

**ΠΑΝΤΕΙΟ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ  
ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ**

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ:**

**ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΚΑΙ ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΣΤΗΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΟΛΙΤΙΚΗ**

**ΚΑΤΕΥΘΥΝΣΗ: ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΣΥΝΟΧΗ**

**ΕΡΓΑΣΙΑ: ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ**

**ΙΕΡΕΜΙΑΔΗ ΕΛΕΝΗ**

**Τριμελής Επιτροπή:**

**Αναπλ. Καθηγήτρια Μ. ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ (Επιβλέπουσα)**

**Επίκουρος Καθηγητής Κ. ΛΕΛΕΔΑΚΗΣ**

**Λέκτορας Ε. ΠΡΟΚΟΥ**

**ΑΘΗΝΑ 2008**

# ΑΝΕΡΓΙΑ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

## ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

<b>ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....</b>	<b>σελ.3</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανισότητες φύλου και γυναικεία ανεργία.....</b>	<b>σελ.4</b>
<b>1.1. Ανισότητες φύλου στην αγορά εργασίας.....</b>	<b>σελ.4</b>
<b>1.2. Ορισμός ανέργων, είδη ανεργίας και γυναικεία ανεργία.....</b>	<b>σελ.8</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η εξέλιξη της γυναικείας ανεργίας.....</b>	<b>σελ.12</b>
<b>2.1. Τα δεδομένα της έρευνας.....</b>	<b>σελ.12</b>
<b>2.2. Η ανάλυση των δεδομένων.....</b>	<b>σελ.15</b>
<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα.....</b>	<b>σελ.22</b>
<b>3.1. Ιστορική αναδρομή, είδη πολιτικών και φορείς άσκησης πολιτικής.....</b>	<b>σελ.22</b>
<b>3.2. Πολιτική ισότητας των φύλων στην απασχόληση.....</b>	<b>σελ.30</b>
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ.....</b>	<b>σελ.38</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ/ΠΗΓΕΣ.....</b>	<b>σελ.40</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ανεργία αποτελεί σήμερα ένα από τα πιο σημαντικά κοινωνικά προβλήματα, όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και στις περισσότερες ανεπτυγμένες χώρες. Μέσα από μια σειρά ερευνών που έχουν γίνει πάνω στο συγκεκριμένο ζήτημα, έχει αναδειχθεί ότι οι ομάδες που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία είναι οι γυναίκες και οι νέοι (Πετρινώτη, 1989:315). Το γεγονός αυτό έχει οδηγήσει στο να συγκαταλέγεται στις πιο κραυγαλέες ανισότητες φύλου όχι μόνο στην εποχή μας, αλλά και κατά το παρελθόν. Έτσι, τόσο οι γυναίκες όσο και οι νέοι, αποτελούν ομάδες - στόχο για όλες τις πολιτικές απασχόλησης. Ειδικά όσον αφορά τις γυναίκες είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι υφίστανται μια σειρά από διακρίσεις, όχι μόνο ως προς την απασχόληση, όπως οι διαφορές στους μισθούς σε σχέση με τους αντίστοιχους των ανδρών, η δυσκολία στην επαγγελματική ανέλιξη και μια σειρά άλλων προβλημάτων, αλλά και εκτός επαγγελματικού χώρου, αφού έχουν να αντιμετωπίσουν ανισότητες ακόμα και στα πλαίσια της οικογένειας, όπου συνήθως είναι αυτές που αναλαμβάνουν τις υπηρεσίες φροντίδας.

Στην εργασία αυτή γίνεται μια προσπάθεια προσέγγισης του φαινομένου της ανεργίας των γυναικών στο χρονικό πλαίσιο μιας δεκαετίας, σε συνδυασμό με τις μεταβλητές που επηρεάζουν τα ποσοστά ανεργίας, όπως η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο. Για τον σκοπό αυτό παρουσιάζονται αναλυτικά τα ποσοστά της ανεργίας με τη μορφή διαγραμμάτων. Επίσης γίνεται αναφορά και στις σημαντικότερες πολιτικές παρεμβάσεις που υλοποιούνται με στόχο την μείωση της ανεργίας και ειδικότερα της γυναικείας ανεργίας. Τα κεφάλαια αυτής της εργασίας είναι τα εξής: Το 1<sup>ο</sup> Κεφάλαιο που αναφέρεται στις ανισότητες φύλου που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και στην περιγραφή του φαινομένου της ανεργίας και ειδικότερα της γυναικείας ανεργίας. Το 2<sup>ο</sup> Κεφάλαιο που περιλαμβάνει την περιγραφή των δεδομένων της έρευνας, καθώς και την ανάλυση των δεδομένων αυτών. Το 3<sup>ο</sup> Κεφάλαιο στο οποίο γίνεται αναφορά στις πολιτικές και στους φορείς που στοχεύουν στην προώθηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας με έμφαση στη γυναικεία ανεργία. Τέλος ακολουθεί το συμπέρασμα όπου αναλύονται τα αποτελέσματα που προέκυψαν από τη μελέτη της γυναικείας ανεργίας και επίσης γίνεται μια αξιολόγηση των δράσεων για την αντιμετώπισή της.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Ανισότητες φύλου και γυναικεία ανεργία

### 1.1. Ανισότητες φύλου στην αγορά εργασίας

Στα πλαίσια της αγοράς εργασίας, οι γυναίκες υφίστανται μια σειρά από διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές έχουν ως συνέπεια χαμηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών με ταυτόχρονα υψηλά επίπεδα ανεργίας, ανισότητα στις αμοιβές σε σχέση με τις αντίστοιχες των ανδρών, άνιση κατανομή της εργασίας με βάση το φύλο, δηλαδή υψηλή συγκέντρωση γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και κλάδους που εξασφαλίζουν χαμηλότερης ποιότητας απασχόληση, αλλά και δυσκολία στην επαγγελματική εξέλιξη. Οι περισσότερες διακρίσεις είναι άμεσες και έκδηλες, αλλά εκτός από αυτές, υπάρχουν και μια σειρά από έμμεσες διακρίσεις που δεν είναι ορατές, αλλά επιδρούν στην διατήρηση και στην αναπαραγωγή των στερεοτύπων με βάση το φύλο. Οι διακρίσεις αυτές βρίσκονται στην βάση της σύνθεσης του γυναικείου εργατικού δυναμικού, κυρίως όσον αφορά την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση και την εκπαίδευση (Μουσούρου, 2003).

Είναι σημαντικό να διευκρινίσουμε ότι οι διακρίσεις αυτές απαιτούν διαφορετική αντιμετώπιση ως προς τη λήψη μέτρων, αφού οι άμεσες παρεμβάσεις δεν μπορούν να καταπολεμήσουν τις βαθιά ριζωμένες αντιλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων και απαιτούν μακροχρόνιο σχεδιασμό μέσω διαδικασιών ευαισθητοποίησης των ατόμων και των δύο φύλων. Ωστόσο είναι σημαντικό το γεγονός ότι έχει γίνει αντιληπτό πως η λήψη μέτρων για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών δεν αποτελεί παρέκκλιση από την αρχή της ισότητας, αλλά αντίθετα γίνεται στα πλαίσια της προσπάθειας για επίτευξη ουσιαστικής ισότητας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες.

Πιο συγκεκριμένα τα τελευταία χρόνια στην αγορά εργασίας παρατηρείται αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αμειβόμενη απασχόληση, το οποίο κυμαινόταν σε πολύ χαμηλά επίπεδα, μείωση του δείκτη ανεργίας των γυναικών παρά το ότι κινείται σε υψηλά επίπεδα, σε σχέση με τον αντίστοιχο των ανδρών, καθώς επίσης και μείωση των διαφορών ανάμεσα στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών, αφού οι γυναίκες καταλαμβάνουν πολλές από τις νέες θέσεις εργασίας. Όμως, παρά τα βήματα προόδου τα οποία έχουν σημειωθεί, τόσο σε θεσμικό επίπεδο (νομοθετικό έργο), όσο και στην ανάπτυξη «ειδικευμένων πολιτικών και δράσεων» καταπολέμησης των διακρίσεων μεταξύ των φύλων, η

ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (ιδιαίτερα στον επαγγελματικό στίβο), δεν έχει ακόμη επιτευχθεί ουσιαστικά, αφού η πρόοδος αυτή δεν είναι ικανή να αντισταθμίσει τη συσσωρευμένη ανισότητα χρόνων και τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Μέσα από τις πολιτικές απασχόλησης, γίνεται μια προσπάθεια προς αυτή την κατεύθυνση.

Η χώρα μας εξακολουθεί να εμφανίζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης εντός της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με μια απόκλιση άνω των 10 ποσοστιαίων μονάδων του μέσου κοινοτικού όρου (Μουρίκη, 2005:243). Ταυτόχρονα, οι ανισότητες λόγω φύλου, είναι εμφανείς σε όλο το εύρος της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής οργάνωσης της Ελλάδας, ενώ ιδιαίτερα στην αγορά εργασίας, στην επιχειρηματικότητα καθώς και στη συμμετοχή των γυναικών στα κέντρα λήψης των αποφάσεων της χώρας, οι ανισότητες αποκτούν ακόμη μεγαλύτερες διαστάσεις. Οι ανισότητες αυτές αναπαράγουν φαινόμενα αποκλεισμού και φτώχειας, τα οποία οδηγούν στην κοινωνική περιχαράκωση και την αποκοπή από τον κοινωνικό και παραγωγικό ιστό της χώρας, ενός μεγάλου τμήματος του γυναικείου πληθυσμού, με οδυνηρά για αυτό αποτελέσματα.

Ως αποτέλεσμα των παραπάνω, ένα μεγάλο τμήμα του γυναικείου πληθυσμού που βιώνει τις διακρίσεις λόγω φύλου, αποστασιοποιείται από το γίνεσθαι της κοινωνίας που ζει και δραστηριοποιείται (κοινωνικός αποκλεισμός), ενώ τα αυξημένα ποσοστά ανεργίας το καθιστούν όμηρο των καταστάσεων της φτώχειας, αναγκάζοντάς το, είτε να περιπέσει σε κατάσταση “μόνιμης φτώχειας” είτε να συντηρείται από το συγγενικό (γονείς) ή φιλικό του περιβάλλον χωρίς καμιά επαγγελματική διέξοδο και κοινωνική προοπτική.

Έτσι τα ποσοστά της ανεργίας αλλά και αυτά της συμμετοχής των γυναικών στο κοινωνικό και πολιτικό γίνεσθαι της χώρας, παρότι -όπως αναφέραμε- είναι βελτιωμένα τα τελευταία χρόνια, δεν παύουν να είναι αρνητικά για τον ρόλο και τη θέση τους στη σύγχρονη κοινωνία. Ειδικότερα όταν οι άνεργες γυναίκες, συνδυάζουν και κάποιες άλλες κοινωνικές ιδιότητες (μητέρες, έγκυες, αλλοδαπές, πρόσφυγες, μεσήλικες, θύματα κακοποίησης κ.ά.), τότε η κατάσταση αυτή επιβαρύνει ακόμη περισσότερο τη θέση τους στην αγορά εργασίας (Παπαγιαννοπούλου κ.ά., 2005)

Η ανεργία ως κοινωνική κατάσταση, ειδικότερα όταν αποκτά παρατεταμένη διάρκεια (μακροχρόνια ανεργία), και πλήττει ακόμη πιο ειδικές πληθυσμιακές ομάδες γυναικών, όπως για παράδειγμα γυναίκες σε μονογονεϊκές οικογένειες με ανήλικα

παιδιά, μπορεί πολύ εύκολα να περιθωριοποιηθεί και να αποκόψει κοινωνικά, επαγγελματικά και οικονομικά μεγάλο ποσοστό των πληττομένων γυναικών.

Απαιτούνται ολοκληρωμένες πολιτικές και δράσεις σε όλα τα διοικητικά επίπεδα της χώρας, που να προάγουν και να προωθούν την γυναικεία απασχόληση και την ενεργό συμμετοχή των τελευταίων στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας. Ταυτόχρονα απαραίτητες είναι και οι ενέργειες για τον απεγκλωβισμό από την φτώχεια και τον αποκλεισμό και την άρση των αρνητικών συνεπειών τους, για ένα μεγάλο κομμάτι του γυναικείου πληθυσμού το οποίο τα βιώνει ως καθημερινή κατάσταση.

Αν προχωρήσουμε σε μια ιστορική αναδρομή ως προς τις εξελίξεις των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας, θα παρατηρήσουμε τα εξής: Κατά τη δεκαετία του '70 οι αγώνες του γυναικείου κινήματος για την ισότητα των φύλων και η στροφή των επιχειρήσεων κατά τη διάρκεια της κρίσης<sup>1</sup> προς τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης για γυναίκες, οδήγησαν τα κράτη στις ανεπτυγμένες χώρες στην υιοθέτηση πολιτικών ίσων ευκαιριών στην απασχόληση. Οι παραπάνω εξελίξεις είχαν ως αποτέλεσμα τη μεγάλη άνοδο του βαθμού συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και τη διόγκωση τόσο του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης όσο και του γυναικείου ποσοστού ανεργίας (Καραμεσίνη, 2008).

Στη συνέχεια η δεκαετία του 1980 υπήρξε πιο καθοριστική όσον αφορά την συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Οι μεταβολές των κοινωνικών αντιλήψεων, η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου, οι μεταβολές στα καταναλωτικά πρότυπα, στις πολιτικές και θεσμοθετημένες συνταγματικά πρακτικές που προωθούν την ισότητα, στην υφιστάμενη οικονομική κατάσταση και στις νέες θέσεις εργασίας που προκύπτουν από αυτή, στην αύξηση των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα της παραγωγικής διαδικασίας καθώς και στην βελτίωση του επενδυτικού κλίματος, ως απόρροια της παρουσίας της χώρας στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση<sup>2</sup> είχαν σημαντική επίδραση στα ποσοστά συμμετοχής. Ωστόσο, ταυτόχρονα εμφανίζεται ποσοστό ανεργίας δυσανάλογο με την συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, ενώ και η διάρκεια παραμονής τους στην ανεργία είναι μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών.

---

<sup>1</sup> Πρόκειται για την πετρελαϊκή κρίση του 1973, η οποία έγινε αισθητή σε όλες τις ανεπτυγμένες χώρες και η οποία είχε ως αποτέλεσμα μια σειρά από αλλαγές ως προς την άσκηση πολιτικών και ειδικά των πολιτικών απασχόλησης.

<sup>2</sup> Η Ελλάδα εντάχθηκε στη Ευρωπαϊκή Ένωση την 1<sup>η</sup> Ιανουαρίου 1981 ως 10<sup>η</sup> χώρα και ακολούθησαν η Ισπανία και η Πορτογαλία το 1986.

Οι περισσότερες έρευνες καταδεικνύουν την απόσταση της νομοθετικής από την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας όσον αφορά την επαγγελματική καθιέρωση, ανέλιξη και εξέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Παραδοσιακά, οι γυναίκες αποτελούν φθινή εργατική δύναμη, με όχι και τόσο υψηλό ειδικό επαγγελματικό βάρος, κάτι που αυξάνει τη ζήτηση τους στην παραγωγική διαδικασία όταν υφίσταται ανάγκη. Ταυτόχρονα είναι πασιφανής η διαφοροποίηση ανάμεσα στα δύο φύλα σε επαγγελματικό επίπεδο, μιας και σε κάθε περίπτωση ανάλυσης του επιπέδου της ανεργίας για μια δεδομένη χρονική στιγμή, γίνεται καταμερισμός της εργασίας ανάλογα με τη διάρθρωση ανά φύλο.

Όσον αφορά τη δεκαετία 1991-2000 αναφέρονται και πάλι αλλαγές στην επαγγελματική απασχόληση των γυναικών. Συγκεκριμένα, οι γυναίκες αποτελούν το 35% των εργαζομένων και το 60% των ανέργων ενώ ταυτόχρονα και 68,5% των μακροχρόνια ανέργων. Είναι δεδομένο και βάση της συνολικής παραγωγικής δραστηριότητας που εμφανίζεται ανά την ελληνική επικράτεια για τα συγκεκριμένα έτη, πως η συμμετοχή στις θέσεις εργασίας του πρωτογενή και του δευτερογενή τομέα εμφανίζουν πτωτική τάση ενώ αντισταθμίζονται από νέες θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών και του εμπορίου.

Σύμφωνα με μελέτη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Υπουργείου Εσωτερικών το 1999, οι μεταβολές της γυναικείας απασχόλησης συνοψίζονται στα εξής:

- αύξηση της συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό,
- αύξηση της απασχόλησης,
- πτωτική τάση της ανεργίας,
- μεγαλύτερη συμμετοχή στις θέσεις εργασίας του τομέα των υπηρεσιών, σε σύγκριση με τους άλλους δύο τομείς της παραγωγικής διαδικασίας και
- βελτίωση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης των εργαζομένων γυναικών με στόχο να αντεπεξέλθουν στις ανάγκες της αγοράς εργασίας (Παπαγιαννοπούλου κ.ά., 2005).

## 1.2. Ορισμός, είδη ανεργίας και γυναικεία ανεργία

Ο συνήθης ορισμός της ανεργίας, δηλαδή το σύνολο των ατόμων που αναζητούν εργασία και δε βρίσκουν, οδηγεί στη θεώρησή της ως ένα μέγεθος που προκύπτει από τη διαφορά ανάμεσα στα αποθέματα εργατικού δυναμικού (προσφορά εργασίας) και στις ευκαιρίες απασχόλησης (ζήτηση εργασίας). Έτσι οι άνεργοι προσδιορίζονται με βάση την παρακάτω σχέση:

$$\text{Άνεργοι} = \text{Εργατικό δυναμικό} - \text{Απασχολούμενοι}$$

Το απόθεμα των ανέργων συνίσταται στα άτομα που αν και είναι ικανά και επιθυμούν να εργαστούν με τους μισθούς που επικρατούν στην αγορά, δεν έχουν απασχόληση. Η ανεργία βέβαια δεν αποτελεί έλλειψη εργασίας γενικά, αλλά έλλειψη αμειβόμενης εργασίας. Οι άνεργοι διαφέρουν από τους εκτός αγοράς εργασίας στο ότι οι πρώτοι αναζητούν ενεργά να βρουν απασχόληση, ενώ οι εκτός αγοράς εργασίας είτε δεν έχουν ψάξει ποτέ είτε έχουν παραιτηθεί από το ψάξιμο (Πετρινώτη 1989:277).

Σύμφωνα λοιπόν με την παραπάνω σχέση, το ποσοστό ανεργίας εξαρτάται όχι μόνο από τον αριθμό των ανέργων, αλλά και από το μέγεθος του εργατικού δυναμικού και υπολογίζεται ως εξής:

$$\text{Ποσοστό ανεργίας} = \text{Άνεργοι} * 100 / \text{Εργατικό Δυναμικό}^3$$

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί ο ορισμός ενός ανέργου, για τον οποίο έχουν γίνει μια σειρά από συζητήσεις σε επιστημονικό και σε πολιτικό επίπεδο. Σύμφωνα λοιπόν με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ), που διεξάγει η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία της Ελλάδος, ως άνεργοι ορίζονται τα άτομα ηλικίας 15 ετών και άνω, που συγκεντρώνουν όλες τις παρακάτω προϋποθέσεις:

1. δεν εργάζονται, δηλαδή δεν εργάστηκαν ούτε μία ώρα την τελευταία πριν από την ημέρα της έρευνας ημερολογιακή εβδομάδα ούτε είχαν μία εργασία από την οποία απουσίαζαν προσωρινά λόγω ασθένειας, άδειας, ταξιδιού αναψυχής, απεργίας, καιρικών συνθηκών, επισκευής μηχανημάτων ή καταστήματος κλπ.,
2. ζητούν εργασία, είτε ως μισθωτοί, είτε για να αρχίσουν μία δική τους εργασία,
3. είναι διαθέσιμα και μπορούν να αναλάβουν αμέσως την εργασία που τυχόν θα έβρισκαν (μέσα σε δύο εβδομάδες),

<sup>3</sup> Με βάση αυτή την εξίσωση έγιναν οι υπολογισμοί των ποσοστών της ανεργίας στο κεφάλαιο που ακολουθεί.



4. είχαν κάνει (στη διάρκεια των τεσσάρων εβδομάδων πριν από την Έρευνα) κάποιες συγκεκριμένες ενέργειες για να βρουν εργασία (π.χ. γράφτηκαν σε Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, απευθύνθηκαν σε εργοδότες ή σε γνωστούς τους, παρακολουθούσαν αγγελίες σε εφημερίδες κλπ.).

Ο ορισμός αυτός διαφοροποιείται σημαντικά από τον ορισμό που χρησιμοποιεί ο ΟΑΕΔ για να ορίσει τους άνεργους. Με βάση λοιπόν αυτό τον ορισμό άνεργοι είναι τα πρόσωπα ηλικίας 15 ετών και άνω, ικανά για εργασία, εγγεγραμμένα στα Γραφεία Απασχόλησης του ΟΑΕΔ, επιδοτούμενα και μη και διαθέσιμα προς άμεση ανάληψη εργασίας (Ο.π.:278).

Η κριτική που έχει ασκηθεί στον ορισμό των ανέργων σύμφωνα με την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού αφορά το ότι αποκλείει ένα μεγάλο μέρος ατόμων, αφού η προϋπόθεση της άμεσης διαθεσιμότητας προς εργασία αποκλείει από τους άνεργους όσους αναζητούν εργασία και παρακολουθούν προγράμματα κατάρτισης ή τις ανενεργές γυναίκες με μικρά παιδιά, που δεν μπορούν να αναλάβουν μέσα σε δύο εβδομάδες αμειβόμενη εργασία, διότι πρέπει να ρυθμίσουν το πού θα αφήνουν τα παιδιά κατά την απουσία τους (Καραμεσίνη 2006:7).

Όσον αφορά «τις συγκεκριμένες ενέργειες που πρέπει να έχει κάνει κάποιος για να βρει εργασία» ώστε να καταγραφεί ως άνεργος, δεν λαμβάνονται υπόψη οι ιδιαίτερες δυσκολίες που μπορεί να συναντήσει ένα άτομο ως προς την κατεύθυνση αυτή, όπως για παράδειγμα η αναζήτηση εργασίας σε μία περιοχή που πλήττεται από την ανεργία και οι ευκαιρίες απασχόλησης είναι μηδαμινές. Ακόμα, ο ορισμός της ΕΣΥΕ αποκλείει από τους άνεργους έναν απροσδιόριστο αριθμό ατόμων, αφού δεν περιλαμβάνει τους λεγόμενους «αποθαρρυσμένους» εργαζόμενους, δηλαδή τα άτομα εκείνα τα οποία μετά από μεγάλη διάρκεια ανεργία, έχουν αποθαρρυνθεί και έχουν σταματήσει τις ενέργειες για εξεύρεση δουλειάς με αποτέλεσμα να καταγράφονται ως μη εργατικό δυναμικό (Πετρινώτη, 1989:280).

Η ανεργία γενικά είναι ένα φαινόμενο που παρουσιάζει μεγάλη ετερογένεια. Οι διάφορες τυπολογίες που έχουν κατασκευαστεί αποσκοπούν ακριβώς στο να προσεγγίσουν αυτήν την ετερογένεια μέσω της κατηγοριοποίησης. Μία βασική διάκριση είναι αυτή μεταξύ εκούσιας και ακούσιας ανεργίας, εννοώντας με την εκούσια ότι υπάρχει ένας αριθμός ατόμων που καταγράφονται από τις στατιστικές ως άνεργοι, παρά το ότι δεν επιθυμούν να βρουν δουλειά. Άλλη διάκριση γίνεται με

βάση τη χρονική διάρκεια της ανεργίας, όπου έχουμε τη βραχυχρόνια και τη μακροχρόνια ανεργία<sup>4</sup> (Καραμεσίνη 2006:19).

Επίσης με βάση τα αίτια δημιουργίας της ανεργίας διακρίνονται τα παρακάτω είδη: η ανεργία τριβής, η διαρθρωτική ανεργία, η ανεργία ελλιπούς ζήτησης και η τεχνολογική ανεργία. Η ανεργία τριβής είναι αυτή που προκαλείται από το χρονικό διάστημα αναζήτησης εργασίας, που μεσολαβεί όταν οι εργαζόμενοι αλλάζουν δουλειά. Είναι βραχυχρόνια ανεργία, προϋποθέτει την ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας και οφείλεται στην ατελή πληροφόρηση των ατόμων, που εμποδίζει την αυτόματη κινητικότητα της εργασίας. Αυτό σημαίνει, ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας, αλλά όσοι αναζητούν εργασία δεν το γνωρίζουν, ενώ από την άλλη πλευρά οι εργοδότες δεν γνωρίζουν ότι υπάρχουν άτομα διαθέσιμα και ικανά να τις αναπληρώσουν (Ο.π.:19).

Η διαρθρωτική ανεργία είναι ένας όρος με διαφορετικές σημασίες, ωστόσο δύο είναι οι κύριες χρήσεις του. Σύμφωνα με την πρώτη, η διαρθρωτική ανεργία οφείλεται στην αναντιστοιχία μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, που προκαλούν οι διαρθρωτικές αλλαγές στο παραγωγικό σύστημα. Η δεύτερη χρήση του όρου δεν προϋποθέτει ύπαρξη κενών θέσεων εργασίας, αλλά ανεπάρκεια της ζήτησης έναντι της προσφοράς εργασίας, που οφείλεται στις ατέλειες της λειτουργίας της αγοράς εργασίας. Αντίθετα η ανεργία ελλιπούς ζήτησης είναι αυτή που οφείλεται στην ανεπάρκεια της ζήτησης στην αγορά προϊόντων. Τέλος, ως τεχνολογική ανεργία θεωρείται αυτή που προέρχεται από την υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας με μηχανές (Ο.π.:20).

Ωστόσο, επειδή η ανεργία είναι ένα φαινόμενο που βιώνεται διαφορετικά από την κάθε κατηγορία ατόμων, διακρίνονται και κατηγορίες που συνδέονται με τις ατομικές επαγγελματικές διαδρομές. Έχουμε λοιπόν την επαναλαμβανόμενη ανεργία, που αφορά κυρίως ομάδες όπως οι νέοι που εισέρχονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες που εντάσσονται ξανά στην απασχόληση μετά από προσωρινή αποχώρηση και οι ανειδίκευτοι εργαζόμενοι. Αυτές οι ομάδες χαρακτηρίζονται από αστάθεια ως προς την απασχόληση. Ένας άλλος τύπος είναι η ανεργία αναπροσαρμογής, η οποία αναφέρεται κυρίως σε άνδρες μεσαίων ηλικιών και ειδικευμένους εργαζόμενους, που έμειναν άνεργοι συνήθως λόγω οικονομικών προβλημάτων των επιχειρήσεων και οδηγούνται σε συναφή επαγγέλματα. Ακόμα

---

<sup>4</sup> Μακροχρόνια θεωρείται η ανεργία όταν ξεπερνά το χρονικό διάστημα των 12 μηνών.

υπάρχει και η λεγόμενη ανεργία αποκλεισμού, που συναντάται σε ηλικιωμένα άτομα ή νέους χωρίς προσόντα με αρνητική στάση ως προς την εργασία (Ο.π.:22).

Οι παραπάνω κατηγοριοποιήσεις της ανεργίας αφορούν το φαινόμενο γενικά. Υπάρχουν όμως και είδη ανεργίας που συνδέονται ειδικά με τις ιδιαιτερότητες της γυναικείας ανεργίας. Αυτά είναι η δεδηλωμένη, η άδηλη και η λεγόμενη «κρυπτοανεργία». Η δηλωμένη ανεργία είναι αυτή που δύναται να μετρηθεί, ενώ η άδηλη ανεργία αφορά τις γυναίκες που καταφεύγουν στις παραδοσιακές προσωπικές ή οικογενειακές γνωριμίες προκειμένου να εξασφαλίσουν μια θέση εργασίας. Η «κρυπτοανεργία» αφορά ειδικά εκείνες τις κατηγορίες γυναικών που αποφασίζουν να μείνουν εκτός της αγοράς εργασίας ανάλογα με τις συνθήκες της οικογενειακής τους ζωής, κυρίως πρόκειται για παντρεμένες γυναίκες, με αποτέλεσμα να καταγράφονται ως οικονομικά ανενεργές, ενώ στην πραγματικότητα είναι άνεργες (Μουσούρου, 1993:123).

Οι κατηγοριοποιήσεις αυτές δυσκολεύουν τη μελέτη του ζητήματος, αφού τόσο η άδηλη ανεργία, όσο και η «κρυπτοανεργία» είναι δύσκολο να υπολογιστούν και να αναλυθούν. Έτσι η μελέτη των μορφών αυτών παραμένει σε θεωρητικό κυρίως επίπεδο, αφού στην πράξη οι αναλύσεις περιορίζονται αναγκαστικά στη δεδηλωμένη ανεργία. Οπότε οι δείκτες ανεργίας πληροφορούν ελλιπώς για το μέγεθος και τη σύνθεση του άνεργου πληθυσμού. Ένα επιπλέον χαρακτηριστικό των άνεργων γυναικών είναι ότι πολλές φορές η οικονομική τους κατάσταση είναι τέτοια ώστε να μην τους οδηγεί σε αναζήτηση εργασίας (Ο.π.:124).

Αν προχωρήσουμε στα επιμέρους χαρακτηριστικά της γυναικείας ανεργίας θα δούμε ότι οι γυναίκες έχουν χαμηλές πιθανότητες μετάβασης από τη μια κατάσταση στην αγορά εργασίας σε μια άλλη (δηλαδή από άνεργες να γίνουν απασχολούμενες), έχουν μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες, μεγαλύτερη συχνότητα ανεργίας<sup>5</sup> από αυτή των ανδρών και μεγάλη κινητικότητα εντός και εκτός της αγοράς εργασίας, κάτι που τις κάνει ακόμα πιο ευάλωτες στη ανεργία (Πετρινώτη 1989:317).

Στη συνέχεια θα εξετάσουμε τη γυναικεία ανεργία σε σύγκριση με την ανδρική, αλλά και σε σχέση με τη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και στο εργατικό δυναμικό, καθώς επίσης και τις διακυμάνσεις της με βάση κάποια χαρακτηριστικά των γυναικών, όπως η ηλικία και το εκπαιδευτικό επίπεδο.

---

<sup>5</sup> Η συχνότητα της ανεργίας δείχνει πόσες φορές ένα άτομο καθίσταται άνεργο σε μια δεδομένη χρονική περίοδο.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Η εξέλιξη της γυναικείας ανεργίας την τελευταία δεκαετία

### 2.1. Τα δεδομένα της έρευνας

Τα δεδομένα της εργασίας, τα οποία παρουσιάζονται και αναλύονται παρακάτω, προέρχονται από την Έρευνα Απασχόλησης ή Εργατικού Δυναμικού της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδος (Ε.Σ.Υ.Ε.). Η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία είναι Γενική Γραμματεία του Υπουργείου Οικονομίας και Οικονομικών και αποτελεί τον επίσημο φορέα στατιστικής πληροφόρησης της χώρας μας. Βασικός σκοπός και έργο της είναι:

1. η συγκέντρωση στατιστικών στοιχείων, τα οποία προκύπτουν είτε από ειδικές στατιστικές έρευνες ή απογραφές, είτε από διάφορες διοικητικές πηγές,
2. η επεξεργασία των στοιχείων και
3. η διάχυση της στατιστικής πληροφορίας προς τους κρατικούς και ιδιωτικούς φορείς και προς τους πολίτες.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθούν κάποια στοιχεία για την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Ε.Ε.Δ.), έτσι ώστε να γίνει κατανοητό το είδος των δεδομένων που συλλέγονται, καθώς και ο τρόπος συλλογής τους. Η έρευνα αυτή, που διεξάγεται από το 1971, καλύπτει δειγματοληπτικά τον πληθυσμό των μελών των ιδιωτικών νοικοκυριών της χώρας και στοχεύει κυρίως στην ανίχνευση της κατάστασης απασχόλησης των ατόμων 15 ετών και άνω σε συνδυασμό με τα δημογραφικά τους χαρακτηριστικά και το επίπεδο εκπαίδευσης.

Τα άτομα που διαμένουν μόνιμα σε συλλογικές κατοικίες (όπως νοσοκομεία, φυλακές, ξενοδοχεία, άσυλα, οίκους ευγηρίας, οικοτροφεία κ.λπ.) δεν καλύπτονται από την έρευνα. Δεν καλύπτονται επίσης τα άτομα που υπηρετούν τη στρατιωτική τους θητεία (σε αντίθεση με τους μόνιμους αξιωματικούς και οπλίτες των ενόπλων δυνάμεων, οι οποίοι καλύπτονται από την έρευνα μόνο εφόσον διαμένουν σε ιδιωτικά νοικοκυριά), καθώς και τα άτομα που η διαμονή τους είναι εκτός των ορίων των οικισμών.

Από το 1971 μέχρι και το 1980, η έρευνα κάλυπτε μόνο τις αστικές και τις ημιαστικές περιοχές της χώρας, ενώ από το 1981 άρχισε να διεξάγεται σε ετήσια

βάση, καλύπτοντας όλη την επικράτεια. Επίσης πρέπει να αναφερθεί ότι έως και το έτος 1997 η έρευνα διεξαγόταν κατά το εκάστοτε 2ο τρίμηνο του έτους. Η τρέχουσα μορφή της, δηλαδή συνεχόμενη τριμηνιαία έρευνα νοικοκυριών, ξεκινά από το 1998 επειδή η Ελλάδα ήταν υποχρεωμένη να προωθεί στην Eurostat<sup>6</sup> τριμηνιαία στοιχεία και έτσι η έρευνα επανασχεδιάστηκε ώστε να επαναλαμβάνεται κάθε τρίμηνο.

Ειδικότερα η Ε.Ε.Δ. παρέχει στοιχεία για τη μελέτη της χρονικής διάρκειας της ανεργίας, σε συνδυασμό με το φύλο, την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την περιοχή και ορισμένα χαρακτηριστικά της τελευταίας εργασίας των ερωτώμενων, όπως ο κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και οι ομάδες ατομικών επαγγελματιών.

Όσον αφορά το μέγεθος του τριμηνιαίου δείγματος, αυτό ανέρχεται σε 30.000 περίπου νοικοκυριά και εναλλάσσεται (αντικαθίσταται) κατά το 1/6 του στο εκάστοτε επόμενο τρίμηνο. Έτσι, σε δύο οποιαδήποτε διαδοχικά τρίμηνα τα αντίστοιχα δείγματα ταυτίζονται κατά τα 5/6 τους, γεγονός που συμβάλλει στη συγκρισιμότητα των διαδοχικών εκτιμήσεων των χαρακτηριστικών και την ανίχνευση των τυχών εποχικών κυμάτων.

Το πιο πάνω μέγεθος δείγματος - που συνεπάγεται την διενέργεια ετησίως 120.000 τουλάχιστον συνεντεύξεων - υπαγορεύθηκε απ' τις υπάρχουσες οικονομικές δυνατότητες και είναι το ελάχιστο επιτρεπτό ώστε να επιτυγχάνεται η αναγκαία αξιοπιστία στα αποτελέσματα της Έρευνας και παράλληλα να ικανοποιούνται οι προδιαγραφές που θέτει η Ευρωπαϊκή Ένωση σε ό,τι αφορά την αποτελεσματικότητα της εργασίας όχι μόνο σε εθνικό επίπεδο αλλά και κατά περιφέρειες.

Τα αρχικά δεδομένα της έρευνας αποτελούνται από πίνακες οι οποίοι περιλαμβάνουν τον αριθμό των ανέργων και των απασχολούμενων, δηλαδή των ατόμων που απαρτίζουν το εργατικό δυναμικό, ανά τρίμηνο, για τα έτη από το 1998 έως και το 2008. Ένα τμήμα των πινάκων αυτών φαίνεται παρακάτω. Συγκεκριμένα στον πίνακα που ακολουθεί βλέπουμε τον αριθμό των ατόμων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό κατά μέσο όρο κάθε έτος, καθώς και τους αντίστοιχους αριθμούς των απασχολούμενων και των ανέργων κατά φύλο. Επίσης στην τελευταία σειρά του πίνακα έχει υπολογιστεί η ποσοστιαία μεταβολή των αριθμών αυτών, έτσι ώστε να μπορούν να γίνουν συγκρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα.

---

<sup>6</sup> Η Eurostat είναι η Στατιστική Υπηρεσία των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην οποία διαβιβάζουν εμπιστευτικά στατιστικά στοιχεία οι εθνικές στατιστικές υπηρεσίες των κρατών μελών.

ΠΙΝΑΚΑΣ: Εργατικό δυναμικό, άνεργοι και απασχολούμενοι 1998-2008

	Άνδρες			Γυναίκες		
	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενοι	Άνεργοι	Εργατικό Δυναμικό	Απασχο- λούμενες	Άνεργες
1998	2.760.139	2.556.225	203.914	1.765.650	1.461.675	303.975
1999	2.770.150	2.547.175	222.975	1.815.950	1.484.175	331.775
2000	2.781.200	2.573.125	208.075	1.830.700	1.515.350	315.350
2001	2.775.225	2.574.000	201.225	1.805.000	1.512.325	292.675
2002	2.805.525	2.614.650	190.875	1.850.550	1.561.150	289.400
2003	2.839.347	2.663.190	176.157	1.895.101	1.611.275	283.826
2004	2.859.035	2.670.895	188.141	1.959.807	1.642.272	317.534
2005	2.872.328	2.696.833	175.495	1.974.112	1.672.122	301.989
2006	2.889.788	2.727.379	162.409	1.996.976	1.724.922	272.054
2007	2.911.469	2.760.339	151.130	2.005.323	1.749.534	255.789
2008	2.919.950	2.758.185	161.764	1.998.206	1.753.424	244.782
Δια- φορά						
1998	5,8%	7,9%	-20,7%	13,2%	20,0%	-19,5%
-						
2008						

ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Έρευνα Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Αν παρατηρήσουμε τον παραπάνω πίνακα θα δούμε ότι και στα δύο φύλα παρουσιάζεται μείωση του αριθμού των ανέργων από το 1998 έως το 2008. Η μείωση βέβαια αυτή είναι οριακά μικρότερη στην περίπτωση των γυναικών, αφού κυμαίνεται στο 19,5% έναντι 20,7% των ανδρών. Αν προσπαθήσουμε να ερμηνεύσουμε τους λόγους της μείωσης αυτής από την ποσοστιαία μεταβολή των απασχολούμενων και των ατόμων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό, τότε θα διαπιστώσουμε ότι η μείωση αυτή οφείλεται στην μεγαλύτερη αύξηση των απασχολούμενων σε σχέση με την αύξηση του εργατικού δυναμικού, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες. Βέβαια στις γυναίκες παρατηρείται σημαντικότερη αύξηση του αριθμού των ατόμων που αποτελούν το εργατικό δυναμικό της τάξεως του 13,2%, ενώ στους άνδρες η

αύξηση αυτή είναι αρκετά μικρότερη, δηλαδή μόλις 5,8%. Η διαφορά αυτή παρατηρείται και στον αριθμό των απασχολούμενων, αφού οι γυναίκες έχουν αυξηθεί κατά 20%, σε αντίθεση με την αύξηση των ανδρών που απασχολούνται στην αγορά εργασίας (7,9%). Το γεγονός αυτό εξηγείται από την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια, σε σχέση με παλαιότερα.

## 2.2. Η ανάλυση των δεδομένων

Με βάση λοιπόν τα δεδομένα που αναφέρθηκαν παραπάνω έγινε αρχικά μια προσπάθεια σκιαγράφησης της εικόνας των άνεργων γυναικών στο διάστημα της συγκεκριμένης δεκαετίας, δηλαδή από το 1998 έως το 2008. Τα στοιχεία αφορούν κάθε τρίμηνο του έτους ξεχωριστά. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να σημειώσουμε ότι τα στοιχεία για το τρέχον έτος 2008 αφορούν μόνο το πρώτο τρίμηνο του έτους, για το οποίο τα δεδομένα έχουν γίνει αντικείμενο επεξεργασίας.

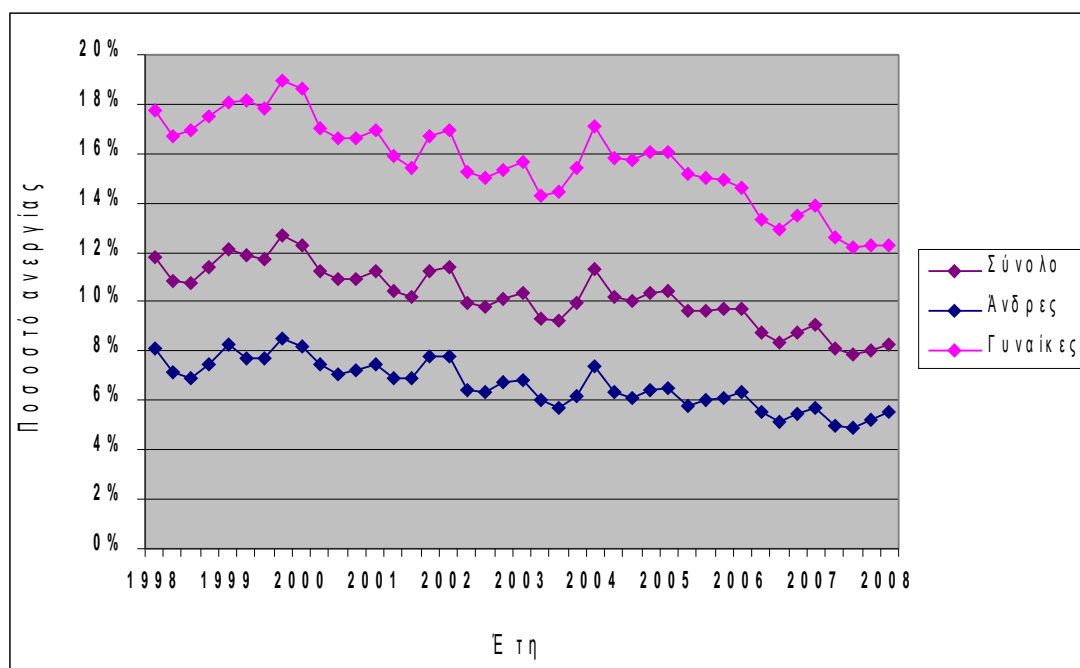
Στο Διάγραμμα 1 βλέπουμε μια πρώτη εικόνα του ποσοστού ανεργίας, τόσο σε συνολικό επίπεδο, όσο και κατά φύλο. Από το διάγραμμα αυτό λοιπόν μπορούμε να διαπιστώσουμε μια τάση μείωσης του ποσοστού της συνολικής ανεργίας με εποχιακή διακύμανση. Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας παρατηρείται το Δ' τρίμηνο του 1999 και ανέρχεται σε 12,7% ανέργους στο σύνολο του εργατικού δυναμικού.

Αυτό που αξίζει να επισημάνουμε είναι οι διαφορές που διαπιστώνονται στα ποσοστά κατά τη διάρκεια του ίδιου έτους. Για παράδειγμα το Α' τρίμηνο του 2000 η συνολική ανεργία κυμαινόταν στο 12,3%, ενώ το Β' τρίμηνο του ίδιου έτους μειώθηκε σημαντικά στο 11,2%. Επίσης αξιοσημείωτη διαφορά της τάξεως του 1,5% παρατηρείται και ανάμεσα στο Α' και Β' τρίμηνο του 2002 με ποσοστά 11,4% και 9,9% αντίστοιχα.

Αν περιορίσουμε βέβαια την ανάλυσή μας στα τρία τελευταία τρίμηνα, δηλαδή από το Γ' τρίμηνο του 2007 έως και το Α' τρίμηνο του τρέχοντος έτους, τότε θα διαπιστώσουμε μια οριακή τάση αύξησης των ανέργων. Παρατηρώντας όμως πιο προσεκτικά το διάγραμμα, θα διαπιστώσουμε ότι η αυξητική πορεία του ποσοστού δεν διαρκεί πάνω από τρία συνεχόμενα τρίμηνα, άρα τα επόμενα τρίμηνα αναμένεται να μειωθεί.



ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 1: Ποσοστό ανεργίας συνολικά και κατά φύλο 1998-2008



ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Ένα σημείο στο οποίο πρέπει να σταθούμε στο παραπάνω διάγραμμα είναι οι διαφορές που παρατηρούνται ανάμεσα στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών. Αρχικά βλέπουμε ότι οι δύο καμπύλες έχουν την ίδια κλίση, κάτι που σημαίνει ότι οι κοινωνικο-οικονομικές μεταβολές ανά έτος επηρεάζουν τόσο την ανδρική, όσο και τη γυναικεία ανεργία. Γενικά παρατηρούμε ότι τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών κυμαίνονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα, σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών, τα οποία είναι υπερδιπλάσια. Για να γίνει κατανοητό αυτό αξίζει να αναφέρουμε ότι το μέγιστο ποσοστό γυναικείας ανεργίας ανέρχεται στο 19%, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών είναι μόλις 8,5%, ενώ παρατηρούνται και τα δύο κατά το Δ' τρίμηνο του 1999. Αντίθετα το ελάχιστο ποσοστό γυναικείας ανεργίας είναι 12,2%, έναντι 4,9% των ανδρών και παρατηρούνται κατά το Γ' τρίμηνο του 2007. Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι η ανεργία στην Ελλάδα είναι «γένους θηλυκού».

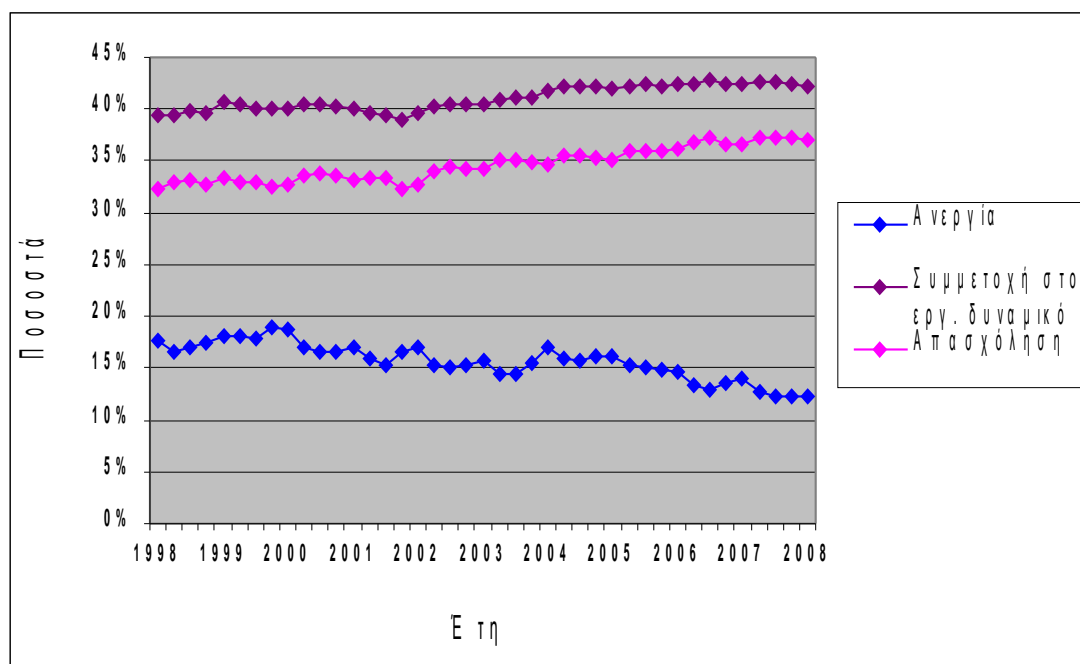
Ωστόσο από το 1998 έως και σήμερα η ψαλίδα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες άνεργους έχει μειωθεί, αφού το Α' τρίμηνο του 1998 κυμαίνονταν στο 9,6%, ενώ το Α' τρίμηνο του 2008 έχει μειωθεί στο 6,7%. Η μεγαλύτερη διαφορά ανάμεσα στα ποσοστά αυτά παρατηρήθηκε το Β' τρίμηνο του 1999 και το Α' τρίμηνο του 2000, όπου έφτασε το 10,5%. Από αυτό συμπεραίνουμε ότι οι διαφορές ανάμεσα στα δύο



φύλα, έχουν αρχίσει να συρρικνώνονται, χωρίς όμως αυτό να σημαίνει ότι δεν πρέπει να συνεχιστούν οι προσπάθειες προς αυτή την κατεύθυνση.

Στο επόμενο διάγραμμα (Διάγραμμα 2) γίνεται μια προσπάθεια σύγκρισης του ποσοστού γυναικείας ανεργίας, με τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Έτσι παρατηρούμε ότι, όπως αναφέρθηκε και παραπάνω, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών έχει μειωθεί, ενώ το ποσοστό απασχόλησης<sup>7</sup> έχει αυξηθεί κατά 4,8% τη δεκαετία στην οποία αναφερόμαστε. Ταυτόχρονα παρατηρείται και αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό<sup>8</sup>, η οποία κυμαίνεται στο 3%.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 2: Ποσοστά γυναικείας ανεργίας, απασχόλησης και συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό 1998-2008



ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Σε ένα δεύτερο επίπεδο ανάλυσης, ασχοληθήκαμε με τις μεταβλητές εκείνες που συσχετίζονται με το ύψος της γυναικείας ανεργίας, μια από τις οποίες είναι η ηλικία.

Συγκεκριμένα στο Διάγραμμα 3 φαίνεται η ανεργία των γυναικών που ανήκουν στις ηλικιακές ομάδες 15-19, 20-24 και 25-29 ετών. Ειδικά για τις ηλικίες 15-19

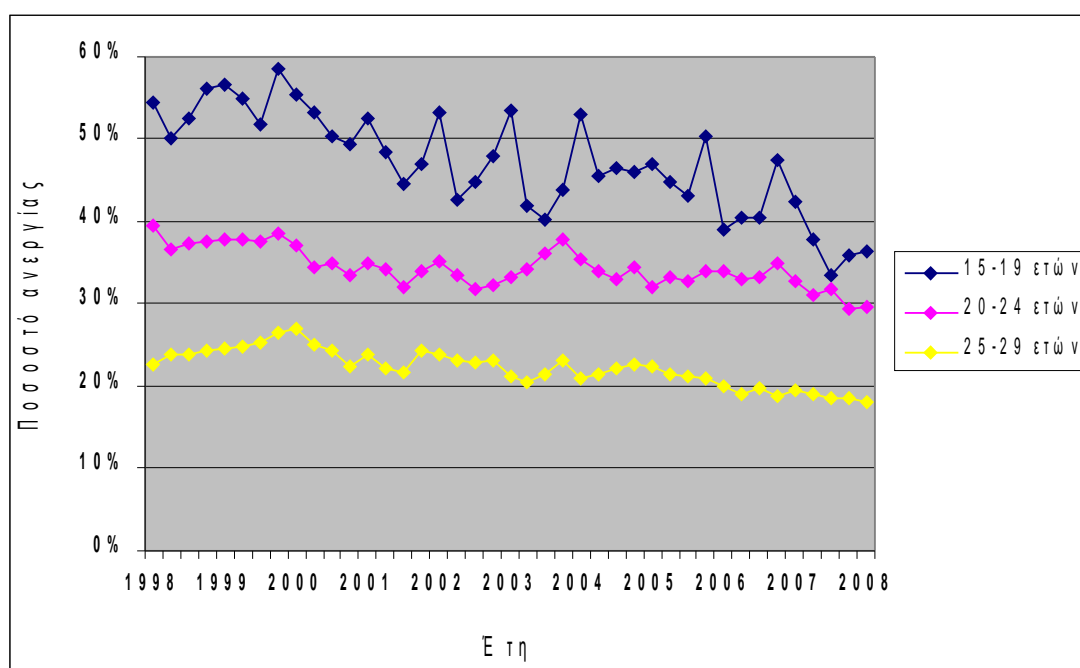
<sup>7</sup> Το ποσοστό απασχόλησης υπολογίστηκε με βάση τον εξής τύπο: Ποσοστό απασχόλησης = Απασχολούμενοι \* 100 / Πληθυσμός σε ηλικία εργασίας (15-64 ετών).

<sup>8</sup> Το ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό υπολογίστηκε με βάση τον τύπο: Ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό = Εργατικό Δυναμικό \* 100 / Πληθυσμός σε ηλικία εργασίας (15-64 ετών).

παρατηρούνται πολύ αυξημένα ποσοστά ανεργίας και αυτό δικαιολογείται εν μέρει γιατί η πλειονότητα των ατόμων αυτών των ηλικιών είτε δεν έχει ακόμα ολοκληρώσει τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, είτε συνεχίζει τις σπουδές στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και γενικά χαρακτηρίζεται από αστάθεια ως προς την απασχόληση. Επίσης από το ίδιο Διάγραμμα βλέπουμε ότι η ανεργία των γυναικών που ανήκουν στη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα έχει μειωθεί αρκετά από το 1998 έως σήμερα, αφού το Α' τρίμηνο του 1998 κυμαινόταν στο 54,4%, ενώ το Α' τρίμηνο του 2008 έφτασε στο 36,4%.

Στη συνέχεια, για τις ηλικίες 20-24 ετών παρατηρούμε ότι τα ποσοστά είναι χαμηλότερα από αυτά των γυναικών 15-19 ετών, αλλά αν τα συγκρίνουμε με τα συνολικά ποσοστά γυναικείας ανεργίας, τότε παρατηρούμε ότι είναι πολύ αυξημένα, κάτι που επιβεβαιώνει ότι οι νέοι είναι αυτοί που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία. Μια υπόθεση για την ερμηνεία αυτών των αποτελεσμάτων είναι ότι οι γυναίκες αυτών των ηλικιών έχουν συνήθως ελάχιστη ή καθόλου επαγγελματική πείρα, γεγονός το οποίο δυσκολεύει την επαγγελματική τους αποκατάσταση. Έτσι τα ποσοστά ανέρχονται άνω του 30% με μικρές αλλαγές κατά τη χρονική διάρκεια μελέτης του φαινομένου, εκτός από τα δύο τελευταία τρίμηνα που κυμαίνονται στο 29,3% και 29,6% αντίστοιχα.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 3: Ποσοστό γυναικείας ανεργίας 1998-2008 (ηλικίες 15-29)

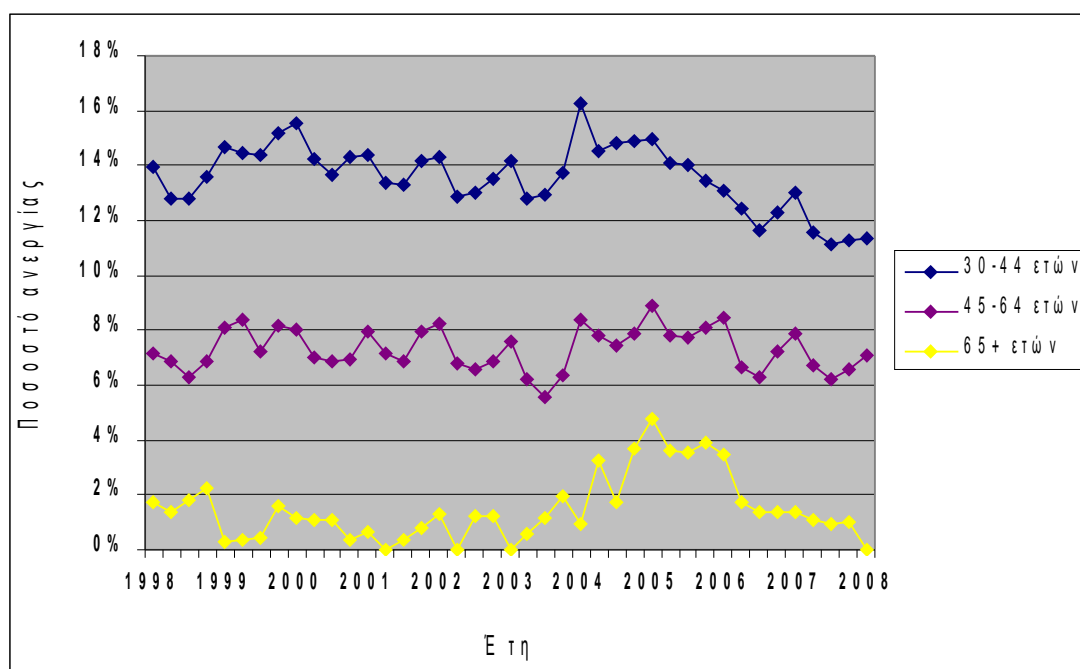


ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Η επόμενη ηλικιακή ομάδα που εξετάσαμε είναι αυτή των γυναικών ηλικίας 25-29 ετών. Τα ποσοστά εδώ κυμαίνονται σε ακόμα χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με τις δύο προηγούμενες ηλικιακές ομάδες. Από την απεικόνιση των ποσοστών βλέπουμε ότι κατά τη διάρκεια των πρώτων 8 ετών η γυναικεία ανεργία αυτών των ηλικιών είναι πάνω από 20%. Μόνο κατά την τελευταία διετία τα ποσοστά είναι σε επίπεδα κάτω του 20%, φτάνοντας στο κατώτερο όριο του 18% το Α' τρίμηνο του 2008.

Ωστόσο και σε αυτή την ηλικιακή ομάδα είναι σημαντικό να επισημανθεί πως ένα μεγάλο μέρος των γυναικών δίνουν έμφαση στη συνέχιση της εκπαίδευσής τους και η επαγγελματική τους πορεία χαρακτηρίζεται από αστάθεια, αφού οι εναλλαγές επαγγελματικής δραστηριότητας στη διάρκεια ζωής ενός ατόμου είναι αρκετές. Επίσης, ειδικά για τα νέα άτομα πρέπει να αναφέρουμε ότι οι συνθήκες στην αγορά εργασίας τα εγκλωβίζει πολλές φορές σε θέσεις επισφαλείς, με ισχνές προοπτικές σταδιοδρομίας και συνήθως κακοπληρωμένες.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 4: Ποσοστό γυναικείας ανεργίας 1998-2008 (ηλικίες 30-65+)



ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Στο Διάγραμμα 4 παρατηρούμε τις διακυμάνσεις του ποσοστού των άνεργων γυναικών ηλικίας 30-44, 45-64 και 65+. Όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, διαφορετικά ποσοστά παρατηρούνται στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών και διαφορετικά στις δύο υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Η εικόνα της ανεργίας των

ηλικιών 30-44 ετών είναι πιο ενδεικτική της κατάστασης που επικρατεί ως προς τη γυναικεία ανεργία, αφού τα ποσοστά βρίσκονται στα ίδια επίπεδα με αυτά της συνολικής ανεργίας των γυναικών.

Όσον αφορά τις γυναίκες 65 ετών και άνω, η εικόνα παρουσιάζεται αρκετά διαφοροποιημένη σε σχέση με τις υπόλοιπες ηλικιακές ομάδες. Αυτό συμβαίνει γιατί σε κάποιες χρονικές περιόδους η ανεργία είναι μηδενική, αφού δεν έχουν καταγραφεί άνεργοι. Αυτό που αξίζει να σημειωθεί είναι η σημαντική μεταβολή που παρατηρήθηκε στην ανεργία κατά το Α' τρίμηνο του 2005, όπου το ποσοστό φτάνει το 4,8% και είναι το μεγαλύτερο σε όλη τη δεκαετία για τη συγκεκριμένη ηλικιακή ομάδα.

Μια παρατήρηση που προκύπτει από τη μελέτη της ανεργίας σε σχέση με την ηλικία είναι ότι όσο αυξάνεται η ηλικία των γυναικών, τόσο χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας παρατηρούνται. Επίσης ένα ακόμα συμπέρασμα αφορά το ότι οι πιο ακραίες τιμές στα ποσοστά ανεργίας των γυναικών παρατηρούνται συνήθως κατά το πρώτο ή το τέταρτο τρίμηνο του έτους. Επιπλέον πρέπει να επισημάνουμε ότι σε όλες τις ομάδες ηλικιών οι οποίες εξετάζονται παρατηρείται μείωση του ποσοστού των ανέργων γυναικών από το 1998 έως και το 2008, εκτός από την ανεργία των γυναικών 45-64 ετών.

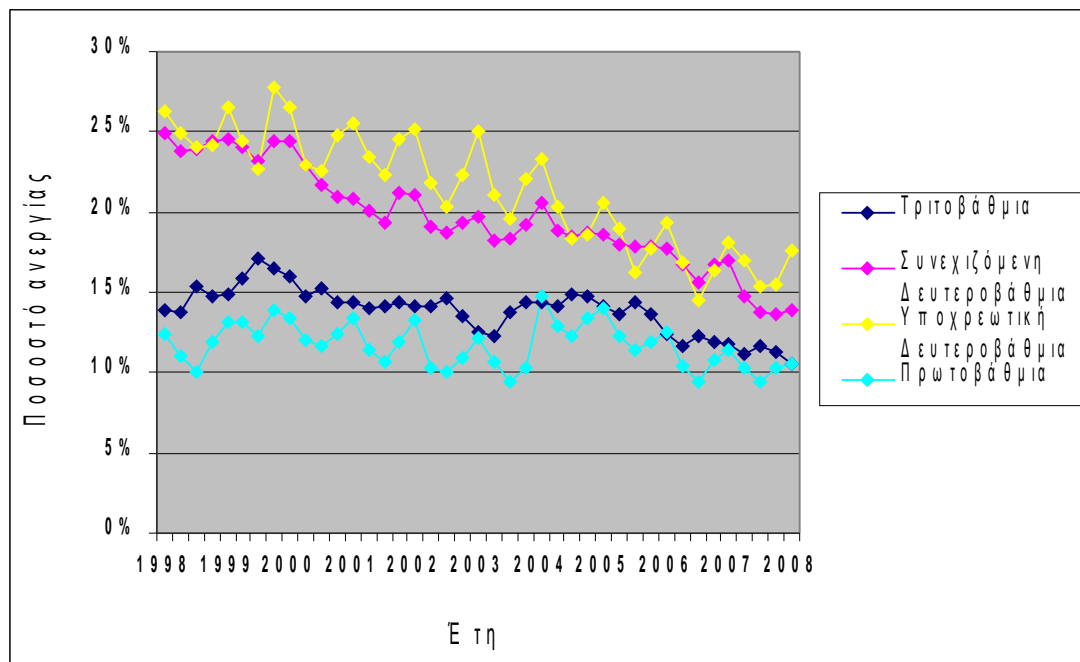
Η επόμενη μεταβλητή, με βάση την οποία εξετάσαμε την εξέλιξη της γυναικείας ανεργίας είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο, όπως απεικονίζεται στο παρακάτω διάγραμμα (Διάγραμμα 5). Τα εκπαιδευτικά επίπεδα έχουν χωριστεί σε πρωτοβάθμια εκπαίδευση, σε υποχρεωτική δευτεροβάθμια, σε συνεχιζόμενη ή μετα-υποχρεωτική δευτεροβάθμια και τέλος σε τριτοβάθμια εκπαίδευση<sup>9</sup>. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι η ανεργία παρουσιάζει διαφορετικό ύψος ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο στο οποίο ανήκουν οι γυναίκες. Για παράδειγμα στις γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση το ποσοστό ανεργίας ήταν 13,9% το Α' τρίμηνο του 1998, ενώ στις γυναίκες με απολυτήριο γυμνασίου ήταν 26,2%.

Βέβαια και από αυτό το διάγραμμα διαπιστώνεται μείωση της γυναικείας ανεργίας από το 1998 έως και το 2008 και στα τέσσερα διαφορετικά εκπαιδευτικά επίπεδα. Η μείωση βέβαια αυτή είναι πιο έντονη στις γυναίκες με υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση, όπου φτάνει το 11%, ενώ αντίστοιχα για τις γυναίκες με

<sup>9</sup> Αναλυτικά η πρωτοβάθμια εκπαίδευση περιλαμβάνει τις γυναίκες που είναι απόφοιτοι ή έχουν τελειώσει μερικές τάξεις του δημοτικού, η υποχρεωτική δευτεροβάθμια αυτές που έχουν τελειώσει το γυμνάσιο, η συνεχιζόμενη δευτεροβάθμια όσες είναι απόφοιτοι λυκείου και η τριτοβάθμια εκπαίδευση όσες είναι πτυχιούχοι ΑΕΙ, ΤΕΙ καθώς και αυτές που έχουν μεταπτυχιακό τίτλο.

πρωτοβάθμια εκπαίδευση η μείωση της ανεργίας κυμαίνεται μόνο στο 1,9%.

ΔΙΑΓΡΑΜΜΑ 5: Ποσοστό γυναικείας ανεργίας 1998-2008 σύμφωνα με το εκπαιδευτικό επίπεδο



ΠΗΓΗ: Ε.Σ.Υ.Ε., Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Εργατικού Δυναμικού 1998-2008

Αν επιχειρήσουμε μια προσπάθεια σύγκρισης των παραπάνω, τότε θα παρατηρήσουμε ότι τα ποσοστά των άνεργων γυναικών είναι υψηλότερα στις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (υποχρεωτικής και συνεχιζόμενης), ενώ ακολουθούν οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση και λίγο χαμηλότερα είναι τα ποσοστά των γυναικών που έχουν τελειώσει την πρωτοβάθμια εκπαίδευση. Αξιοσημείωτο είναι δηλαδή το ότι, ενώ θα αναμενόταν οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση να είχαν τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας, αυτό δεν συμβαίνει, κάτι που δείχνει τη δυσκολία επαγγελματικής αποκατάστασης παρά την απόκτηση ολοένα και περισσότερων γνώσεων από πλευράς των γυναικών. Επίσης τα επίπεδα ανεργίας διαφοροποιούνται και ανάμεσα στις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, αφού όσες τελείωσαν το λύκειο έχουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας από αυτές που τελείωσαν το γυμνάσιο, δηλαδή την υποχρεωτική δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

Στο κεφάλαιο που ακολουθεί παρουσιάζεται αναλυτικά η πολιτική απασχόλησης και οι φορείς που την ασκούν, με έμφαση στα μέτρα εκείνα που έχουν ως στόχο την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Η πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα

### 3.1. Ιστορική αναδρομή, είδη πολιτικών και φορείς άσκησης πολιτικής

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο αναφέρονται οι σημαντικότερες δράσεις από πλευράς πολιτικής με στόχο την προώθηση της γυναικείας απασχόλησης και την αντιμετώπιση της ανεργίας, καθώς και οι βασικοί φορείς που έχουν αναλάβει την υλοποίηση των δράσεων αυτών. Σύμφωνα με το άρθρο 22 παράγραφος 1 του ελληνικού Συντάγματος «η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζόμενου αγροτικού και αστικού πληθυσμού». Το άρθρο αυτό ουσιαστικά συνεπάγεται, σε επίπεδο αρχής, τη δέσμευση του κράτους για την εξασφάλιση συνθηκών πλήρους απασχόλησης (Σπηλιωτοπούλου, 1998).

Είναι προφανές ότι το δικαίωμα στην εργασία συνοδεύεται από τα δικαιώματα στην ποιότητα της εργασίας και της ικανοποιητικής αμοιβής που διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωση, δηλαδή τη διαβίωση σύμφωνα με τα κοινωνικά αποδεκτά πρότυπα. Το κράτος οφείλει να εγγυάται τα δικαιώματα αυτά των εργαζομένων (τα οποία ουσιαστικά αποτελούν ενιαίο δικαίωμα) και οι πολιτικές του να κατευθύνονται στην εξασφάλιση συνθηκών που διασφαλίζουν την πραγματοποίησή τους.

Ωστόσο το δικαίωμα στην εργασία δεν μπορεί να είναι πλήρως εξασφαλισμένο για το σύνολο του εργατικού δυναμικού. Για το λόγο αυτό η ασφαλιστική κάλυψη από τον κίνδυνο της ανεργίας θεμελιώνεται ως δικαίωμα αποζημίωσης, ακριβώς επειδή δεν μπορεί να διασφαλισθεί, σε όλες τις περιπτώσεις και διαρκώς, το κύριο δικαίωμα, δηλαδή το δικαίωμα στην εργασία.

Το πεδίο της πολιτικής απασχόλησης είναι δύσκολο να οριοθετηθεί επακριβώς, δεδομένου ότι υπάρχουν ευρείς και στενοί ορισμοί της. Ο όρος αυτός λοιπόν υπό τη στενή έννοια περιλαμβάνει τις ενεργητικές και παθητικές πολιτικές αγοράς εργασίας, ενώ υπό την ευρεία έννοια περιλαμβάνονται και οι πολιτικές ευελιξίας και οι επεκτατικές μακρο-οικονομικές πολιτικές (Καραμεσίνη, 2006).

Οι ενεργητικές πολιτικές περιλαμβάνουν τα παρακάτω είδη κρατικής παρέμβασης:

- τις πολιτικές επιδότησης των επιχειρήσεων και των εργοδοτών για τη διατήρηση των υπαρχουσών ή/και για τη δημιουργία νέων θέσεων απασχόλησης,
- τις πολιτικές κατάρτισης και επανακατάρτισης των ανέργων εν γένει ή ορισμένων τμημάτων του εργατικού δυναμικού και
- τις πολιτικές σύζευξης προσφοράς και ζήτησης της εργασίας (Γράβαρης, 2003:337).

Επίσης οι ενεργητικές παρεμβάσεις είναι συνήθως μικρής κλίμακας, ενώ αναφέρονται σε εξειδικευμένες ομάδες αποδεκτών. Για το λόγο αυτό στη διεθνή βιβλιογραφία συνήθως χαρακτηρίζονται ως επιλεκτικές παρεμβάσεις. Η επιλεκτικότητα των παρεμβάσεων συνεπάγεται τη σαφή οριοθέτηση των αποδεκτών της πολιτικής (ομάδα ανέργων ή επιχειρήσεων ή και τα δύο). Με άλλα λόγια, οι ενεργητικές παρεμβάσεις βασίζονται στην προνομιακή μεταχείριση ομάδων του πληθυσμού με στόχο να αρθεί η δυσμενής, συγκριτικά προς τις λοιπές ομάδες, κατάσταση που βρίσκονται στην αγορά εργασίας. Η γενίκευση των ενεργητικών παρεμβάσεων σ' όλους τους άνεργους, εργαζόμενους ή επιχειρήσεις αδιακρίτως αίρει την ουσία της παρέμβασης. Ο προσδιορισμός όμως της ομάδας-στόχου, όπως έχει δείξει και η ελληνική εμπειρία, είναι δυσχερής, αν όχι αδύνατος, χωρίς ένα επαρκές σύστημα προσδιορισμού των ατόμων προς τα οποία απευθύνεται το πρόγραμμα.

Οι παθητικές πολιτικές αντίθετα ορίζονται ως οι κρατικές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας που εμφανίζονται ως έμμεσες αντιδράσεις στο φαινόμενο της ανεργίας και περιλαμβάνουν όλες τις πολιτικές ασφάλισης έναντι του κινδύνου της ανεργίας μέσω της καταβολής εισοδηματικών ενισχύσεων με τη μορφή των επιδομάτων ανεργίας. Τα επιδόματα ανεργίας διακρίνονται σε τακτικά, ειδικά και έκτακτα.

Βέβαια θα πρέπει να επισημάνουμε πως η διάκριση αυτή έχει αμφισβητηθεί, αφού παραπέμπει στη λανθασμένη εντύπωση ότι οι ενεργητικές πολιτικές αντιμετωπίζουν τα αίτια της ανεργίας, ενώ αντίθετα οι παθητικές διαχειρίζονται τον όγκο και τις συνέπειές της. Όμως σε πολλές περιπτώσεις οι παθητικές πολιτικές έχουν πολύ καλύτερα αποτελέσματα ως προς την παρεμπόδιση της διεύρυνσης της ανεργίας σε σχέση με τις ενεργητικές πολιτικές.

Πολλές φορές αντί του όρου πολιτική απασχόλησης, χρησιμοποιείται και ο όρος πολιτικές αγοράς εργασίας, ο οποίος αναφέρεται στο σύνολο των δράσεων,

προγραμμάτων και δαπανών που έχουν ως στόχο να επηρεάσουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας υπό την ευρεία έννοια (Καραμεσίνη, 2006).

Αν δούμε διαχρονικά το πλαίσιο εφαρμογής των πολιτικών αυτών, θα παρατηρήσουμε τα εξής: Μέχρι τα μέσα της δεκαετίας του 1970, οι πολιτικές για την αγορά εργασίας αποσκοπούσαν, κυρίως στην αντιμετώπιση της ανεργίας τριβής και των επιπτώσεων της εποχιακής ανεργίας σε ομάδες του εργατικού δυναμικού που εμφάνιζαν ευπάθεια στις εποχιακές διακυμάνσεις της οικονομικής δραστηριότητας ή ήταν εξοπλισμένες με χαμηλές εργασιακές δεξιότητες. Το παραδοσιακό οπλοστάσιο των πολιτικών αυτών περιελάμβανε το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης κατά της ανεργίας, το οποίο αναπλήρωνε, εν μέρει τουλάχιστον, το εισόδημα από τη μισθωτή απασχόληση για τον άνεργο και εξυπηρετούσε, ταυτοχρόνως, στόχους αναδιανεμητικούς και αντικυκλικούς, το σύστημα των δημοσίων γραφείων τοποθέτησης των ανέργων σε κενές θέσεις εργασίας και το σύστημα τεχνικής - επαγγελματικής εκπαίδευσης, το οποίο, συνήθως, ήταν περιορισμένο στην παροχή αρχικής εκπαίδευσης, ενώ η εξειδίκευση και η επανακατάρτιση αποτελούσαν αποκλειστική, σχεδόν, αρμοδιότητα του εκπαιδευτικού μηχανισμού των επιχειρήσεων (ενδο-επιχειρησιακή εκπαίδευση και απόκτηση των εργασιακών δεξιοτήτων στην εργασία - on the job training).

Στη συνέχεια, μέχρι τη δεκαετία του 1980, οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης φαίνεται ότι είχαν οριακή μόνο σημασία στην οργάνωση της πολιτικής παρέμβασης στην Ελλάδα. Καταγράφονται μόνον μικρής εμβέλειας και περιθωριακής σημασίας προγράμματα ενίσχυσης της γεωγραφικής κινητικότητας της εργασίας - κυρίως για την αντιμετώπιση εποχιακών αναγκών στην αγροτική παραγωγή. Κάποιες προσπάθειες για την απορρόφηση ανέργων σε έργα υποδομής εγκαταλείπονται ήδη από τα μέσα της δεκαετίας του 1960, καθώς είναι κοινή διαπίστωση ότι το πρόγραμμα έχει εκτραπεί από τους στόχους και αποτελεί μηχανισμό πελατειακών σχέσεων, ενώ και η ανεργία έχει ατονήσει ως κοινωνικό πρόβλημα εξαιτίας της μετανάστευσης. Η ιστορία των πολιτικών παρέμβασης στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα δείχνει τον περιθωριακό ρόλο που καταλαμβάνουν στην ελληνική πολιτική σκηνή. Οι ουσιώδεις θεσμικές μεταβολές προκύπτουν ως αποτέλεσμα ημιτελών, συνήθως, εκσυγχρονιστικών προσπαθειών ή ως άμεσες παρεμβάσεις διεθνών οργανισμών.

Έτσι, από τις αρχές της δεκαετίας του 1980 και μετά οι ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης αποτελούν τη βασική πολιτική παρέμβαση στην αγορά εργασίας.



Ο ρόλος τους θεωρείται ότι έγκειται στην καταπολέμηση των αιτίων που προκαλούν την ανεργία, γεγονός που τις αντιπαραθέτει προς παρεμβάσεις, οι οποίες στοχεύουν στην αντιμετώπιση των επιπτώσεων της ανεργίας (παθητικές πολιτικές).

Στο σημείο αυτό γίνεται αναφορά στους φορείς μέσω των οποίων υλοποιείται η πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα. Ο φορέας που είναι υπεύθυνος για την άσκηση και την παρακολούθηση της εφαρμογής της πολιτικής απασχόλησης είναι το Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας. Η οργάνωση των δράσεων για την απασχόληση βασιζόταν από το 1998 στα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση (ΕΣΔΑ), τα οποία καταρτίστηκαν με βάση το θεσμό της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης (ΕΣΑ) που καθιερώθηκε το 1997 σε όλα τα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σημαντικό σημείο στην υλοποίηση αυτής της πολιτικής έπαιξαν και οι στόχοι που τέθηκαν στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Λισσαβόνας το 2000. Οι στόχοι αυτοί, σχετικά με τη δημιουργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση της δυναμικότερης οικονομίας της γνώσης παγκοσμίως, αποτέλεσαν σημείο αναφοράς στην πολιτική για τα μετέπειτα χρόνια, αφού συμπληρώθηκαν και εξειδικεύτηκαν στα Ευρωπαϊκά Συμβούλια που ακολούθησαν, και το χρονικό τους πλαίσιο ήταν η επόμενη δεκαετία. Απώτερος σκοπός ήταν η δημιουργία καλύτερων θέσεων εργασίας, με τη μεγαλύτερη δυνατή κοινωνική συνοχή.

Έτσι, με βάση την ΕΣΑ, το 1998 έχουμε για πρώτη φορά το Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση, το οποίο διαρθρώνεται σε 4 βασικούς Πυλώνες. Αυτοί είναι:

- Βελτίωση της Απασχολησιμότητας
- Ανάπτυξη του επιχειρηματικού πνεύματος και δημιουργία θέσεων εργασίας
- Ενθάρρυνση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων τους
- Ενίσχυση της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Από τη διάρθρωση του ΕΣΔΑ παρατηρούμε ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική προτεραιότητα της πολιτικής απασχόλησης. Οι Πυλώνες αυτοί χωρίζονταν σε επιμέρους κατευθυντήριες γραμμές, οι οποίες αποτελούσαν επιμέρους πεδία δράσης. Την ίδια διάρθρωση είχαν τα ΕΣΔΑ που καταρτίστηκαν μέχρι και το 2002. Από το 2003 όμως και μετά, η διάρθρωσή τους άλλαξε, με αποτέλεσμα να χωρίζονται πλέον μόνο σε Κατευθυντήριες γραμμές και όχι σε Πυλώνες. Η αλλαγή αυτή προέκυψε μέσω της νέας Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση με μεσοπρόθεσμο

προσανατολισμό 2003-2006, που αποτυπώνεται στους τρεις βασικούς, συμπληρωματικούς και αμοιβαία ενισχυόμενους στόχους (Πλήρης απασχόληση, Ποιότητα και παραγωγικότητα της εργασίας, Κοινωνική συνοχή και ενσωμάτωση) και προσδιορίζεται σε δέκα ειδικότερους τομείς δράσης ή Κατευθυντήριες Γραμμές.

Αυτές είναι οι εξής:

1. ενεργητικά και προληπτικά μέτρα για τους ανέργους και τους άεργους
2. ενίσχυση της επιχειρηματικότητας για τη δημιουργία θέσεων απασχόλησης
3. διαχείριση των αλλαγών και προώθηση της προσαρμοστικότητας και της κινητικότητας στην αγορά εργασίας
4. προώθηση της ανάπτυξης του ανθρώπινου δυναμικού και της δια βίου μάθησης
5. αύξηση της προσφοράς εργατικού δυναμικού και προώθηση της παράτασης του επαγγελματικού βίου
6. προώθηση της ισότητας των φύλων
7. προώθηση της ενσωμάτωσης και καταπολέμηση των διακρίσεων εις βάρος των μειονεκτούντων ατόμων στην αγορά εργασίας
8. παροχή κινήτρων για τη βελτίωση της ελκυστικότητας της εργασίας
9. μετατροπή της αδήλωτης εργασίας σε κανονική απασχόληση
10. αντιμετώπιση των περιφερειακών ανισοτήτων στην αγορά εργασίας<sup>10</sup>.

Από τα παραπάνω παρατηρούμε ότι η ισότητα των φύλων αποτελεί την 6<sup>η</sup> από τις 10 κατευθυντήριες γραμμές, σε αντίθεση δηλαδή με τους 4 Πυλώνες. Η διάρθρωση των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση παίζει σημαντικό ρόλο ως προς τα θέματα ισότητας, αφού η αλλαγή αυτή συνεπάγεται μείωση του συντελεστή βαρύτητας της ισότητας των φύλων. Δηλαδή μπορούμε να θεωρήσουμε ότι δεν αναδεικνύεται η σημασία των θεμάτων φύλου από τον τρόπο που είναι δομημένα τα κείμενα των πολιτικών δράσεων.

Όσον αφορά τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας σύμφωνα με την αποτίμηση των ΕΣΔΑ, και κυρίως του ΕΣΔΑ του 2004, φαίνεται ότι είναι αρκετά δυσμενέστερη από αυτή των ανδρών. Η ανάλυση μέρους του ΕΣΔΑ αποτυπώνει χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών έναντι των ανδρών στο εργατικό δυναμικό, στα ποσοστά απασχόλησης, ανεργίας, μακροχρόνιας ανεργίας, στις μισθολογικές διαφορές και αλλού. Εξάιρεση αποτελεί ο δείκτης επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού μεταξύ των φύλων σύμφωνα με τον οποίο η συγκέντρωση της

<sup>10</sup> Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές)

απασχόλησης στα λεγόμενα «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα στην Ελλάδα δεν είναι τόσο έντονη όσο σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Σημαντικός σταθμός τα τελευταία χρόνια για την πολιτική απασχόλησης στην Ελλάδα αποτελεί το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (Ε.Π.Μ.) για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση για την περίοδο 2005-2008, το οποίο υλοποιείται από το Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών σε συνεργασία βέβαια με το Υπουργείο Απασχόλησης. Στόχος του προγράμματος αυτού είναι, όπως αναφέρεται, η ενίσχυση της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Πιο συγκεκριμένα στο κείμενο του προγράμματος επισημαίνεται ότι μια από τις βασικές του προτεραιότητες είναι η αύξηση της απασχόλησης και η μείωση της ανεργίας<sup>11</sup>. Ειδικότερα για τα ζητήματα ισότητας των φύλων αναγνωρίζεται ότι η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από σχετικά χαμηλά ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, οφειλόμενα και στα χαμηλά επίπεδα συμμετοχής των γυναικών, καθώς και στο ότι η ανεργία στην Ελλάδα πλήττει εντονότερα ορισμένες πληθυσμιακές ομάδες και κυρίως τους νέους και τις γυναίκες, τα άτομα με αναπηρίες, καθώς και ορισμένες γεωγραφικές περιοχές.

Με βάση λοιπόν τα παραπάνω, το Ε.Π.Μ. αναφέρει ως επιμέρους τομείς δράσης του την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών και την προώθηση της ισότιμης πρόσβασης σε αυτήν, τη λήψη ειδικών μέτρων για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, με παράλληλη προώθηση πλαισίου ουσιαστικής ισότητας (μείωση χάσματος στις αμοιβές, άρση των εμποδίων στην επαγγελματική εξέλιξη, διασφάλιση όρων ποιότητας και ασφάλειας στην εργασία) και μέτρων συμφιλίωσης επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων, τα οποία θα παροτρύνουν τις γυναίκες να ενταχθούν και να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, συμβάλλοντας στη βελτίωση του συνολικού ποσοστού απασχόλησης της χώρας.

Σύμφωνα λοιπόν με τα στοιχεία της έκθεσης εφαρμογής του Ε.Π.Μ. για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση για το 2006, υλοποιούνται ειδικά προγράμματα για τις άνεργες γυναίκες η συμμετοχή των οποίων προωθείται επιπλέον με αυξημένα κίνητρα. Οι γυναίκες συμμετέχουν στην πλειοψηφία των προγραμμάτων σε ποσοστό 60%, ενώ σε ορισμένου τύπου προγράμματα, όπως αυτά που αφορούν την δημιουργία ανεξάρτητης δραστηριότητας η συμμετοχή των γυναικών υπερβαίνει το ποσοστό αυτό. Για το 2005 και το πρώτο τρίμηνο του 2006 επωφελήθηκαν σε εθνικά προγράμματα 35.000 γυναίκες και 2.443 συμμετείχαν σε προγράμματα

<sup>11</sup> Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές).

ολοκληρωμένης παρέμβασης. Ενώ σύμφωνα με την έκθεση εφαρμογής του 2007 προβλέπεται η συμμετοχή των γυναικών σε ποσοστό 60% και σε κάθε παρέμβαση του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση». Επίσης υπολογίζεται ότι 40.500 γυναίκες ωφελήθηκαν από προγράμματα απασχόλησης/αυτοαπασχόλησης το διάστημα από 1/1/2006 – 30/4/2007.

Επίσης λαμβάνονται μέτρα για την εναρμόνιση του επαγγελματικού με τον ιδιωτικό βίο, μέσω της ενίσχυσης των δομών κοινωνικής φροντίδας και της βελτίωσης του θεσμικού πλαισίου των γονικών αδειών. Ειδικότερα, στο σχέδιο του νέου Υπαλληλικού Κώδικα, του οποίου η επεξεργασία έχει σχεδόν ολοκληρωθεί από την αρμόδια Επιτροπή, στην οποία συμμετέχει και η ΑΔΕΔΥ, λαμβάνεται σειρά μέτρων για τη στήριξη της γυναίκας στην προσπάθειά της να συνδυάσει την οικογένεια με την επαγγελματική δραστηριότητα. Ειδική μέριμνα λαμβάνεται για τις άγαμες, καθώς και για τις πολύτεκνες μητέρες.

Ειδικά για τις γυναίκες προωθούνται δράσεις, με τις οποίες ενισχύεται η υπάρχουσα δομή υποστηρικτικών δομών που διευκολύνουν τη συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Επιπρόσθετα προωθούνται μέτρα διεύρυνσης των υποδομών φροντίδας και των υπηρεσιών με την υιοθέτηση κινήτρων για την δημιουργία και ανάπτυξη υπηρεσιών παιδικής φροντίδας από τον ιδιωτικό τομέα (π.χ. μέσω της δημιουργίας σχετικών δομών τουλάχιστον σε μεγάλες επιχειρήσεις). Το θεσμικό πλαίσιο γονικών αδειών έχει επίσης προσαρμοστεί για τον ίδιο σκοπό.

Επιπλέον, μέσω της λειτουργίας των δομών Κοινωνικής Φροντίδας (Βρεφονηπιακοί Σταθμοί, Παιδικοί Σταθμοί, Κέντρα Δημιουργικής Απασχόλησης Παιδιών, Μονάδες Κοινωνικής Μέριμνας, κ.λπ.), προωθείται η πρόσβαση και η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, λαμβανομένων υπόψη των ιδιαιτεροτήτων και της δομής της ελληνικής οικογένειας. Αυτό γίνεται χάρη στην απεμπλοκή τους από τις αυξημένες κοινωνικές υποχρεώσεις που αναλαμβάνουν (ανατροφή παιδιών, φροντίδα ηλικιωμένων προσώπων), αλλά και μέσω της συνειδητοποίησης ότι μπορούν να αποκτήσουν απασχόληση και να ενταχθούν στην αγορά εργασίας είτε ως μισθωτές είτε ως αυτοαπασχολούμενες. Σήμερα λειτουργούν 1.097 δομές, που απασχολούν 4.150 άτομα προσωπικό και έχουν δυναμικότητα άνω των 48.000 ατόμων. Ο αριθμός των αποδεσμευόμενων γυναικών υπολογίζεται, βάσει στατιστικού υπολογισμού, σε 39.500 άτομα.

Αξίζει να σημειωθεί και η διαφορετική διάρθρωση του Εθνικού Προγράμματος Μεταρρυθμίσεων σε σχέση με τα Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση. Πιο συγκεκριμένα το γεγονός ότι τα Εθνικά Σχέδια Δράσης ήταν διαρθρωμένα σε Κατευθυντήριες Γραμμές, μία εκ των οποίων ήταν και η προώθηση της ισότητας των φύλων, επέτρεπε την καλύτερη επικέντρωση στους στόχους του ΕΣΔΑ και φαινόταν η σημασία που δινόταν στην ισότητα των φύλων, ενώ στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων η προώθηση των θεμάτων αυτών αναφέρεται μέσα στους γενικούς στόχους του.

Εκτός όμως από τη δράση των προαναφερθέντων Υπουργείων, σημαντικό ρόλο στο σχεδιασμό, στη διαμόρφωση και στην υλοποίηση των πολιτικών απασχόλησης, ενεργητικών και παθητικών, έχει και ο Οργανισμός Απασχόλησης του Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ). Ο Οργανισμός αυτός ιδρύθηκε το 1954 βάσει του Ν.Δ.2961/1954 και αρχικά αναφερόταν ως Οργανισμός Απασχόλησης και Ασφάλισης της Ανεργίας (ΟΟΑΑ), ενώ μετονομάστηκε σε ΟΑΕΔ το 1969, σύμφωνα με το Ν.Δ.212/1969. Στόχος του είναι η εξασφάλιση των αναγκαίων προϋποθέσεων ταχείας προσαρμογής της προσφοράς εργασίας προς τις απαιτήσεις της ζήτησης, σε αρμονία με το εκάστοτε Πρόγραμμα οικονομικής ανάπτυξης της χώρας.

Ειδικότερα, ο Οργανισμός μεριμνά για:

- τον επαγγελματικό προσανατολισμό του εργατικού δυναμικού,
- την τεχνική επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση του εργατικού δυναμικού και
- τη διευκόλυνση της επαφής μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας.

Πάντως με βάση τη δική του αυτοαξιολόγηση ο Οργανισμός προσαρμόζεται με δυσκολία και με μεγάλη καθυστέρηση στις μεταβαλλόμενες οικονομικές και κοινωνικές πραγματικότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Εν μέρει αυτό οφείλεται στην ατελή προσπάθεια εκσυγχρονισμού του ΟΑΕΔ, η οποία δεν έγινε κατά την περίοδο μετά την μεταπολίτευση και πριν εκδηλωθεί η αύξηση της ανεργίας στην Ελλάδα. Ο τρόπος οργάνωσης των παρεμβάσεων του ΟΑΕΔ, από την ίδρυσή του μέχρι προσφάτως, χαρακτηρίζεται περισσότερο από συνέχεια παρά από τομές, γεγονός που επιβάλλει τη θεώρηση του ρόλου του στην ιστορική του διαδρομή<sup>12</sup>.

---

<sup>12</sup> ΟΑΕΔ (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές)

Στη συνέχεια αναφέρονται οι φορείς οι οποίοι ασχολούνται με την προώθηση των θεμάτων ισότητας στην απασχόληση, καθώς και συγκεκριμένα προγράμματα που υλοποιούνται για τον σκοπό αυτό.

### 3.2. Πολιτική ισότητας των φύλων στην απασχόληση

Ο αρμόδιος φορέας για την άσκηση πολιτικής ισότητας των φύλων στην Ελλάδα είναι η Γενική Γραμματεία Ισότητας. Πιο αναλυτικά η Γενική Γραμματεία Ισότητας (Γ.Γ.Ι.) συστάθηκε με το Νόμο 1558/1985 και υπαγόταν καταρχήν στο Υπουργείο Προεδρίας της Κυβέρνησης και στη συνέχεια στο Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης. Σήμερα αποτελεί τη μόνη αρμόδια δημόσια υπηρεσία με στόχο την προώθηση και πραγματοποίηση της νομικής και ουσιαστικής ισότητας ανδρών και γυναικών σε όλες τις εκφάνσεις της πολιτικής, κοινωνικής, οικονομικής και πολιτιστικής ζωής. Η πολιτική της ασκείται κυρίως με:

- νομοθετικό έργο, που αφορά την εξάλειψη των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας και
- ανάληψη και εφαρμογή πρωτοβουλιών, πολιτικών και δράσεων για την προώθηση της ισότητας, που αποτυπώνονται στο πλαίσιο Προγραμμάτων Δράσης στους τομείς:
  - παιδείας – εκπαίδευσης
  - απασχόλησης, εργασίας και εργασιακών σχέσεων
  - κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης
  - βίας, συμπεριλαμβανομένης και της ενδοοικογενειακής βίας
  - μαζικών μέσων επικοινωνίας και
  - κοινωνικής συμμετοχής και περιφερειακής ανάπτυξης<sup>13</sup>.

Σημαντική είναι η συμβολή της Γ.Γ.Ι. μέσω των προγραμμάτων δράσης που υλοποιεί. Το πρώτο Πρόγραμμα Δράσης αφορούσε τη χρονική περίοδο 1997-2000 και βασίστηκε στους στόχους της πλατφόρμας Δράσης του Πεκίνου<sup>14</sup>, καθώς επίσης και

<sup>13</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές)

<sup>14</sup> Στο Πεκίνο πραγματοποιήθηκε το 1995 η 4<sup>η</sup> Παγκόσμια Διάσκεψη των Ηνωμένων Εθνών για τις γυναίκες. Οι προηγούμενες τρεις Παγκόσμιες Διασκέψεις έγιναν στο Μεξικό το 1975, στην Κοπεγχάγη το 1980 και στο Ναϊρόμπι το 1985.

στην αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας σε όλες τις πολιτικές. Στη συνέχεια, το δεύτερο Πρόγραμμα Δράσης την αμέσως επόμενη χρονική περίοδο, δηλαδή 2001-2006, συνδυάζει τους παραπάνω στόχους με εκείνους της Στρατηγικής-Πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των φύλων 2001-2005, οι οποίοι αφορούσαν:

1. την προαγωγή και τη διάδοση των πρακτικών και των αξιών οι οποίες αποτελούν τα θεμέλια της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών,
2. τη βελτίωση της κατανόησης των ζητημάτων που συνδέονται με την ισότητα των φύλων, συμπεριλαμβανομένων των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων, εξετάζοντας την αποτελεσματικότητα των πολιτικών και των πρακτικών μέσω προηγούμενης ανάλυσής τους, της παρακολούθησης της εφαρμογής τους και της αξιολόγησης του αντίκτυπου τους και
3. την ανάπτυξη των δυνατοτήτων των κύριων συντελεστών για την αποτελεσματική προαγωγή της ισότητας, ιδίως με την υποστήριξη της ανταλλαγής πληροφοριών και ορθών πρακτικών και τη δικτύωση σε κοινοτικό επίπεδο<sup>15</sup>.

Το τρίτο Πρόγραμμα Δράσης της Γ.Γ.Ι. (2004-2008) δηλώνει ρητά την ανάδειξη της οικονομικής-αναπτυξιακής διάστασης της ισότητας των φύλων, πέραν της κοινωνικής, και εισάγει για πρώτη φορά το εργαλείο της προληπτικής νομοθεσίας στην πολιτική για την ισότητα των φύλων. Αυτό το είδος νομοθεσίας αντιστοιχεί σε ήπιες δεσμεύσεις των κοινωνικών εταίρων και των επιχειρήσεων για την εφαρμογή μέτρων προώθησης της ισότητας εντός ορισμένων χρονικών πλαισίων και μέσα από την ανάπτυξη εταιρικής σχέσης, έναντι κινήτρων και επιβράβευσης των θετικών αποτελεσμάτων από την πλευρά του κράτους (Καραμεσίνη, 2008).

Με το Νόμο 1835/1989, ιδρύθηκε το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), το οποίο άρχισε ουσιαστικά να λειτουργεί βάσει του Νόμου 2266/1994 ως Νομικό Πρόσωπο Ιδιωτικού Δικαίου που εποπτεύεται από το Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και επιχορηγείται εν μέρει από τον προϋπολογισμό της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Βασικός άξονας ανάπτυξης των δραστηριοτήτων του είναι η διεξαγωγή ερευνών και η εκπόνηση μελετών σε θέματα ισότητας των φύλων, καθώς και η ενίσχυση και προώθηση των γυναικών σε κοινωνικο-οικονομικό και πολιτικό επίπεδο. Μεταξύ 1994 και 2004, το ΚΕΘΙ παρείχε στη ΓΓΙ τεχνική στήριξη για τον σχεδιασμό και την παρακολούθηση της

<sup>15</sup> Ευρωπαϊκή Ένωση (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές).



εφαρμογής των Κοινοτικών Πρωτοβουλιών NOW και EQUAL, και συμμετείχε ως εταίρος σε πιλοτικές δράσεις των τελευταίων, καθώς και σε ευρωπαϊκά ερευνητικά προγράμματα. Πολύ σημαντική ήταν και η στήριξη που παρείχε το ΚΕΘΙ στη ΓΠΙ για την ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στο Γ΄ ΚΠΣ<sup>16</sup>.

Ένας πολύ σημαντικός σταθμός για την αντιμετώπιση της ανεργίας είναι ο Νόμος 3227/2004 «Μέτρα για την αντιμετώπιση της ανεργίας και άλλες διατάξεις», με τον οποίο ενσωματώθηκαν οι Οδηγίες 2000/43/ΕΟΚ και 2000/78/ΕΟΚ<sup>17</sup>. Το άρθρο 2 του συγκεκριμένου νόμου αναφέρεται στα κίνητρα για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, των νέων και των ηλικιωμένων και προβλέπει παροχή κινήτρων, όπως επιδοτήσεις των εργοδοτών για την κάλυψη των ασφαλιστικών εισφορών σε περίπτωση που προσλάβουν άτομα που ανήκουν στις παραπάνω ομάδες.

Ειδικά για την αντιμετώπιση της γυναικείας ανεργίας ο παραπάνω Νόμος ρυθμίζει, μεταξύ άλλων, τα εξής:

- Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κήσης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων.
- Καθορίζεται ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.
- Αγρότισσες, ασφαλισμένες στον κλάδο κύριας ασφάλισης αγροτών του νόμου 2458/1997, όπως ισχύει, απαλλάσσονται για κάθε τέκνο που αποκτούν πλέον του ενός από την υποχρέωση καταβολής εισφορών υπέρ του Οργανισμού Γεωργικών Ασφαλίσεων για τους κλάδους σύνταξης, ασθενείας και για το Λογαριασμό Αγροτικής Εστίας επί ένα έτος από τη γέννηση κάθε τέκνου, από το δεύτερο τέκνο και μετά.

Στη συνέχεια σημαντικά βήματα έγιναν και με τη ψήφιση του Νόμου 3488/2006 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον

<sup>16</sup> Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (βλ. Βιβλιογραφία/Πηγές)

<sup>17</sup> Οι Οδηγίες αποτελούν το Ευρωπαϊκό Δίκαιο και δεσμεύουν τα κράτη μέλη ως προς το επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αφήνοντάς τους την αρμοδιότητα ως προς τον τρόπο και τα μέσα που θα το επιτύχουν.



αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», με τον οποίο ενσωματώθηκε η Οδηγία 2002/73/EK<sup>18</sup>.

Σημαντική τομή στις παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών αποτέλεσε από το 1990 η Κοινοτική Πρωτοβουλία NOW (New Opportunities for Women), όπου στην Ελλάδα οι δράσεις της συγκεκριμένης κοινοτικής πρωτοβουλίας πρόσφεραν την απαραίτητη χρηματοδότηση για την ανάπτυξη τεχνογνωσίας στον τομέα του σχεδιασμού και υλοποίησης προγραμμάτων κατάρτισης και ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η κοινοτική πρωτοβουλία Equal, η οποία αναφέρθηκε παραπάνω, αποτελεί εργαλείο της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση (ΕΣΑ) και συνεχίζει την ακολουθία προηγούμενων κοινοτικών πρωτοβουλιών EMPLOYMENT και ADAPT έχοντας ως σκοπό τη δημιουργία «Μιας αγοράς ανοιχτής για όλους», που σημαίνει εξάλειψη κάθε είδους ανισοτήτων στην αγορά εργασίας. Για να πετύχει το σκοπό αυτό η Equal, στοχεύει γενικά στην πειραματική εφαρμογή, τη διάδοση νέων τρόπων καταπολέμησης των διακρίσεων, την επίτευξη αντίκτυπου στις εθνικές και ευρωπαϊκές πολιτικές στον τομέα της απασχόλησης και της κοινωνικής ενσωμάτωσης και την συμπλήρωση των υπάρχουσών πολιτικών για την ισότητα ευκαιριών στην αγορά εργασίας.

Ένας από τους άξονες προτεραιότητας που αποτελούν τους κύριους στόχους της κοινοτικής πρωτοβουλίας Equal είναι και αυτός της απασχολησιμότητας με επιμέρους μέτρο τη διευκόλυνση της πρόσβασης και της επιστροφής στην αγορά εργασίας ομάδων που υφίστανται διακρίσεις. Μέσω αυτού του μέτρου επιχειρείται η αναβάθμιση και ο εκσυγχρονισμός των δομών και των συστημάτων υποστήριξης της απασχόλησης των ευάλωτων κατηγοριών του πληθυσμού καθώς και η βελτίωση των κοινωνικών δεξιοτήτων και των επαγγελματικών προσόντων τους, αλλά και η βελτίωση της ποιότητας της απασχόλησης.

Επίσης ο άξονας προτεραιότητας που αφορά ειδικά τα θέματα ισότητας είναι αυτός των ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες. Επιμέρους μέτρα του άξονα αυτού είναι:

1. Ο συνδυασμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που περιλαμβάνει ενέργειες για την εξάλειψη στερεοτύπων για τον ρόλο των δύο φύλων στην οικογένεια και για τη στήριξη εργαζομένων με οικογενειακές φροντίδες και

<sup>18</sup> Γενική Γραμματεία Ισότητας 2005(βλ.Βιβλιογραφία/Πηγές).

2. Η ενθάρρυνση της κατάργησης του επαγγελματικού διαχωρισμού μέσω της ενίσχυσης μηχανισμών ενσωμάτωσης της αρχής της ισότητας στο χώρο εργασίας και της γυναικείας απασχόλησης σε νέους τομείς της οικονομίας.

Γενικά, πραγματοποιήθηκαν σημαντικές αλλαγές στις εθνικές πολιτικές απασχόλησης, με σαφή σύγκλιση προς τους κοινούς στόχους της Ε.Ε. Συνολικά, παρατηρείται ότι υπάρχει επιφέρει μια μετατόπιση στο σχεδιασμό και στην έμφαση της πολιτικής - από την αντιμετώπιση της ανεργίας, προς τη διαχείριση της ανάπτυξης της απασχόλησης.

Σημαντική θεωρείται και η συμβολή του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» Θεμελιώδης στόχος του προγράμματος αυτού είναι η προώθηση της απασχόλησης και η άμβλυνση των προβλημάτων της αγοράς εργασίας, προς την κατεύθυνση της πρόληψης της ανεργίας, της αύξησης της συμμετοχής των γυναικών και των μειονεκτουσών ομάδων στην αγορά εργασίας και η παράλληλη μείωση της ανεργίας ορισμένων ομάδων του εργατικού δυναμικού, οι οποίες συντελούν κατά μεγάλο βαθμό στη διαμόρφωση της συνολικής ανεργίας της χώρας.

Οι κύριοι στόχοι του Ε.Π. είναι:

1. Πρόληψη της ανεργίας μέσω εξατομικευμένων παρεμβάσεων. Περιλαμβάνονται δράσεις και έργα υπέρ των ανέργων και συγκεκριμένα δίνεται έμφαση στην πρόληψη της μακροχρόνιας ανεργίας.
2. Προώθηση της ισότητας των ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας. Αφορά όλους και κυρίως εκείνους που απειλούνται με κοινωνικό αποκλεισμό,
3. Ενίσχυση και αναβάθμιση της αποτελεσματικότητας και της ποιότητας των παρεμβάσεων στην αγορά εργασίας,
4. Προώθηση της επιχειρηματικότητας και της προσαρμοστικότητας του εργατικού δυναμικού, δηλαδή δράσεις υπέρ των ανέργων για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων και για ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους είτε ως αυτοαπασχολούμενοι είτε ως εργαζόμενοι στο δημόσιο ή σε επιχειρήσεις,
5. Βελτίωση της πρόσβασης και της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας,
6. Τεχνική Βοήθεια. Υποστήριξη της εφαρμογής του Ε.Π.

Οι πέντε βασικοί άξονες προτεραιότητας συμπίπτουν και με τα πέντε πεδία πολιτικής που υποστηρίζει το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο. Ειδικότερα για τον άξονα προτεραιότητας 5 αναφέρεται ότι έχει ως πρωταρχικό στόχο τη δημιουργία ενός σημαντικού πυρήνα απασχόλησης των γυναικών σε τομείς των κοινωνικών υπηρεσιών και όσον το δυνατόν ευρύτερη και εις βάθος πληροφόρηση τους για τις ευκαιρίες απασχόλησης και για τα δικαιώματά τους περί της ισότητας των φύλων στον εργασιακό χώρο. Επίσης είναι βασική η πρόσβαση των εργαζόμενων γυναικών σε προγράμματα που θα τους βοηθήσουν στην περαιτέρω επαγγελματική τους ανέλιξη με δημιουργία δράσεων υποστήριξης και ενίσχυσης όπως δημιουργία παιδικών σταθμών εντός των επιχειρήσεων. Με βάση τα παραπάνω παρέχονται:

- Συμβουλευτικές υπηρεσίες και στήριξη των γυναικών για να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να προωθηθούν σε θέσεις απασχόλησης,
- Υποστήριξη των γυναικών για έναρξη επιχειρηματικών δραστηριοτήτων,
- Ενίσχυση των επιχειρήσεων για αναδιοργάνωση των διοικητικών τους λειτουργιών προκειμένου να προωθηθεί το γυναικείο στελεχιακό δυναμικό σε ανώτερα κλιμάκια της εσωτερικής ιεραρχίας,
- Δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών στις επιχειρήσεις για εξυπηρέτηση των εργαζόμενων μητέρων στις επιχειρήσεις,
- Δράσεις ευαισθητοποίησης πληροφόρησης φορέων και δομών για την προώθηση της ισότητας των δύο φύλων.

Υπάρχουν τρία σημαντικά μέτρα εφαρμογής του 5<sup>ου</sup> άξονα, τα οποία είναι:

- Μέτρο 5.1: Θετικές δράσεις για την ισότητα των ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στα Μ.Μ.Ε. και στις μεγάλες επιχειρήσεις,
- Μέτρο 5.2: Στήριξη της λειτουργίας και της ποιοτικής αναβάθμισης των μονάδων και υπηρεσιών εξυπηρέτησης παιδιών, ηλικιωμένων και λοιπών πληθυσμιακών ομάδων που χρήζουν ιδιαίτερης φροντίδας,
- Μέτρο 5.3: Ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών.( Εξειδικευμένη κατάρτιση, συμβουλευτική, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, επιχειρηματικότητα, δίκτυα, ευαισθητοποίηση, πληροφόρηση φορέων και δομών ).

Ειδικά ως προς την εφαρμογή του Ε.Π. «Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση» του Γ΄ ΚΠΣ θα αναφέρουμε κάποια ποσοστά των γυναικών που έχουν επωφεληθεί από τα επιμέρους μέτρα πολιτικής, έτσι ώστε να γίνει κατανοητή η επίδραση των μέτρων αυτών στην προώθηση των θεμάτων ισότητας και ιδιαίτερα στη γυναικεία ανεργία. Έτσι παρατηρούμε ότι το μερίδιο των γυναικών που έχουν επωφεληθεί από το προγράμματος δημιουργίας θέσεων εργασίας για τους ανέργους που ανήκουν στις ευάλωτες ομάδες του πληθυσμού είναι 82,9%. Επίσης το μερίδιο των επωφελομένων γυναικών από τις επιδοτήσεις επιχειρήσεων για την προώθηση των ανέργων στην απασχόληση είναι 64,1%, ποσοστό που ξεπερνά τον στόχο του 60% που είχε τεθεί στο Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων (Καραμεσίνη, 2008).

Σε ότι αφορά την προκατάρτιση και τις συνοδευτικές υπηρεσίες για τα άτομα που απειλούνται από κοινωνικό αποκλεισμό, το μερίδιο των γυναικών ανέρχεται στο 75,1%. Επίσης αρκετά αυξημένο εμφανίζεται και το ποσοστό των γυναικών που επωφελήθηκαν από την ανάπτυξη δεξιοτήτων των ανέργων στους τομείς του φυσικού και πολιτιστικού περιβάλλοντος (76,8%). Οι ολοκληρωμένες παρεμβάσεις για ανέργους που ανήκουν σε μειονεκτούντες ομάδες και περιοχές υψηλής ανεργίας ωφέλησαν τις γυναίκες σε ποσοστό 67%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για την προώθηση της αυτοαπασχόλησης και της εκκίνησης νέας επιχείρησης στους ανέργους το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 54,8%.

Σημαντικό είναι το γεγονός ότι αν παρατηρήσουμε τα ποσοστά των γυναικών που επωφελήθηκαν από τη βελτίωση δεξιοτήτων των εργαζόμενων στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα, τότε θα δούμε ότι κυμαίνονται περίπου στα ίδια επίπεδα (56,1% και 53% αντίστοιχα). Τέλος, σε απόλυτους αριθμούς, ωφελήθηκαν 293 γυναίκες από τις θετικές δράσεις για την ισότητα των σε επιχειρήσεις, 1.972 γυναίκες από τη λειτουργία και βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών κοινωνικής φροντίδας και 9.018 από τις ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών, στο σύνολο των 444.517 επωφελομένων του Επιχειρησιακού Προγράμματος (Ο.π.).

Σε ότι αφορά ειδικότερα το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) η προώθηση της Απασχόλησης αποτελεί βασική προτεραιότητα ιδίως στο πλαίσιο των Εθνικών Σχεδίων Δράσης για την Απασχόληση που υλοποιούνται από τα κράτη-μέλη. Στο άρθρο 2 του Κανονισμού του ΕΚΤ (αρ. 1784/1999) ορίζεται συγκεκριμένα ως πεδίο εφαρμογής «η ανάπτυξη και προώθηση ενεργών πολιτικών στην αγορά εργασίας για την καταπολέμηση και την πρόληψη της ανεργίας, για την αποφυγή της μακροχρόνιας ανεργίας γυναικών και ανδρών, για τη διευκόλυνση της επανένταξης

των μακροχρόνια ανέργων στην αγορά εργασίας και για την υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης των νέων και των ατόμων που επιστρέφουν στην αγορά εργασίας μετά από απουσία κάποιου χρόνου».

Η υπηρεσία ΕΥΣΕΚΤ είναι αυτή η οποία συντονίζει τις παρεμβάσεις που συγχρηματοδοτούνται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ ) και το Ελληνικό Δημόσιο και υλοποιούνται στην Ελλάδα κατά την προγραμματική περίοδο 2000-2006 και παρακολουθεί την εξέλιξη της αποτελεσματικότητάς τους. Πρόκειται για τις παρεμβάσεις που περιλαμβάνονται:

- στο Κοινοτικό Πλαίσιο Στήριξης 2000-2006 και ειδικότερα σε έξι από τα δώδεκα Τομεακά Επιχειρησιακά του Προγράμματα και στα δεκατρία Περιφερειακά Επιχειρησιακά του Προγράμματα,
- στην Κοινοτική Πρωτοβουλία Equal και στις δράσεις του άρθρου 6 του Κανονισμού 1784 της 12ης Ιουλίου 1999 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ) και
- στις δράσεις που χρηματοδοτούνται από τη Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τα δύο προηγούμενα Κοινοτικά Πλαίσια Στήριξης (1990-1999).

Όπως βλέπουμε από τα όσα αναφέρθηκαν παραπάνω, πολλά από τα μέτρα που εφαρμόζονται για την προώθηση της ισότητας των γυναικών έχουν θετικό αντίκτυπο τουλάχιστον όπως φαίνεται στα συνολικά μεγέθη. Ωστόσο σε κάποιες περιπτώσεις η βελτίωση της κατάστασης ειδικά ως προς τη γυναικεία ανεργία είναι περιορισμένη. Στην πλειοψηφία τους τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στον ισορροπημένο συνδυασμό της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς όμως να έχουν μελετηθεί επαρκώς οι λόγοι για τους οποίους εμφανίζονται αποκλίσεις στα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας μεταξύ των ανδρών και γυναικών νεαρής ηλικίας ή μεταξύ ανδρών και γυναικών συγκεκριμένων εκπαιδευτικών και άλλων χαρακτηριστικών, ώστε να βρεθούν οι κατάλληλες λύσεις ανάλογα με τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι επιμέρους αυτές ομάδες και τελικά να κατευθυνθούμε σε μία σφαιρικότερη αντιμετώπιση του θέματος.

Επίσης οι διάφορες πρωτοβουλίες που προωθούνται δεν αξιολογούνται ως προς τον αντίκτυπό τους ώστε οι επόμενες πρωτοβουλίες να αναπροσαρμοστούν στη βάση των αποτελεσμάτων της αξιολόγησης.

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Από τη μελέτη του ζητήματος της γυναικείας ανεργίας, όπως παρουσιάστηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, διαπιστώθηκαν τα παρακάτω:

Αρχικά παρατηρήσαμε ότι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών ακολουθούν τάση μείωσης την τελευταία δεκαετία και την ίδια τάση ακολουθούν και τα ποσοστά ανδρικής ανεργίας. Η μείωση αυτή οφείλεται στο ότι η αύξηση των ποσοστού απασχόλησης των γυναικών είναι μεγαλύτερη σε σχέση με την αύξηση συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό. Επίσης μείωση παρατηρείται και στην ψαλίδα ανάμεσα στη ανδρική και τη γυναικεία ανεργία, η οποία ωστόσο φαίνεται να αποτελεί περισσότερο μια ένδειξη προς την προσπάθεια επίτευξης ουσιαστικής ισότητας, παρά ως τελικός στόχος που έχει επιτευχθεί.

Στη συνέχεια, μελετώντας τη σχέση γυναικείας ανεργίας και ηλικίας, παρατηρήσαμε ότι η ανεργία πλήττει εντονότερα τις νέες γυναίκες, δηλαδή ηλικίας 15-29 ετών, σε σχέση με τις μεγαλύτερες. Ενώ από τη μελέτη της σχέσης μεταξύ γυναικείας ανεργίας και εκπαιδευτικού επιπέδου συμπεράναμε ότι η ανεργία είναι πολύ υψηλότερη στις γυναίκες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, από αυτές με πρωτοβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση. Άρα η ηλικία, αλλά και το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών επηρεάζουν άμεσα την γυναικεία ανεργία.

Από τη μελέτη των πολιτικών που έχουν αναπτυχθεί για να αντιμετωπίσουν τη γυναικεία ανεργία, παρατηρούμε ότι οι πολιτικές αυτές δεν λαμβάνουν υπόψη σε μεγάλο βαθμό τις ιδιαιτερότητες του γυναικείου εργατικού δυναμικού, καθώς και τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες όχι μόνο στα πλαίσια της αγοράς εργασίας, αλλά και εκτός αυτής με αποτέλεσμα να μειώνεται η αποτελεσματικότητά τους.

Ωστόσο είναι σημαντικό να τονιστεί πως έχουν γίνει σημαντικά βήματα, τόσο ως προς την προσπάθεια συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, όσο και ως προς την κατάρτιση και την αύξηση κινήτρων με στόχο την καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας και έχει επωφεληθεί ένας σημαντικός αριθμός γυναικών την τελευταία δεκαετία από τις δράσεις αυτές.

Επιπλέον από τον τρόπο διάρθρωσης των κειμένων των πολιτικών για την απασχόληση παρατηρούμε ότι τα θέματα ισότητας δεν αναδεικνύονται όσο θα έπρεπε τα τελευταία χρόνια. Ενώ δηλαδή έχουν γίνει πολύ σημαντικά βήματα προς την προώθηση των θεμάτων αυτών και υλοποιούνται ολοένα και περισσότερες δράσεις προς την κατεύθυνση αυτή, στα κείμενα που περιλαμβάνουν τις δράσεις αυτές η

ισότητα των φύλων αποτελεί έναν ειδικότερο στόχο και όχι βασική προτεραιότητα. Ουσιαστικά μέσα από τα κείμενα υλοποίησης και αξιολόγησης των πολιτικών φαίνεται να έχει υποβαθμιστεί η βαρύτητα των θεμάτων της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι που δεν αντικατοπτρίζει την πραγματική εικόνα, αφού την ίδια στιγμή έχει αναγνωριστεί σε μεγάλο βαθμό η σημασία και η ανάγκη βελτίωσης των ζητημάτων αυτών με δεδομένο ότι η γυναικεία ανεργία είναι αρκετά αυξημένη και σε σχέση με την ανδρική.

Επίσης κάτι που είναι φανερό από τον τρόπο ανάπτυξης και εφαρμογής των πολιτικών είναι ότι βασίζονται σε μεγάλο βαθμό σε ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και δράσεις, αφού πολλές φορές περιορίζονται στη διαχείριση των Προγραμμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και ότι απουσιάζει η πρωτοβουλία από πλευράς των ελληνικών φορέων άσκησης πολιτικής. Δηλαδή ουσιαστικά στην Ελλάδα οι πολιτικές και τα προγράμματα που εφαρμόζονται ουσιαστικά καταλήγουν στο να προσπαθούν να προσαρμόσουν τα ευρωπαϊκά δεδομένα στις κοινωνικο-οικονομικές συνθήκες της ελληνικής πραγματικότητας.

Όσον αφορά τους φορείς που ασχολούνται με τα θέματα ισότητας των φύλων στην απασχόληση, παρέχουν σημαντικό έργο και υλοποιούν μια σειρά από προγράμματα, τα οποία καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα δραστηριοτήτων. Επίσης και το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της απασχόλησης των γυναικών και τη μείωση της γυναικείας ανεργίας είναι αρκετά διευρυμένο.

Έτσι καταλήγουμε στο συμπέρασμα ότι για να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά το πρόβλημα της ανεργίας είναι αναγκαίο οι πολιτικές που διαμορφώνουν τις συνολικές προϋποθέσεις για την απασχόληση να αποδίδουν μεγάλη σημασία στις συνέπειές τους στην αγορά εργασίας. Τέλος είναι σημαντικό και το να προσαρμόζονται τα μέτρα πολιτικής όχι μόνο ανάλογα με το είδος της ανεργίας που στοχεύουν, αλλά και με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της ομάδας στην οποία απευθύνονται.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ/ΠΗΓΕΣ

- Karamessini, M. (2006), «Gender equality and employment policy» in Petmesidou M., Mossiolos E. (eds.), *Social Policy Developments in Greece*, Ashgate, London
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2008), «Πολιτικές για την ισότητα: Απασχόληση, Επαγγελματική εξέλιξη, Επιχειρηματικότητα των γυναικών», στο <http://www.isotita.gr/index.php/docs/c3/>
- Γενική Γραμματεία Ισότητας (2005), «6η Εθνική Έκθεση της Ελλάδας 2001 – 2004 προς την Επιτροπή του ΟΗΕ για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών»
- Γράβαρης, Δ. (2003), «Η σχέση παθητικών και ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης στο εσωτερικό της συνολικής κρατικής παρέμβασης στην αγορά εργασίας. Θεωρητικό πλαίσιο και εμπειρικά παραδείγματα», στο Βενιέρης Δ., Παπαθεοδώρου Χ. (επιμ.), *Η Κοινωνική Πολιτική στην Ελλάδα: Προκλήσεις και προοπτικές*, Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα
- ΕΣΥΕ (2008), «Στατιστικά στοιχεία: Μεταδεδομένα και ερωτηματολόγια», στο [http://www.statistics.gr/gr\\_tables/er\\_dyn.pdf](http://www.statistics.gr/gr_tables/er_dyn.pdf)
- Ευρωπαϊκή Ένωση (2008), «Επίσημη Εφημερίδα των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων: Απόφαση του Συμβουλίου της 20ης Δεκεμβρίου 2000», στο [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/newprg/newprg\\_el.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/newprg/newprg_el.pdf)
- Καραμεσίνη, Μ. (2005), «Η πολιτική απασχόλησης ως πεδίο σύζευξης της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής», στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα
- Καραμεσίνη, Μ. (2006), *Σημειώσεις για το μάθημα: Ανεργία και πολιτικές απασχόλησης*, Αθήνα
- Καραμεσίνη, Μ. (2008), «Η ισότητα των φύλων στην απασχόληση: Επισκόπηση και αποτίμηση των πολιτικών της τελευταίας δεκαετίας στην Ελλάδα», στο Στρατηγάκη Μ. (επιμ.), *Πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πολιτικές*, Gutenberg, Αθήνα
- ΚΕΘΙ (2008), «Μελέτες-Έρευνες», στο <http://www.kethi.gr/greek/meletes/index.htm>



- Μουρίκη, Α. (2005), «Η ισότητα των φύλων στις πολιτικές απασχόλησης», στο Καραμεσίνη Μ., Κουζής Γ. (επιμ.), *Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης της οικονομικής και της κοινωνικής πολιτικής*, Gutenberg, Αθήνα
- Μουσούρου, Α.Μ. (2003), *Γυναίκα και Απασχόληση: Δέκα ζητήματα*, Gutenberg, Αθήνα
- Νικολακοπούλου - Στεφάνου, Η. (1997), *Πολιτικές Απασχόλησης στην Ευρωπαϊκή Ένωση*, Παπαζήσης, Αθήνα
- ΟΑΕΔ (2008), «Οργανισμός: Αποστολή - Στόχοι» στο <http://www.oaed.gr/Pages/>
- Παπαγιαννοπούλου, Μ.Χ., Παπαρούνη, Ρ. (2005), *Οι Εθνικές Πολιτικές για την Ισότητα των Φύλων στην Απασχόληση*, ΚΕΘΙ, Αθήνα
- Πετρινώτη, Ξ. (1989), *Αγορές εργασίας: Οικονομικές θεωρίες και έρευνες*, Παπαζήσης, Αθήνα
- Σπηλιωτοπούλου - Κουκούλη, Σ. (1998), «Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και κοινωνική ασφάλιση», στο Μαγγανάρα, Ι. (επιμ.), *Εργασία, Συνδικαλισμός και Ισότητα των φύλων. Εισηγήσεις σεμιναρίου*, Οδυσσέας, Αθήνα
- Στρατηγάκη, Μ. (2007), *Το φύλο της κοινωνικής πολιτικής*, Μεταίχμιο, Αθήνα
- Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2008), «Εθνικά Σχέδια Δράσης για την Απασχόληση: 1998-2004» στο <http://www.yprakp.gr/>
- Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών (2008), «Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για την Ανάπτυξη και την Απασχόληση 2005-2008: Εκθέσεις εφαρμογής» στο [http://www.mnec.gr/el/economics/Ethniko\\_Programma\\_Metarrythmisewn\\_Gia\\_Thn\\_Anptyksh\\_Kai\\_Thn\\_Apasxolhsh/](http://www.mnec.gr/el/economics/Ethniko_Programma_Metarrythmisewn_Gia_Thn_Anptyksh_Kai_Thn_Apasxolhsh/)