



**Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής**  
Σχολή Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών  
Επιστημών  
Τμήμα Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής  
**Π.Μ.Σ. «Δημόσια Οικονομική & Πολιτική»**



---

**ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ  
ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ -ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ**

**Όνοματεπώνυμο Συγγραφέα: ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΖΟΡΜΠΙΑ, Α.Μ. 22025**

**Επιβλέπων Καθηγητής: ΑΛΙΝΑ ΧΥΖ**

Διπλωματική Εργασία υποβληθείσα στο Τμήμα Λογιστικής &  
Χρηματοοικονομικής του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής για την  
απόκτηση Μεταπτυχιακού Διπλώματος Ειδίκευσης στη Δημόσια  
Οικονομική και Πολιτική

Αιγάλεω, 2024





**University West Attica**  
School of Administration, Economics and Social  
Sciences  
Department of Accounting and Finance  
**MSc. «Public Economics and Policy»**



---

**COMPARATIVE ANALYSIS OF WOMEN'S UNEMPLOYMENT IN GREECE  
AND THE EUROPEAN UNION - CAUSES AND ADDRESS POLICIES**

**Name of author: ALEXANDRA ZORMPA**

**Supervisor: ALINA XYZ**

Master thesis submitted for Department Accounting & Finance of West  
Attica University for Msc in Public Economics and Policy

Egaleo, 2024



Στην οικογένειά μου





**Τίτλος εργασίας: ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΤΗΣ ΑΝΕΡΓΙΑΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ  
ΣΕ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ-ΑΙΤΙΑ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ  
ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗΣ**

**Μέλη Εξεταστικής Επιτροπής**

**Εγκρίθηκε από την εξεταστική επιτροπή την 04/04/2024.**



Α/α	ΟΝΟΜΑ ΕΠΩΝΥΜΟ	ΒΑΘΜΙΔΑ/ΙΔΙΟΤΗΤΑ	ΨΗΦΙΑΚΗ ΥΠΟΓΡΑΦΗ
1	ΑΛΙΝΑ ΧΥΖ	ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
2	ΑΙΚΑΤΕΡΙΝΗ ΔΕΔΟΥΛΗ	ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΡΙΑ ΚΑΘΗΓΗΤΡΙΑ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	
3	ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΧΑΡΑΜΗΣ	ΕΠΙΚΟΥΡΟΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΔΥΤΙΚΗΣ ΑΤΤΙΚΗΣ	





ΔΗΛΩΣΗ ΣΥΓΓΡΑΦΕΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Ο/η κάτωθι υπογεγραμμένη ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΖΟΡΜΠΙΑ του ΔΗΜΗΡΙΟΥ, με αριθμό μητρώου 22025 φοιτήτρια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Δημόσια Οικονομική και Πολιτική του Τμήματος Λογιστικής & Χρηματοοικονομικής της Σχολής Διοικητικών, Οικονομικών και Κοινωνικών Επιστημών του Πανεπιστημίου Δυτικής Αττικής, δηλώνω ότι:

«Είμαι συγγραφέας αυτής της μεταπτυχιακής εργασίας και ότι κάθε βοήθεια την οποία είχα για την προετοιμασία της, είναι πλήρως αναγνωρισμένη και αναφέρεται στην εργασία. Επίσης, οι όποιες πηγές από τις οποίες έκανα χρήση δεδομένων, ιδεών ή λέξεων, είτε ακριβώς είτε παραφρασμένες, αναφέρονται στο σύνολό τους, με πλήρη αναφορά στους συγγραφείς, τον εκδοτικό οίκο ή το περιοδικό, συμπεριλαμβανομένων και των πηγών που ενδεχομένως χρησιμοποιήθηκαν από το διαδίκτυο. Επίσης, βεβαιώνω ότι αυτή η εργασία έχει συγγραφεί από μένα αποκλειστικά και αποτελεί προϊόν πνευματικής ιδιοκτησίας τόσο δικής μου, όσο και του Ιδρύματος.

Παράβαση της ανωτέρω ακαδημαϊκής μου ευθύνης αποτελεί ουσιώδη λόγο για την ανάκληση του πτυχίου μου».

Ο/Η Δηλών/ούσα



ΑΛΕΞΑΝΔΡΑ ΖΟΡΜΠΙΑ

\* Όνομα Επώνυμο/Ιδιότητα

Ψηφιακή Υπογραφή

\* Ψηφιακή υπογραφή του επιβλέποντος αν έχει ζητηθεί απαγόρευση πρόσβασης στην εργασία για κάποιο χρονικό διάστημα.



## Ευχαριστίες

Ομολογουμένως έπειτα από πολλά χρόνια ολοκλήρωσης των προπτυχιακών μου σπουδών στη Σχολή του τμήματος ΛΟΓΙΣΤΙΚΗΣ στο ΤΕΙ ΜΕΣΣΟΛΟΓΓΙΟΥ, ευτύχησα να συνεργαστώ με πολλούς αξιόλογους καθηγητές στο Πανεπιστήμιο Δυτικής Αττικής στο συγκεκριμένο μεταπτυχιακό τμήμα. Θέλω να ευχαριστήσω έναν προς έναν τους καθηγητές για τις πολύτιμες γνώσεις που μου μετέδωσαν και για την βοήθεια τους στην ολοκλήρωσή του.

Ιδιαίτερες ευχαριστίες θα ήθελα να εκφράσω στην επιβλέπουσα εξαιρετική καθηγήτρια Αλίνα Χυζ για τις παρατηρήσεις της και την άμεση ανταπόκριση της κατά την περίοδο της συγγραφής της διπλωματικής εργασίας.

Τέλος δε θα μπορούσα να μην εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου στους φίλους αλλά και στις κόρες μου που ήταν το κίνητρο για να ακολουθήσω αυτό το μεταπτυχιακό. Τους ευχαριστώ θερμά για τη συμπαράσταση, την υπομονή, την ενθάρρυνση και τη στήριξη που επέδειξαν.



## Περίληψη

Στην παρούσα διπλωματική εργασία μελετήθηκε το φαινόμενο της ανεργίας των γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς για τη χρονική περίοδο 2012-2022 μέσω τόσο θεωρητικής ανασκόπησης όσο και εμπειρικής έρευνας.

Ένα βασικό συμπέρασμα που προέκυψε σε ότι αφορά τη σύγκριση μεταξύ Ελλάδος και Ευρώπης των 27 είναι το γεγονός της διαφοράς των ποσοστών ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς το ποσοστό ανεργίας των γυναικών εμφανίζει απόκλιση 1% κάθε έτος στην Ευρώπη των 27, ποσοστό συγκριτικά μικρότερο από την απόκλιση που εμφανίζουν τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ελλάδα, όπου η διαφορά στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ξεπερνά σε ποσοστό το 5% σε ετήσια βάση.

Αντίστοιχα, ίδια τάση εμφανίζεται μεταξύ Ελλάδος και Ευρώπης των 27 σε όλη την περίοδο 2012-2022, σε ότι αφορά το γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών, ενώ και στην περίπτωση της αποκλιμάκωσης της ανεργίας, αυτή ξεκίνησε πρώτα από το ανδρικό φύλο και στη συνέχεια επεκτάθηκε στις γυναίκες την περίοδο αυτή.

Ακολούθως, η έρευνα έδειξε ότι οι βασικές αιτίες της ανεργίας των γυναικών είναι μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση, μια ενδεχόμενη απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και η επιθυμία για ανατροφή τέκνου από την πλευρά της γυναίκας, ενώ η κυριότερη μέθοδος που χρησιμοποιείται για την εύρεση εργασίας από την πλευρά των γυναικών, είναι οι ιστοσελίδες εταιριών εύρεσης και αναζήτησης εργασίας, καθώς και οι συστάσεις φίλων τους, ενώ επίσης η ηλικία, η εκπαίδευση και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν βασικούς παράγοντες που δημιουργούν δυσκολίες ως προς τις προσπάθειες των γυναικών για εύρεση εργασίας.

Τέλος, σε ότι αφορά την πλέον ενδεδειγμένη στρατηγική για τον περιορισμό της ανεργίας των γυναικών, η έρευνα έδειξε ότι η παροχή κινήτρων φορολογικής φύσεως στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών αποτελεί την πλέον ενδεδειγμένη δράση που θα πρέπει να συντελεστεί, έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των γυναικών στο μέγιστο δυνατό βαθμό και με στόχο να πλησιάσει τα αντίστοιχα επίπεδα της ανεργίας των ανδρών.

**Λέξεις κλειδιά:** Ανεργία, οικονομική κρίση, γυναίκες, ανισότητες φύλου



## Abstract

In this thesis, the phenomenon of women's unemployment was studied both in Greece and internationally for the period 2012-2022 through both theoretical review and empirical research.

A key conclusion that emerged regarding the comparison between Greece and Europe of 27 is the fact of the difference in unemployment rates between men and women, as the unemployment rate of women shows a deviation of 1% every year in Europe of 27, a rate comparatively less than the discrepancy shown by the corresponding percentages in Greece, where the difference in the unemployment rate between men and women exceeds 5% on an annual basis.

Accordingly, the same trend appears between Greece and Europe of 27 throughout the period 2012-2022, regarding the fact that the unemployment rate of women is higher compared to the corresponding rate of men, while also in the case of the de-escalation of unemployment, this started first by the male gender and then extended to women during this period.

Subsequently, the research showed that the main causes of women's unemployment are a recent pregnancy combined with a personal decision to leave, a possible dismissal from a previous job or the end of a fixed-term contract, as well as the desire to raise a child on the part of the woman, while the main method used for finding work by women is the websites of job-finding and job-seeking companies, as well as the recommendations of their friends, while also age, education and family status are key factors that create difficulties in women's efforts to find work.

Finally, with regard to the most appropriate strategy to limit women's unemployment, the research showed that providing tax incentives to businesses to increase the percentage of employed women is the most appropriate action that should be taken, so that achieve the goal of reducing women's unemployment to the maximum extent possible and with the aim of approaching the corresponding levels of men's unemployment.

**Key words:** Unemployment, economic crisis, women, gender inequalities





# Περιεχόμενα

Περίληψη

Abstract

Περιεχόμενα

Κατάλογος Γραφημάτων

Κεφάλαιο 1: Γενικό πλαίσιο ανεργίας .....	2
1.1 Η έννοια της ανεργίας.....	2
1.2 Μορφές ανεργίας .....	5
1.3 Σύγχρονες ερμηνείες της ανεργίας .....	7
1.4 Χαρακτηριστικά ανεργίας.....	11
1.5 Κυριότερα αίτια ανεργίας .....	12
1.6 Κυριότερες επιπτώσεις της ανεργίας .....	14
1.7 Ανισότητα των δύο φύλων στη σημερινή εποχή στον τομέα της εργασίας.....	16
1.8 Αίτια της ανεργίας στις γυναίκες .....	17
1.9 Συνέπειες της ανεργίας στις γυναίκες.....	19
Κεφάλαιο 2: Στατιστικά στοιχεία ανεργίας γυναικών .....	23
2.1 Στατιστικά στοιχεία ανεργίας γυναικών στην Ελλάδα .....	23
2.2 Στατιστικά στοιχεία εξέλιξης της ανεργίας των γυναικών στην Ευρώπη .....	27
2.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση προγενέστερων ερευνών σχετικά με την ανεργία των γυναικών .....	33
2.3.1 Προγενέστερες έρευνες διεθνώς .....	33
2.3.2 Προγενέστερες έρευνες στην Ελλάδα.....	44
Κεφάλαιο 3: Προγράμματα δράσης για την αντιμετώπιση της ανεργίας.....	48
3.1 Προγράμματα δράσεων αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2012-2022 .....	48
3.2 Προγράμματα δράσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας στην Ευρώπη την περίοδο 2012-2022.....	53

Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας.....	61
4.1 Μεθοδολογία έρευνας.....	61
4.2 Εργαλείο Έρευνας.....	62
4.3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων .....	63
4.4 Ερευνητικά ερωτήματα.....	63
4.5 Περιορισμοί έρευνας.....	64
Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων .....	65
5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων.....	65
5.2 Ανάλυση αιτιών ανεργίας γυναικών και τρόπων εξεύρεσης εργασίας .....	69
5.3 Ανάλυση προτεινόμενων στρατηγικών και πολιτικών εργασίας .....	77
Συμπεράσματα .....	81
Βιβλιογραφία .....	84
Ελληνόγλωσσες .....	84
Ξενόγλωσσες.....	86
Ερωτηματολόγιο Έρευνας .....	90

## **Κατάλογος Γραφημάτων**

Γράφημα 1: Πορεία ανεργίας 2012-2022 (ετήσια μεγέθη).....	23
Γράφημα 2: Πορεία ανεργίας 2012-2022 κατά φύλο (ετήσια μεγέθη).....	24
Γράφημα 3: Πορεία ανεργίας 2013-2022 γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο (ετήσια μεγέθη).....	25
Γράφημα 4: Πορεία ανεργίας 2013-2022 ανδρών κατά μορφωτικό επίπεδο (ετήσια μεγέθη).....	26
Γράφημα 5: Πορεία ανεργίας 2012-2022 στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη).....	28
Γράφημα 6: Πορεία ανεργίας 2012-2022 στην Ευρώπη των 27 (EU-27) κατά φύλο (ετήσια μεγέθη).....	29
Γράφημα 7: Πορεία ανεργίας 2013-2022 γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη) .....	31

Γράφημα 8: Πορεία ανεργίας 2013-2022 ανδρών κατά μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη) .....	31
Γράφημα 9: Κατανομή φύλου.....	65
Γράφημα 10: Κατανομή ηλικιών .....	66
Γράφημα 11: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης.....	66
Γράφημα 12: Αριθμός τέκνων ανά ερωτώμενο .....	67
Γράφημα 13: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων στην έρευνα .....	67
Γράφημα 14: Έτη εργασίας στη ΔΥΠΑ .....	68
Γράφημα 15: Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα με βάση το οικογενειακό εισόδημα .....	69
Γράφημα 16: Κατά πόσον οι γυναίκες βιώνουν σήμερα περιστατικά αποκλεισμού από την εργασία λόγω του φύλου τους.....	69
Γράφημα 17: Κατά πόσον η ανεργία των γυναικών είναι σήμερα αποτέλεσμα προσωπικής απόφασης.....	70
Γράφημα 18: Κατά πόσον η απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα .....	71
Γράφημα 19: Κατά πόσον η πρόσφατη ολοκλήρωση σπουδών αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα.....	72
Γράφημα 20: Κατά πόσον μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα .....	72
Γράφημα 21: Κατά πόσον μια οικειοθελής αποχώρηση, λόγω μη ικανοποίησης από το μισθό αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα.....	73
Γράφημα 22: Κατά πόσον η επιθυμία για ανατροφή τέκνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες .....	74
Γράφημα 23: Κυριότερη μέθοδος αναζήτησης εργασίας των γυναικών σήμερα.....	75
Γράφημα 24: Κατά πόσον η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο ως προς την εύρεση εργασίας .....	75
Γράφημα 25: Κατά πόσον η ηλικία μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος δημιουργεί δυσκολίες ως προς την εύρεση εργασίας .....	76
Γράφημα 26: Κατά πόσον η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες ως προς την εύρεση εργασίας .....	77

Γράφημα 27: Κατά πόσον τα επιμορφωτικά σεμινάρια ανέργων που επιδοτούνται μέσω ΕΣΠΑ αποτελούν σήμερα ένα μέσο για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας .....	78
Γράφημα 28: Κατά πόσον το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών .....	78
Γράφημα 29: Κατά πόσον τα προγράμματα της ΔΥΠΑ, όπως το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 άνεργους νέους ηλικίας 18 έως 30 ετών αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών .....	79
Γράφημα 30: Ποια ενέργεια είναι πιο αποτελεσματική για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών .....	80

## Εισαγωγή

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι η διερεύνηση του φαινομένου της ανεργίας των γυναικών, καθώς και των πολιτικών που εφαρμόζονται σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο για την αντιμετώπιση του. Ειδικότερα, μεταξύ άλλων η εν λόγω εργασία έχει ως στόχο την διερεύνηση των προγραμμάτων ενεργητικής πολιτικής που υλοποιήθηκαν την τελευταία 10ετία ως έμμεση λύση στην επίτευξη της ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ ο κύριος όγκος της βιβλιογραφίας θα επικεντρωθεί στην γυναικεία απασχόληση και τα προγράμματα ενεργητικής πολιτικής με αναφορά στατιστικών στοιχείων της ανεργίας των γυναικών την τελευταία δεκαετία.

Προς αυτή την κατεύθυνση και με απώτερο στόχο την επίτευξη του παραπάνω σκοπού, η παρούσα εργασία επικεντρώνεται αρχικά στο πρώτο κεφάλαιο στο να αναλύσει την έννοια της ανεργίας, τα χαρακτηριστικά της ανεργίας, τα είδη της ανεργίας και τους λόγους της ανεργίας εμφαιτικά από τη σκοπιά της θεωρητικής έρευνας, ενώ στο ίδιο κεφάλαιο γίνεται επίσης αναφορά στην ανισότητα των δύο φύλων στη σημερινή εποχή στον τομέα της εργασίας, στα αίτια της ανεργίας στις γυναίκες, καθώς επίσης και στις συνέπειες της ανεργίας στις γυναίκες.

Ακολούθως στο κεφάλαιο δύο θα παρουσιαστούν επίσης και στατιστικά στοιχεία ανεργίας γυναικών στην Ελλάδα αλλά και στην Ευρώπη, ενώ θα πραγματοποιηθεί βιβλιογραφική ανασκόπηση σύνδεσης ανεργίας και γυναικών σε Ελλάδα και διεθνώς, ενώ στη συνέχεια στο κεφάλαιο τρία θα γίνει παρουσίαση στα σημαντικότερα προγράμματα δράσεων αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2012-2022, καθώς επίσης στην Ευρώπη για το ίδιο χρονικό διάστημα τόσο στο πεδίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης όσο και μέσω παραδειγμάτων από μεμονωμένα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Προχωρώντας στο πρακτικό μέρος της εργασίας, στο κεφάλαιο τέσσερα θα παρουσιαστεί η μεθοδολογία της έρευνας, η μέθοδος δειγματοληψίας και τα ερευνητικά ερωτήματα, ενώ στο κεφάλαιο πέντε θα συντελεστεί η ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας, προτού η εργασία ολοκληρωθεί με την παρουσίαση των σημαντικότερων συμπερασμάτων, των περιορισμών της έρευνας και της παράθεσης των βιβλιογραφικών αναφορών, οι οποίες χρησιμοποιήθηκαν για να ολοκληρωθεί η παρούσα διπλωματική εργασία.

## **Κεφάλαιο 1: Γενικό πλαίσιο ανεργίας**

Στο συγκεκριμένο κεφάλαιο πραγματοποιείται μια αρχική παρουσίαση του γενικού πλαισίου του φαινομένου της ανεργίας και, πιο αναλυτικά, προσδιορίζεται εννοιολογικά η έννοια του φαινομένου της ανεργίας, καθώς επίσης τα βασικότερα χαρακτηριστικά της, οι διάφορες μορφές της, ενώ επίσης σκιαγραφούνται τα κυριότερα αίτια της ανεργίας, αλλά και οι βασικότερες επιπτώσεις της. Επίσης, στο ίδιο κεφάλαιο θα δοθεί έμφαση και στην έννοια της ανεργίας των γυναικών, το οποίο αποτελεί και το βασικό αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας.

### **1.1 Η έννοια της ανεργίας**

Είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι, ανά τα έτη, έχουν διαμορφωθεί μια πληθώρα από ορισμούς για τον όρο της «ανεργίας» οι οποίοι είχαν, σαν κύριο σκοπό τους, να καταγράψουν το συγκεκριμένο φαινόμενο και να το περιγράψουν με όρους στατιστικής. Βασικό μέλημα και συνάμα σκοπός της εννοιολογικής προσέγγισης και, κατ' επέκταση, της μελέτης της έννοιας της ανεργίας, ήταν, εκτός των άλλων, και η προσπάθεια διάκρισης των αληθινών ανέργων μέσα σε μια κοινωνία και των πλασματικών ανέργων εντός της ίδιας κοινωνίας (Καραμεσίνη, 2006).

Ένας από τους πιο επικρατείς, αλλά και ακριβείς ορισμούς της ανεργίας είναι εκείνος ο οποίος παρουσιάζεται στην συνέχεια (Αγαπητός, 2002). Αξίζει να σημειωθεί ότι, υπό τον όρο της ανεργίας (unemployment) προσδιορίζεται εννοιολογικά το νούμερο το οποίο εκφράζεται υπό μορφή ποσοστού και το οποίο αναπαριστά το ποσοστό, ήτοι το τμήμα, του εργατικού δυναμικού το οποίο συνίσταται από άτομα τα οποία δεν κατορθώνουν να βρουν κατάλληλη απασχόληση (Αγαπητός, 2002).

Κατανοεί κανείς, με βάση τον ανωτέρω ορισμό της ανεργίας, ο οποίος παρατέθηκε από τον Αγαπητό (2002) ότι η ανεργία αφορά άτομα τα οποία αποτελούν μέλη του εργατικού δυναμικού της εκάστοτε χώρας. Αναφορικά με το σε ποιες περιπτώσεις κάνει την εμφάνισή του το φαινόμενο της ανεργίας, είναι μείζονος σημασίας να τονιστεί ότι αυτό συμβαίνει στις περιπτώσεις κατά τις οποίες, στον ευρύτερο τομέα της οικονομίας, ο παραγωγικός συντελεστής της εργασίας δεν χρησιμοποιείται πλήρως, ή με άλλα λόγια δεν απασχολούνται πλήρως όλα τα μέλη του εργατικού δυναμικού, τα οποία συνιστούν τον παραγωγικό συντελεστή της εργασίας μιας χώρας (Αγαπητός, 2002).

Το γεγονός ότι, βάσει ορισμού, η ανεργία αφορά στο τμήμα του εργατικού δυναμικού το οποίο συνίσταται από άτομα τα οποία δεν κατορθώνουν να βρουν κατάλληλη απασχόληση, αυτό κατ' επέκταση καθιστά σαφές το ότι ως ανέργους (unemployed) ορίζονται τα άτομα εκείνα τα οποία επιθυμούν και είναι πρόθυμα να εργαστούν με τα δεδομένα της αγοράς εργασίας τα οποία επικρατούν εκείνη την χρονική στιγμή, δηλαδή με τα μισθολογικά δεδομένα και τις γενικότερες συνθήκες που ισχύουν στην αγορά εργασίας, αλλά τουναντίον δεν δύνανται να βρουν απασχόληση (Αγαπητός, 2002).

Με άλλα λόγια, ως άνεργος νοείται το άτομο εκείνο το οποίο διαθέτει, από την μία πλευρά, τις ικανότητες, και, από την άλλη πλευρά, την διάθεση να εργαστεί, αλλά παρά τις προσπάθειες τις οποίες το ίδιο το άτομο καταβάλλει προς την επίτευξη αυτού του σκοπού, δεν καταφέρνει να βρει εργασία. Δηλαδή, η ανεργία, ως έννοια είναι μη ηθελημένη από το άτομο που το αφορά (Αγαπητός, 2002).

Εν αντιθέσει με τον άνεργο, το άτομο το οποίο, για τον οποιοδήποτε λόγο, δεν επιθυμεί να εργαστεί παρά το γεγονός ότι κατέχει τις αναγκαίες ικανότητες για να το πράξει, είναι ηθελημένα άνεργος και δεν εμπεριέχεται στο ποσοστό ανεργίας μιας χώρας. Προκειμένου να εξηγηθεί η συμπεριφορά ενός ηθελημένα άνεργου, οι ειδικοί κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι αυτή δύναται να πηγάζει από δύο στοιχεία· είτε από το ότι το συγκεκριμένο άτομο δεν συμφωνεί με την αμοιβή του είδους της εργασίας που μπορεί να προσφέρει είτε από το ότι δεν συμφωνεί με τους όρους που επικρατούν στον τομέα της απασχόλησης στην αγορά την δεδομένη χρονική στιγμή (Αγαπητός, 2002).

Όπως καθίσταται κατανοητό από την ανάλυση που διεξήχθη παραπάνω, η ανεργία αφορά, με οικονομικούς όρους, στο οικονομικό, αλλά και συνάμα στο κοινωνικό φαινόμενο, σύμφωνα με το οποίο παρατηρείται υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας, ήτοι προσφορά εργασίας η οποία είναι παραπάνω από την ζητούμενη κατά την δεδομένη χρονική περίοδο. Με πιο απλά λόγια, υπάρχει προσφορά εργασίας η οποία υπερβαίνει την ζητούμενη ποσότητα εργασίας μέσα στην συγκεκριμένη κοινωνία η οποία μελετάται. Από κοινωνικής πλευράς, όταν επικρατεί ανεργία, τότε υπάρχει, εντός της συγκεκριμένης κοινωνίας, διαθέσιμο, αλλά και ταυτόχρονα, πρόθυμο εργατικό δυναμικό, που όμως δεν δύναται να απορροφηθεί εντός της αγοράς εργασίας, επειδή δεν είναι διαθέσιμες οι αντίστοιχες θέσεις εργασίας (Αγαπητός, 2002).

Είναι γεγονός ότι το φαινόμενο της ανεργίας δεν είναι κάτι το θεωρητικό, αλλά τουναντίον το συγκεκριμένο φαινόμενο κάνει πάντα ορατή την παρουσία του μέσα σε

οποιαδήποτε κοινωνία και οποιαδήποτε χρονική στιγμή. Εκείνο το οποίο διαφοροποιείται κάθε φορά, είναι η ένταση του φαινομένου της ανεργίας, καθώς υπάρχουν χρονικές περιόδους, κατά τις οποίες το φαινόμενο της ανεργίας είναι πιο ορατό και έντονο και άλλες χρονικές περιόδους, κατά τις οποίες το υπό εξέταση φαινόμενο είναι λιγότερο έντονο. Το σημείο στο οποίο συγκλίνουν όλες οι εμφανίσεις και εκδηλώσεις της ανεργίας σε οποιαδήποτε κοινωνία, ανεξάρτητα από την έντασή τους κάθε φορά, είναι το γεγονός ότι η ανεργία πλήττει, την πλειονότητα των περιπτώσεων, τις πιο ευπαθείς, ευάλωτες και αδύναμες κοινωνικές ομάδες, μια εκ των οποίων είναι και τα άτομα του γυναικείου φύλου, κάτι το οποίο μελετάται διεξοδικά στα πλαίσια της παρούσας εργασίας (Αγαπητός, 2002).

Η σημασία της ανεργίας, ως φαινομένου, μέσα σε μια κοινωνία συνδέεται με το πόσο μια θέση αμειβόμενης εργασίας είναι το αναγκαίο μέσο ώστε το συγκεκριμένο άτομο να μπορέσει να εξασφαλίσει τους αναγκαίους πόρους, ώστε να μπορέσει να ζήσει. Πέρα από αυτό, η σημασία του φαινομένου της ανεργίας εντός μίας κοινωνίας συνδέεται άρρηκτα και με παράγοντες, όπως είναι ο βαθμός της κατανόησής του, ο οποίος, με την σειρά του, εξαρτάται από τις επικρατούσες αντιλήψεις της εκάστοτε περιοχής και, κατά κύριο λόγο, των κυρίαρχων αντιλήψεων μέσα στην εκάστοτε κοινωνία (Δεδουσόπουλος, 2000).

Αυτό το οποίο είναι σημαντικό να καταστεί σαφές, είναι ότι, με την έως τώρα ανάλυσή μας, εξάγεται η παρατήρηση ότι το φαινόμενο της ανεργίας είναι ένα αφενός οικονομικό φαινόμενο, αλλά και ένα φαινόμενο ποσοτικό, ειδικά εάν ληφθεί υπόψη ο τρόπος με τον οποίο το εκλαμβάνουν, το κατανοούν και το μελετούν οι οικονομολόγοι, αλλά και οι στατιστικοί (Αγαπητός, 2002). Από την άλλη, όμως, πλευρά, όπως επίσης έχει καταστεί σαφές, από την μελέτη η οποία έχει πραγματοποιηθεί στην συγκεκριμένη ενότητα της εργασίας, το φαινόμενο της ανεργίας είναι, ταυτοχρόνως, και ένα κοινωνικό φαινόμενο, καθώς αφορά σε μία κατάσταση την οποία βιώνουν, με ό,τι αυτό συνεπάγεται, τα άτομα τα οποία χαρακτηρίζονται ως άνεργα βάσει του αντίστοιχου ορισμού (Δεδουσόπουλος, 2000).

Μάλιστα, το φαινόμενο της ανεργίας αποτελεί ένα ιδιαίτερος σημαντικό κοινωνικό φαινόμενο, το οποίο ταλανίζει όλες τις κοινωνίες ανά τον κόσμο, οποιαδήποτε χρονική περίοδο και μελετάται επισταμένως από τους αρμόδιους επιστήμονες της κάθε χώρας, προκειμένου να καταστεί σαφής η εκάστοτε υφιστάμενη κατάσταση ανεργίας και, εν



συνεχεία, να εντοπιστούν οι αιτίες στις οποίες οφείλεται η κατάσταση ανεργίας, αλλά και να βρεθούν πιθανοί τρόποι αντιμετώπισής της και άμβλυνσης των συνεπειών της (Δεδουσόπουλος, 2000).

## 1.2 Μορφές ανεργίας

Αναφορικά με τις μορφές, ή με άλλα λόγια, τα είδη ανεργίας που υπάρχουν και είναι κοινώς αποδεκτά από τα μέλη της επιστημονικής κοινότητας, αλλά και από το σύνολο των σχολών της οικονομικής σκέψης, είναι τα παρακάτω σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο (2000):

- Η ανεργία τριβής (frictional unemployment).
- Η εποχική ανεργία (seasonal unemployment).
- Η διαρθρωτική ανεργία (structural unemployment).
- Η τεχνολογική ανεργία (technological unemployment).
- Η κυκλική ανεργία (cyclical unemployment).

Όσον αφορά την ανεργία τριβής, γνωστή στην αγγλική γλώσσα και ως «frictional unemployment», αυτή αφορά στην κατάσταση στην οποία βρίσκεται ένα άτομο το οποίο μεταβαίνει από μια θέση εργασίας σε μια άλλη θέση εργασίας, χωρίς αυτή η μετάβαση από την μία θέση εργασίας στην άλλη θέση εργασίας να είναι άμεση. Αξίζει να σημειωθεί ότι, κατά την διάρκεια του χρονικού διαστήματος όπου το άτομο μεταβαίνει από την μία δουλειά στην επόμενη, αυτό το συγκεκριμένο άτομο εμπεριέχεται στην ομάδα των ανέργων της συγκεκριμένης χώρας και, κατ' επέκταση, προσμετράτε στον υπολογισμό του αντίστοιχου ποσοστού ανεργίας για την συγκεκριμένη χώρα (Δεδουσόπουλος, 2000).

Αυτό το οποίο καθιστούν σαφές οι αρμόδιοι επιστήμονες αφορά στο γεγονός ότι, τα άτομα τα οποία υπόκεινται το φαινόμενο της ανεργίας τριβής, δεν παραμένουν άνεργοι για μεγάλο χρονικό διάστημα, εν συγκρίσει πάντα με άλλες κατηγορίες ανέργων, καθότι υπάρχουν, εντός της αγοράς εργασίας, αντίστοιχες θέσεις εργασίας για αυτούς. Εξάλλου, ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της ανεργίας τριβής αφορά στο γεγονός ότι υπάρχουν κενές θέσεις εργασίας και είναι διαθέσιμες στην αγορά εργασίας και αναμένεται η κάλυψή τους με τα κατάλληλα άτομα. Ωστόσο, το χρονικό χάσμα μετάβασης από την μία θέση εργασίας στην επόμενη υπάρχει, σύμφωνα πάντα με την

γνώμη των ειδικών, λόγω του γεγονότος ότι η προσαρμογή της αγοράς εργασίας είναι ατελής (Δεδουσόπουλος, 2000).

Από την άλλη πλευρά, η εποχική ανεργία, γνωστή στην αγγλική γλώσσα και ως «seasonal unemployment», δύναται να προσδιοριστεί εννοιολογικά ως εκείνο το είδος της ανεργίας του οποίου η ύπαρξη έγκειται στο γεγονός ότι ορισμένοι κλάδοι της οικονομίας παρουσιάζουν μειωμένη οικονομική δραστηριότητα κατά την διάρκεια συγκεκριμένων χρονικών περιόδων κατά την διάρκεια του έτους, κάτι το οποίο επηρεάζει αναπόφευκτα και την εργασία των ατόμων που εμπλέκονται στους συγκεκριμένους κλάδους της οικονομίας. Πιο αναλυτικά, όπως μπορεί να γίνει κατανοητό, η προαναφερθείσα διακύμανση της οικονομικής δραστηριότητας η οποία παρατηρείται κατά την διάρκεια ορισμένων εποχών του έτους για ορισμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας παρουσιάζεται σε κλάδους οι οποίοι εξαρτώνται από την εναλλαγή των εποχών, αλλά και των καιρικών φαινομένων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τέτοιων κλάδων είναι ο τουρισμός (Δεδουσόπουλος, 2000).

Εν συνεχεία, η διαρθρωτική ανεργία, γνωστή στην αγγλική γλώσσα και ως «structural unemployment», οφείλει την ύπαρξή της στην έλλειψη αντιστοιχίας ανάμεσα στις δεξιότητες, αλλά και τα γενικότερα προσόντα των ατόμων που αναζητούν εργασία και εκείνων που απαιτούν οι εργοδότες με σκοπό να προσλάβουν άτομα και να καλύψουν κενές θέσεις εργασίας.

Με βάση το ανωτέρω, καθίσταται σαφές ότι, στα πλαίσια της διαρθρωτικής ανεργίας, εξ ορισμού, είναι διαθέσιμες κενές θέσεις εργασίας, δηλαδή υπάρχει προσφορά εργασίας, αλλά υπάρχει, την ίδια στιγμή, η αδυναμία κάλυψής τους, λόγω της αναντιστοιχίας προσφερόμενων και ζητούμενων προσόντων των υποψηφίων, κάτι το οποίο αναφέρθηκε και παραπάνω (Δεδουσόπουλος, 2000).

Η τεχνολογική ανεργία, από την άλλη πλευρά, γνωστή στην αγγλική γλώσσα και ως «technological unemployment», εκλαμβάνεται ως ο βαθμός στον οποίο οι θέσεις εργασίας οι οποίες αντικαθίστανται από τις νέες τεχνολογίες είναι λιγότερες σε αριθμό από εκείνες που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας. Πολλοί από τους ειδικούς, βέβαια, εκλαμβάνουν το συγκεκριμένο είδος ανεργίας, το οποίο έγκειται σε ένα από τα αποτελέσματα της ιδιαίτερα ταχείας ανάπτυξης της τεχνολογίας, περισσότερο ως αιτία της ανεργίας και όχι τόσο ως ξεχωριστή μορφή ανεργίας. Μερικές μόνο από τις τεχνολογίες, οι οποίες δύναται να συμβάλλουν στην όξυνση του προβλήματος της

ανεργίας και, στην ουσία, να αυξήσουν την υφιστάμενη τεχνολογική ανεργία είναι ο αυτοματισμός, η ύπαρξη των ηλεκτρονικών υπολογιστών σχεδόν παντού, αλλά και οι τηλεπικοινωνίες στην σημερινή εποχή (Δεδουσόπουλος, 2000).

Τέλος, η κυκλική ανεργία, γνωστή στην αγγλική γλώσσα και ως «cyclical unemployment», αφορά σε εκείνο το είδος της ανεργίας, το οποίο έχει μια μορφή παρόμοια με τους κύκλους τους οποίους διανύει η οικονομία μιας χώρας, τόσο σε βραχυπρόθεσμο ορίζοντα, όσο και σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα (Σκουτέλης, 1996).

Πιο αναλυτικά, στις περιόδους κατά τις οποίες η οικονομία μιας χώρας είναι σε άνοδο και υπάρχει αυξημένη οικονομική δραστηριότητα, τότε το συγκεκριμένο είδος ανεργίας σημειώνει χαμηλότερα ποσοστά εν συγκρίσει με τις περιόδους της οικονομίας κατά τις οποίες η οικονομία της ίδιας χώρας παρουσιάζει ύφεση και η οικονομική δραστηριότητα είναι μειωμένη· σε τέτοιες περιόδους, η κυκλική ανεργία παρουσιάζει αυξημένο ποσοστό (Δεδουσόπουλος, 2000).

Είναι μείζονος σημασίας να αναφερθεί, επιπροσθέτως, ότι η κυκλική οικονομία οφείλει την ύπαρξή της και σε διακυμάνσεις στην ζήτηση εργασίας. Σε περιόδους μειωμένης ζήτησης εργασίας, όπου η προσφορά της εργασίας είναι πιο μεγάλη, το συγκεκριμένο είδος ανεργίας αυξάνεται σε ποσοστό (Σκουτέλης, 1996). Μάλιστα, η μειωμένη ζήτηση εργασίας εμφανίζεται σε περιόδους ύφεσης της οικονομίας της χώρας, άρα ο αρχικός ορισμός της κυκλικής ανεργίας καθιστά σαφές αφενός το γεγονός ότι αυτή επηρεάζεται από την ζήτηση εργασίας και αφετέρου το γεγονός ότι οι ειδικοί την έχουν ονομάσει επίσης και «ανεργία από ανεπαρκή συνολική ζήτηση» (Δεδουσόπουλος, 2000).

### **1.3 Σύγχρονες ερμηνείες της ανεργίας**

Δεν χωρά αμφιβολία, ότι έχουν διατυπωθεί κατά καιρούς διάφορες ερμηνείες για την έννοια της ανεργίας στη βιβλιογραφία, οι οποίες πολλές φορές είναι ακόμα και αντίθετες μεταξύ τους, ενώ πολλές από αυτές τις θεωρίες αποδέχονται την ύπαρξη των διαφορετικών τύπων ανεργίας, πολλούς από τους οποίους αναφέρθηκαν παραπάνω στην προηγούμενη ενότητα.

Ειδικότερα, οι σημαντικότερες ερμηνείες για την έννοια της ανεργίας είναι οι ακόλουθες (Δεδουσόπουλος, 2000):

- **Η θεωρία της ανισορροπίας**

Όπως αναφέρει στην έρευνα του, ο Malinvaud η θεωρία αυτή είναι βασισμένη κατά κύριο λόγο στο να μη δεχτεί την βασική υπόθεση της κλασσικής θεωρίας της ισορροπίας, η οποία αναφέρει ότι σε κάθε μία περίοδο, η προσφορά και η ζήτηση βρίσκονται σε ισορροπία είτε έχουμε να κάνουμε με την αγορά αγαθών και υπηρεσιών είτε με την αγορά εργασίας, μέσω της διακύμανσης των τιμών.

Εν προκειμένω, η θεωρία αυτή αποτελεί μια αντίθετη υπόθεση της θεωρίας της ανελαστικότητας των τιμών σε βραχυχρόνιο ορίζοντα.

Επιπροσθέτως, οι τιμές δεν είναι γρήγορα προσαρμοσμένες, με τέτοιο τρόπο ώστε να καταστεί εφικτή η επίτευξη της ισορροπίας μεταξύ της προσφοράς και της ζήτησης, ενώ η ισορροπία αυτή δεν είναι δυνατόν να πραγματοποιηθεί μέσα από την προσαρμογή των τιμών αλλά με βάση την τροποποίηση των ποσοτήτων. Ουσιαστικά, τα παραπάνω αποτελούν μια σύνδεση της κλασσικής και κεϋνσιανής θεωρίας.

Ειδικότερα, η ανεργία θεωρείται σαν συνέπεια δυσλειτουργιών της οικονομίας, αποτελώντας κατά αυτό τον τρόπο ένα μακροοικονομικής φύσεως φαινόμενο. Ουσιαστικά, στην περίπτωση αυτή έχουμε μια κεϋνσιανή ανεργία, ειδικότερα στις περιπτώσεις εκείνες που η υποαπασχόληση αντανακλά μια ανεπαρκή ζήτηση αγαθών προς τις επιχειρήσεις.

Από την άλλη πλευρά, η κλασσική ανεργία σχετίζεται με την ηθελημένη μείωση της παραγόμενης ποσότητας, και κατά επέκταση της απασχόλησης, από τις επιχειρήσεις που θεωρούν ότι η κεφαλαιακή τους απόδοση είναι μη επαρκής.

Επίσης, ο παραπάνω συνδυασμός της ύπαρξης ενός χαμηλού κόστους από τη μία, αλλά και μιας συνεχώς αυξανόμενης ζήτησης από την άλλη είναι πιθανόν να οδηγήσουν σε περιορισμό τόσο της ανεργίας με βάση την κλασσική θεωρία, όσο και της ανεργίας με βάση τη κεϋνσιανή θεωρία. Εκτός αυτού, η εφαρμογή μιας προσαρμογής του συστήματος εκπαίδευσης της χώρας είναι πιθανόν να οδηγήσει στην αντιμετώπιση αυτού του μακροχρόνιου τύπου ανεργίας.

Όμως το αρνητικό εμπόδιο στην προκειμένη περίπτωση δεν είναι άλλο από το γεγονός, ότι στην Ευρώπη, αυτή η μικτή στρατηγική καλείται να αντιμετωπίσει ένα ιδιαίτερα σοβαρό εμπόδιο, το οποίο περιλαμβάνει το γεγονός, ότι κάθε μία αύξηση της ζήτησης σε μια χώρα, οδηγεί σε άμεση επίπτωση στη δημιουργία ανισορροπιών στο εμπορικό

ισοζύγιο, αναγκάζοντας με αυτό τον τρόπο τις αρχές να προβούν στη μείωση της εσωτερικής ζήτησης.

Λαμβάνοντας υπόψη τα παραπάνω, είναι γεγονός, ότι μόνο η ύπαρξη ενός συνδυασμού ανάκαμψης της ζήτησης στο σύνολο των Ευρωπαϊκών χωρών είναι ένα γεγονός το οποίο παρέχει τη δυνατότητα αποφυγής της ύπαρξης ελλειμμάτων, διότι στην περίπτωση αυτή κάθε χώρα της Ευρώπης ταυτόχρονα θα αυξάνει τόσο τις εισαγωγές όσο και τις εξαγωγές της, με αποτέλεσμα από τη μία να είναι ανάγκη να αυξηθεί η ζήτηση, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, καθίσταται αναγκαία η βελτίωση της αποδοτικότητας των επιχειρήσεων.

- **Ιδιαιτερότητες και κατακερματισμός της αγοράς εργασίας**

Δεν χωρά αμφιβολία σήμερα, ότι η αγορά εργασίας εμφανίζει μια σειρά ιδιαιτεροτήτων, οι οποίες έχουν διατυπωθεί πολλάκις στη διεθνή βιβλιογραφία, με κυριότερη αναφορά την άποψη του Solow, ο οποίος έχει διατυπώσει την άποψη, ότι η αγορά εργασίας δεν είναι δυνατόν σε καμία περίπτωση να ταυτιστεί απόλυτα με την αγορά για παράδειγμα των ψαριών, των στρειδιών ή βαμβακερών ινών.

Ειδικότερα, είναι γεγονός, ότι τόσο οι μηχανισμοί που σχετίζονται με την ύπαρξη ελεύθερων διακυμάνσεων στους μισθούς, καθώς και η ύπαρξη ισότητας στην πρόσβαση στην αγορά εργασίας, όπως επίσης και η διαφάνεια στην πληροφόρηση είναι γεγονότα, τα οποία εν προκειμένω σε καμία περίπτωση δεν εφαρμόζονται στην πραγματικότητα.

Αντιθέτως, ο μισθός δεν είναι τίποτα άλλο από μια απλή εφαρμογή της αντιπαράθεσης μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, ενώ σχετίζεται σε μικρό βαθμό με την πορεία των ανισοροπιών που εμφανίζονται στην αγορά εργασίας.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφερθεί, ότι η ανεργία σαν φαινόμενο είναι δυνατόν να πάρει έντονες διαστάσεις κυρίως για πληθυσμούς περισσότερο ευάλωτους σε αυτήν, όπως είναι για παράδειγμα οι νέοι, ο γυναικείος πληθυσμός, καθώς και οι ηλικιωμένοι εργαζόμενοι, αλλά και οι εργαζόμενοι χωρίς κάποια ειδικευση, γεγονός το οποίο μπορεί να οδηγήσει σε αύξηση των αριθμού των ατόμων που βρίσκονται σε λίστες αναμονής για εργασία. Στην περίπτωση αυτή, είναι σαφές ότι οι ευκαιρίες για

τα άτομα αυτά, ώστε να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να εξέλθουν από την ανεργία είναι αντίστροφα ανάλογες με την διάρκεια που λαμβάνει χώρα η ανεργία.

- **Η κρίση του φορντικού προτύπου**

Επίσης, υπάρχει εκτός των παραπάνω θεωριών και η θεωρία του φορντικού προτύπου, σύμφωνα με την οποία η ανεργία θεωρείται σαν η συνέπεια της κρίσης του φορντικού τρόπου με τον οποίο είναι οργανωμένη η εργασία.

Ουσιαστικά, οι υποστηρικτές της θεωρίας αυτής διατυπώνουν την άποψη, ότι η δυσλειτουργία στον τρόπο με τον οποίο είναι οργανωμένη η εργασία δεν παρέχει τη δυνατότητα να αυξηθεί η παραγωγικότητα, κάτι το οποίο όμως συνέβαινε παλαιότερα, με αποτέλεσμα το υπόδειγμα αυτό σήμερα να θεωρείται ως αντιπαραγωγικό.

Τέλος, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, τόσο η ικανοποίηση των αναγκών της κοινωνίας, όσο και οι τροποποιήσεις των προτιμήσεων στην κατανάλωση είναι στοιχεία, τα οποία δεν μπορούν σε καμία περίπτωση να γίνουν εφαρμοστά μέσω της μαζικής παραγωγής. Συνεπώς, σύμφωνα με τη θεωρία αυτή, οι κυριότεροι παράγοντες αύξησης της μακροχρόνιας ανεργίας είναι τόσο η μείωση των θέσεων εργασίας με υψηλό βαθμό εξειδίκευσης, όσο και η αποσύνθεση της παραγωγικής μηχανής.

- **Αναδιαμόρφωση (re-engineering)**

Δεν επιδέχεται αμφισβήτησης, ότι όσο παραμένει σταθερή η τεχνολογία, η εκλογίκευση που παρατηρείται στην παραγωγική διαδικασία αποτελεί έναν παράγοντα, ο οποίος συντελεί στην μείωση του αριθμού των θέσεων εργασίας, κάτι το οποίο συντελείται και στην περίπτωση της λεγόμενης αναδιαμόρφωσης ή ανασχεδιασμού (re-engineering), μια έννοια η οποία πρωτοεμφανίστηκε στις Ηνωμένες Πολιτείες της Αμερικής.

Πιο συγκεκριμένα, η βασική ιδέα της αντίληψης αυτής είναι η εξέλεση στο επίπεδο των επιχειρήσεων του συνόλου των θέσεων εργασίας, οι οποίες με τη σειρά τους είναι πιθανόν να αποτελέσουν το κυρίαρχο κομμάτι των δραστηριοτήτων μιας επιχείρησης, ενώ από την άλλη πλευρά δραστηριότητες λιγότερο σημαντικές για την επιχείρηση είτε θα διακοπούν τελείως είτε θα δοθούν σε άλλες επιχειρήσεις μέσω εργολαβίας, με στόχο την εξοικονόμηση κόστους.

Άμεση συνέπεια των παραπάνω, είναι οι επιχειρήσεις να ξεκινούν εκ νέου έχοντας σαν δεδομένο μια μηδενική βάση, στοχεύοντας στο να επιτύχουν τα παραπάνω, με αποτέλεσμα στην πλειονότητα των περιπτώσεων, αυτού του είδους οι αναδιαρθρώσεις να οδηγούν σε μια σημαντική άνοδο της παραγωγικότητας της επιχείρησης, η οποία όμως συνοδεύεται με την περικοπή του 50% ή 75% του συνόλου των εργαζομένων μέχρι πρότινος στην επιχείρηση (Δεδουσόπουλος, 2000).

#### **1.4 Χαρακτηριστικά ανεργίας**

Αναφορικά με τα κυριότερα χαρακτηριστικά της ανεργίας, αυτά μπορούν να ταξινομηθούν στα ακόλουθα (Karanassou & Snower, 2000):

- Μεγάλες διακυμάνσεις στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ των ομάδων με βάση την ηλικία, τη φυλή, την εμπειρία.
- Υψηλός κύκλος μετακινήσεων παρατηρείται στην αγορά εργασίας.
- Αυτός ο κύκλος μετακινήσεων είναι ως επί το πλείστο κυκλικός. Οι απολύσεις και οι αποχωρήσεις είναι υψηλές κατά τη διάρκεια της ύφεσης και οι οικειοθελείς αποχωρήσεις είναι υψηλές κατά τη διάρκεια της άνθησης.
- Η ανεργία μπορεί σε άλλες περιόδους να συντελείται για μικρό χρονικό διάστημα ενώ επίσης σε άλλες περιόδους, η ανεργία μπορεί να συντελείται για μεγάλη χρονική περίοδο.

Ιδιαίτερη μνεία είναι σημαντικό να γίνει και για το λεγόμενο κόστος που επιφέρει η ανεργία σήμερα στις κοινωνίες. Πιο συγκεκριμένα, οι κυριότερες εκφάνσεις του κόστους της ανεργίας σύμφωνα με τον Okun (1962) συνοψίζονται στα ακόλουθα σημεία:

- Μειωμένο παραγωγικό αποτέλεσμα

Αυτό είναι το μεγαλύτερο μεμονωμένο κόστος της ανεργίας. Η κοινωνία χάνει επειδή η οικονομία δεν λειτουργεί σε επίπεδο πλήρους απασχόλησης, καθώς υπάρχει αντίστροφη σχέση μεταξύ της ανεργίας και της παραγωγής κατά τη διάρκεια ενός επιχειρηματικού κύκλου.

- Επιπτώσεις στη διανομή του εισοδήματος

Η ανεργία διευρύνει την ανισότητα εισοδήματος και πλούτου. Για παράδειγμα, στην έρευνα του ο Okun δηλώνει ότι 1% αύξηση του ποσοστού ανεργίας συνοδεύεται από

αύξηση 2% της μονάδας στο ποσοστό ανεργίας των φτωχών ανθρώπων. Με άλλα λόγια στην έρευνά του, υπονοεί ότι η ανεργία πλήττει τους φτωχούς περισσότερο από τους πλούσιους.

Η συνολική απώλεια που προκαλείται λόγω της ανεργίας θα μπορούσε να κατανεμηθεί μεταξύ διαφορετικών ανθρώπων με διαφορετικούς τρόπους. Για παράδειγμα, εάν ένας άνεργος λαμβάνει επιδόματα που είναι κοντά στο εισόδημα που έλαβε ενώ ήταν απασχολημένος, δεν θα υποστεί απώλεια εισοδήματος λόγω της ανεργίας, αλλά η κοινωνία θα χάσει επειδή μειώνεται η συνολική παραγωγή. Έτσι, το επίδομα ανεργίας, ισοσταθμίζει εν μέρει το βάρος της ανεργίας.

- Απώλειες για την κοινωνία

Ένα πιθανό όφελος της ανεργίας είναι ότι όταν οι άνθρωποι δεν εργάζονται, τότε θα έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο. Όμως, είναι μια ανεπιθύμητη κατάσταση για την κοινωνία. Αυτό συμβαίνει γιατί όταν κάποιος απασχολείται πληρώνει φόρους στους μισθούς του, αλλά όταν είναι άνεργος δεν πληρώνει φόρους. Ως αποτέλεσμα, τα φορολογικά έσοδα μειώνονται, γεγονός το οποίο συνιστά σημαντική απώλεια για την κοινωνία (Okun, 1962).

## 1.5 Κυριότερα αίτια ανεργίας

Είναι μείζονος σημασίας να αναφερθεί ότι τα μέλη της επιστημονικής κοινότητας ανά τον κόσμο έχουν διερευνήσει, πολλές φορές, με το πέρασμα των ετών, τα αίτια της ανεργίας. Παρόλα ταύτα, εκείνο το οποίο είναι αναγκαίο να καταστεί σαφές, σε αυτό το σημείο της μελέτης, αφορά στο γεγονός ότι δεν έχει γίνει εφικτό να βρεθεί μια παραδοχή η οποία να είναι ευρέως αποδεκτή από τους αρμόδιους επιστήμονες (Krugman, 1995).

Ένα από τα αίτια στο οποίο αποδίδεται η ανεργία, ως οικονομικό μέγεθος, αλλά και συνάμα οικονομικό φαινόμενο, είναι ο πληθωρισμός μιας χώρας. Πιο αναλυτικά, οι ειδικοί έχουν επισημάνει, μέσα από τις σχετικές επιστημονικές τους έρευνες, ότι η ύπαρξη ενός ποσοστού ανεργίας μέσα σε μια χώρα έχει σαν αποτέλεσμα να κρατιέται χαμηλά το ποσοστό πληθωρισμού εντός της ίδιας χώρας. Βλέποντας με άλλον τρόπο αυτό που μόλις αναφέρθηκε, καταλαβαίνει κανείς ότι ο αυξημένος πληθωρισμός αποτελεί ένα αίτιο εμφάνισης υψηλότερου ποσοστού ανεργίας, ή με άλλα λόγια, όταν αυξάνεται ο πληθωρισμός της οικονομίας μίας χώρας, τότε παρατηρείται μια



ταυτόχρονη αύξηση του ποσοστού της ανεργίας της. Υπό αυτή την έννοια, η ανεργία εκλαμβάνεται από τους αρμόδιους επιστήμονες ως ένα σημαντικό και αναπόσπαστο στοιχείο του τρόπου με τον οποίο λειτουργεί το οικονομικό σύστημα της κάθε χώρας (Krugman, 1995).

Εξάλλου, είναι σαφές ανάμεσα στα μέλη της επιστημονικής κοινότητας, στις μέρες μας, όπως αναφέρεται από την έρευνα των Alon et. al. (2020), το γεγονός ότι οι διάφορες διακυμάνσεις της κατάστασης μιας οικονομίας παρουσιάζουν ένα σύνολο από κανονικότητες, ήτοι εικόνες οι οποίες παραμένουν σχετικά σταθερές κάθε φορά που συμβαίνει στην οικονομία μια διακύμανση της κατάστασής της. Παραδείγματος χάριν, σε περιόδους διακυμάνσεων της οικονομίας, γίνεται αντιληπτή, από τους ειδικούς, μια συνδιακύμανση της παραγωγής, η οποία μάλιστα παρατηρείται, με τη σειρά της, σε όλους τους τομείς της οικονομίας.

Επιπροσθέτως, σύμφωνα με τους Alon et. al. (2020) κατά την διάρκεια μιας διακύμανσης της κατάστασης της οικονομίας, παρατηρείται και μια πιο έντονη μεταβλητότητα στις συνολικές επενδύσεις οι οποίες πραγματοποιούνται και, μάλιστα, η μεταβλητότητα στις συνολικές επενδύσεις γίνεται περισσότερο αντιληπτή σε σχέση με την μεταβλητότητα στην συνολική κατανάλωση. Μια οικονομική διακύμανση των τελευταίων ετών ήταν και το ξέσπασμα της πανδημίας Covid-19.

Αξίζει να σημειωθεί ότι η τεχνολογία, από την άλλη πλευρά, σύμφωνα με τον Krugman (1995) αποτελεί ένα επιπρόσθετο αίτιο ανεργίας μέσα σε μία χώρα, κάτι το οποίο σκιαγραφήθηκε και στα πλαίσια της προηγούμενης ενότητας του παρόντος κεφαλαίου. Πιο αναλυτικά, είναι σημαντικό να τονιστεί ότι, λόγω της ταχείας ανάπτυξης της τεχνολογίας, έχει σημειωθεί η αύξηση της ζήτησης η οποία υπάρχει για εξειδικευμένους εργαζομένους, οι οποίοι πρέπει να κατέχουν υψηλού επιπέδου δεξιότητες και να δύνανται να χρησιμοποιήσουν την προηγμένη τεχνολογία η οποία είναι πλέον διαθέσιμη στις μέρες μας και αξιοποιείται άρδην σχεδόν σε κάθε χώρο εργασίας.

Την ίδια στιγμή, όπως είναι αναμενόμενο και αναπόφευκτο, έχει μειωθεί η ζήτηση για εργαζομένους με χαμηλότερο επίπεδο δεξιοτήτων, οι οποίοι τελικώς έρχονται αντιμέτωποι με την ανεργία και πλήττονται από αυτήν και τις συνέπειές της. Το τελευταίο οφείλεται, κατά κύριο λόγο, στο γεγονός ότι η εκμάθηση νέων δεξιοτήτων

και η προαγωγή των τεχνολογικών γνώσεων δεν είναι κάτι το οποίο μπορεί να επιτευχθεί εν μία νυκτί.

Παρότι υπάρχει η πεποίθηση ότι η άνοδος της τεχνολογίας οδηγεί σε αυξημένες θέσεις εργασίας, εντούτοις οι θέσεις εργασίας που δημιουργούνται είναι πολύ λιγότερες σε αριθμό από τις θέσεις εργασίας οι οποίες χάνονται αφού το μη εξειδικευμένο προσωπικό κρίνεται ως μη κατάλληλο για τις θέσεις εργασίας οι οποίες επιτάσσουν την κατοχή γνώσεων τεχνολογίας. Οπότε, εάν ιδωθεί το υπό εξέταση ζήτημα υπό το συγκεκριμένο πρίσμα, κατανοεί κανείς ότι η τεχνολογική πρόοδος αποτελεί, υπό μία έννοια, ένα αίτιο ανεργίας, κυρίως για τα άτομα τα οποία δεν κατέχουν τον απαραίτητο τεχνολογικό αλφαριθμητισμό (Krugman, 1995).

Τέλος, σύμφωνα με τον Σκουτέλη (1996), οι αρμόδιοι επιστήμονες επεσήμαναν άλλη μία αιτία για την ύπαρξη της ανεργίας, η οποία είναι το εκπαιδευτικό σύστημα μιας χώρας και συγκεκριμένα η αποτυχία του στο να συνδέσει τις παρεχόμενες γνώσεις και δεξιότητες με τις απαιτήσεις του ευρύτερου χώρου εργασίας. Πιο αναλυτικά, παρατηρήθηκε από τους ειδικούς ότι υπάρχει μια ασυνέπεια ανάμεσα στις εξειδικεύσεις των εργαζομένων και στις απαιτήσεις που εκφράζονται από τις θέσεις εργασίας που διαμορφώνονται μέσα στην αγορά εργασίας.

## **1.6 Κυριότερες επιπτώσεις της ανεργίας**

Είναι ιδιαίτερα σημαντικό να αναφερθεί ότι η ανεργία, ως κατάσταση, αλλά και ως κοινωνικό, αλλά και οικονομικό φαινόμενο, προκαλεί ένα σύνολο από αρνητικές επιπτώσεις στα άτομα τα οποία την βιώνουν. Αρχικά, διερευνήθηκε, από την πλευρά των ειδικών, το κατά πόσον υπάρχει ή όχι στατιστικά σημαντική συσχέτιση στην ανεργία ανάμεσα στους νέους ανθρώπους και την ψυχική τους υγεία (Bartelink et al., 2019).

Μια έρευνα η οποία μελέτησε το ανωτέρω ζήτημα, κατά τα τελευταία έτη, είναι εκείνη των Bartelink και συν. (2019), στα πλαίσια της οποίας, οι ανωτέρω επιστήμονες κατέληξαν σε σημαντικά συμπεράσματα, σχετικά με την συγκεκριμένη συνέπεια της ανεργίας (Bartelink et al., 2019).

Πιο αναλυτικά, αξίζει να σημειωθεί ότι το βασικό συμπέρασμα στο οποίο κατέληξαν οι Bartelink και συν. (2019) ήταν το ότι υπάρχει συσχέτιση ανάμεσα στις δύο ανωτέρω μεταβλητές, ήτοι την ανεργία και την ψυχική υγεία, αλλά δεν ήταν απόλυτα σαφές το

εάν η σχέση αυτή ανάμεσα στις δύο προαναφερθείσες μεταβλητές είναι αιτιώδης ή όχι (Bartelink et al., 2019).

Επιπρόσθετα, μια βασική επίπτωση της ανεργίας είναι το γεγονός, ότι συμβάλει στη δημιουργία αισθημάτων αβεβαιότητας και ανασφάλειας στους νέους μαθητές του λυκείου, καθώς επίσης και στους φοιτητές των ΑΕΙ και ΤΕΙ, ενώ συμβάλει επίσης και στη δημιουργία πρόσθετου άγχους και απαισιοδοξίας, ενώ πολλά είναι εκείνα τα άτομα, τα οποία αναγκάζονται να ακολουθήσουν διαφορετικό επάγγελμα από αυτό που επιθυμούν.

Άλλη μια σημαντική συνέπεια της ανεργίας είναι σύμφωνα με τον Δεδουσόπουλο (2000) η αίσθηση ενοχής των ανέργων, καθώς αντιλαμβάνονται ότι είναι υποχρεωμένα τα άτομα να ζουν σε βάρος της οικογένειάς τους, γεγονός το οποίο αφαιρεί από τα άτομα αυτά τη δυνατότητα να ζουν σε καθεστώς αυτάρκειας και έχοντας τη δυνατότητα να ικανοποιούν τις βασικές τους ανάγκες. Το τελευταίο αποτελεί σήμερα έναν από τους πλέον βασικούς παράγοντες για τους οποίους οι νέοι παίρνουν την απόφαση να εγκαταλείψουν την Ελλάδα, αναζητώντας την τύχη τους στο εξωτερικό.

Επίσης, είναι γεγονός ότι η ανεργία λόγω της σκληρής πλευράς της έχει σαν συνέπεια τα άτομα να βιώνουν έντονα αισθήματα αποκλεισμού, άμεση συνέπεια των οποίων είναι σε πολλές περιπτώσεις η πρόκληση αντικοινωνικών συμπεριφορών, λόγω τους αισθήματος της αδικίας σε συνδυασμό με το ότι τα άτομα στερούνται πράγματα, με αποτέλεσμα να έχουν έντονη ροπή προς την πραγματοποίηση εγκληματικών και παράνομων πράξεων.

Ακολούθως, όπως αναφέρει επίσης στη μελέτη του ο Δεδουσόπουλος (2020) μια εξίσου σημαντική συνέπεια της ανεργίας είναι η δημιουργία του αισθήματος της κοινωνικής περιθωριοποίησης και του κοινωνικού αποκλεισμού, γεγονός το οποίο οδηγεί με τη σειρά τους στην μείωση της αυτοεκτίμησης των ανέργων.

Τέλος, άλλη μια συνέπεια της ανεργίας αποτελεί το γεγονός, ότι τα άτομα τα οποία είναι άνεργα δεν λαμβάνουν δωρεάν ιατρική περίθαλψη, διότι δεν έχουν ασφάλιση, γεγονός ιδιαίτερα αρνητικό για τη συνολική υγεία της κατηγορίας αυτών των ατόμων (Δεδουσόπουλος, 2000).

## **1.7 Ανισότητα των δύο φύλων στη σημερινή εποχή στον τομέα της εργασίας**

Σύμφωνα με τους Αθανασιάδου κ.α (2001) είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι στον τομέα της απασχόλησης υπάρχει διαφορά μεταχείρισης ανάμεσα στα δύο φύλα και, ως εκ τούτου, παρατηρούνται έμφυλες διαφορές στην απασχόληση, άρα και αναπόφευκτα στα ποσοστά ανεργίας στα δύο φύλα. Μάλιστα, δεν είναι λίγες οι επιστημονικές μελέτες των αρμόδιων επιστημόνων οι οποίες καθιστούν σαφές το γεγονός ότι αφενός υπάρχει διαφοροποίηση ανάμεσα στη απασχόληση των δύο φύλων εντός της αγοράς εργασίας.

Αξίζει να επισημανθεί ότι, ειδικά εν μέσω της πρόσφατης πανδημίας, Covid-19, παρατηρήθηκε μια αύξηση του ποσοστού της ανεργίας των γυναικών, σε παγκόσμιο μάλιστα επίπεδο.

Μάλιστα, όπως ανέφεραν στην έρευνά τους οι Alon et al. (2020), οι συνέπειες της πανδημίας στον τομέα της απασχόλησης υπήρξαν πιο σοβαρά στα άτομα γυναικείου φύλου, από ό,τι στα άτομα ανδρικού φύλου. Το συγκεκριμένο εύρημα, αναφορικά με την αυξημένη αρνητική επιρροή της γυναικείας απασχόλησης εν μέσω της πανδημίας Covid-19, παρατηρήθηκε σχεδόν σε όλες τις χώρες ανά τον κόσμο (Alon et al., 2020).

Από την άλλη πλευρά, στις μέρες μας παρατηρείται μια άμβλυνση του χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Πιο αναλυτικά, από το δεύτερο μισό του 20<sup>ου</sup> αιώνα έως και σήμερα, δύναται να γίνει αντιληπτή μια αύξηση του δείκτη της απασχόλησης των ατόμων του γυναικείου φύλου και το τελευταίο αποδίδεται σε αρκετούς παράγοντες, σύμφωνα πάντα με την γνώμη των ειδικών επί του υπό εξέταση ζητήματος. Μερικοί από τους λόγους για τους οποίους συμβαίνει αυτό, ήτοι έχει αυξηθεί ο δείκτης απασχόλησης των γυναικών, έγκεινται στο ότι οι αντιλήψεις εντός της κοινωνίας έχουν αλλάξει προς το θετικό, αλλά συνάμα έχει ανέβει το μορφωτικό επίπεδο των κοινωνιών, ενώ έχουν μεταβληθεί και τα καταναλωτικά πρότυπα (Αθανασιάδου κ.α., 2001).

Την ίδια στιγμή, έχουν αναπτυχθεί στις σημερινές κοινωνίες και προωθούνται ολοένα και περισσότερο οι πολιτικές πρακτικές οι οποίες ενθαρρύνουν την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ επιπροσθέτως έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται διαρθρωτικές αλλαγές στον τομέα της οικονομίας των χωρών, με

σκοπό να αυξηθεί ο αριθμός των θέσεων εργασίας στον τριτογενή τομέα της οικονομίας (Αθανασιάδου κ.α., 2001).

## **1.8 Αίτια της ανεργίας στις γυναίκες**

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η δυσκολία την οποία αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, αναφορικά με την εύρεση εργασίας οφείλεται, στην πλειονότητα των περιπτώσεων, σε μια πληθώρα από αιτίες, ή με άλλα λόγια σε παράγοντες οι οποίοι ποικίλουν. Το βασικό γνώρισμα των αιτιών οι οποίες συμβάλλουν στην αύξηση της ανεργίας για το γυναικείο φύλο αφορά στο γεγονός ότι αυτές είναι εξωτερικές αιτίες, δηλαδή με άλλα λόγια, πρόκειται για εξωγενείς παράγοντες (Πατέλης, 1997).

Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τον Πατέλη (1997), μπορεί κανείς να παρατηρήσει μέσα στην αγορά εργασίας ότι επικρατεί η πραγματοποίηση ερωτήσεων στις γυναίκες οι οποίες αναζητούν εργασία οι οποίες αφορούν την προσωπική τους ζωή και, πιο συγκεκριμένα, το εάν έχουν παιδιά ή, σε αρνητική περίπτωση, εάν έχουν σαν σκοπό τους, είτε βραχυπρόθεσμα είτε μακροπρόθεσμα, να τεκνοποιήσουν.

Ειδικά, εν μέσω της πανδημίας Covid-19, όπως αναφέρουν στην έρευνά τους οι Alon et al. (2020), οι γυναίκες κλήθηκαν να αντιμετωπίσουν το ζήτημα του γεγονότος ότι με τα σχολεία να είναι κλειστά, οι ίδιες αναγκάστηκαν να μεριμνήσουν για την προσοχή των παιδιών τους. Μην μπορώντας τα παιδιά, κατά την διάρκεια της πανδημίας Covid-19, να μεταβούν στο σχολείο για την παρακολούθηση των μαθημάτων τους, έπρεπε να παραμείνουν στο χώρο της οικίας τους, κάτι το οποίο προσέθεσε επιπλέον υποχρεώσεις στις μητέρες, οι οποίες είτε παραιτήθηκαν από την εργασία τους, εάν δεν κατέστη εφικτή η εξ αποστάσεως εργασία τους, είτε δεν κατόρθωσαν να βρουν εργασία, εάν αυτές ήταν άνεργες πριν την έλευση της πανδημίας (Alon et al., 2020).

Το συγκεκριμένο εμπόδιο δεν αποτέλεσε ανασταλτικό παράγοντα για τους πατέρες των παιδιών, οι οποίοι συνέχισαν, στην πλειοψηφία των περιπτώσεων, απρόσκοπτα την εργασία τους ή την αναζήτηση αυτής, σε περίπτωση που ήταν άνεργοι οι ίδιοι προτού ξεσπάσει η πανδημία, κάτι το οποίο από μόνο του δείχνει για ακόμη μια φορά την ανισότητα που υπάρχει στον τομέα της απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα (Alon et al., 2020).

Επίσης, εκείνο το οποίο αξίζει να ληφθεί γενικά υπόψη, σε αυτό το σημείο της μελέτης, είναι ότι, παρά την ισχύουσα νομοθεσία, παρά την προσπάθεια που διεθνώς

καταβάλλεται περί της επίτευξης της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό και όχι μόνο τομέα και, τέλος, παρά το γεγονός ότι ερωτήσεις της παραπάνω φύσεως δύναται να χαρακτηριστούν ακόμα και σεξιστικές, αφού εμπεριέχουν διακρίσεις σε βάρος των ατόμων του γυναικείου φύλου.

Επίσης, δεν είναι λίγες και οι φορές κατά τις οποίες κρίνονται και παράνομες, εντούτοις συνεχίζουν να τίθενται σε συνεντεύξεις για εύρεση εργασίας και ιδιαίτερα στη χώρα μας. Δεν είναι, μάλιστα, λίγες οι φορές κατά τις οποίες τέτοιου είδους ερωτήσεις φέρνουν τις γυναίκες υποψηφίους σε ανοικτές θέσεις εργασίας, σε έντονη αμηχανία (Πατέλης, 1997).

Αξίζει να επισημανθεί ότι σύμφωνα με τον Πατέλη (1997), ένας ακόμα παράγοντας ο οποίος οξύνει το χάσμα που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα, αναφορικά με την εύρεση εργασίας, έγκειται και στην διάκριση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία.

Η αντιστοίχιση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, πέρα από την δόση ανισότητας και σεξισμού που εξ ορισμού εμπεριέχει, οδηγεί σε αυξημένη ανεργία από την πλευρά των γυναικών, αφού τα επαγγέλματα τα οποία εκλαμβάνονται, με βάση την συγκεκριμένη πεποίθηση ως γυναικεία είναι λίγα, ή ακριβέστερα είναι πιο λίγα σε πλήθος από τα επαγγέλματα τα οποία εκλαμβάνονται ως ανδρικά, ενώ, την ίδια στιγμή, τα γυναικεία επαγγέλματα αντιστοιχούν σε χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις οι οποίες αντιστοιχούν σε επίσης χαμηλότερες αποδοχές για τις γυναίκες που εργάζονται σε αυτές (Πατέλης, 1997).

Με βάση, λοιπόν, αυτό τον παράγοντα, κατανοεί κανείς ότι τόσο οι εργασιακές ευκαιρίες για τις γυναίκες είναι πιο περιορισμένες σε αριθμό, εν συγκρίσει με τις αντίστοιχες εργασιακές ευκαιρίες των ανδρών, αλλά την ίδια στιγμή αντιστοιχούν και σε λιγότερες αποδοχές και χαμηλότερες ιεραρχικά θέσεις. Επίσης, σε περιόδους κρίσης, έχει παρατηρηθεί ότι, διαχρονικά, τα άτομα γυναικείου φύλου είναι τα πρώτα άτομα τα οποία απολύονται και συνάμα τα τελευταία άτομα τα οποία προσλαμβάνονται σε θέσεις εργασίας (Πατέλης, 1997).

Τέλος, μία ακόμα αιτία της γυναικείας ανεργίας έγκειται στο γεγονός ότι η σημερινή γυναίκα έχει επωμιστεί την ευθύνη των εργασιών του σπιτιού και του αναθρέμματος των παιδιών, όταν αυτά υπάρχουν μέσα σε μία οικογένεια, κάτι το οποίο δρα ανασταλτικά στην εργασία τους εκτός οικείας ή μειώνει τον διαθέσιμο χρόνο και την διαθέσιμη ενέργειά τους προς αυτόν τον σκοπό. Εξάλλου, επικρατεί σε αρκετές

περιπτώσεις, ακόμα και στις μέρες μας, η πεποίθηση ότι η γυναίκα εργάζεται προκειμένου να συμβάλει στο οικογενειακό εισόδημα, το οποίο πρωτίστως το εξασφαλίζει ο άνδρας.

Ως εκ τούτου, σύμφωνα με τα ανωτέρω, ο Πατέλης (1997) στην έρευνά του αναφέρει ως συμπέρασμα, ότι η γυναίκα καταλήγει να εργάζεται συνδυαστικά με τις δουλειές του σπιτιού και δευτερευόντως. Παράλληλα, επικρατεί, έως και σήμερα, η στερεοτυπική αντίληψη του ότι, μέσα σε μια οικογένεια, είναι χειρότερο να είναι άνεργος ο άνδρας παρά η γυναίκα (Πατέλης, 1997).

### **1.9 Συνέπειες της ανεργίας στις γυναίκες**

Είναι σημαντικό να καταστεί σαφές ότι, σύμφωνα με την έρευνα της Τάκαρη (1978), η ανεργία των γυναικών έχει αρνητικές επιπτώσεις, τόσο σε προσωπικό, όσο και σε πολιτισμικό, αλλά και σε κοινωνικό και οικονομικό επίπεδο.

Ειδικότερα, σύμφωνα με την έρευνα των Currie & Schwandt (2014), μια βασική συνέπεια της ανεργίας των γυναικών έγκειται στο γεγονός, ότι η γονιμότητα μειώνεται όταν αυξάνεται η ανεργία, αν και μπορεί να μην υπάρχει μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα εάν οι γυναίκες απλώς αναβάλουν την τεκνοποίηση.

Ειδικότερα, στην έρευνά τους, ανέλυσαν τις επιπτώσεις της ανεργίας ακολουθώντας σταθερές ομάδες γυναικών που γεννήθηκαν στις ΗΠΑ που ορίζονται από την πολιτεία και το έτος γέννησής τους και διαπίστωσαν, ότι μια ποσοστιαία μονάδα αύξησης του ποσοστού ανεργίας μεταξύ 20 και 24 ετών μειώνει τη βραχυπρόθεσμη γονιμότητα των γυναικών σε αυτό το ηλικιακό εύρος κατά 6 συλλήψεις ανά 1.000 γυναίκες (Κατσικάς & Καββαδίας, 1994).

Αντίστοιχα, όταν αυτές οι γυναίκες παρακολουθούνται μέχρι την ηλικία των 40 ετών, μια ποσοστιαία μονάδα αύξησης του ποσοστού ανεργίας που παρατηρείται από 20 έως 24 συνδέεται με συνολική απώλεια 14,2 συλλήψεων. Αυτό το μεγαλύτερο μακροπρόθεσμο αποτέλεσμα οφείλεται σε μεγάλο βαθμό από γυναίκες που παραμένουν άτεκνες και φαίνεται συνεπώς να επιδεινώνεται όσο μεγαλύτερο είναι και το διάστημα το οποίο παραμένουν εκτός της αγοράς εργασίας (Κατσικάς & Καββαδίας, 1994).

Επιπλέον, στις βασικές συνέπειες που επιφέρει η ανεργία στις γυναίκες είναι και ο αρνητικός τρόπος με τον οποίο επιδρά στη ψυχική τους υγεία. Ειδικότερα, σύμφωνα με την έρευνα των Κατσικά & Καββαδία (1994), λαμβάνοντας υπόψη τα σημαντικά βάρη που αναλαμβάνει σήμερα η γυναίκα ιδίως λόγω της μεγαλύτερης ενασχόλησης της στην ανατροφή των παιδιών της σε σχέση με τον άνδρα, η απώλεια εργασίας μπορεί να οδηγήσει εκείνη να εμφανίσει συμπτώματα κατάθλιψης, απόρροια της απογοήτευσης της από την μη εργασία της, καθώς για πολλές γυναίκες η εργασία λειτουργεί θετικά στη ψυχροσύνθεση τους, καθώς την αντιμετωπίζουν ως μια διέξοδο από το χώρο του σπιτιού τους.

Στο ίδιο μήκος κύματος, μια ενδεχόμενη απώλεια εργασίας και παραμονή στην ανεργία για σημαντικό χρονικό διάστημα για μια γυναίκα μπορεί να επιδράσει ιδιαίτερα αρνητικά στην αίσθηση αυτοεκτίμησης που έχει για τον εαυτό της και για τις ικανότητες της, γεγονός το οποίο επίσης επιδρά αρνητικά στη ψυχολογία και την προσωπικότητα της γυναίκας (Κατσικάς & Καββαδίας, 1994).

Συνοπτικά, ορισμένες από τις αρνητικές επιπτώσεις που επιφέρει σήμερα η ανεργία στις γυναίκες είναι η εμφάνιση συναισθημάτων αγωνίας και άγχους, η ενδεχόμενη απώλεια μνήμης αλλά και η απώλεια της αυτοπεποίθησής της, η εμφάνιση συναισθημάτων απαισιοδοξίας και απογοήτευσης, η εμφάνιση συμπτωμάτων υπνηλίας, η μη ύπαρξη ή ο περιορισμός της σεξουαλικής επιθυμίας, καθώς επίσης και τέλος μια γενικότερη ύπαρξη πιθανών διαταραχών στις σχέσεις τους με τον περίγυρο τους, απόρροια του γεγονότος ότι καθίσταται λόγω της ανεργίας πιο ευερέθιστες σε οτιδήποτε συμβαίνει γύρω τους (Κατσικάς & Καββαδίας, 1994).

Χαρακτηριστικό παράδειγμα των όσων αναφέρθηκαν παραπάνω είναι η μελέτη η οποία διεξήχθη από τον Brenner (1977), ο οποίος παρατήρησε στην έρευνά του, ότι ακόμα και στην περίπτωση εκείνη κατά την οποία το ποσοστό ανεργίας εμφανίσει αύξηση της τάξεως μόλις του 1%, τότε άμεση συνέπεια αυτής είναι να εμφανιστούν καταστάσεις εντάσεων, επιθετικότητας αλλά και ασθενειών, η παρουσία των οποίων μπορεί να διαρκέσει μέχρι και 10 έτη από τη στιγμή που προκλήθηκε η αύξηση αυτή.

Ουσιαστικά, στην έρευνά του κατέστη σαφές, ότι μια αυξανόμενη ανεργία επιδρά με πολλαπλασιαστικό τρόπο εντός της επόμενης πενταετίας, με συνέπεια οι απότερες συνέπειες της ανεργίας να είναι πολύ εντονότερες από εκείνες τις συνέπειες που γίνονται άμεσα αισθητές από την κοινωνία.



Είναι σαφές συνεπώς με βάση τα όσα αναφέρει στην έρευνά του ο Brenner (1977), ότι τα παραπάνω δεδομένα μπορούν εύκολα να καταστούν συμβατά με την περίπτωση της γυναικείας ανεργίας, καθώς όπως αναλύθηκε και στην προηγούμενη ενότητα στην περίπτωση της γυναικείας εργασίας παρατηρούνται ορισμένες συνθήκες (μεταξύ των οποίων είναι για παράδειγμα η ύπαρξη διακρίσεων, οι υψηλότεροι κίνδυνοι να υπάρξει απόλυση, η μη δυνατότητα εύκολης εξέλιξης), άμεση συνέπεια των οποίων είναι η απασχόληση των γυναικών να χαρακτηρίζεται από υψηλότερα επίπεδα άγχους και αντίστοιχα χαμηλότερα επίπεδα αυτοεκτίμησης για αυτό που κάνουν στην εργασία τους.

Άμεση συνέπεια της παραπάνω κατάστασης είναι να συντελείται σύμφωνα με την Τάκαρη (1978) σε μεγάλο βαθμό αποστασιοποίηση των γυναικών από το τι συμβαίνει εντός της κοινωνίας με απώτερη κατάληξη τον κοινωνικό τους αποκλεισμό σε πολλές περιπτώσεις.

Αντίστοιχα, επιμέρους συνέπεια της εν λόγω κατάστασης είναι να αναφέρει στην μελέτη της η Τάκαρη (1978), ότι οι γυναίκες πιθανόν να μην είναι σε θέση σε πολλές περιπτώσεις να ζουν αυτόνομα, γεγονός το οποίο αυξάνει σε μεγάλο βαθμό την εξάρτησή τους είτε από το συγγενικό περιβάλλον (σύζυγος, γονείς) είτε από το φιλικό τους περιβάλλον, κάτι το οποίο όμως φανερώνει ότι οι εν λόγω γυναίκες δεν εμφανίζουν σημαντικές επαγγελματικές προοπτικές, καθώς επίσης και κοινωνικές προοπτικές.

Όπως αναφέρθηκε και στο προηγούμενο κεφάλαιο, η ύπαρξη ανεργίας επηρεάζει αρνητικά την παραγωγική δυναμικότητα της χώρας. Η κατάσταση αυτή εντείνεται στην περίπτωση των γυναικών, ιδίως εκείνων οι οποίες συνδυάζουν και το ρόλο της μητέρας ή της εγκύου εκτός από της εργαζόμενης γυναίκας.

Αυτό συμβαίνει, καθώς όταν η άνεργη γυναίκα εμφανίζει και την ιδιότητα είτε της εγκύου είτε της μητέρας είτε κάποια άλλη ιδιότητα, όπως είναι παραδείγματος χάριν το να είναι πρόσφυγας ή από το εξωτερικό, τότε η θέση της στην αγορά εργασίας καθίσταται ακόμα πιο δυσχερής, στοιχία τα οποία δημιουργούν στη γυναίκα αισθήματα τόσο φόβου όσο και δυσπιστίας για τις ικανότητες της και για τα όσα έχει επιτύχει μέχρι τη στιγμή εκείνη.

Τέλος, σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να λησμονηθεί το γεγονός ότι η γυναικεία απασχόληση πλήττεται κατά κύριο λόγο σε περιπτώσεις ύπαρξης οικονομικών κρίσεων

ή κρίσεων πληθωρισμού, καθώς όπως αναφέρθηκε και παραπάνω ένα μεγάλο τμήμα των γυναικών απασχολείται σε δευτερεύουσες δουλειές, οι οποίες όπως είναι αναμενόμενο σε περιόδους κρίσεων είναι και οι πρώτες που περιορίζονται από την πλευρά των εργοδοτών.

Η συγκεκριμένη εξέλιξη είναι σαφές, ότι επηρεάζει σημαντικά τον οικονομικό προϋπολογισμό των γυναικών και των νοικοκυριών με συνέπεια να επηρεάζονται αρνητικά και οι σχέσεις εντός μιας οικογένειας, ενώ την ίδια στιγμή μεγαλώνει εκ νέου το χάσμα και οι κοινωνικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι οποίες αντίθετα σε περιόδους ανάπτυξης και ανάκαμψης περιορίζονται σημαντικά.

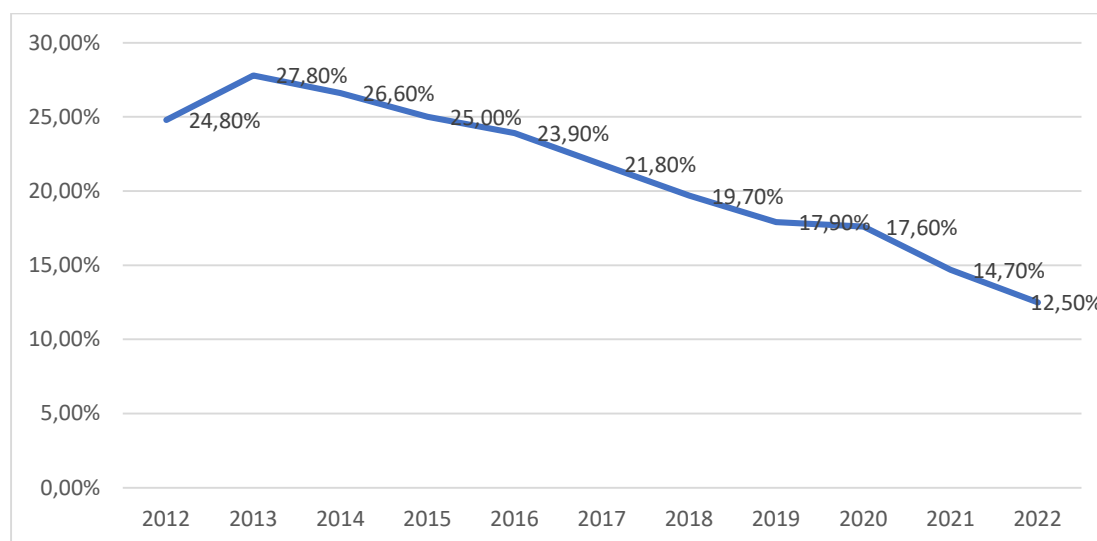
Συνεπώς, δεν επιδέχεται αμφισβήτησης ότι με βάση τα όσα αναλύθηκαν παραπάνω είναι σαφές, ότι η γυναικεία ανεργία εμφανίζει ιδιαίτερα σημαντικές επιδράσεις τόσο κοινωνικής και οικονομικής φύσεως όσο και προσωπικής φύσεως για τις ίδιες τις γυναίκες.

## Κεφάλαιο 2: Στατιστικά στοιχεία ανεργίας γυναικών

### 2.1 Στατιστικά στοιχεία ανεργίας γυναικών στην Ελλάδα

Στην παρούσα ενότητα θα γίνει παράθεση των σημαντικότερων στατιστικών στοιχείων σχετικά με την ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα κατά την περίοδο 2012-2022, που μελετάται στην παρούσα διπλωματική εργασία. Βασική πηγή άντλησης των παρακάτω στατιστικών στοιχείων είναι η ΕΛΣΤΑΤ και συγκεκριμένα οι ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού περιόδου 1981-2022, όπως προκύπτουν από την ιστοσελίδα <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->, καθώς επίσης και τα στοιχεία που προκύπτουν από την ιστοσελίδα της Eurostat.

Πιο συγκεκριμένα, στο παρακάτω γράφημα 1 παρουσιάζεται η πορεία συνολικά της ανεργίας για τη χρονική περίοδο μεταξύ 2012-2022 σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία που αντλήθηκαν από την ιστοσελίδα της Eurostat:



Γράφημα 1: Πορεία ανεργίας 2012-2022 (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en>

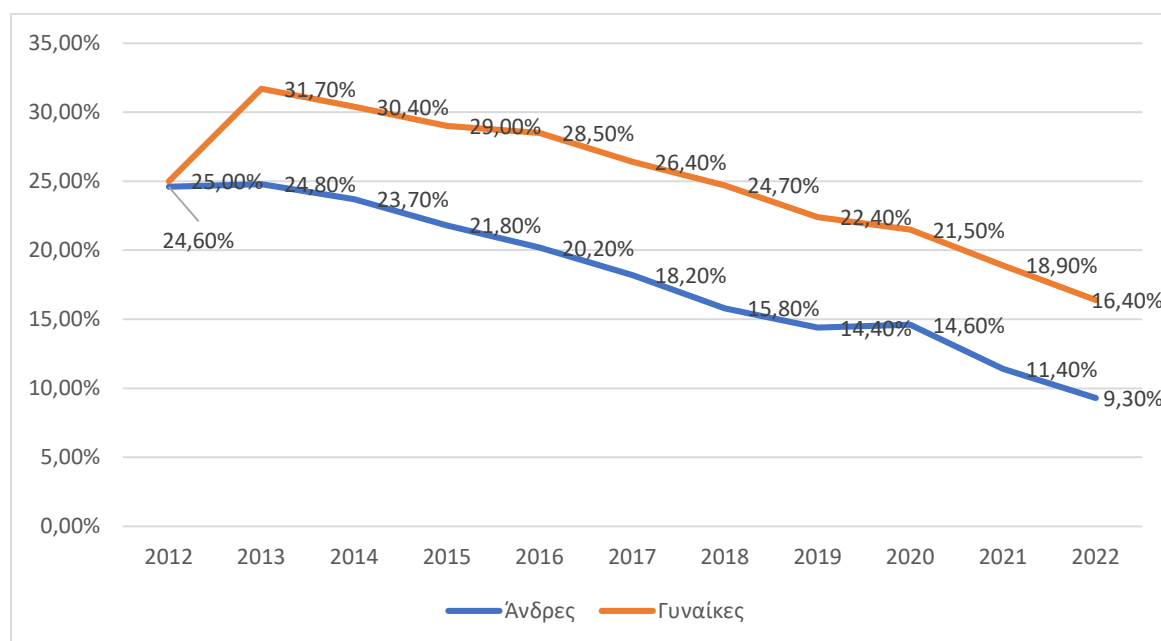
Ειδικότερα, όπως φαίνεται από το παραπάνω γράφημα είναι σαφές, ότι λόγω της οικονομικής κρίσης, τα ποσοστά ανεργίας στην Ελλάδα ήταν ιδιαίτερα υψηλά όσο πιο κοντά στο 2010 πηγαίνουν τα δεδομένα, δηλαδή το έτος στο οποίο ξέσπασε η οικονομική κρίση, τόσο υψηλότερα ήταν τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας.

Ενδεικτικά είναι σαφές, ότι το 2013 στην Ελλάδα το ποσοστό ανεργίας έλαβε τη μέγιστη τιμή στην εξεταζόμενη περίοδο, καθώς ανήλθε σε ποσοστό της τάξεως του

27,80%, όταν την ίδια στιγμή το ποσοστό αυτό μειώθηκε στο 12,50% το έτος 2022, δηλαδή 10 και πλέον έτη μετά το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης.

Συνεπώς, από το εν λόγω γράφημα είναι σαφές ότι την περίοδο 2012-2017, το πρόβλημα της ανεργίας ήταν εντονότερο στην Ελλάδα, κάτι το οποίο είχε σαν συνέπεια τα ποσοστά ανεργίας να εμφανίζουν τιμές υψηλότερες του 20% τα έτη αυτά.

Ακολουθώς, στο γράφημα 2 παρουσιάζεται η εξέλιξη της ανεργίας για την περίοδο 2012-2017 με βάση τη διάκριση ανά φύλο, κάτι το οποίο είναι και το βασικό αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας, δηλαδή η ανεργία των γυναικών.



Γράφημα 2: Πορεία ανεργίας 2012-2022 κατά φύλο (ετήσια μεγέθη)

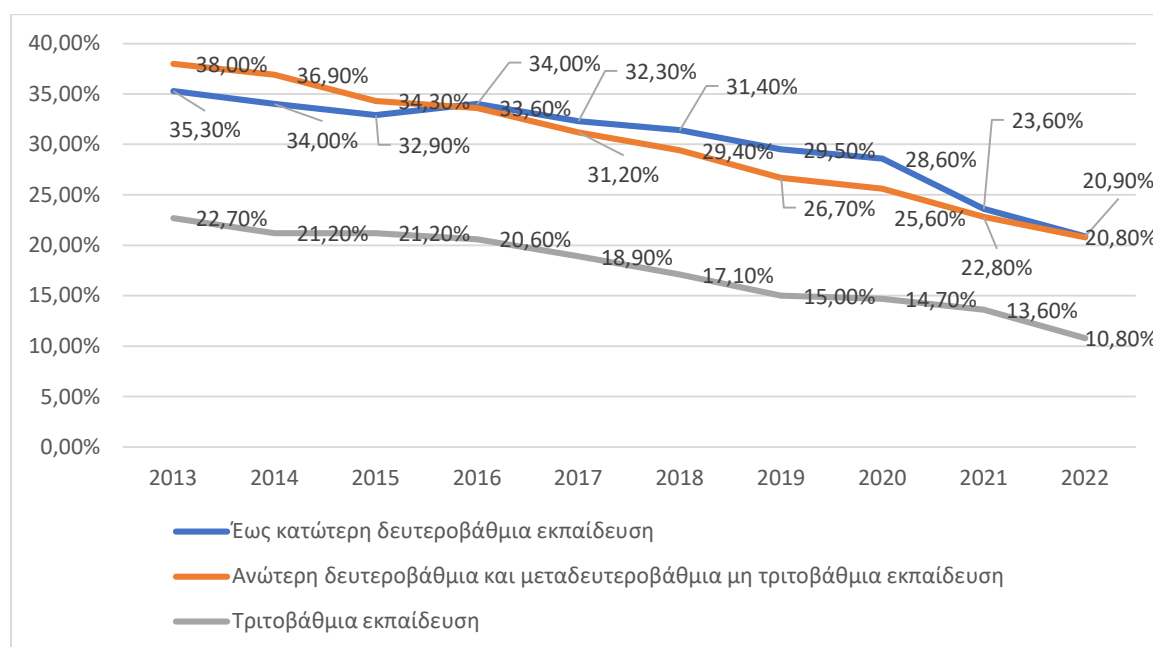
Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en)

Είναι φανερό, ότι με βάση το παραπάνω γράφημα ότι σε όλη την περίοδο μελέτης, η οποία όπως αναφέρθηκε παραπάνω συντελέστηκε μετά την οικονομική κρίση, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο σε όλη την εξεταζόμενη περίοδο έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών.

Επιπλέον, ακόμα και η σταδιακή αποκλιμάκωση της ανεργίας με το πέρασμα των ετών φαίνεται ξεκάθαρα ότι ξεκίνησε πρώτα από τους άνδρες και μετά πέρασε στις γυναίκες, με συνέπεια ενώ η συνολική ανεργία να έπεσε από το 2017 και έπειτα κάτω του 20%, η αντίστοιχη κατάσταση στις γυναίκες πραγματοποιήθηκε μόλις από το 2020 και έπειτα, κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα αρνητικό για τις γυναίκες.

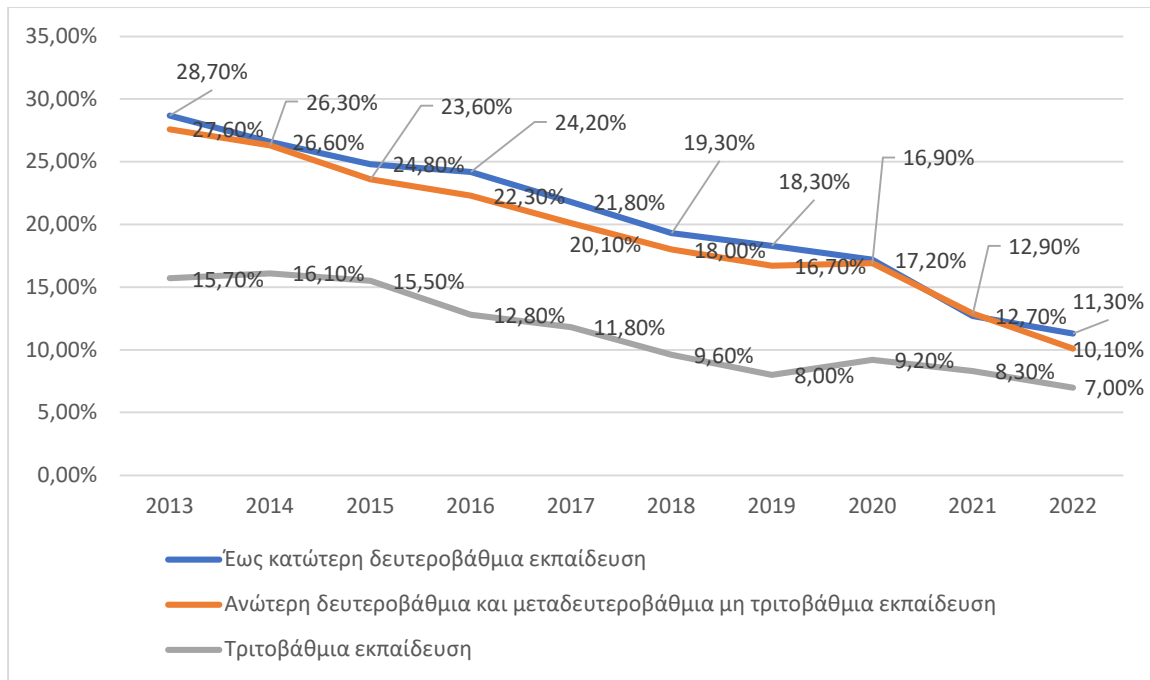
Σε ότι αφορά τους βασικούς λόγους που συνέβη αυτό είναι προφανές, ότι όπως αναφέρθηκε προηγουμένως, οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό απασχολούνται σε δευτερεύουσες εργασίες σήμερα, ώστε να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, με συνέπεια να είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε περιόδους κρίσεων, κάτι που φαίνεται από το ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας τους την περίοδο 2013-2014, καθώς την εν λόγω περίοδο η ανεργία των γυναικών ξεπέρασε σε ποσοστό το 30%, ενώ ακόμα και μετά τη σταδιακή ανάκαμψη της οικονομίας η ανεργία των γυναικών μειώθηκε με σχετικά αργούς ετήσιους ρυθμούς έναντι της ανεργίας των ανδρών.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει και η παρουσίαση των στατιστικών της ανεργίας με βάση το μορφωτικό επίπεδο, αλλά και σε συνάρτηση με το φύλο για την περίοδο 2013-2022 (καθώς η Eurostat δεν είχε στοιχεία για το 2012).



Γράφημα 3: Πορεία ανεργίας 2013-2022 γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_educ\\_a\\_custom\\_8179898/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_educ_a_custom_8179898/default/line?lang=en)



Γράφημα 4: Πορεία ανεργίας 2013-2022 ανδρών κατά μορφωτικό επίπεδο (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_educ\\_a\\_custom\\_8179898/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_educ_a_custom_8179898/default/line?lang=en)

Εν προκειμένω, είναι σαφές από τα παραπάνω δύο γραφήματα, ότι το μεγαλύτερο ποσοστό ανέργων γυναικών παρατηρείται σε εκείνες τις γυναίκες οι οποίες είτε είναι απόφοιτες πρωτοβάθμιας και κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (γυμνάσιο) είτε σε αυτές που είναι απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, καθώς σε όλη την περίοδο μελέτης τα ποσοστά ανέργων γυναικών ξεπερνούν το 20% σε αυτές τις κατηγορίες (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

Η συγκεκριμένη εξέλιξη γίνεται περισσότερο κατανοητή αν γίνει προσπάθεια να συγκριθεί η πορεία των εν λόγω ποσοστών με την εξέλιξη της ανεργίας των ανδρών αντίστοιχου μορφωτικού επιπέδου, καθώς στην περίπτωση τους, τα ποσοστά ανεργίας ήταν μικρότερα του 30% σε όλη την περίοδο μελέτης, ενώ από το 2018 και έπειτα τα αντίστοιχα ποσοστά έχουν υποχωρήσει σε ποσοστά κάτω του 20% (ΕΛΣΤΑΤ, 2022).

Αντίθετα, ιδιαίτερα ικανοποιητικά είναι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, τα οποία βαίνουν μειούμενα με παραπλήσιο ρυθμό με την πορεία των ποσοστών ανεργίας των ανδρών απόφοιτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αν και σε αυτή την περίπτωση είναι σαφές, ότι μεγαλύτερο ποσοστό ανεργίας υπάρχει στις

γυναίκες έναντι των ανδρών, κάτι το οποίο αποτελεί μια ακόμα απόδειξη ότι δεν έχουν εξαιρεθεί στο μέγιστο δυνατό βαθμό οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας.

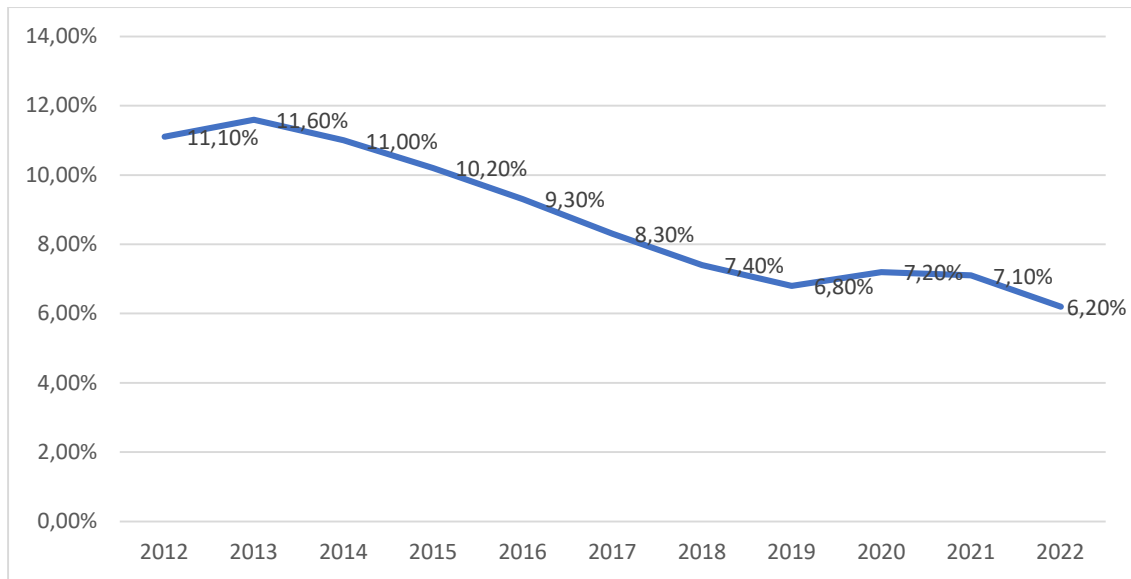
Συνεπώς, ένα βασικό συμπέρασμα στο οποίο καταλήγουν τα παραπάνω δύο γραφήματα είναι ότι οι γυναίκες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου αντιμετωπίζουν περισσότερες δυσκολίες εισαγωγής στην αγορά εργασίας σε σχέση με τους άνδρες αντίστοιχου μορφωτικού επιπέδου.

Η κατάσταση αυτή σε μεγάλο βαθμό κρίνεται ως αναμενόμενη με βάση την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας σήμερα, καθώς ένα ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό των ανδρών μορφωτικού επιπέδου έως δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης απασχολείται σήμερα σε χειρωνακτικής φύσεως επαγγέλματα, κάτι το οποίο δεν είναι δυνατόν να συντελεστεί από τις γυναίκες στον ίδιο βαθμό (λόγω της μεγαλύτερης μυϊκής δύναμης που απαιτείται για την εκτέλεση των εν λόγω εργασιών) συν το γεγονός ότι σε αυτού του είδους τις εργασίες υπάρχει σήμερα σημαντική ανισότητα μεταξύ των ανδρών και των γυναικών.

## **2.2 Στατιστικά στοιχεία εξέλιξης της ανεργίας των γυναικών στην Ευρώπη**

Αντίστοιχα, στην παρούσα ενότητα θα γίνει παράθεση των σημαντικότερων στατιστικών στοιχείων σχετικά με την συνολική ανεργία στην Ευρώπη και ειδικότερα με την ανεργία των γυναικών στην Ευρώπη κατά την περίοδο 2012-2022, που μελετάται στην παρούσα διπλωματική εργασία. Προς αυτή την κατεύθυνση, θα χρησιμοποιηθούν στατιστικά στοιχεία για την ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 (EU-27) για την ίδια χρονική περίοδο με αυτή που αναφέρθηκε προηγουμένως στην υποενότητα 2.1

Πιο συγκεκριμένα, στο παρακάτω γράφημα 5 παρουσιάζεται η πορεία συνολικά της ανεργίας για τη χρονική περίοδο μεταξύ των ετών 2012 και 2022 σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία που αντλήθηκαν από την επίσημη ιστοσελίδα της Eurostat, ενώ τα στατιστικά αυτά στοιχεία αφορούν το σύνολο των εργαζομένων, δηλαδή ηλικίες μεταξύ 15 ετών και 74 ετών:



Γράφημα 5: Πορεία ανεργίας 2012-2022 στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en>

Με βάση το παραπάνω γράφημα είναι φανερό, ότι η ανεργία στην Ευρώπη ήταν ιδιαίτερα χαμηλή την περίοδο που επεκτάθηκε η οικονομική κρίση στην Ελλάδα και τις χώρες του Νότου, ενώ οι υψηλότερες τιμές εμφανίστηκαν το έτος 2013 χρονιά κατά την οποία τόσο η Ελλάδα όσο και οι χώρες του Νότου είχαν ιδιαίτερα έντονες επιδράσεις από την οικονομική κρίση.

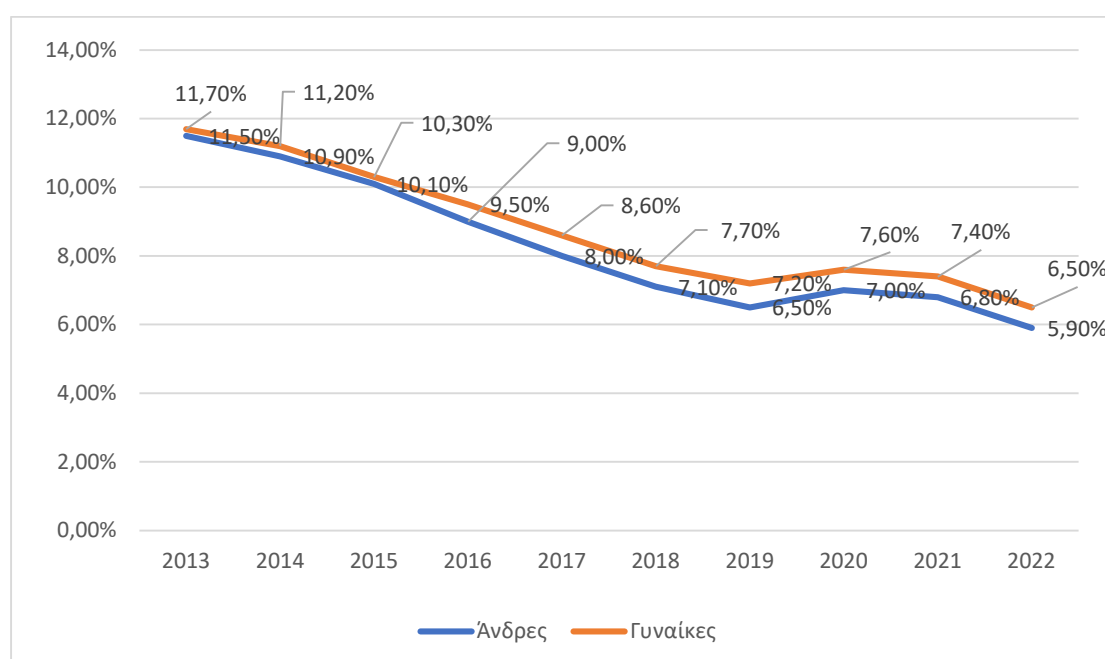
Από τη στιγμή εκείνη και χρόνο με το χρόνο η ανεργία στην Ευρώπη των 27 χωρών παρουσίαζε σημαντική μείωση με μια ελαφρά άνοδο να παρατηρείται μόνο κατά το έτος 2020, μια άνοδος της ανεργίας η οποία οφειλόταν σε μεγάλο βαθμό στην πανδημία του COVID 19, η οποία έπληξε την παγκόσμια οικονομία, οδηγώντας με τη σειρά της σε περικοπή θέσεων εργασίας, απόρροια των συνεχιζόμενων lock down στην οικονομία. Ιδιαίτερα θετική εξέλιξη για την ανεργία στην Ευρώπη, είναι το γεγονός ότι το ποσοστό της ανεργίας για το 2022 ήταν αρκετά μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό της ανεργίας του 2020, συνεπώς μετά την παρένθεση του COVID 19, η ανεργία συνέχισε να μειώνεται στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Αν θέλουμε δε να εξάγουμε ένα συμπέρασμα σχετικά με τη συσχέτιση της ανεργίας στην Ελλάδα που παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα με την αντίστοιχη πορεία της ανεργίας στην Ευρώπη των 27, αυτό είναι η ύπαρξη υψηλότερων ποσοστών ανεργίας στην Ελλάδα σε όλη την εξεταζόμενη περίοδο, γεγονός το οποίο είναι



αναμενόμενο και οφείλεται στην ιδιαίτερα αρνητική συγκυρία της οικονομικής κρίσης, η οποία επηρέασε την Ελλάδα από το 2010 και έπειτα, ενώ δεν πρέπει να ξεχάσει κανείς και τα γεγονότα του 2014, όπου η Ελλάδα ήταν πιθανό να εξέλθει από τη ζώνη του ευρώ λόγω της αβεβαιότητας που επικρατούσε τότε στη χώρα, συνέπεια της οποίας ήταν και τα ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά ανεργίας στη χώρα.

Ακολούθως, στο γράφημα 6 παρουσιάζεται η εξέλιξη της ανεργίας για την περίοδο 2012-2017 στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 χωρών (EU-27) με βάση τη διάκριση ανά φύλο, κάτι το οποίο είναι και το βασικό αντικείμενο μελέτης της παρούσας εργασίας, δηλαδή η ανεργία των γυναικών.



Γράφημα 6: Πορεία ανεργίας 2012-2022 στην Ευρώπη των 27 (EU-27) κατά φύλο (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a/default/table?lang=en)

Είναι φανερό, ότι με βάση το παραπάνω γράφημα όπως και στην περίπτωση της Ελλάδας έτσι και στην περίπτωση της Ευρώπης των 27, σε όλη την περίοδο μελέτης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο σε όλη την εξεταζόμενη περίοδο έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών, κάτι το οποίο μπορεί να θεωρηθεί σε μεγάλο βαθμό ως αναμενόμενο αν ληφθεί υπόψη ότι πρόκειται για μια περίοδο κατά την οποία η ευρωπαϊκή οικονομία μαστιζόταν (όπως και η ελληνική οικονομία από την οικονομική κρίση).

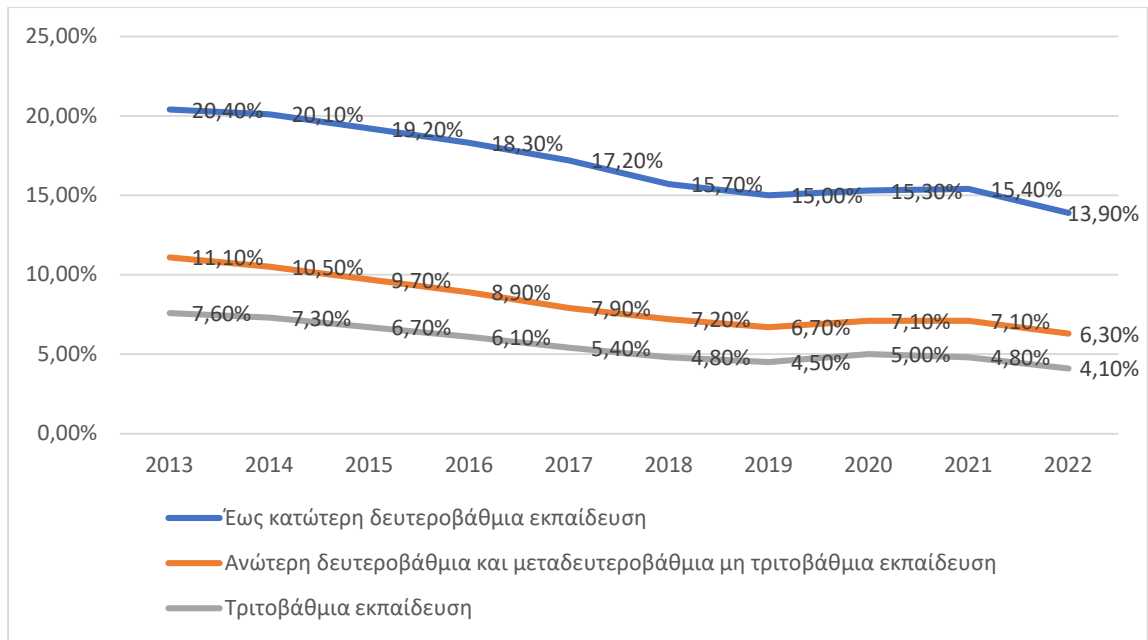
Επιπλέον, ακόμα και η σταδιακή αποκλιμάκωση της ανεργίας στην Ευρώπη των 27 με το πέρασμα των ετών, όπως συνέβη και με την περίπτωση της Ελλάδος προηγουμένως, φαίνεται ξεκάθαρα ότι ξεκίνησε πρώτα από τους άνδρες και μετά πέρασε στις γυναίκες, με συνέπεια ενώ η συνολική ανεργία να έπεσε από το 2017 και έπειτα κάτω του 8%, η αντίστοιχη κατάσταση στις γυναίκες πραγματοποιήθηκε με χρονική καθυστέρηση ενός έτους, κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα αρνητικό για τις γυναίκες.

Παρόλα αυτά το πιο σημαντικό στοιχείο που χρήζει σχολιασμού είναι το γεγονός, ότι στην Ευρώπη των 27 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών εμφανίζει απόκλιση περίπου 1% κάθε έτος, ποσοστό συγκριτικά μικρότερο από την αντίστοιχη απόκλιση που εμφανίζουν τα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, όπου η διαφορά στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ξεπερνά σε ποσοστό το 5% σε ετήσια βάση.

Συνεπώς, ένα πρώτο συμπέρασμα που μπορεί να εξαχθεί είναι το γεγονός ότι στην Ευρώπη των 27 σε μεγάλο βαθμό δεν υπάρχει ανισότητα στην απασχόληση ανδρών και γυναικών, κάτι το οποίο αντίθετα φαίνεται να συντελείται στην περίπτωση της Ελλάδος και είναι μια κατάσταση η οποία είναι κάτι παραπάνω από αναγκαίο να βελτιωθεί τα επόμενα έτη, έτσι ώστε η Ελλάδα να εναρμονιστεί σαν χώρα με την κατάσταση που επικρατεί στην πλειονότητα των χωρών μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης σήμερα.

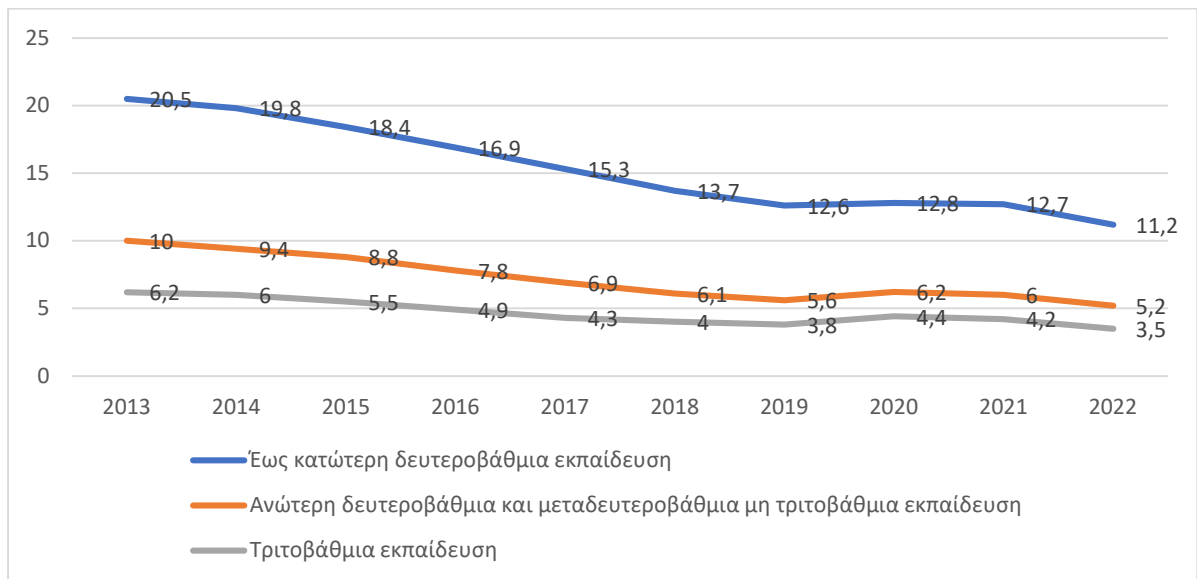
Αναφορικά με τους βασικούς λόγους που συνέβη αυτό είναι προφανές, ότι όπως αναφέρθηκε και στην προηγούμενη ενότητα, στην Ελλάδα οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό απασχολούνται σε δευτερεύουσες εργασίες σήμερα, ώστε να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, κάτι το οποίο δεν φαίνεται να συμβαίνει με την ίδια ένταση στην περίπτωση της Ευρώπης των 27, καθώς εκεί τα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών είναι παραπλήσια έτος με έτος.

Τέλος, ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει και η παρουσίαση της εξέλιξης των στατιστικών της ανεργίας συγκριτικά με το μορφωτικό επίπεδο για την Ευρώπη των 27 χωρών (EU – 27), αλλά και σε συνάρτηση με το φύλο για την περίοδο μεταξύ των ετών 2013 και 2022 (καθώς η Eurostat παρουσιάζει στην επίσημη ιστοσελίδα της στοιχεία για το 2012).



Γράφημα 7: Πορεία ανεργίας 2013-2022 γυναικών κατά μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_educ\\_a\\_custom\\_8179898/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_educ_a_custom_8179898/default/line?lang=en)



Γράφημα 8: Πορεία ανεργίας 2013-2022 ανδρών κατά μορφωτικό επίπεδο στην Ευρώπη των 27 (EU-27) (ετήσια μεγέθη)

Πηγή: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_educ\\_a\\_custom\\_8179898/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_educ_a_custom_8179898/default/line?lang=en)

Σε ότι αφορά την εξέλιξη της ανεργίας ανδρών και γυναικών στην Ευρώπη των 27, τα ευρήματα που παρουσιάζονται στα παραπάνω δύο γραφήματα είναι παρόμοια με τα ευρήματα, που αναφέρθηκαν παραπάνω στην προηγούμενη ενότητα για την περίπτωση της Ελλάδος.

Πιο συγκεκριμένα, καθίσταται κάτι παραπάνω από σαφές, ότι η ανεργία των γυναικών στην Ευρώπη των 27 είναι πολύ χαμηλότερη στις γυναίκες απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έναντι των γυναικών που έχουν ολοκληρώσει μόνο την κατώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, ενώ κάτι ανάλογο ισχύει επίσης και για την περίπτωση των ανδρών εργαζομένων.

Από την άλλη πλευρά, ιδιαίτερα υψηλά είναι τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών απόφοιτων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ποσοστά τα οποία είναι υψηλότερα και έναντι των ανδρών ίδιου μορφωτικού επιπέδου και περίπου τέσσερις φορές υψηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας των γυναικών απόφοιτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η συγκεκριμένη εξέλιξη δείχνει ότι όπως και στην Ελλάδα έτσι και στην Ευρώπη, οι γυναίκες απόφοιτες κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης αντιμετωπίζουν τις περισσότερες δυσκολίες ως προς την εύρεση εργασίας τόσο σε σχέση με τις γυναίκες ανώτερου μορφωτικού επιπέδου όσο και συγκριτικά με τους άνδρες ίδιου μορφωτικού επιπέδου.

Παρόλα αυτά, μια θετική εξέλιξη που προκύπτει από τα παραπάνω δύο γραφήματα 7 και 8 είναι το γεγονός, ότι η ανεργία των γυναικών εμφανίζει συνεχώς μείωση ανεξαρτήτως μορφωτικού επιπέδου, ενώ αντίστοιχη είναι η κατάσταση που επικρατεί και στην περίπτωση των ανδρών, γεγονός το οποίο οδηγεί στο συμπέρασμα ότι στην Ευρώπη των 27 συνολικά τα τελευταία έτη η ανεργία βαίνει μειούμενη ανεξαρτήτως του μορφωτικού επιπέδου των πολιτών.

Σημαντικό στοιχείο, το οποίο μπορεί να αναφερθεί αναφορικά με τη σύγκριση μεταξύ Ελλάδος και Ευρώπης είναι το γεγονός, ότι στην Ελλάδα τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης είναι περίπου διπλάσια σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρώπη των 27.

Επίσης, αξιοσημείωτο είναι ότι ενώ στην Ελλάδα τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών απόφοιτων ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι παραπλήσια με τα αντίστοιχα ποσοστά των γυναικών απόφοιτων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, εντούτοις στην Ευρώπη των 27 τα ποσοστά

των γυναικών απόφοιτων ανώτερης δευτεροβάθμιας και μεταδευτεροβάθμιας μη τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι πιο κοντά στα ποσοστά ανεργίας των γυναικών αποφοίτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης παρά στα ποσοστά των γυναικών απόφοιτων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης.

Ένας πιθανός λόγος για τη συγκεκριμένη κατάσταση πιθανόν να οφείλεται στη διαφορετική σημασία που έχει η ανώτερη εκπαίδευση στο εξωτερικό σε σχέση με την Ελλάδα, καθώς φαίνεται ότι η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι απόφοιτοι ανώτερης εκπαίδευσης στην Ευρώπη να τους προσφέρει πληθώρα θέσεων εργασίας, με συνέπεια τα ποσοστά ανεργίας τους να είναι αρκετά χαμηλότερα από τα αντίστοιχα ποσοστά ανεργίας των απόφοιτων κατώτερης δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, τη στιγμή που στην Ελλάδα η κατάσταση φαίνεται να είναι διαφορετική, όπως αποτυπώθηκε άλλωστε και στην προηγούμενη ενότητα.

### **2.3 Βιβλιογραφική ανασκόπηση προγενέστερων ερευνών σχετικά με την ανεργία των γυναικών**

Στην ενότητα αυτή θα πραγματοποιηθεί μια βιβλιογραφική ανασκόπηση των σημαντικότερων ερευνών που έχουν συντελεστεί τις τελευταίες δεκαετίες είτε στην Ελλάδα είτε διεθνώς και οι οποίες συνδέονται με την ανεργία των γυναικών, ώστε να υπάρχει μια πλήρης και εμπειρισταωμένη αναφορά των ζητημάτων που έχουν μελετηθεί και των συμπερασμάτων που έχουν εξαχθεί από ανάλογες έρευνες του παρελθόντος.

#### **2.3.1 Προγενέστερες έρευνες διεθνώς**

Στην εν λόγω υποενότητα θα γίνει παρουσίαση μιας σειράς από έρευνες σχετικά με την ανεργία των γυναικών που πραγματοποιήθηκαν τόσο στην Ευρώπη όσο και στον υπόλοιπο κόσμο τις τελευταίες δεκαετίες.

Μια από τις παλαιότερες διαθέσιμες έρευνες σχετικά με την ανισότητα στην αγορά εργασίας, πραγματοποιήθηκε το 1982 από τους Davies & Esseveld, οι οποίοι μελέτησαν το φαινόμενο της ανεργίας των γυναικών και τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας στη Σουηδία. Όσον αφορά τη μεθοδολογία της παρούσας έρευνας, αυτή βασίστηκε στη βιβλιογραφική ανασκόπηση προγενέστερων ερευνών, καθώς επίσης και στην παρουσίαση στατιστικών στοιχείων σχετικά με την εξέλιξη της ανεργίας, ενώ ερευνητικά πραγματοποιήθηκαν συνεντεύξεις με 40 άνεργες γυναίκες.

Το βασικό συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας ήταν ότι μία από τις πρώτες εμπειρίες απουσίας απασχόλησης είναι η απώλεια της καθημερινής δομής που παρέχει η απασχόληση. Την περίοδο αμέσως μετά την απώλεια της αμειβόμενης εργασίας, οι γυναίκες που ρωτήθηκαν δήλωσαν ότι θα εξακολουθούσαν να ξυπνούν την ίδια στιγμή που είχαν συνηθίσει να ξυπνούν, αλλά στη συνέχεια βρέθηκαν με πολύ χρόνο στα χέρια τους. Η εκ νέου ανακάλυψη μιας δομής είναι ένα πρόβλημα για αυτές.

Επιπρόσθετα, οι άνεργες γυναίκες από τις οποίες οι ερευνητές πήραν συνέντευξη και είχαν μικρά παιδιά είχαν λιγότερο πρόβλημα να γεμίσουν τις μέρες τους από τις γυναίκες χωρίς παιδιά, αλλά οι μέρες τους δεν είχαν επίσης μια οριοθετημένη δομή. Ο χρόνος τους χαρακτηρίστηκε από το να φροντίζουν και να μοιράζονται μεταξύ τους τις άμεσες ανάγκες των άλλων, αλλά οι δουλειές του σπιτιού δεν ολοκληρώθηκαν ποτέ, ενώ οι ζωές αυτών των γυναικών χαρακτηρίστηκαν συχνά ως πολύ ανοργάνωτες.

Επίσης, η εργασία στα πλαίσια του νοικοκυριού, διαπιστώσαν, ότι δεν αντισταθμίστηκε ποτέ για την απώλεια της εργασίας. Αυτές οι γυναίκες είχαν αποδεχτεί τον ορισμό της εργασίας ως απασχόλησης, επομένως οι δραστηριότητες που ασκούν στο νοικοκυριό δεν παρέχουν επαρκή πηγή ταυτότητας. Αυτό δεν προκαλεί έκπληξη αν σκεφτεί κανείς ότι η εργασία σε παιδότοπο εκτιμάται ιδιαίτερα σε μια κοινωνία όπως η δική μας (ή τόσο πολύ εκτιμάται που δεν γίνεται πλέον διάκριση μεταξύ εργασίας και απασχόλησης) και όπου οι γυναίκες τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να βλέπουν την αμειβόμενη εργασία για αυτές ως μια κανονικότητα.

Ακολούθως, στην έρευνά τους οι Ensminger & Celentano (1990) μελέτησαν τις διαφοροποιήσεις μεταξύ των δύο φύλων σε ότι αφορά την επίδραση της ανεργίας στην ψυχολογία τους. Ειδικότερα, στην εν λόγω έρευνα μελετήθηκε εάν η ανεργία έχει διαφορετικό αντίκτυπο στην έκφραση ψυχολογικής δυσφορίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Με βάση τον παραδοσιακό κεντρικό ρόλο του εργασιακού ρόλου για τους άνδρες και του οικογενειακού ρόλου για τις γυναίκες, οι ερευνητές όρισαν αρκετούς βασικούς τομείς που ενδέχεται να επηρεάσουν διαφορετικά τους άνεργους άνδρες και γυναίκες: οικογενειακές συνθήκες, ανησυχίες για τα παιδιά και την οικογένεια, κοινωνική υποστήριξη και κοινωνική ένταξη και τον κεντρικό ρόλο του εργασιακού ρόλου.

Σε ότι αφορά τον πληθυσμό της μελέτης αυτό αφορούσε άτομα που είτε ήταν στο εργατικό δυναμικό είτε ήλπιζαν να είναι στο εργατικό δυναμικό και είχαν εξαρτώμενα παιδιά, διέφεραν ως προς την οικογενειακή τους κατάσταση και στο ποιος ήταν ο γονέας που είχε την επιμέλεια.

Χρησιμοποιώντας δεδομένα που συλλέχθηκαν στη Βαλτιμόρη από εκείνους που ήταν άνεργοι αλλά είχαν επιστρέψει στην εργασία, εκείνοι που παρέμειναν συνεχώς άνεργοι για ένα χρόνο και εκείνοι που εργαζόνταν συνεχώς, συγκρίνανε τα μοτίβα των αντιδράσεων των ανδρών και των γυναικών στην ανεργία.

Οι σημαντικές διαφορές στα ψυχολογικά συμπτώματα σε αυτόν τον πληθυσμό σχετίζονταν με το εργασιακό καθεστώς, τα προβλήματα με την ανατροφή των παιδιών, τις οικονομικές δυσκολίες, την αντιληπτή έλλειψη κοινωνικής υποστήριξης, την εχθρότητα και τα συναισθήματα για την ανεργία. Σε γενικές γραμμές, τα πρότυπα αυτών των σχέσεων ήταν παρόμοια για άνδρες και γυναίκες. Αυτά τα ευρήματα υποδηλώνουν ότι όταν εντοπίζονται διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην ψυχολογική δυσφορία, μπορεί να οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορές που έχουν διαμορφωθεί στους ρόλους ανδρών και γυναικών παρά στις εγγενείς διαφορές φύλου.

Στη συνέχεια, οι Azmat et. al. (2006) στην έρευνά τους μελέτησαν το χάσμα μεταξύ των φύλων στα ποσοστά ανεργίας στις χώρες του ΟΟΣΑ. Ειδικότερα, μεταξύ των κυριότερων συμπερασμάτων της εν λόγω έρευνας συγκαταλέγεται το γεγονός, ότι σε πολλές από τις ευρωπαϊκές χώρες με υψηλά ποσοστά ανεργίας, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι σημαντικά υψηλότερο από το ποσοστό ανεργίας των ανδρών.

Ειδικότερα, η εν λόγω έρευνα έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στο γεγονός ότι αυτό το σημαντικό χάσμα μεταξύ των φύλων δεν έχει μελετηθεί σχεδόν καθόλου, επιδιώκοντας την αποκατάσταση αυτής της ανεπάρκειας. Προς αυτή την κατεύθυνση, οι ερευνητές έδειξαν ότι στις χώρες με μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων στα ποσοστά ανεργίας, τείνει να υπάρχει μεγάλο χάσμα μεταξύ των φύλων και στις δύο ροές από την απασχόληση στην ανεργία και από την ανεργία στην απασχόληση.

Επιπρόσθετα, οι ερευνητές κλείνουν την έρευνά τους, αναφέροντας ότι οι διαφορές μεταξύ των φύλων στα ποσοστά ανεργίας έχουν αυξηθεί τα τελευταία 20 χρόνια σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, παρόλο που η προσκόλληση των γυναικών στην αγορά εργασίας έχει αυξηθεί.

Είναι πιθανό ότι οι θεσμοί της αγοράς εργασίας μπορούν να εξηγήσουν μέρος της διαφοράς, καθώς φορείς που συμπιέζουν τους μισθούς (όπως κατώτατους μισθούς ή συνδικάτα) ή ενεργούν εις βάρος ομάδων με χαμηλότερα επίπεδα προσκόλλησης στην αγορά εργασίας (όπως το κόστος απόλυσης και η ευρεία χρήση προσωρινών συμβάσεων) μπορεί να μεγεθύνουν τον αντίκτυπο των διαφορών στο ανθρώπινο κεφάλαιο στα ποσοστά ανεργίας.

Δεδομένου ότι το συνολικό επίπεδο ανεργίας είναι υψηλό σε πολλές ευρωπαϊκές χώρες, οι εργοδότες μπορεί να έχουν μεγάλες ουρές εργαζομένων για θέσεις εργασίας, και αυτό είναι εις βάρος των γυναικών, καθώς καθιστά ευκολότερο να επιδοθούν οι εργοδότες σε οποιαδήποτε προκατάληψη κατά των γυναικών.

Εν συνεχεία, ιδιαίτερα ενδιαφέρουσα είναι η έρευνα που πραγματοποιήθηκε από τους Du & Dong (2009), οι οποίοι μελέτησαν στην αστική Κίνα για ποιο λόγο οι γυναίκες είχαν μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας σε σχέση με τους άνδρες. Χρησιμοποιώντας δεδομένα που ελήφθησαν από μια εθνική αντιπροσωπευτική έρευνα νοικοκυριών, ο στόχος της έρευνάς τους παρείχε μια συστηματική ανάλυση των λόγων για τους οποίους οι γυναίκες υπομένουν μεγαλύτερη διάρκεια ανεργίας από τους άνδρες στην αστική Κίνα, ενώ η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε βασίστηκε σε ένα μοντέλο παλινδρόμησης που δημιούργησαν οι ερευνητές και το οποίο βασίστηκε στους βασικούς παράγοντες της ανεργίας.

Απορρίπτοντας την άποψη ότι οι γυναίκες είναι λιγότερο σοβαρές από τους άνδρες στην επιθυμία τους για εργασία, η ανάλυση τους αποκάλυψε ότι οι προσπάθειες αναζήτησης εργασίας των γυναικών εμποδίζονται από 1) την έλλειψη πρόσβασής τους στα κοινωνικά δίκτυα, 2) την προκατάληψη των εργοδοτών έναντι των παντρεμένων γυναικών, 3) την άνιση πρόσβαση στις υπηρεσίες κοινωνικής επαναπασχόλησης που απορρέουν από το διαχωρισμό των φύλων πριν από τον εκτοπισμό και 4) τις μισθολογικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας που επικρατούν στην Κίνα.

Αντίστοιχα, στην έρευνά τους οι Elborgh-Woytek et. al (2013) μελέτησαν τα μακροοικονομικά οφέλη από την ισότητα των γυναικών, αναφέροντας ότι οι γυναίκες αποτελούν λίγο περισσότερο από το ήμισυ του παγκόσμιου πληθυσμού, αλλά η συμβολή τους στη μετρημένη οικονομική δραστηριότητα, την ανάπτυξη και την ευημερία είναι πολύ κάτω από τις δυνατότητές της, με σοβαρές μακροοικονομικές συνέπειες.



Το βασικό συμπέρασμα της έρευνάς τους ήταν το γεγονός, ότι παρά τη σημαντική πρόοδο των τελευταίων δεκαετιών, οι αγορές εργασίας σε όλο τον κόσμο παραμένουν διχασμένες ως προς το φύλο και η πρόοδος προς την ισότητα των φύλων φαίνεται να έχει σταματήσει. Η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό παρέμεινε χαμηλότερη από τη συμμετοχή των ανδρών, οι γυναίκες αντιπροσωπεύουν την περισσότερη απλήρωτη εργασία και όταν οι γυναίκες απασχολούνται σε αμειβόμενη εργασία, υπερεκπροσωπούνται στον άτυπο τομέα και στους φτωχούς.

Επίσης, οι γυναίκες σύμφωνα με τους ερευνητές αντιμετωπίζουν επίσης σημαντικές μισθολογικές διαφορές σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους, ενώ σε πολλές χώρες, οι στρεβλώσεις και οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας περιορίζουν τις επιλογές των γυναικών για αμειβόμενη εργασία και η γυναικεία εκπροσώπηση σε ανώτερες θέσεις και η επιχειρηματικότητα παραμένει χαμηλή.

Τελειώνοντας την μελέτη τους, οι ερευνητές κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι οι προκλήσεις της ανάπτυξης, της δημιουργίας θέσεων εργασίας και της ένταξης είναι στενά αλληλένδετες, ενώ η ανάπτυξη και η σταθερότητα είναι απαραίτητες για να δοθούν στις γυναίκες οι ευκαιρίες που χρειάζονται, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί επίσης μέρος της εξίσωσης ανάπτυξης και σταθερότητας. Ειδικότερα, σε οικονομίες που γερνούν ταχέως, η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό μπορεί να τονώσει την ανάπτυξη μετριάζοντας τον αντίκτυπο της συρρίκνωσης του εργατικού δυναμικού.

Όσον αφορά τις ευκαιρίες για τις γυναίκες, αυτές μπορούν επίσης να συμβάλουν στην ευρύτερη οικονομική ανάπτυξη στις αναπτυσσόμενες οικονομίες, για παράδειγμα μέσω υψηλότερων επιπέδων εγγραφής στο σχολείο για κορίτσια.

Αντίστοιχα, το 2014 δημοσιεύτηκε η έρευνα των Congregado et. al. (2014), οι οποίοι διερεύνησαν πώς επηρεάζονται τα ποσοστά συμμετοχής στις διακυμάνσεις του οικονομικού κύκλου, συνυπολογίζοντας τη διαφορετική συμπεριφορά της αγοράς εργασίας στους άντρες και στις γυναίκες στην Ισπανία.

Η ανάλυση τους βασίστηκε σε ισπανικά τριμηνιαία στοιχεία για την περίοδο 1976-2012, αποδεικνύοντας μια γραμμική επίδραση αποθαρρύνσεως των εργαζομένων για τους άνδρες (δηλαδή, μείωση των ποσοστών συμμετοχής κατά τη διάρκεια της ύφεσης), υπονοώντας ότι τα ποσοστά συμμετοχής των ανδρών θα συνεχίσουν να παρουσιάζουν μια ασθενή αλλά διαρκή μείωση όσο η ανεργία συνεχίζει να αυξάνεται.

Αντίθετα, οι Congregado et. al. (2014) εντόπισαν μια σημαντική «προστιθέμενη» επίδραση των εργαζομένων (δηλαδή, αύξηση των ποσοστών συμμετοχής σε περιόδους ύφεσης) για τις γυναίκες, αλλά μόνο όταν τα ποσοστά ανεργίας είναι κάτω από ένα ορισμένο όριο. Δεδομένου ότι το ποσοστό ανεργίας στην Ισπανία μόλις πρόσφατα (το 2012) πέρασε αυτό το όριο, τα αποτελέσματά τους υποδηλώνουν ότι το πρόσθετο αποτέλεσμα της εργασίας για τις γυναίκες δεν ισχύει πλέον και ότι, κατά συνέπεια, η πρόσφατη αύξηση στα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών έχει πλέον λήξει.

Ουσιαστικά, οι εκτιμήσεις τους αντικατοπτρίζουν ακριβώς την πρόσφατη παρατηρούμενη εξέλιξη στα ποσοστά συμμετοχής στην Ισπανία και υποδηλώνουν ότι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών θα είναι ακόμα υψηλότερο στο μέλλον, ενώ το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών έχει υποστεί μια αλλαγή στην τάση. Δεδομένου ότι θα υπάρξουν πολλοί αποθαρρημένοι άνδρες, που αποφάσισαν να μην εισέλθουν στο εργατικό δυναμικό, βελτιώνοντας ως πούμε την εκπαίδευσή τους, με την ελπίδα για καλύτερες μελλοντικές ευκαιρίες απασχόλησης, το καθαρό αποτέλεσμα στο ποσοστό συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό θα εξαρτηθεί από την ένταση και των δύο αντίθετων επιπτώσεων. Συνολικά, τα αποτελέσματα της εν λόγω έρευνας υποδηλώνουν ότι ένα σοκ που παραμορφώνει την ισορροπία θα έχει δύο αντίθετες επιπτώσεις στη δυναμική συμπεριφορά του ποσοστού συμμετοχής ανάλογα με το φύλο.

Ακολούθως, η έρευνα των Ribeiro et.al. (2015) εξέτασε την ανεργία και την ανισότητα των φύλων μέσα στην οικογένεια στην Πορτογαλία. Η εν λόγω έρευνα ειδικότερα αναλύει τον αντίκτυπο της ανεργίας στον καταμερισμό της οικιακής εργασίας κατά φύλο. Σε ότι αφορά την μεθοδολογία της έρευνας χρησιμοποιήθηκε ένα δείγμα 643 ζευγαριών πλήρους απασχόλησης και των δύο μελών του και αντίστοιχα ένα δείγμα 160 ατόμων με έναν άνεργο σύντροφο. Βάση αυτών, πραγματοποιήθηκαν ανάλυση διακύμανσης και τεστ chi-square για την ανάλυση του διαφορικού αντίκτυπου της εργασιακής κατάστασης των συζύγων στον χρόνο που αφιερώνεται στην οικιακή και γονική εργασία και στον καταμερισμό των οικιακών εργασιών μεταξύ των συντρόφων.

Σε ότι αφορά τα αποτελέσματα της μελέτης αυτής, οι ερευνητές προειδοποιούν για τις στρεβλωτικές επιπτώσεις που μπορεί να έχει η κρίση στην ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Σε μια πρώτη στιγμή, η τρέχουσα κρίση φάνηκε να οδηγεί σε μια επανεξισορρόπηση της εξουσίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς η μείωση των θέσεων εργασίας σε τομείς όπου κυριαρχούν οι άνδρες θα μπορούσε να προκαλέσει

την άνοδο των γυναικών που τροφοδοτούν την οικογένεια. Ωστόσο, τα αποτελέσματα τους υποδηλώνουν ότι αυτές οι αλλαγές μπορεί να μην είναι αποτελεσματικές σε ό,τι αφορά τις ενδοοικογενειακές σχέσεις των φύλων.

Προς αυτή την κατεύθυνση, τα αποτελέσματα δείχνουν ότι η ανεργία των ανδρών αυξάνει τη συμμετοχή των ανδρών στην οικιακή εργασία μόνο τις καθημερινές, ενώ η γυναικεία ανεργία περιορίζει τις γυναίκες σε οικιακές δραστηριότητες τόσο την εβδομάδα όσο και τις ημέρες του Σαββατοκύριακου, ενώ τέλος τα πρότυπα κατανομής καθηκόντων κατά φύλο φάνηκαν επίσης να σχετίζονται σημαντικά με το εργασιακό καθεστώς των εταίρων.

Στην Πορτογαλία, οι χρόνοι εργασίας των γυναικών συνεχίζουν να είναι μεγαλύτεροι από εκείνους των ανδρών λόγω του διπλού φόρτου εργασίας που σχετίζεται με τους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων. Επιπλέον, η γυναικεία ανεργία φαίνεται να οδηγεί σε ενίσχυση του νοικοκυριού των γυναικών, ενώ η ανεργία των ανδρών συμβάλλει μέτρια μόνο στην ανακούφιση του καθημερινού φόρτου των εργαζόμενων γυναικών τις καθημερινές και δεν τους δίνει επιπλέον ελεύθερο χρόνο τα Σαββατοκύριακα.

Δεδομένου ότι ένα από τα μεγαλύτερα εμπόδια για την ισότητα των φύλων είναι τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας, είναι σημαντικό να αμφισβητηθούν οι έμφυλες επιπτώσεις της αυξημένης «απελευθέρωσης» και των πολιτικών που ενθαρρύνουν τις γυναίκες να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας. Στην πραγματικότητα, αυτά τα μέτρα είχαν αρνητικό αντίκτυπο στις γυναίκες στο παρελθόν, καταδεικνύοντας πώς οι δημόσιες πολιτικές που στοχεύουν στην αντιμετώπιση των συνεπειών της κρίσης στην απασχόληση δεν είναι ουδέτερες ως προς το φύλο.

Ερχόμενοι πιο κοντά στο σήμερα, θα γίνει αναφορά στην έρευνα της Robu (2020), η οποία μελέτησε την επίδραση του πληθωρισμού στη Μολδαβία όσον αφορά την ανεργία των ανδρών και των γυναικών. Πρακτικά, στην έρευνά της αναφέρει με σαφήνεια, ότι η σχέση πληθωρισμού και ανεργίας είναι ένα πραγματικό ζήτημα, ενώ η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε βασίστηκε σε αναλύσεις δεδομένων, στατιστικές τάσεις και οικονομετρικές αναλύσεις.

Αυτό συμβαίνει, καθώς ο πληθωρισμός έχει αρνητικό αντίκτυπο σε γυναίκες και άνδρες με διαφορετικό ρυθμό. Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να αποδέχονται χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας και ως εκ τούτου έχουν χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας,

ενώ από την άλλη πλευρά οι άνδρες αποφεύγουν τις χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας υπέρ του υψηλού επιπέδου μισθού και έχουν υψηλότερο ποσοστό ανεργίας.

Εν συνεχεία, η Robu (2020) αναφέρει στην έρευνά της, ότι σε περίοδο υψηλού πληθωρισμού αυτοί που επηρεάζονται περισσότερο είναι οι εργοδότες με χαμηλό εισόδημα και οι γυναίκες αντιστοιχούν όντως σε αυτήν την ομάδα. Ως αποτέλεσμα του υψηλού πληθωρισμού, η ανεργία των γυναικών θα αυξηθεί, καθώς θα είναι απαραίτητο οι γυναίκες αυτές να αναζητήσουν νέες θέσεις εργασίας.

Αντιθέτως, κατά τη διάρκεια της περιόδου χαμηλού πληθωρισμού, η ανεργία των γυναικών θα μειωθεί καθώς αποδέχονται χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Ως αποτέλεσμα, ο πλούτος των γυναικών θα μειωθεί λόγω του χαμηλότερου τρόπου ζωής. Σε γενικές γραμμές το συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας είναι η ανάγκη να δημιουργηθούν πολιτικές στήριξης της ανεργίας των γυναικών, έτσι ώστε να στηριχθούν και να μειωθεί η επίδραση που έχει στην απασχόλησή τους η πορεία του πληθωρισμού σήμερα.

Ακολουθώς, μια χαρακτηριστική έρευνα για την ανεργία των γυναικών πραγματοποιήθηκε από την Carli (2020), η οποία στόχευσε στο να επανεξετάσει την υπάρχουσα βιβλιογραφία σχετικά με τις επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 στο φύλο και στους εργασιακούς ρόλους για να προσδιορίσει εάν η πανδημία έχει υπονομεύσει το καθεστώς, την αμοιβή και την πρόοδο των γυναικών ή έχει προσφέρει ευκαιρίες για τη μείωση της ανισότητας των φύλων.

Αναφορικά με τη μεθοδολογία που ακολουθήθηκε στην εν λόγω έρευνα, η συγγραφέας προέβη σε ανασκόπηση της βιβλιογραφίας σχετικά με τις επιπτώσεις του COVID-19 και των προηγούμενων πανδημιών στην ισότητα των φύλων, εστιάζοντας στην απώλεια εργασίας, τις επιπτώσεις της ενασχόλησης με βασικά επαγγέλματα στην υγεία και την ευημερία, τις αυξημένες οικιακές ευθύνες γυναικών και ανδρών λόγω του κλεισίματος των σχολείων και άλλες κοινωνικές υπηρεσίες και οι επιπτώσεις της τηλεργασίας στους ρόλους των φύλων.

Σε ότι αφορά τα συμπεράσματα της εν λόγω έρευνας, σύμφωνα με την Carli (2020), η πανδημία έχει δημιουργήσει γενικά προκλήσεις για την πρόοδο των γυναικών. Περισσότερες γυναίκες παρά άνδρες έχουν χάσει τις δουλειές τους, περισσότερες γυναίκες από ό,τι άνδρες βρίσκονται σε βασικές δουλειές που τις εκθέτουν σε

ψυχολογικό στρες, και οι γυναίκες είχαν περισσότερες διαταραχές εργασίας από ό,τι οι άνδρες λόγω αυξήσεων στη φροντίδα των παιδιών και σε άλλες ευθύνες.

Από την άλλη πλευρά, η τηλεργασία αύξησε σημαντικά τον όγκο της παιδικής μέριμνας των ανδρών και αυτό έχει τη δυνατότητα να αυξήσει τις ευθύνες για τη φροντίδα των παιδιών από τους άνδρες μακροπρόθεσμα, μειώνοντας έτσι το χάσμα των φύλων στις οικιακές ευθύνες και αυξάνοντας την ισότητα των φύλων.

Στο ίδιο μήκος κύματος κινήθηκε και η έρευνα των Gezici & Ozay (2020), οι οποίοι μελέτησαν κατά πόσον το φύλο και η φυλή των ατόμων επηρεάζουν την πιθανότητα ανεργίας στις συνθήκες του COVID 19.

Ειδικότερα, οι ερευνητές μελέτησαν τις φυλετικές και έμφυλες επιπτώσεις της πανδημίας COVID-19 σε ότι αφορά την πιθανότητα να καταστούν άνεργοι. Μέσω της εν λόγω έρευνας, οι ερευνητές πραγματοποίησαν την πρώτη διατομεακή ανάλυση της ανεργίας στο πλαίσιο του COVID-19, όπου εξέτασαν τις διαφορές στην πιθανότητα ανεργίας σε ομάδες λευκών ανδρών, λευκών γυναικών, μαύρων ανδρών, μαύρων γυναικών, ισπανόφωνων ανδρών και ισπανόφωνων γυναικών. Ελέγχοντας τα μεμονωμένα χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση και η ηλικία, καθώς και οι επιπτώσεις στη βιομηχανία και το επάγγελμα, το συμπέρασμα στο οποίο οδηγήθηκαν οι ερευνητές ήταν ότι οι γυναίκες και των τριών φυλετικών και εθνοτικών κατηγοριών είναι πιο πιθανό να είναι άνεργες σε σύγκριση με τους άνδρες, ωστόσο υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ αυτών των ομάδων με βάση διαφορετικές μετρήσεις της ανεργίας.

Σύμφωνα με τους ερευνητές, οι Ισπανόφωνες γυναίκες εμφάνισαν την υψηλότερη πιθανότητα να μείνουν άνεργες, ακολουθούμενες από τις μαύρες γυναίκες, οι οποίες εξακολουθούν να είναι πιο πιθανό να είναι άνεργες από τις λευκές γυναίκες.

Εξετάζοντας στη συνέχεια το κατά πόσον η ικανότητα εργασίας από το σπίτι έχει ωφελήσει κάποια συγκεκριμένη ομάδα όσον αφορά τη μείωση της πιθανότητας ανεργίας κατά τη διάρκεια της πανδημίας, οι ερευνητές διαπίστωσαν ότι σε βιομηχανίες με υψηλό βαθμό τηλεργασίας θέσεων εργασίας, οι λευκές γυναίκες, οι μαύροι άνδρες και οι ισπανόφωνοι άνδρες δεν έχουν πλέον περισσότερες πιθανότητες να είναι άνεργοι σε σχέση με τους λευκούς άνδρες.

Ωστόσο, οι μαύρες γυναίκες και οι ισπανόφωνες εξακολουθούν να έχουν σημαντικά υψηλότερη πιθανότητα να χάσουν τη δουλειά τους σε σύγκριση με τους λευκούς άνδρες, ακόμη κι αν εργάζονται σε βιομηχανίες με θέσεις εργασίας βασιζόμενες στην τηλεργασία.

Ακολούθως μια ιδιαίτερα πρόσφατη έρευνα (αν και δεν αφορά την Ευρώπη) σχετικά με την ανισότητα των φύλων και την ανεργία των γυναικών πραγματοποιήθηκε το 2023 από τους Nath & Menon, οι οποίοι μελέτησαν τις ροές στην αγορά εργασίας και τις διαφορές μεταξύ των φύλων στην αστική ανεργία κατά την πανδημία του Covid 19.

Ειδικότερα, οι Nan & Menon (2023) χρησιμοποιώντας δεδομένα από την Περιοδική Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (Periodic Labour Force Survey), εκτίμησαν τις τριμηνιαίες αλλαγές στη ροή της αστικής αγοράς εργασίας κατά την περίοδο 2018 έως 2022 και τον αντίκτυπο στα ποσοστά ανεργίας για άνδρες και γυναίκες στην χώρα της Ινδίας.

Αυτό που εντόπισαν και ανέφεραν στην μελέτη τους οι ερευνητές, ήταν ότι τα ποσοστά ανεργίας τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών μειώθηκαν το 2022 σε σύγκριση με το 2018, παρουσιάζοντας ραγδαίες μειώσεις μετά τα υψηλά επίπεδα που επιτεύχθηκαν κατά τη διάρκεια του lockdown. Τα ποσοστά ανεργίας των γυναικών ήταν σταθερά υψηλότερα από τα ποσοστά ανεργίας των ανδρών σε όλη αυτή την περίοδο.

Αντίστοιχα, το χάσμα μεταξύ των ποσοστών ανεργίας ανδρών και γυναικών μειώθηκε κατά τη διάρκεια του lockdown, αλλά εν συνεχεία εμφάνισαν σημάδια αύξησης το έτος 2021, παρόλο που τα ποσοστά ανεργίας έχουν παρουσιάσει σημαντική μείωση την ίδια χρονική περίοδο.

Όσον αφορά τις γυναίκες, οι ροές από το εργατικό δυναμικό προς τη μη συμμετοχή διαδραματίζουν μεγαλύτερο ρόλο στην εξήγηση των αλλαγών στα ποσοστά ανεργίας σε σύγκριση με τους άνδρες. Οι ροές από το εργατικό δυναμικό προς τη μη συμμετοχή, ωστόσο, έχουν μειωθεί μετά την πανδημία, παρέχοντας μια εξήγηση για το γιατί έχουν αυξηθεί τα ποσοστά συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, δηλαδή οι γυναίκες που παραμένουν για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα στο εργατικό δυναμικό αντί για περισσότερες γυναίκες που εισέρχονται σε αυτό. Παρά την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής στο εργατικό δυναμικό, το χάσμα των φύλων στα ποσοστά ανεργίας έχει αυξηθεί, σε αντίθεση με τις ανεπτυγμένες οικονομίες.

Τέλος, η έρευνα της Eklund (2023) αφορούσε στη μελέτη της βίας και της ανεργίας των γυναικών στη Σουηδία. Ειδικότερα, η μελέτη αυτή εστίασε στο να διερευνήσει εάν η ανεργία επηρεάζει τον αριθμό των αναφερόμενων εγκλημάτων σωματικής κακοποίησης σε γυναίκες άνω των 18 ετών όπου η γυναίκα γνώριζε τον δράστη. Για τη μελέτη της επίδρασης, εκτιμήθηκε ένα κύριο μοντέλο με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών ως κλάσμα του ποσοστού ανεργίας των ανδρών ως ανεξάρτητη μεταβλητή ενδιαφέροντος και δύο άλλα μοντέλα με το συνολικό ποσοστό ανεργίας και τα ποσοστά ανεργίας γυναικών και ανδρών διαχωρισμένα ως ανεξάρτητες μεταβλητές ενδιαφέροντος.

Τα μοντέλα που χρησιμοποιήθηκαν για την εκτίμηση είναι μοντέλα σταθερής επίδρασης με ατομικές και χρονικά σταθερές επιδράσεις που βασίζονται σε ισορροπημένα δεδομένα πίνακα και από τους 290 δήμους της Σουηδίας κατά τα έτη 2008 και 2021. Τα αποτελέσματα στο κύριο μοντέλο έδειξαν ότι όταν το ποσοστό ανεργίας των γυναικών αυξανόταν περισσότερο σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των ανδρών, τότε υπήρχε μεγαλύτερη αυξανόμενη επίδραση στον αριθμό των αναφερόμενων εγκλημάτων, ενώ εάν το ποσοστό ανεργίας των ανδρών αυξανόταν περισσότερο σε σχέση με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών, τότε υπήρχε ακόμα θετική επίδραση στα αναφερόμενα εγκλήματα, αλλά γινόταν μικρότερη.

Το συνολικό ποσοστό ανεργίας εκτιμάται ότι έχει αυξανόμενη επίδραση όταν αυξάνεται το ποσοστό ανεργίας, που σημαίνει ότι ένα υψηλότερο συνολικό ποσοστό ανεργίας εκτιμάται ότι θα αυξήσει τον αριθμό των αναφερόμενων εγκλημάτων. Εξετάζοντας τα ποσοστά ανεργίας χωριστά, η αύξηση της ανεργίας των γυναικών έχει θετική επίδραση στα αναφερόμενα εγκλήματα και η αύξηση του ποσοστού ανεργίας των ανδρών έχει αρνητική επίδραση στα αναφερόμενα εγκλήματα.

Ωστόσο, καμία από τις μεταβλητές της ανεργίας δεν είναι σημαντική σε κανένα μοντέλο. Συμπερασματικά, η ερευνήτρια απαντώντας στο ερευνητικό ερώτημα «Τι επίδραση έχει η ανεργία γυναικών και ανδρών στον αριθμό των αναφερόμενων εγκλημάτων βίας κατά των γυναικών;» αναφέρει ότι δεν υπάρχουν σημαντικά στοιχεία για σύνδεση μεταξύ των δύο μεταβλητών.

### 2.3.2 Προγενέστερες έρευνες στην Ελλάδα

Στην εν λόγω υποενότητα θα γίνει παρουσίαση μιας σειράς από έρευνες σχετικά με την ανεργία των γυναικών που πραγματοποιήθηκαν στην Ελλάδα τα τελευταία έτη.

Πιο συγκεκριμένα, στην έρευνά του οι Κωστάκη & Ιωακείμογλου (1997) προχώρησαν σε διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων στη μακροχρόνια ανεργία, χρησιμοποιώντας ως μεταβλητές οι οποίες επιδρούν στις συνθήκες εργασίας παράγοντες όπως το φύλο, το επίπεδο μόρφωσης, η ηλικία αλλά και η οικογενειακή κατάσταση.

Αναφορικά με το διάστημα μελέτης της εν λόγω έρευνας, αυτό ήταν μεταξύ των ετών 1987 και 1994, ενώ οι ερευνητές εστίασαν την έρευνά τους στην μακροχρόνια ανεργία κατά φύλο, στην ανεργία κατά ηλικιακό εύρος (14-29 ετών, 30-44 ετών και 45-64 ετών), ανά επίπεδο εκπαίδευσης και με βάση την οικογενειακή κατάσταση, χρησιμοποιώντας ένα δείγμα 4.700 ατόμων, μέσω στοιχείων τα οποία συλλέχθηκαν από την Εθνική στατιστική υπηρεσία.

Μεταξύ των συμπερασμάτων που εξάχθηκαν από την εν λόγω εργασία ήταν ότι υπήρχε την περίοδο εκείνη συνεχής αύξηση των ποσοστών ανεργίας των ατόμων που παρέμεναν άνεργοι για περισσότερα από δύο έτη. Από την άλλη πλευρά, τα ποσοστά εκείνων των ατόμων, τα οποία αναζητούν εργασία για διάστημα μικρότερο του ενός μήνα, για διάστημα μεταξύ 2 και 5 μηνών, μεταξύ 6 και 11 μηνών, μεταξύ 12 και 17 μηνών είτε εμφάνιζαν σταθερότητα είτε εμφάνιζαν μείωση με αργούς όμως ρυθμούς.

Σε ότι αφορά δε τους ανθρώπους, οι οποίοι ευρίσκονταν σε αναζήτηση εργασίας για διάστημα μεγαλύτερο των 24 μηνών, αυτοί ήταν κατά βάση νέοι ηλικίας μεταξύ 14 ετών και 29 ετών και ως επί το πλείστο γυναικες, ενώ τις μεγαλύτερες δυσκολίες ανεργίας φαίνεται να αντιμετωπίζουν οι άγαμες γυναίκες με παιδιά, γεγονός το οποίο δείχνει επίσης και την προκατάληψη που υπήρχε απέναντι σε αυτή την κατηγορία γυναικών από την αγορά εργασίας τη δεδομένη χρονική περίοδο.

Από την άλλη πλευρά, μια χαρακτηριστική έρευνα, η οποία συνδέεται με την ανεργία των γυναικών πραγματοποιήθηκε από την Παπαπέτρου (2004), η οποία μελέτησε το εν λόγω φαινόμενο, καθώς και τις επιμέρους αιτίες που προκαλούν την ανεργία των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η Παπαπέτρου (2004) εξέτασε το φαινόμενο της ανεργίας λαμβάνοντας υπόψη της μια σειρά παραγόντων, όπως είναι το φύλο, ο τομέας



απασχόλησης, το ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα, η περιοχή εργασίας, τα επίπεδα αποδοχών των γυναικών, η οικογενειακή κατάσταση και η εργασιακή εμπειρία.

Βασικά στοιχεία τα οποία εντοπίστηκαν στην εν λόγω εργασία ήταν τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών και της ανεργίας, εστιάζοντας σε μεγάλο βαθμό στα αυξανόμενα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα, παρά το γεγονός ότι τα εν λόγω ποσοστά παρέμεναν χαμηλότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά στην Ευρώπη, ενώ επίσης η παρούσα έρευνα αναφέρθηκε στις υψηλές αποκλίσεις που υπάρχουν στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών, κάτι το οποίο επίσης οδηγεί σε δυσκολία ενσωμάτωσης των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Την ίδια στιγμή στην εν λόγω έρευνα διαπιστώθηκε ότι ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο στην απασχόληση των γυναικών διαδραματίζει το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών. Για του λόγου το αληθές, η ερευνήτρια αναφέρει στην έρευνά της, ότι τα υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών απόφοιτων λυκείου σε συνδυασμό με τα αρκετά χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των γυναικών που είναι απόφοιτες ανώτατων σχολών αποτελεί μια σαφή ένδειξη, ότι η εκπαίδευση έχει θετική συσχέτιση στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας, δημιουργώντας κατά αυτό τον τρόπο θετικές προοπτικές συνδυαζόμενες με το γεγονός ότι σύμφωνα με την έρευνα οι γυναίκες απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης στην Ελλάδα είναι περισσότερες από τους άνδρες. Συνεπώς, ένα συμπέρασμα στο οποίο κατέληξε η εν λόγω έρευνα είναι όσο μεγαλύτερη είναι η βελτίωση των επιπέδων εκπαίδευσης των γυναικών, τόσο σημαντικότερη αναμένεται να είναι στο μέλλον η μείωση της ανεργίας των γυναικών.

Ακολούθως, ένα ακόμα ιδιαίτερα χρήσιμο συμπέρασμα το οποίο προέκυψε από την εν λόγω έρευνα ήταν το γεγονός της ύπαρξης σχετικά περιορισμένων διαφορών σε ότι αφορά τα επίπεδα αμοιβών ανδρών και γυναικών, γεγονός το οποίο έχει να κάνει το γεγονός, ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών σε μεγάλο βαθμό διαμορφώνεται από τις γυναίκες, οι οποίες είναι απόφοιτες ανωτάτων και ανωτέρων σχολών, καθώς και από γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο, με συνέπεια οι αμοιβές τους να είναι στα ίδια επίπεδα με τους άνδρες.

Επίσης, η εν λόγω έρευνα αναφέρει ότι φαίνεται να υπάρχουν επίσης στερεότυπα στην ελληνική αγορά εργασίας σε ότι αφορά τις γυναίκες, με συνέπεια συχνά να εντοπίζεται το φαινόμενο της μικρότερης αμοιβής των γυναικών λόγω του φύλου τους και όχι γιατί

είναι λιγότερο καλές στην εργασία τους, ενώ μεγαλύτερη ευκολία παρατηρήθηκε ως προς την δυνατότητα απολύσεων τους, αλλά και αντίστοιχα μεγαλύτερη δυσκολία ως προς την είσοδό τους εκ νέου στην αγορά εργασίας λόγω του φύλου τους (Παπαπέτρου, 2004).

Ερχόμενοι πιο κοντά στο σήμερα μια πρόσφατη έρευνα που πραγματοποιήθηκε σχετικά με την ανεργία των γυναικών συντελέστηκε από τον Κρητικίδη (2018), ο οποίος εξέτασε τη θέση της γυναίκας στην αγορά εργασίας μέσα από την αξιοποίηση στοιχείων από την ΕΛΣΤΑΤ για την περίοδο 2008 – 2017 και τα οποία αφορούσαν στο δεύτερο τρίμηνο, καθώς επίσης και από τα στοιχεία της εγγεγραμμένης ανεργίας όπως αποτυπωνόταν στον ΟΑΕΔ, αλλά και από τις ροές μισθωτής εργασίας τόσο μέσω του ΟΑΕΔ όσο και από το ΕΡΓΑΝΗ για τη χρονική περίοδο μεταξύ των ετών 2011 και 2018.

Μεταξύ των σημαντικότερων συμπερασμάτων στα οποία κατέληξε η εν λόγω εργασία ήταν το γεγονός ότι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι αρκετά υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, γεγονός το οποίο σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στον εφεδρικό χαρακτήρα του εργατικού δυναμικού των γυναικών, ο οποίος σύμφωνα με την έρευνα φαίνεται να διατηρείται σήμερα, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες σήμερα πλέον είναι σε θέση να διαθέτουν σημαντικά βελτιωμένα εκπαιδευτικά επίπεδα, αναλαμβάνοντας την ίδια στιγμή το ρόλο της εργαζόμενης μητέρας με τη συμμετοχή τους συνεχώς να αυξάνεται στην αγορά εργασίας.

Επίσης, η εν λόγω έρευνα αναφέρει ότι από την οικονομική κρίση και έπειτα παρατηρείται ότι υπάρχει χαμηλό ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε ότι αφορά τις απασχολούμενες γυναίκες σε μικρές αλλά και μεσαίες επιχειρήσεις, καθώς επίσης και σε ότι αφορά την αυτοαπασχόληση, την εργασία στη γεωργία και τη βιομηχανία, καθώς επίσης και την εργασία με σύμβαση πλήρους απασχόλησης.

Αντίθετα, από την περίοδο της κρίσης και έπειτα υψηλά ποσοστά απασχόλησης των γυναικών παρατηρούνται σε τομείς του τριτογενούς τομέα παροχής υπηρεσιών, στη μισθωτή εργασία, καθώς επίσης και στις ευέλικτες μορφές εργασίας, είτε αυτές είναι προσωρινές είτε μόνιμες.

Επιπρόσθετα, ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας αφορά στη διατήρηση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ότι αφορά το επίπεδο των

αμοιβών. Πιο συγκεκριμένα, όπως αναφέρει ο Κρητικίδης (2018) η εξέταση των μέσων καθαρών αμοιβών της περιόδου 2010 – 2018 δείχνει ότι οι αμοιβές των γυναικών εμφάνισαν σημαντική μείωση την εν λόγω περίοδο, ενώ το χάσμα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών παρέμεινε σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα με συνέπεια να βρίσκεται το 2018 στις 13 μονάδες μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενώ αντίθετα ελαφρώς μικρότερο (γύρω στις 9 μονάδες) ήταν το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στο πεδίο της πλήρους απασχόλησης.

Ακολούθως, οι Καραγκούνη & Φίγγου (2022) διερεύνησαν τις επισφαλείς εργασιακές εμπειρίες νέων γυναικών στην Ελλάδα της κρίσης. Πιο συγκεκριμένα, για την πραγματοποίηση της εν λόγω έρευνας, οι ερευνήτριες προχώρησαν στην πραγματοποίηση ατομικών ημιδομημένων συνεντεύξεων, στην περιοχή της Θεσσαλονίκης, με εννέα γυναίκες, το ηλικιακό εύρος των οποίων ήταν μεταξύ 22 έως 30 ετών και οι οποίες ήταν εργαζόμενες με προσωρινές συμβάσεις μερικής απασχόλησης είτε με χωρίς καθόλου σύμβαση.

Το βασικό συμπέρασμα της εν λόγω έρευνας ήταν ότι οι γυναίκες στην περίοδο της κρίσης βίωσαν μια πληθώρα μορφών επισφάλειας στο χώρο της εργασίας, γεγονός το οποίο οφειλόταν στα χαμηλά επίπεδα αμοιβών τους, στο ασταθές ωράριο, στην μη ύπαρξη πλήρους ασφάλισης, καθώς επίσης και στις συνθήκες που επικρατούσαν στην αγορά εργασίας και οι οποίες λειτουργούσαν ευνοϊκά για την έμφυλη αλλά και σεξουαλική εκμετάλλευση.

Σε ότι αφορά δε τις σχέσεις των γυναικών εργαζομένων με τους εργοδότες τους, η εν λόγω έρευνα κατέδειξε σε μεγάλο βαθμό ότι υπήρχαν ασυνέπειες στη σχέση αυτή, καθώς βασικά στοιχεία της ήταν η ύπαρξη παλινδρόμησης μεταξύ υπερβολικής αυστηρότητας, αλλά και άτυπης φιλικότητας, γεγονός το οποίο οδηγεί σε καταπάτηση των βασικών εργασιακών δικαιωμάτων, καλλιεργώντας την ίδια στιγμή πλήθος ανταγωνιστικών σχέσεων μεταξύ των εργαζομένων.

Επίσης, στην εν λόγω έρευνα αναφέρεται ρητά, ότι οι γυναίκες που συμμετείχαν σε αυτή ανέφεραν ότι οι άνδρες εργαζόμενοι ήταν εκείνοι οι οποίοι κατείχαν ως επί το πλείστο θέσεις εξουσίας (ακόμα και αν πρόκειται για θέσεις εργασίας οι οποίες θα μπορούσαν λόγω της φύσης τους να καλυφθούν ευκολότερα από γυναίκες), κάτι το οποίο για την πλειονότητα των εργοδοτών φαινόταν ως κάτι φυσιολογικό.

## **Κεφάλαιο 3: Προγράμματα δράσης για την αντιμετώπιση της ανεργίας**

### **3.1 Προγράμματα δράσεων αντιμετώπισης της ανεργίας στην Ελλάδα την περίοδο 2012-2022**

Είναι γεγονός, ότι την περίοδο 2012-2022, βασικό στοιχείο της οποίας ήταν η ύπαρξη τόσο της οικονομικής κρίσης όσο και της πανδημίας του COVID 19, συντελέστηκαν μια πληθώρα δράσεων από την πλευρά της κυβέρνησης και των άμεσα εμπλεκόμενων με την απασχόληση φορέων, οι οποίες είχαν ως στόχο να ανακόψουν την πορεία της ανεργίας, η οποία ειδικά με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης είχε λάβει ιδιαίτερα αυξητικές διαστάσεις, όπως παρουσιάστηκε και στην προηγούμενη ενότητα.

Ειδικότερα, την περίοδο 2012-2022 πραγματοποιήθηκαν πλήθος δράσεων, οι οποίες είχαν ως βασικό σκοπό να ενισχυθεί η απασχόληση των νέων ατόμων (τόσο ανδρών όσο και γυναικών), ενώ περιλάμβαναν μεταξύ άλλων προγράμματα μαθητείας, πειραματικά σχολεία επαγγελματικής κατάρτισης, καθώς και προγράμματα κατάρτισης τα οποία στόχευαν στο να αποκτηθούν και να βελτιωθούν οι δεξιότητες των ατόμων για μάθηση και εκπαίδευση σε ένα ηλεκτρονικό περιβάλλον (Γεωργιάδου, 2014).

Επιπλέον, στις προσπάθειες της κυβέρνησης για ενίσχυση της επιχειρηματικότητας των νέων δημιουργήθηκαν προγράμματα τα οποία είχαν ως στόχο να υποστηριχθούν οι νέοι ενήλικοι με στόχο να δημιουργήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις, ενώ δημιουργήθηκαν και προγράμματα με στόχο να αυξηθεί η επιχειρηματικότητα, μέσω της προώθησης των καινοτομικών ιδεών (Γεωργιάδου, 2014).

Στη συνέχεια της παρούσας ενότητας θα γίνει μια σύντομη αναφορά στις σημαντικότερες δράσεις ενίσχυσης της απασχόλησης, οι οποίες συντελέστηκαν κατά την περίοδο μεταξύ 2012 και 2022. Εν προκειμένω, ορισμένα παραδείγματα δράσεων ενάντια στην ανεργία, που συντελέστηκαν την περίοδο 2012-2022 ήταν οι κάτωθι:

- Πρόγραμμα με στόχο την επιχορήγηση επιχειρήσεων για να προβούν σε απασχόληση έξι χιλιάδες άνεργοι, η ηλικία των οποίων θα ήταν μέχρι τα 39 έτη και οι οποίοι θα ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, σε κλάδους οι οποίοι συνδέονταν με την έξυπνη εξειδίκευση και την παραγωγική δραστηριότητα, το οποίο δημιουργήθηκε το 2018 ύψους 73.500.000 ευρώ.

- Πιλοτικό πρόγραμμα το οποίο αποσκοπούσε στην ενίσχυση της απασχόλησης των ανέργων πολιτών, η ηλικία των οποίων ξεπερνούσε τα 45 έτη και οι οποίοι είχαν εγγραφεί ως άνεργοι στο μητρώο του ΚΠΑ Ελευσίνας, ένα πρόγραμμα το οποίο δημιουργήθηκε το έτος 2018 και το ύψος του ανήλθε στα 4.500.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων για την απασχόληση δέκα χιλιάδων ανέργων η ηλικία των οποίων ήταν μεταξύ των 19 και 29 ετών, δίνοντας ως εστίαση σε εκείνους τους νέους, οι οποίοι ήταν απόφοιτοι ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων είτε τεχνολογικών ιδρυμάτων είτε πανεπιστημιακών ιδρυμάτων και το οποίο δημιουργήθηκε το έτος 2018 και το ύψος του ανήλθε στα 100.000.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση της πρώτης πρόσληψης εργαζομένων ως μισθωτών είτε από εργαζόμενους ως αυτοαπασχολούμενους είτε από επιχειρήσεις νέων ατόμων, η ηλικία των οποίων ανερχόταν έως 35 έτη και το οποίο δημιουργήθηκε το έτος 2018 και το ύψος του ανήλθε στα 114.000.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων για την απασχόληση δεκαπέντε χιλιάδων ανέργων η ηλικία των οποίων ανήλθε μεταξύ 30 και 49 ετών, η δημιουργία του οποίου συντελέστηκε το 2018 και το ύψος του ανήλθε στα 81.000.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων και εργοδοτών για εισοδο στην απασχόληση δύο χιλιάδων ατόμων ανέργων τα οποία εντάσσονταν στις κατηγορίες ατόμων με αναπηρίες (ΑμεΑ), απεξαρτημένων ατόμων από εξαρτησιογόνες ουσίες, αποφυλακισμένων ατόμων, νεαρών ατόμων που βρίσκονται σε κοινωνικό κίνδυνο ή αποτελούν παραβάτες, η δημιουργία του οποίου πραγματοποιήθηκε το 2017 και το ύψος του ανήλθε στα 39.725.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων, φορέων και οργανισμών του δημοσίου τομέα, δήμων αλλά και περιφερειών, για την απασχόληση δέκα χιλιάδων μακροχρόνια ανέργων, ηλικίας μεταξύ 55 και 67 ετών, η δημιουργία του οποίου πραγματοποιήθηκε το 2017 και το ύψος του ανήλθε στα 120.000.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων και γενικά εργοδοτών για την Απασχόληση δέκα χιλιάδων δικαιούχων της λεγόμενης επιταγής

επανεπένταξης στην Αγορά Εργασίας, η δημιουργία του οποίου πραγματοποιήθηκε το 2017 και το ύψος του ανήλθε στα 32.000.000 ευρώ.

- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων με προσωπικό, το οποίο ξεπερνά τα είκοσι άτομα πλήρους απασχόλησης, για την πρόσληψη πέντε χιλιάδων ανέργων οι οποίοι είναι σε μειονεκτική θέση, ηλικίας υψηλότερης από τα 50 έτη και το οποίο πραγματοποιήθηκε το έτος 2017, ενώ το ύψος του ανήλθε στα 25.000.000 ευρώ.
- Πρόγραμμα για την επιχορήγηση των επιχειρήσεων ιδιωτών για απασχόληση σε αυτές σπουδαστών Α.Τ.Ε.Ι-ΑΣΠΑΙΤΕ (πρώην ΣΕΛΕΤΕ), η δημιουργία του οποίου πραγματοποιήθηκε το 2016 (Ελληνική Κυβέρνηση, 2019).

Ιδιαίτερη μνεία αξίζει στο σημείο αυτό να γίνει σε μια σειρά δράσεων, οι οποίες έλαβαν χώρα τα τελευταία έτη σχετικά με την ανάγκη αύξησης της απασχόλησης των γυναικών, οι οποίες εμφανίζουν και τα υψηλότερα ποσοστά ανεργίας, όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα. Εν προκειμένω, ορισμένα παραδείγματα δράσεων για την καταπολέμηση της ανεργίας που έλαβαν χώρα την τελευταία δεκαετία παρουσιάζονται κατωτέρω.

Αρχικά, το πρόγραμμα Ολοκληρωμένη παρέμβαση για τη στήριξη της Γυναικείας Απασχόλησης μέσω ενίσχυσης της Επιχειρηματικότητας, το οποίο προκηρύχθηκε το 2013 από το Υπουργείο Ανάπτυξης και αποτέλεσε την πρώτη στοχευμένη παρέμβαση στην Ελλάδα με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών (Σκούφου, 2013).

Πιο συγκεκριμένα, το εν λόγω πρόγραμμα ήταν ύψους 40 εκατομμυρίων ευρώ και αφορούσε σε επενδυτικά σχέδια, η υλοποίηση των οποίων συντελέστηκε σε οκτώ Περιφέρειες και συγκεκριμένα στις περιφέρειες της Κρήτης, των Ιονίων Νήσων, του Β. Αιγαίου, της Ανατολικής Μακεδονίας και της Θράκης, καθώς επίσης και στις περιφέρειες της Ηπείρου, της Θεσσαλίας, της Δυτικής Ελλάδας και της περιφέρειας Πελοποννήσου (Σκούφου, 2013).

Μέσω του εν λόγω προγράμματος στην πράξη ενισχύθηκαν οι δύο ακόλουθες δράσεις:

- ✓ Η πρώτη δράση αφορούσε στην ύπαρξη μιας ολοκληρωμένης παρέμβασης για τη στήριξη της γυναικείας απασχόλησης μέσω ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας για γυναίκες ηλικίας μεταξύ 18 ετών και 35 ετών.

- ✓ Η δεύτερη στην ολοκληρωμένη παρέμβαση για τη στήριξη της γυναικείας απασχόλησης μέσω ενίσχυσης της επιχειρηματικότητας για γυναίκες μεταξύ 36 και 64 ετών.

Ως προς το ποιες γυναίκες είχαν δικαίωμα να συμμετέχουν στην εν λόγω δράση (και για τις οποίες προβλεπόταν κάλυψη ποσού από 10.000 έως 20.000 ευρώ) σε αυτές περιλαμβάνονταν γυναίκες οι οποίες ήταν μεταξύ 18 και 64 ετών και είτε ήταν άνεργες είτε απειλούνταν από ανεργία με βάση τις κάτωθι ιδιότητες:

- ✓ Είχαν την ιδιότητα του ανέργου.
- ✓ Είχαν απολυθεί εντός τριών ετών και αναζητούσαν εργασία.
- ✓ Είχαν προβεί σε κλείσιμο της ατομικής τους επιχείρησης την τελευταία τριετία και δεν εργάζονταν είτε μέσω επιχειρηματικής δραστηριότητας είτε μέσω σύμβασης εξαρτημένης εργασίας.
- ✓ Βρίσκονταν υπό την απειλή της ανεργίας, λόγω του ότι εργάζονταν σε εταιρίες που είχαν υπαχθεί στο άρθρο 99 την τελευταία τριετία.
- ✓ Είτε ήταν αυτοαπασχολούμενες, όμως το εισόδημά τους ήταν κάτω από το όριο της φτώχειας (Σκούφου, 2013).

Ακολούθως, μια δεύτερη δράση η οποία εστίασε κατά κύριο λόγο στις γυναίκες, ήταν το πρόγραμμα επιχορήγησης επιχειρηματικών πρωτοβουλιών απασχόλησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες, το οποίο πραγματοποιήθηκε το 2021 και ο βασικός στόχος της εν λόγω δράσης, η οποία είχε διάρκεια 12 μήνες, ήταν η προώθηση στην αυτοαπασχόληση 2.900 νέων ανέργων μέσω της δημιουργίας βιώσιμων επιχειρήσεων, όπου το 60% των δικαιούχων θα είναι άνεργες γυναίκες, για τις οποίες δόθηκε ιδιαίτερη έμφαση (Αλεξανδρίδης, 2021).

Επίσης, άλλη μια σημαντική δράση για την ενίσχυση της απασχόλησης των νέων γυναικών και την καταπολέμηση της ανεργίας είναι το πρόγραμμα «δεύτερης επιχειρηματικής ευκαιρίας» που δημιουργήθηκε το 2022 και δίνει έμφαση στη γυναικεία επιχειρηματικότητα και στην ψηφιακή οικονομία (Μαρίνου, 2022).

Εν προκειμένω, ο βασικός σκοπός του εν λόγω προγράμματος ήταν η παροχή μιας δεύτερης ευκαιρίας σε πρώην γυναίκες επιχειρηματίες που βγήκαν εκτός αγοράς στην δεκαετία της κρίσης, ώστε να επανενταχθούν.

Η επιχορήγηση θα είχε διάρκεια 12 μηνών, με 3μηνη δέσμευση και το ποσό επιχορήγησης κυμαίνονταν από 12.000 € (για ατομική επιχείρηση) έως 24.000 € (για επιχείρηση με τρεις δικαιούχους εταίρους). Μετά την ολοκλήρωση της 3μηνης δέσμευσης, η επιχορήγηση είχε τη δυνατότητα να επεκταθεί κατά 12 μήνες και το συνολικό ποσό της επιχορήγησης θα κυμανθεί από 20.000 € έως 36.000 €, κατόπιν αίτησης από την πλευρά της ενδιαφερόμενης.

Επιπρόσθετα, στο εν λόγω πρόγραμμα είχαν τη δυνατότητα να ενταχθούν εκτός των άλλων άνεργες γυναίκες που:

- ✓ είχαν προβεί σε διακοπή της επιχειρηματικής δραστηριότητας στο διάστημα μεταξύ της πρώτης Ιανουαρίου του έτους 2012 και της τριακοστής πρώτης Δεκεμβρίου του έτους 2021.
- ✓ δεν έχουν προβεί σε μεταβίβαση της επιχείρησης τους ή του μεριδίου τους σε επιχείρηση η οποία ανήκε είτε στους συζύγους τους είτε σε άτομα με τα οποία είχαν συγγένεια είτε σε πρώτο βαθμό είτε σε δεύτερο βαθμό.
- ✓ δεν έχουν προβεί σε άσκηση οποιασδήποτε επαγγελματικής ή επιχειρηματικής δραστηριότητας από την πρώτη Ιανουαρίου του έτους 2022 και μέχρι τη στιγμή που έγινε η δημοσίευση της Υπουργικής Απόφασης.
- ✓ ενώ έχουν προβεί σε καταβολή στον Ειδικό Λογαριασμό Ανεργίας της μηνιαίας εισφοράς των δέκα ευρώ για τουλάχιστον χρονικό διάστημα ενός έτους ή αντίστοιχα έχουν προβεί σε ρύθμιση της εν λόγω εισφοράς, γεγονός που τους καθιστά ενήμερους με τους όρους της ρύθμισης (Μαρίνου, 2022).

Συμπερασματικά, με βάση τα όσα παρουσιάστηκαν παραπάνω είναι κάτι παραπάνω από σαφές, ότι η δεκαετία της οικονομικής κρίσης καθώς και η πανδημία του COVID 19 είχε σαν συνέπεια να πραγματοποιηθούν πλήθος δράσεων, οι οποίες αποσκοπούσαν στην καταπολέμηση της ανεργίας στην Ελλάδα, ενώ από το 2013 και έπειτα όπως παρουσιάστηκε παραπάνω η ανεργία των γυναικών έχει μπει επίσης στο στόχαστρο των φορέων και των εθνικών κυβερνήσεων, με συνέπεια να δημιουργηθούν δράσεις και προγράμματα, τα οποία εστίασαν αποκλειστικά στις γυναίκες (είτε για την πρόσληψη τους σε υπάρχουσες εταιρίες είτε για την προώθηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών), όπως τα παραδείγματα που παρουσιάστηκαν παραπάνω.



### **3.2 Προγράμματα δράσεων για την αντιμετώπιση της ανεργίας στην Ευρώπη την περίοδο 2012-2022**

Μια από τις σημαντικότερες δράσεις που ελήφθησαν στο πεδίο της καταπολέμησης της ανεργίας στην Ευρώπη για την περίοδο 2012 – 2022 ήταν η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων (ΠΑΝ), το οποίο αποτέλεσε ένα από τα σημαντικότερα χρηματοδοτικά μέσα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων με ορίζοντα υλοποίησης μέχρι το 2023 (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023).

Πιο συγκεκριμένα, στόχος του εν λόγω προγράμματος, ο οποίος δρομολογήθηκε το 2013 ήταν η στήριξη της ανεργίας των νέων στις περιοχές εκείνες τις Ευρώπης, όπου η ανεργία των νέων είχε ξεπεράσει σε ποσοστό το 25%.

Το εν λόγω πρόγραμμα αποτελεί έναν από τους κύριους οικονομικούς πόρους της ΕΕ για τη στήριξη της εφαρμογής των προγραμμάτων εγγυήσεων για τη νεολαία. Εν προκειμένω, τον Απρίλιο του 2013 εγκρίθηκε επίσημα η Σύσταση για τις Εγγυήσεις για τη Νεολαία (Youth Guarantee Recommendation) για να διασφαλιστεί η επιτυχής μετάβαση των νέων στην εργασία. Η άλλη χρηματοδοτική πηγή είναι το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ).

Η άμεσα στοχευμένη επένδυση της ΠΑΝ και του ΕΚΤ για την ένταξη των νέων στην αγορά εργασίας ανέρχεται σε 12,7 δισεκατομμύρια ευρώ για την περίοδο 2014-2020, ενώ επιπλέον 11 δισ. ευρώ από το ΕΚΤ που στοχεύουν σε μέτρα όπως ο εκσυγχρονισμός των υπηρεσιών απασχόλησης και η αυτοαπασχόληση θα στηρίξουν επίσης την απασχόληση των νέων, ενώ είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι όλη η χρηματοδότηση υλοποιείται μέσω του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023).

Σε ότι αφορά δε τις δράσεις, στις οποίες εστίασε η πρωτοβουλία για την απασχόληση των νέων, αυτές είναι κατά βάση οι κάτωθι (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2023):

- ✓ Προγράμματα πρακτικής άσκησης
- ✓ Προγράμματα μαθητείας
- ✓ Τοποθέτηση των νέων σε θέσεις εργασίας
- ✓ Συνέχιση της εκπαίδευσης για απόκτηση τίτλων

Επιπλέον, στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατανοώντας το γεγονός ότι υπάρχει μέχρι και σήμερα υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθώς επίσης και σημαντικό χάσμα μισθολογικό μεταξύ ανδρών και γυναικών προέβη στην έκδοση της οδηγίας για την ενίσχυση της παρουσίας των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιριών που έχουν εισαχθεί σε χρηματιστήριο χώρας μέλους της ΕΕ, μια οδηγία η οποία εγκρίθηκε τον Νοέμβριο του 2022 (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022).

Πιο συγκεκριμένα, ο στόχος της εν λόγω οδηγίας ήταν να θεσπιστούν υψηλότερα επίπεδα διαφάνειας σε ότι αφορά τις προσλήψεις και τις διαδικασίες που ακολουθούνται εντός των εταιριών, έτσι ώστε ποσοστό τουλάχιστον της τάξεως του 40% των θέσεων των μη εκτελεστικών μελών ή ποσοστό τουλάχιστον 33% των θέσεων των εκτελεστικών μελών να καλύπτεται από τις γυναίκες με χρονικό ορίζοντα υλοποίησης έως τον Ιούνιο του 2026, ενώ από την εν λόγω οδηγία εξαιρούνταν μόνο οι επιχειρήσεις με λιγότερους από 250 εργαζομένους (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2022).

Επίσης, μια ιδιαίτερα σημαντική δράση που ελήφθη στο πεδίο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με στόχο την επίτευξη ισότητας στον τομέα της απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών και συνεπώς τον περιορισμό της ανεργίας των γυναικών ήταν η απόφαση που ελήφθη το 2018 από το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το οποίο καλούσε όλες τις χώρες μέλη της ΕΕ να προβούν στην άμεση λήψη μέτρων με απώτερο στόχο να διασφαλιστεί η πλήρης ένταξη των γυναικών στον τομέα των ΤΠΕ, στις οποίες σήμερα είναι υπαρκτή η υποεκπροσώπησή τους, καθώς επίσης και να προβούν στη λήψη μέτρων, μέσω των οποίων θα επιτευχθεί η ενίσχυση της εκπαίδευσης και της κατάρτισης στους τομείς των ΤΠΕ, καθώς επίσης και στους τομείς των επιστημών, των μαθηματικών αλλά και της μηχανικής (Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, 2018).

Στη συνέχεια της παρούσας ενότητας θα γίνει παρουσίαση ορισμένων καλών πρακτικών, οι οποίες συντελέστηκαν τα τελευταία έτη με στόχο την υποστήριξη της ανεργίας κυρίως των γυναικών από τη Αυστρία, την Ολλανδία και τη Δανία (European Parliament, 2016).

- Αυστρία

Ειδικότερα, στην περίπτωση της Αυστρίας μεταξύ των χωρών με το υψηλότερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης για τους νέους, η Αυστρία εξακολουθεί να παρουσιάζει αρνητικό χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση (European Parliament, 2016).

Οι νέοι είναι ο στόχος των πολιτικών της αγοράς εργασίας στην Αυστρία εδώ και αρκετά χρόνια. Πιο πρόσφατα, εφαρμόστηκαν μέτρα για τη διευκόλυνση της μετάβασης από το σχολείο στην εργασία στο πλαίσιο του προγράμματος Αυστριακής Εγγύησης για τη Νεολαία, που κυμαίνονται από την προώθηση εκπαιδευτικών οδών και οδών απασχόλησης έως τη δημιουργία εξειδικευμένων κέντρων επαγγελματικής πληροφόρησης και την ενίσχυση της Δημόσιας Απασχόλησης Υπηρεσίες (AMS), σε επιδοτήσεις για μαθητεία σε εταιρείες, ενώ τα μέτρα αυτά απευθύνονταν τόσο σε νεαρά αγόρια όσο και σε κορίτσια χωρίς καμία διάκριση (Youth Guarantee Implementation Plan Austria, 2013).

Ειδικότερα, η κυβέρνηση της χώρας έδωσε ιδιαίτερη έμφαση στην άμεση αντιμετώπιση των διαφορών των φύλων, μέσω μέτρων που διευκολύνουν την ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, προκειμένου να ξεπεραστεί η επίμονα μειονεκτική θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Αυτά τα μέτρα σχεδιάστηκαν με τέτοιο τρόπο, ώστε να διευκολύνουν τις νεαρές γυναίκες να κάνουν την επιλογή να κάνουν παιδιά χωρίς να εγκαταλείψουν την εργασία ή την εκπαίδευση. Μεταξύ αυτών, η Αυστρία έχει εφαρμόσει (European Commission, 2021):

- ✓ επίδομα παιδικής μέριμνας που σχετίζεται με το εισόδημα.
- ✓ μέτρα που ευνοούν τους νέους πατέρες να εγκαταλείψουν την εργασία τους για ορισμένες περιόδους.
- ✓ παροχή εγκαταστάσεων παιδικής μέριμνας
- ✓ υποστήριξη για ευέλικτες άδειες και ευέλικτα μέτρα εργασίας.
- ✓ οικογενειακοί έλεγχοι και μέτρα ευαισθητοποίησης σε εταιρείες/οργανισμούς.

- Ολλανδία

Από την άλλη πλευρά, η Ολλανδία εμφανίζει υψηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και απασχόλησης και χαμηλές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Ωστόσο, αυτό οφείλεται κυρίως στη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις

μερικής απασχόλησης, καθώς οι οικογενειακές ευθύνες παραμένουν δεσμευτικός περιορισμός για τη συμμετοχή των νέων γυναικών στην αγορά εργασίας (European Parliament, 2016).

Στη συνέχεια παρουσιάζονται ορισμένα μέτρα που εγκρίθηκαν στην Ολλανδία για την υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και προσωπικής ζωής (European Parliament, 2016).

- ✓ Ποιοτικός έλεγχος των εγκαταστάσεων παιδικής μέριμνας και επιδοτήσεις παιδικής μέριμνας

Το μέτρο αυτό ισχύει από το 2005 με στόχο επίσης να τονώσει την εργασιακή συμμετοχή των νέων μητέρων, διασφαλίζοντας καλής ποιότητας παιδική φροντίδα. Βασίζεται στους δύο βασικούς πυλώνες του νόμου περί παιδικής μέριμνας του 2005: γονική επιλογή (που δίνει τη δυνατότητα στους γονείς να επιλέξουν τη μονάδα παιδικής μέριμνας) και ανταγωνισμό (ιδιωτικοποίηση των υπηρεσιών παιδικής μέριμνας που οδηγεί σε ανταγωνισμό σε ποιότητα και τιμή ως αποτέλεσμα των δυνάμεων της αγοράς).

Ο νόμος περί παιδικής μέριμνας ορίζει τα γενικά κριτήρια ποιότητας για τις εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας, ενώ καθορίζονται λεπτομερή κριτήρια με τις οργανώσεις και τους φορείς γονέων. Οι δήμοι είναι υπεύθυνοι για την εποπτεία της τήρησης των ποιοτικών κριτηρίων. Οι εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας με θετικά αποτελέσματα περιλαμβάνονται στη συνέχεια σε δημόσιο μητρώο. Προκειμένου να παρακινηθούν οι γονείς να χρησιμοποιούν εγγεγραμμένες εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας, οι εργαζόμενοι γονείς που τοποθετούν τα παιδιά τους σε εγγεγραμμένες εγκαταστάσεις είναι επιλέξιμοι για επιδοτήσεις παιδικής μέριμνας μέχρι μέγιστου ποσού 6,84 € (για παιδικούς σταθμούς) ανά ώρα για 230 ώρες το μήνα ανά παιδί.

- ✓ Νόμος προσαρμογής ωρών εργασίας

Ο νόμος υποστηρίζει πιο ευέλικτες μεταβάσεις μεταξύ της πλήρους και μερικής απασχόλησης και της ευελιξίας των ωρών εργασίας, προκειμένου να διευκολυνθεί η ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής κατά τη διάρκεια της ζωής. Οι εργαζόμενοι μπορούν να ζητήσουν επέκταση ή μείωση του ωραρίου εργασίας τους και, υπό προϋποθέσεις, να τροποποιήσουν τους όρους υφιστάμενης σύμβασης εργασίας. Τα αιτήματα για αλλαγές πρέπει να υποβάλλονται γραπτώς στον εργοδότη τουλάχιστον

τέσσερις μήνες πριν από την προβλεπόμενη ημερομηνία έναρξης. Οι εργοδότες μπορούν να απορρίψουν τα αιτήματα μόνο σε περιπτώσεις «ουσιαστικών επιχειρηματικών/υπηρεσιακών συμφερόντων» (European Parliament, 2016).

Αξίζει να τονισθεί, ότι το δικαίωμα αλλαγής του ωραρίου ισχύει για εργαζόμενους που έχουν εργαστεί για τον εργοδότη τους για τουλάχιστον ένα χρόνο πριν από το αίτημα προσαρμογής του χρόνου εργασίας (Eurofound, 2016).

Επιπρόσθετα, η φορολογική πολιτική παίζει επίσης σημαντικό ρόλο στις προσπάθειες των Κάτω Χωρών για την προώθηση της γυναικείας συμμετοχής στην εργασία, σύμφωνα με τα στοιχεία ότι η προσφορά εργασίας γυναικών με μικρά παιδιά ανταποκρίνεται περισσότερο στα οικονομικά κίνητρα σε σύγκριση με άλλες ομάδες (Eurofound, 2016).

Παραδοσιακά, το ολλανδικό φορολογικό σύστημα ενίσχυε το μοντέλο του αρσενικού τροφοδότη, καθώς ένας αριθμός εκπτώσεων φόρου και επιδομάτων μπορούσαν να μεταφερθούν μεταξύ φορολογικών εταίρων και οι πιστώσεις ή τα επιδόματα που ελέγχονταν με βάση τα μέσα βασιζόνταν στο συνολικό οικογενειακό εισόδημα. Τα τελευταία χρόνια, έχουν γίνει προσπάθειες να εξαλειφθούν τα αντικίνητρα για τους συντρόφους με χαμηλότερα εισοδήματα –ιδιαίτερα τις γυναίκες– από την είσοδο στην αγορά εργασίας και τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας (Eurofound, 2016).

- Δανία

Σύμφωνα με την έκθεση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου για το 2016, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών στη Δανία είναι γενικά πολύ υψηλά, σύμφωνα με τις δανικές οικογενειακές πολιτικές που βασίζονται στο μοντέλο διπλής αμοιβής/φροντιστή. Ωστόσο, ο αντίκτυπος της γονεϊκότητας στην απασχόληση των γυναικών παραμένει αρνητικός, όπως στην πλειονότητα των ευρωπαϊκών χωρών.

Όπως και στις προηγούμενες χώρες που αναλύθηκαν παραπάνω (Ολλανδία, Αυστρία) στη Δανία οι εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας και οι πολιτικές αδειών είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την υποστήριξη της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας οργανώνονται με ευέλικτο τρόπο και παρέχονται σε προσιτές τιμές, προκειμένου να καλύψουν τις ανάγκες των γονέων και να μειώσουν το κόστος για τις μητέρες που επιστρέφουν στην εργασία.

Στη συνέχεια παρατίθενται οι σημαντικότερες δράσεις που έχουν ληφθεί στο πεδίο αυτό από τη δανέζικη κυβέρνηση.

✓ Το δανικό σύστημα άδειας μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας

Αυτό το σύστημα θεωρείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή από τα πιο γενναιόδωρα και ευέλικτα στην ΕΕ. Είναι ένα καθολικό καθεστώς προστασίας που καλύπτει τον ενεργό πληθυσμό, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, και προβλέπει ένα έτος άδειας συνυπολογίζοντας την άδεια μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας.

Η μητέρα δικαιούται τέσσερις εβδομάδες άδειας μητρότητας μετ' αποδοχών πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και 14 εβδομάδες άδειας μετά τον τοκετό. Ο πατέρας δικαιούται δύο εβδομάδες άδειας πατρότητας μετ' αποδοχών εντός των πρώτων 14 εβδομάδων μετά τη γέννηση. Επιπλέον, και οι δύο γονείς δικαιούνται 32 εβδομάδες μετά την 14η εβδομάδα δωρεάν κοινής γονικής άδειας (χωρίς ποσοστώσεις).

Συνεπώς, η συνολική περίοδος άδειας με επιδόματα άδειας μητρότητας είναι 52 εβδομάδες (η μεγαλύτερη στην ΕΕ). Για την κάλυψη της απώλειας μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας, οι γονείς λαμβάνουν παροχές σε χρήμα με βάση τις προηγούμενες αποδοχές έως ανώτατο όριο 546 ευρώ την εβδομάδα για μισθωτούς πλήρους απασχόλησης και αυτοαπασχολούμενους. Αυτό χρηματοδοτείται από το κράτος από τη γενική φορολογία, εκτός από τις πρώτες οκτώ εβδομάδες που οι δήμοι επιβαρύνονται με το ήμισυ του κόστους.

Η περίοδος γονικής άδειας μπορεί να χωριστεί ή να αναβληθεί, αλλά πρέπει να ληφθεί πριν από τα 9α γενέθλια του παιδιού. Οι γονείς έχουν επίσης τη δυνατότητα να παρατείνουν τη γονική τους άδεια, έως και 46 εβδομάδες για μισθωτούς και αυτοαπασχολούμενους και 40 εβδομάδες για όλους τους άλλους. Κατά τη διάρκεια αυτής της παρατεταμένης περιόδου, είναι δυνατή η επιστροφή στην εργασία με μερική απασχόληση, με αναλογική παράταση της άδειας, κατόπιν συμφωνίας με τον εργοδότη.

✓ Ταμείο μητρότητας για αυτοαπασχολούμενους

Το 2013 δημιουργήθηκε ένα ειδικό ταμείο για τη στήριξη του ταμείου μητρότητας για αυτοαπασχολούμενους, βασιζόμενο στην επιλεξιμότητα των αυτοαπασχολούμενων για κρατικά επιδόματα και παρέχοντας πρόσθετη αποζημίωση που πρέπει να διεκδικηθεί στο πλαίσιο του συστήματος άδειας μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας. Ως

μισθωτοί, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και άνδρες δικαιούνται τα ίδια δικαιώματα γονικής άδειας που περιγράφονται παραπάνω. Έτσι, οι γυναίκες μπορούν να λάβουν εβδομαδιαία πληρωμή για 4 εβδομάδες πριν από τον τοκετό και για 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό (European Parliament, 2016).

Οι αυτοαπασχολούμενοι άνδρες μπορούν να λάβουν εβδομαδιαία πληρωμή για δύο συνεχείς εβδομάδες εντός των 14 εβδομάδων μετά τη γέννηση. Και οι δύο γονείς μπορούν να μοιραστούν άδεια 32 εβδομάδων μετά τις αρχικές 14 εβδομάδες.

Το Ταμείο Μητρότητας Ελευθέρων Επαγγελματιών παρέχει πρόσθετη αποζημίωση στους αυτοαπασχολούμενους, πέραν των κρατικών παροχών τους, προκειμένου να αυξηθούν οι αποδοχές τους κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. Η διαχείριση του καθεστώτος γίνεται με ανταποδοτική ασφάλιση, με βάση τις εισφορές των ελεύθερων επαγγελματιών (European Parliament, 2016).

#### ✓ Εγγυημένες υπηρεσίες ημερήσιας φροντίδας

Οι γονείς δικαιούνται εγγυημένο χώρο ημερήσιας φροντίδας για τα παιδιά τους στο τέλος της περιόδου γονικής άδειας. Οι τοπικές αρχές είναι υπεύθυνες για την παροχή θέσεων και πρέπει να καλύψουν τα έξοδα των γονέων για ένα πρόγραμμα ιδιωτικής περίθαλψης ή μια θέση σε άλλη τοπική αρχή, εάν δεν το κάνουν εντός μιας περιόδου αναμονής τεσσάρων εβδομάδων. Οι γονείς δικαιούνται θέσεις πλήρους απασχόλησης, με προτεραιότητα τα παιδιά δύο εργαζομένων γονέων. Οι θέσεις επιδοτούνται τουλάχιστον κατά 75% του κόστους τους, με τις επιδοτήσεις να καταβάλλονται απευθείας στους παρόχους παιδικής μέριμνας και το υπόλοιπο να επιβαρύνει τους γονείς, ενώ οι γονικές εισφορές σχετίζονται με το εισόδημα.

Συμπερασματικά, τα όσα αναφέρθηκαν στην παρούσα ενότητα καταδεικνύουν μια σαφή καταβολή προσπαθειών από την Ευρωπαϊκή Ένωση και τους θεσμούς της προς την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων τόσο ανδρών όσο και γυναικών, όσο και στην καταβολή προσπαθειών για την μείωση των ανισοτήτων στην απασχόληση μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι το οποίο διαφάνηκε σε μεγάλο βαθμό από την πληθώρα δράσεων και αποφάσεων που έχουν ληφθεί τη τελευταία δεκαετία προς την κατεύθυνση αυτή (European Parliament, 2016).

Από την άλλη πλευρά, οι πολιτικές που εφαρμόζουν τρία παραδείγματα χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Αυστρία, Δανία, Ολλανδία) καταδεικνύουν τη στόχευση των εν

λόγω χωρών στην διασφάλιση της αύξησης της απασχόλησης των γυναικών, γεγονός το οποίο είναι εφικτό να καταστεί εάν ληφθούν τα κατάλληλα μέτρα ως προς την παιδική μέριμνα και την ευελιξία στην απασχόληση, λαμβάνοντας υπόψη το ιδιαίτερα σημαντικό διπλό ρόλο που καλούνται να επιτελέσουν σήμερα οι γυναίκες τόσο ως εργαζόμενες αλλά και ως μητέρες. Προς αυτή την κατεύθυνση, το μεγαλύτερο τμήμα των δράσεων των εν λόγω χωρών κινούνται προς αυτή την κατεύθυνση, με τελικό στόχο να ενισχυθεί η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση και να μειωθεί αντίστοιχα το χάσμα που επικρατεί σε όλη την Ευρώπη σήμερα μεταξύ των 2 φύλων.



## Κεφάλαιο 4: Μεθοδολογία έρευνας

### 4.1 Μεθοδολογία έρευνας

Αναφορικά με τον πληθυσμό της έρευνας, η εν λόγω έρευνα θα εστιάσει στους εργαζόμενους της Δημόσιας Υπηρεσίας Απασχόλησης (ΔΥΠΑ), ο πληθυσμός των οποίων αποτελείται από περίπου 4000 άτομα και των δύο φύλων, δηλαδή τόσο άνδρες όσο και γυναίκες. Ο λόγος επιλογής του συγκεκριμένου φορέα είναι το γεγονός, ότι οι εργαζόμενοι σε αυτόν γνωρίζουν τι σημαίνει ανεργία και έχουν άμεση επαφή με άνεργους, ενώ η έρευνά μας θα εστιάσει σε δείγμα 107 ατόμων, στα οποία θα περιλαμβάνονται τόσο άνδρες όσο και γυναίκες και οι οποίοι ήταν τελικά όσοι ανταποκρίθηκαν στην εν λόγω έρευνα, ενώ το ερωτηματολόγιο στάλθηκε σε 200 άτομα.

Σε ότι έχει να κάνει με τη μέθοδο δειγματοληψίας για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας επιλέχθηκε η μέθοδος ευκολίας (convenience sampling). Πιο συγκεκριμένα, η εν λόγω μέθοδος δειγματοληψίας είναι μια μέθοδος μη πιθανοτήτων, όπου οι ερωτηθέντες επιλέγονται για συμπερίληψη στο δείγμα, επειδή είναι η πιο εύκολη πρόσβαση για τον ερευνητή. Αυτό μπορεί να οφείλεται στη γεωγραφική εγγύτητα, τη διαθεσιμότητα σε μια δεδομένη στιγμή ή την προθυμία συμμετοχής στην έρευνα ή την γνώση του αντικειμένου (Simkus, 2023).

Αξίζει να σημειωθεί, ότι η εν λόγω μέθοδος δειγματοληψίας προσφέρει μια σειρά πλεονεκτημάτων, τα οποία συνοψίζονται στα ακόλουθα (Simkus, 2023):

- Η δειγματοληψία ευκολίας είναι συνήθως χαμηλού κόστους και εύκολη στο να πραγματοποιηθεί.
- Ελλείψει πλαισίου δειγματοληψίας, η δειγματοληψία ευκολίας επιτρέπει στους ερευνητές να συλλέγουν δεδομένα που διαφορετικά δεν θα ήταν δυνατά.
- Εάν ο σκοπός της έρευνας είναι η διερεύνηση, η δειγματοληψία ευκολίας μπορεί να βοηθήσει να συγκεντρωθούν δεδομένα που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη δημιουργία ισχυρής υπόθεσης ή ερευνητικής ερώτησης.

Παρόλα αυτά είναι σημαντικό να τονισθεί, ότι εκτός των πλεονεκτημάτων, η δειγματοληψία ευκολίας ενέχει και ορισμένους κινδύνους με σημαντικότερο την

ύπαρξη σφάλματος μεροληψίας. Πιο συγκεκριμένα, εφόσον το δείγμα δεν επιλέγεται με τυχαία επιλογή, είναι αδύνατο το δείγμα να είναι πλήρως αντιπροσωπευτικό του πληθυσμού που μελετάται.

Επιπρόσθετα, η λήψη απαντήσεων μόνο από τους συμμετέχοντες που είναι πιο εύκολο να έρθουν σε επαφή και να επιλεγούν, αφήνει έξω πολλούς ερωτηθέντες. Αυτό επηρεάζει την ακρίβεια των δεδομένων και διατρέχει τον κίνδυνο να μην εντοπιστούν σημαντικές περιπτώσεις, οδηγώντας στο φαινόμενο της μεροληψίας μυστικής κάλυψης (undercoverage bias) (Simkus, 2023).

Τέλος, η δειγματοληψία ευκολίας βασίζεται στην υποκειμενική κρίση του ερευνητή και στα υποκειμενικά κίνητρα των συμμετεχόντων. Αυτό οδηγεί σε υψηλό κίνδυνο μεροληψίας παρατηρητή.

Παρόλα αυτά, το γεγονός ότι η παρούσα έρευνα αφορά την ανεργία των γυναικών και ο πληθυσμός στόχος είναι εργαζόμενοι σε μια υπηρεσία, η οποία ασχολείται με το συγκεκριμένο ζήτημα, καθώς και σε συνδυασμό το ότι η έρευνα δεν θα περιοριστεί αποκλειστικά στις γυναίκες, αλλά και στους άνδρες, έχει σαν συνέπεια να περιορίζονται σημαντικά οι κίνδυνοι που ενέχει η συγκεκριμένη μέθοδος δειγματοληψίας (Simkus, 2023).

## **4.2 Εργαλείο Έρευνας**

Αναφορικά με το εργαλείο της έρευνας που χρησιμοποιήθηκε στην παρούσα εργασία αυτό ήταν ένα ειδικά διαμορφωμένο για τους σκοπούς της έρευνας ερωτηματολόγιο, το οποίο περιλαμβάνει 22 ερωτήσεις κλειστού τύπου οι οποίες είναι χωρισμένες σε τρεις επιμέρους κατηγορίες.

Πιο συγκεκριμένα, η πρώτη κατηγορία ερωτήσεων περιλαμβάνει τα δημογραφικά στοιχεία και αποτελείται από επτά ερωτήσεις, οι οποίες αποσκοπούν στην εξαγωγή συμπερασμάτων σχετικά με το προφίλ των εργαζομένων. Ακολούθως, το δεύτερο μέρος του ερωτηματολογίου περιλαμβάνει 11 ερωτήσεις, οι οποίες στοχεύουν στο να εντοπίσουν τις αιτίες της ανεργίας των γυναικών, καθώς και των τρόπων που χρησιμοποιούνται σήμερα για την εξεύρεση εργασίας.

Ακολούθως, το τρίτο μέρος της έρευνας περιλαμβάνει 4 ερωτήσεις, οι οποίες αποσκοπούν στον εντοπισμό των κατάλληλων στρατηγικών και πολιτικών εργασίας,

έτσι ώστε να αντιμετωπιστεί όσο το δυνατόν πιο αποτελεσματικά το ζήτημα της ανεργίας των γυναικών.

Σε ότι αφορά την κλίμακα που έχει χρησιμοποιηθεί για το εν λόγω ερωτηματολόγιο, αυτή είναι η πενταβάθμια κλίμακα Likert, η οποία είναι μια μέθοδος μέσω της οποίας είναι δυνατή η συλλογή πληροφοριών σχετικά με ένα θέμα, συμπεριλαμβάνοντας μια επιλογή ουδέτερης απάντησης για να επιλέξουν οι ερωτηθέντες εάν δεν επιθυμούν να απαντήσουν από τις ακραίες επιλογές στον ερευνητικό τους σχεδιασμό (Joshi et. al, 2015).

### **4.3 Μέθοδος συλλογής δεδομένων**

Ακολουθώντας σε ότι αφορά τη μέθοδο συλλογής δεδομένων, αυτή θα πραγματοποιηθεί είτε με επιτόπιες προσωπικές συνεντεύξεις με τους συμμετέχοντες στην έρευνα είτε μέσω αποστολής του ερωτηματολογίου μέσω ηλεκτρονικού ταχυδρομείου προς τους εργαζόμενους στην εν λόγω δημόσια υπηρεσία.

Επίσης, σε ορισμένες περιπτώσεις εάν απαιτηθεί θα χρησιμοποιηθεί και το εργαλείο της τηλεφωνικής συνέντευξης με τους ερωτηθέντες, έτσι ώστε να καταστεί εφικτή η συλλογή των απαντήσεων από τους εργαζόμενους στην Δημόσια υπηρεσία απασχόλησης.

### **4.4 Ερευνητικά ερωτήματα**

Αναφορικά με τα ερευνητικά ερωτήματα της παρούσας διπλωματικής εργασίας, αυτά συνοψίζονται στα κάτωθι:

- ❖ Ποιες είναι οι βασικές αιτίες της ανεργίας μεταξύ των γυναικών;
- ❖ Ποιοι είναι οι τρόποι που χρησιμοποιούν οι γυναίκες για να αναζητήσουν εργασία;
- ❖ Πώς επηρεάζει η ηλικία, η εκπαίδευση και η οικογενειακή κατάσταση τις προσπάθειες τους για εύρεση απασχόλησης;
- ❖ Ποια είναι τα κυριότερα εμπόδια που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την αναζήτηση απασχόλησης στη σημερινή κοινωνία;
- ❖ Ποιες είναι οι προτεινόμενες στρατηγικές και πολιτικές για την αντιμετώπιση αυτών των εμποδίων;

#### 4.5 Περιορισμοί έρευνας

Αναφορικά με τους κυριότερους περιορισμούς της εν λόγω έρευνας, ο βασικός περιορισμός που εντοπίστηκε ήταν η απροθυμία συμπλήρωσης του ερωτηματολογίου από ένα σημαντικό τμήμα των ερωτηθέντων στους οποίους στάλθηκε το εν λόγω ερωτηματολόγιο.

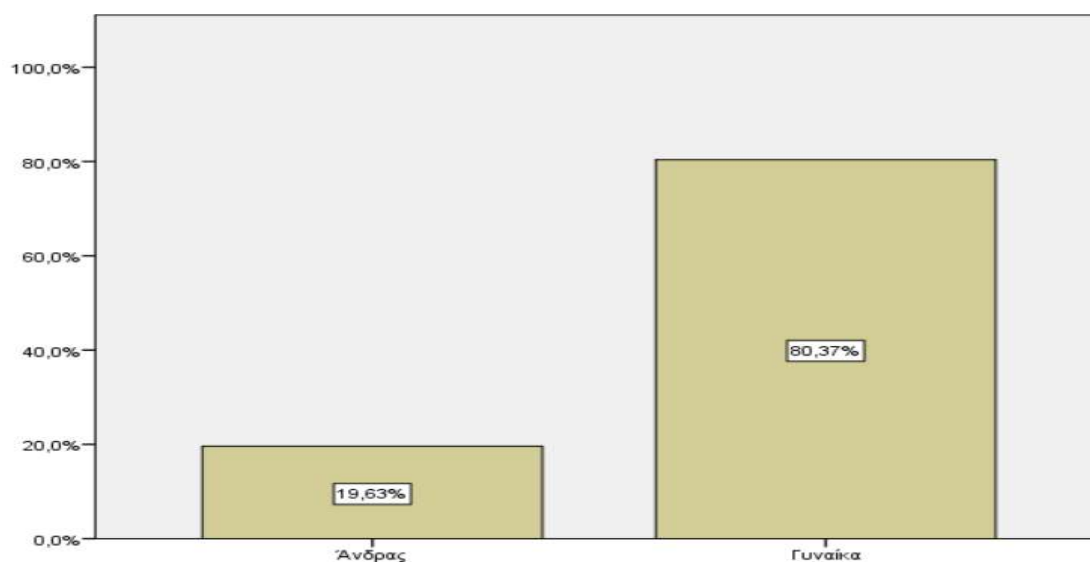
Παρόλα αυτά, λαμβάνοντας υπόψη ότι το ερωτηματολόγιο διανεμήθηκε σε 200 άτομα και από αυτά απάντησαν 107, το ποσοστό ανταπόκρισης ανήλθε στο 53,50%.

Επίσης, ένας ακόμα περιορισμός της εν λόγω έρευνας μπορεί να θεωρηθεί το γεγονός ότι η έρευνα εστίασε μόνο σε εργαζόμενους στην ΔΥΠΑ, κάτι το οποίο μπορεί να θεωρηθεί περιορισμός από την άποψη ότι δεν συμμετείχαν καθόλου άνεργοι και δη γυναίκες στην εν λόγω έρευνα.

## Κεφάλαιο 5: Ανάλυση αποτελεσμάτων

### 5.1 Ανάλυση δημογραφικών στοιχείων

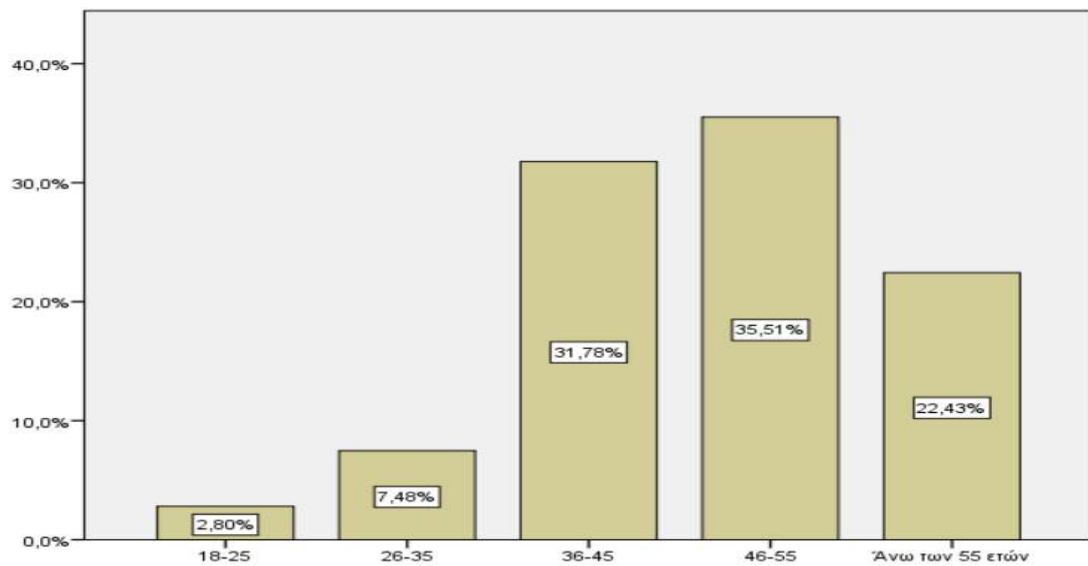
Αναφορικά με την κατανομή του δείγματος σε ότι αφορά το φύλο από το παρακάτω γράφημα είναι σαφές, ότι η μεγαλύτερη αναλογία των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες, καθώς το ποσοστό των γυναικών ανήλθε στο 80,37%, ενώ αντίθετα το ποσοστό των ανδρών που συμμετείχαν στην εν λόγω έρευνα ανήλθε σε 19,63%, συνεπώς είναι ιδιαίτερα σημαντικό, ότι το μεγαλύτερο τμήμα των ερωτηθέντων ήταν γυναίκες, καθώς πρόκειται για την ανεργία των γυναικών, συνεπώς οι γνώμες τους είναι ιδιαίτερα σημαντικές για τους σκοπούς της παρούσας εργασίας.



Γράφημα 9: Κατανομή φύλου

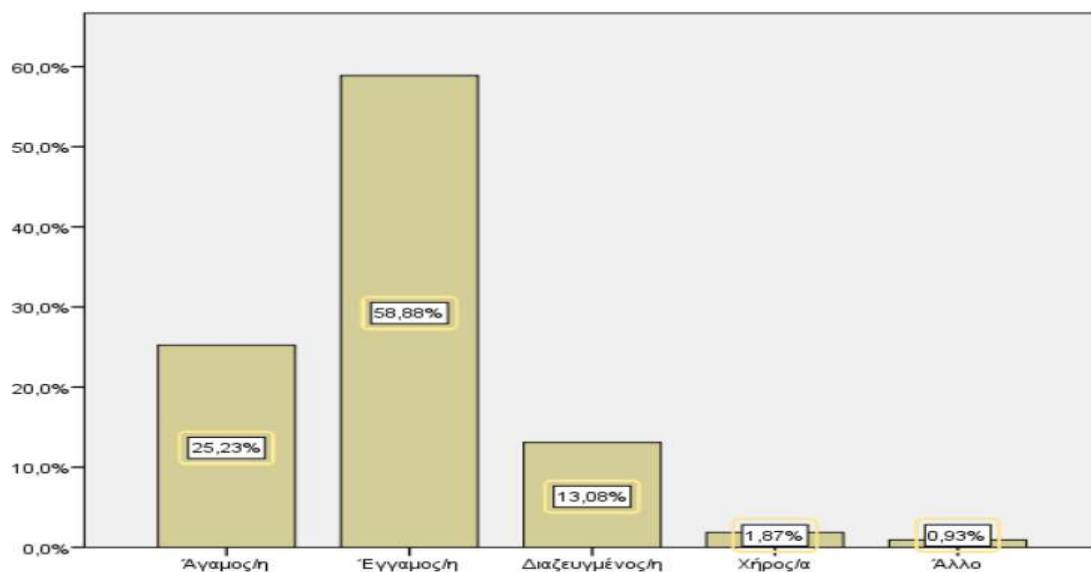
Ακολουθώς, σε ότι αφορά την ηλικιακή κατανομή των συμμετεχόντων στην έρευνα, το 35,1% των ερωτηθέντων είναι ηλικίας μεταξύ 46 και 55 ετών, ενώ ακολουθεί το 31,78% των ερωτηθέντων, το οποίο βρίσκεται μεταξύ ηλικίας 36 και 45 ετών, ενώ στην τρίτη θέση βρίσκεται το 22,43% των ερωτηθέντων, οι οποίοι είναι ηλικίας άνω των 55 ετών.

Αξίζει να σημειωθεί, ότι μόλις 2,80% των ερωτηθέντων ήταν ηλικίας 18-25 ετών και αντίστοιχα 7,48% ήταν ηλικίας μεταξύ 26 και 35 ετών, γεγονός το οποίο υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των ερωτηθέντων είναι άτομα με αρκετή εργασιακή εμπειρία, συνεπώς οι γνώμες τους για την ανεργία των γυναικών είναι ιδιαίτερα σημαντικές για την εξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων.



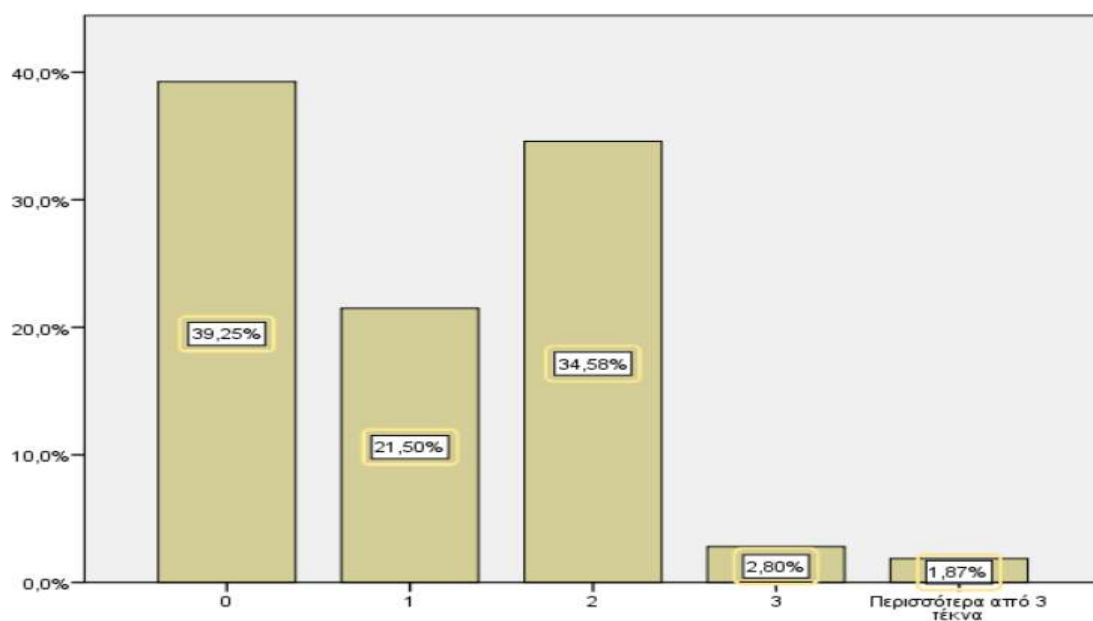
Γράφημα 10: Κατανομή ηλικιών

Αναφορικά δε με την οικογενειακή κατάσταση των συμμετεχόντων στην έρευνα, η πλειονότητα αυτών είναι έγγαμοι σε ποσοστό 58,88%, ενώ ακολουθεί το 25,23% των ερωτηθέντων, οι οποίοι ήταν άγαμοι.



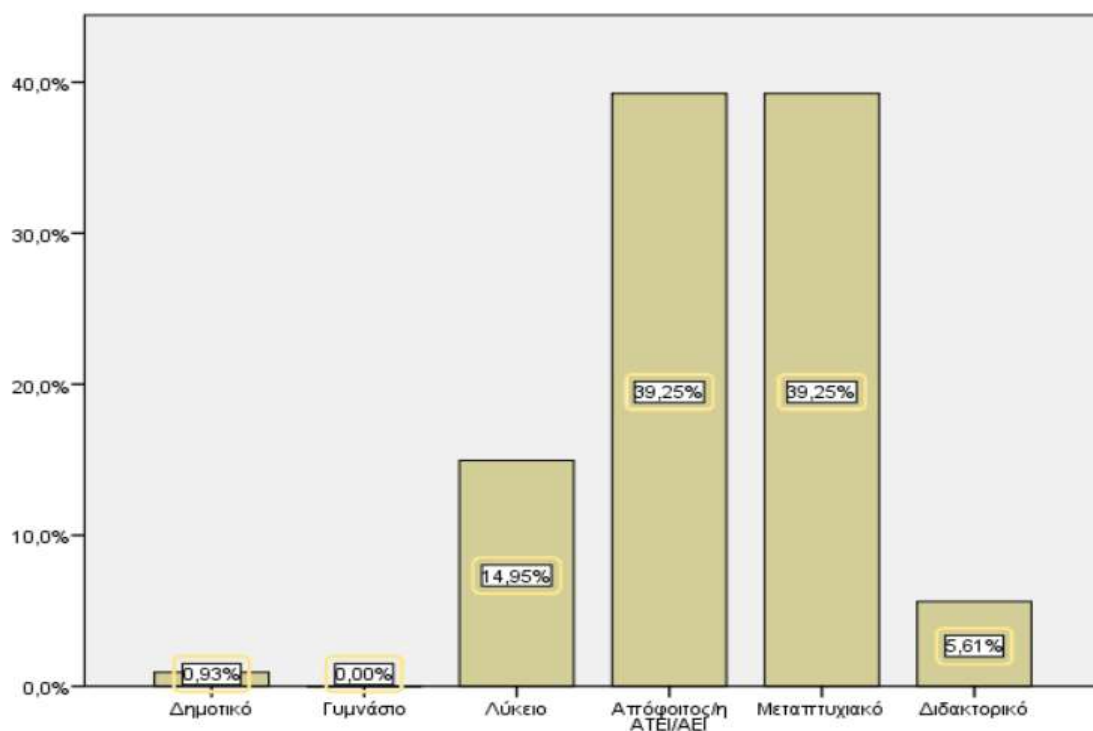
Γράφημα 11: Κατανομή οικογενειακής κατάστασης

Ακολούθως σε ότι αφορά τον αριθμό των τέκνων που έχουν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, το 39,25% των συμμετεχόντων στην έρευνα δεν έχουν κανένα τέκνο, ενώ ακολουθεί στη συνέχεια το 34,58% των συμμετεχόντων στην έρευνα, οι οποίοι έχουν δύο τέκνα και εν συνεχεία έπεται το 21,50% των συμμετεχόντων, οι οποίοι έχουν ένα τέκνο.

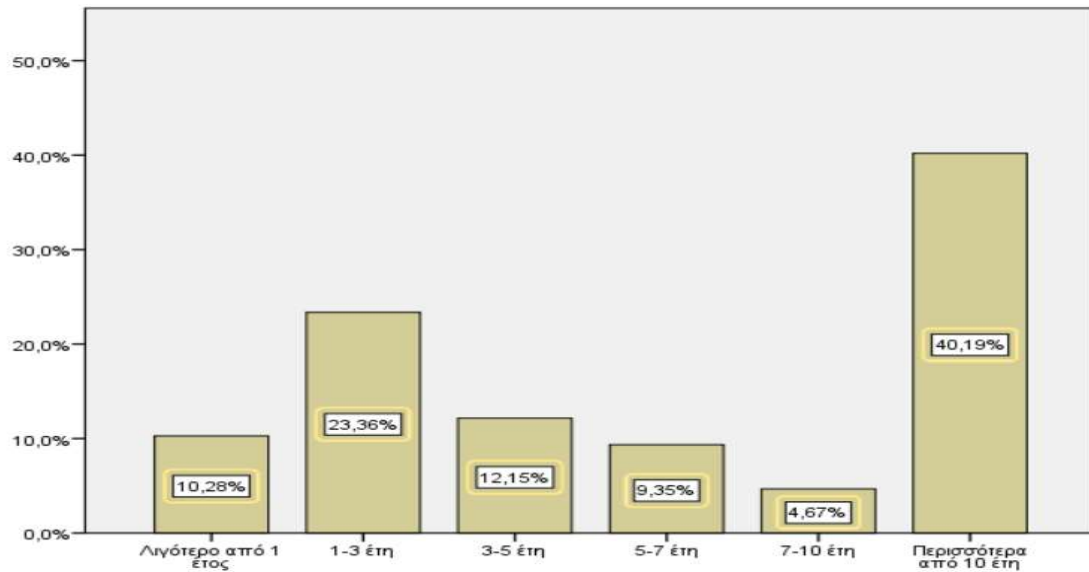


Γράφημα 12: Αριθμός τέκνων ανά ερωτώμενο

Σε ότι αφορά δε το μορφωτικό επίπεδο, ίδιο ποσοστό ερωτώμενων (39,25%) είναι απόφοιτοι ΑΕΙ/ΤΕΙ, καθώς επίσης και απόφοιτοι μεταπτυχιακού προγράμματος σπουδών, ενώ αντίστοιχα έπεται στη συνέχεια το 14,95% των ερωτώμενων, οι οποίοι είναι απόφοιτοι λυκείου.



Γράφημα 13: Μορφωτικό επίπεδο συμμετεχόντων στην έρευνα



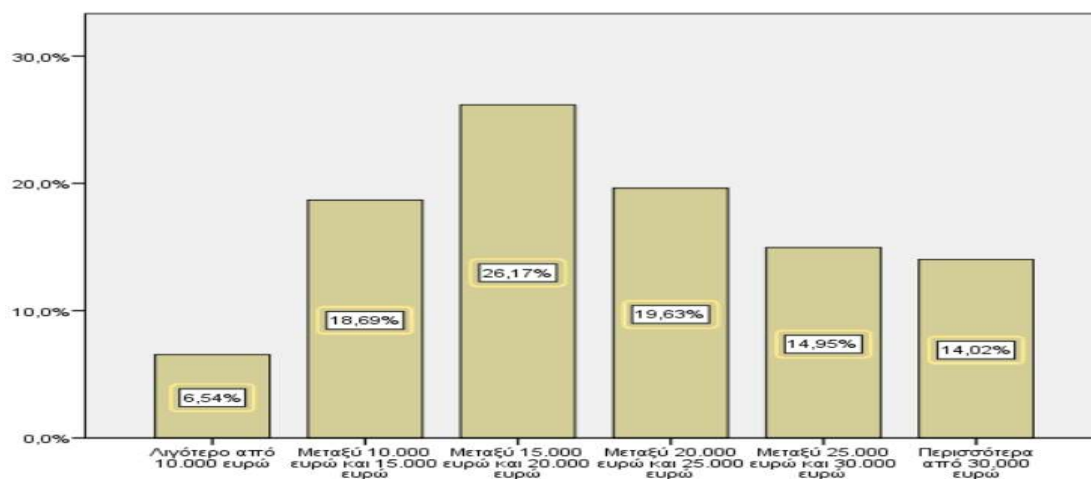
Γράφημα 14: Έτη εργασίας στη ΔΥΠΑ

Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα είναι τα ευρήματα της ερώτησης σχετικά με το πόσα έτη εργασίας έχουν στη ΔΥΠΑ οι συμμετέχοντες στην έρευνα, καθώς με βάση το παραπάνω γράφημα περισσότερα από 10 έτη στην ΔΥΠΑ έχει το 40,19% των συμμετεχόντων, ενώ ακολουθούν στη συνέχεια το 23,36% των ερωτώμενων οι οποίοι εργάζονται στη ΔΥΠΑ μεταξύ 1 και 3 ετών και αντίστοιχα έπεται το 12,15% των ερωτώμενων οι οποίοι εργάζονται στη ΔΥΠΑ για διάστημα από 3 έως 5 έτη.

Το γεγονός αυτό είναι ιδιαίτερα θετικό, καθώς υποδηλώνει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα απασχολείται για μεγάλο χρονικό διάστημα στη ΔΥΠΑ, συνεπώς οι απόψεις τους είναι ιδιαίτερα σημαντικές, καθώς έχουν μεγάλη εμπειρία σε θέματα ανεργίας και ειδικά ανεργίας των γυναικών.

Τέλος, η τελευταία ερώτηση του πρώτου μέρους της έρευνας αφορά στην εξέταση του εισοδήματος των συμμετεχόντων στην εν λόγω έρευνα, όπου όπως φαίνεται από το παρακάτω γράφημα, η κατάσταση είναι μοιρασμένη. Πιο συγκεκριμένα, στην πρώτη θέση βρίσκεται το 26,17% των συμμετεχόντων στην έρευνα οι οποίοι έχουν οικογενειακό εισόδημα μεταξύ 15.000 και 20.000 ευρώ, ενώ ακολουθεί το 19,63% των συμμετεχόντων οι οποίοι έχουν οικογενειακό εισόδημα μεταξύ 20.000 και 25.000 ευρώ και εν συνεχεία ακολουθεί το 18,69% των συμμετεχόντων οι οποίοι έχουν οικογενειακό εισόδημα μεταξύ 10.000 και 15.000 ευρώ, ενώ υπάρχει και ένα 6,54% των ερωτηθέντων το οικογενειακό εισόδημά τους, το οποίο είναι μικρότερο από 10.000 ευρώ.

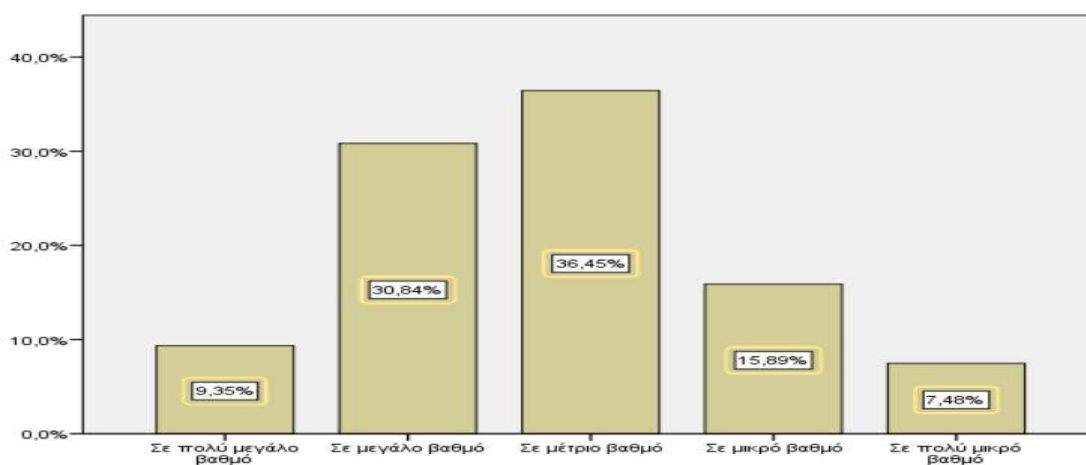




Γράφημα 15: Κατανομή συμμετεχόντων στην έρευνα με βάση το οικογενειακό εισόδημα

## 5.2 Ανάλυση αιτιών ανεργίας γυναικών και τρόπων εξεύρεσης εργασίας

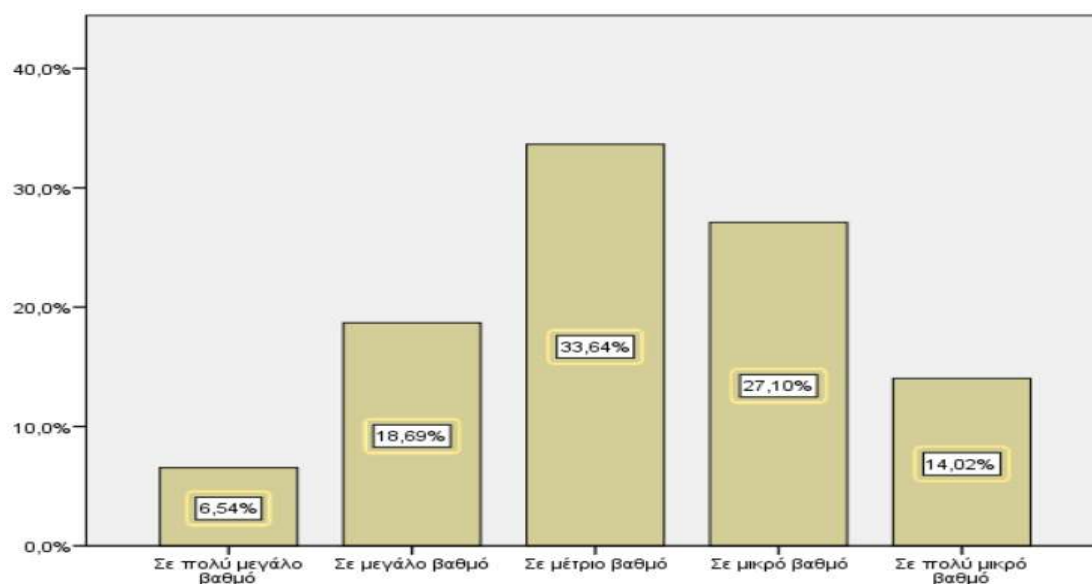
Η πρώτη ερώτηση που τέθηκε στο κυρίως μέρος της έρευνας αφορούσε στην εξαγωγή συμπερασμάτων αναφορικά με το κατά πόσον οι γυναίκες βιώνουν σήμερα περιστατικά αποκλεισμού από την εργασία λόγω του φύλου τους. Αναφορικά με τα ευρήματα του κάτωθι γραφήματος, όπως φαίνεται από το κάτωθι γράφημα η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα σε ποσοστό μάλιστα 36,45% δήλωσε ότι οι γυναίκες βιώνουν φαινόμενα αποκλεισμού σε μέτριο βαθμό, ενώ σε μεγάλο βαθμό δήλωσε το 30,84% των ερωτηθέντων, ενώ εάν στο ποσοστό αυτό προστεθεί το 9,35% των ερωτηθέντων που δήλωσαν ότι υπάρχουν φαινόμενα αποκλεισμού των γυναικών σε πολύ μεγάλο βαθμό, το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ξεπερνά το 40%.



Γράφημα 16: Κατά πόσον οι γυναίκες βιώνουν σήμερα περιστατικά αποκλεισμού από την εργασία λόγω του φύλου τους

Στη συνέχεια, ζητήθηκε από τους συμμετέχοντες στην έρευνα να απαντήσουν στο κατά πόσον η ανεργία των γυναικών σήμερα είναι αποτέλεσμα προσωπικής απόφασης, μια άποψη με την οποία διαφωνεί η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα. Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται από το κάτωθι γράφημα, το 33,6% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι συμφωνεί σε μέτριο βαθμό με την εν λόγω άποψη, ενώ ακολουθεί ένα σωρευτικό ποσοστό της τάξεως του 31,12%, οι οποίοι εξέφρασαν τη συμφωνία τους σε μικρό και πολύ μικρό βαθμό με την εν λόγω άποψη.

Πρακτικά, το γεγονός αυτό οδηγεί στο συμπέρασμα ότι δεν ισχύει η άποψη σχετικά με το ότι η ανεργία των γυναικών σήμερα είναι αποτέλεσμα προσωπικής τους απόφασης, γεγονός ιδιαίτερα σημαντικό που δείχνει το πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες έναντι των ανδρών σήμερα σε ότι αφορά την εξεύρεση εργασίας.

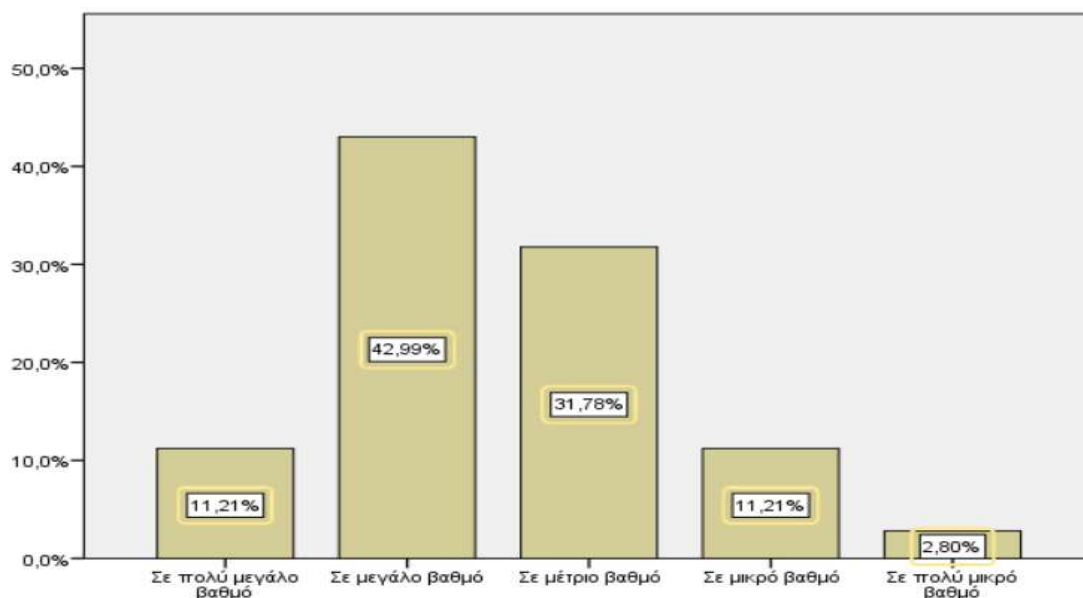


Γράφημα 17: Κατά πόσον η ανεργία των γυναικών είναι σήμερα αποτέλεσμα προσωπικής απόφασης

Προχωρώντας στην επόμενη ερώτηση που τέθηκε στους συμμετέχοντες στην έρευνα, ως ιδιαίτερα ενδιαφέροντα μπορούν να θεωρηθούν τα ευρήματα της ερώτησης σχετικά με τον βαθμό κατά τον οποίο η απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες.

Εν προκειμένω, με βάση το ακόλουθο γράφημα είναι σαφές, ότι με την εν λόγω άποψη συμφωνεί σε μεγάλο βαθμό το 42,99% των ερωτηθέντων, ενώ εάν στο ποσοστό αυτό προστεθεί και το 11,21% οι οποίοι συμφωνούν σε πολύ μεγάλο βαθμό, τότε το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ξεπερνά το 50%, δηλαδή περισσότεροι από 1 στους 2

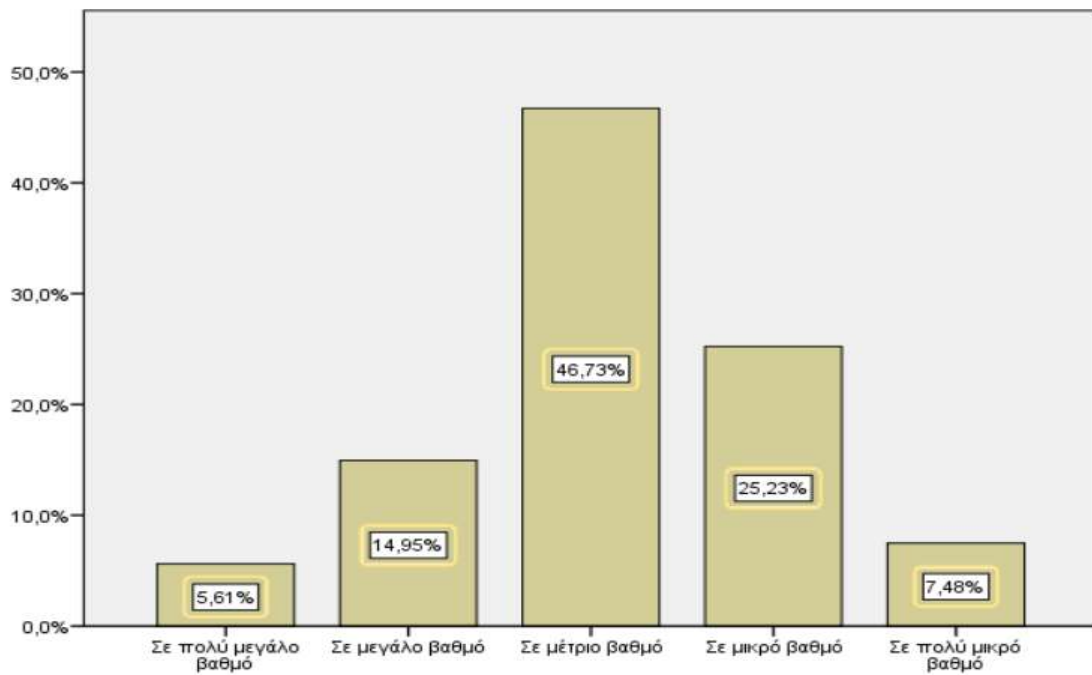
ερωτηθέντες κατέδειξαν ότι η απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες, συνεπώς είναι αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για το εν λόγω ζήτημα, ώστε να βελτιωθεί η εν λόγω κατάσταση και να καταστεί ευκολότερη στο μέλλον η άμεση επάνοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας μετά από μια απόλυση ή μια λήξη σύμβασης.



Γράφημα 18: Κατά πόσον η απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα

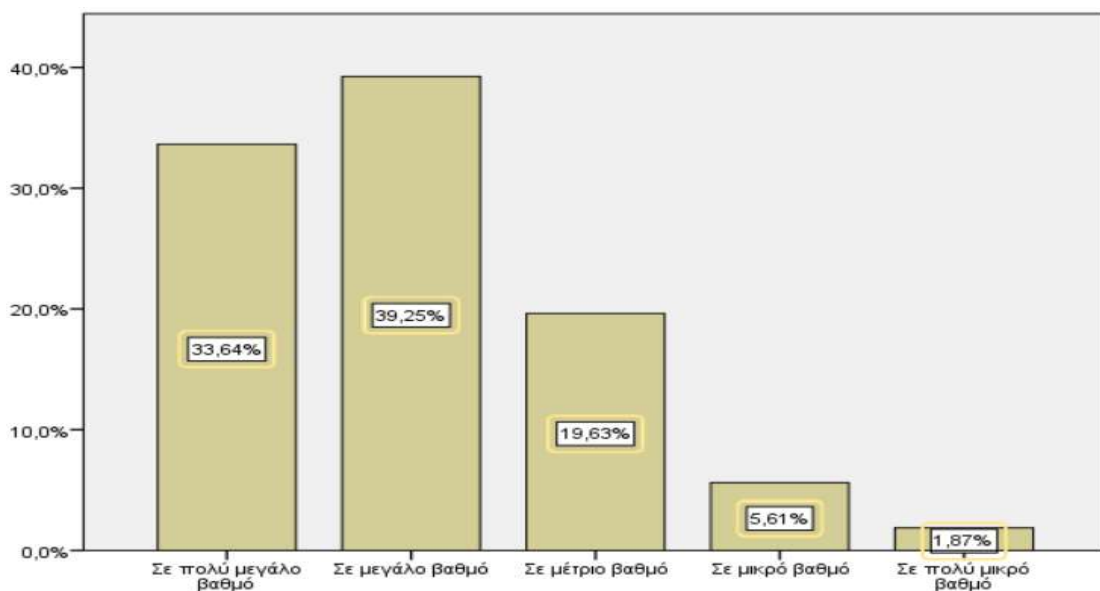
Ιδιαίτερα ενδιαφέροντα επίσης είναι τα ευρήματα της ερώτησης αναφορικά με τον βαθμό στον οποίο θεωρούν οι συμμετέχοντες στην έρευνα, ότι η πρόσφατη ολοκλήρωση σπουδών αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα. Εν προκειμένω, με βάση τα ευρήματα του κάτωθι γραφήματος προκύπτει ότι η πλειονότητα των συμμετεχόντων στην έρευνα ανέφερε ότι σε μέτριο βαθμό ισχύει η εν λόγω θέση (ποσοστό 46,73%), ενώ ακολουθεί στη συνέχεια το 25,73% των συμμετεχόντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι μόνο σε μικρό βαθμό συμφωνούν με την εν λόγω θέση, ενώ έπονται στη συνέχεια το 14,95% των ερωτηθέντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με την εν λόγω θέση.

Πρακτικά, δηλαδή το συμπέρασμα, το οποίο προκύπτει από την εν λόγω θέση είναι ότι έστω και με ελαφρά πλειοψηφία δεν φαίνεται να αποτελεί τον κυριότερο σήμερα παράγοντα ανεργίας για μια γυναίκα η πρόσφατη ολοκλήρωση σπουδών τους.



Γράφημα 19: Κατά πόσον η πρόσφατη ολοκλήρωση σπουδών αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα

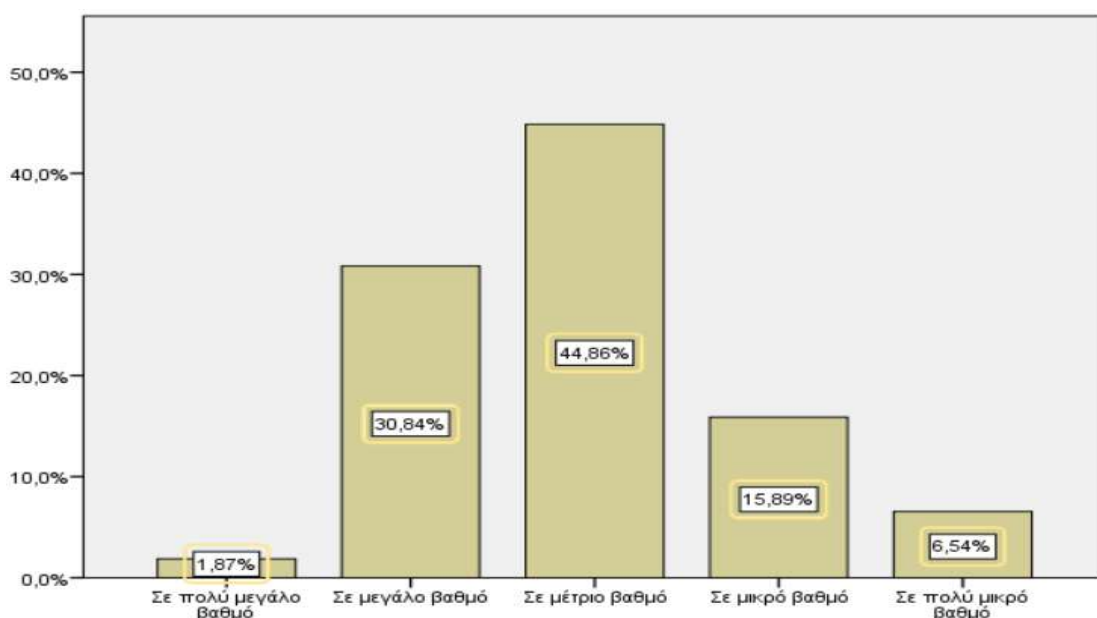
Ιδιαίτερα σημαντικά στοιχεία είναι τα στοιχεία που προκύπτουν από την ανάλυση των απαντήσεων των ερωτηθέντων σχετικά με το κατά πόσον μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα.



Γράφημα 20: Κατά πόσον μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα

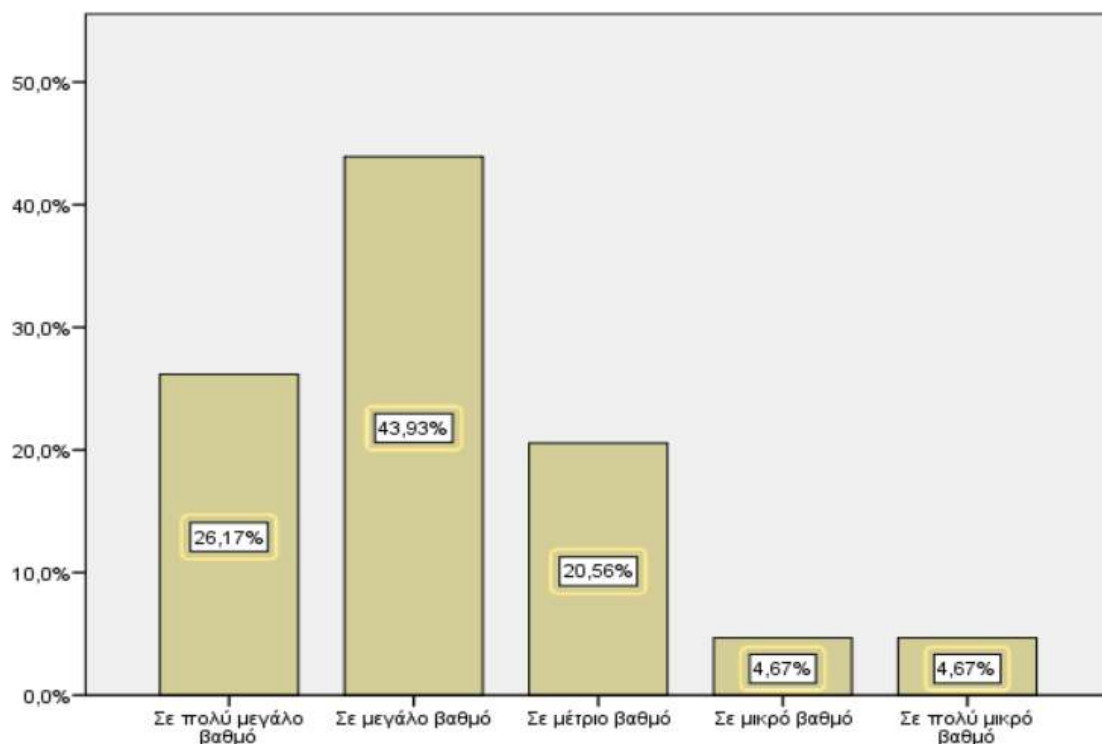
Δεν επιδέχεται αμφισβήτηση, ότι το μεγαλύτερο τμήμα των συμμετεχόντων στην εν λόγω έρευνα συμφωνεί με την εν λόγω άποψη θεωρώντας ότι σε μεγάλο (39,25%) βαθμό και πολύ μεγάλο (33,64%) βαθμό βασικός παράγοντας ανεργίας για μια γυναίκα σήμερα είναι μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με μια προσωπική απόφαση τους για αποχώρηση από την εργασία.

Επιπρόσθετα, ένας ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας ανεργίας των γυναικών φαίνεται να είναι η οικειοθελής αποχώρηση, λόγω μη ικανοποίησης από το μισθό, καθώς όπως φαίνεται από το κάτωθι γράφημα σε μεγάλο βαθμό συμφωνεί με την εν λόγω άποψη το 30,84% των συμμετεχόντων, ενώ το 44,86% δήλωσε ότι σε μέτριο βαθμό μια οικειοθελής αποχώρηση λόγω μη ικανοποίησης από το μισθό αποτελεί παράγοντα ανεργίας των γυναικών σήμερα.



Γράφημα 21: Κατά πόσον μια οικειοθελής αποχώρηση, λόγω μη ικανοποίησης από το μισθό αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα

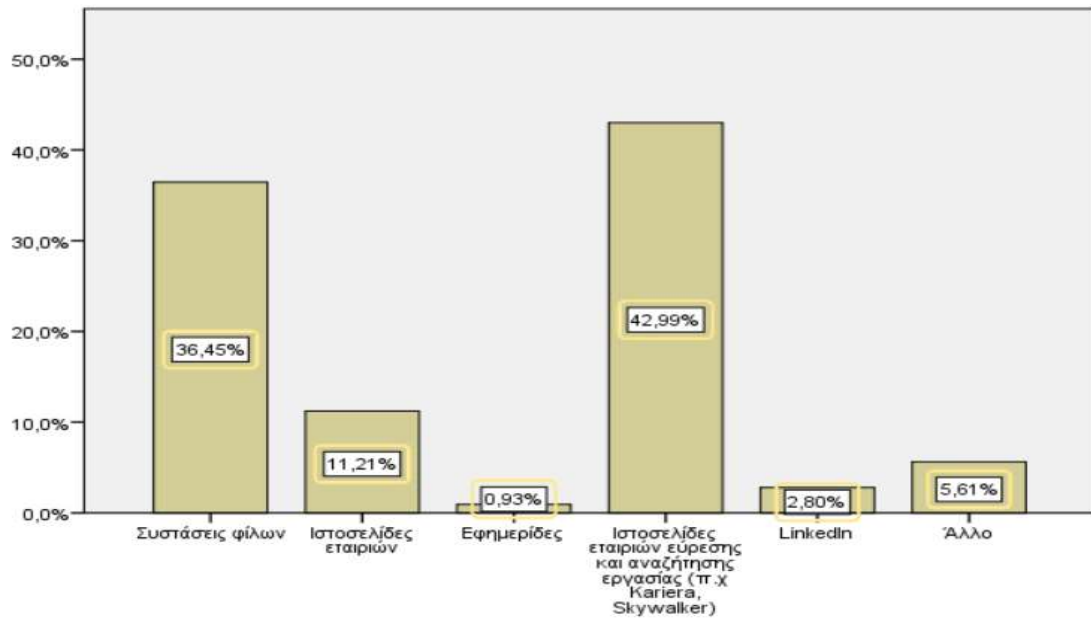
Ένας ακόμα ιδιαίτερα σημαντικός παράγοντας ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα φαίνεται να είναι η επιθυμία για ανατροφή τέκνου, καθώς σε μεγάλο βαθμό θεωρούν την εν λόγω απόφαση των γυναικών ως παράγοντα ανεργίας το 43,93%, ενώ εάν στο ποσοστό αυτό προστεθεί το 26,17% των ερωτηθέντων, οι οποίοι δήλωσαν ότι η επιθυμία για ανατροφή τέκνου αποτελεί σε πολύ μεγάλο βαθμό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα, ανεβάζουν το συνολικό ποσοστό συμφωνίας πάνω από το 70% των ερωτηθέντων.



Γράφημα 22: Κατά πόσον η επιθυμία για ανατροφή τέκνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες

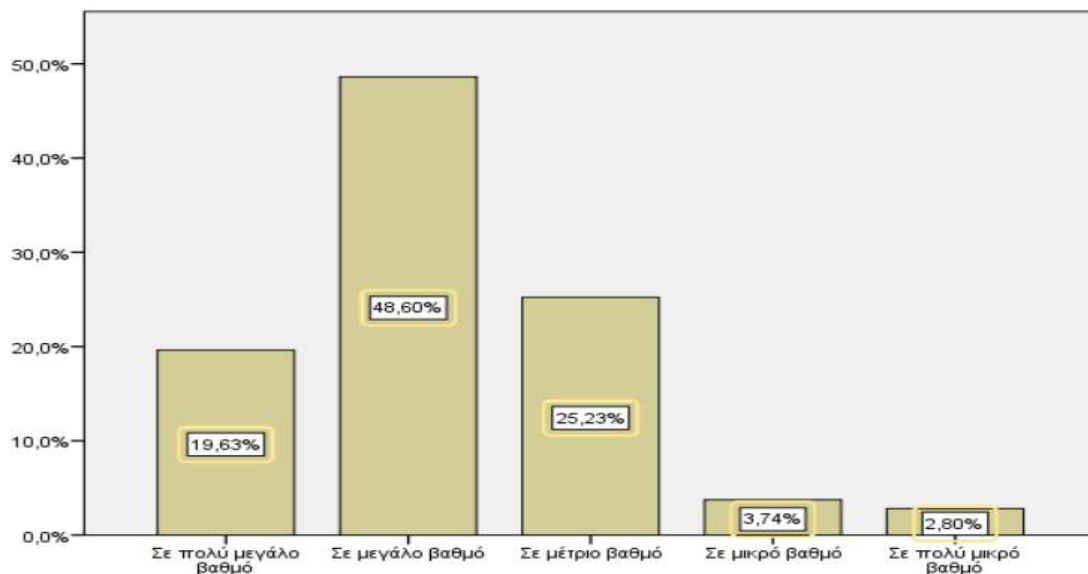
Σε ότι αφορά τον τρόπο μέσα από τον οποίο συντελείται η αναζήτηση εργασίας των γυναικών σήμερα, με βάση τα ευρήματα του κάτωθι γραφήματος γίνεται σαφές ότι οι ιστοσελίδες εταιριών εύρεσης και αναζήτησης εργασίας αποτελεί την βασική μέθοδο εύρεσης εργασίας για τις γυναίκες σήμερα σύμφωνα με το 42,99% των ερωτηθέντων, ενώ ακολουθούν σαν μέσο αναζήτησης εργασίας οι συστάσεις φίλων σύμφωνα με τα όσα δήλωσε το 36,45% των ερωτηθέντων στην εν λόγω έρευνα, ενώ 11,21% των ερωτηθέντων δήλωσε ότι μέσω των ιστοσελίδων των εταιριών οι γυναίκες αναζητούν σήμερα εργασία.

Αξίζει παρόλα αυτά να σημειωθεί, ότι αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι μόλις το 2,80% των ερωτηθέντων ανέφερε το LinkedIn ως μέσο για την αναζήτηση εργασίας, κάτι το οποίο δείχνει ότι δεν γνωρίζουν πολλές από τις γυναίκες και γενικότερα τους εργαζόμενους το εν λόγω μέσο, το οποίο είναι ιδιαίτερα δημοφιλές τα τελευταία έτη, απόρροια και της ραγδαίας ανάπτυξης της τεχνολογίας.



Γράφημα 23: Κυριότερη μέθοδος αναζήτησης εργασίας των γυναικών σήμερα

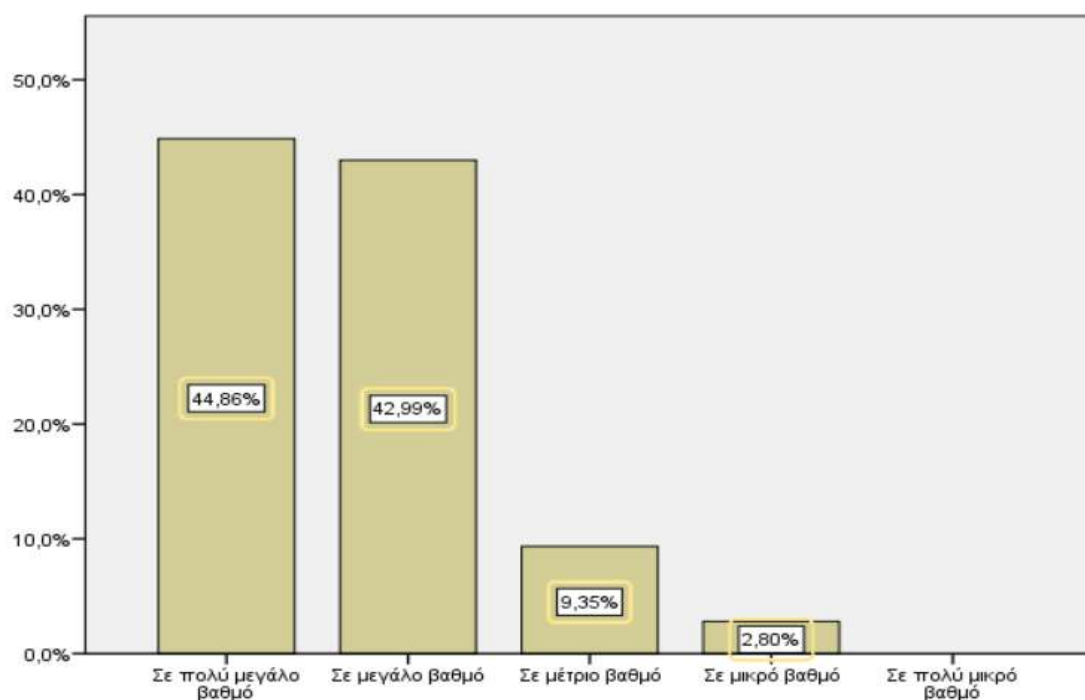
Αντίστοιχα, σημαντικό εμπόδιο για την εύρεση εργασίας των γυναικών φαίνεται να είναι η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας, καθώς μεγάλο εμπόδιο θεωρεί την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών το 48,60%, ενώ εάν στο ποσοστό αυτό προστεθεί το 19,63% των γυναικών, οι οποίοι θεωρούν πολύ μεγάλο εμπόδιο για την εύρεση εργασίας την οικογενειακή κατάσταση, τότε το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ανέρχεται σε περισσότερο από 68% των ερωτηθέντων, δηλαδή σχεδόν 7 στους 10 συμμετέχοντες στην έρευνα συμφώνησαν με την εν λόγω άποψη.



Γράφημα 24: Κατά πόσον η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο ως προς την εύρεση εργασίας

Η συγκεκριμένη εξέλιξη είναι ιδιαίτερα αρνητική, καθώς καταδεικνύει και τη σοβαρότητα του ζητήματος της ανεργίας των γυναικών, καθώς φαίνεται ότι μεγάλος αριθμός εργοδοτών δίνει έμφαση στην οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, προτού αποφασίσει να προβεί σε πρόσληψή τους, γεγονός το οποίο είναι αναγκαίο να περιοριστεί στο μέλλον με τη λήψη των κατάλληλων μέτρων.

Επιπρόσθετα, ιδιαίτερα σημαντικό εμπόδιο για την εύρεση εργασίας των γυναικών φαίνεται να είναι η ηλικία μιας γυναίκας, καθώς την ηλικία ως παράγοντα που δημιουργεί πολύ μεγάλες δυσκολίες στην εύρεση εργασίας των γυναικών θεωρεί το 44,86%, ενώ εάν στο ποσοστό αυτό προστεθεί το 42,99% των γυναικών, οι οποίοι θεωρούν σε μεγάλο βαθμό ότι η ηλικία δημιουργεί δυσκολίες ως προς την εύρεση εργασίας των γυναικών, τότε το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ανέρχεται σε περισσότερο από 87% των ερωτηθέντων, δηλαδή σχεδόν 9 στους 10 συμμετέχοντες στην έρευνα συμφώνησαν με την εν λόγω άποψη.

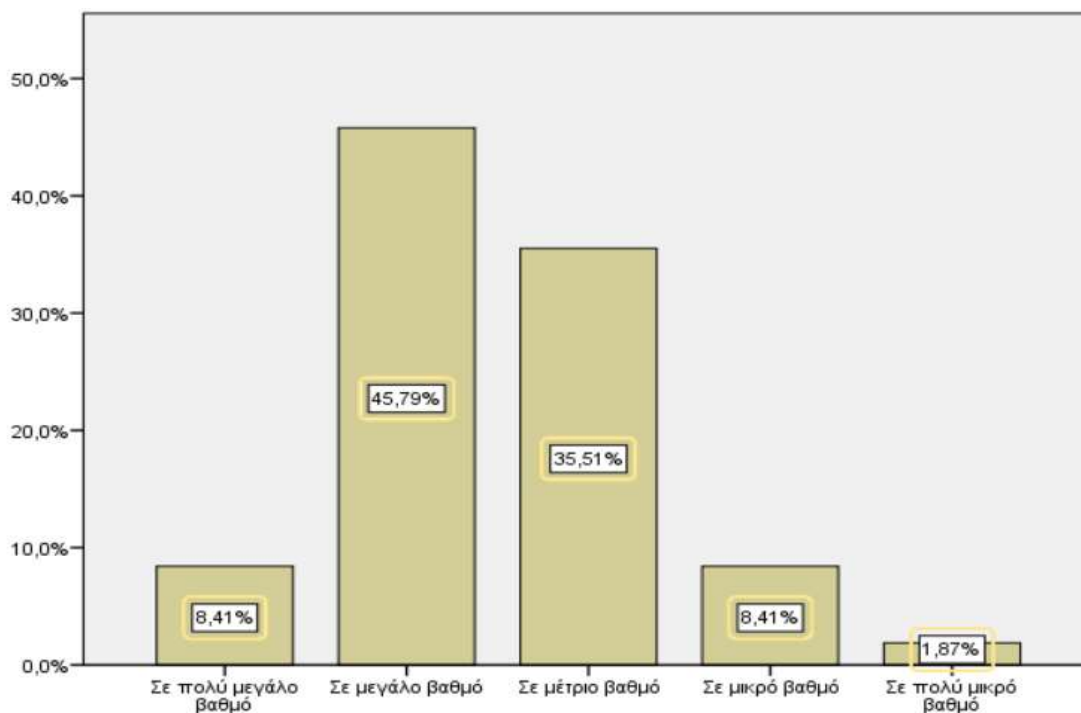


Γράφημα 25: Κατά πόσον η ηλικία μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος δημιουργεί δυσκολίες ως προς την εύρεση εργασίας

Τέλος, εξίσου σημαντικός παράγοντας που δημιουργεί δυσκολίες για την εύρεση εργασίας των γυναικών φαίνεται να είναι η εκπαίδευση, καθώς σε μεγάλο βαθμό θεωρεί την εκπαίδευση ως τέτοιο παράγοντα το 45,79% των συμμετεχόντων, ενώ αν προστεθεί και το 8,41% των ερωτηθέντων, οι οποίοι συμφώνησαν σε πολύ μεγάλο



βαθμό, τότε το συνολικό ποσοστό συμφωνίας ξεπερνά το 50%, δηλαδή περισσότεροι από 1 στους 2 συμμετέχοντες στην έρευνα, ενώ και το 35,51% των συμμετεχόντων ανέφερε ότι σε μέτριο βαθμό η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες ως προς την εύρεση εργασίας.

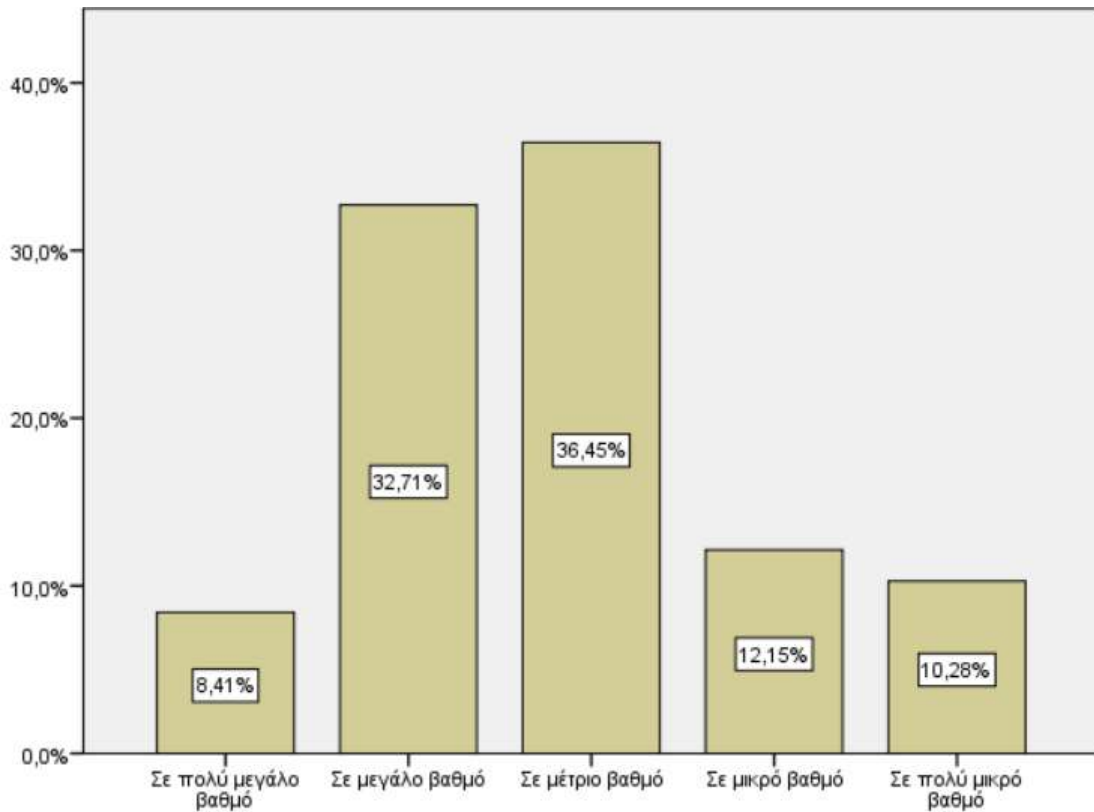


Γράφημα 26: Κατά πόσον η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες ως προς την εύρεση εργασίας

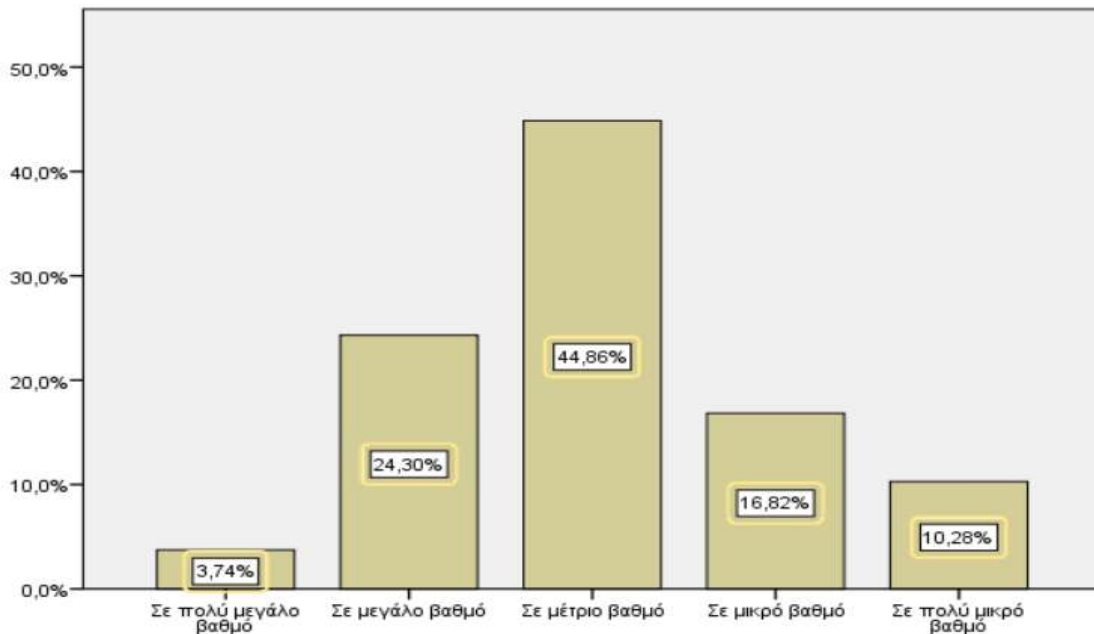
### 5.3 Ανάλυση προτεινόμενων στρατηγικών και πολιτικών εργασίας

Αναφορικά με τις προτεινόμενες στρατηγικές για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών, σε μεγάλο βαθμό δήλωσε το 32,71% των ερωτηθέντων, ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια ανέργων που επιδοτούνται μέσω ΕΣΠΑ αποτελούν σήμερα ένα μέσο για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας, ενώ με την άποψη αυτή συμφώνησε επίσης σε πολύ μεγάλο βαθμό το 8,41% των ερωτηθέντων και σε μέτριο βαθμό το 36,45% των ερωτηθέντων.

Συνεπώς, είναι σαφές από την πλειονότητα των απαντήσεων, ότι τα προγράμματα ανέργων μέσω ΕΣΠΑ αποτελούν σήμερα ένα μέσο για να επιτευχθεί η βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών, συνεπώς θα πρέπει να παρακινηθούν ολοένα και περισσότερες άνεργες γυναίκες να συμμετάσχουν σε αυτά, ώστε να αποκτήσουν τα απαραίτητα προσόντα για να εισαχθούν εν συνεχεία στην αγορά εργασίας.



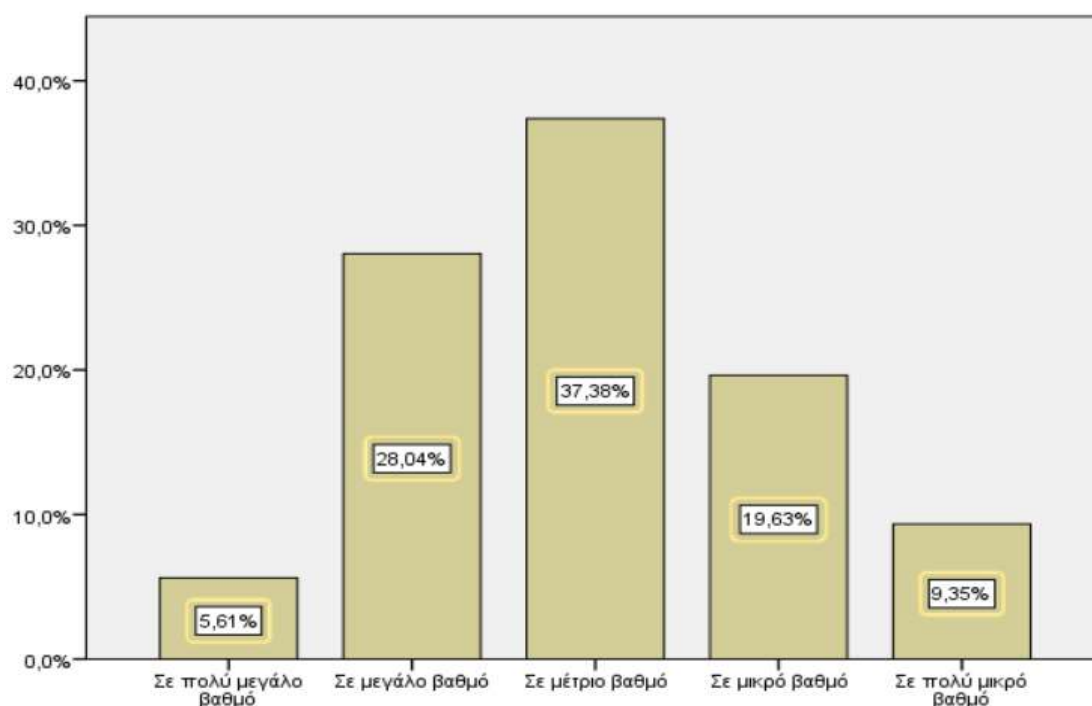
Γράφημα 27: Κατά πόσον τα επιμορφωτικά σεμινάρια ανέργων που επιδοτούνται μέσω ΕΣΠΑ αποτελούν σήμερα ένα μέσο για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας



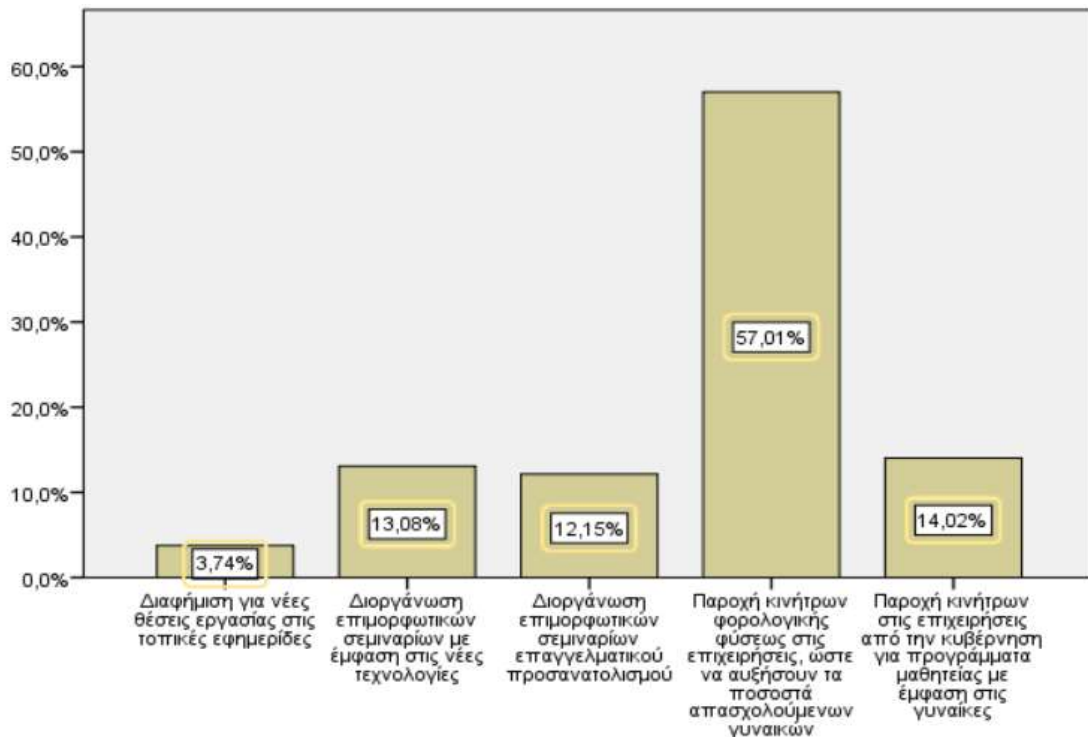
Γράφημα 28: Κατά πόσον το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών

Αντίθετα, μοιρασμένες είναι οι απαντήσεις των συμμετεχόντων στην έρευνα σε ότι αφορά το κατά πόσον το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών, καθώς με την άποψη αυτή συμφωνεί σε μέτριο βαθμό το 44,86% των συμμετεχόντων, ενώ αντίστοιχα συμφώνησε σε μεγάλο βαθμό το 24,30% και αντίστοιχα συμφώνησε σε μικρό βαθμό το 16,82% των ερωτηθέντων, γεγονός το οποίο δεν κάνει ξεκάθαρο το κατά πόσον το εν λόγω πρόγραμμα βοήθησε στη μείωση της ανεργίας των γυναικών.

Εν συνεχεία, ελαφρώς πιο ξεκάθαρα είναι τα συμπεράσματα σε ότι αφορά το κατά πόσον τα προγράμματα της ΔΥΠΙΑ, όπως το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 άνεργους νέους ηλικίας 18 έως 30 ετών αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών, καθώς με την άποψη αυτή συμφώνησε σε μεγάλο βαθμό το 28,04% των ερωτηθέντων, ενώ σε μέτριο βαθμό συμφώνησε το 37,38% των ερωτηθέντων, αν και υπήρχε και το 19,63% των ερωτηθέντων οι οποίοι συμφώνησαν σε μικρό μόνο βαθμό με τη συγκεκριμένη άποψη.



Γράφημα 29: Κατά πόσον προγράμματα της ΔΥΠΙΑ, όπως το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 άνεργους νέους ηλικίας 18 έως 30 ετών αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών



Γράφημα 30: Ποια ενέργεια είναι πιο αποτελεσματική για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών

Τέλος, σε ότι αφορά το ποια ενέργεια αποτελεί την πλέον αποτελεσματική για την αντιμετώπιση της ανεργίας, τα ευρήματα του παραπάνω γραφήματος αποδεικνύουν ότι η παροχή κινήτρων φορολογικής φύσεως στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών, καθώς το συγκεκριμένο μέτρο προέκρινε ως πιο αποτελεσματικό το 57,01% των συμμετεχόντων στην έρευνα, ενώ ακολούθησε με αρκετή διαφορά στη δεύτερη θέση το 14,02% το οποίο επέλεξε την παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις από την κυβέρνηση για την συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας νέων πτυχιούχων με έμφαση στις γυναίκες και ακολουθεί έπειτα στην τρίτη θέση το 13,08% των συμμετεχόντων, οι οποίοι επέλεξαν ως πιο αποτελεσματικό μέτρο τη διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων επαγγελματικού προσανατολισμού.

Συνεπώς, με βάση τις απόψεις των συμμετεχόντων στην έρευνα, η παροχή κινήτρων φορολογικής φύσεως στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών αποτελεί την πλέον ενδεδειγμένη δράση που θα πρέπει να συντελεστεί, έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των γυναικών στο μέγιστο δυνατό βαθμό και με στόχο να πλησιάσει τα αντίστοιχα επίπεδα της ανεργίας των ανδρών, τα οποία παρουσιάστηκαν παραπάνω στην παρούσα εργασία.

## Συμπεράσματα

Αντικείμενο μελέτης της παρούσας διπλωματικής εργασίας ήταν η ανάλυση της ανεργίας των γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, ένα θέμα το οποίο πάντα βρίσκεται στο επίκεντρο της συζήτησης τόσο διεθνώς όσο και εγχώρια, καθώς τις τελευταίες δεκαετίες ολοένα και πιο έντονα γίνονται προσπάθειες μείωσης των ανισοτήτων και επίτευξης ισότιμης πρόσβασης στην αγορά εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Σε ότι αφορά το θεωρητικό μέρος της παρούσας εργασίας, το οποίο αφορούσε στην χρονική περίοδο 2012-2022, ένα βασικό συμπέρασμα το οποίο παρουσιάστηκε ήταν ότι σε ότι αφορά την περίπτωση της Ελλάδος, μετά την οικονομική κρίση, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο σε όλη την εξεταζόμενη περίοδο έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών, ενώ ακόμα και η σταδιακή αποκλιμάκωση της ανεργίας με το πέρασμα των ετών φαίνεται ξεκάθαρα ότι ξεκίνησε πρώτα από τους άνδρες και μετά πέρασε στις γυναίκες, με συνέπεια ενώ η συνολική ανεργία να έπεσε από το 2017 και έπειτα κάτω του 20%, η αντίστοιχη κατάσταση στις γυναίκες πραγματοποιήθηκε μόλις από το 2020 και έπειτα, κάτι το οποίο είναι ιδιαίτερα αρνητικό για τις γυναίκες.

Σε ότι αφορά το γιατί συνέβη αυτό, είναι σαφές ότι ένας βασικός λόγος για την εν λόγω κατάσταση είναι το γεγονός, ότι οι γυναίκες σε μεγάλο βαθμό απασχολούνται σε δευτερεύουσες εργασίες σήμερα, ώστε να συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, με συνέπεια να είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε περιόδους κρίσεων, κάτι το οποίο αποτυπώθηκε στο ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό ανεργίας τους την περίοδο 2013-2014, καθώς την εν λόγω περίοδο η ανεργία των γυναικών ξεπέρασε σε ποσοστό το 30%, ενώ ακόμα και μετά τη σταδιακή ανάκαμψη της οικονομίας η ανεργία των γυναικών μειώθηκε με σχετικά αργούς ετήσιους ρυθμούς έναντι της ανεργίας των ανδρών.

Παρόμοια ήταν η κατάσταση και εκτός της Ελλάδος, καθώς σε όλη την περίοδο 2012-2022, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο έναντι του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών, κάτι το οποίο μπορεί δικαιολογείται επίσης από το γεγονός ότι η εν λόγω περίοδος είχε σαν βασικό χαρακτηριστικό της την ευρωπαϊκή οικονομική κρίση, ενώ και στην περίπτωση της αποκλιμάκωσης της ανεργίας, αυτή ξεκίνησε

πρώτα από το ανδρικό φύλο και στη συνέχεια επεκτάθηκε στις γυναίκες, όπως και στην περίπτωση της Ελλάδος.

Παρόλα αυτά μια σημαντική διαφορά σε ότι αφορά την ανεργία των γυναικών μεταξύ Ελλάδας και Ευρώπης των 27 είναι το γεγονός της διαφοράς των ποσοστών ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς όπως αναφέρθηκε στο θεωρητικό μέρος της εργασίας στην Ευρώπη των 27 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών εμφανίζει απόκλιση περίπου 1% κάθε έτος, ποσοστό συγκριτικά μικρότερο από την αντίστοιχη απόκλιση που εμφανίζουν τα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα, όπου η διαφορά στο ποσοστό ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ξεπερνά σε ποσοστό το 5% σε ετήσια βάση.

Άρα, το βασικό συμπέρασμα του θεωρητικού μέρους της παρούσας διπλωματικής εργασίας είναι το γεγονός ότι στην Ευρώπη έχει επιτευχθεί τη δεκαετία 2012-2022 σημαντικός περιορισμός των ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, κάτι το οποίο δεν επιτεύχθη με τον ίδιο τρόπο στην περίπτωση της Ελλάδας, η οποία είναι αναγκαίο να προβεί στην υιοθέτηση των κατάλληλων στρατηγικών τα επόμενα έτη, ώστε να προσεγγίσει τον ευρωπαϊκό μέσο όρο των χωρών της Ευρώπης σε ότι αφορά τη διαφορά στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών.

Προς αυτή την κατεύθυνση, έγινε αναφορά σε μια πληθώρα μέτρων και δράσεων που έχουν ληφθεί τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς τα τελευταία έτη με στόχο την καταπολέμηση της ανεργίας των γυναικών και τη βελτίωση της πρόσβασής τους στην αγορά εργασίας, κάτι το οποίο είναι αναγκαίο να συνεχιστεί και να ενταθεί τα επόμενα έτη ιδιαίτερα για τη χώρα μας.

Ακολούθως, μέσα από την ανάλυση του ερωτηματολογίου το οποίο διανεμήθηκε σε εργαζόμενους στην ΔΥΠΙΑ, κατέστη σαφές ότι αναφορικά με τις βασικές αιτίες της ανεργίας των γυναικών, σε αυτές περιλαμβάνονται κατά κύριο λόγο μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση, μια ενδεχόμενη απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου, καθώς επίσης και η επιθυμία για ανατροφή τέκνου από την πλευρά της γυναίκας, στοιχεία τα οποία σε μεγάλο βαθμό επιβεβαιώνουν και τα όσα παρουσιάστηκαν στις προγενέστερες έρευνες που αναφέρθηκαν στο θεωρητικό υπόβαθρο της παρούσας εργασίας, όπως είναι οι έρευνες των Κωστάκη & Ιωακείμογλου (1997); Κρητικίδη (1998).

Εν συνεχεία, σε ότι αφορά τη κυριότερη μέθοδο που χρησιμοποιείται για την εύρεση εργασίας από την πλευρά των γυναικών, αυτή είναι οι ιστοσελίδες εταιριών εύρεσης και αναζήτησης εργασίας, καθώς και οι συστάσεις φίλων τους, ενώ αντίθετα ιδιαίτερα χαμηλά φαίνεται να χρησιμοποιείται η πλατφόρμα LinkedIn για την εύρεση εργασίας.

Αντίστοιχα, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι κατά κύριο λόγο η ηλικία και η οικογενειακή κατάσταση αποτελούν βασικούς παράγοντες που επηρεάζουν τις προσπάθειες των γυναικών για εύρεση εργασίας, ενώ επίσης σε μεγάλο βαθμό και η εκπαίδευση αποτελεί εμπόδιο για την εύρεση εργασίας (κάτι το οποίο επίσης είναι συμβατό με την έρευνα της Παπαπέτρου, (2004) αλλά και με την έρευνα των Du & Dong (2009)).

Τέλος, σε ότι αφορά τις βασικές πολιτικές και στρατηγικές που θα πρέπει να αξιοποιηθούν για την αντιμετώπιση της ανεργίας των γυναικών, η παρούσα έρευνα κατέδειξε ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια ανέργων που επιδοτούνται μέσω ΕΣΠΑ, αλλά και το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες όπως επίσης και τα προγράμματα της ΔΥΠΑ αποτελούν πρακτικές, που ως ένα βαθμό μπορούν να ωφελήσουν προς την κατεύθυνση της μείωσης της ανεργίας και της βελτίωσης της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Παρόλα αυτά, η παροχή κινήτρων φορολογικής φύσεως στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών αποτελεί την πλέον ενδεδειγμένη δράση που θα πρέπει να συντελεστεί, έτσι ώστε να επιτευχθεί ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των γυναικών στο μέγιστο δυνατό βαθμό και με στόχο να πλησιάσει τα αντίστοιχα επίπεδα της ανεργίας των ανδρών, κάτι το οποίο συμβαίνει κατά μέσο όρο στην Ευρώπη των 27 σήμερα.

Τέλος, μια πρόταση για μελλοντική έρευνα θα μπορούσε να είναι η επέκταση της εν λόγω έρευνας και σε άνεργες γυναίκες, ώστε να καταστεί μέσα από την εν λόγω εστίαση εάν τα ευρήματα που παρουσιάστηκαν στην εν λόγω διπλωματική εργασία επιβεβαιώνονται ή όχι από την πλευρά των ανέργων γυναικών, που αναζητούν εργασία σήμερα. Επίσης, είναι σημαντικό να σημειωθεί, ότι λόγω του ότι η πλειονότητα των απαντήσεων των ερωτηθέντων ήταν όλες προς την ίδια κατεύθυνση, για αυτό το λόγο δεν έγιναν συσχετίσεις, ενώ επίσης και ο αριθμός των ανδρών που συμμετείχαν στην έρευνα ήταν πολύ μικρότερος από τον αντίστοιχο των γυναικών.

## Βιβλιογραφία

### Ελληνόγλωσσες

Αγαπητός, Γ. (2002). *Οικονομικό λεξικό, Σύγχρονο και Αναλυτικό*. Αθήνα: Ιδιωτική Έκδοση.

Αλεξανδρίδης, Π. (2021). *Πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες*. Διαθέσιμο στο: <https://protaxis.accountants/%CE%B1%CE%BD%CE%B1%CF%80%CF%84%CF%85%CE%BE%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AC/programma-epichorigisis-neon-elftheron-epangelmation-ilikias-18-eos-29-eton-me-emfasi-stis-gynaikes/>. Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.

Αθανασιάδου, Χ., Πετροπούλου, Σ., & Μιμίκου, Γ. (2001). *Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα: 1980-2000*. Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.). Αθήνα.

Δεδουσόπουλος, Α. (2000). *Θεωρίες της Ανεργίας, Η κρίση στην αγορά εργασίας (Ρύθμιση – Ευελιξίες – Απορρύθμιση)*. Αθήνα: Εκδόσεις Δαρδανός.

Ελληνική Κυβέρνηση. (2019). *Δράσεις για τη μείωση της ανεργίας και την καταπολέμηση της παραβατικότητας στην αγορά εργασίας*. Διαθέσιμο στο: <https://www.government.gov.gr/drasis-gia-ti-miosi-tis-anergias-ke-tin-katapolemisi-tis-paravatikotitas-stin-agora-ergasias/>. Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.

ΕΛΣΤΑΤ. (2022). *Ετήσιες χρονοσειρές Έρευνας Εργατικού Δυναμικού από το 1981 / 2022*. Διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/>, Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.

Ευρωπαϊκή Επιτροπή, (2023). *Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των νέων (PIAN): Απασχόληση, κοινωνικές υποθέσεις και κοινωνική ένταξη*. Διαθέσιμο στο: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1176&langId=el>. Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.



- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2022). *Ιστορικής σημασίας νομοθεσία για την εκπροσώπηση των φύλων στα διοικητικά συμβούλια*. Διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/news/el/press-room/20221118IPR55706/istorikis-simasias-nomothesia-gia-tin-ekprosopiston-fulon-sta-ds>, Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, (2020). *Ψήφισμα του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου της 17ης Απριλίου 2018 σχετικά με την ενδυνάμωση της θέσης των γυναικών και των κοριτσιών μέσω του ψηφιακού τομέα*. Διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102\\_EL.html](https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/TA-8-2018-0102_EL.html), Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.
- Καραγκούνη, Ε. & Φίγγου, Ε. (2022). *Επισφαλείς Εργασιακές Εμπειρίες Νέων Γυναικών στην Ελλάδα της Κρίσης*. ΙΔ' Επιστημονική Επετηρίδα του Τμήματος Ψυχολογίας Α.Π.Θ. Διαθέσιμο στο: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UxI3\\_uz76zoJ:https://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/article/download/9264/8719&hl=el&gl=gr](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:UxI3_uz76zoJ:https://ejournals.lib.auth.gr/psyannals/article/download/9264/8719&hl=el&gl=gr), Τελευταία πρόσβαση 20/11/2023.
- Καραμεσίνη, Μ. (1998). *Γυναίκες και απασχόληση στη Ελλάδα. Τάσεις και διεθνείς συγκρίσεις*. Στο Πετρινώτη, Ξ. & Κουκουλές, Γ. (επιμ.) Επετηρίδα εργασίας 1998. Αθήνα: Πανεπιστημιακές εκδόσεις Παντείου.
- Κατσίκας Χ. & Καββαδίας Γ. Κ. (1994). *Η ανισότητα στην ελληνική εκπαίδευση. Η εξέλιξη των ευκαιριών πρόσβασης στην ελληνική εκπαίδευση (1960-1994)*. Αθήνα: Εκδόσεις Gutenberg.
- Κρητικίδης, Γ. (2018). *Απασχόληση & Ανεργία Γυναικών*. Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ, 241, Μάιος – Ιούνιος 2018.
- Κωστάκη, Α. & Ιωακειμίδου, Η. (1997). Διερεύνηση της επίδρασης των δημογραφικών παραγόντων στην μακροχρόνια ανεργία. *Επιθ. Κοιν. Ερευνών*, 94, 185-200. Διαθέσιμο στο: <https://ejournals.epublishing.ekt.gr/index.php/ekke/article/view/7304/7024>. Τελευταία πρόσβαση 15/11/2023.

- Μαρίνου, Α. (2022). Κεφάλαιο κίνησης από 14.800 ευρώ σε γυναίκες επιχειρηματίες - Τα προγράμματα και οι προϋποθέσεις ένταξης. Διαθέσιμο στο: <https://www.insider.gr/tax-labour/247570/gynaikeia-epiheirimatikotita-ta-programmata-kai-oi-proypotheseis-kefalaio-kinisis>, Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.
- Παπαπέτρου, Ε. (2004). Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα. *Οικονομικό Δελτίο*, 23, 57 – 77
- Πατέλης, Δ. (1997). Όψεις της ανεργίας: κοινωνικές και ψυχολογικές επιπτώσεις. *Αριστερή ανασύνταξη*, τ. 13-14, σσ. 25-44, 1997-1998.
- Σκουτέλης, Γ. (1996). *Ανεργία: Αίτια και λύσεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Financial Forum.
- Σκούφου, Δ. (2013). *Προκηρύχθηκε το πρόγραμμα για τη Γυναικεία Απασχόληση*. Τα Νέα. Διαθέσιμο στο: <https://www.tanea.gr/2013/02/11/economy/prokiryxthike-to-programma-gia-ti-gynaikeia-apasxolisi/>, Τελευταία πρόσβαση 20/10/2023.
- Τάκαρη, Ν. (1978). *Η κοινωνική και επαγγελματική θέση της σημερινής γυναίκας*. Αθήνα: Ιδιωτική.

## **Ξενόγλωσσες**

- Alon, T., Doepke, M., Olmstead-Rumsey, J., & Tertilt, M. (2020). *This time it's different: the role of women's employment in a pandemic recession*. National Bureau of Economic Research.
- Azmat, G., Guell, M., & Manning, A. (2006). Gender gaps in unemployment rates in OECD countries. *Journal of Labor Economics*, 24(1), 1-37
- Bartelink, V. H. M., Zay Y., K., Guldbbrandsson, K., & Bremberg, S. (2019). Unemployment among young people and mental health: A systematic review. *Scandinavian Journal of Public Health*. doi:[10.1177/1403494819852847](https://doi.org/10.1177/1403494819852847).
- Brenner, M. H. (1977). Personal stability and economic security. *Social Policy*. 8(1), 2-4.
- Carli, L. (2020). Women, Gender equality and COVID-19. *Gender in Management: An International Journal*. 1754-2413. DOI:[10.1108/GM-07-2020-0236](https://doi.org/10.1108/GM-07-2020-0236)

- Congregado, E., Carmona, M., Golpe, A. & Van Stel, A. (2014). Unemployment, gender and labor force participation in Spain: Future Trends in Labor market. *Romanian Journal of Economic Forecasting*. XVII (1), 53-66.
- Currie, J. & Schwandt, H. (2014). Short- and long-term effects of unemployment on fertility. *Social Sciences*, 111 (41), <https://doi.org/10.1073/pnas.1408975111>
- Davies, K. & Esseveld, J. (1982). Unemployment and Identity: A Study of Women Outside the Labour Market. *Acta Sociologica*, Vol. 25, 283-293.
- Du, F. & Deng, X. (2009). Why women have longer unemployment durations than men in Post – restructuring urban China?. *Cambridge Journal of Economics*. 33(2), 233-252.
- Eklund, S. (2023). *An empirical study on violence against women and unemployment in Sweden*. Umea University. Spring term 2023. Available at: [https://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?faces-redirect=true&aq2=%5B%5B%5D%5D&af=%5B%5D&searchType=LIST\\_LATEST&sortOrder2=title\\_sort\\_asc&query=&language=en&pid=diva2%3A1770894&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author\\_sort\\_asc&onlyFullText=false&noOfRows=50&dswid=-8091](https://umu.diva-portal.org/smash/record.jsf?faces-redirect=true&aq2=%5B%5B%5D%5D&af=%5B%5D&searchType=LIST_LATEST&sortOrder2=title_sort_asc&query=&language=en&pid=diva2%3A1770894&aq=%5B%5B%5D%5D&sf=all&aqe=%5B%5D&sortOrder=author_sort_asc&onlyFullText=false&noOfRows=50&dswid=-8091), Last accessed 20/11/2023.
- Elborgh-Woytek, K., Newiak, M., Kochhar, K., Fabrizio, S., Kpodar, K., Wingender, P., Clements, B. & Schwartz, G. (2013). *Women, Work, and the Economy: Macroeconomic Gains from Gender Equity*. IMF 2013.
- Ensminger, M. & Celentano, D. (1990). Gender differences in the effect of unemployment on psychological distress. *Soc. Sci. Med.* 30(4), 469-477.
- Eurofound, (2016). *The gender employment gap: Challenges and solutions*, Publications Office of the European Union, Luxembourg.
- European Commission, (2021). *Country profiles - Austria: Policies and progress towards investing in children*. Available at: <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1248&langId=en&intPageId=3632>, Last accessed 15/11/2023.

- European Parliament, (2016). Young Women's unemployment in EU. Available at: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kYVeI\\_sqjB4J:https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583125/IPOL\\_BRI\(2017\)583125\\_EN.pdf&hl=en&gl=gr&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kYVeI_sqjB4J:https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2017/583125/IPOL_BRI(2017)583125_EN.pdf&hl=en&gl=gr&client=firefox-b-d), Last accessed 15/11/2023.
- Eurostat. (2023). *Unemployment by sex, age and educational attainment - annual data*. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_educ\\_a\\_custom\\_8179898/default/line?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_educ_a_custom_8179898/default/line?lang=en), Last accessed 20/10/2023.
- Eurostat. (2023). *Unemployment by sex and age – annual data*. Available at: [https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une\\_rt\\_a\\_custom\\_8179635/default/table?lang=en](https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/une_rt_a_custom_8179635/default/table?lang=en), Last accessed 20/10/2023.
- Eurostat. (2023). *Unemployment rate - annual data*. Available at: <https://ec.europa.eu/eurostat/databrowser/view/tipsun20/default/table?lang=en>, Last accessed 20/10/2023.
- Gezici, A. & Ozay, O. (2020). How Race and Gender Shape COVID-19 Unemployment Probability. *University of Massachusetts Amherst*, working paper 521, August 2020.
- Joshi, A., Kale, S., Chandel, S. & Pal, D. (2015). Likert Scale: Explored and Explained. *British Journal of Applied Science & Technology*. 7(4), 396-403
- Karanassou, M. & Snower, D. (2000). Characteristics of unemployment dynamics: The chain reaction approach. *ZA Discussion Papers*, No. 127. Institute for the Study of Labor (IZA), 1-60.
- Krugman, R. P. (1995). *Technology, trade and factor prices*. NBER Working Papers, No. 5355.
- Nath, P. & Menon, R. (2023). *Labour Market Flows and Gender Differentials in Urban Unemployment Over the Pandemic*. Azim Premji University. Centre for Sustainable Employment. CSE Working Paper. May 2023.

- Okun, A. M. (1962). Potential GNP: Its measurement and significance. *Proceedings of the Business and Economics Statistics Section of the American Statistical Association*, 98–104.
- Ribeiro, R., Coelho, L. & Valente, A. (2015). Unemployment and gender equality within the family in Portugal. *Revista ex aequo*. 32, 69-15.
- Robu, M. (2020). *The impact of inflation on unemployment of women and men*. În: Competitivitate și inovare în economia cunoașterii [online]: culegere de rezumate: conf. șt. intern., 25-26 sept. 2020. Ediția a 22-a. Chișinău: ASEM, 2020, pp. 20-22. Doi: <http://irek.ase.md:80/xmlui/handle/1234567890/963>.
- Simkus, J. (2023). *Convenience Sampling: Definition, Method and Examples*. Accessed at: <https://www.simplypsychology.org/convenience-sampling.html>, Last accessed 20/10/2023.
- Youth Guarantee Implementation Plan Austria, (2013). *Youth Guarantee Implementation Plan Austria*. Last Accessed at: [https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kergW2VIn8gJ:https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle%3Fp\\_uploaded\\_file\\_id%3D629&hl=el&gl=gr&client=firefox-b-d](https://webcache.googleusercontent.com/search?q=cache:kergW2VIn8gJ:https://www.ilo.org/dyn/youthpol/en/equest.fileutils.dochandle%3Fp_uploaded_file_id%3D629&hl=el&gl=gr&client=firefox-b-d), Last accessed 20/10/2023.

# Ερωτηματολόγιο Έρευνας

## A. Δημογραφικά στοιχεία

### (1) Φύλο

Άνδρας

Γυναίκα

### (2) Ποια είναι η ηλικία σας (σε έτη);

18-25

26-35

36-45

46-55

άνω των 56

### (3) Ποια είναι η οικογενειακή σας κατάσταση;

Άγαμος/η

Έγγαμος/η

Διαζευγμένος/η

Χήρος/α

Άλλο

### (4) Ποιος είναι ο αριθμός των τέκνων σας;

0

1

2

3

Περισσότερα από 3 τέκνα

### (5) Ποιο είναι το εκπαιδευτικό σας επίπεδο;

Δημοτικό

Γυμνάσιο

Λύκειο

Απόφοιτος/η ΑΤΕΙ/ΑΕΙ

Μεταπτυχιακό

Διδακτορικό

**(6)** Πόσα έτη έχετε συνολικά εργαστεί μέχρι σήμερα στη ΔΥΠΙΑ;

- Λιγότερο από 1 έτος
- 1-3 έτη
- 3-5 έτη
- 5-7 έτη
- 7-10 έτη
- Περισσότερα από 10 έτη

**(7)** Ποιο είναι το ύψος του ετήσιου οικογενειακού σας εισοδήματος;

- Λιγότερο από 10.000 ευρώ
- Μεταξύ 10.000 ευρώ και 15.000 ευρώ
- Μεταξύ 15.000 ευρώ και 20.000 ευρώ
- Μεταξύ 20.000 ευρώ και 25.000 ευρώ
- Μεταξύ 25.000 ευρώ και 30.000 ευρώ
- Περισσότερα από 30.000 ευρώ

**B. Αιτίες ανεργίας γυναικών και τρόποι εξεύρεσης εργασίας**

**(8)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι οι γυναίκες βιώνουν σήμερα περιστατικά αποκλεισμού από την εργασία λόγω του φύλου τους;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(9)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η ανεργία των γυναικών σήμερα είναι αποτέλεσμα προσωπικής απόφασης;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(10)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η απόλυση από προηγούμενη εργασία ή η λήξη μιας σύμβασης ορισμένου χρόνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(11)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η πρόσφατη ολοκλήρωση σπουδών αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(12)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι μια πρόσφατη εγκυμοσύνη σε συνδυασμό με προσωπική απόφαση για αποχώρηση αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(13)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι μια οικειοθελής αποχώρηση, λόγω μη ικανοποίησης από το μισθό αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό



**(14)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η επιθυμία για ανατροφή τέκνου αποτελεί βασικό παράγοντα ανεργίας για τις γυναίκες σήμερα;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(15)** Όσον αφορά την αναζήτηση εργασίας των γυναικών, ποια είναι η κυριότερη μέθοδος που χρησιμοποιείται σήμερα;

- Συστάσεις φίλων
- Ιστοσελίδες εταιριών
- Εφημερίδες
- Ιστοσελίδες εταιριών εύρεσης και αναζήτησης εργασίας (π.χ Kariera, Skywalker)
- LinkedIn
- Άλλο:

**(16)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η οικογενειακή κατάσταση μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο ως προς την εύρεση εργασίας;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(17)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η ηλικία μιας γυναίκας αποτελεί παράγοντα, ο οποίος δημιουργεί δυσκολίες ως προς την εύρεση εργασίας;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(18)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα, ο οποίος αποτελεί εμπόδιο για τις γυναίκες ως προς την εύρεση εργασίας;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

### **Γ. Προτεινόμενες στρατηγικές και πολιτικές εργασίας**

**(19)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι τα επιμορφωτικά σεμινάρια ανέργων που επιδοτούνται μέσω ΕΣΠΑ αποτελούν σήμερα ένα μέσο για τη βελτίωση της πρόσβασης των γυναικών στην αγορά εργασίας;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(20)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι το πρόγραμμα επιχορήγησης νέων ελεύθερων επαγγελματιών ηλικίας 18 έως 29 ετών με έμφαση στις γυναίκες αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

**(21)** Σε τι βαθμό θεωρείτε ότι προγράμματα της ΔΥΠΙΑ, όπως το πρόγραμμα απόκτησης εργασιακής εμπειρίας για 10.000 άνεργους νέους ηλικίας 18 έως 30 ετών αποτελεί μια πρακτική, η οποία θα οδηγήσει στη μείωση της ανεργίας των γυναικών;

- Σε πολύ μεγάλο βαθμό
- Σε μεγάλο βαθμό
- Σε μέτριο βαθμό
- Σε μικρό βαθμό
- Σε πολύ μικρό βαθμό

(22) Ποια από τις παρακάτω ενέργειες θεωρείται ότι θα είναι περισσότερο αποτελεσματική, ως προς την μείωση της ανεργίας των γυναικών στο μέλλον;

- Διαφήμιση για νέες θέσεις εργασίας στις τοπικές εφημερίδες
- Διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων με έμφαση στις νέες τεχνολογίες και τα νέα ψηφιακά εργαλεία αναζήτησης εργασίας (LinkedIn)
- Διοργάνωση επιμορφωτικών σεμιναρίων επαγγελματικού προσανατολισμού.
- Παροχή κινήτρων φορολογικής φύσεως στις επιχειρήσεις, ώστε να αυξήσουν τα ποσοστά απασχολούμενων γυναικών.
- Παροχή κινήτρων στις επιχειρήσεις από την κυβέρνηση για την συμμετοχή τους σε προγράμματα μαθητείας νέων πτυχιούχων με έμφαση στις γυναίκες.