

Ο οριζόντιος-επαγγελματικός διαχωρισμός στην ελληνική αγορά εργασίας

Νίκος Ε. Ντερμανάκης

Περιεχόμενα

Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη μεταβολή της απασχόλησης των επαγγελματιών ομάδων.....2

Η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο της απασχόλησης....4

Η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στους μισθωτούς.....6

Η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού σε τομείς και ομάδες κλάδων της οικονομίας.....9

Η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού στους Νομούς της Χώρας.....11

Εκπαιδευτικός διαχωρισμός στους πτυχιούχους των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ).....14

Ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες15

Ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.....18

Βασικές πληροφορίες – Μεθοδολογικές σημειώσεις.....20

Στατιστική Ταξινόμηση Ατομικών Επαγγελμάτων ISCO-88 (COM): 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση.....23

Στατιστική Ταξινόμηση Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας NACE Rev. 1: 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση.....24

Τα προηγούμενα Στατιστικά Δελτία.....26

Ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι η τάση των ανδρών και των γυναικών να συγκεντρώνονται σε διαφορετικά επαγγέλματα. Απόλυτος επαγγελματικός διαχωρισμός υφίσταται όταν οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε τελείως διαφορετικά επαγγέλματα. Αντίστοιχα, δεν υφίσταται επαγγελματικός διαχωρισμός όταν η αναλογία των ανδρών και των γυναικών σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την αναλογία των δύο φύλων στη συνολική απασχόληση.

Η μελέτη και παρακολούθηση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι απαραίτητη και ιδιαίτερα σημαντική, καθώς η εκδήλωση του φαινομένου του διαχωρισμού προκαλεί στεγανά και δυσκαμψίες στην αγορά εργασίας, μειώνοντας αρκετά τη δυνατότητα της τελευταίας να ανταποκρίνεται άμεσα στις αλλαγές και στις ανάγκες της παραγωγής σε ανθρώπινους πόρους. Επιπλέον, τα στεγανά και οι δυσκαμψίες αποτελούν σοβαρό εμπόδιο στη μείωση ή συγκράτηση της ανεργίας, καθώς δυσκολεύουν περισσότερο τους/τις άνεργους/-ες, στην αναζήτηση νέας θέσης εργασίας σε κλάδους ή επαγγελματικές ομάδες με έντονη την εκδήλωση του φαινομένου του διαχωρισμού. Για παράδειγμα, οι άνδρες που απολύονται από τους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας πιθανόν να αντιμετωπίσουν μεγαλύτερες δυσκολίες στην ανάληψη θέσεων εργασίας στους κλάδους των υπηρεσιών, αν στους τελευταίους οι επιλογές των εργοδοτών ευνοούν συστηματικά τις γυναίκες. Αντίστοιχα, οι γυναίκες που αναζητούν εργασία σε τεχνικά επαγγέλματα θα αντιμετωπίσουν εμπόδια σε κλάδους ή επαγγελματικές κατηγορίες, όπου οι άνδρες επιλέγονται συστηματικά περισσότερο για την κάλυψη αυτών των θέσεων εργασίας.

Παράλληλα, ο επαγγελματικός διαχωρισμός έχει σημαντικές επιπτώσεις στο επίπεδο της ισότητας των δύο φύλων, ιδιαίτερα αν οι γυναίκες αποκλείονται από συγκεκριμένα επαγγέλματα ως αποτέλεσμα των κατά φύλο διακρίσεων. Οι διακρίσεις μπορούν να εκδηλωθούν τόσο από την πλευρά των εργοδοτών (π.χ. κατά τις προσλήψεις και τις προαγωγές προσωπικού) όσο και από την πλευρά των καταναλωτών (π.χ. κατά την επιλογή επαγγελματιών-συνεργατών για την αγορά αγαθών ή την παροχή υπηρεσιών). Ωστόσο, ο επαγγελματικός διαχωρισμός μπορεί επίσης να είναι το αποτέλεσμα επιλογών που δεν εκδηλώνονται για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας, αλλά συνδέονται με επιλογές και ήδη διαμορφωμένες καταστάσεις σε επίπεδο προγενέστερο από αυτό της αγοράς εργασίας. Ειδικότερα, επαγγελματικό διαχωρισμό μπορεί να δημιουργήσουν και οι επιλογές των εργοδοτών στο επίπεδο της αξιολόγησης των εκπαιδευτικών και επαγγελματικών προσόντων των υποψηφίων ανδρών και γυναικών (επιλογή σύμφωνα με το καλύτερο εκπαιδευτικό-επαγγελματικό προφίλ) ή μπορεί να είναι και αποτέλεσμα των προσωπικών επιλογών των ίδιων των ατόμων (για παράδειγμα, η επιλογή διαφορετικών εκπαιδευτικών κατευθύνσεων από κάθε φύλο ή η επιλογή επαγγελμάτων με μεγαλύτερη «ευελιξία» από τις γυναίκες κ.ά.). Επομένως, η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού δεν αποτελεί από μόνη της απόδειξη για την ύπαρξη διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ιδιαίτερα σύνθετο και απαιτεί ανάλογη αντιμετώπιση κατά τη μελέτη και ανάλυσή του.



Με το παρόν στατιστικό δελτίο υπολογίζεται το μέγεθος του επαγγελματικού διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας και η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες και κλάδους. Επιπλέον, αποτυπώνεται η μεταβολή στην εκδήλωση του φαινομένου την τελευταία δεκαετία, ενώ ο υπολογισμός του εκπαιδευτικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα γίνεται και για τους/τις απόφοιτους/τες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης όλων των ελληνικών ΑΕΙ. Ιδιαίτερη αναφορά γίνεται στην ένταση της εκδήλωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού στους Νομούς της Χώρας.

Πριν από την παρουσίαση του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού διαχωρισμού των δύο φύλων είναι απαραίτητη η αποτύπωση ορισμένων βασικών τάσεων που εκδηλώθηκαν στην αγορά εργασίας την τελευταία δεκαετία. Ειδικότερα, παρουσιάζεται η μεταβολή της απασχόλησης στις επαγγελματικές ομάδες και ειδικότερα η συμβολή των ανδρών και των γυναικών στην αύξηση ή μείωση της απασχόλησης σε κάθε επαγγελματική ομάδα κατά την περίοδο 1993-2003.

Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στη μεταβολή της απασχόλησης των επαγγελματικών ομάδων

Η συνολική απασχόληση την περίοδο 1993-2003 αυξήθηκε περίπου κατά 300.000 άτομα, ενώ από αυτές τις νέες θέσεις εργασίας τις 243.000 κατέλαβαν οι γυναίκες. Σε σχετικούς όρους η αύξηση της συνολικής απασχόλησης μεταφράζεται ως 0,78% ετήσια αύξηση κάθε έτος της εξεταζόμενης περιόδου, ενώ το 0,63% αυτού του ετήσιου ρυθμού αύξησης προήλθε από την αύξηση της απασχόλησης ή τις νέες θέσεις εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες.

Στο επίπεδο των επαγγελμάτων παρατηρούνται σημαντικές διαφορές αναφορικά με το μέγεθος της μεταβολής της απασχόλησης τους, αλλά και σε σχέση με τη συμβολή-συμμετοχή των δύο φύλων σε αυτές τις μεταβολές. Γενικά, από τις μεταβολές της απασχόλησης στα επαγγέλματα και την κατά φύλο σύνθεση αυτών των μεταβολών προκύπτει ότι υφίσταται, αλλά και ενισχύεται ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στα δύο φύλα, καθώς στο μεγαλύτερο μέρος των ανώτερων-ανώτατων ιεραρχικά επαγγελματικών ομάδων, αλλά και σε αυτά με τεχνικό περιεχόμενο η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης είναι περιορισμένη. Αντίθετα, η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εντοπίζεται κυρίως σε επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν –συνήθως- σε μεσαία και

κατώτερα επίπεδα της ιεραρχίας και σε επαγγέλματα με περιορισμένο τεχνικό περιεχόμενο (Γράφημα 1).

Αναλυτικότερα, την περίοδο 1993-2003, η επαγγελματική ομάδα των «*Ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» (μεσίτες, αντιπρόσωποι, προμηθευτές, βοηθοί λογιστών, γραμματείς διοίκησης κ.λπ.) παρουσίασε τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης (περίπου 8%), ενώ από αυτό το ρυθμό, το 4,7% προήλθε από τις θέσεις εργασίας που κατέλαβαν γυναίκες.

Η δεύτερη σε ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης επαγγελματική ομάδα ήταν οι «*Διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων*» με 4% περίπου. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στην ανάπτυξη αυτής της επαγγελματικής ομάδας ήταν σαφώς περιορισμένη (το 1,37% από το 4%). Αντίστοιχα, περιορισμένη ήταν η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης και άλλων επαγγελματικών ομάδων, όπου γενικότερα η παρουσία των γυναικών σε αυτές είναι σχετικά μικρή (επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών, τεχνίτες, οδηγοί, χειριστές εξοπλισμού και μηχανών κ.λπ.).

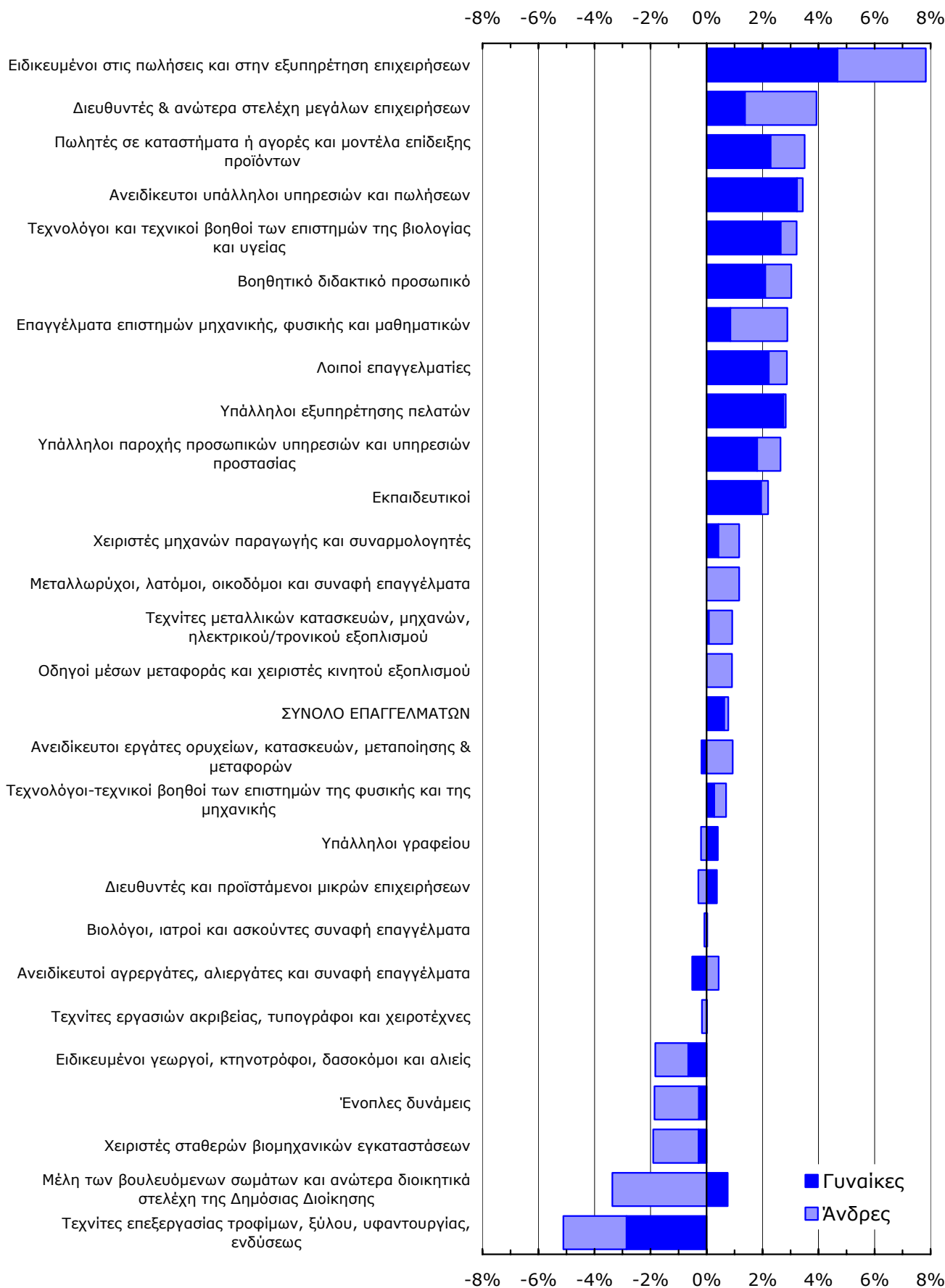
Από την άλλη πλευρά, σημαντική είναι η συμμετοχή των γυναικών στην αύξηση της απασχόλησης των επαγγελματικών ομάδων των πωλητών σε καταστήματα ή αγορές, στους ανειδίκευτους υπαλλήλους υπηρεσιών και πωλήσεων, στους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς των επιστημών της βιολογίας και υγείας, στο βοηθητικό διδακτικό προσωπικό, στους λοιπούς επαγγελματίες, στους υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών και παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας και στους εκπαιδευτικούς.

Στα επαγγέλματα που παρουσιάζουν υποχώρηση αναφορικά με το μέγεθος του ανθρώπινου κεφαλαίου που συγκεντρώνουν, εντοπίζονται οι τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας και ενδύσεως, (όπου η παρουσία των γυναικών όπως παρουσιάζεται σε επόμενη ενότητα είναι σημαντική), τα μέλη βουλευόμενων σωμάτων, (όπου η μείωση της απασχόλησης προήλθε αποκλειστικά από τους άνδρες) και οι χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων και εξοπλισμού.

Συνολικά, οι τάσεις που καταγράφονται στις επαγγελματικές ομάδες, την περίοδο 1993-2003, φαίνεται να συντηρούν ή/και να αυξάνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό ανάμεσα στα δύο φύλα. Σε ποιο βαθμό και σε ποιες διακριτές ομάδες των απασχολούμενων και μισθωτών μεταβλήθηκε το μέγεθος της έντασης του επαγγελματικού διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας και η εξέλιξη του κατά τη δεκαετία 1993-2003 παρουσιάζεται στη συνέχεια.

1 Διάρθρωση του μέσου ετήσιου ρυθμού μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο και επάγγελμα, 1993-2003

% συμβολή στο μέσο ετήσιο ρυθμό μεταβολής της απασχόλησης κατά φύλο



Η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο της απασχόλησης

Στο σύνολο της απασχόλησης, την περίοδο 1993-2003, αυξάνεται η ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Ειδικότερα, στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15 ετών και άνω, το 1993 ο δείκτης επαγγελματικού διαχωρισμού IS (περισσότερες πληροφορίες για τους δείκτες IS και ID, βλ. στο μεθοδολογικό τμήμα στο τέλος του στατιστικού δελτίου) εμφάνιζε τιμή 29,5% (δηλαδή το 1993 θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 29,5% των ανδρών και γυναικών προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού). Στο τέλος της εξεταζόμενης περιόδου, το 2003, το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού στο σύνολο των απασχολούμενων φαίνεται να έχει ενταθεί και ο σχετικός δείκτης IS παρουσιάζει τιμή 33,6% (δηλαδή το έτος αυτό θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 33,6% των ανδρών και γυναικών προκειμένου να εξαλειφθεί πλήρως το φαινόμενο του επαγγελματικού διαχωρισμού). Η ένταση του φαινομένου αποτυπώνεται και από το δείκτη ID, αλλά με διαφορετικά μεγέθη λόγω διαφορετικής μεθοδολογίας μέτρησης (Γράφημα 2).

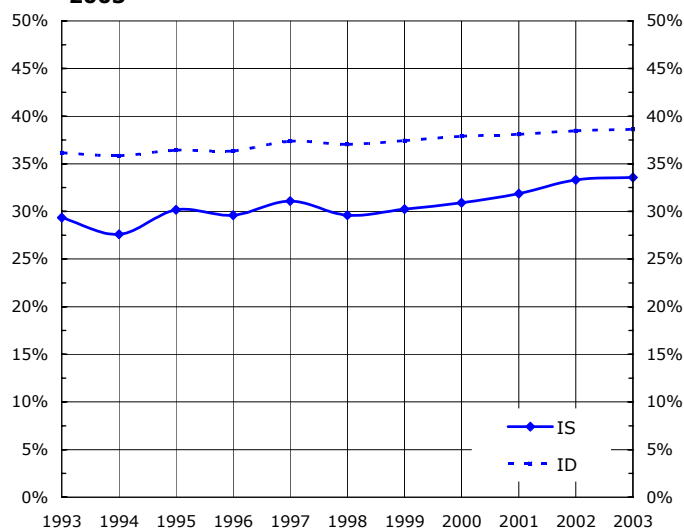
Εξετάζοντας την ένταση του φαινομένου σε διαφορετικές ηλικιακές ομάδες προκύπτει ότι όσο μικρότερη είναι η ηλικία των απασχολούμενων τόσο μεγαλύτερος είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες (Γράφημα 3). Επιπλέον, η ένταση του φαινομένου κατά την περίοδο 1993-2003 φαίνεται ότι εκδηλώνεται περισσότερο στους νεότερους απασχολούμενους (15-29 ετών) αλλά και στους απασχολούμενους 45-64

ετών. Τα συμπεράσματα αυτά προκύπτουν βάσει των αποτελεσμάτων του δείκτη IS, ενώ από το δείκτη ID αυτά είναι εμφανή μόνο στους απασχολούμενους κάτω των 30 ετών.

Αναλυτικότερα, στους απασχολούμενους ηλικίας 15-64 ετών, και σύμφωνα με το δείκτη IS, το 1993 η εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούσε την αλλαγή επαγγέλματος από το 30% των ανδρών και γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος το 2003 έφτασε στο 34%. Αντίστοιχα, στις ηλικίες 15-29 ετών, το 1993, θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 37% των ανδρών και γυναικών, ενώ το 2003 η ένταση του φαινομένου εκτόξευσε το παραπάνω «απαιτούμενο» μέγεθος-ποσοστό περίπου στο 43,5%.

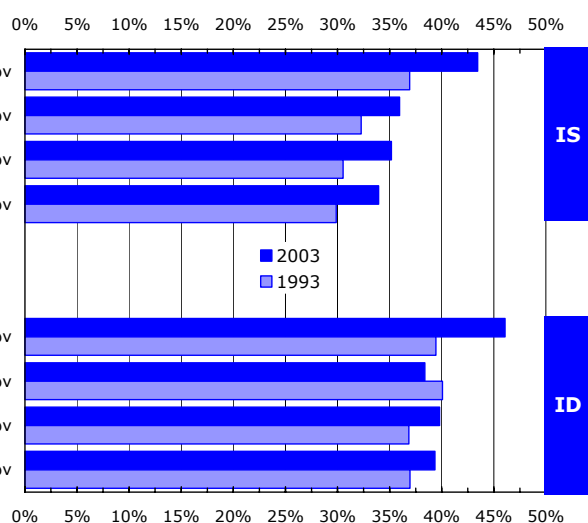
Στους απασχολούμενους ηλικίας 30-44 ετών, η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι αρκετά μικρότερη. Το 1993, σύμφωνα με το δείκτη IS, θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 32,3% των ανδρών και γυναικών, ενώ το 2003 η ένταση του φαινομένου οδήγησε το παραπάνω «απαιτούμενο» μέγεθος-ποσοστό περίπου στο 36%. Με χαμηλότερη ένταση υπολογίζεται ότι εκδηλώνεται το φαινόμενο του διαχωρισμού στους απασχολούμενους ηλικίας 45-64 ετών, παρά τη σχετικά μεγάλη αύξηση που καταγράφεται την περίοδο 1993-2003. Πιο συγκεκριμένα, σε αυτή την ομάδα απασχολούμενων, ενώ το 1993 η εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούσε την αλλαγή επαγγέλματος από το 30,5% των ανδρών και γυναικών, το αντίστοιχο μέγεθος το 2003 αυξήθηκε και έφτασε στο 35,2%.

2 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στο σύνολο των απασχολούμενων ηλικίας 15+ ετών, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

3 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους απασχολούμενους κατά ηλικιακή ομάδα, 1993 & 2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

Γενικά, ο παράγοντας ηλικία στις διαχρονικές αναλύσεις και συγκρίσεις, όπως χρησιμοποιήθηκε παραπάνω, μας δίνει το μέγεθος του φαινομένου, όπως εκδηλώθηκε σε δύο διαφορετικές χρονικές στιγμές (έτη) και από δύο διαφορετικά σύνολα απασχολούμενων. Με άλλα λόγια, τα προηγούμενα αποτελέσματα παρουσιάζουν την ένταση του φαινομένου όπως την αντιμετώπισαν οι απασχολούμενοι ηλικίας 15-29 ετών το 1993, καθώς και το πόσο εντονότερα εκδηλώθηκε το ίδιο φαινόμενο δέκα χρόνια μετά, σε απασχολούμενους ίδια ηλικίας, οι οποίοι το 1993 ήταν είτε εκτός απασχόλησης (πχ. Μαθητές/τριες, φοιτητές/τριες, άνεργοι/ες κ.λπ.) είτε επιχειρούσαν τα πρώτα τους βήματα στον επαγγελματικό στίβο.

Από τις πλέον σύγχρονες και ιδιαίτερα χρήσιμες πρακτικές υπολογισμού και παρακολούθησης της εξέλιξης της έντασης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι η αξιοποίηση στοιχείων από πηγές διαχρονικής παρακολούθησης μεγεθών για την αγορά εργασίας (longitudinal labour market data sets). Μια τέτοια πηγή στοιχείων είναι το European Community Household Panel (ECHP) και η Survey on Income & Living Conditions (SILC) που την αντικατέστησε μετά το 2003. Δεδομένα από αυτές τις πηγές μπορούν αξιοποιηθούν για την παρακολούθηση της επαγγελματικής πορείας-εξέλιξης των απασχολούμενων και να συμβάλουν σε υπολογισμούς για την ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου με τρόπο που να χαρακτηρίζεται από πλήρη διαχρονική συγκρισιμότητα. Ωστόσο, κάτι τέτοιο απαιτεί χρόνο και έργο που ξεπερνά τα στενά όρια ενός στατιστικού δελτίου.

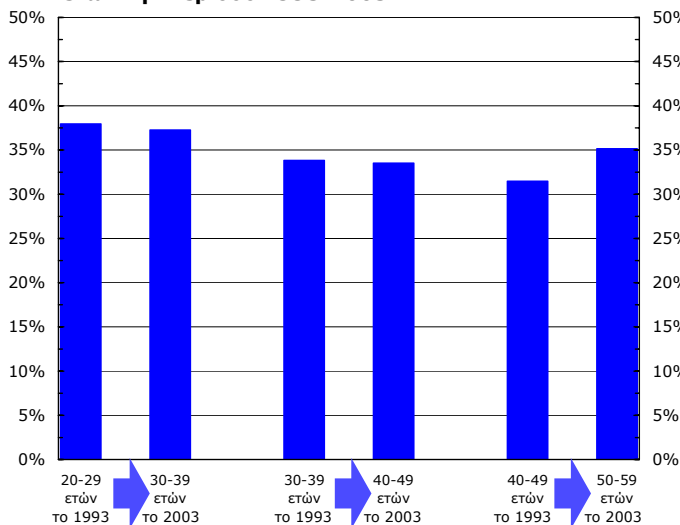
Στο παρόν δελτίο, ωστόσο, επιχειρείται η εξαγωγή μίας

περισσότερο συγκρίσιμης διαχρονικά μέτρησης με την αξιοποίηση των διαθέσιμων στοιχείων. Χωρίς να αποτελεί μια πρακτική που αντικαθιστά την αξία της παραπάνω τεχνικής και των σχετικών πηγών δεδομένων, ωστόσο, με κριτήριο την ηλικία των απασχολούμενων υπολογίζεται η εξέλιξη της έντασης του επαγγελματικού διαχωρισμού για τις ίδιες (λίγο-πολύ) ομάδες-γενιές απασχολούμενων. Ειδικότερα, υπολογίζεται ο επαγγελματικός διαχωρισμός για τους απασχολούμενους που το 1993 ήταν ηλικίας 20-29 ετών, ενώ το 2003 ήταν 30-39 ετών. Αντίστοιχα, υπολογίζεται η ένταση του φαινομένου για τους απασχολούμενους που το 1993 ήταν ηλικίας 30-39 ετών, ενώ το 2003 ήταν 40-49 ετών και για τους απασχολούμενους που το 1993 ήταν ηλικίας 40-49 ετών, ενώ το 2003 ήταν 50-59 ετών (Γράφημα 4 και 5).

Σύμφωνα με αυτή την εναλλακτική προσέγγιση –και με βάση τα αποτελέσματα του δείκτη IS– προκύπτει ότι στη γενιά των απασχολούμενων 20άρηδων του 1993 ή 30άρηδων του 2003, η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι μεγαλύτερη από ότι στις παλαιότερες γενιές απασχολούμενων. Επιπλέον, ο επαγγελματικός διαχωρισμός στις νεότερες γενιές απασχολούμενων (30άρηδες και 40άρηδες το 2003) διατηρείται στα ίδια επίπεδα με αυτά που εμφάνιζαν μία δεκαετία νωρίτερα. Αντίθετα, η γενιά των 40άρηδων το 1993 ή 50άρηδων το 2003, παρουσιάζει αύξηση στην ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο.

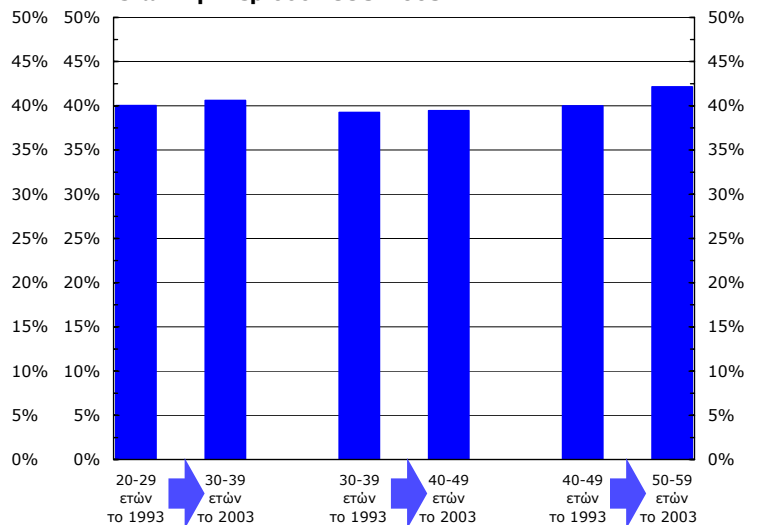
Αναλυτικότερα, οι απασχολούμενοι 20-29 ετών του 1993 ή 30-39 ετών του 2003 παρουσιάζουν σταθερά ως μέγεθος έντασης του φαινομένου το 37,5%-38%. Στη γενιά των

4 Διαχρονική εξέλιξη του επαγγελματικού διαχωρισμού (δείκτης IS) στους απασχολούμενους ηλικίας 20-49 ετών την περίοδο 1993-2003



Ο δείκτης διαχωρισμού IS (ή IMM) εκφράζει το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

5 Διαχρονική εξέλιξη του επαγγελματικού διαχωρισμού (δείκτης ID) στους απασχολούμενους ηλικίας 20-49 ετών την περίοδο 1993-2003



Ο δείκτης διαχωρισμού ID εκφράζει το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

30-39 ετών του 1993 ή 40-49 ετών του 2003, η ένταση του φαινομένου διαμορφώνει τον αντίστοιχο δείκτη περίπου στο 33,5%, ενώ στη γενιά των 40-49 ετών του 1993 ή 50-59 ετών του 2003, η τιμή του σχετικού δείκτη αυξάνεται από 31,5% το 1993 σε 35,2% το 2003. Η αύξηση της έντασης του φαινομένου στην τελευταία ομάδα απασχολούμενων σχετίζεται κυρίως με την ενίσχυση της δράσης των γυναικών ως αυτοαπασχολούμενες ή εργοδότες-επιχειρηματίες, η οποία ωστόσο εκδηλώθηκε σε συγκεκριμένους κλάδους και επαγγελματικές ομάδες.

Στη συνέχεια, η ανάλυση επικεντρώνεται στην παρουσίαση της έντασης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού στους μισθωτούς και σε διακριτές ομάδες αυτών βάσει της ηλικίας τους, της εργασίας τους υπό καθεστώς μερικής ή πλήρους απασχόλησης, της διάρκειας παραμονής τους στην τρέχουσα εργασία, του μεγέθους των επιχειρήσεων που εργάζονται και του τομέα ή ομάδας κλάδων οικονομικής δραστηριότητας, στην οποία ανήκει η επιχείρηση της θέσης εργασίας τους. Επιπλέον, εξετάζεται και η διαχρονική εξέλιξη του επαγγελματικού διαχωρισμού των μισθωτών.

Η εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού στους μισθωτούς

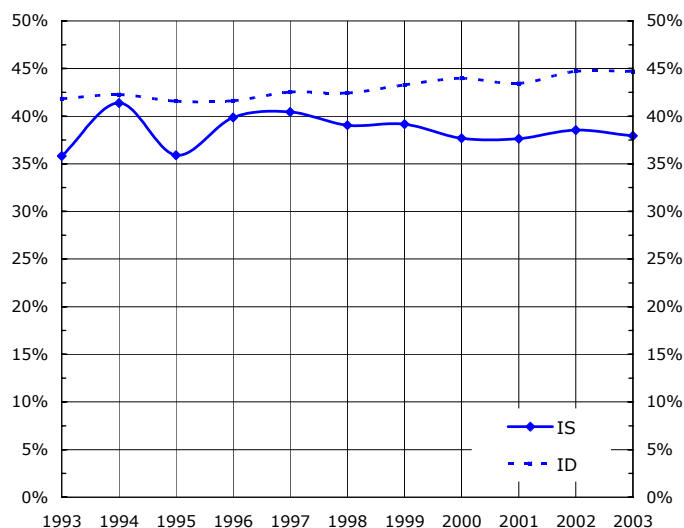
Στους μισθωτούς, όπως ήταν αναμενόμενο σύμφωνα με μια σειρά αναλύσεων για το φαινόμενο του διαχωρισμού, ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκδηλώνεται με μεγαλύτερη ένταση από ότι στο σύνολο των απασχολούμενων. Την περίοδο 1993-1997 παρατηρούνται διακυμάνσεις

στην ένταση του φαινομένου και ο δείκτης IS, για τους μισθωτούς ηλικίας 15-64 ετών, κυμαίνεται από 36%-41% (Γράφημα 6). Μετά το 1997, παρατηρείται γενικά μια ελαφρώς πτωτική πορεία της έντασης του φαινομένου και τελικά το 2003 ο δείκτης διαμορφώνεται στο 37,9%. Σε αντίθεση με το δείκτη IS, η τάση του δείκτη ID είναι ανοδική, ξεκινώντας από το 41,8% το 1993 και φτάνει στο 44,7% το 2003. Ωστόσο, αποδεχόμενοι την ανωτερότητα του δείκτη IS στην παρακολούθηση του διαχωρισμού διαχρονικά, η εξέλιξη του φαινομένου όπως παρουσιάζεται από το δείκτη IS γίνεται αποδεκτή ως περισσότερο ρεαλιστική (για τις διαφορές και δυνατότητες των δύο δεικτών, βλ. στο μεθοδολογικό τμήμα του δελτίου για τα χαρακτηριστικά των δύο δεικτών).

Αναφορικά με την ηλικία των μισθωτών, παρατηρείται ότι όσο μικρότερη είναι αυτή τόσο μεγαλύτερη είναι η ένταση της εκδήλωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού (Γράφημα 7). Αυτό, ωστόσο, ήταν περισσότερο εμφανές στην αρχή της εξεταζόμενης περιόδου 1993-2003. Αναλυτικότερα και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, το 1993 στους μισθωτούς 15-29 ετών, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 40,8% των ανδρών και γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος το 2003 εκτοξεύθηκε στο 45,4%. Στους μισθωτούς ηλικίας 30-44 ετών τα αντίστοιχα μερίδια-ποσοστά για το 1993 ήταν 38,6% και 38,8%, ενώ στους μισθωτούς ηλικίας 45-64 ετών οι τιμές του δείκτη IS ήταν 37,3% το 1993 και 38,5% το 2003.

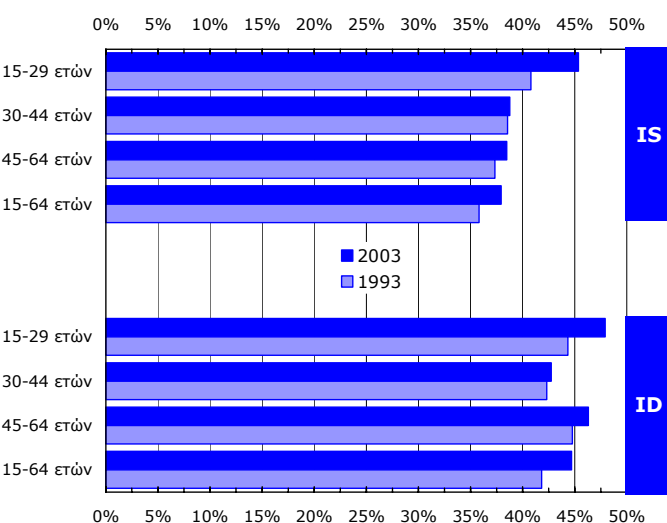
Σε αντίθεση με την εικόνα που προκύπτει, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, τα αποτελέσματα του δείκτη

6 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς ηλικίας 15-64 ετών, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

7 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς κατά ηλικιακή ομάδα, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

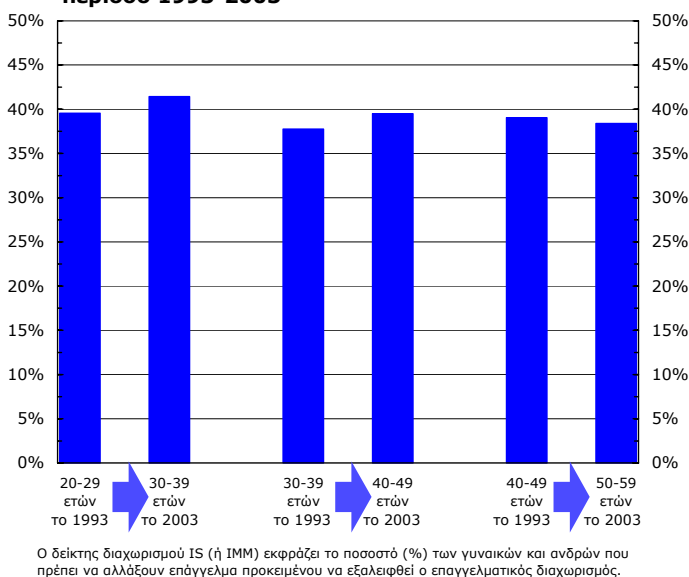
ID παρουσιάζουν εντονότερη εκδήλωση του φαινομένου στις μικρότερες και μεγαλύτερες ηλικίες των μισθωτών. Και στις δύο περιπτώσεις, ωστόσο, η μεγαλύτερη ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού παρουσιάζεται στους μισθωτούς ηλικίας κάτω των 29 ετών.

Αντίστοιχα, διαφορετική είναι και η εικόνα που προκύπτει από τους δύο δείκτες για τη διαχρονική εξέλιξη της έντασης του φαινομένου στις ίδιες (λίγο-πολύ) γενιές μισθωτών (Γράφημα 8 και 9). Ειδικότερα, σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, προκύπτει ότι στη γενιά των μισθωτών 20-29 ετών του 1993 ή 30-39 ετών του 2003, η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι μεγαλύτερη από ότι στις παλαιότερες γενιές μισθωτών. Επιπλέον, ο επαγγελματικός διαχωρισμός στις νεότερες γενιές μισθωτών (30άρηδες και 40άρηδες το 2003) αυξάνεται σε σύγκριση με μία δεκαετία νωρίτερα, ενώ στη γενιά των 40άρηδων μισθωτών του 1993 ή 50άρηδων μισθωτών του 2003, η ένταση του φαινομένου παρουσιάζει υποχώρηση.

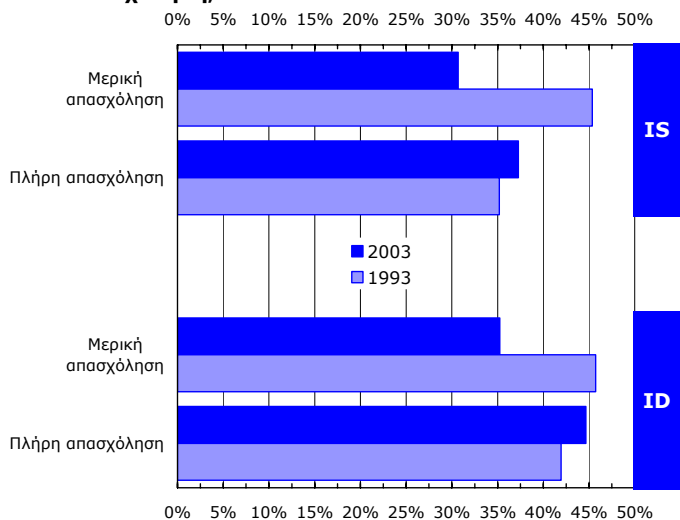
Αναλυτικότερα, στους μισθωτούς 20-29 ετών του 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 39,5% των ανδρών και γυναικών, ενώ δέκα χρόνια μετά, στους ίδιους (λίγο-πολύ) μισθωτούς (ηλικίας 30-39 ετών το 2003) το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε φτάνοντας στο 41,4%. Στη γενιά των μισθωτών 30-39 ετών του 1993 ή 40-49 ετών του 2003, η ένταση του φαινομένου αυξάνεται από 37,8% σε 39,5%, ενώ στη γενιά των 40-49 ετών του 1993 ή 50-59 ετών του 2003, η τιμή του σχετικού δείκτη μειώνεται – έστω και οριακά – από 39% το 1993, σε 38,4% το 2003.

Με κριτήριο τον τύπο της εργασίας των μισθωτών, δηλαδή την πλήρη ή μερική απασχόληση, την εξεταζόμενη περίοδο, παρατηρούνται σημαντικές μεταβολές αναφορικά με την ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού (Γράφημα 10). Πιο συγκεκριμένα, ενώ το 1993 η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού ήταν μεγαλύτερη στους μισθωτούς σε θέσεις μερικής απασχόλησης, το 2003, η εκδήλωση του φαινομένου ήταν εντονότερη στους μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αναλυτικότερα και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, στους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης το 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού

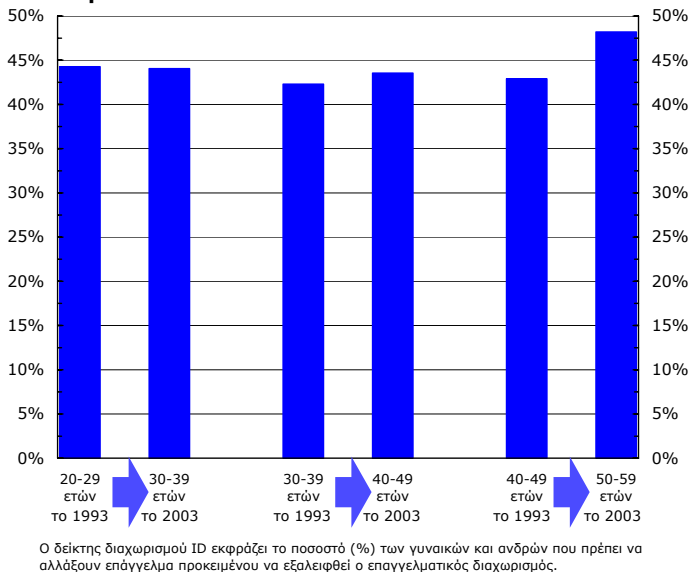
8 Διαχρονική εξέλιξη του επαγγελματικού διαχωρισμού (δείκτης IS) στους μισθωτούς ηλικίας 20-49 ετών την περίοδο 1993-2003



10 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς 15-64 ετών κατά πλήρη-μερική απασχόληση, 1993 & 2003

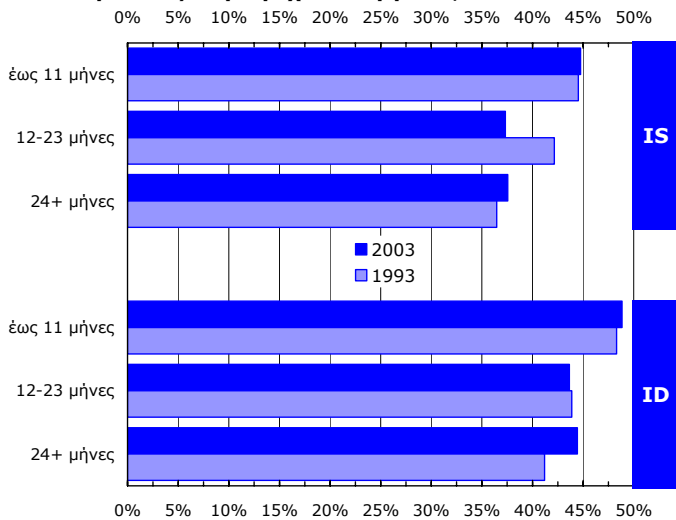


9 Διαχρονική εξέλιξη του επαγγελματικού διαχωρισμού (δείκτης ID) στους μισθωτούς ηλικίας 20-49 ετών την περίοδο 1993-2003



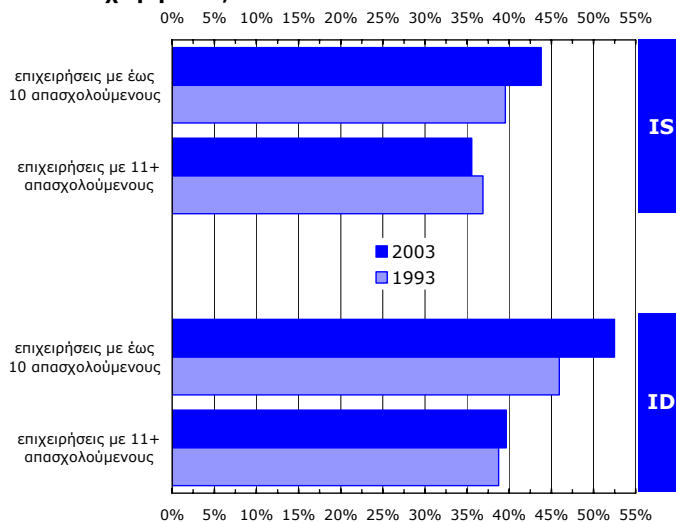
διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 35,2% των ανδρών και γυναικών, ενώ το σχετικό μέγεθος-ποσοστό το 2003, αυξήθηκε στο 37,3%. Αντίστοιχα, στους μισθωτούς σε θέσεις μερικής απασχόλησης, το 1993 για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 45,4% των ανδρών και γυναικών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό το 2003 μειώθηκε σημαντικά, φτάνοντας στο 30,7%. Η παραπάνω αντιστροφή της εικόνας αποτυπώνεται και με βάση τα αποτελέσματα του δείκτη ID, με μεγαλύτερες ωστόσο τιμές.

11 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς 15-64 ετών ανάλογα με το χρόνο παρουσίας στην τρέχουσα εργασία, 1993 & 2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

12 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτες IS και ID) στους μισθωτούς 15-64 ετών κατά μέγεθος των επιχειρήσεων, 1993 & 2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

Σε σχέση με το πότε (χρονικά) εκδηλώνεται εντονότερα ο επαγγελματικός διαχωρισμός, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, προκύπτει ότι όσο μικρότερο είναι το διάστημα παρουσίας ενός μισθωτού σε μία θέση εργασίας τόσο μεγαλύτερη είναι η πιθανότητα της εκδήλωσης του φαινομένου με μεγαλύτερη ένταση (Γράφημα 11). Αναλυτικότερα και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, το 1993 αλλά και το 2003, στους μισθωτούς ηλικίας 15-64 ετών με διάρκεια παραμονής στην τρέχουσα θέση εργασίας τους μικρότερη από 12 μήνες, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 44,5% των ανδρών και γυναικών. Στους μισθωτούς με διάρκεια παραμονής στην τρέχουσα θέση εργασία τους 12-23 μήνες, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό το 1993, έφτανε στο 42,2%, ενώ το 2003 είχε υποχωρήσει στο 37,3%.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς με διάρκεια παραμονής στην τρέχουσα θέση εργασίας τους μεγαλύτερη από 24 μήνες, το 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 36,5% των ανδρών και γυναικών, ενώ το 2003 θα απαιτούνταν αλλαγή επαγγέλματος από το 37,5%. Σύμφωνα με την παραπάνω εικόνα είναι και αυτή που προκύπτει με βάση τα αποτελέσματα του δείκτη ID, αν και η τελευταία εμφανίζει μεγαλύτερες τιμές στις επιμέρους κατηγορίες.

Διαφορετική ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού παρατηρείται και ανάλογα με το μέγεθος των επιχειρήσεων που εργάζονται οι μισθωτοί (Γράφημα 12). Ειδικότερα, και σύμφωνα και με τους δύο δείκτες (IS και ID) ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκδηλώνεται αρκετά έντονα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς των μικρότερων επιχειρήσεων σε σύγκριση με τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Επιπλέον, στις μικρότερες επιχειρήσεις, οι οποίες συγκεντρώνουν περίπου το 45% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης, την τελευταία δεκαετία, παρατηρείται και έντονη τάση ενίσχυσης του φαινομένου.

Πιο συγκεκριμένα, στις επιχειρήσεις με λιγότερους από 11 απασχολούμενους, το 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 39,5% των ανδρών και γυναικών μισθωτών αυτών των επιχειρήσεων, ενώ το 2003, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό αυξήθηκε σημαντικά και έφτασε στο 43,8%.

Αντίθετα, στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις, με 11 και άνω απασχολούμενους, το 1993, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 36,5% των ανδρών και γυναικών, ενώ το 2003 θα απαιτούνταν αλλαγή επαγγέλματος από το 37,5%.

γέλματος από το 36,9% των ανδρών και γυναικών μισθωτών αυτών των επιχειρήσεων, ενώ το 2003, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό υποχώρησε στο 35,5%. Η παραπάνω εικόνα και ειδικότερα η τάση ενίσχυσης της εκδήλωσης του φαινομένου στις μικρότερες επιχειρήσεις προκύπτει ομοίως και από τα αποτελέσματα του δείκτη ID.

Η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού σε τo-μείς και ομάδες κλάδων της οικονομίας

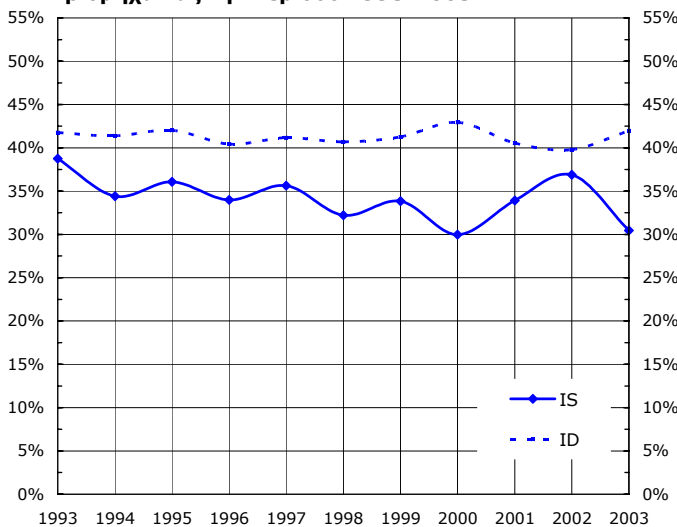
Ο επαγγελματικός διαχωρισμός των μισθωτών εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση στους επιμέρους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ενώ διαφορές εντοπίζονται και στις τάσεις μεταβολής του φαινομένου κατά την εξεταζόμενη περίοδο. Αναλυτικότερα, στους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας την περίοδο 1993-2003 παρατηρείται γενικά πτωτική τάση στην ένταση εκδήλωσης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού (Γράφημα 13). Το 1993 και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού στη μεταποιητική βιομηχανία θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 38,8% των ανδρών και γυναικών μισθωτών, ενώ το 2003, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό, έστω και μετά από συνεχείς διακυμάνσεις, υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 30,5%. Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να τονιστεί και το γεγονός της μείωσης της συμμετοχής των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση των μεταποιητικών επιχειρήσεων. Ειδικότερα, το 1993, οι γυναίκες συγκέντρωναν το 35% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης των κλάδων της μεταποιητικής βιομηχανίας, ενώ το 2003 το αντίστοιχο ποσοστό είχε υποχωρήσει

στο 31,3%.

Στους κλάδους μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας της μεταποιητικής βιομηχανίας (για τον ορισμό των κλάδων μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας, βλ. στο μεθοδολογικό τμήμα του στατιστικού δελτίου), παρατηρείται διαφορετική τάση στην εκδήλωση του φαινομένου πριν και μετά το 1999 (Γράφημα 14). Ειδικότερα, μέχρι και το 1999, παρά τις διακυμάνσεις που παρατηρούνται, η τάση στην εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ανοδική. Έτσι, ενώ το 1993 και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού στους κλάδους μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας της μεταποιητικής βιομηχανίας θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 40,3% των ανδρών και γυναικών μισθωτών, το 1999, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό, έστω και μετά από συνεχείς διακυμάνσεις, αυξήθηκε αισθητά φτάνοντας στο 42,9%. Μετά το 1999 η τάση στην εκδήλωση του επαγγελματικού διαχωρισμού γίνεται φθίνουσα διαμορφώνοντας το σχετικό μέγεθος-ποσοστό στο 38%.

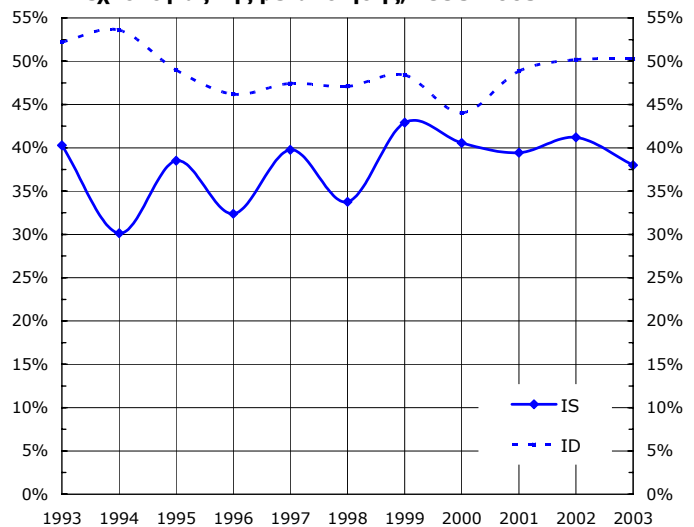
Και σε αυτή την ομάδα κλάδων, κατά την αύξηση του επαγγελματικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα παρατηρείται παράλληλη αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση, ενώ κατά την υποχώρηση της έντασης του φαινομένου παρατηρείται αντίστοιχα μείωση της συμμετοχής των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση. Έτσι, η ανώτερη τιμή του δείκτη IS το 1999 (42,9%) συνοδεύονταν από το σχετικά υψηλότερο ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση των εξεταζόμενων κλάδων (24,1%), ενώ η μικρότερη ένταση του φαινομένου στο τέλος της περιόδου

13 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS και ID) στους μισθωτούς των κλάδων της μεταποιητικής βιομηχανίας την περίοδο 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

14 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS & ID) στους μισθωτούς των κλάδων μεσαίας & υψηλής τεχνολογίας της μεταποίησης, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

1993-2003 (38%) συνοδεύτηκε από αντίστοιχα μειωμένη συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση (19%).

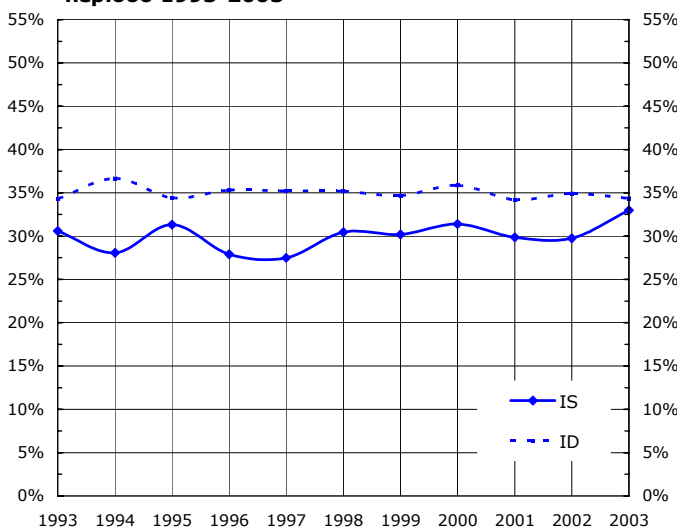
Από την άλλη πλευρά, στους κλάδους των υπηρεσιών, την εξεταζόμενη περίοδο, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση αυξήθηκε από το 42%, το 1993, στο 48% το 2003, ενώ αύξηση παρουσίασε και η ένταση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού (Γράφημα 15). Πιο συγκεκριμένα, το 1993 και σύμφωνα με τα αποτελέσματα του δείκτη IS, για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή

επαγγέλματος από το 30,6% των ανδρών και γυναικών μισθωτών στους κλάδους των υπηρεσιών, ενώ το 2003 το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό αυξήθηκε στο 33%.

Σε γενικά σταθερά επίπεδα παρουσιάζεται η εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού στους κλάδους έντασης γνώσης των υπηρεσιών, ενώ η έντασή του είναι μικρότερη σε σύγκριση με το σύνολο των κλάδων του τομέα των υπηρεσιών (Γράφημα 16). Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόληση των εξεταζόμενων κλάδων αυξήθηκε την περίοδο 1993-2003. Αναλυτικότερα, το 1993 οι γυναίκες συγκέντρωναν το 49,4% της μισθωτής απασχόλησης των κλάδων έντασης γνώσης των υπηρεσιών, ενώ για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 27% των ανδρών και γυναικών μισθωτών αυτών των κλάδων. Το 2003, η συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση των εξεταζόμενων κλάδων αυξήθηκε στο 55,3%, ενώ για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από το 26,5% των ανδρών και γυναικών μισθωτών των κλάδων.

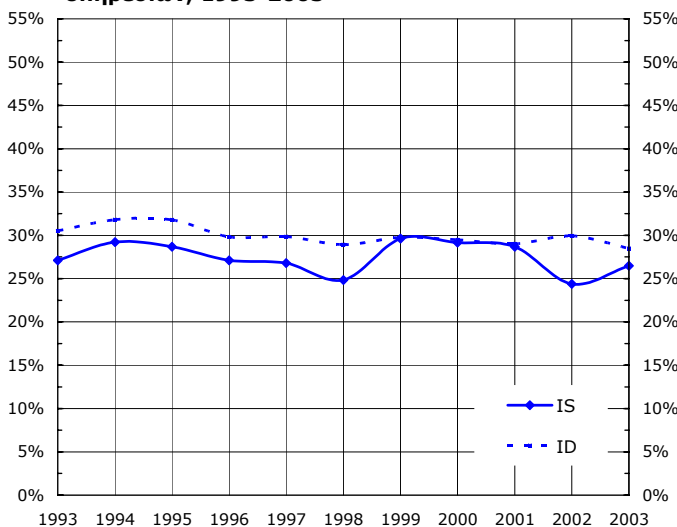
Η παραπάνω σταθερότητα στην ένταση της εκδήλωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού δεν παρατηρείται στους κλάδους υψηλής τεχνολογίας των υπηρεσιών, χωρίς ωστόσο να αγνοείται το γεγονός ότι το μέγεθος της εκδήλωσης του φαινομένου είναι σχετικά περιορισμένο (Γράφημα 17). Ειδικότερα, το 1993 –και σύμφωνα με το δείκτη IS- για την εξάλειψη του επαγγελματικού διαχωρισμού στους μισθωτούς των κλάδων υψηλής τεχνολογίας των υπηρεσιών θα απαιτούνταν η αλλαγή επαγγέλματος από

15 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS και ID) στους μισθωτούς των κλάδων των υπηρεσιών την περίοδο 1993-2003



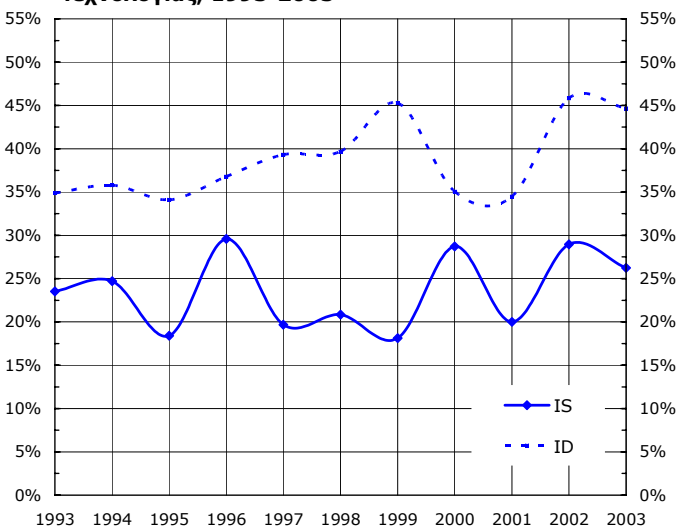
Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

16 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS & ID) στους μισθωτούς των κλάδων έντασης γνώσης των υπηρεσιών, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

17 Επαγγελματικός διαχωρισμός (δείκτης IS & ID) στους μισθωτούς των κλάδων των υπηρεσιών υψηλής τεχνολογίας, 1993-2003



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.

το 23,5% των ανδρών και γυναικών μισθωτών αυτών των κλάδων, ενώ το 2003, έπειτα από σημαντικές διακυμάνσεις, το αντίστοιχο μέγεθος-ποσοστό είχε αυξηθεί στο 26,2%. Η αύξηση της έντασης του επαγγελματικού διαχωρισμού στους εξεταζόμενους κλάδους συνοδεύτηκε από μικρή αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στη συνολική μισθωτή απασχόλησή τους (από 24,6% το 1993 σε 26% το 2003).

Η ένταση του επαγγελματικού διαχωρισμού στους Νομούς της Χώρας

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η εικόνα του επαγγελματικού διαχωρισμού στους Νομούς της Χώρας. Οι δείκτες διαχωρισμού IS και ID υπολογίστηκαν βάσει των στοιχείων της απασχόλησης κατά επάγγελμα (2-ψήφιο ΣΤΕΠ) και κατά Νομό από την Απογραφή Πληθυσμού της ΕΣΥΕ του έτους 2001 (Γράφημα 18 και 19). Στο σύνολο της Χώρας, το 2001 ο επαγγελματικός διαχωρισμός, όπως αποτυπώνεται από το δείκτη IS, φτάνει στο 35,7% (δηλαδή για την εξάλειψη του φαινομένου θα απαιτούνταν να αλλάξει επάγγελμα το 35,7% των ανδρών και γυναικών απασχολούμενων). Στο επίπεδο των Νομών της Χώρας παρατηρούνται σημαντικές διαφορές στο μέγεθος της έντασης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Οι διαφορές αυτές φτάνουν έως και 18,5 ποσοστιαίες σε μονάδες μέτρησης του δείκτη IS.

Αναλυτικότερα, οι πέντε Νομοί με τη μικρότερη ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ο Νομός Σερρών με 25%, ο Νομός Πέλλας με 25,4%, ο Νομός Ηλείας με 26,1%, ο Νομός Καρδίτσας με 27,5% και ο Νομός Ροδόπης με 28%. Συνολικά, 31 Νομοί της Χώρας παρουσιάζουν ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού μικρότερη από αυτή που καταγράφεται για το σύνολο της Χώρας. Αυτοί οι 31 Νομοί συγκεντρώνουν το 33,5% της συνολικής απασχόλησης της Χώρας, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση αυτών των Νομών φτάνει κατά μέσο όρο στο 35,8%.

Από την άλλη πλευρά, 20 Νομοί της Χώρας παρουσιάζουν ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου, μεγαλύτερη από αυτή που καταγράφεται για το σύνολο της Χώρας (35,7%). Οι 20 αυτοί Νομοί συγκεντρώνουν το 66,5% της συνολικής απασχόλησης της Χώρας, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόλησή τους φτάνει κατά μέσο όρο στο 38,4%. Οι πέντε Νομοί με τη μεγαλύτερη ένταση στην εκδήλωση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού είναι ο Νομός Χίου με 43,5%, ο Νομός Κυκλάδων με

41,9%, ο Νομός Κοζάνης με 41,3%, ο Νομός Χανίων με 40,6% και το σύνολο της Αττικής με 40,3%.

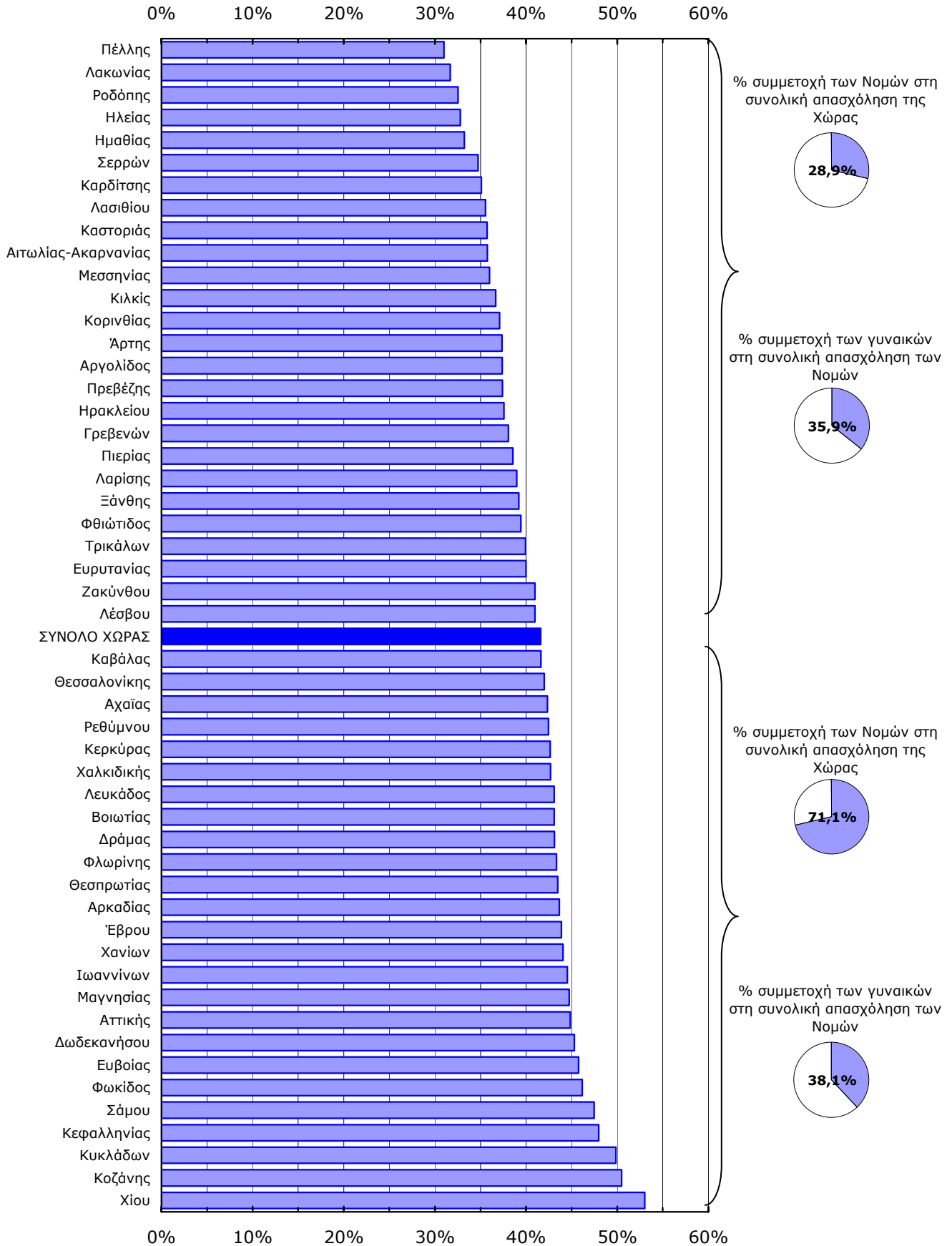
Παρά τις όποιες διαφορές στην κατάταξη των Νομών και στην ένταση της εκδήλωσης του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού, όπως αυτές προκύπτουν από τους δύο δείκτες διαχωρισμού (IS και ID), είναι κοινό συμπέρασμα ότι όσο υψηλότερη είναι η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση τόσο μεγαλύτερη είναι η ένταση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Αυτή η σχέση έχει παρατηρηθεί μέσα από πλήθος σχετικών υπολογισμών και μελετών, ενώ στο δίλλημα «υψηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση ή μικρότερος επαγγελματικός διαχωρισμός;» η επιλογή κλίνει σαφώς υπέρ του πρώτου.

Με άλλα λόγια, η επιδίωξη είναι παράλληλη: αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης στην αγορά εργασίας, αλλά και καταπολέμηση των ανισοτήτων και των φαινομένων διαχωρισμού. Ο στόχος είναι σύνθετος και η παρέμβαση μόνο στους μηχανισμούς της αγοράς εργασίας δεν αρκεί από μόνη της να εξαλείψει ή να μειώσει σοβαρά την ένταση των ανισοτήτων. Σαφώς, έως ένα βαθμό, η αγορά εργασίας μπορεί να δημιουργεί, να συντηρεί και να ανανεώνει τον επαγγελματικό διαχωρισμό, αλλά και γενικότερα τις ανισότητες ανάμεσα στα δύο φύλα. Ωστόσο, σε προγενέστερο στάδιο, όπως σε αυτό της εκπαίδευσης και των επιλογών που πραγματοποιούνται από τα δύο φύλα σε αυτό το επίπεδο, εντοπίζεται ένα μεγάλο μέρος –ίσως το μεγαλύτερο- των αιτιών που διαμορφώνουν την ένταση του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Έχοντας –σύμφωνα με τα προηγούμενα- μια διαμορφωμένη εικόνα για το μέγεθος της έντασης του φαινομένου στην ελληνική αγορά εργασίας μπορούμε να προχωρήσουμε στην εξέταση του εκπαιδευτικού διαχωρισμού για μια μικρή –πλην όμως χαρακτηριστική για τη διαμόρφωση του φαινομένου- ομάδα του πληθυσμού, τους πτυχιούχους ΑΕΙ. Το επόμενο τμήμα του στατιστικού δελτίου επιχειρεί να αποτυπώσει ένα μικρό μόνο μέρος της εικόνας για την ένταση του εκπαιδευτικού διαχωρισμού στην Ελλάδα. Για την καλύτερη κατανόηση του φαινομένου αλλά και την ανάλυση των σχέσεων του εκπαιδευτικού και επαγγελματικού διαχωρισμού απαιτείται μια ολοκληρωμένη μελέτη και αξιοποίηση των ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων των επιλογών εκπαίδευσης του πληθυσμού. Κάτι τέτοιο σαφώς και ξεπερνούσε τα χαρακτηριστικά ενός στατιστικού δελτίου.

18 Ο δείκτης ανομοιότητας ID στους Νομούς της Χώρας, 2001

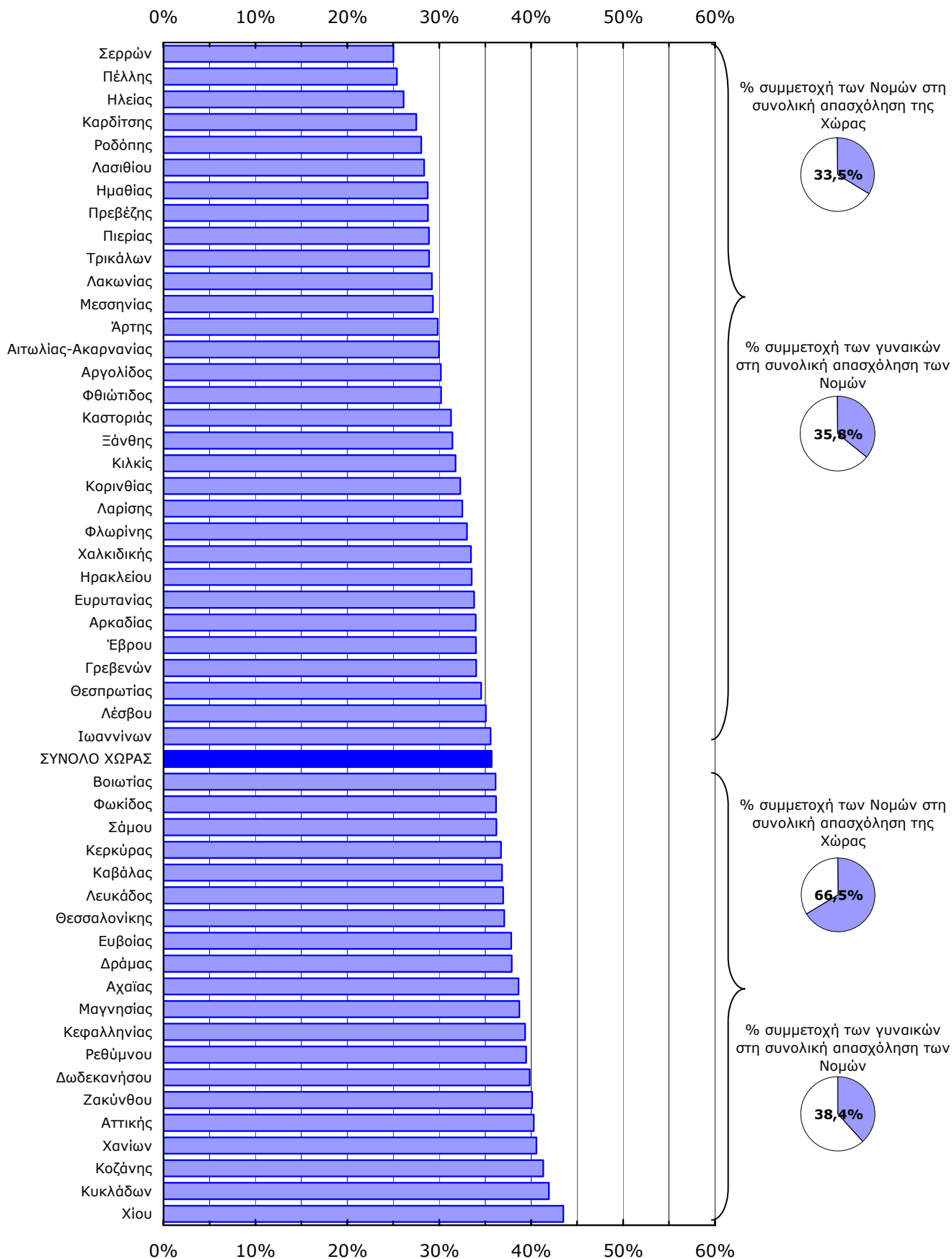
Ο δείκτης ανομοιότητας ID εκφράζει το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός



Για τον υπολογισμό του δείκτη ανομοιότητας ID των Νομών της Χώρας, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία της Απογραφής Πληθυσμού 2001 βάσει της ταξινόμησης επαγγελμάτων ΣΤΕΠ-92.

19 Ο δείκτης διαχωρισμού IS στους Νομούς της Χώρας, 2001

Ο δείκτης διαχωρισμού IS (ή IMM) εκφράζει το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που πρέπει να αλλάξουν επάγγελμα προκειμένου να εξαλειφθεί ο επαγγελματικός διαχωρισμός.



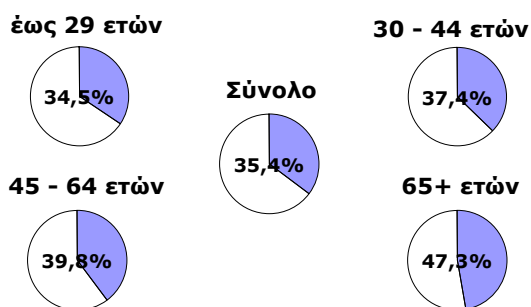
Για τον υπολογισμό του δείκτη ανομοιότητας IS (ή IMM) των Νομών της Χώρας, χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία της Απογραφής Πληθυσμού 2001 βάσει της ταξινόμησης επαγγελμάτων ΣΤΕΠ-92.

Εκπαιδευτικός διαχωρισμός στους πτυχιούχους των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ)

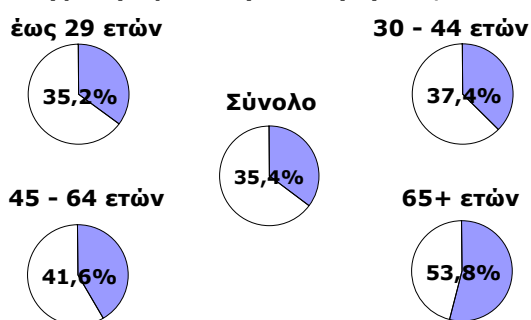
Ο επαγγελματικός διαχωρισμός δεν σημαίνει απαραίτητα ότι είναι εξολοκλήρου αποτέλεσμα των διακρίσεων που γίνονται ανάμεσα στα δύο φύλα στο επίπεδο της αγοράς εργασίας. Ο διαχωρισμός μπορεί να είναι αποτέλεσμα διαφορετικών εκπαιδευτικών προσόντων ανάμεσα στα δύο φύλα, ή/και διαφορετικών επαγγελματικών προσόντων-εμπειρίας των δύο φύλων ή/και διαφορετικών επιλογών-προτιμήσεων για την επιθυμητή θέση εργασίας τους. Τα προηγούμενα, φυσικά, συμπληρώνει και ο παράγοντας των διακρίσεων ανάμεσα στα δύο φύλα. Οι διαφορές των εκπαιδευτικών προσόντων και γενικότερα οι διαφορετικές επιλογές των δύο φύλων στο πεδίο της εκπαίδευσης και επαγγελματικής επιλογής μέσα από τις σπουδές αποτελεί ίσως το σημαντικότερο παράγοντα διαμόρφωσης του διαχωρισμού στην αγορά εργασίας. Πληθώρα αναλύσεων των στατιστικών της εκπαίδευσης αποτυπώνουν ότι οι γυναίκες επιλέγουν συστηματικά περισσότερο από τους άνδρες τομείς σπουδών που άπτονται των κοινωνικών, ανθρωπιστικών επιστημών, των επιστημών της εκπαίδευσης και του δικαίου. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες επιλέγουν τομείς σπουδών από τις εφαρμοσμένες επιστήμες, τη μηχανική, πληροφορική κ.λπ. Η επιλογή των τομέων σπουδών καθορίζει σημαντικά το είδος και το περιεχόμενο των θέσεων εργασίας –και αντίστοιχα των επαγγελμαμάτων- που μπορούν να αναλάβουν τα άτομα στο μέλλον.

Ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός στους πτυχιούχους ΑΕΙ υπολογίστηκε βάσει των αναλυτικών στοιχείων της Απογραφής Πληθυσμού της ΕΣΥΕ του έτους 1991. Επιλέχθηκαν τα στοιχεία της Απογραφής Πληθυσμού 1991, καθώς θεωρείται ότι όσοι είχαν αποφοιτήσει από ΑΕΙ μέχρι το 1991 -και κυρίως αυτοί που ήταν κάτω των 30 ετών- το 2003 είναι περισσότερο πιθανό να έχουν ενταχθεί πλήρως στην αγορά εργασίας. Ο αριθμός των τμημάτων ΑΕΙ που εξετάστηκαν ξεπερνά τα 180, ενώ για τη μέτρηση του διαχωρισμού χρησιμοποιήθηκαν οι δείκτες IS και ID. Αναλυτικότερα, το 1991, οι πτυχιούχοι ελληνικών ΑΕΙ έφταναν τις 525.000 άτομα, ενώ από αυτούς, περίπου το 43% (ή 224.000) ήταν γυναίκες. Ωστόσο, η συμμετοχή των γυναικών στους απόφοιτους των ΑΕΙ ήταν μεγαλύτερη όσο μικρότερη ήταν η ηλικία των αποφοίτων. Ειδικότερα, στους πτυχιούχους ηλικίας άνω των 65 ετών και 45-64 ετών, η συμμετοχή των γυναικών ήταν 26% και 29,5%, αντίστοιχα, ενώ στους πτυχιούχους 30-44 ετών και έως 29 ετών η συμμετοχή των γυναικών έφτανε στο 43,5% και 58,2%, αντίστοιχα. Οι διαφορές των ποσοστών ανάμεσα στις ηλικιακές ομάδες αποτυπώνουν και το διαφορετικό βαθμό-δυνατότητα πρόσβασης-εισόδου των γυναικών στα

20 Δείκτης διαχωρισμού IS στο σύνολο των αποφοίτων όλων των τμημάτων ΑΕΙ της Χώρας κατά ηλικιακή ομάδα, 1991



Δείκτης διαχωρισμού ID στο σύνολο των αποφοίτων όλων των τμημάτων ΑΕΙ της Χώρας κατά ηλικιακή ομάδα, 1991



Οι δείκτες διαχωρισμού ID και IS (ή IMM) εκφράζουν το ποσοστό (%) των γυναικών και ανδρών που θα απαιτούνταν να αλλάξουν τμήμα ΑΕΙ προκειμένου να εξλειφθεί ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

ΑΕΙ, από γενιά σε γενιά. Η πρόσβαση των γυναικών στα ΑΕΙ εντείνεται μετά τις αρχές της δεκαετίας του '80, ενώ σήμερα, το 55-60% των πτυχιούχων ΑΕΙ είναι γυναίκες.

Παρά το γεγονός της έντασης της εισόδου των γυναικών στα ΑΕΙ και της κυριαρχίας τους στους νεότερους αποφοίτους, σε αυτό το τμήμα της Τριτοβάθμιας Εκπαίδευσης ο διαχωρισμός των δύο φύλων παραμένει σε υψηλά επίπεδα (Γράφημα 20). Με άλλα λόγια, ενώ η συμμετοχή των γυναικών στους πτυχιούχους ΑΕΙ αυξήθηκε σημαντικά τις τελευταίες δεκαετίες, ωστόσο, η αύξηση αυτή είχε περιορισμένη επίδραση στη μείωση του εκπαιδευτικού διαχωρισμού ανάμεσα στα δύο φύλα. Πιο συγκεκριμένα, στους πτυχιούχους ΑΕΙ ηλικίας 65 ετών και άνω, ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός υπολογιζόμενος με το δείκτη IS φτάνει στο 47,3% (το 1991, το 47,3% των ανδρών και γυναικών πτυχιούχων ΑΕΙ θα απαιτούνταν να αλλάξουν τμήμα ΑΕΙ και κατά συνέπεια αντικείμενο σπουδών προκειμένου να εξαλειφθεί ο εκπαιδευτικός διαχωρισμός). Στους πτυχιούχους 45-64 ετών, το αντίστοιχο μέγεθος φτάνει περίπου στο 40%, ενώ στις μικρότερες ηλικιακές ομάδες των 30-44 ετών και έως των 29 ετών ήταν 37,4% και 34,5%, αντίστοιχα.

Ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες

Οι δείκτες IS και ID μπορούν να αποτυπώσουν σε ικανοποιητικό βαθμό τη συνολική εικόνα για τον επαγγελματικό διαχωρισμό στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, όπως σε όλους τους στατιστικούς δείκτες, μερικές φορές είναι ορατός ο κίνδυνος να υπεραπλουστεύουν την πραγματική κατάσταση-εικόνα, ιδιαίτερα σε σχέση με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού. Το ποσοστό αντιπροσώπευσης (*Representation Ratio*) των γυναικών, ορίζεται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα (ή κλάδο) προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης. Ο υπολογισμός των ποσοστών αντιπροσώπευσης των γυναικών σε ένα σύνολο επαγγελματικών ομάδων ή κλάδων οικονομικής δραστηριότητας επιτρέπει στην εμβάθυνση στα επιμέρους επαγγέλματα ή κλάδους και κατ'επέκταση σε μια περισσότερο ποιοτική διάσταση του επαγγελματικού ή κλαδικού διαχωρισμού. Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα επάγγελμα <100% (>100%) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό το επάγγελμα από όσο τους αντιστοιχεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση.

Αν και η αντιπροσώπευση των γυναικών στα ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη και στα μέλη των βουλευόμενων σωμάτων αυξήθηκε κατά την περίοδο 1993-2003, ωστόσο αυτή παραμένει σε σημαντικά χαμηλότερα επίπεδα από αυτά που θα τους αναλογούσαν με βάση τη συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση (Γράφημα 21). Επιπλέον, με εξαίρεση τη μικρή ομάδα των μελών βουλευόμενων σωμάτων και ανώτερων διοικητικών στελεχών της δημόσιας διοίκησης, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις δεν ξεπερνά το 50%.

Από τις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των επιστημονικών, καλλιτεχνικών και συναφών επαγγελμάτων, οι γυναίκες παρουσιάζουν αντιπροσώπευση μικρότερη από αυτή που τους αναλογεί στην ομάδα των επαγγελμάτων των επιστημών της μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών. Η υστέρηση αυτή μπορεί να οφείλεται στις επιλογές των γυναικών για εκπαίδευση και επαγγελματική πορεία σε μη-τεχνικά αντικείμενα, όπως παρουσιάστηκε και παραπάνω. Στις υπόλοιπες επαγγελματικές ομάδες (βιολόγοι, ιατροί, εκπαιδευτικοί και λοιποί επαγγελματίες) η αντιπροσώπευση των γυναικών καλύπτει ή/και υπερκαλύπτει το μερίδιο που τους αναλογεί.

Ανάλογη είναι και οι εικόνα στην επαγγελματική κατηγορία των τεχνολόγων και τεχνικών βοηθών, όπου η αντιπροσώπευση των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες

με έντονο τεχνικό περιεχόμενο είναι περιορισμένη. Αντίθετα, στις επαγγελματικές ομάδες των τεχνολόγων-τεχνικών βοηθών των επιστημών της βιολογίας, υγείας, εκπαίδευσης και στον ειδικευμένον στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών υπερκαλύπτει (μέχρι και πολλές φορές) το μερίδιο που θα τους αναλογούσε βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση της οικονομίας.

Οι υπάλληλοι γραφείου και οι θέσεις εργασίας που ειδικεύονται στην εξυπηρέτηση των πελατών των επιχειρήσεων αποτελούν επαγγέλματα όπου η παρουσία των γυναικών είναι σημαντικά ισχυρή, τόσο στο σύνολο της απασχόλησης όσο και στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους.

Παρόμοια εικόνα παρατηρείται και στην επαγγελματική κατηγορία των απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και των πωλητών σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές, όπου η αντιπροσώπευση των γυναικών μπορεί να φτάσει να είναι μέχρι και 1,5 φορές μεγαλύτερη από αυτή που τους αντιστοιχεί.

Στην επαγγελματική κατηγορία των ειδικευμένων γεωργών, κτηνοτρόφων κ.λπ., ενώ η παρουσία των γυναικών είναι σημαντική στο σύνολο της απασχόλησης, ωστόσο στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους, η ήδη περιορισμένη αντιπροσώπευση τους παρουσιάζει σημαντικές τάσεις υποχώρησης (από 31% το 1993 σε 16,7% το 2003).

Από τις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των ειδικευμένων τεχνιτών οι γυναίκες υπο-αντιπροσωπεύονται έντονα σε αυτές των οικοδόμων, λατόμων, μεταλλωρύχων, τεχνιτών μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού και στους τεχνίτες εργασιών ακριβείας, στους τυπογράφους και χειροτέχνες. Αντίθετα, αντιπροσώπευση μεγαλύτερη από αυτή που τους αναλογεί εμφανίζουν στην επαγγελματική ομάδα των τεχνιτών επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας και ενδύσεως.

Αντίστοιχα, μικρότερη αντιπροσώπευση παρουσιάζουν οι γυναίκες στις επαγγελματικές ομάδες που ανήκουν στην κατηγορία των χειριστών σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανών παραγωγής και στους οδηγούς μέσων μεταφοράς, καθώς και σε όλες τις ομάδες των ανειδίκευτων επαγγελμάτων, με εξαίρεση τα ανειδίκευτα επαγγέλματα υπηρεσιών και πωλήσεων.

Τέλος, αρκετά περιορισμένη είναι η παρουσία των γυναικών στις ένοπλες δυνάμεις. Η περιορισμένη παρουσία τους μάλιστα εμφανίζει υποχώρηση κατά την εξεταζόμενη περίοδο 1993-2003.

21 Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών κατά επάγγελμα στο σύνολο και στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους*, 1993 & 2003 (συνεχίζεται)

	Ποσοστό αντιπροσώπευσης στο σύνολο των επιχειρήσεων		Ποσοστό αντιπροσώπευσης στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους	
	1993	2003	1993	2003
Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης	58,9%	97,9%	50,4%	138,1%
Διευθυντές & ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων	41,9%	54,2%	38,3%	48,8%
Διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων	67,5%	70,6%	42,2%	40,3%
Επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών	55,3%	57,1%	59,8%	62,6%
Βιολόγοι, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	109,0%	100,6%	108,6%	98,3%
Εκπαιδευτικοί	166,5%	166,6%	153,3%	150,3%
Λοιποί επαγγελματίες	106,2%	123,8%	110,3%	121,5%
Τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής	52,8%	51,6%	43,3%	44,8%
Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας	240,6%	216,9%	250,1%	220,4%
Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	159,9%	154,0%	209,2%	176,2%
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	108,4%	128,3%	117,5%	126,7%
Υπάλληλοι γραφείου	150,7%	144,2%	134,0%	136,5%
Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	147,5%	162,9%	138,2%	168,9%
Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	123,3%	127,3%	95,0%	94,8%

21 Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών κατά επάγγελμα στο σύνολο και στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους*, 1993 & 2003 (συνέχεια)

	Ποσοστό αντιπροσώπευσης στο σύνολο των επιχειρήσεων		Ποσοστό αντιπροσώπευσης στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους	
	1993	2003	1993	2003
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	157,3%	150,8%	137,2%	142,8%
Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς	121,0%	113,7%	31,0%	16,7%
Μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οικοδόμοι και συναφή επαγγέλματα	3,3%	2,9%	6,2%	4,8%
Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού/τρονικού εξοπλισμού	4,8%	6,0%	5,3%	6,3%
Τεχνίτες εργασιών ακριβείας, τυπογράφοι και χειροτέχνες	63,6%	59,5%	75,0%	48,6%
Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας, ενδύσεως	141,1%	116,2%	183,7%	148,0%
Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων	29,9%	24,6%	24,9%	23,2%
Χειριστές μηχανών παραγωγής & συναρμολογητές	90,4%	84,7%	105,9%	97,1%
Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού	2,1%	2,1%	1,5%	1,8%
Ανειδίκευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	177,8%	185,5%	154,4%	153,2%
Ανειδίκευτοι αγρεργάτες, αλιεργάτες και συναφή επαγγέλματα	89,7%	64,8%	54,1%	106,8%
Ανειδίκευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών	50,9%	38,4%	59,9%	53,3%
Ένοπλες δυνάμεις	26,6%	21,2%	25,3%	19,3%

* Το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών, που ορίζεται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα ή κλάδο προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης, επιτρέπει στην εμβάθυνση στα επιμέρους επαγγέλματα και κατ' επέκταση σε μια περισσότερο ποιοτική διάσταση του διαχωρισμού. Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα επάγγελμα <100% (>100%) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό το επάγγελμα από όσο τους αντιστοιχεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Τα στοιχεία για τον υπολογισμό του ποσοστού αντιπροσώπευσης προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ (Eurostat). Η ανάλυση των επαγγελμάτων ακολουθεί το διψήφιο επίπεδο της ταξινόμησης ISCO-88 (COM).

Ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας

Η αντιπροσώπευση των γυναικών στον κλάδο της γεωργίας-κτηνοτροφίας παρουσιάζει διαφορετική εικόνα όταν η δραστηριότητα πραγματοποιείται σε επιχειρήσεις με περισσότερους από 10 απασχολούμενους (Γράφημα 22). Ειδικότερα, ενώ οι γυναίκες φαίνεται να υπερ-αντιπροσωπεύονται στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου (2003: 115,6%), η παρουσία τους στις επιχειρήσεις με 10 και άνω απασχολούμενους το 2003 –παρά τη βελτίωση που επιτεύχθηκε σε σχέση με το 1993- καλύπτει μόνο τα 2/3 του αριθμού των θέσεων εργασίας που θα τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση αυτών των επιχειρήσεων. Στον κλάδο της αλιείας το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών παραμένει ιδιαίτερα χαμηλό (2003: 30,9%) σε αντίθεση με την αντιπροσώπευση τους στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους, η οποία το 2003 κάλυπτε το σύνολο των θέσεων που τους αναλογούσαν.

Στο δευτερογενή τομέα, γενικά, παρατηρείται υπο-αντιπροσώπευση των γυναικών, ενώ στους περισσότερους κλάδους του τομέα υποχωρεί η παρουσία των γυναικών κατά την περίοδο 1993-2003. Αναλυτικότερα, στον κλάδο των ορυχείων-λατομείων, το 2003, η παρουσία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης αλλά και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις κάλυπτε μόλις το 10,6% και 10,9% των θέσεων εργασίας που θα αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου και των μεγαλύτερων επιχειρήσεων, αντίστοιχα. Στους κλάδους της μεταποιητικής βιομηχανίας, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών υποχωρεί το 2003 στο 76,6% (έναντι 89,7% το 1993), ενώ αντίστοιχη υποχώρηση παρατηρείται και στις επιχειρήσεις του κλάδου με 10+ απασχολούμενους (από 100,8% το 1993 σε 82% το 2003). Εντονότερα «ανδρικοί» κλάδοι χαρακτηρίζονται οι κλάδοι της ενέργειας, φυσικού αερίου και ύδατος, καθώς και ο κλάδος των κατασκευών. Στον πρώτο, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών, τόσο στο σύνολο της απασχόλησης, όσο και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις κυμαίνεται γύρω στο 44,6-47,5% σε όλη τη διάρκεια της εξεταζόμενης περιόδου. Αντίστοιχα, στον κλάδο των κατασκευών, το 2003, η παρουσία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου καλύπτει μόλις το 6,9% των θέσεων εργασίας που θα αναλογούσαν στις γυναίκες βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση της οικονομίας. Βελτιωμένο σε σχέση με το 1993, αλλά γενικά ιδιαίτερα χαμηλό, είναι το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου (από 4,7% το 1993 σε 18,6% το 2003).

Από την άλλη πλευρά, στον τριτογενή τομέα, εντοπίζεται το σύνολο των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας όπου η αντιπροσώπευση των γυναικών ξεπερνά τα επίπεδα παρουσίας που θα τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση. Εξαιρέσεις αποτελούν οι κλάδοι των μεταφορών-επικοινωνιών και οι κλάδοι της δημόσιας διοίκησης, άμυνας και της υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης.

Αναλυτικότερα, το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στον κλάδο του εμπορίου φτάνει και ξεπερνά το 100% κατά την περίοδο 1993-2003, ενώ στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις του κλάδου είναι ακόμα υψηλότερο (2003: 113,9%). Ανάλογη είναι η εικόνα στον κλάδο των ξενοδοχείων-εστιατορίων, όπου η παρουσία των γυναικών στη συνολική απασχόληση του κλάδου φτάνει το 2003 στο 122,2%, ενώ στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους ξεπερνά το 140% των θέσεων εργασίας που θα τους αναλογούσαν βάσει της συμμετοχής τους στη συνολική απασχόληση των μεγαλύτερων επιχειρήσεων. Στους περισσότερους τεχνικούς κλάδους των μεταφορών-επικοινωνιών η παρουσία των γυναικών υπολείπεται σημαντικά της παρουσίας που θα τους αναλογούσε βάσει της συνολικής τους παρουσίας στην απασχόληση. Ωστόσο, κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρουσιάζεται βελτίωση της συμμετοχής των γυναικών σε αυτό τον έντονα «ανδρικό» κλάδο, τόσο στο σύνολο των επιχειρήσεων όσο και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις. Ένταση της παρουσίας-αντιπροσώπευσης των γυναικών κατά την περίοδο 1993-2003 παρατηρείται και στον κλάδο των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών και επιχειρήσεων, όπου το 2003 το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών ξεπέρασε (στο σύνολο του κλάδου και στις μεγαλύτερες επιχειρήσεις) το 130%. Αντίστοιχα, αντιπροσώπευση των γυναικών μέχρι και 1,7 φορές μεγαλύτερη από αυτή που τους αναλογεί παρατηρείται στους κλάδους των επιχειρηματικών υπηρεσιών, της εκπαίδευσης, της υγείας-πρόνοιας και των λοιπών υπηρεσιών ατομικού ή κοινωνικού χαρακτήρα, ενώ στους κλάδους της δημόσιας διοίκησης, άμυνας και υποχρεωτικής κοινωνικής ασφάλισης το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών κυμαίνεται στο 83-86%.

Αντιπαραβάλλοντας τα στοιχεία για τις κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους προκύπτει ότι από τη μια πλευρά στο δευτερογενή τομέα η ζήτηση των επιχειρήσεων για απασχόληση δύσκολα θα διαμορφώσει τις συνθήκες για αύξηση της αντιπροσώπευσης των γυναικών, ενώ από την άλλη πλευρά οι κλάδοι του τριτογενή τομέα θα εξακολουθούν να αποτελούν τη βασική πηγή πύλη εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας με ανάλογες συνέπειες στον επαγγελματικό διαχωρισμό ανάμεσα στα δύο φύλα.

22 Ποσοστό αντιπροσώπευσης των απασχολούμενων γυναικών & κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις κατά κλάδο*, 1993 & 2003

	Ποσοστό αντιπροσώπευσης στο σύνολο των επιχειρήσεων		Ποσοστό αντιπροσώπευσης στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους		Κενές θέσεις εργασίας στις επιχειρήσεις με 10+ απασχολούμενους (2003) ως...	
	1993	2003	1993	2003	% στο σύνολο των κενών θέσεων εργασίας	% στις υφιστάμενες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων
Γεωργία-Κτηνοτροφία	122,7%	115,6%	55,7%	64,8%	-	-
Αλιεία	18,4%	30,9%	0,0%	100,1%	-	-
Ορυχεία-Λατομεία	19,5%	10,6%	15,7%	10,9%	0,2%	0,9%
Μεταποίηση	89,7%	76,6%	100,8%	82,0%	6,2%	1,2%
Ενέργεια, Φυσ. Αέριο, Νερό	47,5%	45,7%	44,6%	46,0%	0,2%	0,2%
Κατασκευές	4,1%	6,9%	4,7%	18,6%	1,1%	1,1%
Εμπόριο	100,1%	102,6%	111,5%	113,9%	24,5%	9,1%
Ξενοδοχεία-Εστιατόρια	115,7%	122,2%	134,5%	141,7%	3,7%	2,9%
Μεταφορές, Επικοινωνίες	35,8%	40,3%	37,6%	49,1%	6,5%	2,6%
Χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	116,4%	132,3%	117,2%	134,5%	0,4%	0,3%
Επιχειρηματικές υπηρεσίες	114,3%	120,4%	105,6%	102,9%	3,8%	3,1%
Δημόσια διοίκηση, άμυνα, κοινωνική ασφάλιση	90,8%	86,4%	82,9%	83,0%	37,9%	7,9%
Εκπαίδευση	167,5%	167,6%	155,6%	153,2%	10,8%	3,5%
Υγεία-πρόνοια	181,3%	159,6%	187,0%	156,1%	4,3%	2,0%
Λοιπές υπηρεσίες	119,0%	128,8%	89,5%	104,4%	0,7%	0,6%

* Το ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών, που ορίζεται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα ή κλάδο προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης, επιτρέπει στην εμβάθυνση στα επιμέρους επαγγέλματα ή κλάδους, αντίστοιχα, και κατ' επέκταση σε μια περισσότερο ποιοτική διάσταση του διαχωρισμού. Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα κλάδο <100% (>100%) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό τον κλάδο από όσο τους αναλογεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση. Τα στοιχεία για τον υπολογισμό του ποσοστού αντιπροσώπευσης προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της ΕΕ (Πηγή: Eurostat). Τα στοιχεία για τις κενές θέσεις εργασίας προέρχονται από την Έρευνα Κενών Θέσεων Εργασίας στις Επιχειρήσεις (Πηγή: Eurostat).

Οι πηγές των δεδομένων του Στατιστικού Δελτίου

Το μεγαλύτερο μέρος των στοιχείων που αξιοποιούνται στο πλαίσιο του 3^{ου} Στατιστικού Δελτίου προέρχονται από την Έρευνα Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης και για τα έτη 1993-2003. Τα στοιχεία αυτά τροφοδότησαν το σύνολο των υπολογισμών για τους δείκτες επαγγελματικού διαχωρισμού Index of Segregation ή IS και Index of Dissimilarity ή ID. Συμπληρωματικά, χρησιμοποιήθηκαν τα αναλυτικά στοιχεία των αποφοίτων των Ανώτατων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ) κατά ηλικία και φύλο από την Απογραφή Πληθυσμού της ΕΣΥΕ για το έτος 1991, τα οποία και αξιοποιήθηκαν για τον υπολογισμό του εκπαιδευτικού διαχωρισμού των αποφοίτων ΑΕΙ. Παράλληλα, για τον υπολογισμό των ποσοστών αντιπροσώπευσης χρησιμοποιήθηκαν στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στοιχεία από την Έρευνα Κενών Θέσεων Εργασίας στις Επιχειρήσεις της Eurostat, για το έτος 2003.

Το παρόν δελτίο είναι το τρίτο 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 έντασης και εξέλιξης του φαινομένου του οριζόντιου-επαγγελματικού διαχωρισμού. Για τη μέτρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού χρησιμοποιούνται δύο δείκτες: ο δείκτης ανομοιότητας (Index of Dissimilarity ή ID) ο δείκτης διαχωρισμού (Index of Segregation ή IS).

Δείκτες διαχωρισμού

Για τη μελέτη και μέτρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού η πλέον συνηθισμένη πρακτική που ακολουθείται είναι η χρήση δεικτών ανισότητας. Οι δείκτες αυτοί έχουν το πλεονέκτημα παρουσίασης των μετρήσεων με τρόπο απλό, καθώς αποτυπώνουν με ένα μόνο αριθμό την ανισοκατανομή των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες. Στο παρόν στατιστικό δελτίο χρησιμοποιούνται δύο δείκτες μέτρησης του επαγγελματικού διαχωρισμού. Ο πρώτος δείκτης είναι ο *Index of Dissimilarity (ID)* και ανήκει στην ομάδα των παραδοσιακών δεικτών μέτρησης, ενώ είναι ο πλέον γνωστός και χρησιμοποιημένος δείκτης για τη μελέτη του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού.

Index of Dissimilarity (ID)

Ο δείκτης ID είναι ο ευρύτερα γνωστός και χρησιμοποιημένος δείκτης για τον υπολογισμό και ανάλυση του επα-

γγελματικού διαχωρισμού κατά φύλο, παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια δέχεται –όπως και όλοι οι παραδοσιακοί δείκτες επαγγελματικού διαχωρισμού- εντονότερη κριτική για την αδυναμία του να αποδώσει το μέγεθος του φαινομένου του επαγγελματικού διαχωρισμού απομονώνοντας τις «εξωγενείς» επιδράσεις των μεταβολών της επαγγελματικής και της κατά φύλο διάρθρωσης της απασχόλησης.

Ο μαθηματικός τύπος του δείκτη ID δίνεται από τη σχέση:

$$ID = \frac{1}{2} \sum \left| \frac{F_i}{F} - \frac{M_i}{M} \right|$$

Όπου:

- F_i είναι ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών στο επάγγελμα i ,
- F είναι ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών στο σύνολο των επαγγεμάτων,
- M_i είναι ο αριθμός των απασχολούμενων ανδρών στο επάγγελμα i , και
- M είναι ο αριθμός των απασχολούμενων ανδρών στο σύνολο των επαγγεμάτων.

Ο δείκτης ID μπορεί να λάβει ελάχιστη τιμή το μηδέν (0) και μέγιστη τιμή το ένα (1). Τιμή του δείκτη ίση με ένα ($ID=1$) αντιστοιχεί σε απόλυτο διαχωρισμό (δηλαδή οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα), ενώ τιμή δείκτη ίση με μηδέν ($ID=0$) σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός (η κατά φύλο σύνθεση σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την κατά φύλο σύνθεση της συνολικής απασχόλησης).

Βασικό σημείο της κριτικής που δέχεται ο δείκτης ID, αλλά και όλοι οι παραδοσιακοί δείκτες διαχωρισμού, αφορά στην αδυναμία του να συνυπολογίσει και να απομονώσει τις μεταβολές στον επαγγελματικό διαχωρισμό που οφείλονται στις αλλαγές που παρατηρούνται στη διάρθρωση της απασχόλησης, τόσο κατά φύλο όσο και κατά επάγγελμα. Το πρόβλημα καθιστά το δείκτη μη-ικανοποιητικό, ιδιαίτερα σε περιπτώσεις μετρήσεων του επαγγελματικού διαχωρισμού διαχρονικά. Αυτό συμβαίνει καθώς οι αλλαγές στη διάρθρωση των δύο φύλων στα επαγγέλματα είναι απίθανο να συμβούν σε ένα πλαίσιο όπου είτε η επαγγελματική διάρθρωση θα έχει παραμείνει σταθερή είτε η συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση θα είναι αμετάβλητη. Από μια ματιά στα στατιστικά δεδομένα για την αγορά εργασίας προκύπτει ότι και οι δύο αυτές συνιστώσες (επαγγελματική διάρ-

θρωση και διάρθρωση κατά φύλο) μεταβάλλονται παράλληλα-ταυτόχρονα. Επομένως, η επίδραση τους στον επαγγελματικό διαχωρισμό θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη και να απομονώνεται κατά τη μέτρηση της έντασης του φαινομένου.

Μια πρακτική που προτείνεται για την αντιμετώπιση των αδυναμιών του δείκτη ID είναι η ανάλυση των τιμών του σε τρεις συνιστώσες-μέρη: α) στην επίδραση της κατά φύλο σύνθεσης, β) στην επίδραση της επαγγελματικής διάρθρωσης και γ) στη συνδυασμένη επίδραση των δύο προηγούμενων συνιστωσών. Ωστόσο, η τελευταία συνιστώσα, που προκύπτει ως υπόλοιπο (*residual*) της διαφοράς του αθροίσματος των δύο πρώτων από τη συνολική τιμή του δείκτη, δεν έχει καμία στατιστική σημασία.

Εξαιτίας των παραπάνω αδυναμιών αναπτύχθηκαν νέοι δείκτες και μέθοδοι, οι οποίοι αντιμετωπίζουν τις αδυναμίες των παραδοσιακών δεικτών και υπολογίζουν την ένταση του φαινομένου απομονώνοντας τις επιδράσεις των μεταβολών της επαγγελματικής διάρθρωσης και της κατά φύλο σύνθεσης της απασχόλησης. Ένας από αυτούς, είναι ο δείκτης *Index of Segregation (IS)* ή *Index of Marginal Matching (IMM)* που χρησιμοποιείται στο παρόν στατιστικό δελτίο.

Index of Segregation (IS)

Ο δείκτης IS αποτελεί μια σύγχρονη προσέγγιση στη μέτρηση του επαγγελματικού διαχωρισμού και στη μελέτη της εξέλιξης του διαχρονικά. Βασίζεται στον ίδιο τρόπο αντίληψης του φαινομένου του διαχωρισμού όπως και ο δείκτης ID με τη διαφορά όμως να βρίσκεται στον τρόπο με τον οποίο ορίζει και επιλέγει-διακρίνει τα «ανδρικά» και τα «γυναικεία» επαγγέλματα. Ειδικότερα, ως «γυναικεία» επαγγέλματα ορίζονται αυτά που συγκεντρώνουν τόσους απασχολούμενους (άνδρες και γυναίκες) όσες είναι οι απασχολούμενες γυναίκες στο σύνολο των επαγγελματιών. Ο υπολογισμός γίνεται έπειτα από την κατάταξη των επαγγελμάτων σύμφωνα με τη σχετική συμμετοχή των γυναικών στα επιμέρους επαγγέλματα και στη συνέχεια, με τον υπολογισμό της αθροιστικής κατανομής των απασχολούμενων σε αυτά μέχρι το αποτέλεσμα να είναι ίσο με το συνολικό αριθμό των γυναικών στην απασχόληση. Το σημείο στο οποίο επιτυγχάνεται αυτή η ισότητα, αποτελεί το όριο ανάμεσα στα «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα (πριν από αυτό το όριο εντοπίζονται τα «γυναικεία» επαγγέλματα και μετά από αυτό τα «ανδρικά» επαγγέλματα). Ο μαθηματικός τύπος του δείκτη είναι:

$$IS = \frac{F_f}{F} - \frac{M_f}{M}$$

Όπου:

- F_f ο αριθμός των γυναικών στα «γυναικεία» επαγγέλματα,
- F ο αριθμός των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης/επαγγελμάτων,
- M_f ο αριθμός των ανδρών στα «γυναικεία» επαγγέλματα, και
- M ο αριθμός των ανδρών στο σύνολο της απασχόλησης/επαγγελμάτων.

Ο δείκτης IS μπορεί να λάβει ελάχιστη τιμή το μηδέν (0) και μέγιστη τιμή το ένα (1). Τιμή του δείκτη ίση με ένα (IS=1) αντιστοιχεί σε απόλυτο διαχωρισμό (δηλαδή οι άνδρες και οι γυναίκες εργάζονται σε εντελώς διαφορετικά επαγγέλματα), ενώ τιμή δείκτη ίση με μηδέν (IS=0) σημαίνει ότι δεν υπάρχει διαχωρισμός (η κατά φύλο σύνθεση σε κάθε επάγγελμα είναι ίδια με την κατά φύλο σύνθεση της συνολικής απασχόλησης).

Παρά την ανωτερότητα του δείκτη IS -σε σύγκριση με το δείκτη ID- στον υπολογισμό του επαγγελματικού διαχωρισμού και στην απομόνωση των επιδράσεων των μεταβολών της κατά φύλο σύνθεσης της απασχόλησης και της επαγγελματικής διάρθρωσης, ο δείκτης ID παραμένει σημαντικός καθώς χρησιμοποιείται ευρέως στη μελέτη του φαινομένου. Έτσι, στο παρόν στατιστικό δελτίο επιλέγεται η εφαρμογή και παρουσίαση και των δύο δεικτών επαγγελματικού διαχωρισμού.

Κλάδοι μεσαίας & υψηλής τεχνολογίας στη μεταποίηση

Η επιλογή των κλάδων μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας της μεταποίησης βασίζεται στη σχετική ταξινόμηση του ΟΟΣΑ και της Eurostat (ορίζεται σύμφωνα με την ένταση της Έρευνας και Ανάπτυξης R&D στους κλάδους της μεταποίησης). Η Eurostat ορίζει ως κλάδους μεσαίας και υψηλής τεχνολογίας της μεταποίησης τους εξής κλάδους της 2-ψήφιας ανάλυσης της NACE Rev.1:

- 24 Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων.
- 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.

Κλάδοι έντασης γνώσης και υψηλής τεχνολογίας των υπηρεσιών

Ακολουθώντας την παραπάνω λογική, η Eurostat ορίζει ως κλάδους έντασης γνώσης και υψηλής τεχνολογίας των υπηρεσιών τους εξής κλάδους της 2-ψήφιας ανάλυσης της NACE Rev.1:

- 61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών.
- 62 Αεροπορικές μεταφορές.
- 64 Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες.
- 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.
- 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
- 80 Εκπαίδευση
- 85 Υγεία και κοινωνική μέριμνα.
- 92 Ψυχαγωγικές, πολιτιστικές και αθλητικές δραστηριότητες

Οι κλάδοι 64, 72 και 73 ορίζονται από τη Eurostat ως κλάδοι υψηλής τεχνολογίας των υπηρεσιών.

Ποσοστό αντιπροσώπευσης των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες και στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας

Οι δείκτες IS και ID μπορούν να αποτυπώσουν σε ικανοποιητικό βαθμό τη συνολική εικόνα για τον επαγγελματικό διαχωρισμό στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, όπως σε όλους τους στατιστικούς δείκτες, είναι μερικές φορές ορατός ο κίνδυνος να υπεραπλουστεύσουν την πραγματική

κατάσταση-εικόνα ιδιαίτερα σε σχέση με τα ποιοτικά χαρακτηριστικά του φαινομένου.

Το ποσοστό αντιπροσώπευσης (*Representation Ratio*) των γυναικών, ορίζεται ως η αναλογία των γυναικών σε ένα επάγγελμα (ή κλάδο) προς την αναλογία των γυναικών στο σύνολο της απασχόλησης. Ο υπολογισμός των ποσοστών αντιπροσώπευσης των γυναικών σε ένα σύνολο επαγγελματικών ομάδων ή κλάδων οικονομικής δραστηριότητας επιτρέπει στην εμβάθυνση στα επιμέρους επαγγέλματα ή κλάδους και κατ' επέκταση σε μία περισσότερο ποιοτική διάσταση του επαγγελματικού ή κλαδικού διαχωρισμού.

Ποσοστό αντιπροσώπευσης σε ένα επάγγελμα <100% (>100%) σημαίνει ότι οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται λιγότερο (περισσότερο) σε αυτό το επάγγελμα από όσο τους αντιστοιχεί με βάση τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση.

Πίνακας 1 : Επαγγέλματα κατά 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση του ISCO-88 (COM)

ISCO-88 (COM)	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
1	ΜΕΛΗ ΤΩΝ ΒΟΥΛΕΥΟΜΕΝΩΝ ΣΩΜΑΤΩΝ: ΑΝΩΤΕΡΑ ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΑ ΚΑΙ ΔΙΕΥΘΥΝΤΙΚΑ ΣΤΕΛΕΧΗ ΤΟΥ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΤΟΜΕΑ
11	Μέλη των βουλευόμενων σωμάτων και ανώτερα διοικητικά στελέχη της Δημόσιας Διοίκησης
12	Διευθυντές & ανώτερα στελέχη μεγάλων επιχειρήσεων
13	Διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων
2	ΠΡΟΣΩΠΑ ΠΟΥ ΑΣΚΟΥΝ ΕΠΙΣΤΗΜΟΝΙΚΑ, ΚΑΛΛΙΤΕΧΝΙΚΑ ΚΑΙ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
21	Επαγγέλματα επιστημών μηχανικής, φυσικής και μαθηματικών
22	Βιολόγοι, ιατροί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
23	Εκπαιδευτικοί
24	Λοιποί επαγγελματίες
3	ΤΕΧΝΟΛΟΓΟΙ, ΤΕΧΝΙΚΟΙ ΒΟΗΘΟΙ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
31	Τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής
32	Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της βιολογίας και υγείας
33	Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό
34	Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων
4	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
41	Υπάλληλοι γραφείου
42	Υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών
5	ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ ΣΤΗΝ ΠΑΡΟΧΗ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΚΑΙ ΠΩΛΗΤΕΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΗΜΑΤΑ ΚΑΙ ΥΠΑΙΘΡΙΕΣ ΑΓΟΡΕΣ
51	Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας
52	Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων
6	ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΓΕΩΡΓΟΙ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΟΙ, ΔΑΣΟΚΟΜΟΙ ΚΑΙ ΑΛΙΕΙΣ
61	Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς
7	ΕΙΔΙΚΕΥΜΕΝΟΙ ΤΕΧΝΙΤΕΣ ΚΑΙ ΑΣΚΟΥΝΤΕΣ ΣΥΝΑΦΗ ΤΕΧΝΙΚΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ
71	Μεταλλωρύχοι, λατόμοι, οικοδόμοι και συναφή επαγγέλματα
72	Τεχνίτες μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού/τρονικού εξοπλισμού
73	Τεχνίτες εργασιών ακριβείας, τυπογράφοι και χειροτέχνες
74	Τεχνίτες επεξεργασίας τροφίμων, ξύλου, υφαντουργίας, ενδύσεως
8	ΧΕΙΡΙΣΤΕΣ ΣΤΑΘΕΡΩΝ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΚΩΝ ΕΓΚΑΤΑΣΤΑΣΕΩΝ, ΜΗΧΑΝΗΜΑΤΩΝ ΚΑΙ ΕΞΟΠΛΙΣΜΟΥ ΚΑΙ ΣΥΝΑΡΜΟΛΟΓΗΤΕΣ (ΜΟΝΤΑΔΟΡΟΙ)
81	Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων
82	Χειριστές μηχανών παραγωγής και συναρμολογητές
83	Οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού
9	ΑΝΕΙΔΙΚΕΥΤΟΙ ΕΡΓΑΤΕΣ, ΧΕΙΡΩΝΑΚΤΕΣ ΚΑΙ ΜΙΚΡΟΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΕΣ
91	Ανείδικευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων
92	Ανείδικευτοί αγρεργάτες, αλιεργάτες και συναφή επαγγέλματα
93	Ανείδικευτοι εργάτες ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών
0	ΕΝΟΠΛΕΣ ΔΥΝΑΜΕΙΣ
01	Ένοπλες δυνάμεις

Πίνακας 2 (συνεχίζεται) : Κλάδοι κατά 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση του NACE Rev.1

NACE Rev.1	ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ
A	ΓΕΩΡΓΙΑ, ΚΤΗΝΟΤΡΟΦΙΑ, ΘΗΡΑ ΚΑΙ ΔΑΣΟΚΟΜΙΑ
01	Γεωργία, κτηνοτροφία, θήρα και συναφείς βοηθητικές δραστηριότητες
02	Δασοκομία, υλοτομία και συναφείς δραστηριότητες
B	ΑΛΙΕΙΑ
05	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 σπαρτολεκτικής.
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 2 (συνέχεια) : Κλάδοι κατά 1-ψήφια και 2-ψήφια ανάλυση του NACE Rev.1

NACE Rev.1	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	ΔΙΑΧΕΙΡΙΣΗ ΑΚΙΝΗΤΗΣ ΠΕΡΙΟΥΣΙΑΣ, ΕΚΜΙΣΘΩΣΕΙΣ & ΕΠΙΧΕΙΡΗΜΑΤΙΚΕΣ ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ
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 οργάνωσης 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	Ετερόδικοι οργανισμοί και όργανα

Προηγούμενα Στατιστικά Δελτία



Στατιστικό Δελτίο 1^ο - Ιούνιος 2004

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



Στατιστικό Δελτίο 2^ο - Δεκέμβριος 2004

Το επιχειρηματικό κενό ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στην Ελλάδα



Το 3^ο στατιστικό δελτίο ολοκληρώνει τη σειρά των στατιστικών δελτίων του έργου Equal-Ανδρομέδα. Στόχος των τριών στατιστικών δελτίων είναι η συμβολή στη μελέτη της εκδήλωσης και εξέλιξης των φαινομένων του διαχωρισμού στην ελληνική αγορά εργασίας.



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

