

Διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών – γυναικών στην Ελλάδα

Ευαγγελία Γ. Παπαπέτρου*

22 Μαρτίου 2010

Παρουσίαση στην Ημερίδα της Τράπεζας της Ελλάδος:

***Ελληνική αγορά εργασίας: χαρακτηριστικά, εξελίξεις
και προκλήσεις***

*Τράπεζα της Ελλάδος, Διεύθυνση Οικονομικών Μελετών και Πανεπιστήμιο Αθηνών,
Τμήμα Οικονομικών Επιστημών

ΔΟΜΗ ΠΑΡΟΥΣΙΑΣΗΣ

- I. Ελληνική αγορά εργασίας και η θέση της ελληνίδας σε αυτή: μερικά βασικά χαρακτηριστικά
- II. Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις και εμπειρικά ευρήματα για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών-γυναικών
- III. Μεθοδολογική προσέγγιση- παρουσίαση δεδομένων
- IV. Εμπειρικά αποτελέσματα
- V. Συμπεράσματα: Διαπιστώσεις και μερικές προτάσεις πολιτικής

Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών – γυναικών

- ✓ *Καμία χώρα δεν έχει καταφέρει να εξαλείψει τελείως τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.*
 - ✓ Σύμφωνα με τους Hausman et al (2006), οι οποίοι παρουσιάζουν τέσσερις δείκτες που μετρούν τις ανισότητες στις κοινωνίες ως προς το φύλο, χώρες όπως η Σουηδία, η Νορβηγία, η Φινλανδία και η Δανία συμπεριλαμβάνονται μεταξύ των χωρών με τις μικρότερες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- ✓ *Οι μελέτες που εξετάζουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών προσπαθούν να εξηγήσουν κατά πόσον οι διαφορές αυτές αντανακλούν διαφορές ως προς τις ικανότητες των εργαζομένων ή αποτελούν το ανερμήνευτο μέρος της διαφοράς των αμοιβών. Στη δεύτερη περίπτωση πολλές φορές οι διαφορές αποδίδονται σε 'διάκριση εις βάρος των γυναικών'.*
- ✓ *Ως συνέπεια της ύπαρξης μισθολογικών διαφορών λόγω διακρίσεων στην αγορά εργασίας τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής στην αγορά εργασίας των γυναικών παραμένουν χαμηλά και χαμηλότερα από αυτά των ανδρών.*

Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών – γυναικών

- ✓ Σε **μακροοικονομικό επίπεδο** η μη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας
 - ✓ ⇒ απαξιώνει τις ικανότητες των γυναικών,
 - ✓ ⇒ μειώνει την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο και
 - ✓ ⇒ μακροπρόθεσμα περιορίζει τις παραγωγικές δυνατότητες της οικονομίας.
 - ✓ Σύμφωνα με μελέτη που διεξήχθη κατά τη Σουηδική προεδρία της ΕΕ το 2009, η εξάλειψη της διαφοράς στην απασχόληση ανδρών και γυναικών στα κράτη μέλη της ΕΕ θα μπορούσε να οδηγήσει σε **αύξηση του ΑΕΠ** κατά ένα ενδεχόμενο ποσοστό 15%-45%.
- ✓ Σε **μικροοικονομικό επίπεδο** υποστηρίζεται ότι η ύπαρξη μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να επηρεάσει
 - ✓ τις ατομικές και τις οικογενειακές επιλογές των μελών του νοικοκυριού,
 - ✓ ⇒ όπως το ποσοστό αποταμίευσης,
 - ✓ ⇒ την απόφαση συμμετοχής στην αγορά εργασίας
 - ✓ ⇒ το δείκτη γονιμότητας.
 - ✓ ⇒ Επίσης η διαφορά στις αμοιβές ανδρών και γυναικών σε όλη τη διάρκεια της ζωής έχει ως αποτέλεσμα χαμηλότερες συντάξεις για τις γυναίκες.

ΠΡΩΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

Ελληνική αγορά εργασίας και η θέση της Ελληνίδας σε αυτή: μερικά βασικά χαρακτηριστικά

- 1. Φύλο και ποσοστό απασχόλησης**
- 2. Επίδραση των παιδιών στην απασχόληση ανδρών - γυναικών**
- 3. Φύλο και μερική απασχόληση**
- 4. Φύλο και προσωρινή απασχόληση**
- 5. Φύλο και ανεργία**
- 6. Φύλο και συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία**
- 7. Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση**

Ι1. Φύλο και ποσοστό απασχόλησης

ΠΙΝΑΚΑΣ 1

Ποσοστό Απασχόλησης (Γυναικών και Ανδρών ηλικίας 15-64) στις χώρες της ΕΕ-2002 και 2008						
	Γυναίκες		Άνδρες		Χάσμα Απασχόλησης μεταξύ Ανδρών-Γυναικών	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008
ΕΕ-27	54,4	59,1	70,4	72,8	16,0	13,7
ΕΕ-15	55,6	60,4	72,8	74,2	17,2	13,8
Βέλγιο	51,4	56,2	68,3	68,6	16,9	12,4
Βουλγαρία	47,5	59,5	53,7	68,5	6,2	9,0
Τσεχία	57	57,6	73,9	75,4	16,9	17,8
Δανία	71,7	74,3	80	81,9	8,3	7,6
Γερμανία	58,9	65,4	71,8	75,9	12,9	10,5
Εσθονία	57,9	66,3	66,5	73,6	8,6	7,3
Ιρλανδία	55,4	60,2	75,4	74,9	20,0	14,7
Ελλάδα	42,9	48,7	72,2	75	29,3	26,3
Ισπανία	44,4	54,9	72,6	73,5	28,2	18,6
Γαλλία	56,7	60,4	69,5	69,6	12,8	9,2
Ιταλία	42	47,2	69,1	70,3	27,1	23,1
Κύπρος	59,1	62,9	78,9	79,2	19,8	16,3
Λετονία	56,8	65,4	64,3	72,1	7,5	6,7
Λιθουανία	57,2	61,8	62,7	67,1	5,5	5,3
Λουξεμβούργο	51,6	55,1	75,1	71,5	23,5	16,4
Ουγγαρία	49,8	50,6	62,9	63	13,1	12,4
Μάλτα	33,9	37,4	74,7	72,5	40,8	35,1
Ολλανδία	66,2	71,1	82,4	83,2	16,2	12,1
Αυστρία	61,3	65,8	76,4	78,5	15,1	12,7
Πολωνία	46,2	52,4	56,9	66,3	10,7	13,9
Πορτογαλία	61,4	62,5	76,5	74	15,1	11,5
Ρουμανία	51,8	52,5	63,6	65,7	11,8	13,2
Σλοβενία	58,6	64,2	68,2	72,7	9,6	8,5
Σλοβακία	51,4	54,6	62,4	70	11,0	15,4
Φινλανδία	66,2	69	70	73,1	3,8	4,1
Σουηδία	72,2	71,8	74,9	76,7	2,7	4,9
Ηνωμένο Βασίλειο	65,2	65,8	77,7	77,3	12,5	11,5

•Μείωση του χάσματος απασχόλησης ανδρών-γυναικών

•Αλλά είναι το δεύτερο υψηλότερο στην ΕΕ

2008
%
συνολικής
απασχόλη
σης

Ι1. Φύλο και ποσοστό απασχόλησης

ΠΙΝΑΚΑΣ 2

Ποσοστό Απασχόλησης (Γυναικών και Ανδρών ηλικίας 55-64) στις χώρες της ΕΕ-2002 και 2008						
	Γυναίκες		Άνδρες		Χάσμα Απασχόλησης μεταξύ Ανδρών-Γυναικών	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008
ΕΕ-27	29,1	36,8	48,4	55	19,3	18,2
ΕΕ-15	30,7	39	50,1	56,2	19,4	17,2
Βέλγιο	17,5	26,3	36	42,8	18,5	16,5
Βουλγαρία	18,2	37,7	37	55,8	18,8	18,1
Τσεχία	25,9	34,4	57,2	61,9	31,3	27,5
Δανία	50,4	49,8	64,5	64,3	14,1	14,5
Γερμανία	30,6	46,1	47,3	61,8	16,7	15,7
Εσθονία	46,5	60,3	58,4	65,2	11,9	4,9
Ιρλανδία	30,8	41	65	66	34,2	25,0
Ελλάδα	24	27,5	55,9	59,1	31,9	31,6
Ισπανία	21,9	31,1	58,4	60,9	36,5	29,8
Γαλλία	30,8	36	38,7	40,5	7,9	4,5
Ιταλία	17,3	24	41,3	45,5	24,0	21,5
Κύπρος	32,2	39,4	67,3	70,9	35,1	31,5
Λετονία	35,2	56,7	50,5	63,1	15,3	6,4
Λιθουανία	34,1	47,8	51,5	60,2	17,4	12,4
Λουξεμβούργο	18,4	29,3	37,7	38,7	19,3	9,4
Ουγγαρία	17,6	25,7	35,5	38,5	17,9	12,8
Μάλτα	10,9	12,5	50,8	46,4	39,9	33,9
Ολλανδία	29,9	42,2	54,6	63,7	24,7	21,5
Αυστρία	19,3	30,8	39,6	51,8	20,3	21,0
Πολωνία	18,9	20,7	34,5	44,1	15,6	23,4
Πορτογαλία	42,2	43,9	61,9	58,5	19,7	14,6
Ρουμανία	32,6	34,4	42,7	53	10,1	18,6
Σλοβενία	14,2	21,1	35,4	44,7	21,2	23,6
Σλοβακία	9,5	24,2	39,1	56,7	29,6	32,5
Φινλανδία	47,2	55,8	48,5	57,1	1,3	1,3
Σουηδία	65,6	66,7	70,4	73,4	4,8	6,7
Ηνωμένο Βασίλειο	44,5	49	62,6	67,3	18,1	18,3

•Μείωση του χάσματος απασχόλησης για τους εργαζόμενους ηλικίας 55-64 ετών

•αλλά σχεδόν διπλάσιο από το αντίστοιχο μέσο επίπεδο της ΕΕ

•Εργασιακές ευκαιρίες είναι δυσμενείς

Πηγή:
European
Commission

Ηλικία
55-64
ετών

12. Επίδραση των παιδιών στην απασχόληση ανδρών - γυναικών

- ✓ Δυσκολία εξισορρόπησης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής.
- ✓ Θεωρητικές και εμπειρικές μελέτες δείχνουν ότι καθώς αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών της οικογένειας το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας **μειώνονται**.
- ✓ Συγκεκριμένα υποστηρίζεται ότι ο **αριθμός των παιδιών** αλλά και η **ηλικία των παιδιών** της οικογένειας επηρεάζουν την οικογενειακή απόφαση για συμμετοχή στην αγορά εργασίας:
καθώς **αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών** το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών μειώνεται.
- ✓ Αντίθετα, για τους άνδρες εργαζόμενους μια αύξηση του αριθμού των παιδιών οδηγεί σε αύξηση της απασχόλησης.
 - ✓ Στην Ελλάδα το 2008 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 25-49 ετών χωρίς παιδιά ήταν 67,8% ενώ των γυναικών της ίδιας ηλικίας με παιδιά ήταν 58,4%. Αντίθετα, το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ηλικίας 25-49 ετών χωρίς παιδιά ήταν 87,5% ενώ των ανδρών της ίδιας ηλικίας με παιδιά ήταν υψηλότερο (97,0%).

12. Επίδραση των παιδιών στην απασχόληση ανδρών - γυναικών

- ✓ Πρόσφατες μελέτες στη **δημογραφική θεωρία** δείχνουν ότι εκείνες οι κοινωνίες που έχουν **περιορίσει την κυριαρχία των στερεοτύπων** που υπαγορεύουν ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι οι **κύριες υπεύθυνες** και να **αναλαμβάνουν** την **ανατροφή** των **παιδιών** και έχουν **βελτιώσει τις δομές φύλαξης και φροντίδας των παιδιών**, ο αριθμός των **γεννήσεων** έχει επηρεασθεί.
- ✓ Οι Rindfuss et al. και Chesnais (1996) και Esping-Andersen (1999) υποστηρίζουν ότι εάν στις γυναίκες παρέχονται ευκαιρίες παρόμοιες με εκείνες των ανδρών στην εκπαίδευση και στην απασχόληση στην αγορά εργασίας, αλλά οι γυναίκες είναι αυτές που πρέπει να πρέπει να αναλάβουν τη φροντίδα ανατροφής των παιδιών, τότε οι γυναίκες θα μειώσουν τον αριθμό των παιδιών που θα επιλέξουν να αποκτήσουν.
- ✓ Ο McDonald (2000) υποστηρίζει ότι για τις κοινωνίες στις οποίες επικρατεί το πρότυπο του αρχηγού – τροφοδότη της οικογενείας (breadwinner model) σε αυτές τις κοινωνίες οι γυναίκες περιορίζουν τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας και την απασχόληση και μακροπρόθεσμα ο αριθμός των γεννήσεων μειώνεται.
- ✓ Αντίθετα, στις κοινωνίες που προωθούν την ισότητα των φύλων σχετικά με την οικογένεια, γυναίκες και άνδρες είναι σε θέση να συνδυάσουν την εργασία με τα παιδιά.

I2. Επίδραση των παιδιών στην απασχόληση ανδρών - γυναικών

- ✓ Ενδεχόμενο ύπαρξης διπλής σχέσης αιτιότητας. (απασχόλησης → μείωση γεννήσεων)

Συνεπώς κεντρικής σημασίας αναδεικνύεται,

- ✓ ⇨ η αναγκαιότητα για τη βελτίωση και τον εκσυγχρονισμό του πλαισίου (άδειες, υπηρεσίες φροντίδας παιδιών) για να μπορέσουν οι γυναίκες να εισέλθουν στην αγορά εργασίας και να ισορροπήσουν αρμονικά την επαγγελματική και την προσωπική ζωή.
- ✓ ⇨ η αντιμετώπιση και η εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων αποτελεί σημαντική προτεραιότητα για τη μείωση των διαφορών μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα.

13. Φύλο και μερική απασχόληση

ΠΙΝΑΚΑΣ 3

Μερική Απασχόληση ως ποσοστό της Συνολικής Απασχόλησης (άνω των 15) στις χώρες της ΕΕ-2002 και 2008

	Γυναίκες		Άνδρες	
	2002	2008	2002	2008
ΕΕ-27	28,5	31,1	6,6	7,9
ΕΕ-15	33,3	36,6	6,6	8,5
Βέλγιο	37,4	40,9	5,6	7,9
Βουλγαρία	3	2,7	2,1	2
Τσεχία	8,3	8,5	2,2	2,2
Δανία	30,3	36,5	11,1	14,2
Γερμανία	39,5	45,4	5,8	9,4
Εσθονία	10,7	16,4	4,8	4,1
Ιρλανδία	30,6	32,4	6,5	7,8
Ελλάδα	8	9,9	2,3	2,8
Ισπανία	16,8	22,7	2,6	4,2
Γαλλία	29,8	29,4	5,2	5,8
Ιταλία	16,9	27,9	3,5	5,3
Κύπρος	11,3	11,4	4	4,8
Λετονία	12	8,1	7,6	4,5
Λιθουανία	12,3	8,6	9,4	4,9
Λουξεμβούργο	25,3	38,3	1,8	2,7
Ουγγαρία	5,1	6,2	2,3	3,3
Μάλτα	18,3	25,6	3,9	4,5
Ολλανδία	73,1	75,3	21,2	23,9
Αυστρία	35,9	41,5	5,1	8,1
Πολωνία	13,4	11,7	8,5	5,9
Πορτογαλία	16,4	17,2	7	7,4
Ρουμανία	13	10,8	10,9	9,1
Σλοβενία	7,5	11,4	4,9	7,1
Σλοβακία	2,7	4,2	1,1	1,4
Φινλανδία	17,5	18,2	8,3	8,9
Σουηδία	33,1	41,4	11,1	13,3
Ηνωμένο Βασίλειο	43,8	41,8	9,6	11,3

•Οι γυναίκες απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις απασχόλησης

•Η μερική απασχόληση λαμβάνει χαρακτήρα 'αναγκαστικής' μερικής απασχόλησης, για το σύνολο των μερικών απασχολουμένων και για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενους, καθώς ο κύριος λόγος για τον οποίο οι εργαζόμενοι βρίσκονται σε κατάσταση μερικής απασχόλησης είναι γιατί δεν μπόρεσαν να βρουν πλήρη απασχόληση' (43% από αυτούς που επέλεξαν τη μερική απασχόληση).

•Ενδιαφέρον παρουσιάζει η επιλογή της μερικής απασχόλησης ως συνέπεια της επιμέλειας μικρών παιδιών ή εξαρτημένων ενηλίκων (12% για το 2007) όμως αυτή η επιλογή παρουσιάζει σημαντική διαχρονική αύξηση (από 5% το 2004 σε 12% το 2007).

15. Φύλο και ανεργία

ΠΙΝΑΚΑΣ 5

Ποσοστό Ανεργίας (Γυναικών και Ανδρών άνω των 15) στις χώρες της ΕΕ-2002 και 2008

	Γυναίκες		Άνδρες		Χάσμα Ανεργίας μεταξύ Ανδρών-Γυναικών	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008
ΕΕ-27	9,7	7,5	8,3	6,6	1,4	0,9
ΕΕ-15	8,5	7,6	6,9	6,7	1,6	0,9
Βέλγιο	8,6	7,6	6,7	6,5	1,9	1,1
Βουλγαρία	17,3	5,8	18,9	5,5	-1,6	0,3
Τσεχία	9,0	5,6	6,0	3,5	3,0	2,1
Δανία	5,0	3,7	4,3	3,0	0,7	0,7
Γερμανία	7,9	7,2	8,8	7,4	-0,9	-0,2
Εσθονία	9,7	5,3	10,8	5,8	-1,1	-0,5
Ιρλανδία	4,1	4,6	4,7	7,1	-0,6	-2,5
Ελλάδα	15,7	11,4	6,8	5,1	8,9	6,3
Ισπανία	15,7	13,0	8,1	10,1	7,6	2,9
Γαλλία	9,7	8,4	7,7	7,3	2,0	1,1
Ιταλία	11,5	8,5	6,7	5,5	4,8	3,0
Κύπρος	4,5	4,2	2,9	3,1	1,6	1,1
Λετονία	10,9	6,9	13,3	8,0	-2,4	-1,1
Λιθουανία	12,7	5,6	14,2	6,1	-1,5	-0,5
Λουξεμβούργο	3,5	5,9	2,0	4,2	1,5	1,7
Ουγγαρία	5,4	8,1	6,2	7,6	-0,8	0,5
Μάλτα	9,3	6,6	6,6	5,6	2,7	1,0
Ολλανδία	3,1	3,0	2,5	2,5	0,6	0,5
Αυστρία	4,4	4,1	4,0	3,6	0,4	0,5
Πολωνία	21,0	8,0	19,2	6,4	1,8	1,6
Πορτογαλία	6,1	9,0	4,2	6,6	1,9	2,4
Ρουμανία	7,9	4,7	9,2	6,7	-1,3	-2,0
Σλοβενία	6,8	4,8	5,9	4,0	0,9	0,8
Σλοβακία	18,7	10,9	18,6	8,4	0,1	2,5
Φινλανδία	9,1	6,7	9,1	6,1	0,0	0,6
Σουηδία	5,8	6,5	6,4	5,9	-0,6	0,6
Ηνωμένο Βασίλειο	4,5	5,1	5,7	6,1	-1,2	-1,0

•Το χάσμα ανεργίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα αν και μειώθηκε από 8,9 μονάδες το 2002 σε 6,3 μονάδες το 2008 είναι το υψηλότερο στην ΕΕ

•και είναι πολλαπλάσιο από το αντίστοιχο μέσο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (0,9 για το 2008)

•Πρόβλημα εισόδου στην αγορά εργασίας.

Ι6. Φύλο και μακροχρόνια ανεργία

ΠΙΝΑΚΑΣ 6

Ποσοστό Μακροχρόνιας Ανεργίας στις χώρες της ΕΕ-2002 και 2008

	Γυναίκες		Άνδρες		Χάσμα Ανεργίας μεταξύ Γυναικών-Ανδρών	
	2002	2008	2002	2008	2002	2008
ΕΕ-27	4,5	2,8	3,6	2,4	0,9	0,4
ΕΕ-15	3,5	2,8	2,7	2,4	0,8	0,4
Βέλγιο	4,3	3,7	3,2	3	1,1	0,7
Βουλγαρία	11,4	3,1	12,5	2,7	-1,1	0,4
Τσεχία	4,6	2,8	3	1,7	1,6	1,1
Δανία	1	0,5	0,7	0,4	0,3	0,1
Γερμανία	4	3,7	4,1	3,9	-0,1	-0,2
Εσθονία	4,5	1,4	6,3	2	-1,8	-0,6
Ιρλανδία	0,8	0,9	1,8	2,2	-1,0	-1,3
Ελλάδα	8,6	6	3,1	2,1	5,5	3,9
Ισπανία	5,9	2,9	2,3	1,4	3,6	1,5
Γαλλία	3,4	3	2,6	2,8	0,8	0,2
Ιταλία	6,9	4,1	4	2,4	2,9	1,7
Κύπρος	1	0,5	0,5	0,5	0,5	0,0
Λετονία	4,6	1,9	6,4	1,9	-1,8	0,0
Λιθουανία	6,8	1,4	7,6	1	-0,8	0,4
Λουξεμβούργο	0,8	2,1	0,6	1,2	0,2	0,9
Ουγγαρία	2,2	3,7	2,8	3,6	-1,3	0,1
Μάλτα	2,5	2,5	3,5	2,6	1,9	-0,1
Ολλανδία	0,9	1	0,6	0,9	-0,1	0,1
Αυστρία	1,2	0,9	1	0,9	-8,6	0,0
Πολωνία	12,3	2,8	9,8	2	10,9	0,8
Πορτογαλία	2,2	4,2	1,4	3,2	-2,6	1,0
Ρουμανία	4,4	1,8	4,8	2,9	0,9	-1,1
Σλοβενία	3,6	2,1	3,5	1,6	-8,3	0,5
Σλοβακία	12,5	7,6	11,9	5,8	10,0	1,8
Φινλανδία	2	1,1	2,5	1,3	0,8	-0,2
Σουηδία	0,8	0,7	1,2	0,8	-0,6	-0,1
Ηνωμένο Βασίλειο	0,7	0,9	1,4	1,7	0,7	-0,8

•Οι συνέπειες της ανεργίας και ιδιαίτερα της μακροχρόνιας ανεργίας είναι ιδιαίτερα σημαντικές για το εργατικό δυναμικό και για το σύνολο της οικονομίας.

•Η ένταξη στην κατηγορία της ανεργίας συνοδεύεται με απαξίωση των ικανοτήτων και των δεξιοτήτων τους. Καθώς αυξάνεται η διάρκεια της ανεργίας τα άτομα μπορεί να αποθαρρυνθούν και να διακόψουν την αναζήτησή για εργασία και να αποσυρθούν από την αγορά εργασίας.

Ι6. Φύλο και συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία

ΠΙΝΑΚΑΣ 8

Ποσοστά συμμετοχής του πληθυσμού στη δευτεροβάθμια και την τριτοβάθμια εκπαίδευση κατά φύλο και κατηγορία επιστήμης

	Ποσοστό της ηλικιακής ομάδας 20-24 ετών που έχει ολοκληρώσει τουλάχιστον τη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 2005		Ποσοστό γυναικών που συμμετέχει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση, 2007	
	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο	Θεωρητικές Επιστήμες
Ελλάδα	88,7	79,4	50,4	61,7
Ε.Ε-25	80	74,6	55,2	75,5

Πηγή: Eurostat, 2007

- Σημαντική είναι η πρόοδος που έχουν σημειώσει οι γυναίκες στην Ελλάδα στην απόκτηση ανθρώπινου κεφαλαίου

- Η **εκπαίδευση** αποτελεί τον πλέον σημαντικό μηχανισμό επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο, που με τη σειρά του αναδεικνύεται στον **πιο σημαντικής σημασίας παραγωγικό συντελεστή**, ιδιαίτερα σε ανεπτυγμένες χώρες όπως η Ελλάδα, των οποίων το ανταγωνιστικό πλεονέκτημα έχει μετακινηθεί από τη σφαίρα της παραδοσιακής μεταποίησης ή του ανταγωνισμού κόστους προς τομείς έντασης γνώσης και δεξιοτήτων.

- Το 2007 το ποσοστό των γυναικών που συμμετέχει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην Ελλάδα ήταν 50,4%, από τις οποίες το 61,7% είχε ακολουθήσει θεωρητικές σπουδές.

- Το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών που συμμετέχει στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στην ΕΕ 27 ήταν περίπου 55% και, όπως και στην Ελλάδα, η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών ακολουθεί θεωρητικές σπουδές.

16. Φύλο και συμμετοχή στην εκπαιδευτική διαδικασία

Πίνακας 8: Δείκτες απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 2008¹

	Σύνολο			Χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης			Μεσαίο επίπεδο εκπαίδευσης			Υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης		
	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25	Ελλάδα	ΕΕ-15	ΕΕ-25
Σύνολο												
Ποσοστό απασχόλησης ²	61,9	67,3	66,3	52,4	51,2	48,6	61,2	72,4	71,1	82,1	83,8	83,8
Ποσοστό μερικής απασχόλησης ³	5,4	20,4	18,3	6,5	21,2	20,7	5,3	22,2	18,7	4	16,9	15,3
Ποσοστό ανεργίας ⁴	7,8	7,2	7,1	7,6	11,4	11,6	8,8	6,5	6,6	6,3	4,0	3,9
Άνδρες												
Ποσοστό απασχόλησης ²	75,0	74,2	73,2	69,8	61,6	58,5	74,4	78,3	77,4	87,0	87,4	87,5
Ποσοστό μερικής απασχόλησης ³	2,5	7,6	7,1	2,9	8,2	8,3	2,4	7,7	6,8	2,0	6,8	6,4
Ποσοστό ανεργίας ⁴	5,1	6,7	6,7	5,2	10,6	10,9	5,4	6,0	6,0	4,5	3,5	3,4
Γυναίκες												
Ποσοστό απασχόλησης ²	48,7	60,4	59,4	33,9	41,0	38,9	48,9	66,4	64,4	77,2	80,4	80,3
Ποσοστό μερικής απασχόλησης ³	9,8	36,1	32,0	14,5	40,3	39,0	9,3	39,8	33,6	6,3	27,5	24,5
Ποσοστό ανεργίας ⁴	11,5	7,7	7,7	12,5	12,5	12,7	13,2	7,2	7,3	8,3	4,5	4,4

¹ Ηλικία 15-64 ετών.

² Απασχολούμενοι 15-64 ετών ως ποσοστό του πληθυσμού 15-64 ετών.

³ Ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης.

⁴ Άνεργοι 15-64 ετών ως ποσοστό (%) του εργατικού δυναμικού.

Πηγή: Eurostat, Labour Force Survey, υπολογισμοί της συγγραφέως.

• Τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό **αυξάνονται** καθώς αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών. Τα ποσοστά απασχόλησης και συμμετοχής των γυναικών με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι υπερδιπλάσια των ποσοστών που έχουν οι γυναίκες με εκπαίδευση χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (περίπου 77%) είναι υπερδιπλάσιο από αυτό των γυναικών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (περίπου 34%). Επίσης, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (8,3%) είναι χαμηλότερο από αυτό των γυναικών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (12,5%).

• Η απόκτηση μεγαλύτερου ανθρώπινου κεφαλαίου προσφέρει δυνατότητες στις **εργαζόμενες** να έχουν **περισσότερες σταθερές μορφές απασχόλησης**. Το ποσοστό μερικής απασχόλησης των γυναικών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης είναι **υπερδιπλάσιο** (14,5%) από το αυτό των γυναικών με υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (6,3%).

Ευαγγελία Παπαπέτρου

Ι9. Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΕΕ και την Ελλάδα

ΠΙΝΑΚΑΣ 9

Χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις χώρες της ΕΕ-2007

	2007
ΕΕ-27	17,4
Βέλγιο	9,1
Βουλγαρία	12,7
Τσεχία	23,6
Δανία	17,7
Γερμανία	23
Εσθονία	30,3
Ιρλανδία	17,1
Ελλάδα	20,7
Ισπανία	17,6
Γαλλία	15,8
Ιταλία	4,4
Κύπρος	23,1
Λετονία	15,4
Λιθουανία	20
Λουξεμβούργο	10
Ουγγαρία	16,3
Μάλτα	5,2
Ολλανδία	23,6
Αυστρία	25,5
Πολωνία	5,5
Πορτογαλία	8,3
Ρουμανία	12,7
Σλοβενία	8,3
Σλοβακία	23,6
Φινλανδία	20
Σουηδία	17,9
Ηνωμένο Βασίλειο	21,1

•Υπάρχει χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση

•Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ε.Ε. (2009) το χάσμα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην Ελλάδα ήταν 20, 7 δηλαδή οι γυναίκες εργαζόμενες λαμβάνουν περίπου 21% λιγότερο από τις αντίστοιχες αμοιβές των ανδρών εργαζομένων

3 ερωτήματα

•Τι αντανακλούν αυτές οι διαφορές;

•Μέσες αμοιβές;

•Πως εξελίσσονται διαχρονικά οι μισθολογικές διαφορές;

Πηγή:
Eurostat
2009

Ευαγγελία Παπαπέτρου

ΔΕΥΤΕΡΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

**Βασικές θεωρητικές
προσεγγίσεις και εμπειρικά
ευρήματα για την ανάλυση
των μισθολογικών διαφορών
μεταξύ ανδρών-γυναικών**

II. Βασικές θεωρητικές προσεγγίσεις για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών-γυναικών

- ✓ Η μέθοδος Oaxaca και Blinder χρησιμοποιείται για να εκτιμηθούν **οι συνιστώσες των μισθολογικών διαφορών** μεταξύ ανδρών-γυναικών και να διαπιστωθεί
 - ✓ κατά πόσον **οι διαφορές** ως προς τις αμοιβές **αντανακλούν διαφορές** ως προς τις **ικανότητες των εργαζομένων** και **κατά συνέπεια αντανακλούν διαφορές στην παραγωγικότητα των εργαζομένων**
 - ✓ ή αποτελούν το **‘ανερμήνευτο μέρος’** της **διαφοράς των αμοιβών**.
- ✓ Ορισμένοι ερευνητές ονομάζουν το ανερμήνευτο μέρος των μισθολογικών διαφορών **‘παράγοντα διάκρισης’** (discrimination factor), ενώ άλλοι το ονομάζουν **‘ανερμήνευτο κατάλοιπο’** (unexplained residual), καθώς υποστηρίζουν ότι αυτό αντανακλά την επίδραση ορισμένων διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών οι οποίες ενδέχεται να επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους (επομένως και τις σχετικές αμοιβές) αλλά δεν είναι δυνατόν να παρατηρηθούν.

II. Εμπειρικά δεδομένα και θεωρητικές προσεγγίσεις για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων

- ✓ Στις περισσότερες μελέτες η σύγκριση των διαφορών αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων δε γίνεται σε **όλο το εύρος της κατανομής των αμοιβών** αλλά επικεντρώνεται στις **μέσες αμοιβές των εργαζομένων**.
- ✓ Πρόσφατες εξελίξεις στην ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών προσπαθούν να εξετάσουν πως διαφοροποιούνται οι αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλο το εύρος της κατανομής των αμοιβών.
- ✓ Οι μελέτες εξετάζουν κατά πόσο οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών αυξάνονται καθώς μετακινούμαστε στα ανώτερα όρια της κατανομής των αμοιβών. Αυτή η υπόθεση είναι γνωστή και ως 'υπόθεση του ανώτατου ορίου γυαλιού' ή 'γυάλινη οροφή' (glass ceiling hypothesis) ή και στα κατώτερα τμήματα της κατανομής των αμοιβών
- ✓ Οι εμπειρικές μελέτες τείνουν να επιβεβαιώνουν το γεγονός ότι οι άνδρες εργαζόμενοι λαμβάνουν υψηλότερες αμοιβές από τις γυναίκες συναδέλφους τους και αυτές οι διαφορές στις αμοιβές δεν αντανakλούν διαφορές στα παραγωγικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.
- ✓ (Machado and Mata (2001), Albrecht, Bjorklund and Vroman 2003, de la Rica, Dolado and Llorens 2005 και Arulampalam, Booth and Bryan 2005 Nicodemo (2009), Albrecht et al. (2009)).

III. Εμπειρικά δεδομένα και θεωρητικές προσεγγίσεις για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων

- ✓ Οι **Machado and Mata (2001)** χρησιμοποιούν την τεχνική εκτίμησης της ισομερούς παλινδρόμησης (quantile regression analysis) για να παρουσιάσουν τις κατανομές των αμοιβών των εργαζομένων στην **Πορτογαλία** και να μελετήσουν την εξέλιξη των αμοιβών διαχρονικά. Οι ερευνητές αναφέρουν ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ των εργαζομένων είναι μεγαλύτερες για τις υψηλότερα αμειβόμενες εργασίες και ότι η μεγαλύτερη μισθολογική διαφορά μεταξύ των φύλων παρατηρείται στο μέσον της κατανομής των αμοιβών. Επίσης, οι ερευνητές αναφέρουν ότι διαχρονικά αυτή η μισθολογική διαφορά έχει αυξηθεί για τα μεσαία εισοδήματα, αλλά έχει μειωθεί στα δύο άκρα της κατανομής των αμοιβών.
- ✓ Οι **Albrecht, Bjorklund and Vroman (2003)** χρησιμοποιώντας στοιχεία για το 1998 για την **Σουηδία** εκτιμούν ότι οι μισθολογικές διαφορές αυξάνονται καθώς μετακινούμαστε κατά μήκος της κατανομής των αμοιβών και επιταχύνονται στα ανώτερα τμήματα της κατανομής των αμοιβών.
- ✓ Ανάλογα είναι τα ευρήματα για την **Ισπανία** από τους **de la Rica, Dolado and Llorens (2005)**.
- ✓ Οι **Arulampalam, Booth and Bryan (2007)** χρησιμοποιώντας στοιχεία για **11 χώρες (Αυστρία, Βέλγιο, Ηνωμένο Βασίλειο, Δανία, Φιλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Ιρλανδία, Ιταλία, Κάτω Χώρες και Ισπανία)** δείχνουν ότι το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων διευρύνεται σημαντικά στα υψηλότερα τμήματα της κατανομής των αμοιβών.

III. Εμπειρικά δεδομένα και θεωρητικές προσεγγίσεις για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων

- ✓ Η **Nicodemo (2009)** εξετάζει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ συζύγων για τις **Μεσογειακές χώρες** (Γαλλία, Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία). Από την ανάλυση φαίνεται ότι υφίστανται μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων για όλες τις χώρες που εξετάστηκαν. Επίσης η εργασία της θεμελιώνει την ύπαρξη μεγαλύτερων μισθολογικών διαφορών στα δύο άκρα της κατανομής των αμοιβών, αλλά φαίνεται ότι αυτή η διαφορά στο ανώτατο άκρο της κατανομής των αμοιβών μειώνεται διαχρονικά.
- ✓ Οι, **Albrecht et al. (2009)** εξετάζουν τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων για την **Ολλανδία**. Οι συγγραφείς δείχνουν ότι υφίστανται μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων αλλά αυτή η διαφορά φαίνεται να διευρύνεται στα υψηλότερα τμήματα της κατανομής των αμοιβών.
- ✓ Οι διαφορές στις αμοιβές ανδρών-γυναικών οφείλονται σε **θεσμικούς, οικονομικούς και διαρθρωτικούς παράγοντες**. Συγκεκριμένα, θεσμικοί παράγοντες, όπως οι νομοθετικές παρεμβάσεις κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, η βελτίωση των υποδομών παιδικής μέριμνας, οι παροχές γονικής άδειας επηρεάζουν το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων.

ΤΡΙΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

Μεθοδολογική προσέγγιση - δεδομένα

III. Μεθοδολογική προσέγγιση-δεδομένα

- ✓ Στη στατιστική ανάλυση που ακολουθεί χρησιμοποιήθηκαν τα στοιχεία της έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης της ΕΣΥΕ (EU-SILC) του 2004, 2005, 2006 και 2007.
- ✓ Από τους ερωτώμενους ελήφθησαν υπόψη όσοι δήλωσαν ότι εργάζονται ως μισθωτοί, αλλά εξαιρέθηκαν αυτοί που φοιτούσαν ακόμη.
 - ✓ το 2004 το δείγμα ήταν 3607 παρατηρήσεις (γυναίκες: 1423 και άνδρες: 2184),
 - ✓ το 2005 ήταν 3140 παρατηρήσεις (γυναίκες: 1216 και άνδρες: 1924),
 - ✓ το 2006 ήταν 3220 παρατηρήσεις (γυναίκες: 1252 και άνδρες: 1968)
 - ✓ και το 2007 ήταν 3116 παρατηρήσεις (γυναίκες: 1228 και άνδρες: 1888).
- ✓ Τέλος, δεν ελήφθησαν υπόψη οι ερωτώμενοι που δεν απάντησαν στο σύνολο των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν στην εμπειρική διερεύνηση.

III. Μεθοδολογική προσέγγιση

- Η μέθοδος εμπειρικής προσέγγισης και ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών που ακολουθείται στην παρούσα μελέτη είναι μια παραλλαγή της τεχνικής της ανάλυσης των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά προσδιοριστικούς παράγοντες σύμφωνα με τους Oaxaca (1973) and Blinder (1983).
- Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή, αρχικά εκτιμώνται **δύο εξισώσεις μισθών**. Συγκεκριμένα, εκτιμάται μια **εξίσωση μισθών για τους άνδρες** εργαζόμενους

$$\bullet \quad W_{\text{άνδρες}} = \beta_{\text{άνδρες}} X + \varepsilon_{\text{άνδρες}} \quad (1)$$

- μία **εξίσωση μισθών για τις γυναίκες** εργαζόμενες

$$\bullet \quad W_{\text{γυναίκες}} = \beta_{\text{γυναίκες}} X + \varepsilon_{\text{γυναίκες}} \quad (2)$$

- όπου $W_{\text{άνδρες}}$ και $W_{\text{γυναίκες}}$ είναι ο λογάριθμος των αμοιβών των ανδρών και γυναικών αντίστοιχα, X είναι ένα διάνυσμα με μεταβλητές που περιγράφουν τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων (όπως δημογραφικά, ανθρώπινου κεφαλαίου και εργασίας) και $\beta_{\text{άνδρες}}$ και $\beta_{\text{γυναίκες}}$ είναι οι συντελεστές του διανύσματος των μεταβλητών X , και $\varepsilon_{\text{άνδρες}}$ και $\varepsilon_{\text{γυναίκες}}$ είναι οι συντελεστές σφάλματος για τους άνδρες και τις γυναίκες εργαζόμενες αντίστοιχα.

III. Μεθοδολογική προσέγγιση

- ✓ Η ανάλυση κατά προσδιοριστικούς παράγοντες σύμφωνα με τους Oaxaca and Blinder.

$$\overline{W}^{\text{άνδρες}} - \overline{W}^{\text{γυναίκες}} = (\overline{X}^{\text{άνδρες}} - \overline{X}^{\text{γυναίκες}}) \hat{\beta}^{\text{άνδρες}} + \overline{X}^{\text{γυναίκες}} (\hat{\beta}^{\text{άνδρες}} - \hat{\beta}^{\text{γυναίκες}}) \quad (3)$$

- Το **αριστερό σκέλος** της εξίσωσης (3) εκτιμά τη διαφορά στους μέσους μισθούς των ανδρών και γυναικών εργαζομένων.
- Ο **πρώτος όρος στο δεξιό σκέλος της εξίσωσης (3)** εκτιμά τη συνολική διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα στις μέσες τιμές των ανεξάρτητων μεταβλητών σταθμισμένες με τις αποδόσεις του διανύσματος X της εξίσωσης μισθών για όλους τους εργαζομένους. Αυτός ο όρος αποτελεί το τμήμα του λογάριθμου της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων που οφείλεται στις παρατηρούμενες διαφορές στα χαρακτηριστικά ανθρωπίνου κεφαλαίου των εργαζομένων ή στις διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων (characteristics differential or explained part) και ονομάζεται «διαφορά ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων».
- Ο **δεύτερος όρος στο δεξιό σκέλος της εξίσωσης (3)** εκτιμά τη συνολική διαφορά ανάμεσα στις αποδόσεις των διανυσμάτων των ανεξάρτητων μεταβλητών στην εξίσωση των ανδρών και στην εξίσωση των γυναικών των εργαζομένων σταθμίζοντας αυτή τη διαφορά με τους μέσους των μεταβλητών στην εξίσωση των ανδρών. Αυτός ο όρος δείχνει ποιο μέρος της διαφοράς των αμοιβών οφείλεται στο 'ανερμήνευτο μέρος της διαφοράς των αμοιβών' – δηλαδή ποιο μέρος της θετικής διαφοράς των αμοιβών των ανδρών από τις μέσες αμοιβές των γυναικών οφείλεται αποκλειστικά σε παράγοντες φύλου και όχι σε διαφορές στα παραγωγικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων.

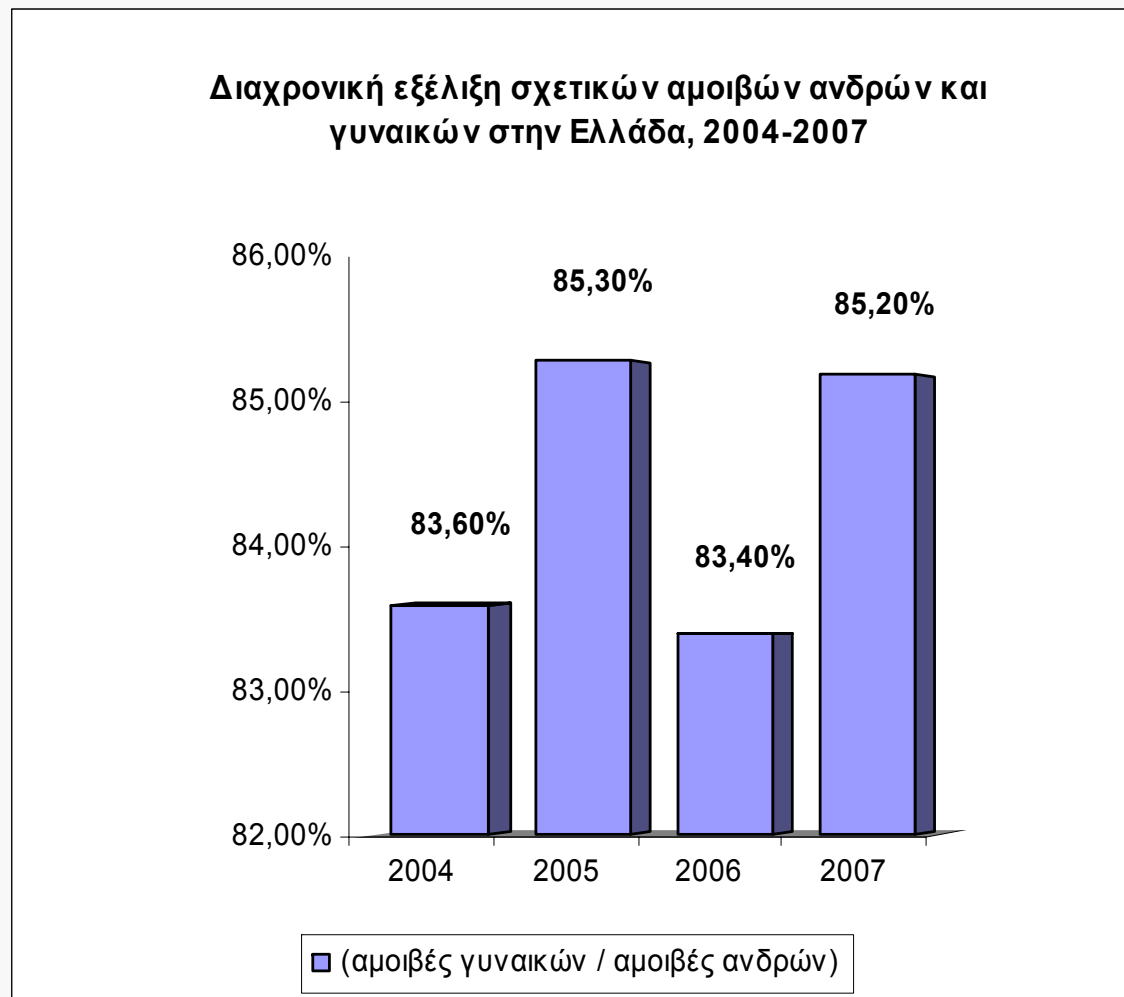
III. Μεθοδολογική προσέγγιση

- ✓ Στην ανάλυση χρησιμοποιείται η διάσπαση κατά προσδιοριστικούς παράγοντες κατά Oaxaca και Blinder μαζί με την τεχνική εκτίμησης της ισομερούς παλινδρόμησης (quantile regression analysis) για να εκτιμηθούν οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών **σε διάφορα δεκατημόρια της κατανομής των μισθών των εργαζομένων** και να εξηγηθεί ποιο μέρος της διαφοράς των αμοιβών οφείλεται στις διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και ποιο αποτελεί το ανερμήνευτο μέρος των αμοιβών σε όλο το εύρος της κατανομής των μισθών.
- ✓ Για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά μήκος της κατανομής των αμοιβών χρησιμοποιείται η **πρόσφατη μεθοδολογία των Machado and Mata (2005) και Melly (2005, 2007)**.
- ✓ Η **ανάλυση** βασίζεται στην **εκτίμηση υποθετικών – μη πραγματικών (counterfactual) κατανομών των αμοιβών των γυναικών**, που θα ίσχυαν αν οι εργαζόμενοι είχαν διατηρήσει τα δικά τους χαρακτηριστικά, παραγωγικά και εργασίας, αλλά αμείβονταν ως άνδρες. Η μέθοδος αυτή επιτρέπει την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά προσδιοριστικούς παράγοντες σε όλο το εύρος της κατανομής των αμοιβών.

ΤΕΤΑΡΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

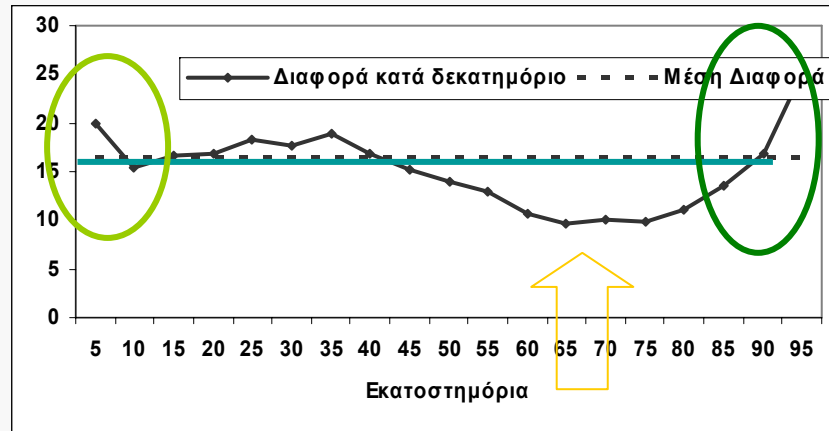
Εμπειρικά αποτελέσματα

IV. Εμπειρικά αποτελέσματα

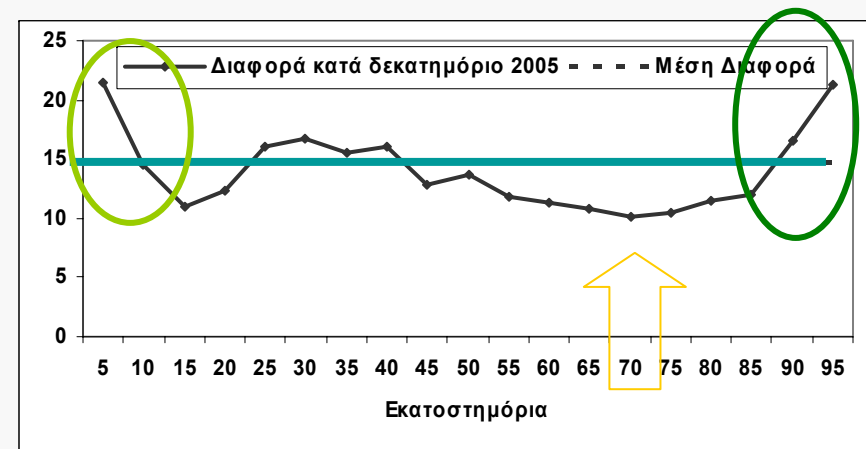


- ✓ Από την ανάλυση των δεδομένων φαίνεται ότι:
- ✓ άνδρες εργαζόμενοι απολαμβάνουν **υψηλότερες** αμοιβές από τις γυναίκες καθώς το μέσο μηνιαίο εισόδημα των ανδρών είναι υψηλότερο των γυναικών για όλη την εξεταζόμενη περίοδο.
- ✓ Τα στοιχεία δείχνουν μια ελαφρά, οριακή βελτίωση των σχετικών αμοιβών των γυναικών εργαζομένων κατά την εξεταζόμενη περίοδο.

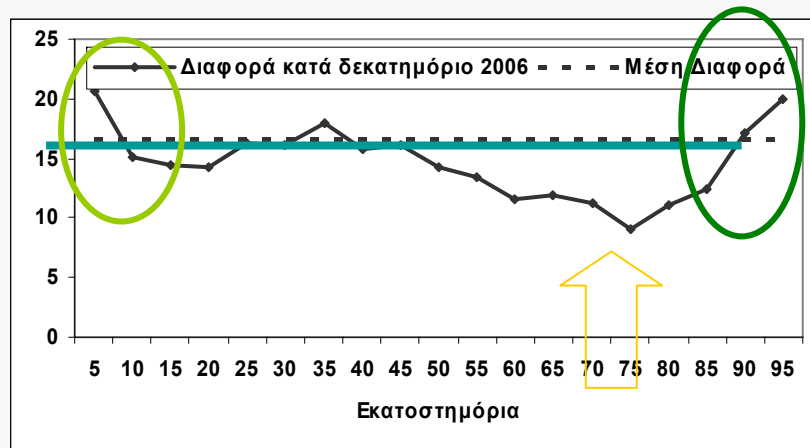
Μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά μήκος της κατανομής των αμοιβών 2004-2007



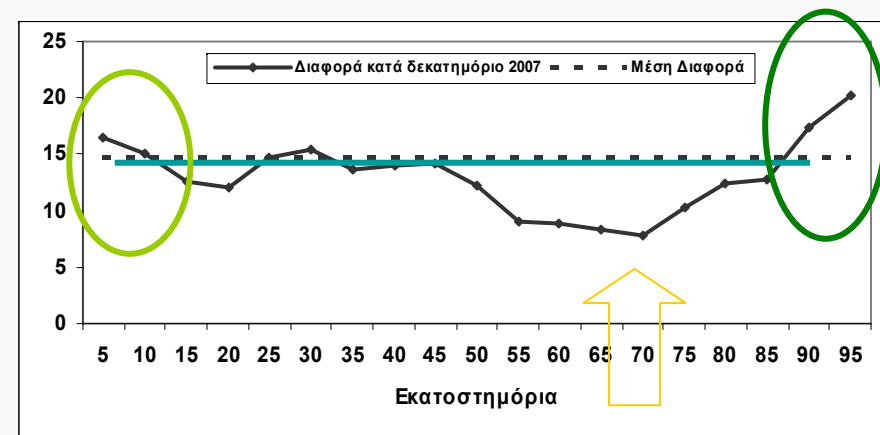
Πηγή: EU-SILC 2004



Πηγή: EU-SILC 2005



Πηγή: EU-SILC 2006



Πηγή: EU-SILC 2007

Χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών του δείγματος, 2004-2007

Πίνακας 13

Χαρακτηριστικά δείγματος: μέσες τιμές ανά φύλο

EU-SILC	2004			2005			2006			2007		
Μέσες τιμές δείγματος	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες
Αριθμός παρατηρήσεων	3607	1423	2184	3140	1216	1924	3220	1252	1968	3116	1228	1888
Μηνιαίος μισθός (λογαριθμική μορφή)	6,92	6,82	6,99	6,96	6,87	7,02	7,00	6,90	7,07	7,05	6,96	7,11
Ηλικία (έτη)	38,70	37,64	39,37	39,02	37,71	39,84	39,35	38,48	39,90	39,31	38,71	39,70
Εμπειρία (έτη)	20,17	18,48	21,24	20,19	18,14	21,49	20,67	19,08	21,66	20,53	19,27	21,34
Οικογ. κατάσταση (άγαμοι) (%)	29,66	27,70	30,90	31,16	29,77	32,04	32,09	29,58	33,66	32,91	31,34	33,92
Ωρες εβδομαδιαίας απασχόλησης	40,23	38,36	41,41	39,94	38,27	40,99	40,62	38,69	41,83	40,66	39,29	41,54
Μόνιμη απασχόληση (%)	79,55	78,86	79,99	84,49	81,01	86,69	80,56	79,83	81,02	80,74	81,59	80,20
Διευθυντική θέση με εποπτικά καθήκοντα (%)	14,15	10,25	16,62	17,89	13,06	20,94	16,83	11,15	20,40	16,87	12,13	19,94
Μέχρι πρωτ/θμια εκπαίδευση (%)	15,63	10,35	18,97	15,43	9,97	18,88	15,72	11,64	18,28	15,05	10,90	17,74
Απόφοιτοι Γυμνασίου (%)	11,14	6,78	13,91	10,59	7,71	12,41	11,22	8,21	13,10	10,83	7,39	13,05
Απόφοιτοι Λυκείου (%)	36,10	38,03	34,87	35,96	33,99	37,20	35,79	32,54	37,82	35,69	33,60	37,03
Μεταλυκειακή εκπαίδευση (%)	6,51	7,62	5,80	6,73	9,11	5,23	6,72	9,02	5,27	7,13	8,61	6,17
Πανεπιστημιακή εκπαίδευση (%)	30,60	37,19	26,42	31,26	39,19	26,25	30,54	38,56	25,51	31,28	39,47	25,99
Πλήρης απασχόληση (%)	98,05	97,22	98,57	98,01	96,63	98,89	97,65	96,17	98,58	96,86	95,73	97,58
Βόρεια Ελλάδα	26,39	24,05	27,88	27,72	25,78	28,95	27,29	24,57	29,00	27,19	25,24	28,44
Κεντρική Ελλάδα	14,70	12,68	15,97	15,66	14,36	16,49	17,52	16,50	18,15	16,15	15,41	16,63
Αττική	51,03	55,83	47,99	47,79	52,57	44,78	45,53	50,49	42,41	47,33	50,47	45,29
Ν. Αιγαίου και Κρήτη	7,86	7,41	8,14	8,80	7,28	9,76	9,65	8,42	10,41	9,32	8,86	9,61

Πηγή: EU-SILC 2004; 2005; 2006; 2007

Κατάταξη ανδρών και γυναικών κατά επάγγελμα, 2004-2007

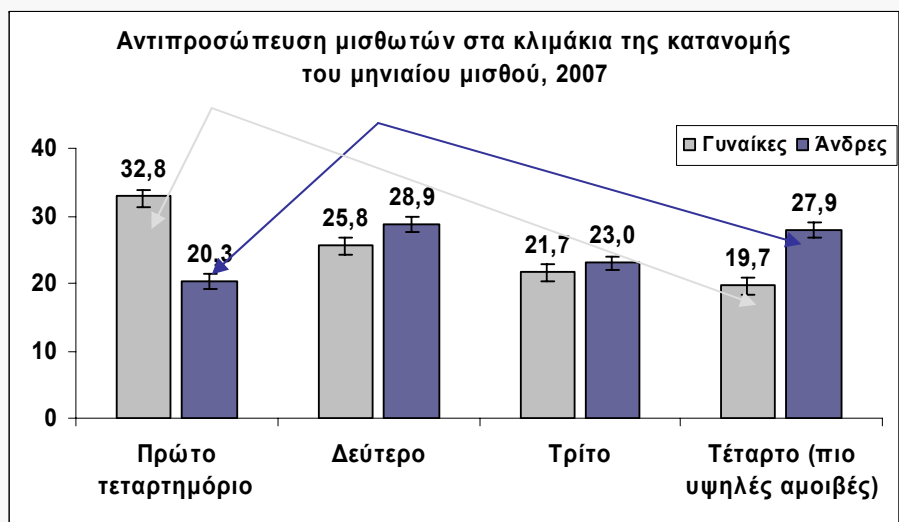
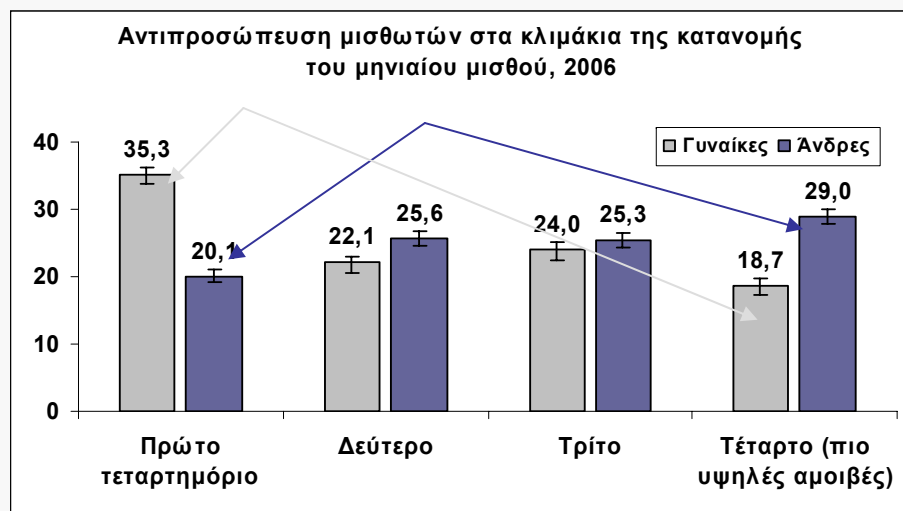
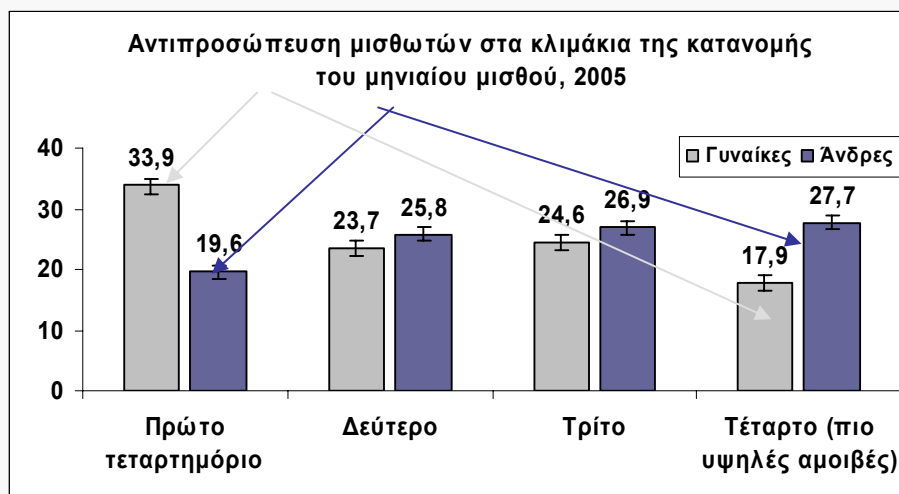
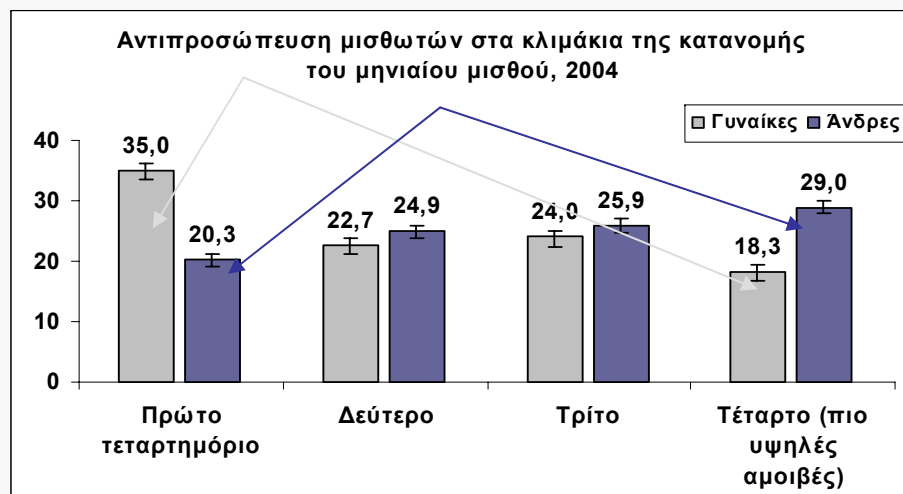
Πίνακας 14

Κατάταξη ανδρών και γυναικών κατά επάγγελμα

	2004		2005		2006		2007	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
Αριθμός παρατηρήσεων	1423	2184	1216	1924	1252	1968	1228	1888
Νομοθέτης, ανώτατος διοικητικός υπάλληλος και διευθυντής	22,1 (1,1)	77,9 (2,4)	11,7 (0,6)	88,3 (2,8)	22,2 (1,1)	77,8 (2,5)	21,6 (0,9)	78,4 (2,1)
Ανώτερος υπάλληλος	49,6 (22,3)	50,4 (14,7)	51,7 (23,3)	48,3 (13,7)	52,4 (25,4)	47,6 (14,7)	50,3 (24,3)	49,7 (15,7)
Τεχνικός και βοηθός ανώτερων υπαλλήλων	53,5 (16)	46,5 (9)	57,0 (17,4)	43,0 (8,3)	53,6 (13,7)	46,4 (7,5)	54,4 (12,5)	45,6 (6,8)
Υπάλληλος γραφείου	62,2 (24,9)	37,8 (9,8)	57,5 (22,9)	42,5 (10,7)	55,4 (22,4)	44,6 (11,4)	56,4 (22,4)	43,6 (11,3)
Υπάλληλος καταστήματος και εταιρίας εργαζομένων στον τομέα των πωλήσεων	47,1 (19,6)	52,9 (14,3)	44,7 (18,2)	55,3 (14,2)	46,2 (19,8)	53,8 (14,7)	49,1 (22,1)	50,9 (14,9)
Εξειδικευμένος εγρότης και εργαζόμενος στην αλιεία	18,2 (0,4)	81,8 (1,2)	23,7 (0,7)	76,3 (1,5)	12,5 (0,4)	87,5 (1,8)	7,1 (0,2)	92,9 (1,4)
Τεχνίτης και εργάτης σε τομείς σχετικούς με το εμπόριο	8,9 (3,8)	91,1 (25,4)	9,1 (4)	90,9 (25,3)	9,2 (3,9)	90,8 (24,6)	8,2 (3,4)	91,8 (24,9)
Χειριστής και συναρμολογητής μηχανολογικού εξοπλισμού	7,7 (1,8)	92,3 (13,8)	5,3 (1,2)	94,7 (14)	4,5 (0,9)	95,5 (12)	4,7 (1)	95,3 (12,9)
Ανειδίκευτος υπάλληλος	47,8 (10)	52,2 (7,1)	50,0 (11,4)	50,0 (7,2)	47,9 (12,1)	52,1 (8,3)	53,6 (12,7)	46,4 (7,2)
Εργαζόμενος στις ένοπλες δυνάμεις	8,0 (0,3)	92,0 (2,1)	6,3 (0,2)	93,8 (2,3)	9,4 (0,4)	90,6 (2,4)	10,0 (0,5)	90,0 (2,9)

Σημείωση: Εκτός παρενθέσεως: για κάθε πεγγελματική κατηγορία, ποσοστό του συνόλου που καλύπτεται από άνδρες και ποσοστό που καλύπτεται από γυναίκες

Αντιπροσώπευση ανδρών-γυναικών στα κλιμάκια της κατανομής του μηνιαίου μισθού, 2004-2007



IV. Εμπειρικά αποτελέσματα

Πίνακας 15						
Προσδιοριστικοί παράγοντες της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών,						
	Μέση τιμή	10%	25%	50%	75%	90%
2004						
Διαφορές μισθών	0.1686	0.1679	0.1569	0.1536	0.1490	0.1904
Διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά	0.0421	0.0353	0.0361	0.0438	0.0541	0.0787
Ανερμήνευτη διαφορά ως ποσοστό (%) της συνολικής διαφοράς	0.1265 75%	0.1327 79%	0.1207 77%	0.1098 71.5%	0.0949 63.7%	0.1117 58.6%
2005						
Διαφορές μισθών	0.15691	0.1742	0.1414	0.1352	0.1379	0.1810
Διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά	0.0155	0.0049	0.0073	0.0179	0.0354	0.0535
Ανερμήνευτη διαφορά ως ποσοστό (%) της συνολικής διαφοράς	0.1435 90.2%	0.1693 97.2%	0.1341 94.8%	0.1174 86.8%	0.1025 74.3%	0.1275 70.5%
2006						
Διαφορές μισθών	0.1663	0.1799	0.1557	0.1429	0.1481	0.1899
Διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά	0.0152	-0.0025	0.0004	0.0134	0.0356	0.0533
Ανερμήνευτη διαφορά ως ποσοστό (%) της συνολικής διαφοράς	0.1510 90.8%	0.1824 101.4%	0.1553 99.7%	0.1294 90.6%	0.1125 75.9%	0.1366 71.9%
2007						
Διαφορές μισθών	0.1483	0.1690	0.1342	0.1185	0.1165	0.1597
Διαφορές ως προς τα παραγωγικά χαρακτηριστικά	0.0024	-0.0040	-0.0078	-0.0045	0.0101	0.0340
Ανερμήνευτη διαφορά ως ποσοστό (%) της συνολικής διαφοράς	0.1459 98.4%	0.1730 102.4%	0.1420 105.8%	0.1230 103.8%	0.1064 91.4%	0.1257 78.7%

IV. Εμπειρικά αποτελέσματα

- Από τη οικονομετρική ανάλυση φαίνεται ότι: για τα έτη 2004 – 2007
 - α) Τα στοιχεία δείχνουν μια ελαφρά, **οριακή βελτίωση** των **σχετικών αμοιβών** των γυναικών εργαζομένων κατά την εξεταζόμενη περίοδο.
 - β) Η **μισθολογική διαφορά** μεταξύ των ανδρών και γυναικών **δεν** παραμένει **ομοιόμορφη** σε όλο το **μήκος** της **κατανομής** των **αμοιβών** αλλά διαφέρει σημαντικά από τη μισθολογική διαφορά που παρουσιάζεται στο μέσο όρο των αμοιβών των δύο φύλων.
 - γ) Το **μεγαλύτερο μέρος** της **μισθολογικής διαφοράς** οφείλεται στις διαφορές στις **αποδόσεις** και δεν μπορεί να ερμηνευτεί από τα παραγωγικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων.
 - Το ανερμήνευτο μέρος της μισθολογικής διαφοράς **μειώνεται** καθώς **ανερχόμαστε** στα **υψηλότερα τμήματα** της **κατανομής** των **μισθών**.
 - **Διαχρονικά** αυτό το μέρος της μισθολογικής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών **αυξάνεται**.
 - δ) Οι **γυναίκες** εργαζόμενες στα **κατώτερα** τμήματα της κατανομής των αμοιβών είναι σε **δυσμενέστερη** θέση σε σχέση με τις γυναίκες και τους άνδρες εργαζόμενους και η θέση τους για την περίοδο 2004-2007 έχει **επιδεινωθεί**, καθώς οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών έχουν αυξηθεί.
 - ε) Οι **μισθολογικές διαφορές** μεταξύ ανδρών και γυναικών **αυξάνονται** στα **ανώτερα τμήματα** της κατανομής των **αμοιβών**, αλλά φαίνεται ότι διαχρονικά αυτή η διαφορά αν και παραμένει ιδιαίτερα εμφανής παρουσιάζει **μείωση**.
 - στ) Για όλα τα έτη της ανάλυσης στο **75ο** και **50ό** μέρος της κατανομής των αμοιβών παρουσιάζονται οι μικρότερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών.

ΠΕΜΠΤΗ ΕΝΟΤΗΤΑ:

**Συμπεράσματα:
Διαπιστώσεις και μερικές
προτάσεις πολιτικής**

V. Συμπεράσματα: Διαπιστώσεις και μερικές προτάσεις πολιτικής

- ✓ Διαπιστώνεται ότι παρά τη διαχρονική βελτίωση της θέσης της ελληνίδας οι γυναίκες απασχολούνται σε επισφαλείς θέσεις απασχόλησης, υφίστανται φραγμούς που τις εμποδίζουν να εκμεταλλευτούν τις μεγαλύτερες δεξιότητες που αποκτούν και να έχουν πρόσβαση σε θέσεις για τις οποίες διαθέτουν τα απαραίτητα προσόντα, αντιμετωπίζουν εμπόδια στην είσοδο στην αγορά εργασίας, αντιμετωπίζουν δυσκολία εξισορρόπησης της επαγγελματικής με την οικογενειακή ζωή.
- ✓ Οι αμοιβές των γυναικών υπολείπονται των αμοιβών των ανδρών περιορίζοντας τα **κίνητρα** των γυναικών για **συμμετοχή στην αγορά εργασίας και απόκτηση ανθρωπίνου κεφαλαίου** και τα **αποτελέσματα** της παρούσης **εργασίας** δείχνουν ότι αυτές οι διαφορές **αντανακλούν διακρίσεις** εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας και όχι διαφορές στα παραγωγικά τους χαρακτηριστικά.

V. Συμπεράσματα: Διαπιστώσεις και μερικές προτάσεις πολιτικής

- ✓ Οι πολιτικές για την προώθηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας πρέπει να ακολουθούν ολοκληρωμένη προσέγγιση ως συνέπεια ενός συνολικού πλαισίου ανάλυσης, συμπεριλαμβανομένων των στρατηγικών και πολιτικών για
 - ✓ α) την εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων
 - ✓ β) μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για τις γυναίκες και τους άνδρες.
- ✓ Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν από το κράτος, τους κοινωνικούς εταίρους, τις γυναικείες οργανώσεις και από ένα συνδυασμό φορέων.

V. Συμπεράσματα: Διαπιστώσεις και μερικές προτάσεις πολιτικής

- ✓ Είναι απαραίτητο να υιοθετηθούν οικονομικές πολιτικές οι οποίες να ενισχύουν την **αναπτυξιακή προοπτική της ελληνικής οικονομίας** –τόσο στον **άμεσο** χρονικό ορίζοντα, για την ταχύτερη έξοδο από την οικονομική κρίση, όσο και **μεσομακροπρόθεσμα**, για τη διασφάλιση της διεθνούς ανταγωνιστικότητας, τον περιορισμό των κοινωνικών στρεβλώσεων και τη βελτίωση του βιοτικού επιπέδου.
- ✓ Σε αυτήν την πορεία ιδιαίτερη έμφαση πρέπει να δοθεί στην **παροχή** και τη **βελτίωση της παιδείας και την ανάπτυξη της έρευνας και της τεχνολογίας**.
- ✓ Η **ανάπτυξη διαρθρωτικών πολιτικών**, όπως η **συνεχής εκπαίδευση** και η **διαρκής επιμόρφωση**, και **υποβοήθηση της ένταξης και επανένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας** πρέπει να αποτελούν σημαντικές συνεισφορές προς την κατεύθυνση αυτή.
- ✓ Η **ισότητα των φύλων** στους **τομείς** της **απασχόλησης** και των **αμοιβών** αποτελεί σημαντικό παράγοντα για την επιτυχία της **αναπτυξιακής πορείας** της χώρας και της κοινωνικής συνοχής.
- ✓ Η οικονομία δεν έχει περιθώρια να στερείται μεγάλου μέρους ενός από τα πλέον **γόνιμα** και **δυναμικά τμήματα** του **εργατικού δυναμικού**, τις **γυναίκες**, ικανού να συμβάλλει στην **αναπτυξιακή πορεία** της χώρας.

ΕΥΧΑΡΙΣΤΩ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΑΣ!

Διαχρονική εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών – γυναικών στην Ελλάδα