

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΑΣ**

**ΣΧΟΛΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΠΡΟΝΟΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**«Η ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΕΙΑΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ  
ΜΕΣΩ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΩΝ»**

**ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΕΣ:**

**ΚΟΝΤΗ ΑΓΓΕΛΙΚΗ**

**ΠΑΝΑΓΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ ΑΝΘΗ**

**ΠΑΠΑΓΕΩΡΓΙΟΥ ΣΩΤΗΡΙΑ**

**ΕΠΟΠΤΕΥΩΝΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ:**

**ΛΥΣΣΑΡΗ ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ**

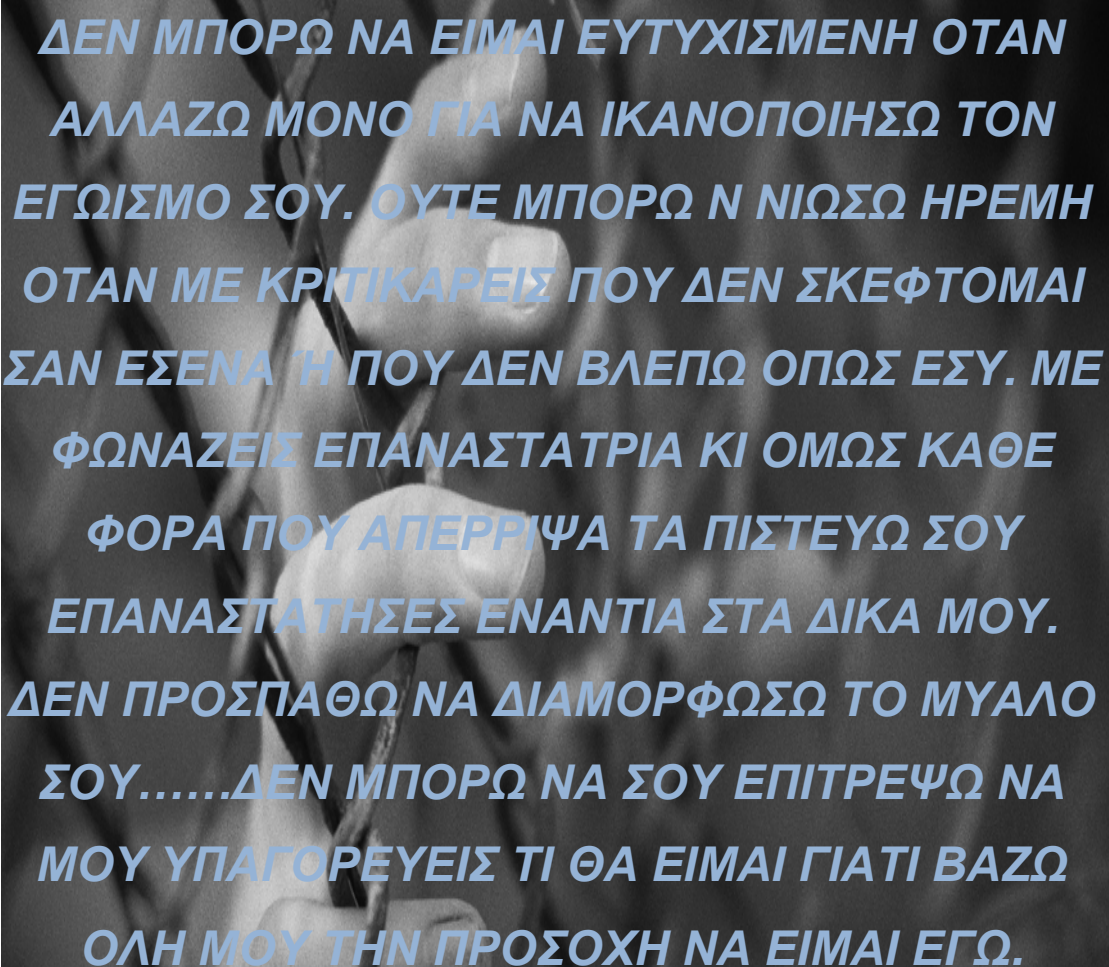
**ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΣ 2008 ΠΑΤΡΑ**

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά όλους εκείνους που βοήθησαν με κάθε τρόπο στην εκπόνηση αυτής της εργασίας. Ιδιαίτερα ευχαριστούμε τις υπηρεσίες που επισκεφτήκαμε στα πλαίσια τις έρευνας και τους συμβούλους απασχόλησης που συνεργάστηκαν μαζί μας. Συγκεκριμένα ευχαριστούμε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), το Οργανισμός Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), την Ανώνυμη Εταιρία Επενδυτικής Διαμεσολάβησης (Α.Δ.Ε.Ε), Το γραφείο Διασύνδεσης του Ανώτατου Τεχνολογικού Ιδρύματος Πάτρας, την Αναπτυξιακή Δημοτική Επιχείρηση Πάτρας (Α.Δ.Ε.Π) και παραρτήματα της ΔΡΑΣΥΝΑ και ΔΙΚΤΥΟ 1 , Το Κέντρο Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών «ΚΕΜΟΠ, Ο ΠΛΑΤΩΝ» (Παράρτημα Πάτρας), την Μη Κυβερνητική Οργάνωση «Κέντρο Στήριξης και Πληροφόρησης ΑΜΕΑ», τη Νομαρχιακή Επιτροπή Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΝΕΛΕ), τον Κοινωνικό Τομέα του Δήμου της Πάτρας, τον Ελληνικό Ερυθρό Σταυρό (Περιφερειακό Τμήμα Πάτρας).

Ένα μεγάλο ευχαριστώ στην Κοινωνική Λειτουργό που ανέλαβε ως επιβλέπων εκπαιδευτικός την πτυχιακή μας εργασία, κα Λύσσαρη Ευαγγελία για την καθοδήγηση και την βοήθεια της.

Αισθανόμαστε επίσης την ανάγκη να εκφράσουμε την ευγνωμοσύνη στη σχολή της Κοινωνικής Εργασίας και κατ'επέκταση στους καθηγητές/τριες που την απαρτίζουν, για τις πολύτιμες γνώσεις και εμπειρίες που μας μετέδωσαν αναφορικά με την ψυχολογία του ατόμου , όπως και τους τρόπους ανίχνευσης και επίλυσης των πολύπλευρών κοινωνικών προβλημάτων. Στοιχεία απαραίτητα για την εξάσκηση του επαγγέλματος της Κοινωνικής Εργασίας. Ως ανταπόδοση όλων των παραπάνω παραθέτουμε την συγκεκριμένη εργασία με την ελπίδα της μελλοντικής αξιοποίησης της από τους σπουδαστές της Κοινωνικής Εργασίας με στόχο την απόρροια νέων αποτελεσμάτων και προεκτάσεων αλλά και τρόπων καταπολέμησης του φαινόμενο της γυναικείας ανεργίας που μαστίζει την Ελλάδα και όλη την Ευρώπη.



ΔΕΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΕΥΤΥΧΙΣΜΕΝΗ ΟΤΑΝ  
ΑΛΛΑΖΩ ΜΟΝΟ ΓΙΑ ΝΑ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΩ ΤΟΝ  
ΕΓΩΙΣΜΟ ΣΟΥ. ΟΥΤΕ ΜΠΟΡΩ Ν ΝΙΩΣΩ ΗΡΕΜΗ  
ΟΤΑΝ ΜΕ ΚΡΙΤΙΚΑΡΕΙΣ ΠΟΥ ΔΕΝ ΣΚΕΦΤΟΜΑΙ  
ΣΑΝ ΕΣΕΝΑ Ή ΠΟΥ ΔΕΝ ΒΛΕΠΩ ΟΠΩΣ ΕΣΥ. ΜΕ  
ΦΩΝΑΖΕΙΣ ΕΠΑΝΑΣΤΑΤΡΙΑ ΚΙ ΟΜΩΣ ΚΑΘΕ  
ΦΟΡΑ ΠΟΥ ΑΠΕΡΡΙΨΑ ΤΑ ΠΙΣΤΕΥΩ ΣΟΥ  
ΕΠΑΝΑΣΤΑΤΗΣΕΣ ΕΝΑΝΤΙΑ ΣΤΑ ΔΙΚΑ ΜΟΥ.  
ΔΕΝ ΠΡΟΣΠΑΘΩ ΝΑ ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΩ ΤΟ ΜΥΑΛΟ  
ΣΟΥ.....ΔΕΝ ΜΠΟΡΩ ΝΑ ΣΟΥ ΕΠΙΤΡΕΨΩ ΝΑ  
ΜΟΥ ΥΠΑΓΟΡΕΥΕΙΣ ΤΙ ΘΑ ΕΙΜΑΙ ΓΙΑΤΙ ΒΑΖΩ  
ΟΛΗ ΜΟΥ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΕΓΩ.

(Λέο Μπουσκάλια)

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΜΕΛΕΤΗΣ

Θέλοντας να μελετήσουμε την εξέλιξη της γυναικείας ύπαρξης αλλά και ιδιαίτερα το θέμα “γυναίκα και εργασία” οδηγηθήκαμε στην εκπόνηση της συγκεκριμένης πτυχιακής εργασίας. Η μελέτη εστιάζεται στην ώθηση που μπορούν να προσφέρουν τα ευρωπαϊκά προγράμματα στην καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας. Στην εργασία αναφερόμαστε στην πορεία της εξέλιξης της γυναίκας, στους πολλαπλούς ρόλους που αυτή έχει στην κοινωνία και τέλος στις ευκαιρίες που της δίνονται για την κατάκτηση μιας θέσης εργασίας με την αξιοποίηση των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων που σχεδιάστηκαν για το σκοπό αυτό

Παλαιότερα για να ενταχθεί η γυναίκα στο σχήμα της κοινωνίας έπρεπε να είναι υποταγμένη στον άνδρα της. Καλή σύζυγος, καλή νοικοκυρά, μαγείρισσα, μητέρα κ.ο.κ., μόνο σε τέτοιους ρόλους την επικροτούσε ο κοινωνικός περίγυρος.

Οι εποχές όμως, όπως η αναγέννηση, η γαλλική επανάσταση με τις σύγχρονες ιδέες τους προσπαθούν να αλλάξουν τις αντιλήψεις της κοινωνίας και αφυπνίζουν την γυναικεία ύπαρξη ώστε να διεκδικήσει ισότιμη αναγνώριση με τους άντρες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας .

Στην συνέχεια η βιομηχανική επανάσταση συμβάλλει στην μετατροπή της γυναίκας από άβουλο ανεπάγγελτο πλάσμα σε γυναίκα εργαζομένη-αμειβόμενη.

Η γυναίκες θέλοντας να απελευθερωθούν πλήρως από τα δεσμά του άντρα- αφέντη και να αναπτυχθούν ως άτομα με απόλυτη αυτονομία και ελευθερία δημιουργούν το γυναικείο κίνημα που θεωρείται το πιο σημαντικό γεγονός του 20<sup>ου</sup> αιώνα το οποίο μέσα από χρόνιους αγώνες, αναρίθμητες εξεγέρσεις και διαδηλώσεις αγωνίζεται για την ισότητα των δύο φύλων και των δικαιωμάτων των γυναικών.

Στη σημερινή εποχή, η γυναίκα επωμίζεται το βάρος πολλών ευθυνών και ρόλων, όπως σύζυγος – μητέρα - νοικοκυρά, γεγονός που της προσφέρει

απεριόριστη ικανοποίηση αλλά ταυτόχρονα την δεσμεύει για την ενασχόληση και πραγματοποίηση των προσωπικών και επαγγελματικών επιδιώξεων της.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ), αποτελεί την ένωση Ευρωπαϊκών χωρών που στόχο έχουν να εξασφαλίσουν την ειρήνη και την ασφάλεια στους πολίτες τους για ένα καλύτερο μέλλον.

Η ΕΕ αποτελείται από πολυάριθμα θεσμικά όργανα, όπως η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, η Επιτροπή των Περιφερειών, τα οποία διαθέτουν και πολυάριθμες αρμοδιότητες διαδραματίζοντας σημαντικό ρόλο στην όλη πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Αναφέρουμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει και στην καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων και προωθεί την κοινωνική αλληλεγγύη προάγοντας την δημιουργία εκπαιδευμένου εργατικού δυναμικού για μια πιο ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία με πλήρη απασχόληση και κοινωνική προστασία.

Στην Συνθήκη της Ρώμης η Ε.Ε αναφέρθηκε για πρώτη φορά στην αναγκαιότητα του να εισαχθεί στην πολιτικής της και η πολιτική της ισότητας θεσπίζοντας την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Στην συνέχεια η Συνθήκη του Άμστερνταμ εδραίωσε την ανάπτυξη μιας ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την απασχόληση εισάγοντας την ισότητα σε όλες τις κοινοτικές δράσεις με στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα.

Από τότε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υλοποίησε πολλά και διαφορετικά μακροπρόθεσμα προγράμματα δράσης για την προώθηση των ίσων ευκαιριών. Σήμερα, η Ευρωπαϊκή Στρατηγική που αφορά την ίση συμμετοχή και εκπροσώπηση των κοινωνικών δικαιωμάτων, την αλλαγή των στερεοτύπων και τον ρόλο των δύο φύλων στην καθημερινή ζωή, στοχεύει στην ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις.

Η προώθηση όλων αυτών των μέτρων καθώς και μιας σειράς σημαντικών αποφάσεων είχαν ως αφετηρία την αρνητική διαπίστωση ότι ο δείκτης απασχόλησης στην Ε.Ε είναι χαμηλός στοιχείο που οφειλόταν στο χαμηλό δείκτη απασχόλησης των γυναικών. Βέβαια στην χώρα μας τα στοιχεία αυτά

ήταν από τα πιο απογοητευτικά. Αυτός είναι και ο λόγος που το Υπουργείο ΕΣΔΔΑ σε συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Ισότητας προωθούν και έχουν την ευθύνη υλοποίησης έργων στα πλαίσια των διαφόρων Επιχειρησιακών Προγραμμάτων.

Ένα από τα κύρια χρηματοδοτικά εργαλεία των δράσεων των χωρών και κατά συνέπεια της Ελλάδας είναι το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) το οποίο χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) το οποίο αποτελεί τον κύριο χρηματοδοτικό παράγοντα της ΕΕ για την «επένδυση» στον άνθρωπο.

Για παράδειγμα ο ΕΟΜΜΕΧ υποστηρίζει τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις και μέσω των χρηματοδοτήσεων της ΕΕ υλοποιεί προγράμματα στήριξης αυτών.

Όπως και προγράμματα για τους άνεργους στην χώρα μας τα οποία υποστηρίζονται από τον ΟΑΕΔ ο οποίος υλοποιεί προγράμματα οικονομικής ανάπτυξης για την επίτευξη της επαγγελματικής αποκατάστασης.

Ένα ακόμη πρόγραμμα που υλοποιείται είναι το mentoring με το οποίο παρέχονται συμβουλές σε επαγγελματίες ή εργαζόμενους για την σωστή τους επαγγελματική ανάπτυξη.

Επίσης η εθελοντική ενσωμάτωση από τις επιχειρήσεις στοιχείων κοινωνικής και περιβαλλοντικής μέριμνας στις εμπορικές τους δραστηριότητες αποτελεί την Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΤ) η οποία αντιπροσωπεύει μια ακόμη πτυχή του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου για την υπεράσπιση της κοινωνικής συνοχής και της ισότητας των ανθρώπων.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση στην προσπάθεια της για την καταπολέμηση της ανεργίας εντάσσει την αναβάθμιση της παιδείας και κυρίως της εκπαίδευσης ενηλίκων

Η εκπαίδευση αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο για την ανάπτυξη μιας χώρας. Στη χώρα μας διακρίνεται σε τρεις βαθμίδες και αποσκοπεί στην ολόπλευρη ανάπτυξη του ανθρώπου ως άτομο. Είναι προσανατολισμένη

στην ανθρωπιστική παιδεία, στην μόρφωση και στην ολοκλήρωση του ατόμου με την μετάδοση αξιών και κανόνων. Καλύπτει βασικές εκπαιδευτικές ανάγκες του κοινωνικού συνόλου μέσα από 9χρονη υποχρεωτική εκπαίδευση των ηλικιών 6-15, δηλαδή τα 6 χρόνια του δημοτικού 3 χρόνια γυμνασίου.

Τα τελευταία χρόνια στην Ελλάδα καθώς και σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες αλλά και σε διεθνές επίπεδο υπάρχει έντονη η ανάγκη για μετάδοση γνώσεων και δεξιοτήτων εξαιτίας κυρίως των ραγδαίων εξελίξεων της τεχνολογίας αλλά και των ανεκπαιδευτων και αναλφάβητων ατόμων. Έτσι θεωρήθηκε απαραίτητο να διαμορφωθεί στο εκπαιδευτικό σύστημα κάθε χώρας η αντίστοιχη επαγγελματική εκπαίδευση και σχολεία για άτομα που αν και δεν ανήκουν στην ηλικία της υποχρεωτικής φοίτησης δεν έχουν μορφωθεί ή δεν έχουν καν την στοιχειώδη εκπαίδευση.

Μέσα από την επαγγελματική εκπαίδευση το άτομο εκπαιδεύεται σε συγκεκριμένες δεξιότητες, τεχνικές και ικανότητες προκειμένου να αποκτήσει τα απαραίτητα εφόδια για το επάγγελμα που θα ακολουθήσει . Η επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρει επίσης μια «δεύτερη ευκαιρία» στα άτομα να αποκτήσουν την απαραίτητη μόρφωση και εκπαίδευση ώστε να ανταποκριθούν στις απαιτήσεις των κοινωνικών, τεχνολογικών , πολιτισμικών, οικονομικών εξελίξεων. Ιδιαίτερο ενδιαφέρον δίνεται στις γυναίκες αφού το υψηλό ποσοστό ανεργίας της Ευρώπης οφείλεται κατά κύριο λόγο στην υποαπασχόληση του γυναικείου πληθυσμού. Έτσι μέσα από μια σειρά εκπαιδευτικών προγραμμάτων η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει στην αναβάθμιση των προσόντων, η έλλειψη των οποίων εμποδίζουν τις γυναίκες στην επαγγελματική τους αποκατάσταση.

Αξίζει να τονιστεί ότι η επιλογή και άσκηση ενός επαγγέλματος είναι πιο επιτυχής όταν συνοδεύεται από επαγγελματική κατάρτιση καθώς υπάρχει άρρηκτη σχέση μεταξύ τους.

Η επαγγελματική κατάρτιση, η οποία αποτελεί ένα από τα απαραίτητα εφόδια του εργαζόμενου για να αναπτυχθεί μέσα στο εργασιακό περιβάλλον , συνήθως αποκτιέται κατά την διάρκεια της φοίτησης του ατόμου στο εκπαιδευτικό σύστημα και περιλαμβάνει την απόκτηση γνώσεων, δεξιοτήτων

και στάσεων με στόχο την επαγγελματική του αποκατάσταση. Πολλές όμως είναι και οι περιπτώσεις όπου συμβαίνει το άτομο, συγκεκριμένα αναφερόμαστε στη γυναίκα, να επιθυμεί εξαιτίας προσωπικών, κοινωνικών, οικονομικών και άλλων συνθηκών να καταρτιστεί μετέπειτα στην ενήλικη ζωή. Παραδείγματος χάριν, καθημερινά μαθαίνουμε για μεσήλικους ή και ηλικιωμένους ανθρώπους που αποφοιτούν από κάποια ανώτερη σχολή ή από κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης και επιμόρφωσης για τους δικούς τους προσωπικούς λόγους ο καθένας. Αυτός ακριβώς είναι και ο λόγος που οι ειδικευμένοι φορείς δημιουργούν σύγχρονα, αξιόπιστα και οργανωμένα προγράμματα κατάρτισης για τα ενήλικα άτομα.

Αναγκαία προϋπόθεση για τον αποτελεσματικό σχεδιασμό ενός τέτοιου προγράμματος αποτελεί η πραγματοποίηση κατάλληλων ενεργειών και δραστηριοτήτων οι οποίες θα καθορίσουν με σαφήνεια τα χαρακτηριστικά και τις εκπαιδευτικές ανάγκες του πληθυσμού-στόχου, τους στόχους του προγράμματος, τις εκπαιδευτικές μεθόδους, τα μέσα, τις τεχνικές, το εκπαιδευτικό υλικό και θεματολόγιο που πρόκειται να χρησιμοποιηθούν για την επιτυχή έκβαση του προγράμματος. Τέλος, κρίσιμα στοιχεία για ένα προσεχτικά σχεδιασμένο πρόγραμμα κατάρτισης είναι και η επιλογή του χώρου υλοποίησής του, η αξιοποίηση των διαθέσιμων οικονομικών πόρων, ο υπολογισμός του κόστους του για τους καταρτιζόμενους, η επαγγελματική εμπειρία-ικανότητα των εκπαιδευτών καθώς και η ανταπόκριση του στην αγορά εργασίας.

Όλοι οι προαναφερθέντες παράγοντες καθορίζουν την ποιότητα και την αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος κατάρτισης.

Δεν αρκεί όμως η απόκτηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης για την είσοδο της γυναίκας στον εργασιακό χώρο. Κύριο παράγοντα αποτελεί επίσης το στάδιο της συμβουλευτικής απασχόλησης η οποία μέσα από μια σειρά δραστηριοτήτων ενισχύει την γυναίκα στην απόκτηση συγκεκριμένων ικανοτήτων, δεξιοτήτων, στάσεων και στην ανάπτυξη της προσωπικότητάς της ώστε να επιτευχθεί η επαγγελματική ένταξη και προσαρμογή της, καθώς και το συνταίριασμα των προσωπικών της αναγκών με τις αυξημένες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.



Η συμβουλευτική έχει δικές της αρχές, τεχνικές και μεθόδους τις οποίες καλείται ο σύμβουλος να εφαρμόσει στη διαδικασία υλοποίησης η οποία πραγματοποιείται μέσα από εξατομικευμένη αλλά και ομαδική συμβουλευτική των ατόμων-συμβουλευόμενων. Παράλληλα στοχεύει στην ευαισθητοποίηση της κοινότητας και των αρμόδιων φορέων. Οι τομείς αυτοί ταυτίζονται με τις μεθόδους της Κοινωνικής Εργασίας (ΚΕΑ, ΚΕΟ, ΚΕΚ), αφού η μεθοδολογία που εφαρμόζεται εμπεριέχει αυτή της Κοινωνικής Εργασίας.

Ο σύμβουλος απασχόλησης δύναται να αναλάβει συγκεκριμένες αρμοδιότητες, να εφαρμόσει τις απαραίτητες τεχνικές και μεθόδους προκειμένου να επιτευχθεί η ανάπτυξη της προσωπικότητας και η εργασιακή ένταξη του ατόμου.

Η αρμονική σχέση μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου είναι απαραίτητη ώστε αν υπάρξει αμοιβαία συνεργασία για να αντιμετωπιστούν οι λόγοι που θέτουν το άτομο εκτός του εργατικού δυναμικού της χώρας. Στις περιπτώσεις όπου το πρόβλημα του ατόμου είναι πολυσύνθετο τότε είναι αναγκαία η σύσταση μιας ομάδας συμβούλων από διαφορετικά επιστημονικά πεδία (διεπιστημονική συνεργασία)

Συγκεκριμένα η συμβουλευτική απασχόλησης περιλαμβάνει τις παρακάτω δράσεις:

-Ψυχοκοινωνική υποστήριξη που αφορά την θεραπευτική σχέση του συμβούλου προς τον συμβουλευόμενο για μια ολοκληρωμένη αντιμετώπιση του προβλήματος διευκολύνοντας την προσαρμογή του στο ευρύτερο περιβάλλον και αναζητώντας την χρήση πηγών της κοινότητας ώστε να επανενταχθεί στον εργασιακό και κοινωνικό χώρο ομαλά.

-Ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων που αφορούν όχι μόνο το επάγγελμα αλλά και την αλληλεπίδραση με τους επαγγελματικούς συνεργάτες και με την εικόνα του ατόμου προς τα έξω. Είναι σημαντικές και απαραίτητες για την εύρεση εργασίας αφού με την ανάπτυξη κοινωνικών δεξιοτήτων, γίνεται μια προσπάθεια για να οδηγηθεί το άτομο στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας του και στην απόκτηση της αρμόζουσας επαγγελματικής συμπεριφοράς.

-Επαγγελματικό προσανατολισμό που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει καλύτερα τον εαυτό του και τις ικανότητες που διαθέτει για μια ορθή επαγγελματική απόφαση.

-Καλλιέργεια επαγγελματικών δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες ώστε το άτομο να μπορεί να ανταποκρίνεται με επιτυχία στην δουλειά του. Λέγοντας επαγγελματικές εννοούμε δεξιότητες όπως η συνέπεια, η υπευθυνότητα, η ικανότητα να λαμβάνει πρωτοβουλίες με την καλλιέργεια των οποίων αποκτάται 'ορθή' επαγγελματική συμπεριφορά.

-Εκμάθηση τεχνικών ανεύρεσης εργασίας όπου μέσα από ατομικές ή ομαδικές συνεδρίες οι ωφελούμενες γυναίκες έχουν την δυνατότητα να εκπαιδεύονται όχι μόνο στον τρόπο αναζήτησης και διεκδίκησης μιας θέσης εργασίας αλλά και στο πώς θα προσεγγίσουν τους εργοδότες μιας επιχείρησης, ενός οργανισμού, μιας εταιρείας.

-Υποστήριξη της επιχειρηματικότητας όπου ο σύμβουλος συνεργάζεται με την ωφελούμενη ακολουθώντας έναν συγκεκριμένο 'Οδηγό Επιχειρηματικότητας', ως βάση, καταρτίζεται επιχειρηματικό σχέδιο με συγκεκριμένα βήματα για την δημιουργία μιας νέας επιχείρησης, δίνοντας και οικονομικές συμβουλές στην ωφελούμενη, λαμβάνοντας βέβαια υπόψη τα ατομικά χαρακτηριστικά (δυνατότητες, επιθυμίες και επιλογές).

-Παρακολούθηση είναι η διαδικασία στην οποία ο σύμβουλος έχει ως καθήκον του να ελέγχει με την πραγματοποίηση συναντήσεων ή και τηλεφωνικής επικοινωνίας την εξέλιξη της πορείας του ατόμου μετά την συμβουλευτική διαδικασία. Με αυτόν τον τρόπο παρέχεται στο άτομο η δυνατότητα της ενδυνάμωσης του όποτε την χρειαστεί. Επίσης είναι ένας αποτελεσματικός τρόπος για τον σύμβουλο να αξιολογεί τις μεθόδους, τα μέσα, τις τεχνικές που χρησιμοποίησε αλλά και να εξετάζει αν υλοποιήθηκαν οι επαγγελματικοί του στόχοι κατά την διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης.

Ιδιαίτερη μέριμνα χρήζει η συμβουλευτική διαδικασία σε ειδικές κοινωνικές ομάδες του γυναικείου πληθυσμού (άγαμες μητέρες, κακοποιημένες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, αλλοδαπές, τσιγγάνες κ.λ.π.) γιατί αντιμετώπιση

των ιδιαίτερων προβλημάτων τους και την συμβολή στην άρση του κοινωνικού αποκλεισμού, που βιώνουν.

Όλα αυτά ολοκληρώνονται με τα προγράμματα απασχόλησης για την ένταξη και επανένταξη των ανέργων γυναικών στην εργασία. Τα προγράμματα απασχόλησης χωρίζονται σε 3 κατηγορίες, τα προγράμματα που επιχορηγούν την γυναικεία επιχειρηματικότητα και υλοποιούνται μέσω του ΕΟΜΜΕΧ και του ΟΑΕΔ, τα προγράμματα που επιχορηγούν τους εργοδότες των επιχειρήσεων ώστε να προσλαμβάνουν γυναικείο προσωπικό και τα προγράμματα που αφορούν την αγροτουριστική επιχειρηματικότητα. Επίσης τα προγράμματα STAGE (επίσης απόκτηση εργασιακής εμπειρίας), τα οποία απευθύνονται σε νέους και νέες χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία.

Ωστόσο τα προαναφερόμενα προγράμματα δεν αρκούν για να τακτοποιηθούν τα ζητήματα που δυσκολεύουν την γυναίκα να βρει εργασία όπως η φύλαξη των παιδιών ή η παροχή υπηρεσιών προς τους ηλικιωμένους. Τέτοιου είδους ζητήματα έρχονται να επιλύσουν τα επικουρικά (βοηθητικά) προγράμματα παροχής κοινωνικής φροντίδας για παράδειγμα οι δημόσιοι παιδικοί σταθμοί, τα κέντρα δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και παιδιών με αναπηρία, πρόγραμμα «βοήθεια στο σπίτι».

Προκειμένου να διαπιστώσουμε και οι ίδιες κατά πόσο η προσπάθεια που συντελείται από τα Ευρωπαϊκά προγράμματα αποδίδει προς όφελος των γυναικών επιχειρήσαμε μία έρευνα σε συμβούλους απασχόλησης, αναζητώντας ποσοτικά και ποιοτικά στοιχεία της εργασίας τους.

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

---

Αναγνώριση.....σελ 1
----------------------

Περίληψη μελέτης.....σελ 3
-------------------------------

## **ΜΕΡΟΣ Α'**

Εισαγωγή.....σελ 16
---------------------

Σκοπός Μελέτης.....σελ 18
---------------------------

Ορισμοί.....σελ 20
--------------------

<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup></u> .....σελ 24
-------------------------------------------

### **ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ**

<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup></u> .....σελ 32
-------------------------------------------

#### **ΟΙ ΠΟΛΛΑΠΛΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ, ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

2.1 Ο ρόλος της μητέρας

2.2 Γυναίκα και οικογένεια

2.3 Γυναίκα και νοικοκυριό

2.4 Η αυτοπραγμάτωση και η επαγγελματική ικανοποίηση της γυναίκας

2.5 Η οικονομική κρίση της οικογένειας και ο ρόλος της γυναίκας

2.6 Η διαμόρφωση του εκπαιδευτικού επιπέδου της γυναίκας

2.7 Ψυχολογικές και κοινωνικές επιπτώσεις της ανεργίας

<u>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup></u> .....σελ 47
-------------------------------------------

### **ΕΥΡΩΠΑΪΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ**

3.1 Απασχόληση και κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης

3.2 Μέτρα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την δημιουργία θέσεων  
απασχόλησης

- 3.3 Η ευρωπαϊκή στρατηγική όπως παρουσιάζεται μέσα από τις συνθήκες των κρατών-μελών
- 3.4 Εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων για την στρατηγική της Λισσαβόνας με βάση τις ολοκληρωμένες κατευθυντήριες γραμμές 2007-13
- 3.5 Το 3<sup>ο</sup> Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (2000-2006)
- 3.6 Τα επιχειρησιακά προγράμματα και οι κοινοτικές πρωτοβουλίες
- 3.7 Χρηματοδοτικά ταμεία
- 3.8 ΕΟΜΜΕΧ
- 3.9 Δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης
- 3.10 Mentoring
- 3.11 Προαγωγή της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> .....σελ 83

Στατιστικά στοιχεία

## **ΜΕΡΟΣ Β'**

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1<sup>ο</sup> .....σελ 88

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

- 1.1 Εκπαίδευση στην Ελλάδα
- 1.2 Εναλλακτικές Μορφές Βασικής Εκπαίδευσης
  - 1.2.1 Δια Βίου Μάθηση
  - 1.2.2 Σχολεία Δεύτερης Ευκαιρίας
- 1.3 Επαγγελματική Εκπαίδευση
  - 1.3.1 Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης(Ι.Ε.Κ)

1.3.2 Λαϊκή Επιμόρφωση

1.3.3 Γεωργική Επαγγελματική Εκπαίδευση

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2<sup>ο</sup> .....σελ 103

## **ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ**

2.1 Ορισμοί επαγγελματικής κατάρτισης

2.2 Λόγοι επαγγελματικής κατάρτισης

2.3 Η ποιότητα ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

2.4 Ο Σχεδιασμός ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

2.4.1 Ενέργειες σχεδιασμού

2.4.2 Διερεύνηση του πληθυσμού-στόχου ενός προγράμματος κατάρτισης

2.4.3 Ανάλυση εκπαιδευτικών αναγκών των υπό συμμετοχή σε ένα πρόγραμμα κατάρτισης ατόμων

2.4.4 Καθορισμός και διατύπωση των στόχων ενός προγράμματος κατάρτισης

2.4.5 Επιλογή εκπαιδευτικών μεθόδων

2.4.6 Επιλογή εκπαιδευτικού υλικού

2.4.7 Επιλογή και οργάνωση του χώρου ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του προγράμματος κατάρτισης

2.4.8 Η αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3<sup>ο</sup> .....σελ 114

## **ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

3.1 Ορισμός Απασχόλησης

3.2 Συμβουλευτική Απασχόλησης

3.2.1 Τι είναι η συμβουλευτική	
3.2.2 Τι είναι η συμβουλευτική απασχόλησης	
3.3 Η σχέση της συμβουλευτικής απασχόλησης με την επιστήμη της Κοινωνικής Εργασίας	
3.4 Τι είναι η ψυχοκοινωνική στήριξη	
3.5 Κοινωνικές Δεξιότητες	
3.6 Επαγγελματικός Προσανατολισμός	
3.7 Καλλιέργεια και ανάπτυξη επαγγελματικών δεξιοτήτων	
3.8 Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας	
3.9 Υποστήριξη επιχειρηματικότητας	
3.10 Προώθηση στην απασχόληση	
3.11 Παρακολούθηση	
3.12 Ο ρόλος του συμβούλου στη συμβουλευτική απασχόλησης	
3.13 Διεπιστημονική Συνεργασία	
3.14 Τεχνικά μέσα συμβουλευτικής απασχόλησης	
3.15 Ειδικές κατηγορίες γυναικών	
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup></b> .....σελ 154	

## **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

4.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ	
4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ	

## **ΜΕΡΟΣ Γ'**

<b>ΕΡΕΥΝΑ</b> .....σελ 170	
----------------------------	--

<b>ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ.....σελ</b>	<b>173</b>
<b>ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑ.....σελ</b>	<b>217</b>
<b>ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ.....σελ</b>	<b>221</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....σελ</b>	<b>224</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....σελ</b>	<b>250</b>



# ΜΕΡΟΣ Α΄

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Αν και η ισότητα των φύλων αποτελεί μια από τις θεμελιώδεις αρχές κάθε σύγχρονης δημοκρατίας και παρόλο που η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαιτεί οι γυναίκες και οι άνδρες να λαμβάνουν ίση αμοιβή κάτω από ίσες συνθήκες εργασίας, οι γυναίκες στην χώρα μας εξακολουθούν να μαστίζονται από μεγάλη ανεργία, να τις συναντάμε σε υποβαθμισμένες μορφές εργασίας και κλάδους με μειωμένα εργατικά και ασφαλιστικά δεδομένα. Το 27% των εργαζόμενων γυναικών αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες .

Ζούμε καθημερινά μια προκατάληψη που έχει δημιουργηθεί από τα πρώτα χρόνια της ύπαρξης του ανθρώπινου είδους.

Οι γυναίκες εργάζονται σκληρά τόσο μέσα στο σπίτι στα πλαίσια της οικογένειας όσο και έξω από αυτήν. Και αυτή η διπλή μορφή εργασίας όχι μόνο δύσκολα αναγνωρίστηκε αλλά υπήρξε και αντικείμενο εκμετάλλευσης.

Είναι γνωστό ότι το θέμα γυναίκα και εργασία αλλά και γυναίκα και κοινωνία είναι σύνθετο και πολυδιάστατο με προεκτάσεις εθνικές, ευρωπαϊκές αλλά και διεθνείς και το οποίο τέθηκε πολλές φορές και ως θέμα συζήτησης και απασχόλησε πλήθος ανθρώπων.

Η μεγαλύτερη ίσως αποστολή της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η δημιουργία ίσων ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες η οποία αποκτά υπόσταση μέσω των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων. Από το 1957 η Ευρώπη υποστηρίζει και χρηματοδοτεί ενέργειες των κρατών -μελών της που αφορούν την βελτίωση των προοπτικών απασχόλησης των πολιτών και την ανάπτυξη των προσόντων τους. Πολλά από τα χρηματοδοτούμενα ευρωπαϊκά προγράμματα που υλοποιεί η Ευρωπαϊκή Ένωση αφορούν την πρόληψη και την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας αλλά και την βελτίωση των

ικανοτήτων τους ώστε να αντιμετωπίσουν τις νέες προκλήσεις στην αγορά εργασίας.

Καταλήγουμε λοιπόν ότι η αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας μπορεί να πάρει μορφή μέσω της σφαιρικής προσέγγισης του κοινωνικού αυτού προβλήματος. Συνεπώς, η ύπαρξη των ευρωπαϊκών προγραμμάτων για την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση του γυναικείου πληθυσμού με σκοπό την επαγγελματική αποκατάσταση δεν περιορίζεται μόνο στη παροχή συμβουλευτικής και ψυχολογικής υποστήριξης προς τις άνεργες γυναίκες αλλά επεκτείνεται στην ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ενδιαφερόμενων φορέων όπου μέσα από την ανίχνευση των αναγκών και των δεξιοτήτων των ωφελουμένων αλλά και της ορθολογικής αξιοποίησης των διαθέσιμων πόρων να επιτευχθεί η ποθητή αύξηση του αριθμού των γυναικών στην απασχόληση, η ενεργός συμμετοχή τους στην κοινωνία της γνώσης, η πρόσβαση σε όλες τις διαδικασίες της δια βίου μάθησης και διαμέσου αυτών η βελτίωση της επαγγελματικής καριέρας τους και ο καλύτερος συνδυασμός των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών.

## ΣΚΟΠΟΣ ΜΕΛΕΤΗΣ

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι να μελετηθεί κατά πόσο τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας είναι αποτελεσματικά. Η ανεργία πλήττει έντονα την ελληνική κοινωνία τα τελευταία χρόνια. Οι πλέον ευπαθείς ομάδες όμως είναι οι νέοι από 20 έως 24 ετών καθώς επίσης και άτομα από 30 έως 44 ετών ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 62,5 % των ανέργων.

Η ανεργία ως στέρηση των οικονομικών αγαθών και του κοινωνικού κύρους που παρέχει η εργασία αποτελεί σοβαρή αιτία ψυχικών διαταραχών. Οι άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση, νιώθουν απορριπτέοι από την κοινωνία, αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας, βιώνουν χρόνια πικρία και απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης ακόμα και νευρικού κλονισμού. Αναπτύσσεται μέσα τους η αίσθηση πως δεν μπορούν να πάρουν τη ζωή τους στα χέρια τους πράγμα που προκαλεί υπέρμετρη αγωνία, άγχος, απώλεια αυτοπεποίθησης, ανικανότητα συγκέντρωσης και μνήμης, απάθεια, αδυναμία, υπνηλία, διαταραχές στο επίπεδο σχέσεων κ.α. Τα παραπάνω αυξάνουν τις πιθανότητες ενδοοικογενειακών εντάσεων, κακοποίησης και διαζυγίων. Παράλληλα αναγκάζει πολλές οικογένειες να ζουν κάτω από το όριο της φτώχειας με όσα κοινωνικά προβλήματα η κατάσταση αυτή συνεπάγεται.

Μέσα από την εργασία γίνεται μια ανάλυση όλων των μέσων που διατίθενται στα συγκεκριμένα ευρωπαϊκά προγράμματα ώστε να αποκτήσουμε μια ολοκληρωμένη άποψη σχετικά με τις παροχές τους και στην συνέχεια πραγματοποιούμε έρευνα για να δούμε αν στην πραγματικότητα επωφελείται ο πληθυσμός-στόχος.

Ως απόφοιτοι του τμήματος Κοινωνικής Εργασίας και με την ευαισθησία που αυτή η ιδιότητα φέρει καθίσταται αυτονόητο ότι μας αφορά άμεσα το υψηλό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα, οι ψυχολογικές,

κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις που δημιουργεί όπως και η διαδικασία και ο τρόπος με τον οποίο το πρόβλημα αυτό μπορεί να αντιμετωπιστεί.

Ένας ακόμη λόγος που επιλέξαμε αυτό το συγκεκριμένο θέμα είναι το προσωπικό μας ενδιαφέρον για να μελετήσουμε και να προσεγγίσουμε τις υπηρεσίες και τους τομείς εργασίας που θα μπορούσαμε μελλοντικά να εργαστούμε ως επαγγελματίες Κοινωνικοί Λειτουργοί.

Θέλαμε επίσης να αναδείξουμε την μοναδικότητα και την ιδιαιτερότητα της Κοινωνικής Εργασίας ως διεργασία παροχής βοήθειας για την αντιμετώπιση, την λύση και την κοινωνική αλλαγή

Ευελπιστούμε η εργασία μας να αποτελέσει εγχειρίδιο για τους σπουδαστές της Κοινωνικής Εργασίας καθώς το συγκεκριμένο θέμα παρόλο που το συναντάμε συχνά σήμερα δεν έχει διερευνηθεί ακόμη όσο θα έπρεπε και δεν έχει δοθεί η απαραίτητη βαρύτητα στην αξία των προγραμμάτων. Ας αποτελέσει λοιπόν μέσο να εμπλουτίσουν οι φοιτητές τις γνώσεις τους με τις σύγχρονες μορφές άσκησης του επαγγέλματος. Αφού τα Ευρωπαϊκά προγράμματα στο εργατικό δυναμικό τους συμπεριλαμβάνουν απαραίτητως Κοινωνικούς Λειτουργούς. Συμπληρώνοντας να αναφέρουμε ότι αποτελεί ένα θέμα για το οποίο καμία άλλη πτυχιακή εργασία δεν έχει εκπονηθεί. Φιλοδοξούμε επομένως να καλύψουμε ένα «κενό». Τα τελευταία χρόνια κατακλυζόμαστε από ποικίλα Ευρωπαϊκά προγράμματα, λίγοι όμως είναι εκείνοι που πραγματικά γνωρίζουν πια είναι η ουσιαστική προσφορά τους και που στοχεύουν.

## ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΝΝΟΙΩΝ

**Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ):** Είναι μια οικογένεια ευρωπαϊκών δημοκρατικών χωρών, οι οποίες έχουν δεσμευτεί να συνεργάζονται για την ειρήνη και την ευημερία.

**Ευρωπαϊκά Προγράμματα:** Είναι προγράμματα (απασχόλησης, εκπαίδευσης κ.α.) τα οποία αφορούν τους πολίτες των κρατών-μελών. Επιχορηγούνται από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τα στηρίζει με οικονομικές παροχές αλλά και συμβουλευτική κατεύθυνση για την σωστή υλοποίησή τους.

**Εκπαίδευση:** Εννοούμε την παροχή γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αλλά και την άσκηση των αγωγής νέων, που προάγει τις εσωτερικές δυνάμεις του ατόμου και αποβλέπει στο να τελειοποιήσει την πνευματική του μορφή. (Κωστάκου1983).

**Εργασία:** Η σκόπιμη σωματική ή πνευματική προσπάθεια του ανθρώπου που αποβλέπει σε παραγωγικό σκοπό, δηλαδή τη δημιουργία υλικών ή πνευματικών αγαθών.

**Απασχόληση:** Το να καταγίνεται κανείς με κάτι, η ασχολία με κάτι διαφορετικό από την κύρια δουλειά, η χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού.

**Συμβουλευτική απασχόλησης:** Η συμβουλευτική απασχόλησης αποτελείται από διάφορα υποβοηθητικά εργαστήρια και θεματικές ενότητες που όλα έχουν σκοπό στο σύνολο τους να βοηθήσουν το άτομο στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη, καθώς και να επιλέξει και να ενταχθεί με επιτυχία στον επαγγελματικό χώρο και ως επαγγελματίας. Η συμβουλευτική απασχόλησης στοχεύει καταρχάς να ενημερώσει το άτομο για τα διάφορα επαγγέλματα και να αντιληφθεί πιο του ταιριάζει καλύτερα ως επάγγελμα. Έπειτα καλλιεργεί το άτομο ως

προσωπικότητα ως και ως προς τις δεξιότητες του(κοινωνικές, επαγγελματικές)ώστε να ενδυναμώσει τις ήδη υπάρχουσες και να δημιουργήσει καινούργιες.

**Κοινωνικές Δεξιότητες:** Σχετίζονται όχι μόνο με το επάγγελμα αλλά αφορούν και το ευρύτερο περιβάλλον του εργασιακού χώρου. Έχουν να κάνουν με την αλληλεπίδραση του ατόμου με τους άλλους αλλά και με την εικόνα του ως άτομο . Οι κοινωνικές δεξιότητες στόχο έχουν την βελτίωση της πολιτισμικού και πολιτιστικού καθώς και βιοτικού επίπεδου. Είναι απαραίτητες για να μπορεί το άτομο να συνυπάρχει, να αναπτύξει την προσωπικότητα του και να εκφράσει στοιχεία του εαυτού του και του χαρακτήρα του.

**Επαγγελματικές Δεξιότητες:** Είναι μια σειρά δεξιοτήτων που πρέπει να υπάρχουν ώστε το άτομο να μπορεί να ανταποκρίνεται στην δουλεία του με επιτυχία. Αφορούν αποκλειστικά το άτομο και κάποιες παραμένουν σταθερές σε κάθε επάγγελμα και κάποιες αλλάζουν ανάλογα με το επάγγελμα. Είναι απαραίτητες και λαμβάνονται σοβαρά υπόψη στην επιλογή του επαγγέλματος γιατί έστω κι αν κάποιες το άτομο τις μαθαίνει μέσω εκπαίδευσης κάποιες είναι στην προσωπικότητα και στον χαρακτήρα ατόμου δεξιότητες όπως η δημιουργικότητα, η συνέπεια, η ανάληψη ευθύνης, πρωτοβουλία κ.α.

**Επαγγελματική κατάρτιση:** Με τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση» εννοούμε όλες εκείνες τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στην παροχή δεξιοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών αναγκαίων για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ειρήνη,1999,σελ.22)

**Ανεργία:** οι άνεργοι είναι τα άτομα ηλικίας 15 έως 74 ετών τα οποία:

α) δεν είχαν εργασία κατά την εβδομάδα αναφοράς, β) ήταν διαθέσιμα για εργασία, γ) αναζητούσαν ενεργά απασχόληση.

**Ψυχοκοινωνική προσέγγιση:** αποτελεί την θεραπευτική παρέμβαση

του συμβούλου ο οποίος προσπαθεί να αλλάξει ή/και να βελτιώσει την κατάσταση του ατόμου με την χρήση πηγών της κοινότητας και κοινωνικών μέσων αλλά και να βοηθήσει το άτομο να αναδιαρθρώσει διαθέσεις και συμπεριφορές με συνεντεύξεις και χειρισμούς του περιβάλλοντος.

**Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Ε.Π.):** είναι μια συνεχής διαδικασία με μεγάλη διάρκεια, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητες του όσον το δυνατόν καλύτερα, για μια ορθή εκπαιδευτική επαγγελματική απόφαση ή εκλογή.

**Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας:** η εξεύρεση απασχόλησης δεν είναι μια εύκολη διαδικασία. Απαιτεί συστηματική προσπάθεια συνοδευόμενη από μεθοδικότητα, οργάνωση κινήσεων, υπομονή και επιμονή . Κάποιες τεχνικές είναι η ανάγνωση τα, η συμμετοχή σε διαγωνισμό, η ενεργοποίηση των γνωριμιών, η χρήση του διαδικτύου κ.α.

**Υποστήριξη επιχειρηματικότητας:** Υποστήριξη με την παροχή εξειδικευμένων συμβουλών και οικονομολόγων σχετικά με την ίδρυση μιας νέας επιχείρησης και τον τρόπο αντιμετώπισης των πρακτικών θεμάτων (άδειες λειτουργίας, ΤΕΒΕ, συμπλήρωση εντύπου ΟΑΕΔ), επίσης παρέχεται και σημαντική πληροφόρηση για το επιχειρηματικό περιβάλλον.

**Διεπιστημονική συνεργασία:** Όταν κριθεί ότι η αντιμετώπιση ενός προβλήματος που απασχολεί ένα άτομο δεν είναι εφικτή από τον ειδικό μιας και μόνο επιστήμης τότε είναι απαραίτητος ο συντονισμός των ενεργειών και η χρησιμοποίηση των διαφορετικών ικανοτήτων που έχουν οι εκπρόσωποι και διαφορετικών επαγγελματικών κατευθύνσεων.

**Προγράμματα απασχόλησης:** Τα Προγράμματα αυτά είναι η πρακτική στήριξη των ανέργων και η προσέγγιση των εργοδοτών για να επιτευχθεί μια σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας με την ένταξη και

επανεένταξη των ανέργων γυναικών στην εργασία.

**Προγράμματα παροχής κοινωνικής φροντίδας:** Η παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών υποστήριξης σε εργαζόμενες γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές φροντίδες ή σε γυναίκες που επιθυμούν να επανεναχθούν στην αγορά εργασίας αλλά δυσκολεύονται λόγω έλλειψης ευέλικτων μορφών ένταξης, ελλιπούς στήριξης ή ασυμβατότητας ωραρίων (ΚΑΠΗ, παιδικοί σταθμοί που φροντίζουν τα ανήλικα τους παιδιά όσο εκείνες εργάζονται).



### ΙΣΤΟΡΙΚΗ ΑΝΑΔΡΟΜΗ

Η ιστορία μας διδάσκει ότι ο άνθρωπος, από τη γέννηση του μέχρι σήμερα, έχει περάσει κι έχει ζήσει διάφορες κοινωνικές καταστάσεις. Βραχυπρόθεσμα ή μακροπρόθεσμα, η κάθε κοινωνική κατάσταση καθόριζε συγκεκριμένο τρόπο ζωής, ο οποίος επηρέαζε τις βιολογικές και κοινωνικές ανάγκες των ανθρώπων. Οι ανάγκες αυτές έκαναν τον άνθρωπο να πράττει και να αντιδρά αναλόγως για να μπορεί να επιβιώσει και να αντεπεξέλθει στον κοινωνικό αγώνα του. Η κάθε κοινωνική κατάσταση δημιουργεί μια κοινωνική εποχή που τη χαρακτηρίζει κάποια θεωρία για τον άνθρωπο. Ανάλογα μεταβάλλονται οι κανόνες και οι νόρμες της κοινωνίας, που με την σειρά τους διαμορφώνουν την ευρύτερη κουλτούρα κάθε εποχής. Βασικό στοιχείο κουλτούρας ήταν σχεδόν πάντα η κατανομή της δύναμης και της εξουσίας, όπως αυτή εμφανίζεται στα δυο φύλα, στους άνδρες και τις γυναίκες. (Διονύσης Γερ Ζερβος, 1996)

Όσο υπολογίζεται η ιστορία του ανθρώπινου είδους, με εξαίρεση την αρχαιότητα και ορισμένους λαούς, οι άνθρωποι πίστευαν ότι οι άντρες είναι ανώτεροι από τις γυναίκες. Η ιδεολογία αυτή διαμορφώθηκε από παράγοντες κοινωνικούς, οικονομικούς, νομικούς, πολιτικούς, πολιτιστικούς και διατηρείται έως σήμερα σε κάποιο βαθμό με αποτέλεσμα να υπάρχει μία αδικία, ίσως η μεγαλύτερη στην ιστορία των ανθρώπινων σχέσεων.

Η αδικία σε βάρος των γυναικών επιβλήθηκε και συντηρήθηκε στο πέρασμα των αιώνων μέσα από τους διάφορους κοινωνικούς θεσμούς. Παλαιότερα μέσα από την παιδεία η οποία καθιερώνει το διαχωρισμό των δυο φύλων, ενώ και η εκκλησία προσπάθησε να περάσει τη συντηρητική αντίληψη

ότι η γυναίκα έχει κατώτερη θέση ιδιαίτερα μέσα στην οικογένεια όπου θεωρείται και ο σκοπός της γυναικείας ύπαρξης, να μεγαλώσει τα παιδιά της και να φροντίζει τον άντρα της. Μονό τότε την επικροτούσε ο κοινωνικός περίγυρος.

Αργότερα οι διάφορες κοινωνικές ταραχές, η Αναγέννηση, το φεμινιστικό κίνημα, το γυναικείο κίνημα και τέλος η βιομηχανική επανάσταση επιφέρουν αλλαγές στις αντιλήψεις για το ρόλο της γυναίκας και στην κοινωνική της θέση. Πιο κάτω ακολουθεί πληρέστερη ανάλυση όλων των παραπάνω.

Η αφύπνιση που συντελείται στην Αναγέννηση με το ενιαίο ενδιαφέρον στις τέχνες, τη φιλοσοφία, τη φιλολογία και την επιστήμη έφερε στο επίκεντρο την εργασία. Οι άντρες αποφασίζουν να εργαστούν και οι γυναίκες δούλευαν στο σπίτι, στους αγρούς και γινόταν βοηθοί των αντρών τους.

Το 17ο αιώνα οι γυναίκες αρχίζουν να ξεχωρίζουν στην πνευματική ζωή. Με αργούς ρυθμούς η γυναίκα απελευθερώνεται παρόλο που ακόμα τα ήθη εξακολουθούν να είναι αυστηρά και να την θέτουν σε υποδεέστερη θέση από τον άντρα. Η προσφορά της στην παραγωγή είναι σημαντικό βήμα προς την πρόοδο και την εκτίμηση για την θέση τους στην κοινωνία έστω και αν δεν αμείβονται.

Η γυναίκα τον 18ο αιώνα έχει μεγαλύτερη ελευθερία και ανεξαρτησία. Μορφώνεται, δημιουργούνται ευκαιρίες και πολλές γυναίκες άρχισαν να γράφουν και να διεκδικούν μια καλύτερη ζωή.

Σημαντικό γεγονός στην ιστορία της γυναίκας αποτελεί η Γαλλική Επανάσταση (1789). Οι κυριότεροι στόχοι της επανάστασης είναι να διακηρυχθούν οι αρχές της ελευθερίας, η επίτευξη της πολιτικής, οικονομικής και κοινωνικής ισότητας, ο αλληλοσεβασμός όλων των πολιτών, η ελευθερία του τύπου και της σκέψης, η αποδοχή της ανεξιθρησκίας και στην ίση διανομή των θεσμών. Τα δημοκρατικά φιλελεύθερα ιδανικά της εποχής ευνοούσαν τη γυναίκα. Οι γυναίκες της αστικής τάξης όπως η μαντάμ Ρολάν, Μαντάμ ντε Σταέλ, η Λουσίλ Ντιμουλέν αγωνίζονται για την ιδέα της ελευθερίας. Αντίθετα

οι εργάτριες από την πλευρά τους συνεχίζουν να δουλεύουν κάτω όμως από βάνουσες συνθήκες. Έτσι ξεσηκώνονται, αγωνίζονται στις Βερσαλλίες και ζητούν αυτά που δικαιωματικά τους ανήκουν.

Μια ακόμη ημερομηνία που θεωρείται σημαντική στην γυναικεία ιστορία είναι το 1862-63 όπου έγινε η επανάσταση των γυναικών στον τομέα της εργασίας και της εκπαίδευσης. Ο Ρισιέ ο οποίος από πολλούς θεωρείται ο θεμελιωτής του Φεμινισμού ιδρύει το 1869 την ένωση για τα «Δικαιώματα της Γυναίκας» και το 1878 οργανώνει το Διεθνές Συνέδριο Γυναικείου Δικαίου.(Ντίνα Ταράκη,1984)

Η βιομηχανική επανάσταση το 19<sup>ο</sup> αιώνα, έφερε σημαντικές κοινωνικές, οικονομικές, γεωλογικές και δημογραφικές αλλαγές. Η πιο σημαντική αλλαγή είναι η μετατροπή του γεωργού σε εργάτη. Άντρες και γυναίκες εγκατέλειψαν την καλλιέργεια της γης για να γίνουν βιομηχανικοί εργάτες. Μεταναστεύουν στα βιομηχανικά ή αστικά κέντρα, για να γίνουν προλετάριοι.

Μέχρι την Βιομηχανική επανάσταση η εργασία της γυναίκας περιοριζόταν στο σπίτι ,στην επιβίωση της οικογένειας της και κατ' επέκταση της κοινότητας. Μαγείρευε, έφτιαχνε το ψωμί, ύφαινε λινάρι για να ντύσει την οικογένεια της σκάλιζε και φύτευε τον λαχανόκηπο περιποιόταν τα ζώα και κάποιες φορές αν χρειαζόταν πήγαινε να δουλέψει στο δάσος ή στο χωράφι. Εκείνον το καιρό ποτέ δεν συζητήθηκε το ζήτημα των βιολογικών διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα που αν και υπήρχε, ούτε έγινε σκέψη για το διαχωρισμό των εργασιών σε «αντρικές» και «γυναικείες» γιατί όλοι πάλευαν μαζί για να επιβιώσουν μέσα στις δύσκολες συνθήκες της ζωής τους. Αυτονόητο ήταν βεβαία ότι τις δουλειές που απαιτούσαν μεγαλύτερη δύναμη τις εκτελούσαν οι άντρες που ήταν φυσικά προικισμένοι με περισσότερη ρώμη.

Όμως η Βιομηχανική Επανάσταση συμβάλλει στην μετατροπή της γυναίκας από άβουλο ανεπάγγελτο πλάσμα σε γυναίκα εργαζομένη-αμειβόμενη. Η γυναικεία εργασία αντιπροσώπευε τους κλάδους της υφαντουργίας και του κλωστηρίου, γιατί τα γυναικεία χέρια είναι αποδοτικότερα. Βέβαια το μεροκάματο ήταν μικρό και η δουλειά εξαντλητική.

Η γυναίκα γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης με πολύωρη εργασία. Επιπλέον οι κοινωνικοί θεσμοί κρατούν ακόμα την γυναίκα δέσμια στην οικογένεια αφού αυτός ορίζεται ως ο σκοπός της γυναικείας ύπαρξης. Έτσι η γυναίκα επαναστατεί θέλοντας να ελευθερωθεί από την φυλακή που βρίσκεται μέσα χιλιάδες χρόνια τώρα. Σταθμός για την αλλαγή της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία ήταν ο αγώνας του Φεμινιστικού και του Γυναικείου Κινήματος.(Θ.Καρζή,1993)

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι περισσότερες ευκαιρίες για μόρφωση, οι προσπάθειες για αλλαγές στο δίκαιο με το κράτος πρόνοιας και το δικαίωμα ψήφου και εκλογιμότητας, υποστηρίχθηκαν από κινήματα διαμαρτυρίας των ίδιων των γυναικών, τα οποία ονομάστηκαν «φεμινιστικά» και διατρέχουν όλον τον αιώνα με διαφορετικούς κάθε φορά στόχους, αιτήματα και ιδεολογικό περιεχόμενο. Από τα τέλη του 19ου αιώνα οι γυναίκες διεκδικούν με συλλογική δράση πολιτικά και κοινωνικά δικαιώματα. Εκτός από τη διεκδίκηση του δικαιώματος ψήφου, το πρώτο φεμινιστικό κίνημα ενδιαφερόταν για τη γυναικεία φτώχεια (ανύπαντρες μητέρες, εργάτριες στις βιομηχανίες, γυναίκες της εργατικής τάξης, χήρες, εγκαταλελειμμένες γυναίκες) και στόχευε σε μέτρα σχετικά με τη μητρότητα (άδεια μετ' αποδοχών για τις εργαζόμενες γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό). Ονομάστηκε «ματερναλιστικός φεμινισμός».

Το Γυναικείο Κίνημα πάλευε και αναζητούσε την επίλυση των υπαρκτών κοινωνικών προβλημάτων που αντιμετώπιζε η γυναίκα. Για να καταρρίψει το μύθο της κατωτερότητας προκάλεσε μια τεράστια διαμάχη, συνεχείς αγώνες παγκοσμίως, και προσπάθησε με κάθε τρόπο να αφυπνίσει όλες τις γυναίκες για να διεκδικήσουν τα ανθρώπινα δικαιώματά τους. Θεωρείται ως η μεγαλύτερη κοινωνική και πρωτοποριακή επανάσταση. Τα επιτεύγματά του έδωσαν ένα τεράστιο κεφάλαιο στην ιστορία της εποχής μας και ένα ανεκτίμητο κεφάλαιο στην ιστορία της εξέλιξης του γυναικείου φύλου.

Στην συνέχεια παραθέτονται μια σειρά από τα σημαντικότερα γεγονότα που έδωσαν στην γυναίκα την θέση και την ιστορία της μέχρι σήμερα.

Οι Αγγλίδες «Σουφραζέτες», είναι οι πρώτες που αγωνίστηκαν για την διεκδίκηση πιο ανθρωπίνων και υγιέστερων συνθηκών εργασίας και δέχτηκαν γι' αυτό τους τον αγώνα τις πιο φρικτές τιμωρίες, μέχρι και θάνατο. Το 1776 με πρόεδρο τον Τζέφερσον επικυρώνεται η ισότητα και η ελευθερία του ανθρώπου, έτσι αρχίζει να γεφυρώνεται σιγά-σιγά το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στα δυο φύλα. Το 1848, δημιουργείται στη Νέα Υόρκη η πρώτη φεμινιστική οργάνωση και πραγματοποιείται το Συνέδριο Γυναικών, σταθμός σημαντικός στην όλη πορεία του αγώνα της γυναίκας για τα ανθρώπινα δικαιώματα της. Στις 8 Μαρτίου 1857, έγινε η πρώτη απεργία στην ιστορία των εργαζόμενων γυναικών. Οι υφάντρες της Ν. Υόρκης κήρυξαν για πρώτη φορά στην ιστορία του εργατικού κινήματος των γυναικών, απεργία. Ζητούν την καθιέρωση 9ωρης εργασίας και αύξηση του ημερομισθίου. Η απεργία αυτή πνίγηκε στο αίμα, όμως ήταν η αρχή του αγώνα για την απελευθέρωση της. Έτσι στις 8 Μαρτίου 1910 στην Κοπεγχάγη ορίζεται η 8η του Μάρτη ως η «Ημέρα της Γυναίκας», «Διεθνής Ημέρα των Εργαζόμενων Γυναικών».

Όσο αφορά το δικαίωμα ψήφου το 1869 ιδρύεται η «Εθνική Εταιρία για το Δικαίωμα Ψήφου των Αμερικανίδων». Το 1888 στην Ουάσινγκτον, συγκροτείται το πρώτο παγκόσμιο συνέδριο των γυναικών. Το 1918, ψηφίζεται το νομοσχέδιο για την ψήφο της γυναίκας, το 1920 πέρασε από τη Γερουσία και η Αμερικανίδα αποκτά πολιτικά δικαιώματα και στις υπόλοιπες Πολιτείες. Από το 1983 έως το 1990 είχαν παραχωρήσει πολιτικά δικαιώματα στις γυναίκες σε 9 Πολιτείες.

Στη Σοβιετική Ένωση οι γυναίκες παίρνουν μέρος σε μαζικές πολιτικές απεργίες που ξεσπούν στη χώρα. Στις 8 Μαρτίου 1917 οι δρόμοι της Πετρούπολης γεμίζουν από εργάτριες που απαιτούν από τον Τσάρο ισότητα. Είναι οι γενιές των γυναικών που γαλουχήθηκαν από τις εμπνευσμένες γυναίκες των «Κυριακάτικων Σχολείων» του 19<sup>ου</sup> αιώνα και που έμειναν στην ιστορία ως οι πρώτες γυναικείες οργανώσεις, οι οποίες δούλεψαν και αγωνίστηκαν για τη χειραφέτηση και την απόκτηση της ισοτιμίας της γυναίκας. Ο Λένιν, αργότερα τους έδωσε πολιτική και οικονομική ισότητα, συνδέοντας την απελευθέρωση του με τη χειραφέτηση των εργατών. Το άρθρο 122 του Σοβιετικού Συντάγματος του 1936 καθορίζει: Στην ΕΣΣΔ η γυναίκα

περιβάλλεται με τα ίδια δικαιώματα που απολαβαίνει ο άντρας σε όλους τους τομείς της οικονομικής, επαγγελματικής, πολιτικής, δημόσιας και κοινωνικής ζωής.

Στη Σουηδία, ένα σημαντικό φεμινιστικό κίνημα δημιουργείται και οι γυναίκες αποκτούν πολιτικά δικαιώματα το 1928, οι Φιλανδέζες το 1907 και οι Νορβηγίδες το 1917. Στη Νέα Ζηλανδία οι γυναίκες παίρνουν πλήρη δικαιώματα το 1893 και στην Αυστραλία το 1908. Στη Γερμανία, Δανία, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο και Ολλανδία από το 1928, οι Ελληνίδες από το 1952 και οι Ελβετίδες από το 1971.

Το 1905, σε σύνολο: 781.392 εργαζομένων γυναικών μόνο οι 69.405 είναι συνδικαλισμένες. Το 1908, 88.906 σε σύνολο: 960.000. Το 1912 92.336 σε σύνολο 1.064.413. Το 1920 οι συνδικαλισμένες εργάτριες και υπάλληλοι είναι 329.016 σε σύνολο εργατών 1.580.967. Οι εργάτριες της γης: 36.193 σε σύνολο: 1.083.957. Συνολικά συνδικαλισμένες εργάτριες: 292.000 σε σύνολο: 3.076.585.

Το 1892, θεσπίστηκε η πρώτη νομοθετική διάταξη για την εργασία της γυναίκας που απαγορεύει τη νυχτερινή εργασία και περιορίζει το ωράριο στη φάμπρικα. Το 1900, το ωράριο περιορίζεται σε 10 ώρες. Το 1905 επιβάλλεται η εβδομαδιαία ανάπαυση. Το 1907, αποκτά το δικαίωμα να διαθέτει ελεύθερα το μεροκάματο της. Το 1909, εξασφαλίζεται άδεια με αποδοχές στις επίτοκες. Το 1918, στις Η.Π.Α, το γυναικείο μεροκάματο ήταν το μισό του αντρικού, ενώ στα γερμανικά ανθρακωρυχεία η εργάτρια παίρνει 25% λιγότερο από τον άντρα. Από το 1911 έως το 1945 οι γυναικείοι μισθοί και τα μεροκάματα αυξάνονται περισσότερο από των αντρών. Το 1900, υπάρχουν στη Γαλλία 900 εργάτριες που δουλεύουν στο σπίτι. Το 1906, μεγάλος αριθμός των εργαζόμενων γυναικών απασχολούνται σε φάμπρικες, βιομηχανίες, επιχειρήσεις, τράπεζες, ασφάλειες, υπηρεσίες και άλλα επαγγέλματα. Το 1900, στις Η.Π.Α. εργάζονται 5.000.000 γυναίκες, οι περισσότερες σε επιχειρήσεις και στα επαγγέλματα: δικηγόροι, γιατροί, καθηγήτριες. Το 1940, στη Γαλλία υπάρχουν εκτός από τις αγρότισσες 500.000 περίπου γυναίκες επιχειρηματίες, 1.000.000 υπάλληλοι, 2.000.000 εργάτριες, 1.500.000 αυτοαπασχολούμενες ή μη απασχολούμενες γυναίκες. Στις εργάτριες έχουν

υπολογιστεί 650.000 περίπου υπηρέτριες, 1.200.000 γυναίκες που δουλεύουν στις βιομηχανίες ένδυσης. Ως προς την απασχόληση της γυναίκας στο εμπόριο, τα διάφορα επαγγέλματα και τις δημόσιες υπηρεσίες στις βιομηχανικές χώρες βρίσκονται στα ίδια επίπεδα. Ωστόσο, οι γυναίκες ακόμα αγωνίζονται για την κοινωνική ισότητα διότι οι αντιλήψεις των αντρών δεν έχουν αλλάξει. Αιώνες αποκαλούν την γυναίκα το «το αδύνατο φύλο» κάτι που ακυρώνεται μέσα από την ιστορία της γυναίκας. (Ντίνα Ταράκη. 1984)

Τα στερεότυπα εις βάρος των γυναικών που στηρίζονται στην «βιολογική τους αδυναμία» στην πραγματικότητα κρύβουν την άρνηση (ακόμα και από την μεγάλη εξέλιξη του ανθρώπου) να αποκτήσει η γυναίκα ανεξαρτησία, αυτονομία, αίσθημα πρωτοβουλίας και δύναμη. Με το πρόσχημα της βιολογικής αδυναμίας(εγκυμοσύνη-έμμηνος ρύση) κάποια επαγγέλματα ακόμα θεωρούνται ταμπού και επικρίνονται. Η γυναίκα «προωθείται» σε επαγγέλματα όπου κυριαρχεί η πρόσφορα στους άλλους, επαγγέλματα όπως: Νηπιαγωγός, δασκάλα, νοσοκόμα, δακτυλογράφος, γραμματέας, πωλήτρια, αεροσυνοδός είναι κάποια από τα κλασσικά επαγγέλματα που κατά την άποψη πολλών αρμόζουν στην γυναικεία φύση με αποτέλεσμα εμμέσως η γυναίκα να βρίσκεται ξανά στην ίδια θέση όπως είχε παλιά στην οικογένεια, παίζει ξανά τον ίδιο ρόλο σε διαφορετικό σκηνικό, να υπηρετεί και πάλι τους άλλους.

**«στη βουλή των ελεύθερων Ελλήνων όταν γινόταν συζήτηση για την συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των δύο φύλλων από τα έδρανα της πλειοψηφίας ακούστηκε δυνατά προς την βουλευτίνα τις αντιπολίτευσης «δεν πας καλύτερα στο σπίτι σου να πλύνεις κανένα πιάτο».** (Μάγδα Νικολαΐδου. Δουλειά και Χειραφέτηση. Η γυναίκα στην Ελλάδα. σελ. 39)

Και όμως παρόλα αυτά δεν υπάρχει κανένας κανονισμός ούτε στο δημόσιο ούτε στον ιδιωτικό τομέα που να προβλέπει την ιδιαίτερη μεταχείριση στις γυναίκες με την δικαιολογία του «αδύνατου φύλου» ούτε δικαιολογούνται οι δύσκολες μέρες της έμμηνος ρύσης.(Μαγδα Νικολαΐδου,1981)

Οι γυναίκες δουλεύουν ισότιμα και ισάξια με τους άντρες και επιπλέον η δουλειά για κάποιες δε τελειώνει με την αποχώρηση της από το χώρο εργασίας αφού η γυναίκα έχει την «υποχρέωση» να γίνει μητέρα και να μεγαλώσει τα παιδιά της, καλή σύζυγος και να φροντίζει την καθαριότητα του σπιτιού. Πάντα δίνουν αγώνα για να καταρρίψουν τις προκαταλήψεις, για ανεξαρτησία, για δημιουργική εργασία, και συμμετοχή σε όλους τους τομείς εργασίας της κοινωνικής ζωής μέσα σε μια ισότιμη μεταχείριση .

Μέσα από τις φιλελεύθερες και δημοκρατικές ιδέες που υποστηρίζει η Ευρωπαϊκή Ένωση αναφορικά με την μεγαλύτερη ελευθερία του ανθρώπου ώστε να δημιουργεί και να διαμορφώνει με απόλυτη αυτονομία την ζωή του, έχει χρέος να στηρίξει τις γυναίκες να επαναπροσδιορίσουν το κοινωνικό τους ρόλο, καθώς και τις προσωπικές τους ανάγκες ως ανθρώπινα όντα και να διεκδικήσουν έτσι τα δικαιώματα τους στην αγορά εργασίας και την ενεργό συμμετοχή τους στις κοινωνικές δραστηριότητες .

Η παρούσα ιστορική αναδρομή επιλέχθηκε για την εργασία μας προκειμένου να κάνουμε σαφές ότι η ένταξη της γυναίκας στην επίσημη αγορά εργασίας και η εξασφάλιση της αμοιβής και ασφάλισης κατακτήθηκαν μέσα από αιματηρούς αγώνες. Οφείλουν οι σύγχρονες γυναίκες σεβόμενες τους αγώνες και την προσωπικότητα τους να διεκδικήσουν την ενεργό συμμετοχή τους στην επαγγελματική και κοινωνική ζωή και να απαιτήσουν για αυτό τόσο τη συνδρομή της Ελληνικής Πολιτείας όσο και της Ευρωπαϊκής Κοινότητας.



# ΟΙ ΠΟΛΛΑΠΛΟΙ ΡΟΛΟΙ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΚΑΙ ΠΩΣ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΗΝ ΕΝΤΑΞΗ ΤΗΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

## *ΕΙΣΑΓΩΓΗ*

---

Η γυναίκα σήμερα επιτελεί επάξια πολλαπλούς ρόλους (μητέρα, σύζυγος , νοικοκυρά). Ωστόσο έχει διαπιστωθεί ότι οι παραπάνω ρόλοι έχουν για την γυναίκα θετικές αλλά και αρνητικές ταυτόχρονα επιδράσεις.

Από την θετική πλευρά η ενασχόληση με τις ευθύνες που συνεπάγεται η οικογενειακή στέγη αποτελεί τον πρωταρχικό σκοπό της γυναικείας μορφής και της προσδίδει μια ανεξάντλητη ικανοποίηση που ανατροφοδοτείται μέσα από την αναγνώριση και επιβεβαίωση της σημαντικής συμβολής της στο οικογενειακό πλαίσιο.

Από την άλλη πλευρά όμως η υπερβολική αφοσίωση σε αυτούς τους ρόλους καθυστερεί την γυναίκα από την δική της προσωπική ανάπτυξη. Η απουσία ελεύθερου χρόνου (για την ανάπτυξη πρωτοβουλιών και πραγματοποίηση δραστηριοτήτων μη συνδεδεμένων με την οικογένεια), η επιφόρτιση με πολλά καθήκοντα για την καλύτερη λειτουργία της οικογένειας και το ανεκμετάλλευτο πολλές φορές δικαίωμα στην καλλιέργεια ικανοτήτων για την ισότιμη συμμετοχή στο εργασιακό χώρο αποτελούν αποτρεπτικό παράγοντα στην επαγγελματική αποκατάσταση της γυναίκας. Το γεγονός αυτό όπως θα δούμε στη συνέχεια έχει αρνητικό αντίκτυπο και στον ψυχολογικό κόσμο της

γυναίκας αφού της στερεί τη χαρά της δημιουργίας και κατ' επέκταση της ατομικής ανέλιξης.

### **1.1.Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΜΗΤΕΡΑΣ**

Ανεξάρτητα από την εποχή, από την κουλτούρα και από τον πολιτισμό των διαφόρων κοινωνιών ευρέως αποδεκτή είναι η αντίληψη ότι ο πρώτος και κυρίαρχος ρόλος που καθιστά την γυναίκα ως ένα πρόσωπο ιερό και σεβαστό μέσα στην κοινωνία και την οικογένεια είναι αναμφισβήτητα αυτός της μητέρας.

Από τις αρχαιότερες κοινωνίες οι γυναίκες είχαν υπό την πλήρη ευθύνη τους την ανατροφή, την περιποίηση και την προφύλαξη των παιδιών στις καθημερινές τους δραστηριότητες καθώς επίσης και την εκπαίδευση και διαπαιδαγώγηση του παιδιού ώστε αρχικά να ενταχθεί και έπειτα να προσφέρει ενεργά στο κοινωνικό σύνολο.

Η μητέρα είναι το μόνο πρόσωπο που αφοσιώνεται, αγαπά ,θυσιάζεται για το παιδί της χωρίς να ζητά τίποτα ως αντάλλαγμα. Δεν αγανακτεί ούτε κουράζεται σωματικά ή ψυχικά αλλά αντίθετα στέκεται «άγρυπνος φρουρός» κάθε φορά που το παιδί της είναι προβληματισμένο, στενοχωρημένο, απογοητευμένο.

Η γυναίκα ως «μητρική μορφή» χαρακτηρίζεται από υπερβολική συναισθηματικότητα, υπέρμετρη τρυφερότητα και στοργή, αυξημένο ενδιαφέρον και υποστήριξη σε βάρος ακόμα και των ατομικών της αναγκών. Φτάνουμε στο συμπέρασμα λοιπόν ότι κανείς δεν μπορεί να αγνοήσει την ζωτικής σημασίας θέση της γυναίκας μέσα στην κοινωνία.

Ωστόσο ,όπως αναφέρθηκε και παραπάνω η γυναίκα – μητέρα έχει τις δικές της ατομικές ανάγκες. Μέσα σε αυτές συγκαταλέγεται το δικαίωμα της αυτοπραγμάτωσης, της δημιουργικής ενασχόλησης με κάτι που θα ξεφεύγει από τη σφαίρα της ανατροφής των παιδιών. Αγανακτισμένες κάποιες φορές από την κοπιαστική προσπάθεια που περιλαμβάνει ο ρόλος της μητέρας φθάνουν να σκεφτούν ότι δεν μπορούν πια να προσφέρουν τους εαυτούς

τους για τους άλλους. Πολλές γυναίκες ανατρέφουν τα παιδιά τους μέχρι να πάνε σχολείο και μετά αναζητούν μια εργασία για μισή μέρα για να αλλάξουν ενδιαφέροντα και περιβάλλον. Επίσης η συνείδηση ότι κερδίζουν κάτι μπορεί να αποτελέσει για μερικές στήριγμα της προσωπικότητάς τους. (Γιόζεφ Ράτνερ)

Ιδιαίτερα μετά το μεγάλωμα των παιδιών πολλές γυναίκες νιώθουν να βυθίζονται σε ένα είδος τέλματος και γι 'αυτόν ακριβώς το λόγο επιζητούν να εισέλθουν στην αγορά εργασίας. Πέρα όμως από αυτό όταν τα παιδιά μεγαλώνουν τότε η οικογένεια έχει ανάγκη από περισσότερα χρήματα προκειμένου να ανταποκριθεί στις νέες αυξημένες ανάγκες των παιδιών και λιγότερο από την μητρική φροντίδα.

Η γυναίκα λοιπόν παλεύει ανάμεσα στα δυο αυτά συναισθήματα :

Της φιλοδοξίας και ανεξαρτησίας που προσφέρει η εργασία από τη μια και της εκπληρώσεως της αποστολής της σαν μητέρα από την άλλη. Αυτό οδηγεί ,κατά την Loot , είτε σε αποθάρρυνση, είτε σε εξέγερση , είτε σε ψυχώσεις. ( Σταύρου Βουτυρά, 1981)

## **1.2. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑ**

Δεν είναι μόνο η ανατροφή των παιδιών που εμποδίζει την γυναίκα να νιώσει την ανεξαρτησία και να ικανοποιήσει την φιλοδοξία της αλλά και οποιαδήποτε μορφή άμεσου ή έμμεσου περιορισμού από το οικογενειακό της περιβάλλον. Στις παραδοσιακές κοινωνίες του ελλαδικού χώρου η θέση της παντρεμένης γυναίκας ήταν υποβιβασμένη, παρόλο που θεωρείτο ο εσωτερικός αρχηγός της οικογένειας, καθώς ήταν υποχρεωμένη σύμφωνα με τα πρότυπα της κοινωνίας εκείνης της εποχής να υπακούει στις υποδείξεις, στις απαιτήσεις και στις εντολές του συζύγου της. Γενικότερα επικρατούσε η αντίληψη ότι η γυναίκα είναι λιγότερο σημαντική από τον άνδρα.

Ακόμα και σήμερα ειδικά σε κάποιες επαρχίες και αγροτικές περιοχές ο γάμος διατηρεί αυτή την πατροπαράδοτη μορφή. Η γυναίκα υποτάσσεται αδιαμαρτύρητα στην μοίρα της κατεβάζοντας το κεφάλι ως δείγμα σεβασμού

και κατωτερότητας καθιστώντας με αυτόν τον τρόπο τον άνδρα κυρίαρχο επάνω της. Υπάρχουν ακόμα κοινωνικά στρώματα όπου δεν υπάρχει άλλη προοπτική για τη γυναίκα από το γάμο. Στο χωριό η ανύπαντρη καταντά απόκληρη. Σε μερικά αστικά σπίτια αφήνουν και σήμερα το κορίτσι χωρίς εφόδια για να κερδίσει τη ζωή δουλεύοντας. Έτσι αναγκάζεται να προτιμήσει το γάμο σαν βιοποριστικό «επάγγελμα». Ο γάμος την υποδουλώνει στον άνδρα, της προσφέρει όμως την κυριαρχία στο νοικοκυριό. Η γυναίκα αναλαμβάνει την καθαριότητα του σπιτιού, το φαγητό, το πλύσιμο και γενικά όλες τις καθημερινές οικιακές εργασίες παράλληλα με την ανατροφή των παιδιών.

Επιφορτισμένη με όλες αυτές τις δραστηριότητες η γυναίκα περιμένει από τον άνδρα της αναγνώριση και επιβράβευση για τους κόπους της. Οι άνδρες τονίζουν συχνά εντελώς άδικα ότι αυτοί φέρνουν τα χρήματα στο σπίτι και υποβιβάζουν την εργασία στο σπίτι σε «λιγότερο πολύτιμη». Σαν αποτέλεσμα η γυναίκα δεν είναι ευχαριστημένη με τη ζωή της και την εργασία της στο σπίτι, δε βρίσκει σε αυτό καμία ικανοποίηση και θεωρεί τελικά τη ζωή της μονότονη και χωρίς περιεχόμενο. (Γιόζεφ Ράπνερ)

Κατά την Σιμόν ντε Μπωβουάρ το δράμα στο γάμο δεν είναι πως δεν εξασφαλίζει στη γυναίκα την ευτυχία που της έταξε -δεν υπάρχει ασφάλεια ευτυχίας - μα ότι την ακρωτηριάζει. Την περιορίζει στην επανάληψη και στη ρουτίνα. Οι δικές της απασχολήσεις είναι πολλές φορές εξουθενωτικές μα δε γεμίζουν την ψυχή της.(Σιμόν ντε Μπωβουάρ,1979)

Η σύγχρονη γυναίκα δε θέλει να είναι πλέον αυτή η υπηρέτρια. Επιθυμεί την αναγνώριση της σαν αυθύπαρκτη προσωπικότητα με την παραχώρηση όλων των προνομίων που δικαιούται η ανθρώπινη ύπαρξή της. Θέλει να δημιουργήσει την δική της οικονομία μέσω της εργασίας η οποία θα την βοηθήσει να ορθώσει το ανάστημά της και θα της προσφέρει αυτονομία και ανεξαρτησία και θα την καθιερώσει ως ομότιμο μέλος στην κοινωνία και στην οικογένεια. Η σύγχρονη γυναίκα δουλεύει για να ξεφύγει από τον ρόλο 'μόνο' της συζύγου και της μητέρας. Με άλλα λόγια βγαίνει από την παθητικότητα που επιχειρεί να της επιβάλει ο άνδρας και κάνει ενεργητική ζωή.

### 1.3. ΓΥΝΑΙΚΑ ΚΑΙ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΟ

«Η διάκριση των ρόλων και η διαφοροποίηση των φύλων που ενισχύθηκε με τη βιομηχανική επανάσταση ιστορικά έχουν τοποθετήσει τις γυναίκες σε ρόλους που τις θέλουν μέσα στο σπίτι να εκτελούν εργασίες που δεν αμείβονται οικονομικά ενώ τους άνδρες σε ρόλους μέσα στην επίσημη αγορά εργασίας όπου η οικονομική αμοιβή είναι δεδομένη.»(Σκόδρα Ελένη, Η Ψυχολογία της Γυναίκας, σελ.60-61).

Αν θα θέλαμε να κάνουμε μια σύντομη περιγραφή της γυναίκας – νοικοκυράς θα αναφέραμε ότι είναι μια εργαζόμενη σε δεκατετράωρη βάση μη αμειβόμενη, κοινωνικά περιθωριοποιημένη και χωρίς καμία προοπτική για ατομική εξέλιξη. Ουσιαστικά η νοικοκυρά επωμίζεται όλο το βάρος των καθημερινών δραστηριοτήτων του σπιτιού.

Η γυναίκα λοιπόν έχει υπό την πλήρη ευθύνη της την συντήρηση της οικογενειακής στέγης που περιλαμβάνει όλο εκείνο τον εφιαλτικό κύκλο της επανάληψης των ίδιων βαρετών οικιακών εργασιών μέσα σε ένα απομονωμένο και ακίνητο κόσμο παράλληλα φυσικά με την φροντίδα και την εποπτεία των παιδιών.

Αν παρατηρούσαμε έστω και για μικρό χρονικό διάστημα μια τυπική Ελληνίδα νοικοκυρά θα διαπιστώναμε ότι παρά το γεγονός ότι είναι στον υπέρτατο βαθμό ενεργητική παρόλα αυτά εξαιτίας της επανάληψης των υποχρεώσεων της, η ζωή της κατακλύζεται από μονοτονία και ρουτίνα μέσα στο σπίτι το οποίο αποτελεί τον δικό της μικροσκοπικό κόσμο.

Ο αποκλειστικός ρόλος της γυναίκας μέσα στο κλειστό σπιτικό χώρο με τα οικιακά είναι ένας ρόλος φορτισμένος με καθήκοντα, χωρίς δικαιώματα και ανενεργός για την ανάπτυξη της προσωπικότητάς της. Σύμφωνα με την Σιμόν ντε Μπωβουάρ η εργασία που προσφέρει η γυναίκα στο νοικοκυριό δεν της προσφέρει ούτε ίχνος αυτονομίας. Η γυναίκα είναι τόσο απασχολημένη που ξεχνά την ύπαρξη της. Στην πραγματικότητα το σπιτικό με τα σχολαστικά και ανεξάντλητα καθήκοντα προσφέρει στην γυναίκα μια σαδομαζοχιστική φυγή από τον εαυτό της. Τοποθετεί δηλαδή τη νοικοκυρά στην εξάρτηση του συζύγου και των παιδιών.(Σιμόν ντε Μπωβουάρ,1979)

Χωρίς αμφιβολία η σημασία της γυναικείας οικιακής εργασίας είναι πολύ σημαντική. Αυτό όμως που πρέπει να αποτελέσει το επίκεντρο της προσοχής μας είναι η συναισθηματική κατάσταση της γυναίκας νοικοκυράς η οποία νιώθει εγκλωβισμένη στους τοίχους του σπιτιού και παραδομένη στην ανούσια μοίρα της. Με τον εκσυγχρονισμό της κοινωνίας μέσα στους αιώνες η γυναίκα επιθυμεί πλέον να πάρει τη ζωή στα δικά της χέρια, αγωνίζεται για την ανεξαρτησία της με την εκπλήρωση όχι μόνο των υποχρεώσεων αλλά και των δικαιωμάτων της. Η σημερινή γυναίκα ονειρεύεται να καθορίσει το ρόλο της στην κοινωνία, να αναδειχθεί εισέρχοντας στο σύγχρονο οικονομικό σύστημα ως ισότιμο μέλος.

«Όταν η εργασία του ατόμου είναι παραγωγική , δημιουργική ενσωματώνεται στην ύπαρξη όπως ακριβώς και οι οργανικές λειτουργίες του κορμιού.» (Σιμόν ντε Μπωβουάρ, Το Δεύτερο Φύλο, σελ. 510)

#### **1.4. Η ΑΥΤΟΠΡΑΓΜΑΤΩΣΗ ΚΑΙ Η ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΣΗ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Ένας επιπλέον σημαντικός παράγοντας που ωθεί την γυναίκα στην αναζήτηση εργασίας είναι αυτός της αυτοπραγμάτωσης. Το δικαίωμα της γυναικείας αυτοπραγμάτωσης υποστηρίχθηκε σθεναρά από το φεμινιστικό κίνημα και αποτέλεσε βασικό στόχο πολλών ιδεολογικών αγώνων.

Κάθε φυσιολογικό άτομο επιδιώκει καθ' όλη την διάρκεια της ζωής του να αναπτύξει την αυτονομία του και να φθάσει στο στάδιο της αυτό-ολοκλήρωσης μέσω της εργασίας του. Πιο συγκεκριμένα, στη γυναικεία ύπαρξη παρατηρείται σε μεγάλο βαθμό αυτή η επιθυμία καθώς προσπαθεί να αποδεσμευτεί από τον «προδιαγεγραμμένο» προορισμό που της έχει επιβάλλει με έμμεσο τρόπο η κοινωνία για αποκλειστική πίστη και αφοσίωση στην οικιακή εργασία.

Η πιο κρίσιμη ηλικία για την εκπλήρωση αυτής της ανάγκης είναι το διάστημα μεταξύ 40-50 ετών. Σύμφωνα με τη θεωρία του Erikson η γυναίκα άνω των 45 ετών βρίσκεται στο στάδιο της μέσης ώριμης ηλικίας που χαρακτηρίζεται από το «πανανθρώπινο ενδιαφέρον ή την αυτοαπορρόφηση». Η γυναίκα δηλαδή νιώθει έντονα την ανάγκη της δημιουργικότητας και της παραγωγικότητας και

αντιμετωπίζει προκλήσεις που αφορούν την ικανοποίηση των αναγκών της ως ανθρώπινη ύπαρξη. Ένας τρόπος για να καλυφθούν αυτές οι ανάγκες είναι μέσω της εργασίας η οποία αποτελεί μια διέξοδο από τον εγκλωβισμό και την μονοτονία του νοικοκυριού, τον κοινωνικό παραγκωνισμό, την ανατροφή των παιδιών, την πιθανή φροντίδα των ηλικιωμένων γονέων.

Η σημασία της αυτοπραγμάτωσης μέσω της επαγγελματικής απασχόλησης βοηθάει επίσης την γυναίκα που βρίσκεται στην ηλικία των 45-50 ετών να αντιμετωπίσει με πιο ομαλό τρόπο τις σωματικές και βιολογικές αλλαγές που επέρχονται κατά την περίοδο αυτή.

Ακόμα ένας παράγοντας που αξίζει να αναφερθεί είναι το μέγεθος της ικανοποίησης που λαμβάνει η γυναίκα από την εργασία της. Ο δρ.P.Specter(1997) ορίζει την επαγγελματική ικανοποίηση ως: «μια συναισθηματική αντίδραση στην εργασία ή σε διάφορες όψεις της εργασίας».

«Μια μελέτη του κέντρου ερευνών για θέματα ισότητας (ΚΕΘΙ) αναφέρει ότι ειδικά οι γυναίκες αντιμετωπίζουν την εργασία τους ως μια απαραίτητη και αναγκαία προϋπόθεση για την προσωπική τους αυτονομία και αξιοπρέπεια και αυτό φαίνεται να συνδέεται άμεσα με τον χαρακτηρισμό της εργασίας ως την κατεξοχήν ανθρώπινη δραστηριότητα που διαμορφώνει την ατομική και κοινωνική ταυτότητα, το κοινωνικό γίνεσθαι» που όπως και έγραφε ο Freud δένει τον άνθρωπο με την πραγματικότητα.  
(<http://www.istoselides.gr/istoselides/article.php?sid=2390>)

Οι πηγές ικανοποίησης της γυναίκας από την εργασία είναι κατά κύριο λόγο η ευθύνη των δραστηριοτήτων που αναλαμβάνει, η αναγνώριση των προσπαθειών της να φέρει εις πέρας το έργο της και η επιτυχία αυτών των προσπαθειών. Ο εργασιακός χώρος επίσης συνιστά και ένα πεδίο διαπροσωπικών σχέσεων γεγονός που δίνει την ευκαιρία στην γυναίκα να αναπτύξει κοινωνικές συναναστροφές, να εκφράσει τις σκέψεις και απόψεις της και να δημιουργήσει αξιόλογες γι' αυτήν φιλίες. Στις περιπτώσεις όπου η οικονομική κατάσταση της γυναίκας και της οικογένειάς της είναι άσχημη τότε ο μισθός της αποτελεί ένα ακόμη στοιχείο που καθορίζει τον βαθμό της επαγγελματικής της ικανοποίησης.

Σύμφωνα με μια έκθεση της Eurostat οι εργαζόμενες γυναίκες έχουν διπλάσιες πιθανότητες από τις νοικοκυρές να είναι ευτυχισμένες. Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το 16% των νοικοκυρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι δυσαρεστημένες σε σύγκριση με ποσοστό 7% των γυναικών που εργάζονται τουλάχιστον 30 ώρες την εβδομάδα. Στην Ελλάδα ποσοστό άνω του 1/3 των νοικοκυρών δηλώνουν ότι είναι δυσαρεστημένες με την κατάστασή τους. (<http://evia.net/wol/article04.htm>)

Συμπεραίνουμε λοιπόν ότι η επαγγελματική ικανοποίηση είναι σημαντικός παράγοντας της γυναικείας αυτοπραγμάτωσης αφού η εργασία συνδέεται άμεσα με την ευημερία της στον οικονομικό τομέα αλλά περισσότερο με την ψυχική της υγεία.

### **1.5. Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΡΙΣΗ ΤΗΣ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΣ ΚΑΙ Ο ΡΟΛΟΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών σε όλους τους χώρους εργασίας υποκινείται σύμφωνα με την Σκόδρα (1993) όχι μόνο από τις προσωπικές τους ανάγκες αλλά και από τις οικονομικές ανάγκες των οικογενειών τους που έχουν δημιουργηθεί από τη σχετικά ανεπαρκή αμοιβή των συζύγων ή και άλλων μελών της οικογένειας που προσφέρουν οικονομική βοήθεια. (Σκόδρα Ελένη, 1993)

Στη σημερινή εποχή η γυναίκα έχει εισβάλει δυναμικά στον εργασιακό χώρο καθώς η συμβολή της γυναικείας εργασίας στον οικογενειακό προϋπολογισμό θεωρείται όχι μόνο χρήσιμη αλλά και απαραίτητη. Σ' αυτή την περίπτωση η γυναίκα εκτός από τους πολλούς και παράλληλους ρόλους που κατέχει ως μητέρα, σύζυγος, νοικοκυρά επωμίζεται και τον επιπρόσθετο ρόλο της γυναίκας – εργαζόμενης που συνεισφέρει οικονομικά στις ανάγκες της οικογενειακής στέγης οι οποίες αυξάνονται με το μέγεθος των παιδιών.

Πέρα όμως από το γεγονός ότι η γυναίκα αναγκάζεται να εργαστεί προκειμένου να βοηθήσει στην οικονομική ισορροπία του σπιτιού υπάρχουν και άλλες αιτίες που την εξωθούν στην εργασία. Κάποιες από αυτές είναι: α)ο



θάνατος του συζύγου στον οποίο στηριζόταν οικονομικά δεν αφήνει άλλη επιλογή από την εύρεση εργασίας για την επιβίωση της ίδιας αλλά και των παιδιών της ιδιαίτερα όταν η οικογένεια προέλευσής της δεν μπορεί να την στηρίξει οικονομικά. β) η προσωπική επιλογή της να μείνει ανύπαντρη και ελεύθερη και να διεκδικεί την οικονομική ανεξαρτησία της γ) το διαζύγιο από τον σύζυγο που την καθιστά επικεφαλή της μονογονεϊκής οικογένειας και κάποιες φορές μοναδική υπεύθυνη για το μέγαλωμα των παιδιών της, προσδίδει εκτός από τις συναισθηματικές και κοινωνικές δυσκολίες μεγάλη οικονομική ανασφάλεια και αστάθεια.

Στις περιπτώσεις της πυρηνικής οικογένειας όπου και οι δυο γονείς είναι για κάποιο λόγο άνεργοι τότε η ανεργία συμβάλλει στην ψυχολογική δυσλειτουργία μειώνοντας τον αυτοσεβασμό και επιδεινώνοντας τις διαπροσωπικές σχέσεις στην οικογένεια. Οι αλλαγές στον τρόπο ζωής λόγω της δραστηρικής μείωσης του εισοδήματος καθώς και της στέρξης της δυνατότητας να διαδραματίζουν κοινωνικά αποδεκτούς ρόλους επιτείνουν την αποξένωση μεταξύ άλλων και λόγω της παραίτησης από δαπανηρές μορφές ψυχαγωγίας. Επιτείνονται επίσης τα αισθήματα μοναξιάς και απομόνωσης και περιορίζονται οι κοινωνικές συναναστροφές. Σύμφωνα με τον Καναβιτά (2005) η απογοήτευση, η πικρία, η αίσθηση ανικανότητας συντήρησης του εαυτού και της οικογένειας δημιουργούν αμφιθυμικά συναισθήματα του άνεργου σε σχέση με την οικογένεια του που μπορεί να εκφραστούν μέσα από συνεχή ευερεθιστότητα, συγκρούσεις, σεξουαλικές δυσλειτουργίες και τάσεις φυγής. (<http://e-psychology.gr/content/view/135/71>)

Ιδιαίτερη σημασία στην οικονομική κρίση της οικογένειας έχει η διατήρηση ισχυρών οικογενειακών δεσμών. Ο αυξημένος βαθμός αλληλεγγύης, η κατανόηση των προβλημάτων και η υποστήριξη μεταξύ των μελών της οικογένειας συμβάλουν στην αντιμετώπιση αυτής της κρίσιμης κατάστασης μέσω της οικογενειακής συνοχής και σταθερότητας.

## **2.6. Η ΔΙΑΜΟΡΦΩΣΗ ΤΟΥ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ**

Βέβαια, η ένταξη στην αγορά εργασίας προϋποθέτει την ύπαρξη γνώσεων και δεξιοτήτων που θα καταστήσουν το άτομο παραγωγικό . Παρόλο που στην πλειοψηφία τους σήμερα τα παιδιά μορφώνονται και ειδικεύονται σε τεχνολογίες , η μέση ηλικία και σε μεγάλο ποσοστό το εργατικό δυναμικό της χώρας αντιμετωπίζει πρόβλημα αναλφαβητισμού και έλλειψης εξειδίκευσης.

Στις παραδοσιακές κοινωνίες όπου επικρατούσε το πατριαρχικό μοντέλο οικογένειας το κορίτσι προετοιμαζόταν για την προσωπική και κοινωνική καταξίωση του μόνο σε σχέση με το γάμο. Η νεαρή γυναίκα μάθαινε από τη μητέρα της όλες τις δουλειές του σπιτιού καθώς σύμφωνα με την αντίληψη εκείνης της εποχής η γυναίκα έπρεπε να παντρευτεί όσο το δυνατόν γρηγορότερα ώστε να ανοίξει το δικό της σπίτι και να «νοικοκυρευτεί».

Η κοινωνία δεν αναγνώριζε το δικαίωμα της μόρφωσης και της παιδείας για την γυναίκα αντίθετα την άφηνε στο σκοτάδι της αμορφωσίας υποστηρίζοντας ότι ο μόνος ταιριαστός και αξιοπρεπής χώρος για να κινείται είναι το σπίτι της. Οποιαδήποτε άλλη πρωτοβουλία ή δραστηριότητα πέρα από την περιποίηση του άνδρα της, την φροντίδα της ανατροφής των παιδιών και την τακτοποίηση του σπιτιού αποτελούσε πράξη ντροπής και ασέβειας ως προς τον εαυτό της και την οικογένεια της. Ουσιαστικά η γυναίκα ήταν απόλυτα υποταγμένη στο ρόλο που της υποδείκνυε η ανδροκρατούμενη κοινωνία.

Η φτώχεια αποτελούσε ακόμα ένα στοιχείο το οποίο απέτρεπε τη γυναίκα να αποκτήσει τη βασική τουλάχιστον μόρφωση. Το κορίτσι έπρεπε να βοηθά την οικογένειά της στις αγροτικές δουλειές και να μένει αναλφάβητο αφού ο μοναδικός προορισμός της ήταν ο γάμος ο οποίος δεν θα της προσέφερε καμία προοπτική για προσωπική και κοινωνική ανέλιξη.

Τον 19ο αιώνα οι γυναίκες αποφασισμένες να διεκδικήσουν τα δικαιώματα που είχαν ως ανθρώπινα όντα άρχισαν να αγωνίζονται για την αυτονομία τους καθώς και για την ενεργή θέση τους στην κοινωνία.

Στις σημερινές κοινωνίες και κατόπιν πολλών γυναικείων αγώνων μέσα από την ύπαρξη του φεμινιστικού κινήματος τα πράγματα έχουν αλλάξει ριζικά. Οι

γυναίκες έχουν ίσες ευκαιρίες και ανάγκες στον τομέα της μόρφωσης και της παιδείας. Τα νεαρά κορίτσια σπουδάζουν και προσπαθούν να εξειδικευθούν σε ένα επάγγελμα που αφενός θα τις καθιστά αυτόνομες για όλη τους τη ζωή και αφετέρου μέσα από αυτό θα είναι ελεύθερες να εκφράσουν την προσωπικότητά τους και να αναπτύξουν τις δυνατότητές τους. Η σύγχρονη οικογένεια μάχεται με όλες της τις δυνάμεις για να αντεπεξέλθει στις οικονομικές απαιτήσεις που συνεπάγονται οι σπουδές των παιδιών προκειμένου να εφοδιαστούν με τα κατάλληλα μορφωτικά προσόντα για την εξάσκηση ενός επαγγέλματος.

Παρόλα αυτά όμως υπάρχουν και σήμερα οικογένειες που λόγω κυρίως της άσχημης οικογενειακής κατάστασης σταματούν τα παιδιά από το σχολείο διακόπτοντας οριστικά τις περισσότερες φορές την διαδικασία της μάθησης. Σ' αυτή την περίπτωση τα παιδιά παραμένουν αναλφάβητα για όλη τους τη ζωή με αποτέλεσμα να έχουν περιορισμένες ευκαιρίες για την εξεύρεση εργασίας. Ακόμα όμως και όσοι έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική ή και την βασική εκπαίδευση αντιμετωπίζουν σοβαρό πρόβλημα ανεργίας καθώς είτε οι αποκτηθείσες γνώσεις είναι λιγοστές και δεν επαρκούν είτε δεν έχουν εργασθεί ποτέ και ως εκ τούτου δεν διαθέτουν επαγγελματική εμπειρία και κατά προέκταση συνείδηση.

Σύμφωνα με την Ουνέσκο αναλφάβητος είναι όποιος δεν έχει αποκτήσει τις αναγκαίες γνώσεις και ικανότητες για την άσκηση όλων των δραστηριοτήτων για τις οποίες η γραφή, η ανάγνωση και η αρίθμηση είναι απαραίτητες. Κάποιες από τις κυριότερες αιτίες του αναλφαβητισμού είναι οι εξής : α)η ανάγκη για βιοπορισμό οδηγεί την γυναίκα και τον άνδρα στην αναζήτηση εργασίας από την παιδική κιόλας ηλικία και συνεπώς στην απομάκρυνση από τα σχολεία β)η επικράτηση προκαταλήψεων και στερεοτύπων στις αγροτικές κυρίως περιοχές ότι η θέση της γυναίκας είναι μέσα στο σπίτι με μοναδική της αρμοδιότητα την ευθύνη της οικογένειας.

Ο αποκλεισμός της γυναίκας από τις σπουδές έχει βασικές συνέπειες γι' αυτήν. Σε ατομικό επίπεδο η αναλφάβητη γυναίκα εξαρτάται από άλλους ανθρώπους και κυρίως από τον σύζυγο και συχνά γίνεται αντικείμενο εκμετάλλευσης. Επίσης η γυναίκα χωρίς καμία επαγγελματική κατάρτιση

αντιμετωπίζει σοβαρή δυσκολία στην εύρεση εργασίας καθώς οι τομείς απασχόλησης είναι αρκετά περιορισμένοι. Μια ακόμα συνέπεια είναι ότι η αγράμματη γυναίκα διακατέχεται από ανασφάλεια και συμπλέγματα κατωτερότητας. Επίσης, η αμάθεια της την οδηγεί σε υιοθέτηση προκαταλήψεων και δεισιδαιμονιών με αποτέλεσμα να χειραγωγείται από οποιονδήποτε θέλει να την εκμεταλλευτεί. Όσον αφορά το κοινωνικό επίπεδο ο αναλφαβητισμός των γυναικών αφήνει ανεκμετάλλευτο πολύτιμο ανθρώπινο δυναμικό. Πολλές από τις αναλφάβητες γυναίκες αν είχαν την δυνατότητα να καλλιεργήσουν τις κλίσεις τους και τις δεξιότητές τους θα μπορούσαν να προσφέρουν πολύτιμη βοήθεια στον επιστημονικό, καλλιτεχνικό και πολιτικό χώρο. Ακόμα ο αναλφαβητισμός οδηγεί τη γυναίκα σχεδόν σε μηδενική οικονομική και κοινωνική εξέλιξη.

Σύμφωνα με έρευνες της Ουνέσκο εκτιμάται ότι 781.000.000 ενήλικοι ζουν χωρίς τις βασικές ικανότητες αλφαβητισμού, από τους οποίους τα 2/3 είναι γυναίκες. Περίπου 103.000.000 παιδιά δεν έχουν πρόσβαση σε σχολείο και έτσι δεν μαθαίνουν να διαβάζουν, να γράφουν ή να μετρούν.

Όσον αφορά το ποσοστό των εγγράμματων ενήλικων στην Ελλάδα αυτό φθάνει το 91% του πληθυσμού (94% άνδρες και 88% γυναίκες) ποσοστό ιδιαίτερα χαμηλό για μια χώρα μέλος της Ευρωπαϊκής Ένωσης αφού 560.000 Ελληνίδες δεν έχουν τελειώσει το δημοτικό. (<http://www.alfavita.gr/epistimonikaartra/ep16.php>)

«Από όλα τα παραπάνω γίνεται κατανοητό ότι ο ρόλος της «μόνο νοικοκυράς – συζύγου –μητέρας» σε συνδυασμό με όλες τις άλλες καταπιέσεις και διακρίσεις , όχι μόνο δεν αρκεί αλλά γίνεται τροχοπέδη στην ολοκλήρωση της προσωπικότητας και στην ύπαρξη ενός ανθρώπου – γυναίκας.»(Νικολαΐδου Μάγδα, Δουλειά και χειραφέτηση. Η Γυναίκα στην Ελλάδα,σελ.28)

Γι' αυτό το λόγο κάθε κράτος έχει την υποχρέωση να παρέχει στις γυναίκες ίσες ευκαιρίες μόρφωσης και ανέλιξης με τους άνδρες μέσα από την υποχρεωτική τουλάχιστον στοιχειώδη μόρφωση (ανεξάρτητα από διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο),από την απαγόρευση της παιδικής εργασίας, από την ενθάρρυνση των γυναικών να συμμετάσχουν σε ειδικά προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης για τους ενήλικες

αναλφάβητους. Σημαντική βοήθεια εκ μέρους της πολιτείας θα ήταν επίσης και η οικονομική υποστήριξη των οικονομικά ασθενέστερων οικογενειών και η παρακίνηση μ' αυτόν τον τρόπο των παιδιών να συνεχίσουν τις σπουδές τους για την απόκτηση μιας επαγγελματικής προπαρασκευής.

Τέλος το κράτος έχει την δυνατότητα μέσα από ενημερωτικές εκπομπές του ραδιοφώνου και της τηλεόρασης να προβάλλει και να διαφημίζει ειδικά προγράμματα επιμόρφωσης και επαγγελματικής εκπαίδευσης για ενήλικους αναλφάβητους.

### **1.7. ΨΥΧΟΛΟΓΙΚΕΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Από τους παραπάνω παράγοντες διαφαίνεται ότι η ανεργία πλήττει έντονα την ελληνική κοινωνία την τελευταία δεκαετία. Οι πλέον ευπαθείς ομάδες είναι οι νέοι από 20 έως 24 ετών καθώς επίσης και άτομα από 30 έως 44 ετών ενώ οι γυναίκες αποτελούν το 62,5 % των ανέργων. Τα γυναικεία ποσοστά ανεργίας είναι πολύ υψηλότερα από τα ανδρικά ακόμα και στις νεότερες γενιές όπου έχουν εξισωθεί σε κάποιο βαθμό το μορφωτικό επίπεδο και τα προσόντα μεταξύ των φύλων.

Η ανεργία είναι ένας σοβαρός ψυχοκοινωνικός παράγοντας στρες. Το ανεκπλήρωτο των στόχων, η κατάπνιξη της ανάγκης για εργασία ως πεδίο εκδήλωσης δημιουργικότητας και ανεξαρτησίας επιδρά αρνητικά στην ψυχική διάθεση και στον αυτοσεβασμό, στην αυτοκαταξίωση των γυναικών. Σε πολλές μελέτες τονίζεται ότι η ανεργία βιώνεται ως τραυματική εμπειρία δεδομένου ότι ανατρέπει το όλο πλαίσιο της ζωής του ατόμου το οποίο σε μεγάλο βαθμό συγκροτείται από τις οικονομικές, κοινωνικές, ψυχολογικές προεκτάσεις της εργασίας. Επισημαίνεται ότι η ανεργία αποτελεί για το άτομο ένα οδυνηρό γεγονός εφόσον βασική αξία της κοινωνίας θεωρείται η οικονομική ανεξαρτησία. Η ανεργία αναστέλλει τις προσδοκίες των ατόμων και των οικογενειών τους και συχνά συρρικνώνει τις επιδιώξεις για κοινωνική ανέλιξη.

Η ανεργία ως στέρηση των οικονομικών αγαθών και του κοινωνικού κύρους που παρέχει η εργασία αποτελεί σοβαρή αιτία ψυχικών διαταραχών. Οι

άνεργοι έχουν χαμηλότερη αυτοεκτίμηση, νιώθουν απορριπτέοι από την κοινωνία (συχνά κατά το παρελθόν οι άνεργοι αντιμετωπίζονταν υποτιμητικά ως αργόσχολοι και επαίτες. Θεωρούνταν μοναδικοί υπαίτιοι της τύχης τους λόγω τεμπελιάς, ανικανότητας, κ.α.) και με την σειρά τους αναπτύσσουν αισθήματα εχθρότητας γι' αυτήν ,βιώνουν χρόνια πικρία και απογοήτευση και παρουσιάζουν συμπτώματα κατάθλιψης ακόμα και νευρικού κλονισμού. Αναπτύσσεται μέσα τους η αίσθηση πως δεν μπορούν να πάρουν τη ζωή τους στα χέρια τους πράγμα που προκαλεί υπέρμετρη αγωνία, άγχος, απώλεια αυτοπεποίθησης ,ανικανότητα συγκέντρωσης και μνήμης, απάθεια ,αδυναμία, υπνηλία, διαταραχές στο επίπεδο σχέσεων κ.α. Τα παραπάνω αυξάνουν τις πιθανότητες ενδοοικογενειακών εντάσεων, κακοποίησης και διαζυγίων.

Ψυχολογικές έρευνες για την ανεργία δημιούργησαν την έννοια της νεύρωσης της ανεργίας χαρακτηριστικό σύμπτωμα της οποίας είναι η απάθεια. Ο άνεργος γίνεται σταδιακά αδιάφορος για όλα και όλο πιο σπάνια παίρνει κάποια πρωτοβουλία. Η μόνιμη υποβάθμιση του επιπέδου των αναγκών και των προσδοκιών αποδομεί την προσωπικότητά του. Η χρόνια ανεργία οδηγεί σε νωχελικότητα ιδιαίτερα στην περίπτωση της χρονικής αποδιοργάνωσης της καθημερινότητας. Ακόμα και το βάδισμα γίνεται αργόσυρτο. Η άσκοπη αδράνεια μπορεί να οδηγήσει σε επιδείνωση της ψυχικής και σωματικής υγείας. Δημοσκόπηση που πραγματοποιήθηκε στην Αγγλία το 1982 για να διαπιστωθεί πως επιδρά η ύπαρξη είτε απουσία της εργασίας στην συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου έδειξε ότι οι άνεργοι και όσοι εργάζονταν ευκαιριακά ανέφεραν πολύ πιο συχνά δυσάρεστες συναισθηματικές καταστάσεις. (<http://www.alfavita.gr/epistimonikaartra/ep16.php> )

Οι άνεργοι επίσης είναι επιρρεπείς στην κατάθλιψη , στις αυτοκτονίες , στον αλκοολισμό , στην κατάχρηση άλλων ουσιών , στη συμμετοχή σε αντικοινωνικές ομάδες και σε άλλες παραβατικές συμπεριφορές. Αίσθηση προκάλεσαν οι έρευνες του Brenner κατά τον οποίο «η αύξηση της ανεργίας έστω και κατά μια ποσοστιαία μονάδα δημιουργεί κατάσταση έντασης ,επιθετικότητας και ασθενειών που επηρεάζει την κοινωνία για πολλά χρόνια. Η αύξηση της ανεργίας σε μια δεδομένη περίοδο έχει πολλαπλασιαστική

επίδραση μέσα στα επόμενα πέντε χρόνια , η οποία ξεπερνά κατά πολύ το αρχικό μέγεθος της αύξησης της.» Έτσι μια αύξηση της ανεργίας κατά τα επόμενα πέντε χρόνια δίνει τα εξής αποτελέσματα :

Αυτοκτονίες	+4,1%
Επισκέψεις σε ψυχιατρικές κλινικές	+3,3%
Δολοφονίες	+4,0%
Θνητότητα από αλκοολισμό	+1,9%
Γενικός δείκτης θνητότητας	+1,9%

(Brenner , M.Hanney ,Personal stability and economic security, σελ.655)

Ωστόσο οι αρνητικές επιπτώσεις της ανεργίας στην ψυχική και σωματική υγεία μετριάζονται σημαντικά σε εκείνους που έχουν αισθητή κοινωνική υποστήριξη από τον/την σύζυγό τους, από την οικογένεια είτε από φίλους. Κατά τον Καναβιτσά (2005) η ανεργία είναι ένα σοβαρό ψυχοκοινωνικό πρόβλημα και αφορά κάθε πολιτεία που θέλει να εξασφαλίζει στους πολίτες της συνθήκες ασφάλειας και ψυχικής ισορροπίας.( [http://e-  
psychology.gr/content/view/135/71](http://e-psychology.gr/content/view/135/71)).

Η σύσταση των ευρωπαϊκών προγραμμάτων συνιστά ένα τρόπο αντιμετώπισης της ανεργίας. Η Ευρώπη χρηματοδοτεί και υλοποιεί σε κάθε κράτος-μέλος προγράμματα με κοινό παρονομαστή την εξασφάλιση της γυναικείας απασχόλησης.

### ΕΥΡΩΠΑΙΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

#### *ΕΙΣΑΓΩΓΗ*

---

Αρχικά πρέπει να αναφερθούμε στην Ευρωπαϊκή Ένωση και να δούμε τι είναι, ποιοι οι στόχοι της για την εργασία και την απασχόληση και ειδικότερα ποια η ενασχόληση της με το θέμα γυναίκα και εργασία.

Η ιδέα της Ένωσης της ευρωπαϊκής ηπείρου διατυπώθηκε για πρώτη φορά από τον Γάλλο υπουργό Εξωτερικών Robert Schuman στις 9 Μαΐου 1950. Η Ευρωπαϊκή Ένωση όμως, όπως την γνωρίζουμε σήμερα, ιδρύθηκε στις 25 Μαρτίου 1957 στην Ρώμη χάρη στην αποφασιστικότητα των Ευρωπαίων να αποτρέψουν την επανάληψη ενός αιματηρού και καταστροφικού πολέμου όπως του 2<sup>ου</sup> Παγκόσμιου.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση (ΕΕ) είναι μια οικογένεια ευρωπαϊκών δημοκρατικών χωρών, οι οποίες έχουν δεσμευτεί να συνεργάζονται για την ειρήνη και την ευημερία. Η ΕΕ δεν είναι ένα κράτος που επιδιώκει να υποκαταστήσει τα υπάρχοντα κράτη ούτε απλώς ένας οργανισμός για τη διεθνή συνεργασία. Τα κράτη μέλη της έχουν θεσπίσει κοινά θεσμικά όργανα στα οποία εκχωρούν ορισμένες εξουσίες τους, έτσι ώστε να είναι δυνατόν να λαμβάνονται δημοκρατικές αποφάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο για συγκεκριμένα θέματα κοινού ενδιαφέροντος. (<http://ec.europa.eu/>)



Σήμερα, η ΕΕ αποτελείται από 27 χώρες με πληθυσμό 490 εκατ. και ασχολείται με ευρύ φάσμα θεμάτων άμεσου ενδιαφέροντος για την καθημερινή ζωή όπως:

- ✓ Θέσεις εργασίας και ευημερία
- ✓ Ίσες ευκαιρίες για όλους
- ✓ Ελευθερία, ασφάλεια και δικαιοσύνη για όλους
- ✓ Ειρήνη και σταθερότητα
- ✓ Λιγότερα σύνορα, περισσότερες ευκαιρίες
- ✓ Μια πιο πράσινη Ευρώπη
- ✓ Σπουδές στο εξωτερικό
- ✓ Το ενιαίο νόμισμα ευρώ (€).

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δεν είναι ομοσπονδία, όπως οι Ηνωμένες Πολιτείες, ούτε είναι απλώς ένας οργανισμός συνεργασίας μεταξύ κυβερνήσεων, όπως τα Ηνωμένα Έθνη. Στην πραγματικότητα, είναι μοναδική στον κόσμο. Οι χώρες που αποτελούν την Ένωση (τα «κράτη μέλη» της) συνεχίζουν να είναι ανεξάρτητα κυρίαρχα έθνη, αλλά συνενώνουν τις εθνικές κυριαρχίες τους ούτως ώστε να αποκτήσουν ισχύ και παγκόσμια επιρροή την οποία καμία δεν θα μπορούσε να έχει μόνη της.

Ο συγκερασμός αυτός των εθνικών κυριαρχιών σημαίνει πρακτικά ότι τα κράτη μέλη μεταβιβάζουν ορισμένες από τις εξουσίες λήψης αποφάσεων που διαθέτουν σε κοινά θεσμικά όργανα τα οποία έχουν συσταθεί από τα ίδια, ούτως ώστε οι αποφάσεις για συγκεκριμένα θέματα κοινού ενδιαφέροντος να μπορούν να λαμβάνονται δημοκρατικά σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στη διαδικασία λήψης των αποφάσεων της Ένωσης γενικά, και στη διαδικασία συναπόφασης ειδικότερα συμμετέχουν τρία κύρια θεσμικά όργανα: το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (ΕΚ), το οποίο αντιπροσωπεύει τους πολίτες της Ένωσης και εκλέγεται άμεσα από αυτούς· το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το οποίο αντιπροσωπεύει τα μεμονωμένα κράτη μέλη και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, καθήκον της οποίας είναι να προασπίζει τα συμφέροντα της Ένωσης συνολικά. Αυτό το «θεσμικό τρίγωνο» παράγει τις πολιτικές και τους νόμους που ισχύουν σε όλη την Ένωση. Καταρχήν, η

Επιτροπή είναι εκείνη που προτείνει νέα ευρωπαϊκή νομοθεσία, αλλά το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο είναι εκείνα που την εγκρίνουν.

Ζωτικό ρόλο διαδραματίζουν και δύο άλλα θεσμικά όργανα: το Δικαστήριο που εξασφαλίζει την τήρηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας και το Ελεγκτικό Συνέδριο που ελέγχει τη χρηματοδότηση των δραστηριοτήτων της Ένωσης.

Οι εξουσίες και υποχρεώσεις των εν λόγω θεσμικών οργάνων θεσπίζονται από τις συνθήκες, που αποτελούν τη βάση κάθε ενέργειας της Ένωσης. Οι συνθήκες θεσπίζουν επίσης τους κανόνες και τις διαδικασίες που πρέπει να ακολουθούν τα θεσμικά όργανα της Ένωσης. Εγκρίνονται από τους προέδρους και/ ή τους πρωθυπουργούς όλων των χωρών της Ένωσης και επικυρώνονται από τα κοινοβούλιά τους.

Εκτός από τα θεσμικά όργανα, η Ένωση διαθέτει ορισμένους άλλους οργανισμούς που διαδραματίζουν ειδικευμένο ρόλο, δηλαδή την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή που εκπροσωπεί την κοινωνία των πολιτών, τους εργαζομένους και τους εργοδότες· την Επιτροπή των Περιφερειών που εκπροσωπεί την τοπική αυτοδιοίκηση και την περιφερειακή διοίκηση· την Ευρωπαϊκή Τράπεζα Επενδύσεων που χρηματοδοτεί τα επενδυτικά σχέδια της Ένωσης και παρέχει βοήθεια στις μικρές επιχειρήσεις μέσω του Ευρωπαϊκού Ταμείου Επενδύσεων· την Ευρωπαϊκή Κεντρική Τράπεζα που είναι υπεύθυνη για την ευρωπαϊκή νομισματική πολιτική· τον Ευρωπαϊκό Διαμεσολαβητή που εξετάζει καταγγελίες για περιπτώσεις κακοδιοίκησης από θεσμικά όργανα και οργανισμούς της Ένωσης· τον Ευρωπαϊκό Επόπτη Προστασίας Δεδομένων που διασφαλίζει το απόρρητο των δεδομένων προσωπικού χαρακτήρα· την Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που δημοσιεύει πληροφορίες σχετικά με την Ένωση· την Υπηρεσία Επιλογής Προσωπικού των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που προσλαμβάνει προσωπικό για τα θεσμικά όργανα και τους οργανισμούς της Ένωσης· την Ευρωπαϊκή Σχολή Δημόσιας Διοίκησης της οποίας αποστολή είναι η παροχή κατάρτισης σε μέλη του προσωπικού της ΕΕ επί μιας σειράς εξειδικευμένων θεμάτων.

Επίσης, έχουν συσταθεί ειδικευμένοι οργανισμοί που εκτελούν ορισμένα τεχνικά, επιστημονικά ή διαχειριστικά καθήκοντα. ([www.europa.eu/institutions/index\\_el.htm](http://www.europa.eu/institutions/index_el.htm))

Η Ευρωπαϊκή Ένωση δημιουργήθηκε για να υλοποιεί στόχους και οράματα μέσω συγκεκριμένων θεσμικών οργάνων. Ένας από τους σημαντικούς στόχους της είναι οι θέσεις εργασίας και ευημερίας όπως προαναφέραμε. Οι ηγέτες της ΕΕ δεσμεύτηκαν να καταστήσουν την ΕΕ την πιο δυναμική κοινωνία της πληροφορίας στο κόσμο, με ανταγωνιστική οικονομία και ειδικευμένο εργατικό δυναμικό.

Τα 1/3 του προϋπολογισμού(100 δισεκατ. ευρώ) της ΕΕ χρησιμοποιείται για την αναζωογόνηση της οικονομίας και την δημιουργία θέσεων απασχόλησης σε μειονεκτούσες περιφέρειες αλλά και σε μειονεκτούσες ομάδες του πληθυσμού (γυναίκες, άτομα με ειδικές ανάγκες), καθώς και για την παροχή κατάρτισης σε ανέργους ή σε άτομα με ελλιπή εκπαίδευση.

Η κοινωνική πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης αποσκοπεί στην μείωση της ανεργίας, στην ενίσχυση της απασχόλησης, στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, σε μια κατάλληλη κοινωνική προστασία, στο διάλογο με τους κοινωνικούς εταίρους, στην ανάπτυξη κατάλληλου ανθρώπινου δυναμικού για τη διασφάλιση υψηλής και διαρκούς απασχόλησης καθώς και στην καταπολέμηση του αποκλεισμού.

### **3.1 ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ**

Η Ένωση και τα κράτη-μέλη εργάζονται, για την ανάπτυξη συντονισμένης στρατηγικής για τη απασχόληση, και ιδιαίτερα για να προάγουν τη δημιουργία εξειδικευμένου, εκπαιδευμένου και ευπροσάρμοστου εργατικού δυναμικού καθώς και αγορά εργασίας που να ανταποκρίνεται στις εξελίξεις της οικονομίας, προκειμένου να επιτύχουν τους στόχους για μια βιώσιμη ανάπτυξη της Ευρώπης με γνώμονα μια ισόρροπη οικονομική μεγέθυνση, μια άκρως ανταγωνιστική κοινωνική οικονομία της αγοράς ώστε να επιτευχθεί πλήρης απασχόληση και κοινωνική ανέλιξη μέσα σε ένα υψηλό επίπεδο

κοινωνικής προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος. Ακόμη, προάγει την επιστημονική και τεχνολογική πρόοδο.

Η Ένωση καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την αλληλεγγύη μεταξύ γενεών και την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού.

Επίσης έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη δικαιώματα όπως αυτά ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη και στον Κοινωνικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των εργαζομένων η ΕΕ στοχεύει στην προώθηση τόσο της απασχόλησης όσο και της βελτίωσης των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας σε ένα πλαίσιο προόδου με τη κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων.

Τα κράτη-μέλη μέσω των πολιτικών τους για την απασχόληση, συμβάλλουν στην επίτευξη των στόχων κατά τρόπο συμβατό με τους γενικούς προσανατολισμούς των οικονομικών πολιτικών της Ένωσης.

Για όλα τα παραπάνω η Ένωση ενεργεί έχοντας υπόψη την ποικιλομορφία των εθνικών πρακτικών, ιδίως στον τομέα των συμβατικών σχέσεων, καθώς και την ανάγκη να διατηρηθεί η ανταγωνιστικότητα της οικονομίας της. Η εξέλιξη αυτή θα προκύψει θα προκύψει όχι μόνο από τη δημιουργία εσωτερικής αγοράς που θα διευκολύνει την καλύτερη λειτουργία μεταξύ των συστημάτων, αλλά και από τις διαδικασίες που θεσπίζει το Σύνταγμα και από την εφαρμογή των νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων όπου:

«Κάθε κράτος-μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Ως 'αμοιβή' νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας. Για να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ των δυο

φύλων στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν καθίσταται εμπόδιο στη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τυχόν μειονεκτήματα κατά την επαγγελματική σταδιοδρομία». (Κοινωνικές Επιστήμες. Το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα. Σελ. 32,152-160)

Μέσω της αναθεωρημένης Στρατηγικής της Λισσαβόνας, η Ευρωπαϊκή Ένωση στοχεύει στην προώθηση μίας ανταγωνιστικής και δυναμικής οικονομίας βασιζόμενης στη γνώση, ώστε να δημιουργηθούν περισσότερες αλλά και ποιοτικές θέσεις εργασίας.

Οι Κοινοτικοί Στρατηγικοί Προσανατολισμοί περιλαμβάνουν τις αρχές και τις προτεραιότητες για την πολιτική συνοχής και προτείνουν τρόπους με τους οποίους οι περιφέρειες της Ευρώπης μπορούν να επωφεληθούν πλήρως από τα 308 δισ. ευρώ που διατίθενται για εθνικά και περιφερειακά προγράμματα ενισχύσεων κατά την επόμενη επταετία. Οι εθνικές αρχές θα χρησιμοποιήσουν τους προσανατολισμούς ως βάση για την κατάρτιση των δικών τους εθνικών στρατηγικών προτεραιοτήτων και σχεδιασμών για την περίοδο 2007-2013, των επονομαζόμενων Εθνικών Στρατηγικών Πλαισίων Αναφοράς. Σύμφωνα με τους προσανατολισμούς και την αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας, τα συγχρηματοδοτούμενα προγράμματα μέσω της πολιτικής συνοχής θα πρέπει να προσανατολίσουν τους πόρους τους στην βελτίωση της ελκυστικότητας των κρατών μελών, των περιφερειών και των πόλεων βελτιώνοντας την προσβασιμότητα, εξασφαλίζοντας επαρκή ποιότητα και επίπεδο υπηρεσιών και προστατεύοντας το περιβαλλοντικό τους δυναμικό. Οι προσανατολισμοί αυτοί υλοποιούνται μέσω της ενθάρρυνσης της καινοτομίας, της επιχειρηματικότητας και της ανάπτυξης της οικονομίας της γνώσης με ικανότητες έρευνας και καινοτομίας, συμπεριλαμβανομένων των νέων τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας, και της δημιουργίας περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας προσελκύοντας περισσότερα άτομα στην επιχειρηματική δραστηριότητα, βελτιώνοντας την προσαρμοστικότητα εργαζόμενων και επιχειρήσεων και αυξάνοντας τις επενδύσεις σε ανθρώπινο κεφάλαιο.

### **3.2 ΜΕΤΡΑ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΘΕΣΕΩΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Η απασχόληση αποτελεί απόλυτη προτεραιότητα, στοιχείο που αντικατοπτρίζεται στον προγραμματισμό των κοινοτικών χρηματοδοτικών μέσων για την περίοδο 2007-2013 [κοινοτικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την κοινωνική αλληλεγγύη, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο(ΕΚΤ) και Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) και το Ταμείο Συνοχής («Ταμεία»)]. Συγχρόνως, η Επιτροπή υπόσχεται την καταπολέμηση της ανεργίας και της αδήλωτης εργασίας μέσω του εκσυγχρονισμού των δημόσιων υπηρεσιών απασχόλησης και της προαγωγής της ευελιξίας στους εργοδότες και τους εργαζόμενους. Επιδιώκει τη διαφοροποίηση των πολιτικών προσεγγίσεων συναρτήσει των βασικών οικονομικών τομέων, όπως οι υπηρεσίες, και των κατηγοριών εργαζομένων που δύνανται να ενταχθούν καλύτερα στην αγορά εργασίας (γυναίκες, ηλικιωμένοι).

Τα γενικά μέτρα που ακολουθεί είναι α) η Εταιρική σχέση για την ανάπτυξη και την απασχόληση μέσω του Κοινοτικού Προγράμματος της Λισσαβόνας, β) το Κοινοτικό πρόγραμμα για την απασχόληση και την αλληλεγγύη - PROGRESS, γ) το Πρόγραμμα αμοιβαίας μάθησης στον τομέα της απασχόλησης, δ) η Πολιτική συνοχής για την ενίσχυση της ανάπτυξης και της απασχόλησης, ε) το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο: 2000-2006, 2007-2013 και το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης: 2000-2006, 2007-2013.

Πιο συγκεκριμένα, αναλαμβάνει την καταπολέμηση της ανεργίας και της λαθραίας εργασίας εκσυγχρονίζοντας τις δημόσιες υπηρεσίες απασχόλησης, αντιμετωπίζοντας την λαθραία εργασία και την μετανάστευση και θέτοντας νέους στόχους και αναδιαρθρώσεις στην απασχόληση για την ένταξη σε αυτήν και των μειονεκτούντων ατόμων και εκσυγχρονίζοντας την κοινωνική προστασία για την ανταμοιβή της εργασίας. Δημιουργεί θέσεις απασχόλησης μέσω της πολιτικής στον τομέα των επιχειρήσεων για να υπάρξει πρόσβαση των επιχειρήσεων στη χρηματοδότηση και υποστήριξη των διαρθρωτικών αλλαγών. Οριοθετεί ότι το έτος 2010 η κοινωνία θα αποτελεί την κοινωνία της πληροφορίας και των μέσων ενημέρωσης που υποβάλλονται στην υπηρεσία

της ανάπτυξης και της απασχόλησης. Στοχεύει στην δημιουργία περιβάλλοντος που 'ανοίγει' τον δρόμο για μια στρατηγική που οδηγεί στην αειφόρο ανάπτυξη και προωθεί την απασχόληση κατηγοριών εργαζομένων μέσω της Ισότητας ευκαιριών για γυναίκες και άνδρες αλλά και για ηλικιωμένους. Επίσης ορίζει σχέδιο δράσης για την χρηματοοικονομική διάσταση της δημιουργίας θέσεων εργασίας, δηλαδή να εξαιρούνται οι κρατικές ενισχύσεις για την απασχόληση, να αναπτυχθούν τα επιχειρηματικά κεφαλαία για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης αλλά και να δημιουργηθούν θέσεις απασχόλησης μειώνοντας το συντελεστή ΦΠΑ στις υπηρεσίες υψηλής έντασης εργατικού δυναμικού. (<http://europa.eu/scadplus/leg/el>)

### **3.3 Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΟΠΩΣ ΠΑΡΟΥΣΙΑΖΕΤΑΙ ΜΕΣΑ ΑΠΟ ΤΙΣ ΣΥΝΘΗΚΕΣ ΤΩΝ ΚΡΑΤΩΝ-ΜΕΛΩΝ**

#### **✓ Η Γέννηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ: η διαδικασία του Λουξεμβούργου (Νοέμβριος 1997)**

Κατόπιν της συμπερίληψης του νέου τίτλου «Απασχόληση» στη συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΕΕ) το 1997, οι αρχηγοί κρατών ή κυβερνήσεων εγκαινίασαν την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση (ΕΣΑ) στη διάρκεια της ευρωπαϊκής διάσκεψης κορυφής για την απασχόληση που έγινε στο Λουξεμβούργο, ώστε να συντονιστούν οι εθνικές πολιτικές στον τομέα της απασχόλησης. Η ΕΣΑ καθιερώνει ένα πλαίσιο πολύπλευρης εποπτείας το οποίο παρακινεί τα κράτη μέλη να εφαρμόσουν πιο αποτελεσματικές πολιτικές στον εν λόγω τομέα. Αφορά επίσης την ικανότητα επαγγελματικής ένταξης, το επιχειρηματικό πνεύμα, την ικανότητα προσαρμογής και την ισότητα ευκαιριών στο επίπεδο της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας.

Η πλήρης απασχόληση πάντα αποτελούσε έναν από τους στόχους της κοινότητας που υπήρχε ήδη στη Συνθήκη της Ρώμης. Ήδη από τις αρχές της λειτουργίας του, το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) υπήρξε όργανο

βοήθειας για την προώθηση της απασχόλησης και της κινητικότητας των εργαζομένων.

Ωστόσο, η συνεργασία μεταξύ των κρατών μελών πριν από το 1997 συνίστατο κυρίως στην παραδοσιακή συνεργασία μεταξύ κυβερνήσεων και στο πλαίσιο διεθνών οργανισμών όπως ο Οργανισμός Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ) και ο Διεθνής Οργανισμός Εργασίας (ΔΟΕ), πολυμερείς χώροι, ευρωπαϊκός και διεθνής αντίστοιχα, για τη συνεργασία ιδίως σε θέματα αγοράς της εργασίας.

Από τα διαρθρωτικά προβλήματα και τις μακροοικονομικές δυσχέρειες της δεκαετίας του 1990 προέκυψε η αναγκαιότητα για μια συντονισμένη απάντηση σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η «Λευκή Βίβλος Delors» του 1993 για την ανάπτυξη, την ανταγωνιστικότητα και την απασχόληση αποτέλεσε το πρώτο βήμα προς μια αληθινή συνεργασία σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Βασιζόμενο σε αυτήν, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Έσσης εντοπίζει πέντε βασικούς στόχους που τα κράτη μέλη δεσμεύονται να επιδιώξουν: «ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων μέσω της επαγγελματικής κατάρτισης», «υποστήριξη στις παραγωγικές επενδύσεις μέσω μετριοπαθών μισθολογικών πολιτικών», «βελτίωση της αποτελεσματικότητας των θεσμών της αγοράς εργασίας», «εντοπισμός νέων πηγών θέσεων εργασίας μέσω των τοπικών πρωτοβουλιών και προώθηση της πρόσβασης στην αγορά εργασίας για ορισμένες ομάδες στόχους όπως οι νέοι, οι μακροχρόνια άνεργοι και οι γυναίκες». Οι στόχοι αυτοί, που βρίσκονται στο επίκεντρο της «στρατηγικής της Έσσης», εντούτοις ήταν δυσχερώς υλοποιήσιμοι χωρίς αυστηρή δέσμευση εκ μέρους των κρατών μελών.

Στο πλαίσιο αυτό, η Συνθήκη του Άμστερνταμ του 1997 προβλέπει ένα νέο κεφάλαιο σχετικά με την απασχόληση το οποίο, σεβόμενο πάντα την αρμοδιότητα των κρατών μελών στον τομέα της πολιτικής για την απασχόληση, ενισχύει την κοινοτική προσέγγιση με συνολικό τρόπο σε όλα τα κράτη μέλη και συγκεκριμενοποιείται με μια συντονισμένη στρατηγική για την απασχόληση. Η προαγωγή ενός ειδικευμένου εργατικού δυναμικού και μιας αγοράς εργασίας που προσαρμόζεται ευκολότερα στις οικονομικές μεταβολές καθίσταται «θέμα κοινού ενδιαφέροντος». Η συνθήκη θέτει επίσης τη νομική



βάση για τη θέσπιση μιας επιτροπής για την απασχόληση και καθιερώνει την ψήφο κατά ειδική πλειοψηφία στους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση, πράγμα που διευκολύνει τη λήψη απόφασης.

### **✓ Η προώθηση της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) το 1997**

Η διάσκεψη κορυφής του Λουξεμβούργου για την απασχόληση τον Νοέμβριο του 1997 προηγείται της έναρξης ισχύος της Συνθήκης του Άμστερνταμ προωθώντας την ΕΣΑ. Ο στόχος της ΕΣΑ είναι η μείωση της ανεργίας σε σημαντικό βαθμό στο ευρωπαϊκό επίπεδο εντός πέντε ετών. Η ΕΣΑ καθιερώνει ένα πλαίσιο πολύπλευρης εποπτείας που περιλαμβάνει συγκεκριμένα μια ετήσια κοινή έκθεση για την απασχόληση, κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση που θα χρησιμεύσουν ως βάση για τα εθνικά σχέδια δράσης που εκπονούνται από τα κράτη μέλη, καθώς και συστάσεις του Συμβουλίου προς τους υπουργούς των διαφόρων κρατών μελών.

Ο συντονισμός των εθνικών πολιτικών σε θέματα απασχόλησης έχει ουσιαστικά ως στόχο τη δέσμευση των κρατών μελών ως προς ένα κοινό σύνολο σκοπών και στόχων, γύρω από τέσσερις πυλώνες → την ικανότητα προς εργασία, το επιχειρηματικό πνεύμα, την προσαρμοστικότητα και την ισότητα των ευκαιριών.

Η ΕΣΑ θεσπίζει μια νέα μέθοδο εργασίας, «την ανοικτή μέθοδο συνεργασίας» (ΑΜΣ). Με τη μέθοδο αυτή δημιουργείται ισορροπία μεταξύ της ευθύνης της κοινότητας και εκείνης των κρατών μελών (αρχή της «επικουρικότητας»), θεσπίζονται ποσοτικοποιημένοι κοινοί στόχοι που θα πρέπει να επιτευχθούν στο κοινοτικό επίπεδο και εφαρμόζεται η εποπτεία σε ευρωπαϊκό επίπεδο ενθαρρυνόμενη από την ανταλλαγή εμπειριών. Η ΑΜΣ διευκολύνει την πολιτική συζήτηση σε διάφορα επίπεδα και ακολουθεί μια ολοκληρωμένη προσέγγιση: οι ενέργειες που αναλαμβάνονται στον τομέα της απασχόλησης θα πρέπει να είναι συνεπείς ως προς τους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση, όπως οι πολιτικές στον κοινωνικό τομέα, στην εκπαίδευση, στο φορολογικό καθεστώς, στην πολιτική για τις επιχειρήσεις και στην περιφερειακή ανάπτυξη.

## ✓ Το θέμα 'ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ' στην Συνθήκη της Ρώμης.

Στη συνθήκη της Ρώμης, η κοινωνική πολιτική και η πολιτική απασχόλησης είχαν στην πράξη παραβλεφθεί. Πραγματικά, το μεγαλύτερο μέρος των διατάξεων στον τομέα αυτό αφορούσε τη θέσπιση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων και της ελευθερίας εγκατάστασης μέσα στην προοπτική της κοινής αγοράς. Αντίθετα, στη συνθήκη του Άμστερνταμ η κοινωνική πολιτική αποκτά σημαντική θέση στο πλαίσιο του αγώνα κατά κάθε μορφής διάκρισης και η πολιτική για την προαγωγή της απασχόλησης βρίσκει επιτέλους μια πρωτεύουσα θέση και αποτελεί «ζήτημα κοινού ενδιαφέροντος». Στο πλαίσιο της προοπτικής μιας Ευρώπης ικανής για βιώσιμη οικονομική ανάπτυξη συνοδευόμενη από ποσοτική και ποιοτική βελτίωση της απασχόλησης και μια μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή, η διασύνδεση μεταξύ των διακυβευμάτων στον τομέα της απασχόλησης, των κοινωνικών υποθέσεων και της ισότητας ευκαιριών είναι σήμερα προφανής. Η Ευρωπαϊκή Ένωση, στο θέμα αυτό, έχει έναν σημαντικό ρόλο ώθησης στο επίπεδο της σύγκλισης των εθνικών και κοινοτικών πολιτικών μέσω της «ανοικτής μεθόδου συντονισμού».

## ✓ Συνθήκη Μάαστριχτ.

Η συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η οποία υπεγράφη στο Maastricht στις 7 Φεβρουαρίου 1992 αντιπροσωπεύει ένα νέο στάδιο της ευρωπαϊκής ολοκλήρωσης δεδομένου ότι ανοίγει το δρόμο για την πολιτική ολοκλήρωση και θέτει πέντε βασικούς στόχους: την ενίσχυση της δημοκρατικής νομιμότητας των οργάνων· τη βελτίωση της αποτελεσματικότητας των οργάνων· την εγκαθίδρυση μιας οικονομικής και νομισματικής ένωσης· την ανάπτυξη της κοινωνικής διάστασης της Κοινότητας· τη θέσπιση μιας κοινής εξωτερικής πολιτικής και πολιτικής ασφάλειας.

Με τη συνθήκη του Maastricht, η Κοινότητα προχώρησε σαφώς πέραν του αρχικού οικονομικού της στόχου, δηλ. την υλοποίηση μιας κοινής αγοράς, και οι πολιτικές της φιλοδοξίες ήρθαν στο προσκήνιο. Με το κοινωνικό πρωτόκολλο που προσαρτάται στη συνθήκη, οι κοινοτικές αρμοδιότητες επεκτείνονται και στον κοινωνικό τομέα. Οι στόχοι του πρωτοκόλλου είναι: η

προώθηση της απασχόλησης· η βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας· η κατάλληλη κοινωνική προστασία· κοινωνικός διάλογος· η ανάπτυξη των ανθρώπινων πόρων για να διασφαλιστεί υψηλό και βιώσιμο επίπεδο απασχόλησης· η ένταξη των ατόμων που αποκλείονται από την αγορά εργασίας.

Σύμφωνα με την Συνθήκη του Άμστερνταμ → Η Κοινότητα έχει ως αποστολή, με την δημιουργία κοινής αγοράς και νομισματικής ένωσης και με την εφαρμογή των κοινών πολιτικών ή δράσεων να προάγει στο σύνολο της Κοινότητας την αρμονική, ισόρροπη και αειφόρο ανάπτυξη των οικονομικών δραστηριοτήτων, το υψηλό επίπεδο απασχόλησης και κοινωνικής προστασίας, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, το υψηλό βαθμό ανταγωνιστικότητας και σύγκλισης των οικονομικών επιδόσεων, το υψηλό επίπεδο προστασίας και βελτίωσης της ποιότητας του περιβάλλοντος, την άνοδο του βιοτικού επιπέδου και της ποιότητας ζωής και την οικονομική και κοινωνική συνοχή αλλά και την αλληλεγγύη μεταξύ κρατών μελών. (Άρθρο 2)

→ Η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. (Άρθρο 3)

→ Η Κοινότητα και τα κράτη μέλη, έχοντας υπόψη τα θεμελιώδη κοινωνικά δικαιώματα, όπως αυτά ορίζονται στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, που υπογράφηκε στο Τορίνο στις 18 Οκτωβρίου 1961, και στον Κοινοτικό Χάρτη των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων του 1989, έχουν ως στόχο την προώθηση της απασχόλησης, τη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας, ώστε να καταστήσουν δυνατή την εναρμόνιση τους με παράλληλη διατήρηση της προόδου, την κατάλληλη κοινωνική προστασία, τον κοινωνικό διάλογο και την ανάπτυξη των ανθρωπίνων πόρων που θα επιτρέψουν ένα υψηλό και διαρκές επίπεδο απασχόλησης και την καταπολέμηση του αποκλεισμού. (Άρθρο 117)

→ Η Κοινότητα προκειμένου να υλοποιήσει τους παραπάνω στόχους υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους τομείς που αφορούν την βελτίωση του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων, τους όρους εργασίας, την

ενημέρωση και διαβούλευση με τους εργαζομένους, την αφομοίωση των αποκλεισμένων από την αγορά εργασίας προσώπων και την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία. (Άρθρο 118)

**ν Έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας (Μάρτιος 2000): προς την Ευρώπη της Καινοτομίας και της Γνώσης και το Νέο Ξεκίνημα για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας (2005).**

Στις 23 και 24 Μαρτίου του 2000 το έκτακτο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας προέκυψε από τη βούληση να δοθεί μια νέα ώθηση στις κοινοτικές πολιτικές, σε μια περίοδο κατά την οποία η οικονομική συγκυρία ήταν η πλέον κατάλληλη. Με βάση αυτές τις προβλέψεις, ήταν σκόπιμο να ληφθούν μακροπρόθεσμα μέτρα.

Δύο πρόσφατες εξελίξεις μεταβάλλουν ριζικά τη σύγχρονη οικονομία και κοινωνία. Η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας σημαίνει ότι η Ευρώπη πρέπει να είναι πρωτοπόρα σε όλους τους τομείς στους οποίους εντείνεται σε μεγάλο βαθμό ο ανταγωνισμός. Η απότομη εμφάνιση και η αυξανόμενη σημασία, στη συνέχεια, των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ) στον επαγγελματικό και στον ιδιωτικό χώρο απαιτεί, αφενός, να προταθεί μια πλήρης αναθεώρηση του ευρωπαϊκού εκπαιδευτικού συστήματος και, αφετέρου, να εξασφαλιστεί δια βίου η πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση.

Το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας προσπάθησε να δώσει κατευθυντήριες γραμμές για την αξιοποίηση των ευκαιριών που προσφέρει η νέα οικονομία, με σκοπό, μεταξύ άλλων, να εξαλειφθεί η κοινωνική μάστιγα της ανεργίας. Επειδή οι διαδικασίες του Κάρντιφ, της Κολωνίας και του Λουξεμβούργου συγκροτούν ένα επαρκές οπλοστάσιο νομικών μέσων, δεν κρίθηκε απαραίτητο να δρομολογηθούν νέες διαδικασίες στη Λισσαβόνα. Απεναντίας, η στρατηγική προέβλεπε την προσαρμογή και την ενίσχυση των υφιστάμενων διαδικασιών για να δοθεί η δυνατότητα πλήρους ανάδειξης του οικονομικού αναπτυξιακού δυναμικού - για παράδειγμα εφοδιάζοντας την

Ευρωπαϊκή Ένωση με αξιόπιστους και συγκρίσιμους μεταξύ των κρατών μελών δείκτες, ώστε να είναι σε θέση να λαμβάνει τα ενδεδειγμένα μέτρα.

Λόγω της ευνοϊκής οικονομικής κατάστασης, η πλήρης απασχόληση φαινόταν στόχος εφικτός το 2000. Ωστόσο, εξαιτίας της επιβράδυνσης της οικονομίας και των διαρθρωτικών δυσκολιών που αντιμετώπισαν τα κράτη μέλη, η Ευρωπαϊκή Ένωση καθυστερεί να επιτύχει αυτόν το στόχο.

Ο ενδιάμεσος απολογισμός της στρατηγικής της Λισσαβόνας και ιδίως τα αποτελέσματα που επιτεύχθηκαν στον τομέα της απασχόλησης δεν είναι ιδιαίτερα ενθαρρυντικά. Ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων απασχόλησης επιβραδύνθηκε και οι επενδύσεις στην έρευνα και την ανάπτυξη εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς.

Για τη διενέργεια επανεξέτασης η Επιτροπή βασίστηκε στην έκθεση της ομάδας υψηλού επιπέδου με τίτλο «Αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση», Νοέμβριος 2004. Η εν λόγω αξιολόγηση, η οποία διεξάχθηκε καθ' υπόδειξη του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου του Μαρτίου 2004, εξετάζει την πρόοδο που σημειώθηκε στο πλαίσιο της στρατηγικής της Λισσαβόνας και είναι δριμεία: απουσία ανάληψης αποφασιστικής πολιτικής δράσης και αδυναμία πλήρους εφαρμογής της εσωτερικής αγοράς προϊόντων και δημιουργίας αγοράς υπηρεσιών. Στην έκθεση καυτηριάζεται επίσης η υπερφορτωμένη ατζέντα, ο ανεπαρκής συντονισμός και οι ασυνδύαστες προτεραιότητες.

Αποφασίστηκε λοιπόν να δοθεί νέα ώθηση στην Στρατηγική της Λισσαβόνας το 2005 και η Επιτροπή προτείνει μια απλουστευμένη διαδικασία συντονισμού με εστίαση των προσπαθειών στα εθνικά σχέδια δράσης (ΕΣΔ). Παύει να δίνει πλέον έμφαση στους αριθμητικούς στόχους και διατηρεί μόνο το στόχο του 3% του ΑΕγχΠ έως το 2010 για την έρευνα και την ανάπτυξη. Στην ανακοίνωση το κέντρο βάρους μετατοπίζεται από τους μεσοπρόθεσμους και μακροπρόθεσμους στόχους στις επείγουσες ενέργειες που πρέπει να εφαρμοστούν στα κράτη μέλη.

Η καταληκτική χρονολογία του 2010 και οι στόχοι που συνδέονται με τα διάφορα ποσοστά απασχόλησης παύουν να χαρακτηρίζονται προτεραιότητες. Η ανακοίνωση της Επιτροπής παρουσιάζεται στο πλαίσιο αυτό ως μια προσπάθεια επανακαθορισμού των πολιτικών προτεραιοτήτων κυρίως σε **θέματα οικονομικής μεγέθυνσης και απασχόλησης και καλύτερης διακυβέρνησης.**

Για να ενισχύσει την οικονομική μεγέθυνση η Επιτροπή σκοπεύει να καταστήσει την Ευρωπαϊκή Ένωση ελκυστικότερη για τους επενδυτές και τους εργαζόμενους αναπτύσσοντας την εσωτερική αγορά, βελτιώνοντας τις ευρωπαϊκές και εθνικές κανονιστικές ρυθμίσεις, διασφαλίζοντας την ύπαρξη ανοικτών και ανταγωνιστικών αγορών στην Ευρώπη και στο εξωτερικό. Να επεκτείνει και να βελτιώσει τις ευρωπαϊκές υποδομές ενθαρρύνοντας τη γνώση και την καινοτομία, βελτιώνοντας τις επενδύσεις στην έρευνα και στην ανάπτυξη, διευκολύνοντας την καινοτομία, την εφαρμογή των τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) και τη βιώσιμη χρήση των πόρων, και τέλος συμβάλλοντας στη δημιουργία μιας σταθερής ευρωπαϊκής βιομηχανικής βάσης.

Για να δημιουργηθούν περισσότερες θέσεις εργασίας καλύτερης ποιότητας, η Επιτροπή προβλέπει να προσελκύσει μεγαλύτερο αριθμό ατόμων στην αγορά εργασίας και να εκσυγχρονίσει τα συστήματα κοινωνικής προστασίας. Τα κράτη μέλη και οι κοινωνικοί εταίροι καλούνται να εφαρμόσουν πολιτικές που θα παρακινούν τους εργαζόμενους να παραμένουν στην ενεργό επαγγελματική ζωή και θα τους αποτρέπουν από το να εγκαταλείπουν πρόωρα την αγορά εργασίας. Να βελτιώσει την ικανότητα προσαρμογής των εργαζομένων και των επιχειρήσεων και να αυξήσει την ευελιξία των αγορών εργασίας προκειμένου να μπορέσει η Ευρώπη να προσαρμοστεί στις αναδιαρθρώσεις και στην εξέλιξη των αγορών. Η απλούστευση της αμοιβαίας αναγνώρισης επαγγελματικών προσόντων θα διευκολύνει την κινητικότητα του ανθρώπινου δυναμικού σε ολόκληρη την Ευρώπη. Να επενδύσει περισσότερο στο ανθρώπινο κεφάλαιο μέσω της βελτίωσης της εκπαίδευσης και των δεξιοτήτων. Η Επιτροπή προβλέπει ιδίως

την έγκριση κοινοτικού προγράμματος για τη Δία βίου εκπαίδευση και κατάρτιση.

Η Επιτροπή δίνει, ακόμη, έμφαση στην επίτευξη ενός σαφέστερου και αποτελεσματικότερου καταμερισμού των αντίστοιχων αρμοδιοτήτων. Η επικάλυψη των εκθέσεων, η έντονη γραφειοκρατία και η ανεπαρκής πολιτική οικειοποίηση καθυστερούν την πρόοδο. Προτείνει μια απλουστευμένη διαδικασία συντονισμού με μείωση του αριθμού των εκθέσεων και απλούστερη διαδικασία υποβολής τους.

Προβλέπει, επίσης, την παρουσίαση των εκθέσεων σε ένα ενιαίο έγγραφο ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών που θα αφορούν ταυτόχρονα την απασχόληση και τους γενικούς προσανατολισμούς της οικονομικής πολιτικής. Οι εν λόγω κατευθυντήριες γραμμές θα αφορούν ταυτόχρονα τις μακροοικονομικές πολιτικές, την απασχόληση και τις διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση ανάλογα με τις ανάγκες που παρουσιάζονται και τα νέα πολιτικά και κοινωνικά φαινόμενα εδραιώνει και μια συγκεκριμένη 'στρατηγική' για την κάλυψη τους που επικεντρώνεται στην βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης και εργασίας των πολιτών των κρατών-μελών θέτοντας υψηλούς στόχους που αφορούν την οικονομική μεγέθυνση σε μια ανταγωνιστική αγορά με κοινωνικό προφίλ καταπολεμώντας και τον κοινωνικό αποκλεισμό μέσα σε ένα προστατευμένο και υγιές περιβάλλον που θα υλοποιεί τον δύσκολα προσεγγίσιμο αρχικό στόχο της πλήρους και διαρκής απασχόλησης. Πάνω στον στόχο αυτό καλείται το κάθε κράτος-μέλος, σε συνεργασία με την Ένωση, 'να προσπαθήσει να δουλέψει' και φυσικά να φέρει θετικά αποτελέσματα.

Η Ελλάδα ανήκοντας στην ΕΕ θέτει και η ίδια νέους στόχους που εντάσσονται σε εκείνους της Ένωσης δημιουργώντας συγκεκριμένες κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την απασχόληση και την ισότητα των δυο φύλων με συγκεκριμένες προτεραιότητες, πάντα σε συνεργασία με την Γενική Γραμματεία Ισότητας(Γ. Γ. Ι.), που υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ).

### **3.4 ΕΘΝΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΕΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΤΗΣ ΛΙΣΣΑΒΟΝΑΣ ΜΕ ΒΑΣΗ ΤΙΣ ΟΛΟΚΛΗΡΩΜΕΝΕΣ ΚΑΤΕΥΘΥΝΤΗΡΙΕΣ ΓΡΑΜΜΕΣ 2007 - 2013**

Κύρια αναπτυξιακή επιλογή και κεντρικός στόχος της πολιτικής της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (Γ. Γ. Ι.), που υπάγεται στο Υπουργείο Εσωτερικών Δημόσιας Διοίκησης & Αποκέντρωσης (ΥΠΕΣΔΔΑ), είναι η ανάδειξη του πολιτικού, οικονομικού, κοινωνικού και αναπτυξιακού χαρακτήρα των θεμάτων ισότητας, η άμεση σύνδεση τους με τις κυρίαρχες εθνικές πολιτικές προτεραιότητες (ανάπτυξη - απασχόληση – κοινωνική συνοχή) και η αποδέσμευση τους από την κατηγορία των περιθωριακών θεμάτων.

Σύμφωνα με το ισχύον Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την απασχόληση (ΕΣΔΑ), η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση στη χώρα μας έχει μεν αυξηθεί την τελευταία 5ετία (1999-2003) κατά 3,3 μονάδες (από 40,7 σε 44%), παραμένει όμως πολύ χαμηλή σε σχέση με τον κοινοτικό μέσο όρο (55,6%). (www. yrakp.gr)

#### **α) Κατευθυντήριες γραμμές για την μακροοικονομική πολιτική**

Βασικός στόχος είναι η ένταξη των γυναικών στην οικονομική, επαγγελματική και κοινωνική δραστηριότητα με όρος ίσων δικαιωμάτων, ευκαιριών και υποχρεώσεων. Η αξιοποίηση του συνόλου των ανθρωπίνων πόρων της χώρας αποτελεί όρο για την βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών αποτελεί μέσο για την βελτίωση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης της χώρας.

Ειδικότερα οι πολιτικές ισότητας συνεισφέρουν στη δημιουργία ενός μακροοικονομικού πλαισίου που ενισχύει τις διαρθρωτικές πολιτικές για μια βιώσιμη ανάπτυξη, στη βελτίωση του δημογραφικού προβλήματος της χώρας και στην παρέμβαση στο σύστημα διαχείρισης της ενεργού γήρανσης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις και στη βελτίωση της ποιότητας του



νομοθετικού πλαισίου, σε επίπεδο οικονομίας και κοινωνίας, λαμβάνοντας υπόψη την οπτική του φύλου.

### **β) Κατευθυντήριες γραμμές για την μικροοικονομική πολιτική**

Βασικός στόχος είναι η προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην Έρευνα, την τεχνολογική ανάπτυξη και την παραγωγή καινοτομίας.

Οι βασικές προτεραιότητες της Γενικής Γραμματείας Ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ είναι η δημιουργία φιλικού και ευέλικτου επιχειρηματικού περιβάλλοντος με ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας και η απλούστευση των σχετικών διαδικασιών. Η μετάβαση της επιχειρηματικότητας των γυναικών από « επιχειρηματικότητα ανάγκης » σε μία επιχειρηματικότητα βασισμένη στην καινοτομία και γνώση. Αύξηση του ποσοστού των γυναικών στον τομέα της Έρευνας και Καινοτομίας, καθώς και της Ανάπτυξης Νέων Προϊόντων στις επιχειρήσεις. Η ενίσχυση πρωτοβουλιών γυναικών ειδικότερα σε περιφερειακό και τοπικό επίπεδο στους κλάδους τουρισμού και της παραγωγής πολιτιστικών αγαθών και υπηρεσιών. Η λήψη μέτρων στα πλαίσια των ενεργειών δια βίου μάθησης για την ενίσχυση του επιχειρηματικού πνεύματος και των προσόντων των γυναικών για την ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών. Η προώθηση ίσων ευκαιριών για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση του γυναικείου ερευνητικού ανθρωπίνου δυναμικού στην Έρευνα και την Τεχνολογική Ανάπτυξη (ΕΤΑ).

### **γ) Κατευθυντήριες γραμμές που αφορούν την απασχόληση**

Βασικός στόχος είναι η ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και η προώθηση της ισότιμης πρόσβασης των γυναικών σε αυτήν και η ανάπτυξη ολοκληρωμένων παρεμβάσεων για την γυναικεία απασχόληση σε τομεακό και περιφερειακό επίπεδο, ιδιαίτερα διασυνδεδεμένων με τις ανάγκες των παραγωγικών συστημάτων των περιοχών.

Οι βασικές προτεραιότητες της Γενικής γραμματείας ισότητας του ΥΠΕΣΔΔΑ είναι:

Η ενίσχυση της απασχόλησης και προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν που αποτελεί την πρώτη και βασικότερη προτεραιότητα.

Η αύξηση του ποσοστού της γυναικείας απασχόλησης ώστε να προσεγγίσει τον μέσο όρο της ΕΕ.

Η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών τόσο ποσοτικά (αύξηση των δεικτών) όσο και ποιοτικά (μείωση του χάσματος στις αμοιβές, άρση εμποδίων στις προαγωγές, διασφάλιση όρων ευελιξίας, ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) με θετικές δράσεις και οριζόντιους στόχους ώστε να περιοριστεί ο οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός.

Η βελτίωση του συστήματος επιδοτήσεων της εργασίας για την διευκόλυνση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα σε περιοχές με έντονο το φαινόμενο της γυναικείας ανεργίας.

Η κάλυψη των νομοθετικών κενών (π. χ. σε φορολογικά, εργασιακά, οικογενειακά ζητήματα) και άμεση προσαρμογή με την ευρωπαϊκή νομοθεσία σε θέματα όπως ισότητα στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες, στην σεξουαλική/ ηθική παρενόχληση με την προσαρμογή της αντίστοιχης κοινοτικής νομοθεσίας.

Η ένταση των προσπάθειών για την παρακολούθηση της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση στους χώρους εργασίας και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και διαιτητικών αποφάσεων με κινητοποίηση των ελεγκτικών μηχανισμών.

Οι επενδύσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο, οι στρατηγικές δια βίου μάθησης, η ανάπτυξη και η βελτίωση συστημάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης αποτελούν βασικά εργαλεία άσκησης πολιτικών για την αγορά εργασίας. Τα συνεχιζόμενα στερεότυπα του φύλου ως προς τα επαγγέλματα και η μη αξιοποίηση όλων των ικανοτήτων και δεξιοτήτων των

γυναικών στην αμειβόμενη εργασία αποτελούν σημαντική τροχοπέδη για την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Ο σχεδιασμός ενεργειών δια βίου κατάρτισης σε σύνδεση με τις ανάγκες της ελληνικής οικονομίας και της αγοράς εργασίας, ενσωμάτωση στοχευμένων παρεμβάσεων στις ανάγκες των γυναικών έτσι ώστε να διευκολύνουν την επανένταξη τους στην αγορά εργασίας μετά από πολύχρονη απουσία.

Η διεύρυνση των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών στήριξης ώστε να υποστηριχθεί η οικογένεια, να διευκολυνθεί η ανακατανομή ρόλων και ευθυνών, κυρίως δε η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων και της δομής της ελληνικής οικογένειας (π. χ. Πρόγραμμα 'Βοήθεια στο Σπίτι).

Η υιοθέτηση κινήτρων για την δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (π. χ. μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις ) ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τα μέτρα πολιτικής που στοχεύουν στην ενσωμάτωση των μεταναστών θα λαμβάνουν υπόψη τους την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στον μεταναστευτικό πληθυσμό, όπως για παράδειγμα στις ρυθμίσεις που αφορούν την επανένωση οικογενειών, την ασφαλιστική κάλυψη των μεταναστών και την απόκτηση της ελληνικής υπηκοότητας. Ακόμη ιδιαίτερη προσοχή θα δοθεί στη σωστή εφαρμογή του υπάρχοντος νομοθετικού πλαισίου για την παράνομη διακίνηση ανθρώπων η οποία αφορά κατά το μεγαλύτερο μέρος γυναίκες μετανάστριες. Τα μέτρα αρωγής που έχουν θεσπίσει θα εφαρμοσθούν πλήρως και στην προσπάθεια αυτή θα αξιοποιηθούν πιστοποιημένες μη κυβερνητικές οργανώσεις που δραστηριοποιούνται στον χώρο αυτό. Θα αναπτυχθούν επίσης Δράσεις υποστήριξης των θυμάτων εμπορίας ανθρώπων.

Η Γενική Γραμματεία Ισότητας λοιπόν είναι ο αρμόδιος κυβερνητικός φορέας για τον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής των πολιτικών για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών σε όλους τους τομείς. Ωστόσο στην προσπάθεια της για μια αποτελεσματικότερη μέθοδο στην λύση των θεμάτων που έχει αναλάβει συνεργάζεται και με το ΚΕΘΙ το οποίο υποστηρίζει και χρηματοδοτεί. Το ΚΕΘΙ αποτελεί το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας που προσφέρει τόσο ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη στην γυναίκα όσο και υπηρεσίες με συμβουλευτικό χαρακτήρα.

Το ΚΕΘΙ ερευνά σε βάθος οτιδήποτε αφορά την ύπαρξη της γυναίκας και τους παράγοντες που την επηρεάζουν δημιουργώντας ενδιαφέρουσες μελέτες που χρησιμοποιούνται για συγκεκριμένους σχεδιασμούς με μοναδικό σκοπό την εξάλειψη της εκμετάλλευσης της γυναίκας και την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς.

Προκειμένου η χώρας μας να καταφέρει να εφαρμόσει την εθνική πολιτική της στον τομέα της απασχόλησης και να προωθήσει την ισότιμη πρόσβαση στην αγορά εργασίας ώστε να αξιοποιηθεί το σύνολο των ανθρωπίνων πόρων στοιχείο που αποτελεί την βιώσιμη ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, στοχεύει στην ισοβάθμιση με το επίπεδο των άλλων Ευρωπαϊκών Χωρών.

Κύριο μέσο παρέμβασης στον τομέα της απασχόλησης παραμένει έως σήμερα το Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) με τα Τομεακά και Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα. Στο πλαίσιο του Γ' ΚΠΣ έχουν ενταχθεί και υλοποιούνται παρεμβάσεις συνολικού προϋπολογισμού 630.942.000 ευρώ, οι οποίες αφορούν κυρίως ομάδες πληθυσμού ή και περιοχές που θεωρούνται κοινωνικά και εργασιακά αποκλεισμένες.

### **3.5 ΤΟ Γ΄ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΣΤΗΡΙΞΗΣ (2000 – 2006).**

Το Γ΄ Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης (ΚΠΣ) 2000 - 2006 αποτελεί τη συμφωνία μεταξύ της Ελληνικής Κυβέρνησης και της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τις αναπτυξιακές προτεραιότητες της χώρας, οι οποίες θα συγχρηματοδοτηθούν από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ευρωπαϊκής Ένωσης: Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης - ΕΤΠΑ, Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο - ΕΚΤ, Ευρωπαϊκό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων - ΕΓΤΠΕ, Χρηματοδοτικό Μέσο Προσανατολισμού της Αλιείας - ΧΜΠΑ.

Το Γ΄ ΚΠΣ, το μεγαλύτερο αναπτυξιακό πρόγραμμα που σχεδιάστηκε από την Ελλάδα και υλοποιείται με τη συγχρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, έχει στόχο την ενίσχυση των πολιτικών για την πραγματική σύγκλιση, την περιφερειακή ανάπτυξη και την κοινωνική συνοχή, μέσω δράσεων που αφορούν κυρίως ενισχύσεις επενδυτικών σχεδίων ιδιωτών ή επιχειρήσεων ή άλλων φορέων (ΜΚΟ, ΑΕΙ κλπ), προγράμματα κατάρτισης εργαζομένων/ ανέργων, προγράμματα προώθησης στην απασχόληση (πχ. επιδότηση απασχόλησης, stage κλπ) καθώς και δράσεις κοινωνικής υποστήριξης, κυρίως ευπαθών κοινωνικά ομάδων (πχ βοήθεια στο σπίτι, κέντρα δημιουργικής απασχόλησης κλπ).

Η ενίσχυση της δυνατότητας των περιφερειακών και τοπικών αρχών να εφαρμόσουν ένα πλήρες φάσμα δράσεων οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης, περιλαμβάνουν όχι μόνο έργα υποδομής αλλά και την στήριξη της ανταγωνιστικότητας των μικρομεσαίων επιχειρήσεων, της έρευνας και ανάπτυξης και της καινοτομίας, των ανθρώπινων πόρων και της δημιουργίας τοπικών θέσεων εργασίας ή και ακόμα της διαχείρισης του περιβάλλοντος. Οι δράσεις προς όφελος των απομονωμένων, νησιωτικών ή ορεινών περιοχών θα συμβάλουν σημαντικά στη μείωση των εσωτερικών ανισοτήτων μεταξύ των περιφερειών.

### Πώς συμμετέχει η Ευρωπαϊκή Ένωση στη χρηματοδότηση του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης;

Οι συνολικοί πόροι του Γ΄ Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης (ΚΠΣ) και του Ταμείου Συνοχής (που συγχρηματοδοτεί τα μεγάλα έργα Περιβάλλοντος και Μεταφορών) είναι 51,14 δισεκατομμύρια ευρώ και περιλαμβάνουν εθνικούς και κοινοτικούς πόρους ύψους 39,56 δισεκατομμυρίων ευρώ (δημόσια δαπάνη), καθώς και 11,58 δισεκατομμύρια ευρώ ιδιωτική συμμετοχή. Παράλληλα, σημαντικοί πόροι ύψους 1,28 δισεκατομμύρια ευρώ αντλούνται μέσω των τεσσάρων Κοινοτικών Πρωτοβουλιών (ΚΠ).

Τα συνολικά 25 Επιχειρησιακά Προγράμματα του Γ' ΚΠΣ και οι 4 Κοινοτικές Πρωτοβουλίες απευθύνονται τόσο στο δημόσιο τομέα, π.χ. για έργα που αφορούν την ανάπτυξη υποδομών και τη βελτίωση υπηρεσιών προς τον πολίτη, όσο και σε ιδιώτες (φυσικά ή νομικά πρόσωπα) για προγράμματα που αφορούν επιχειρήσεις, αγρότες, νέους, ανέργους κ.λπ.

Η συνολική κοινοτική συμμετοχή τόσο για το ΚΠΣ όσο και για το Ταμείο Συνοχής και τις Κοινοτικές Πρωτοβουλίες ανέρχεται σε 26 δισεκατομμύρια ευρώ .

### 3.6 ΤΑ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΙΑΚΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΚΑΙ ΟΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΕΣ ΠΡΩΤΟΒΟΥΛΙΕΣ

Τα Επιχειρησιακά Προγράμματα χωρίζονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες προγραμμάτων: **Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα** (ένα για κάθε συγκεκριμένο τομέα δραστηριότητας, πχ. Ε.Π. Υγεία - Πρόνοια) και τα **Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα** (ένα για κάθε μία από τις 13 διοικητικές περιφέρειες της χώρας, πχ. ΠΕΠ Κρήτης).

## **A. Τομεακά Επιχειρησιακά Προγράμματα**

Τα τομεακά επιχειρησιακά προγράμματα αφορούν βασικούς τομείς της Οικονομικής και Κοινωνικής ζωής όπως:

Η εκπαίδευση και ο εκσυγχρονισμός του εκπαιδευτικού συστήματος και βελτίωση των υποδομών.

Η απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση - Επένδυση στο ανθρώπινο κεφάλαιο με στόχο την πρόληψη της ανεργίας και τη διευκόλυνση της επαγγελματικής επανένταξης μέσα από εξατομικευμένη προσέγγιση. Ποιοτική κατάρτιση, προσαρμοσμένη στις ανάγκες της αγοράς εργασίας. Προώθηση των ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών και ένταξη των μειονεκτούντων ομάδων.

Οι δρόμοι, τα λιμάνια, η αστική ανάπτυξη και οι σιδηρόδρομοι, τα αεροδρόμια και οι αστικές συγκοινωνίες λαμβάνοντας υπόψη το περιβάλλον.

Η ανταγωνιστικότητα - Ποικίλες ενισχύσεις για τις επιχειρήσεις (κυρίως τις μικρομεσαίες) και για την δημιουργία νέων επιχειρήσεων, κυρίως χάρη σε νέες μορφές χρηματοδότησης, βελτίωση της τουριστικής προσφοράς, επέκταση του ενεργειακού δικτύου και διαφοροποίηση των ενεργειακών πηγών.

Η αγροτική ανάπτυξη και οι ενισχύσεις στις αγροτικές εκμεταλλεύσεις, στις δραστηριότητες μεταποίησης και διάθεσης στην αγορά με στόχο τον εκσυγχρονισμό της γεωργίας, με σεβασμό στο φυσικό περιβάλλον και την βελτίωση της ποιότητας των προϊόντων.

Η αλιεία και ο εκσυγχρονισμός του στόλου και του εξοπλισμού και εξορθολογισμός της παραγωγής, λαμβάνοντας υπόψη την προστασία των αλιευτικών πόρων και του περιβάλλοντος.

Το περιβάλλον και η διασφάλιση της ορθολογικής διαχείρισης των περιβαλλοντικών πόρων. Προσαρμογή στις ευρωπαϊκές προδιαγραφές σε ότι

αφορά το πόσιμο νερό, τα λύματα και τα απόβλητα. Περιβαλλοντική ευαισθητοποίηση και παιδεία.

Ο πολιτισμός και η αξιοποίηση της πολιτισμικής κληρονομιάς και η προώθηση του σύγχρονου πολιτισμού.

Η υγεία, η κοινωνική πρόνοια, η αναδιάρθρωση των υπηρεσιών υγείας, η κατάρτιση του προσωπικού και η μεταρρύθμιση του τομέα της πνευματικής υγείας.

Η κοινωνία της Πληροφορίας και η προώθηση των τεχνολογιών της πληροφορίας στις δημόσιες υπηρεσίες, τα σχολεία, τις τοπικές εταιρείες παροχής υπηρεσιών και ανάπτυξη των συνδέσεων υψηλής ταχύτητας.

### **B. Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα**

Εκτός από την εφαρμογή τομεακών προγραμμάτων, κάθε ελληνική περιφέρεια αποτελεί αντικείμενο ενός περιφερειακού αναπτυξιακού προγράμματος το οποίο αξιοποιεί όλα τα τοπικά πλεονεκτήματα.

Τα 13 Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα(ΠΕΠ) είναι:

- ΠΕΠ Ανατολικής Μακεδονίας και Θράκης
- ΠΕΠ Κεντρικής Μακεδονίας
- ΠΕΠ Δυτικής Μακεδονίας
- ΠΕΠ Ηπείρου
- ΠΕΠ Θεσσαλίας
- ΠΕΠ Ιονίων Νήσων
- ΠΕΠ Δυτικής Ελλάδας



- ΠΕΠ Στερεάς Ελλάδας
- ΠΕΠ Αττικής
- ΠΕΠ Πελοποννήσου
- ΠΕΠ Βορείου Αιγαίου
- ΠΕΠ Νοτίου Αιγαίου
- ΠΕΠ Κρήτης

**Οι τέσσερις κοινοτικές πρωτοβουλίες των Ευρωπαϊκών Διαρθρωτικών Ταμείων για το χρονικό διάστημα 2000 - 2006 είναι : Α. το INTERREG III , Β. το LEADER+ , Γ. το URBAN II και Δ. το EQUAL.**

### **A. INTERREG III**

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία INTERREG III έχει ως στόχο να προωθήσει τη διασυνοριακή, τη διακρατική και τη διαπεριφερειακή συνεργασία στην Ευρωπαϊκή Ένωση και συγχρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ).

Αυτή η νέα φάση της Πρωτοβουλίας INTERREG σχεδιάστηκε για να ενισχύσει την οικονομική και κοινωνική συνοχή σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση, με την ενθάρρυνση της ισόρροπης ανάπτυξης της Ηπείρου. Ιδιαίτερη έμφαση έχει δοθεί στην ενσωμάτωση απομακρυσμένων περιοχών και των περιοχών που συνορεύουν με τις υποψήφιες χώρες

Ο γενικός στόχος ήταν -και παραμένει- να μην αποτελούν τα εθνικά σύνορα εμπόδια στην ισόρροπη ανάπτυξη και στην ενοποίηση του ευρωπαϊκού εδάφους. Η ενιαία αγορά και η ΟΝΕ αποτελούν ισχυρούς καταλύτες για τη μεταβολή της εν λόγω κατάστασης.

## **B. LEADER+**

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία LEADER + είναι μια πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, που έχει ως βασικό σκοπό τη βελτίωση της ποιότητας ζωής των κατοίκων της υπαίθρου και την προσέλκυση των νέων, μέσω της υλοποίησης δράσεων που ικανοποιούν παράλληλα τις εθνικές και κοινοτικές προτεραιότητες για τη Γ΄ Προγραμματική Περίοδο (απασχόληση, ισότητα, προστασία του περιβάλλοντος κ.λ.π).

Επιδίωξη της πρωτοβουλίας είναι η ανάπτυξη της ανταγωνιστικότητας των αγροτικών περιοχών, με την καλύτερη αξιοποίηση των φυσικών, ανθρώπινων και οικονομικών πόρων τους, την ανακάλυψη νέων πηγών εισοδήματος και την παράλληλη προστασία της φυσικής και πολιτισμικής κληρονομιάς.

## **Γ. URBAN II**

Η URBAN είναι η Κοινοτική Πρωτοβουλία που αφορά την σημερινή Ευρώπη με τα πολλά και ουσιαστικά προβλήματα – κοινωνικά, οικονομικά, περιβαλλοντικά – που εμφανίζονται κυρίως στα αστικά κέντρα. Το 80% περίπου των Ευρωπαίων ζουν σε πόλεις. Αυτό καθιστά την Ευρωπαϊκή Ένωση την πλέον αστικοποιημένη περιοχή του κόσμου.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζοντας ότι απαιτείται να δοθεί, σε κοινοτικό επίπεδο, μεγαλύτερη προσοχή στα προβλήματα των πόλεων προχώρησε στην ανάληψη της κοινοτικής πρωτοβουλίας URBAN για να επιτύχει την οικονομική και κοινωνική αναζωογόνηση πόλεων και οικισμών σε κρίση και να προωθηθεί η αστική ανάπτυξη.

## **Δ. EQUAL.**

Η Κοινοτική Πρωτοβουλία EQUAL χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο και στοχεύει στην πειραματική εφαρμογή και διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων και της ανισότητας στον τομέα της απασχόλησης.

Το πρόγραμμα της Equal έχει σχεδιαστεί για να στηρίξει μια οριζόντια προσέγγιση στις πολιτικές και τις υπηρεσίες προς τις οποίες θα έχουν πρόσβαση πολλαπλές κατηγορίες αποκλεισμένων ή απειλούμενων από αποκλεισμό από την αγορά εργασίας ομάδων και να αντιμετωπίσει την αποσπασματικότητα και την έλλειψη συντονισμού των εφαρμοζόμενων πολιτικών.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι άμεσα επωφελούμενες ομάδες μπορούν να αποτελούν οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, οι απασχολούμενοι με ελλιπή εκπαίδευση, οι παλιννοστούντες, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες, οι φυλακισμένοι κ.π.α.

### **3.7 ΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΙΚΑ ΤΑΜΕΙΑ**

Τα κράτη-μέλη συντονίζουν και ασκούν συγκεκριμένη πολιτική κατεύθυνση με σκοπό εκτός των πολλών άλλων να επιτύχουν και τους οικονομικούς τους στόχους ακολουθώντας πολιτικές και δράσεις και δημιουργώντας την εσωτερική αγορά που συνδυάζονται με τους στόχους αυτούς και συμβάλλουν στην επίτευξη τους. Για να αποφέρει αποτελέσματα η προσπάθεια οικονομικής και αλλά και κοινωνικής συνοχής, η Επιτροπή δημιούργησε χρηματοδοτικά μέσα: τα Διαρθρωτικά Ταμεία και το Ταμείο Συνοχής. Τα ταμεία αυτά χρησιμεύουν για συγχρηματοδότηση στα κράτη μέλη των περιφερειακών ή οριζοντίων παρεμβάσεων.

Έχουν συσταθεί τέσσερα είδη Διαρθρωτικών Ταμείων κατά τη διάρκεια της ολοκλήρωσης του ευρωπαϊκού οικοδομήματος: το Ευρωπαϊκό Ταμείο Περιφερειακής Ανάπτυξης (ΕΤΠΑ) συμβάλλει κυρίως στην ενίσχυση των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών, αυτών που ευρίσκονται σε στάδιο οικονομικού αναπροσανατολισμού και αυτών που αντιμετωπίζουν διαρθρωτικές δυσχέρειες· το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) παρεμβαίνει κυρίως στο πλαίσιο της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση· το Ευρωπαϊκό Γεωργικό Ταμείο Προσανατολισμού και Εγγυήσεων (ΕΓΤΠΕ) τμήμα "προσανατολισμού" συμβάλλει στην ανάπτυξη και τη διαρθρωτική προσαρμογή των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών, βελτιώνοντας την αποτελεσματικότητα των δομών παραγωγής, μεταποίησης και εμπορίας

των γεωργικών και δασικών προϊόντων· το χρηματοδοτικό μέσο προσανατολισμού της αλιείας (ΧΜΠΑ) στηρίζει τις διαρθρωτικές εξελίξεις στον τομέα της αλιείας.

Οι δραστηριότητες των Κοινοτικών Πλαισίων Στήριξης και ειδικότερα εκείνες που αφορούν την γυναικεία απασχόληση χρηματοδοτούνται κυρίως από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) το οποίο είναι ένα από τα Διαρθρωτικά Ταμεία της Ε.Ε., όπως αναφέραμε και παραπάνω, και το οποίο ιδρύθηκε με σκοπό τη μείωση των διαφορών ευημερίας και επιπέδου ζωής στα κράτη μέλη και τις περιφέρειες της Ε.Ε.

Τα καθήκοντα του ΕΚΤ είναι η στήριξη μέτρων που αποσκοπούν στην πρόληψη και την καταπολέμηση της ανεργίας, την ανάπτυξη του ανθρώπινου δυναμικού και την προώθηση της κοινωνικής ένταξης στην αγορά εργασίας με στόχο την αύξηση του επιπέδου απασχόλησης, την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, τη βιώσιμη ανάπτυξη και την οικονομική και κοινωνική συνοχή. Το ΕΚΤ συνεισφέρει ιδίως, στις ενέργειες που αναλαμβάνονται με βάση την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση και τις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση.

«Το ΕΚΤ βοηθά είτε μέσω παροχής υποστήριξης σε άτομα και καλύπτει τομείς όπως η κατάρτιση ή η επαγγελματική εκπαίδευση, ο προσανατολισμός· είτε μέσω παροχής υποστήριξης σε δομές και συστήματα προκειμένου να αυξηθεί η αποτελεσματικότητα των δραστηριοτήτων στήριξης των ατόμων· είτε μέσω και συνοδευτικών μέτρων (παροχή υπηρεσιών και εξοπλισμού φροντίδας των εξαρτώμενων ατόμων, προώθηση συνοδευτικών μέτρων κοινωνικοπαιδαγωγικού χαρακτήρα, εκστρατείες ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης)». («Ευρωπαϊκά Κείμενα : Η Ευρώπη από το Α έως το Ω - Οδηγός της Ευρωπαϊκής Ολοκλήρωσης», 1997.)

### **3.8 EOMMEX**

Σε μία εποχή που χαρακτηρίζεται από την παγκοσμιοποίηση και τον συνεχώς αυξανόμενο ανταγωνισμό, η Ελληνική Πολύ Μικρή, Μικρή και Μεσαία Επιχείρηση (ΠΜΕ και ΜΜΕ) καλείται να δώσει τον δικό της αγώνα για να εκσυγχρονισθεί, να επιβιώσει και να διακριθεί σε ένα διεθνώς ανταγωνιστικό περιβάλλον.

Οι Μικρές και Μεσαίες Επιχειρήσεις σε όλες τις χώρες του κόσμου αποτελούν συστατικό στοιχείο της δομής των εθνικών οικονομιών και κοινωνιών. Συμβάλλουν αποφασιστικά στην οικονομική ανάπτυξη, την παραγωγή, την απασχόληση καθώς επίσης στην αποκέντρωση και την κοινωνική συνοχή. Ακόμη, λειτουργούν ως φυτώρια νέων επιχειρήσεων, καινοτόμων ειδών και εφαρμογών, ευέλικτων επιχειρηματικών σχημάτων, εξυπηρέτησης τοπικών αναγκών, χωροταξικής κατανομής θέσεων απασχόλησης και εισοδήματος.

Ο εκσυγχρονισμός των ελληνικών ΜΜΕ είναι απαραίτητος όρος για την επιβίωσή τους. Η εθνική πολιτική για τις μικρές επιχειρήσεις λαμβάνει υπόψη τις ιδιαιτερότητές τους και αναπτύσσει ένα πλαίσιο συντονισμένων δράσεων που εξειδικεύονται στη δημιουργία ευνοϊκού διοικητικού περιβάλλοντος για τις ΜΜΕ, στη διευκόλυνση των ΜΜΕ στη χρηματοδότηση με την δημιουργία Φορέα Εγγυοδοσίας, στις ενισχύσεις ΜΜΕ για τον τεχνολογικό και οργανωτικό εκσυγχρονισμό τους, στην προώθηση των δικτυώσεων των ΜΜΕ, στην προώθηση της επιχειρηματικότητας και στην στήριξη των ΜΜΕ για την είσοδό τους στην Νέα Οικονομία. Δράσεις οι οποίες καλύπτονται από το φορέα EOMMEX.

Ο ρόλος του EOMMEX στην στήριξη των ελληνικών ΜΜΕ είναι εξαιρετικά σημαντικός, διότι είναι ο μοναδικός κρατικός φορέας με μακρά πορεία που είναι επιφορτισμένος με την υποστήριξη της πολιτικής για τις ΜΜΕ και την υλοποίηση προγραμμάτων στήριξης των μικρών επιχειρήσεων.

Ο EOMMEX με την πολυετή εμπειρία και τον σημαντικό αριθμό ικανών και έμπειρων επιστημόνων που διαθέτει, την ειδική γνώση των προβλημάτων

και αναγκών των Μικρών και Πολύ Μικρών Επιχειρήσεων και το ισχυρό δίκτυο συνεργασιών σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο που έχει αναπτύξει, σε συνδυασμό με την σημαντική τεχνογνωσία στον σχεδιασμό, υλοποίηση και διαχείριση πολιτικών και προγραμμάτων στήριξης των ΜΜΕ και ΠΜΕ

Ο ΕΟΜΜΕΧ από το 1977, παρέχει δωρεάν υπηρεσίες τεχνικό-οικονομικού συμβούλου, εισάγοντας την ιδέα της συστηματικής διοίκησης των επιχειρήσεων και της οργάνωσης εργασίας στο χώρο των ΜΜΕ, δημιουργώντας βαθμιαία μία αγορά για τους συμβούλους επιχειρήσεων. Το έργο του, την ίδια περίοδο, με νομοθετικές ρυθμίσεις, εμπλουτίζεται με μια νέα σειρά δραστηριοτήτων, οι οποίες εξελίσσονται και αναβαθμίζονται συνεχώς μέχρι και σήμερα. Από το 1983, με τροποποίηση του νομικού πλαισίου (Ν.1479/84), αρχίζει η ενασχόλησή του με χρηματοπιστωτικά θέματα, όπως, δάνεια, οικονομικές ενισχύσεις, εγγυητικές επιστολές και η συμμετοχή του στην εφαρμογή των Αναπτυξιακών Νόμων, διευρύνοντας τους ορίζοντες στήριξης των ΜΜΕ. Παράλληλα εισέρχεται δυναμικά σε δραστηριότητες που αφορούν κοινοτικά χρηματοδοτικά προγράμματα και συμμετέχει σε εταιρείες του ευρύτερου δημόσιου τομέα.

Για την εκπλήρωση των στόχων του Οργανισμού, το εξειδικευμένο στελεχιακό του δυναμικό εξυπηρέτησε περισσότερες από 50.000 ΜΜΕ, με έργα περίπου 100 δις δρχ., σε όλη την Ελλάδα μέσω των Κεντρικών Γραφείων, των Περιφερειακών Δ/σεων και Παραρτημάτων του.

Οι κύριοι επιχειρησιακοί στόχοι βελτίωσης και ανάπτυξης του Οργανισμού είναι η Στρατηγική Σχεδίαση, η Βελτίωση Παροχής Υπηρεσιών, η Βελτίωση λειτουργικότητας - Αύξηση Αποτελεσματικότητας, η Βέλτιστη αξιοποίηση ανθρώπινου δυναμικού, ο Τεχνολογικός εκσυγχρονισμός - βελτίωση λειτουργικότητας, η Βελτίωση χρηματοοικονομικής κατάστασης

Ενώ οι Δραστηριότητες του Οργανισμού αφορούν την Ανάπτυξη της επιχειρηματικότητας και Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας, την Αξιοποίηση της κοινωνίας της πληροφορίας, την Δημιουργία Εθνικού Παρατηρητηρίου για τις ΜΜΕ, την Στήριξη της Ελληνικής Χειροτεχνίας και Καλλιτεχνικής

Βιοτεχνίας, την Προώθηση Διεθνών συνεργασιών και εξωστρέφεια των ΜΜΕ & Ευρωπαϊκό Κέντρο Πληροφοριών για τις Επιχειρήσεις, την Χρηματοπιστωτική Στήριξη, την Χρηματοπιστωτική Στήριξη, τα Κλαδικά Ινστιτούτα και την Δημιουργία υποδομών στήριξης των ΜΜΕ. ([www.eommex.gr/greek](http://www.eommex.gr/greek))

### **3.9 ΔΗΜΟΣΙΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Οι Δημόσιες Υπηρεσίες Απασχόλησης (ΔΥΑ) της Ευρωπαϊκής Ένωσης/Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου ξεκίνησαν από την θέληση της Ευρωπαϊκής ένωσης για μια πιο αποτελεσματική και έμμεση λύση στο πρόβλημα της ανεργίας. Οι ΔΥΑ παρέχουν υπηρεσίες μέσω ενός δικτύου περισσότερων από 5.000 τοπικών γραφείων απασχόλησης, με προσωπικό που ξεπερνά τις 100.000, στα άτομα που αναζητούν θέσεις εργασίας και στους εργοδότες.

Αν και οι ΔΥΑ έχουν διαφορετική διάρθρωση σε κάθε χώρα, όλες τους έχουν το κοινό κύριο καθήκον να συμβάλλουν στην αντιστοίχιση της προσφοράς και της ζήτησης στην αγορά εργασίας μέσω της παροχής πληροφοριών, υπηρεσιών διαμεσολάβησης και ενεργού υποστήριξης.

Στην Ελλάδα οι αντίστοιχες υπηρεσίες απασχόλησης καλύπτονται από τον **Οργανισμό Απασχολήσεως Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.)** που αποτελεί και το κύριο όργανο εφαρμογής της Κυβερνητικής Πολιτικής για την απασχόληση, ώστε να εξασφαλιστούν οι αναγκαίες προϋποθέσεις ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα Οικονομικής Ανάπτυξης της Χώρας και τις συναφείς κατευθύνσεις και οδηγίες του Υπουργού Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας.

Η αναζήτηση και εξεύρεση μιας θέσης εργασίας, με ικανοποιητικό μισθό και αρμόζουσα εξέλιξη, είναι μία από τις σημαντικότερες επιδιώξεις του Οργανισμού για κάθε άνεργο. Στόχοι της είναι η πληροφόρηση των ανέργων

για τις ευκαιρίες κατάρτισης και απασχόλησης, που προσφέρονται στην αγορά εργασίας και η εφαρμογή ενεργητικών μέτρων, για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης.

Η επίτευξη αυτών των στόχων επιδιώκεται με την καταγραφή του άνεργου εργατικού δυναμικού της χώρας και τα επιδόματα Ασφάλισης (Ανεργίας, Οικογενειακό, Οικοδομικό κλπ), με την παροχή πληροφοριών για το διαθέσιμο εργατικό δυναμικό, τις κενές θέσεις εργασίας στην Ελλάδα, τα προγράμματα Κατάρτισης - Εκπαίδευσης-Απασχόλησης, Επιχορήγηση Νέων Ελευθέρων Επαγγελματιών, με την σύζευξη προσφοράς και ζήτησης εργασίας και την εφαρμογή και υλοποίηση επιδοτούμενων προγραμμάτων απασχόλησης και Ειδικών Κοινωνικών Ομάδων, Επαγγελματικό Προσανατολισμό.

Ένα καινοτόμο πρόγραμμα, παράδειγμα της Ευρωπαϊκής πολιτικής για την απασχόληση είναι το Mentoring που υλοποιείται στο Νομό Αττικής χωρίς όμως να έχει γίνει εμφανής ακόμη η αποτελεσματικότητά του. Ωστόσο αν εφαρμοζόταν και σε άλλους νομούς ίσως η αποδοτικότητά του προγράμματος να ήταν πραγματική.

### **3.10 MENTORING**

*Το mentoring είναι μια προσωπική σχέση μεταξύ ενός έμπειρου στελέχους (συνήθως μεγαλύτερης ηλικίας), ο οποίος συμπεριφέρεται ως υπόδειγμα - role model, δάσκαλος, καθοδηγητής και προστάτης(Μέντορας) για τον λιγότερο έμπειρο (συνήθως νεότερο σε ηλικία) επαγγελματία ή εργαζόμενο.*

Η εμφάνιση των πρώτων προγραμμάτων mentoring είχε σε μεγάλο βαθμό ταυτιστεί με τις πολιτικές θετικών διακρίσεων (affirmative action programs), στη συνέχεια όμως, και όσο γίνονταν περισσότερο δημοφιλή, απέκτησαν μορφή και δυναμική αυτόνομη από τα προγράμματα θετικών διακρίσεων.



Παρόλη τη σπουδαιότητα του mentoring για τις επιχειρήσεις και τους εργαζόμενους, ανεξαρτήτως φύλου, εθνικότητας και κατάταξης στην οργανωσιακή ιεραρχία, έχει επιβεβαιωθεί ότι τα οφέλη του είναι ιδιαίτερα σημαντικά για τις γυναίκες και για άλλες μειονότητες, και συνιστούν ικανοποιητική απάντηση στην υπέρβαση των εμποδίων που σχετίζονται με την επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι μέντορες μπορούν να ενισχύσουν τις γυναίκες καθοδηγούμενες με διάφορους τρόπους, ανεβάζοντας το ηθικό τους, διευκολύνοντας την πρόσβαση στα «εσωτερικά» της διοίκησης του οργανισμού και προσφέροντας τους πληροφόρηση η οποία διαφορετικά δε θα ήταν διαθέσιμη σ' αυτές.

Στόχοι του σχεδίου είναι η προώθηση ανέργων γυναικών της Περιφέρειας Αττικής σε θέσεις εργασίας των κλάδων Τουρισμού και ΤΠΕ, μέσα από την αναβάθμιση των δεξιοτήτων και των προσόντων τους. Η ανάπτυξη και εξατομικευμένη προσαρμογή καινοτόμων μεθοδολογιών και εργαλείων mentoring για την ενίσχυση της κοινωνικό-οικονομικής θέσης των γυναικών, μέσω της προώθησής τους σε ποιοτικές θέσεις εργασίας. Η βελτίωση των ικανοτήτων προσαρμοστικότητας των γυναικών με στόχο την εξασφάλιση της «απασχολησιμότητάς» τους, ειδικότερα σε θέσεις εργασίας των κλάδων Τουρισμού και ΤΠΕ. Η προσαρμογή και υιοθέτηση καινοτόμων εργαλείων και μεθοδολογιών ανάπτυξης ανθρώπινου δυναμικού και κυρίως των γυναικών σε επιχειρήσεις των κλάδων Τουρισμού και ΤΠΕ. Η ανάδειξη καλών πρακτικών και ένταξη των νέων εργαλείων και συστημάτων στις δραστηριότητες Διαχείρισης και Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού των επιχειρήσεων. Η διάδοση και υιοθέτηση των προϊόντων του έργου σε τοπικό, εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο.

Ως μέντορες ορίστηκαν τα ιεραρχικά υψηλόβαθμα μέλη ενός οργανισμού, που έχουν επιρροή, μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, γνώσεις και αφοσιώνονται στην ενίσχυση και παροχή βοήθειας για την επαγγελματική ανέλιξη και την εργασιακή καριέρα των καθοδηγούμενων τους. Ο μέντορας, δηλαδή, είναι ένα μοντέλο για τον καθοδηγούμενο (role model), είναι ένας καλός ακροατής, ενδιαφέρεται για τον καθοδηγούμενο και για τις

επαγγελματικές του επιδιώξεις και προσανατολίζει τον καθοδηγούμενο προς τις κατάλληλες λύσεις βοηθώντας τον να αντιληφθεί τις ικανότητές του.

Για να μπορέσει ο μέντορας να ανταποκριθεί με επάρκεια στο ρόλο του θα πρέπει να έχει μεταξύ άλλων μεγάλη επαγγελματική εμπειρία, υψηλό εκπαιδευτικό επίπεδο. Επιπλέον, θα πρέπει να είναι αξιόπιστος, να θέτει υψηλούς στόχους απόδοσης, να είναι ασφαλής στη θέση εργασίας του, να παρέχει καινοτόμες ιδέες, να προωθεί την επίδειξη επαγγελματικής συμπεριφοράς, να διδάσκει μέσω παραδειγμάτων, να μοιράζεται πολύτιμη γνώση και να έχει εμπειρία στη δικτύωση μεταξύ άλλων.

### **3.11 ΠΡΟΑΓΩΓΗ ΤΗΣ ΕΤΑΙΡΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΥΘΥΝΗΣ**

Η Εταιρική Κοινωνική Ευθύνη (ΕΚΕ) είναι η εθελοντική ενσωμάτωση, από τις επιχειρήσεις, στοιχείων κοινωνικής και περιβαλλοντικής μέριμνας στις εμπορικές τους δραστηριότητες και σχέσεις τους με τα συμβαλλόμενα μέρη τους. Αποτελεί την δικλείδα ασφαλείας ανάμεσα στα κράτη-μέλη ώστε να υποχωρήσει ή τουλάχιστον να μειωθεί ο αριθμός των αποκλεισμένων ατόμων από την εργασία και να μην χαθούν στην αφάνεια οι ευαίσθητα κοινωνικά ομάδες. Η ΕΚΕ εγγράφεται στο πλαίσιο της συζήτησης περί παγκοσμιοποίησης και βιώσιμης ανάπτυξης ώστε να γίνει η Ευρώπη πόλος αριστείας στον τομέα της εταιρικής κοινωνικής ευθύνης.

Θεωρείται ότι η ΕΚΕ αντιπροσωπεύει μια πτυχή του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου και ότι αποτελεί ένα μέσο υπεράσπισης της αλληλεγγύης, της συνοχής και της ισότητας ευκαιριών στο πλαίσιο ενός αυξανόμενου παγκόσμιου ανταγωνισμού. Μπορεί επίσης να απαντήσει στη γήρανση του πληθυσμού και να συμβάλει σε μια υψηλή ποιότητα διαβίωσης μέσα σε ένα υγιές περιβάλλον. Πολλά μέσα και συνεδριάσεις αντικατοπτρίζουν τη σημασία που έχει αποδοθεί στην ΕΚΕ.

Τα τελευταία έτη, η υιοθέτηση των πρακτικών της ΕΚΕ βελτιώθηκε χάρη στον κοινωνικό διάλογο και στις ευρωπαϊκές επιτροπές επιχείρησης.

Εντούτοις, οι ενώσεις εργαζομένων καθώς και άλλοι εξωτερικοί παράγοντες όπως οι επενδυτές, οι καταναλωτές και οι μη κυβερνητικές οργανώσεις (ΜΚΟ) θα μπορούσαν να συμβάλουν ακόμη περισσότερο στην υιοθέτηση πρακτικών ΕΚΕ διαδραματίζοντας πιο ενεργό ρόλο και ανταμείβοντας την υπεύθυνη συμπεριφορά των επιχειρήσεων.

Η ΕΚΕ δεν μπορεί να αντικαταστήσει τη δράση της δημόσιας εξουσίας. Μπορεί πάντως να συμβάλει στην υλοποίηση ορισμένων στόχων δημόσιας πολιτικής όπως στην ένταξη ομάδων λιγότερο ευνοημένων ατόμων στην αγορά της εργασίας· στη διά βίου κατάρτιση, που αυξάνει την απασχολησιμότητα στην παγκοσμιοποιημένη οικονομία της γνώσης και επιτρέπει την αντιμετώπιση της γήρανσης του ενεργού πληθυσμού· στη βελτίωση της δημόσιας υγείας, π.χ. μέσω της εθελοντικής επισήμανσης· στην καινοτομία που απαντά σε κοινωνικά και περιβαλλοντικά προβλήματα σε συνεργασία με εξωτερικούς εταίρους· στη μείωση της ρύπανσης και την περισσότερο ορθολογική χρήση των φυσικών πόρων· στην παρότρυνση για μια στάση ευνοϊκότερη ως προς το επιχειρηματικό πνεύμα· στο σεβασμό των ευρωπαϊκών αξιών και των κανόνων σε θέματα δικαιωμάτων του ανθρώπου, του περιβάλλοντος και της εργασίας στις αναπτυσσόμενες χώρες και στον κόσμο· στην υποχώρηση της φτώχειας και την υλοποίηση των στόχων της χιλιετηρίδας για την ανάπτυξη.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η γυναικεία ανεργία ως κοινωνικό πρόβλημα αποδεικνύεται τόσο από τις προτεραιότητες που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και από τα επίσημα στατιστικά στοιχεία που δίνει ο επίσημος για τη χώρα μας φορέας

Παρακάτω παρουσιάζονται σε πίνακες τα ποσοστά ανεργίας ανά φύλο, ηλικία και εκπαιδευτικό επίπεδο, όπως αυτά παρουσιάστηκαν συμφώνα με την τελευταία μέτρηση που διεξήχθη στις 31-12-2007 από τον οργανισμό ΟΑΕΔ

#### ΣΥΝΟΛΟ

#### ΧΩΡΑΣ

Φύλο	Πλήθος	
	Ανέργων	Ποσοστά
ΑΝΤΡΕΣ	159.382	36,38%
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	278.700	63,62%
<b>ΣΥΝΟΛΑ</b>	<b>438.082</b>	<b>100,00%</b>

\* Στον αριθμό των εγγεγραμμένων στις Υπηρεσίες του ΟΑΕΔ καταχωρούνται και υπολογίζονται στο σύνολο των εγγεγραμμένων και οι εποχιακά απασχολούμενοι.

Περαιτέρω με βάση τα καταχωρημένα στοιχεία στο νέο μηχανογραφικό σύστημα του ΟΑΕΔ προκύπτει ότι το **30,66 %**

δηλαδή **134.346** άτομα, δηλώνει ότι δεν επιθυμεί τοποθέτηση σε εργασία.

Συνεπώς οι αναζητούντες εργασία ανέρχονται σε **303.736** άτομα

Παρατηρούμε ότι η ανεργία των γυναικών αγγίζει το υπερδιπλάσιο ποσοστό σε σχέση με εκείνο των ανδρών.

### ΗΛΙΚΙΕΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

#### **ΣΥΝΟΛΟ ΧΩΡΑΣ**

<b>ΑΝΤΡΕΣ</b>	
<b>Ηλικιακή Ομάδα</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
1 15-18 ετών	1.203
2. 19-25 ετών	24.362
3. 26-35 ετών	52.136
4. 36-45 ετών	37.837
5. 46-55 ετών	28.092
6. 56 ετών και άνω	15.745
7. Δεν συμπληρώθηκε	7
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>159.382</b>
<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	
<b>Ηλικιακή Ομάδα</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
1 15-18 ετών	2.106
2. 19-25 ετών	44.950
3. 26-35 ετών	91.169
4. 36-45 ετών	73.115
5. 46-55 ετών	49.935
6. 56 ετών και άνω	17.412
7. Δεν συμπληρώθηκε	13

<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>278.700</b>
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	
<b>Ηλικιακή Ομάδα</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
1 15-18 ετών	3.309
2. 19-25 ετών	69.312
3. 26-35 ετών	143.305
4. 36-45 ετών	110.952
5. 46-55 ετών	78.027
6. 56 ετών και άνω	33.157
7. Δεν συμπληρώθηκε	20
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>438.082</b>

Η στατιστική εικόνα της ανεργίας δείχνει ότι ο πληθυσμός που πλήττεται περισσότερο από την ανεργία είναι οι γυναίκες άνω των τριάντα, γεγονός που εξηγείται εύκολα με βάση τα δεδομένα περί οικογενειακών υποχρεώσεων, το συνδυασμό επαγγελματικής και προσωπικής ζωής ή επαγγελματικής ζωής και εκπαίδευσης κατά συνέπεια αδυναμία συντονισμού με τις σύγχρονες εξελίξεις στην αγορά εργασίας

### **ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΕΠΙΠΕΔΟ**

#### **ΣΥΝΟΛΑ ΧΩΡΑΣ**

#### **ΑΝΤΡΕΣ**

<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
Διδακτορικό	64
Μεταπτυχιακά	675
Απόφοιτος ΑΕΙ	9.890
Απόφοιτος ΤΕΙ	6.197
Απόφοιτος ΙΕΚ	4.490
Απόφοιτος λυκείου	55.908
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	41.595

Απόφοιτος δημοτικού	31.919
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	2.260
Άλλο	6.384
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>159.382</b>

<b>ΓΥΝΑΙΚΕΣ</b>	
<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
Διδακτορικό	66
Μεταπτυχιακά	872
Απόφοιτος ΑΕΙ	25.443
Απόφοιτος ΤΕΙ	15.719
Απόφοιτος ΙΕΚ	13.114
Απόφοιτος λυκείου	116.866
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	47.907
Απόφοιτος δημοτικού	45.807
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	3.366
Άλλο	9.540
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>278.700</b>

<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	
<b>Εκπαιδευτικό επίπεδο</b>	<b>Πλήθος Ανέργων</b>
Διδακτορικό	130
Μεταπτυχιακά	1.547
Απόφοιτος ΑΕΙ	35.333
Απόφοιτος ΤΕΙ	21.916
Απόφοιτος ΙΕΚ	17.604
Απόφοιτος λυκείου	172.774
Απόφοιτος 3-τάξιου γυμνασίου	89.502
Απόφοιτος δημοτικού	77.726
Δεν έχει τελειώσει το δημοτικό	5.626

Άλλο	15.924
<b>ΣΥΝΟΛΟ</b>	<b>438.082</b>

Όπως παρατηρούμε και από τα στατιστικά στοιχεία μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας αντιμετωπίζει αυτοί που δεν διαθέτουν κάποια επαγγελματική ειδίκευση (απόφοιτοι λυκείου ) και στη συνέχεια αυτοί οι οποίοι δεν έχουν ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση.

Για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης, εφαρμόστηκαν πολιτικές που έθεταν ως προτεραιότητα τον περιορισμό της υψηλής ανεργίας των γυναικών, τη διαφοροποίηση των παραδοσιακά επαγγελματικών επιλογών των κοριτσιών, τη συμμετοχή του όλα τα να επαγγέλματα και την πληροφόρηση-ενημέρωση τους για τις εξελίξεις. Όλα αυτά προσπαθούν να αλλαχτούν με κυρίαρχο μέσο την εκπαίδευση και την επαγγελματική εκπαίδευση και την κατάρτιση σε νέες τεχνολογίες.



## **ΜΕΡΟΣ Β΄**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ1**

#### *ΕΙΣΑΓΩΓΗ*

---

Η ένταξη στην αγορά εργασίας όπως διαμορφώνεται στις μέρες μας αποτελεί μία δύσκολη υπόθεση καθώς οι απαιτήσεις των εργοδοτών είναι αυξημένες και δεν υπάρχει αντιστοιχία προσφοράς και ζήτησης της εργασίας. Οι προσφερόμενες θέσεις εργασίας απαιτούν μεγαλύτερη εξειδίκευση, περισσότερα εργασιακά προσόντα, δεξιότητες και ικανότητες κοινωνικής συναναστροφής. Η συνεχής επιμόρφωση αποτελεί πλέον αναγκαιότητα. Οι γυναίκες είναι ίσως αυτές που πρέπει να αγωνιστούν περισσότερο για να κερδίσουν το χαμένο έδαφος στην κατάκτηση της γνώσης και της τεχνολογίας. Οι στρατηγικές απασχόλησης και μείωσης της ανεργίας από την Ε.Ε έχουν ως απώτερο στόχο την μείωση των εμποδίων για την ισότιμη πρόσληψη των γυναικών στην απασχόληση.

Είδαμε και στο πρώτο μέρος της εργασίας μας ότι η ΕΕ προσπαθεί μέσα από προγράμματα να προάγει τις ίσες ευκαιρίες στην εργασία. Τα προγράμματα αυτά επικεντρώνονται στο τρίπτυχο εκπαίδευση – κατάρτιση – απασχόληση.



## **ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Με τον όρο Εκπαίδευση εννοούμε την παροχή γνώσεων και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, αλλά και την άσκηση των αγωγής νέων, που προάγει τις εσωτερικές δυνάμεις του άτομου και αποβλέπει στο να τελειοποιήσει την πνευματική του μορφή. (Κωστάκου,1983). Η εκπαίδευση σήμερα συνιστά θεμελιώδη συνταγματική υποχρέωση λόγω της πρωταρχικής της σημασίας στην εξέλιξη και ολοκλήρωση της ανάπτυξης και ταυτότητας του ατόμου και κατά προέκταση της ευρύτερης κοινωνίας εφόσον το επίπεδο εκπαίδευσης ενός πληθυσμού ασκεί αξιοσημείωτη επίδραση στη συνολική κοινωνική, πολιτισμική και οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας και είναι δικαίωμα κάθε ανθρώπου. (<http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/index.htm>)

### **1.1 ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ**

Το Ελληνικό Εκπαιδευτικό Σύστημα διαρθρώνεται σε τρεις επάλληλες βαθμίδες: την Πρωτοβάθμια, τη Δευτεροβάθμια και την Τριτοβάθμια Εκπαίδευση. Η Πρωτοβάθμια διακρίνεται στην Προσχολική Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Νηπιαγωγείο και στην Υποχρεωτική Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Δημοτικό. Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση παρέχεται σε δύο κύκλους: της Υποχρεωτικής Κατώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που προσφέρεται από το Γυμνάσιο και της Μεταυποχρεωτικής Ανώτερης Δευτεροβάθμιας Εκπαίδευσης που προσφέρεται από το Ενιαίο Λύκειο και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.). Η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση διακρίνεται στην Πανεπιστημιακή που προσφέρεται από τα Ιδρύματα Ανώτατης Πανεπιστημιακής Εκπαίδευσης και τη μη πανεπιστημιακή που προσφέρεται από τα Ιδρύματα Ανώτατης Τεχνολογικής Εκπαίδευσης και Ανώτερης Εκπαίδευσης. Στην Τριτοβάθμια Εκπαίδευση επίσης υλοποιούνται προγράμματα Μεταπτυχιακών Σπουδών.

Το 1997 έγινε μία προσπάθεια διεθνούς ταξινόμησης των εκπαιδευτικών συστημάτων από την UNESCO βάσει 7 επιπέδων εκπαίδευσης, όπως αυτά περιγράφηκαν από το International Standard Classification of Education - ISCED 1997.

Τα επίπεδα εκπαίδευσης αντιστοιχούν στις εξής κατηγορίες:

Isced level 0 - Προσχολική Εκπαίδευση

Isced level 1 - Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση

Isced level 2 - Κατώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Isced level 3 - Ανώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση

Isced level 4 - Μεταδευτεροβάθμια, μη πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

Isced level 5 - Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση

Isced level 6 - Μεταπτυχιακές Σπουδές

Στο σχεδιάγραμμα που ακολουθεί παρουσιάζεται η δομή του ελληνικού εκπαιδευτικού συστήματος και η σχέση του με το σύστημα αρχικής και συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης, σε μία προσπάθεια να ακολουθηθεί η διεθνής ταξινόμηση International Standard Classification of Education - ISCED, της UNESCO.

## **A. ΠΡΩΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Η **Πρωτοβάθμια Εκπαίδευση** παρέχεται από το Νηπιαγωγείο που συνιστά την προσχολική εκπαίδευση και το Δημοτικό που συνιστά τον πρώτο κύκλο της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.

Η φοίτηση στο Νηπιαγωγείο διαρκεί δύο χρόνια, από την ηλικία των τεσσάρων μέχρι των έξι ετών, και αποτελεί στάδιο προετοιμασίας που συμβάλει στην ένταξη των παιδιών στο Δημοτικό Σχολείο.

Το Δημοτικό Σχολείο ανήκει στην Υποχρεωτική Εκπαίδευση. Η φοίτηση σε αυτό είναι υποχρεωτική και διαρκεί έξι χρόνια, από την ηλικία των έξι μέχρι των δώδεκα ετών.

Ως βασικό στόχο έχει την ολόπλευρη, αρμονική και ισόρροπη πνευματική και σωματική ανάπτυξη των μαθητών, ώστε, ανεξάρτητα από φύλο και καταγωγή, να έχουν τη δυνατότητα να εξελιχθούν σε ολοκληρωμένες προσωπικότητες και να ζήσουν δημιουργικά.

## **B. ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Η Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση παρέχεται σε δύο κύκλους: Την υποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Γυμνάσιο και τη μεταυποχρεωτική Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση που προσφέρεται από το Ενιαίο Λύκειο και τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.).

Η εκπαίδευση που παρέχεται στο Γυμνάσιο, όπως αναφέρεται στο σχετικό Νόμο, έχει ως στόχο να προωθήσει την ολόπλευρη ανάπτυξη των μαθητών με βάση τις δυνατότητες που έχουν στην ηλικία αυτή και τις απαιτήσεις που καλούνται να αντιμετωπίσουν στη ζωή. Ειδικότερα, το Γυμνάσιο βοηθά τους μαθητές να διευρύνουν το σύστημα αξιών τους, να συμπληρώσουν και να συνδυάσουν την κατάκτηση της γνώσης με τους ανάλογους κοινωνικούς προβληματισμούς, να καλλιεργήσουν τη γλωσσική τους έκφραση, να αναπτύξουν ομαλά το σώμα τους, να γνωρίσουν τις διάφορες μορφές της τέχνης, να διαμορφώσουν αισθητικό κριτήριο, να συνειδητοποιήσουν τις δυνατότητες, κλίσεις, δεξιότητες και τα ενδιαφέροντά τους. Καλύπτει τα τρία τελευταία χρόνια της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και οι μαθητές φοιτούν σ' αυτό από την ηλικία των δώδεκα μέχρι των δεκαπέντε ετών.

Το Ενιαίο Λύκειο αποτελείται από 3 τάξεις και η φοίτηση διαρκεί τρία χρόνια, θεσμοθετήθηκε με την εκπαιδευτική μεταρρύθμιση του 1997, με το Ν. 2525, και αντικατέστησε τους παλαιούς τύπους λυκείων. Στόχος του είναι η ολόπλευρη ανάπτυξη των ικανοτήτων - δεξιοτήτων του μαθητή και η προετοιμασία του ώστε να αναλάβει υπεύθυνο ρόλο μέσα στη σύγχρονη κοινωνία. Κύρια χαρακτηριστικά του είναι η έμφαση στη γενική παιδεία.

Τα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) υπάγονται στο Υπουργείο Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων, ενώ επίσης λειτουργούν Τ.Ε.Ε. υπό την εποπτεία και άλλων Υπουργείων, καθώς και Τ.Ε.Ε. μαθητείας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.). Στόχος τους, σύμφωνα με το Ν. 2640/1998, είναι ο συνδυασμός της γενικής παιδείας με την εξειδικευμένη τεχνική και επαγγελματική γνώση, με σκοπό την επαγγελματική ένταξη στην αγορά εργασίας. Εκτός από τα ημερήσια λειτουργούν και εσπερινά Τ.Ε.Ε. για εργαζόμενους έως 50 ετών που επιθυμούν να βελτιώσουν τη θέση τους στην αγορά εργασίας. Οι υποψήφιοι εισάγονται χωρίς εξετάσεις με απαραίτητη προϋπόθεση να είναι κάτοχοι απολυτηρίου Γυμνασίου ή άλλου ισότιμου τίτλου του εξωτερικού.

Η φοίτηση στα Τ.Ε.Ε. διαρκεί έως και 3 χρόνια και οργανώνεται σε δύο αυτοτελείς Κύκλους Σπουδών, οι οποίοι περιλαμβάνουν επιμέρους τομείς και ειδικότητες. Ο πρώτος κύκλος διαρκεί δύο χρόνια και ο δεύτερος ένα χρόνο, ενώ για τα εσπερινά προστίθεται ένα έτος για τον πρώτο κύκλο και ένα εξάμηνο για τον δεύτερο.

## **Γ. ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

**Στην Ελλάδα, με βάση το Ν. 2916/2001, η Τριτοβάθμια Εκπαίδευση χωρίζεται σε:**

- ✓ Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση, η οποία παρέχεται στα Πανεπιστήμια,
- ✓ Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση, η οποία παρέχεται στα

Τεχνολογικά Εκπαιδευτικά Ιδρύματα (Τ.Ε.Ι).

✓ Επιπλέον, από το ακαδημαϊκό έτος 1997/98 θεσμοθετήθηκε το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π.).

✓ Με διάταξη του Συντάγματος, η επαγγελματική και η ειδική εκπαίδευση παρέχονται επίσης και στις σχολές της Ανώτερης Βαθμίδας Εκπαίδευσης.

**Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση:** Η Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση έχει ως αποστολή την υψηλή θεωρητική και σφαιρική κατάρτιση του μελλοντικού επιστημονικού δυναμικού της χώρας. Στην Ανώτατη Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση ανήκουν τα Πανεπιστήμια, τα Πολυτεχνεία, η Ανώτατη Σχολή Καλών Τεχνών και το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο. Στην Ελλάδα λειτουργούν 20 Πανεπιστήμια, σε διάφορες πόλεις της χώρας, τα οποία αποτελούνται από Σχολές, οι οποίες με τη σειρά τους διαιρούνται σε Τμήματα και αυτά σε αντίστοιχους Τομείς.

**Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση:** Η Ανώτατη Τεχνολογική Εκπαίδευση έχει ως ρόλο να συμβάλει στην αναπτυξιακή διαδικασία της χώρας και στην πρόοδο της επιστήμης και της εφαρμοσμένης έρευνας. Η εκπαίδευση είναι προσανατολισμένη στην αφομοίωση και μεταφορά των δεδομένων της επιστήμης στην παραγωγή.

**Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο:** Το Ελληνικό Ανοικτό Πανεπιστήμιο (Ε.Α.Π) αποτελεί τη βάση της ανοικτής και εξ αποστάσεως παρεχόμενης εκπαίδευσης. Ο βασικός στόχος του Ε.Α.Π. είναι να προσφέρει περισσότερες εκπαιδευτικές ευκαιρίες σ' ένα ευρύ φάσμα ενδιαφερομένων και ηλικιακών ομάδων με βάση την αντίληψη ότι η μόρφωση είναι δικαίωμα όλων σε όλη τη διάρκεια της ζωής τους. Παρέχει πτυχίο ισότιμο με το πτυχίο των "παραδοσιακών" Πανεπιστημίων. Οργανώνει προπτυχιακά και μεταπτυχιακά προγράμματα σπουδών, καθώς και προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ή μετεκπαίδευσης που οδηγούν σε πιστοποιητικά παρακολούθησης ή επιμόρφωσης. Το Ε.Α.Π. λειτουργεί από το 1998 και εδρεύει στην Πάτρα.

**Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών :** Στην Ελλάδα, τα Μεταπτυχιακά Προγράμματα Σπουδών οδηγούν στην απόκτηση **Μεταπτυχιακού**

**Διπλώματος Ειδίκευσης (Μ.Δ.Ε.).** Ο γενικός στόχος των Προγραμμάτων Μεταπτυχιακών Σπουδών (Π.Μ.Σ.) είναι η διεύρυνση των σπουδών, σε μεταπτυχιακό επίπεδο, με σκοπό την παροχή ειδίκευσης σε διάφορες γνωστικές περιοχές.

**Διδακτορικές Σπουδές :** Οι Διδακτορικές Σπουδές οδηγούν στην απόκτηση **Διδακτορικού Διπλώματος.** Ο γενικός στόχος των σπουδών απόκτησης Διδακτορικού Διπλώματος είναι η εξειδίκευση σε στρατηγικής σημασίας γνωστικές περιοχές, και η εμβάθυνση και ανάπτυξη της βασικής έρευνας σε διάφορες επιστημονικές περιοχές με αποτέλεσμα τη σύγχρονη ενδυνάμωση του επιστημονικού ιστού της χώρας. Για την απόκτηση Διδακτορικού Διπλώματος απαραίτητη προϋπόθεση αποτελεί η κατοχή Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης (Μ.Δ.)

## **1.2 ΕΝΑΛΛΑΚΤΙΚΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΒΑΣΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ**

### ***ΕΙΣΑΓΩΓΗ***

---

Ζούμε σε μια εποχή που οι αλλαγές σε όλους τους τομείς της επιστημονικό, τεχνολογικό, οικονομικό, κοινωνικό και πολιτιστικό απαιτούν από τον κάθε άνθρωπο να εκπαιδεύεται και να μορφώνεται συνεχώς, ώστε να μπορέσει να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις τόσο της προσωπικής του ζωής όσο και της εργασιακής του.

Το φύλο συνδέεται σημαντικά με την εκπαίδευση. Στο παρελθόν, όπως είδαμε και στο προηγούμενο μέρος της εργασίας μας, η εκπαίδευση αποτελούσε αποκλειστικό προνόμιο των ανδρών. Η γυναίκα δεν μορφωνόταν λόγω της κατώτερης θέσης που θεωρείτο ότι ανήκε στην κοινωνία. Όλα αυτά θα αλλάξουν με τον καιρό. Αρχικά θα μορφωθούν οι γυναίκες που ανήκουν στα ανωτέρα κοινωνικοοικονομικά στρώματα και σιγά σιγά θα προσφέρεται μόρφωση και σε γυναίκες που προέρχονται από τα λαϊκά στρώματα. Η



σημασία της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης είναι μεγάλη αφού αποτελούν το μέσο για τη βελτίωση των όρων πρόσβασης και της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Στο πλαίσιο αυτό, θεωρήθηκε αναγκαίος ο εκσυγχρονισμός του μηχανισμού χάραξης και άσκησης πολιτικής για τις ίσες ευκαιρίες εκπαίδευσης μεταξύ γυναικών και ανδρών. Επενδύθηκαν πόροι για την δημιουργία προγραμμάτων και εναλλακτικών μορφών βασικής εκπαίδευσης.

Η Ελληνική κοινωνία εφαρμόζει στην εκπαίδευση της τα σχολεία της δεύτερης ευκαιρίας, την δια βίου μάθηση και την επαγγελματική εκπαίδευση, θέλοντας έτσι να βοηθήσει ανθρώπους που αν και δεν ανήκουν στην ηλικία της υποχρεωτικής φοίτησης, δεν έχουν μορφωθεί ή δεν έχουν καν την στοιχειώδη εκπαίδευση ή είναι ανεπάγγελτοι. Φαινόμενο που αφορά ειδικότερα τις γυναίκες αφού αυτές αποτελούν το μεγαλύτερο κομμάτι του ανεκπαιδευτου πληθυσμού τις χώρας.

Αναγνωρίζοντας την ανάγκη αυτή η Ευρωπαϊκή Ένωση θέλοντας να βοηθήσει, σχεδίασε και εφάρμοσε πολιτικές για όλα τα κράτη-μέλη στον τομέα της εκπαίδευσης.

Το ευρωπαϊκό κοινοτικό ταμείο και η ευρωπαϊκή κοινοτική πρωτοβουλία NOW συνέφεραν κατά κύριο λόγο για την υλοποίηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης γυναικών και στην δημιουργία δόμων στήριξης στην απασχόληση των γυναικών.

### **1.2.1 ΔΙΑ ΒΙΟΥ ΜΑΘΗΣΗ**

**Στόχοι της διά βίου μάθησης** είναι η ενεργοποίηση των ατόμων και ομάδων για ατομική και κοινωνική ανάπτυξη, η προώθηση της ενεργού συμμετοχής των πολιτών και η αύξηση των δυνατοτήτων κοινωνικής ένταξης και απασχόλησης. Βασικός σκελετός ενός σύγχρονου συστήματος δια βίου

μάθησης είναι η **εκπαίδευση ενηλίκων**. Στην Ελλάδα ο δημόσιος φορέας ο οποίος σχεδιάζει και αναλαμβάνει δράσεις στον τομέα αυτό, είναι η **Γενική Γραμματεία Εκπαίδευσης Ενηλίκων του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων**.

Η **Γ.Γ.Ε.Ε.** είναι ο επιτελικός φορέας στον τομέα της εκπαίδευσης ενηλίκων που σχεδιάζει, συντονίζει και υλοποιεί σε εθνικό επίπεδο και στον απόδημο ελληνισμό ενέργειες που αφορούν στη **διά βίου μάθηση** όπως:

- Η βασική εκπαίδευση ενηλίκων, δηλαδή η καταπολέμηση του αναλφαβητισμού και η συμπλήρωση της υποχρεωτικής εκπαίδευσης.
- Η γενική εκπαίδευση και κατάρτιση ενηλίκων, δηλαδή η παροχή συνεχιζόμενης κατάρτισης, η κατάρτιση και επιμόρφωση ειδικών ομάδων που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, η υλοποίηση προγραμμάτων εκμάθησης της ελληνικής ως δεύτερης γλώσσας καθώς και εκπαίδευσης στον τομέα των νέων τεχνολογιών.
- Η κοινωνικο-πολιτιστική εκπαίδευση και επιμόρφωση που αφορά σε θέματα πολιτισμού, υγείας και περιβάλλοντος καθώς και ενημέρωση για θέματα κοινωνικά, πολιτιστικά και ευρωπαϊκά.
- Η ανοιχτή και εξ αποστάσεως εκπαίδευση και κατάρτιση καθώς και η σύνδεση και συνεργασία με τα σύγχρονα συστήματα ανοιχτής και εξ αποστάσεως εκπαίδευσης.
- Η εκπαίδευση εκπαιδευτών ενηλίκων.

Αξίζει να σημειωθεί πολίτες όλων των ηλικιών, όλων των κοινωνικο-οικονομικών κατηγοριών και των εκπαιδευτικών επιπέδων έχουν αρχίσει να συμμετέχουν σε λειτουργίες δια βίου εκπαίδευσης και επιμόρφωσης. Ενδεικτικά να αναφερθεί ότι **κατά την εκπαιδευτική περίοδο 2003-2004 εκπαιδεύτηκαν - επιμορφώθηκαν 36.513 πολίτες**, και **κατά την περίοδο 2004-2005 ο αριθμός αυτός ανήλθε στους 66.687 πολίτες** (ποσοστιαία

**αύξηση 82,6%**). Σύμφωνα με τον υπάρχοντα σχεδιασμό, κατά τη νέα εκπαιδευτική περίοδο **2005-2006**, έχει εξασφαλισθεί η χρηματοδότηση (Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο, Πρόγραμμα Δημοσίων Επενδύσεων του ελληνικού προϋπολογισμού) για να εκπαιδευθούν, μέσω των δομών, **108.810 πολίτες** και, μέσω των αυτόνομων προγραμμάτων, **82.950 πολίτες**. Δηλαδή συνολικά θα εκπαιδευθούν μέχρι και τον Ιούνιο του **2006** περίπου **193.000 πολίτες**. (Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις Βάρος των Γυναικών.1996)

### **1.2.2 ΣΧΟΛΕΙΑ ΔΕΥΤΕΡΗΣ ΕΥΚΑΙΡΙΑΣ**

Ο θεσμός των **Σχολείων Δεύτερης Ευκαιρίας (Σ.Δ.Ε.)** εφαρμόζεται στα πλαίσια της καταπολέμησης του κοινωνικού αποκλεισμού ενηλίκων που έχουν απομακρυνθεί από τη βασική εκπαίδευση και δε διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα και δεξιότητες ώστε να προσαρμοστούν στις σύγχρονες επαγγελματικές απαιτήσεις. Έτσι παρέχεται η δυνατότητα σε νέους από 18 έως 30 ετών που είχαν εγκαταλείψει το σχολείο, να ολοκληρώσουν την υποχρεωτική εννιάχρονη εκπαίδευση..

Στα Σ.Δ.Ε. εφαρμόζονται ειδικά προγράμματα ταχύρυθμης δημοτικής και γυμνασιακής εκπαίδευσης και στους αποφοίτους χορηγείται απολυτήριο τίτλος, ισότιμος προς το απολυτήριο του Δημοτικού και του Γυμνασίου. Ο τίτλος επιτρέπει την εγγραφή στο Ενιαίο Λύκειο, στα Τεχνικά Επαγγελματικά Εκπαιδευτήρια (Τ.Ε.Ε.) και στα μεταγυμνασιακά Ι.Ε.Κ., καθώς και την παρακολούθηση ορισμένων προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και σε φορείς επαγγελματικής εκπαίδευσης.

### **1.3 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Δημιουργείται ένα δίκτυο εκπαίδευσης με κλάδους και υπηρεσίες που εξυπηρετούν τα άτομα που για κάποιους λόγους είναι ανειδίκευτοι και χωρίς επαγγελματικό προσανατολισμό. Η προσπάθεια αυτή οργανώνεται και τίθεται σε εφαρμογή μέσω της επαγγελματικής εκπαίδευσης που έχει ως κύριο στόχο την παροχή εκπαιδευτικών ευκαιριών σε όλη τη διάρκεια της ζωής των ατόμων, μέσω ευέλικτων προγραμμάτων μάθησης σε ένα ευρύτατο φάσμα θεματικών πεδίων, ικανών να ανταποκριθούν και στις σύγχρονες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας

Με τον όρο **επαγγελματική εκπαίδευση** νοείται η βοήθεια που παρέχεται στο άτομο, για να αποκτήσει τη δυνατότητα να εκπληρώσει μια στενότερη αποστολή, με την άσκηση ενός επαγγέλματος, μέσα στην κοινωνία. «Η επαγγελματική εκπαίδευση αποτελεί μέσο αναπτύξεως των επαγγελματικών δυνατοτήτων ενός ατόμου, που παρέχεται ανάλογα με τις ευκαιρίες απασχολήσεως και κάνει αυτό ικανό να χρησιμοποιεί τις ικανότητες και τις δεξιότητες του, για ένα μεγαλύτερο όφελος του εαυτού του και της κοινωνίας.» (Κωστάκου, Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία- Πράξη, σελ 52 )

Ο θεσμός της επαγγελματικής Εκπαίδευσης αποτελεί μετρό για την καταπολέμηση της ανεργίας. Τα άτομα εκπαιδεύονται σε ένα κλάδο τον οποίο πρωτεύον κριτήριο για την επιλογή του είναι να ταιριάζει στην προσωπικότητα και στα ενδιαφέροντα του.

Η δημιουργία γίνεται ανάλογα με την κοινωνική και οικονομική πολιτική της χώρας, καθώς επίσης σύμφωνα με την ζήτηση της αγοράς εργασίας, με την πρόοδο της τεχνολογίας και της οικονομίας της χώρας και με τις στατιστικές προβλέψεις για ποια επαγγέλματα θα έχουν ζήτηση στο βραχυπρόθεσμο και μακροπρόθεσμο μέλλον.

Η επιτυχία της εξαρτάται από τις μεθόδους που υλοποιεί, την εφαρμογή ορισμένων γενικών αρχών. Ακόμα από την ύπαρξη σωστών κριτηρίων για την επιλογή των ατόμων υποψήφιων για επαγγελματική εκπαίδευση.

Η γυναίκα για να γίνει αναγνωρίσιμη και να ανταποκρίνεται στις ανάγκες του επαγγέλματος στοχεύει στην επαγγελματική της εκπαίδευση και κατάρτιση, αφού πολλές αιτήσεις γυναικών για εργασία απορρίπτονται λόγω ανεπαρκείς εκπαίδευσης.

Ο σχεδιασμός των δράσεων αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης υπάγεται στις θεσμικές αρμοδιότητες του Υπουργείου Εθνικής Παιδείας και Θρησκευμάτων.

Οι κύριοι φορείς παροχής αρχικής επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης είναι τα **Ινστιτούτα Επαγγελματικής Κατάρτισης (Ι.Ε.Κ.)**, η Λαϊκή Επιμόρφωση και η γεωργική επαγγελματική εκπαίδευση. Επαγγελματική εκπαίδευση προσφέρουν επίσης και τα ΤΕΕ που αναφέρονται πιο πάνω στην βασική εκπαίδευση καθώς και τα εσπερινά ΤΕΕ απευθύνονται σε εργαζόμενους μαθητές.

### **1.3.1 ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ (Ι.Ε.Κ)**

Τα Ι.Ε.Κ., δημόσια και ιδιωτικά, λειτουργούν στο πλαίσιο του Εθνικού Συστήματος για την Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (Ε.Σ.Ε.Ε.Κ.) από το 1992, υπό την εποπτεία του "Οργανισμού Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης" (Ο.Ε.Ε.Κ.). Παράλληλα λειτουργούν Ι.Ε.Κ. υπό την εποπτεία άλλων Υπουργείων και φορέων, όπως ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.).

Σκοπός των Ι.Ε.Κ. είναι η παροχή κάθε είδους επαγγελματικής κατάρτισης, αρχικής ή συμπληρωματικής, καθώς και η εξασφάλιση στους καταρτιζόμενους των ανάλογων προσόντων μέσω της παροχής επιστημονικών, τεχνικών, επαγγελματικών και πρακτικών γνώσεων και της καλλιέργειας των αντίστοιχων δεξιοτήτων, για την ομαλή ένταξή τους στην αγορά εργασίας και τη διασφάλιση της προσαρμογής τους στις

μεταβαλλόμενες ανάγκες της παραγωγικής διαδικασίας. Στα Ι.Ε.Κ. γίνονται δεκτοί απόφοιτοι Ενιαίου Λυκείου ή παλαιών τύπων Λυκείου και Τεχνικών Επαγγελματικών Εκπαιδευτηρίων (Τ.Ε.Ε.).

### **1.3.2 ΛΑΪΚΗ ΕΠΙΜΟΡΦΩΣΗ**

Η Λαϊκή Επιμόρφωση ως οργανωμένη εκπαίδευση απευθύνεται σε όλο τον ενήλικο πληθυσμό της χώρας μας, ανεξάρτητα από εκπαιδευτικό επίπεδο, ηλικία και φύλο. Βασικός στόχος της –σύμφωνα με τον Κανονισμό Λειτουργίας της– είναι η προοδευτική εξασφάλιση της Ισότητας Ευκαιριών και της ισόρροπης κοινωνικής προόδου μεταξύ των πολιτών. Η πλειοψηφία των επιμορφωμένων στα τμήματα της Λαϊκής Επιμόρφωσης είναι γυναίκες.

Τα προγράμματα της Λαϊκής Επιμόρφωσης κινούνται γύρω από 4 βασικούς θεματικούς άξονες.

1. Αλφαριθμητισμός
2. Επαγγελματική κατάρτιση
3. Κοινωνικά θέματα και προγράμματα σε ειδικές κοινωνικές ομάδες.
4. Πολιτιστικά θέματα.

### **1.3.3 ΓΕΩΡΓΙΚΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ**

Μεγάλο ποσοστό αναλφάβητων και ανεκπαιδευτών συναντάται στην ελληνική επαρχία και στην αγροτικό τομέα της οικονομίας. Οι γυναίκες είναι ενεργό εργατικό δυναμικό στην αγροτική οικονομία όπως επίσης και τα παιδιά. Παρόλο που η επιθυμία των γυναικών για επαγγελματική κατάρτιση εμφανίζεται έντονη, η συμμετοχή των γυναικών από αγροτικές περιοχές στην επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση είναι χαμηλή. Αυτό οφείλεται στη δυσκολία πρόσβασης στον τόπο όπου γίνονται τα μαθήματα λόγω απόστασης, έλλειψης μέσων μετακίνησης, φόρτου εργασίας και φροντίδας στο σπίτι και έλλειψης υπηρεσιών αντικατάστασης των καθηκόντων τους.

Τελευταία γίνεται μία προσπάθεια εκπαίδευσης των απασχολούμενων της υπαίθρου αγροτών και εργατών γης.

#### **ΣΤΑ ΠΛΑΙΣΙΑ ΤΗΣ ΓΕΩΡΓΙΚΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΝ:**

-Σχολεία Επαγγελματικής Γεωργικής Εκπαίδευσης του Υπουργείου Γεωργίας σε κάθε νομό της χώρας.-Η Συνεταιριστική Σχολή της ΠΑΣΕΓΕΣ. Άλλοι φορείς που προσφέρουν επιμόρφωση και επαγγελματική εκπαίδευση στην αγρότισσα, είναι οι Νομαρχιακές Επιτροπές Λαϊκής Επιμόρφωσης (ΝΕΛΕ), με τμήματα μάθησης και ενημερωτικές εκδηλώσεις σε επίπεδο νομού, η Γενική Γραμματεία Ισότητας, το Ελληνικό Κέντρο Παραγωγικότητας (ΕΛΚΕΠΑ), ο Ελληνικός Οργανισμός Μικρομεσαίων Μεταποιητικών Επιχειρήσεων (ΕΟΜΜΕΧ) και ο Εθνικός Οργανισμός Πρόνοιας (ΕΟΠ).Ο κατεξοχήν αρμόδιος φορέας για την επιμόρφωση των ενηλίκων είναι η Λαϊκή Επιμόρφωση. Με νόμο του 1954 το κράτος αναγνωρίζοντας το μέγεθος του προβλήματος του αναλφαβητισμού οργάνωσε(Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις Βάρος των Γυναικών.1996)

Η εκπαίδευση συνδέεται άμεσα με την επαγγελματική κατάρτιση, μέσα από μια σχέση αλληλεπίδρασης και αλληλεξάρτησης καθώς στα διάφορα προγράμματα και θεσμούς του κράτους για την εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση συνυπάρχει και συμπορεύεται με την επαγγελματική εκπαίδευση για να αποτελέσουν την πηγή για την απόκτηση κατάλληλων γνωστικών - πρακτικών εφοδίων και προσόντων σχετικά με την επαγγελματική ταυτότητα.

### ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ

#### 2.1 ΟΡΙΣΜΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ

Επαγγελματική κατάρτιση: Με τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση» εννοούμε όλες εκείνες τις δραστηριότητες που αποσκοπούν στην παροχή δεξιοτήτων, γνώσεων και συμπεριφορών αναγκαίων για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα.(Κουνενάκη-Χατζηνικολάου Ειρήνη, Αναζήτηση απασχόλησης .Αγορά εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, διαδικασία αναζήτησης ,σελ.22)

Με τον όρο «επαγγελματική κατάρτιση» εννοούμε τη μετάδοση επαγγελματικών δεξιοτήτων και γνώσεων στους ενδιαφερόμενους, ώστε να μπορούν να σταδιοδρομήσουν σε ορισμένη ειδικότητα. Μ'αυτή την έννοια υπάρχει επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται στο πλαίσιο του εκπαιδευτικού μας συστήματος και επαγγελματική κατάρτιση που παρέχεται εκτός της τυπικής εκπαίδευσης.(Επιμέλεια έκδοσης Ιωάννα Μαγγαναρά, Εργασία, συνδικαλισμός, και ισότητα των φύλων,σελ.133)

- Η επαγγελματική κατάρτιση διακρίνεται σε δύο είδη: την αρχική επαγγελματική κατάρτιση και τη συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση.

Με τον όρο «αρχική» επαγγελματική «κατάρτιση» ορίζουμε τον πρώτο κύκλο κατάρτισης για ένα συγκεκριμένο επάγγελμα. Αποτελεί τη βάση της επαγγελματικής κατάρτισης καθώς εξυπηρετεί τις γενικές επαγγελματικές ανάγκες των εκπαιδευόμενων και χαρακτηρίζεται από ευρύτητα ως προς την κάλυψη επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων.

Συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση: Είναι η συνεχιζόμενη εκπαίδευση που αποβλέπει στη συντήρηση, ανανέωση, αναβάθμιση και



εκσυγχρονισμό των επαγγελματικών γνώσεων και δεξιοτήτων. Η συνεχιζόμενη κατάρτιση συνεπάγεται ότι έχει προηγηθεί ήδη κάποια αρχική κατάρτιση και έχει ως σκοπό να διευκολύνει την προσαρμογή των διαθέσιμων ατόμων στην αγορά εργασίας, στην αλλαγή της τεχνικής και των συνθηκών εργασίας, να συμβάλλει στην κοινωνική πρόοδο με την πρόσβαση των ατόμων αυτών στα διάφορα επίπεδα μόρφωσης και επαγγελματικής κατάρτισης καθώς και να προωθήσει τη συνεισφορά τους στην πολιτιστική, οικονομική και κοινωνική ανάπτυξη. Επιδιώκει επίσης την εμβάθυνση γνώσεων και ικανοτήτων σε ορισμένο τεχνολογικό τομέα καθώς και να διορθώσει και να ανανεώσει στάσεις, γνώσεις και δεξιότητες που έχουν ήδη αποκτηθεί, αλλά ξεπερασθεί. Τέλος μπορεί να στοχεύει σε υψηλά προσόντα με σκοπό την επαγγελματική προαγωγή.(Μπαλώτη Ξένη, Αρχική και συνεχιζόμενη επαγγελματική κατάρτιση στην Ελλάδα,σελ.22-23)

## **2.2 ΛΟΓΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Η καλπάζουσα ανεργία εξαιτίας κυρίως της ανάπτυξης της βιομηχανικής παραγωγής και της αλματώδους τεχνολογικής εξέλιξης καθιστά επιτακτική την ανάγκη της τεχνικής εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζόμενων.

Από την ανεργία πλήττονται κυρίως οι νέοι και οι γυναίκες. Συγκεκριμένα ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού παραμένει ανειδίκευτο χωρίς καμία επαγγελματική πείρα με συνέπεια την περιθωριοποίησή του από την αγορά εργασίας και κατ' επέκταση τον εγκλεισμό των γυναικών στην οικογενειακή στέγη με μοναδική απασχόληση το νοικοκυριό και το μέγαλωμα των παιδιών.

Η ηθελημένη ή μη ηθελημένη αποχή των γυναικών από τους χώρους εργασίας έχει πολλά αίτια. Κάποιες γυναίκες σταματούν να εργάζονται για μικρό χρονικό διάστημα εξαιτίας του γάμου ή της μητρότητας αλλά επιθυμούν να επανενταχθούν στην απασχόληση. Κάποιες άλλες γυναίκες δεν κατάφεραν να μορφωθούν ή ούτε καν να λάβουν την υποχρεωτική βασική εκπαίδευση

εξαιτίας οικονομικών προβλημάτων της πατρικής οικογένειας, κάποιες γυναίκες επίσης απλά ακολούθησαν αυτό που τους επέβαλλε η κοινωνία, δηλαδή να προετοιμαστούν για το ρόλο της συζύγου, μητέρας και νοικοκυράς προκειμένου «να ανοίξουν το δικό τους σπιτικό». Οι δύο αυτές κατηγορίες γυναικών συνήθως επιθυμούν να καταρτιστούν και να εργαστούν για πρώτη φορά σε μεγάλη πλέον ηλικία. Τέλος, υπάρχει και ένα ποσοστό γυναικών που αντιμετωπίζει το φαινόμενο της ανεργίας για μεγάλο χρονικό διάστημα καθώς τα επαγγέλματά τους τείνουν εξαφάνισης στη θεά των νέων τεχνολογιών και των αυτόματων μηχανών παραγωγής εργασίας.

Λόγω της ύπαρξης των παραπάνω προβλημάτων η επαγγελματική κατάρτιση μεριμνά για τις άνεργες γυναίκες μέσα από την υλοποίηση προγραμμάτων τεχνικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής επιμόρφωσης διαφόρων ειδικευμένων σε αυτά φορέων.

Αν όμως σκεφτεί κανείς την ψυχολογία των άνεργων γυναικών θα διαπιστώσει ότι η επιθυμία τους για την απόκτηση επαγγελματικής κατάρτισης συνδέεται άμεσα και με άλλους σημαντικούς λόγους πέρα από τον οικονομικό παράγοντα. Μερικοί από αυτούς τους λόγους είναι οι εξής:

Α) Το συναίσθημα του «ανήκειν» σε μια ομάδα. Ένα πρόγραμμα κατάρτισης προσφέρει στις γυναίκες την ευκαιρία να δημιουργήσουν φιλίες, να ανταλλάξουν γνώμες, ιδέες και απόψεις για τον κοινό τους στόχο και γενικά να ανοίξουν τον κύκλο των συναναστροφών τους και των κοινωνικών επαφών τους.

Β) Η ανάπτυξη των ενδιαφερόντων, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων τους μέσα από διαδικασίες και δραστηριότητες που παράλληλα καταδίδουν γνώση.

Γ) Η ανάπτυξη στοιχείων της προσωπικότητας τους μέσω της αυτενέργειας. Μ' αυτό τον τρόπο επιτυγχάνεται η ανάγκη της αυτοπραγμάτωσης, της αυτοολοκλήρωσης και της ικανοποίησης βαθύτερων ψυχικών αναγκών.

Δ)Η ολοκλήρωση των ήδη σε κάποιες περιπτώσεις αποκτηθέντων γνώσεων σε κάποιο συγκεκριμένο αντικείμενο καθώς και η εκμάθηση της χρήσης των νέων τεχνολογιών(π.χ ηλεκτρονικοί υπολογιστές) με σκοπό να αντεπεξέλθουν στις απαιτήσεις της μελλοντικής τους εργασίας.

### **2.3 Η ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Πριν αναλύσουμε τη διαδικασία σχεδιασμού ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης θα ήταν σκόπιμο να αναφερθούμε στην συνυφασμένη με αυτό ποιότητά του. Η ανταπόκριση του προγράμματος σε διαπιστωμένες εκπαιδευτικές ανάγκες του πληθυσμού - στόχου, ο προσδιορισμός των βασικών χαρακτηριστικών του προγράμματος και ο καθορισμός των απαραίτητων πρότυπων και προδιαγραφών συνιστούν την ποιότητά του.

Η ποιότητα ενός προγράμματος κατάρτισης πρέπει να στοχεύει στους παρακάτω τομείς:

1)Στην καταλληλότητα και πληρότητα των διαδικασιών διδασκαλίας και μάθησης. Αναλυτικότερα, η επάρκεια του θεματολογίου, η αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων και μέσων, η επάρκεια των εκπαιδευτών κ.τ.λ είναι πρωτίστης σημασίας.

2)Στην μεγιστοποίηση της αποτελεσματικότητάς του και στην ελαχιστοποίηση του κόστους του για την κάλυψη συγκεκριμένων αναγκών των υποψήφιων εκπαιδευόμενων.

3)Στην κάλυψη διαπιστωμένων κοινωνικών αναγκών. Στην δυνατότητα, δηλαδή, συμμετοχής κοινωνικά αποκλεισμένων πληθυσμιακών ομάδων όπως π.χ εταιρές ,αλλοδαπές, κακοποιημένες, ανάπηρες γυναίκες.

4) Στην κάλυψη των εκπαιδευτικών αναγκών ή και απαιτήσεων του πληθυσμού -στόχου. Ειδικότερα, στην απόκτηση νέων δεξιοτήτων, γνώσεων και στάσεων μέσα από το πρόγραμμα της επαγγελματικής κατάρτισης.

5) Στην αποδοτικότητα των ατόμων ενός οργανισμού κατάρτισης και στην αποτελεσματικότητα των ενεργειών και δραστηριοτήτων που αφορούν την διαδικασία σχεδιασμού, οργάνωσης, εφαρμογής και αξιολόγησης ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης.

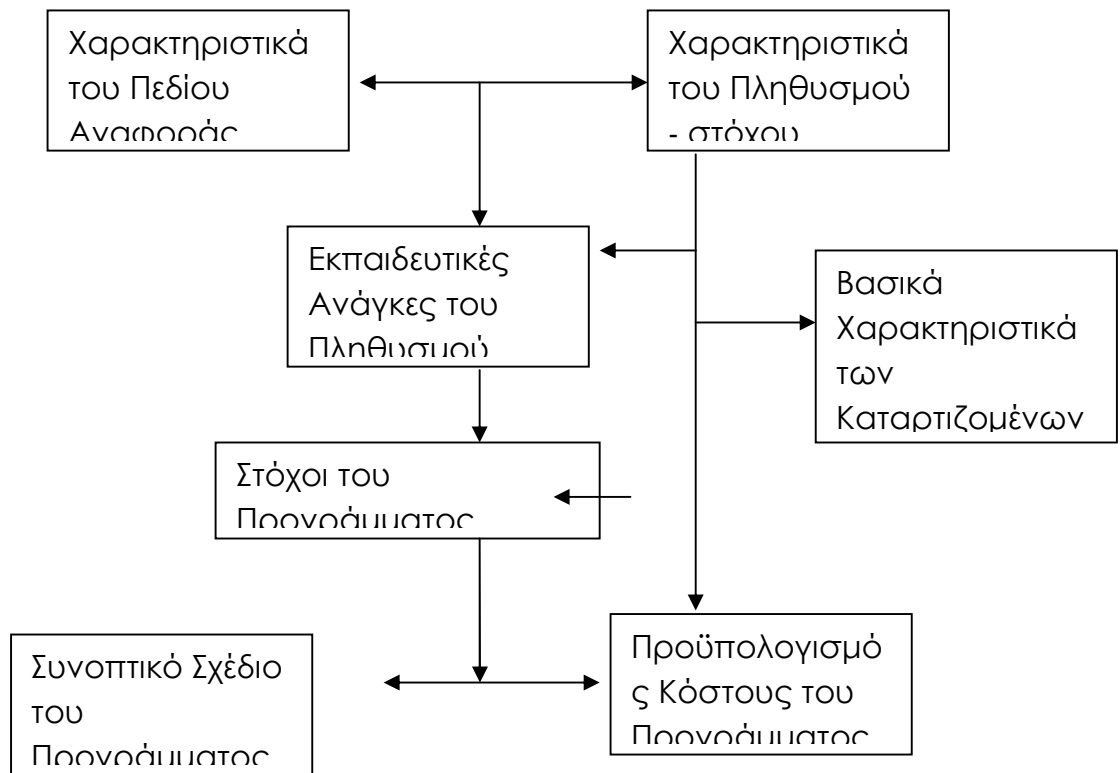
## **2.4 Ο ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΣ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

### ***2.4.1 ΕΝΕΡΓΕΙΕΣ ΣΧΕΔΙΑΣΜΟΥ***

Στις κύριες ενέργειες σχεδιασμού ενός προγράμματος κατάρτισης περιλαμβάνονται:

- Η διερεύνηση του πεδίου αναφοράς του
- Η διερεύνηση του πληθυσμού-στόχου του
- Ο προσδιορισμός και η ανάλυση των εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού-στόχου του
- Ο καθορισμός και η διατύπωση των συγκεκριμένων στόχων του προγράμματος
- Ο καθορισμός των βασικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων εκπαιδευόμενων στους οποίους απευθύνεται το πρόγραμμα
- Η σύνθεση ενός συνοπτικού αρχικού σχεδίου του προγράμματος
- Ο προϋπολογισμός του κόστους του, των δαπανών του.

Οι σχέσεις των προαναφερθέντων ενεργειών απεικονίζονται στο παρακάτω διάγραμμα:



(Χασάπης Δημήτρης, Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης ,σελ.17-18)

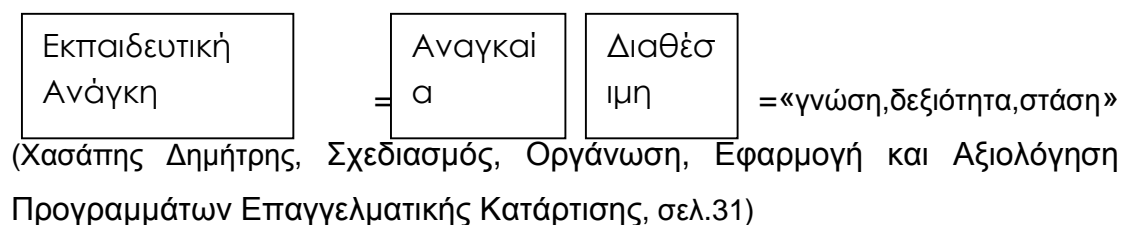
#### **2.4.2 ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ-ΣΤΟΧΟΥ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Η ανάλυση, ο καθορισμός και η πληρότητα καταγραφής των βασικών χαρακτηριστικών των υποψηφίων εκπαιδευόμενων σχετικά με τα κύρια δημογραφικά χαρακτηριστικά του(φύλο, ηλικία),με τον εντοπισμό των κοινωνικών του χαρακτηριστικών(οικογενειακή κατάσταση),με την ανάλυση των εκπαιδευτικών και μορφωτικών χαρακτηριστικών του με πλήρη σαφήνεια(γενική εκπαίδευση, επαγγελματική κατάρτιση, επιμόρφωση, εξειδίκευση) ,με την παρουσίαση των βασικών στοιχείων της επαγγελματικής εμπειρίας του(για πόσο διάστημα έχει εργαστεί οη υποψήφιος \α, ποιά ήταν η

ειδικότητά του(της, τι θέση κατείχε στο χώρο εργασίας)και τέλος με την καταγραφή της κατανομής και των βασικών προβλημάτων του πληθυσμού-στόχου κατά οργανωτική ενότητα του πεδίου απασχόλησης ή και κατά κατηγορία δραστηριοτήτων αποτελούν ερευνητικές ενέργειες ζωτικής σημασίας για την επιδιωκόμενη αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης.

### **2.4.3 ΑΝΑΛΥΣΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΑΝΑΓΚΩΝ ΤΩΝ ΥΠΟ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΣΕ ΕΝΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ ΑΤΟΜΩΝ**

« Με τον όρο «εκπαιδευτική ανάγκη» εννοείται κάθε γνώση, δεξιότητα ή στάση που είναι αναγκαία αλλά μη διαθέσιμη από ένα άτομο, για την επαρκή και πλήρη εκτέλεση μιας εργασίας ή γενικότερα μιας δραστηριότητας που περιλαμβάνει ένα σύνολο εργασιών. Σχηματικά και εντελώς απλοποιημένα:



Σ' αυτήν την περίπτωση «γνώση» είναι το αποτέλεσμα κάθε διερευνητικής διαδικασίας που στοχεύει στην κατανόηση της πραγματικότητας.

Ως «δεξιότητα» ορίζεται η δυνατότητα και ευχέρεια εκτέλεσης νοητικών ή και κινητικών ενεργειών ενώ «στάση» είναι η ανάπτυξη πρωτοβουλίας, η ενεργή συμμετοχή και εφαρμογή των γνώσεων και δεξιοτήτων στην καθημερινή ή επαγγελματική ζωή.

Η μελέτη και καταγραφή των εκπαιδευτικών αναγκών του πληθυσμού-στόχου αποτελεί τον απώτερο σκοπό της διερεύνησης του πεδίου αναφοράς και της διερεύνησης των χαρακτηριστικών των υποψηφίων εκπαιδευόμενων

ενώ παράλληλα αποτελεί το βασικό συστατικό της ποιότητας και της αποτελεσματικότητας ενός προγράμματος κατάρτισης.

#### **2.4.4 ΚΑΘΟΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΔΙΑΤΥΠΩΣΗ ΤΩΝ ΣΤΟΧΩΝ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Ο καθορισμός και η διατύπωση των στόχων ενός προγράμματος, δηλαδή των διατυπωμένων με σαφήνεια αποτελεσμάτων του θα πρέπει να ικανοποιούν και να ανταποκρίνονται πλήρως στις εκπαιδευτικές ανάγκες του πληθυσμού-στόχου καθώς αυτός ο προσδιορισμός των στόχων αποτελεί το κριτήριο επιλογής των εκπαιδευτικών μέσων, μεθόδων, τεχνικών και του εκπαιδευτικού υλικού καθώς και της επάρκειας του θεματολογίου και του περιεχομένου.

Σύμφωνα με τον Χασάπη, οι στόχοι ενός προγράμματος κατάρτισης ταξινομούνται σε ενότητες με βάση τα σαφώς διατυπωμένα κριτήρια όπως είναι οι κατηγορίες δραστηριοτήτων, οι τύποι εργασιών, οι κατηγορίες δεξιοτήτων κ.τ.λ ώστε να συγκροτούν τη βάση για την οργάνωση αντίστοιχων εννοιών του θεματικού του περιεχομένου.

Για παράδειγμα, ένα σύστημα ταξινόμησης των στόχων ενός προγράμματος βασισμένο στις αρχές της ψυχολογίας της συμπεριφοράς που διατυπώθηκε από τον B. Bloom και τους συνεργάτες του διακρίνει τους εκπαιδευτικούς στόχους σε τρεις τομείς:

-Στο γνωστικό τομέα, ο οποίος εμπεριέχει στόχους που αναφέρονται στις νοητικές διαδικασίες και ικανότητες που σχετίζονται άμεσα με την γνώση (π.χ την κατανόηση, εφαρμογή, ανάλυση, αξιολόγηση της γνώσης, την γνώση μέσων και μεθόδων, την γνώση αφηρημένων εννοιών και γενικών αρχών, την γνώση ορολογίας)

-Στον αισθησιο-κινητικό τομέα, ο οποίος εμπεριέχει στόχους που σχετίζονται με τις δεξιότητες (π.χ ανάπτυξη απλών αντανεκλαστικών

κινήσεων και σύνθετων κινήσεων που απαιτούν τον συντονισμό των οργάνων του σώματος, ανάπτυξη αντιληπτικών δεξιοτήτων)

-Στο συναισθηματικό τομέα που περιλαμβάνει στόχους σχετιζόμενους με την απόκτηση και διαμόρφωση θετικών στάσεων, διαθέσεων και αξιών του ατόμου (π.χ επιδίωξη πρόσληψης ερεθισμάτων από το περιβάλλον, ανταπόκριση σε ερεθίσματα του περιβάλλοντος, εκτίμηση αξιών)[ Χασάπης Δημήτρης, Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, σελ.34]

#### **2.4.5 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΩΝ ΜΕΘΟΔΩΝ**

Η αποτελεσματικότητα ενός προγράμματος κατάρτισης βασίζεται, εκτός των υπόλοιπων ενεργειών που πρέπει να γίνουν, και στην επιλογή των κατάλληλων εκπαιδευτικών μεθόδων που καθορίζονται ειδικά για κάθε διαφορετικό πρόγραμμα κατάρτισης ανάλογα πάντα με τον προσδιορισμό των βασικών χαρακτηριστικών του πληθυσμού-στόχου, των στόχων και του θεματικού περιεχομένου του προγράμματος.

Η επιλογή των εκπαιδευτικών μεθόδων όπως και η επιλογή του εκπαιδευτικού υλικού εξαρτώνται από το είδος των αποτελεσμάτων που αναμένεται να επιτευχθούν, δηλαδή είτε η απόκτηση γνώσεων, είτε η ανάπτυξη δεξιοτήτων, είτε η διαμόρφωση στάσεων.

Επίσης εξαρτάται από το θεματολόγιο του προγράμματος και από τα βασικά χαρακτηριστικά του πληθυσμού-στόχου. Τέλος, βασίζεται στις δυνατότητες εφαρμογής των επιλεγμένων μεθόδων από την διαθέσιμη υλικό-τεχνική υποδομή και από την ικανότητα των εκπαιδευτών να τις χειριστούν εποικοδομητικά προς όφελος των εκπαιδευόμενων.

Κάποιες από τις εκπαιδευτικές μεθόδους σε συνάρτηση με το αποτέλεσμα που θα έχουν στο άτομο είναι οι εξής:



Αποτέλεσμα		Εκπαιδευτικές Μέθοδοι
Απόκτηση γνώσεων	=	Διάλεξη ,Συζήτηση ,Επίδειξη ,Προσχεδιασμένη εργασία (project) Εξατομικευμένη διδασκαλία
Ανάπτυξη δεξιοτήτων	=	Εξατομικευμένη διδασκαλία ,Μελέτη Περίπτωσης ,Άσκηση ,Προσομοίωση
Διαμόρφωση Στάσεων	=	Παιχνίδι ρόλων ,Συζήτηση ,Άσκηση ,Επίδειξη ,Καταιγισμός ιδεών ,Μίμηση ,Παράδειγμα ,Βιωματική εμπειρία

(Χασάπης Δημήτρης, Σχεδιασμός, Οργάνωση, Εφαρμογή και Αξιολόγηση Προγραμμάτων Επαγγελματικής Κατάρτισης, σελ.37)

#### **2.4.6 ΕΠΙΛΟΓΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ ΥΛΙΚΟΥ**

Η επιλογή του εκπαιδευτικού υλικού συνδέεται άμεσα με την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων που χρησιμοποιούνται σε κάθε ξεχωριστή περίπτωση προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης.

Το εκπαιδευτικό υλικό που χρησιμοποιείται συνήθως στα προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης είναι: βιβλία, φύλλα εργασίας, γραφικές παραστάσεις (χάρτες, πίνακες, διαγράμματα, εικόνες, φωτογραφίες), αφίσες, περιοδικά, εφημερίδες, φυλλάδια, αντικείμενα, υποδείγματα (μοντέλα) και προπλάσματα (μακέτες), βιντεοταινίες, διαφάνειες, φιλμ, Μαγνητοταινίες, CDs, προγράμματα υπολογιστών και CD-ROMS.

#### **2.4.7 ΕΠΙΛΟΓΗ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΩΣΗ ΤΟΥ ΧΩΡΟΥ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ ΤΩΝ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ ΤΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Ένας ακόμα βασικός παράγοντας για την αποτελεσματικότητα των εκπαιδευτικών μεθόδων και γενικότερα του προγράμματος κατάρτισης είναι η επιλογή και η οργάνωση του χώρου όπου αυτό θα υλοποιηθεί.

Ο χώρος θα πρέπει να είναι οργανωμένος με τέτοιο τρόπο ώστε να

είναι δυνατή η εφαρμογή των εκπαιδευτικών μεθόδων, μέσων και τεχνικών και η πλήρης αξιοποίηση του εκπαιδευτικού υλικού. Ακόμα, θα πρέπει ο χώρος να έχει προσβασιμότητα για τα άτομα που αντιμετωπίζουν κάποιο ιδιαίτερο, σωματικής συνήθως φύσεως, πρόβλημα (π.χ τα άτομα με αναπηρίες). Τέλος, ο χώρος υλοποίησης του προγράμματος θα πρέπει να τηρεί απαραίτητα τους όρους υγιεινής(εξαερισμού, φωτισμού ,θέρμανσης) και ασφάλειας (πυρασφάλειας, αντισεισμικής προστασίας κ.α.

#### **2.4.8 Η ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑ ΕΝΟΣ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

Μετά από όλα όσα αναφέραμε σχετικά με την υλοποίηση ενός προγράμματος κατάρτισης καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η επαγγελματική κατάρτιση προωθεί ουσιαστικά τη σύνδεση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με την αγορά εργασίας μέσα από την απόκτηση γνώσεων, την ανάπτυξη δεξιοτήτων και την διαμόρφωση στάσεων ενώ ταυτόχρονα συμβάλλει στη διασφάλιση των στόχων της επαγγελματικής, κοινωνικής και οικονομικής ανάπτυξης των ατόμων στα οποία απευθύνεται.

Ωστόσο δεν έχει μέχρι σήμερα διαπιστωθεί αν και κατά πόσο οι στόχοι ενός προγράμματος επαγγελματικής κατάρτισης υλοποιούνται τελικά μετά από τη λήξη του. Ίσως αυτό το γεγονός αποτελέσει κάποτε στο μέλλον το αντικείμενο μιας εξονυχιστικής και εκτενέστερης επιστημονικής μελέτης.

Αναμφίβολα όμως για να καταστεί ένα πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης αποτελεσματικό κρίνεται απαραίτητη η παροχή μιας επιστημονικά δομημένης συμβουλευτικής απασχόλησης. Η συμβουλευτική απασχόλησης αποτελεί μέρος της προσπάθειας για ολοκληρωμένη παρέμβαση στην αντιμετώπιση της ανεργίας ιδιαίτερα προς τις γυναίκες και προς τις άλλες ευπαθείς κοινωνικά ομάδες. Η συμβουλευτική συμπληρώνει ενέργειες κατάρτισης και απασχόλησης και στοχεύει στην καλύτερη αξιοποίηση τους από τους ωφελούμενους.

### ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Η προώθηση της γυναίκας στην απασχόληση είναι μία διαδικασία που πρέπει να έχει μία ολοκληρωμένη προσέγγιση. Τα προγράμματα χρηματοδότησης επιχειρήσεων και ανέργων δεν μπορούν να αποφέρουν τα αναμενόμενα αποτελέσματα αν δεν συνδυαστούν και με στήριξη της γυναίκας που αναζητά εργασία. Αυτή την στήριξη έρχονται να προσφέρουν τα προγράμματα συμβουλευτικής απασχόλησης αλλά και τα προγράμματα παροχής κοινωνικών υπηρεσιών ( που παρουσιάζουμε αναλυτικά παρακάτω) που ως στόχο έχουν την διευκόλυνση της γυναίκας για την έξοδο της από το σπίτι.

#### 3.1 ΟΡΙΣΜΟΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Απασχόληση είναι το να καταγίνεται κανείς με κάτι, η ασχολία με κάτι διαφορετικό από την κύρια δουλειά ή η χρησιμοποίηση του εργατικού δυναμικού. Αντικατέστησε τον όρο εργασία, που κυριαρχούσε μέχρι σήμερα, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, με ότι αυτό συνεπάγεται . Για την ελληνική γλώσσα η απασχόληση είναι συνώνυμη της εργασίας αλλά όχι το ίδιο. Η χρήση του όρου ίσως τελικά να εκφράζει μία «έκπτωση» σε ότι όρος «εργασία» αντιπροσωπεύει: αμοιβή – ασφάλιση – εργασιακά δικαιώματα.

## **3.2 ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

### **3.2.1 Τι είναι συμβουλευτική**

Συμβουλευτική είναι ένας διαρκώς εξελισσόμενος κλάδος της εφαρμοσμένης Ψυχολογίας που ασχολείται με τον άνθρωπο και τα προβλήματά του. Στηρίζεται στις επιστημονικά τεκμηριωμένες θεωρίες της ανθρώπινης προσωπικότητας και συμπεριφοράς και χρησιμοποιεί επιστημονικές μεθόδους και τεχνικές.

Ο τρόπος που βοηθά τα άτομα να επεξεργαστούν θέματα που τους απασχολούν, να τα αντιμετωπίσουν και να τα λύσουν γίνεται μέσω της διεργασία των συναισθημάτων τους. Ο σύμβουλος δεν δίνει έτοιμες λύσεις αλλά βοηθά το συμβουλευόμενο να επιλέξει τις λύσεις που του ταιριάζουν. Για να το επιτύχει αυτό η σύμβουλος χρησιμοποιεί τεχνικές επιστημονικά τεκμηριωμένες.

Η Συμβουλευτική έχει ως (απώτερο μακροπρόθεσμο, βασικό) στόχο να βοηθήσει το άτομο να αναπτύξει τις εσωτερικές του δυνάμεις και δυνατότητες του στο μέγιστο δυνατό βαθμό. Να γνωρίσει τον εαυτό του, να αναπτύξει την προσωπικότητά του ώστε να μπορέσει να ανεξαρτητοποιηθεί, να αυτονομηθεί και να αποκτήσει δεξιότητες επίλυσης προβλημάτων για να ζήσει μια γεμάτη και εκπληρωμένη ζωή. Συμβουλευτική μπορεί να εφαρμοστεί σε άτομα, ζευγάρια ή ομάδες. (equal.com)

Παρόμοιος είναι και ο ορισμός που δίνεται από την Μ. Μαλακιώση-Λοϊζου: «Συμβουλευτική είναι μια προσωπική, «πρόσωπο -με- πρόσωπο», σχέση μεταξύ δύο ατόμων, στην οποία και μέσω της οποίας ο σύμβουλος ψυχολόγος με τις ειδικές ικανότητες που διαθέτει παρέχει ένα περιβάλλον μάθησης όπου ο συμβουλευόμενος... βοηθιέται να γνωρίσει τον εαυτό του καθώς και την τωρινή αλλά και τις πιθανές μελλοντικές καταστάσεις στις οποίες πρόκειται να βρεθεί, έτσι ώστε να μπορεί να χρησιμοποιεί τα χαρακτηριστικά και τις δυνατότητες του κατά τρόπο που να ικανοποιεί τον ίδιο αλλά και την κοινωνία γενικότερα· επιπλέον τον βοηθά να μάθει πώς να λύνει

τα μελλοντικά του προβλήματα και να αντιμετωπίζει τις μελλοντικές του ανάγκες»

### **3.2.2 Τι είναι συμβουλευτική απασχόλησης**

Η συμβουλευτική απασχόλησης αποτελείται από διάφορα υποβοηθητικά εργαστήρια και θεματικές ενότητες που όλα έχουν σκοπό στο σύνολο τους να βοηθήσουν το άτομο στην εκπαιδευτική και επαγγελματική του ανάπτυξη και εξέλιξη, καθώς και να επιλέξει και να ενταχθεί με επιτυχία στον επαγγελματικό χώρο, ως επαγγελματίας. Η συμβουλευτική απασχόλησης στοχεύει καταρχάς να ενημερώσει το άτομο για τα διάφορα επαγγέλματα και να αντιληφθεί πιο του ταιριάζει καλύτερα ως επάγγελμα. Έπειτα καλλιεργεί το άτομο ως προσωπικότητα ως και ως προς τις δεξιότητες του(κοινωνικές, επαγγελματικές)ώστε να ενδυναμώσει τις ήδη υπάρχουσες και να δημιουργήσει καινούργιες.

#### **Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΚΙΝΕΙΤΑΙ ΣΤΟΥΣ ΠΑΡΑΚΑΤΩ ΑΞΟΝΕΣ :**

1. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ-ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ-ΕΥΑΙΣΘΗΤΟΠΟΙΗΣΗ-ΕΝΕΡΓΟΠΟΙΗΣΗ ΩΦΕΛΟΥΜΕΝΩΝ
2. ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ
3. ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
4. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ
5. ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΥΧΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ
6. ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗ ΓΙΑ ΘΕΣΜΙΚΑ-ΕΡΓΑΣΙΑΚΑ ΘΕΜΑΤΑ
7. ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΑΝΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ
8. ΣΥΝΤΑΞΗ ΒΙΟΓΡΑΦΙΚΟΥ, ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗ ΕΑΥΤΟΥ, ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑ ΓΙΑ ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ ΜΕ ΕΡΓΟΔΟΤΗ, ΠΡΟΣΟΜΟΙΩΣΗ ΣΕ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΠΕΡΙΒΑΛΛΟΝ

### **3.3 Η ΣΧΕΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΜΕ ΤΗΝ ΕΠΙΣΤΗΜΗ ΤΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Η Συμβουλευτική υλοποιείται σε ομαδικές και ατομικές συνεδρίες και πρέπει να πληροί όλες τις προϋποθέσεις της κοινωνικής εργασίας και τις γενικές αρχές της όπως εχεμύθεια, αυτογνωσία, ενσυναίσθηση, σεβασμό, αποδοχή, κατανόηση, μη κρητική στάση καθώς αυτές αποτελούν τα βασικά χαρακτηριστικά που πρέπει να έχει ένας σύμβουλος για να μπορέσει να αναπτύξει μια σχέση εμπιστοσύνης με τον συμβουλευόμενο και να τον βοηθήσει σωστά. Η κοινωνική εργασία χωρίζεται σε τρεις τομείς και ο κοινωνικός λειτουργός διαδραματίζει πολλούς επαγγελματικούς ρόλους, ένας από αυτούς είναι ο ρόλος του συμβούλου. Κατά την άσκηση του επαγγέλματος οι ρόλοι πλέκονται ή παρουσιάζονται ταυτόχρονα.

#### **ΟΙ ΤΟΜΕΙΣ ΠΟΥ ΧΩΡΙΖΕΤΑΙ Η ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΕΙΝΑΙ:**

##### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΑΤΟΜΑ**

Σύμφωνα με την Perlman η Κοινωνική Εργασία με Άτομα έχει ως πυρήνα ένα άτομο που έρχεται με κάποιο πρόβλημα όπου ένας εκπρόσωπος ενός επαγγέλματος (ο κοινωνικός λειτουργός) το βοηθά μέσω μιας ορισμένης διεργασίας (Perlman, 1957, 20).

Η ατομική συμβουλευτική είναι μια σχέση ανάμεσα στο σύμβουλο και συμβουλευόμενο και έχει ως στόχο την συζήτηση των προσωπικών προβλημάτων του ατόμου και δίνεται έμφαση αποκλείστηκα και μονό στο άτομο και στους προβληματισμούς του, καθώς επίσης στην ανάλυση της προσωπικότητας και στην ανάπτυξη εαυτού του.

##### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΟΜΑΔΕΣ**

Η κοινωνική εργασία με ομάδες βασίζεται και αξιοποιεί την κύρια ιδιότητα του ατόμου ως κοινωνικού όντως, το οποίο από την αφετηρία της ύπαρξης του μετέχει ως μέλος σε ομάδες(οικογένεια, παρέα συνομήλικων,

γειτονία), και μέσω της συναλλαγής του με αυτές αναπτύσσεται βιολογικά και πνευματικά και διαμορφώνει την προσωπικότητα και τους τρόπους κοινωνικής συμπεριφοράς του.

Η ομαδική συμβουλευτική έχει ως στόχο να βοηθήσει το άτομο να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί. Επίσης να αναπτύξει κοινωνικές δεξιότητες ή ακόμα να βελτιώσει τις ήδη υπάρχουσες μέσω της εκπαίδευση, της παρατήρησης και μίμησης της συμπεριφορά των άλλων μελών της ομάδας. Στην ομάδα υπάρχει η δυνατότητα να ακουστούν ποικίλες απόψεις, παρατηρήσεις ακόμα και αντιρρήσεις (από όλα τα μέλη) δίνοντας έτσι την ευκαιρία για επικοινωνία, κοινωνικότητα και να αναπτυχθεί το πνεύμα της ομαδικότητας. Το άτομο βρισκόμενο με πολλά πρόσωπα θα μπορέσει να αντιληφθεί τι ρολό αναλαμβάνει αυτοβούλως μέσα σε ένα σύνολο ατόμων που συνεργάζονται για την επίτευξη στόχων ( π.χ. ηγετικός ανταγωνιστικός κ.α.). αργότερα αυτό θα χρησιμοποιηθεί για επιλογή του επαγγέλματος. Η ανταλλαγή εμπειριών και η αίσθηση ότι δεν βιώνει μόνος το πρόβλημα της ανεργίας απενοχοποιεί το άτομο και του δίνει ώθηση για ενεργοποίηση

#### **ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΜΕ ΚΟΙΝΟΤΗΤΑ**

Η Κοινωνική Εργασία με Κοινότητα αφορά την κινητοποίηση και βοήθεια της κοινότητας ώστε να αντιληφθεί την πραγματική διάσταση των ζητημάτων που την απασχολούν, να τα αξιολογήσει, να τα ιεραρχήσει και να σχεδιάσει την αντιμετώπιση τους. (Καλλίνικακη) Η κοινωνική εργασία με κοινότητα σκοπό έχει την οργάνωση και υλοποίηση προγραμμάτων για την αντιμετώπιση προβλημάτων και για τις ευάλωτες ομάδες της κοινότητας. Επίσης και να υλοποιεί προγράμματα για την πρόοδο της. Προβλήματα όπως η ανεργία και κοινωνική θέση των γυναικών αφορούν άμεσα την κοινότητα. Η συμβουλευτική εμπεριέχει την κοινωνική εργασία με την κοινότητα που ως στόχο έχει την συλλογή στοιχείων και πληροφοριών προκειμένου να βελτιώσει τα ήδη υπάρχοντα προγράμματα αλλά και την οργάνωση των στοχευμένων στις ανάγκες του πληθυσμού και της Κοινότητας. Παράλληλα στοχεύει στην ευαισθητοποίηση της Κοινότητας απέναντι στο συγκεκριμένο πρόβλημα , προκειμένου να αναζητηθούν λύσεις συλλογικά.

Η συμβουλευτική στηρίζεται στην οπτική του φύλου και αυτό γιατί ανάλογα με το φύλο αλλάζουν οι τεχνικές και ο τρόπος μεταχείρισης που θα εφαρμόσει σύμβουλος για να αναπτύξει μια άμεση σχέση με το συμβουλευόμενο. Η συμβουλευτική με τις γυναίκες γίνεται με την οπτική του φύλου γιατί αντιμετωπίζουν πολλαπλά προβλήματα όπως συνδυασμός οικογένειας, εργασίας, σπίτι και πλήττονται από στερεοτυπικές και σεξιστικές αντιλήψεις διαθέτει μειωμένα προσόντα, ιδιαιτερότητες λόγω της φύσης τους λειτουργούν σαν ανασταλτικοί παράγοντες στον επαγγελματικό τομέα. Ο σύμβουλος πρέπει να εφαρμόσει ειδικές τεχνικές που στοχεύουν στην μείωση και στην εξάλειψη των παραγόντων. Οφείλει να κατέχει γνώσεις για την ψυχολογία της γυναίκας και να είναι απαλλαγμένος από στερεότυπα.

### **ΑΦΟΡΑ:**

Άτομα που βρίσκονται στο στάδιο εκπαιδευτικής επιλογής ή επαγγελματικής κατεύθυνσης

Άτομα που βρίσκονται στο στάδιο αναζήτησης καινούριων τομέων για την κατάρτισή τους

Άτομα που ήδη απασχολούνται και δεν είναι ευχαριστημένα με την εργασία τους με αποτέλεσμα να αναζητούν καινούριους τομείς για την κατάρτισή τους και την περαιτέρω επαγγελματική τους ανάπτυξη

Άτομα που δεν απασχολούνται λόγω απώλειας θέσης ή για άλλους λόγους και επιθυμούν την επανένταξή τους στο παραγωγικό δυναμικό της χώρας

Άτομα που λόγω ιδιαίτερων δυσκολιών και προβλημάτων ανήκουν σε ομάδες που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό.

Ολοκληρώνοντας η συμβουλευτική ενισχύεται μέσα από την ψυχοκοινωνική υποστήριξη του συμβούλου στο συμβουλευόμενο άτομο. Ο σύμβουλος θα πρέπει να παρέχει τις υπηρεσίες του με μέσα που θα εκφράζουν κατανόηση. Με ενθάρρυνση και αποδοχή (για την προσωπικότητα του ατόμου) θα προσπαθήσει να αλλάξει ή/και να



βελτιώσει την κατάσταση και με την βοήθεια του το άτομο να αξιοποιήσει τα προσόντα, τις σπουδές, τις δυνατότητες και τις ευκαιρίες που έχει ώστε να μπορέσει να αξιοποιήσει στο έπακρο την εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση που του δίνεται. Η σχέση εμπιστοσύνης μεταξύ του συμβούλου και συμβουλευόμενου και η εισδοχή του ατόμου στο κατάλληλο επάγγελμα πετυχαίνεται μέσα από την ψυχοκοινωνική υποστήριξη κατά την οποία αναγνωρίζονται τα συναισθήματα με σεβασμό και που είναι απαλλαγμένα από προκαταλήψεις και στερεοτυπικά συναισθήματα.

### **3.4 ΨΥΧΟΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ**

Η ψυχοκοινωνική υποστήριξη είναι ένα στάδιο το οποίο παίζει σημαντικό ρόλο στην πορεία της αναζήτησης εργασίας αφού όλοι χρειάζονται κάποιον (σύμβουλο, θεραπευόμενο) να τους βοηθά παρέχοντας τους συμβουλές και δείχνοντας τους πως όλα θα πάνε καλά και όλα μπορούν να γίνουν αρκεί να υπάρχει θέληση από το ίδιο το άτομο.

Οι επαφές που γίνονται στο στάδιο αυτό έχουν και θεραπευτικές ιδιότητες. Ο σύμβουλος ή θεραπευτής πρέπει να τονώσει το ηθικό, να στηρίξει και να εξασφαλίσει την αυτοεκτίμηση του συμβουλευόμενου ή θεραπευόμενου. Ο συμβουλευόμενος συνεργαζόμενος με τον σύμβουλο εκφράζει συναισθήματα και στο σημείο αυτό γίνεται προσπάθεια να υιοθετηθούν οι τρόποι συμπεριφοράς που θεωρούνται οι πιο αξιόλογοι και αποτελεσματικοί. Με την ενίσχυση της ενεργητικότητας του ατόμου ή του συμβουλευόμενου κινητοποιείται το δυναμικό, ο αυτοσεβασμός, η αυτοεκτίμηση και η αυτοπεποίθηση που ο ίδιος διαθέτει και που λόγω ατυχών συγκυριών είχαν ατονήσει και αγνοηθεί.

Έτσι αφενός μεν γίνεται προσπάθεια επίλυσης-εξομάλυνσης της δυσκολίας αλλά συγχρόνως προωθούνται και οι ιδιαίτερες ικανότητες του ατόμου να αναπτυχθεί και να εξελιχθεί.

Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου σκοπό έχει την ανάπτυξη μεγαλύτερης αποτελεσματικότητας εκ μέρους

του ατόμου στην αντιμετώπιση του προβλήματος του, την διευκόλυνση προσαρμογής στο περιβάλλον του και την 'ανασύλωση' της λειτουργίας του ως κοινωνικού όντος και ως παραγωγικού μέλους του ευρύτερου κοινωνικού συνόλου.

Η εμπειρία του ατόμου σε μια αξιόπιστη και υποστηρικτική σχέση, σε αυτή την δύσκολη κατάσταση την οποία περνά, του δίνει πίστη στην καλή θέληση των άλλων. Αυτό σε συνδυασμό με την ενισχυμένη αυτοπεποίθηση του το ενθαρρύνει να αποπειραθεί να αναλάβει σταδιακά και πάλι το ρόλο του μέσα στο περιβάλλον του, κάτι που αποτελεί και κύριο σκοπό της σχέσης αυτής.

Για να μπορέσουν όλα τα παραπάνω να γίνουν πράξη χρειάζεται η κοινωνική μελέτη του ατόμου και η συλλογή στοιχείων και πληροφοριών σχετικών με την κατάσταση ή το πρόβλημα που πρόκειται να εξεταστεί και να γίνει προσπάθεια να επιλυθεί. Πρέπει να εξεταστούν και τα συναισθήματα του ατόμου, ποιες είναι οι διαθέσεις του και ποια η συμπεριφορά του.

Πρέπει να υπάρχουν τόσες πληροφορίες όσες επιτρέπουν την γνωριμία του ατόμου, του προβλήματος, της δυναμικής του ποια η άποψη του σχετικά με την κατάσταση που αντιμετωπίζει και τις προσπάθειες που έχουν γίνει για την αντιμετώπιση του. Με αυτά τα στοιχεία θα αποφασιστεί ποια οργάνωση είναι η κατάλληλη για να απευθυνθεί και ποιος θα είναι ο καλύτερος τρόπος παροχής υπηρεσιών προς το άτομο.

«Η ψυχοκοινωνική προσέγγιση του ατόμου ενισχύεται μέσω της θεραπευτικής παρέμβασης του συμβούλου ο οποίος προσπαθεί να αλλάξει ή/και να βελτιώσει την κατάσταση του ατόμου με την χρήση πηγών της κοινότητας και κοινωνικών μέσων αλλά και να βοηθήσει το άτομο να αναδιαρθρώσει διαθέσεις και συμπεριφορές με συνεντεύξεις και χειρισμούς του περιβάλλοντος. Βέβαια για να αναπτυχθεί η προσαρμογή ή επαναπροσαρμογή και επανένταξη του ατόμου στο εργασιακό και κοινωνικό χώρο επιχειρούνται αρκετές συνεντεύξεις, ωστόσο απαραίτητες προϋποθέσεις είναι η επιθυμία και η εμπλοκή του ίδιου στην αλλαγή αλλά

και η ικανότητα για αναδιάρθρωση συμπεριφοράς, η ενθάρρυνση του ίδιου να αναλάβει την ευθύνη για την επίτευξη της αλλαγής, έτσι ώστε να αισθανθεί και την ικανοποίηση της επιτυχίας.»(Καλλιόπη Παπαϊωάννου, Κλινική Κοινωνική Εργασία, σελ. 130-131)

Ακόμη, σύμφωνα με έρευνες η απομάκρυνση από την αγορά εργασίας πέρα από τα οικονομικά προβλήματα δημιουργεί και προβλήματα αυτοπραγμάτωσης στην σύγχρονη γυναίκα και σε συνδυασμό οι δύο μορφές αυτές των προβλημάτων δημιουργούν κρίση στις σχέσεις του ζευγαριού και των παιδιών. Δηλαδή η σχέση του ζευγαριού με την πάροδο του χρόνου φθείρεται εξαιτίας των διαφόρων προστριβών που δημιουργούνται κυρίως λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων. Όταν υπάρχει μια οικογένεια τα έξοδα της στην εποχή μας πια είναι τεράστια, επομένως όταν η κάλυψη αυτών δυσχεραίνει τότε και η ευημερία των μελών της οικογένειας περνά κρίση η οποία εκφράζεται με λογομαχίες και τσακωμούς.

Ωστόσο, η απομάκρυνση της γυναίκας από την εργασία μπορεί να οφείλεται σε διάφορους παράγοντες όπως το να μην βρίσκει εργασία που να προσαρμόζεται και με τις υποχρεώσεις στην οικογένεια, να υπάρχουν ευκαιρίες για εργασία αλλά να μην υπάρχει πρόσβαση σε αυτή· δηλαδή να μένει σε κάποιο απομακρυσμένο χωριό και να μην έχει κάποιο μεταφορικό μέσο, ακόμη ίσως η ίδια να θέλει να εργαστεί αλλά να μην της το επιτρέπει ο άνδρας της για στερεοτυπικούς κυρίως λόγους.

Ο σύμβουλος στη φάση αυτή καλείται να βοηθήσει τη γυναίκα να συνειδητοποιήσει την προέλευση των όποιων προβλημάτων της και να την ενισχύσει στην επίλυση τους. Σκοπός του δεν είναι η ψυχοθεραπεία γιατί η παρέμβαση του είναι βραχύχρονη και στόχος είναι η ενεργοποίηση της γυναίκας. Παράλληλα διερευνώνται τυχόν αντικειμενικές δυσκολίες όπως μονογονεϊκότητα, αναπηρία ίδιας ή μέλους της οικογένειας, μετανάστευση, δυσκολία πρόσβασης σε αστικά κέντρα, έλλειψη προσόντων κ.α και οι τρόποι για όσο δυνατόν καλύτερη διαχείριση των αρνητικών συναισθημάτων που προκαλούν.

Η επιδείνωση των κοινωνικών προβλημάτων και η ανάγκη υποστήριξης ομάδων που δυσκολεύονται να παρακολουθήσουν την εξέλιξη της οικονομικής και κοινωνικής ανάπτυξης προσανατόλισε το ενδιαφέρον επιστημόνων και πολιτικών ηγεσιών σε ζητήματα κοινωνικού αποκλεισμού.

Από την διερεύνηση των εμπειρικών δεδομένων προκύπτει άμεση ανάγκη για συστηματικές και εναλλακτικές παρεμβάσεις με άτυπες και κυρίως θεσμοθετημένες μορφές συμβουλευτικής και με προγράμματα προσανατολισμού, κατάρτισης, επανένταξης ή αποκατάστασης για γυναίκες, μέλη κοινωνικών ομάδων που βιώνουν ή απειλούνται με πλήρη κοινωνικό αποκλεισμό.

Μεγάλη προσοχή δίνεται στις ιδιομορφίες ένταξης των ειδικών κοινωνικών ομάδων στην αγορά εργασίας, αφού η εργασία αποτελεί την μοναδική πηγή εισοδήματος και τον κύριο πόλο ενεργού κοινωνικής δράσης και συμμετοχής. Τα μέλη αυτών των ομάδων χρειάζονται υποστήριξη για να ξεφύγουν από τις συνθήκες του κοινωνικού αποκλεισμού τους ενώ παράλληλα απαιτούνται προγράμματα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό τους, την αναβάθμιση της εκπαίδευσης, κατάρτισης ή επανένταξης τους στην εργασία.

Οι γυναίκες και πολλές ομάδες κοινωνικά αποκλεισμένων αναγκάζονται να ενταχθούν στην αγορά εργασίας προσωρινά, ευκαιριακά ανάλογα με τις ανάγκες της οικονομίας, τις προσωπικές τους ιδιαιτερότητες και το επίπεδο εκπαίδευσης ή κατάρτισης τους. Οι συνθήκες ζωής δεν επιτρέπουν στα κοινωνικά ευάλωτα ή αποκλεισμένα άτομα να αποκτήσουν γνώσεις, προσόντα και δεξιότητες, ώστε να ενταχθούν με απαιτήσεις και προοπτικές στην αγορά εργασίας. Στις καλύτερες συνθήκες αξιοκρατικής επιλογής τα άτομα αυτά υπολείπονται σε προσόντα και δεν μπορούν να διεκδικήσουν υψηλές ή εξειδικευμένες θέσεις εργασίας. Επιπλέον, οι ραγδαίες παραγωγικές εξελίξεις κάνουν επιτακτικότερη την ανάγκη για διαρκή επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση όλων των εργαζομένων κάθε κατηγορίας.

Οι τεχνικές ανάπτυξης του Συμβουλευτικού προσανατολισμού για τις γυναίκες απαιτείται να προσαρμοστούν στις ιδιαιτερότητες, στις

διαπιστωμένες ανάγκες, στα ενδιαφέροντα και στις προτιμήσεις τους, καθώς επίσης και στις ιδιομορφίες του εργασιακού χώρου στον οποίο, συνήθως, δραστηριοποιούνται γυναίκες.

### **3.5 ΚΟΙΝΩΝΙΚΕΣ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ**

Σχετίζονται όχι μόνο με το επάγγελμα αλλά αφορούν και το ευρύτερο περιβάλλον του εργασιακού χώρου. Έχουν να κάνουν με την αλληλεπίδραση του ατόμου με τους άλλους αλλά και με την εικόνα του ως άτομο . Οι κοινωνικές δεξιότητες στόχο έχουν την βελτίωση της πολιτισμικού και πολιτιστικού καθώς και βιοτικού επιπέδου. Είναι απαραίτητες για να μπορεί το άτομο να συνυπάρχει, να αναπτύξει την προσωπικότητα του και να εκφράσει στοιχεία του εαυτού του και του χαρακτήρα του. Οι κοινωνικές δεξιότητες είναι αυτές που δημιουργούν την εικόνα μας και σχετίζονται με τις επαγγελματικές δεξιότητες και την επιλογή του επαγγέλματος. Τέτοιες δεξιότητες είναι η αυτεπίγνωση να γνωρίζει δηλαδή ποιες ικανότητες διαθέτει και ποιες πρέπει να αναπτύξει. Ακόμα το άτομο να μπορεί να επικοινωνεί με άλλα άτομα και να χειρίζεται σωστά το λόγο και τη σκέψη του ώστε να εκφράζεται ανάλογα με την περίπτωση και τη κατάσταση που έχει να αντιμετωπίσει για μια επικοινωνία σωστά ολοκληρωμένη όπου ο «πομπός» και «δέκτης» συνεργάζονται αρμονικά . Επίλυση προβλημάτων και συγκρούσεων να μπορεί το άτομο να επιλύει με σωστό αλλά και ευεργετικό τρόπο τις πιθανές συγκρούσεις που προκύπτουν ώστε αυτές να σταματήσουν σε ένα κλίμα φιλικό όπου όμως η αξιοπρέπεια του ατόμου δε θα μειώνεται αλλά ούτε και θα προσβάλλεται. Η αυτοπαρατήρηση είναι επίσης σημαντική δεξιότητα. Νοείται ως κάτι το οποίο το άτομο πρέπει από μόνο του να «θέλει» και να προσπαθεί για περαιτέρω πράγματα που σιγά-σιγά θα τον «ανεβάζουν» ηθικά ή και επαγγελματικά. Η κοινωνικότητα είναι χαρακτηριστικό προσόν, όχι όμως για όλους. Ωστόσο θα πρέπει να καλλιεργείται αφού χρειάζεται για να μπορούμε να επικοινωνούμε σωστά με τους άλλους και με τρόπο που θα αναπτύσσεται μια καλή σχέση. Όταν εργάζεσαι με άλλους ανθρώπους πρέπει να μπορείς να συνυπάρχεις μαζί τους αναπτύσσοντας μια ικανοποιητική σχέση ώστε να μπορείς να συνεργάζεσαι.

Σήμερα, περισσότερο από κάθε άλλη περίοδο, εξαιτίας των ρυθμών αύξησης της ανεργίας, της υπερπροσφοράς για την κάλυψη θέσεων εργασίας και της προσπάθειας των επιχειρήσεων να ανακαλύψουν τους «καλύτερους», η αναγκαιότητα αλλά και η χρησιμότητα του επαγγελματικού προσανατολισμού είναι προφανής.

### **3.6 ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ**

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός (Ε.Π.) είναι μια συνεχής διαδικασία με μεγάλη διάρκεια, που σκοπό έχει να βοηθήσει το άτομο να γνωρίσει τον εαυτό του, ώστε να αξιοποιήσει τις ικανότητες του όσον το δυνατόν καλύτερα, για μια ορθή εκπαιδευτική επαγγελματική απόφαση ή εκλογή. Γενικότερα ο επαγγελματικός προσανατολισμός επιδιώκει να βοηθήσει το άτομο για φυσιολογική ανάπτυξη, για ολοκλήρωση της προσωπικότητας του και για σωστή προσαρμογή.

Ο Ε.Π. είναι ένας θεσμός κοινωνικο-οικονομικός που ασχολείται αρχικά με το ίδιο το άτομο και μετά με την κοινωνία. Οι κύριοι τομείς που ερευνά ο Ε.Π. είναι:

1) η μελέτη του ατόμου, ώστε να καθοριστούν ποιες ικανότητες διαθέτει και ποια είναι η δομή της προσωπικότητας του γενικότερα, 2) η μελέτη των επαγγελμάτων, για να καθοριστούν ποιες είναι οι απαιτήσεις του κάθε επαγγέλματος από το άτομο ώστε να ασκηθεί με επιτυχία σε αυτό, και 3) η μελέτη της οικονομικής ζωής της χώρας και της κοινότητας, για την σωστή καθοδήγηση του ατόμου προς έναν συγκεκριμένο τομέα της οικονομικής δραστηριότητας. (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, σελ. 21-22, 1996)

Οι παράγοντες που επηρεάζουν την επαγγελματική κατεύθυνση διακρίνονται σε δύο μεγάλες κατηγορίες. Α) Τους προσωπικούς παράγοντες που περιλαμβάνουν τα σωματικά χαρακτηριστικά, την υγεία, τις ικανότητες και την επίδοση στις καθημερινές υποχρεώσεις και δραστηριότητες, την προσωπικότητα, τις αξίες και τις ανάγκες και Β) τους κοινωνικούς παράγοντες που περιλαμβάνουν την 'κοινωνική τάξη', την οικογένεια, την εκπαίδευση, τις

ομάδες πιέσεων (π.χ τηλεόραση, ραδιόφωνο) και την επαγγελματική διακίνηση.

Για την σωστή άσκηση της αποστολής που έχει ο σύμβουλος Επαγγελματικού Προσανατολισμού πρέπει να γνωρίζει σε μεγάλο βαθμό τις ανάγκες της αγοράς εργασίας κατά επαγγέλματα, τις ευκαιρίες εκπαίδευσης κατά επαγγέλματα και ποιες είναι οι στάσεις απέναντι στην εργασία του ατόμου που προσπαθεί να συμβουλευτεί.

Το άτομο που βρίσκεται στο στάδιο της εκλογής επαγγέλματος πρέπει να γνωρίσει αρχικά τον εαυτό του και μετά τον κόσμο των επαγγελμάτων αλλά και ποια η κίνηση αυτών και ποια η προοπτική τους. Αυτές είναι και οι βασικές αρχές που διέπουν τον Ε.Π.

Προκειμένου να δοθεί μια σωστή επαγγελματική συμβουλή σε ένα άτομο χρειάζεται η μελέτη του ίδιου του ατόμου από τους αρμόδιους παράγοντες με τα ανάλογα μέσα, όπως:

- Η Ψυχολογική παρατήρηση της συμπεριφοράς του ατόμου.
- Τα ερωτηματολόγια αυτοαναλύσεως.
- Τα tests ενδιαφερόντων, προσωπικότητας, νοημοσύνης, ικανοτήτων, επιδόσεως.
- Η συνέντευξη, με μορφή συμβουλευτική.
- Τα tests κοινωνιομετρίας (τεχνική συζητήσεως ομάδας, παίξιμο ρόλων).

Τα μέσα με τα οποία παρέχονται οι υπηρεσίες επαγγελματικού προσανατολισμού είναι:

α) Οι κατάλληλες πληροφορίες για τα επαγγέλματα και ποιες οι δυνατότητες εκπαίδευσης.

β) Η έρευνα επαγγελματικής καταλληλότητας, με την χρησιμοποίηση ψυχοτεχνικών δοκιμασιών (Tests) ικανοτήτων, δεξιότητας.

γ) Οι προσωπικές συνεντεύξεις με τον ενδιαφερόμενο.

δ) Η παρακολούθηση της επαγγελματικής προσαρμογής των ατόμων που έχουν λάβει βοήθεια από τον επαγγελματικό προσανατολισμό.

Ύστερα από την αποτίμηση του προσωπικού και επαγγελματικού ιστορικού του ωφελούμενου οι συνεδρίες του επαγγελματικού προσανατολισμού αποσκοπούν στην υποστήριξη του ωφελούμενου ώστε να επανακαθορίσει τους επαγγελματικούς του στόχους και να επαναπροσδιορίσει τις επαγγελματικές του επιλογές, λαμβάνοντας υπόψη τις προοπτικές, που προσφέρει η συγκεκριμένη αγορά εργασίας, στην οποία απευθύνεται, καθώς επίσης και τις εναλλακτικές λύσεις που ίσως υπάρχουν και ανταποκρίνονται στις δεξιότητες, τα προσόντα, τις ικανότητες, τις κλίσεις αλλά και τις επιθυμίες και τις ανάγκες του. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην υποστήριξη του ωφελούμενου να αναγνωρίσει τον βαθμό ανάγκης του για απασχόληση, σε συνδυασμό με τα αίτια που τον ωθούν να αναζητήσει ή όχι εργασία.

Η κοινωνική συμβολή του Ε.Π. είναι ότι συντελεί στην πρόληψη της ψυχικής υγείας, του παραστρατήματος και της αντικοινωνικής συμπεριφοράς του ατόμου.

Από οικονομική άποψη ο Ε.Π. συμβάλλει στην ποιοτική και ποσοτική αύξηση της αποδόσεως του εργαζομένου.

Η επαγγελματική ανάπτυξη είναι εξέλιξη και μια διαδικασία που απαιτεί διάρκεια χρονική και σταδιακή. Ενώ η επαγγελματική ωριμότητα είναι το αποτέλεσμα της εξέλιξης της επαγγελματικής ανάπτυξης.

Το 1995 ο D. Super μετά από έρευνες που έκανε διατύπωσε πέντε διαστάσεις περί επαγγελματικής ωριμότητας που είναι α) ο προσανατολισμός για επαγγελματική εκλογή, β) η πληροφόρηση και ο προγραμματισμός για το επάγγελμα που έχει εκλεγεί, γ) η συνέπεια στις επαγγελματικές προτιμήσεις, δ) η σταθεροποίηση των ατομικών χαρακτηριστικών και ε) η σύνθεση στις επαγγελματικές προτιμήσεις. (Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα, Επαγγελματικός Προσανατολισμός, σελ. 21-22, 1996)



Στην επαγγελματική εξέλιξη πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και η όλη κατάσταση του ατόμου, τα ατομικά του χαρακτηριστικά, καθώς και τους τρόπους που το ίδιο το άτομο αλληλεπιδρά στα διάφορα στάδια ατομικής εξέλιξης μέσω των οποίων καταλήγει στην επαγγελματική εκλογή.

Σε αυτές τις περιπτώσεις πρέπει να δίνεται μεγάλη προσοχή στην κατανόηση και χρήση λεκτικών και άλλων συμβόλων για επικοινωνία και στην ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη των γυναικών που αντιμετωπίζουν έντονα και πολλαπλά επαγγελματικά και κοινωνικά προβλήματα τα οποία γίνονται προσπάθειες να επιλυθούν μέσα από την ψυχοκοινωνική στήριξη που αναλυτικά παρουσιάσαμε προηγουμένως.

### **3.7 ΚΑΛΛΙΕΡΓΕΙΑ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΩΝ ΔΕΞΙΟΤΗΤΩΝ**

Ο σύμβουλος θα πρέπει να δημιουργήσει το απαραίτητο κλίμα και μια σχέση εμπιστοσύνης με το άτομο που εκπαιδεύεται ώστε το άτομο να νιώσει άνετα και μπορέσει να εκφράσει τις επαγγελματικές δεξιότητες που πιστεύει ότι έχει. Θα πρέπει επίσης να ενθαρρύνει το άτομο στην προσπάθεια του να δημιουργήσει καινούργιες. Με την προσεκτική ακρόαση καθώς και με τις δεξιότητες της αναγνώρισης συναισθημάτων, της αντανάκλασης, που χαρακτηρίζουν το επάγγελμα του συμβούλου και με την επεξεργασία των πληροφοριών τις οποίες δέχεται, ο σύμβουλος εφαρμόζει τις κατάλληλες τεχνικές και αναπτύσσει τις εκπαιδευτικές μεθόδους που έχουν στόχο την απόκτηση επαγγελματικών δεξιοτήτων και την ολοκλήρωση των ήδη υπάρχοντων. (αυτά θα τα καταφέρει με τεχνικές τις οποίες αναφέρουμε στη συνέχεια).

#### **3.7.1 Επαγγελματικές Δεξιότητες**

Είναι μια σειρά δεξιοτήτων που πρέπει να υπάρχουν ώστε το άτομο να μπορεί να ανταποκρίνεται στην δουλειά του με επιτυχία. Αφορούν αποκλειστικά το άτομο και κάποιες παραμένουν σταθερές σε κάθε επάγγελμα και κάποιες αλλάζουν ανάλογα με το επάγγελμα. Είναι απαραίτητες και

λαμβάνονται σοβαρά υπόψη στην επιλογή του επαγγέλματος γιατί έστω κι αν κάποιες το άτομο τις μαθαίνει μέσω εκπαίδευσης κάποιες είναι στην προσωπικότητα και στον χαρακτήρα ατόμου δεξιότητες όπως η δημιουργικότητα, η συνέπεια, η ανάληψη ευθύνης, πρωτοβουλία κ.α.

### **ΟΙ ΔΕΞΙΟΤΗΤΕΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΠΡΟΕΤΟΙΜΑΣΙΑΣ ΕΙΝΑΙ:**

- **ΑΚΟΛΟΥΘΩ ΟΔΗΓΙΕΣ-ΑΠΟΔΕΧΟΜΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΒΛΕΨΗ.** Στην εργασία υπάρχει επίβλεψη από κάποιων ανώτερο που προσπαθεί να υποδείξει πράγματα και μας δώσει οδηγίες για να έχουμε το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα στην δουλεία μας

- **ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΑΛΛΟΥΣ.** Η συνεργασία και ο σεβασμός θα πρέπει να αποτελούν βασικά στοιχεία στις σχέσης μας με τους συναδέλφους μας.

- **ΕΡΓΑΖΟΜΑΙ ΜΕ ΙΚΑΝΟΠΟΙΗΤΙΚΟ ΡΥΘΜΟ.** Οι ρυθμοί που πρέπει να ακολουθούνται σε μια εργασία πρέπει να συμβαδίζουν με το επίπεδο των συναδέλφων και γενικότερα στο επίπεδο της δουλειάς...

- **ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ ΤΗΝ ΑΞΙΑ ΤΟΥ ΝΑ ΕΙΜΑΙ ΠΑΡΩΝ ΚΑΙ ΠΑΝΤΑ ΣΤΗΝ ΩΡΑ ΜΟΥ.** Ο εργαζόμενος τηρώντας τις ώρες που πρέπει να παρευρίσκετε στο χώρο εργασίας και γενικές στις υποχρεώσεις του που αφορούν την εργασία του, δείχνει συνέπεια, υπευθυνότητα, ωριμότητα και την διάθεση του για δουλεία

- **ΑΝΑΓΝΩΡΙΖΩ ΤΗΝ ΑΞΙΑ ΤΟΥ ΝΑ ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΝΟΜΑΙ ΣΤΙΣ ΑΠΑΙΤΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΠΟΙΟΤΙΚΗ ΔΟΥΛΕΙΑ.** Οι απαιτήσεις κάθε δουλειάς είναι συγκεκριμένες και σκοπό έχουν ένα ποιοτικό αποτέλεσμα. Επομένως για να υπάρξει ένα αξιόλογο αποτέλεσμα η δουλεία μας πρέπει να χρίζει σοβαρής αντιμετώπισης.

Στόχος είναι να τις αποκτήσει(να κάνει κτήμα του)τις οποίες μάλιστα θα μπορεί να χρησιμοποιεί σε όποια σημαντική παρόμοια κατάσταση.

### **3.8 ΤΕΧΝΙΚΕΣ ΕΞΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Όπως καθημερινά διαπιστώνουμε, η γυναικεία απασχόληση δεν έχει πλέον την μορφή της χειρωνακτικής εργασίας. Η είσοδος της γυναίκας στον εργασιακό χώρο και ο αγώνας για την απόκτηση ίσων ευκαιριών και δικαιωμάτων με τους άντρες εργαζόμενους αναβάθμισε την θέση της μέσα στην κοινωνία και της προσέδωσε κύρος. Μέσα στον απαιτητικό όμως κόσμο της σημερινής εποχής όπου η ζήτηση εργασίας είναι σαφώς πιο αυξημένη σε σχέση με την προσφορά, η γυναίκα θα πρέπει να κατέχει και να επιδεικνύει κοινωνικές δεξιότητες-ικανότητες και να έχει γνώση των σύγχρονων τεχνολογιών και μηχανημάτων.

Γι'αυτό το λόγο η επαγγελματική κατάρτιση και εκπαίδευση παρέχει την δυνατότητα στις ωφελούμενες αυτές γυναίκες της απόκτησης των παραπάνω γνώσεων μέσα από ειδικά προγράμματα. Πέρα όμως από αυτό οι γυναίκες έχουν την ευκαιρία να εκπαιδεύονται μέσα από ατομικές ή ομαδικές συνεδρίες στον τρόπο αναζήτησης εργασίας προκειμένου η προσπάθειά τους να έχει το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα.

Σ'αυτό το σημείο αξίζει να αναφέρουμε ότι η εξεύρεση απασχόλησης δεν είναι μια εύκολη διαδικασία. Απαιτεί συστηματική προσπάθεια συνοδευόμενη από μεθοδικότητα, οργάνωση κινήσεων, υπομονή και επιμονή.

Οι επικρατέστερες τεχνικές εξεύρεσης εργασίας είναι οι παρακάτω:

#### **1)Ανάγνωση των μικρών αγγελιών στον τύπο**

Οι μικρές αγγελίες είναι αναμφισβήτητα μια σημαντική πηγή εξεύρεσης εργασίας. Οι ωφελούμενες γυναίκες εκπαιδεύονται στην αποδελτιοποίηση των αγγελιών όπου αποφασίζουν ποιες αγγελίες τις ενδιαφέρουν και ποιες όχι. Στη συνέχεια αναλύουν τα βασικά σημεία αυτών που έχουν επιλέξει να διερευνήσουν.

Εκτός από τις μικρές αγγελίες του ημερήσιου τοπικού τύπου, πληθώρα αγγελιών δημοσιεύονται τόσο στον τύπο πανελλαδικής κυκλοφορίας όσο και στον εξειδικευμένο τύπο που περιλαμβάνει οικονομικές

εφημερίδες και κλαδικά περιοδικά. Στον ημερήσιο επίσης τύπο, υπάρχουν ειδικά ένθετα για την αγορά εργασίας με προκηρύξεις θέσεων για το δημόσιο τομέα ή την Ευρωπαϊκή Ένωση .Συνήθως οι μικρές αγγελίες είναι διατυπωμένες με σαφήνεια ως προς την περιγραφή της θέσης εργασίας, τον τρόπο υποβολής της αίτησης για εργασία καθώς και το προφίλ του υποψηφίου.

«Οι μικρές αγγελίες που αφορούν τις προσφορές εργασίας πρέπει να είναι σύμφωνες με την αρχή της ισότητας στις εργασιακές σχέσεις:

-ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ λοιπόν, να περιέχουν οποιαδήποτε αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση. Π.χ δεν πρέπει να γράφουν «Ζητείται καθηγητής ,εργάτης ,λογιστής, πωλητής κ.λ.π» αλλά «Ζητείται καθηγητής-καθηγήτρια, εργάτης-εργάτρια, λογιστής-λογίστρια, πωλητής-πωλήτρια , κ.λ.π»

-ΑΠΑΓΟΡΕΥΕΤΑΙ να χρησιμοποιούνται κριτήρια και στοιχεία που έστω και έμμεσα καταλήγουν στη διάκριση των φύλων. Π.χ «Ζητούνται δεσποινίδες και κυρίες εμφανίσιμες..., Ζητείται υπεύθυνη πωλήτρια ,λίαν εμφανίσιμος για μπουτίκ πολυτελείας, στυλ μανεκέν...,Ζητείται δεσποινίς άψογης εμφάνισης για γραφείο...»

Η ειδική αναφορά του ενός μόνο φύλου στις μικρές αγγελίες δεν αποτελεί διάκριση σε βάρος του άλλου όταν είναι αναγκαία, επειδή η ζητούμενη εργασία μπορεί να παρασχεθεί μόνο απ' αυτό το φύλο. Έτσι, η αγγελία «Ζητείται άνδρας μανεκέν για να διαφημίσει ανδρικά εσώρουχα...» δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας των φύλων, αφού μόνο άνδρες θα μπορούσαν να διαφημίσουν αυτού του είδους τα εσώρουχα» (Γενική Γραμματεία Ισότητας των Δύο Φύλων, Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στη μισθωτή εργασία,σελ.50-51)

## **2)Γραφεία εύρεσης εργασίας του ΟΑΕΔ**

Η έγγραφη στα μητρώα του τοπικού γραφείου εργασίας του Οργανισμού Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού(ΟΑΕΔ) είναι ο πιο

διαδεδομένος τρόπος αναζήτησης εργασίας καθώς ο/η υποψήφιος/α έχει την δυνατότητα να ενημερώνεται για τις προσφορές θέσεων εργασίας με μια επίσκεψή του σε αυτό. Με την εγγραφή στα μητρώα του γραφείου εύρεσης εργασίας ο/η υποψήφιος/α αποκτά νόμιμα και δωρεάν την ιδιότητα του/της άνεργου/ης.

### **3)Κέντρα προώθησης απασχόλησης του ΟΑΕΔ**

Οι άνεργες απευθύνονται στο προσβάσιμο γι' αυτούς κέντρο με σκοπό την ενημέρωσή τους από συμβούλους επαγγελματικού προσανατολισμού και ειδικούς ψυχολόγους οι οποίοι τους κατευθύνουν για αναζήτηση απασχόλησης. Πιθανή επίσης είναι η παροχή συνοδείας από μέρους του συμβούλου απασχόλησης της συνήθως ντροπαλής, αγχωμένης ή αποθαρρυσμένης γυναίκας στις υπηρεσίες απασχόλησης έτσι ώστε να εκπαιδευτεί στην προσέγγιση των φορέων απασχόλησης και στην αξιοποίηση των υπηρεσιών τους.

Οι άνεργες που είναι εγγεγραμμένες στα μητρώα κατέχουν μια κάρτα η οποία τους παρέχει τα εξής:

A)Τη συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης

B)Την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας

Γ)Τη συμμετοχή σε προγράμματα απασχόλησης ανέργων μέσω της επιδότησης των επιχειρήσεων

Δ)Τη συμμετοχή σε προγράμματα επιχορήγησης νέων επαγγελματιών

Ε)Την είσπραξη του επιδόματος ανεργίας.

### **4)Συμμετοχή σε διαγωνισμό**

Σύνηθες είναι το φαινόμενο της διεξαγωγής διαγωνισμού για την πρόσληψη προσωπικού κυρίως σε μεγάλες επιχειρήσεις ή για την κάλυψη θέσεων που επιτάσσουν μια συγκεκριμένη ειδίκευση. Πληροφορίες για

τέτοιους διαγωνισμούς μπορεί κανείς να βρει στον καθημερινό τύπο ή ακόμα μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης (ραδιόφωνο, τηλεόραση).

#### **5)Ενεργοποίηση γνωριμιών**

Στατιστικές έρευνες έδειξαν ότι μεγάλο ρόλο στην ανεύρεση εργασίας διαδραματίζει το ευρύτερο περιβάλλον του ανέργου. Η ενημέρωση συγγενών, γνωστών και φίλων για την άμεση ανάγκη και επιθυμία για την εύρεση εργασίας αποτελεί βασικό παράγοντα στην συστηματική αυτή προσπάθεια. Μέσα από την ενεργοποίηση και αξιοποίηση των κοινωνικών του επαφών το άτομο έχει αυξημένες πιθανότητες να επιτύχει το στόχο του καθώς δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου οι κενές θέσεις εργασίας τελικά καλύπτονται μετά από την κυκλοφορία του «νέου» από στόμα σε στόμα ή εξαιτίας μιας γνωριμίας ή και μιας σύστασης. Κατά την διαδικασία ενεργοποίησης των γνωριμιών ζητείται από το άτομο να καταγράψει πρόσωπα από το περιβάλλον του τα οποία θα μπορούσαν να βοηθήσουν στην εξεύρεση απασχόλησης.

#### **6)Εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων**

Έργο των εταιρειών συμβούλων επιχειρήσεων είναι η επιλογή του προσωπικού για λογαριασμό των επιχειρήσεων. Αυτός είναι και ο λόγος που οι εταιρείες συμβούλων επιχειρήσεων αποτελούν τη γέφυρα επικοινωνίας των επιχειρήσεων με την αγορά εργασίας. Η διαδικασία επιλογής του προσωπικού πραγματοποιείται με τη διατήρηση βάσης δεδομένων με τα ονόματα των υποψηφίων.

#### **7)Αίτηση για πρόσληψη στον Δημόσιο Τομέα σύμφωνα με το ενιαίο μηχανογραφικό σύστημα.**

Οι προκηρύξεις που αφορούν τις θέσεις εργασίας στον Δημόσιο Τομέα γίνονται γνωστές στο ευρύ κοινό μέσω των Μέσων Μαζικής Ενημέρωσης. Με την χρήση αυτής της τεχνικής οι ωφελούμενες γυναίκες εκπαιδεύονται στον τρόπο εντοπισμού προκηρύξεων.

#### **8)Αναζήτηση απασχόλησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις**

Μία εξίσου με τις υπόλοιπες αποτελεσματική τεχνική ανεύρεσης εργασίας είναι η αναζήτηση απασχόλησης σε μη δημοσιευμένες θέσεις. Σ'αυτήν την περίπτωση χρήσιμη είναι η πληροφόρηση του /της υποψηφίου/ας σχετικά με τις απαιτήσεις των επιχειρήσεων.

Η συγκεκριμένη τεχνική είναι εφικτή με δύο κυρίως τρόπους:

Α)ΕΠΙΣΤΟΛΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗΣ: Στην επιστολή διερεύνησης ο/η υποψήφιος/α θα πρέπει να αναφέρει με απόλυτη ειλικρίνεια και την απαραίτητη αισιοδοξία και αυτοπεποίθηση τις γνώσεις, τις ικανότητες, τις επαγγελματικές του/της εμπειρίες ώστε να μπορέσει έτσι να κεντρίσει το επαγγελματικό ενδιαφέρον του εργοδότη. Συνήθως η επιστολή διερεύνησης συνοδεύεται και από το βιογραφικό σημείωμα.

Β)ΤΗΛΕΦΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ: Αν ο/η υποψήφιος/α επιλέξει την αναζήτηση εργασίας μέσω της τηλεφωνικής προσέγγισης τότε θα πρέπει να ακολουθήσει τους κανόνες που διέπουν την αποτελεσματική τηλεφωνική επικοινωνία. Αρχικά θα πρέπει να σιγουρευτεί ότι μιλάει με το κατάλληλο άτομο για την ενημέρωσή του/της. Στη συνέχεια αφού αναφέρει το όνομά του/της θα πρέπει να εξηγήσει το λόγο της τηλεφωνικής επικοινωνίας. Με σεβασμό στο χρόνο του συνομιλητή έχει την δυνατότητα να ρωτήσει πρόσθετες πληροφορίες για τις θέσεις εργασίας ή και να ζητήσει με ευγένεια μια συνάντηση για μια περισσότερο ολοκληρωμένη επικοινωνία.

### **9)Χρήση διαδικτύου (internet)**

Η πρόσβαση στο διαδίκτυο αποτελεί έναν ακόμη βασικό παράγοντα για την ενίσχυση της διαδικασίας εξεύρεσης εργασίας. Με τη βοήθεια του διαδικτύου ο/η υποψήφιος/α έχει την ευκαιρία να συλλέξει τα πιο πρόσφατα στοιχεία που αφορούν πολυεθνικές εταιρείες. Επίσης, έχει την δυνατότητα να καταχωρίσει το βιογραφικό του/της σημείωμα σε κάποια ιστοσελίδα. Σε κάθε περίπτωση ο/η υποψήφιος/α μπορεί να χρησιμοποιήσει κάποια λέξη-κλειδί για την αναζήτηση εργασίας στο διαδίκτυο όπως τις λέξεις: job search, job opportunities, international job opportunities, job guide, job web, career opportunities, εύρεση εργασίας, θέσεις εργασίας κ.τ.λ

## **10)Ευρωσύμβουλοι**

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή έχει βάλει σε εφαρμογή το πρόγραμμα Eures (European Employment Center) το οποίο αποτελεί ουσιαστικά ένα ευρωπαϊκό γραφείο ευρέσεως εργασίας που στοχεύει στην ενημέρωση των ενδιαφερομένων για τις δυνατότητες απασχόλησης σε κάποια άλλη Ευρωπαϊκή χώρα. Επίσης, παρέχει πληροφορίες για εναλλακτικές μορφές απασχόλησης ή ημιαπασχόλησης και για τη ζήτηση ορισμένων ειδικοτήτων σε κάθε κράτος-μέλος.

Στην Ελλάδα υπάρχουν συνολικά 22 ευρωσύμβουλοι, οι οποίοι προσφέρουν τις υπηρεσίες τους μέσω των περιφερειακών διευθύνσεων του ΟΑΕΔ. (Κουνενάκη-Χατζηνικολάου, 1999)

## **11)Προσομοίωση(simulation)**

Η προσομοίωση αποτελεί μια ακόμα τεχνική αναζήτησης εργασίας. Η προσομοίωση είναι η αναπαράσταση, η απομίμηση μιας πραγματικής κατάστασης (π.χ ενός εργασιακού χώρου) προκειμένου να εμψυχωθούν τα άτομα (π.χ οι υποψήφιοι εργαζόμενοι) να αναπτύξουν ικανότητες και δεξιότητες, να εκτελέσουν δραστηριότητες και εργασίες και τέλος να αντιμετωπίσουν τυχόν φοβίες, ενδοιασμούς.

## **12)Υπόδυση ρόλων(role playing)**

Στην τεχνική της υπόδυσης ρόλων οι εκπαιδευόμενοι σχηματίζουν μια ομάδα όπου κάθε άτομο αναλαμβάνει να παίξει ένα ρόλο σε μια φανταστική ιστορία. Στο τέλος της διαδικασίας αυτής τα μέλη της ομάδας και ο εκπαιδευτής/σύμβουλος συζητούν τη στάση και την συμπεριφορά των ατόμων που υποδύθηκαν τους ρόλους με σκοπό την απόκτηση γνώσης και εμπειρίας. Η συγκεκριμένη τεχνική βοηθά ιδιαίτερα τις συμβουλευόμενες που δεν είχαν ποτέ στο παρελθόν την εμπειρία μίας επαγγελματικής συνέντευξης ή είχαν αποτυχημένες συνεντεύξεις. Παρέχει εξοικείωση με τις πιθανές ερωτήσεις και τον τρόπο προβολής του εαυτού τους



### 13) Προσωπική αναζήτηση εργασίας(βιογραφικό σημείωμα)

Το βιογραφικό σημείωμα αποτελεί έναν αποτελεσματικό και ευρέως διαδεδομένο τρόπο αναζήτησης απασχόλησης. Ένα βιογραφικό σημείωμα πρέπει να περιλαμβάνει τα προσωπικά στοιχεία(όνομα, διεύθυνση, ημερομηνία και τόπος γέννησης)χωρίς απαραίτητα την αναφορά στην οικογενειακή κατάσταση. Ακόμα θα πρέπει να αναφέρονται οι σπουδές, οι ξένες γλώσσες που γνωρίζει ο/η υποψήφιος/α, η επαγγελματική εμπειρία (διάρκεια και είδη εργασιών) και η επαγγελματική κατάρτιση που διαθέτει, οι ειδικές γνώσεις που ενδέχεται να έχει ο/η υποψήφιος/α, άλλες δραστηριότητες μη επαγγελματικές (π.χ δίπλωμα αυτοκινήτου) που ενδεχομένως θα ενδιέφεραν τον μελλοντικό εργοδότη και συστάσεις αν υπάρχουν από προηγούμενους εργοδότες. Το βιογραφικό σημείωμα είναι το κριτήριο επιλογής του/της υποψηφίου/ας για συνέντευξη γι'αυτό το λόγο πρέπει να είναι δομημένο και οργανωμένο με προσοχή έτσι ώστε να περιλαμβάνει όλα τα προσωπικά στοιχεία και τις γνώσεις του/της υποψηφίου/ας ενώ παράλληλα πρέπει να είναι σύντομο και περιεκτικό προκειμένου να μην κουράσει τον εργοδότη κατά την ανάγνωσή του.

**ΣΥΝΟΔΕΥΤΙΚΗ ΕΠΙΣΤΟΛΗ:** Ένα βιογραφικό σημείωμα πρέπει να συνοδεύεται πάντα από μια συνοδευτική επιστολή. Με την αποστολή της συνοδευτικής επιστολής ο/η υποψήφιος/α στοχεύει να δημιουργήσει στον εργοδότη μια θετική πρώτη εικόνα ώστε να του κινήσει το ενδιαφέρον να προχωρήσει στην ανάγνωση του βιογραφικού σημειώματος. Η συνοδευτική επιστολή πρέπει να χαρακτηρίζεται από ευγένεια και συντομία. Με αυτόν τον τρόπο ο/η υποψήφιος/α έχει την ευκαιρία να τονίσει στον εργοδότη το ενδιαφέρον του/της για την κενή θέση εργασίας που επιθυμεί να διεκδικήσει.

**Η ΣΥΝΕΝΤΕΥΞΗ :** Η συνέντευξη αποτελεί το κρισιμότερο μέρος της διαδικασίας εξεύρεσης εργασίας καθώς από το αποτέλεσμα της κρίνεται η επιλογή ή αντιθέτως η απόρριψη του/της υποψηφίου/ας για τη θέση εργασίας. Από την συνέντευξη θα διαπιστωθεί αν οι γνώσεις, η προσωπικότητα, οι ικανότητες και δεξιότητες του/της υποψηφίου/ας μπορούν να ανταποκριθούν

στις απαιτήσεις της εταιρείας, του οργανισμού ή της επιχείρησης που επιθυμεί να εργασθεί. Η επιτυχία ή η αποτυχία της συνέντευξης εξαρτάται κυρίως από το κλίμα επικοινωνίας (λεκτική, μη λεκτική επικοινωνία) που αναπτύσσεται μεταξύ του συνεντευκτή και του συνεντευξιζόμενου. Στόχος του συνεντευκτή είναι να αποσπάσει πληροφορίες που αφορούν τον υποψήφιο/α προκειμένου να σχηματίσει ένα ολοκληρωμένο προφίλ γι' αυτόν /γι' αυτήν. Από την άλλη μεριά στόχος του/της υποψηφίου/ας είναι να προβάλλει με όσο το δυνατόν πιο πειστικό αλλά και ειλικρινή τρόπο τα προσόντα και τις γνώσεις του/της με συνέπεια να αποδείξει ότι πραγματικά αξίζει την προσφερόμενη θέση εργασίας. (Κάραλης Θανάσης, 1999).

### **3.9 ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗ ΕΠΙΧΕΙΡΙΜΑΤΗΚΟΤΗΤΑΣ**

Με δεδομένο ότι η επιχειρηματικότητα δημιουργεί συνθήκες μακροβιότερης απασχόλησης, στόχος των φορέων συμβουλευτικής είναι να αναπτύξουν και να καλλιεργήσουν επιχειρηματικές ιδέες στους ωφελούμενους, ώστε μετά την λήξη της συμβουλευτικής να μπορέσουν να στήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις και να εκμεταλλευτούν τα χρηματοδοτικά προγράμματα επιδότησης ανέργων γυναικών.

Τα στελέχη της εκάστοτε υπηρεσία η οποία υλοποιεί τα χρηματοδοτικά προγράμματα προσφέρουν σημαντική πρακτική υποστήριξη στις ωφελούμενες και οι συνεδρίες συμβουλευτικής στοχεύουν σε εξατομικευμένη προσέγγιση.

Εκτός από την υποστήριξη με την παροχή εξειδικευμένων συμβουλών σχετικά με την ίδρυση νέας επιχείρησης και τον τρόπο αντιμετώπισης των πρακτικών θεμάτων (άδειες λειτουργίας, ΤΕΒΕ, συμπλήρωση εντύπου ΟΑΕΔ) παρέχεται και σημαντική πληροφόρηση για το επιχειρηματικό περιβάλλον, στο οποίο σκοπεύει να ενταχθεί ως νέο μέλος η ωφελούμενη του προγράμματος.

Για την υλοποίηση των παραπάνω ο σύμβουλος σε συνεργασία με την ωφελούμενη ακολουθούν έναν "ΟΔΗΓΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΟΤΗΤΑΣ", όπου:

1<sup>ov</sup>. α) Γίνεται έρευνα σκοπιμότητας για την αναζήτηση της κατάλληλης επιχειρηματικής ιδέας, που μπορεί να προκύψει από το αντικείμενο σπουδών, την επαγγελματική εμπειρία ή την οικογενειακή παράδοση.

β) Γίνεται έρευνα αγοράς η οποία προϋποθέτει την παρατήρηση της αγοράς εκ μέρους του ατόμου.

γ) Γίνεται αναζήτηση και επιλογή κατάλληλης τοποθεσίας

δ) Καταγράφονται προ-υπολογισμοί εσόδων και εξόδων και αναζητούνται επενδυτικά κεφάλαια όπως Τραπεζικό Δάνειο ή Ευρωπαϊκά/Εθνικά Προγράμματα Χρηματοδότησης.

2<sup>ov</sup>. Επιλέγεται το είδος της επιχείρησης, δηλαδή αν θα είναι ατομική ή εταιρική, και καθορίζονται ποιες ενέργειες και δικαιολογητικά χρειάζονται για το συγκεκριμένο είδος.

3<sup>ov</sup>. Εκδίδεται άδεια ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς ορισμένες κατηγορίες υποχρεούνται αυτής.

4<sup>ov</sup>. Σχεδιάζεται ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης ή επιχειρηματικό σχέδιο, όπου περιγράφονται οι υπηρεσίες και τα προϊόντα, η αγορά, η στρατηγική marketing και πωλήσεων που θα ακολουθηθεί, που θα βρίσκονται συγκεκριμένοι χώροι όπως η αποθήκη και πως θα παρακολουθούνται τα αποθέματα, ποιος θα είναι ο αριθμός του προσωπικού, πως θα ασκείται η διοίκηση και τέλος μια οικονομική ανάλυση.

5<sup>ov</sup>. Παράλληλα απαριθμούνται α) ποια είναι τα χαρακτηριστικά του επιτυχημένου επιχειρηματία, δηλαδή να διαθέτει αυτοπεποίθηση, επιθυμία για ανάληψη ευθύνης και πρωτοβουλιών, δημιουργικότητα και ευελιξία, δέσμευση και αποφασιστικότητα, επιμονή και εκμετάλλευση ευκαιριών, αντίληψη επιχειρηματικού κινδύνου, υψηλό επίπεδο ενεργητικότητας, ηγετικές ικανότητες.

β) ποιοι είναι οι κανόνες για την επιβίωση των επιχειρήσεων, δηλαδή η δημιουργία, η καινοτομία, η δράση, η συνεχής αναζήτηση νέων ευκαιριών, η

επιδίωξη απλής λύσεως, η προσπάθεια, ο εντοπισμός και η εκτέλεση, η επιδίωξη της κορυφής, η συνέχιση της προσπάθειας έστω και κάτω από αντίξοες συνθήκες αλλά και η απόκτηση γνώσεων από την αποτυχία.

γ) και τέλος, ποιοι είναι οι λόγοι που οδηγούν μια νέα επιχείρηση στην αποτυχία και αυτοί είναι η διαχειριστική ανικανότητα, η έλλειψη καινοτομίας, ο κακός προγραμματισμός, η έλλειψη εμπειρίας, η ακατάλληλη τοποθεσία και η απώλεια ελέγχου αποθεμάτων τελικών προϊόντων, χρημάτων και πρώτων υλών.

Το επιχειρηματικό σχέδιο που αναλύσαμε παραπάνω αποτελεί την αρμονική συνεργασία μεταξύ συμβούλου και συμβουλευόμενου και η χρησιμότητα του αφορά:

- ο Την αποφυγή λαθών και παραλήψεων π. χ ένα ανεύθυνο άτομο να θελήσει να ανοίξει μια επιχείρηση, αυτό θα διαγνωστεί από τον σύμβουλο ο οποίος θα κινηθεί αναλόγως.
- ο Την χρηματοοικονομική ανάλυση και κατάρτιση προβλέψεων.
- ο Την επικέντρωση σε θέματα που αναλύονται και χρήζουν εκτενής ανάπτυξης και
- ο Την κατάρτιση σεναρίων – αισιόδοξου, μέτριου, απαισιόδοξου- για την πιθανή πορεία της επιχείρησης

Επομένως αποτελεί ένα εργαλείο ζωτικής σημασίας για μια νέα επιχείρηση που πρέπει να στηριχθεί και να μελετηθεί πριν την τελική λήψη αποφάσεων αφού γίνεται έλεγχος την πρακτικής εφαρμογής των ιδεών. Έτσι και η ωφελούμενη θα κινηθεί σωστά κάτω από μια σωστή καθοδήγηση.

### **3.10 ΠΡΩΘΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Είναι το τελευταίο στάδιο της συμβουλευτικής απασχόλησης. Στη φάση αυτή η γυναίκα καλείται να ενεργοποιήσει όλες τις δυνάμεις της και να προβάλλει τις δεξιότητες της προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας

ως ετεροαπασχολούμενη ή ως αυτοαπασχολούμενη. Πρέπει να αξιοποιήσει όλες τις πηγές πληροφόρησης και τα προγράμματα απασχόλησης που γνώρισε μέσα στη συμβουλευτική και να εφαρμόσει τις τεχνικές αναζήτησης στις οποίες εκπαιδεύτηκε. Στην προσπάθεια αυτή έχει η ίδια την πρωτοβουλία αλλά δεν είναι μόνη της. Ο σύμβουλος της οφείλει να συνεχίζει να την στηρίζει και μαζί να επεξεργάζονται τα συναισθήματα που βιώνει. Στη φάση αυτή της διεκδίκησης συχνά η γυναίκα συναντά εμπόδια και απογοητεύσεις τις οποίες δεν είναι εύκολο να ξεπεράσει. Αλλά και στις περιπτώσεις που επιτευχθεί άμεσα η ένταξη είναι πολύ βοηθητικό για την ίδια να αισθάνεται ότι δεν είναι μόνη στη διάρκεια της προσαρμογής στην εργασία. Πολλές φορές απαιτείται επιπλέον συμβουλευτική για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής σε πρακτικά κυρίως θέματα.

### **3.11 ΠΑΡΑΚΟΛΟΥΘΗΣΗ**

Η μετά τη λήξη της συνεργασίας παρακολούθηση της λειτουργικότητας του συμβουλευόμενου είναι αναπόσπαστο κομμάτι της συμβουλευτικής διαδικασίας ενώ παράλληλα αποτελεί βασικό καθήκον του συμβούλου απασχόλησης. Το γεγονός της ενημέρωσης του ατόμου από τον σύμβουλο ότι οποιαδήποτε στιγμή αυτό θελήσει ή νιώσει την επιθυμία την ανάγκη να επικοινωνήσει μαζί του προκειμένου να ανατροφοδοτηθεί, να ενισχυθεί, να ενθαρρυνθεί, να ενδυναμωθεί κ.α αυτός θα είναι πρόθυμος να τον συναντήσει και να τον ακούσει με προσοχή είναι υψίστης σημασίας για την ψυχολογία του ατόμου.

Η παρακολούθηση ωφελεί και την προσπάθεια του συμβούλου απασχόλησης ως προς τον εξυπηρετούμενο καθώς αυτός είναι ένας τρόπος ενημέρωσής του για την περαιτέρω εξέλιξη του ατόμου και εξέτασης της βελτίωσης ή υποτροπής του για την αντιμετώπιση του προβλήματος ή της κατάστασης που το αφορά. Ακόμα, αξίζει να αναφερθεί ότι η παρακολούθηση είναι εξίσου και ίσως περισσότερο σημαντική στις γυναίκες που ανήκουν σε κοινωνικά αποκλεισμένες ομάδες του πληθυσμού π.χ. κακοποιημένες, μητέρες- αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, άγαμες μητέρες, μετανάστριες

και προσφυγοπούλες, τσιγγάνες, ανάπηρες κ.α έτσι ώστε να βοηθηθούν στην εξεύρεση εργασίας καθώς να γίνει και ο απολογισμός του προγράμματος κατάρτισης στο οποίο συμμετείχαν (δηλαδή, τι αποκόμισαν αυτές οι γυναίκες από το πρόγραμμα, τι δυσκολίες συνάντησαν κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσής τους κ.τ.λ)

Με την παρακολούθηση του ωφελούμενου, επίσης, εκτιμάται αν υπάρχει ανάγκη συνέχισης της συμβουλευτικής συνεργασίας σε περίπτωση που οι στόχοι της δεν έχουν επιτευχθεί πλήρως ή ανάγκη παραπομπής του ατόμου σε κάποιο άλλο πρόγραμμα επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης (π.χ σε περίπτωση που το πρόγραμμα κατάρτισης που παρακολούθησε και συμμετείχε το άτομο δεν υπήρξε τελικά αποτελεσματικό για αυτό) ή ακόμα αν κρίνεται απαραίτητη η παραπομπή του σε κάποιον άλλο ειδικό επιστήμονα , αν το άτομο εξακολουθεί να βιώνει ανεπίλυτα προβλήματα. Στην περίπτωση παραπομπής του ατόμου σε κάποια υπηρεσία είτε σε κάποιον ειδικό, για οποιονδήποτε λόγο και αν αυτή γίνεται, θα πρέπει να υπάρχει επικοινωνία μεταξύ του συμβούλου απασχόλησης και των ειδικών που παραπέμπεται το άτομο προκειμένου να επιτυγχάνεται ο συντονισμός και η οργάνωση των προσπαθειών αυτών για την αποφυγή της ταλαιπωρίας και της απογοήτευσης του εξυπηρετούμενου .Τέλος, ο σύμβουλος με την εφαρμογή της παρακολούθησης του ωφελούμενου ατόμου έχει την δυνατότητα να ελέγχει και να συγκεντρώνει στοιχεία αξιολόγησης αναφορικά με τις μεθόδους προσέγγισης και τις τεχνικές που πραγματοποίησε.

Η παρακολούθηση μπορεί να επιτευχθεί με τους εξής τρόπους:

1)Με τηλεφωνική επικοινωνία με το άτομο(είτε με πρωτοβουλία του συμβούλου είτε του ατόμου)

2)Με κανονισμένη, αναφορικά με τον τόπο και χρόνο, συνάντηση

3)Μέσω ταχυδρομείου με αποστολή ενός ερωτηματολογίου στο άτομο.

### **3.12 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΟΥ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

#### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Το βασικότερο στοιχείο υλοποίησης της συμβουλευτικής που αφορά στην επιλογή επαγγέλματος και απασχόλησης του ατόμου αποτελεί η συνέντευξη. Η διεξαγωγή της συνέντευξης μεταξύ του συμβούλου απασχόλησης και του πελάτη παρέχει την δυνατότητα στον δεύτερο να εξερευνήσει, να αναλύσει, να κατανοήσει μια κατάσταση/ένα πρόβλημα που τον αφορά, να εκφράσει τα συναισθήματά του και να επιδιώξει την εύρεση της καλύτερης δυνατής λύσης.

Ο σύμβουλος απασχόλησης παίζει καθοριστικό ρόλο στην σημαντική αυτή προσπάθεια του πελάτη. Στη συνέχεια ,αναλύονται κάποιες κυρίαρχες δεξιότητες και τεχνικές που πρέπει να αποτελούν το «οπλοστάσιο» του συμβούλου για την αποτελεσματικότερη έκβαση της συμβουλευτικής διαδικασίας.

Σε αρχικό στάδιο ο σύμβουλος παρέχει στον πελάτη έγκαιρη και έγκυρη πληροφόρηση και υποστήριξη για την ενίσχυση της απόφασης του να συμμετάσχει σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι ώστε να ολοκληρώσει την υποχρεωτική εκπαίδευση ή να βελτιώσει τις δεξιότητες του για την διεκδίκηση καλύτερων θέσεων εργασίας και υψηλότερου βαθμού προσωπικής και κοινωνικής ευημερίας. Σ' αυτό το σημείο αξίζει να τονιστεί ότι ο σύμβουλος με την παρουσία του έχει ως στόχο να οδηγήσει τον συμβουλευόμενο στην προσωπική ανακάλυψη της πραγματικής του κατάστασης και να τον βοηθήσει έτσι ώστε χρησιμοποιώντας την δική του ενέργεια και δύναμη να επιτύχει μια εποικοδομητική αλλαγή. Για να το καταφέρει αυτό όμως ο σύμβουλος θα πρέπει αφού πρώτα έχει διευκρινίσει το στόχο της συμβουλευτικής συνέντευξης και έχει συλλέξει όλες τις σχετικές με τον πελάτη πληροφορίες(ενδιαφέροντα ,σχολική βαθμολογία, επαγγελματική πείρα κ.τ.λ), να επιλέξει τις κατάλληλες μεθόδους και τεχνικές που θα χρησιμοποιήσει προκειμένου να διευκολύνει τον συμβουλευόμενο να διατυπώσει το πρόβλημα που τον απασχολεί. Ο συνδυασμός πολλών και διαφορετικών τεχνικών έχει διαπιστωθεί ότι είναι αποτελεσματικότερος από τη χρήση μιας και μόνο τεχνικής ή μεθόδου. Απαραίτητη προϋπόθεση βέβαια για

τον ταιριαστό συνδυασμό των τεχνικών είναι ότι ο σύμβουλος έχει καλή γνώση όλων των τεχνικών και την ικανότητα να τις εφαρμόζει στην πράξη καθώς και να μπορεί να εντοπίζει επακριβώς τις ανάγκες, τις δυσκολίες, τα χαρακτηριστικά κ.τ.λ του κάθε εξυπηρετούμενου.

**Επομένως, κατά την διάρκεια της συνέντευξης ο σύμβουλος απασχόλησης θα πρέπει να ακολουθεί μια σειρά από τεχνικές όπως είναι οι παρακάτω:**

**-ΑΚΡΟΑΣΗ:**Ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει την ικανότητα να συντονίζει όλες του τις αισθήσεις και να ακούει με αδιάσπαστη προσοχή όλα όσα διηγείται ο εξυπηρετούμενος έτσι ώστε όχι μόνο να επιτύχει τη συλλογή χρήσιμων στοιχείων που αφορούν τον πελάτη αλλά και να του μεταδώσει την σιγουριά ότι όσα λέει γίνονται πλήρως αντιληπτά και κατανοητά.

**-ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΗ(ΜΗ ΛΕΚΤΙΚΗ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ):**Η μη λεκτική επικοινωνία αποτελεί ζωτικό στοιχείο της συμβουλευτικής σχέσης .Ο σύμβουλος θα πρέπει να έχει την δεξιότητα να παρατηρεί και κατόπιν να αποκωδικοποιεί όλα τα μηνύματα που στέλνει ο πελάτης μέσω των εκφράσεων του προσώπου, των χειρονομιών- κινήσεων, της στάσης του σώματος και της συμπεριφοράς στο χώρο όπου πραγματοποιείται η συνέντευξη. Η μη λεκτική συμπεριφορά εσωκλείει κρίσιμες πληροφορίες αναφορικά με την εξωτερίκευση των αισθημάτων του πελάτη, με το πώς αισθάνεται γι' αυτά που διηγείται καθώς και με το πώς νιώθει σε σχέση με τον σύμβουλο απασχόλησης.

**-ΥΠΟΒΟΛΗ ΕΡΩΤΗΣΕΩΝ:** Μια ακόμα αξιόλογη δεξιότητα του συμβούλου θα πρέπει να είναι η ικανότητα υποβολής ερωτήσεων. Σ'αυτήν την περίπτωση χρήσιμες είναι οι ερωτήσεις «ανοιχτού τύπου» (π.χ Μίλησε μου περισσότερο γι'αυτό. Τι είναι αυτό που σ'ενοχλεί;) γιατί αφήνουν ελεύθερο το άτομο να εκφράσει τις απόψεις του και οι διευκρινιστικές ερωτήσεις(π.χ Δεν είμαι σίγουρος/η ότι κατάλαβα. Θα μπορούσες να μου εξηγήσεις περισσότερο αυτό το σημείο;).Καλό είναι να αποφεύγονται οι ερωτήσεις «κλειστού τύπου» γιατί αποφέρουν μονολεκτικές μόνο απαντήσεις και δεν αποτελούν πρόσφορο έδαφος για συλλογή πληροφοριών. Η υποβολή ερωτήσεων από την πλευρά



του συμβούλου βοηθάει τον πελάτη στην διαδικασία καθορισμού συγκεκριμένων στόχων και προσδοκιών του, στον εντοπισμό συμπεριφορών που έχουν νόημα για τον ίδιο όσον αφορά τον επαγγελματικό χώρο και στην αυτοαξιολόγησή του.

**-ΑΝΤΑΠΟΚΡΙΣΗ:** Εκτός από την ακρόαση που αναφέρθηκε πιο πάνω, υπάρχει ακόμα μια δεξιότητα με την οποία ο σύμβουλος δείχνει στον εξυπηρετούμενο ότι τον ακούει και αντιλαμβάνεται τα όσα αυτός λέει. Αυτή είναι η ανταπόκριση. Η ανταπόκριση περιλαμβάνει την επανάληψη, από τη μεριά του συμβούλου, μιας λέξης ή μιας πρότασης του συμβουλευόμενου που ήταν ιδιαίτερα σημαντική κατά την διάρκεια της συνέντευξης .Ακόμα περιλαμβάνει την περίληψη σημαντικών στοιχείων της συνέντευξης και τέλος την αντανάκλαση συναισθημάτων όπου ο σύμβουλος διατυπώνει προς το άτομο με δικά του λόγια τα πραγματικά συναισθήματα που αυτό εκφράζει. Η αντανάκλαση διατυπώνεται με εκφράσεις όπως «νομίζεις...», «νιώθεις...», «αισθάνεσαι...» κ.τ.λ πάντοτε στο δεύτερο πρόσωπο για να αποδώσει την υποκειμενικότητα του ατόμου.

**-ΣΙΩΠΗ-ΠΑΥΣΕΙΣ:** Η περίοδος παύσης του διάλογου(σιωπή) είναι μια επιπλέον τεχνική που πρέπει να κατέχει και να εφαρμόζει ο σύμβουλος καθώς μπορεί το άτομο να χρειάζεται χρόνο να σκεφτεί ή να διερευνήσει τα συναισθήματα του, να χαλαρώσει από έντονα/δυσάρεστα συναισθήματα που εκείνη τη στιγμή νιώθει και τα οποία δεν μπορεί να εξωτερικεύσει κ.τ.λ. Η σιωπή του συμβούλου μπορεί να χαλαρώσει τον ρυθμό της συνέντευξης όπου χρειάζεται ή επίσης μπορεί να διευκολύνει το εσωστρεφές άτομο το οποίο δυσκολεύεται να εκφραστεί έτσι ώστε να αισθανθεί ότι γίνεται αποδεκτό. Σε κάθε περίπτωση πρέπει ο σύμβουλος να είναι ικανός να κρίνει πότε μια παύση είναι χρήσιμη, πόση πρέπει να είναι η διάρκειά της και ποιός από τους δύο πρέπει να διακόψει τη σιωπή.

**-ΑΠΟΔΟΧΗ:** Ο σύμβουλος απασχόλησης θα πρέπει να υιοθετεί τη στάση «αποδοχής» και να έχει την ικανότητα της κατανόησης-ενσυναίσθησης κατά την διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης. Η αποδοχή μπορεί να εκφραστεί με δυο τρόπους:(α)Με λέξεις, φράσεις ή επιφωνήματα (π.χ ωραία...,βέβαια.. συνέχισε..., αχά...,χμ...,κ.α) και (β)Με κινήσεις μελών του

σώματος, με εκφράσεις του προσώπου, με τον τρόπο που κάθεται ο σύμβουλος σε σχέση με το άτομο, με το πού κοιτάει την ώρα της συνέντευξης κ.α

Όποια και αν είναι η μορφή έκφρασης της αποδοχής, ο στόχος είναι πάντα ένας: να ενθαρρυνθεί και να εμπυχωθεί ο συμβουλευόμενος να συνεχίσει.

**-ΕΝΘΑΡΡΥΝΣΗ-ΣΤΗΡΙΞΗ:** Στη συμβουλευτική απασχόληση η ενθάρρυνση χρησιμοποιείται για να συνεχίσει ο πελάτης να προσπαθεί κατά την επιδίωξη συγκεκριμένου στόχου(π.χ επιλογή επαγγέλματος).Η στήριξη που παρέχει ο σύμβουλος στον συμβουλευόμενο τον εξοπλίζει με υπομονή και επιμονή προκειμένου να μην απογοητευθεί και εγκαταλείψει την προσπάθειά του. Η ενθάρρυνση επιτυγχάνεται με λεκτικά ή και με μη λεκτικά μέσα(έκφραση προσώπου, χαμόγελο, τόνος φωνής, άγγιγμα κ.α).

Όπως είδαμε παραπάνω, ο σύμβουλος απασχόλησης χρησιμοποιεί διαφορετικές κάθε φορά μεθόδους και τεχνικές προσέγγισης του συμβουλευόμενου ατόμου ανάλογα με τις ανάγκες, τα προβλήματα, τα χαρακτηριστικά του. Υπάρχουν όμως και ορισμένες στάσεις και συμπεριφορές που θα πρέπει να υιοθετεί πάντοτε ο σύμβουλος έτσι ώστε να διευκολύνει και να κάνει αποτελεσματικότερη τη συμβουλευτική διαδικασία.

Ειδικότερα, ο σύμβουλος απασχόλησης χρειάζεται να διαθέτει τα ακόλουθα:

1)Να έχει και να δείχνει ένα ειλικρινές και γνήσιο ενδιαφέρον για κάθε συμβουλευόμενο

2)Να λειτουργεί ως εμπυχωτής ενισχύοντας τα κίνητρα για μάθηση

3)Να δημιουργεί και να εμπνέει ένα αίσθημα εμπιστοσύνης και συνέπειας στον συμβουλευόμενο

- 4) Να έχει μια θετική στάση ζωής, να είναι αισιόδοξος
- 5) Να έχει ένα υψηλό επίπεδο αυτοαντίληψης και αυτογνωσίας
- 6) Να υιοθετεί συμπεριφορά προσεκτικής παρακολούθησης
- 7) Να υιοθετεί στάση «αποδοχής» και να έχει την ικανότητα της κατανόησης-ενσυναίσθησης
- 8) Να δείχνει σεβασμό χωρίς όρους στον πελάτη
- 9) Να προσφέρει ακρίβεια στην πληροφόρηση και στην παροχή υπηρεσιών
- 10) Να σέβεται την αρχή του απόρρητου
- 11) Να είναι ανοιχτός στο διαφορετικό και το καινούργιο.

Επίσης, ο σύμβουλος απασχόλησης είναι απαραίτητο να διαθέτει ικανότητες όπως:

A) Ικανότητα για διαπροσωπική επικοινωνία, δηλαδή ικανότητα να αλληλεπιδρά σε ομάδες και να διαπραγματεύεται προσωπικά θέματα.

B) Ικανότητα δημιουργικής έκφρασης και ψυχαγωγίας

Γ) Ικανότητα να αλληλεπιδρά σε οργανισμούς και να διαχειρίζεται καταστάσεις με πρωτοποριακό τρόπο

Δ) Ικανότητα σε μαθησιακές και επιστημονικές διαδικασίες καθώς και στη χρήση συστημάτων πληροφορικής.

Μετά από όσα ελέχθησαν μπορούμε να συμπεράνουμε ότι η συμβουλευτική σχέση μεταξύ του συμβούλου απασχόλησης και του συμβουλευόμενου βοηθάει τον δεύτερο

1)στην πληροφόρησή του σχετικά με τον κόσμο των επαγγελμάτων και της εκπαίδευσης

2)στην απόκτηση των δεξιοτήτων εκείνων που θα του επιτρέψουν να εκτιμήσει την αγορά εργασίας με βάση το περιεχόμενο της εργασίας, τις αξίες, τους ρόλους και τον τρόπο ζωής που συνδέονται με κάθε εργασία

3)στην εξέταση των δυσκολιών και των προβλημάτων που συνεπάγεται η αλληλεπίδραση ατόμου και εργασιακού περιβάλλοντος και

4)στην διαδικασία αξιολόγησης του εαυτού του και ανάπτυξης δικών του πρωτοβουλιών.

Ο ρόλος του συμβούλου απασχόλησης συνίσταται στο να ενισχύσει τον συμβουλευόμενο να αποκτήσει ικανότητες που θα του επιτρέψουν σε κάθε καμπή της ζωής του να αναλύει τα προσωπικά στοιχεία του εαυτού του, τη δομή του γύρω περιβάλλοντος καθώς και τις ευκαιρίες και τους περιορισμούς της αγοράς εργασίας.

### **3.13 ΔΙΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΗ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ**

Η μελέτη της ανθρώπινης υπόστασης καθώς και των διαδοχικών καταστάσεων/συγκυριών που οδηγούν στην εμφάνιση ενός προβλήματος που αφορά το άτομο αποτελεί αντικείμενο μελέτης πολλών ανθρωπιστικών επιστημών. Γι'αυτόν ακριβώς το λόγο η διεπιστημονική συνεργασία συνίσταται στην ύπαρξη συνεργασίας μιας ομάδας ειδικών επιστημόνων για την επίτευξη κάποιου κοινού σκοπού.

Στην συμβουλευτική απασχόληση η διεπιστημονική ομάδα συνήθως απαρτίζεται από τον κοινωνικό λειτουργό ο οποίος έχει ως καθήκον του και τον συντονισμό αυτής, από έναν κοινωνιολόγο, έναν νομικό, έναν ψυχολόγο,

έναν οικονομολόγο καθώς και από επιστήμονες άλλων ειδικοτήτων οι οποίοι έχουν εξειδικευθεί στον κλάδο της συμβουλευτικής απασχόλησης και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Όταν λοιπόν κριθεί ότι η αντιμετώπιση ενός προβλήματος που απασχολεί το άτομο δεν είναι εφικτή από τον ειδικό μιας και μόνο επιστήμης τότε είναι απαραίτητος ο συντονισμός των ενεργειών και η χρησιμοποίηση των διαφορετικών ικανοτήτων που έχουν οι εκπρόσωποι των συγκεκριμένων επιστημονικών κατευθύνσεων.

Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι δεν αρκεί μόνο το συνταίριασμα των επιστημών για την αρμονική συνεργασία των μελών της διεπιστημονικής ομάδας αλλά απαιτείται και η ύπαρξη αμοιβαίου σεβασμού, εμπιστοσύνης, παραδοχής, κατανόησης των απόψεων που εκφέρουν τα μέλη καθώς και εκτίμησης των γνώσεων και ικανοτήτων του άλλου ειδικού.(Παπαϊωάννου Καλλιόπη,1998)

### **3.14 ΤΕΧΝΙΚΑ ΜΕΣΑ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Για να μπορέσει η Συμβουλευτική Απασχόλησης να έχει επιτυχία πρέπει να λειτουργεί ως σημείο αναφοράς όπου οι ανάγκες (του συμβουλευόμενου) από την μια πλευρά και οι πηγές (του συμβούλου) από την άλλη, να συνταιριάζονται με τον πιο κατάλληλο και δυνατό τρόπο ώστε να υπάρχει ένα σωστό αποτέλεσμα όπου ο συμβουλευόμενος θα είναι και ο ωφελούμενος.

Η συμβουλευτική συνδυάζει την από κοινού εξερεύνηση και καθοδήγηση σε πρακτικά προβλήματα με την επιμόρφωση μέσα από την υπηρεσία. Είναι συγχρόνως μια τεχνική χειρισμού του προβλήματος και μια μέθοδος εκπαίδευσης. ( Ελληνική Εταιρία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής του Παιδιού, Διεπαγγελματική Συμβουλευτική, σελ. 36, 37)

Αφού λοιπόν μιλάμε για μεθόδους και τεχνικές να μην ξεχνάμε πως τα τεχνικά μέσα της συμβουλευτικής απασχόλησης παίζουν ένα πολύ σημαντικό και ενεργό ρόλο στην όλη διαδικασία της συμβουλευτικής.

Τα τεχνικά μέσα της συμβουλευτικής απασχόλησης είναι:

A) Ο χώρος

B) Το τηλέφωνο

Γ) Το διαδίκτυο (Internet)

Δ) Οι αγγελίες

Ο χώρος όπου αφορά τον τόπο και το περιβάλλον που γίνεται η συμβουλευτική πρέπει να αποδεικνύει με την εμφάνιση του το σεβασμό στην αξία και την αξιοπρέπεια και την προσοχή που ο σύμβουλος οφείλει να δείχνει απέναντι στο συμβουλευόμενο. Στο χώρο του γραφείου που γίνεται η συμβουλευτική πρέπει να υπάρχουν επίσης η κατάλληλη θερμοκρασία και απαλά χρώματα. Ακόμη πρέπει να βρίσκεται σε χώρο προσβάσιμο και προσιτό σε όλους και όχι σε απομακρυσμένες περιοχές.

Το τηλέφωνο σήμερα αποτελεί ένα αναπόσπαστο εργαλείο δουλειάς, επομένως και το γραφείο πρέπει να διαθέτει μια τηλεφωνική γραμμή όπου ο εξυπηρετούμενος θα μπορεί να ενημερώνεται για οτιδήποτε χρειάζεται όποτε και αν το χρειάζεται.

Το διαδίκτυο (Internet) έχει 'εισβάλλει' τόσο στην καθημερινή μας ζωή που μια υπηρεσία δεν θα μπορούσε να κινηθεί σωστά αν το χρησιμοποιούσε. Μέσα από διαδίκτυο η υπηρεσία διαφημίζεται, διαφημίζει και ενημερώνει τον χρήστη αυτού. Αποτελεί επομένως και έναν τρόπο εξοικονόμησης χρόνου στις υπηρεσίες αφού πολλοί είναι εκείνοι που προτιμούν να ενημερώνονται μέσω Internet.

Οι αγγελίες είναι ένα ακόμη μέσο ενημέρωσης του πολίτη, διότι πολλοί είναι και εκείνοι που προτιμούν να ενημερώνονται μέσω εφημερίδων

καθώς αποτελεί το πιο εύκολα προσβάσιμο αλλά και οικονομικό μέσο ενημέρωσης. Επίσης αποτελεί μια έγκυρη πηγή.

Το διαδίκτυο, το τηλέφωνο και οι αγγελίες αποτελούν μέσα τα οποία εκτός του ότι μια υπηρεσία βασίζεται σε αυτά για να μπορέσει να δουλέψει, είναι και μέσα τα οποία όπως αναφέραμε ο πολίτης πρέπει να χειρίζεται. Δηλαδή υπάρχουν άνθρωποι ακόμη και σήμερα που δεν ξέρουν ή ακόμη δεν ενδιαφέρονται να μάθουν πως πρέπει να χρησιμοποιούν τα μέσα αυτά. Έτσι, η συμβουλευτική καλείται να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο να εξασκηθεί ακόμη και σε αυτά τα 'πρακτικά πράγματα' ώστε να μάθει να τα χειρίζεται αφού αποτελούν πηγές ενημέρωσης για πολλά καθημερινά πράγματα που τον ενδιαφέρουν όπως οι θέσεις εργασίας, τα εκπαιδευτικά προγράμματα, σεμινάρια και ενημερώσεις. Για παράδειγμα, οι αγγελίες μπορούν να αποπροσανατολίσουν το άτομο που δεν ξέρει να τις χειριστεί, εδώ ο σύμβουλος θα μάθει στο άτομο να τις ξεχωρίζει και να κάνει σωστές επιλογές ώστε η διαδικασία αναζήτησης εργασίας να μην γίνει χρονοβόρα αλλά ούτε και ψυχοφθόρα.

Οι αρχές και οι συνθήκες εφαρμογής της συμβουλευτικής προσαρμόζονται ανάλογα με την περίπτωση, το συγκεκριμένο οργανισμό, τις ειδικές απαιτήσεις του και την κατά περίπτωση ισχύουσα νομοθεσία. Είναι ευνόητο, βέβαια, ότι το ποιες τελικά είναι δυνατό να αξιοποιηθούν εξαρτάται από την πληρότητα κατάρτισης των λειτουργών και τα μέσα που αυτοί θα έχουν στην διάθεση τους. (Επιμέλεια Μιχάλης Ι. Κασσωτάκης, Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη, σελ. 287)

Όταν απευθυνόμαστε σε ειδικές κατηγορίες γυναικών η συμβουλευτική απασχόλησης διαμορφώνεται ανάλογα με τα αιτήματα και τις ιδιαιτερότητες τους.

### **3.15 ΕΙΔΙΚΕΣ ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ**

#### **ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ**

Όπως επισημαίνει η Μουσούρου στο βιβλίο της “Γυναίκα και απασχόληση” η μετανάστρια και η προσφυγοπούλα υφίστανται τις δυσάρεστες επιπτώσεις που αφορούν την γυναικεία απασχόληση για δυο κυρίως λόγους: α) γιατί ανήκουν στην κατηγορία των αλλοδαπών και β) γιατί είναι γυναίκες.

Σύμφωνα με την Μουσούρου (1993) αυτό συμβαίνει πρώτον γιατί οι αλλοδαπές γυναίκες δεν εκπαιδεύονται στην χρήση της σύγχρονης τεχνολογίας και δεύτερον γιατί τα προγράμματα επανεκπαίδευσης λαμβάνουν ελλιπώς υπόψη την μειονεκτική τους θέση από πλευράς :πρόσβασης στα προγράμματα αυτά, ζήτησης γυναικείας και μεταναστευτικής εργατικής δύναμης για τις θέσεις εργασίας για τις οποίες τα προγράμματα προετοιμάζουν, δυνατοτήτων ένταξης των γυναικών αυτών στα συγκεκριμένα προγράμματα –δεδομένου ότι οι κατηγορίες αυτές πιθανώς δεν διαθέτουν τις προσλαμβάνουσες νοοτροπίες και δεξιότητες που τα προγράμματα αυτά προϋποθέτουν. (Μουσούρου Λουκία, 1993)

Γίνεται λοιπόν αντιληπτό ότι πέρα από τον επαναπρογραμματισμό της τεχνολογικής εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες του γυναικείου μεταναστευτικού πληθυσμού θα πρέπει να ερευνηθούν και οι ανάγκες της αγοράς εργασίας έτσι ώστε η κατάρτιση να γίνεται σε ειδικότητες που έχουν ζήτηση και καλές μισθολογικές και άλλες συνθήκες και όχι σε επαγγέλματα που εγκαταλείπονται από τον ντόπιο γυναικείο και ανδρικό πληθυσμό.

Με αφορμή το παράδειγμα των αλλοδαπών γυναικών μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι υπάρχει πλήθος άλλων γυναικών π..χ. άγαμες μητέρες, κακοποιημένες, αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών ,τσιγγάνες ,ανάπηρες κ.α. που αντιμετωπίζουν σοβαρές δυσκολίες στην πρόσβαση στην απασχόληση. Αυτές οι δυσκολίες οφείλονται τόσο στην έλλειψη τεχνικής κατάρτισης και



εκπαίδευσης, στην ανυπαρξία σε πολλές περιπτώσεις της επαγγελματικής πείρας, στην δυσκολία των εργοδοτών/τριών να τις προσλάβουν σε κάποια θέση εργασίας όσο και στην έλλειψη εμπιστοσύνης στον εαυτό τους και τις ικανότητές τους με συνέπεια να καταλαμβάνονται με το αίσθημα της απαισιοδοξίας και της απογοήτευσης και να εγκαταλείπουν την προσπάθειά τους για την διεκδίκηση μιας θέσης στον εργασιακό χώρο.

Για την αντιμετώπιση του προβλήματος αυτού, θα πρέπει να εφαρμοσθούν ειδικά προγράμματα που θα στοχεύουν στα ακόλουθα:

1) Στην παροχή πληροφοριών για τα επαγγέλματα που υπάρχουν, τις δυνατότητες σπουδών και την κατάσταση της αγοράς εργασίας (ποιά επαγγέλματα έχουν υψηλότερη ζήτηση και ποιά υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, ποιά επαγγέλματα έχουν υψηλότερες αμοιβές και το αντίθετο κ.τ.λ.)

2) Στην απόκτηση αυτοπεποίθησης και αυτοεκτίμησης καθώς και στην ψυχολογική τους προετοιμασία ώστε η επιλογή επαγγέλματος να ταιριάζει με τα ενδιαφέροντα, τις επιθυμίες, τις γνώσεις και τις ικανότητες- δεξιότητες τους.

3) Στην ενημέρωση των γυναικών για τις νέες τεχνολογίες (π.χ. ηλεκτρονικοί υπολογιστές) και ακόμα στο ότι η άσκηση των τεχνικών επαγγελμάτων είναι θέμα γνώσης, εξειδίκευσης και χρήσης σύγχρονων μηχανών και όχι μυϊκής δύναμης.

Παράλληλα ,στα πλαίσια της πρόσληψης στην αγορά εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης κοινωνικά αποκλεισμένων κατηγοριών γυναικών θα πρέπει να ισχύουν κάποιες «διευκολύνσεις» όπως:

1) Να αντιμετωπιστεί θετικά η ανάπτυξη της προσφοράς εξειδικευμένων θέσεων εργασίας με μερική απασχόληση ώστε να ωφεληθούν οι γυναίκες που δεν μπορούν να εργασθούν με πλήρες ωράριο (π.χ. άγαμες μητέρες, μητέρες- αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, ανάπηρες).

2) Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση θα πρέπει να πραγματοποιείται στα πλαίσια του κανονικού ωραρίου εργασίας. Παραδείγματος χάριν, η ύπαρξη απογευματινών μαθημάτων στην περίπτωση των κακοποιημένων ,άγαμων μητέρων και μητέρων μονογονεϊκών οικογενειών θα συνοδεύονται πιθανότατα και από μεγάλο αριθμό απουσιών ,λόγω κυρίως των οικογενειακών υποχρεώσεων.

3) Τα σεμινάρια κατάρτισης των άνεργων γυναικών πρέπει να υλοποιούνται όσο το δυνατόν πιο κοντά στον τόπο κατοικίας τους. Ακόμα, πρέπει να λαμβάνεται ιδιαίτερη μέριμνα για την φύλαξη των παιδιών των εκπαιδευόμενων γυναικών. Η φύλαξη των παιδιών μπορεί να παρέχεται είτε από παιδικούς σταθμούς και νηπιαγωγεία είτε από ειδικούς χώρους φύλαξης που δραστηριοποιούνται στα πλαίσια των προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης και εκπαίδευσης.

4) Μια πολύ σημαντική επίσης παρέμβαση θα ήταν η ύπαρξη μαθημάτων δι' αλληλογραφίας για την διευκόλυνση των γυναικών που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες ανάγκες και προβλήματα (π.χ. γυναίκες με αναπηρία).

5) Η παροχή της δυνατότητας για την εκμάθηση της ελληνικής γλώσσας ως απαραίτητου εφοδίου για την ανταπόκριση των τσιγγάνων ,μεταναστριών και προσφύγων γυναικών στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας του Ελληνικού κράτους.

### **ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΕΠΙΔΟΤΗΣΗΣ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Τη διαδικασία της συμβουλευτικής έρχονται να ολοκληρώσουν τα προγράμματα επιδότησης (ή απασχόλησης) καθώς η ένταξη και η επανένταξη των ανέργων γυναικών στην εργασία δεν είναι πάντα εύκολη. Τα Προγράμματα αυτά είναι η πρακτική στήριξη των ανέργων και η προσέγγιση των εργοδοτών για να επιτευχθεί σύζευξη μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

#### **4.1 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

Τα προγράμματα απασχόλησης χωρίζονται σε 3 κατηγορίες, τα προγράμματα που επιχορηγούν την γυναικεία επιχειρηματικότητα και υλοποιούνται μέσω του ΕΟΜΜΕΧ και του ΟΑΕΔ, τα προγράμματα που επιχορηγούν τους εργοδότες των επιχειρήσεων ώστε να προσλαμβάνουν γυναικείο προσωπικό και τα προγράμματα που αφορούν την αγροτουριστική επιχειρηματικότητα. Επίσης τα προγράμματα STAGE (απόκτηση εργασιακής εμπειρίας), τα οποία απευθύνονται σε νέους και νέες χωρίς προηγούμενη εργασιακή εμπειρία. Μέσω των προγραμμάτων αυτών οι άνεργοι απασχολούνται σε υπηρεσίες και επιχειρήσεις για συγκεκριμένο χρονικό διάστημα (9 έως 18 μήνες), και αμείβονται από τον ΟΑΕΔ, χωρίς να επιβαρύνεται ο εργοδότης. Στο συγκεκριμένο πρόγραμμα έχει ασκηθεί ιδιαίτερη κριτική από τους συνδικαλιστικούς φορείς γιατί δεν παρέχει ασφαλιστική κάλυψη συντάξιμη παρά μόνο ιατροφαρμακευτική περίθαλψη και θεωρούν ότι νομιμοποιεί την «μαύρη εργασία» όταν γίνεται κατάχρηση προς όφελος των εργοδοτών και των υπηρεσιών. Το παραπάνω πρόγραμμα δεν απευθύνεται αποκλειστικά σε γυναίκες αλλά όπως όλα τα προγράμματα

απασχόλησης εφαρμόζουν ποσόστωση κάλυψης θέσεων από τις γυναίκες που φτάνει το 60%.

Σημαντικό έργο του EOMMEX αποτελεί η εισαγωγή νέων τεχνολογιών στις ΜΜΕ, η ανάπτυξη του θεσμού της υπεργολαβίας, η αξιολόγηση και ενίσχυση καινοτομιών, η προώθηση της συνεταιριστικής και κοινοπρακτικής οργάνωσης τους, η εισαγωγή της ιδέας του βιομηχανικού σχεδιασμού, της λειτουργίας του μάρκετινγκ, της οργάνωσης εκθέσεων προϊόντων ΜΜΕ αλλά και των προγραμμάτων κατάρτισης των βιοτεχνών, αποτελούν αναπτυξιακό έργο, που μπορεί, για τα ελληνικά δεδομένα, να χαρακτηριστεί πρωτοποριακό. Παράλληλα όπως έχουμε αναφέρει και παραπάνω εισέρχεται σε δραστηριότητες που αφορούν κοινοτικά χρηματοδοτικά προγράμματα με πρώτα τα ΠΟΜΠ (1984-1986) και στη συνέχεια τα ΜΟΠ (1986-1993), καθώς και άλλα προγράμματα όπως τα VALOREN, SPRINT, MINT, PRISMA, ενώ προχωρεί στην ίδρυση θυγατρικών εταιρειών.

Αυτή την στιγμή λοιπόν, ο EOMMEX αποτελεί τον 'φορέα υλοποίησης' του προγράμματος «Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας», ο οποίος έχει την ευθύνη της διαχείρισης και της παρακολούθησης υλοποίησης του.

Το πρόγραμμα «Ενίσχυση Γυναικείας Επιχειρηματικότητας» αποσκοπεί στην ανάπτυξη, υποστήριξη και προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών που επιθυμούν να δραστηριοποιηθούν επιχειρηματικά, αξιοποιώντας τις γνώσεις, την κατάρτιση και τα ταλέντα τους μέσω χρηματοδοτικών ενισχύσεων για τη δημιουργία νέων και βιώσιμων μικρομεσαίων επιχειρήσεων στους τομείς της μεταποίησης και των υπηρεσιών με έμφαση στην περιφερειακή ανάπτυξη και στην τοπική οικονομία.

Εντάσσεται στο Μέτρο 2.8 «Ενθάρρυνση Επιχειρηματικότητας Ομάδων Πληθυσμού» του Επιχειρηματικού Προγράμματος «ΑΝΤΑΓΩΝΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ» του Γ' Κοινοτικού Πλαισίου Στήριξης με αρχή εφαρμογής το Υπουργείο Ανάπτυξης.

Αποστολή του προγράμματος είναι η συμβολή στην άμβλυση των ανισοτήτων, όσον αφορά την ανάπτυξη και το βιοτικό επίπεδο μεταξύ των διαφόρων περιφερειών, στη μείωση της καθυστέρησης των λιγότερο ευνοημένων περιφερειών, στη διόρθωση των κυριότερων περιφερειακών ανισοτήτων στην ΕΕ, στην ανάπτυξη και διαρθρωτική προσαρμογή των αναπτυξιακά καθυστερημένων περιφερειών, καθώς και στην κοινωνικοοικονομική ανασυγκρότηση των περιφερειών.

Αποδέκτες είναι οι γυναίκες επιχειρηματίες που επιχειρούν είτε ως ελεύθεροι επαγγελματίες, είτε στο πλαίσιο υφιστάμενων που δραστηριοποιούνται στους τομείς μεταποίησης, εμπορίου, υπηρεσιών και τουρισμού. Επίσης γυναίκες που έχουν χρηματοδοτηθεί στο πλαίσιο ενεργειών κάποιου Επιχειρησιακού ή Κοινοτικού Προγράμματος είτε επιχορηγήσεων του ΟΑΕΔ κλπ.

Για την παροχή οικονομικής ενίσχυσης για την ανάπτυξη και λειτουργία υφιστάμενων επιχειρήσεων γυναικών επιχειρηματιών ή γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών πρέπει η επιχείρηση/ το νομικό πρόσωπο/ το φυσικό πρόσωπο να θεωρηθεί ως επιλέξιμη για τις δράσεις του Προγράμματος.

Τα παρεχόμενα από το πρόγραμμα κίνητρα σε υφιστάμενες επιχειρήσεις γυναικών επιχειρηματιών ή γυναικών ελεύθερων επαγγελματιών έχουν τη μορφή χρηματικών ενισχύσεων για την υλοποίηση συγκεκριμένων δράσεων.

Ο ΟΑΕΔ για τη βελτίωση της πρόσβασης και συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας σε επίπεδο Περιφέρειας υλοποιεί Σχεδία Δράσης με Ολοκληρωμένες Παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών που περιλαμβάνουν ένα σύνολο ενεργειών εξειδικευμένης πληροφόρησης, συμβουλευτικής και κοινωνικής στήριξης για την προώθηση της απασχόλησης – αυτόαπασχόλησης με ενέργειες όπως: Παροχή υπηρεσιών συμβουλευτικής και πληροφόρησης των γυναικών, Ενημέρωση και ευαισθητοποίηση της τοπικής κοινωνίας, Διάγνωση αναγκών κατάρτισης – προκατάρτισης, Δράσεις επιχορήγησης νέων θέσεων εργασίας και νέων ελευθέρων επαγγελματιών και απόκτησης εργασιακής εμπειρίας.

Για παράδειγμα το Ε.Π (Επιχειρησιακό πρόγραμμα) ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ αφορά την δράση Επιχορήγηση για την παροχή Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων υπέρ των γυναικών. Αποδέκτες είναι γυναίκες άνεργες και γυναίκες που ανήκουν σε ευπαθείς ομάδες πληθυσμού: μακροχρόνια άνεργες, γυναίκες ΑΜΕΑ, γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, γυναίκες που βιώνουν κοινωνική περιθωριοποίηση κτλ, εργαζόμενες - αυτοαπασχολούμενες που για τη σύσταση της επιχείρησής τους έχουν επιδοτηθεί και έχουν ανάγκη να βελτιώσουν τις δεξιότητές τους. Επίσης άνεργοι-ες ή / και εργαζόμενοι-ες (υποαπασχολούμενοι-ες, ετεροαπασχολούμενοι-ες), που θα απασχοληθούν από τους φορείς υλοποίησης των Ολοκληρωμένων Παρεμβάσεων ως στελέχη ή διοικητικό προσωπικό.

Προκειμένου να συμμετέχουν στο πρόγραμμα, οι άνεργες ενδιαφερόμενες προσέρχονται στα Κέντρα Προώθησης Απασχόλησης του ΟΑΕΔ όπου γίνεται καταγραφή στο μητρώο ανέργων (εφόσον οι ωφελούμενες άνεργες δεν είναι ήδη εγγεγραμμένες), στη συνέχεια καταρτίζεται, στα πλαίσια της εξατομικευμένης προσέγγισης, το «Ατομικό Σχέδιο Δράσης» και παραπέμπονται στους φορείς παροχής Συνοδευτικών Υποστηρικτικών Υπηρεσιών.

Επίσης υπάρχει το πρόγραμμα ΚΟΙΝΩΝΙΑ ΤΗΣ ΠΛΗΡΟΦΟΡΙΑΣ που αφορά την δράση Παροχή υπηρεσιών ηλεκτρονικής μάθησης βασικών δεξιοτήτων χρήσης τεχνολογιών πληροφορίας και επικοινωνίας (ΤΠΕ) σε άνεργες γυναίκες και ΑΜΕΑ με κινητικά προβλήματα. Αποδέκτες είναι άνεργες γυναίκες ηλικίας άνω των 16 ετών, εγγεγραμμένες στα μητρώα του ΟΑΕΔ, ανεξάρτητα αν λαμβάνουν επίδομα ανεργίας ή όχι, απόφοιτες υποχρεωτικής, δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας (ΙΕΚ) εκπαίδευσης καθώς και απόφοιτες ΑΕΙ και ΤΕΙ. Επίσης άτομα που ανήκουν σε ευπαθείς κοινωνικές ομάδες (κυρίως με κινητικά προβλήματα - άτομα με αναπηρία ΑΜΕΑ) και έχουν τις παραπάνω γραμματικές γνώσεις.

Σε περίπτωση αντικειμενικής αδυναμίας κάλυψης του παραπάνω ποσοστού από άτομα με αναπηρία (ΑΜΕΑ), και μετά από έγγραφη

αιτιολόγηση του αρμόδιου φορέα, οι θέσεις δύναται να καλυφθούν από γυναίκες ευπαθών κοινωνικά ομάδων των παρακάτω κατηγοριών:

Μακροχρόνια άνεργες άνω των 45 ετών, Πρώην χρήστες ουσιών ή γυναίκες που βρίσκονται σε διαδικασία απεξάρτησης, Αποφυλακισμένες, Πολύτεκνες, Γυναίκες αρχηγοί μονογονεϊκών οικογενειών, Γυναίκες με ψυχικές ασθένειες που διαβιούν εκτός ιδρυμάτων, Παλιννοστούσες. Το συγκεκριμένο πρόγραμμα εντάσσεται στην επαγγελματική κατάρτιση.

Η ενθάρρυνση της γυναικείας επιχειρηματικότητας είναι το αποτέλεσμα διαφόρων πολιτικών ευρωπαϊκών και εθνικών που στοχεύουν αφενός μεν στην καταπολέμηση της ανεργίας αφετέρου δε στην προώθηση των συνθηκών ισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

Στον αγροτικό τομέα, η δημιουργία μικρών επιχειρήσεων διαφόρων δραστηριοτήτων από πλευράς των γυναικών αποτελεί την έξοδο της ίδιας από το σπίτι και την κλασική εργασία του νοικοκυριού και την μετάβαση της στον ενεργό ρόλο οικονομικό ρόλο του επιχειρηματία σε μικρής, συνήθως, επιχειρηματική μονάδα είτε ατομικού είτε συλλογικού χαρακτήρα.

Η ίδρυση γυναικείων αγροτουριστικών συνεταιρισμών υποστηρίχθηκε από πολλούς φορείς της Πολιτείας, όπως την Γ. Γ. Ι., το Υπουργείο Αγροτικής Ανάπτυξης και Τροφίμων, την ΠΑΣΕΓΕΣ, την ΑΤΕ , τον ΕΟΜΜΕΧ αλλά και τοπικούς φορείς. Οι φορείς αυτοί παρείχαν τόσο οικονομική υποστήριξη στους συνεταιρισμούς όσο και συμβουλευτική στήριξη, εμπύχωση αλλά και επαγγελματική κατάρτιση.

Οι γυναικείοι συνεταιρισμοί αξιοποιούν τοπικά γεωργικά προϊόντα μεταποιώντας τα σε προϊόντα γαστρονομίας, παράγουν βιολογικά προϊόντα, χειροτεχνήματα και είδη λαϊκής τέχνης ή ασχολούνται και με την συλλογή, αποξήρανση και εμπόριο αρωματικών φυτών και βοτάνων. Μια αναδυόμενη κατηγορία είναι εκείνη όπου ασχολούνται με την εφοδιαστική (το κέτερινγκ). Επίσης αποτελούν μια αποτελεσματική επενδυτική προσπάθεια για εξοπλισμό δωματίων, εστιατορίων και άλλων μικρών επιχειρήσεων.

Οι γυναικείοι αγροτουριστικοί συνεταιρισμοί συμβάλλουν σημαντικά στην ανάπτυξη της υπαίθρου με την οικονομική και κοινωνική τους προσφορά τόσο σε ατομικό όσο και σε οικογενειακό αλλά και τοπικό επίπεδο. Αποτελούν μια μορφή ευέλικτης απασχόλησης η οποία συμβαδίζει με τις υποχρεώσεις της γυναίκας και την βοηθά στην αντιμετώπιση αλλά και το ομαλό συνταίριασμα των οικογενειακής φροντίδας με τις εργασιακές υποχρεώσεις και εκκρεμότητες. Προσφέρουν προσωπικό εισόδημα και συμπληρωματικό εισόδημα στην οικογένεια και το σπίτι. Ακόμη δημιουργούνται νέες θέσεις εργασίας. Προάγουν και βελτιώνουν την αυτοπεποίθηση και την κοινωνική αναβάθμιση των γυναικών της υπαίθρου, τόσο μέσα από τις δραστηριότητες που συνεπάγεται η απασχόληση στην επιχείρηση, όσο και με την εκλογή και συμμετοχή τους στα όργανα του Συνεταιρισμού. Στοιχεία που αμβλύνουν την τάση για ερημοποίηση της υπαίθρου και μετοίκηση σε άλλες πόλεις μεγαλύτερες προκειμένου να αποκτήσουν καλύτερες συνθήκες ζωής.

Σήμερα λειτουργούν στην χώρα μας περισσότεροι από 100 Γυναικείοι Αγροτουριστικοί και Βιοτεχνικοί Συνεταιρισμοί.

## **ΑΝΑΤΟΛΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ ΚΑΙ ΘΡΑΚΗ**

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Κοκκινογείων "Ο ΜΑΡΑΣ"
- Γυναικείος Συνεταιρισμός Παρανεστίου Δράμας
- Αγροοικοτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Σαμοθράκης "ΑΞΙΟΚΕΡΣΑ"
- Παραγωγικός Συνεταιρισμός Γυναικών Λουτρού "ΧΑΝΑ"
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Πέπλου Έβρου
- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Δαδιάς "Η ΓΕΡΑΚΙΝΑ"
- Συνεταιρισμός Γυναικών Δήμου Τυχερού



- Αγροτικός Συνεταιρισμός Γυναικών Τριγώνου "ΓΑΙΑ"
- Αγροτικός Συνεταιρισμός Γυναικών Πεπίου

## **ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ**

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Λεπτοκαρυάς Πιερίας "ΕΡΑΤΩ"
- Αγροτουριστικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Γυναικών Πορόιων
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Φυλλίδας Νέας Ζίχνης
- Γυναικείος Αγροτικός Συνεταιρισμός Παραδοσιακών Προϊόντων "ΑΓΙΟΣ ΑΝΤΩΝΙΟΣ"
- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Αρχαγγέλου
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Αγίων Αναργύρων
- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Βαρβάρας Χαλκιδικής

## **ΔΥΤΙΚΗ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ**

- Γυναικείος Συνεταιρισμός επεξεργασίας ραφής αποκομμάτων γούνας και κατασκευής στρατιωτικών, παραδοσιακών στολών και ενδυμάτων
- Αγροτικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Γυναικών Αγίου Γεωργίου Γρεβενών
- Συνεταιρισμός Γυναικών Περιοχής Δήμου Αγίων Αναργύρων
- Συνεταιρισμός Γυναικών Νεστορίου
- Αγροτικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Βελβενδού

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Αγίου Γερμανού Πρεσπών

- Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Άνω Καλλίνικης Φλώρινας "ΠΕΛΑΓΟΝΙΑ"

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Ψαράδων Πρεσπών

## **ΗΠΕΙΡΟΣ**

- Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Θεσπρωτικού "Η ΜΙΚΡΗ ΛΑΚΚΑ ΣΟΥΛΙΟΥ"

- Γυναικείος Αγροτικός Συνεταιρισμός Δήμου Ηράκλειας "ΤΑ ΡΑΔΟΒΥΖΙΑ"

- Αγροτικός Χειροτεχνικός Συνεταιρισμός Γυναικών Πέτα Άρτας

- Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Παραποτάμου Θεσπρωτίας

- Αγροτικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Παραμυθιάς Θεσπρωτίας

- Αγροτικός Συνεταιρισμός Γυναικών Ηγουμενίτσας "ΔΙΩΝΗ"

- Αγροτικός Γυναικείος Ηπειρωτικός Συνεταιρισμός "Η ΓΗΣ"

## **ΘΕΣΣΑΛΙΑ**

- Αγροτουριστικός Γυναικείος Συνεταιρισμός Περιοχής Σοφάδων Ε.Π.Ε.

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Λίμνης Πλαστήρα

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Αμπελακίων Λάρισας

- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Πορταριάς
- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Ενοικιαζόμενων Δωματίων Πηλίου Περιχώρων και Νήσων "Η ΜΕΛΙΣΣΑ"
- Αγροτικός Συνεταιρισμός Γλώσσας Σκοπέλου
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Δήμου Αλοννήσου "ΙΚΟΣ"
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Αφετών "Η ΘΕΤΙΣ"
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Ζαγοράς
- Αγροτικός Ανθοκομικός Συνεταιρισμός Γυναικών Μακρυράχης Πηλίου
- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός "ΑΧΕΛΩ"
- Αγροτικός Συνεταιρισμός Ανήλιου Ομάδα Γυναικών
- Γυναικείος Αγροτικός Συνεταιρισμός Δήμου Πτελεού "ΦΤΕΛΙΑ"

## **ΣΤΕΡΕΑ ΕΛΛΑΔΑ**

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Δήμου Ελάτειας "ΚΡΑΝΑΙΑ ΑΘΗΝΑ"
- Πρότυπος Αναπτυξιακός Συνεταιρισμός Σηροτροφίας, Οικοτεχνίας - Περιοχής Κύμης "ΠΑΣΟΣΑΠ"
- Χειροτεχνικός Συνεταιρισμός Γυναικών Λίμνης Ευβοίας

- Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Γυναικών Νέας Αρτάκης  
"ΑΡΤΑΚΕΙΑ ΚΡΗΝΗ"

- Αγροτουριστική Συνεταιριστική Οργάνωση Γυναικών Νέας Αρτάκης "ΝΕΑ ΚΥΖΙΚΟΣ"

- Γυναικείος Συνεταιρισμός Παραδοσιακών Προϊόντων  
"ΕΥΡΥΤΑΝΙΑ"

- Γεωργοτουριστικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Αράχοβας  
"ΚΥΠΑΡΙΣΣΟΣ"

## **ΔΥΤΙΚΗ ΕΛΛΑΔΑ**

### **ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ**

- Γυναικείος Εμπορικός Βιοτεχνικός Συνεταιρισμός Π.Ε.  
"ΑΛΚΥΟΝΕΣ"

- Γυναικείος Αγροτουριστικός Συνεταιρισμός Περαχωρίου Ιθάκης\_

Ωστόσο όπως είδαμε και στα προηγούμενα κεφάλαια οι πολλαπλοί ρόλοι της γυναίκας δυσχεραίνουν την ισότιμη θέση της στην εργασία. Τα προγράμματα απασχόλησης δεν αρκούν για να τακτοποιηθούν ζητήματα που αφορούν στην φύλαξη των παιδιών ή στην παροχή υπηρεσιών προς τους ηλικιωμένους. Τέτοιου είδους ζητήματα έρχονται να επιλύσουν τα Προγράμματα Παροχής Κοινωνικής φροντίδας

## **4.2 ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΠΑΡΟΧΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΦΡΟΝΤΙΔΑΣ**

Με τα επικουρικά αυτά προγράμματα η γυναίκα βοηθιέται εμμέσως στο να μπορεί πιο 'ελεύθερα' να βγει από το σπίτι και να εργαστεί. Η παροχή ολοκληρωμένων υπηρεσιών υποστήριξης σε εργαζόμενες γυναίκες με αυξημένες οικογενειακές φροντίδες ή σε γυναίκες που επιθυμούν να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας αλλά δυσκολεύονται λόγω έλλειψης ευέλικτων μορφών ένταξης, ελλιπούς στήριξης ή ασυμβατότητας ωραρίων διενεργείται μέσω υποδομών όπως παιδικοί σταθμοί που φροντίζουν τα ανήλικα τους παιδιά όσο εκείνες εργάζονται, ΚΑΠΗ για να απασχολούνται οι ηλικιωμένοι αλλά και τα προγράμματα Βοήθεια στο Σπίτι που τους παρέχουν οτιδήποτε χρειαστούν. Με τις υποδομές και τις δράσεις αυτές δημιουργούνται επίσης θέσεις εργασίας που προσλαμβάνουν τόσο ειδικευμένο προσωπικό όσο και ανειδίκευτο. Παρέχονται ακόμη και υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Υποστήριξης.

Πιο συγκεκριμένα, μέσω της κοινοτικής πρωτοβουλίας EQUAL που αφορά στην δράση της οικογενειακής αρωγής δημιουργείται μια Δομή Παροχής Υπηρεσιών Φροντίδας και Φύλαξης που αφορά στην φύλαξη και φροντίδα παιδιών καθώς και στην παροχή συνοδευτικών υπηρεσιών σε ηλικιωμένους (συνοδεία σε ΚΑΠΗ, ΚΗΦΗ, Νοσοκομεία, βοήθεια στην διεκπεραίωση καθημερινών αναγκών όπως σούπερ μάρκετ. Ακόμη δημιουργούνται δύο Δομές Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης οι οποίες θα παρέχουν πληροφορίες και καθοδήγηση για εύρεση εργασίας, για ανάγκες ιατρικής ή προνοιακής φροντίδας.

Αποδέκτες είναι γυναίκες/οικογένειες με αυξημένες φροντίδες/υποχρεώσεις που θα λάβουν τις υπηρεσίες της Δομής Παροχής Υπηρεσιών Φροντίδας. Άνεργοι απόφοιτοι ΑΕΙ (κοινωνικοί λειτουργοί, ψυχολόγοι, παιδαγωγοί κτλ) και απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης(ανειδίκευτο προσωπικό) που θα συμμετέχουν στα προγράμματα κατάρτισης, εκ των οποίων ορισμένοι θα εργαστούν στη Δομή Παροχής Υπηρεσιών Φροντίδας. Ακόμη γυναίκες/οικογένειες που θα λάβουν υπηρεσίες

συμβουλευτικής στο πλαίσιο των Δομών Πληροφόρησης, Συμβουλευτικής και Υποστήριξης.

Τα Περιφερειακά Επιχειρησιακά Προγράμματα (για τα οποία αναφερθήκαμε εκτενέστερα στο προηγούμενο κεφάλαιο) λειτουργούν και χρηματοδοτούν μέσω του 3<sup>ου</sup> ΚΠΣ σε όλες τις περιφέρειες της χώρας μονάδες παροχής κοινωνικών υπηρεσιών οι οποίες πέρα των άλλων στηρίζουν άμεσα και έμμεσα την γυναικεία απασχόληση. Την κύρια ευθύνη και εποπτεία των υπηρεσιών αυτών έχουν οι Οργανισμοί Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Οι υπηρεσίες αυτές έχουν ως στόχο να συνδράμουν την γυναίκα και να την βοηθήσουν στις αυξημένες υποχρεώσεις της απέναντί στα μέλη της οικογένειας της που χρειάζονται αυξημένη φροντίδα όπως είναι τα παιδιά και οι ηλικιωμένοι και να διευκολύνουν με αυτό τον τρόπο την έξοδο της από το σπίτι και την ένταξη της στην αγορά εργασίας. Παράλληλα δημιουργούν θέσεις απασχόλησης στις δομές τους οι οποίες στο μεγαλύτερο ποσοστό τους καλύπτονται από άνεργες γυναίκες διαφόρων εκπαιδευτικών προσόντων.

Οι μονάδες παροχής κοινωνικών υπηρεσιών είναι οι ακόλουθες:

1. Βρεφονηπιακοί – Παιδικοί σταθμοί. Δημιουργούνται σε όλη την Ελλάδα και αφορούν την δράση Λειτουργία νέων Κοινωνικών Μονάδων.

Αποδέκτες είναι γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αμειβόμενη ενεργό ζωή ή να επανενταχθούν σε αυτήν. Μονογονεϊκές ή πολύτεκνες οικογένειες ή οικογένειες με ανέργους ή χαμηλόμισθους γονείς. Άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, που διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα να απασχοληθούν στις απαιτούμενες για τη λειτουργία των βρεφονηπιακών – παιδικών Σταθμών ειδικότητες.

Οι σταθμοί αυτοί βοηθούν το γονέα να αφοσιωθεί στην εργασία του από το πρωί ως και το μεσημέρι χωρίς να ανησυχεί που θα αφήσει το παιδί του αφού οι ώρες λειτουργίας τους συμβαδίζουν, συνήθως, με τα ωράρια των εργαζομένων κατά τις πρωινές τουλάχιστον ώρες. Επίσης δίνεται η

δυνατότητα στους γονείς να εργαστούν στους σταθμούς εάν διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα φυσικά.

2. Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών και Παιδιών (ΚΔΑΠ) με ειδικές ανάγκες(ΚΔΑΠ-ΜΕΑ). Δημιουργούνται σε όλη την Ελλάδα και αφορούν την δράση Λειτουργία νέων Κοινωνικών Μονάδων.

Αποδέκτες είναι γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αμειβόμενη ενεργό ζωή ή να επανενταχθούν σε αυτήν. Μονογονεϊκές ή πολύτεκνες οικογένειες ή οικογένειες με ανέργους ή αναπήρους ή χαμηλόμισθους γονείς. Οικογένειες με παιδιά ή εφήβους με νοητικές υστερήσεις ή κινητικές αναπηρίες. Άνεργοι ή υποαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, που διαθέτουν επαγγελματικά προσόντα να απασχοληθούν στις απαιτούμενες για τη λειτουργία των Μονάδων/Κέντρων ειδικότητες.

Τα Κέντρα αυτά λειτουργούν κυρίως απογευματινές ώρες επομένως όποιος γονέας απασχολείται εργασιακά και το απόγευμα του δίνεται η δυνατότητα ώστε το παιδί του να απασχολείται και εκείνο δημιουργικά. Επίσης, εάν ο γονέας δεν εργάζεται μπορεί απερίσπαστα να ασχοληθεί με το σπίτι ή οποιεσδήποτε άλλες υποχρεώσεις έχει και δεν μπορεί άλλη στιγμή να τις εκπληρώσει και μάλιστα χωρίς κόστος.

3. Ολοήμερα Δημοτικά Σχολεία και Νηπιαγωγεία. Δημιουργούνται σε όλη την Ελλάδα και αφορούν την δράση Λειτουργία νέων Κοινωνικών Μονάδων.

Οι μονάδες αυτές λειτουργούν με διευρυμένο ωράριο λειτουργίας και εμπλουτισμένο αναλυτικό πρόγραμμα μαθημάτων για τα παιδιά του δημοτικού αλλά και για τα παιδιά του νηπιαγωγείου υπάρχει πρόγραμμα δημιουργικής απασχόλησης. Οι ώρες λειτουργίας είναι από το πρωί τις 8-8.30 έως και τις 4 το απόγευμα. Επίσης υπάρχουν Προγράμματα ενισχυτικής διδασκαλίας μετά το πέρας των μαθημάτων για μαθητές που παρουσιάζουν μαθησιακές δυσκολίες και για αλλοδαπούς μαθητές.

Προτεραιότητα δίνεται στα παιδιά των εργαζόμενων γονέων. Επομένως οι γονείς των παιδιών μπορούν να αφιερώνονται στις εργασίες τους και στις

υποχρεώσεις τους αφού τα παιδιά βρίσκονται απασχολημένα στο σχολείο. Έτσι τα παιδιά του δημοτικού έχουν ολοκληρώσει και την μελέτη τους και τα νήπια έχουν εκτονώσει την ενέργεια τους μέσω της δημιουργικής απασχόλησης που τους παρέχεται.

4. Πρόγραμμα «Βοήθεια στο Σπίτι». Το Πρόγραμμα αυτό διευρύνεται σε όλη την Ελλάδα και αφορά την δράση Ίδρυση και λειτουργία Κοινωνικών Μονάδων.

Με την ίδρυση και λειτουργία των Μονάδων "Βοήθεια στο Σπίτι" παρέχεται κατ' οίκον οργανωμένη και συστηματική πρωτοβάθμια κοινωνική φροντίδα, τις πρωινές ώρες, κατά προτεραιότητα σε αυτούς που διαβιούν μόνοι τους και το εισόδημά τους δεν τους επιτρέπει να εξασφαλίσουν τις απαιτούμενες υπηρεσίες εξυπηρέτησης. Με τη λειτουργία των Μονάδων αυτών τα άτομα παραμένουν στο οικείο φυσικό και οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ τα μέλη του οικογενειακού και συγγενικού τους περιβάλλοντος που ασχολούνται με τη φροντίδα των ατόμων αυτών διατηρούν μια φυσιολογική κοινωνική και εργασιακή ζωή.

Αποδέκτες είναι ηλικιωμένοι, άτομα με αναπηρίες και άτομα που χρήζουν κατ' οίκον βοήθειας. Άνεργοι και εργαζόμενοι (υποαπασχολούμενοι και ετεροαπασχολούμενοι), κυρίως γυναίκες, που έχουν τα επαγγελματικά προσόντα να απασχοληθούν στις ειδικότητες που προβλέπονται για τη λειτουργία των Μονάδων. Γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αμειβόμενη ενεργό ζωή ή να επανενταχθούν σε αυτήν.

5. Κέντρα Ημερήσιας Φροντίδας Ηλικιωμένων (ΚΗΦΗ). Διευρύνονται σε όλη την Ελλάδα και αφορά την δράση Υποστήριξη της ίδρυσης και λειτουργίας Μονάδων Κοινωνικής Μέριμνας. Αυτές είναι μονάδες ημερήσιας φιλοξενίας ηλικιωμένων ατόμων που δεν μπορούν να αυτοεξυπηρετηθούν απόλυτα και τους παρέχουν νοσηλευτική φροντίδα, φροντίδα για την ικανοποίηση πρακτικών αναγκών διαβίωσης, ατομική υγιεινή, προγράμματα δημιουργικής απασχόλησης, προγράμματα ανάπτυξης λειτουργικών και κοινωνικών δεξιοτήτων.



Αποδέκτες είναι ηλικιωμένοι, άτομα με αναπηρίες και άτομα που χρήζουν κατ' οίκον βοήθειας. Άνεργοι και εργαζόμενοι (υποαπασχολούμενοι και ετεροαπασχολούμενοι), κυρίως γυναίκες, που έχουν τα επαγγελματικά προσόντα να απασχοληθούν στις ειδικότητες που προβλέπονται για τη λειτουργία των Μονάδων. Γυναίκες που επιθυμούν να ενταχθούν στην αμειβόμενη ενεργό ζωή ή να επανενταχθούν σε αυτήν.

Με τα Κέντρα αυτά τα άτομα που έχουν αναλάβει την φροντίδα των ηλικιωμένων συγγενών τους μπορούν για μερικές ώρες να 'απελευθερώνονται' από την φροντίδα αυτών και να πραγματοποιούν τις εργασίες του αλλά και να είναι συνεπείς στις υποχρεώσεις τους σε άλλους τομείς αλλά και στην λοιπή οικογένεια τους που επίσης χρειάζεται φροντίδα.

Ένα ακόμη καινοτόμο πρόγραμμα που εφαρμόζεται πανελλαδικά είναι το Πρόγραμμα: Συμβουλευτική Γονέων, το οποίο έχει ως στόχο να υποστηρίξει τους γονείς στο δύσκολο ρόλο τους, προσφέροντας τους γνώσεις και ευκαιρίες για προβληματισμό και ανταλλαγή εμπειριών σε θέματα που τους απασχολούν.

Στα πλαίσια του προγράμματος Συμβουλευτική γονέων αλλά και Σχέσεις Σχολείου-Οικογένειας δημιουργούνται Σχολές Γονέων.

Η λειτουργία του προγράμματος, υποστηρίζεται από το Ινστιτούτο Διαρκούς Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΙΔΕΚΕ) της Γραμματείας Εκπαίδευσης Ενηλίκων (ΓΓΕΕ).

Απευθύνεται σε γονείς παιδιών όλων των ηλικιών, σε γονείς κάθε εθνικής προέλευσης, ηλικίας και μόρφωσης και σε μελλοντικούς γονείς, Ακόμη απευθύνεται σε γονείς που αντιμετωπίζουν προβλήματα είτε συμπεριφοράς των παιδιών τους, είτε μαθησιακών δυσκολιών που δεν έχουν ακόμη εντοπισθεί συγκεκριμένα και διαγνωσθεί.

Περιλαμβάνει συμβουλευτική στους γονείς για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα που δημιουργούνται στη σχέση τους με τα παιδιά τους. Όλα τα προβλήματα χρειάζονται κάποια συμβουλευτική υποστήριξη, αυτή όμως –

πολλές φορές– παρέχεται από συγγενείς, φίλους και πρόσωπα εμπιστοσύνης. Όταν όμως τα προβλήματα επιμένουν και εμποδίζουν σημαντικά την ανάπτυξη της σχέσης αγάπης και εμπιστοσύνης που πρέπει να υπάρχει μεταξύ γονέων και παιδιών ή/και την ομαλή ροή της καθημερινότητας, τότε ίσως πρέπει να αναζητηθεί βοήθεια σε ένα πιο επιστημονικό επίπεδο. Παρέχεται από Ψυχολόγους, παιδοψυχολόγους, κοινωνικούς λειτουργούς, εκπαιδευτικούς, ειδικούς παιδαγωγούς, ψυχιάτρους και παιδοψυχιάτρους.

Στόχος του προγράμματος είναι:

- η βελτίωση της επικοινωνίας μέσα στην οικογένεια
- η ουσιαστική επικοινωνία των γονέων με το σχολείο
- η βελτίωση των γνώσεων των γονέων σχετικά με τις ψυχικές, κοινωνικές, πνευματικές και άλλες ανάγκες των παιδιών σε κάθε στάδιο ανάπτυξης τους
- η ενθάρρυνση της συμμετοχής των γονέων στις σχολικές δραστηριότητες
- η βελτίωση των γνώσεων των γονέων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων για την έγκαιρη διάγνωση και αντιμετώπιση δύσκολων συμπεριφορών των παιδιών τους
- η απόκτηση ικανοτήτων έτσι ώστε να μπορούν να ανταπεξέλθουν στις απαιτήσεις του νηπιαγωγείου, δημοτικού, γυμνασίου και λυκείου.

# ΜΕΡΟΣ Γ΄

## ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΟ ΜΕΡΟΣ

### **ΓΕΝΙΚΟΣ ΣΤΟΧΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Ο γενικός στόχος της παρούσας έρευνας είναι να μελετηθεί το κατά πόσο τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την απασχόληση των γυναικών είναι αποτελεσματικά. Η επιλογή του συγκεκριμένου θέματος κρίνεται σημαντική γιατί είναι ένα ενδιαφέρον θέμα που αφορά κάθε νέο επαγγελματία.

### **ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η έρευνα πραγματοποιήθηκε στην πόλη της Πάτρας τον Ιανουάριο του 2008.

### **ΜΕΘΟΔΟΣ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Η έρευνα μας είναι περιγραφική : έχει ως στόχο την εκτίμηση των χαρακτηριστικών μίας δεδομένης κατάστασης ( δηλ. Την περιγραφή της γυναικείας ανεργίας και την χρησιμότητα των Ευρωπαϊκών προγραμμάτων) .

Αντικείμενο είναι η λήψη πλήρους και ακριβής πληροφόρησης για το συγκεκριμένο θέμα και όσο το δυνατόν απαλλαγμένο από πηγές μεροληψίας

Ωστόσο το θέμα μας είναι τέτοιο που μας επιβάλλει πέρα από την περιγραφή του κοινωνικού προβλήματος να αναζητήσουμε όχι μόνο το «τι» αλλά και το «πώς» .

Και «τι πρέπει» να γίνει για να διορθωθούν τα κακώς κείμενα.

Από αυτή την άποψη η έρευνα μας είναι και διαγνωστική (τύπος έρευνας που υπάγεται στις περιγραφικές). Η παραλλαγή αυτή ανιχνεύει αιτιακές και άλλες σχέσεις μεταξύ λανθανουσών και επιφανειακών μεταβλητών και έτσι μας κατευθύνει πιο άμεσα προς την λήψη επανορθωτικών μέτρων.

Ακόμη η έρευνα μας μπορεί να θεωρηθεί και επαγωγική γιατί εξάγονται μέσω αυτής και ποσοτικά στοιχεία.

Το πλαίσιο της έρευνας μας είναι οι υπηρεσίες που παρέχουν συμβουλευτική απασχόλησης στην πόλη της Πάτρας. Αποφασίσαμε να κάνουμε εντοπισμένη έρευνα και όχι αντιπροσωπευτική για δύο κυρίως λόγους. Πρώτον γιατί έτσι είχαμε μία βολική έρευνα καθώς απευθυνόμασταν σε επαγγελματίες – συμβούλους που είχαμε καλύτερη πρόσβαση και μικρότερο αριθμό πληθυσμού και δεύτερον γιατί στις υπηρεσίες αυτές εργάζονται κοινωνικοί λειτουργοί και θέλαμε να καταγράψουμε μέσω του ερωτηματολογίου τον ρόλο τους θεωρώντας ότι ενδιαφέρει και τους συμφοιτητές μας το ίδιο με εμάς. Επίσης διαπιστώσαμε ότι ήταν αρκετά δύσκολη η προσέγγιση ανέργων γυναικών γιατί ο πληθυσμός είναι πολύ μεγάλος και η προσέγγιση τους ιδιαίτερα δύσκολη καθώς απαιτείται ειδική άδεια για να προσεγγίσεις ανέργους από τις υπηρεσίες απασχόλησης και το κράτος είναι επιφυλακτικό στην έκδοση στοιχείων άλλων από αυτά που το ίδιο δίνει ως επίσημα στατιστικά στοιχεία ανεργίας.

Σχεδιάσαμε το ερωτηματολόγιο με σκοπό να συλλέξουμε πληροφορίες για την λειτουργία και την αποτελεσματικότητα των ευρωπαϊκών προγραμμάτων στην αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας. Τα στοιχεία που συμπεριλάβαμε είναι και ποιοτικά αλλά και ποσοτικά. Μας ενδιέφεραν τα χαρακτηριστικά των συμβούλων, η ποιότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και το πλήθος των γυναικών που έλαβα αυτές τις υπηρεσίες και ποσοτικά χαρακτηριστικά της αξιοποίησης τους . Για το σκοπό αυτό συμπεριλάβαμε ερωτήσεις πραγματικές (οικογενειακή κατάσταση – ηλικία κτλ) – ερωτήσεις γνώμης /πίστης – ερωτήσεις «γιατί» (για να διερευνήσουμε τις απόψεις των ερωτημένων) και προπαρασκευασμένες ερωτήσεις (για να μπορέσουμε να εξάγουμε αποτελέσματα). (Βασίλης Φίλιας,1994)

## **ΠΛΗΘΥΣΜΟΣ-ΔΕΙΓΜΑ**

Δείγμα της παρούσας έρευνας μας αποτελεί όλος ο πληθυσμός δηλ. αναφέρεται σε όλους τους Συμβούλους Απασχόλησης της πόλης της Πάτρας.

Στραφήκαμε στους συμβούλους απασχόλησης διότι αποτελούν το κατάλληλο δείγμα καθώς είναι αξιόπιστο, ενημερωμένο, κατατοπισμένο και άμεσα απασχολούμενο με το θέμα μας. Κάτι που θα μας βοηθήσει μέσα από τη συγκεκριμένη έρευνα να εξάγουμε κάποια έγκυρα αποτελέσματα.

## **ΕΡΕΥΝΗΤΙΚΑ ΕΡΓΑΛΕΙΑ**

Το ερευνητικό εργαλείο που θα χρησιμοποιηθεί για την διεξαγωγή της έρευνας είναι το ερωτηματολόγιο. Επιλέχθηκε το ερωτηματολόγιο καθώς είναι εκείνο το ερευνητικό εργαλείο που προσφέρει μια άμεση επαφή με το δείγμα, είναι σαφές και κατανοητό από όλους και έτσι υπάρχει καλύτερη επικοινωνία. Επίσης για να συμπληρωθεί απαιτείται σχετικά μικρό χρονικό διάστημα χωρίς να κουράζει ιδιαίτερα αλλά και τέλος δεν υπάρχουν μεγάλες δαπάνες.

Για εξοικονόμηση χρόνου ακολουθήσαμε την μέθοδο της διαδρομής, δηλαδή δεν αποστείλαμε τα ερωτηματολόγια αλλά φροντίσαμε για την προσωπική παράδοση και παραλαβή τους από κάθε υπηρεσία.

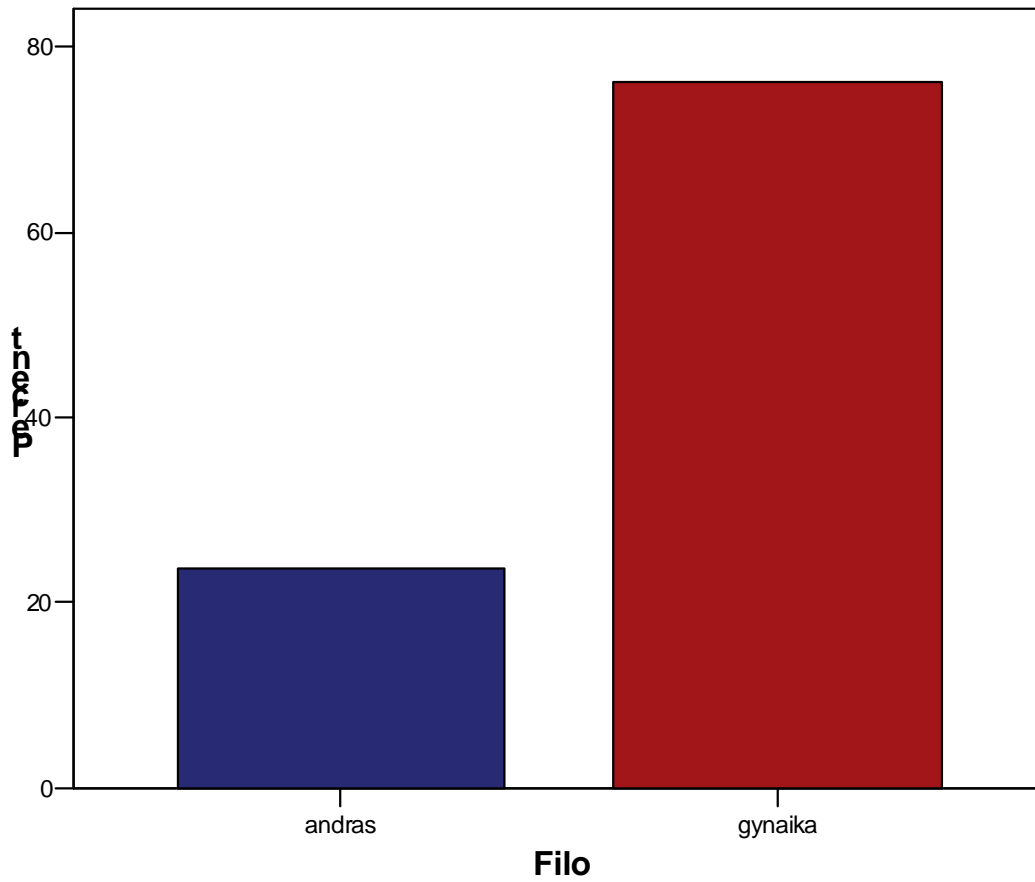
Το ερωτηματολόγιο περιλαμβάνει ερωτήσεις ανοιχτού και κλειστού τύπου αλλά και ερωτήσεις κρίσεως. (Louis Cohen, Lawrence Manion, 1994)

## **ΑΠ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΕΡΕΥΝΑΣ**

Για την εξαγωγή των αποτελεσμάτων της έρευνας χρησιμοποιήθηκε το πρόγραμμα SPSS.

Ερώτηση 1: Φύλο

		Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	14	23,7	23,7	23,7
	Γυναίκα	45	76,3	76,3	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

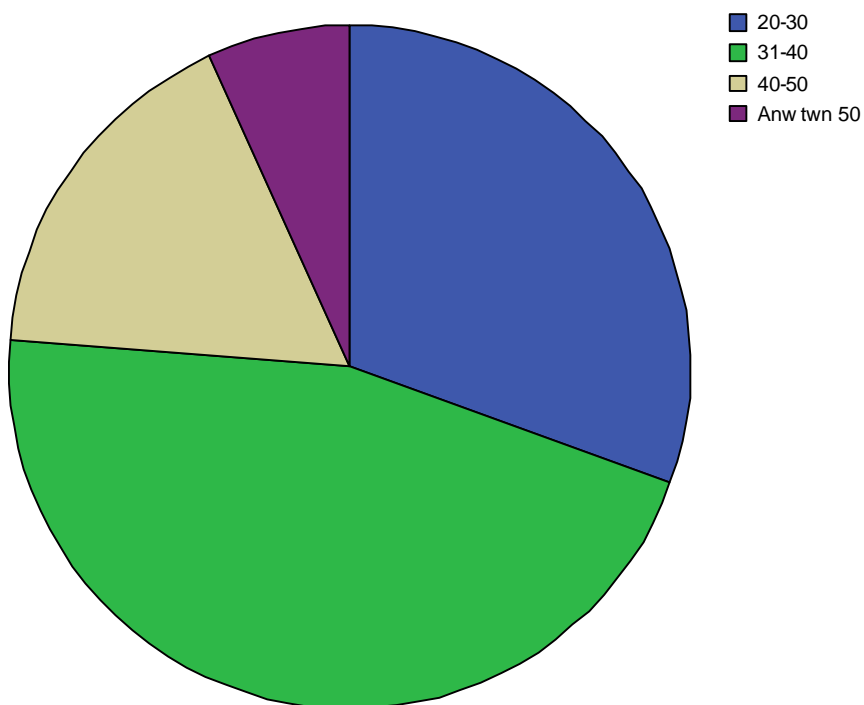


Ερώτηση 2: Ηλικία

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20-30	18	30,5	30,5	30,5
31-40	27	45,8	45,8	76,3
40-50	10	16,9	16,9	93,2

Ανω των 50	4	6,8	6,8	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

**ilikia**

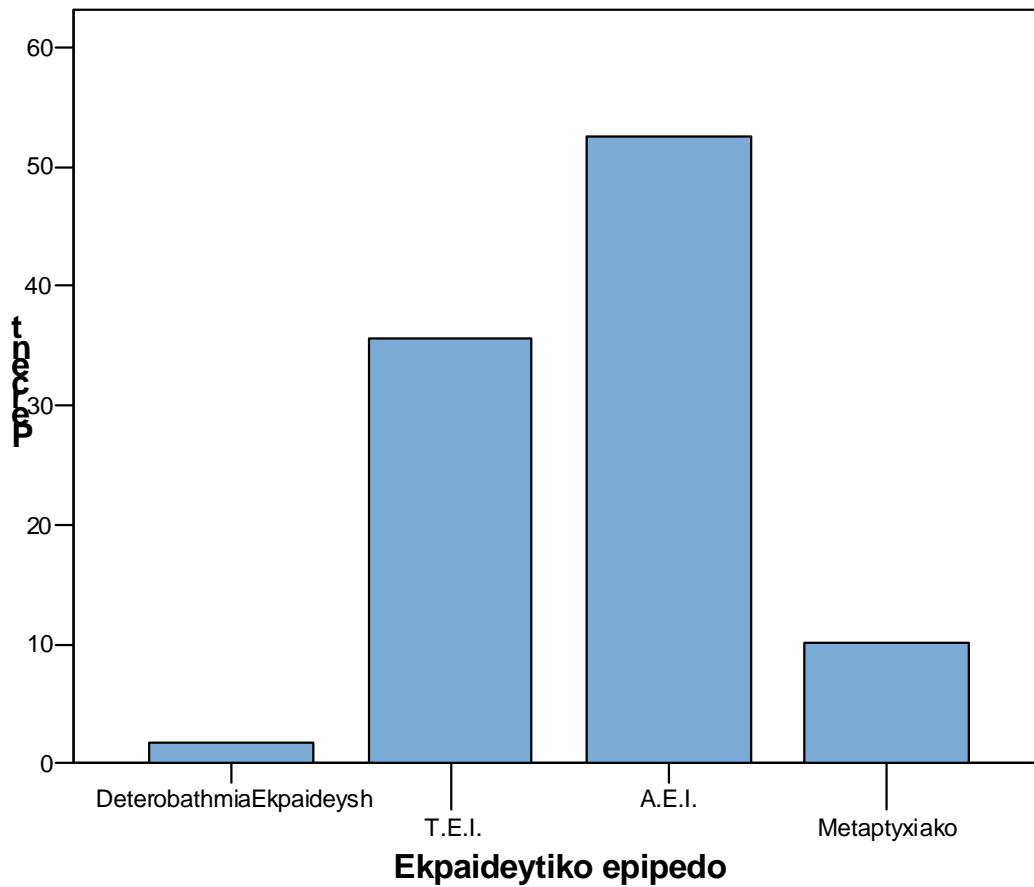


Ερώτηση 3: Εκπαιδευτικό επίπεδο

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	1	1,7	1,7	1,7
	T.E.I.	21	35,6	35,6	37,3
	A.E.I.	31	52,5	52,5	89,8



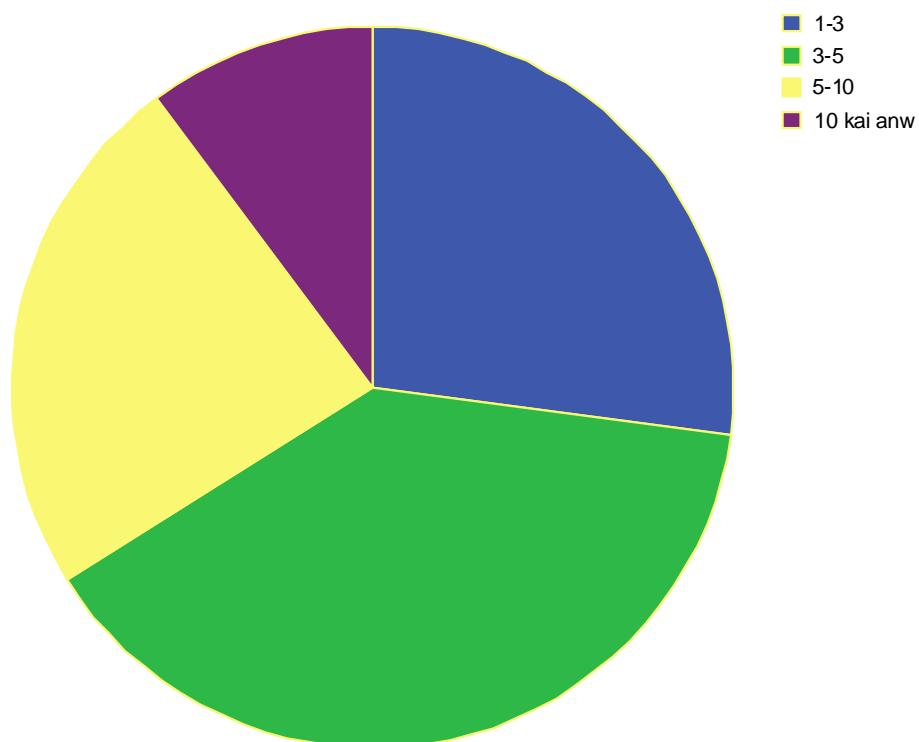
Μεταπτυχιακό	6	10,2	10,2	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	



#### Ερώτηση 4: Χρόνια στην Συμβουλευτική Απασχόληση

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-3	16	27,1	27,1	27,1
3-5	23	39,0	39,0	66,1
5-10	14	23,7	23,7	89,8
10 και άνω	6	10,2	10,2	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

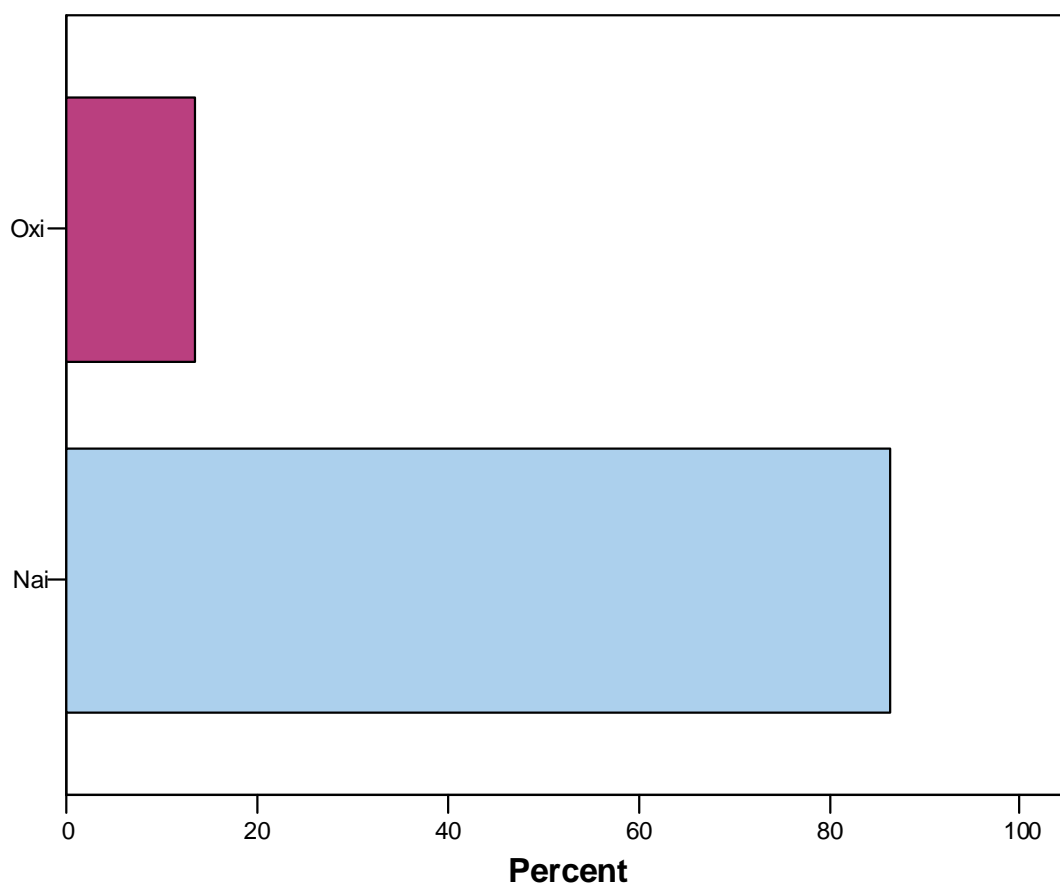
Symbouleytikh Apasxolhsh





**Ερώτηση 5: Παρακολούθηση Σεμιναρίων ή άλλων μορφών εκπαίδευσης στην άσκηση συμβουλευτικής απασχόλησης**

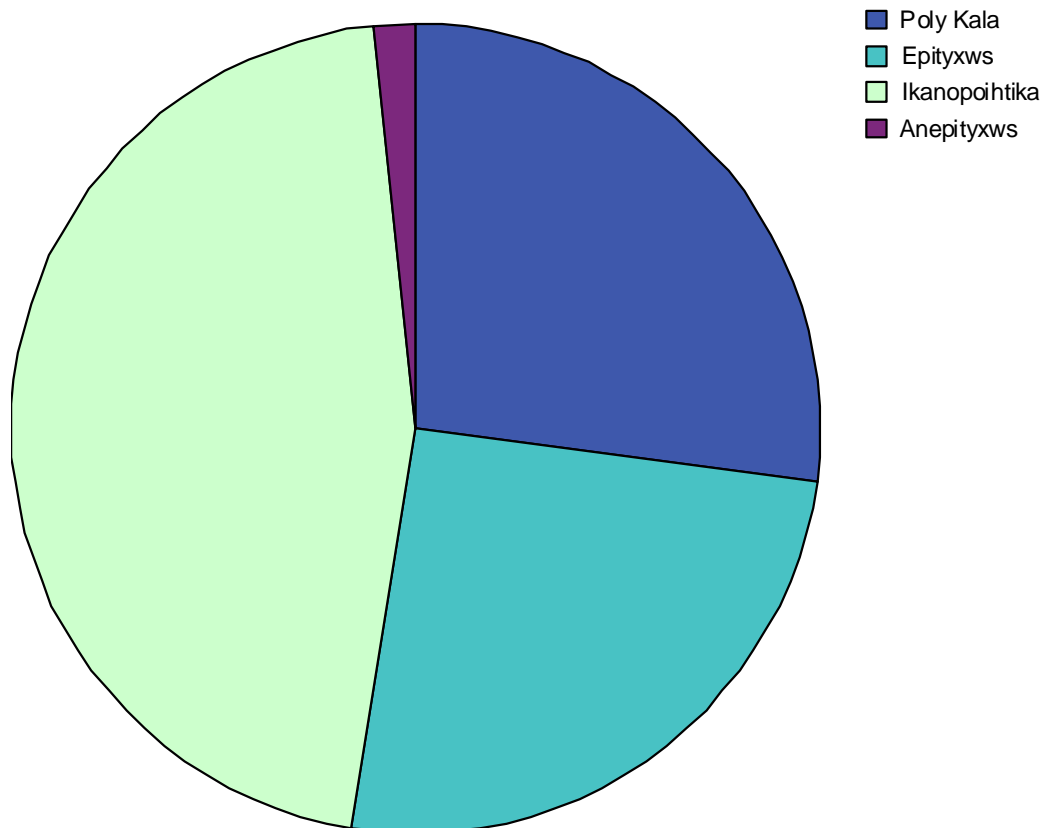
	Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	51	86,4	86,4	86,4
Όχι	8	13,6	13,6	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	



**Ερώτηση 6:Ανταπόκριση στον ρόλο σας**

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Καλά	16	27,1	27,1	27,1
Επιτυχώς	15	25,4	25,4	52,5
Ικανοποιητικά	27	45,8	45,8	98,3
Ανεπιτυχώς	1	1,7	1,7	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

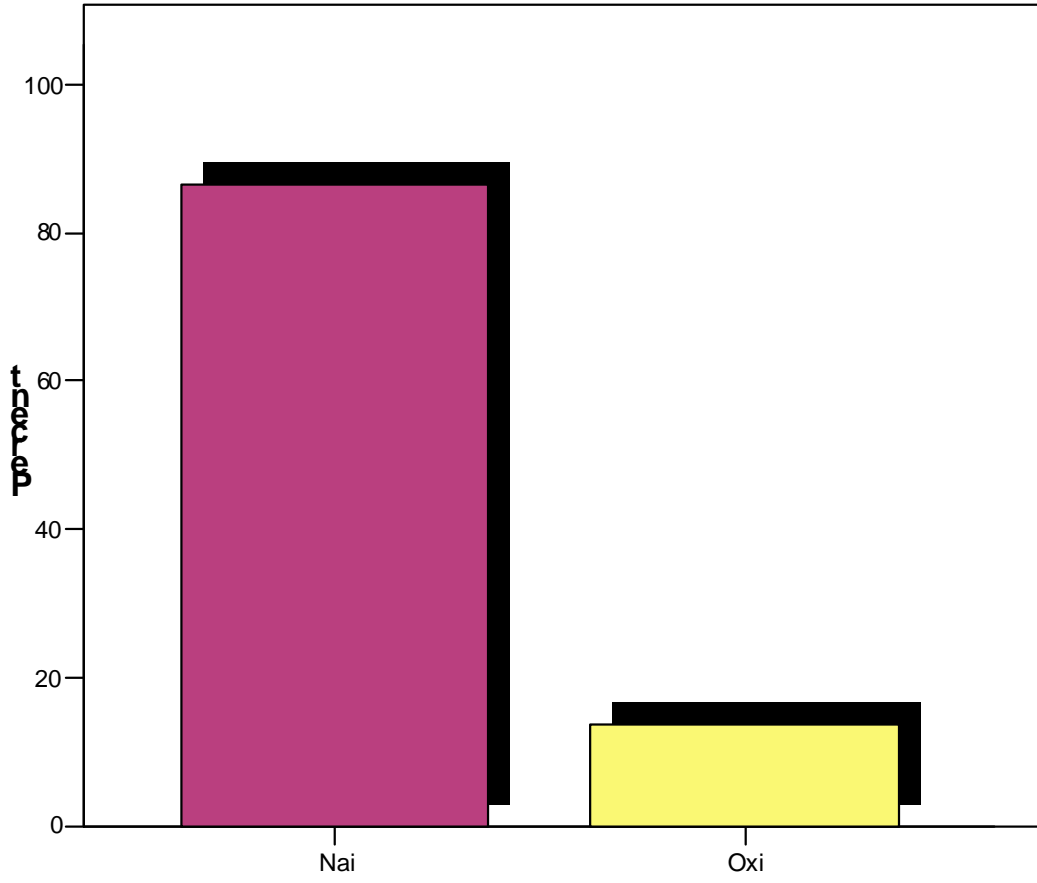
## Antapokrisi



## Ερώτηση 7: Επιπλέον Εκπαίδευση

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	51	86,4	86,4	86,4
	Όχι	8	13,6	13,6	100,0
	Σύνολο	59	100,0	100,0	

# Epipleon Ekpaidevsi

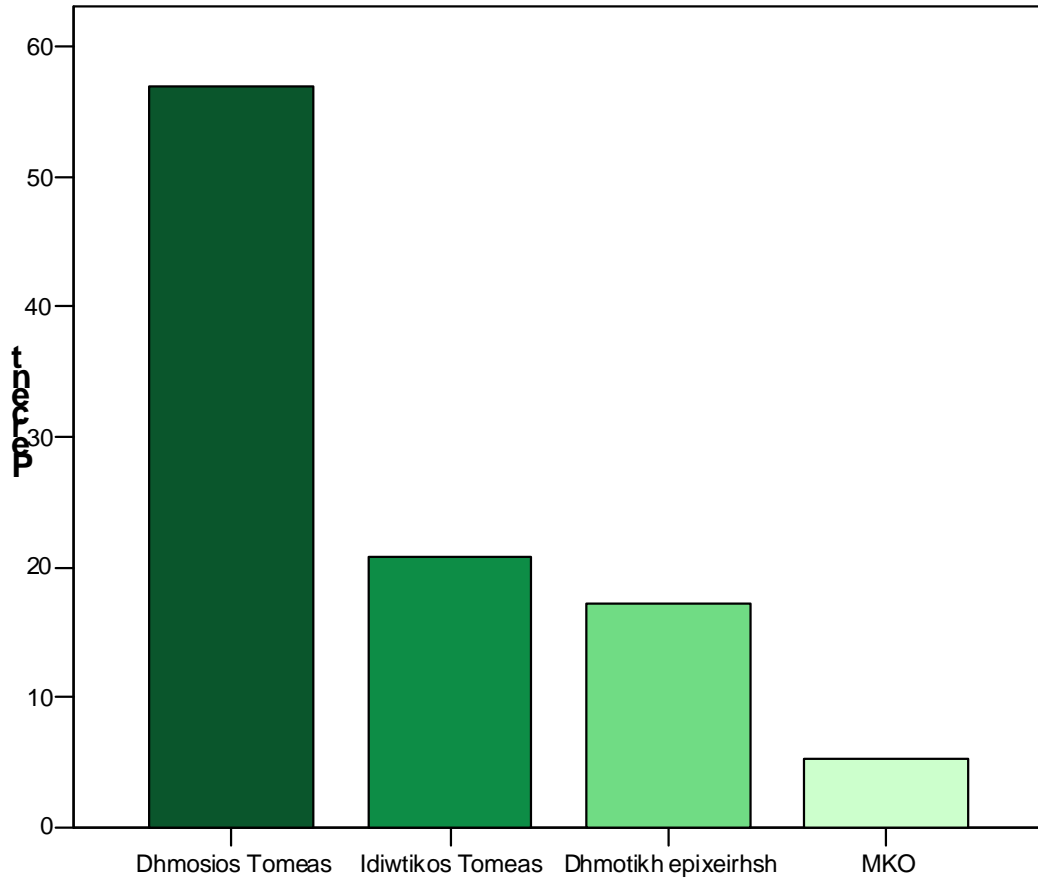


**Ερώτηση 8: Φορέας απασχόλησης**

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δημόσιος Τομέας	33	55,9	56,9	56,9
	Ιδιωτικός Τομέας	12	20,3	20,7	77,6
	Δημοτική επιχείρηση	10	16,9	17,2	94,8
	ΜΚΟ	3	5,1	5,2	100,0
	Total	58	98,3	100,0	
Missing	System	1	1,7		
Total		59	100,0		



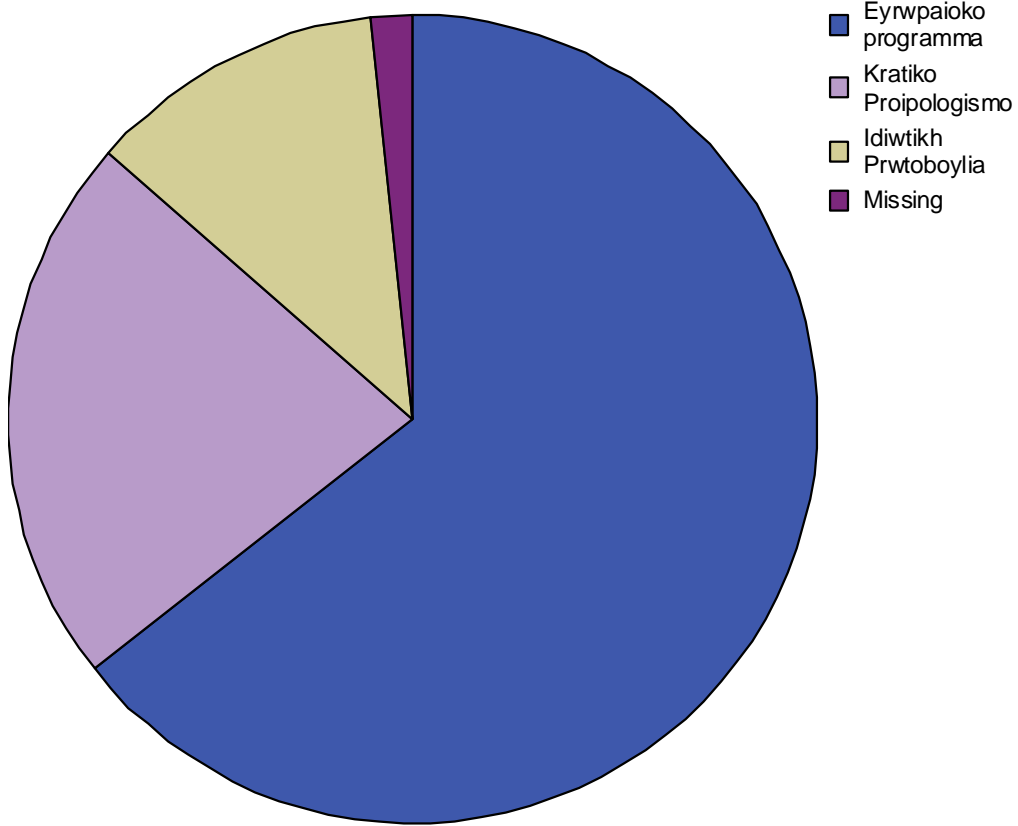
## Foreas Apaxolisis



### Ερώτηση 9 : Χρηματοδότηση

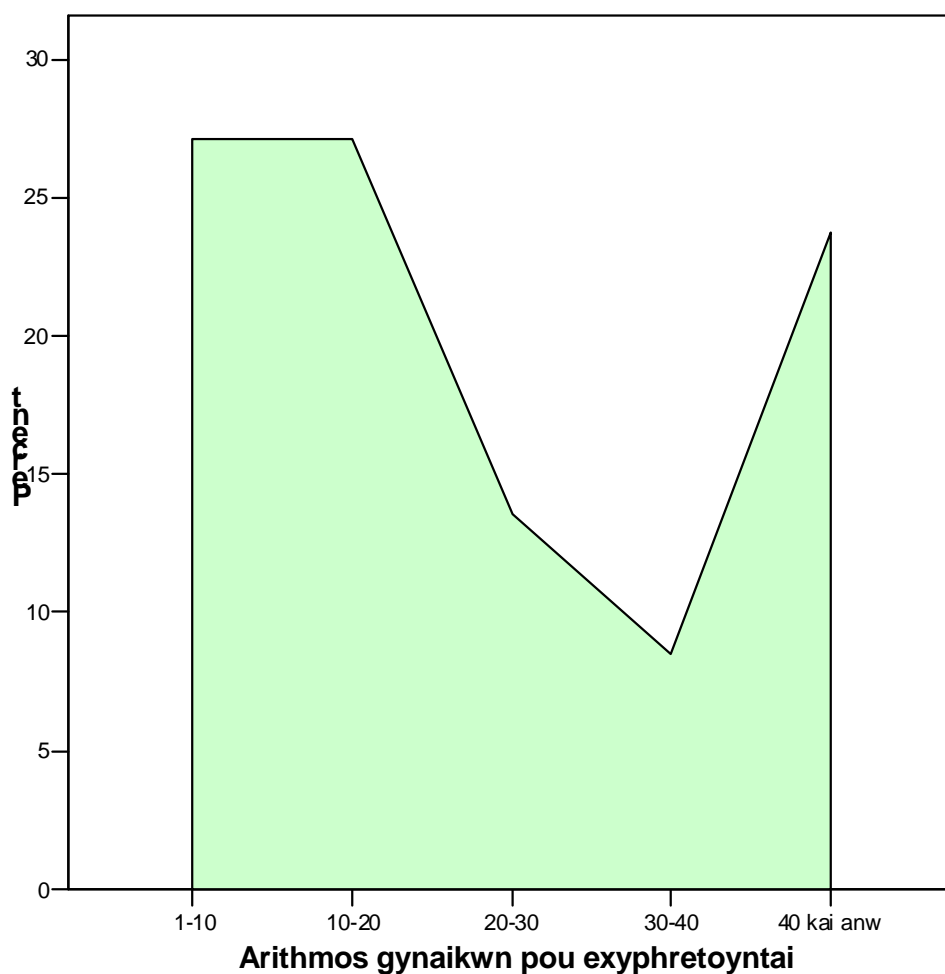
		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ευρωπαϊκό Πρόγραμμα	38	64,4	65,5	65,5
	Κρατικό Προϋπολογισμό	13	22,0	22,4	87,9
	Ιδιωτική Πρωτοβουλία	7	11,9	12,1	100,0
	Total	58	98,3	100,0	
Missing	System	1	1,7		
Total		59	100,0		

## Xrimatodotisi



### Ερώτηση 10 : Αριθμός γυναικών που εξυπηρετούνται

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1-10	16	27,1	27,1	27,1
10-20	16	27,1	27,1	54,2
20-30	8	13,6	13,6	67,8
30-40	5	8,5	8,5	76,3
40 και άνω	14	23,7	23,7	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

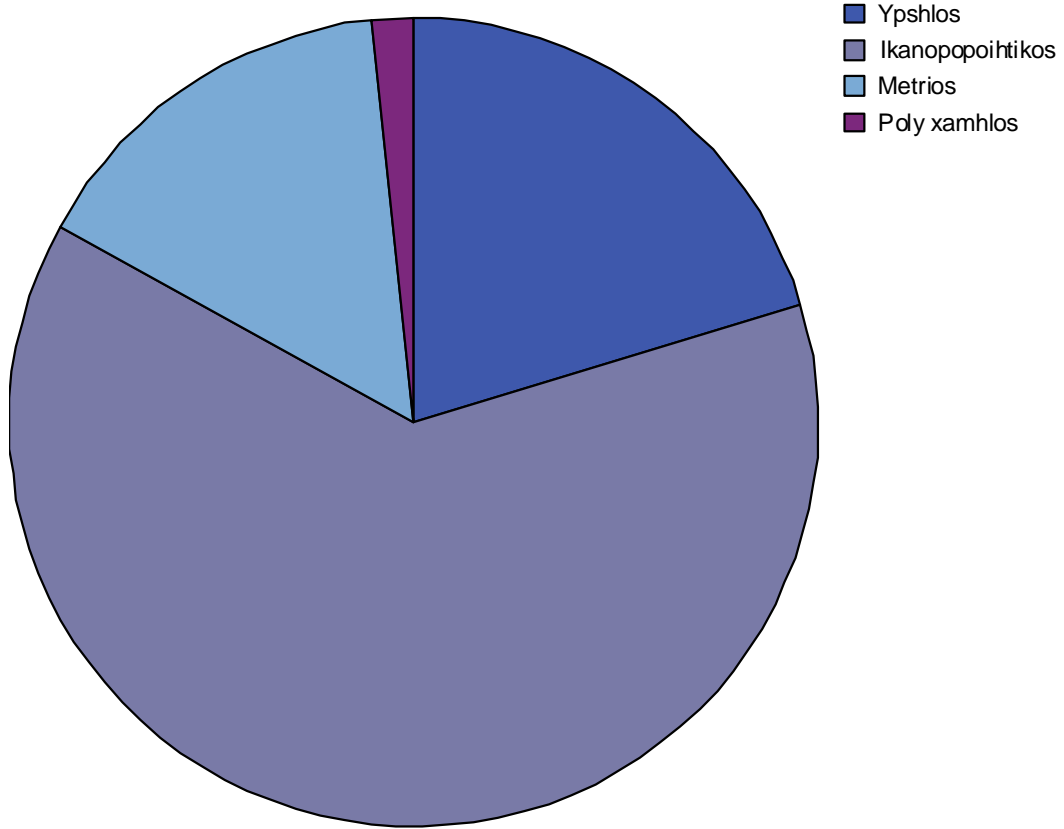




### Ερώτηση 11: Αριθμός Γυναικών

		Συχνότητα	ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Υψηλος	12	20,3	20,3	20,3
	Ικανοποιητικός	37	62,7	62,7	83,1
	Μετριος	9	15,3	15,3	98,3
	Πολύ χαμηλος	1	1,7	1,7	100,0
	Total	59	100,0	100,0	

## Arithmos Ginaikwn



## Ερώτηση 12: Ομάδες Γυναικών

Category label	Code	Count	Responses	Cases
Άνεργοι άνω των 25	1	53	16,4	89,8
Άνεργοι κάτω 25	2	42	13,0	71,2
Ανύπαντρες Μητέρες	3	37	11,5	62,7
Μετανάστριες	4	26	8,0	44,1
Πρόσφυγες	5	10	3,1	16,9
ROM	6	18	5,6	30,5
Αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών	7	37	11,5	62,7
Άνεργες άνω των 45	8	44	13,6	74,6
ΑΜΕΑ	9	24	7,4	40,7
Πρώην Χρήστες Ουσιών	10	12	3,7	20,3
Αποφυλακισμένες	11	6	1,9	10,2
Κακοποιημένες	12	14	4,3	23,7
		-----	-----	-----
Total responses			323	100,0 547,5

0 missing cases; 59 valid cases

## Ερώτηση 14: Λόγοι ώθησης των γυναικών στην αγορά εργασίας

Category label	Code	Count	Ποσοστά	Cases
Οικονομικοί λόγοι	1	18	<b>26,5</b>	31,0
Κοινωνικοί λόγοι	2	5	<b>7,4</b>	8,6



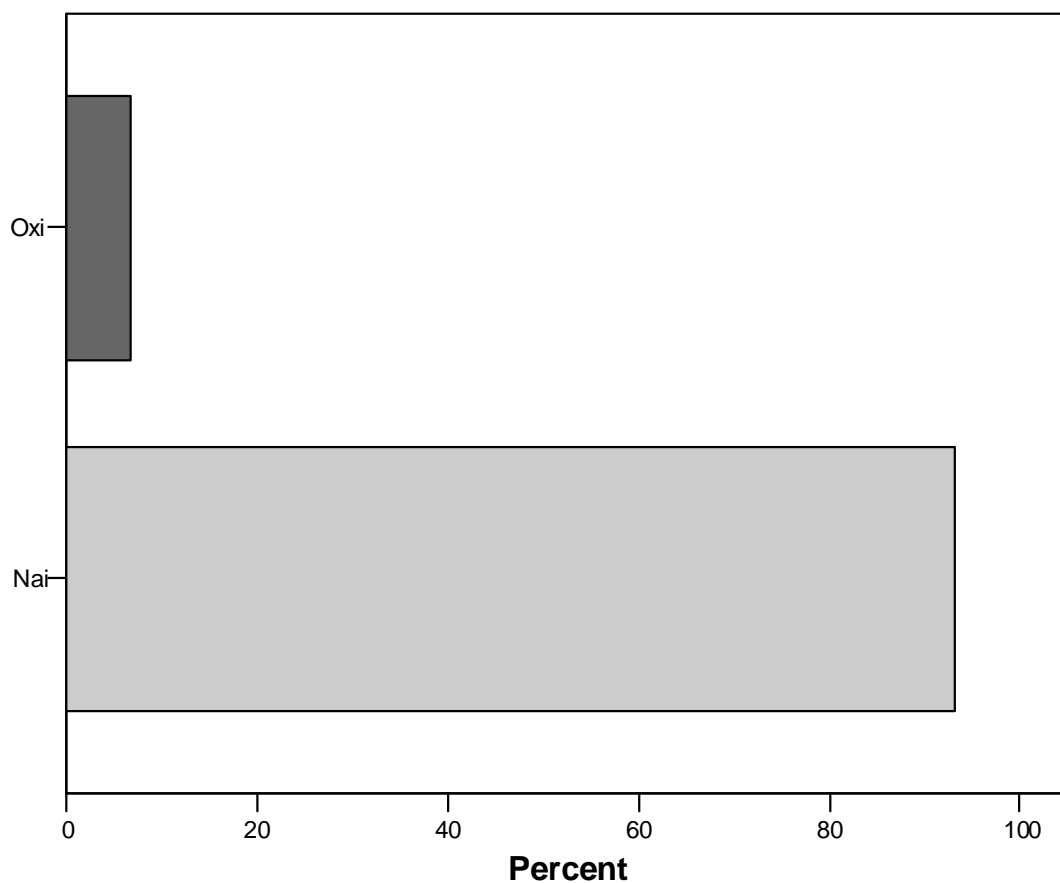
Προσωπικοί λόγοι	3	5	<b>7,4</b>	8,6
<b>Όλα τα παραπάνω</b>	4	40	<b>58,8</b>	69,0
	-----	-----	-----	
Total responses		68	100,0	117,2

1 missing cases; 58 valid case

Ερώτηση 15: Ένταξη γυναικείου πληθυσμού

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	55	93,2	93,2	93,2
Όχι	4	6,8	6,8	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

## Entaxi Ginaikwn



### Ερώτηση 16: Δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες

Count	Ποσοστά Cases	Category label	Code
1	28	Έλλειψη Προσόντων	17,6 48,3
2	38	Έλλειψη Προσωπικής εμπειρίας	23,9 65,5
3	32	Ωράριο	20,1 55,2
4	33	Έλλειψη Χρόνου	20,8 56,9
5	28	Στερεότυπες Αντιλήψεις	17,6 48,3

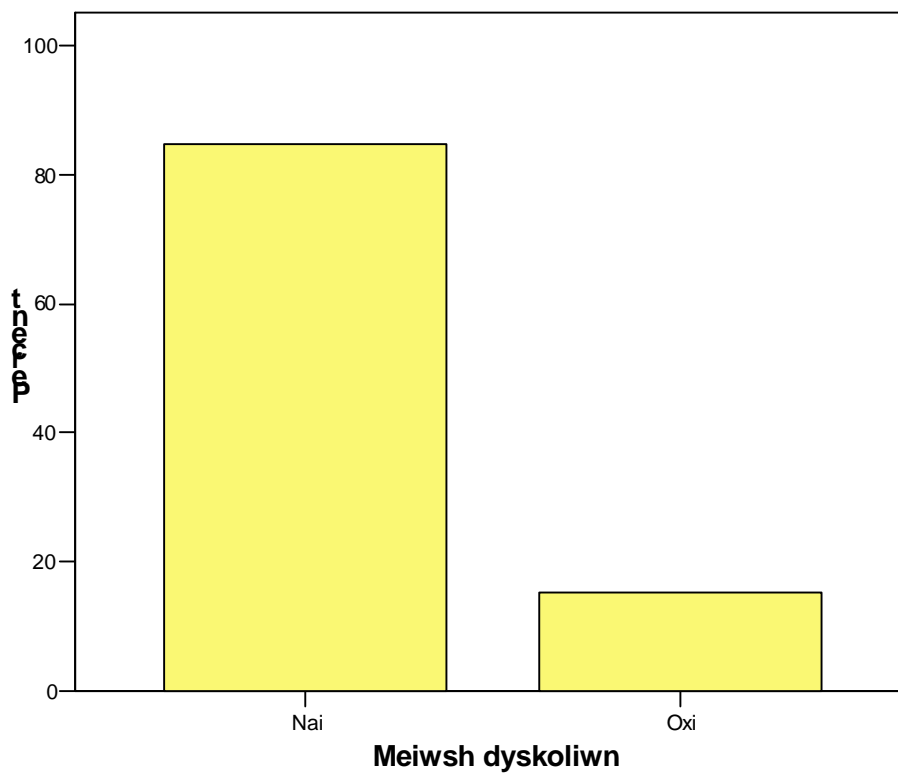
-----  
Total responses 159 100,0 274,1

1 missing cases; 58 valid cases

Ερώτηση 17: Μείωση δυσκολιών

	Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	50	84,7	84,7	84,7
Όχι	9	15,3	15,3	100,0
Σύνολο	59	100,0	100,0	

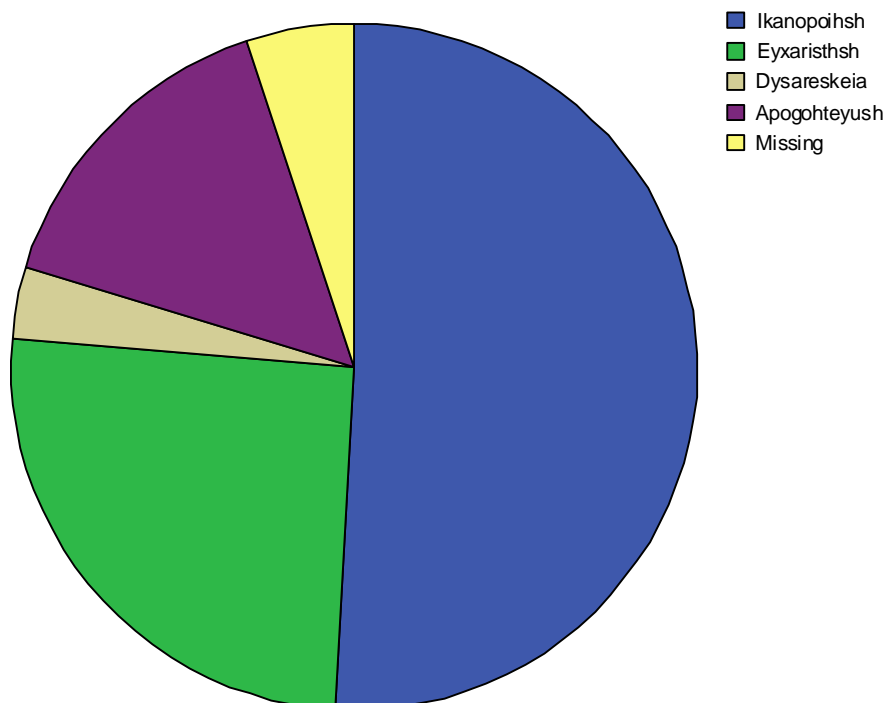
**Μείωση Δυσκολιών**



### Ερώτηση 18 : Συναισθήματα από την εργασία

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ικανοποίηση	30	50,8	53,6	53,6
	Ευχαρίστηση	15	25,4	26,8	80,4
	Δυσανεμία	2	3,4	3,6	83,9
	Απογοήτευση	9	15,3	16,1	100,0
	Σύνολο	56	94,9	100,0	
Missing	System	3	5,1		
Total		59	100,0		

### Synaisthimata apo thn ergasia



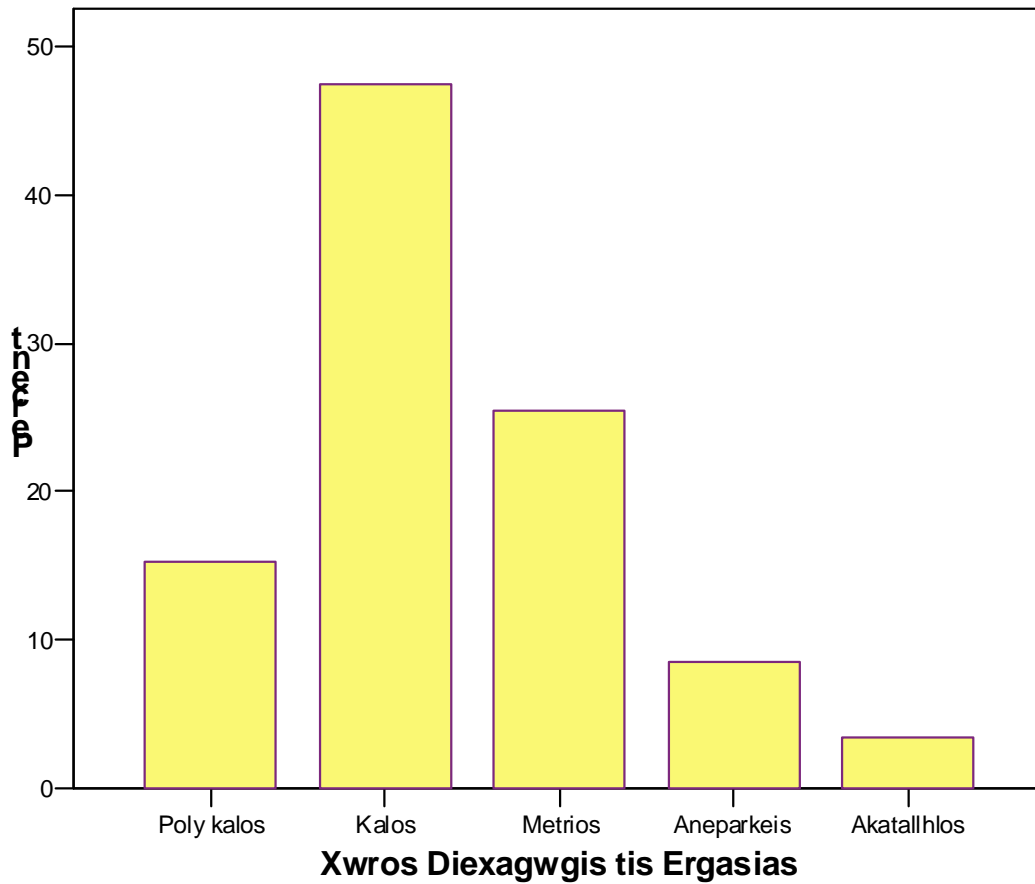
### Ερώτηση 19: Κύριοι Τομείς στην συμβουλευτική εργασία

ΤΟΜΕΙΣ	Code	Αριθμος	Ποσοστά	Cases
Επαγγελματικό Προσανατολισμό	1	33	17,0	57,9
Ψυχοκοινωνική Υποστήριξη	2	36	18,6	63,2
Τεχνικές Υποστήριξης Εργασίας	3	42	21,6	73,7
Καλλιέργεια επαγγελματικών/ κοινωνικών δεξιοτήτων	4	23	11,9	40,4
Υποστήριξη επιχειρηματικότητας	5	22	11,3	38,6
Πρωώθηση στην κατάρτιση / απασχόληση	6	38	19,6	66,7
Total responses		194	100,0	340,4

2 missing cases; 57 valid cases

### Ερώτηση 20: Χώρος διεξαγωγής της συμβουλευτικής εργασίας

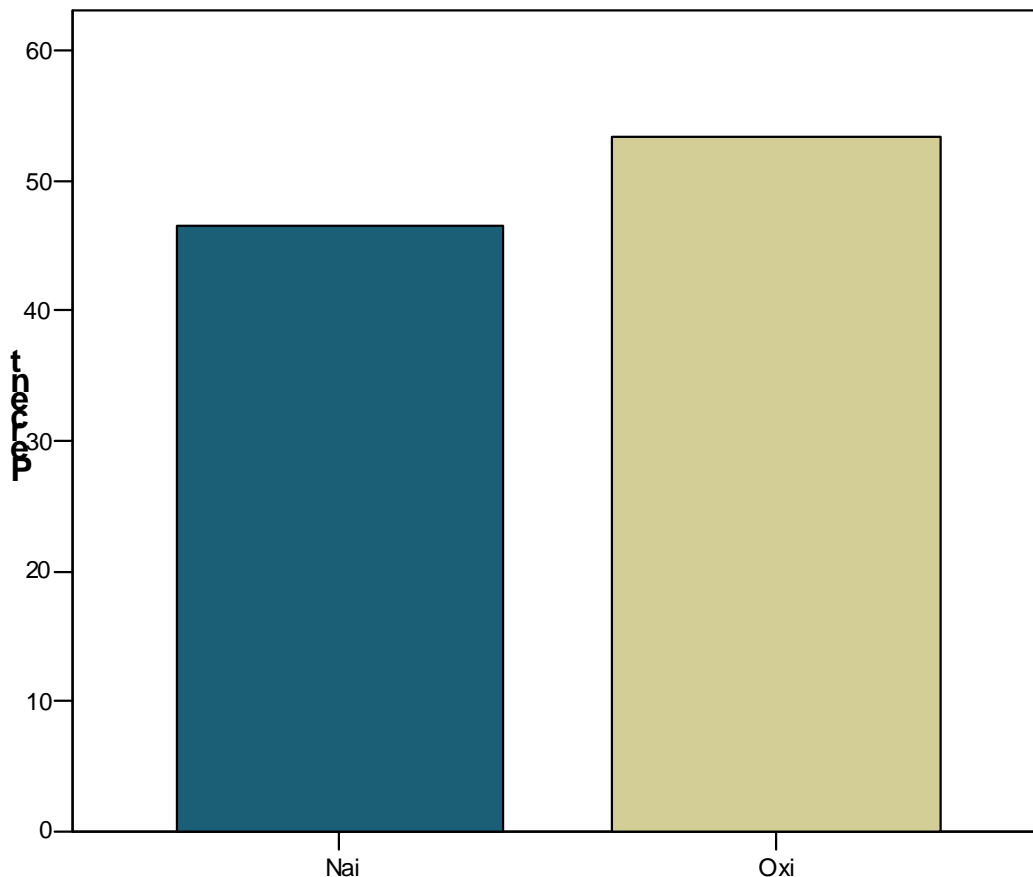
	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Πολύ Καλός	9	15,3	15,3	15,3
Καλός	28	47,5	47,5	62,7
Μέτριος	15	25,4	25,4	88,1
Ανεπαρκείς	5	8,5	8,5	96,6
Ακατάλληλος	2	3,4	3,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	



Ερώτηση 21: Επάρκεια χρόνου υλοποίησης των προγραμμάτων

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	27	45,8	46,6	46,6
Όχι	31	52,5	53,4	100,0
Total	58	98,3	100,0	
Missing System	1	1,7		
Total	59	100,0		

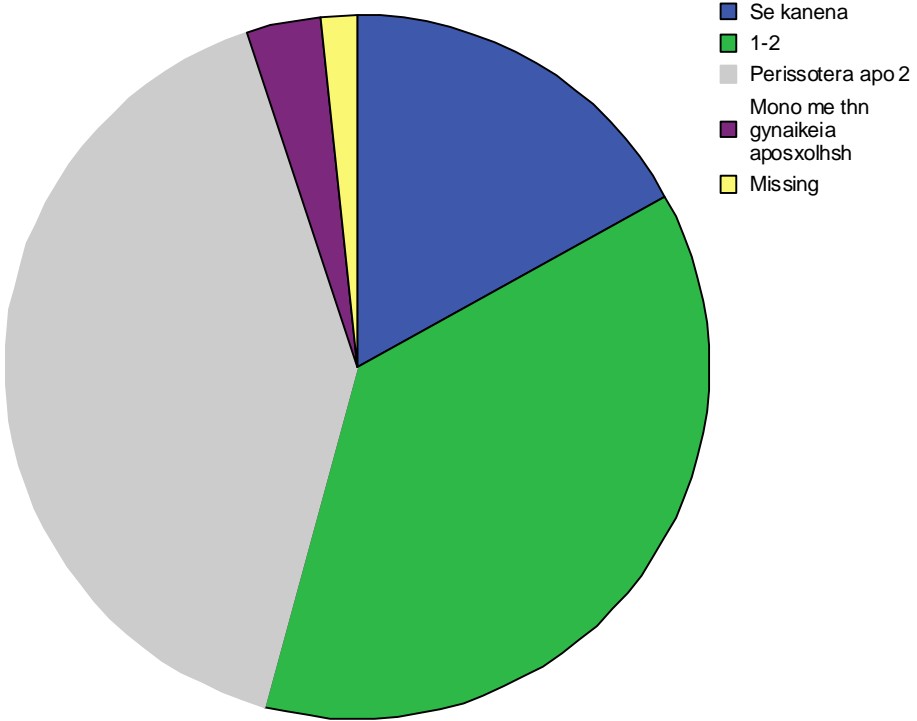
## Επάρκεια Χρονου Ιλοποίησης των Προγραμμάτων



## Ερώτηση 22: Αριθμός προγραμμάτων που αφορούν την γυναίκα

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε κανένα	10	16,9	17,2	17,2
	1-2	22	37,3	37,9	55,2
	Περισσότερα από 2	24	40,7	41,4	96,6
	Μόνο με την γυναικεία απασχόληση	2	3,4	3,4	100,0
	Total	58	98,3	100,0	
Missing	System	1	1,7		

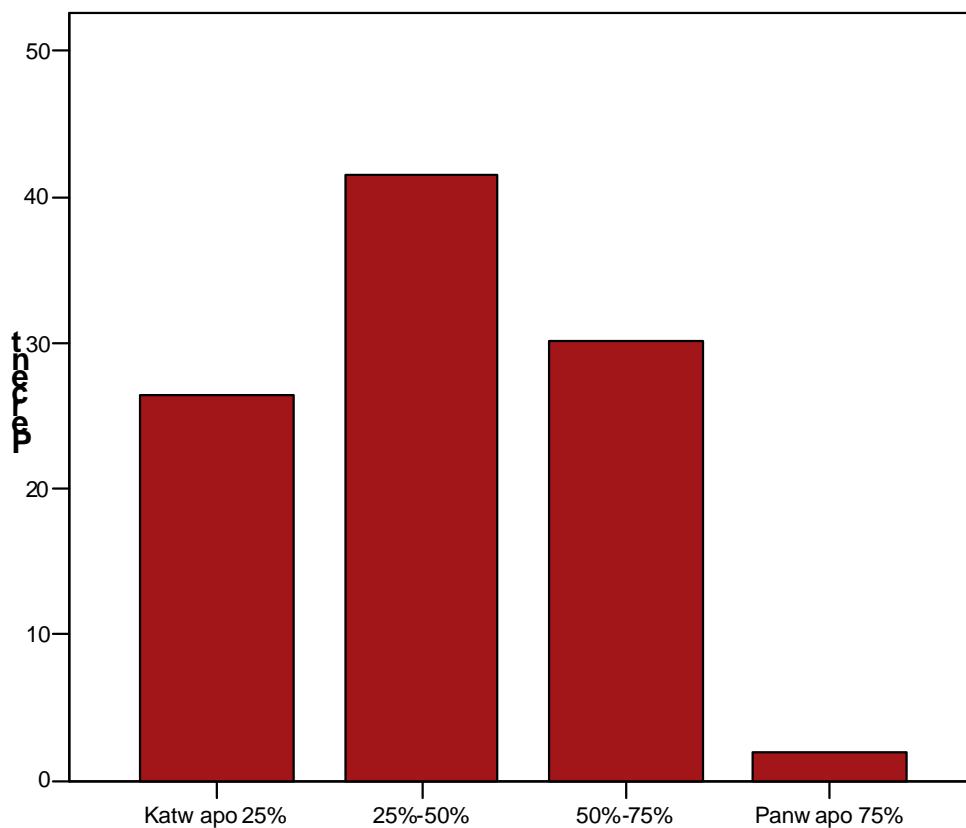
Total	59	100,0		
-------	----	-------	--	--





**Ερώτηση 23:Επαγγελματικά αποκατεστημένες γυναίκες**

		Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Κάτω από 25%	14	23,7	26,4	26,4
	25%-50%	22	37,3	41,5	67,9
	50%-75%	16	27,1	30,2	98,1
	Πάνω από 75%	1	1,7	1,9	100,0
	Total	53	89,8	100,0	
Missing	System	6	10,2		
Total		59	100,0		



### Ερώτηση 24: Χαρακτήρας επαγγελματικής αποκατάστασης

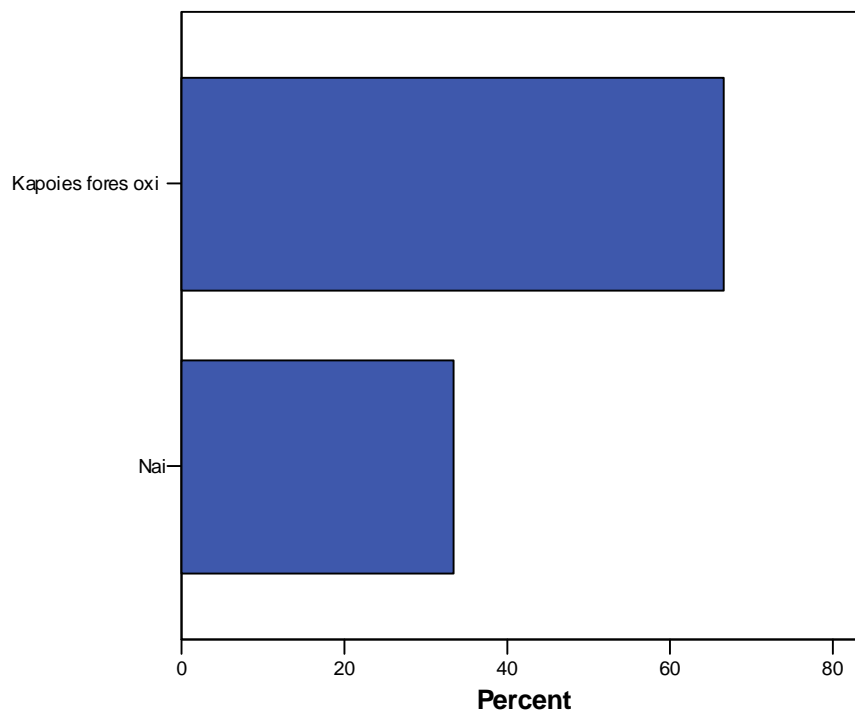
Pct of

Category label	Code	Count	Ποσοστά	Cases
Μόνιμο	1	6	7,8	11,5
Αορίστου χρόνου	2	27	35,1	51,9
Ορισμένου Χρόνου	3	32	41,6	61,5
Περιστασιακό	4	12	15,6	23,1
Total responses		77	100	148,1

7 missing cases; 52 valid cases

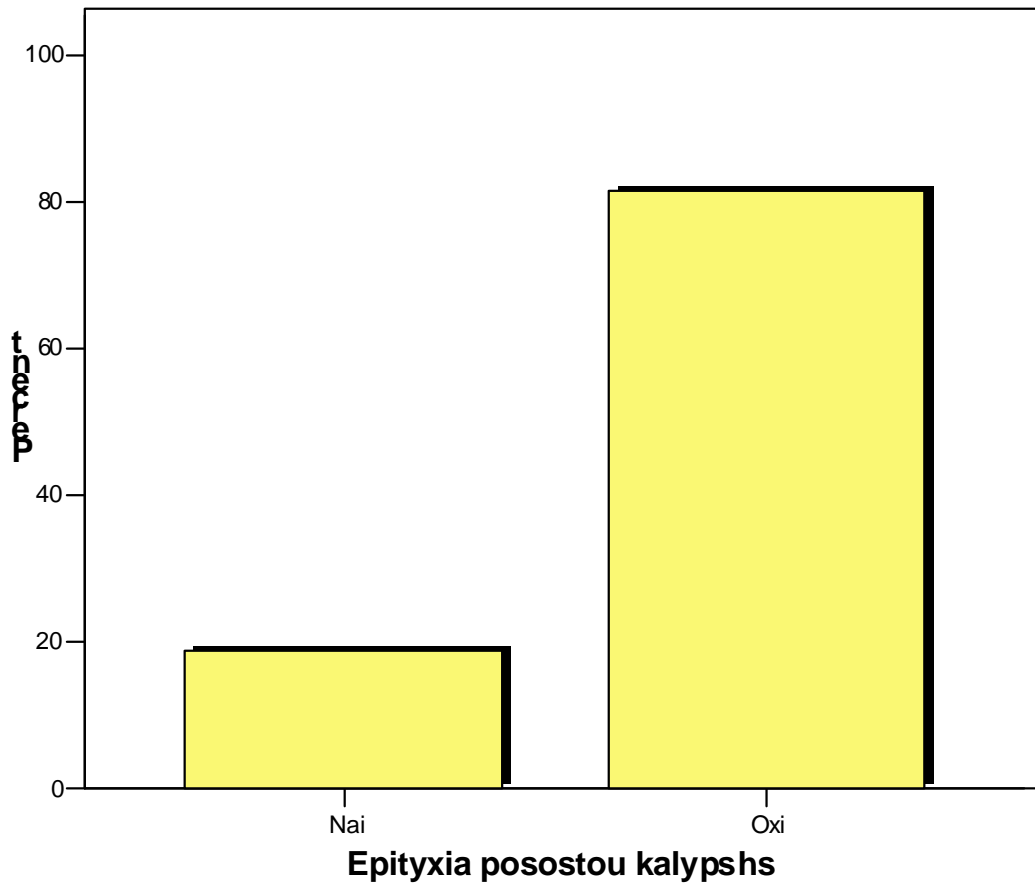
### Ερώτηση 25: Ασφάλιση στην εργασία

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	18	30,5	33,3	33,3
	Κάποιες φορές όχι	36	61,0	66,7	100,0
	Total	54	91,5	100,0	
Missing	System	5	8,5		
Total		59	100,0		



**Ερώτηση 26: Επιτυχία Ποσοστού Κάλυψης**

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	11	18,6	18,6	18,6
Όχι	48	81,4	81,4	100,0
Total	59	100,0	100,0	

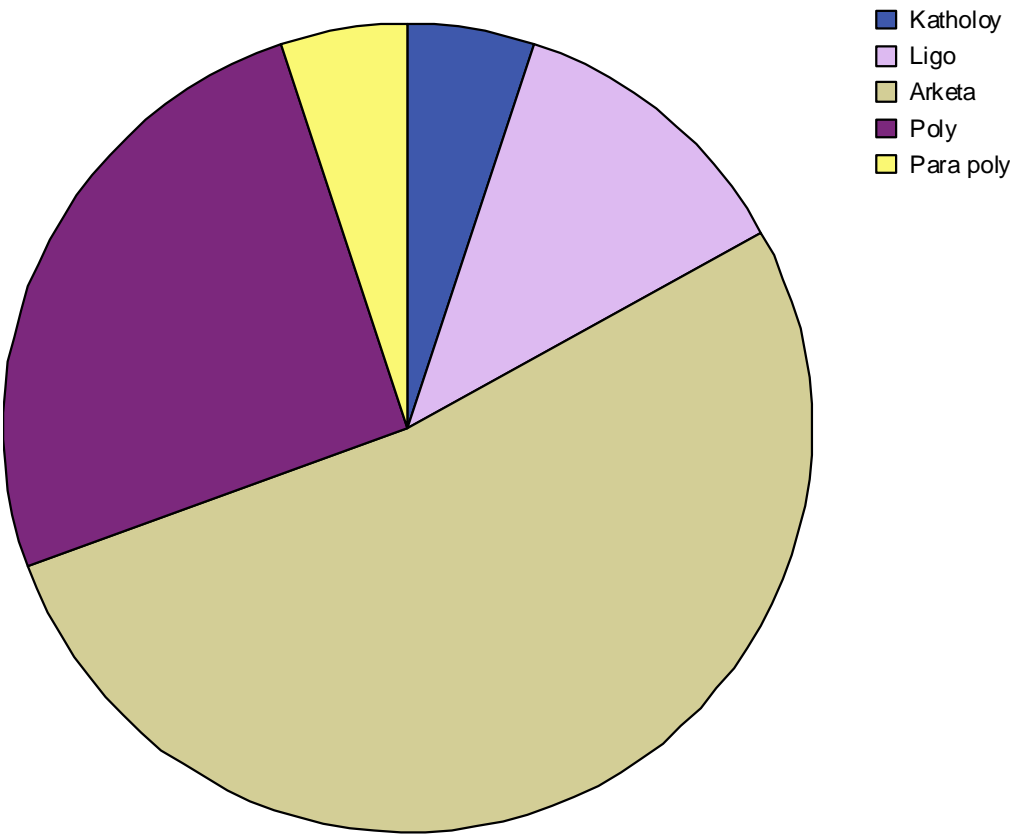


**Ερώτηση 27: Ικανοποίηση από τα αποτελέσματα εργασίας με τις γυναίκες**

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	3	5,1	5,1	5,1
	Λίγο	7	11,9	11,9	16,9
	Αρκετά	31	52,5	52,5	69,5
	Πολύ	15	25,4	25,4	94,9
	Πάρα πολύ	3	5,1	5,1	100,0

Total	59	100,0	100,0
-------	----	-------	-------

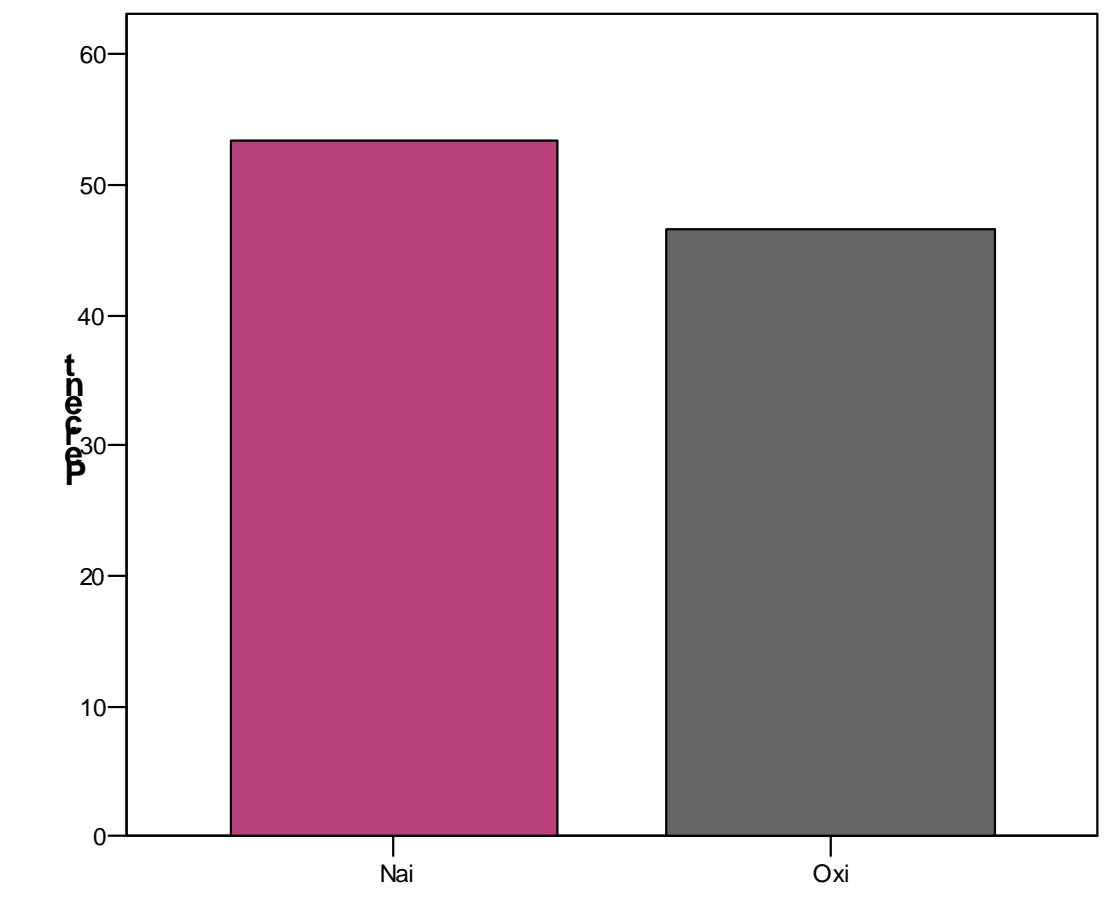
### Ikanopoiisi apo Apotelesmata



### Ερώτηση 28: Επάρκεια προδιαγραφών Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων

		Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Nai	31	52,5	53,4	53,4
	Όχι	27	45,8	46,6	100,0
	Total	58	98,3	100,0	
Missing	System	1	1,7		
Total		59	100,0		

### Eparkeia Prodiagrafwv Twv Programmatwn



### Ερώτηση 29: Ανταπόκριση στις απαιτήσεις των γυναικών

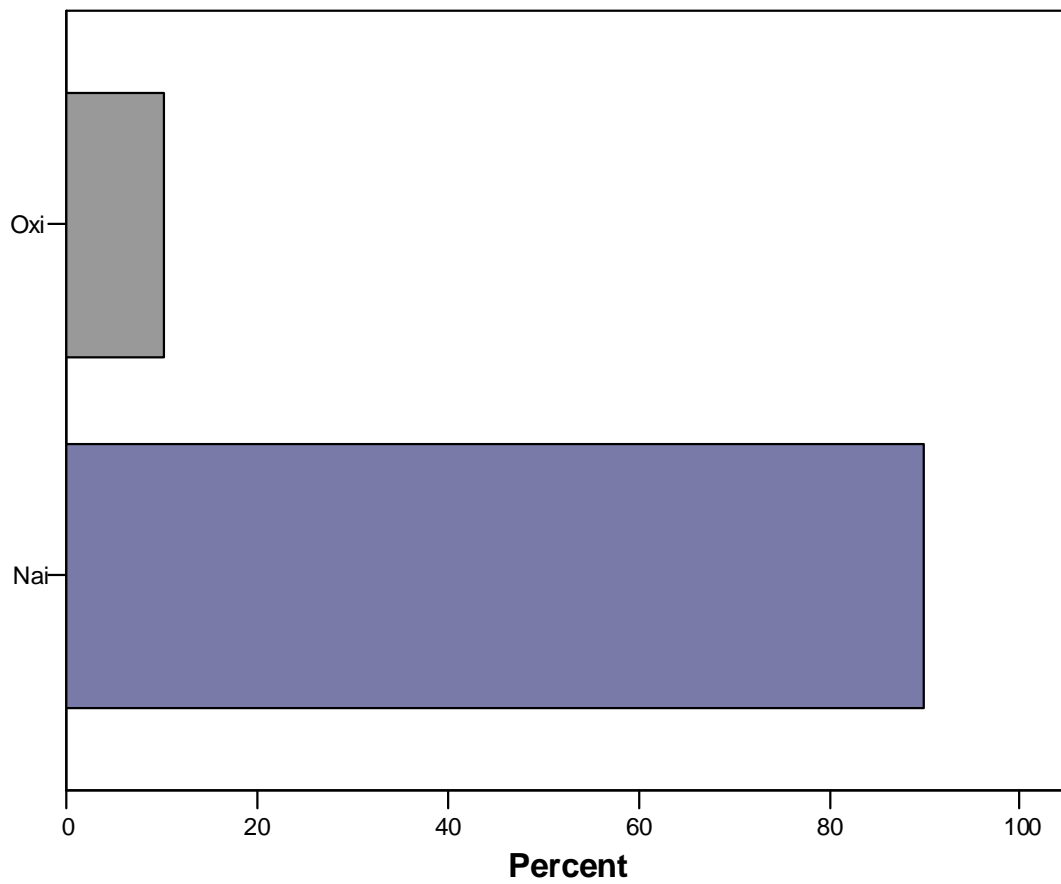
	Συχνότητα	Ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	30	<b>50,8</b>	50,8	50,8
Όχι	29	<b>49,2</b>	49,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	

### Ερώτηση 30: Μειονεκτήματα Προγραμμάτων

	Συχνότητα	Ποσοστά	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Ναι	53	89,8	89,8	89,8
Όχι	6	10,2	10,2	100,0
Total	59	100,0	100,0	



## Meionektimata Programmatwn



## ΣΥΣΧΕΤΙΣΕΙΣ

### Ερώτηση 1 με 18

		Συναισθήματα της εργασίας				Total
		Ικανοποίηση	Ευχαρίστηση	Δυσaréσκεια	Απογοήτευση	
Φύλο	Άνδρας	7	4	1	2	14
	Γυναίκα	23	11	1	7	42
Total		30	15	2	9	56

### *Symmetric Measures*

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,032	,126	-,254	,800
	Kendall's tau-c	-,031	,121	-,254	,800
	Gamma	-,065	,254	-,254	,800
	Spearman Correlation	-,034	,133	-,248	,805(c)
Interval by Interval	Pearson's R	-,019	,131	-,139	,890(c)
N of Valid Cases		56			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Μας ενδιαφέρει η στήλη Value. Οι δείκτες (Spearman Correlation, Gamma, Kendall's tau-c, Kendall's tau – b) μπορούν να πάρουν τιμές από –1 έως 1. Στις θέσεις –1 και 1 έχουμε τέλεια αρνητική ή θετική εξάρτηση και στην θέση 0 καμία εξάρτηση.

Παρατηρώ ότι το φύλο και τα συναισθήματα της εργασίας έχουν αρνητική εξάρτηση μεταξύ τους γιατί όλοι οι δείκτες ελέγχου της εξάρτησης είναι αρνητικοί .

### Ερώτηση 3 με 18

		Συναισθήματα εργασίας				Total
		Ικανοποίηση	Ευχαρίστηση	Δυσαρέσκια	Απογοήτευση	
Εκπαιδευτικό επίπεδο	Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση	1	0	0	0	1
	T.E.I.	11	7	1	2	21
	A.E.I.	17	5	1	6	29
	Μεταπτυχιακό	1	3	0	1	5
Total		30	15	2	9	56

### Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,107	,112	,946	,344
	Kendall's tau-c	,085	,090	,946	,344
	Gamma	,173	,180	,946	,344
	Spearman Correlation	,119	,125	,880	,383(c)
Interval by Interval	Pearson's R	,144	,116	1,073	,288(c)
N of Valid Cases		56			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Μας ενδιαφέρει η στήλη Value. Οι δείκτες (Spearman Correlation, Gamma, Kendall's tau-c, Kendall's tau – b) μπορούν να πάρουν τιμές από –1 έως 1. Στις θέσεις –1 και 1 έχουμε τέλεια αρνητική ή θετική εξάρτηση και στην θέση 0 καμία εξάρτηση.

Παρατηρώ ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο και τα συναισθήματα από την εργασία έχουν θετική εξάρτηση μεταξύ τους γιατί όλοι οι δείκτες εξάρτησης είναι θετικοί.

#### Ερώτηση 10 με 27

		Ικανοποίηση από εργασία με γυναίκες					Total
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Αριθμός Σ γυναικ ών	1-10	1	3	8	4	0	16
	10-20	0	0	8	6	2	16
	20-30	0	0	5	3	0	8
	30-40	0	1	2	2	0	5
	40 και άνω	2	3	8	0	1	14
Total		3	7	31	15	3	59

#### Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	-,123	,119	-1,038	,299
	Kendall's tau-c	-,108	,104	-1,038	,299
	Gamma	-,173	,166	-1,038	,299
	Spearman Correlation	-,144	,140	-1,099	,276(c)
Interval by Interval	Pearson's R	-,191	,140	-1,466	,148(c)

N of Valid Cases	59			
------------------	----	--	--	--

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Based on normal approximation.

Μας ενδιαφέρει η στήλη Value. Οι δείκτες (Spearman Correlation, Gamma, Kendall's tau-c, Kendall's tau – b) μπορούν να πάρουν τιμές από –1 έως 1. Στις θέσεις –1 και 1 έχουμε τέλεια αρνητική ή θετική εξάρτηση και στην θέση 0 καμία εξάρτηση.

Παρατηρώ ότι ο αριθμός των γυναικών και η ικανοποίηση από την εργασία έχουν αρνητική εξάρτηση μεταξύ τους γιατί όλοι οι δείκτες εξάρτησης είναι αρνητικοί.

### Ερώτηση 8 με 27

		Ικανοποίηση από εργασία με τις γυναίκες					Total
		Καθόλου	Λίγο	Αρκετά	Πολύ	Πάρα πολύ	
Φορέας	Δημόσιος Τομέας	2	4	19	6	2	33
	Ιδιωτικός Τομέας	1	0	7	4	0	12
	Δημοτική Επιχείρηση	1	2	5	4	0	12
	ΜΚΟ	0	1	1	1	1	4
Total		3	7	31	14	3	61

### Symmetric Measures

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,081	,126	,641	,522
	Kendall's tau-c	,067	,104	,641	,522





### Symmetric Measures(c)

		Value	Asymp. Std. Error(a)	Approx. T(b)	Approx. Sig.
Ordinal by Ordinal	Kendall's tau-b	,270	,103	2,594	,009
	Kendall's tau-c	,254	,098	2,594	,009
	Gamma	,371	,138	2,594	,009
N of Valid Cases		56			

a Not assuming the null hypothesis.

b Using the asymptotic standard error assuming the null hypothesis.

c Correlation statistics are available for numeric data only.

Μας ενδιαφέρει η στήλη Value. Οι δείκτες (Spearman Correlation, Gamma, Kendall's tau-c, Kendall's tau – b) μπορούν να πάρουν τιμές από –1 έως 1. Στις θέσεις –1 και 1 έχουμε τέλεια αρνητική ή θετική εξάρτηση και στην θέση 0 καμία εξάρτηση.

Παρατηρώ ότι η ειδικότητα και τα συναισθήματα από την εργασία έχουν θετική εξάρτηση μεταξύ τους γιατί όλοι οι δείκτες εξάρτησης είναι θετικοί.

### ΕΙΔΙΚΟΤΗΤΑ

		Συχνότητα	ποσοστό	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid		7	11,9	11,9	11,9
	Εργασιακός Σύμβουλος	10	16,9	16,9	28,8
	Κοινωνική Λειτουργός	19	32,2	32,2	61,0
	Κοινωνιολόγος	7	11,9	11,9	72,9



Λογίστρια	1	1,7	1,7	74,6
Νομικός	1	1,7	1,7	76,3
Οικονομολόγος	6	10,2	10,2	86,4
Ψυχολόγος	6	10,2	10,2	96,6
Πολιτική επιστήμη και Δημόσια Διοίκηση	1	1,7	1,7	98,3
Πολιτικός επιστήμονας	1	1,7	1,7	100,0
Total	59	100,0	100,0	

## ΕΠΕΞΕΡΓΑΣΙΑ ΤΩΝ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΩΝ ΤΗΣ ΕΡΕΥΝΑΣ

Το ερωτηματολόγιο, που χρησιμοποιήθηκε ως εργαλείο στην έρευνα μας, δόθηκε σε 59 Συμβούλους Απασχόλησης στην πόλη της Πάτρας και προέκυψαν τα εξής αποτελέσματα:

- Το μεγαλύτερο ποσοστό των συμβούλων απασχόλησης είναι γυναίκες 76,3%.
- Από το σύνολο των συμβούλων το 45,8% είναι ηλικίας 31-40%, με μεγαλύτερη εκπαιδευτική βαθμίδα το ΑΕΙ με 52,5% και μετά το ΑΤΕΙ με 35,6%.
- Οι περισσότεροι απασχολούνται 3-5 χρόνια (39%) και το μεγαλύτερο ποσοστό (86,4%) έχει παρακολουθήσει σεμινάρια ή άλλες μορφές εκπαίδευσης.
- Το 3,4% ανέφερε ότι έχουν εργασθεί σε προγράμματα που αφορούν αποκλειστικά την απασχόληση της γυναίκας.
- Το 45,8% των ερωτηθέντων στην ερώτηση αν ανταποκρίνονται στο ρόλο τους απάντησαν ικανοποιητικά.
- Το 50,8% νιώθει συναισθήματα ικανοποίησης από την εργασία του.
- Στους φορείς απασχόλησης των συμβούλων επικρατεί ο Δημόσιος τομέας με 55,9% και ακολουθεί ο Ιδιωτικός με 20,3%.
- Η εργασία τους χρηματοδοτείται κυρίως από Ευρωπαϊκά Προγράμματα με 64,4% και ακολουθεί το κράτος με 22%.
- Οι περισσότεροι σύμβουλοι απασχόλησης είναι Κοινωνικοί Λειτουργοί με 32% μετά έρχονται οι Εργασιακοί Σύμβουλοι με 16,9% και οι Κοινωνιολόγοι με 11,9%.
- Το ποσοστό των γυναικών που εξυπηρετούνται κατά μέσο όρο φτάνει τις 20 γυναίκες, δηλαδή 54,2%.

- Με βάση τις δυνατότητες των προγραμμάτων ο αριθμός των γυναικών που εξυπηρετήθηκαν το μήνα Ιανουάριο του 2008, σύμφωνα με τους συμβούλους θεωρήθηκε ικανοποιητικός από το ποσοστό των 62,7%.

- Οι γυναίκες που εξυπηρετήθηκαν κατά αύξοντα αριθμό ανήκουν στις εξής ομάδες:

∅ Άνεργες άνω των 25	16,4%
∅ Άνεργες άνω των 45	13,6%
∅ Άνεργες κάτω 25	13,0%
∅ Ανύπαντρες Μητέρες	11,5 %
∅ Αρχηγούς μονογονεϊκών οικογενειών	11,5%
∅ Μετανάστριες	8%
∅ ΑΜΕΑ	7,4%
∅ ROM	5,6%
∅ Κακοποιημένες	4,3%
∅ Πρόσφυγες	3,1%
∅ Πρώην Χρήστες Ουσιών	3,7%
∅ Αποφυλακισμένες	1,9%

- Οι λόγοι που αναφέρθηκαν ότι ωθούν την γυναίκα στην εργασία ήταν οι οικονομικοί, κοινωνικοί, προσωπικοί και όλοι θεωρήθηκαν εξίσου σημαντικοί κυρίως όμως συνδυαστικά.
- Το 93% εκ των ερωτηθέντων απάντησαν ότι η αγορά εργασίας έχει ανάγκη και γυναίκες στο δυναμικό της.
- Στην ερώτηση ποιες δυσκολίες διαπιστώσατε ότι αντιμετωπίζουν οι άνεργες γυναίκες στην διαδικασία εύρεσης εργασίας, η απάντηση με το μεγαλύτερο ποσοστό αφορούσε την έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας (23,9%).
- Το 84,7% των συμβούλων πιστεύουν ότι οι λόγοι που εμποδίζουν τη γυναίκα να βγει στην αγορά εργασίας μειώνεται μέσα από την πληροφόρηση που τους δίνεται μέσω την υπηρεσίας στη οποία

εργάζονται και ως κύριο εργαλείο παροχής χρησιμοποιούν τις τεχνικές υποστήριξης εργασίας.

- Επισημαίνουν δε ότι το 25-50% των γυναικών των οποίων εξυπηρέτησαν είχαν επαγγελματική αποκατάσταση και η απασχόληση τους είχε χαρακτήρα ορισμένου χρόνου(41,6%) και μόνιμο μόνο για το 7%, ακολουθούν η απασχόληση αορίστου χρόνου και η περιστασιακή με 35,% και 15,6% αντίστοιχα.
- Στην ερώτηση αν το 60% των θέσεων καλύπτεται από γυναίκες ή ειδικές ομάδες έτσι όπως έχει οριστεί από συγκεκριμένες οδηγίες, το 81,4% των συμβούλων απάντησε όχι.
- Όσον αφορά το χώρο διεξαγωγής της συμβουλευτικής διαδικασίας οι περισσότεροι σύμβουλοι (47,5%) τον θεωρούν «καλό» ενώ μόλις το 3,4% τον θεωρούν ακατάλληλο.
- Σχετικά με την επάρκεια χρόνου υλοποίησης των προγραμμάτων παρατηρούμε ότι το ποσοστό της τάξεως των 52,5% των συμβούλων τον θεωρεί ανεπαρκή.
- Το 52,5% επίσης θεωρεί, πως τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα καλύπτουν την χορήγηση ολοκληρωμένης εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης και το 50,8% ότι τα προγράμματα ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των γυναικών και της αγοράς εργασίας.
- Ωστόσο ένα υψηλό ποσοστό των συμβούλων (89,8%) υποστηρίζει ότι υπάρχουν μειονεκτήματα στη υλοποίηση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων όπως ανεπαρκές προσωπικό, δυσμενείς διαχείριση των πόρων, ελλιπείς ενημέρωση του πληθυσμού-στόχου για τη ύπαρξη των προγραμμάτων.

Από τις συσχετίσεις που έγιναν ανάμεσα σε μερικές από τις ερωτήσεις παρατηρούμε και διαπιστώνουμε ότι το φύλο δεν παίζει ρόλο όσον αφορά τα συναισθήματα τους ως σύμβουλοι απασχόλησης γυναικών. Ενώ παρατηρούμε ότι τι εκπαιδευτικό επίπεδο καθώς και η ειδικότητα έχουν σχέση

εξάρτησης με τα συναισθήματα που δημιουργούνται από την εργασία ως σύμβουλοι απασχόλησης γυναικών. Πιο συγκεκριμένα το συναίσθημα της ικανοποίησης φαίνεται να απαντάται περισσότερο από απόφοιτους ΑΕΙ.

Η έρευνα που πραγματοποιήθηκε έρχεται να επαληθεύσει την μελέτη μας για την αποτελεσματικότητα των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων στην αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας αφού τα αποτελέσματα της μαρτυρούν την αξιότιμη προσπάθεια των φορέων της Ευρωπαϊκής Ένωσης να εκπαιδεύσουν και να καταρτίσουν κατάλληλα τον γυναικείο πληθυσμό όπως και να τους παρέχουν υπηρεσίες συμβουλευτικής και ψυχοκοινωνικής στήριξης. Παράγοντες ιδιαίτερα σημαντικοί για τη είσοδο ή επανένταξη των γυναικών στο απαιτητικό χώρο της εργασίας. Παρόλη την προσπάθεια όμως τα μειονεκτήματα είναι υπαρκτά σύμφωνα με το 89,8% των ερωτηθέντων συμβούλων απασχόλησης της έρευνας μας. Γι'αυτό και παρακάτω ακολουθεί μια σειρά προσωπικών μας προτάσεων.

## ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ-ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Μέσα από το πέρασμα των αιώνων η γυναίκα έχει αγωνιστεί αμέτρητες φορές και έχει διεκδικήσει κάτι που ουσιαστικά της ανήκει: την ύπαρξη της με ίσους όρους και δικαιώματα στην κοινωνία.

Μέσα από την εργασία μας είδαμε ότι η Ευρωπαϊκή Ένωση προσπαθεί εδώ και πολλά χρόνια να στηρίξει τα δικαιώματα της γυναίκας και την ισότητα των δύο φύλων και αυτό το υλοποιεί μέσα από τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα Χρηματοδότησης. Προγράμματα τα οποία αποσκοπούν να δώσουν στη γυναίκα την ευκαιρία να αναπτυχθεί ως αυτοδύναμο και αυτόβουλο άτομο μακριά από τις προκαταλήψεις που την θέτουν σε υποδεέστερη θέση και με μοναδικό προορισμό την φροντίδα των άλλων (παιδιά, σύζυγος).

Παρόλο που η προσπάθεια των ευρωπαϊκών προγραμμάτων είναι αξιόλογη και με ένα μεγάλο βαθμό αποτελεσματικότητας, εντούτοις, μέσα από την δική μας μελέτη και από τα αποτελέσματα της έρευνας που διενεργήσαμε πιστεύουμε ότι θα μπορούσαν να αξιοποιηθούν με καλύτερο τρόπο από την Ελλάδα και να αποδώσουν στο μέγιστο βαθμό τις προσφερόμενες υπηρεσίες τους στις γυναίκες.

Γι' αυτό σας παραθέτουμε ορισμένες προτάσεις:

- ü Μεγαλύτερη οικονομική ενίσχυση από το Κράτος. Είδαμε ότι μετά την λήξη της επιχορήγησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης πολλά από τα προγράμματα όπως το Equal, το πρόγραμμα Βοήθεια στο Σπίτι κ.α. σε ορισμένες περιοχές έχουν σταματήσει λόγω έλλειψης οικονομικών πόρων καθώς το κράτος δεν δύναται για περαιτέρω χρηματοδότηση.
- ü Αναβάθμιση των εκπαιδευτικών, των συμβούλων και των στελεχών που δραστηριοποιούνται στα συγκεκριμένα προγράμματα.
- ü Προώθηση των εταιρικών σχέσεων η οποία θα μπορούσε να συντελέσει στην ενίσχυση της αποτελεσματικότητας και της συμπληρωματικότητας των δράσεων.
- ü Ειδικά μέτρα στήριξης των γυναικών που ζουν σε απομακρυσμένες περιοχές , σε γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας και αρχηγούς μονογονεϊκών

- οικογενειών αλλά και προσαρμογή των προγραμμάτων στις ανάγκες και τις ιδιαιτερότητες τους.
- ü Μεγαλύτερη έμφαση στην προσπάθεια για αλλαγή των στάσεων και των ξεπερασμένων νοοτροπιών απέναντι στο γυναικείο ρόλο ώστε να μειωθούν οι περιορισμοί που την θέτουν εκτός αγοράς εργασίας.
  - ü Εγκυρότερη ενημέρωση των γυναικών σχετικά με τα δικαιώματά τους και για ζητήματα ισότητας.
  - ü Η συμβουλευτική και ο προσανατολισμός που δίνεται στις γυναίκες να μην αφορά αποκλειστικά παραδοσιακά επαγγέλματα αλλά να υπάρχει μια ευρύτητα επαγγελματικών δρόμων.
  - ü Κατάργηση του ορίου ηλικίας σε ιδιωτικούς και δημόσιους φορείς έτσι ώστε να μην αποκλείονται και οι μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες από την πιθανότητα πρόσληψης.
  - ü Οι θέσεις εργασίας να αποκτήσουν μονιμότερη ισχύ.
  - ü Δημιουργία προγραμμάτων εκπαίδευσης, κατάρτισης και απασχόλησης ειδικά σχεδιασμένων και προσαρμοσμένων στο μορφωτικό επίπεδο, στην οικονομική κατάσταση και την ψυχολογική υπόσταση των γυναικών καθώς και στις ανάγκες και τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.
  - ü Ενίσχυση του ρόλου των γυναικών και της ενεργούς συμμετοχής τους στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων που την αφορούν.
  - ü Ιδιαίτερη βαρύτητα πρέπει να δοθεί στην συμφιλίωση της επαγγελματικής, οικογενειακής και προσωπικής ζωής μέσω της ανάπτυξης περισσότερων και πιο ενισχυμένων δομών στήριξης αλλά και ολοκληρωμένων παρεμβάσεων και υπηρεσιών.
  - ü Ανάπτυξη ενός ολοκληρωμένου δικτύου πληροφόρησης θα παρέχεται κυρίως από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης (τηλεόραση, ραδιόφωνο) με στόχο την ενημέρωση των γυναικών για την ύπαρξη και την χρησιμότητα των προγραμμάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης όπως και για την δυνατότητα δημιουργίας μιας δικής τους επιχείρησης.
  - ü Οι παροχές των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων θα πρέπει να χαρακτηρίζονται από ταχύτητα αλλαγής, να προσαρμόζονται στις νέες

συνθήκες της αγοράς αφού οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται απαιτούν συνεχώς μεγαλύτερη εξειδίκευση και περισσότερα προσόντα

Κλείνοντας, θα θέλαμε να αναφέρουμε πως ευελπιστούμε ότι οι παραπάνω προτάσεις που αβίαστα απορρέουν από την ανάλυση και την έρευνα των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων θα αξιοποιηθούν πλήρως με απώτερο στόχο την ανάπτυξη νέων πολιτικών και πιο ενισχυμένων δράσεων από την Ευρωπαϊκή Ένωση εντείνοντας μ'αυτό τις προσπάθειες της με σκοπό την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας και πετυχαίνοντας ταυτόχρονα μια πιο παραγωγικά εργαζόμενη Ευρωπαϊκή Ένωση, χωρίς διακρίσεις και κοινωνικά αποκλεισμένα άτομα.

Ας ελπίσουμε λοιπόν ότι το δεδομένο πως κάθε άνθρωπος θα υπάρξει έστω και για μια φορά στην ζωή του άνεργος θα σταματήσει να υφίσταται. Ακόμη ευχόμαστε πως η ισότητα μεταξύ αντρών και γυναικών θα υπάρχει σε όλους τους τομείς της κοινωνίας, όχι μόνο σαν τυπικό μέρος αλλά και έμπρακτα. Ας γράφονται από δω και πέρα για την ιστορία της γυναίκας κεφάλαια για επιτεύγματα σε τομείς όπως η εργασία, η εκπαίδευση και η πολιτική και όχι για αγώνες διεκδίκησης των δικαιωμάτων της.



# ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Αγαπητέ/τη επαγγελματία:

Η παρούσα έρευνα διεξάγεται στα πλαίσια της εργασίας για τη λήψη πτυχίου στο τμήμα κοινωνικής εργασίας στο ανώτατο τεχνολογικό ίδρυμα Πάτρας.

Σκοπός έρευνας είναι να διερευνήσει της συμβολής των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων για την Απασχόληση που βοηθούν στην μείωση της ανεργίας των γυναικών.

Παρακάτω ακολουθεί ένα ερωτηματολόγιο η συμπλήρωση του οποίου θα αποτελέσει ένα πολύτιμο εργαλείο στην εξέταση του συγκεκριμένου θέματος .

Η προσφορά του συμβούλου απασχόλησης στα συγκεκριμένα προγράμματα είναι άμεση και καθοριστική. Για αυτόν ακριβώς το λόγο παρακαλούμε για την δική σας επιστημονική άποψη η οποία θα προσφέρει σημαντικά στην εμπειριστατωμένη μελέτη των παραμέτρων της ερευνητικής μας υπόθεσης.

Σας επισημαίνουμε ότι τα αποτελέσματα είναι απόρρητα και θα χρησιμοποιηθούν μόνο για το συγκεκριμένο ερευνητικό σκοπό.

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων:

Κόντη Αγγελική

Παναγιωτοπούλου Ανθή

Παπαγεωργίου Σωτηρία

ΑΠΑΝΤΗΣΤΕ ΤΙΣ ΑΚΟΛΟΥΘΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ ΣΗΜΕΙΩΝΟΝΤΑΣ **R**

1. ΦΥΛΟ: Άνδρας £                      Γυναίκα £

2. ΗΛΙΚΙΑ : 20-30 `` 31 - 40`` 40 – 50 `` Άνω των 50 ``

3. Εκπαιδευτικό επίπεδο;

Δευτεροβάθμια εκπαίδευση ``

ΤΕΙ ``

ΑΕΙ ``

Μεταπτυχιακό``

Ποια η ειδικότητά σας ;.....

4. Πόσα χρόνια ασχολείστε με την συμβουλευτική απασχόλησης;

1-3 £

3-5 £

5-10 £

10 και άνω £

5. Έχετε παρακολουθήσει σεμινάρια ή άλλες μορφές εκπαίδευσης στην άσκηση της συμβουλευτικής απασχόλησης

Ναι £ Όχι £

6. Κρίνετε ότι ανταποκρίνεσθε στο ρόλο σας

Πολύ καλά £

Επιτυχώς £

Ικανοποιητικά £

Ανεπιτυχώς £

Καθόλου£

Δικαιολογήστε την απάντησή

σας.....

.....

7. Θεωρείται ότι χρειάζεσθε επιπλέον εκπαίδευσης για την καλύτερη άσκηση του έργου σας

Ναι £ Όχι £

8. Ο φορέας στον οποίο απασχολείστε ανήκει στο :

Δημόσιος τομέας £

Ιδιωτικός τομέας £

Δημοτική επιχείρηση£

ΜΚΟ £

9. Η εργασία σας χρηματοδοτείται:

Από Ευρωπαϊκό πρόγραμμα £

Κρατικό προϋπολογισμό £

Ιδιωτική πρωτοβουλία £

10. Κατά μέσο όρο πόσες γυναίκες εξυπηρετείτε το μήνα ( κατά προσέγγιση)

1-10 £

10-20 £

20-30 £

30-40 £

40 και άνω £

11. Με βάση τις δυνατότητες των προγραμμάτων που υλοποιείτε αυτή την περίοδο ο αριθμός των γυναικών που εξυπηρετήσατε ήταν:

Υψηλός ..

ικανοποιητικός ..

μέτριος ..

χαμηλός ..

πολύ χαμηλός ..

12. Σε ποιες από τις παρακάτω ομάδες έχετε παράσχει τις υπηρεσίες σας:

- ΑΝΕΡΓΟΙ ΑΝΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ £
- ΑΝΕΡΓΟΙ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 £
- ΑΝΥΠΑΝΤΡΕΣ ΜΗΤΕΡΕΣ £
- ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ £
- ΠΡΟΣΦΥΓΕΣ £
- ROM £
- ΑΡΧΗΓΟΥΣ ΜΟΝΟΓΟΝΕΪΚΩΝ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΩΝ £
- ΑΝΕΡΓΕΣ ΑΝΩ ΤΩΝ 45 ΕΤΩΝ £
- ΑΜΕΑ £
- ΠΡΩΗΝ ΧΡΗΣΤΕΣ ΟΥΣΙΩΝ £
- ΑΠΟΦΥΛΑΚΙΣΜΕΝΕΣ £
- ΚΑΚΟΠΟΙΗΜΕΝΕΣ £

13. Το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία είναι : (Αριθμήστε από 1 έως 6 βάζοντας το μεγαλύτερο αριθμό στις ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία )

Απόφοιτοι Δημοτικού £

Απόφοιτοι Γυμνασίου £

Απόφοιτοι Ενιαίου Λυκείου £

Απόφοιτοι Τεχνικού Επαγγελματικού Λυκείου £

Απόφοιτοι Πανεπιστημίου £

Απόφοιτοι Ανώτατου τεχνολογικού Ιδρύματος £

Άλλο .....

14 . Ποιοι λόγοι πιστεύετε ότι ωθούν την γυναίκα στην αγορά εργασίας

- α. οικονομικοί λόγοι ..
- β. κοινωνικοί λόγοι ..
- γ. προσωπικοί λόγοι ..
- δ. όλα τα παραπάνω ..
- ε. άλλοι λόγοι:

.....  
.....

15. Θεωρείτε ότι η αγορά εργασίας έχει ανάγκη να εντάξει στο εργατικό της δυναμικό και τον γυναικείο πληθυσμό

Ναι

Όχι

Αν ναι γιατί.....

Αν όχι γιατί.....

16. Ποιες δυσκολίες διαπιστώσατε ότι αντιμετωπίζουν οι άνεργες γυναίκες στην διαδικασία εύρεσης εργασίας;

Έλλειψη προσόντων

Έλλειψη επαγγελματικής εμπειρίας

Ωραριο

Έλλειψη χρόνου

Στερεοτυπικές αντιλήψεις

Άλλο.....

17. Οι δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και τις εμποδίζουν να βγουν στην αγορά εργασίας, πιστεύετε ότι μειώνονται μέσα από την πληροφόρηση που τους δίνεται μέσω της υπηρεσίας στην οποία εργάζεστε

Ναι ..

Όχι ..

Αν ναι, με ποιον τρόπο

- α) μέσω της συμβουλευτικής που τους παρέχετε ..
- γ) μέσω της παραπομπής σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης ..
- β) μέσω της χρηματοδότησης θέσεων εργασίας από ευρωπαϊκά προγράμματα ..
- δ) μέσω της ευαισθητοποίησης των εργοδοτών ..

Αν όχι γιατί

.....

18. Ποια είναι τα συναισθήματα σας από την εργασία σας ως συμβούλου απασχόλησης γυναικών;

Ικανοποίηση £

Ευχαρίστηση £

Δυσaréσκεια £

Απογοήτευση £

Αδιαφορία £

Άλλο.....

19. Ποιες είναι οι κύριοι τομείς που περιλαμβάνετε συνήθως στην συμβουλευτική σας διαδικασία;

- ✓ Επαγγελματικό προσανατολισμό £
- ✓ Ψυχοκοινωνική υποστήριξη £
- ✓ Τεχνικές αναζήτησης εργασίας (σύνταξη βιογραφικού , προσέγγιση εργοδοτών) £
- ✓ Καλλιέργεια επαγγελματικών /κοινωνικών δεξιοτήτων £
- ✓ Υποστήριξη επιχειρηματικότητας £
- ✓ Προώθηση στην κατάρτιση/απασχόληση £

20. Θεωρείτε ότι ο χώρος διεξαγωγής της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι:

Πολύ καλός ..

Καλός ..

Μέτριος ..

Ανεπαρκείς ..

Ακατάλληλος ..

21. Ο χρόνος υλοποίησης των προγραμμάτων, νομίζετε ότι είναι επαρκής για την αποτελεσματικότητα και την εκπλήρωση των στόχων τους

Ναι .. Όχι ..

22. Σε πόσα προγράμματα που αφορούν στην απασχόληση της γυναίκας αποκλειστικά έχετε εργασθεί ;

Σε κανένα £

1-2 £

Περισσότερα από 2 £

Μόνο με την γυναικεία απασχόληση £

23. Από τις γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτά τα προγράμματα σε τι ποσοστό θεωρείτε ότι αποκαταστάθηκαν επαγγελματικά;

Κάτω από 25% £

25% - 50% £

50% - 75% £

Πάνω από 75% £

24. Η επαγγελματική αποκατάσταση των παραπάνω είχε χαρακτήρα

Μόνιμο £

Αορίστου χρόνου £

Ορισμένου χρόνου £

Περιστασιακό £

25. Η εργασία η οποία βρήκαν τους παρείχε ασφάλιση;

Ναι £            Όχι £            Κάποιες φορές όχι £

26. Στα προγράμματα του γενικού πληθυσμού ή των ειδικών ομάδων το ποσοστό κάλυψης των θέσεων για γυναίκες ορίζεται στο 60%. Θεωρείται ότι επιτυγχάνεται

το ποσοστό αυτό:

Ναι £            Όχι £

Αν όχι γιατί:

- ✓ Δεν επιτυγχάνεται πάντα η σύζευξη προσφοράς – ζήτησης εργασίας £
- ✓ Οι θέσεις εργασίας δεν απευθύνονται σε γυναίκες £
- ✓ Οι γυναίκες δεν διαθέτουν τα απαιτούμενα προσόντα/ δεξιότητες £
- ✓ Οι εργοδότες δεν επιθυμούν την πρόσληψη γυναικών £
- ✓ Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για απασχόληση £
- ✓ Οι γυναίκες δεν καταφέρνουν να συνδυάσουν επαγγελματική & οικογενειακή ζωή £
- ✓ Όλα τα παραπάνω £
- ✓ Άλλο.....

27. Σε γενικές γραμμές είστε ικανοποιημένοι από τα αποτελέσματα της εργασίας σας με τις γυναίκες;

Καθόλου £

Λίγο £

Αρκετά £

Πολύ £

Πάρα πολύ £

28. Πιστεύετε ότι τα Ευρωπαϊκά Προγράμματα για την απασχόληση των γυναικών είχαν τις προδιαγραφές ώστε να καλύψουν τις ανάγκες και τα



αιτήματα των ωφελουμένων για να τους χορηγηθεί μια ολοκληρωμένη εκπαίδευση και επαγγελματική κατάρτιση

Ναι

Όχι

29. Θεωρείται ότι τα προγράμματα επαγγελματική εκπαίδευσης & κατάρτισης ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις των γυναικών και της αγοράς εργασίας;

Ναι  Όχι

Αν όχι

γιατί.....  
.....  
.....  
.....

30. Κατά την γνώμη σας υπάρχουν μειονεκτήματα στην υλοποίηση των Ευρωπαϊκών Προγραμμάτων

Ναι

Όχι

Αν ναι, ποια από τα παρακάτω αντιμετωπίσατε:

Έλλειψη κατάλληλου σχεδιασμού

Δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις του πληθυσμού στον οποίο απευθύνονται

Δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της ελληνικής αγοράς εργασίας

Έλλειψη οικονομικών πόρων

Δυσμενής διαχείριση των πόρων

Κακή ποιότητα υπηρεσιών

Ανεπαρκές προσωπικό

Έλλειψη συνεργατικότητας προσωπικού

Κάλυψη συγκεκριμένων μόνο γεωγραφικών περιοχών

Έλλιπης ενημέρωση του πληθυσμού-στόχου για την ύπαρξη

31. Τα επίσημα στατιστικά στοιχεία δηλώνουν ότι οι γυναίκες πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό από την ανεργία σε σχέση με τους άντρες . Από την εμπειρία σας μπορείτε να καταθέσετε κάποιες προτάσεις για την διευκόλυνση των γυναικών και την ένταξη τους στην αγορά εργασίας; συνοπτικά

.....  
.....

## **ΤΕΤΑΡΤΟΣ ΠΥΛΩΝΑΣ: Ενίσχυση των πολιτικών για την προώθηση των ευκαιριών ανδρών και γυναικών**

### **Ολοκληρωμένη Προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων**

#### **Κατευθυντήρια Γραμμή 19:**

Οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση για το 1999 θέτουν για πρώτη φορά την ανάγκη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης του ζητήματος της ισότητας των δύο φύλων μέσα από τις κατευθυντήριες γραμμές των τριών πρώτων πυλώνων: της απασχολησιμότητας, της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας. Η προσέγγιση αυτή αφορά στην ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων σε πολιτικές που ξεφεύγουν από τις "κλασικές" πολιτικές των ίσων ευκαιριών. Για την επίτευξη του καταρχήν στόχου, που προωθεί η κατευθυντήρια γραμμή 19 "ολοκληρωμένη προσέγγιση του θέματος της ισότητας των φύλων" αλλά και για την επίτευξη των επιμέρους στόχων που θα καταγραφούν ως τα βασικά μέτρα πολιτικής όλων των κατευθυντήριων γραμμών των πυλώνων I, II, III και IV, είναι πρωτίστως αναγκαίο να προσδιοριστούν οι ελάχιστες προϋποθέσεις για την επίτευξη των στόχων αυτών. Στο πλαίσιο αυτό ως ελάχιστες προϋποθέσεις θεωρούνται:

- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας των γυναικών, (συμμετοχή στο εργατικό δυναμικό και στην απασχόληση: κατά ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα, οικογενειακή κατάσταση και γεωγραφική περιοχή),
- Η συνεχής και συστηματική καταγραφή της κατάστασης της ανεργίας των γυναικών με έμφαση στην ανεργία μακράς διάρκειας και στις κατηγορίες γυναικών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία (νέες γυναίκες 20-29 ετών (ποσοστό ανεργίας 30%), χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο, έγγαμες, μεγαλύτερης ηλικίας γυναίκες που εργάζονταν στη γεωργία ως αυτοαπασχολούμενες ή συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη και δεν κατόρθωσαν να βρουν νέα δουλειά),
- Η συγκέντρωση και καταγραφή των στοιχείων που αφορούν στις γυναίκες που εργάζονται είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε άτυπες μορφές απασχόλησης, είτε σε

μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές) είτε στην αδήλωτη εργασία, με έμφαση στις εργαζόμενες γυναίκες με φασόν και τηλεργασία και στις μετανάστριες που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες. Η συγκέντρωση των στοιχείων αυτών ενδιαφέρει αφενός μεν, διότι αυτές οι μορφές εργασίας είναι συνήθως χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής, με ανεπαρκή ασφαλιστική κάλυψη, απρόβλεπτα ωράρια εργασίας και αρνητικές επιπτώσεις στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών, χωρίς να εξασφαλίζουν την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και χωρίς πρόσβαση σε πλήρεις κοινωνικές παροχές και συνταξιοδοτικά δικαιώματα, αφετέρου δε, γιατί ευνοούν την ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας που διαφορετικά θα παρέμεναν οικονομικά ανενεργές αυξάνοντας τα ποσοστά συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό και την απασχόληση,

- Η ενεργός και συνεχής συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών τόσο στο στάδιο σχεδιασμού όσο και στο στάδιο υλοποίησης των ΕΣΔΑ, καθώς και η εξειδίκευση μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, ανάλογα με την εμπειρία και την τεχνογνωσία του κάθε εμπλεκόμενου φορέα (κυβέρνηση, μη κυβερνητικές οργανώσεις, συνδικάτα και εργοδοτικές οργανώσεις, επιχειρήσεις κλπ).
- Η πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών σε θέματα ισότητας με έμφαση σε μελέτες και έρευνες μακροοικονομικού χαρακτήρα όπως "Η διευκόλυνση μετάβασης της γυναικείας απασχόλησης από τον άτυπο τομέα της οικονομίας στον επίσημο τομέα αυτής, ιδιαίτερα στις αγροτικές περιοχές" από τους αρμόδιους φορείς (π.χ. ΚΕΘΙ, ΓΠ) ή την ανάθεση τους σε άλλους φορείς (π.χ. ΕΚΚΕ)

### **Καταπολέμηση των διακρίσεων μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας**

#### Κατευθυντήρια Γραμμή 20:

Ο βασικός στόχος που προωθεί η κατευθυντήρια γραμμή 20 είναι η ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, ενώ σύμφωνα με την ΕΕ τα συνηθέστερα μέτρα που εφαρμόζονται προς αυτή την κατεύθυνση σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ είναι η παροχή δυνατότητας απόκτησης δεξιοτήτων στις άνεργες γυναίκες και η ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των γυναικών.

Κοινής επίσης πλέον παραδοχής είναι η αντίληψη ότι **η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα ενεργών μέτρων θα πρέπει να είναι ανάλογη με το μερίδιό τους στην ανεργία**. Παρόλο που στο ΕΣΔΑ για το 1998 προβλέπονται ειδικές παρεμβάσεις που διαχέονται στις κατευθυντήριες γραμμές των δύο πρώτων πυλώνων (I και II) και αφορούν τόσο στην ενίσχυση της ικανότητας επαγγελματικής ένταξης των γυναικών όσο και στην ενίσχυση της επιχειρηματικότητάς τους, ωστόσο δεν φαίνεται ότι επαρκούν για την επίτευξη του βασικού στόχου. Προτείνονται λοιπόν μεταξύ άλλων:

- Η περαιτέρω αξιοποίηση των Κέντρων Πληροφόρησης και Γυναικείας Επιχειρηματικότητας καθώς και η αναβάθμιση όλων των εμπλεκόμενων φορέων (ΚΕΘΙ) αλλά κυρίως των υπηρεσιών απασχόλησης (ΟΑΕΔ),
- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσανατολισμού σε ομαδική ή ατομική βάση με στόχο την ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων για τις γυναίκες κυρίως στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία και να διευκολυνθεί η επαγγελματική κατάρτιση των νέων γυναικών σε επαγγέλματα που παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες,
- Μέτρα για την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κυρίως σε ζητήματα κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, ( π.χ. διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίσες ευκαιρίες, δημιουργία πλαισίου μη διακρίσεων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα),
- Μέτρα για την αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ότι αφορά τα συστήματα προσλήψεων των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την διαφήμιση των θέσεων εργασίας,
- Η συστηματική πληροφόρηση σε θέματα ισότητας των δύο φύλων μέσω ειδικών διαφημιστικών φυλλαδίων, ειδικών σεμιναρίων, ΜΜΕ, και σχολικών βιβλίων,
- Η ενεργός συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών στο σχεδιασμό και την υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών, με την διαμόρφωση συγκεκριμένων μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, και την συνεργασία για την προώθηση και υλοποίηση αυτών των μέτρων. Ένα παράδειγμα θετικής δράσης προς την κατεύθυνση αυτή είναι η συνεργασία των εργοδοτικών οργανώσεων και των

συνδικάτων με στόχο την άμεση σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα θέματα της ισότητας των δύο φύλων, κυρίως μέσω των επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας με κύρια όργανα προώθησης και υλοποίησης τις επιτροπές ισότητας.

**Αρμονικός συνδυασμός επαγγελματικού και οικογενειακού βίου**  
**Κατευθυντήρια Γραμμή 21:**

Η δυσαρμονία του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου αποτελεί μία από τις βασικότερες αιτίες τόσο για την δυσκολία ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας όσο και για τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν αυτές ως προς την πρόσβαση στα προγράμματα κατάρτισης και την εξέλιξη της επαγγελματικής τους καριέρας, κυρίως σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης και ευθύνης. Σε χώρες όπως η Ελλάδα, όπου οι γυναίκες παραδοσιακά επιβαρύνονται σχεδόν αποκλειστικά με την ευθύνη των παιδιών κάτω των 5 ετών, καθώς και την ευθύνη άλλων εξαρτώμενων ατόμων, το πρόβλημα παίρνει ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις και χρήζει άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Το ΕΣΔΑ για το 1998 επικεντρώθηκε στην βελτίωση των δυνατοτήτων φύλαξης των παιδιών και της βοήθειας στο σπίτι χωρίς καμία αναφορά ούτε στις νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας, ούτε και στα συστήματα γονικών και άλλων αδειών ή σχετικών παροχών. **Όσον αφορά τα προβλεπόμενα μέτρα για την βελτίωση των δυνατοτήτων φύλαξης των παιδιών και της βοήθειας στο σπίτι επισημαίνονται τα εξής:**

- Είναι απαραίτητη μία ποσοτική ανάλυση των σχετικών μέτρων του ΕΣΔΑ για το 1998, προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας αυτών, κυρίως ως προς την αντιστοίχιση των δυνατοτήτων φύλαξης με τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών που μένουν εκτός αγοράς εργασίας λόγω της έλλειψης ή της ανεπάρκειας των σχετικών δομών στήριξης π.χ. δημιουργία περισσότερων κέντρων φύλαξης, επέκταση ολοήμερου σχολείου).
- Είναι απαραίτητη μία ποιοτική ανάλυση των σχετικών μέτρων του ΕΣΔΑ για το 1998 προκειμένου να καταστεί δυνατή η διερεύνηση της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών, κυρίως σε ότι αφορά την ποιότητα των υπηρεσιών αυτών.

**Άλλα μέτρα αφορούν:**

- Στην διερεύνηση της δυνατότητας επιπλέον οικονομικής ενίσχυσης για τις γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα ή τις οικογένειες με ένα γονέα που αντιμετωπίζουν ενδεχομένως πρόσθετες οικονομικές δυσκολίες, προκειμένου να αντεπεξέλθουν στο αυξημένο κόστος των υπηρεσιών φύλαξης και βοήθειας στο σπίτι (χώρες όπως η **Αυστρία** προβλέπουν επιπλέον οικονομική ενίσχυση ενώ σε άλλες περιπτώσεις όπως η **Γαλλία** το κόστος της παιδικής φροντίδας και της βοήθειας στο σπίτι για εξαρτώμενα μέλη επιδοτούνται πλήρως, ενώ παράλληλα προβλέπεται και ανεξάρτητο ατομικό επίδομα για την παρακολούθηση προγραμμάτων κατάρτισης),
- Στην δημιουργία φορολογικών κινήτρων για την μετατροπή της άτυπης εργασίας των εργαζομένων που παρέχουν βοήθεια στο σπίτι σε τυπική εργασία η οποία υπόκειται στους κανόνες της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης,
- Στην επιδότηση των συνδικάτων των επιχειρήσεων που απασχολούν πάνω από 50 εργαζόμενους για την δημιουργία παιδικών σταθμών στους οποίους θα εξυπηρετούνται οι εργαζόμενοι της επιχείρησης, ή των επιχειρήσεων σε περιοχές όπου υπάρχει συγκέντρωση επιχειρήσεων.

**Σχετικά με την ευελιξία του χρόνου εργασίας και την προώθηση ορισμένων άτυπων μορφών απασχόλησης που σχετίζονται άμεσα με αυτήν, ως μέσα αύξησης της απασχόλησης και επίτευξης της ισότητας ευκαιριών των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, επισημαίνονται τα εξής:**

- Ο βασικός στόχος θα πρέπει να είναι η υπεράσπιση και διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και η ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία (ποσοτικά και ποιοτικά),
- Η χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης θα πρέπει να επιλέγονται σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων,
- Η μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση των αποδοχών, καθώς και η ευελιξία και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις επιλογές και των δύο φύλων και όχι το αντίστροφο,

### **Όσον αφορά τις γονικές και άλλες άδειες θα πρέπει:**

- Να εξεταστεί το ενδεχόμενο της τροποποίησης του Ν.1483/1984 τουλάχιστον σε ότι αφορά την διάρκεια της γονικής άδειας, με πλήρεις αποδοχές (συμπεραλαμβανομένων και της ασφαλιστικής κάλυψης).
- Να συνδυαστεί το σύστημα των γονικών αδειών με την προσωρινή πρόσληψη ατόμων κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, για την απόκτηση επαγγελματικής εμπειρίας,
- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της υποβάθμισης των θέσεων εργασίας μετά από διαστήματα απουσίας είτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (γονική άδεια) είτε λόγω διακοπής της σταδιοδρομίας (π.χ. εκπαιδευτική άδεια),
- Παρόλο που η ελληνική νομοθεσία είναι από τις πληρέστερες στα ζητήματα αυτά, θα πρέπει να ερευνηθεί η Ευρωπαϊκή εμπειρία και η δυνατότητα βελτίωσης στην κατεύθυνση των χωρών με τα καλύτερα συστήματα στον τομέα αυτό (π.χ. Λουξεμβούργο).
- Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της καταστρατήγησης της σχετικής νομοθεσίας με μέτρα όπου είναι απαραίτητο για την αύξηση και την εφαρμογή των κυρώσεων σε περίπτωση καταστρατήγησης της. Σημειώνεται ότι ενώ νομοθετικά δεν υπάρχει κανένα κενό, υπάρχει πρόβλημα ως προς την εφαρμογή της νομοθεσίας, διότι οι κυρώσεις που προβλέπονται είναι κυρίως διοικητικές και ανεπαρκείς και δεν εξασφαλίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας.

### **Διευκόλυνση της επανένταξης στην αγορά εργασίας**

#### **Κατευθυντήρια Γραμμή 22:**

Η κατευθυντήρια γραμμή 21 αποτελεί ουσιαστικά την συνέχεια της κατευθυντήριας γραμμής 20 και έχει ως βασικό στόχο την διευκόλυνση της επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά από κάποια απουσία και την εξάλειψη των δυσκολιών που παρακωλύουν αυτή την επανένταξη. Προτείνονται μεταξύ άλλων τα παρακάτω μέτρα:

- Η επιλογή κατάλληλων προγραμμάτων κατάρτισης σε συνδυασμό με ειδικά σχεδιασμένα προγράμματα επαγγελματικού προσανατολισμού,



- Οι επαρκείς και καλής ποιότητας κοινωνικές υποδομές φροντίδας (βλ. κατευθυντήρια γραμμή 21),
- Η πρόσβαση στα επιχειρησιακά προγράμματα συνεχιζόμενης επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών που απουσιάζουν λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, με βασικό στόχο την διατήρηση της επικοινωνίας και της επαφής των γυναικών με τον εργασιακό χώρο,
- Επιπλέον οικονομική βοήθεια (έξοδα μετακίνησης, έξοδα για την φύλαξη των παιδιών) σε ειδικές κατηγορίες γυναικών όπως οικογένειες με έναν γονέα και γυναίκες με χαμηλά εισοδήματα (καθορισμός του χαμηλού εισοδήματος με βάση των κατώτατο μισθό του ανειδίκευτου εργάτη), για την συμμετοχή τους σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, και
- Η παροχή συμβουλευτικής και ψυχολογικής στήριξης στις περιπτώσεις απουσίας μακράς διάρκειας.

**Απόφαση αριθ. 1554/2005/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Σεπτεμβρίου 2005, για την τροποποίηση της απόφασης 2001/51/ΕΚ του Συμβουλίου για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και της απόφασης αριθ. 848/2004/ΕΚ για τη θέσπιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την προώθηση οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών**

*EE L 255 της 30.9.2005, σ. 9 έως 10 (ES, CS, DA, DE, ET, EL, EN, FR, IT, LV, LT, HU, MT, NL, PL, PT, SK, SL, FI, SV)*

Απόφαση αριθ. 1554/2005/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου

της 7ης Σεπτεμβρίου 2005

για την τροποποίηση της απόφασης 2001/51/EK του Συμβουλίου για τη θέσπιση προγράμματος κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και της απόφασης αριθ. 848/2004/EK για τη θέσπιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την προώθηση οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 13 παράγραφος 2,

την πρόταση της Επιτροπής,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της συνθήκης [1],

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Το Συμβούλιο θέσπισε με την απόφαση 2001/51/EK [2] πρόγραμμα κοινής δράσης σχετικά με την κοινοτική στρατηγική για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, με στόχο τη βελτίωση της κατανόησης των ζητημάτων που συνδέονται με την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την προαγωγή και τη διάδοση των αξιών και των πρακτικών οι οποίες αποτελούν τα θεμέλια της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, καθώς και την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των ενδιαφερόμενων συντελεστών για την αποτελεσματική προαγωγή της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών.

(2) Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο θέσπισαν με την απόφαση αριθ. 848/2004/EK [3] πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την προώθηση οργανώσεων που δραστηριοποιούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, με στόχο την υποστήριξη των δραστηριοτήτων των οργανώσεων αυτών, το μόνιμο πρόγραμμα εργασίας ή συγκεκριμένη δράση των οποίων εξυπηρετεί στόχο γενικού ευρωπαϊκού ενδιαφέροντος στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ή επιδιώκει στόχο ο οποίος εντάσσεται στο πλαίσιο της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης στον τομέα αυτόν.

(3) Αμφότερα τα προγράμματα λήγουν στις 31 Δεκεμβρίου 2005. Είναι σημαντικό να εξασφαλιστεί η συνέχεια της κοινοτικής πολιτικής για την προαγωγή της ισότητας των φύλων ενόψει των στόχων του άρθρου 13 της συνθήκης.

(4) Είναι αναγκαίο να παραταθεί η διάρκεια των προγραμμάτων για μεταβατική περίοδο ενός έτους έως ότου θεσπιστεί νέο πολυετές πρόγραμμα-πλαίσιο για τη χρηματοδότηση δράσεων στον τομέα της απασχόλησης και στον κοινωνικό τομέα για την περίοδο 2007-2013, το οποίο θα περιλαμβάνει και σκέλος για την ισότητα των φύλων.

(5) Η απόφαση 2001/51/ΕΚ στηρίχθηκε στο άρθρο 13 της συνθήκης. Ωστόσο, μετά τις τροποποιήσεις που εισήχθησαν με τη συνθήκη της Νίκαιας, το άρθρο 13 παράγραφος 2 αποτελεί την ειδική νομική βάση για την έγκριση κοινοτικών μέτρων ενθάρρυνσης που προορίζονται να συμβάλουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Ως εκ τούτου, κρίνεται σκόπιμο να στηριχθεί η τροποποίηση της απόφασης 2001/51/ΕΚ στο άρθρο 13 παράγραφος 2,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΑΠΟΦΑΣΗ:

Άρθρο 1

Η απόφαση 2001/51/ΕΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 1, η ημερομηνία " 31 Δεκεμβρίου 2005" αντικαθίσταται από την ημερομηνία " 31 Δεκεμβρίου 2006".

2. Στο άρθρο 11, η παράγραφος 1 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

1. "Το ποσό της δημοσιονομικής αναφοράς για την εκτέλεση του προγράμματος για την περίοδο 2001-2006 ανέρχεται σε 61,5 εκατ. ευρώ."

Άρθρο 2

Η απόφαση αριθ. 848/2004/ΕΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Στο άρθρο 1 παράγραφος 3, η ημερομηνία " 31 Δεκεμβρίου 2005" αντικαθίσταται από την ημερομηνία " 31 Δεκεμβρίου 2006".

2. Στο άρθρο 6, η παράγραφος 1 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

"1. Το χρηματοδοτικό πλαίσιο για την εκτέλεση του προγράμματος για την περίοδο 2004-2006 ανέρχεται σε 3,3 εκατ. ευρώ."

Άρθρο 3

Η παρούσα απόφαση αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 4

Η παρούσα απόφαση απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Στρασβούργο, 7 Σεπτεμβρίου 2005.

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

J. Borrell Fontelles

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

C. Clarke

[1] Γνώμη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 26 Μαΐου 2005 (δεν έχει ακόμη δημοσιευθεί στην Επίσημη Εφημερίδα) και απόφαση του Συμβουλίου της 12 Ιουλίου 2005.

[2] ΕΕ L 17 της 19.1.2001, σ. 22.

[3] ΕΕ L 157 της 30.4.2004, σ. 18· απόφαση όπως διορθώθηκε στην ΕΕ L 195 της 2.6.2004, σ. 7.

-----

32000R1897

**Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1897/2000 της Επιτροπής, της 7ης Σεπτεμβρίου 2000, για εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 577/98 του Συμβουλίου για τη διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα, όσον αφορά τον λειτουργικό ορισμό της ανεργίας**

*Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 228 της 08/09/2000 σ. 0018 - 0021*

Κανονισμός (ΕΚ) αριθ. 1897/2000 της Επιτροπής  
της 7ης Σεπτεμβρίου 2000

για εφαρμογή του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 577/98 του Συμβουλίου για τη διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα, όσον αφορά τον λειτουργικό ορισμό της ανεργίας

Η ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας,  
τον κανονισμό (ΕΚ) αριθ. 577/98 του Συμβουλίου, της 9ης Μαρτίου 1998, για τη διενέργεια δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα(1), και ιδίως το άρθρο 4 παράγραφος 3,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

(1) Σύμφωνα με το άρθρο 4 παράγραφος 3, του κανονισμού (ΕΚ) αριθ. 577/98, πρέπει να θεσπιστεί ο ορισμός των μεταβλητών, καθώς και ένας κατάλογος αρχών για τη διατύπωση ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση.

(2) Εν όψει της διεθνούς συγκρισιμότητας των στατιστικών της εργασίας, τα κράτη μέλη και τα θεσμικά όργανα της Κοινότητας πρέπει να μετρούν την απασχόληση για την ανεργία εφαρμόζοντας τον ορισμό της απασχόλησης και της ανεργίας του διεθνούς γραφείου εργασίας (ΔΓΕ).

(3) Η Επιτροπή έχει ανάγκη από συγκρίσιμους δείκτες για να παρακολουθεί και να αξιολογεί τις προόδους που επιτυγχάνονται κατά την εφαρμογή των κατευθυντηρίων γραμμών για την απασχόληση(2).

(4) Κατά συνέπεια, θα πρέπει να διατυπωθεί ένας ορισμός της ανεργίας που θα είναι κοινός για όλα τα κράτη μέλη και θα εναρμονιστούν περαιτέρω τα ερωτηματολόγια των ερευνών εργατικού δυναμικού.

(5) Τα μέτρα που προβλέπονται από τον παρόντα κανονισμό είναι σύμφωνα με τη γνώμη της επιτροπής στατιστικού προγράμματος που συστήθηκε με την απόφαση 89/382/ΕΟΚ, Ευρατόμ του Συμβουλίου(3),

**ΕΞΕΔΩΣΕ ΤΟΝ ΠΑΡΟΝΤΑ ΚΑΝΟΝΙΣΜΟ:**

Άρθρο 1

1. Ο ορισμός της ανεργίας παρουσιάζεται στο παράρτημα I του παρόντος κανονισμού.

2. Οι αρχές που θα ακολουθούνται κατά τη διατύπωση των ερωτήσεων για την κατάσταση απασχόλησης παρατίθενται στο παράρτημα ΙΙ του παρόντος κανονισμού.

#### Άρθρο 2

1. Οι ερωτήσεις για την κατάσταση απασχόλησης, που υποβάλλονται για τους σκοπούς της δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα θα τηρούν τις αρχές που παρατίθενται στο παράρτημα ΙΙ του παρόντος κανονισμού και θα επιτρέπουν τη μέτρηση της ανεργίας όπως ορίζεται στο παράρτημα Ι.

2. Εν τούτοις, η πρώτη παράγραφος μπορεί να αγνοηθεί για το χρονικό διάστημα που είναι απαραίτητο για την αναπροσαρμογή της δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού. Στην περίπτωση αυτή, κατά τη διαβίβαση στη Eurostat των δεδομένων της δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα, τα κράτη μέλη πρέπει να αναφέρουν σαφώς τις αποκλίσεις σε σχέση με τον ορισμό και τις αρχές που αναφέρονται στην πρώτη παράγραφο.

#### Άρθρο 3

Ο παρών κανονισμός αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή του στην Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Ο παρών κανονισμός είναι δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος μέλος.

Βρυξέλλες, 7 Σεπτεμβρίου 2000.

Για την Επιτροπή

Pedro Solbes Mira

Μέλος της Επιτροπής

(1) ΕΕ L 77 της 14.3.1998, σ. 3.

(2) ΕΕ C 69 της 12.3.1999, σ. 2.

(3) ΕΕ L 181 της 28.6.1989, σ. 47.

#### ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Ι

Έρευνα εργατικού δυναμικού: ορισμός της ανεργίας

1. Σύμφωνα με τους κανόνες που θέσπισε το ΔΓΕ κατά την 13η και 14η διεθνή διάσκεψη των στατιστικών της εργασίας (CIST) για τους σκοπούς της δειγματοληπτικής έρευνας εργατικού δυναμικού στην Κοινότητα, οι άνεργοι είναι τα άτομα ηλικίας 15 έως 74 ετών τα οποία:

α) δεν είχαν εργασία κατά την εβδομάδα αναφοράς, δηλαδή δεν είχαν ούτε μισθωτή εργασία ούτε μη μισθωτή εργασία (για μία ώρα τουλάχιστον).

β) ήταν διαθέσιμα για εργασία, δηλαδή για έναρξη δραστηριότητας ως μισθωτοί ή μη μισθωτοί εντός δύο εβδομάδων από την εβδομάδα αναφοράς.

γ) αναζητούσαν ενεργά απασχόληση, δηλαδή είχαν πραγματοποιήσει συγκεκριμένες ενέργειες με σκοπό την εξεύρεση μισθωτής ή μη μισθωτής απασχόλησης για περίοδο τεσσάρων εβδομάδων που λήγει στο τέλος της εβδομάδας αναφοράς, ή τα οποία είχαν βρει εργασία και θα την άρχιζαν εντός τριών μηνών το πολύ.

Σε σχέση με αυτά που αναφέρονται στην παράγραφο 1 στοιχείο γ), θεωρούνται ως συγκεκριμένες ενέργειες:

- το γεγονός της επαφής με ένα δημόσιο γραφείο απασχόλησης με σκοπό την εξεύρεση εργασίας, ασχέτως του από ποια πλευρά προήλθε η πρωτοβουλία (η ανανέωση της εγγραφής για καθαρά διοικητικούς λόγους δεν αποτελεί ενεργή πράξη),
- το γεγονός της επαφής με ιδιωτικό γραφείο (πρακτορείο προσωρινής εργασίας, επιχείρηση που ειδικεύεται στις προσλήψεις, κ.λπ.) με σκοπό την εξεύρεση εργασίας,
- η αποστολή αίτησης πρόσληψης απευθείας σε εργοδότες,
- οι έρευνες μέσω γνωριμιών, μέσω συνδικάτων, κ.λπ,
- η δημοσίευση αγγελιών σε εφημερίδες ή η απάντηση σε αγγελίες,
- η μελέτη των προσφορών θέσεων απασχόλησης,
- η συμμετοχή σε δοκιμασία, σε διαγωνισμό ή σε συνέντευξη στο πλαίσιο διαδικασίας πρόσληψης,
- η αναζήτηση γηπέδων, κτιρίων ή υλικού,
- οι ενέργειες για την εξασφάλιση επαγγελματικών αδειών, άλλων αδειών ή χρηματοδοτικών πόρων.

2. Η εκπαίδευση και η κατάρτιση θεωρούνται ως μέσα βελτίωσης της απασχολησιμότητας, αλλά δεν αποτελούν μεθόδους αναζήτησης εργασίας. Τα άτομα χωρίς εργασία που συμμετέχουν σε σπουδές ή σε κύκλους κατάρτισης δεν θεωρούνται άνεργοι παρά μόνον εάν είναι "διαθέσιμα για εργασία" και "σε αναζήτηση εργασίας", σύμφωνα με τους ορισμούς των σημείων 1 στοιχείο β) και στοιχείο γ).

3. Τα άτομα που έχουν τεθεί σε διαθεσιμότητα θεωρούνται άνεργα εάν δεν λαμβάνουν σημαντική (δηλαδή  $\geq 50\%$ ) αμοιβή ή μισθό από τον εργοδότη τους και εάν είναι "διαθέσιμα για εργασία" και "σε αναζήτηση εργασίας". Τα άτομα σε διαθεσιμότητα εξομοιώνονται με τους εργαζομένους που βρίσκονται σε αργία χωρίς αμοιβή με πρωτοβουλία του εργοδότη (περιλαμβάνεται και η περίπτωση της χρηματοδότησης της αργίας από το δημόσιο ή από σχετικά ταμεία - 16η CIST). Στην περίπτωση αυτή, τα άτομα σε διαθεσιμότητα θεωρούνται ενεργά άτομα εάν έχει συμφωνηθεί μια ημερομηνία επανέναρξης των δραστηριοτήτων και εάν η ημερομηνία αυτή είναι προγραμματισμένη εντός τριών μηνών.

4. Κατά τη νεκρή περίοδο, δεν μπορεί να θεωρηθεί ότι οι εποχιακοί εργαζόμενοι διατηρούν επίσημη σχέση με την απασχόληση που έχουν κατά την περίοδο αιχμής. Πράγματι, δεν εισπράττουν πλέον μισθό ή αμοιβή εκ μέρους του εργοδότη τους, ακόμη κι αν έχουν την εξασφάλιση ότι θα ξαναβρούν εργασία. Εάν δεν εργάζονται κατά τη νεκρή περίοδο, δεν θεωρούνται άνεργοι παρά μόνο εάν είναι "διαθέσιμοι για εργασία" και "σε αναζήτηση εργασίας", σύμφωνα με τους ορισμούς των σημείων 1 στοιχείο β) και στοιχείο γ).

## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ ΙΙ

Έρευνα εργατικού δυναμικού: αρχές για τη διατύπωση ερωτήσεων σχετικά με την κατάσταση όσον αφορά την απασχόληση

1. Οι ερωτήσεις σχετικά με την κατάσταση απασχόλησης με βάση τον ορισμό του ΔΓΕ (απασχολούμενος, άνεργος ή ανενεργός) αποτελούν

γενικά την εισαγωγή του ατομικού ερωτηματολογίου. Οι ερωτήσεις αυτές τίθενται αμέσως μετά τις ερωτήσεις για τα δημογραφικά χαρακτηριστικά των μελών των νοικοκυριών. Συγκεκριμένα, πριν από αυτές δεν μπορούν να τίθενται αιτήσεις για πληροφορίες σχετικά με την κύρια ή την συνήθη δραστηριότητα (φοιτητής, οικιακά, συνταξιούχος, κ.λπ.) ή το διοικητικό καθεστώς μιας εγγραφής σε δημόσιο γραφείο απασχόλησης με σκοπό την εξασφάλιση επιδομάτων ανεργίας εάν αυτό κινδυνεύει να θέσει σε κίνδυνο τις απαντήσεις σχετικά με την κατάσταση απασχόλησης σύμφωνα με το ΔΓΕ.

Στο πλαίσιο της διαδικασίας του "dependent interviewing" κατά τις επόμενες έρευνες, αν η κατάσταση απασχόλησης ενός απασχολούμενου ή ανενεργού ατόμου φαίνεται μόνιμη ή σταθερή, μπορεί να ελεγχθεί γρήγορα με βάση την κατάσταση κατά την προηγούμενη έρευνα.

2. Οι ερωτήσεις για την απασχόληση είναι τουλάχιστον δύο: η μια αφορά το γεγονός ότι το άτομο εργάζεται και η άλλη το γεγονός ότι το άτομο έχει απασχόληση, αν και απουσιάζει προσωρινά από την εργασία του (= άτομα σε αργία). Η ερώτηση σχετικά με το γεγονός ότι το άτομο εργάζεται τίθεται πριν από την ερώτηση σχετικά με το γεγονός ότι το άτομο έχει απασχόληση, πράγμα που επιτρέπει να υπάρχει αντίθεση ανάμεσα στις δύο ερωτήσεις και, επομένως, να διευκολυνθεί ο πλήρης εντοπισμός των ατόμων που απουσιάζουν προσωρινά.

Ο εντοπισμός των ατόμων σε διαθεσιμότητα (αργία χωρίς αμοιβή με πρωτοβουλία του εργοδότη) και η ταξινόμησή τους στην κατηγορία των ενεργών ατόμων (ή των ανέργων) εξαρτάται από δύο προϋποθέσεις της επίσημης σχέσης με την απασχόληση: την εξασφάλιση της επιστροφής στην εργασία και τη μικρή διάρκεια (<= 3 μήνες) της διακοπής της σύμβασης εργασίας. Αυτές οι δύο προϋποθέσεις καθορίζονται χάρη σε μια ερώτηση που τίθεται αμέσως μετά τις ερωτήσεις προς τα άτομα αυτά σχετικά με την προσωρινή απουσία τους ή τον λόγο για τον οποίο δεν αναζήτησαν εργασία κατά τις τέσσερις τελευταίες εβδομάδες, ή ακόμη με την παρουσίαση κατηγοριών απαντήσεων στις ερωτήσεις αυτές.

3. Οι ερωτήσεις για την απασχόληση και την αναζήτηση εργασίας περιέχουν ένα κριτήριο προσανατολισμού που επιτρέπει τον εντοπισμό των ατόμων που ασκούν μικρής σημασίας δραστηριότητα μερικών ωρών, ή ακόμη μίας μόνο ώρας.

4. Οι ερωτήσεις για την απασχόληση περιλαμβάνουν ένα κριτήριο προσανατολισμού που επιτρέπει τον εντοπισμό των μη αμειβομένων συμβοηθούσων μελών οικογενειών. Τα άτομα αυτά μπορούν επίσης να ορισθούν με μια ξεχωριστή ερώτηση σχετικά με το γεγονός ότι εργάζονται.

5. Οι ερωτήσεις για την απασχόληση δείχνουν σαφώς ότι μόνο η εργασία που πραγματοποιείται έναντι αμοιβής ή με σκοπό το κέρδος θεωρείται οικονομική δραστηριότητα στο πλαίσιο του ΔΓΕ.

6. Η περίοδος εργασίας αναφοράς πρέπει να ορίζεται με ακρίβεια. Η ερώτηση για την απασχόληση αναφέρεται γενικά στην τελευταία εβδομάδα (περίοδος "από Δευτέρα ως Παρασκευή") και παρέχει τις ακριβείς ημερομηνίες. Πρέπει να οριοθετούνται σαφώς οι περίοδοι αναφοράς για την αναζήτηση απασχόλησης και τη διαθεσιμότητα για



εργασία. Οι δύο ερωτήσεις σχετικά με την αναζήτηση απασχόλησης και τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για το σκοπό αυτό αναφέρονται στις τέσσερις τελευταίες εβδομάδες, περιλαμβανόμενης της εβδομάδας αναφοράς, και η ερώτηση σχετικά με τη διαθεσιμότητα για εργασία στις δύο εβδομάδες που ακολουθούν την εβδομάδα αναφοράς.

7. Η ερώτηση σχετικά με την αναζήτηση απασχόλησης τίθεται σε όλα τα άτομα στα οποία έχουν τεθεί οι ερωτήσεις για την απασχόληση και των οποίων η απάντηση τα επισημαίνει ως άτομα χωρίς εργασία. Πριν από την ερώτηση αυτή δεν υποβάλλεται καμία ερώτηση-φίλτρο. Στο πλαίσιο της διαδικασίας του "dependent interviewing" κατά τις επόμενες έρευνες, αν η κατάσταση απασχόλησης ενός απασχολούμενου ή ανενεργού ατόμου φαίνεται μόνιμη ή σταθερή, μπορεί να ελεγχθεί γρήγορα με βάση την κατάσταση κατά την προηγούμενη έρευνα.

8. Η ερώτηση σχετικά με την αναζήτηση απασχόλησης αποσκοπεί στον προσδιορισμό των προσπαθειών, ακόμη και των ανορθόδοξων, που καταβάλλει το ερωτώμενο άτομο για την εξεύρεση απασχόλησης ή για την έναρξη αυτοαπασχόλησης. Η ερώτηση είναι διατυπωμένη έτσι ώστε να αποφεύγεται να θεωρούνται επαρκής συνθήκη για την αναζήτηση απασχόλησης μόνο οι συνεχείς ενέργειες για περίοδο πολλών εβδομάδων.

9. Η ερώτηση σχετικά με τις μεθόδους που χρησιμοποιούνται για την εξεύρεση απασχόλησης περιλαμβάνει ενεργητικές και παθητικές μεθόδους έρευνας. Ενεργητικές μέθοδοι θεωρούνται οι εξής:

- το γεγονός της επαφής με ένα δημόσιο γραφείο απασχόλησης με σκοπό την εξεύρεση εργασίας,
- το γεγονός της επαφής με ιδιωτικό πρακτορείο με σκοπό την εξεύρεση εργασίας,
- η αποστολή αίτησης πρόσληψης απευθείας σέ εργοδότες,
- οι έρευνες μέσω γνωριμιών, μέσω συνδικάτων, κ.λπ,
- η δημοσίευση αγγελιών σε εφημερίδες ή η απάντηση σε αγγελίες,
- η μελέτη των προσφορών θέσεων απασχόλησης,
- η συμμετοχή σε δοκιμασία, σε διαγωνισμό ή σε συνέντευξη στο πλαίσιο διαδικασίας πρόσληψης,
- η αναζήτηση γηπέδων, κτιρίων ή υλικού,
- οι ενέργειες για την εξασφάλιση επαγγελματικών αδειών, άλλων αδειών ή χρηματοδοτικών πόρων.

10. Η "επαφή με το δημόσιο γραφείο απασχόλησης με σκοπό την εξεύρεση εργασίας" είναι διμερής. Πραγματοποιείται με πρωτοβουλία του εγγεγραμμένου ανέργου ή του γραφείου και αντιπροσωπεύει την πρώτη (κατηγορία απάντησης στην) ερώτηση για τις μεθόδους αναζήτησης απασχόλησης. Πρέπει να γίνεται διάκριση από την ανανέωση της διοικητικής εγγραφής που αποσκοπεί στην εξασφάλιση επιδομάτων ανεργίας (εάν δεν προηγείται μια περίοδος απασχόλησης ή αδράνειας) αλλά και από τη βοήθεια που χορηγεί το γραφείο απασχόλησης με σκοπό τη βελτίωση της απασχολησιμότητας του εγγεγραμμένου ανέργου. Η "επαφή με το δημόσιο γραφείο απασχόλησης" ως ενεργητική μέθοδος συνίσταται μόνο στα εξής:

- "εγγραφή, για πρώτη φορά, του ονόματος του ατόμου στο αρχείο του γραφείου (μετά από μια περίοδο απασχόλησης ή αδράνειας)",
- "ενημέρωση για ενδεχόμενες προσφορές απασχόλησης" ή
- "μια πρόταση εργασίας εκ μέρους του γραφείου", την οποία το άτομο που αναζητεί απασχόληση μπορεί να δεχθεί ή να αρνηθεί.

11. Παρατίθενται οι μέθοδοι αναζήτησης απασχόλησης μέχρι να αναφερθούν τουλάχιστον τρεις ενεργητικές μέθοδοι.

12. Τα άτομα που είναι προς το παρόν χωρίς εργασία και τα οποία δεν αναζητούν απασχόληση επειδή έχουν ήδη βρει μια -που θα αρχίσει εντός τριών μηνών το πολύ- επισημαίνονται και κατατάσσονται σε ξεχωριστή κατηγορία.

## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. Κοινωνικές Επιστήμες. 2003. Το Ευρωπαϊκό Σύνταγμα. Εισαγωγή – Επιμέλεια: Γιώργος Παπαδημητρίου. Σαββάλας. Αθήνα.
2. Γεώργιος Μαρκάτος-Οικονομολόγος, Έλενα Μαΐδου-Δικηγόρος. 2004. Εγχειρίδιο Ευρωπαϊού Επιχειρηματία. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
3. Σωτήρης Μ. Χατζηγάκης. 2007. Ευρώπη και Παγκοσμιοποίηση, Η Ευρώπη στην εποχή των ανατροπών. Τόμος Β'. Καστανιώτη. Αθήνα.
4. Αριστοτέλης Κάντας, Αλεξάνδρα χαντζή. 1991. Θεωρίες Επαγγελματικής Ανάπτυξης. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
5. Αριστοτέλης Κάντας. 1998. Οργανωτική-Βιομηχανική Ψυχολογία, Κίνητρα, Επαγγελματική Ικανοποίηση, Ηγεσία, Μέρος 1ο. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
6. Ειρήνη Κουνενάκη-Χατζηνικολάου. 2000. Αναζήτηση Απασχόλησης. Προπομπός. Αθήνα.
7. Αλέξανδρος Πιστοφίδης. 2003. Εναλλακτικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Προπομπός. Αθήνα.
8. Ελληνική Εταιρία Ψυχικής Υγιεινής και Νευροψυχιατρικής Παιδιού. 1994. Διεπαγγελματική Συμβουλευτική. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
9. Ευστάθιος Γ. Δημητρόπουλος. 1998. Συμβουλευτική και Συμβουλευτική Ψυχολογία, Τόμος 1 και 2. Γρηγόρη. Αθήνα.
10. Επιμέλεια Μιχάλης Ι. Κασσωτάκης. 1992. Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός, θεωρία και πράξη. Εκδόσεις INTERBOOKS. Αθήνα.
11. J.-P. de Crayencour. 1984. Ευρωπαϊκή Κοινότητα και Ελεύθερη Κυκλοφορία των Ελεύθερων Επαγγελματιών, αμοιβαία αναγνώριση των διπλωμάτων. Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Λουξεμβούργο.
12. Shepard B. Clough, Richard T. Rapp. 1980. Ευρωπαϊκή Οικονομική Ιστορία, η οικονομική ανάπτυξη του δυτικού πολιτισμού. Τόμος Α' και Β'. Παπαζήση.
13. Βασίλης Κρεμμύδας. 2002. Εισαγωγή στην Οικονομική Ιστορία της Ευρώπης(16ος-20ος αιώνας). Β' έκδοση. Τυπωθήτω Γιώργος Ανδριανός. Αθήνα.
14. Μιχαήλ Γρηγ. Λιάντα. 1996. Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός. ΖΗΤΗ. Θεσσαλονίκη.
15. Επιμέλεια: Γιώργος Παπαδημητρίου, Γιώργος Σωτηρέλης. 2001. Το Σύνταγμα της Ελλάδας. Καστανιώτη. Αθήνα.
16. Νίκος Μούσης. 1999. Ευρωπαϊκή Ένωση, Δίκαιο-Οικονομία-Πολιτική. Παπαζήση. Αθήνα.
17. Νίκος Μούσης. 2002. Η Κοινωνική Πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Παπαζήση. Αθήνα.
18. Νίκος Μούσης. 2006. Η Ευρωπαϊκή Ένωση με ή χωρίς Σύνταγμα. Παπαζήση. Αθήνα.

19. Αριστόβουλος Ι. Μάνεσης. 1980. Συνταγματική Θεωρία και Πράξη. Σάκκουλα. Αθήνα.
20. Κώστας Γ. Μαυριάς. 2000. Συνταγματικό Δίκαιο. Αντ. Ν. Σάκκουλα. Αθήνα.
21. Βασίλης Σκουρής, Αναστάσιος Τάχος. 1985. Σύνταγμα και Διοικητικοί Νόμοι. Σάκκουλα. Θεσσαλονίκη.
22. Φίλιππος Τ. Πιέρρος, Λίνα Α. Μιχαλοπούλου-Δώρη, Έλενα Δ. Τσαγκάρη. (1993). Προγράμματα και Πρωτοβουλίες της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, ενημερωτικός οδηγός προσανατολισμού. Παπαζήση. Αθήνα.
23. Η Πρόκληση του 1992. (1998). Η Ελλάδα στην Ενιαία Ευρωπαϊκή Αγορά. Βιβλιοπωλείον της "ΕΣΤΙΑΣ". Γραφικές Τέχνες <Corrfu>.
24. Μόνιμη Ελληνική Αντιπροσωπεία στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες. (Ιούλιος 1992). Ευρετήριο Κοινοτικών Προγραμμάτων. Βρυξέλλες.
25. Κέντρο Μαρξιστικών Ερευνών. 1991. Ανεργία και απασχόληση στην Ελλάδα Σύγχρονη Εποχή. Αθήνα.
26. Χρήστος Παπούτσης. 1999. Για την Ευρώπη του 21ου αιώνα. Νέα Σύνορα. Λιβάνη. Αθήνα.
27. Ιωαννίδου Ελένη. 1993. (Η) Απαραίτητη Γυναίκα. Λύχνος. Αθήνα.
28. Ε. Νοβίκοβα, Β. Γιαζίκοβα, Ζ. Γιανκόβα. Γυναίκα, Δουλειά και Οικογένεια- Κοινωνιολογική Μελέτη. Λύχνος. Αθήνα.
29. Υπηρεσία Επίσημων Εκδόσεων Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. 1996. Η απασχόληση στην Ευρώπη. Λουξεμβούργο.
30. Μαρία Μαλικιώση-Λοϊζου. 1999. Συμβουλευτική ψυχολογία. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
31. Βαγγέλη Κωτσίκη. 1994. Η επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, οργάνωση και διοίκηση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης. «ΕΛΛΗΝ». Αθήνα.
32. Διονύσης Γερ. Ζερβός. 1996. ΕΥΡΩΠΗ ΑΤΟΜΟ ΕΞΟΥΣΙΑ ΓΥΝΑΙΚΑ. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
33. Μάγδα Νικολαΐδου. 1981. ΔΟΥΛΕΙΑ ΚΑΙ ΧΕΡΑΦΕΤΗΣΗ-Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ. Καστανιώτη. Αθήνα.
34. Εθνική Έκθεση της Ελλάδας προς την Επιτροπή του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την Εξάλειψη κάθε μορφής Διάκρισης εις Βάρος των Γυναικών. 1996. Εθνικό Τυπογραφείο. Αθήνα.
35. Ντίνα Ταράκη. 1984. Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΑΙΟΤΗΤΑ ΕΩΣ ΤΗΝ ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΗ ΕΠΑΝΑΣΤΑΣΗ. Αθήνα.
36. Θεόδωρος Καρζής. 1993. Η ΓΥΝΑΙΚΑ ΣΤΟΝ 20Ο ΑΙΩΝΑ. Φιλιππούτη, Αθήνα.
37. Γεωργίου Αθ. Κωστάκου. 1983. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ. ΘΕΩΡΙΑ-ΠΡΑΞΗ. GUTENBERG. Αθήνα.
38. Στέφανος Πεσμαζόγλου. 1987. Εκπαίδευση και ανάπτυξη στην Ελλάδα. Το ασύμπτωτο μιας σχέσης. Θεμέλιο. Αθήνα.
39. Λουκία Μουσούρου. 1993. Γυναίκα και απασχόληση. Δέκα ζητήματα. GUTENBERG. Αθήνα.
40. Ελένη Σκορδά. 1993. Η ψυχολογία της Γυναίκας. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
41. Στάυρου Βουτηρά. 1981. Η γυναίκα στην μισθωτή εργασία. Παπαζήση. Αθήνα.
42. Νίκος Δ. Τιρώνης. Το χάρισμα να είσαι γυναίκα. Τήνος. Αθήνα.
43. Γιόζεφ Ράππενρ. Ψυχολογία της γυναίκας. Η σύγχρονη γυναίκα ανάμεσα στο μύθο και στην πραγματικότητα. Μπουκουμάνη. Αθήνα.

44. Υπουργείο Προεδρίας Γενική γραμματεία ισότητας των δυο φύλων. 1985. Δικαιώματα και υποχρεώσεις στην μισθωτή εργασία. Αθήνα.
45. Σιμόν Ντε Μπωβουάρ. 1979. Το δεύτερο φύλο. Γλάρος. Αθήνα.
46. Μαρία Πενταράκη, Μαρία Πλέσσα. 2001. Εγχειρίδιο Ενημέρωσης Νέων σε Θέματα Αναζήτησης Εργασίας. ΙΩΝ.
47. Καλλιόπη Παπαϊωάννου. 1998. Κλινική Κοινωνική Εργασία. Κοινωνική Εργασία με Άτομα. Έλλην. Αθήνα.
48. Χασάπης Δημήτρης. 2000. Σχεδιασμός, οργάνωση και αξιολόγηση προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης. Μεταίχμιο.
49. Κουνενάκη -Χατζηνικολάου Είρηνη. 1999. Αναζήτηση απασχόλησης. Αγορά Εργασίας, επαγγελματικός προσανατολισμός, διαδικασία αναζήτησης. Προπομπός. Αθήνα.
50. Κάραλης Θανάσης. 1999. Τεχνικές εξεύρεσης εργασίας. Μεταίχμιο.
51. Λέο Μπουσκάλια. 1988. Να ζεις να αγαπάς και να μαθαίνεις. Γλάρος. Αθήνα
52. Ξένη Μπαλώτη. Δεκέμβριος 1996. Αρχική και Συνεχιζόμενη Κατάρτιση Ελλάδα. Εθνική Έκθεση για το πρόγραμμα Leonardo Da Vinci. Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας.
53. Επιμέλεια Ιωάννα Μαγγαναρά. Ιούλιος 1998. Εργασία, συνδικαλισμός και ισότητα των δυο φύλων. Οδυσσέας.
54. Θεανώ Καλλιδικάκη. 1998. Κοινωνική Εργασία, Εισαγωγή στη θεωρία και την πρακτική της Κοινωνικής Εργασίας. Ελληνικά Γράμματα. Αθήνα.
55. Louis Cohen, Lawrence Manion. 1994. Μεθοδολογία Εκπαιδευτικής Έρευνας. Μεταίχμιο Επιστήμες. Αθήνα.
56. Πρακτικά Πανελληνίου Συνεδρίου Συμβουλευτικής-Προσανατολισμού. Ο Θεσμός Συμβουλευτική-Προσανατολισμός και ο Ρόλος του στην Οικονομική Ανάπτυξη της Χώρας. Αθήνα.
57. Επιμέλεια Ανδρέας Δ. Σταφυλίδης. 1992. Νέο Λεξικό της Ελληνικής. Σταφυλίδης.
58. Χρήστος Γ. Ρώμα. 1989. Λεξικό Αναπτυγμένων Εννοιών. Επικαιρότητα. Αθήνα.
59. Γενική εποπτεία : Βασίλης Φίλιας. 1994. Εισαγωγή στη μεθοδολογία και τις τεχνικές των κοινωνικών ερευνών. Συνεργασία: Σπουδαστήριο Κοινωνιολογίας ΠΑΣΠΕ-Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών. GUTENBERG. Κοινωνιολογική Βιβλιοθήκη. Αθήνα .
60. Γενικές Αφίσες από όλο τον Κόσμο. 1980. Οδυσσέας. Αθήνα.
61. Ομάδα: Βελτίωση Δομών Απασχόλησης και ΣΥΥ. Οδηγός Καλής Πρακτικής για το/τη Σύμβουλο Απασχόλησης. EQUAL.

## **ΞΕΝΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

1. Bhenner, M. Harrey. 1977. Personal Stability and Pronomic Security.

## ΠΗΓΕΣ ΔΙΑΘΕΣΙΜΕΣ ΣΤΟ ΔΙΑΔΙΚΤΥΑΚΟ ΤΟΠΟ

1. [www.ergani.gr/gr/employment.asp](http://www.ergani.gr/gr/employment.asp) (5/6/2007, 14.00μ.μ.)
2. [isotita.teiath.gr/htmlapasholisi/apofoites.htm](http://isotita.teiath.gr/htmlapasholisi/apofoites.htm)(7/6/2007, 13.00μ.μ)
3. [www.ineagsee.gr/emimerwsi](http://www.ineagsee.gr/emimerwsi) (8/6/2007, 11.00π.μ.)
4. [www.ep.katartisi.gr](http://www.ep.katartisi.gr) (10/6/2007, 10.00π.μ.)
5. <http://ec.europa.eu/> (18/6/2007, 9.00π.μ. ,16, 20/7/2007, 11.30,12.00π.μ.)
6. <http://ec.europa.eu/scadplus/> (18/6/2007, 9.15π.μ.)
7. [www.persefoni.gr](http://www.persefoni.gr) (20/6/2007, 12π.μ.)
8. [www.draseis-gynaikes.gr](http://www.draseis-gynaikes.gr) (20/6/2007, 12.30μ.μ.)
9. [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr) (20/6/2007, 12.45μ.μ.)
10. [www.hri.org](http://www.hri.org) (21/6/2007, 10.00π.μ.)
11. [www.info3kps.gr](http://www.info3kps.gr) (21/6/2007, 11.00π.μ., 8/8/2007, 13.37μ.μ.)
12. [www.parliament.gr](http://www.parliament.gr) (21/6/2007, 13.00μ.μ.)
13. [www.kaae.gr/index.php?=&diktuostirhkhksanergwnthsprwteuousas](http://www.kaae.gr/index.php?=&diktuostirhkhksanergwnthsprwteuousas) (12/7/2007, 9.30π.μ., 6/8/2007, 9.30π.μ.)
14. [www.kae.gr/index.php?=&page=sumbouleutikh](http://www.kae.gr/index.php?=&page=sumbouleutikh) (12/7/2007, 9.50π.μ., 6/8/2007, 9.50π.μ.)
15. [www.kekanam.gr/EuroPrograms.htm](http://www.kekanam.gr/EuroPrograms.htm) (13/7/2007, 9.32π.μ.)
16. [www.hellaskps.gr](http://www.hellaskps.gr) (14/7/2007, 11.35π.μ., 29/8/2007, 1.48μ.μ.)
17. [www.eommex.gr](http://www.eommex.gr) (15/7/2007, 13.45μ.μ., 24/7/2007, 10.00π.μ.)
18. [www.olokliromenes.gr/files/isi\\_metax\\_ergasia](http://www.olokliromenes.gr/files/isi_metax_ergasia) (15/7/2007, 10.18π.μ)
19. [www.olokliromenes.gr/ol\\_news\\_det.asp?news\\_id=81](http://www.olokliromenes.gr/ol_news_det.asp?news_id=81) (15/7/2007, 10.20π.μ.)
20. <http://europa.eu/scadpus/leg/el/cha/c10913.htm> (15, 16, 18, 19/7/2007, 10.25, 11.00, 10.30, 12.00π.μ.)
21. [http://europa.eu/pol/socio/overview\\_el.htm](http://europa.eu/pol/socio/overview_el.htm) (15, 16, 18, 19/7/2007, 11.00, 10.20, 11.45, 9.30π.μ.μ)
22. <http://www.edessacity.gr/development/ed700> (15/7/2007, 11.28π.μ.)
23. <http://eur-lex.europa.eu/smartapi/cgi/sqa> (16/7/2007, 12.40μ.μ.)
24. [www.equal-greece/](http://www.equal-greece/) (16/7/2007, 13.41μ.μ.)
25. [www.equal-greece/view/cont/GLel\\_pdf](http://www.equal-greece/view/cont/GLel_pdf) (16/7/2007, 13.50μ.μ.)
26. [www.equal-greece/view/cont/com2003\\_0840el01.pdf](http://www.equal-greece/view/cont/com2003_0840el01.pdf) (16/7/2007, 13.58μ.μ.)
27. [www.europa.eu/abc/12lessonw/index\\_el.htm](http://www.europa.eu/abc/12lessonw/index_el.htm) (17/7/2007, 9.18π.μ.)
28. [www.europa.eu/employment\\_social/esf/members.gr](http://www.europa.eu/employment_social/esf/members.gr) (17/7/2007, 9.44π.μ.μ)
29. [www.europa.eu/institutions/index\\_el.htm](http://www.europa.eu/institutions/index_el.htm) (17, 18, 20/7/2007, 9.56, 10.25, 12.00π.μ.μ)
30. [www.europa.eu/employment\\_social/firsttime\\_el.htm](http://www.europa.eu/employment_social/firsttime_el.htm) (17/7/2007, 11.42π.μ.μ)
31. [www.ypakp.gr](http://www.ypakp.gr) (17,19/7/2007, 11.46, 10.54π.μ.μ)
32. [http://eur-lex.europa.eu/RECH\\_menu.do?ihmlang=el](http://eur-lex.europa.eu/RECH_menu.do?ihmlang=el) (20/7/2007, 10.49π.μ.)
33. [http://pyblications.europa/official/index\\_el.htm](http://pyblications.europa/official/index_el.htm) (20/7/2007, 11.40π.μ.)

34. [www.job-rotation.com/UK/About.asp](http://www.job-rotation.com/UK/About.asp) (23/7/2007, 12.05μ.μ.)
35. [www.equalbussines.gr/](http://www.equalbussines.gr/) (23, 25, 26, 27/7/2007, 14.00μ.μ, 13.05μ.μ, 11.15π.μ, 10.40π.μ.)
36. [www.equal-greece.com/metradetail.asp?Metercode=1&Program=1](http://www.equal-greece.com/metradetail.asp?Metercode=1&Program=1) (24/7/2007, 8.43π.μ.)
37. [www.equal-greece.com/groupsdetailbasic.asp?Ergonum](http://www.equal-greece.com/groupsdetailbasic.asp?Ergonum) (24/7/2007, 9.00π.μ.)
38. [www.equal-greece.com/projectelements](http://www.equal-greece.com/projectelements) (27/7/2007, 10.12π.μ, 12.01μ.μ.)
39. [www.equal-greece.com](http://www.equal-greece.com) (30/7/2007, 9.00π.μ.)
40. [www.draseis-gynaikes.gr/internet](http://www.draseis-gynaikes.gr/internet) (30/7/2007, 10.00π.μ.)
41. [www.ncyclades.gr/metro53/index](http://www.ncyclades.gr/metro53/index) (30/7/2007, 10.37π.μ.)
42. [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr) (30/7/2007, 11.00π.μ.)
43. [www.implement.gr/modules/liaise/](http://www.implement.gr/modules/liaise/) (30/7/2007, 13.46μ.μ.)
44. [www.info3kps.gr/search](http://www.info3kps.gr/search) (31/7/2007, 9.02π.μ.)
45. [www.hellaskps.gr/index](http://www.hellaskps.gr/index) (31/7/2007, 10.37π.μ.)
46. [www.leader-plus.gr/default](http://www.leader-plus.gr/default) (31/7/2007, 11.38π.μ.)
47. [www.kethi.gr/greek/ethniki/legislative.html](http://www.kethi.gr/greek/ethniki/legislative.html) (17/8/2007, 10.46π.μ.)
48. <http://isotita.chania.teicrete.gr/nomothesia.htm> (17/8/2007, 10.00π.μ.)
49. [www.ggea.gr](http://www.ggea.gr) (29/8/2007, 13.58μ.μ.)
50. [www.eommex.gr/eic/nomothesia](http://www.eommex.gr/eic/nomothesia) (31/8/2007, 13.54μ.μ.)
51. [www.eommex.gr/eic/euro\\_politics/prasini\\_vivlos](http://www.eommex.gr/eic/euro_politics/prasini_vivlos) (31/8/2007, 13.30μ.μ.)
52. [www.europa.eu/communication\\_white\\_paper](http://www.europa.eu/communication_white_paper) (31/8/2007, 13.00μ.μ.)
53. [www.europarl.europa.eu](http://www.europarl.europa.eu) (11/9/2007, 12.15.μ.μ.)
54. [www.eommex.gr](http://www.eommex.gr) (11/9/2007, 12.40μ.μ.)
55. [www.europa.eu/scadplus/leg/el](http://www.europa.eu/scadplus/leg/el) (24/9/2007, 11.37π.μ., 18/9/2007, 9.50π.μ.)
56. [http://ec.europa.eu/regional\\_policy/coyntry/overmap/gr](http://ec.europa.eu/regional_policy/coyntry/overmap/gr) (26/9/2007, 12.00π.μ., 28/9/2007, 10.53π.μ.)
57. [www.interreg.gr](http://www.interreg.gr) (28/9/2007, 8.54π.μ.)
58. [www.urban.gr](http://www.urban.gr) (28/9/2007, 10.00π.μ.)
59. [www.minagric.gr](http://www.minagric.gr) (28/9/2007, 10.07.π.μ.)
60. [www.leader-plus.gr](http://www.leader-plus.gr) (28/9/2007, 10.15π.μ.)
61. [www.psiloritis.net.gr](http://www.psiloritis.net.gr) (28/9/2007, 10.25π.μ.)
62. [www.anco.gr/leader](http://www.anco.gr/leader) (28/9/2007, 10.36π.μ.)
63. [www.oaed.gr](http://www.oaed.gr) (2/10/2007, 13.15μ.μ.)
64. [www.teihal.gr](http://www.teihal.gr) (2/10/2007, 13.39μ.μ.)
65. [www.anco.gr/leadergeneral](http://www.anco.gr/leadergeneral) (4/10/2007, 10.00π.μ.)
66. [www.anco.gr/leaderomadewtopikhwdrashes](http://www.anco.gr/leaderomadewtopikhwdrashes) (4/10/2007, 10.15π.μ.)
67. [www.europa.eu/bulletin/el](http://www.europa.eu/bulletin/el) (4/10/2007, 10.30π.μ.)
68. [www.unipi/ypires/epeaekisotitafylon](http://www.unipi/ypires/epeaekisotitafylon) (4/10/2007, 10.34π.μ.)
69. [http://www.pepdym.gr/tameia\\_egtpe.asp](http://www.pepdym.gr/tameia_egtpe.asp) (21/11/2007, 9.08π.μ.)
70. <http://europa.eu/scadplus/leg/el/s04018.htm>(21/11/2007, 10.25π.μ.)

71. <http://eur-lex.europa.eu.LexUriServ/LexUriServ.do>(21/11/2007, 11.00π.μ.)
72. [www.paseges2.gr/female.htm/members](http://www.paseges2.gr/female.htm/members) (7/12/2007, 10.00π.μ.)
73. [www.kethi.gr/greek/organoseis/synaiterismoi.htm](http://www.kethi.gr/greek/organoseis/synaiterismoi.htm) (10/12/2007,
74. [www.servitoros.gr/avlda/view.php/2/34/](http://www.servitoros.gr/avlda/view.php/2/34/) (10/12/2007, 9.45π.μ.)
75. [www.agrotypos.gr/news/news\\_Show.asp](http://www.agrotypos.gr/news/news_Show.asp) (10/12/2007, 9.50π.μ.)
76. [www.thessalia.gr/diktio/](http://www.thessalia.gr/diktio/) (10/12/2007, 9.55π.μ.)
77. [www.eapilio.gragrowo.htm](http://www.eapilio.gragrowo.htm) (10/12/2007, 10.05π.μ.)
78. [www.ate.gr/ar1sti/htm/gynaikeioi/gynaikeioi.htm](http://www.ate.gr/ar1sti/htm/gynaikeioi/gynaikeioi.htm)(10/12/2007, 10.15π.μ.)
79. [www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents](http://www.aegean.gr/gender-postgraduate/Documents) (11/12/2007, 11.00π.μ.)
80. [www.paseges2.gr/female.htm](http://www.paseges2.gr/female.htm) (11/12/2007, 11.10π.μ.)
81. [www.info3kps.gr/showproclamation.asp](http://www.info3kps.gr/showproclamation.asp) (11/12/2007, 11.20π.μ.)
82. [kalithea.hua.gr/epixeirein/dihmer%203%20docs/Gidarakou.pdf](http://kalithea.hua.gr/epixeirein/dihmer%203%20docs/Gidarakou.pdf) (11/12/2007, 11.30π.μ.)
83. [www.dymi.gr/www.dymi.gr//eu\\_prog\\_rundtving\\_visit\\_greece\\_e\\_l.html](http://www.dymi.gr/www.dymi.gr//eu_prog_rundtving_visit_greece_e_l.html) (11/12/2007, 11.40π.μ.)
84. [www.ideke.edu.gr](http://www.ideke.edu.gr) (20/12/2007, 10.20π.μ.)
85. [http://tovima.dolnet.gr/print\\_article.php?e=B&f=13307&m=B60&aa=2\(11-02-2008,12:30](http://tovima.dolnet.gr/print_article.php?e=B&f=13307&m=B60&aa=2(11-02-2008,12:30)
86. (<http://www.kethi.gr/greek/ekpaidefsi/index.htm>)(20-11-2007,11:30/ 12-12-2007,11:00)
87. [www.isotita.gr](http://www.isotita.gr) (4-01-2008,11:00)
88. [www.thace.edu.gr](http://www.thace.edu.gr)( 10-01-2008,12:00)
89. [www.gowook.gr](http://www.gowook.gr) (28-12-2007,17:00)
90. [www.ekep.gr](http://www.ekep.gr) ( 3-01-2008,12:45)
91. [www.synthesi.com.gr](http://www.synthesi.com.gr) (15-01-2008,10:00)
92. <http://www.istoselides.gr/istoselides/article.php?sid=2390> (10-10-2007,11:00)
93. <http://evia.net/wol/article04.htm>(12-10-2007,15:20)
94. <http://e-psychology.gr/content/view/135/71> (12-10-2007,17:00)
95. <http://www.alfavita.gr/epistimonikaartra/ep16.php>(13-10-2007,11:30)
96. [eur-lex.europa.eu](http://eur-lex.europa.eu) (12-02-2008,10:45)
97. [www.europarl.eu.int](http://www.europarl.eu.int)(7-02-2008,9:00)
98. <http://images.google.gr/images>(6-06-2008 8:45)
99. [http://www.kathimerini.gr/4dcgi/w\\_articles\\_kathcommon\\_2\\_08/04/2006\\_1285646](http://www.kathimerini.gr/4dcgi/w_articles_kathcommon_2_08/04/2006_1285646)(7-02-2008,9:15)
100. [www.vlasi.gr](http://www.vlasi.gr)(7-02-2008,9:30)
101. [athens.indymedia.org](http://athens.indymedia.org)(7-02-2008,9:45)
102. <http://liquididentities.wordpress.com>