

ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΠΑΤΡΩΝ  
ΣΧΟΛΗ: Σ.Ε.Υ.Π.

**ΤΜΗΜΑ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ΣΥΜΒΟΛΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΤΟΥ  
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΥ ΣΤΗΝ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΟΥ ΦΑΙΝΟΜΕΝΟΥ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ

ΟΝΟΜΑΤΑ ΣΠΟΥΔΑΣΤΡΙΩΝ : ΠΟΛΥΔΩΡΟΥ ΚΑΛΛΙΟΠΗ  
ΣΜΥΡΝΙΟΥ ΕΥΘΥΜΙΑ  
ΤΑΜΠΟΥΚΑ ΒΑΣΙΛΙΚΗ

ΕΠΟΠΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ : ΜΑΚΡΗΣ ΗΛΙΑΣ

**ΠΑΤΡΑ - 2008**

## ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ

Θα θέλαμε να ευχαριστήσουμε θερμά τον καθηγητή του Α.Τ.Ε.Ι. Πάτρας Μακρή Ηλία υπεύθυνο της πτυχιακής εργασίας, ο οποίος μας υπέδειξε το θέμα καθώς και για την καθοδήγηση και τη διευκόλυνση που μας προσέφερε.

Ευχαριστούμε τον Οργανισμό Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ) σε κάθε πόλη που πραγματοποιήθηκε αυτή η έρευνα (Αμύνταιο, Λάρισα, Τρίπολη). Ευχαριστίες οφείλουμε επίσης και στα άνεργα άτομα που πρόθυμα συμπληρώσαν τα ερωτηματολόγια της έρευνάς μας.

Τέλος ευχαριστούμε την κεντρική βιβλιοθήκη της Πάτρας και την βιβλιοθήκη του Α.Τ.Ε.Ι Πάτρας καθώς και τη βιβλιοθήκη του Αριστοτέλειου Πανεπιστήμιου Θεσσαλονίκης και του Α.Τ.Ε.Ι Λάρισας.

Κυρίως όμως ευχαριστούμε τους γονείς μας και φιλικό μας περιβάλλον για την ηθική υποστήριξη και συμπαράστασή τους όλη αυτήν την χρονική περίοδο.

## Περίληψη πτυχιακής εργασίας

Η εργασία χωρίζεται σε δύο μέρη:

Το πρώτο αφορά την βιβλιογραφική μελέτη του φαινομένου της ανεργίας και το δεύτερο την επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας.

Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τέσσερα κεφάλαια:

### *Κεφάλαιο 1*

Δίνεται ο ορισμός της ανεργίας, αναλύονται τα είδη και τα αίτια που την προκαλούν και οι συνέπειες της. Επίσης γίνεται αναφορά στα μέτρα αντιμετώπισης, τα προβλήματα υπολογισμού της ανεργίας και τη σχέση πληθωρισμού και ανεργίας.

### *Κεφάλαιο 2*

Αναφερόμαστε στην ανεργία που αντιμετωπίζουν κυρίως οι νέοι και οι γυναίκες στην Ελλάδα . Στο τέλος του κεφαλαίου παραθέτουμε στατιστικά στοιχεία της Ε.Σ.Υ.Ε. για την ανεργία των ανδρών και των γυναικών.

### *Κεφάλαιο 3*

Στο κεφάλαιο αυτό αναλύουμε τα κατώτατα ημερομίσθια , τους μισθούς αποδοτικότητας και την αγορά εργασίας.

### *Κεφάλαιο 4*

Περιλαμβάνει η θεωρία και η εφαρμογή της συμβουλευτικής σε ανέργους. Η προσφορά του επαγγελματικού προσανατολισμού στην καταπολέμηση της ανεργίας καθώς και τα προβλήματα στην εφαρμογή του. Επίσης γίνεται μικρή αναφορά στην δια' βίου μάθηση, η οποία αποτελεί ένα νέο «όπλο» στην καταπολέμηση της ανεργίας.

Το δεύτερο μέρος περιλαμβάνει δύο κεφάλαια :

### *Κεφάλαιο 5*

Αναφέρεται στην μεθοδολογία της έρευνας τον σκοπό το δείγμα που μελετήθηκε καθώς και την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας.

## *Κεφάλαιο 6*

Στο έκτο κεφαλαίο παραθέτουμε τα συμπεράσματα που προκύπτουν και τις προτάσεις μας.

Περιεχόμενα:

## **ΑΝΑΓΝΩΡΙΣΗ**

## **ΠΕΡΙΛΗΨΗ**

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ**

## **ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

## **ΜΕΡΟΣ Α΄ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

#### **Ανεργία**

1.1 Γενικά	10
1.2 Ορισμός ανεργίας	13
1.3 Είδη ανεργίας	16
1.3.1 Ανεργία Τριβής	16
1.3.2 Διαρθρωτική ανεργία	17
1.3.3 Κυκλική ανεργία	18
1.3.4 Συγκαλυμμένη ανεργία	18
1.3.5 Μακροχρόνια ανεργία	19
1.4 Συνέπειες της ανεργίας	19
1.5 Μέτρα αντιμετώπισης ανεργίας	20
1.6 Αίτια αύξησης ανεργίας μεταπολεμικά	23
1.7 Προβλήματα στον υπολογισμό της ανεργίας	24
1.8 Τεχνολογική αλλαγή και ευελιξία στην αγορά εργασίας	26
1.9 Μία διαφορετική προσέγγιση της ανεργίας	29

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

#### **Η ανεργία των νέων και των γυναικών**

2.1 Οι νέοι τα κατ' εξοχήν θύματα της ανεργίας	30
2.1.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα	31
2.2 Η ανεργία των γυναικών	34
2.3 Συμπεράσματα	35

### **ΚΑΦΑΛΑΙΟ 3**

#### **Κατώτατα ημερομίσθια – μισθοί αποδοτικότητας – αγορά εργασίας**

3.1 Νομοθεσία για τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθούς	41
3.2 Μισθοί αποδοτικότητας	44

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

#### **Η Συμβουλευτική και ο προσανατολισμός στην πρόληψη και αντιμετώπιση της ανεργίας**

4.1 Ο προγραμματισμός της επαγγελματικής σταδιοδρομίας	46
4.2 Θεωρία και εφαρμογή της συμβουλευτικής	48
4.2.1 Εισαγωγή	48
4.2.2 Ορισμοί	48
4.2.3 Σκοπός	51
4.2.4 Θεωρίες της συμβουλευτικής	52
4.2.5 Χώροι άσκησης της συμβουλευτικής	60
4.2.6 Η συμβουλευτική σχέση	61
4.2.7 Τα χαρακτηριστικά της επιτυχημένης συμβουλευτικής σχέσης και των αποτελεσματικών συμβούλων	62
4.2.8 Προβλήματα στη συμβουλευτική σχέση	64
4.2.9 Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας	69
4.2.10 Μέθοδοι παρέμβασης στη συμβουλευτική	
4.3 Η εφαρμογή της συμβουλευτικής στην απασχόληση	77
4.3.1 Τι είναι	77
4.3.2 Η ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων	78
4.3.3 Σκοπός	80
4.3.4 Στόχος	81
4.3.5 Διάρκεια	82
4.3.6 Σε ποιους απευθύνεται	82
4.3.7 Τα στάδια παρέμβασης	82
4.4 Η Συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού	87
4.4.1 Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα	90
4.5 Ο Νέος χώρος της Δια Βίου Μάθησης	99

## **ΜΕΡΟΣ Β΄ ΕΡΕΥΝΑ**

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5**

5.1 Μέθοδος	104
5.2 Δείγμα	104
5.3 Μέθοδος επιλογής	104
5.4 Περιγραφική στατιστική	105
5.5 Συσχετίσεις δεδομένων	127
5.5.1 Συσχέτιση ερωτήσεων και φύλου ερωτώμενων	127
5.5.2 Συσχέτιση ερωτήσεων και τόπου προέλευσης ερωτώμενων	138

### **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6**

6.1 Γενικά – Συμπεράσματα	152
6.2 Προτάσεις	156
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ</b>	158
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	161





## Εισαγωγή

Η ανεργία εξακολουθεί να αποτελεί στις μέρες μας το σημαντικότερο οικονομικό πρόβλημα, χαρακτηρίζει κάθε εποχή και φουντώνει σε περιόδους οικονομικών κρίσεων. Σήμερα η ανεργία είναι ένα από τα μεγαλύτερα κοινωνικά προβλήματα σε παγκόσμιο επίπεδο. Στην Ευρωπαϊκή Ένωση και στην Ελλάδα αυξάνεται παρά τα μέτρα και τις προσπάθειες για μείωση της. Πρόκειται για ένα πολύπλοκο φαινόμενο με κοινωνικές οικονομικές πολιτικές και πολιτισμικές προεκτάσεις. Επομένως δεν υπάρχει μία αλλά πολλές αιτίες που τη δημιουργούν και την συντηρούν. Το πολύπλοκο αυτό φαινόμενο συνεπάγεται πλήθος κοινωνικών και οικονομικών προβλημάτων: φτώχεια περιθωριοποίηση, εγκληματικότητα, υπονόμηση της κοινωνικής συνοχής, χρήση εξαρτησιογόνων ουσιών, αναγκαστική μετανάστευση.

Οι κοινωνικές ομάδες που πλήττονται είναι κυρίως οι νέοι, οι γυναίκες, τα άτομα με ανεπαρκή κατάρτιση, τα άτομα με ειδικές ανάγκες. Ως αίτια της ανεργίας αναφέρονται η τεχνολογική εξέλιξη, η έλλειψη κατάλληλης πληροφόρησης των νέων για τις «τάσεις» της αγοράς εργασίας το φθινό εργατικό δυναμικό, η ελλιπής κατάρτιση και δεξιότητες των νέων αποφοίτων των εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Σημαντικός είναι και ο ρόλος του κράτους, που καλείται να επιδιώξει προσαρμογές για να αντιμετωπίσει την καινούργια κατάσταση. Παρόλα τα μέτρα και τα προγράμματα που εφαρμόζονται τα αποτελέσματα είναι πενιχρά και οι ανεπαρκείς, στη χώρα μας, υπηρεσίες ψυχολογικής υποστήριξης των άνεργων αναλαμβάνουν το δύσκολο έργο της παροχής βοήθειας και διεξόδου στο πρόβλημα.

**ΜΕΡΟΣ Α΄**  
**ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΚΗ ΑΝΑΣΚΟΠΗΣΗ**

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

### ΑΝΕΡΓΙΑ

#### 1.1 Γενικά

Κατάσταση στην οποία βρίσκεται κάποιος που, ενώ θέλει να εργαστεί και είναι ικανός, ωστόσο δεν βρίσκει δουλειά. Παρ' ότι όταν γίνεται λόγος για ανεργία, εννοούμε κυρίως την ανεργία των εργατών, των υπαλλήλων ή άλλων μισθωτών, στην οικονομική ζωή μπορεί να βρεθεί άνεργος και οποιοσδήποτε άλλος συντελεστής της παραγωγής, όπως το έδαφος, οι μηχανές κ.λ.π. Το γεγονός ότι όταν γίνεται λόγος για ανεργία το ενδιαφέρον επικεντρώνεται προπάντων στην ανεργία που πλήττει τους εργαζομένους, οφείλεται στις άμεσες και καταφανείς κοινωνικές συνέπειες που συνδέονται με αυτόν τον ιδιαίτερο τύπο μη απασχόλησης. Πραγματικά η εργασία δεν είναι εμπόρευμα, που όταν δεν βρει αγοραστή μπορεί να αποθηκεύεται σε αναμονή μιας προσφορότερης στιγμής και ο μισθός δεν είναι μόνο η τιμή ενός συντελεστή της παραγωγής, αλλά και η απαραίτητη πηγή ζωής για τον εργάτη και την οικογένειά του. Στο γεγονός αυτό, οφείλεται και η τάση, που εκδηλώνεται συνεχώς ευρύτερα σε όλες χώρες, να αναλάβει το κράτος, το έργο της καταπολέμησης της ανεργίας και να αμβλύνει τις συνέπειες της με παροχές προς τους άνεργους και με άλλα μέτρα πρόνοιας. Η αντιμετώπιση της ανεργίας αποτελεί προτεραιότητα της κυβερνητικής πολιτικής αλλά και πρωταγωνιστικό ζήτημα των εκλογικών αντιπαραθέσεων. (Δομή, Πετρίχος Π., 2004).

Η έννοια της ανεργίας αν και φαίνεται σαν ένα πολυσύνθετο κοινωνικό πρόβλημα, θα μπορούσε, υπεραπλουστευμένα είναι η αλήθεια, να μελετηθεί σαν μια δυσλειτουργία στην αγορά εργασίας, δηλαδή μια

εμφάνιση πλεονάζουσας προσφοράς. Όπως ακριβώς στην περίπτωση ενός προϊόντος που η προσφερόμενη ποσότητα ξεπερνά τη ζητούμενη και οδηγεί σε μείωση της τιμής του ώστε να απορροφηθεί το πλεόνασμα . Προκειμένου να εξαλειφθεί το πλεόνασμα αυτό, αρκεί να μειωθεί η τιμή στο επίπεδο που προσφορά και ζήτηση είναι ίσες. Τα πράγματα βέβαια, δεν είναι και τόσο απλά. Στην περίπτωση του προϊόντος , μια μειωμένη τιμή θα ήταν ευπρόσδεκτη από τους καταναλωτές. Η αγορά εργασίας όμως δεν λειτουργεί έτσι. Ο εργοδότης δεν επιθυμεί ένα πολύ χαμηλό επίπεδο μισθού για δύο λόγους

- πρώτον για να προσελκύσει εργαζόμενους και να τους παρακινήσει να εργαστούν σκληρά και καλά. Η επιχείρηση που αμείβει τόσο φτωχά τους υπαλλήλους της ώστε να μη τους νοιάζει καθόλου αν θα χάσουν τη δουλειά τους η όχι, κατά πάσα πιθανότητα θα κλείσει.

- Ένας δεύτερος λόγος για τον οποίο οι εργοδότες δεν επιθυμούν πολύ χαμηλά ημερομίσθια , προκύπτει από την ζήτηση για εργασία , που όπως έχουμε ήδη αναλύσει αποτελεί παράγωγη ζήτηση , δηλαδή ζήτηση που προκύπτει από τη ζήτηση για τα αγαθά που παράγει. Εάν λοιπόν οι μισθοί είναι πολύ χαμηλοί, θα οδηγήσουν πιθανότητα σε αύξηση άρα σε μείωση της ανεργίας! Συγκεκριμένα, οι μειωμένοι μισθοί, θα έχουν σαν αποτέλεσμα την δημιουργία μεν νέων εισοδημάτων, την απώλεια δε σημαντικού μέρους του εισοδήματος από τους εργαζόμενους. Μείωση των εισοδημάτων, θα οδηγήσει σε μείωση της αγοραστικής δύναμης κι επομένως της κατανάλωσης και ζήτησης αγαθών, κάτι που θα οδηγήσει σε υπερβάλλουσα προσφορά προϊόντων στην αγορά, σε μείωση της τιμής για να απορροφηθεί το πλεόνασμα, και

εντέλει σε μείωση και της παραγωγής, άρα σε υποαπασχόληση και απολύσεις.

Από όλα τα παραπάνω , αντιλαμβανόμαστε ότι το φαινόμενο της ανεργίας θα πρέπει να αντιμετωπιστεί σαν κάτι το ιδιαίτερα σύνθετο. Από την μια βρίσκονται οι εργαζόμενοι , οι οποίο προχωρούν συχνά σε απεργίες για αυξήσεις μισθών και προσλήψεις προσωπικού και από την άλλη οι εργοδότες, με όπλο τους την ανάγκη των ανέργων για εργασία προσπαθούν να συμπίεσουν τους μισθούς. Αυτό το οποίο προκύπτει «από την πάλη» αυτή, είναι ότι η ανεργία είναι μια ανορθολογική, σπάταλη και βλακώδης κατάσταση. Ένας λόγος για τον οποίο υπάρχει ανεργία, είναι ότι οι άνθρωποι παίρνουν τις αποφάσεις τους ατομικά και όχι από κοινού. Με μια κοινή συμφωνία εργατών και εργοδοτών. Οι μεν εργοδότες δεν θα χρησιμοποιούσαν τη δύναμη που τους δίνει η υψηλή ανεργία για να συμπίεσουν τους μισθούς και οι δε εργάτες δεν θα χρησιμοποιούσαν τη δύναμη που τους δίνει η χαμηλή ανεργία για να επιτύχουν μεγάλη αύξηση του μισθού και επομένως συμπίεση των κερδών των επιχειρηματιών, τότε θα ήταν δυνατόν να επιτευχθούν υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης και χαμηλότερα επίπεδα ανεργίας . Αυτή η συνεννόηση δηλαδή , θα τους ωφελήσει όλους και θα βελτιώσει την οικονομική κατάσταση της χώρας. Μια τέτοια συμφωνία ονομάζεται « χειραψία» και βρίσκει εμπόδιο στην πραγματοποίησή της το γεγονός ότι κάθε απόφαση παίρνεται με βάση το ατομικό και όχι το κοινό συμφέρον που τελικά μπορεί να είναι καλύτερο για όλους. Έχουμε υψηλά ποσοστά ανεργίας, σε μια οικονομία, επειδή έχουμε θεσμούς και πολιτικές, που το προκαλούν. (Μακρής Ηλίας, 2005).

## 1.2 Ορισμός της ανεργίας

Ανεργία σε μια οικονομία υπάρχει, όταν άτομα που είναι διατεθειμένα να εργαστούν με τις υπάρχουσες συνθήκες στην αγορά εργασίας, δεν μπορούν να βρουν απασχόληση. Άνεργοι επίσης θεωρούνται και όσοι έχουν προσωρινά απολυθεί και περιμένουν να επιστρέψουν στην εργασία που είχαν. Το ποσοστό της ανεργίας μιας οικονομίας, δίνεται ως :

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \frac{\text{άνεργοι}}{\text{εργατικό δυναμικό}}$$

Πώς όμως ορίζεται το εργατικό δυναμικό μιας χώρας; Το εργατικό δυναμικό μιας χώρας αποτελείται από το σύνολο των ατόμων που ήδη απασχολούνται (εργαζόμενοι) και των ατόμων που ζητούν ενεργά να απασχοληθούν αλλά δεν βρίσκουν εργασία ( άνεργοι ). Δεν συμπεριλαμβάνονται στο εργατικό δυναμικό τα άτομα που ενώ είναι ικανά για εργασία και δεν απασχολούνται κάπου, δεν επιθυμούν να κάνουν καμία ενέργεια για ανεύρεση απασχόλησης (άνεργοι).

Κάθε μέρα κάποιοι εργαζόμενοι απολύονται ή παραιτούνται από την δουλειά τους , ενώ την ίδια στιγμή κάποιοι άνεργοι βρίσκουν απασχόληση. Έτσι, καθορίζεται το ποσοστό του εργατικού δυναμικού που είναι άνεργο, ενώ οι παράγοντες που καθορίζουν το φυσικό ποσοστό ανεργίας , δίνονται ως:

Έστω ότι  $L$  είναι το εργατικό δυναμικό,  $E$  ο αριθμός των απασχολούμενων και  $U$  ο αριθμός των ανέργων εργατών . Επειδή κάθε εργάτης ή θα απασχολείται ή θα είναι άνεργος .(Ηλίας Μακρής, 2005 ).

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται η ανεργία στην Ε.Ε, στην Ελλάδα αλλά και σε κάθε Ελληνική περιφέρεια. Όσον αφορά την Ελληνική

επικράτεια , η περιοχή της Δυτικής Μακεδονίας κατέχει το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας για το 2001 , ενώ η Πελοπόννησος βρίσκεται στην δέκατη θέση με διαφορά από την πρωτοπόρο περιοχή της Ανατολικής Μακεδονίας & Θράκης και με πολύ μεγαλύτερη από την περιοχή των Ιονίων Νήσων που ακολουθεί .

ΠΕΡΙΟΧΗ	ΠΟΣΟΣΤΟ ΕΠΙ ΤΗΣ ΕΚΑΤΟ (%)
	2001
ΔΥΤ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	15,8
ΣΤΕΡ ΕΛΛΑΔΑ	13,3
ΗΠΕΙΡΟΣ	11,9
ΘΕΣΣΑΛΙΑ	11,6
ΚΕΝ ΜΑΚΕΔΟΝΙΑ	10,8
ΑΤΤΙΚΗ	10,4
ΔΥΤ ΕΛΛΑΔΑ	9,9
Ν ΑΙΓΑΙΟ	9,7
ΑΝ ΜΑΚΕΔ & ΘΡΑΚΗ	9,0
ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΣ	8,1
ΙΟΝΙΑ ΝΗΣΙΑ	6,7
Β ΑΙΓΑΙΟ	6,1
ΚΡΗΤΗ	5,8
ΕΛΛΑΔΑ	10,2
Ε Ε (15)	7,6

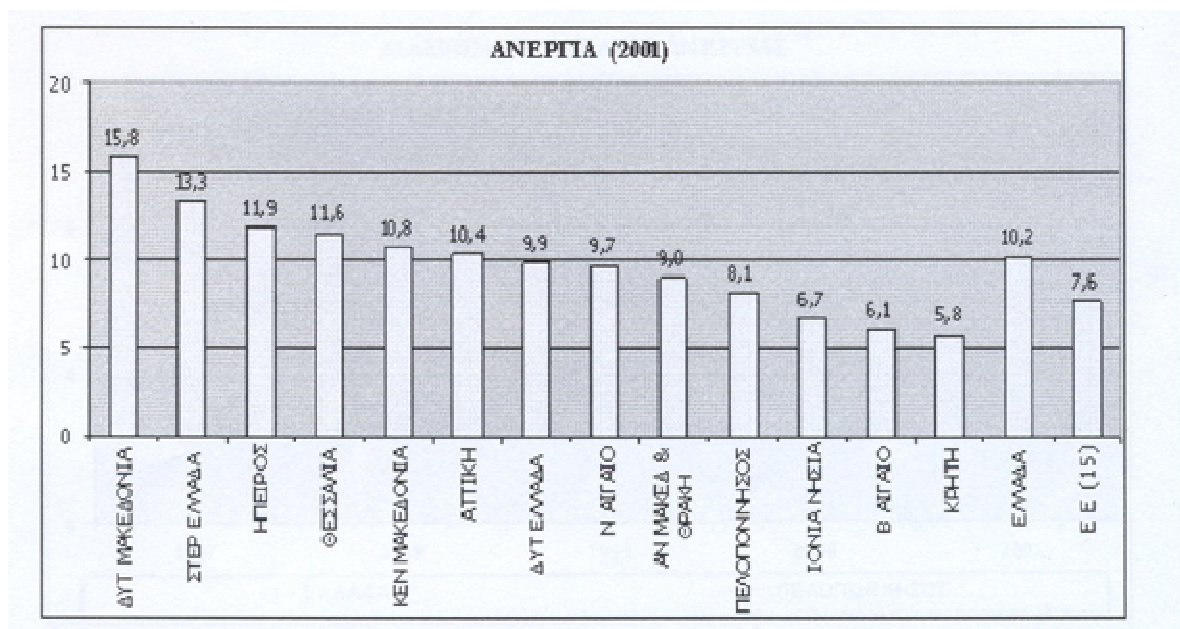
$L=E+U$ .

Το εργατικό δυναμικό είναι το άθροισμα των απασχολούμενων και των ανέργων.

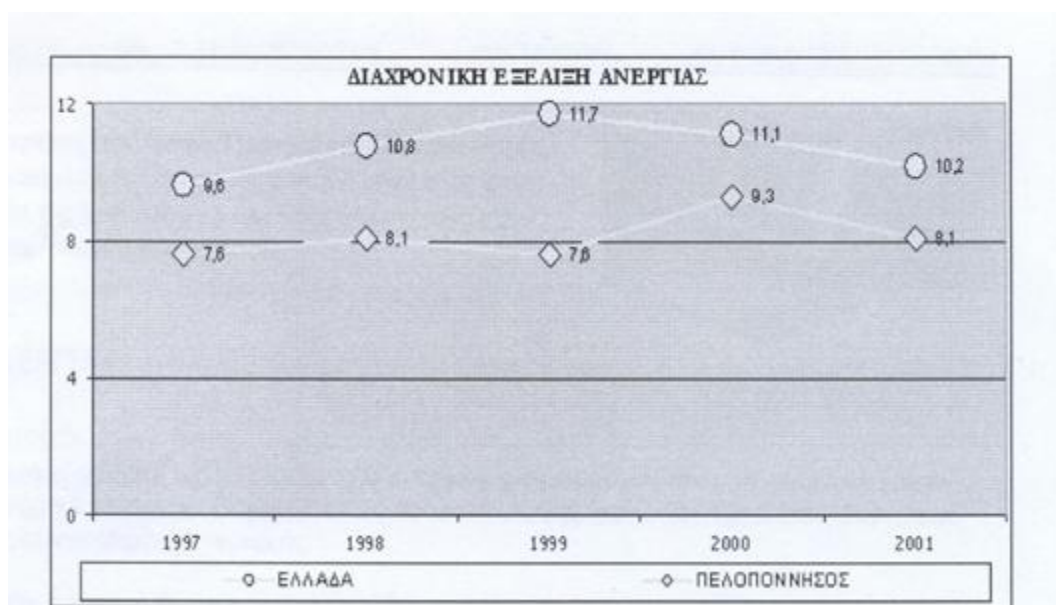
Το ποσοστό της ανεργίας είναι  $U/L$  .

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1 : Ανεργία ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού ( 2001 )**

Πηγή: **EYROSTAT (NEW CRONOS 2002 )**



Διάγραμμα 1: Ανεργία ως ποσοστό του συνολικού εργατικού δυναμικού (2001)



Διάγραμμα 2: Ανεργία ως ποσοστό συνολικού εργατικού δυναμικού (1997 – 2001)

Από όσα προαναφέρθηκαν παρατηρούμε ότι , η Πελοπόννησος καταλαμβάνει την δέκατη θέση όσον αναφορά την Ανεργία (2001) , σε σύνολο 13 ελληνικών περιφερειών .



Το 2001 , η τιμή του δείκτη της Πελοποννήσου (8,1) εμφανίζεται μικρότερη κατά 21% από την αντίστοιχη της Ελλάδας και μεγαλύτερη κατά 7% από την τιμή της Ε .Ε .

Πηγή : **EYROSTAT (NEW CRONOS 2002)**

### **1.3 Είδη ανεργίας**

#### **1.3.1 *Ανεργία Τριβής***

Πλήρης απασχόληση σε μια οικονομία δεν σημαίνει ότι η ανεργία είναι μηδέν . Σε όλες τις χώρες , ακόμα και με τις καλύτερες δυνατές οικονομικές συνθήκες , υπάρχει ένα ποσοστό ανεργίας , γιατί συνεχώς νέα άτομα εισέρχονται στην αγορά εργασίας ενώ άλλα αλλάζουν εργασία και μένουν για λίγο εκτός εργασίας , ψάχνοντας για την καλύτερη δυνατή επιλογή . Τέλος , πολλά άτομα που φεύγουν από μια εργασία , έχοντας ήδη βρει μια καλύτερη καθώς μετακινούνται από τη μια στην άλλη , χρειάζονται κάποιο χρονικό διάστημα για να προετοιμαστούν για την νέα τους εργασία. Έτσι, βρίσκονται για λίγο εκτός αγοράς εργασίας. Εφόσον η μορφή αυτή ανεργίας είναι προσωρινή , ονομάζεται ανεργία τριβής και δεν αποτελεί σημαντικό πρόβλημα για την κοινωνία. Παρουσιάζεται δε με μεγαλύτερη συχνότητα στις νεαρές ηλικίες, διότι τα νέα άτομα είναι αυτά που εμφανίζουν την μεγαλύτερη επαγγελματική κινητικότητα μέχρι να καταλήξουν σε μια καλή δουλειά καθώς και στις γυναίκες διότι όλο και περισσότερες μπαίνουν στις μέρες

μας στην αγορά εργασίας. Το μέγεθος της ανεργίας τριβής εξαρτάται από τον βαθμό ευελιξίας της αγοράς εργασίας και το πόσο γρήγορα υπάρχει ενημέρωση και πλήρωση των κενών θέσεων από ανέργους της ίδιας ή και άλλων περιοχών.

### 1.3.2 Διαρθρωτική ανεργία

Ένα από τα πιο σημαντικά είδη ανεργίας είναι η διαρθρωτική ανεργία. Πρόκειται ουσιαστικά για τη διαφορά μεταξύ προσφοράς που είναι μεγαλύτερη και ζήτηση εργασίας, που είναι αρκετά μικρότερη. Αυτή η διαφορά είναι αποτέλεσμα της διάρθρωσης της αγοράς και του πλαισίου κάτω από το οποίο λειτουργεί και οφείλεται είτε στην έλλειψη επαγγελματικής κινητικότητας και στη γεωγραφική απόσταση που μπορεί να χωρίζει τις αγορές όπου ζητείται και προσφέρεται εργασία (για παράδειγμα, μπορεί σε μια περιοχή να υπάρχει έλλειψη οικοδόμων, ενώ σε μια άλλη, ανεργία, αλλά να μην υπάρχει μετακίνηση εργαζομένων από τη μια αγορά στην άλλη, είτε στην κατάργηση ουσιαστικά κάποιων επαγγελμάτων λόγω αλλαγής της τεχνολογίας (**τεχνολογική ανεργία**) κ.λ.π. (π.χ. οι ασυρματιστές που αντικαταστάθηκαν από τα ραντάρ και τους δορυφόρους). Στην τελευταία κατηγορία ανήκουν κυρίως τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, τα οποία και πλήττονται περισσότερο από αυτό το είδος ανεργίας, καθώς δεν είναι δυνατό μετά από τόσα χρόνια εργασίας σε ένα συγκεκριμένο αντικείμενο, τώρα να μάθουν να κάνουν κάτι άλλο. Δεν είναι και πολύ εύκολο για παράδειγμα να μάθεις κάποιον μεσήλικα να μάθει τώρα να χρησιμοποιεί υπολογιστή.

Θα πρέπει στο σημείο αυτό, να σημειώσουμε ότι για όλες τις χώρες, υπάρχει ένα ποσοστό ανεργίας που θεωρείται φυσιολογικό και

ονομάζεται *φυσικός συντελεστής ανεργίας* , ή *φυσικό ποσοστό ανεργίας* , που δείχνει το ποσοστό ανεργίας σε μια οικονομία και περιλαμβάνει την ανεργία τριβής και τη διαρθρωτική ανεργία και συνήθως , περιγράφει την περίπτωση όπου οι προσφερόμενες θέσεις αντιστοιχούν στις ζητούμενες , αλλά δεν καλύπτονται , για τους λόγους που προαναφέραμε για τα δύο αυτά είδη ανεργίας .

### **1.3.3 Κυκλική ανεργία**

Η κυκλική ανεργία είναι το αποτέλεσμα των διακυμάνσεων του οικονομικού κύκλου. Εμφανίζεται στη φάση της ύφεσης της οικονομίας όπου η συνολική ζήτηση βρίσκεται σε χαμηλά επίπεδα, λόγω των μειωμένων εισοδημάτων. Αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα, να μειωθεί η ζήτηση παραγωγικών συντελεστών και ιδιαίτερα εργασίας από τους παραγωγούς. Η κυκλική ανεργία είναι επομένως, το αποτέλεσμα ανεπαρκούς ζήτησης στην οικονομία και υποδηλώνει περίοδο οικονομικής δυσπραγίας.

### **1.3.4 Συγκαλυμμένη ανεργία ( εποχική )**

Αυτή η μορφή ανεργίας , διαφέρει από τις άλλες τρεις , στο ότι τα άτομα που συμπεριλαμβάνονται στην κατηγορία αυτή , είναι υποαπασχολημένα μάλλον , παρά εντελώς άνεργα ( γι' αυτό και δεν συμπεριλαμβάνονται στην μέτρηση της ανεργίας ) . Στην περίπτωση αυτή , οι εργαζόμενοι αποδίδουν προϊόν μικρότερης αξίας και υπάρχει μειωμένη παραγωγικότητα. Το φαινόμενο της υποαπασχόλησης παρατηρείται κυρίως στον αγροτικό τομέα , των όχι ιδιαίτερα ανεπτυγμένων χωρών , λόγω της ανεπάρκειας καλλιεργήσιμου εδάφους . Υποαπασχόληση παρατηρείται επίσης στον τριτογενή τομέα της

οικονομίας , δηλαδή στις υπηρεσίες ( εποχική απασχόληση για τους εργαζόμενους , σε ξενοδοχεία , εστιατόρια , τουριστικά γραφεία κ.λ.π., σε τουριστικές περιοχές , ακόμα και στα τραπεζικά υποκαταστήματα, στο τμήμα συναλλάγματος κ.λ.π.).

### **1.3.5 Μακροχρόνια ανεργία**

Όταν η ανεργία ενός ατόμου διαρκεί για μεγάλο χρονικό διάστημα, μεγαλύτερο του ενός έτους , τότε το άτομο θεωρείται **μακροχρόνια άνεργος** και αντιμετωπίζει σοβαρά προβλήματα στην εξεύρεση εργασίας. Το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας , εμφανίζεται κυρίως στην περίπτωση της διαρθρωτικής ανεργίας, όπου λόγω της αλλαγής των συνθηκών που επικρατούν στην αγορά εργασίας, κάποια άτομα χάνουν την εργασία τους. Αυτοί που πλήττονται σε μεγαλύτερο βαθμό, είναι τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας, τα οποία έχουν εργαστεί για δεκαετίες σε μια εργασία και ξαφνικά, λόγω της αλλαγής που παρατηρείται σε πολλούς τομείς της οικονομίας (κυρίως λόγω αλλαγής της τεχνολογίας), μένουν άνεργοι και διαπιστώνουν ότι οι ανάγκες της αγοράς εργασίας έχουν αλλάξει και δεν υπάρχει πλέον ζήτηση για το επάγγελμά τους. (Μακρής Ηλίας, 2005)

### **1.4 Συνέπειες τις ανεργίας**

Σύμφωνα με τους Κοττή Α. & Κοττή Γ. (2002) η ανεργία έχει δύο βασικές συνέπειες:

- **Οικονομικό κόστος.** Το προϊόν που παράγεται στην οικονομία δεν είναι προϊόν πλήρους απασχόλησης, δηλαδή είναι μικρότερο από αυτό, που θα μπορούσε να

παραχθεί σε συνθήκες μικρότερης ή καθόλου ανεργίας. Έτσι υπάρχει απώλεια προϊόντος στην οικονομία. Με άλλα λόγια, δεν χρησιμοποιούνται πλήρως οι παραγωγικές δυνατότητες της.

• **Κοινωνικό κόστος.** Το σημαντικότερο είναι ότι η ανεργία δημιουργεί σοβαρά κοινωνικά προβλήματα. Δημιουργεί δηλαδή, σοβαρό κοινωνικό κόστος. Προκαλεί δυστυχία, άγχος και άλλες ψυχοσωματικές συνέπειες, απογοήτευση, απώλεια αυτοπεποίθησης - χαμηλή αυτοεκτίμηση και αξιοπρέπεια. Απώλεια δεξιοτήτων, έλλειψη διεκδικητικότητας, φόβο για νέα εργασία. μειωμένο ή και καθόλου εισόδημα και σε περιπτώσεις όπου η ανεργία είναι υψηλή, οδηγεί σε κοινωνικές και πολιτικές αναταραχές. Τα υψηλά ποσοστά ανεργίας συνοδεύονται συνήθως από αυξημένα ποσοστά εγκληματικότητας , οικογενειακής βίας, αλκοολισμού κ.λ.π .

## **1.5 Μέτρα αντιμετώπισης της ανεργίας**

Οι πολιτικές αρχές κάθε κράτους, μπορούν να εφαρμόσουν μέτρα πολιτικής που οδηγούν στην μείωση της ανεργίας, σύμφωνα με το είδος της ανεργίας που πρέπει να αντιμετωπιστεί.

Τα μέτρα αντιμετώπισης της **κυκλικής** ανεργίας είναι τα εξής:

### **α) Μέτρα δημοσιονομικής πολιτικής**

## **β) Μέτρα νομισματικής πολιτικής και**

## **γ) Μέτρα εξωτερικής οικονομικής πολιτικής**

Σύμφωνα με τα **μέτρα δημοσιονομικής πολιτικής**, η κυβέρνηση θα πρέπει να είναι πιο προσεκτική όσον αφορά τα επιδόματα της ανεργίας, καθώς η αύξηση τους, θα οδηγήσει ενδεχομένως σε αύξηση και όχι σε μείωση της ανεργίας. Μπορεί επίσης να μειώσει την άμεση ή έμμεση φορολογία. Με τον τρόπο αυτό θα αυξήσει το εισόδημα στην οικονομία, θα τονώσει την ζήτηση και θα αυξήσει την απασχόληση.

Οι νομισματικές αρχές κάθε κράτους, στην δεύτερη κατηγορία μέτρων αντιμετώπισης της κυκλικής ανεργίας, (**μέτρα νομισματικής πολιτικής**) μπορούν να οδηγήσουν σε πτώση το επιτόκιο και να προκαλέσουν πτώση των επιτοκίων, με αποτέλεσμα την αύξηση των επενδύσεων, της ζήτησης και τελικά της απασχόλησης .

Με τα **μέτρα εξωτερικής οικονομικής πολιτικής**, οι νομισματικές αρχές κάθε κράτους, αυξάνουν τις καθαρές εξαγωγές. Συνεπώς, είτε από αύξηση των εξαγωγών, είτε από μείωση των εισαγωγών, μπορεί να μειωθεί η ανεργία .

Για την αντιμετώπιση της **διαρθρωτικής και εποχικής** ανεργίας, τα μέτρα που εφαρμόζονται είναι διοικητικά :

### **α) Βελτίωση των υπηρεσιών εύρεσης εργασίας**

### **β) Παροχή κατάρτισης των ανέργων**

**γ) Προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης και**

**δ) Μείωση της κρατικής παρέμβασης**

Με την **βελτίωση των υπηρεσιών εύρεσης εργασίας** επιτυγχάνεται καλύτερη οργάνωση του συστήματος, καλύτερη πληροφόρηση ώστε να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ προσφοράς και ζήτησης (με την μετακίνηση ανέργων σε κλάδους με αυξημένη ζήτηση κλπ).

Για αυτούς που πλέον το επάγγελμα τους δεν έχει ζήτηση στην αγορά εργασίας (τεχνολογικά άνεργοι), τόσο από το δημόσιο, όσο και από ιδιωτικούς φορείς, προσφέρεται η **παροχή κατάρτισης ανέργων**.

Τα **προγράμματα επιδοτούμενης απασχόλησης** αφορούν κυρίως τους μακροχρόνια ανέργους (σε επιχειρήσεις ή δημόσιους φορείς), όπως επίσης άτομα νεοεισερχόμενα στην αγορά εργασίας ,προκειμένου να αποκτήσουν εργασιακή εμπειρία. (Αναλυτικά προγράμματα και υπηρεσίες, βλ. παράρτημα Β, 2)

Τέλος με την **μείωση της κρατικής παρέμβασης**, υπάρχει μεγαλύτερη ελαστικότητα στην αγορά εργασίας και μειωμένο κόστος εργασίας, με κατάργηση των περιορισμών στις απολύσεις, στον κατώτατο μισθό, στο ύψος των ασφαλιστικών εισφορών που είναι ιδιαίτερα μεγάλο. ( Κοττή Α. & Κοττής Γ., 2002)

## 1.6 Αίτια αύξησης της ανεργίας μεταπολεμικά

Στο σημείο αυτό, αναλύονται μερικά από τα αίτια, που οδήγησαν στην αύξηση της ανεργίας στο δεύτερο μισό του προηγούμενου αιώνα.

Η επιβολή κατώτατου ημερομισθίου, όπως αναφέρουν οι Κοττή Α. & Κοττής Γ. (2002), οδηγεί σε διάσταση ανάμεσα στην προσφορά και την ζήτηση, με αποτέλεσμα, λιγότερους, καλύτερα αμειβόμενους εργαζόμενους και επομένως, μεγαλύτερη ανεργία.

Άλλο ένα σημαντικό αίτιο για την αύξηση της ανεργίας, είναι η αύξηση των τιμών διεθνώς, που οδήγησε σε αύξηση του κόστους παραγωγής των αγαθών και τελικά σε αύξηση των τιμών τους. Το αποτέλεσμα ήταν η μειωμένη ζήτηση και συνεπώς η αύξηση της ανεργίας.

Επίσης τα συνδικάτα, μέσα από τις συνεχείς διεκδικήσεις τους, κατάφεραν να επιβάλουν το μέτρο του κατώτατου μισθού σε πολλές χώρες και μέσα από τις απεργίες, πιέζουν συνεχώς για αύξηση των αποδοχών και για άλλες παροχές, που αυξάνουν το κόστος παραγωγής των αγαθών και την ανεργία.

Με τα επιδόματα ανεργίας και την εφαρμογή τους σε μεγάλη κλίμακα, έχει οδηγήσει σε αύξηση της ανεργίας. Αυτό συμβαίνει, γιατί το ύψος των παροχών αυτών, σε πολλές χώρες, φτάνει το 50% του κατώτατου μισθού και δεν υπόκειται σε φορολογία. Επομένως, τα άτομα των οποίων τα επαγγέλματα είναι χαμηλά αμειβόμενα, δεν πιέζονται να βρουν εργασία.



Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας ,είναι μια εξίσου σημαντική αιτία για την αύξηση της ανεργίας. Πέρα από το γεγονός ότι αυξήθηκε σημαντικά το μέγεθος του εργατικού δυναμικού, οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά από τα κανονικά, ανεργίας τριβής καθώς αλλάζουν πιο εύκολα εργασία, σταματούν για ένα διάστημα(εγκυμοσύνη) και επανέρχονται αργότερα, με αποτέλεσμα να προκαλούν αύξηση του ποσοστού ανεργίας.  
(Στο παράρτημα Β, 1 της εργασίας αυτής αναφέρεται ο πληθωρισμός, ένας παράγοντας που επηρεάζει την ανεργία αντίστροφα).

### **1.7 Προβλήματα στον υπολογισμό της ανεργίας**

Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθούμε στον υπολογισμό της ανεργίας, διότι είναι ένα φαινόμενο που ενώ φαίνεται ότι περιορίζεται κατά καιρούς, παρουσιάζει μια σειρά από προβλήματα, τα οποία έχουν σαν αποτέλεσμα, την, σε σημαντικό αριθμό, υποεκτίμησή του. Στην πραγματικότητα το ποσοστό ανεργίας είναι πολύ μεγαλύτερο από τα αποτελέσματα που δίνει ο υπολογισμός της ανεργίας.

Στοιχεία για την απασχόληση και την ανεργία, συγκεντρώνει η ΕΣΥΕ και ο ΟΑΕΔ .Η ΕΣΥΕ, αντλεί στοιχεία από την έρευνα εργατικού δυναμικού, που διεξάγεται κάθε τρίμηνο(με κλάσμα δειγματοληψίας 1,5%).

Ως απασχολούμενοι θεωρούνται εκείνοι που εργάστηκαν μία ώρα ή περισσότερο, την προηγούμενη της δειγματοληψίας εβδομάδας ή που δεν εργάστηκαν αλλά είχαν εργασία, από την οποία όμως απουσίαζαν για διάφορους λόγους.

Ως άνεργοι, θεωρούνται τα άτομα άνω των δεκατεσσάρων ετών ,που ενώ αναζητούσαν εργασία, δεν βρήκαν και δεν εργάστηκαν κατά την περίοδο της αναφοράς.

Τα άτομα που δεν εργάστηκαν τη συγκεκριμένη εβδομάδα και επιθυμούν να εργαστούν, εάν δεν έκαναν κάποιες ενέργειες για την εξεύρεση εργασίας, δεν θεωρούνται άνεργοι. Αυτό αποτελεί σοβαρή υποεκτίμηση της ανεργίας, γιατί σε περιόδους υψηλής ανεργίας, πολλά άτομα αποθαρρύνονται από την μη επιτυχή προσπάθεια και τελικά δεν ψάχνουν ενεργά(ιδιαίτερα αν δεν εξαρτάται από αυτά η οικονομική στήριξη της οικογένειας π.χ σύζυγοι-γυναίκες)για εργασία, παρά το ότι θα επιθυμούσαν να εργαστούν(αποθαρρυμένοι εργάτες).

Ως απασχολούμενα, θεωρούνται τα άτομα άνω των δεκατεσσάρων, που την εβδομάδα αναφοράς, εργάστηκαν μία ώρα ή περισσότερο, έστω και σε μία οικογενειακή επιχείρηση. Αυτό σημαίνει, ότι ένα άτομο που δεν βρίσκει δουλειά ,μέχρι να τα καταφέρει «ξεκουράζει» τους γονείς του, βοηθώντας τους στην οικογενειακή επιχείρηση, στα κτήματα κ.λ.π Στην περίπτωση αυτή το άτομο θεωρείται σαν απασχολούμενο και όχι σαν άνεργο. Βέβαια, θα πρέπει πλέον να «κολλιούνται» ένσημα σε μια τέτοια περίπτωση, αλλά πολλές φορές προκειμένου να βοηθήσουν τα μέλη της οικογένειάς τους, οι γονείς προχωρούν σε αυτή την ενέργεια. Στον υπολογισμό της ανεργίας δηλαδή, δεν συμπεριλαμβάνεται η ημιαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση και γενικά η κρυμμένη ή συγκαλυμμένη ανεργία.

Επίσης, πολλοί που δηλώνουν άνεργοι μπορεί να απασχολούνται και να το αποκρύπτουν (για να εξακολουθούν να εισπράττουν το επίδομα

ανεργίας, για να μην πληρώνουν ασφαλιστικές εισφορές, γιατί εργάζονται στα πλαίσια της παραοικονομίας κλπ).

Τα στοιχεία για το μέγεθος της ανεργίας που συγκεντρώνονται από τον ΟΑΕΔ, καταγράφουν μόνο τους ανέργους που αναζητούν εργασία μέσω του συγκεκριμένου οργανισμού.

Από τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι τα ποσοστά ανεργίας τα οποία ανακοινώνονται από τους αρμόδιους φορείς ,είναι μάλλον κατά πολύ χαμηλότερα από τα πραγματικά και η ανεργία είναι ιδιαίτερα υψηλή ακόμα στην χώρα μας. (Μακρής Ηλίας-Μάρτιος 2005)

### **1.8 Τεχνολογική αλλαγή, απασχόληση και ευελιξία στην αγορά εργασίας**

Πολύς λόγος γίνεται πρόσφατα σχετικά με την αναγκαιότητα να αυξηθεί η «ευελιξία» στην αγορά εργασίας για να επιτευχθεί μείωση της ανεργίας. Οι συζητήσεις γύρω από αυτό το θέμα δεν καλύπτουν δύο βασικά ερωτήματα:

i) Υπάρχουν στην πρόσφατη και διαφαινόμενη μελλοντική οικονομική συγκυρία κάποια χαρακτηριστικά που τη διαφοροποιούν ριζικά από προηγούμενες και που καθιστούν απόλυτα αναγκαία την ύπαρξη ευέλικτων αγορών εργασίας για να αυξηθεί η απασχόληση έστω και όταν υπάρχουν αυξητικές τάσεις σε παραγωγικές επενδύσεις και ακόμη και ραγδαία οικονομική ανάπτυξη;

ii) Αν υπάρχουν κάποια τέτοια χαρακτηριστικά, τι συνέπειες έχουν σχετικά με εναλλακτικές μορφές οικονομικής πολιτικής για τη μείωση της ανεργίας;

Η πρόσφατη βιβλιογραφία στα οικονομικά της τεχνολογικής αλλαγής και της θεωρίας βιομηχανικής οργάνωσης δίνει μία καταφατική απάντηση στο πρώτο ερώτημα, και εδώ θέλω να δώσω μία περίληψη των κεντρικών σημείων της. Δείχνει όμως επιπλέον, και αυτό είναι το βασικό μήνυμα του άρθρου αυτού, ότι τελικά το θέμα της ευελιξίας στην αγορά εργασίας ίσως να μην είναι και τόσο σημαντικό, με την έννοια ότι η ευελιξία μπορεί να είναι αναγκαία αλλά κάθε άλλο παρά ικανή είναι για να υπάρξει δραστική μείωση της ανεργίας. Αν αυτό είναι σωστό, η έμφαση που δίνεται στην ευελιξία της αγοράς εργασίας σε σύγκριση με άλλες πολιτικές είναι λανθασμένη.

Η βασική ιδέα αφορά την επίδραση των τεχνολογικών αλλαγών ή της καινοτομικής διαδικασίας στην αγορά εργασίας. Παραδοσιακά, η έμφαση στη βιβλιογραφία ήταν στην επίδραση καινοτομιών σε παραγωγικές διαδικασίες (Stoneman, 1983), αν και είχε επανειλημμένα αναφερθεί ότι είναι οι καινοτομίες σε νέα προϊόντα που έχουν θετική επίδραση στην απασχόληση σε αντίθεση με καινοτομίες σε παραγωγικές διαδικασίες που μπορεί να οδηγούν σε μείωση της απασχόλησης (Williams,1983-Frey 1969-Blattner,1979-Willes,1983)

Πιο πρόσφατα αποδείχθηκε ότι και νέα προϊόντα μπορεί να μην οδηγούν σε αύξηση της ζήτησης εργασίας, όταν τα νέα προϊόντα υποκαθιστούν στην αγορά παλαιότερα προϊόντα χαμηλότερης ποιότητας (Κατσουλάκος 1984, 1986 και 1989). Επιπλέον, αυτή η μορφή τεχνολογικής αλλαγής (είσοδος νέων προϊόντων υψηλότερης ποιότητας) επιδρά στην αγορά εργασίας με έναν τρόπο που είχε παντελώς αγνοηθεί:

οδηγεί σε αύξηση της προσφοράς της εργασίας, καθώς η είσοδος ανωτέρων ποιοτικά προϊόντων αυξάνει τη χρησιμότητα των καταναλωτών, που έτσι είναι διατεθειμένοι να προσφέρουν περισσότερες ώρες εργασίας για κάθε δεδομένο επίπεδο πραγματικής αμοιβής ή παρακινεί κάποιους καταναλωτές να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

**1)** Ο τεχνολογικός ανταγωνισμός τα τελευταία 20 περίπου χρόνια παίρνει ολοένα και περισσότερο τη μορφή της συνεχούς εισόδου στην αγορά νέων καταναλωτικών προϊόντων όλο και πιο υψηλής ποιότητας. Σε παγκόσμιο επίπεδο αυτή η διαδικασία αποτελεί εκδήλωση του έντονου ολιγοπωλιακού ανταγωνισμού μεταξύ πολυεθνικών επιχειρήσεων, που χρησιμοποιούν την ποιοτική αναβάθμιση των προϊόντων τους ως το βασικό ανταγωνιστικό εργαλείο τους για διατήρηση του μεριδίου τους στην παγκόσμια αγορά.

**2)** Η είσοδος των νέων προϊόντων οδηγεί σε συνεχή υποκατάσταση (και αποχώρηση από την αγορά) παλαιότερων προϊόντων χαμηλότερης ποιότητας. Παραγωγικές επενδύσεις στα νέα προϊόντα (από τις επιχειρήσεις που τα εισάγουν στην αγορά) δεν οδηγούν επομένως σε αύξηση της συνολικής ζήτησης εργασίας, καθώς οι αυξητικές τάσεις από τα νέα προϊόντα αντισταθμίζονται από τις μειωτικές τάσεις εξαιτίας της αποχώρησης των παλαιότερων προϊόντων. Έτσι, και εδώ έγκειται μία βασική διαφορά με το παρελθόν, παύουν να λειτουργούν οι επενδύσεις αυτές ως η «κινητήρια δύναμη» της αύξησης της απασχόλησης.

**3)** Από την άλλη μεριά, η είσοδος ολοένα και υψηλότερης ποιότητας προϊόντων οδηγεί σε αύξηση της προσφοράς (όλων των ειδών) εργασίας.

4) Επιπλέον, η είσοδος νέων προϊόντων μπορεί να επηρεάσει την σύνθεση της ζήτησης μεταξύ διαφόρων ειδικοτήτων. Αν αυτό συμβεί, η επίδραση είναι πιθανόν να έχει την ακόλουθη μορφή: σχετική αύξηση της ζήτησης εξειδικευμένης εργασίας (όταν τα νέα υψηλότερης ποιότητας προϊόντα είναι υψηλότερης έντασης εξειδικευμένης εργασίας) και μείωση της ζήτησης «χαμηλής» εξειδίκευσης εργασίας. (Κατσουλάκος Ιωάννης)

### **1.9 Μια διαφορετική προσέγγιση της ανεργίας**

Έχει ενδιαφέρον να εξετάσουμε το πόσο είναι ουσιαστικά ανεπιθύμητη η ανεργία από τους οικονομικούς φορείς. Όλα δείχνουν, ότι η ύπαρξη ενός ανεκτού ποσοστού ανεργίας, είναι επιθυμητό από τους οικονομικούς φορείς κάθε χώρας. Οι λόγοι αναφέρονται λεπτομερώς, στην συνέχεια:

Η ύπαρξη ανεργίας, λειτουργεί υπέρ των ιδιοκτητών των μέσων παραγωγής. Όσο υπάρχουν άνεργοι οι εργαζόμενοι δεν μπορούν να απαιτήσουν με μεγάλη ευκολία, αύξηση των αποδοχών τους, καθώς ελλοχεύει ο κίνδυνος να απολυθούν και να αντικατασταθούν από άλλους.

Σαν συνέχεια των παραπάνω, η αυξημένη απασχόληση οδηγεί σε αυξημένους μισθούς οι οποίοι με τη σειρά τους, οδηγούν σε αυξημένο κόστος παραγωγής των αγαθών και πληθωριστικές πιέσεις. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα την μείωση της ανταγωνιστικότητας των προϊόντων τους, καθώς τόσο στην εγχώρια, όσο και στις διεθνείς αγορές, τα προϊόντα τους θα είναι ακριβότερα από τα ξένα. Εάν συνεχιστεί η μείωση της

ανεργίας και φτάσει σε πολύ χαμηλά επίπεδα, το κόστος των εγχώριων αγαθών θα εκτιναχθεί στα ύψη, με αποτέλεσμα οι επιχειρηματίες να βρεθούν σε ένα δίλημμα. Για να μην χάσουν οι ίδιοι, θα πρέπει να αυξήσουν την τιμή πώλησης των προϊόντων τους. Αν όμως το κάνουν αυτό, θα χάσουν πελάτες. Έτσι, θα προτιμήσουν ίσως να περιορίσουν τα κέρδη τους.

Το αντίθετο θα συμβεί, στην περίπτωση όπου θα έχουμε υψηλή ανεργία και επομένως χαμηλό κόστος παραγωγής. Τότε, θα οδηγηθούμε σε αύξηση της ανταγωνιστικότητας και επομένως των καθαρών εξαγωγών.(Μακρής Ηλίας, 2005)

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

#### **2.1 Οι νέοι ,τα κατ' εξοχήν θύματα της ανεργίας**

Η Ελλάδα παρουσιάζει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Η απασχόληση στην Ευρώπη, 1998).

Συγκεκριμένα, το 1997, στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Ε.Ε.) το ποσοστό ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών ήταν υψηλότερο απ' ό τι το 1990. Ιδιαίτερα, οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών είναι η Ισπανία, η Ιταλία,

η Ελλάδα, η Γαλλία, η Φιλανδία, το Βέλγιο και η Σουηδία, με ποσοστό που φθάνει στο 40%, περίπου, στην Ισπανία.

Έτσι, με ποσοστό 31% το 1997 (1990: 22,2% - 1985: 23%) η Ελλάδα καταλαμβάνει την τρίτη θέση στην Ε.Ε. μετά την Ισπανία (40%, περίπου) και την Ιταλία (33%). Ωστόσο, η ανεργία των νέων είχε αξιοσημείωτη αύξηση ιδιαίτερα στην Σουηδία (1997: 20,6% - 1990: 6,7%) και τη Φιλανδία (1997: 25,7% - 1990: 14,1%), όπου το ποσοστό είναι τριπλάσιο για τη Σουηδία και διπλάσιο για τη Φιλανδία, συγκριτικά με τις αρχές της δεκαετίας του '90.

Γενικά, το μέσο ποσοστό ανεργίας των νέων παραμένει πάνω από 2 φορές μεγαλύτερο από το μέσο ποσοστό ανεργίας για τα άτομα 25 ετών και άνω .

Σε περιφερειακό επίπεδο, η ανεργία των νέων τείνει να συγκεντρώνεται, ιδίως, στις νότιες περιοχές της Κοινότητας, όπου η γεωργία εξακολουθεί να είναι σημαντική. Τούτο ισχύει για το μεγαλύτερο μέρος της Ισπανίας, το Νότο της Ιταλίας και την Ελλάδα.

### **2.1.1 Η κατάσταση στην Ελλάδα**

Σύμφωνα με στοιχεία της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων φαίνεται ότι κατά τη δεκαετία του '90 η κατάσταση της αγοράς εργασίας επιδεινώθηκε, με αποτέλεσμα να υποφέρουν από την ανεργία ιδιαίτερα οι νέοι. Εκτιμάται ότι οι νέοι μεταξύ 15 και 24 ετών που συμμετέχουν στο εργατικό δυναμικό, έχουν περισσότερο από τριπλάσια πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι, συγκριτικά με όσους πλησιάζουν τα πενήντα και αντιμετωπίζουν τη μισή πιθανότητα να παραμείνουν άνεργοι από κάποιον κοντά στα τριάντα, ενώ έχουν 25% λιγότερες πιθανότητες να παραμείνουν άνεργοι συγκριτικά με κάποιον που πλησιάζει τα εξήντα.



Επίσης, ανησυχητικό είναι το γεγονός ότι οι νέοι στο τέλος της εκπαίδευσης τους διαθέτουν ανεπαρκή προσόντα, τα οποία δεν ανταποκρίνονται στις ανάγκες της αγοράς εργασίας, ενώ από την άλλη μεριά η αγορά εργασίας δεν καταφέρνει να τους παρέχει την εργασιακή εμπειρία που είναι σημαντική για την μελλοντική τους σταδιοδρομία. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η έρευνα του Κωνσταντίνου Αδριανουπολίτη ο οποίος αναφέρει ότι το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα «παράγει» ανέργους. Δηλαδή εκπαιδευμένους νέους των οποίων τα πτυχία δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας. (βλ. παράρτημα Β 5)

Από τα προαναφερθέντα στοιχεία έχει φανεί ότι η αύξηση της ανεργίας στην Ε.Ε. έχει ανάλογα και τον αντίκτυπό της στην Ελλάδα. Εκατοντάδες χιλιάδες, άνδρες και γυναίκες, ικανοί για εργασία έχουν καταδικασθεί σε υποχρεωτική αργία ή υποαπασχολούνται.

Στην Ελλάδα, σύμφωνα με στοιχεία της Έρευνας Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού της Στατιστικής Υπηρεσίας (ΕΣΥΕ), η ανεργία διογκώθηκε κατά τα έτη 1990-98. Το 1998 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 478.500 άτομα (1990: 281.100 - 1981: 148.500). Τα διαθέσιμα στοιχεία, όμως, δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια το πραγματικό μέγεθος της ανεργίας, αφενός γιατί δεν συμπεριλαμβάνουν τη «συγκαλυμμένη ανεργία» στον αγροτικό τομέα, αυτούς που εργάζονται με ελαστικές μορφές απασχόλησης, τους ανασφάλιστους, τους αλλοδαπούς εργάτες και αφετέρου δεν καταγράφουν τα φαινόμενα της υποαπασχόλησης, της εποχιακής ανεργίας, τους 150.000 περίπου νέους που εκπληρούν τη στρατιωτική τους θητεία και γενικά την απασχόληση στην παραοικονομία .

Ιδιαίτερα σοβαρό θα γίνει το πρόβλημα της ανεργίας των νέων, καθώς πολλές επιχειρήσεις δεν προσλαμβάνουν εργαζόμενους με πλήρη

και σταθερή απασχόληση, σε συνδυασμό με τον περιορισμό των προσλήψεων στην Δημόσια Διοίκηση, δυσχεραίνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, τη στιγμή που χιλιάδες απόφοιτοι Γυμνασίων, Λυκείων, ΑΕΙ και ΤΕΙ αναζητούν για πρώτη φορά απασχόληση.

Τα στοιχεία της ΕΣΥΕ δείχνουν μία εντυπωσιακή αύξηση της ανεργίας των νέων κάτω των 25 ετών (Πίνακας 1), η οποία ανήλθε το 1998 στα 267.100 άτομα (1990: 128.000 - 1981: 70.700). Όσον αφορά την ανεργία των νέων κατά φύλο, οι νέες γυναίκες, εμφανίζουν τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, φθάνοντας το 1998 τα 164.600 άτομα (1990: 83.500 - 1981: 40.300). Αντίθετα ο αριθμός των νέων ανέργων ανδρών, ανήλθε το 1998 στα 102.500 άτομα (1990: 44.500 - 1981: 30.400).

Επίσης, όπως προκύπτει, από τα μέχρι τώρα διαθέσιμα στοιχεία, το μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας συγκεντρώνουν οι νέοι και οι νέες ηλικίας 20-24 ετών. Συγκεκριμένα, παρατηρείται ότι ενώ το 1981 ο αριθμός των ανέργων ηλικίας 20-24 ετών ήταν 41.200, αναρριχάται στον αριθμό των 93.900 μέσα σε μια δεκαετία (1991), για να εκτιναχθεί στη συνέχεια στις 124.500 άτομα το 1998. Όμως και σ' αυτή την ηλικία (20-24 ετών), οι νέες γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερη ανεργία από τους νέους άνδρες (1981: 24.700 - 1991: 58.300 και 1998: 76.100). Για τους άνδρες ο αριθμός των ανέργων αυτής της ηλικίας (20-24 ετών), από 16.500 το 1981 ανήλθε στον αριθμό των 48.400 το 1998 (1991: 35.600).

Γενικά το ποσοστό της ανεργίας των νέων ανδρών κάτω των 25 ετών είναι πολύ μεγαλύτερο σε σχέση με τις άλλες ηλικιακές ομάδες. Κατά το 1998, το ποσοστό ανεργίας των νέων ανδρών, ως ποσοστό του ανδρικού εργατικού δυναμικού, ήταν 21,4% περίπου, ενώ για τους

άνδρες ηλικίας 25 ετών και άνω κυμαίνονται στα πολύ χαμηλά επίπεδα του 5,2% περίπου.

## **2.2 Η ανεργία των γυναικών**

Ωστόσο η ανεργία των γυναικών στο εργατικό δυναμικό είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Από τα στοιχεία της ΕΣΥΕ προκύπτει ότι κατά το 1998, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - ήταν 16,5% και 289.800 άτομα (1990:173.700), ενώ των ανδρών ήταν περίπου 7% και 188.700 άτομα (1990:107.400). Όσον αφορά τις γυναίκες, η ανεργία των νεαρών γυναικών ηλικίας κάτω των 25 ετών - ως ποσοστό του γυναικείου εργατικού δυναμικού - είναι σαφώς πολύ μεγαλύτερη, από αυτή των γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω. (Κατσορίδας Δ.)

Οι απολύσεις γυναικών σύμφωνα με την Κυλάκου Καίτη, αναδεικνύουν μια μόνο πτυχή της γυναικείας ανεργίας. Το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών αντιμετωπίζει πολλές δυσκολίες στην ένταξη (νέες εργαζόμενες) και στην επανένταξη στην αγορά εργασίας καθώς πολύ συχνά οι γυναίκες αποχωρούν από την εργασία για την δημιουργία και την φροντίδα οικογένειας και όταν επιχειρούν να επιστρέψουν βρίσκουν τεράστια εμπόδια (ανεργία τριβής). Το γεγονός ότι οι γυναίκες παρότι εργαζόμενες έχουν την αποκλειστική ευθύνη του σπιτιού και της φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων μελών, είναι και η βασική αιτία που η ανεργία των γυναικών είναι τριπλάσια έναντι των ανδρών. Τα ποσοστά ανεργίας που παρουσιάζονται υποεκτιμούν τη γυναικεία ανεργία γιατί καταγράφουν ως εργαζόμενες τις υποαπασχολούμενες και τις ευκαιριακά εργαζόμενες .

Ωστόσο ολόκληροι κλάδοι της οικονομίας όπου παραδοσιακά απασχολούνταν μεγάλος αριθμός γυναικών, όπως της κλωστοϋφαντουργίας, της ένδυσης, των δερμάτινων ειδών αλλά και της παροχής γραμματειακών και διοικητικών υπηρεσιών, έχουν υποστεί μεγάλες αλλαγές, αφ' ενός από την αδυναμία τους να παρακολουθήσουν τις διεθνείς εξελίξεις της αγοράς και αφ' ετέρου από την αναζήτηση φτηνού εργατικού δυναμικού σε άλλες χώρες της Βαλκανικής και Νοτιοανατολικής Ασίας.

Η ανεργία για τις γυναίκες, ιδιαίτερα όταν πρόκειται για μακροχρόνια άνεργες, αποτελεί μια περίοδο δοκιμασιών, όχι μόνο **οικονομικών αλλά κοινωνικών και ψυχολογικών**. Οι γυναίκες χάνουν την εργασιακή τους ταυτότητα και αισθάνονται ότι αναιρούνται βαθμιαία όλες οι κοινωνικές και ψυχολογικές τους δεξιότητες με πολλαπλές συνέπειες στην καθημερινή τους ζωή.

### **2.3 Συμπεράσματα**

Ανακεφαλαιώνοντας, μπορεί να ειπωθεί ότι η ανεργία πλήττει, κατά κύριο λόγο, τη νεολαία, και τις γυναίκες ενώ η υποαπασχόληση και η ετεροαπασχόληση, δηλαδή η εργασία που είναι άσχετη με τις γνώσεις και την ειδικότητα του εργαζόμενου αποτελούν τις βασικές μορφές απορρόφησης των νέων. Επίσης, γίνεται φανερό πως οι άνεργοι νέοι δεν αποτελούν μια ξεχωριστή κατηγορία από τους υπόλοιπους άνεργους, ούτε βρίσκεται «στην άλλη όχθη» απ' αυτούς που εργάζονται.

Κατά συνέπεια, το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι πρόβλημα μόνο των ανέργων, αλλά όλων των εργαζομένων συνολικά. Διότι, η αντίθεση δεν είναι ανάμεσα σε εργαζομένους και ανέργους, αλλά

ανάμεσα στο κεφάλαιο και την εργασία και γι' αυτό θα πρέπει να γίνει υπόθεση όλης της νεολαίας και γενικά όλης της κοινωνίας.

Το συμπέρασμα, το οποίο προκύπτει από την παρουσίαση των προαναφερθέντων στοιχείων, είναι ότι η αύξηση της ανεργίας δεν είναι συγκυριακό φαινόμενο, ούτε δημιουργήθηκε ξαφνικά. Αντίθετα, οφείλεται στο οικονομικό σύστημα και την κρίση του και το ακολουθεί και στις περιόδους ανόδου του, αλλά ιδιαίτερα στις κρίσεις υπερπαραγωγής (ή υπερσυσσώρευσης κεφαλαίου), όπου λαμβάνει και τις πιο μεγάλες διαστάσεις.

Η νεοκλασική θεωρία, η οποία ουσιαστικά συνιστά την κυρίαρχη άποψη, θεωρεί ότι οι κρίσεις του καπιταλιστικού συστήματος οφείλονται στη δράση ορισμένων παραγόντων, οι οποίοι υποτίθεται ότι παρεμποδίζουν την απρόσκοπτη λειτουργία των «νόμων της αγοράς». Κατά συνέπεια, ισχυρίζεται η εν λόγω θεωρία, αν αφεθούν να λειτουργήσουν «ελεύθερα» οι νόμοι της αγοράς τότε το καπιταλιστικό οικονομικό σύστημα θα τείνει εγγενώς σε μία κατάσταση ισορροπίας.

Όμως, η αναποτελεσματικότητα των μέχρι τώρα πολιτικών για την αντιμετώπιση της ανεργίας θέτουν, πλέον, σε αμφισβήτηση και σε έντονη κριτική τις απόψεις της νεοκλασικής θεωρίας για την απασχόληση και την ανεργία.

Σήμερα, χιλιάδες άνεργοι αποτελούν το τίμημα των μέχρι σήμερα εφαρμοζόμενων οικονομικών πολιτικών, οδηγούμενοι στην οικονομική εξαθλίωση, στη φτώχεια και την ανέχεια.

Η ανεργία είναι το έδαφος που επάνω του ξετυλίγεται η επίθεση του κεφαλαίου στις εργαζόμενες τάξεις για την περαιτέρω ευελιξία της

αγοράς εργασίας και για την ανασυγκρότηση σε πιο συντηρητική κατεύθυνση των εργασιακών σχέσεων.

Αυτό σημαίνει, πέρα από την εξαθλίωση των ίδιων των ανέργων, ότι αποτελεί σημαντικό όπλο στα εκβιαστικά σχέδια της εργοδοσίας, προκειμένου να χτυπηθούν οι κατακτήσεις των εργαζομένων. Αξιοποιείται, επίσης, και για την ένταση της ιδεολογικής επίθεσης στην εργατική τάξη, με την έννοια ότι καλούνται οι εργαζόμενοι να υποστούν ακόμη περισσότερες θυσίες και να δείξουν «κατανόηση» στις μακροχρόνιες πολιτικές λιτότητας, στην προοπτική ενός υποτιθέμενου καλύτερου μέλλοντος.

Ακρογωνιαίος λίθος είναι η ένταξη των νέων εργαζόμενων στην παραγωγική διαδικασία στη βάση ενός «νέου» πλαισίου ευέλικτων εργασιακών σχέσεων, σύμφωνα με τις κατευθύνσεις της Λευκής Βίβλου. Έτσι, η νεολαία αποτελεί το ζωντανό «πειραματόζωο» στο οποίο δοκιμάζονται και πραγματοποιούνται οι αναδιαρθρωτικές κινήσεις του κεφαλαίου και οι αλλαγές στην εργασία. (Κατσορίδας Δ.)

(Αυξημένοι δείκτες ανεργίας, κυρίως για τους νέους ανθρώπους και τις γυναίκες, παρουσιάζονται σε μεγάλη κοινωνικοοικονομική μελέτη, που διενεργήθηκε από την εταιρεία DATA R.C για την περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος. βλ. παράρτημα Β 4.1)

Στους παρακάτω πίνακες αναλύεται ο αριθμός των ανέργων σε χιλιάδες κατά ηλικία και φύλλο:

	1990	1991	1993	1995	1997	1998
<i>Όλες οι ηλικίες</i>	281,1	301,1	398,2	424.719	440.400	478.500
<i>Άνδρες</i>	107,4	120,8	164,5	176.091	173.000	188.700
<i>Γυναίκες</i>	173,7	180,3	233,7	248.629	267.400	289.800

**Πίνακας 2: Αριθμός ανέργων γυναικών και ανδρών όλων των ηλικιών, 1990 - 1998**

	1990	1991	1993	1995	1997	1998
<b>14 ετών</b>	0,8	1,3	0,5	454	800	-
<b>15-19 ετών</b>	0,8	13,5	14,9	13.587	15.700	16.600
<b>20-24 ετών</b>	32,9	35,6	45,1	42.663	43.000	48.400
<b>25-29 ετών</b>	19,8	23,3	30,9	36.386	37.200	37.500
<b>30-44 ετών</b>	25,4	28,5	41,2	47.351	42.000	49.400
<b>45-64 ετών</b>	17,1	17,9	31,2	35.116	33.700	35.800
<b>65 ετών και άνω</b>	0,5	0,5	0,7	535	700	1.200

Πίνακας 3: Ανεργοί άνδρες κατά ηλικία



	1990	1991	1993	1995	1997	1998
<b>14 ετών</b>	0,2	0,4	0,6	283	100	-
<b>15-19 ετών</b>	26,2	24,4	31,6	28.382	26.400	27.200
<b>20-24 ετών</b>	57,1	58,3	69,1	71.518	75.800	76.100
<b>25-29 ετών</b>	31,5	30,1	43,8	54.935	54.200	61.300
<b>30-44 ετών</b>	44,5	49,4	66,8	67.022	80.400	92.100
<b>45-64 ετών</b>	13,6	16,5	21,6	25.806	30.000	32.400
<b>65 ετών και άνω</b>	0,5	0,3	0,2	684	400	700

Πίνακας 4: Άνεργες γυναίκες κατά ηλικία.

Πηγή: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα εργατικού δυναμικού

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

### **ΚΑΤΩΤΑΤΑ ΗΜΕΡΟΜΙΣΘΙΑ- ΜΙΣΘΟΙ ΑΠΟΛΟΤΙΚΟΤΗΤΑΣ - ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

Στο κεφάλαιο αυτό γίνεται αναφορά στα ημερομίσθια και στους μισθούς, ώστε να κατανοήσουμε την σχέση τους με την αγορά εργασίας και το αν και πόσο επηρεάζουν την ανεργία.

#### **3.1 Νομοθεσία για τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθούς.**

Οι κυβερνήσεις προκαλούν ακαμψία των μισθών όταν δεν επιτρέπουν στα ημερομίσθια και τους μισθούς να μειωθούν και να προσεγγίσουν το επίπεδο ισορροπίας τους. Η νομοθεσία για τα κατώτατα ημερομίσθια και τους μισθούς ορίζει ένα κατώτατο όριο ημερομισθίων και μισθών, που οι επιχειρήσεις πρέπει να πληρώνουν στους εργάτες και υπαλλήλους τους. Από τότε που ψηφίστηκε ο Νόμος για τα Δίκαια Πρότυπα Εργασίας του 1938, η ομοσπονδιακή κυβέρνηση των Ηνωμένων Πολιτειών έχει ορίσει έναν κατώτατο μισθό που κυμαίνεται, συνήθως, μεταξύ 30% και 50% του μέσου μισθού εργασίας στη μεταποίηση. Για τους περισσότερους εργαζόμενους ο μισθός αυτός δεν είναι δεσμευτικός, επειδή οι περισσότεροι αμείβονται με πολύ υψηλότερες αποδοχές από τον κατώτατο μισθό εργασίας. Ωστόσο, για κάποιους εργάτες, ιδίως τους ανειδίκευτους και άπειρους, τα κατώτατα αυτά ημερομίσθια και μισθοί ανεβάζουν το μισθό τους πάνω από το επίπεδο ισορροπίας του. Έτσι όμως μειώνεται η ποσότητα εργασίας που οι επιχειρήσεις ζητούν.

Οι οικονομολόγοι πιστεύουν ότι τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθοί έχουν τη μέγιστη επίπτωσή τους στην απασχόληση των νέων επειδή τα ημερομίσθια και οι μισθοί των νέων τείνουν να κυμαίνονται σε χαμηλά επίπεδα για δυο λόγους: Πρώτον, επειδή οι νέοι συγκαταλέγονται στα λιγότερο ειδικευμένα και λιγότερο έμπειρα μέλη του εργατικού δυναμικού και τείνουν να έχουν χαμηλό οριακό προϊόν. Δεύτερον, οι νέοι συχνά παίρνουν κάποια αποζημίωση με τη μορφή της συγκεκριμένης εκπαίδευσης στην εργασία τους αντί της άμεσης αμοιβής. Κλασικό παράδειγμα αυτής της εργασιακής σχέσης είναι η μαθητεία. Το κατώτερο ημερομίσθιο είναι συνήθως ανώτερο από το ημερομίσθιο ισορροπίας και αφορά συχνά τους νέους παρά τα υπόλοιπα μέλη του εργατικού δυναμικού.

Πολλοί οικονομολόγοι έχουν μελετήσει την επίπτωση του κατώτατου μισθού εργασίας στην απασχόληση των νέων. Οι ερευνητές αυτοί συγκρίνουν τη διακύμανση του κατώτατου μισθού εργασίας, σε μια μακρά χρονική περίοδο, με τη διακύμανση στον αριθμό των νέων που έχουν εργασία. Οι μελέτες αυτές δείχνουν ότι μια αύξηση του κατώτατου μισθού κατά 10% μειώνει την απασχόληση των νέων κατά ένα ποσοστό μεταξύ 1 και 3%. Τα κατώτατα ημερομίσθια και μισθοί είναι μια μόνιμη πηγή πολιτικής διαμάχης. Οι υποστηρικτές των κατώτατων ημερομισθίων και μισθών θεωρούν το μέτρο αυτό ως αναγκαίο για την άνοδο του βιοτικού επιπέδου των φτωχών εργαζόμενων. Ασφαλώς, το κατώτατο ημερομίσθιο προσφέρει ένα πολύ λιτό επίπεδο.

Οι αντιτιθέμενοι στη θέσπιση κατώτατων ημερομισθίων και μισθών υποστηρίζουν ότι δεν είναι αυτός ο καλύτερος τρόπος για να βοηθηθούν οι φτωχοί εργαζόμενοι. Ισχυρίζονται ότι όχι μόνο το αυξημένο κόστος εργασίας θα αυξήσει την ανεργία, αλλά και ότι η

θέσπιση κατώτατων ημερομισθίων και μισθών έχει εσφαλμένη στόχευση. Πολλοί από εκείνους που αμείβονται με κατώτατο ημερομίσθιο είναι συνήθως έφηβοι, προερχόμενοι από οικογένειες της μεσαίας εισοδηματικής τάξης, οι οποίοι εργάζονται για να έχουν δικά τους χρήματα να δαπανούν.

Πολλοί οικονομολόγοι και πολιτικοί πιστεύουν ότι ένας καλύτερος τρόπος για να δοθεί βοήθεια στους φτωχούς εργαζόμενους είναι η πίστωση φόρου. Η πίστωση φόρου στο εισόδημα αν προέρχεται από εργασία είναι ένα χρηματικό ποσό το οποίο οι φτωχές οικογένειες δικαιούνται να αφαιρέσουν από τους φόρους που οφείλουν να πληρώσουν. Για μια οικογένεια με πολύ χαμηλό εισόδημα, η πίστωση φόρου είναι μεγαλύτερη από το φόρο εισοδήματος και η οικογένεια εισπράττει ένα ποσό από το δημόσιο. Η πολιτική αυτή όμως έχει το μειονέκτημα ότι μειώνει τα φορολογικά έσοδα του κράτους. Οι μισθοί των εργατών που ανήκουν σε εργατικά σωματεία δεν καθορίζονται από την ισορροπία της προσφοράς και ζήτησης εργασίας, αλλά από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις ανάμεσα στους ηγέτες των εργατικών σωματείων και τις διευθύνσεις των επιχειρήσεων. Συχνά η τελική συμφωνία αυξάνει τους μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας και επιτρέπει στην επιχείρηση να αποφασίσει πόσους εργαζόμενους θα απασχολήσει. Στην περίπτωση αυτή το αποτέλεσμα είναι η μείωση του αριθμού των εργαζομένων που απασχολούνται και η αύξηση της ανεργίας αναμονής.

Τα εργατικά σωματεία μπορούν επίσης να επηρεάσουν τους μισθούς που πληρώνουν οι επιχειρήσεις, οι οποίες απασχολούν εργαζόμενους που δεν ανήκουν σε εργατικά σωματεία, επειδή η απειλή της ένταξης των εργαζομένων σε εργατικά σωματεία μπορεί να κρατά τους μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας. Οι περισσότερες

επιχειρήσεις αντιπαθούν τα εργατικά σωματεία. Τα εργατικά σωματεία μπορούν όχι μόνο να ανεβάζουν τους μισθούς, αλλά και να αυξάνουν τη διαπραγματευτική δύναμη της εργασίας σε πολλά άλλα ζητήματα ,όπως οι ώρες εργασίας και οι συνθήκες εργασίας.(N.Gregory Mankiw 1999)

(Μελέτη περίπτωσης για την συμμετοχή σε Εργατικά Σωματεία και ανεργία στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά , αναφέρεται στο παράρτημα Β 4.2)

### **3.2 Μισθοί αποδοτικότητας**

Οι θεωρίες για τους μισθούς αποδοτικότητας, σύμφωνα με τον (N.Gregory Mankiw 1999) υποδεικνύουν μια τρίτη αιτία εκτός από τα καθορισμένα από το νόμο κατώτερα ημερομίσθια και μισθούς και την οργάνωση των εργαζομένων σε εργατικά σωματεία. Οι θεωρίες αυτές υποστηρίζουν ότι οι υψηλοί μισθοί εργασίας κάνουν τους εργαζόμενους περισσότερο αποδοτικούς. Η επιρροή των μισθών στην αποδοτικότητα μπορεί να εξηγήσει την αδυναμία των επιχειρήσεων να μειώσουν τα ημερομίσθια και τους μισθούς παρά την υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας. Μολονότι μια μείωση του μισθού εργασίας θα μπορούσε να μειώσει το λογαριασμό ημερομισθίων και μισθών της επιχείρησης, ταυτόχρονα, αν οι θεωρίες αυτές είναι σωστές θα μείωνε και την παραγωγικότητα της εργασίας, επομένως και τα κέρδη της επιχείρησης.

Οι οικονομολόγοι έχουν προτείνει διάφορες θεωρίες σχετικά με το πώς οι μισθοί εργασίας επηρεάζουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Μια θεωρία για το μισθό αποδοτικότητας, που ισχύει κυρίως για τις φτωχές χώρες, υποστηρίζει ότι οι μισθοί εργασίας επηρεάζουν την διατροφή των εργαζομένων.

Μια δεύτερη θεωρία για το μισθό αποδοτικότητα, η οποία έχει μεγαλύτερη σχέση με τις ανεπτυγμένες χώρες υποστηρίζει ότι οι υψηλοί μισθοί μειώνουν το ρυθμό αποχώρησης από την εργασία. Οι εργαζόμενοι αποχωρούν από την εργασία τους για πολλούς λόγους, για να αποδεχθούν καλύτερες θέσεις σε άλλες επιχειρήσεις, να επιδιώξουν μια άλλη σταδιοδρομία ή να μετακινηθούν σε άλλα μέρη της χώρας.

Μια Τρίτη θεωρία για το μισθό αποδοτικότητα ,είναι ότι η μέση ποιότητα του εργατικού δυναμικού μιας επιχείρησης εξαρτάται από το μισθό εργασίας που πληρώνει στους υπαλλήλους της .Αν μια επιχείρηση μειώσει τον μισθό της ,οι καλύτεροι υπάλληλοι της θα βρουν πιθανότατα απασχόληση αλλού και η επιχείρηση θα μείνει με τους λιγότερο αποδοτικούς υπαλλήλους, δηλαδή με αυτούς που έχουν λιγότερες εναλλακτικές ευκαιρίες.

Μια τέταρτη θεωρία για την αποδοτικότητα υποστηρίζει ότι ο υψηλός μισθός βελτιώνει την προσπάθεια εργασίας. Η θεωρία αυτή δέχεται αξιωματικά ότι οι επιχειρήσεις δεν μπορούν να παρακολουθούν τέλεια την εργασιακή προσπάθεια των υπαλλήλων τους και ότι είναι οι εργαζόμενοι που αποφασίζουν πόσο σκληρά θα δουλέψουν. Οι εργαζόμενοι έχουν την ευχέρεια να διαλέξουν αν θα δουλέψουν σκληρά ή αν θα αποφύγουν τη δουλειά, διατρέχοντας βέβαια τον κίνδυνο να γίνουν αντιληπτοί από τους εργοδότες τους και να απολυθούν.

Όλες αυτές οι θεωρίες για το μισθό αποδοτικότητα υποστηρίζουν την κοινή θέση ότι η επιχείρηση λειτουργεί πιο αποδοτικά αν δίνει στους εργαζομένους τις υψηλό μισθό .Οι θεωρίες αυτές υποδηλώνουν ότι είναι προς το συμφέρον της επιχείρησης να δίνει μισθούς πάνω από το επίπεδο ισοροπίας.(N.Gregory Mankiw 1999)

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

### **Η ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗ ΚΑΙ Ο ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΠΡΟΛΗΨΗ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

#### **4.1 Ο Προγραμματισμός της επαγγελματικής σταδιοδρομίας**

Αναλύοντας τις εξελίξεις των τελευταίων χρόνων στον τομέα της απασχόλησης, είναι εύκολο να συμπεράνει κανείς πως η εξεύρεση εργασίας γίνεται ολοένα και δυσκολότερη υπόθεση, ειδικά για τους νέους, τους αποφοίτους της δευτεροβάθμιας τους πτυχιούχους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και τις γυναίκες. Είναι αναμενόμενο πως η έλλειψη θέσεων εργασίας, η διαρκώς αυξανόμενη ανεργία και η υπερπροσφορά εργασίας από την πλευρά των ανέργων, δημιουργούν αντικειμενικά δυσμενείς συνθήκες στους νέους ανθρώπους που θέλουν να εργαστούν. Ο περιορισμός των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα και ο διαρκώς αυξανόμενος ανταγωνισμός και οι επίπονες διαδικασίες επιλογής στον ιδιωτικό τομέα, απαιτούν από την πλευρά του ανέργου νέου, περισσότερη και συστηματικότερη προσπάθεια προκειμένου να ενταχθεί στην αγορά εργασίας.

Όπως διαβάζουμε στον Καραλή (1999) η εποχή που μπορούσαμε να προβλέψουμε με σαφήνεια την επαγγελματική μας σταδιοδρομία φαίνεται πως έχει περάσει οριστικά, δίνοντας τη θέση της στην επαγγελματική αβεβαιότητα και τις συχνές αλλαγές στην εργασιακή κατάσταση. Κάποιος που μπαίνει σήμερα στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να είναι προετοιμασμένος να αλλάξει αρκετές φορές αντικείμενο εργασίας ή ακόμη και επάγγελμα. Η **συνεχής αναβάθμιση των γνώσεων και των ικανοτήτων** και η διεύρυνση της επαγγελματικής εμπειρίας, αφορούν σήμερα ολοένα και περισσότερους εργαζομένους. Ταυτόχρονα,

ο επαγγελματικός προσανατολισμός, και η συμβουλευτική υποστήριξη δεν απευθύνονται πλέον μόνο στον άνεργο, αλλά και στον εργαζόμενο που θα πρέπει να διαχειριστεί την επαγγελματική του σταδιοδρομία κατά τον καλλίτερο δυνατό τρόπο, ώστε να είναι σε θέση να ανταποκρίνεται στις συνεχώς μεταβαλλόμενες απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

Τι πρέπει λοιπόν να κάνει ο άνεργος και πολύ περισσότερο ο νεοεισερχόμενος στην αγορά εργασίας, προκειμένου να αξιοποιήσει τις δυνατότητές του και να καταφέρει να βρει κάποιας μορφής απασχόληση, που να τον καλύπτει, όχι μόνο από την πλευρά των απολαβών αλλά και από την πλευρά της ικανοποίησης των προσωπικών του στόχων και φιλοδοξιών; Αυτό που περιγράφεται ως αναζήτηση και τελικά εξεύρεση εργασίας περιλαμβάνει ή θα έπρεπε να περιλαμβάνει έννοιες όπως:

- επαγγελματικός προσανατολισμός
- προγραμματισμός και διαχείριση επαγγελματικής σταδιοδρομίας
- ανάπτυξη προσωπικής στρατηγικής
- αξιολόγηση γνώσεων και ικανοτήτων
- αναβάθμιση προσόντων
- απόκτηση και ενδυνάμωση κοινωνικών δεξιοτήτων

Αν και η επιλογή του μελλοντικού επαγγέλματος είναι σημαντικό και καθοριστικό γεγονός για όλους τους νέους, εν τούτοις η συμβουλευτική και η υποστήριξη, τουλάχιστον κατά τις πρώτες προσπάθειες ένταξης στην αγορά εργασίας, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα μιας επιτυχημένης σταδιοδρομίας. Η ένταξη στην αγορά εργασίας και η επιτυχημένη επαγγελματική σταδιοδρομία δεν είναι θέμα συμπτώσεων, αλλά αποτέλεσμα συστηματικού σχεδιασμού και προγραμματισμού και απαιτεί από την πλευρά του ανέργου, ειδικές γνώσεις και ικανότητες.



## **4.2 Θεωρία και εφαρμογή της συμβουλευτικής**

### **4.2.1 Εισαγωγή**

Η συμβουλευτική αν και με καθυστέρηση σε σχέση με άλλες ανεπτυγμένες χώρες αποτελεί σήμερα μία πραγματικότητα και για την ελληνική κοινωνία. Ομάδες όπως οι άνεργοι νέοι, οι μετανάστες, οι πρόσφυγες με προβλήματα επαναπατρισμού, τα νέα παιδιά που αντιμετωπίζουν προβλήματα και πως η εγκληματικότητα, τα ναρκωτικά και η οικονομική και συναισθηματική στέρηση, οι ηλικιωμένοι άλλες εκπαιδευτικά, κοινωνικά και επαγγελματικά μειονεκτούσες ομάδες, δημιουργούν έντονη την ανάγκη ανάπτυξης και εφαρμογής της συμβουλευτικής.

Θα πρέπει να τονιστεί ότι οι λειτουργίες της Συμβουλευτικής απευθύνονται κατά κύριο λόγο σε υγιή άτομα, τα οποία αναζητούν λύσεις και διεξόδους αναφορικά με προβλήματα κυρίως εξελικτικής μορφής.

### **4.2.2 Ορισμοί**

Ενώ κύριο πρόβλημα της συμβουλευτικής σχετίζεται με τον ορισμό της. Παρότι είναι εύκολα κατανοητή η έννοια της συμβουλευτικής, ωστόσο παρατηρείται δυσκολία στην απόδοση ενός ορισμού. Δεν πρόκειται για παροχή συμβουλής αλλά για βοήθεια που παρέχει ο ειδικός στον εξυπηρετούμενο, την από κοινού σκέψη και εξέταση ενός προβλήματος.

Σύμφωνα με την Μαλικιώση - Λοΐζου (1999) η συμβουλευτική είναι ένας κλάδος που ασχολείται με την έρευνα, τη θεωρία και την εφαρμογή. Από τα τρία αυτά στοιχεία μπορούμε να εντοπίσουμε τα κυρίαρχα στοιχεία της συμβουλευτικής δίνοντας έμφαση σε μία η και περισσότερες πλευρές της. Κάποιες από αυτές είναι : Οι θεωρητικές προσεγγίσεις, οι στόχοι, η σχέση μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου.

Ο Carl Rogers αποδίδει τον ορισμό της συμβουλευτικής δίνοντας έμφαση στον στόχο και τη “συμβουλευτική σχέση”:

“Η συμβουλευτική συνίσταται σε σειρά άμεσων επαφών με το άτομο που αποσκοπούν στο να του προσφέρουν βοήθεια ώστε να αλλάξει τις στάσεις και τη συμπεριφορά του”.

“Η επιτυχημένη συμβουλευτική αποτελείται από μία σαφώς οργανωμένη και επιτρεπτική σχέση που επιτρέπει στον πελάτη να αποκτήσει η αυτογνωσία σε βαθμό που να μπορεί να κάνει θετικά βήματα προς την κατεύθυνση που το έχει υποδείξει ο νέος του προσανατολισμός” (Rogers, 1942a).

Συμφώνα με τον R. Nelson – Jones, ο όρος συμβουλευτική υποδηλώνει τα εξής:

α) Την υποστηρικτική σχέση που αναπτύσσεται ανάμεσα στο σύμβουλο και του ατόμου, το οποίο ζητά τη βοήθεια του. Η σχέση αυτή δημιουργείται μέσα σε ένα πλαίσιο ειδικών συνθηκών και προϋποθέτει την ύπαρξη συγκεκριμένων δεξιοτήτων εκ μέρους του πρώτου, όπως είναι η ικανότητα του να μπαίνει στη θέση του άλλου και να τον κατανοεί, η αποδοχή του άλλου, ο σεβασμός του δικαιώματος του ατόμου να ρυθμίζει μόνο του τα της ζωής του, η συναισθηματική ανταπόκριση και άλλα παρόμοια.

β) Το σύνολο των δραστηριοτήτων και των μεθόδων που

στηρίζονται σε διάφορες ψυχολογικές θεωρίες και αποσκοπούν στην παροχή ψυχολογικής στήριξης σε άτομα τα οποία να συναντούν προβλήματα και δυσκολίες στην καθημερινή τους ζωή.

γ) Ένα ειδικό πεδίο εφαρμογής ψυχολογικών μεθόδων με στόχο την υποστήριξη αυτών που συναντούν προβλήματα ή δυσκολίες στη ζωή τους, δεν υποφέρουν όμως από σοβαρές διαταραχές της συμπεριφοράς.

Ο Paterson αναφέρει ότι η συμβουλευτική δεν είναι:

α) παροχή πληροφοριών (χωρίς να αποκλείονται οι ενέργειες παροχής πληροφοριών στην “πραγματική συμβουλευτική”)

β) το να παρέχονται από τον σύμβουλο συμβουλές χωρίς να “πρωταγωνιστεί” το άτομο και να μετέχει στη διαδικασία λύσης προβλημάτων. Ωστόσο ο σύμβουλος επιτρέπεται να εκφράσει ενίοτε τη γνώμη του.

γ) η διαδικασία επιρροής του ατόμου για αλλαγή της στάσης και της προδιάθεσης του χρησιμοποιώντας μέσα όπως η πειθώς, η απειλή κ.α.

δ) Η διαδικασία που αποβλέπει μόνο στην επιλογή ατόμων (τοποθέτηση σε εργασία ή σε τάξη σχολείου η ομάδα εργασίας) Είναι φανερό ότι υπάρχει πλήθος ορισμών που έχουν δοθεί για τη συμβουλευτική. Λαμβάνοντας υπόψη όλες τις ιδιομορφίες και τις ιδιαιτερότητες των ποικίλων κατευθύνσεων, η αμερικανική ψυχολογική εταιρεία ορίζει τη συμβουλευτική:

“Η ειδικότητα με την οποία ο σύμβουλος βοηθά τον συμβουλευόμενο να βελτιώσει την προσωπική του κατάσταση, να ανακουφιστεί από τη λύπη

και τη στενοχώρια, να επιλύσει τις κρίσιμες καταστάσεις που αντιμετωπίζει, να αναπτύξει την ικανότητα επίλυσης των προβλημάτων του και να παίρνει μόνος του αποφάσεις. Επίσης υποστηρίζει την ψυχολογική ανάπτυξη και εξέλιξη του συμβουλευόμενου βοηθώντας τον να κάνει καλύτερη χρήση των αποθεμάτων και των ικανοτήτων που διαθέτει ή δείχνοντας του το δρόμο για την ανάπτυξη των μεθόδων που θα τον διευκολύνουν να βοηθήσει μόνος του τον εαυτό του”

#### 4.2.3 Σκοπός

Η πολυμορφία των απόψεων που επικρατούν γύρω από τον ορισμό της συμβουλευτικής συναντάται και στον τομέα των στόχων της. Γενικοί σκοποί της συμβουλευτικής διαφοροποιούνται σημαντικά ανά σχολή και θεωρία.

Ο Byrne (1963) Προτείνει να θεωρούνται οι σκοποί της συμβουλευτικής σε τρεις άξονες διάρκειας: ως άμεσοι (βραχυπρόθεσμοι) ως ενδιάμεσοι (μεσοπρόθεσμοι) και ως τελικοί(που μπορεί να είναι μακροπρόθεσμοι). Και οι τρεις αυτές κατηγορίες σκοπών είναι σημαντικές αφού το άτομο μπορεί να το ενδιαφέρουν τα άμεσα αποτελέσματα της προσπάθειας τους, , αλλά κάποτε ο μακροπρόθεσμος τελικός στόχος μπορεί να είναι πιο σημαντικός.

Κάποιοι άλλοι μελετητές ορίζουν τους σκοπούς και το περιεχόμενο της συμβουλευτικής του δίνοντας έμφαση στο τι δεν πρέπει να επιδιώκεται με τη συμβουλευτική.

Ο Arbuckle (1970) αναφέρει ότι σκοπός της συμβουλευτικής δεν πρέπει να είναι :

1) Η υποταγή του ατόμου στο περιβάλλον (λανθασμένη έννοια της προσαρμογής).

2) Το να προσδοθεί απλώς ικανοποίηση στο άτομο αλλά χωρίς

ουσιαστικό κέρδος του.

3) Η δημιουργία μιας ψυχολογικής ανεξαρτησίας στο άτομο που όμως δε συμβαδίζει με τις κοινωνικές του υποχρεώσεις.

4) Το να λύσει ο σύμβουλος τα προβλήματα του ατόμου.

5) Το να ικανοποιηθεί το περιβάλλον εις βάρος του ατόμου, και αντίστροφα.

Κατά τον Tyler (1969) Υπάρχουν δύο τάσεις στις προσπάθειες ορισμού των σκοπών της συμβουλευτικής. Η πρώτη δίνει έμφαση στο ότι συμβουλευτική αποβλέπει στο να διευκολύνει το άτομο στη λήψη συνετών αποφάσεων, και επιτυχημένων και συνετών επιλογών. Ενώ η δεύτερη άποψη υποστηρίζει ότι σκοπό της αποτελεί, η διευκόλυνση του ατόμου να επιτύχει η σωστή προσαρμογή και η εξασφάλιση, η διατήρηση ή η προαγωγή της ψυχικής του υγείας.

#### **4.2.4 Θεωρίες τις συμβουλευτικής**

Οι θεωρίες της συμβουλευτικής είναι πολλές και αρκετές από αυτές δεν αποτελούν θεωρητική βάση μόνο για την συμβουλευτική αλλά και για την ψυχολογία και την ψυχοθεραπεία.

Οι θεωρίες της συμβουλευτικής μελετούν ερμηνεύουν και προβλέπουν την ανθρώπινη συμπεριφορά σε διαφορετικές περιστάσεις. Το ενδιαφέρον τους εστιάζεται κυρίως στην προσωπικότητα και την συμπεριφορά του ατόμου. Διαφοροποιούνται μεταξύ τους ως προς τη φύση και το μέγεθος της αλλαγής της συμπεριφοράς στην οποία αποβλέπουν. Όλες όμως αποδέχονται την αλλαγή της συμπεριφοράς, συμπεριλαμβανομένων και των αλλαγών στις στάσεις, τα συναισθήματα, τις αξίες, τις αντιλήψεις και τους στόχους. (Μαλικιώση Μ.1998)

Παρακάτω παρουσιάζουμε κάποιες από τις βασικές θεωρητικές

προσεγγίσεις περιληπτικά, καθώς σκοπός μας δεν είναι να δώσουμε έμφαση στην θεωρητική υποδομή της συμβουλευτικής αλλά στον τρόπο εφαρμογής της στην περίπτωση των ανέργων.

- **Λογικο-θυμική προσέγγιση (Albert Ellis)**

**Κεντρική θέση** στη θεωρία κατέχει η έννοια της μοναδικότητας του ατόμου.

Κάθε άτομο σκέφτεται με τον δικό του τρόπο λογικό ή παράλογο.

Η συναισθηματική διαταραχή όμως οφείλεται στον παράλογο τρόπο του "σκέπτεσθαι". Αν το άτομο αναπτύξει τις νοητικές του δυνάμεις και την θέση του παραλόγου πάρει η λογική, γίνεται αποτελεσματικό και ευτυχισμένο.

Η σκέψη και το συναίσθημα είναι αλληλένδετα και επηρεάζει το ένα το άλλο.

Η συναισθηματική συμπεριφορά του ατόμου επηρεάζεται από την "εσωτερική συνομιλία" που κάνει με τον εαυτό του. Τα άτομα με κάποιες ψυχολογικές διαταραχές επηρεάζονται από κάποια "παράλογα πιστεύω" και κάνουν παράλογους συλλογισμούς που επιδεινώνουν την κατάστασή τους, αυτοκαταστρέφονται.

Κατά τον Ellis αν το άτομο, αφού συνειδητοποιήσει τη σχέση μεταξύ του προβλήματος και της σκέψης του, αλλάξει - μετατρέψει την εσωτερική του συνομιλία (εδώ επεμβαίνει δυναμικά ο σύμβουλος αμφισβητώντας τα "πρέπει" με λογικά επιχειρήματα), έτσι ώστε να γίνει λογική, θα αλλάξει και την αντίδρασή του.

## **Βασικός στόχος**

«η ελάττωση της κεντρικής αυτοκαταστροφικής άποψης που έχει ο πελάτης και η απόκτηση μιας πιο ρεαλιστικής και ανεκτικής φιλοσοφίας της ζωής» (Ellis, 1973)

## **Τεχνικές**

1. Αναγνωρίζει τις παράλογες ιδέες που βρίσκονται κάτω από τη διαταραγμένη συμπεριφορά.
2. Προκαλεί και αντιμετωπίζει καταπρόσωπο τον πελάτη προκειμένου να νομιμοποιήσει αυτές τις ιδέες.
3. Προσπαθεί να επιδείξει την παράλογη φύση της σκέψης.
4. Αναλύει τις σκέψεις με λογική, προκειμένου να ελαχιστοποιήσει τις παράλογες δοξασίες.
5. Επιδεικνύει τη μη λειτουργικότητα αυτών των πεποιθήσεων και τον τρόπο με τον οποίο οδηγούν σε συναισθηματικές και συμπεριφοριστικές διαταραχές. (Μαλικιώση, 1998)

- **Συνδιαλεκτική Ανάλυση (Eric Berne)**

**Κεντρικές θέσεις:** Κατά την συναλλακτική ανάλυση κάθε επικοινωνιακό συμβάν ονομάζεται συναλλαγή δηλ. ανταλλαγή κάθε λεκτικού και μη λεκτικού μηνύματος μεταξύ τουλάχιστον δύο ατόμων.

Το χαρακτηριστικό είναι η αμοιβαία αλληλεπίδραση στη συμπεριφορά των ατόμων.

Η ανάλυση των συναλλαγών μπορεί να οδηγήσει στη συνειδητοποίηση της ψυχολογικής κατάστασης που βρίσκεται κάθε φορά το άτομο.

Με τον όρο "ψυχολογικές καταστάσεις" εννοεί τους τομείς της βασικής δομής της προσωπικότητας οι οποίοι είναι συγκεκριμένα σύνολα από παρατηρήσιμα στοιχεία συνδεδεμένα με συγκεκριμένες εσωτερικές δομές συναισθημάτων σκέψεων και απόψεων.

Αυτοί οι τομείς είναι:

*Γονεϊκή κατάσταση του εγώ*

Μηνύματα που έχουμε πάρει και συμπεριφορά που έχουμε μάθει από εξωτερικές πηγές (ηθική μέσω των γονέων)

*Ενήλική κατάσταση του εγώ*

Προσγειωμένη ρεαλιστική αναζήτηση της πραγματικότητας, υπεύθυνη συμπεριφορά.

*Παιδική κατάσταση του εγώ*

Έκφραση παλιάς «αρχαϊκής» συμπεριφοράς εγκαταστημένης από την παιδική ηλικία. Παρορμητική και ακατέργαστη συμπεριφορά. (Κοσμίδου Χ.& Γαλανουδάκη – Ράπτη Α., 1996)

Σημαντική πρόταση της θεωρίας του είναι το "**σενάριο ζωής**" του ατόμου, που διαμορφώνεται νωρίς στη ζωή του (6-7 ετών) και αποτελείται από τους σκοπούς της ζωής του ατόμου, τη γνώμη του για τον κόσμο και τις προσπάθειές του να υλοποιήσει τους σκοπούς αυτούς.

Όταν το άτομο δεν μπορεί με επιτυχία να υλοποιήσει το ατομικό του σενάριο ζωής παρουσιάζονται προβλήματα.

Μαθαίνοντας να ελευθερώνει τον ενήλικα παίρνοντας και τα καλά των άλλων καταστάσεων, οργανώνει τον ψυχολογικό του χρόνο πιο



εποικοδομητικά. Η προσοχή επικεντρώνεται στο εδώ και τώρα και στην αξία του να ζει πέρα για πέρα κανείς την ζωή του.

### **Στοχοι**

1. Να διαγνώσει και να διορθώσει το επίπεδο του εγώ που του προκαλεί προβλήματα στην συνδιαλλαγή με τους άλλους.
2. Να μάθει ο συμβουλευόμενος να χρησιμοποιεί όλες τις καταστάσεις του εγώ του όπου και όταν χρειάζεται.
3. Να βοηθήσει το άτομο να απελευθερώσει τον «ενήλικα».
4. Να βοηθήσει το άτομο να αλλάξει μία λάθος στάση απέναντι στη ζωή και τους γύρω του και να υιοθετήσει μια πιο υγιή θέση.

### **Τεχνικές**

1. Βιβλιοθεραπεία (ανάγνωσή σχετικής βιβλιογραφίας που αφορούν την συνδιαλακτική ανάλυση)
2. Καταδίωξη (προσπάθεια αντιμετώπισης της δυσάρεστης κατάστασης με πιο επιτυχή τρόπο.
3. Τεχνική της άδειας καρέκλας (ο συμβουλευόμενο καλείται να συνδιαλεχθεί με την κατάσταση του εγώ του που του προκαλεί προβλήματα)
4. Πρόβα σεναρίου (Ο συμβουλευόμενος παίζει τον πρωταγωνιστικό ρόλο στην «παράσταση» που διευθύνει ο σύμβουλος αντιμετωπίζοντας το πρόβλημα του. (Μαλικιώση, 1998)

- **Η ατομική ψυχολογία του A. Adler**

**Κεντρικές θέσεις** Ο Adler θεωρεί τον άνθρωπο ως ένα **κοινωνικό ον**, ικανό να αυτοκαθορίζεται και να δημιουργεί.

Ο άνθρωπος είναι προσανατολισμένος σε στόχους, κυρίως κοινωνικούς και είναι ικανός να πάρει την τύχη στα χέρια του.

Στα πρώτα χρόνια της ζωής του ο άνθρωπος αντιλαμβάνεται τις φυσικές και άλλες αδυναμίες του και δοκιμάζει το **"αίσθημα της κατωτερότητας"** που τον ωθεί σε μια διαρκή προσπάθεια να το ξεπεράσει και να φτάσει στην ανωτερότητα που είναι ο στόχος του.

Το αίσθημα κατωτερότητας πηγάζει και από τα αποθαρρυντικά - μειωτικά μηνύματα που παίρνουν οι άνθρωποι από τους γονείς. Δηλαδή η αποθάρρυνση, η απόρριψη, η αδιαφορία, η υπερπροστασία, το "παραχαϊδεμα", προκαλεί έλλειψη αυτοπεποίθησης, ανασφάλεια, εξάρτηση, εσωτερική σύγχυση και άλλες "μη υγιείς" αντιδράσεις.

Βασικό μέσο για να μπορέσει να φτάσει το άτομο την ανωτερότητα είναι ο μηχανισμός αντιστάθμισης π.χ. για να ξεπεράσει μια αναπηρία, φτάνει σε αξιοθαύμαστες αθλητικές επιδόσεις. Αν δεν το πετύχει, ο μηχανισμός μετατρέπεται σε υπεραντιστάθμιση που οδηγεί το άτομο στην απομόνωση και αρνείται στοιχεία της πραγματικότητας.

Στον αγώνα για ανωτερότητα το άτομο υιοθετεί από τα πρώτα χρόνια της ζωής του ένα στυλ ή ένα "σχέδιο ζωής" που καθορίζεται από τις πεποιθήσεις που έχει διαμορφώσει για τον εαυτό του υπό την επίδραση των μηνυμάτων που έχει δεχθεί από τους σημαντικούς άλλους στα παιδικά του χρόνια.

Το "σχέδιο ζωής" του καθενός είναι μοναδικό και χαρακτηρίζεται από μια σχετική συνέπεια (ανάλογα το επίκεντρό του - αυτό θα διέπει πάντα το άτομο) και έχει καθοριστική σημασία, γιατί σύμφωνα με αυτό διαμορφώνεται η ζωή του.

Ιδιαίτερη έμφαση έδωσε στο ψυχολογικό κλίμα της οικογένειας και στην δυναμική που αναπτύσσεται μεταξύ των μελών της.

Ο Adler θεωρεί ότι ο άνθρωπος είναι κοινωνικό ον γιατί έχει τρία κοινωνικά χρέη ζωής :

- Τη φιλία (που αναφέρεται σε προσωπικό επίπεδο).
- Την αγάπη (αφορά την σχέση με το αντίθετο φύλο)
- Την εργασία (αφορά την κοινωνία γενικότερα).

Επίσης αποδίδει μεγάλη σημασία στην σειρά γέννησης των παιδιών γιατί θεωρεί ότι αυτή επηρεάζει την προσωπικότητα η οποία διαφέρει ανάλογα με την σειρά γέννησης τους. Αυτή την διαφορά την απέδωσε στις εμπειρίες που έχει το κάθε παιδί ως μέλος της οικογενειακής ομάδας.

- **Η ψυχαναλυτική θεωρία του S. Freud**

**Κεντρικές θέσεις:** Ο S. Freud διέκρινε τρεις τομείς που εντάσσονται τα ψυχολογικά στοιχεία:

Το *ασυνείδητο* που περιλαμβάνει στοιχεία που είναι δύσκολο αν όχι αδύνατο να έλθουν στη συνείδηση. Καθώς και τα γεγονότα, επιθυμίες παρορμήσεις που έχουν απωθηθεί

Το *υποσυνείδητο* που περιλαμβάνει στοιχεία που βρίσκονται κοντά στη συνείδηση και θα μπορούσαν να βγουν στην επιφάνεια. Πρόκειται για την λογοκρισία οι αναμνήσεις του ασυνείδητου για να αποφασιστεί αν θα τους επιτραπεί η είσοδος στην συνείδηση η αν θα απωθηθούν στο ασυνείδητο.

Το *συνειδητό* που περιλαμβάνει οτιδήποτε μπορεί να βρεθεί στη συνείδηση οποιαδήποτε στιγμή για όλα όσα ο άνθρωπος έχει επίγνωση σε σχέση με τον εαυτό του και το περιβάλλον του.

Αργότερα υιοθέτησε μια δομική ανάλυση της προσωπικότητας σε τρία επίπεδα:

Το *εκείνο*, πηγή των ενστίκτων και ορμών που αγνοεί την πραγματικότητα.

Το *εγώ*, το λογικό και συνειδητό μέρος του εαυτού, που έχει αντίληψη, που είναι προσαρμοστικό, αυτοεξερευνάται, εκτιμά την κοινωνική πραγματικότητα, λογοκρίνει το εκείνο και παίζει το ρόλο του συντονιστή - ισορροπιστή ανάμεσα στις πιέσεις του εκείνο και τις ηθικές επιταγές του υπερεγώ.

Το *υπερεγώ* που αντιπροσωπεύει τις ηθικές υποταγές των παρορμήσεων, τους ηθικούς φραγμούς, την ατομική ηθική συνείδηση στην οποία οδηγεί και το συναίσθημα της ενοχής για πράξεις που θεωρούνται κακές.

Υγιής δομή της προσωπικότητας επιτυγχάνεται όταν υπάρχει ισορροπία μεταξύ του εκείνο και του εγώ από την μία και του υπερεγώ από την άλλη και όταν το εγώ είναι ενδυναμωμένο με υψηλή αυτοσυνειδησία, ακεραιότητα και δυνατότητα προσαρμογής στο περιβάλλον. Στην εφηβεία το εκείνο είναι πολύ ανεπτυγμένο.

Αν το εγώ δεν πετύχει τον ισορροπιστικό του ρόλο αναπτύσσονται νευρώσεις και ενδεχόμενα ψυχώσεις.

Για να ανταπεξέλθει το άτομο στις δύσκολες - απειλητικές καταστάσεις, αναπτύσσει τους λεγόμενους μηχανισμούς άμυνας.

- **Προσωποκεντρική θεωρία του Carl Rogers**

Η Συμβουλευτική σχέση στηρίζεται πολύ στην προσωποκεντρική θεωρία του Carl Rogers.

Το επίκεντρο της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι το άτομο ως πρόσωπο και ο σκοπός της είναι η ενίσχυση των δυνάμεων του προσώπου και η αναδόμηση της προσωπικότητάς του.

Η προσέγγισή του διευκολύνει τον συμβουλευόμενο να γίνει κύριος του εαυτού του και να μάθει τη στρατηγική με την οποία μπορεί να το καταφέρει.

**Βασικές έννοιες** της προσωποκεντρικής Συμβουλευτικής είναι η μη κατευθυντικότητα από τον σύμβουλο και η συνειδητοποίηση ότι το άτομο έχει αποθέματα προσωπικής δύναμης.

Ο Rogers πιστεύει στη θετική φύση του ανθρώπου που δοκιμάζει και αντιλαμβάνεται την πραγματικότητα με το δικό του υποκειμενικό άξονα αναφοράς. Ο σύμβουλος πρέπει να είναι ικανός να διαχωρίζει το δικό του πλαίσιο αναφοράς, από αυτό, του συμβουλευόμενου.

Ο άνθρωπος είναι ον θετικό και άξιο εμπιστοσύνης, που μπορεί να καταλαβαίνει και να αξιολογεί τον εαυτό του και να κάνει εποικοδομητικές επιλογές. Όμως οι αρνητικοί χαρακτηρισμοί, τα αποθαρρυντικά μηνύματα (λεκτικά και μη), απαισιόδοξες προσδοκίες των "σημαντικών άλλων" κάνουν τον άνθρωπο να χάνει την εμπιστοσύνη στον εαυτό του.

Εμπόδια στην ανάπτυξη της ψυχικής υγείας του νεαρού εξελισσόμενου ατόμου είναι η τάση των γονέων να τα αγαπούν "υπό όρους", νομίζοντας ότι έτσι το βοηθούν να διορθωθεί. Έτσι το παιδί εσωτερικεύει την απόρριψη των άλλων προς τον εαυτό του και καταφεύγει σε διαστρεβλωτικούς μηχανισμούς αρνούμενο να

αναγνωρίσει τις αρνητικές πλευρές του που τις θεωρεί απειλητικές. Έτσι εμποδίζει την αυτοπραγμάτωση.

**Βασικός στόχος** της Συμβουλευτικής είναι να βοηθήσει το άτομο να πετύχει μια εποικοδομητική αλλαγή προσωπικότητας που οδηγεί στη συγκρότηση, σε λιγότερη εσωτερική σύγκρουση και στη χρησιμοποίηση από το άτομο περισσότερης ενέργειας για την καλυτέρευση της ζωής του.

Είναι αναγκαίο να υπάρχουν οι παρακάτω όροι κατά τη συμβουλευτική διαδικασία:

Δύο πρόσωπα βρίσκονται σε ψυχολογική επαφή (συναισθηματικό κλίμα)

- Ο πρώτος (συμβουλευόμενος) σε μια κατάσταση έλλειψης ισορροπίας και άγχους.
- Ο δεύτερος (σύμβουλος) ισορροπημένος και συγκροτημένος.
- Ο σύμβουλος νιώθει ένα "άνευ όρων" σεβασμό.
- Ο σύμβουλος νιώθει μια βαθιά κατανόηση για τον εσωτερικό κόσμο του συμβουλευόμενου και προσπαθεί να δείξει αυτή την κατανόηση.
- Ο σύμβουλος καταφέρνει να καταλάβει ο συμβουλευόμενος το θετικό του ενδιαφέρον και τη βαθιά του κατανόηση (ενσυναίσθηση).

#### **4.2.5 Χώροι η άσκησης της συμβουλευτικής**

Επιγραμματικά όπου αναφέρονται οι βασικότεροι χώροι άσκησης της συμβουλευτικής:

- 1) εκπαίδευση
- 2) Ο Χώρος υγείας (νοσοκομεία, Κέντρο αποκατάστασης, κέντρα ψυχικής υγείας κ.α.)
- 3) Οι χώροι εργασίας (εργοστάσια, βιομηχανίες, κρατικές υπηρεσίες)

- 4) Κοινοτικά κέντρα (διάφορες κοινοτικές υπηρεσίες όπως: οικογενειακού προγραμματισμού, οικογενειακή συμβουλευτικής τρίτης ηλικίας, σχολές γονέων
- 5) Ένοπλες δυνάμεις
- 6) Εκκλησία
- 7) Οι ιδιωτικοί χώροι
- 8) Οργανωμένες υπηρεσίες απασχόλησης (ΟΑΕΔ)
- 9 ) χώροι Πρόνοιας και κοινωνικών υπηρεσιών
- 10) Στους χώρους του Αθλητισμού

#### **4.2.6 Η συμβουλευτική σχέση**

Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου, αναμφίβολα είναι από τα πιο σημαντικά στοιχεία της έκβασης των θεραπευτικών προσπαθειών. Θα μπορούσαμε να πούμε ότι πρόκειται για τα θεμέλια πάνω στα οποία θα βασιστεί η θεραπεία.

Ένας ορισμός της συμβουλευτικής σχέσεις θα μπορούσε να είναι αυτός των Gelso και Carter ο οποίος αναφέρει πως , η συμβουλευτική σχέση είναι όλα εκείνα τα συναισθήματα και οι στάσεις που έχουν όσοι μετέχουν σε αυτήν, ο ένας για τον άλλον και οι τρόποι με τους οποίους εκφράζουν.

Κατά τον Δημητρόπουλο (1992) πρόκειται για μία σχέση οργανωμένη προγραμματισμένη και όχι για ένα σύνολο Τυχαίων και απρογραμμάτιστων συναντήσεων.

Γιατί όμως θεωρείται τόσο σημαντική η συμβουλευτική σχέση; Ο McLeod(2005) αναφέρει ότι υπάρχουν διάφοροι τρόποι για να αντιληφθούμε γιατί είναι τόσο σημαντική. Ορισμένοι σύμβουλοι, συχνά επηρεασμένοι από τη γνωσιακή κι συμπεριφοριστική παράδοση ή από ιδέες για τις επαγγελματικές σχέσεις με πελάτες σε τομείς απασχόλησης

όπως η ιατρική, η διδασκαλία ή οι υπηρεσίες κοινωνικών λειτουργών, που θεωρούν τη δημιουργία " στενής σχέσης" ένα αρχικό βήμα στην συμβουλευτική, σημαντικό κυρίως ως βάση από την οποία μπορούν να αναληφθούν συγκροτημένες θεραπευτικές παρεμβάσεις. Υπάρχουν άλλοι σύμβουλοι, που δουλεύουν στους κόλπους της Ψυχαναλυτικής παράδοσης, οι οποίοι βλέπουν τη σχέση ως ένα στίβο στον οποίο ο πελάτης εκδηλώνει δυσλειτουργικά πρότυπα σχέσεων και έτσι επιτρέπει στο θεραπευτή να παρατηρήσει αυτά τα πρότυπα και να προετοιμάσει το έργο που καλείται να επιτελέσει. Υπάρχουν και οι σύμβουλοι που δραστηριοποιούνται στους κόλπους της ανθρωπιστικής παράδοσης, οι οποίοι θεωρούν την αυθεντική επαφή ή συνάντηση, ανάμεσα σε πρόσωπα, εγγενώς θεραπευτική. Τέλος κάποιοι σύμβουλοι κινούνται εναλλακτικά ανάμεσα σε αυτούς τους τύπους σχέσεις ανάλογα με τον πελάτη ή το στάδιο εργασίας.

#### *4.2.7 Τα χαρακτηριστικά της επιτυχημένης συμβουλευτικής σχέσεις και των αποτελεσματικών συμβούλων.*

Ο Rogers (1916) ήταν εκείνος που πρώτος έδωσε τόσο μεγάλη έμφαση στη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής σχέσεις ξεχωρίζοντας και αυτός τους σημαντικότερους παράγοντες που πρέπει να διαθέτει απαραίτητα ο σύμβουλος για να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα. Ο Rogers και ο Carkhuff Και άλλοι απέδειξαν μέσα από έρευνές τους σημαντικότερους παράγοντες που συμβάλλουν στη δημιουργία μιας εποικοδομητικής θεραπευτικής σχέσης. Αυτοί είναι : Η ενσυναίσθητη κατανόηση, μη κτητική ζεστασιά, Άνευ όρων θετική εκτίμηση, γνησιότητα και αυτοαποκάλυψη.

Ο σύμβουλος που διαθέτει και χρησιμοποιεί αυτές τις ικανότητες, προσφέρει κάποια βάση που θα επιτρέψει στο βοηθούμενο να ανιχνεύσει

τον εαυτό του σε μεγαλύτερο βάθος.

Ο McLeod (2005) αναφέρει επτά πεδία δεξιοτήτων - προσόντων που πρέπει να διαθέτει ο σύμβουλος για να είναι αποτελεσματικός.

1) *Διαπροσωπικές δεξιότητες*: οι ικανοί σύμβουλοι είναι οι καλοί οι ακροατές, έχουν επικοινωνία, ενσυναίσθηση, παρουσία, το επίγνωση η μη λεκτικής επικοινωνίας, ευαισθησία στην ποιότητα της φωνής, ανταπόκριση σε εκφράσεις συναισθημάτων, διαλογική ικανότητα, σωστή χρήση γλώσσας.

2) *Προσωπικές πεποιθήσεις και συμπεριφορές*: Δυνατότητα να αποδέχεται τους άλλους, πίστη στη δυναμική της αλλαγής, επίγνωση των δεοντολογικών και ηθικών επιλογών. Ευαισθησία στις αξίες του πελάτη και τις δικές του.

3) *Εννοιολογική - αντιληπτική ικανότητα*: Ικανότητα να κατανοούν και να αξιολογούν τα προβλήματα του πελάτη, να προβλέπουν μελλοντικές επιπτώσεις των πράξεων, να εκλογικεύουν την άμεση διαδικασία μέσα από ένα ευρύτερο εννοιολογικό πλάνο, να θυμάται με πληροφορίες για τον πελάτη. Γνώση και ευελιξία, επιδεξιότητα στην επίλυση των προβλημάτων.

4) *Προσωπική "σταθερότητα"*: Απουσία προσωπικών αναγκών ή παράλογων πεποιθήσεων που είναι καταστροφικές σε συμβουλευτικές σχέσεις αυτοπεποίθηση, ικανότητα αντοχής ισχυρών ή δυσάρεστων αισθημάτων σε σχέση με τους πελάτες, ασφαλή προσωπικά όρια, ικανότητα να μπει στη θέση του πελάτη. Απουσία κοινωνικής προκατάληψης, εθνοκεντρισμού και απολυταρχισμού.



5) *Κατάκτηση τεχνικής*: Γνώση για το πότε και πως θα εφαρμοστούν συγκεκριμένες παρεμβάσεις, ικανότητα να αποτιμήσουν την αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, κατανόηση των λογικών κανόνων που βρίσκονται πίσω από τις τεχνικές, αρκετά ευρύ φάσμα παρεμβάσεων.

6) *Ικανότητα κατανόησης και εργασίας μέσα στα κοινωνικά συστήματα*: Συμπεριλαμβάνεται η επίγνωση των οικογενειακών και εργασιακών σχέσεων του πελάτη, η επίδραση του οργανισμού παροχής συμβουλευτικών υπηρεσιών στον πελάτη, ικανότητα χρήσης δικτύων υποστήριξης και η εποπτεία. Ευαισθησία στο κοινωνικό περιβάλλον των πελατών που μπορεί να προέρχεται από διαφορετικές ομάδες φύλου, έθνους, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ηλικίας.

7) *Ανοικτός στη μάθηση και την έρευνα*: Ικανότητα να δείχνει ενδιαφέρον για το παρελθόν και τα προβλήματα των πελατών. Να είναι ανοικτός σε νέες προοπτικές. Να χρησιμοποιεί την έρευνα για να ενημερώνεται κατά την άσκηση του επαγγέλματος.

#### **4.2.8 Προβλήματα στη συμβουλευτική σχέση**

Για να λειτουργήσει η συμβουλευτική σχέση αποτελεσματικά και να επιφέρει τα επιθυμητά αποτελέσματα θα πρέπει όλες οι συναφείς συνθήκες και όλοι οι εμπλεκόμενοι παράγοντες να λειτουργήσουν διευκολυντικά. Όμως σε κάποιες περιπτώσεις στη συμβουλευτική σχέση προκύπτουν προβλήματα τα οποία εξελίσσονται σε παράγοντες που επιδρούν αρνητικά στη διαμόρφωση και την εξέλιξη της σχέσης.

Αναφέρουν τα τρία από αυτά τα προβλήματα λόγω της μεγάλης τους σημασίας στη συμβουλευτική σχέση.

### ● *Η μεταβίβαση*

Η μεταβίβαση κατά τη Ψυχαναλυτική θεωρία είναι η διαδικασία ή η κατάσταση εκείνη κατά την οποία το άτομο, ασυνείδητα, μεταβιβάζει προς το πρόσωπο του ειδικού αισθήματα ή προδιαθέσεις που είχε για κάποιο άλλο σημαντικό γι αυτό πρόσωπο του. Τα συναισθήματα που μεταβιβάζονται εντάσσονται σε τρεις ομάδες : η εχθρικότητα, στοργή, εξάρτηση (Patterson, 1973). Η μεταβίβαση εκδηλώνεται σε διάφορους βαθμούς έκτασης και έντασης που εξαρτώνται από το είδος του προβλήματος και το είδος της σχέσης με το θεραπευτή. Κατά μια άλλη άποψη η μεταβίβαση μπορεί να έχει είτε θετική είτε αρνητική πλευρά. Με την πρώτη μεταβιβάζονται θετικά συναισθήματα όπως η φιλία - φιλικότητα ενώ με τη δεύτερη αρνητικά συναισθήματα όπως η έχθρα - εχθρότητα.

Ωστόσο ακόμη και σε αυτές τις περιπτώσεις όταν η ένταση ξεπερνά τα όρια, η μεταβίβαση γίνεται επιζήμια για την συμβουλευτική σχέση. (Brammer & Shotrom, 1968)

Όμως υπάρχει ευρεία συμφωνία στο ότι η μεταβίβαση μπορεί να αξιοποιηθεί από τον έμπειρο σύμβουλο ώστε εν τέλει να λειτουργήσει υπέρ της σχέσης. Μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη ως βάση άντλησης πληροφοριών και εξαγωγής συμπερασμάτων και ερμηνειών, αναφορικά με τα αισθήματα και γενικότερα την κατάσταση του ατόμου του, τις συνειδητές ή μη συνειδητές επιδίωξης του (Vontres, 1985)

Αν και η μεταβίβαση σε πολλές περιπτώσεις, ειδικά η αρνητική, προκαλεί δυσχέρειες στη συμβουλευτική σχέση, εξυπηρετεί σημαντικές

λειτουργίες και μετατρέπεται σε βασικό εργαλείο εργασίας.

Μερικές τέτοιες λειτουργίες είναι οι παρακάτω :

i) Το άτομο μέσω της μεταβίβασης βοηθείται να εκφράσει - άρα να κάνει γνωστό στο Σύμβουλο - αισθήματα που με άλλες διαδικασίες και άλλα μέσα ίσως θα παρέμεναν άγνωστα και συνεπώς αναξιοποίητα και ίσως επικίνδυνα.

ii) Η εμπιστοσύνη του ατόμου προς το Σύμβουλο, που μερικές φορές είναι δύσκολο να εξασφαλιστεί και να εδραιωθεί, διευκολύνεται μέσω της μεταβίβασης, εφόσον βέβαια οι χειρισμοί που κάνει ο Σύμβουλος είναι ενδεδειγμένοι.

iii) Η αναγνώριση και ο εντοπισμός της φύσης και της προέλευσης των αισθημάτων της μεταβίβασης θα ήταν πολύ δύσκολο να επιτευχθούν αν η μεταβίβαση δεν πραγματοποιείτο.

iv) Με αφετηρία τη μεταβίβαση το ίδιο το άτομο βοηθείται από τον έμπειρο Σύμβουλο να συνειδητοποιήσει τα αισθήματα αυτά και να αναζητήσει την προέλευσή τους και την ερμηνεία τους.

Υπάρχουν διάφοροι τρόποι αντιμετώπισης της μεταβίβασης, τρόποι δηλαδή είτε εξουδετέρωσης των αρνητικών επιπτώσεών της είτε αξιοποίησής της προς όφελος της συμβουλευτικής σχέσης και του ατόμου. Μερικοί τέτοιοι τρόποι συνοψίζονται παρακάτω:

i) Ένας- είναι η απλή αποδοχή της καθώς και των αισθημάτων που προσβάλλονται. Έτσι το άτομο έχει την ευκαιρία να ζήσει τα

αισθήματα αυτά και να νιώσει τις συνέπειές τους με τη βοήθεια του Συμβούλου.

ii) Ένας άλλος είναι η αντανάκλαση των αισθημάτων που προβάλλονται.

iii) Οι διευκρινιστικές ερωτήσεις πάνω στα μεταβιβαζόμενα, οι οποίες δίνουν την ευκαιρία στο άτομο να καταλάβει καλύτερα ποια ακριβώς είναι τα συναισθήματα που προβάλλονται και να ερμηνεύσει γιατί συμβαίνει αυτό που συμβαίνει.

iv) Ενίοτε βοηθάει και η άμεση ερμηνεία της μεταβίβασης στο άτομο, πράγμα που το διευκολύνει να κατανοήσει την πραγματική κατάσταση στην οποία βρίσκεται.

v) Η επισήμανση, στο άτομο, της μεταβίβασης που πραγματοποιείται καμιά φορά βοηθάει. Προτείνεται μάλιστα να μην επισημαίνεται από την αρχή παρά μόνο η θετική μεταβίβαση, ώστε ν' αποφευχθούν οι πιθανές αρνητικές συνέπειες της επισήμανσης της αρνητικής μεταβίβασης.

vi) Τέλος, αν δεν είναι επιτυχείς άλλες προσεγγίσεις, ο Σύμβουλος μπορεί να παραπέμψει το άτομο σε πιο ειδικούς.

### ● *Η αντιμεταβίβαση*

Πρόκειται για τις συναισθηματικές αντιδράσεις και προβολές από μέρους του συμβούλου προς τον συμβουλευόμενο (Cohen, 1952) Σε 1 ευρύτερη θεώρηση στην έννοια της αντιμεταβίβασης συμπεριλαμβάνονται κάθε συνειδητή ή μη συνειδητή έκφραση συναισθημάτων ή διαθέσεων ή ακόμη και συμπεριφορά από πλευράς του συμβούλου προς το άτομο. Η αντιμεταβίβαση εκφράζεται με διάφορους τρόπους. Αρνητικά : ως τιμωρία, ως επίπληξη, ως βιασύνη, ως απότομη στάση. Θετικά: ως χαρά, ως αγάπη.

Η καλύτερη μέθοδος αντιμετώπισης της αντιμεταβίβασης είναι η πρόληψη της, μέσω της σωστής κατάρτισης και της έγκαιρης ευαισθητοποίησης. Σε περιπτώσεις που δεν ήταν δυνατή η πρόληψη, η αξιολόγηση και η αυτοδιόρθωση (εφόσον έχει γίνει αντιληπτή από τον σύμβουλο) μπορεί να βοηθήσει στην αποκατάσταση της σχέσης.

### ● *Η αντίσταση*

Κατά την ψυχαναλυτική θεωρία η αντίσταση είναι η μη συνειδητή αντίδραση του ατόμου στην επαναφορά εμπειριών στο χώρο του συνειδητού . Μία άλλη θεώρηση αναφέρει πως κατά την αντίσταση το άτομο δραστηριοποιεί τους αμυντικούς μηχανισμούς με αποτέλεσμα να δυσχεραίνουν τη συμβουλευτική διαδικασία. Ενώ κατά μία άλλη διατύπωση η αντίσταση αντανακλά την άρνηση του ατόμου να βοηθήσει τον εαυτό του ή να διευκολύνει τον σύμβουλο να του εξασφαλίσει τη στήριξη που το ίδιο το άτομο επιθυμεί.

Η προέλευση της αντίστασης που μπορεί να είναι :

- Εσωτερική: Η αφετηρία της να είναι τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητας του ατόμου.
  
- Εξωτερική: Να οφείλεται σε χαρακτηριστικά που συνθέτουν τη συμβουλευτική σχέση.

Όπως και στη μεταβίβαση, παρότι σε γενικές γραμμές παρακωλύεται η συμβουλευτική σχέση, το φαινόμενο της αντίστασης μπορεί να αξιοποιηθεί προς όφελος της σχέσης, αν ληφθούν έγκαιρα τα κατάλληλα μέτρα από το σύμβουλο. Ο έμπειρος σύμβουλος καταβάλλει προσπάθεια ώστε να αναπτυχθεί το αίσθημα της εμπιστοσύνης προς το πρόσωπο του, έτσι ώστε να εμποδιστεί μία πιθανή συμπεριφορά αντίστασης.

*Τρόποι αντιμετώπισης :*

- 1) Η έγκαιρη συνειδητοποίηση, αναζήτηση αιτίων.
- 2) Αγνόηση της αντίστασης εφόσον δεν είναι ενοχλητική.
- 3) Μείωση της συναισθηματικής φόρτισης της στιγμής.
- 4) Αλλαγή αντικειμένου, απόσπαση της προσοχής του ατόμου.
- 5) Άμεση αντιμετώπιση του ατόμου όταν αυτό έχει συνείδηση της αντίστασης του.
- 6) Ερμηνεία σε συνεργασία με το άτομο.
- 7) Αντανάκλαση των συναισθημάτων του ατόμου
- 8) Παραπομπή του ατόμου ή ακόμη και διακοπή της σχέσης.

#### **4.2.9** *Τα στάδια της συμβουλευτικής διαδικασίας.*

**Πρώτο στάδιο:** *Έναρξη της συζήτησης και δομή της σχέσης.*

Κύριοι στόχοι του σταδίου αυτού είναι η εδραίωση αμοιβαίας εμπιστοσύνης και η ενίσχυση του ενδιαφέροντός του συμβουλευόμενου όσον αφορά τη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής, ώστε να "ανοιχτεί" και να μοιραστεί το θέμα που τον απασχολεί, καθώς και να πιστέψει ότι

μέσα από τη διαδικασία αυτή μπορεί να βοηθηθεί. Συνήθως ο συμβουλευόμενος τρέφει πολλές και ποικίλες προσδοκίες από τη συμβουλευτική διαδικασία. Έτσι είναι πολύ σημαντικό να κατανοηθεί ότι η όλη διαδικασία αποτελεί "συνεργατικό εγχείρημα" και ότι και τα δύο μέρη (συμβουλευόμενους και σύμβουλος) πρέπει να συμμετέχουν ενεργά σε όλα τα στάδια έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος. Μεγάλη σημασία για την έκβαση της σχέσης έχει η ενημέρωση του συμβουλευόμενου από τον Σύμβουλο για τη διαδικασία, δομή και τα όρια της μεταξύ τους σχέσης, την εχεμύθεια, τις δυνατότητες και τις προσδοκίες. Σε περιπτώσεις παράλειψης παροχής αυτών των πληροφοριών υπάρχει κίνδυνος να αυξηθεί η εξάρτηση του συμβουλευόμενου από τον σύμβουλο, να ενδυναμωθούν τα συναισθήματα απόρριψης, εχθρότητας, καθώς και να εγκαταλείψει την προσπάθεια. (Μαλικιώση – Λοιζου, 1994)

Η σχέση που αναπτύσσεται μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου αποτελεί ένα από τα καθοριστικά στοιχεία έκβασης της συμβουλευτικής.

#### **Δεύτερο στάδιο : Καθορισμός του προβλήματος.**

Το πρώτο μέλημα σε μια συμβουλευτική σχέση είναι να γίνει σαφές το πρόβλημα που απασχολεί τον συμβουλευόμενο έτσι όπως ο ίδιος το αισθάνεται. Ως πρόβλημα εννοείται η οποιαδήποτε δυσκολία, έγνοια, απογοήτευση, αμφιβολία ή κρίση που βασανίζει τον συμβουλευόμενο και αναστέλλει ή παρεμποδίζει τη λειτουργικότητα του στην καθημερινή ζωή.

Συχνά οι άνθρωποι δεν γνωρίζουν ή δεν έχουν αποσαφηνίσει πλήρως τι είναι αυτό που τους απασχολεί και τους προκαλεί ανησυχία ή αγχώδες. Ένας από τους βασικούς στόχους της συμβουλευτικής διαδικασίας είναι να τους βοηθήσει να ξεκαθαρίσουν αυτά τα συναισθήματα, να αναγνωρίσουν τι τα προκαλεί και να αποσαφηνίσουν με όποιον ή με

ποιους τρόπους θα τα ξεπεράσουν μέσα από την περιγραφή συγκεκριμένων εμπειριών, συμπεριφορών και συναισθημάτων. Η διαδικασία προβλέπει τη συλλογή πληροφοριών για τον συμβουλευόμενο και τους τρόπους με τους οποίους αντιλαμβάνεται τις διάφορες καταστάσεις. Η αναγνώριση και η παραδοχή αυτών των συναισθημάτων και των σκέψεων του, με τη βοήθεια δεξιοτήτων όπως ενθάρρυνση, η αντανάκλαση των συναισθημάτων, αποτελεί το πρώτο βήμα για τη βαθύτερη κατανόηση του συναισθηματικού υποστρώματος που επηρεάζει την όλη κατάστασή του. Από τη στιγμή που θα κατανοήσει και θα αποδεχτεί το θέμα που πραγματικά τον απασχολεί το άτομο είναι έτοιμο να προχωρήσει στον καθορισμό και την οριοθέτηση των στόχων που θα επιδιώξει.

### **Τρίτο στάδιο : Οριοθέτηση των στόχων**

Στο τρίτο στάδιο είναι τα αμοιβαία προσπάθεια να απαντηθεί το ερώτημα αναφορικά με το τι επιθυμεί να επιτύχει το άτομο και πως πιστεύει ότι θα ήταν τα πράγματα που αν μπορούσαν να ξεπεράσουν δυσκολίες που αντιμετωπίζει. Με βασική προϋπόθεση για την οριοθέτηση των στόχων είναι η αποδοχή τους από τον σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο. Αυτό σημαίνει ότι και οι δυο θα πρέπει να συμφωνούν πως είναι απαραίτητο να επιτευχθούν οι συγκεκριμένοι στόχοι ως αποτέλεσμα της όλης συμβουλευτικής διαδικασίας του. Οι στόχοι πρέπει να ορίζονται επακριβώς και να περιγράφονται με συγκεκριμένες συμπεριφορές, έτσι ώστε ο σύμβουλος και συμβουλευόμενος να κατανοούν πλήρως τι πρέπει να επιτευχθεί η. Ο καθορισμός των στόχων, εφόσον γίνει σωστά, που αυξάνει τη δέσμευση και των δυο πλευρών. Σημαντική σε αυτό το στάδιο θεωρείται η διασφάλιση ότι οι στόχοι θα είναι εκ των προτέρων και σε μεγάλο βαθμό βέβαιο ότι μπορούν να επιτευχθούν από το συμβουλευόμενο, διαφορετικά που αυτός μπορεί να



απογοητευθεί και να εγκαταλείψει κάθε προσπάθεια. Γι' αυτό είναι απαραίτητο να εντοπιστούν, να αναδειχθούν και να τονιστούν τα προσόντα του, έτσι ώστε και αυτός να αρχίσει σιγά - σιγά να συνειδητοποιεί και να αποδέχεται ότι είναι ικανός να λύσει το πρόβλημα του.

Οι τρόποι με τους οποίους προσεγγίσουν την οριοθέτηση των στόχων οι διάφορες θεωρητικές κατευθύνσεις έχουν ενδιαφέρον. Ο Rogers (1957, 1961) μιλά για ασυμβατότητα ανάμεσα στο πραγματικό και στο ιδανικό εαυτό. Οι συμπεριφοριστές εξετάζουν την παρούσα συμπεριφορά, (την πραγματική κατάσταση σε σχέση με την επιθυμητή), τους επιθυμητούς στόχους του. Η θεωρία της πραγματικότητας αναφέρεται στην πλήρωση των αναγκών που δεν έχουν ικανοποιηθεί. Τέλος, η θεωρία των χαρακτηριστικών και των παραγόντων τονίζει τη διευκόλυνση του ανθρώπου στην απόφασή του να ενεργήσει (Ivey, 1994). Ανεξάρτητα πάντως από τη θεωρητική κατεύθυνση, το βασικό ερώτημα στο οποίο επιθυμούν όλες να απαντήσουν είναι ένα: "ποια είναι η διαφορά ανάμεσα στον πραγματικό και τον επιθυμητό κόσμο του ανθρώπου και πως θα γεφυρωθεί;"

**Τέταρτο στάδιο :** *Η αναζήτηση και παραγωγή εναλλακτικών λύσεων.*

Στο στάδιο αυτό καταβάλλεται προσπάθεια να βοηθηθεί ο άνεργος προκειμένου να αναπτύξει νέες προοπτικές για την επίλυση του προβλήματος του. Πρέπει ακόμη να καταλάβει ότι οι όποιες αποφάσεις και αν θελήσει να πάρει, αυτές δε θα έχουν αντίκτυπο μόνο στον ίδιο, στη διάθεσή του, στα κίνητρα του και στη συμπεριφορά του, αλλά ότι θα επηρεάσουν άμεσα και το κοινωνικό του περιβάλλον, την ίδια του τη ζωή. Με τη βοήθεια του συμβούλου διερευνώνται διάφορα πιθανά σενάρια και γίνεται προσπάθεια να βρεθούν οι κατάλληλοι τρόποι

ενεργοποίησης του ατόμου έτσι ώστε να λειτουργεί συνειδητά και σκόπιμα προς την επιθυμητή κατεύθυνση. Ο ρόλος του συμβούλου είναι ιδιαίτερα σημαντικός, επειδή πέρα από τις διάφορες εναλλακτικές λύσεις που παρουσιάζει και προτείνει στο συμβουλευόμενο, θα πρέπει να τον βοηθήσει και στην επιλογή της καλύτερης από αυτές. Η βοήθεια αυτή παρέχεται με ποικίλους τρόπους ανάλογα με τη θεωρητική τοποθέτηση του συμβούλου. Σύμφωνα με το ανθρωπιστικό μοντέλο, η συμβουλευτική σε αυτήν τη φάση συνίσταται στην παροχή βοήθειας στο συμβουλευόμενο, ώστε να βρει ο ίδιος τη λύση. Εν προκειμένω, ο ρόλος του συμβούλου είναι κατά κύριο λόγο αυτός του ατόμου που αναλαμβάνει να στηρίζει και να ενθαρρύνει τους συμβουλευόμενους.

Καθώς ο σύμβουλος παρουσιάζει τα διάφορα δεδομένα που σχετίζονται με το πρόβλημα, ο συμβουλευόμενος αισθάνεται μία εσωτερική ώθηση που τον παρακινεί να δώσει προσωπικά νόημα σε όλα αυτά. Αν η συμβουλευτική σχέση στηρίζεται σε αμοιβαίο σεβασμό και εκτίμηση τότε και αυτός θα αισθάνεται ελεύθερος να συζητήσει το προσωπικό νόημα της καθεμίας από αυτές τις επιλογές. Αν ο σύμβουλος είναι βοηθητικός (με την έννοια ότι ενισχύει την αποσαφήνιση των σκέψεων και των στάσεων του συμβουλευόμενου και γενικά δεν εμποδίζει την πρόοδο της όλης διαδικασίας), δίνει την ευκαιρία στο συμβουλευόμενο να εκφράσει τα συναισθήματά του και να κατανοήσει και να συνδέσει όλες τις παρουσιαζόμενες πληροφορίες για τον εαυτό του.

Στόχος του συμβούλου είναι να στρέψει τη σκέψη του συμβουλευόμενου σε νέες επιλογές για την αντιμετώπιση της προβληματικής κατάστασης. Αν πάρ' όλα αυτά, ο δεύτερος δεν καταφέρει να καταλήξει σε κάποιες λύσεις και αποφάσεις, τότε ο πρώτος μπορεί να τον βοηθήσει με την εφαρμογή κάποιων συγκεκριμένων

δεξιοτήτων, όπως είναι, για παράδειγμα : α) ο καταγιγισμός ιδεών, β) η περίληψη των συγκρούσεων που αισθάνεται ο συμβουλευόμενος, με στόχο την αποσαφήνιση του πλαίσιο αναφοράς του και την ανατροφοδότηση του, γ) η ερμηνεία και δ) η αυτοαποκάλυψη

#### **Πέμπτο στάδιο : Γενίκευση**

Η επίτευξη οποιασδήποτε αλλαγής είναι δύσκολη υπόθεση, πόσο μάλλον η διατήρηση της στις σκέψεις, τα συναισθήματα και τη συμπεριφορά του ατόμου. Συνεπώς, η προσπάθεια που καταβάλλεται από το σύμβουλο και τον συμβουλευόμενο κατά τη διάρκεια της συμβουλευτικής σχέσης δεν μπορεί να θεωρηθεί επιτυχημένη αν τελικά δε μεταβιβαστεί, μεταφερθεί στην καθημερινή ζωή, γιατί μόνο εκεί θα μπορέσει να διατηρηθεί. Η γενίκευση είναι ακριβώς η μεταβίβαση της νεοαποκτηθείσας γνώσης ή μάθησης από μία κατάσταση σε μία άλλη παρόμοια, από τη συμβουλευτική σχέση και το συμβουλευτικό περιβάλλον στην αληθινή ζωή. Μόνο τότε μπορεί κανείς να μιλήσει για πραγματική αλλαγή.

Αν ο σύμβουλος δεν προσπάθησε να πείσει το άτομο να μεταφέρει όσα συναποφάσισαν και στην καθημερινή του ζωή του, τότε ο κίνδυνος υποτροπής είναι μεγάλος. Υπάρχουν και αρκετοί τρόποι με τους οποίους μπορεί να διευκολυνθεί αυτή η διαδικασία, όπως ακριβής προγραμματισμός των επόμενων κινήσεων του συμβουλευόμενου, το παιχνίδι ρόλων, οικογενειακή ή ομαδική συμβουλευτική και η διαχρονική παρακολούθηση. Επειδή όμως ο κάθε άνθρωπος αντιδρά διαφορετικά απέναντι σε αυτούς τρόπους, ο σύμβουλος χρειάζεται να κρίνει ποιος από αυτούς είναι θα είναι ο πιο αποτελεσματικός για το συγκεκριμένο άτομο. Μέσα από τη συνεχή παρατήρηση και αλληλεπίδραση ο σύμβουλος θα πρέπει να γνωρίζει με ποιο τρόπο το άτομο θα επιτύχει καλύτερα τη μεταφορά και η γενίκευση της νεοαποκτηθείσας συμπεριφοράς του και

στην καθημερινή του ζωή.

#### **4.2.10 Μέθοδοι παρέμβασης στη συμβουλευτική**

Η Συμβουλευτική εφαρμόζεται με δύο τρόπους, ατομικά ή ομαδικά.

##### **● Η ατομική συμβουλευτική**

Η ατομική συμβουλευτική εφαρμόζει τα ατομικά, δηλαδή συμβουλευτική σχέση περιλαμβάνουν ένα βοηθούμενο άτομο και τον σύμβουλο. Σε ορισμένες όμως περιπτώσεις η ατομική συμβουλευτική μπορεί να παρέχεται από ολόκληρη ομάδα ειδικών όπως ψυχολόγοι, κοινωνικοί λειτουργοί, κοινωνιολόγοι, ψυχίατροι, γιατροί. Η ατομική συμβουλευτική είναι μία άμεση παρέμβαση βοήθειας αφού απευθύνεται στο ίδιο το άτομο με άμεσο τρόπο. Στόχος είναι να βοηθήσει το άτομο να αποκτήσει καλλίτερη κατανόηση του εαυτού του για να παίρνει τις πλέον κατάλληλες και υπεύθυνες για τον εαυτό του αποφάσεις. Η κύρια μέθοδος της ατομικής συμβουλευτικής είναι η ατομική συνέντευξη.(Δημητρόπουλος, 1992)

##### **● Η ομαδική συμβουλευτική**

Στην ομαδική συμβουλευτική αποδέκτης της συμβουλευτικής παρέμβασης είναι μία ομάδα. Ο αριθμός το μελών μπορεί να διαφέρει από ομάδα σε ομάδα και από περίπτωση σε περίπτωση. Επίσης μπορεί να υπάρξει συνεργασία του ειδικού με έναν άλλο ή άλλους ειδικούς. Σε αυτή την περίπτωση πρόκειται για διεπιστημονική παρέμβαση.

Όπως συμβαίνει και στην ατομική συμβουλευτική, έτσι και η ομαδική αποτελεί μια άμεση παρέμβαση βοήθειας προς το άτομο παρ'οτι

εμφανίζονται πολλά στοιχεία έμμεσης λειτουργίας, ανάλογα με το ποια σχέση θεωρείται κυρίαρχη (Δημητρόπουλος , 1992).

### ***Μορφές και τύποι των ομάδων συμβουλευτικής***

Υπάρχουν διάφοροι τύποι ομάδων στην ομαδική συμβουλευτική.

#### *1) Ομάδες κοινού προβλήματος.*

Άτομα αυτών των ομάδων έχουν ένα κοινό πρόβλημα, η αντιμετώπιση του οποίου αποτελεί και το σκοπό κατάρτισης της ομάδας. Τα προβλήματα αυτά μπορεί να είναι η κατάχρηση ναρκωτικών, οικογενειακά προβλήματα, προβλήματα σχολικά, σεξουαλική συμπεριφορά, κοινωνικές συγκρούσεις, αντισύλληψη κλπ.

#### *2) Ομάδες περιπτώσεων.*

Στην περίπτωση αυτή κάθε μέλος έχει διαφορετικό πρόβλημα, και η ομάδα ασχολείται με το πρόβλημα ενός μέλους της κάθε φορά. Το κάθε μέλος της ομάδας έχει τη δυνατότητα να αναλαμβάνει το ρόλο του συμβούλου αναφορικά με το πρόβλημα κάθε άλλου μέλους, και του συμβουλευόμενου αναφορικά με το δικό του πρόβλημα.

#### *3) Ομάδες ικανοτήτων ή δυναμικού.*

Στις ομάδες αυτές γίνεται προσπάθεια εντοπισμού του δυναμικού, των ικανοτήτων, το θετικών χαρακτηριστικών και γνωρισμάτων κάθε μέλους. Σκοπός είναι η εξεύρεση στο άτομο πηγών δυναμικού με το οποίο θα μπορέσει να αντιμετωπίσει τα προβλήματα και να υπερπηδήσει εμπόδια.

#### *4) Ομάδες οικογενειών.*

Προσφέρεται βοήθεια σε μια ομάδα που αποτελείται από έναν

μικρό αριθμό οικογενειών, οι οποίες βρίσκονται σε κάποιον βαθμό από τις αποδιάρθρωσης. Σκοπός είναι η βελτίωση της επικοινωνίας μεταξύ των μελών της οικογένειας, η διασάφηση και η παραδοχή από μέρους των μελών της οικογένειας μου ρόλων και προσδοκιών, αναγνώριση των υποχρεώσεων και δικαιωμάτων κάθε μέλους.

*5) Η μαραθώνια ομάδα.*

Πρόκειται για μια εντατική ομάδα που διαρκεί 24 ώρες.

*6) Οι ομάδες συνάντησης.*

Στόχος είναι η ανάπτυξη της ευαισθησίας των ατόμων, η διευκόλυνση της επικοινωνίας, της αυτοανακάλυψης και της αλλαγής.

*7) Οι ομάδες εκπαίδευσης ευαισθησίας*

Τα μέλη της ομάδας εκπαιδεύονται στο να αποκτήσουν κοινωνική ευαισθησία αλλά και η ευελιξία συμπεριφοράς στις διάφορες καταστάσεις διαπροσωπικών σχέσεων.

*8) Ομάδες - τάξεις μαθητών.*

Πρόκειται για συναντήσεις μαθητών μίας τάξης, για συζήτηση θεμάτων εκτός του προγράμματος μαθημάτων.

### **4.3 Η Εφαρμογή της συμβουλευτικής στην απασχόληση**

#### **4.3.1 Τι Είναι**

Είναι μια διαδικασία που βασίζεται στη μοναδικότητα κάθε

ατόμου που ζητεί βοήθεια από τις Υπηρεσίες Απασχόλησης. Μοναδικότητα που προέρχεται από τα προσωπικά χαρακτηριστικά, τις δυνατότητες, τα ενδιαφέροντα, τις προγενέστερες εμπειρίες, τις ιδιαιτερότητες και ιδιομορφίες αλλά και τις γνώσεις που το ίδιο έχει.

Η διερεύνηση όλων αυτών των παραπάνω στοιχείων, καθοδηγείται από την φιλοσοφία και παραδοχή ότι, κάθε άτομο είναι διαφορετικό από ένα άλλο, και ότι ο βαθμός αξιοποίησης αυτών των παραγόντων διαφέρει, ανάλογα με την ιδιαιτερότητα του καθενός.

Αυτονόητο θεωρείται ότι η έμφαση βρίσκεται στην πρόληψη παρά στη θεραπεία, μέσα από την αλληλεπίδραση ατόμου-ομάδας, την επίλυση προβλημάτων, τη λήψη αποφάσεων και κυρίως τη δημιουργία μιας θετικής στάσης προς τον εαυτό, τους άλλους, τον κόσμο και τη ζωή.

#### **4.3.2 Η ενεργοποίηση και κινητοποίηση των ανέργων**

Οι συνέπειες της ανεργίας αγγίζουν δύο τουλάχιστον βασικά θέματα του ανθρώπου και των ομάδων του. Το πρώτο αφορά το ζήτημα της πρακτικής και άμεσης πραγματικότητας, ενώ το δεύτερο της συναισθηματικής πραγματικότητας. Στη πρώτη περίπτωση η ανεργία σημαίνει έλλειμμα εισοδήματος και χάσιμο οικονομικών ωφελειών. Στη δεύτερη περίπτωση υπάρχουν πραγματικές συναισθηματικές δυσκολίες και συνέπειες πάνω στην εικόνα του εαυτού, φόβοι για το μέλλον και ανησυχίες γύρω από το πως οι άλλοι βλέπουν τον άνεργο.

Από τη στιγμή που κάποιο άτομο παραμένει άνεργο, οι δυνατότητες περιστρέφονται γύρω από την εύρεση μιας νέας εργασίας. Ίσως δεν αποτελεί την πρώτη του επιλογή, αλλά επιλύει την άμεση και πρακτική πραγματικότητα. Η νέα αυτή απασχόληση δεν οδηγεί αναγκαστικά σε ένα ικανοποιητικό αποτέλεσμα, οικονομικά και συναισθηματικά. Ανεξάρτητα, όμως, της καινούργιας απασχόλησης, τα

συναισθηματικά θέματα, ίσως, να μην έχουν καθόλου επιλυθεί.

Τα ανεπίλυτα αυτά θέματα μπορούν σε σημαντικό βαθμό να επιδρούν στον τρόπο με τον οποίο οι άνθρωποι βλέπουν τους εαυτούς τους. Αυτό με την σειρά του επηρεάζει άμεσα τον τρόπο προσέγγισης στην ανεύρεση καινούριας εργασίας, το τι θα αποδεχθούν ως απασχόληση, καθώς επίσης τον τρόπο προσαρμογής στην νέα τους εργασία και τον καινούργιο τρόπο ζωής τους.

Συνεπώς, ένα τμήμα της εργασίας έχει να κάνει με τις συναισθηματικές συνέπειες.

Αναζητώντας νέα εργασία χωρίς την αναγνώριση, κατανόηση και έκφραση των συναισθηματικών συνεπειών, ίσως, να υπονομεύει μια πετυχημένη και αποτελεσματική ενεργοποίηση και κινητοποίηση.

Η διαδικασία ενεργοποίησης περιγράφει την ικανότητα για ψυχολογική δραστηριοποίηση και κοινωνική κινητοποίηση των ανέργων είτε ομαδικά είτε ατομικά, χωρίς κάποιος να γίνει θύμα των καταστάσεων, να παρασυρθεί και να “ρουφηχτεί” από τα συναισθήματα του ή το αίσθημα ηττοπάθειας. Σημαίνει, επίσης, να έρθει σε επαφή με τα βαθύτερα στρώματα του εαυτού του, βιώνοντας την αποδόμηση και την καινούρια δόμηση του εαυτού του, πρακτικά και συναισθηματικά. Και είναι αυτή η δυναμική διαδικασία που, τελικά, ικανοποιεί, διότι κάνει τους ανθρώπους να αποκτούν, ξανά, τον έλεγχο πάνω στις ζωές τους, να κάνουν επιλογές και να στηρίζονται στις δικές τους δυνάμεις και αποφάσεις.

Είναι, λοιπόν, πολύ χρήσιμο οι σύμβουλοι, να κατανοούν αυτή τη δυναμική διαδικασία ενεργοποίησης ως μια σειρά από στάδια κάθε ένα από τα οποία έχει τους δικούς του στόχους, καθώς και τα αντίστοιχα έργα που χρειάζεται να υλοποιηθούν. Τα στάδια αυτά βοηθούν τους ανθρώπους να κατανοήσουν την ίδια τους την εμπειρία, ως μια διεργασία



που αναπτύσσεται, ανελίσσεται και αλλάζει χρονικά και επίσης μπορεί να βοηθήσει να διατηρηθεί η αυτοκυριαρχία και ψυχραιμία τους, ακόμη και όταν κάποιος αισθάνεται εντελώς ανίσχυρος και ανασφαλής. Ακόμη, βοηθάει να αναγνωριστεί ότι αυτού του είδους οι εμπειρίες είναι απολύτως φυσιολογικές. Το μοίρασμα των κοινών συναισθημάτων και εμπειριών καθώς και ο κοινός σχεδιασμός στόχων και έργων, στο πλαίσιο της ομάδας, κρίνεται ιδιαίτερα σημαντικός.

#### **4.3.3 Σκοπός**

Ο γενικός σκοπός της Συμβουλευτικής είναι να βοηθήσει τους εργαζόμενους, να χειραφετήσει τους άνεργους και να προάγει τη ψυχική υγεία τη συναισθηματική ευεξία και τη ποιότητα ζωής τους, έτσι ώστε οι άνθρωποι να εξελίσσονται και να αναπτύσσονται με αξιοπρέπεια, αυτοσεβασμό, κατανόηση και με την ικανότητα να συνεργαστούν ομαδικά και αποτελεσματικά.

Ο σκοπός αυτός είναι διαρκής και σταθερός στο πλαίσιο του ανθρωποκεντρικού μοντέλου, το οποίο ενθαρρύνει τον εργαζόμενο άνθρωπο να αναπτυχθεί και να προσανατολισθεί σε σκοπούς και στόχους που είναι συνάμα δημιουργικοί και κοινωνικά χρήσιμοι.

Ο σκοπός της Ψυχολογικής Συμβουλευτικής στην εργασία επιτυγχάνεται είτε μέσα από μικρές ομάδες αυτογνωσίας και επικοινωνίας είτε ατομικά, στο πλαίσιο των ακόλουθων λειτουργιών:

- 1) Ενημερότητα – πληροφόρηση - ευαισθητοποίηση
- 2) Καθησυχασμός, ως ένας τρόπος που δίνει στους ανθρώπους το θάρρος και το κουράγιο να αντιμετωπίσουν ένα πρόβλημα πάνω σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης

- 3) Δημιουργία ανοιχτού κλίματος και καναλιών επικοινωνίας
- 4) Ανακούφιση της συναισθηματικής και ψυχικής έντασης μέσα από την έκφραση, το διάλογο και την ομαδική εργασία.
- 5) Ξεκαθάρισμα σκέψης και συναισθήματος.
- 6) Επαναθεμελίωση του προσανατολισμού και της προοπτικής στους άμεσα ενδιαφερόμενους (ομάδα-άτομο).

#### 4.3.4 Στόχος

Στόχος αυτού του είδους της παρέμβασης είναι, να μπορέσει ο άνεργος νέος ή ενήλικας:

- Να αναζητήσει μόνος του (αυτοεξυπηρέτηση) ή με τη βοήθεια του Ειδικού Συμβούλου, μια θέση εργασίας, είτε μέσω της Υπηρεσίας, είτε μόνος του, στην ελεύθερη αγορά.
- Να αναζητήσει μία θέση σε πρόγραμμα κατάρτισης, εφόσον διαπιστώσει ότι για να υλοποιήσει το επαγγελματικό πλάνο δράσης του, το οποίο επεξεργάστηκε με τον Σύμβουλο, χρειάζεται κατάρτιση σε συγκεκριμένη ειδικότητα.
- Να συμμετέχει σε ομάδα Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας, κυρίως για μακροχρόνια ανέργους, αλλά και άλλους οι οποίοι λόγω συσσωρευμένων οικονομικών, κοινωνικών, ψυχολογικών και οικογενειακών προβλημάτων, έχουν ανάγκη εξειδικευμένης υποστήριξης για να επανενταχθούν στην αγορά εργασίας. Η υποστήριξη και ενίσχυση του ανέργου, παρέχεται μέσα από συγκεκριμένη μεθοδολογία και τεχνικές.
- Να συνεργαστεί περισσότερο σε βάθος για την εκπαιδευτική και επαγγελματική του ανάπτυξη, εάν διαπιστωθεί από τον Ειδικό Σύμβουλο ότι έχει ανάγκη από κάτι τέτοιο. Στην περίπτωση αυτή, μπορεί να ενταχθεί στη διαδικασία του Επαγγελματικού

Προσανατολισμού σε βάθος και να γίνει παραπομπή σε άλλες μονάδες του Ο.Α.Ε.Δ., όπως τα Κέντρα Επαγγελματικού Προσανατολισμού.

#### **4.3.5 Διάρκεια**

Η διάρκεια της διαδικασίας αυτής, δηλαδή της Συμβουλευτικής Επαγγελματικού Προσανατολισμού, ποικίλει σύμφωνα με τις ιδιαιτερότητες κάθε άτομου.

#### **4.3.6 Σε Ποιους Απευθύνεται**

- Στους μακροχρόνια άνεργους.
- Σε νέους ή ενήλικες άνεργους.
- Σε αυτούς που απειλούνται από ανεργία.
- Σε αυτούς που εγκατέλειψαν το σχολείο για οποιονδήποτε λόγο και αναζητούν μία θέση εργασίας ή κατάρτισης.
- Σε αυτούς που η επιχείρησή που εργάζονταν έκλεισε για οποιονδήποτε λόγο.
- Σε ειδικές κοινωνικές ομάδες όπως: άτομα με ειδικές ανάγκες, παλιννοστούντες, απεξαρτημένους, γυναίκες, μονογονεϊκές οικογένειες κλπ.
- Σε νέους ή ενήλικες που ζητούν να επαναπροσανατολιστούν σε νέα ειδικότητα, καθώς αυτή που έχουν δεν έχει αγοραστική αξία.

#### **4.3.7 Τα στάδια παρέμβασης**

##### **Πριν το πρώτο στάδιο**

Ο Σύμβουλος κάνει μια αρχική διερευνητική και ολιγόλεπτη συνέντευξη (10' - 15'), τον καταγράφει στη βάση δεδομένων σύμφωνα με

το αίτημα του και ανάλογα με την περίπτωση. Πιο συγκεκριμένα:

- Ø Εάν ο άνεργος, νέος ή ενήλικας, έχει ξεκάθαρες απόψεις για το ποιος είναι και τι ζητά, δηλαδή είναι άμεσα διαθέσιμος για την αγορά εργασίας και διαθέτει εκείνες τις προϋποθέσεις που τον χαρακτηρίζουν ανταγωνίστιμο, παραπέμπεται σε θέση εργασίας (σύζευξη προσφοράς - ζήτησης).
- Ø Εάν ο άνεργος έχει μεν ξεκαθαρίσει τι επιθυμεί, αλλά δεν γνωρίζει πώς θα αποκτήσει τις γνώσεις και τις ικανότητες που απαιτεί το αντικείμενο της θέσης εργασίας που αναζητεί, τότε του προτείνεται η διαδικασία της εκπαιδευτικής πληροφόρησης για συγκεκριμένη θέση εκπαίδευσης ή κατάρτισης, όπου αυτή παρέχεται (σε ιδιωτικούς ή δημόσιους φορείς).
- Ø Εάν ο άνεργος δεν έχει ξεκαθαρίσει τις επιθυμίες του, τα επαγγελματικά του ενδιαφέροντα, τα χαρακτηριστικά της προσωπικότητάς του κλπ και βρίσκεται σε αδυναμία να σχεδιάσει ένα επαγγελματικό πλάνο δράσης, παραπέμπεται στο Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού για να ενταχθεί στη διαδικασία του *Επαναπροσανατολισμού*.
- Ø Εάν πρόκειται για μακροχρόνια άνεργο με πολλά κοινωνικό-οικονομικά και ψυχολογικά προβλήματα, του προτείνεται να συνεργαστεί για περισσότερο χρόνο με το Σύμβουλο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και να συμμετέχει σε Πρόγραμμα Συμβουλευτικής Αναζήτησης Εργασίας, ώστε να κινητοποιηθεί για την επανένταξη του στην αγορά εργασίας (παρέχεται, παράλληλα, εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση). Στόχος του προγράμματος αυτού, είναι είτε ο άνεργος να αυτενεργήσει βρίσκοντας αυτό που του ταιριάζει, είτε να εξυπηρετηθεί μέσω της Υπηρεσίας Απασχόλησης. Η συμμετοχή του ανέργου στο συγκεκριμένο πρόγραμμα, γίνεται

με συνομολογία του ιδίου και του Συμβούλου. Η διάρκεια της Λέσχης Εργασίας κυμαίνεται από 4-6 ημέρες, με 4 ώρες τουλάχιστον, ημερησίως.

- Ø Εάν ο άνεργος έχει ξεκάθαρες απόψεις για το ποιος είναι, τι θέλει και τι μπορεί να κάνει και ζητά μόνο εκπαιδευτική και επαγγελματική πληροφόρηση ή πληροφόρηση για τις διαθέσιμες θέσεις εργασίας, παραπέμπεται στα σημεία αυτοπληροφόρησης (touch screen) του Κ.Π.Α., όπως και στον ειδικό χώρο για να επικοινωνήσει με την επιχείρηση, να συντάξει το βιογραφικό του σημείωμα, να τηλεφωνήσει για τη θέση εργασίας κλπ.
- Ø Εάν ο άνεργος ανήκει στις ειδικές κοινωνικές ομάδες, παραπέμπεται στον Ειδικό Σύμβουλο, όπου με πρόσθετες τεχνικές, προτείνεται η ένταξή του σε θέσεις κατάρτισης ή απασχόλησης όπως και για τους άλλους ανέργους.
- Ø Εάν ο άνεργος έχει εκπαιδευτεί σε συγκεκριμένο γνωστικό αντικείμενο, χρειάζεται όμως πρόσθετη εξειδίκευση για την ενίσχυση και ανάπτυξη των επαγγελματικών του δεξιοτήτων και ικανοτήτων, παραπέμπεται στον Σύμβουλο για να του προταθεί θέση κατάρτισης.
- Ø Εάν ο άνεργος ενδιαφέρεται να δημιουργήσει δική του επιχείρηση ή να ενταχθεί σε κάποιο πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ., του παρέχεται η σχετική πληροφόρηση και υποστήριξη - αν αυτή ζητηθεί - από το Σύμβουλο.
- Ø Εάν ο άνεργος βρίσκεται σε σύγχυση, δεν γνωρίζει ούτε τα ενδιαφέροντα του και τις επιθυμίες του ούτε τις δυνατότητες του, παραπέμπεται στο αρμόδιο Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού και εντάσσεται στη διαδικασία του Επαγγελματικού Προσανατολισμού - Επαναπροσανατολισμού

σε βάθος (συνέντευξη σε βάθος, επαγγελματικό πλάνο, ψυχολογική στήριξη, ασκήσεις, tests ενδιαφερόντων, κλπ). Μετά το πέρας της διαδικασίας αυτής, επανέρχεται στην Υπηρεσία Απασχόλησης από την οποία παρεπέμφθη ή αυτενεργεί.

- Ø Εάν ο άνεργος ενδιαφέρεται για την κινητικότητα θέσεων εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, παραπέμπεται στον αρμόδιο Ευρωσύμβουλο.

**Στάδιο Πρώτο:** *Η Αντιμετώπιση των δυσκολιών.* Η κατάσταση ανεργίας είναι από τις πιο αγχογόνες καταστάσεις, που προκαλεί στον άνθρωπο και τις ομάδες του ένα σοκ, το οποίο τις περισσότερες φορές είναι αρκετά αποσταθεροποιητικό. Το στάδιο αυτό ξεκινά με μια αίσθηση αποπροσανατολισμού, διότι κλονίζονται όλες οι υπάρχουσες ισορροπίες του ανθρώπου από το γεγονός αυτό καθαυτό. Ο στόχος στο στάδιο αυτό είναι η επιβίωση χωρίς να κάνει κάποιος αυτοκαταστροφικές πράξεις (στον εαυτό του, στις σχέσεις του ή στις μελλοντικές του προοπτικές).

Τα έργα που χρειάζεται να γίνουν στο στάδιο αυτό συμπεριλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- Την προσαρμογή στην νέα πραγματικότητα
- Την αντιμετώπιση των άμεσων συναισθηματικών ανταποκρίσεων
- Τον τρόπο συναλλαγής με την αυτοεκτίμηση και την αίσθηση ταπείνωσης και εξευτελισμού
- Την αντιμετώπιση των οικογενειακών θεμάτων.

**Στάδιο δεύτερο:** *Η διαδικασία της επιβίωσης.* Στο βαθμό που οι άνθρωποι εισέρχονται στο δεύτερο στάδιο αρχίζει να ξεθωριάζει η απογοήτευση. Οι άνθρωποι έρχονται αντιμέτωποι με θέματα επιβίωσης και οικονομικής και συναισθηματικής σταθερότητας. Στο στάδιο αυτό διαμορφώνεται το οικοδόμημα πάνω στο οποίο οι άνθρωποι θα επανοικοδομήσουν τις ζωές τους και περιλαμβάνει συναισθηματικά, οικονομικά και πρακτικά έργα:

- Άμεση σταθεροποίηση της ζωής
- Οικοδόμηση συστήματος υποστήριξης
- Διευθέτηση συναισθημάτων και συμπεριφορών
- Διατήρηση της προοπτικής.

**Στάδιο τρίτο:** *Εκτίμηση και σχεδιασμός.* Οικοδομώντας πάνω στην σταθερή βάση που δημιουργήθηκε στη διάρκεια του δεύτερου σταδίου, ο βασικός σκοπός είναι ο απολογισμός και η εκτίμηση των αναγκών, δεξιοτήτων και ονείρων. Τα πρωταρχικά έργα περιλαμβάνουν:

- Το να γίνει ένας απολογισμός της προσωπικής ζωής
- Να εκτιμηθούν οι επιλογές
- Να αναπτυχθούν εναλλακτικά σχέδια
- Να επανοικοδομηθεί η εικόνα του εαυτού.

**Στάδιο τέταρτο:** *Η διαδικασία λήψης απόφασης και η ανανέωση του εαυτού.*

Στο εν λόγω στάδιο η εργασία αντανακλά το τέλος της διαδικασίας αυτής: από τη βασική ενεργοποίηση και κινητοποίηση στην ανανέωση και τον αυτοκαθορισμό. Περικλείει δε την ενεργητική εφαρμογή των

εναλλακτικών σχεδίων:

- Εφαρμογή των αποφάσεων
- Αποδοχή της προσωπικής ευθύνης
- Λήψη λελογισμένων συναισθηματικών ρίσκων
- Ξανακέρδισα της αυτοεμπιστοσύνης.

#### **4.4 Η συμβολή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού**

Σύμφωνα με την Μπαλωτή (1999), «αναφερόμενοι στον Επαγγελματικό Προσανατολισμό (Ε.Π.) αποδεχόμαστε τον ορισμό που υιοθετήθηκε τον Νοέμβριο του 1994 από τη Διάσκεψη του ΠΕΤΡΑ, σύμφωνα με τον οποίον: ο Ε.Π. αντιμετωπίζεται ως μια συνεχής διαδικασία υποστήριξης ατόμων σε όλη τη διάρκεια της ζωής, τους προκειμένου να εκπονήσουν και να εφαρμόσουν το προσωπικό και επαγγελματικό πρόγραμμά τους, με διευκρίνηση των επιδιώξεων και ικανοτήτων τους, με την παροχή πληροφοριών και συμβουλών σχετικά με τις πραγματικότητες της εργασίας και των οικονομικών πραγματικοτήτων, καθώς και της παροχής κατάρτισης.

Από τον παραπάνω ορισμό, προκύπτει πως ο προσανατολισμός ενός εφήβου δεν μπορεί πλέον να γίνει με την προοπτική ενός και μόνου επαγγέλματος, που θα διατηρηθεί καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής δραστηριότητάς του, αλλά με το δεδομένο ότι η επαγγελματική ενασχόληση θα αλλάζει και μάλιστα αρκετές φορές. Ο καλύτερος λοιπόν επαγγελματικός προσανατολισμός, είναι αυτός που θα προσφέρει τα σίγουρα μέσα προσαρμογής στις επερχόμενες εργασιακές συνθήκες, υπό τη μορφή μιας «συνεχούς κατάρτισης», παροχής των απαιτούμενων δεξιοτήτων και που επήλθαν σε στιγμή όπου ο σχολικός



επαγγελματικός προσανατολισμός δεν μπορούσε να τα είχε προβλέψει. Η εισαγωγή στη βιοτεχνία και βιομηχανία της τεχνολογίας και των γρήγορων μηχανών, των μηχανών αυτών που ανταποκρίνονται στην ανάγκη της ζήτησης, άλλαξε την έννοια της δεξιότητας και συνεπώς τον προσανατολισμό προς τα πολλά διαφορετικά επαγγέλματα. Η δεξιότητα δεν βασίζεται πλέον στην εμπειρική απασχόληση, αλλά στην ικανότητα συλλογής πληροφοριών, έγκαιρων ενεργειών, διατήρησης δεδομένων, επεξεργασίας μηνυμάτων κ.ά. Συνεπώς, αυτό που χρειάζεται είναι μια κατάρτιση εξειδικευμένη, υψηλού επιπέδου, κατάρτιση που διευκολύνει το πέρασμα από το ένα επάγγελμα στο άλλο και την απόκτηση διαφορετικών ικανοτήτων. Ο πλέον σημαντικός επομένως παράγοντας του Ε.Π., είναι το επίπεδο αυτής της γενικής κατάρτισης. Και η βασική κατάρτιση παρέχεται στο σχολείο. Από τα παραπάνω προκύπτει πως η παροχή ίσων ευκαιριών κατάρτισης, περνά απαραίτητα από την παροχή ίσων ευκαιριών στην εκπαίδευση.

Αναγνωρίζεται καθολικά η σημαντική αξία που έχει η διοχέτευση συγκεκριμένων πληροφοριών για την οργάνωση της εκπαίδευσης, για τα επαγγέλματα και τις εξελίξεις που παρουσιάζουν. Η συλλογή αυτών των πληροφοριών, η επεξεργασία τους και η διοχέτευσή τους, αποτελεί μια πολύ σημαντική πτυχή του προσανατολισμού, που πρέπει να ανατεθεί σε εξειδικευμένο φορέα. Γιατί είναι απόλυτα λογικό να σκεφθούμε, πως η προτροπή, η επιλογή, η απορία και η κατάληξη προς ένα επάγγελμα, τίθεται μόνον όταν γνωρίζουμε την ύπαρξη αυτού του επαγγέλματος. Όπως επίσης σε συνέχεια των πιο πάνω η άποψη πως η διοχέτευση μιας πληροφορίας προς τον μαθητή ή τον εργαζόμενο είναι συνυφασμένη με τη γνώση που έχουμε περί των επιθυμιών του, των δυνατοτήτων του και του ψυχισμού του.

Η πληροφόρηση για την πραγματική κατάσταση της αγοράς εργασίας πρέπει να ξεκινήσει από το εκπαιδευτικό σύστημα, εφόσον η

όποια τεχνολογική εξέλιξη παρουσιάζεται, θα έχει πρακτικές συνέπειες στην καθημερινή μας ζωή. Χρειάζεται να γίνει μια συνολική μελέτη που να προβλέπει τις ανάγκες της αγοράς εργασίας τα επόμενα 10 χρόνια, ώστε τα εκπαιδευτικά προγράμματα να έχουν κάποιον συγκεκριμένο προσανατολισμό. «Οι εξελίξεις είναι ραγδαίες και δεν πρέπει να μένουμε με «σταυρωμένα χέρια». Σκεφτείτε ότι στις ΗΠΑ οι ερευνητές λένε ότι το 2010 θα υπάρχουν επαγγέλματα που αυτή τη στιγμή δεν μπορούν καν να φανταστούν. Έτσι, προτρέπουν τους νέους σε σπουδές βασικού προσανατολισμού (π.χ. μαθηματικό, διοίκηση επιχειρήσεων κ.λ.π.) ώστε να υπάρχει μετά το περιθώριο εξειδίκευσης ανάλογα με τις ανάγκες», τόνισε σε μια συνέντευξή του ο Σ. Ρομπόλης, Επιστημονικός Διευθυντής του Ινστιτούτου Εργασίας (IN.E).

Το εκπαιδευτικό σύστημα θα αποτελέσει στην πραγματικότητα ένα από τους πιο πρόσφορους τομείς ανάπτυξης της εκστρατείας ενημέρωσης, λόγω του αντίκτυπου που θα έχει στο ευρύ κοινό. Το κοινό στο οποίο απευθύνονται οι πληροφορίες αυτές, δηλαδή οι νέοι, αποτελεί ένα τμήμα του πληθυσμού που είναι ιδιαίτερα δεκτικό σε νέες πληροφορίες, τις οποίες μεταδίδει εν συνεχεία στον περίγυρό του. Οι νέοι αυτοί, θα αποτελέσουν τον ενεργό πληθυσμό των επομένων ετών στην Ευρώπη.

Σε άτομα πέραν της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αρκεί να υλοποιείται σωστά η πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής (Ε.Ε.) για δημιουργία μορφών κατάρτισης προσαρμοσμένων στις ανάγκες των επιχειρήσεων και ανοικτές σε όλους. Από την άλλη, στον τομέα του προσανατολισμού οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο. Η ενίσχυση του στοιχείου της αλληλοδιαδοχής μαθημάτων-εργασίας στον τομέα της κατάρτισης επιβεβαιώνει τον ρόλο της επιχείρησης ως παράγοντα κατάρτισης. Συνεπώς, οι κοινωνικοί εταίροι αναλαμβάνουν πρωτεύοντα ρόλο στην επαγγελματική κατάρτιση, γεγονός που αυξάνει

το ενδιαφέρον τους για τον προσανατολισμό. Εξάλλου, οι κοινωνικοί εταίροι διαθέτουν γνώσεις σχετικά με τον επαγγελματικό κόσμο οι οποίες είναι απαραίτητες για την διευκόλυνση της κατανόησης της πραγματικότητας της αγοράς εργασίας, της οικονομίας και των επαγγελμάτων, κατά τη διαδικασία επεξεργασίας των προγραμμάτων αυτών. Η χρήση των σύγχρονων τεχνολογιών, προσφέρει σημαντικές ευκαιρίες για νέες εμπορικές δραστηριότητες, που περιλαμβάνουν από διαφημίσεις στο Internet έως ηλεκτρονικές εμπορικές συναλλαγές. Οι εμπορικές Μικρομεσαίες Επιχειρήσεις (Μ.Μ.Ε.) πρέπει να επανεξετάσουν τη στρατηγική και την οργάνωση τους, δραστηριότητα που συνεπάγεται την κατάρτιση των προϊσταμένων των επιχειρήσεων και των υπαλλήλων, με στόχο την προετοιμασία και τη δραστηριοποίηση τους για τις αλλαγές που θα κριθούν απαραίτητες. Ολόκληρη η αλυσίδα διανομής, από τον παραγωγό ως τον καταναλωτή, θα πρέπει να αναδιοργανωθεί και να προσαρμόσει αναλόγως τις δομές και τις στρατηγικές της». (σελ. 47-48).

Όπως διαβάζουμε στην Μπαλωτή (1999), η «Πράσινη Βίβλος για το εμπόριο» (1997), έχει ασχοληθεί διεξοδικά και έχει προτείνει λύσεις. Όσο για τα πορίσματα του κοινωνικού διαλόγου, εκεί αναφέρεται η κυβερνητική δέσμευση να αναδιαρθρωθεί και να επαναλειτουργήσει το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.) «με στόχο να εξυπηρετηθεί καλύτερα η γενικότερη στρατηγική στο συγκεκριμένο χώρο και να σχεδιαστούν τα απαιτούμενα εργαλεία για την υποβοήθηση της απασχόλησης».

#### **4.4.1 Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός στην Ελλάδα**

Όπως διαβάζουμε στον Μπρούσαλη (1998). τον τελευταίο καιρό, περισσότερο παρά ποτέ, με βάση τα σύγχρονα δεδομένα της αγοράς

εργασίας, διαπιστώνεται και στην Ελλάδα έντονη η ανάγκη για σωστό επαγγελματικό προσανατολισμό των νέων, αλλά και των ατόμων που έχουν την επιθυμία ή βρίσκονται στην ανάγκη να αλλάξουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Η έλλειψη συστηματικής βοήθειας και πληροφόρησης σε θέματα εργασίας, μπορεί να δημιουργήσει προβληματικές καταστάσεις, όπως:

- Έλλειψη απασχόλησης και εισοδήματος.
- Μεγάλη καθυστέρηση στην έναρξη της απασχόλησης των νέων.
- Άνθηση της ετεροαπασχόλησης.
- Διοχέτευση της ενέργειας των ατόμων σε μη παραγωγικές δραστηριότητες.
- Ανεπάρκεια ατόμων ειδικευμένων στην εξάσκηση συγχρόνων επαγγελμάτων.
- Συσσώρευση σ' ορισμένους κλάδους, που δεν μπορούν να απορροφήσουν τόσο μεγάλους αριθμούς εργαζομένων.
- Υποβάθμιση της θέσης της χώρας μας στο διεθνή καταμερισμό εργασίας.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός αποτελεί στο εξωτερικό, τον θεσμό που δίνει απάντηση στα παραπάνω προβλήματα και λειτουργεί με επιτυχία εδώ και πολλά χρόνια. Στην Ελλάδα, παρ' όλο που η εισαγωγή του Επαγγελματικού Προσανατολισμού στο σχολικό πρόγραμμα αποτελεί ένα σημαντικό βήμα στην παροχή βοήθειας των νέων ανθρώπων, δεν επαρκεί γιατί, δεν βοηθά ουσιαστικά στην επιλογή επαγγελματικής κατεύθυνσης. Και τούτο διότι:

- Ο Σχολικός Επαγγελματικός Προσανατολισμός δεν συνδυάζει ακόμα την συλλογική ενημέρωση, με την ατομική βοήθεια. Παραμένει μια προσπάθεια πληροφόρησης για τις διάφορες επαγγελματικές κατηγορίες, χωρίς να συνταιριάζει την

προσωπικότητα, τα ενδιαφέροντα και τις κλίσεις των μαθητών με συγκεκριμένα επαγγέλματα.

- Παρατηρείται ποσοτική και ποιοτική ανεπάρκεια στην προσφερόμενη πληροφορία (έλλειψη επαρκούς παρουσίασης τόσο των πραγματικών δεδομένων πολλών επαγγελμάτων, όσο και του εύρους των προσφερομένων δυνατοτήτων).
- Απουσιάζει η συνεργασία γονέων - μαθητών - σχολείου για την αντιμετώπιση του κάθε παιδιού ως ατομικής περίπτωσης.
- Δεν καλύπτει τους νέους που εγκαταλείπουν το σχολείο.

Όλα τα παραπάνω συντελούν στο να οδηγείται σήμερα το παιδί στη σημαντική απόφαση επιλογής επαγγελματικής κατεύθυνσης από ανεξέλεγκτους, κατά κύριο λόγο, παράγοντες.

Αποτέλεσμα της έλλειψης Ε.Π. είναι ότι από τη μία αυξάνονται διαρκώς η διαρθρωτική ανεργία και η ετεροαπασχόληση και από την άλλη γύρω μας συναντάμε συνεχώς ανθρώπους που δεν ξέρουν τι επάγγελμα να επιλέξουν ή που είναι δυσαρεστημένοι από τη δουλειά που κάνουν.

Όπως διαβάζουμε στο έντυπο υλικό που εκδόθηκε από τη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. (2001), Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι η παροχή συμβουλευτικής υποστήριξης, με επιστημονικό τρόπο, σε άτομα όλων των ηλικιών, με σκοπό την υποβοήθηση τους στην εξεύρεση απασχόλησης ανάλογης με τα ενδιαφέροντα, τις έμφυτες ικανότητες, τις αξίες και την ιδιοσυγκρασία του κάθε ατόμου. Κατ' άλλον ορισμό, είναι το σύνολο των διαδικασιών, που πραγματοποιούνται με συστηματικό και οργανωμένο τρόπο από άτομα με ειδική κατάρτιση, σκοπός των οποίων είναι η υποβοήθηση του ατόμου να πάρει μόνο του τις πιο κατάλληλες γι' αυτό αποφάσεις, όσον αφορά στην ακαδημαϊκή και επαγγελματική κατεύθυνση που θα

ακολουθήσει.

Η ολοκληρωμένη διαδικασία του επαγγελματικού προσανατολισμού συνδυάζει την πληροφόρηση γύρω από τα δεδομένα της αγοράς εργασίας (τη φύση και τις συνθήκες εργασίας κάθε επαγγέλματος, τις προοπτικές που το κάθε ένα από αυτά προσφέρει) με τα αποτελέσματα από τη διερεύνηση τριών βασικών παραγόντων:

- Της προσωπικότητας του ατόμου (τι του ταιριάζει)
- Των ενδιαφερόντων (τι του αρέσει)
- Των ικανοτήτων και δεξιοτήτων (πόσο ικανοποιητικά μπορεί να εκτελεί τις επιμέρους δραστηριότητες που απαιτούνται από το επάγγελμά του).

Έτσι, υλοποιείται ο πρωταρχικός στόχος του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, που είναι να βοηθήσει το άτομο να λάβει αποφάσεις και να κάνει επιλογές που σχετίζονται με το μέλλον του και την καριέρα του και που θα το επηρεάσουν θετικά στην επαγγελματική του αποκατάσταση.

Ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός, επομένως, είναι μια κοινωνική υπηρεσία, που έχει ατομικό συμβουλευτικό χαρακτήρα και αποσκοπεί να βοηθήσει το άτομο να επιλέξει το σωστό επάγγελμα σύμφωνα με τις ικανότητες, τις κλίσεις, τα ενδιαφέροντά του και τις κοινωνικοοικονομικές συνθήκες που επικρατούν γύρω του.

Η σύγχρονη ανάπτυξη του Επαγγελματικού Προσανατολισμού, επικεντρώνεται στην διερεύνηση της προσωπικότητας, των ικανοτήτων και των ενδιαφερόντων του ατόμου, έτσι ώστε να υλοποιείται η θεμελιώδης αρχή: "ο κατάλληλος άνθρωπος στην κατάλληλη θέση".

Ποιοι τελικά ωφελούνται από την διαδικασία αυτή; Όλοι. Ο καθένας ατομικά και η κοινωνία στο σύνολό της. Σήμερα είναι γενικότερα παραδεκτό, ότι το επάγγελμα, παράλληλα με την εξασφάλιση του βιοπορισμού, αποτελεί για τον άνθρωπο μέσο για:

- την επίτευξη κοινωνικής αναγνώρισης
- την απόκτηση σχέσεων
- την ανάπτυξη της δημιουργικότητας
- την ικανοποίηση των φιλοδοξιών.

Η έλλειψη των παραπάνω στοιχείων προκαλεί στους ανθρώπους το αίσθημα της αποτυχίας, νιώθουν αδύναμοι και αβοήθητοι και αυτό έχει επίδραση τόσο στην απόδοση τους στη δουλειά όσο και στη ζωή τους γενικότερα. Αν το άτομο δεν ολοκληρώνεται συναισθηματικά με την εργασία του, είναι πολύ πιθανό να έχει ψυχολογικά προβλήματα, που θα έχουν αντίκτυπο στην οικογενειακή και κοινωνική ζωή του.

Η κοινωνία από την άλλη, ωφελείται από το να απασχολούνται σε κάθε θέση εργασίας, είτε του ιδιωτικού είτε του δημοσίου τομέα, άτομα ικανά και παραγωγικά. Άτομα που θα κάνουν την δουλειά τους σωστά, με κέφι και ευχαρίστηση, έχοντας παράλληλα και τη μέγιστη δυνατή απόδοση, γεγονός που θα ωφελήσει και τον εργοδότη (κράτος ή ιδιώτης) και τους ίδιους, που θα απολαμβάνουν το αποτέλεσμα της εργασίας τους.

Επιπλέον, εν όψει της ολοκλήρωσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός παίζει σημαντικό ρόλο στην αντιμετώπιση των νέων προβλημάτων που ανακύπτουν με την ενοποίηση της αγοράς εργασίας. Παρά το γεγονός ότι η ιδιομορφία της ελληνικής γλώσσας προστατεύει το ελληνικό ανθρώπινο δυναμικό, η πίεση από την προσφορά εξειδικευμένης εργασίας πολιτών άλλων χωρών-μελών της Ε.Ε. ήδη υπάρχει και αναμένεται να ενταθεί τα επόμενα χρόνια. Πέρα από τα προγράμματα Επαγγελματικού Προσανατολισμού που επιδοτεί η Ευρωπαϊκή Ένωση στα κράτη-μέλη της, συζητείται η εφαρμογή - με την ολοκλήρωση της οικονομικής ενοποίησης - ενός κοινού συστήματος Επαγγελματικού Προσανατολισμού, για την αντιμετώπιση των προβλημάτων της ανεργίας και της υπερπληθώρας εργαζομένων σε ορισμένα επαγγέλματα και της έλλειψης σε κάποια άλλα.

Ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει έγκαιρα εντοπίσει, ότι είναι απαραίτητη η εφαρμογή ενός οργανωμένου προγράμματος Επαγγελματικής Καθοδήγησης και Διαχείρισης Σταδιοδρομίας με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας, τη ρύθμιση της πληθυσμιακής παθογένειας, το συνδυασμό παιδείας και εργασίας.

Η αναβάθμιση της παροχής υπηρεσιών Επαγγελματικού Προσανατολισμού και Διαχείρισης Σταδιοδρομίας (Career Guidance & Career Management) είναι επιβεβλημένη, σε εκπαιδευτικό και εργασιακό επίπεδο, που θα στηρίζεται στην εφαρμογή ενός οργανωμένου προγράμματος από εξειδικευμένους Συμβούλους (Career Counselors), με στόχο την αντικειμενική και ουσιαστική ενημέρωση των ατόμων κάθε ηλικίας, ώστε να σχεδιάζουν την επαγγελματική τους πορεία, προσαρμόζοντας την στα εκάστοτε δεδομένα της κοινωνικό-οικονομικής πραγματικότητας.

Όπως διαβάζουμε στον Κάντα (1997), η πληρέστερη θεωρητική προσέγγιση του θέματος, απαιτεί την παράθεση των τρεχουσών επιστημονικών αντιλήψεων γύρω από το θέμα:

*Επαγγελματική Ανάπτυξη* (Career Development), ονομάζεται η εξελικτική πορεία του ατόμου όσον αφορά τον προσανατολισμό του στο χώρο της εργασίας και τις αποφάσεις του για το επάγγελμα ή τα επαγγέλματα που επιθυμεί ή επιδιώκει να ακολουθήσει. Η χρήση του όρου αυτού αποσκοπεί στο να δείξει ότι η είσοδος σε ένα επάγγελμα δεν είναι αποτέλεσμα μιας στιγμιαίας απόφασης, αλλά μιας μακροχρόνιας αναπτυξιακής διαδικασίας που συμβαδίζει με την ψυχολογική εξέλιξη του ατόμου. Ο όρος επαγγελματική ανάπτυξη, χρησιμοποιείται επίσης για να δηλώσει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας του ατόμου μέσα στο συγκεκριμένο εργασιακό χώρο (οργανισμό) όπου απασχολείται. Στην περίπτωση αυτή, θα ήταν προτιμότερο να χρησιμοποιείται ο όρος «ανάπτυξη» ή «εξέλιξη» της σταδιοδρομίας.



Η θεαματική ανάπτυξη και χρησιμοποίηση των νέων τεχνολογιών της πληροφορικής και επικοινωνίας, έχει οδηγήσει στην παγκοσμιοποίηση (globalization) και διεθνοποίηση (internationalization) των διαδικασιών παραγωγής και διάθεσης των καταναλωτικών αγαθών, οι οποίες επιφέρουν ριζική αναδόμηση της μέχρι σήμερα γνωστής βάσης της παγκόσμιας οικονομίας. Κάτω από την επίδραση των τάσεων αυτών παραδοσιακές βιομηχανίες καταρρέουν, ενώ άλλες, αναπτύσσονται με ταχύτατους ρυθμούς σε τομείς άγνωστους μέχρι πριν λίγα χρόνια, όπως είναι π.χ. η βιοτεχνολογία, η πληροφορική, η ανακύκλωση προϊόντων και άλλα. Η παγκοσμιοποίηση και διεθνοποίηση της οικονομίας οδηγεί σταδιακά στην κατάργηση της έννοιας της τοπικής αγοράς και στην εξάλειψη της εξάρτησης των επιχειρήσεων από τις τοπικές πλουτοπαραγωγικές πηγές και προπαντός από τις τοπικές καταναλωτικές ανάγκες. Από την άλλη πλευρά και η οργάνωση των ίδιων των επιχειρήσεων μεταβάλλεται σήμερα ταχύτατα, φαινόμενο που αναμένεται να ενταθεί στο μέλλον. Οι αυξανόμενες εφαρμογές των νέων τεχνολογιών, η ανάπτυξη των εσωτερικών δικτύων ανταλλαγής πληροφοριών και η συνεχής πρόοδος της τηλεπικοινωνιακής τεχνολογίας, αμφισβητούν την παραδοσιακή ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων και οργανισμών. Ευνοούν αντίθετα μια περισσότερο επίπεδη οργανωτική δομή, η οποία διευκολύνει τη μεταξύ των εργαζόμενων ομάδων συνεργασία και αλληλεπίδραση. Όλα αυτά, δίνουν νέα έννοια στην επαγγελματική ζωή του ατόμου και καθιστούν αναγκαία την αναθεώρηση της έννοιας του επαγγέλματος και τον επαναπροσδιορισμό των προσόντων και των διαδικασιών για την άσκηση των διαφόρων επαγγελματικών δραστηριοτήτων. Ως συνέπεια των δομικών αυτών αλλαγών, καθίσταται ολοένα και δυσχερέστερη η ερμηνεία, η κατανόηση και η πρόβλεψη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας ενός ατόμου.

Η έμφαση των παραδοσιακών θεωριών επαγγελματικής ανάπτυξης στην αρχική επαγγελματική επιλογή, κρίνεται σήμερα ακατάλληλη και ανεπαρκής, δεδομένου ότι η σύγχρονη αντίληψη επιβάλλει τη θεώρηση της σταδιοδρομίας ως μια σειρά αποφάσεων, συνεχών μεταβάσεων και αλλαγών επαγγελματικών ρόλων που καλύπτουν όλο το φάσμα ζωής του ανθρώπου.

Όπως διαβάζουμε στο έντυπο υλικό που εκδόθηκε από τη Διεύθυνση Επαγγελματικού Προσανατολισμού του Ο.Α.Ε.Δ. (2001), η σύγχρονη βιβλιογραφία δίνει στην επαγγελματική σταδιοδρομία μια δυναμική και εξελικτική χροιά, τονίζοντας τα χαρακτηριστικά της συνέχειας, διαχρονικότητας, μη στατικότητας, ευκαμψίας, προσαρμοστικότητας, όπως επίσης και τον πρωταρχικό και ενεργό ρόλο του ατόμου στη διαμόρφωσή της. Η αναγνώριση δε της υποκειμενικής αυτής αντίληψης για τη σταδιοδρομία, είναι ο μόνος τρόπος για να εξασφαλιστεί η συνοχή και η συνέχεια στη σύγχρονη επαγγελματική ζωή των ατόμων, καθώς η έννοια της παραδοσιακής, μοναδικής, γραφειοκρατικής καριέρας εξαφανίζεται και τη θέση της παίρνει η αυτοδιαχείριση και ο συνεχής επαναπροσδιορισμός της σταδιοδρομίας.

Ως διαδικασία ανάπτυξης, ο επαγγελματικός προσανατολισμός είναι μια εξελικτική διαδικασία, μέσω της οποίας παρέχεται στο άτομο βοήθεια για την ανάπτυξη της ικανότητας λήψης αποφάσεων, για την επαγγελματική ωρίμανση και για την απόκτηση επαγγελματικής ταυτότητας. Ως διαδικασία ανάπτυξης συνεπώς, λειτουργεί μάλλον προληπτικά, καθώς μαθαίνει στο άτομο συμπεριφορές που προλαμβάνουν λανθασμένες επιλογές και οδηγούν στην επαγγελματική ωρίμανση. Είναι φανερό ότι μέσω μιας τέτοιας προσέγγισης, δίνεται έμφαση στη διευκόλυνση της ανάπτυξης του ατόμου (και όχι στην επίλυση προβλημάτων), στην αντιμετώπιση κρίσεων ή στην αποκατάσταση κάποιων ανεπαρκειών.

Ως προληπτική διαδικασία, η επαγγελματική συμβουλευτική χρησιμοποιεί σε μεγάλη έκταση και ποικιλία την πληροφορία. Με το γενικό όρο «πληροφορία» εννοούμε πληροφορίες τόσο γύρω από την προσωπικότητα του συμβουλευόμενου (επίδοση στο σχολείο, ενδιαφέροντα, δεξιότητες, ικανότητες, αξίες, εργασιακή εμπειρία, κλπ.) όσο και πληροφορίες γύρω από σπουδές, επαγγελματικές διεξόδους, περιγραφές επαγγελμάτων, κοινωνικές και νομικές πλευρές της αγοράς εργασίας, καθώς και ένα πλήθος άλλων συγκεκριμένων πραγμάτων, τα οποία μπορεί να έχουν σχέση με τις διάφορες περιπτώσεις των συμβουλευόμενων.

Μια τέτοιου είδους αντιμετώπιση, έχει ως αποτέλεσμα να γίνεται ο συμβουλευόμενος πρωταγωνιστής στη συμβουλευτική διαδικασία, με την έννοια ότι αυτός είναι υπεύθυνος για το περιεχόμενο της συζήτησης, ενώ ο σύμβουλος, για τον τρόπο διεξαγωγής της. Το αποτέλεσμα, που άλλωστε σηματοδοτεί και την επιτυχία της συμβουλευτικής διαδικασίας, είναι να οδηγείται ο συμβουλευόμενος σε αποφάσεις που είναι δικές του, γνωρίζοντας τον τρόπο με τον οποίο και το λόγο για τον οποίο, έφθασε σ' αυτές.

Ως «Επαγγελματική Συμβουλευτική», ορίζεται συνήθως η συμβουλευτική διαδικασία στην οποία τα προβλήματα που εξετάζονται έχουν σχέση με την επαγγελματική ζωή του ατόμου, (την παρούσα ή τη μελλοντική), με την επιλογή επαγγέλματος, την ανάπτυξη βασικών δεξιοτήτων και την προετοιμασία του ατόμου για την αγορά εργασίας. Φυσικά, το είδος του προβλήματος καθορίζει και το βαθμό αλληλεπίδρασης μεταξύ του συμβούλου και του συμβουλευόμενου. Για παράδειγμα, ο έφηβος ο οποίος έρχεται στο γραφείο του συμβούλου, για να ζητήσει πληροφορίες που θα τον βοηθήσουν στις εκπαιδευτικές του επιλογές, οπωσδήποτε δέχεται υπηρεσίες συμβουλευτικής. Όμως, είναι πιθανό ότι ο βαθμός της αλληλεπίδρασης μεταξύ του συμβούλου και του

εφήβου θα είναι μάλλον μικρός, μια και η συμβουλευτική διαδικασία πραγματοποιείται σ' ένα επίπεδο που απαιτεί μικρή συνήθως συμμετοχή των δυο πλευρών. Αν όμως φανταστούμε την περίπτωση ενός μεσήλικα ο οποίος είναι άτομο με εξαιρετικές ικανότητες αλλά και με διαρκείς επαγγελματικές αποτυχίες, τα πράγματα είναι λίγο διαφορετικά. Εδώ ο σύμβουλος θα πρέπει να βοηθήσει τον συμβουλευόμενο, με μεγάλη συχνότητα και για μεγάλο χρονικό διάστημα και να κατανοήσει καλύτερα τα συναισθήματα και τα κίνητρά του.

Αν και για πολλούς συγγραφείς οι δύο όροι «Επαγγελματική Συμβουλευτική» και «Επαγγελματικός Προσανατολισμός» θεωρούνται ταυτόσημοι, η Επαγγελματική Συμβουλευτική αναφέρεται κυρίως σε μια διαπροσωπική διαδικασία, που εστιάζεται στο να βοηθήσει το άτομο να πάρει μια ορθή επαγγελματική απόφαση, ενώ ο Επαγγελματικός Προσανατολισμός είναι ένα οργανωμένο πρόγραμμα που βοηθά το άτομο να αποκτήσει γνώσεις και εμπειρίες που αφορούν:

- την κατανόηση του εαυτού του,
- την κατανόηση της αγοράς εργασίας και των παραγόντων εκείνων που την επηρεάζουν,
- την απόκτηση των δεξιοτήτων και την πρόσκτηση των πληροφοριών που είναι απαραίτητες για να επιτευχθεί η αυτοπραγμάτωση στην εργασία και στη ζωή.

#### **4.5 Ο Νέος χώρος της Δια Βίου Μάθησης**

Η λέξη αλλαγή αποτελεί τη λέξη κλειδί στην περιγραφή των εξελίξεων της εποχής μας. Οι αλλαγές στην κοινωνία, την εργασία, τον πολιτισμό, τις γνώσεις, διαμορφώνουν ένα περιβάλλον το οποίο θέτει νέα ερωτήματα στα συστήματα εκπαίδευσης και κατάρτισης. Στο πλαίσιο

αυτό, η δια βίου μάθηση προβάλλει σαν ένα σύνολο αρχών για την επαναπροσέγγιση και τον επανασχεδιασμό της εκπαίδευσης - κατάρτισης ώστε αυτή να ανταποκριθεί στις μεταβαλλόμενες συνθήκες.

Σύμφωνα με τον Δούκα (2001), μπορούμε να διαμορφώσουμε τις αρχές της δια βίου μάθησης ως εξής:

- Η μάθηση δεν περιορίζεται σε μια μόνο συγκεκριμένη περίοδο της ζωής. Είναι μία δια βίου διαδικασία που αναπτύσσεται καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του ατόμου.
- Περιλαμβάνει και ενοποιεί όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης, την προσχολική, την πρωτοβάθμια, τη δευτεροβάθμια, την τριτοβάθμια, τα συστήματα κατάρτισης και την εκπαίδευση των ενηλίκων. Δεν αντιμετωπίζει την εκπαίδευση σαν ένα κατακερματισμένο φάσμα χωριστών δραστηριοτήτων αλλά σαν ενιαίο σύστημα.
- Η μάθηση δεν περιορίζεται στα ιδρύματα της τυπικής εκπαίδευσης. Η τυπική εκπαίδευση αποτελεί τη βάση του οικοδομήματος της δια βίου μάθησης, η οποία επεκτείνεται και καλύπτει επίσης τις μη τυπικές και άτυπες μορφές εκπαίδευσης. Η οικογένεια, η εργασία, οι τοπικές κοινότητες, οι μορφωτικές οργανώσεις ασκούν σημαντική επιρροή στην ανάπτυξη της δια βίου διάστασης της εκπαίδευσης.
- Η δια βίου μάθηση έχει τις ρίζες της στην κοινωνία, η οποία και διαδραματίζει ένα σημαντικό εκπαιδευτικό ρόλο. Η ίδια η ζωή, αποτελεί κύρια πηγή της μάθησης.
- Η δια βίου μάθηση επιδιώκει την ένταξη, τη συνέχεια και τη συνάρθρωση σε όλα τα επίπεδα και σε κάθε στάδιο της ζωής. Αυτή η εξάπλωση και η ευελιξία, δίνουν τη δυνατότητα για την απόκτηση μόρφωσης μέσω ποικίλων προτύπων και μορφών.

■ Η δια βίου μάθηση στηρίζεται στην παροχή ίσων ευκαιριών στη μάθηση, βασική αρχή του δημοκρατικού δικαιώματος στην εκπαίδευση. Η κεντρική της θέση είναι, «εκπαίδευση για όλους και σε κάθε φάση της ζωής».

■ Η δια βίου μάθηση είναι μια δυναμική προσέγγιση που επιτρέπει την προσαρμογή του περιεχομένου και των εκπαιδευτικών μέσων, στις εκάστοτε εξελίξεις. Τα εκπαιδευτικά μέσα και οι τεχνικές, το περιεχόμενο, ο χώρος και ο χρόνος της μάθησης, ποικίλουν και αναπροσαρμόζονται.

■ Η δια βίου μάθηση στηρίζεται στην ανάπτυξη σύγχρονων στρατηγικών και δεξιοτήτων που διαπερνούν κάθε τύπο και βαθμίδα εκπαίδευσης και περιλαμβάνουν:

την ανάπτυξη των ικανοτήτων της μάθησης

την καλλιέργεια της έφεσης για μάθηση

- ☞ την επίλυση προβλημάτων
- ☞ την εργασία σε ομάδες
- ☞ την αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών
- ☞ την συλλογή, ανάλυση και οργάνωση των πληροφοριών
- ☞ το σχεδιασμό και την οργάνωση δράσεων
- ☞ την ανάπτυξη του ενεργού πολίτη
- ☞ την κατανόηση και διαχείριση των πολιτισμικών διαφορών
- ☞ την εκμάθηση των βασικών τρόπων σκέψης στα διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και της μεταξύ τους συνάφειας

Συνοψίζοντας οι αρχές της δια βίου μάθησης περιλαμβάνουν:

- ☞ Τη συνέχεια, την αλληλοσυμπλήρωση και τη συνέργια του τυπικού εκπαιδευτικού συστήματος και των μη τυπικών και άτυπων μορφών μάθησης, ώστε να επιτυγχάνεται η μάθηση σε όλη τη διάρκεια και σε όλο το φάσμα της ζωής.
- ☞ Τη δημιουργία κοινών στρατηγικών μάθησης

Στη δια βίου μάθηση εντοπίζει κανείς δύο συστατικά στοιχεία, τη γενική παιδεία και την επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση. Τα δύο αυτά στοιχεία, στο πλαίσιο της δια βίου μάθησης, συγκλίνουν σε μια ενότητα, η οποία αποβλέπει στην αυτοανάπτυξη του ατόμου, στην ενεργό σύνδεσή του με την κοινωνία και στην δημιουργική συμμετοχή του στην οικονομική και επαγγελματική ζωή.

Βασικοί στόχοι της δια βίου μάθησης, είναι η *κοινωνική συνοχή*, η *αυτοανάπτυξη* του ατόμου

Η προώθηση της κοινωνίας της συνοχής η δημιουργική ένταξη στην απασχόληση η προώθηση της οικονομικής Προόδου η αλληλεγγύη, η διατήρηση και βελτίωση (όπου είναι δυνατό) του επιπέδου ποιότητας ζωής, σε μια περίοδο αλλαγών σε όλους τους τομείς.

Η δια βίου μάθηση εκφράζει την ικανότητα ανταπόκρισης στην αλλαγή και αυτό γιατί προσφέρει στα άτομα και στην κοινωνία ευκαιρίες όχι μόνο για την προσαρμογή στις αλλαγές, αλλά και τη δυνατότητα συμμετοχής στη διαμόρφωσή τους.

Σε επίπεδο πολιτικής πρακτικής, η δια βίου μάθηση είναι μια οργανωτική αρχή που παρέχει ένα πλήρες πλαίσιο λειτουργίας για κάθε τύπο εκπαίδευσης.

**ΜΕΡΟΣ Β΄**  
**ΕΡΕΥΝΑ**



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

### ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΥΠΟΣΤΗΡΙΞΗΣ ΑΝΕΡΓΩΝ

#### **5.1 Μέθοδος**

Σε αυτή την μελέτη έχουμε ως στόχο να εξετάσουμε την περιοχή που αφορά την συμβουλευτική υποστήριξη ανέργων. Σκοπός μας είναι να εξετάσουμε κατά πόσο αυτά τα προγράμματα θεωρούνται ότι βοηθούν στην καταπολέμηση της ανεργίας και κατά πόσο ο κόσμος είναι πληροφορημένος για αυτά. Έτσι λοιπόν έχουμε δημιουργήσει το κατάλληλο ερωτηματολόγιο για την συλλογή αυτών πληροφοριών.

#### **5.2 Δείγμα**

Το δείγμα των 150 ανέργων (όλων των ηλικιών) συλλέχθηκε τυχαία από τρεις διαφορετικές περιοχές, Λάρισα, Τρίπολη Αμύνταιο του νομού Φλώρινας. Τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν σε υποκαταστήματα του ΟΑΕΔ.

#### **5.3 Μέθοδος επιλογής**

Συγκεκριμένα το ερωτηματολόγιο που δημιουργήσαμε απαρτίζεται από 26 ερωτήσεις περιλαμβάνοντας και τις δημογραφικές ερωτήσεις. Τα ερωτηματολόγια είναι στο σύνολο τους 150.

Επιλέξαμε το ερωτηματολόγιο ως την πιο κατάλληλη μέθοδο για την συλλογή δεδομένων για αυτήν την έρευνα. Στα θετικά του στοιχεία συγκαταλέγεται το γεγονός ότι είναι καλό για την συλλογή πληροφοριών για την γνώμη μεγάλου πλήθους ατόμων. Ακόμα επιλέχθηκε διότι είναι σχετικά πιο φθινό και χρειάζεται λιγότερο χρόνο σε σχέση με τις προσωπικές συνεντεύξεις.

Το ερωτηματολόγιο μας, το οποίο είναι κλειστού τύπου σε κλίμακα Likert από ένα (1) έως πέντε (5), ξεκινά με τα δημογραφικά δεδομένα. Τα δημογραφικά δεδομένα χρησιμοποιούνται για να συσχετίσουν τα σύνολα των απαντήσεων με τις ομάδες του πληθυσμού καθώς είναι σημαντικό να δούμε αν οι απαντήσεις είναι συνεπείς κατά μήκος των ομάδων. Οι ερωτήσεις επικεντρώνονται κυρίως στον ρόλο των υπηρεσιών συμβουλευτικής και κατάρτισης, στην αξιολόγηση των υπηρεσιών αυτών από τους άνεργους. Σκοπός μας είναι να εξάγουμε κάποια συμπεράσματα σχετικά με το ποσοστό των ανέργων, των τριών περιοχών, που γνωρίζει ή και χρησιμοποιεί τις συγκεκριμένες υπηρεσίες καθώς και το πώς τις αξιολογούν. Επίσης θεωρήσαμε ενδιαφέρουσα την συσχέτιση των απαντήσεων και του φύλου των ερωτώμενων.

#### **5.4 Περιγραφική στατιστική**

Σημείωση: Για την καλύτερη κατανόηση των περιγραφικών στοιχείων θεωρούμε αναγκαίο να διευκρινιστούν, προκαταβολικά, κάποια δεδομένα που προέκυψαν από την επεξεργασία των ερωτηματολογίων. Αφορούν τα σύνολα (total) του δείγματος που διαφέρουν σε κάποιες ερωτήσεις και είναι τα παρακάτω:

1. Το δείγμα μας: 150 άνεργοι.
2. Άνεργοι που παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης: 67

Άνεργοι που δε παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης: 83.

Στις ερωτήσεις: «Αν ναι, σας έχουν βοηθήσει να εμπλουτίσετε τις γνώσεις σας; Και σε τι βαθμό» και «Αν όχι, ποιος είναι ο λόγος;» αναμένουμε τα σύνολα (total) να είναι 67 και 83 αντίστοιχα.

3. Άνεργοι που γνωρίζουν τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: 94

Άνεργοι που δε γνωρίζουν τις υπηρεσίες Συμβουλευτικής και Επαγγελματικού Προσανατολισμού: 56

Στις ερωτήσεις: «Αν ναι, πως το μάθατε;» και «Αν όχι, γιατί;» Αναμένεται τα σύνολα να είναι 94 και 56 αντίστοιχα.

4. Άνεργοι που έχουν λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της ανεργίας: 55

Άνεργοι που δεν έχουν λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της ανεργίας: 95

Σε όλες τις ερωτήσεις που αφορούν τη διαδικασία τις συμβουλευτικής το σύνολο των ερωτώμενων θα είναι 55

5. Άτομα που έχουν συμμετέχει σε ομαδική συμβουλευτική: 7 + 12  
(19)

Άτομα που συμμετείχαν σε ατομική συμβουλευτική: 36 + 12 (48)

Πίνακας 5: Φύλο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ανδρας	57	38.0	38.0	38.0
	Γυναίκα	93	62.0	62.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι το 38% του δείγματος μας είναι άνδρες και το 62% γυναίκες.

Πίνακας 6: Ηλικία					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	≤ 19	9	6.0	6.0	6.0
	20 - 29	77	51.3	51.3	57.3
	30 - 39	39	26.0	26.0	83.3
	40 - 49	18	12.0	12.0	95.3
	50 και άνω	7	4.7	4.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 51.3% του δείγματος έχει ηλικία από 20 – 29 ετών, το 26.0% από 30 – 39 ετών, το 12.0% από 40 – 49, το 6% είναι 19 ετών και κάτω και το υπόλοιπο 4.7% είναι πάνω από 50 ετών.

Πίνακας 7: Τόπος προέλευσης					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Αστική περιοχή (Πάνω από 10.000 κατοίκους)	75	50.0	50.0	50.0
	Ημιαστική περιοχή (10.000 - 100.000 κατοίκους)	50	33.3	33.3	83.3
	Αγροτική περιοχή (< 10.000 κατοίκους)	25	16.7	16.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 51.4% του δείγματος προέρχεται από αστική περιοχή, το 31.5% από ημιαστική και το υπόλοιπο 17.1% από αγροτική περιοχή.

Πίνακας 8: Μορφωτικό επίπεδο					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν πήγα σχολείο	3	2.0	2.0	2.0
	Δημοτικό	6	4.0	4.0	6.0
	Γυμνάσιο	24	16.0	16.0	22.0
	Λύκειο - Τεχνική Σχολή	54	36.0	36.0	58.0
	Τριτοβάθμια εκπαίδευση	49	32.7	32.7	89.9
	Μεταπτυχιακές σπουδές	11	7.3	7.3	98.0
	Άλλες σπουδές	3	2.0	2.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 35.6% του δείγματος είναι απόφοιτοι λυκείου ή κάποιας τεχνικής σχολής, το 32.9% είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου, το 15.4% είναι απόφοιτοι γυμνασίου, το 8.1% έχει κάνει μεταπτυχιακές σπουδές, το 4% είναι απόφοιτοι δημοτικού, το 2% δεν πήγαν σχολείο και το υπόλοιπο 2% δηλώνει ότι έχει κάνει κάποιες άλλες σπουδές.

Πίνακας 9: Αναφέρετε το χρονικό διάστημα στο οποίο είστε άνεργος					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Μέρες	17	11.3	11.3	11.3
	Μήνες	99	66.0	66.0	77.3
	Χρόνια	34	22.7	22.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 66% του δείγματος δηλώνει ότι είναι άνεργο για μήνες, το 22.7% για χρόνια και το 11.3% για ημέρες.

Πίνακας 10: Ποιοι είναι οι λόγοι που κατά την γνώμη σας δεν έχετε μπορέσει να βρείτε εργασία;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Έλλειψη κατάρτισης	56	37.3	37.3	37.3
	Έλλειψη γνώσεων	28	18.7	18.7	56.0
	Η τεχνολογία	17	11.3	11.3	67.3
	Το όριο συνταξιοδότησης	7	4.7	4.7	72.0
	Το φθηνό εργατικό δυναμικό (μετανάστες)	31	20.7	20.7	92.0
	Άλλο	11	7.3	7.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Οι λόγοι σύμφωνα με τους οποίους εξηγεί γιατί δεν έχει βρει εργασία είναι: Για το 38.1% η έλλειψη κατάρτιση, για το 21.1% το φθηνό εργατικό δυναμικό, για το 19% από την έλλειψη γνώσεων, για το 11.6% η τεχνολογία, για το 5.4% είναι κάτι άλλο όπως η έλλειψη εμπειρίας ή μέσου και για το 4.8% το όριο συνταξιοδότησης.

Πίνακας 11: Πιστεύετε ότι η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί εύκολα;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Πολύ εύκολα	4	2.7	2.7	2.7
	Εύκολα	11	7.3	7.3	10.0
	Δύσκολα	61	40.7	40.7	50.7
	Πολύ δύσκολα	68	45.3	45.3	96.0
	Καθόλου	6	4.0	4.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 40.7% + 45.3% + 4% = 90% του δείγματος πιστεύει ότι η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί δύσκολα ή πολύ δύσκολα ή και καθόλου ενώ μόνο το υπόλοιπο 10% πιστεύει ότι μπορεί να αντιμετωπιστεί πολύ εύκολα.

Πίνακας 12: Η παραμονή σας σε καθεστώς ανεργίας, σας έχει επηρεάσει:		
Ψυχολογική πίεση	Count	62
	%	41.3%
Οικονομικά προβλήματα	Count	126
	%	84.0%
Περιορισμός κοινωνικών συναναστροφών	Count	14
	%	9.3%
Επιθετικότητα	Count	17
	%	11.3%
Άγχος	Count	87
	%	58.0%
Κατάθλιψη - Μελαγχολία	Count	32
	%	21.3%

Το 41.3% υφίσταται ψυχολογική πίεση, το 84.0% έχει οικονομικά προβλήματα, το 9.3% έχει περιορίσει τις κοινωνικές του συναναστροφές. Το 11.3% δηλώνει ότι αντιδρά με επιθετικότητα, το 58.0% έχει άγχος και το 21.3 κατάθλιψη – μελαγχολία.

Πίνακας 13: Σε τι βαθμό;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Σε μικρό βαθμό	12	8.0	8.0	8.0
	Αρκετά	45	30.0	30.0	38.0
	Σε μεγάλο βαθμό	55	36.7	36.7	74.7
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	38	25.3	25.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Από τους παραπάνω δύο πίνακες βλέπουμε ότι παραμονή σε καθεστώς ανεργίας έχει επηρεάσει το δείγμα κυρίως οικονομικά (84%), ψυχολογικά (41.3%) και έχει δημιουργήσει άγχος (58%) και κατάθλιψη (21.3%).

Μάλιστα μόνο το 7.6% του δηλώνει ότι επηρεασμός αυτός είναι σε μικρό βαθμό.

Πίνακας 14: Έχετε κάνει ενέργειες εύρεσης εργασίας; Σε τι βαθμό;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	1	.7	.7	.7
	Σε μικρό βαθμό	13	8.7	8.7	9.3
	Αρκετά	39	26.0	26.0	35.3
	Σε μεγάλο βαθμό	58	38.7	38.7	74.0
	Σε πολύ μεγάλο βαθμό	39	26.0	26.0	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι μόνο το 9.3% του δείγματος δεν κάνει ή κάνει σε μικρό βαθμό ενέργειες για ανεύρεση εργασίας.

Πίνακας 15: Γνωρίζετε για τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Καθόλου	13	8.7	8.7	8.7
	Ελάχιστα	43	28.7	28.7	37.3
	Αρκετά	28	18.7	18.7	56.0
	Καλά	29	19.3	19.3	75.3
	Πολύ καλά	37	24.7	24.7	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Από τον παραπάνω πίνακα παρατηρούμε ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό, το 37.3% του δείγματος γνωρίζει είτε καθόλου είτε ελάχιστα τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης.



Πίνακας 16: Έχετε παρακολουθήσει κάποια από αυτά;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	67	44.7	44.7	44.7
	Όχι	83	55.3	55.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 44.7% δηλώνει ότι έχει παρακολουθήσει κάποια από αυτά ενώ το 55.3% δηλώνει αρνητικά.

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<b>Πίνακας 17: Αν ναι, σας έχουν βοηθήσει να εμπλουτίσετε τις γνώσεις σας; Και σε τι βαθμό</b>	67	1.00	5.00	2.4030	1,32642

Στον πίνακα παρατηρούμε ότι οι ερωτώμενοι δε θεωρούν ότι τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης δεν τους έχουν βοηθήσει αρκετά για να εμπλουτίσουν τις γνώσεις τους.

Πίνακας 18: Αν, όχι ποιος είναι ο λόγος;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν ενημερωθήκατε έγκαιρα	39	47.0	47.6	47.6
	Δεν γίνατε δεκτοί	7	8.4	8.5	56.1
	Δεν σας ενδιέφερε το αντικείμενο	19	22.9	23.2	79.3
	Δεν ήταν επιδοτούμενο	8	5.3	9.6	88.0
	Δεν βοηθούσε το αντικείμενο για εύρεση εργασίας	10	6.7	12.0	100.0
	Total	83	55.3	100.0	

Για το 55.3% του δείγματος που δεν έχει παρακολουθήσει κάποια από τα προγράμματα κατάρτισης έχουμε ως δικαιολόγηση ότι δεν

ενημερώθηκαν έγκαιρα (47.6%), δεν τους ενδιέφερε το αντικείμενο (23.2%) και ότι δεν βοηθούσε το αντικείμενο στην εύρεση εργασίας (12.0%).

<b>Πίνακας 19: Τι νομίζετε ότι θα σας βοηθούσε να βρείτε εργασία;</b>		
Κατάρτιση	Count	63
	%	42.0%
Βοήθεια από τους φορείς	Count	42
	%	28.0%
Καλύτερη λειτουργία Ο.Α.Ε.Δ	Count	55
	%	36.7%
Συμβουλευτική υποστήριξη	Count	37
	%	24.7%
Να συνεχίσετε μόνος / μόνη την προσπάθεια	Count	38
	%	25.3%

Από τον παραπάνω πίνακα έχουμε ότι πρώτα από όλα η κατάρτιση θα τους βοηθούσε να βρουν εργασία (42.0%), μετά έρχεται η καλή λειτουργία του ΟΑΕΔ με 36.7%, τρίτο στην σειρά έρχεται η βοήθεια από τους φορείς 28.0%, τέταρτο η συνέχιση της προσπάθειας με 25.3% και πέμπτο η συμβουλευτική υποστήριξη με 24.7%.

<b>Πίνακας 20: Είστε αισιόδοξος/ η ή απαισιόδοξος/ η για την εύρεση εργασίας;</b>					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Είμαι αισιόδοξος/ η	73	48.7	48.7	48.7
	Είμαι απαισιόδοξος/ η	77	51.3	51.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 51,3% του δείγματος είναι απαισιόδοξο και το 48.7% αισιόδοξο.

Πίνακας 21: Γνωρίζετε για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	94	62.7	62.7	62.7
	Όχι	56	37.3	37.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 62.7% του δείγματος δηλώνει ότι γνωρίζει για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού ενώ το 37.3% όχι.

Πίνακας 22: Αν ναι, πως το μάθατε;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Από ενημερωτικά φυλλάδια της υπηρεσίας	20	13.3	21.3	21.3
	Από φίλους - γνωστούς	11	7.3	11.7	33.0
	Από φίλους - γνωστούς που αντιμετώπισαν ή αντιμετωπίζουν το	23	15.3	24.5	57.4
	Τυχαία	25	16.7	26.6	84.0
	Παραπομπή από άλλες υπηρεσίες	15	10.0	16.0	100.0
	Total	94	62.7	100.0	

Για το 62.7% (94 άτομα) του δείγματος που δηλώνει ότι γνωρίζει για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού έχουμε ότι 26,6% το έμαθε τυχαία, το 24.5% το έμαθε από φίλους – γνωστούς που αντιμετώπισαν το ίδιο πρόβλημα, το 21.3% από ενημερωτικά φυλλάδια της υπηρεσίας, το 16.7% από παραπομπή από άλλες υπηρεσίες και το υπόλοιπο και το υπόλοιπο 11.7% από φίλους και γνωστούς.

Πίνακας 23: Αν όχι, γιατί;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Δεν σας ενημέρωσαν οι τοπικοί φορείς	32	21.3	57.1	57.4
	Δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή	8	5,3	14.3	71.4
	Δεν ενδιαφερθήκατε να μάθετε	16	10.7	28.6	100.0
	Total	56	37.3	100.0	

Για το 37.3% του δείγματος που δηλώνει ότι δεν γνωρίζει για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού έχουμε ως δικαιολογία ότι δεν τους ενημέρωσαν οι τοπικοί φορείς (57.1%), δεύτερη σε σειρά ότι δεν ενδιαφέρθηκαν ποτέ να μάθουν (28.6%) και το υπόλοιπο 14.3% δηλώνει ότι δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή.

Πίνακας 24: Έχετε λάβει ή λαμβάνεται συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ναι	55	36.7	36.7	36.7
	Όχι	95	63.3	63.3	100.0
	Total	150	100.0	100.0	

Το 36.7% του δείγματος δηλώνει ότι έχει λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας ενώ το 63.3% απαντάει πως δεν έχει λάβει συμβουλευτική υποστήριξη από κάποιον φορέα.

Πίνακας 25: Αν όχι, γιατί;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Συμμετείχα σε κάποιες συνεδρίες αλλά τελικά πίστεψα ότι δεν θ	10	6.7	10.5	10.5
	Μου είπαν ότι δεν θα με βοηθούσε	12	8.0	12.6	23.2
	Δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή μου	20	13.3	21.1	44.2
	Δεν ενδιαφέρθηκα	53	35.3	55.8	100.0
	Total	95	63.3	100.0	

Για το 63.3% του δείγματος που δηλώνει ότι δεν έχει λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας έχουμε ως δικαιολογία για το 55.8% ότι δεν ενδιαφέρθηκαν, για το 21.1% ότι δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή τους, για το 12.6% τους είπαν ότι δεν θα τους βοηθήσει και για το υπόλοιπο 10.5% ότι συμμετείχαν σε συνεδρίες αλλά τελικά δεν πίστεψαν ότι θα τους βοηθήσει.

Πίνακας 26: Αν ναι, από ποιόν φορέα;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Εκπαίδευση	9	6.0	16.4	16.4
	Στον χώρο της υγείας (νοσοκομεία, κέντρο αποκατάστασης, κέντ	7	4.7	12.7	29.1
	Σε κοινοτικά κέντρα (διάφορες κοινοτικές υπηρεσίες όπως:οικο	2	1.3	3.6	32.7
	Ένοπλες δυνάμεις	4	2.7	7.3	40.0
	Σε ιδιωτικό χώρο	1	.7	1.8	41.8
	Σε υπηρεσίες πρόνοιας και κοινωνικές υπηρεσίες	9	6.0	16.4	58.2
	Στους χώρους του αθλητισμού	2	1.3	3.6	61.8
	Γραφεία διασύνδεσης ειδικών κοινωνικών ομάδων	4	2.7	7.3	69.1
	Κέντρα προώθησης της απασχόλησης	1	.7	1.8	70.9

Οργανισμούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης	1	.7	1.8	72.7
Γραφεία ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων	5	3.3	9.1	81.8
Κέντρα συμβουλευτικής και προσανατολισμού	2	1.3	3.6	85.5
Δομές του ΟΑΕΔ	4	2.7	7.3	92.7
Άλλες υπηρεσίες	4	2.7	7.3	100.0
Total	55	36.7	100.0	

Στο πίνακα παρατηρούμε ότι οι φορείς από τους οποίους οι περισσότεροι ερωτώμενοι δέχτηκαν συμβουλευτική υποστήριξη ήταν: οι υπηρεσίες πρόνοιας και κοινωνικές υπηρεσίες και η εκπαίδευση με 16.4%, ο χώρος υγείας με 12.7%, τα γραφεία ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων με 9.1% και τα γραφεία διασύνδεσης κοινωνικών ομάδων, ο Ο.Α.Ε.Δ., οι ένοπλες δυνάμεις καθώς και άλλες υπηρεσίες με ποσοστό 7,3%.

Πίνακας 27: Ποιες μέθοδοι παρέμβασης χρησιμοποιήθηκαν κατά την συμβουλευτική παρέμβαση στο φορέα που απευθυνθήκατε;					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Ατομική συμβουλευτική	36	24.0	65.5	65.5
	Ομαδική συμβουλευτική	7	4.7	12.7	78.2
	Και οι δύο	12	8.0	21.8	100.0
	Total	55	36.7	100.0	

Για το 36.7% του δείγματος που δηλώνει ότι έχει λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας έχουμε ότι χρησιμοποιήθηκαν τρεις μέθοδοι παρέμβασης. Η ατομική συμβουλευτική για το 65.5%, η ομαδική συμβουλευτική για το 12.7% και οι δύο για το 21.8%.

<b>Πίνακας 28: Για την ομαδική συμβουλευτική: Σε τι είδους ομάδες συμμετείχατε;</b>		
Ομάδες κοινού προβλήματος	<b>Count</b>	8
	<b>%</b>	42.1%
Ομάδες περιπτώσεων	<b>Count</b>	4
	<b>%</b>	21.7%
Ομάδες ικανοτήτων ή δυναμικού	<b>Count</b>	3
	<b>%</b>	15.7%
Ομάδες οικογενειών	<b>Count</b>	0
	<b>%</b>	0
Η μαραθώνια ομάδα (εντατική ομάδα που διαρκεί 24 ώρες)	<b>Count</b>	1
	<b>%</b>	5.3%
Οι ομάδες συνάντησης (για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, της αυτοανακάλυψης και της αλλαγής)	<b>Count</b>	1
	<b>%</b>	5.3%
Οι ομάδες εκπαίδευσης και ευαισθησίας (εκπαίδευση στην απόκτηση κοινωνικής ευαισθησίας και ευελιξία συμπεριφοράς στις διαπροσωπικές σχέσεις)	<b>Count</b>	0
	<b>%</b>	0
Ομάδες - τάξεις μαθητών	<b>Count</b>	2
	<b>%</b>	10.5%

Οι ομάδες της συμβουλευτικής είναι αυτές που βλέπουμε παραπάνω. Πρώτες έρχονται οι ομάδες κοινού προβλήματος με 42.1%, δεύτερη η ομάδα περιπτώσεων (21.7%) τρίτη η ομάδα ικανοτήτων ή δυναμικού (15.7%) και τέταρτη η ομάδα – τάξη μαθητών (10.5%).

<b>Πίνακας 29: Η συμβουλευτική διαδικασία σας βοήθησε;</b>			
	Χειραφετηθείτε	Στην προαγωγή της ψυχικής και συναισθηματικής σας υγείας	Στην ποιότητα ζωής
<b>N</b>	55	55	55
<b>Minimum</b>	1.00	1.00	1.00
<b>Maximum</b>	5.00	5.00	5.00
<b>Mean</b>	2.7455	3.2545	3.0545
<b>Std. Deviation</b>	1.04027	1.04027	1.07872

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε τις μέσες τιμές βαθμολογίας για τους τομείς της χειραφέτησης, την προαγωγή της ψυχικής και συναισθηματικής υγείας και την ποιότητα ζωής. Οι μέσες τιμές στις δύο τελευταίες είναι πάνω από 3 (η μέση τιμή της κλίμακας μας είναι η τιμή 3). Αυτό σημαίνει ότι θεωρούν ότι τους βοήθησε ως κάποιο σημείο. Στην χειραφέτηση όμως τιμή κάτω από 3 που σημαίνει ότι έχουν αρνητική άποψη για αυτό τον τομέα.

<b>Πίνακας 30: Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες πιστεύετε ότι αποκτήσατε και ποιες θα θέλατε να έχετε αποκτήσει;</b>					
<u>Απέκτησα</u>	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
<u>Θα ήθελα να είχα αποκτήσει</u>					
Ανάπτυξη των ικανοτήτων της μάθησης	55	1.00	5.00	2.9091	.88763
	55	3.00	5.00	4.5091	.66312
Καλλιέργεια της έφεσης για μάθηση	55	1.00	5.00	2.7818	.87540
	55	2.00	5.00	4.3091	.85792
Επίλυση προβλημάτων	55	1.00	5.00	3.2182	.87540
	55	3.00	5.00	4.4727	.71633
Εργασία σε ομάδες	55	1.00	5.00	2.8545	1.16139
	55	1.00	5.00	3.9273	1.25984
Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών	55	1.00	4.00	2.8182	.90453
	55	1.00	5.00	4.3273	.84007
Συλλογή, ανάλυση και οργάνωση των πληροφοριών	55	1.00	5.00	3.0364	1.10493
	55	1.00	5.00	4.2909	.91637
Σχεδιασμό και την οργάνωση των δράσεων	55	1.00	5.00	3.1273	1.07246
	55	1.00	5.00	4.2364	.98062
Ανάπτυξη του ενεργού πολίτη	55	1.00	5.00	2.6545	1.05792
	55	1.00	5.00	4.0182	.93276



Κατανόηση και διαχείριση των πολιτισμικών διαφορών	55	1.00	5.00	2.7818	1.08339
	55	1.00	5.00	3.8364	1.08463
Εκμάθηση των βασικών τρόπων σκέψης στα διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και της μεταξύ τους συνάφειας	55	1.00	5.00	3.0364	1.13796
	55	1.00	5.00	4.1273	1.13944

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε τις δεξιότητες που θεωρεί ότι απέκτησε το δείγμα που ακολούθησε προγράμματα συμβουλευτικής και ποιες από αυτές θα επιθυμούσε να είχε αποκτήσει. Πρώτα έρχεται η επίλυση προβλημάτων, έπειτα ο σχεδιασμό και την οργάνωση των δράσεων, τρίτη η συλλογή, ανάλυση και οργάνωση των πληροφοριών με την εκμάθηση των βασικών τρόπων σκέψης στα διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και της μεταξύ τους συνάφειας. Τέταρτη η ανάπτυξη των ικανοτήτων της μάθησης και πέμπτη εργασία σε ομάδες . Ενώ στα πεδία «θα ήθελα να έχω αποκτήσει» πρώτα έρχεται η ανάπτυξη των ικανοτήτων της μάθησης, έπειτα η επίλυση προβλημάτων τρίτη έρχεται η αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών, τέταρτη η καλλιέργεια της έφεσης για μάθηση και πέμπτη η συλλογή, ανάλυση και οργάνωση των πληροφοριών .

**Πίνακας 31: Σε ποιο βαθμό συνέβησαν τα παρακάτω και σε ποιο βαθμό θα επιθυμούσατε εσείς να είχαν συμβεί;**

Συνέβησαν	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Θα επιθυμούσα να είχαν συμβεί					
Υπήρχε αμοιβαία εμπιστοσύνη στην σχέση σας με τον σύμβουλο	55	2.00	5.00	3.6364	.98815
	55	3.00	5.00	4.6000	.56437
Ο σύμβουλος με στήριξε και με ενθάρρυνε	55	1.00	5.00	3.7455	1.04027
	55	3.00	5.00	4.7273	.59175
Ο σύμβουλος μου έδωσε την ευκαιρία να εκφράσω τα συναισθήματά μου	55	2.00	5.00	3.9091	.86651
	55	3.00	5.00	4.7091	.56676
Βοηθήθηκα να μοιραστώ τα θέματα που με απασχολούν	55	2.00	5.00	3.3273	.86184
	55	1.00	5.00	4.4909	.76673
Υπήρχε ενημέρωση από το μέρος του συμβούλου για τη διαδικασία, δομή, τα όρια της μεταξύ μας σχέσης και την εχεμύθεια	55	2.00	5.00	3.6545	.75076
	55	3.00	5.00	4.5091	.60470
Βοηθήθηκα να ξεκαθαρίσω, να αναγνωρίσω τα συναισθήματα που μου προκαλεί η ανεργία καθώς και με ποιους τρόπους θα τα ξεπεράσω	55	2.00	5.00	3.5091	.83606
	55	3.00	5.00	4.6364	.64875
Υπήρχε οριοθέτηση των στόχων που θέταμε κατά την διαδικασία	55	1.00	5.00	3.4727	.99730

συμβουλευτικής	55	3.00	5.00	4.4364	.63139
Οι στόχοι που ορίστηκαν θεωρώ ότι ήταν σε μεγάλο βαθμό επιτεύξιμοι	55	2.00	5.00	3.4545	.91930
	55	3.00	5.00	4.6545	.61518
Αναζητήσαμε από κοινού (με τον σύμβουλο) εναλλακτικές λύσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος	55	1.00	5.00	3.6000	.99256
	55	2,00	5.00	4.6000	.65546
Είχα εναλλακτικές λύσεις στην αντιμετώπιση του προβλήματος	55	2.00	5.00	3.6000	.89443
	55	3.00	5.00	4.6909	.57325
Βοηθήθηκα από τον σύμβουλο στην εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων	55	2.00	5.00	3.6182	1.02724
	55	2.00	5.00	4.6182	.62334
Απέκτησα καλύτερη κατανόηση του εαυτού μου έτσι ώστε να λαμβάνω τις πλέον κατάλληλες και υπεύθυνες αποφάσεις	55	1.00	5.00	3.4727	.99730
	55	2.00	5.00	4.5636	.68755
Ο σύμβουλος μου ενέπνευσε το ενδιαφέρον για την σπουδαιότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας για την επίλυση του προβλήματος μου	55	1.00	5.00	3.3818	1.02724
	55	3.00	5.00	4.2909	.78582
Πίστεψα στη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας (ότι μπορεί αυτή η διαδικασία να με βοηθήσει)	55	2.00	5.00	3.4182	1.03084
	55	3.00	5.00	4.4182	.71209
Βοηθήθηκα να συμμετέχω ενεργά σε όλα τα στάδια έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος	55	2.00	5.00	3.2727	.93203
	55	4.00	5.00	4.6182	.49031
Κατόρθωσα να μεταφέρω στην πράξη όσα σχεδιάσαμε για την επίλυση του προβλήματος	55	1.00	5.00	3.0727	.95945
	55	3.00	5.00	4.7636	.46997

Η συμβουλευτική σχέση αποτέλεσε ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της έκβασης των προσπαθειών επίλυσης του προβλήματος	55	1.00	5.00	3.1818	.92478
	55	3.00	5.00	4.6545	.61518

Από τον παραπάνω πίνακα βλέπουμε την εκτίμηση των ατόμων που ακολούθησαν κάποιο πρόγραμμα συμβουλευτικής για όσα θεωρούν ότι συνέβησαν. Σε όλους τους τομείς η άποψη τους κρίνεται τουλάχιστον ικανοποιητική αφού όλες οι μέσες τιμές είναι πάνω από 3.

Όσον αφορά σε αυτά που επιθυμούσαν οι ερωτώμενοι να συμβούν παρατηρούμε ότι σε όλους τους τομείς θα επιθυμούσαν μεγαλύτερη αύξηση της απόδοσης αλλά κυρίως στον τομέα να μεταφέρουν στην πράξη όσα σχεδίασαν για την επίλυση του προβλήματος.

<b>Πίνακας 32: Σε τι βαθμό τα παρακάτω στοιχεία στη συμβουλευτική παρέμβαση πιστεύετε ότι είναι/ ήταν πιο επιτυχημένα στον συγκεκριμένο φορέα, με αποτέλεσμα να σας βοηθήσει;</b>					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Η ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη	55	1.00	5.00	3.3091	.94031
Η ίδια η συμβουλευτική σχέση	55	2.00	5.00	3.3273	.88306
Η ενημέρωση για τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων	55	1.00	5.00	3.1818	.96400
Τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων	55	1.00	4.00	2.9455	.93131

Στον παραπάνω πίνακα βλέπουμε τα στοιχεία εκείνα που θεωρούνται ότι βοήθησαν τα άτομα σύμφωνα με τα ίδια. Πρώτα έρχεται η ίδια η συμβουλευτική σχέση, έπειτα η ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη, μετά η ενημέρωση για τα προγράμματα υποστήριξης και τέλος τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων.

**Πίνακας 33: Σε τι βαθμό οι παρακάτω σκοποί της συμβουλευτικής παρέμβασης πιστεύετε ότι εκπληρώθηκαν;**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ενημερότητα - πληροφόρηση	55	2.00	5.00	3.5091	.76673
Καθυσχασμός, για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα πάνω σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης	5	2.00	5.00	3.2364	.81567
Δημιουργία ανοιχτού κλίματος και καναλιών επικοινωνίας	55	1.00	5.00	3.2727	.81567
Ανακούφιση της συναισθηματικής και ψυχικής έντασης μέσα από την έκφραση	55	1.00	5.00	3.4000	1.08184
Ξεκαθάρισμα σκέψης και συναισθήματος	55	1.00	5.00	3.1818	.90453
Ξεκαθάρισμα επιθυμιών	55	1.00	5.00	3.2364	1.03573
Ξεκαθάρισμα των επαγγελματικών ενδιαφερόντων	55	1.00	5.00	3.6364	1.12815
Επανεθεμελίωση του προσανατολισμού και της προοπτικής	55	1.00	5.00	3.3091	1.01603

Η εκπλήρωση των στόχων της συμβουλευτικής φαίνεται στον παραπάνω πίνακα. Πρώτα έρχεται το ξεκαθάρισμα των επαγγελματικών ενδιαφερόντων, έπειτα η ενημέρωση – πληροφόρηση τρίτη η ανακούφιση της συναισθηματικής και ψυχικής έντασης μέσα από την έκφραση, τέταρτη η επανεθεμελίωση του προσανατολισμού και της προοπτικής και πέμπτη η δημιουργία ανοιχτού κλίματος και καναλιών επικοινωνίας.

**Πίνακας 34: Αξιολογίστε τον σύμβουλο σύμφωνα με της παρακάτω ικανότητες.**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Ενσυναίσθητη κατανόηση (δυνατότητα να έρχεται στη θέση του πελάτη και να τον κατανοεί)	55	2.00	5.00	3.3636	.88952
Μη κτητική ζεστασιά	55	1.00	5.00	3.3273	.96330
Άνευ όρων θετική εκτίμηση	55	2.00	5.00	3.5091	.92040

Καλός ακροατής	55	2.00	5.00	3.9091	.84487
Σωστή χρήση γλώσσας	55	2.00	5.00	4.0000	1.00000
Ευαισθησία στις αξίες του πελάτη και τις δικές του	55	2.00	5.00	3.5091	.99764
Δυνατότητα να αποδέχεται τους άλλους	55	1.00	5.00	3.6182	1.00905
Γνώση και ευελιξία, επιδεξιότητα στην επίλυση των προβλημάτων	55	2.00	5.00	3.5818	.91674
Απουσία κοινωνικής προκατάληψης, εθνοκεντρισμού και απολυταρχισμού	55	1.00	5.00	4.0182	1.07997
Ευαισθησία στο κοινωνικό περιβάλλον των πελατών που μπορεί να προέρχεται από διαφορετικές ομάδες φύλου, έθνους, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ηλικίας	55	2.00	5.00	3.8909	1.01238
Ικανότητα να δείχνει ενδιαφέρον για το παρελθόν και τα προβλήματα των πελατών	55	2.00	5.00	3.7273	1.00838
Ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία	55	2.00	5.00	4.0727	.87886

Η αξιολόγηση του συμβούλου φαίνεται στον παραπάνω πίνακα. Πρώτα έρχεται η ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία, έπειτα η απουσία κοινωνικής προκατάληψης, εθνοκεντρισμού και απολυταρχισμού και τρίτη η σωστή χρήση γλώσσας. Ως τέταρτη στην κλίμακα αξιολόγησης αναφέρεται η ικανότητα του συμβούλου ως καλού ακροατή και πέμπτη η ευαισθησία στο κοινωνικό περιβάλλον των πελατών που μπορεί να προέρχεται από διαφορετικές ομάδες φύλου, έθνους, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ηλικίας.

**Πίνακας 35: Ποια από τα παρακάτω έχετε κάνει μετά από την συμβουλευτική παρέμβαση;**

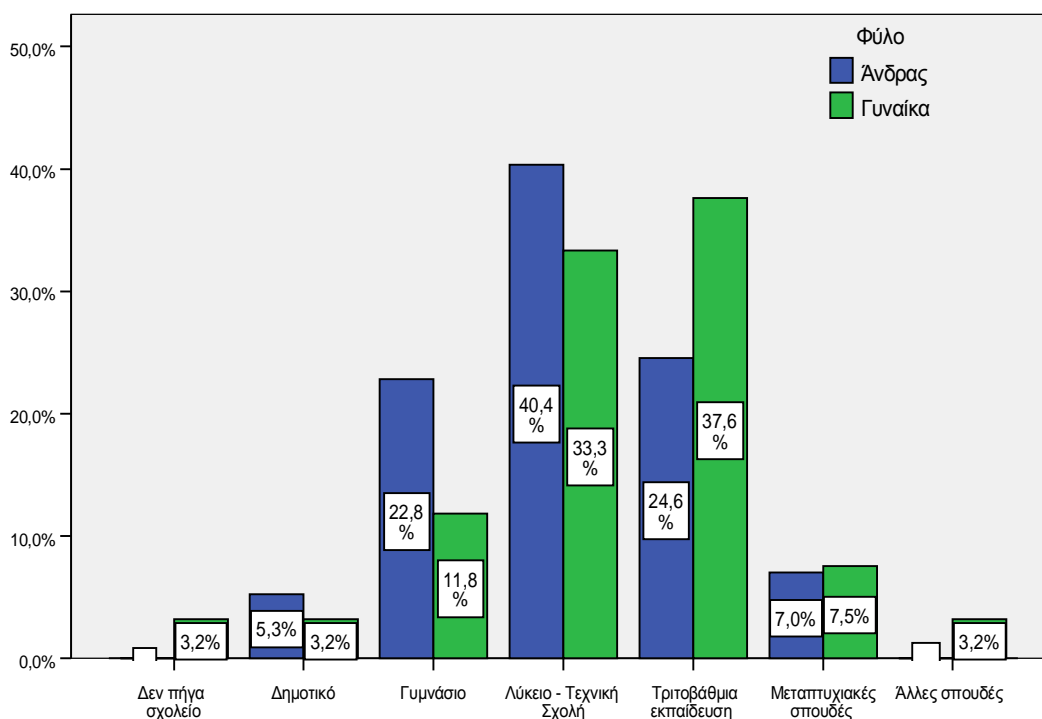
		Frequency	Percent	Valid Percent
Valid	Αναζήτησα μόνος ή με τη βοήθεια του ειδικού μια θέση εργασίας	36	24.0	65.5
	Αναζήτησα μια θέση σε πρόγραμμα κατάρτισης	18	12.0	32.7
	Συνεργάστηκα με τους ειδικούς, σε βάθος για την εκπαιδευτική και επαγγελματική μου ανάπτυξη	11	7.3	20.0
	Συμμετείχα σε ομάδα συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας	6	4.0	10.9

Από το παραπάνω γράφημα βλέπουμε τι έχουν κάνει οι άνθρωποι μετά από συμβουλευτική παρέμβαση. Πρώτα έρχεται με ποσοστό 61% η αναζήτηση μιας θέσης εργασίας, δεύτερο έρχεται η αναζήτηση μιας θέσης σε πρόγραμμα κατάρτισης, τρίτο η συνεργασία με τους ειδικούς και τέταρτο η συμμετοχή σε ομάδα συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας.

## 5.5 Συσχετίσεις δεδομένων

Χρήσιμη είναι η συσχέτιση των διαφόρων τιμών των αποτελεσμάτων τις έρευνας για να εξαχθούν συμπεράσματα που αφορούν το φύλο και τον τύπο προέλευσης των ερωτηθέντων.

### 5.5.1 Συσχέτιση ερωτήσεων και φύλου των ερωτηθέντων.

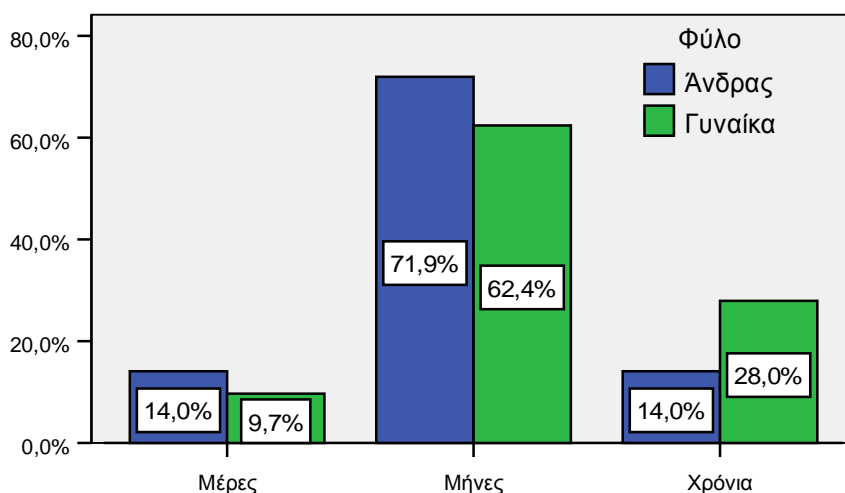


**Διάγραμμα 3: Μορφωτικό επίπεδο**

Στο διάγραμμα 3 παρατηρούμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των ερωτηθέντων ανδρών είναι απόφοιτοι λυκείου ή τεχνικών σχολών και έπειτα απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και γυμνασίου, ενώ οι γυναίκες συγκεντρώνουν μεγαλύτερα ποσοστά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και έπειτα στις σπουδές λυκείου και τεχνικών σχολών. Επίσης μεταπτυχιακές σπουδές έχουν ακολουθήσει και τα δύο φύλα, σε σχεδόν ίδιο ποσοστό. Άξιο λόγου είναι, ότι μόνο γυναίκες δήλωσαν ότι δεν έχουν πάει ποτέ στο σχολείο. Από τα παραπάνω μπορούμε να

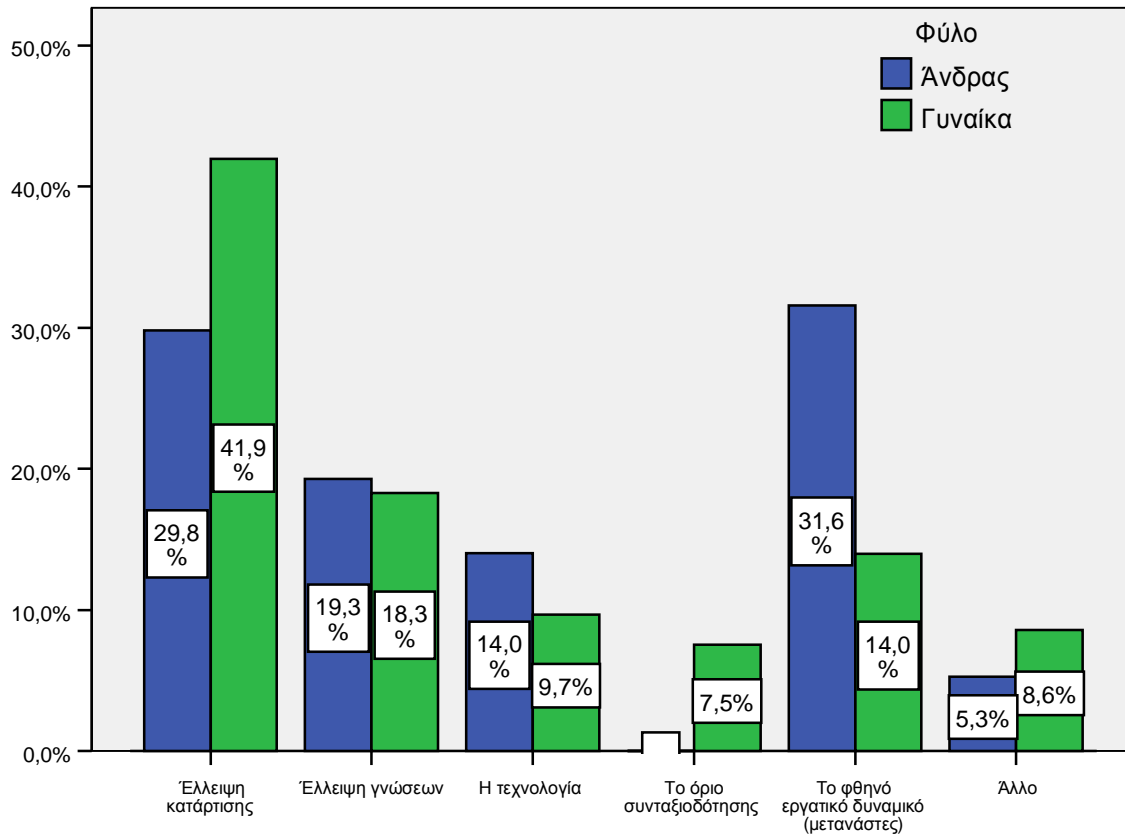


συμπεράνουμε ότι ίσως οι άνδρες λόγω των περισσότερων ευκαιριών για εργασία (η οποία δεν απαιτεί τη λήψη κάποιου πτυχίου) που έχουν σε σύγκριση με τις γυναίκες αρκούνται στο να τελειώσουν τη φοίτησή τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση και να αναζητήσουν εργασία έχοντας λιγότερα προσόντα. Αντιθέτως οι γυναίκες ίσως θεωρούν πιο σίγουρη την εύρεση εργασίας όταν κατέχουν πτυχίο ανώτατων ιδρυμάτων.



**Διάγραμμα 4: Αναφέρετε το χρονικό διάστημα που είστε άνεργος /η**

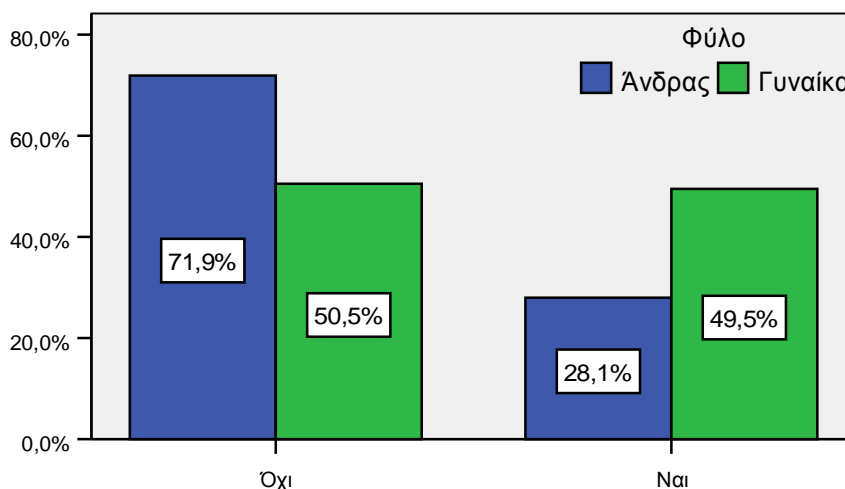
Από την έρευνα προέκυψε ότι στα δύο φύλα το μεγαλύτερο ποσοστό αναφέρει ότι το διάστημα το οποίο είναι άνεργοι, μετριέται σε μήνες. Από το διάγραμμα 4 συμπεραίνουμε ότι η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες από τους άνδρες.



**Διάγραμμα 5: Ποιοι είναι οι λόγοι που κατά την γνώμη σας δεν έχετε μπορέσει να βρείτε εργασία;**

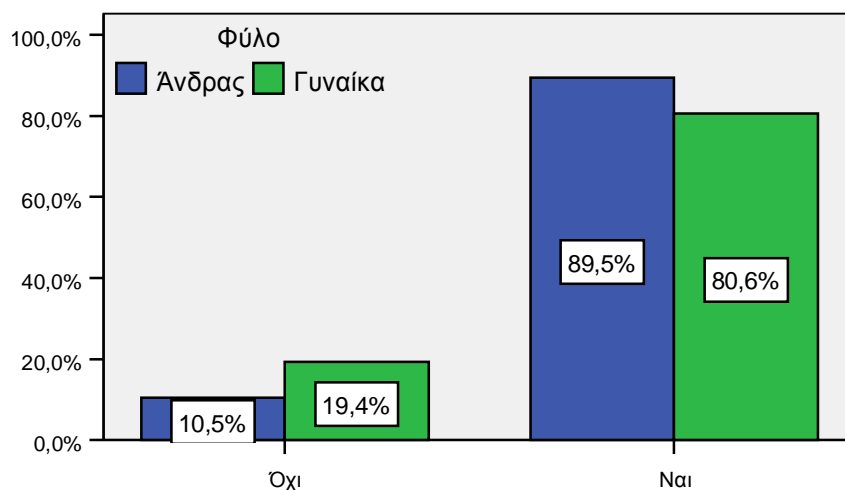
Από το παραπάνω ραβδόγραμμα προκύπτει ότι οι γυναίκες αποδίδουν την ανεργία στην έλλειψη κατάρτισης την έλλειψη γνώσεων και το φθινό εργατικό δυναμικό. Οι άνδρες κυρίως στο φθινό εργατικό δυναμικό και έπειτα στην έλλειψη κατάρτισης, η έλλειψη γνώσεων και η τεχνολογία.

**Η παραμονή σας σε καθεστώς ανεργίας σας έχει επηρεάσει με ποιο τρόπο;**



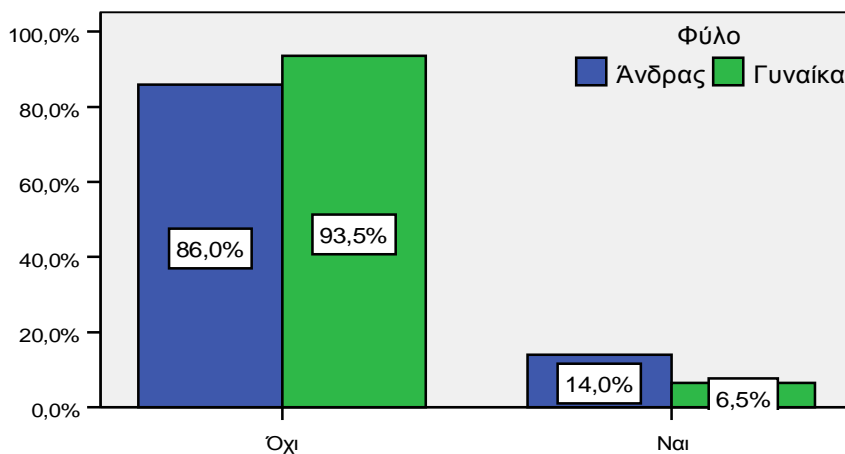
**Διάγραμμα 6: Ψυχολογική πίεση**

Στο διάγραμμα 6 είναι φανερό ότι οι γυναίκες σε ποσοστό σαφώς μεγαλύτερο των ανδρών αισθάνονται την ανεργία και ως ψυχολογική πίεση. Οι περισσότεροι άνδρες απάντησαν αρνητικά στην ερώτηση.

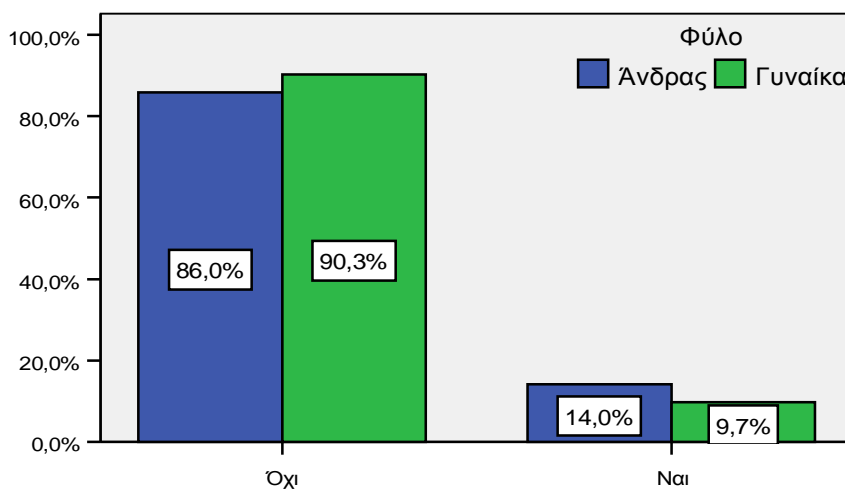


**Διάγραμμα 7: Οικονομικά προβλήματα**

Οι άνδρες σε μεγαλύτερο ποσοστό αναφέρουν ότι αντιμετωπίζουν οικονομικά προβλήματα. Ενώ οι γυναίκες που δηλώνουν ότι δεν έχει επηρεάσει την οικονομική τους κατάσταση είναι περισσότερες από τους άνδρες

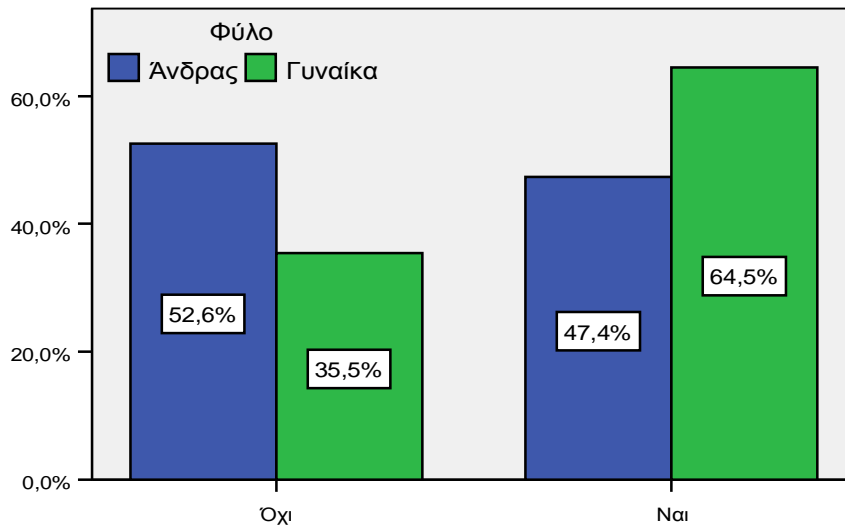


**Διάγραμμα 8: Περιορισμός κοινωνικών συναναστροφών**

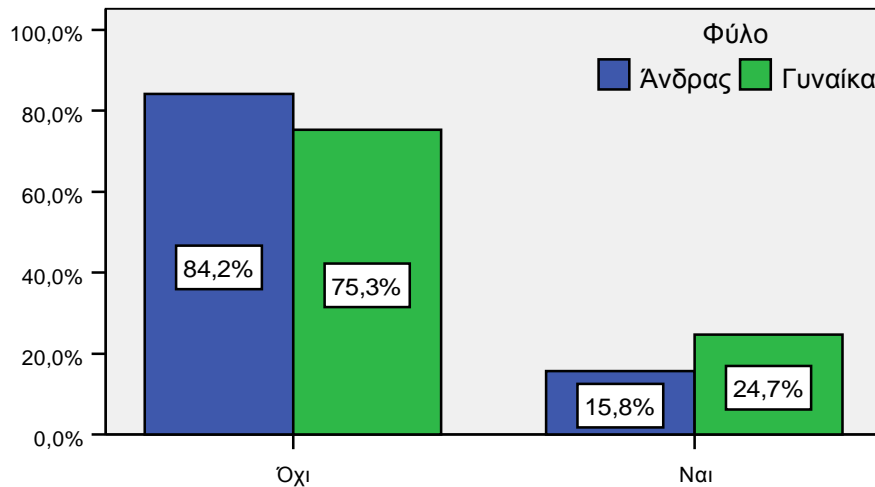


**Διάγραμμα 9: Επιθετικότητα**

Στα διαγράμματα 8 και 9 διαπιστώνουμε ότι οι άνδρες περισσότερο από τις γυναίκες περιορίζουν τις κοινωνικές τους συναναστροφές και είναι περισσότερο επιθετικοί



**Διάγραμμα 10: Άγχος**

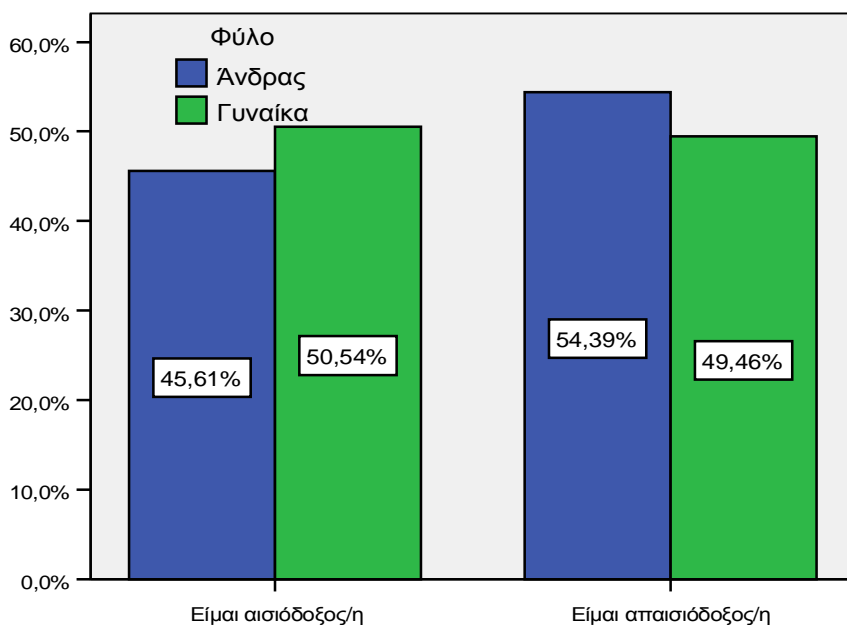


**Διάγραμμα 11: Κατάθλιψη – μελαγχολία**

Στα δύο παραπάνω διαγράμματα βλέπουμε, ότι οι άνεργες γυναίκες έχουν περισσότερο άγχος από τους άνδρες οι οποίοι έχουν και αυτοί αρκετά υψηλό ποσοστό. Το ίδιο συμβαίνει και με την κατάθλιψη – μελαγχολία όπου οι γυναίκες συγκεντρώνουν μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες

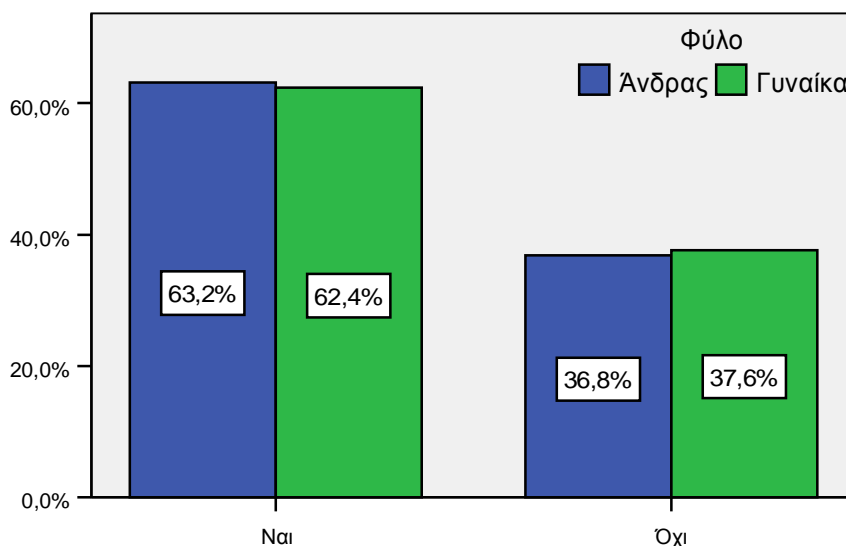
Από τα διαγράμματα 6,10,11 διαπιστώνουμε πως οι γυναίκες είναι περισσότερο επιρρεπείς ή αντιλαμβάνονται ευκολότερα τις άμεσες ψυχολογικές συνέπειες της ανεργίας (κατάθλιψη, άγχος, ψυχολογική

πίεση) Ενώ οι άνδρες αντιλαμβάνονται ή δηλώνουν ότι αντιλαμβάνονται, περισσότερο τα αποτελέσματα των ψυχολογικών συνεπειών (περιορισμός κοινωνικών συναναστροφών, επιθετικότητα)



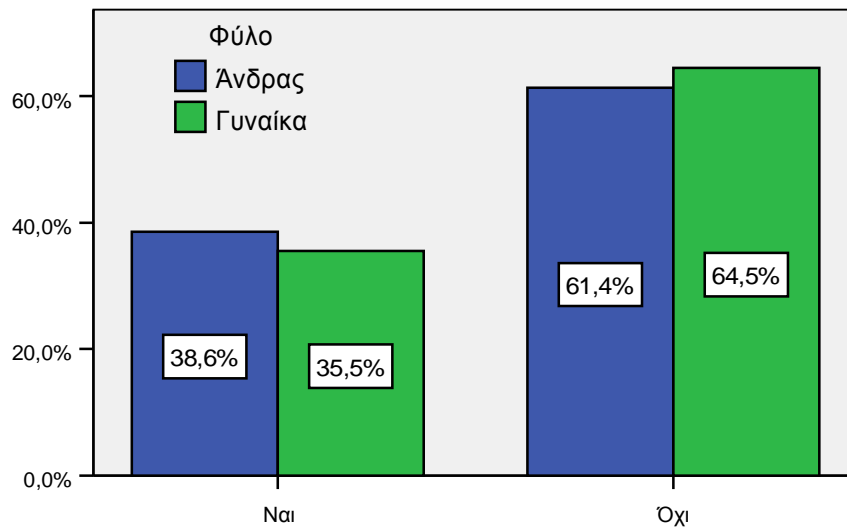
**Διάγραμμα 12: Είστε αισιόδοξος /η για την εύρεση εργασίας;**

Οι άνδρες αντιμετωπίζουν την ανεργία με περισσότερη αισιοδοξία.



**Διάγραμμα 13: Γνωρίζετε για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού;**

Και τα δύο φύλα δηλώνουν, με πολύ μικρή διαφορά στα ποσοστά άγνωστες οι υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού.

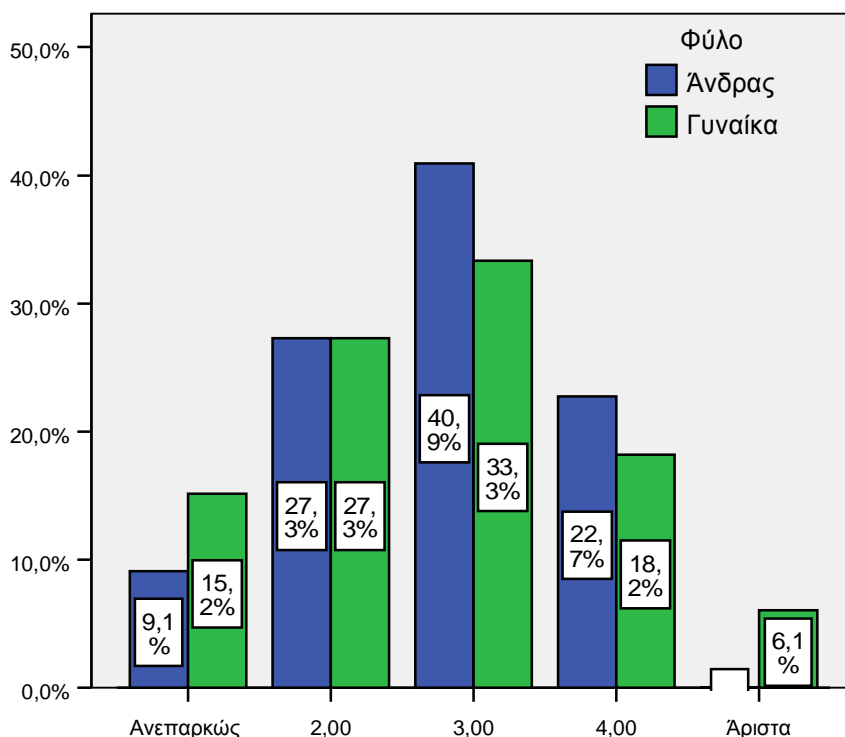


Διάγραμμα 14: Έχετε λάβει ή λαμβάνεται συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας;

Και τα δύο φύλα δηλώνουν με μικρή διαφορά στο ποσοστό ότι δεν έχουν λάβει συμβουλευτική υποστήριξη.

Παρότι και τα δύο φύλα γνωρίζουν τις υπηρεσίες συμβουλευτικής (διάγραμμα 13), με μικρή διαφορά υπέρ των ανδρών, λίγοι είναι αυτοί που έχουν χρησιμοποιήσει τη συγκεκριμένη υπηρεσία (διάγραμμα 14) και στις δύο περιπτώσεις υπάρχει μια μικρή διαφορά υπέρ των ανδρών οι οποίοι είτε είναι περισσότερο ενημερωμένοι είτε ενδιαφέρθηκαν περισσότερο σε σχέση με τις γυναίκες.

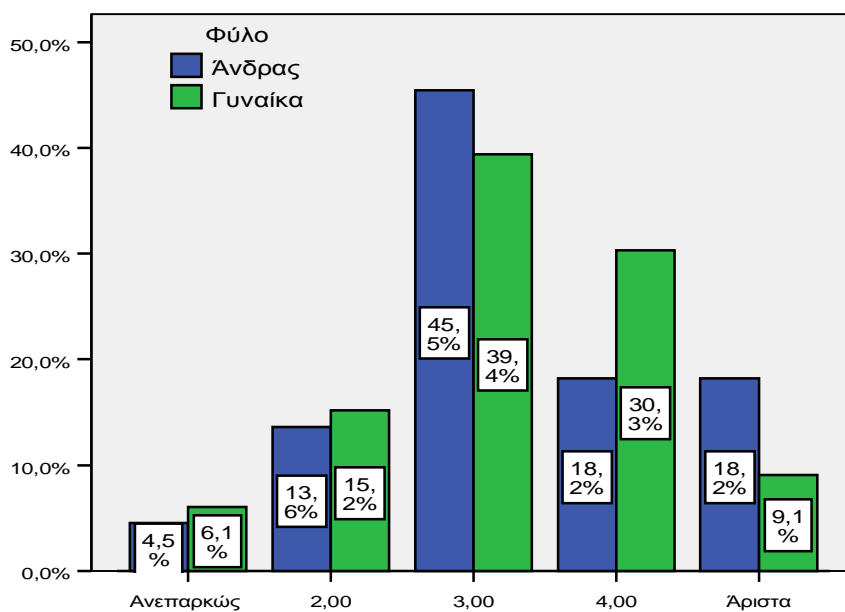
### Η συμβουλευτική διαδικασία σας βοήθησε:



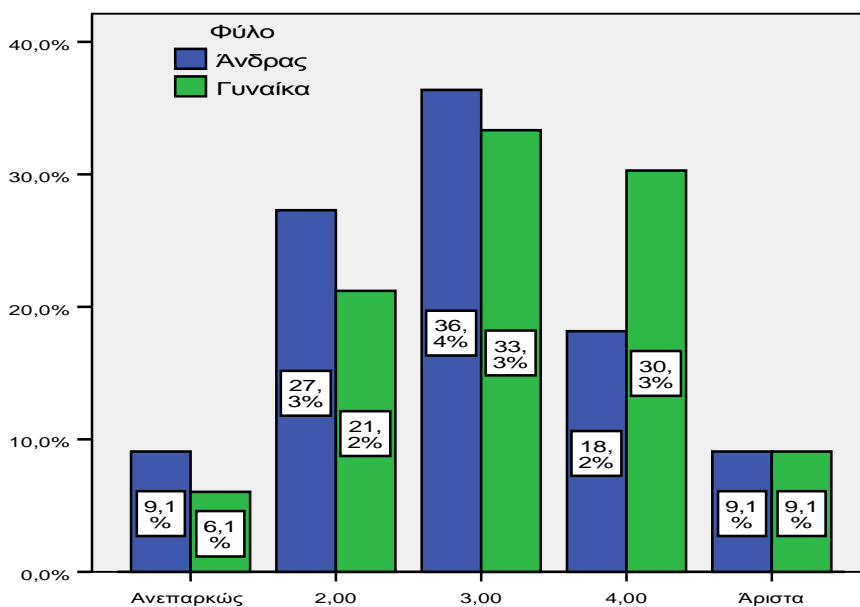
**Διάγραμμα 15: Να χειραφετηθείτε;**

Από το παραπάνω ραβδόγραμμα προκύπτει ότι οι άνδρες πιστεύουν πως με την βοήθεια της συμβουλευτικής χειραφετήθηκαν σε ικανοποιητικό βαθμό. Το ίδιο ισχύει και για τις γυναίκες οι οποίες έχουν μικρότερο ποσοστό. Επίσης ένα μικρό ποσοστό των γυναικών είναι απόλυτα ευχαριστημένες από την βοήθεια που έλαβαν από τη συμβουλευτική υποστήριξη σε αυτό τον τομέα. Στην εποχή η οποία απαιτεί από τις γυναίκες να είναι ανεξάρτητες, η συμβουλευτική διαδικασία συμβάλλει σημαντικά. Ωστόσο υπάρχουν περιθώρια βελτίωσης της αποτελεσματικότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών της.





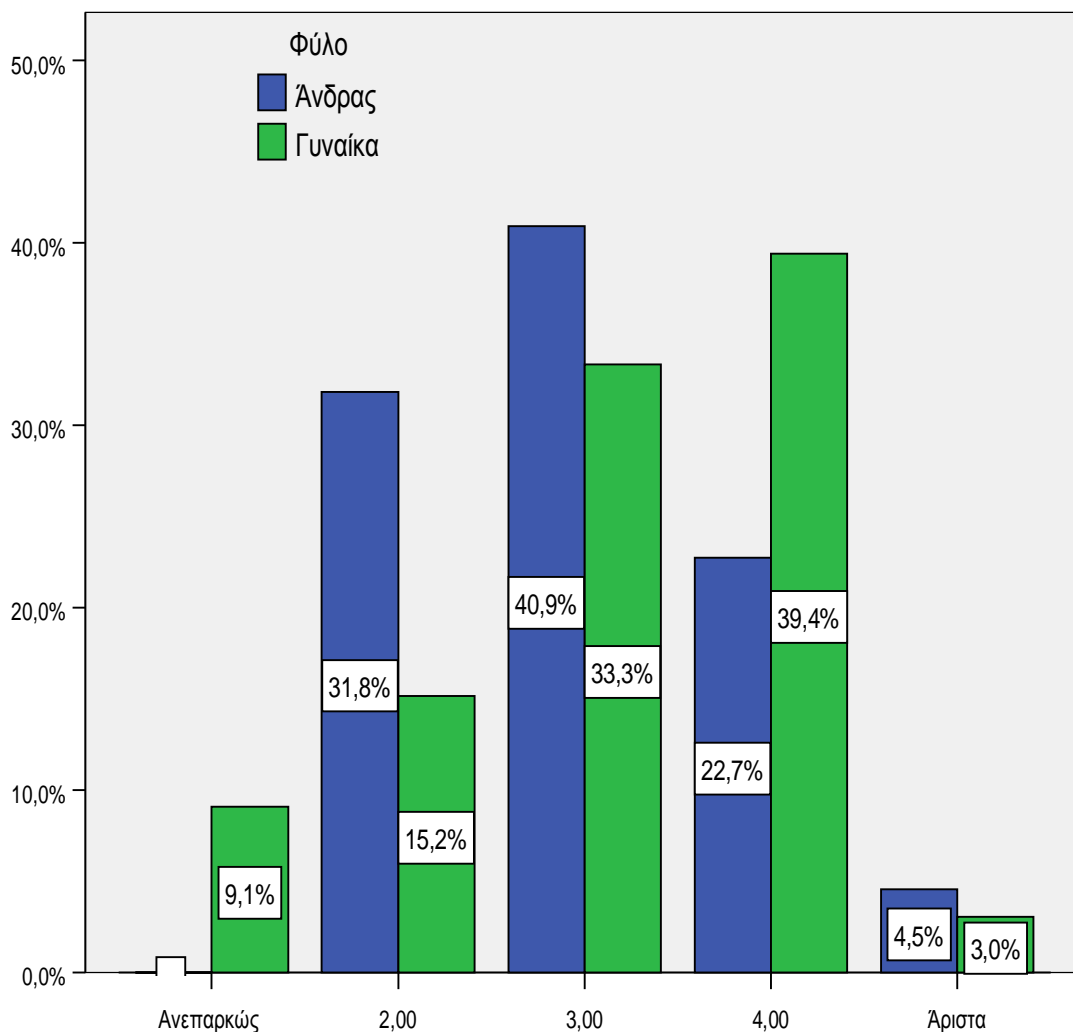
**Διάγραμμα 16: Στην προαγωγή της ψυχικής και συναισθηματικής σας υγείας**



**Διάγραμμα 17: Στην ποιότητα ζωής**

Οι άνδρες αξιολογούν την διαδικασία της συμβουλευτικής σε ικανοποιητικό βαθμό στους τομείς της προαγωγής της ψυχικής υγείας και

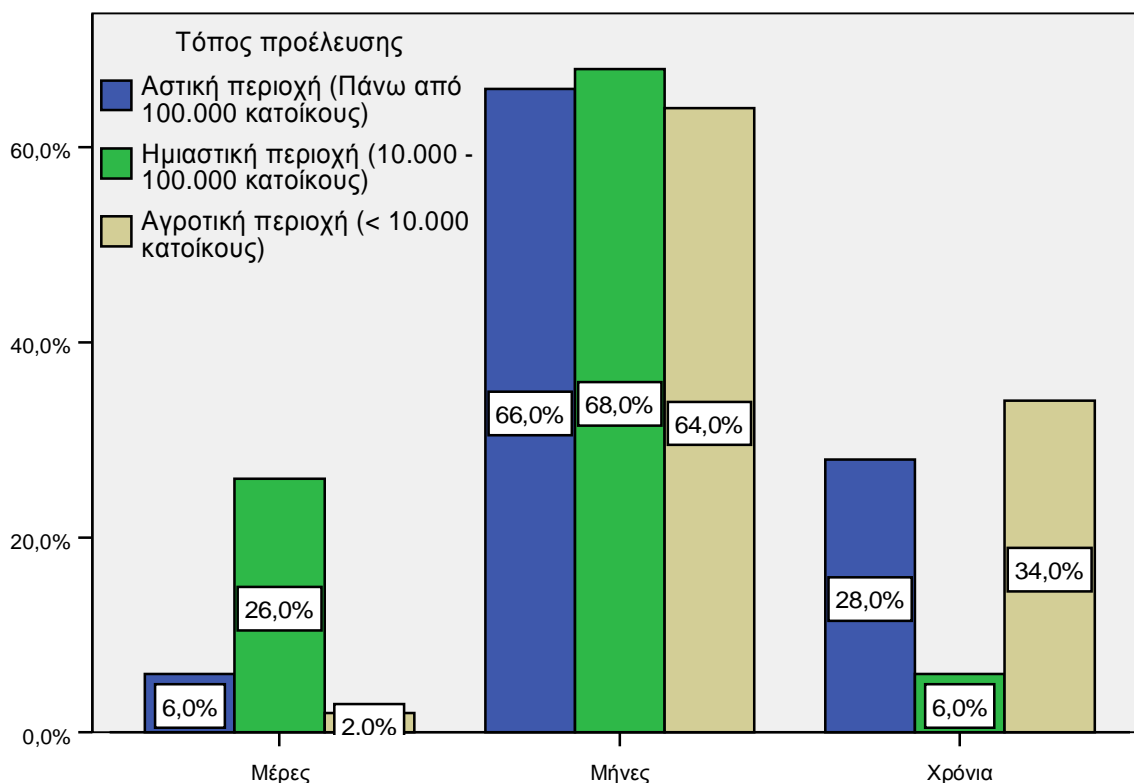
την προαγωγή της ποιότητας της ζωής. Οι γυναίκες φαίνεται να είναι πιο ευχαριστημένες και στους δύο τομείς.



**Διάγραμμα 18: Κατόρθωσα να μεταφέρω στην πράξη όσα σχεδιάσαμε για την επίλυση του προβλήματος**

Οι γυναίκες δηλώνουν ότι κατόρθωσαν να μεταφέρουν στην πράξη όσα είχαν σχεδιάσει με τη βοήθεια του συμβούλου, σε πολύ ικανοποιητικό βαθμό, ενώ οι άνδρες είναι απλώς ικανοποιημένοι. Ίσως για τις γυναίκες η συμβουλευτική αποδείχτηκε περισσότερο αποτελεσματική. Γεγονός πολύ ενθαρρυντικό, γιατί όπως διαπιστώθηκε από την βιβλιογραφική μελέτη η γυναίκες αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο πρόβλημα στην εύρεση εργασίας συγκριτικά με τους άνδρες.

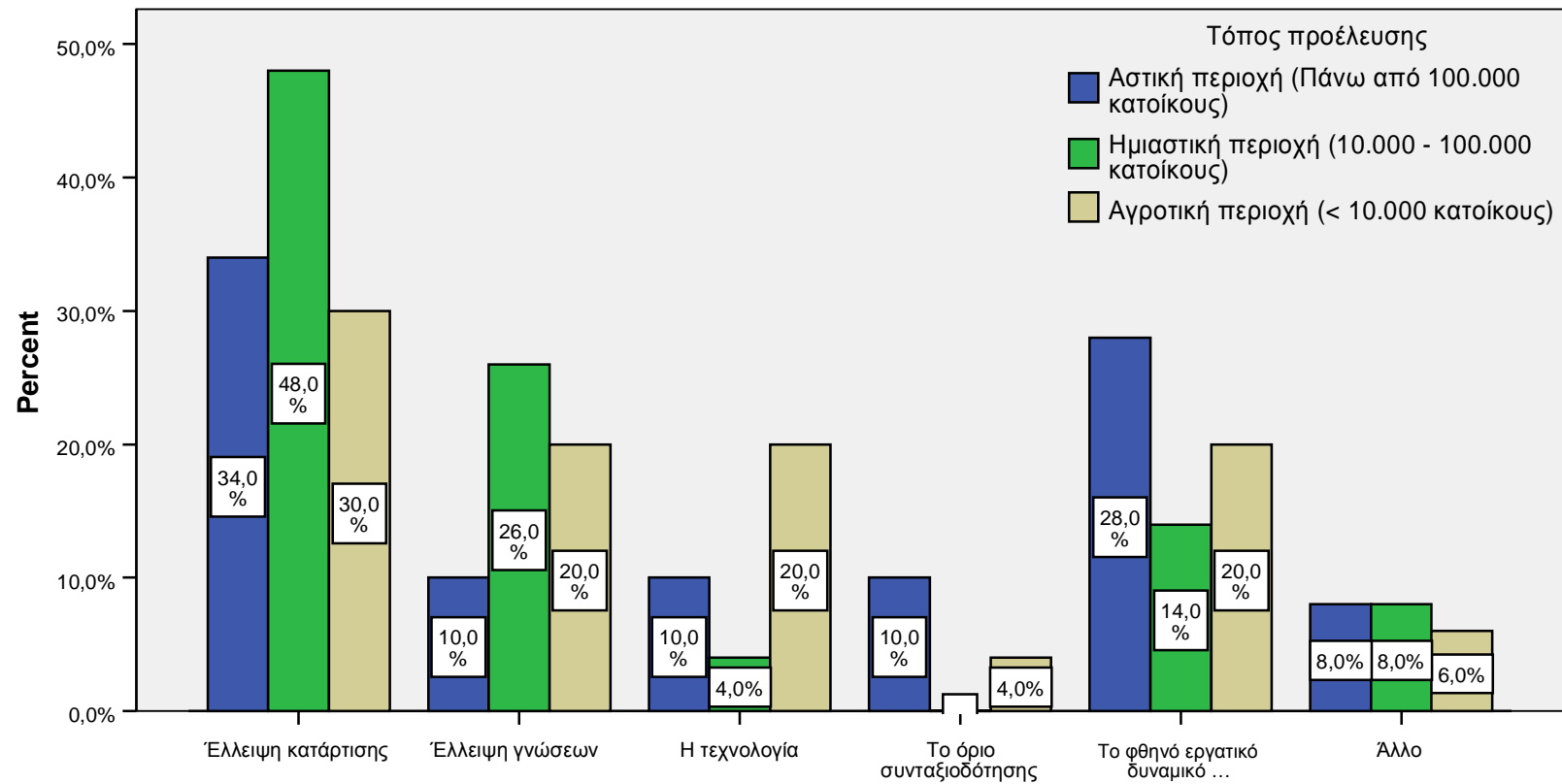
### 5.5.2 Συσχέτιση ερωτήσεων και τύπου προέλευσης των ερωτώμενων.



**Διάγραμμα 19: Αναφέρετε το χρονικό διάστημα στο οποίο είστε άνεργος**

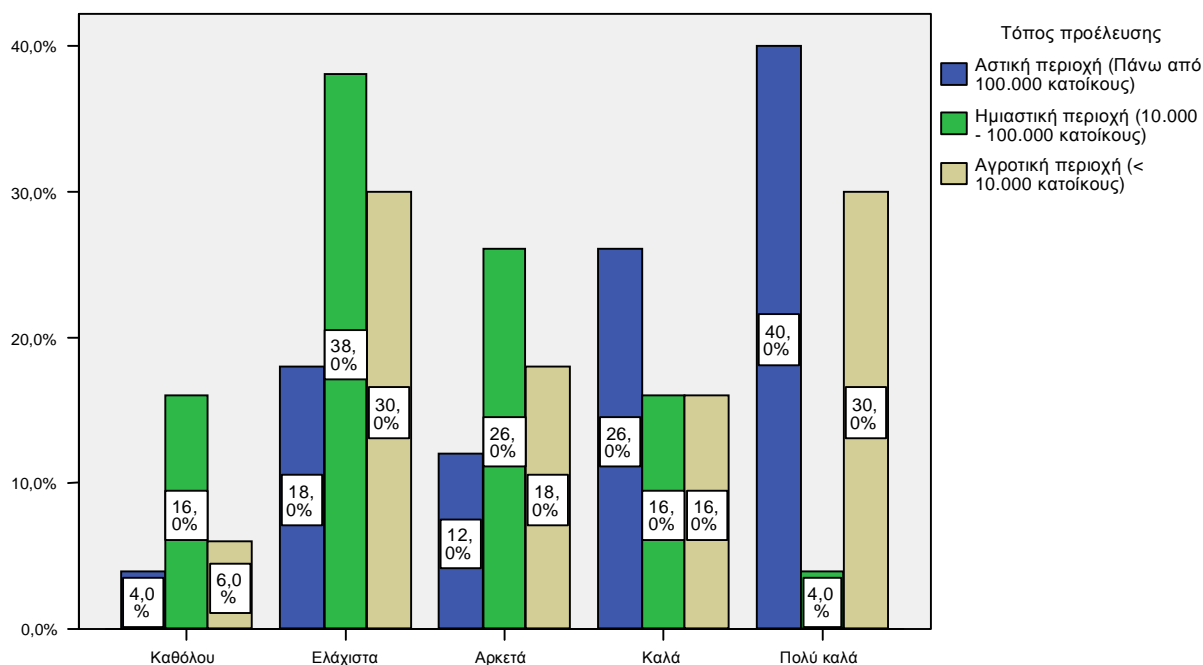
Εξίσου υψηλά ποσοστά συγκεντρώνουν οι κάτοικοι και των τριών περιοχών για τους οποίους η ανεργία έχει διαρκέσει μερικούς μήνες. Οι περισσότεροι μακροχρόνια άνεργοι είναι κάτοικοι των αγροτικών και αστικών περιοχών. Εδώ θα μπορούσαμε να υποθέσουμε ότι σημαντικό ποσοστό των ανέργων των αγροτικών και αστικών περιοχών αντιμετωπίζει σημαντικό πρόβλημα στην ανεύρεση εργασίας (φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας). Το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας εμφανίζεται κατά κύριο λόγο στην περίπτωση της διαρθρωτικής ανεργίας, όπου οι αλλαγές στη αγορά εργασίας έχουν ως αποτέλεσμα κάποια άτομα να χάνουν την εργασία τους και να δυσκολεύονται να την αποκτήσουν ξανά. Πολλές φορές δεν κάποιιοι από αυτούς δυσκολεύονται

να βρουν οποιαδήποτε εργασία και πρόκειται κυρίως για μεγαλύτερης ηλικίας άτομα.



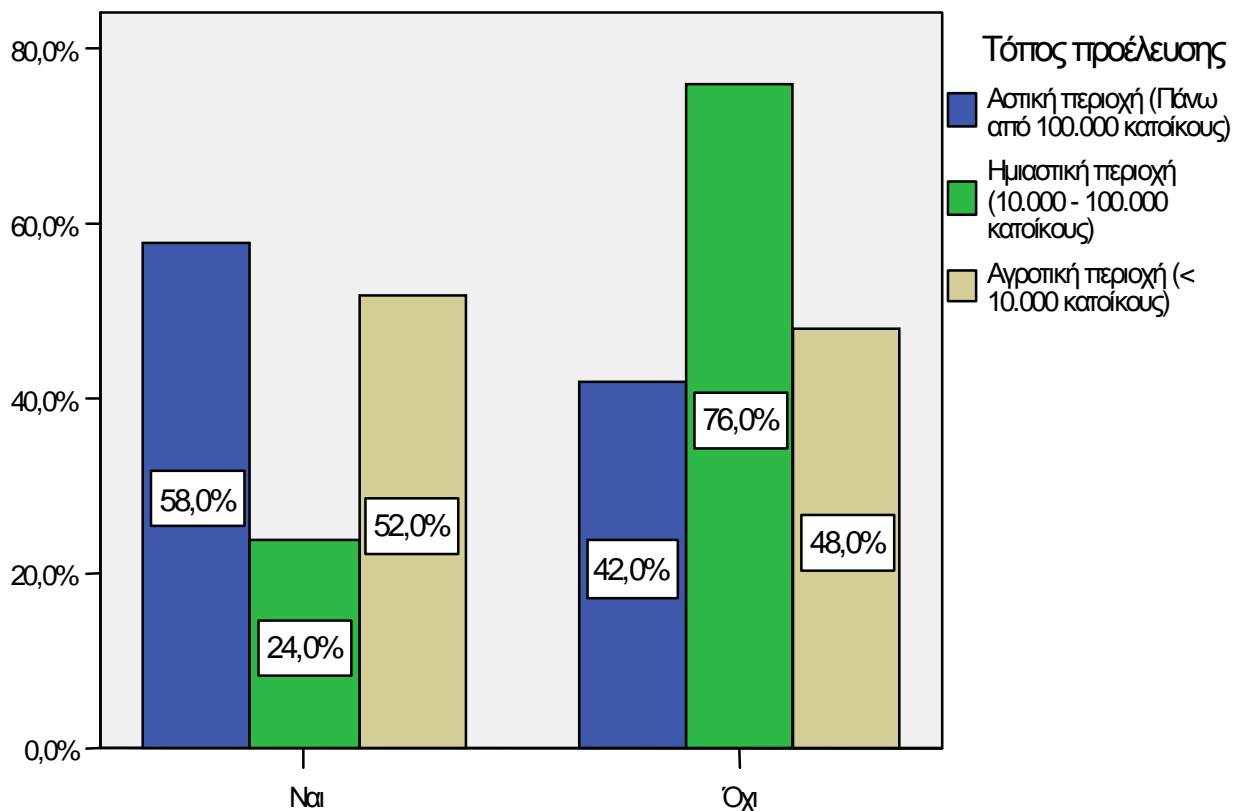
**Διάγραμμα 20: Ποιοι είναι οι λόγοι που κατά την γνώμη σας δεν έχετε μπορέσει να βρείτε εργασία;**

Οι άνεργοι κάτοικοι των αστικών περιοχών ως αιτία της ανεργίας την έλλειψη κατάρτισης και το φθηνό εργατικό δυναμικό, ενώ οι κάτοικοι των ημιαστικών την αποδίδουν στην έλλειψη κατάρτισης και έπειτα στην έλλειψη γνώσεων. Οι άνεργοι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών αποδίδουν την ανεργία στην έλλειψη κατάρτισης (με το μεγαλύτερο ποσοστό) και την έλλειψη γνώσεων την τεχνολογία και το φθηνό εργατικό δυναμικό (με το ίδιο ακριβώς ποσοστό). Η έλλειψη κατάρτισης που θεωρείται πρωταρχική αιτία ανεργίας και στις τρεις περιοχές, αλλά κυρίως στην ημιαστική, είναι αποδεδειγμένα μια από τις σημαντικότερες αιτίες ανεργίας. Υποθέτουμε ότι οι κάτοικοι των ημιαστικών, αστικών και έπειτα αγροτικών περιοχών θεωρούν είτε ανεπαρκή την κατάρτιση τους είτε δεν έχουν καταρτισθεί σε κάποιο αντικείμενο. Παρόμοια είναι τα συμπεράσματα και για την αστική και αγροτική περιοχή.



**Διάγραμμα 21: Γνωρίζετε για τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης;**

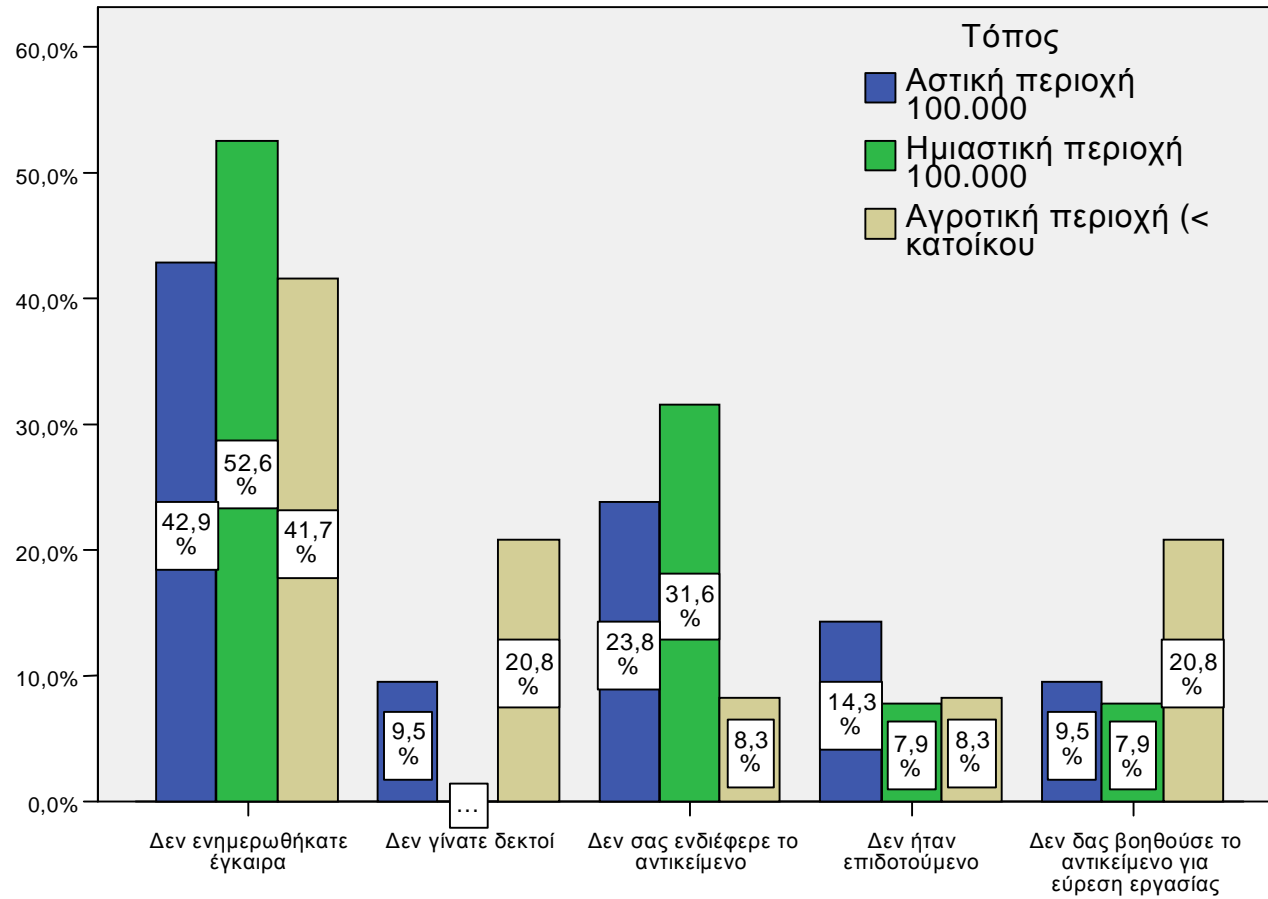
Τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης τα γνωρίζουν πολύ καλά οι κάτοικοι τις αστικής περιοχής, ενώ ελάχιστα ή αρκετά, γνωρίζει ένα μεγάλο ποσοστό των κατοίκων των ημιαστικών περιοχών. Κάποιοι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών τα γνωρίζουν πολύ καλά και κάποιοι άλλοι ελάχιστα. Ωστόσο γενικά θα μπορούσαμε να πούμε ότι οι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών γνωρίζουν τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης. Από το διάγραμμα 21 μπορούμε να συμπεράνουμε ότι οι υπηρεσίες κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης στις αστικές και αγροτικές περιοχές είναι περισσότερο αποτελεσματικές στην ενημέρωση των πολιτών για τις παρεχόμενες υπηρεσίες τους, απ' ότι στις ημιαστικές.



Διάγραμμα 22: Έχετε παρακολουθήσει κάποια από αυτά;

Μεγάλο ποσοστό των κατοίκων των ημιαστικών περιοχών δήλωσαν ότι δεν έχουν παρακολουθήσει τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης. Ενώ οι κάτοικοι των αστικών και των αγροτικών περιοχών δηλώνουν ότι τα έχουν παρακολουθήσει.

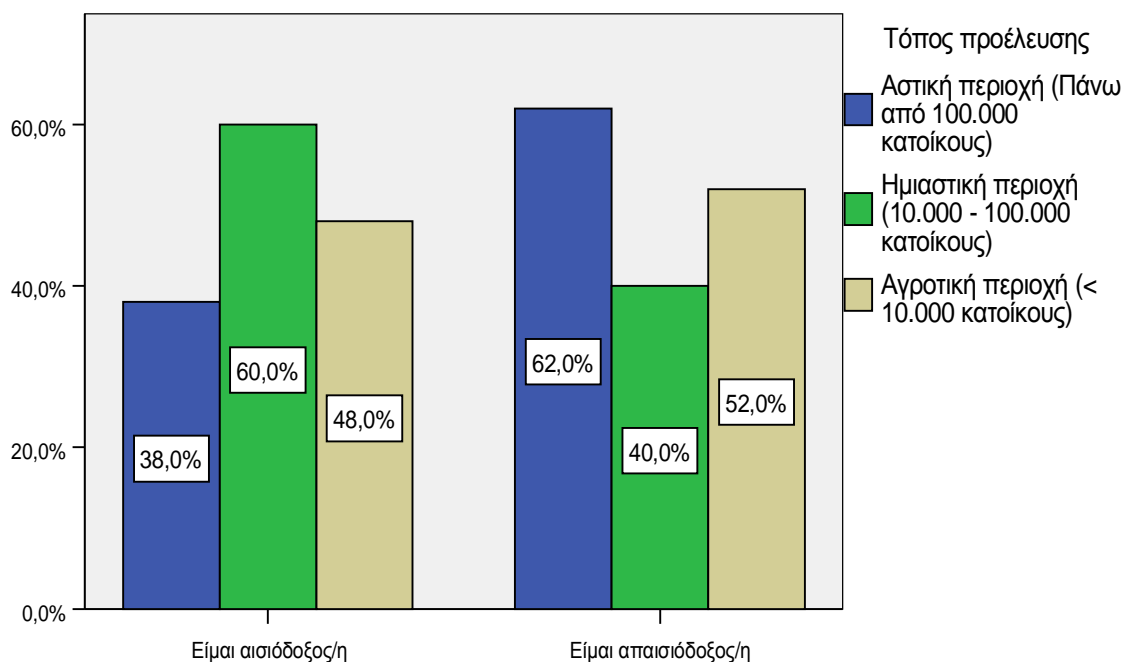




**Διάγραμμα 23: Αν, όχι ποιος είναι ο λόγος**

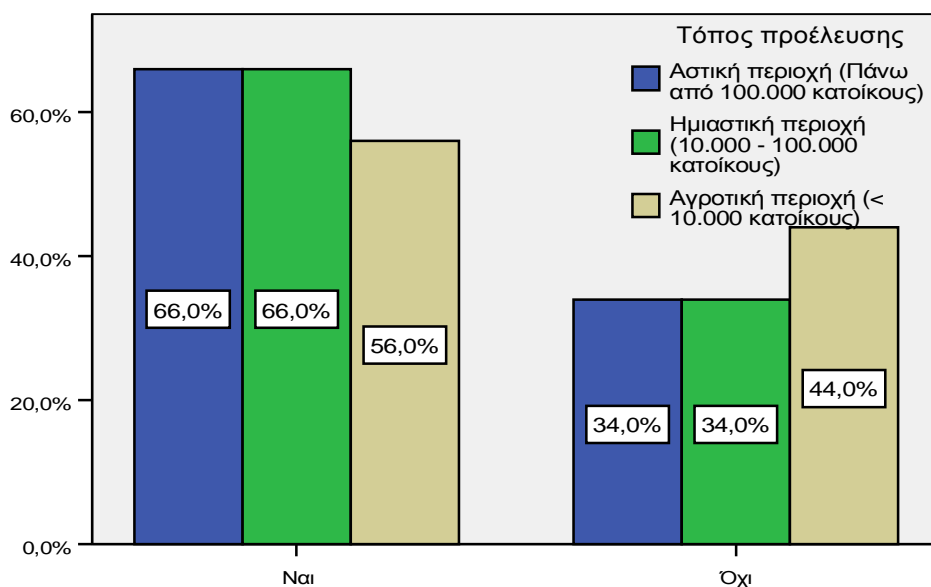
Ως αιτία που οι κάτοικοι των αστικών, ημιαστικών και αγροτικών περιοχών δεν παρακολούθησαν τα προγράμματα κατάρτισης της

τοπικής αυτοδιοίκησης δηλώνεται, κατά κύριο λόγο, το ότι δεν ενημερώθηκαν έγκαιρα ή ότι δε τους ενδιέφερε το αντικείμενο. Που μπορεί να σημαίνει ότι οι υπηρεσίες και των τριών περιοχών (αλλά κυρίως στην ημιαστική), δεν οργανώθηκαν επαρκώς στο θέμα της ενημέρωσης. Οι κάτοικοι αγροτικών περιοχών δηλώνουν σε μεγάλο ποσοστό ότι δεν έγιναν δεκτοί ή ότι δεν τους βοήθησε το αντικείμενο στην εύρεση εργασίας.



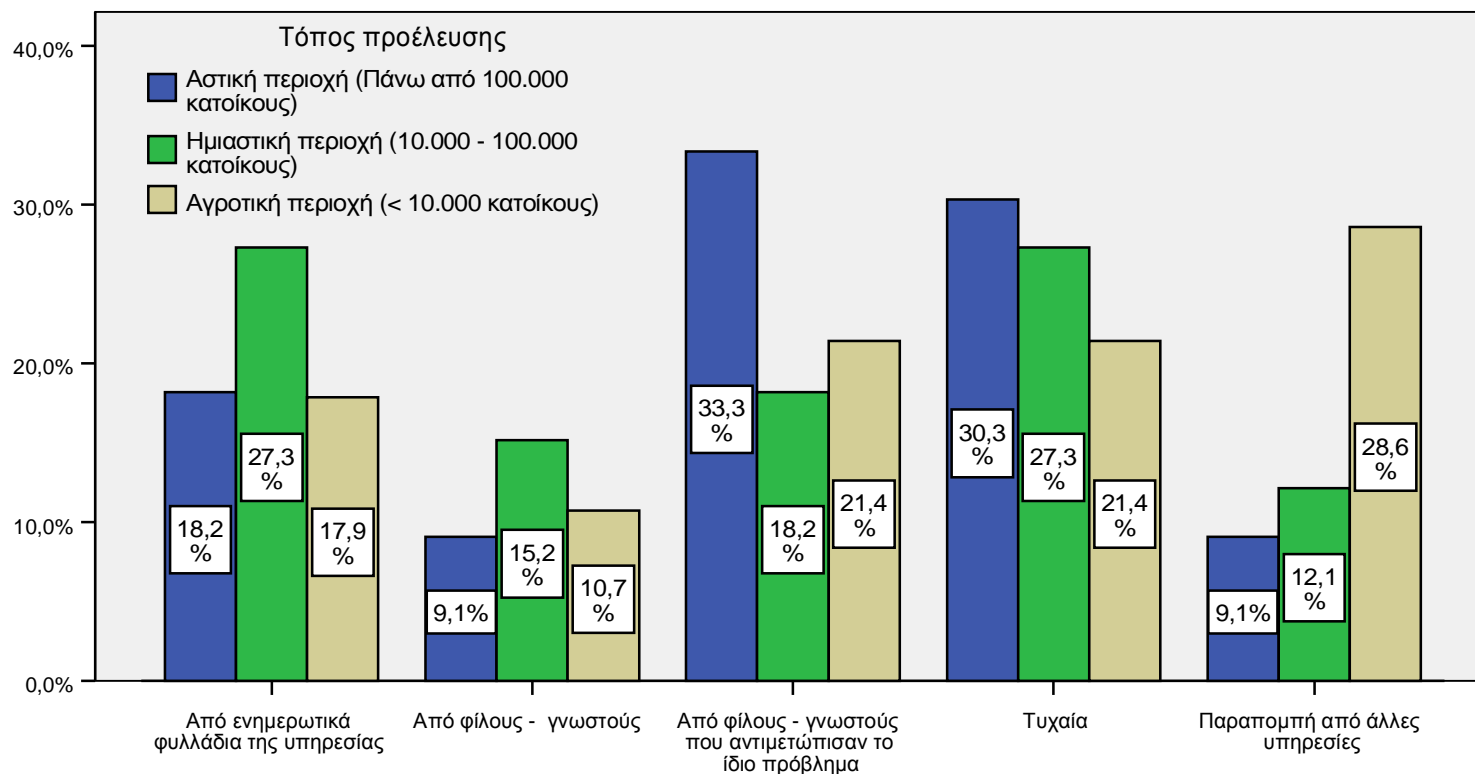
**Διάγραμμα 24: Είστε αισιόδοξος /η ή απαισιόδοξος /η για την εύρεση εργασίας;**

Περισσότερο αισιόδοξοι για την εύρεση εργασίας δηλώνουν οι κάτοικοι των ημιαστικών περιοχών έπειτα οι κάτοικοι των αγροτικών και τέλος οι κάτοικοι των αστικών.



**Διάγραμμα 25: Γνωρίζετε για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού;**

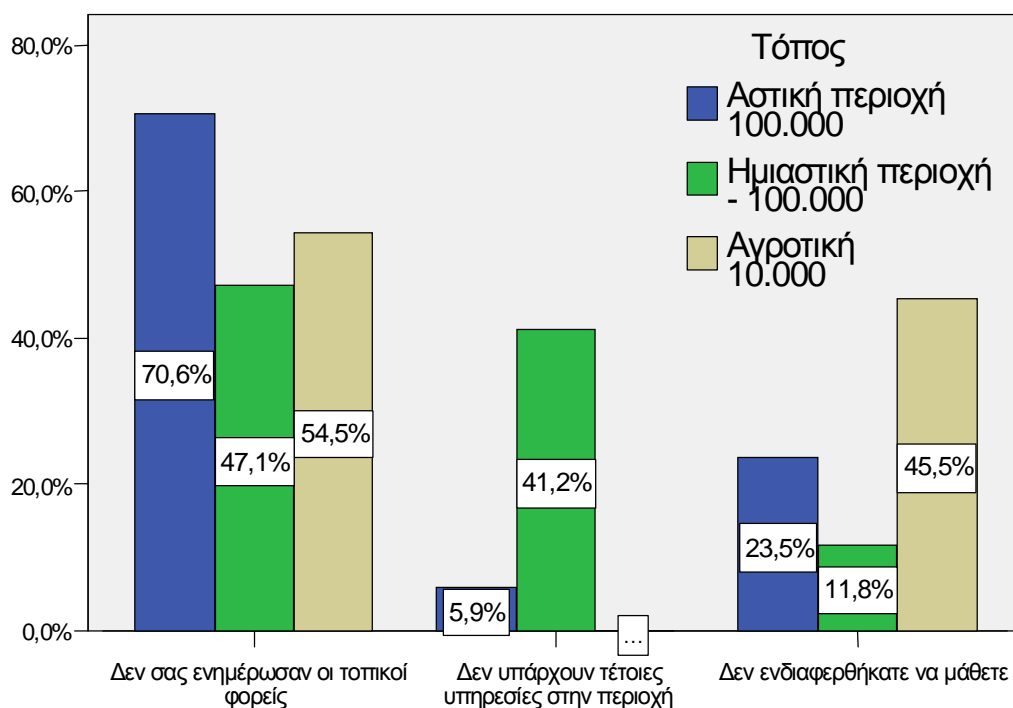
Οι κάτοικοι τις αστικής και ημιαστικής περιοχής γνωρίζουν σε μεγάλο ποσοστό τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Λιγότερα γι' αυτές γνωρίζουν οι κάτοικοι τις αγροτικής περιοχής



**Διάγραμμα 26: Αν ναι, πως το μάθατε;**

Φίλοι και γνωστοί που αντιμετώπισαν το ίδιο πρόβλημα ενημέρωσαν ένα μεγάλο ποσοστό των κατοίκων των αστικών περιοχών, για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού. Οι κάτοικοι των ημιαστικών ενημερώθηκαν είτε τυχαία είτε από ενημερωτικά φυλλάδια των υπηρεσιών. Ενώ οι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών

ενημερώθηκαν από άλλες υπηρεσίες που τους παρέπεμψαν και έπειτα τυχαία και, σε ίδιο ποσοστό, από φίλους και γνωστούς που αντιμετώπιζαν το ίδιο πρόβλημα.

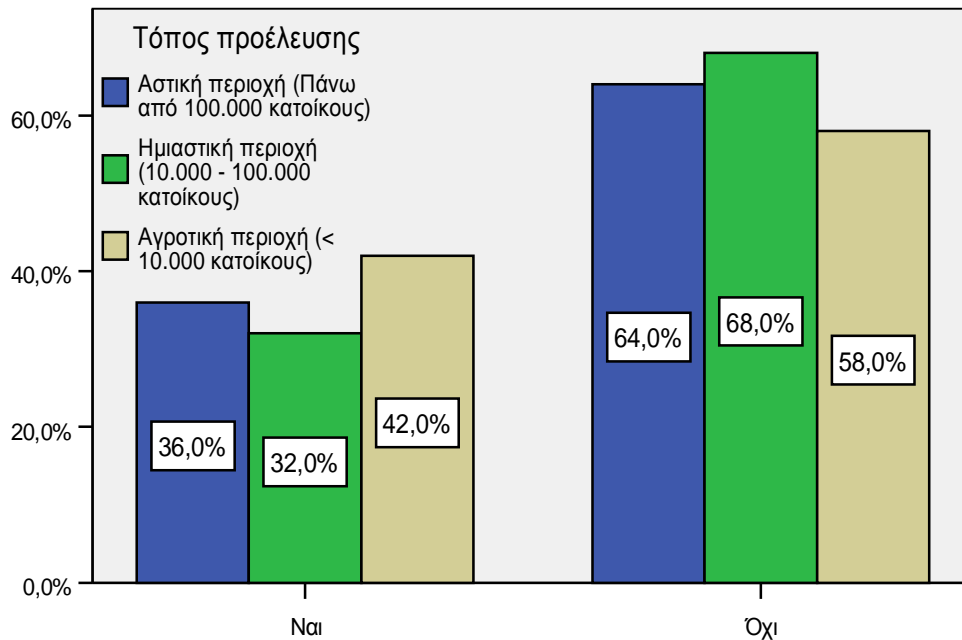


**Διάγραμμα 27: Αν όχι γιατί;**

Οι κάτοικοι των αστικών και αγροτικών περιοχών που δε γνωρίζουν για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού δικαιολογούν την άγνοια τους απαντώντας πως δεν τους ενημέρωσαν οι τοπικοί φορείς. Ενώ οι κάτοικοι των ημιαστικών περιοχών δηλώνουν ότι δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή τους.

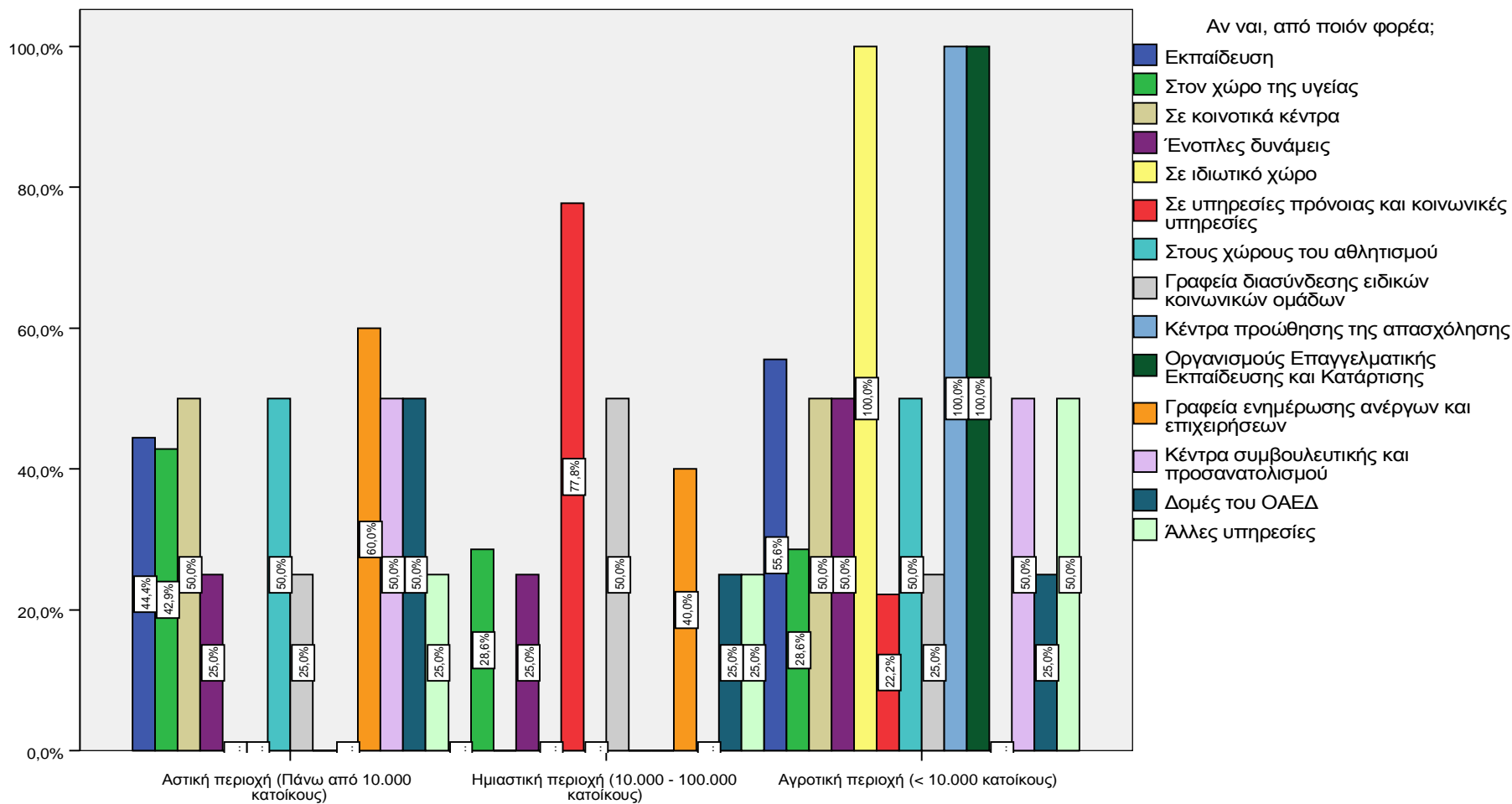
Από τα διαγράμματα 25, 26, 27, συμπεραίνουμε το γεγονός ότι στην αστική περιοχή οι άνεργοι είναι περισσότερο ενημερωμένοι για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής, δεν οφείλεται στις οργανωμένες προσπάθειες των υπηρεσιών αυτών αλλά σε τυχαία γεγονότα. Λίγο καλύτερα οργανωμένες στον τομέα της πληροφόρησης, φαίνεται να είναι οι υπηρεσίες στην ημιαστική περιοχή. Ενώ στην αγροτική περιοχή

λειτουργεί σε ικανοποιητικό βαθμό το σύστημα «δικτύου» των υπηρεσιών (παραπομπή).



**Διάγραμμα 28: Έχετε λάβει ή λαμβάνεται συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας;**

Το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος που δήλωσαν ότι δεν έχουν λάβει συμβουλευτική υποστήριξη κατά τη διάρκεια της ανεργίας αποτελούν οι κάτοικοι των ημιαστικών περιοχών έπειτα των αστικών και τέλος των αγροτικών περιοχών



**Διάγραμμα 29: Τόπος προέλευσης**

Οι κάτοικοι των αστικών περιοχών δήλωσαν ότι δέχονται συμβουλευτική υποστήριξη, κατά τη διάρκεια της ανεργίας, από τα γραφεία ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων. Μικρότερο ποσοστό συγκεντρώνουν τα κοινοτικά κέντρα και οι χώροι του αθλητισμού, τα γραφεία διασύνδεσης ειδικών κοινωνικών ομάδων. Οι κάτοικοι των ημιαστικών περιοχών από υπηρεσίες πρόνοιας και κοινωνικές υπηρεσίες, γραφεία διασύνδεσης ειδικών κοινωνικών ομάδων και τα γραφεία ενημέρωσης ανέργων και επιχειρήσεων. Οι κάτοικοι της αγροτικής περιοχής είναι οι μόνοι που δέχονται σε ιδιωτικό χώρο, στα κέντρα προώθησης της απασχόλησης και τους οργανισμούς εκπαίδευσης και κατάρτισης. Μικρότερο ποσοστό συγκεντρώνουν οι κάτοικοι των αγροτικών περιοχών στην εκπαίδευση, και σε κοινοτικά κέντρα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι στις αστικές και αγροτικές περιοχές ο χώρος της εκπαίδευσης παρέχει συμβουλευτική υποστήριξη ενώ είναι γνωστό πως στη χώρα μας γενικά δεν υπάρχουν οι υποδομές έτσι ώστε να εφαρμόζεται με επιτυχία η συμβουλευτική. Ο Ο.Α.Ε.Δ. θεωρείται ο κατ' εξοχήν φορέας στήριξης ανέργων. Ωστόσο στις αστικές, όπως δηλώνουν οι άνεργοι (διάγραμμα 29), παρέχει περισσότερο ολοκληρωμένες υπηρεσίες, απ' ότι στις ημιαστικές και αγροτικές περιοχές.



## Κεφάλαιο 6

### **6.1 Γενικά - Συμπεράσματα**

Από την μελέτη της βιβλιογραφίας και τα αποτελέσματα της έρευνας προέκυψαν τα παρακάτω συμπεράσματα.

#### **Επαληθεύσαμε:**

- Από την έρευνα διαπιστώθηκε ότι οι γυναίκες πλήττονται περισσότερο από την ανεργία (62,0 %) από τους άνδρες (38,0%) επιβεβαιώνοντας τις βιβλιογραφικές πηγές που υποστηρίζουν ότι οι κοινωνικές συνθήκες δε βοηθούν τη γυναίκα στην εξάλειψη αυτής της ανισότητας.
- Οι ηλικίες μεταξύ 20 και 29 ετών συγκεντρώνουν το μεγαλύτερο ποσοστό του δείγματος μας, επαληθεύοντας τις πληροφορίες που δείχνουν ότι τα άτομα νεαρής ηλικίας αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό των ανέργων.
- Το μορφωτικό επίπεδο του δείγματος μας αποτελείται από ένα μεγάλο ποσοστό που είναι απόφοιτοι λυκείου ή τεχνικών σχολών (36,0%) και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (32,7%). Και σε αυτή την περίπτωση γνωρίζουμε ότι οι άνεργοι νέοι, απόφοιτοι των συγκεκριμένων βαθμίδων εκπαίδευσης, αποτελούν «θύματα» του φαινομένου της ανεργίας.
- Οι ερωτώμενοι θεωρούν η έλλειψη κατάρτισης (37,3%), γνώσεων (18,7%) και κατ' επέκταση ελλείψεις δεξιότητες τους καθιστούν ανέργους. Μεγάλο ποσοστό αποδίδει το φαινόμενο και στο φθινό εργατικό δυναμικό και την τεχνολογία.
- Η ανεργία προκαλεί, κυρίως, οικονομικά προβλήματα, (84,0%) και ψυχολογικά προβλήματα όπως ψυχολογική πίεση (41,3%), άγχος

(58,0%), και κατάθλιψη – μελαγχολία (21,3%), προβλήματα τα οποία οι άνεργοι αισθάνονται να τους επηρεάζουν σε μεγάλο βαθμό.

#### **Διαπιστώσαμε:**

- Ότι τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης τα γνωρίζει υψηλό ποσοστό των ερωτηθέντων (26,0%+38,7%+26,0%). Οι άνεργοι που τα παρακολουθούν δεν είναι αρκετά ικανοποιημένοι από τη βοήθεια που τους έχουν προσφέρει. Οι τελευταίοι είτε δεν ενημερώθηκαν έγκαιρα (47,6%), είτε δε τους ενδιέφερε το αντικείμενο (23,2%). Ωστόσο συνεχίζουν να πιστεύουν ότι η κατάρτιση θα μπορούσε να αποτελέσει σημαντικό εφόδιο στην καταπολέμηση της ανεργίας (42,0%).
- Σύμφωνα με το δείγμα των ανέργων, περισσότερη βοήθεια από τους φορείς (28,0%) και η καλύτερη λειτουργία του Ο.Α.Ε.Δ. (36,7%), θα συνέβαλάν στην επίλυση του προβλήματος τους.
- Μεγάλο ποσοστό των ανέργων δεν αισιοδοξεί για την ανεύρεση εργασίας (51,3%).
- Το αντικείμενο των υπηρεσιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού είναι γνωστό σε ένα αρκετά υψηλό ποσοστό του δείγματος (62,7%). Οι οποίοι δεν ενημερώθηκαν από οργανωμένες προσπάθειες ενημέρωσης τις πολιτείας ή των ίδιων των υπηρεσιών (Ενημερώθηκαν: τυχαία 26,6% + από φίλους - γνωστούς 24,5% + 11,7%). Αρκετά υψηλό είναι και το ποσοστό των ατόμων που δε γνωρίζει τις υπηρεσίες (37,3%) και αποδίδουν την ευθύνη της άγνοιας τους στους τοπικούς φορείς που δεν τους ενημέρωσαν (57,1%).
- Τα άτομα που δεν έχουν λάβει συμβουλευτική υποστήριξη (63,3%) δηλώνουν ότι δεν ενδιαφέρθηκαν (55,8%) και ότι δεν υπάρχουν σχετικές υπηρεσίες στην περιοχή τους (21,1%)

- Τα άτομα που έλαβαν συμβουλευτική υποστήριξη, συνεργάστηκαν κυρίως με τις υπηρεσίες πρόνοιας και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες (16,4%), την εκπαίδευση (16,4%) και τον χώρο της υγείας (12,7%).
- Τα άτομα που συμμετείχαν σε ομάδες συμβουλευτικής (12,7% + 21,8 – άτομα που συμμετείχαν και στα δύο είδη συμβουλευτικής) συγκεντρώνουν υψηλά ποσοστά στις ομάδες κοινού προβλήματος (42,1%), ομάδες περιπτώσεων (21,7%) ομάδες ικανοτήτων ή δυναμικού(15,7%).

### **Αξιολόγηση της συμβουλευτικής παρέμβασης.**

- Οι ερωτηθέντες αξιολογούν τους βασικούς στόχους της συμβουλευτικής με 3,25 (ικανοποιητικά, στην κλίμακα 1-5) την προαγωγή της ψυχικής και συναισθηματικής τους υγείας. Την προαγωγή της ποιότητας ζωής τους, ικανοποιητικά, 3,05, ενώ δεν είναι αρκετά ευχαριστημένοι από τα αποτελέσματα που είχε η συμβουλευτική παρέμβαση στη προσπάθεια χειραφέτησης τους (2,74).

### **Δεξιότητες που απέκτησαν:**

- Τα άτομα που δέχτηκαν συμβουλευτική υποστήριξη σχεδόν ικανοποιημένα από τις δεξιότητες που απέκτησαν (μέσος όρος 2,91 κλίμακα 1-5). Αυτές είναι η επίλυση προβλημάτων, η ανάπτυξη του ενεργού πολίτη κ.α.

## **Αξιολόγηση προϋποθέσεων – βασικών στόχων που κρίνουν την επιτυχία ή αποτυχία της συμβουλευτικής.**

- Το δείγμα μας αξιολόγησε αρκετά ικανοποιητικά (μέσος όρος 3,50 στην κλίμακα 1-5) τα θετικά στοιχεία της συνεργασίας με τον σύμβουλο όπως η αμοιβαία εμπιστοσύνη, η ελεύθερη έκφρασή και αναγνώριση των συναισθημάτων, η οριοθέτηση των στόχων, οι εναλλακτικές λύσεις που υπήρχαν, η αυτογνωσία κ.α. Είναι σημαντικό να τονίσουμε ότι τα άτομα που συμμετείχαν σε συμβουλευτική διαδικασία θεωρούν πως η εμπειρία αυτή μπορεί να αποτελέσει ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία για την επίλυση του προβλήματος τους (3,18 στην κλίμακα 1-5).

## **Αξιολόγηση των υπηρεσιών του φορέα.**

- Οι ερωτώμενοι δήλωσαν ότι είναι ικανοποιημένοι (μέσος όρος 3,18) από τις υπηρεσίες του φορέα, όπως τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων και η ενημέρωση γι' αυτά.

## **Αξιολόγηση του συμβούλου.**

- Σχεδόν πολύ ικανοποιημένοι (μέσος όρος 3,70) δηλώνουν οι άνεργοι δέχτηκαν συμβουλευτική υποστήριξη, από των σύμβουλό, αξιολογώντας τις δεξιότητες που σύμφωνα με τον McLeod πρέπει να διαθέτει για να είναι αποτελεσματικός. Κάποιες από αυτές είναι η ενσυναίσθηση, η εκτίμηση, η δυνατότητα να αποδέχεται τους άλλους, η απουσία κοινωνικής προκατάληψης κ.α.

## 6.2 Προτάσεις

- Η καλύτερη και πιο αποτελεσματική λειτουργία του ΟΑΕΔ και των υπηρεσιών που προσφέρουν υποστήριξη στους άνεργους. Με προγράμματα που προκύπτουν έπειτα από τη μελέτη του φαινομένου της ανεργίας και της παρούσας κατάστασής στην Ελλάδα, για να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των πολιτών και να είναι αποτελεσματικά.
- Η εφαρμογή λειτουργιών συμβουλευτικής και επαγγελματικού προσανατολισμού σε όλες τις βαθμίδες της εκπαίδευσης (και την πρωτοβάθμια εκπαίδευση) έτσι ώστε τα παιδιά και οι νέοι να ανακαλύψουν από νωρίς τον εαυτό τους, να διαμορφώσουν ένα σύστημα γενικών επαγγελματικών αξιών και τέλος να επιλέξουν το κατάλληλο επάγγελμα, που θα ικανοποιεί τα ενδιαφέροντα τους και θα βρίσκει την επιθυμητή ζήτηση από την αγορά εργασίας.
- Βελτίωση του συστήματος εκπαίδευσης και κατάρτισης έτσι ώστε οι νέοι να διαθέτουν τις απαιτούμενες ικανότητες για να ανταπεξέλθουν επιτυχώς στις επαγγελματικές απαιτήσεις.
- Μελέτη και πλήρη εφαρμογή του θεσμού της συμβουλευτικής που είναι πολύ ανεπτυγμένος σε άλλες χώρες. Οι σύμβουλοι θα πρέπει να είναι άρτια εκπαιδευμένοι και με επαρκή προσόντα και δεξιότητες.
- Καταπολέμηση του φαινομένου της αστυφιλίας με τη δημιουργία στην ύπαιθρο των κατάλληλων προϋποθέσεων, που να εγγυούνται άνετη ζωή με την εξασφάλιση μόνιμης εργασίας,

κατοικίας, ψυχαγωγίας και ιατροφαρμακευτικής κάλυψης των εργαζομένων.

- Παροχή διευκολύνσεων στην γυναίκα εργαζόμενη έτσι ώστε να μπορεί να αντεπεξέρχεται σε όλα τα καθήκοντα της αφού είναι φανερό ότι αυτά δεν περιορίζονται μόνο στο χώρο της εργασίας της, αλλά έχει και την αποκλειστική ευθύνη στην φροντίδα των παιδιών και του σπιτιού. Με τη λήψη των κατάλληλων μέτρων ενθαρρύνεται η γυναίκα μητέρα να αναζητήσει εργασία.

## Βιβλιογραφία

Δημητρόπουλος Ε. (1992) Συμβουλευτική και συμβουλευτική ψυχολογία. Η θεωρία η πράξη και οι εφαρμογές της, Μέρος δευτερο, Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος Ε. (2004) Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Β΄, Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη.

Δημητρόπουλος Ε. (2005) Συμβουλευτική Προσανατολισμός, Τόμος Α΄, Αθήνα, Εκδόσεις Γρηγόρη, Ε΄ έκδοση

Cohen L & Manion L.(1994) Μεθοδολογία εκπαιδευτικής Έρευνας, Μετάφραση: Μητσοπούλου Χ. & Φιλοπούλου Μ., Αθήνα, Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Daniel Goleman (2000), Η συναισθηματική νοημοσύνη στον χώρο εργασίας, Μετάφραση: Μεγαλούδη Φ, Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, ιγ΄ έκδοση.

Δομή Εγκυκλοπαίδεια Β΄ τόμος  
Επανεκδοση 2002-2004.

Θεοδωράτος Ε. (1998) Ανθρώπινες Σχέσεις στην Εργασία, Αθήνα, Εκδόσεις Σταμούλης, γ΄ έκδοση.

Ivey A. & Gluckstern N.(2006) Συμβουλευτική: Βασικές δεξιότητες επιρροή, Μετάφραση: Μαλικιώση – Λοϊζου Μ., Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, ζ΄ έκδοση.

Κασσωτάκης Μ. (2004) Συμβουλευτική και Επαγγελματικός Προσανατολισμός. Θεωρία και πράξη, Αθήνα, Εκδόσεις Τυπώθητο.

Κοσμίδου Χ. & Γαλανουδάκη - Ράπτη Α. (1996) Συμβουλευτική, Θεωρία και Πράξη, με Ασκήσεις για Ανάπτυξη Αυτογνωσίας και Δεξιοτήτων Συμβουλευτικής, Εκδόσεις Ασημάκης Π. Ινστιτούτο Προσωπικής Ανάπτυξης.

Κοττή Α.- Κοττής Γ. (2002) Σύγχρονη Μακροοικονομική θεωρία Αθήνα.

Λιάντας Μ. (1996) Επαγγελματικός Προσανατολισμός, Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Ζήτη.

Mankiw G. (1999) Μακροοικονομική θεωρία  
Α΄ τόμος, Αθήνα.

Μακρής Ηλίας “Σημειώσεις πολιτικής οικονομίας”  
Μάρτιος 2005.

McLeod (2005) Εισαγωγή στη Συμβουλευτική,  
Μετάφραση:Καραθάνου Δ., Μαρκαντώνη Α., Εκδόσεις Μεταίχμιο.

Μαλικιώση – Λοϊζου Μ. (1999) Συμβουλευτική Ψυχολογία, Αθήνα,  
Εκδόσεις Ελληνικά Γράμματα, δ΄ έκδοση.

Μαλικιώση- Λοϊζου Μ. (2001) Η Συμβουλευτική Ψυχολογία στην  
Εκπαίδευση. Από την θεωρία στην πράξη, Αθήνα, Εκδόσεις Ελληνικά  
Γράμματα, Θ΄ έκδοση.

Μάραντος Π. (2000) Τεχνικές Εύρεσης Εργασίας, Αθήνα, Εκδόσεις  
Έλλην.

**Ιστοσελίδες:**

[http://www.infopeloponnisos.gr/innovation/index1\\_4html](http://www.infopeloponnisos.gr/innovation/index1_4html)

[www.tedkaxaias.gr](http://www.tedkaxaias.gr)

[www.iospress.gr](http://www.iospress.gr)

[www.genderissues.org.gr](http://www.genderissues.org.gr)

<http://www.tpa-nafraktos.gr>

[www.hri.org/samizdat](http://www.hri.org/samizdat)





# **Παράρτημα Α**

**1. Φύλο:**

Άνδρας	
Γυναίκα	

**2. Ηλικία:**

< 19	
20 -29	
30 - 39	
40 - 49	
50 και άνω	

**3. Τόπος προέλευσης:**

Αστική περιοχή ( Πάνω από 100.000 κατοίκους)	
Ημιαστική περιοχή (10.000 – 100.000 κάτοικους)	
Αγροτική περιοχή (< 10.000 κάτοικους)	

**4. Μορφωτικό επίπεδο:**

Δεν πήγα σχολείο	
Δημοτικό	
Γυμνάσιο	
Λύκειο – Τεχνική Σχολή	
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	
Μεταπτυχιακές σπουδές	
Άλλες σπουδές	

**5. Αναφέρετε το χρονικό διάστημα που είστε άνεργος.**

Μέρες	
Μήνες	
Χρόνια	

6. Ποιοι είναι οι λόγοι που κατά τη γνώμη σας δεν έχετε μπορέσει να βρείτε εργασία.

Έλλειψη κατάρτισης	
Έλλειψη γνώσεων	
Η τεχνολογία	
Το όριο συνταξιοδότησης	
Το φθινό εργατικό δυναμικό (μετανάστες)	
Άλλο (εξηγήστε) .....	

7. Πιστεύετε ότι η ανεργία μπορεί να αντιμετωπιστεί εύκολα;

Πολύ εύκολα	
Εύκολα	
Δύσκολα	
Πολύ δύσκολα	
Καθόλου	

8. Η παραμονή σας σε καθεστώς ανεργίας, σας έχει επηρεάσει και σε τι βαθμό ;

A) Με ποιο τρόπο;

Ψυχολογική πίεση	
Οικονομικά προβλήματα	
Περιορισμός κοινωνικών συναναστροφών	
Επιθετικότητα	
Άγχος	
Κατάθλιψη – Μελαγχολία	

**B) Σε τι βαθμό;**

Καθόλου	
Σε μικρό βαθμό	
Αρκετά	

<i>Σε μεγάλο βαθμό</i>	
<i>Σε πολύ μεγάλο βαθμό</i>	

**9. Έχετε κάνει ενέργειες εύρεσης εργασίας ; Σε τι βαθμό;**

<i>Καθόλου</i>	
<i>Σε μικρό βαθμό</i>	
<i>Αρκετά</i>	
<i>Σε μεγάλο βαθμό</i>	
<i>Σε πολύ μεγάλο βαθμό</i>	

**10. Γνωρίζετε για τα προγράμματα κατάρτισης της τοπικής αυτοδιοίκησης**

**;**

<i>Καθόλου</i>	
<i>Ελάχιστα</i>	
<i>Αρκετά</i>	
<i>Καλά</i>	
<i>Πολύ καλά</i>	

**11. Έχετε παρακολουθήσει κάποια από αυτά;**

<i>Ναι</i>	
<i>Όχι</i>	

<i>12. Αν ναι, σας έχει βοηθήσει Να εμπλουτίσετε τις γνώσεις σας και σε ποιο βαθμό; (Σημειώστε την επιλογή σας αξιολογώντας την με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1)</i>	
--	--

**13. Αν όχι , ποιος είναι ο λόγος ;**

<i>Δεν ενημερωθήκατε έγκαιρα</i>	
<i>Δεν γίνατε δεκτοί</i>	
<i>Δεν σας ενδιέφερε το αντικείμενο</i>	

<i>Δεν ήταν επιδοτούμενο</i>	
<i>Δεν θα σας βοηθούσε το αντικείμενο για εύρεση εργασίας</i>	

**14. Τι νομίζετε ότι θα σας βοηθούσε να βρείτε εργασία;**

<i>Κατάρτιση</i>	
<i>Βοήθεια από τους φορείς</i>	
<i>Καλύτερη λειτουργία Ο.Α.Ε.Δ</i>	
<i>Συμβουλευτική υποστήριξη</i>	
<i>Να συνεχίσετε μόνος / μόνη την προσπάθεια</i>	

**15. Είστε αισιόδοξος /η ή απαισιόδοξος /η για την εύρεση εργασίας**

<i>Είμαι αισιόδοξος /η</i>	
<i>Είμαι απαισιόδοξος /η</i>	

**16. Γνωρίζεται για τις υπηρεσίες συμβουλευτικής και επαγγελματικού  
προσανατολισμού;**

<i>Ναι</i>	
<i>Όχι</i>	

**A) Αν ναι, πώς το μάθατε;**

<i>Από Ενημερωτικά φυλλάδια της υπηρεσίας</i>	
<i>Από φίλους - γνωστούς</i>	
<i>Από φίλους – γνωστούς που αντιμετώπισαν ή αντιμετωπίζουν το ίδιο πρόβλημα</i>	
<i>Τυχαία</i>	
<i>Παραπομπή από άλλες υπηρεσίες</i>	

**B) Αν όχι, γιατί;**

<i>Δεν σας ενημέρωσαν οι τοπικοί φορείς</i>	
<i>Δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή</i>	
<i>Δεν ενδιαφερθήκατε να μάθετε</i>	

**17. Έχετε λάβει ή λαμβάνετε συμβουλευτική υποστήριξη κατά την διάρκεια της ανεργίας;**

<i>Ναι</i>	
<i>Όχι</i>	

**A) Αν όχι, γιατί;**

<i>Συμμετείχα σε κάποιες συνεδρίες αλλά τελικά πίστεψα ότι δε θα με βοηθούσε</i>	
<i>Μου είπαν ότι δε θα με βοηθούσε</i>	
<i>Δεν υπάρχουν τέτοιες υπηρεσίες στην περιοχή μου</i>	
<i>Δεν ενδιαφέρθηκα</i>	

**B) Αν ναι:**

*Από ποιον φορέα;*

<i>Εκπαίδευση</i>	
<i>Στον χώρο της υγείας (νοσοκομεία, Κέντρο αποκατάστασης, κέντρα ψυχικής υγείας κ.α.)</i>	
<i>Σε Κοινοτικά κέντρα (διάφορες κοινοτικές υπηρεσίες όπως: οικογενειακού προγραμματισμού, οικογενειακή συμβουλευτικής τρίτης ηλικίας, σχολές γονέων)</i>	
<i>Ένοπλες δυνάμεις</i>	
<i>Σε ιδιωτικό χώρο</i>	
<i>Σε υπηρεσίες Πρόνοιας και κοινωνικές υπηρεσίες</i>	
<i>Στους χώρους του Αθλητισμού</i>	
<i>Εκκλησία</i>	
<i>Γραφεία διασύνδεσης Πανεπιστημίων - Τει</i>	
<i>Γραφεία διασύνδεσης ειδικών κοινωνικών ομάδων</i>	

<i>Κέντρα Προώθησης της Απασχόλησης</i>	
<i>Οργανισμούς Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης</i>	
<i>Γραφεία ενημέρωσης άνεργων και επιχειρήσεων</i>	
<i>Κέντρα συμβουλευτικής και προσανατολισμού</i>	
<i>Δομές του ΟΑΕΔ</i>	
<i>Άλλες υπηρεσίες</i>	

**(Οι παρακάτω ερωτήσεις απευθύνονται σε άτομα τα οποία έχουν δεχτεί συμβουλευτική υποστήριξη)**

**18.** Ποιες Μέθοδοι παρέμβασης χρησιμοποιήθηκαν κατά την συμβουλευτική παρέμβαση στο φορέα που απευθυνθήκατε;

<i>Ατομική συμβουλευτική</i>	
<i>Ομαδική συμβουλευτική</i>	
<i>Και οι δυο</i>	

**19.** Για την ομαδική συμβουλευτική:  
Τι είδους ήταν οι ομάδες;

<i>Ομάδες κοινού προβλήματος.</i>	
<i>Ομάδες περιπτώσεων. (η ομάδα ασχολείται με το πρόβλημα ενός μέλους της κάθε φορά)</i>	
<i>Ομάδες ικανοτήτων ή δυναμικού.</i>	
<i>Ομάδες οικογενειών.</i>	
<i>Η μααραθώνια ομάδα. (Εντατική ομάδα που διαρκεί 24 ώρες)</i>	
<i>Οι ομάδες συνάντησης . (για τη διευκόλυνση της επικοινωνίας, της αυτοανακάλυψης και της αλλαγής)</i>	
<i>Οι ομάδες εκπαίδευσης ευαισθησίας.(Εκπαίδευση στην απόκτηση κοινωνικής ευαισθησίας και ευελιξία συμπεριφοράς στις διαπροσωπικές σχέσεις)</i>	
<i>Ομάδες - τάξεις μαθητών.</i>	



20. Η συμβουλευτική διαδικασία σας βοήθησε: (Αξιολογείστε με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1)

	1	2	3	4	5
Χειραφετηθείτε					
Στην προαγωγή της ψυχικής και συναισθηματικής σας υγείας					
Στην ποιότητα ζωής					

21. Ποιες από τις παρακάτω δεξιότητες πιστεύετε ότι αποκτήσατε; (Αξιολογείστε, κυκλώνοντας το βαθμό που σας αντιπροσωπεύει με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1)

Απέκτησα (1-5)		Θα ήθελα να είχα αποκτήσει (1-5)
1 2 3 4 5	Ανάπτυξη των ικανοτήτων της μάθησης	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Καλλιέργεια της έφεσης για μάθηση	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Επίλυση προβλημάτων	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Εργασία σε ομάδες	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Αξιοποίηση των νέων τεχνολογιών	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Συλλογή, ανάλυση και οργάνωση των πληροφοριών	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Σχεδιασμό και την οργάνωση δράσεων	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Ανάπτυξη του ενεργού πολίτη	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Κατανόηση και διαχείριση των πολιτισμικών διαφορών	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Εκμάθηση των βασικών τρόπων σκέψης στα διαφορετικά γνωστικά αντικείμενα και της μεταξύ τους συνάφειας	1 2 3 4 5

22. Σε ποιο βαθμό συνέβησαν τα παρακάτω και σε ποιο βαθμό θα επιθυμούσατε εσείς να συμβούν (Αξιολογήστε, 1=σε πολύ μικρό βαθμό, 5=σε πολύ μεγάλο βαθμό)

Συνέβησαν (1-5)		Θα επιθυμούσα (1-5)
1 2 3 4 5	Υπήρχε αμοιβαία εμπιστοσύνη στην σχέση σας με τον σύμβουλο	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Ο σύμβουλος με στήριξε και με ενθάρρυνε	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Ο σύμβουλος μου έδωσε την ευκαιρία να εκφράσω τα συναισθήματά μου	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Βοηθήθηκα να μοιραστώ τα θέματα που με απασχολούν	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Υπήρχε ενημέρωση από το μέρος του συμβούλου για τη διαδικασία, δομή, τα όρια της μεταξύ μας σχέσης και την εχεμύθεια	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Βοηθήθηκα να ξεκαθαρίσω, να αναγνωρίσω τα συναισθήματα που μου προκαλεί η ανεργία καθώς και με ποιους τρόπους θα τα ξεπεράσω	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Υπήρχε οριοθέτηση των στόχων που θέταμε κατά την διαδικασία συμβουλευτικής	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Οι στόχοι που ορίστηκαν θεωρώ ότι ήταν σε μεγάλο βαθμό επιτεύξιμοι	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Αναζητήσαμε από κοινού(με τον σύμβουλο) εναλλακτικές λύσεις για την αντιμετώπιση του προβλήματος	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Είχα εναλλακτικές λύσεις στην αντιμετώπιση του προβλήματος	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Βοηθήθηκα από τον σύμβουλο στην εξεύρεση εναλλακτικών λύσεων	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Απέκτησα καλύτερη κατανόηση του εαυτού μου έτσι ώστε να λαμβάνω τις πλέον κατάλληλες και υπεύθυνες αποφάσεις	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Ο σύμβουλος μου ενέπνευσε το ενδιαφέρον για την σπουδαιότητα της συμβουλευτικής διαδικασίας για την επίλυση του προβλήματος μου	1 2 3 4 5
1 2 3	Πίστεψα στη σπουδαιότητα της συμβουλευτικής	1 2 3 4

4 5	διαδικασίας (ότι μπορεί αυτή η διαδικασία να με βοηθήσει)	5
1 2 3 4 5	Βοηθήθηκα να συμμετέχω ενεργά σε όλα τα στάδια έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος.	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Κατόρθωσα να μεταφέρω στην πράξη όσα σχεδιάσαμε για την επίλυση του προβλήματος.	1 2 3 4 5
1 2 3 4 5	Η συμβουλευτική σχέση αποτέλεσε ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της έκβασης των προσπαθειών επίλυσης του προβλήματος.	1 2 3 4 5

23. Σε τι βαθμό τα παρακάτω στοιχεία στη συμβουλευτική παρέμβαση πιστεύετε ότι είναι/ ήταν πιο επιτυχημένα στον συγκεκριμένο φορέα, με αποτέλεσμα να σας βοηθήσει; [Αξιολογείστε με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1(αν δε σας βοήθησε καθόλου)]

	1	2	3	4	5
Η ψυχολογική και κοινωνική υποστήριξη					
Η ίδια η συμβουλευτική σχέση					
Η ενημέρωση για τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων					
Τα προγράμματα υποστήριξης ανέργων					

24. Σε τι βαθμό οι παρακάτω σκοποί της συμβουλευτικής παρέμβασης πιστεύετε ότι εκπληρώθηκαν;  
(Αξιολογείστε με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1)

	1	2	3	4	5
Ενημερότητα – πληροφόρηση					
Καθησυχασμός, για να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα πάνω σε ένα συγκεκριμένο σχέδιο δράσης					
Δημιουργία ανοιχτού κλίματος και καναλιών επικοινωνίας					
Ανακούφιση της συναισθηματικής και ψυχικής έντασης μέσα από την έκφραση					
Ξεκαθάρισμα σκέψης και συναισθήματος					

Ξεκαθάρισμα επιθυμιών					
Ξεκαθάρισμα των επαγγελματικών ενδιαφερόντων					
Επαναθεμελίωση του προσανατολισμού και της προοπτικής					

25. Αξιολογείστε τον σύμβουλο σύμφωνα με της παρακάτω ικανότητες. (Αξιολογείστε με άριστα το 5 και ανεπαρκώς το 1)

	1	2	3	4	5
Ενσυναίσθητη κατανόηση (δυνατότητα να έρχεται στη θέση του πελάτη και να τον κατανοεί)					
Μη κτητική ζεστασιά					
Άνευ όρων θετική εκτίμηση					
Καλός ακροατής					
Σωστή χρήση γλώσσας					
Ενυαισθησία στις αξίες του πελάτη και τις δικές του					
Δυνατότητα να αποδέχεται τους άλλους					
Γνώση και ευελιξία, επιδεξιότητα στην επίλυση των προβλημάτων					
Απουσία κοινωνικής προκατάληψης, εθνοκεντρισμού και απολυταρχισμού					
Ενυαισθησία στο κοινωνικό περιβάλλον των πελατών που μπορεί να προέρχεται από διαφορετικές ομάδες φύλου, έθνους, σεξουαλικού προσανατολισμού ή ηλικίας					
Ικανότητα να δείχνει ενδιαφέρον για το παρελθόν και τα προβλήματα των πελατών					
Ενεργή συμμετοχή στη διαδικασία					

*26. Ποια από τα παρακάτω έχετε κάνει μετά από την συμβουλευτική παρέμβαση*

<i>Αναζήτησα μόνος ή με τη βοήθεια του ειδικού μια θέση εργασίας</i>	
<i>Αναζήτησα μια θέση σε πρόγραμμα κατάρτισης</i>	
<i>Συνεργάστηκα με τους ειδικούς, σε βάθος για την εκπαιδευτική και επαγγελματική μου ανάπτυξη</i>	
<i>Συμμετείχα σε ομάδα συμβουλευτικής αναζήτησης εργασίας</i>	

# Παράρτημα Β

## 1. ΠΛΗΘΩΡΙΣΜΟΣ ΚΑΙ ΑΝΕΡΓΙΑ

Ο πληθωρισμός και η ανεργία ,αποτελούν τα σημαντικότερα οικονομικά ,αλλά και κοινωνικά προβλήματα κάθε κράτους .Ο ιδανικός συνδυασμός πλήρους απασχόλησης και σταθερού επιπέδου τιμών ,(μηδενικός πληθωρισμός) ,ανήκει ουσιαστικά ,στην σφαίρα του ανέφικτου .Ένα ελάχιστο ποσοστό ανεργίας είναι αναπόφευκτο .Επίσης ,έχει παρατηρηθεί τις τελευταίες δεκαετίες ότι υπάρχει αρνητική σχέση ανάμεσα στην ανεργία και τον πληθωρισμό και όσο αυξάνεται η ανεργία μειώνεται ο πληθωρισμός και αντίστροφα .Όταν η ανεργία μειώνεται ένα εισόδημα ,θα οδηγήσει σε αυξημένη κατανάλωση και επομένως ζήτηση αγαθών και παραγωγικών συντελεστών .Αυτό ,θα έχει σαν αποτέλεσμα την αύξηση των τιμών τους .Παράλληλα ,όσο μειώνεται η ανεργία ,τόσο ισχυρότεροι γίνονται οι εργαζόμενοι απέναντι στους εργοδότες και αυξάνουν τους μισθούς ,επιτείνοντας την παραπάνω διαδικασία ,που τελικά προκαλεί αύξηση του επιπέδου των τιμών(πληθωρισμό) .Όταν αντίθετα η ανεργία αυξάνεται ,αυτό σημαίνει ότι μειώνεται η συνολική ζήτηση στην οικονομία και τελικά μειώνεται ο πληθωρισμός .

Κάτι αντίστοιχο ,συμβαίνει και στην περίπτωση του πληθωρισμού .Όταν ο πληθωρισμός κυμαίνεται σε υψηλά επίπεδα και προσπαθεί η κυβέρνηση να τον μειώσει ,παίρνει μέτρα δημοσιονομικής "λιτότητας" ,δηλαδή αύξηση των φόρων και περικοπή των δημοσίων δαπανών .(Κοττή Α . , Κοττής Γ . 2002 ) .

## 2. ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ –ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ

### Δημοτικό Κέντρο Στήριξης Ανέργων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού

#### Στο Δήμο Νέου Ψυχικού

Ο Δήμος Νέου Ψυχικού,στην προσπάθεια του να στηρίξει τους δημότες του στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν ως προς την επαγγελματική τους αποκατάσταση και την επιλογή επαγγέλματος δημιούργησε το **Κέντρο Στήριξης Ανέργων και Επαγγελματικού Προσανατολισμού** .Το Κέντρο αυτό από τον Ιανουάριο του 2002 και απευθύνεται σε ενήλικες άνεργους ,οι οποίοι αναζητούν κάποια θέση εργασίας αλλά και σε μαθητές Γυμνασίου, Λυκείου ή νέους αποφοίτους Λυκείου ή ανώτερης βαθμίδας εκπαίδευσης ,οι οποίοι χρειάζονται στήριξη ως προς τις εκπαιδευτικές ή επαγγελματικές τους επιλογές.

Το Κέντρο παρέχει τις εξής υπηρεσίες:

#### **α. ΣΤΗΡΙΞΗ ΑΝΕΡΓΩΝ**

**1.** Συμβουλευτική ατόμων στην προσπάθεια ανεύρεσης εργασίας. π.χ πληροφόρηση σχετικά με τη σύνταξη βιογραφικού σημειώματος, τον τρόπο αντιμετώπισης μιας συνέντευξης, τις τεχνικές αναζήτησης εργασίας.

**2.** Προώθηση των ατόμων στην αγορά εργασίας,μέσω συνεργασίας με επιχειρήσεις που εδρεύουν στο Δήμο Νέου Ψυχικού και τους όμορους δήμους.

Συμβουλευτική ατόμων που κινδυνεύουν να αποκλεισθούν από την αγορά εργασίας και χρειάζεται ενδεχομένως να επαναπροσανατολισθούν επαγγελματικά, όπως π.χ άνεργες γυναίκες και άτομα με ειδικές ανάγκες.



## **β. ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΠΡΟΣΑΝΑΤΟΛΙΣΜΟΣ**

**1.** Αξιολόγηση επαγγελματικού προφίλ μέσω ερωτηματολογίου ,ειδικών τεστ και προσωπικών συνεντεύξεων, προκειμένου να προσδιοριστούν οι κλίσεις ,οι ικανότητες και τα ενδιαφέροντα του υποψηφίου.

**2.** Πληροφορίες σχετικές με τις παρεχόμενες δυνατότητες απόκτησης ειδικότητας σε κάποιο επάγγελμα .Χρήσιμες πληροφορίες και στατιστικά στοιχεία για τη ζήτηση ή μη του κάθε επαγγέλματος.

Στήριξη των ατόμων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες δυσκολίες, όπως π.χ εκείνων που δεν έχουν ολοκληρώσει τις σπουδές τους στην υποχρεωτική εκπαίδευση.

Οι υπηρεσίες συμβουλευτικής παρέχονται είτε σε ατομικό επίπεδο είτε με τη συμμετοχή των ενδιαφερομένων σε ομάδες κοινών στόχων, π.χ ομάδες ανέργων, ομάδες γονέων ή εφήβων.

## **ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑ ΔΥΤΙΚΗΣ ΕΛΛΑΔΑΣ**

### **Αναπτυξιακή Ναυπάκτου (ΑΝ. ΝΑ)**

Οι **Τοπικές Προτοβουλίες Απασχόλησης** είναι ένα ολοκληρωμένο σχέδιο παρέμβασης για την προώθηση της απασχόλησης σε τοπικό επίπεδο της Περιφέρειας Δυτικής Ελλάδας. Υλοποιείται από την **ΑΝ. ΝΑ** ,σε συνεργασία με

εξειδικευμένους φορείς και με τη συγχρηματοδότηση του **Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου** .

Στοχεύει στη μείωση της ανεργίας στην περιοχή παρέμβασης (Δήμοι Αντιρρίου – Ναυπάκτου – Πλατάνου – Χαλκείας )μέσω της δημιουργίας νέων θέσεων εργασίας ,στην κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία των ωφελούμενων , στην προώθηση της απασχόλησης ειδικών πληθυσμιακών ομάδων ,καθώς και στην τόνωση της επιχειρηματικότητας ,με την ενίσχυση των υφισταμένων και την ίδρυση νέων επιχειρήσεων .

Από το σχέδιο αναμένεται να επωφεληθούν τόσο οι άνεργοι και υποαπασχολούμενοι ,όσο και οι επιχειρήσεις της περιοχής παρέμβασης ,αλλά και η τοπική κοινωνία στο σύνολο της .

Συγκεκριμένα οι στόχοι του Προγράμματος είναι:

#### **ΓΙΑ ΤΟΥΣ ΑΝΕΡΓΟΥΣ**

- **Επαγγελματική αποκατάσταση των ανέργων.**
- **Κοινωνική και εργασιακή προετοιμασία των ωφελουμένων.**
- **Εφοδιασμός των συμμετεχόντων με τις κατάλληλες γνώσεις και δεξιότητες για την ένταξή τους στην τοπική αγορά εργασίας.**
- **Επαγγελματικός προσανατολισμός ώστε να κατευθυνθούν σε θέσεις απασχόλησης που ταιριάζουν στο προφίλ και στις ικανότητές τους.**
- **Εξατομικευμένη παρακολούθηση των συμμετεχόντων και υποστήριξή τους για την ανάληψη πρωτοβουλιών.**

- Πληροφόρηση για θεσμικά, εργασιακά καθώς και κάθε μορφής θέματα.

Προώθηση στην απασχόληση ειδικών πληθυσμιακών ομάδων που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό.

#### **ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΙΣ**

- Χρηματοδότηση των νέων θέσεων εργασίας (επιχορηγούμενο προσωπικό).
- Ενίσχυση της επιχείρησης με δυναμικό που ανταποκρίνεται στις απαιτήσεις της.(Διασύνδεση εκπαίδευσης – επαγγελματικής κατάρτισης και προσφοράς εργασίας).
- Αναβάθμιση του εργατικού δυναμικού με την εισαγωγή σε αυτό προσωπικού που είναι κοινωνικά και εργασιακά προετοιμασμένο (ρόλος συμβουλευτικής).
- Διευκόλυνση προσβασιμότητας σε μελλοντικές χρηματοδοτήσεις από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο.
- Ύπαρξη δικτυακού τόπου που συνδράμει στην προβολή της επιχείρησης και διευκολύνει την αναζήτηση πληροφοριών.
- Αποτελεσματικότερη προώθηση των θέσεων και αιτημάτων της μέσω διαβουλεύσεων με τον αρμόδιο της δράσης Δικτύωσης .
- Αύξηση της ανταγωνιστικότητας και βιωσιμότητας της επιχείρησης.

## **ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΑΠΤΥΞΗ ΤΗΣ ΤΟΠΙΚΗΣ ΚΟΙΝΩΝΙΑΣ**

- **Βελτίωση της ποιότητας ζωής και του οικονομικού επιπέδου των πολιτών της τοπικής κοινωνίας.**
- **Αναβάθμιση του μορφωτικού επιπέδου και των δεξιοτήτων του εργατικού δυναμικού.**
- **Ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας της τοπικής οικονομίας.**
- **Ενίσχυση της επιχειρηματικότητας και βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος στην περιοχή παρέμβασης.**
- **Διασύνδεση επαγγελματικής κατάρτισης με τις ιδιαιτερότητες και ανάγκες της τοπικής κοινωνίας.**
- **Συγκράτηση του πληθυσμού στην περιοχή.**
- **Ενδυνάμωση του κοινωνικού ιστού και συμβολή συνοχής της κοινωνίας**

<http://tpa-nafpaktos>

### **3.ΑΡΘΡΟ , ΓΙΑ ΤΟΝ ΟΑΕΔ:**

#### **Η ΚΟΛΟΚΥΘΙΑ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

Η ανεργία αντιμετωπίζεται, οι επιδοτήσεις αυξάνονται, οι άνεργοι παραμένουν .

Το 2003 ο ΟΑΕΔ εξήγγειλε τις νέες ουσιαστικές αλλαγές στα προγράμματα απασχόλησης, ανακοινώνοντας παράλληλα και την άρση της αυστηρής επιτήρησής του από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή – καθεστώς που είχε επιβληθεί στον οργανισμό από τον Δεκέμβρη του 2002 ,για λόγους προβληματικής διαχείρισης της απασχόλησης. Και δεν θα μπορούσε να γίνει διαφορετικά ,εφόσον προβλέπεται η ακόμα πλουσιότερη επιδότηση (των κερδών) των επιχειρήσεων ,μέσω της παροχής πάμφθινων δικαιούχων ανέργων, μήπως και

έτσι σταθεροποιηθούν ορισμένες νέες θέσεις εργασίας (έστω και μερικής απασχόλησης) ,μήπως μειωθεί λίγο ακόμα το υψηλό ποσοστό ανεργίας. .

Είναι γνωστό ότι παρά τον πακτωλό των ευρωπαϊκών ΚΠΣ και των εθνικών πόρων που διαχειρίζεται ο ΟΑΕΔ τα αποτελέσματα δεν είναι καθόλου ικανοποιητικά. Μόνο για το 2003 ξοδεύονταν από τον ΟΑΕΔ 1,651 δις. ευρώ, όπως έχει προϋπολογιστεί, αλλά οι άνεργοι παρέμεναν 450.000, με τις γυναίκες και τους νέους να κατείχαν τα μεγαλύτερα μερίδια, και το φαινόμενο των μακροχρονίως ανέργων έφερνε τη χώρα σταθερά στην πρώτη (αρνητική) θέση της Ε.Ε .Χωρίς να αγνοείται βεβαίως ότι οι οικονομικοκοινωνικές ανισότητες μεγαλώνουν και ότι το ποσοστό των ελλήνων πολιτών που ζει στα όρια της φτώχειας και κάτω από αυτά ,ξεπερνά συστηματικά τα τελευταία χρόνια το 20% του πληθυσμού ,με όποια μέθοδο κι αν το υπολογίσει κανείς .

*Άνεργοι δύο ταχυτήτων:* Σύμφωνα με την "Ετήσια Έκθεση 2003 του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ" ,3 στους 10 ανέργους περνούν στον μη ενεργό πληθυσμό ,σταματούν πλέον να αναζητούν εργασία έχοντας αποθαρρυνθεί .Τι μπορεί να είναι αυτό που αποθαρρύνει το 30% των ανέργων; Τι συμβαίνει και αυτοδιαγράφονται από τις λίστες των καταγεγραμμένων ανέργων ή δεν εντάσσονται καν σε αυτές ;Γιατί ,η αναζήτηση εργασίας είναι μια έννοια με αμφιλεγόμενο περιεχόμενο ,με αποτέλεσμα ,η διάκριση μεταξύ της ανεργίας και της αεργίας να μην είναι αυστηρή για έναν σημαντικό αριθμό ατόμων χωρίς απασχόληση .

Ποιά είναι όμως η ευθύνη του ίδιου του ΟΑΕΔ; Βοηθά ή όχι ο ΟΑΕΔ τους ανέργους και ιδίως όσους έχουν ζωτική ανάγκη για ένα μεροκάματο ;Όπως δουλεύει ο οργανισμός ως σήμερα επωφελούνται οι πιο πληροφορημένοι ,οι πιο επιμελείς από τους ανέργους. Επομένως ,ο ΟΑΕΔ οφείλει να αντιστρέψει τη λογική του και να προσεγγίσει τους κοινωνικά πιο αδύναμους ανέργους .Να

υπάρξει μια δημοκρατική διασπορά των προγραμμάτων του ,και μια στοχευμένη προς τις μειονεκτούσες ομάδες χωρίς γραφειοκρατικούς αποκλεισμούς ,ώστε να πιάσουν τόπο και τα χρήματα που δαπανά ,τα οποία πιθανότατα να είναι περισσότερα από τις πραγματικές ανάγκες ,αλλά διοχετεύονται σε λάθος αποδέκτες .Για το ζήτημα των λανθασμένων αποδεκτών είναι γνωστή ,μεταξύ άλλων ,η δημόσια συζήτηση για τα ΚΕΚ ,τα οποία καταρτίζουν και επανακαταρτίζουν χιλιάδες νέους άνεργους οι οποίοι μπεινοβγαίνουν στα σχετικά προγράμματα προσθαφαιρούμενοι κατά το δοκούν ποσοστό απασχόλησης ή ανεργίας .

Πολλοί ερευνητές της εργασίας ,όπως και έμπειροι συνδικαλιστές ,θεωρούν ότι αυτή η ιστορία με τα μεγαλεπήβολα και πανάκριβα προγράμματα του ΟΑΕΔ για τα οποία δεν υπάρχουν αξιόπιστα στοιχεία ,ώστε να ελέγχεται συγκεκριμένα το σύστημα διανομής των πόρων και η πραγματική του απόδοση είναι σκόπιμη .

Πραγματικά το σύστημα του ΟΑΕΔ ,στο βαθμό μάλιστα που παραμένει αθέατο για έναν ανεξάρτητο έλεγχο αξιολόγησης ,αποθαρρύνει κατηγορίες ανέργων και συνεπώς λειτουργεί πελατειακά ,εξυπηρετώντας τα κέρδη των επί μέρους εργοδοτών ,τις εκλογικές περιφέρειες πολιτευτών ,τοπικών παραγόντων κ.ο.κ. Σύμφωνα με έρευνες που έχουν διεξαχθεί στην Ελλάδα ,έχει καταδειχθεί ότι ένας μεγάλος αριθμός ανέργων στερείται της αναγκαίας πληροφόρησης σχετικά με τα επιδοτούμενα προγράμματα κατάρτισης και απασχόλησης. Αντίθετα η πληροφόρηση αυτή εξασφαλίζεται σε σημαντικό βαθμό και μέσα από ποικίλα άτυπα δίκτυα ,συχνά πελατειακά ,τα οποία πέραν της έγκαιρης ενημέρωσης προς τους ενδιαφερόμενους, συμβάλουν τελικά και στην εξασφάλιση της συμμετοχής τους σε πολλά αντιστοίχου περιεχομένου προγράμματα .Τα στοιχεία αυτά γεννούν σοβαρά ερωτήματα για το κατά πόσο η πολιτική επιδότησης της κατάρτισης των ανέργων απευθύνονται ουσιαστικά

στο σύνολο των ευρισκομένων εκτός αγοράς εργασίας ή αντίθετα υπέρ ορισμένων κατηγοριών δημιουργώντας όρους πολλαπλών ταχυτήτων ακόμα και σε αυτό το σώμα ανέργων .

*Κάρτα ανεργίας:* Το σύστημα καταγραφής στις λίστες των ανέργων είναι εξαρχής προβληματικό. Αν εξαιρεθούν οι απολυμένοι που θεμελιώνουν το δικαίωμα είσπραξης ενός χαμηλού επιδόματος ανεργίας ,και επομένως έχουν κίνητρο τακτικής σχέσης με τον ΟΑΕΔ οι υπόλοιποι πρέπει να επιδείξουν ειδική επιμέλεια ώστε να διεκδικήσουν την ένταξή τους στα πάσης φύσεως προγράμματα .Αφού μάθουν από μόνοι τους ,ότι είναι προς το συμφέρον τους να εκδώσουν κάρτα ανεργίας ,κάθε μήνα πρέπει να περνούν από το τοπικό γραφείο και να την ανανεώνουν .Μόνο μ'αυτή την προϋπόθεση και το καθημερινό ακαθοδήγητο ψάξιμο των εξαγγελιομένων προγραμμάτων μπορούν να προσδοκούν κάποια καλύτερη μοίρα .Θα περίμενε κανείς από τον ΟΑΕΔ ,πρώτον ,να διασταυρώνει τα στοιχεία των καταγεγραμμένων ανέργων που τηρεί στα μητρώα του με τα στοιχεία των προσλήψεων που υποχρεώνονται να παρέχουν οι επιχειρήσεις ,χωρίς να "τρέχει" τους ίδιους τους άνεργους ,και δεύτερον ,να ενημερώνει όσους παραμένουν στην ανεργία για όλα τα προσφερόμενα προγράμματα .

(Ελευθεροτυπία ,2003)

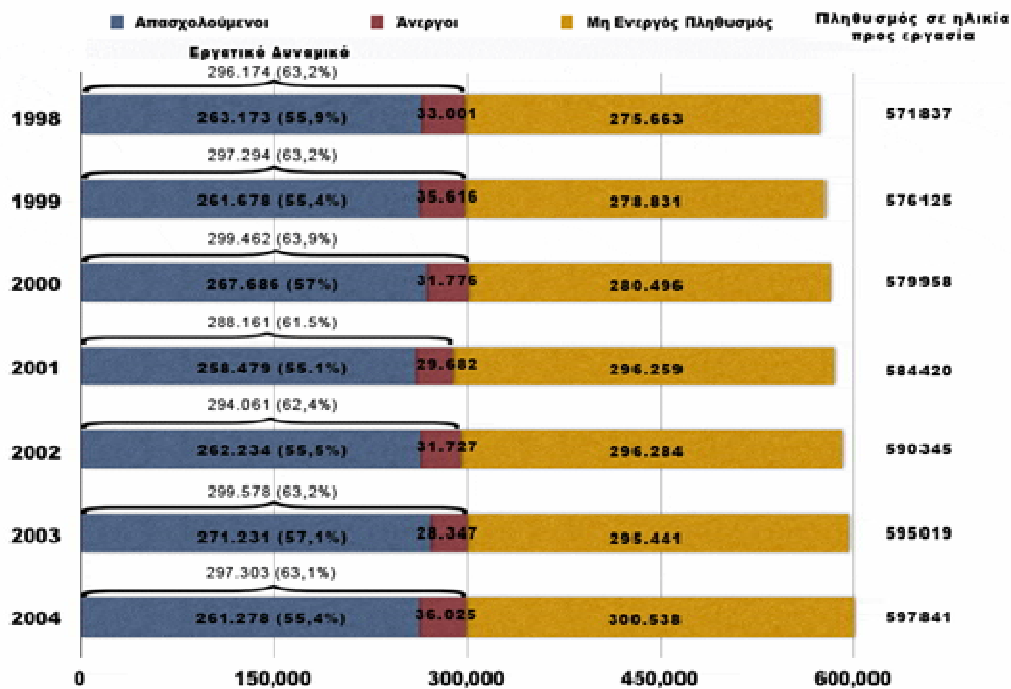
[www.iospress.gr](http://www.iospress.gr)

#### **4.ΜΕΛΕΤΕΣ:**

##### **Μελέτη 4.1**

Η παρακάτω κοινωνικοοικονομική μελέτη παρουσιάζει τους δείκτες ανεργίας ,κυρίως για τους νέους ανθρώπους και για τις γυναίκες. Η μελέτη διενεργήθηκε από την εταιρεία DATA R.C για την περιφέρεια Δυτικής Ελλάδος. Περιλαμβάνει στοιχεία της οκταετίας 1998-2006

και ,δυστυχώς, η περιφέρεια εξακολουθεί να κρατά τα σκήπτρα της ανεργίας ,με ποσοστό πάνω από το μέσο πανελλαδικό όρο ,που πλησιάζει το 10%.



Η εξέλιξη της απασχόλησης στην Δυτική Ελλάδα την περίοδο 1998-2004  
Πηγή: Data RC

Χαρακτηριστικό είναι το γεγονός ότι κατά το έτος 2006 αυξήθηκε σημαντικά η ανεργία στους νέους, εκ των οποίων ένας στους τρεις είναι άνεργος ,ενώ οι νέες γυναίκες αντιμετωπίζουν τεράστιο πρόβλημα ανεργίας ,καθώς μια στις δύο στη Δυτική Ελλάδα, δεν εργάζεται.

Να σημειωθεί ότι ο προβληματισμός για την πραγματική κατάσταση που επικρατεί στην περιοχή, σε σχέση με την ανεργία ,αυξάνεται ,αν αναλογιστεί κανείς ότι στα ποσοστά ανεργίας δεν συμπεριλαμβάνονται χιλιάδες νέοι και νέες, κυρίως εργαζόμενοι που δουλεύουν με καθεστώς ημιαπασχόλησης, το οποίο δεν μπορεί να τους εξασφαλίσει ένα υγιές επαγγελματικό αύριο.

Τα στοιχεία που αναλύθηκαν κατά την μελέτη και τα οποία επεξεργάστηκε η εταιρεία DATA οδηγούν σε απογοητευτικά συμπεράσματα για την σταθερή εμφάνιση του προβλήματος της ανεργίας στην περιοχή.

Το επίσημο ποσοστό ανεργίας που προκύπτει για το 2006 είναι 9,4%, παρουσιάζοντας πτώση σε σχέση με το 2005(11,09%),με απόλυτο αριθμό ανέργων στην περιφέρεια 27,823% άτομα ,σε σχέση με 33,181% το 2005.

[www.tedkaxaias.gr](http://www.tedkaxaias.gr)



## 4.2 ΜΕΛΕΤΗ ΠΕΡΙΠΤΩΣΗΣ:

### **Συμμετοχή σε Εργατικά Σωματεία και ανεργία στις Ηνωμένες Πολιτείες και τον Καναδά.**

Καθ' όλη την διάρκεια της δεκαετίας 1960, οι Ηνωμένες Πολιτείες και ο Καναδάς είχαν παρόμοιες αγορές εργασίας. Τα ποσοστά ανεργίας και στις δύο χώρες ήταν περίπου ίδια κατά μέσο όρο και διακυμαίνονταν παράλληλα. Στα μέσα της δεκαετίας του 1970 όμως, οι εξελίξεις στις αγορές εργασίας και των δύο χωρών άρχισαν να αποκλίνουν. Η ανεργία άρχισε να παίρνει μεγαλύτερες διαστάσεις στον Καναδά απ' ό τι στις Ηνωμένες Πολιτείες. Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, το ποσοστό ανεργίας στον Καναδά ήταν υψηλότερο κατά δύο έως τρεις ποσοστιαίες μονάδες από το ποσοστό ανεργίας των Ηνωμένων Πολιτειών. Ο μεταβαλλόμενος ρόλος των εργατικών σωματείων στις δύο χώρες ήταν πιθανότατα μία από τις αιτίες αυτής της απόκλισης. Στη δεκαετία του 1960, περίπου το 30% του εργατικού δυναμικού ήταν οργανωμένο σε εργατικά σωματεία και στις δύο χώρες. Ωστόσο, η εργατική νομοθεσία του Καναδά ενίσχυσε περισσότερο την οργάνωση των εργαζομένων σε σωματεία σε σύγκριση με την εργατική νομοθεσία των Ηνωμένων Πολιτειών. Η συμμετοχή σε εργατικά συνδικάτα σημείωσε άνοδο στον Καναδά, ενώ σημείωσε μείωση στις Ηνωμένες Πολιτείες.

Όπως ήταν λογικό να αναμένει κανείς, την μεταβολή αυτή στο ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων σε εργατικά σωματεία συνόδευσε και μια στους πραγματικούς μισθούς. Ο πραγματικός μισθός στον Καναδά αυξήθηκε περίπου κατά 30% σε σύγκριση με τον πραγματικό μισθό εργασίας στις Ηνωμένες Πολιτείες. Το στοιχείο αυτό υποδηλώνει ότι τα εργατικά σωματεία στον Καναδά αύξησαν τους μισθούς πάνω από το επίπεδο ισορροπίας, δημιουργώντας μεγαλύτερη ανεργία αναμονής.

Η απόκλιση των ποσοστών ανεργίας στις δύο χώρες μπορεί επίσης να αποδοθεί στην επέκταση της διαθεσιμότητας των επιδομάτων ανεργίας στον Καναδά. Τα επιδόματα ανεργίας όχι μόνο αυξάνουν το χρόνο αναζήτησης εργασίας και το ποσοστό της ανεργίας τριβής, αλλά επίσης αλληλεπιδρούν με τις επιπτώσεις που έχει η οργάνωση των εργαζομένων σε σωματεία με δύο τρόπους. Πρώτον, η ασφάλιση έναντι της ανεργίας επιτρέπει στους άνεργους να περιμένουν πιο άνετα για μια καλύτερα αμειβόμενη θέση εργασίας σε επιχείρηση με μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Δεύτερον, αφού η ασφάλιση έναντι της ανεργίας προστατεύει εν μέρει τα εισοδήματα των ανέργων, ενισχύει τη διάθεση των εργατικών σωματείων να απαιτούν υψηλότερους μισθούς σε βάρος της χαμηλότερης ανεργίας. (N.Gregory Mankiw 1999)

## 5. ΑΝΕΡΓΟΙ ΝΕΟΙ ΜΕ ΠΤΥΧΙΑ

Το ελληνικό εκπαιδευτικό σύστημα ελάχιστα ανταποκρίνεται στις σύγχρονες ανάγκες και τάσεις της αγοράς εργασίας, γιατί παρέχει πολύ περισσότερους απόφοιτους λυκείου γενικής μόρφωσης απ' όσους μπορούν να απορροφηθούν. Το ίδιο συμβαίνει και με τους πτυχιούχους Πανεπιστημίου, ιδίως στις θεωρητικές κατευθύνσεις.

Όπως εκτιμάται, από το σύνολο του περίπου 10% της ανεργίας στην Ελλάδα σήμερα, σχεδόν το μισό οφείλεται σε διαρθρωτική – εκπαιδευτική ανεργία. Αυτό σημαίνει στην πράξη ότι μεγάλο μέρος του εκπαιδευτικού μας συστήματος παράγει ειδικότητες που δεν έχουν ζήτηση στην αγορά εργασίας, δηλαδή παράγει ανέργους.

Ας εξεταστεί όμως πιο αναλυτικά το πρόβλημα της σύνδεσης σπουδών με την αγορά εργασίας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση όπως αυτή διαμορφώνεται από τη σημερινή οικονομική και κοινωνική συγκυρία.

Βρισκόμαστε σε μια κρίσιμη περίοδο, κατά την οποία η οικονομία με την παιδεία είναι άρρηκτα συνδεδεμένες. Η γνώση είναι μέρος του παραγωγικού κύκλου της οικονομίας, ενώ η έρευνα και οι τεχνολογικές εφαρμογές αναδιαμορφώνουν διαρκώς το σκηνικό γύρω μας.

Οι σύγχρονες απαιτήσεις της οικονομίας έχουν ήδη διαμορφώσει ένα νέο κοινωνικό – οικονομικό πλαίσιο για τους νέους, ενώ οι παλιές μορφές εργασίας και οργάνωσης δεν είναι πλέον παραγωγικές. Η εκπαίδευση δεν είναι απλώς κάτι που βοηθά την ανάπτυξη, αλλά είναι η ίδια ένα βασικό στοιχείο της ανάπτυξης.

Σήμερα, η εκπαίδευση οφείλει να προετοιμάσει τους πολίτες, ειδικά τους νέους, ώστε να είναι ικανοί, να αντιμετωπίσουν την πρόκληση και τον ανταγωνισμό, να αξιοποιήσουν τη δυνατότητα πρόσβασης στα Ευρωπαϊκά ή διεθνή δρώμενα, να είναι σε θέση όχι μόνο να επιβιώσουν αλλά και να διακριθούν μέσα στο διεθνή χώρο, όπως αυτός διαμορφώνεται και να εξελίσσεται ραγδαία.

Οι Ευρωπαϊκές χώρες σήμερα προκειμένου να παρακολουθήσουν τον ανταγωνισμό στο διεθνοποιημένο περιβάλλον, πρέπει να παρακολουθούν τις ραγδαίες τεχνολογικές εξελίξεις, να προσαρμόζουν και να ανανεώνουν συνεχώς το παραγωγικό τους σύστημα στον πρωτογενή και τον δευτερογενή τομέα καθώς και το σύστημα παροχής υπηρεσιών με ταχύτατους ρυθμούς.

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, όπως διαφαίνεται από τις αποφάσεις που λαμβάνονται, στοχεύει στο να γίνει η Ευρώπη η περισσότερο ανταγωνιστική και

δυναμική οικονομία στον κόσμο βασιζόμενη στη γνώση, ικανή για συνεχή οικονομική ανάπτυξη, για περισσότερες θέσεις και καλύτερες συνθήκες εργασίας και μεγαλύτερη κοινωνική συνοχή.

Η Ε.Ε.- αντίθετα με την κρατούσα φιλοσοφία του Ελληνικού Εκπαιδευτικού Συστήματος -δίνει έμφαση στη σύνδεση του σχολείου με το χώρο εργασίας προκειμένου η εκπαίδευση να αποτελέσει βασικό μοχλό ανάπτυξης σε μια εποχή της οικονομίας της γνώσης.

Σήμερα στην Ε.Ε., και κυρίως στα πλέον ανεπτυγμένα κράτη της το ποσοστό μαθητών Τεχνικής Επαγγελματικής Εκπαίδευσης στην Ανώτερη Δευτεροβάθμια Εκπαίδευση είναι πολύ μεγαλύτερο από εκείνο της Γενικής Εκπαίδευσης. Στην Ελλάδα συμβαίνει το αντίθετο.

Στη χώρα μας παρατηρείται το παράδοξο φαινόμενο να υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας και ταυτόχρονα άνεργοι, που δεν μπορούν να απορροφηθούν, επειδή υπάρχει αναντιστοιχία ανάμεσα στα προσόντα τους και σ' αυτά που απαιτούνται για την κάλυψη των κενών θέσεων. Αποτέλεσμα του γεγονότος αυτού είναι ότι οι νέοι μας μένουν άνεργοι ή δέχονται σε μεγάλο βαθμό εργασίες που δεν ανταποκρίνονται στις προσδοκίες τους ή στα τυπικά τους προσόντα, επειδή συχνά τα προσόντα αυτά, που έχουν αποκτηθεί από το ισχύον εκπαιδευτικό σύστημα, δεν ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας.

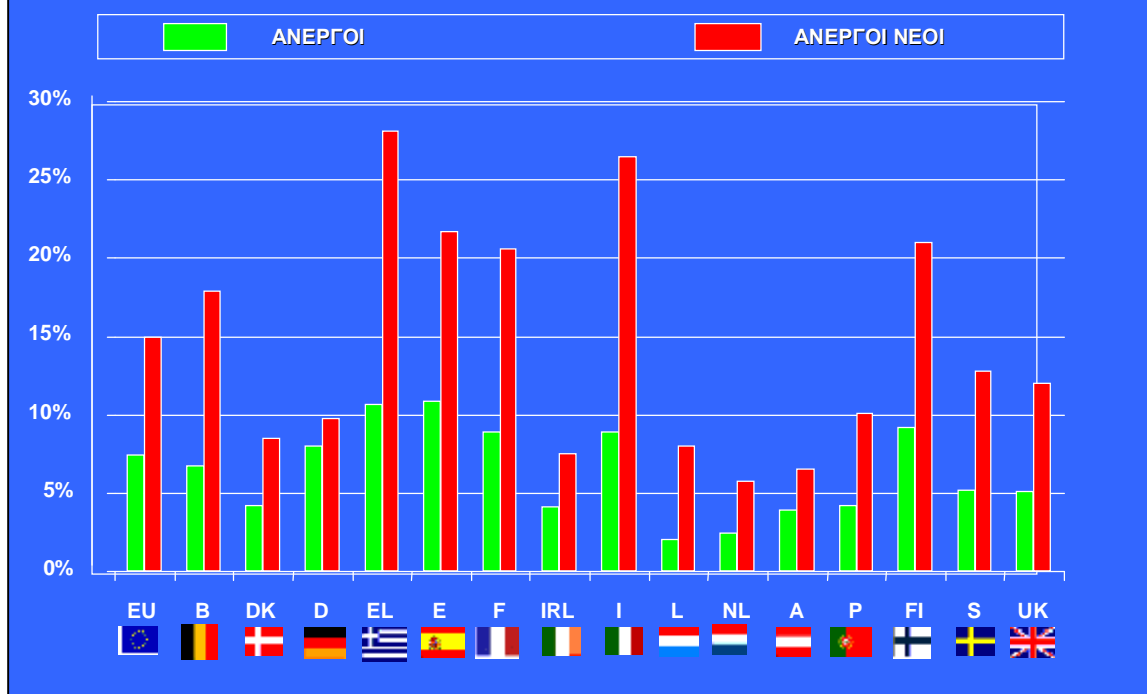
Το πρόβλημα της ανεργίας δεν είναι μόνο οικονομικό. Είναι, πάνω απ' όλα βαθύτατα κοινωνικό, ενώ το πρόβλημα της ανεργίας των νέων είναι ακόμη πιο κρίσιμο επειδή:

Η εργασία αποτελεί ένα βασικό στοιχείο που επιτρέπει στους νέους ανθρώπους να βρίσκουν τη θέση τους στην κοινωνία, να επιτυγχάνουν την οικονομική τους ανεξαρτησία και να πραγματοποιούν τις ατομικές τους φιλοδοξίες. Το να έχει κανείς εργασία σημαίνει ότι έχει αυτοσεβασμό, χρήματα, ανεξαρτησία και την ευκαιρία να διευρύνει τις κοινωνικές του επαφές. Η παροχή στους νέους πρόσβασης στην αγορά εργασίας συμβάλλει στην κοινωνική σταθερότητα, η οποία θεωρείται η βάση της οικονομικής ανάπτυξης και ευημερίας. Μια κοινωνία η οποία δεν είναι σε θέση να διασφαλίσει στους νέους συγκεκριμένες ευκαιρίες στην αγορά εργασίας κινδυνεύει να δημιουργήσει ένα φαύλο κύκλο ανεργίας, περιθωριοποίησης και κοινωνικής αναταραχής.

Στον πίνακα 2 που ακολουθεί φαίνεται ότι η Ελλάδα κατέχει τη θλιβερή πρωτιά στην ανεργία των νέων. Αυτό είναι ένα γεγονός που το βιώνει δραματικά η ελληνική κοινωνία.

## Η ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΝΕΩΝ ΚΑΤΩ ΤΩΝ 25 ΕΤΩΝ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΗΝ ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΟΥ ΣΥΝΟΛΙΚΟΥ ΕΝΕΡΓΟΥ ΠΛΗΘΥΣΜΟΥ 2001

ΠΗΓΗ:EUROSTAT



Ποια είναι όμως η σημερινή κατάσταση στο χώρο της εκπαίδευσης στην Ελλάδα κυρίως σε ότι αφορά τη σύνδεσή της με την αγορά εργασίας ;

Στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση (Δημοτικό) και στην κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γυμνάσιο) δεν γίνεται λόγος για σύνδεση με την αγορά εργασίας, διότι η παρεχόμενη εκπαίδευση είναι αμιγώς γενική.

Στην ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Ενιαίο Λύκειο και Τ.Ε.Ε.) η κατανομή μαθητών στα Ε.Λ. και στα Τ.Ε.Ε. είναι Ε.Λ. 67,9% - Τ.Ε.Ε. 32,1% για το σχολικό έτος 1999-2000 ενώ τα ποσοστά στα άλλα κράτη μέλη της Ε.Ε. φαίνονται στον παρακάτω πίνακα.

ΚΑΤΑΝΟΜΗ ΤΩΝ ΜΑΘΗΤΩΝ ΣΤΗ ΓΕΝΙΚΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΩΤΕΡΗΣ ΔΕΥΤΕΡΟΒΑΘΜΙΑΣ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗΣ (ISCED 3) ΠΗΓΗ:EUROSTAT,ΥΟΕ																
EU	B	ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ							ΓΕΝΙΚΗ							
		DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK	
54,4	66,8	54,7	63,2	32,1	33,5	57,4	-	24,6	63,5	68,3	71,1	27,8	56,3	48,8	67,3	
45,6	33,2	45,3	36,8	67,9	66,5	42,6	100	75,4	36,5	31,7	28,9	72,2	44,7	51,2	32,7	

Το γεγονός ότι η χώρα μας παρουσιάζει χαμηλό ποσοστό μαθητών στην επαγγελματική εκπαίδευση έχει ιδιαίτερη σημασία, αφού σύμφωνα με την έρευνα που προαναφέρθηκε αλλά και όσες κατά καιρούς έχουν γίνει από διάφορους φορείς έχει διαπιστωθεί ότι υπάρχει έλλειψη μεσαίων και κατώτερων στελεχών της

οικονομίας και όχι ανώτερων. Με άλλα λόγια υπάρχει έλλειψη ειδικευμένων τεχνιτών και υπερπροσφορά ανώτερων στελεχών πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Έτσι επαγγέλματα όπως υδραυλικός, ηλεκτρολόγος, μάγειρας νοσηλευτής, μηχανικός αυτοκινήτων, τεχνικός δικτύων Η/Υ, ψυκτικός, θερμοϋδραυλικός συντηρητής λεβητοστασίων, χειριστής εργαλειομηχανών, πωλητής οικολογικών προϊόντων, τεχνικός γραφίστας κλπ. παρουσιάζουν έλλειψη εργατικού δυναμικού.

Σε επίπεδο ανώτερων στελεχών παρατηρείται έλλειψη στις σύγχρονες ειδικότητες π.χ. μηχανικός τηλεπικοινωνιών, μηχανικός αυτοματισμών, διοίκησης επιχειρήσεων, φοροτεχνικός με χρήση Η/Υ, αναλυτής συστημάτων εφαρμογών, σύμβουλος οικολογικών

Τροφίμων, γεωπόνος οικολογικής γεωργίας, νοσηλευτής ΑΕΙ-ΤΕΙ, τεχνολόγος ιατρικών οργάνων κλπ.

Αντίθετα στις κλασικές ειδικότητες μαθηματικός, φυσικός, δικηγόρος, θεολόγος, καθηγητής πανεπιστημίου, καθηγητής ΜΕ, γιατρός, οδοντίατρος, αρχιτέκτονας, ναυπηγός, κ.λ.π. υπάρχει μεγάλη προσφορά στελεχών και τα επαγγέλματα είναι κορεσμένα.

Τα στοιχεία αυτά είναι λίγο-πολύ γνωστά στην ελληνική κοινωνία. Όμως παρά το γεγονός ότι δε χρειαζόμαστε, κατά κύριο λόγο, ανώτερα στελέχη αλλά μεσαία, εν τούτοις σήμερα η χώρα μας έχει τους περισσότερους φοιτητές από ποτέ. Αναλογικά με τον πληθυσμό της η Ελλάδα, και δύο άλλες χώρες, έχουν τους περισσότερους φοιτητές σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση!

ΑΡΙΘΜΟΣ ΣΠΟΥΔΑΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΤΡΙΤΟΒΑΘΜΙΑ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ (ISCED 5&6) ΣΕ ΧΙΛΙΑΔΕΣ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΑ % ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΠΛΗΘΥΣΜΟ 1999-2000 ΠΗΓΗ:EUROSTAT, ΥΟΕ															
EU	B	DK	D	EL	E	F	IRL	I	L	NL	A	P	FIN	S	UK
12563	356	189	2055	422	1829	2015	161	1770	2	488	261	374	270	347	2024
15%	13%	15%	12%	21%	21%	14%	16%	17%	3%	14%	16%	17%	21%	14%	13%

Επιπλέον στον πίνακα που ακολουθεί παρουσιάζεται η αλματώδης αύξηση των φοιτητών τα τελευταία χρόνια στη χώρα μας.

ΑΥΞΗΣΗ ΤΟΥ ΑΡΙΘΜΟΥ ΦΟΙΤΗΤΩΝ ΣΕ ΑΕΙ –ΤΕΙ 1960-2000 ΠΗΓΗ:ΥΠΕΠΘ/ΔΙΠΕΕ					
ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΑ ΕΤΗ					
1960-61	1970-71	1980-8	1990-91	1999-2000	2000-2001
19.864	85.776	121.116	199.797	414.273	500.000

Φυσικά η αύξηση του αριθμού των σπουδαστών σε όλα τα κράτη είναι σύνηθες φαινόμενο και ουδείς μπορεί να ισχυριστεί ότι η παιδεία και οι πανεπιστημιακές σπουδές είναι μάταιος κόπος.

Οι πανεπιστημιακές σπουδές όμως, καθώς και η αύξηση του αριθμού των σπουδαστών προϋποθέτουν αύξηση των δαπανών για την παιδεία, συγκεκριμένο σχεδιασμό για σχολές και ειδικότητες, δευτεροβάθμια εκπαίδευση υψηλού επιπέδου, σύνδεση των σπουδών με την κοινωνία, την οικονομία κλπ.

Η άποψη ότι οι σπουδές πρέπει να μην έχουν σχέση με την επαγγελματική αποκατάσταση (αποσύνδεση σπουδών και αγοράς εργασίας) είναι εξωπραγματική, και είναι βέβαιο ότι το σύνολο των πτυχιούχων, σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό από τους υπόλοιπους άνεργους, προσδοκά και απαιτεί από την πολιτεία επαγγελματική αποκατάσταση.

*ΚΩΝ/ΝΟΥ ΑΔΡΙΑΝΟΥΠΟΛΙΤΗ  
ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟΥ-ΕΡΕΥΝΗΤΗ*

**Πηγή : [www.iospress.gr](http://www.iospress.gr)**

