



Η ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα

*Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου,
τουρισμού, τραπεζών και υγείας*

Νίκος Ε. Ντερμανάκης



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ
5ο ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΙΜΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

GENERAL
SECRETARIAT
FOR EQUALITY



ΓΕΝΙΚΗ
ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ,
ΔΗΜΟΣΙΑΣ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΑΠΟΚΕΝΤΡΩΣΗΣ
MINISTRY OF INTERIOR, PUBLIC
ADMINISTRATION AND DECENTRALISATION

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα

Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας

ΝΙΚΟΣ Ε. ΝΤΕΡΜΑΝΑΚΗΣ

**ΑΘΗΝΑ
ΜΑΡΤΙΟΣ 2003**

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ	1
ΕΙΣΑΓΩΓΗ	2
ΜΕΡΟΣ 1 Η αγορά εργασίας στους εξεταζόμενους κλάδους	11
ΜΕΡΟΣ 2 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες	46
ΜΕΡΟΣ 3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης	115
ΜΕΡΟΣ 4 Το μισθολογικό χάσμα στα κλιμάκια αμοιβών	136
ΜΕΡΟΣ 5 Συμπεράσματα	156
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ - ΠΗΓΕΣ Βιβλιογραφία και πηγές δεδομένων	171
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ Οι κατηγορίες και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων στους εξεταζόμενους κλάδους. Οι τίτλοι επαγγελματιών στις εξεταζόμενες επαγγελματικές ομάδες.	174

Πρόλογος

Η παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του **Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)** στο πλαίσιο του ερευνητικού προγράμματος «*Ίση Αμοιβή-Προσοχή στο κενό!*». Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από την **Ευρωπαϊκή Επιτροπή**¹ και τη **Γενική Γραμματεία Ισότητας**. Η μελέτη αξιοποιεί τα αποτελέσματα τριών σημαντικών πηγών στατιστικών δεδομένων για τη μελέτη της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα.

Το αντικείμενο της μελέτης αφορά ένα πεδίο έρευνας της αγοράς εργασίας το οποίο δεν είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένο στην Ελλάδα, καθώς μέχρι πρόσφατα, η έλλειψη στατιστικών στοιχείων για τη διάρθρωση και την κατανομή των αμοιβών δεν επέτρεπε την υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων. Ο βασικός στόχος του ερευνητικού προγράμματος στο οποίο εντάσσεται η παρούσα μελέτη είναι η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα. Αντίστοιχα, ο βασικός στόχος της παρούσας μελέτης είναι να παρουσιάσει τις πραγματικές διαστάσεις της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα και τους παράγοντες που τη διαμορφώνουν. Οι εξεταζόμενοι κλάδοι είναι το λιανικό εμπόριο, ο τουρισμός (ξενοδοχεία-εστιατόρια), ο κλάδος των τραπεζών και ο κλάδος των υπηρεσιών υγείας. Επιπλέον, εξετάζονται και οι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες των παραπάνω κλάδων.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου στην τέως Γενική Διευθύντρια του ΚΕΘΙ, κα. Μαρία Στρατηγάκη, στο μέλος του Δ.Σ. του ΚΕΘΙ και επιστημονική υπεύθυνο του προγράμματος κα. Φωτεινή Σιάνου, στην οικονομολόγο και στέλεχος του ΚΕΘΙ, κα. Μαρία Ζερβού και στο δικηγόρο και συντονιστή του προγράμματος κ. Ευάγγελο Κεχριώτη.

Νίκος Ε. Ντερμανάκης

¹ 50 Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.



Εισαγωγή

Η μελέτη της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες αξιοποιεί τα στοιχεία τριών σημαντικών πηγών κοινωνικο-οικονομικών δεδομένων, της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, του European Community Household Panel (ECHP) και της Labour Force Survey της Eurostat.

Η επίτευξη του βασικού στόχου της μελέτης επιχειρείται μέσα από πέντε άξονες ανάλυσης. Ο πρώτος άξονας της ανάλυσης αφορά την αποτύπωση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων. Έμφαση δίνεται στην καταγραφή των τάσεων που εκδηλώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην απασχόληση και στην ανεργία των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους, καθώς και στην αποτύπωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στην απασχόληση και στην ανεργία. Τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων στην αγορά εργασίας αποτελούν –μεταξύ άλλων² - τους παράγοντες που διαμορφώνουν το επίπεδο των αμοιβών και κατά συνέπεια το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος.

Η επίτευξη του βασικού στόχου της μελέτης επιχειρείται μέσα από πέντε άξονες ανάλυσης. Ο πρώτος άξονας της ανάλυσης αφορά την αποτύπωση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων. Έμφαση δίνεται στην καταγραφή των τάσεων που εκδηλώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην απασχόληση και στην ανεργία των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους, καθώς και στην αποτύπωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στην απασχόληση και στην ανεργία. Τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων στην αγορά εργασίας αποτελούν –μεταξύ άλλων- τους παράγοντες

² Κυρίαρχα στερεότυπα και προκαταλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικογένεια και στην αγορά εργασίας, που ενδεχομένως διαφοροποιούν την αξιολόγηση και αποτίμηση των προσόντων και δεξιοτήτων ανδρών και γυναικών (βλ. (2003) Μ. Καραμεσίνη & Η. Ιωακείμογλου, «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», ΚΕΘΙ).

που διαμορφώνουν το επίπεδο των αμοιβών και κατά συνέπεια το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος.

Ο δεύτερος άξονας της ανάλυσης αφορά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος σε κάθε ένα από τους κλάδους της μελέτης. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται αναλυτικά για μία σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων. Τα χαρακτηριστικά απασχόλησης αναφέρονται τόσο στα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (π.χ ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης κλπ) όσο και στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας τους (π.χ το μέγεθος της επιχείρησης, το επάγγελμα κλπ). Παράλληλα, εκτιμάται το αν και σε ποιο βαθμό οι διαφορές των δύο φύλων σε κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να εξηγήσει το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος. Επιπλέον, έμφαση δίνεται και στην ανάλυση του ύψους των αμοιβών στο κάθε φύλο ξεχωριστά και για όλα στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης του προκειμένου να αναδειχθούν τα ιδιαίτερα στοιχεία της εικόνας των αμοιβών των δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης αποτελεί το αντικείμενο του τρίτου άξονα ανάλυσης. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται στη βάση ενός εκτεταμένου συνόλου χαρακτηριστικών απασχόλησης τα οποία είναι κοινά και στα δύο φύλα. Οι υπολογισμοί γίνονται για το σύνολο του κάθε κλάδου και για τα σημαντικότερα επαγγέλματα τους. Επιπλέον, εκτιμάται το αν και σε ποιο βαθμό το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να αποδοθεί στη διαφορετική αντιπροσώπευση τους στα χαρακτηριστικά αυτά. Τα αποτελέσματα αυτής της εκτίμησης έχουν ιδιαίτερη σημασία καθώς παρουσιάζουν τη συνδυασμένη και ταυτόχρονη επίδραση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων, το μέρος δηλαδή του μισθολογικού χάσματος που μπορούν να εξηγήσουν οι διαφορές της απασχόλησης των δύο φύλων **σε όλα ταυτόχρονα** τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος στη βάση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στα δύο φύλα επιχειρεί να μετρήσει ή να προσεγγίσει (πάντα σε σχέση με τα διαθέσιμα στοιχεία) την ανισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για **«ίση» ή «όμοια» εργασία**³.

³ Η έννοια της «όμοιας» εργασίας αναφέρεται όχι μόνο σε ίδιο είδος εργασίας αλλά και σε εργασίας «ίσης» αξίας (άρθρο 119 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων). Αλλά και η έννοια της εργασίας «ίσης» αξίας είναι ευρύτατη. Καλύπτει τόσο ίδιες όσο και διαφορετικές εργασίες. Η έννοια αναφέρεται στο συγκεκριμένο «περιεχόμενο της εργασίας», δηλαδή στα συγκεκριμένα επιμέρους καθήκοντα,

Με τον τέταρτο άξονα ανάλυσης εξετάζεται η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών σε κάθε ένα από τους εξεταζόμενους κλάδους και στα σημαντικότερα επαγγέλματα τους. Η έμφαση δίνεται στη σύγκριση της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στα ανώτερα, μεσαία και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των κλάδων και των επαγγελματικών ομάδων.

Ο πέμπτος άξονας της ανάλυσης αφορά τη διερεύνηση της ανισότητας των αμοιβών στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των εξεταζόμενων κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελμάτων τους. Στον άξονα αυτό, η έμφαση δίνεται στη σύγκριση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών ανάμεσα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.

Τα στοιχεία για τις αμοιβές των δύο φύλων που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της παραπάνω ανάλυσης προέρχονται από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες της ΕΣΥΕ και το European Community Household Panel (ECHP) της Eurostat. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά των δύο αυτών πηγών για την καλύτερη κατανόηση της αξίας και των περιορισμών των δεδομένων τους στην εξέταση του μισθολογικού χάσματος στους εξεταζόμενους κλάδους και επαγγέλματα.

Η Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών

Σκοπός της Έρευνας για τη Διάρθρωση και την Κατανομή των Αμοιβών στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες της ΕΣΥΕ είναι να *παρουσιάσει τη στατιστική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο των αμοιβών από την εργασία και τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων ή θέσεων εργασίας* (φύλο, ηλικία, επάγγελμα, χρόνος στην επιχείρηση, επίπεδο εκπαίδευσης, οικονομική δραστηριότητα της τοπικής μονάδας παραγωγής, είδος συλλογική σύμβασης που καλύπτει την εργασία στην επιχείρηση κλπ).

εργασίες-ενέργειες που εκτελεί ο εργαζόμενος και στα ελάχιστα προσόντα που απαιτείται να διαθέτει ο εργαζόμενος για την εκτέλεση των εργασιών αυτών. Η αξιολόγηση των εργασιών και η κατάταξη τους σε κλιμάκια αμοιβών πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά και μέσα από μία διαρκή μελέτη της αγοράς εργασίας και ειδικότερα των επαγγελμάτων. Σε χώρες όπως στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στον Καναδά έχουν αναπτυχθεί συστήματα επαγγελματικής ανάλυσης που μεταξύ άλλων στοχεύουν στην ταξινόμηση και αξιολόγηση των διαφόρων θέσεων εργασίας με τρόπο που να διευκολύνει τις επιχειρήσεις στον προσδιορισμό του ύψους της αμοιβής των εργαζομένων. (Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τα συστήματα επαγγελματικής ανάλυσης, βλέπε «Mapping the World of Work - An International Review of the use and gathering of Occupational Information», Eivind Hoffmann, Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva, 1997)

Τα ετήσια μεγέθη που καταγράφει η έρευνα αφορούν το οικονομικό έτος 1995, ενώ για τα μηνιαία μεγέθη ο μήνας αναφοράς είναι ο Οκτώβριος του 1995. Η συλλογή των στοιχείων για τους κλάδους της Μεταποίησης ξεκίνησε το Νοέμβριο του 1996 και ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 1997, ενώ η συλλογή των στοιχείων για τις Υπηρεσίες ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 1997 και ολοκληρώθηκε το Μάρτιο του 1998.

Η έρευνα διεξήχθη σε δύο επίπεδα με τη χρήση δύο ξεχωριστών ερωτηματολογίων. Το πρώτο αφορούσε τις επιχειρήσεις και χρησιμοποιήθηκε για να καταγραφούν τα χαρακτηριστικά τους (κλάδος, μέγεθος σε μισθωτούς, τύπος οικονομικού ελέγχου κλπ) και το δεύτερο ερωτηματολόγιο αφορούσε τους μισθωτούς και χρησιμοποιήθηκε αντίστοιχα για να καταγραφούν τα ατομικά χαρακτηριστικά τους (επάγγελμα, ατομική σύμβαση εργασίας, πλήρη-μερική απασχόληση κλπ). Τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά στα ερωτηματολόγια των επιχειρήσεων και των μισθωτών παρουσιάζονται στο Πλαίσιο 1 και 2.

Πλαίσιο 1: Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στην Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

1. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ-91)
2. Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης (κρατική, ιδιωτική κλπ)
3. Είδος συλλογικής σύμβασης που καλύπτει τους μισθωτούς στην επιχείρηση
4. Αριθμός ημερών άδειας (μέσος όρος)
5. Αριθμός μισθωτών στην επιχείρηση
6. Κύρια αγορά προϊόντων της επιχείρησης (τοπική, εθνική ΕΕ κλπ)

Βασικό πλεονέκτημα της έρευνας είναι ότι αποτελεί μία εξειδικευμένη πηγή δεδομένων με βασικό αντικείμενο τη μελέτη της διάρθρωσης και της κατανομής των αμοιβών των μισθωτών. Και αυτό, εφόσον ληφθούν υπόψη οι περιορισμοί της, το επιτυγχάνει αρκετά καλά. Η ποιότητα των δεδομένων της έρευνας είναι πολύ καλή, καθώς τα στοιχεία για τις αμοιβές προέρχονται από τους εργοδότες, ενώ τα στοιχεία για τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών προέρχονται από τους ίδιους τους μισθωτούς.

Με την εφαρμογή κριτηρίων επιλογής περιπτώσεων στο συνολικό δείγμα μπορούν να επιλεγούν επιμέρους ομάδες μισθωτών. Η επιλογή αυτή μπορεί να γίνει με βάση τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης τους (κλάδος, επάγγελμα, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ) και ανάλογα μπορεί να υπολογιστεί η ακαθάριστη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών κατά φύλο και στη συνέχεια να

Πλαίσιο 2: Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά των μισθωτών στην Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

1. Φύλο
2. Ηλικία
3. Υψηκότητα
4. Οικογενειακή κατάσταση
5. Επάγγελμα (ΣΤΕΠ-92)
6. Ύπαρξη καθηκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων
7. Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση
8. Επίπεδο εκπαίδευσης (ISCED-97)
9. Πλήρη-μερική απασχόληση
10. Ατομική σύμβαση εργασίας (ορισμένου-αορίστου χρόνου, μαθητεία)
11. Ένταξη σε προγράμματα ενίσχυσης προσλήψεων
12. Αριθμός αμειβόμενων ημερών αδείας το έτος
13. Περίοδος καταβολής της αμοιβής (εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία)
14. Σύνολο μεικτών αποδοχών περιόδου
15. Υπερωριακές αμοιβές περιόδου
16. Ώρες υπερωριακής απασχόλησης περιόδου
17. Κανονικές ώρες περιόδου
18. Πληρωθείσες ώρες περιόδου
19. Ώρες μη-πληρωθείσες ή πληρωθείσες σε χαμηλότερη τιμή
20. Έκτακτες αμοιβές για εργασία με βάρδιες στη συγκεκριμένη περίοδο
21. Μεικτές ετήσιες αποδοχές συμπεριλαμβανομένων των bonuses
22. Επηρεάστηκαν οι αποδοχές από απουσία
23. Ετήσια bonuses
24. Αριθμός μηνών που αντιστοιχούν τα bonuses
25. Φόρος εισοδήματος
26. Σύνολο κοινωνικών εισφορών μισθωτού
27. Καθαρές ετήσιες αποδοχές
28. Αμοιβή για εργασία με το κομμάτι

υπολογιστεί το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα για κάθε επιμέρους ομάδα μισθωτών που έχει επιλεγεί από το αρχικό δείγμα.

Ωστόσο, η ανάλυση της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα θα πρέπει να γίνεται για ένα δεδομένο και συγκρίσιμο ανάμεσα στα δύο φύλα ποσό εργασίας προκειμένου το μισθολογικό χάσμα που υπολογίζεται να αποτυπώνει όσο το δυνατόν περισσότερο την πραγματική κατάσταση στις αμοιβές των δύο φύλων. Τα στοιχεία και οι εξεταζόμενες μεταβλητές της έρευνας επιτρέπουν στη παραγωγή αποτελεσμάτων που να ικανοποιούν την παραπάνω

ανάγκη. Έτσι, είναι δυνατός ο υπολογισμός της ωριαίας αμοιβής της εργασίας η οποία επιτρέπει μία περισσότερο ακριβής σύγκριση των αμοιβών των δύο φύλων απ' ό,τι οι υπολογισμοί με τη χρήση της εβδομαδιαίας ή μηνιαίας αμοιβής. Επιπλέον, τα διαθέσιμα δεδομένα επιτρέπουν την απομόνωση των αμοιβών που λαμβάνουν οι μισθωτοί από υπερωριακή εργασία και οι οποίες επηρεάζουν τα αποτελέσματα της σύγκρισης των αμοιβών των δύο φύλων, καθώς όπως συνήθως συμβαίνει περισσότεροι άνδρες παρά γυναίκες δουλεύουν υπερωριακά.

Σημαντικό ρόλο στην προσέγγιση του πραγματικού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα έχει και η δυνατότητα απομόνωσης των αμοιβών σύμφωνα με το είδος της εργασίας (πλήρη-μερική απασχόληση). Η διαφορετική αμοιβή της εργασίας σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης έχει επίδραση στην ανάλυση των διαφορών στις αμοιβές ανδρών και γυναικών καθώς από τις σχετικές επεξεργασίες προέκυψε ότι η μέση ωριαία αμοιβή σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι -γενικά- μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αναλογικά περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης έχει επίδραση στο ύψος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Η σύνθεση των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών της έρευνας επιτρέπει τη διάκριση των εργαζομένων σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης και στην καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας.

Παράλληλα, τα χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών που εξετάζονται από την έρευνα είναι ποικίλα και αναλύονται σε αρκετές κατηγορίες. Έτσι, για παράδειγμα, το επίπεδο εκπαίδευσης αναλύεται σε 7 διαφορετικά επίπεδα, το μέγεθος της επιχείρησης μπορεί να διαμορφωθεί σε κλίμακες μεγέθους ανάλογα με τις απαιτήσεις του ερευνητή (με κάποιους ωστόσο περιορισμούς για λόγους στατιστικής αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων), ενώ η μέγιστη ανάλυση των στατιστικών ταξινομήσεων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και των ατομικών επαγγελμάτων είναι σε διψήφιο επίπεδο. Η σε βάθος ανάλυση των χαρακτηριστικών της έρευνας αποτελεί μία δυνατότητα που επιτρέπει την ακόμα καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας του μισθολογικού χάσματος στους κλάδους και στα επαγγέλματα που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον με βάση την οπτική του φύλου.

Από την άλλη πλευρά, τα δεδομένα της έρευνας παρουσιάζουν δύο βασικούς περιορισμούς. Πρώτος περιορισμός είναι ότι με βάση το σχεδιασμό της έρευνας τα δεδομένα που καταγράφονται αφορούν τις παραγωγικές μονάδες ή τα καταστήματα με απασχόληση άνω των 10 μισθωτών, και έτσι δεν περιλαμβάνεται

ένας μεγάλος αριθμός μικρών μονάδων –όπως για παράδειγμα μικρά εμπορικά καταστήματα, ή εστιατόρια- τα οποία κατά μέσο όρο τείνουν να πληρώνουν σχετικά μικρότερες αμοιβές και να απασχολούν ένα αναλογικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών. Ο περιορισμός αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τους εξεταζόμενους κλάδους του λιανικού εμπορίου και του τουρισμού καθώς σ' αυτούς του κλάδους το ποσοστό των επιχειρήσεων με μέγεθος κάτω των 10 μισθωτών είναι αρκετά μεγάλο.

Ωστόσο, ο παραπάνω περιορισμός δεν τηρήθηκε καθώς ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων που έχουν συμπεριληφθεί στα στοιχεία της έρευνας έχουν λιγότερους από 10 μισθωτούς. Η απόκλιση αυτή οφείλεται στα προβλήματα που παρουσίασε το Νέο Μητρώο Επιχειρήσεων που κατήρτισε η ΕΣΥΕ με σκοπό να το χρησιμοποιήσει στην επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων της έρευνας⁴. Χωρίς να παραβλέπουμε της σημασία αυτού του γεγονότος θεωρούμε ότι τα στοιχεία της έρευνας εξακολουθούν να έχουν μεγάλη αξία ενώ παράλληλα είναι το μόνα διαθέσιμα αναφορικά με την διάρθρωση και την κατανομή των αμοιβών των μισθωτών στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας.

Ο δεύτερος περιορισμός της έρευνας είναι ότι δεν εξετάζει τις αμοιβές των μισθωτών στο δημόσιο τομέα ή σε κλάδους που ο δημόσιος τομέας έχει αυξημένη παρουσία όπως στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας, στον κλάδο της εκπαίδευσης, καθώς και τις περισσότερες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών. Ο περιορισμός αυτός αφορά άμεσα την παρούσα μελέτη, καθώς ο κλάδος της υγείας είναι ένας από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους. Για τον κλάδο αυτό αναζητήθηκαν στοιχεία από τη δεύτερη βασική πηγή δεδομένων της παρούσας μελέτης, το European Community Household Panel (ECHP), της Eurostat. Ωστόσο, τα διαφορετικά χαρακτηριστικά και οι περιορισμοί που έχει αυτή η έρευνα δεν επιτρέπουν την πραγματοποίηση της παραπάνω ανάλυσης σε όλους τους άξονες που περιγράφηκαν, με όμοιο τρόπο και στο ίδιο βάθος⁵.

⁴ Το Νέο Μητρώο Επιχειρήσεων δημιουργήθηκε από διοικητικές πηγές. Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας διαπιστώθηκε ότι το 32% των επιχειρήσεων που επιλέχθηκαν από αυτό είχαν μισθωτή απασχόληση κάτω των 10 ατόμων, ενώ άλλο ένα σημαντικό τμήμα (21%) είχαν κλείσει (Eurostat, 1998).

⁵ Μία βασική αδυναμία των δεδομένων αμοιβής εργασίας του European Community Household Panel είναι ότι αυτά αφορούν τα συνολικά ακαθάριστα ποσά αμοιβών από την εργασία σε μηνιαία βάση και χωρίς λεπτομέρειες για τη διάρθρωση τους. Παράλληλα, οι απαντήσεις για τα ποσά των αμοιβών έχουν δοθεί από τους ίδιους τους εργαζόμενους γεγονός που σημαίνει ότι αυτές εμπεριέχουν σε σημαντικό βαθμό το στοιχείο της υποκειμενικότητας που πιθανόν να έχει οδηγήσει κάποιους από αυτούς να έχουν δώσει εσφαλμένα στοιχεία. Επιπλέον, η ανάλυση των χαρακτηριστικών απασχόλησης των εργαζομένων (κλάδος, επάγγελμα κλπ) αλλά και των ατομικών τους χαρακτηριστικών (επίπεδο εκπαίδευσης κλπ) είναι για λόγους εμπιστευτικότητας των στοιχείων αρκετά περιορισμένη, χαρακτηριστικό που

Η διάρθρωση της μελέτης

Τα κύρια μέρη της μελέτης είναι πέντε. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται οι τάσεις που εκδηλώνονται στην απασχόληση και στην ανεργία των εξεταζόμενων κλάδων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1995-2000. Παράλληλα, τα αντίστοιχα δεδομένα παρουσιάζονται και για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης και της ανεργίας στα σημαντικότερα επαγγέλματα των εξεταζόμενων κλάδων. Η ανάλυση σ' αυτό το μέρος στηρίζεται στα στοιχεία της τρίτης πηγής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχει αποκτήσει το ΚΕΘΙ από τη Eurostat. Σκοπός του πρώτου μέρους είναι η διαμόρφωση μιας όσο το δυνατόν ολοκληρωμένης εικόνας για τις τάσεις στην αγορά εργασίας των επιλεγμένων κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελμάτων τους.

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης, η ανάλυση εστιάζεται στην παρουσίαση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται για το σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων και για τα επιμέρους χαρακτηριστικά της απασχόλησης των μισθωτών και τις τιμές που αυτά μπορούν να λάβουν. Για κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά υπολογίζεται και το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα ("adjusted" wage gap), το πόσο δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε αυτά τα χαρακτηριστικά ήταν ίδια.

Για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας η σχετική ανάλυση δεν ακολουθεί τους παραπάνω όρους καθώς τα στοιχεία του ECHP που χρησιμοποιήθηκαν δεν το επέτρεπαν. Αντίθετα, για τον κλάδο αυτό, το μισθολογικό χάσμα υπολογίστηκε μόνο για το σύνολο των μισθωτών και για ορισμένα -και διαφορετικά με τα προηγούμενα- χαρακτηριστικά απασχόλησης. Ωστόσο, για τον κλάδο της υγείας, κατέστη δυνατός ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος για το 1995 και το 1999. Με βάση αυτή τη δυνατότητα διαμορφώθηκαν συμπεράσματα για την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο τα τελευταία χρόνια.

Στο τρίτο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με όμοια-κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Οι υπολογισμοί πραγματοποιήθηκαν μόνο για τους τρεις από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (λιανικό

αντίστοιχα περιορίζει την έκταση της ανάλυσης για τους παράγοντες που επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα (Eurostat, 1996).

εμπόριο, τουρισμός και των τράπεζες). Για κάθε ένα από αυτούς τους κλάδους δημιουργήθηκε μία αρκετά εκτεταμένη σύνθεση χαρακτηριστικών απασχόλησης στη βάση της οποίας υπολογίστηκε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος στη βάση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στα δύο φύλα επιχειρεί να μετρήσει (πάντα σε σχέση με τα διαθέσιμα στοιχεία) την ανισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για «ίση» ή «όμοια» εργασία. Επιπλέον, υπολογίστηκε η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων σε κάθε ένα χαρακτηριστικό της σύνθεσης, ενώ ιδιαίτερα σημαντική είναι η παρουσίαση της ταυτόχρονης και συνδυασμένης επίδρασης όλων των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα.

Το τέταρτο μέρος της ανάλυσης διακρίνεται σε τρεις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα εξετάζεται η συμμετοχή του κάθε φύλου στα κλιμάκια αμοιβών και γίνεται σύγκριση της συμμετοχής των δύο φύλων στα διαφορετικά επίπεδα αμοιβών. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζονται οι διαφορές στις αμοιβές ανάμεσα στους υψηλόμισθους και χαμηλόμισθους άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα, ενώ στην τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους μισθωτούς.

Τέλος, στο πέμπτο μέρος της μελέτης περιλαμβάνει τα βασικά συμπεράσματα και ευρήματα της ανάλυσης που προηγήθηκε.

Η αγορά εργασίας στους εξεταζόμενους κλάδους

Οι τάσεις στην απασχόληση και την ανεργία στους κλάδους.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχουν εμφανιστεί ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η ένταση της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις που είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην αλλαγή των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση καταλαμβάνοντας πάνω από τα 4/5 των 148.000 νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η παρουσία των γυναικών ενισχύθηκε στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ υποχώρησε στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα. Το τμήμα της απασχόλησης των γυναικών που εργάζονταν στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία) υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 18% το 2000, έναντι 22,3% το 1995, ενώ στο δευτερογενή τομέα (ορυχεία-βιομηχανία-κατασκευές) μειώθηκε στο 12½%, έναντι 13½% το 1995. Αντίθετα, στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), την ίδια περίοδο, οι γυναίκες κατέλαβαν τις 164.000 από τις 235.000 νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν με αποτέλεσμα το 2000, περίπου οι 7 στις 10 γυναίκες εργάζονταν στον τριτογενή τομέα.

Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα εντοπίζεται κυρίως στον κλάδο του «λιανικού εμπορίου», στον κλάδο των «επιχειρηματικών δραστηριοτήτων» (νομικές, λογιστικές, φοροτεχνικές, επιχειρηματικές υπηρεσίες συμβούλων, διαφήμιση, έρευνα αγοράς, γραμματειακή υποστήριξη, παροχή ανειδίκευτων υπηρεσιών όπως καθαρισμός κτιρίων, ανειδίκευτες πωλήτριες κλπ), στον κλάδο των «δραστηριοτήτων οικιακού προσωπικού» (οικιακές βοηθοί, καθαρίστριες, παιδαγωγοί, baby-sitter, οικονόμοι κλπ), στον κλάδο των «τουριστικών υπηρεσιών» (ξενοδοχεία-εστιατόρια) και στον κλάδο των «υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας».

Η συμμετοχή των τεσσάρων εξεταζόμενων κλάδων (λιανικό εμπόριο, υπηρεσίες τουρισμού, τραπεζικές υπηρεσίες και υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας) στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών την παραπάνω περίοδο είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Συνολικά, στους τέσσερις κλάδους συγκεντρώνεται το 57% των νέων θέσεων εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες κατά την περίοδο 1995-2000.

Η αυξημένη είσοδος των γυναικών στους παραπάνω κλάδους συνοδεύτηκε από τη μεταβολή των χαρακτηριστικών της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, στους εξεταζόμενους κλάδους παρατηρούνται αλλαγές στην ηλικιακή σύνθεση της απασχόλησης, στην αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευσης, στη συμμετοχή τους σε θέσεις με πλήρη ή μερική απασχόληση, στη συμμετοχή τους σε θέσεις εργασίας αορίστου ή ορισμένου χρόνου, στη συμμετοχή τους στις διάφορες επαγγελματικές ομάδες κλπ. Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο παρατηρείται μεταβολή των χαρακτηριστικών των άνεργων ανδρών και γυναικών στους ίδιους κλάδους.

Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας στους κλάδους αποτελούν παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων και κατά συνέπεια το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα (βλέπε, Meulders et. alii (1994), Rubery (1998), Silvera (1999), Jepsen et alii (2001) Blau et alii). Στην παρούσα μελέτη η ανάλυση των ανισοτήτων στις αμοιβές της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων κινείται στη βάση της εξέτασης των χαρακτηριστικών αυτών. Η παρουσίαση των τάσεων των χαρακτηριστικών της μισθωτής απασχόλησης και της ανεργίας έχει ως στόχο, να αποτυπώσει το μέγεθος των αλλαγών στη –μισθωτή- απασχόληση, ενώ παράλληλα στοχεύει να διαμορφώσει μία όσο το δυνατόν ολοκληρωμένη εικόνα για τη σημασία αυτών των παραγόντων στην ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στη συνέχεια του πρώτου μέρους παρουσιάζονται οι τάσεις στην αγορά εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων κατά την περίοδο 1995-2000.

ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΛΙΑΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ

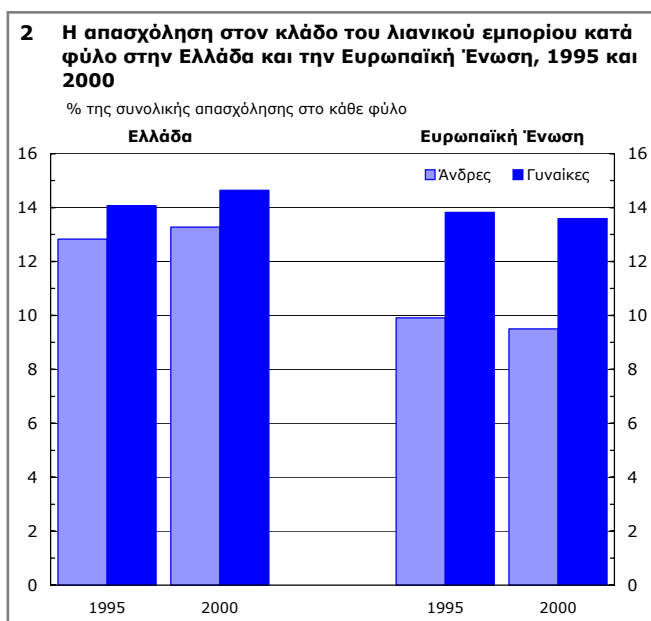
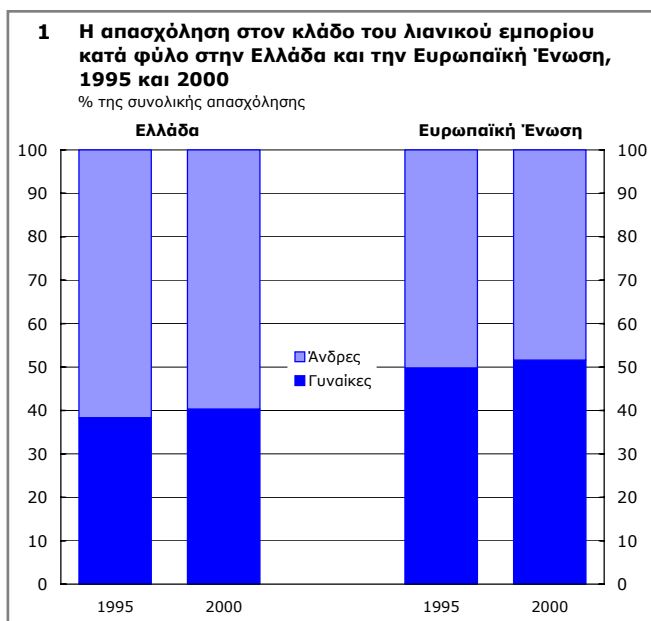
Τα χαρακτηριστικά των απασχολουμένων του κλάδου

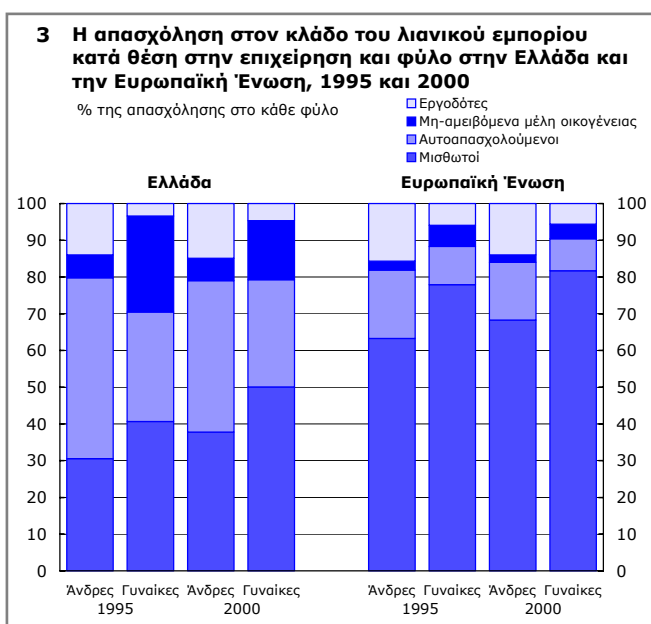
Ο κλάδος του λιανικού εμπορίου αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους σε απασχόληση κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Το 1995, οι απασχολούμενοι στον κλάδο έφταναν τις 490.000 άτομα (ή το 13,3% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 έφτασαν τις 530.000 άτομα (ή το 13,8% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου τα 2/3 των νέων θέσεων εργασίας που

δημιουργήθηκαν στον κλάδο την παραπάνω περίοδο (ή 39.500 θέσεις) κατέλαβαν οι γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου από το 38,3% το 1995, στο 40,3% το 2000 (Διάγραμμα 1).

Στον κλάδο απασχολείται ένα σημαντικό μέρος και των δύο φύλων. Η συμμετοχή του κλάδου στη συνολική απασχόληση των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών, ενώ η συμμετοχή αυτή παρουσίασε αύξηση κατά την περίοδο 1995-2000 και στα δύο φύλα. Έτσι, το 14,1% των γυναικών και το 12,8% των ανδρών το 1995 και το 14,6% των γυναικών και το 13,3% των ανδρών το 2000 εργάζονταν σε επιχειρήσεις του λιανικού εμπορίου (Διάγραμμα 2).

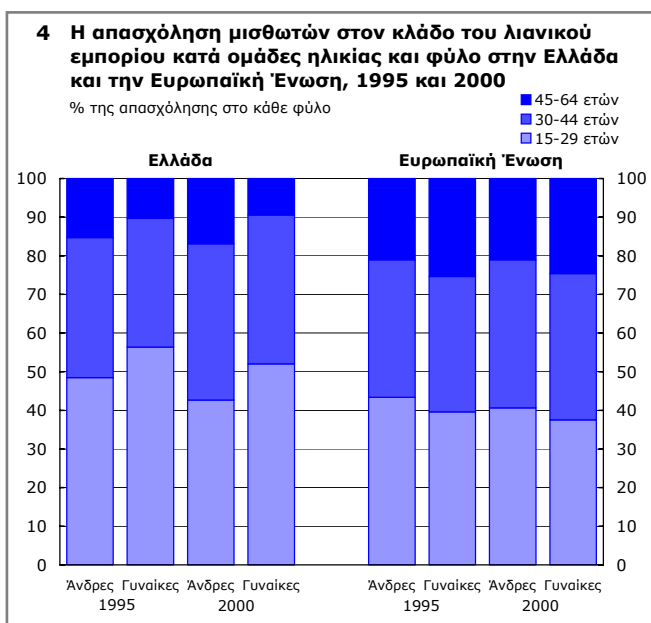
Η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο συνοδεύτηκε από την επέκταση της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα, τη σημαντική υποχώρηση της αυτοαπασχόλησης των ανδρών, τη μικρή υποχώρηση της αυτοαπασχόλησης των γυναικών και την υποχώρηση της απασχόλησης των γυναικών σε μη-αμειβόμενες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων που κατείχε κάποιο μέλος της οικογένειάς τους. Οι θέσεις εργασίας εργοδοτών στον κλάδο αυξήθηκαν -έστω και





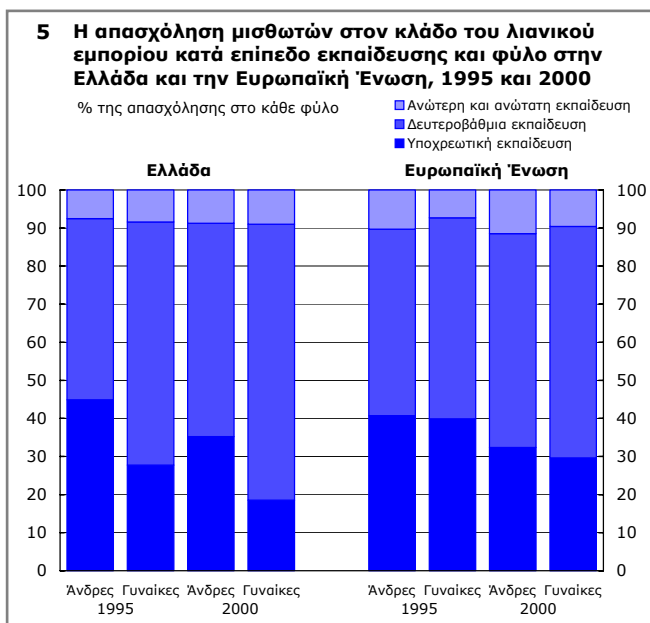
οριακά- και στα δύο φύλα, ενώ η παρουσία των ανδρών σε θέσεις εργασίας αυτού του είδους είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη από την αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών (Διάγραμμα 3).

Η ηλικιακή διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης διαφέρει ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 4). Οι διαφορές εντοπίζονται κυρίως στις ηλικίες κάτω των 29 ετών και στις ηλικίες άνω των 45 ετών. Έτσι, πάνω από το 52% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν το 2000 ηλικίας μικρότερης των 29 ετών, έναντι του 42,7% των ανδρών έναντι του 9,4% των γυναικών ήταν άνω των 45 ετών, ενώ οι τάσεις που εκδηλώθηκαν σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα ήταν αντίθετες ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι, η συμμετοχή των ανδρών άνω των 45 ετών αυξήθηκε κατά 1,6%, ενώ η συμμετοχή των γυναικών μειώθηκε κατά 0,9%. Από την άλλη πλευρά, το 2000 οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί ηλικίας 30-44 ετών αποτελούσαν περίπου το 40% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στο φύλο τους.



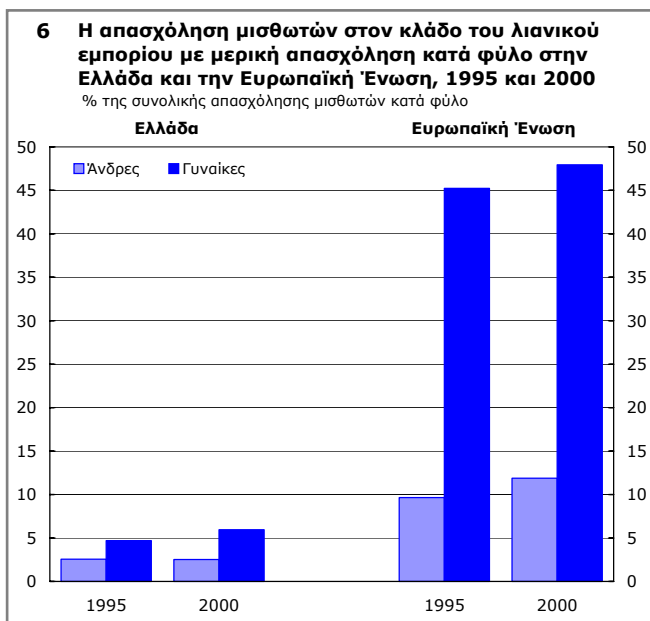
Οι διαφορές στην ηλικιακή διάρθρωση των μισθωτών αντανακλούν σε ένα βαθμό και τις διαφορές της διάρθρωσης τους στα επίπεδα εκπαίδευσης. Πράγματι, οι

διαφορές αυτές εντοπίζονται κυρίως στις χαμηλές και μεσαίες βαθμίδες εκπαίδευσης (Διάγραμμα 5). Παράλληλα, οι τάσεις που καταγράφονται κατά την εξεταζόμενη περίοδο είναι ιδιαίτερα έντονες στις χαμηλές και μεσαίες βαθμίδες εκπαίδευσης. Ειδικότερα, παρατηρείται σημαντική υποχώρηση της απασχόλησης των μισθωτών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι και Γυμνάσιο) και αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης των μισθωτών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ). Το 2000, οι άνδρες μισθωτοί με υποχρεωτική εκπαίδευση αντιπροσωπεύονται με ποσοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό των γυναικών



(35,2% έναντι 18½%). Το ίδιο έτος, το 72½% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών έναντι του 56% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών έχει γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ περίπου το 9% της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα έχει γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ, Μεταπτυχιακά).

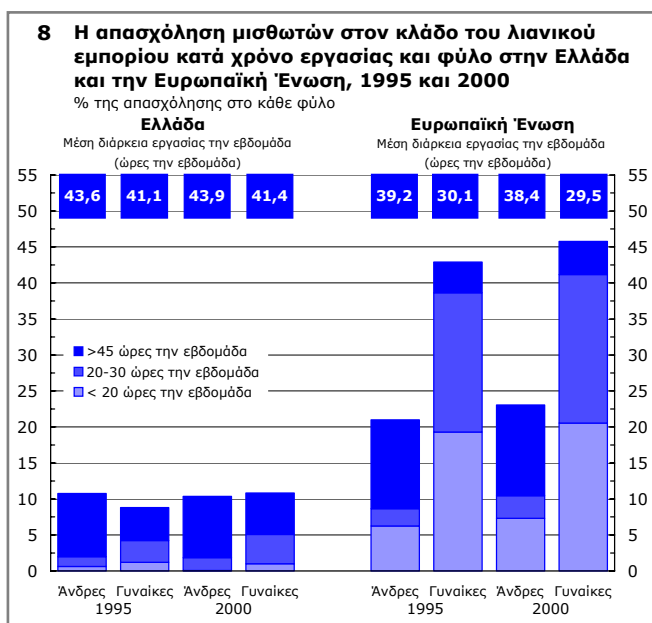
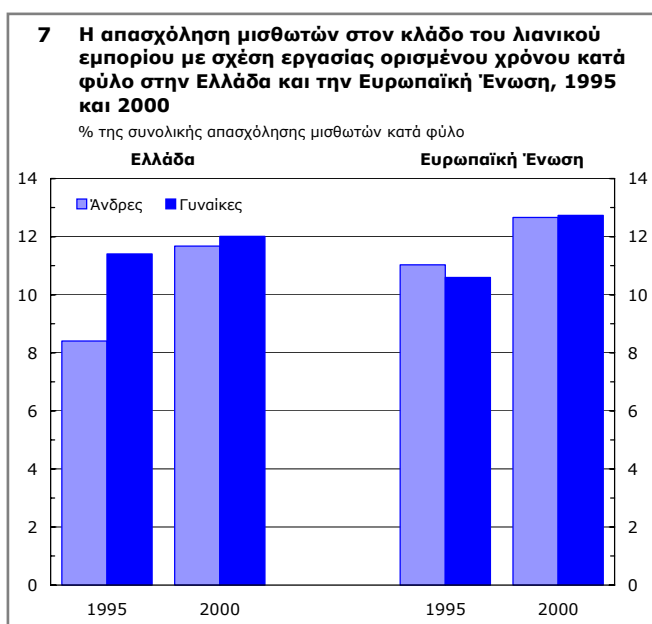
Η μερική απασχόληση των μισθωτών στον κλάδο είναι αρκετά περιορισμένη και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 6). Το 2000, μόλις το 2,5% των ανδρών και το 5,9% των γυναικών εργάζονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ σε σχέση με το 1995 μόνο οι γυναίκες παρουσίασαν αύξηση (κατά 1,2%).



Αντίθετα, η μισθωτή απασχόληση περιορισμένης χρονικής διάρκειας είναι αρκετά διαδεδομένη στον κλάδο, ενώ η εφαρμογή αυτού του είδους μισθωτής απασχόλησης αυξήθηκε και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000 (Διάγραμμα 7). Έτσι το 2000, περίπου το 12% της μισθωτής απασχόλησης του κάθε φύλου εργάζονταν σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης ορισμένου χρόνου. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε εντονότερα στους άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες (αύξηση περίπου κατά 3½%).

Η φύση της εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου διαμορφώνει μία σχετικά με-

γάλη μέση διάρκεια εργασίας την εβδομάδα. Την περίοδο 1995-2000, και στα δύο φύλα, η μέση διάρκεια της εργασίας την εβδομάδα ήταν πάνω από τις 40 ώρες (Διάγραμμα 8). Οι άνδρες μισθωτοί το 1995 εργάζονταν την εβδομάδα κατά μέσο όρο 2,5 ώρες παραπάνω από τις γυναίκες. Η διαφορά αυτή παρέμεινε σταθερή και το 2000, ενώ και στα δύο φύλα παρατηρήθηκε οριακή αύξηση της μέσης διάρκειας εργασίας την εβδομάδα, περίπου κατά 20 λεπτά της ώρας. Ο μικρός αριθμός θέσεων μερικής απασχόλησης στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω (Διάγραμμα 6), περιορίζει το τμήμα των μισθωτών που εργάζονται λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα. Το 2000, μόλις το 5% των γυναικών και το 1,8% των ανδρών εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την



εβδομάδα. Από την άλλη πλευρά, ένα αξιόλογο τμήμα της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα εργάζεται πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα (το 8,5% των ανδρών και το 5,8% των γυναικών).

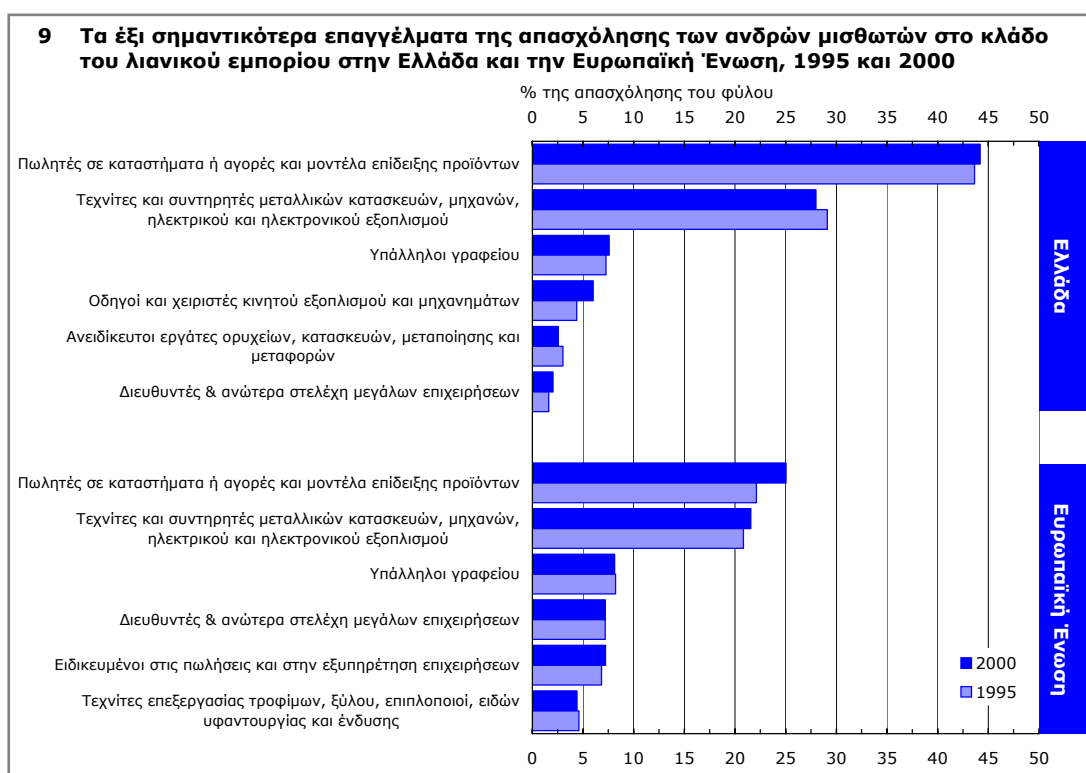
Οι διαφορές των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα έντονες αναφορικά με την κατανομή της μισθωτής του απασχόλησης στις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου (Διάγραμμα 9 και 10)⁶. Από την κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις 6 σημαντικότερες σε μέγεθος επαγγελματικές ομάδες προκύπτει ότι η γυναικεία μισθωτή απασχόληση είναι περισσότερο συγκεντρωμένη από την μισθωτή απασχόληση των ανδρών.

Ειδικότερα, το 2000, το 85% της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο έχει ως αντικείμενο εργασίας τις πωλήσεις και την επίδειξη των καταναλωτικών προϊόντων, καθώς και στην εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού-πελατών του κλάδου (πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων, υπάλληλοι εξυπηρέτηση πελατών, ανειδίκευτοι υπάλληλοι πωλήσεων και υπηρεσιών). Το υπόλοιπο 15% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνονταν σε επαγγέλματα υποστήριξης της λειτουργίας των εμπορικών επιχειρήσεων

(υπάλληλοι γραφείου) και σε επαγγέλματα τα οποία απαιτούν σχετικά μεγαλύτερη εξειδίκευση σε θέματα πωλήσεων αλλά ωστόσο, δεν είναι ιδιαίτερα ψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αντίστοιχα σε υψηλό επίπεδο αμοιβών (ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων).

⁶ Κατάλογος των επαγγελμάτων που περιλαμβάνονται στις εξεταζόμενες ομάδες παρουσιάζεται τους σχετικούς πίνακες στο Παράρτημα της μελέτης.

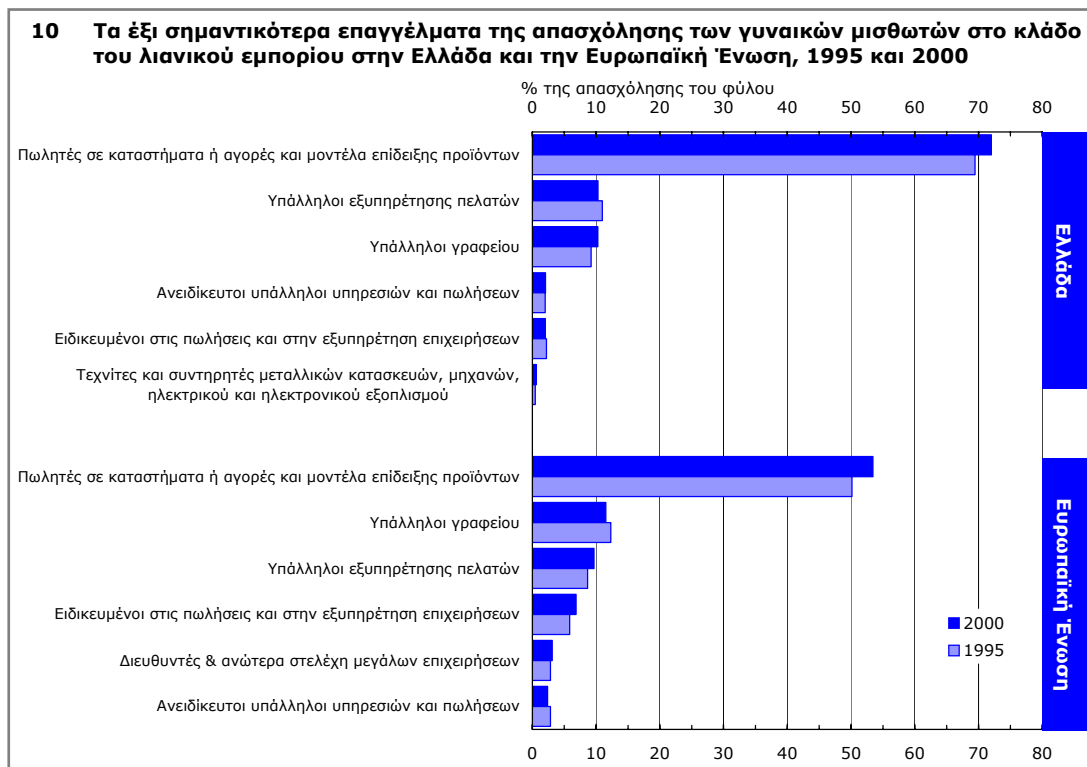
Από την άλλη πλευρά η μισθωτή απασχόληση των ανδρών στον κλάδο συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα διαφορετικά από αυτά των γυναικών και με μικρότερο βαθμό συγκέντρωσης από αυτόν της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών. Έτσι το 2000, το 44% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα με αντικείμενο τις πωλήσεις και την επίδειξη των καταναλωτικών προϊόντων και γενικότερα την εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού-πελατών του κλάδου (*πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων, υπάλληλοι εξυπηρέτηση πελατών, ανειδίκευτοι υπάλληλοι πωλήσεων και υπηρεσιών*).



Ωστόσο, σημαντική είναι η συμμετοχή των ανδρών σε επαγγέλματα που απαιτούν εξειδίκευση και τεχνική κατάρτιση και τα οποία αποτελούν σημαντικές επαγγελματικές ομάδες και σε άλλους κλάδους της οικονομίας. Ειδικότερα, περίπου το 37% της απασχόλησης τους συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα που απαιτούν τεχνικές δεξιότητες απαραίτητες για την κατασκευή, εφαρμογή, συντήρηση και διάθεση των προϊόντων του κλάδου (*τεχνίτες και συντηρητές μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, οδηγοί και χειριστές κινητού εξοπλισμού και μηχανημάτων και ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών*).

Επιπλέον, το 7,6% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών εργάζεται σε επαγγέλματα γραφείου των εμπορικών επιχειρήσεων (*υπάλληλοι γραφείου*), ενώ το

2% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών συγκεντρώνεται στις διευθυντικές και στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων του κλάδου (διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων επιχειρήσεων).



Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου

Με βάση τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα από τις στατιστικές έρευνες για το εργατικό δυναμικό, οι άνεργοι διακρίνονται σε δύο μεγάλες ομάδες, τους «νέους άνεργους», αυτούς δηλαδή που αναζητούν εργασία και δεν έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν, και στους «παλαιούς άνεργους», αυτούς δηλαδή που αναζητούν εργασία και έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν έστω και μία φορά. Για τους παλαιούς άνεργους υπάρχουν διαθέσιμα για τον κλάδο και την επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκαν όταν ήταν εργαζόμενοι, καθώς και μία σειρά ατομικών χαρακτηριστικών που καταγράφονται από τις σχετικές έρευνες. Αξιοποιώντας αυτά τα στοιχεία μπορούμε να διαμορφώσουμε μία εικόνα σχετικά με τις τάσεις στην ανεργία των κλάδων που εξετάζουμε και ειδικότερα να αναλύσουμε τις τάσεις στα χαρακτηριστικά των ανέργων των κλάδων και των επαγγελματικών ομάδων.

Έτσι και εδώ, η ανάλυση των χαρακτηριστικών της ανεργίας τόσο στον κλάδο του λιανικού εμπορίου όσο και στους υπόλοιπους εξεταζόμενους κλάδους θα βασιστεί στα στοιχεία για τους «παλαιούς άνεργους» (οι οποίοι στη συνέχεια θα αποκαλούνται «άνεργοι του κλάδου»). Στη βάση των διαθέσιμων πληροφοριών για τους άνεργους του κάθε κλάδου θα γίνει η παρουσίαση των χαρακτηριστικών της ανεργίας στα δύο φύλα και των διαφορών τους.

Η ανάλυση των χαρακτηριστικών της ανεργίας δεν θα περιοριστεί μόνο στους άνεργους που ήταν μισθωτοί στην τελευταία θέση εργασίας τους. Αντίθετα, θα εξεταστούν οι τάσεις για το σύνολο των ανέργων, καθώς από σχετικές αναλύσεις στοιχείων προκύπτει ότι στην Ελλάδα σχεδόν το σύνολο των ανέργων αναζητά μισθωτή θέση εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να θεωρηθεί ότι ο συνολικός αριθμός των ανέργων είναι αυτός που διαμορφώνει την επίδραση που ασκεί η ανεργία στο ύψος των αμοιβών της μισθωτής απασχόλησης.

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε από τα 28.000 άτομα το 1995, στα 40.000 άτομα το 2000. Περίπου τα $\frac{3}{4}$ της αύξησης αυτής προήλθαν από τις γυναίκες οι οποίες το 1995 αποτελούσαν το 57% των ανέργων του κλάδου, ενώ το 2000 έφτασαν στο 62% των ανέργων του κλάδου.

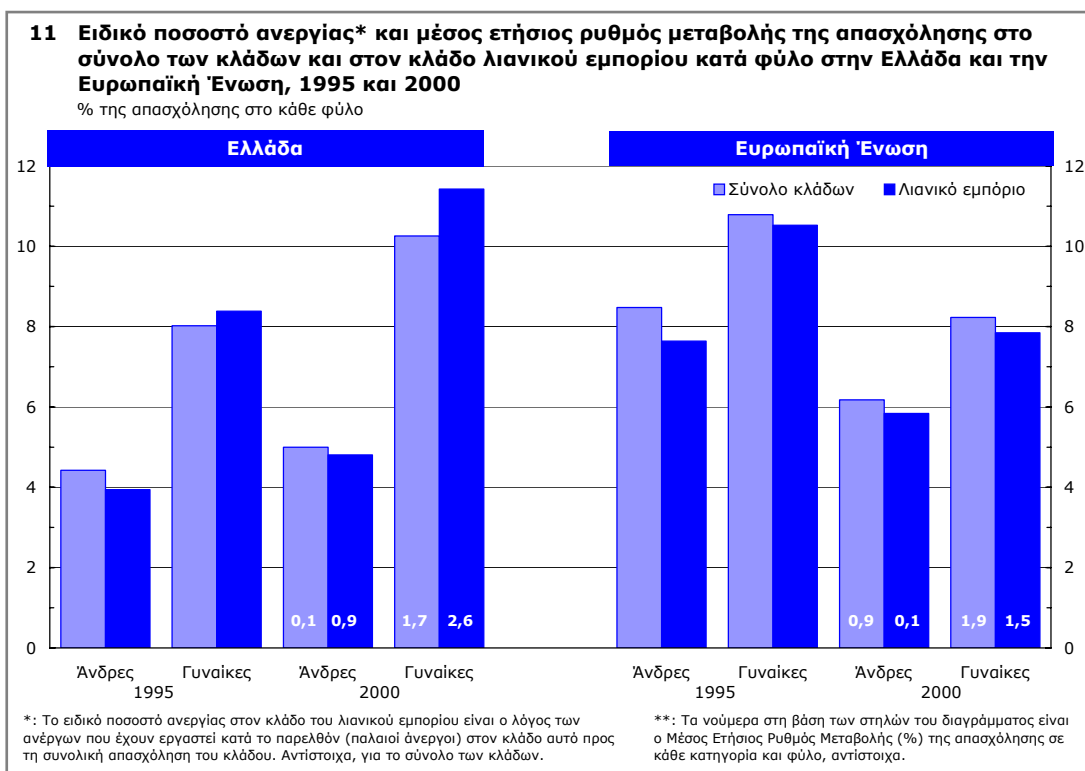
Οι άνεργοι άνδρες και γυναίκες του κλάδου συμμετείχαν περίπου το ίδιο στη συνολική ανεργία του φύλου τους. Έτσι, το 1995 οι άνεργοι άνδρες του κλάδου του λιανικού εμπορίου αποτελούσαν το 7,4% του συνολικού αριθμού των ανδρών ανέργων και αντίστοιχα οι άνεργες γυναίκες του κλάδου αποτελούσαν το 7,2% του συνολικού αριθμού των ανέργων γυναικών. Το 2000, τα αντίστοιχα μεγέθη αυξήθηκαν και στα δύο φύλα. Ωστόσο η αύξηση ήταν μεγαλύτερη στις γυναίκες και οδήγησε το ποσοστό τους σε υψηλότερο επίπεδο από το αντίστοιχο των ανδρών (7,9% στους άνδρες και 8,2% στις γυναίκες).

Το «ειδικό ποσοστό ανεργίας»⁷ αυξήθηκε την ίδια περίοδο και στα δύο φύλα. Ωστόσο, και αυτό το ποσοστό αυξήθηκε αρκετά περισσότερο στις γυναίκες απ’

⁷ Ως «ειδικό ποσοστό ανεργίας» σε ένα κλάδο ή σε μία επαγγελματική ομάδα ορίζουμε το λόγο των ανέργων που έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν (παλαιοί άνεργοι) στον κλάδο ή την επαγγελματική ομάδα αυτή προς τη συνολική απασχόληση του κλάδου ή της επαγγελματικής ομάδας. Το ειδικό ποσοστό ανεργίας ενός κλάδου μπορεί να θεωρηθεί ότι εκφράζει την ελάχιστη αύξηση που θα πρέπει να εκδηλωθεί στην απασχόληση του κλάδου με την οποία θα επιτυγχάνονταν η απορρόφηση του συνόλου των παλαιών ανέργων του κλάδου. Η υπόθεση της απορρόφησης αυτή μπορεί να γίνει αποδεκτή με την προϋπόθεση ότι τα χαρακτηριστικά, οι δεξιότητες και τα προσόντα των παλαιών ανέργων του κλάδου θα ικανοποιούν τα χαρακτηριστικά των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις θέσεων εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, το ειδικό ποσοστό ανεργίας σε συνδυασμό με το Μέσο Ετήσιο Ρυθμό Μεταβολής (ΜΕΡΜ) της απασχόλησης στον κλάδο αποτελούν αρκετά χρήσιμους δείκτες για την

ότι στους άνδρες, παρά το γεγονός ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο ήταν πολλαπλάσια μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση ετήσια αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν 2,6%. Ωστόσο, αυτός ο υψηλός ρυθμός αύξησης δεν ήταν αρκετός για την υποχώρηση ή έστω τη συγκράτηση του ειδικού ποσοστού ανεργίας των γυναικών (Διάγραμμα 11).

Αντίθετα, το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στον κλάδο αυξήθηκε από το 8,4% το 1995, στο 11,4% το 2000, αυξάνοντας παράλληλα τη διαφορά του από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στο σύνολο των κλάδων (1995: 8%, 2000: 10,3%). Προκύπτει επομένως ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο δεν συνέβαλε στην απορρόφηση των άνεργων γυναικών του κλάδου. Αντίθετα, φαίνεται ότι η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο καλύφθηκε κυρίως από ομάδες του εργατικού δυναμικού των γυναικών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (γυναίκες που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέες άνεργες, γυναίκες που εργάζονταν παλαιότερα σε άλλο κλάδο κλπ).



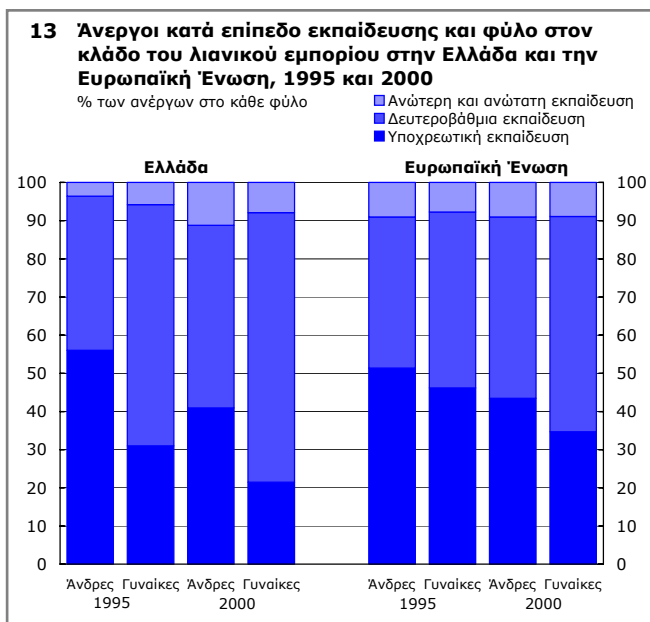
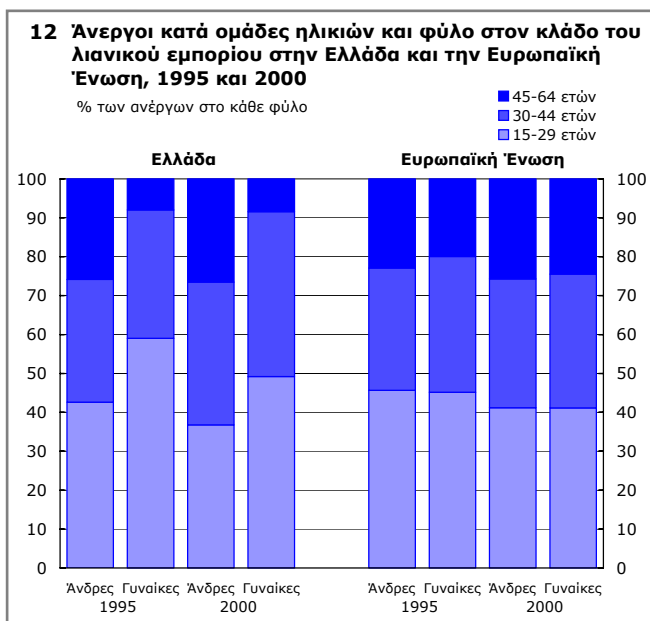
κατανόηση των τάσεων στην αγορά εργασίας των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματικών τους ομάδων.

Στους άνδρες, την ίδια περίοδο, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της απασχόλησης ήταν αρκετά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γυναικών και έφτανε στο 0,9%. Παρά αυτή τη χαμηλή επίδοση, το ειδικό ποσοστό ανεργίας στους άνδρες στον κλάδο αυξήθηκε κατά 0,9% (από 3,9% το 1995 σε 4,8% το 2000), παραμένοντας κάτω από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των ανδρών στο σύνολο των κλάδων. Παρατηρείται συνεπώς ότι στους άνδρες η χαμηλή επίδοση στην αύξηση της απασχόλησης τους στον κλάδο, δεν είχε ιδιαίτερα αρνητική επίπτωση στο ειδικό ποσοστό ανεργίας τους στον κλάδο.

Η διαφορετική εξέλιξη ανάμεσα στα δύο φύλα σχετίζεται με τα διαφορετικά

χαρακτηριστικά τους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, η απασχόληση των ανδρών εμφανίζει ποικιλία αναφορικά με τις επαγγελματικές ομάδες όπου αυτή συγκεντρώνεται, γεγονός που επιτρέπει στους άνδρες να αναζητήσουν εργασία και σε άλλους κλάδους (τεχνίτες, συντηρητές μηχανών, οδηγοί, χειριστές μηχανών, εργάτες κατασκευών, μεταποίησης κλπ). Από την άλλη πλευρά, στις γυναίκες η μεγάλη συκέντρωση σε μία ή δύο επαγγελματικές ομάδες οι οποίες έχουν μικρή εξειδίκευση και έχουν ως αντικείμενο τις πωλήσεις και την εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού περιορίζει αρκετά τις επιλογές των γυναικών για αναζήτηση εργασίας σε άλλους κλάδους. Η διαφορετική εικόνα της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα εξαιτίας των διαφορετικών κατανομών της απασχόλησης τους στις επαγγελματικές ομάδες φαίνεται σε επόμενη παράγραφο της παρούσας ενότητας, όπου εξετάζεται η σύνθεση και οι τάσεις στην ανεργία των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες.

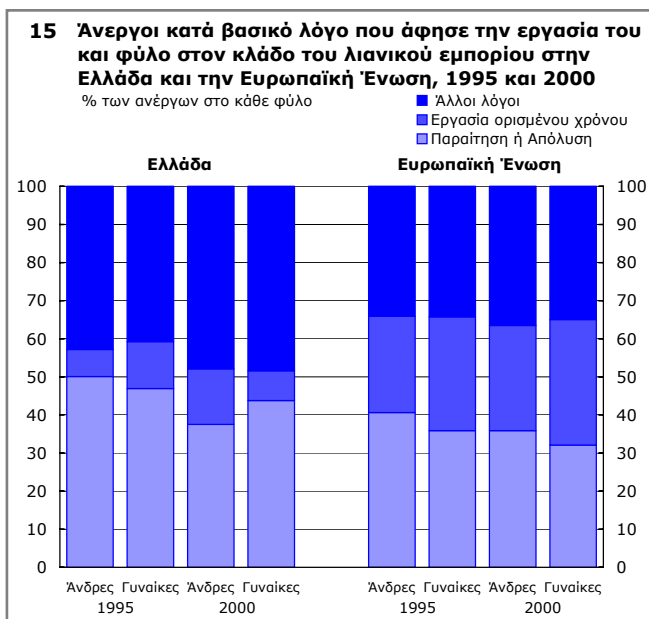
Η ηλικιακή διάρθρωση των ανέργων διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 12), ενώ οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο 1995-2000 προκάλεσαν υποχώρηση της συμμετοχής των ανέργων



ηλικίας κάτω των 30 ετών και κατά συνέπεια αύξηση της μέσης ηλικίας των ανέργων και στα δύο φύλα. Ωστόσο, η μέση ηλικία των ανέργων ανδρών παρέμεινε αρκετά μεγαλύτερη από τη μέση ηλικία των ανέργων γυναικών. Αναλυτικότερα, το 2000, το 25% των ανδρών ήταν ηλικίας άνω των 45 ετών έναντι του 8,4% των γυναικών. Αντίθετα το 49,2% των γυναικών ήταν ηλικίας κάτω των 30 ετών, έναντι του 36,8% των ανδρών. Το 42,4% των ανέργων γυναικών έναντι του 36,7% των ανέργων ανδρών ήταν ηλικίας 30-44 ετών.

Η διάρθρωση της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης διαφέρει εξίσου σημαντικά ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 13). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν

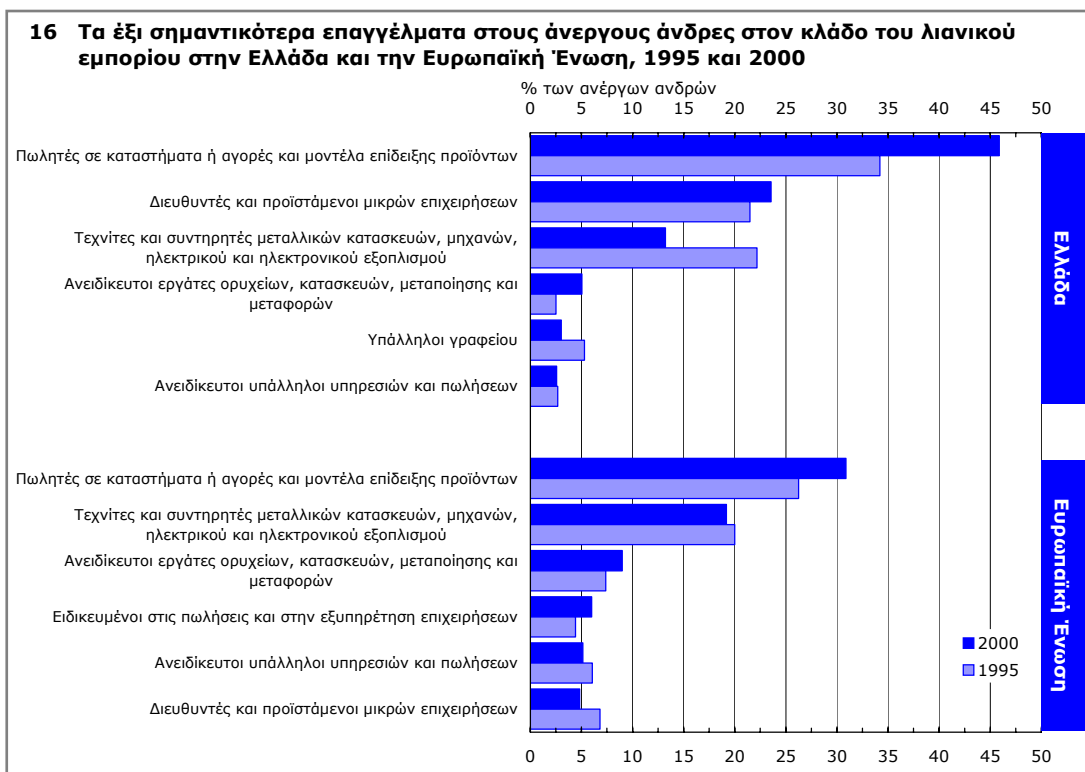
κατά την περίοδο 1995-2000 είχαν σαν αποτέλεσμα την υποχώρηση της συμμετοχής στην ανεργία των ανδρών και των γυναικών με υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ αντίθετα αύξηση παρουσίασε η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το 2000, περίπου το 41% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι του 21½% των γυναικών, το 48% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ), έναντι του 70,6% των ανέργων γυναικών και το 11,2% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ-ΑΕΙ) έναντι του 8% των ανέργων γυναικών.



Από την εξέταση της διάρκειας της ανεργίας των δύο φύλων στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000 προκύπτουν δύο βασικές τάσεις (Διάγραμμα 14). Από τη μία πλευρά αυξάνεται η μακροχρόνια ανεργία και στα δύο φύλα, φτάνοντας στο 51% των ανδρών και στο 56,7% των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, την ίδια περίοδο, παρέμεινε σχετικά σταθερό το τμήμα των ανέργων και στα δύο φύλα που είχε διάρκεια ανεργίας λιγότερους από τρεις μήνες. Οι

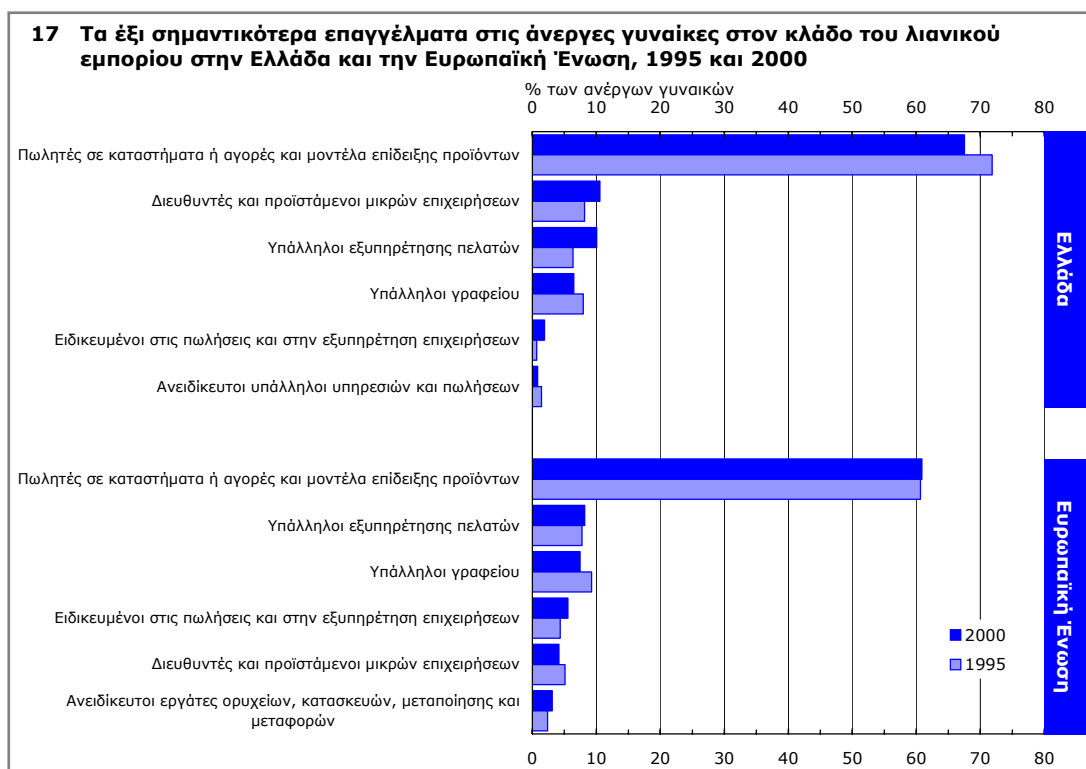
δύο αυτές τάσεις αποτυπώνουν την ύπαρξη δύο ομάδων ανέργων στα δύο φύλα. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει όσους δεν μπορούν να αναζητήσουν και να αναλάβουν εργασία στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ή σε κάποιο άλλο κλάδο -πιθανόν λόγω των περιορισμένων προσόντων που διαθέτουν-, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται όσοι καταφέρνουν να αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας στον κλάδο (πιθανόν ορισμένου χρόνου), αλλά με μικρά διαστήματα ανεργίας ανάμεσα σε αυτές τις περιόδους.

Η παραίτηση ή απόλυση αποτελούσαν το 1995 τους βασικούς λόγους για τη μετάβαση των ανδρών και των γυναικών του κλάδου στην ανεργία (Διάγραμμα 15). Παράλληλα, εξίσου σημαντική ήταν και η βαρύτητα των λοιπών λόγων όπως οι οικογενειακές υποχρεώσεις -ιδιαίτερα στις γυναίκες- και οι άλλοι προσωπικοί λόγοι (στρατιωτικές υποχρεώσεις, εκπαίδευση κλπ) με βάση τους οποίους ένα σημαντικό τμήμα των ανέργων αναγκάστηκε να αφήσει την θέση εργασίας του στον κλάδο. Ένα συγκριτικά μικρό τμήμα των ανέργων προέρχεται από θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρατηρείται σημαντική υποχώρηση των παρατηρήσεων-απολύσεων στους άνδρες, ενώ οι λοιποί προσωπικοί-οικογενειακοί λόγοι αυξάνουν τη συμμετοχή τους και στα δύο φύλα, με μεγαλύτερη, ωστόσο, αύξηση να παρουσιάζεται στις γυναίκες.



Η κατανομή της ανεργίας των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες διαφέρει σημαντικά (Διάγραμμα 16 & 17). Οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στην ανεργία των δύο φύλων είναι διαφορετικές, ενώ παράλληλα στις γυναίκες η ανεργία είναι έντονα συγκεντρωμένη σε μία από αυτές. Ειδικότερα, το 2000, η επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων» συγκεντρώνει το 67,5% των άνεργων γυναικών, ενώ περίπου από 10% συγκεντρώνει η ομάδα των «διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» και η ομάδα των «υπάλληλων εξυπηρέτησης πελατών». Οι δύο τελευταίες ομάδες παρουσίασαν αύξηση της συμμετοχής τους στην ανεργία των γυναικών κατά την περίοδο 1995-2000. Αντίθετα, μείωση της συμμετοχής στην ανεργία των γυναικών παρουσίασε η ομάδα των «υπάλληλων γραφείου» η οποία το 2000 συγκέντρωνε το 6,5% της ανεργίας των γυναικών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.

Αντίστοιχα, το 2000, οι έξι επαγγελματικές ομάδες στις οποίες συγκεντρώνεται η ανεργία των ανδρών είναι η ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων» (46%), η ομάδα των «διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» του κλάδου (23½%) η ομάδα των «τεχνιτών και συντηρητών μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού» (13,2%), η ομάδα των «ανεπίδικτων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών» (5%), η ομάδα των



«υπαλλήλων γραφείου» (3%) και η ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» (2,6%).

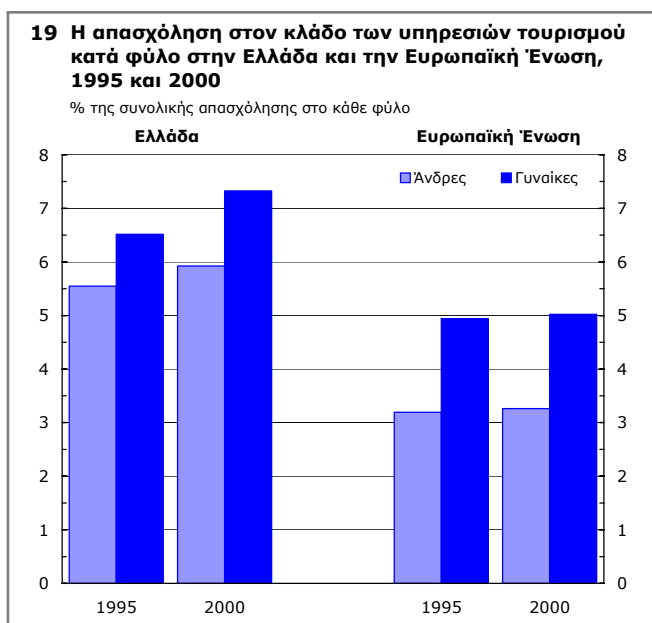
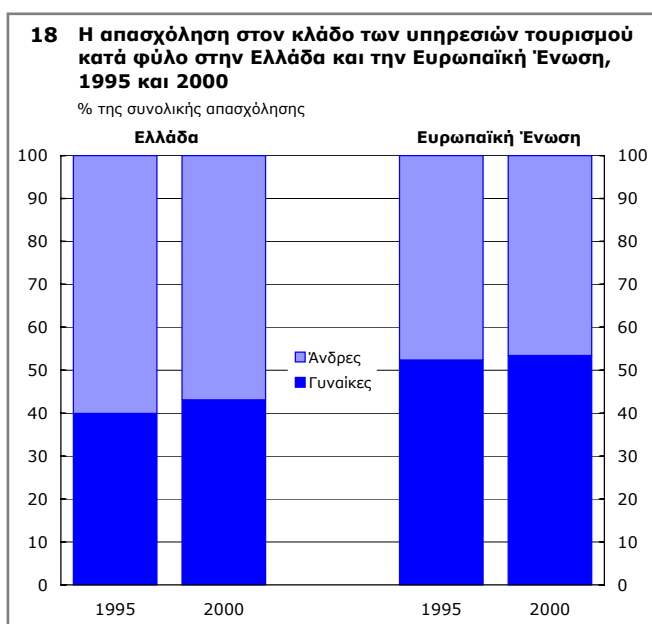
ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Τα χαρακτηριστικά των απασχολουμένων του κλάδου

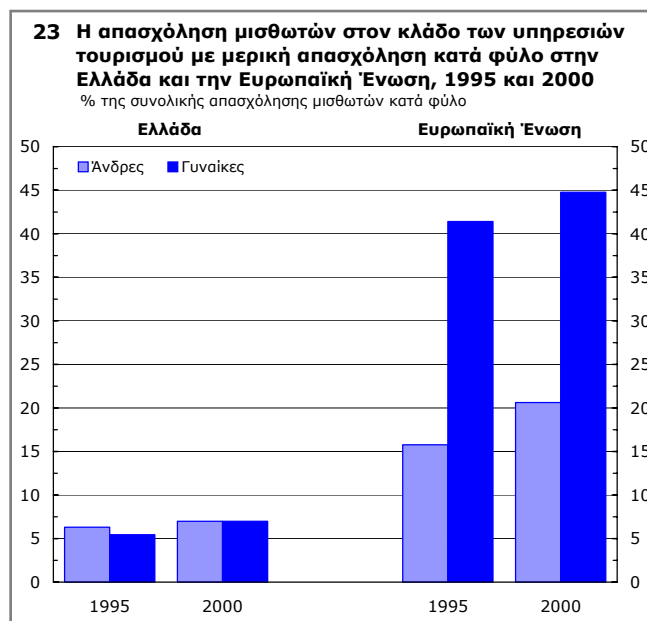
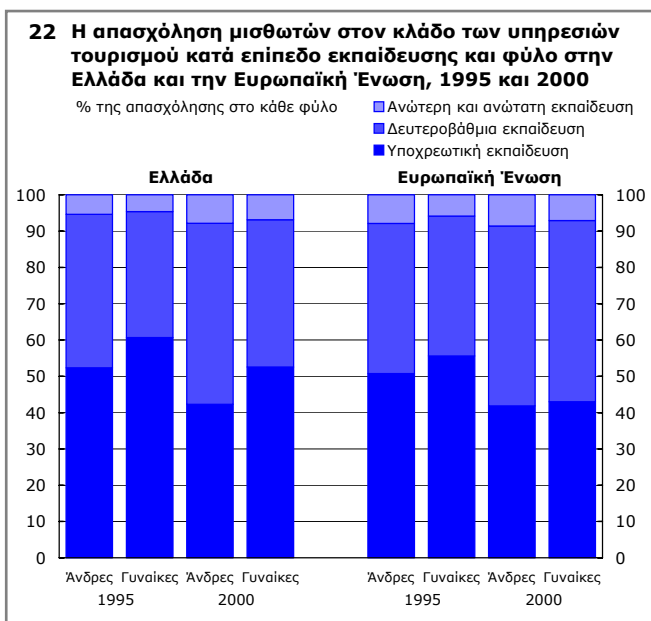
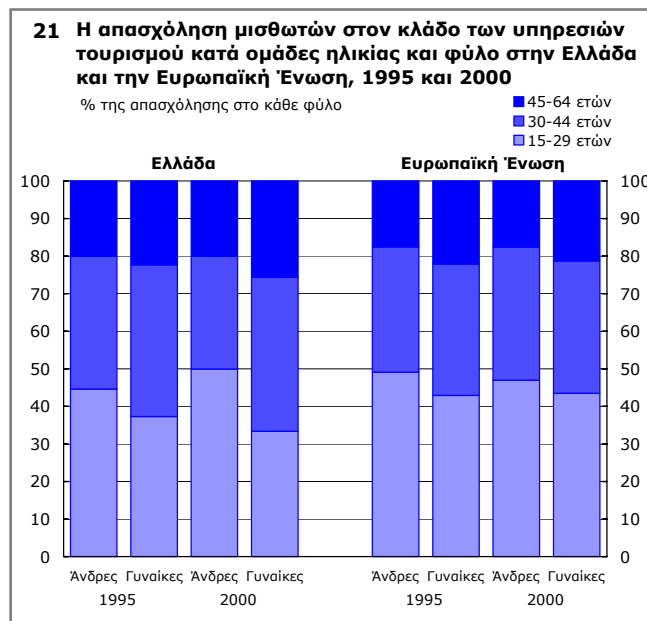
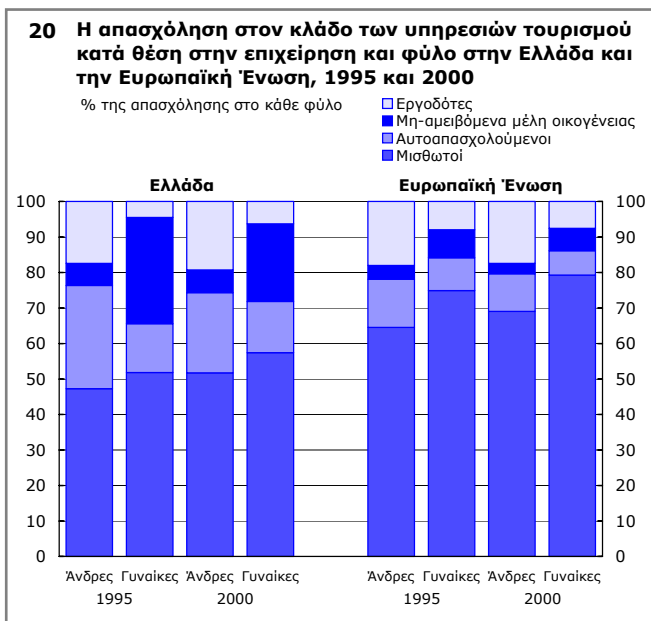
Οι απασχολούμενοι στον κλάδο του τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια) το 1995 έφταναν στις 218.000 άτομα (ή το 5,9% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία) και το 2000 είχαν αυξηθεί στις 248.000 άτομα (ή το 6½% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου τα 2/3 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο αυτή τις κατέλαβαν οι γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στον κλάδο από

το 40% το 1995 στο 43% το 2000 (Διάγραμμα 18). Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού αποτελούσε το 1995 το 6½% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, ενώ το 2000 αυξήθηκε σε 7,3%. Η αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών αυξήθηκε λιγότερο, από 5½% το 1995 σε 5,9% το 2000 (Διάγραμμα 19).

Η μισθωτή απασχόληση αυξήθηκε και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000. Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στους άνδρες συγκεντρώθηκε περισσότερο στις μικρές ηλικίες, ενώ η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώθηκε περισσότερο στις μεγαλύτερες ηλικίες. Το 2000, το 52% της απασχόλησης των ανδρών και το 57½% της απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν στις επιχειρήσεις του κλάδου ως μισθωτοί (Διάγραμμα 20). Στους άνδρες η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης παρουσιάστηκε εντονότερα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, ενώ στις γυναίκες η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης παρουσιάστηκε εντονότερα στις ηλικίες άνω των 45 ετών (Διάγραμμα 21). Οι τάσεις επομένως που διαγράφονται τα τελευταία χρόνια διαμορφώνουν σε ανώτερο επίπεδο τη μέ-



ση ηλικία της μισθωτής απασχόληση των γυναικών στον κλάδο σε σύγκριση με την αντίστοιχη των ανδρών.



Η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000, αφορούσε κυρίως μισθωτούς (άνδρες και γυναίκες) με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ) και δευτερευόντως μισθωτούς με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά) (Διάγραμμα 22). Οι διαφορές στη διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευσης αποτυπώνονται κυρίως στη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των ανδρών με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, έναντι των γυναικών και από την

άλλη πλευρά στη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι των ανδρών.

Παράλληλα, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης συνοδεύτηκε από μικρή αύξηση των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης – ιδιαίτερα στις γυναίκες (Διάγραμμα 23). Οι θέσεις μερικής απασχόλησης, το 2000, αποτελούσαν το 7% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών.

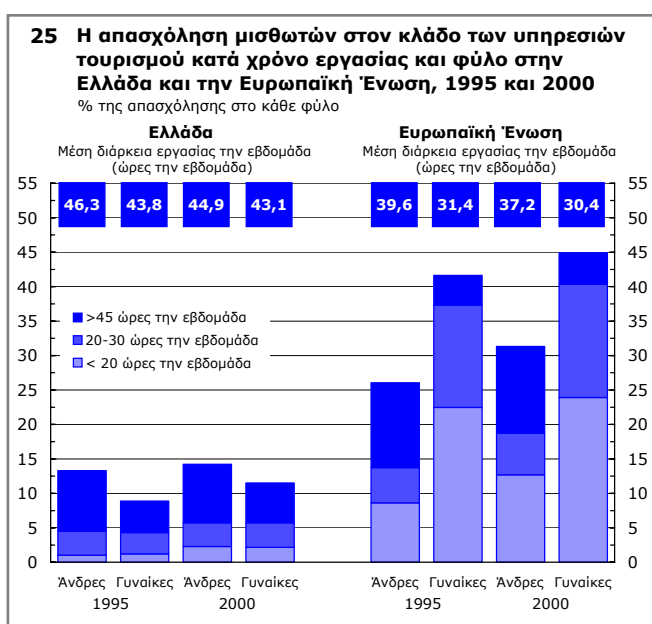
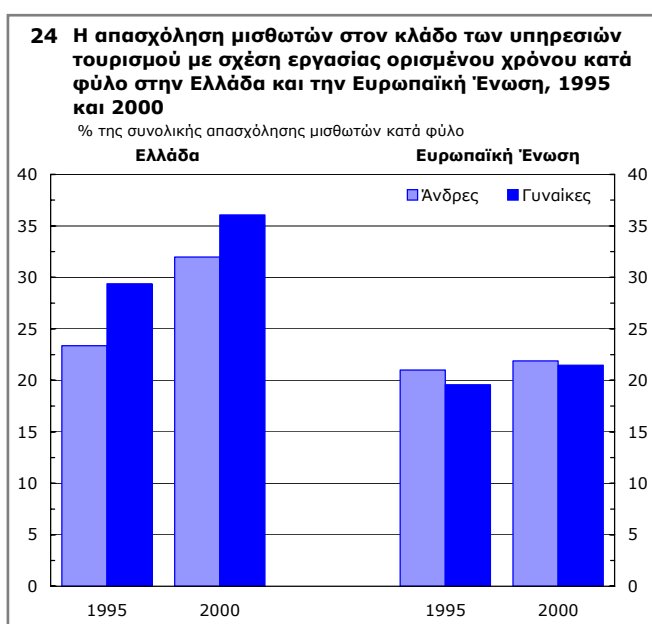
Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο χαρακτηρίστηκε από σημαντική επέκταση των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 24). Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούσαν το 23½% της μισθωτής

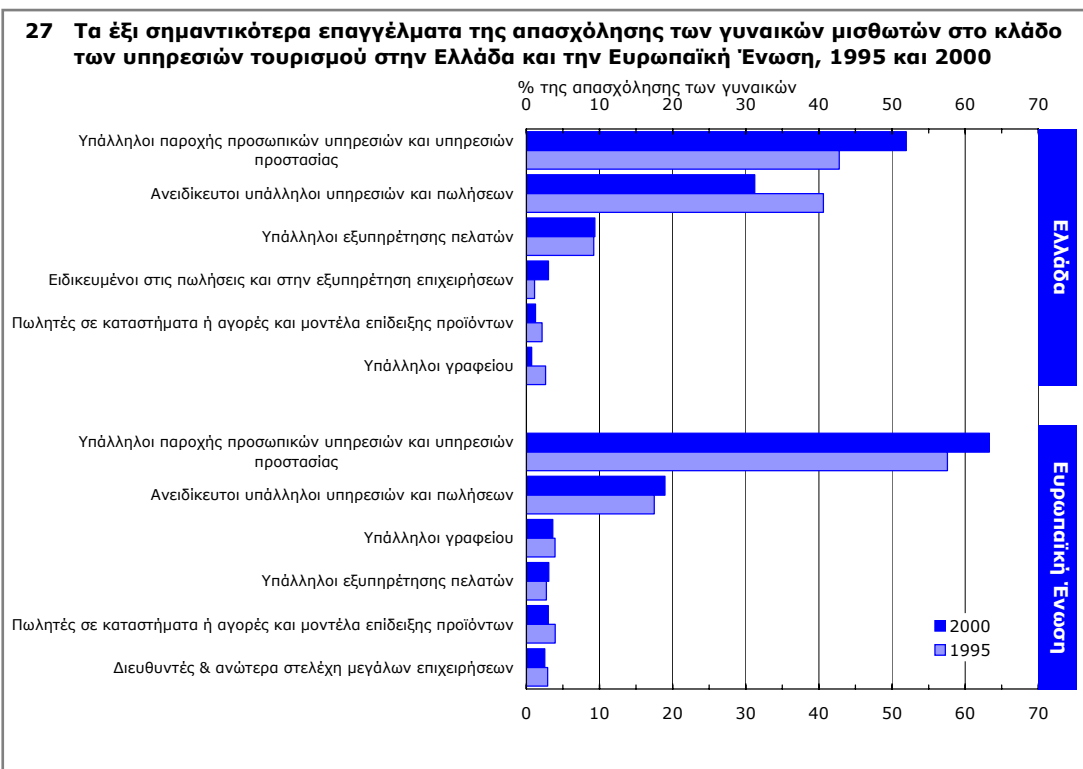
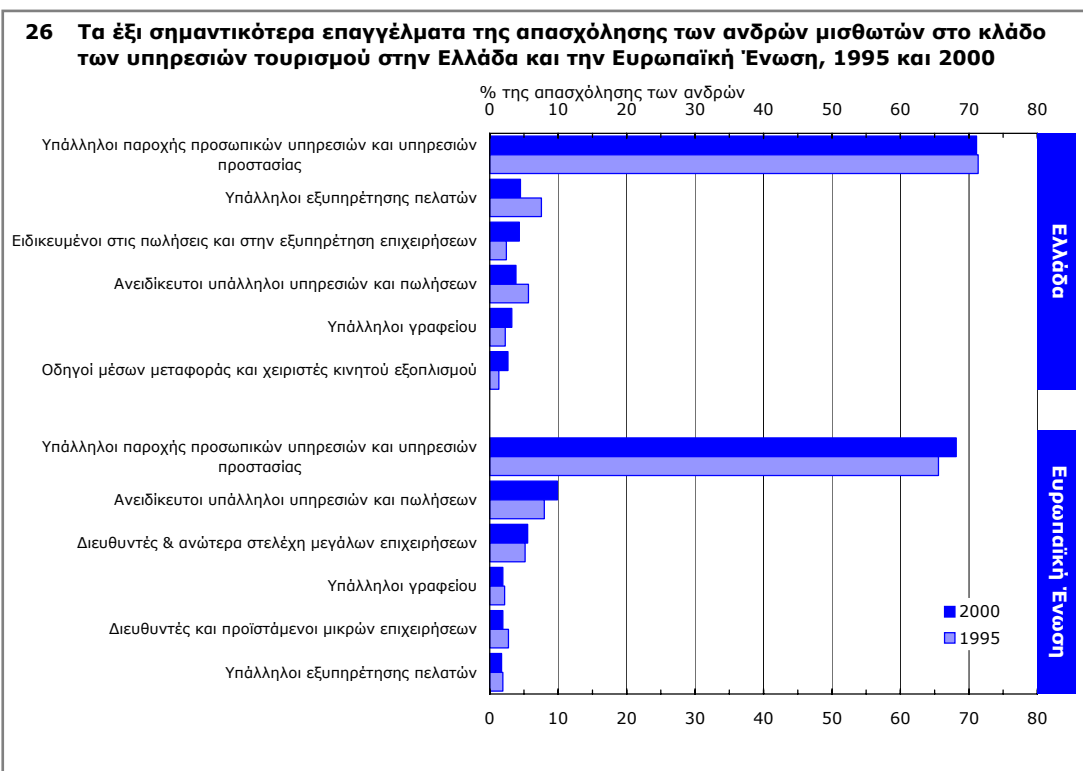
απασχόλησης των ανδρών, το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε το 32%. Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το 1995 το 29½% των θέσεων μισθωτής απασχόλησης ήταν ορισμένου χρόνου, ενώ το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 36%.

Οι άνδρες στον κλάδο εργάζονται την εβδομάδα κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες από τις γυναίκες (Διάγραμμα 25). Το 1995, οι άνδρες εργάζονταν 46,3 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι γυναίκες εργάζονταν 43,8 ώρες. Το 2000, οι ώρες εργασίας την εβδομάδα μειώθηκαν στους άνδρες στις 44,9 ώρες και στις γυναίκες στις 43,1 ώρες.

Αύξηση περίπου 1% παρουσίασε το ποσοστό των μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα και στα δύο φύλα, φτάνοντας στο 5,7% το 2000. Από την άλλη πλευρά, το ίδιο έτος το 8,5% των μισθωτών ανδρών στον κλάδο εργάζονταν πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες έφτασε στο 5,8%.

Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων σε επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 26 και 27) παρατηρείται ότι η μισθωτή απα-





σχόληση των ανδρών και των γυναικών συγκεντρώνεται στις ίδιες περίπου επαγγελματικές ομάδες. Ωστόσο, στους άνδρες η μισθωτή απασχόληση είναι έντονα συγκεντρωμένη σε μία από αυτές σε αντίθεση με την απασχόληση των

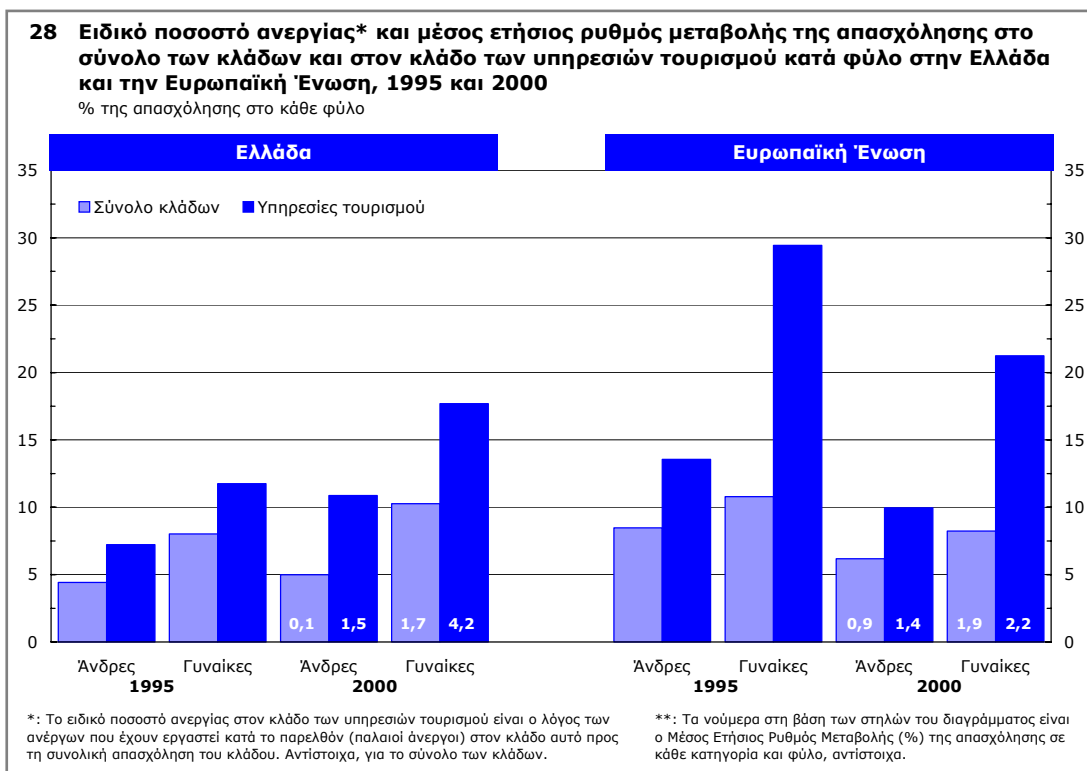
γυναικών που κατανέμεται περισσότερο ισόρροπα. Ειδικότερα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών ήταν το 2000 οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (71%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (4½%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (4,3%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (3,8%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (3,2%) και οι «οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού» (2,7%).

Αντίστοιχα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των γυναικών ήταν το 2000 οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (52%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (31%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (9½%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (3%), οι «πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων» (1,2%) και οι «υπάλληλοι γραφείου» (0,7%).

Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, ο αριθμός των «παλαιών ανέργων» αυξήθηκε από τις 20.000 άτομα το 1995, στις 34.000 άτομα το 2000. Το 60% της αύξησης προήλθε από τις γυναίκες οι οποίες το 1995 αποτελούσαν το 52% των ανέργων του κλάδου, ενώ το 2000 αποτελούσαν το 55%. Η αύξηση της ανεργίας των δύο φύλων στον κλάδο ήταν σημαντική και αύξησε σημαντικά τη βαρύτητα της ανεργίας του κάθε φύλου στον κλάδο στη συνολική του ανεργία. Έτσι, το 1995, οι άνεργοι άνδρες του κλάδου αποτελούσαν το 9,1% του συνολικού αριθμού των ανέργων ανδρών, ενώ το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 12,9%. Στις γυναίκες η ποσοστιαία αύξηση ήταν μικρότερη καθώς τα αντίστοιχα ποσοστά ήταν 9 ½% το 1995 και 12½% το 2000.

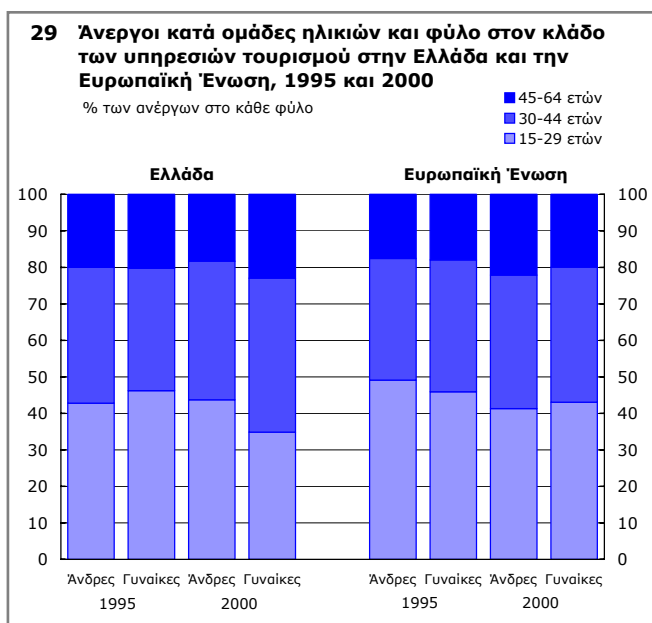
Το «ειδικό ποσοστό ανεργίας» αυξήθηκε περισσότερο στις γυναίκες απ' ό τι στους άνδρες, παρά το γεγονός ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο ήταν πολλαπλάσια μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση ετήσια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο κατά 4,2% δεν ήταν αρκετή για την υποχώρηση ή έστω τη συγκράτηση του ειδικού ποσοστού ανεργίας των γυναικών (Διάγραμμα 28). Το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στον κλάδο αυξήθηκε κατά



5,9% (από 11,8% το 1995 σε 17,7% το 2000), αυξάνοντας παράλληλα τη διαφορά του από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στο σύνολο των κλάδων (1995: 8%, 2000: 10,3%). Προκύπτει συνεπώς ότι η σημαντική αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο δεν συνέβαλε στην απορρόφηση των ανέργων γυναικών του κλάδου. Αντίθετα φαίνεται ότι η αύξηση της απασχόλησης καλύφθηκε κυρίως από ομάδες του εργατικού δυναμικού των

γυναικών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (γυναίκες που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέες άνεργες, γυναίκες που εργάζονταν παλαιότερα σε άλλο κλάδο κλπ).

Στους άνδρες την ίδια περίοδο, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της απασχόλησης ήταν αρκετά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γυναικών και έφτανε στο 1½%. Ωστόσο, και στους άνδρες η αύξηση της απασχόλησης συνοδεύτηκε από πολλαπλάσια αύξηση της ανεργίας καθώς το ειδικό ποσοστό ανεργίας στους άνδρες του κλάδου αυξήθηκε κατά 3,7% (από 7,2% το

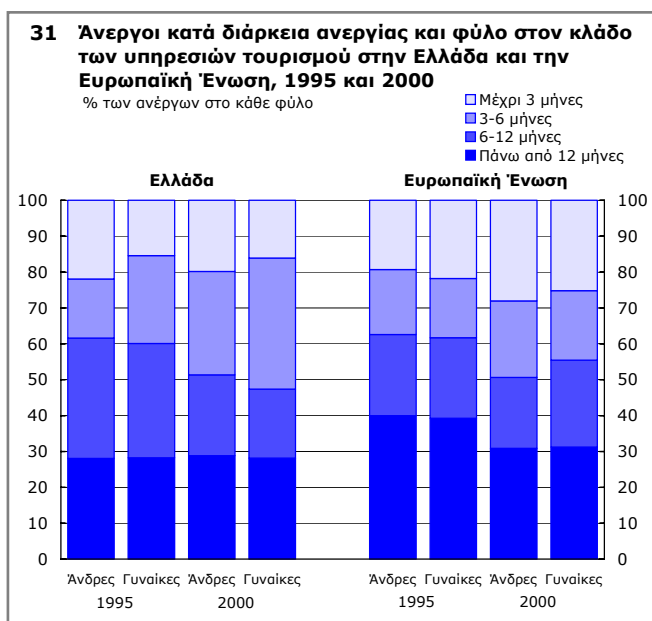
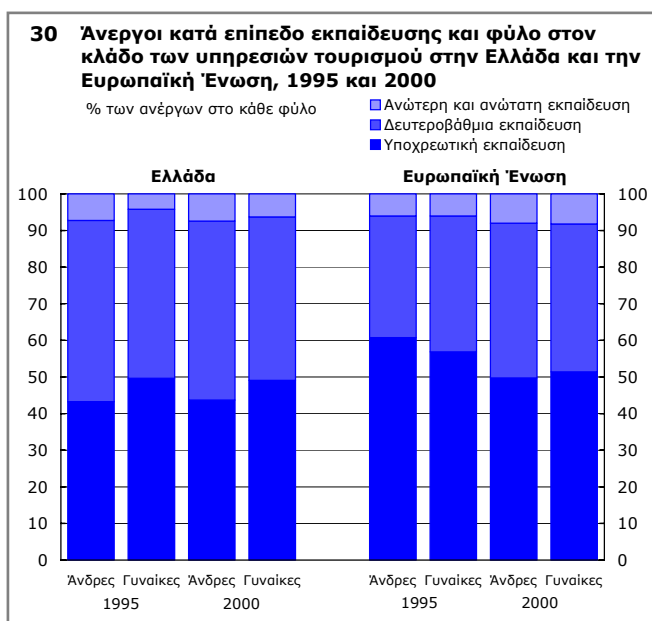


1995 σε 10,9% το 2000). Παρατηρείται συνεπώς ότι και στους άνδρες παρά την αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο, το ποσοστό ανεργίας τους αυξήθηκε γεγονός που οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο τμήμα της αύξησης της απασχόλησης καλύφθηκε κυρίως από ομάδες του εργατικού δυναμικού των ανδρών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο (άνδρες που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέοι άνεργοι, άνδρες που εργάζονταν παλαιότερα σε άλλο κλάδο κλπ).

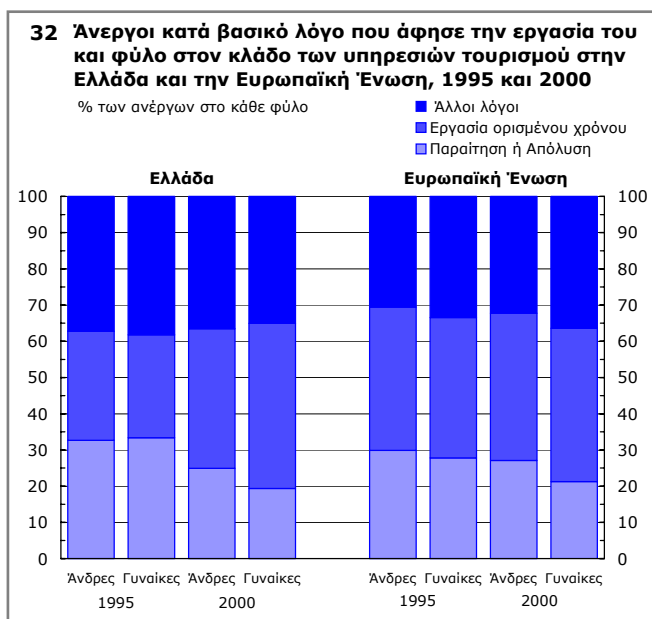
Η αύξηση της ανεργίας και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000 συνο-

δεύτηκε και από τη μεταβολή της ηλικιακής διάρθρωσης των άνεργων γυναικών (Διάγραμμα 29). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο αυτή προκάλεσαν υποχώρηση της συμμετοχής των άνεργων γυναικών ηλικίας μικρότερης των 30 ετών και κατά συνέπεια αύξηση της μέσης ηλικίας των άνεργων γυναικών. Αντίθετα, η ηλικιακή διάρθρωση της ανεργίας των ανδρών στον κλάδο παρουσίασε οριακές μεταβολές. Αποτέλεσμα των παραπάνω διαφορετικών τάσεων ήταν η διεύρυνση των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα αναφορικά και την ηλικιακή σύνθεση της ανεργίας τους. Οι διαφορές αυτές εντοπίζονται κυρίως στις μικρότερες ηλικίες (κάτω των 30 ετών) όπου το 2000, συγκεντρώνονταν το 35% των άνεργων γυναικών και το 44% των άνεργων ανδρών στον κλάδο. Το 42% των γυναικών και το 38% των ανδρών ήταν ηλικίας 30-44 ετών, ενώ υπόλοιπο το 23% των γυναικών και περίπου το 18% των ανδρών ήταν ηλικίας άνω των 45 ετών.

Από την άλλη πλευρά, η διάρθρωση της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης παρουσιάζει μικρότερες διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 30). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο 1995-2000 προκάλεσαν μικρές αλλαγές στη σύνθεση της ανεργίας των δύο φύλων



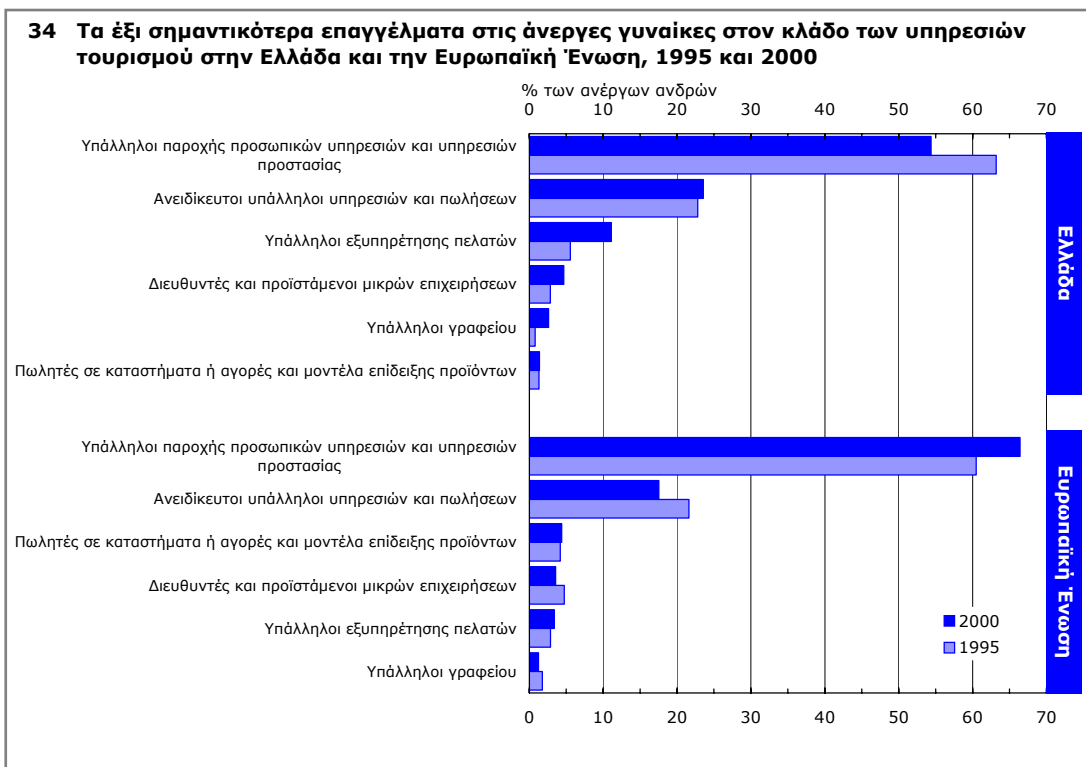
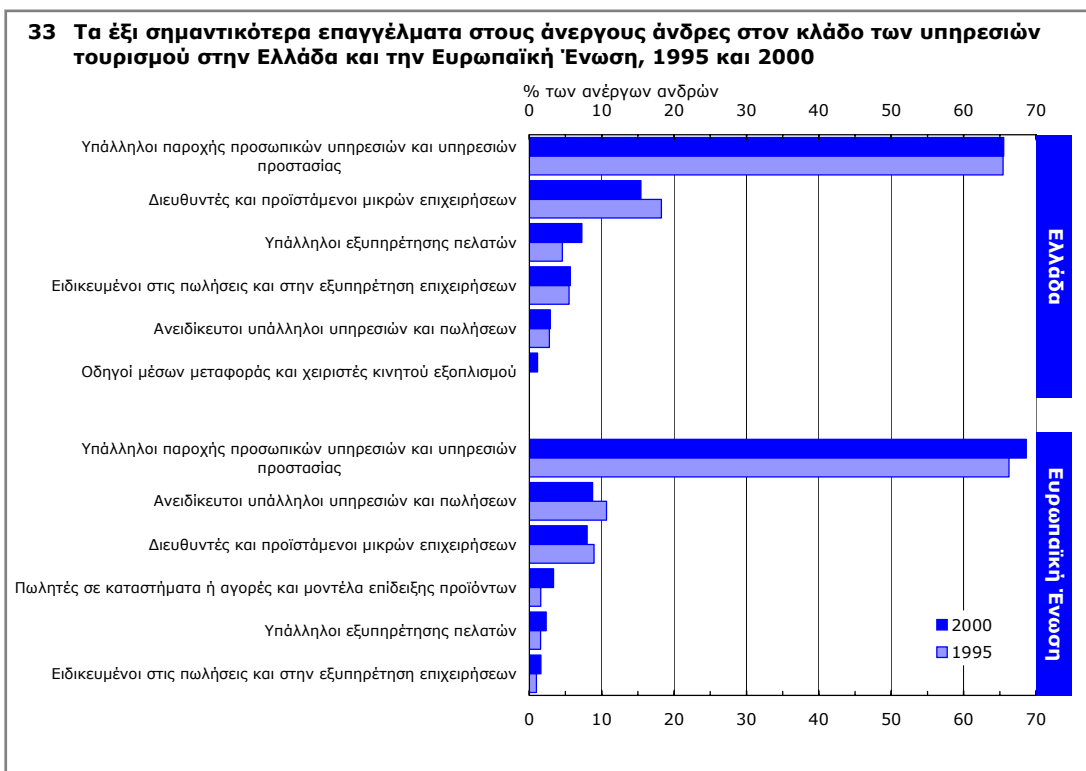
στον κλάδο αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Το 2000, περίπου το 43,7% των άνεργων ανδρών είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι του 49% των γυναικών, το 48,8% είχε γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ), έναντι του 44,6% των γυναικών και το 7½% είχε γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά) έναντι του 6,3% των γυναικών.



Παρά την αύξηση του αριθμού των ανέργων στον κλάδο, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση διάρκεια της ανεργίας μειώθηκε και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 31). Ειδικότερα, το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο παρέμεινε σταθερό. Το 2000, διάρκεια ανεργίας άνω των 12 μηνών είχε το 29% των ανδρών και το 28% των γυναικών. Παράλληλα, μειώθηκε ο αριθμός των ανέργων που είχαν διάρκεια ανεργίας 6-12 μήνες, ενώ αυξήθηκε ο αριθμός των ανέργων που είχαν διάρκεια ανεργίας μικρότερη των 6 μηνών.

Η αύξηση της ανεργίας στον κλάδο συνοδεύτηκε από την υποχώρηση των παρατήσεων ή απολύσεων ως βασικό λόγο για τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες άφησαν την εργασία τους (Διάγραμμα 32). Το 2000, το 25% των ανδρών και το 19,4% των γυναικών είχαν απολυθεί ή παραιτηθεί από τη θέση εργασίας τους στον κλάδο. Σταθερή παρέμεινε και η βαρύτητα των λοιπών, προσωπικών ή οικογενειακών λόγων για την εγκατάλειψη των θέσεων εργασίας και στα δύο φύλα (36,6% στους άνδρες και 35% στις γυναίκες). Αντίθετα, αύξηση παρουσίασαν οι περιπτώσεις των ανδρών και των γυναικών που έμειναν άνεργοι έπειτα από εργασία ορισμένου χρόνου. Το 2000, η αιτία αυτή ήταν η σημαντικότερη και στα δύο φύλα (38½% στους άνδρες και 45,6% στις γυναίκες).

Από την ανάλυση της κατανομής των ανέργων των δύο φύλων σε επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 33 και 34) παρατηρείται ότι το σύνολο σχεδόν της ανεργίας των ανδρών και των γυναικών συγκεντρώνεται στις ίδιες επαγγελματικές ομάδες. Ωστόσο, σε κάθε φύλο παρατηρείται διαφορετική ένταση της συγκέντρωσης της ανεργίας στις ομάδες αυτές.



Ειδικότερα, το 2000 οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη ανεργία των ανδρών ήταν οι «*υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας*» (65,6%), οι «*διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών*

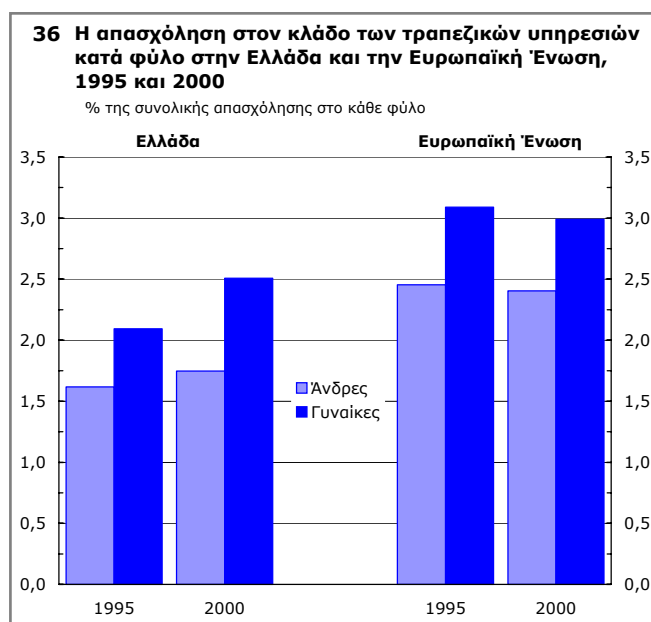
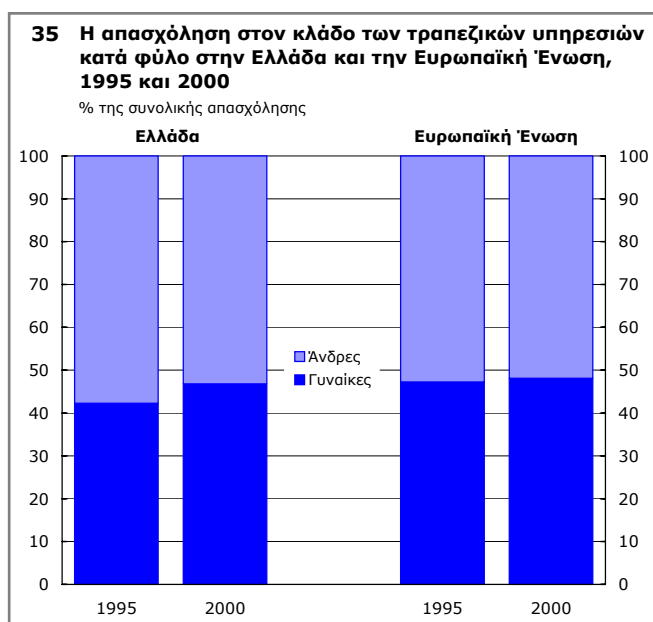
επιχειρήσεων» (15½%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (7,3%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (5,7%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (2,9%) και οι «οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού» (1,1%).

Αντίστοιχα, το 2000 οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στην ανεργία των γυναικών στον κλάδο ήταν οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (54,4%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (23,6%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (11,1%), οι «διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων» (4,7%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (2,6%) και οι «πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων» (1,4%).

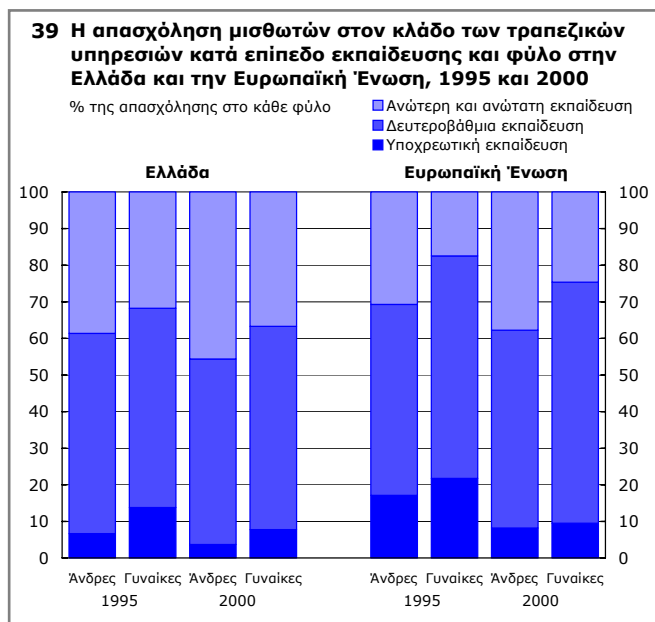
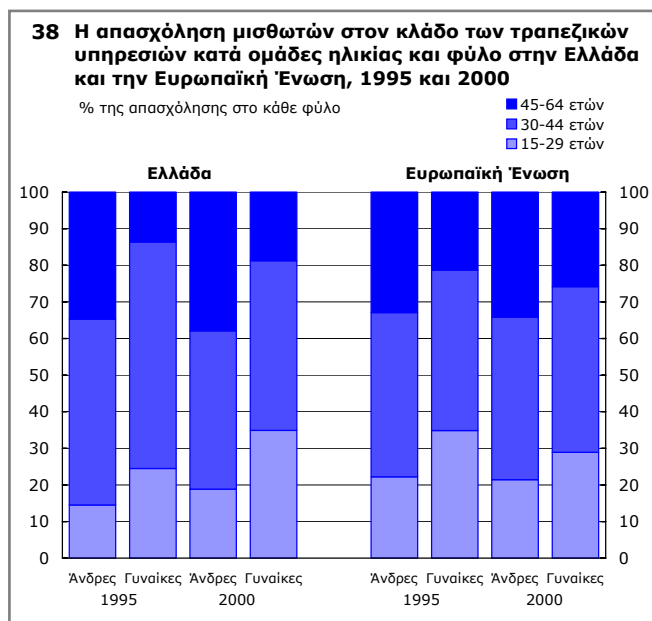
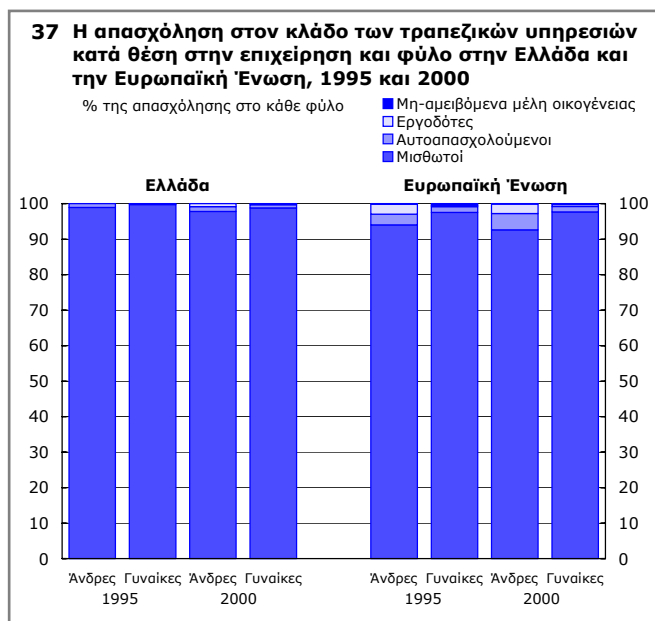
ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Τα χαρακτηριστικά των απασχολουμένων του κλάδου

Το 1995, η συνολική απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών έφτανε στις 66.000 άτομα (ή στο 1,8% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 η απασχόληση στον κλάδο αυξήθηκε στις 78.000 άτομα (ή στο 2% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου τα 3/4 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο, την ίδια περίοδο, τις κατέλαβαν γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου από το 42% το 1995, στο 47% το 2000 (Διάγραμμα 35). Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών ως ποσοστό στη συνολική τους απασχόληση αυξήθηκε κατά την ίδια περίοδο, από 2,1% το 1995, σε 2,5% το 2000, ενώ οριακή αύξηση κατά 0,1% παρουσίασε το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (Διάγραμμα 36).



Το σύνολο σχεδόν των απασχολουμένων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών είναι μισθωτοί (Διάγραμμα 37). Κατά την περίοδο 1995-2000, η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο αυξήθηκε ταχύτερα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών και άνω των 45 ετών και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 38). Ωστόσο, η ηλικιακή διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων παρουσιάζει διαφορές οι οποίες είναι εντονότερες στις μικρότερες και στις μεγαλύτερες ηλικίες. Έτσι, το 2000, το 35% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν ηλικίας κάτω των 30 ετών, έναντι του 19% των ανδρών. Αντίστοιχα, το 38% των ανδρών έναντι του 19% των γυναικών ήταν άνω των 45 ετών, ενώ στην

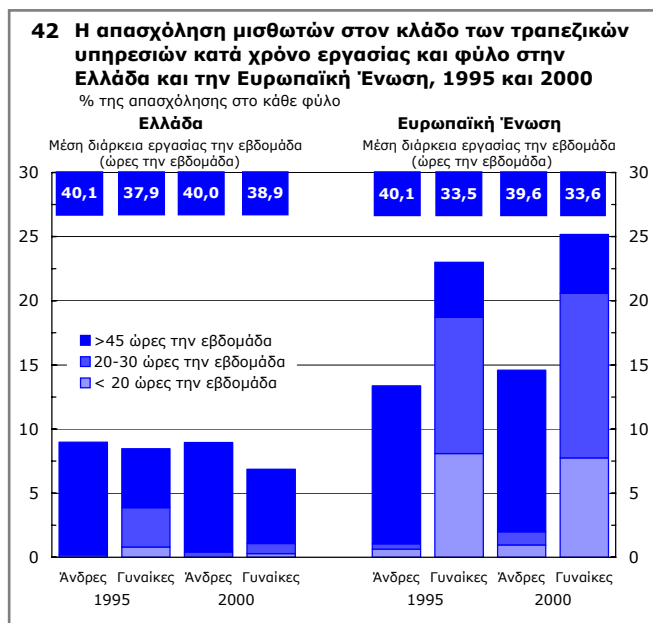
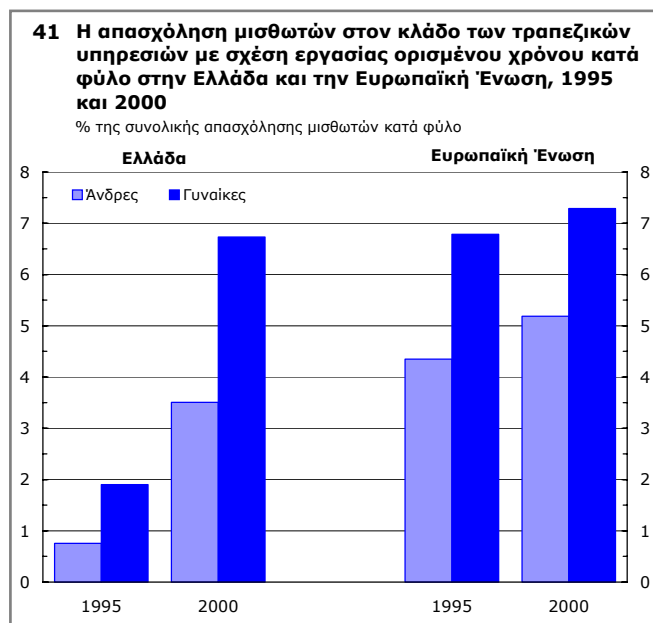
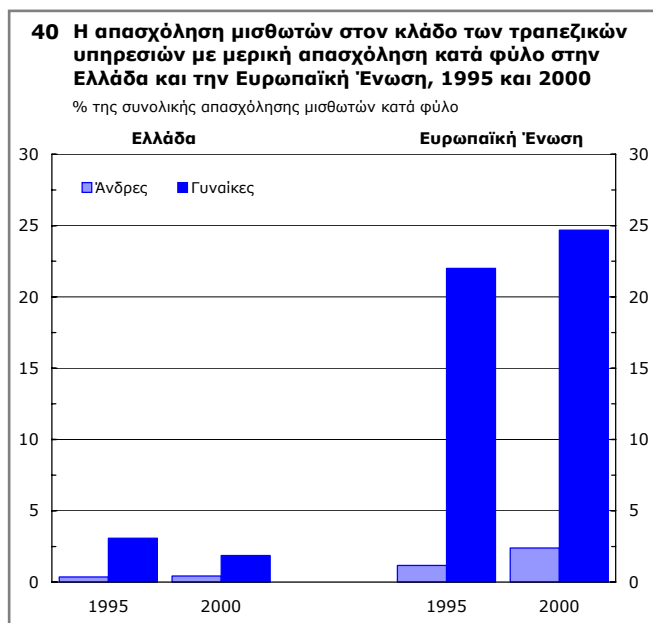


ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών συγκεντρώνονταν το 46% των γυναικών και το 43% των ανδρών.

Το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των μισθωτών του είναι κλάδου είναι αρκετά υψηλό (Διάγραμμα 39). Ένα σημαντικό τμήμα της μισθωτής απασχόλησης και των δύο φύλων έχει γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το τμήμα αυτό έχει διευρυνθεί σημαντικά και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000. Έτσι, το 2000 το 45,6% των ανδρών και το 36,7% των γυναικών ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ) και το 50,6% των ανδρών και το 55½% των γυναικών ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές

δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ), ενώ ένα σχετικά μικρό και μειούμενο ποσοστό είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο).

Η μερική απασχόληση των μισθωτών στον κλάδο είναι αρκετά περιορισμένη (Διάγραμμα 40). Το 2000, μόλις το 1,9% των γυναικών και το 0,4% ανδρών εργάζονταν σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, ενώ σε σύγκριση με το 1995 οι γυναίκες παρουσίασαν μείωση της συμμετοχής τους σε αυτές τις θέσεις κατά 1,2%. Αντίθετα, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν μία μορφή μισθωτής απασχόλησης χρησιμοποιήθηκε εντονότερα μετά το 1995 και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 41). Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμένου



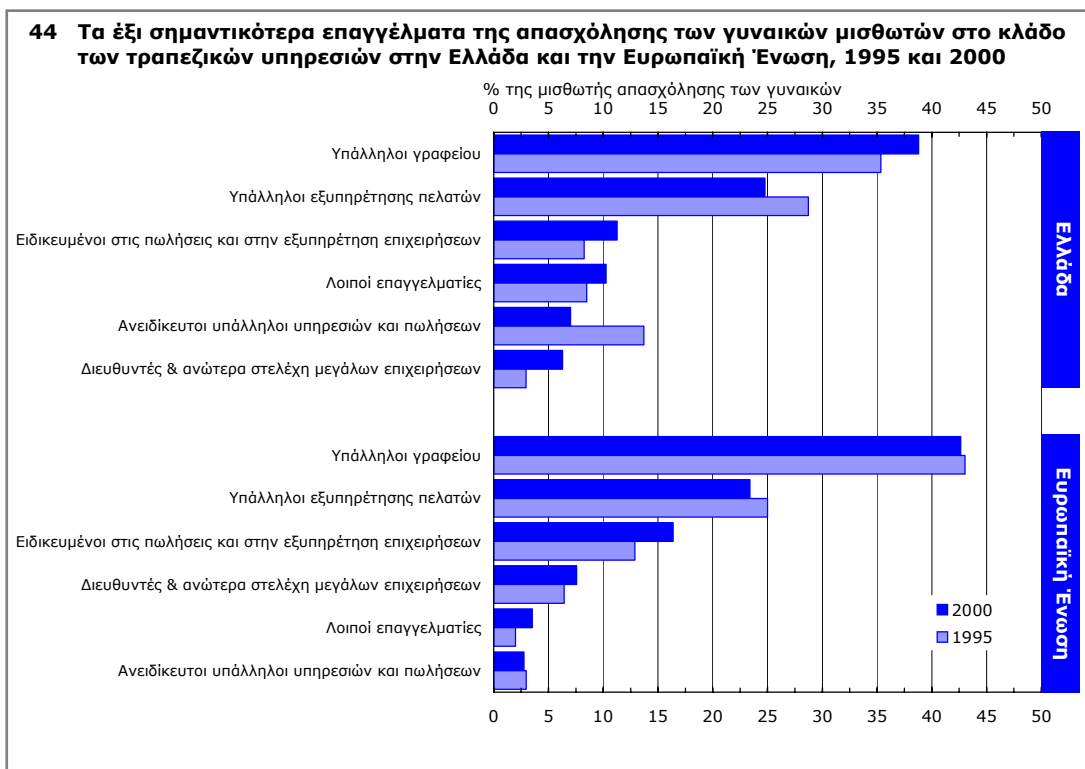
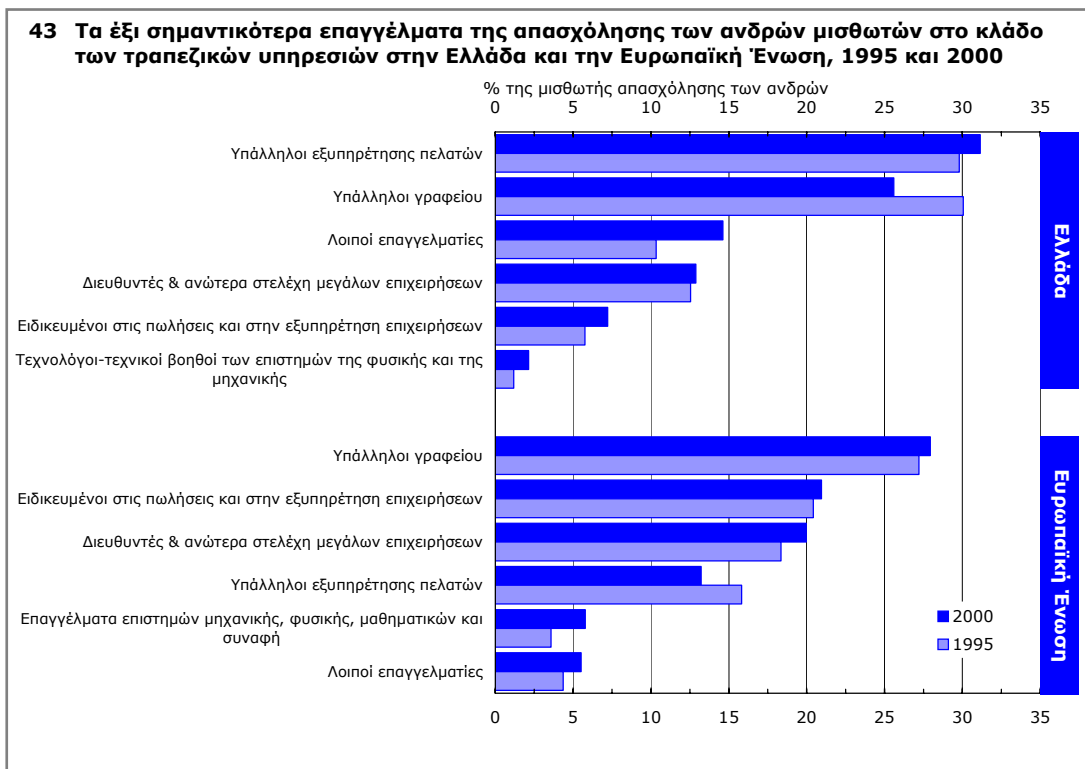
χρόνου στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών και των γυναικών δεν ξεπερνούσαν το 1% και 2%, αντίστοιχα, το 2000, τα ποσοστά αυτά είχαν αυξηθεί σημαντικά φτάνοντας στο 3,5% στους άνδρες και στο 6,7% στις γυναίκες.

Κατά την ίδια περίοδο, η μέση διάρκεια εργασίας την εβδομάδα στον κλάδο παρέμεινε σταθερή στις 40 ώρες για τους άνδρες και αυξήθηκε από τις 38 στις 39 ώρες για τις γυναίκες (Διάγραμμα 42). Το 2000, διάρκεια εργασίας πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα εμφάνιζε το 8,5% των ανδρών και το 5,8% των γυναικών, ενώ μικρός ήταν ο αριθμός των μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα.

Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 43 και 44) προκύπτει ότι οι άνδρες συμμετέχουν περισσότερο από τις γυναίκες σε επαγγελματικές ομάδες που είναι υψηλότερα στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αντίστοιχα αμείβονται περισσότερο. Το 2000, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών στον κλάδο ήταν οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (31%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (25½%), οι «λοιποί επαγγελματίες» (14½%), οι «διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων επιχειρήσεων» (13%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (13%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (13%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (13%).

ρήσεων» (7,2%) και οι «τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής» (2,1%).

Αντίστοιχα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απα-



σχόληση των γυναικών, το ίδιο έτος, ήταν οι «υπάλληλοι γραφείου» (39%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (25%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (11,3%), οι «λοιποί επαγγελματίες» (10,3%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (7%) και οι «διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων επιχειρήσεων» (6,3%).

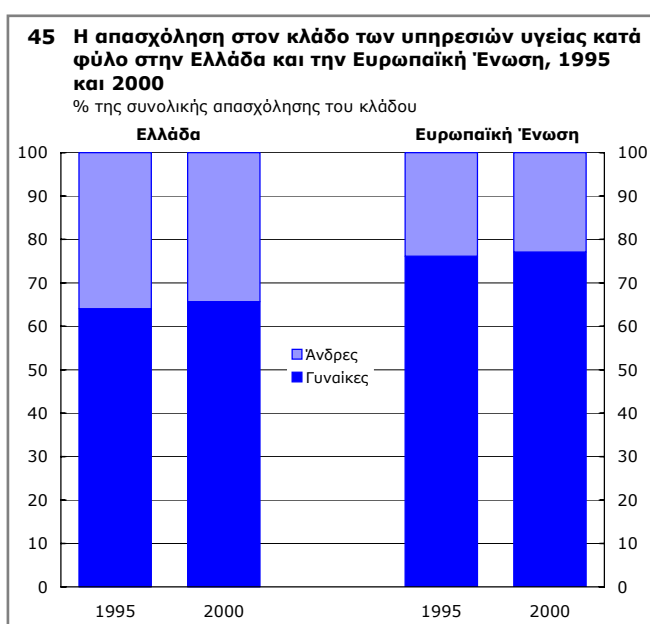
Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου

Κατά την περίοδο 1995-2000, ο αριθμός των «παλαιών ανέργων» στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών ήταν ιδιαίτερα μικρός. Το 1995 ο συνολικός αριθμός των ανέργων του κλάδου ήταν περίπου 600 άτομα. Το 2000 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 1900 άτομα, όπου σχεδόν στο σύνολο τους ήταν γυναίκες. Δεν θα επιχειρήσουμε την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω μεγεθών καθώς οι τα μεγέθη αυτά είναι ιδιαίτερα μικρά και δεν διασφαλίζεται η στατιστική αξιοπιστία των αποτελεσμάτων που θα εξαχθούν από την ανάλυση τους.

ΟΙ ΤΑΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Τα χαρακτηριστικά των απασχολουμένων του κλάδου

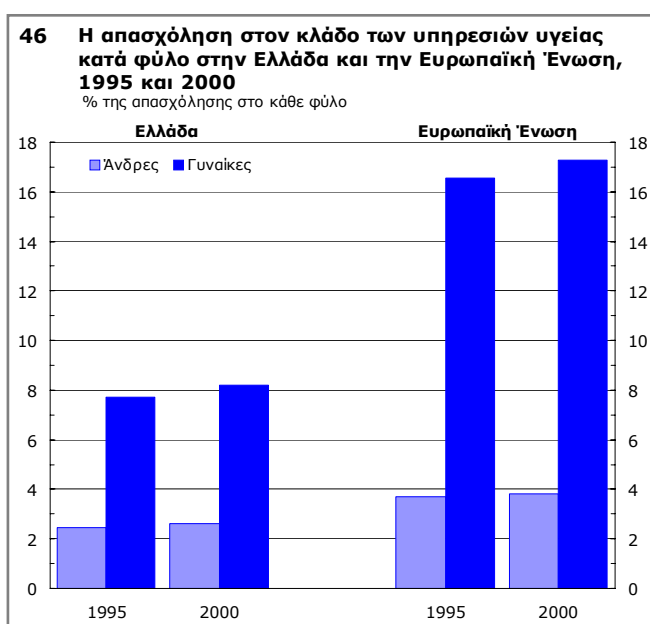
Το 1995, οι απασχολούμενοι στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας έφταναν στις 161.000 άτομα (ή το 4,4% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 έφτασαν στις 182.000 άτομα (ή το 4,7% της συνολικής απασχόλησης). Πάνω από τα 3/4 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο 1995-2000 τις κατέλαβαν γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου από το 64% το 1995 στο 66% το 2000 (Διάγραμμα 45).



(Διάγραμμα 45).

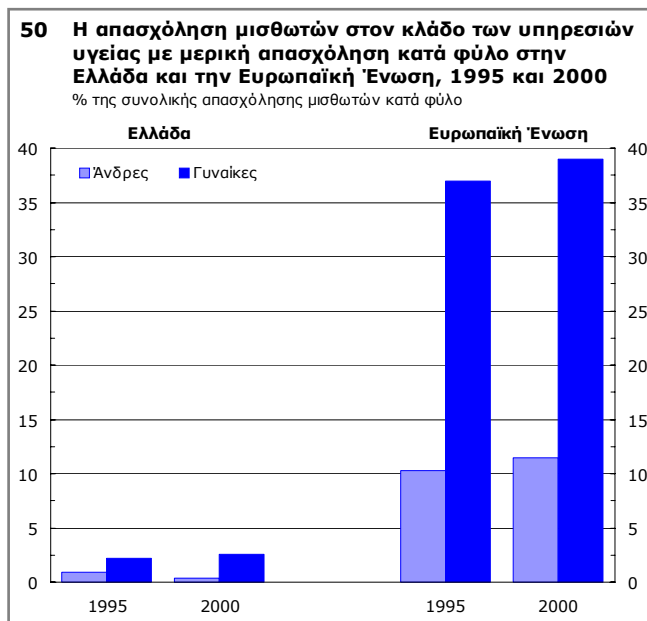
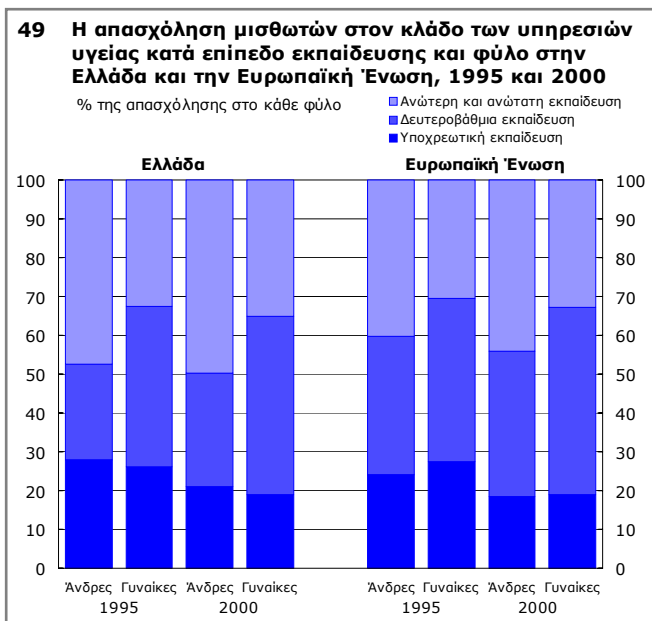
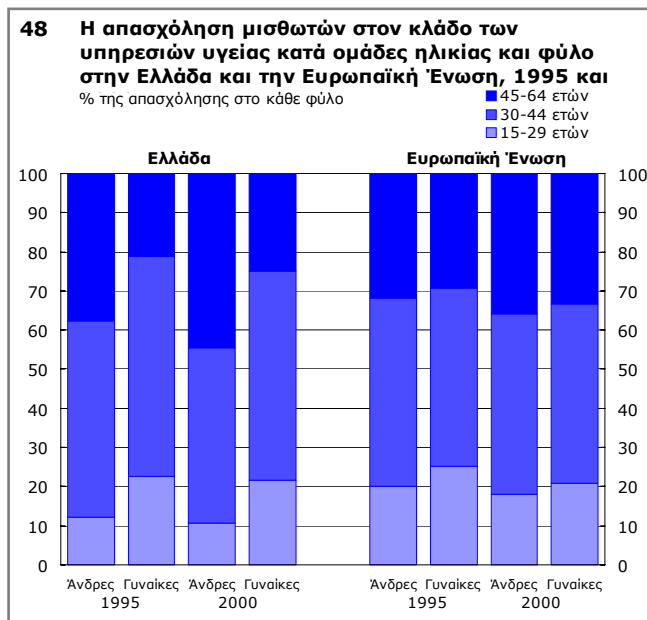
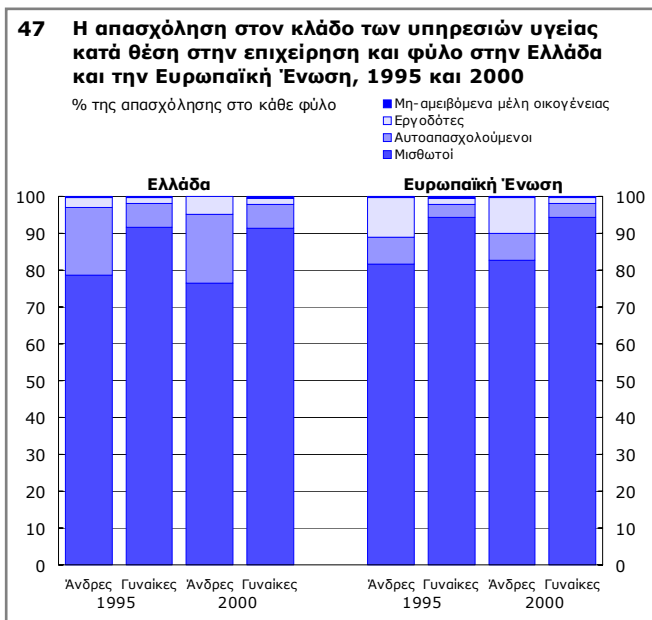
Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας αποτελούσε το 1995 το 7,7% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών στην οικονομία, ενώ το 2000 η αντίστοιχη συμμετοχή αυξήθηκε στο 8,2%. Η συμμετοχή των ανδρών, την ίδια περίοδο αυξήθηκε οριακά, από 2½% το 1995 στο 2,6% το 2000 (Διάγραμμα 46).

Οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο 1995-2000 αφορούσαν κυρίως τις θέσεις μισθωτής απασχόλησης. Η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των απασχολουμένων και στα δύο φύλα. Το 2000, το 76½% της απασχόλησης των ανδρών και το 91½% της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο εργαζόνταν σε θέσεις μισθωτής εργασίας (Διάγραμμα 47).



Η ηλικιακή διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων διαφέρει σημαντικά. Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 45 ετών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των ανδρών στις ηλικίες άνω των 45 ετών είναι σημαντικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναικών.

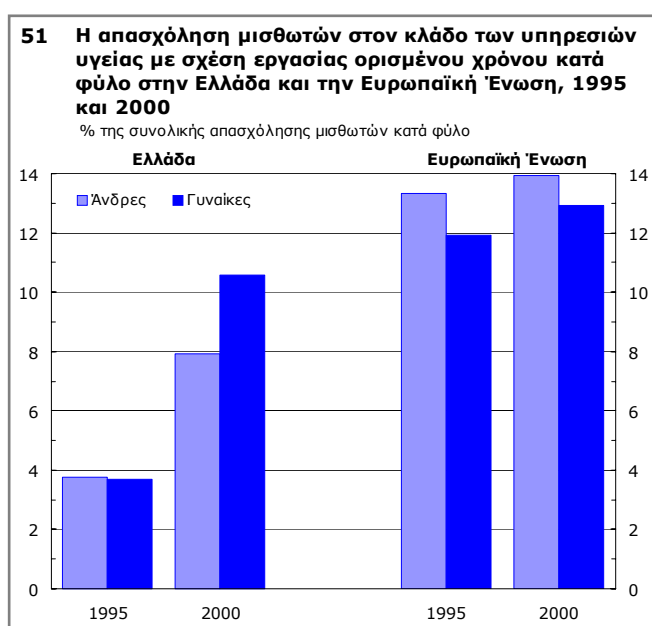
Ειδικότερα, το 2000 το 21,7% των γυναικών έναντι του 10,8% των ανδρών είχαν ηλικία μικρότερη των 30 ετών. Ηλικία 30-44 ετών είχαν περίπου το 53¹/₂% των γυναικών και το 45% των ανδρών, ενώ ηλικία άνω των 45 ετών είχε το υπόλοιπο 44,2% των ανδρών και το 24,7% των γυναικών (Διάγραμμα 48).



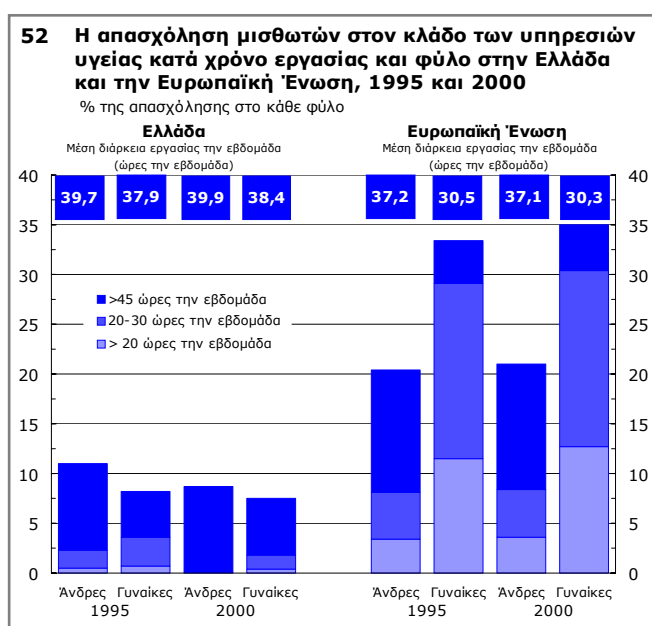
Η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000, αφορούσε κυρίως τους μισθωτούς (άνδρες και γυναίκες) με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κλπ) και τους μισθωτούς με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά) (Διάγραμμα 49). Οι διαφορές στη διάρθρωση της απασχόλησης των δύο φύλων αποτυπώνονται κυρίως στη μεγαλύ-

τερη αντιπροσώπευση των ανδρών με τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ από την άλλη πλευρά στη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παράλληλα και στα δύο φύλα παρατηρείται υποχώρηση των μισθωτών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι Γυμνάσιο).

Από την άλλη πλευρά, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης δεν συνοδεύτηκε από ιδιαίτερη μεταβολή των θέσεων εργασίας μερικής απασχόλησης (Διάγραμμα 50). Το 2000, οι θέσεις μερικής απασχόλησης στον κλάδο αποτελούσαν το 2,6% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών και μόλις το 0,3% των ανδρών.

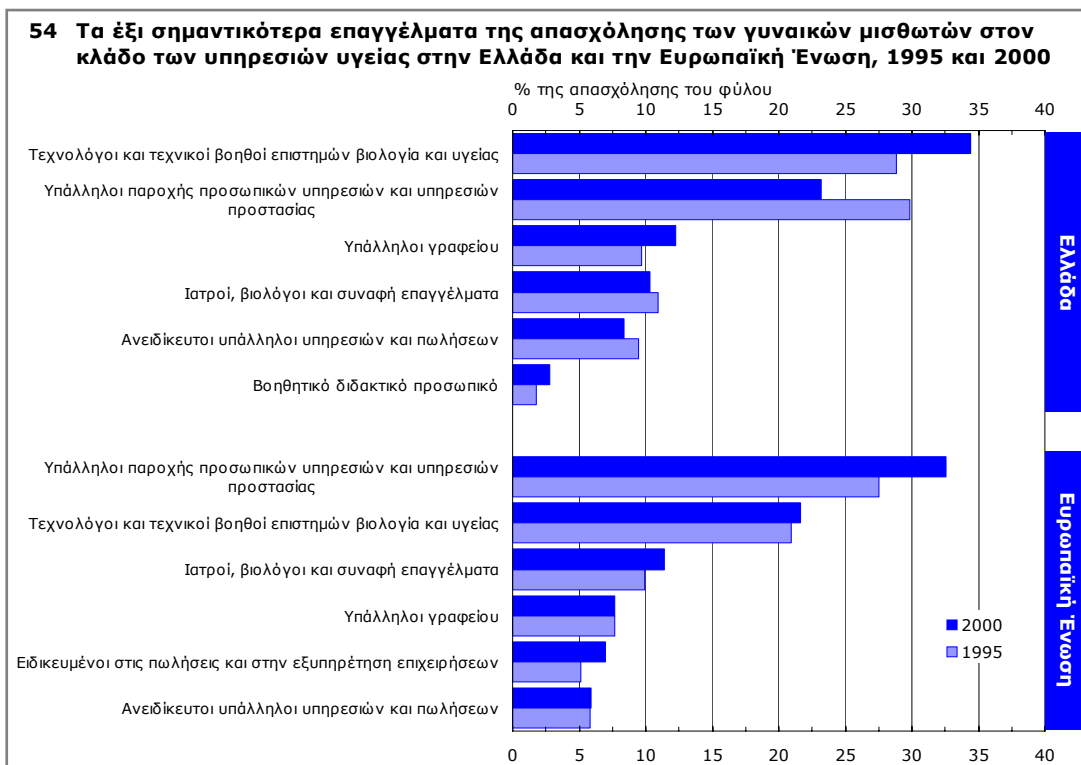
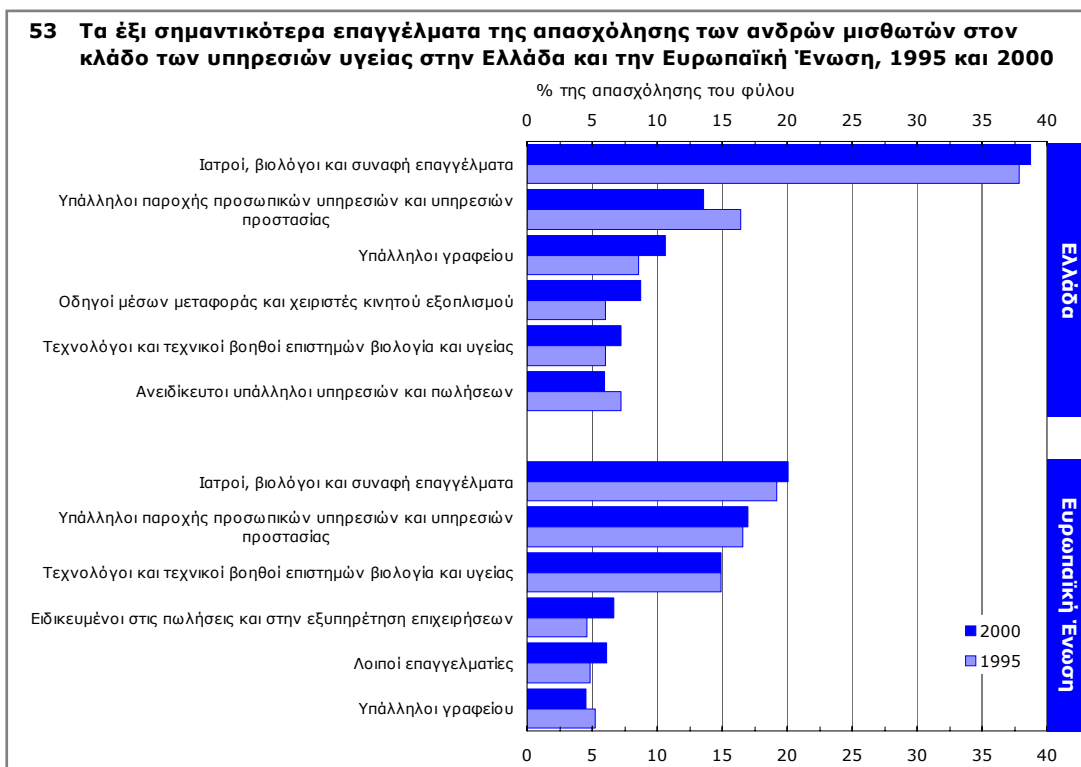


Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο συνοδεύτηκε από μία αντίστοιχα σημαντική επέκταση των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και στα δύο φύλα. Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούσαν περίπου το 3,8% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών, το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 8% για τους άνδρες και στο 10,6% στις γυναίκες (Διάγραμμα 51).



Οι άνδρες στον κλάδο της υγείας εργάζονται κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τις γυναίκες, ενώ η μέση διάρκεια της εργασίας δεν ξεπερνά τις 40 ώρες και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 52). Ειδικότερα, το 1995, οι άνδρες εργάζονταν 39,7 ώρες την εβδομάδα και οι γυναίκες εργάζονταν 37,9 ώρες. Το 2000, οι ώρες εργασίας την εβδομάδα αυξήθηκαν οριακά στους άνδρες στις 39,9 ώρες, ενώ στις γυναίκες έφτασαν στις 38,4 ώρες. Υποχώρηση παρουσίασε το ποσοστό των ανδρών και γυναικών μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των ανδρών που εργάζονταν πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα μειώθηκε οριακά φτάνοντας στο 8,5%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες αυξήθηκε από 4,6% το 1995 στο 5,8% το 2000.

Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής



απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 53 και 54) παρατηρείται ότι η μισθωτή απασχόληση των ανδρών είναι εντονότερα

συγκεντρωμένη σε επαγγέλματα που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία και αντίστοιχα αμείβονται συγκριτικά περισσότερο.

Ειδικότερα, το 2000, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών ήταν οι «ιατροί, βιολόγοι και όσοι ασκούν συναφή επαγγέλματα» (39%), οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (13,6%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (10,6%), οι «οδηγοί μέσω μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού» (8,7%), οι «τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί επιστημών βιολογίας και υγείας» (7,2%) και οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (6%).

Από την άλλη πλευρά, η μισθωτή απασχόληση των γυναικών στον κλάδο συγκεντρώνεται εντονότερα σε επαγγελματικές ομάδες που είναι στο μέσο της ιεραρχίας και αμείβονται ανάλογα. Αναλυτικότερα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των γυναικών το 2000 ήταν οι «τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί επιστημών βιολογία και υγείας» (34,4%) οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (23,2%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (12,3%) οι «ιατροί, βιολόγοι και όσοι ασκούν συναφή επαγγέλματα» (10,3%), οι «ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (8,4%) και το «βοηθητικό διδακτικό προσωπικό» (2,8%).

Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου

Ο αριθμός των «παλαιών ανέργων» στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας είναι ιδιαίτερα μικρός . Το 1995 ο συνολικός αριθμός των ανέργων ήταν περίπου 5.000 άτομα. Το 2000, ο αριθμός των ανέργων έφτασε στα 7.000 άτομα, όπου στο μεγαλύτερο τμήμα του ήταν γυναίκες. Δεν θα επιχειρήσουμε την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω μεγεθών καθώς αυτά είναι ιδιαίτερα μικρά και δεν διασφαλίζεται η στατιστική αξιοπιστία των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την ανάλυση τους.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες

Οι μέσες μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στους επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα.

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης, η ανάλυση εστιάζεται στην παρουσίαση του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα υπολογίζεται για το σύνολο των επιλεγμένων κλάδων καθώς και για μία σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των μισθωτών. Για κάθε ένα από τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης υπολογίζεται και το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα, το ποιο δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών, σε αυτό το χαρακτηριστικό, ήταν ίδια με την διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τους υπολογισμούς που πραγματοποιήθηκαν για τις ανάγκες της ανάλυσης του δεύτερου μέρους παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Η μεθοδολογική προσέγγιση

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες πραγματοποιήθηκε για μία *δεδομένη και συγκρίσιμη –ανάμεσα στα δύο φύλα- ποσότητα εργασίας, τη μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή της εργασίας*. Με την επεξεργασία των διαθέσιμων πρωτογενών δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ο υπολογισμός του μεγέθους της μέσης ωριαίας ακαθάριστης αμοιβής των μισθωτών ελαχιστοποιώντας –όσο ήταν δυνατόν- τις επιδράσεις εκείνων των παραγόντων που θα αλλοίωναν τη δημιουργία μίας κοινής βάσης σύγκρισης των αμοιβών της εργασίας των δύο φύλων. Τέτοιοι παράγοντες ήταν η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών έναντι των γυναικών

σε υπερωριακή εργασία -γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών καθώς η υπερωριακή εργασία αμείβεται περισσότερο από την κανονική- και η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών έναντι των ανδρών σε θέσεις μερικής απασχόλησης –γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών καθώς από τα στοιχεία προκύπτει ότι η μέση ωριαία αμοιβή της μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή της πλήρους απασχόλησης. Με την εξαίρεση από την ανάλυση μας των δύο παραπάνω παραγόντων τα αποτελέσματα των επεξεργασιών που παρουσιάζονται στη συνέχεια αφορούν τους *άνδρες και τις γυναίκες μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και στις αμοιβές τους δεν συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές από τυχόν υπερωριακή εργασία που είχαν πραγματοποιήσει.*

Για την αφαίρεση των αμοιβών της υπερωριακής εργασίας από τις συνολικές ακαθάριστες αμοιβές της εργασίας των μισθωτών έγιναν ορισμένες πρόσθετες επεξεργασίες και υπολογισμοί. Η μορφή των διαθέσιμων στοιχείων της έρευνας επέτρεψε την πραγματοποίηση αυτών των υπολογισμών *για όλες τις περιπτώσεις των μισθωτών του δείγματος της έρευνας.*

Αρχικά, από τις *συνολικές ακαθάριστες αποδοχές* των μισθωτών για το μήνα αναφοράς των στοιχείων (Οκτώβριος 1995) *αφαιρέθηκαν οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.* Στη συνέχεια το αποτέλεσμα που προέκυψε *διαιρέθηκε με τις πληρωθείσες ώρες εργασίας του μήνα αναφοράς* και υπολογίστηκε η ωριαία αμοιβή για κάθε μία περίπτωση (μισθωτό) του δείγματος της έρευνας.

Η μέση ωριαία αμοιβή που υπολογίστηκε περιλαμβάνει:

1. Τις τακτικές ακαθάριστες αποδοχές και τα τακτικά καταβαλλόμενα επιδόματα και πριμ,
2. την πρόσθετη αμοιβή για εργασία που δεν προβλέπονταν από τους όρους της σύμβασης εργασίας και η οποία όμως δεν ήταν υπερωριακή εργασία, και
3. τις αμοιβές για κατ' αποκοπή εργασία, πέραν της κανονικής εργασίας και η οποία δεν θεωρήθηκε υπερωρία.

Η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή του κάθε φύλου προκύπτει από τον υπολογισμό του μέσου αριθμητικού (μέσου όρου) της ωριαία αμοιβής των ανδρών και γυναικών αντίστοιχα. Το μισθολογικό χάσμα προκύπτει από τη διαίρεση της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών προς την αντίστοιχη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών, ενώ το αποτέλεσμα της διαίρεσης πολλαπλασιάζεται επί

100 για να εκφράσουμε το μισθολογικό χάσμα ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Τα αποτελέσματα των υπολογισμών για το μισθολογικό χάσμα στους εξεταζόμενους κλάδους παρουσιάζονται στο παρόν μέρος σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζεται το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα στους τρεις από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (Λιανικό εμπόριο, Τουρισμός και Τράπεζες) για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Στη δεύτερη και τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών (ατομικά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας) - και πάλι- για τους τρεις από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (Λιανικό Εμπόριο, Τουρισμός και Τράπεζες) για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Στην τέταρτη ενότητα παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες για τον τέταρτο εξεταζόμενο κλάδο, τις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας εξετάζεται η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα την περίοδο 1995-2000, τόσο για το σύνολο των μισθωτών όσο και για μία σειρά βασικών χαρακτηριστικών απασχόλησης. Τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάζονται διαφέρουν από αυτά που εξετάζονται για τους τρεις παραπάνω κλάδους. Οι περιορισμοί που διέπουν τα στοιχεία της πηγής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε για τη μελέτη του κλάδου της υγείας (ECHP) δεν επέτρεψαν την περιγραφή και ανάλυση των παραγόντων του μισθολογικού χάσματος στον ίδιο βαθμό, όπως και στην περίπτωση των υπολοίπων τριών κλάδων για τους οποίους υπήρχαν στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Ειδικότερα, για τους τρεις πρώτους κλάδους τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάζονται μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Στην *πρώτη κατηγορία* περιλαμβάνονται τα ατομικά-προσωπικά χαρακτηριστικά των μισθωτών, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση. Στη *δεύτερη κατηγορία* εντάσσονται τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας των μισθωτών. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν το μέγεθος της επιχείρησης (σε αριθμό μισθωτών), το ιδιοκτησιακό καθεστώς της ή ο τύπος οικονομικού ελέγχου της (κρατική, ιδιωτική κλπ), ο τύπος της συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει την πλειοψηφία των μισθωτών στην επιχείρηση (εθνική σύμβαση, κλαδική σύμβαση, σύμβαση σε επίπεδο επιχείρησης κλπ), το είδος της ατομικής σύμβασης εργασίας του κάθε

μισθωτού (σύμβαση αορίστου ή ορισμένου χρόνου), η ύπαρξη ή μη καθκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων και η επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκει η θέση εργασίας.

Ο παραπάνω διαχωρισμός δεν είναι απόλυτος. Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά μπορούν να ενταχθούν και στην άλλη κατηγορία σε σχέση με αυτή που αρχικά παρουσιάστηκαν. Για παράδειγμα, το επίπεδο εκπαίδευσης των μισθωτών μπορεί να θεωρηθεί και ως έκφραση των προσόντων-γνώσεων που ζητούνται από την επιχείρηση για την κάθε θέση εργασίας. Αντίστοιχα, το επάγγελμα και ιδιαίτερα η περιγραφή και το περιεχόμενο της εργασίας του επαγγέλματος μπορεί να θεωρηθεί ότι εμπεριέχει σημαντικές πληροφορίες για αρκετά ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών που το ασκούν, όπως η κλίση και οι ικανότητες του ατόμου, οι προτιμήσεις και οι δεξιότητες του κ.α..

Για όλα τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά και για κάθε μία τιμή τους ή ομάδα τιμών τους, έχει υπολογιστεί και παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Παράλληλα και όπως έχει ήδη αναφερθεί, για κάθε ένα χαρακτηριστικό υπολογίζεται το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα, το ποιο δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν σ' αυτό το χαρακτηριστικό η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα συγκρίνεται με το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα της υφιστάμενης κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο προκειμένου να εκτιμηθεί η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου.

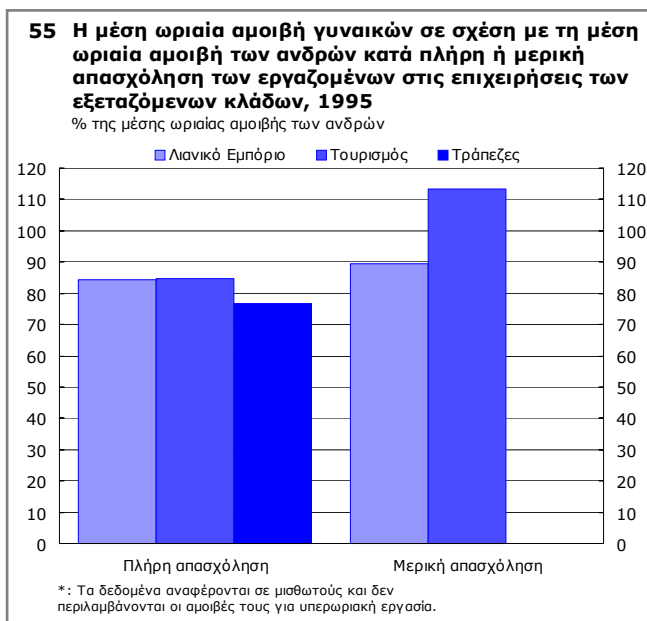
Η παραπάνω μέθοδος εκτίμησης της επίδρασης των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα είναι απλή και στηρίζεται στην υπόθεση ότι η επίδραση ενός χαρακτηριστικού θα ήταν αυτή που υπολογίζεται από τη σύγκριση του «προσαρμοσμένου» και του υφιστάμενου συνολικού μισθολογικού χάσματος *εάν σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά απασχόλησης οι άνδρες και οι γυναίκες θα παρουσίαζαν την ίδια εικόνα*, είχαν δηλαδή την ίδια διάρθρωση της απασχόλησης τους σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά.

Αυτή η υπόθεση, ωστόσο, όπως είναι κατανοητό δεν ισχύει στην πραγματικότητα. Για το λόγο αυτό κρίθηκε αναγκαία η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος -και ιδιαίτερα της επίδρασης των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα- μέσα από τη εξέταση των περιπτώσεων εκείνων όπου οι άνδρες και οι γυναίκες θα παρουσίαζαν όσο το δυνατόν περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Μία τέτοια διερεύνηση θα επέτρεπε στην καλύτερη προσέγγιση του πραγματικού μεγέθους του μισθολογικού χάσματος,

της ανισότητας των αμοιβών για «ίση» ή «όμοια» εργασία. Με αυτό όμως το θέμα θα ασχοληθούμε στο επόμενο, το τρίτο μέρος της παρούσας μελέτης.

ΤΟ ΣΥΝΟΛΙΚΟ ΜΕΣΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΥΣ ΕΞΕΤΑΖΟΜΕΝΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ

Το 1995, στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους για τους οποίους υπήρχαν στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ το μεγαλύτερο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης των δύο φύλων παρουσιάζονταν στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών (Διάγραμμα 45). Στον κλάδο αυτό, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών (χωρίς να περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία) έφτανε στο 76,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,2% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.



Στις θέσεις μερικής απασχόλησης η εικόνα του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στο δύο φύλα είναι διαφορετική. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών ο ιδιαίτερα μικρός αριθμός θέσεων μερικής απασχόλησης δεν έχει αποτυπωθεί στην έρευνα και δεν υπάρχουν στοιχεία για το υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η μέση ωριαία αμοιβή και των δύο φύλων στις θέσεις μερικής απασχόλησης είναι υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Η διαφορά αυτή είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες οι οποίες στις θέσεις μερικής απασχόλησης του λιανικού

εμπορίου αμείβονται κατά μέσο όρο με το 89,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών σε θέσεις μερικής απασχόλησης.

Αντίστοιχα, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια), η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι σημαντικά υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, αμείβονται 13,3% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι παραπάνω σχετικές διαφορές θα πρέπει να μεταφράζονται με αρκετή προσοχή, καθώς ένα μικρό μόνο ποσοστό της απα-

σχόλησης των δύο φύλων -σε κάθε κλάδο- εργάζεται σε θέσεις μερικής απασχόλησης (σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας: στο λιανικό εμπόριο μόλις το 2,5% των ανδρών και το 4,7% των γυναικών, ενώ στον τουρισμό το 6,3% των ανδρών και το 5,4% των γυναικών).

Στην επόμενη ενότητα αναλύεται το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης κλπ).

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΑΤΟΜΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΜΙΣΘΩΤΩΝ

Ηλικία

Όπως πιθανόν είναι αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες έχει την τάση να αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία των μισθωτών. Στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** και στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού**, στους μισθωτούς ηλικίας έως 29 ετών, το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 5% και 7% αντίστοιχα, ενώ στον **κλάδο των τραπεζών** οι γυναίκες έως 29 ετών αμείβονται κατά μέσο όρο έως και 6% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους με την ίδια ηλικία (βλέπε Πίνακες 2.1, 2.2 και 2.3).

Πίνακας 2.1. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Ηλικιακή ομάδα³					
<i>15-19 ετών</i>	2,0	1,4	75	78	87,0
<i>20-24 ετών</i>	17,4	21,8	72	85	98,8
<i>25-29 ετών</i>	24,1	25,5	85	96	95,1
<i>30-34 ετών</i>	18,9	16,5	99	105	88,7
<i>35-39 ετών</i>	14,2	12,2	119	112	79,3
<i>40-44 ετών</i>	8,1	7,5	118	117	83,6
<i>45-49 ετών</i>	4,5	7,2	137	113	69,6
<i>50-54 ετών</i>	3,5	3,5	137	107	65,6
<i>55-59 ετών</i>	5,7	3,8	141	102	61,0
<i>60+ ετών</i>	1,6	0,6	128	111	73,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					84,9

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στους μισθωτούς με ηλικία 30-44 ετών το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σημαντικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου δεν ξεπερνά το 89% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού δεν ξεπερνά το 83% και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών δεν ξεπερνά το 93% της μέσης ωριαίας αμοιβής των συναδέλφων τους. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 35-39 ετών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, των υπηρεσιών τουρισμού και των τραπεζικών υπηρεσιών δεν ξεπερνά το 79%, το 82% και το 92%, αντίστοιχα, της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων

τους, ενώ στις ηλικίες 40-44 ετών, τα αντίστοιχα μεγέθη, φτάνουν στο 84%, 75% και 90%.

Στους μισθωτούς ηλικίας άνω των 45 ετών το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται ακόμα περισσότερο. Η διεύρυνση αυτή είναι περισσότερο εμφανής στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 45-59 ετών δεν ξεπερνά το 70% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στο κλάδο του λιανικού εμπορίου υποχωρεί έως και στο 61% της αμοιβής των ανδρών. Στον κλάδο του τουρισμού οι γυναίκες ηλικίας 45-54 ετών αμείβονται με το 83-85% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στις ηλικίες 55-59 ετών εκδηλώνεται η μεγαλύτερη ανισότητα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 74% της αμοιβής των ανδρών.

Πίνακας 2.2. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ³					
15-19 ετών	1,5	0,8	68	75	92,8
20-24 ετών	9,6	12,3	75	85	95,9
25-29 ετών	17,9	17,5	83	91	93,0
30-34 ετών	17,5	14,4	105	103	82,7
35-39 ετών	18,0	14,7	109	105	81,9
40-44 ετών	10,3	11,1	118	105	74,9
45-49 ετών	11,2	14,3	106	107	85,4
50-54 ετών	7,2	8,3	109	106	82,3
55-59 ετών	3,9	5,5	113	99	73,8
60+ ετών	2,9	1,0	85	101	99,9
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					84,4

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Ωστόσο, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των υπολογισμών (Πίνακες 2.1, 2.2 και 2.3) προκύπτει, ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η τάση το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα να αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των μισθωτών δεν είναι ιδιαίτερα σταθερή. Αυτό πιθανόν σημαίνει ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η ηλικία έχει ποικίλη επίδραση στον καθορισμό της αμοιβής ή τουλάχιστον δεν αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα όπως στην περίπτωση του λιανικού εμπορίου και πολύ περισσότερο στην περίπτωση του κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών όπου η παραπάνω τάση είναι περισσότερο σταθερή.

Παράλληλα, η άνιση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες είναι ένας παράγοντας που μπορεί να έχει επίδραση στο εύρος του μέσου μισθολογικού χάσματος. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, από τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού και του European Community Household Panel (ECHP), έχει καταγραφεί η τάση ότι οι απασχολούμενες γυναίκες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τους άνδρες στις μικρότερες ηλικίες και αντίστοιχα λιγότερο στις μεγαλύτερες ηλικίες. Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι συχνά οι γυναίκες μετά από μία ηλικία σταματούν να εργάζονται κυρίως εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (γάμος, οικογένεια, παιδιά κλπ), ενώ όταν σε μεγαλύτερη ηλικία αποφασίσουν να επιστρέψουν στην εργασία συνήθως επιλέγουν κλάδο δραστηριότητας ή επάγγελμα διαφορετικό από αυτό που είχαν ασκήσει παλαιότερα⁸.

Πίνακας 2.3. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
ΗΛΙΚΙΑΚΗ ΟΜΑΔΑ³					
15-19 ετών	0,3	0,6	60	45	57,3
20-24 ετών	1,9	5,7	45	58	98,2
25-29 ετών	9,3	13,9	57	78	105,7
30-34 ετών	16,2	24,1	80	97	93,1
35-39 ετών	20,2	21,3	90	107	91,5
40-44 ετών	17,9	18,7	103	121	89,6
45-49 ετών	16,6	10,3	126	107	65,4
50-54 ετών	11,6	3,3	134	119	68,1
55-59 ετών	4,9	1,0	123	111	69,3
60+ ετών	1,2	1,1	142	78	42,0
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					80,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, οι κατανομές της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στις ηλικιακές ομάδες είναι αρκετά όμοιες (Πίνακας 2.2). Οι μικρές διαφορές ανάμεσα στις δύο κατανομές φαίνεται ότι δεν επηρεάζουν το συνολικό μισθολογικό χάσμα του κλάδου, καθώς αν αυτό υπολογιστεί σύμφωνα με τις μικρές διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων παραμένει στο 84,4%, σχεδόν όσο και με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στις ηλικιακές ομάδες.

⁸ European Commission (1998 & 2001)

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου οι διαφορές των δύο κατανομών είναι μεγαλύτερες. Το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο μετά την προσαρμογή των διαφορών στις κατανομές *μειώνεται* κατά 0,7%, δηλαδή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών (έναντι του 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες).

Ακόμα μεγαλύτερες είναι οι διαφορές της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Το 1995 το 20% της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν ηλικίας έως και 29 ετών, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο τμήμα της απασχόλησης τους έφτανε στο 11,5%. Στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών συγκεντρώνεται το 64% της απασχόλησης των γυναικών έναντι του 54% της απασχόλησης των ανδρών, ενώ στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών συγκεντρώνεται το 34% της απασχόλησης των ανδρών και μόλις το 16% των γυναικών.

Η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων είναι παράγοντας αύξησης του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο, καθώς μετά την προσαρμογή αυτών των διαφορών, το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο *μειώνεται σημαντικά* κατά 3,9%, δηλαδή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 80,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών (έναντι του 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα δύο φύλα).

Δύο εξίσου σημαντικά στοιχεία που συνδέονται με τη διάρθρωση των αμοιβών κατά ηλικία είναι αυτό της *ταχύτητας και του εύρους της μισθολογικής εξέλιξης*. Τα δύο αυτά στοιχεία διαφέρουν αρκετά ανάμεσα στα δύο φύλα. Το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης ορίζεται εδώ ως η μέγιστη θετική διαφορά στην ωριαία αμοιβή ενός μισθωτού σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου στο οποίο ανήκει. Από τα αποτελέσματα της σχετικής επεξεργασίας προέκυψε ότι το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στους άνδρες σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους.

Ειδικότερα, στο λιανικό εμπόριο, ένας άνδρας μισθωτός κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του πορείας σε μία επιχείρηση του κλάδου μπορεί να φτάσει να αμείβεται κατά μέσο όρο με 41% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων του. Αντίστοιχα, μία γυναίκα δεν θα λάβει ωριαία αμοιβή πάνω από το 17% της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών συναδέλφων της στον κλάδο.

Στον κλάδο των τουριστικών υπηρεσιών τα αντίστοιχα μεγέθη είναι 18% στους άνδρες και 7% στις γυναίκες, ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών παρουσιάζεται το μεγαλύτερο σχετικό εύρος στη μισθολογική εξέλιξη και των δύο

φύλων -σε σύγκριση με δύο τους προηγούμενους κλάδους- και το οποίο φτάνει στο 42% στους άνδρες και στο 21% στις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης που εδώ ορίζεται ως η ηλικία κατά την οποία η ωριαία αμοιβή ενός μισθωτού ξεπερνά τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου στο οποίο ανήκει, είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες από ότι στους άνδρες σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους. Έτσι, στο λιανικό εμπόριο μία γυναίκα λαμβάνει ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 29^ο έτος της ηλικίας της, ενώ στους άνδρες αυτό συμβαίνει μετά το 35^ο έτος της ηλικίας τους.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η ταχύτητα μισθολογικής εξέλιξης είναι οριακά μεγαλύτερη στις γυναίκες, οι οποίες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 29^ο έτος της ηλικίας τους.

Στον κλάδο των τραπεζών, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης είναι αρκετά μεγαλύτερη στις γυναίκες, οι οποίες φτάνουν να λαμβάνουν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 29^ο έτος της ηλικίας τους, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο παρατηρείται μετά το 39^ο έτος της ηλικίας τους.

Οικογενειακή κατάσταση

Και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους υπάρχει μία ισχυρή σχέση ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα και την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι διευρυμένο στους έγγαμους/ες και είναι περιορισμένο στους άγαμους/ες (Πίνακες 2.4, 2.5 και 2.6).

Ειδικότερα, στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου**, οι άγαμες γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 98,7% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών στον κλάδο, ενώ οι έγγαμες γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 75,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των έγγαμων ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** η μέση ωριαία αμοιβή των άγαμων γυναικών φτάνει στο 89,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στις έγγαμες γυναίκες φτάνει στο 81,6%. Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** η μέση ωριαία αμοιβή των άγα-

μων γυναικών φτάνει στο 89,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στις έγγαμες γυναίκες φτάνει στο 76%.

Η παραπάνω σχέση, δηλαδή το μισθολογικό χάσμα να είναι μεγαλύτερο στους έγγαμους/ες είναι εντονότερο στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** και κατά συνέπεια η διαφορετική οικογενειακή κατάσταση αποτελεί στον κλάδο αυτό σημαντικό παράγοντα διεύρυνσης του μισθολογικού χάσματος. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα στους έγγαμους/ες είναι περίπου 9% μεγαλύτερο από το συνολικό μισθολογικό χάσμα στον κλάδο (75,4% έναντι 84,2%). Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** η διαφορά αυτή είναι 3% (81,6% έναντι 84,6%), ενώ στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** η διαφορά είναι μόλις 0,9% (76% έναντι 76,9%).

Πίνακας 2.4. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Οικογενειακή κατάσταση³					
Άγαμος/η	45,1	40,6	80	93	98,7
Έγγαμος/η	54,6	55,0	117	105	75,4
Χήρος/α ή διαζευμένος/η	0,4	4,4	98	103	88,9
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					83,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το μισθολογικό χάσμα στους άγαμους/ες είναι κατά μέσο όρο 14,5% μικρότερο από το συνολικό μισθολογικό χάσμα στον κλάδο (98,7% έναντι 84,2%). Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αντίστοιχη διαφορά είναι μικρότερη περίπου κατά 5% (89,4% έναντι 84,6%), ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών είναι μικρότερη περίπου κατά 14% (89,9% έναντι 76,9%).

Η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση διαφέρει σημαντικά μόνο στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Ειδικότερα, περίπου το 78% των ανδρών έναντι του 70% των γυναικών είναι έγγαμοι/ες, ενώ το 21% των ανδρών έναντι του 27% των γυναικών είναι άγαμοι/ες. Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το 64½ % των ανδρών έναντι του 66% των γυναικών είναι έγγαμοι/ες, ενώ το 34% των ανδρών έναντι του 29½% των γυναικών είναι άγαμοι/ες. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου οι διαφορές είναι ακόμα μικρότερες. Έτσι, το 54,6% των ανδρών έναντι του

55% των γυναικών είναι έγγαμοι/ες, ενώ το 45% των ανδρών έναντι του 40,6% των γυναικών είναι άγαμοι/ες. Οι χήροι ή διαζευγμένοι άνδρες και στους τρεις κλάδους συγκεντρώνουν λιγότερο από το 1,5% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών δεν ξεπερνά το 4,5%.

Πίνακας 2.5. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Οικογενειακή κατάσταση³					
Άγαμος/η	34,4	29,5	85	90	89,4
Έγγαμος/η	64,5	66,3	108	104	81,6
Χήρος/α ή διαζευγμένος/η	1,2	4,2	102	103	85,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					83,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, είναι αναμενόμενο ότι η προσαρμογή των διαφορών της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων δεν θα μεταβάλλει ιδιαίτερα το μέσο μισθολογικό χάσμα στους εξεταζόμενους κλάδους. Η μεγαλύτερη μεταβολή, όπως είναι αναμενόμενο, παρουσιάζεται στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών όπου η υφιστάμενη διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων *αυξάνει* κατά 1% το μισθολογικό χάσμα. (77,9% έναντι 76,9% με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Πίνακας 2.6. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Οικογενειακή κατάσταση³					
Άγαμος/η	21,0	27,1	71	83	89,9
Έγγαμος/η	77,8	69,9	107	106	76,0
Χήρος/α ή διαζευγμένος/η	1,1	3,0	125	109	67,3
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					77,9

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Και στους τρεις παραπάνω κλάδους, η μέση αύξηση στην αμοιβή των ανδρών μετά από την αλλαγή της οικογενειακής τους κατάστασης -από άγαμους σε έγγαμους- είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αύξηση της αμοιβής των γυναικών έπειτα την αντίστοιχη μεταβολή της οικογενειακής τους κατάστασης. Στους άνδρες η μεγαλύτερη αύξηση της αμοιβής τους εντοπίζεται στο λιανικό εμπόριο και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, ενώ στις γυναίκες στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών.

Ειδικότερα, στο λιανικό εμπόριο η μέση ωριαία αμοιβή ενός άνδρα μετά από τον γάμο του θα είναι 37% υψηλότερη σε σχέση με την αμοιβή του πριν από το γάμο. Στις γυναίκες, στον ίδιο κλάδο, η αντίστοιχη αύξηση δεν ξεπερνά το 11½%.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αύξηση της ωριαίας αμοιβής στους άνδρες φτάνει κατά μέσο όρο στο 23%, ενώ στις γυναίκες φτάνει στο 14½%. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η αύξηση στους άνδρες φτάνει στο 36½% και στις γυναίκες στο 23%.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η μετάβαση στην έγγαμο ζωή ενισχύει μισθολογικά τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες κατά 3 φορές περισσότερο στο λιανικό εμπόριο και 1½ φορά περισσότερο στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών.

Επίπεδο εκπαίδευσης

Το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες διαμόρφωσης του επιπέδου της αμοιβής της εργασίας. Ωστόσο, το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του δεν είναι αρκετό να αποτυπώσει το σύνολο των γνώσεων, προσόντων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειρίας ενός εργαζομένου. Από την άλλη πλευρά, στατιστικά στοιχεία για τα παραπάνω ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και για τη σχέση τους με το επίπεδο αμοιβής δεν υπάρχουν διαθέσιμα στη Ελλάδα. Έτσι, στο πεδίο των κοινωνικο-οικονομικών ερευνών τα στοιχεία για το επίπεδο εκπαίδευσης είναι συνήθως τα μόνα διαθέσιμα και που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνδεση των αμοιβών και των προσόντων των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των υπολογισμών, υπάρχει μία στενή σχέση ανάμεσα στο επίπεδο της ωριαίας αμοιβής και στο επίπεδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων. Η σχέση αυτή αποτυπώνει ότι όσο υψηλότερο είναι το επί-

πεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή από την εργασία. Προϋπόθεση είναι ότι το περιεχόμενο της θέσης εργασίας και τα καθήκοντα του εργαζομένου σε αυτή, αξιοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα προσόντα που έχει αποκτήσει ο εργαζόμενος από το επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει.

Πολλές φορές, ωστόσο, η ερμηνευτική αξία της στατιστικής ταξινόμησης του επιπέδου εκπαίδευσης είναι περιορισμένη και περιλαμβάνει ένα μικρό μόνο μέρος από το σύνολο των προσόντων των εργαζομένων που χρησιμοποιούνται στις θέσεις εργασίας τους. Στις περιπτώσεις αυτές η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την αμοιβή είναι αρκετά χαλαρή και δεν μπορεί να ερμηνεύσει σε ικανοποιητικό βαθμό τη διακύμανση των αμοιβών. Αυτό συμβαίνει, όπως θα δούμε παρακάτω, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την ωριαία αμοιβή είναι αρκετά πιο δυνατή.

Πίνακας 2.7. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Επίπεδο εκπαίδευσης³					
Δημοτικό ή λιγότερο	27,0	11,2	97	101	86,9
Γυμνάσιο	19,4	6,9	90	103	96,3
Γενικό Λύκειο	41,4	74,4	96	98	86,2
Τεχν. Επαγγελματική εκπαίδευση	3,5	1,5	145	122	71,1
Ανώτερη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	3,5	2,7	95	104	92,5
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕΙ)	5,1	3,4	159	130	68,9
<i>Μεταπτυχιακά</i>	-	0,03	-	87	-
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					86,1

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3:** Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Συγκρίνοντας την ωριαία αμοιβή των δύο φύλων, παρατηρείται ότι σε όλους τους κλάδους και σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών (Πίνακες 2.7, 2.8 και 2.9). Αναλυτικότερα, στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή χαμηλότερο φτάνει στο 87% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στις επόμενες βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο λόγος της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών προς την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών φτάνει στο 96% για όσους μισθωτούς έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνα-

οίου, στο 86% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 71% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής Σχολής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στους μισθωτούς με τριτοβάθμια εκπαίδευση η ίδια σχέση φτάνει στο 92½% για τους μισθωτούς που έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και στο 69% για τους μισθωτούς που έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ).

Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή λιγότερο φτάνει στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στις επιμέρους βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 83% για όσους μισθωτούς έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνασίου, στο 88% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 93% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής Σχολής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών φτάνει στο 57% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και στο 79% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ).

Πίνακας 2.8. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Επίπεδο εκπαίδευσης³					
Δημοτικό ή λιγότερο	29,0	44,2	95	101	89,7
Γυμνάσιο	21,3	10,6	101	99	82,9
Γενικό Λύκειο	33,9	36,0	93	97	88,0
Τεχ.-Επαγγελματική εκπαίδευση	6,6	3,0	106	117	93,2
Ανώτερη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	4,0	3,8	138	93	56,9
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕΙ)	5,3	2,3	128	120	78,8
<i>Μεταπτυχιακά</i>	<i>0,02</i>	-	<i>142</i>	-	-
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					85,4

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή λιγότερο φτάνει στο 70% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στις επιμέρους βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής

των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 74% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνασίου, στο 81% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 66% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής σχολής της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τριτοβάθμια εκπαίδευση η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών φτάνει στο 97% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και στο 73% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ), ενώ στους μισθωτούς με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (Master ή διδακτορικό) η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 90%.

Πίνακας 2.9. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Επίπεδο εκπαίδευσης³					
Δημοτικό ή λιγότερο	6,3	10,0	81	74	70,3
Γυμνάσιο	6,3	2,9	75	73	74,2
Γενικό Λύκειο	52,0	54,2	90	95	81,2
Τεχν.-Επαγγελματική εκπαίδευση	1,0	1,3	114	97	65,7
Ανώτερη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	2,5	2,8	82	103	96,9
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕΙ)	28,4	27,5	123	118	73,8
Μεταπτυχιακά	3,5	1,2	143	167	90,0
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					78,3

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα μπορεί να είναι διαφορετικό, όπως φάνηκε στα παραπάνω αποτελέσματα. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε δύο παράγοντες. Από τη μία πλευρά, η διαφορετική βαρύτητα και ο ρόλος που έχουν οι μισθωτοί της κάθε βαθμίδας εκπαίδευσης στην παραγωγική διαδικασία του κλάδου όπου ανήκουν (όπως αυτή αποτυπώνεται και μέσα από τη διαφορετική συμμετοχή τους στην συνολική απασχόληση των κλάδων αλλά και στην συνολική απασχόληση του κάθε φύλου). Από την άλλη πλευρά - όπως αναφέρθηκε και παραπάνω - σε κάθε κλάδο είναι διαφορετική η ερμηνευτική αξία της ταξινόμησης του επιπέδου εκπαίδευσης σε σχέση με τα προσόντα των εργαζομένων που χρησιμοποιούνται στις θέσεις εργασίας τους στον κλάδο.

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης διαφέρει σημαντικά. Το 75% της μισθωτής

απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο έχει γνώσεις Γενικού Λυκείου, έναντι του 41% περίπου των ανδρών. Αντίθετα, η εκπροσώπηση των ανδρών στις βαθμίδες του Γυμνασίου (19,4%) και του Δημοτικού (27%) είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (6,9% και 11,2% αντίστοιχα). Οι μισθωτοί με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν ένα σχετικά μικρό τμήμα της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ενώ και σ' αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης οι άνδρες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τις γυναίκες (8,6% έναντι 6,1%).

Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευσης είναι παράγοντας αύξησης του μισθολογικού χάσματος, καθώς αν αυτές δεν υπήρχαν τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στον κλάδο θα μειώνονταν περίπου κατά 2% (σε 86,1% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Επιπλέον, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του φαίνεται ότι δεν μπορεί να ερμηνεύσει ικανοποιητικά τη σχέση εκπαίδευσης/προσόντων με την αμοιβή. Έτσι στους άνδρες, διακρίνονται δύο ξεχωριστά μισθολογικά επίπεδα, το *χαμηλό* που περιλαμβάνει τους μισθωτούς με γνώσεις *Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο και ΤΕΙ*, οι οποίοι αμείβονται με το 90-97% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο και το *υψηλό* μισθολογικό επίπεδο που περιλαμβάνει τους άνδρες με γνώσεις *τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τεχνικά-επαγγελματικά λύκεια, ΙΕΚ κλπ) και γνώσεις ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ)*, οι οποίοι αμείβονται τουλάχιστον 45% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Στις γυναίκες ο παραπάνω διαχωρισμός είναι εμφανής, ωστόσο, η διαφορά της ωριαίας αμοιβής ανάμεσα στη χαμηλή και υψηλή βαθμίδα αμοιβών είναι συγκριτικά μικρότερη.

Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης είναι συγκριτικά μικρότερες. Το 44% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο έχει γνώσεις Δημοτικού, έναντι του 29% των ανδρών, ενώ η εκπροσώπηση των ανδρών με γνώσεις Γυμνασίου(21%) είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (10,6%). Σχετικά ίση είναι η εκπροσώπηση των ανδρών (34%) και των γυναικών (36%) με γνώσεις Γενικού Λυκείου, ενώ οι άνδρες με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (16%) εκπροσωπούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες (9%).

Οι μικρότερες διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης ανάμεσα στα δύο φύλα επηρεάζουν αντίστοιχα λιγότερο το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο. Έτσι, αν οι παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο

φύλων δεν υπήρχαν, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειώνονταν κατά 0,8% (σε 85,4% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

Από την άλλη πλευρά, και στον ίδιο κλάδο το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του δεν φαίνεται ότι μπορεί να ερμηνεύσει ικανοποιητικά τη σχέση εκπαίδευσης/προσόντων με την αμοιβή των μισθωτών. Στους άνδρες διακρίνονται τρία διαφορετικά μισθολογικά επίπεδα, το *χαμηλό*, που περιλαμβάνει τους μισθωτούς με γνώσεις *Δημοτικού, και Λυκείου*, και οι οποίοι αμείβονται με το 93-95% της μέσης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο, το *μέσο επίπεδο* το οποίο περιλαμβάνει τους άνδρες με γνώσεις *Γυμνασίου και τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τεχνικά-επαγγελματικά λύκεια, ΙΕΚ κλπ)*, και οι οποίοι αμείβονται με το 101-106% της μέσης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο τρίτο και *υψηλότερο* μισθολογικό επίπεδο περιλαμβάνονται οι άνδρες με γνώσεις *τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ και ΑΕΙ)*. Ωστόσο, στο τρίτο επίπεδο οι απόφοιτοι ΤΕΙ αμείβονται κατά μέσο όρο περισσότερο από τους απόφοιτους ΑΕΙ (138% έναντι 128% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο).

Αντίστοιχα, στις γυναίκες τη μικρότερη μέση αμοιβή στον κλάδο λαμβάνουν αυτές που έχουν γνώσεις επιπέδου ΤΕΙ (93%), ενώ την υψηλότερη μέση αμοιβή λαμβάνουν οι απόφοιτες ΑΕΙ (120%) και αυτές που έχουν γνώσεις και τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης (117%). Και σ' αυτή την περίπτωση, η διαφορά της αμοιβής ανάμεσα στις χαμηλά και υψηλά αμειβόμενες γυναίκες είναι μικρότερη.

Ακόμα μικρότερες είναι οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών**. Η μισθωτή απασχόληση και στα δύο φύλα συγκεντρώνεται στα άτομα με επίπεδο εκπαίδευσης Γενικού Λυκείου (52% στους άνδρες και 54% στις γυναίκες) και στους πτυχιούχους ΑΕΙ (περίπου 28% και στα δύο φύλα). Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων εντοπίζονται στους μισθωτούς με γνώσεις Δημοτικού (6,3% στους άνδρες και 10% στις γυναίκες), σ' αυτούς με γνώσεις Γυμνασίου (6,3% στους άνδρες και 2,9% στις γυναίκες), ενώ οι διαφορές στις υπόλοιπες βαθμίδες της εκπαίδευσης είναι αρκετά μικρές.

Παρά τις συγκριτικά (με τους δύο προηγούμενους κλάδους) μικρότερες διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο, αν αυτές οι διαφορές δεν υπήρχαν, θα μειώνονταν, κατά 1,4% (σε 78,3% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή). Αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο παράγοντες, στις μεγάλες διαφορές-εύρος των αμοιβών ανάμε-

σα στα επίπεδα εκπαίδευσης και στην κλιμάκωση που παρουσιάζουν οι αμοιβές των γυναικών όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης.

Πιο συγκεκριμένα, στις γυναίκες η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης και της ωριαίας αμοιβής είναι σταθερά θετική, όσο δηλαδή υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερη είναι και η ωριαία αμοιβή των γυναικών. Επιπλέον, η μέση ωριαία αμοιβή στις πτυχιούχους των ΑΕΙ (118% της μέσης αμοιβής) και σε όσες έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (167% της μέσης αμοιβής) είναι ιδιαίτερα αυξημένη σε σχέση με τα υπόλοιπα επίπεδα εκπαίδευσης. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών στις βαθμίδες εκπαίδευσης, περισσότερες γυναίκες θα λάμβαναν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από το μέσο όρο της αμοιβής του φύλου τους στον κλάδο και επομένως το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα ήταν μικρότερο.

Ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση

Ο χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών στην επιχείρηση μπορεί να θεωρηθεί και ως ένα χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας του κλάδου ή της επαγγελματικής ομάδας στην οποία αναφέρεται, καθώς μπορεί να περιγράψει την κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης. Έτσι, σε ένα κλάδο ή επαγγελματική ομάδα η υψηλή συγκέντρωση μισθωτών με μικρό χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μεταφράζεται ως μεγάλη κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης σε αυτό τον κλάδο ή την επαγγελματική ομάδα, αντίστοιχα.

Στην παρούσα μελέτη, το χαρακτηριστικό του χρόνου υπηρεσίας εντάσσεται στην κατηγορία των ατομικών χαρακτηριστικών των μισθωτών, θεωρώντας ότι αυτό εκφράζει περισσότερο την επιλογή ή/και την υποχρέωση των μισθωτών να παραμένουν στην επιχείρηση που εργάζονται για λόγους που οι ίδιοι θεωρούν ως σημαντικούς (πχ. ικανοποίηση από την αμοιβή, την ασφάλεια και την σταθερότητα της εργασίας, υπολογίζουν ότι υπάρχει υψηλή ανεργία στον κλάδο ή το επάγγελμα τους κλπ). Ωστόσο, το χαρακτηριστικό αυτό εξετάζεται και σε σχέση με την κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης. Επιπλέον, ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση εξετάζεται και σε σχέση με το χαρακτηριστικό της ηλικίας για τη σύγκριση των δύο παραγόντων στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους, η σχέση του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών και της μέσης ωριαίας αμοιβής τους είναι θετική (Πίνακας 2.10,

2.11 και 2.12). Και στα δύο φύλα η αύξηση του χρόνου υπηρεσίας συνοδεύεται από αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής τους. Επιπλέον, όπως είναι αναμενόμενο, ανάμεσα στο χρόνο υπηρεσίας των μισθωτών στην επιχείρηση και στην ηλικία υπάρχει μία θετική σχέση, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι μισθωτοί με μεγάλο χρόνο υπηρεσίας σε μία επιχείρηση ανήκουν στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Αυτό που χρειάζεται ωστόσο να διερευνηθεί είναι το ποια είναι η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας στο μισθολογικό χάσμα, συνολικά και σε σύγκριση με την αντίστοιχη επίδραση της ηλικίας, πόσο δηλαδή ίση ή διαφορετική είναι η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας σε σχέση με την επίδραση που είχε ο παράγοντας της ηλικίας.

Πίνακας 2.10. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση³					
< 3 έτη	39,5	33,8	88	92	87,3
3-5 έτη	24,2	27,3	96	95	83,3
6-8 έτη	12,0	17,3	107	105	82,7
9-11 έτη	7,4	7,0	104	115	92,8
12-14 έτη	6,5	6,7	109	116	89,9
15-17 έτη	3,3	3,3	138	124	75,4
18-20 έτη	4,1	3,6	153	124	68,6
> 20 έτη	2,9	1,1	170	156	77,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					85,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει το 87% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ενώ υποχωρεί στο 83,3% για χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη και στο 82,7% για χρόνο υπηρεσίας 6-8 έτη. Για χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη η παραπάνω σχέση φτάνει περίπου στο 93% και για 12-14 έτη φτάνει στο 90%. Μετά το 15^ο έτος υπηρεσίας υποχωρεί κάτω από το 77%.

Από την σύγκριση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτουν διαφορές οι οποίες εντοπίζονται κυρίως στις μικρότερες διάρκειες χρόνου υπηρεσίας. Ειδικότερα, το 39½% των ανδρών και το 34% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μικρότερο των 3 ετών. Το 24% των ανδρών και το 27% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 12% των ανδρών και στο 17% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το

7,4% των ανδρών και το 7% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 6½% των ανδρών και το 6,7% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών.

Αν οι παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών δεν υπήρχαν, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειώνονταν κατά 1,4% (σε 85,6% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης). Συγκρίνοντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας των μισθωτών (μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,7%) προκύπτει ότι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στους χρόνους υπηρεσίας στην επιχείρηση έχει μεγαλύτερη αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων από ότι στο χαρακτηριστικό της ηλικίας των μισθωτών.

Παράλληλα, από την κατανομή της απασχόλησης και των δύο φύλων στους διάφορους χρόνους υπηρεσίας παρατηρείται ότι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η κινητικότητα της απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλή, καθώς ένα σημαντικό μέρος της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα (61% στους άνδρες και 64% στις γυναίκες) άρχισε να εργάζεται στην θέση εργασίας που κατείχε το 1995 τα προηγούμενα 3-5 χρόνια (δηλαδή από το 1990-1995).

Αντίστοιχα, στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι σχετικά σταθερό στις διάφορες διάρκειες του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών στον κλάδο. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει το 81,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών και για χρόνο υπηρεσίας 3-17 έτη κυμαίνεται από το 83% έως το 86½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ για χρόνο υπηρεσίας άνω των 18 ετών είναι πάνω από το 92% της αμοιβής των ανδρών.

Αντίστοιχα, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στους χρόνους υπηρεσίας δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα μεγάλες διαφορές. Έτσι, το 29% της απασχόλησης των ανδρών και το 38½% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μικρότερο των 3 ετών. Το 28% των ανδρών και το 28,6% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 14% των ανδρών και στο 12% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το 9,3% των ανδρών και το 6% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 9,6% των ανδρών και το 7,4% των γυναικών.

Οι παραπάνω σχετικά περιορισμένες διαφορές σε συνδυασμό με το σταθερό μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στο μεγαλύτερο μέρος της κλιμάκωσης του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών καθιστούν αναμενόμενη τη χαμηλή επίδραση αυτού του χαρακτηριστικού στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού.

Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειώνονταν ελάχιστα, μόλις κατά 0,1% (σε 84,7% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης). Συγκρίνοντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας (αύξηση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,2%) προκύπτει ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και τα δύο αυτά χαρακτηριστικά (χρόνος υπηρεσίας και ηλικία) έχουν ιδιαίτερη μικρή επίδραση στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πίνακας 2.11. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση³					
< 3 έτη	29,2	38,5	93	90	81,6
3-5 έτη	28,1	28,6	95	95	84,5
6-8 έτη	13,9	11,7	96	99	86,5
9-11 έτη	9,3	5,9	108	107	83,5
12-14 έτη	10,0	7,9	114	115	85,6
15-17 έτη	2,0	3,5	130	127	82,7
18-20 έτη	4,2	1,7	104	124	100,7
> 20 έτη	3,4	2,3	122	134	92,6
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					84,7

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού –όπως και στο λιανικό εμπόριο- η κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλή. Ένα σημαντικό μέρος των μισθωτών και από τα δύο φύλα (το 57% στους άνδρες και το 67% στις γυναίκες) άρχισε να εργάζεται στη θέση εργασίας που κατείχε το 1995 τα προηγούμενα 3-5 χρόνια (δηλαδή από το 1990-1995).

Στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις σε σχέση με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει στο 73% της αντίστοι-

χης αμοιβής των ανδρών με ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ενώ αυξάνεται στο 77% για χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη και πάνω από το 93% για 6-11 έτη. Για χρόνο υπηρεσίας 12-17 έτη η παραπάνω σχέση υποχωρεί στο 85-86%, ενώ για 18-20 έτη ξεπερνά το 91% και υποχωρεί και πάλι στο 79½% για χρόνο υπηρεσίας πάνω από 20 έτη.

Από την σύγκριση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές, οι οποίες αναμένεται να έχουν μεγάλη επίδραση στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος. Πράγματι, περίπου το 7% των ανδρών και το 11% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας μικρότερο των 3 ετών. Το 7% των ανδρών και περίπου το 9% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 10% των ανδρών και στο 13% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το 18,6% των ανδρών και το 24% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 12% των ανδρών και το 18,4% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 45,6% των ανδρών και το 25% των γυναικών.

Πίνακας 2.12. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση³					
< 3 έτη	6,8	10,9	74	70	72,9
3-5 έτη	7,1	8,7	98	98	76,8
6-8 έτη	9,9	12,9	75	90	93,1
9-11 έτη	18,6	24,2	80	98	93,5
12-14 έτη	12,0	18,4	93	104	86,1
15-17 έτη	8,1	8,7	103	114	84,9
18-20 έτη	10,8	8,5	106	126	91,3
> 20 έτη	26,7	7,6	132	136	79,5
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					85,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στις μεγαλύτερες διάρκειες χρόνου υπηρεσίας σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η ωριαία αμοιβή και των δύο φύλων αυξάνεται όσο αυξάνεται η διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας τους καθιστούν αναμενόμενη τη υψηλή επίδραση αυτού του χαρακτηριστικού στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειώνονταν σημαντικά, κατά 8,1% (σε 85% από

76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή). Συγκρίνοντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας των μισθωτών (μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 3,9%) προκύπτει ότι παρόλο που και τα δύο χαρακτηριστικά έχουν υψηλή επίδραση στο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο, ωστόσο, η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας είναι σημαντικά μεγαλύτερη και αυτό οφείλεται κυρίως στην μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών σε μεγάλους σε διάρκεια χρόνους υπηρεσίας.

Επιπλέον, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η κινητικότητα της απασχόλησης είναι περιορισμένη συγκριτικά με τους δύο προηγούμενους κλάδους, καθώς ένα σχετικά μικρότερο μέρος της απασχόλησης και στα δύο φύλα (περίπου 7% στους άνδρες και 11% στις γυναίκες) άρχισε να εργάζεται στην θέση εργασίας που κατείχε το 1995 τα προηγούμενα 3 χρόνια (δηλαδή από το 1993-1995).

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Το μέγεθος της επιχείρησης

Σύμφωνα με τα χαρακτηριστικά της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, η συλλογή των στοιχείων για τις αμοιβές των μισθωτών αφορούσε τις επιχειρήσεις με μισθωτή απασχόληση άνω των 10 ατόμων. Ωστόσο, στα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια για τους τρεις εξεταζόμενους κλάδους, η συμμετοχή στο δείγμα της έρευνας επιχειρήσεων με μέγεθος κάτω των 10 μισθωτών είναι σημαντική. Η απόκλιση αυτή από τις βασικές αρχές της έρευνας οφείλεται, όπως έχει ήδη παρουσιαστεί σε προηγούμενο μέρος της μελέτης, στα προβλήματα που παρουσίασε το Νέο Μητρώο Επιχειρήσεων που κατάρτισε η ΕΣΥΕ με σκοπό να το χρησιμοποιήσει για την επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων της έρευνας. Χωρίς να παραβλέπουμε τη σημασία αυτού του προβλήματος των στοιχείων θα συνεχίσουμε την παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης μας, καθώς τα στοιχεία της έρευνας είναι το μόνο διαθέσιμα αναφορικά με την διάρθρωση και κατανομή των αμοιβών στους κλάδους τις ελληνικής οικονομίας.

Και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους η ωριαία αμοιβή των μισθωτών που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερη από την ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρότερες επιχειρήσεις (Πίνακας 2.13, 2.14 και 2.15). Η τάση της αύξησης της ωριαίας αμοιβής όσο αυξάνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων είναι περισσότερο σταθερή στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, από την άλλη πλευρά, ενώ η τάση είναι εμφανής στις γυναίκες, ωστόσο στους άνδρες, η ωριαία αμοιβή τους παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις σε σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων που εργάζονται.

Αναλυτικότερα, **στον κλάδο του λιανικού εμπορίου** η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 19% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι κατά 14% υψηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι άνδρες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή όση και η μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς λαμβάνουν κατά μέσο όρο 8% υψηλότερη ωριαία αμοιβή, ενώ κατά 22% υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η ωριαία αμοιβή τους

είναι περίπου όση και στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω αμείβονται κατά 42% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο.

Πίνακας 2.13. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς)³					
1-9 άτομα	36,7	19,9	81	93	96,4
10-19 άτομα	20,1	25,3	114	100	74,4
20-49 άτομα	23,6	34,1	99	101	86,1
50-99 άτομα	6,8	10,0	108	103	80,0
100-249 άτομα	3,8	5,0	122	108	74,7
250-499 άτομα	1,9	3,0	99	97	82,3
500+ άτομα	7,1	2,7	142	111	66,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					83,4

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Αντίστοιχα, στις γυναίκες η σχέση της ωριαίας αμοιβής τους και του μεγέθους της επιχείρησης είναι περισσότερο σταθερή και δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις. Παράλληλα, το εύρος της αύξησης της ωριαίας αμοιβής των γυναικών, όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, είναι μικρότερο από το εύρος της αύξησης της ωριαίας αμοιβής στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή είναι όση και στο σύνολο του κλάδου. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι γυναίκες λαμβάνουν μέση ωριαία αμοιβή 1% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς λαμβάνουν 3% υψηλότερη ωριαία αμοιβή, ενώ κατά 8% υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η ωριαία αμοιβή τους είναι 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω λαμβάνουν ωριαία αμοιβή 11% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο.

Οι παραπάνω διαφορές στην κλιμάκωση της ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης εμφανίζονται και στο μισθολογικό

τους χάσμα στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων. Το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου το 96½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους στο ίδιο μέγεθος επιχειρήσεων. Αντίθετα, το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις το 66% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους στο ίδιο μέγεθος επιχειρήσεων.

Από τη σύγκριση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων, προκύπτει ότι οι σημαντικότερες διαφορές εντοπίζονται στις επιχειρήσεις με μέγεθος 10-99 μισθωτούς, (όπου οι γυναίκες συμμετέχουν με μεγαλύτερο ποσοστό από τους άνδρες), καθώς και στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς (όπου οι άνδρες συμμετέχουν μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες). Οι διαφορές αυτές σε συνδυασμό με την διαφορετική κλιμάκωση της ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων προκαλούν τη συγκράτηση του μισθολογικού χάσματος. Πράγματι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα αυξάνονταν κατά 0,8% (σε 83,4% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

Πίνακας 2.14. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς)³					
1-9 άτομα	1,9	2,2	74	94	107,6
10-19 άτομα	14,7	18,1	87	94	92,1
20-49 άτομα	32,5	34,0	93	92	83,5
50-99 άτομα	23,1	18,4	101	103	86,3
100-249 άτομα	13,3	13,5	111	109	82,5
250-499 άτομα	7,3	7,7	117	113	81,6
500+ άτομα	7,3	6,1	123	118	81,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					85,1

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Αντίστοιχα, **στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού**, η ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις έχει την τάση να είναι μεγαλύτερη

από την ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρότερες επιχειρήσεις. Η τάση αυτή είναι περισσότερο εμφανής και σταθερή απ' ό τι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ενώ και εδώ το μισθολογικό εύρος στους άνδρες είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό εύρος στις γυναίκες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 26% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι μικρότερη κατά 13%. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι άνδρες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή κατά 7% μικρότερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή είναι περίπου ίση με τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ κατά 11% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 17% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς αμείβονται κατά 23% περισσότερο.

Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 1-49 μισθωτούς είναι περίπου 6-8% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 3% υψηλότερη. Κατά 9% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς, ενώ στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 17% υψηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 18% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου.

Η τάση ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης αυξάνεται και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ιδιαίτερα εμφανής. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων με 1-9 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 7½% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους. Από την άλλη πλευρά, το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Όσον αφορά την κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων, οι σημαντικότερες διαφορές εντοπίζονται στις επιχειρήσεις με μέγεθος 10-49 μισθωτούς, (όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τους άνδρες), καθώς και στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς (όπου οι άνδρες αντιπροσωπεύονται

περισσότερο από τις γυναίκες). Έτσι, με δεδομένη τη θετική σχέση του μεγέθους της επιχείρησης και του μισθολογικού χάσματος και τις διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτει ότι αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα θα μειώνονταν κατά 0,5% (σε 85,1% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών**, οι επιχειρήσεις με μέγεθος 1-9 μισθωτούς δεν θα εξεταστούν καθώς λόγω της μικρής συμμετοχής τους στην απασχόληση του κλάδου δεν θεωρείται ότι παρουσιάζει στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα. Στις υπόλοιπες κατηγορίες μεγεθών η μέση ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις. Η τάση αυτή είναι περισσότερο σταθερή στους άνδρες μισθωτούς, απ' ό,τι στις γυναίκες, ενώ σε αντίθεση με τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών τουρισμού η διαφορά της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών ανάμεσα στις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις είναι συγκριτικά μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά στις γυναίκες.

Πίνακας 2.15. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς)³					
<i>1-9 άτομα</i>	<i>0,1</i>	<i>0,1</i>	92	51	42,5
10-19 άτομα	27,9	24,2	91	95	80,5
20-49 άτομα	30,8	34,1	96	93	74,9
50-99 άτομα	10,8	12,0	107	106	75,9
100-249 άτομα	9,2	9,9	109	107	75,5
250-499 άτομα	7,0	7,3	111	117	81,1
500+ άτομα	14,2	12,3	110	107	74,2
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					76,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.

2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι 9% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς είναι κατά 4% χαμηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς οι άνδρες αμείβονται κατά 7% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ

κατά 9% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250 και άνω μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 10-11% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου.

Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 10-49 μισθωτούς είναι περίπου 5-7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 50-249 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 6-7% υψηλότερη. Κατά 17% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω είναι κατά 7% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζει σχετικά μικρές διακυμάνσεις ανάμεσα στις κατηγορίες μεγέθους των επιχειρήσεων. Το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 500 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 74% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ στα ίδια περίπου επίπεδα κυμαίνεται το μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς. Αντίθετα, το μικρότερο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 250-499 και 10-19 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου το 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης είναι σχετικά μικρές, ενώ σε συνδυασμό με την περιορισμένη διακύμανση του μισθολογικού χάσματος προκύπτει ότι η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο μισθολογικό χάσμα -αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών- είναι σχεδόν μηδενική.

Ο τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης

Στην έρευνα, ο τύπος οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων ή το καθεστώς ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων διακρίνεται σε τέσσερις κατηγορίες: *Κρατική, ημι-κρατική, ιδιωτική και άλλος τύπος οικονομικού ελέγχου*. Για λόγους μεγαλύτερης στατιστικής αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων και για να υπάρξει σαφής διάκριση ανάμεσα στις επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο και

τον ιδιωτικό τομέα, οι δύο πρώτες κατηγορίες έχουν συνενωθεί και οι κατηγορίες επιχειρήσεων ανάλογα με τον τύπο του οικονομικού τους ελέγχου έχουν γίνει τρεις: *κρατικές επιχειρήσεις, ιδιωτικές επιχειρήσεις και λοιπές επιχειρήσεις*. Στην τελευταία κατηγορία περιλαμβάνονται οι συνεταιριστικές και οι επιχειρήσεις λαϊκής βάσης, οι μη-κερδοσκοπικές εταιρίες κλπ. Με βάση αυτές τις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα της ανάλυσης του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα (Πίνακας 2.16, 2.17 και 2.18)

Στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** το 93% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 94,2% της απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν το 1995 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα συγκεντρώνονταν το 1,9% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 4,2% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων (συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές κλπ) εργάζονταν το 5,2% των ανδρών και 1,6% των γυναικών.

Πίνακας 2.16. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης³					
Κρατική	1,9	4,2	98	113	96,5
Ιδιωτική	93,0	94,2	98	99	85,8
Άλλο	5,2	1,6	143	103	60,7
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					84,1

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι περιορισμένο στο δημόσιο τομέα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 96½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους. Στον ιδιωτικό τομέα, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 86% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ με περίπου 39% μικρότερη ωριαία αμοιβή από αυτή των ανδρών συναδέλφων τους αμείβονται οι γυναίκες στις λοιπές επιχειρήσεις (συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές κλπ).

Η ιδιαίτερα μεγάλη συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στον ιδιωτικό τομέα καθιστά αναμενόμενη τη μικρή επίδραση του χαρακτηριστικού

αυτού στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα αυξάνονταν οριακά, μόλις κατά 0,1% (σε 84,1% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Από την άλλη πλευρά, διαφορές παρατηρούνται στην ωριαία αμοιβή των δύο φύλων ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης όπου αυτοί εργάζονται. Ειδικότερα, στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα οι γυναίκες αμείβονται με την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (13% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Ελαφρά υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο είναι η ωριαία αμοιβή των γυναικών στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (3% μεγαλύτερη από την μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου).

Στους άνδρες, αντίστοιχα, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (43% περισσότερο από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών υπολείπεται ελάχιστα της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στο σύνολο του κλάδου (στο 98% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο).

Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού**, όπως και στο λιανικό εμπόριο, η συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι ιδιαίτερα υψηλή. Ειδικότερα, το 90% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και περίπου το 93% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν το 1995 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα και δραστηριοποιούνται στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού εργάζονταν περίπου το 7% των ανδρών και το 4% των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων (συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές κλπ) εργάζονταν περίπου το 3% των ανδρών και το 3% των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι μεγαλύτερο στο δημόσιο τομέα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στον ιδιωτικό τομέα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στις συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου, καθώς σ'

αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 98% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτό τον κλάδο, η μεγάλη συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα καθιστούν αναμενόμενη τη μικρή επίδραση του τύπου οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειώνονταν οριακά κατά 0,4% (σε 85% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Πίνακας 2.17. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης³					
Κρατική	7,1	3,9	116	114	83,3
Ιδιωτική	90,0	92,9	99	99	84,7
Άλλο	2,9	3,2	89	103	97,7
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					85,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Παράλληλα, στον κλάδο και στο ίδιο φύλο παρατηρούνται διαφορές στην ωριαία αμοιβή ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης. Στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα οι γυναίκες αμείβονται με την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (14% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Ελαφρά υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (3% περισσότερο από την μέση αμοιβή των γυναικών στον κλάδο).

Στους άνδρες, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται από τις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα (16% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου οι άνδρες αμείβονται 11% λιγότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου.

Σε αντίθεση με τους δύο προηγούμενους κλάδους, στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** η παρουσία επιχειρήσεων που ελέγχονται είτε από το δημόσιο τομέα είτε από τον ιδιωτικό τομέα είναι εξίσου σημαντική. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να δραστηριοποιούνται στον κλάδο και αρκετές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (συνεταιριστικές τράπεζες, κυρίως στην περιφέρεια), η συμμετοχή των οποίων στη συνολική απασχόληση του κλάδου παρουσιάζει αύξηση.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 1995, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών περίπου το 50% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 53% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν σε επιχειρήσεις που ελέγχονταν από το δημόσιο τομέα. Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα εργάζονταν περίπου το 40% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 39% της απασχόλησης των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων του κλάδου (συνεταιριστικές, λαϊκής βάσης κλπ) εργάζονταν το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι περίπου το ίδιο στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών και στις δύο κατηγορίες επιχειρήσεων φτάνει περίπου στο 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στις συνεταιριστικές και λοιπές επιχειρήσεις του κλάδου, καθώς σ' αυτές, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Πίνακας 2.18. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης³					
Κρατική	50,3	53,2	95	95	77,0
Ιδιωτική	39,8	38,6	102	102	76,7
Άλλο	10,0	8,3	121	127	80,8
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					77,3

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Οι σχετικά μικρές διαφορές της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων και οι σχετικά μικρή διακύμανση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα σ' αυτές, καθιστούν αναμενόμενη τη μικρή

επίδραση του τύπου οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων στην ανισότητα των αμοιβών των δύο φύλων. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα μειώνονταν μόλις κατά 0,4% (σε 77,3% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Και στον κλάδο των τραπεζών, οι διαφορές της ωριαίας αμοιβής στο ίδιο φύλο ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα οι γυναίκες αμείβονται με την χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (5% λιγότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Αντίθετα, σημαντικά υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (27% περισσότερο από την μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο).

Στους άνδρες, αντίστοιχα, η χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται από τις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα (5% χαμηλότερα από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, οι άνδρες αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Στις συνεταιριστικές και λοιπές επιχειρήσεις του κλάδου οι άνδρες λαμβάνουν την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (21% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο).

Το είδος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η κάλυψη των θέσεων εργασίας από συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και το είδος της συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορούν να επηρεάσουν το ύψος των αμοιβών των μισθωτών. Με τη βοήθεια αυτού του χαρακτηριστικού θα εξεταστεί στη συνέχεια το πόσο και σε ποιο βαθμό η κάλυψη ή μη των θέσεων εργασίας των μισθωτών από ένα είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας επηρεάζει την αμοιβή των δύο φύλων, καθώς και το ποια είναι η σχέση της αμοιβής των δύο φύλων σε κάθε μία από τις προηγούμενες περιπτώσεις (Πίνακας 2.19, 2.20, 2.21).

Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους πάνω από το 95% των μισθωτών καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου**, η κάλυψη των μισθωτών από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι αρκετά ιδιαίτερα υψηλή. Μόλις το 0,8% των ανδρών και το 1,9% των γυναικών στον κλάδο δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική - κλαδική - σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών), ενώ η μέση ωριαία αμοιβή αυτών των μισθωτών παρουσιάζει διαφορά σε σύγκριση με τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών που καλύπτονται από ένα είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η διαφορά αυτή είναι εμφανής και στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι κατά μέσο όρο 14% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι 20% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το αποτέλεσμα της παραπάνω διαφοράς στη μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων αντικατοπτρίζεται και στο μισθολογικό τους χάσμα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι κατά 17,6% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου το 86% της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα καλύπτεται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση εργασίας, το 8% των ανδρών και το 4% των γυναικών από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ περίπου το 6% των ανδρών και το 10% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας και ταυτόχρονα από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας φτάνει στο 97% και 96% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο, αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 84% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στις θέσεις εργασίας όπου οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 2% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ οι άνδρες στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από

το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας λαμβάνουν κατά μέσο όρο 7% χαμηλότερη ωριαία αμοιβή από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους στο σύνολο του κλάδου. Το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας είναι μικρότερο από αυτό στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 93% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Πίνακας 2.19. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας	0,8	1,9	86	120	117,6
Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας³					
Εθνική	42,7	40,6	97	96	83,9
Κλαδική	25,1	22,8	93	102	93,0
Εθνική-Κλαδική	17,9	22,6	101	101	84,4
Επιχείρηση	8,4	4,2	136	103	64,0
Εθνική-Επιχείρηση	1,3	2,9	87	112	107,9
Κλαδική-Επιχείρηση	1,3	1,4	109	92	71,5
Εθνική-Κλαδική-Επιχείρηση	3,3	5,5	109	102	78,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					83,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Από την άλλη πλευρά, ο συνδυασμός εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας δεν μεταβάλλει τη μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων σε σχέση με το μέσο όρο της ωριαίας αμοιβής τους στο σύνολο του κλάδου και το μισθολογικό τους χάσμα είναι στα ίδια επίπεδα με το συνολικό μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο.

Η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου αυτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά μέσο όρο 36% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Αντίστοιχα, η ωριαία αμοιβή των γυναικών στις ίδιες θέσεις εργασίας είναι μόλις 3% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, λόγω αυτής της διαφορετικής μισθολογικής εικόνας των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας, μεγιστοποιείται το μισθολογικό χάσμα

υπέρ των ανδρών και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις στο 64% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στις γυναίκες, αντίστοιχα, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή τους παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου οι θέσεις εργασίας τους καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος. Η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 12% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στους άνδρες που καλύπτονται από το ίδιο είδος σύμβασης η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 13% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας μεγιστοποιείται το μισθολογικό χάσμα υπέρ των γυναικών και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 8% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας.

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στον κλάδο στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο καλύπτεται από (ή και από) συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σε βάρος των γυναικών. Και επειδή η αντιπροσώπευση των ανδρών σε αυτή την κατηγορία θέσεων εργασίας είναι αρκετά μεγαλύτερη από την αντιπροσώπευση των γυναικών, η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού θα αύξανε το μισθολογικό χάσμα κατά 0,4% αν οι κατανομές της απασχόλησης των δύο φύλων ήταν ίδιες (σε 83,8% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Αντίστοιχα, στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** -όπως και στο λιανικό εμπόριο- η κάλυψη των θέσεων εργασίας από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι αρκετά υψηλή. Μόλις το 2,8% των ανδρών και το 3,3% των γυναικών δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική - κλαδική - σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών). Η μέση ωριαία αμοιβή αυτών των μισθωτών -και στα δύο φύλα- είναι μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου, με εντονότερη αυτή τη διαφορά στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατά μέσο όρο το 29% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους στον κλάδο, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 16% χαμηλότερη. Η διαφορά αυτή προκαλεί την εξίσωση της μέση ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας φτάνει στο 99% της αντίστοιχης μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Πίνακας 2.20. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας	2,8	3,3	71	84	99,0
Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας³					
Εθνική	35,7	30,5	91	97	89,9
Κλαδική	31,6	32,8	101	99	82,8
Εθνική-Κλαδική	12,5	11,8	104	107	86,9
Επιχείρηση	7,3	10,6	112	97	73,3
<i>Εθνική-Επιχείρηση</i>	<i>0,9</i>	<i>1,4</i>	<i>90</i>	<i>91</i>	<i>85,5</i>
<i>Κλαδική-Επιχείρηση</i>	<i>0,8</i>	<i>1,1</i>	<i>97</i>	<i>102</i>	<i>89,2</i>
Εθνική-Κλαδική-Επιχείρηση	11,1	11,7	122	113	78,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					85,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου το 80% των ανδρών και το 75% των γυναικών καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση εργασίας, το 7% των ανδρών και το 11% των γυναικών από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ περίπου το 13% των ανδρών και το 14% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας φτάνει στο 91% και 97% της μέσης αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο, αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές το μισθολογικό χάσμα είναι συγκριτικά μικρότερο, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στις θέσεις εργασίας όπου οι άνδρες και οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι περίπου ίση με την μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στον κλάδο. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας δεν διαφέρει ιδιαίτερα από το συνολικό μέσο μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο.

Στις θέσεις εργασίας όπου η κάλυψη τους γίνεται από το συνδυασμό εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έναντι

των ανδρών είναι συγκριτικά περισσότερο αυξημένη από το μέσο όρο της ωριαίας αμοιβής του φύλου τους (7% στις γυναίκες έναντι 4% στους άνδρες). Έτσι, το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι μικρότερο σε σχέση με το μέσο μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο (87% έναντι 84,6%).

Η μεγιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος υπέρ των ανδρών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι κατά 12% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου. Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών σε αυτές τις θέσεις είναι κατά 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η διαφορά αυτή ανάμεσα στις αμοιβές των δύο φύλων διαμορφώνει ένα μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα και έτσι σ' αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 73,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο παρατηρείται στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής-κλαδικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι κατά 22% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 13% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων τον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο καλύπτεται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος διευρύνεται έντονα το μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών. Όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα περιορίζεται. Στην πρώτη περίπτωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας η αντιπροσώπευση των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών, ενώ στη δεύτερη είναι μικρότερη. Έτσι, η επίδραση του χαρακτηριστικού θα μειώνει το μισθολογικό χάσμα κατά 0,4% αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών (σε 85% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** το σύνολο σχεδόν των θέσεων εργασίας καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Μόλις το 0,8% των ανδρών και το 0,9% των γυναικών στον κλάδο δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική - κλαδική - σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών). Η μέση ωριαία αμοιβή αυτών των μισθωτών και στα δύο φύλα είναι αρκετά μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου, με εντονότερη αυτή τη διαφορά στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατά μέσο όρο 55% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 14% μεγαλύτερη. Η μεγαλύτερη συγκριτικά αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις αντικατοπτρίζεται στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας φτάνει μόλις στο 55½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Πίνακας 2.21. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας	0,8	0,9	155	114	56,5
Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας³					
Εθνική	12,6	16,8	103	105	78,3
Κλαδική	5,7	7,0	117	116	76,8
Εθνική-Κλαδική	55,7	53,9	91	93	78,4
Επιχείρηση	15,5	12,1	118	108	70,6
Κλαδική-Επιχείρηση	1,2	1,6	93	102	84,4
Εθνική-Κλαδική-Επιχείρηση	9,3	8,6	108	110	78,4
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					76,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου το 74% των ανδρών και το 78% των γυναικών καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση εργασίας. Το μεγαλύτερο, ωστόσο, μέρος από αυτούς, (το 56% των ανδρών και το 54% των γυναικών) καλύπτονται αποκλειστικά από κλαδική σύμβαση εργασίας. Παράλληλα, το 15½% των ανδρών και το 12% των γυναικών καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ το 10½% των

ανδρών και το 10% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας με σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας είναι 3% και 5% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο, αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Αντίστοιχα, στις θέσεις εργασίας όπου οι άνδρες και οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι περίπου 16-17% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών σε αυτές τις θέσεις δεν διαφέρει από το μέσο μισθολογικό τους χάσμα στο σύνολο του κλάδου.

Η χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι κατά 9% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας φτάνει περίπου στο 78½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Η μεγιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος υπέρ των ανδρών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις είναι κατά 18% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 8% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 70,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Ελαχιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από συνδυασμό κλαδικής σύμβασης και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι κατά 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 2% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 84½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών και στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο καλύπτεται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σε βάρος των γυναικών. Αντίθετα, στις θέσεις εργασίας καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα περιορίζεται. Στην πρώτη περίπτωση η αντιπροσώπευση των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η αντιπροσώπευση είναι μεγαλύτερη. Έτσι, η επίδραση του χαρακτηριστικού αυξάνει κατά 0,3% το μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ήταν όμοια (σε 76,6% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Τα καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων

Η ύπαρξη καθηκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων αποτελεί ένα χαρακτηριστικό απασχόλησης των μισθωτών το οποίο σε συνδυασμό με το είδος του ατομικού τους επαγγέλματος παρέχει πληροφορίες για το περιεχόμενο της εργασίας και τη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης που έχουν οι μισθωτοί. Όπως είναι αναμενόμενο, οι θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων αμείβονται περισσότερο από τις θέσεις εργασίας που δεν περιλαμβάνουν τέτοια καθήκοντα. Ωστόσο, η αύξηση αυτή στην αμοιβή καθώς και η αντιπροσώπευση σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι αρκετά διαφορετική ανάμεσα στα δύο φύλα (Πίνακες 2.22, 2.23 και 2.24).

Ειδικότερα, στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων φτάνει στο κάθε φύλο περίπου στο 8% της συνολικής μισθωτής του απασχόλησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 52% μεγαλύτερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα στην εργασία τους. Αντίστοιχα, οι γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 33% μεγαλύτερη μέση ωριαία αμοιβή από την μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα στην εργασία τους.

Οι παραπάνω διαφορές διαμορφώνουν ανάλογα το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και γυναικών με ή χωρίς αυτά τα καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 76,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 85,4% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Επιπλέον, καθώς η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε θέσεις με ή χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι όμοια είναι αναμενόμενο ότι η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο μισθολογικό χάσμα θα είναι πολύ μικρή. Πράγματι, αν στο χαρακτηριστικό αυτό η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα μειώνονταν οριακά μόλις κατά 0,1% (σε 84,3% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Πίνακας 2.22. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Έχει καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων³					
Όχι	91,7	91,8	96	97	85,4
Ναι	8,3	8,2	148	134	76,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					84,3

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων είναι αρκετά εκτεταμένη και στα δύο φύλα, με μεγαλύτερη, ωστόσο, να είναι η παρουσία των ανδρών σε αυτές τις θέσεις. Περίπου το 17% των ανδρών έχει καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, έναντι περίπου 6% των γυναικών. Η αύξηση στην αμοιβή για θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα είναι αναλογικά μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' ό τι στους άνδρες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 37% μεγαλύτερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα. Αντίστοιχα, οι γυναίκες με

καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 44% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από τις γυναίκες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα.

Με βάση τις παραπάνω διαφορές στην αμοιβή των καθηκόντων αυτών στα δύο φύλα είναι αναμενόμενο ότι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων θα είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και γυναικών χωρίς αυτά τα καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 90,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους με τέτοια καθήκοντα, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 88% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Πίνακας 2.23. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Έχει καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων³					
Όχι	83,1	93,7	94	97	87,9
Ναι	16,9	6,3	131	141	90,6
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					88,5

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης έχει επίδραση στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα *μειώνονταν σημαντικά*, περίπου κατά 4% (σε 88½% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Από την άλλη πλευρά, στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων είναι αρκετά υψηλή και στα δύο φύλα, ενώ και σε αυτό τον κλάδο οι άνδρες συμμετέχουν περισσότερο από τις γυναίκες. Η υψηλή αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις αποτυπώνει την έντονα ιεραρχική οργάνωση της εργασίας στον κλάδο. Έτσι, περίπου το 38% των ανδρών έχει καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, έναντι περίπου του 24½% των γυναικών.

Η αύξηση στην αμοιβή για θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα είναι αναλογικά μεγαλύτερη στους άνδρες απ' ότι στις γυναίκες. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 47% μεγαλύτερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα στην εργασία τους, ενώ οι γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 39% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από την αμοιβή όσων γυναικών δεν έχουν τέτοια καθήκοντα.

Η διαφορετική αυτή εικόνα στην αμοιβή των αυξημένων καθηκόντων ανάμεσα στα δύο φύλα διευρύνει το μισθολογικό χάσμα τόσο ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και γυναικών χωρίς αυτά τα καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 84½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Πίνακας 2.24. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Έχει καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων³					
Όχι	62,1	75,4	82	90	84,6
Ναι	37,9	24,6	129	129	76,9
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					80,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Η διαφορά της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων μισθωτών έχει επίδραση στην ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες. Έτσι, αν στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης ήταν ίση, τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα *μειώνονταν σημαντικά*, περίπου κατά 4% (σε 80,8% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

Το είδος της ατομικής σύμβασης εργασίας

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, η ατομική σύμβαση εργασίας των μισθωτών διακρίνεται σε τέσσερα είδη: στις *συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου*, στις *συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου*, στις *συμβάσεις εργασίας μαθητευόμενων* και στους *λοιπούς τύπους συμβάσεων εργασίας*. Στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους οι συμβάσεις εργασίας μαθητευόμενων και τα λοιπά είδη συμβάσεων εργασίας καλύπτουν ένα πολύ μικρό μέρος των μισθωτών και στα δύο φύλα, με αποτέλεσμα τα σχετικά αποτελέσματα να μην είναι στατιστικά αξιόπιστα. Για το λόγο αυτό η ανάλυση που ακολουθεί περιορίζεται μόνο στα δύο πρώτα είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας (Πίνακας 2.25, 2.26 και 2.27).

Στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου* οι μισθωτοί που καλύπτονται από ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν το σύνολο σχεδόν της μισθωτής απασχόλησης και των δύο φύλων (περίπου το 92% των ανδρών και το 96% των γυναικών), ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τις γυναίκες στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου (7,3% έναντι 4%).

Πίνακας 2.25. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας³					
Αορίστου χρόνου	92,4	95,8	99	100	85,5
Ορισμένου χρόνου	7,3	4,0	117	100	71,9
<i>Μαθητευόμενος</i>	<i>0,0</i>	<i>0,2</i>	<i>66</i>	<i>94</i>	<i>119,6</i>
<i>Άλλη</i>	<i>0,3</i>	<i>-</i>	<i>152</i>	<i>-</i>	<i>-</i>
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					84,2

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Αρκετά διαφορετική, ωστόσο, είναι η εικόνα της αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στις δύο αυτές κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου είναι ίση με την αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Αντίθετα, στους άνδρες, όσοι καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αμείβονται κατά μέσο όρο 18% περισσότερο από

τους άνδρες που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η παραπάνω διαφορετική εικόνα στις αμοιβές των δύο φύλων αποτυπώνεται και στο μισθολογικό τους χάσμα καθώς αυτό είναι μεγαλύτερο στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φτάνει περίπου στο 72% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου φτάνει στο 85½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από το ίδιο είδος ατομικής σύμβασης.

Η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών στον κλάδο είναι *μηδενική*. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα παρέμενε αμετάβλητο.

Από την άλλη πλευρά, στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού**, η εποχικότητα που χαρακτηρίζει τη δραστηριότητα των περισσότερων επιχειρήσεων του κλάδου (ξενοδοχεία, εστιατόρια κλπ) αποτυπώνεται και στο είδος των ατομικών συμβάσεων εργασίας των μισθωτών, όπου πολλές από τις θέσεις εργασίας του κλάδου είναι περιορισμένης χρονικής διάρκειας. Πράγματι, ένα ιδιαίτερα σημαντικό τμήμα της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο καλύπτεται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Το τμήμα αυτό είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες, όπου το 47% των οποίων καλύπτεται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο μερίδιο είναι μικρότερο και φτάνει περίπου στο 31½%. Από την άλλη πλευρά, με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καλύπτεται περίπου το 68% των ανδρών και το 51% των γυναικών.

Η εικόνα στις αμοιβές των ανδρών και των γυναικών, σε αυτές τις δύο κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι αρκετά όμοια. Και στα δύο φύλα, η μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι μεγαλύτερη από την μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στις θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ η ποσοστιαία αύξηση της ωριαίας αμοιβής των μισθωτών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ίση και στα δύο φύλα. Έτσι, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι κατά μέσο όρο 7% μεγαλύτερη από τους άνδρες ή τις γυναίκες που καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Πίνακας 2.26. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας³					
Αορίστου χρόνου	67,7	50,7	98	97	84,1
Ορισμένου χρόνου	31,4	46,8	105	104	83,6
Μαθητευόμενος	0,2	-	28	-	-
Άλλη	0,7	2,5	91	80	74,4
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					84,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3:** Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Η παραπάνω κοινή εικόνα στις αμοιβές αποτυπώνεται και στο μισθολογικό χάσμα. Έτσι το μισθολογικό χάσμα είναι το ίδιο στους μισθωτούς που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και σ' αυτούς που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο των τουριστικών υπηρεσιών αναμένεται να διευρύνει το μισθολογικό χάσμα. Αυτό οφείλεται κυρίως στη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα αυξάνονταν κατά 0,6% (σε 84% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** οι μισθωτοί που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν σχεδόν το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης και των δύο φύλων (το 95½% των ανδρών και το 94% των γυναικών). Αντίστοιχα, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καλύπτεται περίπου το 4½% των ανδρών και το 6% των γυναικών. Η εικόνα της αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στις δύο αυτές κατηγορίες συμβάσεων εργασίας δεν διαφέρει ιδιαίτερα. Ωστόσο, στο κλάδο των τραπεζών και σε αντίθεση με τους δύο προηγούμενους κλάδους, και στα δύο φύλα η μέση ωριαία αμοιβή των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι αρκετά μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των θέσεων εργασίας αορίστου χρόνου.

Έτσι, στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή όσων καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι κατά μέσο όρο 15% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου. Στις γυναίκες η αντίστοιχη μείωση φτάνει στο 13% της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών που καλύπτονται με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Πίνακας 2.27. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας³					
Αορίστου χρόνου	95,6	93,9	101	101	77,0
Ορισμένου χρόνου	4,4	6,1	86	88	78,5
Άλλη	-	0,0	-	52	-
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					77,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με *πλάγια γραφή (italics)* δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Στην παραπάνω μικρή διαφορά στην εικόνα της αμοιβής των δύο φύλων και στις μικρές διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων οφείλεται η μικρή διαφορά ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έναντι του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φτάνει στο 78½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου φτάνει το 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης.

Με βάση τα παραπάνω, η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών αναμένεται να είναι ιδιαίτερα μικρή. Έτσι, αν στον κλάδο η αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα *μειώνονταν οριακά* κατά 0,1% (σε 77% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

Το ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM)

Η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ χρησιμοποιεί την Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελμάτων (ΣΤΕΠ-92) για την καταγραφή των δεδομένων κατά ατομικό επάγγελμα. Η ταξινόμηση αυτή στηρίζεται στη διάρθρωση της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελμάτων (ISCO-88) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO).

Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης και ειδικότερα για την αντιστοίχιση των αποτελεσμάτων της παρούσας ενότητας της μελέτης με τα αποτελέσματα της ανάλυσης του προηγούμενου μέρους της (ανάλυση της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων) η ταξινόμηση ΣΤΕΠ-92 ομαδοποιήθηκε στις επιμέρους κατηγορίες της ταξινόμησης ISCO-88 (COM). Οι υπολογισμοί και η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων κατά επαγγελματική ομάδα γίνεται με βάση το διψήφιο επίπεδο διάρθρωσης της ταξινόμησης ISCO-88 (COM).

Τα αποτελέσματα που αναλύονται στις επόμενες παραγράφους αφορούν μόνο τα σημαντικότερα -σε αριθμό μισθωτών- επαγγέλματα του κάθε κλάδου (Πίνακας 2.28, 2.29 και 2.30). Στις περισσότερες περιπτώσεις τα επαγγέλματα αυτά ταυτίζονται με τα επαγγέλματα που παρουσιάστηκαν στο μέρος για την αγορά εργασίας των κλάδων. Βασική προϋπόθεση που τέθηκε ήταν ότι τα αποτελέσματα για αυτές τις επαγγελματικές ομάδες δεν θα έπρεπε να παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας⁹.

Αναλυτικότερα, στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** προέκυψε ότι όσο υψηλότερα στην ιεραρχία είναι ένα επάγγελμα¹⁰ και όσο περισσότερα προσόντα και εξειδίκευση απαιτείται σ' αυτό, τόσο μεγαλύτερο είναι και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*» φτάνει μόλις στο 36,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» φτάνει περίπου στο 67½%.

⁹ Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για όλες τις επαγγελματικές ομάδες των κλάδων, ενώ με **έντονη γραφή** παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων δεν παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας. Αντίθετα, με *πλάγια γραφή* παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας και δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Με κανονική γραφή παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων θα πρέπει να γίνονται αποδεκτά με αρκετή επιφύλαξη.

¹⁰ Κατάλογος των επαγγελμάτων που περιλαμβάνονται στις εξεταζόμενες ομάδες παρουσιάζεται τους σχετικούς πίνακες στο Παράρτημα της μελέτης.

Πίνακας 2.28 Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επαγγελματική ομάδα των μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995¹

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
Επαγγελματική ομάδα - ISCO-88 (COM)					
12 - Διευθυντές & ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων	1,0	3,8	286	124	36,6
<i>13 - Διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων</i>	<i>0,5</i>	<i>0,3</i>	<i>190</i>	<i>187</i>	<i>83,1</i>
<i>21 - Επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών</i>	<i>0,5</i>	<i>0,1</i>	<i>141</i>	<i>145</i>	<i>86,7</i>
<i>22 - Βιολόγοι, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα</i>	<i>0,1</i>	<i>0,2</i>	<i>164</i>	<i>138</i>	<i>70,6</i>
<i>24 - Λοιποί επαγγελματίες</i>	<i>2,0</i>	<i>2,4</i>	<i>146</i>	<i>126</i>	<i>73,0</i>
<i>31 - Τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής</i>	<i>0,6</i>	<i>0,2</i>	<i>115</i>	<i>125</i>	<i>91,7</i>
<i>32 - Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας</i>	<i>0,01</i>	-	<i>137</i>	-	-
34 - Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	4,0	3,4	148	118	67,4
41 - Υπάλληλοι γραφείου	18,2	24,8	101	103	85,9
<i>42 - Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών</i>	<i>0,8</i>	<i>14,5</i>	<i>104</i>	<i>100</i>	<i>81,2</i>
<i>51 - Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας</i>	<i>2,2</i>	<i>1,6</i>	<i>137</i>	<i>110</i>	<i>67,7</i>
52 - Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	23,0	37,0	93	93	83,6
<i>71 - Μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οικοδόμοι και συναφή επαγγέλματα</i>	<i>0,6</i>	-	<i>105</i>	-	-
<i>72 - Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού/τρονικού εξοπλισμού</i>	<i>12,6</i>	<i>0,02</i>	<i>93</i>	<i>138</i>	<i>124,6</i>
<i>73 - Τεχνίτες εργασιών ακριβείας, τυπογράφοι και χειροτέχνες</i>	<i>0,4</i>	<i>0,3</i>	<i>71</i>	<i>95</i>	<i>111,7</i>
<i>74 - Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας, ενδύσεως</i>	<i>1,4</i>	<i>3,9</i>	<i>93</i>	<i>96</i>	<i>86,2</i>
<i>81 - Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων</i>	<i>0,3</i>	-	<i>98</i>	-	-
<i>82 - Χειριστές μηχανών παραγωγής και συναρμολογητές</i>	<i>0,5</i>	<i>0,1</i>	<i>91</i>	<i>116</i>	<i>107,2</i>
<i>83 - Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού</i>	<i>13,3</i>	<i>0,02</i>	<i>106</i>	<i>107</i>	<i>84,7</i>
91 - Ανεπίδοκτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	7,2	3,8	71	93	110,2
<i>92 - Ανεπίδοκτοι αγρεργάτες, αλιεργάτες και συναφή επαγγέλματα</i>	<i>0,1</i>	-	<i>92</i>	-	-
93 - Ανεπίδοκτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών	10,7	3,7	76	97	107,4
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής²					89,3

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με **έντονη γραφή** παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα. Αντίθετα, στις γραμμές του πίνακα με *πλάγια γραφή (italics)* τα στοιχεία δεν είναι στατιστικά αξιόπιστα.

Διαφορετική, ωστόσο, είναι και η εικόνα των αμοιβών σε κάθε φύλο σε αυτές τις δύο επαγγελματικές ομάδες. Στην επαγγελματική ομάδα των *«διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων»*, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι περίπου 2,9 φορές μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 24% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα φτάνει στο 1% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει το 3,8%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των *«ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»* η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 48% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 18% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 4% της συνολικής τους απασχόλησης, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών φτάνει στο 3,4%.

Από την άλλη πλευρά, στα επαγγέλματα γραφείου και πωλήσεων, όπου το επίπεδο των προσόντων και της εξειδίκευσης δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό, το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων είναι μικρότερο. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των *«πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλων επίδειξης προϊόντων»* η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»* η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 86% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στην πρώτη επαγγελματική ομάδα (των *«πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλων επίδειξης προϊόντων»*) η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών είναι 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 23% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μεγαλύτερη και φτάνει στο 37%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»* η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών είναι 1-3% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου. Στην ομάδα αυτή συγκεντρώνεται το 18% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 25%.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω επαγγέλματα, στα επαγγέλματα της ανειδίκευτης εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και κατά συνέπεια το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερο υπέρ των γυναικών.

Ειδικότερα, στην επαγγελματική ομάδα των *«ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων»* η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 10% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των *«ανειδίκευτων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών»* η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 7,5% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους.

Διαφορετική είναι και η εικόνα των αμοιβών των δύο φύλων σε αυτές τις επαγγελματικές ομάδες. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των *«ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων»* η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 29% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 7,2% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μικρότερη και φτάνει το 3,8%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των *«ανειδίκευτων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών»* η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 24% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Στην ομάδα αυτή συγκεντρώνεται το 10,7% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη και φτάνει στο 3,7%.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω στοιχεία, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες είναι αρκετά διαφορετική. Παράλληλα, οι αμοιβές των δύο φύλων διαφέρουν σημαντικά, στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία και απαιτούν ανάλογη εξειδίκευση και προσόντα. Αναμένεται επομένως ότι οι διαφορές αυτές θα επηρεάζουν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών τότε το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο θα μειώνονταν σημαντικά, κατά 5,1% (σε 89,3% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

Από την άλλη πλευρά, στις επαγγελματικές ομάδες του **κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού**, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι σχετίζεται περισσότερο με το μέγεθος της αντιπροσώπευσης του κάθε φύλου στις επαγγελματικές ομάδες και κατά δεύτερο λόγο με το επίπεδο εξειδίκευσης και προσόντων της επαγγελματικής ομάδας.

Αναλυτικότερα, στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 71,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 29% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 10% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει το 1,4% της μισθωτής απασχόλησης τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών φτάνει το 1,3%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων γραφείου*» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 5½% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών. Στην ίδια ομάδα επαγγελματιών, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 16% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 5% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 8,7% της συνολικής μισθωτής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 12%.

Στα επαγγέλματα εξυπηρέτησης πελατών και παροχής προσωπικών υπηρεσιών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας*» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών*» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 92,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο.

Στην πρώτη ομάδα («*υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας*»), η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι περίπου ίση με τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 3% χαμηλότερη από την μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει το 46% της απασχόλησης τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη και φτάνει το 28,7%.

Πίνακας 2.29 Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επαγγελματική ομάδα των μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995¹

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Επαγγελματική ομάδα - ISCO-88 (COM)					
12 - Διευθυντές & ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων	3,2	0,7	188	169	76,2
13 - Διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων	0,2	0,3	137	185	114,0
22 - Βιολόγοι, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	0,2	-	135	-	-
24 - Λοιποί επαγγελματίες	1,8	1,7	120	108	76,2
31 - Τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής	0,4	0,2	142	93	55,5
32 - Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας	0,03	0,03	145	107	62,6
34 - Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	1,4	1,3	129	110	71,7
41 - Υπάλληλοι γραφείου	8,7	12,1	84	105	105,5
42 - Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	12,5	8,1	97	106	92,3
51 - Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	46,2	28,7	101	97	81,5
52 - Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	0,9	4,1	120	89	62,4
61 - Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, αλιείς κ.π.α.ε	0,5	-	75	-	-
71 - Μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οικοδόμοι και συναφή επαγγέλματα	2,4	-	91	-	-
72 - Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού/τρονικού εξοπλισμού	3,5	-	100	-	-
73 - Τεχνίτες εργασιών ακριβείας, τυπογράφοι και χειροτέχνες	0,05	-	133	-	-
74 - Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας, ενδύσεως	2,0	0,7	99	112	95,3
82 - Χειριστές μηχανών παραγωγής και συναρμολογητές	0,1	0,7	82	98	100,6
83 - Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	2,8	-	101	-	-
91 - Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	9,1	39,8	86	97	95,2
92 - Ανειδίκευτοι αγρεργάτες, αλιεργάτες και συναφή επαγγέλματα	0,03	-	62	-	-
93 - Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών	4,1	1,5	82	124	128,5
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής²					87,5

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με **έντονη γραφή (bold)** παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα. Αντίθετα, στις γραμμές του πίνακα με *πλάγια γραφή (italics)* τα στοιχεία δεν είναι στατιστικά αξιόπιστα.

Αντίστοιχα, στη δεύτερη ομάδα (των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών») η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 6% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 12½% της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μικρότερη και φτάνει στο 8%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 95% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στην ίδια ομάδα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 14% χαμηλότερη από τη μέση αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 9% της απασχόλησης τους στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη και φτάνει περίπου στο 40%.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου είναι αρκετά διαφορετική, ενώ και οι αμοιβές των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες δεν ακολουθούν την ίδια κλιμάκωση ανάλογα με το επίπεδο της ιεραρχίας που οι ομάδες αυτές βρίσκονται. Αναμένεται επομένως ότι οι διαφορές αυτές θα επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα υποχωρούσε περίπου κατά 3% (σε 87,5% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία και έχουν αυξημένη εξειδίκευση και προσόντα, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του ύψους των αμοιβών και του μισθολογικού χάσματος έχει και ο βαθμός συγκέντρωσης του κάθε φύλου στις επαγγελματικές ομάδες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των «διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων» φτάνει στο 74,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» η παραπάνω σχέση φτάνει στο 79½%, ενώ στην ομάδα των «τεχνολόγων-τεχνικών βοηθών των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής» φτάνει περίπου στο 83%.

Πίνακας 2.30 Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επαγγελματική ομάδα των μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995¹

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΘΕΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
Επαγγελματική ομάδα - ISCO-88 (COM)					
12 - Διευθυντές & ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων	11,6	5,1	150	145	74,4
13 - Διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων	4,5	1,9	159	177	85,4
21 - Επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών	1,1	0,1	113	160	108,2
22 - Βιολόγοι, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	-	0,3	-	74	-
24 - Λοιποί επαγγελματίες	6,6	8,6	117	121	79,5
31 - Τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής & της μηχανικής	3,2	1,3	107	115	82,9
34 - Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	13,3	12,0	99	101	77,9
41 - Υπάλληλοι γραφείου	40,8	51,5	83	96	88,8
42 - Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	12,9	7,2	83	91	84,0
51 - Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	2,9	0,1	77	77	77,1
52 - Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	0,0	-	72	-	-
72 - Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού/τρονικού εξοπλισμού	1,7	0,2	84	96	88,1
82 - Χειριστές μηχανών παραγωγής και συναρμολογητές	0,1	-	96	-	-
83 - Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	0,3	-	84	-	-
91 - Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	1,0	11,8	78	73	71,7
93 - Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών	0,0	-	47	-	-
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής²					82,7

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με **έντονη γραφή (bold)** παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα. Αντίθετα, στις γραμμές του πίνακα με *πλάγια γραφή (italics)* τα στοιχεία δεν είναι στατιστικά αξιόπιστα.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 78% της αντίστοιχης μέσης αμοιβής των ανδρών. Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, στα επαγγέλματα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» φτάνει στο 84%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» φτάνει στο 71,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Και στα δύο φύλα παρατηρείται γενικά η τάση της μεγαλύτερης ωριαίας αμοιβής όσο υψηλότερα στην ιεραρχία είναι το κάθε επάγγελμα. Ωστόσο, σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες οι γυναίκες αμείβονται συγκριτικά περισσότερο από τους άνδρες, σε σχέση πάντα με τη μέση αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου και έτσι παρουσιάζονται διαφορές στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων ανάμεσα σε επαγγέλματα που ιεραρχικά ανήκουν στο ίδιο επίπεδο.

Κάτι τέτοιο παρατηρείται στην ομάδα των επαγγελματιών γραφείου και των επαγγελματιών εξυπηρέτησης πελατών, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στα επαγγέλματα αυτά είναι 17% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή στα επαγγέλματα γραφείου είναι μόλις 4% χαμηλότερη και στα επαγγέλματα εξυπηρέτησης πελατών 9% χαμηλότερη από την μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

Η κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών διαφέρει σημαντικά στην ομάδα των «διευθυντών και ανώτερων στελεχών των επιχειρήσεων», όπου οι άνδρες συμμετέχουν με το 11,6% της απασχόλησης τους, ενώ οι γυναίκες με το 5,1% της απασχόλησης τους. Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» οι γυναίκες συμμετέχουν με το 51½% της απασχόλησης τους και οι άνδρες με το 40,8%. Σημαντική είναι και η διαφορά της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στην ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» και στην ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων».

Σύμφωνα με τις παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων και την τάση ότι η ωριαία αμοιβή είναι γενικά μεγαλύτερη όσο υψηλότερα στην ιεραρχία βρίσκεται το επάγγελμα, αναμένεται ότι η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων θα έχει σημαντική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες ήταν ίδια τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα

μειώνονταν σημαντικά, περίπου κατά 6% (σε 82,7% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΓΕΙΑΣ

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών για το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Με βάση τα στοιχεία του European Community Household Panel (ECHP) τα οποία έχει στη διάθεση του το ΚΕΘΙ πραγματοποιήθηκε ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο για τα έτη 1995 και 1999. Τα αποτελέσματα για τα δύο έτη διαμορφώνουν την εικόνα για την εξέλιξη των ανισοτήτων στις αμοιβές των δύο φύλων στον κλάδο.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν δεν ήταν ιδιαίτερα αναλυτικά καθώς οι περιορισμοί που διέπουν τα στοιχεία της παραπάνω έρευνας δεν επέτρεψαν την ανάλυση των χαρακτηριστικών της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο σε μεγάλο βαθμό, ενώ δεν κατέστη δυνατός ο υπολογισμός του προσαρμοσμένου μισθολογικού χάσματος στα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά. Επιπλέον, για τον ίδιο λόγο τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια αφορούν τους μισθωτούς του κλάδου που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα και η εργασία τους στον κλάδο είναι η κύρια και μοναδική τους εργασία.

Το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από την εξέταση των αποτελεσμάτων είναι ότι στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, κατά την περίοδο 1995-1999, παρατηρείται *σημαντική διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος* (βλέπε Πίνακα 2.31). Έτσι, ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες μισθωτούς στις θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης έφτασε το 1995 κατά μέσο όρο στο 23,2%, το 1999 αυξήθηκε στο 38%. Ωστόσο, η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος εκδηλώνεται με ποικίλη ένταση στα διάφορα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο.

Αναλυτικότερα, στο σύνολο των μισθωτών του κλάδου, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 76,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο διευρύνθηκε τα επόμενα έτη και το 1999 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 62% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στους μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης το μισθολογικό χάσμα ήταν μεγαλύτερο από το χάσμα στο σύνολο των μισθωτών και στα δύο εξεταζόμενα έτη¹¹. Ειδικότερα, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο

¹¹ Αυτό υποδηλώνει ότι η μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων στις θέσεις μερικής απασχόλησης ήταν μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 60,3%.

Πίνακας 2.31 Το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, 1995 και 1999¹

	Η αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό (%) της αμοιβής των ανδρών	
	1995	1999
Ομάδες μισθωτών κλάδου υπηρεσιών υγείας		
Σύνολο μισθωτών κλάδου	76,8	62,0
Μισθωτοί με πλήρη απασχόληση²	73,9	60,3
Έγγαμοι μισθωτοί	76,6	57,8
Μισθωτοί με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	77,9	64,6
Τομέας της οικονομικής δραστηριότητας		
Ίδιωτικός τομέας	58,6	28,6
Δημόσιος τομέας	80,8	76,1
Ηλικία		
Κάτω των 40 ετών	96,6	88,8
Άνω των 40 ετών	70,0	56,9
Επίπεδο εκπαίδευσης		
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	75,6	54,8
Πρωτοβάθμια & Δευτεροβάθμια εκπαίδευση	84,9	83,3
Ομάδες επαγγελματιών		
Επιστημονικά επαγγέλματα και τεχνολόγοι-τεχνικοί	73,9	50,3
Υπάλληλοι γραφείου και απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	85,3	96,2
Ηλικία έναρξης πρώτης εργασίας		
Κάτω των 23 ετών	104,1	85,0
23-27 ετών	75,0	75,9
Άνω των 28 ετών	60,6	36,3
Κατάσταση απασχόλησης πριν από την τρέχουσα εργασία		
Με περίοδο ανεργίας	68,8	43,6
Χωρίς περίοδο ανεργίας (απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί)	78,3	62,3
Αυτό-αξιολόγηση προσόντων και θέσης εργασίας		
Έχει προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας	72,8	78,5
Δεν έχει προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας	82,9	53,1

Πηγή: European Community Household Panel (Wave 2 & 6) – Επεξεργασία ΚΕΘΙ.

1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα σε θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης (εκτός από την περίπτωση της υποσημείωσης 2) και περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.

2: Τα δεδομένα σε αυτή τη γραμμή του πίνακα αφορούν τους μισθωτούς που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα σε θέσεις εργασίας πλήρους και περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών του κλάδου παρείχε στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα μόνο για τις περιπτώσεις των έγγαμων μισθωτών. Το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των έγγαμων γυναικών στον κλάδο έφτανε στο 76,6% της μέ-

σης ωριαίας αμοιβής των έγγαμων ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε και η μέση ωριαία αμοιβή των έγγαμων γυναικών στον κλάδο υποχώρησε στο 57,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των έγγαμων ανδρών στον κλάδο.

Διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος παρατηρείται και στους μισθωτούς με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έφτανε στο 77,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 υποχώρησε στο 64,6%.

Διαφορετική εικόνα παρουσιάζει το μισθολογικό χάσμα ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στο χώρο των υπηρεσιών υγείας, ενώ την περίοδο 1995-1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε ακόμα περισσότερο φτάνοντας σε ιδιαίτερα μεγάλο μέγεθος. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις ιδιωτικές επιχειρήσεις του κλάδου έφτανε το 1995 στο 58,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 28,6%.

Από την άλλη πλευρά, στο δημόσιο τομέα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999 ήταν αρκετά μικρότερη. Έτσι, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας του δημόσιου τομέα έφτανε στο 80,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 76,1%.

Επιπλέον, με τα διαθέσιμα στοιχεία για τον κλάδο ήταν δυνατή η εξέταση του μισθολογικού χάσματος για δύο μόνο ηλικιακές ομάδες, τους μισθωτούς έως 40 ετών και τους μισθωτούς άνω των 40 ετών. Το μισθολογικό χάσμα είναι μικρότερο στις ηλικίες κάτω των 40 ετών και αυξάνεται σημαντικά στις ηλικίες άνω των 40 ετών. Επιπλέον, το 1999 παρατηρείται διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος και στις δύο ηλικιακές ομάδες, ενώ η διεύρυνση αυτή ήταν αρκετά μεγαλύτερη στους μισθωτούς άνω των 40 ετών.

Αναλυτικότερα, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ηλικία κάτω των 40 ετών έφτανε στο 96,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε και το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 88,8%. Στους μισθωτούς ηλικίας άνω των 40 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 70% της μέσης ωριαίας αμοιβής των αν-

δρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 56,9%.

Αντίστοιχα, διαφοροποίηση στο βαθμό που διευρύνθηκε το μισθολογικό χάσμα παρατηρείται και στους μισθωτούς αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Και σ' αυτό το χαρακτηριστικό έγιναν ομαδοποιήσεις των επιμέρους κατηγοριών του, προκειμένου να ξεπεραστούν οι περιορισμοί των στοιχείων της έρευνας. Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι και δευτεροβάθμια ή μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση), ενώ στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος, κατά την περίοδο 1995-1999, ήταν αρκετά μεγαλύτερη σε σύγκριση με τη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης.

Πιο συγκεκριμένα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 84,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 83,3%. Από την άλλη πλευρά, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 75,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 54,8%.

Αντίστοιχα, εξαιτίας των περιορισμών στα στοιχεία της έρευνας, η εξέταση του μισθολογικού χάσματος πραγματοποιήθηκε μόνο για τις δύο σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου. Η πρώτη ομάδα επαγγελματιών αφορά τα *«επιστημονικά επαγγέλματα και τους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς του κλάδου»*, τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου. Η δεύτερη ομάδα επαγγελματιών αφορά τους *«υπαλλήλους γραφείου και τους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών»*, τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στοιχείων και όπως ήταν αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν μεγαλύτερο στα επαγγέλματα που βρίσκονται στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων, ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στα επαγγέλματα που βρίσκονται στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων ήταν αρκετά μικρότερο. Επιπλέον, στην πρώτη ομάδα επαγγελματιών

των παρατηρείται έντονη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999, ενώ την ίδια περίοδο στη δεύτερη ομάδα επαγγελματιών παρατηρείται υποχώρηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, στην ομάδα των *επιστημονικών και τεχνολογικών επαγγελματιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 50,3%.

Από την άλλη πλευρά, στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου και των απασχολουμένων στην παροχή υπηρεσιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 85,3% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα αυτή υποχώρησε αρκετά, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 96,2%.

Η σημασία της επαγγελματικής εμπειρίας των μισθωτών στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα εξετάστηκε με τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος αναφορικά με την ηλικία έναρξης της επαγγελματικής ζωής των μισθωτών (ηλικία έναρξης της πρώτης εργασίας τους). Από τα σχετικά αποτελέσματα προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία που οι γυναίκες μισθωτοί ξεκινούν την επαγγελματική τους πορεία τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές τους συγκριτικά με τους άνδρες.

Ειδικότερα, στην ομάδα των μισθωτών ηλικίας κάτω των 23 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 4,1% υψηλότερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε υπέρ των ανδρών καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 85% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στην ομάδα των μισθωτών του κλάδου που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε ηλικία 23-27 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 75% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε οριακά στο 75,9%.

Αντίστοιχα, στην ομάδα των μισθωτών που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία μετά το 28ο έτος της ηλικίας τους το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο. Το 1995, σε αυτή την ομάδα μισθωτών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 60,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε έντονα, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 36,3%.

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι έχει και η κατάσταση της απασχόλησης των μισθωτών πριν

από την τρέχουσα εργασία τους στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Το μισθολογικό χάσμα παρουσιάζει διαφορετική εικόνα όσον αφορά τους μισθωτούς που ήταν άνεργοι πριν από την έναρξη της τρέχουσας εργασίας τους στον κλάδο και σε αυτούς που απασχολούνταν ή ήταν μη-ενεργοί.

Οι μισθωτοί που πριν από την έναρξη της εργασίας τους στον κλάδο ήταν άνεργοι παρουσιάζουν μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα από αυτούς που ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί. Έτσι στην πρώτη ομάδα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 68,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 43,6%.

Στη δεύτερη ομάδα μισθωτών, όπου η προηγούμενη κατάσταση απασχόλησης τους ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 78,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 62,3%.

Από τα διαθέσιμα χαρακτηριστικά που εξετάζονται στο πλαίσιο της έρευνας και αξιοποιήθηκε και το χαρακτηριστικό της «*αυτό-αξιολόγησης*» των μισθωτών αναφορικά με τα προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν και τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας τους. Με βάση αυτό το χαρακτηριστικό διακρίνονται δύο βασικές ομάδες μισθωτών. Η πρώτη περιλαμβάνει *αυτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν*, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται *όσοι μισθωτοί δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας*.

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της πρώτης ομάδας ήταν μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της δεύτερης ομάδας. Το 1999, η παραπάνω εικόνα ανατράπηκε καθώς το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μειώθηκε, ενώ το αντίστοιχο στη δεύτερη ομάδα μισθωτών αυξήθηκε σημαντικά.

Έτσι, το 1995, στους μισθωτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 72,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε στο 78,5%.

Αντίθετα, το 1995, στους μισθωτούς που δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας, η μέση ωριαία αμοιβή

των γυναικών έφτανε στο 82,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999, το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 53,1%.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά

Η διαφορά της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Η επίδραση της διάρθρωσης της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα.

Στο προηγούμενο μέρος της μελέτης η ανάλυση εστιάστηκε στην ανάλυση του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες στους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους. Η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος βασίστηκε στη σύγκριση των αμοιβών των δύο φύλων για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας (μέση ωριαία αμοιβή σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και χωρίς τις αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση). Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα υπολογίστηκε για τις τιμές που μπορούν να λάβουν τα ατομικά χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών και των θέσεων εργασίας τους (π.χ. το μισθολογικό χάσμα στις ηλικιακές ομάδες, στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης, στα ατομικά επάγγελμα κλπ).

Παράλληλα, για κάθε ένα από τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης υπολογίστηκε το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό κενό ή η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μισθολογικό κενό του κλάδου, το ποιο δηλαδή θα ήταν το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στις επιμέρους τιμές ή κατηγορίες του κάθε χαρακτηριστικού ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

Η εκτίμηση της επίδρασης του κάθε χαρακτηριστικού απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα (μείωση ή αύξηση του μισθολογικού χάσματος) γίνονταν αποδεκτή στη βάση της υπόθεσης ότι σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά απασχόλησης οι άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν παρουσίαζαν διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης τους. Ωστόσο, η υπόθεση αυτή δεν ισχύει,

γεγονός που προέκυψε και από την ανάλυση των στοιχείων της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στα χαρακτηριστικά αυτά.

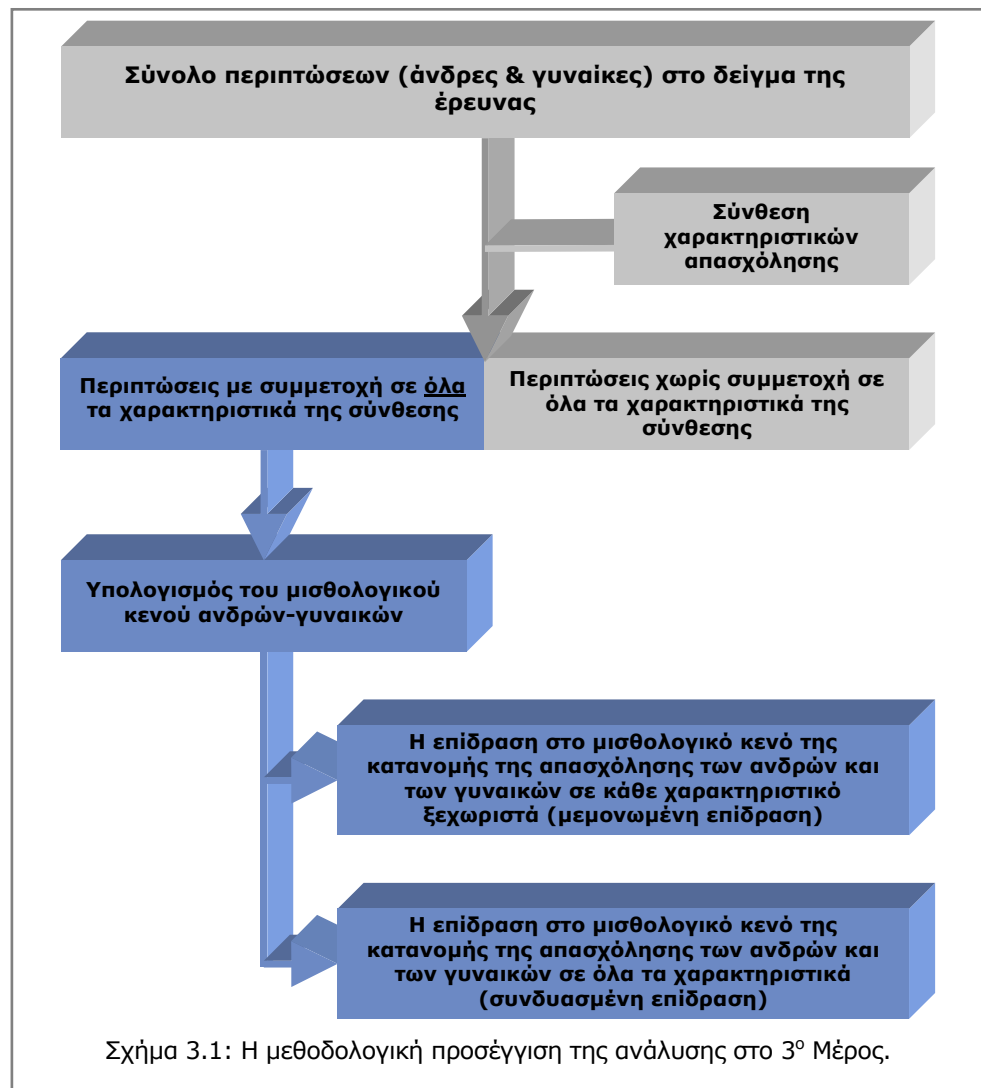
Στο παρόν, τρίτο μέρος της μελέτης το ενδιαφέρον της ανάλυσης εστιάζεται σε δύο σημεία. Το πρώτο σημείο αφορά τον *υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος στη βάση ενός κοινού συνόλου χαρακτηριστικών απασχόλησης και στα δύο φύλα*. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται μόνο για τις περιπτώσεις των μισθωτών (ανδρών ή γυναικών) που έχουν όμοια-κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης (π.χ. έχουν ταυτόχρονα την ίδια ηλικία, την ίδια οικογενειακή κατάσταση, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα, σε επιχειρήσεις ίδιου μεγέθους κα.). Η ταυτόχρονη εξέταση μίας σειράς κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος επιτρέπει στην καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας των ανισοτήτων στις αμοιβές των δύο φύλων. Αυτό επιτυγχάνεται καθώς συγκρίνονται μόνο εκείνες οι περιπτώσεις των μισθωτών για τις οποίες υπάρχει *πλήρης αντιστοίχιση δεδομένων για όλα τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά ανάμεσα στα δύο φύλα*. Έτσι, από τους υπολογισμούς εξαιρούνται οι περιπτώσεις μισθωτών (άνδρες και γυναίκες) που δεν έχουν όμοια-κοινά χαρακτηριστικά και επομένως η σύγκριση των αμοιβών τους δεν μπορεί να γίνει σε μία κοινή βάση και για τα δύο φύλα.

Το δεύτερο σημείο της ανάλυσης αφορά τον υπολογισμό της επίδρασης που έχει στο μισθολογικό χάσμα, η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Η επίδραση αυτή υπολογίζεται *μεμονωμένα*, δηλαδή για κάθε ένα χαρακτηριστικό απασχόλησης ξεχωριστά (όπως και στην περίπτωση του δεύτερου μέρους της μελέτης), ενώ παράλληλα υπολογίζεται και η *συνδυασμένη και ταυτόχρονη επίδραση όλων των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών απασχόλησης* (η επίδραση όλων μαζί των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών στο μισθολογικό χάσμα).

Στην πρώτη ενότητα του τρίτου μέρους της μελέτης περιγράφεται αναλυτικότερα η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τους υπολογισμούς για τα δύο παραπάνω σημεία της ανάλυσης, ενώ στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών που πραγματοποιήθηκαν.

Η ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΤΩΝ ΥΠΟΛΟΓΙΣΜΩΝ

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τον υπολογισμό του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά εφαρμόστηκε για τον κλάδο του λιανικού εμπορίου, για τον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και για τον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, καθώς μόνο για αυτούς τους κλάδους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην εφαρμογή της παρακάτω μεθοδολογίας (βλέπε Σχήμα 3.1).



Αναλυτικότερα, για τον υπολογισμό του μέσου μισθολογικού χάσματος των μισθωτών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης δημιουργήθηκαν αρχικά οι συνθέσεις των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων. Για κάθε ένα εξεταζόμενο κλάδο δημιουργήθηκε μία διαφορετική σύνθεση κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του

κάθε κλάδου όπως αυτά προέκυψαν από τα αποτελέσματα της ανάλυσης του πρώτου και δευτέρου μέρους της μελέτης.

Πίνακας 3.1. Οι συνθέσεις χαρακτηριστικών απασχόλησης στους εξεταζόμενους κλάδους

Κλάδος	Χαρακτηριστικά απασχόλησης
Λιανικό εμπόριο	Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα
	Ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου
	Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης
	Μέγεθος επιχείρησης
	Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM)
	Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων
	Ηλικία
	Οικογενειακή κατάσταση
	Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση
	Επίπεδο εκπαίδευσης
Υπηρεσίες τουρισμού	Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα
	Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης
	Μέγεθος επιχείρησης
	Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM)
	Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων
	Ηλικία
	Οικογενειακή κατάσταση
	Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση
	Επίπεδο εκπαίδευσης
Τραπεζικές υπηρεσίες	Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης
	Μέγεθος επιχείρησης
	Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM)
	Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων
	Ηλικία
	Οικογενειακή κατάσταση
	Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση
	Επίπεδο εκπαίδευσης

Στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** η σύνθεση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης αφορά τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα με συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου και περιέχει συνολικά 10 χαρακτηριστικά απασχόλησης. Στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** εξετάζονται συνολικά 9 χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα, ενώ στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** τα 8 συνολικά χαρακτηριστικά απασχόλησης της σύνθεσης που δημιουργήθηκε αφορούν τους μισθωτούς σε όλους τους τύπους οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Παράλληλα, σε όλους κλάδους τα στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν αφορούν τους

μισθωτούς σε θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή απασχόληση. Στον Πίνακα 3.1 παρουσιάζονται αναλυτικά οι συνθέσεις των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Σε κάθε εξεταζόμενο κλάδο, από το σύνολο των περιπτώσεων του δείγματος της έρευνας (άνδρες και γυναίκες) επιλέχθηκαν εκείνες οι περιπτώσεις που εμφάνιζαν συμμετοχή **σε όλες τις τιμές των κοινών χαρακτηριστικών της σύνθεσης που είχε δημιουργηθεί για τον κάθε κλάδο**. Στη συνέχεια επιλέχθηκαν μόνο οι περιπτώσεις εκείνες όπου **και τα δύο φύλα εμφανίζουν συμμετοχή σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλησης της σύνθεσης που δημιουργήθηκε για κάθε κλάδο**. Οι περιπτώσεις αυτές συνιστούν την κοινή βάση σύγκρισης των αμοιβών των δύο φύλων. Αντίθετα, δεν επιλέχθηκαν οι περιπτώσεις εκείνες που μόνο το ένα από τα δύο φύλα εμφανίζει συμμετοχή σε όλα τα χαρακτηριστικά της σύνθεσης που είχε δημιουργηθεί για τον κάθε κλάδο.

Η επιλογή μόνο των περιπτώσεων όπου και τα δύο φύλα εμφανίζουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης επιτρέπει στην καλύτερη προσέγγιση και εκτίμηση του μεγέθους της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα. Αυτό επιτυγχάνεται καθώς, από τη μία πλευρά επιλέγονται οι περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία και για τα δύο φύλα και κατά συνέπεια μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους κατά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος, ενώ από την άλλη πλευρά με την χρήση των παραπάνω συνθέσεων χαρακτηριστικών απασχόλησης στον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος, προσεγγίζεται –όσο είναι δυνατόν– η έννοια της «όμοιας» ή «ίσης» εργασίας στα δύο φύλα.

Για παράδειγμα, μπορεί να υπολογιστεί το ποιο είναι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης (π.χ. το ίδιο επάγγελμα, την ίδια ηλικία, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση που εργάζονται, να εργάζονται στο ίδιο μέγεθος επιχείρησης κλπ). Έτσι, το μισθολογικό χάσμα που μπορεί να υπολογιστεί από αυτές τις περιπτώσεις αποτελεί έναν πιο ακριβή υπολογισμό του μεγέθους της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στη συνέχεια, τα χαρακτηριστικά της κάθε σύνθεσης αναπτύσσονται πλήρως στις (ποιοτικές ή ποσοτικές) τιμές που μπορούν να εμφανίσουν. Το σύνολο αυτών των τιμών σχηματίζει μία αρκετά εκτεταμένη μήτρα στην οποία περιέχονται όλοι οι συνδυασμοί των χαρακτηριστικών της απασχόλησης των μισθωτών. Κάθε μία εγγραφή αυτή της μήτρας είναι **μοναδική και εκφράζει ένα συγκεκριμένο συνδυασμό χαρακτηριστικών απασχόλησης** (επάγγελμα- μέγεθος επιχείρησης – ηλικία – καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας –

χρόνια υπηρεσίας – επίπεδο εκπαίδευσης – οικογενειακή κατάσταση κλπ). Για κάθε μοναδικό συνδυασμό χαρακτηριστικών απασχόλησης υπολογίζεται η μέση ωριαία αμοιβή στο κάθε φύλο και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ένα παράδειγμα της μήτρας των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.2.

Πίνακας 3.2. Μήτρα συνδυασμών των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης – Υπολογισμός της μέσης ωριαίας αμοιβής του κάθε φύλου και του μισθολογικού χάσματος

Συνδυασμός	Ατομικό επάγγελμα	Μέγεθος επιχείρησης	Ηλικιακή Ομάδα	Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας	Χρόνια υπηρεσίας	Επίπεδο εκπαίδευσης	Οικογενειακή κατάσταση	Αριθμός ανδρών	Μέση ωριαία αμοιβή ανδρών	Αριθμός Γυναικών	Μέση ωριαία αμοιβή γυναικών	Μισθολογικό Χάσμα
1	A	1	1	ΝΑΙ	1	A	0	##	A1	##	Γ1	Γ1/A1
2	B	1	2	ΟΧΙ	2	B	1	##	A2	##	Γ2	Γ2/A2
3	Γ	2	3	ΟΧΙ	1	B	1	##	A3	##	Γ3	Γ3/A3
4	Δ	2	2	ΟΧΙ	3	Γ	0	##	A4	##	Γ4	Γ4/A4
5	E	3	4	ΝΑΙ	4	E	1	##	A5	##	Γ5	Γ5/A5
6	ΣΤ	4	5	ΝΑΙ	5	Δ	0	##	A6	##	Γ6	Γ6/A6
...

Με τη βοήθεια της μήτρας συνδυασμών γίνεται ο υπολογισμός της επίδρασης που έχει η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα χαρακτηριστικά απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα. Ο υπολογισμός αυτός όπως αναφέρθηκε παραπάνω γίνεται με δύο τρόπους:

- για κάθε ένα χαρακτηριστικό της απασχόλησης των μισθωτών ξεχωριστά (π.χ. ποια είναι η επίδραση του κάθε ένα χαρακτηριστικού απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα υπόλοιπα χαρακτηριστικά ήταν ίδια), και
- η ταυτόχρονη και συνδυασμένη επίδραση που έχει στο μισθολογικό χάσμα η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε όλα τα χαρακτηριστικά, στο σύνολο δηλαδή των μοναδικών συνδυασμών χαρακτηριστικών απασχόλησης που περιέχονται στη μήτρα συνδυασμών

που κατασκευάστηκε για κάθε ένα από τους εξεταζόμενους κλάδους (π.χ. ποιο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ήταν ίδια σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης των μισθωτών σε κάθε κλάδο).

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΚΟΙΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΟΥ ΛΙΑΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ

Από τη συνολική μισθωτή απασχόληση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το 26,7% των ανδρών και το 38,8% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο (Πίνακας 3.3). Τα δύο παραπάνω τμήματα της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών αποτελούν τη βάση σύγκρισης των αμοιβών των δύο φύλων. Από τη σύγκριση της μέση ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων υπολογίστηκε το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης.

Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 90,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το μισθολογικό χάσμα ήταν μεγαλύτερο (η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών).

Πίνακας 3.3. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Συμμετοχή στη συνολική απασχόληση του κλάδου, αμοιβές και μισθολογικό χάσμα, 1995¹.

	Κατανομή της απασχόλησης (%) ²		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών ³
	Άνδρες	Γυναίκες			
Σύνολο κλάδου και επιλεγμένα επαγγέλματα					
Υπάλληλοι γραφείου	47,7	48,4	97	107	99,3
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	53,3	59,8	102	96	85,0
Σύνολο κλάδου	26,7	38,8	100	100	90,2
Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου⁴					92,5
Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες⁴					
Υπάλληλοι γραφείου					106,7
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων					82,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Πρόκειται για τη συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης του κάθε φύλου για το επάγγελμα ή τον κλάδο στον οποίο αναφέρεται.
- 3: Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών (μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών).
- 4: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποια θα ήταν η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα κοινά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας για κάθε εξεταζόμενο κλάδο και επάγγελμα (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο).

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων -στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης- στο μισθολογικό χάσμα (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί *αύξηση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης (σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν -βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν σημαντικά*, κατά 2,3% (σε 92½% από 90,2% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»* η συμμετοχή των δύο φύλων στη σύνθεση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 47,7% για τους άνδρες και περίπου στο 48½% στις γυναίκες. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα και στις θέσεις με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι 7% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 3% μικρότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι ιδιαίτερα μικρό, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 99,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν σημαντικά μικρότερο (85,9%).

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί την *ελαχιστοποίηση* του μισθολογικού χάσματος. Αντίθετα, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών θα ήταν κατά 6,7% *υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους*.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων»* η συμμετοχή των δύο φύλων στη σύνθεση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 53,3% στους άνδρες και περίπου στο 60% στις γυναίκες. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 4% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου με κοινά χαρα-

κτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 2% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου με κοινά χαρακτηριστικά. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με κοινά χαρακτηριστικά σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας όπου τα δύο φύλα έχουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 85% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν 83,6%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων -στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης- (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί την *υποχώρηση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, το μέσο μισθολογικό χάσμα θα *αυξάνονταν σημαντικά*, κατά 2,4%. (σε 82,6% από 85% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου του λιανικού εμπορίου

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου του λιανικού εμπορίου για κάθε ένα ξεχωριστά από τα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο (*μεμονωμένη επίδραση*) παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον (βλέπε Πίνακα 3.4).

Έπειτα από τους σχετικούς υπολογισμούς προκύπτει ότι **αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα** προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης και εποπτείας άλλων εργαζομένων (αύξηση κατά 1,3%), η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση με ηλικία 30-44 ετών (αύξηση κατά 0,8%) και η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση με τριτοβάθμια εκπαίδευση (αύξηση κατά 0,5%).

Πίνακας 3.4. Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995¹.

Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χάσμα (%) ²	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χάσμα
Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων	1,3	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Ηλικία	0,8	
Επίπεδο εκπαίδευσης	0,5	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	-0,4	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Μέγεθος της επιχείρησης	-0,6	
Οικογενειακή κατάσταση	-0,7	
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	-0,8	
Συνδυασμένη επίδραση³	2,3	

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **στο συγκεκριμένο μόνο χαρακτηριστικό** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **σε όλα τα χαρακτηριστικά** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά **μείωση του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο** προκαλεί η μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση του κλάδου με χρόνο υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση άνω των 6 ετών (-0,8%), η συγκριτικά μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση των έγγαμων γυναικών (-0,7%) και η μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε επιχειρήσεις μεγέθους 1-9 μισθωτών (-0,6%). Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες είναι οριακή (-0,4%). Ο αριθμός των μισθωτών που κατανέμεται στα επαγγέλματα –εκτός από τα δύο που παρουσιάστηκαν παραπάνω- είναι αρκετά μικρός. Κατά συνέπεια η εξαγωγή συμπερασμάτων με βάση την κατανομή της απασχόλησης στα υπόλοιπα επαγγέλματα παρουσιάζει αδυναμίες και πιθανόν να είναι εσφαλμένη λόγω της μικρής στατιστικής αξιοπιστίας των σχετικών μεγεθών.

Τα παραπάνω ποσοστά στις παρενθέσεις αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμα των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η συνδυασμένη επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενο σημείο της παρούσας ενότητας φτάνει στο 2,3%.

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΚΟΙΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το 25% των ανδρών και το 28½% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν μικρότερο και έφτανε στο 84,6%.

Πίνακας 3.5. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Συμμετοχή στη συνολική απασχόληση του κλάδου, αμοιβές και μισθολογικό χάσμα, 1995¹.

	Κατανομή της απασχόλησης (%) ²		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών ³
	Άνδρες	Γυναίκες			
Σύνολο κλάδου και επιλεγμένα επαγγέλματα					
Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	34,8	61,3	104	100	83,5
Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	48,2	17,7	99	98	86,0
Σύνολο κλάδου	25,0	28,5	100	100	86,8
Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου⁴					90,2
Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες⁴					
Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας					83,1
Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων					95,9

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2: Πρόκειται για τη συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης του κάθε φύλου για το επάγγελμα ή τον κλάδο στον οποίο αναφέρεται.
- 3: Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών (μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών).
- 4: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποια θα ήταν η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα κοινά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας για κάθε εξεταζόμενο κλάδο και επάγγελμα (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο).

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης του κλάδου (*συνδυασμένη επίδραση*) στο μισθολογικό χάσμα προκαλεί *διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρι-

σμού αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν (βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν σημαντικά* κατά 3,4% (σε 90,2% από 86,8% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας»** η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι μεγαλύτερη από αυτή στο σύνολο του κλάδου. Περίπου το 35% των ανδρών και το 61½% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από αυτούς τους συνδυασμούς. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση αμοιβή τους είναι κατά 4% υψηλότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι *μεγαλύτερο* από το μισθολογικό χάσμα του συνόλου των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας όπου τα δύο φύλα έχουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν μικρότερο και έφτανε στο 81½%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων -στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης- (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί *μικρή υποχώρηση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα *αυξάνονταν οριακά* κατά 0,4% (σε 83,1% από 83½% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των **«ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων»** η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 48,2% του συνόλου των ανδρών και περίπου στο 18% του συνόλου των γυναικών. Η μέση

ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 2% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 1% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από μισθολογικό χάσμα στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματική ομάδας όπου τα δύο φύλα έχουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στο 95,2%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων -στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης- (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί *μεγάλη διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν* περίπου κατά 10% (σε 95,9% από 86% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα για κάθε ένα ξεχωριστά από τα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Ουσιαστική *αύξηση του μισθολογικού χάσματος* προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε δύο (2) χαρακτηριστικά. Σε ένα (1) χαρακτηριστικό απασχόλησης, η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μικρή μείωση του μισθολογικού χάσματος, ενώ στα

υπόλοιπα χαρακτηριστικά η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων έχει οριακή επίδραση στο μισθολογικό χάσμα.

Πίνακας 3.6. Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995¹.

Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χάσμα (%) ²	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χάσμα
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	1,1	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Μέγεθος της επιχείρησης	0,9	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	0,4	
Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων	0,1	
Επίπεδο εκπαίδευσης	0,1	
Ηλικία	0,0	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Οικογενειακή κατάσταση	-0,6	
Συνδυασμένη επίδραση³	3,4	

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **στο συγκεκριμένο μόνο χαρακτηριστικό** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **σε όλα τα χαρακτηριστικά** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

Ειδικότερα, η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση με χρόνους υπηρεσίας άνω των 6 ετών (όπου η αμοιβή και στα δύο φύλα είναι σημαντικά υψηλότερη από τη συνολική μέση αμοιβή του κάθε φύλου) διευρύνει το μισθολογικό χάσμα κατά 1,1%. Αντίστοιχα, η μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση των μικρότερων σε μέγεθος επιχειρήσεων και ειδικότερα κάτω των 50 μισθωτών (όπου οι αμοιβές των γυναικών είναι γενικά μικρότερες) διευρύνει το μισθολογικό χάσμα κατά 0,9%. Από την άλλη πλευρά, **μείωση του μισθολογικού χάσματος** κατά 0,6% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση των έγγαμων γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Τα παραπάνω ποσοστά αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμα των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η συνδυασμένη επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενο σημείο της παρούσας ενότητας φτάνει στο 3,4%.

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΜΕ ΚΟΙΝΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗΣ ΣΤΟΝ ΚΛΑΔΟ ΤΩΝ ΤΡΑΠΕΖΙΚΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η συμμετοχή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με τους δύο προηγούμενους κλάδους. Το 48,6% των ανδρών και το 61% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο φτάνει στο 87,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στο 76,9%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί *σημαντική διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν (βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν* κατά 5,8% (σε 93,1% από 87,3% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά).

Η μεγαλύτερη συμμετοχή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά είναι εμφανής σε τέσσερις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, στις οποίες έγιναν οι σχετικοί υπολογισμοί και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«λοιπών επαγγελματιών»* στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών το 49,3% των ανδρών και το 67% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι κατά 18% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 28% υψηλότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα του συνόλου των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά στον κλάδο. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας, όπου τα δύο φύλα έχουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 80½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν λίγο μικρότερο και έφτανε στο 79½%.

Πίνακας 3.7. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Συμμετοχή στη συνολική απασχόληση του κλάδου, αμοιβές και μισθολογικό χάσμα, 1995¹.

	Κατανομή της απασχόλησης (%) ²		Αμοιβή Ανδρών	Αμοιβή Γυναικών	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών ³
	Άνδρες	Γυναίκες	(Μέση=100)	(Μέση=100)	
Σύνολο κλάδου και επιλεγμένα επαγγέλματα					
Λοιποί επαγγελματίες	49,3	67,0	128	118	80,6
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	44,1	43,3	101	103	88,8
Υπάλληλοι γραφείου	72,2	80,7	91	94	90,1
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	37,4	58,0	87	93	94,1
Σύνολο κλάδου	48,6	61,1	100	100	87,3
Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου⁴					93,1
Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες⁴					
Λοιποί επαγγελματίες					104,2
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων					98,7
Υπάλληλοι γραφείου					91,9
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών					96,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Πρόκειται για τη συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης του κάθε φύλου για το επάγγελμα ή τον κλάδο στον οποίο αναφέρεται.
- 3:** Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών (μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών).
- 4:** Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποια θα ήταν η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα κοινά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας για κάθε εξεταζόμενο κλάδο και επάγγελμα (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο).

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί

ανατροπή της εικόνας του μισθολογικού χάσματος υπέρ των γυναικών. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών θα ήταν κατά 4,2% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους.

Στην επαγγελματική ομάδα των **«ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»** η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 44% του συνόλου των ανδρών και περίπου στο 43% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 3% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 1% μεγαλύτερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε περίπου στο 78%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί *μεγάλη διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα μειώνονταν περίπου κατά 10%. (σε 99% από 89% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων γραφείου»** η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλή και φτάνει στο 72% του συνόλου των ανδρών και περίπου στο 81% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 6% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 9% μικρότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 90,1% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο

σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν ελαφρά μικρότερο και έφτανε στο 88,8%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί *διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν* περίπου κατά 1,8%. (σε 91,9% από 90,1% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»** στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει περίπου στο 37½% του συνόλου των ανδρών και στο 58% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 7% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 13% μικρότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 94,1% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στο 84%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί *διεύρυνση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα *μειώνονταν* περίπου κατά 2,5%. (σε 96,6% από 94,1% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών

Αναλύοντας την επίδραση της υφιστάμενης κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα για κάθε ένα ξεχωριστά από τα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών (μεμονωμένη επίδραση) προκύπτει ότι η επίδραση ορισμένων χαρακτηριστικών είναι ιδιαίτερα υψηλή.

Αύξηση του μισθολογικού χάσματος προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε 4 χαρακτηριστικά, ενώ μείωση του μισθολογικού χάσματος προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε 2 χαρακτηριστικά.

Πίνακας 3.8. Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995¹.

Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χάσμα (%) ²	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χάσμα
Ηλικία	2,9	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	2,6	
Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων	2,5	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	1,5	
Οικογενειακή κατάσταση	0,0	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Επίπεδο εκπαίδευσης	-0,6	
Μέγεθος της επιχείρησης	-0,8	
Συνδυασμένη επίδραση³	5,8	

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

- 1:** Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
- 2:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **στο συγκεκριμένο μόνο χαρακτηριστικό** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3:** Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών **σε όλα τα χαρακτηριστικά** ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

Ειδικότερα **αύξηση του μισθολογικού χάσματος** κατά 2,9% προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (όπου η μέση αμοιβή είναι σημαντικά υψηλότερη). Αντίστοιχα, η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση με χρόνο υπηρεσίας άνω των 18 ετών (όπου οι αμοιβές είναι γενικά μεγαλύτερες) διευρύνει το μισθολογικό χάσμα κατά 2,6%. Πα-

ράλληλα, αύξηση του μισθολογικού χάσματος κατά 2,5% προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης και εποπτείας άλλων εργαζομένων, ενώ η μικρότερη αντιπροσώπευση τους στα επαγγέλματα που είναι υψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αμείβονται περισσότερο αυξάνει το μισθολογικό χάσμα κατά 1,5%.

Από την άλλη πλευρά, **μείωση του μισθολογικού χάσματος** κατά 0,8% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις του κλάδου (όπου η μέση αμοιβή είναι μεγαλύτερη), ενώ μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,6% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών –συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση με ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕΙ).

Τα παραπάνω ποσοστά αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμα των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η συνδυασμένη επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενο σημείο της παρούσας ενότητας φτάνει στο 5,8%.

Το μισθολογικό χάσμα στα κλιμάκια αμοιβών

Η συμμετοχή των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών. Το μισθολογικό χάσμα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.

Στο τέταρτο μέρος της μελέτης το ενδιαφέρον εστιάζεται στην αποτύπωση της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών και στον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών. Στην πρώτη ενότητα του τέταρτου μέρους εξετάζεται η συμμετοχή του κάθε φύλου στα κλιμάκια αμοιβών και γίνεται σύγκριση της συμμετοχής των δύο φύλων στα διαφορετικά επίπεδα αμοιβών. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζεται η μέση διαφορά στην ωριαία αμοιβή ανάμεσα στους υψηλόμισθους και χαμηλόμισθους άνδρες και γυναίκες, ενώ στην τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στις ομάδες των υψηλότερα και χαμηλότερα μισθωτών.

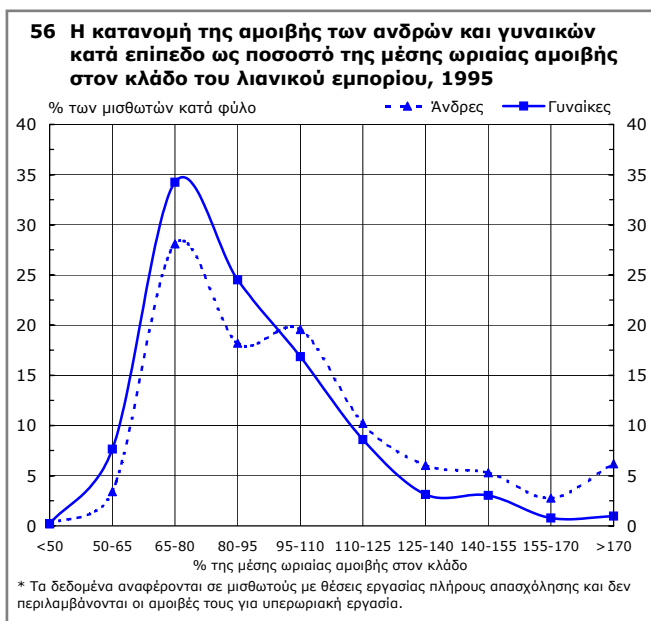
Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η Έρευνα για τη Διάρθρωση και Κατανομή των Αμοιβών της ΕΣΥΕ παρέχει αναλυτικά στοιχεία με τα οποία μπορεί διαμορφωθεί μία ολοκληρωμένη εικόνα για τη συμμετοχή των δύο φύλων στα κλιμάκια ή επίπεδα αμοιβών. Με τα αποτελέσματα της ανάλυσης που ακολουθεί επιχειρείται να αποτυπωθεί και να συγκριθεί ο βαθμός στον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται στα κατώτερα, μεσαία και ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια του κλάδου και του επαγγέλματος που ανήκουν. Τα κλιμάκια-επίπεδα αμοιβής εκφράζονται ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής του συνόλου των μισθωτών στον κλάδο ή/και στο επάγγελμα που αυτά αναφέρονται.

Στο σύνολο του **κλάδου του λιανικού εμπορίου** το τμήμα των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο) είναι *υπερδιπλάσιο* από το αντίστοιχο τμήμα των ανδρών (το 7,9% στις γυναίκες έναντι του 3,6% στους άνδρες). Το 46% των ανδρών και το 59% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής των μισθωτών στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής των μισθωτών του κλάδου (95-110%) λαμβάνει το 19,6% των ανδρών έναντι του 17% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 16% των ανδρών και περίπου το 12% των

γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών, η αντιπροσώπευση των ανδρών είναι περίπου *τριπλάσια* της αναλογίας των γυναικών (14,2% στους άνδρες έναντι 4,8% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «**πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων**», στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η ανισότητα στην κατανομή των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών είναι μεγαλύτερη από το σύνολο του κλάδου. Το 2,2% των γυναικών βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο), ενώ μηδενική είναι η αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών. Το 45% των ανδρών και το 67% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 19,3% των ανδρών έναντι του 17½% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 19½% των ανδρών και το 10% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ωριαία αμοιβή

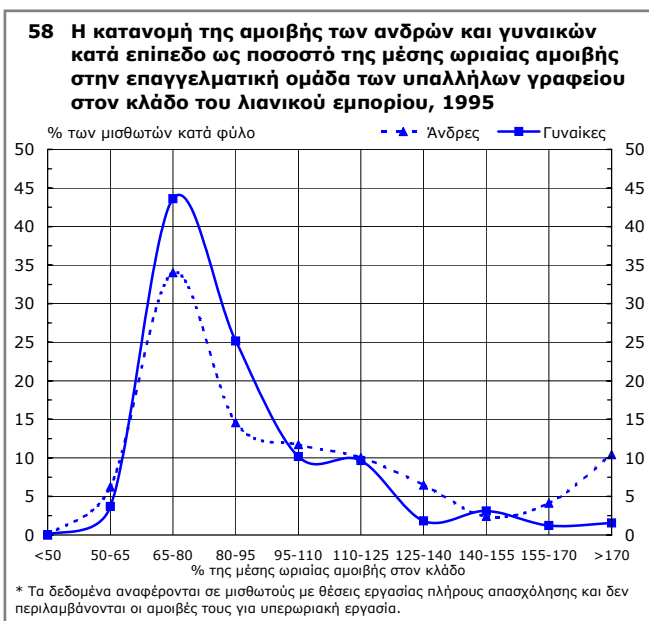


είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι περίπου πενταπλάσια της αναλογίας των γυναικών (16,1% στους άνδρες έναντι 3,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (6,2% έναντι 3,7% των γυναικών). Περίπου το 48% των ανδρών και το 69% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 11,7% των ανδρών έναντι

του 10,2% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 16½% των ανδρών και το 11½% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι πάνω από 2½ φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 17% στους άνδρες έναντι 6% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων», όπως παρουσιάστηκε στη δεύτερη ενότητα της μελέτης, οι γυναίκες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή κατά μέσο όρο με 10% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή που λαμβάνουν οι άνδρες. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι το περιορισμένο εύρος της κλιμάκωσης των αμοιβών στους άνδρες τόσο σε σύγκριση με τις αμοιβές των γυναικών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα όσο και σε σύγκριση με την αμοιβή των ανδρών σε άλλες επαγγελματικές ομάδες. Ειδικότερα, περίπου το 89% των ανδρών συγκεντρώνεται στα μεσαία κλιμάκια αμοιβών (80-110% της μέσης ωριαίας αμοιβής της ομάδα), έναντι του 44% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή

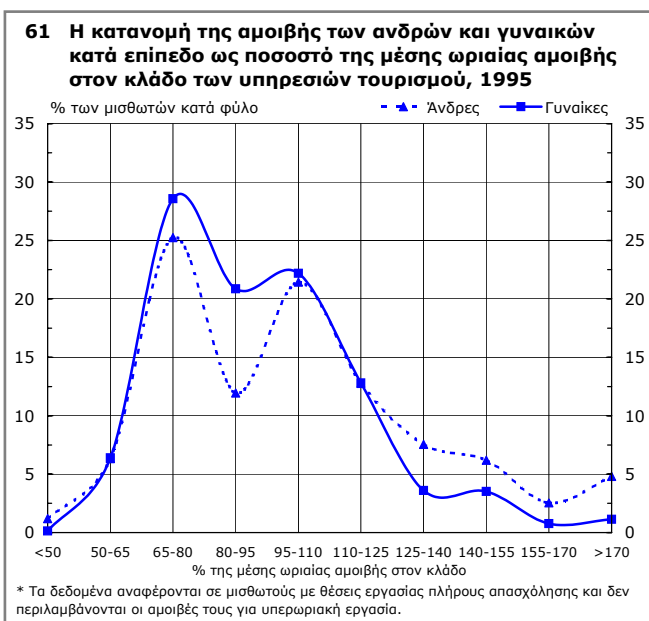
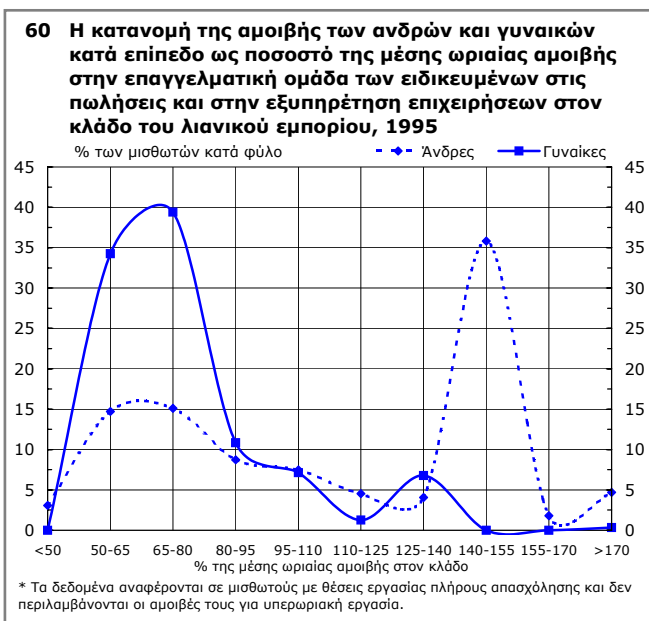


πάνω από 10% υψηλότερη της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 11% των ανδρών, ενώ η αντίστοιχη αναλογία στις γυναίκες είναι περίπου τετραπλάσια (43%).

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων», όπως παρουσιάστηκε στη δεύτερη ενότητα της μελέτης, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με 32½% χαμηλότερη αμοιβή από τους άνδρες. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών σε αυτή

την επαγγελματική ομάδα είναι από τη μία πλευρά η συγκέντρωση των γυναικών στα χαμηλά κλιμάκια αμοιβών, ενώ από την άλλη πλευρά οι άνδρες συγκεντρώνονται έντονα στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών. Ειδικότερα, περίπου το 74% των γυναικών λαμβάνει ωριαία αμοιβή μικρότερη του 80% της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας. Η αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών στα ίδια κλιμάκια αμοιβών είναι επίσης αρκετά υψηλή και φτάνει στο 33%. Από την άλλη πλευρά, με ωριαία αμοιβή τουλάχιστον 40% υψηλότερη της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 42% των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των γυναικών σε αυτά τα κλιμάκια αμοιβών είναι σχεδόν μηδενική.

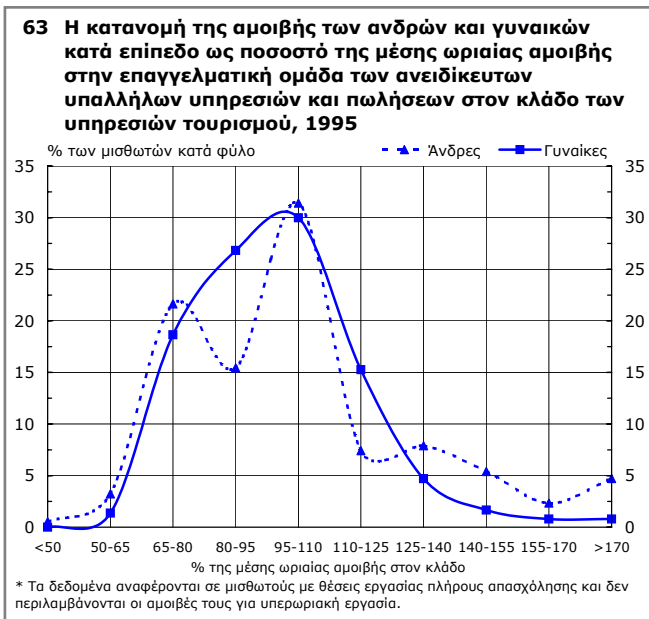
Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αναλογία των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο) είναι μικρότερη από την αναλογία των ανδρών (6,5% στις γυναίκες έναντι 7,5% στους άνδρες). Το 37% των ανδρών και το 49% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 21,4% των ανδρών έναντι του 22% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή



κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 20% των ανδρών και το 16½% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών (πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου) η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 2½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (13½% στους άνδρες έναντι 5,4% στις γυναίκες).

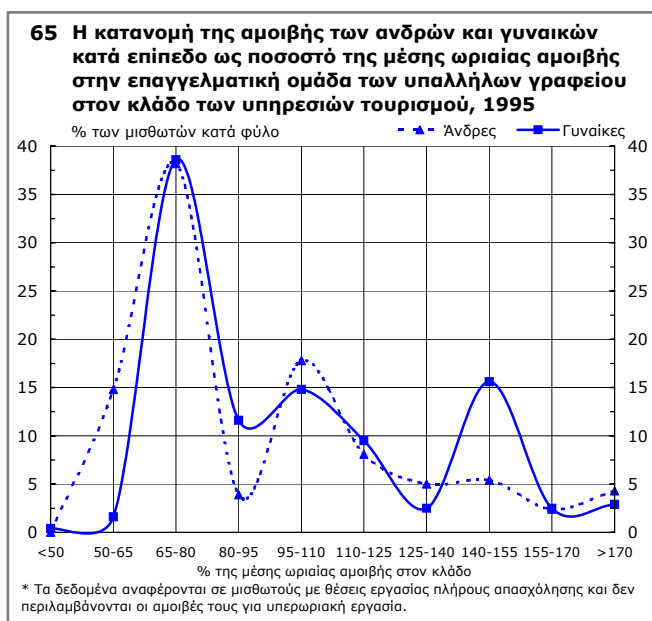
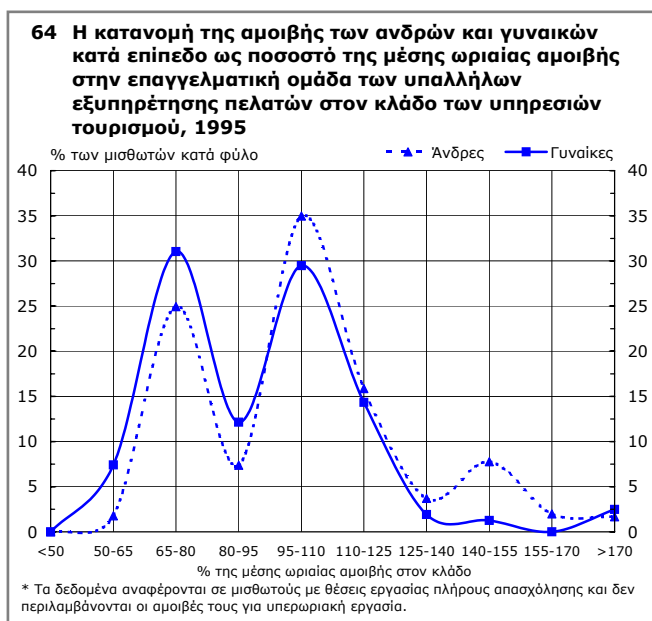
Στην επαγγελματική ομάδα των «**υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας**» η συμμετοχή των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι διπλάσια από τη συμμετοχή των ανδρών

(6,1% στους άνδρες έναντι 12,7% στις γυναίκες). Περίπου το 39% των ανδρών και το 58½% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας λαμβάνει περίπου το 19½% των ανδρών έναντι περίπου του 16% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 22% των ανδρών και το 11% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι 6½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (13,2% στους άνδρες έναντι 2,1% στις γυναίκες).



Στην επαγγελματική ομάδα των «**ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων**» η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 2½ φορές μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (3,8% έναντι 1,4% των γυναικών). Περίπου το 37% των ανδρών και το 45½% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης

ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 31½% των ανδρών έναντι του 30% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον στην επαγγελματική ομάδα λαμβάνει περίπου το 15% των ανδρών και το 20% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι περίπου 4 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 12,4% στους άνδρες έναντι 3,2% στις γυναίκες).



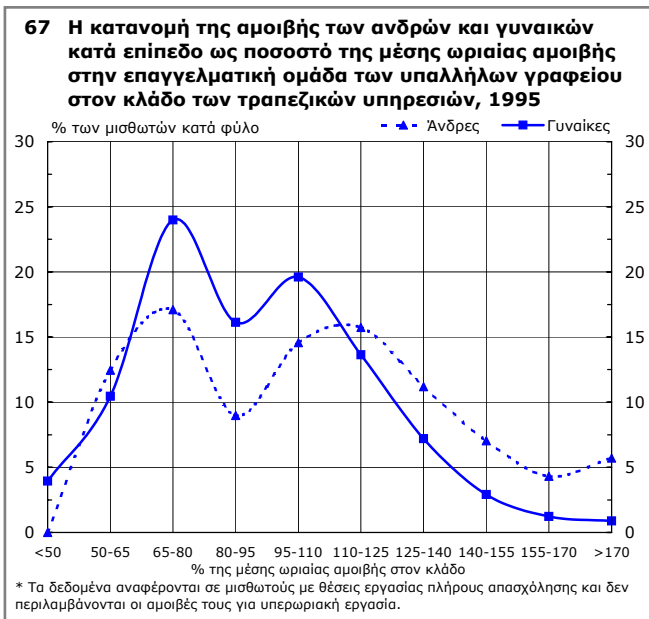
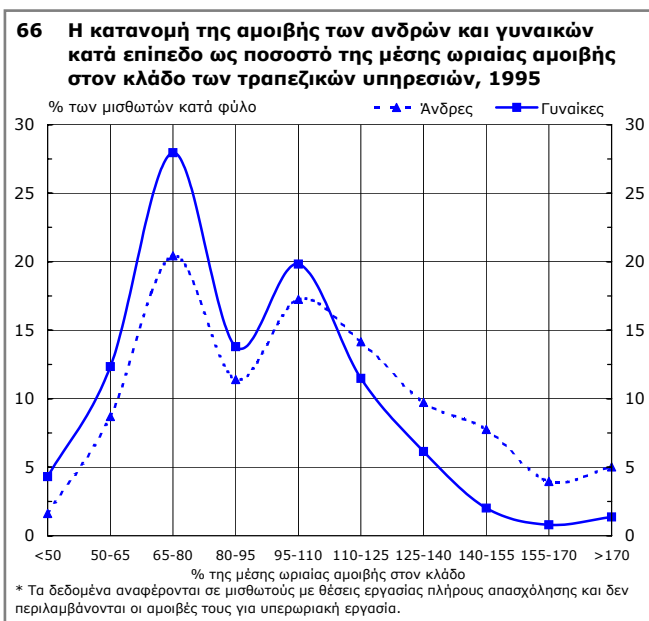
Στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών*» η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 4½ φορές μικρότερη από αυτή των γυναικών (1,8% έναντι 7,4% των γυναικών). Περίπου το 32% των ανδρών και το 43% των γυναικών αμείβονται με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας λαμβάνει περίπου το 35% των ανδρών έναντι του 29½% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 19½% των ανδρών και το 16% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή της επαγγελματικής ομάδας η αναλογία των ανδρών είναι περίπου 3 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 11,4% στους άνδρες έναντι 3,7% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων γραφείου*» στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, περίπου το 41% των γυναικών λαμβάνει ωριαία αμοιβή μικρότερη του 80% της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο. Το αντίστοιχο μερίδιο στους άνδρες είναι

υψηλότερο και φτάνει στο 53%. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών (με ωριαία αμοιβή τουλάχιστον 40% υψηλότερη της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής αμοιβής στον κλάδο) φτάνει το 21% έναντι του 12% στους άνδρες.

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** παρατηρείται γενικά μεγαλύτερη συμμετοχή μισθωτών -και των δύο φύλων- στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών συγκριτικά με τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και τον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Η αναλογία των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο) είναι μεγαλύτερη από την αναλογία των ανδρών

(16,6% στις γυναίκες έναντι 10,3% στους άνδρες). Περίπου το 32% των ανδρών και το 42% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 17% των ανδρών έναντι περίπου του 20% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 24% των ανδρών και το 17½% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών (πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου) η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 4 φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (16,7% στους άνδρες έναντι 4,2% στις γυναίκες).

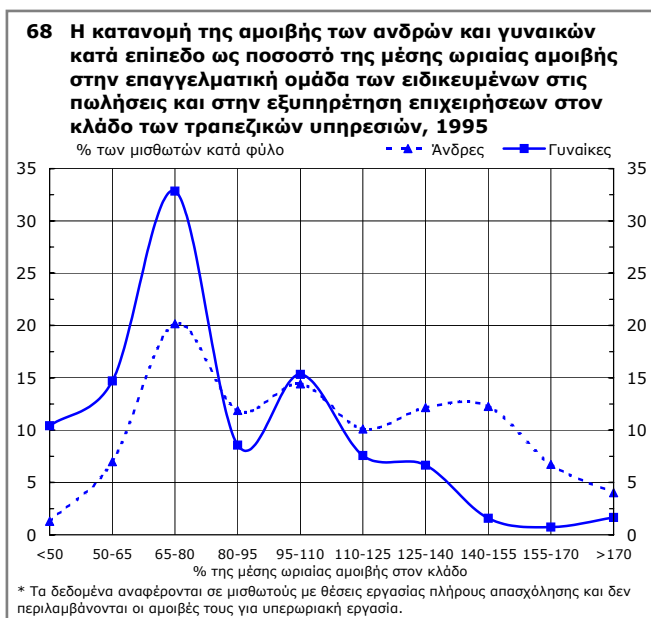


Στην επαγγελματική ομάδα των «**υπαλλήλων γραφείου**» η συμμετοχή των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των ανδρών (12,4% στους άνδρες έναντι 14,4% στις γυναίκες). Περίπου το 26% των ανδρών και το 40% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επί-

πεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 14½% των ανδρών έναντι περίπου του 19½% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 27% των ανδρών και το 21% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 3½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (17,1% στους άνδρες έναντι 5% στις γυναίκες).

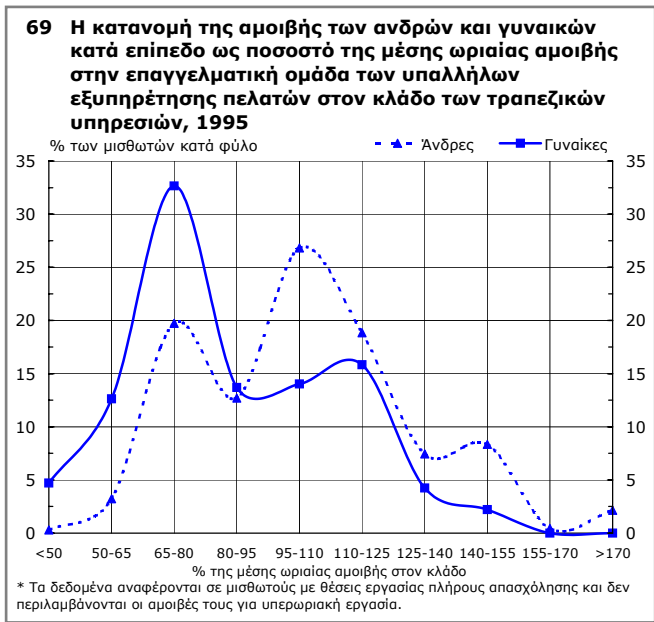
Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών είναι από τη μία πλευρά η συγκέντρωση των γυναικών στα χαμηλά κλιμάκια αμοιβών, ενώ από την άλλη πλευρά στους άνδρες παρουσιάζεται υψηλή συμ-

μετοχή στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών. Αναλυτικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 3 φορές μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (8,3% στους άνδρες έναντι 25,1% στις γυναίκες). Περίπου το 32% των ανδρών και το 41½% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 14½% των ανδρών έναντι του 15,3% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το



22½% των ανδρών και το 14% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 6 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (23% στους άνδρες έναντι 4% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 5 φορές μικρότερη από αυτή των γυναικών (3½% έναντι 17,3% των γυναικών). Περίπου το 32½% των ανδρών και το 46½% των γυναικών αμείβονται με το 65-95% της μέσης αμοιβής στον κλάδο, ενώ αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 27% των ανδρών έναντι του 14% των γυναικών. Αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 26½% των ανδρών και το 20% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η αμοιβή είναι πάνω



από 40% υψηλότερη από τη μέση αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι 5 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 11% στους άνδρες έναντι 2,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου ίδια με αυτή των γυναικών (9,7% έναντι 9,3% των γυναικών). Περίπου το 31½% των ανδρών και το 66% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 17% των ανδρών έναντι του 8½% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 12½% των ανδρών και των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι περίπου 7½ φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 29,4% στους άνδρες έναντι 4% στις γυναίκες).



Η ΜΕΣΗ ΩΡΙΑΙΑ ΑΜΟΙΒΗ ΤΩΝ ΥΨΗΛΟΤΕΡΑ ΚΑΙ ΧΑΜΗΛΟΤΕΡΑ ΑΜΕΙΒΟΜΕΝΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους, οι γυναίκες συμμετέχουν με πολλαπλάσιες φορές μεγαλύτερο ποσοστό από αυτό των ανδρών στα χαμηλά κλιμάκια αμοιβών και αντίστοιχα, με πολλαπλάσιες φορές μικρότερο ποσοστό από αυτό των ανδρών στα υψηλά κλιμάκια αμοιβών. Παράλληλα, το εύρος των αμοιβών στις γυναίκες είναι σημαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Αυτό είναι περισσότερο εμφανές αν συγκριθούν οι αμοιβές των υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών στα δύο φύλα ξεχωριστά.

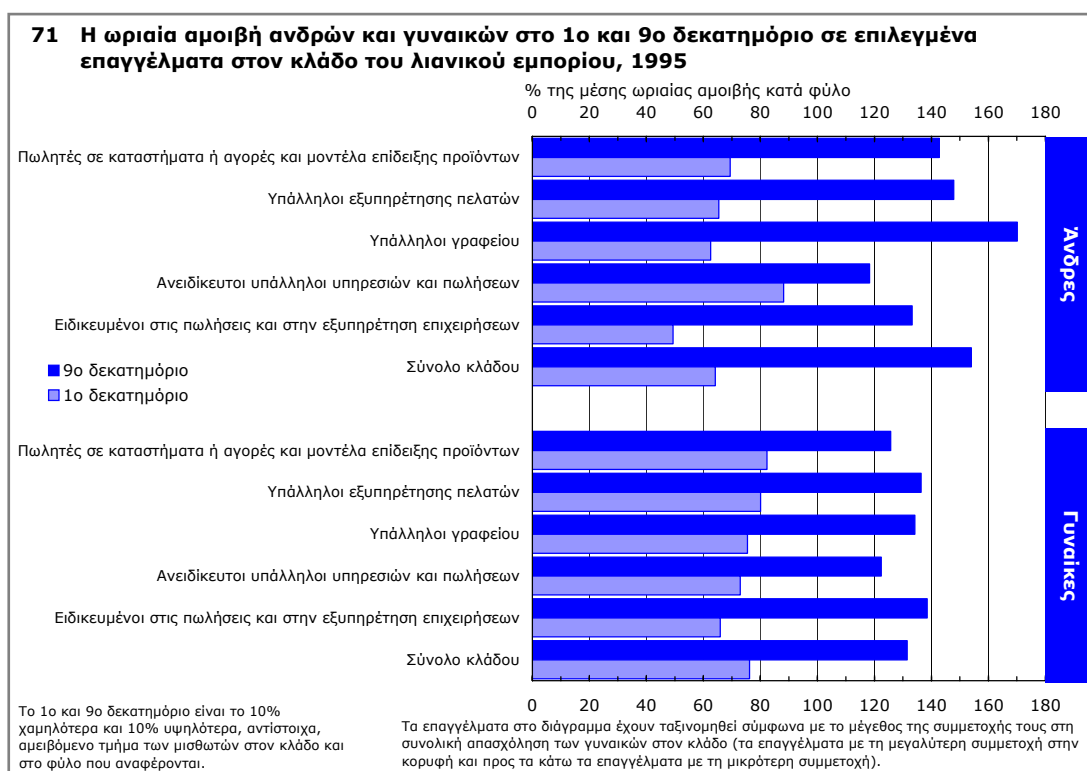
Για τις ανάγκες αυτής της εξέτασης έχουν υπολογιστεί οι ωριαίες αμοιβές των μισθωτών στο 1^ο και στο 9^ο δεκατημόριο. Ο υπολογισμός γίνεται με την κατάταξη με αύξουσα σειρά των μισθωτών σύμφωνα με το μέγεθος της ωριαίας αμοιβής τους και χωρίζοντας τους στη συνέχεια σε 10 ίσα τμήματα σύμφωνα με το πλήθος των μισθωτών. Στο 10^ο τμήμα συγκεντρώνεται το 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών και η μικρότερη ωριαία αμοιβή που περιλαμβάνεται σ' αυτό το τμήμα αποτελεί την ωριαία αμοιβή πάνω από την οποία βρίσκεται το 9^ο δεκατημόριο των μισθωτών αναφορικά με τη μέση ωριαία αμοιβή τους. Κάτω από αυτή την ωριαία αμοιβή βρίσκεται το 90% των μισθωτών και πάνω από αυτή βρίσκεται το 10% των μισθωτών.

Αντίστοιχα, στο 1^ο τμήμα της παραπάνω κατάταξης συγκεντρώνεται το 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών και η μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή που περιλαμβάνεται σ' αυτό το τμήμα αποτελεί την ωριαία αμοιβή κάτω από την οποία βρίσκεται το 1^ο δεκατημόριο των μισθωτών αναφορικά με τη μέση ωριαία αμοιβή τους. Κάτω από αυτή την ωριαία αμοιβή βρίσκεται το 10% των μισθωτών και πάνω από αυτή το 90% των μισθωτών.

Στη συνέχεια, η ωριαία αμοιβή των μισθωτών στο 10 και 90 δεκατημόριο εκφράζεται ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής του φύλου που εξετάζεται και αντίστοιχα του κλάδου ή επαγγέλματος. Με τον τρόπο αυτό επιτρέπεται η σύγκριση του εύρους της ωριαίας αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα στα εξεταζόμενα επαγγέλματα και κλάδους στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους. Τα αποτελέσματα των παραπάνω υπολογισμών και συγκρίσεων παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Στο σύνολο του **κλάδου του λιανικού εμπορίου** το εύρος των αμοιβών είναι μεγαλύτερο στους άνδρες. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 54% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοι-

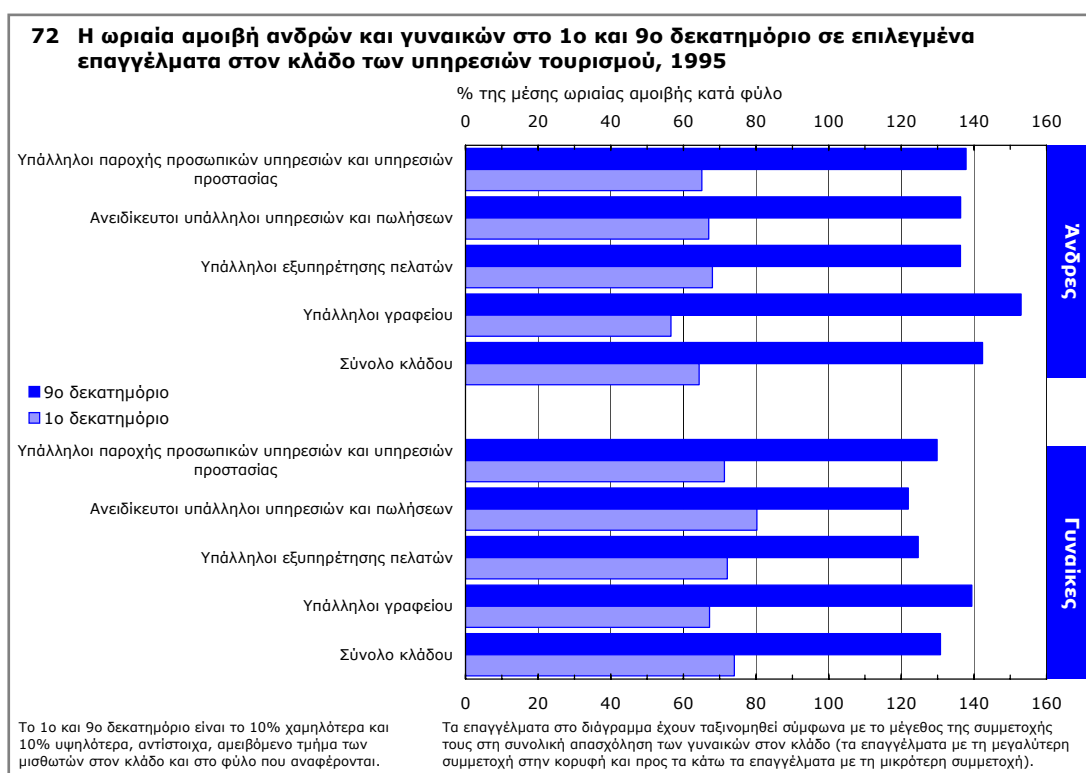
βή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 36% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 31½% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 24% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.



Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου και στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επαγγελματική ομάδα των «**υπαλλήλων γραφείου**» και στους «**ειδικευμένους στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων**», ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «**ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων**». Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανάμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επαγγελματική ομάδα των «**ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων**», ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «**πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων**».

Αντίστοιχα, και στον **κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού** το εύρος των αμοιβών στο σύνολο του κλάδου είναι μεγαλύτερο στους άνδρες. Στο 10% υψηλό-

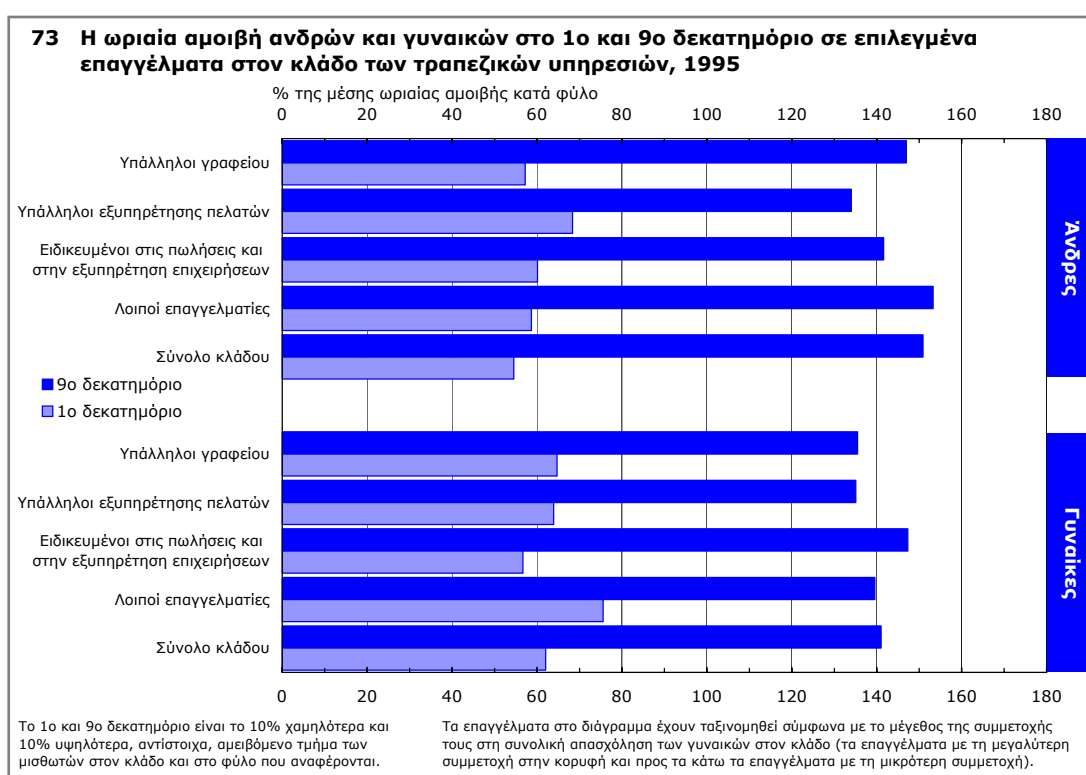
τερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 42% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 36% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 31% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 26% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.



Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επαγγελματική ομάδα των «**υπαλλήλων γραφείου**» ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «**υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών**». Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανάμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επαγγελματική ομάδα των «**υπαλλήλων γραφείου**», ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «**ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων**».

Από την άλλη πλευρά, στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** το εύρος των αμοιβών στο σύνολο του κλάδου είναι ιδιαίτερα υψηλό και στα δύο φύλα σε σύγκριση με τους δύο προηγούμενου κλάδους. Ωστόσο, και σ' αυτό τον

κλάδο οι άνδρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη διασπορά αμοιβών από τις γυναίκες. Έτσι, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 51% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 45½% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 41% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 38% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

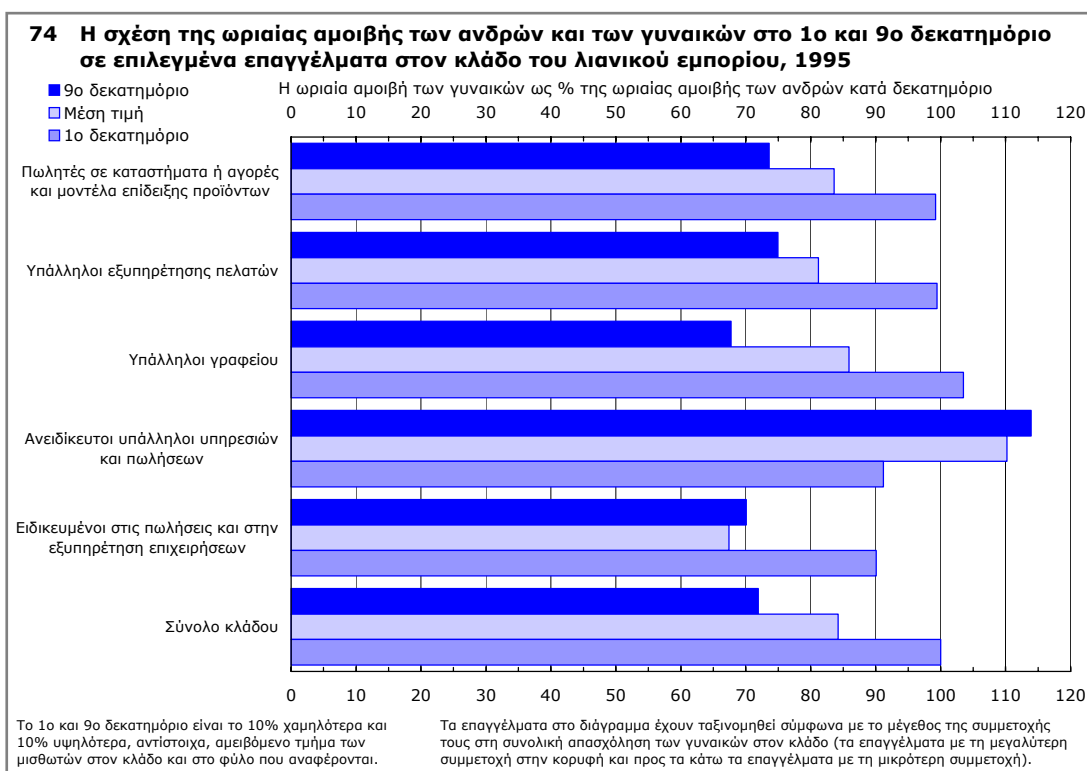


Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών». Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανάμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επαγγελματική ομάδα των «εξειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων», ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών».

Σύμφωνα με τα παραπάνω, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους και στα σημαντικότερα επαγγέλματα των κλάδων αυτών η διασπορά των αμοιβών στους άνδρες να είναι μεγαλύτερη από τη διασπορά των αμοιβών στις γυναίκες. Παράλληλα, και στα δύο φύλα είναι εμφανής η τάση η διασπορά των αμοιβών σε ένα επάγγελμα είναι μεγαλύτερη όσο υψηλότερα στην ιεραρχία βρίσκεται αυτό το επάγγελμα.

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΟΥΣ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΑ ΑΝΩΤΕΡΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΕΡΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους και στα σημαντικότερα επαγγέλματά τους, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι αρκετά μεγαλύτερο στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα στα χαμηλότερα κλιμάκια. Αυτό συνδέεται και με τα ευρήματα της ανάλυσης του δεύτερου μέρους της παρούσας μελέτης όπου είχε παρουσιαστεί ότι οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες έχουν αναλογικά μικρότερη δυνατότητα πρόσβασης στις υψηλότερες αμοιβές σε όλους τους κλάδους και σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα που εξετάστηκαν. Αυτή η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι ερμηνεύει και ένα σημαντικό τμήμα του συνολικού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.



Αναλυτικότερα, όπως είδαμε στο δεύτερο μέρος της παρούσας μελέτης, συνολικά στον **κλάδο του λιανικού εμπορίου** η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα διαφέρει κατά 28% ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους άνδρες και γυναίκες του κλάδου. Έτσι, στο 10%

υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 72% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον όση και η ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων γραφείου»**. Στην ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 85,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Ωστόσο, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 68% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 3¹/₂% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των **«πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων»**, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Ωστόσο, και στην ομάδα αυτή οι διαφορές ανάμεσα στο ανώτερο και κατώτερο αμειβόμενο τμήμα των μισθωτών είναι σημαντικές. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 73¹/₂% της αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον ίση με την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»**, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 75% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον ίση με την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των **«ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων»**, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου κατά 10% υψηλότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα

αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους μπορεί να είναι έως και 14% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 90% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

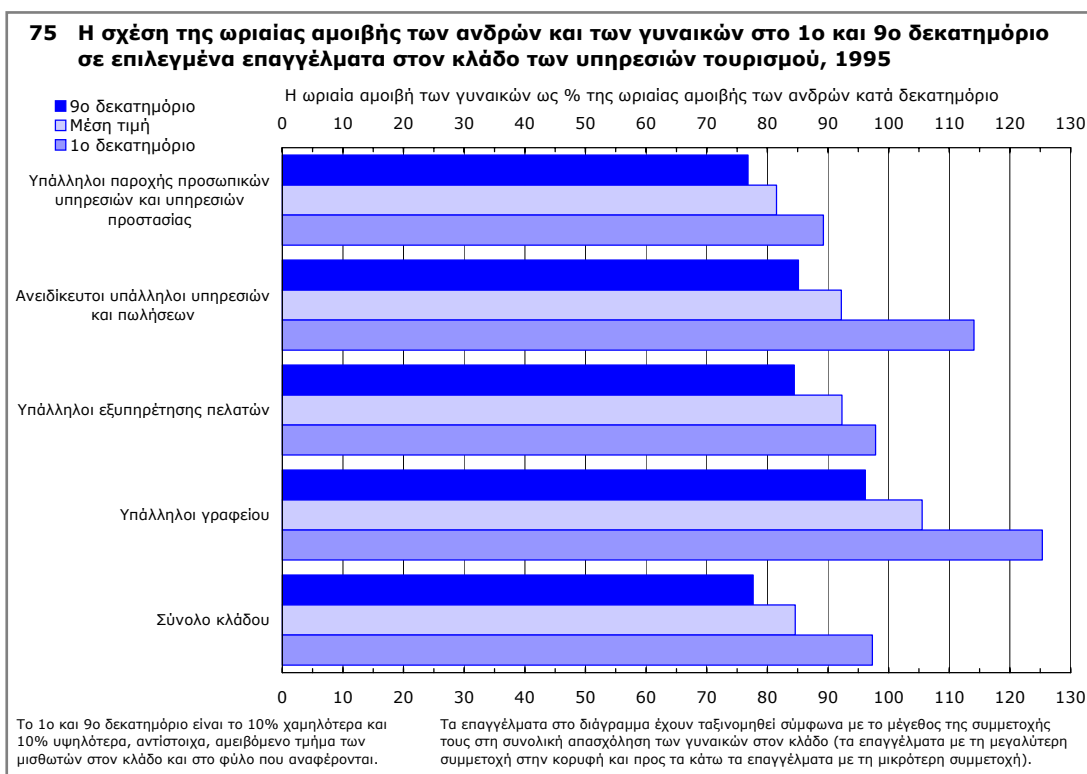
Στην επαγγελματική ομάδα των **«ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»**, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις στο 67½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 70% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 90% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στο σύνολο του **κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού**, παρόλο που το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων είναι περίπου ίδιο με το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ωστόσο η διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους μισθωτούς είναι μικρότερη από ότι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Ειδικότερα, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 78% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 97% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των **«υπαλλήλων γραφείου»**. Στην ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 5½% υψηλότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Ωστόσο, παρά τη μεγαλύτερη αμοιβή που λαμβάνουν κατά μέσο όρο οι γυναίκες, το 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα αμειβεται περισσότερο από το αντίστοιχο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών. Ειδικότερα, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 96% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 25% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του

10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των «*ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων*», αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 95% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Ωστόσο, και στην ομάδα αυτή οι διαφορές ανάμεσα στο ανώτερο και κατώτερο αμειβόμενο τμήμα των μισθωτών είναι σημαντικές. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 85% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον 14% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.



Στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών*», η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 92,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 84% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγα-

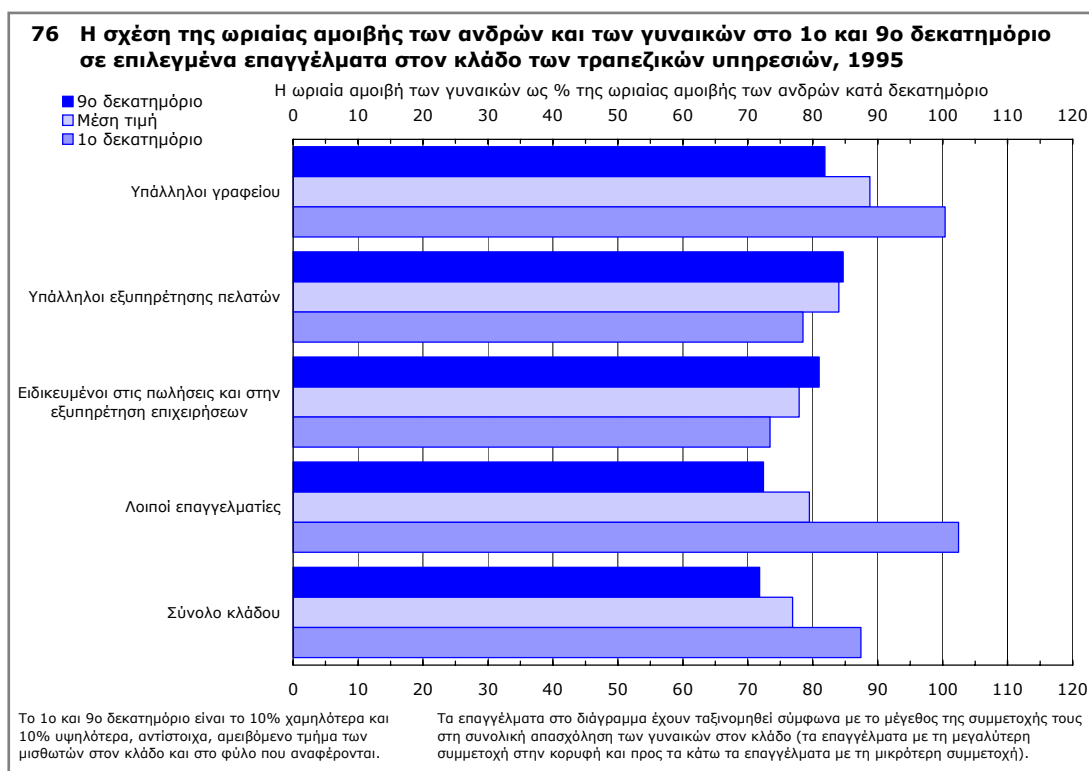
λύτερη από το 98% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 77% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 89% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Ακόμα μικρότερες διαφορές στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών παρατηρούνται στο σύνολο του *κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών*, παρόλο που το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων είναι το μεγαλύτερο σε σύγκριση με τους άλλους δύο εξεταζόμενους κλάδους. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στον κλάδο η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 72% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 87½% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των *«λοιπών επαγγελματιών»*. Στην ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 79½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στον κλάδο η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 72½% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 2½% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»*, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 82% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον ½% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.



Στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*», η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 81% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 73½% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών*», η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 85% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 78½% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Συμπεράσματα

Τα ευρήματα της ανάλυσης για την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα στους επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα.

Οι εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τα τελευταία χρόνια είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Η ένταση της εισόδου στην αγορά εργασίας από τις γυναίκες και ειδικότερα η κάλυψη του μεγαλύτερου μέρους των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται από τις γυναίκες έχουν ως αποτέλεσμα την αλλαγή της σύνθεσης και των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εκδηλώθηκε έντονα και στους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες, υπηρεσίες υγείας), καθώς σε αυτούς συγκεντρώνεται το 57% των νέων θέσεων εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες την περίοδο 1995-2000.

Στο παρόν και πέμπτο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται τα σημαντικότερα ευρήματα της ανάλυσης για την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα στον κάθε ένα κλάδο. Στο σημείο αυτό, για μία ακόμη φορά σημειώνεται ότι τα αποτελέσματα της ανάλυσης για τους τρεις πρώτους κλάδους (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες) βασίζονται στα αναλυτικά και εξειδικευμένα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ του έτους 1995, ενώ τα αποτελέσματα της ανάλυσης για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας βασίζονται στα στοιχεία του European Community Household Panel (ECHP) της Eurostat για τα έτη 1995 (Wave 2) και 1999 (Wave 6).

ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ

Με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, το 1995, το μισθολογικό χάσμα στις θέσεις πλήρους απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ήταν κατά μέσο 16%, ενώ στις θέσεις μερικής απασχόλησης έφτανε το 11½%. Αν και η άνιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος, ωστόσο, όπως φάνηκε και από τη σχετική ανάλυση στο δεύτερο μέρος της μελέτης, σε καμία περίπτωση οι διαφορές στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των δύο φύλων **δεν μπορούν να «δικαιολογήσουν» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές των δύο φύλων**, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο. Ειδικότερα:

Η αντιπροσώπηση των γυναικών στις μεσαίες ηλικίες (30-44 ετών) είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών. Στις ηλικίες αυτές οι αμοιβές των γυναικών φτάνουν στο ανώτερο επίπεδο τους, ενώ αντίθετα οι αμοιβές των ανδρών αυξάνονται σε όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα να διευρύνεται ιδιαίτερα μετά το 45^ο έτος της ηλικίας των μισθωτών, όπου και φτάνει στο 39%.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, δεν παρατηρείται ανισότητα αμοιβών στους άγαμους μισθωτούς, ενώ αντίθετα, το μισθολογικό χάσμα στους έγγαμους μισθωτούς φτάνει στο 25%.

Η αντιπροσώπηση των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών στις θέσεις εργασίας του κλάδου με επίπεδο εκπαίδευσης Γενικού Λυκείου. Οι απόφοιτοι Γενικού Λυκείου δεν αποκτούν ιδιαίτερα τεχνικά ή επαγγελματικά προσόντα και εξειδίκευση και η αμοιβή τους για αυτά τα εκπαιδευτικά προσόντα είναι σχετικά χαμηλή. Το μισθολογικό χάσμα σε αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης είναι 14%, ενώ αυξάνεται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο 29% στους μισθωτούς με τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση (ΤΕΕ, ΙΕΚ, λοιπές τεχνικές και επαγγελματικές σχολές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και στο 31% στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

Η συσσώρευση επαγγελματικής εμπειρίας στην ίδια επιχείρηση αμείβεται με αρκετά διαφορετικό τρόπο στους άνδρες απ' ότι στις γυναίκες μισθωτούς του κλάδου. Η αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει κατά μέσο όρο διπλασιαστεί μετά τη συμπλήρωση 20 ετών υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση, ενώ στις γυναίκες δεν θα είναι μεγαλύτερη κατά 1½ φορά από την αρχική τους αμοιβή, η

οποία και πάλι υστερεί της αρχικής αμοιβής των ανδρών (φτάνει κατά μέσο όρο στο 87% της αντίστοιχης αρχικής αμοιβής των ανδρών).

Μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων στον κλάδο παρατηρείται όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις θέσεις εργασίας υποχωρεί στο 7%. Ωστόσο, μόνο το 25% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων καλύπτεται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις. Αντίθετα, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 36%.

Με διαφορετικό τρόπο αμείβονται τα δύο φύλα σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Το 8% των μισθωτών κάθε φύλου εργάζεται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι άνδρες με αυτά τα καθήκοντα εργασίας αμείβονται κατά 55% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η ποσοστιαία αύξηση είναι μικρότερη (38%). Έτσι, το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών είναι μεγαλύτερο και φτάνει στο 24%.

Όσο υψηλότερα στην ιεραρχία είναι ένα επάγγελμα και όσο περισσότερη εξειδίκευση απαιτείται σ' αυτό, τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*» (με απασχόληση άνω των 10 ατόμων) φτάνει στο 63%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» φτάνει 32½%. Στις επαγγελματικές ομάδες στις οποίες συγκεντρώνεται έντονα η απασχόληση των γυναικών, όπως «*πωλήτριες σε καταστήματα ή αγορές και εργαζόμενες στην επίδειξη προϊόντων*» και «*υπάλληλοι γραφείου*» το μισθολογικό κενό είναι 16½% και 14%, αντίστοιχα. Αντίθετα, στους «*ανειδίκευτους εργάτες και υπάλληλους*» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 7-10% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν

υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει -κατά μέσο όρο- στο 7½% .

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης υπαρκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους.** Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και εργαζομένων στην επίδειξη προϊόντων» και στους μισθωτούς με τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες φτάνει στο 15% (έναντι 16½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Η υφιστάμενη και διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος, καθώς αν η αντιπροσώπηση των δύο φύλων σε αυτά ήταν ίδια, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα διευρύνονταν και θα έφτανε στο 17½%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει περίπου στο 1% (έναντι 14% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Ωστόσο, αν δεν υπήρχε η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης και ειδικότερα η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, η μέση αμοιβή των γυναικών θα ήταν περίπου 7% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

ΤΟΥΡΙΣΜΟΣ

Αντίστοιχα, το 1995, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια) και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης του κλάδου ήταν κατά μέσο 15½%, ενώ στις θέσεις μερικής απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 13% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών. Όπως και στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η άνιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος. Ωστόσο, σε καμία περίπτωση οι διαφορές στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των δύο φύλων δεν μπορούν να «δικαιολογήσουν» στο σύνολο της

την ανισότητα στις αμοιβές τους, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο. Ειδικότερα:

Στον κλάδο, η αμοιβή των γυναικών αυξάνεται μέχρι την ηλικία των 34 ετών και στη συνέχεια παραμένει σχετικά σταθερή. Αντίθετα, στους άνδρες η αμοιβή αυξάνεται σταθερά μέχρι και την ηλικία των 44 ετών και στη συνέχεια υποχωρεί σε ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα. Αποτέλεσμα αυτών των δύο διαφορετικών τάσεων είναι η διεύρυνση του μισθολογικού κενού στις ηλικίες 35-44 ετών, όπου οι γυναίκες αμείβονται με το 75-82% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται ανισότητα αμοιβών τόσο ανάμεσα στους άγαμους άνδρες και γυναίκες όσο και ανάμεσα στους έγγαμους άνδρες και γυναίκες. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στους άγαμους μισθωτούς είναι 10½%, ενώ στους έγγαμους είναι μεγαλύτερο και φτάνει στο 18½%.

Το 50% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων έχει γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο), ενώ περίπου το 35% έχει γνώσεις Γενικού Λυκείου. Το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις ομάδες μισθωτών κυμαίνεται από 10 μέχρι 17%. Καλύτερα αμειβόμενες γυναίκες στον κλάδο είναι οι απόφοιτες τεχνικών-επαγγελματικών σχολών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι απόφοιτες ΑΕΙ, ενώ οι χαμηλότερα αμειβόμενες είναι οι απόφοιτες των ΤΕΙ. Ωστόσο, οι υψηλότερα αμειβόμενοι άνδρες στον κλάδο είναι οι απόφοιτοι ΤΕΙ και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης φτάνει στο 43%, ενώ στο 21% φτάνει το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

Η συσσώρευση της επαγγελματικής εμπειρίας στην ίδια επιχείρηση στον κλάδο συνοδεύεται με αύξηση της αμοιβής που έχει περίπου με τον ίδιο σχετικό μέγεθος και στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει αυξηθεί κατά μέσο όρο περίπου κατά 40% μετά τη συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση, ενώ κατά το ίδιο ποσοστό θα έχει αυξηθεί και η αμοιβή στις γυναίκες στις γυναίκες. Έτσι, καθοριστικής σημασίας είναι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, όπως αυτό διαμορφώνεται κατά τα πρώτα χρόνια της εργασίας τους στις επιχειρήσεις του κλάδου.

Το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται όσο αυξάνεται και το μέγεθος των επιχειρήσεων. Έτσι, ενώ στις μικρότερες επιχειρήσεις (10-19 μισθωτών) το μισθολογικό χάσμα είναι 8%, στις μεγαλύτερες (500+ μισθωτών) το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σημαντικά και φτάνει στο 19%.

Σημαντικό επίσης είναι το γεγονός ότι στις τουριστικές επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο οι μέσες αμοιβές και των δύο φύλων είναι κατά 15-17% υψηλότερες από τις αντίστοιχες αμοιβές των δύο φύλων στον ιδιωτικό τομέα, ενώ εξίσου σημαντικό είναι το αποτέλεσμα ότι το μισθολογικό χάσμα στις τουριστικές επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στις τουριστικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (17% έναντι 15%).

Όπως και στο λιανικό εμπόριο, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 27%. Το τμήμα των γυναικών που καλύπτονται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο είναι σημαντικό και φτάνει στο 10%. Αντίθετα, μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων επιτυγχάνεται όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σ' αυτές τις θέσεις μειώνεται στο 10%. Ωστόσο, μόνο το 35% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 30½% των γυναικών καλύπτεται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο κλάδος των υπηρεσιών τουρισμού -και στη προκειμένη περίπτωση των ξενοδοχείων και εστιατορίων- έχει αυξημένη ιεραρχική οργάνωση της εργασίας. Ωστόσο, στις θέσεις με αυξημένα καθήκοντα η αντιπροσώπευση των δύο φύλων είναι αρκετά άνιση. Το 17% των ανδρών και μόλις το 6% των γυναικών στον κλάδο εργάζονται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Οι άνδρες με αυτά τα καθήκοντα εργασίας αμείβονται κατά 40% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν αντίστοιχα καθήκοντα. Στις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων η ποσοστιαία αύξηση της ωριαίας αμοιβής τους είναι ελαφρώς μεγαλύτερη (44%) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών να είναι μικρότερο από το συνολικό του κλάδου και να φτάνει στο 9½%.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερο στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων του κλάδου και απαιτούν αντίστοιχα αυξημένα προσόντα και εξειδίκευση. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων» και στην ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» φτάνει στο 24%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» φτάνει στο 28%. Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκεντρώνεται εντονότερα η απασχόληση των γυναικών, όπως στους «υπάλληλους παροχής προσωπικών υπηρεσιών» και

στους «ανειδίκευτους υπαλλήλους στις υπηρεσίες και τις πωλήσεις» το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 18½% και 5%, αντίστοιχα. Στο 8% φτάνει το μισθολογικό χάσμα στους «υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών», ενώ αντίθετα η μέση αμοιβή των γυναικών στους «υπάλληλους γραφείου» είναι κατά 5½% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει -κατά μέσο όρο- στο 10% .

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης υπαρκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών» το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 16½% (έναντι 18½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Και σε αυτή την επαγγελματική ομάδα η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος, καθώς αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα διευρύνονταν και θα έφτανε στο 17%.

Στον ίδιο κλάδο και στην επαγγελματική ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων στις υπηρεσίες» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας (14% έναντι 5%). Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά θα ήταν μικρότερο αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Σε αυτή την περίπτωση, το μισθολογικό χάσμα θα υποχωρούσε στο 4%.

ΤΡΑΠΕΖΕΣ

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο των τραπεζών και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης του κλάδου ήταν κατά μέσο 23%, ενώ για τις θέσεις μερικής απασχόλησης δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία. Όπως και στους κλάδους του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών τουρισμού, η άνιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος. Ωστόσο, σε καμία περίπτωση οι διαφορές στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των δύο φύλων δεν μπορούν να **«δικαιολογήσουν» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικά μεγάλο. Ειδικότερα:

Στον κλάδο, η επαγγελματική πορεία των γυναικών ξεκινά σε μικρότερη ηλικία από αυτή των ανδρών (αυτό συνήθως παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου η ανάληψη μίας θέσης εργασίας απαιτεί την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων των ανδρών). Έτσι, το 20% των γυναικών έναντι του 10% των ανδρών συγκεντρώνονται στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, ενώ το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις ηλικίες είναι πολύ μικρό. Στις ηλικίες 30-44 ετών η αντιπροσώπηση των γυναικών εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (64% έναντι 54%) και το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται φτάνοντας στο 7-10%. Μετά το 45^ο έτος της ηλικίας των μισθωτών η αμοιβή των γυναικών παρουσιάζει διακυμάνσεις, ενώ η αμοιβή των ανδρών συνεχίζει να αυξάνεται σταθερά με αποτέλεσμα να διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα, το οποίο φτάνει στο 32% ή και περισσότερο.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται ανισότητα αμοιβών τόσο ανάμεσα στους άγαμους άνδρες και γυναίκες όσο και ανάμεσα στους έγγαμους άνδρες και γυναίκες. Το μισθολογικό χάσμα στους άγαμους/ες φτάνει στο 10% και στους έγγαμους/ες φτάνει στο 24%. Στη μικρότερη σε αριθμό μισθωτών ομάδα των χήρων ή διαζευγμένων το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 33%.

Το 12% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων έχει επίπεδο γνώσεων υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο), ενώ το 52-54% έχει γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου. Το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μισθωτών φτάνει στο 26-30%, ενώ στη δεύτερη ομάδα φτάνει στο 19%. Ιδιαίτερα υψηλό είναι το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ, όπου συγκεντρώνεται το 28% της μισθωτής απασχόλησης του κάθε φύλου και η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατά 26% μικρότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών το μισθολογικό χάσμα είναι 10%.

Το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος σε σχέση με το χρόνο υπηρεσίας των μισθωτών παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις. Η σχετική μισθολογική εξέλιξη των γυναικών είναι μεγαλύτερη και πιο σταθερά ανοδική σε σχέση με την αντίστοιχη εξέλιξη των ανδρών. Επιπλέον, ο μέσος χρόνος υπηρεσίας των ανδρών είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των γυναικών. Γενικά, παρατηρείται σημαντικό μισθολογικό χάσμα τα πρώτα 5 έτη υπηρεσίας (23-27%), μικρότερο για τα 6-11 χρόνια υπηρεσίας (7%), ενώ για πάνω από 12 έτη υπηρεσίας το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται σταδιακά χωρίς όμως να ξεπεράσει το 20%.

Όπως και στο λιανικό εμπόριο και στον τουρισμό, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 29½%. Το τμήμα των γυναικών που καλύπτονται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο είναι σημαντικό και φτάνει στο 12%. Αντίστοιχα, σε σχετικά υψηλό επίπεδο φτάνει το μισθολογικό χάσμα και στις περιπτώσεις των μισθωτών που καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (22-23%). Στις περιπτώσεις αυτές ανήκει το 74% των ανδρών και το 77% των γυναικών.

Η έντονα ιεραρχική οργάνωση της εργασίας στον κλάδο των τραπεζών είναι εμφανής από την υψηλή συμμετοχή των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Ωστόσο, η αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι αρκετά άνιση, καθώς το 38% των ανδρών έναντι του 24½% των γυναικών έχουν τέτοιους είδους καθήκοντα. Οι άνδρες με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων αμείβονται κατά 57% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν αντίστοιχα καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η αντίστοιχη ποσοστιαία αύξηση είναι μικρότερη (43%). Το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών είναι όσο και στο σύνολο του κλάδου (23%), ενώ μικρότερο είναι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς χωρίς καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων (15½%).

Η αντιπροσώπευση των ανδρών στα διευθυντικά και ανώτερα επαγγέλματα είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών. Το 16% των ανδρών έναντι του 7% των γυναικών εργάζονται ως διευθυντές, προϊστάμενοι και ανώτερα στελέχη στον κλάδο των τραπεζών. Το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα των «διευθυντών και ανώτερων στελεχών στις μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου» (άνω των 10 απασχολούμενων) είναι 25½%, ενώ το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα των «διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» είναι μικρότερο και φτάνει στο 14½%. Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκεντρώνεται η μισθωτή απασχόληση των δύο φύλων στον κλάδο, όπως στους «υπαλλήλους γραφείου», στους «υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών», στους

«ειδικευμένους στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» και στους «ανεidίκευτους υπαλλήλους υπηρεσιών και πωλήσεων» το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 11%, 16%, 22% και 28% αντίστοιχα.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 87,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει -κατά μέσο όρο- στο 7% .

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης υπαρκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, **δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 10% (έναντι 11% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα μειώνονταν και θα έφτανε στο 8%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι σημαντικά μικρότερο σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας (11% έναντι 22%). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα υποχωρούσε εξίσου σημαντικά και θα έφτανε περίπου στο 1½%.

Μεγάλη διαφορά ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα των μισθωτών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης και στο μισθολογικό χάσμα του συνόλου των μισθωτών παρατηρείται και στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» (6% έναντι 16%). Η διαφορά θα ήταν ακόμα μεγαλύτερη αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, όπου το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα υποχωρούσε στο 3½%.

Τέλος, στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» - στον κλάδο των τραπεζών - το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 19½% (έναντι 20½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, η μέση αμοιβή των γυναικών θα ήταν περίπου 4% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΥΓΕΙΑΣ

Στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, κατά την περίοδο 1995-1999, παρατηρείται σημαντική διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς σε θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης έφτασε το 1995 κατά μέσο όρο στο 23,2%, ενώ το 1999 αυξήθηκε στο 38%. Ωστόσο, η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση στα διάφορα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο. Στους μισθωτούς του κλάδου σε θέσεις πλήρους απασχόλησης το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 60,3%.

Διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος παρατηρείται και στους μισθωτούς με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έφτανε στο 77,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 υποχώρησε στο 64,6%.

Διαφορετική εικόνα παρουσιάζει το μισθολογικό χάσμα ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στο χώρο των υπηρεσιών υγείας καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε το 1995 στο 58,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 28,6%. Από την άλλη πλευρά, στο δημόσιο τομέα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999 ήταν αρκετά μικρότερη. Έτσι, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας του δημόσιου τομέα έφτανε στο 80,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 76,1%.

Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι και δευτεροβάθμια ή μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση), ενώ στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος, κατά την περίοδο 1995-1999, ήταν αρκετά μεγαλύτερη σε σύγκριση με τη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 84,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 83,3%. Από την άλλη πλευρά, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 75,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 54,8%.

Η εξέταση του μισθολογικού χάσματος πραγματοποιήθηκε μόνο για τις δύο σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου. Η πρώτη ομάδα επαγγελματιών αφορά τα *«επιστημονικά επαγγέλματα και τους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς του κλάδου»*, τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου. Η δεύτερη ομάδα επαγγελματιών αφορά τους *«υπαλλήλους γραφείου και τους απασχολούμενους στην παροχή υπηρεσιών»*, τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στοιχείων και όπως ήταν αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν μεγαλύτερο στα επαγγέλματα που βρίσκονται στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων, ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στα επαγγέλματα που βρίσκονται στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων ήταν αρκετά μικρότερο. Επιπλέον, στην πρώτη ομάδα επαγγελματιών παρατηρείται έντονη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999, ενώ την ίδια περίοδο στη δεύτερη ομάδα επαγγελματιών παρατηρείται υποχώρηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, στην ομάδα των *επιστημονικών και τεχνολογικών επαγγελματιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 50,3%. Από την άλλη πλευρά, στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου και των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 85,3% της

μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα αυτή υποχώρησε αρκετά, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 96,2%.

Η σημασία της επαγγελματικής εμπειρίας των μισθωτών στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα εξετάστηκε με τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος αναφορικά με την ηλικία έναρξης της επαγγελματικής ζωής των μισθωτών (ηλικία έναρξης της πρώτης εργασίας τους). Από τα σχετικά αποτελέσματα προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία που οι γυναίκες μισθωτοί ξεκινούν την επαγγελματική τους πορεία τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές τους συγκριτικά με τους άνδρες.

Ειδικότερα, στην ομάδα των μισθωτών ηλικίας κάτω των 23 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 4,1% υψηλότερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε υπέρ των ανδρών καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 85% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στην ομάδα των μισθωτών του κλάδου που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε ηλικία 23-27 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 75% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε οριακά στο 75,9%.

Αντίστοιχα, στην ομάδα των μισθωτών που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία μετά το 28ο έτος της ηλικίας τους το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο. Το 1995, σε αυτή την ομάδα μισθωτών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 60,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε έντονα, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 36,3%.

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι έχει και η κατάσταση της απασχόλησης των μισθωτών πριν από την τρέχουσα εργασία τους στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Το μισθολογικό χάσμα παρουσιάζει διαφορετική εικόνα όσον αφορά τους μισθωτούς που ήταν άνεργοι πριν από την έναρξη της τρέχουσας εργασίας τους στον κλάδο και σε αυτούς που απασχολούνταν ή ήταν μη-ενεργοί. Οι μισθωτοί που πριν από την έναρξη της εργασίας τους στον κλάδο ήταν άνεργοι παρουσιάζουν μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα από αυτούς που ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί. Έτσι στην πρώτη ομάδα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 68,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 43,6%. Στη δεύτερη ομάδα μισθωτών, όπου η προηγούμενη κατάσταση απασχόλησης

τους ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 78,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 62,3%.

Από τα διαθέσιμα χαρακτηριστικά που εξετάζονται στο πλαίσιο της έρευνας και αξιοποιήθηκε και το χαρακτηριστικό της «αυτο-αξιολόγησης» των μισθωτών αναφορικά με τα προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν και τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας τους. Με βάση αυτό το χαρακτηριστικό διακρίνονται δύο βασικές ομάδες μισθωτών. Η πρώτη περιλαμβάνει αυτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται όσοι μισθωτοί δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας.

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της πρώτης ομάδας ήταν μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της δεύτερης ομάδας. Το 1999, η παραπάνω εικόνα ανατράπηκε καθώς το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μειώθηκε, ενώ το αντίστοιχο στη δεύτερη ομάδα μισθωτών αυξήθηκε σημαντικά. Έτσι, το 1995, στους μισθωτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 72,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε στο 78,5%. Αντίθετα, το 1995, στους μισθωτούς που δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 82,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999, το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 53,1%.

Η ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Και στους τρεις κλάδους για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες) παρατηρείται **άνιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα διάφορα κλιμάκια αμοιβών**. Ειδικότερα, στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των ανδρών, ενώ στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των γυναικών.

Ειδικότερα, το 42% των γυναικών στο λιανικό εμπόριο, το 35% στον τουρισμό και το 45% στις τράπεζες λαμβάνουν κάτω από το 80% της μέσης αμοιβής του κλάδου στον οποίο ανήκουν, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στους άνδρες είναι 32% στο λιανικό εμπόριο, 33% στον τουρισμό και 31% στις τράπεζες.

Από την άλλη πλευρά, το 20% των ανδρών στο λιανικό εμπόριο, το 21% στον τουρισμό και το 26½% στις τράπεζες λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον 25% υψηλότερη από τη συνολική μέση αμοιβή του κλάδου στον οποίο ανήκουν, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στις γυναίκες είναι 8% στο λιανικό εμπόριο, 9% στον τουρισμό και 10% στις τράπεζες.

ΤΟ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΑ ΑΝΩΤΕΡΑ ΚΑΙ ΚΑΤΩΤΕΡΑ ΚΛΙΜΑΚΙΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών αποτυπώνεται και στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Και στους τρεις παραπάνω κλάδους **το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών είναι αρκετά μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στα κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.**

Στο λιανικό εμπόριο, η μέση αμοιβή του 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων ανδρών είναι ίση με τη μέση αμοιβή του 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων γυναικών, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 28%.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το μισθολογικό χάσμα στο 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων είναι 3%, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 22%.

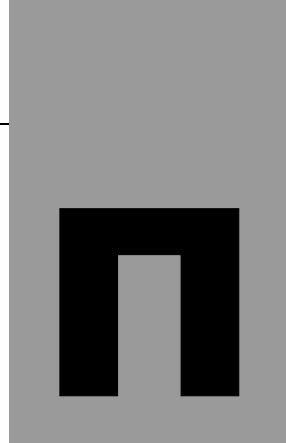
Αντίστοιχα, στον κλάδο των τραπεζών το μισθολογικό χάσμα στο 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων είναι 13½%, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 28%.

Βιβλιογραφία και πηγές δεδομένων

- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1996) International differences in male wage inequality: institutions versus market forces, *Journal of Political Economy*, 104, pp. 791-837.
- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (1992) The gender earnings gap: learning from international comparisons, *American Economic Review*, 82 (2): 533-538.
- Barth, E., Røed, M. and Torp, H. (2002), *“Towards a Closing of the Gender Pay Gap – A comparative study of three occupations in six European countries”* – Oslo, The Norwegian Centre for Gender Equality.
- European Commission (2001), *“The construction of an index of labour market adaptability for EU Member States”*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels.
- European Commission (1998), *“Earnings differentials between men and women – Study based on the Structure of Earnings Survey (SES)”*, Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels.
- Eurostat (1996), *“The European Community Household Panel (ECHP): Volume 1 - Survey methodology and Implementation”* Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (1996), *“The European Community Household Panel (ECHP): Volume 1 - Survey questionnaires: Waves 1-3”* - Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (1999), *“Statistics on the structure and distribution of Earnings: Methods and definitions - Data 1995”*, Theme 3, OPOCE, Luxembourg.

- Eurostat (2001), “*EU Labour Force Survey – Selected data series – Survey years 1993-2000*”, Eurostat, Luxembourg.
- Eurostat (2002), “*ECHP UDB – Description of Variables*”, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (2002), “*ECHP UDB Manual – Waves 1 to 6 – Survey years 1994-1999*”, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (2002), “*ECHP UDB – Data for waves 1 to 6 – Survey years 1994-1999*”, Eurostat, Luxembourg.
- Federal Ministry of Employment and Labour (2001), “*Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency’s report*”, Brussels, Belgium.
- Hoffmann E. (1997), «*Mapping the World of Work - An International Review of the use and gathering of Occupational Information*», Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva.
- ILO (1990), “*International Standard Classification of Occupations ISCO-88*” International Labour Office, Geneva.
- Ntermanakis, N, P. Petroglou, N. Sereti, and M. Zervou (2002), “*Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country report – Greece*”. Oslo, The Norwegian Centre for Gender Equality.
- Rubery, J. (ed.) (1998b) *Equal Pay in Europe? Closing the Gender Wage Gap*, Macmillan, in association with the ILO.
- Rubery, J., Bettio, F., Fagan, C., Maier, F., Quack, S. and P. Villa. (1997) *Payment structures and gender pay differentials: some societal effects*, *International Journal of Human Resource Management*, 8, (3): 131-149.
- Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses inégales*, avec la collaboration de D. Anxo, M. Johansson, N. Sonnac, La Documentation Française, coll. *Droits des femmes*.
- ΕΣΥΕ (1994), «*Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας – ΣΤΑΚΟΔ-91*», ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1995), «*Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελμάτων – ΣΤΕΠ-92*» ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1997), “*Αλφαβητικός Κώδικας των Οικονομικών Δραστηριοτήτων*” - Τετραμήφιος, ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1999), “*Αλφαβητικός Κώδικας των Ατομικών Επαγγελμάτων*” - Τετραμήφιος, ΕΣΥΕ, Αθήνα.

Σπυλιωτοπούλου-Κουκούλη Σ. (1997), «*Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση*», εισήγηση σε σεμινάριο του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αθήνα.



Παράρτημα

- ❑ *Οι κατηγορίες και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων στους εξεταζόμενους κλάδους.*
- ❑ *Οι τίτλοι επαγγελμάτων στις εξεταζόμενες επαγγελματικές ομάδες.*

Πίνακας 1.1

Λιανικό Εμπόριο – Κατηγορίες δραστηριοτήτων (συνεχίζεται)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων	
Συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων	
Εμπόριο ανταλλακτικών και εξαρτημάτων αυτοκινήτων οχημάτων	
Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή μοτοσυκλετών και συναφών ανταλλακτικών και εξαρτημάτων	
Λιανικό εμπόριο καυσίμων και λιπαντικών οχημάτων	
Λιανικό εμπόριο σε μη ειδικευμένα καταστήματα	<p>Μεγάλα καταστήματα λιανικής πώλησεως μεγάλης ποικιλίας αγαθών, στα οποία όμως πρέπει να υπερισχύουν τα τρόφιμα, τα ποτά και ο καπνός. Τα καταστήματα αυτά είναι πιθανόν να διαθέτουν δευτερευόντως και διάφορα άλλα είδη εμπορευμάτων, όπως ενδύματα, έπιπλα, χαρτικά οικιακές συσκευές, είδη κιγκαλερίας, καλλυντικά κλπ. Συνήθως τα καταστήματα αυτά είναι διαιρεμένα σε τμήματα πωλήσεων και εφαρμόζουν το σύστημα αυτοεξυπηρέτησεως (self-service). Παντοπωλεία, Περίπτερα</p> <p>Καταστήματα λιανικής πώλησεως μεγάλης ποικιλίας αγαθών στα οποία όμως δεν υπερισχύουν τα τρόφιμα, τα ποτά και ο καπνός. Πρόκειται δηλαδή για δραστηριότητες πολυκαταστημάτων, που είναι διαιρεμένα σε τμήματα πωλήσεων ή μικρών καταστημάτων στα οποία διατίθενται διάφορα εμπορεύματα που υπάγονται σε πολλούς διαφορετικούς κλάδους ταξινόμησης, π.χ. ενδύματα, έπιπλα, οικιακές συσκευές, είδη κιγκαλερίας, καλλυντικά, κοσμήματα, χαρτικά, παιχνίδια, αθλητικά είδη κλπ., και κανένα από τα είδη δεν αντιπροσωπεύει πάνω από 50% της προστιθέμενης αξίας ή του τζίρου.</p>
Λιανικό εμπόριο καινούριων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο υφασμάτων, νημάτων πλεκτικής, βασικών υλικών για την κατασκευή κιλιμιών, ταπήτων τοίχου ή κεντημάτων,</p> <p>Λιανικό εμπόριο υφαντουργικών προϊόντων οικιακής χρήσης, όπως σεντόνια, τραπεζομάντιλα, πετσέτες,</p> <p>Λιανικό εμπόριο υλικών ραπτικής, όπως βελόνες, κουμπιά, κλωστές κλπ.</p> <p>Λιανικό εμπόριο ειδών ένδυσης, ειδών γουνοποιίας,</p> <p>Λιανικό εμπόριο εξαρτημάτων ένδυσης, όπως γάντια, γραβάτες, τιράντες κλπ.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υποδημάτων, δερμάτινων ειδών, ειδών ταξιδιού από δέρμα και υποκατάστατα δέρματος.</p> <p>Λιανικό εμπόριο επίπλων, φωτιστικών ειδών,</p> <p>Λιανικό εμπόριο διαφόρων οικιακών σκευών,</p> <p>Λιανικό εμπόριο κουρτινών, δικτυωτών κουρτινών και διαφόρων άλλων οικιακών ειδών από υφαντουργικά υλικά,</p> <p>Λιανικό εμπόριο ξύλινων ειδών, ειδών από φελλό και ειδών καθαθοπλεκτικής,</p> <p>Λιανικό εμπόριο οικιακών αντικειμένων και εξοπλισμού που δεν κατατάσσονται αλλού.</p> <p>Λιανικό εμπόριο συσκευών οικιακής χρήσης (κουζίνες, πλυντήρια, ψυγεία κλπ.),</p> <p>Λιανικό εμπόριο ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών συσκευών και λοιπού οπτικοακουστικού οικιακού εξοπλισμού,</p> <p>Λιανικό εμπόριο μουσικών δίσκων, δίσκων κόμπακτ, ταινιών και κασετών μαγνητοφώνου και βίντεο,</p> <p>Λιανικό εμπόριο μουσικών οργάνων και παρτιτούρων.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υλικών και εξοπλισμού για ιδιοκατασκευές,</p> <p>Λιανικό εμπόριο χαρτοκοπικών μηχανημάτων κάθε τύπου,</p> <p>Λιανικό εμπόριο ειδών κιγκαλερίας (σιδηρικά), χρωμάτων, βερνικιών και λακών,</p> <p>Λιανικό εμπόριο υαλοπινάκων (τζάμια), άλλων υλικών κατασκευών, όπως πλίνθοι, ξυλεία, είδη υγιεινής κλπ.,</p> <p>Λιανικό εμπόριο ειδών γραφείου, όπως στυλό, μολύβια, χαρτικά κλπ.</p>

Πίνακας 1.1

Λιανικό Εμπόριο – Κατηγορίες δραστηριοτήτων (συνέχεια)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο φρούτων και λαχανικών Λιανικό εμπόριο κρέατος και προϊόντων κρέατος Λιανικό εμπόριο ψαριών και θαλασσινών (οστρακοειδή, μαλάκια) Λιανικό εμπόριο ψωμιού, λοιπών ειδών αρτοποιίας και ζαχαροπλαστικής εν γένει Λιανικό εμπόριο οινοπνευματωδών και λοιπών ποτών Λιανικό εμπόριο προϊόντων καπνού Λιανικό εμπόριο γαλακτοκομικών προϊόντων Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα</p>
Λιανικό εμπόριο ιατροφαρμακευτικών ειδών, καλλυντικών και ειδών τουαλέτας	<p>Φαρμακεία Λιανικό εμπόριο ιατρικών και ορθοπεδικών ειδών Λιανικό εμπόριο καλλυντικών και ειδών τουαλέτας</p>
Άλλο Λιανικό εμπόριο καινούριων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο ηλεκτρονικών υπολογιστών και λοιπών συσκευών και μηχανών γραφείου Λιανικό εμπόριο υλικών ηλεκτρονικών υπολογιστών (δισκέτες κλπ.), καθώς και λογισμικού γενικών εφαρμογών (software). Λιανικό εμπόριο κοσμημάτων και ρολογιών και αργυρών ειδών (ασημικών). Λιανικό εμπόριο λουλουδιών και φυτών, σπόρων και λιπασμάτων. Λιανικό εμπόριο φωτογραφικών και οπτικών ειδών και οργάνων ακριβείας Λιανικό εμπόριο αναμνηστικών και ειδών λαϊκής τέχνης Λιανικό εμπόριο διαφόρων τουριστικών ειδών (σουβενίρ), ειδών χειροτεχνίας και ειδών δώρων. Ειδικευμένο λιανικό εμπόριο των κατωτέρω ειδών: - ταπετσαρίες τοίχων και είδη επικάλυψης δαπέδων, - αθλητικά είδη, είδη αλιείας, είδη κατασκήνωσης, μικρά σκάφη αναψυχής και ποδήλατα, - παιχνίδια κάθε είδους, - κατοικίδια ζώα συντροφιάς και τροφές για κατοικίδια ζώα συντροφιάς, - καύσιμο πετρέλαιο για κατοικίες, εμφιαλωμένο φωταέριο, άνθρακας και καυσόξυλα, - όπλα και πυρομαχικά, - γραμματόσημα και νομίσματα, - εκκλησιαστικά είδη, - άλλα μη βρώσιμα προϊόντα σε ειδικευμένα καταστήματα μ.α.κ.</p>
Λιανικό εμπόριο μεταχειρισμένων ειδών σε καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο μεταχειρισμένων βιβλίων, Λιανικό εμπόριο άλλων μεταχειρισμένων ειδών, Λιανικό εμπόριο παλαιών αντικειμένων αξίας (αντίκες).</p>
Λιανικό εμπόριο που δεν διενεργείται σε καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο που διενεργείται από εμπορικούς οίκους μέσω ταχυδρομικών παραγγελιών Λιανικό εμπόριο σε υπαίθρια καταστήματα και αγορές Λοιπό λιανικό εμπόριο που δεν διενεργείται σε καταστήματα, όπως: - από πωλητές που πηγαίνουν από σπίτι σε σπίτι (πλασιέ), - από αυτόματες μηχανές πώλησης κλπ., - από πλανόδιους πωλητές.</p>
Επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης	<p>Περιλαμβάνεται η επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης, όταν δεν πραγματοποιείται σε συνδυασμό με την παραγωγή το χονδρικό εμπόριο ή το λιανικό εμπόριο των προϊόντων αυτών. Επισκευή υποδημάτων κάθε είδους και άλλων δερμάτινων ειδών Επισκευή ηλεκτρικών οικιακών συσκευών και μικροσυσκευών Επισκευή ρολογιών και κοσμημάτων Επισκευές λοιπών ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης Επισκευή και μεταποίηση ενδυμάτων, Επισκευή ποδηλάτων.</p>

Πηγή: «Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας – ΣΤΑΚΟΔ-91», ΕΣΥΕ, 1994

Πίνακας 1.2

Υπηρεσίες Τουρισμού – Κατηγορίες δραστηριοτήτων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Ξενοδοχεία	Ξενοδοχεία, μοτέλ και πανδοχεία, Ξενοδοχεία με εγκαταστάσεις συνεδριάσεων, Ξενοδοχεία και μοτέλ με εστιατόριο Ξενοδοχεία και μοτέλ χωρίς εστιατόριο
Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης (κάμπινγκ) και άλλες επιχειρήσεις παροχής καταλύματος για μικρή χρονική διάρκεια	Καταυλισμοί διακοπών, εξοχικές κατοικίες και διαμερίσματα διακοπών, Χώροι και εγκαταστάσεις κατασκήνωσης, Ξενώνες, εξοχικές κατοικίες, ξενώνες νεότητας, ορεινά καταφύγια κλπ. Ξενώνες νεότητας και ορεινά καταφύγια Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης, εγκαταστάσεις για τροχόσπιτα Εξοχικές κατοικίες, διαμερίσματα διακοπών κλπ.
Εστιατόρια	Πώληση γευμάτων, προς επιτόπια συνήθως κατανάλωση, καθώς και η πώληση ποτών που συνοδεύουν τα γεύματα -μαζί ίσως με κάποια μορφή ψυχαγωγίας- από: - εστιατόρια, - εστιατόρια αυτοεξυπηρέτησης, - καταστήματα ταχείας εξυπηρέτησης (φαστ-φουντ), - εστιατόρια που πωλούν μερίδες φαγητού σε πακέτα, - καταστήματα που πωλούν σουβλάκια, σάντουιτς κλπ., - δραστηριότητες παροχής γευμάτων από σιδηροδρομικές εταιρίες και άλλες επιχειρήσεις μεταφοράς επιβατών. Ζαχαροπλαστεία, Καταστήματα επιτόπιου σεβριρίσματος γαλακτοκομικών προϊόντων και παγωτών.
Μπαρ	Περιλαμβάνεται η πώληση ποτών προς επιτόπια, συνήθως, κατανάλωση -μαζί ίσως με κάποια μορφή ψυχαγωγίας- από παμπ, μπαρ, νυχτερινά κέντρα, νάιτ κλαμπ κλπ. Καφενεία
Καντίνες και τροφοδοσία με τρόφιμα (κέτερινγκ)	Περιλαμβάνεται η πώληση γευμάτων και ποτών, συνήθως σε μειωμένες τιμές και σε σαφώς προσδιορισμένες ομάδες ατόμων, τα οποία τις περισσότερες φορές συνδέονται μεταξύ τους με δεσμούς επαγγελματικής φύσεως, όπως: - δραστηριότητες καντίνας εργοστασίων, γραφείων ή αθλητικών εγκαταστάσεων, - δραστηριότητες σχολικών καντινών και μαγειρείων, - δραστηριότητες φοιτητικών εστιατορίων, - δραστηριότητες στρατιωτικών τραπεζαριών, λεσχών αξιωματικών κλπ. Δραστηριότητες συμβαλλομένων, που προμηθεύουν γεύματα παρασκευασμένα σε κεντρική μονάδα παρασκευής τροφίμων, προς κατανάλωση σε άλλες εγκαταστάσεις, όπως η προμήθεια έτοιμων γευμάτων σε: - αεροπορικές εταιρίες, - «οχήματα-εστιατόρια», - δεξιώσεις, φιλοξενία που προσφέρουν επιχειρήσεις, - γάμους, πάρτι και λοιπούς εορτασμούς ή δραστηριότητες.

Πηγή: «Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας – ΣΤΑΚΟΔ-91», ΕΣΥΕ, 1994

Πίνακας 1.3

Τραπεζικές Υπηρεσίες – Κατηγορίες δραστηριοτήτων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Ενδιάμεσοι νομισματικοί οργανισμοί	Περιλαμβάνεται η εξεύρεση κεφαλαίων υπό τη μορφή μεταβιβάσιμων καταθέσεων. Δραστηριότητες κεντρικών τραπεζών (Τράπεζα Ελλάδος).
Άλλοι ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	Δραστηριότητες τραπεζών και άλλων ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) νομισματικών οργανισμών, Δραστηριότητες σχετικές με τους τρέχοντες ταχυδρομικούς λογαριασμούς και τα ταχυδρομικά ταμειυτήρια, Δραστηριότητες για τη χορήγηση πιστώσεων από ειδικά ιδρύματα για την αγορά κατοικίας, τα οποία δέχονται και καταθέσεις, π.χ. Ταμείο Παρακαταθηκών και Δανείων, Εθνική Στεγαστική Τράπεζα κλπ.
Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, εκτός από τις ασφαλίσεις και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	Δραστηριότητες των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, εξαιρουμένων των δραστηριοτήτων των νομισματικών οργανισμών. Χρηματοδοτική μίσθωση (λήζινγκ) Άλλες πιστωτικές δραστηριότητες, όπως: - χορήγηση καταναλωτικών πιστώσεων, - μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση της βιομηχανίας, - δανεισμός χρημάτων έξω από το τραπεζικό σύστημα, - χορήγηση πιστώσεων για την αγορά κατοικίας από ειδικευμένους οργανισμούς που δεν δέχονται καταθέσεις. Άλλες δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, όπως: - επένδυση σε χρεόγραφα, π.χ. μετοχές, ομολογίες, συναλλαγματικές, μερίδια εταιριών επενδύσεων (unit trust units) κλπ., - δοσοληψίες από εμπόρους χρεογράφων για ίδιο λογαριασμό, - επενδύσεις σε ακίνητα, που διενεργούνται κυρίως για λογαριασμό άλλων ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών (π.χ. εταιριών επενδύσεων που επενδύουν σε ακίνητα), - ανάληψη συμφωνιών προαγοράς (swap), δικαιωμάτων επιλογής (options) και άλλων συμφωνιών (hedging κλπ.).
Δραστηριότητες συναφείς προς τις ασφαλίσεις και τα συνταξιοδοτικά ταμεία	Περιλαμβάνεται η παροχή υπηρεσιών που εμπλέκονται ή είναι στενά συνδεδεμένες με τις δραστηριότητες των ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) χρηματοπιστωτικών οργανισμών, αλλά δε μπορούν να χαρακτηριστούν οι ίδιες ως δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών. Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών Διαχείριση κεφαλαιαγορών Δραστηριότητες διαχείρισης και εποπτείας των κεφαλαιαγορών, που δεν διενεργούνται από δημόσιες αρχές, όπως δραστηριότητες των χρηματιστηρίων αξιών, χρηματιστηρίων εμπορευμάτων κλπ. Δραστηριότητες χρηματιστών επί κινητών αξιών Δραστηριότητες που διενεργούν χρηματιστές σε κεφαλαιαγορές για λογαριασμό τρίτων (π.χ. αγοραπωλησίες αξιόγραφων), καθώς και συναφείς δραστηριότητες. Δραστηριότητες συναφείς προς τις δραστηριότητες ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) χρηματοπιστωτικών οργανισμών που δεν κατατάσσονται αλλού, όπως: - σύμβουλοι επί υποθηκείων, - γραφεία αλλαγής συναλλάγματος κλπ. Δραστηριότητες που εμπλέκονται ή συνδέονται στενά με τις ασφαλίσεις και τα συνταξιοδοτικά ταμεία, εξαιρουμένων των δραστηριοτήτων των ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) χρηματοπιστωτικών οργανισμών: - δραστηριότητες ασφαλιστικών πρακτόρων, - δραστηριότητες εκτιμητών ασφαλιστικών κινδύνων και ζημιών.

Πίνακας 1.4

Υπηρεσίες υγείας – Κατηγορίες δραστηριοτήτων

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία	<p><u>Νοσοκομειακές δραστηριότητες</u> Περιλαμβάνονται: - οι υπηρεσίες νοσοκομειακής περίθαλψης, όπως: * ιατρικές και χειρουργικές υπηρεσίες, π.χ. διάγνωση, θεραπεία, εγχειρήσεις, αναλύσεις, αντιμετώπιση επειγόντων περιστατικών κλπ., * δραστηριότητες διαμονής, παροχής γευμάτων κλπ., - οι βραχυπρόθεσμες ή μακροπρόθεσμες δραστηριότητες των γενικών και ειδικών νοσοκομείων, θεραπευτηρίων, κλινικών, αναρρωτηρίων, ασύλων, ψυχιατρείων, κέντρων αποκατάστασης, λεπροκομείων και άλλων υγειονομικών ιδρυμάτων που παρέχουν κατάλυμα, συμπεριλαμβάνονται - οι ανωτέρω δραστηριότητες αφορούν κυρίως εσωτερικούς ασθενείς και εκτελούνται υπό την άμεση εποπτεία ιατρών.</p> <p><u>Δραστηριότητες άσκησης ιατρικού επαγγέλματος</u> Περιλαμβάνονται: - οι επισκέψεις και δραστηριότητες θεραπείας στους τομείς της γενικής ή εξειδικευμένης ιατρικής, από γιατρούς γενικής ιατρικής και ειδικευμένους γιατρούς ή χειρουργούς. Οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να εκτελούνται σε ιδιωτικά ιατρεία, ομαδικά ιατρεία ή εξωτερικά ιατρεία νοσοκομείων. - οι επισκέψεις ιδιωτικών γιατρών σε εσωτερικούς ασθενείς νοσοκομείων και οι δραστηριότητες που εκτελούνται σε κλινικές, όπως αυτές που υπάγονται σε εταιρίες, σχολεία, οίκους ευγηρίας, εργατικές οργανώσεις και οργανώσεις αδελφοτήτων</p> <p><u>Δραστηριότητες άσκησης οδοντιατρικού επαγγέλματος</u> Περιλαμβάνονται: - οδοντιατρικές δραστηριότητες, γενικής ή ειδικευμένης φύσης, ορθοδοντικές δραστηριότητες κλπ. Οι δραστηριότητες αυτές εκτελούνται σε ιδιωτικά ιατρεία ή σε εξωτερικά ιατρεία κλινικών, συμπεριλαμβανομένων και των κλινικών που υπάγονται σε εταιρίες, σχολεία</p> <p><u>Άλλες δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία</u> Περιλαμβάνονται όλες οι δραστηριότητες, οι σχετικές με την ανθρώπινη υγεία, που δεν εκτελούνται σε νοσοκομεία ή από γιατρούς, αλλά από παραϊατρικό προσωπικό αναγνωρισμένο από το νόμο, όπως: δραστηριότητες νοσοκόμων, μαιών, φυσιοθεραπευτών ή άλλων παραϊατρικών δραστηριοτήτων.</p>
Κτηνιατρικές δραστηριότητες	<p>Περιλαμβάνονται: - δραστηριότητες υγειονομικής περίθαλψης και ελέγχου των ζώων κτηνοτροφίας, - δραστηριότητες υγειονομικής περίθαλψης και ελέγχου των κατοικίδιων ζώων συντροφιάς. Οι δραστηριότητες αυτές εκτελούνται από κτηνιάτρους σε νοσοκομεία ζώων, καθώς και κατά την επίσκεψη σε αγροκτήματα, κυνοτροφεία ή κατοικίες, στα ιδιωτικά κτηνιατρεία ή χειρουργεία ή αλλού, - δραστηριότητες ασθενοφόρων μεταφοράς ζώων.</p>
Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας	<p><u>Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας με παροχή καταλύματος</u> Περιλαμβάνονται δραστηριότητες που παρέχονται σε εικοσιτετράωρη βάση και οι οποίες έχουν ως στόχο την παροχή κοινωνικής μέριμνας σε παιδιά, ηλικιωμένους και ειδικές κατηγορίες ατόμων με περιορισμένη ικανότητα να φροντίσουν τον εαυτό τους και στις οποίες δραστηριότητες, η ιατρική φροντίδα και εκπαίδευση δεν είναι σημαντικά στοιχεία, όπως: δραστηριότητες που εκτελούνται από ορφανοτροφεία, παιδικά οικοτροφεία, παιδικούς σταθμούς με διαμονή, οίκους ευγηρίας, οίκους σωματικά ή διανοητικά μειονεκτούντων ατόμων, συμπεριλαμβανομένων των τυφλών και των κωφάλαλων, οίκους αποκατάστασης (χωρίς ιατρική θεραπεία) για άτομα εθισμένα στα ναρκωτικά ή στα οινόπνευματώδη, καταλύματα για αστέγους, ιδρύματα στα οποία παρέχεται φροντίδα στις ανύπανδρες μητέρες και τα παιδιά τους.</p> <p><u>Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή καταλύματος</u> Περιλαμβάνονται: - κοινωνικές και συμβουλευτικές δραστηριότητες, δραστηριότητες πρόνοιας, δραστηριότητες για πρόσφυγες, δραστηριότητες ιατρικής παραπομπής και παρόμοιες, οι υπηρεσίες των οποίων παρέχονται σε άτομα και σε οικογένειες στις κατοικίες τους ή εκτός.</p>

Πηγή: «Στατιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας – ΣΤΑΚΟΔ-91», ΕΣΥΕ, 1994

Πίνακας 2.1

Επαγγελματικές ομάδες και τίτλοι επαγγελμάτων (συνεχίζεται)

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΤΙΤΛΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Ιατροί, βιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Βιολόγοι, βοτανολόγοι, ζωολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Φαρμακολόγοι, ερευνητές παθολογίας και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Γεωπόνοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Ιατροί εν γένει
	Ιατροί - Μικροβιολόγοι
	Οδοντίατροι
	Κτηνίατροι
	Φαρμακοποιοί
	Άλλοι επιστήμονες υγείας, εκτός νοσηλευτικής, μ.α.κ.
	Νοσοκόμοι και μαίες πτυχιούχοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ)
Λοιοί επαγγελματίες	Λογιστές (Πτυχιούχοι ΑΕΙ)
	Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Αναλυτές έρευνας αγοράς και στελέχη επιχειρήσεων
	Δικηγόροι και νομικοί σύμβουλοι
	Συμβολαιογράφοι και άλλοι νομικοί
	Αρχαιοθέτες και έφοροι αρχαιοτήτων, μουσείων και αιθουσών έργων τέχνης
	Βιβλιοθηκονόμοι και επαγγέλματα στον τομέα της τεκμηρίωσης και της πληροφόρησης
	Οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Συγγραφείς, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Γλύπτες, ζωγράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Συνθέτες, μουσικοί μονωδοί και προς αυτούς εξομοιούμενοι καλλιτέχνες
	Χορογράφοι και χορευτές
	Ηθοποιοί και σκηνοθέτες
Διοικητικά στελέχη δημόσιου τομέα (Πτυχιούχοι ΑΕΙ)	
Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών βιολογίας και υγείας	Τεχνολόγοι βιολογικών εν γένει επιστημών
	Τεχνολόγοι γεωπονίας και δασοπονίας
	Τεχνολόγοι - σύμβουλοι γεωργικών και δασικών εφαρμογών
	Τεχνικοί βοηθοί ιατρικής
	Τεχνολόγοι υγιεινής, δημόσιας υγείας και περιβάλλοντος
	Διαιτολόγοι και ειδικοί διατροφής
	Οπτομέτρες και οπτικοί
	Βοηθοί οδοντιάτρων
	Φυσικοθεραπευτές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Βοηθοί κτηνιάτρων
	Βοηθοί φαρμακοποιών
	Τεχνικοί βοηθοί ιατρικής και συναφών προς την ιατρική επιστημών με εξαίρεση το
	Νοσοκόμοι, πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών
	Μαίες πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών

Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό της προσχολικής και της ειδικής εκπαίδευσης Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό μ.α.κ.
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	Μεσίτες χρηματιστηριακών και άλλων αξιών Αντιπρόσωποι ασφαλειών Μεσίτες ακίνητης περιουσίας Σύμβουλοι και διοργανωτές ταξιδιωτικών και τουριστικών πακέτων Αντιπρόσωποι & ειδικευμένοι τεχνικοί στις πωλήσεις τεχνικού εξοπλισμού & συναφών Προμηθευτές επιχειρήσεων Εκτιμητές και εκπλειστηριαστές Επαγγέλματα στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων Εμπορευματομεσίτες Εκτελωνιστές και πράκτορες μεταφορών Πράκτορες ευρέσεως εργασίας εν γένει Καλλιτεχνικοί πράκτορες και πράκτορες παροχής υπηρεσιών Γραμματείς ανωτέρων διοικητικών & διευθυντικών στελεχών & συναφή επαγγέλματα Υπάλληλοι νομικών γραφείων και υπηρεσιών, υπάλληλοι ασφαλίσεων Βοηθοί λογιστών Τεχνικοί βοηθοί στατιστικής, μαθηματικών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ελεγκτές τελωνείων Υπάλληλοι εφοριών, ειδικοί επί φορολογικών θεμάτων Υπάλληλοι χορήγησης κρατικών κοινωνικών επιδομάτων Υπάλληλοι χορήγησης κρατικών αδειών Υπάλληλοι-ελεγκτές δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών Αξιωματικοί σωμάτων ασφαλείας και ιδιωτικοί αστυνομικοί (ντετέκτιβ) Κοινωνικοί λειτουργοί, πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών Διακοσμητές, εμπορικοί σχεδιαστές (μοντελίστες) Εκφωνητές, μουσικοί, τραγουδιστές Επαγγελματίες αθλητές και προπονητές
Υπάλληλοι γραφείου	Στενογράφοι και δακτυλογράφοι Χειριστές μηχανών επεξεργασίας κειμένων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Χειριστές μηχανών εισαγωγής δεδομένων Χειριστές υπολογιστικών μηχανών Γραμματείς-δακτυλογράφοι Βοηθοί λογιστηρίου και υπάλληλοι που τηρούν λογιστικά βιβλία Υπάλληλοι στατιστικών και οικονομικών υπηρεσιών Αποθηκάριοι και ζυγιστές Υπάλληλοι προγραμματισμού υλικών και παραγωγής Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών Ταχυδρομικοί και υπάλληλοι διαλογής αλληλογραφίας Υπάλληλοι βιβλιοθηκών και αρχειοθέτες Κωδικογράφοι, διορθωτές δοκιμίων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Γραφείς, αιτησιογράφοι και άτομα που ασκούν συναφή επαγγέλματα Λοιποί υπάλληλοι γραφείου
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	Ταμίες και υπάλληλοι έκδοσης εισιτηρίων Ταμειολογιστές και άλλοι υπάλληλοι συναλλαγών Ενεχυροδανειστές Εισπράκτορες χρεών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Πράκτορες στοιχημάτων και κρουπιέρηδες Υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Υπάλληλοι υποδοχής και ενημέρωσης πελατών Χειριστές τηλεφωνικών κέντρων

Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	Ταξιδιωτικοί συνοδοί και φροντιστές
	Ξεναγοί
	Εισπράκτορες μεταφορικών μέσων
	Διαχειριστές, οικονόμοι και αρχιθαλαμηπόλοι
	Μάγειροι
	Σερβιτόροι
	Απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικής φροντίδας
	Κομμωτές, κουρείς, αισθητικοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Λοιποί απασχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών
Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας	
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	Μοντέλα επίδειξης μόδας (μανεκέν) και άλλα μοντέλα
	Πωλητές σε καταστήματα
	Πωλητές σε υπαίθριους πάγκους και υπαίθριες αγορές
Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	Πλανόδιοι πωλητές
	Πωλητές από πόρτα σε πόρτα και μέσω τηλεφώνου
	Στιλβωτές υποδημάτων και πρόσωπα που παρέχουν μικροϋπηρεσίες στο δρόμο
	Οικιακοί βοηθοί
	Καθαριστές γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων
	Πλύντες στο χέρι και σιδερωτές με χειροκίνητο σίδερο
	Επιστάτες διαχειριστές κτιρίων
	Καθαριστές οχημάτων, παραθύρων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Αγγελιοφόροι, αχθοφόροι αποσκευών και μικροδεμάτων και διανομείς
	Θυρωροί, φύλακες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
	Συλλέκτες χρημάτων από αυτόματους πωλητές, καταγραφείς μετρητών
	Συλλέκτες απορριμμάτων
	Οδοκαθαριστές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

Πηγή: “*International Standard Classification of Occupations: ISCO-88*”, ILO, 1990 και «*Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελμάτων – ΣΤΕΠ-92*», ΕΣΥΕ, 1995