



ΕΚΚΕ-ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΛΟΠΟΝΝΗΣΟΥ
ΤΜΗΜΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗΣ ΚΑΙ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΔΠΜΣ «ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΚΑΙΝΟΤΟΜΙΑ ΚΑΙ ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ
ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ»

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ
**«Μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα και στον
Ευρωπαϊκό χώρο»**

Επιβλέπουσα καθηγήτρια: Καρακιουλάφη Χριστίνα

Φοιτήτρια: Κοτζιά Δέσποινα

Τριμελής επιτροπή:
Καρακιουλάφη Χριστίνα
Σπυριδάκης Εμμανουήλ
Βατικιώτης Λεωνίδας

Αθήνα, 2022



NATIONAL CENTER OF SOCIAL RESEARCH- UNIVERSITY OF
PELOPONNESE
DEPARTMENT OF SOCIAL AND EDUCATIONAL POLICY
POSTGRADUATE PROGRAMME «SOCIAL INNOVATION AND
DEVELOPMENT STRATEGIES»

BACHELOR THESIS
**«Wage gap between men and women in Greece and in the European
area»**

Supervising teacher: Karakioulafi Christina

Student: Kotzia Despoina

Commission: Karakioulafi Christina

Spiridakis Emmanouil

Vatikiotis Leonidas

Athens, 2022

Πίνακας περιεχομένων

Περίληψη	5
Summary	5
Εισαγωγή	6
Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας	8
<i>Καταμερισμός της εργασίας</i>	10
<i>Ελληνική κοινωνία, οικογένεια και εργασία</i>	11
<i>Ορισμός του φαινομένου της γυάλινης οροφής</i>	12
Αντιλήψεις για την ισότητα των δυο φύλων	13
Αντιλήψεις και γενικά στερεότυπα για το φύλο	19
<i>Ανάλυση του στερεότυπου των οικιακών εργασιών που πραγματοποιούνται από το γυναικείο φύλο</i> ..	20
<i>Η σημασία της παρότρυνσης για ισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα</i>	22
<i>Η ισότητα πρέπει να προάγεται από τους άνδρες;</i>	22
Δημογραφική και επαγγελματική αλλαγή στην Ευρώπη	22
Διαχωρισμός απασχόλησης ανά φύλο και εργασία	26
<i>Μερίδιο απασχόλησης ανά φύλο</i>	30
<i>Μερική απασχόληση και εργασιακός διαχωρισμός ανά φύλο</i>	31
<i>Ισότητα φύλου και πολιτικές</i>	32
<i>Προκαταλήψεις και στερεότυπα που σχετίζονται με τη πολιτική</i>	32
<i>Πολιτική και εμπιστοσύνη</i>	35
Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων	37
<i>Η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος</i>	37
<i>Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα</i>	38
<i>Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη</i>	41
<i>Πλαίσιο ίσων αμοιβών της Ευρωπαϊκής Ένωσης</i>	45
<i>Αντίληψη του μισθολογικού χάσματος</i>	46

<i>Πεποιθήσεις σχετικά με τον παράνομο τρόπο πληρωμής των γυναικών.....</i>	<i>47</i>
<i>Νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των αμοιβών.....</i>	<i>49</i>
Διαχωρισμός της εργασίας και η υποτίμηση της γυναικείας προσφοράς στην εργασία.....	49
<i>Ο ρόλος της αμοιβής.....</i>	<i>50</i>
Εξάλειψη του χάσματος των αμοιβών.....	51
<i>Μέτρα για τη προώθηση της ισότητας του φύλου στην εργασία.....</i>	<i>52</i>
<i>Η ενσωμάτωση του φύλου στο κοινωνικό διάλογο.....</i>	<i>54</i>
<i>Έλεγχος της ενσωμάτωσης του φύλου.....</i>	<i>55</i>
Επίλογος.....	55
Βιβλιογραφία.....	57

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία έχει ως στόχο να καταδείξει τις ανισότητες που υφίστανται οι γυναίκες στον εργασιακό χώρο τόσο στην Ελλάδα όσο και σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Θα εξετάσουμε το θέμα της γυάλινης οροφής που αφορά την ανέλιξη των γυναικών στο χώρο της εργασίας, το θέμα των άνισων αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που οδηγεί στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων. Προκειμένου να κατανοήσουμε τις διακρίσεις που υφίστανται το γυναικείο φύλο θα αναφερθούμε στα στερεότυπα που υπάρχουν εδώ και χρόνια, πως συνεχίζουν να υπάρχουν και πως στερούν τη δυνατότητα στις γυναίκες να διαλέξουν μόνες τους τη θέση τους στη κοινωνία. Θα αναλυθούν οι αντιλήψεις που θέλουν τις γυναίκες κατώτερες από τους άνδρες και επομένως συντηρούν τη καθυστέρηση που υπάρχει στο να ανεληχθούν οι γυναίκες στο εργασιακό περιβάλλον, να διεκδικήσουν καλύτερη θέση, ανώτερη και καλύτερες αμοιβές. Στην εργασία θα παρουσιαστούν δεδομένα από έρευνες που δείχνουν τη θέση που κατέχει η Ελλάδα σε σύγκριση με άλλες Ευρωπαϊκές χώρες στην αντιμετώπιση της γυναικείας εργασίας. Τέλος θα προταθούν λύσεις προκειμένου να αντιμετωπιστούν οι διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες και να διεκδικήσουν να έχουν ίση αντιμετώπιση τόσο στις αμοιβές, όσο και στην ανέλιξη που μπορεί να στερούνται, τη δυνατότητα να αναλάβουν θέση με ευθύνες και εξουσία.

Summary

The aim of this thesis is to demonstrate the inequalities women face in the workplace both in Greece and in other European countries. We will look at the issue of the glass ceiling regarding the advancement of women in the workplace, the issue of unequal pay between men and women that leads to the gender pay gap. In order to understand the discrimination faced by the female gender, we will refer to the stereotypes that have existed for years, how they continue to exist and how they deprive women of the opportunity to choose their own place in society. The perceptions that want women to be inferior to men will be analyzed and therefore maintain the delay that exists for women to advance in the working environment, to claim a better position, higher and better pay. The paper will present data from surveys that show the position Greece occupies in comparison with other European countries in dealing with women's work. Finally, solutions will be proposed in order to address the discrimination faced by

women and to claim equal treatment both in terms of pay and advancement that they may be deprived of, the opportunity to assume a position with responsibilities and authority.

Εισαγωγή

Από τότε που οι γυναίκες μπήκαν στην αγορά εργασίας παρατηρείται το φαινόμενο οι γυναίκες να έχουν διαφορετική αντιμετώπιση από τους άνδρες τόσο στο θέμα της τοποθέτησης σε θέσεις με αυξημένα καθήκοντα όσο και της πληρωμής των υπηρεσιών που παρέχουν. Υπάρχει άτυπα η πεποίθηση ότι οι γυναίκες μπορούν να φτάσουν ως ένα ορισμένο σημείο την επαγγελματική τους καριέρα και πάρα πολύ σπάνια κάποια γυναίκα καταλαμβάνει ανώτερη θέση από τους άνδρες συναδέλφους της, το φαινόμενο αυτό είναι γνωστό ως «γυάλινη οροφή». Σκοπός της διπλωματικής είναι να φωτίσει περισσότερο το ζήτημα των άνισων αμοιβών μεταξύ των δυο φύλων χρησιμοποιώντας μελέτες και να γίνει η σύγκριση του φαινομένου αυτού στην Ελλάδα και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες. Οι γυναίκες σήμερα αποτελούν σχεδόν το μισό εργατικό πληθυσμό της Ελλάδας, ενώ μορφώνονται και εξειδικεύονται περισσότερο από ότι τα προηγούμενα χρόνια, ωστόσο δεν έχει σταματήσει να υπάρχει το άβατο της εισόδου των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα και ανώτερα διοικητικά καθήκοντα. Υπάρχουν τα κοινωνικά στερεότυπα, οι προκαταλήψεις και οι διακρίσεις που αποτελούν εμπόδια που δεν επιτρέπουν στις γυναίκες να αγγίξουν τη κορυφή στα επαγγελματικά τους. Το εμπόδιο αυτό που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να ανέλθουν στα επαγγελματικά τους συγκριτικά με τους άνδρες ονομάζεται διεθνώς φαινόμενο της γυάλινης οροφής. Τα αποτελέσματα των ανισοτήτων εις βάρος των γυναικών επηρεάζουν τόσο τους οργανισμούς όσο και τους εργαζομένους. Οι ανισότητες δεν επιτρέπουν στις επιχειρήσεις να χρησιμοποιούν το ανθρώπινο δυναμικό τους στο εκατό τις εκατό και έτσι να μπορούν να είναι ανταγωνιστικοί με τις άλλες εταιρίες. Οι εργαζόμενοι που βιώνουν τις ανισότητες, δεν έχουν τη δυνατότητα να επιτύχουν τους εργασιακούς τους στόχους και τους δημιουργούνται έντονα τα συναισθήματα της αδικίας και της δυσαρέσκειας που οδηγούν στο να μην υπάρχει η απόδοση που θα υπήρχε αν υπήρχαν ίσες ευκαιρίες (Ραφαηλίδου, 2011). Η γυάλινη οροφή και γενικά οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών χωρίζονται σε δυο κατηγορίες. Η πρώτη κατηγορία αφορά τις διαφορές που υπάρχουν στα δυο φύλα σε ατομικό επίπεδο, ενώ η δεύτερη αφορά οργανωσιακά και κοινωνικά αίτια

(Ραφαηλίδου, 2011). Οι ανισότητες στις ευκαιρίες οδηγούν σε ανισότητες και στους μισθούς, που ονομάζεται μισθολογικό χάσμα. Το μισθολογικό χάσμα ορίζεται ως η διαφορά στην αμοιβή που λαμβάνουν οι γυναίκες που εργάζονται σε μια επιχείρηση σε σύγκριση με τους άνδρες που εργάζονται στην ίδια δουλειά και παράγουν την ίδια εργασία, έχοντας τις ίδιες γνώσεις και κατάρτιση. Προκειμένου να μπορέσει να εξεταστεί το μισθολογικό χάσμα και να γίνει μια αντικειμενική εκτίμηση, πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η αναλογία των γυναικών που εργάζονται επί του γενικού συνόλου των εργαζομένων ενός οργανισμού ή μιας επιχείρησης (Ραφαηλίδου, 2011). Πρόσφατα στατιστικά στοιχεία που αποκαλύπτουν το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα δεν υπάρχουν αλλά σύμφωνα με τα πιο παλιά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD, 2002), αποκαλύπτουν ότι οι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δυο φύλα στην Ελλάδα ανέρχεται σε δεκατρείς ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των δεκαεννέα πιο οργανωμένων χωρών και το έκτο μικρότερο ανάμεσα στις χώρες που ανήκουν στην Ευρωπαϊκή ένωση (Ραφαηλίδου, 2011). Ο εργασιακός διαχωρισμός είναι ακόμα ένα ζήτημα που φανερώνει τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Σε συγκεκριμένα επαγγέλματα και ειδικότητες οι γυναίκες δυσκολεύονται να αποκτήσουν πρόσβαση λόγω των προκαθορισμένων στερεοτύπων που υπάρχουν. Σε μια κοινωνία μιλάμε για απόλυτο επαγγελματικό διαχωρισμό όταν γυναίκες και άνδρες εργάζονται σε τελείως διαφορετικούς τομείς, ενώ δεν υπάρχει καθόλου επαγγελματικός διαχωρισμός όταν γυναίκες και άνδρες εργάζονται πάνω στα ίδια αντικείμενα και είναι ισάξιοι σε αναλογία πληθυσμιακά. Ο εργασιακός διαχωρισμός είναι συνδεδεμένος με τις απολαβές και συγκεκριμένα με τη γυναικεία αμοιβή που είναι μικρότερη από την αμοιβή των ανδρών. Υπάρχει ο χαρακτηρισμός «γυναικεία δουλειά» που επηρεάζει αρνητικά τα εισοδήματα των γυναικών και που δημιουργεί εμπόδια και κολλήματα στην αγορά εργασίας, στους ανθρώπινους πόρους, στην παραγωγή εργασίας και στην ανεργία. Γυναίκες που θέλουν να ασχοληθούν με κλάδους και επαγγέλματα που έχουν χαρακτηριστεί ως ανδρικά, φέρνουν τις γυναίκες αντιμέτωπες με την ανεργία καθώς δε θα προτιμηθούν για να αναλάβουν μια τέτοια θέση. Υπάρχουν διακρίσεις που γίνονται τόσο από τη μεριά των εργαζομένων και των καταναλωτών όσο και από τη μεριά των εργοδοτών (Ραφαηλίδου, 2011). Ο κατά φύλο διαχωρισμός στον επαγγελματικό τομέα συνδέεται με βαθιά ριζωμένα στερεότυπα που υπάρχουν χωρίς να υπάρχει εξήγηση για το πως έχουν δημιουργηθεί. Έχουν κάνει ωστόσο τους εργοδότες να επιλέγουν τα άτομα που τοποθετούν σε συγκεκριμένες θέσεις έχοντας

τα στερεότυπα ως γνώμονα και όχι το εκπαιδευτικό επίπεδο ή τα επαγγελματικά προσόντα που διαθέτει ο κάθε υποψήφιος (Ραφαηλίδου, 2011).

Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας

Για την αστική και τη μαρξιστική κοινωνιολογία η εργασία αποτελούσε κεντρικό κοινωνικό γεγονός στη ζωή του ανθρώπου. Σύμφωνα με τον Σπινόζα, τον Μαρξ και τον Χέγκελ ο άνθρωπος μέσα από τη παραγωγή εργασίας αισθάνεται ζωντανός. Σύμφωνα με τον Μαρξ τα άτομα που εργάζονται συνειδητά εκφράζουν τον εαυτό τους, μέσα από την εργασία τους έρχονται στην επιφάνεια οι φυσικές, ατομικές και πνευματικές δυνάμεις κάθε ατόμου. Η εργασία διαμορφώνει τον εαυτό (Μελέτη, 2020). Από το 2009 και μετά η Ελλάδα παρουσίασε αύξηση στα ποσοστά της ανεργίας που οδήγησε σε μείωση της εργασίας στο διάστημα 2010-2016 η μείωση ανέρχεται στα 9.000.000 άτομα περίπου έναντι του 2008. Η ανεργία κατά το διάστημα 2009-2013 δεν οφείλεται μόνο στη μείωση των θέσεων εργασίας αλλά και στην αύξηση του ποσοστού των ατόμων που ήθελαν να εργαστούν. Μειώθηκε δηλαδή η απασχόληση χωρίς να μειωθεί το εργατικό δυναμικό. Αυτό μπορεί να οφείλεται στο γεγονός πως πολλές γυναίκες που ασχολούνταν με τα οικιακά βγήκαν στην αγορά εργασίας προκειμένου να μπορέσουν να συμπληρώσουν τη μείωση που υπέστη το οικογενειακό εισόδημα. Ο αριθμός των γυναικών που έχουν εισέλθει στην αγορά εργασίας παγκοσμίως έχει αυξηθεί. Οι γυναίκες στις μέρες μας μπορούν να ελέγξουν πόσα παιδιά θα κάνουν, έχουν ευκολότερη πρόσβαση στην εκπαίδευση, έχουν αλλάξει οι πεποιθήσεις που υπήρχαν παλαιότερα για τις εργαζόμενες γυναίκες, η γυναικεία εργασία είναι κάτι που επικροτείται από τις πολιτικές και τους θεσμούς, ο τομέας των υπηρεσιών έχει μεγαλώσει και επομένως ευνοείται η γυναικεία εργασία, ενώ υπάρχει στήριξη και προώθηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας (Μελέτη, 2020). Η Ελλάδα και πριν τη κρίση είχε μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας στη Ευρώπη, ενώ σημαντικό ρόλο έπαιξαν τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας στις γυναίκες (Μελέτη, 2020). Η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας δεν είναι ισότιμη με τη θέση που κατέχουν οι άνδρες στην αγορά εργασίας. Στη Ελλάδα οι γυναίκες ακόμα βασανίζονται από τα στερεότυπα που θέλουν τις γυναίκες να παντρεύονται, να γεννάνε και να μεγαλώνουν τα παιδιά. Αυτή η πεποίθηση πως ο προορισμός της γυναίκας είναι μόνο αυτός δημιουργεί εμπόδια στις γυναίκες που θέλουν να τα συνδυάσουν όλα δηλαδή και να παίζουν τους παραδοσιακούς τους ρόλους αλλά και να εργασθούν. Οι παραδοσιακές αντιλήψεις θέλουν τις γυναίκες κλεισμένες στο σπίτι

να υπηρετούν το σύζυγο και τα παιδιά τους και να μην εκπληρώνουν τα όνειρα τους (Μελέτη, 2020). Αυτές οι αντιλήψεις λειτουργούν ως στερεότυπα βαθιά ριζωμένα στην αγορά εργασίας και επηρεάζουν τις γνώμες εργαζομένων και εργοδοτών. Με βάση τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου το κάθε άτομο που εργάζεται έχει τα δικά του χαρακτηριστικά που του εξασφαλίζουν τη θέση που μπορεί να αναλάβει στην αγορά εργασίας. Τα χαρακτηριστικά αυτά είναι παραδείγματος χάρη η εκπαίδευση και η επαγγελματική κατάρτιση. Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υποστηρίζει όσο πιο πολλά είναι τα χαρακτηριστικά που διαθέτει ένας εργάτης τόσο πιο μεγάλη παραγωγική αξία έχει και με βάση αυτά παίρνει και την ανάλογη θέση στην αγορά εργασίας. Με βάση αυτή τη θεωρία η υποτιμημένη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι αποτέλεσμα των λίγων προσόντων που διαθέτει που τη καθιστούν λιγότερο παραγωγική. Αυτός είναι ο λόγος σύμφωνα με τη θεωρία του κεφαλαίου που οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και δεν έχει την ίδια εργασιακή σταθερότητα και μονιμότητα συγκριτικά με τους άνδρες (Μελέτη, 2020). Η θεωρία αυτή στη πραγματικότητα διαψεύδεται από τα στατιστικά στοιχεία. Τα στατιστικά φανερώνουν πως άνδρες και γυναίκες δεν διαφέρουν παραγωγικά. Επίσης καταρρίπτεται το επιχείρημα ότι οι γυναίκες εργάζονται περιστασιακά, πράγμα που ισχύει και για την Ελλάδα. Οι γυναίκες στη πλειοψηφία τους ανήκουν στην εργατική και μικροαστική τάξη, εργάζονται συνεχόμενα και διακόπτουν την εργασία τους μόνο για εξαιρετικές περιπτώσεις, όπως το ενδεχόμενο μιας εγκυμοσύνης ή το καιρό της λοχείας. Επίσης όσο αναφορά την εκπαίδευση δε παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στην εκπαίδευση και στην επαγγελματική κατάρτιση ανδρών και γυναικών, επομένως δε μπορεί να είναι κατώτερη η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Μελέτη, 2020). Η γυναίκα έχει κατώτερη θέση στην αγορά εργασίας λόγω των στερεοτύπων, των ρόλων και των αξιών που έχουν δημιουργηθεί από τη κοινωνία για τις γυναίκες. Ο ρόλος που έχει επιβάλει η κοινωνία στις γυναίκες είναι αυτό της συζύγου και μάνας, έτσι ο ρόλος της γυναίκας στην αγορά εργασίας δε θεωρείται ο βασικός ρόλος. Αυτή η αντίληψη ως αποτέλεσμα έχει να υπάρχουν επαγγέλματα με τα οποία ασχολούνται κατά αποκλειστικότητα οι άνδρες και επαγγέλματα με τα οποία ασχολούνται κατά αποκλειστικότητα οι γυναίκες. Ακόμα όμως και αυτή η αντίληψη δε μπορεί να εξηγήσει γιατί οι γυναίκες έχουν μισθολογικές διαφορές με τους άνδρες. Δεν υπάρχουν συγκεκριμένα κριτήρια για το πως μια εργασία χαρακτηρίζεται ως γυναικεία ή ως ανδρική, πράγμα που σημαίνει πως η διάκριση αυτή είναι υποκειμενική και υπάρχουν διαφοροποιήσεις από περίπτωση σε περίπτωση. Ακόμα

κάτι που δε μπορεί να εξηγήσει αυτή η θεωρία είναι γιατί ακόμα και αν κάνουν την ίδια δουλειά άνδρες και γυναίκες αμείβονται με διαφορετικό τρόπο, υπέρ των ανδρών (Μελέτη, 2020).

Καταμερισμός της εργασίας

Ο καταμερισμός στην αγορά εργασίας χωρίζει την αγορά σε δυο τομείς. Ο πρώτος τομέας είναι αυτός που συγκεντρώνει όλα τα θετικά, υψηλούς μισθούς, σταθερή εργασία και ενδιαφέρον τομέα εργασίας. Στο δεύτερο τομέα συμβαίνουν τα αντίθετα από ότι στο πρώτο τομέα, το εργατικό δυναμικό αποτελείται από νέους, μετανάστες και άτομα μειονοτικών ομάδων. Η θεωρία του καταμερισμού της εργασίας χαρακτηρίζεται από μια γενικότητα που καθιστά τη θεωρία ασαφή. Με βάση αυτή τη θεωρία τα επαγγέλματα που ανήκουν στον δεύτερο τομέα αποδίδονται κυρίως στις γυναίκες για παράδειγμα στη Γαλλία και στην Ελλάδα που χαρακτηρίζονται ως βιομηχανική και ημιβιομηχανική χώρα οι πλειοψηφία των εργατών στα εργοστάσια είναι γυναίκες (Μελέτη, 2020). Παρατηρείται μια αύξηση των γυναικών στον τομέα των υπηρεσιών σε βάρος της απασχόλησης στον πρωτογενή τομέα και τον δευτερογενή κάτι που οφείλεται στις αλλαγές στη τεχνολογία και στο «άνοιγμα» του τριτογενή τομέα, όπως η υγεία και ο τουρισμός. Οι κλάδοι των οικονομικών μονοπωλούνται από τους άνδρες. Επίσης, πρέπει να τονιστεί ότι η διάκριση των επαγγελματιών σε γυναικεία και ανδρικά είναι κάτι που ισχύει σε πολλές χώρες, άσχετα με το πολιτικό σχήμα που είναι στην εξουσία, τη θρησκεία και το πολιτικό και κοινωνικό περιβάλλον (Μελέτη, 2020). Η διάκριση των επαγγελματιών μπορεί να είναι οριζόντια και κάθετη. Η οριζόντια αφορά το είδος των επαγγελματιών και η κάθετη που αφορά τις ιεραρχικές θέσεις. Σχετικά με την οριζόντια διάκριση η ανδρική εργασία υπάρχει σε περισσότερα επαγγέλματα από ότι η γυναικεία. Το ότι οι γυναίκες παραμένουν τοποθετημένες σε συγκεκριμένα επαγγέλματα που δεν αναπτύσσονται όπως τα «ανδρικά» και έτσι μένουν με χαμηλούς μισθούς, μικρή ασφάλεια, δεν αναλαμβάνουν εξουσίες, έχουν χαμηλό κύρος και κατά αυτούς τους τρόπους ενισχύουν τις διακρίσεις και τις μισθολογικές αποκλείσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών (Μελέτη, 2020). Η γυναικεία εκπροσώπηση στα ανώτερα επαγγέλματα είναι άνιση και αυτό οφείλεται κατά βάση στο ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ένα στενό πεδίο επαγγελματιών και σε εργασίες που ανήκουν σε χαμηλότερες βαθμίδες. Όταν οι άνδρες και οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε τελείως διαφορετικά

επαγγέλματα υπάρχει οριζόντιος καταμερισμός της εργασίας, δεν υπάρχει επαγγελματικός διαχωρισμός όταν υπάρχουν ισάξια και άνδρες και γυναίκες υπάλληλοι σε μια εργασία. Οι συνέπειες του οριζόντιου διαχωρισμού είναι ότι οι γυναίκες αποκλείονται τελείως από ορισμένα επαγγέλματα λόγω του φύλου τους, διακρίσεις που μπορούν να γίνουν τόσο από τη μεριά των εργοδοτών, όσο και από τη μεριά των καταναλωτών. Από την άλλη μεριά ο κάθετος διαχωρισμός φαίνεται στο ότι οι γυναίκες σπάνια αναλαμβάνουν θέσεις ιεραρχικά ανώτερες στην απασχόληση τους, σε σύγκριση με τους άνδρες που είναι πιο πιθανό να αναλάβουν αυτές τις αρμοδιότητες (Μελέτη, 2020).

Ελληνική κοινωνία, οικογένεια και εργασία

Στην Ελλάδα η οικογένεια είναι θεσμός με μεγάλη σημασία. Το γεγονός αυτό είναι που οδήγησε αρκετές γυναίκες στο να αφοσιωθούν στην οικογένεια τους, να βάλουν την οικογένεια ως προτεραιότητα και μετά την επαγγελματική τους καριέρα. Όταν μια γυναίκα δε μπορεί να συνδυάσει επαγγελματική και οικογενειακή ζωή, τότε συνήθως η επαγγελματική ζωή εγκαταλείπεται. Ορισμένες γυναίκες όταν πλέον μπορούσαν να επιστρέψουν στην επαγγελματική τους ζωή επειδή τελείωσαν με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις, για παράδειγμα ανέθρεψαν τα παιδιά τους, το μεγάλο διάστημα που βρισκόταν εκτός της επαγγελματικής ζωής συνήθως τις οδηγούσε στην ανεργία (Μελέτη, 2020). Ακόμα και αν κάποιες μητέρες ήθελαν να κάνουν και τα δύο και δουλειά και παιδιά, δεν μπορούσαν να το πράξουν διότι δεν υπήρχε η ανάλογη μέριμνα από το κράτος για να μπορούν να αφήνουν τα παιδιά τους σε ασφαλές μέρος για φύλαξη. Στην ελληνική αγορά εργασίας υπάρχει επίσης η πεποίθηση πως οι γυναίκες σαν υπάλληλοι είναι «προβληματικοί» διότι γίνονται μητέρες και κατά συνέπεια δικαιούνται άδειες από την εργασία τους. Είναι χαρακτηριστικό ότι πολλοί εργοδότες επέλεξαν να απολύσουν τις γυναίκες υπαλλήλους τους όταν παντρεύονταν για να μην υπάρξει «μελλοντικό πρόβλημα», εννοώντας το ενδεχόμενο να γίνουν μητέρες. Οι γυναίκες που άφηναν την εργασία τους για να γίνουν μητέρες ακόμα και όταν ήθελαν να γυρίσουν πίσω στο χώρο εργασίας τους είχαν στερηθεί βασικές δεξιότητες που της είχαν κάνει αναγκαίες. Οι εργαζόμενες γυναίκες από τη στιγμή που γίνονταν μητέρες έρχονται αντιμέτωπες με το ζήτημα που θα αφήσουν τα παιδιά τους κατά την απουσία τους για να εργαστούν. Λύση στο πρόβλημα αυτό θα μπορούσαν να δώσουν οι βρεφονηπιακοί σταθμοί της

χώρας μας, πράγμα που είναι δύσκολο χωρίς κρατική μέριμνα (Μελέτη, 2020). Οι δημόσιοι βρεφονηπιακοί σταθμοί στην Ελλάδα είναι λίγοι και δεν επαρκούν για να καλύψουν τις ανάγκες των γονιών, που στρέφονται σε ιδιωτικούς. Όταν δεν υπάρχει η οικονομική δυνατότητα τότε οι γυναίκες συνήθως αναγκάζονται να μην εργάζονται για να μεγαλώσουν τα παιδιά τους ή να απευθυνθεί σε άλλο συγγενικό πρόσωπο προκειμένου να της προσφέρει βοήθεια ώστε να εργαστεί (Μελέτη, 2020).

Ορισμός του φαινομένου της γυάλινης οροφής

Η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας τις προηγούμενες δεκαετίες παρουσίασε τη δυναμική που έχουν οι γυναίκες στο να καταλάβουν νέες θέσεις που δημιουργήθηκαν στην αγορά εργασίας, ενώ μπόρεσαν να εργασθούν σε τομείς της εργασίας που χαρακτηρίζονταν ως ανδροκρατούμενοι. Οι γυναίκες στις μέρες μας αγωνίζονται για να αποκτήσουν εφόδια, δεξιότητες και γνώσεις, πράγμα που δε συνέβαινε παλαιότερα στις παραδοσιακές κοινωνίες (Ραφαηλίδου, 2011).

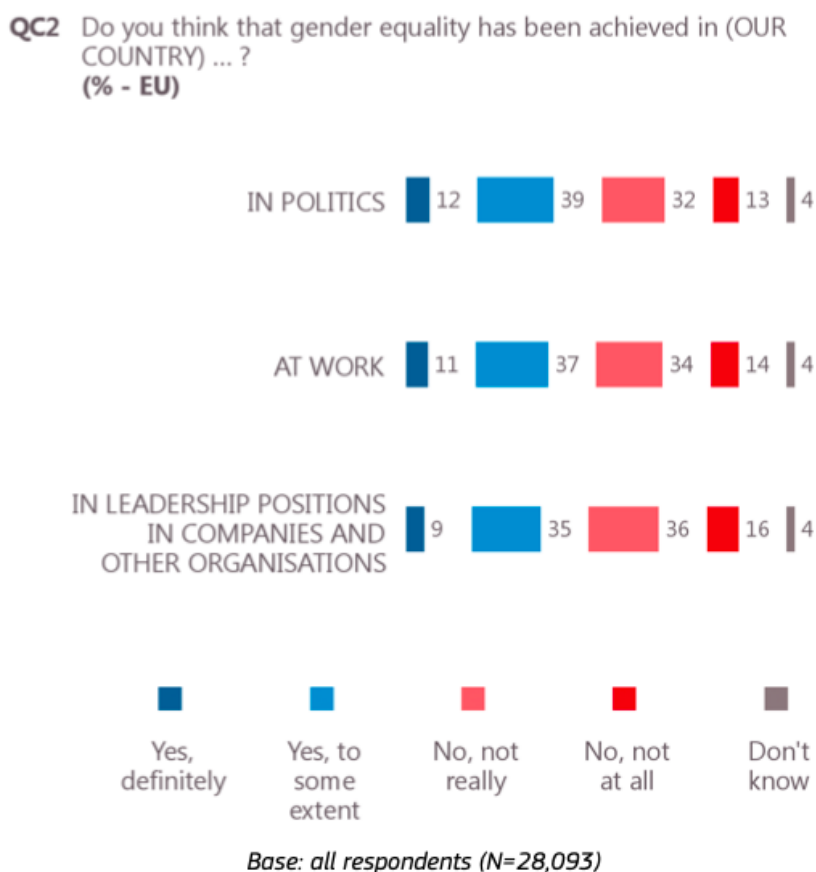
Παραδείγματος χάρη σε διοικητικά και οικονομικά τμήματα σπουδάζουν πλέον περισσότερες γυναίκες από ότι παλαιότερα που θεωρούνταν καθαρά ανδρικοί τομείς για σπουδές, μάλιστα σε έρευνα του 2010-2011 φανερώθηκε πως στο Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών από εκείνους που εισάχθηκαν αυτό το έτος οι μισοί φοιτητές ήταν γυναίκες και συνεχώς αυτή η τάση αυξάνεται (Ραφαηλίδου, 2011). Παρά τη πρόοδο που έχει σημειωθεί η αγορά εργασίας δείχνει ακόμα εχθρικό πρόσωπο ως προς τις γυναίκες υπαλλήλους. Υπάρχουν σημαντικά εμπόδια όπως προαναφέρθηκαν όπως οι διακρίσεις, τα αρνητικά στερεότυπα, οι κοινωνικές προκαταλήψεις, που λειτουργούν ως ανασταλτικοί παράγοντες στην άνοδο και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας των γυναικών (Ραφαηλίδου, 2011). Οι γυναίκες στερεοτυπικά καταλαμβάνουν θέσεις που χαρακτηρίζονται από έλλειψη σταθερότητας, μειωμένες ευκαιρίες και προοπτικές εξέλιξης, χαμηλούς μισθούς και θέσεις «μερικής» απασχόλησης. Πολλές φορές η γυναικεία εργασία χρησιμοποιείται ως συμπλήρωμα της ανδρικής εργασίας πράγμα που φαίνεται και στη διαφορά στη μισθοδοσία των γυναικών έναντι των ανδρών, που αμείβονται καλύτερα. Ελάχιστες γυναίκες καταφέρνουν να ξεπεράσουν τα εμπόδια και να αναλάβουν θέσεις με ανώτερα διοικητικά καθήκοντα και επομένους να μπορέσουν να ανέλθουν και μισθολογικά (Ραφαηλίδου, 2011). Το αποτέλεσμα είναι οι γυναίκες που έχουν λάβει ανώτερες γνώσεις και εκπαίδευση να μην αξιοποιούν αυτά τους τα προσόντα. Γυναίκες με

διοικητικές και οικονομικές σπουδές έχουν πολύ μικρότερες πιθανότητες να τοποθετηθούν σε θέσεις εξουσίας σε διάστημα από πέντε έως δέκα χρόνια από τη στιγμή που ολοκλήρωσαν τον κύκλο των σπουδών τους, σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους και αυτό που παρατηρείται είναι να καταλαμβάνουν θέσεις με μικρότερες εξουσίες (Ραφαηλίδου, 2011). Ο όρος «γυάλινη οροφή» για πρώτη φορά χρησιμοποιήθηκε από τους Hymowitz και Schellhardt στην εφημερίδα της Wall Street Journal, οι συγγραφείς παρουσίασαν το πως οι γυναίκες στην αγορά εργασίας καλούνται να αντιμετωπίσουν τεράστιες δυσκολίες και προκαταλήψεις καθώς προσπαθούν να ανεβούν στις θέσεις εξουσίας στο χώρο των εταιριών. Με λίγα λόγια γυάλινη οροφή ονομάζεται το αόρατο φράγμα που υπάρχει στην αγορά εργασίας που δεν επιτρέπει στις γυναίκες να ανελιχθούν μισθολογικά, κοινωνικά και εργασιακά (Ραφαηλίδου, 2011). Η « αρχή της ίσης αμοιβής» στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναγνωρίστηκε με τη συνθήκη της Ρώμης του 1957 (άρθρο 119). Με βάση αυτή τη συνθήκη και τον νόμο που τη συμπλήρωσε αργότερα η εργασία ίσης αξίας πρέπει να έχει και μισθό ίσης αξίας ανεξαρτήτως φύλου, με σκοπό να σταματήσουν οι κατά φύλο διακρίσεις. Το 1994 και το 1996 εκδόθηκε επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα υπόμνημα με κώδικες δεοντολογίας προκειμένου να διαφυλαχθεί η αρχή της ίσης αμοιβής των δυο φύλων. Σκοπός του κώδικα είναι να διαμορφωθεί ένα σύστημα με το οποίο οι αμοιβές θα είναι ουδέτερες ως προς το φύλο και να εκτοπιστούν οι διακρίσεις (Μελέτη, 2020). Στην Ευρωπαϊκή Ένωση οι διακρίσεις με βάση το φύλο απαγορεύονται βάση νόμου, αυτό σημαίνει πως αν μια γυναίκα εργάζεται το ίδιο σκληρά με έναν άνδρα ακόμα και αν είναι διαφορετικός ο τύπος της εργασίας, πρέπει να αμείβεται το ίδιο και να έχει τις ίδιες παροχές. Στη πράξη εξακολουθούν να υπάρχουν μισθολογικές διακρίσεις ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, παρά τους νόμους που έχουν δημιουργηθεί και το φαινόμενο γίνεται ακόμα πιο έντονο λόγω του εργασιακού διαχωρισμού που θέλει τις γυναίκες κατάλληλες για εργασία μόνο σε κατώτερης αμοιβής εργασίες. Σε αυτό μπορεί να φταίει το ότι οι άνδρες στη πλειοψηφία τους εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα και λιγότερο στο δημόσιο τομέα, ενώ οι γυναίκες είναι ισάξια κατανεμημένες σε ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (Μελέτη, 2020).

Αντιλήψεις για την ισότητα των δυο φύλων

Με βάση την έρευνα που πραγματοποίησε η Special Eurobarometer 465 το 2017 οι απαντήσεις που δόθηκαν στηρίζουν ότι η πολιτική είναι αυτή που στηρίζει και μπορεί

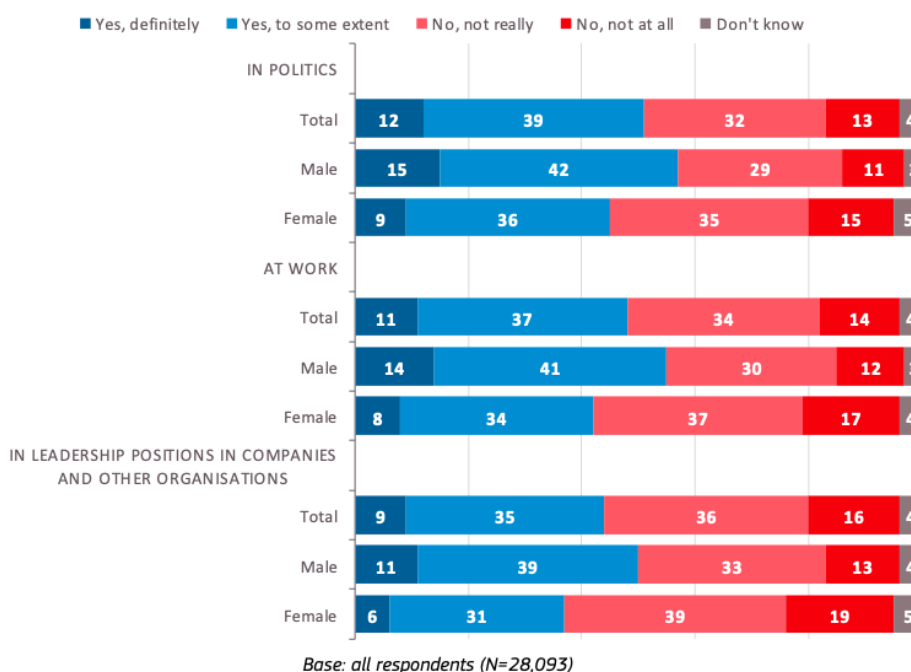
να καταφέρει την ισότητα των φύλων και λιγότεροι απάντησαν πως οι ηγετικές ικανότητες των γυναικών είναι αυτές που θα καταφέρουν την ισότητα στα δυο φύλα στον εργασιακό χώρο. Σύμφωνα με αυτή την έρευνα που πραγματοποιήθηκε σε διάφορες χώρες της Ευρώπης, στην ερώτηση αν πιστεύουν πως έχει επιτευχθεί η ισότητα των φύλων στη χώρα τους σε ορισμένους τομείς της κοινωνίας, σε γενικές γραμμές μόνο ένας στους δέκα πιστεύει ότι έχει επιτευχθεί η ισότητα. Η γενική πλειοψηφία πιστεύει ότι η ισότητα υπάρχει μόνο στη συμμετοχή στη πολιτική με ποσοστό (51%), ενώ σχεδόν οι μισοί πιστεύουν πως υπάρχει ισότητα στην εργασία, περίπου το (45%). Όσο αναφορά τον εργασιακό τομέα περισσότεροι από τέσσερεις στους δέκα πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα στην ιεραρχία, στη κατάληψη θέσεων εξουσίας, περίπου (44%), όμως η πλειοψηφία, περίπου το 52% πιστεύει ότι δεν ισχύει ότι οι γυναίκες μπορούν να προτιμηθούν να αναλάβουν θέσεις που έχουν ως υφιστάμενους τους άνδρες και όχι προϊστάμενους (Special Eurobarometer 465, 2017).



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017).

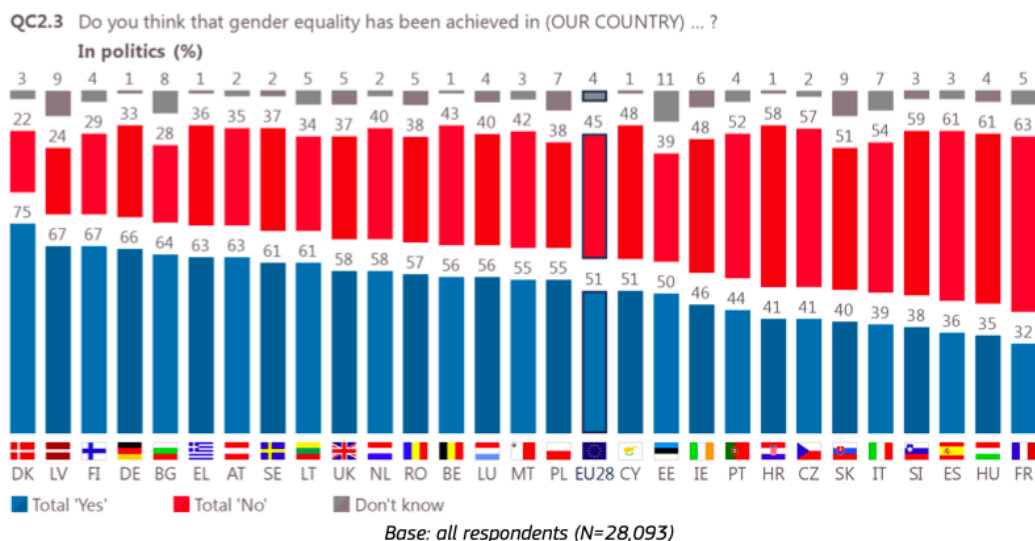
Αυτό που έχει ενδιαφέρον να σκεφτούμε είναι ότι οι άνδρες περισσότερο από τις γυναίκες είναι εκείνοι που σκέφτονται ότι μπορεί να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και είναι επίσης πιο πιθανό οι άνδρες να υποστηρίζουν ότι όντως έχει επιτευχθεί η ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Περίπου έξι στους δέκα άνδρες, περίπου το 57% μπορούν να σκεφτούν πως έχει επιτευχθεί η ισότητα στην πολιτική, ενώ το 15% των ανδρών πιστεύει πως σίγουρα έχει επιτευχθεί η ισότητα. Από την άλλη μεριά μόνο το 9% των γυναικών πιστεύουν πως έχει κατακτηθεί η ισότητα των δυο φύλων στη πολιτική, ενώ το 45% των γυναικών πιστεύει πως γενικά υπάρχει μια ισότητα στην πολιτική αλλά όχι ότι έχει κατακτηθεί εντελώς (Special Eurobarometer 465, 2017). Στο τομέα της εργασίας πάνω από τους μισούς άνδρες, περίπου το 55% πιστεύουν πως υπάρχει ισότητα στην εργασία, σε σύγκριση με το 42% των γυναικών, ενώ το 14% των ανδρών πιστεύουν πως σίγουρα έχει επιτευχθεί ισότητα μεταξύ των δύο φύλων σε αντίθεση με τις γυναίκες που μόνο το 8% έχει την ίδια πεποίθηση. Όσο αναφορά τις ηγετικές θέσεις στο τομέα της εργασίας και κατά πόσο λαμβάνονται από γυναίκες θέσεις εξουσίας, οι μισοί από τους άνδρες που ερωτήθηκαν απάντησαν πως μπορεί να συμβεί αυτό, συγκριτικά με το 37% των γυναικών που συμφωνούν με αυτή την άποψη. Ωστόσο μια στις πέντε γυναίκες πιστεύει πως το να καταλαμβάνουν γυναίκες θέσεις ανώτερες δε συμβαίνει καθόλου (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC2 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?
(% - EU)



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

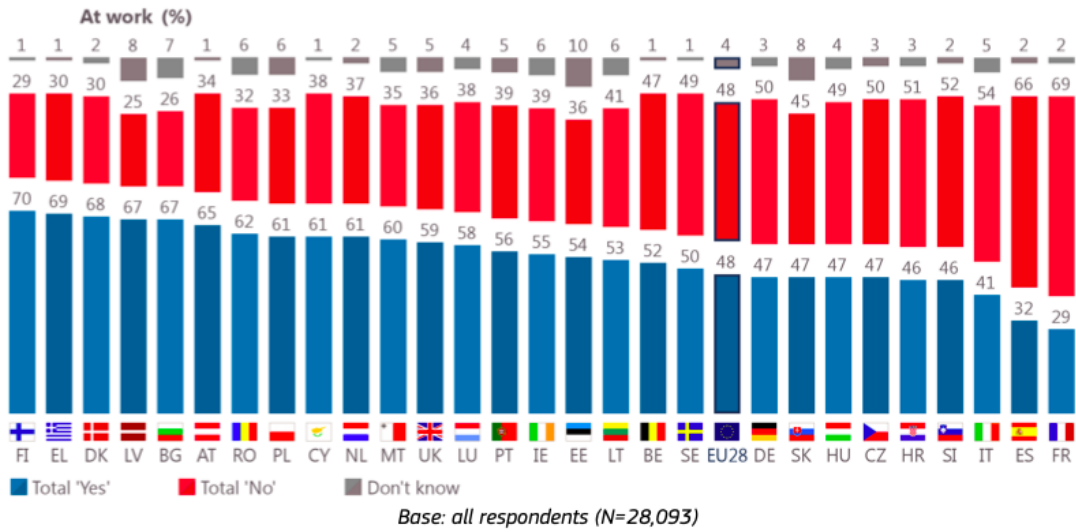
Ανάμεσα σε δεκαοκτώ χώρες τουλάχιστον οι μισοί από όσους ερωτήθηκαν πιστεύουν πως υπάρχει ισότητα μεταξύ των δυο φύλων στη χώρα τους. Ανάμεσα σε αυτές τις χώρες που υποστηρίζουν αυτή την άποψη είναι η Δανία, η Λετονία, η Φιλανδία, η Φιλανδία, η Γερμανία, η Ουγγαρία, η Ισπανία και η Γαλλία (Special Eurobarometer 465, 2017).



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Σε δεκαεννέα χώρες της Ευρώπης τουλάχιστον οι μισοί απάντησαν πως υπάρχει ισότητα στο εργασιακό περιβάλλον. Ανάμεσα σε αυτές είναι η Φιλανδία, η Ελλάδα και η Δανία σε αντίθεση με την Ισπανία, τη Γαλλία και την Ιταλία που φαίνεται να μη συμφωνούν σε μεγάλο βαθμό με αυτή την αντίληψη (Special Eurobarometer 465, 2017).

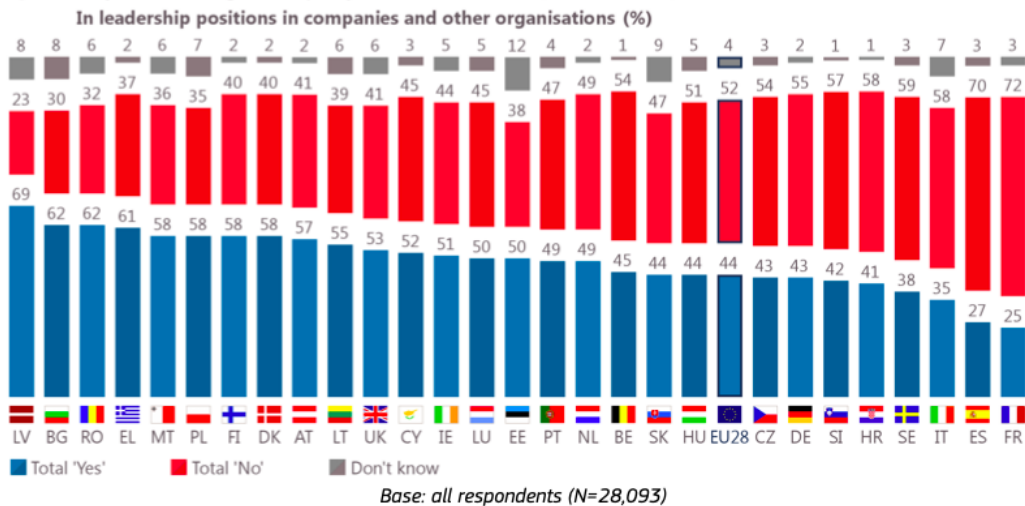
QC2.1 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Στο ερώτημα αν και κατά πόσο αναλαμβάνουν οι γυναίκες θέσεις με εξουσία σε οργανισμούς και εταιρίες σε δεκαπέντε χώρες τουλάχιστον οι μισοί απάντησαν ότι συμβαίνει αυτό. Οι χώρες με τα πιο υψηλά ποσοστά είναι η Λετονία, η Βουλγαρία και η Ελλάδα, ενώ σε μικρότερο ποσοστό πιστεύουν ότι αυτό μπορεί να συμβεί, οι ερωτώμενοι από την Ισπανία, τη Γαλλία και την Ιταλία (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC2.2 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Συγκεντρωτικά και κοιτώντας τα δεδομένα που προκύπτουν οι ερωτώμενοι από τη Γαλλία, την Ισπανία και την Ιταλία βρίσκονται ανάμεσα σε αυτούς που είναι τουλάχιστον θετικοί με την ιδέα να εξισωθούν οι γυναίκες με τους άνδρες. Από την άλλη μεριά οι ερωτώμενοι από την Ελλάδα και την Λετονία είναι από τους πιο θετικούς να υπάρχει ισότητα μεταξύ των δυο φύλων. Κατά το γενικό σύνολο των ερωτώμενων σε όλες αυτές τις χώρες οι άνδρες είναι συνειδητά πιο θετικοί από τις γυναίκες στο να εξισωθούν τα δυο φύλα. Με βάση τα κοινωνικά και τα δημογραφικά δεδομένα οι μεγαλύτεροι σε ηλικία θεωρούν περισσότερο από τους μικρότερους ότι η ισότητα στην εργασία και στην ίση και δίκαιη ανάθεση θέσεων εργασίας και στις γυναίκες είναι κάτι που ήδη έχει κατακτηθεί. Για παράδειγμα το 45% των ερωτώμενων που ανήκουν στο ηλικιακό γκρούπ των 55 και άνω ετών πιστεύει πως έχει κατακτηθεί σε σύγκριση με το 54% που είναι άτομα μικρότερα σε ηλικία. Οι γυναίκες που ήταν μικρότερες σε ηλικία στήριξαν την άποψη ότι έχει επιτευχθεί η ισότητα στην εργασία σε σύγκριση με τις γυναίκες που ήταν μεγαλύτερες σε ηλικία, 55 ετών και άνω (Special Eurobarometer 465, 2017). Δεν υπάρχει σταθερό μοτίβο που να βασίζεται στο επίπεδο της εκπαίδευσης. Αυτοί που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση τους στα δεκαέξι χρόνια ή και πιο μεγάλοι είναι πιο πιθανό να απαντήσουν πως η ισότητα στην εργασία έχει επιτευχθεί, ενώ αυτοί που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση τους στα δεκαέξι μέχρι δεκαεννέα χρόνια είναι πιο πιθανό να το πουν αυτό για της ηγετικές θέσεις στις οργανώσεις και στις εταιρίες. Οι διευθυντές είναι αυτοί που στηρίζουν ότι η ισότητα υπάρχει στη πολιτική και στη δουλειά, ενώ οι χειρωνακτικοί εργάτες είναι πιο πιθανό να το πουν αυτό για τις ηγετικές θέσεις. Όσο πιο λίγες δυσκολίες έχει ένας ερωτώμενος με την πληρωμή των λογαριασμών του τόσο πιο πιθανό είναι να υποστηρίξει ότι υπάρχει ισότητα στη πολιτική (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC2 Do you think that gender equality has been achieved in (OUR COUNTRY) ... ?
(% - EU)

	At work		In leadership positions in companies and other organisations		In politics	
	Total 'Yes'	Total 'No'	Total 'Yes'	Total 'No'	Total 'Yes'	Total 'No'
	EU28	48	48	44	52	51
Age						
15-24	54	42	48	47	53	43
25-39	51	47	47	50	52	45
40-54	49	49	43	54	50	47
55+	45	49	40	54	49	46
Age - female						
15-24	48	48	39	56	45	51
25-39	47	51	42	55	49	48
40-54	42	56	36	61	44	53
55+	38	56	35	58	43	51
Age - male						
15-24	58	38	55	40	60	36
25-39	56	43	50	47	56	41
40-54	55	42	49	48	56	42
55+	53	43	47	48	56	40
Education (End of)						
15-	44	49	40	51	48	44
16-19	50	47	46	50	51	46
20+	49	49	41	57	50	48
Still studying	50	46	43	52	54	43
Socio-professional category						
Self-employed	52	46	46	51	52	45
Managers	54	45	45	53	56	43
Other white collars	51	48	44	54	50	48
Manual workers	53	45	48	48	52	44
House persons	41	54	38	57	44	51
Unemployed	42	53	39	55	43	51
Retired	44	49	40	53	49	45
Students	50	46	43	52	54	43
Difficulties paying bills						
Most of the time	48	48	44	51	44	51
From time to time	48	49	43	52	47	48
Almost never/ Never	49	48	43	53	52	45

Base: all respondents (N=28,093)

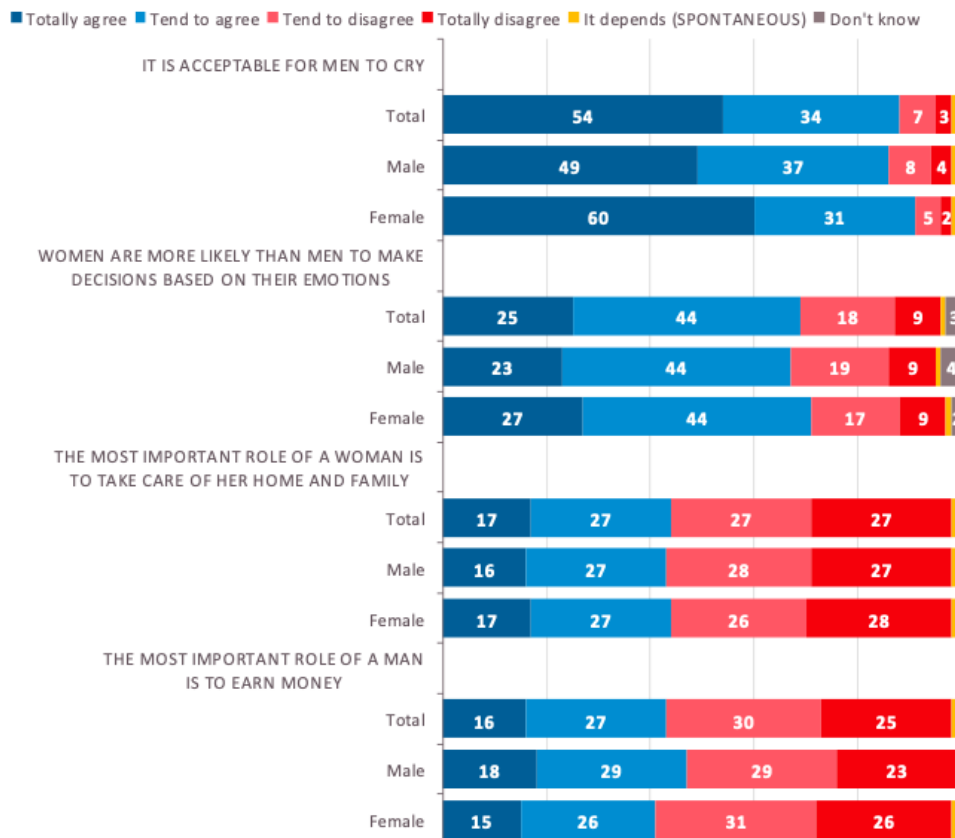
Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Αντιλήψεις και γενικά στερεότυπα για το φύλο

Η αποδοχή των γενικών στερεοτύπων του φύλου διαφέρει ανάμεσα σε κάθε χώρα της Ευρωπαϊκής ένωσης. Με βάση την έρευνα της Special Eurobarometer 465 που πραγματοποιήθηκε το 2017 μελετήθηκαν γενικά στερεότυπα και απόψεις γύρω από το φύλο και κατά πόσο είναι αποδεκτές συγκεκριμένες συμπεριφορές, κατά πόσο αρμόζουν στους άνδρες ή τις γυναίκες. Για παράδειγμα ερωτήθηκαν κατά πόσο είναι αποδεκτό να κλαίει οι άνδρες, με τους εννέα στους δέκα να συμφωνούν ότι είναι αποδεκτό. Επίσης εξέτασαν αν είναι πιο πιθανό για τις γυναίκες να βασίζονται στο συναίσθημα προκειμένου να πάρουν αποφάσεις, με τους επτά στους δέκα ερωτώμενους να συμφωνούν πως συμβαίνει αυτό. Σημαντική ερώτηση επίσης που φανερώνει το βαθύτερο στερεότυπο και το πιο αρχέγονο είναι αν πιστεύουν πως ο πιο σημαντικός ρόλος των γυναικών είναι να φροντίζουν το σπίτι και την οικογένεια της,

με τους τέσσερις στους δέκα να συμφωνούν με αυτή την άποψη, ενώ οι πλειοψηφία διαφωνεί. Από την αντίθετη σκοπιά υπήρχε η ερώτηση αν πιστεύουν πως ο βασικός και ο πιο σημαντικός ρόλος ενός άνδρα είναι να βγάζει χρήματα, η ερώτηση αυτή είναι πάλι βασισμένη στα στερεότυπα και στο ρόλο του άνδρα κουβαλητή, όπου μόνο μια μικρή μειοψηφία συμφώνησε και υποστήριξε αυτή τη θέση, οι περισσότεροι που σκέφτονται κατά αυτό τον τρόπο ήταν άνδρες (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC1 Please tell me whether you agree or disagree with each of the following statements.
(% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Ανάλυση του στερεότυπου των οικιακών εργασιών που πραγματοποιούνται από το γυναικείο φύλο

Η έρευνα της Special Eurobarometer 465 ανακάλυψε ότι οι πλειοψηφία των ερωτώμενων πιστεύει πως οι γυναίκες είναι αυτές που ασχολούνται με τις δουλειές του σπιτιού σε σύγκριση με τους άνδρες. Με βάση τα ευρήματα της έρευνας και οι γυναίκες στη πλειοψηφία τους είναι αυτές που σκέφτονται πως είναι υποχρέωση των

γυναικών να ασχολούνται με τα οικιακά, ενώ οι άνδρες στηρίζουν και αυτοί το ίδιο αλλά σε μικρότερο ποσοστό (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC4 Which of the following statements regarding the share of housework and caring activities in households in (OUR COUNTRY) do you think best applies nowadays?
(% - EU)

■ Men spend more time than women on these activities ■ Men and women spend as much time on these activities
■ Women spend more time than men on these activities ■ Don't know



Base: all respondents (N=28,093)

Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης φαίνεται να ισχύει το ίδιο, ότι δηλαδή οι γυναίκες είναι αυτές που ασχολούνται με το νοικοκυριό του κάθε σπιτιού. Οι χώρες με τα πιο υψηλά ποσοστά είναι η Ισπανία και η Ελλάδα (86%), η Ολλανδία (84%), το Ηνωμένο Βασίλειο (54%), η Δανία (55%), η Λετονία και η Ρουμανία (59%).

Σύμφωνα με τη κοινωνική και δημογραφική ανάλυση των απαντήσεων οι νεότεροι σε ηλικία ερωτώμενοι είναι πιο πιθανό να απαντήσουν ότι οι γυναίκες και οι άνδρες περνάνε ίσο χρόνο κάνοντας δουλειές του σπιτιού σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία, από σαράντα ετών και άνω. Δεν υπάρχει κάποια αξιοσημείωτη διαφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο των ατόμων από τα οποία συλλέχθηκαν τα δεδομένα. Όσα άτομα αρέσκονται να περνάνε χρόνο στο σπίτι ή αυτοαπασχολούνται είναι αυτοί που υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες περνάνε περισσότερο χρόνο κάνοντας τις δουλειές του σπιτιού και λιγότερο οι άνδρες, ενώ πιο λίγοι από αυτούς υποστήριξαν ότι ο χρόνος είναι ισάξια μοιρασμένος ανάμεσα στα δυο φύλα. Οι άνεργοι και αυτοί που δυσκολεύονται να πληρώσουν τους λογαριασμούς και τους φόρους που τους επιβάλλονται υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες ασχολούνται περισσότερο, ενώ αυτοί που ασχολούνται με τα χειρωνακτικά επαγγέλματα πιστεύουν πως είναι ίσος ο χρόνος μοιρασμένος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες (Special Eurobarometer 465, 2017).

Η σημασία της παρότρυνσης για ισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα

Στην έρευνα της Special Eurobarometer 465 υπήρχε και η ερώτηση εάν κατά τη γνώμη τους θα βοηθούσε η προαγωγή για ισότητα ανάμεσα στα δυο φύλα. Εάν θα βοηθούσε αν ενημερωνόταν η κοινωνία για τη σημασία της ισότητας των δυο φύλων τόσο για κοινωνικούς, όσο και για οικονομικούς και προσωπικούς λόγους.

Περισσότεροι από εννέα στους δέκα (91%) πιστεύουν πως η προαγωγή της ισότητας ανάμεσα στα δυο φύλα είναι εξαιρετικά σημαντική για να διασφαλιστεί μια δίκαιη και δημοκρατική κοινωνία. Περίπου εννέα στους δέκα (87%) πιστεύει πως η προαγωγή της ισότητας θα ωφελήσει τις εταιρίες και την οικονομία, ενώ υπάρχουν και κάποιοι (84%) που θέλουν να συμβεί αυτό για προσωπικούς λόγους. Αυτοί που επικαλούνται προσωπικούς λόγους είναι στη πλειοψηφία τους γυναίκες, όπως γυναίκες είναι και οι περισσότερες που στηρίζουν να υπάρξει προαγωγή της ισότητας για τις εταιρίες και την οικονομία και στηρίζουν ότι κάτι τέτοιο θα ωφελούσε σε πολλούς τομείς της κοινωνίας. Πολλοί στηρίζουν πως αν δεν υπάρχει η ισότητα των δυο φύλων τότε η δημοκρατία δεν είναι «σταθερή» και ότι είναι ο μόνος τρόπος για τη διασφάλιση της (Special Eurobarometer 465, 2017).

Η ισότητα πρέπει να προάγεται από τους άνδρες;

Πολλοί είναι αυτοί που υποστηρίζουν ότι οι άνδρες πρέπει να ανοίξουν το δρόμο για την ισότητα και μια αρχή είναι το μοίρασμα των εργασιών που πρέπει να γίνονται μέσα σε ένα σπίτι, για τις οποίες υπάρχει η πεποίθηση ότι πρέπει να ασχολούνται κατά βάση αν όχι ολοκληρωτικά οι γυναίκες. Το ίδιο ισχύει και για τη γονική άδεια, η οποία κατά βάση δίνεται στις γυναίκες και λιγότερο στους άνδρες προκειμένου να μείνουν μακριά από την εργασία τους για ένα διάστημα και να αφοσιωθούν στη φροντίδα των παιδιών τους (Special Eurobarometer 465, 2017).

Δημογραφική και επαγγελματική αλλαγή στην Ευρώπη

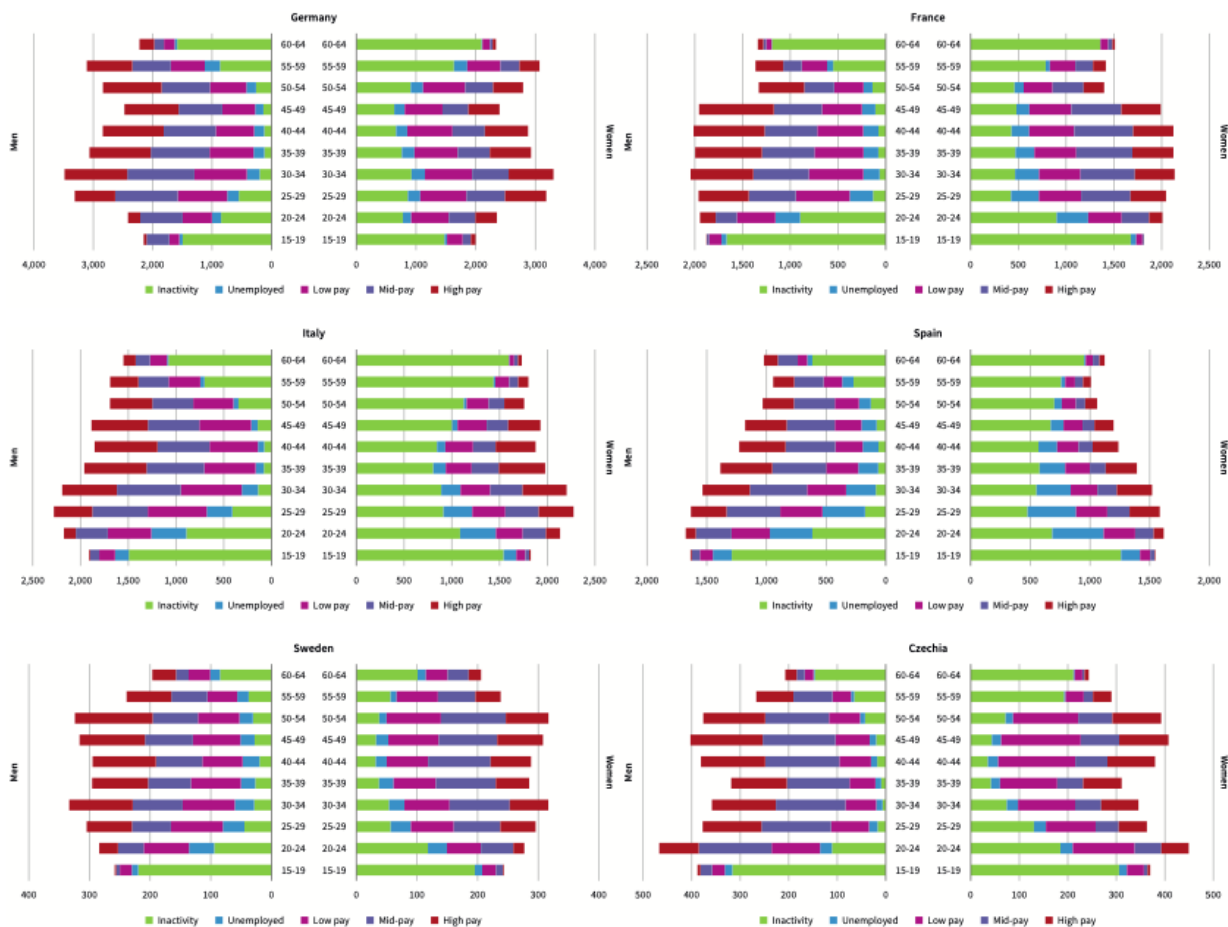
Ο επαγγελματικός τομέας αφορά τη κατανομή του εργαζόμενου πληθυσμού ανάμεσα σε διάφορα επαγγέλματα και παράγοντες που υπάρχουν σε συγκεκριμένο χρόνο. Ο βασικός μηχανισμός που καθορίζει τη δομή και διαχωρίζει την εργασία είναι ότι η ανθρώπινη εργασία είναι πολύ περισσότερο παραγωγική αν εξειδικευτεί και η εξειδικευμένη εργασία μαζί με το αυξανόμενο σύμπλεγμα παραγωγής και τη

διαδικασία της κατανομής είναι αυτά που κρύβονται πίσω από τον πλούτο των κοινωνιών μας. Η αλλαγή στη δομή του πληθυσμού της Ευρωπαϊκής Ένωσης από «νέους» σε «ηλικιωμένους» είναι μια μακροπρόθεσμη τάση και αποτελεί αποτέλεσμα της «δημογραφικής μετάβασης» που ξεκίνησε πριν δυο περίπου αιώνες. Η δημογραφική μεταβολή ξεκίνησε γύρω στο 1800 όταν άρχισαν να μειώνονται τα ποσοστά θανάτων στη βορειοδυτική Ευρώπη και έναν αιώνα αργότερα μεταξύ 1890 και 1920 ακολούθησε μια μείωση των ποσοστών γονιμότητας στα περισσότερα μέρη της Ευρώπης. Πρώτα έγινε απότομη αύξηση του πληθυσμού και μετά έγινε επιβράδυνση και σταδιακή στροφή προς τη μείωση των ποσοστών γονιμότητας, το προσδόκιμο ζωής και τη γήρανση του πληθυσμού. Οι συνεχόμενες κοινωνικές και δημογραφικές αλλαγές έχουν επιπτώσεις στη δομή του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού. Αρχικά θεωρήθηκε πως η ιστορική μείωση στα ποσοστά θνησιμότητας και γονιμότητας θα τελείωνε όταν η γονιμότητα έφτανε στα επίπεδα της αντικατάστασης. Στο δεύτερο μισό του 20^{ου} αιώνα κατέστη σαφές ότι η μείωση των ποσοστών γονιμότητας στην Ευρώπη δε θα σταματήσει στα επίπεδα της αντικατάστασης, αλλά θα συνεχίσει να μειώνεται. Σήμερα το συνολικό ποσοστό γονιμότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση είναι χαμηλότερο από το επίπεδο της αντικατάστασης και έχει σταθεροποιηθεί σε 1,53 παιδιά ανά γυναίκα σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat για το 2019 που αναλύθηκαν στο 20 Οκτωβρίου του 2021. Αυτά τα ποσοστά υποκατάστασης γονιμότητας και η επακόλουθη μείωση του πληθυσμού είχαν τις ρίζες τους στις αλλαγές στις τάσεις και στα πρότυπα που υφίστατο η ευρωπαϊκή κοινωνία εκείνη την εποχή. Επιπλέον υπήρχαν νομικά εμπόδια που εμπόδιζαν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας τις προηγούμενες δεκαετίες που τώρα έχουν καταργηθεί. Τα εμπόδια περιλαμβάνουν διάφορες μορφές «φραγμού γάμου» που ισχύουν σε πολλές χώρες, σύμφωνα με τους οποίους οι παντρεμένες γυναίκες δεν επιτρέπεται να εργάζονται σε ορισμένα επαγγέλματα (μέχρι το 1975 για τις γυναίκες στην Ιρλανδία δεν επιτρέπεται η δουλειά σε δημόσια υπηρεσία) ή το να εργάζονται οι γυναίκες χωρίς τη συγκατάθεση του συζύγου τους (μέχρι το 1977 στη Γερμανία). Υπήρχαν ακόμη μέτρα που δεν επέτρεπαν στις γυναίκες να ανοίξουν δικούς τους τραπεζικούς λογαριασμούς (μέχρι το 1965 στη Γαλλία) (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Ο Becker υποστήριξε ότι για τη δεύτερη δημογραφική αλλαγή, οι αλλαγές στις τάσεις γονιμότητας οφείλονται στις αλλαγές εισοδημάτων και τις σχετικές τιμές των γονικών αγαθών και των παιδικών αγαθών, όχι από ιδεατική

αλλαγή. Πιο συγκεκριμένα, σε ένα πλαίσιο στο οποίο η τεχνολογική πρόοδος έχει αυξήσει περισσότερο τη παραγωγικότητα του χρόνου των γυναικών στην αγορά από ότι στην οικιακή παραγωγή, το κόστος ευκαιρίας της ανατροφής των παιδιών έχει αυξηθεί, οδηγώντας σε μείωση της ποσότητας των παιδιών (Becker 1960,1991). Επιπρόσθετα, υπό την παραδοχή μιας αντισταθμιστικής ποσότητας έναντι ποιότητας στην επιλογή γονιμότητας με την οικονομική ανάπτυξη και το αυξανόμενο εισόδημα, η συζήτηση για ποιότητα των παιδιών έχει αυξηθεί ταχύτερα από τη ζήτηση για ποσότητα παιδιών (Becker 1960,1991). Αυτό ώθησε σταδιακά τους γονείς να ανακατανέμουν τους αυξημένους πόρους τους στο ανθρώπινο κεφάλαιο του παιδιού τους και να μειώσουν τη ποσότητα των παιδιών καθώς η τιμή των παιδικών αγαθών έχει αυξηθεί (Galor and Weil, 2000). Κάνοντας επισκόπηση της δημογραφικής και επαγγελματικής αλλαγής σε 25 χρόνια το κοινωνικό πλαίσιο το οποίο υπήρχε ήταν η γήρανση του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας, η αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, η εκπαιδευτική αναβάθμιση και σε πολλές περιπτώσεις η αύξηση του μεταναστευτικού πληθυσμού. Από επαγγελματικής πλευράς, στο πλαίσιο των γενικά αυξανόμενων ποσοστών απασχόλησης, υπήρξαν δυο κυριαρχικά πρότυπα αλλαγής στις χώρες της Ευρώπης. Η πόλωση και η αναβάθμιση, που διαφορετικά θα μπορούσαν να χαρακτηριστούν ως επέκταση της απασχόλησης σε θέσεις εργασίας υψηλής αμοιβής, ταυτόχρονα με ποικίλες τάσεις θέσεις εργασίας μεσαίας και χαμηλής αμοιβής (Hurley, Grubanov-Boskovic , Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Δημογραφικά ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας σε έξι Ευρωπαϊκές χώρες ταξινομήθηκαν σε έξι μεγάλες ομάδες με βάση το φύλο και την ηλικία. Νέοι άνδρες ηλικίας 15-29 ετών, μεσήλικες άνδρες ηλικίας 30-49 ετών, ηλικιωμένοι άνδρες ηλικίας 50-64 ετών, νέες γυναίκες ηλικίας 15-29 ετών, μεσήλικες γυναίκες ηλικίας 30-49 ετών και ηλικιωμένες γυναίκες 50-64 ετών. Επαγγελματικά ο ίδιο πληθυσμός σε ηλικία ταξινομήθηκε σε πέντε κύριες ομάδες ανενεργούς, ανέργους, απασχολούμενους σε χαμηλά αμειβόμενες, μεσαία και υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος της ανάλυσης σε αυτή την ενότητα βασίστηκε τελικά στην αλληλεπίδραση των δημογραφικών και επαγγελματικών κατανομών του ίδιου πληθυσμού σε ηλικία εργασίας σε έξι χώρες της Ευρώπης σε δυο χρονικές στιγμές που χωρίζονται με 25 έτη (1995 και 2019). Η έρευνα των Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías προσπαθεί να δώσει απάντηση στο ερώτημα αν το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στους τύπους θέσεων εργασίας που κατέχουν, όπως κατηγοριοποιούνται με βάση το τριμηνιαίο

επίπεδο εργασίας, έχει μειωθεί ή έχει διευρυνθεί με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για την ανάλυση του σκοπού η ερευνητική ομάδα δημιούργησε ένα σχήμα που απεικονίζει τη συνδυασμένη ανάλυση των δημογραφικών και επαγγελματικών δομών. Η συνολική διάταξη του σχήματος είναι παρόμοια με την τυπική πυραμίδα του πληθυσμού. Σε κάθε χώρα ο συνολικός πληθυσμός σε ηλικία εργασίας διαιρείται ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα πέντε ετών, με κάθε ομάδα φύλου να αντιπροσωπεύεται από μια οριζόντια γραμμή σε αύξουσα σειρά του η ηλικία και ο οριζόντιος άξονας που αντιπροσωπεύει τους απόλυτους αριθμούς κάθε φύλου και ηλικιακής ομάδας σε χιλιάδες. Καθεμία από τις μπάρες που αντιπροσωπεύουν τις ομάδες φύλου και ηλικίας που έχουν χωριστεί σε πέντε ομάδες που αντιπροσωπεύουν την απασχόληση και την επαγγελματική τους κατάσταση. Τα μαύρα τμήματα αντιπροσωπεύουν την αδράνεια, τα γκριζα τμήματα αντιπροσωπεύουν την ανεργία και τα μπλε τμήματα αντιπροσωπεύουν τα επαγγέλματα με χαμηλά, μεσαία και ακριβοπληρωμένα επαγγέλματα (όσο πιο ανοιχτό είναι το μπλε τόσο υψηλότερο είναι το επίπεδο μισθών) (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021).

Figure 1: Population–occupation pyramids for six European countries, 1995 (thousands)



Source: EU-LFS (authors' elaboration)

Διαχωρισμός απασχόλησης ανά φύλο και εργασία

Γυναίκες και άνδρες εργάζονται έναντι αμοιβής στην αγορά εργασίας, μερικές φορές εργάζονται και μαζί, αλλά σε γενικές γραμμές τείνουν να εργάζονται σε διαφορετικούς τομείς, επαγγέλματα και θέσεις εργασίας. Οι άνδρες υπερεκπροσωπούνται στον τομέα της παραγωγής, συμπεριλαμβανομένης της γεωργίας, της μεταποίησης και των κατασκευών και στα επαγγέλματα που κυριαρχούν σε αυτούς τους τομείς, όπως είναι οι ειδικευμένοι βιοτέχνες και αγροτικοί εργάτες παραδείγματος χάρι. Οι γυναίκες υπερεκπροσωπούνται σε πολλούς τομείς υπηρεσιών, ειδικά σε υπηρεσίες που αφορούν το δημόσιο τομέα όπως είναι η εκπαίδευση και η υγειονομική περίθαλψη. Πολλές ανδροκρατούμενες θέσεις τείνουν να απολαμβάνουν υψηλότερη θέση και αμοιβή, ενώ το αντίστροφο συμβαίνει για τις γυναίκες, ιδιαίτερα εάν βασίζεται στις ανάγκες δεξιοτήτων και στα επίπεδα

προσόντων των κατόχων εργασίας. Αυτά τα πρότυπα μπορεί να διαφέρουν σε βαθμό μεταξύ των κρατών μελών, αλλά παρόλο αυτά είναι συνεπή χαρακτηριστικά που απαντώνται σε διακρατικό επίπεδο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συμπεριλαμβανομένων των προηγμένων οικονομιών γενικότερα (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Υπάρχουν διάφοροι λόγοι για τους οποίους είναι σημαντικός ο διαχωρισμός κατά φύλο στην απασχόληση. Πρώτον, τα έμφυλα στερεότυπα για συγκεκριμένες θέσεις εργασίας τείνουν να ενισχύουν τις διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων και άλλες ανισότητες, όπως οι «γυάλινες οροφές» και η υπερεκπροσώπηση των ανδρών σε διοικητικά και ηγετικά καθήκοντα. Τα κενά στις αμοιβές σχετίζονται τουλάχιστον εν μέρει με την αξία που αποδίδουν οι κοινωνίες σε συγκεκριμένους τύπους εργασιών και εκείνα θεωρούνται «γυναικεία», όπως η φροντίδα, η καθαριότητα και η προετοιμασία φαγητού, αμείβονται σταθερά κατώτερα. Αντίθετα, οι ανδροκρατούμενες θέσεις εργασίας σε συγκρίσιμα επίπεδα προσόντων, για παράδειγμα στον τομέα των κατασκευών και της μεταποιητικής παραγωγής, τείνουν να απολαμβάνουν ισχυρό ασφάλιστρο στους μισθούς. Τέτοιες επιδράσεις ταξινόμησης μπορεί άμεσα ή έμμεσα να περιορίσουν πολλές γυναίκες, όπως και ορισμένους άνδρες, στις επαγγελματικές τους επιλογές και ως εκ τούτου αντιπροσωπεύουν δυνητικό έλλειμα ανθρωπίνου κεφαλαίου συνολικά, καθώς και απώλεια ευκαιριών σε ατομικό επίπεδο. Αυτό οδηγεί σε ένα άλλο ζήτημα το οποίο είναι ότι αυτές οι ανισότητες τείνουν να διαδίδονται καθώς οι νεότεροι άνδρες και γυναίκες κάνουν εκπαιδευτικές επιλογές με βάση αυτό που παρατηρούν όσο αναφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας. Όταν το μερίδιο των γυναικών σε μια συγκεκριμένη εργασία είναι χαμηλό, για παράδειγμα γυναίκες που θέλουν να γίνουν μηχανικοί αποτρέπονται από το να επιλέξουν μαθήματα που θα οδηγήσουν σε αυτό το επάγγελμα επειδή υπάρχει προκατάληψη ότι οι άνδρες είναι αυτοί που κατά βάση επιλέγουν το επάγγελμα του μηχανικού (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Η βάση για διαφορετική κατανομή της απασχόλησης ανά φύλο μεταξύ των επαγγελμάτων και των τομέων σχετίζεται εν μέρει με τα αντιληπτά ή πραγματικά συγκριτικά πλεονεκτήματα κάθε φύλου σε συγκεκριμένους τύπους εργασιών. Σημαντικό ρόλο παίζουν οι ιστορικοί, κοινωνικοί και οικονομικοί παράγοντες. Αυτοί περιλαμβάνουν την αλλαγή των τοποθεσιών παραγωγής, η οποία έχει ως αντίκτυπο ιδίως στους παραγωγικούς τομείς που απασχολούν κυρίως άνδρες και την Αλλαγή των δομών της ζήτησης. Η στροφή της ζήτησης προς την κατανάλωση υπηρεσιών και όχι αγαθών, για παράδειγμα,

συνδέεται με θέσεις εργασίας πλουσιότερες σε σχεσιακά και επικοινωνιακά καθήκοντα και δεξιότητες που μπορεί να τείνουν να ευνοούν την απασχόληση των γυναικών. Στο πλαίσιο της ευρύτερης επέκτασης των υπηρεσιών, σημειώθηκε σχετικά ταχεία ανάπτυξη των βασικών υπηρεσιών σε τομείς όπως η εκπαίδευση, η υγεία και η περίθαλψη όπου στα περισσότερα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, το κράτος ήταν η κύρια πηγή χρηματοδότησης, είτε άμεσα είτε έμμεσα. Αυτοί οι τομείς ειδικότερα τείνουν να απασχολούν τη πλειοψηφία των γυναικών (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Η ακόλουθη περιγραφική ανάλυση ξεκινά δείχνοντας την ευρεία κατανομή της απασχόλησης ανά τομέα και επάγγελμα σε συνολικό επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και πως αυτή έχει αλλάξει τις τελευταίες δυο δεκαετίες, από το 1998 έως το 2019. Στη συνέχεια η απασχόληση κατανέμεται στην αρχή και στο τέλος της περιόδου σε πέντε κατηγορίες θέσεων εργασίας με βάση τη σύνθεση του φύλου της απασχόλησης σε αυτές τις θέσεις εργασίας να γίνει μια προκαταρκτική εκτίμηση για το εάν υπήρξε, για παράδειγμα, αύξηση της απασχόλησης σε μικτές, ενσωματωμένες στο φύλο θέσεις εργασίας που προκύπτει από δυσανάλογο μερίδιο των γυναικών στη πρόσφατη αύξηση της απασχόλησης. Αυτό φαίνεται, παραδόξως, ότι δε συνέβη. Η γυναικεία απασχόληση έχει αυξηθεί ιδιαίτερα σε θέσεις εργασίας που έχουν σημαντική υφισταμένη πλειοψηφία γυναικών εργαζομένων. Για να συμπληρωθεί αυτή η απλή προσέγγιση χρησιμοποιήθηκαν επίσης δείκτες ανομοιότητας για την εκτίμηση της έκτασης του διαχωρισμού της απασχόλησης με βάση την εργασία ανά φύλο. Για 13 θέσεις εργασίας με μεγάλη απασχόληση, όπως η διδασκαλία των επαγγελματιών και οι βοηθοί λιανικών πωλήσεων, που αντιπροσωπεύουν σημαντικό μερίδιο της απασχόλησης σε όλα τα κράτη μέλη, εκτιμάται η μεταβολή με την πάροδο του χρόνου στη σύνθεση του φύλου σε αυτές τις θέσεις εργασίας (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021). Η σύγκριση των μεριδίων απασχόλησης των επαγγελματιών φύλων περιπλέκεται από την αλλαγή ταξινόμησης ISCO που εφαρμόστηκε το 2011 στην EU-LFS. Στον παρακάτω πίνακα, οι σκιασμένες περιοχές συνοψίζουν το μερίδιο απασχόλησης των γυναικών σε 25 κράτη μέλη της ΕΕ (ΕΕ25) (η Κροατία και η Μάλτα παραλείπονται) σε μονοψήφιο επίπεδο ISCO το 1998 και το 2019. Ενώ αυτές οι ετικέτες παραμένουν λίγο πολύ ίδιες πριν και μετά την αλλαγή ταξινόμησης το 2010–2011, η υποκείμενη κατανομή περισσότερων κατανεμημένων επαγγελμάτων (σε διψήφιο επίπεδο) είναι διαφορετική, όπως είναι σαφές από τις διαφορετικές ετικέτες επαγγελμάτων στο

διψήφιο επίπεδο ISCO. Επομένως, οι συγκρίσεις του μεριδίου απασχόλησης των γυναικών στην αρχή (1998) και στο τέλος της περιόδου (2019) υπόκεινται στην επιφύλαξη ότι, ακόμη και όταν επισημαίνονται παρόμοια, τα επαγγέλματα δεν περιλαμβάνουν απαραίτητα τις ίδιες επαγγελματικές κατηγορίες.

Το μερίδιο της γυναικείας απασχόλησης έχει αυξηθεί περισσότερο στα επαγγελματικά επαγγέλματα και επίσης, δεδομένης της δυσανάλογης συνολικής αύξησης της απασχόλησης σε αυτήν την κατηγορία, αυτά τα επαγγέλματα αντιπροσωπεύουν τη μεγαλύτερη απόλυτη αύξηση της απασχόλησης. Υπήρχαν μόλις πάνω 10 εκατομμύρια περισσότερες γυναίκες επαγγελματίες το 2019 σε σχέση με το 1998, σε σύγκριση με περίπου επτά εκατομμύρια επιπλέον άνδρες επαγγελματίες. Οι γυναίκες αντιπροσώπευαν τη μικρή πλειοψηφία της απασχόλησης σε επαγγελματικά επαγγέλματα το 2019, με το μερίδιό τους να έχει αυξηθεί κατά 7 ποσοστιαίες μονάδες σε δύο δεκαετίες. Αξιοσημείωτες αυξήσεις σημειώθηκαν στο μερίδιο των γυναικών επαγγελματιών επιστήμης και μηχανικής, το οποίο σχεδόν διπλασιάστηκε από 17% σε 30%, και στους επαγγελματίες υγείας, όπου το μερίδιο των γυναικών αυξήθηκε από 51% σε 70%. Ωστόσο, στη νέα κατηγορία επαγγελματιών της τεχνολογίας πληροφοριών και επικοινωνιών ISCO-08, οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιπροσωπεύουν λιγότερο από έναν στους πέντε εργαζόμενους (Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías, 2021).

Table 1: Women's employment share by occupation in the EU as a whole, 1998 and 2019 (%)

Occupation ISCO-88	1998	Occupation ISCO-08	2019
Managers	29	Managers	34
Legislators and senior officials	23	Chief executives, senior officials and legislators	29
Corporate managers	25	Administrative and commercial managers	41
General managers	32	Production and specialised services managers	29
		Hospitality, retail and other services managers	37
Professionals	47	Professionals	54
Physical, mathematical and engineering science professionals	17	Science and engineering professionals	30
Life science and health professionals	51	Health professionals	71
Teaching professionals	66	Teaching professionals	72
Other professionals	46	Business and administration professionals	53
		ICT professionals	18

Πηγή: Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías

Occupation ISCO-88	1998	Occupation ISCO-08	2019
Technicians and associate professionals	52	Technicians and associate professionals	50
Physical and engineering science associate professionals	21	Legal, social and cultural professionals	59
Life science and health associate professionals	80	Science and engineering associate professionals	17
Teaching associate professionals	74	Health associate professionals	79
Other associate professionals	54	Business and administration associate professionals	56
		Legal, social, cultural and related associate professionals	65
		Information and communication technicians	15
Clerical support workers	67	Clerical support workers	66
Office clerks	66	General and keyboard clerks	80
Customer services clerks	74	Customer services clerks	70
		Numerical and material recording clerks	53
		Other clerical support workers	61
Service and sales workers	65	Service and sales workers	63
Personal and protective services workers	63	Personal service workers	58
Models, salespersons and demonstrators	68	Sales workers	66
		Personal care workers	89
		Protective services workers	15
Skilled agricultural, forestry and fishery workers	43	Skilled agricultural, forestry and fishery workers	32
Market-oriented skilled agricultural and fishery workers	43	Market-oriented skilled agricultural workers	32
		Market-oriented skilled forestry, fishery and hunting workers	7
		Subsistence farmers, fishers, hunters and gatherers	44
Craft and related trades workers	14	Craft and related trades workers	11
Extraction and building trades workers	3	Building and related trades workers, excluding electricians	3
Metal, machinery and related trades workers	5	Metal, machinery and related trades workers	5
Precision, handicraft, printing and related trades workers	31	Handicraft and printing workers	34
Other craft and related trades workers	44	Electrical and electronic trades worker	4
		Food processing, wood working, garment and other craft and related trades	40
Plant and machine operators and assemblers	19	Plant and machine operators and assemblers	18
Stationary-plant and related operators	16	Stationary plant and machine operators	33
Machine operators and assemblers	38	Electrical and electronic trades workers	37
Drivers and mobile-plant operators	4	Drivers and mobile plant operators	4
Elementary occupations	52	Elementary occupations	55
Sales and services elementary occupations	67	Cleaners and helpers	85
Agricultural, fishery and related labourers	42	Agricultural, forestry and fishery labourers	29
Labourers in mining, construction, manufacturing, etc.	28	Labourers in mining, construction, manufacturing, etc.	28
		Food preparation assistants	68
		Street and related sales and service workers	20
		Refuse workers and other elementary workers	27

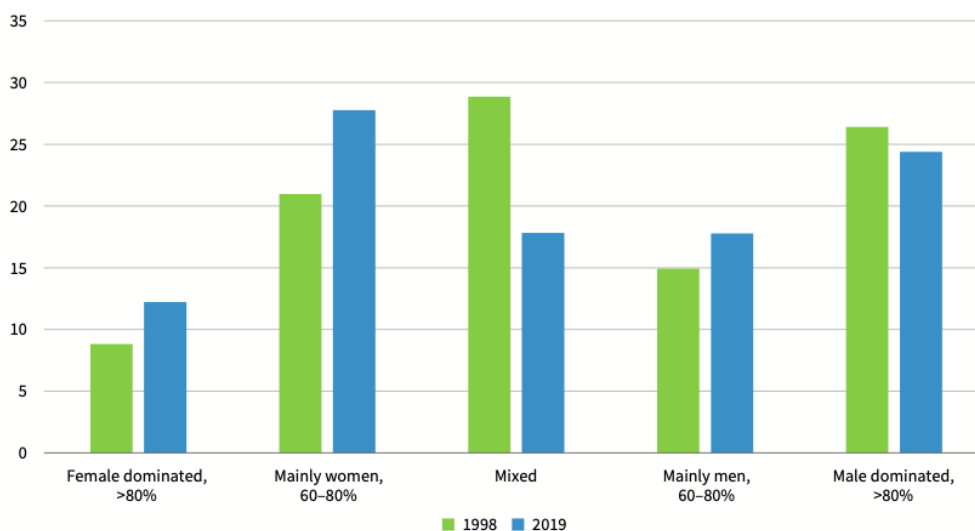
Πηγή: Hurley, Grubanov-Boskovic, Bisello, Vacas-Soriano, Fana, Fernández-Macías

Μερίδιο απασχόλησης ανά φύλο

Η μεγαλύτερη αύξηση του μεριδίου απασχόλησης σημειώθηκε στις θέσεις εργασίας που κατέχουν κυρίως γυναίκες. Το 2019, αυτή η κατηγορία αντιπροσώπευε το 28% της απασχόλησης στην ΕΕ, από 21% το 1998. Οι θέσεις εργασίας που κυριαρχούσαν οι γυναίκες αύξησαν επίσης το μερίδιό τους στην απασχόληση, από 9% σε 12% την

ίδια περίοδο. Η μεγαλύτερη μείωση στο μερίδιο απασχόλησης σημειώθηκε στη μικτή κατηγορία, η οποία μειώθηκε κατά 9 ποσοστιαίες μονάδες. Στις θέσεις εργασίας που κατείχαν κυρίως άνδρες και σε θέσεις εργασίας ανδροκρατούμενων, σημειώθηκε, αντίστοιχα, μέτρια αύξηση και μείωση στο μερίδιο της απασχόλησης μεταξύ 1998 και 2019.

Figure 10: Employment share in the EU by gender concentration category, 1998 and 2019 (%)



Notes: Data are for EU25, as data were not available for 1998 for Croatia and Malta. The 1998 data for Romania are from 1997 and for Bulgaria, Cyprus and Poland are from 2000.

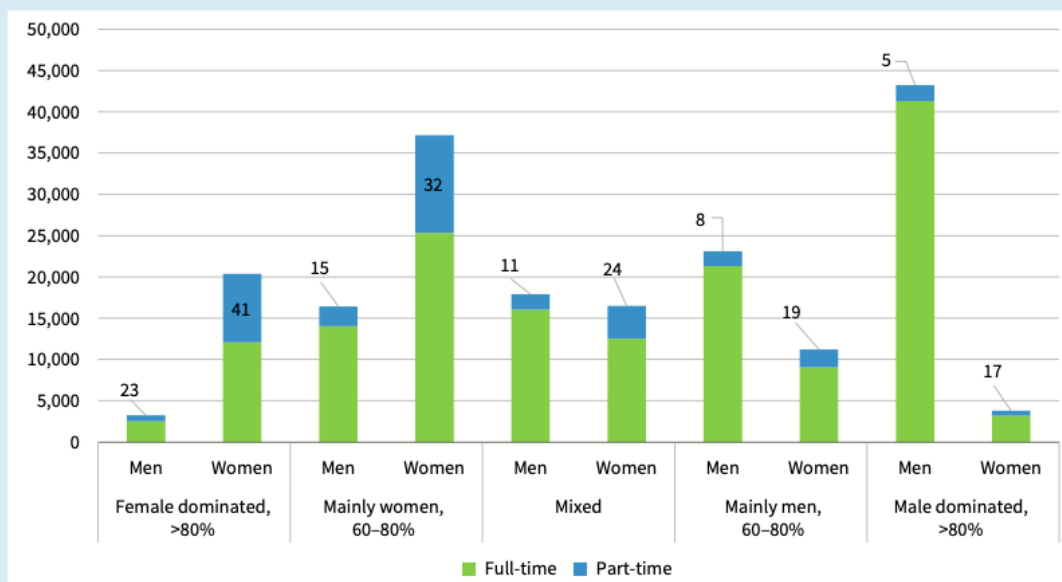
Source: EU-LFS (authors' elaboration)

Μερική απασχόληση και εργασιακός διαχωρισμός ανά φύλο

Τρεις στις τέσσερις θέσεις μερικής απασχόλησης στην ΕΕ είναι γυναίκες. Το μερίδιο αυτό μειώθηκε τις τελευταίες δύο δεκαετίες, καθώς η σχετική αύξηση του μεριδίου μερικής απασχόλησης των ανδρών ήταν κάπως ταχύτερη (αύξηση από 5,6% το 2002 σε 8,4% της ΕΕ27 το 2020) από εκείνη των γυναικών (από 25,4% σε 29,7% την ίδια περίοδο). Ωστόσο, η μερική απασχόληση συνεχίζει να αναλαμβάνεται κυρίως από γυναίκες. Μια άλλη διάσταση του διαχωρισμού λόγω φύλου είναι ότι οι θέσεις εργασίας που κυριαρχούνται από γυναίκες τείνουν να έχουν πολύ υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες που κάνουν αυτές τις εργασίες. Στην πραγματικότητα, οι κανόνες χρόνου εργασίας των θέσεων εργασίας που εκτελούνται κυρίως από γυναίκες μεταφέρονται στους άνδρες που εργάζονται στις ίδιες θέσεις εργασίας και αντίστροφα για τις θέσεις εργασίας που εκτελούνται κυρίως από άνδρες. Όπως δείχνει το διάγραμμα παρακάτω, το μερίδιο της μερικής απασχόλησης ανδρών και γυναικών είναι το υψηλότερο στις θέσεις εργασίας που κυριαρχούν οι γυναίκες (23% και 41%, αντίστοιχα). Το μερίδιο αυτό

μειώνεται καθώς αυξάνεται το μερίδιο των ανδρών σε μια θέση εργασίας και είναι χαμηλότερο (5% και 17%, αντίστοιχα) στις ανδροκρατούμενες θέσεις εργασίας.

Figure 12: Part-time employment share in the EU by gender and gender concentration category, 2019 (thousands and %)



Source: EU-LFS (authors' elaboration)

Ισότητα φίλου και πολιτικές

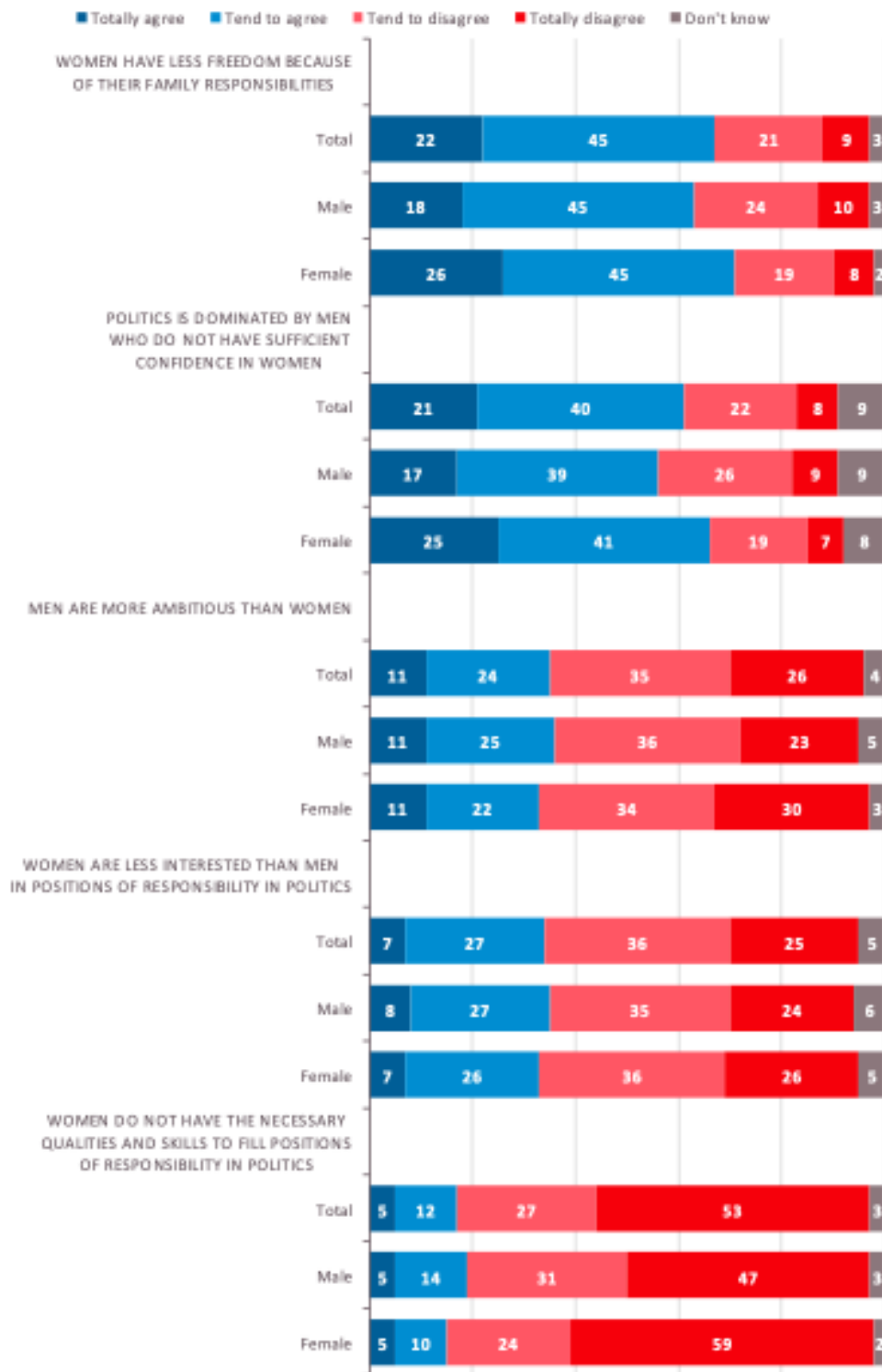
Σε αυτό το κομμάτι θα ερευνηθεί η ισότητα των δυο φύλων στο κομμάτι της πολιτικής. Υπάρχουν στερεότυπα στο χώρο της πολιτικής που αφορούν την εμπιστοσύνη που δείχνει η κοινωνία στους άνδρες και τις γυναίκες πολιτικούς, πρόκειται για ένα αμφιλεγόμενο ζήτημα. Ωστόσο, οι γνώμες για τη συμμετοχή των γυναικών στις αποφάσεις και στη πραγματοποίηση των έργων, έχουν επανεξετασθεί και σύμφωνα με τους ερωτώμενους υπάρχει η μέριμνα για νομικά μέσα που θα εξασφαλίζουν για τις γυναίκες ίση αντιμετώπιση με τους άνδρες στη συμμετοχή τους στη πολιτική (Special Eurobarometer 465, 2017).

Προκαταλήψεις και στερεότυπα που σχετίζονται με τη πολιτική

Τα ευρήματα από την έρευνα που πραγματοποίησε η Special Eurobarometer 465 το 2017 φανέρωσε πως η πλειοψηφία των ερωτώμενων δε βρίσκει πως υπάρχει διαφορά ανάμεσα στα δυο φύλα ως προς τις δεξιότητες τους ή τις φιλοδοξίες που έχουν όσοι ασχολούνται με το τομέα της πολιτικής. Οι περισσότεροι όμως από όσους ρωτήθηκαν πιστεύουν πως οι γυναίκες έχουν λιγότερη ελευθερία προκειμένου να ασχοληθούν με

τη πολιτική λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων. Περισσότεροι από έξι στους δέκα ερωτώμενους πιστεύει πως ο τομέας της πολιτικής κυριαρχείται από άνδρες και δεν είναι τόσο αισιόδοξοι για τις γυναίκες σε αυτό το κομμάτι (Special Eurobarometer 465, 2017). Παραπάνω από το ένα τρίτο πιστεύει πως οι άνδρες έχουν μεγαλύτερες φιλοδοξίες στη πολιτική από τις γυναίκες ή ότι οι γυναίκες δείχνουν μικρότερο ενδιαφέρον για να ασχοληθούν με θέσεις που περιλαμβάνουν ευθύνες στη πολιτική. Ενώ, λιγότερο από ένας στους πέντε υποστηρίζει ότι οι γυναίκες δεν αναλαμβάνουν θέσεις ευθυνών γιατί δεν έχουν τα κατάλληλα προσόντα συγκριτικά με τους άνδρες. Συγκρίνοντας τα αποτελέσματα της έρευνας βλέπουμε ότι οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να σκεφτούν πως στη πολιτική σκηνή κυριαρχούν οι άνδρες, οι οποίοι όμως δεν έχουν εμπιστοσύνη στις δεξιότητες των γυναικών και πιστεύουν πως οι γυναίκες έχουν λιγότερη ελευθερία να ασχοληθούν με τα κοινά λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων τους. Δεν υπάρχει ωστόσο μεγάλη διαφορά όσο αναφορά τις φιλοδοξίες των ανδρών και των γυναικών για να ασχοληθούν με τα κοινά (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC7 Please tell me whether you agree or disagree with each of the following statements.
(% - EU)



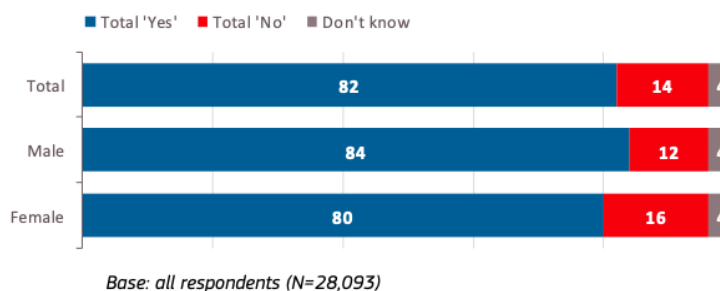
Base: all respondents (N=28,093)

Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

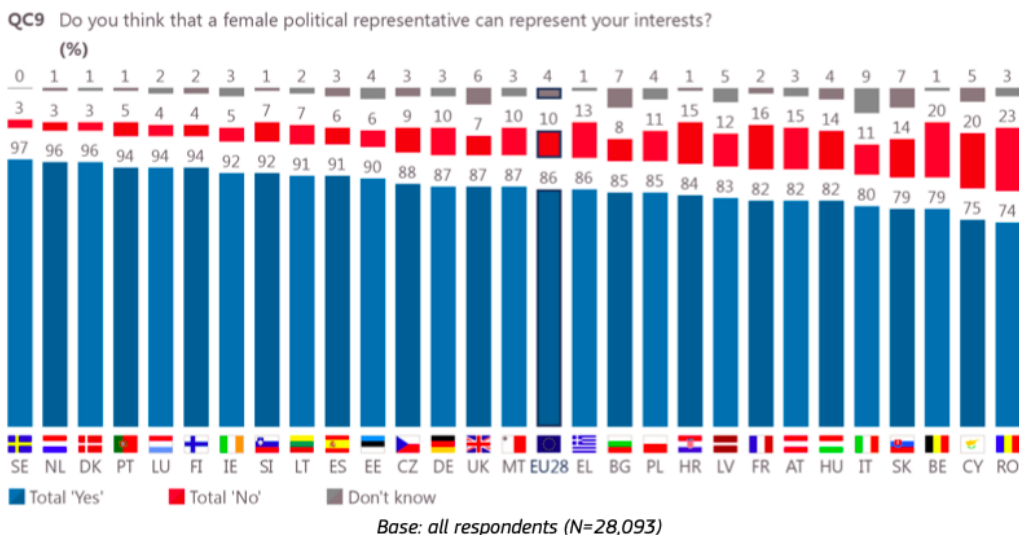
Πολιτική και εμπιστοσύνη

Σημαντικό ρόλο στη πολιτική παίζει η εμπιστοσύνη που δείχνουν οι ψηφοφόροι στους πολιτικούς. Η έρευνα της Special Eurobarometer 465 πήγε ένα βήμα παραπέρα και θέλησε να εξετάσει αν υπάρχει μεγαλύτερη εμπιστοσύνη στους άνδρες ή τις γυναίκες αντίστοιχα. Σχεδόν εννέα στους δέκα που ερωτήθηκαν απάντησαν πως οι γυναίκες πολιτικοί μπορούν να εκπροσωπήσουν τα συμφέροντα τους, ενώ οι γυναίκες στη πλειοψηφία τους είναι πιο πιθανό να σκεφθούν πως οι γυναίκες πολιτικοί είναι αυτές που μπορούν να στηρίζουν τα συμφέροντα και τα ενδιαφέροντα τους στη πολιτική (Special Eurobarometer 465, 2017). Με βάση τα Ευρωπαϊκά δεδομένα περισσότεροι από επτά στους δέκα που ερωτήθηκαν απάντησαν θετικά για τις γυναίκες ότι τους έχουν εμπιστοσύνη να συμμετέχουν στη πολιτική σκηνή και να υπερασπίζονται τα συμφέροντα τους. Οι χώρες με τα μεγαλύτερα ποσοστά εμπιστοσύνης είναι η Σουηδία, η Δανία, η Ολλανδία, η Ρουμανία, η Κύπρος, η Σλοβακία και το Βέλγιο. Περισσότεροι από οκτώ στους δέκα απάντησαν ότι έχουν εμπιστοσύνη στους άνδρες, στο να υπερασπιστούν τα συμφέροντα τους, ενώ μόνο ένας στους δέκα απάντησε ότι δεν έχει εμπιστοσύνη. Υπάρχουν μόνο μικρές διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα, όπως φανερώνει η έρευνα. Τουλάχιστον έξι στους δέκα ερωτώμενους απάντησαν ότι η ανδρική εκπροσώπηση στη βουλή μπορεί να στηρίξει τα ενδιαφέροντα τους. Οι ερωτώμενοι που απάντησαν θετικά στην ανδρική εκπροσώπηση ήταν σε μεγαλύτερα ποσοστά από τη Ολλανδία, τη Δανία, τη Σουηδία, τη Κύπρο, Ιταλία και Γαλλία (Special Eurobarometer 465, 2017).

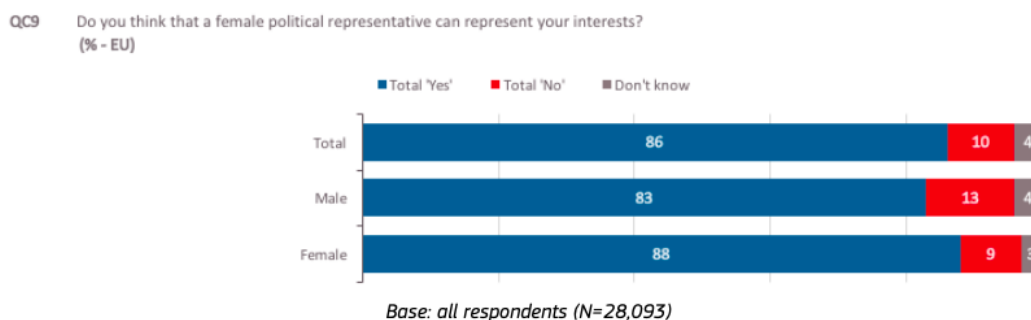
QC10 Do you think that a male political representative can represent your interests?
(% - EU)



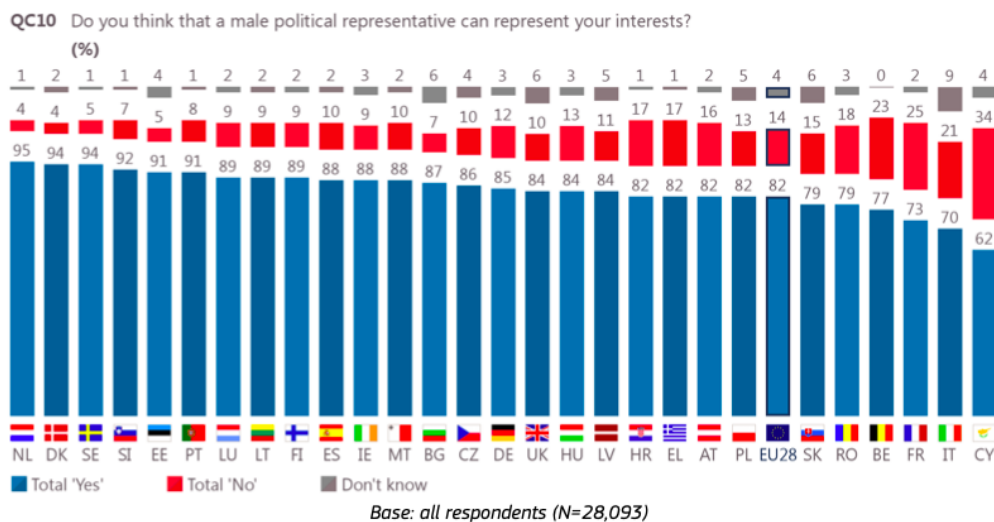
Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)



Πηγή: (Special Eurobarometer 465, 2017)

Με βάση τα κοινωνικά και δημογραφικά δεδομένα που συνέλλεξε η Special Eurobarometer 465, προκύπτει ότι γενικά δεν υπάρχει μεγάλη διαφορά στην ηλικία των ερωτώμενων όμως οι γυναίκες άνω των 55 ετών φαίνεται πως στηρίζουν την

άποψη ότι οι άνδρες είναι εκείνοι που πρέπει να ασχολούνται με τα κοινά. Επίσης παρατηρήθηκε ότι όσο πιο πολλές γνώσεις είχε ένας ερωτώμενος τόσο το πιθανότερο ήταν να υποστηρίξει ότι γυναίκες και άνδρες μπορούν ισάξια να εκπροσωπήσουν τους ψηφοφόρους τους. Αυτή η άποψη βρίσκει σύμφωνους και όσους ασχολούνται με τις διευθυντικές θέσεις, όσους δεν αντιμετωπίζουν δυσκολίες στις πληρωμές των υποχρεώσεων τους και όσοι δεν συμμερίζονται τα στερεότυπα που έχουν δημιουργηθεί, ότι δηλαδή άνδρες και γυναίκες μπορούν να σταθούν και να υποστηρίξουν ισάξια τα συμφέροντα αυτών που τους επέλεξαν. Ενώ αντίθετα αυτοί που στηρίζουν τις διακρίσεις που γίνονται ανάμεσα στα φύλα είναι πιο πιθανό να υποστηρίξουν ότι οι γυναίκες αντίθετα με τους άνδρες πολιτικούς δεν είναι ικανές για να στηρίξουν τα συμφέροντα των πολιτών (Special Eurobarometer 465, 2017).

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων

Η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος

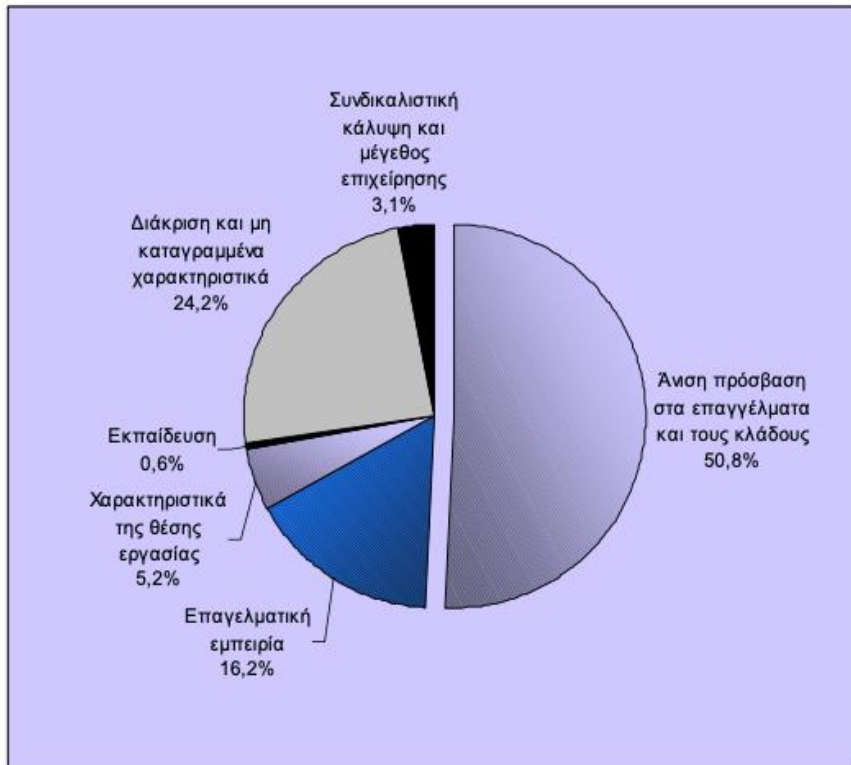
Παρά της προσπάθειας για να εξαλειφθούν οι μισθολογικές ανισότητες και ως προς την αμοιβή τυπικά υπάρχει μια εξισορρόπηση, πρακτικά πάντα υπάρχει χώρος για διακρίσεις. Σύμφωνα με τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες πληρώνονται στο μέσο όρο τους λιγότερο από τους άνδρες, αυτό συμβαίνει επειδή οι εργοδότες τις αντιμετωπίζουν ως «κατώτερες» λόγω του φύλου τους, αυτό στηρίζεται στο ότι οι άνδρες κατέχουν μεγαλύτερο μέρος του «ανθρώπινου κεφαλαίου» ενώ γυναίκες αμείβονται λιγότερο παρόλο που εργάζονται στο ίδιο μέρος του «ανθρώπινου κεφαλαίου». Παράγοντες όπως το επάγγελμα, η φύση της σύμβασης και ο κλάδος συμβάλουν στην ανάπτυξη των φυλετικών διακρίσεων στο χώρο της εργασίας, για αυτό και μερικοί χώροι έχουν χαρακτηριστεί ως ανδροκρατούμενοι ή γυναικοκρατούμενοι αντίστοιχα. Επίσης, οι άνδρες έχουν την τάση να επιλέγουν τα επαγγέλματα με τις περισσότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες με τις χαμηλότερες, αυτό μπορεί να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες δεν διαπραγματεύονται τα οικονομικά τους ζητήματα με τον ίδιο τρόπο με τους άνδρες απέναντι στους εργοδότες (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Χρησιμοποιώντας την οικονομετρική μέθοδο θα προσπαθήσουμε να εξισώσουμε τους μισθούς ξεχωριστά των δύο φύλων, καθώς και να αναλύσουμε το μισθολογικό χάσμα στις συνιστώσες του. Η αξία της εργασιακής δύναμης εξαρτάται από τη σχέση που έχουν οι εργαζόμενοι με τους εργοδότες τους, όσο πιο πολύ εξειδικεύονται οι εργαζόμενοι τόσο μεγαλώνει η αξία τους στον

εργασιακό χώρο έναντι των συναδέλφων τους. Οι ατομικές αποδοχές των εργαζομένων διαφέρουν διότι διαφέρουν και τα ατομικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στο επάγγελμα και στον κλάδο στον οποίο απασχολούνται, καθώς και στο πως έχουν διαπραγματευτεί το μισθό τους κατά τη σύμβαση τους. Υπάρχει διαφορετική κατανομή στους μισθούς ανδρών γυναικών ανάλογα με τα ατομικά χαρακτηριστικά τους (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα

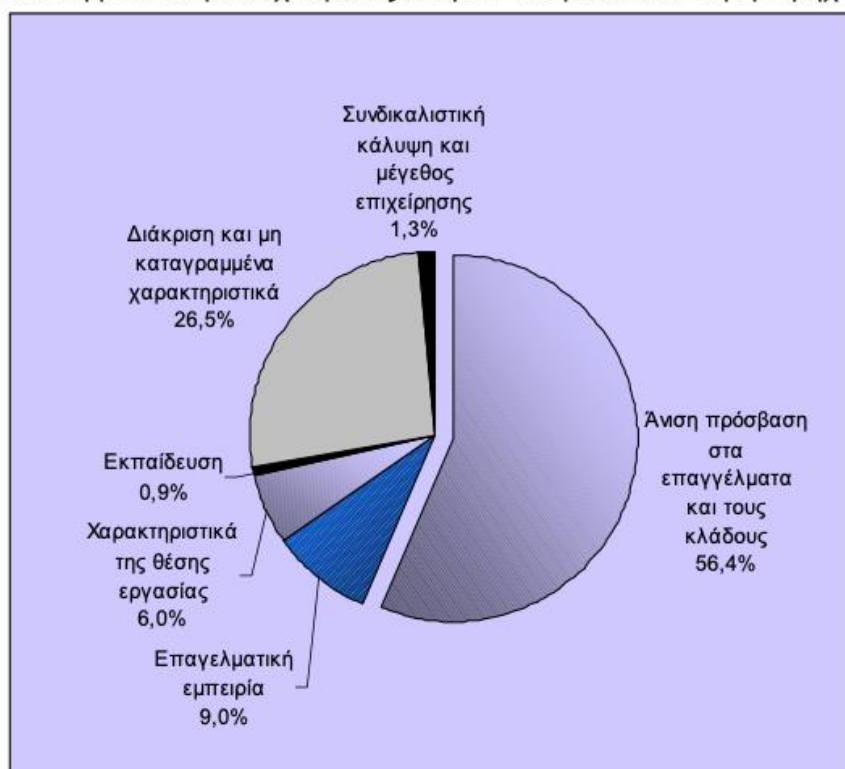
Στη συνέχεια θα προσπαθήσουμε να αποτυπώσουμε εμπειρικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων, με βάση τα ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών που συγκέντρωσε η Εθνική Στατιστική Υπηρεσία και που πραγματοποιήθηκε στην Ελλάδα. Το δείγμα αποτελείται από 1.980 βιομηχανικά καταστήματα στα οποία εργάζονται 30.789 υπάλληλοι, καθώς και 1.605 καταστήματα και 22.186 μισθωτούς στις υπηρεσίες. «Η έρευνα ασχολήθηκε με τα ορυχεία, τα λατομεία, οι μεταποιητικές βιομηχανίες, τη παραγωγή ρεύματος και νερού, το χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή οχημάτων, ξενοδοχεία, εστιατόρια, είδη προσωπικής και οικιακής χρήσης, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες» (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Η έρευνα είναι χωρισμένη στα δυο, το ένα κομμάτι για τη βιομηχανία και το άλλο για τις υπηρεσίες, ώστε να υπολογιστεί το χάσμα σωστά. Υπολογίστηκαν οι ωριαίες μικτές αποδοχές και το χάσμα υπολογίστηκε ότι είναι στο 28,5% και στη βιομηχανία 25%. Ακολουθούν δυο διαγράμματα (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες



Πηγή: ΚΕΘΙ

Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στην βιομηχανία



Πηγή: ΚΕΘΙ

Τα συμπεράσματα που προκύπτουν από αυτά τα διαγράμματα είναι ότι προκειμένου να υπάρχει ισότητα μεταξύ των δυο φύλων στο επαγγελματικό περιβάλλον θα πρέπει αρχικά να υπάρχει η ανάλογη κρατική μέριμνα και να αξιολογούνται τα προσόντα και των δύο φύλων με απώτερο σκοπό να καταταχθούν εκ νέου αξιολογικά τόσο στις ανάλογες θέσεις, όσο και μισθολογικά, με κύρια εργαλεία το διάλογο και τη διαπραγμάτευση. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των δυο φύλων έχει σχεδόν εξισωθεί αυτό που τους διαφοροποιεί είναι οι εκπαιδευτικές τους επιλογές, σημαντικό ρόλο παίζει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση που χρησιμοποιείται σαν βασικό εργαλείο για την «άμβλυνση» του επαγγελματικού διαχωρισμού (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των δυο φύλων οφείλονται στο γεγονός ότι η εργασία που παράγουν οι γυναίκες, σύμφωνα με τα κοινωνικά στερεότυπα που έχουν περάσει από γενιά σε γενιά, χαρακτηρίζεται ως κατώτερη και αυτό συνεχίζει να συμβαίνει λόγω του ότι οι

γυναίκες δε διαπραγματεύονται τα εργασιακά τους με τον ίδιο τρόπο με τους άνδρες μισθωτούς. Ακόμα ένα στοιχείο που εντείνει τις διαφορές είναι ότι οι γυναίκες είναι «νεότερες» στο χώρο της εργασίας, με την έννοια ότι εντάχθηκαν αργότερα και επομένως δεν έχουν την ίδια εργασιακή εμπειρία, ούτε την ίδια προϋπηρεσία. Αυτό συνδέεται και με τις διακοπές στην διάρκεια τις εργασίας των γυναικών παραδείγματος χάρη για λόγους κήσης ή γονικές άδειες. Είναι στο χέρι των εργοδοτών ώστε να μη διακόψουν την εργασία τους οι γυναίκες εντελώς, να τις διευκολύνουν και να στηρίξουν την επαγγελματική τους άνοδο δίνοντας τους προοπτικές και προαγωγές (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Το μισθολογικό χάσμα στην Ευρώπη

Σύμφωνα με τα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθολογικά στην Ελλάδα αντιστοιχεί σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και ανάμεσα στις 19 πιο ανεπτυγμένες χώρες του ΟΟΣΑ, είναι το έβδομο πιο μικρό. Μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής ένωσης είναι το έκτο μικρότερο. Τα στοιχεία αφορούν μόνο για τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης και προέρχονται από το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας των Νοικοκυριών (European Community Household Panel) και αφορούν το έτος 1998 (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Πίνακας 1: Μέσος γυναικείος προς ανδρικό μισθό (%)
 Ωριαίες αποδοχές μισθωτών 20-64 ετών (έτος 1998)

Αυστραλία (2000)	89
Αυστρία	79
Βέλγιο	93
Γαλλία	89
Γερμανία	81
Δανία	89
Ελβετία (2001)	78
Ελλάδα	87
Ηνωμένο Βασίλειο	75
Ηνωμένες Πολιτείες (1999)	78
Ιρλανδία	79
Ισπανία	86
Ιταλία	91
Καναδάς (2000)	81
Νέα Ζηλανδία (2001)	84
Ολλανδία	79
Πορτογαλία	95
Σουηδία (2000)	83
Φινλανδία	82
ΟΟΣΑ - μη σταθμισμένος μέσος όρος	84

Πηγή: OECD (2002), Πίνακας 2.15, σελ. 97.

Σύμφωνα με αυτή την έρευνα στην Ελλάδα το 1998 το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα αντιστοιχούσε σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ενώ στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και αντιστοιχούσε σε 9 ποσοστιαίες μονάδες. Βασιζόμενοι στα αποτελέσματα της έρευνας που διεξήγαγε η Ευρωπαϊκή Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών (European Structure of Earnings Survey) που ασχολήθηκε με χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης τη χρονιά 1995 ασχολήθηκε κυρίως με κλάδους του ιδιωτικού τομέα εργασίας, ενώ η Ελλάδα εκείνη τη χρονιά το μισθολογικό της χάσμα αντιστοιχούσε σε 23 ποσοστιαίες μονάδες (Πίνακας 2) (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Πίνακας 2: Μέσος γυναικείος προς ανδρικό μισθό (%)
 Ωριαίες αποδοχές μισθωτών 20 ετών και άνω

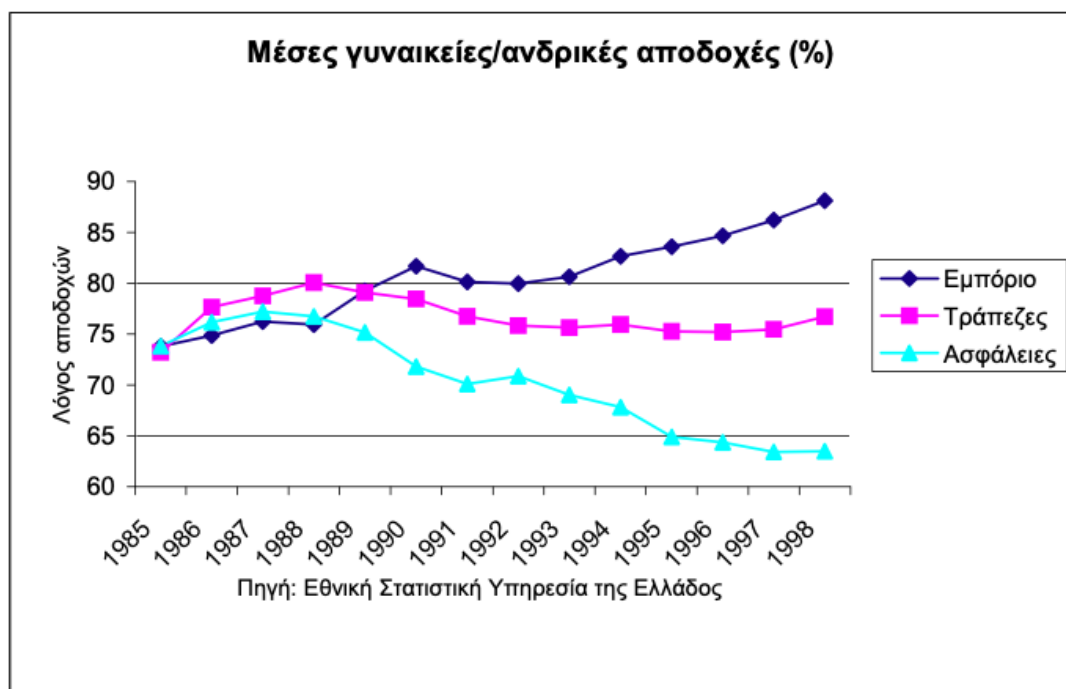
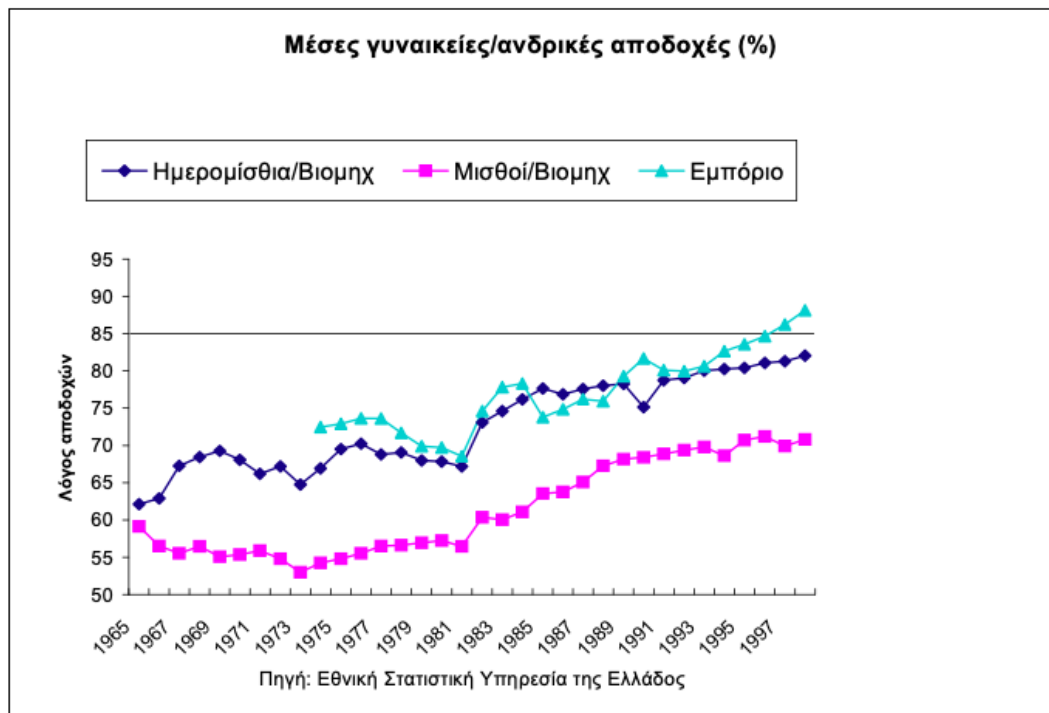
	Ε.Ε.Ν.* 1998		Ε.Ε.Δ.Α.** 1995
	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	
Αυστρία	92	76	71
Βέλγιο	92	88	80
Γαλλία	89	84	68
Γερμανία	77	73	73
Δανία	97	92	81
Ελλάδα	91	79	77
Ηνωμένο Βασίλειο	83	85	59
Ιρλανδία	90	82	
Ισπανία	93	83	72
Ιταλία	101	89	71
Ολλανδία	79	81	67
Πορτογαλία	108	79	72
Σουηδία			82
Φινλανδία	83	85	78
Ε.Ε.-13	87	82	70

* ΕΕΝ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Νοικοκυριών

** ΕΕΔΑ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών

Πηγές: European Commission (2002), Barry et al. (2001).

Στη συνέχεια φαίνεται ο διαχωρισμός των μισθών μεταξύ των δυο φύλων στην Ελλάδα. Οι μισθοί των δυο φύλων διαφέρουν ανάλογα με τον κλάδο στον οποίο απασχολούνται, παραδείγματος χάρη μεταξύ των ετών 1965 μέχρι 1973 στο τομέα της βιομηχανίας ο γυναικείος μισθός βελτιώθηκε, ενώ συνέβη το αντίθετο από το 1976 μέχρι 1981 (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).



Από το έτος 1981 φαίνεται πως οι μισθοί των γυναικών παρουσιάζουν έντονα τη τάση να μικραίνουν τόσο στο βιομηχανικό όσο και στο λιανικό επίπεδο. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δυο φύλων φαίνεται αρχικά να ξεκίνησε από τις τράπεζες και τις ασφάλειες. Στους τελευταίους κλάδους αντιστράφηκε η τάση συρρίκνωσης του μισθού στα τέλη της δεκαετίας του 1980 και αυτό είχε ως αποτέλεσμα να διευρυνθεί ακόμα περισσότερο το μισθολογικό χάσμα. Στο πρώτο διάγραμμα φαίνεται η μείωση του μισθολογικού χάσματος και στους δύο τομείς

(βιομηχανία και εμπόριο) αυτό σχετίζεται με την αύξηση του κατώτερου μισθού κατά 37% και την αύξηση του ημερομισθίου κατά 32% που έγινε το 1981 υπό το πολιτικό καθεστώς του ΠΑΣΟΚ (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

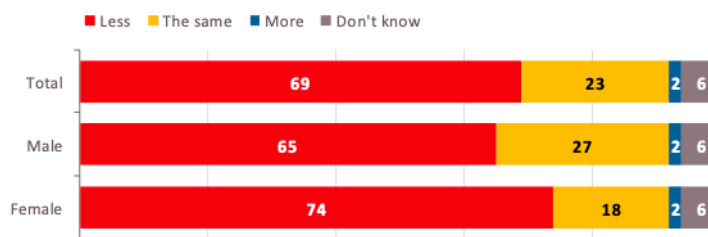
Πλαίσιο ίσων αμοιβών της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το τρέχων νομικό πλαίσιο αμοιβών που ισχύει στην Ευρωπαϊκή ένωση σχετικά με τις ίσες αμοιβές θα μπορούσε να βοηθήσει στην αντιμετώπιση των διαφορών μεταξύ των δυο φύλων, καθώς και στις αποζημιώσεις που προκύπτουν από θέματα που σχετίζονται με την απόδοση και τις πληρωμές. Με βάση το άρθρο 4 των οδηγιών για την ισότητα των φύλων 2006/54/EC απαγορεύει την απευθείας και την έμμεση διάκριση μεταξύ των δύο φύλων στον τομέα της αμοιβής ειδικά όταν πρόκειται για εργασία ίσης αξίας. Τα συστήματα αμοιβών συνδέονται με τις επιδόσεις των εργαζομένων γενικότερα και δεν θέτουν ορισμένους εργαζομένους σε μειονεκτική θέση μόνο λόγω του φύλου τους, δεν εισάγονται άμεσα οι διακρίσεις, αλλά έμμεσα. Σύμφωνα με το πλαίσιο αμοιβών της Ευρωπαϊκής Ένωσης αυτό συμβαίνει όταν μια ουδέτερη διάταξη ή κριτήριο θέτει ορισμένα άτομα ενός φύλου σε μειονεκτικότερη θέση συγκριτικά με τα υπόλοιπα άτομα του αντίθετου φύλου, εκτός και αν αυτή η διάταξη εξυπηρετεί κάποιο συγκεκριμένο σκοπό προκειμένου να επιτευχθεί ένας στόχος που έχει τεθεί. Η ιδέα σχετίζεται με τον ανόμοιο αντίκτυπο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αντιμετωπίζοντας ορισμένες πτυχές της δομικής ανισότητας των φύλων αλλά όχι και τις εμφανείς διακρίσεις. Αυτή η διάταξη θα μπορούσε να ληφθεί υπόψη όταν ένα σύστημα αμοιβών που σχετίζεται με την απόδοση λειτουργεί εις βάρος πολύ υψηλότερου ποσοστού γυναικών από ότι ανδρών. Αυτό περιλαμβάνει μια κατάσταση κατά την οποία ένα πολύ μικρότερο ποσοστό γυναικών από ότι οι άνδρες είναι σε θέση να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις που τους δίνουν το δικαίωμα σε ένα συγκεκριμένο φάσμα αμοιβών. Αυτό θα μπορούσε να συμβεί όταν σε ένα σύστημα ο εργοδότης ευνοεί περισσότερο του άνδρες από ότι τις γυναίκες και αυτό παρατηρείται κυρίως στις εργασίες μερικής απασχόλησης όπου εργασία ίσης αξίας αμείβεται διαφορετικά ανάλογα με το φύλο και ευνοούνται περισσότερο οι άνδρες. Στους γυναικοκρατούμενους χώρους πάλι παρατηρείται πως άνδρες και γυναίκες αμείβονται το ίδιο ανάλογα με την εργασία τους (Kalina Arabadjieva and Wouter Zwysen, 2022).

Αντίληψη του μισθολογικού χάσματος

Η πλειοψηφία των γυναικών πιστεύει πως οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο από τους άνδρες. Σχεδόν επτά στους δέκα πιστεύουν πως οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερο την ώρα συγκριτικά με τους άνδρες που παράγουν την ίδια εργασία (69%). Σχεδόν το ένα τέταρτο (23%) από όσους ερωτήθηκαν πιστεύουν πως πιστεύουν πως οι γυναίκες αμείβονται ισάξια με τους άνδρες, ενώ μόνο το 2% πιστεύει πως οι γυναίκες αμείβονται περισσότερο από τους άνδρες. Οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες είναι πιο πιθανό να σκεφτούν ότι πληρώνονται κατώτερα από τους άνδρες (Special Eurobarometer 465, 2017). Ανάμεσα σε 24 χώρες η πλειοψηφία των ατόμων που ερωτήθηκαν πιστεύουν πως οι γυναίκες υφίστανται διαφορές στην αμοιβή της εργασίας τους προς τα κάτω ανάλογα με την ώρα εργασίας που προσφέρουν. Περισσότεροι από εννέα στους δέκα στη Σουηδία συμφωνούν με αυτή την άποψη, το ίδιο και στην Ολλανδία και τη Γερμανία. Συμφωνούν αλλά σε χαμηλότερα ποσοστά και ερωτώμενοι από τη Ρουμανία, τη Μάλτα, την Ελλάδα και τη Βουλγαρία (Special Eurobarometer 465, 2017).

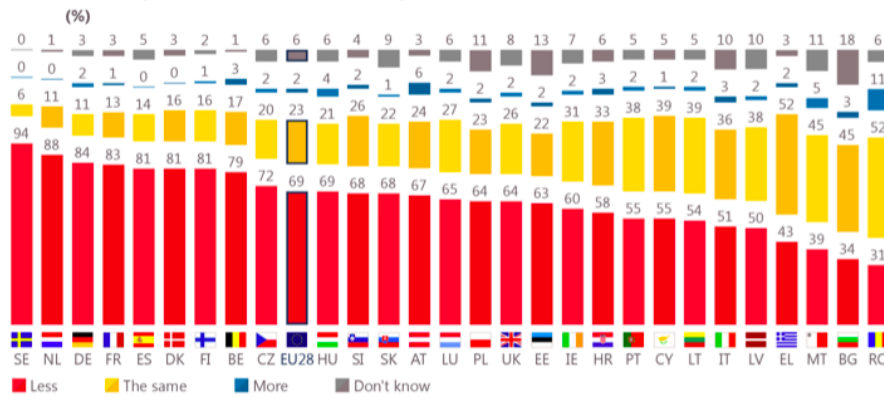
QC12 Do you think that, taking into account all female and male employees in the economy of (OUR COUNTRY), women tend to be paid more, less or the same as men per hour of work? (% - EU)



Base: all respondents (N=28,093)

Πηγή: Special Eurobarometer 465

QC12 Do you think that, taking into account all female and male employees in the economy of (OUR COUNTRY), women tend to be paid more, less or the same as men per hour of work?



Base: all respondents (N=28,093)

Πηγή: Special Eurobarometer 465

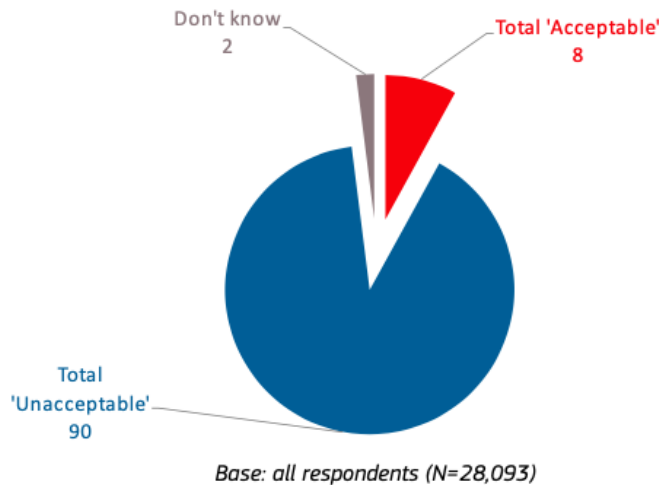
Στην ανάλυση των κοινωνικοδημογραφικών δεδομένων που συνέλεξε η Special Eurobarometer 465 το 2017 γίνεται φανερό πως η πλειοψηφία των ερωτώμενων συμφωνεί πως οι γυναίκες όντως αμείβονται κατώτερα από τους άνδρες, ωστόσο υπάρχουν μικρές λεπτομέρειες που τους διαφοροποιούν. Όσοι ανήκαν στο ηλικιακό γκρουπ κάτω των σαράντα ετών ήταν πιο πιθανό να απαντήσουν πως άνδρες και γυναίκες έχουν τις ίδιες απολαβές και λιγότεροι από αυτό το γκρουπ απάντησαν πως οι γυναίκες είναι πιθανό να αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες. Αυτό το μοτίβο συναντάται περισσότερο από τις γυναίκες και λιγότερο από τους άνδρες. Άτομα που ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση τους στα είκοσι τους χρόνια είναι αυτά που είναι πιο πιθανό να σκεφτούν πως οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άνδρες και λιγότερο πιθανό να σκεφτούν πως οι αμοιβές τους είναι οι ίδιες. Όσοι κατέχουν διευθυντικές θέσεις είναι πιο πιθανό να πουν πως οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο και συχνά τα νούμερα συγκρίνονται και με τους ανέργους. Παρόμοια θέση έχουν και όσοι αντιμετωπίζουν οικονομικές δυσκολίες, ότι δηλαδή οι γυναίκες πληρώνονται λιγότερα από τους άνδρες και λιγότεροι θεωρούν πως υπάρχουν ίσες αμοιβές ανάμεσα στα δύο φύλα (Special Eurobarometer 465, 2017).

Πεποιθήσεις σχετικά με τον παράνομο τρόπο πληρωμής των γυναικών

Τα δείγματα που συνέλεξε η Special Eurobarometer 465 δείχνουν πως η μεγάλη πλειοψηφία των ατόμων που αποτέλεσαν το δείγμα πιστεύει πως είναι απαράδεκτο για μια γυναίκα να πληρώνεται λιγότερο από έναν άνδρα εφόσον προσφέρουν την ίδια εργασία. Εννέα στους δέκα συμφωνούν με αυτή την άποψη (90%), λιγότεροι

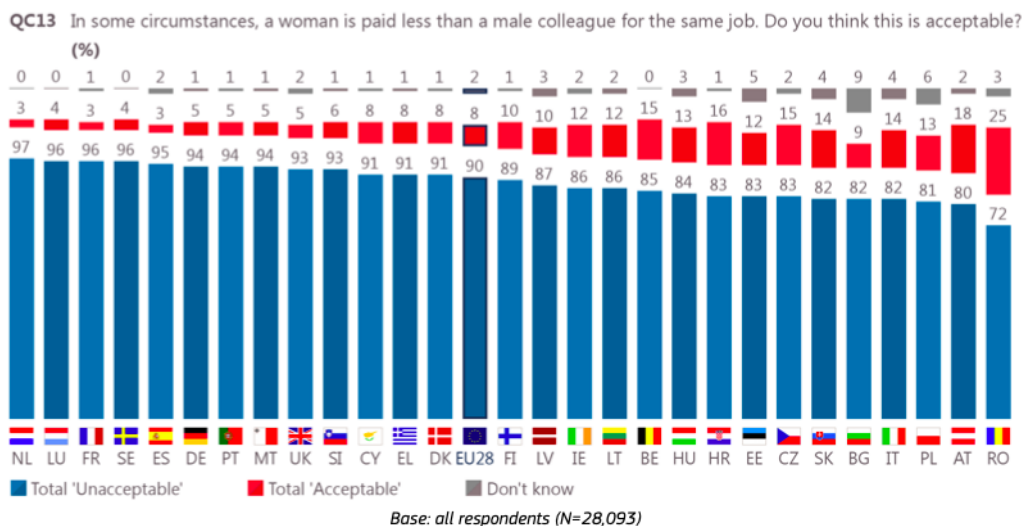
πιστεύουν πως αυτό είναι αποδεκτό (8%), ενώ ακόμα λιγότεροι απάντησαν πως δε ξέρουν (2%). Οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να στηρίξουν την άποψη ότι είναι απαράδεκτο (92%), ενώ το ίδιο και οι περισσότεροι άνδρες αλλά σε πιο χαμηλό ποσοστό από τις γυναίκες (86%) (Special Eurobarometer 465, 2017).

QC13 In some circumstances, a woman is paid less than a male colleague for the same job. Do you think this is acceptable?
(% - EU)



Πηγή: Special Eurobarometer 465

Σε όλες εκτός από μια χώρα τουλάχιστον οκτώ στους δέκα ερωτώμενους απάντησαν πως είναι κάθεται στη κατώτερη αμοιβή των γυναικών για την ίδια εργασία με τους άνδρες που παράγουν. Σχεδόν όλο το δείγμα στην Ολλανδία, το Λουξεμβούργο, τη Γαλλία και τη Σουηδία σκέφτονται κατά αυτόν τον τρόπο και σε λίγο μικρότερα ποσοστά ακολουθούν η Αυστρία, η Ρουμανία και η Πολωνία (Special Eurobarometer 465, 2017).



Νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των αμοιβών

Στις αρχές της δεκαετίας του 1970 ξεκινάει στην Ελλάδα να υπάρχει η πολιτική των ίσων αμοιβών και το «ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία» κατοχυρώθηκε με το Σύνταγμα του 1975. Στη αρχή αυτή ωστόσο του Συντάγματος δε δόθηκε ιδιαίτερη σημασία από τη μεριά της κυβέρνησης και των κοινωνικών εταίρων. Μετά τη ψήφιση του Συντάγματος οποιαδήποτε σύμβαση έδινε διαφορετικούς μισθούς στους άνδρες και στις γυναίκες που παρήγαγαν την ίδια εργασία και τους διαχώριζε, χαρακτηριζόταν ως παράνομη (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Το 1975 η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας όρισε τα τρία έτη ως περίοδο αναπροσαρμογής και εξίσωσης του κατώτατου εθνικού ημερομίσθιου προκειμένου να ακολουθήσει τα όσα όριζε το νέο νομοθετικό πλαίσιο και αναπροσαρμόστηκαν τα ονόματα των επαγγελματικών κατηγοριών ώστε να ταιριάζουν και στα δυο φύλα. Σημαντικό ρόλο για τη κατάργηση των διακρίσεων έπαιξαν τα συνδικάτα και το πρωταρχικό πράγμα που υποστήριζαν ήταν η καταβολή του επιδόματος γάμου και στα δύο φύλα, επίδομα που πριν το 1989 έπαιρναν μόνο οι άνδρες, λόγω του ότι αυτοί έφερναν το οικογενειακό εισόδημα στο σπίτι και συντηρούσαν τα μέλη και φυσικά την εξαρτημένη από αυτούς γυναίκα τους (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003).

Διαχωρισμός της εργασίας και η υποτίμηση της γυναικείας προσφοράς στην εργασία

Με βάση την κριτική που δέχθηκε η θεωρία του κεφαλαίου υπάρχουν κάποια κύρια σημεία. Αρχικά, η θέση που έχει δοθεί σε έναν υπάλληλο, αλλά και τα τεχνικά χαρακτηριστικά του τομέα στον οποίο εργάζεται είναι τα στοιχεία που επηρεάζουν την παραγωγικότητα του υπαλλήλου άσχετα με το φύλο. Οι μισθοί των υπαλλήλων διαφέρουν ανάλογα με τα προσόντα τους αλλά δεν είναι ο μόνος παράγοντας που δημιουργεί μισθολογικές διαφορές. Το περιβάλλον στο οποίο εργάζονται τα άτομα και το κατά πόσο μπορούν να δώσουν μεγαλύτερους μισθούς στους εργαζομένους τους ή όχι οι εταιρίες είναι ένας ακόμα παράγοντας που διαφοροποιεί τους μισθούς. Επίσης ρόλο μπορεί να παίζει αν οι υπάλληλοι δραστηριοποιούνται σε κάποιο πολιτικό πεδίο. Οι μισθολογικές ανισότητες ανδρών γυναικών βασίζονται στην ιδέα

που επικρατεί ότι οι γυναίκες δεν μπορούν να καταφέρουν να κάνουν τις ίδιες δουλειές με τους άνδρες και επομένως στερούνται της ευκαιρίας να εργασθούν σε τομείς που μπορεί να τους ενδιαφέρουν και αμείβονται κατώτερα από τους άνδρες. Αυτό ονομάζεται φαινόμενο διαχωρισμού της απασχόλησης (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Το φαινόμενο αυτό έχει δύο διαστάσεις. Η πρώτη αφορά στο ότι πολλοί κλάδοι ή επαγγέλματα διαμορφώνονται έτσι ώστε να έχει περισσότερους άνδρες ή γυναίκες υπαλλήλους και επομένως να χαρακτηρίζονται οι χώροι ή τα επαγγέλματα ως γυναικοκρατούμενα ή ανδροκρατούμενα. Η δεύτερη αφορά τη τάση των ανδρών να συγκεντρώνονται στα επαγγέλματα που εξασφαλίζουν μεγαλύτερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες στα επαγγέλματα με μικρότερες αποδοχές. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται με τη διαδικασία της κοινωνικοποίησης και τα πρότυπα που υπάρχουν στην οικογένεια. Υπάρχει η πεποίθηση ότι ο άνδρας είναι ο «κουβαλητής», αυτός που φέρνει στο σπίτι το εισόδημα, τη τροφή, αναλαμβάνει τις οικογενειακές υποχρεώσεις και η γυναίκα του συντηρείται από εκείνον. Υφίσταται λοιπόν μια προκατάληψη ως προς τις γυναίκες και την αμειβόμενη εργασία, που οδηγεί στην άνιση κατανομή των θέσεων εργασίας που προσφέρουν υψηλές αποδοχές και κοινωνικό γόητρο. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα γυναίκες που μπορεί να έχουν δεξιότητες και προσόντα να μένουν προσκολλημένες σε επαγγέλματα που δε τους δίνουν την ανέλιξη που αξίζουν και να μένουν αναξιοποίητες οι δεξιότητες τους (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου, 2003). Σε ορισμένες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης συνεχίζει να υπάρχει η ανισότητα των αμοιβών και για αυτό το θέμα αυτό οδηγήθηκε στη συζήτηση στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων με σκοπό την εξίσωση των αμοιβών μεταξύ των δυο φύλων και την ουδετερότητα ως προς τη κατανομή των θέσεων εργασίας. «Η Σύμβαση Ίσης Αμοιβής, 1951, (No.100), ένα από τα οκτώ βασικά διεθνή πρότυπα εργασίας, επιδιώκει να αντιμετωπίσει τις διακρίσεις όσον αφορά τις αμοιβές, διασφαλίζοντας ότι οι γυναίκες και οι άνδρες λαμβάνουν ίση αμοιβή, όχι μόνο για την ίδια ή παρόμοια εργασία, αλλά και για εργασία ίσης αξίας» (Λιάπη, Αντωνοπούλου, 2016).

Ο ρόλος της αμοιβής

Ο όρος αμοιβή παίζει σημαντικό ρόλο στην εργασιακή ισότητα μεταξύ των δύο φύλων. Η αμοιβή περιλαμβάνει και τα μόνους, τις υπερωρίες, τα οικογενειακά επιδόματα και τις παροχές σε είδος. Ο κατώτατος μισθός δε περιλαμβάνει πολλές παροχές και απολαβές, ενώ παρατηρείται ότι ισότητα μεταξύ των δυο φύλων υπάρχει

μόνο στη καταβολή του βασικού μισθού και όχι στις επιπλέον απολαβές. Οι διακρίσεις διαιώνίζονται μέσω των αμοιβών ενώ σκοπός είναι να μπορούν όλοι οι υπάλληλοι να απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα και παροχές με τους συναδέλφους τους (Λιάπη, Αντωνοπούλου,2016).

Ενδεικτικός κατάλογος στοιχείων αμοιβής

Βασικός Μισθός	Οδοιπορικά έξοδα ή αποζημίωση
Κατώτατος μισθός	Παροχή αυτοκινήτου
Τακτικός μισθός	Παροχή διαμονής ή σχετικό επίδομα
Πληρωμή υπερωριών	Παροχή ρουχισμού ή σχετικό επίδομα
Μπόνους παραγωγικότητας	Προμήθεια
Πληρωμές αποδοτικότητας	Ασφάλεια ζωής
Χρονοεπίδομα	Κοινωνική ασφάλιση μέσω εργοδότη
Επίδομα οικογενειακό, τέκνων ή	Μετοχές ή κέρδη της εταιρείας

Πηγή: (Λιάπη, Αντωνοπούλου,2016).

Εξάλειψη του χάσματος των αμοιβών

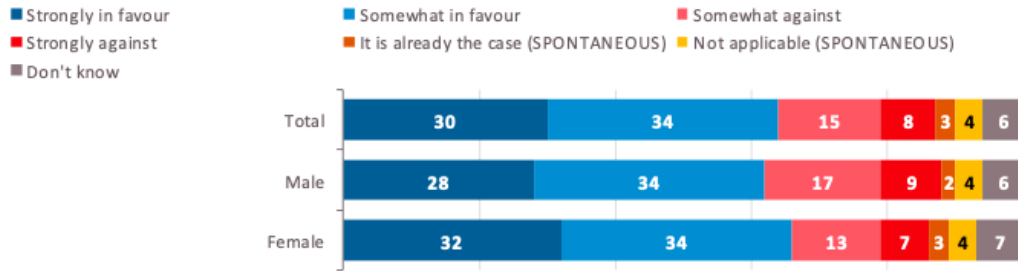
Προκειμένου να αντιμετωπιστεί το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών και να επιτευχθεί η ισότητα κυρίαρχο ρόλο παίζει η στάση των κοινωνικών εταίρων. Μοχλό πίεσης χαρακτηρίζουμε το κοινωνικό διάλογο από τη μεριά των κοινωνικών εταίρων και αρκετές φορές υπάρχουν νομικές απαιτήσεις που βαραίνουν τους εργοδότες και τους κοινωνικούς εταίρους, περιλαμβάνουν τη διαπραγμάτευση των διατάξεων για την ισότητα των φύλων ή ολοκληρωμένες συμφωνίες που αφορούν την ισότητα. Πολλές φορές συνδικαλιστικοί φορείς δημιουργούν καθοδηγητικό υλικό, πρακτικά εργαλεία, κώδικες δεοντολογίας, παρέχουν συμβουλευτικές υπηρεσίες ή διενεργούν έρευνες. Άλλη μια πρακτική είναι η εκπαίδευση των ατόμων που συνδικαλιζονται ώστε να γίνει ανταλλαγή απόψεων και να ενσωματωθούν οι ιδέες της ισότητας των δύο φύλων. Ο κοινωνικός διάλογος χρησιμοποιεί επίσης τις ίδιες τεχνικές με απώτερο σκοπό να αντιμετωπιστούν οι ανισότητες των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις χρησιμοποιούνται από τους κοινωνικούς εταίρους ως το κύριο μέσο για να μπορέσει να αποτυπωθούν οι συνθήκες εργασίας και να μπουν οι όροι. Οι συλλογικές διαπραγματεύσεις αποτελούν ισχυρό παράγοντα

εξάλειψης του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δυο φύλα. Στην Ευρώπη η πλειοψηφία των χωρών προσπαθούν να εντάξουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας με τελικό στόχο να σταματήσουν να υπάρχουν φυλετικές προκαταλήψεις ανάμεσα στους υπαλλήλους. Επικροτείται η δημιουργία κατευθυντήριων γραμμών που υπερασπίζονται τη μισθολογική ισότητα στο χώρο της εργασίας. Οι κατευθυντήριες γραμμές στηρίζουν τη δημιουργία «επιτροπών ίσης αμοιβής της εργασίας», τη ανασύνταξη των αμοιβών, την ανακατανομή των θέσεων εργασίας, την παραδοχή του χάσματος των αμοιβών στις επιχειρήσεις και την αντιμετώπιση του χάσματος με λήψη διορθωτικών μέτρων, την αξιολόγηση των θέσεων και τη σταδιακή απαλλαγή από τις προκαταλήψεις λόγω φύλου. Το πιο σημαντικό κομμάτι σε όλη τη διαδικασία είναι να επικοινωνούν οι εργαζόμενοι με τη διοίκηση (Λιάπη, Αντωνοπούλου,2016).

Μέτρα για τη προώθηση της ισότητας του φύλου στην εργασία

Χρησιμοποιώντας δεδομένα από την έρευνα της Special Eurobarometer 465 θα γίνει η προσπάθεια να βρεθούν μέτρα για τη προώθηση της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον. Η πλειοψηφία από τα άτομα που πάρθηκε το δείγμα είναι υπέρ στο να δημοσιεύσουν τη μέση τιμή των κυμάτων ανά τύπο εργασίας και φύλο στην εταιρία τους. Τα δυο τρίτα τοποθετήθηκαν ως υπέρ, σε λίγο μικρότερο ποσοστό ως ακόμα περισσότερο υπέρ, περίπου το ένα τέταρτο είναι κατά και ένα μικρό ποσοστό ως τελείως κατά. Οι πλειοψηφία των εργαζομένων σε όλες εκτός από μια χώρα συμφωνούν με τη δημοσιοποίηση, τη προβολή της ισότητας των δύο φύλων στο εργασιακό περιβάλλον, στην εταιρία τους. Τα μεγαλύτερα ποσοστά σημειώνονται στους εργαζόμενους από τη Σουηδία, την Ολλανδία, τη Σλοβενία και τη Ρουμανία. Σε χαμηλότερα ποσοστά η Λετονία, η Λιθουανία και η Πολωνία, ενώ ακόμα πιο χαμηλά είναι τα ποσοστά στη Δανία και την Εσθονία (Special Eurobarometer 465, 2017).

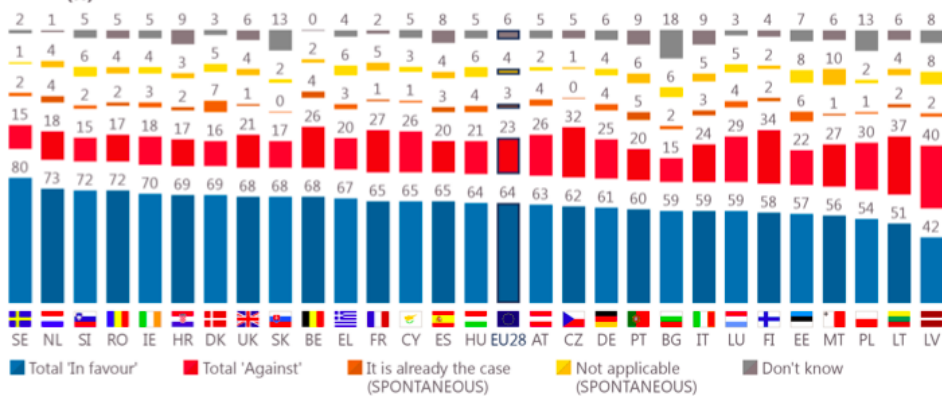
QC20 Would you be in favour of or against publishing the average wages per job type earned in the organisation or company where you work by each sex?
(% - EU)



Base: respondents who are currently in employment (N=12,249)

Πηγή: Special Eurobarometer 465

QC20 Would you be in favour of or against publishing the average wages per job type earned in the organisation or company where you work by each sex?
(%)



Base: respondents who are currently in employment (N=12,249)

Πηγή: Special Eurobarometer 465

Τα κοινωνικοδημογραφικά δεδομένα που φανέρωσε η έρευνα δείχνουν ότι στο ηλικιακό γκρουπ 25-54 ετών είναι περισσότερο θετικοί με την ιδέα της δημοσιοποίησης των δεδομένων με σκοπό να βοηθήσουν στην μείωση των ανισοτήτων ανάμεσα στα δυο φύλα, συγκριτικά με τους μεγαλύτερους και τους μικρότερους σε ηλικία από εκείνους. Όσοι από όσους απάντησαν και είχαν ολοκληρώσει την εκπαίδευση τους πριν από τα δεκαέξι τους έτη είναι σε μικρότερο ποσοστό θετικοί συγκρίνοντας τους με όσους ολοκλήρωσαν την εκπαίδευση τους στα είκοσι έτη και άνω. Όσο αναφορά το προσωπικό μιας εταιρίας και κατά πόσο είναι υπέρ τα περισσότερα άτομα που συμφωνούν ανήκουν στο προσωπικό γραφείου, ακολουθούν τα άτομα που κατέχουν διευθυντικές θέσεις και καταληκτικά ακολουθούν όσοι ασχολούνται με τις χειρωνακτικές εργασίες. Αυτοί που είναι καθόλα νόμιμοι στις υποχρεώσεις τους και ακολουθούν τους κανόνες του κράτους, πιστεύουν πως οι γυναίκες πρέπει να αμείβονται το ίδιο με τις γυναίκες, είναι υπέρ

στη δημοσιοποίηση. Ενώ αντίθετα όσοι δε συμμορφώνονται με τους νόμους και τους κανόνες της κοινωνίας είναι λιγότερο θετικοί. Η έρευνα επίσης θέλησε να δείξει κατά πόσο οι εργαζόμενοι μπορούν να μιλήσουν με το αφεντικό τους ή τους συναδέλφους τους για το κενό στις μισθοδοσίες, που δείχνει ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερα χρήματα από τους άνδρες παρόλο που παράγουν την ίδια εργασία. Από τα δεδομένα της έρευνας το 39% θα μιλούσε με τους εργοδότες, ενώ το 35% θα μιλούσε με τους συναδέλφους τους (Special Eurobarometer 465, 2017).

Η ενσωμάτωση του φύλου στο κοινωνικό διάλογο

Το κοινωνικό φύλο είναι ένας ορισμός που αφορά τους άνδρες και τους γυναίκες και τις μεταξύ τους σχέσεις, οι πολιτικές που ασχολούνται με την ισότητα των δυο φύλων θα πρέπει να έρχονται σε αντιπαράθεση με τις άνισες σχέσεις εξουσίας στον εργασιακό τομέα, που οδηγούν όμως και ανισότητα σε όλους τους τομείς της ζωής των ατόμων είτε σε ιδιωτικό είτε σε δημόσιο επίπεδο. Το βασικό πρόβλημα που υπάρχει είναι η ανισότητα που βασίζεται στην ιεραρχία στην εξουσία και όχι οι γυναίκες. Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου αποτελεί κεντρική συζήτηση στα θέματα της ισότητας των φύλων στο κέντρο των πολιτικών αποφάσεων. Το φύλο αποτελεί στοιχείο του κοινωνικοπολιτιστικού τομέα με την ευρύτερη έννοια. Στο πλαίσιο του κοινωνικοπολιτισμού ανήκει επίσης η τάξη, η φυλή, τα επίπεδα φτώχειας, η ηλικία και η εθνική ομάδα. Η προστασία της ισότητας των δυο φύλων και των ανθρώπινων δικαιωμάτων έχει σημασία να είναι συνεχόμενη και ο αγώνας για να συμβεί αυτό είναι αδιάκοπος και συνεχώς αμφισβητείται (Λιάπη, Αντωνοπούλου, 2016). Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου είναι ένα εργαλείο που έχει ως σκοπό να αντιμετωπίσει την ανισότητα στις αμοιβές καλλιεργώντας την ανάλογη αντίληψη, την εμπειρία, τη γνώση των συμφερόντων και των δυο φύλων και την καλλιέργεια του κοινωνικού διαλόγου, το σχεδιασμό της πολιτικής και την αρχή της διαπραγμάτευσης του χώρου εργασίας. Η ενσωμάτωση του φύλου χρησιμοποιείται στις πολιτικές για να γίνει η διάρθρωση των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και μπορεί να επηρεάσει το χάσμα των αμοιβών και το διαχωρισμό της εργασίας. Στα πλαίσια της ισότητας των φύλων χρησιμοποιώντας τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, οι οργανώσεις που ασχολούνται με τον συνδικαλισμό προσελκύουν και διατηρούν περισσότερες γυναίκες σε θέσεις εργασίας για να βελτιώσουν το αίσθημα της ανάληψης ευθυνών. Έτσι στηρίζεται η ισορροπία

ανάμεσα στα δυο φύλα, χαράζονται νέες πολιτικές, λαμβάνονται διαφορετικές αποφάσεις και ενισχύεται η δημοκρατία αφού μειώνονται οι ανισότητες και ο αποκλεισμός που υφίστανται οι γυναίκες. Τα δεδομένα που έρχονται από την Ευρώπη δείχνουν ότι οι δράση των συνδικάτων έχει φέρει θετικά αποτελέσματα για τις γυναίκες, προωθείται η ισότητα των δυο φύλων και οι συλλογικές διαπραγματεύσεις (Λιάπη, Αντωνοπούλου,2016).

Έλεγχος της ενσωμάτωσης του φύλου

Ο έλεγχος της ενσωμάτωσης του φύλου είναι μια πρακτική που στηρίζεται στη συμμετοχική μεθοδολογία. Στόχος της είναι να βελτιώσει την οργανωσιακή μάθηση τόσο σε πρακτικό όσο και σε αποτελεσματικότητα που αφορά την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου. Ο έλεγχος εξετάζει αν τα συστήματα που υποστηρίζουν την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου φέρνουν αποτελέσματα και ενισχύουν το ένα το άλλο. Παρακολουθεί τη πρόοδο που σημειώθηκε και την αξιολογεί, δημιουργεί ένα σημείο αναφοράς, ενώ σημειώνει τα σημαντικά κενά. Βρίσκει τρόπους και στρατηγικές για να επιτευχθεί η ισότητα και διατυπώνει πρακτικές (Λιάπη, Αντωνοπούλου,2016).

Επίλογος

Οι γυναίκες έχουν καταφέρει να «βγουν» από το παραδοσιακό ρόλο της μάνας και να καταφέρουν να διεκδικήσουν θέση στην αγορά εργασίας. Ωστόσο υπάρχουν ακόμα πολλά στερεότυπα που δε τους επιτρέπουν να έχουν ισάξια επαγγελματική καριέρα με αυτή των ανδρών. Υπάρχουν ακόμα διαφορές μισθολογικές, διαφορές κύρους και αρνητικά στερεότυπα γύρω από τη γυναικεία εργασία. Τόσο στην Ελλάδα όσο και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες έχουν γίνει βήματα για να ενταχθούν ισάξια οι γυναίκες στην αγορά εργασία και να έχουν επαγγελματική καριέρα ίση ή και μεγαλύτερη από εκείνη των ανδρών συναδέλφων τους. Ωστόσο, είναι σπάνιο φαινόμενο για μια γυναίκα να αναλάβει θέση ιεραρχικά ανώτερη από έναν άνδρα στην ίδια απασχόληση. Συνήθως η απασχόληση διαμορφώνεται με τέτοιο τρόπο ώστε οι γυναίκες να μένουν «στάσιμες επαγγελματικά», με χαμηλούς μισθούς και πολλές φορές να έρχονται αντιμέτωπες με την ανεργία αν μείνουν έγκυος και θέλουν μετά να ξανά επιστρέψουν στο τομέα απασχόλησης τους. Είναι σύνηθες το φαινόμενο λόγω της μητρότητας να μην επιλέγονται γυναίκες για να αναλάβουν θέσεις που φέρουν

ευθύνες, διότι θα χρειαζόντουσαν άδειες και αντί αυτού επιλέγονται άνδρες που είναι σπάνιο να «αφήσουν» τη δουλειά τους για να ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών και το νοικοκυριό. Παρατηρείται επομένως πως το στερεότυπο που θέλει τη γυναίκα να ασχολείται με τα του οίκου, να μεγαλώνει τα παιδιά να υπηρετεί τον άνδρα της και να μην έχει δικό της εισόδημα, δεν έχει καταφέρει να εξαλειφθεί. Οι γυναίκες με τη βοήθεια και τη προστασία του κράτους, των συζύγων και τη κατανόηση των εργοδοτών μπορεί να συνδυάσει και την επαγγελματική τους και το ρόλο τους ως μητέρες. Πρέπει να αλλάξει όλο το πλαίσιο σκέψης αρχικά της κοινωνίας και έπειτα των συζύγων, των εργοδοτών και του κράτους από μεριά μέριμνας. Οι γυναίκες εργαζόμενες έρχονται αντιμέτωπες με μεγάλες αδικίες διότι ενώ μπορεί να έχουν ίδιες γνώσεις και δεξιότητες με τους άνδρες συναδέλφους τους δεν έχουν την ίδια δυνατότητα να «ανέβουν» επαγγελματικά, στερούνται ευκαιρίες για να αναλάβουν θέσεις με δύναμη, κύρος και εξουσία. Η «γυάλινη οροφή» και το μισθολογικό χάσμα των μισθών μεταξύ των δύο φύλων είναι τα δυο πιο βασικά προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στα επαγγελματικά τους και χρήζουν άμεσης αντιμετώπιση για να μπορέσει η Ελλάδα αλλά και άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής ένωσης να αναπτυχθούν κι άλλο χρησιμοποιώντας τις δεξιότητες που μπορούν να τους προσφέρουν οι καταρτισμένες γυναίκες που έχουν διάθεση για να φτάσουν την επαγγελματική τους καριέρα όσο πιο ψηλά γίνεται. Όπως συμβαίνει σε κάποιες χώρες που είναι πιο ανεπτυγμένες ως προς το κομμάτι της γυναικείας εργασίας, προσφέρουν περισσότερες ευκαιρίες στις γυναίκες και ενισχύουν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα.

Βιβλιογραφία

Καραμεσίνη, Μ., & Ιωακείμογλου, Η. ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑ-ΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ.

Λαλιώτη, Β., Όψεις της γυναικείας απασχόλησης και των διακρίσεων βάση φύλου στην εγχώρια αγορά εργασίας.

Λιάπη, Μ., Αντωνοπούλου Δ., Εκπαιδευτικό υλικό για την ενσωμάτωση του χάσματος των αμοιβών ανάμεσα στα φύλα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών «Διοτίμα».

Special Eurobarometer 465, Gender Equality 2017, Fieldwork June 2017, Publication November 2017, Survey requested by the European Commission, Directorate - General Communication, Wave EB87.4, TNS opinion and social.

Kalina Arabadjieva, Wouter Zwyzen, Gender inequality performance-related pay: a gap in a EU equal pay agenda, ETUI policy brief, European Economic, Employment and Social Policy.

John Hurley (Eurofound), Sara Grubanov-Boskovic (European Commission–JRC), Martina Bisello and Carlos Vacas-Soriano (Eurofound), Marta Fana and Enrique Fernández-Macías (European Commission–JRC), European Jobs Monitor, Daniel Oesch (University of Lausanne), Publications Office of the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2021
Carlos Vacas-Soriano, John Hurley and Martina Bisello, European Jobs Monitor – Report on gender and age and database update, Publications Office of the European Union, European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2021

Μελέτη, Β. (2020). *Έμφυλες ανισότητες και απασχόληση στον τραπεζικό κλάδο: το φαινόμενο της "γυάλινης οροφής" και πολιτικές* (Doctoral dissertation, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Σχολή Πολιτικών Επιστημών. Τμήμα Κοινωνικής Πολιτικής).

Ραφαηλίδου, Μ. (2012). *Η γυάλινη οροφή στο χώρο των επιχειρήσεων υπό το πρίσμα της θεσμικής θεωρίας* (Doctoral dissertation, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών. Σχολή Διοίκησης Επιχειρήσεων. Τμήμα Μάρκετινγκ και Επικοινωνίας).

