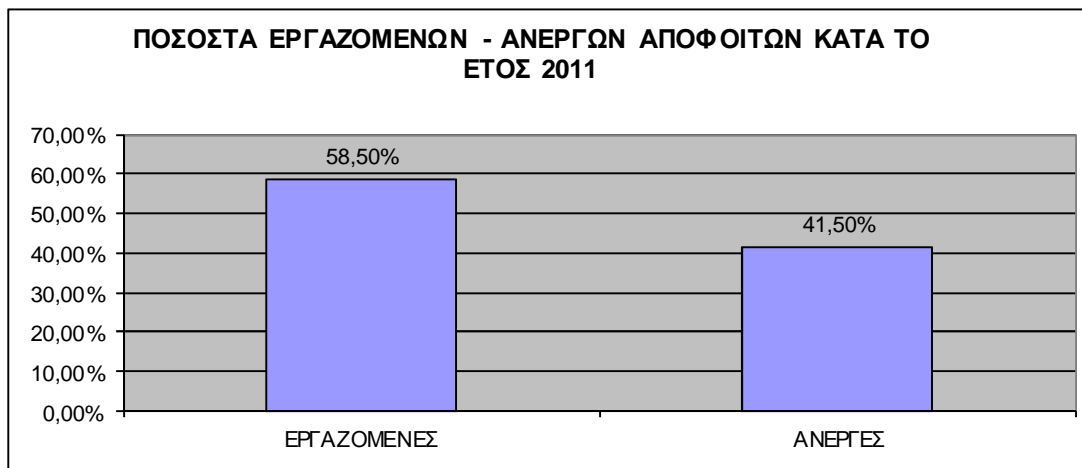
- Τα αντικείμενα πάνω στα οποία δήλωσαν ότι κατέχουν κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο είναι το Μάρκετινγκ-Μάνατζμεντ, τα Χρηματοοικονομικά-Τραπεζικά, οι Δημόσιες σχέσεις και η Διαφήμιση.

### **2.3. Εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών στον εργασιακό χώρο**

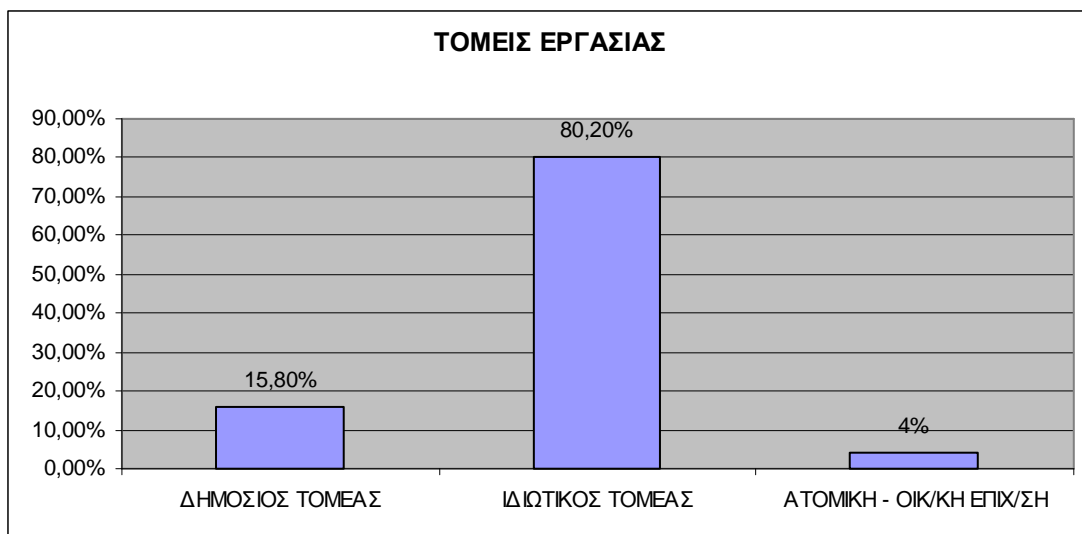
Περνώντας στο πολύ ενδιαφέρον κομμάτι της έρευνας σχετικά με την εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών στον εργασιακό χώρο, τα στοιχεία τα

οποία συλλέξαμε και παρουσιάζουν εξαιρετικό ενδιαφέρον είναι τα ακόλουθα:

- Από το σύνολο των ερωτηθέντων και κατά το χρονικό διάστημα το οποίο διεξήγαμε την έρευνα δήλωσαν ότι εργάζονται ποσοστό 58,5% ενώ ένα πολύ μεγάλο μέρος του δείγματος, για την ακρίβεια το 41,5%, είναι άνεργες.



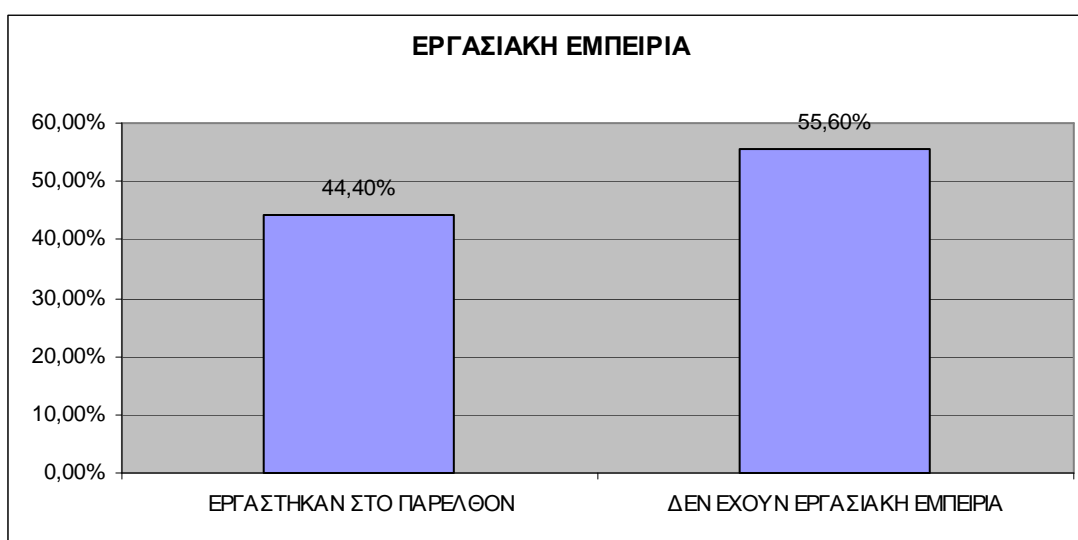
- Το 15,8% εργάζονται σε κάποιο δημόσιο φορέα, το 80,2% απασχολούνται στον ιδιωτικό τομέα και 4% έχουν κάποια ατομική-οικογενειακή επιχείρηση και δραστηριοποιούνται μέσα σ' αυτήν.



- Είναι αξιοσημείωτο και αναφέρουμε ότι ένα ποσοστό 13,5% απασχολούνται ως πωλήτριες σε καταστήματα ένδυσης, υπόδησης και τροφίμων (supermarkets) ενώ ένα ποσοστό 10,5% εργάζονται σε τράπεζες και λογιστικά γραφεία αντίστοιχα. Όσον αφορά τους υπόλοιπους χώρους εργασίας αφορούν: Α.Ε. παροχής υπηρεσιών, αντιπροσωπείες τροφίμων, εξαγωγικές εταιρείες αγροτικών προϊόντων, εταιρίες αλλαντικών, πρακτορεία ΟΠΑΠ, ΕΛΤΑ, συνεταιρισμούς γεωργικών προϊόντων, ασφαλιστικές εταιρείες, ξενοδοχεία, εστι-

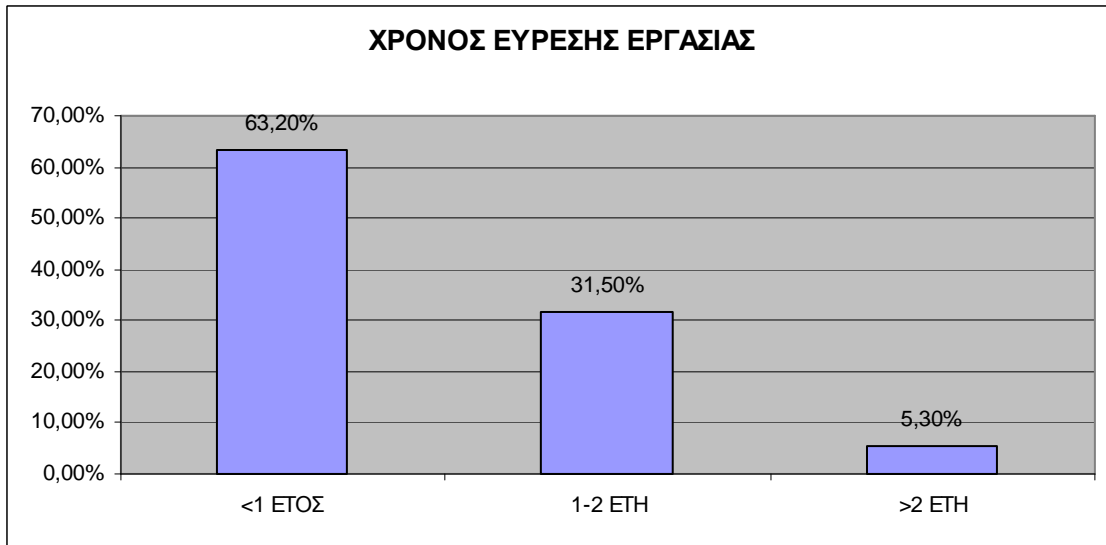
ατόρια, κοινωφελείς επιχειρήσεις (ΔΕΚΟ), εταιρείες ποτών, τράπεζες, εργοστάσια εμφιάλωσης και υαλικών.

- Οι ατομικές επιχειρήσεις όσων δήλωσαν ότι εργάζονται σε αυτές, αφορούν χώρους εστίασης και διασκέδασης, κάτι βέβαια που συνάδει και με τον τουριστικό χαρακτήρα του νησιού.
- Το σύνολο των ιδιωτικών επιχειρήσεων αφορούν τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και επενδυτικές δραστηριότητες και απασχολούν έναν αριθμό ατόμων που κυμαίνεται από 5 έως 50 άτομα. Οι μικρομεσαίες επιχειρήσεις είναι γνωστό ότι αποτελούν το κατεξοχήν μεγάλο κομμάτι της επιχειρηματικής δραστηριότητας της χώρας μας.
- Από τις ερωτηθείσες που δήλωσαν ότι δεν εργάζονται τώρα, ένα ποσοστό 44,4% μας ανέφερε ότι έχει εργαστεί στο παρελθόν ενώ το 55,6% δεν έχει καμιά απολύτως εργασιακή εμπειρία.

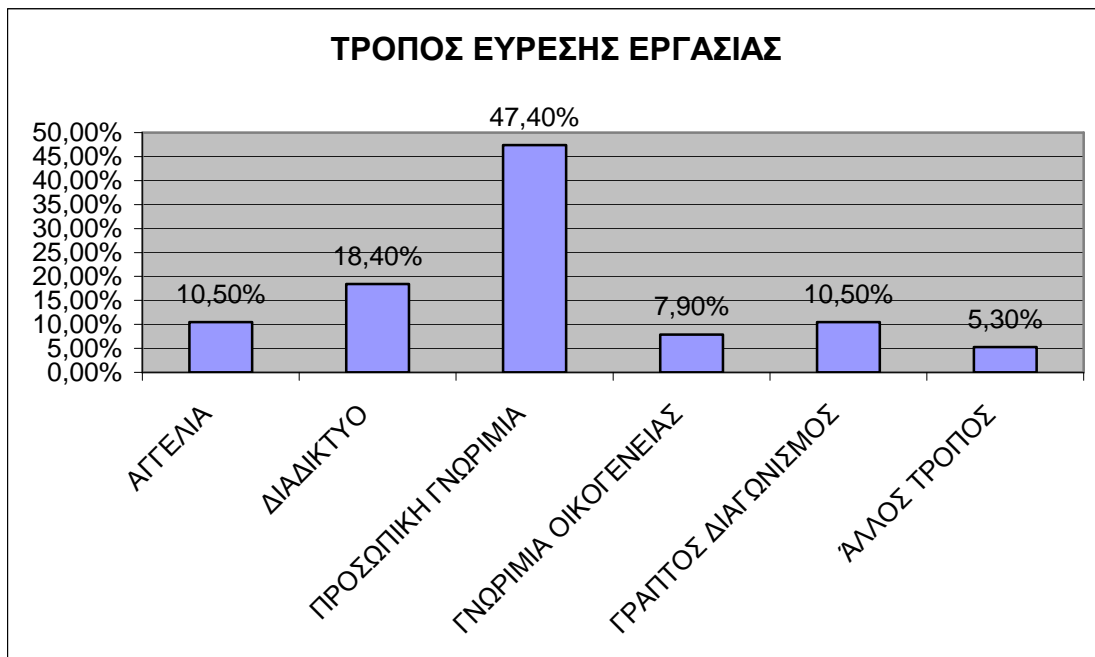


- Από το γενικό σύνολο των αποφοίτων γυναικών του δείγματος εξάγεται ως αποτέλεσμα ότι ποσοστό 23% δεν έχει εργαστεί καθόλου μέχρι την περίοδο διεξαγωγής της έρευνας.
- Στους λόγους για τους οποίους δεν εργάζονται πια, τα ποσοστά είναι μοιρασμένα καθώς το 50% μας απάντησε ότι δεν εργάζεται πια λόγω απόλυσης και το υπόλοιπο 50% λόγω λήξης της σύμβασης απασχόλησης.
- Σαν κυριότερες εργασίες όσων πλέον δεν εντάσσονται στον εργασιακό χώρο, μπορούμε να αναφέρουμε τις εξής: συμβάσεις στο δημόσιο ορισμένου χρόνου, προγράμματα STAGE, χρηματοδοτούμενα και επιδοτούμενα προγράμματα, πωλήτριες, σερβιτόρες, υπάλληλοι λογιστικών γραφείων, γραμματείς σε εταιρίες, υπάλληλοι supermarket, καταστημάτων κινητής τηλεφωνίας και διάφορες άλλες ευκαιριακές δουλειές (απογραφή 2011, προώθηση προϊόντων-promotion).
- Στο ερώτημα πόσο καιρό σας πήρε για να βρείτε τη σημερινή εργασία, που αφορά βέβαια όσες εργάζονται αυτή τη χρονική στιγμή, το 63,2% μας απάντησε λιγότερο από ένα έτος, το 31,5% ένα με δυο έτη και το 5,3% χρειάστηκε παραπάνω από δυο έτη για να βρει εργασία.

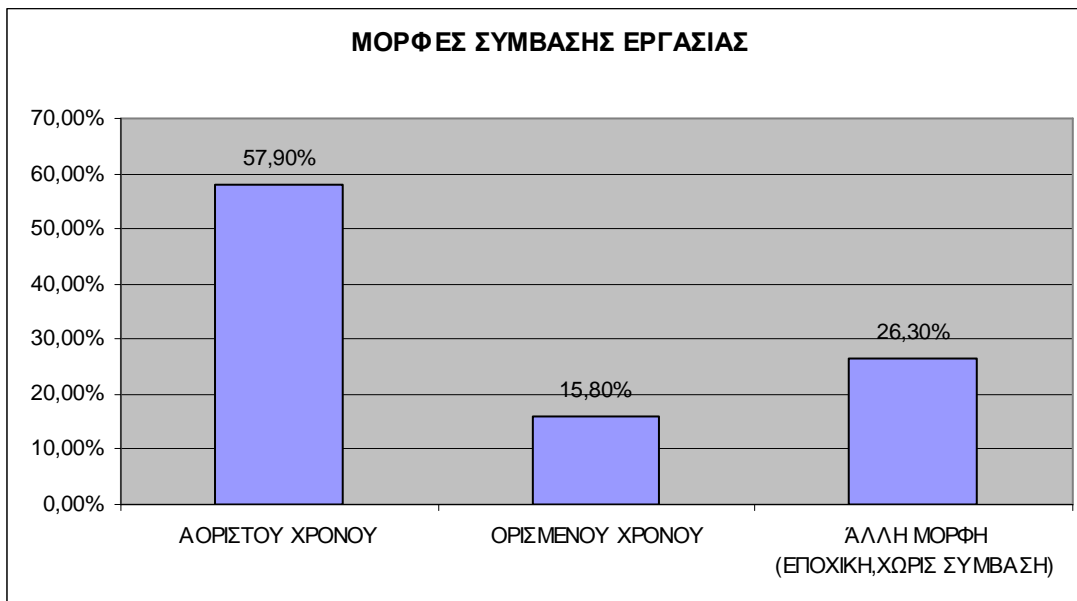




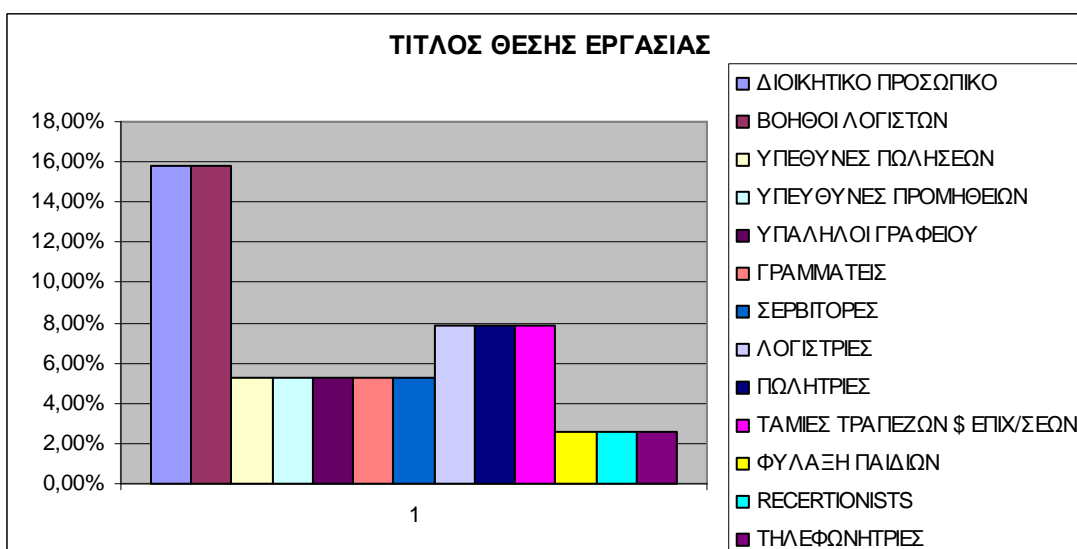
47,4% μέσω προσωπικής γνωριμίας, το 7,9% με γνωριμία της οικογένειας, ποσοστό 10,5% με γραπτό διαγωνισμό και ένα ποσοστό 5,3% με άλλο τρόπο (τυχαία, πρακτική και παρέμειναν στην εργασία).



- Όσον αφορά τη σχέση εργασίας με τον εργοδότη, ένα ποσοστό 57,9% είναι με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, 15,8% είναι με σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ ποσοστό 26,3% είναι με άλλη μορφή σύμβασης (εποχική εργασία, χωρίς σύμβαση, μισθωτής απασχόλησης).

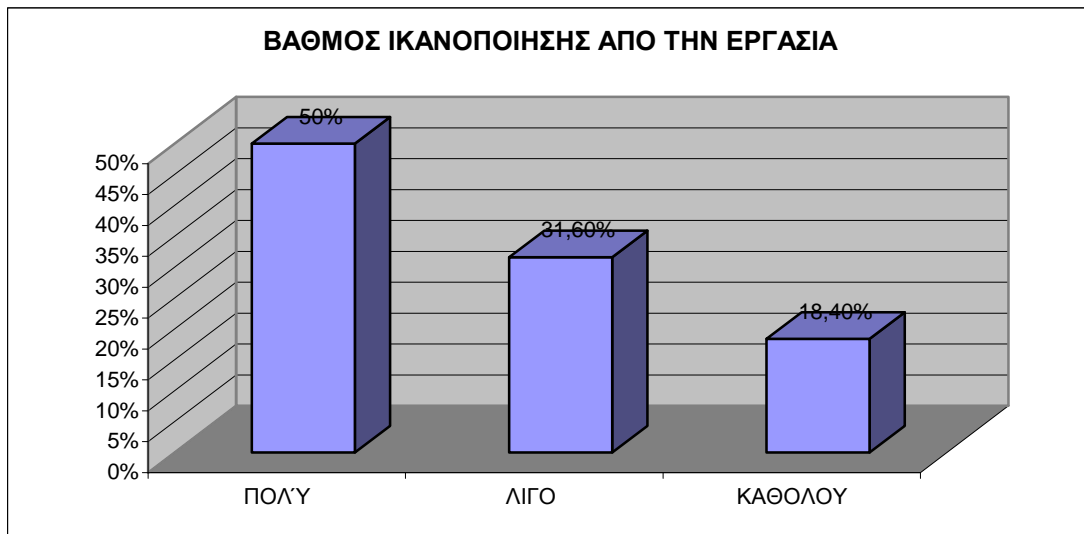


- Κωδικοποιώντας τις απαντήσεις σχετικά με τον τίτλο της θέσης εργασίας, το μεγαλύτερο ποσοστό 15,8% μας απάντησε ότι εργάζεται ως διοικητικό προσωπικό και 15,8% ως βοηθοί λογιστών σε κάποια επιχείρηση. Το 5,3% απασχολούνται στη θέση υπεύθυνων πωλησεων, 5,3% υπεύθυνων προμηθειών, 5,3% υπάλληλοι γραφείου και 5,3% γραμματείς σε επιχειρήσεις. Ποσοστό επίσης 5,3% δραστηριοποιούνται στο χώρο εστίασης και αναψυχής και συγκεκριμένα ως σερβιτόρες. Το 7,9% ως λογίστριες, 7,9% ως πωλήτριες, 7,9% ως ταμίες σε τράπεζες και επιχειρήσεις. Το 2,6% ασχολούνται με φύλαξη μικρών παιδιών, 2,6% ως recertionists σε ξενοδοχεία και 2,6% ως τηλεφωνήτριες.

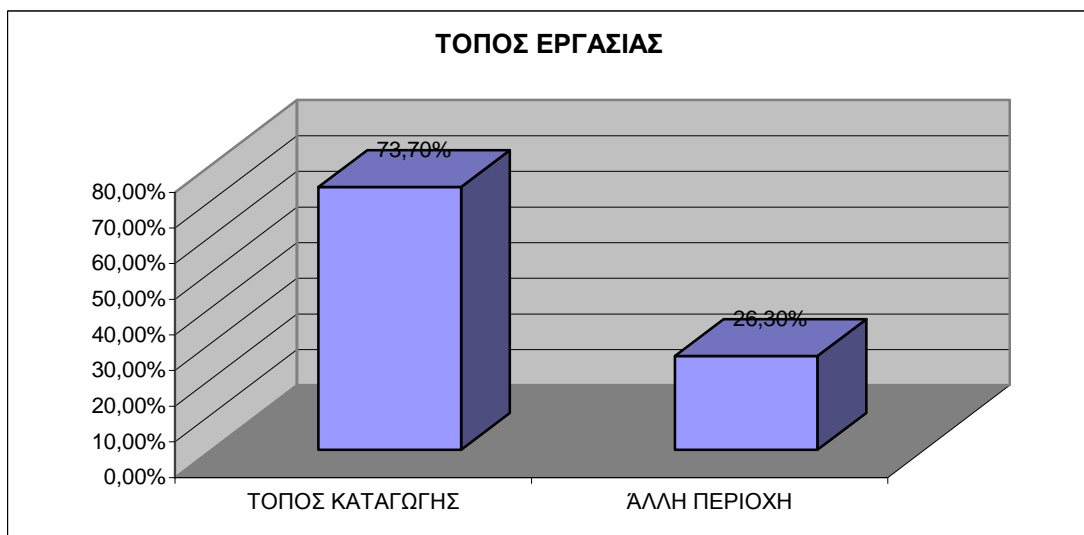


- Το 50% των ερωτηθεισών δήλωσε πολύ ικανοποιημένο από την εργασία του, το 31,6% λίγο ικανοποιημένο και το υπόλοιπο 18,4% καθόλου ικανοποιημένο. Όσες δήλωσαν πολύ ικανοποιημένες, σαν λόγους ικανοποίησης ανέφεραν τους εξής κατά σειρά προτεραιότη-

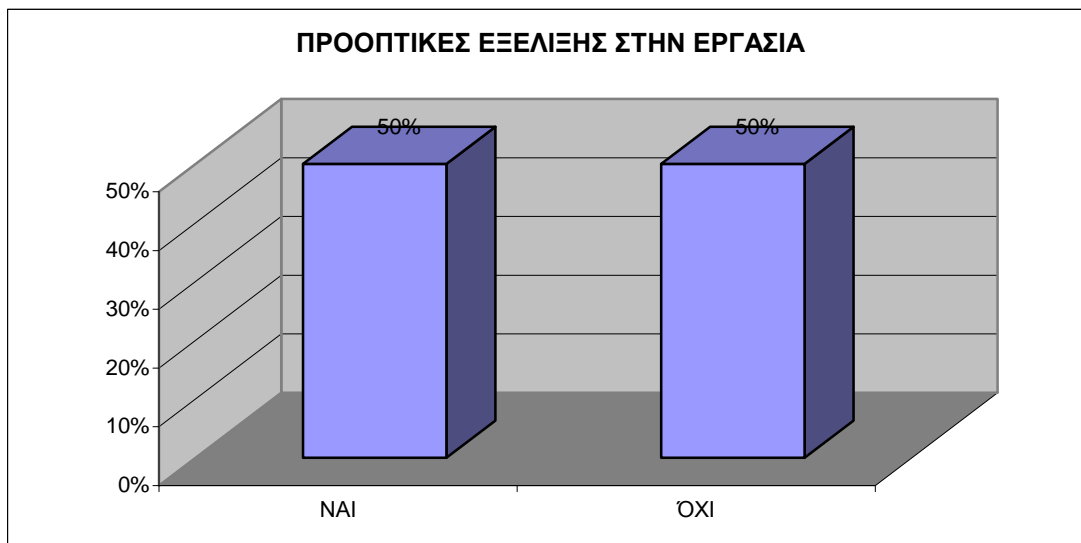
τας: ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, συνεργασία και συναδερφικότητα, ικανοποιητικός μισθός, ασφάλεια και κοινωνικές παροχές, bonus απόδοσης, αναγνώριση υλική και ηθική αν είσαι σωστή εργαζόμενη, προοπτικές εξέλιξης, καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους οι οποίοι έχουν το ρόλο του σωστού ηγέτη. Αυτές που είναι λίγο έως και καθόλου ικανοποιημένες από την εργασία τους υπερτόνισαν τις χαμηλές απολαβές με τις οποίες αμείβονται, οι οποίες κατά τη γνώμη τους είναι δυσανάλογες των υπηρεσιών που προσφέρουν, τις πολλές ώρες εργασίας πέραν του ωραρίου που έχουν συμφωνήσει καθώς επίσης και το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας.



- Το 73,7% εργάζονται στον τόπο καταγωγής τους ενώ το 26,3% σε άλλη περιοχή.



- Σχετικά με το αν υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης στην εργασία, οι απόψεις είναι μοιρασμένες αφού 50% μας απάντησε πως υπάρχουν και 50% πως δεν υπάρχουν.

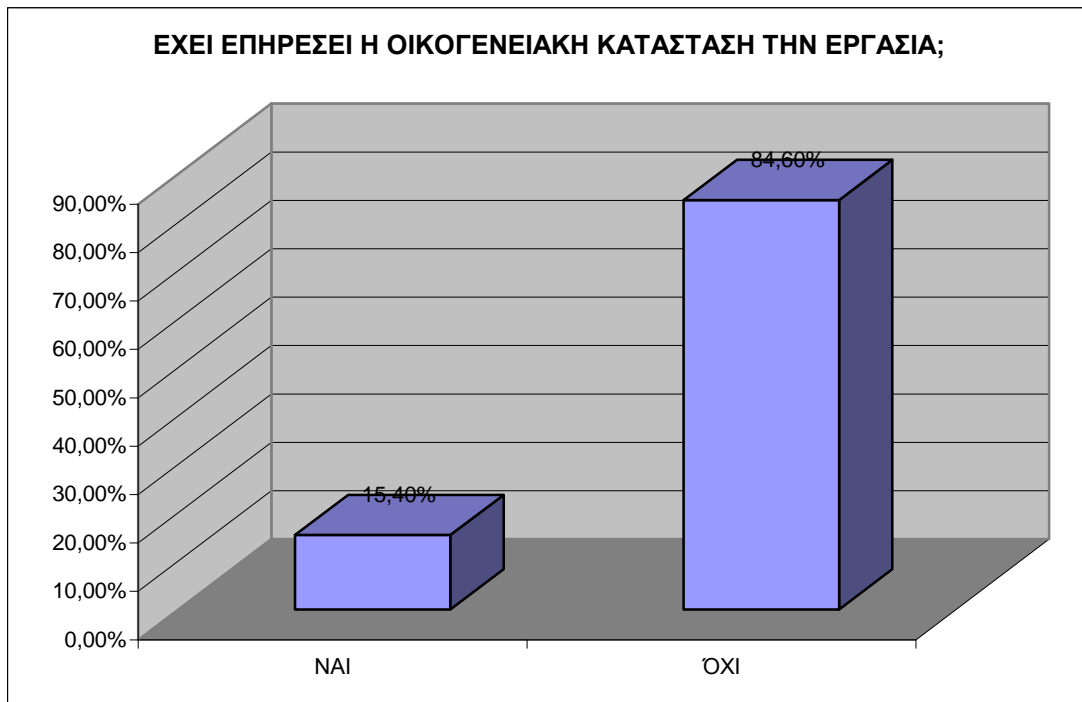


- Ένα μεγάλο ποσοστό που κι αυτό χρίζει ιδιαίτερης ανάλυσης, μας τόνισε ότι θα πήγαινε στο εξωτερικό σε περίπτωση που παρουσιαζόταν κάποια καλύτερη εργασιακή ευκαιρία (69,2%) ενώ ένα ποσοστό 30,8% πως δεν θα πήγαινε. Θα πρέπει να τονίσουμε πως το ποσοστό αυτό αφορά κυρίως τις έγγαμες γυναίκες καθώς επίσης και όσες έχουν ατομική επιχείρηση.

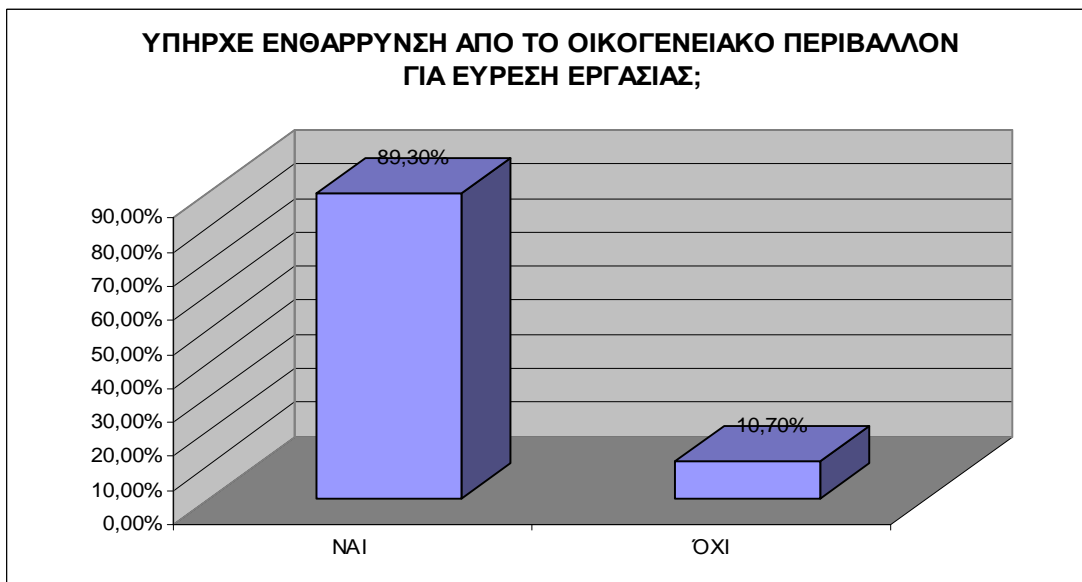


- Το 15,4% του συνόλου δήλωσε πως η οικογενειακή κατάσταση έχει επηρεάσει την εργασία τους ενώ το 84,6% ότι δεν την έχει επηρεάσει. Οι κυριότεροι λόγοι που αναφερθήκαν ως ανασταλτικοί παράγοντες για την εύρεση εργασίας αλλά και μέσα στην εργασία είναι η οικογένεια, τα παιδιά και οι υποχρεώσεις που απορρέουν απ' τη φροντίδα αυτών. Οι απόφοιτες που απάντησαν θετικά στο ερώτημα μας τόνισαν πως είναι πολύ δύσκολο όταν δουλεύει και ο σύζυγος να εργάζονται και αυτές γιατί πέφτει πάνω τους σε μεγαλύτερο με-

ρίδιο η φροντίδα των παιδιών, κάτι που δυσκολεύει αρκετά τις υποχρεώσεις τους στον εργασιακό στίβο.

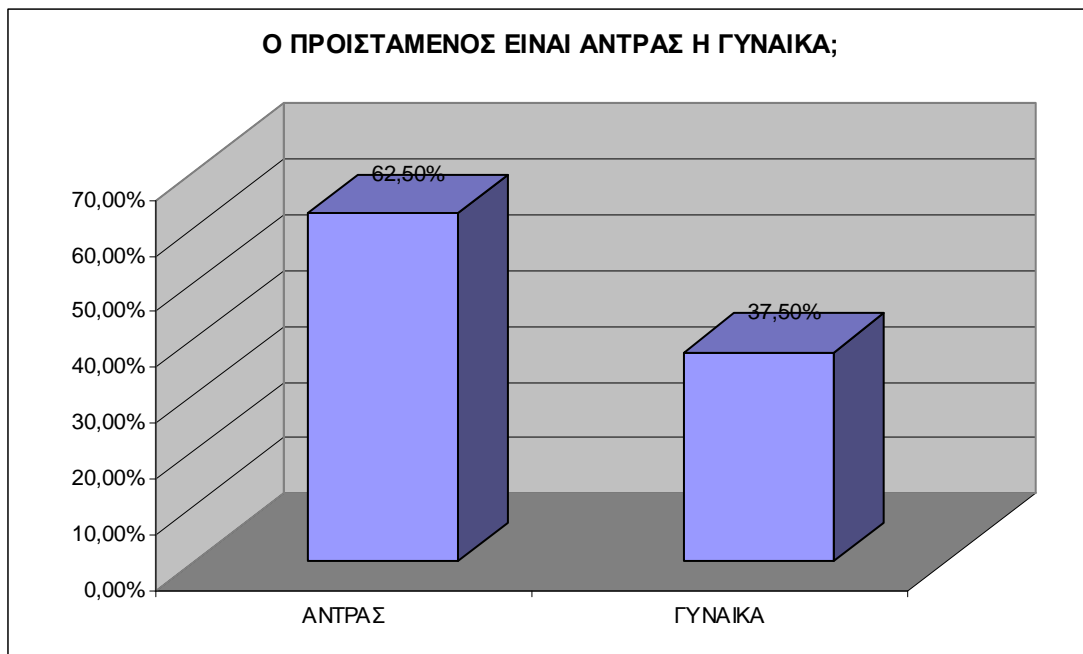


- Στην ερώτηση αν είχαν υποστήριξη από το οικογενειακό περιβάλλον για εύρεση εργασίας, το 89,3% μας απάντησε ότι το οικογενειακό τους περιβάλλον τους ενθάρρυνε πολύ στην προσπάθειά τους να βρουν δουλειά, ενώ μόνο ένα ποσοστό 10,7% μας απάντησε ότι δεν είχε την απαιτούμενη υποστήριξη.

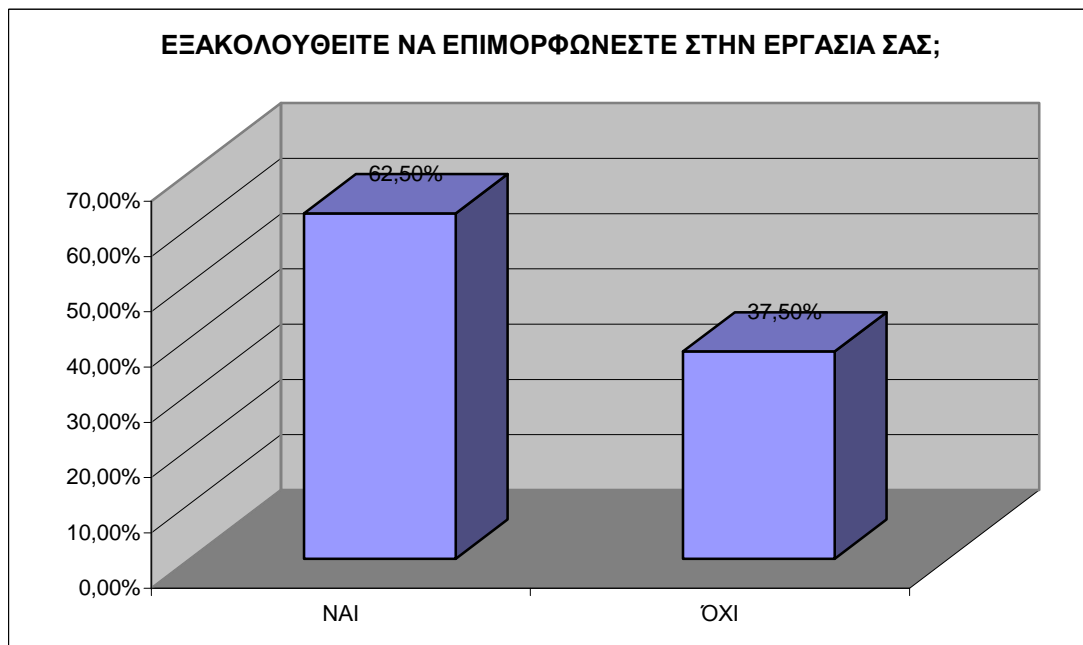


- Το 62,5% των αποφοίτων που εργάζονται δήλωσε ότι ο προϊστάμενός τους είναι άνδρας, ενώ το 37,5% γυναίκα. Παρατηρούμε δηλαδή ότι παρόλη τη θεωρητικά κατοχυρωμένη ισότητα των δυο φύλων,

στις υψηλές θέσεις τη μερίδα του λέοντος την καταλαμβάνουν οι άνδρες.

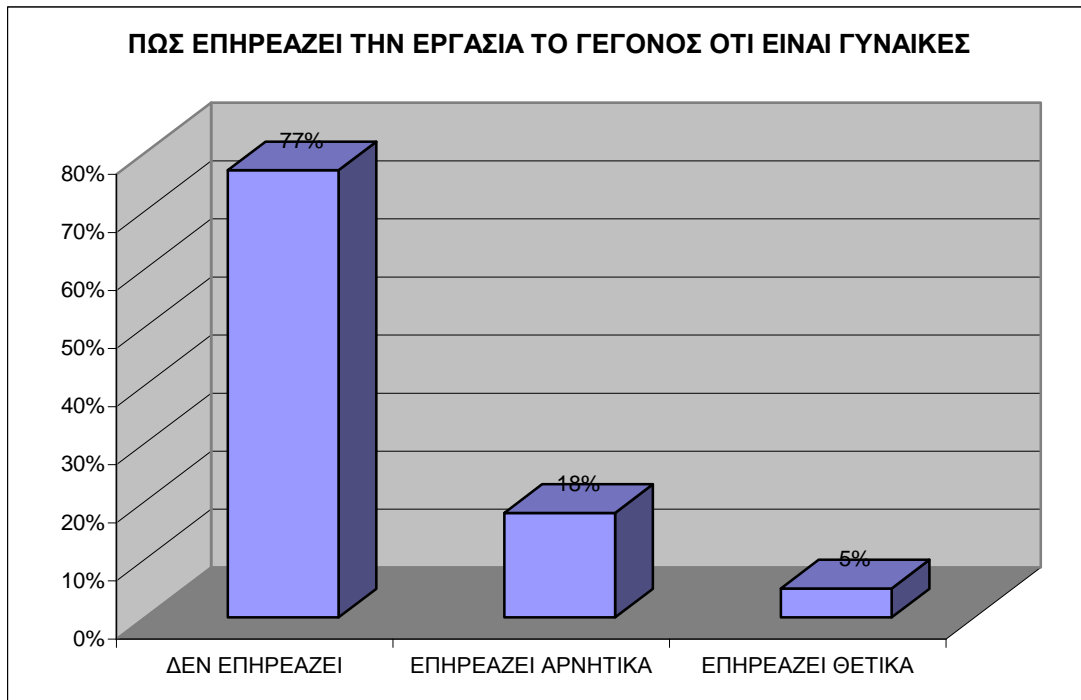


- Ένα σημαντικό ερώτημα που μαρτυρά το ενδιαφέρον των αποφοίτων γυναικών σχετικά με την εξέλιξη τους στον εργασιακό χώρο είναι το αν εξακολουθούν να επιμορφώνονται πάνω στην εργασία. Ένα μεγάλο ποσοστό (62,5%) μας απάντησε θετικά ενώ το 37,5% αρνητικά.



- Τελειώνοντας την έρευνά μας και σαν τελευταίο ερώτημα τέθηκε το αν επηρεάζει την εργασία τους το γεγονός ότι είναι γυναίκες. Το

77% δήλωσε πως δεν επηρεάζει, 18% ότι επηρεάζει αρνητικά κι ένα 5% ότι πιθανόν να επηρεάζει και προς τη θετική κατεύθυνση.



- Στους αρνητικούς λόγους μας παρέθεσαν το γεγονός ότι όταν οι εργοδότες πληροφορούνται ότι έχουν οικογένεια και παιδιά, ή προτίθεται να κάνουν, δυσανασχετούν με το γεγονός. Επίσης, δύσκολα ακούν τη γνώμη τους και ευκολότερα ακούν τη γνώμη ενός άντρα σε στρατηγικής σημασίας θέματα, τη ρατσιστική πολλές φορές αντιμετώπισή τους ως αδύναμο φύλο και το ότι στις υπεύθυνες θέσεις προτιμούν περισσότερο τους άντρες πιστεύοντας ότι θα αφοσιωθούν εξ' ολόκληρου και αποκλειστικά στα καθήκοντά τους περισσότερο από τις γυναίκες οι οποίες, μόλις αποκτήσουν παιδιά είναι υποχρεωμένες να μοιράζουν το χρόνο τους ανάμεσα στις οικογενειακές υποχρεώσεις και την εργασία τους.
- Στους θετικούς λόγους αναφέρθηκαν το ότι για μια θέση εργασίας συνήθως ζητούν και επιλέγουν πιο εύκολα μια γυναίκα παρά έναν άντρα (δεν ισχύει αυτό για τις υψηλά ιστάμενες θέσεις), καθώς επίσης και το ότι μια γυναίκα υπερτερεί στο κομμάτι των δημοσίων σχέσεων από έναν άντρα, με αποτέλεσμα να παίρνουν ευκολότερα μια δουλειά.

### 3. Συμπεράσματα

Το εργαλείο το οποίο χρησιμοποιήσαμε στην έρευνά μας είναι το ερωτηματολόγιο μέσω της απευθείας και προσωπικής επικοινωνίας που είχαμε με τις ερωτηθείσες, αφού οι ερωτήσεις υπαγορεύτηκαν από εμάς με τηλεφωνική επικοινωνία που είχαμε με τα υποκείμενα της έρευνας. Η μέθοδος αυτή μας βοήθησε στο να μην περιοριστούμε στις στείρες ερωτήσεις

και απαντήσεις ενός ανώνυμου ερωτηματολογίου το οποίο θα μοιραζόταν στις ενδιαφερόμενες κι εμείς θα έπρεπε κατόπιν να επεξεργαστούμε τα δεδομένα, αλλά να μπορέσουμε να αναπτύξουμε ένα προσωπικό διάλογο με τα υποκείμενα της έρευνας, στα πλαίσια βέβαια πάντα του σκοπού της έρευνας μας και, μέσω αυτού του διαλόγου, να μπορέσουμε να εξάγουμε χρήσιμα στοιχεία και συμπεράσματα που αφορούν το αντικείμενο της έρευνάς μας. Σ' αυτό βοήθησε φυσικά και η προθυμία των υποκειμένων του δείγματός μας να απαντήσουν πρόθυμα στις ερωτήσεις του ερωτηματολογίου αλλά και να μας επιτρέψουν συζητώντας να εμβαθύνουμε λίγο παραπάνω σε ερωτήσεις – κλειδιά της έρευνάς μας. Αποκτήσαμε μ' αυτόν τον τρόπο μερικές πολύ χρήσιμες γνώσεις και μια αναλυτικότερη και πιο διεξοδική πληροφόρηση για το θέμα μας, έτσι ώστε να μπορέσουμε να εξάγουμε ασφαλέστερα και με συνέπεια σωστής προσέγγισης, κάποια πολύ χρήσιμα συμπεράσματα για το αντικείμενο της έρευνάς μας, την εξέλιξη των αποφοίτων γυναικών του τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων του ΑΤΕΙ Ηρακλείου Κρήτης. Παρακάτω παραθέτουμε τα πιο σημαντικά απ' αυτά.

Τα υποκείμενα της έρευνας που εξετάστηκαν, είναι απόφοιτες το χρονικό διάστημα από το 2006 έως και το 2011 και νέες μεταξύ 23 και 31 ετών, ένα διάστημα ηλικίας κατεξοχήν παραγωγικό, αφού οι νέοι και οι νέες της ηλικίας αυτής είναι ο ακρογωνιαίος λίθος της παραγωγικής μηχανής και αυτοί που σε μια υγιή και σωστά οργανωμένη κοινωνία θα πρέπει να κινούν τα νήματα της παραγωγικής διαδικασίας. Είναι τα θεμέλια μιας κοινωνίας η οποία θέλει να κάνει βήματα προόδου και να προχωρήσει μπροστά σε ένα σωστά δομημένο αλλά και λειτουργικό κόσμο. Δυστυχώς οι νέοι αυτοί έχουν να αντιμετωπίσουν το τεράστιο φάσμα της οικονομικής κρίσης και κατ' επέκταση της ανεργίας, η οποία ξεκίνησε το 2008 με αυξάνεται συνεχώς. Μια κρίση η οποία ξεκίνησε από τα στεγαστικά δάνεια και την κατάρρευση των μεγαλύτερων χρηματοπιστωτικών ιδρυμάτων της Αμερικής, εξαπλώθηκε στην Ενωμένη Ευρώπη και όπως ήταν επακόλουθο, χτύπησε και τη χώρα μας, αφού ως αδύναμος κρίκος της Ευρωζώνης, με ένα πολύ μεγάλο ποσοστό χρέους το οποίο αγγίζει το 189% του Ακαθάριστου Εγχώριου – Εθνικού προϊόντος (ΑΕΠ) και με τεράστια πρωτογενή ελλείμματα, ήταν πολύ φυσικό να χτυπηθεί πρώτη απ' όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Διαπιστώνουμε λοιπόν, αποτυπώνοντας στο χαρτί και στους πίνακες τα στοιχεία της έρευνάς μας, ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό των γυναικών αποφοίτων του τμήματός μας αδυνατεί να βρει δουλειά καθώς έχουμε ταυτόχρονη μείωση των θέσεων εργασίας αλλά και παντελή απουσία ανάπτυξης επενδυτικών δραστηριοτήτων. Σε μια χώρα με χαμηλά ποσοστά ανάπτυξης και μεγάλα ποσοστά ύφεσης, είναι πολύ λογικό οι νέοι και νέες να αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα εύρεσης εργασίας.

Ξεκινώντας από τα γενικά στοιχεία της έρευνάς μας, το πρώτο δηλαδή μέρος του ερωτηματολογίου, βγαίνει το συμπέρασμα ότι όλες οι απόφοιτες του τμήματος γνωρίζουν ταυτόχρονα Η/Υ και τουλάχιστον μια ξένη γλώσσα. Άξιο προσοχής είναι ότι ένα πολύ μεγάλο ποσοστό γνωρίζει να χειρίζεται άριστα τους Η/Υ και γνωρίζει άριστα μια ξένη γλώσσα. Σημαντικό επίσης είναι το ποσοστό που γνωρίζει να μιλάει και να γράφει δυο ξένες γλώσσες. Βλέπουμε λοιπόν ότι οι νέες ανταποκρίνονται στις σύγχρονες απαιτήσεις της εποχής, στην οποία κυριαρχεί το διαδίκτυο, το ηλεκτρονικό εμπόριο, οι ηλεκτρονικές συναλλαγές και γενικότερα η επιστήμη των υπο-



λογιστών αφού όλα πλέον γίνονται μέσω Η/Υ. Επίσης έχει περάσει ανεπιστρεπτή η εποχή που όταν κάποιος γνώριζε να μιλάει λίγα αγγλικά το κοιτούσαν και τον θαύμαζαν οι υπόλοιποι ως κάτι ξεχωριστό. Αξίζει να σημειωθεί ότι δεν βρέθηκε ούτε μια απόφοιτη του δείγματος που να μη γνωρίζει έστω και μέτρια μια ξένη γλώσσα ή Η/Υ.

Στις ξένες γλώσσες πρώτη έρχεται η αγγλική, ακολουθεί η γαλλική και τελευταία η ιταλική γλώσσα. Η γνώση ξένων γλωσσών είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο το οποίο ανοίγει στις νέες απόφοιτες τον ορίζοντα είτε περαιτέρω σπουδών στο εξωτερικό είτε εύρεσης εργασίας πέρα από τα στενά όρια της χώρας μας, κάτι που σήμερα και με τις υπάρχουσες εξελίξεις, θα δούμε σίγουρα να συμβαίνει συχνά τα προσεχή χρόνια.

Στο κομμάτι που αφορούσε τις απόψεις των αποφοίτων γυναικών σχετικά με το Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων Ηρακλείου, τέθηκαν μερικά πολύ σημαντικά ερωτήματα μέσω των οποίων είχαμε τη δυνατότητα να βγάλουμε μερικά πολύ χρήσιμα συμπεράσματα τόσο για τη λειτουργικότητα και αποδοτικότητα της σχολής όσο και για τον τρόπο οργάνωσης και τη βαρύτητα που αποδίδεται σε ορισμένα μαθήματα. Τα συμπεράσματα τα οποία βγαίνουν μπορούν, αν εκτιμηθούν σωστά και απολύτως αντικειμενικά, να αποτελέσουν έναν ασφαλή οδηγό για κάποιες ρυθμίσεις και βελτιωτικές αλλαγές που σίγουρα θα ανεβάσουν ακόμα παραπάνω το επίπεδο της σχολής. Τα συμπεράσματα τα οποία βγήκαν έχουν μεγάλη χρησιμότητα από μια ακόμα οπτική σκοπιά γιατί δεν αποτελούν απλά απαντήσεις συμπλήρωσης ενός άτυπου και ξερού ερωτηματολογίου, αλλά μας δόθηκε η δυνατότητα, κάνοντας εμείς οι ίδιοι τις ερωτήσεις, να διερευνήσουμε ακόμη περισσότερο το θέμα εμβαθύνοντας σε κάποια βασικά σημεία. Προσπαθήσαμε να είμαστε όσο πιο σύντομοι γίνεται γιατί μια μακρά σε χρόνο τηλεφωνική ομιλία σίγουρα κουράζει, δημιουργήσαμε όμως ένα άνετο κλίμα, το οποίο βοήθησε, στα πλαίσια του εποικοδομητικού διαλόγου, να μας δώσουν οι ερωτηθείσες όσο το δυνατόν πιο σωστές και αντικειμενικά τεκμηριωμένες απαντήσεις. Τα συμπεράσματα τα οποία βγάλαμε παραθέτονται παρακάτω και συνοψίζονται ως εξής κατά σειρά σπουδαιότητας και σημασίας:

1. Το πρώτο συμπέρασμα που εξήγαμε είναι πιο γενικό και αφορά την εικόνα που έχουν οι απόφοιτες για το τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων και για το αν πιστεύουν ότι αυτό παρέχει τα απαραίτητα και προαπαιτούμενα εφόδια τόσο από γνωστικής πλευράς όσο κι από πρακτικής εξάσκησης, που οι εργοδότες και γενικότερα η αγορά εργασίας ζητά. Είναι σίγουρο ότι ένας απόφοιτος μέσω της εργασίας αποκτά περισσότερες εμπειρίες, αφού στα περισσότερα αναλυτικά προγράμματα σπουδών δίνεται μια γενική κατεύθυνση γνώσεων και με βάση αυτή, ο νέος, βγαίνοντας στην αγορά εργασίας, αποκτά περισσότερες πρακτικές και τεχνικές γνώσεις αλλά σίγουρα μπορεί να κάνει και μια πιο ρεαλιστική αποτίμηση κάποιων πραγμάτων. Ένας ιδανικός βεβαία χώρος σπουδών θα πρέπει να παίρνει το στίγμα των συνεχών αλλαγών που συντελούνται στην αγορά εργασίας, να λαμβάνει αυτές σοβαρά υπόψη και με γνώμονα αυτές και βάση των αναλυτικών προγραμμάτων σπουδών, να παρέχει όσα περισσότερα πνευματικά εφόδια μπορεί. Έτσι ο νέος θα μπορεί να ανταποκριθεί όσο γίνεται πληρέστερα σε μια θέση εργασίας με βά-

ση βεβαία τις περιγραφές ανάλυσης της (job analysis). Στο ερώτημα λοιπόν που τέθηκε, ένα μεγάλο ποσοστό των αποφοίτων γυναικών, περίπου δυο στις τρεις αναλογικά, μας απάντησε πως, κατά τη γνώμη τους, το τμήμα δεν παρέχει τα απαραίτητα εφόδια που απαιτούνται στην αγορά εργασίας. Εξειδικεύοντας το ποσοστό αυτό, βλέπουμε ότι στις απαντήσεις που μας έδωσαν αυτές που εργάζονται, οι οποίες σίγουρα μπορούν να κάνουν μια καλύτερη εκτίμηση απ' αυτές που απέχουν από τα εργασιακά δρώμενα, όλες οι απόφοιτες συμφώνησαν ότι υπάρχουν αρκετές ελλείψεις οι οποίες φαίνονται στην αγορά εργασίας. Για την ακρίβεια, μας είπαν ότι βγαίνοντας στην αγορά εργασίας, οι απαιτήσεις τόσο των εργοδοτών όσο και των θέσεων εργασίας είναι πολύ υψηλές και το χάσμα ανάμεσα σε αυτό το γεγονός και στα γνωστικά εφόδια που παίρνουν από το τμήμα, είναι μεγάλο. Βεβαία από τις επαφές που είχαμε και ρωτώντας τις απόφοιτες για τους υπόλοιπους συναδέλφους τους, απόφοιτους του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων άλλων πόλεων της χώρας, αν υπερτερούν σε γνωστικά εφόδια, μας απάντησαν αρνητικά, ότι δηλαδή τα κενά που έχουν από τα αντίστοιχα τμήματα, είναι πολύ μεγαλύτερα.

Συναφή με τα παραπάνω είναι και η απάντηση που πήραμε στο ερώτημα που τέθηκε, εάν μετά την αποφοίτησή τους είχαν ή έχουν κάποια συνεργασία με το Τμήμα για θέματα που πιθανόν τους αφορούν στο εργασιακό κομμάτι. Καταλυτική ήταν η απάντηση των περισσότερων, ότι δεν είχαν κάποια συνεργασία με το Τμήμα και καμία επαφή μετά την αποφοίτησή τους, γεγονός όμως που οφείλεται και στις ίδιες αφού, όπως μας δήλωσαν, δεν επιδίωξαν και οι ίδιες να κρατήσουν ή να ξεκινήσουν εκ νέου κάποια επαφή, γεγονός που σίγουρα θα τις βοηθούσε στο να λύσουν, να συμβουλευτούν ή ακόμα και να ξεπεράσουν πολλά προβλήματα που προκύπτουν στον εργασιακό τους βίο.

2. Πολύ σημαντικής σημασίας είναι και τα συμπεράσματα που εξάγονται από τις απαντήσεις που δόθηκαν από τις απόφοιτες γυναίκες, στο ερώτημα ποιο μάθημα απ' όλα όσα διδαχτήκαν στη σχολή είναι αυτό που ζητείται περισσότερο στην αγορά εργασίας. Εκεί είδαμε να έρχονται πρώτα και με σαφή προβάδισμα τα Λογιστικά, ακολουθούν το Μάρκετινγκ και η Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων, έπονται οι Δημόσιες Σχέσεις και τα Συστήματα Εφοδιασμού – Διανομής (Logistics). Η πρωτιά των Λογιστικών και του Μάρκετινγκ σίγουρα εξηγείται λογικά, γιατί όσο υπάρχουν επιχειρήσεις και προϊόντα, είναι λογική η προώθηση των προϊόντων μέσω του σωστού Μάρκετινγκ αλλά σίγουρα και η σωστή και υγιής οικονομική διαχείριση των επιχειρήσεων μέσω των λογιστικών καταστάσεων κι ενός ισοσκελισμένου προϋπολογισμού, μέσω των οποίων θα γίνεται σωστή αποτίμηση των εσόδων και εξόδων μιας επιχείρησης, των δανειακών της αναγκών, του ενεργητικού της και των περιουσιακών και παγίων στοιχείων της αλλά και του παθητικού της, των ζημιών και των βραχυπρόθεσμων και μακροπρόθεσμων υποχρεώσεων της. Η Διαχείριση Ανθρωπίνων Πόρων κρίνεται σημαντική γιατί μια επιχείρηση αποτελείται από ανθρώπινο δυναμικό και μόνο όταν το δυνα-

μικό αυτό είναι σωστά κατανεμημένο, οι υποχρεώσεις της κάθε θέσης εργασίας είναι απολύτως ξεκαθαρισμένες και οριοθετημένες, αλλά και το προσωπικό αμείβεται σωστά με ένα σωστό πρόγραμμα αμοιβών, τότε μόνο η επιχείρηση μπορεί να βαδίσει σωστά και να εμφανίσει θετικά πρόσημα στον ισολογισμό της.

3. Από τις απαντήσεις των αποφοίτων προέκυψε ένα ακόμα πολύ σημαντικό στοιχείο το οποίο θα αποβεί προς όφελος τόσο του τμήματος όσο και των ιδίων για τη σωστή κατάρτισή τους, αν εκτιμηθεί σωστά από τους υπεύθυνους και ιθύνοντες. Οι περισσότερες απόφοιτες μας τόνισαν ότι τα μαθήματα των Λογιστικών που διδάσκονται στη σχολή είναι πολύ λίγα και δεν επαρκούν για μια πλήρη κατάρτιση των σπουδαστών. Πρότειναν λοιπόν να διδάσκονται περισσότερα και πιο εξειδικευμένα μαθήματα λογιστικής στη σχολή αφού με βάση τις μέχρι τώρα εμπειρίες τους αλλά και εκτιμήσεις τους, υπάρχει μεγάλη ζήτηση στην αγορά εργασίας για λογιστές και βοηθούς λογιστών. Οι ελλείψεις που οι ίδιες έχουν πάνω στα λογιστικά είναι εμφανείς οπότε, σαν εισηγήση πρότειναν στην επόμενη αναπροσαρμογή του προγράμματος σπουδών, να δοθεί παραπάνω έμφαση στα μαθήματα που έχουν σχέση με τη λογιστική επιστήμη.
4. Τέλος, σχετικά με τα ερωτήματα που αφορούν τις μεταπτυχιακές σπουδές και τη χρησιμότητα αυτών, από την ανάλυση των απαντήσεων που πήραμε, προκύπτει αβίαστα το συμπέρασμα ότι όλες οι απαντήσεις συγκλίνουν στην αναγκαιότητα πλέον της τεταρτοβάθμιας εκπαίδευσης και της περαιτέρω εξειδίκευσης μέσω απόκτησης κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου. Παρόλο βέβαια το συμπέρασμα αυτό, μια στις δέκα απόφοιτες είναι κάτοχος κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου, ποσοστό πολύ χαμηλό. Η δυσκολία αλλά και οι θυσίες που απαιτούνται για την απόκτηση κάποιου μεταπτυχιακού, αλλά και το δυσβάσταχτο πλέον οικονομικό βάρος που συνεπάγεται η απόκτησή του, καθιστούν την απόκτησή του προνόμιο για λίγους. Τα αντικείμενα στα οποία μας δήλωσαν ότι έχουν μεταπτυχιακό δίπλωμα οι απόφοιτες του τμήματος είναι πρωτίστως τα Χρηματοοικονομικά και ακολουθούν το Μάνατζμεντ, οι Δημόσιες Σχέσεις και η Διαφήμιση. Οι περισσότερες απόφοιτες μας απάντησαν ότι σήμερα η απόκτηση ενός μεταπτυχιακού κρίνεται περισσότερο από ποτέ αναγκαία καθώς, πέρα από τις απαιτήσεις των θέσεων εργασίας, έχει κατακερματιστεί σε τέτοιο σημείο η γνώση και η επιστήμη που, βγαίνοντας από τις πανεπιστημιακές σχολές νιώθουν ανέτοιμες να ανταποκριθούν στις προκλήσεις του εργασιακού χώρου. Χρειάζεται λοιπόν η περαιτέρω εξειδίκευση σε ένα γνωστικό κομμάτι για να μπορέσουν τουλάχιστον να ανταποκριθούν όσο γίνεται καλύτερα στην προκήρυξη μιας θέσεως εργασίας, είτε αφορά το δημόσιο τομέα είτε τον ιδιωτικό, όπου οι απαιτήσεις και τα standards είναι ακόμα πιο ψηλά.

Στο τρίτο μέρος του ερωτηματολογίου, με τις ερωτήσεις στις οποίες κλήθηκαν να απαντήσουν οι ερωτηθείσες, προσπαθήσαμε να εκμαιεύσουμε κάποια σημαντικά στοιχεία τα οποία έχουν σχέση με το πιο σημαντικό κομμάτι της έρευνάς μας και αφορά την εξέλιξη των γυναικών αποφοίτων του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων στον εργασιακό χώρο. Από την

ανάλυση των απαντήσεων προκύπτουν πολύ σημαντικά στοιχεία, τα κυριότερα των οποίων θα προσπαθήσουμε να συνοψίσουμε παρακάτω. Ο ρόλος της γυναίκας μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970 ήταν πολύ υποβαθμισμένος και περιοριζόταν κατά κύριο λόγο στο σπίτι και στην ανατροφή των παιδιών, ρόλος σίγουρα πολύ σημαντικός, στο κομμάτι όμως παραγωγική διαδικασία, η γυναίκα είχε μειωμένη συμμετοχή. Μια σειρά αποφάσεων τόσο σε παγκόσμιο όσο και σε ευρωπαϊκό αλλά και εθνικό επίπεδο, η ανάπτυξη του κινήματος του φεμινισμού αλλά και η ίδια η αφύπνιση της γυναίκας, συντέλεσαν στο να πραγματοποιηθεί μια στροφή 180° και να αρχίσει η γυναίκα να βγαίνει πιο ενεργά στην κοινωνία και να διαδραματίζει πλέον σημαντικό ρόλο στον εργασιακό βίο.

1. Το πρώτο κατά σειρά και πολύ σημαντικό συμπέρασμα αφορά τα ποσοστά απασχόλησης, τα οποία κρίνονται ιδιαίτερα χαμηλά. Τέσσερις στις δέκα περίπου γυναίκες δεν εργάζονται, ανεβάζοντας το ποσοστό της ανεργίας στα ύψη. Διαφαίνονται στα ποσοστά αυτά οι μεγάλες συνέπειες της οικονομικής κρίσης η οποία οδήγησε στο κλείσιμο πάρα πολλών επιχειρήσεων και ταυτόχρονα στο κλείσιμο χιλιάδων θέσεων εργασίας. Η τεράστια ύφεση που επικρατεί αυτή τη στιγμή στη χώρα μας σε συνδυασμό με τα συνεχή μέτρα λιτότητας, οι αρνητικοί για τρίτη συνεχόμενη χρονιά αριθμοί ανάπτυξης αλλά και η παντελής απουσία νέων επενδυτικών δραστηριοτήτων που θα δημιουργούσαν νέες θέσεις εργασίας, κάνουν την κατάσταση ακόμα πιο συνθλιβτική και συνάμα δύσκολη. Σε όλα αυτά έρχεται να προστεθεί η κατάργηση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η υπογραφή επιχειρησιακών, η ελαστικοποίηση των ωραρίων εργασίας και η είσοδος στον εργασιακό βίο νέων, μοντέρνων μορφών εργασιακής απασχόλησης. Με πρόσχημα βέβαια την οικονομική κρίση, πολλές είναι και οι επιχειρήσεις οι οποίες, αν και υγιείς, προβαίνουν στη μείωση των μισθών των υπαλλήλων τους. Αν δε, σε όλα αυτά προσθέσουμε και το νέο κανόνα προσλήψεων στο δημόσιο (1/10), μια δηλαδή πρόσληψη για κάθε δέκα αποχωρήσεις, καταλαβαίνουμε την κρισιμότητα των πραγμάτων. Οι περισσότερες απόφοιτες μας τόνισαν το γεγονός ότι δυσκολεύονται πολύ στην εύρεση εργασίας, καταθέτουν πολλά βιογραφικά σημειώματα και αιτήσεις, αλλά οι θέσεις εργασίας είναι λίγες. Όσον αφορά τον τομέα εργασίας, το μεγαλύτερο ποσοστό, οκτώ περίπου στις δέκα, εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα ενώ μόνο ένα ποσοστό 16% στον ευρύτερο δημόσιο τομέα.
2. Πολύ σημαντικό είναι το γεγονός ότι ένα πολύ μικρό ποσοστό των αποφοίτων γυναικών ασκεί κάποιου είδους επιχειρηματική δραστηριότητα. Η προσπάθεια ανάληψης ιδιωτικής πρωτοβουλίας στον επιχειρηματικό κόσμο δυστυχώς είναι πολύ μικρή. Όλοι φοβούνται το ρίσκο που παίρνουν με το να ανοίξουν μια νέα επιχείρηση λόγω της οικονομικής κατάστασης που επικρατεί. Το τελευταίο διάστημα γίνονται κάποιες προσπάθειες ενθάρρυνσης της νεανικής επιχειρηματικότητας αλλά σίγουρα πρέπει να γίνουν ακόμα περισσότερα βήματα. Οι επιχειρήσεις στις οποίες δραστηριοποιούνται οι απόφοιτες, έχουν να κάνουν κυρίως με εστιατόρια, καφετερίες, ταβέρνες, με χώρους εστίασης δηλαδή, χώροι οι οποίοι σίγουρα έχουν να κάνο-

υν και με τον τουρισμό, ο οποίος αποτελεί βασικό προϊόν της χώρας μας. Οι περισσότερες αυτές επιχειρήσεις, όπως μας ανέφεραν, αποτελούν οικογενειακές επιχειρήσεις τις οποίες οι ίδιες συνεχίζουν.

3. Προσπαθώντας να βγάλουμε γενικό συμπέρασμα σχετικά με τις κυριότερες εργασίες των αποφοίτων γυναικών, βλέπουμε ότι πρώτες στη λίστα είναι οι εργασίες που έχουν να κάνουν με την πώληση, καθώς ένα μεγάλο ποσοστό αποφοίτων, δουλεύουν ως πωλήτριες σε καταστήματα ένδυσης, υπόδησης, τροφίμων. Μια δουλειά δηλαδή την οποία μπορεί να κάνει άνετα κι ένας απόφοιτος Λυκείου. Διαπιστώνουμε συνεπώς ότι πολλές απόφοιτες δεν έχουν την εξέλιξη που θα επιθυμούσαν στην καριέρα τους. Ένα πολύ σημαντικό ποσοστό εργάζεται σε τράπεζες και σε λογιστικά γραφεία, κάτι βέβαια που ταιριάζει περισσότερο με τη φύση της σχολής και τον οικονομικό χαρακτήρα της. Αυτό συνδέεται και με το συμπέρασμα που βγάλαμε στο δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου, ότι το μάθημα και ο κλάδος που ζητείται περισσότερο έξω στον εργασιακό χώρο είναι τα Λογιστικά. Τέλος, ένα μικρό ποσοστό γυναικών αποφοίτων εργάζονται ως υπεύθυνες πωλήσεων και υπεύθυνες προμηθειών σε κάποιες επιχειρήσεις, σερβιτόρες και ξενοδοχοϋπάλληλοι.
4. Από το ερώτημα το οποίο απευθύνεται σε όσες δεν εργάζονται τώρα και αφορά το αν εργάστηκαν παλαιότερα, προκύπτουν κάποια σημαντικά στοιχεία. Πάνω από τις μισές απόφοιτες δήλωσαν ότι δεν έχουν καμιά εργασιακή εμπειρία καθώς δεν εργάστηκαν ποτέ στο παρελθόν. Οι όποιες προσπάθειες ανεύρεσης εργασίας που έκαναν, δεν τελεσφόρησαν. Είναι αρνητικό στοιχείο μια στις τέσσερις απόφοιτες στο γενικό σύνολο να μην έχει εργαστεί ποτέ μέχρι σήμερα, καθώς η έρευνα αφορά την πιο παραγωγική ηλικία του ελληνικού πληθυσμού. Σχετικά με τους λόγους που δεν εργάζονται πια, διαπιστώσαμε ότι μοιράζονται ανάμεσα στην απόλυση και τη λήξη σύμβασης, καθώς πολλές εργασίες έχουν να κάνουν με προγράμματα STAGE, προγράμματα ορισμένου χρόνου και επιδοτούμενα προγράμματα. Σε μια εποχή πάρα πολύ δύσκολη, όπου για να υπάρξει τόνωση της οικονομίας, ρευστότητα χρημάτων αλλά και βήματα εξέλιξης, η εξασφάλιση εργασίας στον πληθυσμό, αποτελεί πρωταρχικό μέλημα του κάθε έννομου και κοινωνικού κράτους. Τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας, το μόνο που μπορούν να φέρουν είναι ύφεση κι έξαρση των φαινομένων κοινωνικής βίας και διαταραχών. Δυστυχώς, όπως μας ανέφεραν πολλές απόφοιτες, για μια θέση πωλήτριας σε supermarket, γίνονται εκατοντάδες αιτήσεις και βιογραφικά σημειώματα. Σύμφωνα με την πυραμίδα του Maslow, μια υγιής κοινωνία, για να εξελιχθεί ανοδικά, θα πρέπει να ικανοποιεί κάποιες βασικές ανάγκες του πολίτη. Μια από αυτές, στα πρώτα επίπεδα, είναι η ασφάλεια, την οποία, πέρα από ένα ειρηνικό καθεστώς όπου λειτουργούν οι νόμοι, την προσφέρει και η εργασία. Όταν όμως οι μισές σχεδόν απόφοιτες του Τμήματος δεν μπορούν να βρουν μια εργασία η οποία θα τους παρέχει έναν ικανοποιητικό μισθό κι ένα αίσθημα ασφάλειας, τα περιθώρια ελπίδας στενεύουν. Όταν οι βάσεις δεν είναι σταθερές, δεν μπορεί να χτιστεί ένα στέρεο οικοδόμημα.

5. Θετικό στοιχείο αποτελεί ότι ένα μεγάλο ποσοστό βρήκε την εργασία του σε χρονικό διάστημα μικρότερο του ενός έτους παρ' όλες τις δύσκολες οικονομικές συγκυρίες. Επίσης, ένα πολύ μεγάλο ποσοστό εργάζεται στον τόπο καταγωγής του και όχι μακριά απ' αυτόν. Στα θετικά επίσης στοιχεία της έρευνάς μας συγκαταλέγεται το ότι οι μισές απόφοιτες πιστεύουν ότι υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης στην εργασία τους. Σημαντικά είναι τα ποσοστά που δήλωσαν ικανοποιημένα από την εργασία τους (50% ικανοποιημένες από την εργασία τους). Ανάμεσα στους λόγους ικανοποίησης ξεχωρίζουν το ευχάριστο εργασιακό περιβάλλον, η συνεργασία και συναδελφικότητα, οι προοπτικές εξέλιξης, οι καλές σχέσεις με τους προϊσταμένους και, σε μικρότερη κλίμακα, ο ικανοποιητικός μισθός. Στην αντίπερα όχθη έχουμε τις άλλες μισές απόφοιτες, οι οποίες δήλωσαν λίγο έως και καθόλου ικανοποιημένες από την εργασία τους. Μας υπερέτρισαν τις πολύ χαμηλές απολαβές, τις πολλές ώρες εργασίας, το φαινόμενο της ανασφάλιστης εργασίας καθώς επίσης και τις πλασματικές συμβάσεις εργασίας, αφού υπογράφουν και πληρώνονται για τετράωρη σύμβαση αλλά εργάζονται πολλές παραπάνω ώρες. Ανάλογα είναι και τα συμπεράσματα σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας που υπογράφουν, αφού οι μισές περίπου είναι αορίστου χρόνου ενώ οι άλλες μισές είναι ορισμένου χρόνου ή κάποιας άλλης μορφής σύμβασης όπως εποχική σύμβαση, σύμβαση μηνών ή και ωρών ακόμα, κάτι που παρατηρείται βέβαια και στην ευρύτερη Ευρώπη.
6. Ιδιαίτερης σημασίας στοιχείο που πρέπει να προσεχθεί, είναι ο τρόπος με τον οποίο οι εργαζόμενες απόφοιτες βρήκαν εργασία. Οι μισές τουλάχιστον απόκτησαν τη σημερινή τους εργασία μέσω κάποιας προσωπικής τους γνωριμίας ή γνωριμίας της οικογένειάς τους. Το στοιχείο αυτό φανερώνει τη δυσκολία εύρεσης εργασίας από τους σημερινούς νέους, καθώς, αντί να προχωράμε μπροστά και να βασιζόμαστε καθαρά στα προσόντα και τις γνώσεις μας, να υπάρχει δηλαδή μια αξιοκρατία, παραμένουμε κολλημένοι σε τακτικές του παρελθόντος. Σίγουρα είναι καλό να γνωρίζουμε κόσμο ο οποίος θα μας βοηθήσει αλλά δεν αρκεί μόνο αυτό. Αν θέλουμε να σταθούμε σε μια ανταγωνιστική κοινωνία, όπως η σημερινή, θα πρέπει να βασιζόμαστε στον εαυτό μας, στις δικές μας δυνάμεις. Να σταθούμε και να παραμείνουμε σε μια εργασία, όχι επειδή μας έβαλε κάποιος αλλά γιατί εμείς οι ίδιοι το αξίζουμε.
7. Συμπέρασμα το οποίο προκύπτει αναλύοντας τις απαντήσεις των άγαμων αποφοίτων, είναι ότι, αν προέκυπτε κάποια καλύτερη εργασιακή ευκαιρία, θα έφευγαν στο εξωτερικό. Με δεδομένο τις δύσκολες οικονομικές συγκυρίες στη χώρα μας αλλά και τις περιορισμένες θέσεις εργασίας, πολλοί νέοι προτιμούν το δρόμο του εξωτερικού.
8. Στο ερώτημα σχετικά με το αν ο προϊστάμενος είναι άντρας ή γυναίκα, παρατηρούμε ένα σαφή προβάδισμα των αντρών προϊσταμένων έναντι των γυναικών. Παρά την ισότητα πλέον των δυο φύλων και τις ίσες εργασιακές ευκαιρίες, στα υψηλά ιστάμενα κλιμάκια κυριαρχούν οι άντρες.

9. Το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων γυναικών υποστήριξε ότι η οικογενειακή τους κατάσταση δεν επηρέασε την εργασία τους. Αντίθετα, η οικογένεια τις στήριξε στην προσπάθεια εύρεσης εργασίας. Μικρό ποσοστό, περίπου μια με δυο γυναίκες, κυρίως έγγαμες, μας δήλωσαν ότι είχαν προβλήματα με την εργασία τους, προβλήματα που απορρέουν από τις οικογενειακές υποχρεώσεις και την ανατροφή των παιδιών. Επίσης, το μεγαλύτερο ποσοστό των αποφοίτων μας απάντησε ότι εξακολουθούν να επιμορφώνονται πάνω στην εργασία τους μέσω διαφόρων σεμιναρίων ή και μόνες τους.
10. Στην κατακλείδα της έρευνας που διεξάγαμε και σαν καταληκτικό ερώτημα, τέθηκε το αν επηρέαζε την εργασία το γεγονός ότι είναι γυναίκες. Στην ερώτηση αυτή, το μεγαλύτερο ποσοστό, οκτώ στις δέκα γυναίκες μας απάντησαν ότι δεν επηρεάζει αφού τα πράγματα έχουν αλλάξει άρδην και μια γυναίκα δεν υστερεί σε τίποτα από έναν άνδρα. Μικρό ποσοστό μας απάντησε ότι μπορεί να επηρεάζει και θετικά γιατί πολλοί θα προτιμήσουν μια γυναίκα σε μια θέση εργασίας και γιατί οι γυναίκες σε ότι αφορά τις δημόσιες σχέσεις υπερτερούν από έναν άντρα, με αποτέλεσμα να πάρουν πιο εύκολα μια δουλειά. Οι γυναίκες που υιοθετούν την άποψη ότι επηρεάζει αρνητικά το γεγονός ότι είναι γυναίκες, σαν βασικούς λόγους προέβαλαν τους εξής: την διστακτικότητα των εργοδοτών να τις προσλάβουν όταν πληροφορούνται ότι έχουν οικογένεια και παιδιά, τη δυσκολία να δώσουν βαρύτητα στη γνώμη τους σε σχέση με τη γνώμη ενός άντρα, τη ρατσιστική πολλές φορές αντιμετώπισή τους καθώς και ότι στις υψηλά ιστάμενες θέσεις προτιμούνται γενικά οι άντρες αφού θα αφιερώσουν περισσότερες ώρες στην εργασία τους από μια γυναίκα με οικογένεια και παιδιά, μια και θα πρέπει να μοιράσουν ισάξια και επάξια το χρόνο τους ανάμεσα στα δυο.

#### 4. Επίλογος

Φτάνοντας στο τέλος της εργασίας μας, θα ήταν σκόπιμο, ανακεφαλαιώνοντας, να πούμε τα εξής

η εργασία αυτή αφορά την εξέλιξη των απόφοιτων γυναικών του Τμήματος Διοίκησης Επιχειρήσεων ΑΤΕΙ Ηρακλείου, μετά το πέρας των σπουδών τους. Σύμφωνα με τη διακήρυξη των ανθρωπίνων δικαιωμάτων αλλά και το Σύνταγμα της εκάστοτε χώρας, δικαίωμα στην εργασία έχουν όλοι οι πολίτες της. Η συμμετοχή όλων στην εργασία, πέρα το ότι καλύπτει βασικές ανάγκες, όπως ανάγκη για επιβίωση, ασφάλεια, αναγνώριση, αυτολοκλήρωση, προάγει επίσης την ευημερία και την πρόοδο σε μια κοινωνία, αποτελεί τα γρανάζια της παραγωγικής μηχανής που οδηγούν σε θετικούς ρυθμούς ανάπτυξης, αλλά και σε μια κοινωνία δίκαιη και ειρηνική.

Σήμερα βιώνουμε έντονα το φαινόμενο της οικονομικής κρίσης, φαινόμενο το οποίο έχει ως αποτέλεσμα υψηλά ποσοστά ανεργίας και περιορισμένες θέσεις εργασίας. Οι μισθοί έχουν πάψει να είναι ικανοποιητικοί και η εργασιακή ανασφάλεια είναι υψηλή. Τα γεγονότα τρέχουν τόσο γρήγορα που είναι δύσκολο κάποιος να τα προλάβει. Αν σε όλα αυτά προσθέσουμε και τον πολύ υψηλό ανταγωνισμό που επικρατεί προκειμένου να

πάρει κάποιος μια θέση εργασίας, η κατεύθυνση είναι μια και σαφής: Άριστη κατάρτιση, γνωστική και πρακτική των υποψήφιων προς αναζήτηση εργασίας και ένα σωστό Πλαίσιο – Οδηγός των Πανεπιστημιακών ιδρυμάτων μέσα από το οποίο θα παρέχονται οι σωστές γνώσεις που θα ανταποκρίνονται πάντα στα δεδομένα του οικονομικού, κοινωνικού, πολιτιστικού περιβάλλοντος, με στόχο να βγαίνουν στην αγορά εργασίας άτομα ικανά, δημιουργικά, με κριτική σκέψη, άριστα εξοπλισμένα με γνωστικά εφόδια, προκείμενου να σταθούν με αξιώσεις στις σύγχρονες απαιτήσεις της εποχής και του περιβάλλοντος. Μέσα από την έρευνα που πραγματοποιήσαμε, βγήκαν πολύτιμα συμπεράσματα που, αν αξιοποιηθούν σωστά, σίγουρα θα βοηθήσουν προς τη σωστή κατεύθυνση.

## **Βιβλιογραφία**



Αρτινοπούλου Β. (2001). Η γυναικεία επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα σήμερα και ο ρόλος του ΚΕΘΙ. Ιστοσελίδες.gr, 18/11/2001. ([www.istoselides.gr](http://www.istoselides.gr))

Γαλανοπούλου, Σ. (2006). *Διερεύνηση της κατάστασης της γυναικείας επιχειρηματικότητας στη Θεσσαλία*, Λάρισα, 6/2006

Equal Ανδρομέδα (2004). Πρόγραμμα Κατάρτισης: Ανάπτυξη Γυναικείας Επιχειρηματικότητας.

Ι.Ο.Β.Ε., (Ίδρυμα Οικονομικών και Βιομηχανικών Ερευνών (2004) *Η Επιχειρηματικότητα στην Ελλάδα κατά το 2004-2005* (Στοιχεία από την έκθεση του GEM).

Ιστοσελίδα: <http://www.womendecide.gr/program.html>, Πρόγραμμα για την ισότητα των φύλων (2001-2005).

Ιστοσελίδα: <http://www.eurofound.europa.eu>, Γυναίκες στην απασχόληση.

Λαμπρόπουλος Π. (2004). Ο μικρός παραγωγός, ο καταναλωτής και η κοινωνία των πληροφοριών. Ιστοσελίδες.gr, 03/08/2004. ([www.istoselides.gr](http://www.istoselides.gr))

Ν. 3896/2010, *Ισότητα φύλων στην εργασία*, Εφημερίς της Κυβερνήσεως της Ελληνικής Δημοκρατίας, Τεύχος Πρώτο, Αρ. Φ. 207, 8/12/2010.

Ντερμανάκης, Ν. (2005). *Ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας*. ΚΕΘΙ. Στατιστικό Δελτίο 3<sup>ο</sup>, 2/2005

Ντερμανάκης Ν. (2004α). Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα. ΚΕΘΙ. 1ο Στατιστικό Δελτίο, 6/2004.

Ντερμανάκης Ν. (2004β). Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα. ΚΕΘΙ. 2ο Στατιστικό Δελτίο, 12/2004.

Παζαρζή, Ν. (2004). *Η γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα*, Πρόγραμμα Σπουδών Ισότητας Φύλων, Αθήνα, 2004. (<http://www.isotita.unipi.gr>)

Παυλάκος, Ν. και Μιχαλούλης, Σ. *Πάμε... πανεπιστήμιο 2010*. Ιδιωτική Έκδοση 2010

## **ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ**

# ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

## Α. ΓΕΝΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

1. ΟΝΟΜΑΤΕΠΩΝΥΜΟ
2. ΗΛΙΚΙΑ
3. ΧΡΟΝΟΛΟΓΙΑ ΑΠΟΦΟΙΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΟ ΤΕΙ
4. ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ (έγγαμη, άγαμη, διαζευγμένη)
5. ΑΡΙΘΜΟΣ ΤΕΚΝΩΝ:
6. Γνώση Η/Υ:  
Άριστη  Καλή.. ... ..Μέτρια... ..Καθόλου
- 7 Γνώση ξένων γλωσσών:  
Άριστη  Καλή.. ... ..Μέτρια... ..Καθόλου

## Β. ΑΠΟΨΕΙΣ ΓΙΑ ΤΟ ΤΜΗΜΑ Δ.Ε. ΗΡΑΚΛΕΙΟΥ

1. Πιστεύετε ότι το τμήμα Δ.Ε. Ηρακλείου σας παρέχει τα απαραίτητα εφόδια (γνωστικό αντικείμενο - Πρακτική εξάσκηση) που απαιτούνται στην αγορά εργασίας;  
Ναι  Όχι
2. Μετά την αποφοίτηση σας είχατε ή έχετε κάποια συνεργασία με το τμήμα σας για κάποια θέματα που πιθανόν σας αφορούν πάνω στο εργασιακό κομμάτι;  
Ναι  Όχι
3. Απ όλα όσα διδαχτήκατε στη σχολή σας (Μάρκετινγκ, Logistics, Δημόσιες σχέσεις, Στατιστική, Λογιστικά, Επιχ/κη Έρευνα, Διαχείριση Ανθρώπινων Πόρων), ποιο πιστεύετε ότι είναι το κομμάτι που ζητείται περισσότερο στην αγορά εργασίας;  
Μάρκετινγκ  Logistics  Δημόσιες σχέσεις

Στατιστική  Λογιστικά  Επιχ/κη Έρευνα  Δι-  
αχείριση Ανθρώπινων Πόρων

Άλλο:  Παρακαλούμε αναφέρετε ποι-  
ο:.....

4. Θεωρείτε απαραίτητη την απόκτηση κάποιου μεταπτυχιακού τίτλου ή  
κάποιας περαιτέρω εξειδίκευσης μετά την περάτωση των βασικών  
σπουδών σας;

Ναι  Όχι

Παρακαλούμε αιτιολογήστε σύντομα την απάντησή σας:

.....  
.....

Εσείς έχετε κάποιο μεταπτυχιακό τίτλο ή κάποια περαιτέρω εξειδίκευση;

Ναι  Όχι

Εάν ναι, σε ποιο αντικείμε-  
νο; .....

### **Γ. Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΩΝ ΑΠΟΦΟΙΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑ- ΣΙΑΚΟ ΧΩΡΟ**

1. Εργάζεστε;

Ναι  Όχι

Πού εργάζεστε;

Σε δημόσιο φορέα

Σε επιχείρηση

Είδος και μέγεθος της επιχείρη-  
σης:.....  
.....

.....

Αν όχι, εργαστήκατε στο παρελθόν;

Ναι  Όχι

Πού εργαστήκατε στο παρελθόν;

.....

Για ποιο λόγο δεν εργάζεστε πια;

.....

2. Πόσο καιρό σας πήρε για να βρείτε τη σημερινή σας εργασία;

<1 έτος

1-2 έτη

>2 έτη

3. Την εργασία σας τη βρήκατε μέσω:

Αγγελίας

internet

Προσωπικής γνωριμίας

Γνωριμίας της οικογένειάς μου

Συμμετείχα επιτυχώς σε διαγωνισμό

Άλλο

Παρακαλούμε

αναφέρετε

συγκεκριμένα:.....

.....

..

4. Ποια είναι η σχέση εργασίας σας με τον εργοδότη σας; Είστε με σύμβαση ορισμένου ή αόριστου χρόνου ή με κάποια άλλη μορφής σύμβασης;

.....

.....

5. Ποιος ο τίτλος της θέσης εργασίας σας;

.....

6. Είστε ικανοποιημένη από την εργασία σας (συνθήκες εργασίας, ωράριο εργασίας, οικονομικές απολαβές, σχέση με τον προϊστάμενο και τους συναδέλφους);

Πολύ

Λίγο..

.....Καθόλου

Παρακαλούμε αιτιολογήστε σύντομα την απάντησή σας:

.....

.....

7. Η εργασία σας είναι στον τόπο καταγωγής σας ή σε κάποια άλλη πόλη/περιοχή;

.....

..

8. Υπάρχουν προοπτικές εξέλιξης στην εργασία σας;

Ναι  Όχι

9. Θα πηγαίνατε στο εξωτερικό αν σας προέκυπτε κάποια καλύτερη εργασιακή ευκαιρία;

Ναι  Όχι

10. Η οικογενειακή σας κατάσταση έχει επηρεάσει την εργασία σας;

Ναι  Όχι

Παρακαλούμε αιτιολογήστε σύντομα την απάντησή

σας:.....

.....

11. Υπήρχε υποστήριξη από το οικογενειακό σας περιβάλλον (γονείς, σύζυγος) για εύρεση εργασίας;

Ναι  Όχι

12. Ο Προϊστάμενός σας είναι άντρας ή γυναίκα;

Άνδρας  Γυναίκα

13. Εξακολουθείτε να επιμορφώνεστε στην εργασία σας;

Ναι  Όχι

14. Με ποιους τρόπους (αρνητικούς ή/και θετικούς) πιστεύετε ότι επηρεάζει την εργασία σας το γεγονός ότι είσαστε γυναίκα:

Αρνητικοί	Θετικοί

Σας ευχαριστούμε

Οι ερευνητές: Αντωνίου Κων/νος  
Αυγουστάκη Ελευθερία