

Περιεχόμενα

Βασικά μεγέθη της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων.....2

Κοινωνικά χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων:

- Ηλικιακή σύνθεση3
- Επίπεδο εκπαίδευσης.....3
- Οικογενειακή κατάσταση και παρουσία παιδιού στο νοικοκυριό.....4

Η επιχειρηματική δράση στο σύνολο της απασχόλησης των δύο φύλων6

Κλαδική σύνθεση της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων.....8

Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα & οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης & θέσεων μισθωτής εργασίας κατά κλάδο.....9

Επαγγελματική σύνθεση των εργοδοτών-επιχειρηματιών.....17

Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας των εργοδοτών-επιχειρηματιών.....18

Το μέγεθος των επιχειρήσεων των εργοδοτών-επιχειρηματιών.....19

Η σχέση του επιχειρηματικού κενού & του εύρους της «γυάλινης οροφής».....20

Βασικές πληροφορίες – Μεθοδολογικές σημειώσεις.....22

ΣΤΑΚΟΔ-91: 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση.....24

Το επόμενο Στατιστικό Δελτίο.....26

Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα

Νίκος Ε. Ντερμανάκης

Ένα από τα πεδία παρέμβασης στην προσπάθεια για τη μείωση των ανισοτήτων αλλά και την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα είναι η αντιμετώπιση των διακρίσεων και εμποδίων που αποτρέπουν τις γυναίκες οι οποίες επιθυμούν να ξεκινήσουν και να αναπτύξουν επιχειρηματική δραστηριότητα. Παρά τη σημαντική πρόοδο που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια, η παρουσία των γυναικών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά είτε ως εργοδότες είτε ως αυτοαπασχολούμενες είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη παρουσία των ανδρών.

Το ενδιαφέρον στο παρόν στατιστικό δελτίο εστιάζεται στον υπολογισμό του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα και στην αποτύπωση των χαρακτηριστικών της επιχειρηματικότητάς τους, καθώς και στην εξέλιξη αυτών. Αναλυτικότερα, το επιχειρηματικό κενό αποτυπώνει το μέγεθος της ανισότητας-διαφοράς στην αντιπροσώπευση των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο, ενώ η ανάλυση των χαρακτηριστικών της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα παρέχει μια περισσότερο ολοκληρωμένη εικόνα για τις βασικές κοινωνικοοικονομικές πτυχές των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ο όρος «*επιχειρηματίας*», ταυτίζεται με την έννοια του «*εργοδότη*» ή «*αυτοαπασχολούμενου με προσωπικό*». Οι έννοιες αυτές, καταγράφονται από την πηγή δεδομένων (Έρευνα Εργατικού Δυναμικού) που χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο του παρόντος δελτίου. Ωστόσο, αυτή η επιλογή-ταύτιση δεν σημαίνει ότι οι δραστηριότητες των «*αυτοαπασχολούμενων χωρίς προσωπικό*» δεν θεωρούνται ως επιχειρηματική δράση. Η έμφαση δίνεται στους επιχειρηματίες-εργοδότες, καθώς η επιχειρηματική δράση και το περιεχόμενο της εργασίας τους περιλαμβάνει μεταξύ άλλων τη διοίκηση του ανθρώπινου δυναμικού των επιχειρήσεων τους (μισθωτοί), τον έλεγχο των διαδικασιών πρόσληψης και τις αποφάσεις για τις προαγωγές του προσωπικού τους.

Οι ρόλοι αυτοί συνδέονται άμεσα με την εκδήλωση και την έκταση (εύρος) του φαινομένου της «*γυάλινης οροφής*», θέμα που παρουσιάστηκε στο προηγούμενο στατιστικό δελτίο. Κατά συνέπεια, ο υπολογισμός του επιχειρηματικού κενού και η αποτύπωση των διαφορών στα χαρακτηριστικά της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας στα δύο φύλα συμβάλει στον εντοπισμό των πεδίων όπου οι διακρίσεις και τα εμπόδια αποτρέπουν τις γυναίκες να ξεκινήσουν μια δική τους επιχείρηση (με προσωπικό), ενώ παράλληλα συμβάλει στην αποτύπωση της σχέσης ανάμεσα στην ένταση του φαινομένου της «*γυάλινης οροφής*» με τη διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στο επιχειρηματικό πεδίο.

Στο επίπεδο των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων, ο αριθμός των εργοδοτών αποτυπώνει έναν αδρό αριθμό των επιχειρηματιών με προσωπικό. Ωστόσο, ο αριθμός αυτός δεν εκφράζει απόλυτα το σύνολο των ατόμων που διοικούν μια επιχείρηση, καθώς πολλοί από αυτούς -κυρίως στις μεγαλύτερες σε όρους απασχόλησης επιχειρήσεις- εμφανίζονται ως μισθωτοί παρά ως εργοδότες και επομένως λαμβάνουν μισθό από την επιχείρηση που διοικούν.



Αντίθετα, στις μικρότερες -σε όρους απασχόλησης- επιχειρήσεις υπάρχει σαφώς μεγαλύτερη ταύτιση του αριθμού που αποτυπώνεται από τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία για τους εργοδότες με τον πραγματικό αριθμό των επιχειρηματιών-εργοδοτών αυτών των επιχειρήσεων.

Επομένως, καθώς η πληροφορία του αριθμού των εργοδοτών/-τριών είναι περισσότερο αποτελεσματική στην αποτύπωση της επιχειρηματικότητας στις μικρότερες επιχειρήσεις, και με δεδομένο το μικρό μέγεθος -σε όρους απασχόλησης- των ελληνικών επιχειρήσεων και έχοντας υπόψη ότι οι γυναίκες δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά κυρίως μέσα από μικρότερες επιχειρήσεις, η χρήση των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων για τον αριθμό των εργοδοτών/-τριών μπορεί να χρησιμοποιηθεί με ασφάλεια για την αποτύπωση των διαφορών των δύο φύλων στην επιχειρηματική δράση.

Βασικά μεγέθη της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων

Από μια πρώτη ματιά στα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα προκύπτει ότι η ένταση της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας είναι σημαντικά μεγαλύτερη στους άνδρες. Το 2003, επιχειρηματική δραστηριότητα με ή χωρίς προσωπικό (δηλαδή ως εργοδότες/-τριες ή ως αυτοαπασχολούμενοι/-ες) ασκούσαν περίπου 880.000 άνδρες και 335.000 γυναίκες. Συγκρίνοντας αυτά τα μεγέθη με τα αντίστοιχα του 1993 προκύπτει ότι την τελευταία δεκαετία μειώνεται περίπου κατά 80.000 ο αριθμός των ανδρών που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά (με ή χωρίς προσωπικό), ενώ αντίθετα αυξάνεται κατά 94.000 ο αριθμός των γυναικών που ασκούν επιχειρηματική δράση (με ή χωρίς προσωπικό). Επομένως, την τελευταία δεκαετία το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό που δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στην Ελλάδα αυξάνεται περίπου κατά 14.000 άτομα.

Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο ο αριθμός των ανδρών αυτοαπασχολούμενων μειώθηκε περίπου κατά 82.000 άτομα, ενώ ο αντίστοιχος αριθμός των γυναικών αυξήθηκε κατά 77.000, αυξάνοντας το συνολικό αριθμό των αυτοαπασχολούμενων περίπου κατά 5.000 άτομα. Μεγαλύτερη, ωστόσο, ήταν η αύξηση του συνολικού αριθμού των εργοδοτών/-τριών. Το 1993, ο αριθμός των εργοδοτών έφτανε στις 260.000, ενώ το 2003 ο αντίστοιχος αριθμός αυξήθηκε κατά 20.000 άτομα και έφτασε στις 280.000 άτομα. Το σύνολο σχεδόν αυτής της αύξησης προήλθε από τις γυναίκες (περίπου 17.500 γυναίκες εργοδότες).

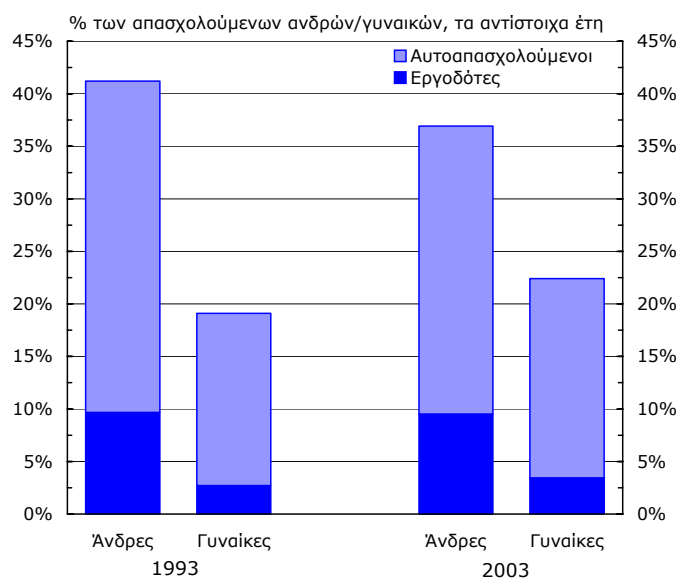
Η μεγαλύτερη δυναμική των γυναικών στην εξέλιξη της επιχειρηματικής δράσης αποτελεί την αφετηρία της παρούσας ανάλυσης. Στόχος είναι ο υπολογισμός της ανισότητας στην αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο και η μελέτη των βασικών χαρακτηριστικών των επιχειρηματιών-εργοδοτών των δύο φύλων, καθώς και η αποτύπωση των μεταβολών που παρατηρούνται σε αυτά.

Εργοδότες και αυτοαπασχολούμενοι στα δύο φύλα

Το 2003, οι γυναίκες εργοδότες και αυτοαπασχολούμενες αποτελούσαν περίπου το 22,5% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μερίδιο στους άνδρες έφτανε στο 37% (Γράφημα 1). Στην ομάδα των εργοδοτών/-τριών η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν σχετικά μεγαλύτερη, καθώς το ίδιο έτος, ως εργοδότες/-τριες, εργάζονταν το 9,5% των απασχολούμενων ανδρών, ενώ ανάλογη θέση κατείχε μόλις το 3,4% των απασχολούμενων γυναικών.

Μία 10ετία νωρίτερα, το 1993, ως εργοδότες/-τριες, εργάζονταν το 9,7% των απασχολούμενων ανδρών, έναντι του 2,7% των απασχολούμενων γυναικών, ενώ ως αυτοαπασχολούμενοι/-ες, εργάζονταν περίπου το 31,5% των απασχολούμενων ανδρών και το 16,5% των απασχολούμενων γυναικών. Επομένως, τη δεκαετία 1993-2003 παρατηρείται υποχώρηση των ανδρών και ενίσχυση των γυναικών στο επίπεδο της επιχειρηματικότητας ως αυτοαπασχολούμενοι/-ες, ενώ την ίδια περίοδο παρατηρείται -οριακή- υποχώρηση της παρουσίας των ανδρών και αύξηση της παρουσίας των γυναικών στο επίπεδο της επιχειρηματικότητας ως εργοδότες/-τριες.

1 Εργοδότες και αυτοαπασχολούμενοι κατά φύλο, 1993 και 2003



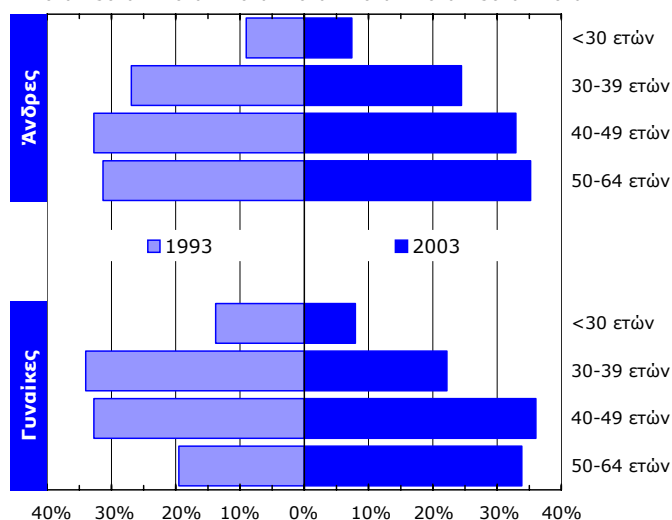
Ηλικιακή σύνθεση των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών

Η ηλικιακή σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών παρουσιάζει σημαντική μεταβολή κατά τη δεκαετία 1993-2003. Η μεταβολή αυτή εκδηλώνεται κατά τέτοιο τρόπο, όπου στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου η ηλικιακή σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών παρουσιάζει παρόμοια εικόνα με την ηλικιακή σύνθεση των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών. Αντίθετα, η ηλικιακή σύνθεση των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών παρουσίασε σχετικά μικρές μεταβολές με ελαφρά υποχώρηση της συμμετοχής των ηλικιών κάτω των 40 ετών και αντίστοιχα ελαφρά ενίσχυση της συμμετοχής των ανδρών εργοδοτών ηλικίας 40 ετών και άνω (Γράφημα 2).

2 Επιχειρηματίες-εργοδότες κατά φύλο και ομάδες ηλικιών, 1993 και 2003

% των ανδρών/γυναικών εργοδοτών τα αντίστοιχα έτη

40% 30% 20% 10% 0% 10% 20% 30% 40%



Ειδικότερα, το 2003, το 70% των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών ήταν ηλικίας άνω των 40 ετών, ενώ το 1993 μόλις το 52% των γυναικών εργοδοτριών ανήκε σε αυτήν την ηλικιακή ομάδα. Από την άλλη πλευρά, το 2003, το 68% των ανδρών εργοδοτών ήταν ηλικίας άνω των 40 ετών, έναντι 64% το 1993. Με άλλα λόγια, τη δεκαετία 1993-2003 αυξήθηκε σημαντικά ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών, ο οποίος πλησίασε το μέσο όρο ηλικίας των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών.

Επεκτείνοντας την ερμηνεία των παραπάνω μεταβολών, την τελευταία δεκαετία, η αύξηση της γυναικείας επιχειρηματικότητας προήλθε αποκλειστικά από γυναίκες ηλικίας άνω των 40 ετών, ενώ η παρουσία των νεότερων γυναικών -κάτω των 40 ετών- στον επιχειρηματικό στίβο

παρουσίασε υποχώρηση. Επιπλέον, η ταύτιση της ηλικιακής σύνθεσης των δύο φύλων δεν αποτελεί ένδειξη εξάλειψης των διαφορών και της άνισης αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο. Αντίθετα, η έλλειψη δυναμικής στην επιχειρηματική δράση από τις νεότερες ηλικίες των γυναικών μεσο-μακροπρόθεσμα θα ενισχύσει τις διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα, ενώ παράλληλα αποδίδει στη γυναικεία επιχειρηματικότητα χαρακτηριστήρα και ρόλο ευκαιριακό-πρόσκαιρο και αναπτυσσόμενο μόνο όταν κάποιες άλλες συνθήκες το επιτρέψουν (π.χ. ηλικία παιδιών άνω των 12-15 ετών, οικογενειακές υποχρεώσεις κ.λ.π.).

Παράλληλα, το γεγονός ότι οι παρατηρούμενες μεταβολές στην ηλικιακή σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών λειτούργησαν προς την κατεύθυνση της ενίσχυσης της παρουσίας μόνο των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών αναδεικνύει τα σημαντικά προβλήματα στην ενθάρρυνση και (υπο)στήριξη των νέων σε ηλικία ατόμων (και ιδιαίτερα των νέων γυναικών) στην ανάληψη επιχειρηματικών πρωτοβουλιών και δράσεων. Αυτό είναι δε εμφανές ακόμα και όταν οι νέοι και νέες διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Η αδυναμία αυτή γίνεται περισσότερο εμφανής στην επόμενη ενότητα όπου ο παράγοντας της ηλικίας συνδέεται με το χαρακτηριστικό του επιπέδου εκπαίδευσης.

Το επίπεδο εκπαίδευσης των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών

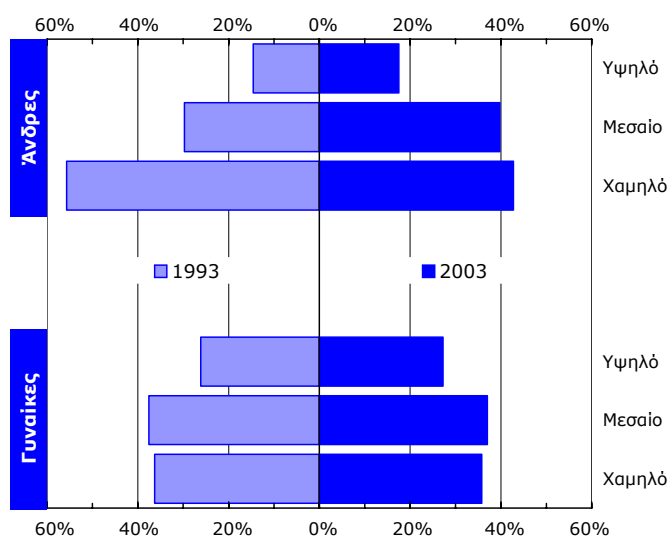
Την εξεταζόμενη περίοδο, οι μεταβολές που παρατηρούνται στο επίπεδο εκπαίδευσης των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών είναι σημαντικότερες στους άνδρες, ενώ στις γυναίκες η κατά επίπεδο εκπαίδευσης σύνθεσή τους παρέμεινε αμετάβλητη. Συνολικά, το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών είναι υψηλότερο από αυτό των ανδρών, ενώ στην αρχή της εξεταζόμενης περιόδου, η διαφορά αυτή ήταν μεγαλύτερη (Γράφημα 3). Η μείωση της διαφοράς ανάμεσα στα δύο φύλα οφείλεται στις διαφορετικές τάσεις που παρατηρούνται ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες στην εκδήλωση επιχειρηματικότητας αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης, όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια και σε συνδυασμό με την ηλικία τους.

Ειδικότερα, παρατηρείται έντονη μείωση του αριθμού των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο), η οποία αντισταθμίζεται από μια εξίσου σημαντική αύξηση του αριθμού των ανδρών εργοδοτών με μεσαίο (Λύκειο, ΙΕΚ κ.λ.π.) και υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ). Ειδικότερα, την περίοδο

1993-2003, οι άνδρες εργοδότες με μεσαίο και υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης αυξήθηκαν κατά 30.000, ενώ περίπου κατά τον ίδιο αριθμό μειώθηκαν οι άνδρες εργοδότες με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης. Από την άλλη πλευρά, η αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών κατά την ίδια περίοδο προήλθε από γυναίκες από όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης με αποτέλεσμα η κατά επίπεδο εκπαίδευσης σύνθεση των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών να μην διαφοροποιείται στο τέλος της δεκαετίας 1993-2003.

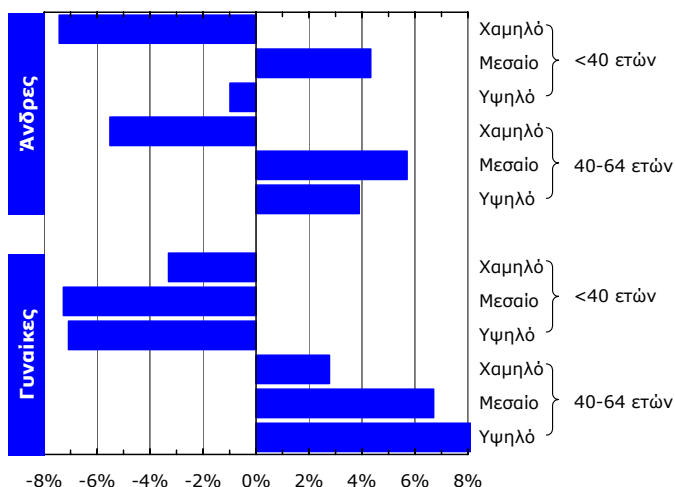
3 Επιχειρηματίες-εργοδότες κατά φύλο και επίπεδο εκπαίδευσης, 1993 και 2003

% των ανδρών/γυναικών εργοδοτών τα αντίστοιχα έτη



4 Μεταβολή της σύνθεσης των ανδρών και γυναικών εργοδοτών κατά ηλικιακή ομάδα και επίπεδο εκπαίδευσης την περίοδο 1993-2003

ποσοστιαίες μονάδες της % σύνθεσης των ανδρών/γυναικών εργοδοτών
-8% -6% -4% -2% 0% 2% 4% 6% 8%



Ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει, ωστόσο, η μεταβολή της σύνθεσης των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών με βάση το φύλο, το επίπεδο εκπαίδευσης και την ηλικιακή ομάδα (Γράφημα 4). Πιο συγκεκριμένα, στους άνδρες εργοδότες, κατά τη δεκαετία 1993-2003, παρατηρείται ότι η μείωση της επιχειρηματικής τους παρουσίας συνδέεται περισσότερο με τον παράγοντα του επιπέδου εκπαίδευσης και λιγότερο με τον παράγοντα της ηλικίας. Αντίθετα, στην αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών ο παράγοντας της ηλικίας φαίνεται ότι ήταν σημαντικότερος σε σχέση με τον παράγοντα του επιπέδου εκπαίδευσης. Με άλλα λόγια, τη δεκαετία 1993-2003 το χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης στους άνδρες μείωνε τις πιθανότητες εισόδου και παραμονής τους στον επιχειρηματικό στίβο περισσότερο από ότι ο χαμηλότερος μέσος όρος της ηλικίας τους, ενώ αντίθετα στις γυναίκες τις περισσότερες πιθανότητες εισόδου και παραμονής στον επιχειρηματικό στίβο είχαν οι γυναίκες ηλικίας 40-64 ετών, ανεξαρτήτως επιπέδου εκπαίδευσης.

Με βάση τις παραπάνω επισημάνσεις γίνεται κατανοητό ότι η εξομίωση της ηλικιακής σύνθεσης των γυναικών και των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών δεν σημαίνει ότι επιτεύχθηκε μείωση των διαφορών-ανισοτήτων στην εκδήλωση επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα. Αντίθετα, προκύπτει ότι την τελευταία δεκαετία έχουν ενισχυθεί τα εμπόδια που αποτρέπουν τις νεότερες σε ηλικία γυναίκες να αναλάβουν ή να διατηρήσουν επιχειρηματική δράση, ακόμα και αν αυτές διαθέτουν υψηλό επίπεδο εκπαίδευσης.

Οικογενειακή κατάσταση και παρουσία παιδιού στο νοικοκυριό των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών

Όπως ήταν ανεμενόμενο, το μεγαλύτερο μέρος των ανδρών και γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών είναι έγγαμοι/-ες. Το 2003, το 76,8% των γυναικών και το 81,1% των ανδρών ήταν έγγαμοι/-ες (Γράφημα 5), ενώ μία δεκαετία νωρίτερα, τα αντίστοιχα μεγέθη ήταν 69,9% στις γυναίκες και 85,8% στους άνδρες. Το υπόλοιπο 23,2% των γυναικών εργοδοτριών το 2003, συγκέντρωναν οι χήρες ή διαζευγμένες γυναίκες εργοδότριες (12,1% το 2003 έναντι 15,5% το 1993) και οι άγαμες γυναίκες εργοδότριες (11,1% το 2003 έναντι 14,7% το 1993). Στους άνδρες, αντίστοιχα, το υπόλοιπο 18,9% συγκέντρωναν οι άγαμοι άνδρες εργοδότες (16,3% το 2003 έναντι 11,6% το 1993) και οι χήροι ή διαζευγμένοι άνδρες εργοδότες (2,6% το 2003 έναντι του 2,6% το 1993).

Σύμφωνα με τις παραπάνω κατανομές, την τελευταία δεκαετία παρατηρούνται διαφορετικές τάσεις στην εκδήλωση της επιχειρηματικότητας των δύο φύλων αναφορικά με την οικογενειακή τους κατάσταση. Η οικογενειακή κατάσταση –όπως η ηλικία και το επίπεδο εκπαίδευσης- αποτελεί ένα χαρακτηριστικό όπου εκδηλώνονται αντίθετες τάσεις στα δύο φύλα. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003 μειώνεται ο αριθμός των έγγαμων ανδρών εργοδοτών, ενώ αυξάνεται περίπου κατά το ίδιο ποσό ο αριθμός των άγαμων ανδρών εργοδοτών. Αντίθετα, το σύνολο σχεδόν της αύξησης των γυναικών εργοδοτριών κατά την εξεταζόμενη περίοδο προήλθε από έγγαμες γυναίκες.

Όσον αφορά στην παρουσία ή μη -ενός τουλάχιστον- παιδιού στο νοικοκυριό του/της επιχειρηματία-εργοδότη/-τριας, από την ανάλυση των διαθέσιμων στοιχείων προκύπτει ότι και στα δύο φύλα στο μεγαλύτερο μερίδιο των νοικοκυριών των εργοδοτών/τριών δεν υπάρχει παιδί ηλικίας κάτω των 15 ετών. Ειδικότερα, το 2003, στο 60% των νοικοκυριών των ανδρών εργοδοτών και στο 70% των νοικοκυριών των γυναικών εργοδοτριών δεν υπήρχε παιδί ηλικίας κάτω των 15 ετών (Γράφημα 6). Τα αντίστοιχα μεγέθη, μία δεκαετία νωρίτερα, ήταν μικρότερα αλλά αποτελούσαν την πλειοψηφία και στα δύο φύλα (50% στους άνδρες και 60% στις γυναίκες).

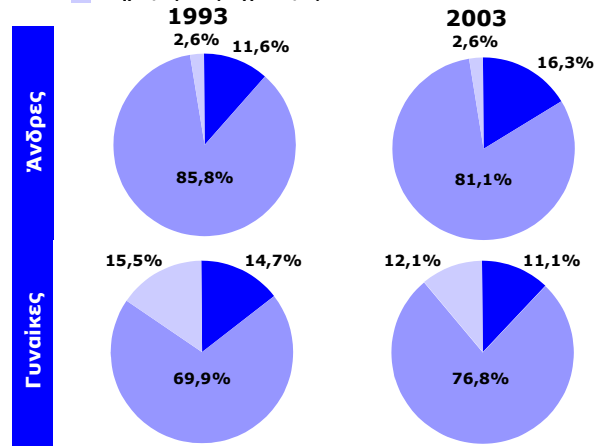
Την τελευταία δεκαετία επομένως, έχει γίνει περισσότερο πιθανή-συχνή η εικόνα του άνδρα ή της γυναίκας επιχειρηματία-εργοδότη/τριας ο/η οποίος/α δεν έχει την ευθύνη ενός παιδιού ηλικίας κάτω των 15 ετών. Με άλλα λόγια, τόσο γενικά όσο και σε σύγκριση με τους άνδρες, έχει γίνει λιγότερο πιθανή η εκδήλωση και διατήρηση επιχειρηματικής δράσης από μια γυναίκα που στο πλαίσιο του νοικοκυριού της έχει την ευθύνη ενός παιδιού κάτω των 15 ετών, καθώς μόλις 3 στις 10 γυναίκες επιχειρηματίες-εργοδύτριες έχουν στο νοικοκυριό τους παιδί κάτω των 15 ετών.

Επιπλέον, παρότι η ίδια πιθανότητα μειώθηκε και στους άνδρες, ωστόσο, παραμένει αρκετά μεγαλύτερη από αυτήν των γυναικών, ενώ όταν εξετάζεται και η ηλικία του παιδιού προκύπτουν και νέες διαφορές. Πιο συγκεκριμένα, όσο μικρότερη είναι η ηλικία του παιδιού στο νοικοκυριό τόσο λιγότερες είναι οι πιθανότητες για την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης από τις γυναίκες, σε σύγκριση με τους άνδρες. Η εικόνα αυτή ήταν εμφανής το 1993 για ηλικίες παιδιών μέχρι 6 ετών, ενώ στο τέλος της εξεταζόμενης δεκαετίας, η

5 Εργοδότες κατά οικογενειακή κατάσταση και φύλο, 1993 και 2003

% των ανδρών/γυναικών εργοδοτών τα αντίστοιχα

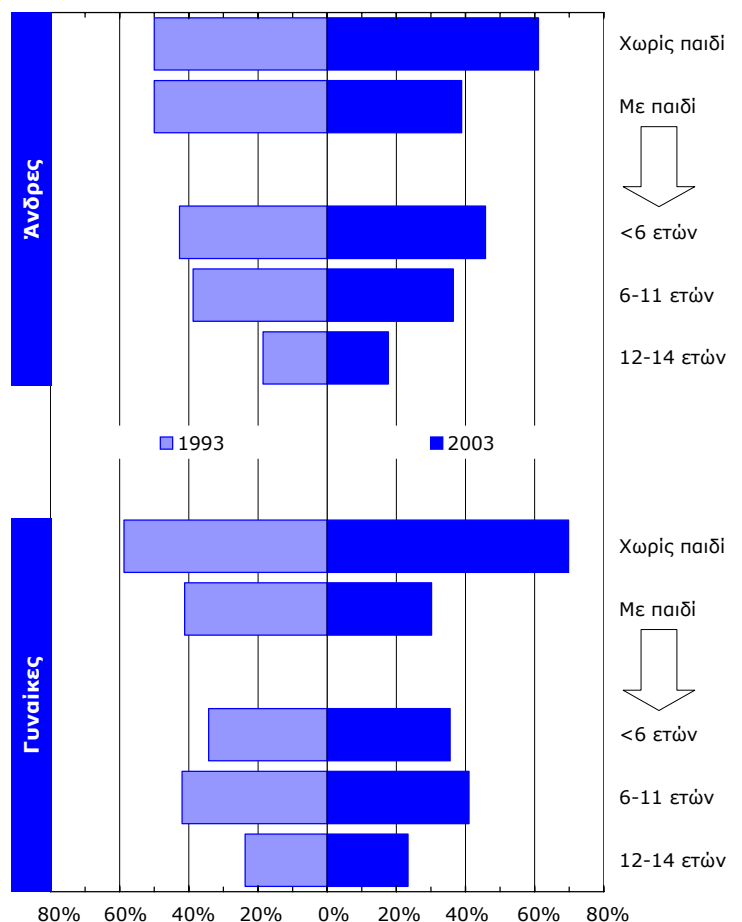
■ Άγαμοι/ες
■ Έγγαμοι/ες
■ Χήροι/ες-Διαζευγμένοι/ες



6 Επιχειρηματίες-εργοδότες με ή χωρίς παιδί (ηλικίας κάτω των 15 ετών) κατά φύλο, 1993 και 2003

% των ανδρών/γυναικών εργοδοτών τα αντίστοιχα έτη

80% 60% 40% 20% 0% 20% 40% 60% 80%



διαφορά των πιθανοτήτων ανάμεσα στα δύο φύλα είχε αυξηθεί σε βάρος των γυναικών.

Σύμφωνα με τα παραπάνω στοιχεία, αλλά και με αυτά της ηλικιακής σύνθεσης και του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών εργοδοτριών, το συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι την τελευταία δεκαετία η αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών αφορούσε κυρίως σε έγγαμες γυναίκες ηλικίας άνω των 40 ετών, χωρίς υποχρεώσεις φροντίδας παιδιών (ηλικίας κάτω των 15 ετών), ενώ το επίπεδο εκπαίδευσης δεν αποτελούσε ισχυρό παράγοντα ενίσχυσης της επιχειρηματικής τους δράσης. Η εικόνα αυτή συμπληρώνεται στη συνέχεια με την ανάλυση των μεταβολών της κλαδικής και επαγγελματικής σύνθεσης της γυναικείας επιχειρηματικότητας, ενώ ιδιαίτερη βαρύτητα θα δοθεί στην παρουσίαση του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα και στην τάση εξέλιξής του.

Επιχειρηματική δράση στο σύνολο της απασχόλησης των δύο φύλων

Σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, η επιχειρηματική δράση των ανδρών είναι σημαντικά μεγαλύτερη από τη δράση των γυναικών, παρά τη μείωση των σχετικών διαφορών που παρατηρείται τα τελευταία χρόνια. Σημαντικό, ωστόσο, είναι το στοιχείο ότι η μείωση αυτών των διαφορών είναι αποτέλεσμα δύο αντίθετων τάσεων. Από τη μία πλευρά, ενισχύεται αισθητά –σε σχετικούς όρους– η επιχειρηματική δραστηριότητα των γυναικών, ενώ από την άλλη πλευρά η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών εμφανίζει οριακή μείωση. Ειδικότερα, το 1993, ως εργοδότες δραστηριοποιούνταν το 9,7% των απασχολούμενων ανδρών, ενώ το 2003 το αντίστοιχο ποσοστό υποχώρησε οριακά, στο 9,5%. Στις γυναίκες, αντίθετα, η ανάπτυξη της επιχειρηματικής δράσης διαμόρφωσε το 2003 το αντίστοιχο ποσοστό στο 3,4% της συνολικής τους απασχόλησης, έναντι 2,7% το 1993. Σε απόλυτα μεγέθη, η αύξηση αυτή μεταφράζεται ως 17.500 γυναίκες νέες επιχειρηματίες-εργοδότες (Γράφημα 7α και 7β).

Εξίσου σημαντικό είναι και το στοιχείο ότι η ενίσχυση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών εμφανίζεται σε κλάδους όπου η επιχειρηματική δράση των ανδρών, είναι κυρίαρχη. Σε αυτούς τους κλάδους συγκαταλέγεται η γεωργία-κτηνοτροφία, οι κλάδοι της μεταποίησης, του χονδρικού-λιανικού εμπορίου και ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων. Από την άλλη πλευρά, σε κλάδους του τομέα των υπηρεσιών, όπως η εκπαίδευση, η υγεία-πρόνοια και οι λοιπές υπηρεσίες ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα όπου οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 60% της απασχόλη-

σης και κατά την τελευταία δεκαετία κατέλαβαν τα 3/4 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, εμφανίζεται σημαντική υποχώρηση της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών και αντίστοιχα σημαντική ενίσχυση της επιχειρηματικής δράσης των ανδρών.

Αξιοσημείωτο, επίσης, είναι το στοιχείο της απουσίας των γυναικών από τον επιχειρηματικό στίβο αρκετών κλάδων της οικονομίας. Ο κλάδος της αλιείας, των ορυχείων-λατομείων, της ενέργειας, φυσικού αερίου και ύδατος, καθώς και μέχρι πρόσφατα ο κλάδος των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων ήταν και εξακολουθούν να είναι πεδία οικονομικής δραστηριότητας κάτω από την απόλυτη επιχειρηματική κυριαρχία των ανδρών.

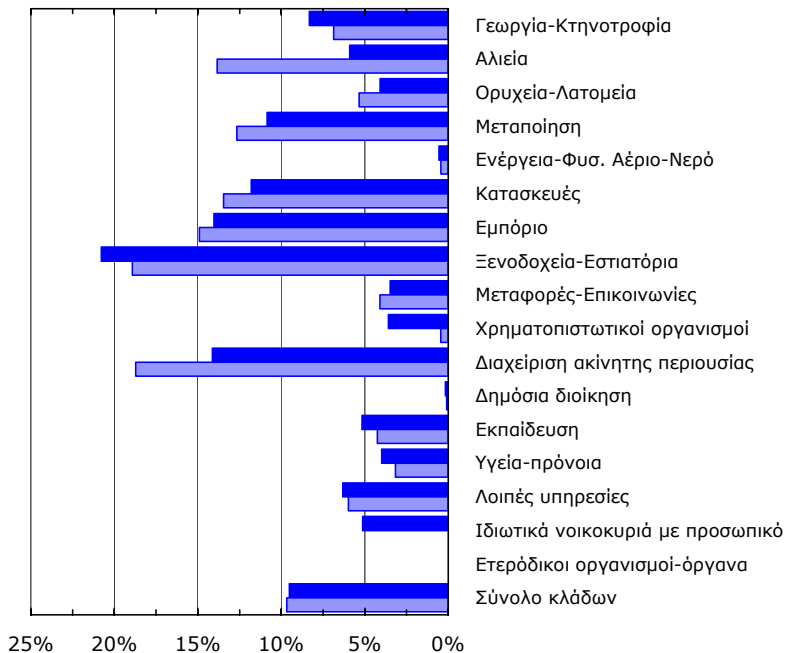
Ένας απλός δείκτης που χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της διαφοράς των δύο φύλων στην εκδήλωση επιχειρηματικής δράσης αξιοποιεί τα μεγέθη από τα παραπάνω ποσοστά συμμετοχής των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών των δύο φύλων στη συνολική τους απασχόληση. Ειδικότερα, στο σύνολο της οικονομίας το 2003, η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών στη συνολική τους απασχόληση (9,5%) ήταν –σε σχετικούς όρους– 2,8 φορές μεγαλύτερη από την επιχειρηματική δράση των γυναικών (3,4%). Μία δεκαετία νωρίτερα, η διαφορά αυτή ήταν μεγαλύτερη, με τους άνδρες επιχειρηματίες-εργοδότες να είναι –σε σχετικούς όρους– 3,6 φορές περισσότεροι από τις γυναίκες επιχειρηματίες-εργοδότες (9,7% έναντι 2,7% επί της συνολικής τους απασχόλησης, αντίστοιχα).

Στο επίπεδο των κλάδων της οικονομίας, το 2003, η επιχειρηματική δραστηριοποίηση των γυναικών ήταν εντονότερη στα ξενοδοχεία-εστιατόρια (7,2% της απασχόλησης γυναικών στον κλάδο), στον κλάδο των κατασκευών (6,8%), του χονδρικού-λιανικού εμπορίου (5%), στον κλάδο της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας (5%), στο κλάδο των λοιπών υπηρεσιών ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα (4,9%), στη μεταποιητική βιομηχανία (3,9%) και στη γεωργία-κτηνοτροφία (3,4%).

Αντίστοιχα, στην ίδια ομάδα κλάδων εμφανίζουν και οι άνδρες εντονότερα την επιχειρηματική τους δράση. Ωστόσο το μέγεθος της επιχειρηματικής δραστηριοποίησης των ανδρών είναι πολλαπλάσιο από το αντίστοιχο μέγεθος των γυναικών. Ειδικότερα, το 2003, σε όλους τους παραπάνω κλάδους, με εξαίρεση τον κλάδο των κατασκευών και των λοιπών υπηρεσιών, η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών ήταν 2½ με 3 φορές μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών και παρά τη μείωση των σχετικών διαφορών σε σύγκριση με την αρχή της δεκαετίας (1993).

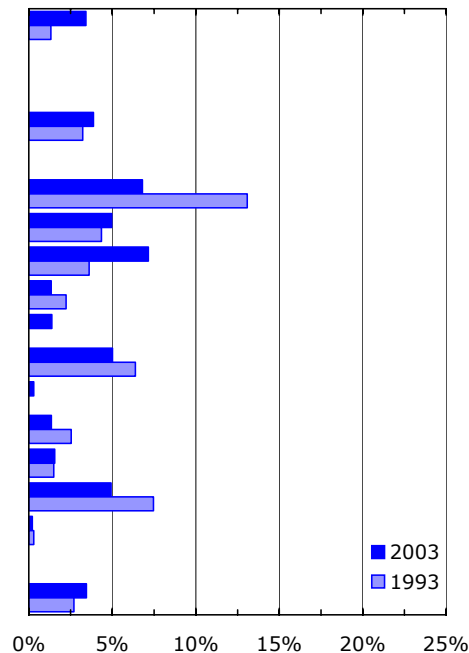
7α Συμμετοχή των ανδρών εργοδοτών στη συνολική τους απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003

% των απασχολούμενων ανδρών τα αντίστοιχα έτη
25% 20% 15% 10% 5% 0%



7β Συμμετοχή των γυναικών εργοδοτών στη συνολική τους απασχόληση κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003

% των απασχολούμενων γυναικών τα αντίστοιχα έτη
0% 5% 10% 15% 20% 25%



Στον κλάδο των κατασκευών, το 2003, η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών ήταν κατά 1,7 φορές μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών, ενώ σε σχέση με το 1993 παρουσίασε σημαντική αύξηση. Αντίστοιχα, το 2003, στον κλάδο των λοιπών υπηρεσιών ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα η παρουσία των γυναικών εργοδοτριών ήταν μόλις 30% μικρότερη από την παρουσία των ανδρών εργοδοτών, ενώ σε σχέση με το 1993 παρουσίασε αισθητή υποχώρηση.

Οι διαφορές που αποτυπώνονται σύμφωνα με τον παραπάνω δείκτη υπολογίζονται στη βάση της συνολικής απασχόλησης των δύο φύλων στους κλάδους. Ωστόσο, οι ανάγκες στο πλαίσιο του ενδιαφέροντος και του περιεχομένου του προγράμματος για το οποίο εκπονείται το παρόν στατιστικό δελτίο, καθιστούν απαραίτητη την αποτύπωση και ανάλυση της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων στη βάση των δεδομένων απασχόλησης των επιχειρήσεων και όχι στο σύνολο της απασχόλησης των κλάδων, η οποία και περιλαμβάνει τους αυτοαπασχολούμενους/ες (επιχειρηματίες χωρίς προσωπικό). Έτσι, για την ανάλυση της εκδήλωσης της επιχειρηματικής δραστηριότητας των δύο φύλων και ειδικότερα για τον υπολογισμό του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες, καθώς και για την αποτύπωση της εξέλιξης στα βασικά χαρακτηριστικά των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών

αξιοποιούνται τα διαθέσιμα στοιχεία και μεγέθη για τους/τις εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες (αυτοαπασχολούμενοι/-ες με προσωπικό) και τα αντίστοιχα δεδομένα για τους/τις μισθωτούς/-ές που εργάζονται στις επιχειρήσεις με προσωπικό.

Ο σκοπός αυτής της προσέγγισης είναι διπλός. Από τη μια πλευρά, η ανάλυση των διαθέσιμων δεδομένων για τους /τις εργοδότες/-ριες - επιχειρηματίες και του προσωπικού τους (μισθωτοί/ές) είναι απαραίτητη για τον υπολογισμό του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα, δηλαδή του εύρους-μεγέθους της άνισης αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στον επιχειρηματικό στίβο των επιχειρήσεων των κλάδων. Από την άλλη πλευρά, αυτή η ειδική προσέγγιση επιτρέπει τη σύνδεση των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν για το επιχειρηματικό κενό των δύο φύλων με τα αποτελέσματα για το εύρος της «γυάλινης οροφής», όπως αυτά παρουσιάστηκαν στο πρώτο στατιστικό δελτίο της παρούσας σειράς. Έτσι, ένα σημαντικό ερώτημα που χρειάζεται να λάβει απάντηση είναι το κατά πόσο το εύρος της «γυάλινης οροφής» σχετίζεται με το βαθμό ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας σε κάθε κλάδο. Στους παραπάνω στόχους και στο τελευταίο ερώτημα επιχειρείται να δοθεί απάντηση στη συνέχεια.

Κλαδική σύνθεση της επιχειρηματικής παρουσίας των δύο φύλων

Εξετάζοντας την κλαδική σύνθεση της επιχειρηματικής δράσης των ανδρών και των γυναικών προκύπτει ότι ο κλάδος του χονδρικού και λιανικού εμπορίου αποτελεί σταθερά τον κλάδο με το μεγαλύτερο αριθμό εργοδοτών/τριών-επιχειρηματιών και στα δύο φύλα (το 24,8% των ανδρών και το 25,5% των γυναικών εργοδοτριών το 2003). Κάθε ένας από τους υπόλοιπους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, έχει διαφορετική συμμετοχή και βαρύτητα στην επιχειρηματική παρουσία των ανδρών και των γυναικών (Γράφημα 8β).

Ειδικότερα, στις γυναίκες ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων είναι ο δεύτερος σημαντικότερος κλάδος σε όρους επιχειρηματικής δράσης, ενώ στον κλάδο αυτό την τελευταία δεκαετία αυξήθηκε εντυπωσιακά η επιχειρηματική δράση των γυναικών (από 8,5% το 1993, σε 18,2% των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών το 2003).

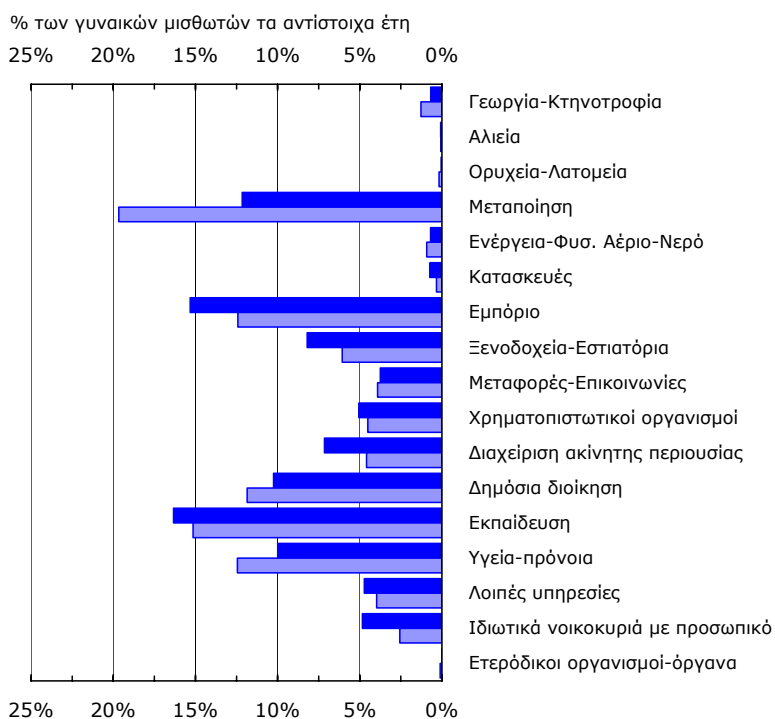
Από τους υπόλοιπους κλάδους, ακολουθεί η γεωργία-κτηνοτροφία (17%), οι κλάδοι της μεταποιητικής βιομηχανίας (11,3%), ο κλάδος της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας (10%), οι λοιπές υπηρεσίες ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα (6,2%), ο κλάδος της εκπαίδευσης (4,4%) και οι υπηρεσίες υγείας-πρόνοιας (3,2%). Στους κλάδους των μεταφορών-επικοινωνιών, κατασκευών και χρηματοπιστωτικών οργανισμών, η παρουσία των γυναικών εργοδο-

τριών είναι σχετικά περιορισμένη (1 με 1,5% του συνολικού αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών), ενώ στους κλάδους της αλιείας, των ορυχείων-λατομείων και στον κλάδο της ενέργειας του φυσικού αερίου και ύδατος η παρουσία γυναικών επιχειρηματιών είναι ελάχιστη ή μηδενική.

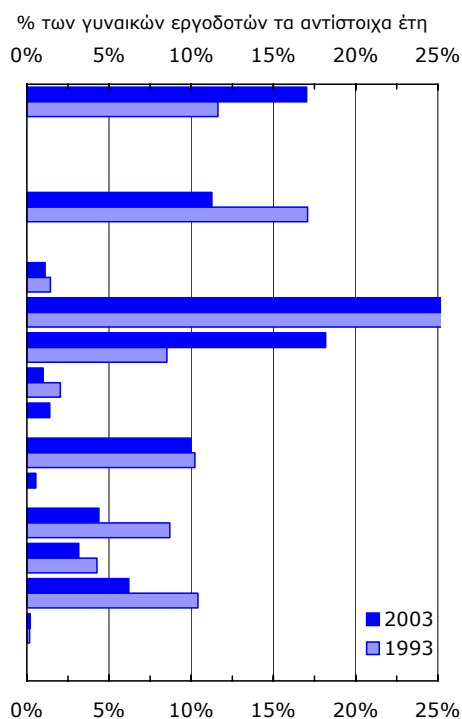
Από την άλλη πλευρά, στους άνδρες, ο δεύτερος σημαντικότερος κλάδος σε όρους επιχειρηματικής παρουσίας είναι η μεταποιητική βιομηχανία (17% του συνόλου των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών το 2003) και ακολουθούν οι κλάδοι των κατασκευών (15,8%), των ξενοδοχείων-εστιατορίων (13,3%), της γεωργίας-κτηνοτροφίας (11,6%), της διαχείρισης ακίνητης περιουσίας (7,3%) και των μεταφορών-επικοινωνιών (3,2%). Σε κάθε έναν από τους υπόλοιπους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (αλιεία, ορυχεία-λατομεία, χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, εκπαίδευση, υγεία-πρόνοια και λοιπές υπηρεσίες) η παρουσία των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών δεν ξεπερνά το 2% του συνολικού αριθμού των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών (Γράφημα 9β).

Συγκρίνοντας τις κλαδικές συνθέσεις των δύο φύλων προκύπτει ότι στις γυναίκες ο κλάδος της γεωργίας-κτηνοτροφίας και όλοι οι κλάδοι των υπηρεσιών, με εξαίρεση τον κλάδο των μεταφορών-επικοινωνιών είναι συγκριτικά σημαντικότεροι στην επιχειρηματική τους δράση από ότι στους άνδρες. Ειδικότερα, το 2003 οι γυναίκες συγκεντρώνουν στους παραπάνω κλάδους το 86% της επιχειρη-

8α Σύνθεση των γυναικών μισθωτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003



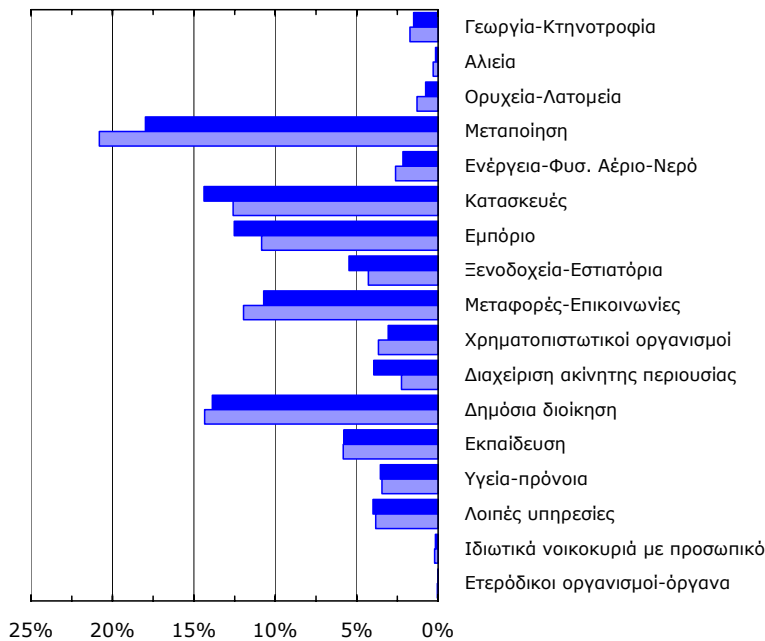
8β Σύνθεση των γυναικών εργοδοτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003



9α Σύνθεση των ανδρών μισθωτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003

% των ανδρών μισθωτών τα αντίστοιχα έτη

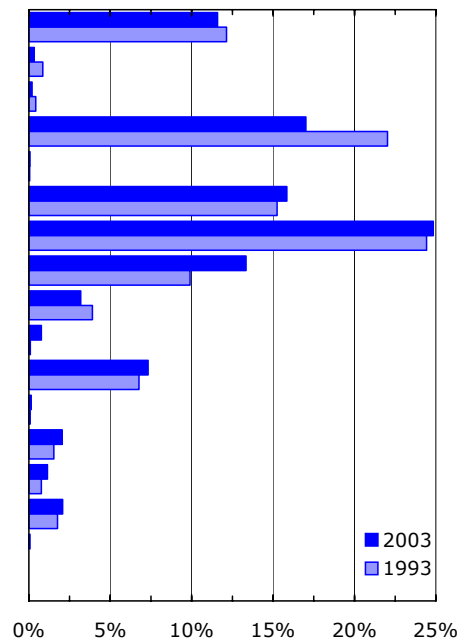
25% 20% 15% 10% 5% 0%



9β Σύνθεση των ανδρών εργοδοτών κατά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 1993 και 2003

% των ανδρών εργοδοτών τα αντίστοιχα έτη

0% 5% 10% 15% 20% 25%



ματικής τους παρουσίας (έναντι του 79,5% το 1993), ενώ οι άνδρες στους ίδιους κλάδους συγκεντρώνουν το 63% της επιχειρηματικής τους δράσης (έναντι 57,4% το 1993). Αντίστοιχα, στους άνδρες οι κλάδοι του δευτερογενή τομέα (ορυχεία, μεταποίηση, κατασκευές, ενέργεια) και ο κλάδος των μεταφορών-επικοινωνιών είναι συγκριτικά σημαντικότεροι στην επιχειρηματική τους δράση από ότι στις γυναίκες. Ειδικότερα, το 2003 οι άνδρες συγκεντρώνουν στους παραπάνω κλάδους το 37% της επιχειρηματικής τους παρουσίας (έναντι του 42% το 1993), ενώ οι γυναίκες στους ίδιους κλάδους συγκεντρώνουν το 13,4% της επιχειρηματικής τους παρουσίας (έναντι 20,5% το 1993).

Τα παραπάνω αποτελέσματα από τη σύγκριση των σχετικών κατανομών της επιχειρηματικής παρουσίας των δύο φύλων στους κλάδους και την αποτύπωση των κλάδων που είναι περισσότερο σημαντικοί για το κάθε φύλο είναι σημαντικά. Ωστόσο, για την αποτύπωση των διαφορών και των ανισοτήτων στην επιχειρηματική δράση των δύο φύλων χρειάζεται να υπολογιστεί το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα. Ο υπολογισμός του επιχειρηματικού κενού χρησιμοποιεί τις κλαδικές κατανομές των δύο φύλων σταθμίζοντάς τες όμως με την αντίστοιχη βαρύτητα της παρουσίας τους στη μισθωτή απασχόληση των κλάδων. Η μεθοδολογία υπολογισμού της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο και του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται σε ειδική ενότητα του στατιστικού δελτίου («Βασικές πληροφορίες – Μεθοδολογικές σημειώσεις», σελίδα

23). Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα αποτελέσματα της σχετικής ανάλυσης για κάθε έναν από τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας

Παρά τη σημαντική αύξηση του αριθμού των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών την τελευταία δεκαετία, η επιχειρηματική τους παρουσία παραμένει κατά πολύ μικρότερη από την επιχειρηματική παρουσία των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών κάλυπτε μόλις το 45,5% του αριθμού των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών που τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων στους κλάδους της οικονομίας. Σε απόλυτα μεγέθη η διαφορά αυτή μεταφράζεται περίπου σε 41.000 λιγότερες γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες. Το 2003, η ενδυνάμωση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο αύξησε το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης στο 54,9%, ενώ η διαφορά σε απόλυτα μεγέθη έφτασε περίπου στις 56.000 λιγότερες γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες (Γράφημα 10).

Την περίοδο 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο των κλάδων της οικονομίας (εκτός του κλάδου της

δημόσιας διοίκησης) αυξήθηκε κατά 19,7% (ή κατά 18.500 εργοδότες/-τριες και 369.000 μισθωτούς/-ές). Το σύνολο σχεδόν της αύξησης των εργοδοτών/-τριών προήλθε από τις γυναίκες (+17.500 γυναίκες εργοδότριες-επιχειρηματίες), ενώ από την αύξηση των μισθωτών, τις 227.000 θέσεις εργασίας (ή 61,5%) κατέλαβαν οι γυναίκες. Σύμφωνα με αυτές τις επιδόσεις, το μερίδιο των γυναικών εργοδοτριών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων (εκτός της δημόσιας διοίκησης) αυξάνεται από 1,75% το 1993, σε 2,2% το 2003, ενώ και το αντίστοιχο μερίδιο των γυναικών μισθωτών αυξάνεται από 32% το 1993, σε 36,5% το 2003. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες παρουσιάζουν υποχώρηση της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων. Στους εργοδότες-επιχειρηματίες η υποχώρηση αυτή κινείται από 11,5% το 1993, σε 9,7% το 2003, ενώ στους μισθωτούς κινείται από 54,7% το 1993 σε 51,8% το 2003.

Αθροίζοντας τα παραπάνω ποσοστά των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών των δύο φύλων προκύπτει ότι κατά την τελευταία δεκαετία μειώνεται η συμμετοχή των εργοδοτών/-τριών στο συνολικό ανθρώπινο κεφάλαιο των κλάδων, μεταβολή που μεταφράζεται και ως αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, η αναλογία εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών προς μισθωτούς/-ές το 1993 ήταν περίπου 1 εργοδότης προς 6,5 μισθωτούς/-ές, ενώ το 2003 η αντίστοιχη αναλογία ήταν 1 προς 7,5 (αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων κατά 13,6%).

Επιπλέον, με βάση τις μεταβολές της συμμετοχής των δύο φύλων στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των κλάδων προκύπτει ότι οι γυναίκες αύξησαν τις πιθανότητες τους για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης (από 13,2% το 1993 σε 18,4% το 2003) αλλά και για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης (από 36,9% το 1993 σε 41,3% το 2003). Ωστόσο, οι πιθανότητες των γυναικών εξακολουθούν να παραμένουν σημαντικά λιγότερες από τις αντίστοιχες πιθανότητες των ανδρών.

Συνοψίζοντας, στο σύνολο των κλάδων, αν και αυξήθηκε σημαντικά ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών, ωστόσο, το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα παρέμεινε αρκετά σημαντικό, ενώ οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης αν και αυξάνονται, υπολείπονται σημαντικά των αντίστοιχων πιθανοτήτων των ανδρών. Η εικόνα στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας ποικίλει σημαντικά. Όπως παρουσιάζεται στη συνέχεια, την τελευταία δεκαετία το επιχειρηματικό κενό δεν μειώνεται σε όλους τους κλάδους της οικονομίας, καθώς υπάρχουν αρκετοί κλάδοι όπου η αντιπροσώπευση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο

υποχώρησε σημαντικά διευρύνοντας τις αντίστοιχες ανισότητες.

Στις επόμενες παραγράφους της παρούσας ενότητας αποτυπώνεται η αντίστοιχη εικόνα των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας κατά 1-ψήφια ανάλυση της ΣΤΑΚΟΔ-1991 της ΕΣΥΕ (*Οι κλάδοι που περιλαμβάνονται στη 1-ψήφια ανάλυση της ΣΤΑΚΟΔ-91 παρουσιάζονται στον Πίνακα 1, στο τέλος του παρόντος δελτίου*).

Γεωργία - Κτηνοτροφία

Στον κλάδο της γεωργίας-κτηνοτροφίας παρατηρείται σημαντική αύξηση των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών με αποτέλεσμα στο τέλος της δεκαετίας 1993-2003 η αντιπροσώπευση των γυναικών στο επιχειρηματικό στίβο του κλάδου να διαμορφώνεται σε επίπεδο υψηλότερο από αυτό που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι στον κλάδο της γεωργίας-κτηνοτροφίας παρατηρείται συχνά το φαινόμενο της «εμφάνισης» των γυναικών ως εργοδότριες-επιχειρηματίες μόνο «στα χαρτιά», ενώ στην ουσία τις σχετικές αρμοδιότητες και καθήκοντα εκτελούν οι σύζυγοί τους, καθώς διάφοροι λόγοι (συνταξιούχοι, φορολογικοί λόγοι, προγράμματα-επιδοτήσεις κ.λ.π.) δεν επιτρέπουν την «εμφάνιση» των τελευταίων ως εργοδότριες.

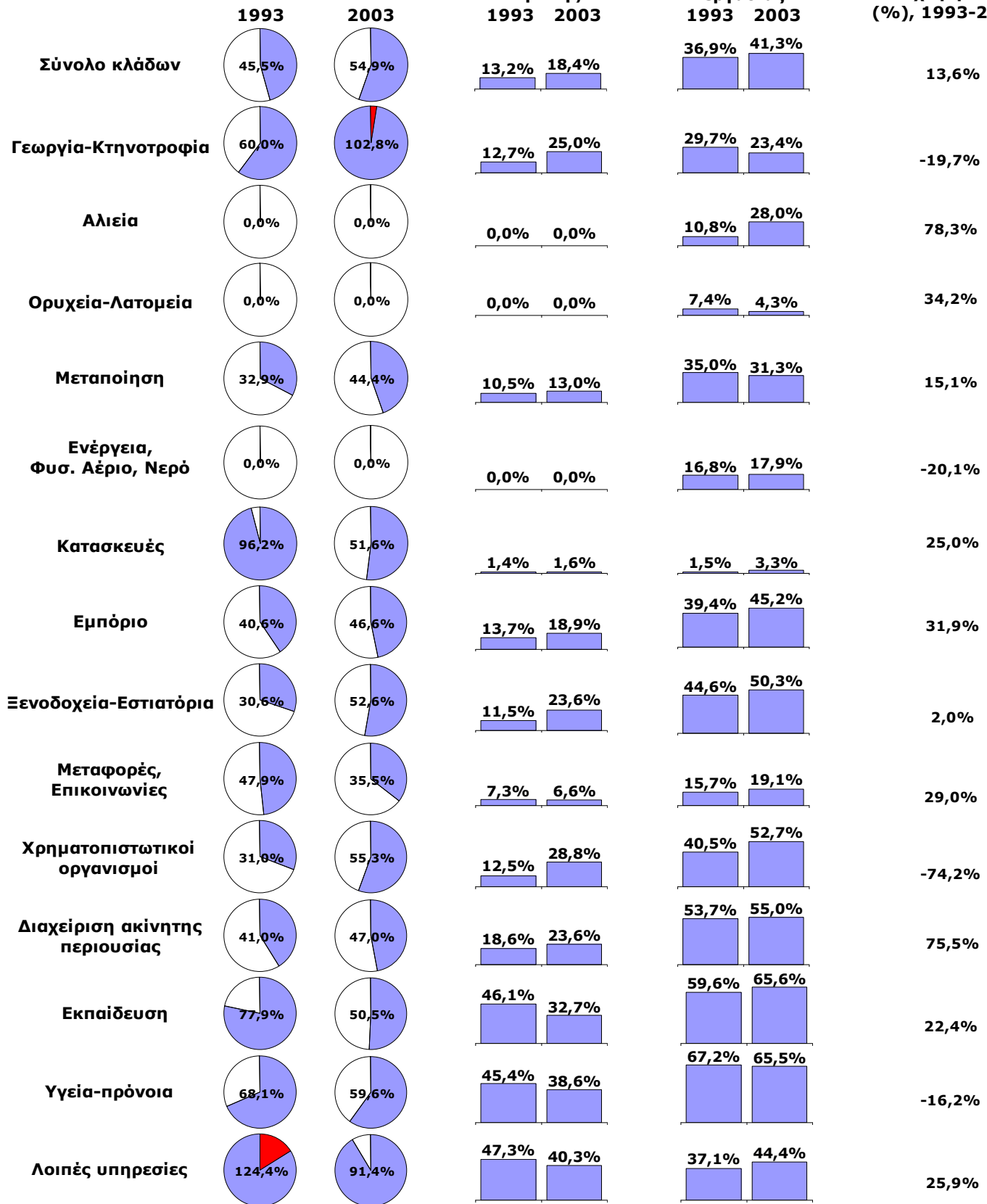
Σε κάθε περίπτωση, με βάση τα διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα, ο αριθμός των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών στον κλάδο, το 1993, κάλυπτε μόλις το 60% του αριθμού των εργοδοτών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης αυξήθηκε σημαντικά και έφτασε στο 102,8% (Γράφημα 10). Η εξέλιξη αυτή ήταν αποτέλεσμα της σημαντικής αύξησης των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών στον κλάδο σε συνδυασμό με τη μείωση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης. Μείωση της μισθωτής απασχόλησης –αν και με μικρότερη ένταση– παρατηρείται και στους άνδρες, ενώ παράλληλα μειώνεται και ο αριθμός των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών.

Οι τάσεις που διαγράφονται στην απασχόληση των δύο φύλων στον κλάδο αν και προκάλεσαν το διπλασιασμό των πιθανοτήτων των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης (από 12,7% το 1993 σε 25% το 2003) και έφτασαν να ξεπεράσουν τις πιθανότητες τους για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας στον κλάδο, ωστόσο αυτές παραμένουν αρκετά λιγότερες από τις αντίστοιχες πιθανότητες των ανδρών. Αντίστοιχα, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου είναι ιδιαίτερα μικρό, ενώ την εξεταζόμενη περίοδο μειώνεται περίπου κατά 20%, δια-

10 Αντιπροσώπευση των γυναικών στους επιχειρηματίες-εργοδότες, επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα και πιθανότητες των γυναικών για την ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας κατά κλάδο, 1993 και 2003*

**Πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη...
επιχειρηματικής δράσης
1993 2003**

Μεταβολή μέσου μεγέθους επιχειρήσεων (%), 1993-2003



* Η αντιπροσώπευση των γυναικών στους εργοδότες-επιχειρηματίες εκφράζεται ως (%) ποσοστό στον αριθμό των εργοδοτών-επιχειρηματικών που αναλογεί στις γυναίκες σύμφωνα με τη συνολική τους απασχόληση στον αντίστοιχο κλάδο. Η διαφορά του από το 100% αποδίδει το μέγεθος της ανισότητας ή του επιχειρηματικού κενού ανάμεσα στα δύο φύλα. Η πιθανότητα ανάληψης επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας εκφράζεται ως (%) ποσοστό και αποτυπώνει τη(ν) πιθανότητα συμμετοχή(ς) των γυναικών στους εργοδότες-επιχειρηματίες και θέσεις μισθωτής εργασίας, αντίστοιχα, σε ένα κλάδο. Η μεταβολή των πιθανοτήτων (αύξηση ή μείωση) παρουσιάζει το πόσο ευκολότερη ή δυσκολότερη έχει γίνει σε ένα κλάδο η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και η ανάληψη θέσεων εξαρτημένης εργασίας από τις γυναίκες. Η μεταβολή του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων εκφράζει την ποσοστιαία (%) αύξηση ή μείωση του αριθμού των μισθωτών ανά επιχείρηση στον αντίστοιχο κλάδο.

μορφώνοντας την αναλογία εργοδοτών/-τριών και μισθωτών στις επιχειρήσεις περίπου σε 1 εργοδότη/-τρια-επιχειρηματία προς 1 μισθωτό/-ή.

Αλιεία

Στον κλάδο της αλιείας η παρουσία των γυναικών στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες ήταν μηδενική σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαντική μείωση παρουσίασε η επιχειρηματική δραστηριότητα των ανδρών στον κλάδο (Γράφημα 10). Αντίστοιχα, παρατηρείται μείωση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης (κυρίως λόγω της υποχώρησης της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών), η οποία ωστόσο είχε συγκριτικά μικρότερη ένταση από τη μείωση του αριθμού των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών με αποτέλεσμα να αυξηθεί ιδιαίτερα το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου (+78,3%).

Αντίθετα, η μισθωτή απασχόληση των γυναικών στον κλάδο αν και περιορισμένη, αυξήθηκε με αποτέλεσμα να αυξηθούν αρκετά οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο, παραμένοντας όμως σε αρκετά χαμηλότερο επίπεδο από αυτό των ανδρών (28% έναντι 72% των ανδρών).

Ορυχεία - Λατομεία

Ανάλογη εικόνα παρουσιάζεται και στον κλάδο των ορυχείων-λατομείων. Η παρουσία των γυναικών στους/τις εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες ήταν μηδενική σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ σημαντική μείωση παρουσίασε η επιχειρηματική δραστηριότητα των ανδρών (Γράφημα 10). Αντίστοιχα, παρατηρείται μείωση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης, η οποία όμως είχε συγκριτικά μικρότερη ένταση από αυτήν της μείωσης του αριθμού των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών με αποτέλεσμα να αυξηθεί αρκετά το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου (+34,2%).

Η μισθωτή απασχόληση των γυναικών στον κλάδο αν και περιορισμένη, υποχώρησε συγκριτικά περισσότερο από τη μισθωτή απασχόληση των ανδρών, με αποτέλεσμα να μειωθούν σημαντικά οι ήδη περιορισμένες πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο (από 7,4% το 1993 σε 4,3% το 2003).

Μεταποιητική βιομηχανία

Ο κλάδος της μεταποιητικής βιομηχανίας αποτελεί μια από τις ευχάριστες εκπλήξεις αναφορικά με την ενδυνάμωση της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών την τελευταία δεκαετία. Οι διαδικασίες αναδιοργάνωσης του

κλάδου δεν φαίνεται να επηρέασαν τη γυναικεία επιχειρηματικότητα, τουλάχιστον όπως επηρέασαν την επιχειρηματική δράση των ανδρών αλλά και τη συνολική μισθωτή απασχόληση του κλάδου (Γράφημα 10). Το 2003, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών παρέμεινε αμετάβλητος σε σύγκριση με το 1993 (περίπου 6.000 γυναίκες εργοδότες). Αντίθετα, παρατηρείται σημαντική μείωση στον αριθμό των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών, όπου από 50.000 το 1993, υποχώρησε στις 39.000 το 2003.

Σημαντική μείωση παρουσίασε και ο συνολικός αριθμός των μισθωτών στον κλάδο. Η μείωση αυτή ήταν -σε σχετικούς όρους- αρκετά μεγαλύτερη στις γυναίκες (μείωση 17,5% στις γυναίκες έναντι 3% στους άνδρες). Αποτέλεσμα των διαφορετικών τάσεων που εκδηλώθηκαν στην απασχόληση εργοδοτών/-τριών και μισθωτών των δύο φύλων, ήταν η αισθητή αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στους εργοδότες-επιχειρηματίες του κλάδου, η οποία ωστόσο, εξακολουθεί να παραμένει σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου. Ειδικότερα, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών στον κλάδο κάλυπτε μόλις το 32,9% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό αυξήθηκε στο 44,4%.

Παράλληλα, οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο από τις γυναίκες αυξάνονται κατά 2,5 ποσοστιαίες μονάδες, παραμένοντας ωστόσο σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα σε σύγκριση με τις πιθανότητες των ανδρών (13% στις γυναίκες έναντι 87% στους άνδρες). Από την άλλη πλευρά, εξαιτίας των μεταβολών στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης του κλάδου, οι πιθανότητες ανάληψης θέσεων μισθωτής εργασίας από τις γυναίκες μειώνονται από 35% το 1993, σε 31,3% το 2003.

Αντίστοιχα, η υποχώρηση της συνολικής επιχειρηματικότητας στον κλάδο ως συγκριτικά περισσότερο έντονη από την υποχώρηση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης του κλάδου, μεταφράζεται σε αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων του κλάδου. Έτσι, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου την εξεταζόμενη περίοδο αυξήθηκε κατά 15,1%.

Ενέργεια – Φυσικό Αέριο - Νερό

Ο κλάδος της ενέργειας, του φυσικού αερίου και του καθαρισμού και διανομής ύδατος παρουσιάζει ανάλογη εικόνα με αυτήν του κλάδου της αλιείας και του κλάδου των ορυχείων-λατομείων (Γράφημα 10). Η παρουσία των γυ-

ναϊκών στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες ήταν ελάχιστη ή μηδενική σε όλη τη διάρκεια της δεκαετίας 1993-2003. Αντίθετα, αύξηση παρουσίασε η επιχειρηματική δραστηριότητα των ανδρών, ενώ σε συνδυασμό με τη συγκριτικά μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- υποχώρηση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης (η οποία στο σύνολο της αφορούσε στους άνδρες) είχε ως αποτέλεσμα να μειωθεί αρκετά το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου (-20,1%).

Η μισθωτή απασχόληση των γυναικών στον κλάδο, σε αντίθεση με τη μισθωτή απασχόληση των ανδρών, είναι ιδιαίτερα περιορισμένη και παρέμεινε σταθερή σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ εξαιτίας της υποχώρησης της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών αυξήθηκαν οριακά οι περιορισμένες πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο (από 16,8% το 1993 σε 17,9% το 2003).

Κατασκευές

Στον κλάδο των κατασκευών, η παρουσία γυναικών εργοδοτριών είναι ελάχιστη και η επιχειρηματική δράση και διοίκηση του συνόλου σχεδόν των επιχειρήσεων του κλάδου ανήκει στους άνδρες (Γράφημα 10). Η συμμετοχή των γυναικών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αν και αυξήθηκε κατά την τελευταία δεκαετία, ωστόσο, παραμένει σε ιδιαίτερα χαμηλά επίπεδα. Το 2003, από τους 247.000 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές του κλάδου, οι γυναίκες συγκέντρωναν μόλις το 3% (ή 7.500 γυναίκες), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 1993 δεν ξεπερνούσε το 1,5%. Η μεταβολή της απασχόλησης των γυναικών τη δεκαετία 1993-2003 αφορά σχεδόν στο σύνολό της τις θέσεις μισθωτής εργασίας, ενώ παρόμοια είναι και η εικόνα της μεταβολής της συνολικής απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο.

Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν –σε σχετικούς όρους- αρκετά μεγαλύτερη από την αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών, ενώ παράλληλα ήταν και αρκετά μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- από την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών. Οι διαφορετικού είδους και μεγέθους τάσεις ανάμεσα στα δύο φύλα και ιδιαίτερα ανάμεσα στους εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές του κάθε φύλου είχαν ως αποτέλεσμα τη σημαντική υποχώρηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στους /τις εργοδότες/-τριες του κλάδου.

Ειδικότερα, το 1993, ο σχετικά περιορισμένος αριθμός των γυναικών μισθωτών στον κλάδο αντιστοιχούσε στο 96,2% του περιορισμένου αριθμού των γυναικών εργοδοτριών του κλάδου. Όμως, η αύξηση της γυναικείας μισθω-

τής απασχόλησης την περίοδο 1993-2003, δεν ακολουθήθηκε από ανάλογη αύξηση στο επίπεδο των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών, με αποτέλεσμα η αντιπροσώπευση των γυναικών στο επιχειρηματικό πεδίο του κλάδου να μειωθεί στο 51,6% του αριθμού των εργοδοτών/-τριών που θα αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου.

Επιπλέον, οι μεταβολές στην απασχόληση των δύο φύλων κατά την εξεταζόμενη περίοδο αν και αύξησαν οριακά τις πιθανότητες των γυναικών στην ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας, ωστόσο αυτές εξακολουθούν να είναι ελάχιστες και επομένως ανύπαρκτες σε σχέση με τις πιθανότητες των ανδρών. Αντίστοιχα, ελάχιστες είναι και οι πιθανότητες των γυναικών αναφορικά με την ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο (1,5% το 1993 και 3,3% το 2003).

Παράλληλα, η μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- αύξηση της μισθωτής απασχόλησης σε σύγκριση με την αύξηση των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών, προκάλεσε τη δεκαετία 1993-2003, αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων κατά 25%.

Χονδρικό – Λιανικό Εμπόριο

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, ο κλάδος του χονδρικού και λιανικού εμπορίου συγκεντρώνει περίπου το 25% των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών του κάθε φύλου. Το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξήθηκε κατά τη δεκαετία 1993-2003 36% και διαμορφώθηκε το 2003 περίπου στους 393.000 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές. Ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών αυξήθηκε από 8.700 το 1993, σε 13.200 το 2003 (αύξηση 50,5%), ενώ μεγαλύτερη αύξηση –σε σχετικούς όρους- παρουσίασε η γυναικεία μισθωτή απασχόληση (κατά 65% ή κατά 57.500 γυναίκες μισθωτές). Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες παρουσίασαν οριακή αύξηση του αριθμού των εργοδοτών-επιχειρηματιών (2,3%) και αύξηση 30% της μισθωτής τους απασχόλησης. Η μεγαλύτερη αύξηση του αριθμού των γυναικών έναντι των ανδρών στο επίπεδο των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών, αλλά και ο ακόμα μεγαλύτερος ρυθμός αύξησης τους στη μισθωτή απασχόληση, είχαν ως αποτέλεσμα την ενίσχυση της παρουσίας και αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο του κλάδου (Γράφημα 10).

Ειδικότερα, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε το 40,6% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης

αυξήθηκε στο 46,6%, διατηρώντας ωστόσο, μεγάλο το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα. Η αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών θα ήταν φυσικά αρκετά μεγαλύτερη αν ο ρυθμός αύξησης των γυναικών εργοδοτριών ακολουθούσε τον υψηλότερο ρυθμό αύξησης της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης.

Η πιθανότητα ανάληψης επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο από τις γυναίκες αυξάνεται, από το 13,7% το 1993 στο 18,9% το 2003, ενώ αισθητή αύξηση παρουσιάζει και η πιθανότητα των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας (από 39,4% το 1993 σε 45,2% το 2003). Αντίθετα, οι άνδρες εμφανίζουν σημαντική υποχώρηση των πιθανοτήτων τους για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης. Όμως, οι πιθανότητες των ανδρών εξακολουθούν να είναι αρκετά περισσότερες από αντίστοιχες πιθανότητες των γυναικών.

Παράλληλα, η μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- αύξηση της μισθωτής απασχόλησης του κλάδου σε σύγκριση με την αύξηση των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών μεταφράζεται ως αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων του κλάδου. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003 το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου αυξήθηκε αρκετά, κατά 31,9%.

Ξενοδοχεία - Εστιατόρια

Ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων αποτελεί ίσως τη μεγαλύτερη από τις ευχάριστες εκπλήξεις αναφορικά με την ενδυνάμωση της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών την τελευταία δεκαετία. Το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξήθηκε κατά 60% ή 73.000 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές. Ιδιαίτερα εντυπωσιακή ήταν η αύξηση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών (κατά 320% ή κατά 6.500 γυναίκες), ενώ επίσης εντυπωσιακή ήταν και η αύξηση της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο (+81% ή 35.000 νέες θέσεις μισθωτής εργασίας). Από την άλλη πλευρά, την ίδια περίοδο, η αύξηση των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών ήταν –σε σχετικούς όρους- μικρότερη και έφτασε στο 36% ή (8.000 άνδρες εργοδότες), ενώ μικρότερη σε σχετικές και απόλυτες τιμές ήταν και η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών (23.500 νέες θέσεις μισθωτής εργασίας ή +44%).

Αποτέλεσμα των εντυπωσιακών αυξήσεων στο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αλλά και των διαφορετικών μεγεθών αυτών στα δύο φύλα ήταν η σημαντική ενδυνάμωση της παρουσίας των γυναικών στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες του κλάδου, η οποία ωστόσο εξακολουθεί να παραμένει σε επίπεδο χαμηλότερο από αυτό που τους

αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου. Ειδικότερα, το 1993 ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε μόλις το 30,6% του αριθμού εργοδοτών/-τριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης αυξήθηκε εντυπωσιακά στο 52,6% (Γράφημα 10).

Οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο από τις γυναίκες αν και υπερδιπλασιάζονται και φτάνουν το 2003 στο 23,6% (έναντι 11,5% το 1993), ωστόσο, παραμένουν σημαντικά λιγότερες από τις αντίστοιχες πιθανότητες των ανδρών (76,4% το 2003). Παράλληλα, σημαντικό στοιχείο είναι και η μεταβολή της εικόνας στις πιθανότητες των δύο φύλων για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας. Το 2003, οι πιθανότητες των γυναικών φτάνουν στο 50,3% (έναντι 44,6% το 1993) με αποτέλεσμα οι άνδρες να εμφανίζουν –έστω και οριακά- λιγότερες πιθανότητες από τις γυναίκες στην ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας στον κλάδο. Αντίθετα, οι άνδρες εμφανίζουν μείωση των πιθανοτήτων τους για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης, η οποία όμως εξακολουθεί να είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτήν των γυναικών.

Επιπλέον, η μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- αύξηση που εκδηλώθηκε στο επίπεδο των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών του κλάδου, έναντι των μισθωτών, ήταν αρκετή για να συγκρατήσει σε σχετικά σταθερό επίπεδο το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου –σε όρους απασχόλησης- αυξήθηκε μόλις 2% την περίοδο 1993-2003.

Μεταφορές - Επικοινωνίες

Η κυριαρχία των ανδρών, όχι μόνο στον επιχειρηματικό στίβο, αλλά και στις θέσεις μισθωτής απασχόλησης του κλάδου, καθώς και η σχετικά περιορισμένη αύξηση της συνολικής τους απασχόλησης χαρακτηρίζουν τον κλάδο των μεταφορών-επικοινωνιών την τελευταία δεκαετία. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου αυξήθηκε μόλις κατά 4% (ή 7.300 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές). Η μεταβολή αυτή ήταν αποτέλεσμα δύο διαφορετικών τάσεων. Από τη μια πλευρά, αυξήθηκε η συνολική μισθωτή απασχόληση στον κλάδο κατά 9.000 άτομα, ενώ από την άλλη πλευρά, μειώθηκε σημαντικά ο αριθμός των εργοδοτών/-τριών κατά 2.000 άτομα (ή κατά 18½%).

Η μείωση του αριθμού των εργοδοτών/τριών ήταν –σε σχετικούς όρους- ελαφρώς μεγαλύτερη στις γυναίκες, ενώ από τις 9.000 νέες θέσεις μισθωτής εργασίας, περίπου τις 8.000 θέσεις κατέλαβαν οι γυναίκες. Αποτέλεσμα όλων

των παραπάνω μεταβολών στην απασχόληση των δύο φύλων ήταν η σημαντική μείωση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στους/τις εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες του κλάδου. Ειδικότερα, το 1993, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε το 47,9% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης υποχώρησε στο 35,5% (Γράφημα 10).

Παράλληλα, αν και οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο μειώθηκαν και για τα δύο φύλα, ωστόσο, οι πιθανότητες των ανδρών εξακολουθούν να είναι συντριπτικά περισσότερες από τις πιθανότητες των γυναικών (το 2003 6,6% στις γυναίκες έναντι 93,4% στους άνδρες). Σημαντικό, επίσης, είναι το στοιχείο της μείωσης των πιθανοτήτων των ανδρών για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο, σε αντίθεση με την αύξηση των αντίστοιχων πιθανοτήτων των γυναικών (15,7% το 1993 και 19,1% το 2003). Σε κάθε περίπτωση όμως, οι πιθανότητες των ανδρών είναι κατά πολύ περισσότερες από αυτές των γυναικών.

Επιπλέον, ο μικρός και φθίνων αριθμός επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών στον κλάδο, σε συνδυασμό με την αύξηση της μισθωτής απασχόλησης που εκδηλώθηκε την τελευταία δεκαετία προκάλεσαν μεγάλη αύξηση του μέσου μέγεθος των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003, το μέσο μέγεθος –σε όρους απασχόλησης- των επιχειρήσεων του κλάδου αυξήθηκε κατά 29%.

Ενδιάμεσοι Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί

Τη δεκαετία 1993-2003 ο κλάδος των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων παρουσιάζει εντυπωσιακά υψηλούς ρυθμούς ανάπτυξης στη δημιουργία νέων επιχειρήσεων. Ο αριθμός των εργοδοτών/τριών-επιχειρηματιών αυξάνεται κατά 420%, ενώ το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξάνεται περίπου κατά 11%, φτάνοντας το 2003 στους 94.000 εργοδότες και μισθωτούς. Ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο αυξάνεται με ιδιαίτερα εντυπωσιακό ρυθμό (970%), ενώ ιδιαίτερα υψηλός ήταν και ο ρυθμός αύξησης των ανδρών εργοδοτών (345%). Οι ρυθμοί αυτοί είναι αποτέλεσμα της ανάπτυξης στον κλάδο νέων επιχειρήσεων, κυρίως από τον ιδιωτικό τομέα.

Από την άλλη πλευρά, στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης παρατηρούνται διαφορετικές τάσεις ανάμεσα στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η συνολική μισθωτή απασχόληση στον κλάδο αυξάνεται περίπου κατά 8.000 άτομα και αυτό το μέγεθος διαμορφώθηκε από τη μια πλευρά με την αύξηση των θέσεων μισθωτής εργασίας των γυναικών

κατά 14.000 (ή αύξηση 42%) και τη μείωση, από την άλλη πλευρά, της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών περίπου κατά 6.000 (ή μείωση 13%).

Οι διαφορετικές κατά μέγεθος και φύλο τάσεις στη σύνθεση του ανθρώπινου κεφαλαίου του κλάδου είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο του κλάδου, καθώς και την αύξηση των πιθανοτήτων των γυναικών τόσο στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης, όσο και στην ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας. Αναλυτικότερα, το 1993, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε μόλις το 31% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης αυξήθηκε σημαντικά και έφτασε στο 55,3% (Γράφημα 10).

Αντίστοιχα, οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο υπερδιπλασιάστηκαν, φτάνοντας το 2003 στο 28,8%, ενώ οι πιθανότητες για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας αυξήθηκαν από 40½% το 1993 σε 52,7% το 2003. Η τελευταία μεταβολή των πιθανοτήτων κατέστησε το επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο ως περισσότερο πιθανό για τις γυναίκες από ότι για τους άνδρες.

Παράλληλα, η ιδιαίτερα σημαντική αύξηση του συνολικού αριθμού των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών σε συνδυασμό με τη μικρότερη –σε σχετικούς όρους- αύξηση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης του κλάδου προκάλεσαν τη σημαντική μείωση του μέσου μέγεθος των επιχειρήσεων. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003 το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου –σε όρους απασχόλησης- μειώθηκε κατά 74,2%.

Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας

Ο κλάδος των υπηρεσιών διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, τη δεκαετία 1993-2003, παρουσιάζει το δεύτερο υψηλότερο ρυθμό αύξησης της απασχόλησης ανάμεσα σε όλους τους κλάδους της οικονομίας. Το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξάνεται κατά 66.000 άτομα (ή 83%) και το 2003 φτάνει στις 146.000 εργοδότες/τριες και μισθωτούς/-ές. Το γυναικείο ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου εμφανίζει εντυπωσιακούς ρυθμούς αύξησης τόσο στο επίπεδο της επιχειρηματικής δράσης όσο και στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης.

Ειδικότερα, οι γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες αυξήθηκαν την τελευταία δεκαετία κατά 47%, ενώ η γυναικεία μισθωτή απασχόληση στον κλάδο υπερδιπλασιάστηκε, φτάνοντας το 2003 περίπου στις 68.000 θέσεις μισθωτής εργασίας από τις συνολικά 124.000 θέσεις του κλάδου. Δι-

πλασιασμό των θέσεων μισθωτής απασχόλησης παρουσιάζουν και οι άνδρες στον κλάδο, ωστόσο όμως η δυναμική-επίδοσή τους στο επιχειρηματικό επίπεδο ήταν –σε σχετικούς όρους- πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη επίδοση των γυναικών (αύξηση 9%).

Όλες οι παραπάνω μεταβολές στη σύνθεση του ανθρώπινου κεφαλαίου του κλάδου είχαν ως αποτέλεσμα την αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο, καθώς και την αύξηση των πιθανοτήτων τους στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας. Αναλυτικότερα, το 1993, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο κάλυπτε μόλις το 41% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης αυξήθηκε στο 47% (Γράφημα 10).

Αντίστοιχα, οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο αυξήθηκαν από 18,6% το 1993, σε 23,6% το 2003, παραμένοντας ωστόσο αρκετά λιγότερες από τις αντίστοιχες πιθανότητες των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας ήταν από την αρχή της εξεταζόμενης περιόδου περισσότερες από αυτές των ανδρών (53,7%), ενώ μέχρι το 2003 αυξήθηκαν φτάνοντας το 55%.

Παράλληλα, η ιδιαίτερα έντονη –σε σχετικούς όρους- τάση αύξησης της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο δεν ακολουθήθηκε από ανάλογη αύξηση του συνολικού αριθμού των εργοδοτών-επιχειρηματιών των δύο φύλων, γεγονός που μεταφράζεται ως αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων του κλάδου. Έτσι, την περίοδο 199-2004, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου αυξήθηκε κατά 75,5%.

Εκπαίδευση

Ο κλάδος της εκπαίδευσης αποτελεί ένα από τους κλάδους των υπηρεσιών όπου η συμμετοχή των γυναικών στην συνολική του απασχόληση είναι σημαντικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών. Τη δεκαετία 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξήθηκε περίπου κατά 57.000 άτομα (ή αύξηση 30%), φτάνοντας το 2003 στους 244.000 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές. Αν και οι γυναίκες συμμετείχαν στο 82,5% αυτής της αύξησης, ωστόσο, η επίδοσή τους στο επίπεδο της επιχειρηματικής δράσης ήταν αρνητική.

Ειδικότερα, την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται μείωση του αριθμού των γυναικών επιχειρηματιών στον κλάδο κατά 24%, ενώ ο αριθμός των ανδρών επιχειρηματιών

εργοδοτών αυξήθηκε κατά 34%. Αντίθετα, στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης η επίδοση των γυναικών ήταν κατά πολύ μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών με αποτέλεσμα την εξεταζόμενη περίοδο να καταλάβουν περίπου τις 48.000 από τις 56.000 θέσεις μισθωτής απασχόλησης που δημιουργήθηκαν στον κλάδο.

Οι παραπάνω τάσεις στην απασχόληση των εργοδοτών-επιχειρηματιών και των μισθωτών διαμόρφωσαν το 2003 το επίπεδο της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο του κλάδου στο 50,5% του αριθμού εργοδοτριών-επιχειρηματιών που αναλογούσαν στις γυναίκες, ενώ το 1993, το αντίστοιχο ποσοστό κάλυψης ήταν 77,9% (Γράφημα 10).

Αντίστοιχα, οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο υποχωρούν σημαντικά, ενώ οι πιθανότητες των ανδρών αυξάνονται. Έτσι, οι πιθανότητες των γυναικών υποχωρούν από το 46,1% το 1993 στο 32,7% το 2003. Από την άλλη πλευρά, η μεγάλη αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών αύξησε και τις πιθανότητες τους για ανάληψη θέσεων μισθωτής απασχόλησης, σε αντίθεση με τους άνδρες που εμφάνισαν μείωση των πιθανοτήτων τους για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας. Σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου οι πιθανότητες των γυναικών είναι αρκετά περισσότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών (59,6% το 1993 και 65,6% το 2003).

Παράλληλα, η μεγαλύτερη δυναμική που εκδηλώθηκε στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης, έναντι της δυναμικής στο επίπεδο των εργοδοτών/-τριών προκάλεσε τη σημαντική αύξηση –σε όρους απασχόλησης- του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων του κλάδου. Ειδικότερα, τη δεκαετία 1993-2003, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων στον κλάδο αυξήθηκε κατά 22,4%.

Υγεία - Πρόνοια

Ο κλάδος της υγείας-πρόνοιας παρουσιάζει ανάλογη εικόνα με αυτήν του κλάδου της εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, την περίοδο 1993-2003, το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου αυξήθηκε κατά 10,6% ή 14.300 άτομα. Ωστόσο, η μεταβολή αυτή αποτυπώθηκε με διαφορετική ένταση στα δύο φύλα.

Στο επίπεδο των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών, οι γυναίκες παρουσίασαν αύξηση κατά 11,5%, ενώ η αντίστοιχη επίδοσή τους στους άνδρες ήταν αρκετά μεγαλύτερη (48%). Παράλληλα, η μισθωτή απασχόληση των γυναικών αυξήθηκε την ίδια περίοδο κατά 7%, ενώ και σε αυτό το επίπεδο οι άνδρες παρουσίασαν συγκριτικά καλύτερη επίδοση (16%). Οι σαφώς καλύτερες επιδόσεις στους άνδρες και η μικρότερη δυναμική στις γυναίκες προκάλεσαν

τη μείωση της αντιπροσώπευσης των τελευταίων στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες του κλάδου. Ειδικότερα, το 1993, ο αριθμός των γυναικών εργοδοτών στον κλάδο κάλυπτε το 68,1% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου, ενώ το 2003, το αντίστοιχο ποσοστό υποχώρησε στο 59,6% (Γράφημα 10).

Αντίστοιχα, οι πιθανότητες ανάληψης επιχειρηματικής δράσης στον κλάδο από τις γυναίκες παρουσίασαν μείωση και έφτασαν το 2003 στο 38,6% (έναντι 45,4% το 1993). Αλλά και στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης, οι πιθανότητες των γυναικών για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας, επίσης, μειώθηκαν. Εδώ ωστόσο, η μείωση ήταν αρκετά μικρότερη, ενώ οι γυναίκες εξακολούθησαν να διατηρούν αρκετά περισσότερες πιθανότητες από τους άνδρες (από 67,2% το 1993 σε 65,5% το 2003).

Επιπλέον, η μεγαλύτερη –σε σχετικούς όρους- αύξηση του αριθμού των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών στον κλάδο σε συνδυασμό με τη σχετικά μικρότερη αύξηση της μισθωτής απασχόλησης, προκάλεσαν την υποχώρηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων. Έτσι, στον κλάδο, κατά τη δεκαετία 1993-2003 παρατηρείται μείωση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων κατά 16,2%.

Λοιπές υπηρεσίες

Τη δεκαετία 1993-2003, στον κλάδο των λοιπών υπηρεσιών κοινωνικού και ατομικού χαρακτήρα, το συνολικό ανθρώπινο δυναμικό αυξάνεται κατά 30%, φτάνοντας το 2003 περίπου στους 110.000 εργοδότες/-τριες και μισθωτούς/-ές. Ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών του κλάδου παρουσιάζει μείωση κατά 10%, ενώ οι άνδρες εργοδότες αυξάνονται περίπου κατά 20%. Στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης, οι θέσεις εργασίας αυξάνονται κατά 25.000, ενώ από αυτές, οι 17.000 κατελήφθησαν από τις γυναίκες.

Με βάση τις παραπάνω μεταβολές, την εξεταζόμενη περίοδο, η αντιπροσώπευση των γυναικών στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες του κλάδου υποχωρεί στο 91,4% του αριθμού των εργοδοτριών που αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό των επιχειρήσεων του κλάδου. Το 1993, η αντιπροσώπευση των γυναικών στους/τις εργοδότες/-τριες του κλάδου ήταν μεγαλύτερη από αυτήν που τους αναλογούσε και έφτανε στο 124,4% (Γράφημα 10).

Η υποχώρηση του αριθμού των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο μείωσε και τις πιθανότητες τους για την ανάληψη επιχειρηματικής δραστηριότητας (από 47,3% το 1993 σε 40,3% το 2003), ενώ αντίθετα η δυναμικότερη

παρουσία τους στο επίπεδο της μισθωτής απασχόλησης αύξησε τις πιθανότητες τους για ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας (από 37,1% το 1993 σε 44,4% το 2003).

Παράλληλα, η αύξηση της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο ήταν σε –σχετικούς όρους- μεγαλύτερη από την αύξηση του συνολικού αριθμού των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών, γεγονός που προκάλεσε την αύξηση του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων. Έτσι, κατά την περίοδο 1993-2003, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου αυξήθηκε –σε όρους απασχόλησης- κατά 25,9%.

Η επαγγελματική σύνθεση της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων

Συμπληρωματικά με την κλαδική σύνθεση της επιχειρηματικότητας των δύο φύλων, η επαγγελματική σύνθεση των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών, συμβάλει ως πληροφορία ουσιαστικά στην ολοκληρωμένη αποτύπωση των διαφορών της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων.

Όπως ήταν αναμενόμενο, το μεγαλύτερο μέρος των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών και στα δύο φύλα ασκεί μη χειρωνακτικό επάγγελμα υψηλής εξειδίκευσης (μέλη των βουλευόμενων σωμάτων, τα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη, επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα και τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και συναφή επαγγέλματα). Το 2003, σε αυτή την κατηγορία επαγγελμάτων συγκεντρώνεται το 63% των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών έναντι του 55,4% των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών, ενώ τα αντίστοιχα μερίδια το 1993, ήταν 63,9% για τις γυναίκες και 50,9% για τους άνδρες (Γράφημα 11).

Στην κατηγορία των εξειδικευμένων χειρωνακτικών-τεχνικών επαγγελμάτων (ειδικευμένοι/-ες γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι, αλιείς, ειδικευμένοι/-ες τεχνίτες και συναφή τεχνικά επαγγέλματα, χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων-εξοπλισμού και συναρμολογητές) οι διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερες, καθώς –γενικότερα- και η παρουσία των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα είναι συγκριτικά μικρότερη από την παρουσία των ανδρών. Έτσι, το 2003, σε αυτή την κατηγορία επαγγελμάτων συγκεντρώνεται το 25,2% των γυναικών και το 40,1% των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών. Ωστόσο, στην ίδια ομάδα, την τελευταία δεκαετία παρατηρείται διαφορετική δυναμική-επίδοση ανάμεσα στα δύο φύλα. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003 οι άνδρες εμφανίζουν φθίνουσα τάση σε αντίθεση με τις γυναίκες που παρουσιάζουν αισθητή αύξηση

(τα αντίστοιχα μεγέθη το 1993 ήταν 46,5% στους άνδρες έναντι 22,7% στις γυναίκες).

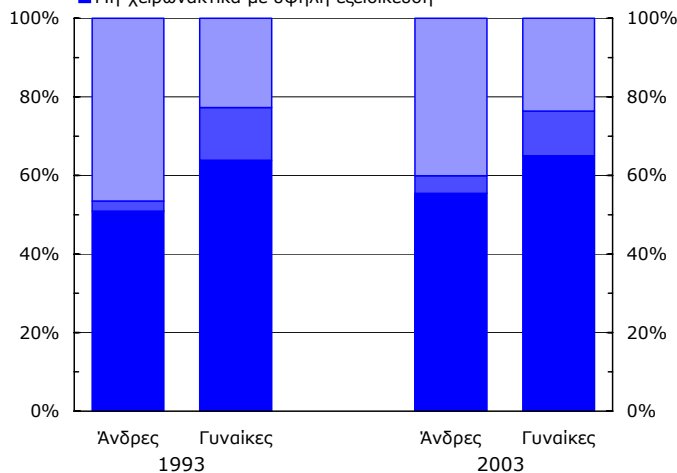
Η τρίτη ομάδα-κατηγορία επαγγέλμάτων που σχηματίστηκε για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης περιλαμβάνει τα μη-χειρωνακτικά επαγγέλματα μέσης και χαμηλής εξειδίκευσης (υπάλληλοι γραφείου και συναφή επαγγέλματα, απασχολούμενοι/-ες στην παροχή υπηρεσιών, πωλητές/-τριες σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές). Σε αυτή την ομάδα επαγγέλμάτων, η παρουσία των γυναικών επιχειρηματιών-εργοδοτριών είναι –σε σχετικούς όρους- μεγαλύτερη από την παρουσία των ανδρών. Ειδικότερα, το 2003 οι γυναίκες εργοδότες που ασκούσαν μη-χειρωνακτικά επαγγέλματα μέσης και χαμηλής εξειδίκευσης συγκέντρωναν το 11,8% του συνόλου των γυναικών εργοδοτριών, ενώ η τάση που παρουσίαζαν σε σχέση με την αρχή της εξεταζόμενης περιόδου ήταν φθίνουσα (1993: 13,4%). Αντίθετα, οι άνδρες εργοδότες που ασκούσαν επαγγέλματα της ίδιας ομάδας, αν και ήταν –σε σχετικούς όρους- αρκετά λιγότεροι από τις γυναίκες εργοδότες, σε σχέση με την αρχή της δεκαετίας 1993-2003, παρουσίασαν αύξουσα τάση (από 2,6% το 1993 σε 4,5% το 2003).

Συνολικά, την περίοδο 1993-2003, η αύξηση της επιχειρηματικότητας των γυναικών αν και προήλθε από όλες τις κατηγορίες επαγγέλμάτων, ωστόσο, η κατηγορία των τεχνικών-χειρωνακτικών επαγγέλμάτων με εξειδίκευση παρουσίασε μια αναλογικά μεγαλύτερη επίδοση. Η τάση αυτή είναι σύμφωνη με αναλύσεις και μελέτες που διαπιστώνουν ότι τα τελευταία 10 χρόνια παρατηρείται μια σημαντική δυναμική στη συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα.

11 Εργοδότες-επιχειρηματίες κατά φύλο και κατηγορία επαγγέλματος, 1993 και 2003

% των ανδρών/γυναικών εργοδοτών τα αντίστοιχα έτη

- Χειρωνακτικά με εξειδίκευση
- Μη-χειρωνακτικά με μέση και χαμηλή εξειδίκευση
- Μη-χειρωνακτικά με υψηλή εξειδίκευση



Από την άλλη πλευρά, στους άνδρες εργοδότες-επιχειρηματίες παρατηρείται μια έντονη ποιοτική μεταβολή της επαγγελματικής τους σύνθεσης. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003, μειώνεται κατά 15.000 άτομα ο αριθμός των ανδρών εργοδοτών που ασκούσαν ειδικευμένα χειρωνακτικά επαγγέλματα, ενώ αυξάνεται κατά 11.000 άτομα ο αριθμός των ανδρών εργοδοτών που ασκούσαν μη-χειρωνακτικά επαγγέλματα υψηλής εξειδίκευσης.

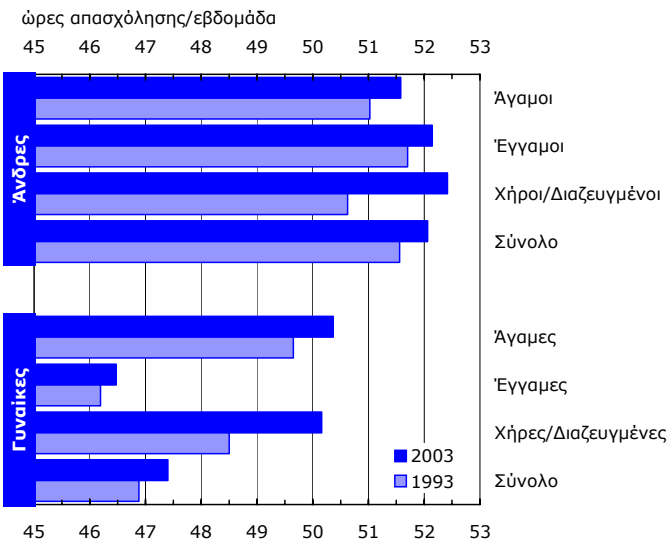
Ώρες εβδομαδιαίας εργασίας των εργοδοτών/τριών-επιχειρηματιών

Όπως ήταν αναμενόμενο, οι επιχειρηματίες-εργοδότες-τριες και των δύο φύλων αφιερώνουν αρκετές ώρες για τη διοίκηση της επιχείρησής τους, ενώ ο χρόνος αυτός είναι μεγαλύτερος στους άνδρες από ότι στις γυναίκες. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-2003, οι άνδρες εργοδότες –κατά μέσο όρο- εργάζονταν στην επιχείρησή τους περίπου 51,5 με 52 ώρες την εβδομάδα, ενώ ο αντίστοιχος χρόνος στις γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες ήταν 47 με 47,5 ώρες (Γράφημα 12).

Οι διαφορές στο χρόνο εργασίας είναι μεγαλύτερες ανάμεσα στους έγγαμους άνδρες και στις έγγαμες γυναίκες εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες. Η μέση διάρκεια εβδομαδιαίας απασχόλησης στους έγγαμους άνδρες επιχειρηματίες-εργοδότες είναι 52 ώρες, ενώ οι έγγαμες γυναίκες εργοδότες εργάζονται –κατά μέσο όρο- 46 με 46,5 ώρες την εβδομάδα. Αντίθετα, μικρότερες διαφορές παρατηρούνται ανάμεσα στους/τις άγαμους/-ες άνδρες και γυναίκες (51 με 51,5 ώρες στους άνδρες έναντι 50 ώρες στις γυναίκες), αλλά και ανάμεσα στους χήρους-διαζευγμένους άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες-εργοδότες/-τριες (51 με 51,5 ώρες στους άνδρες έναντι 50 ώρες στις γυναίκες).

Σύμφωνα επομένως με τα προηγούμενα, η οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας εργοδότης-επιχειρηματία αποτελεί σημαντικό παράγοντα στη διαμόρφωση του χρόνου που μπορεί να αφιερώσει στην εργασία-επιχείρησή της. Ανάλογη εικόνα παρατηρείται και με βάση την ηλικία του εργοδότη/-τριας-επιχειρηματία. Επιπλέον, όσο αυξάνονται οι απαιτήσεις της εργασίας του επιχειρηματία-εργοδότη/-τριας σε όρους χρόνου που πρέπει να αφιερωθεί σε αυτή, τόσο λιγότερες είναι και οι πιθανότητες των γυναικών επιχειρηματιών να μπορέσουν να ανταποκριθούν σε αυτές τις απαιτήσεις. Πιο συγκεκριμένα, σε εβδομαδιαία απασχόληση άνω των 50 ωρών, το 2003, συμμετείχε περίπου το 53% των ανδρών επιχειρηματιών, ενώ το αντίστοιχο μερίδιο στις γυναίκες ήταν μόλις 34½% (Γράφημα 13). Ο παράγοντας της ηλικίας δεν φαίνεται να επηρεάζει τη διάρκεια της απασχόλησης των ανδρών εργοδοτών, σε

12 Μέση διάρκεια απασχόλησης των εργοδοτών-επιχειρηματιών ανά εβδομάδα κατά φύλο και οικογενειακή κατάσταση, 1993 και 2003

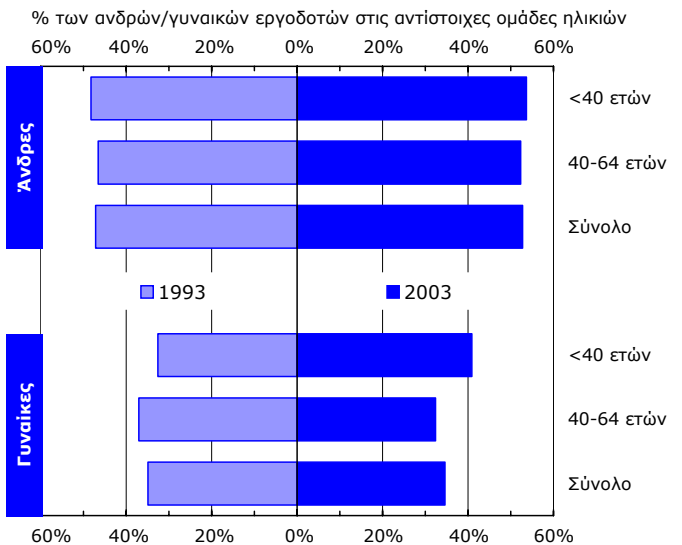


αντίθεση με τις γυναίκες. Το 2003, το 41% των γυναικών εργοδοτών ηλικίας κάτω των 40 ετών εργάζονταν περισσότερες από 50 ώρες την εβδομάδα, ενώ μόλις το 32,5% των γυναικών εργοδοτριών ηλικίας άνω των 40 ετών εργάζονταν πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα. Στην τελευταία ομάδα γυναικών εργοδοτριών το ποσοστό υποχωρεί σε σχέση με το 1993 (37%), ενώ στην πρώτη ομάδα γυναικών αυξάνεται (32,5%). Στο σύνολο των γυναικών επιχειρηματιών, το ποσοστό εκείνων που εργάζονται πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα παρουσιάζεται αμετάβλητο την περίοδο 1993-2003. Στους άνδρες, αντίθετα, την περίοδο 1993-2003 παρατηρείται αύξηση του αριθμού των επιχειρηματιών που εργάζονται πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα. Η αύξηση αυτή παρατηρείται και στις δύο εξεταζόμενες ηλικιακές ομάδες. Έτσι το 2003, περίπου το 53% με των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών εργάζονταν πάνω από 50 ώρες την εβδομάδα, έναντι του 47% το 1993.

Το μέγεθος των επιχειρήσεων των ανδρών και γυναικών εργοδοτών-επιχειρηματιών

Όπως παρουσιάστηκε σε προηγούμενη ενότητα, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων της ελληνικής οικονομίας –σε όρους απασχόλησης– είναι αρκετά μικρό. Ωστόσο, στο σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας παρατηρείται η τάση οι γυναίκες εργοδότες-επιχειρηματίες να εργάζονται και να διοικούν σχετικά μικρότερες επιχειρήσεις από αυτές που διοικούν οι άνδρες εργοδότες-επιχειρηματίες. Πιο συγκεκριμένα, το 1993, μόλις το 6,2% των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών εργάζονταν και διοικούσαν επιχείρηση με 11 και άνω μισθωτούς/-ές, ενώ το αντίστοιχο μερίδιο στους άνδρες ήταν 8,6% (Γράφημα 14). Το υπόλοιπο 95,8% των γυναικών και το 91,4%

13 Εργοδότες-επιχειρηματίες με μέση διάρκεια απασχόλησης άνω των 50 ωρών την εβδομάδα κατά ηλικία και φύλο, 1993 και 2003

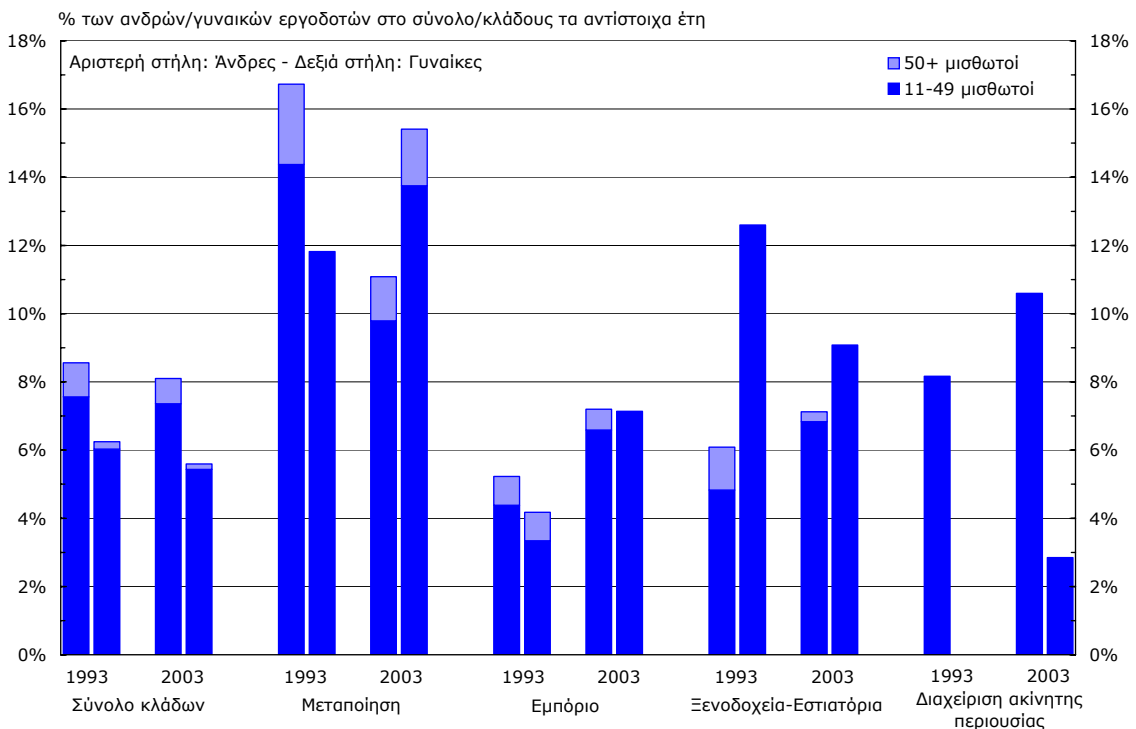


των ανδρών επιχειρηματιών-εργοδοτών εργάζονταν και διοικούσαν επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές. Από την άλλη πλευρά, οι μεταβολές στην επιχειρηματική παρουσία των δύο φύλων που παρατηρήθηκαν την περίοδο 1993- 2003, φαίνεται –όπως ήταν αναμενόμενο– ότι εκδηλώθηκαν κυρίως σε επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές. Η τάση αυτή, ωστόσο, δεν είναι σταθερή και ενιαία σε όλους τους κλάδους και ιδιαίτερα στους κλάδους όπου η γυναικεία επιχειρηματική παρουσία εμφανίζεται συγκριτικά έντονη.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα είναι ο κλάδος της μεταποιητικής βιομηχανίας όπου κατά την περίοδο 1993-2003, παρατηρείται αντιστροφή της παραπάνω τάσης. Ειδικότερα, στις αρχές της δεκαετίας 1993-2003 οι γυναίκες εργοδότες είχαν –σε σχετικούς όρους– λιγότερες πιθανότητες από τους άνδρες να διοικούν μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου η τάση αυτή είχε αντιστραφεί και το 2003, η παρουσία των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών σε επιχειρήσεις με περισσότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές ήταν –σε σχετικούς όρους– μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Αυτή η πραγματικά εντυπωσιακή εξέλιξη στην επιχειρηματική παρουσία των γυναικών στο κλάδο της μεταποιητικής βιομηχανίας σημαίνει ότι το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων –σε αριθμό μισθωτών– που διοικούν οι γυναίκες επιχειρηματίες-εργοδότες στον κλάδο ξεπέρασε το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων που διοικούν οι άνδρες επιχειρηματίες-εργοδότες.

Στον κλάδο του χονδρικού και λιανικού εμπορίου, το 2003, το 93% της επιχειρηματικής παρουσίας των δύο φύλων συγκεντρώνεται σε επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές. Γενικά, το μέσο μέγεθος των επι-

14 Κατανομή εργοδοτών-επιχειρηματιών κατά μέγεθος επιχείρησης και φύλο στο σύνολο και σε επιλεγμένους κλάδους, 1993 και 2003



χειρήσεων είναι αρκετά μικρό, ενώ την περίοδο 1993-2003 παρατηρείται αύξηση της επιχειρηματικής παρουσίας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις με 11-49 μισθωτούς/-ές και υποχώρηση της παρουσίας των γυναικών στις επιχειρήσεις με 50 και άνω μισθωτούς/-ές. Έτσι, στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου παρατηρείται η τάση της αύξησης του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων με τις γυναίκες να έχουν παρουσιάσει μεγαλύτερη αύξηση –σε σχετικούς όρους– από τους άνδρες στις επιχειρήσεις με 11-49 μισθωτούς/-ές, αλλά τους άνδρες να παραμένουν οι μοναδικοί κυρίαρχοι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (με 50+ μισθωτούς/-ές).

Στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων παρατηρούνται αντίθετες τάσεις στην εκδήλωση της επιχειρηματικής δράσης των δύο φύλων αναφορικά με το μέγεθος των επιχειρήσεων που αυτή εκδηλώνεται. Πιο συγκεκριμένα, το 1993 το 87,4% των γυναικών εργοδοτριών στον κλάδο διοικούσαν επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στους άνδρες έφτανε στο 96%. Το 2003, η παραπάνω διαφορά είχε μειωθεί σημαντικά με τις γυναίκες εργοδότες να παρουσιάζουν μειωμένη παρουσία, σε σχέση με το 1993, στις επιχειρήσεις με 11 και άνω μισθωτούς/-ές (9,1%) και τους άνδρες αντίθετα να έχουν αυξήσει την παρουσία τους (7,1%). Έτσι, στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου παρατηρείται μικρή τάση αύξησης του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων με τις γυναίκες να έχουν παρουσιάσει υποχώρηση της παρουσίας τους στις επιχειρήσεις με 11 και άνω μι-

σθωτούς/-ές και τους άνδρες να παραμένουν οι μοναδικοί κυρίαρχοι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (με 50+ μισθωτούς/-ές).

Στον κλάδο των υπηρεσιών διαχείρισης ακίνητης περιουσίας, το 1993, το σύνολο της επιχειρηματικής δράσης των γυναικών εκδηλώνονταν σε επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές, ενώ το 2003 το 3% των επιχειρήσεων που διοικούσαν οι γυναίκες εργοδότες διέθεταν 11-49 μισθωτούς/-ές. Από την άλλη πλευρά, το 1993, η επιχειρηματική παρουσία των ανδρών στον κλάδο συγκεντρώνονταν κατά 92% σε επιχειρήσεις με λιγότερους/-ες από 11 μισθωτούς/-ές και κατά 8% σε επιχειρήσεις με 11-49 μισθωτούς/-ές, ενώ το 2003, παρατηρείται αύξηση της παρουσίας των ανδρών εργοδοτών στις τελευταίες επιχειρήσεις (10,6%). Έτσι, στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου παρατηρείται μικρή τάση αύξησης του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων με τις γυναίκες να εμφανίζουν αύξηση της παρουσίας τους στις επιχειρήσεις με 11 και άνω μισθωτούς/-ές αλλά με τους άνδρες να παραμένουν κυρίαρχοι σε αυτή την κατηγορία μεγέθους των επιχειρήσεων.

Η σχέση του επιχειρηματικού κενού και του εύρους της «γυάλινης οροφής»

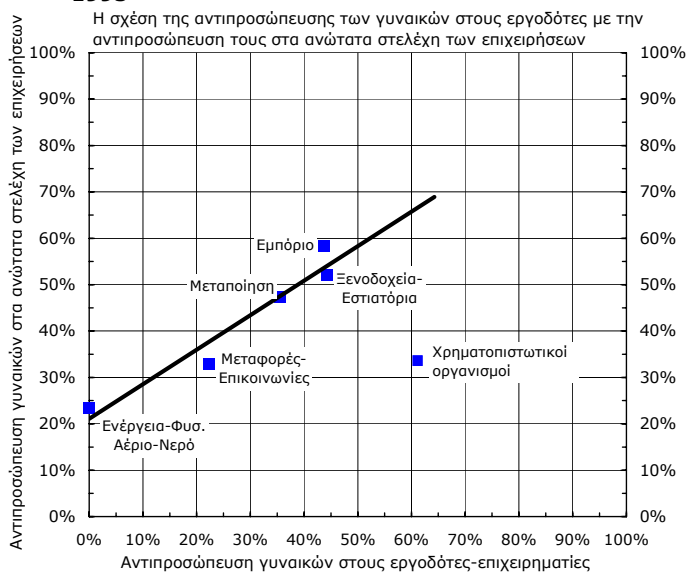
Ένα από τα βασικά θέματα που επιχειρείται να διερευνηθεί στο πλαίσιο του παρόντος στατιστικού δελτίου είναι η ύπαρξη τυχόν σχέσης-σύνδεσης ανάμεσα στο βαθμό ανά-

πτυξης της επιχειρηματικής παρουσίας των γυναικών και στο εύρος της «γυάλινης οροφής» στους κλάδους της οικονομίας ή με άλλα λόγια, ποια είναι η σχέση ανάμεσα στην αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο (ή στο επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα) και στην αντιπροσώπηση τους στις ανώτατες ιεραρχικά-μισθολογικά θέσεις (ανώτατα στελέχη) των επιχειρήσεων. Για τις ανάγκες της διερεύνησης χρησιμοποιήθηκαν τα αποτελέσματα της ανάλυσης που περιλαμβάνεται στο πρώτο στατιστικό δελτίο της παρούσας σειράς και αποτυπώνουν την αντιπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων, τόσο με βάση το γενικό όσο και με βάση τον ειδικό δείκτη της «γυάλινης οροφής»- καθώς και τα αποτελέσματα της ανάλυσης από το παρόν στατιστικό δελτίο που αφορούν στην αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο των κλάδων. Τα αποτελέσματα για το εύρος της «γυάλινης οροφής» αναφέρονται στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 απασχολούμενους/-ες, ενώ τα αποτελέσματα για το επιχειρηματικό κενό αφορούν στο σύνολο των επιχειρήσεων με μισθωτούς/-ές. Αρχικά, η διερεύνηση της σχέσης έγινε με βάση την αντιπροσώπηση των γυναικών στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 μισθωτούς/-ές. Από την εξέταση των στοιχείων προέκυψε η ύπαρξη σημαντικής θετικής συσχέτισης (+0,63) ανάμεσα στην αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο των κλάδων και στην αντιπροσώπηση τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων. Ωστόσο, για τη διερεύνηση της σχέσης επιλέγεται η χρήση των αποτελεσμάτων της αντιπροσώπησης των γυναικών στους εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες στο σύνολο των επιχειρήσεων και αυτό γίνεται βάσει της υπόθεσης ότι η διαμόρφωση της αντιπροσώπησης των

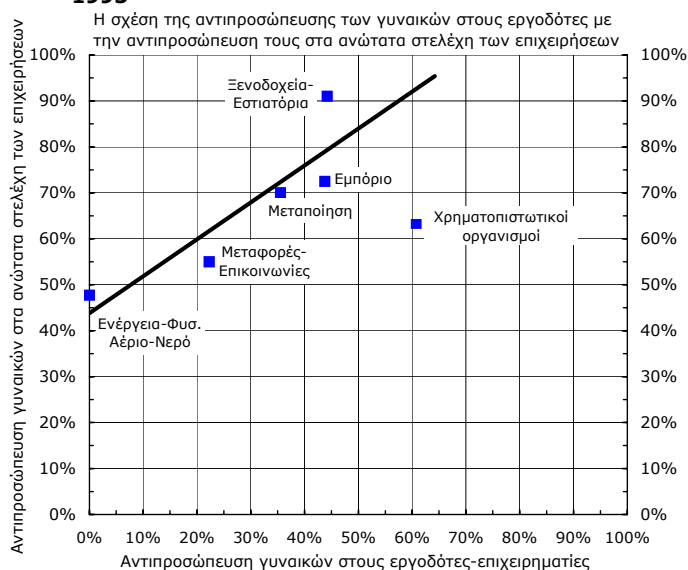
γυναικών στις ανώτατες ιεραρχικά-μισθολογικά θέσεις εργασίας των σχετικά επιχειρήσεων δεν γίνεται με τρόπο ανεξάρτητο από τη συνολική εικόνα των γυναικών στις επιχειρήσεις τους κλάδου. Επιπλέον, η διερεύνηση πραγματοποιείται για τους έξι 1-ψήφιους κλάδους της ΣΤΑ-ΚΟΔ-91 που αποτελούν κοινό πεδίο κλαδικής ανάλυσης στα δύο στατιστικά δελτία. Πρόκειται για δύο κλάδους του τομέα της βιομηχανίας και τέσσερις κλάδους του τομέα των υπηρεσιών. Οι κλάδοι αυτοί είναι η μεταποιητική βιομηχανία, ο κλάδος της ενέργειας-φυσικού αερίου και ύδατος, των μεταφορών-επικοινωνιών, του εμπορίου, των ξενοδοχείων-εστιατορίων και ο κλάδος των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων.

Από την εξέταση των αποτελεσμάτων στους έξι παραπάνω κλάδους επιβεβαιώνεται ότι υπάρχει σημαντική θετική συσχέτιση (+0,58) ανάμεσα στην αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο των κλάδων και στην αντιπροσώπηση τους στις ανώτατες ιεραρχικά-μισθολογικά θέσεις των επιχειρήσεων (Γράφημα 15 & 16). Ειδικότερα, προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο ενός κλάδου (ή όσο μικρότερο είναι το επιχειρηματικό κενό) σε ένα κλάδο, τόσο μεγαλύτερη είναι και η αντιπροσώπηση τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων. Αντίστροφα, όσο μεγαλύτερη είναι η αντιπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων τόσο μεγαλύτερη είναι και η αντιπροσώπηση των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο ενός κλάδου. Η σχέση αυτή είναι εμφανής είτε αν χρησιμοποιηθούν στα αποτελέσματα για το εύρος της «γυάλινης οροφής» με βάση το γενικό όσο και με βάση τον ειδικό δείκτη.

15 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" (γενικός δείκτης) και το επιχειρηματικό κενό σε επιλεγμένους κλάδους, 1995



16 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" (ειδικός δείκτης) και το επιχειρηματικό κενό σε επιλεγμένους κλάδους, 1995



Η παρούσα ανάλυση βασίζεται στην ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης των ετών 1993 και 2003. Τα στοιχεία αποκτήθηκαν για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) από τη Ευρωπαϊκή Στατιστική Υπηρεσία (Eurostat) στα τέλη Σεπτεμβρίου 2004, γεγονός που σε συνδυασμό με τις ειδικές εργασίες που απαιτήθηκαν για την οργάνωση και επεξεργασία τους, προκάλεσε την καθυστέρηση της έκδοσης του παρόντος δελτίου.

Το παρόν δελτίο είναι το δεύτερο μιας σειράς στατιστικών δελτίων-αναλύσεων που έχουν ως στόχο την αποτύπωση των τάσεων, των χαρακτηριστικών και της έκτασης των φαινομένων του διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας. Βασικό αντικείμενο του στατιστικού δελτίου είναι ο υπολογισμός της αντιπροσώπευσης των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο αλλά και της παρουσίας των τάσεων στην εξέλιξη των χαρακτηριστικών της εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας από τα δύο φύλα. Η απόκλιση της υφιστάμενης παρουσίας των γυναικών στον επιχειρηματικό στίβο από την αντιπροσώπηση που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο ανθρώπινο δυναμικό της οικονομίας συνιστά το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στα δύο φύλα. Η σχετική μεθοδολογία παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Υπολογισμός του επιχειρηματικού κενού

Όπως έχει ήδη αναφερθεί, η σύνδεση της επιχειρηματικότητας με την εξαρτημένη εργασία είναι απαραίτητη για τις ανάγκες της παρούσας διερεύνησης (το ανθρώπινο δυναμικό που διοικούν οι άνδρες και γυναίκες επιχειρηματίες είναι οι μισθωτοί/-ές των επιχειρήσεων). Ειδικότερα, η σύνδεση σε κάθε κλάδο του βαθμού ανάπτυξης της επιχειρηματικότητας των δύο φύλων με το βαθμό ανάπτυξης της μισθωτής τους απασχόλησης χρησιμοποιείται για τον υπολογισμό της αντιπροσώπευσης του κάθε φύλου στις θέσεις εργασίας των εργοδοτών/τριών-επιχειρηματιών. Ο υπολογισμός αυτός βασίζεται σε ορισμένες υποθέσεις που απαιτούνται για τον προσδιορισμό του επιπέδου της πλήρους ισότητας στην επιχειρηματική δράση των δύο φύλων, με το οποίο συγκρίνεται η υφιστάμενη κατάσταση της επιχειρηματικότητας των δύο φύλων και θα προκύψουν οι σχετικές διαφορές-ανισότητες ή το επιχειρηματικό κενό.

Αρχικά, γίνεται η υπόθεση ότι η συνολική απασχόληση εργοδοτών/-τριών και μισθωτών σε κάθε κλάδο εκφράζει την ποσότητα του ανθρώπινου κεφαλαίου που απαιτείται για το δεδομένο κάθε φορά επίπεδο παραγωγής του κλά-

δου (το τμήμα της απασχόλησης των μη-αμειβόμενων μελών της οικογένειας του των επιχειρηματιών εξαιρείται καθώς είναι μικρό και λειτουργεί εκτός διοικητικής και μισθολογικής ιεραρχίας στις επιχειρήσεις).

Παράλληλα, γίνεται η υπόθεση ότι κάθε μία μονάδα ανθρώπινου κεφαλαίου του ίδιου επιπέδου (εργοδότες/-τριες, μισθωτοί/-ές) συμβάλει ισότιμα στην παραγωγική διαδικασία του κλάδου που ανήκει, ανεξαρτήτως φύλου, ενώ η ίση επιχειρηματική δραστηριότητα ανάμεσα στα δύο φύλα επιτυγχάνεται όταν το σχετικό μέγεθος της παρουσίας των δύο φύλων στις συνολικές μονάδες ανθρώπινου κεφαλαίου του κλάδου είναι ίσο με το σχετικό μέγεθος της παρουσίας των δύο φύλων στους/τις εργοδότες/-τριες-επιχειρηματίες του κλάδου. Έτσι, αν σε ένα κλάδο οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 35% του συνολικού ανθρώπινου δυναμικού (εργοδότες/-τριες και μισθωτοί/-ές), η ίση-ανάλογη αντιπροσώπηση τους στο επίπεδο της επιχειρηματικής δράσης με τους άνδρες εργοδότες απαιτεί αντίστοιχο ποσοστό συμμετοχής (35%) στις μονάδες ανθρώπινου κεφαλαίου που δραστηριοποιούνται επιχειρηματικά στον κλάδο.

Σύμφωνα με την τελευταία παραδοχή σε κάθε κλάδο υπολογίζεται ο αριθμός των γυναικών εργοδοτών-επιχειρηματιών με βάση τον οποίο η αναλογία των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών στο συνολικό (υφιστάμενο) επιχειρηματικό δυναμικό του κλάδου θα ήταν ίση με την αναλογία των γυναικών στο συνολικό (υφιστάμενο) ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου. Η σχετική διαφορά ανάμεσα σε αυτόν τον αριθμό και τον υφιστάμενο αριθμό των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών δίνει το επιχειρηματικό κενό. Ειδικότερα, για κάθε κλάδο πραγματοποιούνται οι υπολογισμοί:

$$W_{\%} = \frac{(W_{ent} + W_{empl})}{(M_{ent} + M_{empl})}$$

$$W_{ent_e} = W_{\%} \times (W_{ent} + M_{ent})$$

$$W_{ent_rep} = \left(\frac{W_{ent}}{W_{ent_e}} \right) \times 100$$

όπου:

$W_{\%}$ Η συμμετοχή των γυναικών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου,

W_{ent} ο αριθμός των γυναικών εργοδοτών-επιχειρηματιών στον κλάδο,

M_{ent} ο αριθμός των ανδρών εργοδοτών-επιχειρηματιών στον κλάδο,

W_{empl} ο αριθμός των γυναικών μισθωτών στον κλάδο,

M_{empl} ο αριθμός των ανδρών μισθωτών στον κλάδο,

W_{ent_e} ο αριθμός των γυναικών εργοδοτριών-επιχειρηματιών στον κλάδο σύμφωνα με τον οποίο η αντιπροσώπευση των γυναικών στο σύνολο των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών του κλάδου είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

W_{ent_rep} Η αντιπροσώπευση των γυναικών στην επιχειρηματική δράση του κλάδου που τους αναλογεί βάσει της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου (%). Σύμφωνα με τις τιμές της υπολογίζεται και το επιχειρηματικό κενό. Ειδικότερα:

$W_{ent_rep} < 100$ η αντιπροσώπευση των γυναικών στους/τις εργοδότες/τριες του κλάδου είναι μικρότερη από αυτήν που τους αναλογεί.

$W_{ent_rep} > 100$ η αντιπροσώπευση των γυναικών στους/τις εργοδότες/-τριες του κλάδου είναι μεγαλύτερη από αυτήν που τους αναλογεί.

Στις περιπτώσεις αυτές το επιχειρηματικό κενό (W_{ent_gap}) υπολογίζεται από τη σχέση:

$$W_{ent_gap} = 100 - W_{ent_rep}$$

Αντίθετα, όταν

$W_{ent_rep} = 100$ η αντιπροσώπευση των ανδρών και των γυναικών στους /τις εργοδότες/-τριες του κλάδου είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου.

Η σύγκριση των τιμών που λαμβάνει ο βαθμός αντιπροσώπευσης των γυναικών ή το επιχειρηματικό κενό στην αρχή και το τέλος της εξεταζόμενης περιόδου αποτυπώνει την εξέλιξη (βελτίωση ή ένταση) των ανισοτήτων-διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα αναφορικά με την επιχειρηματική τους παρουσία στον κάθε κλάδο.

Επιπλέον, με την αξιοποίηση των μεγεθών για τους/τις εργοδότες/-τριες και τους μισθωτούς/-ές σε κάθε κλάδο αποτυπώνεται η μεταβολή των πιθανοτήτων του κάθε φύλου στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας. Ο υπολογισμός της τάσης-πιθανότητας στηρίζεται στην υπόθεση ότι κάθε ένας/μία εργοδότης/-τρια διοικεί-αντιστοιχεί σε μία και μόνο επιχείρηση, ενώ παράλληλα κάθε ένας/μία μισθωτός/ή εργάζεται-αντιστοιχεί σε μία και μόνο επιχείρηση. Η παραπάνω υπόθεση μπορεί να θεωρηθεί ότι ταυτίζεται με την πραγματικότητα, καθώς η μεγάλη πλειοψηφία των εργοδοτών/-τριών-επιχειρηματιών στην Ελλάδα διοικούν μία μόνο επιχείρηση, ενώ στο βαθμό που η μερική απασχόληση στους/τις μισθωτούς/ές είναι αρκετά περιορισμένη και η υπόθεση για τους/τις μισθωτούς/ές είναι ρεαλιστική και γίνεται αποδεκτή.

Έτσι, σε μια χρονική περίοδο, η κατά φύλο μεταβολή της συμμετοχής των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών και των μισθωτών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό ενός κλάδου αποτυπώνει τη μεταβολή της πιθανότητας του κάθε φύλου στην ανάληψη επιχειρηματικής δράσης και θέσεων μισθωτής εργασίας, αντίστοιχα. Με άλλα λόγια, για την εξεταζόμενη περίοδο και σε κάθε κλάδο παρουσιάζεται το πόσο ευκολότερη ή δυσκολότερη έχει γίνει η ανάπτυξη επιχειρηματικής δραστηριότητας και η ανάληψη θέσεων μισθωτής εργασίας για κάθε ένα από τα δύο φύλα.

Παράλληλα, και με βάση τις παραπάνω υποθέσεις, η μεταβολή της συμμετοχής του συνόλου των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών και του συνόλου των μισθωτών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό ενός κλάδου αποτυπώνει την τάση της μεταβολής του μέσου μεγέθους των επιχειρήσεων του κλάδου. Για παράδειγμα, αν σε ένα κλάδο παρουσιάζεται μείωση της συμμετοχής των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών ή των μισθωτών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου τότε αυξάνεται ή μειώνεται, αντίστοιχα, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου. Αντίστοιχα, αν σε έναν κλάδο παρουσιάζεται αύξηση της συμμετοχής των επιχειρηματιών-εργοδοτών/-τριών ή των μισθωτών στο συνολικό ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου τότε μειώνεται ή αυξάνεται, αντίστοιχα, το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων του κλάδου.

Πίνακας 1 (συνεχίζεται) : Κλάδοι κατά 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση του ΣΤΑΚΟΔ-91




| ΣΤΑΚΟΔ-91 | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ |
|-----------|--|
| A | ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ, ΘΗΡΑ ΚΑΙ ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ |
| 1 | Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και συναφείς βοηθητικές δραστηριότητες |
| 2 | Δασοκομία, υλοτομία και συναφείς δραστηριότητες |
| B | ΑΛΙΕΙΑ |
| 5 | Αλιεία, εκμετάλλευση ιχθυοτροφείων & μονάδων παραγωγής γόνου' βοηθητικές δραστηριότητες συναφείς με την αλιεία |
| Γ | ΟΡΥΧΕΙΑ ΚΑΙ ΛΑΤΟΜΕΙΑ |
| 10 | Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη. Εξόρυξη τύρφης. |
| 11 | Άντληση αργού πετρελαίου και φυσικού αερίου. Βοηθητικές δραστηριότητες συναφείς με την άντληση πετρελαίου και φυσικού αερίου, με εξαίρεση τις μελέτες. |
| 13 | Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων. |
| 14 | Λοιπά ορυχεία και λατομεία. |
| Δ | ΜΕΤΑΠΟΙΗΤΙΚΕΣ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΕΣ |
| 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 ειδών ταξιδιού (αποσκευών), τσαντών, ειδών σελοποιίας, ειδών σαγματοποιίας και υποδημάτων. |
| 20 | Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από τα έπιπλα. Κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σπαρτοπλεκτικής. |
| 21 | Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού και προϊόντων από χαρτί. |
| 22 | Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορικής. |
| 23 | Παραγωγή οπτάνθρακα (κωκ), προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών καυσίμων. |
| 24 | Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων. |
| 25 | Κατασκευή προϊόντων από ελαστικό (καουτσούκ) 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 μ.α.κ. |
| 30 | Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών. |
| 31 | Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών μ.α.κ. |
| 32 | Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών. |
| 33 | Κατασκευή ιατρικών οργάνων. Κατασκευή ρολογιών κάθε είδους. |
| 34 | Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων. Κατασκευή ρυμουλκούμενων και ημιρυμουλκούμενων οχημάτων. |
| 35 | Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών. |
| 36 | Κατασκευή επίπλων. Λοιπές βιομηχανίες μ.α.κ. |
| 37 | Ανακύκλωση. |
| E | ΠΑΡΟΧΗ ΗΛΕΚΤΡΙΚΟΥ ΡΕΥΜΑΤΟΣ, ΦΥΣΙΚΟΥ ΑΕΡΙΟΥ ΚΑΙ ΝΕΡΟΥ |
| 40 | Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού. |
| 41 | Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού. |
| ΣΤ | ΚΑΤΑΣΚΕΥΕΣ |
| 45 | Κατασκευές. |
| Z | ΧΟΝΔΡΙΚΟ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟ ΕΜΠΟΡΙΟ' ΕΠΙΣΚΕΥΗ ΑΥΤΟΚΙΝΗΤΩΝ ΟΧΗΜΑΤΩΝ, ΜΟΤΟΣΥΚΛΕΤΩΝ ΚΑΙ ΕΙΔΩΝ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΙΑΚΗΣ ΧΡΗΣΗΣ |
| 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 εμπόριο οχημάτων & μοτοσυκλετών. Επισκευή ειδών ατομικής-οικιακής χρήσης. |
| H | ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΣΤΙΑΤΟΡΙΑ |
| 55 | Ξενοδοχεία και εστιατόρια. |

Πίνακας 1 (συνέχεια) : Κλάδοι κατά 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση του ΣΤΑΚΟΔ-91

| ΣΤΑΚΟΔ-91 | ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ |
|------------------|---|
| Θ | ΜΕΤΑΦΟΡΕΣ, ΑΠΟΘΗΚΕΥΣΗ ΚΑΙ ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΕΣ |
| 60 | Χερσαίες μεταφορές. Μεταφορές μέσω αγωγών. |
| 61 | Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών. |
| 62 | Αεροπορικές μεταφορές. |
| 63 | Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες. Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων. |
| 64 | Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες. |
| Ι | ΕΝΔΙΑΜΕΣΟΙ ΧΡΗΜΑΤΟΠΙΣΤΩΤΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ |
| 65 | Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα ταμεία συντάξεων. |
| 66 | Ασφαλίσεις και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. |
| 67 | Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών. |
| Κ | Κατηγορία Κ – Διαχείριση Ακίνητης Περιουσίας, Εκμισθώσεις |
| 70 | Δραστηριότητες σχετικές με ακίνητη περιουσία |
| 71 | Εκμίσθωση μηχανημάτων και εξοπλισμού χωρίς χειριστή' εκμίσθωση ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης |
| 72 | Πληροφορική και συναφείς δραστηριότητες |
| 73 | Έρευνα και ανάπτυξη |
| 74 | Άλλες επιχειρηματικές δραστηριότητες |
| Λ | ΔΗΜΟΣΙΑ ΔΙΟΙΚΗΣΗ ΚΑΙ ΑΜΥΝΑ' ΥΠΟΧΡΕΩΤΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΑΣΦΑΛΙΣΗ |
| 75 | Δημόσια διοίκηση και άμυνα' υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. |
| Μ | ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ |
| 80 | Εκπαίδευση |
| Ν | ΥΓΕΙΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΜΕΡΙΜΝΑ |
| 85 | Υγεία και κοινωνική μέριμνα. |
| Ξ | ΆΛΛΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΕΣ ΠΑΡΟΧΗΣ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΥΠΕΡ ΤΟΥ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ ΣΥΝΟΛΟΥ ΚΑΙ ΆΛΛΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΟΙΝΩΝΙΚΟΥ Ή ΑΤΟΜΙΚΟΥ ΧΑΡΑΚΤΗΡΑ |
| 90 | Διάθεση λυμάτων και απορριμμάτων' υγιεινή και παρόμοιες δραστηριότητες |
| 91 | Δραστηριότητες οργανώσεων μ.α.κ. |
| 92 | Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες |
| 93 | Άλλες δραστηριότητες παροχής υπηρεσιών |
| Ο | ΙΔΙΩΤΙΚΑ ΝΟΙΚΟΚΥΡΙΑ ΠΟΥ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΝ ΟΙΚΙΑΚΟ ΠΡΟΣΩΠΙΚΟ |
| 95 | Ιδιωτικά νοικοκυριά που απασχολούν οικιακό προσωπικό |
| Π | ΕΤΕΡΟΔΙΚΟΙ ΟΡΓΑΝΙΣΜΟΙ ΚΑΙ ΟΡΓΑΝΑ |
| 95 | Ετερόδοκοι οργανισμοί και όργανα |

Επόμενο Στατιστικό Δελτίο

«Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας»

-  Υπολογισμός και ανάλυση σειράς δεικτών μέτρησης του οριζόντιου-επαγγελματικού διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας.
-  Μελέτη του φαινομένου για μια σειρά ομάδων και χαρακτηριστικών (κλάδο, επίπεδο εκπαίδευσης, ομάδες ηλικιών, εργατικό δυναμικό, συνολική απασχόληση, μισθωτοί, αυταπασχολούμενοι, εργαζόμενοι με πλήρη-μερική απασχόληση κ.λ.π.).
-  Το 3^ο στατιστικό δελτίο ολοκληρώνει τον κύκλο των στατιστικών δελτίων του έργου Equal-Ανδρομέδα και επιχειρεί να συμβάλει στη μελέτη της εκδήλωσης και εξέλιξης του φαινομένου του οριζόντιου-επαγγελματικού διαχωρισμού κατά την τελευταία δεκαετία.

Το 3^ο Στατιστικό Δελτίο θα εκδοθεί το Φεβρουάριο του 2005



Το έργο Equal Ανδρομέδα χρηματοδοτείται από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο κατά 75% και από Εθνικούς Πόρους (Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας) κατά 25%.

