

Μελέτη

<http://www.ine.otoe.gr>
<http://ineotoe.wordpress.com>

Αποτελέσματα μελέτης του ΙΝΕ - ΟΤΟΕ

Μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στον τραπεζικό κλάδο της Ελλάδας



Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ πραγματοποίησε μελέτη για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες ώστε τα σωματεία των εργαζομένων να διαθέτουν μια αντικειμενική βάση συζήτησης και δράσης στο πεδίο των μισθολογικών ανισοτήτων. Η μελέτη βασίστηκε καταρχήν στα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών για το 2002 και διαπίστωσε 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.

Το ΙΝΕ ΟΤΟΕ πραγματοποίησε, στη συνέχεια, υπολογισμούς με βάση τα στοιχεία του 2006 και διαπίστωσε ότι το 2006 υπήρξε μείωση του χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών στις τράπεζες από 18,5% σε 13,5%. Η μείωση αυτή, όπως έδειξαν οι υπολογισμοί μας, οφειλόταν στην πρόοδο που συντελέστηκε στην αντιμετώπιση των άμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Πιστεύουμε ότι η ΟΤΟΕ απέτελεσε έναν σημαντικό παράγοντα αυτής της προόδου. Ωστόσο, 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 ότι μεταξύ 2002 και εμπειρία, η γυναίκα αμείβεται λιγότερο για την πείρα της, και τρίτον, οι γυναίκες συμμετέχουν λιγότερο στις θέσεις από τις οποίες ασκείται επίβλεψη (θέσεις ευθύνης). Σε αυτά τα πεδία δεν παρατηρήθηκε ουσιαστική βελτίωση μεταξύ 2002 και 2006, και προφανώς θα πρέπει οι συνδικαλιστικές μας οργανώσεις να εντείνουν τις προσπάθειές τους σε αυτήν την κατεύθυνση.

Σταύρος Κούκος

Πρόεδρος ΟΤΟΕ

Πρόεδρος ΙΝΕ - ΟΤΟΕ



η μελέτη

Η μελέτη “Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες”, που εκπονήθηκε από το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ, εντάσσεται στο πλαίσιο των προσπαθειών της ΟΤΟΕ για την προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο των αμοιβών. Σκοπός της 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, αναφέρονται είτε στα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων είτε στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, της επιχείρησης και των επαγγελματιών. Η βάση των υπολογισμών μας είναι η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ που διεξάγεται ανά τετραετία. Η μελέτη μας βασίστηκε, λοιπόν, στα πιο πρόσφατα διαθέσιμα στοιχεία που είναι αυτά των ετών 2002 και 2006. Η σύγκριση των αποτελεσμάτων μεταξύ των δύο ετών έχει ενδιαφέρον διότι μας επιτρέπει να διαπιστώσουμε εάν έχει πραγματοποιηθεί κάποια πρόοδος στο ζήτημα των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

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, ουσσώρευση 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 επιβλεψής 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.

Αριστοτέλης Λάικας

Διευθύνων Σύμβουλος ΙΝΕ - ΟΤΟΕ

σύγκριση αμοιβών 2002 με 2006

Το 2006, η μέση ωριαία ακαθάριστη 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.

Το χάσμα στο ανώτατο τεταρτημόριο της κατανομής των τραπεζοϋπαλλήλων (δηλαδή το 25% των εργαζομένων με τις υψηλότερες αποδοχές) είναι υψηλότερο (16,8%) εξαιτίας της υπεροχής των ανδρών σε ό,τι αφορά την κατάληψη υψηλότερων θέσεων στην εργασιακή ιεραρχία.

Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν. Το 2006, 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. Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν. Το 2006, 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.

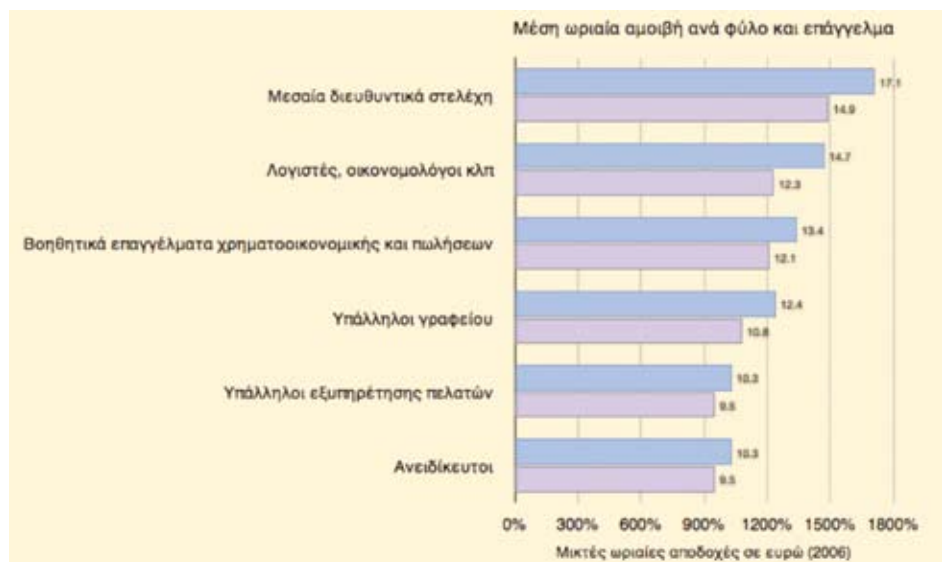


Μικτές ωριαίες αποδοχές (ευρώ)	Άνδρες		Γυναίκες		Χάσμα αμοιβών (%)	
	2002	2006	2002	2006	2002	2006
Μέσες αποδοχές	10.8	12.6	8.8	10.9	18.5%	13.5%
Κατώτερο τεταρτημόριο	7.6	8.9	6.4	7.9	15.8%	10.8%
Διάμεσος	10.5	12.2	8.3	10.1	20.1%	17.0%
Ανώτατο τεταρτημόριο	13.3	15.6	10.6	13.0	20.0%	16.8%

Ο συντελεστής αναγωγής των αμοιβών του 2006 σε σημερινές τιμές είναι 1,1

οι αμοιβές ανά φύλο και επάγγελμα

Στην κατηγορία των μεσαίων διευθυντικών στελεχών, 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 μεσαίων διευθυντικών στελεχών, υπήρξε διεύρυνση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, 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 επαγγελμάτων επειδή οι υπάλληλοι γραφείου είναι η πολυπληθέστερη επαγγελματική κατηγορία του χρηματοπιστωτικού τομέα.



Όπως φαίνεται στο παραπάνω διάγραμμα, 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 ανεξαρτήτως επαγγέλματος. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στις τράπεζες είναι “άμεσες” με την έννοια ότι δεν εξαρτώνται τόσο από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων αλλά περισσότερο ότι καταβάλλεται ένα “πριμ φύλου” στους άνδρες ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους.

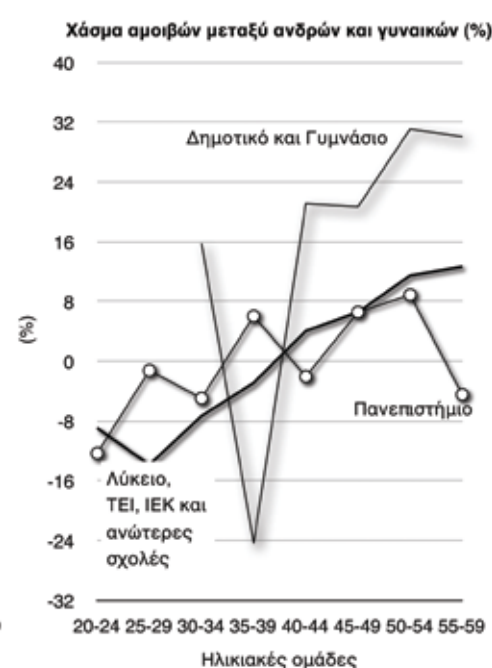
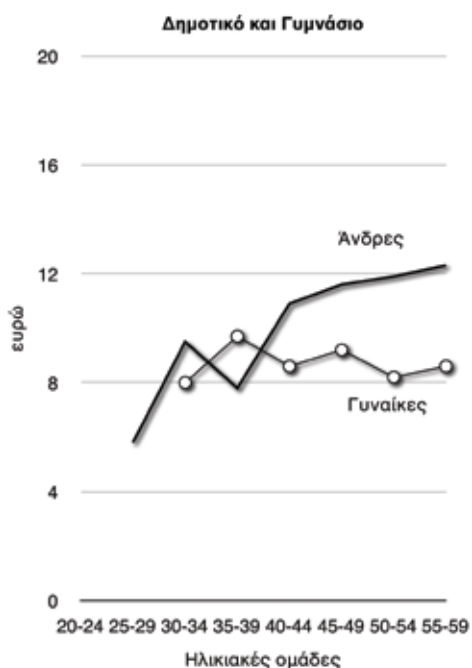
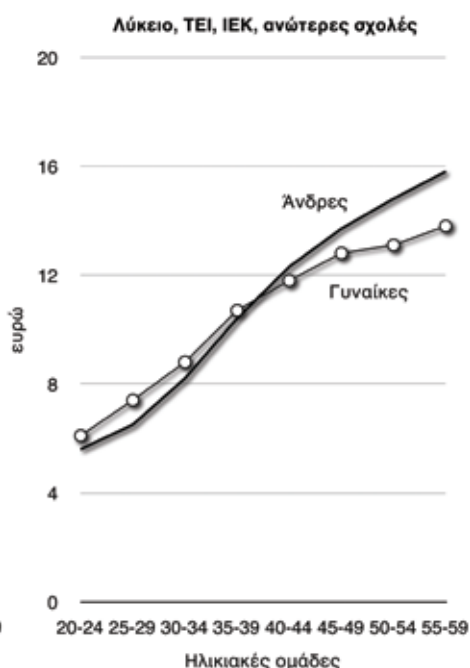
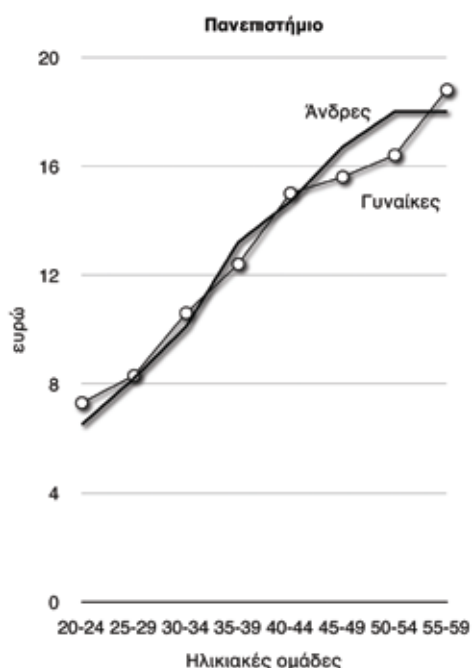
Όλη η μελέτη “Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις τράπεζες” είναι προσβάσιμη στις ηλεκτρονικές μας σελίδες:

<http://www.ine.otoe.gr>, <http://ineotoe.wordpress.com>



η σημασία της καριέρας

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



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 τους αποφοίτους δημοτικού και γυμνασίου (που αποτελούν όμως μια μικρή μερίδα των απασχολούμενων στις τράπεζες, της τάξης του 5%), το χάσμα δημιουργείται ήδη στην ηλικία των 40 ετών.

Το χάσμα παρουσιάζει γενικά αύξηση με την ηλικία εξαιτίας της υπεροχής των ανδρών στην κατάληψη υψηλότερων θέσεων στην εργασιακή ιεραρχία.

