

Ανώτατο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα Πειραιά Τεχνολογικού Τομέα
Τμήμα Λογιστικής και Χρηματοοικονομικής

ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΚΑΙ ΕΥΕΛΙΚΤΕΣ ΜΟΡΦΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ

Επιβλέπων Καθηγήτρια: Χύζ Αλίνα

Πτυχιακή Εργασία

ΜΠΛΙΑΓΚΟΥ ΕΛΙΣΣΑΒΕΤ

ΑΜ.:14695

Αθήνα 2016

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το αντικείμενο της συγκεκριμένης εργασίας είναι οι ευέλικτες μορφές εργασίας και το αντίκτυπο τους στον γυναικείο πληθυσμό, καθώς επίσης και η ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δυο φύλα.

Σκοπός της εργασίας είναι η παρατήρηση της γυναικείας επαγγελματικής και κοινωνικής εξέλιξης στην πάροδο των χρόνων, την διαφορετική αντιμετώπιση μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς επίσης και την παρατήρηση βιώσιμων και καινοτόμων γυναικείων επιχειρήσεων.

Σε αυτή την εργασία έχουμε πραγματοποιήσει μια ιστορική ανασκόπηση στον ρόλο της γυναίκας στην πάροδο του χρόνου, την εξέλιξη της γυναίκας από την μητριαρχική οικογένεια στην ανεξαρτησία της εργαζόμενης και της επιχειρηματία

Με την ολοκλήρωση αυτής της εργασίας θα μπορούμε:

- Να αναλύσουμε την θέση της γυναίκας σε εργασιακό και κοινωνικό επίπεδο και τον ρόλο της στην εθνική οικονομία.
- Να ενημερωθούμε για τα δικαιώματα τις γυναίκας σε κοινωνικό, επαγγελματικό και θρησκευτικό επίπεδο
- Να αναλύσουμε την ανισότητα μεταξύ των δυο φύλων
- Να μάθουμε την νομοθεσία για την σεξουαλική παρενόχληση
- Να ενημερωθούμε για επαγγελματικές ιδέες για γυναίκες με περιορισμένο χρόνο και περιορισμένο κεφάλαιο
- Να ενημερωθούμε για το αντίκτυπο που έχει η οικονομική κρίση στις σημερινές Ελληνικές επιχειρήσεις
- Να μάθουμε για γυναικείες επιχειρήσεις που πέτυχαν
- Να ενημερωθούμε για τις ισχύουσες συμβάσεις των ευέλικτων μορφών απασχόλησης
- Να αναλύσουμε τα πλεονεκτήματα και τα μειονεκτήματα που αποφέρει η απασχόληση ευέλικτης μορφής

Τέλος σε αυτή την εργασία θα ασχοληθούμε με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης και πως αυτές ανταποκρίνονται κυρίως στο γυναικείο φύλο. Επαγγέλματα μερικής απασχόλησης, εργασία στο σπίτι, φύλαξη παιδιών είναι μερικά από τα οποία απευθύνονται συνήθως σε γυναίκες και αποφέρουν μικρές αμοιβές.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1	4
1.1 Εισαγωγή	4
1.2 Δικαιώματα γυναικών	4
1.3 Ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα	5
1.4 Γυναικεία ανεργία	6
1.5 Γυναικεία απασχόληση.....	7
1.6 Απασχόληση και αμοιβή.....	8
1.7 Αρχές ίσης μεταχείρισης.....	9
1.8 Άδειες	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2	13
2.1 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης.....	13
2.2 Ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης	15
2.3 Νέες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης	16
2.4 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρώπη	21
2.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης	25
2.6 Η έννοια της επιχειρηματικότητας	25
2.7 Γυναικεία επιχειρηματικότητα	27
2.8 Οικονομική κρίση.....	29
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3	31
3.1 Εργασία στο σπίτι.....	31
3.2 Επαγγέλματα που επιλέγουν κυρίως γυναικείο προσωπικό	34
3.3 «Εξυπνα» εργαζόμενες γυναίκες του 21 ^{ου} αιώνα.....	36
3.4 Συμπεράσματα.....	40

3.5 Προτάσεις.....	41
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	42

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Γυναικεία Δικαιώματα και Εργασία

1.1 Εισαγωγή

Το αντικείμενο αυτής της εργασίας είναι για τις Γυναίκες και τις Ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Σε αυτό το κεφάλαιο θα ασχοληθούμε με την επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας καθώς και στις συμβάσεις εργασίας και τους κανονισμούς για την ομαλή απασχόληση στο εργασιακό περιβάλλον. Θα αναφερθούμε επίσης και στην ανισότητα των δυο φύλων στον εργασιακό χώρο καθώς είναι ένα θέμα που όσα χρόνια και αν έχουν περάσει πάντα απασχολεί.

1.2 Δικαιώματα γυναικών

Οι γυναίκες έχουν καταφέρει στο πέρασμα των χρόνων να διεκδικήσουν τα ίσα δικαιώματα τους στην κοινωνία, την εργασία, την πολιτική.

- Το δικαίωμα της γυναίκας να ψηφίζει.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να κατέχει δημόσια αξιώματα.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να εργάζεται και να λαμβάνει ίση αμοιβή με έναν άντρα σε αντίστοιχη θέση. Η καταπολέμηση της γυναικείας ανεργίας και του ρατσισμού που βιώνουν οι γυναίκες στον εργασιακό τομέα, καθώς και η προστασία από σεξουαλική κακοποίηση στην εργασία.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να αποφασίζει ελεύθερα για το σώμα της , να έχει πρόσβαση σε υπηρεσίες υγείας και να μπορεί νόμιμα να πραγματοποιήσει άμβλωση αν εκείνη το επιθυμεί.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να αποφασίζει ελεύθερα για την ζωή της και να ακολουθεί τις επιλογές που θέλει εκείνη να κάνει.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να έχει τίτλους ιδιοκτησίας στο όνομά της και να μπορεί να συνάψει νομικό συμβόλαιο στο όνομά της.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να πάει σχολείο και να σπουδάσει.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να υπηρετήσει στον στρατό αν εκείνη το επιθυμεί.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να αντιδράσει σε κάθε μορφή βίας και διάκρισης που βιώνει.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να τερματίσει αν θέλει έναν γάμο και να μπορεί να μεγαλώσει μόνη της αν χρειαστεί τα παιδιά της.
- Το δικαίωμα της γυναίκας να έχει προστασία από το κράτος σε περιπτώσεις μετανάστευσης. Προστασία από αναγκαστική μετανάστευση, δουλεία ή σεξουαλική κακοποίηση (Πετρακάκη, 2009).

1.3 Ανισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα

Καθ' όλη την εξέλιξη της ταξικής κοινωνίας από την δουλοκτησία στην φεουδαρχία και τον Καπιταλισμό πάντα υπήρχε η ανισότητα των 2 φύλων. Ο βιομηχανικός καπιταλισμός μαζί με την αστικοποίηση έφερε και την γυναίκα στον εργασιακό χώρο. Στην αρχή σε υποστηρικτικές θέσεις όπως γραμματείς ή καθαρίστριες και αργότερα εισχώρησαν και στην παραγωγή, βάρδιες σε εργοστάσια, μοδίστρες ακόμα και θέσεις γραφείου.

Ακόμα και σήμερα όμως οι άντρες και οι γυναίκες εξακολουθούν να μην θεωρούνται ίσοι, το φαινόμενο αυτό το ονομάζουμε Glass Ceiling. Με τον όρο Glass Ceiling αναφερόμαστε στο αόρατο αλλά αδιαπέραστο όριο που κρατά τις γυναίκες καθώς και τις μειονότητες από την άνοδο στις ανώτερες βαθμίδες της εταιρικής σκάλα, ανεξαρτήτως των προσόντων ή τα επιτεύγματά τους.



Διάγραμμα 1. Πηγή: Eurostat 2015 (online data code: Ifsi_emp_a)

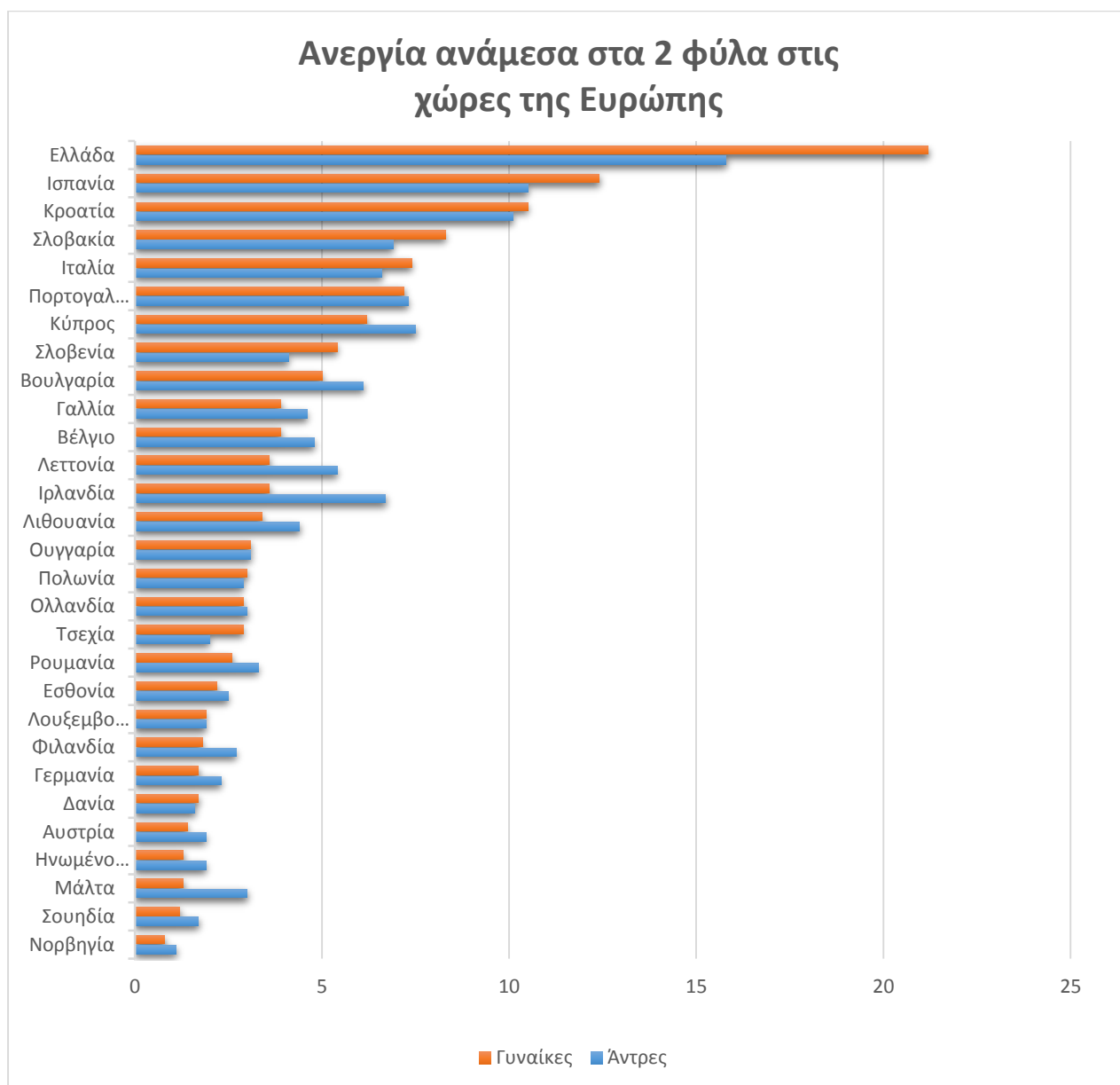
Στο παραπάνω διάγραμμα (Διάγραμμα 1) παρατηρούμε ότι σε όλες τις χώρες της Ευρώπης η απασχόληση των γυναικών είναι μικρότερη από αυτήν της αντρικής απασχόλησης. Την μεγαλύτερη διαφορά την παρατηρούμε σε χώρες όπως την Τουρκία με την αντρική απασχόληση στο 69,8% ενώ

την γυναικεία στο 30,4%, μετά την Μάλτα στο 76,2% έναντι της γυναικείας στο 51% και την Ελλάδα με ποσοστό της ανδρικής απασχόλησης στο 59,3% και την γυναικεία στο 42,5%

1.4 Γυναικεία ανεργία

Έχει παρατηρηθεί ότι ανάμεσα σε έναν άντρα και μια γυναίκα υποψήφιους για την ίδια θέση με τα ίδια προσόντα θα προτιμηθεί ο άντρας. Αυτό οφείλεται στο στερεότυπο που επικρατεί ότι οι γυναίκες πρέπει να ασχοληθούν με τις οικιακές εργασίες και τα παιδιά. Ακόμα και στην κάλυψη μιας θέση εργασίας με έναν άντρα και μια γυναίκα υποψήφιους, με τα ίδια προσόντα, θα επιλεγεί ο άντρας καθώς η γυναίκα ακόμα και ανύπαντρη θεωρείται δεδομένο ότι θα χρειαστεί κάποια στιγμή άδεια μητρότητας, μειωμένο ωράριο ή γονικές άδειες.

Μια γυναίκα που δουλεύει με ευέλικτο ωράριο σημαίνει ότι θα έχει λιγότερες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης από μια γυναίκα που δουλεύει σε κανονικό ωράριο.



Διάγραμμα 2. Πηγή: Eurostat 2015 (online data code: une_ltu_a)

Στο παραπάνω διάγραμμα (Διάγραμμα 2) αναλύεται η ανεργία ανάμεσα στα 2 φύλα στις χώρες της Ευρώπης για το έτος 2015. Παρατηρούμε μεγάλες διαφορές απο χώρα σε χώρα. Στην Ιρλανδία υπάρχει μεγάλη διαφορά στην αντρική και γυναικεία ανεργία με την αντρική να ξεπερνά την γυναικεία ανεργία κατα 3,1 μονάδες (6,7% και 3,6%). Το ίδιο παρατηρείται και στην Λεττονία με την αντρική ανεργία στο 5,4% και την γυναικεία στο 3,6%. Αντίθετα στην Ελλάδα παρατηρείται μεγαλύτερη διαφορά απ όλες τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης με την αντρική ανεργία στο 12,4% και την γυναικεία να την ξεπερνά με 8,8 μονάδες φτάνοντας το 21,2%



Διάγραμμα 3. Πηγή: Eurostat 2006-2015 (online data code: une_ltu_a)

Στο παραπάνω διάγραμμα (Διάγραμμα 3) παρατηρούμε τις αυξομειώσεις της γυναικείας ανεργίας στην Ελλάδα τα τελευταία 10 χρόνια. Η αυξομειώσεις είναι εμφανής με το χαμηλότερο ποσοστό το 2008 στο 5,9% και το μεγαλύτερο το 2014 στο 22,4%. Θετική είναι μέχρι στιγμή η πτώση κατα 1.2 μονάδες απο το 2014 στο 2015 δίχοντας μια μικρή βελτίωση τον τελευταίο χρόνο.

1.5 Γυναικεία απασχόληση.

Ο όρος εργασία αναφέρεται στο βασικό παράγοντα ύπαρξης κοινωνίας. Εργασία θεωρείται η οικειοθελές απασχόληση ενός ατόμου με σκοπό την χρηματική αμοιβή για την κάλυψη των αναγκών του. Μπορεί να γίνεται είτε πνευματική είτε χειρωνακτική είτε να αποτελεί έναν συνδυασμό αυτών των δυο. Σκοπός της εργασίας είναι η δημιουργία που οδηγεί στην παραγωγή πολιτισμού

Η επιρροή της εργασίας παρατηρείται κάθε μέρα καθώς αποτελεί το κύριο θέμα σε κάθε συζήτησης και απασχολεί τον κάθε άνθρωπο. Ο κάθε πολίτης επηρεάζεται αισθητά από κάθε επαγγελματική του αλλαγή, είτε θετική είτε αρνητική.

Ο ρόλος της γυναικείας απασχόλησης παρατηρείται να μεταβάλλεται μετά την περίοδο της βιομηχανοποίησης και να εξακολουθεί να επηρεάζεται από τις εκάστοτε κοινωνικές αντιλήψεις. Σαν αποτέλεσμα γύρω από την ιστορία της γυναικείας απασχόλησης φαίνεται να υπάρχουν πολλές διαφοροποιήσεις και ιδιαιτερότητες σε ότι αφορά την εποχή, την χώρα, την θρησκεία. '

Σύμφωνα με μετρήσεις που είχαν πραγματοποιηθεί από την ΕΣΔΑ² το 2003 το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα ανερχόταν στο 44% ποσοστό πολύ χαμηλό καθώς ο μέσος όρος των υπόλοιπων χωρών ήταν στο 55,6%. Από το 2003 μέχρι την τελευταία μέτρηση που έγινε το 2015 το ποσοστό έχει ανέβει για τον μέσο όρο των υπόλοιπων χωρών της Ευρώπης στο 58% ενώ για τις γυναίκες της Ελλάδας είναι ακόμα χαμηλότερο στο 42,5%³

1.6 Απασχόληση και αμοιβή

Το κυριότερο δικαίωμα είναι αυτό της αμοιβής και της απασχόλησης. Αυτό το δικαίωμα χωρίζεται σε δυο βασικά μέρη.

Το πρώτο μέρος αναφέρεται στα ίδια δικαιώματα ανάμεσα στους πολίτες ως προς την επιλογή και την άσκηση οποιουδήποτε επαγγέλματος επιθυμούν. Το συγκεκριμένο δικαίωμα δίνει στον πολίτη τη δυνατότητα να επιλέξει το επάγγελμα που ταιριάζει στις προσωπικές του δυνατότητες καθώς και τον τρόπο που επιθυμεί να ασκήσει το επάγγελμα που θα επιλέξει. Αυτό το δικαίωμα συμβάλει στην διαπραγμάτευση και σύναψη των συμβάσεων εργασίας.

Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στην δίκαιη αμοιβής της κάθε εργασίας. Το όριο αυτής τις αμοιβής μπορεί είτε να προσφέρει ένα υψηλό εισόδημα για τον ίδιο τον εργαζόμενο είτε να καλύπτει τις ανάγκες μιας οικογένειας. Έτσι αποδίδεται στον εργαζόμενο το κατάλληλο εισόδημα γι' αυτόν καθώς και για την οικογένεια του.

Το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό δίκαιο έχει δημιουργήσει μια σειρά διατάξεων έτσι ώστε τα δύο παραπάνω μέρη να εκτελούνται σωστά και με ακρίβεια. Στις παραπάνω διατάξεις δίνεται βάση στην σωστή λειτουργία των δημόσιων υπηρεσιών εύρεσης εργασίας καθώς και οι υπηρεσίες προς την εξυπηρέτηση των πολιτών. Με αυτόν τον τρόπο καθιστάτε λίγο ευκολότερη η εύρεση εργασίας.

Σημαντικό ρόλο επίσης έχει παίξει η Ευρωπαϊκή κοινότητα η οποία έχει ασχοληθεί διεξοδικά με το θέμα της υγείας στο χώρο εργασίας. Μεγάλη βαρύτητα δίνεται τα τελευταία χρόνια

²Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Απασχόληση

³ Eurostat 2015 (online data code: lfsi_emp_a)

στις συνθήκες εργασίας. Με αυξημένους ελέγχους και βαριά πρόστιμα έχει επιτευχθεί μείωση των εργατικών ατυχημάτων.

1.7 Αρχές ίσης μεταχείρισης

Η Ευρωπαϊκή Ένωση έχει επιβάλει στα κράτη μέλη της να τηρούν κάποιους νόμους (αρχές). Οι σημαντικότερες αρχές είναι οι ακόλουθες

Αρχή ίσης αμοιβής

Η αρχή αυτή αναφέρεται στις κλίμακες αμοιβής που καθορίζονται χωρίς διάκριση των φυλών. Όταν η επιλογή στηρίζεται σε σύστημα επαγγελματικής κατάταξης, το σύστημα πρέπει να χρησιμοποιεί κοινά κριτήρια για άντρες και γυναίκες και να εφαρμόζεται με τέτοιο τρόπο ώστε να μην δημιουργεί διακρίσεις.

Η αρχή αυτή υλοποιείται με την βοήθεια

- εθνικών νόμων και κανονισμών
- καθορισμένο σύστημα υπολογισμού μισθών και ημερομισθίων
- των συλλογικών συμβάσεων των εργοδοτών με τους εργαζομένους
- ή με τον συνδυασμό παραπάνω

Αρχή ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση

Η συγκεκριμένη αρχή με την χρήση κανόνων δεν επιτρέπει τις διακρίσεις αντρών και γυναικών σε ότι αφορά τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνική ασφάλισης. Περιέχετε επίσης και κατάλογος με τις αρνητικές συμπεριφορές

Αρχή ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής

Αυτή η αρχή εφαρμόζεται σε περιπτώσεις που είτε άμεσα είτε έμμεσα ένα άτομο δέχεται διακρίσεις λόγω της διαφορετικής φυλετικής ή εθνικής καταγωγή του. Η συγκεκριμένη αρχή εφαρμόζεται σε όλα τα πρόσωπα, στο δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα ανεξάρτητα της θέσης του καθενός. Από το 2005 και μετά η νέα κοινοτική νομοθεσία υποχρεώνει τα κράτη μέλη να αναγνωρίζει την σεξουαλική παρενόχληση ως μορφή διακριτικής μεταχείρισης, επίσης αναγνωρίζεται και η άδεια πατρότητας αλλά μέχρι στιγμής σε κράτη του εξωτερικού.

Στα ίδια πλαίσια υπάρχουν και δικαιώματα σε σχέση με την απασχόληση. Τέτοιου ίδιους δικαιώματα είναι τα ακόλουθα:

Ίσα δικαιώματα για την πρόσβαση στην εργασία

Κατά την πρόσληψη ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να μην κάνει διακρίσεις σε άντρες και γυναίκες. Σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο η αναγγελία εργασίας μόνο για ένα από τα δύο φύλα έχει κυρώσεις. Παρόλα αυτά υπάρχουν και εξαιρέσεις καθότι υπάρχουν και επαγγέλματα που χρειάζονται συγκεκριμένο φύλο για την υλοποίηση της εργασίας, όπως για παράδειγμα ηθοποιοί, μοντέλα όπου το φύλο είναι καθοριστικός παράγοντας.

Ίσα δικαιώματα στις προαγωγές

Διακρίσεις δεν πρέπει να γίνονται και στις περιπτώσεις της προαγωγής. Ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να αξιολογήσει τον κάθε εργαζόμενο με βάση τις ικανότητες, τις γνώσεις του, την αρχαιότητα, τις επιδόσεις του και όχι σύμφωνα με το φύλο του.

Την σωστή μεταχείριση σε περιπτώσεις Υγείας/Ασφάλειας

Ο εργοδότης για παράδειγμα σε μια περίπτωση εγκυμοσύνης είναι υποχρεωμένος όχι μόνο να παρέχει τις απαιτούμενες μέρες άδειας για τον τοκετό και για τον πρώτο καιρό μετά την γέννα αλλά και για το διάστημα πριν και μετά. Στο περιβάλλον της εργασίας θα πρέπει να είναι εγγυημένη η ασφάλεια της εργαζόμενης καθώς και να υπάρχει και ευελιξία στον τρόπο εργασίας. Ο κίνδυνος για οποιονδήποτε τραυματισμό πρέπει να είναι μηδαμινός όπως επίσης και οι βαριές και δύσκολες εργασίες να είναι απαγορευτικές.

Τα ίδια δικαιώματα στην επαγγελματική κατάρτιση⁴

Όλα τα άτομα θα πρέπει να έχουν τα ίδια δικαιώματα στην επαγγελματική κατάρτιση ανεξάρτητα από το φύλο και το χρώμα του. Επίσης τα ίδια δικαιώματα έχουν όσα άτομα έχουν τον ίδιο τίτλο σπουδών είτε είναι από Ανώτερο Εκπαιδευτικό Ίδρυμα είτε από Τεχνολογικό Εκπαιδευτικό Ίδρυμα είτε από Ινστιτούτο Επαγγελματικής Κατάρτισης.

⁴<http://www.ministryofjustice.gr/site/LinkClick.aspx?fileticket=DE1eX1PkWuw%3D&tabid=1>

1.8 Άδειες⁵

Κατά την διάρκεια της γυναικείας καριέρας σύμφωνα με την φυσική ροή των πραγμάτων είναι λογικό το ενδεχόμενο μιας εγκυμοσύνης. Όπως είναι γνωστό δεν θα πρέπει να υπάρχει ανησυχία καθώς ο εργοδότης είναι νομικά υποχρεωμένος να παρέχει στην εργαζόμενη επιπλέον μέρες άδεια καθώς και να καταβάλει τους μισθούς κατά την διάρκεια της απουσίας της.

Ο σχετικός νόμος είναι ο Ν. 1302/1982 χάρις τον οποίο γίνεται έγκυρη η διεθνής σύμβαση εργασίας 103/1952 που την συναντάμε σε ότι αφορά τον τοκετό και την μητρότητα της κάθε γυναίκας που εργάζεται.

Αρχικά καλό είναι να διευκρινιστεί ότι η άδεια μητρότητας είναι δικαίωμα κάθε εργαζόμενης γυναίκας είτε αυτή είναι παντρεμένη είτε όχι, είτε δουλεύουν στον ιδιωτικό είτε στον δημόσιο τομέα. Επίσης δεν παίζει ρόλο η προϋπηρεσία και ο χρόνος εργασία στην συγκεκριμένη θέση, η έγκυος δικαιούται άδεια εγκυμοσύνης από την πρώτη μέρα εργασίας, με την προϋπόθεση να επιδείξει χαρτί γιατρό ώστε να επιβεβαιωθεί η εγκυμοσύνη καθώς και η αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού.

Ο χρόνος απουσίας της εγκύου εργαζόμενης ως άδεια μητρότητας μπορεί να φτάσει τις δέκα εφτά εβδομάδες (4,5 μήνες), όπου οι παραπάνω βδομάδες χωρίζονται σε οκτώ εβδομάδες ως άδεια τοκετού και στην συνέχεια ακολουθούν επιπλέον 9 εβδομάδες οι οποίες θεωρούνται ως άδεια λοχείας. Υπάρχουν βέβαια και περίπτωσης δύσκολης εγκυμοσύνης που απαιτητέ μεγαλύτερη άδεια για την εγκυμονούσα. Στην παραπάνω περίπτωση χορηγείται επιπλέον άδεια μετά από υπόδειξη του ιατρού. Η εργαζόμενη επίσης διατηρεί το δικαίωμα του μειωμένου ωραρίου, μπορεί είτε να επιλέξει να αποχωρεί ή να καθυστερεί 1 ώρα κάθε μέρα επί 2 χρόνια είτε να απουσιάζει 2 ώρες την ημέρα για 1 χρόνο. Σε κάθε περίπτωση υπάρχει συνεννόηση και κατανόηση από τον εργοδότη.

Η εργαζόμενη προστατεύετε επίσης από τον νόμο και σε ενδεχόμενη απόλυση. Μια τέτοιου είδους απόλυση θα θεωρηθεί παράνομη και άκυρη. Η προστασία διαρκεί όλο το διάστημα της εγκυμοσύνης καθώς επίσης και τον ένα χρόνο που ακολουθεί μετά την γέννα εκτός βέβαια και αν διατρέχει σοβαρός λόγος απόλυσης. Χωρίς βέβαια να θεωρείται λόγος απόλυσης ότι έχει να κάνει με την απόδοση τις εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης. Τέλος αν κάποια γυναίκα βρίσκεται σε περίοδο αναζήτησης εργασίας κατά την εγκυμοσύνη δεν πρέπει να αποτελέσει κριτήριο για μια ενδεχόμενη πρόσληψη.

Όσων αφορά τώρα την διάρκεια τις εγκυμοσύνη και για όλο το διάστημα της απουσίας συνολικά οι αποδοχές πρέπει να είναι ίσες με τις μέχρι τώρα αποδοχές που έχει συμφωνήσει η κάθε εργαζόμενη με τον εργοδότη. Με εξαίρεση τις εργαζόμενες που δεν έχουν ολοκλήρωση ακόμα το πρώτο έτος εργασίας τους πριν την εγκυμοσύνη. Στην συγκεκριμένη περίπτωση οι αποδοχές ανέρχονται στο μισό μηνιαίο. Ως συμπλήρωμα στις αποδοχές της η νέα μητέρα μπορεί να

⁵ <http://www.acme.gr/periodiko/sep09.htm#1>

προσθέσει και διάφορα επιδόματα του Ι.Κ.Α καθώς και του Ο.Α.Ε.Δ. Επιπλέον το Ι.Κ.Α. προσφέρει και βοήθημα τοκετού το οποίο αναμένετε να είναι τριάντα ημερομίσθια.

Στις υποχρεώσεις του εργαζόμενου γονιού περιλαμβάνονται και η παρακολούθηση της σχολικής επίδοσης του παιδιού καθώς και οι ενδεχόμενες επισκέψεις σε γιατρούς. Για του παραπάνω λόγους δίνονται οι γονικές άδειες οι οποίες παρέχονται και σε γυναίκες αλλά και σε άντρες γονείς. Για παιδιά μέχρι την ηλικία των 16 χρονών τα οποία είναι ακόμα στο σχολείο, ο γονέας δικαιούται άδεια για επίσκεψη στο σχολείο του παιδιού του. Στη παραπάνω άδεια ο εργαζόμενος αμείβεται κανονικά δεν μπορεί όμως να ξεπερνάει τις 4 μέρες το χρόνο ανά παιδί ακόμα και για παιδιά νηπιαγωγείου. Επίσης ο εργαζόμενος μπορεί να πάρει μόνο 1 μέρα άδεια τη φορά και δεν μπορεί να την συνδυάσει με άλλες άδειες. Μια ακόμα προϋπόθεση είναι ότι δεν μπορούν και οι δυο γονείς να πάρουν την ίδια μέρα γονική άδεια για τον ίδιο σκοπό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης

Σε αυτό το κεφάλαιο θα αναλύσουμε την γυναικεία επιχειρηματικότητα καθώς και την απασχόληση των γυναικών σε ευέλικτες μορφές εργασίας που έχουν εμφανιστεί στο πέρασμα του χρόνου λόγω καινοτομιών αλλά και λόγω ανάγκης με την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης.

2.1 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

Με τον όρο ευελιξία αναφερόμαστε κυρίως στις αλλαγές στο πρόγραμμα του εργαζόμενου καθώς και του εργοδότη για το πότε, το που και το πως θα πραγματοποιηθεί μια εργασία με σκοπό την αρμονική επίτευξη των ατομικών και εργασιακών αναγκών. Η ευελιξία αναφέρετε στις αλλαγές και στους τρόπους που υπάρχουν για το που, πότε και πως μπορεί να διεξαχθεί μια εργασία ώστε να ωφελήσει τον εργαζόμενο καθώς και τον εργοδότη. Αναφερόμενοι πάντα σε αμοιβαία ωφέλιμη ευελιξία και οι δυο πλευρές θα έχουν τα αποτελέσματα που ζητούν. Σκοπός είναι η ισορροπημένη σχέση ανάμεσα σε εργασία και προσωπική ζωή.

Από της αρχές του 1990 η Ελλάδα άρχισε να αλλάζει στον τομέα της εργασίας, αυτό μέσα σε άλλα σήμαινε και την ανθίσει των ευέλικτων μορφών απασχόλησης. Μετά από έρευνες που πραγματοποιήθηκαν το διάστημα 2000 με 2012 φαίνεται ότι το 2000 υπήρχαν 164.976 θέσεις μερικής απασχόλησης και 32.788 θέσεις προσωρινής απασχόλησης ενώ το 2012 υπήρχαν 332.167 θέσεις μερικής απασχόλησης και 67.052 θέσεις προσωρινής απασχόλησης.

Η συγκεκριμένη αύξηση δεν οφείλεται τόσο στην ανάπτυξη της ευέλικτης εργασίας όσο στην οικονομική κρίση και την αύξηση της ανεργίας. Αυτό το συμπέρασμα προέρχεται από το γεγονός ότι το 2009 το σύνολο των νέων συμβάσεων ήταν 945.138 από το οποίο το 79% αποτελούσε συμβάσεις πλήρους απασχόλησης ενώ το 21% μερικής απασχόλησης, ενώ το 2012 οι νέες συμβάσεις ήταν μόλις 684.443 από τις οποίες το 54,9 ήταν συμβάσεις πλήρους απασχόλησης με αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης στο 45,1%. Σύμφωνα με τα παραπάνω αποτελέσματα συμπεραίνουμε λοιπόν ότι παρά την αύξηση των συμβάσεων μερικής απασχόλησης υπήρχε μείωση των νέων συμβάσεων κατά 27,6%.⁷

Ο παρακάτω πίνακας απεικονίζει το σύνολο των ευέλικτων μορφών απασχόλησης από το 2000 έως το 2012:

Εξέλιξη της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα

⁷ Hyz A & Karamanis K, 2014

Έτος	Μερικής απασχόλησης	Μερίδιο Εργασίας	Προσωρινή Εργασία	Σύνολο
2000	164.976 (82,0%)	3.532 (1,7%)	32.788 (16,3%)	201.296 (100,0%)
2001	72.786 (75,7%)	29.532 (12,9%)	26.057 (11,4%)	228.375 (100,0%)
2002	207.237 (79,3%)	35.444 (13,5%)	18.794 (7,2%)	261.475 (100,0%)
2003	224.134 (78,2%)	36.287 (12,7%)	26.129 (9,1%)	286.550 (100,0%)
2004	247.668 (76,5%)	40.682 (12,6%)	35.514 (10,9%)	323.864 (100,0%)
2005	238.637 (73,7%)	42.097 (13,0%)	42.996 (13,3%)	323.730 (100,0%)
2006	287.749 (77,8%)	37.154 (10,0%)	44.743 (12,2%)	369.646 (100,0%)
2007	282.255 (71,9%)	47.275 (12,0%)	63.287 (16,1%)	392.817 (100,0%)
2008	332.695 (74,6%)	46.212 (10,4%)	67.052 (15,0%)	445.959 (100,0%)
2009	272.561 (74,1%)	57.825 (15,7%)	37.517 (10,2%)	367.903 (100,0%)
2010	340.619 (76,0%)	90.158 (20,1%)	(N/A)	447.920 (100,0%)
2011	300.230 (77,1%)	84.519 (21,7%)	(N/A)	389.288 (100,0%)
2012	332.167 (77,2%)	94.021 (21,9%)	(N/A)	430.077 (100,0%)

Πίνακας 1. Πηγή υπολογισμός δεδομένων από Υπουργείο Εργασίας⁸
που βρέθηκαν τα στοιχεία????? Εχω σημειώσει οτι είναι απο το άρθρο σας τι άλλο χρειάζεται?

⁸ Ηγζ Α & Καραμανίς Κ, 2014

2.2 Ανάπτυξη ευέλικτων μορφών απασχόλησης

Τα τελευταία χρόνια οι τεχνολογικές εξελίξεις και η οικονομική κρίση έχουν επιφέρει μεγάλη ζήτηση στις λεγόμενες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Θεωρείται από οικονομολόγους και πολιτικούς ότι η ευέλικτη απασχόληση είναι το κλειδί για την επίτευξη της μείωσης της ανεργίας και την αύξηση της απασχόλησης.

Ρόλο στην εμφάνιση και ανάπτυξη της ευέλικτης απασχόλησης έπαιξαν και οι αλλαγές στην καθημερινή ζωή, που οφείλονται κυρίως στην συνεχή αλλαγή της θέσης των γυναικών. Αυτές οι μεταβολές αναπτύσσονται στα πλαίσια της παγκοσμιοποίησης αλλά οφείλονται στα πάντα που αλλάζουν γύρω μας, στην πολιτική, στην οικονομική κρίση, στην κοινωνία, όλα αυτά μας έχουν κάνει ευάλωτους και εύπιστους σε οποιαδήποτε νέα προοπτική εργασίας. (Λυμπεράκη-Δενδρινός,2006)

Άλλοτε οι εργοδότες και άλλοτε οι εργαζόμενοι καταφεύγουν σε αυτού του είδους την απασχόληση. Δεδομένο το ότι αλλάζει η ζήτηση αλλάζει μαζί και η προσφορά. Οι εργοδότες ζητούν να ανθρωπινό δυναμικό στα πλαίσια της ευέλικτης εργασίας για τους λόγους ότι:

- το προσωπικό θα είναι πιο ξεκούραστο δουλεύοντας λιγότερες ώρες
- δεν υπάρχουν οι κατάλληλες εγκαταστάσεις για να στεγαστεί ολόκληρο το προσωπικό
- το λειτουργικό κόστος είναι μικρότερο
- είναι πιο εύκολο να ανανεωθούν οι υπάλληλοι

Οι εργαζόμενοι αναζητούν κυρίως ευέλικτες μορφές απασχόλησης για τους λόγους ότι:

- δεσμεύονται για λίγες ώρες
- έχουν υποχρεώσεις που δεν τους επιτρέπουν να λείπουν από το σπίτι
- παράλληλα με την εργασία ολοκληρώνουν τις σπουδές τους
- χρειάζονται την προϋπηρεσία και τις γνώσεις που προσφέρει αυτή η εργασία

Κυρίως αυτές οι εργασίες είναι επιθυμητές από νέα σε ηλικία άτομα και από γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις.

2.3 Νέες εναλλακτικές μορφές απασχόλησης

Σύμφωνα με τη διεθνή και Ευρωπαϊκή εμπειρία οι νέες μορφές απασχόλησης κατηγοριοποιούνται ως εξής:

- Συμβάσεις ορισμένου χρόνου

Αυτή η μορφή απασχόλησης είναι διαφορετική από τις μέχρι τώρα καθώς η διάρκεια της είναι περιορισμένη και καθορισμένη. Η σύμβαση αυτή θα λήξει μετά το πέρας μιας ημερομηνίας, την ολοκλήρωση ενός συγκεκριμένου έργου. Σκοπός της σύμβασης είναι η κάλυψη προσωρινών ή έκτακτων αναγκών, με αυτό το τρόπο ο εργοδότης κρατάει το κόστος χαμηλό καθώς δεν θα πληρώνει επίδομα προϋπηρεσία ενώ η λήξη δεν θα συνοδεύεται με την καταβολή αποζημίωσης. Ένα από τα προβλήματα της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης είναι η κατάχρηση που γίνεται από τους εργοδότες που ανανεώνουν τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες της επιχείρησης χωρίς να προσλάβουν μόνιμο προσωπικό. Στις συμβάσεις ορισμένου κατηγοριοποιείται και η εποχιακή απασχόληση.

- Μερική απασχόληση

Μερική απασχόληση αποτελεί η εργασία, ορισμένου ή αορίστου χρόνου, που απαιτεί λιγότερο χρόνο από το νόμιμο και συμβατικό που ισχύει στην πλήρη απασχόληση. Ο προσδιορισμός του χρόνου ποικίλει (για παράδειγμα σε ημέρες, βδομάδες, μήνες, έτος) έτσι ώστε μερικώς απασχολούμενος να θεωρείται εκείνος που απασχολείται μειωμένο ωράριο σε σύγκριση με τον πλήρως απασχολούμενο στο ίδιο χρονικό διάστημα. Ως σύγκριση μπορεί να θεωρηθεί ο χρόνος απασχόλησης ανά έτος, μήνα, εβδομάδα και ημέρα. Πιο συχνά συναντάμε την σύγκριση ώστε να χαρακτηρίσουμε μια εργασία σε ημέρες ή εβδομάδες. Στην κατηγορία της μερικής απασχόλησης κατατάσσονται και η εκ περιτροπής και η διαλείπουσα εργασία. Εκ περιτροπής είναι η εναλλαγή εργαζόμενων στην εργασία πλήρους ωραρίου, ενώ η διαλείπουσα εργασία είναι η περιοδική απασχόληση χωρίς να έχουν καθοριστεί εξ αρχής οι ημερομηνίες.⁹

⁹ Λυμπεράκη Α, Δενδρινός Γ, 2006

- Δανεισμός εργαζομένων

Σύμβαση δανεισμού εργαζομένων πραγματοποιείτε ανάμεσα σε 3 άτομα. Ο πρώτος εργοδότης παραχωρεί στον δεύτερο εργοδότη εργαζόμενο από το ήδη υπάρχων προσωπικό του. Στο γνήσιο δανεισμό αυτή η μεταβολή είναι προσωρινή και ο εργαζόμενος μετρά το πέρας της συμφωνημένης ημερομηνίας ή μετά την ολοκλήρωση του έργου καλείται να επιστρέψει στην επίβλεψη του αρχικού εργοδότη. Συνηθίζεται κυρίως ανάμεσα σε προσωπικό ενός ομίλου.¹⁰

- Κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης

Ιδιαίτερη κατηγορία του δανεισμού προσωπικού είναι ο κατά επιχείρηση δανεισμός προσωπικού μέσω πρακτορείων απασχόλησης. Στην περίπτωση αυτή η πρόσληψη γίνεται μέσω γραφείου απασχόλησης το οποίο έχει κερδοσκοπικό χαρακτήρα, δηλαδή προσλαμβάνουν προσωπικό για μία επιχείρηση, έναντι αμοιβής, για να εκτελέσει μια συγκεκριμένη εργασία για την επιχείρηση ή για μία συγκεκριμένη περίοδο. Η διαφορά με την μεσιτεία εργασία είναι ότι στην παραπάνω περίπτωση το γραφείο δανείζει το προσωπικό για ένα ορισμένο χρονικό διάστημα για την εκτέλεση μιας εργασίας και δεν φέρνει σε επαφή τον εργαζόμενο με τον εργοδότη με σκοπό την κανονική πρόσληψη του εργαζόμενου από τον εργοδότη. Οι εργαζόμενοι με συμβάσεις χρηματοδοτικής μίσθωσης προσωπικό απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα με τους υπαλλήλους της εταιρείας χρήστη, συμπεριλαμβανομένων των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων, και να λαμβάνουν την ίδια αμοιβή.

- Απασχόληση προσωπικού εργολαβικής επιχείρησης

Σε αυτήν την κατηγορία ευέλικτης απασχόλησης ο εκάστοτε οργανισμός αναθέτει με την μορφή εργολαβίας κομμάτι της λειτουργίας του σε εταιρία εργολαβίας, αυτό σημαίνει ότι ο οργανισμός παρέχει τις εγκαταστάσεις του σε εργολαβική εταιρία για να ολοκληρώσει με δικό του προσωπικό συγκεκριμένο έργο για προσωρινή ή και μόνιμη περίοδο. Με αυτόν τον τρόπο εργοδότης θεωρείται η εταιρία εργολαβίας η οποία δανείζει τις υπηρεσίες της και όχι το προσωπικό της.¹¹

¹⁰ Λυμπεράκη Α, Δενδρινός Γ, 2006

¹¹ Κουζής, 2001

- Εποχική απασχόληση

Θεωρείται ως μίας επέκτασης της προσωρινής απασχόλησης στην οποία χρησιμοποιούνται συνήθως συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Η ιδιαιτερότητα αυτής της μορφής απασχόλησης είναι ότι ταυτίζεται με την εποχιακή απασχόληση σε επιχειρήσεις κατά την διάρκεια ορισμένων περιόδων ανα έτος. Τα άτομα που εργάζονται σε αυτή την κατηγορία δραστηριοποιούνται είτε για συγκεκριμένες ανάγκες μιας επιχείρησης είτε για έκτακτες ανάγκες της επιχείρησης που εμφανίζονται σε συγκεκριμένες περιόδους μέσα στο έτος όπου υπάρχει μεγαλύτερη δραστηριότητα μέσα στην επιχείρηση και δεν μπορούν να εκτελεστούν από το μόνιμα απασχολούμενο προσωπικό.

Στην εποχιακή απασχόληση είναι δεδομένο ότι θα υπάρξουν διαστήματα εργασίας και παύση εργασίας, αλλά αυτή η αναλλαγή συνήθως καθορίζεται από την έναρξη της συνεργασίας. Σε ορισμένες περιπτώσεις η νομοθεσία τείνει να είναι με το μέρος του εργαζόμενου με το να προβλέπει μια αυξημένη προτεραιότητα προς την μεριά του εποχιακά εργαζόμενου με το να προσληφθεί και πάλι από την ίδια επιχείρηση την επόμενη περίοδο.

Οι εποχιακοί εργαζόμενοι μπορεί να εργάζονται για μικρότερες χρονικές περιόδους αλλά δεν θεωρούνται μερικώς απασχολούμενοι, εκτός και αν εργάζονται λιγότερες ώρες από το κανονικό σε ημερίσια ή εβδομαδιαία βάση.

- Τηλεργασία

Με την ανάπτυξη της τεχνολογίας και των επικοινωνιών ήταν επόμενη η εισχώρηση τους στον εργασιακό τομέα. Με αυτή την ανάπτυξη της τεχνολογίας έχουμε και την δημιουργία μια καινούριας ευέλικτης μορφής απασχόλησης της τηλεργασίας. Με αυτό τον τρόπο ο εργαζόμενος έχει την ευκαιρία να εκτελέσει όλες τις εργασίες που θα του ανατεθούν από το σπίτι του ή από τον χώρο που επιθυμεί χωρίς να χρειαστεί η φυσική του παρουσία, με την χρήση της τεχνολογίας¹²

¹² <http://jsl.wikidot.com/pattern-of-employment>

Διευθέτηση του χρόνου εργασίας¹³

Μια μεγάλη κατηγορία ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι η Διευθέτηση του χρόνου εργασίας. Είναι μια αυξομείωση του χρόνου εργασίας ανάλογα με τις ανάγκες της εταιρίας, οι βασικότερες μορφές είναι οι ακόλουθες:

- Εργασία με βάρδιες

Αφορά επιχειρήσεις όπου οι ώρες που λειτουργεί η επιχείρηση υπερβαίνουν το καθορισμένο 8ωρο. Είναι είτε για επιχειρήσεις που λειτουργούν όλο το 24ωρο (συνεχόμενες βάρδιες), είτε που λειτουργούν επι 24ώρου βάσεως τις καθημερινές (ημι-συνεχόμενες βάρδιες), είτε που λειτουργούν λιγότερο από 24 ώρες αλλά έχουν 1 μόνο αργία εβδομαδιαίως (διακεκομμένες βάρδιες)

- Διαμοιρασμός θέσης εργασίας

Ο διαμοιρασμός θέσης εργασίας είναι το μοίρασμα μιας πλήρους απασχόλησης θέσης εργασίας σε δυο επιμέρους θέσεις μερικής απασχόλησης. Αυτή η μορφή ευέλικτης μορφής απασχόλησης σημαίνει το μοίρασμα όλων των ασφαλιστικών και εργασιακών δικαιωμάτων καθώς και τις υποχρεώσεις που απαιτεί η εκάστοτε θέση. Αυτό σημαίνει μοίρασμα των αποδοχών, των επιδομάτων, των αδειών αλλά και των ωρών απασχόλησης. Στις περισσότερες περιπτώσεις σημαίνει και την κοινή χρήση του χώρου και του εξοπλισμού εργασίας.

- Διαμοιρασμός χρόνου εργασίας

Αυτή η κατηγορία έχει να κάνει στο μεγαλύτερο ποσοστό με επιχειρήσεις που αποσκοπούν στο να μην γίνουν απολύσεις. Διαμοιρασμός του χρόνου εργασίας είναι λοιπόν η κατανομή του χρόνου απασχόλησης ανάμεσα στους εργαζόμενους της επιχείρησης με αντίστοιχη μείωση των αποδοχών αλλά εγγύηση της παραμονής τους στην εταιρία.

- Διαθεσιμότητα Εργασίας

Αυτή η ευέλικτη μορφή απασχόλησης έχει να κάνει με την παροχή απασχόλησης ανάλογα με τις ανάγκες της κάθε εταιρίας. Το ποσοστό ευελιξίας σε αυτή την κατηγορία ποικίλει και κρίνεται από τον εργοδότη αν ο εργαζόμενος δεν είναι απαραίτητος για μία ημέρα ή για μία εβδομάδα. Αλλά στην περίπτωση που τον καλέσουν ο εργαζόμενος είναι υποχρεωμένος να εμφανιστεί για δουλειά.

¹³ <http://jsl.wikidot.com/pattern-of-employment>

- Κυκλική εργασία

Η κυκλική εργασία χρησιμοποιείται κυρίως σε επιχειρήσεις με μεγάλη ποικιλία εργασιών που απασχολούν μεγάλο αριθμό προσωπικού. Με αυτό το τρόπο δοκιμάζονται όλοι οι εργαζόμενοι σε όλες τις θέσεις με σκοπό την εύρεση της κατάλληλης θέσης για τις δεξιότητες του καθενός. Επίσης με αυτή την μορφή απασχόλησης μπορεί να καλυφθεί η απουσία ενός εργαζόμενου για να εκπαιδευτεί σε πρόγραμμα κατάρτισης, με κάποιον άνεργο που έχει εκπαιδευτεί για την προσωρινή θέση εργασίας. Μετά την λήξη της εκπαίδευσης ο εργαζόμενος γυρίζει στην θέση του.

- Μερική συνταξιοδότηση

Στις χώρες που το θεσμικό πλαίσιο το επιτρέπει οι εργαζόμενοι που είναι κοντά στην ηλικία της συνταξιοδότησης ή σε περίπτωση που έχουν συμπληρώσει τα απαραίτητα χρόνια θέλουν να συνεχίσουν να δουλεύουν, μπορούν να παίρνουν ένα ποσό από τις αποδοχές της σύνταξης τους και να συνεχίσουν με αυτό τον τρόπο να εργάζονται λιγότερες ώρες ή ημέρες ως εργαζόμενοι μερικής απασχόλησης. Με τον παραπάνω τρόπο απασχόλησης ο εργαζόμενος πετυχαίνει να βγει πιο ομαλά από την εργασιακή τάξη ενώ οι εργοδότες έχουν την ευκαιρία να ανανεώσουν το προσωπικό τους με καινούριες θέσεις εργασίας

- Ευέλικτα εργάσιμα χρόνια

Η συγκεκριμένη ευέλικτη μορφή απασχόλησης αποφέρεται περισσότερο σε περιόδους μεγάλης απουσίας από την εργασία όπως σταδιοδρομίας, εκπαιδευτικής άδειας, ερευνητικούς λόγους, γονικής άδειας, με δικαίωμα επιστροφής στην εργασία μετά την λήξη των υποχρεώσεων

- Συμβοηθούντα μέλη οικογένειας

Με τον όρο συμβοηθούντα μέλη οικογένειας αναφερόμαστε στους συγγενείς και στις γυναίκες που απασχολούνται στις οικογενειακές επιχειρήσεις και στους βοηθούς που εργάζονται χωρίς σύμβαση σε αυτοαπασχολούμενο. Σε αυτή την κατηγορία υπάρχει άμισθη εργασία και αναφέρεται κυρίως σε γυναίκες που εργάζονται για να βοηθήσουν στην επιχείρηση της οικογενείας, είτε με εργασία στο σπίτι είτε με εποχιακή εργασία σε τουριστικά επαγγέλματα.

2.4 Ευέλικτες μορφές απασχόλησης στην Ευρώπη

Ήδη από την δεκαετία του 1980 οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης συνδυασμένες με τις αναμορφώσεις που ακολούθησαν την πολιτική στον εργασιακό χρόνο κάνουν την εμφάνιση τους με αποτέλεσμα την αύξηση της ανταγωνιστικότητας στις επιχειρήσεις και επίσης την δημιουργία νέων θέσεων εργασίας. Στα πλαίσια λοιπόν της αναμόρφωσης οι περισσότερες Ευρωπαϊκές κυβερνήσεις, άλλες γρηγορότερα από άλλες, αναγκάστηκαν να αναπτύξουν νέες ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Κάποιες χώρες αποφάσισαν να συνεχίσουν την ανάπτυξη της ευέλικτης απασχόλησης παρατηρώντας ότι σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και την ένταξη των γυναικών στην εργατική τάξη οι συγκεκριμένες θέσεις εξυπηρετούσαν τα περισσότερα συμφέροντα. Δεδομένης της κατάστασης οι ευέλικτη εργασία ξεκίνησε να θεσμοθετείται και να προσαρμόζεται στις εργατικές ανάγκες.

Πολωνία¹⁴

Στην Πολωνία τα τελευταία χρόνια στο κομμάτι της διαχείρισης των ανθρώπινων πόρων έχουν υπάρξει σημαντικές εξελίξεις. Όλο και περισσότερες οργανώσεις τείνουν στο να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με ειδικές γνώσεις και εξειδικευμένες ικανότητες. Παρά την οικονομική κρίση που υπάρχει πλέον σε παγκόσμιο επίπεδο η Πολωνία έχει καταφέρει να κρατήσει την παραγωγή και την κατανάλωση της στα ίδια επίπεδα. Σύμφωνα μάλιστα με μετρήσεις της Κεντρική Στατιστική Υπηρεσία Δεδομένων PKB το ακαθάριστο εγχώριο προϊόν το 2010 αυξήθηκε κατά 3,8%. Η διαδικασία λήψης της ευέλικτης απασχόλησης, φαίνεται να αποτελεί σημαντικό ρόλο στην αλλαγή του μέχρι τώρα μοντέλου απασχόλησης αποκτά ιδιαίτερη σημασία για την Πολωνία

Η Πολωνία τηρούσε το στρατηγικό έγγραφο "Στρατηγική ανάπτυξης της χώρας 2007-2012", στο οποίο καθορίζει τους κοινωνικού και οικονομικούς στόχους και προτεραιότητες της χώρας. Η πρώτη προτεραιότητα ήταν: "αύξηση της απασχόλησης και τη βελτίωση της ποιότητας της ζωής? Τονίζει σαφώς την ανάγκη για την προώθηση και την εφαρμογή ευέλικτων και εναλλακτικών μορφών απασχόλησης σε μεγαλύτερη κλίμακα, καθώς και οργάνωση του χρόνου και των συνθηκών εργασίας. "¹⁵

Ένας ευέλικτα εργαζόμενος σήμερα στην Πολωνία καλύπτεται από την νομοθεσία πράγμα που δεν ίσχυε μέχρι το 2004. Μέχρι το 2004 σύμφωνα με το άρθρο 298 του κώδικα εργασίας δεν επιτρεπόταν στην Πολωνία η προσωρινή απασχόληση. Σήμερα ισχύει ο νόμος της 9^{ης} Ιουλίου 2003 όπου επιτρέπει την ευέλικτη απασχόληση. Ο νόμος είναι πιο λεπτομερής σε ότι αφορά την πρόληψη των ευέλικτα εργαζομένων ανεξάρτητα αν είναι προσωρινό γραφείο εργασίας ή μια

¹⁴ Bednarska-Wnuk 2011

¹⁵ Machol-Zajda, 2008, pp24

επιχείρηση που απασχολεί τους προσωρινά εργαζόμενους άμεσα. Παρά το γεγονός ότι το 20% των προσωρινά εργαζόμενων έχει δευτεροβάθμια εκπαίδευση και το 15% τριτοβάθμια εξακολουθεί να υπερισχύει η κατηγορία των εργαζόμενων που έχουν πρωτοβάθμια εκπαίδευση.

Για την Πολωνία η ανάπτυξη της ευέλικτης απασχόλησης αποσκοπεί ως μια εναλλακτική λύση στη μόνιμη απασχόληση. Αν και η άποψη της Πολωνίας είναι ότι η ευέλικτη εργασία μπορεί να είναι ελκυστική μόνο για τον εργαζόμενο με την κατάλληλη προώθηση και δημοσιότητα μπορεί να γίνει ελκυστική και από την μεριά του εργοδότη.

Ιταλία¹⁶

Το 2003 τέθηκε σε εφαρμογή νέα νομοθεσία στην Ιταλία που αφορούσε μεταρρυθμίσεις στην αγορά εργασίας. Ο νέος νόμος προέβλεπε καινοτομίες στις συμβάσεις εργασίας και τις υπηρεσίες απασχόλησης, όπως για παράδειγμα το δανειζόμενο προσωπικό, τις εργασίες σε βάρδιες και τις συμβάσεις για ολοκλήρωση μιας εργασίας ή μιας περιόδου. Σκοπός της νέας νομοθεσίας είναι να γίνει η Ιταλία πιο ευέλικτη στην αγορά εργασίας, με αποτέλεσμα να δημιουργηθούν νέες θέσεις εργασίας. Παρακάτω αναφέρονται οι κύριες συμβάσεις που αλλάξαν για την Ιταλία.

Το πρώτο είδος απασχόλησης που πρωτοεμφανίζεται στην Ιταλία μετά την ψήφιση του νόμου είναι η πρόσληψη προσωπικού από γραφεία εύρεσης εργασίας. Όπως αναφέραμε και προηγουμένως με αυτόν τον τρόπο επιτυγχάνεται πρόσληψη του προσωπικού για την τεχνική, παραγωγική ή οργανωτικούς λόγους, από εταιρείες εύρεσης εργασίας. Σε αυτό το είδος απασχόλησης μόνιμο μπορεί να γίνει το προσωπικό μόνο σε συγκεκριμένα επαγγέλματα, όπως τον καθαρισμό, την επιτήρηση και την ασφάλεια, την παροχή συμβουλών και βοήθειας, της προσωπικής βοήθειας και φροντίδας, τη διαχείριση των τηλεφωνικών κέντρων. Επιπλέον, ο νόμος προβλέπει ότι η πρόσληψη προσωπικού από γραφεία εύρεσης εργασίας μπορεί να χρησιμοποιηθούν για να διευκολύνουν την είσοδο ή την επανείσοδο στην εργασία των μειονεκτουσών ομάδων εργαζομένων.

Η νέα νομοθεσία προβλέπει της συμβάσεις με διαθεσιμότητα εργασίας, σύμφωνα με την συγκεκριμένη σύμβαση ο εργαζόμενος είναι διαθέσιμος προς τον εργοδότη για ένα προκαθορισμένο χρονικό διάστημα. Παρόλα αυτά ο εργοδότης μπορεί να χρησιμοποιήσει τον εργαζόμενο για περιορισμένο αριθμό ημερών κατά την διάρκεια μίας περιόδου. Ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να ενημερώνει τον εργαζόμενο τουλάχιστον μία ημέρα πριν ότι χρειάζεται τις υπηρεσίες του. Το ποσό της πληρωμής πρέπει να καταβάλλεται κάθε μήνα και να καθορίζεται με συλλογική σύμβαση, αλλά δεν μπορεί να είναι μικρότερη από ένα επίπεδο που καθορίζεται και ενημερώνεται περιοδικά από το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Πολιτικής, της Ιταλίας, μετά από διαβούλευση με τις εργοδοτικές οργανώσεις και τα συνδικάτα.

¹⁶ Broughton A, Biletta I, Kullander M. 2010

Επίσης ο νόμος καλύπτει την ανταλλαγή θέσεων εργασίας, σε αυτήν την περίπτωση οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνουν τον εργοδότη σε εβδομαδιαία βάση. Οι αποδοχές και οι εισφορών κοινωνικής ασφάλισης υπολογίζονται σε εβδομαδιαία βάση

Ο τέταρτος τομέας του νόμου αφορά την εργασία μερικής απασχόλησης. Σκοπός είναι να δώσει κίνητρο στις επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν την εργασία μερικής απασχόλησης και να βοηθήσει στην εισχώρηση νέων ατόμων που χρειάζονται να συνδυάσουν την εργασία με τις οικογενειακές ευθύνες, μελέτης ή άλλες δεσμεύσεις. Ο νόμος έχει ως στόχο να ενθαρρύνει τη χρήση της εργασίας μερικής απασχόλησης επιτρέποντας στους εργοδότες να αυξομειώσουν τον χρόνο εργασίας σύμφωνα με τη συμφωνία που υπάρχει και από τις δυο μεριές.

Άλλος ένας τομέας που επηρεάζει ο νέος νόμος είναι αλλαγές στους κανόνες εργασίας των ελεύθερων επαγγελματιών και των εξωτερικών συνεργατών, ο συγκεκριμένος τομέας επηρεάζει περίπου 2,3 εκατομμύρια Ιταλών εργαζομένων που ασχολούνται με τέτοιου είδους επαγγέλματα. Ο συγκεκριμένος κανόνας υποχρεώνει τον εργοδότη, ελεύθερο επαγγελματία, να απασχολεί ένα ή περισσότερα ειδικά προγράμματα ή τα προγράμματα εργασίας στα οποία ο εργαζόμενος είναι υπεύθυνος για το τελικό αποτέλεσμα σε συντονισμό με τον εργοδότη ανεξάρτητα από τον χρόνο που χρειάζεται για την ολοκλήρωσή του. Η νέα διάταξη απαγορεύει συμβάσεις αορίστου χρόνου και υποχρεώνει τον εργοδότη να συνεργαστεί με εξωτερικούς συνεργάτες. Στόχος του νόμου είναι είτε να φέρει τον ελεύθερο επαγγελματία και τον εξωτερικό συνεργάτη σε επαφή με ειδικά προγράμματα είτε να τον υποχρεώσει με τον νόμο.

Άλλη μια κατηγορία που καλύπτει ο νέος κανονισμός για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης είναι η συμπληρωματική εργασία αναφέρεται σε άτομα που κινδυνεύουν από κοινωνικό αποκλεισμό ή που δυσκολεύονται να ενταχθούν στην εργατική τάξη. Πρόκειται για περιστασιακές δραστηριότητες στις οποίες ο εργαζόμενος δεν μπορεί να απασχοληθεί για περισσότερο από 30 ημέρες σε 1 έτος και οι αποδοχές δεν μπορούν να ξεπερνούν τα 5000€ σε 1 έτος. Η υπηρεσία μπορεί να εκτελεσθεί σε έκτακτες οικιακές εργασίες (φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων, ιδιαίτερα μαθήματα, κηπουρική, οργάνωση εκδηλώσεων). Ο τρόπος πληρωμής γίνεται μέσω κουπονιών τα οποία ο εργοδότης πρέπει να αγοράσει. Το κάθε κουπόνι κοστίζει 7,5€ από τα οποία ο εργαζόμενος λαμβάνει τα 5,8€.

Τελευταίος τομέας που αφορά η νέα νομοθεσία είναι οι συμβάσεις που έχουν να κάνουν με κατάρτιση, όπως μαθητεία. Με αυτόν τον νόμο δίνεται η δυνατότητα να συνάψουν σύμβαση μαθητείας με άτομα ηλικίας 18-29 ετών για διαφορετικούς λόγους όπως υποχρέωση στην εκπαίδευση και την κατάρτιση, για να κερδίσουν προσόντα, για την απόκτηση πτυχίου ή για εκπλήρωση προγράμματος τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Σε κάποιες περιπτώσεις μακροχρόνια άνεργων κάτω των 32 ετών, άνεργους άνω των 45 ετών, καθώς και γυναίκες που ζουν σε περιοχές με υψηλά επίπεδα ανεργίας των γυναικών ο νόμος προβλέπει ένα «συμβόλαιο εισόδο εργασίας».

Σκοπός του συμβολαίου είναι να βοηθήσουν έναν εργαζόμενο σε μια συγκεκριμένη εργασία να εισέλθει στην αγορά εργασίας ή να επανέλθει στην αγορά εργασίας.

Βέλγιο¹⁷

Το Βέλγιο έχει δώσει ιδιαίτερη βάση στις ευέλικτες μορφές απασχόλησης που έχουν να κάνουν με τα κουπόνια εργασίας. Σκοπός αυτού του είδους απασχόλησης είναι η εξάλειψη της αδήλωτης εργασίας και στην δημιουργία νέων θέσεων εργασίας από άτομα χωρίς συγκεκριμένη ειδίκευση. Οι εργαζόμενοι δουλεύουν έναν αριθμό ωρών μέσα στην εβδομάδα προσφέροντας οικιακή εργασία. Ο μισθός τους καταβάλλεται από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση.

Τα κουπόνια μπορούν να αγοραστούν από τους χρήστες για ορισμένους τύπους οικιακών εργασιών έναντι 6,7€ για κάθε ώρα εργασίας. Το κουπόνι ισχύει για το διάστημα οκτώ μηνών. Στην συνέχεια υπάρχουν εγγεγραμμένες εταιρίες του είναι υπεύθυνες για την εύρεση εργασίας και πληρωμή των εργαζομένων οι οποίες χρηματοδοτούνται από την ομοσπονδιακή κυβέρνηση έναντι 20€ για κάθε κουπόνι. Οι δραστηριότητες και οι υπηρεσίες που παρέχονται με τον συγκεκριμένο τρόπο εργασίας είναι καθαρισμός, καθαρισμός βιτρινών, προετοιμασία φαγητού, ράψιμο. Οι υπηρεσίες που παρέχονται από το συγκεκριμένο είδος απασχόλησης μπορούν να είναι μόνο για οικιακούς σκοπούς. Τους πρώτους έξι μήνες ο εργαζόμενος μπορεί να απασχολείται με διαδοχικές συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Το Βέλγιο αξιολόγησε το 2006 το σύστημα υπηρεσιών με κουπόνια για να διαπιστώσει αν έχουν δημιουργηθεί νέες θέσεις εργασίας και αν έχει καταπολεμηθεί η παράνομη εργασία. Στην συγκεκριμένη αξιολόγηση προέκυψε ότι το σύστημα είναι σχετικά σταθερό και ότι οι εργαζόμενοι και οι χρήστες των κουπονιών δήλωσαν ικανοποίηση, αν και οι εργαζόμενοι εξέφρασαν κάποιες επιφυλάξεις σχετικά με τα επίπεδα των αμοιβών τους και τις ευκαιρίες κατάρτισης. Όσο για την καταπολέμηση της αδήλωτης εργασίας η αξιολόγηση έδειξε ότι το 10% των χρηστών κουπονιών είχαν χρησιμοποιήσει παλιότερα την αδήλωτη εργασία για οικιακούς σκοπούς.

Οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης έχουν αναπτυχθεί τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερο σε όλη την Ευρώπη. Ενδεικτικά, τα υψηλότερα ποσοστά σε μετρήσεις της ευέλικτης εργασίας στην Ευρώπη είναι τα παρακάτω, στην Ολλανδία (47,8%), τη Γερμανία (25,6%) και το Ηνωμένο Βασίλειο (25,5%), ενώ η μερική απασχόληση είναι λιγότερο διαδεδομένη στη Βουλγαρία (2,0%), στη Σλοβακία (2,9%) και την Ελλάδα (5,7%).¹⁸

¹⁷ Broughton A, Biletta I, Kullander M. 2010

¹⁸ Giannikis S, Mihail D. 2011

2.5 Πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης¹⁹

Όπως σε κάθε νέα μορφή απασχόλησης υπάρχουν τα υπέρ και τα κατά. Παρακάτω θα τα αναλύσουμε το καθένα ξεχωριστά.

Πλεονεκτήματα

Το πρώτο και πιο σημαντικό πλεονέκτημα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης είναι η ύπαρξη οικογενειακή ισορροπίας και η μείωση σωματικής και ψυχολογικής έντασης των εργαζομένων. Για τις επιχειρήσεις υπάρχει μείωση του κύκλου εργασιών και τα ποσοστά απουσιών, υψηλότερη παραγωγικότητα, το ηθικό, ικανοποίηση από την εργασία, οργανωτική δέσμευση. Τα πλεονεκτήματα τείνουν να είναι σημαντικότερα από τα μειονεκτήματα για αυτό και οι ευέλικτες μορφές απασχόλησης αποτελούν μια θετική εξέλιξη στα μέχρι τώρα δεδομένα εργασίας.

Μειονεκτήματα

Σε αντίθεση εμπόδια που αντιμετωπίζονται στην ευέλικτη απασχόληση είναι ότι τα άτομα που εργάζονται με αυτή τη μορφή δεν έχουν προκλήσεις για την εξέλιξη της σταδιοδρομίας και την επαγγελματική εικόνα. Επίσης οι εργαζόμενοι έχουν μειωμένα έσοδα λόγω των λίγων ωρών απασχόλησης καθώς και δυσκολία να συμμετέχουν σε κοινωνικές δραστηριότητες στο χώρο εργασίας και την επαγγελματική δικτύωση. Τέλος για την επιχείρηση αποτελεί πρόβλημα η ευέλικτη απασχόληση στον συντονισμό ενός έργου και τον προγραμματισμό εφόσον οι εργαζόμενοι αλλάζουν συνέχεια, καθώς επίσης και στην αξιολόγηση για ζητήματα απόδοσης και ισότητας.

2.6 Η έννοια της επιχειρηματικότητας

Η επιχειρηματικότητα όπως καταλαβαίνουμε από την ίδια την λέξη αναφέρεται στο ρήμα επιχειρώ, δηλαδή προσπαθώ να κάνω κάτι καινοτόμο, κάτι διαφορετικό. Η σωστή ορολογία είναι επιχειρηματική πρωτοβουλία καθώς έχει να κάνει περισσότερο με την καινοτομία. Η λέξη επιχειρηματικότητα αναφέρεται συχνά στην καθημερινότητα μας, ο λόγος που γίνεται αυτό είναι επειδή η οικονομική ανάπτυξη μιας χώρας συνδέεται με την επιχειρηματικότητα. Οι καινοτομίες και η τεχνολογία που αποφέρει μια νέα επιχείρηση βοηθούν την αύξηση του εθνικού πλούτου καθώς επίσης δημιουργούν νέες θέσεις εργασίας και ποικιλία προϊόντων και υπηρεσιών. Πολλές φορές συνδέουμε την επιχειρηματικότητα με τον ίδιο τον επιχειρηματία, και όχι λανθασμένα, καθώς ο επιχειρηματίας αποτελεί το α και το ω μιας επιχείρησης. Είναι το άτομο που «γέννησε» την ιδέα καθώς και αποτελεί τον βασικό συντελεστή για την υλοποίηση της. Με τον όρο επιχειρηματικότητα αναφερόμαστε στην δραστηριότητα του ατόμου που αποτελεί ξεχωριστό κομμάτι από όλες τις άλλες δραστηριότητες όπως για παράδειγμα του υπαλλήλου, του εργάτη, του μισθωτού.

¹⁹ Giannikis S, Mihail D. 2011

Ο επιχειρηματίας είναι φυσικό πρόσωπο και αποτελεί το βασικό κομμάτι της επιχείρησης. Χωρίς αυτόν η επιχείρηση δεν υφίσταται καθώς και εδώ μπορεί να λειτουργήσει χωρίς το συγκεκριμένο άτομο. Επιχειρηματίας μπορεί να γίνει οποιοσδήποτε θέλει ανεξάρτητα από την ηλικία, το φίλο ή την εθνικότητα. Το μόνο που χρειάζεται είναι η ιδέα το κεφάλαιο και ο χώρος που θα στήσει την καινούρια του δουλειά.

Έχει πραγματοποιηθεί μεγάλος αριθμός μελετών που εστιάζει στην επιχειρηματικότητα και ότι την αφορά. Οι έρευνες αυτές χωρίζονται σε 3 κύριες κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία παρατηρούνται τα αποτελέσματα που παράγει η ίδια η επιχείρηση και όχι τόσο ο επιχειρηματίας και η ιδέα. Κυρίως οι συγκεκριμένες έρευνες γίνονται από οικονομολόγους γι' αυτό άλλωστε και εστιάζουν στο αποτέλεσμα. Η επόμενη κατηγορία προσεγγίζει κυρίως την ψυχολογική πλευρά μιας επιχείρησης συνεπώς και περισσότερο τον επιχειρηματία. Οι συγκεκριμένες μελέτες ξεκίνησαν περίπου το 1960 και επικεντρώνονται στο κοινωνικό τμήμα του επιχειρηματία κάνοντας αναλύσεις στο παρελθόν του, τις ασχολίες του, τους στόχους, την οικογένεια του και στην σύλληψη της ιδέα. Η τρίτη και τελευταία κατηγορία έχει να κάνει με το πως τελικά η ιδέα υλοποιείται, τι δηλαδή προηγήθηκε για να επιτευχθεί ο στόχος, χωρίς όμως οι ερευνητές να υπολογίσουν καθόλου τους κοινωνικούς και ψυχολογικούς παράγοντες του επιχειρηματία. Δίνεται βάση στο μάνατζμεντ και τις γνώσεις που χρειάστηκαν ώστε να φέρει αποτελέσματα η επιχείρηση.

Οι λόγοι για να ξεκινήσει ένα άτομο την δική του επιχείρηση ποικίλου και δεν σημαίνει ότι είναι και πάντα οι πιο σωστοί. Μπορούμε να πούμε ότι τα κίνητρα χωρίζονται σε δύο κατηγορίες, Θα αναφερθούμε σε αυτά λοιπόν ως κίνητρα έλξης και κίνητρα ώθησης

Κίνητρα Έλξης²¹, αυτή η κατηγορία αναφέρεται στα άτομα εκείνα που ελκύονται με τα θετικά που μπορεί να προσφέρει μία επιχείρηση. Τέτοιοι λόγοι είναι οι παρακάτω:

- Δημιουργία της ανάγκης να ανεξαρτητοποιηθείς
- Εμφάνιση μιας μεγάλης επαγγελματικής ευκαιρίας
- Έμπνευση και δημιουργία της επιχείρησης σου μέσα από ένα χόμπι
- εκτιμώμενο οικονομικό κέρδος από την συγκεκριμένη επιχειρηματική ιδέα

Κίνητρα Ώθησης, αυτή η κατηγορία έχει να κάνει με άτομα που σπρώχνονται στο να δημιουργήσουν μια δικιά τους επιχείρηση. Τέτοιοι λόγοι μπορεί να είναι:

- Ανάγκη για εργασία
- Ανεργία

²¹http://www.icbs.gr/innet/UsersFiles/students/tutor_notes/postgraduate/DMS/VLACHOS/1a.%20Entrepreneurship.p

- Μη εκμετάλλευση των ιδεών του από τον προηγούμενο εργοδότη

Για την δημιουργία μια επιτυχημένης επιχείρησης ο επιχειρηματίας πρέπει να διαθέτει τα παρακάτω

στοιχεία

- Πρέπει να διαθέτει ικανότητες οργάνωσης ώστε να είναι όλες οι λεπτομέρειες σωστές ώστε να παραχθούν λειτουργικά προϊόντα και υπηρεσίες
- Όλες οι ιδέες του να είναι καινοτόμες και να μην υπάρχουν αυτές καθ'αυτές αλλού στην αγορά
- Να διαθέτει το στοιχείο του κινδύνου
- Να είναι σε θέση να αξιοποιεί τις ευκαιρίες για κέρδος που εμφανίζονται στην αγορά

2.7 Γυναικεία επιχειρηματικότητα²²

Τα τελευταία χρόνια έχουν αυξηθεί η έρευνες σε ότι αφορά τις γυναικείες επιχειρήσεις. Οι περισσότερες έρευνες έχουν να κάνουν με τις διαφορές ανάμεσα στις αντρικές και γυναικείες επιχειρήσεις, τον τρόπο που διοικούνται και τους λόγους που δημιουργούνται. Ενώ σε όλους τους εργασιακούς τομείς έχει αναλυθεί η διαφορά ανάμεσα στα 2 φύλα μέχρι πρόσφατα δεν είχαν γίνει έρευνες για τις επιχειρήσεις.

Οι αρχικές έρευνες ασχολήθηκαν με το κοινωνικό κομμάτι αλλά στην συνέχεια δόθηκε η ευκαιρία να αναλυθούν οι γυναίκες επιχειρηματίες σε ψυχολογικό και κοινωνικό τομέα. Παρατηρείται λοιπόν ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες προτιμούν να δίνουν προτεραιότητα στις προσωπικές σχέσεις βλέποντας την επιχείρηση σαν ένα σύνολο της οικογένειας, της κοινωνίας και της ίδιας της επιχείρησης

Οι βασικές διαφορές ανάμεσα στις γυναικείες και αντρικές επιχειρήσεις έχουν να κάνουν με το μέγεθος, την απόδοση, τα κίνητρα, την αξία, τους στόχους, την διαχείριση, την εμπειρία, τις προτιμήσεις. Μερικές από αυτές τις διαφορές είναι οι εξής:

- Οι γυναικείες επιχειρήσεις είναι μικρότερου μεγέθους από ότι οι αντρικές και διαθέτουν λιγότερο προσωπικό
- Στις γυναικείες επιχειρήσεις παρατηρούμε δραστηριοποίηση κυρίως στο εμπόριο ενώ στις αντρικές επιχειρήσεις κυρίως στην παραγωγή και κατασκευή

²²https://el.wikibooks.org/wiki/%CE%97_%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%B1_%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1

- Οι άντρες έχουν συνήθως μεγαλύτερη εμπειρία σε επιχειρησιακά θέματα από ότι οι γυναίκες
- Οι γυναίκες έχουν λιγότερη εμπειρία στον τομέα της μισθοδοσίας και στην διαχείριση της επιχείρησης, καθώς και στην διαχείριση του προσωπικού
- Οι επιχειρήσεις που διοικούνται από γυναίκες έχουν συνήθως μεγαλύτερες πιθανότητες αποτυχίας και μικρότερο κέρδος
- Οι γυναικείες επιχειρήσεις ξεκινούν συνήθως λόγω ανάγκης ενώ οι αντρικές λόγω ευκαιριών
- Οι γυναίκες ικανοποιούνται περισσότερο από το αίσθημα της αυτοπραγμάτωσης που τους προσφέρει η δικιά τους επιχείρηση και λιγότερο από τους οικονομικούς παράγοντες
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες συνήθως δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στις προσωπικές σχέσεις και στο αίσθημα της αυτοπραγμάτωσης ενώ η άντρες δίνουν βαρύτητα στο οικονομικό κομμάτι καθώς και στα επιτεύγματα, την επιτυχία και τον πλούτο της επιχείρησης τους
- Οι γυναίκες τείνουν να αντιμετωπίζουν την επιχείρηση τους σαν μία ευκαιρία να επεκτείνουν τον κύκλο των γνωριμιών τους, συνδυάζοντας έτσι την προσωπική, την επαγγελματική και την κοινωνική τους ζωή μέσα στην επιχείρηση. Αντίθετα οι άντρες τείνουν να ξεχωρίζουν την προσωπική τους ζωή από την επαγγελματική.
- Οι γυναίκες επειδή ακριβώς τείνουν να συνδυάζουν την προσωπική, οικογενειακή τους ζωή με την επαγγελματική καταλήγουν συνήθως να αντιμετωπίζουν προβλήματα στο να καταφέρουν να φέρουν εις πέρας όλους αυτούς τους ρόλους. Σε αντίθεση οι άντρες βλέπουν την επιχείρηση τους καθαρά σαν πηγή εσόδων
- Οι γυναίκες τείνουν να δίνουν μεγαλύτερη έμφαση στην οικογένεια, αντιμετωπίζοντας την καριέρα ως δευτερεύουσα προτεραιότητα. Αντιθέτως οι άντρες εστιάζουν στην καριέρα τους αφιερώνοντας όλη τους την ενέργεια στην επιχείρηση τους.
- Οι άντρες στις επιχειρήσεις τους θα δώσουν μεγαλύτερη σημασία στα νούμερα της επιχείρησης ενώ οι γυναίκες δεν έχουν τόσο αντικειμενικά κριτήρια για το μέγεθος της επιτυχίας τους.
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες δίνουν προτεραιότητα σε ιδέες που δείχνουν να έχουν μεγαλύτερη επαγγελματική ανάπτυξη, σε αντίθεση οι άντρες επιχειρηματίες επιλέγουν δουλειές που θα αποφέρουν μεγαλύτερο εισόδημα
- Οι γυναίκες αφοσιώνονται περισσότερο στην εκπλήρωση των στόχων που έχουν θέσει και λιγότερο στην απόδοση της επιχείρησης

- Οι γυναίκες συνήθως αναλαμβάνουν μικρότερα ρίσκα από τους άντρες
- Οι άντρες επιχειρηματίες εστιάζουν περισσότερο στα οικονομικά της επιχείρησης, ενώ οι γυναίκες εστιάζουν στην οργάνωση
- Οι γυναίκες συνήθως διαλέγουν μια κλειστή αγορά αφιερώνοντας την προσοχή τους σε αυτή και κρατώντας αμυντική στάση, σε αντίθεση με τους άντρες που συνήθως έχουν πιο επιθετική προσέγγιση
- Οι γυναίκες αναθέτουν συνήθως ομαδικές εργασίες στους εργαζόμενους τους σε αντίθεση με τους άντρες που αναθέτουν ατομικές
- Οι γυναίκες επιχειρηματίες συνήθως διαλέγουν γυναίκες στο προσωπικό τους σε αντίθεση με τους άντρες επιχειρηματίες
- Τα δίκτυα των γυναικείων επιχειρήσεων είναι μικρότερα από αυτά των αντρών και κατά κύριο λόγο πιο προσωπικά

2.8 Οικονομική κρίση

Με τον όρο οικονομική κρίση αναφερόμαστε στην διαρκή και εμφανή συρρίκνωση της οικονομικής δραστηριότητας. Όλα τα μακροοικονομικά μεγέθη της οικονομίας, δηλαδή οι τιμές το εθνικό προϊόν, η απασχόληση, οι επενδύσεις χαρακτηρίζονται ως οικονομική δραστηριότητα. Με βασικότερο παράγοντα τις επενδύσεις οι οποίες όταν μεταβάλλονται επηρεάζουν και υπόλοιπα οικονομικά μεγέθη.

Οι οικονομικές διακυμάνσεις χωρίζονται σε δυο φάσεις, της ανόδου και της καθόδου. Η φάση της καθόδου αποτελεί την οικονομική κρίση, δηλαδή η οικονομική δραστηριότητα ελαττώνεται συνεχώς

Οικονομικές διακυμάνσεις ορίζονται οι εναλλάξ αύξηση και μείωση της οικονομικής δραστηριότητας εντός μιας οικονομίας. Μια άλλη ονομασία είναι οικονομικοί κύκλοι και κυκλικές διακυμάνσεις. Στην Αγγλία χρησιμοποιείται ο όρος «Business Cycles» ώστε να τονιστούν οι διαδοχικές αυξομειώσεις στις επενδύσεις. Μετά από στατιστικές μελέτες έχει παρατηρηθεί ότι οι αναφερόμενοι οικονομικοί κύκλοι έχουν διάρκεια από 7 χρόνια και μπορούν να φτάσουν μέχρι και τα 11 χρόνια.

Οι οικονομική κρίση λοιπόν έχει παίξει τον ρόλο της στην ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης όχι όμως με τον επιθυμητό τρόπο. Η ευέλικτη εργασία εισχώρησε στην Ελληνική αγορά εργασίας αλλά από ανάγκη και όχι από επιλογή. Οι εργοδότες αναζητούν έναν τρόπο για να κάνουν τις εργασίες τους με το χαμηλότερο κόστος προσλαμβάνοντας έτσι έναν εργαζόμενο μερικής απασχόλησης δίνοντας του εργασίες που δεν αναλογούν στον χρόνο εργασίας του, έτσι είτε

ο εργαζόμενος αναγκάζεται να μείνει περισσότερο άμισθος είτε η εργασία δεν ολοκληρώνεται σωστά. Από την άλλη μεριά ο εργαζόμενος αναζητάει οποιαδήποτε εργασία θα του αποφέρει εισόδημα και ως είναι οι ώρες και τα ωράριο πολύ μικρότερα από τον χρόνο που διαθέτει.

Τόσο στις ανεπτυγμένες όσο και στις αναπτυσσόμενες χώρες είχε αντιμετωπίσει και συνεχίζουν να αντιμετωπίζουν σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας που οφείλεται στην αύξηση του αριθμού των ανέργων και το υψηλό επίπεδο της φτώχειας. Μια επίπονη και αρνητική πτυχή της ανεργίας είναι οι μειωμένες πιθανότητες που υπάρχουν για έναν άνεργο να βρει μια νέα θέση εργασίας, καθιστώντας έτσι την περίοδο ανεργίας μακροχρόνια. Άλλη μια αρνητική εξέλιξη είναι οι μειωμένες ευκαιρίες καριέρας για τους νέους, κυρίως για ότι αφορά την εισχώρηση τους στην εργατική τάξη. Σαν αποτέλεσμα όλων αυτών μελλοντικά θα έχουμε νέους ανθρώπους με έλλειψη εργασιακής εμπειρίας, χαμηλό επίπεδο δεξιοτήτων και συνεπώς χαμηλά επίπεδα παραγωγικότητας.²³

Σε Ευρωπαϊκό επίπεδο μέχρι την εμφάνιση της οικονομικής κρίσης υπήρχε μια καλή εξέλιξη, ειδικότερα στα νέα κράτη μέλη. Παραδείγματος χάρη το 2007 ο αριθμός των εργαζομένων είχε αυξηθεί κατά 3,5 εκατομμύρια σε σύγκριση με το 2006. Το 2008 το ποσοστό της ανεργίας δεν ξεπερνούσε το 10% εκτός από την Ισπανία (11,3%), χαμηλότερα επίπεδα είχαν η Πολωνία (2,5%), η Δανία (3,3%) η Κύπρος (3,6%) και η Αυστρία (3,8%). Η Ελλάδα το 2008 είχε ποσοστό ανεργίας 7,7 σε αντίθεση το 2015 όπου είναι η πρώτη χώρα σε ανεργία στην Ευρώπη με ποσοστό 25,2% με την Ισπανία να ακολουθεί με 22,2%, την Κροατία με 15,5% και την Κύπρο με 15,3%, ενώ τα χαμηλότερα στην Μάλτα με 5,1%, στην Τσεχία με 5% και τη Γερμανία με 4,5%.

Όσον αφορά την ανεργία στους νέους κάτω των 25 ετών η Ισπανία είναι στην πρώτη θέση με 48.8% με την Ελλάδα να ακολουθεί με 48,3% και την Κροατία με 43.5%.²⁴ Η οικονομική κρίση φαίνεται να έχει αποφέρει σοβαρότερες συνέπειες στους νέους οι οποίοι έρχονται αντιμέτωποι με την έλλειψη ευκαιριών για την είσοδο τους στην αγορά εργασίας. Σχεδόν σε όλα τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής ένωσης οι ανεργία μεταξύ των νέων είναι αυτή που πλήττεται περισσότερο καθιστώντας την ανησυχητική δεδομένου ότι ακόμα και πριν την κρίση ο αριθμός των ανέργων κάτω των 25 ετών ήταν ήδη 2,8 φορές μεγαλύτερος από αυτόν των ηλικιωμένων στην Ευρώπη.

²³ Bogdan J. (2014)

²⁴ <http://www.protothema.gr/economy/article/513803/eurostat-arnitiki-protia-tis-elladas-stin-anergia-sto-483-to-pososto-stous-neous-/>

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Ευέλικτες Μορφές Απασχόλησης- Μελέτες Περιπτώσεων

Στο παρακάτω κεφάλαιο θα δούμε ποια επαγγέλματα είναι διαθέσιμα συνήθως προς τον γυναικείο πληθυσμό καθώς μερικά παραδείγματα βιώσιμων και καινοτόμων επιχειρήσεων που δημιουργήθηκαν από το γυναικείο φύλο. Τέλος θα αναλύσουμε τα συμπεράσματα που αποκομίσαμε από την συγκεκριμένη πτυχιακή καθώς και τυχόν προτάσεις για βελτίωση της γυναικείας απασχόλησης στο μέλλον.

3.1 Εργασία στο σπίτι

Πλέον που στις περισσότερες οικογένειες η εργασία και τον 2 είναι αναγκαία οι γυναίκες βρίσκουν όλο και περισσότερους τρόπους να συνδυάσουν εργασία και οικογένεια. Παρακάτω θα δούμε μερικά επαγγέλματα που έχουν γίνει πιο προσιτά σήμερα και πιο συχνά σε νέες γυναίκες

- Φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων

Στο συγκεκριμένο επάγγελμα παρατηρούμε κυρίως γυναίκες που έχουν να κάνουν με το χώρο της εκπαίδευσης ή της νοσηλευτικής. Αναφέρεται κυρίως σε άτομα που διαθέτουν τους απαραίτητους τίτλους σπουδών. Σε αυτό το είδος απασχόλησης η αναζήτηση εργασίας γίνεται αντίθετα καθώς το άτομο που ψάχνει την δουλειά δεν αναζητεί στις αγγελίες αυτή που του ταιριάζει αλλά ανεβάζει το βιογραφικό του στο ίντερνετ ή την εφημερίδα και περιμένει να επικοινωνήσουν οι ενδιαφερόμενοι μαζί του. Άλλος τρόπος να διαδώσει κάποιος το βιογραφικό του στις συγκεκριμένες δουλειές είναι να το αφισοκολλήσει στα μαγαζιά της γειτονιάς του και να το διαδώσει μέσω γνωστών του.

Την φύλαξη παιδιών και ηλικιωμένων την επιλέγουν σαν εργασία κυρίως γυναίκες που έχουν πολύ ελεύθερο χρόνο ή βρίσκονται ακόμα στην σχολή τους και θέλουν το επιπλέον εισόδημα και την προϋπηρεσία.

Σε ηλεκτρονικές σελίδες όπως το superntantades.gr μπορεί κάποιος να τοποθετήσει το βιογραφικό του και να κανονίσει τις πρώτες του συνεντεύξεις. Οι επισκέπτες αυτής της ιστοσελίδας διαλέγουν με κριτήρια την προϋπηρεσία, τις σπουδές, την περιοχή όπως επίσης και το μεταφορικό μέσο καθώς στις περισσότερες αγγελίες υπάρχει προϋπόθεση να μπορεί να μεταφερθεί το άτομο που θα φυλάσσετε σε περίπτωση που χρειαστεί. Ως προς τα καθήκοντα της εργασίας στην περίπτωση των παιδιών είναι κυρίως η μετακίνηση τους προς και από το σχολείο, η προετοιμασία για την επόμενη μέρα, η δημιουργική απασχόληση και ίσως κάποιες δουλειές του σπιτιού. Στην περίπτωση των ηλικιωμένων τα συνηθέστερα καθήκοντα είναι η φροντίδα για την μετακίνηση, το φαγητό και τα ρούχα που θα χρειαστούν καθώς επίσης και δουλειές του σπιτιού και προμήθειες από διάφορα καταστήματα.

Η μέση τιμή κυμαίνεται στα 5 ευρώ την ώρα και διαμορφώνεται ανάλογα με τις σπουδές και την προϋπηρεσία. Σε κάποιες περιπτώσεις βέβαια η τιμή μπορεί να είναι χαμηλότερη, όπως για παράδειγμα στις περιπτώσεις που μαζί με το παιδάκι που θα προσέχει η εκάστοτε κυρία στον ίδιο χώρο θα είναι και το δικό της παιδί, κάποιιοι γονείς είναι πιο επιφυλακτικοί σε αυτές τις περιπτώσεις.

Άλλη μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης στο ίδιο πλαίσιο είναι και ότι αφορά τα κατοικίδια ζώα, από την βόλτα έως την φύλαξη. Το ποιο συνηθισμένο φαινόμενο είναι ο ιδιοκτήτης να μην έχει τον απαραίτητο χρόνο που χρειάζεται ένα κατοικίδιο, εκεί λοιπόν δημιουργείται μια θέση εργασίας, μικρή μεν αλλά για κάποιους είναι αρκετό. Οι γυναίκες μπορούν να συνδυάσουν αυτήν την απασχόληση και με την ευαισθητοποίηση των παιδιών τους περί φιλοζωίας. Αν επίσης υπάρχει και ζήτηση, κυρίως τους καλοκαιρινούς μήνες, μπορεί να ζητηθεί και φιλοξενία η οποία θα αποφέρει ένα σημαντικό ποσό για μια όχι και τόσο δύσκολη δουλειά.(www.singleparent.gr)

- **Ιδιαίτερα μαθήματα**

Μια επίσης πολύ κλασσική μορφή ευέλικτης εργασίας είναι τα ιδιαίτερα μαθήματα. Μπορούν να είναι μαθήματα ξένων γλωσσών, ιδιαίτερα μαθηματικών και φιλολογικά μαθήματα, μουσικών οργάνων. Απευθύνονται σε μεγάλο κοινό καθώς εκτός από τα παιδιά και τους έφηβους μαθητές μπορούν να είναι και ενήλικες.

Αυτό που απαιτείται είναι η άπταιστη γνώση του μαθήματος που θα διδάχτεί καθώς και σε κάποιες περιπτώσεις όπως τα μαθήματα ξένων γλωσσών είναι απαραίτητη η κατοχή πτυχίου. Είναι μια ευέλικτη μορφή απασχόλησης καθώς μπορεί ο καθηγητής να προσαρμόσει το πρόγραμμα του σύμφωνα με τις δικές του ανάγκες και σε πολλές περιπτώσεις να πραγματοποιεί τα μαθήματα από το σπίτι του

Οι τιμές των ιδιαίτερων μαθημάτων υπολογίζονται σε ώρες και ποικίλουν ανάλογα την περιοχή, το μάθημα, τον χώρο που θα πραγματοποιηθεί το μάθημα καθώς και τις ώρες. Το κόστος των μαθημάτων κυμαίνεται από 8 ευρώ και μπορεί να φτάσει και τα 25 ευρώ η ώρα ανάλογα με το πτυχίο που διαθέτει ο καθηγητής, την προϋπηρεσία και τον χώρο των μαθημάτων.

Το συγκεκριμένο επάγγελμα είναι ένα είδος απασχόλησης που μπορεί είτε να χρησιμοποιηθεί ως μια επιπλέον οικονομική βοήθεια με λίγες ώρες μαθημάτων και στον χώρο του καθηγητή είτε να επιφέρει έναν αρκετά ικανοποιητικό μισθό με την προϋπόθεση ο καθηγητής να εργάζεται πολλές ώρες ακόμα και 6 ημέρες την εβδομάδα και στον χώρο του μαθητή.

- **Εταιρίες καλλυντικών**

Από τον πλέον πιο γνωστό τρόπο απασχόλησης στο σπίτι με αναγνωσιμότητας που φτάνει το 90% εταιρίες όπως η Avon και oriflamme είναι ένας εύκολος και ασφαλής τρόπος για να εισπράξει κάποιος ένα επιπλέον εισόδημα. Στις συγκεκριμένες εταιρίες κάνεις αίτηση ώστε να

γίνεις αντιπρόσωπος και στην συνέχεια μπορείς να προμηθευτείς προϊόντα τις εταιρίας με ελαφρώς χαμηλότερες τιμές από τις τιμές πώλησης.

Σαν αντιπρόσωπος ξεκινάς να πουλάς τα εμπορεύματα σου σε συγγενείς και φίλους και στην συνέχεια σε γνωστούς. Για να καταλήξει ένας αντιπρόσωπος να έχει κέρδος πρέπει αρχικά να κάνει μαζικές αγορές σε εκπωτικά προϊόντα ώστε μετά να τα πουλήσει όταν θα έχει πιστέψει η αρχική του τιμή και στην συνέχεια να επεκτείνει το κύκλο του και συνεπώς και το πελατολόγιο του.

Οποιοσδήποτε θέλει μπορεί να κάνει αίτηση και να γίνει αντιπρόσωπος σε μία ή και περισσότερες εταιρίες. Η συγκεκριμένη απασχόληση βέβαια αποτελεί περισσότερο ένα είδος χόμπι παρά μια εργασία καθώς η αμοιβές είναι μικρές και αποτελεί καθαρά και μόνο ένα επιπλέον εισόδημα και όχι έναν επιπλέον μισθό.

- Φασόν

Φασόν θεωρείται η συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης που ξεκίνησε να εφαρμόζεται από την κλωστοϋφαντουργία. Το αντικείμενο της είναι η εργασία από το σπίτι και η ευελιξία του χρόνου. Σε αυτό το είδος εργασίας ο εργαζόμενος δουλεύει στο δικό του χώρο και ορίζει μόνος του το ωράριο του, χρησιμοποιεί τα δικά του μέσα και τα δικά του υλικά. Συνήθως στο άτομο που ασχολείται με το φασόν αναθέτετε μια δουλειά από κάποια εταιρία και καλείται να την ολοκληρώσει και στην συνέχεια να πληρωθεί.

Υπάρχουν διάφορες κατηγορίες φασόν. Μια από αυτές είναι στο χώρο των ρούχων. Η συγκεκριμένη εργασία ήταν διαδεδομένη την δεκαετία του 70 όπου δεν υπήρχαν τόσες βιοτεχνίες ρούχων και γι' αυτό το λόγο η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι, όπως αλλιώς ονομάζεται, ήταν μια κερδοφόρα απασχόληση. Υπάρχει μέχρι και σήμερα αν και η οικονομική κρίση έχει περιορίσει τα εύρος τις εργασίας

- Χειροποίητα είδη

Σαν ένα επιπλέον εισόδημα για μια γυναίκα που περνάει πολλές ώρες στο σπίτι και έχει άπλετο ελεύθερο χρόνο να αξιοποιήσει είναι οι χειροποίητες δημιουργίες. Από ζωγραφική μέχρι γλυκά του κουταλιού, από κοσμήματα μέχρι ρούχα, από διακοσμητικά κεριά μέχρι πλεκτές δημιουργίες, οποιοδήποτε ταλέντο μπορεί να αξιοποιηθεί και να προσελκύσει το ενδιαφέρον.

Το βασικό πλεονέκτημα της συγκεκριμένης απασχόλησης είναι η ευελιξία στο χρόνο και το γεγονός ότι εργάζεσαι στην άνεση του σπιτιού σου. Άλλο ένα σημαντικό πλεονέκτημα αποτελεί ότι είναι ένα χόμπι που ο καθένας το κάνει με μεράκι και ενδιαφέρον ως αποτέλεσμα έχει την συνεχή βελτίωση και την θέληση για εργασία.

- Ebay

Το Ebay αποτελεί ένα διαδικτυακό τόπο για δημοπρασίες και για αγορές ή πωλήσεις σε οποιοδήποτε προϊόν ή υπηρεσία υπάρχει. Η εταιρία ιδρύθηκε το 1995 και ονομαζόταν Auctionweb. Από το 1998 έως το 2008 πρόεδρος της εταιρίας ήταν η Μάργκαρετ Γουάιτμαν.

Είναι εύκολο να ασχοληθεί κάποιος μόνο από το σπίτι και να ταχυδρομεί τα προϊόντα που πουλάει. Πράγματα που κάποιος μπορεί να μην τα χρησιμοποιεί μπορεί να τα πουλήσει σε κάποιον που τα θέλει και είναι διατεθειμένος να πληρώσει για να τα αποκτήσει. (el.wikipedia.org)

- Catering και συνεργεία καθαρισμού

Οι περισσότερες γυναίκες από την φύση τους έχουν έφεση στην μαγειρική καθώς και στις δουλειές του σπιτιού. Μπορούν συνεπώς να χρησιμοποιήσουν αυτό το ταλέντο ώστε να απασχοληθούν.

Η συγκεκριμένη επιχείρηση μπορεί να ξεκινήσει με μία απλή αγγελία στην εφημερίδα ή στο διαδίκτυο ή ακόμα και από στόμα σε στόμα. Αρχικά για την τροφοδοσία ενός παιδικού πάρτη ή για την καθαριότητα μιας πολυκατοικίας και να εξελιχθεί στην δεξίωση ενός γάμου.

Αυτά που χρειάζεται για να στηθεί η επιχείρηση είναι αρχικά τα πρώτα εργαλεία, δηλαδή τα σκεύη που θα χρειαστούν, τα υλικά για το μαγείρεμα, μέσο για την μεταφορά, καθαριστικά, στολή. Το κυριότερο όμως σε αυτά τα επαγγέλματα είναι η έκδοση επαγγελματικής κάρτας, είναι ο μόνος τρόπος για την αύξηση του πελατολογίου, η κάθε επιτυχημένη δουλειά είναι η καλύτερη διαφήμιση για την επιχείρηση.

Είναι μια επιχειρηματική ιδέα που χρειάζεται αρχικά μικρό κεφάλαιο για να στηθεί αλλά με την σωστή διαχείριση μπορεί να αποφέρει σημαντικά κέρδη.

3.2 Επαγγέλματα που επιλέγουν κυρίως γυναικείο προσωπικό

Κάποια επαγγέλματα τείνουν να έχουν στην πλειοψηφία γυναίκες ως προσωπικό. Αυτό συνήθως έχει να κάνει είτε λόγω περισσότερου ελεύθερου χρόνου και χαμηλότερου μορφωτικού επιπέδου από την μεριά των εργαζόμενων είτε λόγω πιο ευχάριστης και ευγενικής προσέγγισης προς τους πελάτες από την μεριά του εργοδότη. Μερικά από αυτά τα επαγγέλματα είναι τα παρακάτω:

Supermarket

Από τις πιο διαδεδομένες μορφές εργασίας στις γυναίκες καθώς δεν χρειάζεται κάποιου είδους εξειδίκευση και εύκολα εκτελείται από τον καθένα. συνήθως είναι κάποιο κατάστημα κοντά στο σπίτι της εργαζόμενης, πιθανότατα το σούπερ μάρκετ στο οποίο ψωνίζει και η ίδια. Συνήθως αυτού του είδους η εργασία είναι μερικής απασχόλησης, δηλαδή η παρουσία του

εργαζόμενου είναι αναγκαία μόνο λίγες ώρες την μέρα. Με αυτό το τρόπο η εργαζόμενη είναι ταυτόχρονα κοντά στο σπίτι της, χωρίς χρόνο και κόστος μετακίνησης, και επίσης έχει το χρόνο να ασχοληθεί με το νοικοκυριό της και άλλες προσωπικές της ανάγκες

Promotion

Υπάρχουν δεκάδες εταιρίες promotion σε διαφορετικές πόλεις, με διαφορετικά προϊόντα και διαφορετικές τοποθεσίες το ζητούμενο όμως είναι το ίδιο, ο κόσμος να γνωρίσει και να αγοράσει τα προϊόντα.

Κυρίως απευθύνετε σε γυναίκες που έχουν ανάγκη από ένα μικρό εισόδημα και ευέλικτο ωράριο. Τα πρόγραμμα και οι ώρες εργασίας ποικίλουν. Οι εργαζόμενες χωρίζονται σε κατηγορίες συνήθως με την ηλικία και το ύψος και μερικές φορές λόγω κάποιων σπουδών σχετικών με το προϊόν.

Θετικά

Τα θετικά χαρακτηριστικά της εργασίας σε μια εταιρία Promotion είναι η ευελιξία του χρόνου εργασίας. Οι εργαζόμενοι μετά από συνεννόηση με τον υπεύθυνο κάνουν γνωστή την διαθεσιμότητα τους έτσι ώστε να εργαστούν τις ημέρες και ώρες που επιθυμούν. Επίσης οι περισσότερες εταιρίες προσφέρουν ικανοποιητικές ημερήσιες απολαβές.

Αρνητικά

Τα αρνητικά του επαγγέλματος είναι ότι υπάρχει περιορισμένη προσφορά εργασίας, περιορισμένες εποχές το χρόνο και μέρες μέσα στην βδομάδα. Με αυτό τον τρόπο ακόμα και να υπάρχει ζήτηση από την μεριά του εργαζόμενου να δουλέψει υπάρχει περιορισμένη προσφορά από την μεριά του εργοδότη. Κατά κύριο λόγο το αρνητικό του συγκεκριμένου επαγγέλματος είναι ότι δεν μπορείς να βιοποριστείς από αυτό. Για αυτό λοιπόν και επιλέγεται κυρίως από φοιτήτριες ή νοικοκυρές που ενδιαφέρονται κυρίως για ένα έξτρα εισόδημα.

Γραμματειακή υποστήριξη

Κατά κύριο λόγο στις θέσεις γραμματειακής υποστήριξης υπάρχει μια προτίμηση στο γυναικείο φύλο. Είναι φαινομενικά μια εύκολη εργασία αλλά στην πραγματικότητα έχει μεγάλο φορτίο ευθύνης. Ένας από τους λόγους που διαλέγουν γυναικείο προσωπικό για αυτό το επάγγελμα είναι ότι οι γυναίκες τείνουν να έχουν καλύτερες ικανότητες στην οργάνωση. Επίσης είναι ένα επάγγελμα που απαιτείται η επαφή με τον κόσμο και οι καλή εμφάνιση και συνήθως οι γυναίκες είναι πιο κατάλληλες από τους άντρες σε αυτόν τον τομέα.

3.3 «Έξυπνα» εργαζόμενες γυναίκες του 21^{ου} αιώνα

Socialmedia

Η τεχνολογία και πιο συγκεκριμένα το ίντερνετ έχει “λύσει” τα χέρια στο μεγαλύτερο μέρος του πληθυσμού και ειδικότερα στη νέα γενιά. Εκμεταλλευόμενοι το γεγονός μπορείς πλέον να χρησιμοποιήσεις τα socialmedia και επαγγελματικά. Κυρίως άτομα νεότερης ηλικίας χρησιμοποιούν το Facebook, Instagram, YouTube ώστε να προβάλουν την δουλειά τους, καθώς και επιχειρήσεις για να προωθήσουν τα προϊόντα τους.

Όλο και περισσότερες νέες κοπέλες φτιάχνουν τα λεγόμενα “beauty channels” (κανάλια ομορφιάς) στα οποία μπορείς να παρακολουθήσεις κριτικές για προϊόντα, πώς χρησιμοποιούνται, πώς να βαφτείς. Επίσης υπάρχουν κανάλια για μαγειρική, επισκευές αυτοκινήτων, πώς να φτιάξεις κάτι και αμέτρητες άλλες επιλογές. Με αυτό τον τρόπο οι διάφορες εταιρίες μπορούν να προσφέρουν προϊόντα στο άτομο που έχει το κανάλι ώστε να διαφημιστούν χωρίς να δαπανήσουν τα μεγάλα χρηματικά ποσά που θα χρειαζόταν για την τηλεόραση.

Όσων αφορά τις αποδοχές, οι εταιρίες κυρίως προσφέρουν προϊόντα σαν αμοιβή καθώς βέβαια υπάρχει και κάποια αμοιβή από το ίδιο το YouTube αναλόγως με τους συνδρομητές και τις προβολές των βίντεο.

Με αυτόν τον τρόπο δίνετε η ευχέρεια τις εργασίας στο σπίτι καθώς και το γεγονός του ότι κάνεις το χόμπι σου επάγγελμα. Έτσι χωρίς να σπαταλάει κάποιος τον προσωπικό του χρόνο μπορείς να βγάλει ένα επιπλέον εισόδημα. Η συγκεκριμένη απασχόληση είναι ιδανική για γυναίκες με μικρά παιδιά που δεν μπορούν να λείπουν από το σπίτι.

Γυναικεία αξεσουάρ από χαρτί

Η Ελένη Σαλονικίδη μόλις 25 χρονών θεωρείται μια καινοτόμα επιχειρηματίας. Τα τελευταία 2 χρόνια κατασκευάζει τσάντες από χαρτί . Ξεκίνησε αρχικά σαν χόμπι και καθώς υπήρξε επιτυχία και ζήτηση κατέληξε σαν επάγγελμα. Η κάθε τσάντα χρειάζεται περίπου 2 μέρες δουλειά και οι τιμές ξεκινάνε από τα 40[€] και μπορούν να φτάσουν και τα 200[€].

Παρά την ζήτηση και την ιδιαιτερότητα της δουλειάς λόγω τις οικονομικής κρίσης εξακολουθεί να μην αποτελεί μια δουλειά με μεγάλες αποδοχές παρά μόνο ένα επιπλέον εισόδημα.

Συνδρομητικά κουτιά

Τα τελευταία 3 χρόνια έχει εμφανιστεί στην Ελλάδα μία νέα υπηρεσία, τα λεγόμενα συνδρομητικά κουτιά. Η ιδέα της υπηρεσίας είναι με ένα μικρό ποσό η καταναλώτρια να δοκιμάσει διάφορα προϊόντα σε ειδικά μεγέθη. Επιπλέον μπορούν να διαφημιστούν νέες εταιρίες αλλά και να προωθηθούν συγκεκριμένα προϊόντα.

Η διαδικασία είναι απλή η πελάτισσα αφού συμπληρώσει ένα ερωτηματολόγιο μπορεί να κάνει την παραγγελία όταν οι συνδρομές ανοίξουν, συνήθως κάθε 3 μήνες, ή να κάνει ετήσια συνδρομή. Μέσα σε λίγες μέρες θα λάβει στην πόρτα της ένα κουτί του οποίου το περιεχόμενο δεν γνωρίζει με σκοπό να δοκιμάσει καινούρια προϊόντα. Οι τιμές κυμαίνονται στα 20 ευρώ ενώ η πραγματική αξία των προϊόντων είναι πάντα μεγαλύτερη.

Στην Ελλάδα αυτή τη στιγμή υπάρχουν 3 εταιρίες συνδρομητικών κουτιών. Το πρώτο που ιδρύθηκε στην Ελλάδα από την κυρία Στέλλα Λαζαρίδου είναι το Cherry box.gr. Ακολούθησαν το Beauty test box.com και το Glow box.gr.

Διοργάνωση γάμων

Η κυρία Λίλα Κωνσταντινίδου είναι η διευθύντρια της επιχείρησης «Ηλιότοπος». Χωρίς να έχει ιδιαίτερες γνώσης πληροφορικής κατάφερε να δημιουργήσει μια κερδοφόρα και επιτυχημένη επιχείρηση. Η επιχείρηση λειτουργεί αποκλειστικά μέσω ίντερνετ και δραστηριοποιείται στη διοργάνωση γάμων αλλοδαπών σε Ελληνικά νησιά. Η επιχείρηση λειτουργεί 16 χρόνια και συνεργάζεται με περισσότερα από 100 ζευγάρια ετησίως.

Η εταιρεία ξεκίνησε να δραστηριοποιείται στο ίντερνετ όταν η κυρία Κωνσταντινίδου ξεκίνησε να ασχολείται με την δημιουργία ιστοσελίδων με πρώτη να δημιουργεί την ιστοσελίδα για το ξενοδοχείο όπου εργαζόταν στην Σαντορίνη. Στην συνέχεια δημιουργήθηκε η κατάλληλη σελίδα που απευθύνεται μόνο σε αλλοδαπά ζευγάρια. Πρώτοι πελάτες ήταν ένα χρόνο μετά ένα ζευγάρι από τον Καναδά που ζήτησαν μέσω e-mail βοήθεια στην οργάνωση του γάμο τους. Ο γάμος έγινε με επιτυχία και ακολούθησαν περισσότερες δουλειές οι οποίες αυξανόταν χρόνο με τον χρόνο.

Πλέον η σελίδα είναι μεταφρασμένη και στα κινέζικα με σκοπό την επέκταση της επιχείρησης και στην Ασία. Το όνομα της ιστοσελίδας είναι <http://weddings.heliotopos.net/> και μπορεί κάποιος να διαλέξει την τοποθεσία ,το είδος της τελετής και να δει φωτογραφίες άλλων γάμων.

Μέλι και λάδι από το διαδίκτυο

Το Oliveology είναι μια διαδικτυακή επιχείρηση που ιδρύθηκε από την κυρία Μαριάννα Κολοκοτρώνη το 2009. Η κυρία Κολοκοτρώνη ζει στην Βρετανία και σκέφτηκε την ιδέα της επιχείρησης της από την αναπτυσσόμενη αγορά των βιολογικών προϊόντων. Η επιχείρηση κάνει λιανική και χονδρική πώληση σε λάδι και σε μέλι τα οποία προϊόντα προμηθεύετε από τα Σπαρτά, Πελοποννήσου.

Η επιχείρηση ξεκίνησε από ένα περίπτερο σε έκθεση με βιολογικά προϊόντα και έχει καταλήξει σήμερα με το δικό της κατάστημα καθώς και βέβαια το ηλεκτρονικό κατάστημα το οποίο αποτελεί άλλωστε και την βασική πηγή εσόδων. Η ιστοσελίδα έχει όνομα oliveology.co.uk και εκτός από το να πουλάει τα προϊόντα της επιχείρησης διαθέτει επίσης και ένα πλήθος πληροφοριών σε ότι αφορά το λάδι, το μέλι και τα υπόλοιπα βιολογικά προϊόντα της επιχείρησης.

Η ίδια η κυρία Κολοκοτρώνη βέβαια υποστηρίζει ότι παρά το γεγονός ότι η επιχείρηση της πηγαίνει καλά ότι το Ελληνικό λάδι δεν είναι τόσο δημοφιλές όσο το Ιταλικό και το Ισπανικό. Σε αντίθεση το μέλι έχει μεγαλύτερη απήχηση. Η επιτυχία της ιστοσελίδας οφείλεται εν μέρη στο γεγονός ότι στην Βρετανία οι διαδικτυακές αγορές είναι πιο διαδεδομένες απ' ότι στην Ελλάδα

Πρωτότυπα δώρα

Μια ακόμα επιχείρηση εμπνευσμένη από γυναίκα την κυρία Κατερίνα Καραγιάννη, είναι η επιτυχημένη ιστοσελίδα η Days4u (www.days4u.gr). Το διαφορετικό αυτής της επιχείρησης είναι ότι τα δώρα δεν είναι μόνο υλικά, λέγονται δώρα εμπειρίας και προσφέρουν στο κάθε άτομο διαφορετική εμπειρία ανάλογα τα γούστα του. Τέτοια δώρα μπορούν να είναι οδήγηση ενός σπορ αυτοκινήτου, πτήσεις με αεροπλάνο, καταδύσεις, συμβουλές διακόσμησης και μόδας, σεμινάρια μαγειρικής και οινογνωσίας και αμέτρητες ακόμα εμπειρίες. Η ιδέα της επιχείρησης εμπνεύστηκε από την Αγγλία καθώς η ιδρυτής της επιχείρησης κατοικούσε εκεί και θεώρησε ότι ήταν κάτι που έλειπε από την Ελληνική αγορά.

Το Days4u αποτελεί ένα online κατάστημα και μόνο. Καθώς δεν υπάρχει φυσικό κατάστημα η εικόνα της ιστοσελίδας είναι πολύ σημαντική. Σύμφωνα με την κυρία Καραγιάννη έχει δοθεί μεγάλη προσοχή στην οργάνωση και την εικόνα την ιστοσελίδας καθώς επίσης έχουν διατεθεί αρκετά χρήματα για την σωστή λειτουργία της. Η επιχείρηση επίσης πρέπει να κάνει σωστά τις παραγγελίες καθώς και να συνάψει συνεργασίες με υπεύθυνους συνεργάτες καθώς για οποιοδήποτε λάθος για όποια από τις 2 μεριές είναι υπεύθυνο προς τους πελάτες τους το Days4u. Υπάρχει γενικά η λανθασμένη εντύπωση ότι οι online επιχειρήσεις είναι πιο εύκολες από μια κανονική επιχείρηση στην πραγματικότητα όμως οι στρατηγικές και οι τεχνικές είναι διαφορετικές αλλά υπάρχουν. Επίσης πολύ σημαντικό ρόλο παίζει η οργάνωση, καθώς η επιχείρηση έχει να κάνει με παραγγελίες και διαχείριση χρημάτων.

Διαδικτυακές συμβουλές διακόσμησης

Το να προσλάβει κάποιος σήμερα ένα άτομο να του διακοσμήσει το σπίτι ακούγεται, λόγω της οικονομικής κρίσης, απαγορευτικό. Παρόλα αυτά η κυρία Εύα Τοπαλίδου διείσδυσε έξυπνα στην εποχή του ιντερνέτ και τις τεχνολογίας και δημιούργησε το «e-design» (designdeco.gr, www.rdeco.gr). Το e-design αποτελεί μια ιστοσελίδα η οποία σου δίνει συμβουλές για την διακόσμηση του σπιτιού σου σύμφωνα με φωτογραφίες, λίστες επίπλων και τρισδιάστατα σχέδια.

Η ιδέα γεννήθηκε το 2007 από το blog της κυρίας Τοπαλίδου “rdeco” που είχε ως θέμα την διακόσμηση των εσωτερικών χώρων. Με συνεχή παρακολούθηση και ενημέρωση της ηλεκτρονικής σελίδας οι αναγνώστες έφτασαν τους 3000 την ημέρα. Ο τρόπος λειτουργίας της σελίδας αρχικά γινόταν με την αποστολή φωτογραφιών από τους χρήστες και μετά ακολουθούν προτάσεις από την διαχειρίστρια. Στη συνέχεια το e-design εξελίχθηκε σε μια διαδικτυακή επιχείρηση, με ολοκληρωμένες προτάσεις διακόσμησης για όλο το σπίτι.

Η διαδικασία που ακολουθείται από την κυρία Τοπαλίδου είναι μετά την λήψη των φωτογραφιών από τους πελάτες να δημιουργεί ένα «φωτορεαλισμό» με την τελική εικόνα του χώρου σύμφωνα με τις συμβουλές της. Ο συνδρομητής είναι υπεύθυνος για την αγορά και τοποθέτηση των επίπλων και των διακοσμητικών καθώς όμως του παρέχεται έκπτωση από τα καταστήματα για την συνεργασία του με την κυρία Τοπαλίδου.

3.4 Συμπεράσματα

Ανακεφαλαιώνοντας στην παραπάνω εργασία αναλύσαμε τον ρόλο της γυναίκας στην σύγχρονη κοινωνία καθώς και την επιρροή της θέσης της στο εργασιακό περιβάλλον μέσω της δημιουργίας γυναικείων επιχειρήσεων.

Παρά την πρόοδο που υπάρχει τα τελευταία χρόνια στην γυναικεία απασχόληση η Ελλάδα παραμένει στις χαμηλότερες θέσεις στην Ευρώπη. Συγκεκριμένα το 1993 οι γυναικείες επιχειρήσεις που καταγράφηκαν στην Ελλάδα ήταν 18.400 ενώ το 2000 ήταν 40.000. Παρόλο το πλήθος των ερευνών που έχουν γίνει στο παρελθόν δεν υπάρχουν πρόσφατες έρευνες σχετικά με την γυναικεία εργασία. Ακόμα και οι ελάχιστες πηγές που υπάρχουν δεν είναι τεκμηριωμένες και είναι ελλιπής.

Μέσα στα προβλήματα της ανάπτυξης της γυναικείας ευέλικτης απασχόλησης είναι η έλλειψη κατάλληλου επαγγελματικού προσανατολισμού στην δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Με αποτέλεσμα να μην υπάρχει η σωστή ενημέρωση για την ευέλικτη απασχόληση κάνοντας τους περισσότερους να το αντιλαμβάνονται σαν ένα από τα μειονεκτήματα της οικονομικής κρίσης.

Όσο για την γυναικεία πολιτική υπάρχει εμφανείς εξέλιξη μέσα στα χρόνια. Οι γυναίκες ξεκίνησαν από το να μην έχουν καν το δικαίωμα του «εκλέγειν και εκλέγεσθαι» και έχουν εξελιχθεί στο να είναι πρόεδροι κομμάτων ακόμα και πρόεδρος της βουλής.

Παρατηρούμε επίσης ότι οι γυναίκες επιχειρηματίες παίρνουν λιγότερα ρίσκα από ότι οι άντρες και κυρίως επιλέγουν να συνεχίσουν την οικογενειακή επιχείρηση από το να ξεκινήσουν μια από την αρχή. Επίσης οι γυναίκες επιλέγουν επιχειρήσεις που δραστηριοποιούνται στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών και στο λιανικό εμπόριο.

3.5 Προτάσεις

Παρά την εξέλιξη της γυναίκας και των ευέλικτων μορφών απασχολήσεως πολλά είναι ακόμα αυτά που μπορούν να γίνουν για την ανάπτυξη στην εργασία, την επιχειρηματικότητα και την κοινωνία. Προτάσεις για την ευκαιρία σε μια τέτοια ανάπτυξη είναι οι παρακάτω:

- Καλύτερη ενημέρωση στον επαγγελματικό προσανατολισμό της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης
- Μεγαλύτερες επιχορηγήσεις για ανερχόμενες καινοτόμες επιχειρήσεις
- Ίσες ευκαιρίες καριέρας για άντρες και γυναίκες
- Πιο απλές διαδικασίες στην σύσταση και στην λειτουργία των νέων επιχειρήσεων
- Βοήθεια στις ήδη υπάρχουσες γυναικείες επιχειρήσεις στην εφαρμογή νέων τεχνολογιών και στην εισαγωγή καινοτομιών καθώς και έμφαση στην δικτύωση της επιχείρησης
- Ειδικές διαφημίσεις στις καινοτόμες γυναικείες επιχειρήσεις
- Βελτίωση της άποψης που υπάρχει για τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης
- Καλύτερες αποδοχές στις δουλειές μερικής απασχόλησης

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Λυμπεράκη Α. – Δενδρινός Γ. (2006), **Ευέλικτη Εργασία: Νέες Μορφές Και Ποιότητα Απασχόλησης**, Εκδόσεις Κέρκυρα

ΥΠ.Ε.Π.Θ.-Γενική Γραμματεία Λαϊκής Επιμόρφωσης Υπουργείου Εργασίας (1998), **Οδηγός Υποστήριξης Γυναικείας Επιχειρηματικότητας Πρόγραμμα «ΣΑΠΦΩ»**, Αθήνα

ACME εκπαιδευτική (2006), **Εγκυμοσύνη και εργασιακά δικαιώματα**, Ηλεκτρονικό Γυναικείο Περιοδικό, Τεύχος Σεπτεμβρίου 2006

Δουλκέρη Τ. (1994), **Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις**, Εκδόσεις Παπαζήση

Γεωργαντά Ζ. (2003), **Επιχειρηματικότητα και καινοτομίες**, Εκδόσεις Ανικούλα

Brush G. (1992), **Research on women business owners: Past trends a New perspective and future directions**, Baylor University

Hyz A, Karamanis K. (2014), **Flexible Working and Unemployment in Greece: An Analysis and Review of the Evidence**, International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, No 10, Vol 4, PP 533-542

ΥΠΕΣΔΔΑ (2005), **Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων για τη Στρατηγική της Λισσαβόνας με βάση τις Ολοκληρωμένες Κατευθυντήριες Γραμμές**

Πετρακάκη Α.(2009),**Το δικαίωμα της γυναίκας να εκλέγει και να εκλέγεται**, Δημοσιευμένο άρθρο στην «Άγωνα Γραμμή», Τεύχος Σεπτεμβρίου 2009

Κουζής Γ.(2001), **Εργασιακές σχέσεις και ευρωπαϊκή ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας;** Μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, αρ. 14, Αθήνα

Κουζής Γ.(2011), **Η εργασία στη δίνη της οικονομικής κρίσης και του μνημονίου: Δέκα επισημάνσεις**, Περιοδικό Ουτοπία Τευχ.97 Νοεμβρίου

Αντωνοπούλου Δ. (2007), **Στάσεις των Γυναικών απέναντι στην Επιχειρηματικότητα**, Έκδοση ΠΑΣΕΓΕΣ

Ντερμανάκης Ε. Ν. (2004), **Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα**, Κ.Ε.Θ.Ι

Bogdan J. (2014), **The impact of the current financial and economic crisis on the European labor market – an approach based on a new paradigm in the labor field**, Theoretical and Applied Economics No. 6, Volume XXI, pp. 61-72

Machol-Zajda L. (2008), **Rozwój elastycznych form pracy**, Zarządzanie Zasobami Ludzkimi 2008 Nr 5, pp 11-27

Bednarska-Wnuk I. (2011), **The role of flexible forms of employment in Poland**, AD ALTA: Journal Of Interdisciplinary Research, pp 116-119

Broughton A, Biletta I, Kullander M (2010), **Flexible forms of work: ‘very atypical’ contractual arrangements**, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας

Giannikis S, Mihail D (2011), **Flexible work arrangements in Greece: a study of employee perceptions**, The International Journal of Human Resource Management, Vol. 22, No. 2, pp 417–432

Διαδικτυακές Πηγές

<http://www.ministryofjustice.gr/site/LinkClick.aspx?fileticket=DE1eX1PkWuw%3D&tabid=132>

http://www.icbs.gr/innet/UsersFiles/students/tutor_notes/postgraduate/DMS/VLACHOS/1a.%20Entrepreneurship.pdf.

<https://www.randstad.gr/blog/kosmos-tis->

[ergasias/%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AC-%CE%B8%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1/kariera-kosmos-](https://www.randstad.gr/blog/kosmos-tis-ergasias/%CE%B5%CF%81%CE%B3%CE%B1%CF%83%CE%B9%CE%B1%CE%BA%CE%AC-%CE%B8%CE%AD%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B1/kariera-kosmos-)

[ergasias/%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%AE-](https://www.randstad.gr/blog/kosmos-tis-ergasias/%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%AE-)

[%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B7%CF%82-](https://www.randstad.gr/blog/kosmos-tis-ergasias/%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%AE-%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B7%CF%82-)

[%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7.7.htm](https://www.randstad.gr/blog/kosmos-tis-ergasias/%CE%B7%CE%BC%CE%B9%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7-%CE%AE-%CF%80%CE%BB%CE%AE%CF%81%CE%B7%CF%82-%CE%B1%CF%80%CE%B1%CF%83%CF%87%CF%8C%CE%BB%CE%B7%CF%83%CE%B7.7.htm)

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/9EF1E22B2A326207C225785C004E76F2/\\$file/%CE%9F%20%CE%A0%CE%B5%CF%81%CE%AF%20%CE%8A%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%9C%CE%B5%CF%84%CE%B1%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%91%CF](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/dl/dl.nsf/All/9EF1E22B2A326207C225785C004E76F2/$file/%CE%9F%20%CE%A0%CE%B5%CF%81%CE%AF%20%CE%8A%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CE%9C%CE%B5%CF%84%CE%B1%CF%87%CE%B5%CE%AF%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B7%CF%82%20%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD%20%CE%91%CF)

https://el.wikibooks.org/wiki/%CE%97_%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%B9%CE%BA%CE%B5%CE%AF%CE%B1_%CE%B5%CF%80%CE%B9%CF%87%CE%B5%CE%B9%CF%81%CE%B7%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CE%BA%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B1_%CF%83%CF%84%CE%B7%CE%BD_%CE%95%CE%BB%CE%BB%CE%AC%CE%B4%CE%B1

<https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF->

[%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-](https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF-%CE%B4%CE%B9%CE%BA%CE%B1%CE%AF%CF%89%CE%BC%CE%B1-)

[%CF%84%CE%B7%CF%82-](https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF-%CF%84%CE%B7%CF%82-)

[%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CF%82-](https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF-%CE%B3%CF%85%CE%BD%CE%B1%CE%AF%CE%BA%CE%B1%CF%82-)

[%CE%BD%CE%B1-%CE%B5%CE%BA%CE%BB%CE%AD%CE%B3%CE%B5%CE%B9-](https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF-%CE%BD%CE%B1-%CE%B5%CE%BA%CE%BB%CE%AD%CE%B3%CE%B5%CE%B9-)

[%CE%BA%CE%B1/](https://agonigrammi.wordpress.com/2009/09/20/%CF%84%CE%BF-%CE%BA%CE%B1/)

<http://www.acme.gr/periodiko/sep09.htm#1>

<http://www.leaguelwomenrights.gr>

<http://www.tovima.gr/opinions/article/?aid=447360>

<http://www.protothema.gr/economy/article/513803/eurostat-arnitiki-protia-tis-elladas-stin-nergia-sto-483-to-pososto-stous-neous-/>