

Η Παγκόσμια Ημέρα της Γυναίκας και οι ανισότητες στην αγορά εργασίας

*Λάουρα ΑΛΙΠΡΑΝΤΗ, Δρ Κοινωνιολογίας, Επ. Καθηγήτρια ΕΚΠΑ
Αντιπρόεδρος της Δημοτικής Επιτροπής Ισότητας/ ΔΕΠΙΣ του Δήμου Κηφισιάς.*

Ο εορτασμός της Παγκόσμιας Ημέρας της Γυναίκας, 8 Μαρτίου κάθε χρόνο αποτελεί ένα έναυσμα για να αναδείξουμε τα ζητήματα σχετικά με τις έμφυλες ανισότητες, να εμβαθύνουμε στο φαινόμενο της βίας κατά των γυναικών και για να εξετάσουμε όλα τα συστημικά εμπόδια και όλες τις μορφές καταπίεσης που ασκούνται στο πλαίσιο των σύγχρονων κοινωνιών. Η επέτειος αυτή συνιστά μια γόνιμη ευκαιρία λοιπόν για να αναστοχαστούμε για το τι έχει γίνει, να περιφρουρήσουμε τις μέχρι τώρα κατακτήσεις και αγώνες για την προώθηση της ισότητας των δυο φύλων και να εντείνουμε τις προσπάθειες μας για ίσες ευκαιρίες και ισότητα στην πράξη.

Στα θέματα σχετικά με τη συμμετοχή των Ελληνίδων στην αγορά εργασίας, αν και έχουν γίνει σημαντικοί πρόοδοι στο νομοθετικό πλαίσιο στη χώρα μας, ακολουθώντας τις Οδηγίες που έχουν ψηφιστεί διαχρονικά από την Ευρωπαϊκή Ένωση και την κύρωση των διεθνών συμβάσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, εντούτοις εξακολουθούν να υπάρχουν πολλές οριζόντιες και κάθετες ανισότητες ανάμεσα στις γυναίκες και τους άνδρες στο τομέα της απασχόλησης. Στη συνέχεια θα παρουσιάσουμε τις κατά φύλο ανισότητες στα ποσοστά του εργατικού δυναμικού και στο χάσμα των αμοιβών ανάμεσα με τα δύο φύλα συγκριτικά για τις χώρες της ΕΕ-28.

Εξετάζοντας συγκριτικά τα ποσοστά απασχόλησης για τις χώρες της ΕΕ-28, σύμφωνα με πρόσφατα δεδομένα της Eurostat, η χώρα μας, αντίθετα με τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες, παρουσιάζει το χαμηλότερο ποσοστό γυναικείας απασχόλησης. Το 2019 μόλις 48,7% των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών εργάζονταν στην Ελλάδα, όταν το ποσοστό για τους άνδρες ανέρχονταν στο 68,1%. Ακόμη, όπως φαίνεται, το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των δυο φύλων κυμαίνεται και αυτό σε αρκετά υψηλά επίπεδα (Γράφημα 1).

Διερευνώντας το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα για τις χώρες της ΕΕ-28, βλέπουμε ότι η Ευρώπη δε φαίνεται να έχει σημειώσει μεγάλη πρόοδο στην εξίσωση των απολαβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος μειώθηκε μόλις κατά 1,7 ς μονάδες από το 2010 (από 15,8% σε 14,1%). Στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες παρατηρείται η ίδια οριακή μείωση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ 2010 και 2019, με μόνες εξαιρέσεις κάποιες χώρες (Σλοβενία, Πολωνία, Κροατία, Λιθουανία, Λετονία) και τη Μάλτα, που παρουσιάζουν αύξηση στις μισθολογικές διαφορές.

Η χώρα μας παρουσιάζει χαμηλές διαφορές ανάμεσα στις αποδοχές των ανδρών και των γυναικών, πράγμα που μας κάνει πολύ χαρούμενους σε αντίθεση, όπως είδαμε, με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Οι Ελληνίδες το 2018 αμείβονταν 10,4% λιγότερο

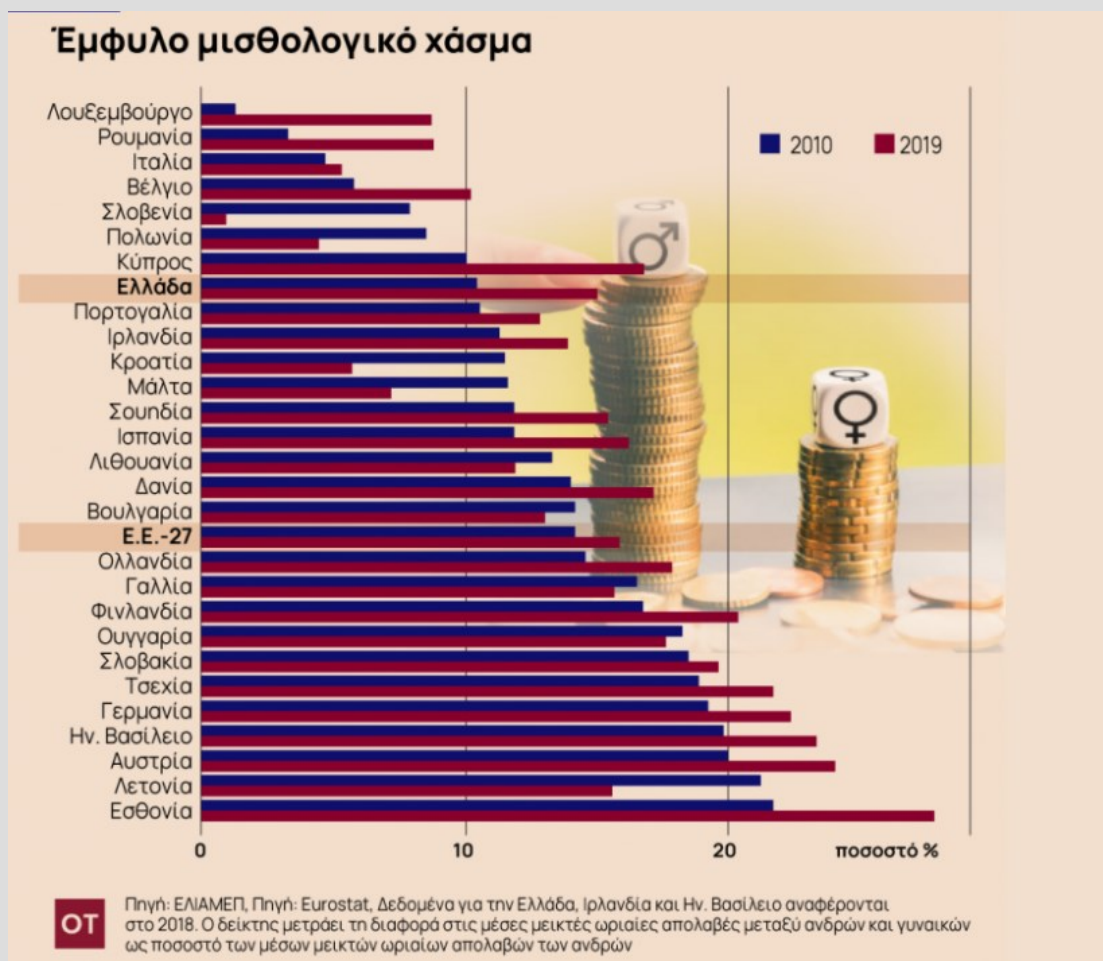
από τους άνδρες εργαζόμενους, ποσοστό που μειώθηκε σε σχέση με το ποσοστό που αντιστοιχούσε στο 2010 (15,8%) (Γράφημα 2).

Εξάλλου, όπως επισημαίνεται, το μεγάλο χάσμα απασχόλησης δεν είναι άσχετο με το μικρό χάσμα στις αμοιβές. Και σε άλλες χώρες έχει παρατηρηθεί, όπως για παράδειγμα στην Ρουμανία, στην Ιταλία ότι το πιο χαμηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης συνδέεται με τη συμμετοχή γυναικών στην αγορά εργασίας με υψηλότερη μόρφωση και πιο ικανοποιητικές αμοιβές (π.χ. γιατροί, μηχανικοί, στελέχη επιχειρήσεων κλπ) αλλά και με άλλους παράγοντες, όπως με τα παραδοσιακά κοινωνικά πρότυπα, την ανεπαρκή υποστήριξη από την πολιτεία στη φροντίδα των μικρών παιδιών (6 μηνών-2,5 χρόνων), των ηλικιωμένων, την απουσία ευκαιριών απασχόλησης σε τομείς που προσελκύουν το ενδιαφέρον και αντιστοιχούν στα προσόντα των γυναικών, τις αυξημένες δυσκολίες πρόσληψης γυναικών και τις προτιμήσεις των εργοδοτών σε σχέση με τους άνδρες εργαζόμενους κλπ. Ωστόσο χαρακτηριστικό είναι ότι οι Ελληνίδες επιμένουν και επιθυμούν να εργαστούν παρόλες τις δυσκολίες που αναφέραμε. Σύμφωνα λοιπόν με τα δεδομένα του ΟΑΕΔ /ΥΠΑ το Δεκέμβριο του 2021 από τους 1,1 εκατ. εγγεγραμμένους ανέργους που αναζητούν εργασία, μόνο το 36,4% είναι άνδρες ενώ το 63,6% είναι γυναίκες γεγονός που συνδέεται και με τις έμφυλες διακρίσεις στο ζήτημα των προσλήψεων.

Γράφημα 1 Αναλογία εργαζόμενων ανά φύλο, ΕΕ-27, 2019



Γράφημα 2. Έμφυλο μισθολογικό χάσμα , ΕΕ-27, 2010-2019



Για να αντιμετωπιστεί το πολυδιάστατο αυτό πρόβλημα, οι πολιτικές για την ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας θα πρέπει να επικεντρωθούν σε τρία σημεία: (1) στην καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων και των παραγόντων που τις προκαλούν ή τις ενισχύουν με δράσεις ευαισθητοποίησης (2) στη σταδιακή εξάλειψη των εμποδίων συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, και (3) στη ενίσχυση των πολιτικών συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας με την προώθηση και θέσπιση μεγαλύτερης διάρκειας γονικών αδειών με τη εξίσωση των παροχών και διευκολύνσεων δημόσιου και ιδιωτικού τομέα, και δημιουργία δομών και υπηρεσιών φροντίδας μικρών παιδιών (βρεφονηπιακούς σταθμούς κ.ά,). Εξάλλου, πρόσφατα ανακοινώθηκε από το Υπουργείο Εργασίας το νέο σχήμα πολιτικής για τη διευκόλυνση των εργαζόμενων μητέρων με μικρά παιδιά, «Νταντάδες της γειτονιάς» που σε πρώτη φάση θα εφαρμοστεί πιλοτικά σε κάποιους δήμους της χώρας .