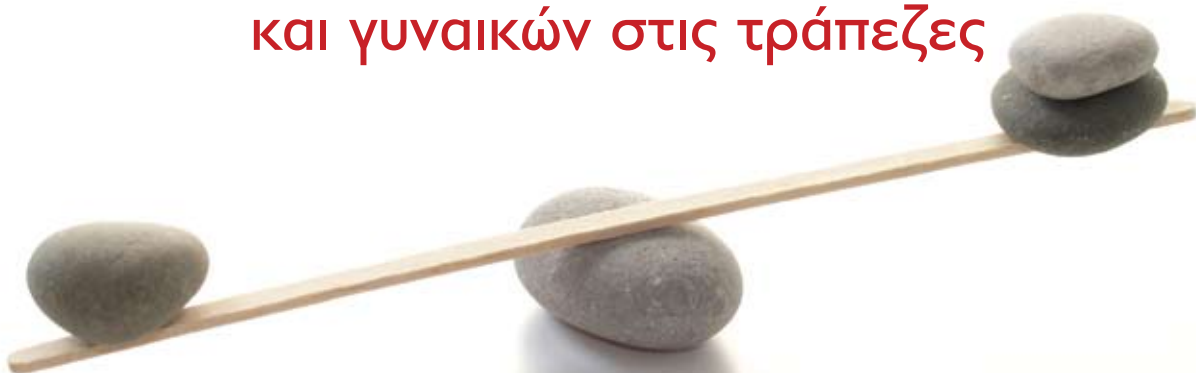


Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ

Ηλίας Ιωακείμογλου

Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών
και γυναικών στις τράπεζες



Αθήνα 2009

Ηλίας Ιωακείμογλου

Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών
και γυναικών στις τράπεζες

ISBN 978-960-8428-05-8

Οκτώβριος 2009

© INE - ΟΤΟΕ
Βησσαρίωνος 9, 106 72, Αθήνα

Περιεχόμενα

Πρόλογος του Πρόεδρου της ΟΤΟΕ	7
Πρόλογος του Διευθύνοντα Συμβούλου του ΙΝΕ - ΟΤΟΕ	8
Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο Ι Η θέση των γυναικών στις αγορές εργασίας της Ελλάδας	13
Η γυναικεία εργασία, οι θεσμοί και η συσσώρευση κεφαλαίου	14
Τα ποσοτικά δεδομένα	20
Κεφάλαιο 2 Περιγραφική ανάλυση της θέσης των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας	31
Γενικά χαρακτηριστικά	32
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα	39
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης	42
Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών/γυναικών	45
Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	48
Κεφάλαιο 3 Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών	51
Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων	52
Μεθοδολογία της μελέτης	56

Δεδομένα και μεταβλητές	59
Αποτελέσματα	62
Οι μέσες τιμές των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών	62
Η εξίσωση των μισθών για το σύνολο των εργαζομένων στις τράπεζες και ανά φύλο	65
Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε επιμέρους συνιστώσες κατά Oaxaca-Ransom	70
Γενικά συμπεράσματα	70
Ειδικότερα συμπεράσματα	71
Κεφάλαιο 4 Η μεταβολή του χάσματος αμοιβών μεταξύ 2002 και 2006	75
Η θέση των γυναικών στον χρηματοπιστωτικό τομέα το 2006	76
Γενικά χαρακτηριστικά της κατανομής των αποδοχών	76
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα	81
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης	83
Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών/γυναικών	86
Γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	88
Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος σε επιμέρους συνιστώσες κατά Oaxaca για τα έτη 2002 και 2006	91
Κεφάλαιο 5 Η διεθνής διάσταση	93
Η απασχόληση ως πρωταρχικός τομέας εφαρμογής πολιτικών έμφυλης ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση	97
Μέτρα και πολιτικές για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση	101

Κεφάλαιο 6 Προτάσεις	105
Μέτρα πολιτικής για την μείωση του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες	107
Ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση	108
Ειδική ρήτρα για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	109
Παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	110
Προώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και την υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις	111
Καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών	112
Εκπόνηση οδηγών/εγχειριδίων για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής στις επιχειρήσεις	112
Περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση συγκεκριμένων διαστάσεων του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες	113
Γιατί είναι τόσο μεγάλη η «καθαρή» διάκριση σε βάρος των γυναικών στις τράπεζες;	113
Γιατί είναι μικρότερη η επαγγελματική πείρα των γυναικών;	114
Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι περιορισμένη;	114
Συναντούν οι γυναίκες κάποια «γυάλινη οροφή»;	115
Βιβλιογραφία	116

Πρόλογος

Ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο πολιτικών για τη μείωση και την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες πρέπει να βασίζεται στην στατιστική ανάλυση των παραγόντων του συγκεκριμένου χάσματος αμοιβών. Για τον λόγο αυτόν, το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ πραγματοποίησε σχετική μελέτη ώστε τα σωματεία των εργαζομένων στις τράπεζες να διαθέτουν μιν αντικειμενική βάση συζήτησης και δράσης στο πεδίο των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, γίνεται και πρέπει να γίνεται, αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης, μέσω πολλαπλών μέτρων και επιμέρους πολιτικών. Στον προσδιορισμό των μέτρων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος θα πρέπει να αξιοποιηθεί η υπάρχουσα ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα αυτό, καθώς το φαινόμενο είναι διεθνές και αντιμετωπίζεται, περισσότερο ή λιγότερο επιτυχώς, με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους.

Σημαντικό στοιχείο για την επιλογή και την διαμόρφωση των προτεινόμενων μέτρων είναι η διαπίστωση της παρούσας μελέτης ότι η μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα αμοιβών προέρχεται από τις «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή από τις διακρίσεις που δεν σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο.

Έτσι η βαρύτητα που έχουν οι «καθαρές» ή άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο χάσμα αμοιβών, πρέπει να είναι καθοριστική και για το είδος των πολιτικών που θα προκριθούν για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών.

Ωστόσο, η μελέτη του ΙΝΕ ΟΤΟΕ διαπίστωσε ότι πέραν των καθαρών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, τρεις ακόμη παράγοντες ευθύνονται σημαντικά για το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων: Πρώτον, οι εργαζόμενες στις τράπεζες διαθέτουν μικρότερη επαγγελματική πείρα έναντι των ανδρών, δεύτερον, μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας που εργάζονται στις τράπεζες και διαθέτουν την ίδια επαγγελματική εμπειρία, η γυναίκα αμείβεται λιγότερο για την πείρα της, και τρίτον, οι γυναίκες συμμετέχουν λιγότερο στις θέσεις από τις οποίες ασκείται επίβλεψη (θέσεις ευθύνης).

Τα μέτρα πολιτικής που θα προκριθούν για την μείωση και την εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες πρέπει να αφορούν, επομένως, και τους τρεις παραπάνω παράγοντες. Πιστεύω ότι η μελέτη του ΙΝΕ ΟΤΟΕ μάς προσφέρει μια αντικειμενική βάση για συζήτηση και σχεδιασμό δράσεων για την εξάλειψη των αδικαιολόγητων μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων στις τράπεζες.

Σταύρος Κούκος
Πρόεδρος ΟΤΟΕ
Πρόεδρος Ινστιτούτου Εργασίας ΟΤΟΕ

Πρόλογος

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης είναι να περιγράψει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας και να προσδιορίσει τους παράγοντες στους οποίους αυτές οφείλονται. Οι παράγοντες αυτοί, είτε αναφέρονται στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, είτε είναι χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, της επιχείρησης ή των επαγγελμάτων, είτε είναι προκαταλήψεις και στερεότυπα που οδηγούν σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Πιο συγκεκριμένα, η μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στα παρακάτω κρίσιμα ερωτήματα:

- ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες που διαφοροποιούν ανά φύλο τους μισθούς στις τράπεζες και πιο συγκεκριμένα, εάν και σε ποιο βαθμό επηρεάζουν τις αποδοχές ενός μισθωτού παράγοντες όπως το εκπαιδευτικό του επίπεδο, η γενική επαγγελματική πείρα που απέκτησε στη διάρκεια ολόκληρου του επαγγελματικού του βίου, η πείρα που απέκτησε στην τελευταία θέση εργασίας που κατέχει, ο τύπος της σύμβασης εργασίας, το μέγεθος της επιχείρησης, η μορφή ιδιοκτησίας (δημόσια, ιδιωτική, ημι-κρατική), η κάλυψη από συλλογική σύμβαση κ.ά.
- σε ποιο βαθμό οι μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων δικαιολογούνται από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των επαγγελμάτων κλπ.
- ποιο είναι το μέγεθος των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αφού αφαιρέσουμε από το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων το τμήμα εκείνο του χάσματος που εξηγείται από τα διαφορετικά δημογραφικά, εκπαιδευτικά και εργασιακά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την “καθαρή” ή “άμεση” διάκριση που προέρχεται από στερεότυπα και προκαταλήψεις.

Η μελέτη αποτελεί, επίσης, συμβολή στην προώθηση, στον τραπεζικό τομέα της Ελλάδας, κατάλληλων μέτρων πολιτικής για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών. Οι προτάσεις αυτές δεν είναι αποκλειστικές, με την έννοια ότι η επιστημονική ανάλυση αφήνει ανοιχτές δυνατότητες για την διαμόρφωση και άλλων προτάσεων.

Μεταγενέστερες μελέτες, ειδικότερα μελέτες πεδίου, θα μπορούσαν να εμβαθύνουν ζητήματα που θέτει η παρούσα μελέτη, όπως η καριέρα των γυναικών και η “γυάλινη οροφή”, η μικρότερη επαγγελματική πείρα που συσσωρεύουν οι γυναίκες, οι διακρίσεις που βασίζονται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα.

Αριστοτέλης Λάκκας
Διευθύνων Σύμβουλος
Ινστιτούτου Εργασίας ΟΤΟΕ

Εισαγωγή

Όπως και τα λοιπά κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα υποχρεούται να αντιμετωπίσει την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ζητήματος του χάσματος των αμοιβών, όπως προβλέπουν η Στρατηγική της Λισαβόνας και η Ευρωπαϊκή Στρατηγική Απασχόλησης. Εντούτοις, παρά την πλήρη ενσωμάτωση του κοινοτικού κεκτημένου στην Ελλάδα και τη θέση σε ισχύ μιας σύγχρονης νομοθεσίας για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης και της συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή, τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το χάσμα αμοιβών εξακολουθεί να παραμένει σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Αυτό ισχύει, αν και σε μικρότερο βαθμό, και για τον τραπεζικό κλάδο.

Ο σκοπός της παρούσας μελέτης, που εκπονήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ και εντάσσεται στο πλαίσιο των προσπαθειών για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο των αμοιβών, είναι να περιγράψει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας και να προσδιορίσει τους παράγοντες στους οποίους αυτές οφείλονται. Οι παράγοντες αυτοί, είτε αναφέρονται στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων είτε στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, της επιχείρησης ή των επαγγελμάτων.

Επίσης, η μελέτη αποτελεί μικρή συμβολή στην προώθηση, στον τραπεζικό τομέα της Ελλάδας, κατάλληλων μέτρων πολιτικής για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών. Τα μέτρα αυτά αποσκοπούν στην αντιμετώπιση βασικών αιτιών ανισότητας των φύλων στις αμοιβές, όπως η μικρή συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις διεύθυνσης και επίβλεψης, η παρεμπόδιση της καριέρας που προσκρούει στην “γυάλινη οροφή” των άρρητων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, οι άμεσες διακρίσεις κλπ.

Η μελέτη επιχειρεί να απαντήσει στα παρακάτω κρίσιμα ερωτήματα:

- ποιοι είναι οι καθοριστικοί παράγοντες που διαφοροποιούν τους μισθούς στις τράπεζες (στο σύνολο των εργαζομένων), και πιο συγκεκριμένα, εάν και σε ποιο βαθμό επηρεάζουν τις αποδοχές ενός μισθωτού παράγοντες όπως το εκπαιδευτικό του επίπεδο, η γενική επαγγελματική πείρα που απέκτησε στη διάρκεια ολόκληρου του επαγγελματικού του βίου, η πείρα που απέκτησε στην τελευταία θέση εργασίας που κατέχει, ο τύπος της σύμβασης εργασίας, το μέγεθος της επιχείρησης, η μορφή ιδιοκτησίας (δημόσια, ιδιωτική, ημι-κρατική) κλπ.
- ποιο είναι το μέγεθος των μισθολογικών ανισοτήτων αναφορικά με το φύλο, την μορφή ιδιοκτησίας, την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις κλπ και σε ποιο βαθμό οι ανισότητες αυτές δικαιολογούνται από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και των επαγγελμάτων κλπ.
- ποιο είναι το μέγεθος των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αφού αφαιρέσουμε από την διαφορά των μέσων μισθών μεταξύ των δύο φύλων το τμήμα εκείνο της διαφοράς που δικαιολογείται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών.

Μεταγενέστερες μελέτες, ειδικότερα μελέτες πεδίου, θα μπορούσαν να συμπληρώσουν τις αναλύσεις που παρουσιάζει αυτή η μελέτη, σε επιμέρους περιοχές της τραπεζικής αγοράς εργασίας ή να εμβαθύνουν σε ζητήματα όπως η καριέρα των γυναικών και η “γυάλινη οροφή” των άτυπων διακρίσεων σε βάρος τους, η μικρότερη επαγγελματική πείρα που συσσωρεύουν και τα στερεότυπα με τα οποία κρίνονται.

Η ανάλυση των μισθολογικών ανισοτήτων που εκτίθεται στη μελέτη αυτή, βασίζεται στην ιδέα ότι οι αποδοχές ενός εργαζόμενου προκύπτουν από τα ιδιαίτερα, ατομικά χαρακτηριστικά του, από τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που κατέχει, από το επάγγελμά του, και από τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης όπου εργάζεται. Καταρχήν, τα ατομικά χαρακτηριστικά σχετίζονται με την εκπαίδευση, τις δεξιότητες, την επαγγελματική εμπειρία, τις άρρητες ικανότητες. Τα χαρακτηριστικά αυτά αντανακλούν την πολυμορφία που διακρίνει τη σύνθεση του εργατικού δυναμικού ως προς την ικανότητά του για εργασία και εξηγεί ένα μέρος των διαφορών μεταξύ των ατομικών μισθών επειδή εκφράζει την παραγωγικότητα της εργασίας του ατομικού εργαζόμενου. Οι παράγοντες που αναφέρονται στην επιχείρηση στην οποία εργάζεται ο μισθωτός ενδέχεται να εξηγούν επίσης ένα σημαντικό μέρος των μισθολογικών ατομικών διαφορών και περιλαμβάνουν τον τύπο ιδιοκτησίας (ιδιωτική ή δημόσια), την κάλυψη από συλλογική σύμβαση, το μέγεθος του καταστήματος (συνήθως μετρούμενο με τον αριθμό απασχολούμενων στην επιχείρηση) κλπ.

Οι υπολογισμοί της μελέτης αυτής βασίστηκαν στα ατομικά δεδομένα της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών (Structure of Earnings Survey) της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας Ελλάδος (η Έρευνα πραγματοποιείται και στις άλλες χώρες μέλη της ΕΕ με βάση τις κατευθύνσεις της Eurostat ανά τετραετία). Τα στοιχεία που χρησιμοποιήσαμε αναφέρονται στα έτη 2002 και 2006. Η Έρευνα αναφέρει αναλυτικά τις αποδοχές των εργαζομένων και τις ώρες εργασίας στις οποίες αντιστοιχούν αυτές οι αποδοχές (πρόκειται δηλαδή για τις ώρες που πληρώθηκαν). Όλοι οι υπολογισμοί και οι εκτιμήσεις βασίζονται στις μικτές ωριαίες απολαβές των μισθωτών, στις οποίες περιλαμβάνονται ο μισθός, τα επιδόματα τα bonus και οι υπερωρίες.

Η επιλογή μας να χρησιμοποιήσουμε τις μικτές ωριαίες απολαβές ως εξαρτημένη μεταβλητή έναντι των συνολικών ετήσιων ή μηνιαίων αποδοχών, βασίζεται στο γεγονός ότι αυτές μεταβάλλονται, όχι μόνον ανάλογα με τους υπό εξέταση παράγοντες, αλλά και ανάλογα με τις ώρες εργασίας που πραγματοποιεί ο εργαζόμενος στη διάρκεια του έτους ή του μήνα. Η επιλογή των μικτών ωριαίων απολαβών ως εξαρτημένη μεταβλητή στις εξισώσεις των μισθών αποτελεί γενικευμένη και πάγια επιλογή της σχετικής βιβλιογραφίας.

Τα κεφάλαια της μελέτης είναι πέντε:

- Το πρώτο κεφάλαιο αναφέρεται στην θέση των γυναικών στις αγορές εργασίας της Ελλάδας, επειδή η θέση αυτή είναι το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου πρέπει να κατανοήσουμε την θέση των γυναικών στην τραπεζική αγορά εργασίας.
- Το δεύτερο κεφάλαιο επιχειρεί μια «χαρτογράφηση» της τραπεζικής αγοράς εργασίας και των μισθολογικών ανισοτήτων: κατανομή των ατομικών αμοιβών, εκπαιδευτικό επίπεδο των μισθωτών και κατανομή τους στις ηλικιακές ομάδες και τα επαγγέλματα, κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις, συσώρευση επαγγελματικής πείρας κλπ.

- Το τρίτο κεφάλαιο διερευνά τους παράγοντες που καθορίζουν τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες της Ελλάδας με βάση τα στοιχεία του 2002. Τα στοιχεία αυτά υπερτερούν κατά τι των στοιχείων του 2006 διότι περιλαμβάνουν μια από τις σημαντικότερες ερμηνευτικές μεταβλητές των αποδοχών, που είναι η άσκηση καθηκόντων επίβλεψης επί άλλων εργαζομένων.
- Στο τέταρτο κεφάλαιο αναλύεται η απόσταση που διανύθηκε μεταξύ των ετών 2002 και 2006 αναφορικά με τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων και την αμοιβή αυτών των χαρακτηριστικών.
- Στο πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζεται η διεθνής διάσταση του προβλήματος του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αναφέρονται σχετικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης σε επίπεδο θεσμικών ρυθμίσεων και συναφών πολιτικών, και καλές πρακτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διάφορα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.
- Τέλος, το έκτο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζει τις προτάσεις για τον περιορισμό του χάσματος αμοιβών. Οι προτάσεις βασίζονται στη διάγνωση των χαρακτηριστικών του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες, που προσδιορίζονται στα πρώτα κεφάλαια της μελέτης, και αξιοποιούν την αντίστοιχη διεθνή εμπειρία.

Κεφάλαιο Ι

Η θέση των γυναικών
στις αγορές εργασίας
της Ελλάδας

Η ανάλυση της θέσης των γυναικών στις αγορές εργασίας της Ελλάδας προσφέρει το γενικό πλαίσιο για την ανάλυση της θέσης των γυναικών στις τράπεζες (και επομένως του χάσματος αμοιβών μεταξύ φύλων στον τραπεζικό τομέα). Όλα τα στοιχεία προέρχονται από τη Eurostat εκτός εάν αναφέρεται άλλη πηγή.

Η γυναικεία εργασία, οι θεσμοί και η συσσώρευση κεφαλαίου

Όπως έδειξε η συζήτηση που άνοιξε το έργο του Esping-Andersen (1990), η κοινωνική αναπαραγωγή στη νότια Ευρώπη πραγματοποιείται με μεγάλη συμμετοχή της οικογένειας και των τοπικών δικτύων αλληλεγγύης στην κάλυψη βασικών αναγκών κοινωνικής προστασίας. Η ιδιομορφία της κοινωνικής αναπαραγωγής στην Ελλάδα (όπως και στην νότια Ευρώπη γενικά) συνίσταται στο γεγονός ότι οι οικογενειακές στρατηγικές συμπληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τις λειτουργίες του Κράτους Πρόνοιας. Πιο αναλυτικά, στην νότια Ευρώπη, η οικονομία διαιρείται σε δύο τομείς: ο επιχειρηματικός τομέας βρίσκεται σε σύζευξη με έναν σημαντικό οικιακό τομέα βασισμένο στην οικογένεια που

- επιμερίζει την ανασφάλεια της αγοράς εργασίας μεταξύ των συνόλου των μελών των οικογενειών (ασκεί επομένως μια ιδιότυπη συλλογική διαχείριση της ανασφάλειας (Mingione 2002, de Brunhoff 1976),
- συμβάλλει στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης με την πραγματοποίηση μεγάλου αριθμού ωρών απλήρωτης οικιακής εργασίας μειώνοντας έτσι τον αναγκαίο μισθό (Meillassoux 1980),
- πραγματοποιεί μεταφορά πόρων και αναδιανέμει το εισόδημα μεταξύ των μελών της,
- αναπτύσσει στρατηγικές επιβίωσης και αλληλεγγύης μεταξύ των διαδοχικών γενεών,
- συγκροτεί και θέτει στην διάθεση των επιχειρήσεων σημαντικές εφεδρείες γυναικείου εργατικού δυναμικού,
- αναλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος από το ρίσκο της αυτο-απασχόλησης,
- καθιστά δυνατή την αποδοχή, εκ μέρους των εργαζομένων γυναικών, άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα,
- μειώνει το κόστος παραγωγής της εργασιακής δύναμης μέσω της συλλογικής κατανάλωσης και την παρατεταμένη συγκατοίκηση των νέων με τους γονείς, και
- αναλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος των εξόδων εκπαίδευσης.

Για τους λόγους αυτούς, ο τυπικός νοτιο-ευρωπαϊκός οικιακός τομέας δημιουργεί τις προϋποθέσεις, για την ύπαρξη μεγάλων εργατικών εφεδρειών και μιας προσφοράς εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στην ζήτηση που εκφράζει ο επιχειρηματικός τομέας. Ο οικιακός τομέας στην Ελλάδα λειτουργεί ως απόθεμα εργασιακής δύναμης για

τον επιχειρηματικό τομέα. Υποδέχεται τους ανέργους σε περιόδους μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας και διαθέτει εργασιακή δύναμη όταν αυξάνεται η ζήτηση εργασίας. Έτσι, ο επιχειρηματικός τομέας αντιμετωπίζει μια προσφορά εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στον τρέχοντα μισθό. Υπάρχουν μονίμως διαθέσιμοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, πρόθυμοι να καταλάβουν τις νέες θέσεις εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας στον τρέχοντα μισθό. Αυτό φαίνεται με σαφήνεια στα στατιστικά στοιχεία και πιο συγκεκριμένα στην ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού (Διάγραμμα Ι): οι αυξήσεις της απασχόλησης προκαλούν σχεδόν ισόποσες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού.

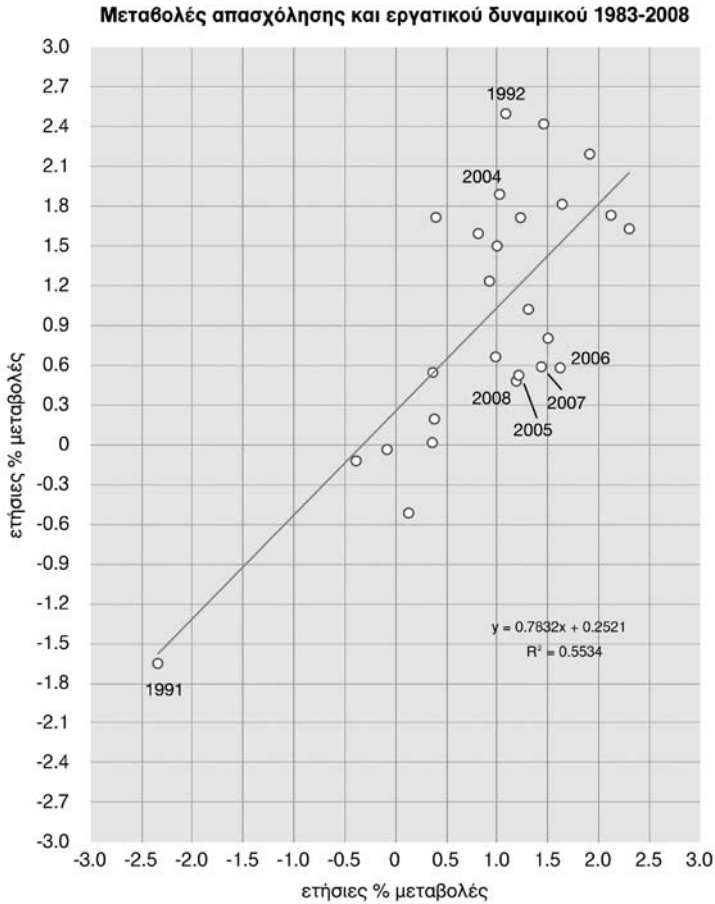
Πέραν τούτου, ο οικιακός τομέας συμβάλλει αποφασιστικά και στην διαμόρφωση και συντήρηση της διαίρεσης της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα «άνωτερο» στο οποίο συμμετέχουν οι «κανονικοί» εργαζόμενοι, και σε ένα «κάτωτερο» τμήμα στο οποίο συμμετέχουν μαζί οι γυναίκες, μαζί με τους νέους και τους μετανάστες, και γενικώς όλους τους εργαζόμενους με χαμηλές προσδοκίες.

Σε αυτόν τον τρόπο κοινωνικής αναπαραγωγής, που βασίζεται στην οικογένεια, η ιδιαίτερη θέση των γυναικών είναι θεμελιώδης διότι εξασφαλίζει την άρθρωση της οικιακής εργασιακής διαδικασίας και της εμπορευματικής παραγωγικής διαδικασίας --με άλλα λόγια, τις εργασίες αναπαραγωγής στο εσωτερικό της οικογένειας και τις εργασίες παραγωγής εμπορευμάτων στο εσωτερικό των επιχειρήσεων. Εξ αυτής της κρίσιμης θέσης των γυναικών προκύπτει η σχέση τους με το εργατικό δυναμικό, την απασχόληση, την εργασία, την ανεργία και την αεργία. Η υποδεέστερη θέση των γυναικών στην απασχόληση και την εργασία (όπως εκφράζεται με την βραχεία ή σύντομη καριέρα, την στασιμότητα στην εργασιακή ιεραρχία, τις χαμηλότερες αμοιβές, την μικρότερη συσσώρευση εργασιακής πείρας συνολικά ή στον τελευταίο εργοδότη κλπ) ανάγεται στο γεγονός ότι αναλαμβάνουν ρόλο, στο εσωτερικό της οικογένειας, που είναι σημαντικότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών (με όρους ωρών οικιακής εργασίας και αφοσίωσης). Εν απουσία αξιολογού κοινωνικού κράτους, στην νότια Ευρώπη, οι γυναίκες καλούνται να αναλάβουν έναν κύριο ρόλο στην αναπαραγωγή (στην οικιακή εργασία) και έναν δευτερεύοντα ρόλο στην εμπορευματική παραγωγή.

Ο ρόλος τους αυτός έχει επιδράσει σημαντικά στη διαδικασία συσσώρευσης κεφαλαίου στην Ελλάδα: έχει αποτελέσει σημαντικό ρόλο στην συγκράτηση των μισθών σε χαμηλά επίπεδα (σε σύγκριση με τους αντίστοιχους μισθούς στις προηγμένες χώρες της βόρειας Ευρώπης), και μέσω αυτού έχει ευνοήσει την εξειδίκευση της ελληνικής παραγωγής σε προϊόντα χαμηλού κόστους εργασίας. Οι χώρες με τους χαμηλότερους μισθούς μεταξύ των 15 πιο προηγμένων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι η Ισπανία, η Ελλάδα και η Πορτογαλία, χώρες που χαρακτηρίζονται από την υπανάπτυξη του κοινωνικού κράτους και την αναπλήρωση των λειτουργιών πρόνοιας από την οικογένεια. Ακριβέστερα, οι μισθοί στις χώρες αυτές είναι χαμηλότεροι από όσο θα δικαιολογούσε το γεγονός ότι η παραγωγικότητα της εργασίας στις χώρες αυτές είναι χαμηλότερη από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης-15. Το ίδιο φαινόμενο ισχύει και για την Ιταλία (Scaccati 2004), που διαθέτει τους χαμηλότερους μισθούς (διορθωμένους με την παραγωγικότητα) μεταξύ των χωρών με υψηλό ΑΕΠ ανά κάτοικο.

Η μεταβλητή που ρυθμίζει την είσοδο ή την έξοδο των γυναικών από την αγορά εργασίας είναι ο πραγματικός μισθός: Όταν αυτός μειώνεται, μειώνονται και τα εισοδήματα του νοικοκυριού που κατέρχονται σε επίπεδα χαμηλότερα του αναγκαίου μισθού (δηλαδή του μισθού που είναι αναγκαίος για την κανονική και αξιοπρεπή διαβίωση με βάση τα ιστορικά πρότυπα της εποχής). Ως αποτέλεσμα αυξάνεται η γυναικεία συμμετοχή στην αγορά εργασίας προκειμένου με την αυξημένη προσφορά εργασίας να αντισταθμισθούν οι απώλειες εισοδήματος από την πτώση των αποδοχών.

Διάγραμμα I



Το μοντέλο αυτό, της κοινωνικής αναπαραγωγής με βάση την οικογένεια, τείνει ωστόσο στα ιστορικά όριά του -τουλάχιστον στην Ελλάδα. Αυτό οφείλεται σε περισσότερους λόγους:

- Πρώτον, το εν λόγω μοντέλο αναπαραγωγής οδηγεί σε χαμηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης (απασχολούνται δηλαδή στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας σχετικά λίγες γυναίκες σε σύγκριση με τον γυναικείο πληθυσμό εργασίων ηλικιών 15-64 ετών). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα να είναι χαμηλότερο το ΑΕΠ ανά κάτοικο.

Κάθε αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών αντανακλάται σε αύξηση του προϊόντος ανά κάτοικο. Η μετάβαση της γυναίκας από την οικιακή εργασία στην αμειβόμενη εργασία έχει πολλαπλασιαστικά αυξητικά αποτελέσματα επί του ΑΕΠ. Σύμφωνα με τον Esping-Andersen, ορισμένες στατιστικές δείχνουν ότι για κάθε 100 γυναίκες που μεταβαίνουν από την οικιακή εργασία στην αμειβόμενη εργασία στον επιχειρηματικό τομέα, δημιουργούνται 15 επιπλέον θέσεις εργασίας στον τομέα των υπηρεσιών. Κατά την αντίληψη των οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, τα μέτρα πολιτικής για την έμφυλη ισότητα αποσκοπούν στην αύξηση του ΑΕΠ ανά κάτοικο, και για τον λόγο αυτόν επιδιώκουν την καταπολέμηση των ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση ενός γυναικείου εργασιακού δυναμικού που θα συμβάλει στην περαιτέρω ανάπτυξη της χώρας (άρα και στην βιωσιμότητα του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και υγείας). Από αυτήν την άποψη, η διατήρηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών σε σχετικά υψηλά επίπεδα προσλαμβάνεται, από τις υπηρεσίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ως αρνητικό φαινόμενο της αγοράς εργασίας. Με δεδομένο και τον στόχο της Λισσαβόνας για αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, είναι προβλέψιμο ότι το μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής που επικρατεί στην Ελλάδα θα τεθεί σε ένταση και θα υποστεί τάσεις μετασχηματισμού.

- Δεύτερον, το εν λόγω μοντέλο αποτελεί θεμελιώδες στοιχείο μιας οικονομίας εξειδικευμένης στην παραγωγή προϊόντων χαμηλού κόστους εργασίας. Ωστόσο, η ισχύουσα εξειδίκευση της παραγωγής δεν μπορεί πλέον σήμερα, σε συνθήκες ανάδυσης ισχυρών ανταγωνιστών εξαιρετικά χαμηλού κόστους εργασίας, να παραμείνει ή ίδια. Το διευρυνόμενο εμπορικό ισοζύγιο αγαθών και υπηρεσιών υπογραμμίζει την ανάγκη παραγωγικών αναδιαρθρώσεων με σκοπό την παραγωγή προϊόντων υψηλότερης ποιότητας, έντασης γνώσης, για τα οποία αυξάνεται η διεθνής ζήτηση.
- Τρίτον, στην Ελλάδα έχει καταστεί δυσβάστακτο το βάρος των καθηκόντων πρόνοιας που έχει επωμιστεί η οικογένεια και περισσότερο από όλους οι εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες εκ του ρόλου τους αναλαμβάνουν τις εργασίες φροντίδας και πρόνοιας κατά το κύριο μέρος τους. (Οι ιδιωτικές δαπάνες υγείας ως ποσοστό των συνολικών δαπανών υγείας στην Ελλάδα είναι οι υψηλότερες μεταξύ των αναπτυγμένων χωρών του κόσμου, η δε φροντίδα των ηλικιωμένων βαρύνει την οικογένειά τους είτε ως χρηματικό βάρος είτε ως οικιακή εργασία).
- Τέταρτον, το νότιο-ευρωπαϊκό μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής δεν επιτελεί πλέον την βασική αποστολή του της βιολογικής αναπαραγωγής και παράγει σοβαρά δημογραφικά προβλήματα. Τα χαμηλά επίπεδα γονιμότητας της νότιας Ευρώπης σχετίζονται άμεσα με την άνοδο της ανεργίας, την διαρκή υποτίμηση των μισθών των γυναικών, την ελλειπή δημόσια φροντίδα παιδιών και ηλικιωμένων, την διάχυτη αβεβαιότητα αναφορικά με την εργασία και την άνοδο των καταναλωτικών προτύπων στα επίπεδα των πλέον προηγμένων χωρών της Ευρώπης (επίπεδα τα οποία τα νοικοκυριά των εργαζομένων προσπαθούν να προσεγγίσουν, μεταξύ άλλων, και με τον περιορισμό των γεννήσεων). Αντιθέτως, σε χώρες υψηλής συμμετοχής των γυναικών στον κόσμο της αμειβόμενης εργασίας και αναπτυγμένου κοινωνικού κράτους, όπως στην Σκανδιναβία, καταγράφεται υψηλό ποσοστό γεννήσεων, στα πλαίσια ωστόσο ενός άλλου μοντέλου κοινωνικής αναπαραγωγής.

- Πέμπτον, έχει παρατηρηθεί σημαντική στατιστική συσχέτιση μεταξύ της ισότητας των δύο φύλων και της ανταγωνιστικότητας: οι χώρες που έχουν προχωρήσει στην μείωση των έμφυλων ανισοτήτων εμφανίζουν και υψηλότερη ανταγωνιστικότητα.

Υπό το βάρος αυτών των προβλημάτων και εξελίξεων, είναι αυξημένες οι πιθανότητες της μετατόπισης του νοτιο-ευρωπαϊκού υπόδειγμα κοινωνικής αναπαραγωγής προς το βορειοευρωπαϊκό υπόδειγμα, στο οποίο η θέση της γυναίκας είναι σαφώς διαφορετική. Στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου “η γυναίκα - νοικοκυρά έχει σχεδόν εξαφανισθεί” (κατά την έκφραση του Esping-Andersen), οι γυναίκες συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα κατά το ήμισυ. Οι οικογένειες αναθέτουν σε τρίτους, δηλαδή στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας και στο κοινωνικό κράτος, την εξυπηρέτηση ενός πολύ μεγάλου μέρους των αναγκών τους επιτρέποντας έτσι στην γυναίκα να μετατοπίσει το κέντρο βάρους των προτιμήσεών της περισσότερο προς την επαγγελματική καριέρα και λιγότερο προς την μητρότητα. Σημεία ενός τέτοιου κοινωνικού μετασχηματισμού είναι ήδη ορατά στην Ισπανία, όπου ήδη άνω του 40% των γυναικών δηλώνουν ότι δίνουν πλέον προτεραιότητα στην εργασία έναντι της μητρότητας.

Υπό αυτές τις συνθήκες είναι αναμενόμενο ότι στην Ελλάδα θα αυξηθούν, κατά την επόμενη ιστορική περίοδο (που κατά τα φαινόμενα θα είναι περίοδος γενικότερων μετασχηματισμών), οι εντάσεις γύρω από την εναρμόνιση του διπλού στόχου που επιδιώκουν σήμερα οι περισσότερες γυναίκες στην Ελλάδα (καριέρας και μητρότητας). Η εμφάνιση μιας νέας μορφής συμβατότητας μεταξύ καριέρας και μητρότητας, στην οποία θα δοθεί περισσότερη έμφαση στην επαγγελματική ζωή έναντι της γονιμότητας, θα εξαρτηθεί από την υποστήριξη που θα παράσχει το κοινωνικό κράτος στις οικογένειες¹, θα επηρεαστεί δε από την φύση των μετασχηματισμών στο παραγωγικό σύστημα (δηλαδή τις μελλοντικές, μακροπρόθεσμες ανάγκες των επιχειρήσεων σε εκπαιδευμένο εργατικό δυναμικό). Σε αυτό το πλαίσιο θα τεθούν εκ νέου και οι διεκδικήσεις, αλλαγές και διαμάχες σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες στην εργασία, την απασχόληση, την ανεργία και την αεργία.

Στην μετάβαση αυτή προς ένα μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής που θα έχει ενσωματώσει στοιχεία από το βορειο-ευρωπαϊκό μοντέλο, συμβάλλουν και οι αλλαγές στο εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών: ένας αυξανόμενος αριθμός γυναικών στην Ελλάδα επιλέγει τον διττό ρόλο, δηλαδή την αμειβόμενη απασχόληση και την μητρότητα στον βαθμό που περισσότερες γυναίκες πραγματοποιούν περισσότερα έτη εκπαίδευσης. Η ένταξή τους ωστόσο, τόσο στον εκπαιδευτικό μηχανισμό, όσο και στην απασχόληση εξακολουθεί να επηρεάζεται θεαματικά από τον παραδοσιακό ρόλο που αναλαμβάνουν στην οικογένεια ως σύζυγοι, μητέρες και κόρες: στην μεν τριτοβάθμια εκπαίδευση, όπου η παρουσία τους είναι πλέον ισάξια των ανδρών, ακολουθούν σπουδές ανθρωπιστικής κατεύθυνσης (και σε πολύ μικρό βαθμό τεχνικής κατεύθυνσης), στην δε αγορά εργασίας καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας που αντιστοιχούν στον

¹ Η αύξηση του αριθμού των γεννήσεων στην Σκανδιναβία κατά το τελευταία 40 έτη οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην επέκταση της κοινωνικής πρόνοιας, των δημοσίων υπηρεσιών υγείας και των υπηρεσιών εκπαίδευσης.

παραδοσιακό ρόλο των γυναικών στην οικογένεια (εκπαιδευτικοί, υπηρεσίες υγείας, κοινωνική εργασία, φροντίδα, υπηρεσίες καθαρισμού, υφαντουργία και ιματισμός, θέσεις εργασίας στη “ήπια οικονομία” και ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα, υπάλληλοι γραφείου κλπ). Βεβαίως, τα ίδια φαινόμενα, έμφυλου διαχωρισμού των επαγγελματιών (δηλαδή συγκέντρωσης των γυναικών σε σχετικά περιορισμένο αριθμό επαγγελματιών και ιεραρχικών εργασιακών βαθμίδων) παρατηρούνται, πλην όμως σε μικρότερο βαθμό και στις χώρες της βόρειας Ευρώπης, ως αντίτιμο του συμβιβασμού καριέρας και μητρότητας στα πλαίσια του βορειο-ευρωπαϊκού μοντέλου κοινωνικής αναπαραγωγής. Ανεξάρτητα από μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής, οι εργοδότες δείχνουν προτίμηση προς τους άνδρες ως εργαζόμενους καθώς προεξοφλούν ότι οι γυναίκες θα παρουσιάσουν μειωμένη απόδοση λόγω του ρόλου τους ως σύζυγοι, μητέρες και κόρες. Αυτό συμβαίνει ακόμη και όταν οι γυναίκες διαθέτουν γνώσεις και δεξιότητες ισάξιες με αυτές των ανδρών. Εάν ο μισθός είναι ο ίδιος για άνδρες και γυναίκες, η επιχείρηση θα ευνοήσει τους άνδρες διότι είναι περισσότερο αφοσιωμένοι στην εργασία τους. Ως αποτέλεσμα, οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε εργασίες της “ήπιας οικονομίας”, ιδιαίτερα στον δημόσιο τομέα όπου οι αμοιβές σχετίζονται περισσότερο με την θέση εργασίας και λιγότερο με τα χαρακτηριστικά του υπαλλήλου.

Προκύπτει από τα παραπάνω ότι το ζήτημα των έμφυλων ανισοτήτων δεν πρέπει να αναλύεται τόσο ως θέμα διακρίσεων (όπως ισχυρίζεται το κύριο ρεύμα των οικονομικών, δηλαδή η νεοκλασική θεωρία) που εμποδίζει τις γυναίκες να θέτουν επαγγελματικούς στόχους και να τους επιτυγχάνουν εξαιτίας προκαταλήψεων, αλλά περισσότερο ως θέμα ασυμβατότητας των δύο ρόλων των γυναικών (επαγγελματικής καριέρας και μητρότητας) εξαιτίας της οποίας οι γυναίκες καταβάλλουν υψηλό τίμημα εάν θελήσουν να επιδιώξουν υψηλούς επαγγελματικούς στόχους, αφού προηγουμένως έχουν δώσει προτεραιότητα στην μητρότητα. Με άλλα λόγια, το ζήτημα δεν είναι η διάκριση σε βάρος των γυναικών αλλά ο κρίσιμος ρόλος των γυναικών στην κοινωνική αναπαραγωγή σε συνθήκες μικρής υποστήριξης από το κοινωνικό κράτος, όπως συμβαίνει στην Ελλάδα.

Ορισμοί βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας

Δείκτης	Ορισμός	Μεταβλητή
Απασχόληση	Αριθμός απασχολούμενων	N
Εργατικό Δυναμικό	Αριθμός ατόμων που εργάζονται ή αναζητούν ενεργητικά εργασία	L
Αριθμός ανέργων	Αριθμός ατόμων που δεν εργάζονται αλλά αναζητούν ενεργητικά εργασία	U
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας	Άτομα ηλικίας 15-64 ετών	W1564
Ποσοστό ανεργίας	Άνεργοι % του εργατικού δυναμικού	U/L
Ποσοστό απασχόλησης	Απασχολούμενοι % πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας	N/W1564
Ποσοστό συμμετοχής	Εργατικό δυναμικό % πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας	L/W1564

Τα ποσοτικά δεδομένα

Η ιδιαίτερη θέση των γυναικών στον νότιο - ευρωπαϊκό τρόπο κοινωνικής αναπαραγωγής αποτελεί την βάση και το κλειδί για την κατανόηση των έμφυλων ανισοτήτων στην απασχόληση, την εργασία και την ανεργία στην Ελλάδα. Τα ποσοτικά δεδομένα με τα οποία περιγράφουμε τα χαρακτηριστικά και την εξέλιξη της γυναικείας εργασίας αντανακλούν την ιδιαίτερη θέση των γυναικών σε αυτόν τον τύπο κοινωνικής αναπαραγωγής, δηλαδή στον ιδιότυπο τρόπο συμβιβασμού καριέρας και μητρότητας.

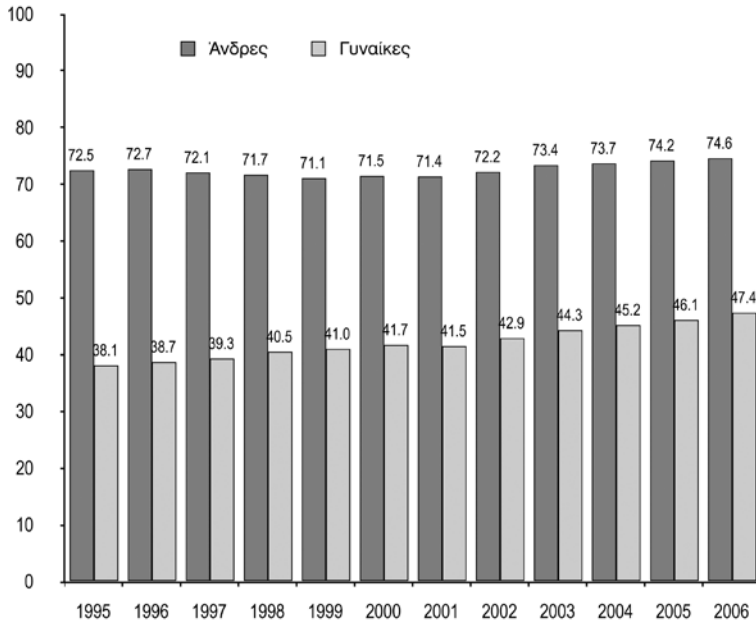
Η συνολική γυναικεία απασχόληση ως ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανήλθε σε 47,4% κατά το 2006 έναντι 38,1% το 1995 (Διάγραμμα 2). Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είχε σταθεροποιηθεί στο επίπεδο του 72% μεταξύ 1995 και 2003 και παρουσίασε μικρή αύξηση στο 74% περίπου μέχρι το 2006. Έτσι, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων από 35% περίπου το 1995 είχε περιοριστεί σε 27% το 2006. Επομένως, είχε πραγματοποιηθεί σημαντική μεταβολή σε ό,τι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, αφού η μείωση της απόστασης από τους άνδρες κατά την εν λόγω περίοδο ανήλθε σε περίπου 8%.

Εντούτοις, η παραπάνω σύγκριση του ποσοστού απασχόλησης των δύο φύλων βασίζεται στον αριθμό των εργαζομένων και δεν λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι οι ώρες εργασίας διαφέρουν επίσης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση είναι κατά πολύ πιο διαδεδομένη μεταξύ των γυναικών, ενώ είναι αρκετά περιορισμένη μεταξύ των ανδρών (Διάγραμμα 3). Αυτό έχει ως συνέπεια, ο αριθμός ωρών εργασίας που πραγματοποιείται κατά μέσον όρο από έναν εργαζόμενο άνδρα να διαφέρει σημαντικά από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών που πραγματοποιείται από μία γυναίκα. Αυτή η διαφορά δημιουργεί σοβαρή στρέβλωση στον υπολογισμό του ποσοστού απασχόλησης, και πιο συγκεκριμένα οδηγεί στην υπερεκτίμηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Προκειμένου να απαλειφθεί η στρέβλωση αυτή, υπολογίζουμε τον «ισοδύναμο αριθμό απασχολουμένων με πλήρες ωράριο», δηλαδή τον αριθμό απασχολουμένων με πλήρες ωράριο που θα ήταν αναγκαίος, στη διάρκεια του έτους, για να πραγματοποιηθεί ο ίδιος αριθμός ωρών εργασίας με αυτόν που όντως πραγματοποιήθηκε. Στη συνέχεια υπολογίζουμε το ποσοστό απασχόλησης με βάση τον ισοδύναμο αριθμό απασχολουμένων (Διάγραμμα 4).

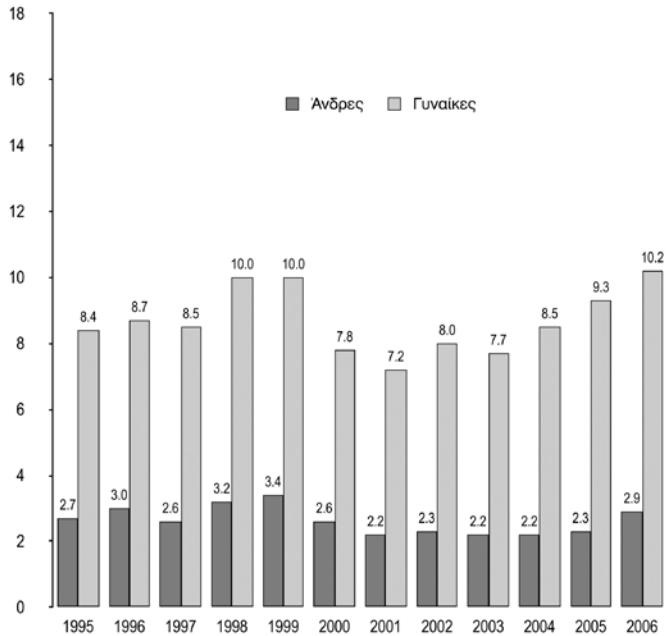
Διάγραμμα 2

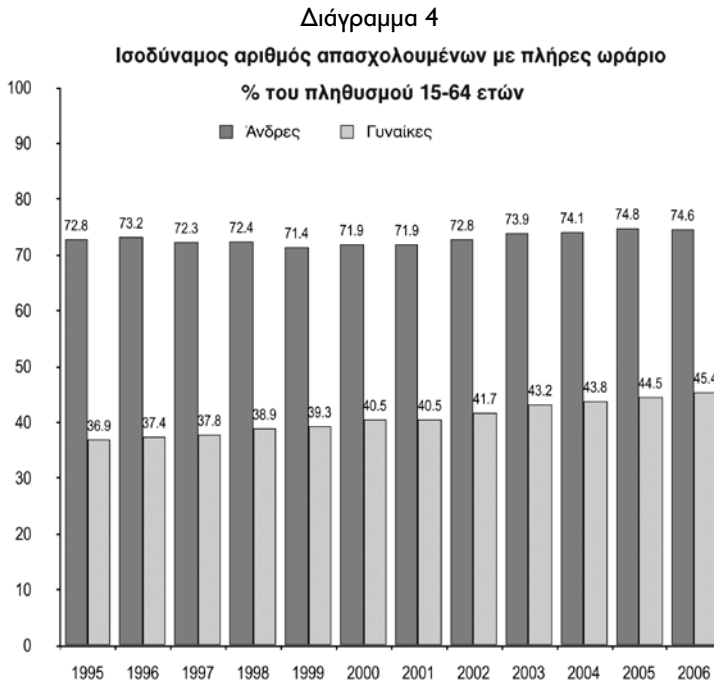
Απασχολούμενοι % του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών ανά φύλο



Διάγραμμα 3

Μερική απασχόληση % του συνόλου ανά φύλο





Η επίπτωση από την πραγματοποιηθείσα διόρθωση δεν είναι αμελητέα: για το 2006, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητο (σε σύγκριση με το αντίστοιχο μέγεθος πριν από την διόρθωση), το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών μειώνεται κατά δύο εκατοστιαίες μονάδες. Έτσι, η πραγματική διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων ανερχόταν, κατά το 2006, σε 29% περίπου και όχι σε 27%. Εντούτοις, η πρόοδος που έχει συντελεστεί σε σχέση με το έτος 1995 παραμένει μεγάλη αφού η μείωση της απόστασης ανήλθε σε οκτώ εκατοστιαίες μονάδες.

Η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων (Διάγραμμα 4) αποτελεί απλή αντανάκλαση της διαφορετικής θέσης τους στον κοινωνικό καταμερισμό εργασίας στον οικιακό και στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα είναι από τα χαμηλότερα στην Ευρωπαϊκή Ένωση εξαιτίας του παραδοσιακού ρόλου που τους έχει ανατεθεί στο νοτιο-ευρωπαϊκό μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής (όπως εξάλλου συμβαίνει και στις άλλες χώρες του ευρωπαϊκού νότου). Ο εφεδρικός χαρακτήρας του γυναικείου εργατικού δυναμικού αντανακλάται και στο υψηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (Διάγραμμα 3).

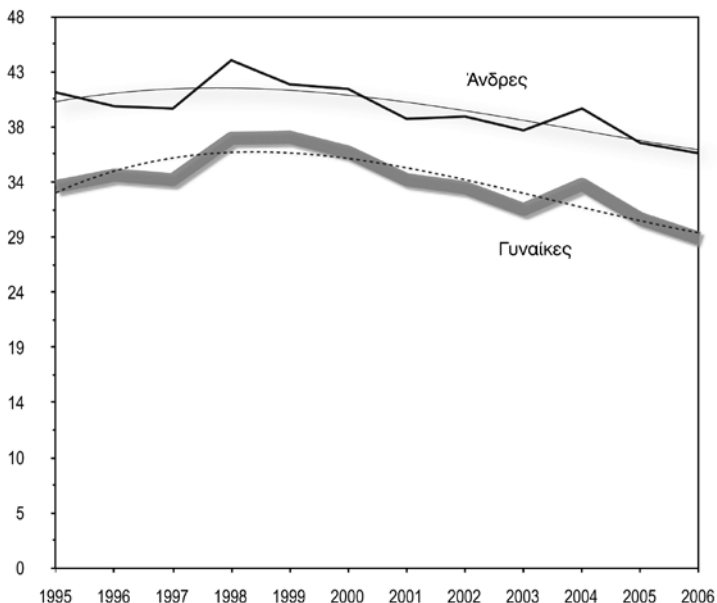
Το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει κατά πολύ κατώτερο των ανδρών, παρά την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε κατά την τελευταία δεκαετία, σχετίζεται με δύο παράγοντες:

Πρώτον, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, είτε ως απασχολούμενες είτε ως άνεργες, είναι ένα σχετικά μικρό ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (ετών 15-64 ετών), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι υψηλό. Αυτό το ποσοστό (στο εξής θα αναφέρεται ως «ποσοστό συμμετοχής»), βλ. στη σελίδα 21 για τους ορισμούς για τους ορισμούς των βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας) είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις παλαιότερες γενεές, στις οποίες κυριαρχούσε ένα μοντέλο οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών τού νοικοκυριού που ανέθετε στις γυναίκες ρόλο αποκλειστικά στην οικιακή εργασία. **Δεύτερον**, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Τόσο ο πρώτος παράγοντας (το μειωμένο ποσοστό συμμετοχής) όσο και ο δεύτερος (το αυξημένο ποσοστό ανεργίας) ευθύνονται για το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

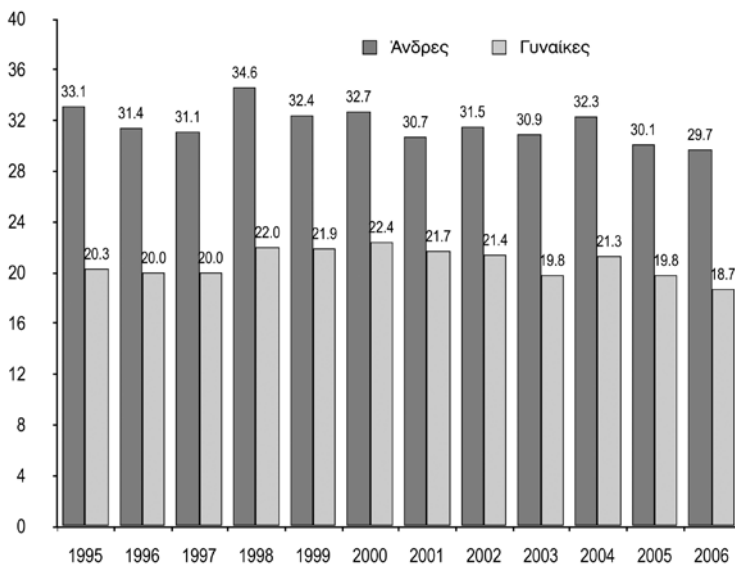
Η ομάδα των νέων 15-24 ετών παρουσιάζει γενικά μικρό ποσοστό συμμετοχής καθώς αυξανόμενος αριθμός νέων πραγματοποιεί σπουδές (Διάγραμμα 5). Η διαφορά μεταξύ των φύλων είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά για το σύνολο των ηλικιών. Αυτό δείχνει με σαφήνεια ότι οι νεότερες γενεές γυναικών εισέρχονται στην αγορά εργασίας πολύ περισσότερο από τις προηγούμενες. Σημειώνουμε, ωστόσο, ότι και σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία, υπάρχει διαφορά περίπου επτά εκατοστιαίων μονάδων που διατηρήθηκε αμείωτη κατά τα έτη 1995-2006. Σχεδόν αμείωτη διατηρήθηκε και η διαφορά του ποσοστού απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων ηλικίας 15-24 ετών (Διάγραμμα 6).

Διάγραμμα 5
Ποσοστό συμμετοχής
νέων 15-24 ετών



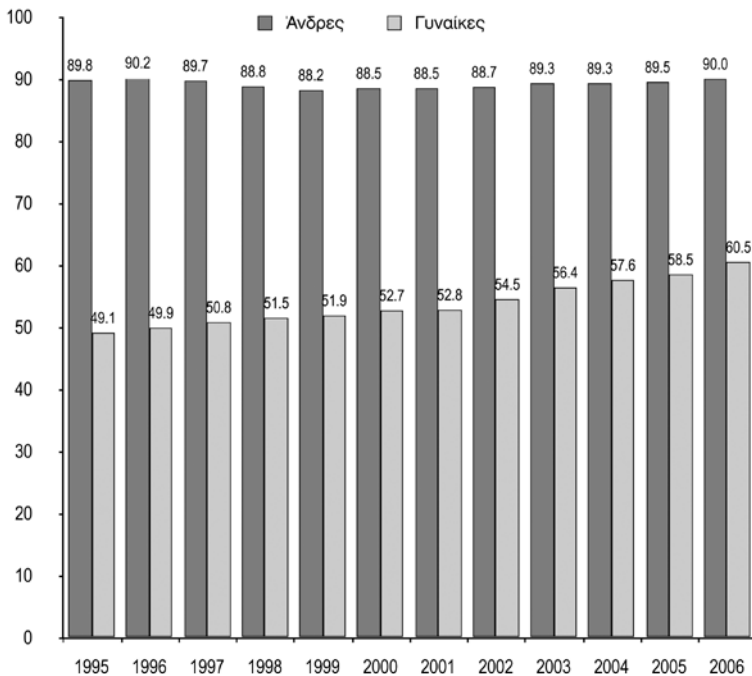
Διάγραμμα 6

Απασχολούμενοι % του πληθυσμού ηλικίας 15-24 ετών ανά φύλο



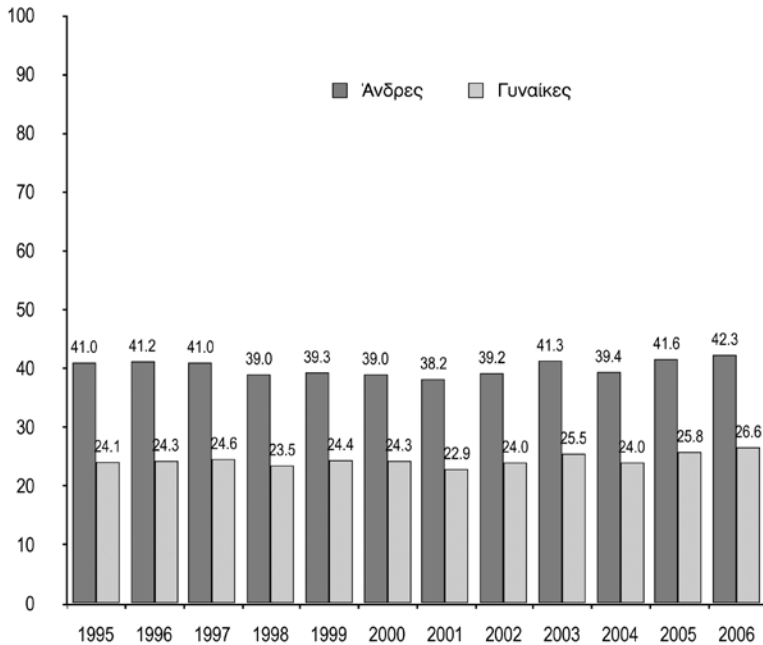
Διάγραμμα 7

Απασχολούμενοι % του πληθυσμού ηλικίας 25-54 ετών ανά φύλο



Διάγραμμα 8

Απασχολούμενοι % του πληθυσμού ηλικίας 55-64 ετών ανά φύλο



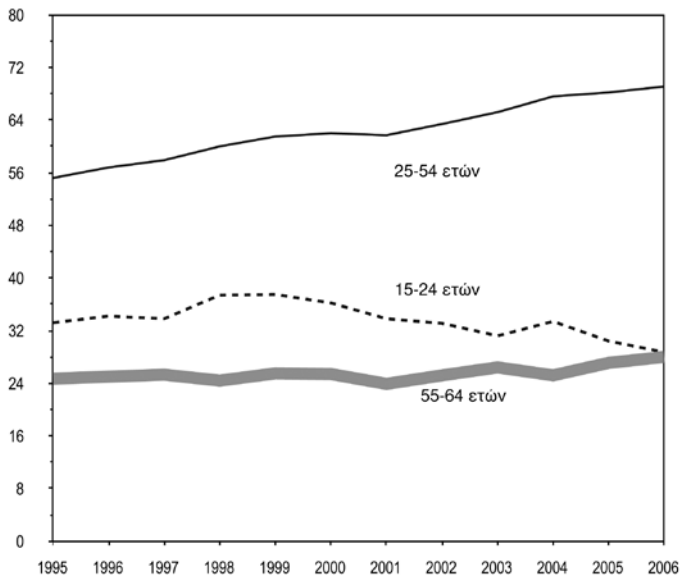
Στο Διάγραμμα 7 φαίνεται το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιών 25-54 ετών που αποτελούν τον «πυρήνα» του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παραμένει σταθερό σε πολύ υψηλά επίπεδα (περίπου 90%), ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών βρισκόταν στο 49.1% το 1995 έναντι 60,5% το 2006. Επομένως, στην κυριότερη ηλικιακή κατηγορία εργαζομένων, υπήρξε σαφής πρόοδος στη μείωση της απόστασης που χωρίζει τα δύο φύλα.

Το ποσοστό απασχόλησης στις ηλικίες 55-64 ετών είναι μειωμένο, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 8, αλλά αυτό αφορά άνισα στα δύο φύλα: ενώ το ποσοστό των ανδρών διατηρήθηκε, κατά την διάρκεια της υπό εξέταση περιόδου, στην περιοχή του 40%, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών παρέμεινε στο πολύ χαμηλό επίπεδο 25%.

Οι διαφορές που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα συνηγορούν υπέρ της ερμηνείας ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελείται από γενεές που διαδέχονται η μία την άλλη στην αγορά εργασίας με αυξανόμενη ροπή για συμμετοχή στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει προφανώς το ανερχόμενο εκπαιδευτικό επίπεδο των νεότερων γενεών, καθώς και η σταδιακή αποδυνάμωση της «παλαιάς» οργάνωσης του νοικοκυριού που βάσιζε την οργάνωση των οικονομικών του λειτουργιών στη απόλυτη διαίρεση των εργασιών μεταξύ των δύο φύλων: οι μεν γυναίκες ανελάμβαναν καθήκοντα οικιακής εργασίας, ενώ οι άνδρες ανελάμβαναν να παρουσιαστούν στην αγορά εργασίας προκειμένου να αποκτήσουν το αναγκαίο εισόδημα για την συντήρηση του νοικοκυριού (breadwinner model).

Η σταδιακή αποδυνάμωση αυτού του μοντέλου οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού των δεκαετιών 1940-1970, και η επικράτηση του σημερινού νοτιο-ευρωπαϊκού υποδείγματος κοινωνικής αναπαραγωγής (υπόδειγμα επιμεριζόμενης ευθύνης μεταξύ των δύο φύλων) έχει επιτρέψει στις γυναίκες να διεκδικούν θέσεις εργασίας σε έναν αυξανόμενο αριθμό οικονομικών δραστηριοτήτων και επαγγελμαμάτων.

Διάγραμμα 9
Ποσοστό συμμετοχής
γυναικών κατά ηλικία

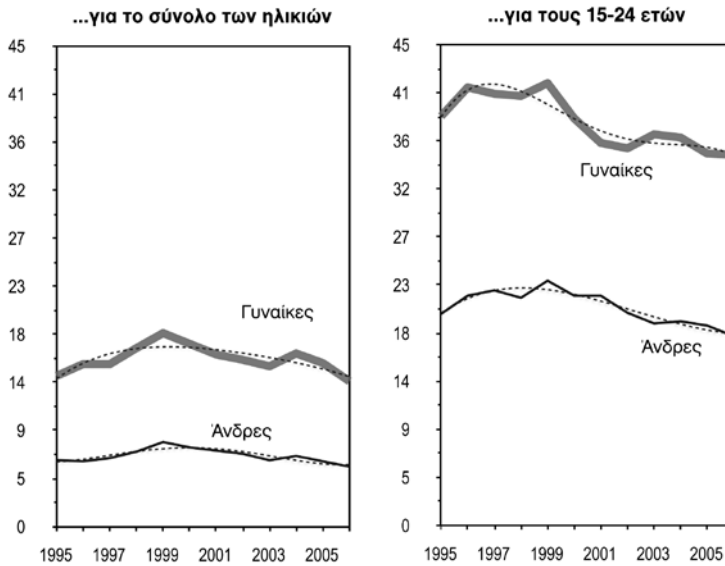


Αυτές οι διαπιστώσεις εξηγούν και τις εξελίξεις στο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ανά ηλικία. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 9, η συμμετοχή των νέων γυναικών δεν παρουσιάζει ουσιαστική διαχρονική μεταβολή, ενώ αντιθέτως, η συμμετοχή των γυναικών στον “πυρήνα” των εργαζομένων (ηλικίας 25-54 ετών) αυξάνεται συνεχώς με αρκετά μεγάλη ταχύτητα. Στις νεαρές ηλικίες, οι γυναίκες παραμένουν εκτός εργατικού δυναμικού προκειμένου να ακολουθήσουν σπουδές χάρη στις οποίες εισέρχονται εν συνεχεία στην αγορά εργασίας στις ηλικίες άνω των 25 ετών. Η αύξηση που παρατηρείται στο εν λόγω διάγραμμα δείχνει την διαφορετική συμπεριφορά των διαδοχικών γενεών γυναικών.

Η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών, γενεά μετά από γενεά, και η μείωση της διαφοράς με το ανδρικό φύλο, πραγματοποιείται μέσω της παραπάνω διαδικασίας (παρατεταμένη εκπαίδευση κατά την νεότητα και υψηλό ποσοστό συμμετοχής στην αγορά εργασίας μετά την ολοκλήρωση της εκπαίδευσης) ενάντια στον εξαιρετικά δυσμενή παράγοντα ότι η γυναικεία ανεργία είναι πολύ υψηλή, η δε ανδρική χαμηλή. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 10 το ποσοστό ανεργίας των ανδρών βρισκόταν σε χαμηλά επίπεδα 5%-7% για το σύνολο των ηλικιών και πολύ κοντά στην πλήρη απασχόληση για τον “πυρήνα” των εργαζομένων (ηλικίας 25-54 ετών). Το υψηλότερο ποσοστό ανεργίας των γυναικών

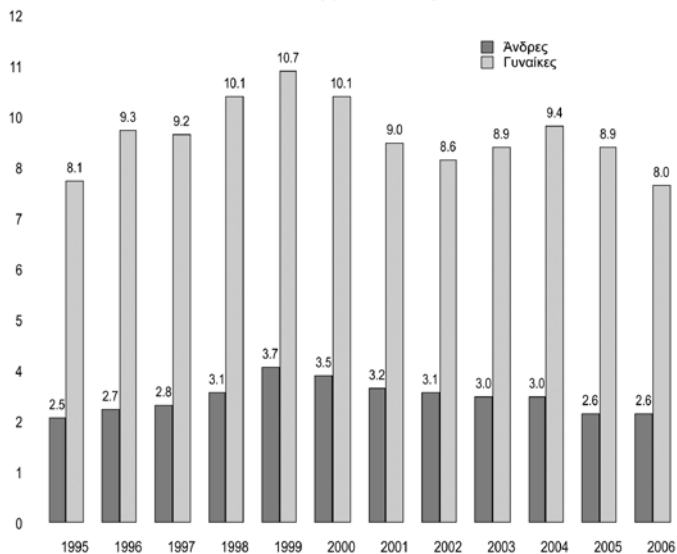
εξηγείται, ενδεχομένως, από την δυσμενή κατανομή τους στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, στα επαγγέλματα και στις υψηλές θέσεις στην εργασιακή ιεραρχία. Οι τρεις αυτοί δυσμενείς παράγοντες ανάγονται στον διπλό ρόλο των γυναικών στο νοτιο-ευρωπαϊκό υπόδειγμα κοινωνικής αναπαραγωγής: οι γυναίκες ακολουθούν εκπαίδευση και επαγγέλματα, σε κλάδους παραγωγής, που αντιστοιχούν στα παραδοσιακά “καθήκοντα” της γυναίκας στην οικογένεια και το νοικοκυριό.

Διάγραμμα 10
Ποσοστό ανεργίας



Ο εφεδρικός χαρακτήρας του γυναικείου εργατικού δυναμικού (που διατηρείται ενάντια στο γεγονός ότι οι γυναίκες διαθέτουν πλέον βελτιωμένο εκπαιδευτικό επίπεδο, αναλαμβάνουν τον ρόλο της εργαζόμενης μητέρας με αυξανόμενη συμμετοχή στην αγορά εργασίας), εξηγεί την πολύ μεγάλη διαφορά στα ποσοστά μακροχρόνιας ανεργίας των δύο φύλων (Διάγραμμα 11): για τους μεν άνδρες η μακροχρόνια ανεργία πρακτικά δεν υπάρχει, ενώ για τις γυναίκες είναι σημαντική. Αυτό υποδηλώνει, ενδεχομένως, ότι οι οικογένειες αναπτύσσουν στρατηγικές απασχόλησης στις οποίες οι άνδρες έχουν προτεραιότητα στην απασχόληση (Kostaki & Ioakimoglou 1996) και το γυναικείο εργατικό δυναμικό αναλαμβάνει τον ρόλο της εφεδρείας.

Διάγραμμα ΙΙ
Μακροχρόνια ανεργία
% του εργατικού δυναμικού

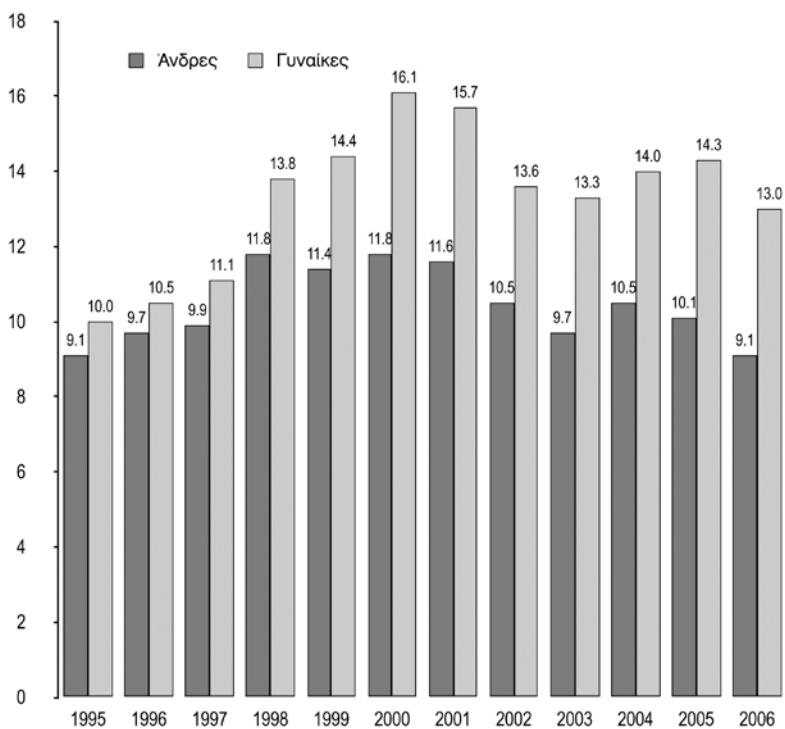


Η θέση των γυναικών, όπως την περιγράψαμε παραπάνω, επηρεάζει και την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα επαγγέλματα. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε έναν μικρό αριθμό επαγγελμάτων, όπως οι υπάλληλοι γραφείου, οι πωλήτριες, οι ανειδίκευτοι εργάτες του τομέα των υπηρεσιών αλλά και της βιομηχανίας, οι υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών, οι υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, το διδακτικό προσωπικό, οι υπάλληλοι λογιστηρίου και οι βοηθοί επιστημονικών επαγγελμάτων. Σε οκτώ επαγγέλματα συγκεντρώνονται περισσότερο από το 80% περίπου των γυναικών. Οι άνδρες, αντιθέτως, είναι πολύ περισσότερο διάσπαρτοι στα επαγγέλματα. Ο κατά φύλο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σχετίζεται προφανώς με τους ρόλους των δύο φύλων και τις συνακόλουθες προκαταλήψεις περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων όπως αυτές διαμορφώθηκαν ιστορικά.

Τέλος, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως επηρεάζεται από τον ρόλο τους στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης στο νοικοκυριό, φαίνεται και στο Διάγραμμα Ι2: το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατά προσέγγιση 50% υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Ενδιαφέρον έχει το γεγονός ότι το 1995 τα ποσοστά των δύο φύλων ήταν παραπλήσια ενώ η διαφορά διευρύνθηκε εν συνεχεία.

Διάγραμμα Ι2

Εργαζόμενοι με συμβάσεις ορισμένου χρόνου % του συνόλου



Κεφάλαιο 2

Περιγραφική ανάλυση της θέσης
των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο
της Ελλάδας

Το δεύτερο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών, τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα ως προς την ποιότητα της εργασιακής δύναμης (ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, εκπαιδευτικό επίπεδο, συσσωρευμένη εργασιακή πείρα μέσω της προϋπηρεσίας κλπ.), την διαφορετική κατανομή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας, στις επιχειρήσεις, τα επαγγέλματα, την συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις θέσεις ευθύνης και επιτήρησης στην εργασιακή ιεραρχία, τις υπερωρίες κλπ. Η ανάλυση που πραγματοποιείται στο κεφάλαιο αυτό είναι προκαταρκτική, με την έννοια ότι χρησιμοποιεί περιγραφικές συγκρίσεις μέσω ωρών που μάς επιτρέπουν να διερευνήσουμε καταρχήν ποιες είναι οι εμφανείς πραγματικότητες της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων **όπως αυτές προσφέρονται στην άμεση παρατήρηση**. Στην συνέχεια, στο τρίτο κεφάλαιο, θα προχωρήσουμε στην ανάλυση των δεδομένων με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης που προσδιορίζει την ακριβή και ιδιαίτερη συμβολή κάθε παράγοντα στην διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ως μισθολογικό χάσμα, στο παρόν και στο επόμενο κεφάλαιο, νοείται η ποσοστιαία διαφορά $(W_m - W_f)/W_m$ όπου W_m είναι η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των ανδρών και W_f είναι η αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών.

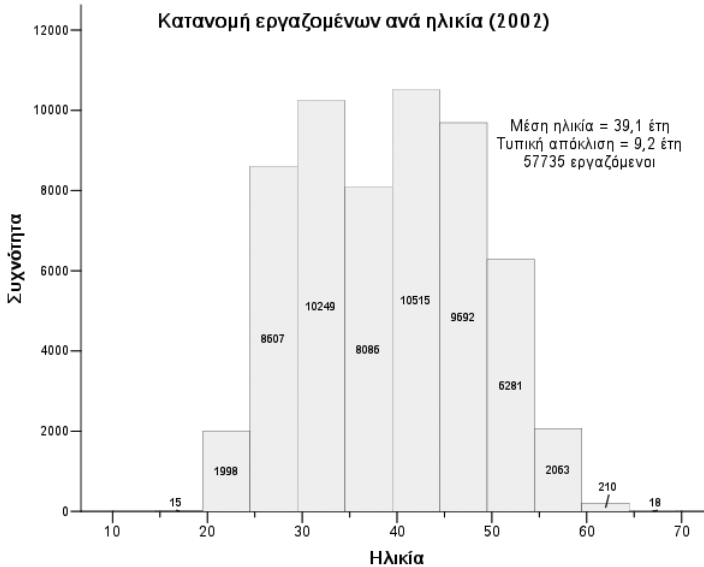
Πηγή όλων των στατιστικών στοιχείων αυτού του κεφαλαίου είναι η **Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών στις Επιχειρήσεις** της ΕΣΥΕ για το έτος 2002. Το δείγμα περιλαμβάνει 48762 εργαζόμενους στον επιχειρηματικό τομέα (που δεν περιλαμβάνει τον δημόσιο τομέα με την στενή έννοια) σε 46 κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σε 44 επαγγέλματα.

Από το δείγμα αφαιρέσαμε 1079 άτομα των οποίων οι ωριαίες αποδοχές ήταν υπερδιπλάσιες του μέσου όρου, επειδή πρόκειται για υψηλές αποδοχές οι οποίες παρά το γεγονός ότι διατηρούν την νομική μορφή του μισθού υποκρύπτουν συμμετοχή στα κέρδη. Επίσης αφαιρέσαμε τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση επειδή αντιπροσώπευαν, κατά το 2002, μόνον το 1% του συνόλου των εργαζομένων στις τράπεζες και αποτελούσαν, ως εκ του μεγέθους των, περιθωριακό φαινόμενο. Μετά από αυτά, το μέγεθος του δείγματος επί του οποίου έγιναν οι υπολογισμοί μας (δηλαδή στον τραπεζικό κλάδο) ανερχόταν σε 3055 άτομα.

Γενικά χαρακτηριστικά

Η μέση ηλικία των απασχολούμενων στον τραπεζικό κλάδο ανερχόταν, το 2002, σε 39 έτη (έναντι 37 ετών για τους άλλους κλάδους του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας) και η διάμεση ηλικία επίσης σε 38 έτη (δηλαδή το 50% των εργαζομένων στις τράπεζες είχε ηλικία μικρότερη των 38 ετών).

Διάγραμμα 13

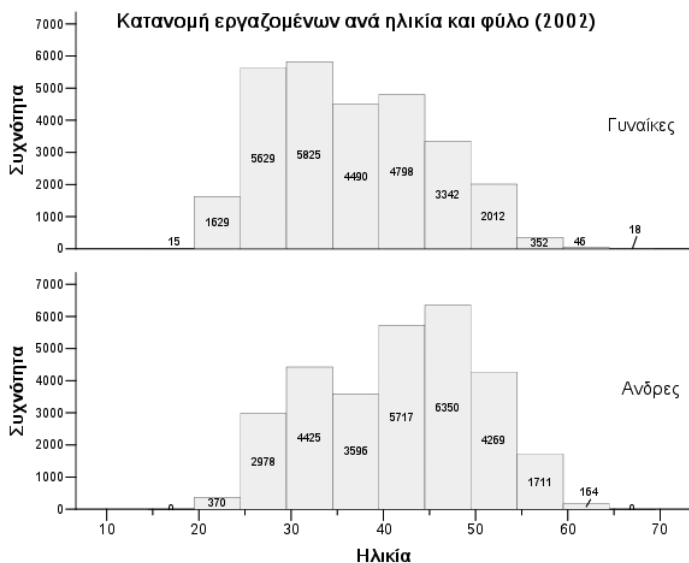


Εντούτοις, πίσω από αυτούς τους μέσους όρους αποκρύπτεται μια έντονη ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων στις τράπεζες, η οποία φαίνεται στο Διάγραμμα 13, παρουσιάζει δύο μέγιστα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι πολώνονται στα δύο άκρα, δηλαδή στις νεαρές ηλικίες και στις μεγαλύτερες. Αυτό αφορά στα δύο φύλα: Η μέση ηλικία των μεν ανδρών ανερχόταν, το 2002, σε 41,5 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 36,5 έτη. Η δε διάμεση ηλικία των ανδρών ανερχόταν σε 42 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37. Το γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απασχολείται στις τράπεζες έχει διάμεση ηλικία κατά 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη ανδρική, φαίνεται στην μορφή της κατανομής των ηλικιών των δύο φύλων (Διάγραμμα 14): οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στις ηλικίες 25 έως 35 ετών σε ποσοστό περίπου 40% (έναντι περίπου 25% των ανδρών), ενώ οι άρρενες είναι συγκεντρωμένοι στις ηλικίες 40 έως 50 ετών σε ποσοστό 40% (έναντι περίπου 30% των γυναικών).

Το γεγονός ότι η κατανομή των γυναικών παρουσιάζει μεγάλη κύρτωση στις χαμηλότερες ηλικίες, δείχνει ότι με την πάροδο των γενεών εισέρχεται στην εργασία στις τράπεζες αυξανόμενος αριθμός γυναικών. Μία στις 4 γυναίκες που απασχολούνταν στις τράπεζες είχε, το 2002, ηλικία μικρότερη των 27 ετών, ενώ αντιθέτως, ένας στους τέσσερις άρρενες είχε ηλικία άνω των 47 ετών.

Σε ότι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του τραπεζικού κλάδου, θα πρέπει να θεωρηθεί ως αρκετά υψηλή, αφού το ποσοστό των γυναικών ανερχόταν, το 2002, σε περίπου 50% του συνόλου. Μόνον τέσσερις κλάδοι (βιομηχανία ενδυμάτων, λιανικό εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια, υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις) από τους σαράντα έξι κλάδους οικονομικής δραστηριότητας του επιχειρηματικού τομέα, παρουσίαζαν συμμετοχή των γυναικών υψηλότερη από τις τράπεζες.

Διάγραμμα 14



Στο Διάγραμμα 15 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών (σε ευρώ) ανά φύλο. Η κατανομή των γυναικείων αμοιβών είναι προφανώς μετατοπισμένη προς μικρότερες τιμές. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα από την θέση που έχει ο διάμεσος της κατανομής των αμοιβών των γυναικών (στο ίδιο διάγραμμα).

Ο Πίνακας Ι περιγράφει αναλυτικότερα τα χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών για κάθε φύλο ξεχωριστά. Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 10,8 ευρώ έναντι 8,8 ευρώ για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε $(10,8-8,8)/10,8=18,5\%$ στον τραπεζικό κλάδο έναντι 21,1% στο σύνολο του επιχειρηματικού τομέα της Ελλάδας και 27% περίπου στον χρηματιστικό τομέα της ευρωζώνης. Εντούτοις, εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων αποδοχών, τότε το χάσμα ανέρχεται σε 21,0% στον τραπεζικό κλάδο έναντι 21,3% στο σύνολο του επιχειρηματικού τομέα.

Το 25% των γυναικών, το 2002, είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μικρότερη των 6,4 ευρώ, ενώ οι αντίστοιχες αμοιβές για τους άνδρες ανέρχονταν σε 7,6 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατανομής των μισθών, το 25% των γυναικών είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη των 10,6 ευρώ έναντι 13,3 ευρώ των ανδρών.

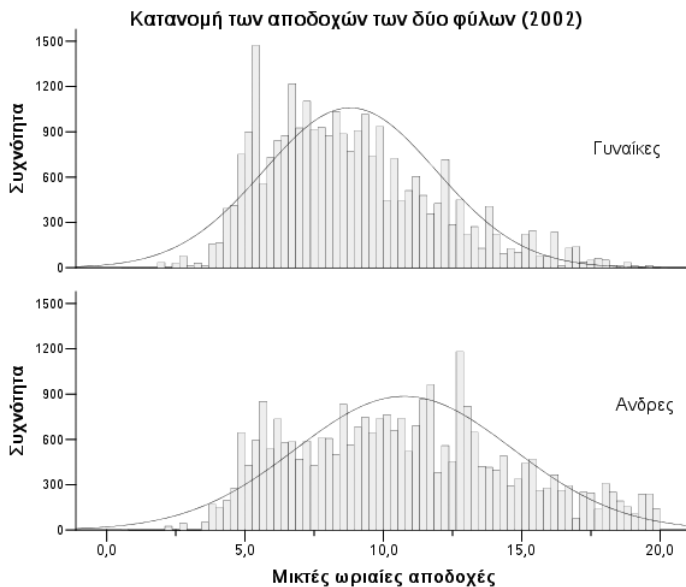
Πίνακας Ι
Χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών ανά φύλο (2002)

Αποδοχές σε ευρώ	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα αμοιβών (%)
Μέσος όρος	10.8	8.8	18.5%
Κατώτατο τεταρτημόριο	7.6	6.4	
Διάμεσος	10.5	8.3	20.1%
Ανώτατο τεταρτημόριο	13.3	10.6	

Στο Διάγραμμα Ι6 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο και βαθμό ειδίκευσης. Διαιρούμε τους απασχολούμενους στις τράπεζες σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην ειδικευμένη διανοητική εργασία (ISCO 1+2+3) ενώ η δεύτερη στην λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία (ISCO 4+5+6+7+8+9). Όπως φαίνεται στο εν λόγω διάγραμμα, άνδρες και γυναίκες κατανέμονται σχεδόν εξίσου στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας (13365 γυναίκες και 13934 άνδρες) πλην όμως οι αμοιβές τους διαφέρουν σημαντικά. Η κατανομή των αμοιβών των ανδρών είναι μετατοπισμένη δεξιότερα της μέσης μικτής αμοιβής των γυναικών που ανερχόταν το 2002 σε 10,0 ευρώ ανά ώρα εργασίας. Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των ανδρών που ασκούσαν επάγγελμα ειδικευμένης εργασίας ανέρχονταν σε 11,8 ευρώ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ανερχόταν σε 15,3%, ήταν δηλαδή χαμηλότερο από το μέσο όρο (18,5%). Οι άνδρες και οι γυναίκες κατανέμονται εξίσου και στα επαγγέλματα της λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας (15190 γυναίκες και 15976 άνδρες). Οι μέσες ωριαίες αποδοχές ανέρχονται σε 7,7 και 9,8 ευρώ αντίστοιχα για τις γυναίκες και τους άνδρες. Επομένως, το μισθολογικό χάσμα για αυτήν την ομάδα εργαζομένων ανερχόταν σε 21,4% δηλαδή ήταν σαφώς υψηλότερο από τον μέσο όρο.

Πραγματοποιήσαμε ανάλογη ανάλυση για την εργασία των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά φύλο και διαπιστώσαμε ότι το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών είναι κατά πολύ μικρότερο για τους πτυχιούχους πανεπιστημίου, αφού ανέρχεται σε 16,6% έναντι 21,0% των μη πτυχιούχων.

Διάγραμμα 15



Επομένως, το πτυχίο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης προσφέρει στις γυναίκες την δυνατότητα να ασκήσουν ειδικευμένη διανοητική εργασία στις τράπεζες και να επιτύχουν έτσι αποδοχές που υπολείπονται των ανδρικών αμοιβών περίπου κατά 15%. Οι γυναίκες που δεν διαθέτουν πτυχίο της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, αντιθέτως, επιτυγχάνουν μισθούς που είναι περίπου 21% μικρότεροι από τους μισθούς των ανδρών.

Πίνακας 2
Αμοιβές ανδρών και γυναικών και μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων (2002)

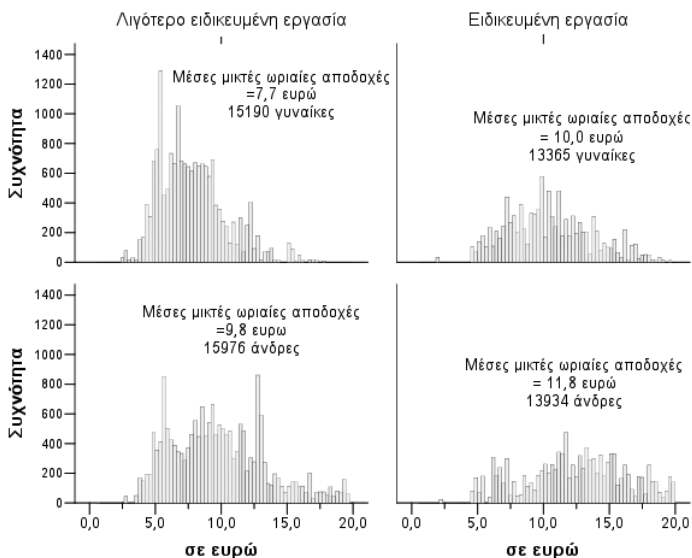
		Μικτές ωριαίες αποδοχές σε ευρώ		Χάσμα αμοιβών (%)
		Άνδρες	Γυναίκες	
Εκπαίδευση	Δημοτικό και Γυμνάσιο	9.48	6.93	26.9%
	Λύκειο	10.1	8.01	20.7%
	Πανεπιστήμιο	12.0	9.99	16.8%
Επάγγελμα	1 Managers*	12.8	11.5	10.3%
	2 Scientific Personnel	11.7	10.9	6.8%
	25 Accountants and Business Professionals	12.3	9.9	19.6%
	26 Legal Professionals	12.1	11.0	9.1%
	27 Economists and Social Scientists	11.8	10.4	12.4%
	31 Computer Associate Professionals & Technicians	9.0	7.7	14.7%
	34 Finance and Sales Associate Professionals	9.9	8.4	15.8%
	41 Office Clerks	9.9	7.9	20.7%
	42 Customer Services Clerks	9.3	7.5	19.4%
	91 Unskilled Workers	10.5	6.9	33.9%
Ηλικία	15-19		2.63	
	20-24	5.31	5.07	4.6%
	25-29	5.99	6.57	-9.7%
	30-34	7.91	8.05	-1.8%
	35-39	9.62	9.74	-1.2%
	40-44	11.3	10.4	8.0%
	45-49	12.2	11.0	9.8%
	50-54	13.7	10.3	24.8%
	55-59	14.9	9.64	35.3%
	60-64	13.9	5.98	57.0%
	>65		10.0	
Επίβλεψη	ναι	13.4	11.3	15.7%
	όχι	8.61	7.61	11.6%
Μερική απασχόληση		8.84	6.66	24.7%

*Τα επαγγέλματα αναφέρονται στα αγγλικά διότι αποδίδονται καλύτερα από την ελληνική μετάφρασή τους

Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν (Πίνακας 2). Το χάσμα είναι εξαιρετικά μικρό ή ανύπαρκτο στις νεαρές ηλικίες έως 40 ετών και δεν υπερβαίνει το 10% στις ηλικίες 40 έως 50 ετών. Αντιθέτως, είναι εξαιρετικά υψηλό στις ηλικίες άνω των 50 ετών. Το χάσμα μειώνεται με την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου (είναι πολύ υψηλό για τους αποφοίτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου, πλην όμως πρόκειται για μια μικρή ομάδα εργαζομένων). Επίσης, το χάσμα μειώνεται όσο πιο ειδικευμένη είναι η εργασία και η ευθύνη της θέσης εργασίας. Στην πολυπληθέστερη κατηγορία εργαζομένων στις τράπεζες, που είναι οι υπάλληλοι γραφείου, το χάσμα ανέρχεται σε 20%. Στην περίπτωση της μερικής απασχόλησης το χάσμα είναι πολύ υψηλότερο από τον μέσο όρο (24,6 έναντι 17,8).

Πραγματοποιήθηκαν στατιστικά τεστ για να διαπιστωθεί εάν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι στατιστικά σημαντικές για τις παραμέτρους και τις ομάδες εργαζομένων που φαίνονται στον Πίνακα 2 (π.χ. εάν η διαφορά του μέσου ανδρικού μισθού από τον αντίστοιχο γυναικείο είναι στατιστικά σημαντική για τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή όσους / όσες κατέχουν διευθυντικές θέσεις κ.ο.κ.). Βρέθηκε ότι όλες ανεξαιρέτως οι διαφορές που φαίνονται στον εν λόγω πίνακα είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

Διάγραμμα 16
Κατανομή ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών σε συνάρτηση με το φύλο και τον βαθμό ειδίκευσης της εργασίας



Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

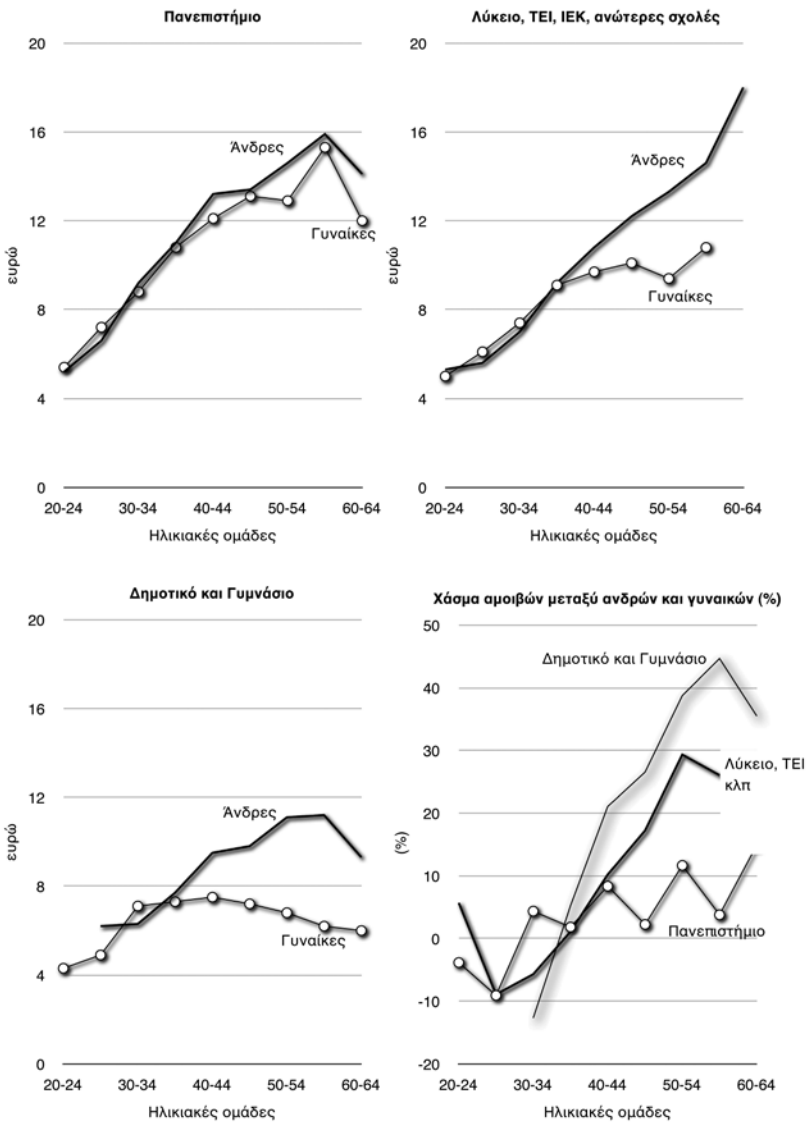
Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται καταρχήν σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στην διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που βελτιώνουν την ικανότητά του προς εργασία. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθού. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι οι παραγωγικές ικανότητες βελτιώνονται έως μια ορισμένη ηλικία και στη συνέχεια μειώνονται -τουλάχιστον για τα περισσότερα επαγγέλματα.

Αυτό οφείλεται, πρώτον, στην φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων που για ορισμένα επαγγέλματα έχουν βαρύνουσα σημασία (χειρωνακτικές εργασίες της βιομηχανίας, λιανικό εμπόριο κ.ά.), και δεύτερον, στην τεχνολογική απαξίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που βρίσκονται σε ιστορική παρακμή –με εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελμάτων διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης στα οποία η αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου συνεχίζεται μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου.

Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης, και συνακόλουθα οι μισθοί τους, να είναι γενικά χαμηλότεροι. Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών 2002, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 17, στο οποίο φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ομάδα ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες και για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης ξεχωριστά, η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη για την ηλικία των 60-64 ετών στην περίπτωση των πτυχιούχων της τριτοβάθμιας, ενώ για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το γυμνάσιο η κάμψη αρχίζει στα 50 έτη για τους άνδρες και στα 44 έτη για τις γυναίκες (οι απόφοιτοι της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου αποτελούσαν, το 2002, το 7% των απασχολούμενων στις τράπεζες). Παρόλο που στην περίπτωση των αποφοίτων Λυκείου δεν παρατηρείται κάποια κάμψη στις αμοιβές προϋούσας της ηλικίας, στο σύνολο των εργαζομένων η καμπύλη των μισθών κάμπτεται μετά τα έτη 55-59.

Οι μεσαίες ηλικίες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις νεότερες ηλικίες, αλλά και με αυτές που προηγούνται της σύνταξης. Το σημείο μεταστροφής της καμπύλης των αμοιβών, από αύξουσα σε φθίνουσα, επέρχεται ταυτοχρόνως για τους άνδρες και τις γυναίκες που είναι απόφοιτοι πανεπιστημίου, ενώ στις ανειδίκευτες εργασίες η κάμψη αρχίζει πολύ νωρίτερα για τις γυναίκες.

Διάγραμμα 17
Μέσες ακαθάριστες ωριαίες αμοιβές σε συνάρτηση με την ηλικία



Στο ίδιο διάγραμμα φαίνεται ότι ενώ στην περίπτωση των πτυχιούχων οι μεγαλύτερες ηλικίες γυναικών απολαμβάνουν μισθών που δεν διαφέρουν θεαματικά από τους μισθούς των ανδρών αντίστοιχης ηλικίας και ίδιου εκπαιδευτικού επιπέδου, στην περίπτωση των αποφοίτων Λυκείου εμφανίζεται μια σημαντική διαφορά στην ηλικία των 40 ετών. Μάλιστα, η μέση αμοιβή των γυναικών αυτού του εκπαιδευτικού επιπέδου δεν αυξάνεται μετά τα 40 έτη. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι οι γυναίκες συναντούν εμπόδια στην επαγγελματική τους άνοδο (φαινόμενο της “γυάλινης οροφής”) ή ακόμη ότι στις παλαιότερες γενεές υπήρχε ένα μεγάλο χάσμα ήδη κατά την πρόσληψη το οποίο διατηρήθηκε μέχρι το 2002. Εντονότερο είναι το ίδιο φαινόμενο για τους αποφοίτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και τους αποφοίτους Γυμνασίου: η μέση αμοιβή των γυναικών αυτής της εκπαιδευτικής ομάδας δεν μεταβάλλεται από τις νεαρές ηλικίες μέχρι τα 40 έτη και εν συνεχεία μειώνεται, ενώ αντιθέτως των ανδρών υπερδιπλασιάζεται στην διάρκεια του εργασιακού βίου.

Τις παραπάνω διαφορές μεταξύ αμοιβών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία, ο οποίος φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα:

4. Το χάσμα αυξανόταν, το 2002, από το επίπεδο του -3% περίπου στις νεαρές ηλικίες έως το 10% περίπου στην ηλικιακή ομάδα των 60-64 ετών για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Στις ηλικίες 20 έως 30 ετών, το χάσμα αμοιβών είναι αρνητικό, παρουσιάζεται δηλαδή διαφορά υπέρ των γυναικών. Αυτό σχετίζεται με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίου στις ηλικίες αυτές.
5. Στους αποφοίτους Λυκείου, το χάσμα αυξανόταν, το 2002, από το επίπεδο του 0% περίπου στις νεαρές ηλικίες έως το 25% περίπου στην ηλικιακή ομάδα των 55 έως 59 ετών. Το αντίστοιχο χάσμα για τους αποφοίτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή Γυμνασίου ήταν 10% και 36%.

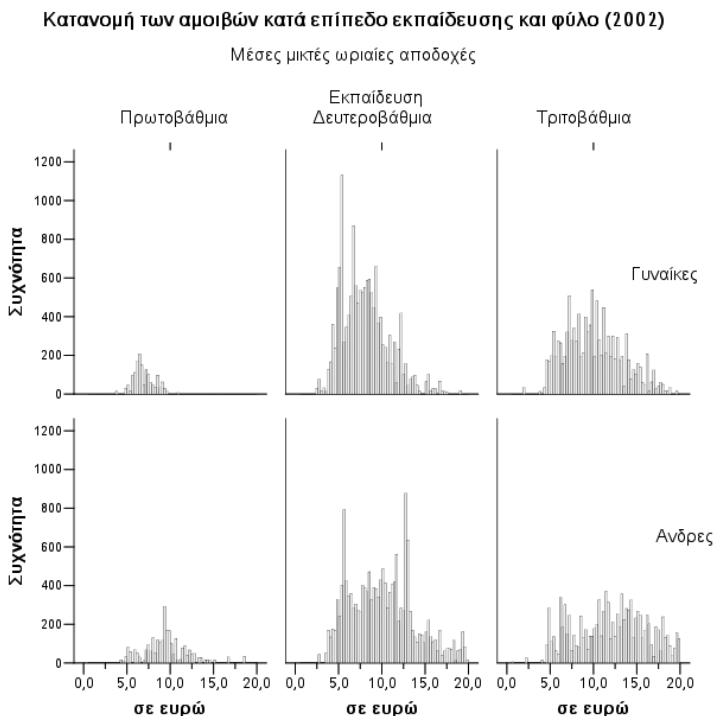
Η αύξηση του χάσματος μπορεί να υποδηλώνει δύο διαφορετικές πραγματικότητες: είτε ότι στις παλαιότερες γενεές ήταν εξαιρετικά μεγάλο το χάσμα, ενώ στις νεότερες είναι μικρότερο χάρη στην πρόοδο που έχει πραγματοποιηθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες, είτε ότι οι γυναίκες συναντούν στην διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου σημαντικά εμπόδια κατά την άνοδό τους στην εργασιακή ιεραρχία.

Το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως ήδη αναφέραμε παραπάνω, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες 20 έως 35 ετών. Εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα δεν θα ήταν ασήμαντη, διότι καθώς παρουσιάζεται συγκέντρωση σημαντικής μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι μικρό, μειώνεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα.

Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι παραγωγικές ικανότητες των εργαζομένων αυξάνονται με την απόκτηση γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας (ικανότητα για «σύνθετη εργασία»). Επομένως, στην ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων αναμένουμε να διαπιστώσουμε μια θετική επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου επί των μισθών.

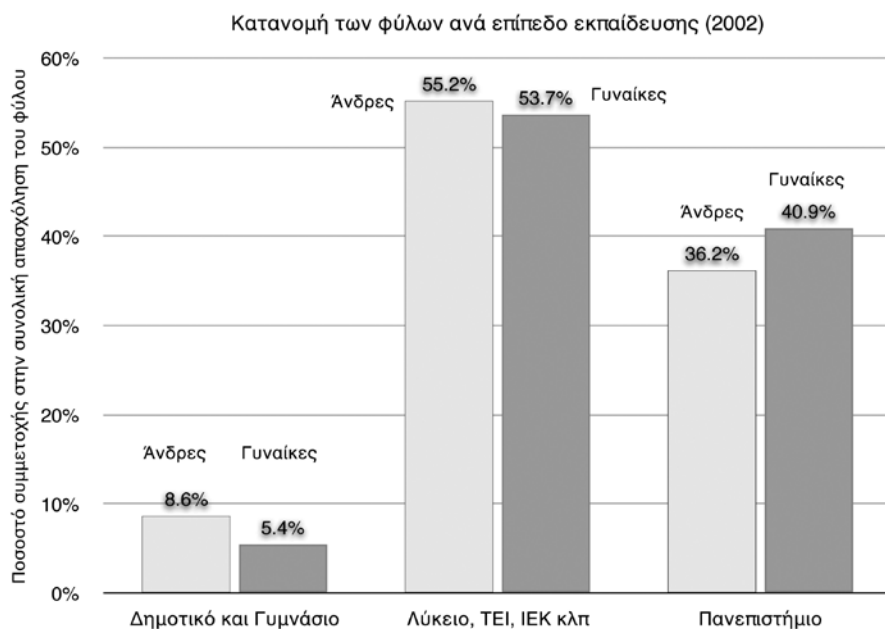
Διάγραμμα 18



Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών για το έτος 2002 επαληθεύει αυτήν την σχέση. Στο Διάγραμμα 17 και στο Διάγραμμα 18 φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 2002 σε άνδρες και γυναίκες ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Παρατηρείται θετική επίδραση της εκπαίδευσης επί του μισθού, και ιδιαίτερα ο μέσος μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι κατά πολύ αυξημένος ως προς τους αντίστοιχους μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης (οι μέσες τιμές κατά προσέγγιση ήταν 11, 9 και 8 ευρώ αντίστοιχα για τις τρεις βαθμίδες εκπαίδευσης).

Στο Διάγραμμα 19 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Οι γυναίκες παρουσιάζουν ευνοϊκότερη κατανομή. Υπερέχουν σημαντικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, περίπου κατά 5 εκατοστιαίες μονάδες (40,9% έναντι 36,2%) και το ποσοστό τους στην πρωτοβάθμια εκπαίδευση και στο Γυμνάσιο είναι μικρότερο των ανδρών.

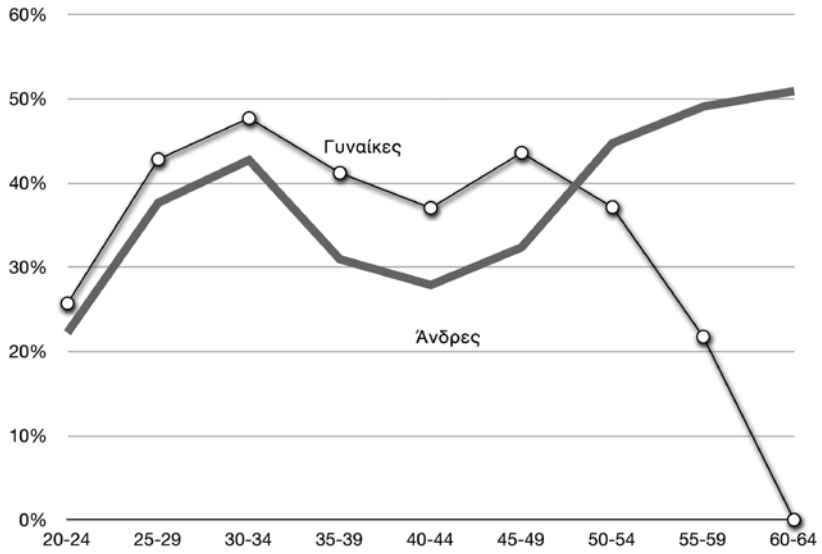
Διάγραμμα 19



Η υπεροχή των γυναικών στους εργαζόμενους στις τράπεζες που έχουν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν αφορά ωστόσο όλες τις ηλικίες. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 20, στις νεότερες ηλικίες το ποσοστό των πτυχιούχων στις γυναίκες είναι υψηλότερο, πλην όμως στις μεγαλύτερες ηλικίες, άνω των 50 ετών, η παρουσία των πτυχιούχων γυναικών είναι θεαματικά μικρή.

Οι διαφορές αυτές μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων των δύο φύλων προφανώς εξηγεί, σε κάποιο βαθμό τουλάχιστον, το γεγονός ότι στις νεαρές ηλικίες το χάσμα αμοιβών είναι μηδενικό ή ακόμη και αρνητικό (Διάγραμμα 17), ενώ είναι σημαντικό στις ηλικίες άνω των 50 ετών. Με άλλα λόγια, το γεγονός ότι οι μισθοί των ανδρών άνω των 50 ετών είναι υψηλότεροι των μισθών των γυναικών εξηγείται, έστω εν μέρει, από την πολύ μικρή παρουσία των πτυχιούχων γυναικών στις ηλικίες αυτές.

Διάγραμμα 20
Ποσοστό πτυχιούχων ανά ηλικία και φύλο



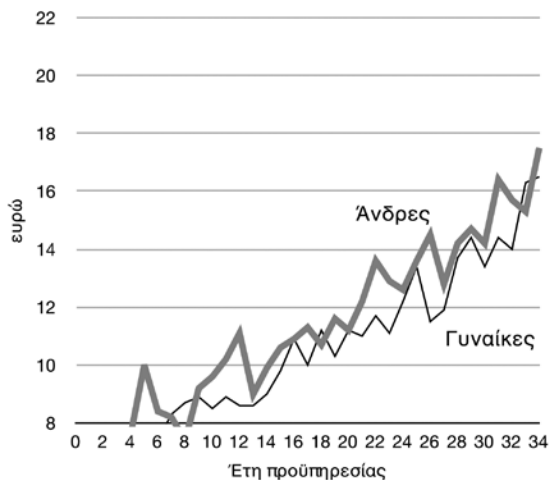
Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών/γυναικών

Σε αντίθεση με την μεταβλητή «ηλικία» που εκφράζει την συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών και «άρρητων» δεξιοτήτων (generic skills, tacit skills) στις θέσεις εργασίας που είχε απασχοληθεί στον παρελθόντα επαγγελματικό βίο του ο εργαζόμενος (σε άλλες επιχειρήσεις), ο χρόνος προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη (tenure) εκφράζει την επαγγελματική πείρα που ο εργαζόμενος απέκτησε στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές για την συγκεκριμένη επιχείρηση δεξιότητες (firm-specific skills).

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει την παραγωγική δύναμη της εργασίας και ως εκ τούτου είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Διάγραμμα 21

Μέση μικτή ωριαία αμοιβή σε συνάρτηση με τον χρόνο προϋπηρεσίας ανά φύλο

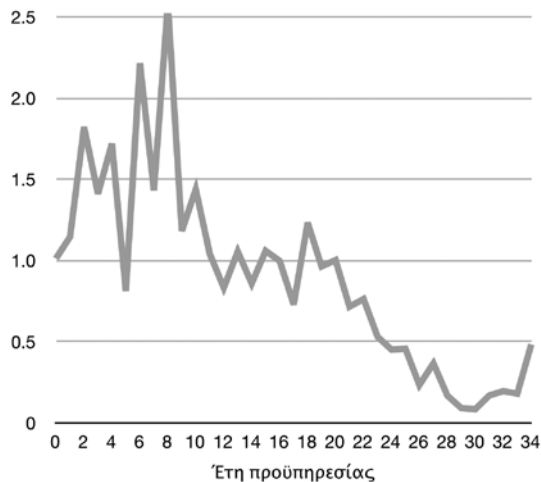


Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης. Για τον λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συμβαίνει συχνά να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα –όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή «ηλικία» (που αποτελεί ένδειξη του συνολικού χρόνου προϋπηρεσίας στη διάρκεια του εργάσιμου βίου και εκφράζει την γενική επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου).

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 21, τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 2002, δεν επαληθεύουν τις παραπάνω παρατηρήσεις. Αντί να μετατρέπεται σε φθίνουσα η πορεία της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συνεχίζει την άνοδό της και μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας.

Η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική: με σημείο εκκίνησης τα 7,5 ευρώ για τους άνδρες και τα 6 ευρώ περίπου για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη, οι αποδοχές περίπου τριπλασιάζονται για τις γυναίκες και υπερδιπλασιάζονται για τους άνδρες (φθάνουν στα 17,5 ευρώ) κατά το τέλος της καριέρας. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι στην διάρκεια της καριέρας τους στον ίδιο εργοδότη, οι γυναίκες καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς που τις χωρίζει από τους άνδρες. Στην διαπίστωση αυτή συνηγορεί και το γεγονός ότι το χάσμα αμοιβών κατά τα πρώτα έτη της καριέρας είναι υψηλό και εν συνεχεία μειώνεται, όπως δείχνει το Διάγραμμα 22.

Διάγραμμα 22
Χάσμα αμοιβών σε συνάρτηση με τον χρόνο προϋπηρεσίας

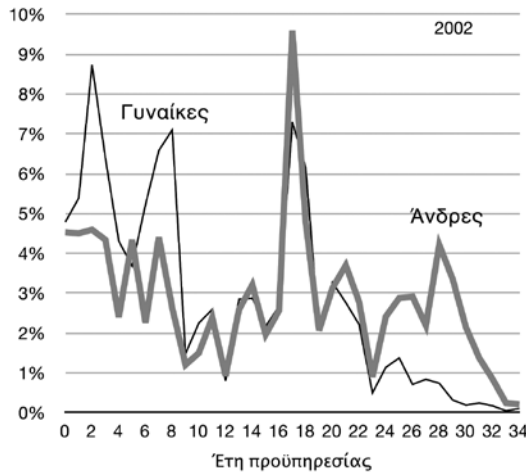


Με άλλα λόγια, ενώ οι μικτές ωριαίες αποδοχές είναι υψηλότερες για τους άνδρες ήδη από την αρχή της εργασιακής καριέρας, παρατηρείται μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών με την αύξηση του χρόνου προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, έτσι ώστε ακόμη και η απόλυτη διαφορά των απολαβών μεταξύ των δύο φύλων να μειώνεται και να μηδενίζεται μέχρι το τέλος της καριέρας.

Η κατανομή των γυναικών, εν συγκρίσει με την αντίστοιχη των ανδρών, είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας. Ενώ το 37% των ανδρών είχε προϋπηρεσία μικρότερη των 10 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 56%. Επίσης, ενώ το 30% των ανδρών είχε προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας μεγαλύτερη των 20 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 10%.

Οι διαφορές αυτές στην κατανομή των ετών προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνονται στο Διάγραμμα 23. Προφανώς οι γυναίκες που έχουν μικρή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη υπερτερούν αριθμητικά -και αντιστρόφως. Αυτό εξηγεί, έστω εν μέρει, το συνολικό χάσμα αμοιβών, αλλά και τις σημαντικά μεγαλύτερες αμοιβές των ανδρών στις μεγαλύτερες ηλικίες (επειδή αυτές αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό σε υψηλότερη προϋπηρεσία όταν λειτουργούν οι εσωτερικές αγορές εργασίας).

Διάγραμμα 23
Κατανομή ανδρών και γυναικών ανά έτος προϋπηρεσίας



Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Η αμοιβή των επαγγελματιών εξαρτάται από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, το διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, τη σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν. Ως εκ τούτου, με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

Η διαφοροποίηση της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στις τράπεζες φαίνεται στο Διάγραμμα 24. Στην κατηγορία επαγγελμάτων 1 (Διευθυντές, μάντζερ), οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 2002, ήταν 12,8 ευρώ ενώ για τις γυναίκες ήταν 11,5 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, στην κατηγορία 9 (ανειδίκευτοι εργαζόμενοι), οι μικτές ωριαίες αποδοχές των ανδρών ήταν 10,5 ευρώ, ενώ οι αντίστοιχοι των γυναικών 6,9 ευρώ.

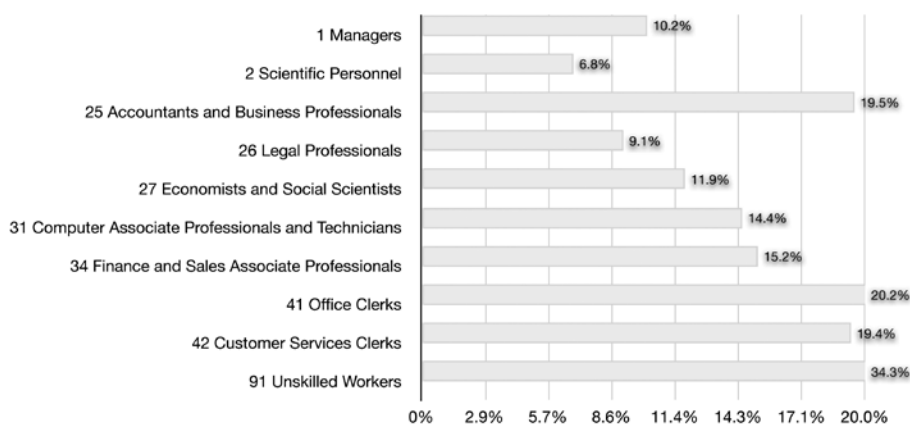
Διάγραμμα 24
Μέση ωριαία αμοιβή ανά φύλο και επάγγελμα



Υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού των εργαζομένων στο επάγγελμα (ανεξαρτήτως φύλου) και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι γραμμική. Οι αμοιβές είναι υψηλότερες για αμφότερα τα φύλα στα

επαγγέλματα του μάντζερ και όσα έχουν ως προαπαιτούμενο το πτυχίο τρίτοβάθμιας εκπαίδευσης (νομικοί, οικονομολόγοι, λογιστές και άλλα επαγγέλματα διοίκησης επιχειρήσεων κλπ) και βρίσκονται στην ζώνη περίπου 12 έως 13 για τους άνδρες και στην ζώνη περίπου 10 έως 11,5 για τις γυναίκες. Πρόκειται για ομοιόμορφες αμοιβές οι οποίες δικαιολογούν την ομαδοποίηση όλων αυτών των επαγγελμάτων σε μια ενιαία κατηγορία την οποία θα ονομάζουμε στο εξής “επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης”. Ομοιομορφία παρουσιάζει και η δεύτερη ομάδα επαγγελμάτων (τεχνικοί και βοηθητικά επαγγέλματα πληροφορικής, βοηθητικό προσωπικό χρηματοοικονομικής και πωλήσεων, υπάλληλοι γραφείου, υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών, ανειδίκευτοι εργάτες) για τους οποίους οι ωριαίες αμοιβές των ανδρών βρίσκονται στην ζώνη 9 έως 10,5 ευρώ και για τις γυναίκες στην ζώνη 6,9 έως 8,4 ευρώ.

Διάγραμμα 25
Το χάσμα αμοιβών ανδρών-γυναικών ανά επάγγελμα



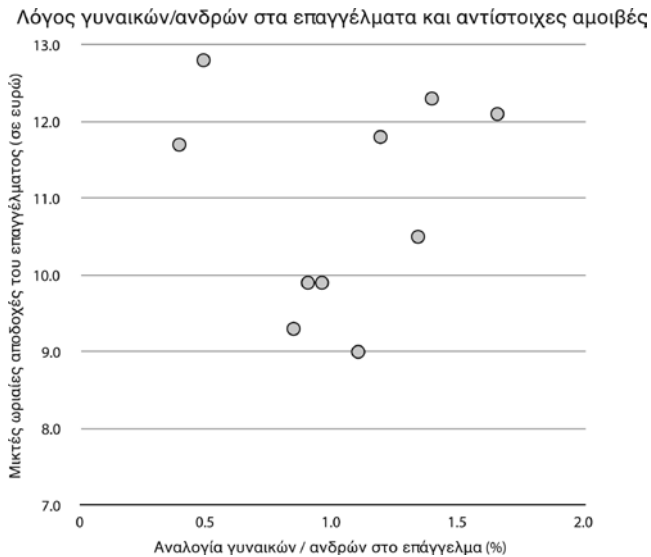
Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με την μέγιστη απλότητα την σχέση των μισθών προς τα επαγγέλματα, μπορούμε να θεωρούμε ότι αυτά διαιρούνται σε δύο διακριτές ομάδες: αφενός μεν στην ομάδα των επαγγελμάτων υψηλής ειδίκευσης (πόλος της σύνθετης εργασίας), αφετέρου δε στην ομάδα των λιγότερο ειδικευμένων και ανειδίκευτων επαγγελμάτων.

Με βάση το Διάγραμμα 25, είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας το χάσμα αμοιβών είναι σαφώς μικρότερο και όσο μεταβαίνουμε προς τα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης τόσο αυτό αυξάνεται. (Εξαιρέση στον κανόνα αποτελεί το επάγγελμα των λογιστών και συναφών επαγγελμάτων, στο οποίο το χάσμα είναι υψηλό παρά το περιεχόμενο υψηλής ειδίκευσης του επαγγέλματος). Στην περίπτωση των τραπεζών δεν παρατηρείται η συνήθης διαφοροποίηση των μισθών ανάλογα με «το φύλο» των επαγγελμάτων, που προκύπτει από τον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερσχύουν των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελμάτων –επομένως σε μια μείωση των μισθών όχι μόνον των γυναικών αλλά και των

ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό δεν ισχύει στην περίπτωση των τραπεζών. Η διαπίστωσή μας αυτή στηρίζεται καταρχήν στο Διάγραμμα 26 στο οποίο φαίνεται ότι οι μικτές ωριαίες αποδοχές το 2002 δεν ήταν χαμηλότερες ή υψηλότερες για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό ή χαμηλό.

Διάγραμμα 26

Συσχέτιση αποδοχών στο επάγγελμα με την αναλογία γυναικών / ανδρών στο επάγγελμα



Με άλλα λόγια, δεν παρατηρείται συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα και τον μέσο μισθό στο επάγγελμα αυτό. Εντούτοις, το συμπέρασμα αυτό θα επαληθευθεί από την ανάλυση πολλαπλής παλινδρόμησης που είναι μια ανάλυση *ceteris paribus*. Επειδή το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας καθορισμού του μισθού, η πλήρης απάντηση στο ερώτημα εάν η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα επηρεάζει αρνητικά τους μέσους μισθούς στα επαγγέλματα αυτά δίδεται από τη ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης που συσχετίζει το ύψος της αμοιβής με περισσότερους παράγοντες. Από την ανάλυσή μας που παρουσιάζουμε στο Κεφάλαιο 3, προκύπτει ότι αφού λάβουμε υπόψη μας την επίδραση που έχουν οι άλλοι παράγοντες επί της αμοιβής, η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες δεν επηρεάζει αρνητικά την ωριαία ακαθάριστη αμοιβή. Με τον τρόπο αυτόν επιβεβαιώνεται ότι στην περίπτωση των τραπεζών δεν υφίσταται υποτίμηση της εργασίας ορισμένων επαγγελματιών εξ αιτίας της συγκέντρωσης των γυναικών σε αυτά. Εξαιρέση αποτελούν οι ανειδίκευτες εργαζόμενες γυναίκες, οι οποίες όμως αποτελούν λιγότερο από το 10% των απασχολούμενων στις τράπεζες.

Κεφάλαιο 3

Διερεύνηση των προσδιοριστικών
παραγόντων του χάσματος αμοιβών
μεταξύ ανδρών και γυναικών

Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων

Οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος το ερμηνεύουν ως αποτέλεσμα αφενός μεν των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα, αφετέρου δε των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η ερμηνεία αυτή απορρέει από την νεοκλασική θεωρία του “ανθρώπινου κεφαλαίου” και την οικονομική θεωρία των διακρίσεων, αμφότερες δε σχετίζονται με τον Garry Becker. Σύμφωνα με τη θεωρία του “ανθρώπινου κεφαλαίου”, οι ατομικές διαφορές στις αμοιβές οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων, συνδέθηκε με χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, η επαγγελματική κατάρτιση. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά, αυξάνουν την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων. Η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα ως προς την παραγωγικότητα. Το υπόλοιπο προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα «προ-αγοραίων διακρίσεων» (pre-market discrimination), οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι αποκαλούν συμβατικά διακρίσεις την άνιση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας (Paci et al. 1995). Με άλλα λόγια, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές διαδρομές ανδρών και γυναικών, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις), αυτό που ενδιαφέρει τους νεοκλασικούς οικονομολόγους είναι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, στην περίπτωση που έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες (αγοραίες διακρίσεις). Εν κατακλείδι, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, διότι κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους. Η άνιση μισθολογική μεταχείριση ατόμων διαφορετικού φύλου με τα ίδια προσόντα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης. Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Δεδομένης της προτίμησης του εργοδότη για άνδρες, για να προσληφθεί μία γυναίκα στην επιχείρηση θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κατώτερο μισθό από αυτόν του άνδρα συναδέλφου της στην ίδια δουλειά. Επίσης λόγω προκατάληψης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν

με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη. Αν επιμείνουν στην απασχόληση γυναικών, οι εργοδότες θα πρέπει να αυξήσουν τους ανδρικούς μισθούς για να προσελκύσουν άνδρες στην επιχείρησή τους. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού ή τεχνικού περιεχομένου και από γυναίκες σε υπηρεσίες χαμηλού περιεχομένου, με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται στις καλά αμειβόμενες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλά αμειβόμενες. Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψήφιων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, ότι οι υποψήφιοι για πρόσληψη άνδρες και γυναίκες θα παρουσιάσουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμειβονται χαμηλότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα. Τη θεωρία των στατιστικών διακρίσεων διατύπωσε για πρώτη φορά ο Phelps (1972). Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω του ρόλου τους στην οικογένεια. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμειβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυτή των διακρίσεων αντιμετώπισαν αδυναμία να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν αναλαμβάνουν τις ίδιες εργασίες και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Ο διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας καθιστά μερικούς κλάδους, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης ανδροκρατούμενους ή γυναικοκρατούμενους, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοίμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους «ανδροκρατούμενους» κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους «γυναικοκρατούμενους».

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι αυτός που έχει απασχολήσει περισσότερο τη βιβλιογραφία (Hakim 1979, Hartmann 1979, Walby 1986, Reskin & Roos 1990, Rubery et al. 1996, Bayard, Hellerstein, Neumark & Troske 2003, Cohen & Huffman 2003).

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα breadwinner και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που περιλαμβάνουν τόσο τις μισθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση. Οι τελευταίες ορίζονται ως η άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής. Όλοι οι παράγοντες που προαναφέραμε οδηγούν τα δύο φύλα σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες και σε διαφορετική διαθεσιμότητα ή ανοχή απέναντι στη χαμηλά αμειβόμενη και χαμηλού κοινωνικού γοήτρου εργασία. Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διττό. Αφενός αξιοποιείται ελλιπώς το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα. Αφετέρου υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες (1982, Crompton & Jones 1984, Maruani & Nicole 1989, Horrell et al. 1989, 1990). Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους ασφαλώς διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά δεν αποτελεί τον μόνο τρόπο που ο επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά στο τελευταίο. Σύμφωνα με τη Bergmann (1974) ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική παραπέμπει σε μία ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων φύλου από αυτήν που παραδοσιακά χρησιμοποιούσε η οικονομική θεωρία των διακρίσεων. Αυτή η ευρύτερη έννοια αποτελείται από δύο συστατικά στοιχεία: άνιση αμοιβή για ίση εργασία (άνισες αποδοχές στην ίδια δουλειά) και άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες). Επίσης, οι μισθολογικές διακρίσεις δεν αναφέρονται μόνο στις πρακτικές καθορισμού των μισθών μέσω ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και στις θεσμοποιημένες διακρίσεις που είναι ενσωματωμένες στην διάρθρωση των αμοιβών. Τέτοιες διακρίσεις είναι αποκρυσταλλωμένες στη συγκριτική θέση των επαγγελμάτων στη μισθολογική ιεραρχία, στο σύστημα κατάταξης-ιεράρχησης των θέσεων εργασίας ή στις αρχές στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών. Αποτελούν προϊόν της ιστορίας και – σε μεγάλο βαθμό – έχουν προκύψει μέσω συλλογικών πρακτικών καθορισμού των αμοιβών (συλλογική διαπραγμάτευση).

Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η συζήτηση που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που απευθύνθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που σχετίζονται με το επάγγελμα, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας. Μια τέτοια μέθοδο ακολουθούμε και στην παρούσα μελέτη.

Μεθοδολογία της μελέτης

Το κεφάλαιο 3 αναφέρεται στη διαφορά στις μέσες ωριαίες αμοιβές ανδρών και γυναικών ώστε να προσδιορισθούν, πρώτον, οι καθοριστικοί παράγοντες του χάσματος, και δεύτερον, ο βαθμός κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωση του χάσματος. Το πρώτο επιτυγχάνεται με την εκτίμηση δύο εξισώσεων των μισθών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης (OLS), και το δεύτερο επιτυγχάνεται με την ανάλυση του χάσματος, όπως αυτό προσδιορίζεται από τις εξισώσεις, σε επιμέρους συνιστώσες. Το χρησιμοποιούμενο μοντέλο έχει ως αφετηρία τις εξισώσεις τύπου Mincer με τον λογάριθμο των ωριαίων αποδοχών ως εξαρτημένη μεταβλητή, και τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, που καθορίζουν το «ανθρώπινο κεφάλαιο», ως εξαρτημένες μεταβλητές. Οι εξισώσεις αυτές, επαυξάνονται εν συνεχεία, όπως έχει καθιερωθεί στη βιβλιογραφία (βλ. σχετικά στο θεωρητικό μέρος της μελέτης) με πρόσθετες μεταβλητές που αναφέρονται είτε στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας την οποία καταλαμβάνει ο εργαζόμενος (επάγγελμα, άσκηση επίβλεψης, μερική απασχόληση κλπ), είτε τα χαρακτηριστικά του καταστήματος στο οποίο απασχολείται (κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, εργασιακές σχέσεις, μέγεθος κλπ).

Καταρχήν, εκτιμούμε πόσο μεγάλη είναι η συμμετοχή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Στη συνέχεια ομαδοποιούμε τους παράγοντες ώστε το χάσμα να εξηγείται από

- α τις διαφορές ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς τα χαρακτηριστικά τους (εκπαίδευση, επαγγελματική πείρα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα κλπ),
- β τη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά,
- γ τη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα,
- δ τις «καθαρές» μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών («καθαρές» με την έννοια ότι δεν σχετίζονται με την διαφορετική αξιολόγηση και αμοιβή των χαρακτηριστικών των εργαζομένων).

Οι εξισώσεις, που εκτιμούμε ξεχωριστά για τις γυναίκες και τους άνδρες, έχουν ως εξαρτημένη μεταβλητή την ωριαία αμοιβή του μισθωτού (σε λογάριθμο) και όχι την εβδομαδιαία ή μηνιαία ή ετήσια αμοιβή, διότι αυτές επηρεάζονται από τον αριθμό των ωρών αμειβόμενης εργασίας, ο οποίος εξαρτάται, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, από τις επιλογές του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης.

Πιο συγκεκριμένα, η γενική μορφή της εξίσωσης των ατομικών μισθών είναι η εξής:

$$\ln W_i = \beta(X_i) + c + \varepsilon_i \quad (1)$$

όπου (W_i) είναι οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές του εργαζόμενου (i), (X_i) είναι ένα διάνυσμα χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, της θέσης εργασίας, της επιχείρησης και του θεσμικού πλαισίου, (β) είναι ένα διάνυσμα συντελεστών που μετρούν την τιμή με

την οποία αμείβει η αγορά έκαστο των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών (X_i), ενώ (c) είναι το τμήμα του χάσματος που ανάγεται σε μη παρατηρούμενες μεταβλητές. Η εξίσωση (1) εξειδικεύεται για τα δύο φύλα ως εξής (όπου m και f είναι δείκτες για τα δύο φύλα):

$$\ln W_i^m = \beta^m (X_i^m) + c^m + \varepsilon_i^m \quad (2)$$

$$\ln W_i^f = \beta^f (X_i^f) + c^f + \varepsilon_i^f \quad (3)$$

Η τεχνική που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε διακριτούς παράγοντες ώστε να εκτιμηθεί η συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του χάσματος ακολουθεί την μέθοδο που έχει προταθεί από τους Oaxaca & Ransom (1994) σε συνέχεια των πρωτοποριακών εργασιών του Oaxaca (1973) και του Blinder (1973). Η εν λόγω τεχνική εφαρμόζεται στις εξισώσεις των ατομικών μισθών (2) και (3).

Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$\ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_f = \beta_m (\overline{X}^m - \overline{X}^f) + (\beta_m - \beta_f) (\overline{X}^f) + (c^m - c^f) \quad (4)$$

Ο πρώτος όρος $(\overline{X}^m - \overline{X}^f) \beta^*$ αποτελεί μέτρο της επίπτωσης των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα (όπου με τον όρο «διαφορετικά χαρακτηριστικά» νοούνται όχι μόνον οι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και στις θέσεις εργασίας και στην επιχείρηση).

Ο δεύτερος όρος $[\overline{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \overline{X}^f (\beta^* - \beta^f)]$ αποτελεί μέτρο της διάκρισης που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες πλην όμως αμείβονται για αυτά λιγότερο.

Ο τρίτος όρος $(c^m - c^f)$ αποτελεί μέτρο των «καθαρών» διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (αλλά περιέχει επίσης και την επίδραση των μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών).

Ο δεύτερος όρος της ανάλυσης του χάσματος σύμφωνα με την (4), εκφράζει την ελάχιστη διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες, ενώ το άθροισμα του δεύτερου και του τρίτου όρου μας παρέχει την μέγιστη διάκριση, επειδή στον τρίτο όρο περιέχεται και η επίδραση μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Εν συνεχεία ενσωματώνουμε στις εξισώσεις και την ψευδομεταβλητή (d_i), που αναφέρεται στο επάγγελμα του εργαζόμενου. Αυτό μας δίνει τη δυνατότητα να προσδιορίσουμε την επίπτωση που έχουν στο χάσμα αμοιβών η διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα.

Για να την έκταση της υποτίμησης της εργασίας σε εκείνα τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως «γυναικεία», συσχετίζουμε τις αμοιβές των επαγγελματιών (όπως αυτές προκύπτουν από τους συντελεστές των εξισώσεων) με την συγκέντρωση των γυναικών σε αυτά.

Η παραπάνω ανάλυση του χάσματος σε συνιστώσες θεωρεί ότι οι διαφορές στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» των δύο φύλων αποτελούν μια δίκαιη και ηθικά νόμιμη πηγή μισθολογικών ανισοτήτων. Κατά την ίδια αντίληψη, οι διακρίσεις θεωρούνται ως μια επιβλαβής αποτυχία της λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Neumark 1988). Αυτό προέρχεται από το γεγονός ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker 1981, 1993, Mincer & Polachek 1974) ασχολείται με τις γνώσεις και δεξιότητες που ο εργαζόμενος προσκομίζει στη διαπραγμάτευσή του με τον εργοδότη σχετικά με το ύψος του μισθού χωρίς να εξετάζει μέσα σε ποιες συνθήκες έχει παραχθεί αυτό το «ανθρώπινο κεφάλαιο». Έτσι, αυτή η ανάλυση αναφέρεται στις εντός της αγοράς εργασίας διακρίσεις και ενδέχεται να συσκοτίζει μερικούς άλλους παράγοντες διάκρισης που δρουν κατά την προετοιμασία του εργαζόμενου να εισέλθει στην αγορά εργασίας (δηλαδή κατά την διάρκεια απόκτησης «ανθρώπινου κεφαλαίου» μέσω της εκπαίδευσης, pre-market discrimination) ή αφού εισέλθει στην αγορά εργασίας με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (Grimshaw and Rubery 2002). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες ενδέχεται να βρίσκονται σε διαρκώς δυσμενή θέση στην προσπάθειά τους να αυξήσουν το «ανθρώπινο κεφάλαιό» τους. Ως εκ τούτου, οι διακρίσεις μπορούν να αφορούν στο σύνολο των παραγόντων που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα (Olsen and Walby 2004). Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ποσοτικής ανάλυσης οφείλει να λάβει υπόψη της την παραπάνω διαπίστωση ώστε οι προτάσεις πολιτικής για την μείωση του μισθολογικού χάσματος να είναι εύστοχες και να μην παραλείπουν σημαντικούς παράγοντες διακρίσεων.

Δεδομένα και μεταβλητές

Για την εκτίμηση των παραπάνω εξισώσεων χρησιμοποιούμε τα στατιστικά στοιχεία που παρέχονται από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών η οποία πραγματοποιείται με εναρμονισμένο τρόπο σε όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για το έτος 2002 και περιλαμβάνει ατομικά δεδομένα (micro-data) μισθών και χαρακτηριστικών του εργαζομένου, της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει, της επιχείρησης στην οποία απασχολείται και του θεσμικού πλαισίου που τον αφορά. Υπερέχει δε σημαντικά όλων των άλλων ερευνών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν κατά το ότι περιέχει πολύ περισσότερες πληροφορίες για τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (χαρακτηριστικά προσωπικά, θέσης εργασίας και επιχείρησης), άρα επιτρέπει την εισαγωγή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών στις εξισώσεις.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιούμε ως ανεξάρτητες μεταβλητές φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 3. Οι μεταβλητές της εξίσωσης των μισθών

Μεταβλητή	Ορισμός μεταβλητής	Περιεχόμενο μεταβλητής
Εξαρτημένη μεταβλητή		
lnw	Νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής	Αμοιβή εργασίας ανεξάρτητη από τον αριθμό ωρών εργασίας
Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου		
Female	Γυναικείο φύλο	Ενδεχόμενες διακρίσεις
Primary_and Lower_Secondary, Upper_Secondary, University	Επίπεδο εκπαίδευσης	Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετης εργασίας
Age	Δυνητική γενική επαγγελματική πείρα	Συσσωρευμένη εργασιακή πείρα στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου πριν από την πιο πρόσφατη εργασία
Tenure	Προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία	Ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση και στη θέση εργασίας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος
Χαρακτηριστικά του καταστήματος		
Size_more_than_1000 Size_500_999	Μέγεθος επιχείρησης (άνω των 1000 ατόμων, μεταξύ 500 και 999 αντίστοιχα)	Ισχύς στην αγορά προϊόντων και αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας
Public_Control	Άνω του 50% των μετοχών στον δημόσιο τομέα	Πριμ που σχετίζεται με το ιδιοκτησιακό καθεστώς
No_Union	Οι εργαζόμενοι στην επιχείρηση δεν καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας	Μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου

Μεταβλητή	Ορισμός μεταβλητής	Περιεχόμενο μεταβλητής
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας		
Supervision	Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	Αντισταθμιστικό όφελος (Compensating differential)
Overtime_hours	Εκτέλεση υπερωριών	Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης
Temporary_Work	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	Ενδεχομένως χαμηλότερη διαπραγματευτική δύναμη εργαζομένων
Skilled_Work	Εργασία υψηλής ειδίκευσης: 1_Managers*, 2_Scientific Personnel, 25_Accountants and Business Professionals, 6_Legal Professionals, 27_Economists and Social Scientists έναντι της λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας: 31_Computer Associate Professionals and Technicians, 34_Finance and Sales Associate Professionals, 41_Office Clerks, 42_Customer Services Clerks, 91_Unskilled Workers	Διεπαγγελματικές διαφορές αποδοχών (διάρθρωση αμοιβών, wage structure)

*Τα επαγγέλματα αναφέρονται στα αγγλικά διότι αποδίδονται καλύτερα από την ελληνική μετάφρασή τους

Η εξαρτημένη μεταβλητή $\ln w$, που είναι ο νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής, είναι ο λόγος της συνολικής μηνιαίας αμοιβής, η οποία περιλαμβάνει τις υπερωρίες, την αμοιβή για εκτέλεση εργασίας σε βάρδιες και πάσης άλλης φύσεως αμοιβή, προς τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας για τις οποίες καταβλήθηκε η εν λόγω αμοιβή (κανονικός χρόνος εργασίας προσαυξημένος κατά τις υπερωρίες ή όποια άλλη μεταβολή του χρόνου εργασίας).

Η μεταβλητή Female, που αναφέρεται στο φύλο και λαμβάνει την τιμή 0 για το άρρεν φύλο και 1 για το θήλυ, δεν χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλά ως μεταβλητή διαχωρισμού του δείγματος ανά φύλο ώστε να υπολογίσουμε ξεχωριστές εξισώσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες.

Σε ορισμένες αναλύσεις, ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης χρησιμοποιείται ως μεταβλητή που περιγράφει το επίπεδο εκπαίδευσης. Επειδή, όμως, η γραμμικότητα (linearity) της σχέσης μεταξύ μισθού και εκπαίδευσης είναι αμφίβολη, στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιούμε διακριτές μεταβλητές για τρία επίπεδα εκπαίδευσης. Οι μεταβλητές αυτές είναι οι παρακάτω: Primary and Lower Secondary, Upper Secondary, University. Η πρώτη αναφέρεται στο Δημοτικό σχολείο και το Γυμνάσιο, η δεύτερη στο Λύκειο και

στην Τεχνική Εκπαίδευση, και η τρίτη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Γραμμική και Διδακτορική). Οι μεταβλητές αυτές λαμβάνουν τιμή 0 ή 1.

Η μεταβλητή Age αναφέρεται στην συνολική επαγγελματική πείρα που αποκτά ο εργαζόμενος στην συνολική διάρκεια του εργασιακού του βίου. Η μεταβλητή αυτή είναι μια προσέγγιση της επαγγελματικής πείρας που είχε συσσωρεύσει ο εργαζόμενος κατά τη στιγμή της πρόσληψής του στην πιο πρόσφατη εργασία του.

Για την ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας Διόρθωσης και Κατανομής Αμοιβών, χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Tenure. Η μεταβλητή αυτή, είναι ο αριθμός των ετών εργασίας που είχε πραγματοποιήσει ο απασχολούμενος στην εν λόγω επιχείρηση κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας.

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (της επιχείρησης, οργανισμού ή άλλου φορέα) περιγράφονται από τις μεταβλητές Size_more_than_1000, Size_500_999, Public Control, No_Union. Η μεταβλητή μεγέθους εκφράζει το μέγεθος του καταστήματος με βάση τον αριθμό απασχολούμενων στο εν λόγω κατάστημα. Η μεταβλητή Public Control λαμβάνει τιμές 0 ή 1 και ελέγχει την επίδραση της νομικής μορφής της επιχείρησης στην διαμόρφωση του ύψους της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής (Public Control=1 για έλεγχο άνω του 50% των μετοχών από το δημόσιο). Για την επίδραση των συλλογικών συμβάσεων στο ύψος της αμοιβής αυτής χρησιμοποιούμε την μεταβλητή No_Union που λαμβάνει την τιμή 1 όταν η πλειονότητα των απασχολούμενων στην επιχείρηση δεν καλύπτονται από την κλαδική συλλογική σύμβαση και την τιμή 0 όταν καλύπτονται. Για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας χρησιμοποιούμε τις μεταβλητές Supervision, Overtime hours, Temporary Work και Skilled_Work για τα επαγγέλματα. Η μεταβλητή Supervision λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο απασχολούμενος εκτελεί χρέη επίβλεψης επί άλλων εργαζομένων (“θέση ευθύνης”), οπότε απολαμβάνει αντισταθμιστικού οφέλους, ή την τιμή 0 στην αντίθετη περίπτωση. Οι ώρες υπερωριών που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος αποτελούν την μεταβλητή Overtime hours και ελέγχει την αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Temporary Work (που παίρνει τιμή 1 για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ή για τη μαθητεία και την τιμή 0 για την σύμβαση αορίστου χρόνου). Για τα επαγγέλματα έχουμε χρησιμοποιήσει την μεταβλητή Skilled_Work που αντιστοιχεί στην εργασία υψηλής ειδίκευσης όπως την ορίσαμε παραπάνω και περιλαμβάνει τις επαγγελματικές κατηγορίες που φαίνονται στον πίνακα των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών (Πίνακας 3).

Οι υπολογισμοί μας δεν περιλαμβάνουν την διόρθωση του Heckman (selectivity bias, Heckman 1979), καθώς το δείγμα που χρησιμοποιούμε περιλαμβάνει μόνον μισθωτούς. Εξάλλου, η διόρθωση του Heckman τίθεται σε αμφισβήτηση, αφού ακόμη και αν οι γυναίκες που εργάζονται με μισθωτή σχέση παρουσιάζουν χαρακτηριστικά που υπερτερούν έναντι του συνόλου των γυναικών (είναι ένα self-selected group), οι εργοδότες αξιολογούν τα χαρακτηριστικά των γυναικών που εργάζονται ως μισθωτές, δεν αξιολογούν τα χαρακτηριστικά του συνόλου των γυναικών (Sapsford and Tzannatos 1993).

Αποτελέσματα

Οι μέσες τιμές των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών

Ο Πίνακας 4 περιέχει τις μέσες τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής και των ανεξάρτητων μεταβλητών των τριών εξισώσεων που υπολογίσαμε: μία εξίσωση για το σύνολο των μισθωτών, μία για τους άνδρες και μία για τις γυναίκες.

Πίνακας 4.
Οι μέσες τιμές των μεταβλητών

(2002)	Άνδρες	Γυναίκες	Αμφότερα τα φύλα
Μέσες ωριαίες ακαθάριστες αποδοχές σε ευρώ	10.80	8.80	9.80
Λύκειο (%)	55%	54%	55%
Πανεπιστήμιο (%)	36%	41%	38%
Ειδικευμένη εργασία (%)	38%	38%	38%
Ηλικία (έτη)	41.6	36.5	39.1
Προϋπηρεσία (έτη)	15.0	10.6	12.9
Επίβλεψη (%)	40%	31%	38%
Απασχολούμενοι σε επιχειρήσεις 500-999 εργαζομένων (%)	2%	2%	2%
Απασχολούμενοι σε επιχειρήσεις > 1000 εργαζομένων (%)	93%	90%	91%
Υπερωρίες (%)	5.3	3.4	4.4
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου (%)	0.2%	13%	7%
Χωρίς κάλυψη από κλαδική σύμβαση (%)	4%	6%	5%
Δημόσιος έλεγχος τράπεζας (%)	22%	19%	21%

Τα κυριότερα συμπεράσματα σε σχέση με τα μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, της θέσης εργασίας που κατέχουν και του καταστήματος στο οποίο απασχολούνταν το 2002, ανά φύλο έχουν ως εξής:

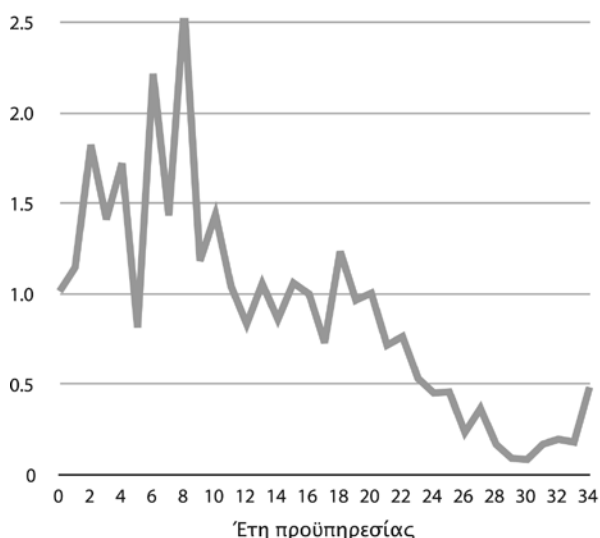
Καταρχήν, σε ότι αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή της εξίσωσης των μισθών, οι μέσες μικτές ωριαίες απολαβές των ανδρών ανέρχονταν σε 10,8 ευρώ, των γυναικών σε 8,8 ευρώ και του συνόλου των μισθωτών σε 9,8 ευρώ. Επομένως, η μέση ανδρική αμοιβή υπερείχε κατά 10.2% του μέσου όρου, η γυναικεία υστερούσε κατά 10.2% έναντι αυτού, και το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε περίπου 18%.

Σε ότι αφορά τα μέσα χαρακτηριστικά των μισθωτών, είναι αξιοσημείωτη η σημαντική υπεροχή των γυναικών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο. Περισσότερες γυναίκες αποφοιτούν από την τριτοβάθμια εκπαίδευση (σε ποσοστό 41% έναντι 36% των ανδρών).

Αντιθέτως, η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι κατά περίπου 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Εξίσου μεγάλη είναι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική πείρα τους στην τελευταία θέση εργασίας (Tenure): 10,6 έτη έναντι 15,0 ετών των ανδρών. Στο Διάγραμμα 27 φαίνεται ο λόγος γυναικών / ανδρών ανά κάθε έτος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες δεν οφείλεται απαραίτητα σε μεγαλύτερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών, με συχνότερες αποχωρήσεις από την εργασία τους. Εν μέρει αντανακλά το γεγονός ότι οι γενεές γυναικών που είχαν εισέλθει στην αγορά εργασίας, κατά το 2002, ήταν νεότερες των ανδρών.

Διάγραμμα 27

Αναλογία γυναικών / ανδρών ανά έτος προϋπηρεσίας



Για να ελέγξουμε καλύτερα την υπόθεση ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα, σχηματίσαμε την μεταβλητή «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ως ποσοστό της ηλικίας» και εξετάσαμε, χρησιμοποιώντας ένα στατιστικό τεστ (Independent samples t-test), εάν οι τιμές της παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά για τα δύο φύλα. Βρήκαμε ότι η μέση προϋπηρεσία των ανδρών ανερχόταν, το 2002, σε 33% της μέσης ηλικίας των ανδρών, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 27%. Η διαφορά αυτή είναι όντως στατιστικά σημαντική και για τον λόγο αυτό συμπεραίνουμε ότι η διαφορά στην μεταβλητή Tenure, που παρουσιάζουν τα δύο φύλα, δεν οφείλεται αποκλειστικά στην διαφορά ηλικίας, αλλά και στην υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών.

Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας δεν είναι δυσμενής. Συνολικά, το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται στις τράπεζες (μεταβλητή Skilled_Work), το 38% εκτελεί εργασίες υψηλής ειδίκευσης (με την έννοια που ορίσαμε παραπάνω: Managers, Scientific Personnel, Accountants and Business Professionals, Legal Professionals, Economists and Social Scientists). Ακριβώς τόσο είναι και το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Εντούτοις, υπάρχουν διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στο εσωτερικό του πόλου της εργασίας υψηλής ειδίκευσης.

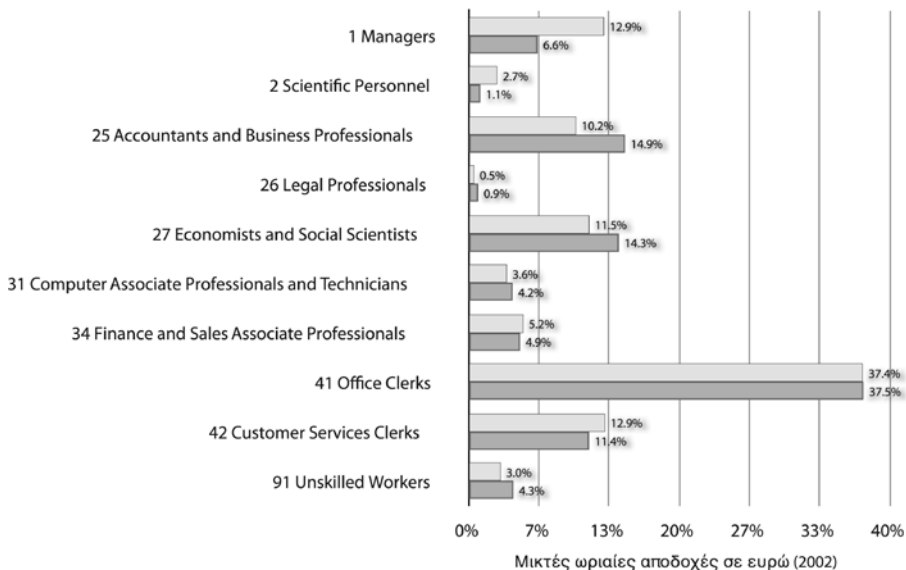
Τα μεν διευθυντικά επαγγέλματα είναι ανδροκρατούμενα, αφού το 12,9% των ανδρών κατέχουν διευθυντικές θέσεις (κατηγορία ISCO I) έναντι μόλις 6,6% των γυναικών, στα δε επαγγέλματα του οικονομολόγου, της λογιστικής και στελεχών επιχειρήσεων υπερτερούν αριθμητικά οι γυναίκες. Εμφανή υπεροχή παρουσιάζουν οι άνδρες και μεταξύ των επιστημόνων θετικής κατεύθυνσης (μηχανικοί, μαθηματικοί, ειδικοί επιστήμονες υπολογιστών κλπ): 2,7% έναντι 1,1% των γυναικών.

Στον πόλο της λιγότερο ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας, οι διαφορές είναι πολύ μικρές, όπως φαίνονται στο Διάγραμμα 28.

Το 40% των ανδρών ασκούσαν καθήκοντα επίβλεψης, το 2002, έναντι 31% των γυναικών. Επίσης, οι άνδρες πραγματοποιούν περισσότερες υπερωρίες (5,3 ώρες μηνιαίως κατά μέσον όρο έναντι 3,4 ωρών των γυναικών).

Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στις επιχειρήσεις, οι γυναίκες δεν παρουσιάζουν ουσιαστική διαφοροποίηση ως προς την παρουσία τους στα καταστήματα με μεγαλύτερο μέγεθος.

Διάγραμμα 28
Κατανομή των εργαζομένων ανά επάγγελμα και φύλο



Μεγάλες είναι οι διαφορές που παρουσιάζονται στους μέσους όρους ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την προσωρινή απασχόληση. Μόνον 0,2% των ανδρών εργάζονταν με σχέση ορισμένου χρόνου, ενώ αντίθετως το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 13%. Αυτές οι εργαζόμενες αποτελούσαν το 1/3 των απασχολούμενων γυναικών εκπαιδευτικού επιπέδου δημοτικού ή γυμνασίου. Αντιθέτως, μόνον το 10% των γυναικών που εργάζονταν στις τράπεζες και είχαν ολοκληρώσει τις σπουδές τους στο Λύκειο και στο Πανεπιστήμιο είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου.

Μικρό είναι το ποσοστό των εργαζομένων ανδρών ή γυναικών που δεν καλύπτονταν το 2002 από την κλαδική σύμβαση εργασίας (4% και 6% αντίστοιχα). Επίσης, μικρή είναι η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων σε σχέση με την κατανομή τους στον ιδιωτικό τομέα και τον τομέα δημοσίου ελέγχου (άνω του 50% των μετοχών).

Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μπορούν να ερμηνεύσουν ένα μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Ένα άλλο μέρος μπορεί να ερμηνευθεί με βάση την διαφορετική αμοιβή που καταβάλλουν οι εργοδότες σε άνδρες και γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά. Για να αναλύσουμε το χάσμα αμοιβών σε συνιστώσες υπολογίζουμε ξεχωριστές εξισώσεις αμοιβών για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος που έχει ληφθεί ως αναφορά, είναι απόφοιτος δημοτικού σχολείου ή γυμνασίου, δεν διαθέτει επαγγελματική πείρα, ασκεί λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, είναι ηλικίας 39 ετών, δεν ασκεί επίβλεψη ή διευθυντικά καθήκοντα, πραγματοποιεί υπερωρίες 4,4 ωρών μηνιαίως, καλύπτεται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, εργάζεται σε τράπεζα δημοσίου ελέγχου και έχει σύμβαση αορίστου χρόνου. Οι συντελεστές των εξισώσεων που υπολογίζουμε διαμορφώνουν την διαφορά στις αποδοχές των άλλων εργαζομένων σε σχέση με αυτόν τον εργαζόμενο αναφοράς.

Η εξίσωση των μισθών για το σύνολο των εργαζομένων στις τράπεζες και ανά φύλο

Η εξίσωση μισθών του συνόλου των μισθωτών φαίνεται στον Πίνακα 5. Οι σημαντικότεροι παράγοντες σχηματισμού των αμοιβών για το σύνολο των εργαζομένων στις τράπεζες, όπως αναδεικνύονται από την εξίσωση του πίνακα, είναι οι κάτωθι:

Η κατοχή πτυχίου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η αγορά εργασίας των τραπεζών αμείβει την εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σημαντικά περισσότερο από ό,τι για τις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Επίσης, αμείβει εξίσου σημαντικά την πείρα που απόκτησε ο εργαζόμενος στην τελευταία θέση εργασίας του (στον τελευταίο εργοδότη), επομένως την πείρα που έχει σημασία για το κατάστημα στο οποίο απασχολείται (*firm specific professional experience*).

Πίνακας 5
Εξίσωση ωριαίων ακαθάριστων αμοιβών για τις τράπεζες (αμφότερα τα φύλα)

(2002)	Συντελεστές	Τυπικό λάθος	t	Επίπεδο σημαντικότητας
(Σταθερά)	,443	,019	23,108	,000
Λύκειο	,132	,004	33,067	,000
Πανεπιστήμιο	,265	,005	53,408	,000
Ειδικευμένη εργασία	,054	,003	16,408	,000
Ηλικία	0.070	,001	69,297	,000
Ηλικία^2	-,001	,000	-54,275	,000
Προϋπηρεσία	,014	,000	72,054	,000
Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	,177	,002	72,253	,000
Μέγεθος επιχείρησης 500-999 εργαζομένων	-,188	,010	-19,262	,000
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000 εργαζομένων	-,114	,007	-15,470	,000
Υπερωρίες	,004	,000	46,332	,000
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	-,014	,004	-3,624	,000
Χωρίς κάλυψη από κλαδική σύμβαση	-,068	,009	-8,007	,000
Δημόσιος έλεγχος επιχείρησης	-,099	,003	-38,341	,000

$$R^2_{\text{adjusted}} = 0.658$$

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, πολύ σημαντικοί παράγοντες είναι, κατά σειράν, η άσκηση καθηκόντων επίβλεψης, οι υπερωρίες και η άσκηση επαγγέλματος υψηλής ειδίκευσης. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (μέγεθος επιχείρησης, δημόσιος έλεγχος) παρόλο που είναι στατιστικά σημαντικοί παράγοντες, δεν έχουν μεγάλη συμμετοχή στη διαμόρφωση του μισθού. Κατά μέσον όρο, η κάλυψη του εργαζόμενου από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας αυξάνει τον μισθό του κατά 7%.

Οι παράγοντες που αναφέραμε παραπάνω διαφοροποιούνται ανά φύλο. Η διαφοροποίηση των αμοιβών που καταβάλλονται από την αγορά για τα διάφορα χαρακτηριστικά (προσωπικά, του καταστήματος, της θέσης εργασίας) φαίνεται στον Πίνακα 6 (εξίσωση μισθών για τους άνδρες) και στον Πίνακα 7 (εξίσωση μισθών για τις γυναίκες).

Πίνακας 6
Εξίσωση ωριαίων ακαθάριστων αμοιβών για τους άνδρες

(2002)	Συντελεστές	Τυπικό λάθος	t	Επίπεδο σημαντικότητας
(Σταθερά)	,396	,030	13,379	,000
Λύκειο	,087	,005	17,387	,000
Πανεπιστήμιο	,241	,006	37,889	,000
Ειδικευμένη εργασία	-,016	,004	-3,605	,000
Ηλικία	,068	,001	50,627	,000
Ηλικία ²	-,001	,000	-36,536	,000
Προϋπηρεσία	,008	,000	32,747	,000
Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	,224	,003	67,162	,000
Μέγεθος επιχείρησης 500-999 εργαζομένων	-,236	,014	-16,956	,000
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000 εργαζομένων	-,223	,010	-21,803	,000
Υπερωρίες	,003	,000	33,292	,000
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	-,270	,021	-12,988	,000
Χωρίς κάλυψη από κλαδική σύμβαση	-,100	,012	-8,158	,000
Δημόσιος έλεγχος επιχείρησης	-,078	,003	-22,434	,000

$$R^2_{\text{adjusted}} = 0.677$$

Τα κυριότερα συμπεράσματα από την σύγκριση των αμοιβών που καταβάλλει η αγορά σε εργαζόμενους των δύο φύλων με τα ίδια χαρακτηριστικά, είναι τα εξής:

Η εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών αμειβεται κατά τι περισσότερο για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Η κατοχή τίτλου σπουδών της τριτοβάθμιας αυξάνει -θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς- την ακαθάριστη ωριαία αμοιβή κατά 24% στους άνδρες και κατά 28% στις γυναίκες.

Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα (αυτή δηλαδή που αποκτήθηκε πριν από την απασχόληση στην τρέχουσα θέση εργασίας) αμειβεται σχεδόν εξίσου για τους άνδρες και τις γυναίκες. Σημαντικά περισσότερο αμειβεται για τις γυναίκες η πείρα στην τελευταία θέση εργασίας (στον τελευταίο εργοδότη, tenure). Υπενθυμίζουμε ότι οι γυναίκες υστερούν ως προς την διάρκεια της πρόσφατης πείρας (10,6 έτη κατά μέσον όρο έναντι 15,0 ετών για τους άνδρες).

Στα διευθυντικά και στα επιστημονικά επαγγέλματα οι αμοιβές των γυναικών εμφανίζονται αυξημένες έναντι των ανδρών (για ίδια τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά). Αυτό το γεγονός, το οποίο αποτελεί ένα φαινομενικό παράδοξο, υποδηλώνει το γεγονός ότι οι γυναίκες που ανέρχονται στην κλίμακα της εργασιακής ιεραρχίας έχουν αυξημένα άρρητα προσόντα (tacit skills).

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά των καταστημάτων, το μικρότερο μέγεθος του καταστήματος αντιστοιχεί σε αύξηση του μισθού (για ίδια τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά) για αμφότερα τα φύλα πλην όμως ιδιαίτερα για τους άνδρες. Η αμοιβή για την απασχόληση σε τράπεζες δημοσίου ελέγχου που περιγράφεται από την μεταβλητή Public_Control είναι μικρότερη και για τα δύο φύλα, ιδιαίτερα όμως για τις γυναίκες.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει το γεγονός ότι η κάλυψη από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας έχει αυξητική επίδραση στις απολαβές των ανδρών κατά 10% περίπου (για ίδια τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά) και 1% στις απολαβές των γυναικών. Επομένως, οι άνδρες ωφελούνται της συνδικαλιστικής παρουσίας στους χώρους της εργασίας τους ενώ δεν ισχύει το ίδιο για τις γυναίκες.

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, η άσκηση επίβλεψης αμείβεται περισσότερο όταν ο επιβλέπων είναι άνδρας. Πιο συγκεκριμένα, για ίδια χαρακτηριστικά, η θέση ευθύνης (η άσκηση ευθύνης) αύξησε, το 2002, τον μισθό των ανδρών κατά 22,4% και των γυναικών κατά 11,8%. Αυτό πιθανότατα αποτελεί ένδειξη ότι οι γυναίκες ασκούν επίβλεψη από χαμηλότερες ιεραρχικές θέσεις.

Οι αμοιβές των ανδρών αυξάνονται χάρη στις υπερωρίες περίπου εξίσου με τις γυναίκες.

Πίνακας 7
Εξίσωση ωριαίων ακαθάριστων αμοιβών για τις γυναίκες

(2002)				
	Συντελεστές	Τυπικό λάθος	t	Επίπεδο σημαντικότητας
(Σταθερά)	,163	,030	6,396	,000
Λύκειο	,182	,005	28,851	,000
Πανεπιστήμιο	,283	,006	37,834	,000
Ειδικευμένη εργασία	,117	,004	25,207	,000
Ηλικία	,072	,001	58,034	,000
Ηλικία ²	-,001	,000	-51,379	,000
Προϋπηρεσία	,017	,000	59,063	,000
Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	,118	,003	34,972	,000
Μέγεθος επιχείρησης 500-999 εργαζομένων	-,136	,014	-10,602	,000
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000 εργαζομένων	-102	,010	-,244	,000
Υπερωρίες	,004	,000	30,395	,000
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	,030	,021	7,631	,000
Χωρίς κάλυψη από κλαδική σύμβαση	-,007	,012	-,617	,000
Δημόσιος έλεγχος επιχείρησης	-,108	,003	-29,724	,000

$$R^2_{\text{adjusted}} = 0.645$$

Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε επιμέρους συνιστώσες κατά Oaxaca-Ransom

Με βάση τα αποτελέσματα που παρουσιάσαμε παραπάνω και κάνοντας χρήση της ανάλυσης του χάσματος αμοιβών με τη μέθοδο Oaxaca-Ransom προσδιορίζουμε την επίπτωση που έχει κάθε ξεχωριστός παράγοντας (κάθε ξεχωριστή μεταβλητή) στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας ανδρών και γυναικών. Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης φαίνονται στον Πίνακα 8. Τα συμπεράσματά μας έχουν ως εξής:

Γενικά συμπεράσματα

6. Οι διαφορές των εργαζομένων των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά τους (προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά της επιχείρησης και της θέσης εργασίας) εξηγούν το 2,3% από το συνολικό (μη διορθωμένο) μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που ανέρχεται σε 18,5%. Επομένως, οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ερμηνεύουν το χάσμα κατά ένα μικρό μόνον μέρος του.
7. Οι διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας των τραπεζών σε μισθωτούς των δύο φύλων με ίδια χαρακτηριστικά, όχι μόνον δεν συμβάλλουν στην αύξηση του χάσματος, αλλά οδηγούν σε μείωση κατά 6,7%. Αυτό το εκ πρώτης όψεως παράδοξο οφείλεται πιθανότατα σε ένα φαινόμενο «φυσικής επιλογής» των γυναικών με τα υψηλότερα προσόντα στις ανώτερες θέσεις της εργασιακής ιεραρχίας.
8. Το διορθωμένο χάσμα αμοιβών (διορθωμένο με την επίδραση που έχουν επί του μισθού τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζομένου ή τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης ή της θέσης εργασίας) είναι παραπλήσιο με το χάσμα όπως αυτό υπολογίζεται χωρίς την διόρθωση. Οι «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή εκείνο το τμήμα του χάσματος που δεν σχετίζεται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο δημιουργούν διαφορά 23,3% μεταξύ των μισθών των δύο φύλων. Με άλλα λόγια, το πραγματικό χάσμα αμοιβών (δηλαδή το “διορθωμένο” χάσμα) ανέρχεται σε $23,3\% - 6,7\% = 16,6\%$ και όχι σε 18,5% όπως εκ πρώτης όψεως φαίνεται. Βεβαίως, στο χάσμα του 16,6% περιλαμβάνεται και η επίπτωση όλων των μη καταγεγραμμένων χαρακτηριστικών των εργαζομένων. Επειδή, όμως, τα δείγματα της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών είναι ένα εξαιρετικά πλούσιο δείγμα από την άποψη του αριθμού των μεταβλητών (των χαρακτηριστικών) που περιέχει, πρέπει να συμπεράνουμε ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, μολονότι ενδέχεται να μην ευθύνονται για ολόκληρο το 16,6% του διορθωμένου μισθολογικού χάσματος, ευθύνονται για το μεγάλο μέρος του.

Ειδικότερα συμπεράσματα

1. Τόσο η κατανομή των γυναικών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, όσο και οι τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας (μετά την αφαίρεση της «καθαρής» διάκρισης που υφίστανται) ευνοούν τις γυναίκες και περιστέλλουν το μισθολογικό χάσμα. Η συνολική μείωση είναι 8,0% (επί συνολικού χάσματος 23,3%).
2. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι μικρότερη και ταυτοχρόνως αμειβεται σημαντικά λιγότερο. Ως αποτέλεσμα, ο παράγοντας αυτός διευρύνει το χάσμα κατά 17,0%. Η χαμηλότερη αμοιβή για την παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών υποδηλώνει ότι οι εργοδότες αποδίδουν, κατά την πρόσληψη, μεγαλύτερη σημασία στην παρελθούσα πείρα των ανδρών έναντι των γυναικών, πιθανότατα επειδή οι άνδρες πρόκειται να ασκήσουν καθήκοντα για τα οποία η πείρα που αποκτήθηκε σε άλλες επιχειρήσεις ή θέσεις εργασίας κατά το παρελθόν είναι σημαντική. Αυτό θα πρέπει να συσχετισθεί με το γεγονός ότι, εν συγκρίσει με τις γυναίκες, πολλοί περισσότεροι άνδρες ασκούν καθήκοντα επίβλεψης και διευθυντικά επαγγέλματα. Εντούτοις, αυτή η ερμηνεία, η οποία είναι η επικρατέστερη στις αναλύσεις του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ενδέχεται να μην ισχύει στην περίπτωση των τραπεζών, όπου λειτουργούν σε μεγάλο βαθμό οι εσωτερικές αγορές εργασίας (οι θέσεις ευθύνης και διεύθυνσης καλύπτονται συνήθως με προαγωγές από το υπάρχον προσωπικό της τράπεζας) και όπου η παρελθούσα εμπειρία (που αποκτήθηκε σε άλλη επιχείρηση) έχει μικρότερη σημασία από ό,τι σε άλλους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Θα πρέπει, επομένως, να δοθεί και μια άλλη, πιθανότερη ερμηνεία το φαινόμενο: Η μεταβλητή που χρησιμοποιούμε για να περιγράψουμε την παρελθούσα επαγγελματική πείρα είναι η ηλικία. Ενδέχεται, επομένως, το γεγονός ότι οι αμοιβές των γυναικών με την αύξηση της ηλικίας δεν βελτιώνονται όσο των ανδρών (για εργαζόμενους που είναι όμοιοι κατά τα άλλα χαρακτηριστικά), να οφείλεται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Ενδέχεται, βεβαίως, να είναι το αποτέλεσμα άδηλων χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας, όπως π.χ. ότι οι γυναίκες αποδίδουν, πιθανόν, προτεραιότητα στην μητρότητα έναντι της καριέρας (η μεταβλητή «οικογενειακή κατάσταση» απουσιάζει από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών).
3. Οι γυναίκες υστερούν ως προς την διάρκεια της προϋπηρεσίας (πείρα στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη, 10,6 έτη κατά μέσον όρο έναντι 15,0 ετών για τους άνδρες) και αυτό διευρύνει το χάσμα κατά 6,2 εκατοστιαίες μονάδες. Η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών με τον τελευταίο εργοδότη σχετίζεται, κατά πάσα πιθανότητα, με τις συχνότερες αποχωρήσεις των γυναικών από την εργασία προκειμένου να καταλάβουν άλλες θέσεις εργασίας ή να αναλάβουν καθήκοντα που σχετίζονται με την μητρότητα. (Ελέγξαμε την υπόθεση να οφείλεται η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών αποκλειστικά στην μικρότερη ηλικία τους και διαπιστώσαμε ότι η υπόθεση αυτή δεν ευσταθεί).

4. Ωστόσο, η πείρα στον τελευταίο εργοδότη αμειβεται περισσότερο για τις γυναίκες. Εξ αυτού του παράγοντα, το χάσμα μειώνεται κατά 8,8 εκατοστιαίες μονάδες. Ως εκ τούτου, η συνολική μεταβολή του χάσματος εξαιτίας του παράγοντα «πείρα στον τελευταίο εργοδότη» (tenure) ανέρχεται σε -2,6%.
5. Η απασχόληση σε επιχειρήσεις μεγαλύτερες των χιλίων ατόμων μειώνει το χάσμα αμοιβών. Πιθανότατα αυτό να οφείλεται σε ιδιομορφίες ορισμένων μεγάλων τραπεζών (ιδιαίτερα της Εθνικής) στις οποίες παραδοσιακά επικράτησαν εργασιακές σχέσεις ευνοϊκές για τις γυναίκες (ενδεχομένως διότι στον δημόσιο τομέα η αμοιβή συνδέεται περισσότερο με την θέση εργασίας και λιγότερο με τα χαρακτηριστικά του υπαλλήλου).
6. Η επαγγελματική κατανομή των φύλων έχει δύο όψεις: Η πρώτη όψη αφορά στον φυλετικό καταμερισμό των επαγγεμάτων, δηλαδή στην συγκέντρωση των δύο φύλων σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα αντίστοιχα. Η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα για τα οποία έχει ιστορικά διαμορφωθεί η πεποίθηση πως αποτελούν «γυναικεία» επαγγέλματα, και στα οποία οι μέσοι επαγγελματικοί μισθοί είναι χαμηλοί, είναι δύσκολο να διαπιστωθεί για τις τράπεζες, με εξαίρεση δύο περιπτώσεις: πρώτον, τις διευθυντικές θέσεις, στις οποίες η γυναικεία συμμετοχή είναι χαμηλή, και δεύτερον, στα επαγγέλματα της κατώτερης εκπαιδευτικής βαθμίδας (δημοτικό σχολείο και γυμνάσιο) που συγκεντρώνει ωστόσο λιγότερο από το 1/10 των απασχολούμενων στις τράπεζες.
7. Η δεύτερη όψη της επαγγελματικής κατανομής αφορά τις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες στο εσωτερικό κάθε ξεχωριστού επαγγέλματος. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της τραπεζικής αγοράς εργασίας είναι ότι καταβάλλει αυξημένες αμοιβές στις γυναίκες (σε σύγκριση με τους άνδρες των ίδιων χαρακτηριστικών και μετά από την αφαίρεση της “καθαρής διάκρισης”) στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης. Η πιθανότερη εξήγηση για το φαινόμενο αυτό (δηλαδή ότι οι αμοιβές των γυναικών είναι υψηλότερες των ανδρών που κατά τα άλλα διαθέτουν τα ίδια χαρακτηριστικά, υποθέτοντας ότι δεν υπάρχει «καθαρή διάκριση» σε βάρος των γυναικών), είναι ότι για να προσπεράσουν οι γυναίκες την «γυάλινη οροφή» που συναντούν κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομόλογούς τους άνδρες. Έτσι, όσες εξ αυτών ανελιχθούν τελικά στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας είναι εκείνες που διαθέτουν ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα και ως εκ τούτου επιτυγχάνουν, στη συνέχεια, υψηλές αμοιβές. Οι παραπάνω υποθέσεις εξηγούν για ποιο λόγο η μεν κατανομή των δύο φύλων δεν επιδρά στο χάσμα, η δε αυξημένη αμοιβή των γυναικών στα επαγγέλματα υψηλής ειδίκευσης το μειώνει (-5,1%).
8. Κατά 5,3% διευρύνει το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων στις τράπεζες η διαφορετική θέση των δύο φύλων στις θέσεις επίβλεψης. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι μόνον το 31% των γυναικών καταλαμβάνει τέτοιες θέσεις εργασίας έναντι 40% των ανδρών, αλλά και στο ακόμη σημαντικότερο γεγονός ότι η άσκηση επίβλεψης αμειβεται για τους άνδρες με διπλάσια αμοιβή σε σχέση με την αντίστοιχη αμοιβή για τις γυναίκες.

9. Μικρή είναι η επίπτωση στο χάσμα από μια σειρά χαρακτηριστικών που εξετάσαμε: υπερωρίες, προσωρινή απασχόληση, μη κάλυψη από την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, δημόσιος έλεγχος της επιχείρησης, μέγεθος επιχείρησης μεταξύ 500 και 1000 απασχολουμένων.

Πίνακας 8

Συμβολή των διαφόρων παραγόντων στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών

	Διαφορά στα χαρακτηριστικά	Διαφορά από τις διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά για ίδια χαρακτηριστικά	Σύνολο	“Καθαρή” διάκριση και μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά
	(1)	(2)	(3)=(1)+(2)	
	$(X_m - X_f) \beta^*$	$[X_m (\beta_m - \beta^*) + X_f (\beta^* - \beta_f)]$		cm-cf
Προσωπικά χαρακτηριστικά			2.4%	
Εκπαίδευση	-1.2%	-6.8%	-8.0%	
Παρελθούσα επαγγελματική πείρα (ηλικία)	-4.6%	21.6%	18.0%	
Επαγγελματική πείρα στον τελευταίο εργοδότη	6.2%	-8.8%	-2.6%	
Ειδικευμένη εργασία	0.0%	-5.1%	-5.1%	
Χαρακτηριστικά της επιχείρησης και της θέσης εργασίας			-6.7%	
Επίβλεψη	1.6%	3.7%	5.30%	
Μέγεθος επιχείρησης 500-999	0.0%	-0.2%	-0.20%	
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000	-0.3%	-11.2%	-11.56%	
Ώρες υπερωρίας	0.8%	-0.5%	0.23%	
Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	0.2%	-0.6%	-0.44%	
Μη κάλυψη από κλαδική σύμβαση	0.1%	-0.5%	-0.36%	
Δημόσιος έλεγχος επιχείρησης	-0.3%	0.6%	0.34%	
Σύνολο	2.4%	-6.7%	-4.4%	23.3%

Κεφάλαιο 4

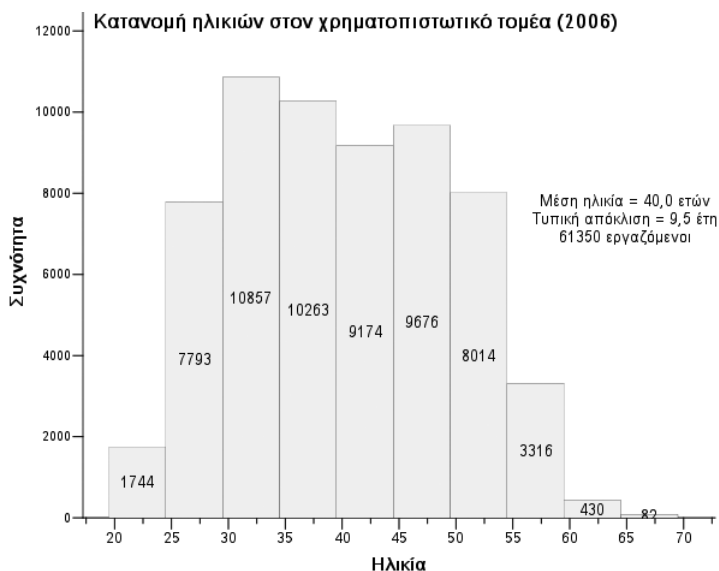
Η μεταβολή του χάσματος αμοιβών μεταξύ 2002 και 2006

Η θέση των γυναικών στον χρηματοπιστωτικό τομέα το 2006

Γενικά χαρακτηριστικά της κατανομής των αποδοχών

Η μέση ηλικία των απασχολουμένων στον χρηματοπιστωτικό τομέα ανερχόταν, το 2006, σε 40 έτη (έναντι 39 ετών στους άλλους κλάδους του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας). Η διάμεση ηλικία ανερχόταν σε 42 έτη (δηλαδή το 50% των εργαζομένων στις τράπεζες είχε ηλικία μικρότερη των 42 ετών).

Διάγραμμα 29

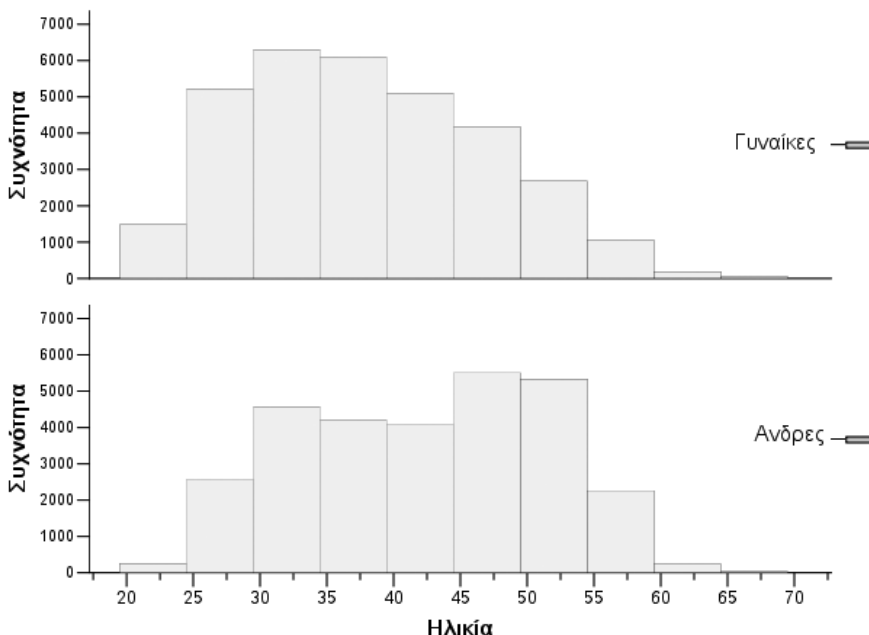


Όπως και το 2002, αυτοί οι μέσοι όροι αποκρύπτουν έντονη ασυμμετρία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων στις τράπεζες, η οποία φαίνεται στο διάγραμμα 29, παρουσιάζει, και πάλι, δύο μέγιστα, γεγονός που υποδηλώνει ότι οι εργαζόμενοι πολώνονται στα δύο άκρα, δηλαδή στις νεαρές ηλικίες και στις μεγαλύτερες. Η μέση ηλικία των μεν ανδρών ανερχόταν, το 2006, σε 42,3 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37,9 έτη. Η διάμεση ηλικία των ανδρών ανερχόταν σε 42 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37. Οι αλλαγές σε σχέση με το 2002 είναι οριακές. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απασχολείται στις τράπεζες έχει διάμεση ηλικία κατά 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη ανδρική (όπως και το 2002). Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 30, οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στις ηλικίες 20 έως 35 ετών σε ποσοστό περίπου 40% (έναντι περίπου 25% των ανδρών), ενώ οι άνδρες είναι συγκεντρωμένοι στις ηλικίες 40 έως 55 ετών σε ποσοστό 50% (έναντι περίπου 35% των γυναικών).

Συνολικά, η συνολική εικόνα των κατανομών ηλικίας μεταξύ 2002 και 2006 έχει αλλάξει ελάχιστα. Επιβεβαιώνεται και το 2006 η διαπίστωση ότι με την πάροδο των γενεών εισέρχεται στον εργασιακό χώρο των τραπεζών αυξανόμενος αριθμός γυναικών.

Διάγραμμα 30

Κατανομή ηλικιών ανά φύλο (2006)



Σε ότι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του τραπεζικού κλάδου, συγκρινόμενη με την αντίστοιχη άλλων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας είναι πολύ υψηλή, και ανήλθε το 2006 σε 53% έναντι 50% το 2002.

Στο διάγραμμα 31 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών (σε ευρώ) ανά φύλο. Η κατανομή των γυναικείων αμοιβών είναι προφανώς μετατοπισμένη προς μικρότερες τιμές, όπως δείχνει ο διάμεσος της κατανομής των αμοιβών των γυναικών (στο ίδιο διάγραμμα).

Στον πίνακα 9 φαίνονται ορισμένα χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών για κάθε φύλο. Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 12,6 ευρώ έναντι 10,9 ευρώ για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε $(12,6-10,9)/12,6=13,5\%$ έναντι 18,5% κατά το 2002. Εντούτοις, εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων αποδοχών, τότε το χάσμα ανερχόταν, το 2006, σε 17,0%. Σε κάθε περίπτωση πάντως, είτε χρησιμοποιηθούν οι μέσες αποδοχές είτε οι διάμεσες, έχει σημειωθεί σημαντική πρόοδος στην μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών από το 2002 έως το 2006. Θα πρέπει ωστόσο να εξετασθεί

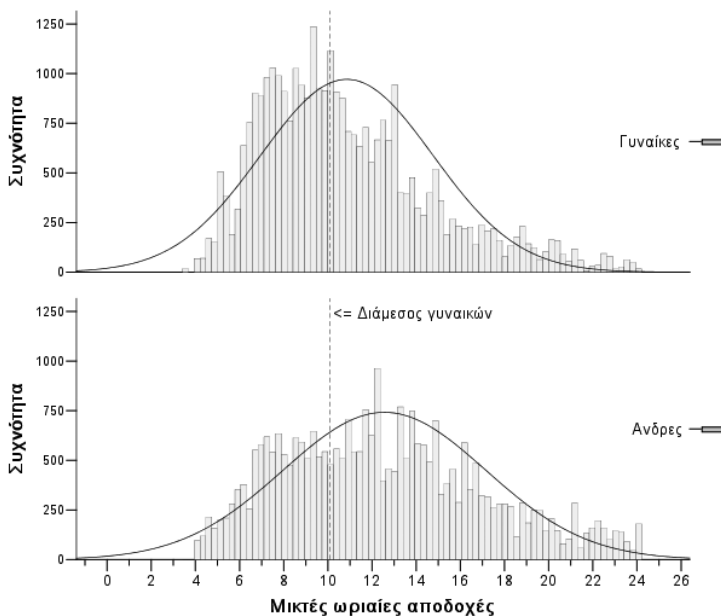
εάν αυτό οφείλεται στην υποχώρηση των διακρίσεων ή σε άλλους παράγοντες, όπως π.χ. αλλαγές στην σύνθεση του προσωπικού, αλλαγές στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων ή της θέσεων εργασίας κλπ.

Πίνακας 9
Χαρακτηριστικά της κατανομής των μικτών ωριαίων απολαβών ανά φύλο
(απασχολούμενοι με πλήρες ωράριο)

Μικτές ωριαίες αποδοχές (ευρώ)	Άνδρες		Γυναίκες		Χάσμα αμοιβών (%)	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Μέσες αποδοχές	10.8	12.6	8.8	10.9	18.5%	13.5%
Κατώτερο τεταρτημόριο	7.6	8.9	6.4	7.9	15.8%	10.8%
Διάμεσος	10.5	12.2	8.3	10.1	20.1%	17.0%
Ανώτατο τεταρτημόριο	13.3	15.6	10.6	13.0	20.0%	16.8%

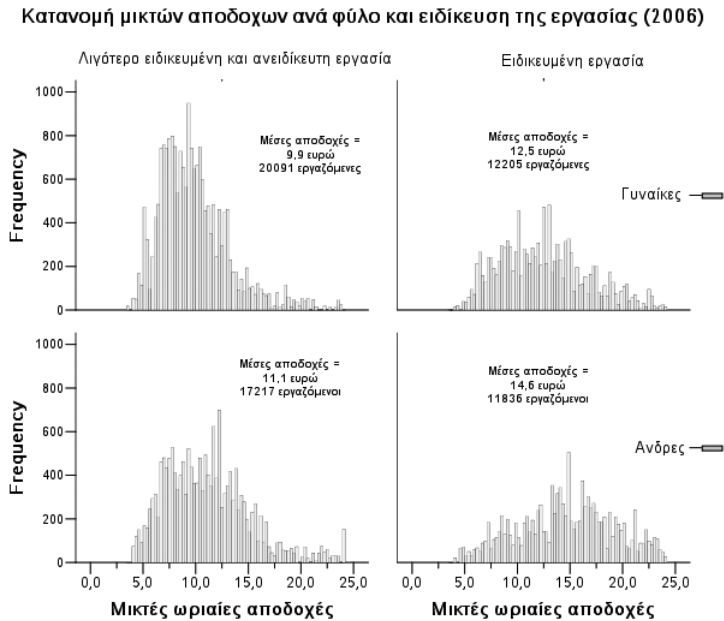
Διάγραμμα 31

Κατανομή αποδοχων ανά φύλο (2006)



Στο διάγραμμα 32 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο και βαθμό ειδίκευσης. Διαιρούμε τους απασχολούμενους στις τράπεζες σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην ειδικευμένη διανοητική εργασία (ISCO 1+2+3) ενώ η δεύτερη στην λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία (ISCO 4+5+6+7+8+9).

Διάγραμμα 32



Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 32, άνδρες και γυναίκες κατανέμονται σχεδόν εξίσου στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας (12205 γυναίκες και 11836 άνδρες), πλην όμως οι αμοιβές τους διαφέρουν σημαντικά. Η κατανομή των αμοιβών των ανδρών είναι μετατοπισμένη δεξιότερα της μέσης μικτής αμοιβής των γυναικών που ανερχόταν το 2006 σε 12,5 ευρώ ανά ώρα εργασίας. Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των ανδρών που ασκούσαν επάγγελμα ειδικευμένης εργασίας ανέρχονταν σε 14,5 ευρώ. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ανερχόταν σε 13,7% (έναντι 15,3% το 2002), ήταν δηλαδή περίπου ίσο με τον μέσο όρο (13,5%). Στα επαγγέλματα της λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας υπερτερούσαν οι γυναίκες (περίπου 20100 εργαζόμενες έναντι 17200 ανδρών) ενώ το 2002 οι άνδρες και οι γυναίκες ήταν σχεδόν ισάριθμοι (περίπου 15 χιλιάδες άτομα ανά φύλο). Οι μέσες ωριαίες αποδοχές ανέρχονταν, το 2006, σε 9,9 και 11,1 ευρώ αντίστοιχα για τις γυναίκες και τους άνδρες. Επομένως, το μισθολογικό χάσμα για αυτήν την ομάδα εργαζομένων ανερχόταν σε 10,8% έναντι 21,4% το 2002.

Σε ό,τι αφορά τους πτυχιούχους πανεπιστημίου το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών, το 2006. ήταν ελαφρώς υψηλότερο από τον μέσο όρο (15,0% έναντι 13,5%), ενώ αντιθέτως, κατά το 2002 ανερχόταν σε 16,6% έναντι 18,5% του μέσου όρου. Ενώ, δηλαδή, το χάσμα υποχώρησε κατά 5 εκατοστιαίες μονάδες κατά μέσον όρο, στην περίπτωση των πτυχιούχων πανεπιστημίου υποχώρησε κατά περίπου 1,5 μονάδες.

Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν (πίνακας 10). Το χάσμα ήταν εξαιρετικά μικρό, ανύπαρκτο ή αρνητικό στις ηλικίες έως 45 ετών και δεν υπερέβαινε το 10% στις ηλικίες 45 έως 50 ετών. Αντιθέτως, ήταν υψηλό στις ηλικίες άνω των 50 ετών. Η παρατήρηση αυτή ισχύει τόσο για το 2006 όσο και για το 2002. Το χάσμα δεν διαφοροποιείται θεαματικά με την άνοδο του εκπαιδευτικού επιπέδου (είναι υψηλό για τους αποφοίτους της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου, πλην όμως πρόκειται για μια μικρή ομάδα εργαζομένων της τάξης του 5%). Στην πολυπληθέστερη κατηγορία εργαζομένων στις τράπεζες, που είναι οι υπάλληλοι γραφείου, το χάσμα ανέρχεται σε 13%, ενώ είναι χαμηλό στους υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών.

Πίνακας 10
Αμοιβές ανδρών και γυναικών και μισθολογικό χάσμα
για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων (2006)

		Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα
		σε ευρώ		
Πτυχιούχοι πανεπιστημίου		14,3	12,2	15,0%
Απόφοιτοι Λυκείου, ΤΕΙ, ΙΕΚ, κλπ		11,7	10,3	12,1%
Ομάδες ηλικιών	20-24	5,9	6,7	-14,7%
	25-29	7,1	7,7	-8,4%
	30-34	9,0	9,4	-5,1%
	35-39	11,2	11,4	-2,1%
	40-44	12,8	12,7	1,2%
	45-49	14,3	13,3	6,8%
	50-54	15,9	12,9	19,0%
	55-59	16,6	13,7	17,4%
	60-64	13,6	11,2	18,0%
	65+	13,9	12,8	7,8%
Έτη προϋπηρεσίας	10	10,5	11,0	-5,3%
	15	12,4	11,4	8,4%
	20	14,8	12,5	15,4%
	25	16,0	14,5	9,3%

	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα
	σε ευρώ		
Διευθυντικά στελέχη	17,1	14,9	13,2%
Λογιστές, νομικοί, οικονομολόγοι κλπ	14,7	12,3	16,5%
Βοηθητικά επιστημονικά αποτελέσματα	13,4	12,1	10,2%
Υπάλληλοι γραφείου	12,4	10,8	13,0%
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	10,3	9,5	7,2%
Ανειδίκευτοι	10,3	9,5	7,2%
Σύμβαση αορίστου χρόνου	12,7	11,0	13,5%
Επιχειρήσεις με λιγότερα από 1000 άτομα	10,9	9,5	12,1%
Επιχειρήσεις άνω των 1000 ατόμων	12,8	11,0	13,7%
Κάλυψη από κλαδική σύμβαση	12,7	11,0	13,6%
Χωρίς κάλυψη από κλαδική σύμβαση	11,6	10,2	12,5%

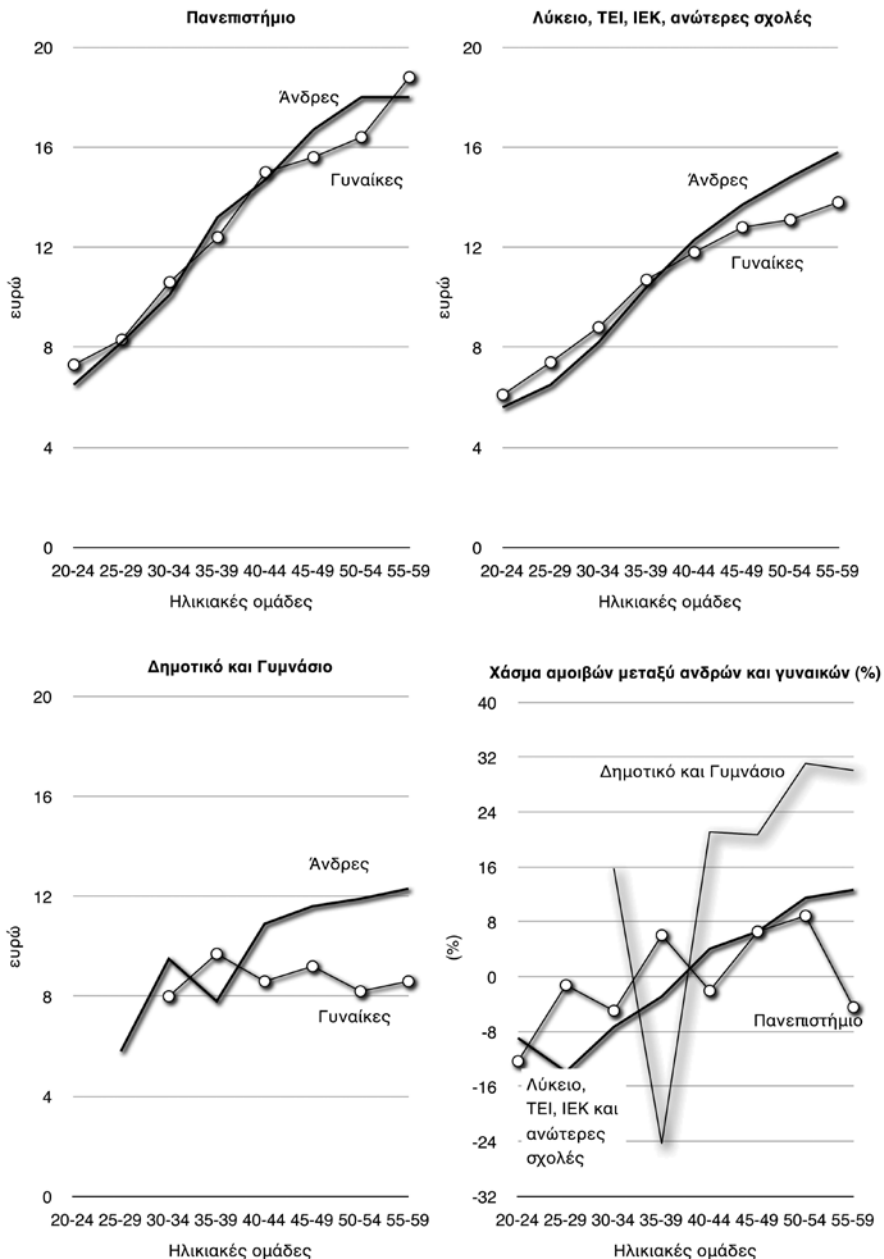
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

Στο διάγραμμα 33, φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ομάδα ηλικίας για τους άνδρες και τις γυναίκες και για κάθε επίπεδο εκπαίδευσης μέχρι την ηλικία των 60 ετών (η ηλικιακή ομάδα 60-64 ετών είναι ολιγάριθμη και έχει παραλειφθεί για λόγους αντιπροσωπευτικότητας). Η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή δεν παρουσιάζει σημαντική μείωση προς το τέλος της καριέρας, τουλάχιστον μέχρι την ηλικία των 60 ετών. Για τις πτυχιούχους πανεπιστημίου το χάσμα δημιουργείται στις ηλικίες 45-55 ετών, όπου βρίσκεται συγκεντρωμένη και η μεγάλη μάζα των ανδρών. Το ίδιο ισχύει και για τους αποφοίτους Λυκείου, ΤΕΙ, ΙΕΚ και ανώτερων σχολών. Για την πρωτοβάθμια εκπαίδευση και το γυμνάσιο, οι αποδοχές των ανδρών αυξάνονται με την ηλικία, ενώ οι αποδοχές των γυναικών παραμένουν στάσιμες ήδη από την ηλικία των 30-35 ετών (οι απόφοιτοι της πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και του γυμνασίου αποτελούσαν, το 2002, το 7,0%, και το 2006 το 5,7% των απασχολούμενων στις τράπεζες).

Τις παραπάνω διαφορές μεταξύ αμοιβών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία, ο οποίος φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα: Το χάσμα αυξανόταν, το 2006, από το επίπεδο του -8% περίπου στις νεαρές ηλικίες έως το 10% περίπου στην ηλικιακή ομάδα των 50-54 ετών, τόσο για τους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, όσο και της ανώτερης δευτεροβάθμιας. Στις ηλικίες 20 έως 35 ετών, το χάσμα αμοιβών είναι αρνητικό, παρουσιάζεται δηλαδή διαφορά υπέρ των γυναικών. Αυτό σχετίζεται με το υψηλότερο ποσοστό γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίου στις ηλικίες αυτές.

Διάγραμμα 33

Μικτές ωριαίες αποδοχές ανά εκπαιδευτικό επίπεδο και ομάδα ηλικίας (2006, σε ευρώ)



Το χάσμα για τους αποφοίτους πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης ή Γυμνασίου διευρύνεται με την ηλικία και φθάνει στο επίπεδο 32%.

Η αύξηση του χάσματος με την ηλικία μπορεί να υποδηλώνει δύο διαφορετικές πραγματικότητες: είτε ότι στις παλαιότερες γενεές ήταν εξαρχής μεγάλο το χάσμα, ενώ στις νεότερες είναι μικρότερο χάρη στην πρόοδο που έχει πραγματοποιηθεί κατά τις τελευταίες δεκαετίες, είτε ότι οι γυναίκες συναντούν στην διάρκεια του επαγγελματικού τους βίου σημαντικά εμπόδια κατά την άνοδό τους στην εργασιακή ιεραρχία.

Το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως ήδη αναφέραμε παραπάνω, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες 20 έως 35 ετών. Εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα δεν θα ήταν ασήμαντη, διότι καθώς παρουσιάζεται συγκέντρωση σημαντικής μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι μικρό, μειώνεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα.

Η συνολική εικόνα αναφορικά με την επίδραση της ηλικίας στις αποδοχές, αλλά και ανά εκπαιδευτικό επίπεδο, παραμένει το 2006 η ίδια με το 2002

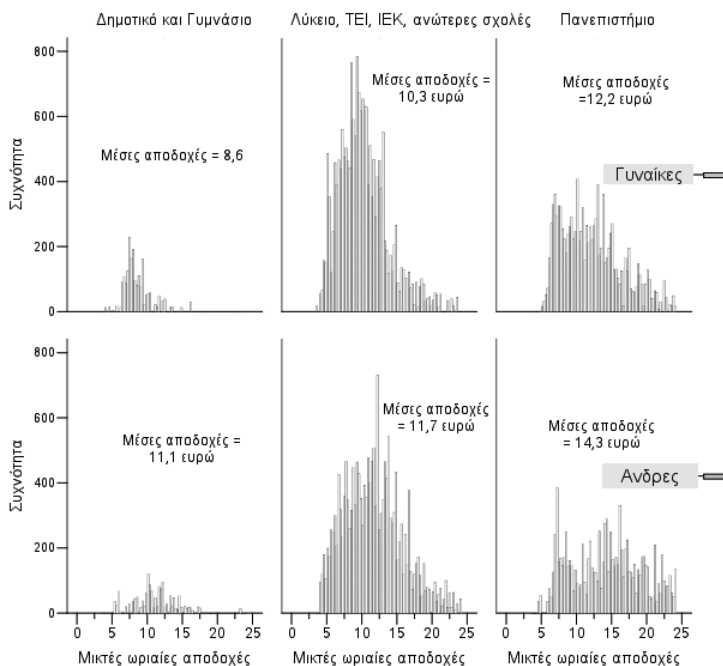
Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Στο διάγραμμα 34 φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 2006 σε άνδρες και γυναίκες ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Παρατηρείται θετική επίδραση της εκπαίδευσης επί του μισθού, και ιδιαίτερα ο μέσος μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι κατά πολύ αυξημένος ως προς τους αντίστοιχους μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Στο διάγραμμα 35 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Οι γυναίκες παρουσιάζουν κατά τι ευνοϊκότερη κατανομή διότι υπερέχουν στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, περίπου κατά 2 εκατοστιαίες μονάδες (36,1% έναντι 34,3%), σε αντίθεση με το 2002, όταν η αντίστοιχη υπεροχή των γυναικών ανερχόταν σε 5 εκατοστιαίες μονάδες.

Διάγραμμα 34

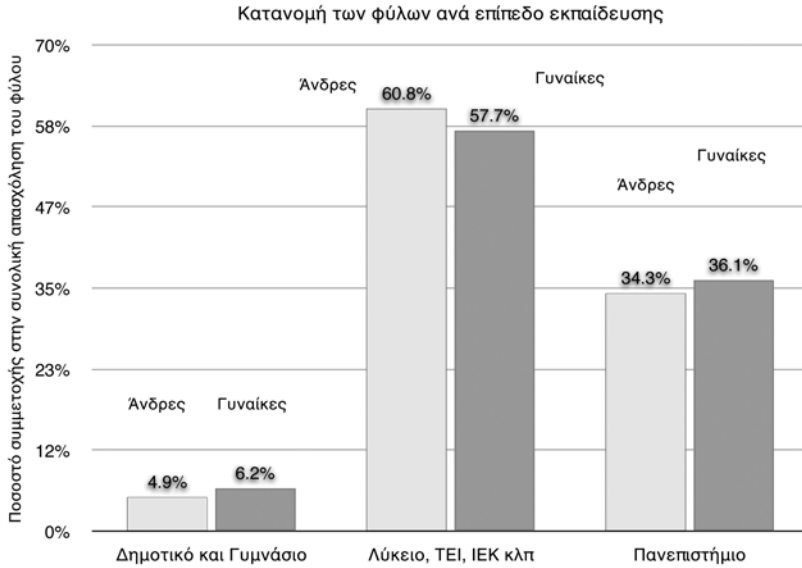
Μικτές ωριαίες αποδοχές ανά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο (2006)



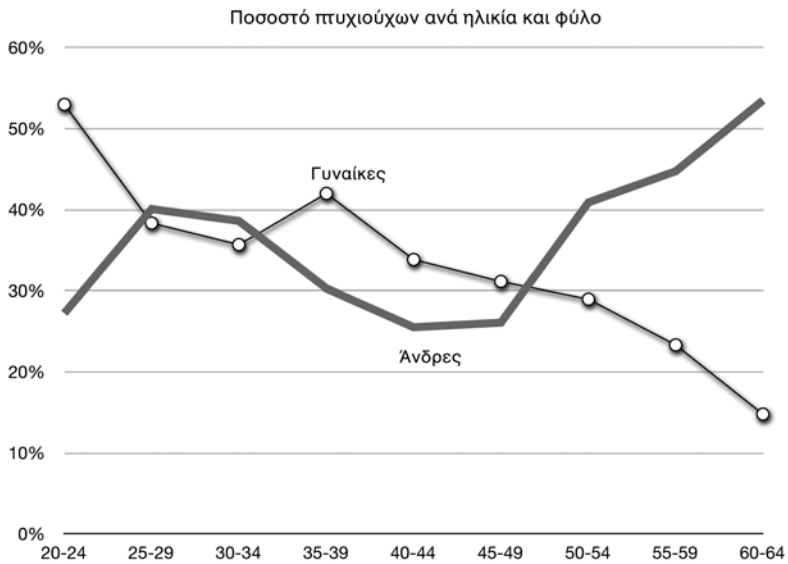
Η υπεροχή των γυναικών στους εργαζόμενους στον χρηματοπιστωτικό τομέα που έχουν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση δεν αφορά ωστόσο όλες τις ηλικίες. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 36, στις νεότερες ηλικίες το ποσοστό των πτυχιούχων στις γυναίκες είναι υψηλότερο, πλην όμως στις μεγαλύτερες ηλικίες, άνω των 50 ετών, η παρουσία των πτυχιούχων γυναικών είναι θεαματική μικρή, όπως και κατά το 2002.

Οι διαφορές αυτές μεταξύ των εκπαιδευτικών επιπέδων των δύο φύλων προφανώς εξηγεί, σε κάποιο βαθμό τουλάχιστον, το γεγονός ότι στις νεαρές ηλικίες το χάσμα αμοιβών είναι μηδενικό ή ακόμη και αρνητικό ενώ είναι σημαντικό στις ηλικίες άνω των 50 ετών. Η παρατήρηση αυτή ισχύει για το 2006, αλλά και για το 2002.

Διάγραμμα 35



Διάγραμμα 36



Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάρσα ανδρών/γυναϊκών

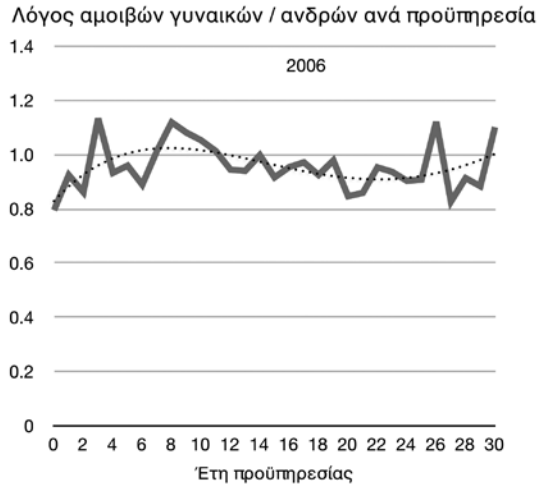
Διάγραμμα 37



Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 37, τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 2006 (όπως εξάλλου και για το έτος 2002), δείχνουν ότι η αύξηση των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συνεχίζεται και μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας.

Η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική: με σημείο εκκίνησης τα 9,4 ευρώ για τους άνδρες και τα 7,5 ευρώ περίπου για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη (χάρσα 20,2%), οι αποδοχές ήταν διπλάσιες για τους άνδρες (19,5 ευρώ) και υπερδιπλάσιες (18,8 ευρώ) για τις γυναίκες κατά το τέλος της καριέρας (θεωρώντας ότι αυτή επέρχεται σε 35 έτη). Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι στην διάρκεια της καριέρας τους στον ίδιο εργοδότη, οι γυναίκες καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς που τις χωρίζει από τους άνδρες κατά την εκκίνηση (όπως συνέβαινε και το 2002). Έχει ενδιαφέρον, πάντως, να ερευνηθεί για ποιους λόγους κατά την πρόσληψη οι μέσες αποδοχές των γυναικών υπολείπονται κατά 20% περίπου των αντίστοιχων αποδοχών των ανδρών, με δεδομένο ότι το ποσοστό των πτυχιούχων πανεπιστημίου κατά την πρόσληψη είναι υψηλότερο για τις γυναίκες.

Διάγραμμα 38



Η αναλογία των αμοιβών γυναικών / ανδρών καθώς αυξάνεται η προϋπηρεσία φαίνεται στο διάγραμμα 38 (έχουν παραλειφθεί τα στοιχεία για προϋπηρεσία μεγαλύτερη των 35 ετών για λόγους αντιπροσωπευτικότητας). Από το διάγραμμα φαίνεται ότι ενώ οι μικτές ωριαίες αποδοχές είναι υψηλότερες για τους άνδρες ήδη από την αρχή της εργασιακής καριέρας, παρατηρείται αύξηση του λόγου αμοιβών γυναικών / ανδρών με την αύξηση του χρόνου προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, έτσι ώστε ακόμη και η απόλυτη διαφορά των απολαβών μεταξύ των δύο φύλων να μειώνεται και να μηδενίζεται στα 30 έτη καριέρας. Εντούτοις, στο σύνολο των εργαζομένων υπήρχε χάσμα αμοιβών 13,5%, το 2006, επειδή ο λόγος αποδοχών γυναικών / ανδρών μεταξύ των 12 και 25 ετών προϋπηρεσίας είναι σημαντικά μικρότερος της μονάδας (διάγραμμα 38). Αντιθέτως, στο διάστημα ενός έως δώδεκα ετών προϋπηρεσίας οι γυναίκες κλείνουν την απόσταση που τις χωρίζει από τους άνδρες.

Διάγραμμα 39



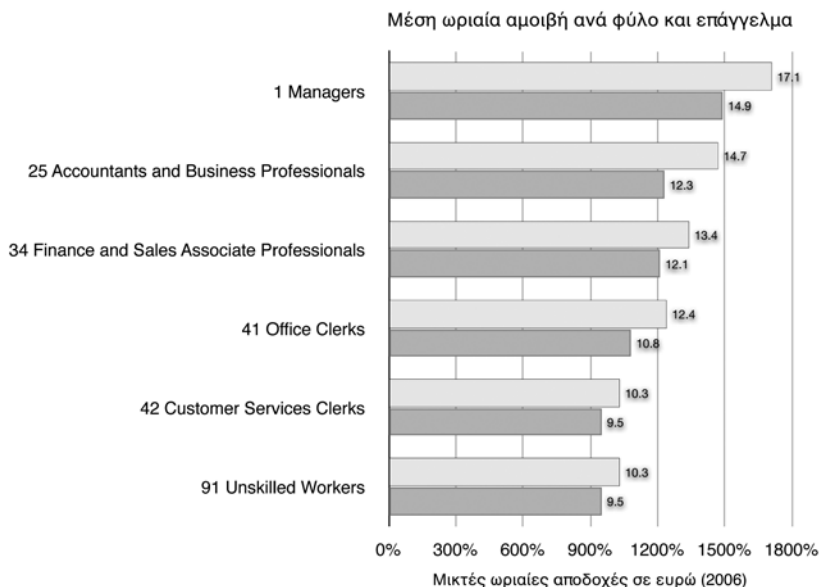
Η κατανομή των γυναικών, σε σύγκριση με την αντίστοιχη των ανδρών, είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας. Ενώ το 36% των ανδρών είχε προϋπηρεσία μικρότερη των 10 ετών, το 2006, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 53%. Επίσης, ενώ το 40% περίπου των ανδρών είχε προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας μεγαλύτερη των 20 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 20%.

Οι διαφορές αυτές στην κατανομή των ετών προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνονται στο διάγραμμα 39. Προφανώς οι γυναίκες που έχουν μικρή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη υπερτερούν αριθμητικά -και αντιστρόφως. Αυτό εξηγεί, έστω εν μέρει, το συνολικό χάσμα αμοιβών, αλλά και τις σημαντικά μεγαλύτερες αμοιβές των ανδρών στις μεγαλύτερες ηλικίες (επειδή αυτές αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό σε υψηλότερη προϋπηρεσία όταν λειτουργούν οι εσωτερικές αγορές εργασίας). Οι παρατηρήσεις αυτές ισχύουν για αμφότερα τα έτη 2002 και 2006.

Γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

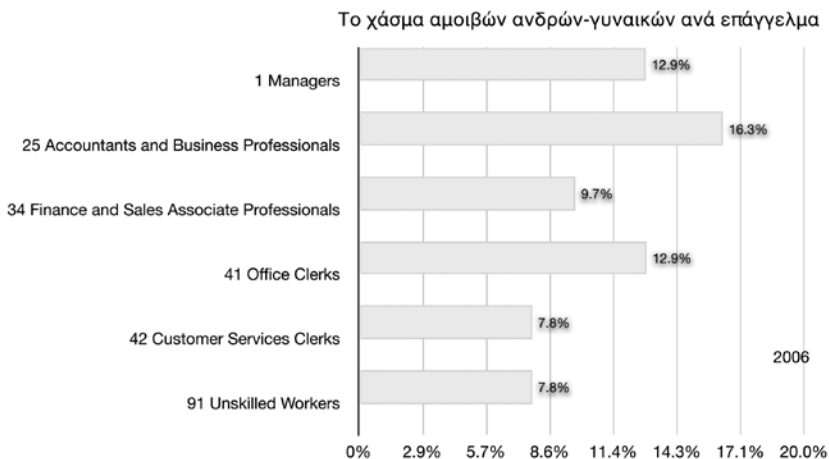
Διάγραμμα 40



Η διαφοροποίηση της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στον χρηματοπιστωτικό τομέα φαίνεται στο διάγραμμα 50. Στην κατηγορία επαγγελματιών Ι (Διευθυντές, μάντζερ), οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 2006, ανέρχονταν σε 17,1 ευρώ (έναντι 12,8 ευρώ το 2002) ενώ για τις γυναίκες σε 14,9 ευρώ (έναντι 11,5 ευρώ το 2006). Επειδή έναντι του 2002, οι αυξήσεις ήταν αντίστοιχα 34% και 30%, για την κατηγορία των μάντζερς υπήρξε διεύρυνση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελματιών, στην κατηγορία των υπαλλήλων γραφείου, οι μικτές ωριαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν το 2006 σε 12,4 ευρώ (έναντι 9,9 ευρώ το 2002) και των γυναικών σε 10,8 ευρώ (έναντι 7,9 το 2002). Οι αντίστοιχες αυξήσεις μεταξύ των ετών 2002 και 2006, ανήλθαν σε 25% και 37%. Υπήρξε, επομένως, μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων για τους υπαλλήλους γραφείου. Η βελτίωση αυτή αντανακλάται και στην μείωση του μέσου χάσματος για το σύνολο των επαγγελματιών επειδή οι υπάλληλοι γραφείου είναι η πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία του χρηματοπιστωτικού τομέα.

Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 40, υπάρχει σαφής συσχέτιση μεταξύ των μέσων αποδοχών των εργαζομένων στο επάγγελμα και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Εντούτοις, παρατηρείται μια σταθερή διαφορά ενός έως δύο ευρώ ανά ώρα στις αποδοχές των δύο φύλων.

Διάγραμμα 41



Στο διάγραμμα 41 φαίνεται ότι το 2006 δεν υπήρχε συσχέτιση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελματιών. Αυτό έρχεται σε αντίθεση με τα στοιχεία του 2002, όταν στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας το χάσμα αμοιβών ήταν σαφώς μικρότερο και όσο μεταβαίναμε προς τα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης τόσο το χάσμα αυξανόταν (με εξαίρεση το επάγγελμα των λογιστών και συναφών επαγγελματιών, στο οποίο το χάσμα ήταν υψηλό παρά το περιεχόμενο υψηλής ειδίκευσης του επαγγέλματος). Επομένως, η πρόοδος που υπήρξε μεταξύ των ετών 2002 και 2006, πραγματοποιήθηκε στα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης, ακριβώς δηλαδή σε εκείνα τα επαγγέλματα στα οποία το χάσμα αποδοχών ήταν υψηλότερο το 2002.

Ένα συνηθισμένο φαινόμενο των μισθολογικών ανισοτήτων σε κλίμακα εθνικής οικονομίας ή μεμονωμένων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, είναι η διαφοροποίηση των μισθών ανάλογα με «το φύλο» των επαγγελματιών, που προκύπτει από τον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγελματιών. Πιο συγκεκριμένα, το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερισχύουν των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των επαγγελμάτων –επομένως σε μια μείωση των μισθών (όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους). Αυτό το φαινόμενο δεν είναι δυνατόν να παρατηρηθεί, με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ για τα έτη 2002 και 2006, στον χρηματοπιστωτικό τομέα της Ελλάδας: οι μικτές ωριαίες αποδοχές τόσο το 2002 όσο και το 2006 δεν ήταν χαμηλότερες ή υψηλότερες για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό ή χαμηλό. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνεται και από την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών με βάση την εξίσωση τύπου Mincer των μικτών ωριαίων αποδοχών. Δεν παρατηρείται, επομένως, συσχέτιση μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα και τον μέσο μισθό στο επάγγελμα αυτό, ακόμη και εάν λάβουμε υπόψη μας την επίπτωση και των άλλων παραγόντων επί των αμοιβών.

Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος σε επιμέρους συνιστώσες κατά Οαχασα για τα έτη 2002 και 2006

Κάνοντας χρήση της ανάλυσης του χάσματος αμοιβών σε συνιστώσες με τη μέθοδο Οαχασα προσδιορίζουμε την επίπτωση που έχει κάθε ξεχωριστός παράγοντας (κάθε ξεχωριστή μεταβλητή) στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας ανδρών και γυναικών κατά το 2002 και το 2006, ώστε να εκτιμηθούν οι λόγοι της μείωσης του χάσματος από 18,5% το 2002 σε 13,5% το 2006.

Τα στοιχεία του 2002 περιλαμβάνουν την μεταβλητή “επίβλεψη σε άλλους εργαζόμενους” (ή “θέση ευθύνης”), η οποία είναι από τις σημαντικότερες για την ερμηνεία του χάσματος αμοιβών (όπως προκύπτει από την ανάλυση των στοιχείων του 2002) διότι ήταν πολύ λιγότερες οι γυναίκες που ασκούσαν καθήκοντα επίβλεψης. Αντιθέτως, τα στοιχεία του 2006 δεν περιλαμβάνουν αυτήν την μεταβλητή. Για να είναι συγκρίσιμες οι αναλύσεις των δύο ετών πρέπει να παραλειφθεί η μεταβλητή “επίβλεψη” από τους υπολογισμούς για το έτος 2002. Τα αποτελέσματα φαίνονται στον πίνακα II.

Πίνακας II

Συμβολή των διαφόρων παραγόντων στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών

Ανάλυση χάσματος αμοιβών 2002	Διαφορά στα χαρακτηριστικά	Διαφορά από τις διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά για ίδια χαρακτηριστικά	Καθαρή” διάκριση και μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά
	(1)	(2)	
			25.8%
Λύκειο, ΤΕΙ, ΙΕΚ, ΤΕΕ, ανώτερες σχολές	0.1%	-3,3%	
Πανεπιστήμιο	-1.2%	0.4%	
Επαγγελματική πείρα στον τελευταίο εργοδότη	12.0%	-0.6%	
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	4.3%	-5.3%	
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000	-0.2%	-9.3%	
Ειδικευμένη εργασία	0.0%	-3.7%	
Σύνολο	15.1%	-21.8%	-6,7%
Παρατηρούμενο χάσμα			19,1%

Ανάλυση χάσματος αμοιβών 2006	Διαφορά στα χαρακτηριστικά	Διαφορά από τις διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά για ίδια χαρακτηριστικά	“Καθαρή” διάκριση και μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά
	(1)	(2)	
			19,9%
Λύκειο, ΤΕΙ, ΙΕΚ, ΤΕΕ, ανώτερες σχολές	0,3%	-5,4%	
Πανεπιστήμιο	-0,5%	-1,5%	
Επαγγελματική πείρα στον τελευταίο εργοδότη	9,5%	1,2%	
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	0,1%	0,1%	
Μέγεθος επιχείρησης άνω των 1000	0,0%	-9,7%	
Ειδικευμένη εργασία	0,4%	-0,8%	
Σύνολο	9,9%	-16,1%	-6,3%
Παρατηρούμενο χάσμα			13,6%

Από την σύγκριση των αποτελεσμάτων για τα δύο έτη, 2002 και 2006, προκύπτουν οι εξής σημαντικές διαφορές:

Πρώτον, υπήρξε σημαντική πρόοδος σε ό,τι αφορά τις άμεσες διακρίσεις (από 25,8% το 2002 σε 19,9% το 2006). Αυτό προκάλεσε μείωση του χάσματος κατά 6 εκατοστιαίες μονάδες περίπου.

Δεύτερον, η επίπτωση του υψηλότερου εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών ανήλθε από 3,3% το 2002 σε 6,9% το 2006. (Μείωση του χάσματος κατά 3,5 εκατοστιαίες μονάδες περίπου). Ταυτοχρόνως, όμως, μειώθηκε η επίπτωση της αμοιβής για την ειδικευμένη εργασία των γυναικών κατά περίπου 3,5 εκατοστιαίες μονάδες. Ως εκ τούτου, η συνολική επίπτωση από τα εκπαιδευτικά προσόντα και την αμοιβή των γυναικών για ειδικευμένη εργασία ήταν περίπου μηδενική.

Τρίτον, η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών είχε ελαφρώς μικρότερη επίπτωση το 2006 έναντι του 2002 (βελτίωση 0,8%).

Οι άλλες μεταβολές ήταν μικρές και ως εκ τούτου δεν επηρέασαν την μεταβολή του χάσματος αμοιβών.

Προκύπτει από τα παραπάνω ότι μεταξύ 2002 και 2006 υπήρξε μείωση του χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών στις τράπεζες κατά 5 εκατοστιαίες μονάδες, η οποία οφειλόταν αποκλειστικά στην πρόοδο που συντελέστηκε σε ό,τι αφορά τις άμεσες (ή “καθαρές”) διακρίσεις, δηλαδή τις διακρίσεις που δεν σχετίζονται με κάποιο χαρακτηριστικό των γυναικών αλλά δημιουργούν μια “πριμ φύλου” για όλους τους άνδρες (ή μάλλον μια “ποινή φύλου” για όλες τις γυναίκες).

Κεφάλαιο 5

Η διεθνής διάσταση

Σε καμία χώρα στον κόσμο δεν υπάρχει ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Η Ελλάδα καταλαμβάνει την 17η θέση στην κατάταξη των 27 χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης με κριτήριο το χάσμα ωριαίων αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο μέσος όρος της Ευρωζώνης ανέρχεται σε 27% περίπου, και μεταξύ των χωρών της ΕΕ-15, μόνον στο Βέλγιο, το Λουξεμβούργο, την Ιταλία, την Πορτογαλία και την Δανία το χάσμα αμοιβών είναι μικρότερο από όσο στην Ελλάδα. Βεβαίως, στη Σκανδιναβία, το χάσμα αμοιβών ανέρχεται σήμερα σε 12%, που σημαίνει ότι οι γυναικείες αμοιβές ανέρχονται κατά μέσο όρο στο 88% των αντίστοιχων ανδρικών, ενώ σε άλλες χώρες του πλανήτη μπορεί να ανέρχεται ακόμη και σε 50%. Για τις αναπτυσσόμενες χώρες, τα στοιχεία συχνά δεν είναι καν προσιτά, διότι οι γυναίκες δουλεύουν μαζικά σε άτυπες μορφές απασχόλησης με αποτέλεσμα το κεντρικό ζήτημα να είναι πρώτα απ' όλα πώς να αποκτήσουν πρόσβαση στην καθιερωμένη/νόμιμη μισθωτή εργασία.

Σύμφωνα με τους διαρθρωτικούς δείκτες της Eurostat, το 2007 στην Ευρώπη των 15, το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών ανερχόταν κατά μέσο όρο σε 18,0%, με υψηλότερο στην Αυστρία (25,5%) και χαμηλότερο στη Ιταλία με περίπου 5%. Στις δε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης φαίνεται ότι η μετάβαση στην οικονομία της αγοράς χειροτέρεψε σε σημαντικό βαθμό τις συνθήκες για τις γυναίκες, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης, αφού προηγουμένως αυτές είχαν πρόσβαση στην εκπαίδευση υψηλού επιπέδου και σε προνοιακές παροχές. Ακόμη και στον δημόσιο τομέα, παρά την υπάρχουσα νομοθεσία, παρατηρείται στην Ευρώπη χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, αν και μικρότερο από τον ιδιωτικό τομέα. Το φαινόμενο συνεπώς είναι γενικευμένο, αφορά τόσο αναπτυγμένες, όσο και αναπτυσσόμενες χώρες, και προφανώς συνδέεται άμεσα, πρώτον, με την κατωτερότητα στην κοινωνική θέση των γυναικών, της οποίας και αποτελεί έκφραση, και δεύτερον, με τις διακρίσεις σε βάρος των γυναικών (οι οποίες όμως και αυτές εδράζονται επί της ιδιαίτερης θέσης που κατέχουν οι γυναίκες στην κοινωνική δομή).

Η κλασική αντίληψη για το ζήτημα, που παραπέμπει στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, απέδιδε τη διαφορά στις αμοιβές γυναικών και ανδρών στη διαφορά του “ανθρώπινου κεφαλαίου” που διαθέτουν ως άτομα (μόρφωση, επαγγελματική εμπειρία κλπ). Εντούτοις, η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και η αύξηση της συμμετοχής τους στο εργατικό δυναμικό μείωσαν πολύ σε πολλές χώρες τις σχετικές διαφορές, χωρίς όμως να μειώσουν το χάσμα στις αμοιβές τους³. Σημαντικό ρόλο φαίνεται να παίζουν, τόσο ο επαγγελματικός διαχωρισμός γυναικών και ανδρών, όσο και η διακλαδική και διεπαγγελματική διάρθρωση των μισθών σε κάθε χώρα. Παράλληλα, οι υπανάπτυκτες κοινωνικές υπηρεσίες εντείνουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling) για τις γυναίκες που κάνουν καριέρα.

³ “The gender pay gap — Origins and policy responses: A comparative review of 30 European countries”. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1, July 2006.

Θα πρέπει επιπροσθέτως να επισημανθεί ότι, στην Ευρωπαϊκή Ένωση η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος γυναικών και ανδρών συνοδεύει τη σταθερή αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Πράγματι, οι γυναίκες εργαζόμενες εξακολουθούν να αποτελούν τον κινητήριο μοχλό της οικονομικής μεγέθυνσης, αφού από το 2000 (στρατηγική της Λισσαβόνας), οι θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στην Ευρωπαϊκή Ένωση στελεχώθηκαν στην πλειοψηφία τους με γυναίκες. Η συνέχιση της τάσης αυτής⁴ θα επέτρεπε κατά την άποψη της Επιτροπής (άποψη η οποία όμως είχε διαμορφωθεί πριν την έναρξη της χρηματοπιστωτικής και οικονομικής κρίσης) την υλοποίηση του στόχου της Λισσαβόνας για ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60% το 2010. Εξάλλου, ενώ προωθούνται όλο και περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες μοιάζουν να έχουν, από μια άποψη, πλεονεκτήματα, για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, το γεγονός ότι γίνεται χρήση των σχετικών διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει σαφώς αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στην αγορά εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους. Γενικότερα, η εμπειρία από την εφαρμογή ευέλικτων εργασιακών μοντέλων είναι αμφιλεγόμενη, αφού φαίνεται ότι μόνο σε χώρες με ιδιαίτερα ανεπτυγμένο κράτος πρόνοιας και παράδοση στη διαβούλευση, τα οφέλη δεν είναι τελικά μονομερή, υπέρ των εργοδοτών. Συνεπώς, το να διευκολύνεται η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, δεν αποτελεί, μόνο του, μέτρο για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος.

Ενώ η απόκλιση του ποσοστού απασχόλησης γυναικών και ανδρών μειώθηκε θεαματικά στην διάρκεια των δέκα τελευταίων ετών, και ενώ η θετική εξέλιξη της απασχόλησης των γυναικών αντικατοπτρίζεται στην αναλογικά ταχύτερη μείωση του ποσοστού ανεργίας τους, μέχρι την έναρξη της τρέχουσας οικονομικής κρίσης, παράλληλα, η μεγάλη δυσκολία συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και η άνιση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών εξακολουθούν να είναι πολύ έντονα. Η δε αγορά εργασίας, εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να έχει στεγανά. Στην Έκθεση της ΕΕ για την ισότητα των φύλων του 2007 επισημαίνεται ότι η εξέλιξη των δεικτών επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού ανά φύλο δεν παρουσιάζει την ελάχιστη ένδειξη σημαντικής βελτίωσης. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών γίνεται κυρίως σε τομείς δραστηριότητας και σε επαγγέλματα κατεξοχήν γυναικεία. Σχεδόν τέσσερις εργαζόμενες στις δέκα εργάζονται στη δημόσια διοίκηση, στην εκπαίδευση ή στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής δράσης ενώ το 50% των εργαζομένων γυναικών είναι υπάλληλοι γραφείου, πωλήτριες ή απασχολούνται σε θέσεις με ελάχιστη έως καμία απολύτως ειδικευση.

⁴ Σύμφωνα με προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών θα εξακολουθήσει να αυξάνεται και θα φθάσει το 65% το 2025, ενώ στη συνέχεια θα σταθεροποιηθεί. Βλ. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ. Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007 Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM(2007)49.

Βλ. και

http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

Θα πρέπει να επισημανθεί επίσης ότι το μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών στον δημόσιο τομέα είναι κατά κανόνα μικρότερο. Αυτό συμβαίνει διότι αφενός, εκεί εφαρμόζονται αυστηρότερα οι νομικές ρυθμίσεις περί ισότητας αμοιβών, και επιπλέον, στο δημόσιο συγκεντρώνεται μεγάλος αριθμός μορφωμένων γυναικών, μεγαλύτερος αναλογικά απ' ότι στον ιδιωτικό. Ενδεχομένως πρόκειται για «επιλογή» που ακολουθεί την πιο ασφαλή απασχόληση σε έναν χώρο μειωμένων διακρίσεων όπου αξιολογείται περισσότερο η θέση εργασίας και λιγότερο τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου. Πολλές μελέτες εξάλλου δείχνουν ότι η άνιση κατανομή των μισθών τείνει στο δημόσιο να είναι μικρότερη, με υψηλότερες αποδοχές στο κάτω μέρος της κλίμακας και μικρότερο άνοιγμα της “ψαλίδας”, αφού δεν υπάρχουν τα εντυπωσιακά πακέτα αποδοχών των μάντζερ του ιδιωτικού τομέα⁵.

⁵ Rubery J., Grimshaw D. and Figueiredo H., 2002, “The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy in EU Member States”, EU Expert Group on Gender and Employment, EWERC, Manchester.

Η απασχόληση ως πρωταρχικός τομέας εφαρμογής πολιτικών έμφυλης ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση παραδοσιακά επικεντρώνονταν πρωταρχικά, και συνεχίζουν να επικεντρώνονται, σε θέματα απασχόλησης, με αποτέλεσμα η ανισότητα στις αμοιβές γυναικών και ανδρών να αποτελεί κεντρικό ζήτημα στη διαμόρφωση ευρωπαϊκών πολιτικών. Ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, η πολιτική για το φύλο της Ευρωπαϊκής Ένωσης βασίστηκε στην έννοια της «ισότητας ευκαιριών» και στόχευσε στον τομέα της απασχόλησης και συνεπώς της αμειβόμενης εργασίας. Με βάση το Άρθρο 141 EC, που επικαλείται «την αρχή ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας», η ΕΕ υιοθέτησε πολλές, δεσμευτικές για τα κράτη-μέλη, Οδηγίες (Community Directives), όπως είναι αυτή για την ισότητα αμοιβών (Οδηγία 75/117/EEC), την ίση μεταχείριση στην εργασία (Οδηγία 76/207 EEC) και αργότερα την Οδηγία 2002/73/EC, κ.ά. Πρέπει να επισημανθεί ιδιαίτερα δε, ότι στον τομέα της απασχόλησης, οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης θεσμοθετούνται διαμέσου Οδηγιών, και ως εκ τούτου είναι δεσμευτικές για όλα τα κράτη-μέλη.

Από τη δεκαετία του 1990, οι πολιτικές για την «ισότητα ευκαιριών» γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης συμπληρώθηκαν από πολιτικές που προέβλεπαν «θετικές δράσεις», δηλαδή διακρίσεις υπέρ των γυναικών, και στη συνέχεια την «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming). Η τελευταία, ως στρατηγική για την έμφυλη ισότητα συνέβαλε στη διεύρυνση των τομέων στους οποίους η ΕΕ επικεντρώνεται για την προώθηση πολιτικών ισότητας. Τομείς όπως η οικογένεια, η βία που σχετίζεται με το φύλο με τις πολλές μορφές της, έμοιαζαν να αποτελούν πλέον προνομιακούς τομείς διαμόρφωσης πολιτικών για την Ευρωπαϊκή Ένωση, έστω και εάν δεν διαθέτει παρά συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε αυτούς, δηλαδή δεν θεσμοθετεί μέσω Οδηγιών που είναι δεσμευτικές και αναφέρονται σε θέματα απασχόλησης, αλλά μέσω Συστάσεων (Recommendations), Αποφάσεων (Decisions), και Προγραμμάτων Δράσης (Action Programmes). Εν τούτοις, συχνά, οι σχετικές ευρωπαϊκές πολιτικές δέχονται έντονη κριτική για το ότι είναι πάντα πρωταρχικά επικεντρωμένες σε θέματα της αγοράς⁶. Αποτέλεσμα αυτής της τάσης είναι ότι ακόμη και οι πολιτικές για την οικογένεια, επικεντρώνονται σε πλευρές του θέματος που σχετίζονται με την απασχόληση, όπως είναι θέματα γονικών αδειών για παράδειγμα, στα οποία η ΕΕ έχει δικαίωμα αποφάσεων με δεσμευτικό χαρακτήρα και όχι άλλα, για τα οποία οι αρμοδιότητές της είναι περιορισμένες. Σήμερα οι πολιτικές της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα περιλαμβάνουν θεσμικές ρυθμίσεις, την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (το γνωστό mainstreaming) και θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Στόχος είναι η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης (gender mainstreaming) καθώς και το Άρθρο 141 (equality between women and men in matters of employment and occupation) και το Άρθρο 13 (sex discrimination within and outside the work place). Στο εσωτερικό της Διεύθυνσης που αναφέρεται στην Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Ισότητα Ευκαιριών (Employment, Social

⁶ Lombardo, E., Meier, P., forthcoming. European Union gender policy since Beijing: Shifting concepts and agendas. In Multiple meanings of gender equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe, ed. Mieke Verloo. Budapest: Central European University Press. Βλ. επίσης και Stratigaki, M., 2004. The cooptation of gender concepts in EU policies. The case of reconciliation of work and family. Social Politics 11(1): 30-56.

Affairs & Equal Opportunities Directorate-General (DG)), δύο Μονάδες ασχολούνται με θέματα έμφυλης ισότητας: Η Μονάδα “Equal Opportunities for Women and Men: Strategy and Programme”, και η Μονάδα “Equality of treatment between Women and Men: Legal Questions”. Η πρώτη στοχεύει στο να ενσωματωθεί η αρχή του gender mainstreaming σε όλες τις Ευρωπαϊκές πολιτικές, και η δεύτερη επιβλέπει την εφαρμογή της νομοθεσίας και τη θεσμοθέτηση νέων μέτρων στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής ασφάλισης και των υπηρεσιών. Παράλληλα, Προγράμματα Δράσης προσφέρουν οικονομική στήριξη με στόχο την ευαισθητοποίηση σε θέματα ανισότητας, την ανάλυση και αξιολόγηση της κατάστασης, καθώς και τη στήριξη δικτύων που στοχεύουν στην προαγωγή της έμφυλης ισότητας με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους.

Την τελευταία δεκαετία, και συγκεκριμένα από τη συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρο 13) και μετά, σε πολλά επίσημα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, γίνεται φανερό ότι, οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα εντάσσονται πλέον σε μια ευρύτερη στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται διακρίσεις ανάλογα με τη φυλή την εθνική ή εθνοτική προέλευση, τη θρησκεία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την ηλικία, τις αναπηρίες κ.ά. Κείμενα όπως η Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων το 2000 καθώς και το Πρόγραμμα Δράσης κατά των Διακρίσεων, οι Οδηγίες 2000/43/EC και 2000/78/EC που στοχεύουν στις πολλαπλές διακρίσεις στο χώρο της απασχόλησης, όπως και, το 2004, το άρθρο III-118 της Συνταγματικής Συνθήκης βάλλει εναντίον των διαπλεκόμενων διακρίσεων. Παρότι βεβαίως μετά τα αρνητικά δημοψηφίσματα της Γαλλίας και της Ολλανδίας η επικύρωση της Συνταγματικής Συνθήκης δεν είναι εφικτή, το πνεύμα που τη διαπνέει είναι ενδεικτικό της γενικότερης στάσης της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο θέμα των διακρίσεων. Γίνεται δηλαδή μια προσπάθεια, πέρα από την «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming), να ληφθούν υπόψη οι πολλαπλές ανισότητες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι πολίτες, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό χώρο, στο βαθμό που όλες και όλοι είναι φορείς πολλαπλών ταυτοτήτων και όχι μιας και μοναδικής ή κυρίαρχης, η οποία να αναφέρεται στο φύλο τους. Και πάλι όμως, πλευρές της πολύπλοκης στρατηγικής καταπολέμησης της ανισότητας στην οποία οδηγούν οι διαφορετικές διακρίσεις, που βρίσκονται και εκτός της αγοράς εργασίας, δεν αντιμετωπίζονται, αφού και πάλι όλα τα σχετικά μέτρα επικεντρώνονται σε θέματα απασχόλησης⁷.

Όλα τα παραπάνω καταδεικνύουν την πολύ μεγάλη βαρύτητα που αποδίδεται από την Ευρωπαϊκή Ένωση στα θέματα που άπτονται της αγοράς εργασίας και συνακόλουθα τη σημασία που έχει η απασχόληση ως πεδίο εφαρμογής πολιτικών για την έμφυλη ισότητα. Από την πλευρά της ακαδημαϊκής κοινότητας, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι αυτή η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας από την Ευρωπαϊκή Ένωση (δηλαδή η επικέντρωση σε θέματα της αγοράς εργασίας) αποτελεί σταθερό αντικείμενο κριτικής και για δύο πρόσθετους λόγους. Αφενός, διότι η οριοθέτηση της «εργασίας» περιορίζεται στην αμειβόμενη, κάτι που αφήνει έξω από τις δεδομένες πολιτικές ισότητας τις γυναίκες εκείνες

⁷ Verloo, M, 2006. “Multiple inequalities, intersectionality, and the European Union”. European Journal of Women’s Studies 13(3): 211-228, και Verloo, M., E. Lombardo. 2006. “Mainstreaming political intersectionality: absence and bias in gender equality policies in Europe”. Paper presented at the ECPR, Istanbul, 21-23 September. Panel on Equality, Diversity and Gender Politics in Europe.

που προσφέρουν εργασία απλήρωτη στο σπίτι, φροντίζοντας παιδιά, ηλικιωμένους και συντρόφους⁸, και αφετέρου διότι η κοινή ευρωπαϊκή πολιτική για την ισότητα στο τομέα της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε πολύ διαφορετικές συνθήκες: Πράγματι, τόσο από την άποψη του τύπου και του επιπέδου ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας στις διάφορες χώρες, αλλά και τις συνθήκες που χαρακτηρίζονται από βασικές διαφορές στην αγορά εργασίας των χωρών μελών της, η Ευρωπαϊκή Ένωση περιλαμβάνει πολύ διαφορετικές κοινωνικές πραγματικότητες στο εσωτερικό της. Κάτι που επιβεβαιώνεται και λόγω των ουσιαστικών διαφορών στη δομή της οικογένειας και τα συστήματα έμφυλων σχέσεων. Αναμενόμενο είναι συνεπώς ότι οι κοινές αυτές πολιτικές θα έχουν και πολύ διαφορετικά αποτελέσματα, αφού οι συνθήκες κάτω από τις οποίες υλοποιούνται διαφοροποιούνται. Ζητούμενο συνακόλουθα θα έπρεπε να είναι πώς οι πολιτικές αυτές, σεβόμενες το πνεύμα του συλλογικού εισηγητή τους, θα προσαρμόζονται στα δεδομένα κάθε διαφορετικής κοινωνίας, με στόχο το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και όχι την πιο πιστή εφαρμογή στις προδιαγραφές.

Γεγονός παραμένει πάντως ότι, στην οπτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα προσλαμβάνονται ως πολιτικές για την ανάπτυξη και την απασχόληση και συνεπώς, η καταπολέμηση των δομικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση ενός γυναικείου εργασιακού δυναμικού που με τη σειρά του θα συμβάλει στην ανάπτυξη και στη βιωσιμότητα των ευρωπαϊκών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Από αυτή τη σκοπιά, η επιβίωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη ένδειξη σημαντικής τάσης μείωσής τους προσλαμβάνονται ως δυσλειτουργικά φαινόμενα της αγοράς εργασίας, τα οποία αποθαρρύνουν τη συμμετοχή συγκεκριμένων ομάδων πληθυσμού στην απασχόληση.

Είναι απαραίτητο να υπενθυμίσουμε, σε συνέχεια των παραπάνω ότι, κεντρικό στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτελεί η έμφυλη ισότητα, στοιχείο υλοποίησης της οποίας είναι βέβαια και η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας στην αγορά εργασίας, και ως εκ τούτου το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Υποστηρίζεται δε ότι, για την επίτευξη του στόχου, θα πρέπει να επιτευχθεί ένα ποσοστό απασχόλησης της τάξης του 70%, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό θα πρέπει να κυμαίνεται στο 60% και για τα άτομα άνω των 55 στο 50%. Ο φιλόδοξος αυτός στόχος θεωρείται προϋπόθεση για την προσέγγιση της ισότητας στην απασχόληση, σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ βέβαια σε κάποιες είναι πολύ ευκολότερα προσεγγίσιμος απ' ό,τι για άλλες. Εντούτοις, έως το 2010, σύμφωνα σε σχετική οδηγία, τα κράτη-μέλη πρέπει να θεσμοθετήσουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να μειωθεί το χάσμα των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης, στην ανεργία και τις αμοιβές. Παράλληλα, τα κράτη-μέλη καλούνται να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση των πολιτών τους γύρω από τα σχετικά ζητήματα, και να προωθήσουν πολιτικές που θα αντιμετωπίσουν στη ρίζα τους τα προβλήματα που σχετίζονται με τις κατά φύλα διαφορές/ανισότητες στις αμοιβές οι οποίες

⁸ Βλ. Hantrais, Linda. 1995. Social policy in the European Union. Houndmills: MacMillan, καθώς και Hantrais, Linda. 2000. From equal pay to reconciliation of employment and family life. In Linda Hantrais ed. Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life, Houndmills: Macmillan:1-26.

συνδέονται και με τις διακρίσεις στους κλάδους και τα επαγγέλματα, την εκπαίδευση/κατάρτιση καθώς και πώς θεσμοθετούνται οι αμοιβές, το είδος των συμβάσεων εργασίας κλπ. Όλα τα παραπάνω στο πλαίσιο μιας πολύπλευρης στρατηγικής κατά των πολλαπλών διακρίσεων τις οποίες μπορεί να βιώνουν τα άτομα στο πλαίσιο πολυπολιτισμικών κοινωνιών και/ή κοινωνιών που δέχονται μεγάλα μεταναστευτικά ρεύματα.

Η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει συνθήκες και δεδομένα για την αυξημένη ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Σε αυτό το πλαίσιο τοποθετείται και η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα.

Μέτρα και πολιτικές για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Οι εθνικές πολιτικές στις διάφορες χώρες της Ευρώπης και ιδιαίτερα σε όσες έχουν παράδοση στις πολιτικές έμφυλης ισότητας, επιδεικνύουν μεγάλη ποικιλία μέτρων αντιμετώπισης του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών. Επιτρέπουν έτσι τον εντοπισμό και την ανάδειξη των λεγόμενων καλών πρακτικών (best practices) για την προώθηση της ισότητας στις αμοιβές: Νομοθετικά μέτρα για την ισότητα και επιτροπές ελέγχου της εφαρμογής τους, μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, εκστρατείες για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα της κοινωνίας σχετικά με την κοινωνική αδικία την οποία συνιστούν οι διακρίσεις στις αμοιβές, συγκεκριμένα προγράμματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, προγράμματα ευέλικτων μορφών εργασίας που παράλληλα εξασφαλίζουν ασφάλεια στην απασχόληση, προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και διδίου μάθησης για τις γυναίκες, μέτρα για την ισότητα λήψης μη ανταποδοτικών παροχών κοινωνικής ασφάλισης, μέτρα για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα στην αγορά εργασίας, κλπ. Η τελευταία κατηγορία μέτρων, που αναφέρεται στην καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι μάλιστα εξαιρετικά σημαντική, διότι, όπως φαίνεται, ο σχετικός διαχωρισμός αποτελεί βασικότατο παράγοντα διαιώνισης του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο.

Προτείνεται κατά τα τελευταία έτη να συνεχιστούν οι πολιτικές για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, αλλά να συνοδεύονται πάντα από τα απαραίτητα μέτρα που κάνουν τις συνθήκες απασχόλησης «φιλικές προς την οικογένεια» ('family-friendly' working arrangements). Έτσι θα αυξηθεί το ποσοστό γυναικών που είναι διατεθειμένες να "επενδύσουν" στην απόκτηση εργασιακών δεξιοτήτων και προσόντων, άρα μεγαλύτερο "κεφαλαίου προς επένδυση" στην αγορά εργασίας (greater labour market attachment) μέσω υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας. Γενικότερα, εξάλλου, σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν φαίνεται ότι, η αύξηση του "ανθρώπινου κεφαλαίου" μέσω της εκπαίδευσης και της ουσιαστικής πρόσδεσης με την αγορά εργασίας, πάντα συμβάλει στην μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Ωστόσο στην ίδια μελέτη επισημάνθηκαν και ορισμένες τάσεις των ευρωπαϊκών αγορών που ωθούν προς την αντίθετη κατεύθυνση, όσον αφορά τις συνέπειες στο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Η συνεχιζόμενη αύξηση στη γυναικεία απασχόληση που συνοδεύεται από υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης και υψηλότερα επίπεδα εργασιακού διαχωρισμού (occupational segregation) συμβάλλουν στο άνοιγμα του χάσματος αμοιβών.

⁹ Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου. Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ). ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ. Ιανουάριος 2003. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

Μόνο η θεσμοθέτηση μέτρων που επιτρέπουν/διευκολύνουν την συνύπαρξη οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, μπορεί μακροχρόνια να εξουδετερώσουν τις παραπάνω συνθήκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι, με βάση τη μελέτη αυτή, οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολουμένων), και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου από τα οποία και απορρέει το χάσμα αμοιβών. Φαίνεται δε ότι η άμεση πολιτική ίσης αμοιβής μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματική στον επηρεασμό του μισθολογικού χάσματος από τις γενικότερες θεσμικές και διαρθρωτικές μεταβολές που επιδρούν στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών⁹.

Κατά τη διάρκεια των εργασιών της συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις 23 και 24 Μαρτίου 2006, τα κράτη μέλη ενέκριναν το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων¹⁰. Το Σύμφωνο καταγράφει την επιθυμία των κρατών μελών να δραστηριοποιηθούν προς την κατεύθυνση της υλοποίησης πολιτικών που θα στοχεύουν στην προαγωγή της απασχόλησης των γυναικών και της διασφάλισης καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ώστε να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις. Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε ουσιαστική η ανάπτυξη υπηρεσιών φύλαξης παιδιών προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι της Βαρκελώνης. Σύμφωνα με αυτούς, προβλέπεται ότι, μέχρι το 2010, θα εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών φύλαξης για το 33% των παιδιών ηλικίας από 0 έως 3 ετών και για το 90% των παιδιών ηλικίας από 3 ετών έως την ηλικία της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης.

Η γήρανση του πληθυσμού σε συνδυασμό με τη μείωση της γεννητικότητας δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες σύμφωνα με την Επιτροπή, οι οποίες παρουσιάζονται στην Ανακοίνωση για το Δημογραφικό Μέλλον της Ευρώπης, που εκδόθηκε από την Επιτροπή στις 12 Οκτωβρίου 2006. Θεωρήθηκε δε ότι «οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων θα συμβάλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών. Αφενός, με την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών που θα αντισταθμίσει κατά τον τρόπο αυτό την προβλεπόμενη μείωση του ενεργού πληθυσμού και αφετέρου με την υποστήριξη της υλοποίησης των προσωπικών επιλογών γυναικών και ανδρών, μια από τις οποίες είναι και η απόκτηση του επιθυμητού αριθμού παιδιών». Συγχρόνως, η Επιτροπή δρομολόγησε επίσημη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων για τον πιθανό προσανατολισμό κοινοτικής δράσης σε θέματα συνδυασμού επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της προώθησης ευέλικτων όρων εργασίας, της ανάπτυξης υπηρεσιών φύλαξης και μέριμνας, και της ενδεχόμενης επανεξέτασης των υφιστάμενων διατάξεων όσων αφορά την άδεια μητρότητας.

⁹ Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμoglou. Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ). ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ. Ιανουάριος 2003. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

¹⁰ Συμπεράσματα της Προεδρίας, 7775/1/06/ Αναθ. Ι.

Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών συνεχίστηκε με έντονους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο η εξέλιξη αυτή δεν ανατρέπει τη σαφώς δυσμενή θέση των γυναικών έναντι των ανδρών στην αγορά εργασίας. Οι αποκλίσεις παραμένουν μεγάλες και είναι πάντα εις βάρος των γυναικών. Οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας και ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας δεν υποχωρούν, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη σημαντική και σταθερή διαφορά των μισθών. Είναι γενικά παραδεκτό ότι πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χαμηλό επίπεδο των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους όπου δραστηριοποιούνται κατεξοχήν γυναίκες και στις αιτίες που οδηγούν στη μείωση των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους που προτιμώνται από τις γυναίκες. Η ευαισθητοποίηση των πολιτών στο πρόβλημα του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, στην οποία καλεί τα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στοχεύει να καταπολεμήσει εκείνο το σκέλος του χάσματος των αμοιβών, το οποίο είναι άμεση απόρροια προκαταλήψεων, στερεοτύπων και σεξισμού. Παράλληλα, η ευαισθητοποίηση μπορεί να συμβάλει και σε αλλαγές στα πρότυπα κοινωνικοποίησης που σε πολλές, ιδιαίτερα πιο παραδοσιακές κοινωνίες, λειτουργούν σε αντίθεση με όποιες προσπάθειες ιδεολογικής καταπολέμησης των αντιλήψεων περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, διάκριση η οποία όπως γνωρίζουμε συμβάλλει στη διαιώνιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Εν τούτοις, η παραδοσιακή κοινωνικοποίηση αγοριών και κοριτσιών ακόμη και σήμερα, ιδιαίτερα στον Ευρωπαϊκό Νότο, οδηγεί σε μια άρρητη προεπιλογή σπουδών και επαγγέλματος από την πλευρά των θηλέων, που είναι σαφώς οριοθετημένη σε προκαθορισμένα πλαίσια τα οποία παραδοσιακά θεωρείται ότι «αρμόζουν στο φύλο τους».

Οι γυναίκες επιφορτίζονται σχεδόν αποκλειστικά με το βάρος της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, καθώς και με τις οικιακές εργασίες, κάτι που έχει προφανείς συνέπειες στην επαγγελματική τους ζωή. Οι δε νέες, ως προϊόντα της κοινωνικοποίησης τους, διαθέτουν συχνά έναν εσωτερικευμένο επιτηρητή που τις εμποδίζει να κάνουν επιλογές σπουδών που οδηγούν σε επαγγέλματα με κύρος και υψηλές αποδοχές, στην αγορά εργασίας, και είναι τα πρώτα θύματα της ανεργίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης, ενώ υφίστανται συνεχείς διακρίσεις ως προς την εξέλιξή τους (glass ceiling)¹¹. Συχνά δε, οι γυναίκες έχουν την αίσθηση ότι υποτιμάται η επαγγελματική προσφορά τους, και αποκτούν μειωμένο κίνητρο για επαγγελματική ανέλιξη, που ούτως ή άλλως είναι αμφίβολη. Όλα τα παραπάνω διαφοροποιούνται βεβαίως ανάλογα, κυρίως, με τον παραδοσιακό χαρακτήρα του συστήματος έμφυλων σχέσεων κάθε κοινωνίας, και ανάλογα με το είδος και το επίπεδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας σε κάθε κοινωνία.

Ένα σημαντικό εργαλείο για την προώθηση της ισότητας των αμοιβών είναι η παρουσίαση «καλών πρακτικών» (best practices), δηλαδή επιτυχημένων προσπαθειών στο επίπεδο των πολιτικών, των μέτρων, των προγραμμάτων και παρεμβάσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για τη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό,

¹¹ Για την έννοια βλ. Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S. (2003), "Is there a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, 145-177.

μετά από βιβλιογραφική έρευνα και μελέτη συγκριτικών εκθέσεων εμπειρογνομόνων, εντοπίστηκαν μέτρα και πρακτικές που εφαρμόζονται σε συγκεκριμένα εθνικά μοντέλα απασχόλησης Κρατών Μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανισότητας στις αμοιβές ανάλογα με το φύλο. Τα παραδείγματα επικεντρώνονται σε πεδία, όπως είναι η συγκρότηση επιτροπών και τα όργανα ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα, οι καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στο πρόβλημα, τα προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης για τις γυναίκες, καθώς και τα μέτρα για την ισότητα στις μη ανταποδοτικές παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Παράλληλα, θα περιληφθούν στις παρακάτω αναφορές μέτρα που έχουν ευρύτερη στόχευση, όπως είναι η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, προγράμματα καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, η κατάρτιση συνδικαλιστικών στελεχών κλπ.

Πολλά και διαφορετικά μέτρα και πολιτικές περιλαμβάνονται στον κατάλογο όσων αποκαλούνται «καλύτερες πρακτικές» για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος που συνδέεται με το φύλο. Υπάρχει δε συντονισμένη προσπάθεια για τακτικές συναντήσεις των διαφόρων ευρωπαϊκών φορέων με στόχο την αλληλοενημέρωση στους τρόπους αντιμετώπισης του προβλήματος και το συντονισμό στη δράση, καθώς και για τις «καλές πρακτικές» για την ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους και ειδικότερα για την ανισότητα στις αμοιβές. Οι διακρατικοί εταίροι, όσον αφορά συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις, που κατά κανόνα εμπλέκονται στις σχετικές συναντήσεις είναι κυρίως: η European Trade Union Confederation (ETUC) - Women's Committee, η European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sector (EFFAT-Διακλαδική Ευρωπαϊκή Οργάνωση) και η European Women Lawyers Association (EWLA - Βέλγιο). Η τελευταία, αποσκοπεί ιδιαίτερα στην ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους με ενίσχυση της πληροφόρησης για το Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την Ισότητα αμοιβών και την παροχή Νομικής βοήθειας σε γυναίκες σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς Συλλόγους, εθνικούς και τοπικούς.

Κεφάλαιο 6

Προτάσεις

Το χάσμα ανάγεται, σε τελευταία ανάλυση, στην ιδιαίτερη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στον καταμερισμό εργασίας στην οικονομία και στην οικογένεια. Αυτός ο καταμερισμός στηρίζει και στηρίζεται σε στερεότυπα σχετικά με την γυναικεία εργασία: πρώτον, ότι οι γυναίκες δεν θεωρούνται κατάλληλες για όλες τις θέσεις εργασίας, και δεύτερον, ότι το εισόδημα που αποκτούν με την εργασία τους τείνει να θεωρηθεί ως επικουρικό ως προς το εισόδημα του άνδρα (breadwinner).

Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες δεν είναι αποδοτικές σε όλες τις θέσεις εργασίας, έχει δύο αποτελέσματα: σε κλίμακα επιχείρησης (α) οι διευθυντικές θέσεις ή θέσεις επίβλεψης που καταλαμβάνονται από τις γυναίκες είναι πολύ λιγότερες από όσες καταλαμβάνονται από τους άνδρες, και (β) οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από τις γυναίκες απαιτούν, συγκριτικά με τους άνδρες, μικρότερη μακροχρόνια «επένδυση» στη συσσώρευση γνώσεων σχετικών με την λειτουργία της επιχείρησης (δεν απαιτούν, δηλαδή, μακρά επαγγελματική πείρα στην τελευταία θέση εργασίας). Στην περίπτωση των τραπεζών, το πρώτο αποτέλεσμα φαίνεται στη συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις εργασίας, η οποία είναι περίπου το ήμισυ της αντίστοιχης συμμετοχής των ανδρών. Φαίνεται, επίσης, στην χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις επίβλεψης (31% έναντι 40% των ανδρών). Το δεύτερο αποτέλεσμα, φαίνεται στην συγκριτικά με τους άνδρες μικρότερη συσσωρευμένη επαγγελματική πείρα (λαμβάνοντας ως μέτρο της πείρας τα έτη προϋπηρεσίας, οι γυναίκες διαθέτουν 5 έτη λιγότερης επαγγελματικής πείρας στην τελευταία θέση εργασίας που κατέλαβαν).

Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο ο μισθός των γυναικών είναι επικουρικός (pin money) έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας: οι εργοδότες καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές επειδή διακατέχονται από την ιδέα ότι οι γυναίκες αναζητούν ένα επικουρικό εισόδημα για την οικογένεια (της οποίας το κύριο εισόδημα αποκτά ο άνδρας breadwinner). Προκύπτει, έτσι, μια «καθαρή» ή άμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών, δηλαδή ένα «πριμ φύλου» για τους άνδρες το οποίο δεν εξαρτάται από κανένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των εργαζομένων ανδρών (προσωπικό χαρακτηριστικό, χαρακτηριστικό της θέσης εργασίας ή της επιχείρησης). Η «καθαρή» ή άμεση διάκριση στις τράπεζες, που εξηγεί το χάσμα στο μεγαλύτερο μέρος του, ανάγεται στην αντίληψη των εργοδοτών (ενδεχομένως δε και στην αντίληψη των ιδίων των γυναικών), πρώτον, ότι ο μισθός των γυναικών είναι επικουρικός, και δεύτερον, ότι η παραγωγικότητα των γυναικών είναι μειωμένη [στατιστική διάκριση]. Η άμεση διάκριση θα πρέπει να θεωρείται ως μια χρηματική ποινή που επιβάλλεται στις γυναίκες απλώς για το φύλο τους, δηλαδή ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους. Αυτό σημαίνει ότι μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας με τα ίδια χαρακτηριστικά (εκπαίδευση, συνολική επαγγελματική πείρα, προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας, συλλογική σύμβαση κλπ), που εργάζονται σε ίδιες θέσεις εργασίας (επίβλεψη, υπερωρίες) και σε όμοιες επιχειρήσεις (ιδίου μεγέθους και ιδιοκτησιακού καθεστώτος), στο ίδιο επάγγελμα, και επιπλέον αμείβονται εξίσου με τους άνδρες για αυτά τα χαρακτηριστικά τους, οι απολαβές του άνδρα θα είναι κατά 23,3% ανώτερες. Αυτή η διαφορά αποτελεί ένα «πριμ φύλου» που καταβάλλεται στους άνδρες ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών.

Σε αντίθεση με τους περισσότερους άλλους κλάδους του επιχειρηματικού τομέα της οικονομίας, στον τραπεζικό τομέα δεν παρατηρείται έντονος διαχωρισμός των επαγγελματιών ανά φύλο στις τράπεζες, με εξαίρεση το επάγγελμα του μάντζερ, στο οποίο η συμμετοχή των γυναικών είναι περίπου η μισή από την αντίστοιχη ανδρική, και τα επαγγέλματα της ανειδίκευτης εργασίας (τα οποία όμως συγκεντρώνουν λιγότερο από το 1/10 του εργατικού δυναμικού των τραπεζών).

Μέτρα πολιτικής για την μείωση του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες

Ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο δημόσιων πολιτικών για τη μείωση και εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στις τράπεζες, θα πρέπει να βασιστεί κατ' αρχήν στην ποσοτική ανάλυση των παραγόντων του συγκεκριμένου χάσματος αμοιβών. Παράλληλα, στον προσδιορισμό των μέτρων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος θα πρέπει να αξιοποιηθεί η υπάρχουσα ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα αυτό, καθώς το φαινόμενο είναι διεθνές και αντιμετωπίζεται, περισσότερο ή λιγότερο επιτυχώς, με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους.

Είναι γεγονός ότι οι ρίζες του προς αντιμετώπιση φαινομένου είναι πολύ βαθύτερες από τις ενδεχόμενες παρεμβάσεις στον τομέα της απασχόλησης και στο σύστημα των μισθών. Δηλαδή, δεν μπορεί να επιτευχθεί η ριζική αντιμετώπιση του προβλήματος χωρίς δομικές παρεμβάσεις, και μάλιστα σε έναν από τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς, όπως είναι η οικογένεια, όπου και πρωτίστως εκφράζεται και αναπαράγεται η σχετική ανισότητα. Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, γίνεται και πρέπει να γίνεται, αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης, μέσω πολλαπλών μέτρων και επιμέρους πολιτικών.

Σημαντικό επίσης στοιχείο για την επιλογή και την διαμόρφωση των προτεινόμενων μέτρων είναι η διαπίστωση της παρούσας μελέτης ότι η μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα αμοιβών προέρχεται από τις «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή από τις διακρίσεις που δεν σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο. Οι διαφορές των μισθωτών των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά τους (προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά του καταστήματος και της θέσης εργασίας) εξηγούν μόνο το 2,7% από το συνολικό μισθολογικό χάσμα στις τράπεζες της Ελλάδας.

Έτσι η βαρύτητα που έχουν οι «καθαρές» ή άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο χάσμα αμοιβών, πρέπει να είναι καθοριστική και για το είδος των πολιτικών που θα προκριθούν για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών. Δηλαδή, η διάγνωση του προβλήματος στις συγκεκριμένες συνθήκες κάνουν φανερό ότι δεν μπορεί να επαρκούν

μέτρα πολιτικής για την «ισότητα ευκαιριών» στο μισθολογικό τομέα, για παράδειγμα, διότι το σημείο εκκίνησης γυναικών και ανδρών είναι πάρα πολύ διαφορετικό. Συνεπώς, οι πολιτικές «ισότητας ευκαιριών» προτείνονται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι θα εξοπλιστούν έτσι τα άτομα ώστε να μπορούν να κάνουν χρήση των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Αυτό προϋποθέτει δομικές παρεμβάσεις σε ένα βαθύτατο, παραδοσιακό, και συχνά άνισο σύστημα σχέσεων το οποίο συγκροτεί το φύλο του εργαζομένου πριν από την είσοδό του στην σφαίρα της παραγωγής. Επιπλέον, η ανισότητα που αναφέρεται στο φύλο λειτουργεί διαφορετικά ανάλογα με την κοινωνική και εκπαιδευτική θέση, ενώ και η ηλικία παρουσιάζει μεγάλη βαρύτητα ως προς τα πρότυπα ζωής και τους ρόλους που αναλαμβάνουν γυναίκες και άνδρες και έτσι διαφοροποιεί τον τρόπο με τον οποίο εκφράζεται η έμφυλη ανισότητα σε διαφορετικές γενεές εργαζομένων.

Συνεπώς, καθοριστικό στοιχείο στη διαδικασία διαμόρφωσης των αμοιβών είναι το ίδιο το σύστημα των έμφυλων σχέσεων. Μόνο με ριζικές αλλαγές σε αυτό το τελευταίο θα αλλάξει ουσιαστικά η θέση των γυναικών στην απασχόληση και συνακόλουθα στις αμοιβές. Συγχρόνως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι θεσμικά, νομοθετικά και οικονομικά μέτρα που συμβάλλουν στην μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών μπορούν με τη σειρά τους να συμβάλλουν σε σταδιακές αλλαγές στο ίδιο το σύστημα έμφυλων σχέσεων. Στη συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικά μια σειρά παρεμβάσεων που στοχεύουν ακριβώς στην πολυεπίπεδη και πολυπαραγοντική αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών με προσεγγίσεις που στοχεύουν τόσο στο πεδίο της απασχόλησης, όσο και ευρύτερα σε πεδία όπου εμφανίζεται έντονα η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες.

Ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση

Πρώτο βήμα στην αντιμετώπιση της καθαρής ή άμεσης διάκρισης είναι η διαφάνεια που αναδεικνύει και καθιστά δημόσιες, φανερές, όλες τις μορφές υπάρχουσας ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Σε αυτήν την κατεύθυνση προτείνονται τα εξής:

Ο θεσμός των Επιθεωρητών Ισότητας μπορεί να εφαρμοσθεί στις τράπεζες, όχι ως θεσμός του Υπουργείου Απασχόλησης και Κοινωνικών Ασφαλίσεων με δεδομένη την παρακμή όλων των ελεγκτικών μηχανισμών που ανήκουν στο κράτος, αλλά ως θεσμός συμφωνίας μεταξύ τραπεζικών επιχειρήσεων και ΟΤΟΕ. Οι Επιθεωρητές Ισότητας θα είχαν αρκετά διευρυμένες εξουσίες και αρμοδιότητες για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της ισομισθίας. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα θεσμό εξωδικαστικής προστασίας των θιγόμενων από διακρίσεις στο χώρο εργασίας και επίλυσης σχετικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Οι Επιθεωρητές Ισότητας θα δικαιούνταν να διενεργούν επιτόπιους ελέγχους σε όλες τις επιχειρήσεις, να προβαίνουν σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες και να δέχονται και να εξετάζουν καταγγελίες για θέματα ισότητας ανδρών-γυναικών στην απασχόληση και να διευθετούν αντίστοιχες διαφορές με διαβούλευση και συνεννόηση των δύο μερών. Για να ανταποκρίνονται στον ρόλο τους, οι Επιθεωρητές Ισότητας θα έπρεπε να

συμμετάσχουν σε ειδικό πρόγραμμα εκπαίδευσης, το οποίο θα περιελάμβανε θέματα εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για τα θέματα ισότητας και ίσης αμοιβής (με έμφαση στην ανάλυση των διατάξεων της Συνθήκης –αρ. 141- των σχετικών οδηγιών (75/117, 76/2007, 92/85, 97/80) και των εναρμονιστικών νόμων (Ν. 205 Ι 2002, Ν. 40 Ι 2006, Ν. 191 Ι 2004). Ακόμη το πρόγραμμα εκπαίδευσης θα έπρεπε να αναπτύξει τις δεξιότητες διαμεσολάβησης των Επιθεωρητών, με σεμινάρια τεχνικών επικοινωνίας και επίλυσης διαφορών, και τέλος θα έπρεπε να εμπλουτιστεί με εκπαιδευτικές επισκέψεις όπου ο θεσμός των Επιθεωρητών Ισότητας με αντίστοιχα καθήκοντα λειτουργεί με επιτυχία για αρκετά χρόνια (Σουηδία, Μεγάλη Βρετανία, Γερμανία, κλπ.).

Σε συμπλήρωση της προαναφερόμενης εκπαίδευσης οι Επιθεωρητές Ισότητας είναι απαραίτητο να εφοδιαστούν με πρακτικά εργαλεία χειρισμού των υποθέσεων που αναλαμβάνουν, τα οποία θα τους δίνουν πρακτικές οδηγίες και υποδείξεις για την αντιμετώπιση περιπτώσεων ανισομισθίας που οφείλονται σε διακρίσεις με βάση το φύλο. (Εκπόνηση πρακτικών εγχειριδίων για το χάσμα αμοιβών, τη θεωρητική του τεκμηρίωση, τη νομοθετική του αντιμετώπιση και τους τρόπους διάγνωσης του, καθώς και οδηγιών που θα περιέχουν πρακτικές προτάσεις για τη διερεύνηση και το χειρισμό σχετικών υποθέσεων και καταγγελιών εργαζομένων για παραβίαση της νομοθεσίας περί ισομισθίας).

Η συμφωνία τραπεζών και ΟΤΟΕ για τον προτεινόμενο θεσμό θα όριζε αναλυτικά τις διαδικασίες λειτουργίας του έργου των Επιθεωρητών Ισότητας. Η τυποποίηση των εργασιών εκτιμάται ότι θα συνέβαλε στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του μηχανισμού με τη συγκεκριμενοποίηση και διευκρίνιση των σταδίων παρέμβασης των Επιθεωρητών και των εσωτερικών λειτουργιών του μηχανισμού, έτσι ώστε να αυτοματοποιηθούν οι σχετικές διαδικασίες.

Ειδική ρήτρα για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Η παρέμβαση στο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων εκτιμάται ότι μπορεί να έχει σημαντικές επιπτώσεις στη μείωση του χάσματος αμοιβών. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται η ειδική μνεία και κατοχύρωση της ίσης αμοιβής σε κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας με ευθύνη της ΟΤΟΕ και των εργοδοτών.

Οι παρεμβάσεις αυτές θα πρέπει να αναφέρονται ρητώς στην έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να καλύπτουν και τις περιπτώσεις υποκρυπτόμενων διακρίσεων που αναφέρονται σε γυναίκες και να είναι απόλυτες με την έννοια ότι θα πρέπει να κατοχυρώνουν πλήρως την ισότητα στην αμοιβή για το ίδιο επάγγελμα και ειδικότητα και σε θέση εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά.

Για την αποτελεσματικότερη προώθηση της ουσιαστικής εναρμόνισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τη νομοθεσία για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, απαιτείται επίσης να υπάρξει ευρεία ενημέρωση των στελεχών των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν σε διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για το σκοπό αυτό προτείνεται η διοργάνωση ενός αριθμού

σεμιναρίων για στελέχη των κοινωνικών εταιρών στα οποία θα εξειδικευτεί με πρακτικά παραδείγματα η νομοθεσία για την ίση αμοιβή και την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο, θα αναλυθούν τα χαρακτηριστικά και οι επιπτώσεις του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες και θα εξηγηθούν οι παράμετροι των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Επίσης προτείνεται η ανάπτυξη και έκδοση ενός πρακτικού οδηγού με συστάσεις για τον εντοπισμό περιπτώσεων διακρίσεων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τους τρόπους διατύπωσης των ρυθμίσεων για τις αμοιβές ώστε να κατοχυρώνεται η ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους. Στη Γαλλία αποδείχτηκε εξαιρετικά χρήσιμη η έκδοση ενός οδηγού για συλλογικές διαπραγματεύσεις με τίτλο "Egalité de Rémunération Femmes/Hommes. Enjeux et perspectives", που αποτέλεσε προϊόν της σύμπραξης επιστημόνων, ερευνητών, εργοδοτών και συνδικαλιστών.

Παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις

Γνωρίζουμε ότι οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.

Αλλά οικογενειακή ζωή δεν σημαίνει μόνο διευκόλυνση των γυναικών να ασκήσουν και έτσι να διατηρήσουν τους παραδοσιακούς τους ρόλους. Επομένως, όσο και να είναι απαραίτητη, η επέκταση του δικτύου και η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των παιδικών σταθμών δεν αποτελεί ριζική λύση. Χρειάζονται γενικότερα μέτρα για τους γονείς, ώστε να πάψει η ταύτιση της φροντίδας των παιδιών με τη γυναικεία παρουσία (γονικές άδειες με υποχρεωτικό αποδέκτη τον πατέρα, παιδικοί σταθμοί που να απευθύνονται στους εργαζόμενους γονείς –και όχι στην εργαζόμενη μητέρα κλπ). Φαίνεται ότι όταν η άδεια είναι μεγάλου διαστήματος και δεν υπάρχει μέριμνα ώστε αντίστοιχοι αριθμοί γυναικών και ανδρών να αξιοποιούν το σχετικό δικαίωμα (οπότε παραδοσιακά γίνεται μεγαλύτερη χρήση από γυναίκες), η παροχή γονικής άδειας μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του ανοίγματος του μισθολογικού χάσματος. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει ως προς το άθροισμα άδειας μητρότητας και γονικής άδειας, όταν η δεύτερη αναλώνεται από τη μητέρα και όχι από τον πατέρα, με αποτέλεσμα την πολύ μεγάλη περίοδο απουσίας της γυναίκας από την εργασία. Στη Δανία, με στόχο να υπάρξει μεγαλύτερη ισορροπία στη χρήση γονικής άδειας μεταξύ πατέρα και μητέρας, προτάθηκε να υπάρχουν 12 εβδομάδες γονικής άδειας που να ισχύουν αποκλειστικά για τον πατέρα.

Πρωώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και την υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις

Είναι προφανές, από την ποσοτική ανάλυσή μας, ότι οι γυναίκες στις τράπεζες υφίστανται άμεσες διακρίσεις ως προς την εξέλιξή τους. Γνωρίζουμε από άλλες μελέτες πεδίου ότι οι γυναίκες αποκτούν έτσι την αίσθηση ότι υποτιμάται τόσο η επαγγελματική προσφορά τους όσο και οι ίδιες, και ανταποδίδουν την υποτίμηση με μειωμένο κίνητρο για επαγγελματική ανέλιξη, που ούτως ή άλλως είναι αμφίβολη. Για να ξεπεραστεί το επίπεδο των διακηρύξεων και των καλών προθέσεων, πρέπει πάντα να υπάρχει ένας φορέας που να ελέγχει την ύπαρξη προγραμματισμού για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο επίπεδο της επιχείρησης και την εφαρμογή του προγραμματισμού αυτού. Στη Σουηδία, για παράδειγμα, υπάρχει πρόβλεψη ώστε οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζόμενους να κάνουν ετήσιο απολογισμό για τις μισθολογικές πρακτικές τους και πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων. Κάτι αντίστοιχο έχει καθιερωθεί και στη Γαλλία, όπου άρθρο του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι οι εργοδότες οφείλουν να συγγράφουν και να υποβάλλουν ετήσιο απολογισμό σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση. Η έκθεση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις σχετικές στατιστικές, και συγκεκριμένα όσες αναφέρονται στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ανά τομέα και θέση απασχόλησης. Πρέπει επίσης να περιγράφονται τα μέτρα που ελήφθησαν κατά το προηγούμενο έτος για την εξασφάλιση της ισότητας στην εργασία, καθώς και το σχετικό πλάνο, με συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά. Τα συμβούλια εργασίας και οι συνδικαλιστικοί φορείς ενημερώνονται για τις σχετικές εκθέσεις. Παράλληλα σε πολλές χώρες προβλέπονται θετικές διακρίσεις για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών, όπως οι ποσοστώσεις στις προαγωγές, οι οποίες μπορούν να λειτουργούν ως κανόνες αναφοράς (με την έννοια ότι οι προαγωγές θα πρέπει να δικαιολογούνται για τις απακλίσεις τους έναντι του κανόνα).

Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται να καθιερωθεί σε εθελοντική βάση κατ' αρχήν, η υιοθέτηση σχεδίων ισότητας, με την πρωώθηση συγκεκριμένων κινήτρων, όπως είναι η επιδότηση του κόστους σχεδιασμού και εφαρμογής. Τα σχέδια αυτά στο πρότυπο ανάλογων πρακτικών που έχουν εφαρμοστεί στον Ευρωπαϊκό χώρο θα μπορούν να περιλαμβάνουν μέτρα όπως: Μέτρηση και αναφορά των ποσοστιαίων διαφορών αμοιβών για θέσεις εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά, θετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις να ανέλθουν ιεραρχικά και να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους κ.ο.κ.

Καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών

Η θεσμοθέτηση μέτρων για την ευαισθητοποίηση πάνω στο θέμα είναι εντελώς απαραίτητη στις τράπεζες όπου οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών δεν αποτελούν ακόμη αντικείμενο ευρύτερου διαλόγου και δημόσιου προβληματισμού. Καμπάνιες, διαφημιστικά σποτ και διανομή έντυπου υλικού, συζητήσεις, websites, είχαν αποδεδειγμένα επιτυχία σε άλλες κοινωνίες που έχουν προωθήσει παρόμοιες στρατηγικές.

Παράλληλα, μια κατηγορία μέτρων που αφορά στη διερεύνηση πρακτικών «ισότητας ευκαιριών» που έχουν λειτουργήσει θετικά, μελέτες που διερευνούν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας, εντοπισμό περιγραφών του περιεχομένου της εργασίας (job descriptions) που είναι προφανώς σεξιστικές και προκαλούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, μέσω της δημοσιοποίησης των αποτελεσμάτων τους, συμβάλλουν και αυτά στην ευαισθητοποίηση.

Εκπόνηση οδηγών/εγχειριδίων για την εφαρμογή της ίσης αμοιβής στις επιχειρήσεις

Σε αρκετές περιπτώσεις οι άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μπορεί να μην είναι συνειδητές, αλλά να οφείλονται στην υιοθέτηση στερεοτύπων ή πρακτικών που προϋπήρχαν σε μια επιχείρηση. Για το λόγο αυτό προτείνεται η ανάπτυξη και διάχυση ειδικών εργαλείων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργοδότες να εντοπίζουν, εκτιμούν και τελικά εξαλείφουν τις ανισότητες στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα προτείνεται να αναπτυχθούν τα εξής ειδικά εργαλεία:

Οδηγοί για την ισότητα αμοιβών που να απευθύνονται στους εργοδότες και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων και περιλαμβάνουν

- ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης για τον προσδιορισμό του βαθμού εφαρμογής της «ίσης αμοιβής» σε μια τράπεζα
- μεθόδους διαχείρισης προσωπικού για την εισαγωγή της «ίσης αμοιβής» και της διάστασης του φύλου συνολικά στην οργάνωση και λειτουργία μιας τράπεζας και για την ανάλυση των ενδοεπιχειρησιακών λειτουργιών με βάση το κριτήριο της ισότητας των φύλων
- δείκτες «ίσης αμοιβής» για άνδρες και γυναίκες σε ότι αφορά τη μισθολογική πολιτική κάθε επιχείρησης
- κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, στο πλαίσιο μιας βήμα προς βήμα περιγραφής των αναγκαίων προϋποθέσεων και των τρόπων επιβεβαίωσης της ορθής εφαρμογής της
- Εγχειρίδιο ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για υπευθύνους προσωπικού / μισθοδοσίας, λογιστές, Επιθεωρητές Ισότητας, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τα ζητήματα ισομισθίας, τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, την εφαρμογή στην πράξη της νομοθεσίας μέσω παραδειγμάτων κλπ.
- Εργαλεία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, για την αναλυτική περιγραφή του περιεχομένου και των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας σε συγκριτική βάση και με αντιστοίχιση με τις αμοιβές που προσδιορίζονται για κάθε θέση.

Περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση συγκεκριμένων διαστάσεων του χάσματος αμοιβών στις τράπεζες

Εκτιμάται ότι είναι αναγκαίο να μελετηθούν σε βάθος, κάνοντας χρήση ερευνών πεδίου, τα εξής ερωτήματα που αναδείχθηκαν και από την παρούσα μελέτη:

- Γιατί είναι τόσο μεγάλη η «καθαρή» διάκριση σε βάρος των γυναικών στις τράπεζες;
- Γιατί είναι μικρότερη η επαγγελματική πείρα των γυναικών;
- Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι περιορισμένη;

Ειδικότερα:

Γιατί είναι τόσο μεγάλη η «καθαρή» διάκριση σε βάρος των γυναικών στις τράπεζες;

Ένα από τα κυριότερα ευρήματα της παρούσας έρευνας ήταν η μεγάλη συμβολή των «καθαρών» διακρίσεων σε βάρος των γυναικών στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος. (Ως «καθαρές» διακρίσεις εννοούμε εκείνες που δεν σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά ή τις αμοιβές αυτών των χαρακτηριστικών, αλλά ένα «πριμ» το οποίο καταβάλλεται στους άνδρες απλά και μόνον για το φύλο τους). Αποτελεί ως εκ τούτου ερώτημα σε ποιες νοοτροπίες και αντιλήψεις βασίζονται αυτές οι διακρίσεις.

Για να διερευνηθεί το ζήτημα αυτό, θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί ειδική έρευνα πεδίου, η οποία μέσω των ερωτήσεων της θα αναδείκνυε τις νοοτροπίες και τις ιδέες από τις οποίες πηγάζουν οι μεγάλες «καθαρές» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, σε ό,τι αφορά τις αμοιβές εργασίας. Ενδεικτικά για το είδος της μελέτης το οποίο είναι αναγκαίο για να προσδιοριστούν οι εν λόγω νοοτροπίες, αναφέρεται η έρευνα World Values Survey, η οποία παρέχει ενδιαφέροντα πρωτογενή στοιχεία για το ζήτημα. Σε μια πρόσφατη δημοσίευσή της στο Feminist Economics, η Stephanie Seguino ανέλυσε τις παγκόσμιες τάσεις εξέλιξης στα στερεότυπα που αναφέρονται στο φύλο κάνοντας χρήση των απαντήσεων στις παραπάνω ερωτήσεις του World Values Survey.

Ως εκ τούτου, μια μελέτη πεδίου που θα κάλυπτε το κενό (και η οποία θα περιείχε περισσότερες ερωτήσεις από αυτές του World Values Survey) θα ήταν αναγκαία ώστε να εντοπιστούν οι νοοτροπίες ανισότητας που επηρεάζουν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα.

Γιατί είναι μικρότερη η επαγγελματική πείρα των γυναικών;

Η επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι κατά περίπου 5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες δεν δείχνει απαραίτητα ότι υπάρχει υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών, με συχνότερες αποχωρήσεις από την εργασία τους. Είναι πιθανόν να αντανakλά το γεγονός ότι οι γενεές γυναικών που είχαν εισέλθει στην αγορά εργασίας, κατά το 2002, ήταν νεότερες των ανδρών. Στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, για να ελέγξουμε την υπόθεση ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα, σχηματίσαμε την μεταβλητή «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ως ποσοστό της ηλικίας» και εξετάσαμε, χρησιμοποιώντας ένα στατιστικό τεστ (Independent samples t-test), εάν οι τιμές της παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά για τα δύο φύλα. Βρήκαμε ότι η διαφορά αυτή είναι όντως στατιστικά σημαντική και για τον λόγο αυτό συμπεραίνουμε ότι η διαφορά στην μεταβλητή Tenure, που παρουσιάζουν τα δύο φύλα, δεν οφείλεται αποκλειστικά στην διαφορά ηλικίας, αλλά και στην υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών. Εντούτοις, μια ειδική έρευνα σχετικά με την εργασιακή πείρα των γυναικών θα μπορούσε να εμβαθύνει στο ζήτημα και να εξετάσει από ποιους παράγοντες εξαρτάται η χρονική διάρκεια της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες. Παράδειγμα: Σε ποιο βαθμό, άραγε, επηρεάζει την διάρκεια της προϋπηρεσίας η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις; Εάν υπάρχει όντως υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών, για ποιον ακριβώς λόγο συμβαίνει αυτό; Είναι κάτι που σχετίζεται με τον ρόλο που αναλαμβάνουν οι γυναίκες ως σύζυγοι και ως μητέρες;

Μια ειδική έρευνα πεδίου για το ζήτημα θα έδινε απαντήσεις στα παραπάνω ερωτήματα.

Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι περιορισμένη;

Μια ειδική μελέτη θα επιχειρούσε να απαντήσει στο ερώτημα πώς εξηγείται αυτή η υστέρηση των γυναικών στα επαγγέλματα αυτά; Πώς κατασκευάζεται η προκατάληψη ότι ένα επάγγελμα είναι ανδρικό; Πώς αυτή συντηρείται στον κόσμο της εργασίας («στατιστική διάκριση») και σε τι είδους πρακτικές επαγγελματικού διαχωρισμού των δύο φύλων μετατρέπεται;

Συναντούν οι γυναίκες κάποια «γυάλινη οροφή»;

Από την ανάλυση που πραγματοποιήσαμε προκύπτει ότι η πείρα στην τελευταία θέση εργασίας (στον τελευταίο εργοδότη, tenure) αμείβεται ακριβώς εξίσου για τα δύο φύλα στα πρώτα στάδια του εργασιακού βίου, πλην όμως γίνεται ευνοϊκότερη για τις γυναίκες στα μετέπειτα στάδια. Σημαίνει, άραγε, αυτό ότι οι γυναίκες που ανέρχονται στην εργασιακή ιεραρχία είναι μια επίλεκτη ομάδα με την έννοια ότι διαθέτουν άρρητες δεξιότητες μεγαλύτερες από την αντίστοιχη ομάδα ανδρών; Εάν, όμως, οι γυναίκες οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομόλογούς τους άνδρες για να ανελιχθούν επαγγελματικά, τότε θα πρέπει να δεχθούμε ότι συναντούν μια «γυάλινη οροφή». Μια ειδική μελέτη πεδίου θα απαντούσε στο ερώτημα εάν απαιτούνται πρόσθετες, άρρητες, δεξιότητες εκ μέρους των γυναικών για να ανελιχθούν εργασιακά.

Βιβλιογραφία

Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S. (2003), "Is there a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, 145-177

Arulampalam W., Booth A., Bryan M. (2007), "Is There a Glass Ceiling Over Europe? An Exploration of Asymmetries in the Gender Pay Gap across the Wages Distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, January 2007, 60 (2)

Bacchi, C. (1999) *Women Policy and Politics*. London: Sage.

Barrett, A., Callan T.D.A., O'Neill D., Russell H., Sweetman O., McBride J. (2000). *How unequal— Men and women in the Irish labour market*. Dublin: Economic and Social Research Institute.

Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press

Bergmann, B. (1974) 'Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex', *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110

Blau, F.D., Kahn L.M. (1992), "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review* 82(2): 533 – 8.

Blau, F.D., Kahn L.M. (1997), *Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s*. *Journal of Labor Economics* 15(1): 1-42.

Blau, F.D., Kahn L.M., (2000), "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives* 14(4): 75 – 99

Blau, F.D., Kahn L.M. (2001), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", NBER Working Paper 8200, Cambridge, MA.

Blinder, A. S. (1973) 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources* 8, 436-55.

Booth A., Francesconi M. and Frank J. (2003), "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender", *European Economic Review*, vol. 47, 295-322

Brown R.S., Moon M., Zoloth B.S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-female Earnings Differentials." *The Journal of Human Resources* XV(1): 3–28

Brunhoff S. de, (1976), *Etat et Capital*, Maspero

Christofides L.N., Pashardes P., (2000), 'The Gender Wage Gap: A Study of Paid Work in Cyprus', *Labour* 14 (2) 311-330

Crompton R., Sanderson K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman

Danish Research Centre on Gender Equality, *EQUAL Success Stories: OVERCOMING GENDER BLINDNESS IN CAREERS GUIDANCE*. EQUAL Development Partnership (DP) 'Unge, køn og karriere'. Roskilde University.

De la Rica S., Dolado J.J., Llorens S. (2005), "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain", IZA Discussion Paper, no 1483

Dickens W.T. and Katz L.F. (1986) "Inter-industry Wage Differences and Industry Characteristics", NBER Working Paper No 2014

EIRonline Gender pay equity in Europe. www.eurofound.europa.eu/
Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.

European Commission (2002), *The Life of Women and Men in Europe, A Statistical Portrait*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. Report on equality between women and men, 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. January 2007. *Equal Pay, Exchange of good practice*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2007

European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2005. Report on equality between women and men. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. *A roadmap for equality between women and men 2006-2010*. 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *The gender pay gap: origins and policy responses*. Office for Official Publications of the European Communities. (accessed 9 March 2007)

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *Gender Inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *“Making work pay” debates from a gender perspective - A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G4. 2006. *Equality and non discrimination. Annual report 2006*. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.

European Commission's Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-5 *Towards a closing of the gender wage gap. European project on wage differences between women and men, European Structure of Earnings Survey, 2002*

European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.I., *The gender pay gap — Origins and policy responses: A comparative review of 30 European countries*. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. July 2006.

European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, 2006, *The gender pay gap*, Dublin. (www.eurofound.europa.eu)

Fagan, C., Rubery J. and Smith M. (2004). *Women's employment in Europe*. London: Routledge.

Figart D., Mutari E., Power M. (2002), *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the United States*. London and New York: Routledge

Grimshaw D. & Rubery J. (2007), 'Undervaluing Women's Work', European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series no. 53

Grimshaw D. & Rubery J. (2002), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", Group of Experts on Gender and Employment, Equal Opportunities Unit, European Commission

Hakim C. (1979), 'Occupational Segregation', Research Paper No. 9, London: Department of Employment.

Hantrais, L. (1995), Social policy in the European Union. Houndmills: MacMillan,

Hantrais, L. (2000), From equal pay to reconciliation of employment and family life. In L. Hantrais ed. Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life, Houndmills: Macmillan:1-26.

Heckman J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica* 47: 153-161

Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', *Industrial Relations Journal* 20(3), 176-191.

Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990) 'Gender and Skills', *Work, Employment and Society* 4(2), 189-216

ILO, Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 96th Session 2007. Geneva.

Karamessini M., Ioakimoglou E. (2007), 'Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition', *Feminist Economics* 13(1), January 2007, 31 – 66

Kostaki, A., Ioakimoglou E. (1998), 'Demographic factors affecting long-term unemployment in Greece', Proceedings of the International Labour Market Conference, Aberdeen, Scotland, June

Lombardo, E. (2003) 'EU Gender Policy: Trapped in the "Wollstonecraft Dilemma"?' *The European Journal of Women's Studies*, 10 (2) :159-180.

Lombardo, E., Meier, P., forthcoming. European Union gender policy since Beijing: Shifting concepts and agendas. In Multiple meanings of gender equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe, ed. Mieke Verloo. Budapest: Central European University Press

Meillassoux Cl. (1980), *Femmes, Greniers & Capitaux*, Maspero.

Mingione E. (2002), "Labour Market Segmentation and Informal Work", in H. Gibson (ed.), *Economic Transformation, Democratization and Integration in the European Union. Southern Europe in Comparative Perspective*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave

Neumark D. (1988), "Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources*, 23, 693-709

Oaxaca, R., Ransom, M. (1994) 'On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials', *Journal of Econometrics* 61(1), 5-21

Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review* 14, 693-709

OECD (2001), *The well-being of nations, the role of human and social capital*

Olsen W., Walby S. (2004), "Modelling gender pay gaps", Equal Opportunities Commission, Manchester

Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995) 'Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market', in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission.

- Phelps E.S. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review* 62, 659-661
- Rice, P. (1999), "Gender Earnings Differentials: The European Experience." World Bank Working Paper Series, Washington, DC.
- Rubery J., Fagan C. (1994), "Wage Determination and Sex Segregation in the EC." Social Europe Supplement 4/94. European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs.
- Rubery J., Fagan C., Maier F. (1996) "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity," in Gunther Schmid, Jaqueline O'Reilly, and Klaus Scho"mann, eds. *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, pp. 431 – 61. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
- Rubery J., Bettio F., Fagan C., Maier F., Quack S., Villa P. (1997), "Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects." *International Journal of Human Resource Management* 8(3): 131 – 49.
- Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H. (2002), *The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EU Expert Group on Gender and Employment, EWERC, Manchester.
- Rubery, J., Fagan, C. (1994), *Wage Determination and Sex Segregation in the EC*. Social Europe Sup. 4/94. EC, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs,
- Rubery, J. (2005). Reflections on gender mainstreaming: An example of feminist economics in action? *Feminist Economics* 11(3): 1-26.
- Rubery J., Smith M., Anxo D., Flood. L. (2001). «The future European labor supply: The critical role of the family». *Feminist Economics* 7(3): 33-69,
- Russell, H. and B. Gannon (2002). 'Equal opportunities between men and women', in: *Impact evaluation of European employment strategy in Ireland*. Section 4.1, pp. 62–79. Dublin: Department of Enterprise, Trade and Employment.
- Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1993) *The Economics of the Labour Market*, Houndmills, Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.
- Squires, J. (1999) *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Stratigaki M. (2004), The cooptation of gender concepts in EU policies. The case of reconciliation of work and family. *Social Politics* 11(1): 30-56.
- Stratigaki M. (2005), "Gender mainstreaming vs positive action: An on-going conflict in EU gender equality policy", *European Journal of Women Studies*, 12, 2: 165-186 .
- The Greek Review of Social Research: Special issue: Differences in the framing of gender inequality as a policy issue, Editors, Verloo M., Pantelidou Maloutas M., 117B', 2005
- Verloo M. (2001), "Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation", Working Paper, Vienna, Institute for Human Sciences –IWM.
- Verloo M. (1999), *Gender mainstreaming: Practice and prospects*, Report prepared for the Council of Europe, EG 99, 13.
- Verloo M. (2005), «Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis», *The Greek Review of Social Research*, 117B', 2005:11-34.
- Verloo, M., Lombardo E. (2006), "Mainstreaming political intersectionality: absence and bias in gender equality policies in Europe". Paper presented at the ECPR, Istanbul, 21-23 September. Panel on Equality, Diversity and Gender Politics in Europe.

Von Wahl A. (2005), Liberal, Conservative, Social Democratic, or ... European? The European Union as equal employment regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12(1): 67-95.

Walby S. (1986), *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge: Polity.

Zabalza A., Tzannatos Z. (eds) (1985), *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.



Ο Ηλίας Ιωακείμογλου, είναι επιστημονικός σύμβουλος του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ (1993 έως σήμερα), επιστημονικός συνεργάτης της ΟΤΟΕ, δευτεροβάθμιων συνδικαλιστικών οργανώσεων και του Ινστιτούτου Εργασίας Κύπρου της Παγκύπριας Εργατικής Ομοσπονδίας (ΠΕΟ). Αποφοίτησε από το ΕΜΠ το 1975 και από το Ινστιτούτο Διοίκησης Επιχειρήσεων του πανεπιστήμιου της Grenoble το 1976. Έχει δημοσιεύσει σειρά μελετών, άρθρων και βιβλίων για την κρίση και την αναδιάρθρωση της ελληνικής οικονομίας, για τους μισθούς, την μακροοικονομική πολιτική, την απασχόληση και την ανεργία.

Για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών έχει εκπονήσει μελέτες για το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), για το Υπουργείο Εργασίας Κύπρου και για την ΠΕΟ και έχει δημοσιεύσει το άρθρο Wage Determination and the Gender Pay Gap στο ακαδημαϊκό περιοδικό Feminist Economics (2007, σε συνεργασία με την Μ. Καραμεσίνη).