

Περιεχόμενα

Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε ομάδες κλάδων και κατά μέγεθος των επιχειρήσεων:

- Σύνολο εξεταζόμενων κλάδων.....2
- Μεταποιητική βιομηχανία.....3
- Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και ύδατος.....4
- Χονδρικό-λιανικό εμπόριο και επισκευές.....5
- Ξενοδοχεία-εστιατόρια... ..7
- Μεταφορές, αποθηκείες και επικοινωνίες.....8
- Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί.....9

Το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων.....12

Βασικές πληροφορίες – Μεθοδολογικές σημειώσεις.....18

Κλάδοι που καλύπτει η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών της ΕΣΥΕ, του 1995.....21

Το επόμενο Στατιστικό Δελτίο.....22

Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε επιλεγμένους κλάδους στην Ελλάδα

Νίκος Ε. Ντερμανάκης

Μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις στην ελληνική αγορά εργασίας τις τελευταίες δεκαετίες είναι η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Μόνο κατά την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες κατέλαβαν το 85% των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν, ενώ ανάλογη δυναμική εκδήλωσαν σε επαγγέλματα, ειδικότητες και ανώτερες ιεραρχικά θέσεις εργασίας που άλλοτε κατείχαν αποκλειστικά οι άνδρες. Ωστόσο, παρά τη σημαντική πρόοδο που έχει επιτευχθεί, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δυσκολότερο πεδίο δράσης για τις γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες. Σημαντικά εμπόδια, διακρίσεις και απόψεις για τη θέση των γυναικών στους τομείς της οικονομίας, πολιτικής, κοινωνίας και ειδικότερα για το ρόλο τους στην αγορά εργασίας έχουν διαμορφωθεί και εξακολουθούν να συντηρούν σοβαρές συνθήκες διακρίσεων σε βάρος της επαγγελματικής τους πορείας και εξέλιξης.

Σημαντικό τμήμα της απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε θέσεις εργασίας που χαρακτηρίζονται από έλλειψη σταθερότητας και ασφάλειας. Πολύ συχνά η εργασία των γυναικών θεωρείται ως συμπληρωματική της εργασίας των ανδρών και αντιμετωπίζεται ανάλογα στο επίπεδο των αμοιβών και της επαγγελματικής ανέλιξης. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι από τα μεγαλύτερα στην Ε.Ε. και αποκτά ακόμα μεγαλύτερες διαστάσεις στις ανώτερες θέσεις εργασίας (διευθυντικά στελέχη, ανώτερο προσωπικό κ.λπ.), παρά την ενδυνάμωση της παρουσίας των γυναικών σε αυτές τις θέσεις.

Σε πολλούς τομείς της αγοράς εργασίας τα περιθώρια επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών είναι πολύ μικρά, τόσο σε όρους εποπτείας-διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε όρους αμοιβής της εργασίας. Αλλά και από τις γυναίκες που καταφέρνουν να ξεπεράσουν αυτά τα περιθώρια και να αντιμετωπίσουν τα εμπόδια που παρουσιάζονται και να εξελιχθούν επαγγελματικά, λίγες καταφέρνουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό το όριο που φαίνεται ότι υπάρχει και καθιστά μετά από ένα σημείο την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών ιδιαίτερα δύσκολη ορίζεται ως «γυάλινη οροφή» (*glass ceiling*).

Ο όρος «γυάλινη οροφή» υιοθετήθηκε το 1986 από δημοσιογράφους της εφημερίδας *Wall Street Journal* με στόχο να περιγράψουν τα τεχνητά ή αόρατα εμπόδια (βασισμένα σε απόψεις και προκαταλήψεις) που επιβραδύνουν ή σταματούν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις της ιεραρχίας των επιχειρήσεων. Ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες προκειμένου να καταφέρουν να προωθήσουν την καριέρα τους σε επίπεδα αντίστοιχα με αυτά των ανδρών συναδέλφων τους.

Στο παρόν στατιστικό δελτίο παρουσιάζεται το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων στην Ελλάδα και είναι το πρώτο μιας σειράς στατιστικών δελτίων που συμβάλουν στη μελέτη και ανάλυση των φαινομένων του διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας.



Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε ομάδες κλάδων και κατά μέγεθος των επιχειρήσεων

Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εκδηλώνεται με σημαντική ένταση στις επιχειρήσεις όλων των εξεταζόμενων κλάδων (Πίνακας 2). Στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση φτάνει στο 36,1%, ενώ από τις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (οι θέσεις εργασίας που ανήκουν στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων) οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 17,7%. Αντίστοιχα, περιορισμένη στο 25,4%, είναι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (οι θέσεις εργασίας που ανήκουν στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων). Σύμφωνα με τα μεγέθη αυτά, στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων ο γενικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» έχει τιμή 2, και αντίστοιχα, ο ειδικός δείκτης της «γυάλινης οροφής» ή δείκτης της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών φτάνει περίπου στο 1,4 (Γράφημα Σ).

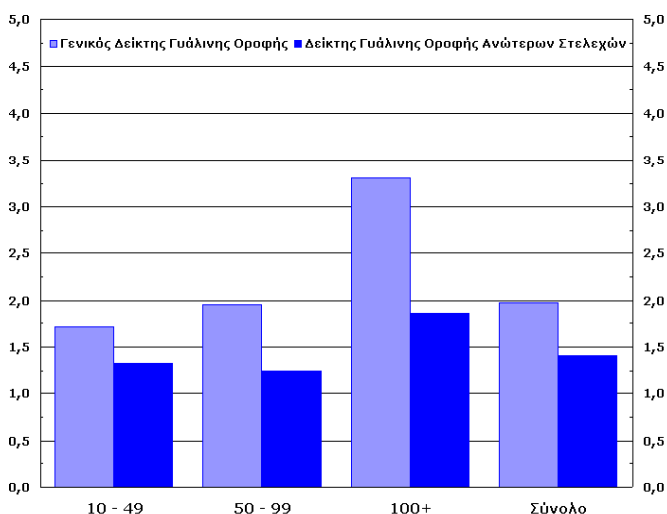
Μεταφράζοντας τις δύο παραπάνω τιμές προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 49% των ανώτατων θέσεων εργασίας από αυτές που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων (το 100% σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ανώτατες θέσεις των επιχειρήσεων είναι ακριβώς ανάλογη της συμμετοχής τους στο σύνολο της απασχόλησης και σ' αυτή την περίπτωση δεν εκδηλώνεται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»).

Ωστόσο, ακόμα και αν θεωρηθεί ότι ο κύριος χώρος πρόελευσης των ανώτατων στελεχών είναι οι ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων (με την αυστηρή υπόθεση ότι σε αυτόν το χώρο ανήκουν οι θέσεις που βρίσκονται στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας), και σε αυτή την περίπτωση, προκύπτει σημαντική ανισότητα σε βάρος της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών. Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει περίπου το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στο χώρο από όπου προέρχονται, δηλαδή στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων (αντίστοιχα, το 100% σημαίνει αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων ακριβώς ανάλογη της συμμετοχής τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας, και σε αυτή την περίπτωση δεν εκδηλώνεται το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» στα ανώτερα στελέχη).

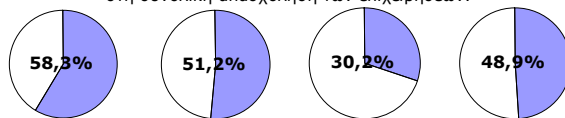
Υπολογίζοντας τους δείκτες σε τρεις κατηγορίες μεγέθους επιχειρήσεων (μικρότερες: 10-49 απασχολούμενοι, μεσαίου μεγέθους: 50-99 απασχολούμενοι και μεγαλύτερες: 100 και άνω απασχολούμενοι) προκύπτει ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» αυξάνεται όσο μεγαλύτερο είναι το μέγεθος της επιχείρησης. Αναλυτικότερα, στις μικρότερες επιχειρήσεις των εξεταζόμενων κλάδων η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει περίπου το 58% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν (με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων). Αλλά και στη βάση της επαγγελματικής ανέλιξης των ανώτερων στελεχών σε ανώτατες θέσεις εργασίας, η συμμετοχή των γυναικών καλύπτει μόνο το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν (σε σχέση με τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων).

Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις το εύρος της «γυάλινης οροφής» όπως προκύπτει από το γενικό δείκτη είναι ακόμα μεγαλύτερο. Από τις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων που αναλογούν στις γυναίκες, αυτές καλύ-

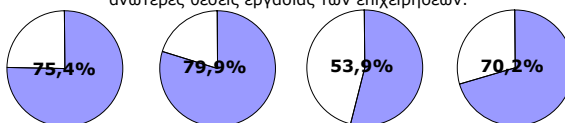
Σ Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



πουν μόνο το 51%. Από την άλλη πλευρά, το εύρος της «γυάλινης οροφής» που έχουν να αντιμετωπίσουν οι γυναίκες που ανήκουν στις ανώτερες θέσεις των επιχειρήσεων μεσαίου μεγέθους είναι συγκριτικά μικρότερο, καθώς από το σύνολο των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν καλύπτουν περίπου το 80%.

Ωστόσο, ακόμα μεγαλύτερη δυσκολία στην επαγγελματική τους ανέλιξη αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις των κλάδων. Από τις ανώτατες θέσεις εργασίας που αναλογούν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων, οι γυναίκες καλύπτουν μόνο το 30%, ενώ και στο επίπεδο των ανώτερων στελεχών το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι ιδιαίτερα μεγάλο, καθώς μόνο το 54% των ανώτατων θέσεων που αναλογούν στις γυναίκες καλύπτονται από αυτές στην πραγματικότητα.

Ελεγκτώντας την παραπάνω ανάλυση στους επιμέρους τομείς και κλάδους που καλύπτει η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (Πίνακας 2), προκύπτει ότι το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» υφίσταται στις ελληνικές επιχειρήσεις. Ωστόσο, η ένταση αυτής της εκδήλωσης διαφέρει αρκετά ανάμεσα στους κλάδους της οικονομίας, ενώ σημαντικές διαφορές παρατηρούνται και ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων. Επιπλέον, προκύπτει ότι η συγκριτικά μεγαλύτερη ή μικρότερη παρουσία-συμμετοχή των γυναικών σε ένα κλάδο δεν συνδέεται σταθερά με την ύπαρξη μικρότερου ή μεγαλύτερου εύρους της «γυάλινης οροφής».

Επιχειρήσεις των κλάδων της μεταποιητικής βιομηχανίας

Στο σύνολο των κλάδων της μεταποιητικής βιομηχανίας η ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» είναι αρκετά σημαντική, ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (Γράφημα 1 & Πίνακας 1 στο τέλος της ενότητας) όπου το εύρος της «γυάλινης οροφής» με βάση το γενικό δείκτη είναι περίπου διπλάσιο σε σύγκριση με τις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις. Επιπλέον, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις συγκεντρώνεται το 51% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου, γεγονός που αυξάνει ανάλογα τη βαρύτητα των επιχειρήσεων αυτού του μεγέθους στη διαμόρφωση των δύο δεικτών για το σύνολο του κλάδου.

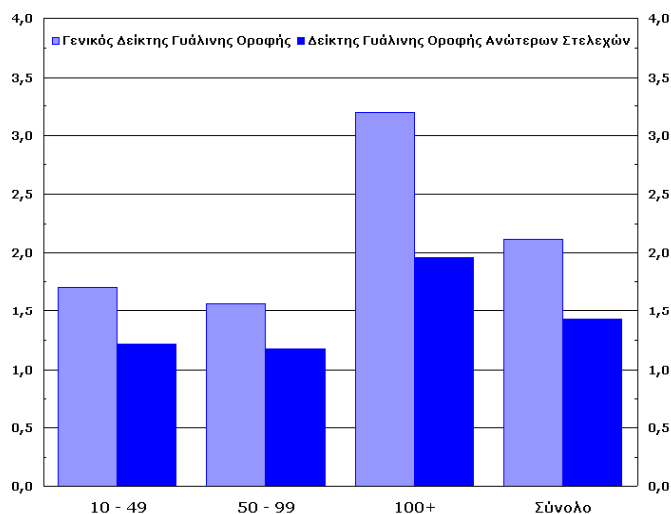
Αναλυτικότερα, στο σύνολο των επιχειρήσεων του κλάδου οι γυναίκες συγκεντρώνουν το 33,2% της απασχόλησης, ενώ καταλαμβάνουν μόλις το 15,9% από τις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις και το 22½% από τις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων. Με βάση αυτά τα

μεγέθη, η τιμή του γενικού δείκτη της «γυάλινης οροφής» φτάνει στο 2,1 και αντίστοιχα, ο δείκτης της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών φτάνει στο 1,4.

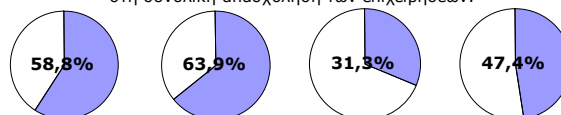
Μεταφράζοντας τους δύο δείκτες «γυάλινης οροφής», προκύπτει ότι στο σύνολο του κλάδου, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 47,4% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων του κλάδου. Σχετικά μεγάλο είναι και το εύρος της «γυάλινης οροφής» που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες που εργάζονται ως ανώτερα στελέχη, καθώς η συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική ανέλιξη από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις καλύπτει μόνο το 70% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν.

Τα εμπόδια στην επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών φαίνεται ότι είναι ακόμα περισσότερα και πιο σημαντικά στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου, στις οποίες όπως αναφέρθηκε συγκεντρώνεται το 51% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου και περίπου το 45% της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο. Ειδικότερα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις οι γυναίκες συγκεντρώνουν το

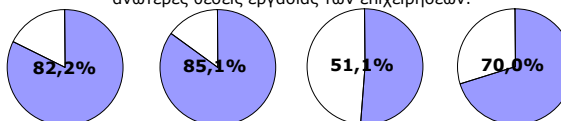
1 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο της μεταποιητικής βιομηχανίας, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



29% της συνολικής απασχόλησης, ενώ καταλαμβάνουν μόλις το 9% από τις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας και το 18% από τις ανώτερες θέσεις εργασίας. Με βάση αυτά τα μεγέθη, προκύπτει ότι από τις ανώτατες θέσεις που αναλογούν στις γυναίκες, βάσει της συνολικής τους συμμετοχής στον κλάδο, μόνο το 31,3% καταλαμβάνουν στην πραγματικότητα οι γυναίκες, ενώ και στην επαγγελματική ανέλιξη των ανώτερων στελεχών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις, οι γυναίκες καλύπτουν μόλις το 51% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Συγκριτικά μικρότερο εύρος «γυάλινης οροφής» παρουσιάζεται στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου. Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων αυτών είναι σχετικά μεγαλύτερη και φτάνει στο 38%, ενώ η συμμετοχή τους στις ανώτατες και ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 24% και 29% αντίστοιχα. Έτσι, από το τμήμα των ανώτατων θέσεων εργασίας των επιχειρήσεων που αναλογούν στις γυναίκες, στην πραγματικότητα καλύπτεται από αυτές το 64% των ανώτερων θέσεων. Αντίστοιχα, μικρότερο είναι και το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις γυναίκες ανώτερα στελέχη, όπου από τις ανώτατες θέσεις που τους αναλογούν στις επιχειρήσεις, στην πραγματικότητα καταλαμβάνουν το 85%.

Αντίθετα, σε ελαφρώς μεγαλύτερα επίπεδα φτάνει το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου. Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων είναι και εδώ σχετικά υψηλή και φτάνει στο 37%. Ωστόσο, η συμμετοχή τους στις ανώτατες και ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει μόλις στο 22% και 26½% αντίστοιχα. Η σχετικά μικρότερη συμμετοχή γυναικών στα δύο μισθολογικά κλιμάκια αποτυπώνεται στο ελαφρώς μεγαλύτερο εύρος της «γυάλινης οροφής». Ειδικότερα, ο γενικός και ειδικός δείκτης έχουν τιμές 1,7 και 1,2 αντίστοιχα, οι οποίες μεταφράζονται ως αρκετά μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας σε σύγκριση με αυτή που τους αναλογεί με βάση την παρουσία τους στις επιχειρήσεις (στο 59% και 82% αντίστοιχα).

Γενικά, στον κλάδο των μεταποιητικών βιομηχανιών, φαίνεται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων τόσο μικρότερο μπορεί να είναι το εύρος «γυάλινης οροφής». Ωστόσο, σημαντικό ρόλο φαίνεται να διαδραματίζουν και οι δομές της οργάνωσης και ιεραρχίας στις μεγαλύτερες κυρίως επιχειρήσεις, καθώς από τη μία πλευρά κρατούν σε χαμηλότερα επίπεδα τη διείσδυση των γυναικών στην συνολική τους απασχόληση, ενώ από την άλλη πλευρά εντείνουν σημαντικά την εκδήλωση του φαινομένου της «γυάλινης

οροφής». Από την άλλη πλευρά, στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις, οι οργανωτικές και ιεραρχικές δομές –ως πιο χαλαρές– φαίνεται ότι επιτρέπουν σε μεγαλύτερο βαθμό τη διείσδυση των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων αυτών, ενώ παράλληλα αν και διαμορφώνουν μια «γυάλινη οροφή» στην επαγγελματική πορεία και ανέλιξη των γυναικών, ωστόσο, αυτή έχει αρκετά μικρότερο εύρος.

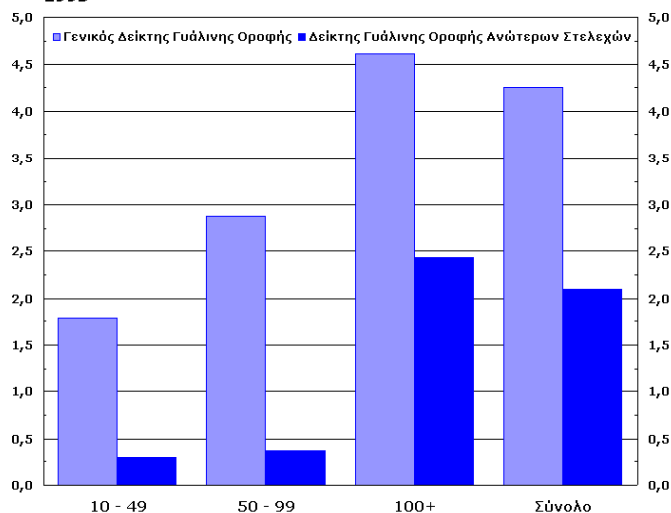
Επιχειρήσεις των κλάδων παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και ύδατος

Σε αρκετά δυσμενέστερη θέση βρίσκονται οι γυναίκες που απασχολούνται στις επιχειρήσεις των κλάδων παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου και ύδατος. Το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε αυτή την ομάδα κλάδων είναι το μεγαλύτερο ανάμεσα σε όλες τις ομάδες εξεταζόμενων κλάδων (Γράφημα 2 & Πίνακας 1). Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου είναι αρκετά περιορισμένη και φτάνει στο 21%, ενώ από τις θέσεις εργασίας των ανώτατων στελεχών των επιχειρήσεων, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 5%. Αντίστοιχα, περιορισμένη είναι και η συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις εργασίας των ανώτερων στελεχών όπου και καταλαμβάνουν μόλις το 10% από αυτές. Συνολικά, από τις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων που αναλογούν στις γυναίκες, αυτές στην πραγματικότητα καταλαμβάνουν μόνο το 23½% των ανώτατων θέσεων εργασίας, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης των ανώτερων στελεχών σε ανώτατες θέσεις εργασίας η αντίστοιχη πραγματική κάλυψη από τις γυναίκες δεν ξεπερνά το 48% των θέσεων που τους αναλογούν.

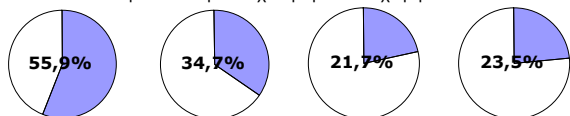
Βασικό χαρακτηριστικό του κλάδου είναι ότι η απασχόληση συγκεντρώνεται σε μεγάλες επιχειρήσεις (το 85% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου συγκεντρώνεται σε επιχειρήσεις με προσωπικό άνω των 100 ατόμων). Επιπλέον, η ιδιαίτερα μικρή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του κλάδου οφείλεται και στο είδος των επαγγελματικών κατηγοριών που συνδέονται με τον κλάδο, οι οποίες και αφορούν κυρίως σε επαγγέλματα με τεχνικό περιεχόμενο εργασίας και στα οποία επικρατούν οι άνδρες. Είναι, επομένως, αναμενόμενο ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» θα είναι αρκετά σημαντικό σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου και ιδιαίτερα στις μεγαλύτερες από αυτές.

Πράγματι, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου η προσπάθεια επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών γίνεται με ιδιαίτερα μεγάλη δυσκολία. Η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των επιχειρήσεων αυτών φτάνει

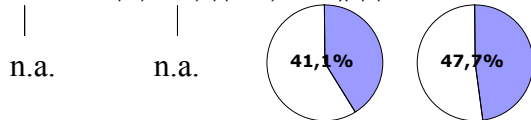
2 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο της παροχής ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου & νερού, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



στο 23% και από τις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των επιχειρήσεων οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 5%. Αντίστοιχα, στο 12% φτάνει η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες θέσεις εργασίας των ίδιων επιχειρήσεων. Σύμφωνα με αυτά τα ποσοστά, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 21,7% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Η σημαντική ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνεται και στο επίπεδο των ανώτερων στελεχών. Έτσι, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 41% των ανώτατων θέσεων εργασίας που αναλογούν στις γυναίκες ανώτερα στελέχη.

Στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου η εκδήλωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» είναι, επίσης, αρκετά έντονη. Ωστόσο, σε αυτές τις επιχειρήσεις η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας «φαίνεται» σύμφωνα με το σχετικό δείκτη (ειδικό δείκτη) να είναι ευκολότερη από την ανέλιξη των αν-

δρών συναδέλφων τους. Η εικόνα αυτή δεν είναι η πραγματική, καθώς η παρουσία-συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις των επιχειρήσεων είναι σχεδόν μηδενική σε απόλυτα μεγέθη και κατά συνέπεια, ο υπολογισμός του εύρους της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών δεν μπορεί να γίνει με σχετική (στατιστική) ασφάλεια.

Το συμπέρασμα, ωστόσο, που μπορεί να προκύψει με ασφάλεια από το γενικό δείκτη «γυάλινης οροφής» είναι ότι και σε αυτού του μεγέθους τις επιχειρήσεις, η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη είναι αρκετά δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους. Ειδικότερα, στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 56% και το 34,7% αντίστοιχα των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν.

Συμπληρώνοντας την εικόνα, δεν θα πρέπει να παραβλέπεται και το γεγονός ότι στις μικρότερες και μεσαίες επιχειρήσεις συγκεντρώνεται μόνο το 15% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου με αποτέλεσμα η επίδραση των μεγαλύτερων επιχειρήσεων στο εύρος της «γυάλινης οροφής» για το σύνολο του κλάδου είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με τις μεσαίες και μικρότερες επιχειρήσεις.

Επιχειρήσεις των κλάδων του χονδρικού-λιανικού εμπορίου και των επισκευών

Από όλους τους εξεταζόμενους κλάδους, στον κλάδο του χονδρικού-λιανικού εμπορίου και των επισκευών (οχημάτων και λοιπών προσωπικών-οικιακών ειδών κλπ) το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» παρουσιάζεται με τη μικρότερη ένταση με βάση το γενικό δείκτη και με τη δεύτερη μικρότερη ένταση με βάση τον ειδικό δείκτη. Ωστόσο, στον κλάδο αυτό, όπως και στον κλάδο των μεταποιητικών βιομηχανιών, το εύρος της «γυάλινης οροφής» εμφανίζει θετική σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων (Γράφημα 3 & Πίνακας 1).

Αναλυτικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων του κλάδου φτάνει στο 40% και η συμμετοχή τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 23½%, ενώ από τις θέσεις των ανώτερων στελεχών οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 34%. Σύμφωνα με τα ποσοστά αυτά, στο σύνολο του κλάδου το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι περιορισμένο συγκριτικά με τους υπόλοιπους κλάδους, αλλά όμως όχι μικρό ή και μηδενικό. Ειδικότερα, η συμμε-

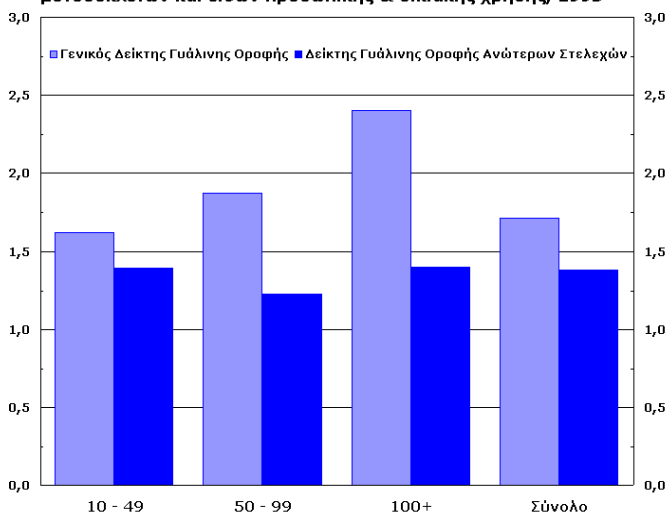
τοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει περίπου το 58% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 72½% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Γενικά, στον κλάδο, από το γενικό δείκτη «γυάλινης οροφής» προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι μία επιχείρηση τόσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» σε αυτή. Ωστόσο, αυτό δεν παρατηρείται και στο επίπεδο της ανέλιξης των ανώτερων στελεχών στις ανώτατες θέσεις εργασίας, καθώς το αντίστοιχο εύρος «γυάλινης οροφής» είναι σχετικά σταθερό σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου. Προκύπτει, επομένως, ότι τα εμπόδια και οι δυσκολίες ανέλιξης των γυναικών εκδηλώνονται έντονα και σε επίπεδα κάτω των ανώτερων θέσεων εργασίας των επιχειρήσεων (και αυτό είναι πιο εμφανές στις μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις), ενώ στην πορεία από τις ανώτερες προς τις ανώτατες θέσεις εργασίας φαίνεται ότι υπάρχει μια περισσότερο σταθερή αναλογία επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών σε όλες τις επιχειρήσεις του κλάδου. Επιπλέον, αυτή η σχετικά σταθερή αναλογία δεν φαίνεται να επηρεάζεται από την πτωτική εικόνα της ποσοστιαίας συμμετοχής των γυναικών στις ανώτερες θέσεις, από τις μικρότερες προς τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Η συγκεκριμένη περίπτωση αξίζει και απαιτεί μεγαλύτερη διερεύνηση και ανάλυση με τρόπο που περιγράφεται στο τμήμα των μεθοδολογικών στοιχείων του παρόντος δελτίου.

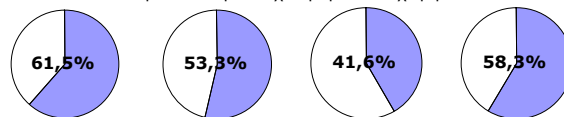
Επίσης, θα πρέπει να σημειωθεί ότι και στις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι περίπου ίδια και σε σύγκριση με άλλους κλάδους αρκετά υψηλή (41-43%). Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με το αυξανόμενο εύρος της «γυάλινης οροφής» σύμφωνα με το γενικό δείκτη και το σχετικά σταθερό εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών οδηγεί στην εξαγωγή αξιόλογων συμπερασμάτων.

Ειδικότερα, προκύπτει ότι ο παράγοντας των οργανωτικών και ιεραρχικών δομών των επιχειρήσεων έχει σημαντική βαρύτητα στη διαμόρφωση του εύρους της «γυάλινης οροφής» κυρίως των απασχολούμενων γυναικών που ανήκουν σε θέσεις μισθολογικά-ιεραρχικά χαμηλότερες από τις ανώτερες θέσεις των επιχειρήσεων του κλάδου και αυτό είναι περισσότερο εμφανές στις μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Αντίστοιχα, οι οργανωτικές και ιεραρχικές δομές των επιχειρήσεων φαίνεται ότι επι-

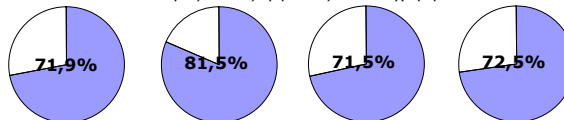
3 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο του χονδρικού-λιανικού εμπορίου, επισκευής οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής & οικιακής χρήσης, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



δρούν με σχετικά την ίδια βαρύτητα σε όλες τις κατηγορίες των επιχειρήσεων στην εκδήλωση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών. Αυτό είναι περισσότερο εμφανές στις μεγαλύτερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου.

Αναλυτικότερα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας καλύπτει μόλις το 41,6% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 71½% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις το εύρος της «γυάλινης οροφής», με βάση το γενικό δείκτη, είναι συγκριτικά μικρότερο, ενώ ελαφρώς μικρότερο είναι και το εύρος της «γυάλινης οροφής» ανάμεσα στις θέσεις των ανώτερων και ανώτατων στελεχών. Έτσι, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας

των επιχειρήσεων καλύπτει το 53,3% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 81½% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Στις μικρότερες επιχειρήσεις το εύρος της «γυάλινης οροφής», με βάση το γενικό δείκτη, περιορίζεται περισσότερο, ενώ σε σχετικά ίδια επίπεδα με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις είναι το εύρος ανάμεσα στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις εργασίας. Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει το 61½% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 72% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

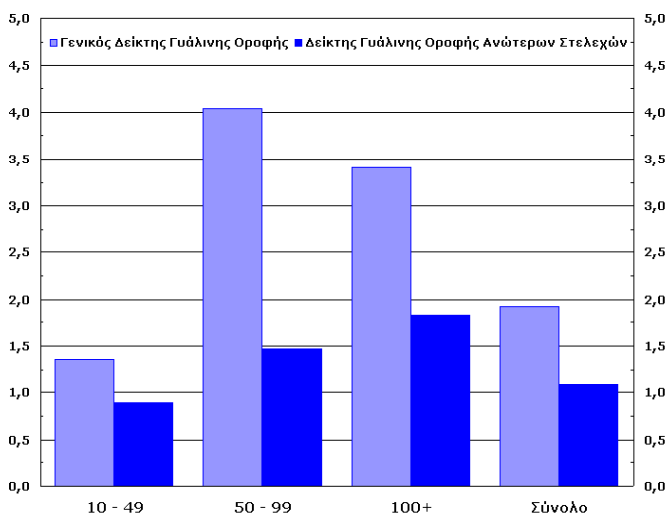
Επιχειρήσεις του κλάδου των ξενοδοχείων-εστιατορίων

Στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων το εύρος της «γυάλινης οροφής», που προκύπτει τόσο με βάση το γενικό δείκτη όσο και με βάση τον ειδικό δείκτη, παρουσιάζει διαφορετικά μεγέθη ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων (Γράφημα 4 & Πίνακας 1). Στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου η εικόνα είναι τελείως διαφορετική από ότι στις μεσαίες και μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Η διαφορά αυτή σαφώς και σχετίζεται με το είδος και τη δραστηριότητα των επιχειρήσεων σε κάθε μία κατηγορία μεγέθους και φυσικά σχετίζεται με τον τρόπο που είναι διαμορφωμένη η οργανωτική και ιεραρχική δομή των επιχειρήσεων.

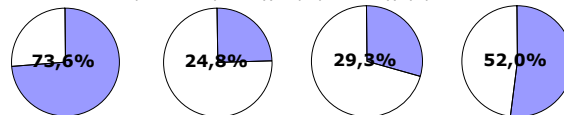
Στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου περιλαμβάνεται το σύνολο των εστιατορίων-καφέ-μπαρ, των μικρών επιχειρήσεων τροφοδοσίας τροφίμων (*catering*) και οι μικρές ξενοδοχειακές μονάδες. Σε αυτές τις επιχειρήσεις συγκεντρώνεται το 50% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου και το εύρος της «γυάλινης οροφής» με βάση το γενικό δείκτη είναι σχετικά περιορισμένο, ενώ η επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις, σύμφωνα με τον ειδικό δείκτη, «φαίνεται» να είναι ελαφρώς ευκολότερη σε σύγκριση με την επαγγελματική ανέλιξη των ανδρών συναδέλφων τους. Ωστόσο, όπως τονίστηκε, η κατάσταση αυτή «φαίνεται» ότι είναι υπέρ των γυναικών, ενώ όπως αναλύεται στη συνέχεια, η πραγματική εικόνα είναι διαφορετική.

Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση των μικρότερων επιχειρήσεων φτάνει στο 48% και η συμμετοχή τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 35%, ενώ από τις θέσεις των ανώτερων στελεχών οι γυναίκες καταλαμβάνουν ένα ακόμα μικρότερο τμήμα που φτάνει στο 31½%. Σύμφωνα με τα ποσοστά αυτά, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει το 73,6% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν σύμφωνα με τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των μικρότερων επιχειρήσεων. Από την άλλη πλευρά, στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες «φαίνεται» ότι καταφέρνουν να καταλάβουν 12,1% περισσότερες ανώτατες θέσεις από αυτές που τους αναλογούν, σε βάρος των ανδρών συναδέλφων τους. Ωστόσο, το αποτέλεσμα αυτό δεν ανταποκρίνεται στην πραγματικότητα και χωρίς τα υπόλοιπα διαθέσιμα στοιχεία (γενικός δείκτης και ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση των επιχειρήσεων) υπάρχει σοβαρός κίνδυνος να εξαχθούν λανθασμένα συμπεράσματα.

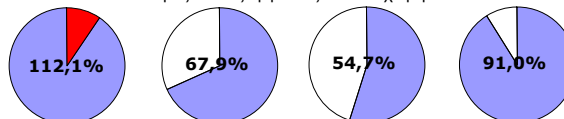
4 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



Αυτό που πραγματικά συμβαίνει και χαρακτηρίζει τις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου είναι η συγκριτικά μεγάλη ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων. Ενώ, δηλαδή, σε όλους σχεδόν τους κλάδους παρατηρείται η ποσοστιαία συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας να είναι χαμηλότερη σε σύγκριση με την ποσοστιαία συμμετοχή τους στις ανώτατες θέσεις, σε αυτές τις επιχειρήσεις παρατηρείται το αντίθετο, με αποτέλεσμα η τιμή του ειδικού δείκτη «γυάλινης οροφής» που προκύπτει να είναι μικρότερη από τη μονάδα.

Το γεγονός αυτό απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση τόσο σε σχέση με το ποια είναι η εικόνα στις μεσαίες και χαμηλότερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, όσο και σε σχέση με το γεγονός που έχει η αυξημένη γυναικεία επιχειρηματικότητα στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου και αντίστοιχα κατά πόσον αυτή αποτελεί παράγοντα στήριξης των γυναικών στις ανώτατες και ανώτερες θέσεις εργασίας των μικρότερων επιχειρήσεων. Ακόμα και αν κάτι τέτοιο ισχύει, η στήριξη της επαγγελματικής ανέλιξης των γυναικών από γυναίκες επιχειρηματίες-εργοδότες δεν φαίνεται να είναι αρκετή για να ελαχιστοποιήσει το εύρος της «γυάλινης οροφής» στο σύνολο των μικρότερων επιχειρήσεων του κλάδου. Επιπλέον, δεν θα πρέπει να μας διαφύγει το γεγονός ότι και στις δύο κατηγορίες θέσεων η συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη από τη συμμετοχή τους στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου, κάτι που αποτυπώνει γενικότερα την εκδήλωση της «γυάλινης οροφής» σε αυτές τις επιχειρήσεις.

Αντίθετα, στις μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις, το εύρος της γυάλινης οροφής είναι κατά πολύ μεγαλύτερο. Στις επιχειρήσεις συγκεντρώνεται περίπου το 20% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου και περιλαμβάνονται κυρίως οι επιχειρήσεις τροφοδοσίας τροφίμων (*catering*) και μεσαίου μεγέθους ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων αυτών φτάνει στο 42% και η συμμετοχή τους στις ανώτατες θέσεις φτάνει μόλις στο 10%, ενώ και στις ανώτερες θέσεις οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 15%. Έτσι, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 25% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν μόλις το 68% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις συγκεντρώνεται περίπου το 30% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου και περιλαμβάνονται κυρίως οι μεγαλύτερες επιχειρήσεις τροφο-

δοσίας τροφίμων και οι μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων φτάνει στο 47% και η συμμετοχή τους στις ανώτατες θέσεις φτάνει μόλις στο 14%, ενώ από τις θέσεις εργασίας των ανώτερων στελεχών οι γυναίκες καταλαμβάνουν το 25%. Αντίστοιχα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 29,3% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν μόλις το 54,7% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Συνολικά, στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση στις γυναίκες ανώτερα στελέχη και με διαφορετικό τρόπο σε αυτές που ανήκουν στις υπόλοιπες βαθμίδες των θέσεων εργασίας. Διαφορές εμφανίζονται, αντίστοιχα, και ανάμεσα στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Ειδικότερα, στο σύνολο του κλάδου οι γυναίκες συμμετέχουν στην απασχόληση κατά 46½% και από τις ανώτατες θέσεις καλύπτουν το 24%, ενώ ο κλάδος των ξενοδοχείων-εστιατορίων είναι η μοναδική περίπτωση κλάδου που η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις των επιχειρήσεων -ως ποσοστό- πλησιάζει τη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες θέσεις εργασίας (26½%). Σύμφωνα με τα ποσοστά αυτά, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει μόλις το 52% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ αντίθετα, στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις εργασίας, για λόγους που πρόκειται να διερευνηθούν (στο 2^ο Στατιστικό Δελτίο), οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 91% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Το ποσοστό αυτό αποτελεί και την καλύτερη επίδοση-κάλυψης αναλογούντων θέσεων εργασίας ανώτατων στελεχών στις γυναίκες, ανάμεσα σε όλες τις εξεταζόμενες ομάδες κλάδων.

Επιχειρήσεις των κλάδων των μεταφορών, αποθηκείσεων και επικοινωνιών

Αρκετά σημαντικό είναι, αντίστοιχα, το εύρος της «γυάλινης οροφής» στον κλάδο των μεταφορών, αποθηκείσεων και επικοινωνιών. Το φαινόμενο εκδηλώνεται με πολύ μεγάλη ένταση στις μεσαίου μεγέθους και μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (Γράφημα 5 και Πίνακας 1). Στις δύο αυτές κατηγορίες επιχειρήσεων παρατηρείται αρκετά περιορισμένη συμμετοχή γυναικών στη συνολική απασχόληση, ενώ ακόμα μικρότερη είναι η συμμετοχή του στις

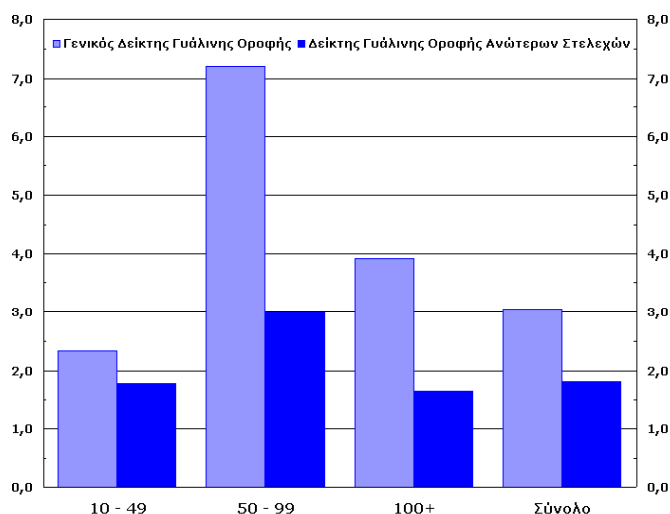
ανώτατες και ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας.

Αναλυτικότερα, στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση δεν ξεπερνά το 20%, ενώ η συμμετοχή τους στις ανώτατες και ανώτερες θέσεις είναι μόλις 3% και 8%, αντίστοιχα. Από την εικόνα αυτή προκύπτει ότι η παρουσία των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 14% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, με βάση τη συνολική τους παρουσία στην απασχόληση του κλάδου, ενώ και στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας οι γυναίκες περιορίζονται στο 33½% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Με βάση τα παραπάνω μεγέθη, οι επιχειρήσεις αυτές παρουσιάζουν το μεγαλύτερο εύρος της «γυάλινης οροφής» ανάμεσα σε όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων όλων των εξεταζόμενων κλάδων σε αυτή την ενότητα.

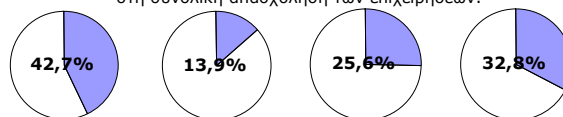
Στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση αλλά και στις ανώτερες και ανώτατες θέσεις είναι, επίσης, περιορισμένη. Μόλις το 19% των θέσεων εργασίας των επιχειρήσεων καταλαμβάνουν οι γυναίκες, ενώ στις ανώτατες και ανώτερες θέσεις η συμμετοχή τους δεν ξεπερνά το 5% και 8%, αντίστοιχα. Σύμφωνα αυτά τα ποσοστά η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει μόλις το 25,6% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Από την άλλη πλευρά, η αντιπροσώπευση των γυναικών στην ανέλιξη από τις ανώτερες στις ανώτατες θέσεις, παρά το υψηλό μέγεθος του γενικού δείκτη της «γυάλινης οροφής» είναι σχετικά αυξημένη και φτάνει να καλύπτει το 61,3% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Ωστόσο, αυτή η σχετικά καλύτερη εικόνα στο εύρος της γυάλινης οροφής των ανώτερων στελεχών δεν μετριάξει τη σημαντική ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου σε αυτές τις επιχειρήσεις.

Στις μικρότερες επιχειρήσεις, το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι συγκριτικά μικρότερο, χωρίς όμως να είναι και αρκετά μικρό. Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων φτάνει στο 27% και η αντιπροσώπευση τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 12%, ενώ σχετικά μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις όπου φτάνει στο 21%. Σύμφωνα με αυτή την εικόνα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας καλύπτει το 42,7% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, με βάση τη συνολική τους συμμετοχή στην απασχόληση του κλάδου. Στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλι-

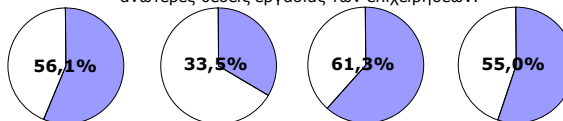
5 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο των μεταφορών, αποθηκείσεων & επικοινωνιών, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



ξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, το εύρος της «γυάλινης οροφής» δεν είναι ανάλογα περιορισμένο, καθώς οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 56,1% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Συνολικά, στον κλάδο των μεταφορών, αποθηκείσεων και επικοινωνιών το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» εκδηλώνεται έντονα με τις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου να κατέχουν το «αρνητικό ρεκόρ» με το μεγαλύτερο εύρος «γυάλινης οροφής» από όλες τις κατηγορίες επιχειρήσεων και σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους. Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων φτάνει στο 23% και η συμμετοχή τους στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει μόλις στο 7%, ενώ επίσης περιορισμένη είναι και η συμμετοχή τους στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις (14%). Σύμφωνα με αυτή την εικόνα, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 32,8% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν. Στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, το εύρος της «γυάλινης οροφής» αν και είναι

σημαντικό, ωστόσο φαίνεται ότι διαθέτει δυναμική ανεξάρτητη από αυτή του συνόλου των θέσεων εργασίας και οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 55% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Επιχειρήσεις των κλάδων των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών

Στον κλάδο των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών (τράπεζες, λοιπά χρηματοπιστωτικά ιδρύματα, επιχειρήσεις ιδιωτικής ασφάλισης και συνταξιοδοτικών προγραμμάτων κ.λπ.) το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι, επίσης, πολύ μεγάλο, καθιστώντας αρκετά δύσκολη την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών (Γράφημα 6 & Πίνακας 1). Ο αυξημένος βαθμός δυσκολίας αποκτά μεγαλύτερη βαρύτητα καθώς στον κλάδο αυτό η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση είναι αρκετά υψηλή και φτάνει στο 45%. Έτσι, παρά τη σημαντική παρουσία γυναικών, στον κλάδο η ένταση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» είναι μεγάλη και φαίνεται ότι υπάρχουν αρκετά ισχυροί παράγοντες που δυσκολεύουν την επαγγελματική πορεία των γυναικών προς τις ανώτερες και ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις, στις οποίες η συμμετοχή τους περιορίζεται στο 24% και 15%, αντίστοιχα. Σύμφωνα με αυτά τα ποσοστά, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 34,2% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 62,4% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

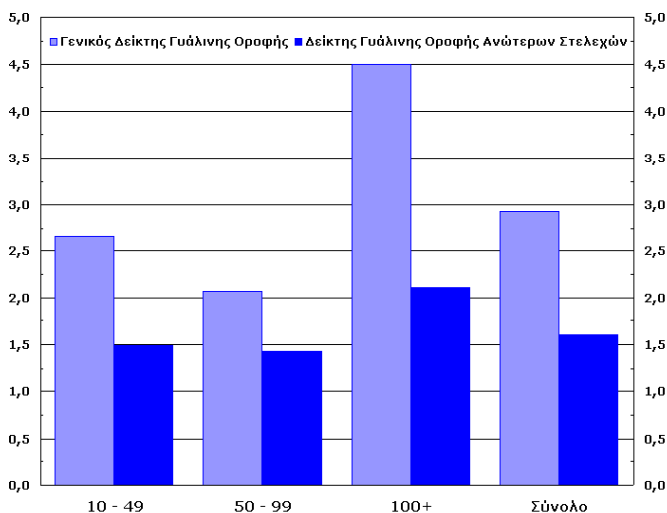
Ιδιαίτερα εντονότερη είναι η εκδήλωση του φαινομένου στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, παρά την υψηλή συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση (44%). Μόλις το 10% των ανώτατων μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεων καλύπτεται από γυναίκες, ενώ στις ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις η συμμετοχή των γυναικών δεν ξεπερνά το 21%. Με βάση αυτά τα ποσοστά προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 22,2% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ και στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόλις το 47,3% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Στις μικρότερες και μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις του κλάδου το εύρος της γυάλινης οροφής είναι συγκριτικά μικρότερο, χωρίς ωστόσο να είναι και ικανοποιητικά μι-

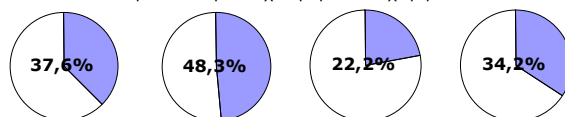
κρό. Αναλυτικότερα, στις μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση φτάνει στο 48% και μόλις το 23% των ανώτατων μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεων καλύπτεται από γυναίκες, ενώ στις ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις η συμμετοχή των γυναικών φτάνει στο 33%. Κατά συνέπεια, η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει το 48,3% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 70,1% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση φτάνει στο 43% και μόλις το 16% των ανώτατων μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεων καλύπτονται από γυναίκες, ενώ στις ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις η συμμετοχή των γυναικών φτάνει στο 24%. Με βάση αυτά τα μεγέθη, προκύπτει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων καλύπτει μόλις το 37,6% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους

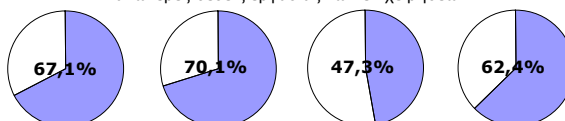
6 Το εύρος της "γυάλινης οροφής" κατά μέγεθος επιχείρησης στον κλάδο των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, 1995



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.



Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



αναλογούν, ενώ στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά

θέσεις εργασίας, οι γυναίκες καταφέρνουν να καταλάβουν το 67,1% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν.

Πίνακας 1 – Το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα το 1995

		D	E	G	H	I	J
Μικρότερες επιχειρήσεις (10-49 απασχολούμενοι)	W	37%	13%	43%	48%	27%	43%
	W1	22%	7%	27%	35%	12%	16%
	W2	27%	2%	37%	31%	21%	24%
	$\gamma_{\Gamma O}$	1,7	1,8	1,6	1,4	2,3	2,7
	$\epsilon_{\Gamma O}$	1,2	0,3	1,4	0,9	1,8	1,5
Μεσαίου μεγέθους επιχειρήσεις (50-99 απασχολούμενοι)	W	38%	10%	43%	42%	20%	48%
	W1	24%	4%	23%	10%	3%	23%
	W2	29%	1%	28%	15%	8%	33%
	$\gamma_{\Gamma O}$	1,6	2,9	1,9	4,0	7,2	2,1
	$\epsilon_{\Gamma O}$	1,2	0,4	1,2	1,5	3,0	1,4
Μεγαλύτερες επιχειρήσεις (100+ απασχολούμενοι)	W	29%	23%	41%	47%	19%	44%
	W1	9%	5%	17%	14%	5%	10%
	W2	18%	12%	24%	25%	8%	21%
	$\gamma_{\Gamma O}$	3,2	4,6	2,4	3,4	3,9	4,5
	$\epsilon_{\Gamma O}$	2,0	2,4	1,4	1,8	1,6	2,1
Σύνολο επιχειρήσεων (10+ απασχολούμενοι)	W	33%	21%	40%	47%	23%	44%
	W1	16%	5%	23%	26%	8%	15%
	W2	22%	10%	34%	26%	13%	24%
	$\gamma_{\Gamma O}$	2,1	4,3	1,7	1,8	3,0	2,9
	$\epsilon_{\Gamma O}$	1,4	2,1	1,4	1,0	1,8	1,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών στις Επιχειρήσεις, 1995 (ΕΣΥΕ)

W: Η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου

W1: Η συμμετοχή των γυναικών στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας του κλάδου.

W2: Η συμμετοχή των γυναικών στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας του κλάδου.

$\gamma_{\Gamma O}$ Γενικός δείκτης «γυάλινης οροφής» και $\epsilon_{\Gamma O}$ Ειδικός δείκτης «γυάλινης οροφής».

D: Μεταποιητικές βιομηχανίες

E: Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου & ύδατος

G: Χονδρικό-λιανικό εμπόριο, επισκευές

H: Ξενοδοχεία, εστιατόρια

I: Μεταφορές, αποθηκείσεις και επικοινωνίες

J: Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί

Το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων

Υπολογίζοντας το εύρος της «γυάλινης οροφής» για μια αναλυτικότερη σειρά κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, προκειμένου να αποτυπωθεί αναλυτικότερα η ποιοτική διάσταση της οικονομικής δραστηριότητας σε σχέση με το φαινόμενο, επαναβεβαιώνεται το αρχικό συμπέρασμα: η προσπάθεια των γυναικών για επαγγελματική ανέλιξη στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις των ελληνικών επιχειρήσεων είναι αρκετά έως πολύ δυσκολότερη από την προσπάθεια των ανδρών συναδέλφων τους (Γράφημα 7Α και 7Β). Ειδικότερα:

Σύμφωνα με το γενικό δείκτη της «γυάλινης οροφής», σε κανέναν από τους εξεταζόμενους κλάδους οι γυναίκες δεν καταφέρνουν να καταλάβουν το σύνολο των ανώτατων μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεων εργασίας που τους αναλογούν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των κλάδων. Το μέγιστο ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων φτάνει στο 76,6% και παρουσιάζεται στον κλάδο των *χερσαίων μεταφορών*, έναν κλάδο όπου η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι πολύ μικρή (7%). Στο 75% φτάνει το ποσοστό κάλυψης στον κλάδο της *κατασκευής ειδών ένδυσης*. Ωστόσο, σε αυτόν τον κλάδο η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι πολύ υψηλή και φτάνει στο 83%. Επιπλέον, κατά 71% καλύπτονται από τις γυναίκες οι ανώτατες θέσεις που τους αναλογούν στον κλάδο του *λιανικού εμπορίου*, όπου και εδώ η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική του απασχόληση είναι αρκετά υψηλή (55%).

Στον κλάδο των *ιδιωτικών ασφαλιστικών και συνταξιοδοτικών ταμείων* παρά το γεγονός ότι η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου φτάνει στο 53%, το ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων είναι μόλις 57%. Αντίστοιχες περιπτώσεις κλάδων, με σχετικά υψηλή συμμετοχή των γυναικών στη συνολική τους απασχόληση αλλά με μικρή κάλυψη από τις γυναίκες των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν, είναι: (στην παρένθεση το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου):

- *Ξενοδοχεία, εστιατόρια* (47%),
- *Κατεργασία δέρματος και είδη από δέρμα* (48%),
- *Κλωστοϋφαντουργικές ύλες* (50%),
- *Διακίνηση-αποθήκευση, ταξιδιωτικά πρακτορεία* (37%),
- *Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί* (42%).

Σύμφωνα με τις παραπάνω περιπτώσεις προκύπτει ότι ακόμα και στους κλάδους που ο αριθμός των γυναικών είναι μεγαλύτερος από τον αριθμό των ανδρών, το εύρος

της «γυάλινης οροφής» είναι σημαντικό και οι άνδρες απασχολούμενοι στον κλάδο μπορούν να ανελιχθούν επαγγελματικά με καλύτερες προοπτικές από αυτές των γυναικών συναδέλφων τους.

Το ίδιο συμπέρασμα προκύπτει και με βάση τον αυστηρότερο ειδικό δείκτη της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις των κλάδων. Ειδικότερα, σε όλους τους κλάδους που μελετήθηκαν, οι γυναίκες, στο επίπεδο της επαγγελματικής ανέλιξης από τις ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας, δεν καταφέρνουν να καταλάβουν το 100% των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν. Το υψηλότερο ποσοστό κάλυψης φτάνει στο 91% και εντοπίζεται στον κλάδο των *ξενοδοχείων-εστιατορίων*. Ωστόσο, σε αυτόν τον κλάδο και ειδικότερα στις μικρότερες επιχειρήσεις του, όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, παρατηρείται συγκριτικά μεγάλη παρουσία γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας, ενώ παρατηρείται ανάλογα αυξημένη παρουσία και στις ανώτερες θέσεις των επιχειρήσεων. Αυτό το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό του κλάδου απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση σε σχέση με τα αίτια του (π.χ. ποιος είναι ο ρόλος της αυξημένης επιχειρηματικότητας των γυναικών στις μικρότερες επιχειρήσεις του κλάδου κ.λπ.), το οποίο θα πραγματοποιηθεί στο 2^ο Στατιστικό Δελτίο της παρούσας σειράς.

Αντίστοιχα, από την αναλυτική εξέταση των κλάδων και σύμφωνα με το δείκτη της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών, σε πέντε κλάδους (*χερσαίες μεταφορές, μεταλλικά προϊόντα, έπιπλα και λουιές βιομηχανίες, προϊόντα από μη μεταλλικά ορυκτά και εμπόριο-επισκευές*) παρουσιάζεται μια υπερκάλυψη από τις γυναίκες των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με αποτέλεσμα να «φαίνεται» ότι «γυάλινη οροφή» αντιμετωπίζουν οι άνδρες ανώτερα στελέχη στους κλάδους αυτούς.

Αυτό που πραγματικά συμβαίνει και χαρακτηρίζει τους παραπάνω κλάδους είναι η συγκριτικά περιορισμένη (απόλυτα και ποσοστιαία) συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων και η οποία σε συνδυασμό με τη σχετικά υψηλότερη (απόλυτη ή/και ποσοστιαία) συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις, δίνουν τιμή του ειδικού δείκτη μικρότερη από τη μονάδα. Η σχέση αυτή που παρατηρείται σε όλους τους παραπάνω κλάδους απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση προκειμένου να σχηματιστεί και η πλήρης εικόνα για τη συμμετοχή των γυναικών στα αμέσως προηγούμενα (μεσαία και κατώτερα) μισθολογικά κλιμάκια-θέσεις εργασίας και ειδικότερα για το αν υπάρχει κάποιο κενό ή

μειωμένη παρουσία των γυναικών στις μεσαίες ιεραρχικά θέσεις, η οποία και επηρεάζει τις επόμενες ιεραρχικά θέσεις (ανώτερες). Ωστόσο, θα πρέπει τονίσουμε ότι το είδος της δραστηριότητας και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας που περιλαμβάνονται στους παραπάνω κλάδους πιθανόν να οδηγούν σε μία αναλογικά μεγαλύτερη συγκέντρωση των γυναικών στα άκρα της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων. Αυτό μπορεί να γίνει περισσότερο κατανοητό στην περίπτωση του κλάδου της εμπορίας-επισκευή οχημάτων, όπου σε μια απλή σύνθεση-ιεραρχία επαγγελματιών-θέσεων όπως: διοικητικό προσωπικό – πωλητές/τεχνικοί – βοηθητικό προσωπικό οι γυναίκες είναι περισσότερο πιθανό να συγκεντρώνονται στις δύο ακραίες επαγγελματικές ομάδες-θέσεις. Επιπλέον, δεν θα πρέπει να μας διαφύγει το γεγονός ότι σε όλους τους παραπάνω κλάδους και στις δύο κατηγορίες θέσεων (ανώτατες και ανώτερες) η συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη από τη συμμετοχή τους στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου. Αυτό, από μόνο του αποτυπώνει ότι η «γυάλινη οροφή» στους παραπάνω πέντε κλάδους υφίσταται και είναι αρκετά σημαντική.

Από την άλλη πλευρά, υπάρχουν και περιπτώσεις κλάδων όπου παρά τη σχετικά μικρή συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση τους, το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών σε αυτούς είναι σε σχετικά χαμηλά επίπεδα. Σε αυτές τις περιπτώσεις εντάσσεται ο κλάδος των *χερσαίων μεταφορών* όπου ενώ οι γυναίκες αποτελούν μόλις το 7% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου, το ποσοστό κάλυψης των ανώτερων θέσεων είναι υψηλό τόσο σε σχέση με το γενικό όσο και με τον ειδικό δείκτη της «γυάλινης οροφής». Αντίστοιχες περιπτώσεις είναι και οι κλάδοι (στην παρένθεση το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου):

- *Μεταλλικά προϊόντα* (21%),
- *Έπιπλα και λοιπές βιομηχανίες* (22%),
- *Βιομηχανία τροφίμων και ποτών* (32%),
- *Χημικές ουσίες και προϊόντα* (34%) και
- *Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες* (23%).

Στο αντίθετο άκρο, αυτό της έντονης εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» εντοπίζονται και τέσσερις κλάδοι στους οποίους η παρουσία του δημόσιου και ευρύτερου δημόσιου τομέα είναι σημαντική. Πρόκειται για τους κλάδους των *ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών* (κεντρική τράπεζα, εμπορικές τράπεζες, πιστωτικά ιδρύματα κ.λπ.), της *συλλογής, καθαρισμού και*

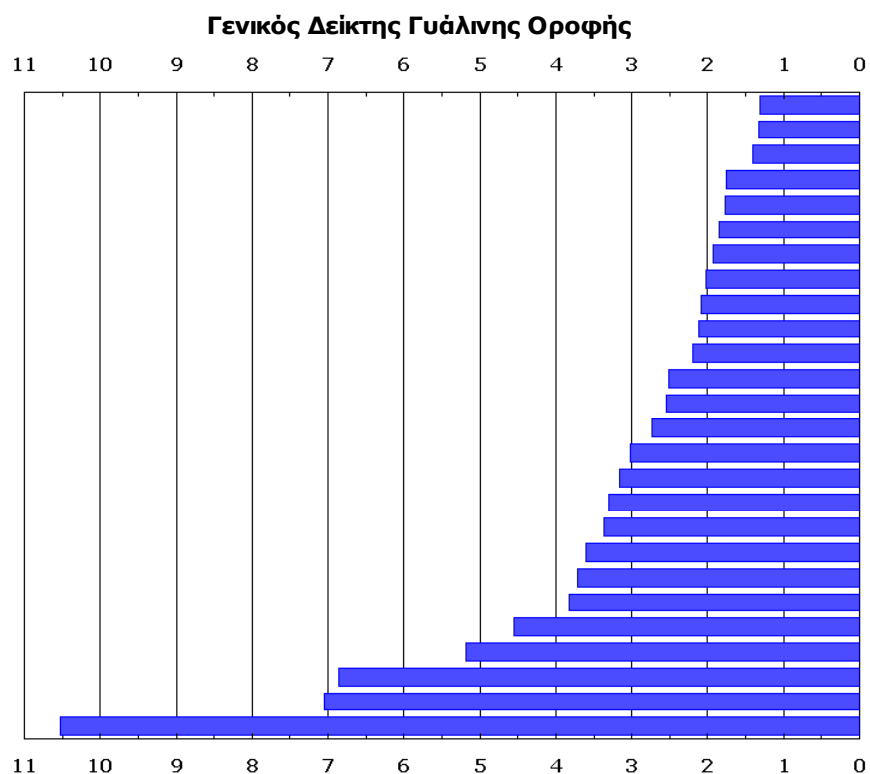
διανομής ύδατος, της παροχής ηλεκτρικής ενέργειας και φυσικού αερίου και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών (ο τελευταίος κλάδος εντάσσεται σε αυτή την ομάδα κλάδων στην περίπτωση που ληφθεί υπόψη μόνο ο γενικός δείκτης για την αξιολόγηση της «γυάλινης οροφής» του).

Συνολικά, εύρος «γυάλινης οροφής» μικρότερο από το μέσο εύρος της «γυάλινης οροφής» στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων παρουσιάζουν μόνο οι 8 από τους 26 κλάδους: *χερσαίες μεταφορές, κατασκευή ειδών ένδυσης, λιανικό εμπόριο, ιδιωτικά ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, μεταλλικά προϊόντα, χονδρικό εμπόριο, ξενοδοχεία και εστιατόρια και ο κλάδος των επίπλων και λοιπών βιομηχανιών*. Με εξαίρεση το *χονδρικό εμπόριο*, σε όλους τους υπόλοιπους κλάδους, καθώς και στους κλάδους των *προϊόντων από μη-μεταλλικά ορυκτά, της βιομηχανίας τροφίμων και ποτών, του εμπορίου και επισκευής οχημάτων και των ταχυδρομείων και τηλεπικοινωνιών*, το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών είναι μικρότερο και από το μέσο εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών στο σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων.

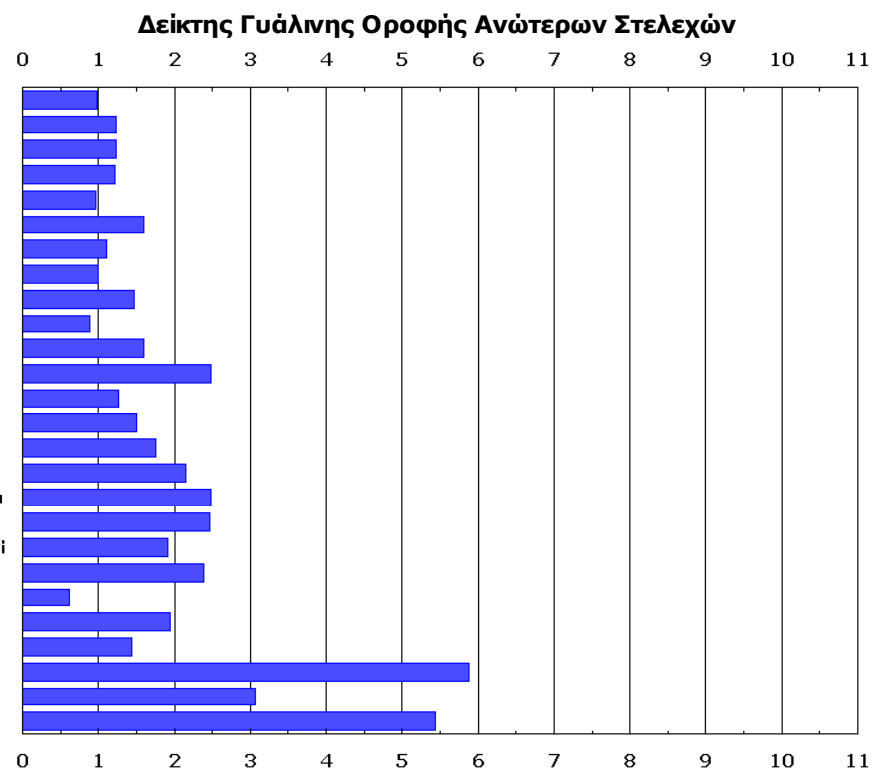
Επιπλέον, εξετάζοντας αναλυτικά κατά κλάδο το φαινόμενο της γυάλινης οροφής στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις επιβεβαιώνεται ότι το εύρος της «γυάλινης οροφής» είναι ιδιαίτερα μεγαλύτερο σε σύγκριση με το σύνολο των επιχειρήσεων (Γράφημα 8Α & 8Β). Ειδικότερα, το ποσοστό κάλυψης των ανώτατων θέσεων με βάση το γενικό δείκτη δεν ξεπερνά το 59%, ενώ και με βάση τον ειδικό δείκτη σε όλους τους κλάδους (με εξαίρεση τρεις για τους οποίους έχει ήδη γίνει σχετική αναφορά γιατί εντάσσονται στις εξαιρέσεις) το ποσοστό κάλυψης δεν ξεπερνά το 84%. Αντίστοιχα, επιβεβαιώνεται ότι το η υψηλή συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση των μεγαλύτερων επιχειρήσεων έχει ακόμα πιο χαλαρή-μικρή σύνδεση-σχέση με μικρότερο εύρος «γυάλινης οροφής».

Τέλος, σημειώνεται ότι στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις το μικρότερο εύρος «γυάλινης οροφής», με βάση το γενικό δείκτη παρουσιάζει ο κλάδος των *συσκευών ραδιοφωνίας και επικοινωνιών* και το μεγαλύτερο εύρος ο κλάδος παραγωγής *μεταλλικών προϊόντων*. Αντίστοιχα, το μικρότερο εύρος «γυάλινης οροφής», με βάση τον ειδικό δείκτη παρουσιάζει ο κλάδος των *αεροπορικών μεταφορών* και το μεγαλύτερο εύρος ο κλάδος κατασκευής *λοιπού εξοπλισμού μεταφορών*.

7Α Το εύρος της "γυάλινης οροφής" στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων της οικονομίας, 1995



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στις **ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών το μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» στον κλάδο.



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στην ανέλιξη από τις **ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (από ανώτερα σε ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας στον κλάδο. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών το μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών στον κλάδο.

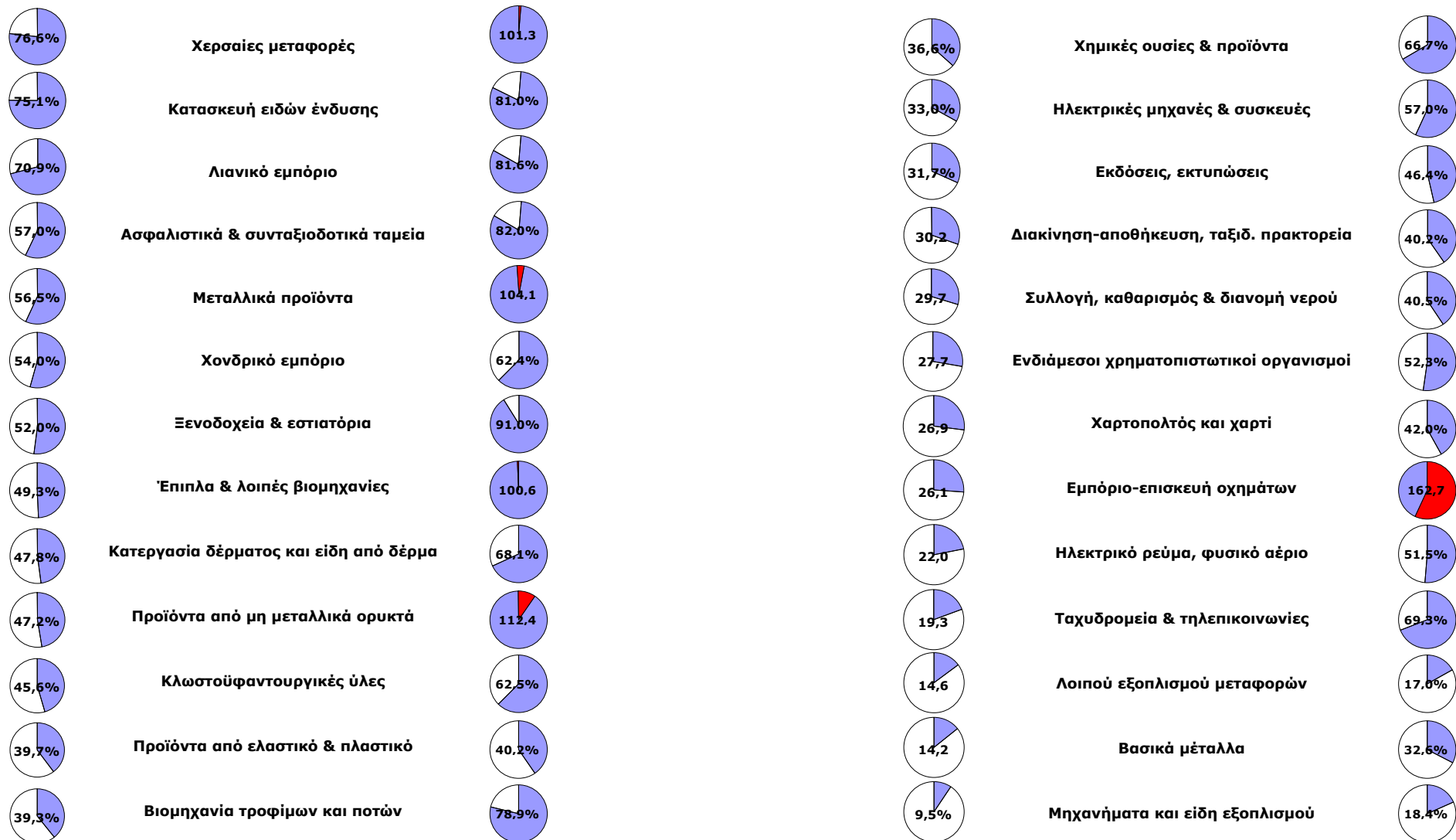
7B Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων της οικονομίας, 1995

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

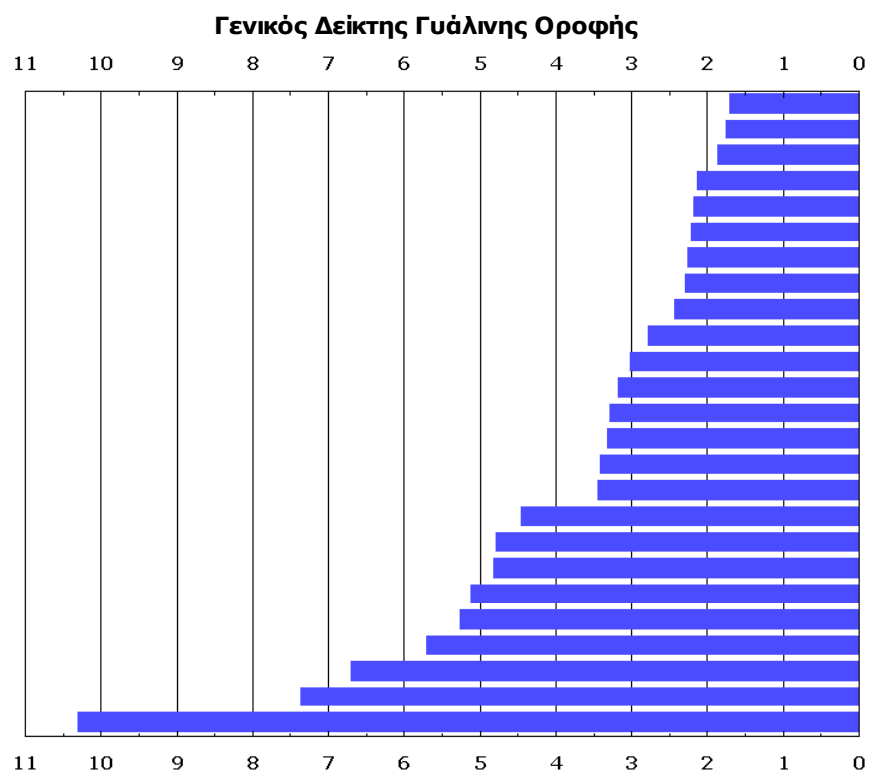
Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



8Α Το εύρος της "γυάλινης οροφής" στις επιχειρήσεις επιλεγμένων κλάδων της οικονομίας με 100 και άνω απασχολούμενους, 1995



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στις **ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών το μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» στον κλάδο.



Τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα σημαίνει ότι η αντιπροσώπευση των γυναικών στην ανέλιξη από τις **ανώτερες στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας (από ανώτερα σε ανώτατα στελέχη)** είναι ανάλογη της συμμετοχής τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας στον κλάδο. Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών το μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών στον κλάδο.

8B Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις στις επιχειρήσεις με 100+ απασχολούμενους σε επιλεγμένους κλάδους, 1995

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των επιχειρήσεων.

Συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες θέσεις εργασίας ως ποσοστό (%) των ανώτατων θέσεων που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων.



Συσκευές ραδιοφωνίας-επικοινωνιών



Αεροπορικές μεταφορές



Κατασκευή ειδών ένδυσης



Εμπόριο-επισκευή οχημάτων



Προϊόντα από μη μεταλλικά ορυκτά



Ιατρικών και οργάνων ακριβείας



Λιανικό εμπόριο



Προϊόντα από ελαστικό & πλαστικό



Εκδόσεις, εκτυπώσεις



Χονδρικό εμπόριο



Ασφαλιστικά & συνταξιοδοτικά ταμεία



Βιομηχανία τροφίμων και ποτών



Κλωστοϋφαντουργικές ύλες



Χημικές ουσίες & προϊόντα



Ξενοδοχεία & εστιατόρια



Παραγωγή προϊόντων καπνού



Ηλεκτρικό ρεύμα, φυσικό αέριο



Ταχυδρομεία & τηλεπικοινωνίες



Χαρτοπολτός και χαρτί



Συλλογή, καθαρισμός & διανομή νερού



Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί



Χερσαίες μεταφορές



Διακίνηση-αποθήκευση, ταξιδ. πρακτορεία



Λοιπού εξοπλισμού μεταφορών



Μεταλλικά προϊόντα



Η παρούσα ανάλυση αξιοποιεί τα στοιχεία της Έρευνας για τη Διάρθρωση και την Κατανομή των Αμοιβών στις Επιχειρήσεις της ΕΣΥΕ. Η αξία αυτής της πηγής δεδομένων είναι πολύ μεγάλη. Στόχος της είναι να παρουσιάσει τη στατιστική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο των αμοιβών από την εργασία και τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών και τα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων ή θέσεων εργασίας. Βασικό της πλεονέκτημα είναι ότι αποτελεί μία εξειδικευμένη πηγή δεδομένων με κύριο αντικείμενο τη μελέτη της διάρθρωσης και της κατανομής των αμοιβών των μισθωτών στις επιχειρήσεις. Για τις ανάγκες του παρόντος στατιστικού δελτίου αξιοποιήθηκαν τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της έρευνας που αφορούν στο έτος 1995. Τα αποτελέσματα της νέας έρευνας με έτος αναφοράς το 2002 θα είναι διαθέσιμα μετά το Σεπτέμβριο του 2004, ενώ με αυτά θα είναι δυνατή και η ανάλυση της εξέλιξης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής» στην Ελλάδα την περίοδο 1995-2002.

Οι δείκτες κάθετου διαχωρισμού που υπολογίζονται και παρουσιάζονται στο παρόν στατιστικό δελτίο ακολουθούν τη μεθοδολογία της συγκριτικής μέτρησης επιδόσεων (*benchmark*) που αναπτύχθηκε στην Ολλανδία (MIXED, n.d.) η οποία περιλαμβάνει δυο δείκτες κάθετου διαχωρισμού με τους οποίους μετράται το εύρος (*thickness*) της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις των κλάδων. Το εύρος της «γυάλινης οροφής» αποτυπώνει το βαθμό δυσκολίας της ανέλιξης των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της μισθολογικής και διοικητικής ιεραρχίας μέσα στον εργασιακό χώρο της επιχείρησης. Ο προσδιορισμός με ποσοτικά στοιχεία των ανώτατων και ανώτερων θέσεων της διοικητικής ιεραρχίας είναι αρκετά σύνθετος και απαιτεί την ύπαρξη αναλυτικών στοιχείων σχετικά με το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας, τα διοικητικά καθήκοντα των θέσεων και το επίπεδο των αμοιβών τους για μεγάλο αριθμό εργαζόμενων και επιχειρήσεων. Με τα μέχρι σήμερα διαθέσιμα δεδομένα, ένας τέτοιος προσδιορισμός δεν είναι εφικτός και πολύ περισσότερο δεν μπορεί να ολοκληρωθεί στο πλαίσιο ενός στατιστικού δελτίου.

Ωστόσο, η εναλλακτική προσέγγιση που πραγματοποιείται μπορεί με σημαντικό βαθμό ασφάλειας και ακρίβειας να προσδιορίζει την ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου της «γυάλινης οροφής». Αυτό επιτυγχάνεται μέσα από τις αρκετά αυστηρές τιμές-όρια που χρησιμοποιούνται για τον προσδιορισμό των ανώτερων και ανώτατων θέσεων εργασίας στις επιχειρήσεις. Ειδικότερα, έγινε η υπόθεση ότι οι ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά-διοικητικά θέσεις των επιχειρήσεων ορίζονται από το ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (ανώτερο μισθολογικό

δεκατημόριο) της κάθε επιχείρησης. Αντίστοιχα, έγινε η υπόθεση ότι οι ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά-διοικητικά θέσεις των επιχειρήσεων ορίζονται από το δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (δεύτερο ανώτερο μισθολογικό δεκατημόριο) της κάθε επιχείρησης. Ο προσδιορισμός των ανώτερων θέσεων των επιχειρήσεων έγινε για να υπολογιστεί και το εύρος της «γυάλινης οροφής» των ανώτερων στελεχών. Συμπληρωματικά, αυτό το εύρος μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μια δεύτερη μέτρηση της έντασης του φαινομένου σε μία επιχείρηση ή ένα κλάδο και να βοηθήσει στην αξιολόγηση της έντασης του φαινομένου με μεγαλύτερη ασφάλεια.

Η συμμετοχή των δύο φύλων στις δύο ομάδες θέσεων εργασίας (ανώτατες και ανώτερες), σε συνδυασμό με τη συμμετοχή τους στο σύνολο της απασχόλησης των επιχειρήσεων αξιοποιούνται για τον υπολογισμό του εύρους της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις.

Ειδικότερα, έστω ότι σε μία επιχείρηση:

W το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού,

W_1 το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού που ανήκει στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις), και

W_2 το ποσοστό συμμετοχής (%) των γυναικών ως προς το σύνολο του προσωπικού που ανήκει στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας (ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις),

τότε, ο **Γενικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής** ορίζεται ως:

$$\gamma_{\Gamma\text{Ο}} = \frac{W}{W_1}$$

και ο **Ειδικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής ή Δείκτης Γυάλινης Οροφής των Ανώτερων Στελεχών** ορίζεται ως:

$$\varepsilon_{\Gamma\text{Ο}} = \frac{W_2}{W_1}$$

Ο **Γενικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής** εκφράζει το μέσο ποσοστό γυναικών στην επιχείρηση ως προς το ποσοστό των γυναικών στο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας και αποτυπώνει το γενικό βαθμό διείσδυσης των γυναικών στην ανώτατη μισθολογική κλίμακα. Η τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα (1) σημαίνει ότι η διείσδυση-αντιπροσώπηση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-

ιεραρχικά θέσεις εργασίας της επιχείρησης είναι ανάλογη της συμμετοχής-αντιπροσώπευσης τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του δείκτη από τη μονάδα τόσο μικρότερη είναι η αντιπροσώπευση-διείσδυση των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης. Αντίθετα, τιμή του δείκτη μικρότερη από τη μονάδα σημαίνει ότι ο βαθμός διείσδυσης-αντιπροσώπευσης των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης είναι μεγαλύτερος από αυτόν που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Αυτό στη βιβλιογραφία ονομάζεται “*glass funnel*”.

Ο *Ειδικός Δείκτης Γυάλινης Οροφής ή Δείκτης Γυάλινης Οροφής των Ανώτερων Στελεχών* εκφράζει το ποσοστό των γυναικών στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας των επιχειρήσεων ως προς το ποσοστό των γυναικών στο πρώτο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας. Αποτυπώνει το βαθμό ανέλιξης των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας από την αμέσως προηγούμενη μισθολογική κλίμακα, τις ανώτερες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις.

Η τιμή του δείκτη ίση με τη μονάδα (1) σημαίνει ότι η διείσδυση-αντιπροσώπευση των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις εργασίας της επιχείρησης είναι ανάλογη της συμμετοχής-αντιπροσώπευσης τους στις ανώτερες θέσεις εργασίας της επιχείρησης. Όσο μεγαλύτερη είναι η τιμή του δείκτη από τη μονάδα τόσο μικρότερη είναι η αντιπροσώπευση-διείσδυση των γυναικών ανώτερων στελεχών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης. Αντίστοιχα, τιμή του δείκτη μικρότερη από τη μονάδα σημαίνει ότι ο βαθμός διείσδυσης-αντιπροσώπευσης των γυναικών στις ανώτατες θέσεις της επιχείρησης είναι μεγαλύτερος από αυτόν που τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στις θέσεις των ανώτερων στελεχών της επιχείρησης (“*glass funnel*”).

Όσο μεγαλύτερες της μονάδας είναι οι τιμές των δεικτών τόσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της «γυάλινης οροφής». Για παράδειγμα, αν σε μία επιχείρηση η τιμή του γενικού δείκτη «γυάλινης οροφής» ίση με 2 σημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 50% των ανώτατων θέσεων εργασίας που αναλογούν στις γυναίκες με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση της επιχείρησης. Αντίστοιχα, αν σε μία επιχείρηση η τιμή του ειδικού δείκτη «γυάλινης οροφής» είναι ίση με 2 σημαίνει ότι η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις φτάνει στο 50% των ανώτατων θέσεων εργασίας που τους αναλογούν με βάση τη συμμετοχή τους στις θέσεις της αμέσως προηγούμενης βαθμίδα της επιχείρησης, δηλαδή στις ανώτερες θέσεις.

Ο υπολογισμός της συμμετοχής των γυναικών στα εξεταζόμενα μισθολογικά κλιμάκια (ανώτερο 10% και δεύτερο ανώτερο 10%) πραγματοποιήθηκε στη βάση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την επιλογή των ανδρών και γυναικών που οι αμοιβές της εργασίας τους ανήκουν στα κλιμάκια αυτά. Η επιλογή έγινε για μια δεδομένη και συγκρίσιμη –ανάμεσα στα δύο φύλα- ποσοτήτα εργασίας και για το λόγο αυτό χρησιμοποιήθηκε η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή της εργασίας. Ο υπολογισμός της μέσης ωριαίας ακαθάριστης αμοιβής της εργασίας έγινε για κάθε ένα από τα 53.000 δειγματικές περιπτώσεις ατόμων και τις 3.600 περίπου δειγματικές περιπτώσεις επιχειρήσεων που περιλαμβάνονται στο συνολικό δείγμα της έρευνας (τα μεγέθη αντιστοιχούν σε πληθυσμό 33.600 επιχειρήσεων και 750.000 μισθωτούς).

Παράλληλα, ελαχιστοποιήθηκαν οι επιδράσεις των παραγόντων που θα αλλοίωναν τη δημιουργία μιας κοινής βάσης σύγκρισης των αμοιβών της εργασίας των δύο φύλων. Τέτοιοι παράγοντες είναι η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών, έναντι των γυναικών σε υπερωριακή εργασία - γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών καθώς η υπερωριακή εργασία αμβιβεται περισσότερο- και η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών έναντι των ανδρών σε θέσεις μερικής απασχόλησης –γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών καθώς (συνήθως) η μέση ωριαία αμοιβή της μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή της πλήρους απασχόλησης. Με την εξαίρεση από την ανάλυση μας των δύο παραπάνω παραγόντων, τα αποτελέσματα των επεξεργασιών που χρησιμοποιήθηκαν για τον υπολογισμό των δεικτών αφορούν στους *άνδρες και τις γυναίκες μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και στις αμοιβές τους δεν συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές από τυχόν υπερωριακή εργασία*.

Για κάθε μία επιχείρηση και μόνο για τους εργαζόμενους της, υπολογίστηκαν τα δύο ζητούμενα όρια στη μισθολογική τους κλίμακα, δηλαδή το όριο του ανώτερου 10% και το όριο του δεύτερου ανώτερου 10% της μισθολογικής κλίμακας της κάθε επιχείρησης. Με βάση τα όρια αυτά, σε κάθε μία επιχείρηση, αναζητήθηκαν και επιλέχθηκαν όσοι άνδρες και γυναίκες μισθωτοί ανήκουν στα δύο μισθολογικά κλιμάκια, ενώ στη συνέχεια με βάση τα αποτελέσματα αυτής της επιλογής υπολογίστηκαν τα συγκεντρωτικά στοιχεία για τις επιχειρήσεις κάθε κλάδου κατά τάξη μεγέθους των επιχειρήσεων. Από τα συγκεντρωτικά στοιχεία υπολογίστηκαν οι λόγοι w , w_1 και w_2 και πραγματοποιήθηκε αντίστοιχα ο υπολογισμός των δύο δεικτών κατά κλάδο και μέγεθος επιχειρήσεων.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να τονιστεί ότι οι δύο παραπάνω δείκτες αποτελούν ένα εργαλείο μέτρησης του εύρους της «γυάλινης οροφής» και δεν εξηγούν τις ποικίλες αιτίες που εμποδίζουν τις γυναίκες να ανέλθουν, στο βαθμό που τους αναλογεί, στις ανώτατες μισθολογικά-ιεραρχικά θέσεις. Αν και από τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στις προηγούμενες σελίδες προκύπτει ότι το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» υφίσταται στο «εσωτερικό» των επιχειρήσεων, ωστόσο, δεν θα πρέπει να παραβλέπεται και το γεγονός ότι αρκετές από τις αιτίες της εκδήλωσης του φαινομένου διαμορφώνονται ή έχουν ήδη διαμορφωθεί στο σύνολό τους ή σε μεγαλύτερο βαθμό έξω από τις επιχειρήσεις (π.χ. ο διαχωρισμός στο επίπεδο της εκπαίδευσης και του επαγγελματικού προσανατολισμού των δύο φύλων κλπ). Οι εν λόγω αιτίες προκαλούν προβλήματα αναντιστοιχίας μεταξύ προσφοράς και ζήτησης ειδικοτήτων και γενικότερα στρεβλώσεις που εκδηλώνονται στην αγορά εργασίας και αντίστοιχα αντανακλώνται από τις επιχειρήσεις.

Ασκώντας κριτική στην παρούσα μεθοδολογική προσέγγιση, αναγνωρίζεται ότι οι κατηγορίες μεγέθους των επιχειρήσεων που χρησιμοποιούνται για τους υπολογισμούς είναι αρκετά μεγάλες και ίσως να μην μπορούν να αποτυπώσουν αναλυτικά τις τυχόν διαφορές στην ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου ανάμεσα στις επιχειρήσεις, για παράδειγμα, με 10-15 απασχολούμενους και στις επιχειρήσεις με 40-49 απασχολούμενους. Ωστόσο, η επιλογή των διαστημάτων μεγέθους της απασχόλησης των επιχειρήσεων δεν έγινε για λόγους οικονομίας χρόνου και έργου. Περιορισμοί που απορρέουν από τα μεθοδολογικά χαρακτηριστικά της πηγής δεδομένων (δειγματοληπτική έρευνα για τις επιχειρήσεις με απασχόληση μέχρι 100 άτομα) και οι οποίοι πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για τη στατιστική σημαντικότητα και αξιοπιστία των αποτελεσμάτων της ανάλυσης, επέβαλαν αυτή τη διάκριση στο μέγεθος των επιχειρήσεων.

Η διάκριση αυτή σαφώς και δεν ακυρώνει την αξία των αποτελεσμάτων της παρούσας ανάλυσης και μεθοδολογίας, η οποία και ακολούθησε ιδιαίτερα αυστηρούς κανόνες, ιδιαίτερα στον προσδιορισμό του εύρους των μισθολογικών κλιμακίων που χρησιμοποιούνται για επιλογή των ανώτατων και ανώτερων στελεχών των επιχειρήσεων. Φυσικά, τυχόν αναλυτικότερα στοιχεία θα παρείχαν τη δυνατότητα για μια περισσότερο ακριβή προσέγγιση του θέματος, ωστόσο, και με τα διαθέσιμα δεδομένα τα αποτελέσματα και συμπεράσματα είναι ιδιαίτερα ασφαλή και αρκετά αποκαλυπτικά για την εκδήλωση του φαινομένου στις ελληνικές επιχειρήσεις.

Αντίστοιχα, στον προβληματισμό που μπορεί να εκδηλωθεί για το ποιος από τους δύο δείκτες αποδίδει καλύτερα ή

πραγματικά το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις ελληνικές επιχειρήσεις, η άποψη του γράφοντα είναι ότι και οι δύο δείκτες, παρόλο που εκφράζονται σε διαφορετική βάση (στο σύνολο απασχόλησης ο πρώτος και στα ανώτερα στελέχη ο δεύτερος) αξίζει να χρησιμοποιούνται στη μελέτη και αξιολόγηση της έντασης του φαινομένου. Ο γενικός δείκτης αποτελεί τη βάση αξιολόγησης του ειδικού και το αντίστροφο, ενώ ο συνδυασμός τους βοηθάει στην εξαγωγή συμπερασμάτων για το εύρος της «γυάλινης οροφής» στις επιχειρήσεις με μεγαλύτερη ασφάλεια και συνέπεια τόσο σε σχέση με την εικόνα για το σύνολο του κλάδου όσο και σε σχέση με την εικόνα στα ανώτερα και ανώτατα στελέχη. Μια πιο σύνθετη προσέγγιση θα μπορούσε να πραγματοποιηθεί με τον υπολογισμό και την ανάλυση της μεταβολής του εύρους της «γυάλινης οροφής» από τη χαμηλότερη προς την αμέσως υψηλότερη κλίμακα αμοιβών και μέχρι την ανώτατη κλίμακα. Ωστόσο, μια τέτοια ανάλυση υπερβαίνει σημαντικά το μέγεθος ενός στατιστικού δελτίου.

Τέλος, για να γίνει κατανοητό το μέγεθος του έργου που ενσωματώνεται στο παρόν στατιστικό δελτίο αναφέρονται τα εξής:

- Για την πραγματοποίηση των αναγκαίων υπολογισμών απαιτήθηκε αδιάλειπτη εκτέλεση κώδικα προγραμματισμού (ρουτίνες υπολογισμών) σε γνωστό στατιστικό πρόγραμμα για πάνω από 24 ώρες. Οι τεχνικές αυτές απαιτήσεις προέκυψαν καθώς το μέγεθος της ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής υπολογίστηκε για κάθε ένα από τους 53.000 μισθωτούς των επιχειρήσεων (δείγμα), ενώ στη συνέχεια κάθε ένας από τους μισθωτούς εξετάστηκε σε σχέση με το αν συμμετέχει στο ανώτερο 10% ή στο δεύτερο ανώτερο 10% της μισθολογικής κλίμακας της επιχείρησης στην οποία ανήκει.
- Μετά την ολοκλήρωση των υπολογισμών, πραγματοποιήθηκαν οι σχετικές πινακοποιήσεις των σταθμισμένων αποτελεσμάτων των λόγων w , w_1 και w_2 κατά κλάδο και μέγεθος επιχειρήσεων.
- Τα αποτελέσματα αξιολογήθηκαν, παρουσιάστηκαν σε διαγράμματα (με ειδικό λογισμικό) και αναλύθηκαν σε κείμενο, το οποίο και περιλαμβάνεται στο παρόν δελτίο.




Για τη συνεργασία τους στην αξιολόγηση της μεθοδολογίας του παρόντος στατιστικού δελτίου, εκφράζονται οι θερμές ευχαριστίες στην κα Άννα Αμπατζόγλου, Προϊσταμένη του Τμήματος Μεθοδολογίας, Ανάπτυξης & Μελετών της ΕΣΥΕ, και στους κ.κ. Μωϋσή Μπουντουρίδη και Στέλιο Σκαρλάτο από το Τμήμα Μαθηματικών του Πανεπιστημίου Πατρών.

Πίνακας 2 : Κλάδοι κατά ΣΤΑΚΟΔ-91 που καλύπτει η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής Αμοιβών του 1995

ΣΤΑΚΟΔ-91	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
Γ	Κατηγορία Γ - Ορυχεία και Λατομεία
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	Κατηγορία Δ - Μεταποιητικές Βιομηχανίες
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 υλοδημάτων.
20	Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από τα έπιπλα. Κατασκευή ειδών καλαθοποιίας και σαρτοπλαστικής.
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.
Ε	Κατηγορία Ε - Παροχή Ηλεκτρικού Ρεύματος, Φυσικού Αερίου και Νερού
40	Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού.
41	Συλλογή, καθαρισμός και διανομή νερού.
Ζ	Κατηγορία Ζ - Χονδρικό και Λιανικό Εμπόριο, Επισκευή Αυτοκινήτων Οχημάτων, Μοτοσυκλετών και Ειδών Προσωπικής και Οικιακής Χρήσης
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.
Η	Κατηγορία Η - Ξενοδοχεία και Εστιατόρια
55	Ξενοδοχεία και εστιατόρια.
Θ	Κατηγορία Θ - Μεταφορές, Αποθήκευση και Επικοινωνίες
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	Κατηγορία Ι - Ενδιάμεσοι Χρηματοπιστωτικοί Οργανισμοί
65	Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα ταμεία συντάξεων.
66	Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση.
67	Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών.

Επόμενο Στατιστικό Δελτίο

«Η εκδήλωση επιχειρηματικότητας από τους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα»

-  Τα κοινωνικοοικονομικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών που αναπτύσσουν επιχειρηματική δραστηριότητα: ομοιότητες, διαφορές και μεταβολές στον τρόπο εκδήλωσης της επιχειρηματικότητας την τελευταία 10ετία.
-  Η εκδήλωση επιχειρηματικότητας από τις γυναίκες και η σύνδεση της με το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής». Πόσο ευκολότερη ή δυσκολότερη μπορεί να είναι η επαγγελματική εξέλιξη και ανέλιξη των γυναικών σε επιχειρήσεις με γυναίκες εργοδότες;
-  Γενικά, το 2^ο στατιστικό δελτίο επιχειρεί να συμβάλει στη μελέτη του διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας και να αποτυπώσει τους τομείς στους οποίους εκδηλώνονται εμπόδια σε βάρος της ανάπτυξης της γυναικείας επιχειρηματικότητας.

Το 2^ο Στατιστικό Δελτίο θα εκδοθεί τον Οκτώβριο του 2004



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

