



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

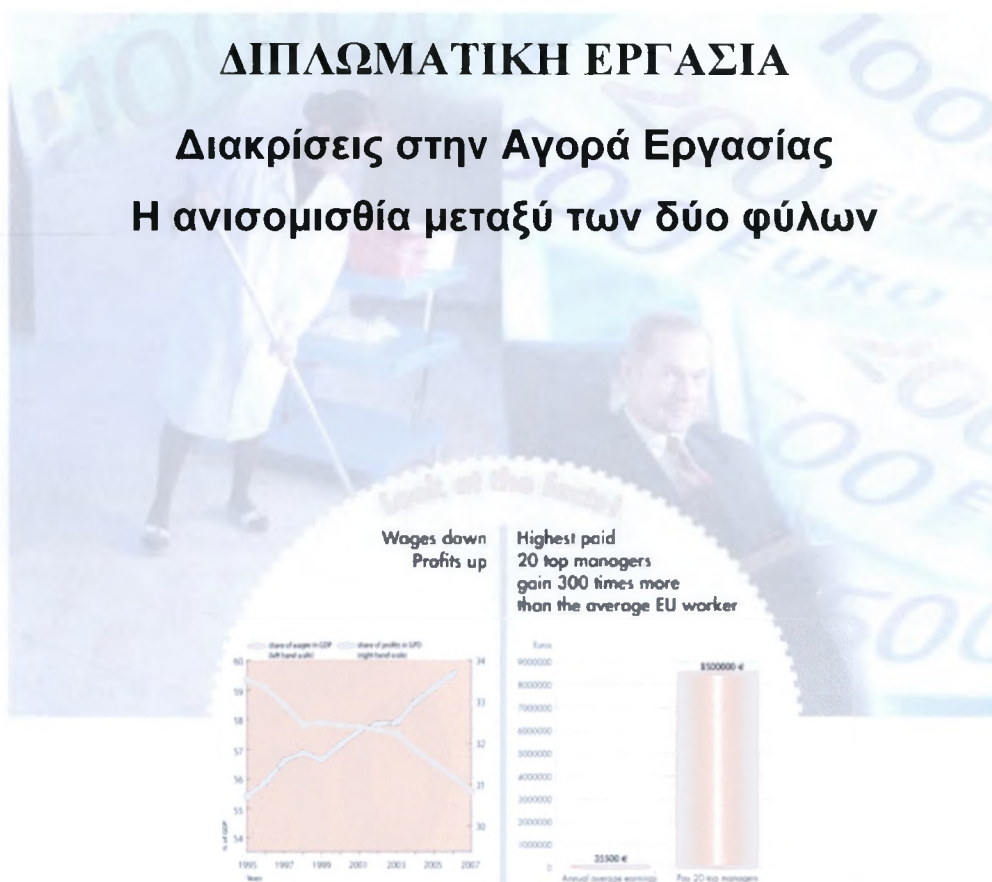
PANTEION UNIVERSITY OF SOCIAL AND POLITICAL SCIENCES

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΤΜΗΜΑΤΟΣ ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ

“Οικονομικά της παραγωγής και των διακλαδικών σχέσεων”

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

Διακρίσεις στην Αγορά Εργασίας Η ανισομισθία μεταξύ των δύο φύλων

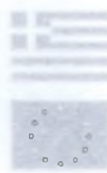


Επιβλέπων Καθηγητής : Νικόλαος Στρόμπλος

Επιμέλεια εργασίας : Σταυρούλα Μεϊμετέα A.M.:7206 M 009



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΘΝΙΚΗΣ ΠΑΙΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΘΡΗΣΚΕΥΜΑΤΩΝ
ΕΙΔΙΚΗ ΥΠΗΡΕΣΙΑ ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗΣ ΕΠΕΑΕΚ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ
ΣΥΓΧΡΗΜΑΤΟΔΟΤΗΣΗ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟ ΤΑΜΕΙΟ
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΤΑΜΕΙΟ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΑΚΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ



Η ΠΑΙΔΕΙΑ ΣΤΗΝ ΚΟΡΥΦΗ
Επιχειρησιακό Πρόγραμμα
Εκπαίδευσης και Αρχικής
Επαγγελματικής Κατάρτισης

ΑΘΗΝΑ 2008

Στους γονείς μου



ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Λίστα Πινάκων	ii
Λίστα Σχημάτων	iii
Κεφάλαιο 1 1. Εισαγωγή	1
Κεφάλαιο 2 2. Γενικά περί διάκρισης	3
2.1 Μορφές διακρίσεων	4
2.1.1 Διακρίσεις από την πλευρά της ζήτησης	4
2.1.2 Θεωρίες διάκρισης από την πλευρά της προσφοράς	7
Κεφάλαιο 3 Χάσμα Μισθών	10
Κεφάλαιο 4 Συμπεράσματα και Προτάσεις	40
Βιβλιογραφία	43
Παράρτημα	44

Λίστα πινάκων

Πίνακας 1:	Ποσοστό (%) απασχόλησης 2000 – 2008_____	13
Πίνακας 2:	Ποσοστό (%) απασχόλησης ανδρών 2000 – 2008_____	14
Πίνακας 3:	Ποσοστό (%) απασχόλησης γυναικών 2000 – 2008_____	16
Πίνακας 4:	Μέσοι Όροι Ποσοστού (%) απασχόλησης των δύο φύλων 2000 - 2008_	17
Πίνακας 5:	Μέσος όρος μισθών στα δύο φύλλα στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες_____	19
Πίνακας 6:	Μέσος όρος μισθών για άνδρες στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες_____	21
Πίνακας 7:	Μέσος όρος μισθών για γυναίκες στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες_____	23
Πίνακας 8:	Μέσοι Ετήσιοι Μισθοί και Χάσμα στον τομέα της βιομηχανίας, κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006_____	28
	α) Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση & Μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση_____	28
	β) Τριτοβάθμια εκπαίδευση_____	28
Πίνακας 9:	Μέσοι Ετήσιοι Μισθοί και Χάσμα Μισθών στον τομέα των υπηρεσιών, κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006_____	30
	α) Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση & Μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση_____	30
	β) Τριτοβάθμια εκπαίδευση_____	30
Πίνακας 10 :	Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2002_____	34
Πίνακας 11 :	Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2006_____	37
Πίνακας 12 :	Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2007_____	39
Πίνακας 1.1 :	Χάσμα Μισθών σε ποσοστό (%) για τα έτη 2002-2006-2007 (Παράρτημα)_____	45

Λίστα σχημάτων

Σχήμα 1: Χάσμα Μισθών	24
-----------------------	----

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

1. Εισαγωγή

Ο χώρος της Αγοράς Εργασίας διέπεται από πλήθος ανισοτήτων που βασίζονται στο φύλο στον τομέα της απασχόλησης. Είναι ορατή η απουσία των γυναικών, η διαίρεση των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, η επαγγελματική στασιμότητα των γυναικών και η μειωμένη παρουσία τους σε διευθυντικές θέσεις εργασίας, η αυξημένη συμμετοχή σε άτυπες μορφές απασχόλησης και οι χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση με τους άνδρες για ίδια ή ίσης αξίας εργασία. Το θέμα της ίσης αμοιβής για όμοια ή ίσης αξίας εργασία μεταξύ ανδρών και γυναικών, στην Ευρωπαϊκή Ένωση αλλά και στο Διεθνές τοπίο εργασίας, είναι ζήτημα διαχρονικό που απέκτησε όμως σπουδαία σημασία τις τελευταίες δύο δεκαετίες.

Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία σημαίνει άνδρες και γυναίκες να αμείβονται ίσα για την εργασία που είναι ίσων προσόντων και ευθυνών και εκτελείται κάτω από συγκρίσιμες συνθήκες (επιτροπή ίσων ευκαιριών).

Όταν η εργασία που αναλαμβάνει μια γυναίκα είναι εξίσου απαιτητική με την εργασία ενός άνδρα, ακόμα και αν πρόκειται για διαφορετική εργασία, η γυναίκα θα πρέπει να παίρνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός και αν υπάρχει εξήγηση, η οποία δικαιολογεί διαφορετική αμοιβή, χωρίς να γίνεται διάκριση λόγω φύλου (κώδικας πρακτικής Ε.Ε).

Γενικά η διάκριση δεν είναι εμφανής γιατί οι άνδρες και οι γυναίκες δεν κάνουν τον ίδιο τύπο εργασίας. Η διάκριση είναι πιο πιθανό να είναι έμμεση, κρυμμένη από κανονισμούς ή και πρακτικές, οι οποίες εμφανίζονται να μεταχειρίζονται τα δυο φύλα με τον ίδιο τρόπο, αλλά στην πραγματικότητα να βρίσκεται σε μειονεκτικότερη θέση το ένα από τα δυο φύλα. Είναι άσχετο αν η διάκριση είναι σκόπιμη ή όχι. Εάν οι γυναίκες

τίθενται σε μειονεκτικότερη θέση και δεν αιτιολογούνται, είναι πιθανό να υπάρχει «παράνομη» διάκριση λόγω φύλου.

Παράλληλα παρατηρείται διάκριση στην αγορά εργασίας όταν δύο άτομα που έχουν την ίδια παραγωγικότητα και τις ίδιες προτιμήσεις για εργασιακές συνθήκες, αλλά ωστόσο ανήκουν σε διαφορετικές κοινωνικές ομάδες, λαμβάνουν διαφορετικούς μισθούς και πιθανόν να έχουν και διαφορετική πρόσβαση σε ορισμένες εργασίες.

Οι οικονομολόγοι κάνουν μια προσπάθεια να αμβλύνουν τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, στο διαχωρισμό στην πληρωμή, την πρόσληψη και τις προοπτικές προαγωγής. Στοχεύουν να προσδιοριστεί σε ποιο βαθμό αυτές οι πρακτικές διάκρισης συμβάλλουν στο να οξύνεται η ανισομισθία μεταξύ συγκεκριμένων ομάδων. Θα προσπαθήσουμε να προσεγγίσουμε τις μορφές διάκρισης από την πλευρά της ζήτησης, της προσφοράς, κυρίως με τη θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου στο οποίο έχει επενδύσει ο εργαζόμενος και για πολλούς οικονομολόγους αποτελεί σημαντική επεξήγηση για τη διαφορά που υπάρχει στους μισθούς μεταξύ διαφορετικών ομάδων. Θα γίνει στο τρίτο κεφάλαιο μια πιο εκτενής αναφορά στο χάσμα μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα, όπου και με τη βοήθεια στατιστικών δεδομένων θα γίνουν πιο εμφανείς τόσο οι λόγοι του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και οι διαφοροποιήσεις στους μισθούς στην ΕΕ – 27 σε σύγκριση με 16 επιλεγμένες χώρες.

Στο τέταρτο κεφάλαιο που αποτελεί και το τελευταίο για την ολοκλήρωση της διπλωματικής εργασίας, γίνεται μια σύνοψη στα συμπεράσματα, καθώς και σε κάποιες προτάσεις, που θα μπορούσαν να εφαρμοστούν για την άμβλυνση του προβλήματος του χάσματος των μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

2. Γενικά περί διάκρισης

Είναι συχνό το φαινόμενο να προκύπτουν διαφορές στις απολαβές καθώς και στις ευκαιρίες απασχόλησης μεταξύ ατόμων που έχουν τις ίδιες ικανότητες στην ίδια εργασία, λόγω της φυλής, του φύλου ή άλλων άσχετων χαρακτηριστικών των εργατών. Αυτές οι διαφορές συχνά αποδίδονται στις διακρίσεις που υπάρχουν στην αγορά εργασίας. Διακρίσεις συμβαίνουν όταν οι συμμετέχοντες στην αγορά λαμβάνουν υπόψη τους παράγοντες όπως το φύλο στις οικονομικές τους συναλλαγές. Είναι σύνηθες το φαινόμενο να απασχολήσει τους εργοδότες το φύλο του εργάτη που προσλαμβάνουν και τους πελάτες το φύλο του πωλητή.

Οι οικονομολόγοι αν και είναι δύσκολο να ερμηνεύσουν τις ψυχολογικές ρίζες των προκαταλήψεων, μπορούν εύκολα να ερμηνεύσουν αυτόν τον τύπο συμπεριφοράς στη γλώσσα των οικονομικών: το κόστος και το όφελος μιας οικονομικής συναλλαγής εξαρτάται από το φύλο των ατόμων που συμμετέχουν σ' αυτήν.

Φυλετικές διακρίσεις στην αγορά εργασίας μπορεί να προκύψουν ακόμη κι αν οι συμμετέχοντες σε αυτή δεν είναι προκατειλημμένοι.

Αν η πηγή προκατάληψης είναι ο εργοδότης (έχουμε διακρίσεις εργοδότη), αν είναι από την πλευρά του εργαζόμενου (έχουμε διακρίσεις εργαζομένου) ενώ αν είναι (η προκατάληψη) του πελάτη (έχουμε διακρίσεις πελάτη).

Η συνεχιζόμενη αύξηση στη γυναικεία απασχόληση που συνοδεύεται από υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης και υψηλότερα επίπεδα εργασιακού διαχωρισμού (occupational segregation) συμβάλλουν στο άνοιγμα του χάσματος αμοιβών. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα

με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.

2.1 Μορφές διακρίσεων

Υπάρχουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας και ειδικότερα εις βάρος των γυναικών. Η διάκριση αυτή μπορεί να πάρει αρκετές μορφές, όπως η μειωμένη πρόσληψη γυναικών ή οι μειωμένες δυνατότητες προαγωγής τους, αλλά η κυρίαρχη μορφή διάκρισης εις βάρος των γυναικών σχετίζεται με χαμηλότερες αποδοχές όσο αφορά τους μισθούς.

2.1.1 Διακρίσεις από την πλευρά της ζήτησης

Στην αγορά εργασίας είναι εμφανές το φαινόμενο των διακρίσεων από την πλευρά της ζήτησης, που ουσιαστικά επεξηγεί τις «προσωπικές προτιμήσεις» που έχουν οι εργοδότες ή οι εργαζόμενοι ή οι πελάτες, ανάλογα με τη φυλή ή το φύλο. Σε ότι ακολουθεί θα γίνεται αναφορά μόνο στη διάκριση μεταξύ των δύο φύλων και συγκεκριμένα εις «βάρος» των γυναικών.

Διακρίσεις εργοδοτών

Όταν οι εργοδότες κάνουν διακρίσεις είναι «αναγκασμένοι» να πληρώσουν αυτή τη διάκρισή τους με την απώλεια κερδών, με σκοπό να ικανοποιήσουν αυτήν την προτίμηση τους για διάκριση.

Στην περίπτωση που δεν υπήρχε διάκριση, αν δηλαδή όλοι οι εργαζόμενοι είναι εξίσου παραγωγικοί και γίνεται λόγος για μια ανταγωνιστική αγορά εργασίας, ο εργοδότης θα προσλάβει τον εργαζόμενο του οποίου το οριακό έσοδο του προϊόντος του είναι τουλάχιστον ίσο με το μισθό του. Ο εργοδότης σε κατάσταση ισορροπίας θα τείνει να προσλαμβάνει εργαζομένους μέχρι $MRP = W$, δηλαδή μέχρι το σημείο που το οριακό έσοδο του προϊόντος θα εξισωθεί με το μισθό.

Σε αντίθεση όμως με την περίπτωση που ο εργοδότης δεν κάνει διάκριση, εάν (ο εργοδότης) δείχνει προτίμηση προς το ανδρικό φύλο, επομένως η διάκριση είναι εις βάρος των γυναικών, τότε για να επιτευχθεί πρόσληψη μιας γυναίκας θα πρέπει να υπάρχει ένα επιπλέον έσοδο από αυτή την πρόσληψη, για να υπάρξει αποζημίωση του εργοδότη για αυτή την επιλογή του, λόγω της προτίμησής του για διάκριση. Στην κατάσταση ισορροπίας το οριακό έσοδο θα πρέπει να εξισωθεί με τον μισθό προσαυξημένο όμως κατά ένα χρηματικό ποσό που θα προστεθεί από τον εργοδότη, για να υπάρξει αντιστάθμιση της προτίμησης που δείχνει για διάκριση (ο εργοδότης), συγκεκριμένα σε αυτή την περίπτωση θα έχουμε $MRP=W+d_f$, όπου το d_f εκφράζει το επιπλέον χρηματικό ποσό, το οποίο κατά Becker ονομάζεται συντελεστής διάκρισης¹.

Στις περιπτώσεις που ο συντελεστής διάκρισης d_f είναι αρκετά μεγάλος, θα προκληθεί χάσμα μισθών, διότι η ζήτηση για τις γυναίκες είναι μικρότερη από την προσφορά, εάν οι μισθοί και για τα δύο φύλα είναι ίσοι. Επομένως όσο μεγαλύτερος είναι ο συντελεστής διάκρισης, τόσο θα οξύνεται και το χάσμα των μισθών μεταξύ των δύο φύλων, ουσιαστικά εις βάρος των γυναικών.

Γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι οι εργοδότες που έχουν προτίμηση στη διάκριση δεν είναι στις ανταγωνιστικές αγορές, γιατί σε αυτές τις περιπτώσεις τα κέρδη θα είναι μηδενικά και αν αποφασίσουν τη διάκριση, για να ικανοποιήσουν τις προτιμήσεις τους, θα έχει σαν αποτέλεσμα τη μη μακροχρόνια παραμονή τους στον κλάδο.

Συμπερασματικά, μια ανταγωνιστική αγορά κατορθώνει να μειώσει την προτίμηση των εργοδοτών για διάκριση, χωρίς ωστόσο να καταφέρνει να την εξαλείψει πλήρως για διάφορους λόγους. Οι συνεχείς αλλαγές στην τεχνολογία και στις καταναλωτικές προτιμήσεις σε μια οικονομία συμβάλλουν στην επιβίωση των εταιρειών που καταφέρνουν να προσαρμοστούν σε αυτές τις αλλαγές ακόμα και με τη μη

¹ Gary S. Becker, *The Economics of Discrimination*, 2^η έκδοση, Chicago: University of Chicago Press, 1971.

μεγιστοποίηση των κερδών τους. Επίσης, η διαφοροποίηση της μέσης παραγωγικότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και η δυσκολία μέτρησης της ατομικής (παραγωγικότητας), κάνουν τη διάκριση από την πλευρά των εργοδοτών να είναι εφικτή με στόχο τη μεγιστοποίηση των κερδών. Τέλος, η διάκριση από την πλευρά των πελατών και από την πλευρά των εργαζομένων βοηθούν στη συντήρηση των προτιμήσεων για διάκριση ανάμεσα στα δύο φύλα.

Διακρίσεις πελατών

Οι εργοδότες μπορεί να κάνουν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών όχι επειδή έχουν προτίμηση για διάκριση, αλλά δεδομένου ότι οι πελάτες της επιχείρησης έχουν τέτοιες προτιμήσεις. Αυτό είναι πιο σύνηθες για τους πωλητές οι οποίοι ανάλογα με την περιοχή, που έχει την έδρα της η επιχείρηση, θα προτιμήσουν να προσλάβουν (οι εργοδότες) τα άτομα που είναι πιο προσιτά προς τους πελάτες. Οι διακρίσεις των πελατών μπορούν να έχουν επίπτωση στους μισθούς των γυναικών εργατριών. Αυτό συμβαίνει, γιατί οι επιχειρήσεις εφόσον μπαίνουν στη διαδικασία να προσλάβουν γυναίκες εργάτριες οι οποίες σε ορισμένες θέσεις δεν είναι το ίδιο αποδεκτές από τους πελάτες, θα πρέπει οι εργοδότες να μειώσουν την τιμή του προϊόντος με σκοπό να αποζημιώσουν τους αγοραστές για την απώλεια της ευημερίας τους. Αυτό θα έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση των μισθών των γυναικών εργατριών, διότι οι γυναίκες θα πρέπει με τη σειρά τους να αποζημιώσουν τους εργοδότες, λόγω της μείωσης των κερδών τους.

Διακρίσεις εργαζομένων

Σε μια αγορά εργασίας δεν είναι μόνο οι εργοδότες και οι πελάτες πηγές διακρίσεων, αλλά και οι συνάδελφοι. Σε αυτή τη μορφή διάκρισης το εργατικό δυναμικό της εταιρείας (που αποτελείται από άνδρες) δείχνει «αντιπάθεια» στις προσλήψεις μιας ομάδας ατόμων, όπως για παράδειγμα των γυναικών. Σε αυτήν την

περίπτωση θα πρέπει να καταβληθεί στο υπάρχον προσωπικό ένας μεγαλύτερος μισθός, για να συντελέσει σαν κίνητρο για την μείωση της προτίμησής τους για διάκριση. Αυτό όμως θα έχει σαν αποτέλεσμα τη διαφοροποίηση των μισθών μεταξύ του υπάρχοντος εργατικού δυναμικού (των ανδρών) και του νεοτέρων εργαζομένων (των γυναικών). Ωστόσο οι εργοδότες είναι δυνατό να θελήσουν να δώσουν αυτούς τους άνισους μισθούς, λόγω της ύπαρξης κόστους πρόσληψης και εκπαίδευσης των εργαζομένων.

2.1.2 Θεωρίες διάκρισης από την πλευρά της προσφοράς

Η διάκριση σε κάθε μια από τις παραπάνω θεωρίες εμφανίζεται λόγω παραγόντων από την πλευρά της ζήτησης στην αγορά εργασίας. Υπάρχει μια πιο γενική θεωρία η οποία έχει σκοπό να εξηγήσει από την πλευρά της προσφοράς στην αγορά εργασίας τις διαφορές στους μισθούς και ονομάζεται θεωρία της «καπηλείας». Σύμφωνα με αυτή τη θεωρία η καμπύλη προσφοράς εργασίας των γυναικών είναι πιο ανελαστική συγκριτικά με αυτή των ανδρών. Άρα εάν υπάρχει ένας μόνο αγοραστής εργασίας οι γυναίκες θα παίρνουν χαμηλότερο μισθό σε σχέση με τους άνδρες.

Ανθρώπινο κεφάλαιο

Μια πιθανή εξήγηση των άνισων μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών θα μπορούσε να δοθεί με τη θεωρία της επένδυσης σε ανθρώπινο κεφάλαιο. Με το πέρασμα των χρόνων τα άτομα καταφέρνουν να αναπτύξουν χαρακτηριστικά τα οποία έχουν άμεση σχέση με την παραγωγικότητα τους. Βάσει αυτών (των χαρακτηριστικών) που μπορούν να αποκτηθούν στη βασική και ανώτατη εκπαίδευση, καθώς και από την εργασιακή τους εμπειρία ο μισθός που λαμβάνουν τα άτομα δεν αποτελεί μόνο την ανταπόδοση για το χρόνο που ξοδεύουν για να εργαστούν, αλλά και την ανταπόδοση να χρησιμοποιήσει η επιχείρηση το ανθρώπινο κεφάλαιο των ατόμων κατά τη διάρκεια του χρόνου εργασίας τους.

Διακρίσεις στο ανθρώπινο κεφάλαιο

Με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου μπορούν να δοθούν αρκετές εξηγήσεις γιατί υπάρχει χάσμα μισθών μεταξύ των δύο φύλων. Μια πρώτη προσέγγιση πάνω σε αυτό είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες είναι πιθανόν να έχουν επενδύσει σε μικρότερο ανθρώπινο κεφάλαιο από τους άνδρες και μια δεύτερη ότι ενώ θα μπορούσαν να έχουν ίση ποσότητα (ανθρώπινου κεφαλαίου) με τους άνδρες, ωστόσο υπάρχει διαφοροποίηση στο είδος αυτού που θα κατείχαν με τις εξής μεθόδους :

Πρώτον, οι γυναίκες είναι πιο πιθανό να κάνουν επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο που προσφέρει περισσότερη ικανοποίηση για το χρόνο που ξοδεύεται σε εργασία ή ξεκούραση, σε αντίθεση με τους άνδρες που θα δώσουν μεγαλύτερη σημασία στους υψηλότερους μισθούς και ως υπάρχει χαμηλή αύξηση της ικανοποίησης.

Δεύτερον, οι γυναίκες θα επενδύσουν πιο εύκολα σε ανθρώπινο κεφάλαιο που κάνει πιο δύσκολα απόσβεση σε σύγκριση με τους άνδρες και τρίτον, οι γυναίκες δεν επενδύουν εύκολα σε συγκεκριμένο ανθρώπινο κεφάλαιο, δηλαδή σε μορφές ανθρώπινου κεφαλαίου που είναι χρήσιμες μόνο σε συγκεκριμένες εργασίες.

Το ανθρώπινο κεφάλαιο στο οποίο γίνεται συσσώρευση κατά τη διάρκεια της απασχόλησης αποτελεί μια σημαντική κατηγορία. Οι γυναίκες έχουν λιγότερα χρόνια στην τρέχουσα εργασία κατά μέσο όρο καθώς και κατά μέσο όρο στην εργασιακή εμπειρία.

Είναι δύσκολο να γίνει καταμέτρηση της εργασιακής εμπειρίας, αλλά συνήθως οι γυναίκες διακόπτουν την καριέρα τους για να γεννήσουν, να μεγαλώσουν τα παιδιά τους και επομένως οι συμβατικές μετρήσεις της πιθανής εμπειρίας υπερεκτιμούν την πραγματική εμπειρία των γυναικών.

Το γεγονός ότι συνδέεται η εργαζόμενη γυναίκα με το ρόλο της νοικοκυράς, αλλά ταυτόχρονα και της μητέρας κάνει εύκολα αντιληπτό γιατί πραγματοποιείται

λιγότερη επένδυση των γυναικών σε εργασιακή εμπειρία, αλλά και σε εκπαίδευση μέσα στην εργασία. Τα λιγότερα χρόνια παρουσίας στην αγορά εργασίας δεν είναι μόνο αποτέλεσμα λιγότερων χρόνων εργασίας κατά τη διάρκεια της ζωής τους, αλλά ο βασικότερος λόγος είναι λόγω της ασυνέχειας που παρουσιάζεται στην εργασιακή τους πορεία. Αυτή λοιπόν η ασυνέχεια έχει ως αποτέλεσμα την άνιση σχέση στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων. Διότι η επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο είναι πιο κερδοφόρα όσο μεγαλύτερη είναι η περίοδος αποπληρωμής στην οποία εισπράττονται οι αποδόσεις επένδυσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

3. Χάσμα Μισθών

Οι συνεχιζόμενες διακρίσεις και ανισότητες στην αγορά εργασίας, που επηρεάζουν τις γυναίκες, οδηγούν στη διαφοροποίηση στους μισθούς ανάμεσα στους άνδρες και στο γυναικείο φύλο.

Το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων είναι η μέση διαφορά των ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των γυναικών απασχολούμενων στο σύνολο της οικονομίας.

Αίτια Χάσματος Μισθών

Η διαφορά ανάμεσα στα εισοδήματα των γυναικών και των αντρών αποδίδεται σε σύνθετους και πολλές φορές συσχετιζόμενους παράγοντες, οι οποίοι επεξηγούν την ύπαρξη αυτής της διαφοροποίησης στους μισθούς. Συγκεκριμένα, υπάρχουν άμεσες διακρίσεις, κατά τις οποίες κάποιες γυναίκες κερδίζουν λιγότερα, ενώ κάνουν την ίδια δουλειά με τους άνδρες. Αυτό συμβαίνει λόγω των διαφορών στις δομές αμοιβής στους άντρες και στις γυναίκες εντός των επαγγέλμάτων και των επιχειρήσεων, είτε ανεπίσημα είτε επίσημα. Η υποτίμηση της εργασίας του γυναικείου φύλου, οδηγεί στο χαμηλότερο μισθό εις βάρος των γυναικών. Παρατηρείται ότι εργασίες που έχουν την ίδια απαίτηση για όμοιες δεξιότητες και προσόντα τείνουν ταυτόχρονα να υποτιμώνται και να πληρώνονται χαμηλότερα όταν πραγματοποιούνται από γυναίκες παρά από άνδρες.

Ο κατακόρυφος και ο οριζόντιος επαγγελματικός διαχωρισμός των θέσεων εργασίας, που κατέχουν οι γυναίκες και οι άνδρες ενισχύει κατά πολύ το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων άμεσα και έμμεσα. Οι μισθοί επηρεάζονται άμεσα, τοποθετώντας τις γυναίκες σε χαμηλόμισθες θέσεις εργασίας και έμμεσα τοποθετώντας τις σε ειδικά επαγγέλματα. Η διάκριση πηγάζει από την ύπαρξη του επαγγελματικού

διαχωρισμού, όπου βασικές επαγγελματικές κατηγορίες και επαγγέλματα είναι κατειλημμένα αποκλειστικά από γυναίκες συνήθως. Οι γυναίκες και οι άνδρες ακόμα τείνουν να εργάζονται σε διαφορετικές δουλειές. Οι γυναίκες απασχολούνται συνήθως σε τμήματα που αποτιμάται χαμηλότερα η εργασία τους και οι αμοιβές είναι εμφανώς πιο χαμηλές από τα επαγγέλματα στα οποία δεσπόζει το ανδρικό φύλο. Στο μεγαλύτερο τους ποσοστό οι γυναίκες εργάζονται στους τομείς της υγείας, της εκπαίδευσης και της δημόσιας διοίκησης. Το γυναικείο φύλο αποτελεί τη μειονότητα σε διευθυντικές και ανώτερες θέσεις, που παραδοσιακά είναι κατειλημμένες από άντρες.

Οι παραδόσεις και τα στερεότυπα μπορούν να επηρεάσουν την επιλογή της εκπαιδευτικής κατεύθυνσης, με αποτέλεσμα την μειονότητα της εμφάνισης των γυναικών σε επιστημονικά και τεχνικά επαγγέλματα, που αποτελούν υψηλόμισθους τομείς. Ωστόσο ακόμα και στην περίπτωση που οι γυναίκες αναλογικά έχουν υψηλότερο επίπεδο μόρφωσης, έχουν χαμηλότερο μερίδιο στις διευθυντικές θέσεις σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Τέλος, η εξισορρόπηση της οικογενειακής, της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής αποτελεί σύνηθες εμπόδιο για το γυναικείο φύλο. Ένα ιδιαίτερα μεγάλο ποσοστό των γυναικών εξαιτίας των οικογενειακών ευθυνών επιλέγουν ή καλύτερα ωθούνται στο να αποδεχτούν εργασίες, που θα τις βοηθήσουν να συνδυάσουν ευκολότερα και καλύτερα τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές ευθύνες. Επιλέγουν επαγγέλματα με λιγότερες υπερωρίες απ' ότι οι άντρες, καθώς και εργασίες που δε χρειάζονται ιδιαίτερα προσόντα, για να μπορούν να σταματούν την αναπαραγωγική τους περίοδο, με αποτέλεσμα να χάνουν τα διάφορα οφέλη, που βασίζονται στην αρχαιότητα και στο συνεχές της εργασίας. Επίσης, για την καλύτερη εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας “ επιλέγουν ” τη μερική απασχόληση, που στο συντριπτικό της κομμάτι αποτελείται από γυναίκες. Αρκετές φορές η μερικώς απασχολούμενη, δεν

αμείβεται αναλογικά το ποσοστό της στις ώρες που εργάστηκε, με το μισθό του πλήρως απασχολούμενου.

Από τον Πίνακα 1 παρατηρούμε ότι στην ΕΕ των 27 το ποσοστό απασχόλησης από το 2000 μέχρι το 2008 παρουσιάζει μια σταδιακή αύξηση, που με το πέρασμα των χρόνων ολοένα και αυξάνεται (το ποσοστό αύξησης), με μοναδική εξαίρεση το έτος 2002 όπου σημειώθηκε μια μικρή μείωση του ποσοστού κατά 0,2% και με την επαναφορά στα ίδια ποσοστά (με το έτος 2001) στην επόμενη χρονιά, το 2003. Η μεγαλύτερη αύξηση του ποσοστού απασχόλησης παρατηρείται κατά τα έτη 2006 και 2007 κατά 0,9%. Αξίζει ωστόσο να επισημανθεί η διαφορά που υπάρχει στα ποσοστά απασχόλησης στο έτος 2000 συγκριτικά με το 2008 κατά 3,7%. Η χώρα που παρουσιάζει το μεγαλύτερο μέσο όρο ποσοστού απασχόλησης είναι η Δανία με 76,41%, ενώ το μικρότερο η Ιταλία με 56,79%.

Η Ελλάδα αν και παρουσιάζει μια σταδιακή αύξηση του ποσοστού της απασχόλησης εξακολουθεί μέχρι και το 2008 να έχει χαμηλότερο ποσοστό απασχόλησης από την ΕΕ των 27 με μέσο όρο απασχόλησης για τα τελευταία 9 χρόνια 59,2%, ενώ η ΕΕ των 27 63,58%, σε αντίθεση με την Κύπρο που ταυτόχρονα και έχει συνεχή άνοδο του ποσοστού απασχόλησης τα τελευταία εννιά χρόνια, αλλά και υψηλότερα επίπεδα απασχόλησης καθ' όλα τα έτη από την ΕΕ των 27 με μια διαφορά στο μέσο όρο του ποσοστού απασχόλησης κατά τα έτη 2000 - 2008, 5,33%.

Πίνακας 1 Ποσοστό (%) απασχόλησης 2000 - 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Μέσος όρος 2000-2008
ΕΕ-27	62,20	62,60	62,40	62,60	63,00	63,60	64,50	65,40	65,90	63,58
Βέλγιο	60,50	59,90	59,90	59,60	60,30	61,10	61,00	62,00	62,40	60,74
Δανία	76,30	76,20	75,90	75,10	75,70	75,90	77,40	77,10	78,10	76,41
Γερμανία	65,60	65,80	65,40	65,00	65,00	66,00	67,50	69,40	70,70	66,71
Ιρλανδία	65,20	65,80	65,50	65,50	66,30	67,60	68,60	69,10	67,60	66,80
Ιταλία	56,50	56,30	57,50	58,70	59,40	60,10	61,00	61,40	61,90	59,20
Ισπανία	56,30	57,80	58,50	59,80	61,10	63,30	64,80	65,60	64,30	61,28
Γαλλία	62,10	62,80	63,00	64,00	63,70	63,90	63,80	64,60	65,20	63,68
Ιταλία	53,70	54,80	55,50	56,10	57,60	57,60	58,40	58,70	58,70	56,79
Κυπρος	65,70	67,80	68,60	69,20	68,90	68,50	69,60	71,00	70,90	68,91
Ολλανδία	72,90	74,10	74,40	73,60	73,10	73,20	74,30	76,00	77,20	74,31
Αυστρία	68,50	68,50	68,70	68,90	67,80	68,60	70,20	71,40	72,10	69,41
Πορτογαλία	68,40	69,00	68,80	68,10	67,80	67,50	67,90	67,80	68,20	68,17
Σλοβενία	62,80	63,80	63,40	62,60	65,30	66,00	66,60	67,80	68,60	65,21
Φινλανδία	67,20	68,10	68,10	67,70	67,60	68,40	69,30	70,30	71,10	68,64
Σουηδία	73,00	74,00	73,60	72,90	72,10	72,50	73,10	74,20	74,30	73,30
Αγγλία	71,20	71,40	71,40	71,50	71,70	71,70	71,60	71,50	71,50	71,50

Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με τον Πίνακα 2 και τον μέσο όρο για τα έτη 2000-2008 οι άνδρες αποτελούν το 71,18 % των απασχολούμενων της ΕΕ των 27. Ένα πολύ υψηλό ποσοστό, το οποίο παρουσιάζει μια σταδιακή αύξηση τα τελευταία εννιά χρόνια, με μοναδική εξαίρεση τα έτη 2002 και 2003 που σημείωσε μια πολύ μικρή κάμψη κατά 0,5% και 0,1 % αντίστοιχα, φθάνοντας στο υψηλότερό του σημείο το έτος 2008 με ποσοστό απασχόλησης των ανδρών 72,8 %. Το Βέλγιο παρουσιάζει το χαμηλότερο μέσο όρο απασχόλησης με 68,37 % το οποίο είναι και κατά 2,81 % χαμηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ-27. Γενικότερα το Βέλγιο αν και το έτος 2000 ξεκίνησε με ποσοστά κοντά σε αυτά της ΕΕ-27, με απόκλιση μόλις 1,3 % σταδιακά άρχισε να μειώνεται το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών φτάνοντας το 2008 να υπάρχει απόκλιση κατά 4,2 % από το ποσοστό της ΕΕ-27. Αξίζει να επισημανθεί ότι με εξαίρεση το Βέλγιο και τη Γαλλία, όλες οι άλλες χώρες (που έχουν χρησιμοποιηθεί στον πίνακα 2) παρουσιάζουν το έτος 2008 μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης για τους άνδρες, από αυτό της ΕΕ-27.

Τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης εμφανίζουν η Ολλανδία με μέσο όρο 81,64, με τη Δανία να ακολουθεί με 80,47 %. Και οι δύο χώρες παρατηρείται ότι έχουν μια συνεχή σταθερή διαφορά από τα ποσοστά απασχόλησης της ΕΕ-27 κατά 10 %.

Η Ελλάδα από το 2000 έως το 2008 εμφανίζει άνοδο του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών αγγίζοντας το 2008 το 75 % και έχει καθ' όλη τη διάρκεια της συγκεκριμένης περιόδου υψηλότερα ποσοστά από αυτά της ΕΕ-27.

Βέβαια διαφαίνεται από τον Πίνακα 2 ότι ακόμα υψηλότερα ποσοστά απόκλισης από αυτά της ΕΕ-27 παρουσιάζει η Κύπρος, φτάνοντας ο μέσος όρος της το 79,26 % με διαφορά κατά 8,08 % από το μέσο όρο της ΕΕ-27 και καταλαμβάνοντας την τρίτη θέση στον πιο πάνω πίνακα με τα υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης του ανδρικού φύλου.

Πίνακας 2 Ποσοστό (%) απασχόλησης ανδρών 2000 – 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Μέσος όρος 2000-2008
ΕΕ-27	70,80	70,90	70,40	70,30	70,40	70,80	71,70	72,50	72,80	71,18
Βέλγιο	69,50	68,80	68,30	67,30	67,90	68,30	67,90	68,70	68,60	68,37
Δανία	80,80	80,20	80,00	79,60	79,70	79,80	81,20	81,00	81,90	80,47
Γερμανία	72,90	72,80	71,80	70,90	70,80	71,30	72,80	74,70	75,90	72,65
Ιρλανδία	76,30	76,60	75,40	75,20	75,90	76,90	77,70	77,40	74,90	76,26
Ελλάδα	71,50	71,40	72,20	73,40	73,70	74,20	74,60	74,90	75,00	73,43
Ισπανία	71,20	72,50	72,60	73,20	73,80	75,20	76,10	76,20	73,50	73,81
Γαλλία	69,20	69,70	69,50	69,90	69,40	69,30	69,00	69,30	69,80	69,46
Ιταλία	68,00	68,50	69,10	69,60	70,10	69,90	70,50	70,70	70,30	69,63
Κύπρος	78,70	79,30	78,90	78,80	79,80	79,20	79,40	80,00	79,20	79,26
Ολλανδία	82,10	82,80	82,40	81,10	80,20	79,90	80,90	82,20	83,20	81,64
Αυστρία	77,30	76,40	76,40	76,40	74,90	75,40	76,90	78,40	78,50	76,73
Πορτογαλία	76,50	77,00	76,50	75,00	74,20	73,40	73,90	73,80	74,00	74,92
Σλοβενία	67,20	68,60	68,20	67,40	70,00	70,40	71,10	72,70	72,70	69,81
Φινλανδία	70,10	70,80	70,00	69,70	69,70	70,30	71,40	72,10	73,10	70,8
Σουηδία	75,10	75,70	74,90	74,20	73,60	74,40	75,50	76,50	76,70	75,18
Ην. Βασίλειο	77,80	78,00	77,70	77,80	77,90	77,70	77,50	77,50	77,30	77,69

Πηγή: Eurostat

Όπως διαφαίνεται στον Πίνακα 3 το ποσοστό απασχόλησης για την ΕΕ-27 για τις γυναίκες κατά τη διάρκεια των ετών 2000 - 2008 παρουσιάζει μια σταδιακή άνοδο, η οποία ολοένα και αυξάνεται φτάνοντας το 59,1 % το 2008, σε αντίθεση με το 2000 που ήταν μόλις 53,7 %, εμφανίζει δηλαδή μια αύξηση κατά 5,4%. Δείχνει την ολοένα και πιο δυναμική “ εισχώρηση” της γυναίκας στην αγορά εργασίας και τη μείωση του ποσοστού ανεργίας. Εντυπωσιακό είναι το πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στην Ιταλία, με μόλις 44 %, το οποίο αποτελεί και τον μικρότερο μέσο όρο των τελευταίων εννιά χρόνων για τις χώρες που έχουν επιλεγεί και με απόκλιση 11,97 % από το μέσο όρο της ΕΕ-27. Ωστόσο αισιόδοξο γεγονός αποτελεί ότι αν και η Ιταλία εξακολουθεί να έχει πολύ χαμηλό ποσοστό απασχόλησης, παρουσιάζει μια συνεχή άνοδο με απόκλιση για τα έτη 2000 και 2008 κατά 7,6 %, παρόλα αυτά το αποκλίνει κατά πολύ κάθε έτος από το ποσοστό απασχόλησης της ΕΕ-27 με διαφορά που υπερβαίνει το 10 %. Η Δανία σε αντίθεση με την Ιταλία παρουσιάζει το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης φτάνοντας το 2008 το 74,3 % και έχοντας μια σταθερή διαφορά από αυτό της ΕΕ-27 πάνω από 15 % και ο μέσος όρος της ξεπερνά αυτό της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 κατά 16,25 %.

Η Ελλάδα στην αναφερόμενη περίοδο των ετών 2000-2008 έχει μια σταθερή άνοδο στο ποσοστό της απασχόλησης των γυναικών, αλλά παρόλα αυτά εξακολουθεί να έχει από τα χαμηλότερα ποσοστά και να διατηρεί μια διαφορά κατά περίπου 10 % μικρότερη από αυτή της ΕΕ-27 και στα εννιά χρόνια.

Η Κύπρος κρατά μια καλύτερη θέση από την Ελλάδα εμφανίζοντας υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και από την ΕΕ-27 με μια θετική διαφορά κατά το έτος 2008 που φτάνει το 3,8 %.

Πίνακας 3 Ποσοστό (%) απασχόλησης γυναικών 2000 - 2008

	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007	2008	Μέσος όρος 2000-2008
ΕΕ-27	53,70	54,30	54,40	54,90	55,50	56,30	57,30	58,30	59,10	55,97
Βέλγιο	51,50	51,00	51,40	51,80	52,60	53,80	54,00	55,30	56,20	53,06
Γαλλία	71,60	72,00	71,70	70,50	71,60	71,90	73,40	73,20	74,30	72,24
Γερμανία	58,10	58,70	58,90	58,90	59,20	60,60	62,20	64,00	65,40	60,66
Ιρλανδία	53,90	54,90	55,40	55,70	56,50	58,30	59,30	60,60	60,20	57,20
Ελλάδα	41,70	41,50	42,90	44,30	45,20	46,10	47,40	47,90	48,70	45,07
Ισπανία	41,30	43,10	44,40	46,30	48,30	51,20	53,20	54,70	54,90	48,60
Ιαλλία	55,20	56,00	56,70	58,20	58,20	58,50	58,80	60,00	60,70	58,03
Ιταλία	39,60	41,10	42,00	42,70	45,20	45,30	46,30	46,60	47,20	44,00
Κύπρος	53,50	57,20	59,10	60,40	58,70	58,40	60,30	62,40	62,90	59,21
Ολλανδία	63,50	65,20	66,20	66,00	65,80	66,40	67,70	69,60	71,10	66,83
Αυστρία	59,60	60,70	61,30	61,60	60,70	62,00	63,50	64,40	65,80	62,17
Πορτογαλία	60,50	61,30	61,40	61,40	61,70	61,70	62,00	61,90	62,50	61,60
Σλοβενία	58,40	58,80	58,60	57,60	60,50	61,30	61,80	62,60	64,20	60,42
Φινλανδία	64,20	65,40	66,20	65,70	65,60	66,50	67,30	68,50	69,00	66,48
Σουηδία	70,90	72,30	72,20	71,50	70,50	70,40	70,70	71,80	71,80	71,34
Ην. Βασίλειο	64,70	65,00	65,20	65,30	65,60	65,80	65,80	65,50	65,80	65,41

Πηγή: Eurostat

Σχεδόν σε όλα τα κράτη - μέλη, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών παραμένει συστηματικά υψηλότερο σε σχέση με αυτό των ανδρών, ενώ η μακροχρόνια ανεργία πλήττει περισσότερο τις γυναίκες. Η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται περίπου κατά μέσο όρο στο 15 % (πίνακας 4). Ο διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας παραμένει ένα κύριο πρόβλημα για την ΕΕ. Ακόμα και οι χώρες εκείνες στις οποίες οι γυναίκες έχουν επιτύχει υψηλά ποσοστά απασχόλησης διαθέτουν διαχωρισμένες επαγγελματικές δομές.

Πίνακας 4 Μέσοι Όροι Ποσοστού (%) απασχόλησης των δύο φύλων 2000 - 2008

	Άνδρες & Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
	Μέσος όρος 2000-2008	Μέσος όρος 2000-2008	Μέσος όρος 2000-2008
ΕΕ-27	63,58	71,18	55,97
Βέλγιο	60,74	68,37	53,06
Δανία	76,41	80,47	72,24
Γερμανία	66,71	72,65	60,66
Ιρλανδία	66,80	76,26	57,20
Ελλάδα	59,20	73,43	45,07
Ισπανία	61,28	73,81	48,60
Γαλλία	63,68	69,46	58,03
Ιταλία	56,79	69,63	44,00
Κύπρος	68,91	79,26	59,21
Ολλανδία	74,31	81,64	66,83
Αυστρία	69,41	76,73	62,17
Πορτογαλία	68,17	74,92	61,60
Σλοβενία	65,21	69,81	60,42
Φινλανδία	68,64	70,80	66,48
Σουηδία	73,30	75,18	71,34
Ην. Βασίλειο	71,50	77,69	65,41

Πηγή: Eurostat

Σύμφωνα με το Άρθρο 141 της Συνθήκης², που έχουν οριοθετηθεί και οι βάσεις για την ίση αμοιβή, «κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας». Ωστόσο στους πίνακες και στο διάγραμμα που ακολουθούν φαίνεται ότι δεν “εφαρμόζεται” το συγκεκριμένο άρθρο περί ισότητας αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στον Πίνακα 5 διαφαίνονται οι μέσοι μισθοί για βιομηχανία και υπηρεσίες συνολικά για πλήρους απασχόλησης με περισσότερους από 10 εργαζόμενους.

Για τα έτη 2001-2006 οι μέσοι μισθοί για την ΕΕ-27 είναι χαμηλότεροι από τις περισσότερες συγκρίσιμες χώρες, με εξαίρεση την Ισπανία, την Κύπρο, την Ελλάδα και την Πορτογαλία. Γίνεται πολύ εύκολα αντιληπτή η πολύ υψηλή διαφορά στους μέσους μισθούς της Δανίας και της Αγγλίας με αυτών της ΕΕ-27 ξεπερνώντας το 2006 και τα

² Άρθρο 141 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2006), Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 321 E/110.

17.000,00 και 13.000,00 ευρώ αντίστοιχα, ενώ από την άλλη πλευρά η Πορτογαλία εμφανίζει το μικρότερο μέσο όρο μισθών που προσεγγίζει κατά την αναφερόμενη περίοδο στο μισό τους μέσους μισθούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27. Και η Ελλάδα και η Κύπρος όμως δεν δείχνουν μια καλή πορεία ως προς τους μισθούς. Είναι στις αμέσως επόμενες χώρες μετά την Πορτογαλία με μεγάλη διαφοροποίηση μεταξύ των μισθών με την ΕΕ-27. Σε λίγο καλύτερη κατάσταση βρίσκεται η Κύπρος η οποία εμφανίζει κάπως υψηλότερους (μέσους) μισθούς από την Ελλάδα, αλλά και πάλι με μια εμφανέστατη διαφορά με πάνω από 10.000,00 ευρώ για έτος 2006 συγκριτικά με την ΕΕ-27. Αξίζει να σημειωθεί ότι η διαφορά στους μισθούς για Ελλάδα και Κύπρο συγκριτικά με τις άλλες χώρες που έχουν χρησιμοποιηθεί στον Πίνακα 5, με εξαίρεση την Πορτογαλία, είναι πολύ μεγαλύτερη και από αυτή με την ΕΕ-27. Με τη Δανία και το Ηνωμένο Βασίλειο υπάρχει μια διαφοροποίηση μεγέθους πάνω από το διπλάσιο.

Τα τελευταία χρόνια έχουν γίνει αναμφισβήτητα σημαντικά βήματα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην κοινωνία και την εργασία. Ωστόσο στην πράξη οι γυναίκες εξακολουθούν να παραμένουν πολύ πίσω συγκριτικά με τους άνδρες σε μισθολογικό επίπεδο.

Πίνακας 5 Μέσος όρος μισθών στα δύο φύλλα στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΕΕ-27	:	:	:	27947,10	30140,30	30347,20	28226,10	29114,10	31302,10	:
Βέλγιο	29616,00	30701,00	31644,00	33109,00	34330,00	34643,00	35704,00	36672,70	37674,00	:
Δανία	37208,70	39514,70	40962,20	41661,20	43577,20	44692,00	46122,00	47529,30	48307,30	53165,00
Γερμανία	35432,00	36228,00	37319,00	38204,00	39153,00	40056,00	40954,00	41694,00	42382,00	:
Ιρλανδία	:	:	:	:	:	:	:	40462,00	:	:
Ελλάδα	13209,50	13925,70	14721,00	15431,30	16278,40	16738,50	:	:	:	:
Ισπανία	16528,00	17038,00	17432,00	17768,20	18462,30	19220,00	19827,80	20438,80	21150,20	:
Γαλλία	25777,00	26339,00	26712,00	27418,00	28185,00	28847,00	29608,30	30520,90	31368,60	:
Ιταλία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Κύπρος	14708,60	15161,10	16334,90	16947,60	17740,30	18406,40	19290,20	20548,50	21310,20	:
Ολλανδία	29189,00	30426,00	31901,00	33900,00	35200,00	36600,00	37900,00	38700,00	:	:
Αυστρία	:	:	:	:	:	:	34995,00	36032,00	36673,00	:
Πορτογαλία	:	:	12619,60	13338,00	13321,50	13871,10	14253,20	14715,00	15929,60	:
Σλοβενία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Φινλανδία	24944,00	25739,00	27398,30	28554,80	29916,00	30978,00	31988,00	33290,00	34080,00	36126,00
Σουηδία	:	:	31620,80	30467,10	31163,90	32177,40	33620,00	34049,30	35084,00	36871,40
Ηνωμ. Βασίλειο	29370,20	32269,40	37676,50	39233,00	40553,00	38792,50	41253,40	42866,30	44495,60	46050,50

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Παρατηρώντας τον Πίνακα 6 στον οποίο εμφανίζονται οι μέσοι μισθοί για βιομηχανία και υπηρεσίες και συγκεκριμένα για τους άνδρες υπάρχουν συγκρίσιμα στοιχεία με την Ευρωπαϊκή Ένωση των 27 μόνο για τα έτη 2004 και 2005. Σύμφωνα με αυτά λοιπόν, εξακολουθούν η Κύπρος, η Ελλάδα (με συγκρίσιμο στοιχείο το 2003) και ακόμα περισσότερο η Πορτογαλία ότι όπως και στον Πίνακα 5 να αποτελούν τις χώρες με αρκετά χαμηλότερο μέσο μισθό και για τους άνδρες από αυτό της ΕΕ-27. Αντίθετα η Δανία και η Αγγλία εξακολουθούν και στους μισθούς του ανδρικού φύλου να υπερέχουν κατά πολύ και να ξεχωρίζουν, όχι μόνο από την ΕΕ-27, αλλά και από τις άλλες συγκρίσιμες χώρες.

Πίνακας 6 Μέσος όρος μισθών για άνδρες στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΕΕ-27	:	:	:	:	:	:	31143,20	34535,60	:	:
Βέλγιο	30867,00	31974,00	32944,00	34414,00	35621,00	35820,00	36910,00	37822,20	38799,00	:
Δανία	39609,00	42283,90	43773,70	44374,90	46531,10	47592,80	49190,70	50675,70	51426,80	56910,00
Γερμανία	37489,00	38328,00	39458,00	40393,00	41373,00	42286,00	43179,00	43945,00	44652,00	:
Ιρλανδία	:	:	:	:	:	:	:	43478,00	:	:
Ελλάδα	14086,80	14896,90	15745,90	16546,40	17417,90	17888,80	:	:	:	:
Ισπανία	17462,00	18048,00	18601,00	:	:	:	:	:	:	:
Γαλλία	27321,00	27898,00	28294,00	29037,00	29879,00	30589,00	31413,00	32315,80	33187,40	:
Ιταλία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Κύπρος	16991,20	17534,80	18906,70	19644,30	20533,60	21248,40	22373,50	23726,20	24696,90	:
Ολλανδία	30777,00	32082,00	33621,00	35500,00	36800,00	38200,00	39400,00	40300,00	:	:
Αυστρία	:	:	:	:	:	:	39080,00	40022,00	40288,00	:
Πορτογαλία	:	:	14126,40	14922,00	14537,00	15395,80	15626,30	16133,30	18398,90	:
Σλοβενία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Φινλανδία	27107,00	27750,00	29680,60	30626,00	32088,00	33198,00	34220,00	35660,00	36498,00	38756,00
Σουηδία	:	:	32931,80	31672,30	32274,10	33236,90	34781,40	35770,10	36756,60	38595,00
Ηνωμ. Βασίλειο	32415,60	35565,10	41273,00	42819,00	44379,20	42357,50	44979,80	46518,00	48346,10	50002,00

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Στον Πίνακα 7 παρουσιάζονται οι μέσοι μισθοί για τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες για τις γυναίκες εργαζόμενες με πλήρη απασχόληση και με πάνω από 10 εργαζόμενους.

Για τα συγκρίσιμα έτη 2004 και 2005 της ΕΕ-27 οι αναγραφόμενες χώρες (για όσες βρέθηκαν αντίστοιχα στοιχεία) υπερσχύουν στους μισθούς που διατίθενται στο γυναικείο φύλο, εκτός από την Κύπρο και την Πορτογαλία που βρίσκονται σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Αντίθετα η Δανία και αμέσως μετά η Αγγλία παρουσιάζουν ιδιαίτερα υψηλούς μισθούς, όχι μόνο συγκριτικά με την ΕΕ-27, αλλά και με τις άλλες συγκρίσιμες χώρες. Σταδιακά όλες οι χώρες εμφανίζουν μια άνοδο των μισθών την 10-ετία 1998-2007, αλλά όχι με τον ίδιο ρυθμό και έχοντας ένα διαφορετικό υπόβαθρο σαν “ξεκίνημα”.

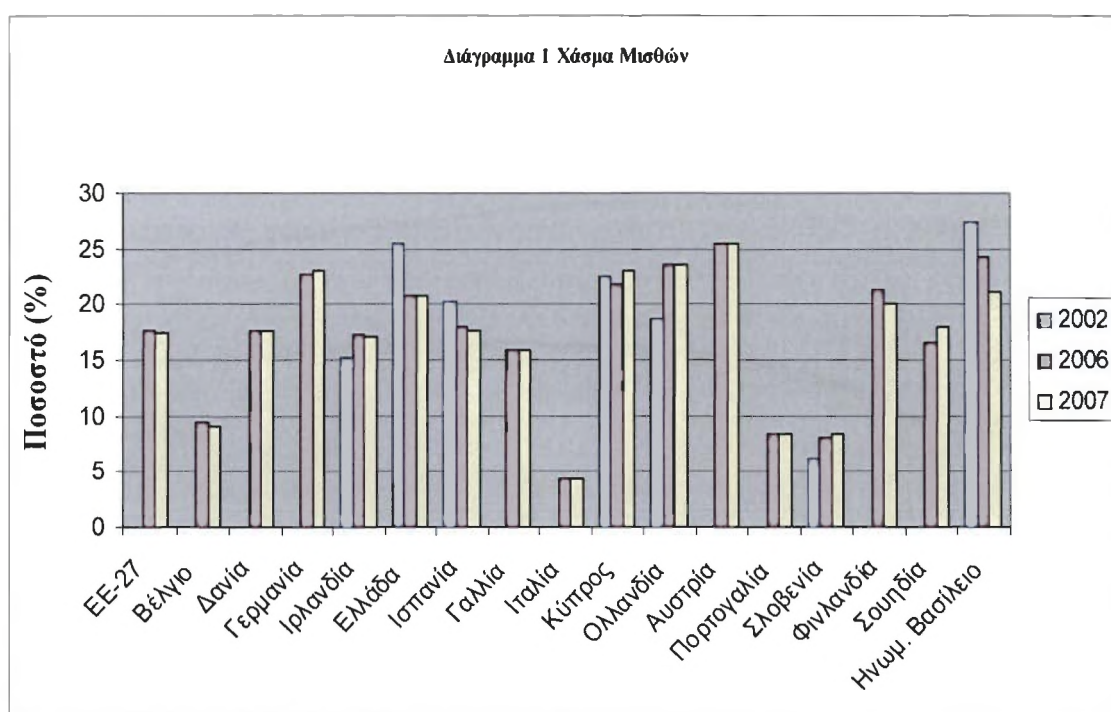
Πίνακας 7 Μέσος όρος μισθών για γυναίκες στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες

	1998	1999	2000	2001	2002	2003	2004	2005	2006	2007
ΕΕ-27	:	:	:	:	:	:	23985,30	26678,10	:	:
Βέλγιο	25229,00	26287,00	27229,00	28719,00	29975,00	30625,00	31580,00	32714,50	33800,00	:
Δανία	31611,20	33407,20	34556,90	35553,90	37357,10	38509,30	39768,30	40884,30	41705,70	45282,00
Γερμανία	28795,00	29522,00	30592,00	31362,00	32225,00	33051,00	33898,00	34522,00	35052,00	:
Ιρλανδία	:	:	:	:	:	:	:	33726,00	:	:
Ελλάδα	11194,70	11822,40	12590,10	13167,70	13957,70	14375,60	:	:	:	:
Ισπανία	13577,00	14012,00	14253,00	:	:	:	:	:	:	:
Γαλλία	22135,00	22640,00	23019,00	23690,00	24368,00	24951,00	25631,80	26586,40	27372,50	:
Ιταλία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Κύπρος	11218,90	11560,90	12656,70	13179,60	13784,10	14300,90	15050,30	15886,80	16772,00	:
Ολλανδία	22140,00	23191,00	24485,00	26400,00	27700,00	28900,00	30100,00	30900,00	:	:
Αυστρία	:	:	:	:	:	:	25341,00	26514,00	27909,00	:
Πορτογαλία	:	:	9981,90	10555,00	11366,40	11978,80	12020,70	12411,90	12560,20	:
Σλοβενία	:	:	:	:	:	:	:	:	:	:
Φινλανδία	21317,00	22173,00	23390,10	24751,40	25903,00	26889,00	27846,00	28940,00	29665,00	31332,00
Σουηδία	:	:	28195,80	27216,90	28052,60	29158,30	30329,60	29051,60	30143,20	31723,00
Ηνωμ. Βασίλειο	21498,00	23904,90	28183,10	29679,60	31046,50	29608,80	31739,00	33562,40	34820,20	35278,00

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Στο Διάγραμμα 1 διαφαίνεται το χάσμα μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα για τα έτη 2002, 2006 και 2007 στην ΕΕ-27 για 16 ενδεικτικές χώρες (τα στατιστικά στοιχεία βρίσκονται στον πίνακα 1 του παραρτήματος). Σύμφωνα με την Eurostat από την οποία παρέχονται τα στοιχεία αυτά χάσμα μισθών είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών (έμμισθοι υπάλληλοι) και των γυναικών (έμμισθοι υπάλληλοι) ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των αρσενικών έμμισθων υπαλλήλων. Ο πληθυσμός αποτελείται από όλους τους έμμισθους υπαλλήλους στις επιχειρήσεις με 10 υπαλλήλους ή περισσότερους.



Για το έτος 2002 από τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία η χώρα με το χαμηλότερο χάσμα μισθών είναι η Σλοβενία με απόκλιση 6,1%, ενώ το υψηλότερο εμφανίζει η Αγγλία με 27,3 %. Το “σκηνικό” το 2006 με την Ιταλία να παρουσιάζει το χαμηλότερο χάσμα με 4,4 %, το οποίο είναι και πολύ χαμηλότερο από αυτό της ΕΕ-27, που είναι 17,7 %, ενώ το υψηλότερο κάνει την εμφάνιση του στην Αυστρία με 25,5 % και με απόκλιση κατά 7,8 % από αυτό της ΕΕ-27. Ιδιαίτερα υψηλό εμφανίζεται και το χάσμα στην Αγγλία με 24,3 % μειωμένο όμως κατά 3 %, η μείωση του οποίου ίσως έχει να κάνει και σε ένα βαθμό με το γεγονός ότι σύμφωνα με την Πράξη Ισότητας (2006)

επιβλήθηκε καταστατικό καθήκον σε όλους τους δημόσιους φορείς να σεβαστούν την ανάγκη να εξαλειφθούν οι παράνομες διακρίσεις και παρενοχλήσεις και να προάγουν την ίση ευκαιρία μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το 2007 τόσο η Αυστρία όσο και η Ιταλία εξακολουθούν να έχουν το υψηλότερο και χαμηλότερο αντίστοιχα χάσμα μισθών. Η Γαλλία κατόρθωσε να κρατήσει για τα έτη 2006 και 2007 ένα σταθερό χάσμα μισθών με 15,8 % το οποίο είναι χαμηλότερο κατά 1,9 % από αυτό της ΕΕ – 27.

Τόσο η Ελλάδα, όσο και η Κύπρος παρουσιάζουν υψηλότατα επίπεδα χάσματος μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα και στα τρία έτη αναφοράς και μάλιστα με υψηλές αποκλίσεις από αυτές της ΕΕ-27. Παρά το γεγονός ότι το ποσοστό απασχόλησης στην Κύπρο είναι ιδιαίτερα υψηλό και έχει σημειωθεί και πρόοδος στη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, ωστόσο παραμένουν ακόμα ιδιαίτερα μεγάλες διακρίσεις. Για το έτος 2007 παρουσιάζει ποσοστά απασχόλησης ίσο με 62,4 % (πίνακας 3) για τις γυναίκες και 80 % (πίνακας 2) για τους άνδρες, έναντι 58,3 % (πίνακας 3) και 72,5 % (πίνακας 2) για την ΕΕ-27 αντίστοιχα. Αυτό οφείλεται στον παραδοσιακό διαχωρισμό των ανδρικών και γυναικείων επαγγελματιών. Το εκπαιδευτικό επίπεδο, η προαπαιτούμενη εμπειρία, στην οποία συναντάμε υπεροχή των ανδρών, καθώς επίσης και η υποαντιπροσώπευση των γυναικών σε υψηλές βαθμίδες και η συγκέντρωσή τους σε παραδοσιακά (γυναικεία) επαγγέλματα αποτελούν κάποιους από τους λόγους δημιουργίας υψηλού χάσματος σε αρκετές χώρες και σε μεγάλο βαθμό και στην Κύπρο.

Στις περισσότερες χώρες με χαμηλό ποσοστό απασχόλησης γυναικών, το χάσμα μισθών είναι μικρότερο από το μέσο το οποίο αντανάκλα τη χαμηλή αναλογία των εκπαιδευμένων (low skilled) ή μη εκπαιδευμένων (unskilled) των γυναικών στο εργατικό δυναμικό (Ιταλία). Σε αντίθεση με αυτό που προαναφέρθηκε υψηλό χάσμα μισθών είναι σύνηθες χαρακτηριστικό μιας αγοράς εργασίας, η οποία είναι υψηλά

διαχωρισμένη ή που παρουσιάζει σημαντική συμμετοχή της γυναικείας ημιαπασχόλησης (Γερμανία, Ηνωμένο Βασίλειο, Ολλανδία, Αυστρία, Σουηδία)³.

Στον πίνακα 8, γίνεται αναφορά στους Μέσους Ετήσιους Μισθούς και στο Χάσμα Μισθών στον τομέα της βιομηχανίας (κλάδοι Γ μέχρι ΣΤ), κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006.

Συγκεκριμένα:

α) στον πίνακα 8α εμφανίζονται οι μέσοι μισθοί και το επίπεδο χάσματος αυτών σε επίπεδο εκπαίδευσης την ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση και τη μετα-δευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση.

Η ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση αρχίζει κατά το τέλος της υποχρεωτικής εκπαίδευσης και η είσοδος είναι τυπικά η ηλικία των 15 ή 16 χρόνια και η τυπική διάρκεια του συγκεκριμένου επιπέδου είναι από δύο έως πέντε έτη. Η μετα-δευτεροβάθμια μη τριτοβάθμια εκπαίδευση διασκελίζει το σύνορο μεταξύ του ανώτερου κύκλου της δευτεροβάθμιας και τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

Παρατηρώντας τα στοιχεία του πίνακα 8 το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται μεταξύ 13 % περίπου και 31,50 %. Διαπιστώνεται ότι όλες οι επιλεγμένες συγκρίσιμες χώρες έχουν χαμηλότερο χάσμα μισθών από αυτό της ΕΕ-27, που προσεγγίζει το 35%. Το υψηλότερο ποσοστό εμφανίζεται στην Κύπρο με 31,50 %, ακολουθεί η Ιρλανδία με 31,23% και τρίτη η Πορτογαλία με 29,13 %. Η Γαλλία με μόλις 12,96 %, που αποτελεί και το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (για τις συγκεκριμένες συγκρίσιμες χώρες), μας δείχνει την “ ευνοϊκότερη” θέση της γυναίκας ως προς τους μισθούς συγκριτικά με τις υπόλοιπες (αναγραφόμενες) χώρες. Η νομοθεσία για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που θεσπίστηκε το 2006 στη Γαλλία, που υποχρέωσε τις επιχειρήσεις να λάβουν μέτρα για να κλείσει το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων μέχρι και το Δεκέμβριο του 2010 πιθανόν να συνέβαλε σε ένα βαθμό σε αυτό

³ Judy Goldberg Dey and Catherine Hill (2007), *Behind the Pay Gap*, United States, published by the American Association of University Women Educational Foundation.

το χαμηλό ποσοστό. Η Ελλάδα καταλαμβάνει μια ιδιαίτερα υψηλή θέση στον παρακάτω πίνακα, με ποσοστό χάσματος αμοιβών 28 % περίπου.

β) στον πίνακα 8β εμφανίζονται οι μέσοι μισθοί και το επίπεδο χάσματος αυτών σε επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, το οποίο περιλαμβάνει προγράμματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης με ακαδημαϊκό προσανατολισμό (τύπος Α) που είναι κατά κύριο λόγο θεωρητικά και τριτογενή προγράμματα με το επάγγελμα προσανατολισμό (τύπος Β), τα οποία είναι συνήθως μικρότερης διάρκειας και από τα προγράμματα τύπου Α και προσαρμοσμένα για την είσοδο στην αγορά εργασίας.

Παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα στο προαναφερόμενο επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζει μια διακύμανση μεταξύ 18 % με 38 % περίπου. Το ποσοστό για την ΕΕ είναι περίπου 35 %. Η χώρα που παρουσιάζει τη μεγαλύτερη διαφορά στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών σε επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης είναι η Ελλάδα, ενώ το χαμηλότερο η Σλοβενία. Η Κύπρος και σε αυτή την περίπτωση παρουσιάζει ένα υψηλότερο ποσοστό χάσματος που αγγίζει το 38% και κατέχει τη δεύτερη θέση στο υψηλότερο ποσοστό χάσματος στις συγκρίσιμες χώρες.

ΠΙΝΑΚΑΣ 8 Μέσοι Ετήσιοι Μισθοί και Χάσμα στον τομέα της βιομηχανίας, κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006

α) Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση & Μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση

	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα %
EE-27	29607,00	19307,00	34,79
Βέλγιο	38478,00	32377,00	15,86
Δανία	46184,00	38721,00	16,16
Γερμανία	41357,00	31886,00	22,90
Ιρλανδία	44129,00	30349,00	31,23
Ελλάδα	25315,00	18236,00	27,96
Ισπανία	26181,00	19843,00	24,21
Γαλλία	29929,00	26049,00	12,96
Ιταλία	31065,00	24695,00	20,51
Κύπρος	23002,00	15756,00	31,50
Ολλανδία	44507,00	33012,00	25,83
Αυστρία	38812,00	30367,00	21,76
Πορτογαλία	16964,00	12022,00	29,13
Σλοβενία	13807,00	11402,00	17,42
Φινλανδία	34145,00	28083,00	17,75
Σουηδία	33072,00	28052,00	15,18
Ηνωμένο Βασίλειο	40521,00	29711,00	26,68

Πηγή: Eurostat

β) Τριτοβάθμια εκπαίδευση

	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα %
EE-27	52272,00	33775,00	35,39
Βέλγιο	67200,00	53353,00	20,61
Δανία	73748,00	56494,00	23,40
Γερμανία	80492,00	57399,00	28,69
Ιρλανδία	49149,00	36615,00	25,50
Ελλάδα	31972,00	19724,00	38,31
Ισπανία	41060,00	27362,00	33,36
Γαλλία	66304,00	46516,00	29,84
Ιταλία	45432,00	33897,00	25,39
Κύπρος	38171,00	23680,00	37,96
Ολλανδία	63473,00	46658,00	26,49
Αυστρία	76246,00	49012,00	35,72
Πορτογαλία	36801,00	24254,00	34,09
Σλοβενία	36086,00	29557,00	18,09
Φινλανδία	54859,00	42238,00	23,01
Σουηδία	49788,00	40146,00	19,37
Ηνωμένο Βασίλειο	59183,00	46688,00	21,11

Πηγή: Eurostat

Στον πίνακα 9, γίνεται αναφορά στους Μέσους Ετήσιους Μισθούς και στο Χάσμα Μισθών στον τομέα των υπηρεσιών, που περιλαμβάνει τους κλάδους Ζ με Κ (εκτός δημόσιας διοίκησης), κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006.

Στον πίνακα 9α η Ελλάδα κατακτά την πρώτη θέση, παρουσιάζοντας το υψηλότερο ποσοστό χάσματος με 53 % περίπου, το οποίο ξεπερνά κατά πολύ το μέσο όρο και της ΕΕ-27, που είναι περίπου 25%. Γίνεται εμφανές ότι με το ποσοστό που εμφανίζει η Ελλάδα οι άνδρες έχουν διπλάσιο μέσο ετήσιο μισθό από τις γυναίκες στην Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση & Μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση, το οποίο μειώνεται κατά πολύ σύμφωνα με τα στοιχεία του πίνακα 9β, στο 18% περίπου, αποδεικνύοντας ότι στην Ελλάδα το εκπαιδευτικό επίπεδο στον τομέα των υπηρεσιών, επηρεάζει θετικά τις αμοιβές για το “ασθενές” φύλο και αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η αξία της εργασιακής δύναμης δύναται να αυξηθεί με την απόκτηση γνώσεων, που αποτελούν απαραίτητο στοιχείο για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας. Η Γαλλία με μόλις 12% περίπου εμφανίζει τη μικρότερη άνιση σχέση στους μέσους ετήσιους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων.

Τα ποσοστά σε κάποιες χώρες διαφοροποιούνται κατά πολύ στον πίνακα 9β σε επίπεδο Τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η Ελλάδα καταλαμβάνει το χαμηλότερο ποσοστό χάσματος (σε αντίθεση με 9α που είχε το υψηλότερο), ενώ η Αυστρία με την υψηλότερη ανισομισθία, σε αντίθεση με την Ελλάδα, αλλά και με το 28,34 % στον 9α, εμφανίζει πολύ υψηλότερα ποσοστά (41,64 %), αποδεικνύοντας ότι το μορφωτικό επίπεδο σε αυτή τη χώρα επηρεάζει θετικά το μισθό των ανδρών. Αξίζει να επισημανθεί ότι τόσο για την ΕΕ-27, αλλά και για όλες τις συγκρίσιμες χώρες του πίνακα 9, με εξαίρεση την Ελλάδα και την Ιρλανδία, η εισαγωγή στα προγράμματα της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αυξάνει κατά πολύ το χάσμα στους μέσους ετήσιους μισθούς των δύο φύλων, εις βάρος των γυναικών.

ΠΙΝΑΚΑΣ 9 Μέσοι Ετήσιοι Μισθοί και Χάσμα Μισθών στον τομέα των υπηρεσιών, κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης για το έτος 2006

α) Ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση & Μετα- δευτεροβάθμια εκπαίδευση

	Ανδρες	Γυναίκες	Χάσμα %
EE-27	32157,00	24129,00	24,97
Βέλγιο	36152,00	31274,00	13,49
Γαλλία	47553,00	35203,00	25,97
Γερμανία	39077,00	31235,00	20,07
Ιρλανδία	41453,00	29355,00	29,18
Ελλάδα	40872,00	19405,00	52,52
Ισπανία	28101,00	19431,00	30,85
Ιταλία	29816,00	26261,00	11,92
Ιταλία	34360,00	26331,00	23,37
Κύπρος	23706,00	17076,00	27,97
Ολλανδία	39678,00	29710,00	25,12
Αυστρία	39767,00	28499,00	28,34
Πορτογαλία	20005,00	14896,00	25,54
Σλοβενία	14796,00	12920,00	12,68
Φινλανδία	34909,00	29322,00	16,00
Σουηδία	34007,00	28560,00	16,02
Ηνωμένο Βασίλειο	42326,00	28154,00	33,48

β) Τριτοβάθμια εκπαίδευση

	Ανδρες	Γυναίκες	Χάσμα %
EE-27	57507,00	36102,00	37,22
Βέλγιο	69505,00	52648,00	24,25
Γαλλία	71934,00	47624,00	33,79
Γερμανία	78682,00	55176,00	29,87
Ιρλανδία	44956,00	33237,00	26,07
Ελλάδα	29260,00	24639,00	15,79
Ισπανία	41417,00	26363,00	36,35
Ιταλία	61164,00	41825,00	31,62
Ιταλία	46541,00	32058,00	31,12
Κύπρος	43795,00	28980,00	33,83
Ολλανδία	62270,00	44269,00	28,91
Αυστρία	82002,00	47859,00	41,64
Πορτογαλία	42345,00	27692,00	34,60
Σλοβενία	38034,00	30940,00	18,65
Φινλανδία	53519,00	39480,00	26,23
Σουηδία	50521,00	36597,00	27,56
Ηνωμένο Βασίλειο	74549,00	47436,00	36,37

Οι μισθοί μεταξύ των δύο φύλων διαφοροποιούνται κατά κλάδο. Οι διαφορές στους μέσους μισθούς κατά κλάδο παραγωγής δεν κατανέμονται ισομερώς ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Είναι πιθανόν, σε κλάδους που υποβάλλουν υψηλούς μισθούς, η ωφέλεια των ανδρών να είναι μεγαλύτερη από των γυναικών, λόγω των διακρίσεων.

Οι διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών ανά βιομηχανικό κλάδο, που φαίνονται στους πίνακες 10, 11 και 12 για τα έτη 2002, 2006 και 2007 παρουσιάζουν μεγάλες διαφοροποιήσεις. Σε κάποιους κλάδους είναι πολύ μικρές και σε άλλος πολύ μεγαλύτερες. Θα γίνει μια εκτενής αναφορά σε τρία διαφορετικά έτη για να γίνει πιο εμφανές το πρόβλημα του χάσματος κατά κλάδο.

Το χάσμα μισθών κατά κλάδο για το έτος 2002 (πίνακας 10) παρουσιάζει διάφορες διακυμάνσεις κατά κλάδο και κατά χώρα. Ξεκινώντας όσον αφορά την ΕΕ – 27 το υψηλότερο χάσμα εμφανίζεται στον κλάδο Ι. Ενδιάμεσους Χρηματοπιστωτικούς Οργανισμούς με ποσοστό 33,4 %, που διαφοροποιείται σε μεγάλο βαθμό από τους άλλους κλάδους έχοντας για παράδειγμα μια διαφορά 26,5 % από τον κλάδο ΣΤ. Κατασκευές, ο οποίος εμφανίζει και το χαμηλότερο χάσμα από τους κλάδους στην ΕΕ-27.

Στον κλάδο Γ. Ορυχεία και Λατομεία υπάρχουν μεγάλες αποκλίσεις στα ποσοστά τόσο ανάμεσα στις χώρες και στο ποσοστό της ΕΕ – 27, αλλά στις ίδιες τις χώρες μεταξύ τους. Το 18,6 % της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 27 προσεγγίζει μόνο την Ολλανδία που εμφανίζει 18,4 %. Όλες οι άλλες χώρες έχουν μεγάλες διαφορές με το Βέλγιο και το Ηνωμένο Βασίλειο να έχουν πολύ μικρό ποσοστό χάσματος για το συγκεκριμένο κλάδο με 4 % και 5,8 % αντίστοιχα, έχοντας μια διαφορά δηλαδή κατά 14,6 % και 12,8 % αντίστοιχα από την ΕΕ-27. Σε αντίθεση με την Κύπρο τη χώρα που εμφανίζει 52,4 % στη διαφοροποίηση στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων και κατά των γυναικών στο συγκεκριμένο κλάδο, το οποίο αποτελεί και το δεύτερο υψηλότερο ποσοστό ανάμεσα

στους κλάδους και τις συγκρίσιμες χώρες και διαφαίνεται να ανεβάζει και το ποσοστό χάσματος της ΕΕ – 27 (σύμφωνα με τις επιλεγμένες χώρες).

Εν συνεχεία ο κλάδος Δ. Μεταποιητικές Βιομηχανίες δε παρουσιάζει σημαντικές αποκλίσεις στις διάφορες χώρες, με εξαίρεση για άλλη μια φορά την Κύπρο που αγγίζει το 40,9 %, έχοντας μια διαφορά 17,6 % από την ΕΕ- 27. Σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα στο συγκεκριμένο κλάδο είναι και το ποσοστό της Πορτογαλίας με 33,8 %. Η Σουηδία εμφανίζει ένα χαμηλό ποσοστό με 12,4 %, 10,9 % μικρότερο από αυτό της ΕΕ-27, καθώς και το χαμηλότερο συγκριτικά με τις άλλες χώρες. Οι υπόλοιπες χώρες κυμαίνονται στο 15,4 % - 28 %.

Οι διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών στον κλάδο Ε. Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού αερίου και νερού κυμαίνονται από 5,6 % - 29,3%, με το ποσοστό της ΕΕ-27 να είναι 16,9 %. Δεν εμφανίζονται ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές προς σχολιασμό με εξαίρεση το γεγονός ότι η Σλοβενία παρουσιάζει αρνητικό ποσοστό – 1,1 %, που δείχνει ότι οι μισθοί των γυναικών σε αυτή τη χώρα έναντι των ανδρών είναι υψηλότεροι, κάτι σπάνιο αφού παρατηρούμε ότι είναι η μοναδική ανάμεσα στις 16 συγκρίσιμες χώρες, που εμφανίζει κάτι τέτοιο.

Το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο ΣΤ. Κατασκευές κινείται σε ποσοστά 0,6%-24% εμφανίζοντας οι περισσότερες χώρες σημαντικές αποκλίσεις από αυτό της ΕΕ-27 και αυτό συμβαίνει, γιατί στον συγκεκριμένο κλάδο υπάρχουν χώρες και με αρνητικό ποσοστό, όπως η Σλοβενία με -23,1 % και η Πορτογαλία με -6,3 %. Ιδιαίτερα σημαντικό είναι το – 23,1 %, γιατί αποτελεί μια σημαντική διαφορά στους μισθούς υπέρ των γυναικών.

Αρκετά σημαντική εμφανίζεται στον πιο πάνω πίνακα η άνιση σχέση στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων στον κλάδο Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης με

ποσοστό 25,8 % για την ΕΕ -27, που αποτελεί και το δεύτερο πιο υψηλό (από τα στατιστικά στοιχεία του πίνακα 9).

Σε επίπεδο της ΕΕ – 27 το υψηλότερο ποσοστό χάσματος μισθών ανάμεσα στα δύο φύλα εμφανίζεται στον κλάδο Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί με 33,4 %, ένα ιδιαίτερα υψηλό ποσοστό και σε σύγκριση με το χάσμα στους άλλους κλάδους με το Ηνωμένο Βασίλειο να πρωτοστατεί με 46% και τη Φινλανδία να ακολουθεί με 37,6 %.

Η Ελλάδα παρουσιάζει σε αρκετούς κλάδους ιδιαίτερα υψηλά ποσοστά σε σύγκριση ακόμα και με αυτά της ΕΕ-27 και κατέχει στον πίνακα 10 το υψηλότερο χάσμα μισθών από όλους τους κλάδους, στον κλάδο της εκπαίδευσης με 54 % (σε σύγκριση με τις αναγραφόμενες χώρες και των αναγραφόμενων ποσοστών αυτών στους συγκεκριμένους κλάδους του πίνακα 10 για το έτος 2002).

Η Κύπρος βάσει των αναγραφόμενων στοιχείων και ποσοστών σημειώνει ένα από τα υψηλότερα ποσοστά χάσματος εις βάρος των γυναικών και μάλιστα σε πολλούς κλάδους το υψηλότερο, ξεπερνώντας σε αρκετούς το 30 %.

ΠΙΝΑΚΑΣ 10 Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2002

	Ευρωπαϊκή Ένωση - 27	Βέλγιο	Δανία	Γερμανία	Ιρλανδία	Ελλάδα	Ισπανία	Γαλλία	Ιταλία	Κύπρος	Ολλανδία	Αυστρία	Πορτογαλία	Σλοβενία	Φινλανδία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο
Γ. Ορυχεία και Λατομεία	18,6	4,0	:	6,6	27,5	26,3	22,2	9,5	11,3	52,4	18,4	16,5	5,8	10,2	12,2	11,7	5,8
Δ. Μεταποιητικές Βιομηχανίες	23,3	17,3	:	26,8	24,1	22,0	27,3	15,4	19,9	40,9	16,1	28,0	33,8	18,5	15,6	12,4	25,0
Ε. Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού αερίου και νερού	16,9	28,9	:	20,9	19,7	17,6	17,8	18,3	7,0	20,5	28,6	20,9	5,6	-1,1	25,8	17,8	29,3
ΣΤ. Κατασκευές	6,9	10,9	:	13,0	24,0	17,3	8,6	0,6	7,6	15,6	0,6	11,2	-6,3	-23,1	12,3	8,5	18,2
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	25,8	18,8	:	26,2	30,6	22,3	26,0	17,9	14,6	37,4	27,3	28,5	21,8	18,1	24,2	19,0	34,9
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	17,3	11,3	:	20,9	16,3	16,2	18,2	12,0	13,2	24,7	10,2	12,5	20,8	14,3	10,1	11,3	21,2
Θ. Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	9,3	11,9	:	10,2	21,1	25,0	14,7	0,1	5,1	37,1	22,0	12,2	-4,9	-8,7	12,1	7,6	8,8
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	33,4	21,9	:	28,7	28,8	24,1	29,6	34,6	18,9	30,5	35,7	32,4	13,9	15,9	37,6	34,5	46,0
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	27,1	24,2	:	32,1	24,6	23,7	30,0	29,7	28,6	30,3	27,4	28,6	9,1	28,6	25,4	21,9	32,6
Μ. Εκπαίδευση	:	:	:	:	19,2	54,0	9,5	:	:	18,7	19,9	:	:	22,0	:	:	25,8
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	:	:	:	:	22,6	:	26,7	:	:	24,0	24,9	:	:	29,5	:	:	34,1
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	:	:	:	:	25,9	:	25,9	:	:	37,2	14,8	:	:	-1,8	:	:	33,2

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Για το έτος 2006 οι περισσότεροι κλάδοι, τόσο για την ΕΕ-27, όσο και για τις επιλεγμένες χώρες (για τους κλάδους που υπάρχουν στατιστικά στοιχεία) εμφάνισαν χαμηλότερο χάσμα μισθών σε σύγκριση με το έτος 2002. Μια σημαντική άνοδο στις διαφορές των μισθών υπέρ του ανδρικού φύλου σημειώθηκε στην Ιρλανδία 39,1 % στον κλάδο Γ έναντι 27,5 % (το 2002). Η Ελλάδα παρουσίασε μεταβολές σε αρκετούς κλάδους υπέρ των μισθών των γυναικών και συγκεκριμένα στους κλάδους Ε, ΣΤ, Κ και Μ με ποσοστά 4,4 %, 7,3 %, 14,5 % και 23,6 % (2006) έναντι 17,6 %, 17,3 %, 23,7 % και 54 % αντίστοιχα (2002). Η πιο αξιοσημείωτη διαφορά είναι στον κλάδο της εκπαίδευσης (Μ) με μια διαφορά στο ποσοστό του χάσματος έναντι 30 % περίπου. Οι υπόλοιποι κλάδοι σημείωσαν κάποια άνοδο στο ποσοστό του χάσματος, αλλά όχι με μεγάλες διαφορές από το 2002.

Στην Ισπανία υπήρξε μια σημαντική άνοδος του χάσματος των μισθών στον κλάδο Ε από 17,8% σε 25,4%, ενώ στους υπόλοιπους κλάδους σημειώθηκαν μικρές μειώσεις στο ποσοστό των αποκλίσεων της διαφοροποίησης στους μισθούς. Η Γαλλία κατάφερε το 2006 να χαμηλώσει το χάσμα μισθών αρκετά σε όλους τους κλάδους, με μοναδική εξαίρεση τον κλάδο Δ από 9,5 % σε 21,5 %, αν και είναι από μια από τις δύο χώρες (σε σύγκριση με τις επιλεγμένες και αναγραφόμενες στους πίνακες 10 και 11), που κατόρθωσε στη συγκεκριμένη οικονομική περίοδο να επιτύχει για έναν κλάδο της, τον Γ, υψηλότερους μισθούς για τις γυναίκες, με αλλαγή του ποσοστού από 9,5 % σε - 2,5 %, μια μικρή διαφορά (υπέρ των γυναικών), αλλά ωστόσο σημαντική αν αναλογιστεί κανείς ότι μόνο η Ιταλία, στον κλάδο ΣΤ από 7,6 % σε - 5,8 % και η Σλοβενία στους κλάδους Ε και ΣΤ με - 4,3 % και -30,8 % αντίστοιχα.

Επιπλέον, η Κύπρος παρουσιάζει μια θετική πορεία το 2006 με μείωση του ποσοστού χάσματος στους περισσότερους κλάδους, με πιο υψηλή τη διαφορά στον κλάδο Γ από 52,4 % σε 39,4 %, αν και εξακολουθεί και το 2006 να εμφανίζει μια από τις υψηλότερες άνισες σχέσεις στους μισθούς ανάμεσα στα δύο φύλα, με διαφορές να κυμαίνονται από 16,4 % μέχρι 45, 9 %.

Η Ολλανδία σε αντίθεση με την Κύπρο προκύπτει από τους πίνακες 10 και 11 ότι στους περισσότερους κλάδους φανερώνει μια αύξηση του ποσοστού χάσματος, κατά των γυναικών, με αποτέλεσμα να ωθεί στο συμπέρασμα της όξυνσης του χάσματος αντί της μείωσής του στο πέρασμα των χρόνων. Την πιο σημαντική διαφοροποίηση συναντάμε στον κλάδο ΣΤ που ενώ παρουσίαζε το 2002 ένα πολύ χαμηλό ποσοστό χάσμα, μόλις 0,6%, που δήλωνε σχεδόν μια εξισορρόπηση στους μισθούς μεταξύ ανδρών και γυναικών, έρχεται το 2006 το ποσοστό να ανέβει στο 22,5 %.

Στην Πορτογαλία δεν παρουσιάστηκαν σημαντικές αλλαγές από το 2002 μέχρι το 2006, σε κάποιους κλάδους τα ποσοστά παρέμειναν τα ίδια, σε άλλους υπήρξαν μικρές αυξήσεις και σε άλλους μικρές μειώσεις. Αξίζει ωστόσο να σημειωθεί η αρκετά υψηλή διαφορά που υπάρχει στον κλάδο ΣΤ για τις γυναίκες με ένα ποσοστό χάσματος – 19,9 %. Η Σλοβενία για το έτος 2006 και αναφορικά με τις επιλεγμένες χώρες και τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία κατορθώνει εμφανίζει τις μικρότερες διαφοροποιήσεις στους μισθούς ανάμεσα στα δύο φύλα και μάλιστα και να καταφέρνει σε κάποιους κλάδους να μεταφέρεται το ποσοστό του χάσματος υπέρ των γυναικών, με εντυπωσιακό το ποσοστό στο κλάδο ΣΤ με -30,8 %. Ένα από τα υψηλότερα ποσοστά χάσματος στην ΕΕ- 27 και τις 16 επιλεγμένες χώρες εμφανίζεται στο κλάδο Ι με ποσοστά που κυμαίνονται από 20,4 % μέχρι 42, 7 %. Ενώ ο κλάδος ΣΤ παρουσιάζει ένα από τα χαμηλότερα ποσοστά χάσματος από -30,8 % έως 26,1 %.

ΠΙΝΑΚΑΣ 11 Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2006

	Ευρωπαϊκή Ένωση - 27	Βέλγιο	Δανία	Γερμανία	Ιρλανδία	Ελλάδα	Ισπανία	Γαλλία	Ιταλία	Κύπρος	Ολλανδία	Αυστρία	Πορτογαλία	Σλοβενία	Φινλανδία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο
Γ. Ορυχεία και Λατομεία	15,7	2,3	9,2	5,2	39,1	25,3	20,0	-2,5	3,6	39,4	25,6	27,3	3,6	10,1	11,0	11,3	0,3
Δ. Μεταποιητικές Βιομηχανίες	23,8	13,4	14,9	28,2	19,7	21,3	25,5	21,7	18,4	35,7	21,8	25,8	35,2	21,2	15,8	10,9	23,0
Ε. Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού αερίου και νερού	14,3	21,9	19,4	21,2	23,4	4,4	25,4	8,5	10,5	22,9	15,2	20,8	20,1	-4,3	19,2	14,7	26,8
ΣΤ. Κατασκευές	5,4	1,6	11,9	13,8	26,1	7,3	6,9	1,3	-5,8	16,4	22,5	9,3	-19,9	-30,8	12,3	4,9	19,9
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	24,2	17,9	21,2	25,0	30,0	20,2	26,3	16,6	14,6	38,1	29,7	28,5	21,1	21,4	24,7	16,1	29,3
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	14,3	12,0	6,7	13,3	14,4	18,5	16,9	9,4	9,0	21,3	12,6	11,7	23,9	9,8	11,9	9,8	16,9
Θ. Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	10,5	6,9	12,7	9,3	20,8	22,3	17,1	9,4	6,5	45,9	22,0	16,4	-6,8	4,5	13,8	7,7	13,6
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	31,4	22,3	22,3	28,9	31,3	22,6	28,9	28,3	20,4	28,4	33,9	30,3	23,4	25,1	38,6	33,0	42,7
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	24,3	24,2	19,9	29,8	24,7	14,5	26,2	29,2	24,7	34,4	23,3	30,7	16,2	12,1	23,3	19,8	25,3
Μ. Εκπαίδευση	15,3	5,8	11,0	16,3	26,7	23,6	8,4	15,2	15,2	14,0	17,1	26,4	19,4	15,6	18,7	13,7	19,1
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	24,2	5,5	14,2	24,3	27,8	16,5	29,2	21,8	28,8	25,6	24,9	21,3	30,6	25,0	32,1	13,8	33,4
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	22,3	13,8	10,2	22,0	20,6	24,1	25,4	21,6	18,6	27,4	17,9	33,7	28,4	16,5	16,9	12,5	27,4

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

Οι αυξομειώσεις για το 2007 σε σύγκριση με το 2006 τόσο ανάμεσα στις χώρες, όσο και ανάμεσα στους κλάδους δεν παρουσιάζουν κάτι το ιδιαίτερο. Εμφανίζεται ένα παρόμοιο σκηνικό με το 2006, με πολλούς κλάδους ανά χώρα να κρατούν σταθερά ποσοστά, ενώ κάποια να παρουσιάζουν μια μικρή άνοδο ή μια μικρή πτώση. Προφανώς οι διαφοροποιήσεις μέσα σε ένα οικονομικό έτος δε μπορούν να είναι ιδιαίτερα εμφανείς, εφόσον δεν έχει συμβεί κάτι πολύ σημαντικό για να ανατρέψει τα υπάρχοντα δεδομένα .

ΠΙΝΑΚΑΣ 12 Χάσμα Μισθών κατά κλάδο σε % για το έτος 2007

	Ευρωπαϊκή Ενωση - 27	Βέλγιο	Δανία	Γερμανία	Ιρλανδία	Ελλάδα	Ισπανία	Γαλλία	Ιταλία	Κύπρος	Ολλανδία	Αυστρία	Πορτογαλία	Σλοβενία	Φινλανδία	Σουηδία	Ηνωμένο Βασίλειο
Γ. Ορυχεία και Λατομεία	16,2	3,4	17,5	5,7	39,7	25,3	18,7	-2,5	3,6	36,5	25,6	:	5,2	7,4	13,0	6,0	-2,4
Δ. Μεταποιητικές Βιομηχανίες	23,7	12,4	16,2	28,6	19,7	21,3	24,8	21,7	18,4	34,4	21,7	:	34,3	21,6	15,2	10,0	21,4
Ε. Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού αερίου και νερού	13,7	21,0	15,9	20,8	25,5	4,4	24,3	8,5	10,5	25,8	15,2	:	18,1	-4,4	17,0	13,9	26,0
ΣΤ. Κατασκευές	5,6	-0,8	12,5	14,9	26,0	7,3	6,5	1,3	-5,8	15,4	22,5	:	-18,3	-35,5	9,6	5,8	18,8
Ζ. Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης	23,5	17,1	19,4	25,0	29,5	20,2	26,1	16,6	14,6	34,7	29,6	:	20,2	24,3	24,4	17,2	26,5
Η. Ξενοδοχεία και εστιατόρια	14,5	11,9	9,0	13,2	14,0	18,5	17,4	9,4	9,0	24,2	12,6	:	23,8	8,6	11,6	9,5	17,5
Θ. Μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες	9,5	6,2	13,0	8,0	20,3	22,3	16,1	9,4	6,5	38,5	22,1	:	-6,8	4,8	12,0	5,1	9,5
Ι. Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	31,8	21,7	22,9	29,0	31,9	22,6	28,2	28,3	20,4	33,2	33,9	:	20,3	26,6	36,5	34,9	41,9
Κ. Διαχείριση ακίνητης περιουσίας, εκμισθώσεις και επιχειρηματικές δραστηριότητες	24,2	24,5	16,9	30,3	24,4	14,5	24,9	29,2	24,7	32,9	23,3	:	18,0	10,1	22,4	18,4	25,3
Μ. Εκπαίδευση	15,4	5,8	10,3	16,6	26,5	23,6	7,8	15,2	15,2	18,7	17,1	:	18,7	11,8	13,6	13,3	18,3
Ν. Υγεία και κοινωνική μέριμνα	24,9	4,7	14,5	24,2	27,9	16,5	29,2	21,8	28,8	24,6	24,9	:	29,9	25,4	31,1	18,2	32,8
Ξ. Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών υπέρ του κοινωνικού συνόλου και άλλων υπηρεσιών κοινωνικού ή ατομικού χαρακτήρα	19,4	13,7	8,5	22,7	21,0	24,1	25,4	21,6	18,6	26,8	18,0	:	27,9	13,5	17,0	10,5	22,1

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

4. Συμπεράσματα και Προτάσεις

Με βάση την ανάλυσή μας είναι εφικτό να καταλήξουμε σε ορισμένα συμπεράσματα:

- Σημαντικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος αποτελούν ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα. Για τη συρρίκνωση του χάσματος θα πρέπει να παρθούν μέτρα πολιτικής, που θα ενισχύσουν τη μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, με τη βελτίωση για παράδειγμα της αμοιβής για τα επαγγέλματα και κλάδους που απασχολείται κατά βάση το γυναικείο φύλο. Καθήκον των κρατικών μηχανισμών αποτελεί ο σχεδιασμός και η υλοποίηση μέτρων πολιτικής για ίσες ευκαιρίες. Οι κοινωνικοί εταίροι οφείλουν να αξιολογήσουν από την αρχή τις ανδρικές και γυναικείες δεξιότητες, καθώς και την μισθολογική κατάταξη των επαγγελμάτων, με τη βοήθεια της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Πρέπει να καταργηθούν όλες οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις από τις συμβάσεις και να επιτευχθεί η ίση αναγνώριση της εργασίας των γυναικών και των αντρών, στις περιπτώσεις που είναι ισοδύναμες οι απαιτήσεις των εργασιών που πρέπει να εκτελούνται.
- Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο μεταξύ των δύο φύλων έχει πια εξισωθεί, ωστόσο οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως προς τις διαφορετικές επιστήμες, επηρεάζει το χάσμα μισθών εις βάρος των γυναικών. Βασικός οδηγός μείωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού θα μπορούσε να αποτελέσει ο επαγγελματικός προσανατολισμός στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση.

- Την άνιση προϋπηρεσία μεταξύ των δύο φύλων, που οφείλεται στην εισχώρηση των γυναικών στην αγορά εργασίας σε μεταγενέστερο διάστημα από των ανδρών, αλλά και κυρίως στο γεγονός ότι οι γυναίκες διακόπτουν την εργασία τους λόγω της ενασχόλησής τους με τη φροντίδα της οικογένειας. Το κράτος θα μπορούσε να μεριμνήσει γι' αυτό με την παροχή περισσότερων γονικών αδειών, αλλά και από την πλευρά των εργοδοτών θα μπορούσαν πραγματοποιηθούν θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών.

Για το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων απαιτείται αναθεώρηση των μεθόδων καθορισμού μισθών, ώστε να εξαλειφθούν οι άμεσες διακρίσεις τους. Επιπλέον, χρειάζεται αναθεώρηση των γυναικείων κλάδων και επαγγελμάτων και μετατόπιση των γυναικών από τα ειδικά επαγγέλματα (γυναικεία επαγγέλματα), σε ώθησή τους προς θέσεις σε σώματα λήψης αποφάσεων.

Επιβάλλεται αναθεώρηση των Νόμων και των πρακτικών, που έχουν σαν αποτέλεσμα την εμφάνιση διακρίσεων στους μισθούς μεταξύ των δύο φύλων.

Σημαντική θα ήταν η προώθηση των αναλυτικών μεθόδων «αξιολόγησης των επαγγελμάτων» σαν πρόταση μείωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ήδη υφίσταται στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου η αξιολόγηση των επαγγελμάτων αντιμετωπίζεται ως τρόπος διασφάλισης της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας στον δημόσιο τομέα και ως μέσο καταπολέμησης παραδοσιακών μισθολογικών ανισοτήτων. Σε πολλούς τομείς και ειδικά στην Υγεία, το Εθνικό Σύστημα Αξιολόγησης των Επαγγελμάτων είναι κομβικό στοιχείο του νέου μισθολογικού συστήματος. Στην Ισπανία φαίνεται ότι υπάρχει συμφωνία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων ότι ένα σύστημα αξιολόγησης των επαγγελμάτων είναι καθοριστικό για την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας (κάτι που συμβαίνει και στην Πορτογαλία, τη Φινλανδία και Νορβηγία).

Σκόπιμη κρίνεται και η σύσταση συμβουλίων ίσης αμοιβής, που θα βοηθούσε στην καλύτερη πρακτική περί ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, χωρίς το διαχωρισμό των φύλων.

Η αντιμετώπιση λοιπόν του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολουμένων) και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου από τα οποία και απορρέει το χάσμα αμοιβών. Οι πηγές και οι αιτίες των μισθολογικών διακρίσεων είναι πολλές και σύνθετες, γι' αυτό και δε μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά, εκτός εάν οι δράσεις που θα αναλαμβάνονται θα ασχολούνται με την εξάλειψη των αιτιών. Να συζητείται η ίση αμοιβή και η αξιολόγηση των επαγγελμάτων μέσα από μια γενική προστασία ενάντια των διακρίσεων.

Βιβλιογραφία

Γιαννακούρου Σταματίνα (1999) *Η Ισότητα Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις: Μελέτη στο επίπεδο του κλάδου - Μέρος Ι. Συνθετική Έκθεση*, Κέντρο Γυναικείων Ερευνών και Μελετών ΔΙΟΤΙΜΑ.

Καραμεσίνη Μαρία και Ιωακείμογλου Ηλίας (2003) *Προσδιοριστικοί Παράγοντες του Μισθολογικού Χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Κοντάκος Θωμάς (2007) *Μεταπτυχιακή Διατριβή*.

Σουμέλη Ευαγγελία «*Ισότητα Αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών : η περίπτωση της Ελλάδας*».

Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας (2009), *Το Χάσμα Αμοιβών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στην Κύπρο*.

Άρθρο 141 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση και της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (2006), Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης C 321 E/110.

Οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (2006) *Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης*, Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης L 204/23.

Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου – ΠΙΚ (2007).

Borjas G.J (1996) *Labor Economics*, McGraw-Hill, Εκδόσεις Κριτική.

Gary S. Becker (1971) *The Economics of Discrimination*, 2^η έκδοση, Chicago: University of Chicago Press.

Judy Goldberg Dey and Catherine Hill (2007), *Behind the Pay Gap*, United States, published by the American Association of University Women Educational Foundation.

www.eurostat.eu

<http://ec.europa.eu/social>

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Πίνακας 1.1 Χώμα Μισθών σε ποσοστό (%) για τα έτη 2002-2006-2007

	2002	2006	2007
ΕΕ-27	:	17,70	17,40
Βέλγιο	:	9,50	9,10
Δανία	:	17,60	17,70
Γερμανία	:	22,70	23,00
Ιρλανδία	15,10	17,20	17,10
Ελλάδα	25,50	20,70	20,70
Ισπανία	20,20	17,90	17,60
Γαλλία	:	15,80	15,80
Ιταλία	:	4,40	4,40
Κύπρος	22,50	21,80	23,10
Ολλανδία	18,70	23,60	23,60
Αυστρία	:	25,50	25,50
Πορτογαλία	:	8,40	8,30
Σλοβενία	6,10	8,00	8,30
Φινλανδία	:	21,30	20,00
Σουηδία	:	16,50	17,90
Ηνωμ. Βασίλειο	27,30	24,30	21,10

Πηγή: Eurostat

(:) Δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία



ΠΑΝΤΕΙΟΝ ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΚΑΙ ΠΟΛΙΤΙΚΩΝ ΕΠΙΣΤΗΜΩΝ

ΒΙΒΛΙΟΘΗΚΗ

Τηλ. 210 - 92 01 001

ΗΜΕΡΟΜΗΝΙΑ ΕΠΙΣΤΡΟΦΗΣ

28 ΦΕΒ. 2011

9/4/11

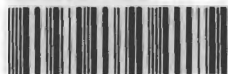
27 ΔΕΚ. 2011

31 ΔΕΚ. 2011

26 ΜΑΡ. 2014

3-6-2014

ΠΑΝΤΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ



00200006783