



**ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ
(ΚΕΘΙ)**

**ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑ-
ΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου

ΑΘΗΝΑ, Ιανουάριος 2003

ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

Περίληψη

Εισαγωγή

Κεφάλαιο 1. Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών και θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών

- 1 Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος
- 2 Θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών
- 3 Νομοθεσία για την ίση αμοιβή

Κεφάλαιο 2. Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου

- 1 Παραγωγικά χαρακτηριστικά και μισθολογικές διακρίσεις φύλου
- 2 Κατά φύλο διαχωρισμός και συγκέντρωση της απασχόλησης και υποτίμηση της γυναικείας εργασίας

Κεφάλαιο 3. Προκαταρκτική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών

- 1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα
- 2 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης
- 3 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής
- 4 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών και χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη
- 5 Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας
- 6 Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα: η επίπτωση του επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού στις αμοιβές

Κεφάλαιο 4. Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

- 1 Μεθοδολογία της έρευνας
 - Η εξίσωση των μισθών
 - Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών

- Δεδομένα και μεταβλητές

2 Αποτελέσματα της έρευνας

Κεφάλαιο 5. Ανακεφαλαίωση και προτάσεις πολιτικής

Βιβλιογραφία

Παράρτημα ονοματολογίας - παράρτημα πινάκων

Περίληψη

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι, το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες.

Από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ακολούθησε μία σαφή και συνεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτό, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφάλειες. Όμως, στους τελευταίους κλάδους η τάση συρρίκνωσης αντιστράφηκε από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε.

Το **θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας** της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βάση του φύλου. Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομεύεται στην πράξη από τις πολλαπλές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας *στην πράξη* διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος.

Στην διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η μεγάλη επέκταση της ατομικής διαπραγματεύσεως τόσο στο κάτω όσο και στο άνω άκρο της κατανομής των μισθών έχει διευρύνει την κλίμακα αμοιβών και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο. Γι' αυτό, είναι πολύ πιθανό, ενδεχόμενη διόρθωση των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς ώστε να συμπεριλάβουν αυτούς των εργαζομένων στην παραοικονομία ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών να ανέτρεπε την εικόνα της μισθολογικής ανισότητας στην Ελλάδα τόσο τη γενική όσο και αυτή που έχει σχέση με το φύλο.

Μία από τις πιο σημαντικές διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών είναι και η νομοθεσία για την ίση αμοιβή. Η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογι-

κές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φοβούμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη.

Σε ότι αφορά τις **θεωρητικές ερμηνείες** των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, για τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες αμείβονται *κατά μέσο όρο* λιγότερο από τους άνδρες, διότι *κατά μέσο όρο* οι άνδρες υπερέχουν ως προς το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους. Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψηφίων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα.

Η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» υπέστη σημαντικές κριτικές από την εμφάνισή της στη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα. Τρία είναι τα βασικά σημεία κριτικής. Καταρχήν, η ατομική παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου δεν εξαρτάται μόνο από το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και του κλάδου όπου δουλεύει και της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει. Επίσης, οι αμοιβές των εργαζόμενων δεν εξαρτώνται μόνο από την ατομική τους παραγωγικότητα, αλλά και από τη δύναμη που έχει η επιχείρηση όπου δουλεύουν στην αγορά και τη δυνατότητα της να διανέμει μονοπωλιακές προσόδους, όπως και από το συνδικαλισμό στον κλάδο, το επάγγελμα είτε την επιχείρησή τους. Τέλος, οι διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας δεν είναι ο μοναδικός ερμηνευτικός παράγων των διαφορών στις αμοιβές ανάμεσα στα επαγγέλματα. Οι διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και δεξιότητες και η κοινωνική αξιολόγηση αυτών των ειδικεύσεων και δεξιοτήτων είναι ένας επιπλέον παρά-

γων διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.

Όσον αφορά την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και αυτή των διακρίσεων σκόνταψαν στην αδυναμία τους να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τις ίδιες δουλειές και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι *κατά μέσο όρο* χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας κάνει ώστε μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελματιών, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους ανδροκρατούμενους κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους γυναικοκρατούμενους.

Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η συζήτηση που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που απευθύνθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που σχετίζονται με το επάγγελμα, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, οι εμπειρικές έρευνες που εμπνέονται από αυτό το ευρύτερο πλαίσιο δεν αμφισβητούν το μεθοδολογικό υπόβαθρο της νεοκλασικής θεωρίας, που είναι αυτό του ατομικισμού. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών με τις μέσες αποδοχές των ανδρών, έχει προέλθει από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα απέναντι στους ερ-

γοδότες από ότι οι άνδρες. Η θεσμική αποκρυστάλλωση των μισθολογικών διακρίσεων φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος ατομικής διαπραγμάτευσης. Πάντως δεν μπορεί με κανένα τρόπο ούτε να αποτυπωθεί ούτε να μετρηθεί η συμβολή της στο μισθολογικό χάσμα.

Την αδυναμία αυτή και τις επιπτώσεις της στη μέτρηση της συμβολής των προσδιοριστικών παραγόντων στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων προσπαθήσαμε να υπερβούμε στη δική μας εμπειρική διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Περιγράφουμε αναλυτικά την προσπάθεια αυτή στο τέταρτο κεφάλαιο αυτής της μελέτης.

Για την διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών χρησιμοποιήσαμε οικονομετρική μέθοδο που περιλαμβάνει τα εξής στάδια: τον προσδιορισμό της εξίσωσης των μισθών ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες και την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος στις συνιστώσες του. Για τις ανάγκες της εμπειρικής μας ανάλυσης, ενσωματώσαμε την ευρεία έννοια της μισθολογικής διάκρισης σε ένα θεωρητικό πλαίσιο προσδιορισμού των μισθών που εμπνέεται από την κλασική σχολή της πολιτικής οικονομίας και διαφέρει από το ορθόδοξο νεοκλασικό, που χρησιμοποιείται στις περισσότερες μελέτες του χάσματος αμοιβών. Υποστηρίζουμε ότι οι μέσες αποδοχές *προσδιορίζονται κοινωνικά* – και δεν προκύπτουν από το άθροισμα των ατομικών αποδοχών. Προσδιορίζονται δηλαδή από την αξία της εργασιακής δύναμης καθώς και από το συσχετισμό δύναμης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών. Υποθέτοντας ότι η ειδικευμένη και περισσότερο εκπαιδευμένη εργασία έχει μεγαλύτερη αξία από την ανειδίκευτη και λιγότερο εκπαιδευμένη, αναμένουμε ότι το ύψος των μισθών συσχετίζεται με μεταβλητές που αντιστοιχούν στην εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και την κατάρτιση και ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ επαγγελματιών εξαρτώνται από τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες. Οι κλαδικές διαφορές στις μέσες αποδοχές προκύπτουν από την κίνηση του κεφαλαίου μεταξύ κλάδων σε αναζήτηση υψηλότερου κέρδους και αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελμάτων, την παραγωγικότητα, τις δομές της αγοράς και τα ποσοστά συνδικαλισμού. Οι ατομικές αποδοχές αποκλίνουν από τις μέσες στο επάγγελμα και τον κλάδο λόγω της διαφοροποίησης των ατομικών χαρακτηριστικών (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) από τα μέσα χαρακτηριστικά στο επάγγελμα και τον κλάδο και της διαφορετικής διαπραγματευτικής δύναμης των ατόμων.

Οι παραπάνω παραδοχές έχουν ως συνέπεια να διαφέρει η εξειδίκευση της εξίσωσης των μισθών, που χρησιμοποιήσαμε στην εμπειρική μας ανάλυση, από την παραδοσιακή: αντικαταστήσαμε τις ψευδομεταβλητές για τα επάγγελα και τους οικονομικούς κλάδους που συνήθως εισάγονται στη νεοκλασική εξίσωση με τους *μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο*. Οι τελευταίοι αποτελούν μισθούς αναφοράς κατά την ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και είναι κοινοί για τους εργαζόμενους άνδρες ή γυναίκες στο ίδιο επάγγελμα και τον ίδιο κλάδο. Επειδή όμως οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί κατανέμονται

διαφορετικά μεταξύ επαγγελματιών και κλάδων, οι *γενικοί* (aggregate) ανδρικοί και γυναικείοι *μισθοί αναφοράς* που εμπεριέχονται στην εξίσωσή μας διαφέρουν.

Έχει σημασία να υπογραμμίσουμε, ότι η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του χάσματος αμοιβών παρουσιάζει ένα σημαντικό πλεονέκτημα σε σχέση με τη διευρυμένη μορφή της παραδοσιακής εξίσωσης μισθών, που περιλαμβάνει ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα και τους κλάδους, μαζί με μεταβλητές «ανθρώπινου κεφαλαίου» και χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα αυτής της διευρυμένης μορφής εξίσωσης είναι ότι οι ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος περιορίζουν τη συμβολή των μεταβλητών του «ανθρώπινου κεφαλαίου» στο χάσμα. Και αυτό διότι οι δι-επαγγελματικές μισθολογικές διαφορές κυρίως πηγάζουν από τις διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε προσόντα και δεξιότητες, που συνήθως προσεγγίζονται χρησιμοποιώντας μεταβλητές όπως τα χρόνια εκπαίδευσης και κατάρτισης, προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας. Έτσι καθίσταται αδύνατο να διαχωριστεί πλήρως το μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων που οφείλεται στη διαφορετική κατανομή των φύλων στα επαγγέλματα από αυτό που οφείλεται στις διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά «ανθρώπινου κεφαλαίου».

Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται μεταξύ των ψευδομεταβλητών που αντιστοιχούν στα επαγγέλματα με αυτές που αντιπροσωπεύουν τους κλάδους, δεδομένου ότι οι διακλαδικές μισθολογικές διαφορές προσδιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από διαφορές των κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελματιών που χρησιμοποιούν. Έτσι οι ψευδομεταβλητές του κλάδου μειώνουν τη συμβολή των ψευδομεταβλητών του επαγγέλματος στην ερμηνεία του συνολικού χάσματος αμοιβών.

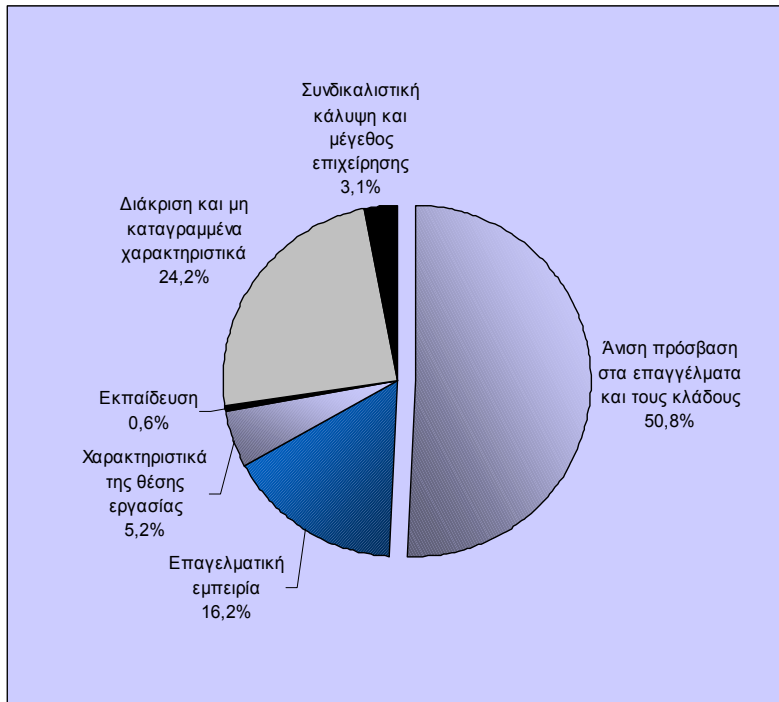
Αντικαθιστώντας τις ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος και του κλάδου με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο, που χρησιμεύουν σε εργοδότες και εργαζόμενους σε κάθε επάγγελμα μέσα σε κάθε κλάδο ως μισθοί αναφοράς κατά την ατομική διαπραγμάτευση, αλλά και αναφερόμενη σε διαφορές των ατομικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς, η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε σε αυτή τη μελέτη μας επιτρέπει να ανάλυσουμε πλήρως το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων σε ένα μέρος που εξηγείται από τις διαφορετικές κατανομές ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους και σε ένα άλλο που εξηγείται από διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το «ανθρώπινο κεφάλαιο».

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε υποεκτιμά εκ κατασκευής τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, διότι οι έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις στη βάση του φύλου μπορεί να έχουν αποκρυσταλλωθεί στην κατάταξη των επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία. Δηλαδή, τα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν οι γυναίκες μπορεί να είναι χαμηλά αμειβόμενα επειδή η γυναικεία εργασία υποτιμάται. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσοι μισθοί κατά επάγγελμα και κλάδο, που είναι εξωγενείς προς την εξίσωση μισθών, μπορεί ήδη να εμπεριέχουν μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Γι' αυτό εξετάσαμε την υπόθεση

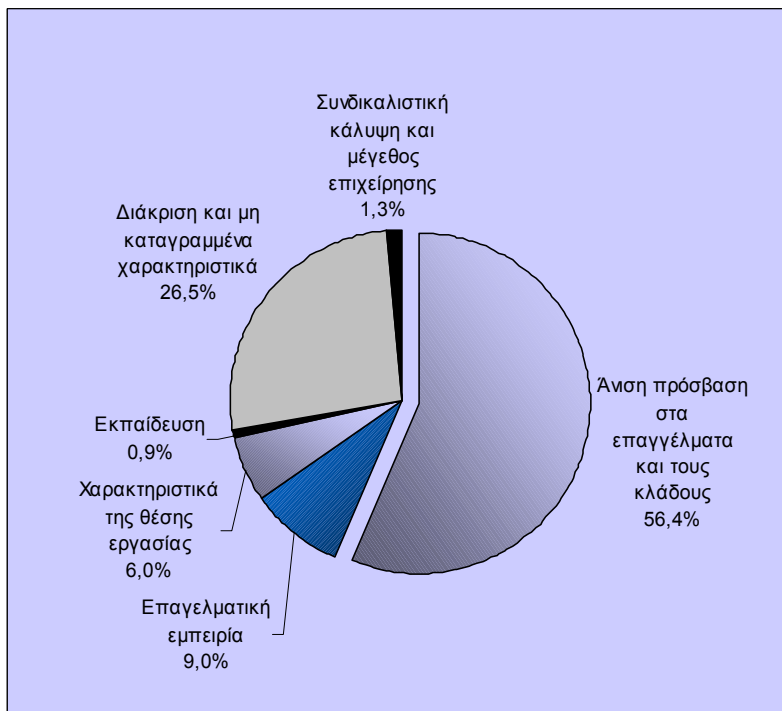
ότι οι μέσοι μισθοί των επαγγελματιών συσχετίζονται αρνητικά με το μερίδιο των γυναικών στα επαγγέλματα και διαπιστώσαμε ότι πράγματι, υπάρχει αρνητική επίδραση του μεριδίου των γυναικών στο ύψος των επαγγελματικών μισθών.

Η εμπειρική μας διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων βασίζεται σε ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών, που διεξήχθη στην Ελλάδα από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία. Η Έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για τις ακαθάριστες μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές του έτους 1995, που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 άτομα και άνω. Το ελληνικό δείγμα περιέλαβε 1.980 βιομηχανικά καταστήματα και 30.789 μισθωτούς που εργάζονταν σε αυτά, όπως επίσης 1.605 καταστήματα και 22.186 μισθωτούς στις υπηρεσίες. Η έρευνα κάλυψε τους εξής τομείς: ορυχεία και λατομεία, μεταποιητικές βιομηχανίες, παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φωταερίου και νερού, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, ξενοδοχεία και εστιατόρια, ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί. Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν σε δύο ξεχωριστές βάσεις δεδομένων, μία για τη βιομηχανία και μία για τις υπηρεσίες. Οι δύο βάσεις δεν μπορούσαν να συνενωθούν σε μία, που θα ήταν αντιπροσωπευτική του μη-αγροτικού τομέα. Εφόσον μεγάλα τμήματα των υπηρεσιών δεν καλύφθηκαν από την έρευνα, τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν από μία ενιαία βάση δεδομένων θα ήταν εξαιρετικά μεροληπτικά, προς όφελος της βιομηχανίας και εις βάρος των υπηρεσιών. Γι' αυτό υπολογίσαμε εξισώσεις μισθών και αναλύσαμε το χάσμα αμοιβών χωριστά για τη βιομηχανία και χωριστά για τις υπηρεσίες. Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο ωριαίος ακαθάριστος μισθός (σε λογάριθμο), που περιλαμβάνει τις υπερωρίες και τις πρόσθετες αμοιβές. Εντάξαμε τις πρόσθετες αμοιβές στον υπολογισμό της εξαρτημένης μεταβλητής για το λόγο ότι πολλοί εργοδότες στην Ελλάδα προσπαθούν να υπερκεράσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να εξατομικεύσουν τις αποδοχές προσθέτοντας αδρά μπόνους σε αυτό που θεωρείται «κανονική αμοιβή». Με βάση τις ωριαίες μικτές αμοιβές που υπολογίσαμε έτσι, προκύπτει ότι το χάσμα ανέρχεται σε 28,5% και 25% στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα. Βρήκαμε ότι το μισθολογικό χάσμα αναλύεται σε συνιστώσες που φαίνονται στα ακόλουθα δύο διαγράμματα:

Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες



Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στην βιομηχανία



Με βάση την ανάλυσή μας καταλήγουμε στα εξής βασικά συμπεράσματα πολιτικής:

- Ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει είτε μέτρα πολιτικής που ενθαρρύνουν τη **μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης** στη βάση του φύλου, ιδίως του επαγγελματικού διαχωρισμού, είτε τη βελτίωση της σχετικής αμοιβής των επαγγελματιών και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρχών, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών, ενώ η **εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών** είναι καθήκον των κοινωνικών εταίρων, μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγματεύσεως.
- Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα αμοιβών, όμως οι διαφορετικές **εκπαιδευτικές επιλογές** των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο. Ο **επαγγελματικός προσανατολισμός** στα γυμνάσια και τα λύκεια θα έπρεπε να αποτελέσει βασικό εργαλείο άμβλυνσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.
- Ο δεύτερος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι **μισθολογικές διακρίσεις** φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους και έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί **κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας** σε σχέση με την ανδρική και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων στα επαγγέλματα και τους κλάδους.
- Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό. Συνδέεται επίσης με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων προϋποθέτει την **διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα** και τη **βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης**. Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων) είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών) είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από ένα συνδυασμό φορέων.

Στο τελευταίο κεφάλαιο της μελέτης εκτίθενται αναλυτικά οι προτάσεις πολιτικής.

Εισαγωγή

Aντικείμενο της παρούσας μελέτης, που εκπονήθηκε για λογαριασμό του *Κέντρου Έρευνας Θεμάτων Ισότητας* (ΚΕΘΙ), είναι η διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθωτών με βάση τα ατομικά στοιχεία της *Έρευνας διάρθρωσης αμοιβών στη μεταποίηση και τις υπηρεσίες* του έτους 1995. Σκοπός της μελέτης είναι να αποτιμηθεί η *συμβολή κάθε προσδιοριστικού παράγοντα* στις διαφορές αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και να καταδειχθεί ο ρόλος που παίζουν οι *διακρίσεις φύλου* στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος.

Τα πρωτογενή στοιχεία που παρέχει η *Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών* μάς επέτρεψαν να εξετάσουμε την επίδραση που ασκούν στο μισθολογικό χάσμα οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την προϋπηρεσία, το μέγεθος επιχείρησης, το επάγγελμα, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, τα καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, το χρόνο εργασίας, τη μορφή απασχόλησης, την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τη συμμετοχή στην υπερωριακή απασχόληση και την εργασία σε βάρδιες, τη νυχτερινή εργασία και την εργασία κατά τα σαββατοκύριακα.

Ο ρόλος που παίζουν οι διακρίσεις φύλου στη διαμόρφωση του χάσματος των αμοιβών διερευνήθηκε και αποτιμήθηκε με άμεση αναφορά στη θεωρητική συζήτηση για τις διακρίσεις φύλου, στην οποία συγκρούονται διαφορετικές ερμηνείες και ορισμοί της έννοιας των διακρίσεων.

Βασική υπόθεση αυτής της μελέτης είναι ότι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου είναι αποτέλεσμα των *συμπεριφορών* και των *πρακτικών των ιδιωτικών φορέων*, ατομικών και συλλογικών, που συμμετέχουν στον καθορισμό των αμοιβών: συμπεριφορές και πρακτικές που επηρεάζονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Γι' αυτόν τον λόγο, αν και για την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος έγινε χρήση οικονομετρικών μεθόδων και τεχνικών, για την ανάγνωση των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης και την εξαγωγή συμπερασμάτων πολιτικής ελήφθη υπόψη και το *θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών*, καθώς και η *νομοθεσία για την ισότητα αμοιβής*.

Η μελέτη ακολουθεί την εξής δομή. Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε την εικόνα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα και των τάσεων των προηγούμενων δεκαετιών, και εξετάζουμε το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών και την νομοθεσία για την ισότητα αμοιβής. Το επόμενο κεφάλαιο περιλαμβάνει τις θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων φύλου, οι οποίες αναδεικνύουν τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος, που ελέγχονται

με τις εμπειρικές έρευνες. Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την προκαταρκτική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών φύλου στην Ελλάδα κατά ηλικιακή ομάδα, επίπεδο εκπαίδευσης, κλάδο, επάγγελμα, χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, και άλλα χαρακτηριστικά, με βάση τα στοιχεία της *Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών*. Το τέταρτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, με βάση τα ατομικά στοιχεία της *Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών* για τις ωριαίες και μηνιαίες αμοιβές. Αναλυτικοί πίνακες αποτελεσμάτων περιλαμβάνονται στο παράρτημα πινάκων. Η μελέτη ολοκληρώνεται με ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων και προτάσεις πολιτικής στο κεφάλαιο 5.

Κεφάλαιο 1

Το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών

Η Ελλάδα εμφανίζει εύρος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών παραπλήσιο με το μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ελαφρώς μικρότερο από τον αντίστοιχο των χωρών του ΟΟΣΑ. Εκτός από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά της γυναικείας και ανδρικής μισθωτής απασχόλησης και τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, το εύρος του μισθολογικού χάσματος και η συγκριτική θέση της χώρας επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Αντίθετα, η νομοθεσία για την ισότητα της αμοιβής δεν φαίνεται να ασκεί κάποια επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες με βάση το φύλο.

1. Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Πίνακας 1). Τα στοιχεία είναι απολύτως συγκρίσιμα μόνο για τις χώρες της Ε.Ε., εφόσον προέρχονται από το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Νοικοκυριών (European Community Household Panel) και αναφέρονται στο έτος 1998.

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

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

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

Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι, το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανερχόταν σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε.. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανερχόταν σε 9 ποσοστιαίες μονάδες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής *Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών* (European Structure of Earnings Survey), που διεξήχθη στις χώρες μέλη της Ε.Ε. το 1995 και κάλυπτε κυρίως κλάδους του ιδιωτικού τομέα, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα τη χρονιά εκείνη ανερχόταν σε 23 ποσοστιαίες μονάδες (Πίνακας 2).

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

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

* ΕΕΝ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Νοικοκυριών

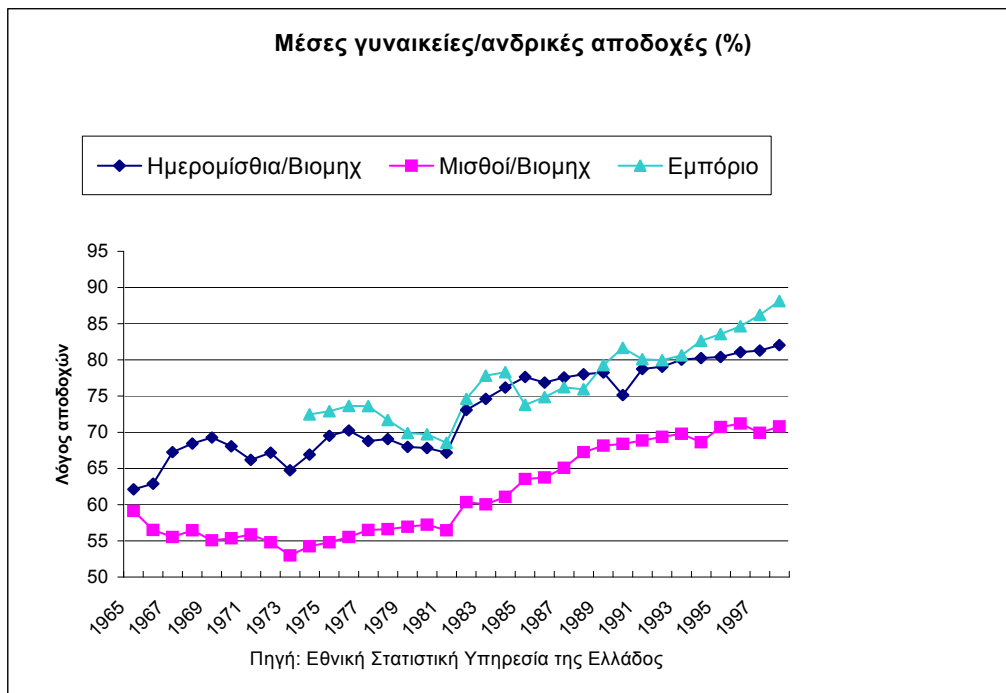
** ΕΕΔΑ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών

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

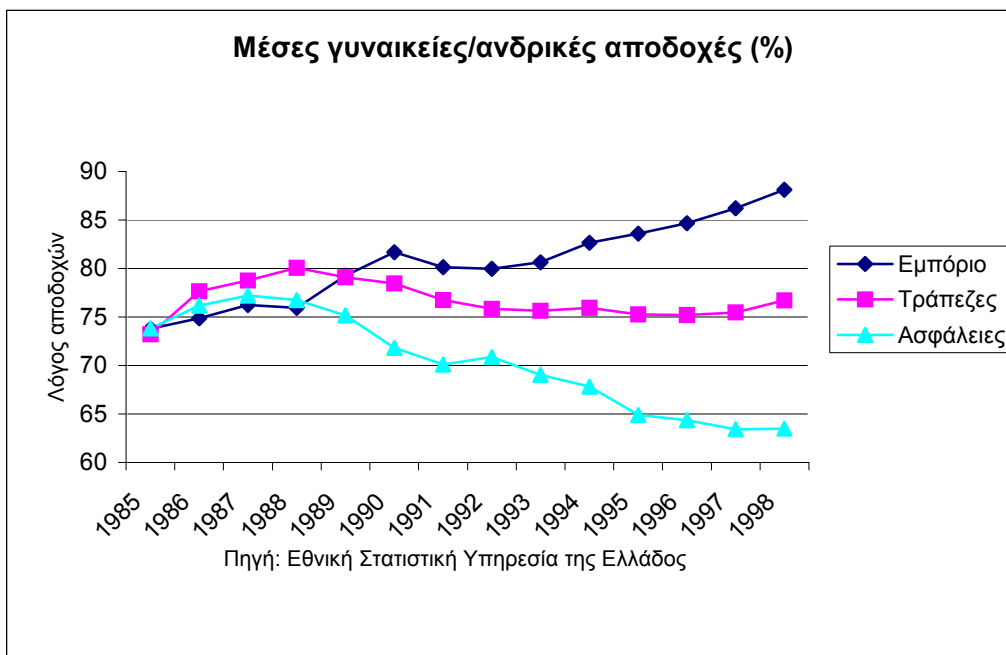
Οι διαθέσιμες πηγές στοιχείων για τους μισθούς παρέχουν μακροχρόνιες σειρές μόνο για ένα μικρό αριθμό κλάδων της ελληνικής οικονομίας. Η εξέλιξη του λόγου των γυναικείων προς τις ανδρικές αποδοχές που υπολογίζεται από αυτές τις σειρές, διαφέρει από κλάδο σε κλάδο και ανάλογα με τη μορφή αμοιβής (Διαγράμματα 1 & 2).

Για παράδειγμα, ενώ οι γυναικείοι σχετικοί μηνιαίοι μισθοί στη βιομηχανία μειώθηκαν μεταξύ 1965 και 1973, το μέσο γυναικείο σχετικό ωρομίσθιο στον ίδιο τομέα βελτιώθηκε. Το αντίθετο συνέβη μεταξύ 1976 και 1981: οι σχετικοί γυναικείοι μισθοί στη βιομηχανία ανέβηκαν, ενώ οι γυναικείες σχετικές ωριαίες αποδοχές στον ίδιο τομέα μειώθηκαν, όπως και οι γυναικείοι σχετικοί μισθοί στο λιανικό εμπόριο. Μάλιστα, το μισθολογικό χάσμα των μέσων μηνιαίων αποδοχών στη βιομηχανία μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν μεγαλύτερο το 1981 από ό,τι το 1965. Το αντίθετο συνέβαινε με το μισθολογικό χάσμα των μέσων ωριαίων αποδοχών στον ίδιο τομέα.

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



Από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ακολούθησε μία σαφή και συνεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτό, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφάλειες. Όμως, στους τελευταίους κλάδους η τάση συρρίκνωσης αντιστράφηκε από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε.

Στο Διάγραμμα 1 διακρίνεται σαφώς η θεαματική συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος το 1982 τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Το φαινόμενο κατά τη γνώμη μας σχετίζεται ευθέως με την αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου κατά 32% και του κατώτατου μισθού κατά 37% που αποφάσισε η κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ μετά την άνοδο του κόμματος αυτού για πρώτη φορά στην εξουσία το 1981. Σχετίζεται με την επίδραση που ασκεί το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών στην εξέλιξη της μισθολογικής ανισότητας με βάση το φύλο. Το θέμα αυτό το εξετάζουμε στη συνέχεια.

2. Θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βάση του φύλου. Ο ρόλος του αναδείχθηκε μέσα από μία σειρά από εμπειρικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στην διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, και οι οποίες είχαν ως σκοπό να ερμηνεύσουν τις διαφορές στο μέγεθος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες (Rubery 1992; Blau & Kahn 1992, 2001, Rubery & Fagan 1994; Rubery et al. 1997).

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 εμφανίστηκε η *συγκριτική θεσμική προσέγγιση*, σύμφωνα με την οποία το διαφορετικό μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ χωρών οφείλεται στις διαφορές τους ως προς τις δομές απασχόλησης και τα συστήματα αμοιβών (Rubery 1992).¹ Όσον αφορά τις προτάσεις πολιτικής, το βασικό συμπέρασμα της προσέγγισης αυτής είναι ότι πρέπει να δίδεται μεγαλύτερο βάρος στο γενικό θεσμικό πλαίσιο ρύθμισης της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών παρά στις άμεσες πολιτικές ίσης αμοιβής (Whitehouse 1992, Rubery 1992).

Η βιβλιογραφία για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα περιλαμβάνει δύο μόνο μελέτες που ακολουθούν τη θεσμική προσέγγιση. Η πρώτη προσπαθεί να δείξει πώς το σύστημα καθορισμού των αμοιβών και οι κατά φύλο κατατμήσεις του συστήματος απασχόλησης – επαγγέλματα, κλάδοι, μορφές απασχόλησης – αλληλεπιδρούν και παράγουν από κοινού τις ανισότητες αμοιβής με βάση το φύλο (Cavouiriaris & Karamessini 1993). Η δεύτερη επεκτείνεται πέραν του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και σε ευρύτερους θεσμικούς και διαρθρωτικούς παράγοντες που επιδρούν στο χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων (Karamessini 2002). Η υπόλοιπη βιβλιογραφία περιλαμβάνει ποσοτικές στατιστικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος, που στην πλειοψηφία τους έχουν κάνει χρήση οικονομετρικών μεθόδων (Kanelloroulos 1982, Psacharopoulos 1983, Tzannatos 1989, Kanelloroulos & Mavromaras 2000).

¹ Οι δομές απασχόλησης περιλαμβάνουν την κλαδική και επαγγελματική σύνθεση της απασχόλησης καθώς και το μερίδιο των διαφορετικών μορφών απασχόλησης στο σύνολο της τελευταίας.

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε μόνο το *θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών*. Τα χαρακτηριστικά του πλαισίου αυτού, που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, περιλαμβάνουν το σύστημα προστασίας των μισθών, το βαθμό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το σύστημα κατάταξης και ιεράρχησης των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας και το σύστημα αμοιβής.

Ξεκινώντας από το γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες στο κάτω άκρο της κατανομής των μισθών, όσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της κάλυψης των μισθωτών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όσο πιο αποτελεσματική είναι η προστασία των κατώτατων μισθών, τόσο υψηλότερες είναι οι σχετικές αμοιβές των γυναικών. Επιπρόσθετα, φαίνεται ότι τα συγκεντρωτικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμού των μισθών οδηγούν σε πιο συμπιεσμένη κλίμακα μισθών, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να είναι μικρότερο από ό,τι στα αποκεντρωμένα συστήματα. Τέλος, το σύστημα κατάταξης των επαγγελματιών και εργασιών και τα συστήματα αμοιβής ενδέχεται να επιδρούν σημαντικά στις μισθολογικές διαφορές με βάση το φύλο, δεδομένου ότι καθορίζουν τις αποδόσεις των δεξιοτήτων, των ειδικεύσεων, των εκπαιδευτικών τίτλων, της αρχαιότητας, των ατομικών επιδόσεων κλπ.

Θα ξεκινήσουμε από το σύστημα προστασίας των μισθών, που αφορά κυρίως τις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, εφόσον οι βασικοί μισθοί που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ατομική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Ως γνωστόν, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλή συγκέντρωση μεταξύ των ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων.

Το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτό ρυθμίζεται από τον Ν. 1876/1990, εξασφαλίζει ισχυρή προστασία των μισθών απέναντι στις δυνάμεις της αγοράς. Η εκ του νόμου υποχρεωτική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαπραγμάτευση, σε συνδυασμό με τη διαδικασία διαμεσολάβησης και διαιτησίας σε περίπτωση διαφωνίας των μερών, η νομική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων και η δυνατότητα διοικητικής επέκτασης της ισχύος τους στο σύνολο των μισθωτών ενός επαγγέλματος ή κλάδου, όταν αυτές ήδη καλύπτουν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων, αποτελούν χαρακτηριστικά ενός καλά ρυθμισμένου συστήματος. Ένας άλλος τρόπος προστασίας των μισθών απέναντι στις καθοδικές πιέσεις που ασκούν οι δυνάμεις της προσφοράς και της ζήτησης εργασίας σε περίοδο μαζικής ανεργίας είναι η επιδότηση των εργοδοτών για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε κατηγορίες που μειονεκτούν ως προς τα προσόντα και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά. Η επιδότηση των νέων θέσεων απασχόλησης γι' αυτές τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα σημαντικότατο πυλώνα της πολιτικής απασχόλησης στην Ελλάδα από τα μέσα της δεκαετίας του 1980.

Στα θετικά του ελληνικού συστήματος ρύθμισης των μισθών συγκαταλέγεται τέλος η νομοθετική κατοχύρωση της ίσης αμοιβής των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και της αναλογικότητας της αμοιβής των μερικώς απασχολούμενων. Το ωρομίσθιο

των τελευταίων ισούται με το ένα όγδοο του ημερομισθίου και με το ένα εκατοστό εβδομηκοστό έκτο του μηνιαίου μισθού, που καθορίζονται από τις κλαδικές και επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, σύμφωνα με αυτά που περιγράψαμε παραπάνω, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομεύεται στην πράξη από τις πολλαπλές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Αυτές οφείλονται στις τεράστιες αδυναμίες των θεσμών ελέγχου της αγοράς εργασίας – Επιθεώρηση Εργασίας – και στη διόγκωση της παραοικονομίας την τελευταία δεκαετία, λόγω της μαζικής εισροής μεταναστών και της πίεσης που ασκεί η ανεργία στις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας *στην πράξη* διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος, όπως προκύπτει και από τη μελέτη τριών επαγγελμαμάτων, που διενεργήθηκε στο πλαίσιο πρόσφατης έρευνας (Ntermanakis et al. 2002).

Η επίδραση της απορύθμισης της αγοράς εργασίας στη διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων φύλου διαμεσολαβείται από τις συνέπειες της μειωμένης προστασίας των κατώτατων μισθών στη διεύρυνση της κλίμακας και της διασποράς των μισθών. Το εύρος της κατανομής των μισθών όμως επηρεάζεται επίσης από το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο ελληνικό σύστημα, τα διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτώμενα. Η διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο χρησιμοποιεί τις ποσοστιαίες αυξήσεις των εθνικών κατώτατων μισθών ως σημείο αναφοράς, ενώ η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης περιλαμβάνει συνήθως εργατικές διεκδικήσεις ενιαίων συμπληρωματικών αυξήσεων πάνω από τους βασικούς μισθούς των κλαδικών και επαγγελματικών συμβάσεων. Η ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων μπορεί, σύμφωνα με το νόμο, να καθορίσει επίπεδα μισθών ανώτερα αυτών που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Η αλληλεξάρτηση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και το παραδοσιακά περιορισμένο εύρος της ατομικής διαπραγμάτευσης καθιστούν το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων ένα σύστημα ρυθμισμένο, μεσαίου βαθμού συγκέντρωσης. Αυτό συμβαδίζει με το γεγονός ότι, σύμφωνα με διαθέσιμα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία, η Ελλάδα κατέχει μεσαία θέση μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. ως προς τη μισθολογική ανισότητα (Salverda et al. 2001).

Ωστόσο, την τελευταία δεκαετία, η μεγάλη επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης τόσο στο κάτω όσο και στο άνω άκρο της κατανομής των μισθών έχει διευρύνει την κλίμακα αμοιβών και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο. Γι' αυτό, είναι πολύ πιθανό, ενδεχόμενη διόρθωση των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς ώστε να συμπεριλάβουν αυτούς των εργαζομένων στην παραοικονο-

μία ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών να ανέτρεπε την εικόνα της μισθολογικής ανισότητας στην Ελλάδα τόσο τη γενική όσο και αυτή που έχει σχέση με το φύλο.

Τέλος, ακόμα και εάν περιοριστούμε στα επίσημα στοιχεία για τους μισθούς, διαπιστώνουμε ότι μεταξύ 1990 και 2001 διευρύνθηκε η ανισότητα στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών, εφόσον ο λόγος του κατώτατου προς τον μέσο μισθό στην οικονομία μειώθηκε κατά 13.6%.² Άρα, μπορούμε εύλογα να υποθέσουμε, ότι το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών επέδρασε αυξητικά στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μία από τις διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών είναι και η νομοθεσία για την ίση αμοιβή. Λόγω της άμεσης σχέσης της με τη μισθολογική ανισότητα στη βάση του φύλου, την εξετάζουμε χωριστά στην επόμενη παράγραφο.

3. Νομοθεσία για την ίση αμοιβή

Η πολιτική για την ίση αμοιβή στην Ελλάδα ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και μέχρι τώρα έχει περιοριστεί σε νομοθετικά μέτρα. Τα συνδικάτα δεν έχουν αναλάβει καμία σημαντική δική τους πρωτοβουλία, παρά μόνον ανταποκρίθηκαν στις απαιτήσεις της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία. Αν και η «ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία» έχει κατοχυρωθεί με το Σύνταγμα του 1975, αυτή η αρχή αγνοήθηκε παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις.

Την 1.1.1973, η χούντα των συνταγματαρχών εξίσωνε τον εθνικό κατώτατο μηνιαίο μισθό των γυναικών μισθωτών με αυτόν των ανδρών συναδέλφων τους. Με την αποκατάσταση της δημοκρατίας, το νέο Σύνταγμα του 1975 όρισε στο άρθρο 22, §1β, ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως αποδεικνύεται από τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής, το άρθρο 22 §1β περιελήφθη στο Σύνταγμα ενόψει της προσχώρησης της χώρας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες και της επικείμενης κύρωσης από την ελληνική κυβέρνηση της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας αριθ. 100, που υπήρξε η βάση του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ για την ίση αμοιβή (Κουκουλή-Σπηλιωτοπούλου 1988).

Με την ψήφιση του Συντάγματος, οι διαφορετικοί μισθοί και μισθολογικές κλίμακες που ίσχυαν μέχρι τότε για άνδρες και γυναίκες που έκαναν την ίδια εργασία καθώς και οι χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων για άνδρες ή γυναίκες κατέστησαν παράνομες. Το Σύνταγμα μάλιστα προέβλεπε τριετή μεταβατική περίοδο για τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης αμοιβής. Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1975 όρισε τριετή περίοδο βαθμιαίας εξίσωσης του εθνικού κατώτατου ημερομισθίου των γυναικών με αυτό των ανδρών, σε συμμόρφωση με τη συνταγματική επιταγή. Οι κατώτερου επιπέδου συλλογικές συμβάσεις εργασίας ακολούθησαν στην ίδια κατεύθυνση. Επίσης οι

² Αυτό συνέβη διότι ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 6,8% ενώ ο πραγματικός μέσος αυξήθηκε κατά 7,9% (INE ΓΣΕΕ & ΑΔΕΔΥ 2002).

ονομασίες των επαγγελματικών κατηγοριών έγιναν ουδέτερες ώστε να καλύπτουν και τα δύο φύλα.

Ο Ν. 1414/1984 για την ισότητα μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις επανέλαβε την αρχή της ίσης αμοιβής του Συντάγματος του 1975, έδωσε έναν περιοριστικό ορισμό της αμοιβής – δεδομένου ότι την ταύτισε με το αντάλλαγμα της εργασίας – και όρισε ότι η κατάταξη των επαγγελματιών και των εργασιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

Ενώ τα συνδικάτα ενεπλάκησαν ενεργά στην κατάργηση των διαφορετικών μισθολογικών κλιμάκων για άνδρες και γυναίκες στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αρχικά δεν ενστερνίστηκαν και στη συνέχεια ολιγώρησαν για την καταβολή του επιδόματος γάμου και στα δύο φύλα. Πριν το 1989 μόνο οι άνδρες είχαν δικαίωμα σε επίδομα γάμου. Το επίδομα αυτό θεωρείτο τμήμα του «οικογενειακού μισθού», δηλαδή ένα συμπλήρωμα μισθού με σκοπό να βοηθά τους παντρεμένους άνδρες να αντεπεξέρχονται στα έξοδα διαβίωσης της εξαρτημένης συζύγου (Cavougiaris & Karamessini 1993). Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1989 όρισε για τις έγγαμες γυναίκες ίδιες προϋποθέσεις καταβολής και ίδιο ύψος του επιδόματος γάμου όπως και για τους έγγαμους άνδρες. Αντίθετα, η καταβολή στις γυναίκες του δημοσίου τομέα των οικογενειακών επιδομάτων με τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και στους άνδρες συναδέλφους τους εκκρεμεί μέχρι σήμερα.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξλειφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φοβούμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη (Spiliotopoulos et al. 1996).

Κεφάλαιο 2

Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερθήκαμε στις διεθνείς συγκρίσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, που αποκάλυψαν το ρόλο που παίζει το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών στο μέγεθος και την εξέλιξη του. Ωστόσο, οι περισσότερες μελέτες των μισθολογικών ανισοτήτων φύλου έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται για μεμονωμένες χώρες. Οι μελέτες αυτές προσπαθούν να εξηγήσουν το χάσμα στις μέσες ωριαίες αμοιβές με αναφορά α) στη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα β) στη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών στο ίδιο επάγγελμα και κλάδο, που αφενός οφείλονται σε διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ των φύλων και αφετέρου στις μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών γ) στη διαφορετική αξιολόγηση των γυναικείων από τα ανδρικά επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας και την υπερτίμηση της ανδρικής εργασίας.

Οι προαναφερθείσες ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος παραπέμπουν σε τρεις βασικές επιλογές πολιτικής για την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στα φύλα: πολιτική ίσων ευκαιριών, πολιτική ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία και πολιτική ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Η πολιτική *ίσων ευκαιριών* αποσκοπεί στην κατάργηση των διαχωρισμών της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο και στην άρση των διαφορών παραγωγικότητας μεταξύ των φύλων, η πολιτική *ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία* στην εξάλειψη των διακρίσεων φύλου, ενώ η πολιτική *ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία* στην αναβάθμιση της αξίας της γυναικείας εργασίας.

1. Παραγωγικά χαρακτηριστικά και μισθολογικές διακρίσεις φύλου

Παραδοσιακά, οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος ερμήνευαν το τελευταίο ως αποτέλεσμα αφενός μεν των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την *παραγωγικότητα*, αφετέρου δε των *διακρίσεων* που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η ερμηνεία αυτή απορρέει από την νεοκλασική θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και την οικονομική θεωρία των διακρίσεων, που αμφότερες συνδέουν τη γένεσή τους με το όνομα του G.Becker.

Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι ατομικές διαφορές στις αμοιβές

οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων, συνδέθηκε με χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, η επαγγελματική κατάρτιση. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά θεωρείται ότι αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων και άρα την παραγωγικότητά τους.

Ο χρόνος εργασίας είναι μία σημαντική αιτία διαφοροποίησης των αμοιβών μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι οι γυναίκες μισθωτές δουλεύουν κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες. Ωστόσο, όλες οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος εξουδετερώνουν την επίδραση της διαφοράς του χρόνου εργασίας επί των αμοιβών, υπολογίζοντας τις αποδοχές ανδρών και γυναικών σε ωριαία βάση.

Όπως προαναφέραμε, η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα ως προς την παραγωγικότητα. Το υπόλοιπο προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα «προ-αγοραίων διακρίσεων», οι οικονομολόγοι αποκαλούν συμβατικά διακρίσεις την άνιση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας (Paci et al. 1995).

Με άλλα λόγια, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές ανδρών και γυναικών, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις), αυτό που ενδιαφέρει τους οικονομολόγους είναι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, στην περίπτωση που έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες (αγοραίες διακρίσεις).

Συνοψίζοντας, για τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες αμείβονται *κατά μέσο όρο* λιγότερο από τους άνδρες, διότι *κατά μέσο όρο* οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους.

Για την ερμηνεία των μισθολογικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά θεωρητικά σχήματα, τα οποία συγκροτούν ένα ιδιαίτερο πεδίο της οικονομικής επιστήμης, την «οικονομική θεωρία των διακρίσεων». Η άνιση μισθολογική μεταχείριση ατόμων διαφορετικού φύλου με τα ίδια προσόντα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης.

Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζόμενων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Δεδομένης της προτίμησης του εργοδότη για άνδρες, για να προσληφθεί μία γυναίκα στην επιχείρηση θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κατώτερο μισθό από αυτόν του άνδρα συναδέλφου της στην ίδια δουλειά. Επίσης λόγω προκατάληψης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη. Αν επιμείνουν στην απασχόληση γυναικών, οι εργοδότες θα πρέπει να αυξήσουν τους ανδρικούς μισθούς για να προσελκύσουν άνδρες στην επιχείρησή τους. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού ή τεχνικού περιεχομένου και από γυναίκες σε υπηρεσίες χαμηλού, με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται στις καλά αμειβόμενες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλά αμειβόμενες.

Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψήφιων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, ότι οι υποψήφιοι για πρόσληψη άνδρες και γυναίκες θα παρουσιάσουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμείβονται χαμηλότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα. Τη θεωρία των στατιστικών διακρίσεων διατύπωσε για πρώτη φορά ο Phelps (1972).

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

2. Κατά φύλο διαχωρισμός / συγκέντρωση της απασχόλησης και υποτίμηση της γυναικείας εργασίας

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υπέστη σφοδρή κριτική από την εμφάνισή της στη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα. Τρία είναι τα βασικά σημεία κριτικής. Καταρχήν, η ατομική παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου δεν εξαρτάται μόνο από το ανθρώπινο κεφάλαιο που

κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και του κλάδου όπου δουλεύει και της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει. Επίσης, οι αμοιβές των εργαζομένων δεν εξαρτώνται μόνο από την ατομική τους παραγωγικότητα, αλλά και από τη δύναμη που έχει η επιχείρηση όπου δουλεύουν στην αγορά και τη δυνατότητα της να διανέμει μονοπωλιακές προσόδους, όπως και από το συνδικαλισμό στον κλάδο, το επάγγελμα είτε την επιχείρησή τους. Τέλος, οι διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας δεν είναι ο μοναδικός ερμηνευτικός παράγων των διαφορών στις αμοιβές ανάμεσα στα επαγγέλματα. Οι διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και δεξιότητες και η κοινωνική αξιολόγηση αυτών των ειδικεύσεων και δεξιοτήτων είναι ένας επιπλέον παράγων διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.

Όσον αφορά την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυτή των διακρίσεων σκόνταψαν στην αδυναμία τους να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τις ίδιες δουλειές και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι *κατά μέσο όρο* χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας κάνει ώστε μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους ανδροκρατούμενους κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους γυναικοκρατούμενους.

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι αυτός έχει απασχολήσει περισσότερο τη βιβλιογραφία όσον αφορά την ερμηνεία του ως κοινωνικό φαινόμενο (Hakim 1979, Hartmann 1979, Walby 1986, Reskin & Roos 1990, Rubery et al. 1996).

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που περιλαμβάνουν τόσο τις μισθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση. Οι τελευταίες ορίζονται ως η άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής.³ Όλοι οι παράγοντες που προαναφέραμε οδηγούν τα δύο φύλα σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες και σε διαφορετική διαθεσιμότητα ή ανοχή απέναντι στη χαμηλά αμειβόμενη και χαμηλού κοινωνικού γόητρου εργασία.

Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διπλό. Αφενός αξιοποιείται κάτω από τις δυνατότητές του το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα. Αφετέρου υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες (Armstrong 1982, Crompton & Jones 1984, Maruani & Nicole 1989, Horrel et al. 1989, 1990). Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους ασφαλώς διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά δεν αποτελεί το μόνο τρόπο που ο επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά στο τελευταίο. Σύμφωνα με τη Bergmann (1974) ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική παραπέμπει σε μία ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων φύλου από αυτήν που παραδοσιακά χρησιμοποιούσε η οικονομική θεωρία των διακρίσεων. Αυτή η ευρύτερη έννοια αποτελείται από δύο συστατικά στοιχεία: άνιση αμοιβή για ίση εργασία (άνισες αποδοχές στην ίδια δουλειά) και άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες). Επίσης, οι μισθολογικές διακρίσεις δεν αναφέρονται μόνο στις πρακτικές καθορισμού των μισθών μέσω ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, αλλά και στις θεσμοποιημένες διακρίσεις που είναι ενσωματωμένες στην διάρθρωση των

³ Οι διακρίσεις φύλου στην απασχόληση θεωρούνται η γενεσιουργή αιτία του επαγγελματικού διαχωρισμού από τους υποστηρικτές της υπόθεσης του αποκλεισμού των γυναικών από τα προνομιούχα επαγγέλματα – crowding hypothesis – που διατύπωσε για πρώτη φορά η Bergmann (1974).

αμοιβών. Τέτοιες διακρίσεις είναι αποκρυσταλλωμένες στη συγκριτική θέση των επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία, στο σύστημα κατάταξης-ιεράρχησης των θέσεων εργασίας ή στις αρχές στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών. Αποτελούν προϊόν της ιστορίας και – σε μεγάλο βαθμό – έχουν προκύψει μέσω συλλογικών πρακτικών καθορισμού των αμοιβών (συλλογική διαπραγμάτευση).

Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η συζήτηση που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που απευθύνθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που έχουν να κάνουν με το επάγγελμα, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, οι εμπειρικές έρευνες που εμπνέονται από αυτό το ευρύτερο πλαίσιο δεν αμφισβητούν το μεθοδολογικό υπόβαθρο της νεοκλασικής θεωρίας, που είναι αυτό του ατομικισμού. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών με τις μέσες αποδοχές των ανδρών, έχει προέλθει από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα απέναντι στους εργοδότες από ότι οι άνδρες. Η θεσμική αποκρυστάλλωση των μισθολογικών διακρίσεων φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος ατομικής διαπραγμάτευσης. Πάντως δεν μπορεί με κανένα τρόπο ούτε να αποτυπωθεί ούτε να μετρηθεί η συμβολή της στο μισθολογικό χάσμα.

Την αδυναμία αυτή και τις επιπτώσεις της στη μέτρηση της συμβολής των προσδιοριστικών παραγόντων στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων προσπαθήσαμε να υπερβούμε στη δική μας εμπειρική διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Περιγράφουμε αναλυτικά την προσπάθεια αυτή στο τέταρτο κεφάλαιο αυτής της μελέτης, που παρουσιάζει τη μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήσαμε με βάση στοιχεία για τις αμοιβές του έτους 1995, που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή *Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών* του ίδιου έτους.

Κεφάλαιο 3

Περιγραφική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Το κεφάλαιο 3 αναφέρεται στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε συσχέτιση είτε με τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα ως προς την ποιότητα της εργασιακής δύναμης (ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, εκπαιδευτικό επίπεδο, συσσωρευμένη εργασιακή πείρα μέσω της προϋπηρεσίας κλπ.), είτε με την διαφορετική κατανομή των δύο φύλων στο παραγωγικό σύστημα και τις εργασιακές διαδικασίες, δηλαδή στις επιχειρήσεις, τους κλάδους παραγωγής, τα επαγγέλματα, την συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις θέσεις ευθύνης και επιτήρησης στην εργασιακή ιεραρχία κλπ. Η ανάλυση που πραγματοποιείται στο κεφάλαιο αυτό είναι προκαταρκτική, με την έννοια ότι χρησιμοποιεί απλές περιγραφικές συγκρίσεις που μας επιτρέπουν να διερευνήσουμε *καταρχήν* ποιες είναι οι βασικές πραγματικότητες της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων όπως αυτές προσφέρονται στην άμεση παρατήρηση. Στην συνέχεια θα προχωρήσουμε στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (βλ. στο Κεφάλαιο 4) η οποία προσδιορίζει την ακριβή συμβολή κάθε παράγοντα στην διαμόρφωση του συνολικού μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά στοιχεία της *Έρευνας για την Διάρθρωση των Αμοιβών* της ΕΣΥΕ για το έτος 1995 (που είναι το πιο πρόσφατο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία). Οι αμοιβές που αναφέρονται παρακάτω είναι υπολογισμένες σε ευρώ και αφορούν στο έτος 1995. Εάν για πρακτικούς λόγους επιθυμεί κάποιος να αναγάγει αυτές τις αμοιβές σε σημερινούς όρους μπορεί, για μια *κατά προσέγγιση* εκτίμηση, να πολλαπλασιάζει τις αναφερόμενες αμοιβές με τον συντελεστή 1,5 (διότι η άνοδος της μέσης ακαθάριστης αμοιβής κατά τα τελευταία επτά έτη ανέρχεται σε 50% περίπου).

1. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

Το μισθολογικό χάσμα⁴ μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται καταρχήν σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στην διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις

⁴ Ως μισθολογικό χάσμα ορίζεται στο κεφάλαιο αυτό η ποσοστιαία διαφορά $(W_m - W_f)/W_m$

που αυξάνουν την αξία της εργασιακής δύναμής του (το μέγεθος του «ανθρώπινου κεφαλαίου» του κατά την νέο-κλασική θεωρία). Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθού. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι η αξία της εργασιακής δύναμης γενικά αυξάνεται έως μια ορισμένη ηλικία και στην συνέχεια μειώνεται –τουλάχιστον για πολλά επαγγέλματα. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στην φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων που για ορισμένα επαγγέλματα έχουν βαρύνουσα σημασία (χειρωνακτικές εργασίες της βιομηχανίας, λιανικό εμπόριο κ.ά.), και δεύτερον, στην «τεχνολογική απαξίωση» των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που βρίσκονται σε ιστορική παρακμή –με εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελμάτων διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης στα οποία η αύξηση της αξίας της εργασιακής δύναμης συνεχίζεται μέχρι τα τέλος του εργασιακού βίου.

Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης –και συνακόλουθα οι μισθοί τους—να είναι γενικά χαμηλότεροι. Η ανάλυση των στοιχείων της *Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών* της ΕΣΥΕ για το έτος 1995, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Όπως προκύπτει από τα Διαγράμματα 3 και 4, στα οποία φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ηλικία στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα, οι μεσαίες ηλικίες αμειβονται με υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις νεότερες ηλικίες, αλλά και με αυτές που προηγούνται της σύνταξης.

Πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών, που αφορούν σε αμφότερα τα φύλα, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών:

- Πρώτον, η αύξηση του μισθού προΐουσής της ηλικίας είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Ενώ στην ηλικία των 20 ετών, οι εργαζόμενοι στην βιομηχανία το 1995 αμειβονταν με 2,8 Ευρώ ανά ώρα (μικτές αποδοχές) ανεξαρτήτως φύλου, στην ηλικία των τριάντα ετών υπήρχε ήδη μια σημαντική διαφορά μεταξύ αρρένων και θηλέων και στις ηλικίες των 45-50 ετών οι ωριαίες αμοιβές ήταν περίπου 4 Ευρώ για τις γυναίκες και 6,5 για τους άνδρες. Στην περίπτωση των υπηρεσιών, το άνοιγμα του χάσματος δεν υπήρχε για τις ηλικίες κάτω των 30 ετών, πλην όμως, στην ηλικία των 45 ετών το χάσμα ανερχόταν σε 25% περίπου.
- Δεύτερον, το σημείο μεταστροφής της καμπύλης των αμοιβών από αύξουσα σε φθίνουσα επέρχεται νωρίτερα για τις γυναίκες. Για όσες εξ αυτών εργάζονταν στην βιομηχανία το 1995, οι αμοιβές ήταν στάσιμες για τις ηλικίες 33 έως 47 ετών και πτωτικές για τις μεγαλύτερες ηλικίες. Στις υπηρεσίες, οι μισθοί ήταν υψηλότεροι για τις ηλικίες μέχρι τα 45 έτη περίπου, με σημαντική όμως πτώση εν συνεχεία. Στους άνδρες, αντιθέτως, οι ηλικίες μεταστροφής των αμοιβών τους ήταν τα 52 έτη. Η ταχύτερη μετα-

στροφή της καμπύλης των μισθών σε συνάρτηση με την ηλικία στην περίπτωση των γυναικών σημαίνει, πρώτον, ότι η εργασιακή τους δύναμη υφίσταται ταχύτερη «τεχνολογική απαξίωση» εν συγκρίσει προς τους άνδρες με αποτέλεσμα οι μισθοί τους να μην αυξάνονται πέραν μιας ορισμένης ηλικίας, και δεύτερον, ότι οι παλαιότερες γενεές γυναικών (οι οποίες το 1995 είχαν ηλικίες άνω των 35 ετών) δεν βελτίωναν τα ατομικά τους χαρακτηριστικά, την θέση τους στην παραγωγή και την εργασιακή ιεραρχία, παρέμεναν συγκεντρωμένες σε επαγγέλματα χαμηλής ειδικευσης κλπ.

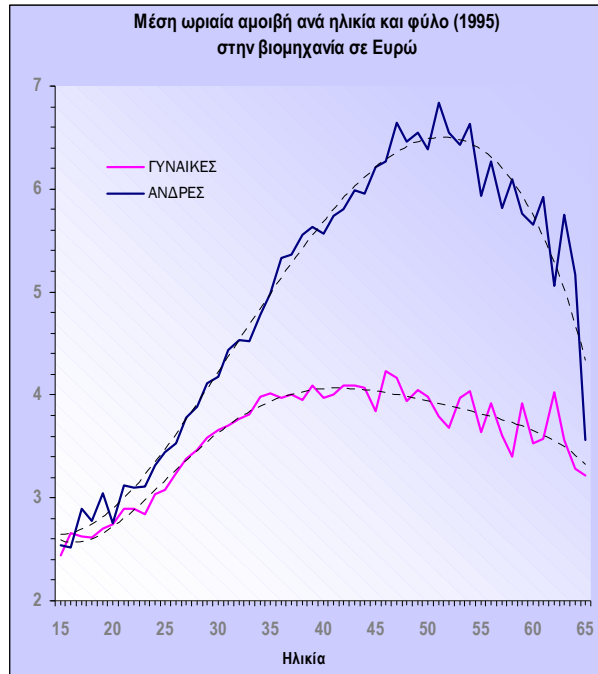
Τις παραπάνω διαφορές συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία που φαίνεται στα Διαγράμματα 5 και 6 για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα: Το χάσμα αυξανόταν, το 1995, από το επίπεδο του 5% στις νεαρές ηλικίες έως το 40% περίπου στην ηλικία των 50 ετών. Μετά τα 55 έτη περίπου παρουσίαζε πτώση, καθώς οι αμοιβές των ανδρών μειώνονταν ταχύτερα στις ηλικίες πριν την σύνταξη.

Ωστόσο, το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 7 και 8, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον τομέα των υπηρεσιών. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα στην βιομηχανία θα ήταν ασήμαντη. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στο γεγονός ότι οι ανά φύλο ηλικιακές κατανομές στην βιομηχανία δεν διαφέρουν εξαιρετικά, δεύτερον, στην συγκέντρωση μεγάλης μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι σχετικά μικρό (της τάξης του 10%), και τρίτον, στο γεγονός ότι στις ηλικίες πριν την σύνταξη, για τις οποίες μειώνεται θεαματικά το μισθολογικό χάσμα, η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγάλη. Οι αντίστοιχοι υπολογισμοί για τον τομέα των υπηρεσιών, μάς έδειξαν ότι εάν οι εργαζόμενοι των δύο φύλων είχαν την ίδια ηλικιακή κατανομή, θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η μέση γυναικεία αμοιβή θα ήταν περίπου κατά 5% υψηλότερη.

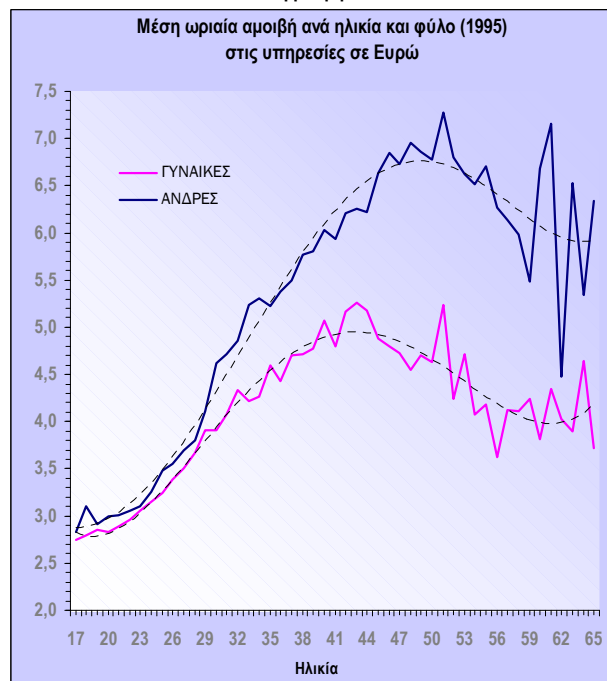
Εν κατακλείδι, η διαφορετική κατανομή των δύο φύλων ανά ηλικία δεν φαίνεται να έχει μεγάλη επίδραση στο μέσο μισθολογικό χάσμα. Επίσης, οι μισθολογικές διαφορές είναι αρκετά περιορισμένες στις ηλικίες κάτω των 35 ετών. Ως εκ τούτου, η συνολική συμβολή της ηλικίας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, παρότι σημαντική, φαίνεται ότι δεν είναι θεαματική. Τέλος, οι μεγάλες διαφορές στους μισθούς αρρένων και θηλέων που εμφανίζονται για τις μεσαίες ηλικίες εργασίας (prime age) δηλαδή μεταξύ 35 και 55 ετών οφείλονται και σε άλλους παράγοντες. Έτσι προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης που παρουσιάζουμε στο Κεφάλαιο 4, η οποία δείχνει ότι εάν απομονωθεί η επίδραση των άλλων παραγόντων του μισθολογικού χάσματος, τότε η επίπτωση της ηλικίας, ως δείκτης συσσωρευμένης εργασιακής πείρας (ανεξάρτητα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε με τον τελευταίο εργοδότη) ερμηνεύει μόνον το 4,5% του συνολικού χάσματος στην βιομηχανία και το 10%

στις υπηρεσίες.

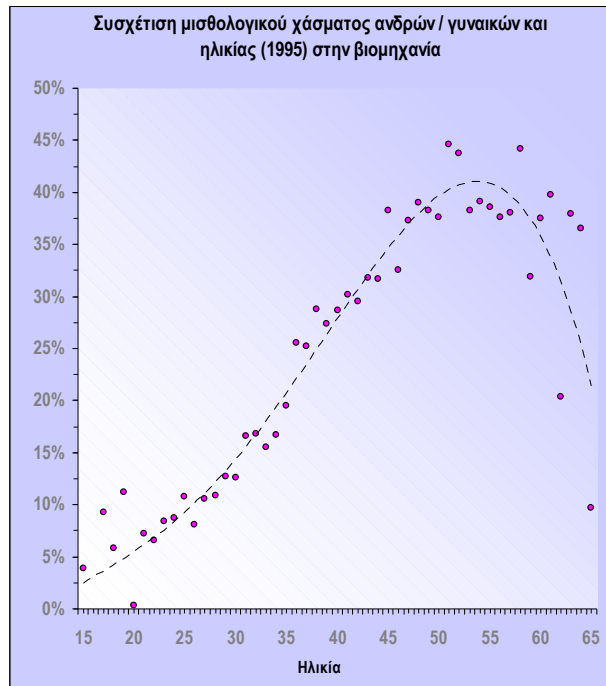
Διάγραμμα 3



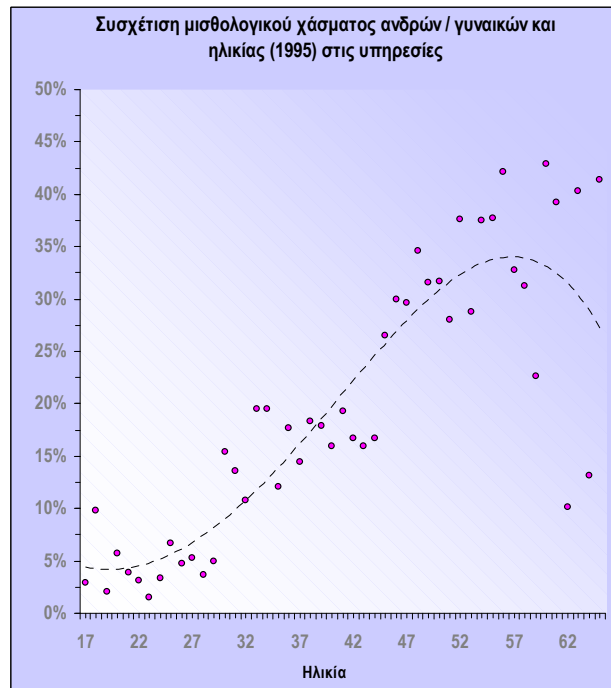
Διάγραμμα 4



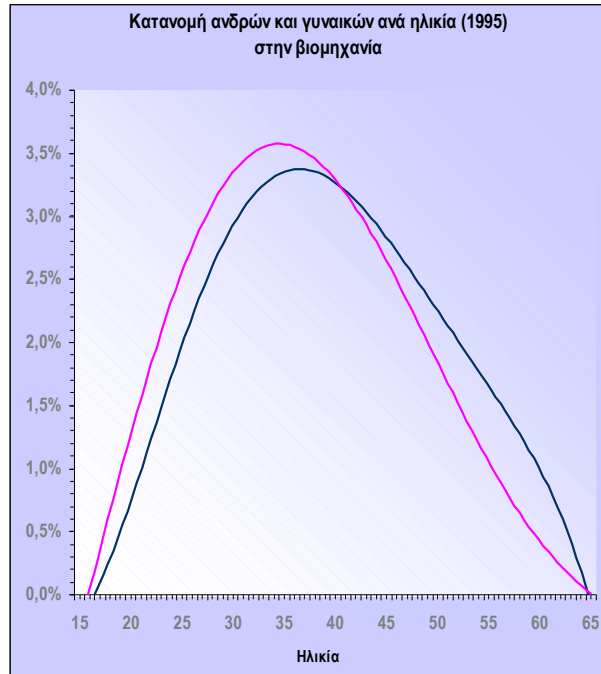
Διάγραμμα 5



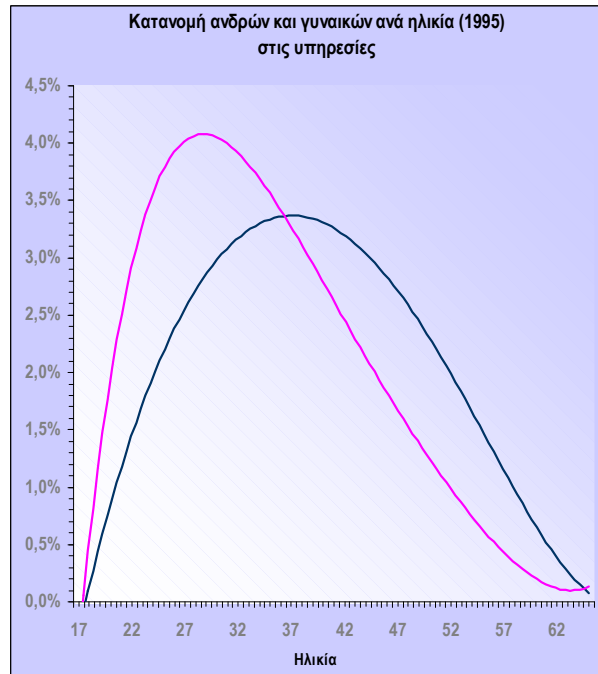
Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7



Διάγραμμα 8



3. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η αξία της εργασιακής δύναμης αυξάνεται με την απόκτηση γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας (ικανότητα για «σύνθετη εργασία»). Επομένως, στην ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων αναμένουμε να διαπιστώσουμε μια θετική επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου επί των μισθών.

Η ανάλυση των στοιχείων της *Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών* της ΕΣΥΕ για το έτος 1995 επαληθεύει αυτήν την σχέση. Στα Διαγράμματα 9 και 10, φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 1995 στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες σε άνδρες και γυναίκες ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο (δες ονοματολογία των εκπαιδευτικών επιπέδων στο παράρτημα). Παρατηρείται μεγάλη θετική επίδραση της εκπαίδευσης επί του μισθού, για τις βαθμίδες άνω του Γυμνασίου. Ο μέσος μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι ιδιαίτερα αυξημένος ως προς τους αντίστοιχους μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης. Είναι αξιοσημείωτο ότι μεταξύ βιομηχανίας και υπηρεσιών δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στην διάρθρωση των μέσων μισθών ανά εκπαιδευτικό επίπεδο. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ισχυρός προσδιοριστικός παράγοντας του μέσου μισθού που διαμορφώνεται στα επαγγέλματα ανεξαρτήτως αν πρόκειται για την βιομηχανία ή τις υπηρεσίες.

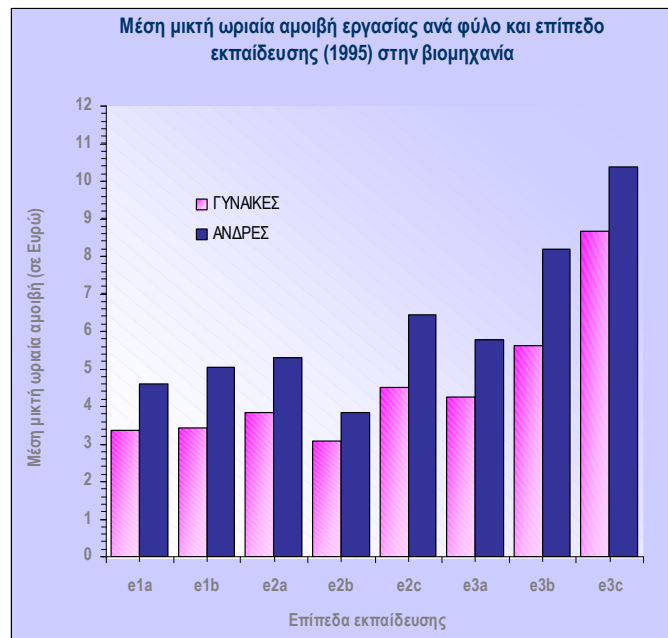
Πέραν των παραπάνω γενικών παρατηρήσεων που αφορούν έκαστο των δύο φύλων, από τα Διαγράμματα 9 και 10 προκύπτει ότι σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα υπήρχε το 1995 σημαντική διαφορά μεταξύ των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών. Το μισθολογικό χάσμα που διαμορφώθηκε έτσι, κυμαινόταν μεταξύ 15% και 35% περίπου στην βιομηχανία, ενώ στις υπηρεσίες μεταξύ 10% και 30%. Αναλυτικότερα, το χάσμα φαίνεται στα Διαγράμματα 11 και 12. Σε καμία περίπτωση, ούτε της βιομηχανίας ούτε των υπηρεσιών, δεν παρατηρείται κάποια τάση ανόδου ή μείωσης του μισθολογικού χάσματος ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Δεχόμαστε, για τον λόγο αυτό, ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο επιδρά θετικά, τόσο στους μισθούς των ανδρών όσο και των γυναικών με αποτέλεσμα να είναι ουδέτερο ως προς το συνολικό μισθολογικό χάσμα.

Στα Διαγράμματα 13 και 14 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα. Αμφότεροι οι άνδρες και οι γυναίκες κατανέμονται κατά την συντριπτική τους πλειοψηφία στις τρεις πρώτες εκπαιδευτικές βαθμίδες (κάτωθεν του Λυκείου). Ιδιαίτερα στην βιομηχανία, το 42% των γυναικών και το 38% των ανδρών βρίσκονταν, το 1995, στην κατώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα. Το 60% των εργαζομένων γυναι-

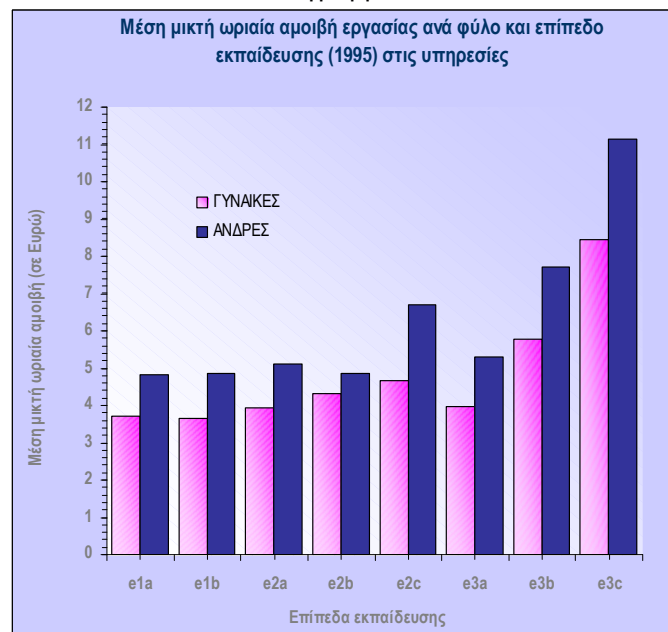
κών στις υπηρεσίες είχαν αποφοιτήσει από το Γυμνάσιο. Επειδή η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων βρίσκεται συγκεντρωμένη στις κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, είναι φυσικό οι μισθοί αυτών των βαθμίδων να επηρεάζουν σημαντικά τους μέσους μισθούς.

Εν κατακλείδι, το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί ισχυρό καθοριστικό παράγοντα των μέσων μισθών ανεξαρτήτως αν πρόκειται για τους άνδρες ή τις γυναίκες, για την βιομηχανία ή τις υπηρεσίες. Η άμεση επίπτωσή του στο μισθολογικό χάσμα είναι μικρή. Υπολογίσαμε ότι αν οι κατανομές των δύο φύλων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο δεν διέφεραν (εάν δηλαδή η κατανομή των γυναικών ήταν ίδια με την αντίστοιχη των ανδρών), η επίπτωση στον μέσο μισθό των γυναικών *ceteris paribus* θα ήταν αμελητέα.

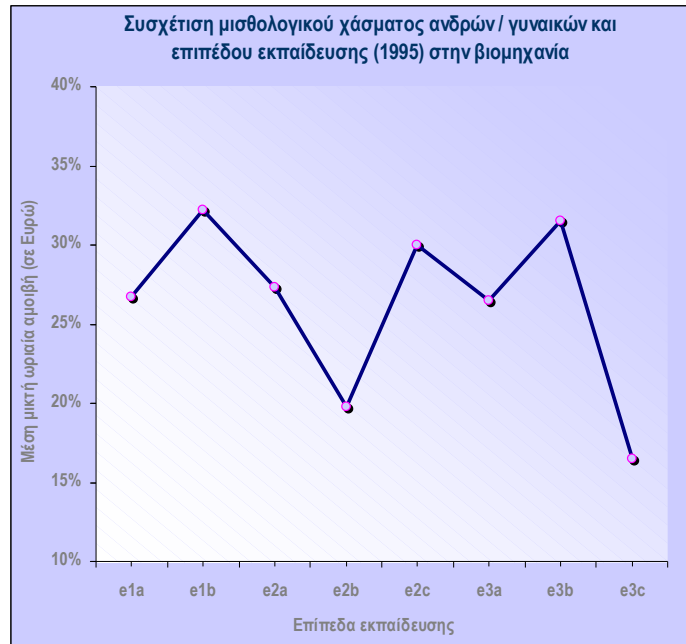
Διάγραμμα 9



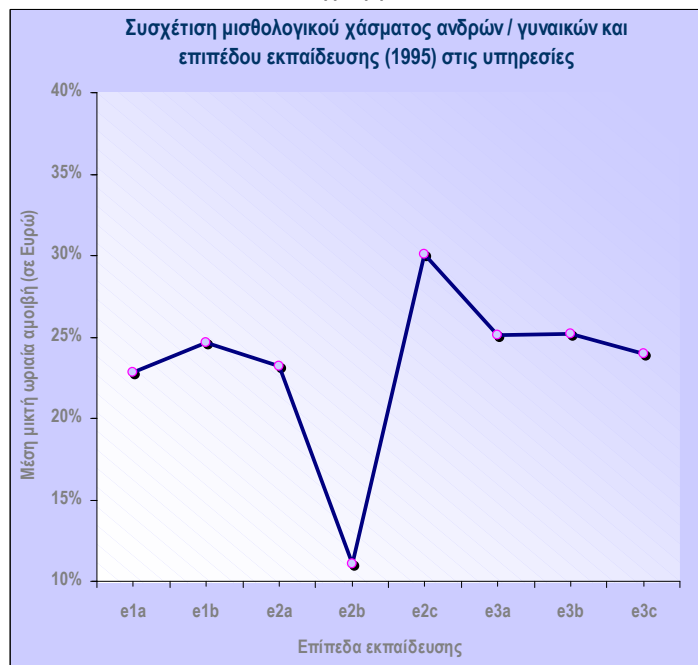
Διάγραμμα 10



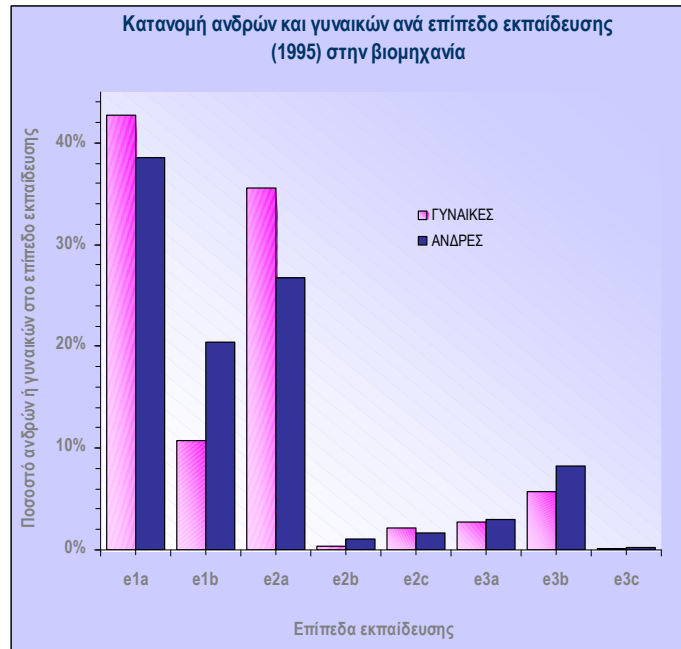
Διάγραμμα 11



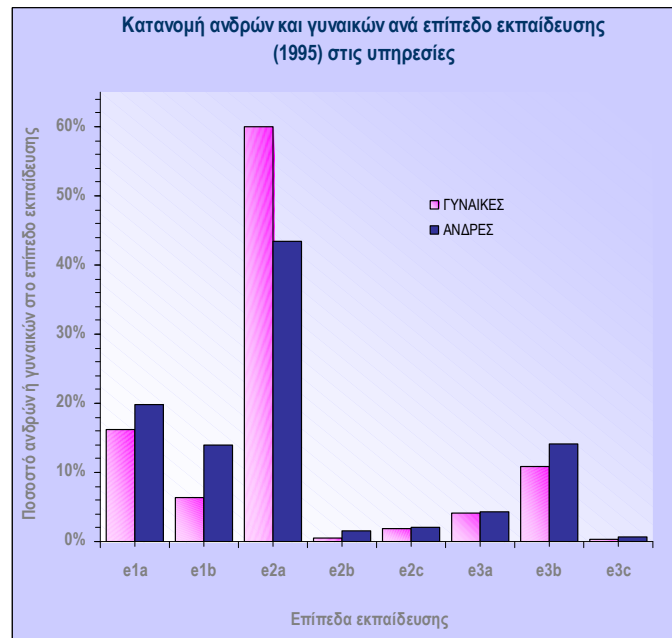
Διάγραμμα 12



Διάγραμμα 13



Διάγραμμα 14



4. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής

Οι μισθοί (ανδρών και γυναικών) διαφέρουν μεταξύ των κλάδων παραγωγής εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων όπως η παραγωγικότητα της εργασίας, ο βαθμός συγκέντρωσης στον κλάδο, η ικανότητά του να αποσπά μονοπωλιακές ή ολιγοπωλιακές προσόδους, το επίπεδο ανάπτυξης του εργατικού συνδικαλισμού κλπ. Ωστόσο, αυτές οι διαφορές στους μέσους μισθούς μεταξύ κλάδων παραγωγής δεν κατανομούνται ισομερώς μεταξύ των δύο φύλων. Ενδέχεται, δηλαδή, σε κλάδους που γενικά καταβάλλουν υψηλούς μισθούς, οι άνδρες να επωφελοούνται από το αυξημένο επίπεδο αμοιβών περισσότερο από όσο οι γυναίκες, είτε ως αποτέλεσμα διακρίσεων, είτε επειδή οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στα συνδικαλιστικά όργανα κ.ά. Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών να διαφέρει μεταξύ κλάδων παραγωγής.

Οι διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών ανά βιομηχανικό κλάδο (μικτές ωριαίες αμοιβές σε ευρώ, 1995), που φαίνονται στο Διάγραμμα 15, ποικίλλουν σημαντικά (δες ονοματολογία των κλάδων στο παράρτημα). Σε ορισμένους κλάδους είναι εξαιρετικά μικρές (στους κλάδους ηλεκτρικού ρεύματος, και ορυχείων-λατομείων, όπου δεν υπερβαίνει το 6%) ενώ σε ορισμένους άλλους είναι θεαματικές (στους κλάδους εξόρυξης λιγνίτη και άντλησης πετρελαίου υπερβαίνεται το 45% ενώ στους κλάδους διύλισης πετρελαίου, κατασκευής εξοπλισμού μεταφορών και συλλογής, καθαρισμού και διανομής νερού ανέρχεται μεταξύ 35% και 40%).

Οι αντίστοιχες αμοιβές στους κλάδους των υπηρεσιών, οι οποίες φαίνονται στο Διάγραμμα 16, παρουσιάζουν μικρότερη διακύμανση, εν συγκρίσει προς τους κλάδους της βιομηχανίας, από 11% έως 29%.

Σε ότι αφορά την σχέση μεταξύ του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών και της μεγαλύτερης ή μικρότερης συμμετοχής των γυναικών στους κλάδους, δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί κάποια συσχέτιση. Αντιθέτως, παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ύψους του μέσου μισθού στον κλάδο παραγωγής και της συμμετοχής των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο αυτόν ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης. Η συσχέτιση αυτή είναι ευδιάκριτη στην περίπτωση της βιομηχανίας, πλην όμως ασθενής στην περίπτωση των υπηρεσιών.

Από τις παρατηρήσεις αυτές προκύπτει ότι η συγκριτικά μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε έναν κλάδο παραγωγής (ιδιαίτερα στην βιομηχανία) τείνει να μειώσει τον μέσο μισθό που καταβάλλεται στον κλάδο αυτόν. Τείνει, μάλιστα, να μειώσει αναλογικά εξίσου τους μισθούς των γυναικών και των ανδρών. Στην περίπτωση αυτή, δεν έχουμε απαξίωση της εργασίας των γυναικών --όπως συμβαίνει στην περίπτωση των επαγγελματιών-- αλλά απαξίωση της εργασίας που πραγματοποιείται στον συγκεκριμένο κλάδο παραγωγής, είτε από άν-

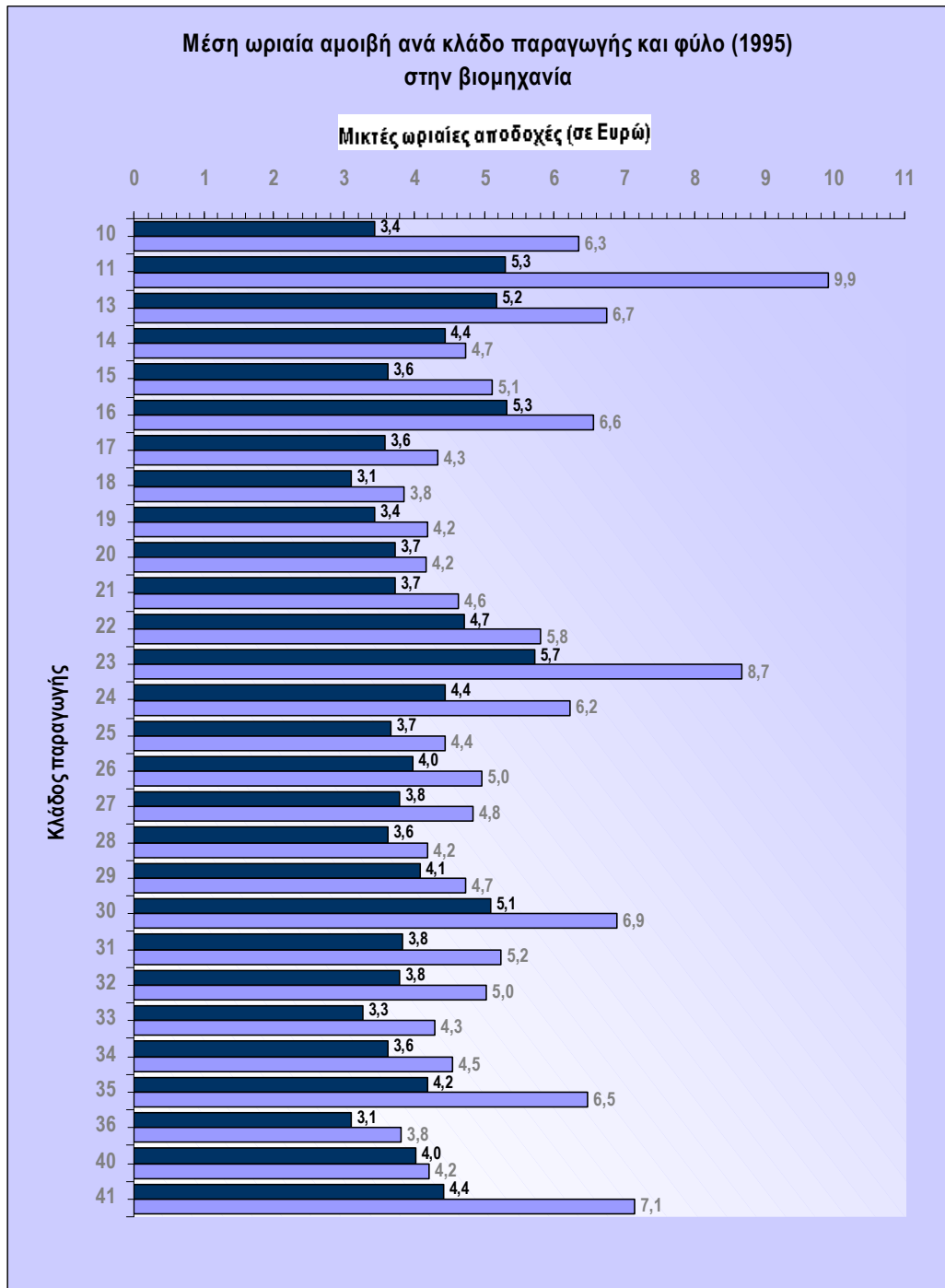
δρες είτε από γυναίκες, εξαιτίας της αυξημένης παρουσίας των γυναικών. Έτσι, στους τέσσερις κλάδους της βιομηχανίας (κλωστοϋφαντουργία, ένδυση, υπόδηση, κατεργασία δέρματος και παραγωγή δερμάτινων ειδών, κατασκευή ιατρικών οργάνων, ρολογιών κλπ) στους οποίους η συμμετοχή των γυναικών ήταν μεγαλύτερη του 40%, οι μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές ήταν μικρότερες των 4 ευρώ κατά το 1995. Εντούτοις, η συσχέτιση αυτή δεν είναι ιδιαίτερα έντονη, στον δε τομέα των υπηρεσιών είναι δυσδιάκριτη. Παρέχει ωστόσο ισχυρές ενδείξεις για περαιτέρω έρευνα του ζητήματος, της οποίας τα αποτελέσματα αναφέρονται στο κεφάλαιο 4. Όταν ληφθούν υπόψη και ορισμένοι άλλοι παράγοντες, αποδεικνύεται ότι τελικά το αυξημένο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε ορισμένους κλάδους οδηγεί όντως σε φαινόμενα κοινωνικής απαξίωσης της εργασίας στους κλάδους αυτούς ως αποτέλεσμα διακρίσεων.

Σε ότι αφορά την κατανομή των γυναικών στους βιομηχανικούς κλάδους παραγωγής, παρουσιάζουν ισχυρή συγκέντρωση σε τρεις μόνον κλάδους: στην βιομηχανία τροφίμων και ποτών, στην κλωστοϋφαντουργία και στην ένδυση. Σε αυτούς τους τρεις κλάδους απασχολούνται περισσότερες από τις μισές γυναίκες. Στις υπηρεσίες, το 80% των γυναικών απασχολούνται σε τέσσερις κλάδους: το λιανικό εμπόριο, το χονδρικό εμπόριο, το εμπόριο αυτοκινήτων και τον χρηματοπιστωτικό τομέα (τράπεζες, ασφάλειες, συνταξιοδοτικά ταμεία κλπ).

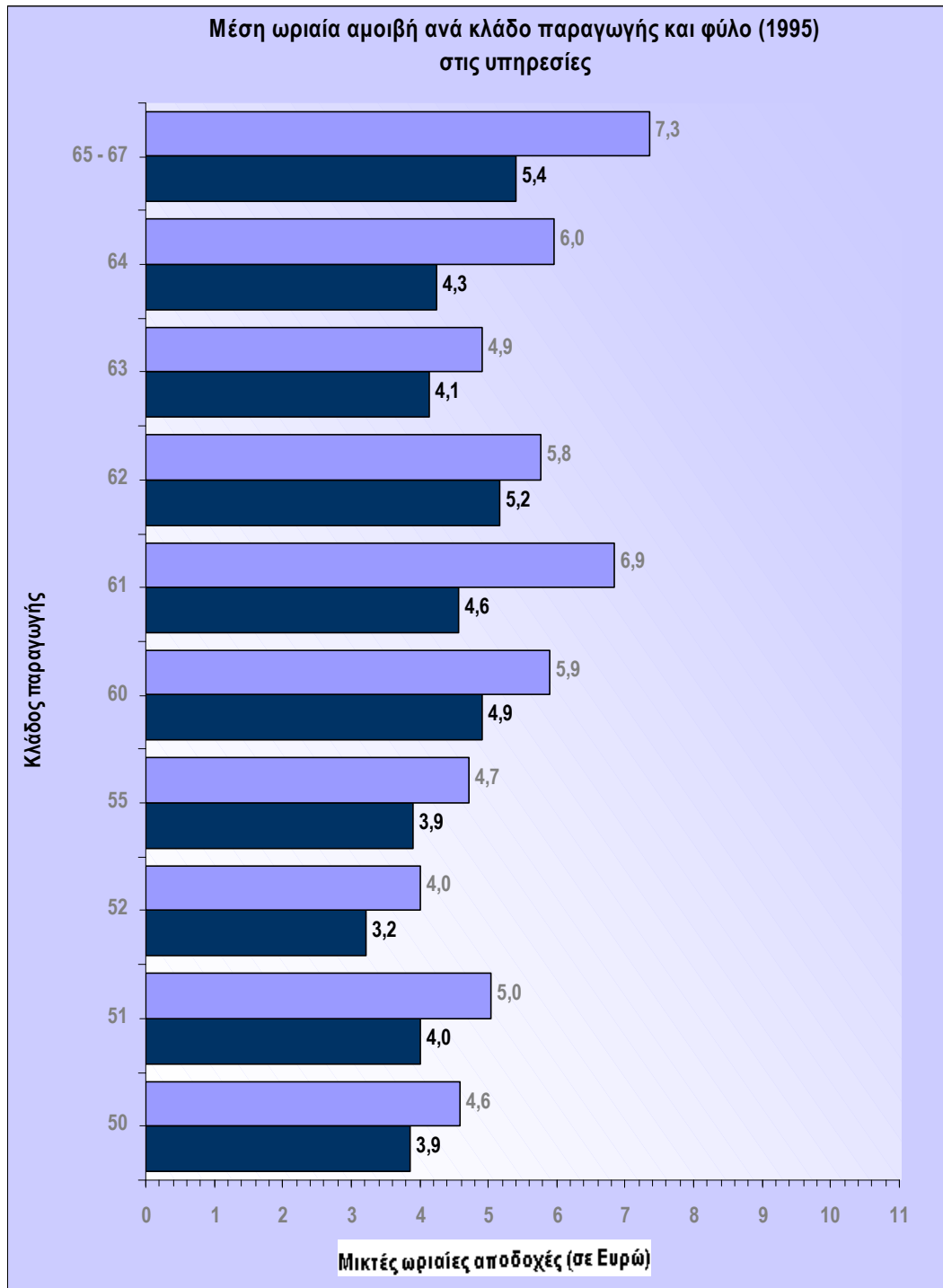
Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των γυναικών στην βιομηχανία το 1995 ήταν ίδια με την αντίστοιχη των ανδρών –και θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς-- τότε το μέσο μικτό ωρομίσθιο των γυναικών θα ήταν κατά 5,5% υψηλότερο, ενώ η αντίστοιχη αύξηση για τον τομέα των υπηρεσιών θα ανερχόταν σε 4%.

Εν κατακλείδι, η παρουσία των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής επηρεάζει τον μέσο μισθό αρνητικά, πιθανότατα επειδή η εργασία που πραγματοποιείται στους εν λόγω κλάδους απαξιώνεται κοινωνικά ως «γυναικεία» κατά παράβαση των οικονομικών νόμων. Αυτή η απαξίωση επιδρά μάλιστα και επί των ανδρικών μισθών στον ίδιο κλάδο, διότι δεν απαξιώνεται η εργασία των συγκεκριμένων γυναικών αλλά η εργασία του κλάδου παραγωγής συνολικά. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς μας, η διαφορετική κατανομή των φύλων στους κλάδους παραγωγής, έχει σημαντικές επιπτώσεις στο μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών.

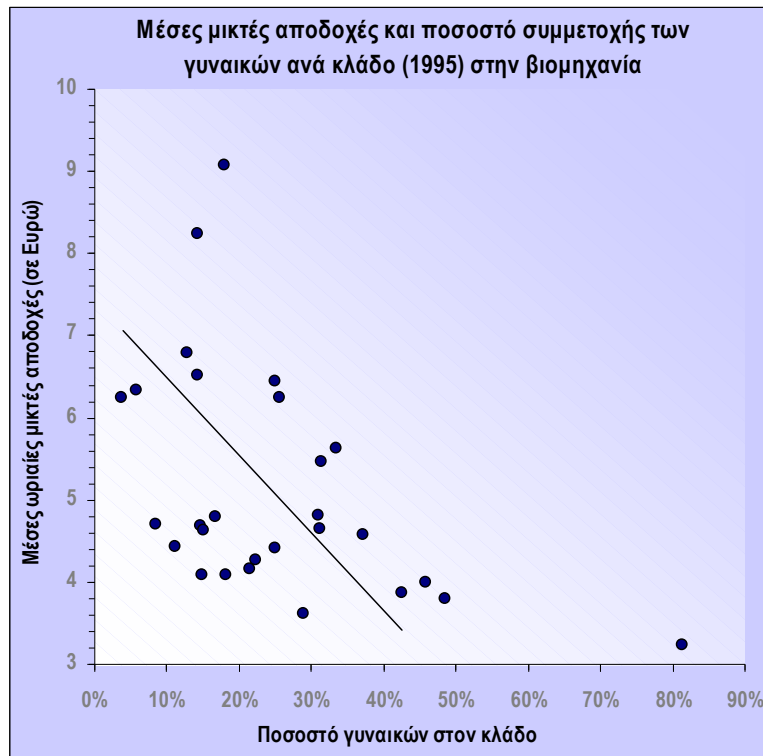
Διάγραμμα 15



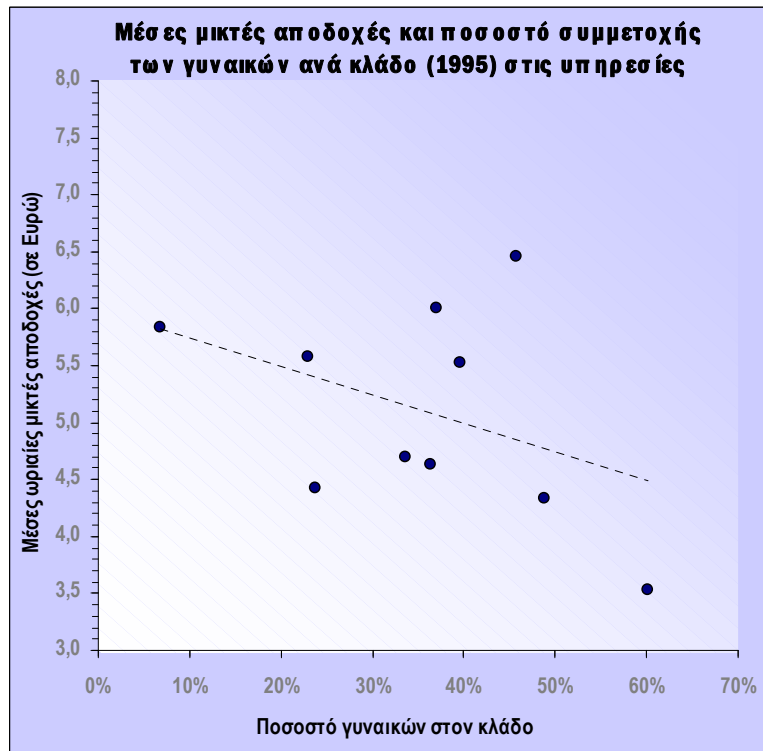
Διάγραμμα 16



Διάγραμμα 17



Διάγραμμα 18



5. Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών / γυναικών

Σε αντίθεση με την μεταβλητή «ηλικία» που εκφράζει την συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών δεξιοτήτων και «άρρητων» δεξιοτήτων (generic skills, tacit skills) στην συνολική διάρκεια του επαγγελματικού βίου, ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη (tenure) εκφράζει την ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου που αφορά στην συγκεκριμένη θέση που απασχολείται.

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει την αξία της εργασιακής δύναμης (του «ανθρώπινου κεφαλαίου») και για τον οποίο είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης. Για τον λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα –όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή «ηλικία».

Η ανάλυση των στοιχείων της *Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών* της ΕΣΥΕ για το έτος 1995, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Ωστόσο, η φθίνουσα πορεία στην καμπύλη των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας επέρχεται μόνον για τους άνδρες μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη –δηλαδή για ένα πολύ μικρό ποσοστό απασχολούμενων στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Αντιθέτως, η αύξηση της εργασιακής δύναμης χάρη στην συσσώρευση επαγγελματικής πείρας στον ίδιο εργοδότη είναι σημαντική. Αυτό προκύπτει από τα Διαγράμματα 19 και 20, στα οποία φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα σε συνάρτηση με τον χρόνο προϋπηρεσίας.

Ωστόσο, πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών που αφορούν σε αμφότερα τα φύλα, παρατηρούνται οι εξής διαφοροποιήσεις μεταξύ αρρένων και θηλέων:

- Πρώτον, στην βιομηχανία, η αύξηση του μικτού ωρομισθίου αυξάνεται από τα 3,6 ευρώ (1995) για τον νεοπροσλαμβανόμενο μέχρι τα 8,5 περίπου ευρώ μετά την παρέλευση 30ετίας, ενώ τα αντίστοιχα μεγέθη για τις γυναίκες είναι 3 ευρώ και 6,5 ευρώ. Υπάρχει, δηλαδή, μια διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Όπως φαίνεται στην ακριβή ποσοτική έκφραση του χάσματος για την βιομηχανία στο Διάγραμμα 21, η ποσοστιαία διαφορά των μισθών μεταξύ των δύο φύλων αυξάνεται

από 15% στην αρχή της καριέρας σε 30% περίπου στην 30ετία πριν αρχίσει μια μείωση που οδηγεί τον δείκτη στο 20% περίπου αμέσως πριν την σύνταξη.

- Δεύτερον, στις υπηρεσίες η κατάσταση ήταν (το 1995) διαφορετική. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 20, η μέση ωριαία αμοιβή στις υπηρεσίες αυξάνεται ταχύτερα για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες, παρόλο που το σημείο εκκίνησης είναι άνισο. Το ωρομίσθιο του νεοπροσλαμβανόμενου άνδρα ήταν 3,7 ευρώ ενώ της γυναίκας 2,8 ευρώ. Μετά την παρέλευση 30ετίας τα αντίστοιχα ωρομίσθια ήταν 7,7 και 6,8 ευρώ. Στο Διάγραμμα 22 φαίνεται η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος: ενώ για τους νεοπροσλαμβανόμενους ανερχόταν σε 23%⁵, στην συνέχεια μειώνεται μέχρι το 10% στην 20ετία και ανέρχεται και πάλι στην συνέχεια. Εντούτοις, επειδή το 90% των απασχολούμενων στις υπηρεσίες έχουν χρόνο προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη μικρότερο των 22 ετών, το ουσιαστικό στοιχείο του Διαγράμματος 22 είναι η μείωση του μισθολογικού χάσματος με την πάροδο του χρόνου.

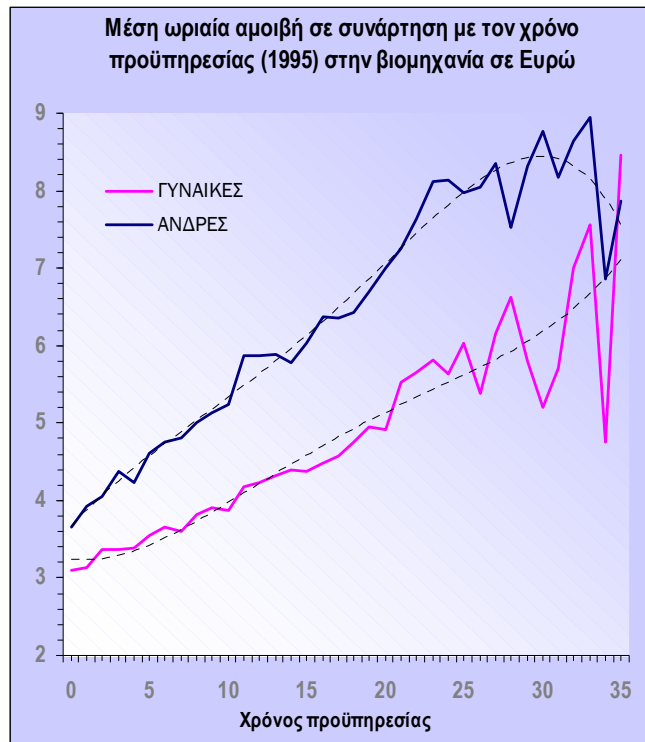
Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 23 και 24, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείς διάρκειες προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. Αυτό ισχύει τόσο για τον τομέα των υπηρεσιών όσο και για την βιομηχανία. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ετών προϋπηρεσίας των γυναικών, στον ίδιο εργοδότη, ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα στην βιομηχανία θα ήταν +6,5% και στις υπηρεσίες θα ήταν +10,5%.

Επομένως, ο παράγοντας «προϋπηρεσία» στον τελευταίο εργοδότη φαίνεται ότι είναι ένας σημαντικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος. Εντούτοις, η επίδρασή του πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με τον παράγοντα «ηλικία» διότι οι δύο μεταβλητές ενδέχεται να μεταβάλλονται ταυτοχρόνως. Για τον λόγο αυτό είναι δυσχερής η διάκριση της επίδρασης της συνολικής, «γενικής» επαγγελματικής πείρας αφενός, και της ιδιαίτερης επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτήθηκε με την προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη αφετέρου, επί του συνολικού μισθολογικού χάσματος. Από την ανάλυση της γραμμικής παλινδρόμησης που πραγματοποιήσαμε (βλ. κεφάλαιο 4) προκύπτει ότι εάν απομονωθεί η επίδραση των άλλων παραγόντων του μισθολογικού χάσματος, οι δύο μεταβλητές που εκφράζουν την επαγγελματική πείρα («ηλικία» + «χρόνια προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη») εξηγούν το 9% του συνολικού μισθολογικού χάσματος στην βιομηχανία και το 16% στις υπηρεσίες. Είναι ο τρίτος κατά σειράν σπουδαιότητας παράγοντας του μισθολογικού χάσματος⁶.

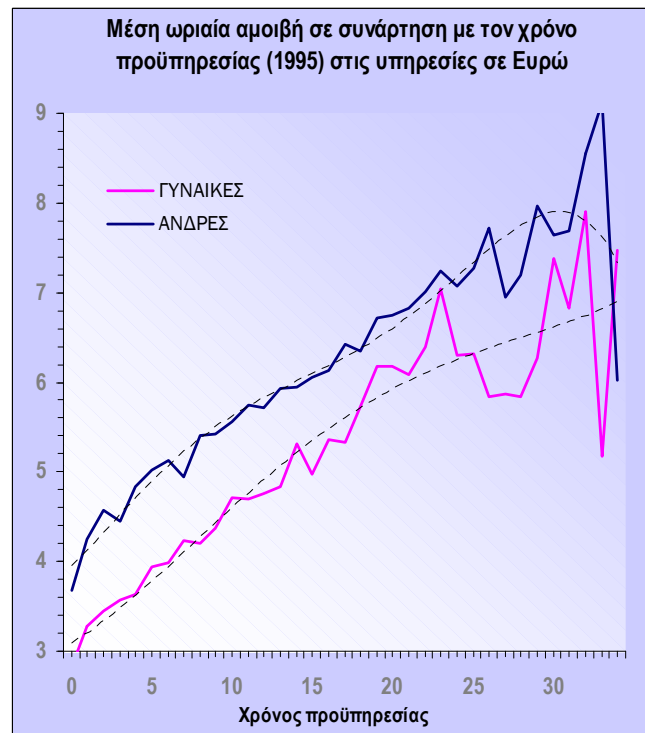
⁵ Στο Διάγραμμα 22 το χάσμα είναι χαμηλότερο από αυτό που εμφανίζεται σε άλλα διαγράμματα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι σε ένα μέρος του δείγματος της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών η μεταβλητή «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη» δεν έχει συμπληρωθεί.

⁶ Ο σημαντικότερος είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων και ακολουθούν οι διακρίσεις.

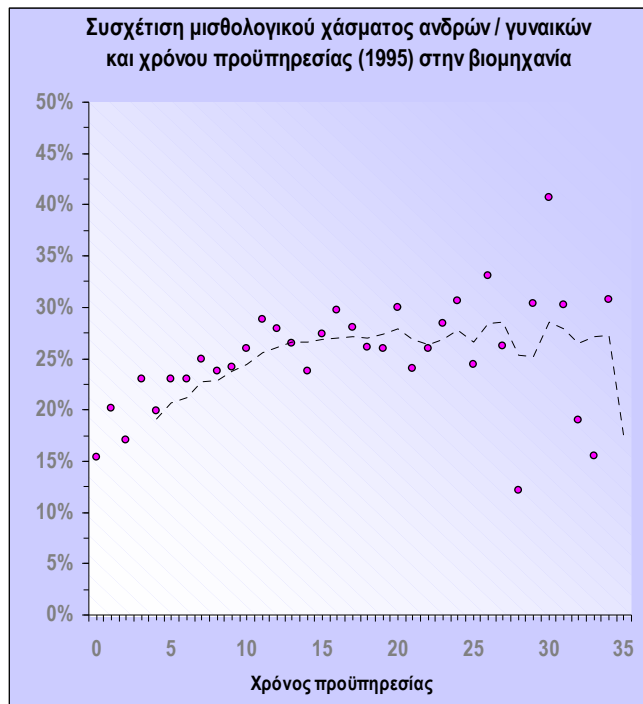
Διάγραμμα 19



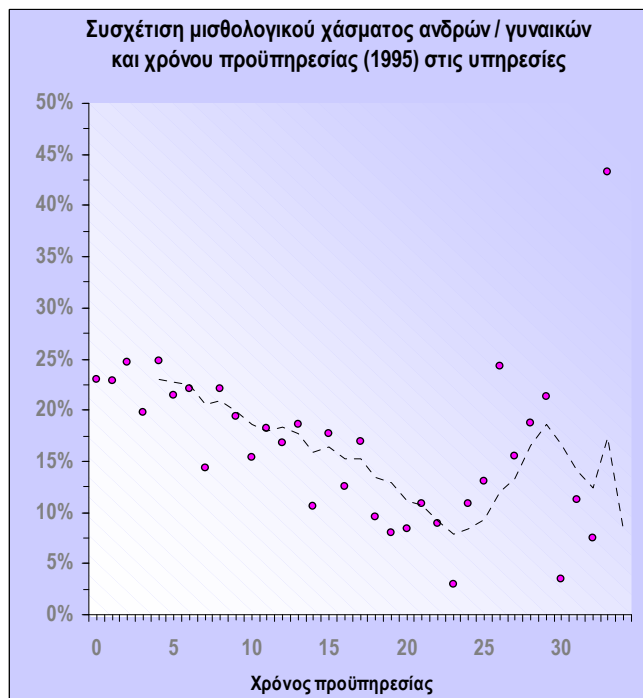
Διάγραμμα 20



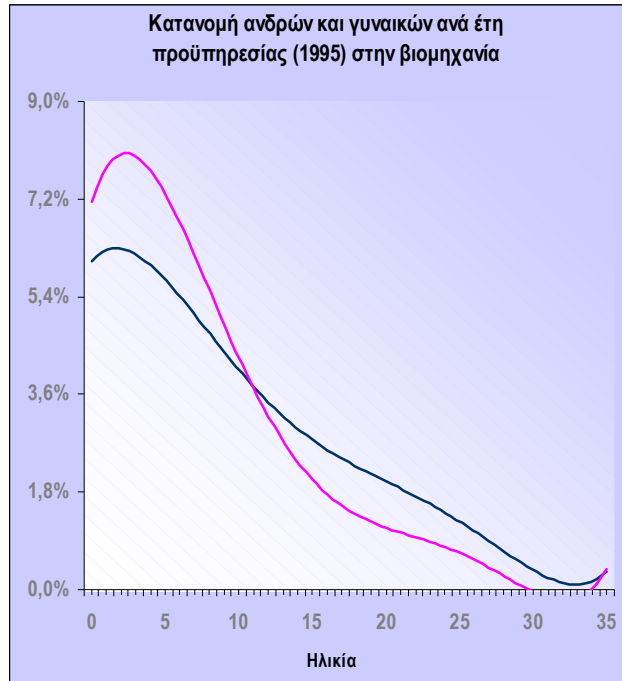
Διάγραμμα 21



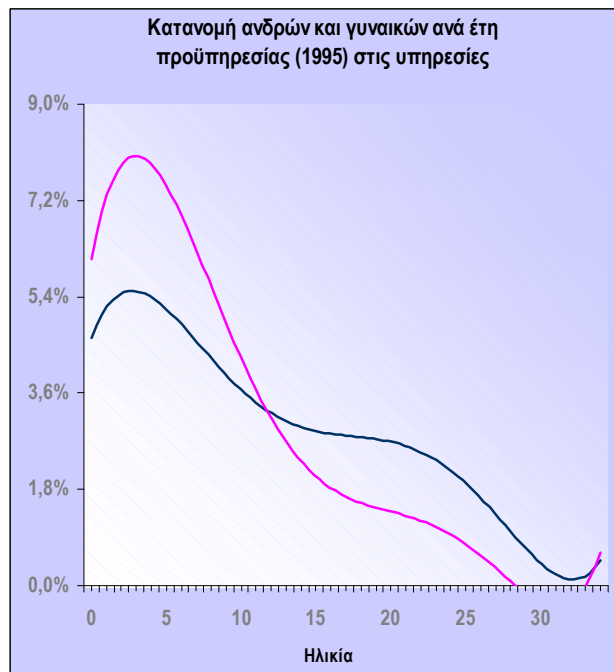
Διάγραμμα 22



Διάγραμμα 23



Διάγραμμα 24



6. Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας

Οι μισθοί γενικά αυξάνονται όταν αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Εάν ο μισθωτός ασκεί καθήκοντα επίβλεψης (κατέχει δηλαδή θέση ευθύνης), εάν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες, αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης, εάν έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που από τη φύση της τον θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση (εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει), αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος.

Βιομηχανία

ΜΕΣΟ ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΕ ΕΥΡΩ (1995)			
	Γυναίκες	Άνδρες	Χάσμα
Δεν ασκούσαν επίβλεψη	3,62	4,74	24%
Ασκούσαν επίβλεψη	6,16	8,2	25%
Επίπτωση στον μισθό	70%	73%	
Δεν πραγματοποιούσαν υπερωρίες	3,7	5,18	29%
Πραγματοποιούσαν υπερωρίες	3,91	5,48	29%
Επίπτωση στον μισθό	6%	6%	
Δεν πραγματοποιούσαν βάρδιες	3,66	4,88	25%
Πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,14	6,23	34%
Επίπτωση στον μισθό	13%	28%	
Είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου	3,08	3,98	23%
Είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου	3,78	5,33	29%
Επίπτωση στον μισθό	23%	34%	

Υπηρεσίες

ΜΕΣΟ ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΕ ΕΥΡΩ (1995)			
	Γυναίκες	Άνδρες	Χάσμα
Δεν ασκούσαν επίβλεψη	3,86	4,93	22%
Ασκούσαν επίβλεψη	6,52	7,9	17%
Επίπτωση στον μισθό	69%	60%	
Δεν πραγματοποιούσαν υπερωρίες	4	5,24	24%
Πραγματοποιούσαν υπερωρίες	4,76	6,22	23%
Επίπτωση στον μισθό	19%	19%	
Δεν πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,1	5,23	22%
Πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,27	5,92	28%
Επίπτωση στον μισθό	4%	13%	
Είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου	3,79	4,56	17%
Είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου	4,18	5,57	25%
Επίπτωση στον μισθό	10%	22%	

Για τις παραπάνω μεταβλητές προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων της *Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών* ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην εργασιακή ιεραρχία, αμείβονται θεαματικά περισσότερο από τους λοιπούς συναδέλφους τους. Ενώ το μέσο ωρομίσθιο των γυναικών που δεν ασκούσαν επίβλεψη στην βιομηχανία το 1995 ανερχόταν σε 3,6 ευρώ, το αντίστοιχο ωρομίσθιο των συναδέλφων τους του ίδιου φύλου που ασκούσαν επίβλεψη ανερχόταν σε 6,2 περίπου ευρώ, ήτοι 70% περισσότερο. Ανάλογη ήταν η ποσοστιαία διαφορά στο μικτό ωρομίσθιο των ανδρών που εργάζονταν στην βιομηχανία (+73%). Επειδή η ποσοστιαία αύξηση στις αποδοχές που συνοδεύει την ανάληψη καθηκόντων από θέση ευθύνης ήταν η ίδια για άνδρες και γυναίκες, το μισθολογικό χάσμα στην βιομηχανία δεν επηρεάζεται. Αυτό δεν ισχύει ωστόσο για τις υπηρεσίες όπου η βελτίωση των αποδοχών των γυναικών λόγω άσκησης καθηκόντων επίβλεψης είναι υψηλότερη (69%) από την αντίστοιχη των ανδρών (60%) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέσεις ευθύνης να είναι σημαντικά χαμηλότερο (17%) από το αντίστοιχο για τους εργαζόμενους που δεν ασκούν επίβλεψη (22%). Με άλλα λόγια, η ανάληψη ευθυνών από γυναίκες αμείβεται εξίσου (στην βιομηχανία) ή παραπάνω (στις υπηρεσίες) από τους άνδρες. Εντούτοις, οι γυναίκες δεν ωφελούνται σημαντικά από αυτό, καθώς μόλις 10% εξ αυτών ασκούν επίβλεψη, ενώ στους κλάδους που απασχολούνται και στα επαγγέλματα που ασκούν οι γυναίκες, 14% εξ αυτών θα κατελάμβαναν θέσεις ευθύνης εάν αυτές οι θέσεις επιμερίζονταν στα δύο φύλα κατά το ποσοστό συμμετοχής τους στην απασχόληση.

Η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί έναν παράγοντα αύξησης του μισθού, περίπου εξίσου για τα δύο φύλα. Παρ' όλα αυτά, οι άνδρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες, έτσι ώστε τελικά οι υπερωρίες να συμβάλουν κατά ένα μικρό ποσοστό στο μισθολογικό χάσμα.

Οι βάρδιες αμείβονται κατά πολύ περισσότερο στην περίπτωση των ανδρών (ο μισθός τους αυξάνεται κατά 28% και 13% στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα έναντι 13% και 4% για τις γυναίκες). Αυτή η διαφορά οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι στους κλάδους και τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σημαντικά σπανιότερες.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ευνοούν περισσότερο την αμοιβή των ανδρών. Ωστόσο, οι ποσοστιαίες κατανομές ανδρών και γυναικών σε συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι πολύ μικρές, έτσι ώστε τελικά ο παράγοντας αυτός να είναι ασήμαντος για το μισθολογικό χάσμα.

Συνολικά, οι τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν την θέση εργασίας (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ευθύνονται για το 5% και το 6% του μισθολογικού χάσματος στις υπηρεσίες και στην βιομηχανία αντίστοιχα (αυτό το αποτέλεσμα προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης, βλ. στο κεφάλαιο 4).

7. Γυναικεία / ανδρικά επαγγέλματα και χάσμα αμοιβών: η επίπτωση της συγκέντρωσης της απασχόλησης και του επαγγελματικού διαχωρισμού

Μεταξύ των επαγγελματών και των αμοιβών ως γνωστόν υπάρχει σαφής συσχέτιση. Η κατάταξή τους με βάση την τυποποίηση ISCO βασίζεται στην ειδίκευση και την εκπαίδευση που απαιτούν, στον διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, στην σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν (δες την κατάταξη ISCO στο παράρτημα ονοματολογίας της μελέτης). Ως εκ τούτου, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Νομοθέτες, ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

Η μεταβολή της μέσης μισθολογικής αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στα Διαγράμματα 25 και 26. Στην κατηγορία επαγγελματών 1, οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 1995, ήταν 10,6 και 10,9 ευρώ για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες ήταν 8,6 και 9,0 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελματών, στην κατηγορία 9 (πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, ανειδίκευτοι εργάτες του αγροτικού τομέα, αλιεργάτες, ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας), οι μισθοί των ανδρών ήταν της τάξης των 3,8 ευρώ, ενώ οι αντίστοιχοι των γυναικών της τάξης των 3,5 ευρώ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τα Διαγράμματα 25 και 26, δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελματών. Αντιθέτως, υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού του συνόλου των εργαζομένων στο επάγγελμα και της ιεραρχικής τάξης του επαγγέλματος. Η συσχέτιση αυτή για την βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στα Διαγράμματα 27 και 28. Ούτε στην μία περίπτωση ούτε στην άλλη η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι γραμμική. Οι αμοιβές ανέρχονται κατά πολύ καθώς μετατοπιζόμαστε από τα επαγγέλματα της κατηγορίας 3 προς τα επαγγέλματα της κατηγορίας 1. Αντιθέτως, οι μισθολογικές διαφορές από τα επαγγέλματα της κατηγορίας 4 έως την κατηγορία 9 είναι πολύ μικρές. Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με την μέγιστη απλότητα την σχέση των μισθών προς τα επαγγέλματα, μπορούμε να θεωρούμε ότι αυτά διαιρούνται σε δύο διακριτές ομάδες: αφενός μεν την ομάδα των κατηγοριών 1, 2, 3, δηλαδή τον πόλο της διανοητικής, της ειδικευμένης, της σύνθετης εργασίας, αφετέρου δε την ομάδα των λιγότερο ειδικευμένων και ανειδίκευτων επαγγελματών, τα οποία σε μεγάλο βαθμό –πλην όμως όχι πλήρως—είναι χειρωνακτικά επαγγέλματα. Η πρώτη ομάδα

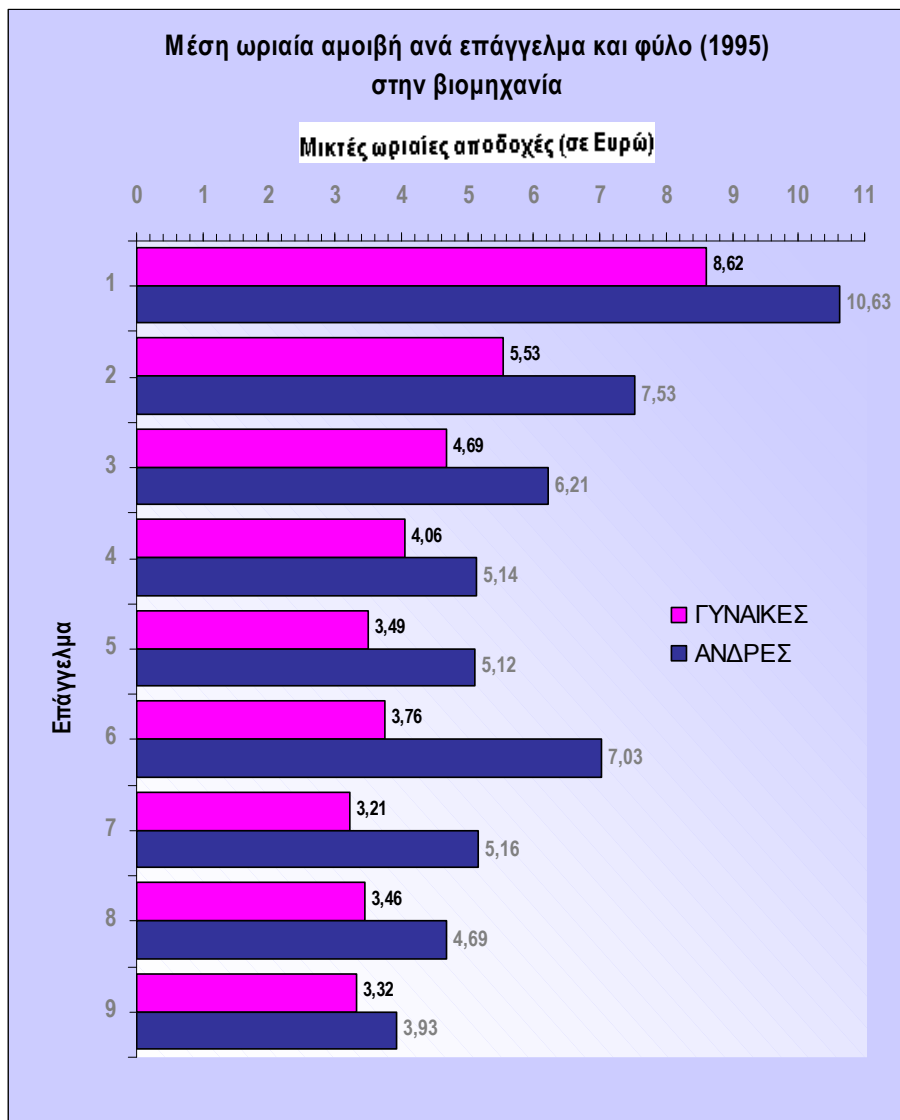
αμείβεται με σαφώς υψηλότερους μισθούς που αυξάνονται ανεβαίνοντας την εργασιακή ιεραρχία, ενώ η δεύτερη ομάδα αμείβεται με χαμηλότερους μισθούς που μένουν σχετικά σταθεροί κατά το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας.

Σε ότι αφορά το μισθολογικό χάσμα, παρόλο που αυτό δεν επηρεάζεται άμεσα, καθώς δεν παρατηρείται συστηματική αύξηση ή μείωσή του κατά μήκος της κλίμακας των επαγγελμάτων, επηρεάζεται έμμεσα από την κατανομή ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα. Διαπιστώσαμε, όπως εξάλλου και άλλες δημοσιεύσεις σχετικές με το θέμα, ότι το ποσοστό συγκέντρωσης των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση των επαγγελμάτων αυτών –επομένως σε μια μείωση των μισθών όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή δεν μπορεί παρά να αναχθεί σε εξω-οικονομικούς παράγοντες (επομένως πραγματοποιείται κατά παράβαση των οικονομικών νόμων που διέπουν τον σχηματισμό των μισθών). Η διαπίστωσή μας αυτή στηρίζεται καταρχήν στα Διαγράμματα 29 και 30 στα οποία φαίνεται ότι οι μικτές ωριαίες αποδοχές το 1995 ήταν χαμηλότερες (υψηλότερες) για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό (χαμηλό). Όπως φαίνεται από τα Διαγράμματα 29 και 30, αυτή η διαπίστωση ισχύει για αμφότερους τους τομείς της οικονομίας, τις υπηρεσίες και την βιομηχανία – ιδιαιτέρως δε για την τελευταία.

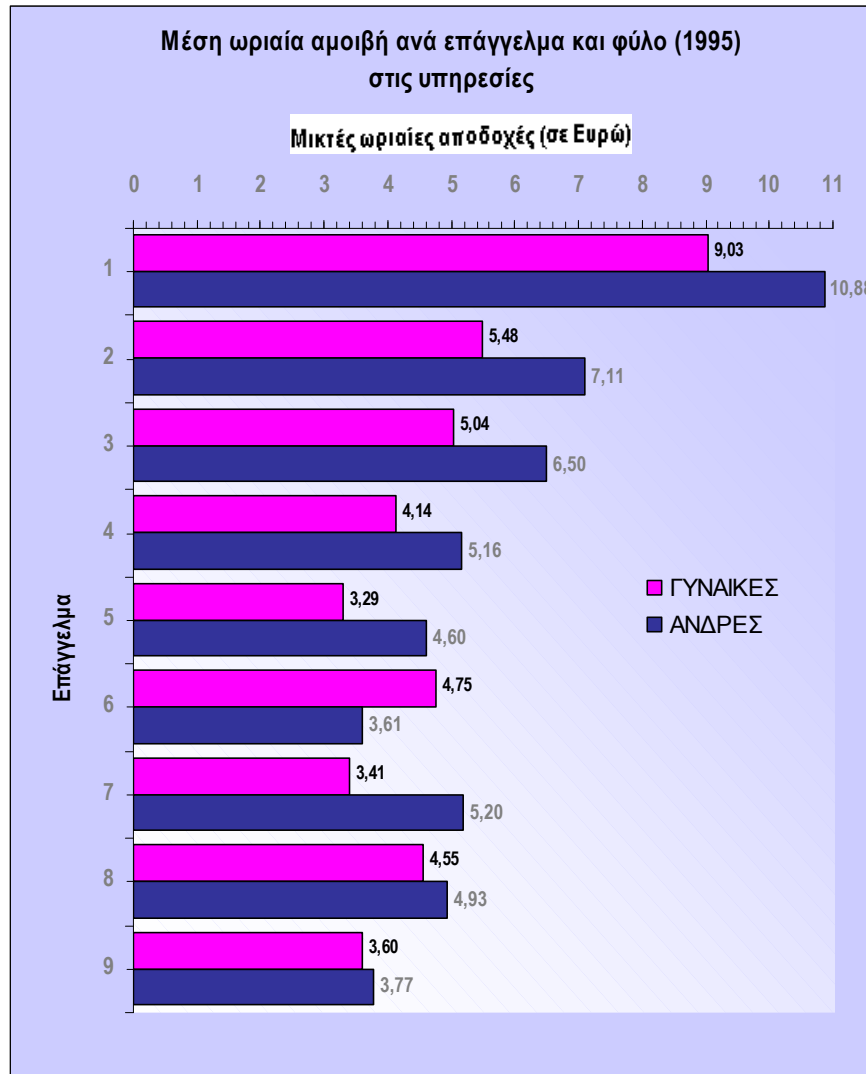
Βεβαίως, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας καθορισμού του μέσου μισθού στο επάγγελμα αυτό. Προσδιορίσαμε, μέσω μιας ανάλυσης γραμμικής παλινδρόμησης, περισσότερους παράγοντες καθορισμού του μέσου μισθού σε κάθε επάγγελμα (χρησιμοποιώντας την διψήφια κατάταξη ISCO) μεταξύ των οποίων οι κυριότεροι είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, η ηλικία (ως δείκτης της συσσωρευμένης πείρας), ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη (ως δείκτης της συσσωρευμένης εμπειρίας που σχετίζεται με την εργασία που εκτελούσε ο εργαζόμενος κατά το έτος της έρευνας), και η γυναικεία απασχόληση στο επάγγελμα ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης σε αυτό (η σχετική ανάλυση εκτίθεται στο κεφάλαιο 4 και στο παράρτημα).

Επίσης, όπως έδειξε η ανάλυσή μας σε συνιστώσες του μισθολογικού χάσματος με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (κεφάλαιο 4), ο επαγγελματικός διαχωρισμός (segregation) των φύλων, δηλαδή η άνιση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα διαφορετικά επαγγέλματα, ευθύνεται για το ήμισυ περίπου του μισθολογικού χάσματος, τόσο στην βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες.

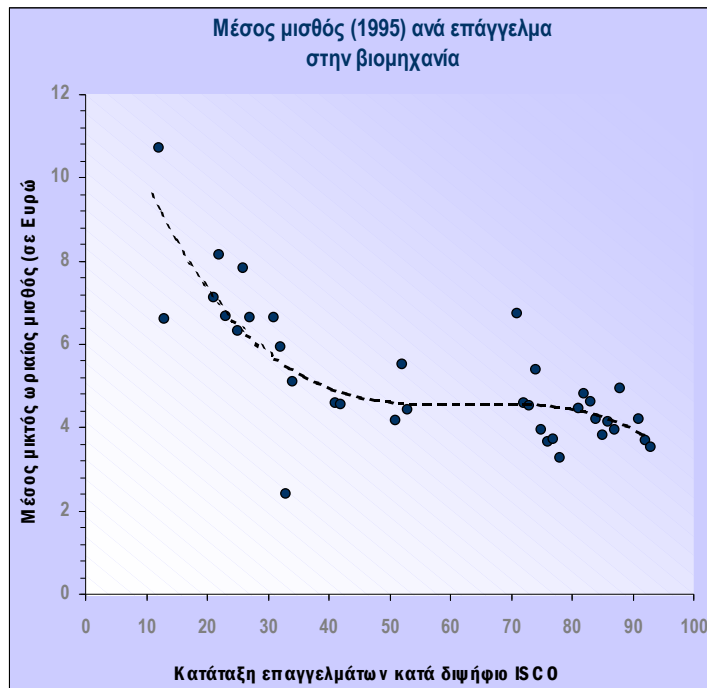
Διάγραμμα 25



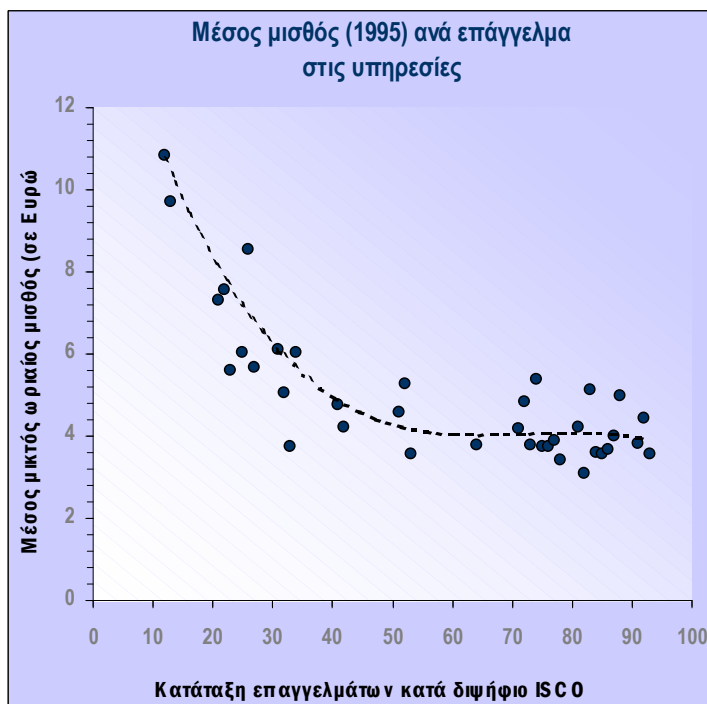
Διάγραμμα 26



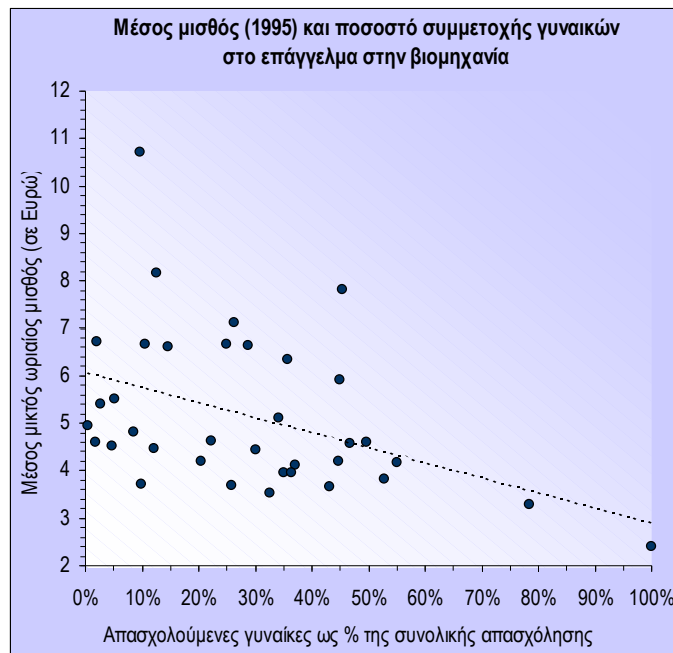
Διάγραμμα 27



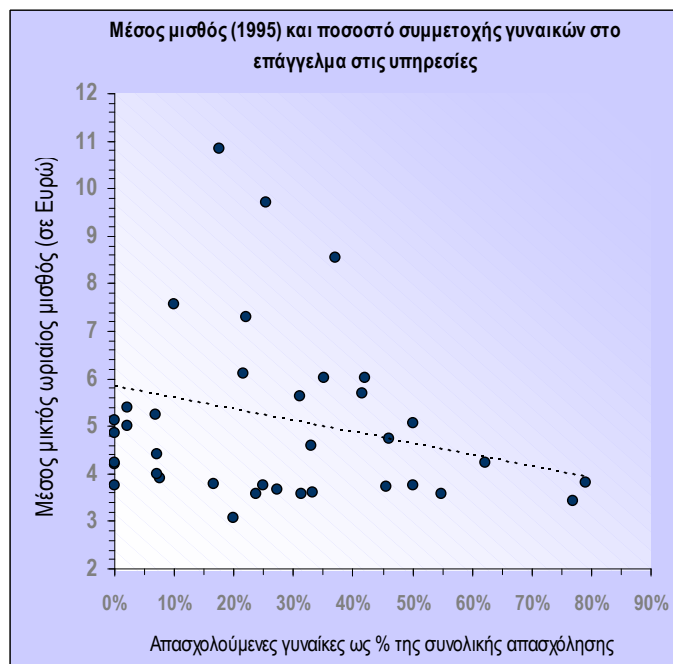
Διάγραμμα 28



Διάγραμμα 29



Διάγραμμα 30



Κεφάλαιο 4

Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

1. Μεθοδολογία της έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζουμε τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήσαμε για τη εμπειρική διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, της οποίας τα αποτελέσματα σχολιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο. Η μέθοδος που χρησιμοποιήσαμε είναι οικονομετρική και περιλαμβάνει τα εξής στάδια: τον προσδιορισμό της εξίσωσης των μισθών ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες και την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος στις συνιστώσες του. Οι αναγνώστες/στρίες που θεωρούν υπερβολικά τεχνικό το παρόν κεφάλαιο, μπορούν να προχωρήσουν κατευθείαν στο επόμενο.

- **Η εξίσωση των μισθών**

Για τις ανάγκες της εμπειρικής μας ανάλυσης, ενσωματώσαμε την ευρεία έννοια της μισθολογικής διάκρισης, που παρουσιάσαμε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο, σε ένα θεωρητικό πλαίσιο προσδιορισμού των μισθών που εμπνέεται από την κλασική σχολή της πολιτικής οικονομίας και διαφέρει από το ορθόδοξο νεοκλασικό, που χρησιμοποιείται στις περισσότερες μελέτες του χάσματος αμοιβών.

Υποστηρίζουμε συγκεκριμένα ότι οι μέσες αποδοχές *προσδιορίζονται κοινωνικά* – και δεν προκύπτουν από το άθροισμα των ατομικών αποδοχών – από την αξία της εργασιακής δύναμης καθώς και από το συσχετισμό δύναμης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδοτών.⁷

⁷ Η αξία της εργασιακής δύναμης αποτελεί κεντρική έννοια της μαρξικής θεωρίας των μισθών, ενώ οι θεωρίες του Σμίθ και του Ρικάρντο αναφέρονται στην αξία της εργασίας. Η μαρξική θεωρία διαφοροποιείται επίσης από τις τελευταίες διότι θεωρεί ως προσδιοριστικό παράγοντα της αξίας της εργασιακής δύναμης το συσχετισμό δύναμης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου (Μαρξ 1865). Ο συσχετισμός αυτός εξαρτάται από την ανεργία και τους θεσμούς. Η ιστορική και κοινωνική διάσταση της αξίας της εργασιακής δύναμης ποικίλλει στο χώρο και το χρόνο ανάλογα με τις κοινωνικές συνήθειες και την ταξική πάλη (ό.π.) Ο κοινωνικός προσδιορισμός των μισθών αναγνωρίστηκε επίσης από τον Hicks (1932,

Υποθέτοντας ότι η ειδικευμένη και περισσότερο εκπαιδευμένη εργασιακή δύναμη έχει μεγαλύτερη αξία από την ανειδίκευτη και λιγότερο εκπαιδευμένη, αναμένουμε ότι το ύψος των μισθών συσχετίζεται με μεταβλητές που αντιστοιχούν στην εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και την κατάρτιση και ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ επαγγελματιών εξαρτώνται από τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες.

Οι κλαδικές διαφορές στις μέσες αποδοχές προκύπτουν από την κίνηση του κεφαλαίου μεταξύ κλάδων σε αναζήτηση υψηλότερου κέρδους (η τάση για εξίσωση των ποσοστών κέρδους)⁸ και αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελματιών, την παραγωγικότητα, τις δομές της αγοράς και τα ποσοστά συνδικαλισμού. Οι ατομικές αποδοχές αποκλίνουν από τις μέσες στο επάγγελμα και τον κλάδο λόγω της διαφοροποίησης των ατομικών χαρακτηριστικών (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) από τα μέσα χαρακτηριστικά στο επάγγελμα και τον κλάδο και της διαφορετικής διαπραγματευτικής δύναμης των ατόμων.

Οι παραπάνω παραδοχές έχουν ως συνέπεια να διαφέρει η εξειδίκευση της εξίσωσης των μισθών, που χρησιμοποιήσαμε στην εμπειρική μας ανάλυση, από την παραδοσιακή, εφόσον αντικαταστήσαμε τις *ψευδομεταβλητές* για τα επαγγέλματα και τους οικονομικούς κλάδους που συνήθως εισάγονται στη νεοκλασική εξίσωση με τους *μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο*. Οι τελευταίοι αποτελούν μισθούς αναφοράς κατά την ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και είναι κοινοί για τα δύο φύλα. Επειδή όμως οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί κατανέμονται διαφορετικά μεταξύ επαγγελμάτων και κλάδων, οι *γενικοί* ανδρικοί και γυναικείοι *μισθοί αναφοράς* που εμπεριέχονται στην εξίσωσή μας διαφέρουν.

Ας εξετάσουμε την απλή περίπτωση που όλοι οι εργαζόμενοι ασκούν το ίδιο επάγγελμα, αγνοώντας προς στιγμήν τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η εξειδίκευση της εξί-

1959) και τους νεοθεσμικούς οικονομολόγους στις δεκαετίες του 1940 και 1950, ως αποτέλεσμα του αυξανόμενου ρόλου των συνδικάτων και της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Παρόλα αυτά, αυτό δεν τους οδήγησε να απορρίψουν τη νεοκλασική θεωρία και το μεθοδολογικό ατομικισμό, αλλά να υιοθετήσουν την άποψη περί απροσδιοριστίας των μισθών όταν οι κοινωνικοί παράγοντες συνδυάζονται με τις δυνάμεις της αγοράς (Kerr 1994).

⁸ Οι μέσοι μισθοί θα τείνουν να είναι χαμηλότεροι σε τομείς που η παραγωγικότητα της εργασίας είναι χαμηλότερη, εφόσον οι λιγότερο παραγωγικές επιχειρήσεις χρειάζεται να καταβάλλουν χαμηλότερους μισθούς ή να υψώνουν τις τιμές προκειμένου να απολαύσουν το μέσο διακλαδικό ποσοστό κέρδους. Η ανύψωση των τιμών αποτελεί σε ανταγωνιστική αγορά μη βιώσιμη στρατηγική. Οι κλάδοι και οι επιχειρήσεις που έχουν παραγωγικότητα υψηλότερη της μέσης έχουν τη δυνατότητα να καταβάλλουν υψηλότερους μισθούς στους μισθωτούς τους και παρόλα αυτά να απολαμβάνουν το μέσο διακλαδικό ποσοστό κέρδους.

σωσης των ατομικών αποδοχών με βάση την παραπάνω υπόθεση έχει ως εξής:

$$\ln W_i = \ln \bar{W}_j + \beta(X_i - \bar{X}_j) + c_j + \varepsilon_j \quad (\text{εξ. 1})$$

όπου W_i είναι οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές του εργαζόμενου (i), \bar{W}_j είναι οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές στο επάγγελμα (j), X_i είναι ένα άνυσμα χαρακτηριστικών (προσωπικών, θέσης εργασίας, εργοδότη) του ατόμου (i), β είναι ένα άνυσμα συντελεστών που μετρούν την τιμή που η αγορά πληρώνει για τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά ως αποτέλεσμα της διαπραγματευτικής δύναμης, που βασίζεται αντικειμενικά στο X_i αλλά δεν περιορίζεται σε αυτό. \bar{X}_j είναι ένα άνυσμα μέσων χαρακτηριστικών στο επάγγελμα (j), (c) είναι το ανερμήνευτο μέρος του $(\ln W_i - \ln \bar{W}_j)$ και (ε_j) είναι ένας όρος σφάλματος ($\varepsilon_j = 0$). Συμβολίζοντας με (m) και (f) τις μεταβλητές που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα, παίρνουμε από την εξίσωση (1) δύο ξεχωριστές εξισώσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες που ασκούν το επάγγελμα (j):

$$\ln W_{m,i} = \ln \bar{W}_j + \beta_m(X_{m,i} - \bar{X}_j) + c_{m,i} + \varepsilon_{m,i} \quad (\text{εξ. 2})$$

$$\ln W_{f,i} = \ln \bar{W}_j + \beta_f(X_{f,i} - \bar{X}_j) + c_{f,i} + \varepsilon_{f,i} \quad (\text{εξ. 3})$$

$X_{m,i}$ και $X_{f,i}$ μετρούν τις διαφορές στα ατομικά χαρακτηριστικά των ανδρών και γυναικών μισθωτών (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) που επηρεάζουν τη ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου. Τα άνυσματα β_m και β_f εκφράζουν το αποτέλεσμα της ατομικής διαπραγματευτικής δύναμης ανά φύλο, δεδομένων των χαρακτηριστικών των ανδρών και γυναικών αντίστοιχα και της διακριτικής συμπεριφοράς των ατομικών εργοδοτών εις βάρος των γυναικών. Οι συντελεστές (c_m) και (c_f) στις εξισώσεις (2) και (3) εκφράζουν το ανερμήνευτο μέρος του $(\ln W_i - \ln \bar{W}_j)$, που αποδίδεται στις διαφορές φύλου ως προς τα μη παρατηρούμενα χαρακτηριστικά και στις μισθολογικές διακρίσεις κατά των γυναικών. Αναμένεται λοιπόν ότι $(c_m) > 0$ και $(c_f) < 0$.

Ο μέσος ωριαίος μισθός στο επάγγελμα (j), ήτοι ο \bar{W}_j , είναι ένας *μισθός αναφοράς τόσο για τους άνδρες όσο και τις γυναίκες μισθωτούς*. Είναι η χρηματική μορφή της αξίας της εργασιακής δύναμης στο δεδομένο επάγγελμα, λαμβανομένης υπόψη της απόκλισης από αυτήν την αξία, απόκλιση που οφείλεται στην επίδραση της ανεργίας στο συσχετισμό δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας.

Οι εξισώσεις (2) και (3) αναπαριστώνται στο Διάγραμμα 31 και παραπέμπουν σε ένα μόνο επάγγελμα (j) για λόγους απλούστευσης. Ας εξετάσουμε τώρα την περίπτωση που οι εργαζόμενοι ασκούν περισσότερα επαγγέλματα. Για έναν εργαζόμενο που συγκεντρώνει τα μέσα χαρακτηριστικά και απολαμβάνει εξ ορισμού το μέσο μισθό, παίρνουμε από τις (2) και (3):

$$\begin{aligned} \ln \overline{W}_m &= \\ \ln \overline{W}_m^r + \beta_m (\overline{X}_m - \overline{X}_m^r) + c_m + \varepsilon_m & \quad (\text{εξ. 4}) \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} \ln \overline{W}_f &= \\ \ln \overline{W}_f^r + \beta_f (\overline{X}_f - \overline{X}_f^r) + c_f + \varepsilon_f & \quad (\text{εξ. 5}) \end{aligned}$$

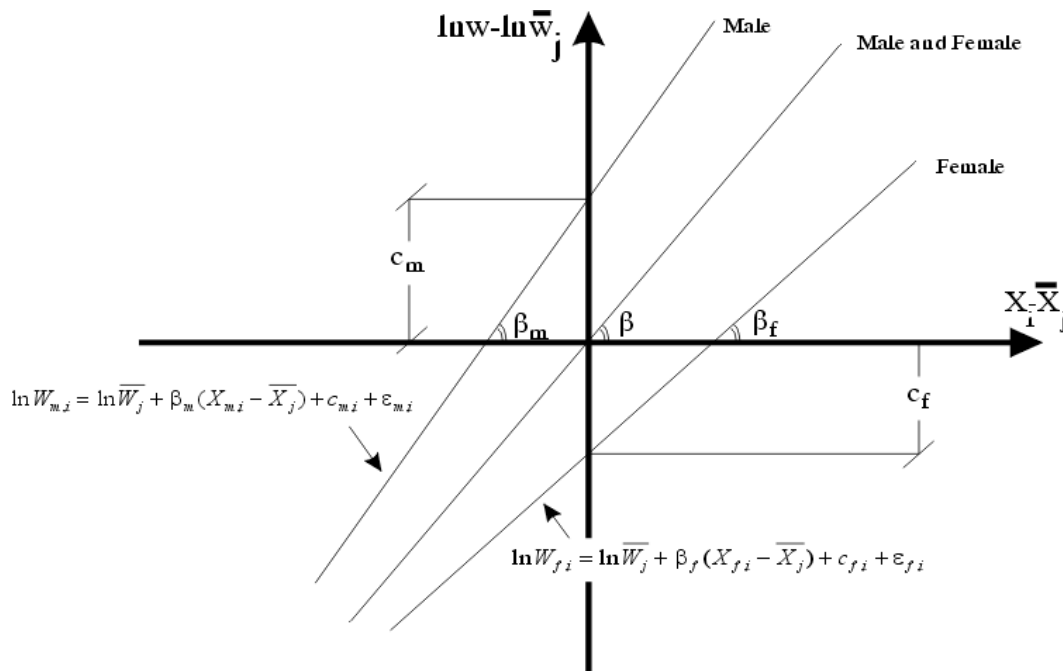
όπου \overline{W}_m^r είναι ο γενικός μισθός αναφοράς των ανδρών και ισούται με το σταθμικό μέσο όρο των μισθών αναφοράς ανά επάγγελμα, με βάση την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα ($\overline{W}_m^r = q_{jm} \overline{W}_j$). \overline{X}_m^r είναι ένα άνυσμα των μέσων χαρακτηριστικών ανά επάγγελμα, σταθμισμένο με την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα ($\overline{X}_m^r = q_{jm} \overline{X}_j$). Το ονομάζουμε γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς των ανδρών. \overline{W}_f^r είναι ο γενικός μισθός αναφοράς των γυναικών και ισούται με το σταθμικό μέσο όρο των μισθών αναφοράς ανά επάγγελμα, με βάση την κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα ($\overline{W}_f^r = q_{jf} \overline{W}_j$). \overline{X}_f^r είναι ένα άνυσμα μέσων χαρακτηριστικών ανά επάγγελμα, σταθμισμένο με την κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα ($\overline{X}_f^r = q_{jf} \overline{X}_j$). Το ονομάζουμε γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς των γυναικών.

Από τις (4) και (5) συνάγεται ότι η διαφορά των αποδοχών μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας εργαζόμενης που έχουν τα μέσα χαρακτηριστικά του φύλου τους είναι

$$\begin{aligned} \ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_f &= (\ln \overline{W}_m^r - \ln \overline{W}_f^r) + \\ &+ \beta_m (\overline{X}_m - \overline{X}_m^r) - \beta_f (\overline{X}_f - \overline{X}_f^r) \quad (\text{εξ. 6}) \\ &+ (c_m - c_f) + \varepsilon \end{aligned}$$

Χρησιμοποιούμε την ανάλυση της παλινδρόμησης (μέθοδος ελαχίστων τετραγώνων) στις εξισώσεις (2) και (3) για να εκτιμήσουμε τις παραμέτρους $\beta_m, \beta_f, c_m, c_f$. Στη συνέχεια προχωρούμε στην ανάλυση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στα συστατικά του μέρη, σύμφωνα με την εξίσωση (6) που εξετάζουμε στην επόμενη παράγραφο.

Διάγραμμα 31



- **Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών**

Για να αναλύσουμε το χάσμα αμοιβών στις συνιστώσες του και να μετρήσουμε τη συμβολή της κάθε συνιστώσας στο συνολικό χάσμα χρησιμοποιήσαμε την τεχνική των Oaxaca (1973) και Blinder (1973). Εφαρμόσαμε αυτήν την τυποποιημένη τεχνική στις εξισώσεις των μισθών ανδρών και γυναικών.

Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών, με βάση την εξίσωση (6) εμφανίζεται ως εξής:

$$\begin{aligned} \ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_f &= (\ln \overline{W}_m^r - \ln \overline{W}_f^r) + \\ &+ \beta_m [(\overline{X}_m - \overline{X}_m^r) - (\overline{X}_f - \overline{X}_f^r)] + (\beta_m - \beta_f)(\overline{X}_f - \overline{X}_f^r) \quad (\text{εξ. 7}) \\ &+ (c_m - c_f) + \varepsilon \end{aligned}$$

Ο όρος $(\ln \overline{W}_m^r - \ln \overline{W}_f^r)$ μετρά την επίπτωση του κατά φύλο διαχωρισμού των επαγγελματιών και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στο χάσμα αμοιβών, εφόσον εξαρτάται από την κατανομή των φύλων στα διαφορετικά επαγγέλματα και τους κλάδους.

Ο όρος $\beta_m [(\overline{X}_m - \overline{X}_m^r) - (\overline{X}_f - \overline{X}_f^r)]$ παραπέμπει στις διαφορές στα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά μεταξύ των φύλων \overline{X}_m , \overline{X}_f ως αποκλίσεις από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς τους \overline{X}_m^r , \overline{X}_f^r .

Στην εξίσωση των Oaxaca-Blinder ο αντίστοιχος όρος είναι $\beta_m (\overline{X}_m - \overline{X}_f)$, που σημαίνει ότι οι διαφορές των μέσων χαρακτηριστικών των φύλων συμβάλλουν στο χάσμα αμοιβών.

Αντίθετα, στη δική μας εξίσωση, τα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων συγκρίνονται με τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς τους. Αυτό συμβαίνει επειδή, στο δικό μας θεωρητικό πλαίσιο, οι ατομικές διαφορές στους μισθούς σε ένα δεδομένο επάγγελμα και κλάδο προέρχονται από τις αποκλίσεις των ατομικών από τα μέσα χαρακτηριστικά. Είναι λοιπόν οι διαφορές των ατομικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στο χάσμα αμοιβών. Με άλλα λόγια, ενώ στην παραδοσιακή εξίσωση τα β_m, β_f συμβολίζουν την αμοιβή των ατομικών χαρακτηριστικών, στη δική μας εξίσωση τα β_m, β_f είναι οι αμοιβές (κυρώσεις) για τη θετικές (αρνητικές) αποκλίσεις των ατομικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς του φύλου.

Ο όρος $(\beta_m - \beta_f)(\overline{X_f} - \overline{X'_f})$ της εξίσωσης (7) αντικαθιστά τον $(\beta_m - \beta_f)(\overline{X_f})$ της εξίσωσης των Oaxaca-Blinder και μετρά τη συμβολή στο χάσμα αμοιβών των διακρίσεων φύλου με βάση τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά. Τέλος ο όρος $(C_m - C_f)$ μετρά την επίδραση στο χάσμα των σφαλμάτων μέτρησης των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών και τις μισθολογικές διακρίσεις φύλου που δεν σχετίζονται με τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά. Με άλλα λόγια, οι δύο τελευταίοι όροι του δεξιού σκέλους της εξίσωσης (7) παρέχουν την οροφή των μισθολογικών διακρίσεων φύλου.

Έχει σημασία να υπογραμμίσουμε, ότι η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε για τη ανάλυση του χάσματος αμοιβών παρουσιάζει ένα σημαντικό πλεονέκτημα σε σχέση με τη διευρυμένη μορφή της παραδοσιακής συνάρτησης μισθών, που περιλαμβάνει ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα και τους κλάδους, μαζί με μεταβλητές ανθρώπινου κεφαλαίου και χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας. Το μεγαλύτερο μειονέκτημα αυτής της διευρυμένης μορφής εξίσωσης είναι ότι οι ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος περιορίζουν τη συμβολή των μεταβλητών του ανθρώπινου κεφαλαίου στο χάσμα. Και αυτό διότι οι δι-επαγγελματικές μισθολογικές διαφορές κυρίως πηγάζουν από τις διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελμάτων σε προσόντα και δεξιότητες, που συνήθως προσεγγίζονται χρησιμοποιώντας μεταβλητές όπως τα χρόνια εκπαίδευσης και κατάρτισης, προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας. Έτσι καθίσταται αδύνατο να διαχωριστεί πλήρως το μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων που οφείλεται στη διαφορετική κατανομή των φύλων στα επαγγέλματα από αυτό που οφείλεται στις διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου. Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται μεταξύ των ψευδομεταβλητών που αντιστοιχούν στα επαγγέλματα με αυτές που αντιπροσωπεύουν τους κλάδους, δεδομένου ότι οι διακλαδικές μισθολογικές διαφορές προσδιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από διαφορές των κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελμάτων που χρησιμοποιούν. Έτσι οι ψευδομεταβλητές του κλάδου μειώνουν τη συμβολή των ψευδομεταβλητών του επαγγέλματος στην ερμηνεία του συνολικού χάσματος αμοιβών.

Αντικαθιστώντας τις ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος και του κλάδου με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο, που χρησιμεύουν σε εργοδότες και εργαζόμενους σε κάθε

επάγγελμα μέσα σε κάθε κλάδο ως μισθοί αναφοράς κατά την ατομική διαπραγμάτευση, αλλά και αναφερόμενη σε διαφορές των ατομικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς, η ετερόδοξη εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε σε αυτή τη μελέτη μας επιτρέπει να αναλύσουμε πλήρως το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων σε ένα μέρος που εξηγείται από τις διαφορετικές κατανομές ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους και σε ένα άλλο που εξηγείται από διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, η εξίσωση (7) υποεκτιμά εκ κατασκευής τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Όπως αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις στη βάση του φύλου μπορεί να έχουν αποκρυσταλλωθεί στην κατάταξη των επαγγελμάτων στη μισθολογική ιεραρχία. Δηλαδή, τα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν οι γυναίκες μπορεί να είναι χαμηλά αμειβόμενα επειδή η γυναικεία εργασία υποτιμάται. Αυτό σημαίνει ότι οι μέσοι μισθοί κατά επάγγελμα και κλάδο, που είναι εξωγενείς προς την ετερόδοξη εξίσωση, μπορεί ήδη να εμπεριέχουν μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Γι' αυτό εξετάσαμε την υπόθεση ότι οι μέσοι μισθοί των επαγγελμάτων συσχετίζονται αρνητικά με το μερίδιο των γυναικών στα επαγγέλματα.

Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν στη διψήφια ταξινόμηση των επαγγελμάτων και την εξίσωση (8):

$$\ln \bar{W}_j = \beta * \bar{E}_j + \gamma \phi_j + k \quad (\text{εξ. 8})$$

όπου \bar{W}_j είναι ο μέσος μισθός στο επάγγελμα j , $\beta *$ είναι ένα άνυσμα συντελεστών, \bar{E}_j είναι ένα άνυσμα μέσων χαρακτηριστικών που αντιστοιχεί στα απαιτούμενα προσόντα στο επάγγελμα j , γ είναι ένας συντελεστής, ϕ_j είναι το μερίδιο των γυναικών στο επάγγελμα j και k είναι μία σταθερά. Οι μεταβλητές που περιλαμβάνει το \bar{E}_j είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, η ηλικία και η προϋπηρεσία. Τα αναλυτικά αποτελέσματα της παλινδρόμησης βρίσκονται στον Πίνακα Ε του παραρτήματος.

Όλες οι επιλεγείσες μεταβλητές βρέθηκαν σημαντικές σε επίπεδο 5%, το διορθωμένο R τετράγωνο 89% για τις υπηρεσίες και 96% για τη βιομηχανία και ο συντελεστής γ αρνητικός, όπως αναμενόταν. Για να μετρήσουμε την επίδραση του μεριδίου των γυναικών στο επάγγελμα στο ύψος των επαγγελματικών μισθών, υπολογίσαμε τον λόγο $(\ln \bar{W}_j - \gamma \phi_j) / \ln \bar{W}_j$ για κάθε επάγγελμα, δηλαδή το μέσο μισθό που θα διαμορφωνόταν στο επάγγελμα εάν δεν επιδρούσε η διάσταση του φύλου στη διαμόρφωση των πραγματικών μισθών. Βρήκαμε ότι οι επαγγελματικοί μισθοί στη βιομηχανία θα ήταν 5,9% υψηλότεροι κατά μέσο όρο, εάν η γυναικεία εργασία στα γυναικεία επαγγέλματα δεν υφίστατο υποτίμηση.

- **Δεδομένα και μεταβλητές**

Η εμπειρική μας διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μετα-

ξύ των φύλων βασίζεται σε ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών, που διεξήχθη στην Ελλάδα από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία. Η Έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για τις ακαθάριστες μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές του έτους 1995, που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 άτομα και άνω.

Το ελληνικό δείγμα περιέλαβε 1.980 βιομηχανικά καταστήματα και 30.789 μισθωτούς που εργάζονταν σε αυτά, όπως επίσης 1.605 καταστήματα και 22.186 μισθωτούς στις υπηρεσίες. Η έρευνα κάλυψε τους εξής τομείς: ορυχεία και λατομεία, μεταποιητικές βιομηχανίες, παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φωταερίου και νερού, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσικλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, ξενοδοχεία και εστιατόρια, ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί. Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν σε δύο ξεχωριστές βάσεις δεδομένων, μία για τη βιομηχανία και μία για τις υπηρεσίες. Οι δύο βάσεις δεν μπορούσαν να συνενωθούν σε μία, που θα ήταν αντιπροσωπευτική του μη-αγροτικού τομέα. Εφόσον μεγάλα τμήματα των υπηρεσιών δεν καλύφθηκαν από την έρευνα, τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν από μία ενιαία βάση δεδομένων θα ήταν εξαιρετικά μεροληπτικά, προς όφελος της βιομηχανίας και εις βάρος των υπηρεσιών. Γι' αυτό υπολογίσαμε εξίσωσεις μισθών και αναλύσαμε το χάσμα αμοιβών χωριστά για τη βιομηχανία και χωριστά για τις υπηρεσίες. Από το συνολικό αριθμό ατόμων των δύο βάσεων δεδομένων αποκλείσαμε μόνο αυτά για τα οποία έλειπαν στοιχεία για τους μισθούς και τα επαγγέλματα, καθώς και τους μερικώς απασχολούμενους. Ο λόγος αποκλεισμού των τελευταίων είναι ότι ο συντελεστής στην εξίσωση μισθών βρέθηκε με αντίθετο πρόσημο από το αναμενόμενο. Θα χρειαζόταν λοιπόν να εξηγήσουμε γιατί, όταν τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά είναι ίδια, οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν υψηλότερους ωριαίους μισθούς από τους πλήρως απασχολούμενους. Θεωρήσαμε ότι αυτό το ερώτημα δεν μπορεί να απαντηθεί χωρίς περαιτέρω έρευνα. Ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων που αποκλείσαμε ήταν 1.530 άτομα (ήτοι 2.9%) σε σύνολο 52.975 και στις δύο βάσεις δεδομένων.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε για την εμπειρική ανάλυση περιγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί. Η μεταβλητή ηλικία (AGE) εκφράζει τη *συσσωρευμένη* εργασιακή εμπειρία χωρίς ή με μικρά διαλείμματα μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας. Δεδομένου ότι οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερες ασυνέχειες από ό,τι οι άνδρες στην επαγγελματική τους ζωή, η *πρόσφατη* εργασιακή τους εμπειρία θα ήταν ενδεχομένως γι' αυτές σημαντικότερη από τη συνολική. Η πρόσφατη εμπειρία εκφράζεται από τη μεταβλητή της προϋπηρεσίας στην τελευταία δουλειά (TEN). Η μεταβλητή έγγαμος ή διαζευγμένος (MAR) εισήχθη για να εκφράσει τα οικογενειακά επιδόματα όπως και κάποιες κοινωνικές δεξιότητες ή μειονεκτήματα που οι εργοδότες αποδίδουν στους έγγαμους εργαζόμενους (όπως η αίσθηση ευθύνης και η φερεγγυότητα για τους άνδρες ή η έλλειψη διαθεσιμότητας για τις γυναίκες). Ο αριθμός των παιδιών δεν συγκαταλέγεται μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών, παρόλο που μπορεί να επηρεάζει το

χάσμα αμοιβών, διότι η Έρευνα δεν συγκέντρωσε τέτοια στοιχεία. Η μεταβλητή της εθνικότητας (NATION), που φιλοδοξεί να εκφράσει τις διακρίσεις εναντίον των μεταναστών, περιλαμβάνεται στις μεταβλητές μας, αν και η Έρευνα συμπεριέλαβε έναν πάρα πολύ μικρό αριθμό από τους αλλοδαπούς που εργάζονται στην Ελλάδα. Οι μεταβλητές υπερωρίες (OVERTIME), βάρδιες (SHIFT), επίβλεψη (SUPERVIS) ελέγχουν τους αυξημένους ωριαίους μισθούς που οφείλονται στην υπερωριακή απασχόληση, τη δουλειά σε βάρδιες και το αντισταθμιστικό όφελος για καθήκοντα επίβλεψης. Ο τύπος σύμβασης, ανάλογα με το εάν είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου (LIMITE), επηρεάζει την ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου με τον εργοδότη του. Το μέγεθος του καταστήματος – σε λογαριθμική κλίμακα – (LNSIZE) είναι μεταβλητή που εκφράζει τη διαφορετική δυνατότητα των επιχειρήσεων να διανέμουν προσόδους και να δίδουν μισθούς υψηλότερους από τους βασικούς, δεδομένου ότι το μέγεθος συσχετίζεται θετικά με τη δύναμη που έχει μία επιχείρηση στην αγορά και το επίπεδο παραγωγικότητας. Η κάλυψη των μισθωτών από κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (BARG_2, BARG_3) δείχνει την επίδραση του συνδικαλισμού στη μισθολογική πολιτική της επιχείρησης, ενώ η δημόσια ιδιοκτησία του καταστήματος (PUBPRO) και άρα η σταθερότητα της απασχόλησης επηρεάζει τη διαπραγματευτική δύναμη των εντός των τειχών εργαζομένων αυξάνοντας τις πιθανότητες για επίτευξη υψηλότερων μισθών.

Ορισμός των μεταβλητών

Μεταβλητή	Ορισμός	Εκφράζει
Προσωπικά χαρακτηριστικά AGE, AGE2 e2a, e1b, e2b, e3b, e1c, e2c, e3c TEN, TEN2 MAR NATION	Ηλικία του εργαζόμενου και ηλικία στο τετράγωνο Εκπαιδευτικό επίπεδο Προϋπηρεσία και προϋπηρεσία στο τετράγωνο Έγγαμος ή διαζευγμένος Εθνικότητα	Συσσωρευμένη εργασιακή εμπειρία Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετων καθηκόντων Συσσώρευση δεξιοτήτων ειδικών για την επιχείρηση, πρόσφατη εργασιακή εμπειρία Οικογενειακά επιδόματα, κοινωνικές δεξιότητες Διακρίσεις εναντίον των μεταναστών
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας OVERTIME SHIFT SUPERVIS	Υπερωριακή εργασία Εργασία σε βάρδιες Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	Αυξημένος μέσος ωριαίος μισθός για επιπρόσθετη εργασία Αυξημένος μέσος ωριαίος μισθός λόγω εργασίας σε βάρδιες Αντισταθμιστική διαφορά (όφελος)
ILLIMITE	Σύμβαση αορίστου χρόνου	Ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου
Χαρακτηριστικά εργοδότη		
LNSIZE	Ln μεγέθους επιχείρησης	Δύναμη στην αγορά και παραγωγικότητα της επιχείρησης, δυνατότητα διανομής προσόδων
BARG_2, BARG_3	Κάλυψη εργαζόμενου από κλαδική (2) ή επιχειρησιακή (3) συλλογική σύμβαση	Θετική επίδραση του συνδικαλισμού στις αμοιβές
PUBPRO	Δημόσια ιδιοκτησία επιχείρησης	Διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στην επιχείρηση

<p>Μισθοί αναφοράς</p> <p>L_n (awos)</p> <p>L_n (awos)_m, L_n (awos)_f</p>	<p>L_n μέσου μισθού στο επάγγελμα σε ένα συγκεκριμένο κλάδο</p> <p>L_n σταθμισμένου μέσου μισθού (j,k) of L_n(awos) για γυναίκες και άνδρες</p>	<p>Μισθός αναφοράς του επαγγέλματος (j) στον κλάδο (k)</p> <p>Διαχωρισμός επαγγελματιών και κλάδων κατά φύλο</p>
<p>Εξαρτημένη μεταβλητή</p> <p>$\ln w - \ln(\text{awos})$</p> <p>Μέσες τιμές</p> <p>X_m, X_f</p> <p>X_{m}, X_{f}</p>	<p>Διαφορά ατομικού ωριαίου μισθού από το μέσο του επαγγέλματος στον κλάδο</p> <p>Μέσα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών</p> <p>Σταθμικός μέσος όρος (j,k) ατομικών χαρακτηριστικών ανδρών, γυναικών</p>	<p>Αποτέλεσμα των ατομικών χαρακτηριστικών στους μισθούς</p> <p>Χαρακτηριστικά αναφοράς ανδρών και γυναικών</p>

Ο μέσος ωριαίος μισθός σε κάθε επάγγελμα j και κλάδο k είναι ο μισθός αναφοράς $L_n(\text{awos})_{jk}$ για το επάγγελμα (j) στον κλάδο (k). Ο $L_n(\text{awos})$ είναι ο *γενικός μισθός αναφοράς*, που είναι ο σταθμικός μέσος όρος των $L_n(\text{awos})_{jk}$ σε όλα τα επαγγέλματα και τους κλάδους και σύμφωνα με την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Όταν ο $L_n(\text{awos})$ υπολογιστεί χωριστά για τους άνδρες και χωριστά για τις γυναίκες μισθωτούς τότε δίδει το μέτρο του κατά φύλο διαχωρισμού των επαγγελματιών και των κλάδων.

Οι μισθοί αναφοράς στο ίδιο επάγγελμα και κλάδο [$L_n(\text{awos})_{jk}$] είναι ίδιοι για άνδρες και γυναίκες. Πάντως, ο γενικός μισθός αναφοράς των ανδρών είναι υψηλότερος από αυτόν των γυναικών, γεγονός αναμενόμενο, δεδομένου ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο από τους άνδρες στα χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και κλάδους.

Τα ατομικά στοιχεία της *Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών* αναφέρονται σε 40 επαγγέλματα και 28 κλάδους της βιομηχανίας και σε 38 επαγγέλματα και 12 κλάδους των υπηρεσιών. Έχουμε υπολογίσει και λάβει υπόψη μας για τους υπολογισμούς μας 658 μισθούς αναφοράς στη βιομηχανία και 257 στις υπηρεσίες.

X_m και X_f είναι τα μέσα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών μισθωτών αντίστοιχα. X_{m} and X_{f} είναι τα *γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς* ανδρών και γυναικών, δηλαδή ο σταθμικός μέσος όρος των χαρακτηριστικών κάθε επαγγέλματος εντός κάθε κλάδου, σύμφωνα με την κατανομή κάθε φύλου στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Ένας άνδρας (γυναίκα)

εργαζόμενος(η) που έχει χαρακτηριστικά X_{it} (X_{itf}), θα εισπράξει ένα μισθό ίσο με το μισθό αναφοράς στο επάγγελμα και τον κλάδο δραστηριότητας που ανήκει.

Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο ωριαίος ακαθάριστος μισθός σε λογάριθμο, που περιλαμβάνει τις υπερωρίες και τις πρόσθετες αμοιβές. Εντάξαμε τις πρόσθετες αμοιβές στον υπολογισμό της εξαρτημένης μεταβλητής για το λόγο ότι πολλοί εργοδότες στην Ελλάδα προσπαθούν να υπερκεράσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να εξατομικεύσουν τις αποδοχές προσθέτοντας αδρά μπόνους σε αυτό που θεωρείται «κανονική αμοιβή».

2. Αποτελέσματα

- **Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές ωριαίες αμοιβές**

Με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (OLS) εκτιμήσαμε δύο εξισώσεις –μία για κάθε φύλο-- στις οποίες η εξαρτημένη μεταβλητή είναι οι ωριαίες μικτές αμοιβές και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι (α) τα προσωπικά χαρακτηριστικά των μισθωτών που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση, (β) τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που κατέχουν, (γ) τα χαρακτηριστικά του εργοδότη τους, και (δ) οι γενικοί μισθοί αναφοράς που εξαρτώνται από τον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό των φύλων. Τα αναλυτικά αποτελέσματα των παλινδρομήσεων φαίνονται στους πίνακες Α και Β στο παράρτημα. Στο θεωρητικό μοντέλο μας, οι εκτιμώμενοι συντελεστές των εξισώσεων εκφράζουν την τιμή της εργασιακής δύναμης του μισθωτού (που περιγράφουν τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά X_i) την οποία (τιμή) επιτυγχάνει ο εργαζόμενος με δεδομένο το συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων στις συλλογικές ή ατομικές διαπραγματεύσεις. Οι σταθεροί όροι των εξισώσεων εκφράζουν, πρώτον, τις διαφορές των φύλων σε χαρακτηριστικά για τα οποία δεν έχουμε πληροφορίες (unobserved characteristics), και δεύτερον, τις πρακτικές μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών –πρακτικές που δεν σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά τους, αλλά προσφέρουν στους άνδρες εργαζόμενους ένα προβάδισμα ανεξάρτητα από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά.

Όλες οι μεταβλητές που εισήχθησαν στις εξισώσεις βρέθηκε ότι είναι σημαντικές σε επίπεδο 5%, με εξαίρεση την εθνικότητα, την κλαδική διαπραγμάτευση στις υπηρεσίες (μόνο για τις γυναίκες), τις συμβάσεις αορίστου χρόνου στις υπηρεσίες (μόνον για τις γυναίκες), την τεχνική ανώτερη εκπαίδευση (E2B) στον βιομηχανικό τομέα, (μόνον για τις γυναίκες). Το γεγονός ότι η εθνικότητα δεν είναι σημαντική μεταβλητή οφείλεται πιθανότατα στο γεγονός ότι μόνον μια μειοψηφία μεταναστών έχει συμπεριληφθεί στην έρευνα, αφού το 1995 οι περισσότεροι εξ αυτών εργάζονταν παράνομα.

Το μισθολογικό χάσμα αναλύεται σε τέσσερις συνιστώσες που είναι το αποτέλεσμα

- της άνισης πρόσβασης των δύο φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους (segregation, διαχωρισμός των φύλων),
- των διαφορών στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων σε σύγκριση με τα μέσα χαρακτηριστικά των κλάδων και των επαγγελμάτων στα οποία απασχολείται κάθε φύλο,
- της μισθολογικής διάκρισης όπως αυτή εκφράζεται με την καταβολή διαφορετικών αμοιβών σε εργαζόμενους των δύο φύλων που έχουν όμως τα ίδια χαρακτηριστικά (την ίδια εργασιακή δύναμη),
- της μισθολογικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους καθώς και των διαφορών μεταξύ φύλων σε (υποτιθέμενα) χαρακτηριστικά για τα οποία δεν έχουμε πληροφορίες,

Η πρώτη συνιστώσα εξηγεί το τμήμα εκείνο του συνολικού μισθολογικού χάσματος που οφείλεται στην διαφορά των γενικών μισθών αναφοράς για άνδρες και γυναίκες⁹, επομένως η διαφορά που οφείλεται στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό των δύο φύλων (την άνιση πρόσβασή τους στα επαγγέλματα και τους κλάδους). Το γενικό μικτό ωρομίσθιο αναφοράς για τους άνδρες στον βιομηχανικό τομέα, το 1995, ήταν 4.78 ευρώ για τους άνδρες και για τις γυναίκες 3.96 ευρώ για τις γυναίκες. Το τρέχον ωρομίσθιο ήταν 5.25 και 3.75 ευρώ για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Η διαφορά μεταξύ των μισθών αναφοράς εξηγεί περισσότερο από το ήμισυ του συνολικού μισθολογικού χάσματος. Η ίδια διαπίστωση ισχύει και για τον τομέα των υπηρεσιών στον οποίο οι γενικοί μισθοί αναφοράς ήταν 5,25 και 4,54 ευρώ ενώ οι τρέχοντες μισθοί ήταν 5,49 και 4,12 ευρώ αντίστοιχα για άνδρες και γυναίκες. *Η διαφορά στους γενικούς μισθούς αναφοράς οφείλεται στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό των φύλων.* Επομένως, περισσότερο από το ήμισυ του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στην άνιση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους, και αυτός είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για τον οποίο διαφέρουν οι μισθοί των δύο φύλων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στον τομέα των υπηρεσιών, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλό βαθμό συγκέντρωσης σε *επαγγέλματα* αμειβόμενα με χαμηλούς μισθούς, αλλά συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό σε *κλάδους* των υπηρεσιών με υψηλούς μισθούς (όπως σε τράπεζες και άλλες χρηματιστικές επιχειρήσεις). Επομένως, δεν είναι ο κλαδικός διαχωρισμός, αλλά αποκλειστικά ο επαγγελματικός διαχωρισμός που ευθύνεται για το 50% περίπου του συνολικού μισθολογικού χάσματος στις υπηρεσίες. Ο μοναδικός κλάδος των υπηρεσιών που καταβάλλει χαμηλούς μισθούς και στον οποίο συγκεντρώνονται πολλές γυναίκες είναι το λιανικό εμπόριο. Σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών, ο κλαδικός διαχωρισμός στην βιομηχανία συμμετέ-

⁹ Υπενθυμίζουμε ότι ο γενικός μισθός αναφοράς για κάθε φύλο είναι ο σταθμικός μέσος των μισθών ανά επάγγελμα και κλάδο με βάρη τα ποσοστά συμμετοχής του φύλου σε κάθε επάγγελμα και κλάδο.

χει τουλάχιστον εξίσου με τον επαγγελματικό διαχωρισμό στον σχηματισμό του χάσματος.

Η δεύτερη συνιστώσα, δηλαδή οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών, ευθύνεται για το 17% και για το 25% του συνολικού χάσματος στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, το ήμισυ της επίδρασης αυτής της συνιστώσας στο χάσμα οφείλεται στην ηλικία και στην προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη.–επομένως στην συσσωρευμένη στην διάρκεια του εργασιακού βίου, αλλά και στην πρόσφατη εργασιακή πείρα. Το εκπαιδευτικό επίπεδο βρέθηκε ότι έχει ασήμαντη επίπτωση. Όσο για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (θέση ευθύνης, υπερωρίες, βάρδιες, συμβάσεις αορίστου ή ορισμένου χρόνου) ευθύνονται για το 5% περίπου του χάσματος. Τα χαρακτηριστικά της επιχείρησης ασκούν σχετικά μικρή επίδραση στο χάσμα (3% στις υπηρεσίες και 1,5% περίπου στην βιομηχανία).

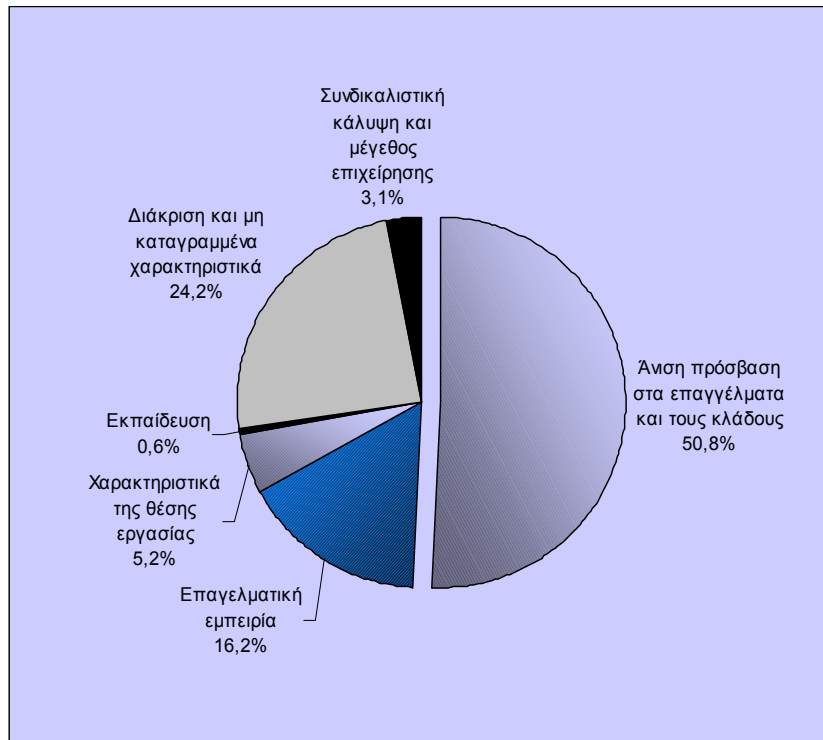
Η ηλικία, θεωρούμενη ως δείκτης συσσωρευμένης πείρας, έχει θετική επίδραση στους μισθούς των ανδρών έως την ηλικία των 52 ετών, θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, ενώ η αντίστοιχη βελτίωση για τις γυναίκες διαρκεί έως τα 45 έτη για τις γυναίκες. Όπως διαπιστώσαμε και στην προκαταρκτική ανάλυση των στοιχείων στο κεφάλαιο 3, η προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ωφελεί περισσότερο τις γυναίκες που εργάζονται στις υπηρεσίες. Εντούτοις, οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες σε καριέρες με μικρή διάρκεια στον τελευταίο εργοδότη –είτε επειδή έχουν εισέλθει πιο πρόσφατα στην απασχόληση, είτε επειδή διακόπτουν την καριέρα τους συχνότερα από ότι οι άνδρες.

Η τρίτη συνιστώσα αναφέρεται στις μισθολογικές διακρίσεις για τα ίδια χαρακτηριστικά, δηλαδή στην καταβολή μικρότερης αμοιβής στις γυναίκες ακόμη και όταν διαθέτουν τα ίδια ατομικά χαρακτηριστικά με τους άνδρες. Αυτή η συνιστώσα, σύμφωνα με την ανάλυσή μας δεν έχει σημασία για την διαμόρφωση του χάσματος.

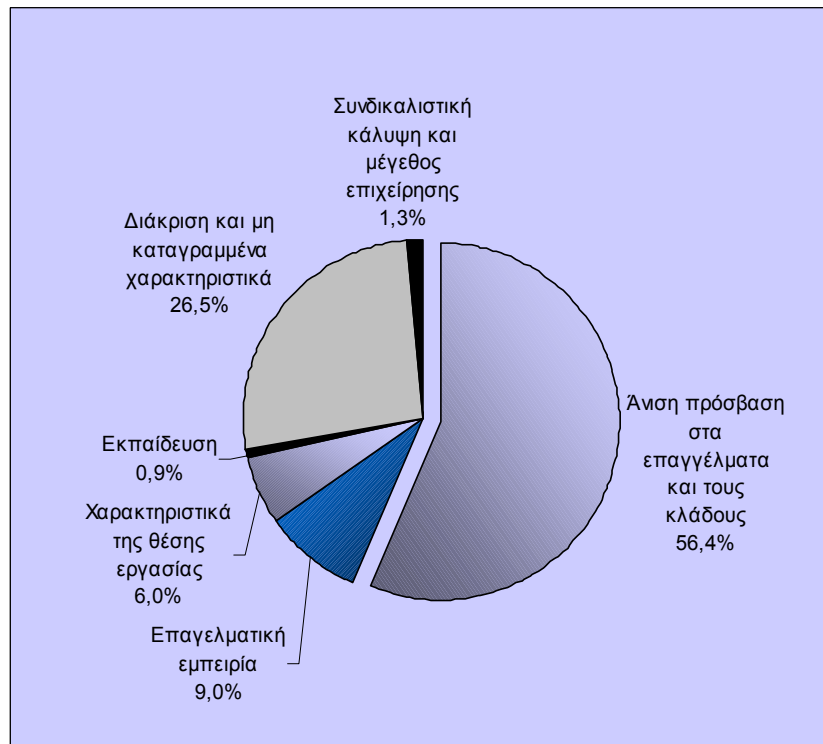
Ωστόσο, στις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αναφέρεται και η τέταρτη συνιστώσα η οποία δεν αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά σε ένα είδος bonus που χορηγείται σε όλους τους άνδρες ανεξαρτήτως προσόντων. Η συμβολή αυτής της διάκρισης στο χάσμα ανέρχεται σε 26% στην βιομηχανία και σε 27% στις υπηρεσίες, πλην όμως με την αβεβαιότητα ότι εμπεριέχει, ενδεχομένως, και την επίδραση παραγόντων για τους οποίους δεν έχουν καταγραφεί στοιχεία.

Τα Διαγράμματα 32 και 33 συνοψίζουν τα αποτελέσματα της μελέτης.

Διάγραμμα 32
Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες



Διάγραμμα 33
Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στην βιομηχανία



- **Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές μηνιαίες αμοιβές**

Το μισθολογικό χάσμα, όπως το ορίσαμε προηγουμένως, αναφέρεται στις μικτές ωριαίες αμοιβές που περιλαμβάνουν τις υπερωρίες και τις έκτακτες αμοιβές των πλήρως απασχολούμενων στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Ανέρχεται σε 28,5% στην βιομηχανία και σε 25% στις υπηρεσίες. Επομένως, ο δείκτης ανισότητας που εξετάσαμε δεν λαμβάνει υπόψη του τις διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών που προέρχονται από τον διαφορετικό αριθμό ωρών που εργάζονται. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι εν λόγω διαφορές στον χρόνο εργασίας ανά φύλο στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες:

Βιομηχανία, ώρες εργασίας ανά μήνα			
	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Μέσος όρος
Γυναίκες	70	161	159
Άνδρες	88	165	164
% διαφορά	20,5%	2,4%	3,0%
Υπηρεσίες, ώρες εργασίας ανά μήνα			
Γυναίκες	86	165	162
Άνδρες	83	170	169
	-3,6%	2,9%	4,1%

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, ο μέσος μηνιαίος χρόνος εργασίας των γυναικών στην βιομηχανία είναι κατά 5 ώρες μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, ήτοι κατά ποσοστό 3 %. Εκ πρώτης όψεως, θα έπρεπε να υποθέσουμε ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο με βάση το *ωρομίσθιο* (28,5%) σε συνδυασμό με την διαφορά κατά 3% στις ώρες εργασίας, θα έπρεπε να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο με βάση τις *μηνιαίες* αποδοχές ανέρχεται σε $28,5\%+3\%=31,5\%$. Εντούτοις, η διαφορά στις ώρες εργασίας (3%) προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από τον μικρότερο αριθμό ωρών ανά μήνα που πραγματοποιούν κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι *με πλήρη απασχόληση*. Επειδή όμως στους υπολογισμούς μας με βάση το ωρομίσθιο είχαμε ήδη λάβει υπόψη μας τις υπερωρίες και τις βάρδιες (στις οποίες οφείλεται εν πολλοίς η διαφορά των ωρών εργασίας ανδρών και γυναικών, 165 έναντι 161), είναι ορθότερο να υπολογίσουμε την επίπτωση των ωρών εργασίας στο χάσμα μόνον από την επίπτωση της μερικής απασχόλησης. Αυτή ανέρχεται σε 0,7%. Θεωρούμε επομένως ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο σε μηνιαίες αποδοχές ανέρχεται σε $28,5\%+0,7\%=29,2\%$.

Για τον τομέα των υπηρεσιών, η διαφορά είναι υπέρ των γυναικών, η δε επίπτωση από την διαφορά στις ώρες εργασίας είναι της τάξης του $-0,2\%$ και ως εκ τούτου θα την θεωρή-

σοιμε ως στατιστικά ασήμαντη.

Κεφάλαιο 5

Ανακεφαλαίωση και προτάσεις πολιτικής

Αν και τις δύο τελευταίες δεκαετίες το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα μειώθηκε, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών για το 1995, οι μέσες γυναικείες αποδοχές υπολείπονταν από τις μέσες ανδρικές κατά 25 ποσοστιαίες μονάδες στις υπηρεσίες και κατά 29 μονάδες στη βιομηχανία.

Εφαρμόσαμε μία οικονομετρική μέθοδο ανάλυσης στα ατομικά στοιχεία αμοιβών της Έρευνας προκειμένου να εντοπίσουμε τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος αμοιβών και να μετρήσουμε τη συμβολή καθενός από αυτούς στο χάσμα.

Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών δείχνει ότι 51% του χάσματος στις υπηρεσίες και 57% στη βιομηχανία οφείλεται στον **επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό** στη βάση του φύλου. Οι διαφορές φύλου στα **παρατηρούμενα ατομικά χαρακτηριστικά** (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) ερμηνεύουν το 25% του χάσματος στις υπηρεσίες, ενώ μόνο 17% στη βιομηχανία. Μεταξύ των διαφορών φύλου στα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά, η διαφορά στην επαγγελματική εμπειρία είναι το χαρακτηριστικό με τη μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα αμοιβών τόσο στις υπηρεσίες όσο και στη βιομηχανία, ενώ η διαφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο παίζει ασήμαντο ρόλο. Το υπόλοιπο 24% του χάσματος στις υπηρεσίες και το υπόλοιπο 27% στη βιομηχανία οφείλονται τόσο στις **μισθολογικές διακρίσεις φύλου** όσο και σε πιθανές διαφορές φύλου ως προς μη δυνάμενα να εντοπισθούν ατομικά χαρακτηριστικά – λόγω έλλειψης στοιχείων – που όμως επηρεάζουν το ύψος της αμοιβής. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα της ανάλυσής μας είναι ότι, αν η **γυναικεία εργασία** δεν υφίστατο **κοινωνική υποτίμηση**, τότε οι επαγγελματικοί μισθοί θα ήταν κατά μέσο όρο 5,9% υψηλότεροι στη βιομηχανία και % στις υπηρεσίες, ως αποτέλεσμα της αναβάθμισης της σχετικής θέσης των γυναικείων επαγγελμαμάτων στη μισθολογική ιεραρχία.

Από τη συνοπτική ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων της έρευνας μπορούμε να συνάγουμε κάποια βασικά συμπεράσματα πολιτικής:

- Ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει είτε μέτρα πολιτικής που ενθαρρύνουν τη **μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης** στη βάση του φύλου, ιδίως του επαγγελματικού διαχωρισμού, είτε τη βελτίωση της σχετικής αμοιβής των επαγ-

γελμάτων και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρχών, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών, ενώ η **εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών** είναι καθήκον των κοινωνικών εταίρων, μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγματεύσεως.

- Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα αμοιβών, όμως οι διαφορετικές **εκπαιδευτικές επιλογές** των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο. Ο **επαγγελματικός προσανατολισμός** στα γυμνάσια και τα λύκεια θα έπρεπε να αποτελέσει βασικό εργαλείο άμβλυνσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.
- Ο δεύτερος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι **μισθολογικές διακρίσεις** φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους και έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί **κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας** σε σχέση με την ανδρική και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Οι προτάσεις πολιτικής που αντιστοιχούν σε αυτές τις διαπιστώσεις περιγράφονται αναλυτικά λίγο παρακάτω.
- Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό. Συνδέεται επίσης με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων προϋποθέτει την **διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και τη βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης**. Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων) είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών) είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από ένα συνδυασμό φορέων.

Επανερχόμενοι στις μισθολογικές διακρίσεις φύλου και την αντιμετώπισή τους με μέτρα

πολιτικής, να σημειώσουμε ότι οι άμεσες διακρίσεις φύλου μοιάζει να έχουν εξαλειφθεί στη χώρα μας, τουλάχιστον τυπικά. Εκκρεμεί ακόμα η καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων και στους δύο συζύγους στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά το θέμα αυτό φαίνεται ότι θα ρυθμιστεί σύντομα. Στην πράξη βέβαια υπάρχει πάντοτε περιθώριο για άμεσες διακρίσεις στις αμοιβές από την πλευρά των εργοδοτών, ιδίως στην περίπτωση που αυτές ξεπερνούν τις βασικές αποδοχές που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και περισσότερο στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των μισθών είναι αδιαφανής, τα συνδικάτα απουσιάζουν και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στα δικαστήρια υπέρ μιας εργαζόμενης που υφίσταται διάκριση επειδή φοβούνται αντίποινα από τον εργοδότη.

Ενώ η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας κατοχυρώθηκε από το Σύνταγμα του 1975, αγνοήθηκε έκτοτε παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις. Δεν έχει πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα καμία συγκριτική μελέτη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με σκοπό να υποβάλει σε κρίση τη σχετική κατάταξη των διαφορετικών επαγγελματιών και επαγγελματικών κατηγοριών. Ούτε καμία περίπτωση έμμεσης μισθολογικής διάκρισης έχει εμφανιστεί ενώπιον της δικαιοσύνης. Είναι λοιπόν πολύ δύσκολο να αποδείξει κανείς τις έμμεσες διακρίσεις και να εκτιμήσει το εύρος και τις επιπτώσεις τους στο μισθολογικό χάσμα.

Τα τελευταία σχόλια υποδηλώνουν ότι μία πολιτική ίσης αμοιβής θα έπρεπε να ενθαρρύνει την **κριτική εξέταση** της «νομιμότητας» της υπάρχουσας **μισθολογικής ιεράρχησης των επαγγελματιών και επαγγελματικών κατηγοριών** από τη σκοπιά της κοινωνικής αξιολόγησης της γυναικείας και ανδρικής εργασίας, συγκρίνοντας τους βασικούς μισθούς στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ένας άλλος τομέας που θα έπρεπε να εξετασθεί κριτικά είναι οι **αρχές που διέπουν τα συστήματα αμοιβής**. Επίσης χρειάζεται να εκπονηθεί ένας **κώδικας καλής πρακτικής** για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους και να παρασχεθεί υποστήριξη και δημοσιοποίηση σε **παραδειγματικές περιπτώσεις** άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που παραπέμπονται στα **δικαστήρια**, προκειμένου να αναπτυχθεί συνείδηση του προβλήματος των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ των γυναικών μισθωτών, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Στην συνειδητοποίηση του προβλήματος μπορούν να συμβάλουν **ενημερωτικές καμπάνιες** για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισής του, ως συστατικά στοιχεία αλλά και προαπαιτούμενα μιας αποτελεσματικής πολιτικής προώθησης της ίσης αμοιβής.

Τα μέτρα αυτά έχουν πιο άμεσα αποτελέσματα στο μισθολογικό χάσμα από αυτά που προτείνουμε παραπάνω με στόχο την άμβλυση του διαχωρισμού των επαγγελματιών στη βάση του φύλου, τη μείωση των ασυνεχειών στις επαγγελματικές διαδρομές των γυναικών και τη διευκόλυνση της επαγγελματικής τους εξέλιξης, που επηρεάζουν έμμεσα και μακροπρόθεσμα το μισθολογικό χάσμα. Αυτό δε σημαίνει ότι τα έμμεσα και βραδύτερης απόδοσης μέτρα μείωσης του μισθολογικού χάσματος είναι άχρηστα και πρέπει να εγκαταλειφθούν, αλλά ότι καλό

είναι να δίδεται προβάδισμα σε αυτά που είναι άμεσα και ταχύτερης απόδοσης.

Τελευταίο θέμα προς επισήμανση, αλλά όχι ελάχιστο, είναι ότι η απορύθμιση της αγοράς εργασίας που λαμβάνει χώρα στην πράξη την τελευταία δεκαπενταετία διαβρώνει τις θετικές επιπτώσεις του ισχυρού συστήματος προστασίας των μισθών που ισχύει στη χώρα μας στο ύψος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και τείνει να αντιστρέψει τις προόδους που έχουν συντελεστεί τις τελευταίες δεκαετίες. Την ίδια αρνητική επίδραση αναμένεται να έχει και η μεγάλη εξάπλωση του θεσμού των υπεργολαβιών γύρω από τις μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθώς και οι ιδιωτικοποιήσεις των δημόσιων επιχειρήσεων, που τα τελευταία χρόνια βρίσκονται συνεχώς στην ημερήσια διάταξη. Στην πρώτη περίπτωση, η αρνητική επίδραση προέρχεται από την αδιαφάνεια των μισθολογίων των υπεργολάβων και των μεγαλύτερων περιθωρίων που καταλαμβάνει η ατομική διαπραγμάτευση των μισθών στις επιχειρήσεις υπεργολαβίας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, από τη σαφή υπεροχή των συστημάτων αμοιβής του δημόσιου τομέα έναντι αυτών του ιδιωτικού ως προς την προώθηση της ίσης αμοιβής.

Το «δίδαγμα» της συγκριτικής θεσμικής προσέγγισης του μισθολογικού χάσματος, ότι η άμεση πολιτική ίσης αμοιβής μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματική στον επηρεασμό του μισθολογικού χάσματος από τις **γενικότερες θεσμικές και διαρθρωτικές μεταβολές** που επιδρούν στο **σύστημα διαμόρφωσης των μισθών**, αποτελεί πολύτιμη παρακαταθήκη τόσο για αυτούς που σχεδιάζουν πολιτικές και παίρνουν αποφάσεις όσο και για αυτούς που θέλουν να τις επηρεάσουν.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Armstrong, P. (1982) 'If it's Only Women's Work it Doesn't Matter So Much' in West, J. (ed) *Work, Women and the Labour Market*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Baker, M. & Fortin, N. (2001), 'Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987-1988', *Canadian Journal of Economics*, 34(2), 345-376
- Barry, U., Bettio, F., Figueiredo, H., Grimshaw, D., Maier, F. & Plasman, R. (2001) 'Indicators on Gender Gaps in Pay and Income', in Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H. and Smith, M. (eds.) *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, EC's Expert Group on Gender and Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/>
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press
- Bergmann, B. (1974) 'Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex', *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110
- Blau, F. D. & Ferber, M. A. (1987) 'Discrimination: empirical evidence from the US', *The American Economic Review*, Papers and Proceedings 77(2), 316-320
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1992) 'The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons', *American Economic Review* 82(2), 533-538
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1997) 'Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s', *Journal of Labor Economics* 15(1), 1-42
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2000) 'Gender Differences in Pay', *Journal of Economic Perspectives* 14(4), 75-99
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2001) 'Understanding international differences in the gender pay gap', NBER Working Paper 8200, <http://www.nber.org/papers/>
- Blinder, A. S. (1973) 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources* 8, 436-55.
- Cavouriaris, M. & Karamessini, M. (1993) *Wage determination and sex segregation in employment in Greece*, European Commission Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, Manchester: UMIST.

- Conway, D. & Roberts, H. (1994) 'Analysis of Employment Discrimination through Homogeneous Job Groups', *Journal of Econometrics*, 61(1)
- Crompton, R. & Jones, G. (1990), *White-Collar Proletariat: Deskilling and Gender in Clerical Work*, London: Macmillan.
- Datta Gupta, N. & Rothstein, D.S. (2001) 'The Impact of Worker and Establishment-Level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched Employee-Employer Data', BLS Working Paper 347, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.
- European Commission (2002), *The Life of Women and Men in Europe, A Statistical Portrait*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
- Grimshaw, D. & Rubery, J. (2002) 'The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques', European Commission Experts Group on Gender and Employment, Report to the Equal Opportunities and Family Policy Unit of EC-DGV.
- Hakim, C. (1979) 'Occupational Segregation', Research Paper No. 9, London: Department of Employment.
- Hartmann, H. (1979), 'The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union', *Capital and Class*, 8, 1-33.
- Hicks, J. (1932) *The Theory of Wages*, London: Macmillan.
- Hicks, J. (1955) 'Economic Foundations of Wage Policy', *The Economic Journal*, 65 (259), 389-404
- Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', *Industrial Relations Journal* 20(3), 176-191.
- Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990) 'Gender and Skills', *Work, Employment and Society* 4(2), 189-216
- INE-ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ (2002), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Ετήσια έκθεση 2002*, Εκθέσεις Αρ. 4, Αθήνα
- Κουκουλή-Σπηλιωτοπούλου, Σ. (1988), "Η κοινοτική αρχή της ισότητας αμοιβών και το ελληνικό δίκαιο", *Ελληνική Δικαιοσύνη*, τομ. 29, σελ. 1092-1128
- Kanellopoulos, C. (1982) 'Male-female pay differentials in Greece', *Greek Economic Review*

4(2), 222-241

- Kanellopoulos, C. & Mavromaras, K. (2000) 'Male-female labour market participation and wage differentials in Greece', *Discussion Papers* No 71, Athens: Centre of Planning and Economic Research (forthcoming in *Labour. Review of Labour Economics and Industrial Relations*)
- Karamessini, M. (2002) 'The Gender Pay Gap in Greece', European Commission Expert Group on Gender and Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ew-erc/egge/egge-publications/>
- Kerr, C. (1994), 'The Social Economics Revisionists, The "Real World" Study of Labor Markets and Institutions', in C. Kerr and P. Staudohar, *Labor Economics and Industrial Relations. Markets and Institutions*, Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press.
- Macpherson, D. & Hirsch, B. (1995), 'Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?', *Journal of Labor Economics*, 13(3), 426-471.
- Maruani & Nicole (1989), *Au labour des dames, Métiers masculins, emplois féminins*, Paris: Syros/Alternatives.
- Marx, K. (1975[1865]), *Wages, Prices, Profit*, Intl Pub Co.
- Ntermanakis N., Petroglou P., Sereti N., Zervou M. (2002), *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country Report: Greece*, Research Centre for Gender Equality (KETHI), Greece.
- Oaxaca, R. (1973) 'Male-female wage differentials in urban labour markets', *International Economic Review* 14(3), 693-709
- Oaxaca, R. & Ransom, M. (1994) 'On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials', *Journal of Econometrics* 61(1), 5-21
- OECD (2002), *Employment Outlook 2002*, Paris.
- Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995) 'Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market', in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
- Phelps, E.S. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review* 62, 659-661

- Psacharopoulos, G. (1983) 'Sex Discrimination in the Greek Labour Market', *Journal of Modern Greek Studies*, vol. 1, 2.
- Rubery, J. (1992), 'Pay, Gender and the Social Dimension to Europe', *British Journal of Industrial Relations*, 30:4, pp. 605-621.
- Rubery, J. & Fagan, C. (1994) 'Wage Determination and Sex Segregation in the EC', *Social Europe Supplement 4/94*, European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs
- Rubery, J., Fagan, C. & Maier, F. (1996) 'Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity' in G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham UK, Brookfield US: Edward Elgar.
- 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
- Salverda, W., Nolan, B., Maitre, B. & Mühlau, P., with the help of Bazen, S., Connolly, S., Gregory, M., Nierop, C. & Zaidi, A. (2001), *Benchmarking Low-Wage and High-Wage Employment in Europe and the United States*, μελέτη του LoWER, European Low-Wage Employment Research Network.
- Sapsford, D. & Tzannatos, Z. (1993) *The Economics of the Labour Market*, Houndmills, Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.
- Tzannatos, Z. (1989), 'Women's Wages and Equal Pay in Greece', *Journal of Modern Greek Studies*, vol. 7, 1.
- Walby, S. (1986) *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge: Polity.
- Whitehouse, G. (1992), 'Legislation and labour market gender inequality: an analysis of OECD countries', *Work, Employment and Society*, 6:1, pp. 65-86
- Zabalza, A. & Tzannatos, Z. (eds) (1985), *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.

Επίπεδο εκπαίδευσης

E1a καθόλου σχολείο ή πρωτοβάθμια (δημοτικό)

E1b κατώτερη δευτεροβάθμια (γυμνάσιο)

E2a ανώτερη δευτεροβάθμια γενική (γενικό λύκειο)

E2b ανώτερη δευτεροβάθμια επαγγελματική και τεχνική

E2c ανώτερη δευτεροβάθμια γενική και επαγγελματική

E3a τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή

E3b τριτοβάθμια πανεπιστημιακή

E3c μεταπτυχιακές σπουδές

Επαγγέλματα

1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα

2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα

3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα

5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές

6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς

7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα

8 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων

9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρώνακτες και μικροεπαγγελματίες

Κλάδοι παραγωγής

10 Εξόρυξη άνθρακα, λιγνίτη και τύρφης

11 Αντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου

13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων

14 Λοιπά ορυχεία και λατομεία

15 Βιομηχανία τροφίμων και ποτών

- 16 Παραγωγή προϊόντων καπνού
- 17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών
- 18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, κατεργασία και βαφή γουναρικών
- 19 Κατεργασία και δέψη δέρματος, κατασκευή αποσκευών, τσαντών, ειδών σελοποιίας, ειδών σαγματοποιίας και υποδημάτων
- 20 Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από έπιπλα
- 21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού και προϊόντων από χαρτί
- 22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορικής
- 23 Παραγωγή κωκ, προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών καυσίμων
- 24 Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων
- 25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό και πλαστικές ύλες
- 26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά
- 27 Παραγωγή βασικών μετάλλων
- 28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού
- 29 Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξοπλισμού μη ακριβώς κατονομαζόμενων
- 30 Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών
- 31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών
- 32 Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών
- 33 Κατασκευή ιατρικών οργάνων και ρολογιών κάθε είδους
- 34 Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων και (ημι)ρυμουλκούμενων οχημάτων
- 35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών
- 36 Κατασκευή επίπλων και λοιπές βιομηχανίες μη ακριβώς κατονομαζόμενες
- 37 Ανακύκλωση
- 40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού
- 41 Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού
- 50 Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών, λιανική πώληση καυσίμων για οχήματα
- 51 Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών

- 52 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών, και επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης
- 55 Ξενοδοχεία και εστιατόρια
- 60 Χερσαίες μεταφορές
- 61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών
- 62 Αεροπορικές μεταφορές
- 63 Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες, ταξιδιωτικά πρακτορεία
- 64 Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες
- 65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα ταμεία συντάξεων
- 66 Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση
- 67 Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών