

ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ
ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ
ΣΤΟΝ ΗΜΙΚΡΑΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ
ΤΗΣ ΚΥΠΡΟΥ

ΗΛΙΑΣ ΙΩΑΚΕΙΜΟΓΛΟΥ
ΕΥΑΓΓΕΛΙΑ ΣΟΥΜΕΛΗ
ΘΕΚΛΑ ΚΥΡΙΤΣΗ

Πίνακας περιεχομένων

Η μελέτη εντάσσεται στο πλαίσιο του **Μηχανισμού Παρακολούθησης και Ελέγχου της Εφαρμογής της Νομοθεσίας για την Ισότητα μέσα από τις Συλλογικές Συμβάσεις**, ο οποίος συστάθηκε από την Παγκύπρια Εργατική Ομοσπονδία (ΠΕΟ) το Σεπτέμβριο του 2004. Όσον αφορά τη γενική μεθοδολογική προσέγγιση, η έκθεση βασίζεται σε σχετική εργασία των Ιωακείμογλου και Σουμέλη που πραγματοποιήθηκε το 2008 (Η. Ιωακείμογλου και Ε. Σουμέλη, "Οι μισθοί στην Κύπρο: προσδιοριστικοί παράγοντες και μισθολογικές ανισότητες", για λογαριασμό του Ιδρύματος Προώθησης Έρευνας, INEK-ΠΕΟ, 2008).

Ο στόχος της εργασίας είναι διττός: Από τη μια, η διερεύνηση του γενικού πλαισίου μέσα στο οποίο σχηματίζονται οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο και τον ημικρατικό τομέα, από την άλλη, ο καθορισμός των σημαντικότερων παραγόντων που ευθύνονται για το μισθολογικό χάσμα σε βάρος των γυναικών στους ημικρατικούς οργανισμούς, και η διατύπωση προτάσεων για τη διόρθωσή του.

Ένα από τα κυριότερα ευρήματα της παρούσας έρευνας είναι ότι μεγάλο ποσοστό του χάσματος, οφείλεται σε "καθαρές" διακρίσεις σε βάρος των γυναικών ή σε μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά. Ως "καθαρές" διακρίσεις εννοούμε, εκείνες που δεν σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ή της επιχείρησης) ή τις αμοιβές που συνεπάγονται αυτά τα χαρακτηριστικά, αλλά σχετίζονται μ' ένα "πριμ" το οποίο καταβάλλεται στους άνδρες απλά και μόνο για το φύλο τους. Στο πλαίσιο αυτό, η παρούσα έρευνα προσπαθεί να εντοπίσει σε ποιες νοοτροπίες και αντιλήψεις βασίζονται αυτές οι διακρίσεις. Με άλλα λόγια, προσπαθεί να απαντήσει σε μία σειρά από κρίσιμα ερωτήματα που αναδείχθηκαν από την έρευνα απολαβών:

- Γιατί είναι τόσο μεγάλες οι "καθαρές" διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στον ημικρατικό τομέα;
- Γιατί υπάρχει τόσο έντονος επαγγελματικός διαχωρισμός;
- Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες και τις ανώτατες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας είναι τόσο περιορισμένη;

Για να διερευνηθούν αυτά τα ζητήματα, πραγματοποιήσαμε ειδική **έρευνα πεδίου**, η οποία μέσα από τις ερωτήσεις που χρησιμοποιεί αναδεικνύει τις νοοτροπίες και τις ιδέες που οδηγούν σε ανισότητες και επηρεάζουν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα. Στο ερωτηματολόγιο που χρησιμοποιήσαμε, του οποίου η τελική μορφή περιλαμβάνει 40 ερωτήσεις κλειστού τύπου και δύο ερωτήσεις ανοιχτού τύπου (βλ. παράρτημα 1), συμπεριλάβαμε και μία σειρά ερωτήσεων, είτε αυτούσια, είτε με μικρές παραλλαγές, που περιέχονται στην έρευνα World Values Survey. Σε ότι αφορά ζητήματα ιδεών, αξιών, νοοτροπίας αλλά και στερεοτύπων πρόκειται κατά τη γνώμη μας για μία ιδιαιτέρως χρήσιμη έρευνα, οι απαντήσεις της οποίας έχουν επανειλημμένα χρησιμοποιηθεί ως πρωτογενές υλικό στο χώρο των οικονομικών και κοινωνικών επιστημών. Ενδεικτικά αναφέρεται εργασία της Stephanie Seguino (2007), στην οποία αναλύεται η εξέλιξη, σε παγκόσμιο επίπεδο, των στερεοτύπων που αναφέρονται στο φύλο. Για την αποτελεσματικότερη αξιοποίηση της έρευνας πεδίου, όλα τα ερωτηματολόγια συμπληρώθηκαν παρουσία εκπαιδευμένου ερευνητή.

Εκτός από την έρευνα πεδίου χρησιμοποιήσαμε την **Έρευνα Απολαβών της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου για το έτος 2006** προκειμένου να προσδιορίσουμε τους παράγοντες του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στην Κύπρο.

Ο στατιστικός ορισμός του ημικρατικού τομέα, όπως χρησιμοποιείται από την Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου περιλαμβάνει σειρά επιχειρήσεων και οργανισμών. Ο ορισμός που χρησιμοποιούμε εδώ είναι στενότερος από τον στατιστικό έτσι ώστε να ανταποκρίνεται περισσότερο στις ανάγκες της μελέτης. Έτσι, **το δείγμα μας περιλαμβάνει την ΑΗΚ, την ΑΤΗΚ, το ΡΙΚ, τον ΚΟΑ, τον ΚΟΤ, την Αρχή Λιμένων και τον ΚΟΘ**, δηλαδή σε οργανισμούς και επιχειρήσεις που συγκεντρώνουν περίπου τα 4/5 της συνολικής απασχόλησης του ημικρατικού τομέα. Το σύνολο των ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν ανήλθε σε 411.

Εκτός από την Ευαγγελία Σουμέλη και την Θέκλα Κυρίτση, οι συνεντεύξεις με τους εργαζόμενους πραγματοποιήθηκαν από τους Γιώργο Θωμά και Πέτρο Νικολάου, τους οποίους και ευχαριστούμε θερμά για την πολύτιμη συμβολή τους.

Ορισμοί βασικών μεγεθών της αγοράς εργασίας

Δείκτης	Ορισμός	Μεταβλητή
Απασχόληση	Αριθμός απασχολουμένων	N
Εργατικό Δυναμικό	Αριθμός ατόμων που εργάζονται ή αναζητούν ενεργητικά εργασία	L
Αριθμός ανέργων	Αριθμός ατόμων που δεν εργάζονται αλλά αναζητούν ενεργητικά εργασία	U
Πληθυσμός εργάσιμης ηλικίας	Άτομα ηλικίας 15-64 ετών	W1564
Ποσοστό ανεργίας	Άνεργοι % του εργατικού δυναμικού	U/L
Ποσοστό απασχόλησης	Απασχολούμενοι % πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας	N/W1564
Ποσοστό συμμετοχής	Εργατικό δυναμικό % πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας	L/W1564

Κυριότερα ευρήματα και προτάσεις

Η κοινωνική αναπαραγωγή πραγματοποιείται στην Κύπρο, όπως και στην νότια Ευρώπη γενικότερα, με μεγάλη συμμετοχή της οικογένειας και των τοπικών δικτύων αλληλεγγύης στην κάλυψη βασικών αναγκών κοινωνικής προστασίας. Ο επιχειρηματικός τομέας βρίσκεται σε σύζευξη με έναν σημαντικό οικιακό τομέα, βασισμένο στην οικογένεια που επιμερίζει την ανασφάλεια της αγοράς εργασίας μεταξύ του συνόλου των μελών των οικογενειών, πραγματοποιεί μεγάλο αριθμό ωρών απλήρωτης οικιακής εργασίας που μειώνει τον αναγκαίο μισθό και το κόστος των επιχειρήσεων, αναπτύσσει στρατηγικές επιβίωσης και αλληλεγγύης μεταξύ των διαδοχικών γενεών, θέτει στη διάθεση του καπιταλιστικού τομέα της οικονομίας σημαντικές εφεδρείες γυναικείου εργατικού δυναμικού, καθιστά δυνατή την αποδοχή, εκ μέρους της εργατική εφεδρείας, άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα. Στη διάρκεια της δεκαετίας του 2000, εντάθηκε η είσοδος των γυναικών στις αγορές εργασίας και η διαφορά στο ποσοστό απασχόλησης (που είναι ο λόγος απασχόλησης / πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας) μεταξύ των δύο φύλων μειώθηκε θεαματικά, κατά 11 εκατοστιαίες μονάδες. Οι νεότερες γενεές γυναικών εισέρχονται στην αγορά εργασίας εξίσου με τους άνδρες. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελείται από γενεές που διαδέχονται η μία την άλλη στην αγορά εργασίας με αυξανόμενη ροπή για συμμετοχή στον κόσμο της μισθωτής εργασίας.

Δημιουργούνται, έτσι, μεγάλες εργατικές εφεδρείες που καθιστούν δυνατή την διαίρεση της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα "ανώτερο" και ένα "κατώτερο", στο οποίο συμμετέχουν κατά πλειοψηφία οι νέοι, οι μετανάστες, οι γυναίκες και οι εργαζόμενοι με χαμηλές προσδοκίες. Η διαίρεση αυτή της αγοράς εργασίας αντιστοιχούσε περισσότερο σε παλαιότερες εποχές, όταν κυριαρχούσε το πλέον παραδοσιακό μοντέλο της κοινωνικής αναπαραγωγής στο οποίο την ευθύνη για το εισόδημα του νοικοκυριού είχε ο άνδρας (breadwinner model). Στη διάρκεια του τελευταίου μισού αιώνα, ωστόσο, σε όλες τις χώρες της νότιας Ευρώπης, αυτό το παραδοσιακό μοντέλο μετεξελίχθηκε σε ένα μοντέλο κοινωνικής αναπαραγωγής στο οποίο υπάρχει επιμερισμένη ευθύνη για το εισόδημα του νοικοκυριού (shared breadwinner model) μεταξύ των δύο φύλων, με την κύρια ευθύνη όμως να βαρύνει τον άνδρα. Σε αυτές τις σύγχρονες συνθήκες του έμφυλου καταμερισμού των κοινωνικών ρόλων στην παραγωγή και την αναπαραγωγή, διατηρείται μεν η παλαιά διαίρεση της αγοράς εργασίας μεταξύ ανωτέρου και κατωτέρου τμήματος (η οποία συμπίπτει κατά προσέγγιση με την διαίρεση σε ειδικευμένη / ανειδίκευτη και διανοητική / χειρωνακτική εργασία), αναπτύσσεται δε μια επιπλέον διαίρεση ανώτερης και κατώτερης εσωτερικής αγοράς εργασίας εντός των επιχειρήσεων στη βάση γυναικείων εργασιακών εφεδρειών με υψηλότερο εκπαιδευτικό επίπεδο. Πιο συγκεκριμένα, έχει αναπτυχθεί ένας έντονος δυϊσμός στο εσωτερικό των επαγγελμάτων. Πρόκειται για διαφοροποιήσεις στα πλαίσια της κάθε επαγγελματικής κατηγορίας, οι οποίες διαιρούν τους εργαζόμενους σε έναν "πυρήνα" της επιχείρησης και σε "απλούς" εργαζόμενους. Πιο αναλυτικά, οι κατηγορίες εργατικού δυναμικού που καταγράφονται σε αυτό το εργασιακό πρότυπο του σύγχρονου δυισμού είναι οι εξής (Gadrey 1992):

- Ειδικοί, τεχνικοί, μηχανικοί και επαγγελματίες υψηλού επιπέδου (κατηγορία 1). Τα καθήκοντα τους σχετίζονται με αντικείμενα υψηλής ειδίκευσης κρίσιμης σημασίας για την επιχείρηση (έρευνα και ανάπτυξη, πληροφορική, διαχείριση ανθρώπινων πόρων, επικοινωνία, οργάνωση της

παραγωγής κλπ). Αυτή η ομάδα εργαζομένων καταλαμβάνει τις βαθμίδες ειδικευμένης διανοητικής εργασίας. Πέρα από τα αρχικά τους καθήκοντα, οι εργαζόμενοι της κατηγορίας (α) οφείλουν να αποδεικνύουν ότι διαθέτουν συνεργατικά, διοικητικά και επικοινωνιακά προτερήματα.

- Υπάλληλοι γενικών καθηκόντων, τόσο σε επίπεδο, στελεχών και μάντζερ (κατηγορία 2α) όσο και σε επίπεδο υπαλλήλων με σχετικά πολυδύναμες ικανότητες (κατηγορία 2β) και με σαφώς πιο διευρυμένα καθήκοντα από τους ομολόγους τους στις επιχειρήσεις υπηρεσιών της προηγούμενης γενιάς.

Οι παραπάνω δύο κατηγορίες του πυρήνα (1 και 2), αποτελούνται από μισθωτούς με σχετικά ευνοϊκή επαγγελματική υπόσταση.

- Υπάλληλοι πλήρους ή μερικής απασχόλησης (κατηγορία 3), χωρίς ιδιαίτερη προοπτική εσωτερικής καριέρας. Το επίπεδο κατάρτισης τους και η φύση των καθηκόντων τους δεν είναι απαραίτητα χαμηλό. Οι θεωρητικοί του παλαιού εργασιακού δυισμού ονόμασαν την εν λόγω κατηγορία "δευτερογενή εργασία" τοποθετώντας την στην περιφέρεια της επιχείρησης (εξωτερική ευελιξία). Στην περίπτωση της σύγχρονης μορφής δυισμού, οι εν λόγω εργαζόμενοι βρίσκονται στο εσωτερικό της επιχείρησης.
- Υπάλληλοι με συμβάσεις καθορισμένης χρονικής διάρκειας (κατηγορία 4) που αποτελούν μια κατηγορία εργαζομένων η οποία αναπτύσσεται στα πλαίσια των στρατηγικών ευέλικτης διαχείρισης του εργατικού δυναμικού. Επίσης, εποχικοί εργαζόμενοι που προσλήφθηκαν για την κάλυψη ειδικών αναγκών, για ιδιαίτερα χρονικά διαστήματα και αποστολές. Στα πλαίσια της εν λόγω κατηγορίας, παρατηρούμε την εμφάνιση μιας μικρής αλλά αυξανόμενης μερίδας ειδικευμένων εργαζομένων.
- Προσωπικό που εργάζεται για λογαριασμό των υπεργολάβων (κατηγορία 5). Οι τελευταίοι είναι ολοένα και περισσότερο επιχειρήσεις παροχής υπηρεσιών, είτε πρόκειται για την ικανοποίηση πάγιων αναγκών (ασφάλεια, συντήρηση, πληροφορική) είτε περιστασιακών υποχρεώσεων (συμβουλευτικές υπηρεσίες, διαφήμιση).

Στα πλαίσια αυτού του καταμερισμού εργασίας εντός των επιχειρήσεων και της διαίρεσης των εσωτερικών αγορών εργασίας σε ανώτερο τμήμα (κατηγορίες 1 και 2) και κατώτερο τμήμα (κατηγορίες 3, 4 και 5), κατανέμονται και τα δύο φύλα.

Τόσο η ποσοτική ανάλυση που πραγματοποιήσαμε στο πλαίσιο αυτής της μελέτης με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών 2006, όσο και η έρευνα πεδίου, προσφέρουν σωρεία ενδείξεων και στοιχείων που δείχνουν,

- πρώτον, ότι οι εργαζόμενες γυναίκες στον ημικρατικό τομέα καταλαμβάνουν θέσεις εργασίας οι οποίες βρίσκονται κυρίως στο κατώτερο τμήμα της εσωτερικής αγοράς εργασίας της επιχείρησης ή του οργανισμού στον οποίο εργάζονται (καθαρισμός, γραμματειακή υποστήριξη, χορήγηση πληροφοριών σε πελάτες, τηλεφωνήτριες κλπ),
- δεύτερον, ότι οι προοπτικές της καριέρας τους καθορίζονται στο εσωτερικό της κατηγορίας 2 του ανωτέρου τμήματος,

- τρίτον, οι άνδρες καταλαμβάνουν κατά αποκλειστικότητα θέσεις του τεχνικού κλάδου σε ολόκληρο το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας, και ως εκ τούτου η κατηγορία 1 του ανωτέρου τμήματος της εσωτερικής αγοράς εργασίας τους ανήκει ολοκληρωτικά.

Αυτός ο διαχωρισμός των φύλων στις βαθμίδες του σύγχρονου εργασιακού διυισμού, παράγει μια σειρά αποτελεσμάτων:

- Η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των γυναικών που εργάζονταν στον ημικρατικό τομέα το 2006 δεν διέφερε καθόλου από την αντίστοιχη μέση αμοιβή των γυναικών στην υπόλοιπη οικονομία, σε αντίθεση με τους άνδρες που ωφελούνται από την υψηλότερη παραγωγικότητα του τομέα. Η μισθολογική διαφορά των ημικρατικών οργανισμών από την υπόλοιπη οικονομία ανάγεται σε διαφορές των απολαβών μεταξύ ανδρών.
- Το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα παρουσιάζει έντονη διαφοροποίηση ανάλογα με το φύλο. Παρατηρείται, δηλαδή, μεγάλη συγκέντρωση των ανδρών και των γυναικών, αντίστοιχα, στους δύο πόλους της ειδικευμένης και της ανειδίκευτης εργασίας. Λιγότερες γυναίκες είναι απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και του Λυκείου.
- Η μακρά προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, επομένως και η μεγαλύτερη συσσώρευση γνώσεων σχετικών με την θέση εργασίας, και η υψηλότερη ατομική παραγωγικότητα είναι χαρακτηριστικά των ανδρών, τα οποία ανάγονται στο γεγονός ότι καταλαμβάνουν όλες τις θέσεις της κατηγορίας 1 του ανωτέρου τμήματος της εσωτερικής αγοράς. Η επαγγελματική πείρα των γυναικών στον τελευταίο εργοδότη ήταν, το 2006, μικρότερη κατά 5,6 έτη από την αντίστοιχη των ανδρών. Το ποσοστό των γυναικών που διέκοψαν έστω μία φορά την καριέρα τους ανέρχεται σε περίπου 20% έναντι 9% για τους άνδρες. Επιπλέον, όταν οι γυναίκες διακόπτουν, η διάρκεια παραμονής τους εκτός εργασίας είναι διπλάσια από την αντίστοιχη των ανδρών (28 μήνες έναντι 15). Η μία στις δύο γυναίκες που διακόπτουν επικαλείται οικογενειακούς λόγους, έναντι ενός στους δέκα άνδρες.
- Η μερική απασχόληση καθώς και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι διαδεδομένες μεταξύ των γυναικών που εργάζονται στον ημικρατικό τομέα (και μάλιστα σε μεγαλύτερο βαθμό από όσο στην υπόλοιπη οικονομία).
- Οι γυναίκες που ασκούν εργασίες επίβλεψης, που πραγματοποιούν υπερωρίες ή εκτελούν εργασία σε βάρδιες ήταν κατά πολύ λιγότερες από τους αντίστοιχους άνδρες.
- Ως αποτέλεσμα των παραπάνω (σημεία 2 έως 5), δημιουργείται ένα μεγάλο χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών: Το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών στο σύνολο του ημικρατικού τομέα ανερχόταν, το 2006, σε 40,4%, στην ΑΗΚ σε 25,2% και στην ΑΤΗΚ σε 30,2%.
- Το παρατηρούμενο μισθολογικό χάσμα στους δύο μεγαλύτερους οργανισμούς (ΑΗΚ και ΑΤΗΚ) είναι μεγάλο, όχι μόνον για τους ανειδίκευτους ή λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους, αλλά και όσους / όσες ασκούν επαγγέλματα ειδικευμένης διανοητικής εργασίας. Αυτό οφείλεται στην συγκέντρωση των ειδικευμένων ανδρών στην κατηγορία 1 του ανωτέρου τμήματος και των ειδικευμένων γυναικών στην κατηγορία 2.

- Το χάσμα αμοιβών ανάγεται κατά τα 2/3 στην μικρότερη προϋπηρεσία των γυναικών στον τελευταίο εργοδότη. Όπως είδαμε, όμως, η μικρότερη προϋπηρεσία σχετίζεται με τον χαρακτήρα των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες, και αυτός με τη σειρά του σχετίζεται με την θέση των γυναικών στην κοινωνική αναπαραγωγή.
- Το 1/4 περίπου του χάσματος οφείλονται στις "καθαρές" διακρίσεις. Αυτό σημαίνει ότι στον ημικρατικό τομέα, μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας με τα ίδια χαρακτηριστικά (εκπαίδευση, συνολική επαγγελματική πείρα, προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας, συλλογική σύμβαση κλπ), που εργάζονται σε ίδιες θέσεις εργασίας (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες κλπ) και σε όμοιες επιχειρήσεις (ιδίου μεγέθους, ιδίου κλάδου παραγωγής), στο ίδιο επάγγελμα, και επιπλέον αμείβονται εξίσου με τους άνδρες για αυτά τα χαρακτηριστικά τους, οι απολαβές του άνδρα θα είναι περίπου κατά 11% ανώτερες. Αυτή η διαφορά καταβάλλεται στους άνδρες ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών, απλώς για το φύλο τους.
- Το υπόλοιπο 12% του συνολικού χάσματος προέρχεται από την μικρή παρουσία των γυναικών στα διευθυντικά επαγγέλματα (οι προαγωγές στις γυναίκες είναι κατά περίπου 35% λιγότερες) και στα τεχνικά επιστημονικά επαγγέλματα, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι τις εργασίες επίβλεψης ασκούν κατά κύριο λόγο οι άνδρες, και ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση των γυναικών αμείβεται λιγότερο.

Όπως έδειξε η έρευνα πεδίου που πραγματοποιήσαμε με ερωτηματολόγιο και ανοιχτές συζητήσεις σε ένα δείγμα 411 εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα, ο έμφυλος καταμερισμός εργασίας που αναφέραμε παραπάνω στηρίζει και στηρίζεται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα σχετικά με την γυναικεία εργασία: Οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο κατάλληλες για ορισμένα επαγγέλματα (επομένως υπάρχουν επαγγέλματα που καταγράφονται ως "ανδρικά" και "γυναικεία") και το εισόδημα που αποκτούν με την εργασία τους είναι επικουρικό ως προς το εισόδημα του άνδρα. Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο ο μισθός των γυναικών είναι επικουρικός (pin money) έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας: Πρώτον, σε ατομικό επίπεδο, οι εργοδότες καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές επειδή διακατέχονται από την πεποίθηση ότι οι γυναίκες αναζητούν απλώς ένα επικουρικό εισόδημα για την οικογένεια (της οποίας το κύριο εισόδημα αποκτά ο άνδρας breadwinner). Προκύπτει, έτσι, μια "καθαρή" διάκριση σε βάρος των γυναικών, δηλαδή μία "ποινή φύλου" για τις γυναίκες η οποία δεν εξαρτάται από κανένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των εργαζομένων γυναικών (προσωπικό χαρακτηριστικό, χαρακτηριστικό της θέσης εργασίας ή της επιχείρησης). Δεύτερον, αναπτύσσεται μια διαδικασία υποτίμησης της εργασίας στους κλάδους και τα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνονται οι γυναίκες. Πρόκειται για παλαιά και γνώριμη διαδικασία που έχει παρατηρηθεί σε όλες τις χώρες (τυπικά παραδείγματα αποτελούν ορισμένα επαγγέλματα υπαλλήλων γραφείου και το επάγγελμα του δασκάλου, στα οποία υπήρξε θεαματική μείωση των μισθών από την στιγμή κατά την οποία χαρακτηρίστηκαν ως γυναικεία επαγγέλματα).

Βεβαίως, όπως προκύπτει από τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου, τις προκαταλήψεις σχετικά με την ιδιαίτερη θέση κάθε φύλου στην παραγωγή και στην κοινωνική αναπαραγωγή, τις αποδέχονται, σε αρκετά μεγάλο βαθμό, και οι γυναίκες, οι οποίες τις προβάλλουν για να δικαιολογήσουν τις διάφορες επιλογές ή μη επιλογές τους, κυρίως εκπαιδευτικές που συνήθως λαμβάνονται πριν την είσοδό τους στην

αγορά εργασίας. Οι γυναίκες, λοιπόν, όχι απλώς δεν αμφισβητούν τους "βασικούς" τους ρόλους, αυτόν της νοικοκυράς, συζύγου και μητέρας, αλλά συνεισφέρουν σε μία μορφή συγκάλυψης των διαδικασιών υποτίμησης, οι οποίες είναι αυτές που ευθύνονται για την ένταξη ή τον αποκλεισμό τους αντίστοιχα, σε διάφορους τομείς της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας, νομιμοποιώντας ηθικά και ιδεολογικά τις διαδικασίες αυτές.

Στο κεφάλαιο 4 αναφέρουμε αναλυτικά ολόκληρο το πλέγμα προκαταλήψεων και στερεοτύπων που μπορέσαμε να χαρτογραφήσουμε χάρη στην έρευνα πεδίου.

Στο παραπάνω πλαίσιο, η αποτελεσματική αντιμετώπιση της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας, προϋποθέτει, καταρχήν, την παρακολούθηση της εξέλιξης των αμοιβών ανδρών και γυναικών, στη βάση αξιολόγησης που θα λαμβάνει υπόψη εκτός από την αρχική τοποθέτηση ανδρών και γυναικών στη μισθολογική και εργασιακή δομή, και άλλους παράγοντες όπως είναι οι μισθολογικές αυξήσεις σε ετήσια βάση (ή σε καθορισμένη χρονική περίοδο), τα διάφορα επιδόματα (π.χ. επίδομα επίβλεψης, επίδομα βάρδιας), άλλα επιδόματα και προνόμια κτλ.

Σε κάθε περίπτωση, ένα σύστημα αμοιβών για είναι δίκαιο θα πρέπει να διέπεται από συγκεκριμένες αρχές, από τις οποίες οι σημαντικότερες είναι οι ακόλουθες:

- Η **καθολική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας**, στο σύνολο του προσωπικού και όχι μόνο μεταξύ γυναικών και ανδρών.
- Η εφαρμογή, όσο το δυνατόν **μεγαλύτερης διαφάνειας στους μισθούς ανδρών και γυναικών, στα συστήματα καθορισμού των μισθών και τα συστήματα προαγωγών** (π.χ. να απαιτείται από τους οργανισμούς ετήσιος απολογισμός σχετικά με τις πολιτικές μείωσης του χάσματος, να εφαρμόζεται μέτρο ποσόστωσης ως προς τη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις επιτροπές που έχουν την ευθύνη για την αξιολόγηση των εργαζομένων και τις προαγωγές).
- Η δέσμευση ότι θα ανταμείβεται η πραγματική απόδοση στη δουλειά και όχι η υποτιθέμενη δέσμευση στη δουλειά, όπως η προθυμία κάποιου να εργαστεί πολλές ή επιπλέον ώρες.
- Η δέσμευση ότι θα ανταμείβεται η συνεισφορά/ απόδοση του εργαζόμενου στη δουλειά και όχι η διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου.
- Στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα, είναι σημαντικό να διαμορφωθούν εκείνες οι συνθήκες, ώστε να μην αποθαρρύνονται οι γυναίκες από την κυρίαρχη ανδρική κουλτούρα και να εγκαταλείπουν ένα επάγγελμα ή να αποθαρρύνονται τελείως να εισέλθουν σε αυτό, ενώ κρίνεται απαραίτητη και η άρση μέτρων ώστε να αυξηθεί η πρόσβαση των γυναικών σε εργασίες με πρόσθετη αξία – όπως εποπτικές και διευθυντικές θέσεις – και να μην γίνονται οι εργασίες αυτές μονοπώλιο των ανδρών.
- Στα γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν όλα τα ζητήματα που συνδέονται με την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας, κυρίως η μειωμένη ορατότητα και η χαμηλή αξιολόγηση των επαγγελματιών που ασκούν οι γυναίκες. Θα πρέπει να απο-νομιμοποιηθούν ηθικά και ιδεολογικά, τα στερεότυπα σε σχέση με τη "φύση" και την "κλίση" της γυναίκας και της συσχέτισης τους με συγκεκριμένα επαγγέλματα. Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητο τα συστήματα ταξινόμησης των επαγγελματιών να λαμβάνουν υπόψη, εξίσου και τα

δύο φύλα (π.χ. να είναι εμφανείς οι δεξιότητες των γυναικών) και όπου κρίνεται αναγκαίο να ληφθούν μέτρα για να αποκτήσουν επαγγελματικό κύρος οι εργασίες των γυναικών (π.χ. πιστοποίηση προσόντων που δεν αναγνωρίζονται).

- Ομοίως, τα συστήματα πληρωμών δεν θα πρέπει να συνδέονται με την απόδοση του κάθε εργαζόμενου, ένας πολύ σημαντικός παράγοντας στην περίπτωση των γυναικών, όπου συχνά έχουν πολύ λιγότερες ευκαιρίες σε σύγκριση με τους άνδρες να επηρεάσουν πραγματικά την απόδοσή τους. Στο ίδιο πλαίσιο, τα συστήματα πληρωμών δεν θα πρέπει να συνδέονται με χαρακτηριστικά τα οποία ενδεχομένως ευνοούν εκ προοιμίου περισσότερο τους άνδρες (π.χ. η ανέλιξη να κρίνεται βάσει συγκεκριμένων δεξιοτήτων, για την ανάπτυξη των οποίων θα έχουν ίσες ευκαιρίες γυναίκες και άνδρες, και όχι βάσει αρχαιότητας).
- Θα πρέπει να υπάρξουν **παρεμβάσεις για την ανάπτυξη του Κοινωνικού Κράτους**, ώστε να αποδεσμευτεί, έστω εν μέρει, η κοινωνική αναπαραγωγή από τις λειτουργίες της οικογένειας.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1

Η γυναικεία απασχόληση στο σύνολο της οικονομίας.

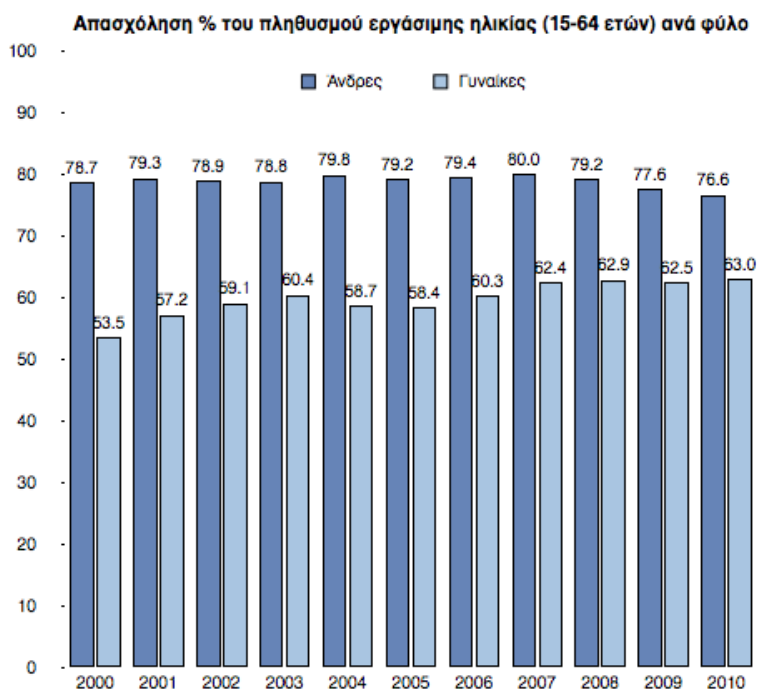
Ομοιότητες και διαφορές με τους ημικρατικούς οργανισμούς.

Η θέση των γυναικών στις κυπριακές αγορές εργασίας

Στο πρώτο κεφάλαιο περιγράφουμε την σημερινή θέση των γυναικών στις κυπριακές αγορές εργασίας και αναλύουμε την διαχρονική εξέλιξή της, ώστε να διαμορφωθεί μια εικόνα του γενικότερου περιβάλλοντος εντός του οποίου διαμορφώνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όλα τα στοιχεία προέρχονται από τη Eurostat εκτός εάν αναφέρεται άλλη πηγή. Στη συνέχεια πραγματοποιούμε ανάλυση της θέσης των γυναικών στην αγορά εργασίας σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας. Έμφαση δίνεται σε δύο εκ των σημαντικότερων παραγόντων, που σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία συντελούν στην υποβάθμιση της γυναικείας απασχόλησης και διευρύνουν τη μισθολογική ψαλίδα σε βάρος των γυναικών, συγκεκριμένα τον επαγγελματικό διαχωρισμό και την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών.

Η συνολική γυναικεία απασχόληση ως ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανήλθε σε 63,0% κατά το 2010 έναντι 53,5% το 2000 (Διάγραμμα 1). Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών, που είχε σταθεροποιηθεί στο επίπεδο του 79% μέχρι το 2008, παρουσίασε πτώση στη διάρκεια των δύο πρώτων ετών της κρίσης (2009-2010) και έφθασε στο 76,6% το 2010. Έτσι, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων από 25,7% το 2000 είχε περιοριστεί σε 13,6% το 2010. Επομένως, στη διάρκεια της δεκαετίας του 2000 πραγματοποιήθηκε σημαντική πρόοδος σε ό,τι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, αφού η μείωση της απόστασης κατά την εν λόγω περίοδο ανήλθε σε περίπου 12 εκατοστιαίες μονάδες.

Διάγραμμα 1

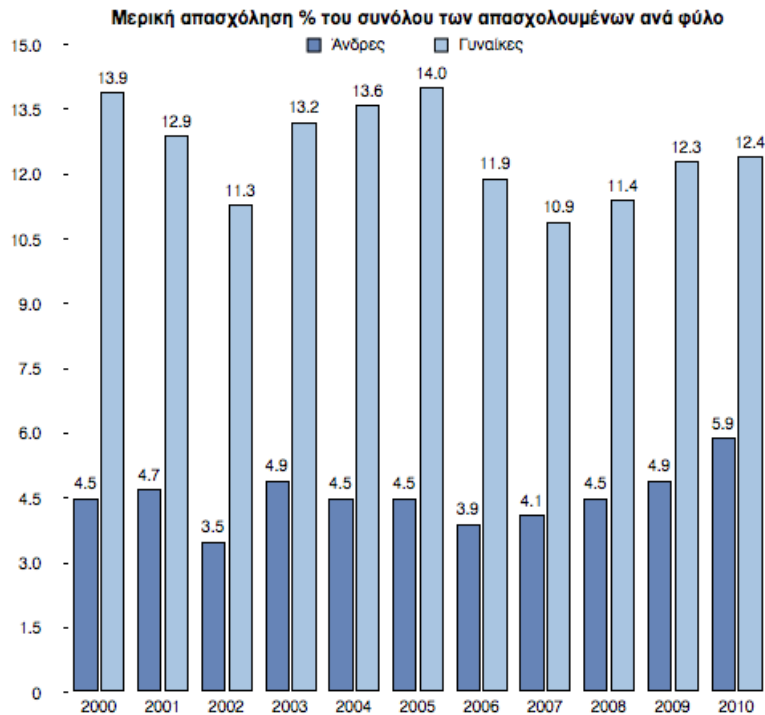


Εντούτοις, η παραπάνω σύγκριση του ποσοστού απασχόλησης των δύο φύλων βασίζεται στον αριθμό των εργαζομένων και δεν λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι οι ώρες εργασίας των ανδρών και των γυναικών είναι διαφορετικές. Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση είναι κατά πολύ πιο διαδεδομένη μεταξύ των γυναικών, ενώ είναι αρκετά περιορισμένη μεταξύ των ανδρών (Διάγραμμα 2). Αυτό έχει ως συνέπεια, ο αριθμός ωρών εργασίας που πραγματοποιείται στη διάρκεια του έτους κατά μέσον όρο από έναν εργαζόμενο άνδρα να διαφέρει σημαντικά από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών που πραγματοποιείται από μία γυναίκα. Αυτή η διαφορά δημιουργεί σοβαρή στρέβλωση στον υπολογισμό του ποσοστού απασχόλησης, και πιο συγκεκριμένα οδηγεί στην υπερεκτίμηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας όταν αυτή υπολογίζεται με βάση τα άτομα.

Προκειμένου να απαλειφθεί η στρέβλωση αυτή, υπολογίζουμε τον "ισοδύναμο αριθμό απασχολούμενων με πλήρες ωράριο", δηλαδή τον αριθμό απασχολούμενων με πλήρες ωράριο που θα ήταν αναγκαίος, στη διάρκεια του έτους, για να πραγματοποιηθεί ο ίδιος αριθμός ωρών εργασίας με αυτόν που όντως πραγματοποιήθηκε. Στη συνέχεια υπολογίζουμε το ποσοστό απασχόλησης με βάση τον ισοδύναμο αριθμό απασχολούμενων (Διάγραμμα 3).

Η επίπτωση από την πραγματοποιηθείσα διόρθωση δεν μετατρέπει ουσιαστικά το ποσοστό απασχόλησης στον ανδρικό πληθυσμό ηλικίας 15-64 ετών, το οποίο παρουσιάζει μικρές μόνον μεταβολές γύρω από την τιμή 79% (με εξαίρεση το πρώτο έτος της κρίσης, το 2009, όταν μειώθηκε κατά περίπου δύο εκατοστιαίες μονάδες). Το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών, αντιθέτως, μετά την διόρθωση μειώνεται κατά τέσσερις περίπου εκατοστιαίες μονάδες. Έτσι, **η πραγματική διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων ανερχόταν, κατά το 2010, σε περίπου 18% και όχι σε 13,6%. Εντούτοις, η πρόοδος που είχε συντελεστεί το 2010 σε σχέση με το έτος 2000 παραμένει μεγάλη αφού η μείωση της απόστασης ανήλθε σε έντεκα εκατοστιαίες μονάδες.**

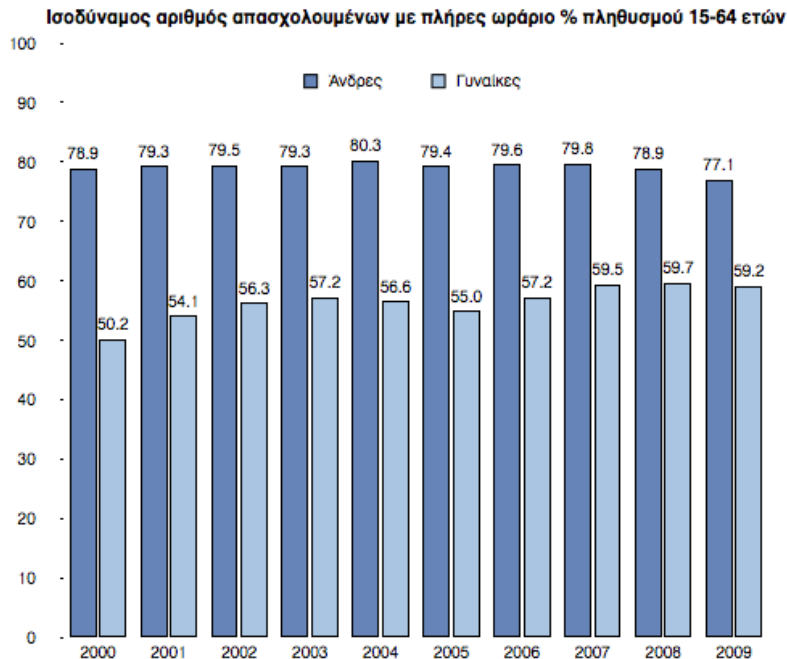
Διάγραμμα 2



Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει, ωστόσο, κατά πολύ κατώτερο των ανδρών (18%) παρά την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Αυτό σχετίζεται με δύο παράγοντες: **Πρώτον**, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας είναι ένα σχετικά μικρό ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (ετών 15-64 ετών), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι υψηλό. Περίπου 2 στις 3 γυναίκες συμμετέχουν στην αγορά εργασίας έναντι τεσσάρων στους πέντε άνδρες. Αυτό το ποσοστό (στο εξής θα αναφέρεται ως "ποσοστό συμμετοχής") είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις παλαιότερες γενεές, στις οποίες κυριαρχούσε ένα μοντέλο οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών τού νοικοκυριού που ανέθετε στις γυναίκες ρόλο αποκλειστικά στην οικιακή εργασία. **Δεύτερον**, το γυναικείο ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο από το ανδρικό. Τόσο ο πρώτος παράγοντας (το μειωμένο ποσοστό συμμετοχής) όσο και ο δεύτερος (το αυξημένο ποσοστό ανεργίας) ευθύνονται για το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

Στο σημείο αυτό πρέπει να διευκρινίσουμε ότι το ποσοστό απασχόλησης είναι μεν μειωμένο σε σχέση με τον αντίστοιχο μέγεθος για τους άνδρες στην Κύπρο, πλην όμως είναι αυξημένο σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά πολλών άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υπολογισμένο με τον ισοδύναμο αριθμό απασχολουμένων, είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (είτε των 15 "παλαιών" χωρών μελών είτε των 27) κατά περίπου 10 εκατοστιαίες μονάδες.

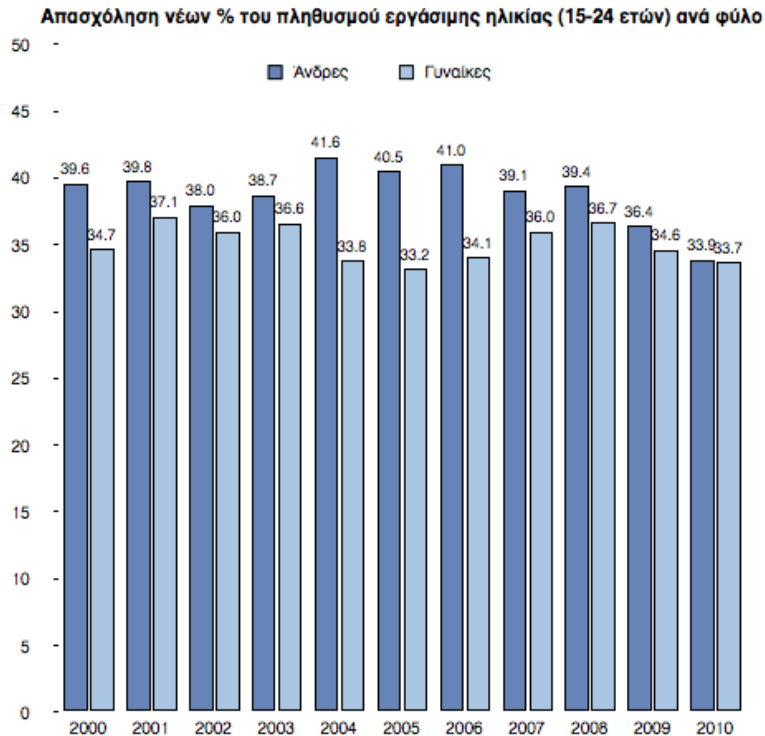
Διάγραμμα 3



Μια αρνητική εξέλιξη στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, όπως φαίνεται στα δύο σχετικά διαγράμματα, ήταν ότι κατά τα έτη 2004 και 2005 υπήρξε κάμψη κατά 2,2 εκατοστιαίες μονάδες, εξαιτίας της οποίας διευρύνθηκε η απόσταση που χωρίζει τα δύο φύλα. Αντιθέτως, κατά το 2009-2010, η κρίση μείωσε το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών ενώ δεν επηρέασε το αντίστοιχο των γυναικών. Θα επανέλθουμε παρακάτω στην ερμηνεία αυτών των φαινομένων, αφού στραφούμε στην ανάλυση του ποσοστού απασχόλησης ανά φύλο και ανά ηλικιακή ομάδα διότι μας παρέχει σημαντικές πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τη θέση των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας.

Η ομάδα των νέων 15-24 ετών παρουσιάζει γενικά μικρό ποσοστό συμμετοχής καθώς μεγάλος αριθμός των νέων πραγματοποιεί σπουδές ή δεν έχουν ακόμη βρει θέσεις εργασίας της αρεσκείας τους (Διάγραμμα 4). Η διαφορά μεταξύ των φύλων είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά για το σύνολο των ηλικιών. Αυτό δείχνει με σαφήνεια ότι **οι νεότερες γενεές γυναικών εισέρχονται στην αγορά εργασίας σχεδόν εξίσου με τους άνδρες**. Σημειώνουμε ότι και σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία, όπως και για το σύνολο των ηλικιών, υπήρξε μεγάλη οπισθοδρόμηση περίπου 3,5 εκατοστιαίων μονάδων κατά τη διετία 2004-2005, αλλά μείωση, και τελικά εξάλειψη, της απόστασης έναντι των ανδρών κατά το 2009-2010. Στο Διάγραμμα 5 φαίνεται το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιών 25-54 ετών που αποτελούν τον "πυρήνα" του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παραμένει σχεδόν αμετάβλητο με μικρές διακυμάνσεις περί το 92%, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών βρισκόταν στο 64,6% το 2000 και ανήλθε σταδιακά στο 76,6% το 2010 (με μια μικρή κάμψη το 2004-2005). Επομένως, **στην κυριότερη ηλικιακή κατηγορία εργαζομένων που αποτελεί τον "πυρήνα" του εργατικού δυναμικού, υπήρξε θεαματική πρόοδος στη μείωση της απόστασης που χωρίζει τα δύο φύλα, από τις τριάντα περίπου εκατοστιαίες μονάδες στις δώδεκα μονάδες**. Είναι αξιοσημείωτο, ότι η κρίση (2008-2011) οδήγησε σε μείωση της εν λόγω απόστασης επειδή επιδεινώθηκε η θέση των ανδρών.

Διάγραμμα 4

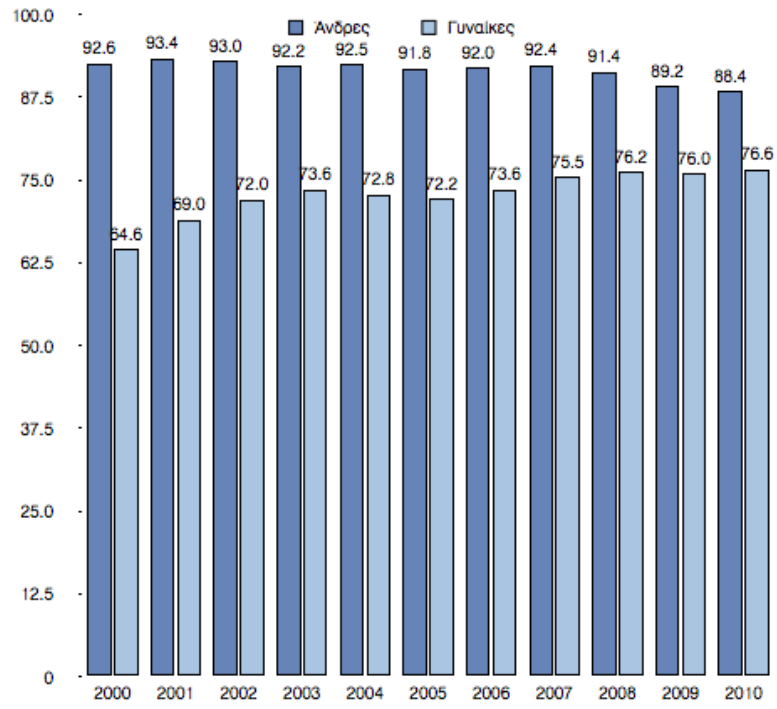


Το ποσοστό απασχόλησης στις ηλικίες 55-64 ετών είναι μειωμένο, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6, αλλά η υστέρηση αυτή αφορά άνισα στα δύο φύλα: ενώ το ποσοστό των ανδρών διατηρήθηκε, κατά την διάρκεια της υπό εξέταση περιόδου, στην περιοχή του 70% (παρουσίασε μάλιστα αύξηση περίπου τριών εκατοστιαίων μονάδων στη διάρκεια της δεκαετίας του 2000), το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών παρέμεινε σε πολύ χαμηλά επίπεδα, παρουσιάζοντας ωστόσο σημαντική αύξηση δέκα εκατοστιαίων μονάδων μέσα στην τελευταία πενταετία.

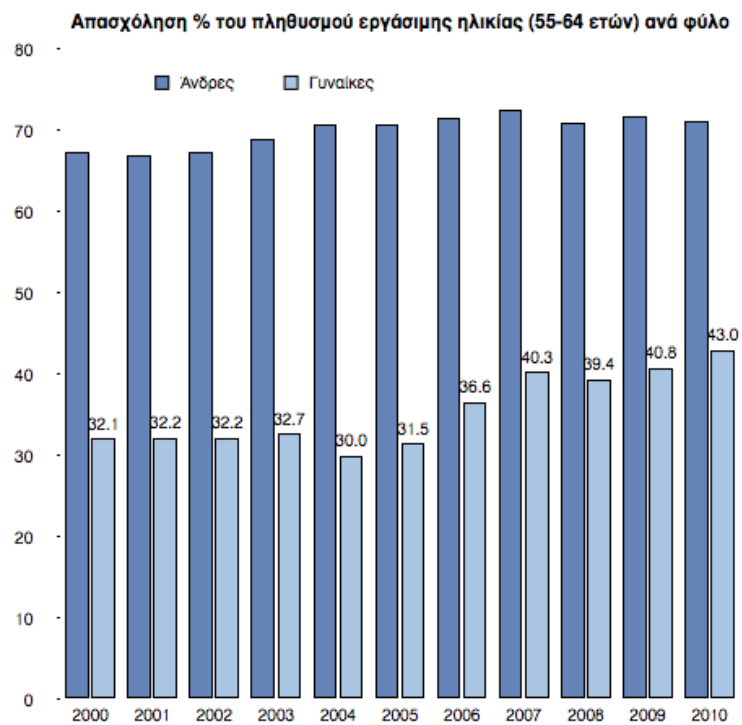
Οι διαφορές που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα και ανά φύλο συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελείται από γενεές που διαδέχονται η μία την άλλη στην αγορά εργασίας με αυξανόμενη ροπή για συμμετοχή στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει προφανώς το ανερχόμενο εκπαιδευτικό επίπεδο των νεότερων γενεών, καθώς και η σταδιακή αποδυνάμωση της "παλαιάς" οργάνωσης του νοικοκυριού που βάσιζε την οργάνωση των οικονομικών του λειτουργιών στη απόλυτη διαίρεση των εργασιών μεταξύ των δύο φύλων: οι μεν γυναίκες ανέλαμβαναν καθήκοντα οικιακής εργασίας, ενώ οι άνδρες ανέλαμβαναν να παρουσιαστούν στην αγορά εργασίας προκειμένου να αποκτήσουν το αναγκαίο εισόδημα για την συντήρηση του νοικοκυριού. Η σταδιακή αποδυνάμωση του παραδοσιακού μοντέλου οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού, έχει επιτρέψει στις γυναίκες να διεκδικούν θέσεις εργασίας σε έναν αυξανόμενο αριθμό αμειβομένων επαγγελματιών.

Διάγραμμα 5

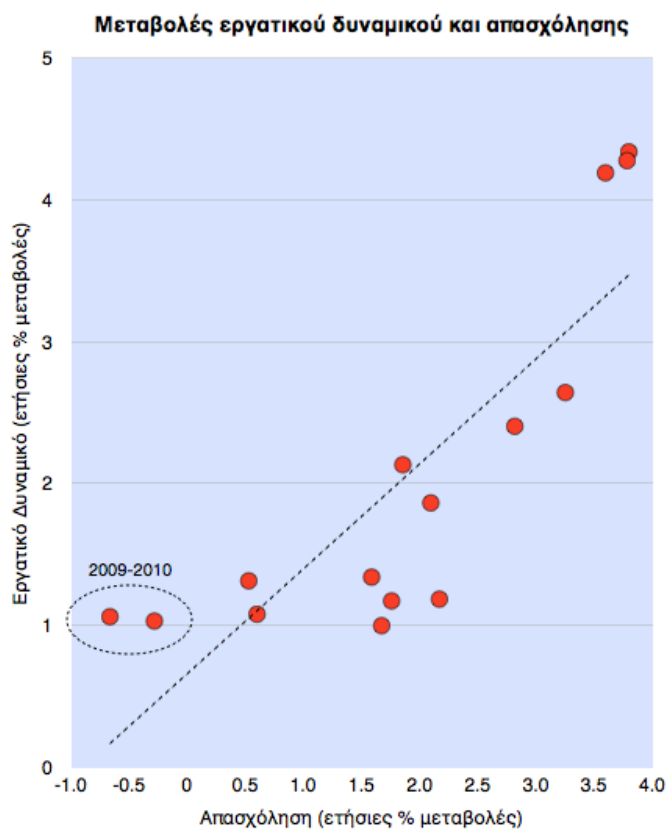
Απασχόληση % του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (25-54 ετών) ανά φύλο



Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7



Ωστόσο, παρά την αποδυνάμωση αυτού του μοντέλου κοινωνικής οργάνωσης, σημαντικές όψεις του, αν και τροποποιημένες, διατηρούνται σε όλες τις χώρες της νότιας Ευρώπης. Όπως έδειξε η συζήτηση που άνοιξε το έργο του Esping-Andersen (1990), **η κοινωνική αναπαραγωγή στη νότια Ευρώπη πραγματοποιείται με μεγάλη συμμετοχή της οικογένειας και των τοπικών δικτύων αλληλεγγύης στην κάλυψη βασικών αναγκών κοινωνικής προστασίας.** Η ιδιομορφία της κοινωνικής αναπαραγωγής στην νότια Ευρώπη συνίσταται στο γεγονός ότι οι οικογενειακές στρατηγικές συμπληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τις λειτουργίες του Κράτους Πρόνοιας.

Πιο αναλυτικά, στην νότια Ευρώπη, η οικονομία διαιρείται σε δύο τομείς: ο επιχειρηματικός τομέας βρίσκεται σε σύζευξη με έναν σημαντικό οικιακό τομέα, βασισμένο στην οικογένεια που επιμερίζει την ανασφάλεια της αγοράς εργασίας μεταξύ των συνόλου των μελών των οικογενειών (ασκεί επομένως μια ιδιότυπη συλλογική διαχείριση της ανασφάλειας (Mingione 2002, de Brunhoff 1976), συμβάλλει στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης με την πραγματοποίηση μεγάλου αριθμού ωρών απλήρωτης οικιακής εργασίας μειώνοντας έτσι τον αναγκαίο μισθό (Meillassoux 1980), πραγματοποιεί μεταφορά πόρων και αναδιανέμει το εισόδημα μεταξύ των μελών της, αναπτύσσει στρατηγικές επιβίωσης και αλληλεγγύης μεταξύ των διαδοχικών γενεών, συγκροτεί και θέτει στην διάθεση του καπιταλιστικού τομέα σημαντικές εφεδρείες γυναικείου εργατικού δυναμικού, αναλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος από το ρίσκο της αυτοαπασχόλησης, καθιστά δυνατή την αποδοχή, εκ μέρους των εργαζομένων, άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, μειώνει το κόστος παραγωγής της εργασιακής δύναμης μέσω της συλλογικής κατανάλωσης (η παρατεταμένη συγκατοίκηση με τους γονείς παραμένει στην νότια Ευρώπη εντυπωσιακά διαδεδομένη), και αναλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος των εξόδων εκπαίδευσης. Για τους λόγους αυτούς, ο τυπικός νοτιο-ευρωπαϊκός οικιακός τομέας δημιουργεί τις προϋποθέσεις, πρώτον, για την ύπαρξη μεγάλων εργατικών εφεδρειών και μιας προσφοράς εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στην ζήτηση εργασίας που απευθύνει ο επιχειρηματικός τομέας στα νοικοκυριά, και δεύτερον, για την διαίρεση της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα "άνωτερο" και ένα "κάτωτερο" τμήμα στο οποίο συμμετέχουν κατά πλειοψηφία οι γυναίκες, οι νέοι και οι μετανάστες, και γενικώς οι εργαζόμενοι με χαμηλότερες ή χαμηλές προσδοκίες. Ως εκ τούτου, ο οικιακός τομέας λειτουργεί ως απόθεμα εργασιακής δύναμης για τον επιχειρηματικό τομέα. Υποδέχεται τους ανέργους σε περιόδους μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας και διαθέτει εργασιακή δύναμη όταν αυξάνεται η ζήτηση εργασίας. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα, να υπάρχει αυξημένη προσφορά εργασίας, να υπάρχουν μονίμως διαθέσιμοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, πρόθυμοι να καταλάβουν τις νέες θέσεις εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας και στον τρέχοντα μισθό. Αυτό φαίνεται με σαφήνεια στα στατιστικά στοιχεία και πιο συγκεκριμένα στην ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού (Διάγραμμα 7): οι αυξήσεις της απασχόλησης προκαλούν σχεδόν ισόποσες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού.

Το παραπάνω ερμηνευτικό σχήμα, μας επιτρέπει να εξηγήσουμε τον λόγο για τον οποίο, κατά το 2004-2005, υπήρξε υποχώρηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και μείωση της απόστασης που τις χωρίζει από τους άνδρες. Η υποχώρηση αυτή ήταν ιδιαίτερα έντονη (-3,4%) για τις νεότερες ηλικίες (15 έως 24 ετών) και σημαντική (περίπου -1%) για τον "πυρήνα" των εργαζομένων (ετών 25-54). Θα βασιστούμε για την ερμηνεία μας στις μεταβολές του ποσοστού ανεργίας ανά φύλο και ηλικία.

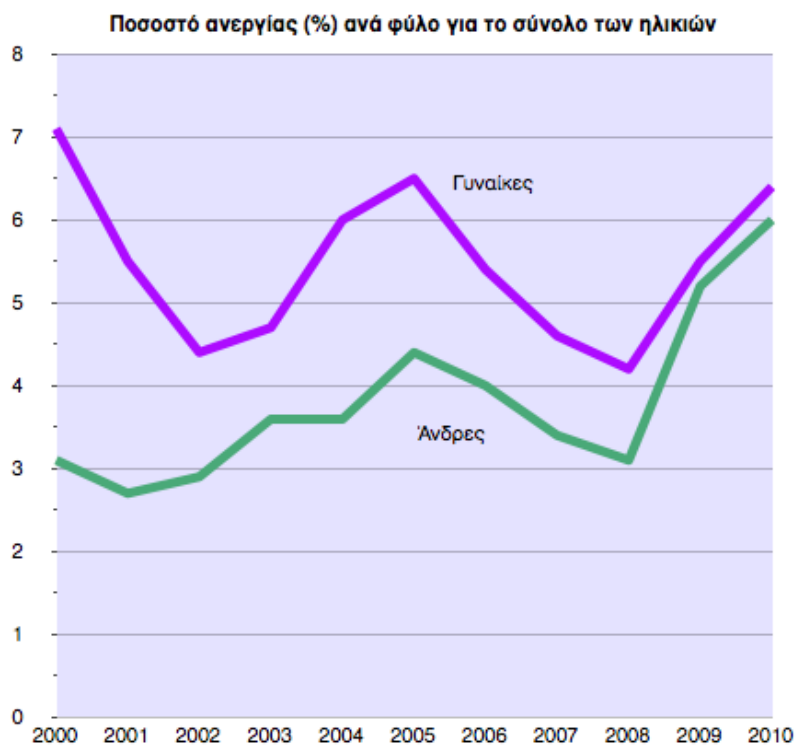
Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 8, το ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο κινήθηκε ανοδικά κατά το 2003-2005, για το σύνολο των εργαζομένων αλλά και για τα δύο φύλα ξεχωριστά. Η άνοδος εντούτοις υπήρξε άνιση, έτσι ώστε διευρύνθηκε η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, ενώ η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών είχε περιοριστεί στη ζώνη 1%-1,5% κατά το 2002-2003, διευρύνθηκε σε 2%-2,5% το 2004-2005. Ομοίως, κατά το 2000-2001, όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλότερο, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ήταν επίσης μεγαλύτερη από το 2002-2003. Εν κατακλείδι, η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών αυξήθηκε, κατά την εν λόγω περίοδο, παράλληλα με το γενικό ποσοστό ανεργίας. Αυτό το φαινόμενο εξηγείται από τον τυπικά νοτιο-ευρωπαϊκό τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, στον οποίο οι γυναίκες αναλαμβάνουν εν μέρει τον ρόλο της εργασιακής εφεδρείας: όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας μειώνεται, η ζήτηση για εργασία που αναπτύσσεται στον επιχειρηματικό τομέα απευθύνεται αναγκαστικά στις εργασιακές εφεδρείες που είναι οι γυναίκες, ενώ αντιστρόφως, όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας αυξάνεται, οι εργασιακές εφεδρείες απομακρύνονται από το παραγωγικό σύστημα και αυξάνεται έτσι το ποσοστό ανεργίας των γυναικών. Αυτό συμβαίνει, όπως θα δούμε αναλυτικότερα παρακάτω, υπό την προϋπόθεση της σταθερής κλαδικής σύνθεσης του ΑΕΠ.

Στις παραπάνω διαπιστώσεις για την λειτουργία της κυπριακής αγοράς εργασίας με τον τυπικά νοτιο-ευρωπαϊκό τρόπο που περιγράψαμε παραπάνω συνηγορούν και άλλα σημαντικά στοιχεία ανά φύλο που παρουσιάζουμε παρακάτω:

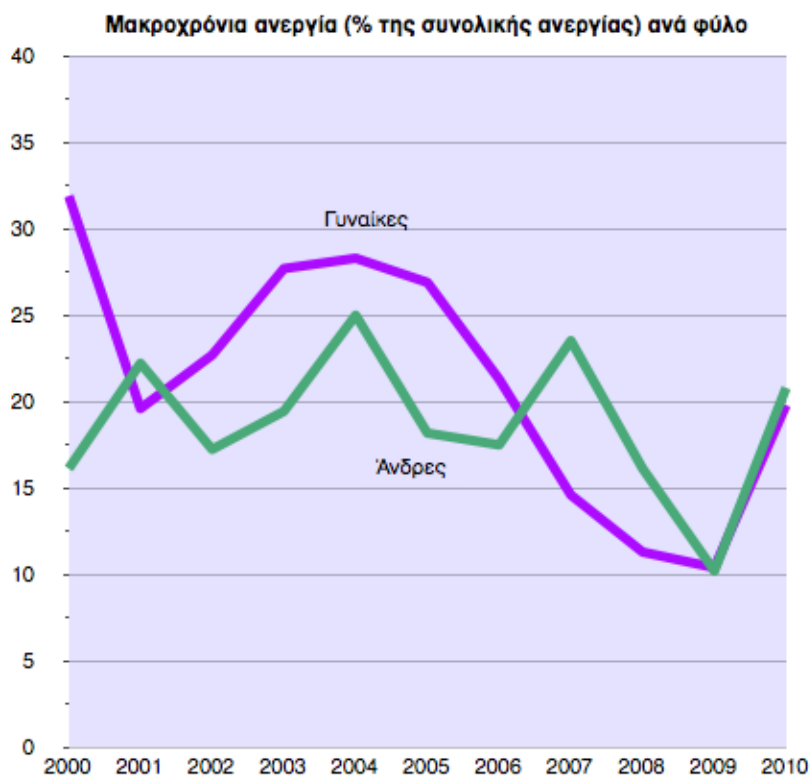
Η μακροχρόνια ανεργία (διάγραμμα 9), μέχρι το 2008, ήταν γενικά υψηλότερη για τις γυναίκες, αυξανόταν δε παράλληλα με το γενικό ποσοστό ανεργίας (και αντιστρόφως). Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι τα νοικοκυριά δίνουν προτεραιότητα στην παρουσία των ανδρών στην αγορά εργασίας, και ότι η θέση και ο ρόλος των γυναικών στο νοικοκυριό, αλλά και οι μειωμένες προσδοκίες τους, τούς επιτρέπουν (ή τις παροτρύνουν) να παραμείνουν επί μακρό χρονικό διάστημα στην κατάσταση της ανεργίας (Kostaki & Ioakimoglou 1998).

Παρατηρείται, εντούτοις, στο τέλος της υπό εξέταση περιόδου (2009-2010), μια σύγκλιση στο ποσοστό ανεργίας, στο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας και στο ποσοστό απασχόλησης των ηλικιών 25-54 ετών μεταξύ των δύο φύλων. Αυτή η εξέλιξη των πραγμάτων, κατά την διάρκεια της κρίσης, φαίνεται να υποδηλώνει, εκ πρώτης όψεως, μια ανατροπή στις οικογενειακές στρατηγικές απασχόλησης. Ωστόσο, όπως θα εξηγήσουμε παρακάτω, πρόκειται για φαινόμενο που αφορά σε όλες τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης (EIRO 2011) και σχετίζεται με το γεγονός ότι η διεθνής οικονομική κρίση (2008-2011) θίγει ορισμένους κλάδους παραγωγής στους οποίους η παρουσία των γυναικών είναι σχετικά μικρή. Θα επανέλθουμε αναλυτικότερα στο ζήτημα αυτό παρακάτω.

Διάγραμμα 8



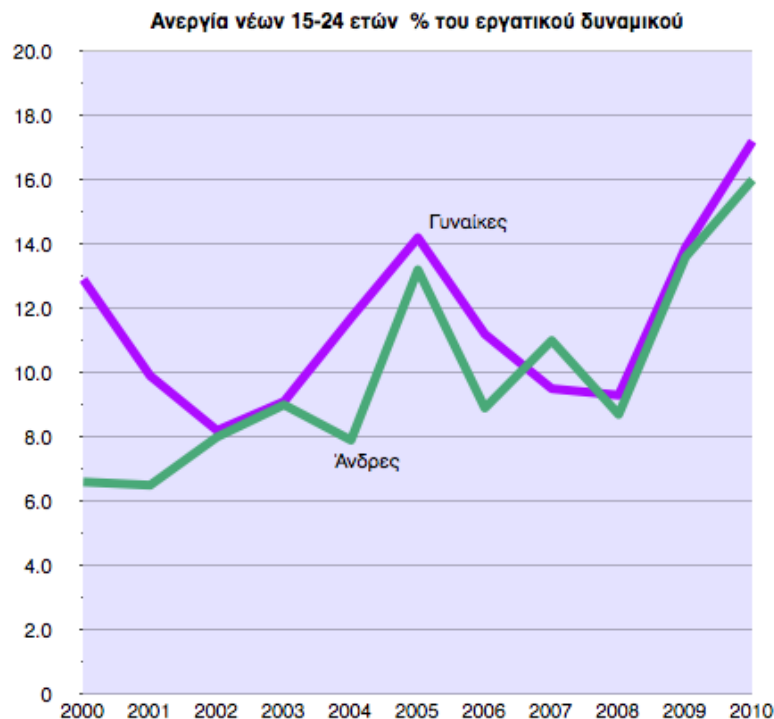
Διάγραμμα 9



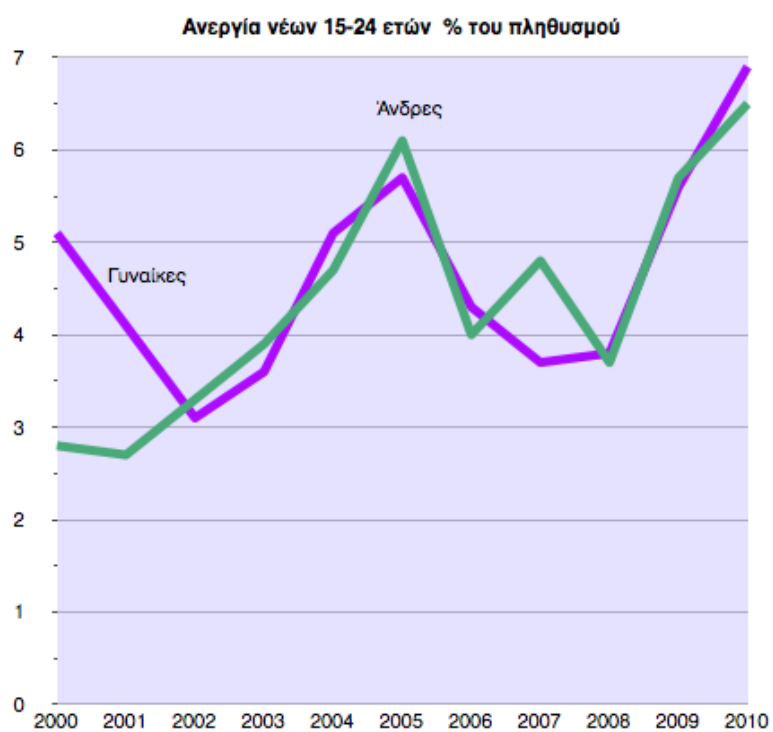
Επίσης, όπως φαίνεται στο διάγραμμα 10, οι παρατηρήσεις μας για το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το σύνολο των ηλικιών, ισχύουν και για τα ποσοστά ανεργίας των νεότερων ηλικιών: όταν αυξήθηκε το γενικό ποσοστό ανεργίας, κατά το 2004-2005, οι γυναίκες επιβαρύνθηκαν περισσότερο. Αυτό το γεγονός, επίσης, συνηγορεί στην υπόθεση ότι **το γυναικείο εργατικό δυναμικό διατηρεί, έστω εν μέρει, τον ρόλο της εργασιακής εφεδρείας**, όπως εξάλλου και στις άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης. Σε αντίθεση με το 2004-2005, κατά το 2009-2010 τα ποσοστά ανεργίας των νέων για τα δύο φύλα αυξήθηκαν εξίσου (όπως εξάλλου και η μακροχρόνια ανεργία) για λόγους που θα αναφέρουμε παρακάτω.

Ένα ακόμη στοιχείο που συνηγορεί στην ερμηνεία μας, είναι η εξέλιξη της νεανικής ανεργίας ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (Διάγραμμα 11) και όχι ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού, διότι τότε η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων εξαφανίζεται. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι η ανισότητα μεταξύ των νεότερων ανδρών και γυναικών (15-24 ετών) δεν βρίσκεται μόνον στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας αλλά και στις οικογενειακές στρατηγικές, διότι η ανεργία ως ποσοστό του πληθυσμού επηρεάζεται έντονα από το ποσοστό συμμετοχής (εργατικό δυναμικό % του πληθυσμού 15-24 ετών). Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 12, το ποσοστό συμμετοχής των νέων γυναικών (15-24 ετών) μειώθηκε στη διάρκεια της περιόδου 2000-2007 ενώ των νέων ανδρών αυξήθηκε. Παρατηρούμε, ωστόσο, και πάλι την αντιστροφή αυτών των εξελίξεων στο τέλος της περιόδου (2008-2010).

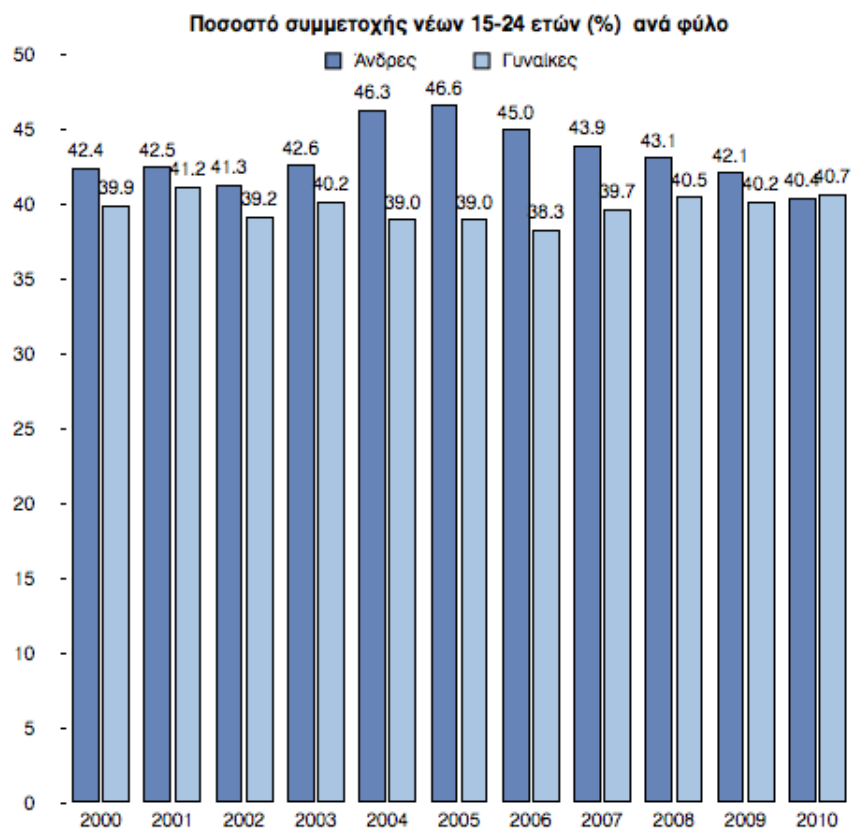
Διάγραμμα 10



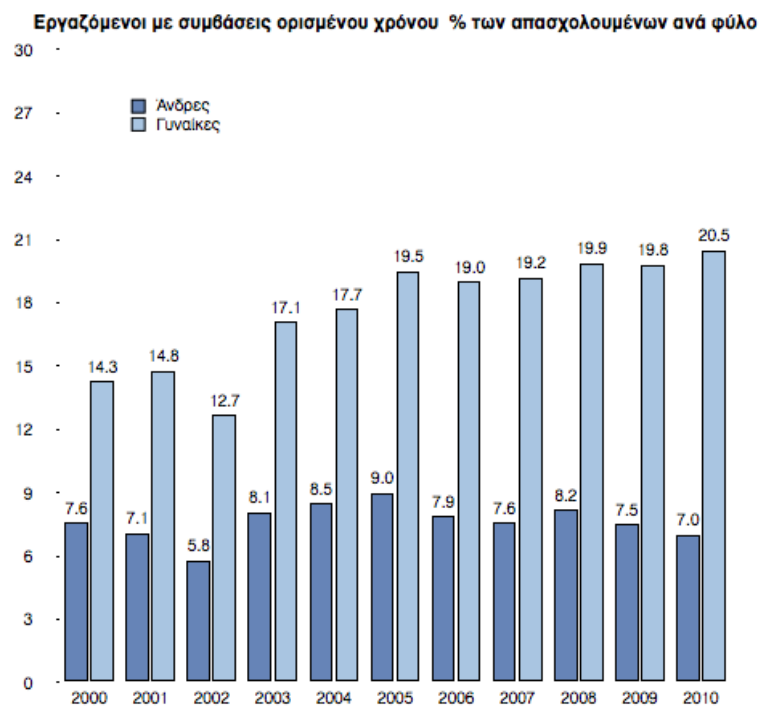
Διάγραμμα 11



Διάγραμμα 12



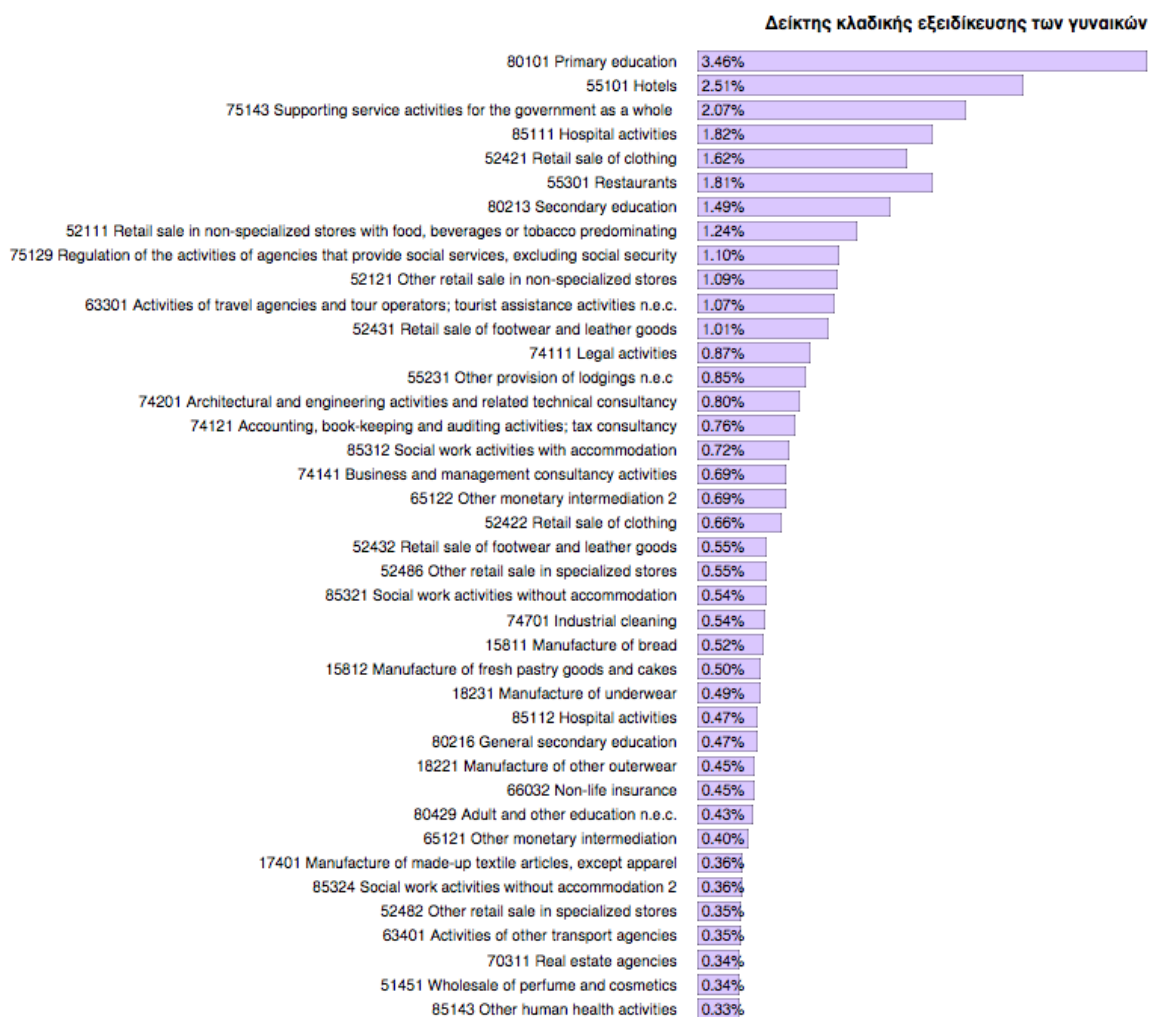
Διάγραμμα 13



Όπως σημειώσαμε παραπάνω, παρατηρείται, στο τέλος της υπό εξέταση περιόδου (2009-2010), σύγκλιση στο ποσοστό ανεργίας, στο ποσοστό μακροχρόνιας ανεργίας και στο ποσοστό απασχόλησης των ηλικιών 25-54 ετών μεταξύ των δύο φύλων. Το ίδιο φαινόμενο παρατηρείται και στα μεγέθη των ηλικιών 15-24

ετών. Η αντιστροφή του 2008-2010 στα μεγέθη της αγοράς εργασίας υπέρ των γυναικών, η οποία μπορεί να εκληφθεί ως βελτίωση της θέσης των γυναικών, στην πραγματικότητα υποκρύπτει μια επιδείνωση στην θέση των ανδρών. Υποκρύπτει, επίσης, την επέκταση της πρόσκαιρης εργασίας που επήλθε με την κρίση του 2008-2010. Πιο συγκεκριμένα, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας επηρεάζεται από τον ρόλο τους στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης στο νοικοκυριό, με αποτέλεσμα το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατά πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών. Η διεθνής οικονομική κρίση που είχε ως έτος εκκίνησης το 2008 και επηρέασε την Κύπρο, με αποτέλεσμα να μειωθούν κατά πολύ οι ρυθμοί μεγέθυνσης του ΑΕΠ, σε συνδυασμό με την προσπάθεια πολλών επιχειρήσεων να εκμεταλλευτούν την κρίση ως ευκαιρία, οδήγησε, μεταξύ άλλων, και στην επέκταση της πρόσκαιρης εργασίας (εργασία με συμβάσεις ορισμένου χρόνου). Η επέκταση αυτή πραγματοποιήθηκε προς το τμήμα εκείνο του εργατικού δυναμικού που κατά παράδοση καταλαμβάνει θέσεις πρόσκαιρης εργασίας, δηλαδή προς το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Ως αποτέλεσμα, το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ως ποσοστό του συνολικού αριθμού εργαζομένων γυναικών αυξήθηκε, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών μειώθηκε. Αυτός είναι ο πρώτος παράγοντας που εξηγεί για ποιο λόγο παρατηρήθηκε σύγκλιση στα κυριότερα μεγέθη της αγοράς εργασίας (ποσοστό ανεργίας, ποσοστό απασχόλησης, μακροχρόνια ανεργία) μεταξύ των δύο φύλων.

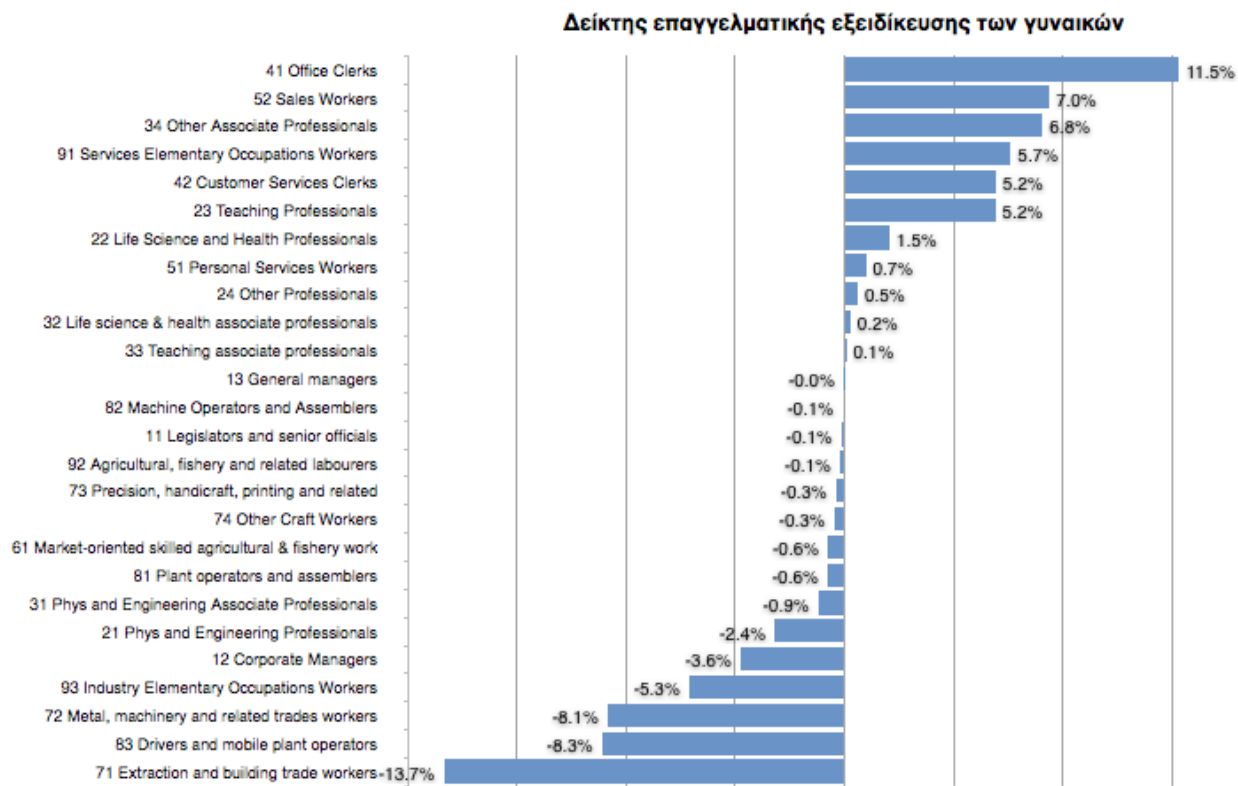
Διάγραμμα 14



Ο δεύτερος λόγος για τον οποίο παρατηρείται, στο τέλος της υπό εξέταση περιόδου (2009-2010), σύγκλιση στα βασικά μεγέθη μεταξύ των δύο φύλων σχετίζεται με την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Στο διάγραμμα 14 φαίνεται ο δείκτης κλαδικής εξειδίκευσης των γυναικών (Ο δείκτης είναι το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται στον κλάδο μείον το αντίστοιχο ανδρικό ποσοστό). Ο δείκτης αυτός έχει υπολογιστεί με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών 2006 της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου και δείχνει σε ποιους κλάδους παραγωγής συγκεντρώνονται οι γυναίκες. Από το διάγραμμα 14, που δείχνει με φθίνουσα σειρά αυτούς του κλάδους, γίνεται φανερό ότι η γυναικεία εργασία εξειδικεύεται σε μεγάλο βαθμό στον τουρισμό, την εκπαίδευση, την υγεία, το εμπόριο, τις δημόσιες υπηρεσίες, την κοινωνική πρόνοια και τις υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις. Όμως, όπως σημειώνει και πρόσφατη έκθεση του EIRO (2011), η οικονομική κρίση έχει πλήξει, από το 2008, κατά κύριο λόγο τον τομέα των κατασκευών (οικοδομή και έργα υποδομών) και την βιομηχανία, δηλαδή ακριβώς εκείνους τους τομείς της οικονομίας στους οποίους η παρουσία των γυναικών είναι περιορισμένη. Είναι, λοιπόν, η επιδείνωση της θέσης των ανδρών στην

απασχόληση στη διάρκεια της κρίσης που συμβάλλει στην σύγκλιση των ποσοστών ανεργίας, μακροχρόνιας ανεργίας και απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων, και δεν πρόκειται για βελτίωση της θέσης των γυναικών.

Διάγραμμα 15



Η θέση των γυναικών, όπως την περιγράψαμε παραπάνω, επηρεάζει και την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα επαγγέλματα. Το διάγραμμα 15 δείχνει με φθίνουσα σειρά τον δείκτη επαγγελματικής εξειδίκευσης των γυναικών (δηλαδή το ποσοστό των γυναικών στο επάγγελμα μείον το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών). Προκύπτει από το διάγραμμα ότι οι γυναίκες εξειδικεύονται ιδιαίτερα σε έξι επαγγέλματα (με βάση τη διψήφια κατάταξη ISCO): τους υπαλλήλους γραφείου, τους πωλητές, τους βοηθούς ορισμένων επιστημονικών επαγγελμάτων, τους ανειδίκευτους εργάτες του τομέα των υπηρεσιών, τους υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών, και το διδακτικό προσωπικό. Σε αυτές τις έξι επαγγελματικές κατηγορίες συγκεντρώνονται περίπου το 70% των γυναικών. Εάν σε αυτές τις έξι κατηγορίες προσθέσουμε τους υπαλλήλους προσωπικών υπηρεσιών και τους επαγγελματίες υγείας, τότε διαπιστώνουμε ότι περίπου το 85% απασχολείται σε οκτώ επαγγελματικές κατηγορίες επί συνόλου δεκαοκτώ. Στις τρεις πολυπληθέστερες επαγγελματικές κατηγορίες (υπάλληλοι γραφείου, πωλήτριες και βοηθοί επιστημονικών επαγγελμάτων ιδιαίτερα στην παροχή κοινωνικών υπηρεσιών) συγκεντρώνονται περίπου 45% των γυναικών. Οι άνδρες, αντιθέτως, είναι πολύ περισσότερο διάσπαρτοι στα επαγγέλματα. Ο κατά φύλο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σχετίζεται προφανώς με τους ρόλους των δύο φύλων και τις συνακόλουθες προκαταλήψεις περί "ανδρικών" και "γυναικείων" επαγγελμάτων όπως αυτές διαμορφώθηκαν ιστορικά, αλλά και με την ιδιαίτερη θέση κάθε φύλου στην κοινωνική αναπαραγωγή.

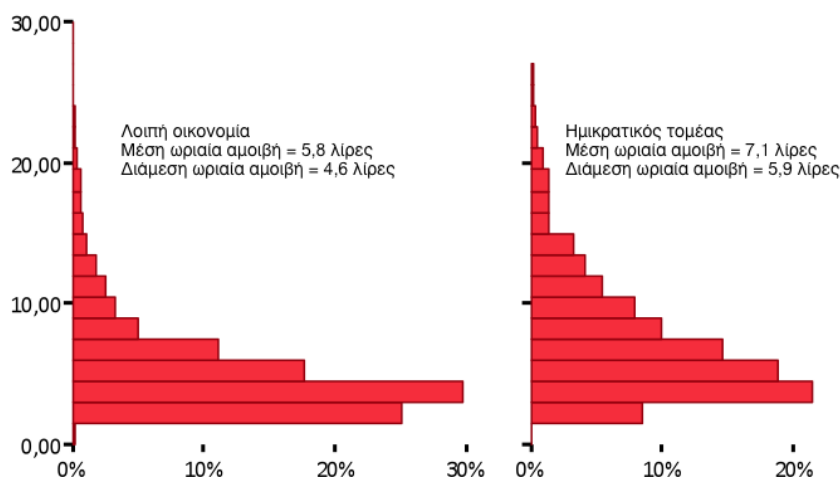
Ομοιότητες και διαφορές του ημικρατικού τομέα με τους άλλους τομείς

Στην ενότητα αυτή εξετάζουμε τις βασικές ομοιότητες και διαφορές μεταξύ του ημικρατικού τομέα και της υπόλοιπης οικονομίας. Στη συνέχεια πραγματοποιούμε ανάλυση προσδιορισμού των καθοριστικών παραγόντων της κατανομής των μισθών στους ημικρατικούς οργανισμούς και στην υπόλοιπη οικονομία. Η ανάλυση αυτή βασίζεται στα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών 2006, τα οποία αναφέρονται στα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, στα χαρακτηριστικά της επιχείρησης, και στις απολαβές. Η καταγραφή των ομοιοτήτων και των διαφορών στα χαρακτηριστικά αυτά καθώς και η ανάλυση των καθοριστικών παραγόντων των απολαβών θα αναδείξουν τις ιδιομορφίες του ημικρατικού τομέα τις οποίες και θα λάβουμε υπόψη μας στην ανάλυση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στους ημικρατικούς οργανισμούς στο κεφάλαιο 2 της μελέτης.

Οι μισθοί στον ημικρατικό τομέα, ως γνωστόν, είναι γενικά υψηλότεροι σε σχέση με τους μισθούς στην υπόλοιπη οικονομία. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 16, η κατανομή των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών στον ημικρατικό τομέα έχει διαφορετική μορφή από την αντίστοιχη στους άλλους τομείς της οικονομίας, με την έννοια ότι είναι μετατοπισμένη προς τις υψηλότερες αμοιβές: τα ποσοστά των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα που είχαν το 2006 αμοιβές υψηλότερες από 5 λίρες ή 10 λίρες ήταν υψηλότερα από ό,τι στην υπόλοιπη οικονομία. Η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή στους ημικρατικούς οργανισμούς ανερχόταν το 2006 σε 7,1 λίρες ενώ στους άλλους τομείς ανερχόταν σε 5,8 λίρες (ήταν δηλαδή κατά 18,5% μικρότεροι). Το δε 50% των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα είχε ωριαίες ακαθάριστες αμοιβές που υπερέβαιναν τις 5,9 λίρες έναντι 4,8 λιρών στην λοιπή οικονομία.

Διάγραμμα 16

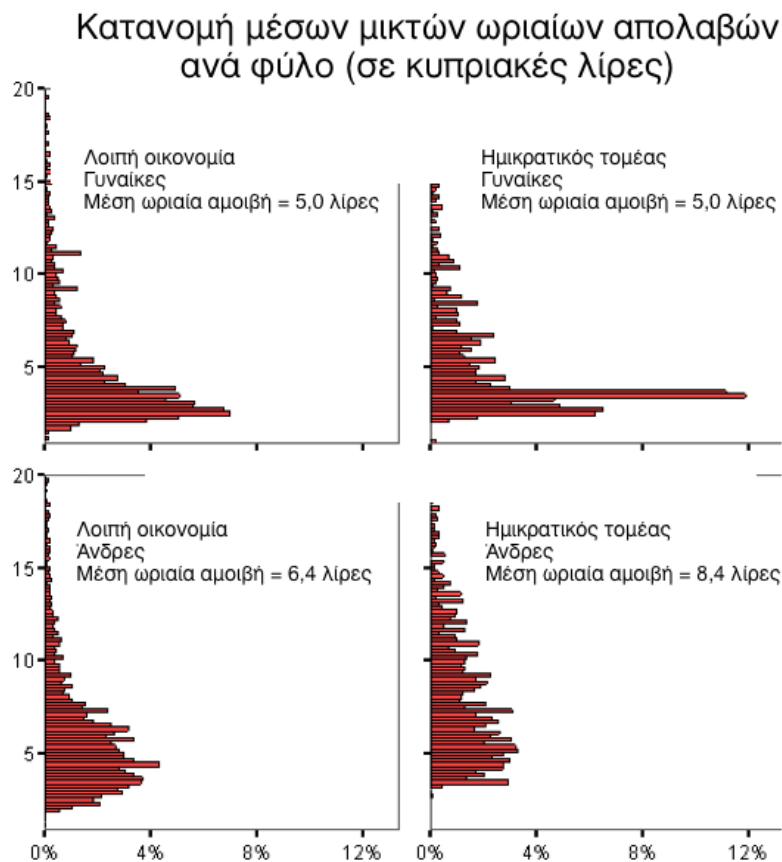
Κατανομή μέσων μισθών ωριαίων απολαβών (σε κυπριακές λίρες)



Ωστόσο, οι συγκρίσεις που συνήθως αναφέρονται στη δημόσια συζήτηση, ιδιαίτερα στα μέσα μαζικής ενημέρωσης, αφορούν σε σύγκριση των μέσων όρων, που αποκρύπτουν τους λόγους για τους οποίους υφίστανται αυτές οι διαφορές. Αυτό επιτρέπει την ιδεολογική εκμετάλλευση της παρατηρούμενης

μισθολογικής διαφοράς, η οποία αποδίδεται σε κάποια υποτιθέμενα "προνόμια" των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα. Η ορθή σύγκριση οφείλει να προσδιορίσει τους πραγματικούς παράγοντες των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ημικρατικών οργανισμών και των άλλων τομέων της οικονομίας. Μια πρώτη παρατήρηση, σε σχέση με τα παραπάνω είναι ότι η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των γυναικών που εργάζονταν στον ημικρατικό τομέα το 2006 (και ανερχόταν σε 5 λίρες) δεν διέφερε καθόλου από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο της οικονομίας. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 17, ένα σημαντικό ποσοστό εργαζομένων γυναικών στους ημικρατικούς οργανισμούς είχαν ωριαίες αμοιβές υψηλότερες των 5 λιρών, πλην όμως, υπήρχε και ένα μεγάλο ποσοστό χαμηλόμισθων (το 60% περίπου είχε αμοιβές μικρότερες των 5 λιρών) που υπερέβαινε ελαφρώς το αντίστοιχο για το σύνολο της οικονομίας. Αξιοσημείωτο είναι ότι στις υψηλότερες αμοιβές των γυναικών ο ημικρατικός τομέας υστερεί έναντι των υπολοίπων κλάδων: το 5% των υψηλότερα αμειβομένων γυναικών στον ημικρατικό τομέα, το 2006, είχαν ωριαίες απολαβές περίπου 11 λιρών έναντι 12,4 λιρών στους υπόλοιπους τομείς, ενώ οι αντίστοιχες αμοιβές για το 1% των υψηλότερα αμειβομένων γυναικών ανέρχονταν σε 14,7 λίρες έναντι 18,0 λιρών.

Διάγραμμα 17



Επομένως η μισθολογική διαφορά των ημικρατικών οργανισμών από την υπόλοιπη οικονομία **ανάγεται σε διαφορές των απολαβών μεταξύ ανδρών**. Η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των ανδρών στον ημικρατικό τομέα ανερχόταν το 2006 σε 8,4 λίρες, στους δε λοιπούς κλάδους σε 6,4 λίρες (ήταν

δηλαδή κατά περίπου 24% μικρότερες). Η διαφορά αυτή είναι εμφανής στα ιστογράμματα που φαίνονται στο κάτω τμήμα του διαγράμματος 17: η στατιστική κατανομή για τους ημικρατικούς οργανισμούς είναι σαφώς μετατοπισμένη προς τις υψηλότερες απολαβές.

Οι διαφορές αυτές στους μισθούς ανάγονται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα έναντι των υπολοίπων εργαζομένων, σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας και των επιχειρήσεων.

Μια τέτοια σημαντική διαφορά είναι το μέσο μέγεθος των επιχειρήσεων. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 18 που δείχνει την κατανομή των επιχειρήσεων ανάλογα με τον αριθμό απασχολούμενων (που λαμβάνουμε εδώ ως δείκτη του μεγέθους της επιχείρησης), περίπου οι μισοί απασχολούμενοι του ημικρατικού τομέα (όπως τον ορίσαμε για τις ανάγκες αυτής της μελέτης) εργάζονταν το 2006 στις δύο μεγάλες επιχειρήσεις (ΑΗΚ και ΑΤΗΚ) των οποίων το μέγεθος υπερβαίνει τις δύο χιλιάδες άτομα για κάθε μία από αυτές. Ως γνωστόν, η παραγωγικότητα της εργασίας στις μεγάλες επιχειρήσεις είναι υψηλότερη από όσο στις μεσαίες και μικρές επιχειρήσεις. Είναι λογικό, επομένως, να αναμένουμε ότι θα υπάρχουν υψηλότερες απολαβές στους ημικρατικούς οργανισμούς, αφού οι μισθοί σε κάθε κλάδο ή επιχείρηση (ανεξαρτήτως χώρας ή εποχής) τείνουν να ευθυγραμμιστούν με την παραγωγικότητα του κλάδου ή της επιχείρησης. Αξιοσημείωτη, και πάλι, είναι η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. **Οι άνδρες που εργάζονται στον ημικρατικό τομέα είναι συγκεντρωμένοι στις μεγάλες επιχειρήσεις ηλεκτρισμού και τηλεπικοινωνιών, ενώ οι γυναίκες στις μικρότερες μονάδες των δημόσιων υπηρεσιών και των κοινωνικών υπηρεσιών** (Πίνακας 1). Η μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στις μεγάλες επιχειρήσεις όπου η παραγωγικότητα της εργασίας είναι χαμηλότερη, είναι φυσικό να μειώνει τον μέσο όρο των απολαβών των γυναικών.

Πίνακας 1

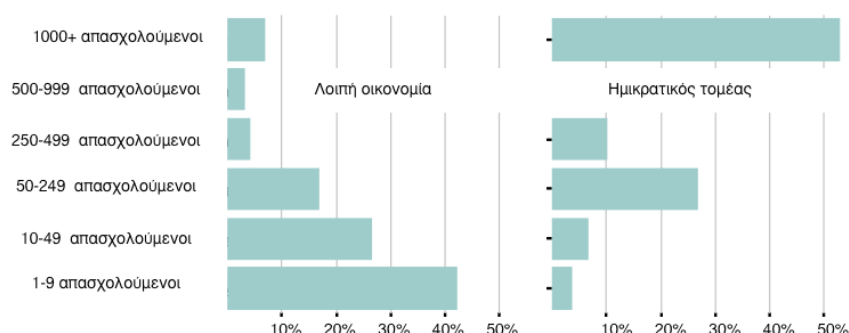
	Ημικρατικός τομέας	
	Γυναίκες	Άνδρες
1 - 9 εργαζόμενοι	2,7%	0,7%
10 - 49 εργαζόμενοι	12,2%	1,0%
50 - 249 εργαζόμενοι	43,8%	15,6%
250 - 499 εργαζόμενοι	7,5%	9,8%
500 - 999 εργαζόμενοι	0,0%	0,0%
1000+ εργαζόμενοι	33,8%	72,9%

Πίνακας 2

	Λοιπή οικονομία		Ημικρατικός τομέας	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
Δημοτικό ή λιγότερο	8,8%	15,1%	21,5%	2,8%
Γυμνάσιο και μαθητεία	8,0%	12,6%	5,9%	3,7%
Λύκειο και μη τριτοβάθμια	50,2%	44,7%	46,1%	53,3%
Τριτοβάθμια μη-Πανεπιστημιακή	12,0%	8,6%	11,9%	21,3%
Πανεπιστημιακή Εκπαίδευση	21,1%	19,0%	14,5%	18,9%

Διάγραμμα 18

Κατανομή εργαζομένων ανά μέγεθος επιχείρησης (%)



Σε ό,τι αφορά τις διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων (βλ. στον πίνακα 2), που είναι συνήθως ένας από τους σημαντικότερους παράγοντες μισθολογικών διαφορών, το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών που εργάζονταν το 2006 στους ημικρατικούς οργανισμούς υπερέιχε σημαντικά έναντι της λοιπής οικονομίας για δύο λόγους: Πρώτον, ένας στους πέντε απασχολούμενους άνδρες στον ημικρατικό τομέα έχει αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια μη-πανεπιστημιακή εκπαίδευση ενώ η αντίστοιχη αναλογία στους υπόλοιπους κλάδους της οικονομίας είναι ένας στους δέκα. Δεύτερον, οι άνδρες απόφοιτοι γυμνασίου και δημοτικού σχολείου στους ημικρατικούς, το 2006, ανέρχονταν σε 6,5% του συνολικού ανδρικού εργατικού δυναμικού έναντι περίπου 28% στους άλλους τομείς της οικονομίας. Την αντίστροφη εικόνα δίνουν τα στατιστικά στοιχεία για τις γυναίκες: Στους ημικρατικούς οργανισμούς, το ποσοστό όσων γυναικών είχαν πανεπιστημιακή εκπαίδευση ανερχόταν σε μόλις 14,5% έναντι 21,1% στην υπόλοιπη οικονομία. Τα αντίστοιχα ποσοστά όσων είχαν στοιχειώδη εκπαίδευση ανερχόταν σε 21,5% έναντι 8,8%. Επομένως, **το εκπαιδευτικό επίπεδο των ανδρών και των γυναικών στον ημικρατικό τομέα παρουσιάζει έντονη διαφοροποίηση που υποδηλώνει μεγάλη πόλωση των φύλων μεταξύ ειδικευμένης / ανειδίκευτης εργασίας.**

Αυτή η πόλωση έρχεται σε έντονη αντίθεση με τα στοιχεία του συνόλου της οικονομίας στα οποία παρουσιάστηκε, στη διάρκεια των τελευταίων δεκαετιών, σύγκλιση των εκπαιδευτικών επιπέδων των εργαζομένων γυναικών με αυτό των ανδρών. Μάλιστα, ήδη το 2006, όπως φαίνεται στον πίνακα 2, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών στην υπόλοιπη οικονομία υπερέιχε ελαφρώς του επιπέδου των ανδρών. **Αυτές οι διαπιστώσεις αφορούν στο σύνολο του ημικρατικού τομέα και δεν ισχύουν αναγκαστικά για κάθε έναν από τους οργανισμούς που τον αποτελούν.** Για παράδειγμα, η άνιση κατανομή στα εκπαιδευτικά επίπεδα που διαπιστώσαμε παραπάνω δεν ισχύει για την περίπτωση της ΑΤΗΚ. **Στο δεύτερο κεφάλαιο αναλύονται ως ξεχωριστές περιπτώσεις τα στοιχεία των δύο μεγάλων επιχειρήσεων του τομέα, δηλαδή της ΑΗΚ και της ΑΤΗΚ.**

Η πόλωση στο εκπαιδευτικό επίπεδο μεταξύ ανδρών και γυναικών που εργάζονται στους ημικρατικούς οργανισμούς αντανakλάται και στην κατανομή των δύο φύλων μεταξύ των επαγγελμάτων. Πρόκειται για εξαιρετικά έντονο διαχωρισμό σε "ανδρικά" και "γυναικεία" επαγγέλματα. Προκειμένου να προσδιορίσουμε έναν δείκτη επαγγελματικής εξειδίκευσης ανά φύλο στον ημικρατικό τομέα, αφαιρούμε από το ποσοστό με το οποίο συμμετέχει ένα φύλο σε ένα επάγγελμα στους ημικρατικούς οργανισμούς το

αντίστοιχο ποσοστό στους υπόλοιπους τομείς της οικονομίας. Οι τιμές που παίρνει ο δείκτης αυτός φαίνονται στον πίνακα 3.

Προκύπτει από τον πίνακα 3 ότι ο ημικρατικός τομέας, στο σύνολό του, χαρακτηρίζεται από έντονο επαγγελματικό διαχωρισμό. Οι άντρες καταλαμβάνουν θέσεις του τεχνικού κλάδου σε ολόκληρο το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις ανειδίκευτης εργασίας στον καθαρισμό και την φροντίδα, την γραμματειακή υποστήριξη της διοίκησης, την χορήγηση πληροφοριών σε πελάτες (τηλεφωνήτριες, θυρωροί κλπ), και στα δημιουργικά επαγγέλματα των μέσων μαζικής ενημέρωσης και της τέχνης (καθώς στους ημικρατικούς οργανισμούς περιλαμβάνονται το ΡΙΚ και το Κρατικό Θέατρο). Μία μικρή μόνον εξαίρεση παρατηρείται στην πόλωση των επαγγελματών ανά φύλο: Το 4% των γυναικών που εργαζόταν στους ημικρατικούς οργανισμούς ασκούσε το επάγγελμα του τεχνίτη σε ηλεκτρικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό (Electrical and electronic equipment mechanics & fitters). Ωστόσο, η αναλογία με τους άνδρες ανερχόταν σε 1 προς 12. Επιπλέον, όπως έδειξε η έρευνα πεδίου, η κατάταξη αυτή ορισμένων γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα προέρχεται περισσότερο από μια διοικητική διευθέτηση κατά την διαδικασία της πρόσληψης.

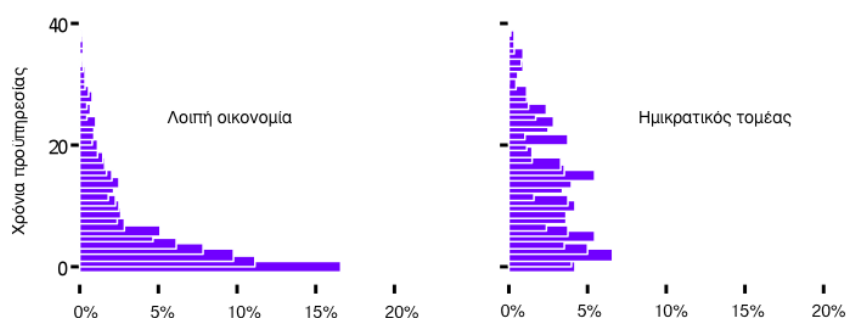
Ένα άλλο σημαντικό στοιχείο διαφοροποίησης των ημικρατικών οργανισμών έναντι της υπόλοιπης οικονομίας είναι ο αριθμός των ετών προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, ο οποίος αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης των μισθών επειδή αντανακλά την επαγγελματική πείρα που έχει συσσωρεύσει ο εργαζόμενος στην συγκεκριμένη επιχείρηση.

Πίνακας 3

Δείκτης επαγγελματικής εξειδίκευσης ημικρατικών	Γυναίκες	Άνδρες
724 Electrical and electronic equipment mechanics & fitters	4.0%	30.0%
311 Physical and engineering science technicians		5.5%
932 Manufacturing labourers		4.4%
713 Building finishers and related trades workers		4.3%
214 Engineers and related professionals		3.4%
816 Power-production plant operators etc		3.3%
915 Messengers. package and luggage porters and deliverers. doorkeepers. watchpersons. meter readers etc		2.4%
245 Creative or performing artists	2.0%	
343 Administrative secretaries. bookkeepers etc.	10.9%	
422 Client information clerks	2.9%	
513 Personal care and related workers	11.1%	
913 Helpers and cleaners in offices	23.1%	

Διάγραμμα 19

Έτη προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη (% κατανομή)



Τα ιστογράμματα των ετών προϋπηρεσίας φαίνονται στο διάγραμμα 19. Η κατανομή του ημικρατικού τομέα είναι καταφανώς μετατοπισμένη προς την μακροχρόνια προϋπηρεσία. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η μέση προϋπηρεσία να ανέρχεται σε 15 έτη για τους άνδρες και σε 9 έτη για τις γυναίκες ενώ στην λοιπή οικονομία ανέρχεται σε 8 έτη για αμφότερα τα φύλα. Επομένως, **το στοιχείο που διαφοροποιεί τον ημικρατικό τομέα έναντι της υπόλοιπης οικονομίας, όσον αφορά την προϋπηρεσία, είναι η μακρύτερη θητεία των ανδρών στην ίδια επιχείρηση ή οργανισμό, επομένως και η μεγαλύτερη συσσώρευση γνώσεων σχετικών με την θέση εργασίας, και η υψηλότερη ατομική παραγωγικότητα.**

Πίνακας 4

	Ποσοστό κάλυψης από συλλογική σύμβαση εργασίας	
	Ημικρατικός τομέας	Λοιπή οικονομία
Industry Agreement	88.1%	45.4%
Enterprise or Single Employer agreement	11.9%	7.1%
No Collective Pay Agreement Exists	0.0%	47.5%

Σε αντίθεση με την προϋπηρεσία, η ηλικία των εργαζομένων, που αποτελεί έμμεσο δείκτη της γενικής πείρας που έχει συσσωρεύσει ο εργαζόμενος στην διάρκεια του ενεργού του βίου, δεν διαφοροποιείται σημαντικά μεταξύ των τομέων, ούτε μεταξύ των φύλων.

Η μορφή της συλλογικής σύμβασης εργασίας και ο βαθμός κάλυψης διαφέρουν επίσης σημαντικά μεταξύ των τομέων. Όπως φαίνεται στον πίνακα 4, **οι κλαδικές συμβάσεις καλύπτουν σχεδόν το σύνολο των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα**, ενώ στην υπόλοιπη οικονομία περίπου ένας στους δύο απασχολούμενους δεν έχει συνδικαλιστική κάλυψη.

Η μερική απασχόληση είναι ελάχιστα διαδεδομένη για τους άντρες που εργάζονται στον ημικρατικό τομέα, όπως εξάλλου συμβαίνει και στους άλλους τομείς της οικονομίας. **Για τις γυναίκες, όμως, η μερική απασχόληση στους ημικρατικούς οργανισμούς στο σύνολό τους, καθώς και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, το 2006, ήταν διαδεδομένες:** η μερική απασχόληση ανερχόταν το 2006 σε 12,7% της συνολικής απασχόλησης έναντι 5,5% στο σύνολο της οικονομίας, και οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου ανέρχονταν σε 13,8% της συνολικής γυναικείας απασχόλησης στον ημικρατικό τομέα έναντι 4,7% στην υπόλοιπη οικονομία. Για τους άνδρες, αντιθέτως, το αντίστοιχο ποσοστό στους ημικρατικούς οργανισμούς ανερχόταν σε 1,2%. Στον ημικρατικό τομέα, δηλαδή, η μερική απασχόληση και η προσωρινή εργασία επιβαρύνουν τις γυναίκες περισσότερο από όσο στην υπόλοιπη οικονομία.

Για να εξετάσουμε σε ποιο βαθμό οι διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν και των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται, επηρεάζουν τις απολαβές, εκτιμούμε εξίσωση των ατομικών απολαβών στο σύνολο της οικονομίας λαμβάνοντας υπόψη μας και τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Υπολογίσαμε, δηλαδή, τους κλαδικούς μέσους μισθούς, κατά το 2006, διορθωμένους από την επίδραση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας τους και λοιπών χαρακτηριστικών που επηρεάζουν τις αποδοχές: Οι κλαδικές μέσες ωριαίες απολαβές διορθωμένες από την επίδραση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας που κατέχουν και των επιχειρήσεων στις οποίες εργάζονται (σύμφωνα με την μέθοδο των Krueger, Summers, Dickens και Katz) διαφοροποιούνται σημαντικά κατά τον βαθμό που φαίνεται στο κάτω μέρος του πίνακα 5. Μεταξύ εργαζομένων που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά (προσωπικά χαρακτηριστικά, της θέσης εργασίας και της επιχείρησης) οι αμοιβές ήταν ιδιαίτερα αυξημένες στον κλάδο των ορυχείων (κατά 41,6%), στον χρηματοπιστωτικό κλάδο (κατά 26,1%), στον κλάδο της εκπαίδευσης (κατά 26,9%) και στον κατασκευαστικό κλάδο (κατά 18,2%) ενώ αντιθέτως ήταν μειωμένες κατά περίπου 2% στη μεταποιητική βιομηχανία. **Οι απολαβές στον κλάδο του ηλεκτρισμού και της ύδρευσης, μετά από την διόρθωση που πραγματοποιήσαμε, δεν διαφέρουν ουσιαστικά από τον μέσο όρο της οικονομίας. Αυτό σημαίνει ότι οι αυξημένες αποδοχές στους εν λόγω κλάδους εξηγούνται πλήρως από τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, της επιχείρησης και των θέσεων εργασίας και δεν αποτελούν προνόμιο, δηλαδή πρόσοδο, που σχετίζεται με το ιδιοκτησιακό καθεστώς του ημικρατικού τομέα. Αυξημένες κατά 11% περίπου ήταν οι απολαβές στον κλάδο των μεταφορών και των τηλεπικοινωνιών. Εφόσον αυτό δεν μπορεί να εξηγηθεί με βάση τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας και των επιχειρήσεων, θα δεχθούμε ότι η διαφορά αυτή προκύπτει από την υψηλότερη του μέσου όρου παραγωγικότητα του εν λόγω κλάδου. Ως γνωστόν οι μισθοί τείνουν να είναι υψηλότεροι στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους είναι υψηλότερη η παραγωγικότητα. Οι απολαβές στον κλάδο των κατασκευών, μετά την διόρθωση που πραγματοποιήσαμε, ήταν το 2006 κατά 11,3% ανώτερες του μέσου όρου. Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι ο τομέας της οικοδομής γνώρισε παρατεταμένη περίοδο άνθησης, μεγάλης ανόδου των τιμών και αυξημένων εσόδων, και δημιούργησε αυξημένη ζήτηση εργασίας, για επαγγέλματα της οικοδομής. Στον πίνακα 5 φαίνονται οι συντελεστές με τους οποίους επηρεάζει κάθε παράγοντας τις μικτές ωριαίες απολαβές του ατομικού εργαζόμενου στο σύνολο της οικονομίας. Θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η κατάληψη μιας θέσης μάντζερ αύξανε, το 2006, τις απολαβές κατά 53,7% ενώ το πανεπιστημιακό πτυχίο κατά 44,8%. Μεγάλης σημασίας είναι και ο παράγοντας "προϋπηρεσία" αφού αυξάνει τις ωριαίες απολαβές κατά 28% μετά την πάροδο μιας εικοσαετίας.**

Πίνακας 5. Παράγοντες που καθορίζουν τις μικτές ωριαίες απολαβές
στο σύνολο της οικονομίας

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	0.863	0.004		192.569	0.000
Female	-0.220	0.002	-0.217	-142.566	0.000
University	0.448	0.003	0.316	153.936	0.000
Tertiary non University	0.213	0.003	0.129	71.325	0.000
Upper Secondary	0.109	0.002	0.108	48.521	0.000
LowerSecondary	0.029	0.003	0.018	11.018	0.000
Age	0.004	0.000	0.095	58.469	0.000
Length of Service in the enterprise (years)	0.014	0.000	0.235	143.534	0.000
Managers	0.537	0.004	0.179	120.424	0.000
Technicians and Associate Professionals	0.104	0.002	0.076	45.569	0.000
Clerks	-0.109	0.002	-0.074	-44.005	0.000
Service Workers	-0.057	0.002	-0.046	-26.035	0.000
Craft Workers	0.077	0.002	0.054	31.529	0.000
Plant and Machine Operators	0.001	0.003	0.001	0.476	0.634
Foreigner	-0.024	0.002	-0.016	-11.612	0.000
Supervision	0.150	0.002	0.109	69.725	0.000
Overtime	0.030	0.002	0.019	13.520	0.000
Shift work	0.150	0.004	0.053	38.582	0.000
Part Time	0.069	0.003	0.027	20.402	0.000
InSize	0.043	0.001	0.143	84.510	0.000
Coverage by Colleclitve Agreement	0.126	0.002	0.125	71.089	0.000
Mining Industry	0.415	0.01	0.040	30.92	0.00
Manufacturing	-0.017	0.00	-0.012	-7.50	0.00
Electricity and WaterSupply Industry	0.009	0.02	0.001	0.46	0.65
Conctruction Industry	0.182	0.00	0.113	68.01	0.00
Hotels_Restaurants	-0.074	0.00	-0.050	-31.45	0.00
Transport_Communications Industry	0.113	0.00	0.052	35.81	0.00
Financial Sector	0.261	0.00	0.102	70.85	0.00
PublicAdministration	0.093	0.00	0.048	30.52	0.00
BusinessActivities	0.118	0.00	0.066	42.60	0.00
Education Sector	0.269	0.004	0.093	63.757	0.000
Health and Social Work Sector	0.001	0.004	0.000	0.286	0.775
Community_Social_Activities Sector	0.011	0.003	0.005	3.271	0.001
Temporary Work	-0.012	0.003	-0.005	-3.418	0.001

Adjusted R²=0,624. Std Error of the estimate= 0,309.

Υπολογίζοντας τους αντίστοιχους συντελεστές για τον τομέα των ημικρατικών οργανισμών (και με βάση τον ορισμό που υιοθετήσαμε) και για την υπόλοιπη οικονομία ξεχωριστά, μπορούμε να έχουμε μια σύγκριση του διαφορετικού βαθμού με τον οποίο ο ημικρατικός τομέας αμείβει τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, των θέσεων εργασίας και των επιχειρήσεων. Η σύγκριση αυτή φαίνεται στον πίνακα 6.

Προκύπτει από την σύγκριση που φαίνεται στον πίνακα 6, ότι ο ημικρατικός τομέας αμείβει σημαντικά περισσότερο το εκπαιδευτικό επίπεδο, επομένως τις γνώσεις των εργαζομένων που αυξάνουν την παραγωγικότητα της εργασίας. Θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, οι πανεπιστημιακές σπουδές αύξαναν, το 2006, τις μικτές ωριαίες απολαβές κατά 61,6% στον ημικρατικό τομέα έναντι 44,8% στην υπόλοιπη οικονομία. Μεγάλες είναι οι διαφορές μεταξύ τομέων και για τα υπόλοιπα εκπαιδευτικά επίπεδα (βλ. με κόκκινο χρώμα στον πίνακα 6). Ο ημικρατικός τομέας αμείβει, επίσης, σημαντικά περισσότερο την προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη (+25% για μια δεκαετία έναντι +14% στην υπόλοιπη οικονομία), επομένως την συσσωρευμένη πείρα του εργαζόμενου που αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας. Μεταξύ εργαζομένων με ίδια χαρακτηριστικά (προσωπικά, θέσης εργασίας και επιχείρησης) ο ημικρατικός τομέας προσφέρει μεγαλύτερη αύξηση της μέσης μισθωτικής ωριαίας αμοιβής σε όσους εργαζόμενους καταλαμβάνουν θέσεις επίβλεψης άλλων εργαζομένων (+25% κατά μέσον όρο έναντι +15% στην υπόλοιπη οικονομία). Αντιθέτως, η αμοιβή για όσους καταλαμβάνουν θέσεις μάνατζερ (θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς) είναι χαμηλότερη στην περίπτωση του ημικρατικού τομέα. Επίσης, πολύ χαμηλότερη είναι η αμοιβή για τους εργαζόμενους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου στους ημικρατικούς οργανισμούς. Το φαινόμενο της προσωρινής εργασίας είναι περιορισμένο στην Κύπρο όσον αφορά τους άνδρες, άρα η διαπίστωση ότι οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου εξασφαλίζουν μικρότερες αμοιβές (-12,9% θεωρώντας σταθερούς τους άλλους παράγοντες) στον ημικρατικό τομέα αφορά στις γυναίκες (13,8% στην γυναικεία απασχόληση). Εντούτοις, η παρατήρηση αυτή δεν αφορά εξίσου όλους τους κλάδους του ημικρατικού τομέα: στην ΑΗΚ δεν αναφερόταν το 2006 καμία σύμβαση ορισμένου χρόνου, ενώ στην ΑΤΗΚ το ποσοστό της προσωρινής εργασίας των γυναικών ανερχόταν σε περίπου 19% (έναντι 0% για τους άνδρες), στις δημόσιες υπηρεσίες 13,5% (έναντι 0% για τους άνδρες) και 15,7% στις κοινωνικές υπηρεσίες (έναντι 12,3% για τους άνδρες).

Πίνακας 6. Σύγκριση των παραγόντων που καθορίζουν τις μικτές ωριαίες απολαβές στον ημικρατικό τομέα και στην υπόλοιπη οικονομία

Comparison	Semi-public sector		Rest of the economy	
	B	Std. Error	B	Std. Error
(Constant)	0.891	0.036	0.863	0.004
Female	-0.230	0.011	-0.220	0.002
University	0.616	0.018	0.448	0.003
Tertiary non University	0.461	0.018	0.213	0.003
Upper Secondary	0.227	0.013	0.109	0.002
LowerSecondary	0.041	0.017	0.029	0.003
Age	0.005	0.001	0.004	0.000
Length of Service in the enterprise (years)	0.025	0.001	0.014	0.000
Managers	0.431	0.031	0.537	0.004
Technicians and Associate Professionals	0.098	0.012	0.104	0.002
Clerks	0.058	0.020	-0.109	0.002
Service Workers	-0.156	0.016	-0.057	0.002
Craft Workers	0.019	0.017	0.077	0.002
Plant and Machine Operators	0.078	0.024	0.001	0.003
Supervision	0.250	0.015	0.150	0.002
Overtime	0.065	0.012	0.030	0.002
Shift work	0.094	0.015	0.150	0.004
Part Time	-0.025	0.017	0.069	0.003
InSize	0.010	0.004	0.043	0.001
Temporary Work	-0.129	0.017	-0.012	0.003
Adjusted R ² =	0,832		0,624	

Η υπόθεση εργασίας για το χάσμα αμοιβών στον ημικρατικό τομέα

Στην έρευνα που πραγματοποιήσαμε το 2006-2008 στο INEK σχετικά με τους μισθούς¹ στην Κύπρο διαπιστώσαμε ότι το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανάγεται, σε τελευταία ανάλυση, στην ιδιαίτερη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στον καταμερισμό εργασίας στην οικονομία και στην οικογένεια. Αυτός ο καταμερισμός στηρίζει και στηρίζεται σε προκαταλήψεις και στερεότυπα σχετικά με την γυναικεία εργασία. Οι γυναίκες θεωρούνται περισσότερο κατάλληλες για ορισμένα επαγγέλματα (επομένως υπάρχουν επαγγέλματα που καταγράφονται ως "ανδρικά" και "γυναικεία") και το εισόδημα που αποκτούν με την εργασία τους είναι επικουρικό ως προς το εισόδημα του άνδρα (breadwinner model). Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες αρμόζει να εργάζονται (και είναι αποδοτικές) σε "γυναικεία" επαγγέλματα, έχει δύο αποτελέσματα: Πρώτον, σε κλίμακα επιχείρησης (α) οι διευθυντικές θέσεις ή θέσεις επίβλεψης που καταλαμβάνονται από τις γυναίκες είναι πολύ λιγότερες από όσες καταλαμβάνονται από τους άνδρες, (β) οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνονται από τις γυναίκες δεν απαιτούν μακροχρόνια "επένδυση" στη συσσώρευση γνώσεων σχετικών με την λειτουργία της

¹ Ιωακείμoglou Η. και Σουμέλη Ε. (2008), Οι μισθοί στην Κύπρο: προσδιοριστικοί παράγοντες και μισθολογικές ανισότητες, INEK ΠΕΟ

επιχείρησης (δεν απαιτούν, δηλαδή, μακρά επαγγελματική πείρα στην τελευταία θέση εργασίας), και (γ) οι υπερωρίες και οι βάρδιες είναι ένα χαρακτηριστικό των "ανδρικών" θέσεων εργασίας. Δεύτερον, σε κλίμακα επαγγελμάτων (α) οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και σε έναν σχετικά μικρό αριθμό επαγγελμάτων όπου οι αμοιβές είναι σχετικά χαμηλές, και (β) οι γυναίκες που έχουν αποφοιτήσει από την τριτοβάθμια εκπαίδευση συγκεντρώνονται στον δημόσιο τομέα με αποτέλεσμα να υπο-αντιπροσωπεύονται στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο ο μισθός των γυναικών είναι επικουρικός (pin money) έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας: Πρώτον, σε ατομικό επίπεδο, οι εργοδότες καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές επειδή διακατέχονται από την πεποίθηση ότι οι γυναίκες αναζητούν απλώς ένα επικουρικό εισόδημα για την οικογένεια (της οποίας το κύριο εισόδημα αποκτά ο άνδρας breadwinner). Προκύπτει, έτσι, μια "καθαρή" διάκριση σε βάρος των γυναικών, δηλαδή μία "ποινή φύλου" για τις γυναίκες η οποία δεν εξαρτάται από κανένα ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των εργαζομένων γυναικών (προσωπικό χαρακτηριστικό, χαρακτηριστικό της θέσης εργασίας ή της επιχείρησης). Δεύτερον, αναπτύσσεται μια διαδικασία υποτίμησης της εργασίας στους κλάδους και τα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνονται οι γυναίκες. Πρόκειται για παλαιά και γνώριμη διαδικασία που έχει παρατηρηθεί σε όλες τις χώρες (τυπικά παραδείγματα αποτελούν ορισμένα επαγγέλματα υπαλλήλων γραφείου και το επάγγελμα του δασκάλου, στα οποία υπήρξε θεαματική μείωση των μισθών από την στιγμή κατά την οποία χαρακτηρίστηκαν ως γυναικεία επαγγέλματα).

Αυτά τα συμπεράσματα της προηγούμενης έρευνάς μας αποτελούν υποθέσεις εργασίας για την παρούσα μελέτη, καθώς από την ανάλυση των ομοιοτήτων και διαφορών που παρουσιάσαμε στην προηγούμενη ενότητα είχαμε πολλές ενδείξεις ότι ο ημικρατικός τομέας δεν αποτελεί εξαίρεση στον κανόνα ως προς τους μηχανισμούς κατανομής των δύο φύλων σε διαφορετικούς ρόλους στο εσωτερικό της διαδικασίας παραγωγής. Ακολουθώντας στοιχεία από την ίδια πηγή (Έρευνα Απολαβών της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου) και χρησιμοποιώντας την ίδια μεθοδολογία θα χρησιμοποιήσουμε ως υποθέσεις εργασίας για τον ημικρατικό τομέα τα παραπάνω συμπεράσματα που ισχύουν για το σύνολο των μισθωτών. Θα εξετάσουμε εάν οι υποθέσεις αυτές διαψεύδονται ή επαληθεύονται από τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2

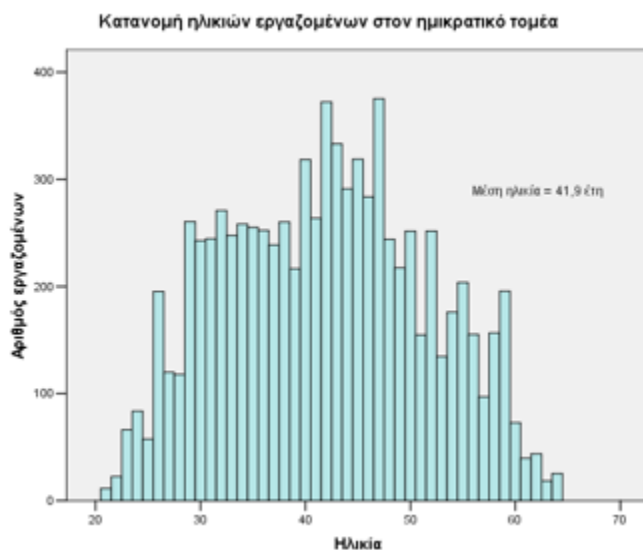
Διαφορές των δύο φύλων στους ημικρατικούς οργανισμούς

Το δεύτερο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών στον ημικρατικό τομέα, τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα ως προς την ποιότητα της εργασιακής δύναμης (ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, εκπαιδευτικό επίπεδο, συσσωρευμένη εργασιακή πείρα μέσω της προϋπηρεσίας κλπ.), την διαφορετική κατανομή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας, στις επιχειρήσεις, τα επαγγέλματα, την συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις θέσεις ευθύνης και επιτήρησης στην εργασιακή ιεραρχία, τις υπερωρίες κλπ. Η ανάλυση αυτή είναι προκαταρκτική, με την έννοια ότι χρησιμοποιεί περιγραφικές συγκρίσεις μέσω όρων που μάς επιτρέπουν να διερευνήσουμε καταρχήν ποιες είναι οι εμφανείς πραγματικότητες της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων όπως αυτές προσφέρονται στην άμεση παρατήρηση.

Η κατανομή των ηλικιών

Η μέση ηλικία των απασχολούμενων στον ημικρατικό τομέα ανερχόταν, το 2006, σε 42 έτη (έναντι 41 ετών για τους άλλους κλάδους της οικονομίας) και η διάμεση ηλικία επίσης σε 42 έτη (δηλαδή το 50% των εργαζομένων στους ημικρατικούς οργανισμούς είχε ηλικία μικρότερη των 42 ετών). Η κατανομή των ηλικιών φαίνεται στο διάγραμμα 20. Το 1/4 των εργαζομένων είχε ηλικία μικρότερη των 34 ετών και το 1/4 μεγαλύτερη των 49 ετών.

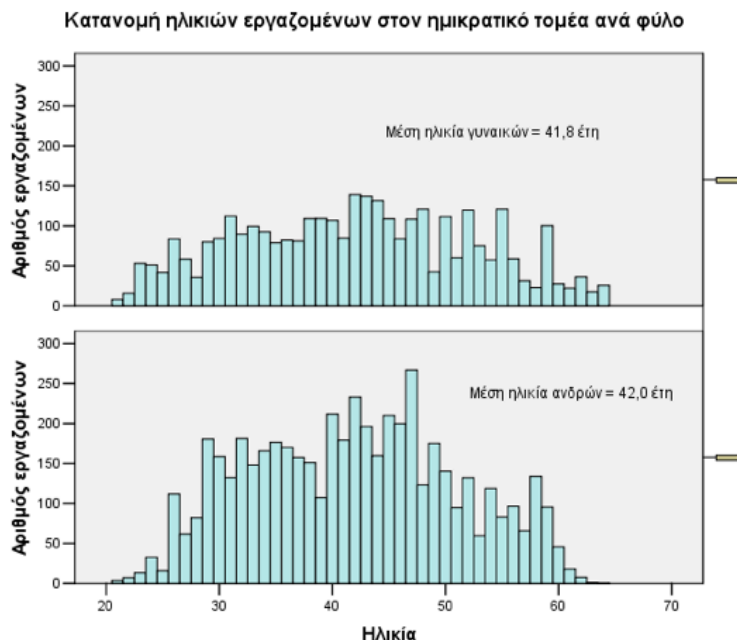
Διάγραμμα 20



Η μέση ηλικία των μεν ανδρών ανερχόταν, το 2006, σε 42 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 41,8 έτη. Η δε διάμεση ηλικία, τόσο των ανδρών όσο και των γυναικών ανερχόταν σε 42 έτη. Το γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απασχολείται στον ημικρατικό τομέα έχει διάμεση ηλικία ίση με την αντίστοιχη ανδρική, φαίνεται στην μορφή της κατανομής των ηλικιών των δύο φύλων (διάγραμμα 21): οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες στις ηλικίες 34 έως 50 ετών σε ποσοστό 50%, ενώ ο μισός πληθυσμός των ανδρών που εργάζονται στους ημικρατικούς οργανισμούς συγκεντρώνεται στις ηλικίες 34 έως 48 ετών. Δεν παρατηρείται, επομένως, ουσιαστική διαφοροποίηση των δύο φύλων σχετικά με τις ηλικίες των εργαζομένων. Ως εκ τούτου, δεν αναμένεται να υπάρξει μεγάλη επίπτωση στο χάσμα αμοιβών από

τον παράγοντα "ηλικία" (που αποτελεί έμμεσο μέτρο της επαγγελματικής πείρας που συσσωρεύει ο εργαζόμενος κατά την διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής).

Διάγραμμα 21

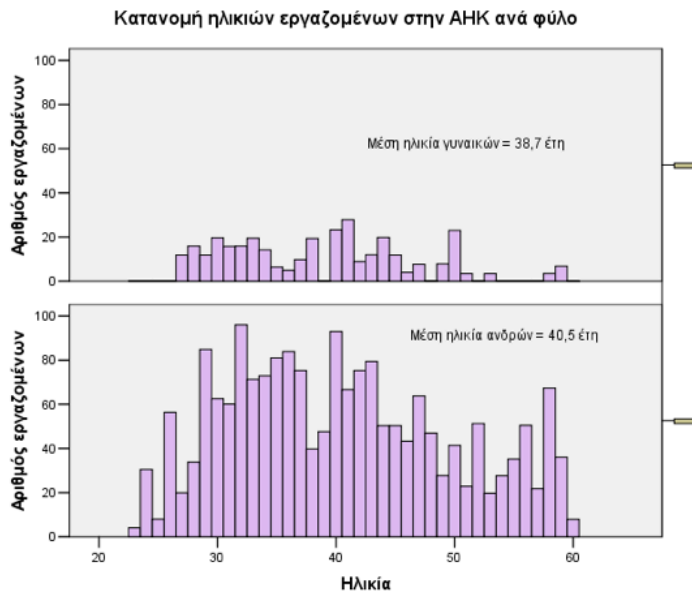


Σε ότι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση του ημικρατικού τομέα, θα πρέπει να θεωρηθεί ως αρκετά χαμηλή, αφού το ποσοστό των γυναικών ανερχόταν, το 2006, σε περίπου 40% του συνόλου έναντι 47% στο σύνολο της κυπριακής οικονομίας.

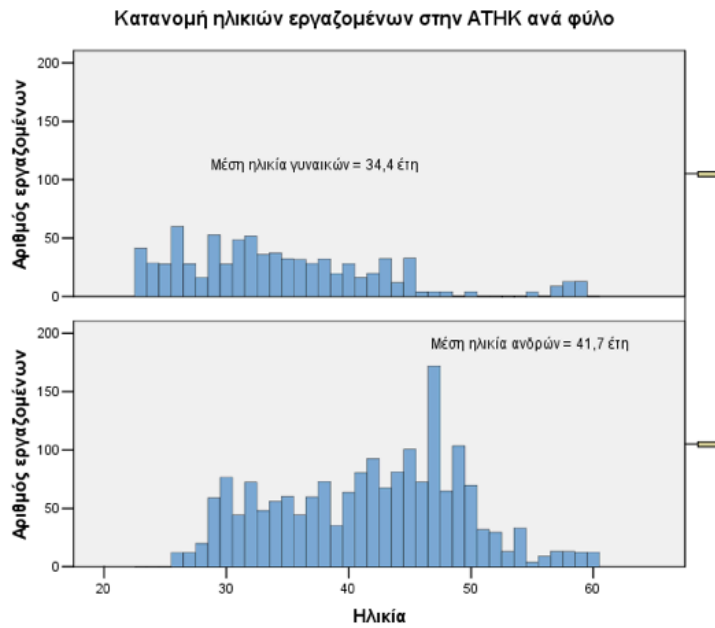
Εντούτοις, οι διαπιστώσεις αυτές αφορούν στο σύνολο του ημικρατικού τομέα και όχι αναγκαστικά σε κάθε ξεχωριστό οργανισμό: **Στην ΑΗΚ, η συμμετοχή των γυναικών το 2006 ήταν πολύ μικρή, της τάξης του 15%** (διάγραμμα 22) και η ηλικία των γυναικών ήταν κατά περίπου 2 έτη μικρότερη των ανδρών. **Στην ΑΤΗΚ, η συμμετοχή των γυναικών ήταν επίσης μικρή, αφού ανερχόταν σε περίπου 1/3 του συνολικού αριθμού εργαζομένων** και ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών ήταν κατά 7 έτη μικρότερος του αντίστοιχου των ανδρών. Όπως φαίνεται στην στατιστική κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων **στην ΑΤΗΚ ανά φύλο** (διάγραμμα 23), **το μεγαλύτερο μέρος των γυναικών ήταν νέες**, αφού συγκεντρώνονταν, το 2006, στις ηλικίες κάτω των 40 ετών. Αντιθέτως, το μεγαλύτερο μέρος των ανδρών βρισκόταν σε ώριμη ηλικία αφού κατά το μεγαλύτερο μέρος τους συγκεντρώνονταν στις ηλικίες άνω των 40 ετών.

Οι διαφορές αυτές στις ηλικίες ανδρών και γυναικών εργαζομένων στην ΑΤΗΚ έχουν επίπτωση στο χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς οι άνδρες, έχοντας μεγαλύτερη ηλικία, έχουν συσσωρεύσει γενική επαγγελματική πείρα που αυξάνει την παραγωγικότητα της εργασίας τους και επομένως και τις απολαβές τους. Εξηγούν, επομένως, οι διαφορές στις ηλικίες ένα μέρος του παρατηρούμενου χάσματος αμοιβών ανδρών και γυναικών στην ΑΤΗΚ, το οποίο είναι ασυνήθιστα υψηλό συγκρινόμενο με τον μέσο όρο της κυπριακής οικονομίας.

Διάγραμμα 22



Διάγραμμα 23

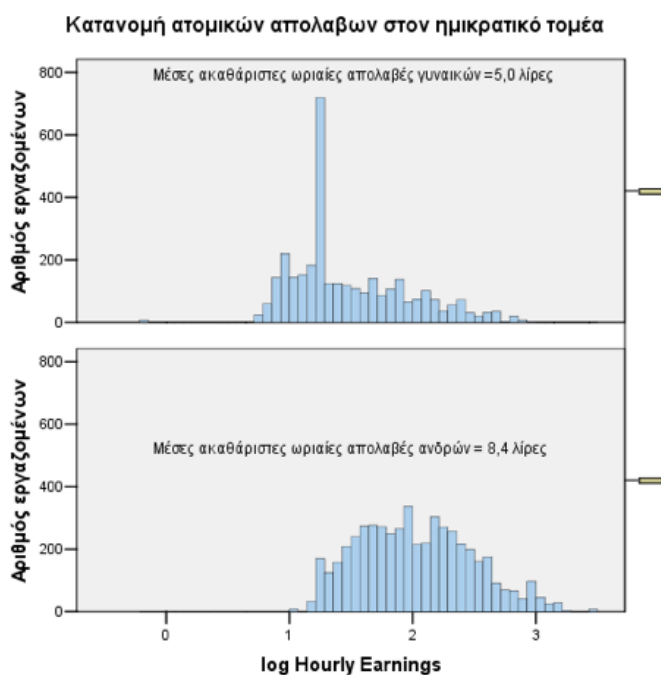


Η κατανομή των αμοιβών

Στο διάγραμμα 24 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών (σε κυπριακές λίρες) ανά φύλο στον ημικρατικό τομέα. Η κατανομή των γυναικείων αμοιβών είναι καταφανώς μετατοπισμένη προς μικρότερες τιμές. Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 8,4 λίρες έναντι 5,0 λιρών για τις γυναίκες.

Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε 40,4% στον ημικρατικό τομέα έναντι 22,8% στο σύνολο της κυπριακής οικονομίας. Εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων αποδοχών, τότε το χάσμα ανέρχεται σε 49,3%.

Διάγραμμα 24



Το 25% των γυναικών, το 2006, είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μικρότερη των 3,3 λιρών, ενώ οι αντίστοιχες αμοιβές για τους άνδρες ανέρχονταν σε 5,3 λίρες. Στην άλλη άκρη της κατανομής των μισθών, το 25% των γυναικών είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη των 6,2 λιρών έναντι 13,3 λιρών των ανδρών.

Αυτές οι μάλλον εντυπωσιακές διαφορές στις αμοιβές των γυναικών έναντι των ανδρών αναφέρονται στο παρατηρούμενο χάσμα αμοιβών και όχι στο διορθωμένο χάσμα. Ένα μέρος του παρατηρούμενου χάσματος οφείλεται στην παρουσία πολλών ανειδίκευτων εργαζομένων γυναικών στον ημικρατικό τομέα.

Επίσης, δεν πρέπει να αποδοθούν τα μέσα χαρακτηριστικά του ημικρατικού τομέα σε κάθε ξεχωριστή επιχείρηση ή οργανισμό. Παραδείγματος χάριν, δεν υπάρχει μεγάλη συμμετοχή των ανειδίκευτων

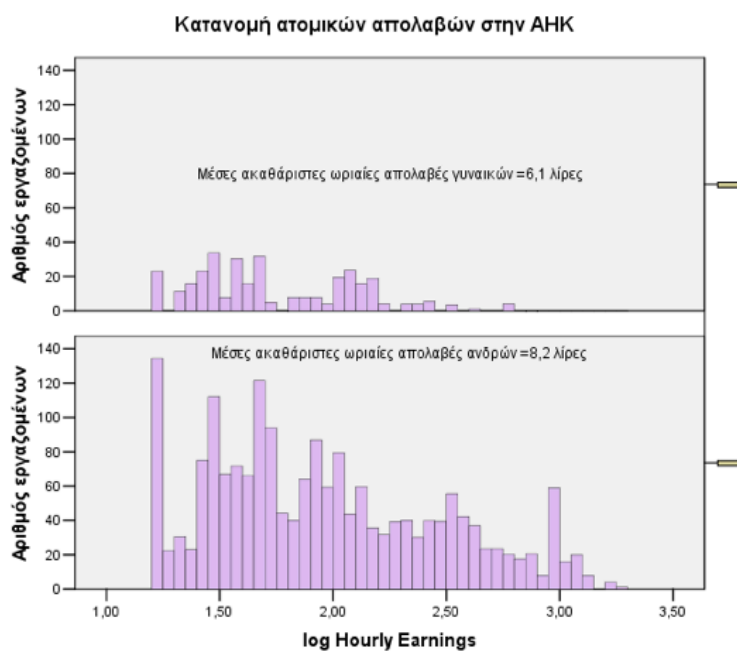
εργαζομένων γυναικών στο προσωπικό της ΑΗΚ και της ΑΤΗΚ, και το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι μικρότερο του μέσου όρου του ημικρατικού τομέα.

Πιο συγκεκριμένα, στην ΑΗΚ, η κατανομή των γυναικείων αμοιβών, που φαίνεται στο διάγραμμα 25, είναι λιγότερο μετατοπισμένη προς χαμηλότερες απολαβές. Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 8,2 λίρες έναντι 6,1 λιρών για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι **το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΑΗΚ ανερχόταν σε 25,2%**, δηλαδή ήταν κατά τι υψηλότερο από το χάσμα του 22,8% στο σύνολο της κυπριακής οικονομίας.

Η παρατηρούμενη μισθολογική ανισότητα, ωστόσο, είναι μεγαλύτερη στην ΑΤΗΚ. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 26, η κατανομή των απολαβών των γυναικών είναι εξαιρετικά μετατοπισμένη προς τις χαμηλότερες αμοιβές.

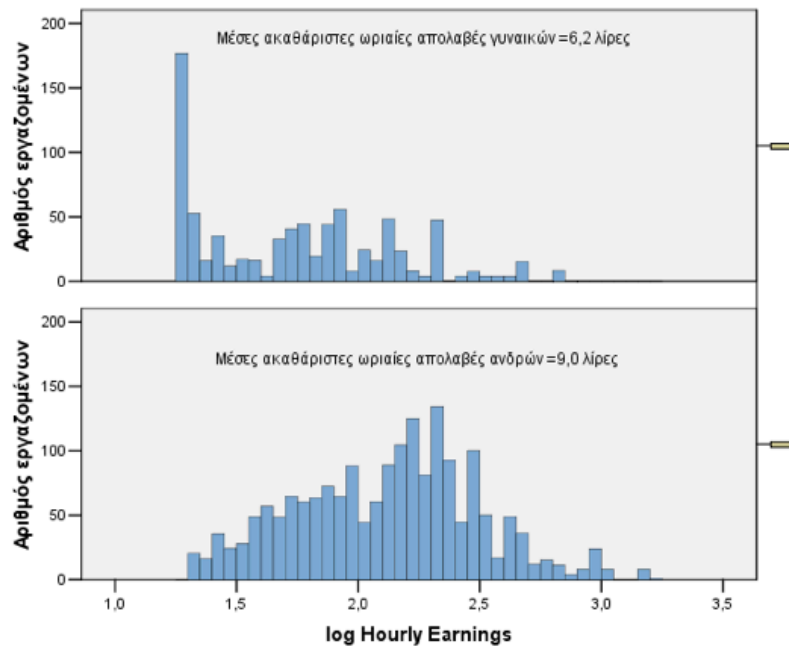
Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 9,0 λίρες έναντι 6,2 λιρών για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι **το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ΑΤΗΚ, το 2006, ανερχόταν σε 30,2%**, δηλαδή ήταν πολύ υψηλότερο από το χάσμα του 22,8% στο σύνολο της κυπριακής οικονομίας. Εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων αποδοχών, τότε το χάσμα ανέρχεται σε 35,5% έναντι 31,5% στο σύνολο της οικονομίας.

Διάγραμμα 25



Διάγραμμα 26

Κατανομή ατομικών απολαβών στην ΑΤΗΚ

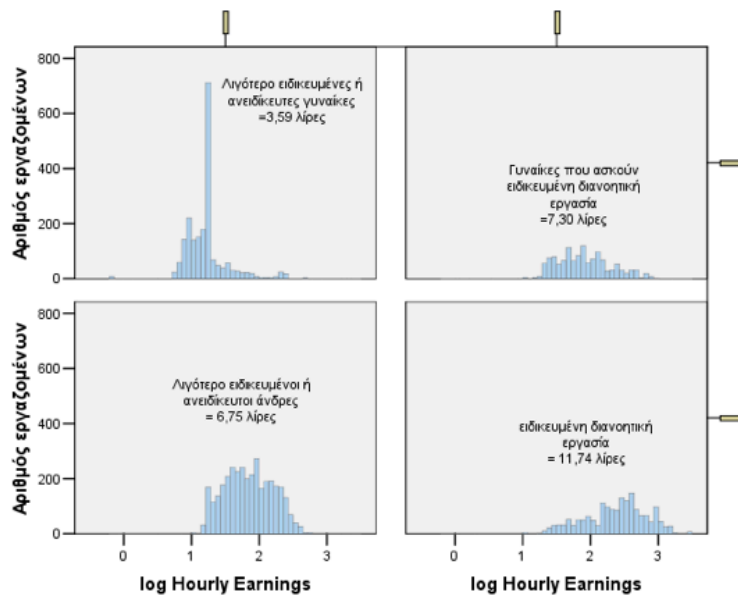


Η κατανομή των αμοιβών ανά βαθμό ειδίκευσης

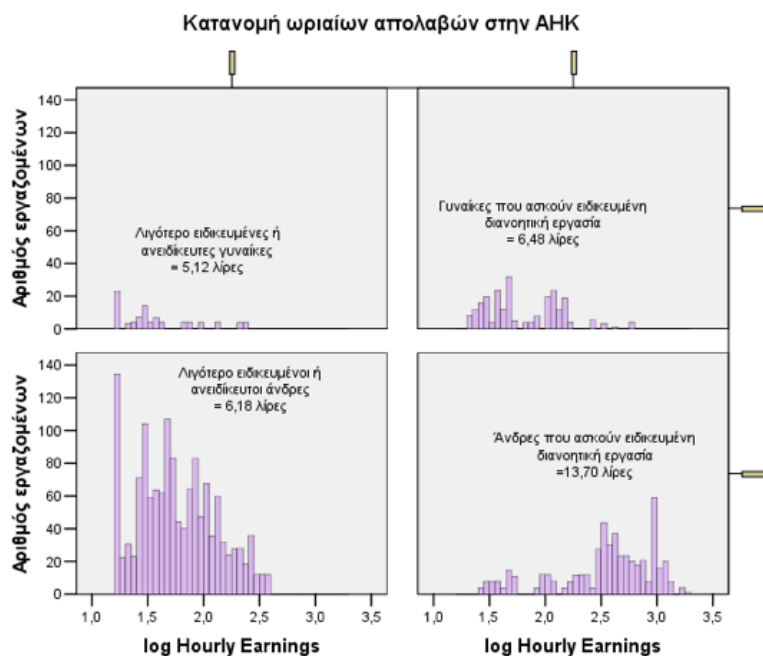
Στα διαγράμματα 27, 28, 29, φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο και βαθμό ειδίκευσης αντίστοιχα στους ημικρατικούς οργανισμούς, στην ΑΗΚ και στην ΑΤΗΚ.

Διάγραμμα 27

Κατανομή ωριαίων απολαβών στον ημικρατικό τομέα
ανά φύλο και ειδίκευση



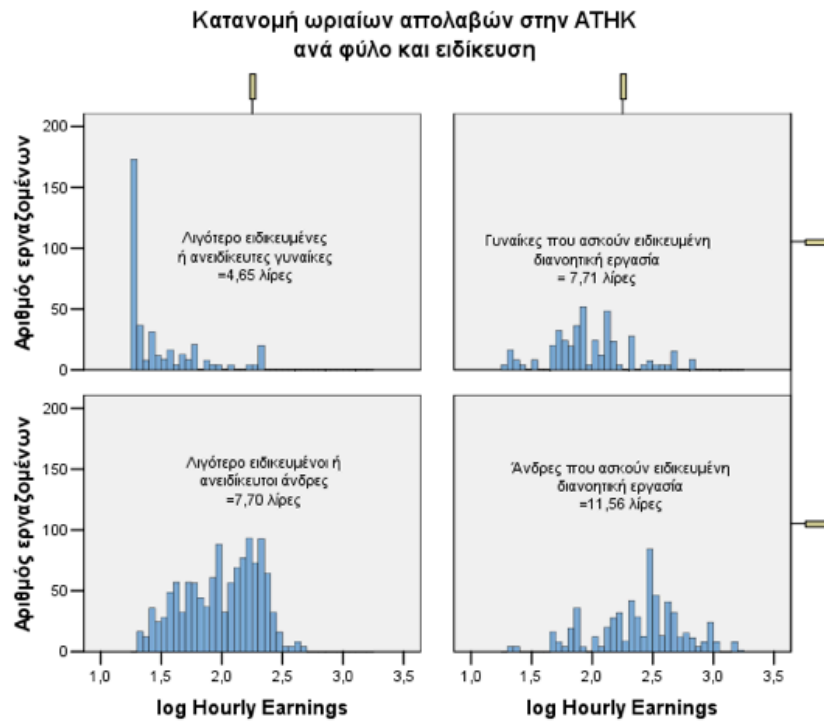
Διάγραμμα 28



Διαιρούμε τους απασχολούμενους στον ημικρατικό τομέα, στην ΑΗΚ και στην ΑΤΗΚ, σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην ειδικευμένη διανοητική εργασία (ISCO 1+2+3) ενώ η δεύτερη στην λιγότερο ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία (ISCO 4+5+6+7+8+9). Όπως φαίνεται στα εν λόγω διαγράμματα, οι αμοιβές των ανδρών και των γυναικών διαφέρουν σημαντικά. Η κατανομή των αμοιβών των ανδρών είναι μετατοπισμένη προς τις υψηλότερες αμοιβές ενώ των γυναικών προς τις χαμηλότερες αμοιβές. Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των ανδρών που ασκούσαν επάγγελμα ειδικευμένης εργασίας στο σύνολο του ημικρατικού τομέα, το 2006, ανέρχονταν σε 11,74 λίρες και των γυναικών σε 7,30 λίρες. Επομένως, στον ημικρατικό τομέα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής ανερχόταν σε περίπου 38%. Σε ό,τι αφορά τα επαγγέλματα της λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας, οι μέσες ωριαίες αποδοχές ανέρχονταν σε 6,75 και 3,79 λίρες αντίστοιχα για τους άνδρες και τις γυναίκες. Επομένως, το μισθολογικό χάσμα για αυτήν την ομάδα εργαζομένων ανερχόταν σε περίπου 44%. Στην περίπτωση της ΑΗΚ, το χάσμα αμοιβών για την ειδικευμένη διανοητική εργασία ανέρχεται σε περίπου 53% και για την ανειδίκευτη ή λιγότερο ειδικευμένη εργασία σε 17%. Όπως φαίνεται στο διάγραμμα 28, για τις μεν εργαζόμενες γυναίκες σε θέσεις ειδικευμένης εργασίας, οι αμοιβές τους είναι μετατοπισμένες προς τις χαμηλότερες απολαβές έναντι των ανδρών, ενώ για τις εργαζόμενες σε θέσεις λιγότερο ειδικευμένης ή ανειδίκευτης εργασίας, οι αμοιβές τους δεν απέχουν θεαματικά έναντι των ανδρών. Στην ΑΤΗΚ, το χάσμα αμοιβών για την ειδικευμένη διανοητική εργασία ανερχόταν σε 33% και για την ανειδίκευτη ή λιγότερη ειδικευμένη εργασία σε 40%. Από την παραπάνω ανάλυση προκύπτει ότι το παρατηρούμενο μισθολογικό χάσμα στον ημικρατικό τομέα και στους δύο μεγαλύτερους οργανισμούς του, είναι μεγάλο,

όχι μόνον για τους ανειδίκευτους ή λιγότερο ειδικευμένους εργαζόμενους και εργαζόμενες, αλλά και για όσους / όσες ασκούν επαγγέλματα ειδικευμένης διανοητικής εργασίας.

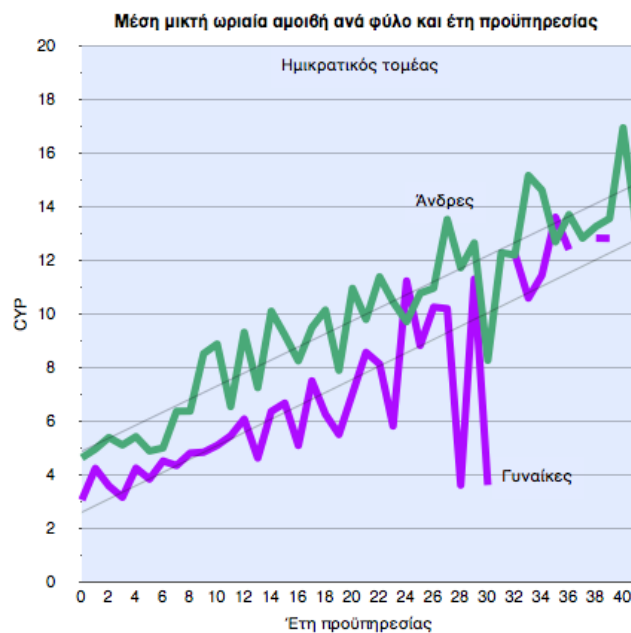
Διάγραμμα 29



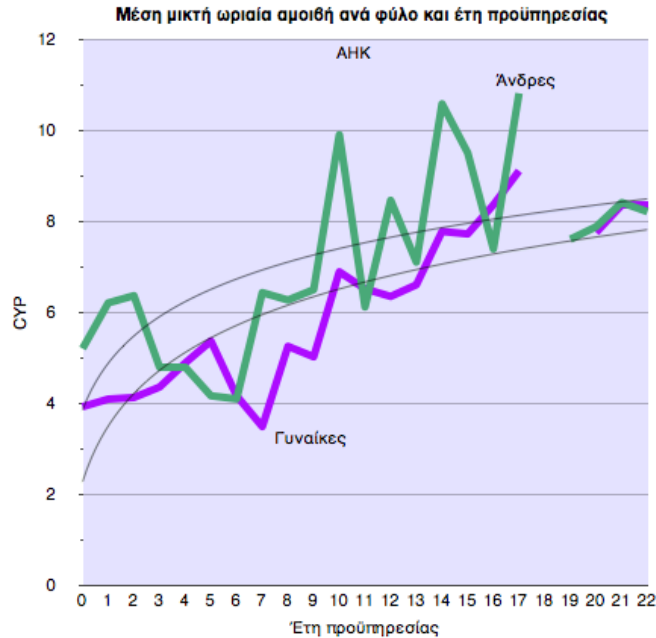
Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και απολαβές

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη (tenure) εκφράζει την επαγγελματική πείρα που ο εργαζόμενος απέκτησε στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας δεξιότητες ειδικές για την συγκεκριμένη επιχείρηση (firm-specific skills). Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει την παραγωγική δύναμη της εργασίας και ως εκ τούτου είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Διάγραμμα 30



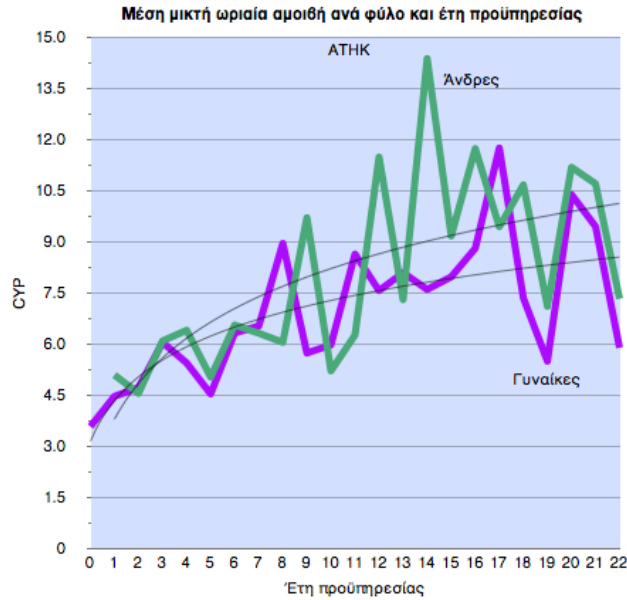
Διάγραμμα 31



Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης. Για τον λόγο αυτό, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη συμβαίνει συχνά να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα –όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή "ηλικία" (που αποτελεί ένδειξη του συνολικού χρόνου προϋπηρεσίας στη διάρκεια του εργάσιμου βίου και εκφράζει την γενική επαγγελματική πείρα του εργαζόμενου).

Όπως φαίνεται στα διαγράμματα 30, 31 και 32, αντίστοιχα για το σύνολο του ημικρατικού τομέα, για την ΑΗΚ και για την ΑΤΗΚ, τα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών για το 2006, επαληθεύουν τις παραπάνω παρατηρήσεις για την ΑΗΚ και την ΑΤΗΚ. Για το σύνολο του τομέα, αντιθέτως, αντί να μετατρέπεται σε φθίνουσα, η καμπύλη των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας, συνεχίζει την άνοδό της και μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας. Αυτό οφείλεται ενδεχομένως στην συχνή ανανέωση του εργατικού δυναμικού χαμηλής ειδίκευσης και στην παραμονή στην εργασία του δυναμικού υψηλής ειδίκευσης, για το οποίο οι αμοιβές αυξάνονται έως το τέλος της καριέρας. Η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική: με σημείο εκκίνησης τις 5 λίρες περίπου (το 2006) για τους άνδρες και τις 3,5 λίρες περίπου για τις γυναίκες κατά την πρόσληψη, οι αποδοχές περίπου τετραπλασιάζονται για τις γυναίκες και τριπλασιάζονται για τους άνδρες κατά το τέλος της καριέρας. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι στην διάρκεια της καριέρας τους στον ίδιο εργοδότη, οι γυναίκες καλύπτουν ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς που τις χωρίζει από τους άνδρες (βλ. διάγραμμα 30). Ενδέχεται, όμως, να αποτελεί και ένδειξη μιας "φυσικής επιλογής", με την έννοια ότι παραμένουν στην εργασία οι γυναίκες με τα ευνοϊκότερα χαρακτηριστικά.

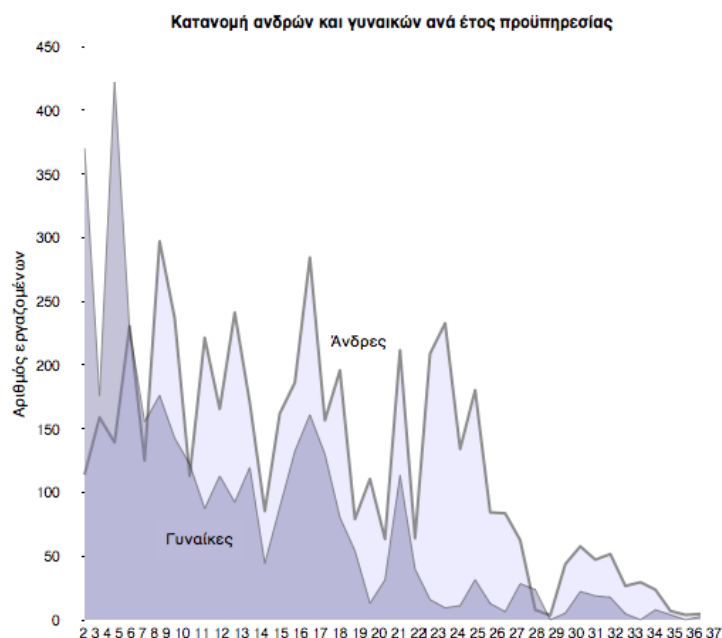
Διάγραμμα 32



Η κατανομή των γυναικών, εν συγκρίσει με την αντίστοιχη των ανδρών, είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας. Ενώ το 40% των ανδρών είχε προϋπηρεσία μικρότερη των 10 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 64%. Επίσης, ενώ το 31% των ανδρών είχε προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας μεγαλύτερη των 20 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 11%.

Οι διαφορές αυτές στην κατανομή των ετών προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνονται στο διάγραμμα 33. Προφανώς, οι γυναίκες που έχουν μικρή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη υπερτερούν αριθμητικά -και αντιστρόφως. Αυτό εξηγεί, έστω εν μέρει, το συνολικό χάσμα αμοιβών, αλλά και τις σημαντικά μεγαλύτερες αμοιβές των ανδρών στις μεγαλύτερες ηλικίες (επειδή αυτές αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό σε υψηλότερη προϋπηρεσία, υπό την προϋπόθεση ότι λειτουργούν οι εσωτερικές αγορές εργασίας).

Διάγραμμα 33



Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Η αμοιβή των επαγγελμάτων εξαρτάται από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, το διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, τη σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν. Ως εκ τούτου, με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ο πόλος της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον πόλο της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

Η διαφοροποίηση της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στον ημικρατικό τομέα φαίνεται στον πίνακα 7.

Πίνακας 7. Απολαβές ανά φύλο και επαγγελματική κατηγορία

Hourly earnings (CYP)	Men	Women	
ISCO 1	18.33	14.51	20.8%
ISCO 2	12.49	9.88	20.9%
ISCO 3	9.41	6.43	31.7%
ISCO 4	8.73	4.69	46.3%
ISCO 6	4.58		
ISCO 7	7.23	5.86	18.9%
ISCO 8	7.51		
ISCO 9	4.75	3.34	29.7%

Στην κατηγορία επαγγελμάτων 1 (Διευθυντές, μάνατζερ), οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 2006, ήταν 18,33 λίρες ενώ για τις γυναίκες ήταν 14,51 λίρες. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων ήταν περίπου 20%, όσο και για την κατηγορία του επιστημονικού προσωπικού (ISCO 2) όπου οι απολαβές ανέρχονταν σε 12,49 και 9,88 λίρες αντίστοιχα. Το χάσμα αμοιβών ήταν υψηλότερο στις κατηγορίες των τεχνικών και βοηθητικών επιστημονικών επαγγελμάτων, καθώς και στην κατηγορία των υπαλλήλων γραφείου (περίπου 30% και 45% αντίστοιχα). Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, στην κατηγορία 9 (ανειδίκευτοι εργαζόμενοι), οι μικτές ωριαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν σε 4,75 λίρες, ενώ οι αντίστοιχες των γυναικών σε 3,34 λίρες και το χάσμα αμοιβών σε περίπου 30%.

Υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού των εργαζομένων (ανεξαρτήτως φύλου) και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Οι αμοιβές είναι υψηλότερες για αμφότερα τα φύλα στα επαγγέλματα του μάνατζερ και όσα έχουν ως προαπαιτούμενο το πτυχίο πανεπιστημίου ή μη πανεπιστημιακού πτυχίου τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (νομικοί, οικονομολόγοι, λογιστές και άλλα επαγγέλματα διοίκησης επιχειρήσεων κλπ) (ISCO 1, 2, 3) και χαμηλότερες για τα άλλα επαγγέλματα με κατώτατο μισθό στους ανειδίκευτους εργάτες.

Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με την μέγιστη απλότητα την σχέση των μισθών προς τα επαγγέλματα, μπορούμε να θεωρούμε ότι αυτά διαιρούνται σε δύο διακριτές ομάδες: αφενός μεν στην ομάδα των επαγγελμάτων υψηλής ειδίκευσης (πόλος της σύνθετης εργασίας), αφετέρου δε στην ομάδα των λιγότερο ειδικευμένων και ανειδίκευτων επαγγελμάτων. Με βάση τον πίνακα 7 είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθού και της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Ωστόσο, δεν μπορούμε να διακρίνουμε μια γραμμική μεταβολή στο χάσμα αμοιβών καθώς μεταβαίνουμε από τα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας στα επαγγέλματα μικρότερης ειδίκευσης.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3

Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος
αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών με τα στοιχεία της Έρευνας
Απολαβών

Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την ανάλυση των ατομικών στοιχείων των εργαζομένων με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης που προσδιορίζει την ιδιαίτερη συμβολή κάθε παράγοντα στην διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ως μισθολογικό χάσμα νοείται η ποσοστιαία διαφορά $(W_m - W_f)/W_m$ όπου W_m είναι η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των ανδρών και W_f είναι η αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών. Πηγή όλων των στατιστικών στοιχείων αυτού του κεφαλαίου είναι η **Έρευνα Απολαβών** της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου για το έτος 2006.

Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων μεταξύ των φύλων

Η μελέτη δίνει ιδιαίτερη έμφαση στον παράγοντα της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας που σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (Grimshaw και Rubery 2007) λειτουργεί ως συνδετικός κρίκος ανάμεσα στις τρεις βασικές αιτίες που ευθύνονται για το χάσμα αμοιβών σε βάρος των γυναικών: τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις διακρίσεις και την άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων σε βάρος των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, η ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, συνδέεται άρρηκτα με το νόημα που οι διαφορετικές επιστήμες αποδίδουν στον όρο υποτίμηση. Για παράδειγμα, όπως θα δούμε αμέσως παρακάτω, η βασική ένδειξη υποτίμησης της γυναικείας εργασίας για τους οικονομολόγους είναι οι χαμηλές απολαβές των γυναικών σε σχέση με τα χαρακτηριστικά τους.

Η οικονομική προσέγγιση

Κατά κύριο λόγο, οι οικονομικές αναλύσεις προσεγγίζουν το θέμα της υποτίμησης με αφετηρία το μισθό ή την αμοιβή, βάσει της αποτελεσματικότερης απόδοσης των μέσων παραγωγής. Στο πλαίσιο αυτό, ερμηνεύουν το μισθολογικό χάσμα ως αποτέλεσμα αφενός μεν των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα, αφετέρου δε των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας.

Η ερμηνεία αυτή απορρέει από τη νεοκλασική θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και την οικονομική θεωρία των διακρίσεων, οι οποίες σχετίζονται αμφότερες με τον Garry Becker και τα νέα οικονομικά του νοικοκυριού (new household economics). Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι ατομικές διαφορές στις αμοιβές οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων και συνδέεται με χαρακτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, η επαγγελματική κατάρτιση, τα οποία αυξάνουν την ατομική παραγωγικότητα των εργαζομένων.

Η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεωρεί ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα ως προς την παραγωγικότητα. Το υπόλοιπο του χάσματος προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την εργασιακή εμπειρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα "προ-αγοραίων διακρίσεων" (pre-market discrimination), οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι αποκαλούν συμβατικά διακρίσεις την άνιση πληρωμή των

ιδίων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας (Paci et al. 1995). Με άλλα λόγια, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείλονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές ανδρών και γυναικών, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις), αυτό που ενδιαφέρει τους νεοκλασικούς οικονομολόγους είναι η άνιση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, στην περίπτωση που έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες (αγοραίες διακρίσεις). Εν κατακλείδι, σύμφωνα με την νεοκλασική θεωρία, οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, διότι κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους αντίστοιχους άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους.

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

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

Η άνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοψωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών

υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην "εκμετάλλευση", δηλαδή στο να αμείβονται λιγότερο από την οριακή τους παραγωγικότητα (μονοψωνιακές διακρίσεις).

Η προσέγγιση των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών

Σε ότι αφορά το ζήτημα της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου, ο χώρος των κοινωνικών και ανθρωπιστικών επιστημών δεν χρησιμοποιεί ένα ενιαίο θεωρητικό πλαίσιο, με αποτέλεσμα η διεθνής βιβλιογραφία να αποτελείται από πληθώρα θεωρητικών ερμηνειών και αναλύσεων. Παρά το εύρος των αναλύσεων, θα μπορούσε κάποιος να πει ότι οι κοινωνικές και ανθρωπιστικές θεωρίες δρουν συμπληρωματικά στις οικονομικές θεωρίες, στη βάση μίας κοινής αποδοχής, ότι γυναίκες και άνδρες δεν αναλαμβάνουν τις ίδιες εργασίες και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες από τις θέσεις που καταλαμβάνουν οι άνδρες, μία παράμετρο που δεν λαμβάνει υπόψη της ούτε η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, ούτε αυτή των διακρίσεων. Με άλλα λόγια, αυτό που δεν έλαβαν υπόψη τους οι νεοκλασικοί οικονομολόγοι είναι ο διαχωρισμός της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο, ως μία από τις βασικές συνιστώσες στις κοινωνιολογικές αναλύσεις, εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. αορίστου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Ομοίως, η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας καθιστά μερικούς κλάδους, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης "ανδροκρατούμενους" ή "γυναικοκρατούμενους", ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελμάτων, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους "ανδρικούς" κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους "γυναικείους". Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ευρωπαϊκής μελέτης που πραγματοποιήθηκε σε έξι χώρες με συντονιστή τον David Marsden (2005), οι χώρες με το μεγαλύτερο εύρος μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών έχουν μεγαλύτερο διαχωρισμό φύλου σε συγκεκριμένους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, καθώς και στο εσωτερικό των κλάδων σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, ενώ από την ανάλυση των στοιχείων της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών είναι φανερό ότι τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας είναι σημαντικότερα από τα ατομικά χαρακτηριστικά για το χάσμα αμοιβών, (Simon και Russel, 2004, στον Marsden, 2005), εύρημα που επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία στην παρούσα έρευνα.

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι αυτός που έχει απασχολήσει περισσότερο τη βιβλιογραφία (Hakim 1979, Hartmann 1979, Walby 1986, Reskin & Roos 1990, Bayard, Hellerstein, Neumark & Troske 2003,

Cohen & Huffman 2003). Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, κοινωνικό κράτος που στηρίζεται στο οικογενειακό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που περιλαμβάνουν τόσο τις μισθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση.

Σε ότι αφορά τη θέση των γυναικών στην οικογένεια και τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, σύμφωνα με τα κλασσικά οικονομικά, υπάρχει μία φυσική διαίρεση (φυσικός καταμερισμός) της οικιακής εργασίας, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες είναι υπεύθυνες για την ανατροφή των παιδιών και οι άνδρες υπεύθυνοι να στηρίζουν την οικογένεια. Ιστορικά λοιπόν οι γυναίκες αντιμετωπίζονται ως εφεδρική εργατική δύναμη, πρόθυμες και αρκετά ευέλικτες να εργαστούν για λιγότερες ώρες και με χαμηλότερο μισθό συγκριτικά με τους άνδρες, προκειμένου να συνεισφέρουν στο οικογενειακό εισόδημα όταν οι συνθήκες το απαιτούν. Παρότι το συγκεκριμένο μοντέλο οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού παρουσιάζεται σήμερα σημαντικά αποδυναμωμένο, είναι τόσο βαθιά ριζωμένο στις κοινωνικές και ατομικές συνειδήσεις, που παρουσιάζει μία ιδιαίτερη ανθεκτικότητα στην αλλαγή. Σημαντικές όψεις δε του παλαιού μοντέλου οργάνωσης του νοικοκυριού προωθούνται μέσα από τις επίσημες πολιτικές απασχόλησης, αρχικά σε ευρωπαϊκό και κατόπιν σε εθνικό επίπεδο, αποτελώντας πλέον αναπόσπαστο κομμάτι τους, όπως στην περίπτωση της ευρωπαϊκής πολιτικής απασχόλησης σχετικά με την προώθηση των ευέλικτων μορφών απασχόλησης ως γυναικείων μορφών απασχόλησης (βλ. παράδειγμα συμφιλίωσης οικογένειας εργασίας).

Οι διακρίσεις στην απασχόληση ορίζονται ως η άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, ο διαχωρισμός της απασχόλησης με βάση το φύλο, αφορά από τη μία τη χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες και από την άλλη τη μη αναγνωρισιμότητα ή το χαμηλό βαθμό ορατότητας των δεξιοτήτων που κατέχουν οι γυναίκες. Πρόκειται για μία προσέγγιση με αφετηρία την αλληλεπίδραση μεταξύ της κοινωνικής τάξης ή της κοινωνικής θέσης που κάποιο άτομο κατέχει, με το επάγγελμα και τις δεξιότητές του. Έτσι, οι δεξιότητες και ο μισθός που αντιστοιχούν σε μία θέση εργασίας ή ένα επάγγελμα αντανακλούν την κοινωνική θέση των ατόμων που κατέχουν τη συγκεκριμένη θέση ή το συγκεκριμένο επάγγελμα. Δεδομένου ωστόσο ότι τόσο οι θέσεις εργασίας όσο και οι δεξιότητες αποτελούν σε μεγάλο βαθμό κοινωνική κατασκευή, μία διάσταση της συγκεκριμένης προσέγγισης, όπως εξετάζουμε παραπάνω, σχετίζεται με τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων και τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία. Κατ' αυτόν τον τρόπο, τα επαγγέλματα που έχουν να κάνουν με τη φροντίδα των άλλων, όπως για παράδειγμα επαγγέλματα στο χώρο της υγείας και της κοινωνικής πρόνοιας, αξιολογούνται χαμηλότερα από άλλα επαγγέλματα, στη βάση του ότι η φροντίδα των άλλων αποτελεί φυσικό κομμάτι της οικιακής εργασίας, άρα είναι φυσικό να εκτελείται από γυναίκες ως απλήρωτη εργασία. Αυτή η προσέγγιση στις μισθολογικές διακρίσεις φύλου διαφέρει από την προσέγγιση των ορθόδοξων οικονομικών που θεωρούν ότι οι γυναίκες ανταλλάσσουν το χαμηλότερο μισθό σε μία συγκεκριμένη θέση εργασίας με υψηλότερο βαθμό απόλαυσης.

Η χαμηλότερη αξιολόγηση της γυναικείας εργασίας στη βάση υψηλότερου βαθμού ικανοποίησης έχει αποτελέσει αντικείμενο μελέτης, κυρίως στο χώρο της ψυχολογίας. Αντίθετα από αρκετούς οικονομολόγους που ισχυρίζονται ότι δεν τίθεται ζήτημα υποτίμησης από τη στιγμή που οι γυναίκες ανταλλάσσουν τα οικονομικά οφέλη με μη οικονομικά οφέλη, οι περισσότεροι ψυχολόγοι προσπαθούν να εξηγήσουν γιατί οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην υποτίμηση. Οι περισσότερες αναλύσεις στο χώρο της ψυχολογίας επικεντρώνονται στις χαμηλότερες προσδοκίες των γυναικών ή στο γεγονός ότι οι προσδοκίες των γυναικών ικανοποιούνται πολύ πιο εύκολα από αυτές των ανδρών, μία υπόθεση ωστόσο που δεν επιβεβαιώνεται πάντα από τις εμπειρικές έρευνες. Για παράδειγμα, γυναίκες που είτε απασχολούνται σε ανδρικά επαγγέλματα, είτε έχουν ένα διαφορετικό γυναικείο πρότυπο (π.χ. μητέρα καριερίστα) έχουν συνήθως ιδιαίτερα υψηλές προσδοκίες (Clark, 1997).

Σε επίπεδο κλάδου, η εξάρτηση ενός κλάδου από τη γυναικεία απασχόληση μπορεί να οδηγήσει στην υποτίμηση ολόκληρου του κλάδου. Σε μερικές μάλιστα περιπτώσεις, η διατήρηση του κόστους εργασίας σε ένα χαμηλό μέσο όρο, επιτυγχάνεται μέσω της σύνδεσης των αμοιβών με μία ευάλωτη κατηγορία εργαζομένων, συνήθως γυναικών, μία διαδικασία που σχετίζεται άμεσα με τη δημιουργία ξεχωριστών κλάδων οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. τηλεκέντρα, καθαρισμός, τροφοδοσία κλπ.).

Σε επαγγελματικό επίπεδο, η συσχέτιση ενός επαγγέλματος με ένα συγκεκριμένο φύλο, όχι απλά διαμορφώνει τις προϋποθέσεις εισόδου, συμπεριλαμβανομένων των επιλογών για εκπαίδευση και κατάρτιση, αλλά διαμορφώνει την κοινωνική θέση και το κοινωνικό γόητρο του συγκεκριμένου επαγγέλματος και των απαιτούμενων δεξιοτήτων. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μίας ιδιαίτερας γνωστής έρευνας του Οργανισμού Οικονομικής Συνεργασίας και Ανάπτυξης (ΟΟΣΑ, 1998) σε επτά επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται "γυναικεία" εντοπίστηκαν τέσσερα κοινά προβλήματα: χαμηλό επίπεδο αναγνώρισης δεξιοτήτων, χαμηλό επίπεδο πιστοποίησης των δεξιοτήτων που αποκτήθηκαν μέσω της τυπικής επαγγελματικής κατάρτισης, χαμηλός μισθός σε σχέση με τη φύση της εργασίας και αδύναμες επαγγελματικές σταδιοδρομίες (καριέρες).

Σε κάθε περίπτωση, όλοι οι παράγοντες που προαναφέραμε οδηγούν τα δύο φύλα σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επάγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες και σε διαφορετική διαθεσιμότητα ή ανοχή απέναντι στη χαμηλά αμειβόμενη και χαμηλού κοινωνικού γοήτρου εργασία. Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διττό. Αφενός αξιοποιείται ελλιπώς το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα. Αφετέρου υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες (1982, Crompton & Jones 1984, Maruani & Nicole 1989, Horrell et al. 1989, 1990). Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους ασφαλώς διευρύνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά δεν αποτελεί τον μόνο τρόπο που ο επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά στο τελευταίο. Σύμφωνα με τη Bergmann (1974), ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα πιο προνομιούχα επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με

την ανδρική παραπέμπει σε μία ευρύτερη έννοια των μισθολογικών διακρίσεων φύλου από αυτήν που παραδοσιακά χρησιμοποιούσε η οικονομική θεωρία των διακρίσεων. Αυτή η ευρύτερη έννοια αποτελείται από δύο συστατικά στοιχεία: άνιση αμοιβή για ίση εργασία (άνισες αποδοχές στην ίδια δουλειά) και άνιση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες).

Σε ότι αφορά τις μισθολογικές διακρίσεις που συνδέονται με τη χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες, προκύπτουν σε μεγάλο βαθμό από το σχεδιασμό και την εφαρμογή των συστημάτων καθορισμού των μισθών, τόσο μέσω ατομικής διαπραγμάτευσης μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, όσο και μέσα από τις θεσμοποιημένες διακρίσεις που είναι ενσωματωμένες στην διάρθρωση των αμοιβών. Τέτοιες διακρίσεις είναι αποκρυσταλλωμένες στη συγκριτική θέση των επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία, στο σύστημα κατάταξης και ιεράρχησης των θέσεων εργασίας ή στις αρχές στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών. Αποτελούν προϊόν της ιστορίας και – σε μεγάλο βαθμό – έχουν προκύψει μέσω συλλογικών πρακτικών καθορισμού των αμοιβών, μέσω δηλαδή της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα πολλών εμπειρικών μελετών τα περισσότερα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης και ιεράρχησης επηρεάζουν άμεσα και το βαθμό ορατότητας των δεξιοτήτων που κατέχουν οι γυναίκες, δεδομένου ότι προσδιορίζουν με μεγαλύτερη σαφήνεια τα ανδρικά από τα γυναικεία επαγγέλματα (Blackwell, 2001a).

Αναλύσεις στο χώρο της πολιτικής οικονομίας και των εργασιακών σχέσεων δίνουν έμφαση στην αξιολόγηση της παραγωγικής δραστηριότητας και στην έννοια της "αξίας". Συγκεκριμένα, εστιάζουν στην πιθανότητα μισθολογικών αποκλίσεων στους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, τις επιχειρήσεις και τα επαγγέλματα, όπως αυτές απορρέουν από την άνιση κατανομή δύναμης στην αγορά εργασίας. Το μεγαλύτερο μέρος της σχετικής βιβλιογραφίας σχετίζεται με τη θεωρία του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας (labour market segmentation theory), σύμφωνα με την οποία οι εργοδότες διαιρούν το εργατικό δυναμικό σε δύο τμήματα, τα "κεντρικά" και τα "περιφερειακά", σύμφωνα με τις ανάγκες της κάθε επιχείρησης για εξειδικευμένες γνώσεις και δεξιότητες, καθώς και την ανάγκη των επιχειρήσεων να διατηρούν ανά πάσα στιγμή έναν αριθμό μόνιμων και έμπιστων εργαζομένων, των οποίων η απασχόληση δεν επηρεάζεται από εξωγενείς παράγοντες (Doeringer and Piore, 1971). Στο πλαίσιο της συγκεκριμένης θεωρίας, ο παράγοντας του φύλου έχει θέση στο βαθμό που ερμηνεύει τη διαθεσιμότητα ενός ευέλικτου εργατικού δυναμικού στα περιφερειακά τμήματα της αγοράς εργασίας, αποτελούμενου σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες που είναι πρόθυμες να εργαστούν με χαμηλότερο μισθό, σε προσωρινή βάση. Στο πλαίσιο ωστόσο μεταγενέστερων αναλύσεων, εκτός από τα τεχνικά χαρακτηριστικά μίας θέσης εργασίας, σημαντικός παράγοντας για το πώς διαιρείται το εργατικό δυναμικό είναι και η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων, ενώ η προοπτική και μόνο υποτίμησης της γυναικείας εργασίας συντελεί στη διαίρεση του εργατικού δυναμικού σε κεντρικά και περιφερειακά τμήματα. Στο πλαίσιο αυτό, οι εργοδότες θεωρούν την εργασία των γυναικών περιφερειακή ακόμη και αν αυτή αποτελεί την κεντρική δραστηριότητα μιας επιχείρησης (Walsh, 1990). Σύμφωνα με τους Grimshaw και Rubery (2007), η συγκεκριμένη προσέγγιση συμπληρώνει τις κριτικές που ασκήθηκαν σε προηγούμενες αναλύσεις της θεωρίας του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας, οι οποίες αντιμετώπισαν αδυναμία να λάβουν υπόψη τους την ιστορική ανάπτυξη των εσωτερικών αγορών, που σε μεγάλο βαθμό είναι το

αποτέλεσμα των αγώνων του συνδικαλιστικού κινήματος σε όλο τον κόσμο για τη διασφάλιση καλύτερων μισθών και όρων εργασίας.

Μία σημαντική παράμετρος στη συζήτηση για την υποτίμηση της γυναικείας εργασίας είναι κατά πόσο οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε επιχειρήσεις και οργανισμούς που είτε δεν έχουν τα μέσα να πληρώσουν ένα δίκαιο μισθό για μία συγκεκριμένη εργασία είτε δεν είναι πρόθυμοι να τον πληρώσουν. Ο Craayo (1986, 2003) διακρίνει μεταξύ της "ικανότητας" του εργοδότη να πληρώσει και της "ικανότητας" των συνδικαλιστικών οργανώσεων να αναγκάσουν τον εργοδότη να πληρώσει, μία ενδιαφέρουσα διάκριση, δεδομένου ότι η διαπραγματευτική δύναμη των ανδρών είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών. Στην μελέτη των Forth και Millward (2001), διακρίνονται οι παρακάτω περιπτώσεις:

- Ο μισθός των εργαζομένων σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τις οικονομικές επιδόσεις της επιχείρησης, κάτι που δεν ισχύει για τους εργαζόμενους σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης.
- Ο μισθός για τους εργαζόμενους σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης μειώνεται σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με υψηλό βαθμό συγκέντρωσης μικρών επιχειρήσεων.
- Ο μισθός των εργαζομένων σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης μειώνεται σε ανταγωνιστικές αγορές (competitive industries), καθώς στις αγορές υπάρχει εξάρτηση από έναν βασικό πελάτη (προμηθευτή).
- Οι ξένες επιχειρήσεις πληρώνουν 9% περισσότερο από τις ντόπιες επιχειρήσεις τους εργαζόμενους σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης.

Σύμφωνα με τους Forth και Millward (2001), εκτός από την οικονομική κατάσταση μίας επιχείρησης, σημαντικό ρόλο για το ύψος του μισθού έχει και η προθυμία του εργοδότη να καταβάλει υψηλότερους μισθούς. Είναι λοιπόν ο συνδυασμός ισχυρών εργοδοτών και αδύναμων εργαζομένων που οδηγεί σε ακόμη χαμηλότερους μισθούς κυρίως για τις κατηγορίες των χαμηλόμισθων και των ανειδίκευτων. Στο ίδιο πλαίσιο όταν η συλλογική διαπραγμάτευση λαμβάνει χώρα σε επιχειρησιακό επίπεδο και όχι σε πιο κεντρικό επίπεδο, οι εργαζόμενοι σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης δεν επωφελούνται. Όταν στην εξίσωση εισέρχεται ο παράγοντας του φύλου, οι γυναίκες είτε επωφελούνται λιγότερο από τη συμμετοχή τους στα συνδικάτα σε σχέση με τους άντρες λόγω μειωμένης διαπραγματευτικής δύναμης, είτε δεν επωφελούνται καθόλου γιατί απλά δεν συμμετέχουν στα συνδικάτα.

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

Μεθοδολογία της ποσοτικής ανάλυσης με τα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών

Το κεφάλαιο 3 αναλύει τη διαφορά στις μέσες ωριαίες αμοιβές ανδρών και γυναικών ώστε να προσδιορισθούν, πρώτον, οι καθοριστικοί παράγοντες του χάσματος, και δεύτερον, ο βαθμός κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωση του χάσματος. Το πρώτο επιτυγχάνεται με την εκτίμηση δύο εξισώσεων των μισθών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης (OLS), και το δεύτερο επιτυγχάνεται με την ανάλυση του χάσματος, όπως αυτό προσδιορίζεται από τις εξισώσεις, σε επιμέρους συνιστώσες. Το χρησιμοποιούμενο μοντέλο έχει ως αφηρητά τις εξισώσεις τύπου Mincer με τον λογάριθμο των ωριαίων αποδοχών ως εξαρτημένη μεταβλητή, και τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, που καθορίζουν το "ανθρώπινο κεφάλαιο", ως εξαρτημένες μεταβλητές. Οι εξισώσεις αυτές, επαυξάνονται εν συνεχεία, όπως έχει καθιερωθεί στη βιβλιογραφία (βλ. σχετικά στο θεωρητικό μέρος της μελέτης) με πρόσθετες μεταβλητές που αναφέρονται είτε στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας την οποία καταλαμβάνει ο εργαζόμενος (επάγγελμα, άσκηση επίβλεψης, μερική απασχόληση κλπ), είτε τα χαρακτηριστικά του καταστήματος στο οποίο απασχολείται (κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, εργασιακές σχέσεις, μέγεθος κλπ).

Καταρχήν, εκτιμούμε πόσο μεγάλη είναι η συμμετοχή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών. Στη συνέχεια ομαδοποιούμε τους παράγοντες ώστε το χάσμα να εξηγείται από

- (α) τις διαφορές ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς τα χαρακτηριστικά τους (εκπαίδευση, επαγγελματική πείρα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα κλπ),
 - (β) τη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά,
 - (γ) τη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα,
 - (δ) τις "καθαρές" μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών ("καθαρές" με την έννοια ότι δεν σχετίζονται με την διαφορετική αξιολόγηση και αμοιβή των χαρακτηριστικών των εργαζομένων).
- Οι εξισώσεις, που εκτιμούμε ξεχωριστά για τις γυναίκες και τους άνδρες, έχουν ως εξαρτημένη μεταβλητή την ωριαία αμοιβή του μισθωτού (σε λογάριθμο) και όχι την εβδομαδιαία ή μηνιαία ή ετήσια αμοιβή, διότι αυτές επηρεάζονται από τον αριθμό των ωρών αμειβόμενης εργασίας, ο οποίος εξαρτάται, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, από τις επιλογές του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης. Πιο συγκεκριμένα, η γενική μορφή της εξίσωσης των ατομικών μισθών είναι η εξής:

$$\ln W_i = \beta(X_i) + c + \varepsilon_i \quad (1)$$

όπου (W_i) είναι οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές του εργαζόμενου (i), (X_i) είναι ένα διάνυσμα χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, της θέσης εργασίας, της επιχείρησης και του θεσμικού πλαισίου, (β) είναι ένα διάνυσμα συντελεστών που μετρούν την τιμή με την οποία αμείβει η αγορά έκαστο των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών (X_i), ενώ (c) είναι το τμήμα του χάσματος που ανάγεται σε μη παρατηρούμενες μεταβλητές. Η εξίσωση (1) εξειδικεύεται για τα δύο φύλα ως εξής (όπου m και f είναι δείκτες για τα δύο φύλα):

$$\ln W_i^m = \beta^m(X_i^m) + c^m + \varepsilon_i^m \quad (2)$$

$$\ln W_i^f = \beta^f(X_i^f) + c^f + \varepsilon_i^f \quad (3)$$

Η τεχνική που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε διακριτούς παράγοντες ώστε να εκτιμηθεί η συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του χάσματος ακολουθεί την μέθοδο που έχει προταθεί από τους Oaxaca & Ransom (1994) σε συνέχεια των πρωτοποριακών εργασιών του Oaxaca (1973) και του Blinder (1973). Η εν λόγω τεχνική εφαρμόζεται στις εξισώσεις των ατομικών μισθών (2) και (3).

Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f)\beta^* + [\bar{X}^m(\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f(\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f) \quad (4)$$

Ο πρώτος όρος $(\bar{X}^m - \bar{X}^f)\beta^*$ αποτελεί μέτρο της επίπτωσης των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα (όπου με τον όρο "διαφορετικά χαρακτηριστικά" νοούνται όχι μόνον οι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και στις θέσεις εργασίας και στην επιχείρηση).

Ο δεύτερος όρος $[\bar{X}^m(\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f(\beta^* - \beta^f)]$ αποτελεί μέτρο της διάκρισης που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες πλην όμως αμείβονται για αυτά λιγότερο.

Ο τρίτος όρος $(c^m - c^f)$ αποτελεί μέτρο των "καθαρών" διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (αλλά περιέχει επίσης και την επίδραση των μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών).

Ο δεύτερος όρος της ανάλυσης του χάσματος σύμφωνα με την (4), εκφράζει την ελάχιστη διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες, ενώ το άθροισμα του δεύτερου και του τρίτου όρου μας παρέχει την μέγιστη διάκριση, επειδή στον τρίτο όρο περιέχεται και η επίδραση μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Εν συνεχεία ενσωματώνουμε στις εξισώσεις και μία ψευδομεταβλητή, που αναφέρεται στο επάγγελμα του εργαζόμενου. Αυτό μας δίνει τη δυνατότητα να προσδιορίσουμε την επίπτωση που έχουν στο χάσμα αμοιβών η διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα.

Για να την έκταση της υποτίμησης της εργασίας σε εκείνα τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως "γυναικεία", συσχετίζουμε τις αμοιβές των επαγγελματιών (όπως αυτές προκύπτουν από τους συντελεστές των εξισώσεων) με την συγκέντρωση των γυναικών σε αυτά.

Η παραπάνω ανάλυση του χάσματος σε συνιστώσες θεωρεί ότι οι διαφορές στο "ανθρώπινο κεφάλαιο" των δύο φύλων αποτελούν μια δίκαιη και ηθικά νόμιμη πηγή μισθολογικών ανισοτήτων. Κατά την ίδια αντίληψη, οι διακρίσεις θεωρούνται ως μια επιβλαβής αποτυχία της λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Neumark 1988). Αυτό προέρχεται από το γεγονός ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker 1981, 1993, Mincer & Polachek 1974) ασχολείται με τις γνώσεις και δεξιότητες που ο εργαζόμενος προσκομίζει στη διαπραγμάτευση του με τον εργοδότη σχετικά με το ύψος του μισθού χωρίς να εξετάζει μέσα σε ποιες συνθήκες έχει παραχθεί αυτό το "ανθρώπινο κεφάλαιο". Έτσι, αυτή η ανάλυση αναφέρεται στις εντός της αγοράς εργασίας διακρίσεις και ενδέχεται να συσκοτίζει μερικούς άλλους παράγοντες διάκρισης που δρουν κατά την προετοιμασία του εργαζόμενου να εισέλθει στην αγορά εργασίας (δηλαδή κατά την διάρκεια απόκτησης "ανθρώπινου κεφαλαίου" μέσω της εκπαίδευσης, pre-market discrimination) ή αφού εισέλθει στην αγορά εργασίας με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (Grimshaw and Rubery 2002). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες ενδέχεται να βρίσκονται σε διαρκώς δυσμενή

θέση στην προσπάθειά τους να αυξήσουν το "ανθρώπινο κεφάλαιό" τους. Ως εκ τούτου, οι διακρίσεις μπορούν να αφορούν στο σύνολο των παραγόντων που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα (Olsen and Walby 2004). Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ποσοτικής ανάλυσης οφείλει να λάβει υπόψη της την παραπάνω διαπίστωση ώστε οι προτάσεις πολιτικής για την μείωση του μισθολογικού χάσματος να είναι εύστοχες και να μην παραλείπουν σημαντικούς παράγοντες διακρίσεων.

Δεδομένα και μεταβλητές

Για την εκτίμηση των παραπάνω εξισώσεων χρησιμοποιούμε τα στατιστικά στοιχεία που παρέχονται από την Έρευνα Απολαβών η οποία πραγματοποιείται με εναρμονισμένο τρόπο σε όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για το έτος 2006 και περιλαμβάνει ατομικά δεδομένα (micro-data) μισθών και χαρακτηριστικών του εργαζομένου, της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει, της επιχείρησης στην οποία απασχολείται και του θεσμικού πλαισίου που τον αφορά. Υπερέχει δε σημαντικά όλων των άλλων ερευνών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν κατά το ότι περιέχει πολύ περισσότερες πληροφορίες για τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (χαρακτηριστικά προσωπικά, θέσης εργασίας και επιχείρησης), άρα επιτρέπει την εισαγωγή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών στις εξισώσεις.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιούμε ως ανεξάρτητες μεταβλητές φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας 8. Οι μεταβλητές της εξίσωσης των μισθών

Μεταβλητή	Ορισμός μεταβλητής	Περιεχόμενο μεταβλητής
Εξαρτημένη μεταβλητή		
lnw	Νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής	Αμοιβή εργασίας ανεξάρτητη από τον αριθμό ωρών εργασίας
Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου		
Female	Γυναικείο φύλο	Ενδεχόμενες διακρίσεις
Lower Secondary, Upper Secondary, University, Tertiary non University	Επίπεδο εκπαίδευσης	Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετης εργασίας
Age	Δυνητική γενική επαγγελματική πείρα	Συσσωρευμένη εργασιακή πείρα στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου πριν από την πιο πρόσφατη εργασία
Tenure	Προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία	Ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση και στη θέση εργασίας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος

Χαρακτηριστικά του καταστήματος		
InSize	Μέγεθος επιχείρησης	Ισχύς στην αγορά προϊόντων και αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας		
Supervision	Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	Αντισταθμιστικό όφελος (Compensating differential)
Overtime	Εκτέλεση υπερωριών	Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης
Temporary Work	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	Ενδεχομένως χαμηλότερη διαπραγματευτική δύναμη εργαζομένων
Skilled Work	Εργασία υψηλής ειδίκευσης: 1_Managers, 2 Scientific Personnel, 3_Technicians and Assistants of Scientific Personnel	Διεπαγγελματικές διαφορές αποδοχών (διάρθρωση αμοιβών, wage structure)
Shift Work	Εργασία σε βάρδιες	Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης
Part Time	Μερική απασχόληση	Διαφοροποίηση αμοιβής λόγω ιδιαιτερότητας στα ωράρια, είτε στην ποιότητα της εργασιακής δύναμης

Η εξαρτημένη μεταβλητή $\ln w$, που είναι ο νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής, είναι ο λόγος της συνολικής μηνιαίας αμοιβής, η οποία περιλαμβάνει τις υπερωρίες, την αμοιβή για εκτέλεση εργασίας σε βάρδιες και πάσης άλλης φύσεως αμοιβή, προς τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας για τις οποίες καταβλήθηκε η εν λόγω αμοιβή (κανονικός χρόνος εργασίας προσαυξημένος κατά τις υπερωρίες ή όποια άλλη μεταβολή του χρόνου εργασίας).

Η μεταβλητή Female, που αναφέρεται στο φύλο και λαμβάνει την τιμή 0 για το άρρεν φύλο και 1 για το θήλυ, δεν χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλά ως μεταβλητή διαχωρισμού του δείγματος ανά φύλο ώστε να υπολογίσουμε ξεχωριστές εξισώσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες.

Σε ορισμένες αναλύσεις, ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης χρησιμοποιείται ως μεταβλητή που περιγράφει το επίπεδο εκπαίδευσης. Επειδή, όμως, η γραμμικότητα (linearity) της σχέσης μεταξύ μισθού και εκπαίδευσης είναι αμφίβολη, στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιούμε διακριτές μεταβλητές για τρία

επίπεδα εκπαίδευσης. Οι μεταβλητές αυτές είναι οι παρακάτω: Lower Secondary, Upper Secondary, University, Tertiary non University. Η πρώτη αναφέρεται στο Γυμνάσιο, η δεύτερη στο Λύκειο και στην Τεχνική Εκπαίδευση, και η τρίτη στις Πανεπιστημιακές σπουδές, και η τέταρτη στις τριτοβάθμιες μη πανεπιστημιακές σπουδές. Οι μεταβλητές αυτές λαμβάνουν τιμή 0 ή 1.

Η μεταβλητή Age αναφέρεται στην συνολική επαγγελματική πείρα που αποκτά ο εργαζόμενος στην συνολική διάρκεια του εργασιακού του βίου. Η μεταβλητή αυτή είναι μια προσέγγιση της επαγγελματικής πείρας που είχε συσσωρεύσει ο εργαζόμενος κατά τη στιγμή της πρόσληψής του στην πιο πρόσφατη εργασία του.

Για την ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας Απολαβών, χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Tenure. Η μεταβλητή αυτή, είναι ο αριθμός των ετών εργασίας που είχε πραγματοποιήσει ο απασχολούμενος στην εν λόγω επιχείρηση κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας.

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (της επιχείρησης, οργανισμού ή άλλου φορέα) περιγράφονται από την μεταβλητή InSize. Η μεταβλητή μεγέθους του καταστήματος εκφράζει το μέγεθος του καταστήματος με βάση τον αριθμό απασχολουμένων στο εν λόγω κατάστημα. Δεν λάβαμε υπόψη μας μια μεταβλητή που ελέγχει την επίδραση της νομικής μορφής της επιχείρησης στην διαμόρφωση του ύψους της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής, ούτε κάποια μεταβλητή για την επίδραση των συλλογικών συμβάσεων στο ύψος της αμοιβής, αφού όλα τα καταστήματα του ημικρατικού τομέα έχουν τον ίδιο ιδιοκτησιακό χαρακτήρα (δηλαδή είναι ημι-δημόσια) και οι απασχολούμενοι καλύπτονται όλοι από συλλογική σύμβαση εργασίας.

Για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας χρησιμοποιούμε τις μεταβλητές Supervision, Overtime, Temporary Work και Skilled_Work για τα επαγγέλματα. Η μεταβλητή Supervision λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο απασχολούμενος εκτελεί χρέη επίβλεψης επί άλλων εργαζομένων ("θέση ευθύνης"), οπότε απολαμβάνει αντισταθμιστικού οφέλους, ή την τιμή 0 στην αντίθετη περίπτωση. Οι υπερωρίες που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος αποτελούν την μεταβλητή Overtime που ελέγχει την αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Temporary Work (που παίρνει τιμή 1 για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ή για τη μαθητεία και την τιμή 0 για την σύμβαση αορίστου χρόνου).

Για τα επαγγέλματα έχουμε χρησιμοποιήσει την μεταβλητή Skilled Work που αντιστοιχεί στην εργασία υψηλής ειδικευσης όπως την ορίσαμε παραπάνω (ISCO 1+2+3).

Η διόρθωση του Heckman (1979) (διόρθωση για selectivity bias, "αυτο-επιλογή") δεν θα πραγματοποιηθεί διότι τα πρωτογενή στοιχεία δεν το επιτρέπουν. Παρά το γεγονός ότι οι υπολογισμοί μας δεν παίρνουν υπόψη τους το φαινόμενο της "αυτο-επιλογής", εκτιμούμε ότι αυτό δεν αποτελεί μείζον μειονέκτημα, πρώτον, διότι το ενδιαφέρον της ανάλυσής μας με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Απολαβών βρίσκεται στον μεγάλο αριθμό μεταβλητών που περιέχει (και ο οποίος δεν περιλαμβάνεται στα στοιχεία καμιάς άλλης έρευνας), και δεύτερον, διότι λαμβάνουμε υπόψη μας το φαινόμενο της "αυτο-επιλογής" στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων μας. Επιπλέον, η διόρθωση του Heckman ενδεχομένως δεν είναι αναγκαία για την Κύπρο, με βάση το εύρημα των Christofides and Vrachimis (2007), που εκτίμησαν το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών με βάση στοιχεία των

οικογενειακών προϋπολογισμών, ότι δεν τίθεται θέμα αυτο-επιλογής. Επομένως, η μελέτη μας αφορά στη μισθολογική διάκριση σε βάρος των γυναικών που εργάζονται. Ακόμη και εάν οι εργαζόμενες γυναίκες είναι μια αυτο-επιλεγμένη ομάδα (a self-selected group) με προσόντα υψηλότερα του μέσου όρου του συνόλου των γυναικών (απασχολούμενων και μη), αυτές οι γυναίκες (οι εργαζόμενες) είναι αυτές των οποίων τα παραγωγικά χαρακτηριστικά αξιολογούνται από τους εργοδότες (Sapsford & Tzannatos, 1993, p.233). Το γεγονός ότι αυτή η αξιολόγηση μπορεί να επηρεάζεται από την "αυτο-επιλογή" των γυναικών, το λαμβάνουμε υπόψη μας στην ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ανάλυσής μας.

Αποτελέσματα

Οι μέσες τιμές των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών

Ο πίνακας 9 περιέχει τις μέσες τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής και των ανεξάρτητων μεταβλητών των τριών εξισώσεων που υπολογίζουμε: μία εξίσωση για το σύνολο των μισθών του ημικρατικού τομέα, μία για τους άνδρες και μία για τις γυναίκες. Από τον πίνακα έχουν παραλειφθεί οι μεταβλητές Lower Secondary (γυμνάσιο) και Part Time επειδή δεν βρέθηκαν στατιστικά σημαντικές.

Πίνακας 9. Μέσα χαρακτηριστικά ανά φύλο στον ημικρατικό τομέα

Average characteristics	Total Semi Public		
	Men	Women	Difference
Hourly Earnings (£)	8.4	5.0	3.4
University	18.9%	14.5%	4.4%
Tertiary non University	21.3%	11.9%	9.4%
Upper Secondary	53.3%	46.1%	7.2%
Age	41.8	42.0	-0.2
Tenure	14.6	9.0	5.6
Skilled Work	33.5%	38.4%	-4.9%
Supervision	19.4%	5.7%	13.7%
Overtime	40.4%	7.7%	32.7%
Temporary Work	1.2%	13.8%	-12.6%
Shift work	20.8%	2.9%	17.9%
InSize	5.19	4.68	0.51

Τα κυριότερα συμπεράσματα σε σχέση με τα μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, της θέσης εργασίας που κατέχουν και του καταστήματος στο οποίο απασχολούνταν το 2006, ανά φύλο, έχουν ως εξής:

Καταρχήν, σε ότι αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή της εξίσωσης των μισθών, οι μέσες μικτές ωριαίες απολαβές των ανδρών ανέρχονταν σε 8,4 λίρες και των γυναικών σε 5,0 λίρες. Επομένως, το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε περίπου 40%.

Σε ότι αφορά τα μέσα χαρακτηριστικά, είναι αξιοσημείωτη η σημαντική υστέρηση των γυναικών σχεδόν σε όλα τα χαρακτηριστικά. Λιγότερες γυναίκες ήταν απόφοιτοι πανεπιστημίου και της μη πανεπιστημιακής τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αλλά και του Λυκείου. Η επαγγελματική τους πείρα στον τελευταίο εργοδότη ήταν μικρότερη κατά 5,6 έτη, λίγες από αυτές ασκούσαν εργασίες επίβλεψης, πραγματοποιούσαν υπερωρίες ή εργασίες σε βάρδιες, ενώ αντιθέτως κάλυπταν σχεδόν πλήρως τις ανάγκες σε συμβάσεις ορισμένου χρόνου.

Επειδή οι παραπάνω μέσοι όροι αποκρύπτουν τις έντονες διαφοροποιήσεις που υπάρχουν μεταξύ ημικρατικών οργανισμών, παρουσιάζουμε παρακάτω, σε ξεχωριστούς πίνακες (10 και 11), τα μέσα χαρακτηριστικά στην ΑΗΚ και την ΑΤΗΚ.

Στην ΑΗΚ, όπου το χάσμα αμοιβών ανέρχεται σε περίπου 25%, οι πτυχιούχοι πανεπιστημίου άνδρες είναι περισσότεροι από τις γυναίκες, πλην όμως, ισχύει το αντίστροφο για τους πτυχιούχους τριτοβάθμιας μη πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι Λυκείου είναι περισσότεροι στους άνδρες, οι οποίοι διαθέτουν μεγαλύτερη γενική επαγγελματική πείρα και ακόμη περισσότερη πείρα που σχετίζεται με την ίδια την ΑΗΚ. Οι γυναίκες καταλαμβάνουν περισσότερες θέσεις ειδικευμένης εργασίας αλλά οι άνδρες καταλαμβάνουν πολύ περισσότερες θέσεις επίβλεψης, πραγματοποιούν τις περισσότερες υπερωρίες και όλες τις βάρδιες.

Πίνακας 10. Μέσα χαρακτηριστικά ανά φύλο στην ΑΗΚ

Average characteristics	ΑΗΚ		
	Men	Women	Difference
Hourly Earnings (£) - Total monthly earnings/Total monthly hours	8.17	6.11	2.06
University	15.3%	10.7%	4.6%
Tertiary non University	14.9%	33.7%	-18.8%
Upper Secondary	59.9%	50.4%	9.5%
Age	40.5	38.8	1.7
Tenure	13.3	9.8	3.5
Skilled Work	26.4%	72.8%	-46.4%
Supervision	26.8%	10.5%	16.3%
Overtime	40.6%	10.8%	29.8%
Temporary Work	0.0%	0.0%	0.0%
Shift work	17.8%	0.0%	17.8%

Πίνακας 11. Μέσα χαρακτηριστικά ανά φύλο στην ΑΤΗΚ

Average characteristics	ΑΤΗΚ		
	Men	Women	Difference
Hourly Earnings (£) - Total monthly earnings/Total monthly hours	8.95	6.25	2.70
University	22.5%	25.9%	-3.4%
Tertiary non University	32.6%	22.7%	9.9%
Upper Secondary	44.7%	48.1%	-3.4%
LowerSecondary	0.0	0.0	0.0
Age	41.7	34.4	7.3
Tenure	16.8	8.9	7.9
Skilled Work	32.5%	52.3%	-19.8%
Supervision	12.2%	2.5%	9.7%
Overtime	40.9%	9.1%	31.8%
Temporary Work	0.0%	20.8%	-20.8%
Shift work	22.4%	5.0%	17.4%

Στην ΑΤΗΚ, όπου το χάσμα αμοιβών ανέρχεται σε περίπου 30%, οι μεν γυναίκες υπερέχουν ως προς την συμμετοχή τους στους πτυχιούχους πανεπιστημίου υστερούν όμως στους αποφοίτους τριτοβάθμιας μη πανεπιστημιακής εκπαίδευσης. Παρά το γεγονός ότι εκτελούν ειδικευμένη εργασία σε μεγαλύτερο βαθμό από τους άνδρες (τουλάχιστον με τα τυπικά κριτήρια) διαθέτουν πολύ μικρότερη γενική επαγγελματική πείρα αλλά και πείρα που αναφέρεται στην ΑΤΗΚ, δεν καταλαμβάνουν γενικώς θέσεις επίβλεψης, δεν

πραγματοποιούν πολλές υπερωρίες, ούτε εκτελούν πολλές βάρδιες. Αντιθέτως, καλύπτουν πλήρως τις ανάγκες της ΑΤΗΚ σε προσωρινή εργασία.

Η συνολική εικόνα, επομένως, από την σύγκριση των μέσων χαρακτηριστικών των δύο φύλων στον ημικρατικό τομέα, στην ΑΗΚ και στην ΑΤΗΚ ξεχωριστά, δείχνει ότι οι γυναίκες καταλαμβάνουν υποδεέστερη θέση στους ημικρατικούς οργανισμούς. Απομένει να εξετάσουμε σε ποιο βαθμό οι κατά πολύ χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών οφείλονται στα υποδεέστερα χαρακτηριστικά τους και σε ποιο βαθμό οφείλονται στο ύψος της αμοιβής που δίνει η αγορά για κάθε ένα από τα χαρακτηριστικά τους.

Η εξίσωση των μισθών για το σύνολο των εργαζομένων στον ημικρατικό τομέα και ανά φύλο

Η εξίσωση μισθών του συνόλου των μισθωτών του ημικρατικού τομέα φαίνεται στον πίνακα 12.

Πίνακας 12. Εξίσωση ωριαίων ακαθάριστων απολαβών για τον ημικρατικό τομέα (αμφότερα τα φύλα)

Total Semi Public					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.728	0.0		19	0.00
University	0.57	0.02	0.36	28.0	0.00
Tertiary non University	0.41	0.02	0.21	19.7	0.00
Upper Secondary	0.20	0.01	0.18	15.1	0.00
Age	0.003	0.001	0.06	5.2	0.00
Tenure	0.027	0.001	0.47	41.4	0.00
Qualified Work	0.23	0.01	0.19	18.2	0.00
Supervision	0.31	0.02	0.17	19.8	0.00
Overtime	0.16	0.01	0.11	12.3	0.00
Temporary Work	-0.23	0.02	-0.12	-13.8	0.00
Shift work	0.14	0.02	0.08	8.5	0.00
lnSize	0.02	0.01	0.03	3.1	0.00

Οι σημαντικότεροι παράγοντες σχηματισμού των αμοιβών για το σύνολο των εργαζομένων, όπως αναδεικνύονται από την εξίσωση, είναι οι παρακάτω:

Η κατοχή πτυχίου πανεπιστημίου. Η απασχόληση στον ημικρατικό τομέα αμείβει την πανεπιστημιακή εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση σημαντικά περισσότερο από ό,τι για τις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες. Αντιθέτως, αμείβει την τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή εκπαίδευση ελαφρώς περισσότερο από το Λύκειο (βλ. standardized coefficients πίνακα 12).

Η πείρα που απόκτησε ο εργαζόμενος στην τελευταία θέση εργασίας του (στον τελευταίο εργοδότη), επομένως η πείρα που έχει σημασία για τον οργανισμό ή επιχείρηση στην οποία απασχολείται (firm specific professional experience). Αντιθέτως, η γενική επαγγελματική πείρα (της οποίας έμμεσο δείκτη αποτελεί η ηλικία) δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης των αμοιβών.

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, πολύ σημαντικοί παράγοντες είναι, κατά σειράν, η άσκηση επαγγέλματος διανοητικής ειδικευμένης εργασίας, η άσκηση καθηκόντων επίβλεψης, και οι υπερωρίες.

Σε ό,τι αφορά το μέγεθος της επιχείρησης, δεν έχει μεγάλη συμμετοχή στη διαμόρφωση του μισθού.

Οι παράγοντες που αναφέραμε παραπάνω διαφοροποιούνται ανά φύλο. Η διαφοροποίηση των αμοιβών που καταβάλλονται από την αγορά για τα διάφορα χαρακτηριστικά (προσωπικά, του καταστήματος, της

θέσης εργασίας) φαίνεται στον πίνακα 13 (εξίσωση μισθών για τους άνδρες) και στον πίνακα 14 (εξίσωση μισθών για τις γυναίκες).

Πίνακας 13. Εξίσωση ωραιοῦ ἀκαθάριστων ἀπολαβῶν τῶν ἀνδρῶν γιὰ τὸν ἡμικρατικὸ τομέα

Total Semi Public					
Men	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.862	0.058		14.8	0.00
University	0.47	0.04	0.39	13.0	0.00
Tertiary non University	0.31	0.04	0.24	8.9	0.00
Upper Secondary	0.15	0.03	0.16	5.0	0.00
Age	0.015	0.001	0.32	14.9	0.00
Tenure	0.018	0.001	0.39	17.3	0.00
Qualified Work	0.15	0.02	0.16	8.5	0.00
Supervision	0.21	0.02	0.17	11.2	0.00
Overtime	0.06	0.02	0.06	3.8	0.00
Temporary Work	-0.19	0.06	-0.08	-3.4	0.00
Shift work	0.05	0.02	0.05	3.1	0.00
lnSize	-0.03	0.01	-0.05	-3.2	0.00

Πίνακας 14. Εξίσωση ωραιοῦ ἀκαθάριστων ἀπολαβῶν τῶν γυναικῶν γιὰ τὸν ἡμικρατικὸ τομέα

Total Semi Public					
Women	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	0.784	0.038		20.5	0.00
University	0.32	0.02	0.21	14.8	0.00
Tertiary non University	0.17	0.02	0.08	7.3	0.00
Upper Secondary	0.07	0.01	0.08	6.2	0.00
Age	0.002	0.001	0.05	3.7	0.00
Tenure	0.022	0.001	0.42	32.3	0.00
Qualified Work	0.40	0.01	0.39	29.2	0.00
Supervision	0.40	0.02	0.21	20.3	0.00
Overtime	0.04	0.02	0.02	2.3	0.02
Temporary Work	-0.16	0.01	-0.12	-11.7	0.00
Shift work	0.20	0.03	0.07	7.1	0.00
lnSize	0.01	0.00	0.03	3.2	0.00

Τα κυριότερα συμπεράσματα ἀπὸ τὴν σύγκριση τῶν ἀμοιβῶν ποὺ καταβάλλει ἡ ἀγορὰ σὲ ἐργαζόμενους τῶν δύο φύλων με τὰ ἴδια χαρακτηριστικά, εἶναι τὰ ἐξῆς:

Ἡ ἐκπαίδευση τῶν ἐργαζομένων γυναικῶν ἀμειβεται κατὰ πολὺ λιγότερο γιὰ ὅλες τὶς βαθμίδες ἐκπαίδευσης. Ἡ κατοχὴ πανεπιστημιακοῦ τίτλου σπουδῶν αὐξάνει -θεωρώντας ὅλους τοὺς ἄλλους παράγοντες σταθεροῦς- τὴν ἀκαθάριστη ωριαία ἀμοιβή κατὰ 47% στοὺς ἀνδρες καὶ κατὰ 32% στὶς γυναῖκες. Οἱ μὴ πανεπιστημιακὲς σπουδὲς στὴν τριτοβάθμια ἐκπαίδευση αὐξάνουν κατὰ 31% τὶς ἀκαθάριστες ωριαίες ἀπολαβές στοὺς ἀνδρες καὶ μόνον κατὰ 17% στὶς γυναῖκες.

Ἡ κατάληψη θέσης ἐπίβλεψης ἀπὸ γυναῖκες ἀμειβεται περισσότερο ἀπὸ ὅσο γιὰ τοὺς ἀνδρες. Αὐτὸ τὸ γεγονός, τὸ ὁποῖο ἀποτελεῖ ἓνα φαινομενικὸ παράδοξο, υποδηλώνει τὸ γεγονός ὅτι **οἱ γυναῖκες ποὺ ἀνέρχονται στὴν κλίμακα τῆς ἐργασιακῆς ἱεραρχίας ἔχουν αὐξημένα ἀρρήτα προσόντα** (tacit skills) **ἐπειδὴ μόνον μὴ ἐπιλεγμένη ομάδα γυναικῶν ἐπιλέγεται γιὰ τὶς ἀνώτερες θέσεις** (selection bias).

Ἡ ἴδια παρατήρηση ἰσχύει καὶ γιὰ τὴν ἀσκηση ἐπαγγέλματος ἐδικευμένης διανοητικῆς ἐργασίας καὶ γιὰ τὴν ἐκτέλεση ἐργασίας σὲ βάρδιες (ποὺ σχετίζεται με τὴν ἀσκηση τεχνικῶν ἐπαγγελμάτων).

Οἱ ἄλλοι παράγοντες δὲν εἶναι ἰδιαίτερα σημαντικοὶ γιὰ τὴν διαφοροποίηση τῶν ἀμοιβῶν κατὰ φύλο.

Ανάλυση τοῦ μισθολογικοῦ χάσματος ἀνδρῶν καὶ γυναικῶν σὲ ἐπιμέρους συνιστώσες κατὰ Oaxaca-Ransom

Με βάση τα αποτελέσματα που παρουσιάσαμε παραπάνω και κάνοντας χρήση της ανάλυσης του χάσματος αμοιβών με τη μέθοδο Oaxaca-Ransom προσδιορίζουμε την επίπτωση που έχει κάθε ξεχωριστός παράγοντας (κάθε ξεχωριστή μεταβλητή) στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας ανδρών και γυναικών. Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \beta^* + [\bar{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f (\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f)$$

Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης, σε συνοπτική² παρουσίαση, φαίνονται στον πίνακα 15.

Πίνακας 15. Ανάλυση σε παράγοντες του χάσματος απολαβών ανδρών και γυναικών στον ημικρατικό τομέα

Ανάλυση κατά Oaxaca	Χάσμα που οφείλεται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά	Συνολική διάκριση από τις διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά για ίδια χαρακτηριστικά	"Καθαρή" διάκριση και μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά
Cy Semi Public Sector	(Xm-Xf)βm	(βm-βf)Xf	cm-cf
University	1.1%	1.1%	
Tertiary non University	1.4%	0.9%	
Upper Secondary	0.1%	-0.4%	
Tenure	19.4%	10.6%	
Tenure2	-1.4%	-3.6%	
Supervision	1.6%	-0.1%	
Overtime	1.0%	0.1%	
Temporary Work	-0.6%	1.5%	
Shift work	1.3%	0.3%	
Electricity and WaterSupply Industry	0.8%	-0.6%	
Transport_Communications Industry	0.3%	-2.0%	
1 Managers	1.2%	-0.2%	
2 Scientific Personnel	1.2%	-0.9%	
3 Associate Scientific Personnel	-1.2%	-4.2%	
4 Clerks	-0.5%	-0.9%	
5 Service Workers	0.0%	-0.1%	
7 Craft Workers	1.9%	-0.5%	
8 Plant and Machine Operators	1.0%	0.0%	
Σύνολο	28.6%	1.1%	10.70%
Γενικό σύνολο			40.4%

Το παρατηρούμενο συνολικό χάσμα αμοιβών στον ημικρατικό τομέα ανερχόταν το 2006 σε 40,4%. Το 28,6% του χάσματος (επί συνόλου 40,4%) οφειλόταν στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων, το 10,7% οφειλόταν σε καθαρές διακρίσεις (ή σε μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά), ενώ η διάκριση από τις διαφορετικές αμοιβές που καταβάλλουν οι ημικρατικοί οργανισμοί σε εργαζόμενους διαφορετικού φύλου με ίδια χαρακτηριστικά ήταν σχεδόν μηδενική (1,1%). Με βάση την ορθόδοξη θεωρία των

² Στον πίνακα φαίνονται μόνον οι μεταβλητές που βρέθηκαν σημαντικές σε επίπεδο 5%.

διακρίσεων, το πραγματικό χάσμα αμοιβών (ή αλλιώς το "διορθωμένο" χάσμα) ανέρχεται σε 11,8% (10,7% + 1,1%) έναντι 40,4% που είναι το παρατηρούμενο ("μη διορθωμένο" χάσμα). Με άλλα λόγια, το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν μικρότερη προϋπηρεσία ή συμμετέχουν λιγότερο στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας ή ασκούν ορισμένα "γυναικεία" επαγγέλματα κλπ δεν μπορεί να περιγραφεί με τον όρο των "διακρίσεων" διότι οι διαφορές αυτές είναι προ-αγοραίες, ανάγονται σε κοινωνικές δομές που υπάρχουν εκτός επιχείρησης και για αυτό δεν εξαρτώνται από τους εργοδότες. Έτσι, σύμφωνα με την κυρίαρχη οικονομική θεωρία, το πραγματικό χάσμα αμοιβών, το οποίο είναι προϊόν διακρίσεων περιορίζεται σε 11,8%. Το υπόλοιπο χάσμα θεωρείται δικαιολογημένο. Αντιθέτως, οι ετερόδοξες οικονομικές θεωρίες επεκτείνουν την ανάλυσή τους στις ανισότητες που δημιουργούνται εντός της παραγωγικής διαδικασίας εξαιτίας των διαφορών στους ρόλους των δύο φύλων στην κοινωνική αναπαραγωγή (επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων, οικογενειακή κατάσταση κλπ). Στη μελέτη αυτή θα ασχοληθούμε και με αυτές τις πλευρές του ζητήματος.

Οι κυριότεροι παράγοντες που εξηγούν το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ημικρατικό τομέα είναι οι εξής:

Τα 2/3 περίπου του παρατηρούμενου χάσματος οφείλονται στον παράγοντα "προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη", επειδή η προϋπηρεσία των γυναικών περιορίζεται στα 9 έτη έναντι 14,7 των ανδρών. Επίσης, κάθε πρόσθετο έτος προϋπηρεσίας αυξάνει λιγότερο την αμοιβή των γυναικών: αυτό σημαίνει ότι η συσσώρευση γνώσεων σχετικών με τον οργανισμό εκ μέρους των γυναικών κατά την διάρκεια της καριέρας τους υστερεί ή υποτίθεται ότι υστερεί ή θεωρείται ως μη έχουσα προοπτική έναντι της αντίστοιχης συσσώρευσης γνώσεων των ανδρών.

Το 1/4 περίπου του παρατηρούμενου χάσματος οφείλεται στις "καθαρές διακρίσεις" σε βάρος των γυναικών. Με άλλα λόγια, το 25% περίπου του μισθολογικού χάσματος (δηλαδή 10,7 εκατοστιαίες μονάδες από το συνολικό χάσμα των 40,4 εκατοστιαίων μονάδων) οφείλεται σε μια "ποινή" που επιβάλλεται στην αμοιβή των γυναικών απλώς για το φύλο τους ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους. Αυτό σημαίνει ότι στον ημικρατικό τομέα, μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας με τα ίδια χαρακτηριστικά (εκπαίδευση, συνολική επαγγελματική πείρα, προϋπηρεσία στην τελευταία θέση εργασίας, συλλογική σύμβαση κλπ), που εργάζονται σε ίδιες θέσεις εργασίας (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες κλπ) και σε όμοιες επιχειρήσεις (ιδίου μεγέθους, ιδίου κλάδου παραγωγής), στο ίδιο επάγγελμα, και επιπλέον αμείβονται εξίσου με τους άνδρες για αυτά τα χαρακτηριστικά τους, οι απολαβές του άνδρα θα είναι περίπου κατά 11% ανώτερες. Αυτή η διαφορά καταβάλλεται στους άνδρες ανεξαρτήτως χαρακτηριστικών, απλώς για το φύλο τους.

Το υπόλοιπο 12% του συνολικού χάσματος προέρχεται από την μικρή παρουσία των γυναικών στα διευθυντικά και επιστημονικά επαγγέλματα, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι τις εργασίες επίβλεψης ασκούν κατά κύριο λόγο οι άνδρες, επομένως, **από τον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγεμάτων και την περιορισμένη άνοδο των γυναικών στην εργασιακή ιεραρχία, καθώς και από το γεγονός ότι η τριτοβάθμια (πανεπιστημιακή ή μη πανεπιστημιακή) εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών αμείβεται λιγότερο,** και το ποσοστό των γυναικών που είναι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και εργάζονται στους ημικρατικούς οργανισμούς είναι πολύ μικρότερο από το αντίστοιχο ανδρικό.

Ακόμη, οι υπερωρίες, η εργασία σε βάρδιες και η πρόσκαιρη εργασία έχουν μια κάποια συμμετοχή στη διαμόρφωση του χάσματος.

Εν κατακλείδι, οι δύο βασικοί παράγοντες, που εξηγούν το χάσμα κατά τα 9/10, είναι η προϋπηρεσία και οι καθαρές διακρίσεις.

Επαναλάβαμε την ανάλυση του χάσματος σε συνιστώσες (ανάλυση κατά Oaxaca-Ransom) και για τις δύο μεγάλες επιχειρήσεις (ΑΗΚ και ΑΤΗΚ), και επαληθεύσαμε ότι οι δύο βασικοί παράγοντες που προσδιορίστηκαν για το σύνολο του ημικρατικού τομέα εξηγούν το χάσμα στο μεγαλύτερο μέρος του και στις δύο μεγάλες επιχειρήσεις.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4

Έρευνα πεδίου στους ημικρατικούς οργανισμούς

Ποσοτικά αποτελέσματα

Ο πίνακας 16 συνοψίζει τις απαντήσεις που δόθηκαν στο ερωτηματολόγιο. Ο συνολικός αριθμός των ερωτηθέντων ανήλθε σε 411 άτομα, 219 άνδρες και 110 γυναίκες. Η επιλογή τους έγινε με βάση το μέγεθος κάθε επιχείρησης και της συμμετοχής κάθε επαγγέλματος στην επιχείρηση, όπως αυτά εμφανίζονται στην Έρευνα Απολαβών του 2006. Στην μεγάλη τους πλειονότητα, οι ερωτηθέντες είναι απόφοιτοι Λυκείου ή τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, είναι μέλη της συντεχνίας τους, έχουν μόνιμη απασχόληση, είναι έγγαμοι και έχουν κατά κανόνα δύο παιδιά. Οι απαντήσεις που έδωσαν φαίνονται στον πίνακα 16, αλλά και στο παράρτημα 2, όπου εμφανίζονται οι απαντήσεις σε δύο ανοιχτές ερωτήσεις οι οποίες δεν επιδέχονται ποσοτική επεξεργασία.

Παρουσιάζουμε τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου αναλυτικά στην επόμενη ενότητα. Ωστόσο, είναι Ιδιαίτερα αξιοπρόσεκτα σημεία του πίνακα 16 τα εξής:

Το ποσοστό των γυναικών που διέκοψαν έστω μία φορά την καριέρα τους ανέρχεται σε περίπου 20% έναντι 9% για τους άνδρες. Επιπλέον, όταν οι γυναίκες διακόπτουν, η διάρκεια παραμονής τους εκτός εργασίας είναι διπλάσια από την αντίστοιχη των ανδρών (28 μήνες έναντι 15). Οι παρατηρήσεις αυτές επιβεβαιώνουν το συμπέρασμά μας από την ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Απολαβών ότι η διάρκεια προϋπηρεσίας των γυναικών είναι μικρότερη. Πράγματι από τις απαντήσεις στο ερωτηματολόγιο, προκύπτει μια διαφορά προϋπηρεσίας, μεταξύ ανδρών και γυναικών περίπου τεσσάρων ετών. Από τις γυναίκες που διακόπτουν την καριέρα τους (19,9% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών) η μία στις δύο διακόπτει για οικογενειακούς λόγους, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες είναι πολύ μικρότερο (8,9%).

Αξιοσημείωτο είναι επίσης ότι **οι προαγωγές στις γυναίκες είναι κατά περίπου 35% λιγότερες** από τις αντίστοιχες των ανδρών (σε κάθε τρεις προαγωγές των ανδρών αντιστοιχούν δύο για τις γυναίκες).

Πίνακας 16. Ποσοτικά αποτελέσματα ερωτηματολογίου

		Αριθμός απαντήσεων		Ποσοστό απαντήσεων	
		Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες
Έτη εργασίας συνολικά		23,7	20,8		
Έτη εργασίας στον τελευταίο εργοδότη		18,1	14,6		
Εργασία πριν από την παρούσα...	ναί	221	128	86,0%	83,1%
	όχι	36	26		
	ιδιωτικός	201	119	90,1%	91,5%
	δημόσιος	14	6		
...σε ποιόν τομέα	ημικρατικός	8	5		
	ναί	23	30	8,9%	19,9%
	όχι	234	121		

...πόσες φορές		1,5	1,4		
...για πόσους μήνες		15	28		
...για ποιους λόγους	Προσωπικούς	2	3	11,8%	11,1%
	Οικογενειακούς	2	13	11,8%	48,1%
	Λόγους υγείας	8	9	47,1%	33,3%
	Άλλους λόγους	5	2	29,4%	7,4%
Μονιμότητα απασχόλησης	Μόνιμη θέση	247	137	96,1%	89,0%
	Έκτακτη βάση	4	7		
	Σύμβαση περιορισμένου χρόνου ή έργου	1	2		
	Μερική απασχόληση	0	2		
	Άλλη μορφή	5	6		
Αριθμός προαγωγών		0,69	0,45		
Μέλος συντεχνίας	ναί	240	141	93,4%	91,6%
	όχι	17	13		
Αριθμός συμμετοχών σε κατάρτιση		2,5	2,0		
Κριτήρια επιλογής του ημικρατικού τομέα	Σταθερότητα και ασφάλεια στην εργασία	1,05	1,05		
	Καριέρα	1,99	1,95		
	Μισθό	2,22	2,26		
	Φιλικά ωράρια για σκοπούς συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας	2,58	2,53		
	Τυχαία επιλογή	1,94	2,13		
	Άλλα κριτήρια	2,25	1,87		
Βαθμός διανοητικής εργασίας	max=10	6,7	7,6		
Βαθμός δημιουργικής εργασίας	max=10	5,8	5,6		
Βαθμός ανεξαρτησίας επαγγελματικών καθηκόντων	max=10	5,9	6		
Επίδραση μητρότητας/ πατρότητας στην προαγωγή	ναί	24	22	9,8%	15,0%
	όχι	221	125		
Προτεραιότητες συντεχνίας	Μισθοί και ωφελήματα	1,3	1,1		
	Ασφάλεια απασχόλησης	1,6	1,7		
	Συνθήκες εργασίας	2,0	2,1		
	Υγιεινή και ασφάλεια	2,6	2,4		

Λόγοι μη συμμετοχής σε κατάρτιση	Ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών	2,3	2,3		
	Επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση	2,6	2,6		
	Θέματα προσλήψεων και απολύσεων	2,8	2,7		
	Επαγγελματική ανέλιξη	2,7	2,7		
	Ευέλικτες μορφές απασχόλησης	2,8	2,9		
	Τέτοια προγράμματα δεν είναι διαθέσιμα	1,0	1,1		
	Τα διαθέσιμα προγράμματα πραγματοποιούνται εκτός του χρόνου εργασίας	1,3	1,2		
	Τέτοια προγράμματα δεν είναι διαθέσιμα για τη δική σας επαγγελματική κατηγορία	1,6	1,4		
	Δεν τα βρίσκετε χρήσιμα	1,8	1,5		
	Λόγω φόρτου εργασίας	1,9	1,7		
	Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων	2,7	2,4		
	Αύξηση του μισθού σας	1,0	1,3		
	Αύξηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία σας	1,2	1,1		
	Αύξηση των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης (προαγωγές)	1,8	1,9		
	Αποφυγή ανεργίας	2	1,9		
	Προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες και σε νέες εργασιακές πρακτικές	2,2	2,2		
	Οφέλη επαγγελματικής κατάρτισης				
Σαφήνεια εννοιών	Άμεσες διακρίσεις	3,8	3,2		
	Έμμεσες διακρίσεις	4,6	4,1		
	Επαγγελματικός διαχωρισμός κάθετου τύπου	8,1	8,1		
	Επαγγελματικός διαχωρισμός οριζόντιου τύπου	8,3	8,2		
	Συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας	4,5	2,9		

Γνώση αν συμμετέχουν γυναίκες στη διοίκηση	ναί	197	138	76,7%	89,6%
	όχι	60	16		
Θετική επίδραση παρουσίας γυναικών στη Διοίκηση	ναί	52	49	20,3%	32,5%
	όχι	152	65	59,4%	43,0%
	λίγο θετικά	33	20	12,9%	13,2%
	πολύ θετικά	19	17	7,4%	11,3%
Οι άντρες έχουν προτεραιότητα στην απασχόληση ώστε να διευκολύνονται οι γυναίκες στα καθήκοντα τους ως μητέρες	Συμφωνώ απόλυτα	43	4	16,7%	2,6%
	Συμφωνώ	76	29	29,6%	18,8%
	Μου είναι αδιάφορο	29	5	11,3%	3,2%
	Διαφωνώ	87	58	33,9%	37,7%
	Διαφωνώ απόλυτα	22	58	8,6%	37,7%
Τα παιδιά προϋπόθεση για την ολοκλήρωση της γυναίκας	ναί	206	112	80,5%	72,7%
	όχι	50	42		
Τα παιδιά προϋπόθεση για την ολοκλήρωση του άνδρα	ναί	189	98	73,5%	63,6%
	όχι	68	56		
Αν δεν εργάζεται η γυναίκα έχει πιο ασφαλή και ζεστή σχέση με το παιδί	ναί	208	77	80,9%	50,0%
	όχι	49	77		
Για μια γυναίκα, η φροντίδα των παιδιών πιο ικανοποιητική από την μισθωτή εργασία	Συμφωνώ απόλυτα	54	13	21,0%	8,6%
	Συμφωνώ	95	64	37,0%	42,4%
	Μου είναι αδιάφορο	23	14	8,9%	9,3%
	Διαφωνώ	80	53	31,1%	35,1%
	Διαφωνώ απόλυτα	5	7	1,9%	4,6%
Οι άντρες καταλληλότεροι από τις γυναίκες για πολιτική σταδιοδρομία	Συμφωνώ απόλυτα	20	0	7,8%	0,0%
	Συμφωνώ	43	14	16,7%	9,1%
	Μου είναι αδιάφορο	31	11	12,1%	7,1%
	Διαφωνώ	132	86	51,4%	55,8%
	Διαφωνώ απόλυτα	31	43	12,1%	27,9%
Χρόνος που διατίθεται για κάθε δραστηριότητα	Εργασία	2,4	2,9		
	Φροντίδα παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών	5,7	3,8		

	Οικιακές εργασίες	6,9	5,0		
	Ενασχόληση με την πολιτική/ συνδικαλιστική δράση	8,2	8,5		
	Ψυχαγωγία (πολιτισμός, κοινωνικές συναναστροφές)	5,2	6,0		
	Προσωπικός χρόνος	5,8	6,8		
Λόγος για τον οποίο οι γυναίκες έχουν την κύρια ευθύνη στο νοικοκυριό	Κοινωνικό περιβάλλον	111	91	43,4%	59,9%
	Ικανότητες εκ φύσεως	145	61		
Η ανατροφή των παιδιών δεν επηρεάζει αρνητικά τον στόχο για ισότητα	Συμφωνώ	130	69	55,1%	47,6%
	Διαφωνώ	106	76		

Επεξεργασία των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου

Οι νόρμες και τα στερεότυπα σχετικά με το ρόλο των φύλων είναι βαθειά ριζωμένα στις κοινωνικές και τις ατομικές συνειδήσεις, με αποτέλεσμα

να εμφανίζονται ιδιαίτερα ανθεκτικά στην αλλαγή, διαιωνίζοντας τις ανισότητες.

Stephanie Seguino (2007)

Από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας απολαβών, υπάρχουν σαφείς και ισχυρές ενδείξεις ότι στον ημικρατικό τομέα, η γυναικεία εργασία υποτιμάται έντονα. Όταν μάλιστα συνδυαστούν τα πορίσματα της έρευνας απολαβών με τα πορίσματα της έρευνας πεδίου, διαπιστώνουμε ότι η υποτίμηση οφείλεται και στους τρεις βασικούς παράγοντες που ευθύνονται για το χάσμα αμοιβών σε βάρος των γυναικών: τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις διακρίσεις και την άνιση κατανομή των οικογενειακών υποχρεώσεων σε βάρος των γυναικών.

Όπως αναφέρουμε και στην εισαγωγή της παρούσης μελέτης, η έρευνα πεδίου προσπαθεί να εντοπίσει σε ποιες νοοτροπίες και αντιλήψεις βασίζονται οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, η έρευνα επιχειρεί να απαντήσει σε μία σειρά από κρίσιμα ερωτήματα: πώς εξηγείται η υστέρηση των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα και στις διευθυντικές θέσεις; Πώς κατασκευάζονται οι προκαταλήψεις ότι ένα επάγγελμα είναι ανδρικό; Πώς συντηρούνται αυτές οι προκαταλήψεις στον κόσμο της εργασίας; Συναντούν οι γυναίκες κάποια "γυάλινη οροφή"; Γιατί είναι μικρότερη η επαγγελματική πείρα των γυναικών;

Επαγγελματικός διαχωρισμός

Σε όλους τους υπό εξέταση ημικρατικούς οργανισμούς: Αρχή Λιμένων, ΑΗΚ, ΑΤΗΚ, ΘΟΚ, ΚΟΑ, ΚΟΤ και ΡΙΚ παρατηρείται ένας εξαιρετικά έντονος διαχωρισμός με βάση το φύλο που αφορά τόσο την επαγγελματική κατηγορία και τη θέση εργασίας, όσο και το είδος της σύμβασης εργασίας, και εκτείνεται σε όλο το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας. Στο πλαίσιο αυτό, οι άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις των

τεχνικών κλάδων σε ολόκληρο το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας, ενώ οι γυναίκες καταλαμβάνουν θέσεις μεσαίας και ανειδίκευτης εργασίας σε συγκεκριμένους κλάδους, όπως ο καθαρισμός και η φροντίδα, η γραμματειακή υποστήριξη κλπ. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός κάθετου και οριζόντιου τύπου, είναι εξίσου έντονος και στους ημικρατικούς οργανισμούς στους οποίους παραδοσιακά συγκεντρώνεται μεγάλος αριθμός γυναικών, όπως ο ΘΟΚ και σε μικρότερο βαθμό το ΡΙΚ.

Στο ΘΟΚ για παράδειγμα, ενώ οι άνδρες καταλαμβάνουν θέσεις σε όλους σχεδόν τους επαγγελματικούς κλάδους και σε ολόκληρο το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας, οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται σημαντικά στα τεχνικά επαγγέλματα (π.χ. μακενίστες, ηλεκτρολόγοι κλπ.), ενώ απουσιάζουν τελείως από τις ανώτατες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας. Είναι αξιοσημείωτο ότι στην ιστορία του ΘΟΚ, δεν υπήρξε ποτέ γυναίκα στη θέση της γενικής διεύθυνσης, παρότι είναι μία θέση που συνδυάζει και τα καθήκοντα της καλλιτεχνικής διεύθυνσης. Σε ότι αφορά αποκλειστικά τις κατηγορίες του τεχνικού και του διοικητικού προσωπικού, από τους 29 συνολικά εργαζόμενους στην κατηγορία του τεχνικού προσωπικού, οι 24 είναι άνδρες και οι 5 γυναίκες, ενώ αντεστραμμένη είναι η εικόνα στην κατηγορία του διοικητικού προσωπικού, όπου από σύνολο 35 εργαζομένων, οι 27 είναι γυναίκες και οι 8 άνδρες. Η μόνη κατηγορία στην οποία υπάρχει ισότιμη συμμετοχή των δύο φύλων είναι η κατηγορία των ηθοποιών, με ένα μικρό προβάδισμα των γυναικών, όπου σε σύνολο 24 εργαζομένων, οι 13 είναι γυναίκες και οι 11 άνδρες.

Σε ότι αφορά αποκλειστικά την κατανομή των φύλων στην εργασιακή ιεραρχία, είναι εξαιρετικά σημαντικό να αναφέρουμε ότι σε κανέναν οργανισμό από αυτούς που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου, είτε δεν υπάρχει γυναίκα στις υψηλές βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας (εκτελεστική εξουσία) είτε οι γυναίκες αποτελούν μειοψηφία με ιδιαίτερα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής (διευθυντικές θέσεις Α' και Β'). Στους δύο μεγαλύτερους ημικρατικούς οργανισμούς, την ΑΗΚ και την ΑΤΗΚ, η εικόνα είναι μάλλον δραματική. Στην ΑΗΚ, δεν υπάρχει καμία γυναίκα στις κατηγορίες της εκτελεστικής εξουσίας και των διευθυντικών θέσεων Α', ενώ σε σύνολο περίπου 120 διευθυντικών θέσεων Β' οι γυναίκες καταλαμβάνουν μόνο τις έξι (6). Λίγο καλύτερη είναι η κατάσταση που επικρατεί στην ΑΤΗΚ, όπου στην κατηγορία των διευθυντικών θέσεων Α', οι γυναίκες από τις 10 συνολικά θέσεις καταλαμβάνουν δύο θέσεις (2), ενώ στην κατηγορία των διευθυντικών θέσεων Β', από σύνολο 17 διευθυντικών θέσεων οι γυναίκες καταλαμβάνουν και πάλι δύο θέσεις (2). Σε αυτό το σημείο οφείλουμε να σημειώσουμε ότι η αναφορά μας στις ανώτατες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας αφορά στην εκτελεστική εξουσία και τη Διεύθυνση των ημικρατικών οργανισμών, όχι όμως και στα Διοικητικά Συμβούλια. Παρόλο που και εκεί τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών εμφανίζονται χαμηλά έως ελάχιστα, οι αιτίες της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στα Διοικητικά Συμβούλια δεν μπορούν να ενταχθούν στο ίδιο πλαίσιο ανάλυσης που επιχειρείται στην παρούσα μελέτη, αν και πιθανόν να μοιράζονται πολλά κοινά χαρακτηριστικά όσον αφορά στις αιτίες της γυναικείας υπο εκπροσώπησης. Η ειδοποιός διαφορά έγκειται στο ότι τα πρόσωπα που απαρτίζουν ένα Διοικητικό Συμβούλιο διορίζονται κατ' ευθείαν από το κράτος και, σε αντίθεση με την εκτελεστική εξουσία και τη διεύθυνση ενός οργανισμού, δεν υποδεικνύονται μέσα από την εσωτερική λειτουργία, τις προαγωγές και την ανέλιξη ούτε αφορούν προσωπικό προερχόμενο από τους υπάλληλους του οργανισμού.

Ένα ιδιαίτερα ενδιαφέρον στοιχείο που αφορά εξίσου όλους τους ημικρατικούς οργανισμούς που συμμετέχουν στο δείγμα, είναι ένας εσωτερικός διαχωρισμός στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, που αντανακλά τον κατά φύλο διαχωρισμό στα επαγγέλματα. Στο πλαίσιο αυτής της μορφής διαχωρισμού, οι διευθυντικές θέσεις που καταλαμβάνουν γυναίκες, αφορούν σχεδόν αποκλειστικά συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους, κατά κύριο λόγο τις οικονομικές υπηρεσίες. Μία από τις γυναίκες διευθύντριες που πήραν μέρος στο δείγμα, σχολιάζοντας το θέμα της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, μας είπε ότι ακόμη και σήμερα η τοποθέτηση γυναικών σε τέτοιες θέσεις είναι "αναγκαίο κακό" για τον οργανισμό της, ενώ συνδέεται άμεσα με το γεγονός ότι σε αρκετές περιπτώσεις, ειδικότερα σε "γυναικοκρατούμενους" κλάδους όπως είναι η λογιστική, μπορεί να μην υπάρχουν καθόλου άνδρες υποψήφιοι.

Σε ότι αφορά το είδος της σύμβασης, η απασχόληση σε ωρομίσθια βάση ή ο συνδυασμός ωρομίσθιας απασχόλησης με μερική απασχόληση που είναι και η κύρια μορφή απόκλισης από την κανονική εργασία, αφορά σχεδόν αποκλειστικά τις γυναίκες και μάλιστα τις γυναίκες που συγκεντρώνονται χαμηλά στις βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, άρα και χαμηλά στις κλίμακες της μισθοδοσίας. Στην περίπτωση για παράδειγμα του ΘΟΚ, από το σύνολο του δείγματος, το 100% που απασχολείται ως ωρομίσθιο προσωπικό είναι γυναίκες, ενώ στην ΑΤΗΚ το αντίστοιχο ποσοστό ξεπερνά το 95%. Στην ΑΤΗΚ, που είναι και ο ημικρατικός οργανισμός με το μεγαλύτερο αριθμό συμβάσεων που αποκλίνουν από τη νόρμα της συνεχούς και πλήρους απασχόλησης, τουλάχιστον στο πλαίσιο του δείγματος της έρευνας πεδίου, η συντριπτική πλειοψηφία των συμβάσεων αυτών αφορά στην κατηγορία 8 client information clerks, μία από τις "γυναικοκρατούμενες" επαγγελματικές κατηγορίες, καθώς και στον κλάδο του καθαρισμού. Όπως θα δούμε παρακάτω, στην κατηγορία 8 client information clerks, συνυπάρχουν πολλές μορφές υποτίμησης.

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου, είναι σαφές ότι η άνιση κατανομή ανδρών και γυναικών μεταξύ των επαγγελμάτων και των μορφών απασχόλησης, όπως άλλωστε και η άνιση κατανομή ανδρών και γυναικών στην εργασιακή ιεραρχία είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών διακρίσεων.

Η κοινωνικοποίηση των φύλων και η θέση της γυναίκας στην οικογένεια

Εξέχουσα θέση στην ανάλυσή μας, έχουν οι διακρίσεις που σχετίζονται με τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, και ειδικότερα τα στερεότυπα σχετικά με τους κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα. Στο πλαίσιο αυτό, είναι φανερό ότι σημαντικές όψεις του παλαιού μοντέλου κοινωνικής οργάνωσης, όπου οι γυναίκες αναλάμβαναν τα καθήκοντα οικιακής εργασίας και ανατροφής των παιδιών και οι άνδρες αναλάμβαναν να εξασφαλίσουν το κύριο εισόδημα για τη συντήρηση του νοικοκυριού, διατηρούνται μέχρι σήμερα. Παρότι δηλαδή οι γυναίκες συμμετέχουν μαζικά πλέον στην αγορά εργασίας και διεκδικούν με επιτυχία, όπως δείχνουν τα στατιστικά στοιχεία, θέσεις εργασίας σε έναν αυξανόμενο αριθμό αμειβομένων επαγγελμάτων, συναντούν φραγμό εισόδου σε πολλά επαγγέλματα, αξιοποιούν στο ελάχιστο τις γνώσεις και τις δεξιότητές τους, και έχουν εξαιρετικά λίγες ευκαιρίες ανέλιξης.

Από τα πορίσματα της έρευνας πεδίου, το πιο ανησυχητικό, είναι ότι τις νόρμες και τις προκαταλήψεις σχετικά με την ιδιαίτερη θέση του κάθε φύλου στην κοινωνική αναπαραγωγή, αποδέχονται, σε αρκετά

μεγάλο βαθμό, και οι γυναίκες οι οποίες στη συνέχεια τις προβάλλουν για να δικαιολογήσουν τις διάφορες επιλογές ή μη επιλογές τους, κυρίως εκπαιδευτικές και επαγγελματικές, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας (βλ. θεωρία προ-αγοραίων διακρίσεων), αναπαράγοντας κατά αυτόν τον τρόπο τη στερεοτυπική εικόνα για το ρόλο τους στην κοινωνία και την εργασία. Οι γυναίκες, λοιπόν, όχι απλώς δεν αμφισβητούν τους "βασικούς" τους ρόλους, αυτόν της νοικοκυράς, συζύγου και μητέρας, αλλά συνεισφέρουν σε μία μορφή συγκάλυψης των διαδικασιών υποτίμησης, οι οποίες είναι αυτές που ευθύνονται για την ένταξη ή τον αποκλεισμό τους αντίστοιχα, σε διάφορους τομείς της ιδιωτικής και της δημόσιας σφαίρας, νομιμοποιώντας και φυσικοποιώντας τις διαδικασίες αυτές.

Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι παράξενο που το 73% του συνόλου των γυναικών στο δείγμα θεωρεί ότι η απόκτηση παιδιών είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκλήρωση μιας γυναίκας (έναντι 80% για τους άνδρες), ενώ ιδιαίτερα υψηλό είναι και το ποσοστό των γυναικών (64%) που θεωρεί εξίσου, ότι η απόκτηση παιδιού είναι απαραίτητη προϋπόθεση και για την ολοκλήρωση του άνδρα. Όπως θα δούμε και παρακάτω, ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών ταυτίζουν τη μητρότητα με τη βιολογική δυνατότητα των γυναικών να γεννούν ("οι γυναίκες είναι πλασμένες για να γεννάνε"), σε τέτοιο βαθμό που σχεδόν δεν αναγνωρίζουν ότι κάποια γυναίκα έχει τη δυνατότητα να επιλέξει αν θα γίνει ή όχι μητέρα, αφού το ρόλο αυτό αναλαμβάνει εξ' ολοκλήρου η "φύση". Σε κάθε περίπτωση, η αρκετά μεγάλη σύγκλιση μεταξύ γυναικείων και ανδρικών απαντήσεων, αναδεικνύει την εξαιρετική θέση που κατέχει η πυρηνική οικογένεια στην κυπριακή κοινωνία. Διαφορές στις απαντήσεις των δύο φύλων, βεβαίως, υπάρχουν, όπως φαίνεται από τον πίνακα 16, αυτό όμως που επικρατεί είναι περισσότερο η σύγκλιση των απόψεων. Ότι το στοιχείο της σύγκλισης υπερτερεί της διαφοροποίησης, είναι ένα συμπέρασμα το οποίο ενισχύθηκε από τις συζητήσεις που συνόδευαν την συμπλήρωση του ερωτηματολογίου.

Όπως φαίνεται από τις απαντήσεις στο σύνολο των ερωτήσεων που χρησιμοποιήθηκαν για την έρευνα πεδίου, η κυπριακή οικογένεια συντηρεί πολλά από τα στοιχεία της οικογένειας πατριαρχικού τύπου, τα οποία μεταφέρονται σε όλα τα επίπεδα της εργασιακής οργάνωσης. Στο πλαίσιο αυτό, δεν είναι παράξενο ότι μία στις δυο γυναίκες που συμμετείχαν στην έρευνα πεδίου θεωρούν ότι είναι πιο εύκολο για μια μητέρα που δεν εργάζεται να δημιουργήσει μία ασφαλή και ζεστή σχέση με τα παιδιά της, και η αντίστοιχη αναλογία για τους άνδρες είναι τέσσερις στους πέντε. Εντούτοις, είναι σχετικά μικρό, αν και υπολογίσιμο, το ποσοστό των γυναικών (περίπου 20% έναντι 46% για τους άνδρες), που συμφωνεί ότι οι άνδρες θα πρέπει να έχουν προτεραιότητα στις θέσεις εργασίας, όταν οι θέσεις αυτές είναι περιορισμένες, προκειμένου να διευκολύνονται οι γυναίκες στα καθήκοντά τους ως μητέρες. Ενδιαφέρον στοιχείο σε αρκετές από αυτές τις απαντήσεις, είναι ότι δεν εστιάζουν καθόλου στο ρόλο της γυναίκας ως μητέρα, αλλά εστιάζουν εξ' ολοκλήρου στο ρόλο του άνδρα ως επικεφαλής του σπιτιού.

Σε ότι αφορά αποκλειστικά τις οικιακές εργασίες, οι γυναίκες που δήλωσαν ότι αφιερώνουν από λίγο έως ελάχιστο χρόνο στις δουλειές του σπιτιού, μας εξήγησαν ότι έχουν κάποια οικιακή βοηθό την οποία απασχολούν είτε σε καθημερινή, είτε σε εβδομαδιαία βάση. Είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των γυναικών που κατέχουν διευθυντικές θέσεις, δήλωσαν ότι έχουν μόνιμη οικιακή βοηθό. Όπως εξετάζουμε και παραπάνω, οι διακρίσεις στην απασχόληση ορίζονται ως η άνιση πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και

ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής. Στο πλαίσιο αυτό, οι πιθανότητες να υποτιμηθούν οι γυναίκες στην εργασία τους, αυξάνει όταν οι γυναίκες υποτιμούνται στο οικογενειακό τους περιβάλλον, ενώ αντιστρόφως, όταν οι γυναίκες βελτιώνουν τη θέση τους στην εργασία, αυξάνουν οι πιθανότητες να βελτιώσουν τη θέση τους και στο οικογενειακό τους περιβάλλον. Προκύπτει με άλλα λόγια, μία αλληλεπίδραση μεταξύ της θέσης της γυναίκας στην κοινωνία και την οικογένεια, με τη θέση εργασίας της, και αντιστρόφως.

Για πολλούς και διαφορετικούς λόγους, η ερώτηση σχετικά με το πώς κατανέμεται ο χρόνος στην καθημερινότητα του κάθε ερωτώμενου, με άλλα λόγια σε ποιες δραστηριότητες αφιερώνεται ο περισσότερος και ο λιγότερος χρόνος αντίστοιχα, αποδείχθηκε μία από τις πιο δύσκολες και χρονοβόρες ερωτήσεις της έρευνας πεδίου. Η βασική δυσκολία είχε να κάνει με τους διαφορετικούς τύπους ανάγνωσης της κάθε δραστηριότητας, κυρίως από την μεριά των ανδρών, σε σημείο που στις περισσότερες περιπτώσεις, χρειάστηκε να παρέμβει ο ερευνητής που είχε την ευθύνη του ερωτηματολογίου, κάνοντας διευκρινιστικές ερωτήσεις. Έτσι, η υποκειμενική αντίληψη των ερωτηθέντων σχετικά με το νόημα και τον φόρτο εργασίας της κάθε δραστηριότητας, δεν μας έδωσε την αντικειμενική εικόνα της διαίρεσης της οικιακής εργασίας, αλλά τον τρόπο με τον οποίο αξιολογούν και βαθμολογούν τα δύο φύλα την συνεισφορά τους στις οικιακές εργασίες και στις εργασίες της ανατροφής των παιδιών. Οι άνδρες συνεισφέρουν στις οικιακές εργασίες αναλαμβάνοντας τις "βαριές" δουλειές όπως οι ίδιοι τις χαρακτηρίζουν (π.χ. καθάρισμα του κήπου), και οι γυναίκες κάνουν όλα τα υπόλοιπα (π.χ. μαγείρεμα, καθάρισμα, πλύσιμο και σιδέρωμα). Το ίδιο ισχύει και στην περίπτωση της φροντίδας των παιδιών, όπου οι άνδρες συνεισφέρουν στις εξωσχολικές δραστηριότητες των παιδιών, κυρίως στην υποχρεωτική μετακίνηση των παιδιών (π.χ. από και προς το φροντιστήριο), ενώ οι γυναίκες αναλαμβάνουν το σύνολο της φροντίδας των παιδιών, συμπεριλαμβανομένων και των εξωσχολικών δραστηριοτήτων. Όταν μάλιστα οι άνδρες είναι σε θέση να επιλέξουν, προτιμούν να συμμετέχουν στις δραστηριότητες των αγοριών της οικογένειας (π.χ. να τα συνοδεύσουν στο ποδόσφαιρο ή τις πολεμικές τέχνες), και ασχολούνται λιγότερο με τα κορίτσια. Το εντυπωσιακό είναι ο τρόπος με τον οποίο οι άνδρες αξιολογούν το χρόνο που αφιερώνουν τόσο στις δουλειές του σπιτιού, όσο και στα παιδιά τους. Πολλοί άνδρες για παράδειγμα, υπολογίζουν το συνολικό χρόνο που ασχολούνται με τα παιδιά τους ως διπλάσιο χρόνο από τον πραγματικό, εξηγώντας ότι για έναν άνδρα είναι πολύ πιο δύσκολη η ενασχόληση με τα παιδιά σε σύγκριση με τη γυναίκα, για την οποία είναι μια φυσική διαδικασία στην οποία δεν χρειάζεται να καταβάλλει πολύ κόπο, ενώ το ίδιο ισχύει και για τις δουλειές του σπιτιού. Ως αποτέλεσμα, κατά την αντίληψη των ανδρών ο χρόνος που διαθέτουν για την φροντίδα των παιδιών είναι πολύς ενώ κατά την αντίληψη των γυναικών ο χρόνος που διαθέτουν οι ίδιες είναι λίγος: η σχετική βαθμολογία που φαίνεται στον πίνακα 18, δείχνει ότι οι άνδρες βαθμολογούν με 5,7 στα 10 τον χρόνο που διαθέτουν για την φροντίδα των παιδιών ή άλλων εξαρτωμένων μελών της οικογένειας, ενώ η αντίστοιχη βαθμολογία των γυναικών ανέρχεται μόλις σε 3,8. Η ίδια παρατήρηση ισχύει για τις οικιακές εργασίες, για τις οποίες οι άνδρες δηλώνουν ότι ασχολούνται πολύ και οι γυναίκες λιγότερο (βαθμολογία 6,9 και 5 αντίστοιχα με μέγιστο το 10).

Στο παραπάνω πλαίσιο, δεν ξαφνιάζουν οι απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες στην Κύπρο αναλαμβάνουν την κύρια ευθύνη για το νοικοκυριό και την ανατροφή

των παιδιών. Ειδικότερα, το περίπου 60% των ανδρών και το 40% των γυναικών συμφωνεί ότι οι γυναίκες είναι από τη φύση τους πιο ικανές για τη διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών και την ανατροφή των παιδιών. Είναι αυτές, κατά τη γνώμη μας, οι αντιλήψεις που ενισχύουν τη διαδικασία "νομιμοποίησης" των ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών, τόσο στην οικογένεια, όσο και την εργασία. Βεβαίως, δεν πρέπει να μας διαφεύγει η άλλη πλευρά της πραγματικότητας: το 60% των γυναικών, επομένως στην πλειονότητά τους, θεωρούν ότι οι λόγοι για τους οποίους αναλαμβάνουν εκείνες την κύρια ευθύνη του νοικοκυριού είναι κοινωνικοί.

Η αποδοχή των στερεοτύπων σχετικά με τις βιολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της "φυσικοποίησης" των διαδικασιών υποτίμησης. Πρόκειται ουσιαστικά για διαφορές κοινωνικά επεξεργασμένες με τέτοιο τρόπο ώστε να αποδίδουν στις γυναίκες ιδιαίτερες "θηλυκές" ιδιότητες και στους άνδρες ιδιαίτερες "αρσενικές" ιδιότητες, που καθιερώνονται μέσω των διαφορετικών διαδικασιών κοινωνικοποίησης. Η συσχέτιση της υποτιθέμενης "κλίσης" των γυναικών σε εργασίες σχετικές με τη φροντίδα και το συναίσθημα, αποτελεί σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία (βλ. παραπάνω), την πιο συχνή αιτία/ δικαιολογία για τη δημιουργία μονοψωνιακών συνθηκών στην αγορά εργασίας.

Γιατί είναι τόσο μικρή η συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα;

Άλλο αποτέλεσμα της έρευνας πεδίου, είναι ότι ο λόγος των γυναικών και των ανδρών, ακόμα και στις περιπτώσεις που είναι έντονα επικριτικός, αναπαράγει τα κοινωνικά στερεότυπα σε σχέση με τις "αποδεκτές" συμπεριφορές, καθώς και τις "φυσικές" επιλογές και ιδιότητες του κάθε φύλου, αποδεικνύοντας πόσο πολύ ενσωματωμένοι είναι οι αντίστοιχοι ρόλοι, τόσο σε ατομικό, όσο και σε θεσμικό επίπεδο. Χαρακτηριστικό παράδειγμα της αναπαραγωγής των κοινωνικών στερεοτύπων αποτελεί ο τρόπος με τον οποίο μία γυναίκα ερμηνεύει τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα: "...λόγω της κυπριακής κουλτούρας. Κανείς άνδρας δεν μπορεί να φανταστεί την κόρη του υδραυλικό". Στην περίπτωση αυτή, η γυναίκα, σύζυγος, μητέρα, κόρη μεταμορφώνεται σε ένα μάλλον παθητικό υποκείμενο, για το οποίο καλείται να αποφασίσει ο άνδρας του σπιτιού. Σε ότι αφορά το ζήτημα του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού και ιδιαίτερα της υπο-εκπροσώπησης των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, η έρευνα πεδίου μάς δίνει πλούσιο υλικό που στοιχειοθετεί πτυχές της υποτίμησης που συνδέονται με τις κοινωνικά προκαθορισμένες ταυτότητες φύλου. Στις αφηγήσεις ανδρών και γυναικών, είτε είναι η φύση των γυναικών που δεν ταιριάζει με αυτά τα επαγγέλματα, είτε είναι η φύση των εργασιών που ταιριάζει καλύτερα στη φύση των ανδρών. Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες δεν έχουν μυϊκή δύναμη, είναι ευαίσθητες, προτιμούν τις εύκολες δουλειές, δεν έχουν την κατάλληλη σωματική διάπλαση ή το κατάλληλο DNA. Στον αντίποδα της εικόνας των γυναικών, βρίσκονται οι άνδρες, οι οποίοι έχουν όλα εκείνα τα χαρακτηριστικά που απουσιάζουν από τις γυναίκες, τα οποία τους επιτρέπουν να εκτελούν με ευκολία και επιτυχία τις εργασίες χειρωνακτικού τύπου που συνδέονται με τα τεχνικά επαγγέλματα. Ακόμη και το ενδεχόμενο αλλαγής προσεγγίζεται στερεοτυπικά. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρει ένας άνδρας, "...σε λίγο θα υπάρχουν περισσότερες γυναίκες στα τεχνικά επαγγέλματα, γιατί αναπτύσσεται η τεχνολογία και για την εκτέλεση των εργασιών αυτών δεν θα χρειάζεται μεγάλη μυϊκή δύναμη". Η επισήμανση αυτή δεν σημαίνει ότι υποτιμούμε τον παράγοντα της τεχνολογίας, και της θετικής επίδρασης που ενδεχομένως θα μπορούσε να έχει στην πρόσβαση των

γυναικών σε μεγαλύτερο αριθμό αμειβομένων επαγγελματιών. Όπως εξετάζουμε και παρακάτω, ένας από τους σημαντικότερους τρόπους για να μειωθεί ο κίνδυνος της γυναικείας υποτίμησης, είναι να αυξηθεί, με κάθε τρόπο, η παρουσία των γυναικών στα επαγγέλματα και τις θέσεις εργασίας που ανδροκρατούνται. Κατά τη γνώμη μας, όπως άλλωστε δείχνει και η εμπειρία άλλων χωρών τις δύο περασμένες δεκαετίες, κάτι τέτοιο θα οδηγήσει στη δημιουργία διαφορετικών προτύπων για τη γυναίκα, καταρρίπτοντας σταδιακά τα όρια του φύλου που υπάρχουν στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Στο χώρο της ψυχολογίας, η διαμόρφωση διαφορετικών προτύπων για τη γυναίκα, απαλλαγμένων από τα στερεότυπα για το ρόλο των φύλων, δεν θεωρείται απλά ότι βοηθάει τις γυναίκες να αυξήσουν τις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες σε σχέση με την εργασία τους, αλλά βοηθάει και τους άνδρες να δεχθούν με μεγαλύτερη ευκολία τις γυναίκες σε χώρους που παραδοσιακά θεωρούνται "ανδροκρατούμενοι". Στην Αρχή Λιμένων για παράδειγμα, από τους 11 εργαζόμενους στην κατηγορία 4 "Deck crews and related", οι τρεις που θεωρούν ότι οι λιμενικές εργασίες θα μπορούσαν να αποτελέσουν έναν νέο εργασιακό τομέα για τις γυναίκες στην Κύπρο, έχουν και οι τρεις συνεργαστεί με γυναίκες λιμενεργάτριες εκτός Κύπρου. Ο ένας μάλιστα, αναφέρει ως ιδιαίτερα θετική την εμπειρία να έχει γυναίκα εκπαιδευτρια, στο πλαίσιο της εκπαίδευσης που είχε στη Γερμανία πάνω στην πλοήγηση γερανού. Στο ίδιο πλαίσιο, η μοναδική τεχνικός σκηνής στο ΘΟΚ, μας είπε ότι επιλέγοντας τη συγκεκριμένη δουλειά είχε ως πρότυπο τη μητέρα της, η οποία εργαζόταν και η ίδια σε θέση τεχνικού περιεχομένου.

Ένα από τα παράδοξα, σε αρκετές από τις απαντήσεις που δόθηκαν σχετικά με τη μειωμένη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις τεχνικού περιεχομένου, είναι ότι ενώ οι γυναίκες θεωρούνται το "ασθενές" φύλο, την ίδια στιγμή το στερεότυπο αυτό καταρρίπτεται από το στερεότυπο ότι οι γυναίκες είναι από τη "φύση" τους πιο ανθεκτικές και έχουν μεγαλύτερες αντοχές από τους άνδρες. Η αντίληψη αυτή, εξηγεί εν μέρει και το αρκετά μεγάλο ποσοστό ανδρών και γυναικών, που πιστεύουν ότι αποκλειστική ή σχεδόν αποκλειστική ευθύνη των γυναικών για το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών, δεν επηρεάζει καθόλου το στόχο για ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία. Την αντίληψη ωστόσο ότι η γυναίκα είναι σε θέση να συνδυάζει με επιτυχία πολλούς ρόλους ταυτόχρονα, δεν επιβεβαιώνουν ούτε τα αποτελέσματα της έρευνας απολαβών, αλλά ούτε και τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου. Τα αποτελέσματα της έρευνας απολαβών, τόσο στο σύνολο του ημικρατικού τομέα, όσο και στους δύο μεγάλους ημικρατικούς οργανισμούς, την ΑΗΚ και την ΑΤΗΚ, δείχνουν ότι οι γυναίκες υστερούν σε όλα τα χαρακτηριστικά.

Θα ήταν ωστόσο παράλειψη να μην αναφέρουμε, ότι αρκετοί άνδρες και αρκετές γυναίκες του δείγματος, των οποίων ο αριθμός δεν μπορεί να υπολογιστεί με ακρίβεια, πιστεύουν ότι η συγκέντρωση μικρού αριθμού γυναικών στους τεχνικούς κλάδους είναι το αποτέλεσμα των στερεοτύπων της κυπριακής κοινωνίας, τα οποία αποδέχονται εξίσου, γυναίκες και άνδρες. Η απάντηση ενός άνδρα, συνοψίζει όλη τη διαδικασία ενσωμάτωσης των κοινωνικών ρόλων από την παιδική στην ενήλικη ζωή: "Το ότι οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν συχνά θέσεις εργασίας τεχνικού περιεχομένου, είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού κοινωνικών και προσωπικών προκαταλήψεων που ξεκινούν από τη σχολική ηλικία". Στο ίδιο πλαίσιο, μία από τις γυναίκες που συμμετείχαν στο δείγμα δίνει τη δική της ερμηνεία λέγοντας: "Η μικρή συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα δεν είναι θέμα δεξιοτήτων, αλλά νοοτροπίας που χωρίζει τα επαγγέλματα σε γυναικεία και ανδρικά. Δυστυχώς αυτό το διαχωρισμό τον αποδέχονται και οι

γυναίκες". Στο ίδιο πνεύμα μια άλλη γυναίκα αποδέχεται ότι πρόκειται για "...διακρίσεις και προκαταλήψεις και από τα δύο φύλα. Από τη μία οι άνδρες δεν αποδέχονται τις γυναίκες στα επαγγέλματα αυτά, και από την άλλη οι γυναίκες θεωρούν ότι δεν είναι επαγγέλματα και θέσεις στις οποίες θα μπορούσαν να διακριθούν". Η αντίληψη αυτή, αποτελεί χαρακτηριστικό παράδειγμα για το πως η συσχέτιση ενός επαγγέλματος με ένα συγκεκριμένο φύλο, διαμορφώνει τις προϋποθέσεις εισόδου στο επάγγελμα αυτό, συμπεριλαμβανομένων και των επιλογών σε εκπαίδευση και κατάρτιση. Πολλές από τις γυναίκες του δείγματος, θεωρούν ότι η μη συμμετοχή των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα είναι φυσικό επακόλουθο των εκπαιδευτικών επιλογών τους, ανεξάρτητα από το πως καθορίζονται αυτές οι επιλογές. Στην ίδια ωστόσο ερώτηση, σε αρκετές από τις απαντήσεις που δόθηκαν από γυναίκες, διακρίνεται ένας τόνος σχεδόν απολογητικός: "Οι γυναίκες δεν ενθαρρύνονται να πάνε σε τέτοια επαγγέλματα από το οικογενειακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον. Μεγαλώνουμε για να γίνουμε πρωτίστως μητέρες και να συμφιλιώσουμε τη μητρότητα με μια εργασία που δεν απαιτεί υπερβολικό χρόνο και αφοσίωση" ή "Υπάρχει ακόμα η προκατάληψη ότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές γι' αυτά τα επαγγέλματα, κι έτσι αφού δεν θα τους δοθεί η ευκαιρία για εργοδότηση ποιος ο λόγος να το σπουδάσουν και να επενδύσουν μια καριέρα σε αυτό".

Αρκετές από τις απαντήσεις, τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών που συμμετείχαν στο δείγμα, είναι ενδεικτικές της ύπαρξης διακρίσεων προκατάληψης, από την μεριά των εργοδοτών. Τα στοιχεία ωστόσο δεν επαρκούν για τη εξαγωγή ασφαλών συμπερασμάτων. Οι πληροφορίες που συγκεντρώσαμε από συζητήσεις με προϊστάμενους τμημάτων σε τεχνικούς κλάδους και στους δύο μεγάλους ημικρατικούς οργανισμούς, οδηγούν σε ένα μάλλον διφορούμενο συμπέρασμα, ενώ συγκεχυμένα είναι και τα στοιχεία σχετικά με τον ακριβή αριθμό των γυναικών που έχουν προσληφθεί σε θέσεις τεχνικού περιεχομένου. Για παράδειγμα, σε σχετικό τμήμα στον οργανισμό Α', σε διάστημα 15 ετών, προσλήφθηκαν μόνο δύο γυναίκες, ενώ σε λιγότερο από τρεις μήνες και οι δύο ζήτησαν να μετατεθούν σε άλλο τμήμα, κατά προτίμηση σε θέση γραφείου. Επισημαίνεται, ότι οι δύο γυναίκες είχαν προσληφθεί σε διαφορετικούς χρόνους. Σύμφωνα με μία εκδοχή, ο βασικός λόγος της αποχώρησής τους ήταν οι δύσκολες συνθήκες εργασίας (π.χ. εξωτερικές εργασίες, σύστημα βάρδιας, και κυρίως οι ώρες εργασίας), ενώ σύμφωνα με μία άλλη εκδοχή, ο βασικός ανασταλτικός παράγοντας ήταν το εχθρικό εργασιακό περιβάλλον, κυρίως η στάση από τους άνδρες συναδέλφους. Μία μορφή εχθρότητας και επιθετικότητας, από άνδρες που βρίσκονται σε αυτές τις επαγγελματικές κατηγορίες, αποτυπώνεται και στα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου: "οι γυναίκες είναι ανίκανες", "από τη στιγμή που γεννούν δεν σκέφτονται τίποτα άλλο παρά μόνο τα παιδιά τους", "οι γυναίκες εκμεταλλεύονται τους άνδρες και τους βάζουν να κάνουν τις πιο βαριές δουλειές", "οι γυναίκες δεν μπορούν να κάνουν τη δουλειά μας" κλπ.

Στον οργανισμό Β', η εικόνα είναι αρκετά διαφορετική και συνηγορεί υπέρ μιας πιο ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στα τεχνικά επαγγέλματα, σε σχέση τουλάχιστον με το παρελθόν, όπου οι γυναίκες που εργάζονταν γενικά στον οργανισμό ήταν ελάχιστες. Σύμφωνα με στοιχεία που παραχώρησε προϊστάμενος τμήματος, τα οποία ωστόσο δεν μπορούμε να διασταυρώσουμε με άλλη πηγή, το 25% των θέσεων εργασίας στην ειδικότητα του ειδικευμένου εργάτη καταλαμβάνουν γυναίκες, οι οποίες ωστόσο μετά τη δοκιμαστική περίοδο των 6 μηνών, ζητούν και μεταφέρονται σε γραφεία. Το 2004, από τα 100 άτομα που προσλήφθηκαν για τα συνεργεία, 30 με 40 ήταν γυναίκες, οι οποίες μέσα σε διάστημα 6 μηνών

μετατέθηκαν όλες σε γραφεία. Η εκδοχή αυτή, η οποία υποστηρίζεται και από τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου, εξηγεί εν μέρει, γιατί, ενώ σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας απολαβών, 4% των γυναικών που εργαζόταν στους ημικρατικούς οργανισμούς ασκούσε το επάγγελμα του τεχνίτη σε ηλεκτρικό και ηλεκτρονικό εξοπλισμό, μία αναλογία που ανερχόταν σε σχέση με τους άνδρες σε 1 προς 12, στην πράξη δεν εντοπίστηκαν καθόλου γυναίκες στις ειδικότητες αυτές, με αποτέλεσμα να αφαιρεθούν και από το τελικό δείγμα της έρευνας πεδίου.

Γιατί η συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις είναι περιορισμένη;

Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας απολαβών, προκύπτει ότι ένας από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις, είναι οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, ή οι γυναίκες αξιολογούν υψηλότερα το ρόλο τους εκτός εργασίας ή αποδέχονται ότι οι "άλλοι" ρόλοι τους, κυρίως αυτός της μητέρας, δεν τους επιτρέπει να διεκδικήσουν κάτι καλύτερο στην εργασία τους. Στην πρώτη κατηγορία, οι απαντήσεις προέρχονται κυρίως από γυναίκες και είναι του τύπου: "οι ίδιες οι γυναίκες δεν είναι έτοιμες να αφιερώσουν πολύ χρόνο στην εργασία τους" ή "δεν το επιδιώκουν οι γυναίκες λόγω των άλλων εργασιών που έχουν στην οικογένεια", ενώ ανεστραμμένου τύπου απαντήσεις, όπως "οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες ανέλιξης γιατί σπάνια παραγκωνίζουν τη δουλειά τους για κάτι άλλο", δόθηκαν από άνδρες. Σε μεγάλο βαθμό, οι απαντήσεις σε αυτή την κατηγορία, συσχετίζουν την ανέλιξη των γυναικών όχι απλά με τις διαφορετικές προτεραιότητες των γυναικών, αλλά με τις χαμηλότερες προσδοκίες που έχουν οι γυναίκες από την εργασία τους. Όπως χαρακτηριστικά λέει μία εργαζόμενη, οι γυναίκες έχουν μειωμένες ευκαιρίες ανέλιξης "λόγω της κοινωνικής αντίληψης ότι οι γυναίκες ολοκληρώνονται μέσα από τη δημιουργία οικογένειας και την αφοσίωση σε αυτή", αντίληψη που εκφράζεται απόλυτα μέσα από την απάντηση ενός άνδρα εργαζόμενου: "οι γυναίκες δεν στοχεύουν οι ίδιες σε ανέλιξη, ικανοποιούνται στο μέσο όρο, γιατί έχουν άλλες φιλοδοξίες". Σε ένα κοινό πλαίσιο, μπορούν να ενταχθούν και οι απαντήσεις στην ερώτηση 37, εάν οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι από τις γυναίκες να ακολουθήσουν πολιτική σταδιοδρομία. Στις περιπτώσεις των καταφατικών απαντήσεων, που ανέρχονται σε περίπου 25% για τους άνδρες και 10% για τις γυναίκες, αρκετές γυναίκες σχολιάζοντας τις ίδιες τους τις απαντήσεις, διευκρινίζουν ότι τους θεωρούν πιο κατάλληλους όχι γιατί είναι πιο ικανοί αλλά γιατί συμμετέχουν πολύ λιγότερο στις οικογενειακές υποχρεώσεις και άρα έχουν περισσότερο χρόνο, ενώ στο ίδιο πλαίσιο, οι άνδρες παραδέχονται ότι στην κυπριακή κοινωνία οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες να ακολουθήσουν πολιτική καριέρα, γιατί είναι μια καριέρα που απαιτεί χρόνο τον οποίο οι γυναίκες δεν διαθέτουν.

Οι απαντήσεις στην ερώτηση 42 "Για ποιο λόγο νομίζετε ότι οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας;", έχει ενδιαφέρον να συνδυαστούν με τις απαντήσεις στην ερώτηση 24 "Πιστεύετε ότι η μητρότητα/ πατρότητα επηρεάζει την κρίση των προϊσταμένων σας όταν πρόκειται να κριθείτε για προαγωγή;". Ενώ όπως είδαμε και παραπάνω, στην ερώτηση 42, οι αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών και ιδιαίτερα η μητρότητα, θεωρούνται από τους πιο σημαντικούς παράγοντες για την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις, σύμφωνα με τη συντριπτική πλειοψηφία των απαντήσεων στην ερώτηση 24, η μητρότητα δεν επηρεάζει τις προαγωγές. Πρόκειται κατά τη γνώμη μας για ένα φαινομενικό παράδοξο, τη στιγμή μάλιστα που οι

απαντήσεις μεγάλου αριθμού ανδρών και γυναικών, όπως εξετάζουμε στη συνέχεια, συνηγορεί υπέρ της άποψης, ότι στις προαγωγές προτιμούνται οι άνδρες. Εάν, εξετάσουμε ωστόσο ξεχωριστά τις απαντήσεις των γυναικών στην κατηγορία managers και διευθυντές, διαπιστώνουμε ότι ένα ποσοστό ,33% πιστεύει ότι η μητρότητα επηρεάζει άμεσα την κρίση των προϊσταμένων όταν πρόκειται να κριθεί μία γυναίκα για προαγωγή, ενώ στην ίδια κατηγορία το ποσοστό των γυναικών που πιστεύει ότι η μητρότητα επηρεάζει έμμεσα, ξεπερνάει το 70%. Μία από τις γυναίκες του δείγματος στη συγκεκριμένη κατηγορία, μας είπε ότι "εάν η περίοδος προαγωγής συμπίπτει με την περίοδο της εγκυμοσύνης οι γυναίκες είναι σίγουρα οι χαμένες του παιχνιδιού". Μία άλλη εργαζόμενη μεταφέροντας την προσωπική της εμπειρία, μας είπε ότι στη συνέντευξη πρόσληψης (περίπτωση απευθείας διορισμού σε θέση ευθύνης), η μοναδική γυναίκα που συμμετείχε εκείνη την εποχή στο Διοικητικό Συμβούλιο του Οργανισμού τη ρώτησε: "είσαι μητέρα τριών παιδιών, δεν θα επηρεάσει αυτό τις υποχρεώσεις σου, θα μπορείς να εκτελείς με συνέπεια τα επαγγελματικά σου καθήκοντα;" Αρκετές ήταν οι γυναίκες που στα πλαίσια της ερώτησης, εάν η παρουσία γυναικών στη διοίκηση του οργανισμού τους επηρεάζει την ανάπτυξη και την αποτελεσματικότητά του, ήταν της άποψης ή ότι οι γυναίκες που συμμετέχουν στη διοίκηση δεν κατανοούν την ιδιαίτερη θέση των γυναικών, ή ότι δεν είναι σε θέση να επηρεάσουν γιατί αποτελούν μικρή μειονότητα. Ένας αριθμός ανδρών και γυναικών, πολύ μικρός ωστόσο, για να είναι υπολογίσιμος, έθεσε ένα ζήτημα έλλειψης εμπιστοσύνης και αλληλοϋποστήριξης μεταξύ των γυναικών.

Στη δεύτερη κατηγορία απαντήσεων, που είναι και οι περισσότερες, άνδρες και γυναίκες συμφωνούν ότι οι γυναίκες δεν έχουν το χρόνο που απαιτείται στις θέσεις ευθύνης, λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Μία από τις εργαζόμενες που συμμετείχαν στο δείγμα, εξηγεί ότι για μία γυναίκα "ο βασικός λόγος που δεν μπορεί να αφοσιωθεί στην καριέρα της είναι γιατί δεν έχει καθόλου στήριξη στους ρόλους που αναλαμβάνει ως σύζυγος και μητέρα", ενώ μία άλλη, αποδεχόμενη ουσιαστικά την υστέρηση των γυναικών, την δικαιολογεί, λέγοντας ότι οι γυναίκες "λόγω των οικογενειακών και άλλων υποχρεώσεων δεν μπορούν να συνεισφέρουν όσο οι άνδρες". Σε γενικές γραμμές, στις απαντήσεις των γυναικών, διακρίνεται μία παθητικότητα που έχει να κάνει με την αποδοχή μίας κατάστασης, η οποία είναι ενδεχομένως δύσκολο να αλλάξει, ενώ στο ίδιο πλαίσιο κινούνται και οι απαντήσεις των ανδρών: "οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην εργασία τους, με την έννοια ότι οι συνθήκες τους δημιουργούν τις προϋποθέσεις να έχουν περισσότερο χρόνο (π.χ. οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με τα καθήκοντά τους ως μητέρες) ή "η γυναίκα δεν αφοσιώνεται πλήρως στην καριέρα της γιατί υπάρχει το βάρος της οικογένειας".

Υπάρχουν ωστόσο ισχυρές ενδείξεις ότι οι γυναίκες είναι θύματα στατιστικής διάκρισης. Αρκετές γυναίκες αναφέρουν ότι δεν τις προωθούν επειδή υποθέτουν ότι οι ίδιες δεν ενδιαφέρονται ή δεν θα μπορούν να αντεπεξέλθουν στις αυξημένες υποχρεώσεις που έχει μία θέση ευθύνης, λόγω των υποχρεώσεων τους ως μητέρες. Σύμφωνα με τους Manning και Swaffield (2005), η πιθανότητα στατιστικών διακρίσεων συντελεί άμεσα στη δυσκολία των γυναικών να ανελιχθούν στην εργασιακή ιεραρχία, συνεισφέροντας σημαντικά στο χάσμα. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τα αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών, ενώ οι γυναίκες που είναι και μητέρες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο υποτίμησης από τις γυναίκες που δεν έχουν παιδιά, ο αυξημένος κίνδυνος υποτίμησης για τις γυναίκες με παιδιά, δεν προκύπτει άμεσα από τον ρόλο τους ως μητέρες (διάφοροι αναλυτές επισημαίνουν ότι οι γυναίκες που

έχουν παιδιά επενδύουν λιγότερο στην εργασία τους, ανταλλάσσοντας αρκετές φορές έναν μικρότερο μισθό με περισσότερο ελεύθερο χρόνο), αλλά σχετίζονται με άλλους λόγους κυρίως με παράγοντες που απορρέουν από τον τρόπο κοινωνικοποίησης των δύο φύλων και τα στερεότυπα σχετικά με τον ρόλο της γυναίκας στην οικογένεια και ευρύτερα στην κοινωνία (Joshi και Paci, 1998, England 2005b).

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου, ένας άλλος λόγος για την περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας, είναι και η αποδοχή των στερεοτύπων σχετικά με τις ιδιαίτερες "θηλυκές" και ιδιαίτερες "αρσενικές" ιδιότητες, ανδρών και γυναικών, στις οποίες αναφερθήκαμε παραπάνω.

Καθαρές διακρίσεις;

Ένας σημαντικός αριθμός ανδρών και γυναικών αναφέρει, ότι η υπο- εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας οφείλεται καθαρά σε άμεση διάκριση εναντίον των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, οι απαντήσεις ή είναι σύντομες του τύπου "λόγω διακρίσεων", "οι γυναίκες υποτιμούνται", δεν "υπάρχει αξιοκρατία", "δεν τους δίνουν ευκαιρίες οι άνδρες" ή περισσότερο επεξηγηματικές και εστιάζουν στις προαγωγές και τα συστήματα προαγωγών.

Όπως εξετάζουμε και παρακάτω (βλ. θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών), για κανέναν από τους υπό εξέταση ημικρατικούς οργανισμούς δεν καταφέραμε να σχηματίσουμε μία καθαρή εικόνα για τα συστήματα προαγωγών. Από τα αποτελέσματα ωστόσο της έρευνας πεδίου (πίνακας 16), προκύπτει ότι στο πλαίσιο των προαγωγών οι άνδρες ευνοούνται σε σύγκριση με τις γυναίκες. Το εντυπωσιακό είναι, ότι η άποψη αυτή εκφράζεται από άνδρες και γυναίκες. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζουμε ενδεικτικά κάποιες από τις σχετικές με το θέμα απαντήσεις, χωρίς να γίνεται αναφορά στο φύλο:

"Όταν καλείται ένας άνδρας να επιλέξει κάποιον για προαγωγή, θα επιλέξει άνδρα".

"Στις προαγωγές προτιμούνται οι άνδρες".

"Στις γυναίκες δεν δίνουν ευκαιρίες οι προϊστάμενοι που είναι οι πιο πολλοί άνδρες".

"Οι άνδρες εμπλέκονται περισσότερο στις συντεχνίες, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τις προαγωγές".

"Στις προαγωγές, οι γυναίκες είναι θύματα διακρίσεων".

"Στις βασικές θέσεις είναι μόνο άνδρες και οι άνδρες δεν θέλουν να χάσουν αυτό το προνόμιο, έτσι πολεμάνε τις γυναίκες. Στη βαθμολογία και στην αξιολόγηση επιλέγουν για λόγους προαγωγής τους άνδρες".

Στο πλαίσιο των παραπάνω απαντήσεων, εκτός από τις καθαρές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, μπορούν να γίνουν διάφορες επισημάνσεις. Η πρώτη επισημάνση αφορά την αριθμητική υπεροχή των ανδρών σε θέσεις που επηρεάζουν το αποτέλεσμα των προαγωγών (π.χ. συμβούλια προαγωγών). Η δεύτερη επισημάνση, αφορά τη μειωμένη ουσιαστικά διαπραγματευτική δύναμη των γυναικών στις εσωτερικές δομές των υπό εξέταση οργανισμών και το ρόλο που διαδραματίζουν ή καλούνται να διαδραματίσουν τα συνδικάτα. Στο πλαίσιο αυτό, τουλάχιστον το 5% από το σύνολο των απαντήσεων στην ερώτηση 42 αναφέρει ότι η εμπλοκή των συντεχνιών στις προαγωγές ευνοεί τους άνδρες.

Γυναίκα διευθύντρια, αναφέρει ότι δεν υπάρχει καμία αξιοκρατία στα ζητήματα προαγωγών, ενώ στα συμβούλια προαγωγών συμμετέχουν και οι συντεχνίες, οι οποίες καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό το αποτέλεσμα, συνήθως σε βάρος των γυναικών. Όπως φαίνεται και από τις απαντήσεις που δόθηκαν στην ερώτηση 25, την άποψη ότι οι συντεχνίες έχουν καθοριστικό ρόλο στα ζητήματα προαγωγών

συμμερίζεται ένας σημαντικός αριθμός ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για μία ερώτηση στην οποία ζητήσαμε από τους εργαζόμενους και τις εργαζόμενες να ιεραρχήσουν τις επιλογές τους, σχετικά με το ποιες θεωρούν ότι είναι ή θα έπρεπε να είναι οι τρεις σημαντικότερες προτεραιότητες της συντεχνίας τους. Τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες βαθμολόγησαν αρκετά υψηλά το ενδεχόμενο να εμπλέκεται η συντεχνία τους στα θέματα προαγωγών με ένα περισσότερο αξιοκρατικό τρόπο. Δεδομένου ότι στη σχετική λίστα, δεν υπήρχε η δυνατότητα επιλογής σχετικά με θέματα αξιοκρατίας, στις περισσότερες από αυτές τις περιπτώσεις έγινε χρήση της επιλογής "επαγγελματική ανέλιξη", με σχετική επεξήγηση. Στις άλλες περιπτώσεις μας ρωτούσαν αν θα μπορούσαν να συμπεριλάβουν μία προτεραιότητα εκτός λίστας. Κατά γενική ομολογία, υπάρχει μεγάλη ανισότητα στην ανέλιξη των γυναικών στην εργασιακή ιεραρχία, κάτι για το οποίο η συντεχνία έχει μεγάλη ευθύνη. Επισημαίνεται ότι σχεδόν το σύνολο του δείγματος ήταν μέλη κάποιας συντεχνίας. Ένα άλλο σχετικό ζήτημα που προκύπτει από αρκετές απαντήσεις, κυρίως μεταξύ των ανδρών, είναι ότι σε μεγάλο βαθμό οι προαγωγές είναι αποτέλεσμα πελατειακών σχέσεων, οι οποίες με τη σειρά τους είναι "ένα ανδρικό παιχνίδι εξουσίας, όπου τις αποφάσεις παίρνουν άνδρες". Στο πλαίσιο αυτό, πολλές από τις απαντήσεις είναι του τύπου "οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο μέσο", "οι άνδρες έχουν τις απαραίτητες διασυνδέσεις με συντεχνίες και κόμματα", "οι γυναίκες είναι πιο λίγες σε αριθμό και έχουν και πιο λίγες διασυνδέσεις", "οι γυναίκες δεν έχουν μέσο, το μέσο είναι πλεονέκτημα των ανδρών".

Σε ότι αφορά αποκλειστικά τους δύο μεγάλους ημικρατικούς οργανισμούς, την ΑΗΚ και την ΑΤΗΚ, η μικρή συμμετοχή των γυναικών στη συνολική απασχόληση, καθώς και η μικρή προϋπηρεσία των γυναικών στους οργανισμούς αυτούς, ιεραρχείται ως η δεύτερη σημαντικότερη αιτία, μετά τις αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών, για την υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας: "το πρόβλημα ξεκινάει από χαμηλά και έχει να κάνει με την πολιτική προσλήψεων, οι θέσεις αυτές στον τομέα είναι λίγες λόγω θετικής κατεύθυνσης", "είναι θέμα χρόνου μέχρι να εξισωθούμε. Οι γυναίκες δεν έχουν ακόμη την προϋπηρεσία, έτσι προάγονται οι άντρες".

Συναντούν οι γυναίκες κάποια "γυάλινη" οροφή;

Από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας απολαβών, προκύπτει ότι η προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη (tenure), ευθύνεται για τα 2/3 περίπου του χάσματος στον ημικρατικό τομέα, επειδή η προϋπηρεσία των γυναικών περιορίζεται στα 9 έτη έναντι 14,7 των ανδρών. Επίσης, κάθε πρόσθετο έτος προϋπηρεσίας αυξάνει λιγότερο την αμοιβή των γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι η συσσώρευση γνώσεων σχετικών με τον οργανισμό εκ μέρους των γυναικών κατά τη διάρκεια της καριέρας τους υστερεί ή υποτίθεται ότι υστερεί ή θεωρείται ως μη έχουσα προοπτική έναντι της συσσώρευσης γνώσεων των ανδρών. Αντιθέτως, η γενική επαγγελματική πείρα, της οποίας έμμεσο δείκτη αποτελεί η ηλικία, δεν αποτελεί σημαντικό παράγοντα διαφοροποίησης των αμοιβών. Από τα αποτελέσματα της έρευνας πεδίου, προκύπτει ότι οι γυναίκες που έχουν μικρή προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη υπερτερούν αριθμητικά και αντιστρόφως. Αυτό εξηγεί, έστω εν μέρει, το συνολικό χάσμα αμοιβών, αλλά και τις σημαντικά μεγαλύτερες αμοιβές των ανδρών στις μεγαλύτερες ηλικίες, επειδή αυτές αντιστοιχούν σε μεγάλο βαθμό σε υψηλότερη προϋπηρεσία όταν λειτουργούν οι εσωτερικές αγορές εργασίας. Ωστόσο, η υστέρηση των γυναικών σε σχέση με την προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη και τη γενική επαγγελματική πείρα, δεν δείχνει ότι οφείλεται σε μεγαλύτερη κινητικότητα των γυναικών, με

συχνότερες αποχωρήσεις από την εργασία τους. Σε γενικές γραμμές, η έρευνα πεδίου δεν μας δίνει επαρκή στοιχεία αναφορικά με τους λόγους για τους οποίους οι γυναίκες έχουν μικρότερη επαγγελματική πείρα. Παρότι μάς δίνει το στοιχείο ότι οι γυναίκες διακόπτουν συχνότερα, για περισσότερο χρόνο και ότι αυτό συνδέεται με το ρόλο που αναλαμβάνουν ως σύζυγοι και μητέρες, αυτό αποτελεί μια γενική ερμηνεία του φαινομένου. Στο πλαίσιο αυτό, μια ειδική έρευνα σχετικά με την εργασιακή πείρα των γυναικών θα μπορούσε να εμβαθύνει στο ζήτημα και να εξετάσει από ποιους παράγοντες εξαρτάται η χρονική διάρκεια της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη, ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες. Έτσι θα μπορούσαν ενδεχομένως να απαντηθούν ερωτήματα όπως σε ποιο βαθμό επηρεάζει τη διάρκεια της προϋπηρεσίας η περιορισμένη πρόσβαση των γυναικών στις διευθυντικές θέσεις. Σύμφωνα με άλλο πόρισμα της έρευνας απολαβών, η κατάληψη θέσης επίβλεψης από γυναίκες αμείβεται περισσότερο από όσο για τους άνδρες. Το γεγονός αυτό, το οποίο αποτελεί ένα φαινομενικό παράδοξο, οφείλεται πιθανότατα στο γεγονός ότι οι γυναίκες που ανέρχονται στην κλίμακα της εργασιακής ιεραρχίας, έχουν αυξημένα άρρητα προσόντα (tacit skills), επειδή μόνον μια ειδικευμένη ομάδα γυναικών επιλέγεται για τις ανώτερες βαθμίδες (selection bias). Το ίδιο ισχύει και για την άσκηση επαγγέλματος ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, αλλά και για την εκτέλεση εργασίας σε βάρδιες που σχετίζεται με την άσκηση τεχνικών επαγγελμάτων.

Σε κάθε περίπτωση, εάν οι γυναίκες οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομολόγους τους άνδρες για να ανελιχθούν επαγγελματικά, τότε σημαίνει ότι συναντούν μια "γυάλινη οροφή" κατά τη διαδικασία της προσπάθειάς τους να ανελιχθούν, βρίσκονται δηλαδή σε διαρκώς δυσμενή θέση στην προσπάθειά τους να αυξήσουν το "ανθρώπινο κεφάλαιό τους". Γυναίκα διευθύντρια, επισημαίνει ότι "εάν έχουν να επιλέξουν μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας για προαγωγή, με τα ίδια χαρακτηριστικά και προσόντα, επιλέγουν συνήθως τον άνδρα. Οι γυναίκες πρέπει να δουλέψουν διπλά για να ανελιχθούν". Παρουσιάζουμε παρακάτω, ως παραδείγματα, περιπτώσεις γυναικών που παρότι υπερέχουν σε πολλά χαρακτηριστικά, έναντι των συναδέλφων τους ανδρών, είχαν λιγότερες ευκαιρίες ανέλιξης:

Στην ΑΗΚ, στην κατηγορία 1 managers/ διευθυντές, εντοπίσαμε περίπτωση γυναίκας 53 ετών, έγγαμης, μητέρας ενός παιδιού, απόφοιτης μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, με 30 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και 20 χρόνια στον οργανισμό και καμία διακοπή καριέρας, με μία συνολικά προαγωγή. Στον ίδιο οργανισμό και στην ίδια κατηγορία, εντοπίζεται και δεύτερη περίπτωση γυναίκας 53 ετών, έγγαμης με δύο παιδιά, απόφοιτης πανεπιστημίου, με 30 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και 23 χρόνια στον οργανισμό και καμία διακοπή καριέρας, με μία και πάλι προαγωγή.

Άνδρας συνάδελφός τους, δύο χρόνια μικρότερος (51 ετών), έγγαμος, πατέρας 2 παιδιών, χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, με τέσσερα χρόνια μικρότερη συνολική προϋπηρεσία (26) και τα ίδια χρόνια υπηρεσίας στον οργανισμό (20 χρόνια), με 4 διακοπές καριέρας (σύνολο 4 μήνες), πήρε δύο προαγωγές.

Στην ΑΤΗΚ στην κατηγορία 1 managers/ διευθυντές, εντοπίσαμε περίπτωση γυναίκας 54 ετών, έγγαμης, μητέρας 2 παιδιών, απόφοιτης διδακτορικού, με 32 χρόνια συνολικής προϋπηρεσίας και 30 χρόνια στον οργανισμό, με τέσσερις συνολικά προαγωγές, και καμία διακοπή καριέρας. Άνδρας συνάδελφος της, τρία χρόνια μεγαλύτερος (57 ετών), έγγαμος, πατέρας 3 παιδιών, χωρίς μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών, με δύο χρόνια μικρότερη συνολική προϋπηρεσία (30) και ένα χρόνο λιγότερο στον οργανισμό (29 χρόνια) και

καμία διακοπή καριέρας, πήρε πέντε προαγωγές, ενώ όπως σχολίασε και ο ίδιος προάχθηκε στη θέση του εκτελεστικού διευθυντή, ενώ η συνάδελφος του, κατέχει θέση διευθύντριας Α'.

Χαμηλή αξιολόγηση και μειωμένη ορατότητα

Ενώ σε γενικές γραμμές, ο ημικρατικός τομέας αμείβει το εκπαιδευτικό επίπεδο των εργαζομένων και μάλιστα σημαντικά, κυρίως την εκπαίδευση πανεπιστημιακού επιπέδου, η εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών αμείβεται κατά πολύ λιγότερο για όλες τις βαθμίδες εκπαίδευσης. Σύμφωνα με εμπειρικές έρευνες (Ιωακείμογλου και Σουμέλη, 2008), ο σημαντικότερος ίσως λόγος που το κλείσιμο της ψαλίδας στο εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών δεν οδήγησε σε αντίστοιχο κλείσιμο της μισθολογικής ψαλίδας, είναι ότι γυναίκες και άνδρες αμείβονται διαφορετικά για το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο, κυρίως όταν πρόκειται για θέσεις πλήρους απασχόλησης. Από την ανάλυση των αποτελεσμάτων της έρευνας πεδίου, υπάρχουν ενδείξεις ότι, ενδεχομένως, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών δεν αμείβεται καθόλου σε κάποιες θέσεις απασχόλησης, ιδιαίτερα όταν οι θέσεις αυτές δεν είναι πλήρους απασχόλησης. Στην ΑΤΗΚ για παράδειγμα, στην κατηγορία 8 client information clerks, από τις 12 συνολικά γυναίκες, οι 8 είναι απόφοιτες πανεπιστημίου, οι 3 απόφοιτες κολλεγίων διетуός φοίτησης και μόνο μία απόφοιτη λυκείου, που είναι και η μεγαλύτερη σε ηλικία (44 ετών). Όπως εξετάζουμε και παραπάνω, πρόκειται για μία από τις "γυναικοκρατούμενες" κατηγορίες, με υψηλό ποσοστό απόκλισης από την "κανονική" εργασία. Από τις 12 γυναίκες του δείγματος οι 6 απασχολούνταν σε ωρομίσθια βάση και με μερική απασχόληση. Σε ότι αφορά μάλιστα τα κριτήρια επιλογής για να εργαστούν σε ημικρατικό οργανισμό, ενώ η ασφάλεια στην εργασία (υπό την έννοια της μονιμότητας) αποτελούσε την πρώτη επιλογή στη συντριπτική πλειοψηφία του δείγματος, για τις γυναίκες της κατηγορίας 8 που εργάζονταν σε ωρομίσθια βάση και με μειωμένο ωράριο, ο πρώτος λόγος ήταν οι κοινωνικές ασφαλίσσεις και η κάλυψη ιατροφαρμακευτικής περίθαλψης, κριτήριο που δεν συμπεριλαμβανόταν στην αρχική λίστα. Επισημαίνεται ότι οι περισσότερες θέσεις ωρομίσθιας εργασίας, είναι θέσεις μόνιμης απασχόλησης. Είναι φανερό ότι οι γυναίκες υφίστανται μία μορφή υποτίμησης που συνδέεται άμεσα με τη μη αναγνώριση των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες "επαγγελματικές" κατηγορίες. Στο πλαίσιο αυτό, αξιοποιείται ελλιπώς το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, δεξιότητες μάλιστα που βρίσκονται σε άμεση συνάρτηση με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται σε πιο ανειδίκευτα επαγγέλματα. Οι γυναίκες αυτές έχουν συνήθως και μειωμένες ευκαιρίες πρόσβασης σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης. Σε όλους τους υπό εξέταση ημικρατικούς οργανισμούς, στην ερώτηση σχετικά με το ποιοι είναι οι λόγοι που δεν συμμετέχετε σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, από τους 57 εργαζόμενους συνολικά, που απάντησαν ότι δεν τους στέλνουν οι προϊστάμενοι τους, πάνω από το 50% ήταν γυναίκες.

Και στις δύο περιπτώσεις που εξετάζουμε παραπάνω, των γυναικών που αντιμετωπίζουν πρόβλημα μειωμένης ορατότητας και των γυναικών που συναντούν μία "γυάλινη οροφή", η εργασία των γυναικών υποτιμάται και έχουν χαμηλότερες αποδοχές σε σχέση με τις επενδύσεις τους στην εκπαίδευση και την προηγούμενη πείρα τους. Η διαφορά είναι ότι στην μεν πρώτη περίπτωση η υποτίμηση αφορά γυναίκες που παγιδεύονται σε δουλειές όπου αδυνατούν να χρησιμοποιήσουν πλήρως τις δεξιότητές τους, να τις αναδείξουν και να καλλιεργήσουν φιλοδοξίες, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, η υποτίμηση αφορά γυναίκες

που απασχολούνται σε εργασίες απαιτητικές και εξειδικευμένες, αλλά βρίσκονται διαρκώς σε μία δυσμενή θέση να αποδείξουν ότι την αξία των ικανοτήτων τους.

Στην υποτίμηση της γυναικείας εργασίας συμβάλλει σε μεγάλο βαθμό η τάση των γυναικών να συνωστίζονται σε χαμηλόμισθες θέσεις, συχνά επειδή εγκαταλείπουν την αγορά εργασίας για να κάνουν παιδιά και επανέρχόμενες αναζητούν μερική απασχόληση. Παρότι σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας απολαβών η μερική απασχόληση για τις γυναίκες στο σύνολο των ημικρατικών οργανισμών ανερχόταν το 2006 σε 12,7% της συνολικής απασχόλησης έναντι 5,5% στο σύνολο της οικονομίας, ο μικρός αριθμός των περιπτώσεων που εντοπίζονται στην έρευνα πεδίου δεν αρκεί για τη διεξαγωγή αξιόπιστων συμπερασμάτων. Όλες ωστόσο οι περιπτώσεις μερικής απασχόλησης αφορούν γυναίκες που συγκεντρώνονται στις χαμηλότερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας. Οι περιπτώσεις που συνδυάζουν το στοιχείο της μερικής απασχόλησης, με μακρόχρονες διακοπές καριέρας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων, κυρίως λόγω της ανατροφής των παιδιών, αφορά κυρίως γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας, συνήθως άνω των 54 ετών, καθώς και γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο (π.χ. απόφοιτες δημοτικού ή γυμνασίου), οι οποίες είτε διέκοψαν για μεγάλο χρονικό διάστημα μέχρι να μεγαλώσουν τα παιδιά τους, είτε εισήλθαν στην αγορά εργασίας, για πρώτη φορά, σε μεγάλη σχετικά ηλικία. Σε κάθε περίπτωση οι γυναίκες αυτές έχουν σημαντικές απώλειες στις απολαβές τους δια βίου.

Για την απαρίθμηση των ποικίλων στερεοτύπων και αναπαραστάσεων σε σχέση με την κατασκευή των τεχνικών επαγγελμάτων, καθώς και των ανώτερων θέσεων στην εργασιακή ιεραρχία, ως ανδρικών, το παράρτημα 2 περιλαμβάνει όλο το πρωτογενές υλικό.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5

Το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης του χάσματος

Η νομοθετική προσέγγιση στην έννοια της εργασίας ίσης αξίας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα μίας σειράς εμπειρικών μελετών που πραγματοποιήθηκαν αρχικά και κατά κύριο λόγο στη διάρκεια της δεκαετίας του 1990, το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών, φαίνεται πως επιδρά άμεσα στο ύψος των μισθών και εξηγεί σε μεγάλο βαθμό τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανεπτυγμένων χωρών. Μεταξύ των κυριότερων χαρακτηριστικών του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των μισθών, είναι τα συστήματα προστασίας των μισθών, ο βαθμός συγκέντρωσης της συλλογικής διαπραγματεύσεως, η συνδικαλιστική πυκνότητα ως παράγοντας διαπραγματευτικής δύναμης και ο βαθμός κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Ιωακείμογλου και Σουμέλη, 2008). Σε ότι αφορά αποκλειστικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, μία από τις βασικές διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών που επηρεάζει το χάσμα, είναι και η νομοθεσία για την ίση αμοιβή. Στο πλαίσιο της παρούσης μελέτης, η νομοθεσία εξετάζεται ως εργαλείο αξιολόγησης της εργασίας.

Το 1946, μία δεκαετία πριν την επίσημη υιοθέτηση της αρχής της ίσης αξίας για ίση εργασία, όπως αυτή διατυπώνεται στο Άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης (1957), ο Lytle επισήμανε ότι η ίση αμοιβή για ίση εργασία αποτελεί την ουσία της αξιολόγησης της εργασίας. Από τότε μέχρι σήμερα, οι εθνικές νομοθεσίες σε πολλές χώρες, αν όχι σε όλες τις χώρες Κράτη Μέλη της ΕΕ³, έχουν προχωρήσει ένα βήμα παραπέρα, υιοθετώντας την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Παρότι η υιοθέτηση της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης ή συγκρίσιμης αξίας είναι καθοριστικής σημασίας στην προσπάθεια καταπολέμησης των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, τα οφέλη από την εφαρμογή της, περιορίζονται είτε από τον τρόπο με τον οποίο ερμηνεύεται η έννοια της αξίας στην εργασία, είτε από τη μη ερμηνεία της.

Σύμφωνα με τους (Corominas, Coves, Lusa και Martinez, 2008), η δυσκολία να καθοριστεί η αξία της εργασίας και να ποσοτικοποιηθεί, πηγάζει από πολλούς παράγοντες. Ένας από τους βασικότερους παράγοντες, είναι ότι δεν μπορεί να καθοριστεί επακριβώς η συνεισφορά του κάθε εργαζόμενου στα μέσα παραγωγής. Αρκετές φορές μάλιστα, τα διάφορα συστήματα αξιολόγησης αμείβουν την πιθανή παραγωγικότητα των εργαζομένων και όχι την παραγωγικότητα μίας συγκεκριμένης εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, η παραγωγικότητα είναι μία ρευστή έννοια, που ενδέχεται να αλλάξει ανάλογα με το θεσμικό πλαίσιο της εργασίας, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, την επιχείρηση κλπ. Ένας άλλος παράγοντας, είναι ότι ο μισθός δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως μονάδα μέτρησης της αξίας της εργασίας. Εάν κάτι τέτοιο ήταν εφικτό, εξ ορισμού, δεν θα υπήρχαν και διακρίσεις. Οι μισθοί που καταβάλλονται σε μία συγκεκριμένη χρονική περίοδο, είναι το αποτέλεσμα μίας σύνθετης διαδικασίας η οποία επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες (π.χ. την προσφορά και τη ζήτηση για εργασία, τη

³ Μία λεπτομερής αναφορά στην Κυπριακή νομοθεσία και νομολογία σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, περιέχεται στη μελέτη "Ισότητα γυναικών και ανδρών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας" (Παπαδοπούλου, 2008), ενώ πληροφορίες για την τελευταία τροποποίηση της σχετικής νομοθεσίας περιέχονται σε σχετικό άρθρο του Ευρωπαϊκού Παρατηρητηρίου Εργασιακών Σχέσεων με τίτλο "Measures to strengthen equal pay between men and women" (Soumeli, 2009).

διαπραγματευτική ικανότητα του κάθε εργαζόμενου, το κύρος και τα χαρακτηριστικά της κάθε εργασίας κλπ). Ακόμη λοιπόν και εάν η αξία της εργασίας καθοριστεί σε ένα ενιαίο πλαίσιο, εκτός των εννοιολογικών δυσκολιών, προκύπτουν δυσκολίες κυρίως σε πρακτικό επίπεδο.

Στο παραπάνω πλαίσιο, μία από τις δυσκολίες σε πρακτικό επίπεδο που είναι και από τα βασικότερα μειονεκτήματα της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή, είναι ότι η εφαρμογή της προβλέπεται μόνο για την περίπτωση εργασίας ίσης αξίας. Στο πλαίσιο αυτό, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, όπως αυτή έχει ενσωματωθεί στη σχετική ευρωπαϊκή νομοθεσία, η οποία δεσμεύει και τις 27 χώρες Κράτη Μέλη της ΕΕ, εφαρμόζεται μόνο εφόσον οι διαφορετικές εργασίες που εκτελούν άνδρες και γυναίκες είναι ίσης αξίας. Εάν υποθέσουμε δηλαδή, ότι η εργασία που κάνει μια γυναίκα αντιστοιχεί στο 90% της εργασίας ενός άνδρα, αλλά αμείβεται μόνο με το 50% του μισθού του, είναι απόλυτα νόμιμο. Με άλλα λόγια, η μισθολογική διαφορά σε βάρος των γυναικών, είναι σαφώς μεγαλύτερη από ό,τι οι διαφορές στην εργασία μπορούν να δικαιολογήσουν, ενώ το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δεν προσφέρει τη δυνατότητα εφαρμογής ενός αναλογικού τεστ, το οποίο θα μπορούσε να λάβει υπόψη τις διαφορετικές μορφές υποτίμησης της γυναικείας εργασίας (π.χ. τη χαμηλή αναγνώριση των "γυναικείων" δεξιοτήτων, η ποινή που καλούνται να πληρώσουν οι γυναίκες λόγω της παραμονής τους στις χαμηλές κλίμακες της μισθολογικής ιεραρχίας κλπ). Στο ίδιο πλαίσιο, η νομοθεσία για την ίση αμοιβή εστιάζει στις ανισότητες που προκύπτουν μέσα στον ίδιο οργανισμό, την ίδια επιχείρηση ή το ίδιο επάγγελμα και όχι στα προβλήματα που προκύπτουν όταν οι γυναίκες εργάζονται σε τομείς και οργανισμούς διαφορετικούς από αυτούς των ανδρών.

Σύμφωνα ωστόσο με τα αποτελέσματα εμπειρικών ερευνών, παρά τα μειονεκτηματά της, η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή, επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλη την Ευρώπη (Rubery, Grimshaw και Figueiredo, 2005). Σε καμία ωστόσο περίπτωση, η νομοθεσία δεν επαρκεί από μόνη της, αλλά πρέπει να συνδυαστεί με άλλα μέτρα, κυρίως μέτρα που στοχεύουν στην επαναξιολόγηση της εργασίας και τον ανακαθορισμό των μισθών πάνω σε μία πιο ισότιμη βάση. Σε ότι αφορά τις τακτικές μείωσης της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας, η βιβλιογραφία (Grimshaw και Rubery, 2007) εστιάζει στην αξιολόγηση της εργασίας και τη συγκριτική θέση των επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία, καθώς και στις αρχές πάνω στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών (Blackwell, 2001a).

Η ανάπτυξη μεθόδων και συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας και η εφαρμογή τους, τοποθετείται χρονικά στον περασμένο αιώνα, εάν όχι και νωρίτερα και αφορά εξίσου τον τομέα της μεταποίησης και τον τομέα των υπηρεσιών. Πολλά από αυτά τα συστήματα, χρησιμοποιούνται για τον καθορισμό των μισθών, ενώ η υιοθέτησή τους έφερε σημαντικές αλλαγές στον τομέα της διοίκησης ανθρώπινου δυναμικού, αποσυνδέοντας το μισθό από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου (Figart, 2000). Σταδιακά λοιπόν και κατά κύριο λόγο μετά το 1980, η αξιολόγηση της εργασίας άρχισε να θεωρείται ένα από τα σημαντικότερα εργαλεία για την καταπολέμηση κάθε μορφής διάκρισης, ιδιαίτερα των μισθολογικών διακρίσεων στη βάση του φύλου. Εντούτοις, τα συστήματα αξιολόγησης της εργασίας παρουσιάζουν δύο βασικά μειονεκτήματα. Το πρώτο μειονέκτημα είναι, ότι πολλά από τα συστήματα αξιολόγησης που χρησιμοποιούνται σήμερα, σχεδιάστηκαν σε παλαιότερες εποχές και με τέτοιο τρόπο ώστε να ταιριάζουν στο προφίλ χειρωνακτικών κυρίως εργασιών σε συγκεκριμένους τομείς της

μεταποίησης, με αποτέλεσμα να μην μπορούν εύκολα να προσαρμοστούν είτε στα καινούργια επαγγέλματα, είτε στα νέα χαρακτηριστικά της εργασίας. Δεδομένου μάλιστα ότι πολλοί, αν όχι οι περισσότεροι από αυτούς τους τομείς, ήταν, και σε ένα βαθμό παραμένουν "ανδροκρατούμενοι", τα περισσότερα από αυτά τα συστήματα αξιολόγησης διατηρούν στοιχεία που ενδεχομένως ευνοούν τους άνδρες. Ομοίως, τα συστήματα επαγγελματικής κατάταξης και ιεράρχησης προσδιορίζουν με μεγαλύτερη σαφήνεια τα ανδρικά από τα γυναικεία επαγγέλματα, επηρεάζοντας άμεσα το βαθμό ορατότητας των δεξιοτήτων που κατέχουν οι γυναίκες. Το δεύτερο μειονέκτημα είναι ότι κάποια συστήματα αξιολόγησης χρησιμοποιήθηκαν για τον εξορθολογισμό των μισθολογικών ανισοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό, η μη ορθή χρήση των συστημάτων αξιολόγησης μπορεί να οδηγήσει στη νομιμοποίηση των διακρίσεων και όχι στη διόρθωσή τους (Figart, 2001).

Σε ότι αφορά ειδικότερα τη διαμόρφωση των μισθολογίων ή των συστημάτων καθορισμού των μισθών, δεδομένου ότι τα περισσότερα από αυτά κάνουν άμεση αναφορά είτε σε συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες, είτε σε συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζομένων, ενδεχομένως συμβάλλουν στη διατήρηση του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού, που όπως είδαμε είναι ένας από τους βασικότερους προσδιοριστικούς παράγοντες για τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων. Στο πλαίσιο αυτό, οι μισθολογικές κλίμακες καθορίζονται συνήθως, με άμεση ή έμμεση αναφορά σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, όπως τυπικά προσόντα, επαγγελματικές δεξιότητες, βαθμός ευθύνης κλπ.

Ακόμα και τα ενιαία μισθολόγια, τα οποία προωθούνται ως τα πλέον "αμερόληπτα" μισθολόγια, κυρίως στη Δημόσια Διοίκηση, αλλά και τον ευρύτερο δημόσιο τομέα (π.χ. περίπτωση του ημικρατικού τομέα στην Κύπρο), παρότι διακατέχονται από την αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, προκειμένου να διατηρήσουν το κόστος εργασίας σε όσο το δυνατόν χαμηλότερα επίπεδα, χωρίς ωστόσο να υποβαθμίσουν τους μισθούς των ανδρών, προσαρμόζουν στις νέες δομές αξιολογήσεις παλαιότερου τύπου (Hastings, 2000). Κατά αυτό τον τρόπο, ο διαχωρισμός βοηθά τις φαινομενικά ουδέτερες μισθολογικές δομές και ιεραρχίες να εμποτιστούν από την υποτίμηση και οδηγεί σε σημαντικές μισθολογικές διαφορές στους διάφορους κλάδους και επιχειρήσεις. Σε όλες τις περιπτώσεις, ο διαχωρισμός στη βάση του φύλου προωθεί την υποτίμηση αφού διευκολύνει την κατασκευή της γυναικείας εργασίας ως εργασία χαμηλότερης αξίας από την ίδια εργασία ή την εργασία ίσης ή συγκρίσιμης αξίας που εκτελείται από τους άνδρες. Σε χώρες μάλιστα που είναι λίγοι οι μικτοί κλάδοι και τα μικτά επαγγέλματα, η σύγκριση γίνεται ακόμη πιο δύσκολη και οι γυναίκες διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο υποτίμησης.

Αξιολόγηση, κατάταξη και ιεράρχηση των θέσεων εργασίας στον ημικρατικό τομέα στην Κύπρο

Κατάταξη και ιεράρχηση των θέσεων εργασίας

Από τη μελέτη των όρων υπηρεσίας και των εσωτερικών κανονισμών στους υπό εξέταση ημικρατικούς οργανισμούς: ΑΗΚ, Αρχή Λιμένων, ΑΤΗΚ, ΘΟΚ, ΚΟΑ, ΚΟΤ και ΠΙΚ, καθώς και σε άλλους, επιβεβαιώνεται ένας σαφής επαγγελματικός διαχωρισμός στη βάση του φύλου.

Στους εσωτερικούς κανονισμούς αρκετών από τους ημικρατικούς οργανισμούς, ο επαγγελματικός διαχωρισμός εκφράζεται κυρίως από τον τρόπο με τον οποίο κατατάσσονται τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας. Σε κάποιες μάλιστα περιπτώσεις, η αναφορά στο φύλο είναι τόσο άμεση, που συνιστά κατά τη γνώμη μας άμεση διάκριση⁴. Για παράδειγμα, σύμφωνα με τους γενικούς κανονισμούς της ΑΤΗΚ⁵, η αλληλεξάρτηση συγκεκριμένων θέσεων εργασίας με συγκεκριμένα προσόντα που πρέπει να έχει μία γυναίκα ή ένας άνδρας αντίστοιχα, φανερώνει ότι οι θέσεις αυτές είναι κατελιημμένες ή προορίζονται αποκλειστικά και μόνο για γυναίκες ή άνδρες. Ειδικότερα, στο πλαίσιο του καθορισμού "ειδικών προσόντων βαθμών" όπως χαρακτηριστικά αναφέρονται, το κατώτερο προσωπικό⁶ πρέπει να έχει πτυχίο του οικείου τμήματος της Σχολής Προσωπικού της Αρχής και σύμφωνα με την ειδικότητα τα ακόλουθα τυπικά προσόντα.

Το "Εκμεταλλεύσεως οικονομικό και διοικητικό προσωπικό" πρέπει να έχει απολυτήριο εξετάξιου Γυμνασίου ή ισότιμης Σχολής και, οι μεν άνδρες να έχουν άδεια οδηγού αυτοκινήτου, οι δε γυναίκες να γνωρίζουν δακτυλογραφία και στενογραφία, στην ελληνική και την αγγλική γλώσσα.

Το στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες θεωρούνται "κατάλληλες" μόνον για ορισμένα επαγγέλματα (επομένως υπάρχουν "ανδρικά" και "γυναικεία" επαγγέλματα) αναπαράγεται κυρίως μέσω της γλώσσας που χρησιμοποιείται για τον καθορισμό των επαγγελματικών ειδικοτήτων, στις διάφορες κατηγορίες προσωπικού. Κατά αυτό τον τρόπο, ο καθορισμός ειδικοτήτων όπως "καθαρίστρια", "τηλεφωνήτρια", "ιδιαιτέρα", "ξεναγός" διατυπώνεται σε γένος θηλυκό και, επομένως, είναι εμφανές ότι οι θέσεις αυτές είναι κατελιημμένες ή προορίζονται αποκλειστικά και μόνο για γυναίκες. Αντίστοιχα, κάποιες ειδικότητες (π.χ. κλητήρας, εργάτης, αποθηκάριος, θυρωρός, φύλακας, κηπουρός) είναι διατυπωμένες στο αρσενικό γένος, συμπεριλαμβανομένων και όλων των ειδικοτήτων στην κατηγορία του "τεχνικού" προσωπικού. Σε ότι αφορά τις υπόλοιπες ειδικότητες, ανεξάρτητα από την επαγγελματική κατηγορία και τη μισθολογική κλίμακα, οι περισσότερες είναι διατυπωμένες σε γένος αρσενικό, ακόμα και σε παραδοσιακά "γυναικοκρατούμενες" υπηρεσίες (π.χ. λογιστήριο, κέντρο εξυπηρέτησης πελατών, τηλεφωνικό κέντρο κλπ), όπως για παράδειγμα στην περίπτωση του ΚΟΤ "ο λογιστής του Οργανισμού" ή στην περίπτωση της ΑΤΗΚ ο "Βοηθός Τηλε-εξυπηρέτησης". Δεν αποκλείεται ωστόσο, και οι δύο αυτές περιπτώσεις να αφορούν θέσεις ευθύνης.

Από τα αποτελέσματα της έρευνας απολαβών και της έρευνας πεδίου, προκύπτει έντονος επαγγελματικός διαχωρισμός κάθετου τύπου, ο οποίος ευθύνεται σημαντικά για τη μισθολογική ψαλίδα σε βάρος των

⁴ Η πιο ακραία περίπτωση άμεσης διάκρισης με βάση το φύλο, αφορά τον ΚΟΤ και αντιβαίνει στις βασικές νομοθετικές αρχές σχετικά με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία. Συγκεκριμένα, στις εισαγωγικές διατάξεις των Κανονισμών του ΚΟΤ αναφορικά με τη Διάρθρωση του Οργανισμού και τους Όρους Υπηρεσίας, όπως έχουν τροποποιηθεί από το 1970 έως το 2008, ως υπάλληλοι "ορίζονται όλοι οι απασχολούμενοι στον οργανισμό, άνδρες και γυναίκες, εκτός των περιπτώσεων που υπάρχει σαφής αναφορά μόνο σε ένα από τα δύο φύλα...".

⁵ Περί Προσωπικού της Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου Γενικοί Κανονισμοί του 1982 έως το 2006.

⁶ Το προσωπικό της ΑΤΗΚ διακρίνεται σε μόνιμο, ωρομίσθιο και έκτακτο προσωπικό. Σε ότι αφορά το μόνιμο προσωπικό, κατατάσσεται αρχικά σε τέσσερις γενικές κατηγορίες το ανώτατο προσωπικό (Διευθυντής και Υποδιευθυντής), το ανώτερο προσωπικό (Τομεάρχης, Υποτομεάρχης, Προϊστάμενος Υπηρεσίας α' τάξεως, Προϊστάμενος Υπηρεσίας β' τάξεως), το μέσο προσωπικό και το κατώτερο προσωπικό. Κάθε πρόσληψη γίνεται στον κατώτατο βαθμό της ιεραρχικής κλίμακας, εκτός αν πρόκειται για θέση απευθείας διορισμού σε συγκεκριμένη θέση και βαθμίδα.

γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες βρίσκονται σε θέσεις υφιστάμενες των ανδρών και υποεκπροσωπούνται στις ανώτερες και ανώτατες κλίμακες της εργασιακής ιεραρχίας. Ένας τρόπος απεικόνισης αυτής της πραγματικότητας είναι η "γυάλινη οροφή" που εμποδίζει την πρόσβαση των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις. Σε ότι αφορά την περιγραφή των θέσεων ευθύνης, σε όλους σχεδόν τους υπό εξέταση ημικρατικούς οργανισμούς, παρατηρείται και πάλι ένας έντονος σεξισμός στη γλώσσα. Έτσι οι θέσεις ευθύνης, όλων των βαθμίδων, παραμένουν στο αρσενικό γένος (διευθυντής, υποδιευθυντής, τομεάρχης, υποτομεάρχης, προϊστάμενος, επόπτης κλπ).

Αξιολόγηση της εργασίας και προαγωγές

Από τη μελέτη των κειμένων σχετικά με τους εσωτερικούς κανονισμούς των ημικρατικών οργανισμών, προκύπτει ένα μάλλον ενιαίο σύστημα αξιολόγησης, με τόσο μικρές διαφορές μεταξύ των οργανισμών, που δεν παράγεται καμία ουσιαστική διαφοροποίηση, ενώ η ίδια παρατήρηση αφορά εξίσου και τον τρόπο με τον οποίο γίνονται οι προαγωγές.

Όσον αφορά το μέσο αξιολόγησης, οι υπάλληλοι αξιολογούνται στη βάση υπηρεσιακών εκθέσεων που αποβλέπουν αφενός μεν στη διαπίστωση της καταλληλότητας των υπαλλήλων που βρίσκονται υπό καθεστώς δοκιμασίας για μονιμοποίηση, αφετέρου δε στην εκτίμηση και τον προσδιορισμό του βαθμού καταλληλότητας των υπαλλήλων για προαγωγή και στην υποβοήθηση της ανάπτυξης των ικανοτήτων της υπηρεσιακής ανέλιξης των υπαλλήλων, καθώς και της ορθολογιστικής λειτουργίας και διεύθυνσης του εκάστοτε οργανισμού. Αναφορικά με τη σύνθεση της ομάδας αξιολόγησης, σε όλους σχεδόν τους υπό εξέταση οργανισμούς, οι υπηρεσιακές εκθέσεις συντάσσονται, όπου αυτό είναι δυνατό, από τριμελή ομάδα αξιολόγησης στην οποία απαραίτητα μετέχουν ο διοικητικά προϊστάμενος και ο άμεσα προϊστάμενος του/της υπαλλήλου που αξιολογείται, ενώ το τρίτο μέλος της ομάδας αξιολόγησης μπορεί να είναι είτε κάποιος ιεραρχικά ανώτερος του διοικητικά προϊστάμενου, εφόσον πρόκειται για διαφορετικό πρόσωπο από αυτόν, ή κάποιος ιεραρχικά ανώτερος του άμεσα προϊστάμενου, ή διοικητικά ανώτερος του υπαλλήλου που αξιολογείται. Σε κάθε περίπτωση, οι ετήσιες εκθέσεις για όλους τους υπαλλήλους υποβάλλονται στο Γενικό Διευθυντή, για τον οποίο δεν απαιτούνται ετήσιες εκθέσεις, ο οποίος είναι και αυτός που ορίζει συνήθως την ομάδα αξιολόγησης.

Ως προς τα κριτήρια αξιολόγησης, συνιστάται η εφαρμογή ενιαίου μέτρου κρίσης, ενώ σε περίπτωση που λόγοι υγείας έχουν επηρεάσει δυσμενώς την ποιότητα της εργασίας, θα πρέπει να καταχωρούνται σε ξεχωριστό σημείωμα που θα επισυνάπτεται στην έκθεση. Σε ότι αφορά το ειδικό έντυπο αξιολόγησης που χρησιμοποιείται για την "εκτίμηση της επαγγελματικής αξίας του υπαλλήλου", πρόκειται για ένα σχεδόν πανομοιότυπο έντυπο που χρησιμοποιείται από όλους τους ημικρατικούς οργανισμούς και το οποίο αναφέρεται στους παρακάτω τομείς: επαγγελματική κατάρτιση, απόδοση, υπηρεσιακό ενδιαφέρον, υπευθυνότητα, πρωτοβουλία, συνεργασία/ σχέσεις, συμπεριφορά προς τους πολίτες και διευθυντική/ διοικητική ικανότητα. Υπάρχει επίσης ένα δεύτερο έντυπο αξιολόγησης, το οποίο συμπληρώνεται από τον ίδιο τον εργαζόμενο και στο οποίο μεταξύ άλλων ο/ η υπάλληλος έχει τη δυνατότητα να αναφέρει κατά πόσο είχε ευκαιρίες να χρησιμοποιήσει τις εμπειρίες, ικανότητες και γνώσεις που διαθέτει. Κατά τη γνώμη μας η σωστή χρήση της συγκεκριμένης ερώτησης, θα μπορούσε ενδεχομένως να αναδείξει σημαντικές πτυχές της υποτίμησης της γυναικείας εργασίας, όπως για παράδειγμα την ελλιπή αξιοποίηση των γνώσεων και των δεξιοτήτων που αυτές κατέχουν.

Ένας παράγοντας που φαίνεται ότι επηρεάζει την κρίση της ομάδας αξιολόγησης, είναι η δημοσιοποίηση ή μη των υπηρεσιακών εκθέσεων προς τους αξιολογούμενους. Από συζητήσεις με υπαλλήλους, προκύπτει ότι στις περιπτώσεις που η υπηρεσιακή έκθεση κοινοποιείται στον υπάλληλο, και δεν παραμένει εμπιστευτική, οι υπεύθυνοι για την αξιολόγηση λειτουργοί διστάζουν να βάλουν χαμηλή αξιολόγηση, με αποτέλεσμα όλοι σχεδόν οι εργαζόμενοι να αξιολογούνται με το μέγιστο βαθμό. Σε ότι αφορά τα κριτήρια για σκοπούς προαγωγής, στις σχετικές με τις προαγωγές διατάξεις σε όλους τους υπό εξέταση οργανισμούς, "...οι διεκδικήσεις των υπαλλήλων για προαγωγή αποφασίζονται στη βάση τριών βασικών κριτηρίων: της αξίας, τον προσόντων και της αρχαιότητας". Στο πλαίσιο αυτό, ακόμη και στις ελάχιστες περιπτώσεις που προβλέπονται και άλλα κριτήρια (π.χ. πείρα, ικανότητα) λειτουργούν συμπληρωματικά. Παρότι δεν υπάρχει ιεράρχηση των κριτηρίων, το κριτήριο της αρχαιότητας είναι καθοριστικής σημασίας, ενώ στην περίπτωση που η αρχαιότητα των υπαλλήλων είναι ακριβώς η ίδια, η αρχαιότητα κρίνεται με βάση την ηλικία. Και στις δύο ωστόσο περιπτώσεις, ο παράγοντας της αρχαιότητας επηρεάζει ενδεχομένως τις γυναίκες αρνητικά, αφενός μεν γιατί ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών είναι μικρότερος του αντίστοιχου των ανδρών (π.χ. στην ΑΤΗΚ ο μέσος όρος ηλικίας των γυναικών είναι κατά 7 έτη περίπου μικρότερος του αντίστοιχου των ανδρών), αφετέρου δε γιατί οι γυναίκες είναι πιθανόν να κάνουν μεγαλύτερη χρήση του δικαιώματος που έχουν σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Επίσης, η σύνδεση της προαγωγής με την αρχαιότητα μπορεί να αδικήσει τους εργαζόμενους, που έχουν εργαστεί διακεκομμένα ή με μερική απασχόληση, που στην πλειοψηφία τους είναι και πάλι γυναίκες.

Σε όλους σχεδόν τους ημικρατικούς οργανισμούς, τα σχέδια διορισμού και προαγωγής καθορίζονται από το εκάστοτε Διοικητικό Συμβούλιο⁷ και εγκρίνονται από το Υπουργικό Συμβούλιο, ενώ σε όλες τις περιπτώσεις προαγωγών, ο κάθε οργανισμός, εκτός από τις εισηγήσεις του Γενικού Διευθυντή ή του αναπληρωτή του, συμβουλευεται και το Συμβούλιο Προσωπικού ή κάποια άλλη σχετική επιτροπή. Σε ότι αφορά τη σύνθεση αυτών των επιτροπών, παρότι διαφέρει από οργανισμό σε οργανισμό, είναι καθαρά ιεραρχική, ενώ σημαντική ανάμειξη έχουν και οι συντεχνίες.

Για παράδειγμα, στην περίπτωση του "Συμβουλίου Προσωπικού" που λειτουργεί στο πλαίσιο της ΑΤΗΚ, ως συμβουλευτικό όργανο για όλα τα θέματα που αφορούν το προσωπικό, συμπεριλαμβανομένων των προαγωγών και των μετατάξεων, το Συμβούλιο συγκροτείται από τρεις υπαλλήλους του Ανώτατου ή Ανώτερου Προσωπικού, τους οποίους ορίζει ο Γενικός Διευθυντής, καθώς και από τρεις υπαλλήλους που διορίζει και πάλι ο Γενικός Διευθυντής, με υπόδειξη ωστόσο των αναγνωρισμένων συνδικαλιστικών οργανώσεων στην ΑΤΗΚ, κατά αναλογία των μελών που αυτές εκπροσωπούν.

Στην περίπτωση της ΑΗΚ, λειτουργούν δύο ξεχωριστές "Επιτροπές Επιλογής" ανάλογα με την επαγγελματική κατηγορία (Επιτροπή Επιλογής Επιστημονικού Προσωπικού και Επιτροπή Επιλογής Γραφειακού και Τεχνικού Προσωπικού). Οι επιτροπές αυτές, οι οποίες έχουν καθαρά συμβουλευτικό χαρακτήρα, εισηγούνται στο Διοικητικό Συμβούλιο τρία άτομα για κάθε θέση προαγωγής, μέχρι και την κλίμακα Α15. Ως προς τη σύνθεση τους, στην Επιτροπή Επιλογής Επιστημονικού Προσωπικού

⁷ Στους περισσότερους ημικρατικούς οργανισμούς το εκάστοτε Διοικητικό Συμβούλιο έχει και την ευθύνη της κατάρτισης του μισθολογίου.

συμμετέχουν δύο υπάλληλοι που κατέχουν διευθυντική θέση, ο Πρόεδρος κάθε συντεχνίας, καθώς και πέντε, ως μέγιστος αριθμός, εργαζόμενοι από τη συγκεκριμένη επαγγελματική κατηγορία, τους οποίους υποδεικνύει η συντεχνία, ενώ ανάλογη είναι και η σύνθεση της Επιτροπής Επιλογής Γραφειακού και Τεχνικού Προσωπικού.

Τόσο στην περίπτωση της ΑΤΗΚ, όσο και στην περίπτωση της ΑΗΚ, προεδρεύει κάποιος από τους εκπροσώπους των ανώτατων ή ανώτερων βαθμίδων, ενώ στην περίπτωση της ΑΗΚ η απόφαση της Επιτροπής Επιλογής θεωρείται έγκυρη μόνο στην περίπτωση που η ψήφος του Προέδρου της Επιτροπής περιλαμβάνεται στην πλειοψηφία με την οποία ελήφθη η απόφαση. Ωστόσο, ενώ το Διοικητικό Συμβούλιο δεν είναι υποχρεωμένο να προάγει έναν από τους τρεις εργαζόμενους που προτείνει η Επιτροπή, σύμφωνα με πληροφόρηση που είχαμε από τις συντεχνίες, συνήθως το κάνει.

Δεδομένου ότι το μεγαλύτερο ποσοστό του ωρομίσθιου προσωπικού είναι γυναίκες και συγκεντρώνονται κατά κύριο λόγο στις χαμηλές μισθολογικές κλίμακες, είναι σημαντικό να αναφέρουμε ότι σύμφωνα με τις πρόνοιες των εσωτερικών κανονισμών σε όλους σχεδόν τους ημικρατικούς οργανισμούς, το ωρομίσθιο προσωπικό δεν δικαιούται μετάταξης ούτε στην κατηγορία του μόνιμου προσωπικού, αλλά ούτε και από μία κατηγορία ωρομίσθιου προσωπικού σε άλλη.

Προϋπηρεσία

Ένα ζήτημα που συνδέεται άμεσα με την αξιολόγηση της εργασίας και τις προαγωγές, είναι η προϋπηρεσία, ενώ όπως προκύπτει και από την ανάλυση των στοιχείων της έρευνας απολαβών, η προϋπηρεσία στον ίδιο εργοδότη (tenure), ευθύνεται για τα 2/3 περίπου του χάσματος στον ημικρατικό τομέα, επειδή η προϋπηρεσία των γυναικών περιορίζεται στα 9 έτη έναντι 14,7 των ανδρών.

Παρότι σε όλους σχεδόν του ημικρατικούς οργανισμούς, διατηρούνται ευνοϊκές προς τους άνδρες μισθολογικές αυξήσεις, κυρίως λόγω του στρατού, παρατηρείται εντούτοις και μία αντίστοιχη ευνοϊκή μεταχείριση των γυναικών, που συνδέεται σχεδόν αποκλειστικά με την άδεια μητρότητας, στην περίπτωση ωστόσο των γυναικών, χωρίς να υπάρχει πάντα ρητή αναφορά. Στην Αρχή Λιμένων για παράδειγμα, σύμφωνα με τις πρόνοιες του άρθρου 26(2), (α)⁸ για σκοπούς υπολογισμού της "πραγματικής υπηρεσίας", υπολογίζεται αντίστοιχα ο χρόνος της άδειας ανάπαυσης, της άδειας ασθενείας και της άδειας μητρότητας, ενώ σύμφωνα με το άρθρο 40(1) ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας υπολογίζεται και ο χρόνος στράτευσης και επιστράτευσης. Επισημαίνεται, ότι για σκοπούς προαγωγής, η αρχαιότητα υπολογίζεται βάσει της πραγματικής υπηρεσίας.

Θα πρέπει να επισημανθεί, ότι μία σειρά ειδικών προστατευτικών ρυθμίσεων όπως η πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών, το μειωμένο ωράριο των νέων μητέρων, οι αυξημένης διάρκειας γονικές άδειες στις οποίες υπάρχει η δυνατότητα να προστεθούν και αναρρωτικές κλπ, λειτουργούν σε αρκετές περιπτώσεις ως μηχανισμός νομιμοποίησης μετέπειτα μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, στο βαθμό που δεν υπάρχουν συμβατικοί μηχανισμοί ομαλής επανένταξης των γυναικών στα εργασιακά καθήκοντα (Στρατηγάκη, 1996).

Σε κάποια σχέδια υπηρεσίας, όπως για παράδειγμα στον ΚΟΑ, ο χρόνος σπουδών ενός εργαζόμενου, υπολογίζεται ως πραγματική υπηρεσία, υπό την προϋπόθεση ότι το προσόν που αποκτήθηκε από τις

⁸ Οι περί Αρχής Λιμένων Κύπρου Νόμοι του 1973 μέχρι το 2007.

σπουδές (π.χ. μεταπτυχιακός τίτλος) σχετίζεται με τα καθήκοντα της θέσης...και αποκτήθηκε κατά τη διάρκεια της υπηρεσίας του εργαζόμενου".

Άμεσα συνδεδεμένο με την προηγούμενη υπηρεσία, είναι και το θέμα της επαγγελματικής ανέλιξης, στην οποία οι γυναίκες εργαζόμενες τυγχάνουν και πάλι κατά τεκμήριο δυσμενέστερης μεταχείρισης. Από την εξέταση των εσωτερικών κανονισμών, σε κάποιους ημικρατικούς οργανισμούς, όπως για παράδειγμα στην Αρχή Λιμένων και στο Δήμο Λευκωσίας, εντοπίζεται διάταξη σύμφωνα με τις πρόνοιες της οποίας "ο υπάλληλος είναι υποχρεωμένος να προσφέρει την εργασία του σε οποιοδήποτε χρόνο, εφόσον αυτό απαιτούν οι ανάγκες της υπηρεσίας...". Δεδομένου ότι οι γυναίκες στην Κύπρο έχουν αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, ενώ απουσιάζουν από το υφιστάμενο θεσμικό πλαίσιο εκείνα τα στοιχεία που θα παρείχαν ουσιαστική στήριξη στους πολλαπλούς ρόλους των γυναικών, η συγκεκριμένη διάταξη θα μπορούσε ενδεχομένως να επηρεάσει αρνητικά την επαγγελματική τους ανέλιξη.

Σε κάποιους οργανισμούς, οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να διεκδικήσουν προαγωγή βάσει συγκεκριμένης προϋπηρεσίας (π.χ. ΑΤΗΚ/ 3 χρόνια).

Μερική απασχόληση

Σε ότι αφορά τη μερική απασχόληση, παρότι σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας απολαβών η μερική απασχόληση για τις γυναίκες στο σύνολο των ημικρατικών οργανισμών ανερχόταν το 2006 σε 12,7% της συνολικής απασχόλησης έναντι 5,5% στο σύνολο της οικονομίας, σε κάποιους εσωτερικούς κανονισμούς, εντοπίζονται διατάξεις που είναι μάλλον περιοριστικοί, τόσο για τις γυναίκες, όσο και για τους άνδρες. Για παράδειγμα, το άρθρο 33 αναφορικά με τα καθήκοντα και τις υποχρεώσεις των υπαλλήλων στον ΚΟΤ, ορίζει "...ότι μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, ο Γενικός Διευθυντής/ Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να χορηγήσει άδεια για μερική απασχόληση, εφόσον δεν επηρεάζεται άμεσα ή έμμεσα η άρτια εκτέλεση των υπηρεσιακών καθηκόντων του υπαλλήλου", διάταξη ωστόσο που αφορά αποκλειστικά το μόνιμο προσωπικό του ΚΟΤ. Σύμφωνα και με ενδείξεις της έρευνας πεδίου, είναι πολύ πιθανόν ότι η πλειοψηφία αυτών που απασχολούνται με μερική απασχόληση ανήκει στην κατηγορία του ωρομίσθιου προσωπικού.

Στερεότυπα και κοινωνική αναπαραγωγή

Όπως προκύπτει από το σύνολο των ευρημάτων της ανάλυσής μας (έρευνα απολαβών και έρευνα πεδίου), το χάσμα ανάγεται, σε τελευταία ανάλυση, στην ιδιαίτερη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στον καταμερισμό εργασίας στην οικονομία και την οικογένεια. Αυτός ο καταμερισμός στηρίζει και στηρίζεται ως επί το πλείστον στο στερεότυπο σύμφωνα με το οποίο οι γυναίκες διαδραματίζουν δευτερεύοντα ρόλο στην αγορά εργασίας και το εισόδημα που αποκτούν είναι επικουρικό ως προς το εισόδημα των ανδρών (shared breadwinner model). Στο πλαίσιο αυτό, οι γυναίκες δεν αντιμετωπίζονται ως αυτόνομα άτομα αλλά στην ουσία ως εξαρτώμενα μέλη των ανδρών που προσλαμβάνονται πάντα ως επικεφαλείς του νοικοκυριού (breadwinners). Η αντίληψη αυτή αναπαράγεται από σωρεία διατάξεων που εντοπίζονται διάσπαρτες στους εσωτερικούς κανονισμούς όλων σχεδόν των ημικρατικών οργανισμών. Τα παραδείγματα που ακολουθούν είναι ενδεικτικά, ενώ πολλές φορές η ίδια διάταξη εντοπίζεται σε περισσότερους από έναν οργανισμούς:

"...σε περίπτωση υπαλλήλου που απολύθηκε...στη σύζυγο και στα εξαρτώμενα τέκνα, αν υπάρχουν, καταβάλλεται σύνταξη, σαν αυτός να είχε πεθάνει κατά την ημερομηνία της απόλυσής του, που θα υπολογίζεται πάνω στη βάση των πραγματικών ετών υπηρεσίας του..." (π.χ. Αρχή Λιμένων⁹).

Σύμφωνα με τις πρόνοιες του ΚΟΑ, "...το Διοικητικό Συμβούλιο μπορεί να απαιτήσει από κάποιο εργαζόμενο ή να του επιτρέψει να φύγει με πρόωρη συνταξιοδότηση αφού συμπληρώσει το 55ο έτος της ηλικίας ή σε οποιοδήποτε μεταγενέστερο χρόνο, ή σε περίπτωση γυναίκας υπαλλήλου να της επιτρέψει να συνταξιοδοτηθεί λόγω γάμου ή απόκτησης παιδιού".

"...στα σπίτια που παραχωρούνται ως υπηρεσιακή κατοικία του προσωπικού δεν επιτρέπεται για οποιοδήποτε λόγο να συγκατοικούν με το προσωπικό πρόσωπα ή άλλοι συγγενείς εκτός της συζύγου, των παιδιών..." (ΑΤΗΚ).

Η χορήγηση "επιδόματος εγκατάστασης" λόγω μετάθεσης, εξαρτάται από την οικογενειακή κατάσταση του υπαλλήλου και ειδικότερα από το εάν είναι έγγαμος ή όχι. Στο πλαίσιο αυτό, ως "έγγαμος υπάλληλος" ορίζεται "...κάθε υπάλληλος που είναι έγγαμος άνδρας, του οποίου η οικογένεια διαμένει μαζί του σε ενοικιαζόμενο σπίτι στο χώρο εργασίας ή κοντά σε αυτόν" και ως άγαμος άνδρας "κάθε άνδρας υπάλληλος που δεν είναι παντρεμένος, με υποχρεώσεις που ισοδυναμούν με τις υποχρεώσεις ενός έγγαμου υπαλλήλου, που κατοικεί σε ενοικιαζόμενο σπίτι στο χώρο εργασίας ή κοντά σε αυτόν και είναι ο κύριος υπεύθυνος για τη συντήρηση των γονιών του ή άλλων εξαρτώμενων συγγενών" (ΑΗΚ).

⁹ Άρθρο 69(7), "Οι Περί Αρχής Λιμένων Κύπρου Νόμοι του 1973 μέχρι το 2007".

Βιβλιογραφία

Ελληνόγλωσση

ΑΗΚ, "Οι Περί Αρχής Ηλεκτρισμού Κύπρου (Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1986 : Ο νόμος για τους Εσωτερικούς Κανονισμούς της ΑΗΚ"

Αρχή Λιμένων Κύπρου, "Οι περί Αρχής Λιμένων Κύπρου Νόμοι του 1973 έως 2007"

ΑΤΗΚ, "Περί Προσωπικού της Αρχής Τηλεπικοινωνιών Κύπρου Γενικοί Κανονισμοί του 1982 έως 2006"

Δήμος Λευκωσίας, "Οι περί Δήμων Νόμοι του 1985 έως 1997"

Ιωακείμογλου Η. και Σουμέλη Ε. (2008), "Οι μισθοί στην Κύπρο: προσδιοριστικοί παράγοντες και μισθολογικές ανισότητες", 02 Σειρά Μελέτες INEK-ΠΕΟ, Λευκωσία

ΚΟΤ, "Οι περί Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού Νόμοι του 1969 έως 2005"

ΚΟΤ, "Οι περί Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού (Διάρθρωσις και Όροι Υπηρεσίας) Κανονισμοί του 1970 έως 2008"

ΚΟΤ, "Οι περί Κυπριακού Οργανισμού Τουρισμού (Διοικητικοί και Οικονομικοί) Κανονισμοί του 1970 έως 1997"

Παπαδοπούλου Α. (2008), "Ισότητα γυναικών και ανδρών στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας", Γραφείο Γυναικών ΠΕΟ, Λευκωσία 2008

Στρατηγάκη Μ. (1996), "Φύλο και Εργασία", Εκδόσεις Παρατηρητής, Αθήνα 1996

Συμβούλιο Αποχετεύσεων Λευκωσίας, "Οι περί Υπηρεσίας του Συμβουλίου Αποχετεύσεως Κανονισμοί του 1995 – 2008" - Βασικός Κανονισμός και Τροποποιήσεις

Συμβούλια Υδατοπρομήθειας, "Όροι Υπηρεσίας Υπαλλήλων, Κανονισμοί του 1996"

Ξενόγλωσση

Becker, G. (1957), The Economics of Discrimination, Chicago: Chicago University Press

Bergmann, B. (1974), "Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex", Eastern Economic Journal, 1, 103-110

Blau, F.D., Kahn L.M. (1992), "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." American Economic Review 82(2): 533 – 8.

Blau, F.D., Kahn L.M. (1997), "Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s". Journal of Labor Economics 15(1): 1-42.

Blau, F.D., Kahn L.M., (2000), "Gender Differences in Pay", Journal of Economic Perspectives 14(4): 75 – 99

Blau, F.D., Kahn L.M. (2001), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", NBER Working Paper 8200, Cambridge, MA.

Alksnis Chr., Curtis J. and Desmarais S. (2008), "Workforce Segregation and the Gender Wage Gap: Is Women's Work Valued as Highly as Men's?", Journal of Applied Social Psychology, 38, 6, pp. 1416-1441

- Blackwell, L. (2001a), "Women's Work in UK Official Statistics and the 1980 Reclassification of Occupations", *Journal of the Royal Statistical Society*, 164 part 2, pp. 307-325
- Blinder, A. S. (1973), "Wage discrimination: reduced form and structural estimates", *Journal of Human Resources* 8, 436-55.
- Christofides L.N., Pashardes P., (2000), "The Gender Wage Gap: A Study of Paid Work in Cyprus", *Labour* 14 (2) 311-330
- Clark A.E. (1997), "Job Satisfaction and Gender: Why are Women So Happy at Work?", *Labour Economics*, 4, 4, pp. 341-372
- Corominas A., Coves A. M., Lusa A. and Martinez C. (2008), "ISOS: A Job Evaluation System to Implement Comparable Worth", *Intangible Capital*, vol. 4, No 001, pp. 8-30
- Crompton R., Sanderson K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman
- Dickens W.T. and Katz L.F. (1986) "Inter-industry Wage Differences and Industry Characteristics", NBER Working Paper No 2014
- Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
- Figart D. M. (2000), "Equal Pay for Equal Work: The role of Job Evaluation in an Evolving Social Norm", *Journal of Economic Issues*, vol. XXXIV, No. 1
- Figart D., Mutari E., Power M. (2002), *Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the United States*. Routledge
- Forth J. and Millward N. (2000), "The Low-Paid Worker and the Low-Paying Employer: Characteristics Using WERS98", Discussion Paper No. 179, National Institute of Economic and Social Research
- Grimshaw D. & Rubery J. (2007), 'Undervaluing Women's Work', *European Work and Employment Research Centre*, University of Manchester, Working Paper Series no. 53
- Grimshaw D. & Rubery J. (2002), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", *Group of Experts on Gender and Employment*, Equal Opportunities Unit, European Commission
- Hakim C. (1979), "Occupational Segregation", Research Paper No. 9, London: Department of Employment.
- Hastings S. (2000), "Grading Systems and Estimating Value", in White G. and Drucker J. (eds.), *Reward Management: A Critical Text*, Routledge, 2000
- Heckman J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica* 47: 153-161
- Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', *Industrial Relations Journal* 20(3), 176-191.
- Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990), "Gender and Skills", *Work, Employment and Society* 4(2), 189-216
- Karamessini M., Ioakimoglou E. (2007), "Wage Determination and the Gender Pay Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition", *Feminist Economics* 13(1), January 2007, 31 – 66
- Kostaki, A., Ioakimoglou E. (1998), "Demographic factors affecting long-term unemployment in Greece", *Proceedings of the International Labour Market Conference*, Aberdeen, Scotland, June

Marsden D. (2005), "Pay Inequalities and Economic Performance", Centre for Economic Performance, LSE

Meillassoux Cl. (1980), *Femmes, Greniers & Capitaux*, Maspero.

Mingione E. (2002), "Labour Market Segmentation and Informal Work", in H. Gibson (ed.), *Economic Transformation, Democratisation and Integration in the European Union. Southern Europe in Comparative Perspective*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave

Neumark D. (1988), "Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources*, 23, 693-709

Oaxaca, R., Ransom, M. (1994), "On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials", *Journal of Econometrics* 61(1), 5-21

Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review* 14, 693-709

OECD (1998), "The Concentration of Women's Employment and Relative Occupational Pay", in OECD, *The Future of Female-Dominated Occupations*, Paris 1998

Olsen W., Walby S. (2004), "Modelling gender pay gaps", Equal Opportunities Commission, Manchester

Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995), "Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market", in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission.

Phelps E.S. (1972), "The Statistical Theory of Racism and Sexism", *American Economic Review* 62, 659-661

Rubery, J. (2005), "Reflections on gender mainstreaming: An example of feminist economics in action?", *Feminist Economics* 11(3): 1-26.

Rubery J., Grimshaw D. and Figueiredo H. (2005), "How to close the gender pay gap in Europe: towards the gender mainstreaming of pay policy", *Industrial Relations Journal*, 36:3, 184-213

Rubery J., Grimshaw D. and Figueiredo H. (2002), *The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EU Expert Group on Gender and Employment, EWERC, Manchester.

Rubery J., Smith M., Anxo D., Flood. L. (2001), "The future European labor supply: The critical role of the family", *Feminist Economics* 7(3): 33-69,

Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1993), *The Economics of the Labour Market*, Houndmills, Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.

Seguino S. (2007), "Plus ça change? Evidence on Global Trends in Gender Norms and Stereotypes", *Feminist Economics* 13(2), April 2007, pp 1-28

Soumeli E. (2009), "Measures to strengthen equal pay between men and women", EIRO line www.eurofound.europa.eu/eiro/2009/05/articles/cy0905019i.htm

Verloo M. (2001), "Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation", Working Paper, Vienna, Institute for Human Sciences –IWM

Walby S. (1986), *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge: Polity.

Zabalza A., Tzannatos Z. (eds) (1985), Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain, Cambridge: Cambridge University Press.

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

ΤΟ ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Κάρτα Α

Δημογραφικά

E01 Φύλο:

Ανδρας

Γυναίκα

E02 Ηλικία (σημειώστε την ηλικία σε διψήφιο αριθμό):

E03 Οικογενειακή κατάσταση:

Έγγαμη/ος

Συμβίωση εκτός γάμου

Διαζευγμένη/ος

Σε διάσταση

Χήρα/ος

Μόνη/ος

Σε σχέση

E04 Έχετε παιδιά;

0 παιδιά

1 παιδί

2 παιδιά

3 παιδιά

4 παιδιά

περισσότερα από 4

E05 Επίπεδο εκπαίδευσης:

Καθόλου τυπική εκπαίδευση

Κάποιες τάξεις του δημοτικού

Απόφοιτη/ος δημοτικού

Κάποιες τάξεις του γυμνασίου

Απόφοιτη/ος γυμνασίου

Κάποιες τάξεις του λυκείου

Απόφοιτη/ος λυκείου: τεχνικό λύκειο (Παρακαλώ προσδιορίστε)

Απόφοιτη/ος πανεπιστημίου: σχολή (Παρακαλώ προσδιορίστε)

E06 Ζείτε στο ίδιο σπίτι με τους γονείς σας; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

Κάρτα Β

Απασχόληση –αντικειμενικά χαρακτηριστικά

E07 Πόσα χρόνια εργάζεστε συνολικά στη διάρκεια της ζωής σας; (σημειώστε τα έτη εργασίας ανάλογα, σε μονοψήφιο ή διψήφιο αριθμό):

E08 Ανεξάρτητα από το είδος της απασχόλησή σας, πόσα χρόνια εργάζεστε στο συγκεκριμένο οργανισμό; (σημειώστε τα έτη εργασίας ανάλογα, σε μονοψήφιο ή διψήφιο αριθμό):

E09 Πριν από την υφιστάμενη θέση την οποία κατέχετε, είχατε άλλη εργασία; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι Όχι

Εάν η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση είναι **ναι** συνεχίστε στην **E10**. Εάν η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση είναι **όχι**, πηγαίnete κατευθείαν στην ερώτηση **E11**.

E10 Η προηγούμενη θέση εργασίας που κατείχατε ήταν στον:

Ιδιωτικό τομέα

Δημόσιο τομέα

Ημικρατικό οργανισμό

E11 Αναγκαστήκατε για κάποιο λόγο να διακόψετε την καριέρα σας; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

Εάν η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση είναι **ναι** συνεχίστε στις ερωτήσεις **E12**, **E13** και **E14**. Εάν η απάντηση στην παραπάνω ερώτηση είναι **όχι**, πηγαίnete κατευθείαν στην ερώτηση **E15**.

E12 Πόσες φορές χρειάστηκε να διακόψετε την καριέρα σας; (σημειώστε τα έτη εργασίας ανάλογα, σε μονοψήφιο ή διψήφιο αριθμό):

E13 Για τι χρονικό διάστημα διακόψατε; (σημειώστε τους μήνες ή τα έτη διακοπής σε μονοψήφιο ή διψήφιο αριθμό):

Διάρκεια	1 ^η Διακοπή	2 ^η Διακοπή	3 ^η Διακοπή
Μήνες			
Χρόνια			

E14 Ποιοι ήταν οι λόγοι που αναγκαστήκατε να διακόψετε την καριέρα σας;

Λόγος διακοπής	1η διακοπή	2η διακοπή	3η διακοπή
Προσωπικοί			

Οικογενειακοί			
Λόγοι υγείας			
Άλλοι λόγοι			

E15 Με τι μορφή απασχόλησης εργάζεστε;

Μόνιμη θέση

Έκτακτη βάση

Σύμβαση περιορισμένου χρόνου ή έργου

Μερική απασχόληση

Άλλη μορφή (παρακαλώ προσδιορίστε)

E16 Κατέχετε θέση προϊσταμένης/ου στην εργασιακή ιεραρχία από την οποία ασκείτε επίβλεψη σε άλλους εργαζόμενους; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

E17 Πόσες φορές πήρατε προαγωγή στο συγκεκριμένο οργανισμό;

E18 Είσαστε μέλος συντεχνίας; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

E19 Πόσο συχνά συμμετέχετε σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; (η συχνότητα υπολογίζεται σε ετήσια βάση)

0 φορές

Μία φορά

Δύο φορές

Τρεις φορές

Περισσότερες από τρεις

Κάρτα Γ

Απασχόληση –υποκειμενική αντίληψη του εργαζόμενου

E20 Ποια είναι τα τρία κυριότερα κριτήρια με τα οποία επιλέξατε να εργαστείτε σε ημικρατικό οργανισμό;

Σταθερότητα και ασφάλεια στην εργασία

Καριέρα

Μισθό

Φιλικά ωράρια για σκοπούς συμφιλίωσης οικογένειας και εργασίας

Τυχαιία επιλογή

Άλλα κριτήρια (παρακαλώ προσδιορίστε)

E21 Πως θα χαρακτηρίζατε την εργασία σας, περισσότερο χειρονακτικού ή διανοητικού χαρακτήρα; Χρησιμοποιείστε την κλίμακα από 1-10, όπου το 1 σημαίνει περισσότερο χειρονακτική και το 10 περισσότερο διανοητική:

12345678910

E22 Πως θα χαρακτηρίζατε την καθημερινή σας εργασία, περισσότερο εργασία ρουτίνας ή δημιουργική εργασία; Χρησιμοποιείστε την κλίμακα από 1-10, όπου το 1 σημαίνει περισσότερο εργασία ρουτίνας και το 10 περισσότερο δημιουργική εργασία:

12345678910

E23 Πόσο ανεξάρτητοι πιστεύετε ότι είστε ως προς την εκτέλεση των επαγγελματικών σας καθηκόντων, πολύ ανεξάρτητοι, καθόλου ανεξάρτητοι; Χρησιμοποιείστε την κλίμακα από 1-10, όπου το 1 σημαίνει καθόλου ανεξαρτησία και το 10 απόλυτη ανεξαρτησία:

12345678910

E24 Πιστεύετε ότι η μητρότητα/ πατρότητα επηρεάζει την κρίση των προϊσταμένων σας όταν πρόκειται να κριθείτε για προαγωγή; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

E25 Εάν είστε μέλος συντεχνίας, ποιες θεωρείται ότι είναι ή θα έπρεπε να είναι οι τρεις σημαντικότερες προτεραιότητες της συντεχνίας σας;

Μισθοί και ωφελήματα

Ασφάλεια στην εργασία (υπό την έννοια της μονιμότητας και της διατήρησης των θέσεων εργασίας)

Συνθήκες εργασίας

Υγιεινή και ασφάλεια

Ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών

Επαγγελματική κατάρτιση και επανακατάρτιση

Θέματα προσλήψεων και απολύσεων

Επαγγελματική ανέλιξη

Ευέλικτες μορφές απασχόλησης

E26 Σε περίπτωση μη συμμετοχής σας σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης, ποιοι νομίζετε ότι είναι οι τρεις σημαντικότεροι λόγοι;

Τέτοια προγράμματα δεν είναι διαθέσιμα

Τα διαθέσιμα προγράμματα πραγματοποιούνται εκτός του χρόνου εργασίας

Τέτοια προγράμματα δεν είναι διαθέσιμα για τη δική σας επαγγελματική κατηγορία

Δεν τα βρίσκετε χρήσιμα

Λόγω φόρτου εργασίας

Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων

E27 Σε τι πιστεύετε ότι θα σας βοηθήσει περισσότερο η συμμετοχή σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης; Παρακαλώ επιλέξτε τα τρία σημαντικότερα οφέλη για εσάς:

Αύξηση του μισθού σας

Αύξηση του βαθμού ικανοποίησης από την εργασία σας

Αύξηση των ευκαιριών επαγγελματικής ανέλιξης (προαγωγές)

Αποφυγή ανεργίας

Προσαρμογή στις νέες τεχνολογίες και σε νέες εργασιακές πρακτικές

Κάρτα Δ

Ιδέες και αξίες

E28 Γνωρίζετε το περιεχόμενο της νομοθεσίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

E29 Σε ποιο βαθμό θεωρείτε ότι οι παρακάτω έννοιες έχουν καθαρό και σαφές περιεχόμενο; Παρακαλώ να βαθμολογήσετε τις επιλογές σας βάσει της κλίμακας 1-10 όπου το 1 είναι περισσότερο κατανοητό, το 5 λιγότερο κατανοητό και το 10 καθόλου κατανοητό:

Άμεσες διακρίσεις

Έμμεσες διακρίσεις

Επαγγελματικός διαχωρισμός κάθετου τύπου

Επαγγελματικός διαχωρισμός οριζόντιου τύπου

Συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας

E30 Γνωρίζετε εάν στη Διοίκηση του Οργανισμού σας συμμετέχουν γυναίκες; (απαντήστε με ναι ή όχι):

Ναι

Όχι

E31 Η παρουσία γυναικών στη Διοίκηση του Οργανισμού σας, πιστεύετε ότι επηρεάζει την ανάπτυξή του και την αποτελεσματικότητά του;

Ναι

Όχι

Λίγο θετικά

Πολύ θετικά

E32 Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την ακόλουθη διατύπωση;

"Εάν οι θέσεις εργασίας στην κυπριακή αγορά εργασίας ήταν περιορισμένες, οι άντρες θα έπρεπε να έχουν προτεραιότητα στις θέσεις αυτές, ώστε να διευκολύνονται οι γυναίκες στα καθήκοντα τους ως μητέρες":

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Μου είναι αδιάφορο

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

E33 Πιστεύετε ότι η απόκτηση παιδιών είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκλήρωση μιας γυναίκας, ή δεν το θεωρείτε απαραίτητο;

Το θεωρώ απαραίτητο

Δεν το θεωρώ απαραίτητο

E34 Πιστεύετε ότι η απόκτηση παιδιών είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την ολοκλήρωση ενός άνδρα, ή δεν το θεωρείτε απαραίτητο;

Το θεωρώ απαραίτητο

Δεν το θεωρώ απαραίτητο

E35 Είναι πιστεύετε πιο εύκολο για μια μητέρα που δεν εργάζεται να δημιουργήσει μία ασφαλή και ξεστή σχέση με τα παιδιά της;

Ναι

Όχι

E36 Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την ακόλουθη διατύπωση;

"Η ενασχόληση μιας γυναίκας με τη φροντίδα των παιδιών της είναι πιο ικανοποιητική από τη μισθωτή εργασία":

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Μου είναι αδιάφορο

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

E37 Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την ακόλουθη διατύπωση;

"Οι άντρες είναι καταλληλότεροι από τις γυναίκες για να ακολουθήσουν πολιτική σταδιοδρομία":

Συμφωνώ απόλυτα

Συμφωνώ

Μου είναι αδιάφορο

Διαφωνώ

Διαφωνώ απόλυτα

E38 Σε ποιο από τα παρακάτω αφιερώνετε περισσότερο χρόνο στην καθημερινή σας ζωή; Παρακαλώ να βαθμολογήσετε για κάθε δραστηριότητα από τις παρακάτω βάσει της κλίμακας 1-10 όπου το 1 είναι περισσότερος χρόνος και το 10 λιγότερος χρόνος:

Εργασία

Φροντίδα παιδιών ή άλλων εξαρτώμενων μελών

Οικιακές εργασίες

Ενασχόληση με την πολιτική/ συνδικαλιστική δράση

Ψυχαγωγία (πολιτισμός, κοινωνικές συναναστροφές)

Προσωπικός χρόνος

E39 Το γεγονός ότι οι γυναίκες στην Κύπρο έχουν την κύρια ευθύνη για το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών, πιστεύετε ότι είναι αποτέλεσμα:

Του κοινωνικού περιβάλλοντος στο οποίο μεγαλώνουν οι Κύπριες γυναίκες και των προκαταλήψεων για τον καταμερισμό των εργασιών στη βάση του φύλου;

Είναι από τη φύση τους πιο ικανές για τη διεκπεραίωση των οικιακών εργασιών και την ανατροφή των παιδιών;

E40 Σε ποιο βαθμό συμφωνείτε ή διαφωνείτε με την ακόλουθη διατύπωση;

"Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν όλη ή σχεδόν όλη την ευθύνη για το νοικοκυριό και την ανατροφή των παιδιών δεν επηρεάζει καθόλου το στόχο για ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών στην εργασία":

Συμφωνώ

Διαφωνώ

Δεν ξέρω

E41 Για ποιο λόγο νομίζετε ότι οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν συχνά θέσεις εργασίας τεχνικού περιεχομένου;

E42 Για ποιο λόγο νομίζετε ότι οι γυναίκες υπό-εκπροσωπούνται στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας;

ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ 2.

ΠΡΩΤΟΓΕΝΕΣ ΥΛΙΚΟ ΓΙΑ ΤΙΣ ΑΝΟΙΧΤΕΣ ΕΡΩΤΗΣΕΙΣ

E41 Για ποιο λόγο νομίζετε ότι οι γυναίκες δεν καταλαμβάνουν συχνά θέσεις εργασίας τεχνικού περιεχομένου;

E42 Για ποιο λόγο νομίζετε ότι οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας;

Στο παρόν παράρτημα, περιλαμβάνεται πρωτογενές υλικό που αφορά τις δύο ανοιχτές ερωτήσεις της έρευνας πεδίου, όπως αυτές διατυπώνονται παραπάνω. Οι απαντήσεις στις σχετικές ερωτήσεις παρουσιάζονται ανά ημικρατικό οργανισμό, με αλφαβητική κατάταξη: Αρχή Λιμένων, ΑΗΚ, ΑΤΗΚ, ΘΟΚ, ΚΟΑ, ΚΟΤ και ΡΙΚ. Το γράμμα Α σημαίνει ότι την απάντηση δίνει άνδρας και το γράμμα Γ ότι την απάντηση δίνει γυναίκα.

Αρχή Λιμένων

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Α/ Ίσως επειδή θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα και περισσότερο σκληρά.

Γ/ Επειδή εξακολουθεί να υπάρχει η νοοτροπία ότι αυτές οι θέσεις εργασίας είναι ανδροκρατούμενες.

Βέβαια, στις περιπτώσεις όπου απαιτείται ιδιαίτερη σωματική διάπλαση (μυϊκή δύναμη κλπ), αυτό είναι ακόμα ένας λόγος.

Α/ α) Λόγω σωματικής δύναμης και β) λόγω προκατάληψης.

Α/ Λόγω κοινωνικής προκατάληψης.

Α/ α) Λόγω εκπαίδευσης. Δεν κατευθύνονται από τα σχολεία προς χειρονακτικές εργασίες. β) Νοοτροπία της κοινωνίας.

Α/ Λόγω φυσικής δύναμης.

Α/ Λόγω της φυσικής τους κατάστασης.

Γ/ Λόγω προκατάληψης και τρόπου ανατροφής.

Γ/ Κυρίως λόγω ωραρίου (ακανόνιστο με πολλές ώρες απασχόλησης) και λόγω επίπονης εργασίας.

Γ/ Οι άντρες είναι πιο ικανοί στις πρακτικές εργασίες με βάση τον σωματότυπο τους και την λειτουργία του εγκεφάλου τους. Ο άντρας υπερτερεί σε τέτοιες εργασίες.

Γ/ Γιατί ζούμε σε ανδροκρατούμενη καπιταλιστική κοινωνία με όλες τις προκαταλήψεις μιας "αναπτυσσόμενης χώρας".

A/ Λόγω κουλτούρας.

A/ Λόγω φύλου. Ένας άνδρας είναι πιο παραγωγικός.

A/ α) Λόγω σωματικής διάπλασης και β) είναι ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.

A/ Λόγω σωματικής διάπλασης.

A/ Λόγω της φύσης της γυναίκας και λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων εναντίον των γυναικών.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Λόγω φόρτου εργασίας.

A/ Είναι θέμα κουλτούρας. Οι τεχνικές δουλειές θεωρούνται κατεξοχήν ανδρικές.

A/ α) Λόγω σωματικής διάπλασης β) επειδή είναι ανδροκρατούμενα επαγγέλματα γ) ο σωματότυπος της γυναίκας δ) ούτε οι ίδιες το επιδιώκουν

Γ/ Επειδή θεωρούνται ανδρικές δουλειές.

Γ/ Επειδή θεωρούνται ανδρικές δουλειές.

Γ/ Λόγω της φύσης τους.

A/ Οι χειρονακτικές εργασίες είναι δύσκολες για τις γυναίκες. Αλλά για τις εργασίες τεχνικού περιεχομένου πιστεύω ότι είναι ικανές εξίσου και οι γυναίκες.

A/ Οι γυναίκες είναι πιο ευαίσθητες και ντελικάτες, αντίληψη την οποία ασπάζονται και οι ίδιες. Γι αυτό δεν προτιμούν τέτοιες δουλειές και όχι λόγω ανικανότητας.

A/ Σε αντίθεση με άλλες χώρες, στην Κύπρο λόγω νοοτροπίας (που προωθείται και από τα δύο φύλα), οι γυναίκες θεωρούνται ανίκανες για τέτοιες εργασίες.

A/ Φοβούνται. Ο τρόπος ζωής τους δεν τις αφήνει να ασχοληθούν με αυτά τα επαγγέλματα. Είναι προκαταλήψεις που προέρχονται και από τα δύο φύλα (και οι ίδιες οι γυναίκες τις προωθούν).

A/ Υπάρχει προκατάληψη. Η γυναίκα φοβάται να δοκιμάσει επειδή θεωρούνται ανδρικές δουλειές.

A/ Είναι χειρονακτικές εργασίες και δεν είναι στη φύση της γυναίκας.

A/ Επειδή στην Κύπρο δεν φτάσαμε σε αυτό το επίπεδο ισότητας. Είναι και θέμα μυϊκής δύναμης και μερικές φορές ωραρίων.

A/ Λόγω επικινδυνότητας, λόγω φυσικής κατάστασης αλλά και κοινωνικού περιβάλλοντος.

A/ Λόγω του ότι έχουν καλύτερες θεωρώ ικανότητες οργάνωσης και λεπτομέρειας πάνω σε γραφειακής φύσεως καθήκοντα παρά σε χειρονακτικές εργασίες.

A/ Επειδή δεν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες στην Κύπρο.

A/ Σε άλλες χώρες είδα γυναίκες. Στην Κύπρο λόγω νοοτροπίας δεν επιλέγουν τέτοιες δουλειές.

Γ/ Δεν τους δίνουν την ευκαιρία οι άντρες.

Γ/ Όλοι μπορούν να κάνουν μια δουλειά, και γυναίκες και άντρες, ακόμα και αυτές που θεωρούνται 'πολύ' αντρικές. Απλά είναι λόγω κατεστημένου που δεν καταλαμβάνουν οι γυναίκες θέσεις τεχνικού περιεχομένου.

A/ Είναι πιο δύσκολες εργασίες γιατί είναι χειρονακτικές.

A/ Επειδή είναι πιο αδύνατες σωματικά.

A/ Δεν μπορούν να πάνε ηλεκτρολόγοι εξαιτίας μυαλού (δεν κάνει το μυαλό τους για τέτοια επαγγέλματα). Οι ίδιες επιλέγουν να μην πάνε.

A/ Τα θεωρούν ανδροκρατούμενα και δεν τις εμπιστεύονται.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

A/ Υπάρχει, λανθασμένα, υποτίμηση στις ικανότητες των γυναικών για πιθανή μη ανταπόκριση στις απαιτήσεις της θέσης.

Γ/ Στον οργανισμό μας δεν ισχύει.

A/ Έχουν ευθύνη και οι ίδιες οι γυναίκες, έχουν προκατάληψη εναντίον του εαυτού τους. Υπάρχει γενικά προκατάληψη.

A/ Λόγω κοινωνικής προκατάληψης.

A/ Οι διευθυντικές θέσεις είναι πιο απαιτητικές και οι γυναίκες δεν κυνηγούν τέτοιες θέσεις λόγω οικογένειας.

A/ Λόγω κατεστημένου προτιμούν άντρες.

A/ Λόγω των οικογενειακών τους υποχρεώσεων.

Γ/ α) Δεν έχει συμφιλιωθεί η εργασία με την μητρότητα β) νοοτροπία.

Γ/ Εκπροσωπούνται καθ' ότι είναι άντρες αυτοί οι οποίοι διορίζουν τα άτομα των ανώτερων βαθμίδων και θεωρούν πιο αξιόπιστους και ικανούς τους άντρες και όχι τις γυναίκες.

Γ/ Χρειάζονται θυσίες άμεσα συσχετιζόμενες με την οικογένεια τις οποίες δεν είναι πρόθυμη η γυναίκα να κάνει. Η γυναίκα έχει την ευθύνη του σπιτιού και των παιδιών.

Γ/ Γιατί ζούμε σε ανδροκρατούμενη, καπιταλιστική κοινωνία με όλες τις προκαταλήψεις μιας "αναπτυσσόμενης χώρας".

A/ Επειδή η κοινωνία μας είναι κλειστή.

A/ Λόγω διακρίσεων και κουλτούρας.

A/ Λόγω κατεστημένου. Οι γυναίκες υποτιμούνται.

A/ Το κατεστημένο και η αυτό-υποτίμηση των γυναικών.

A/ Λόγω νοοτροπίας και κατεστημένου και αυτό- υποτίμησης των γυναικών.

A/ Λόγω ανισότητας. Υπάρχει ανισότητα.

A/ Λόγω προκαταλήψεων και διακρίσεων.

A/ Χρόνιες διακρίσεις σε βάρος τους.

A/ α) Επειδή υπάρχει ανδροκρατούμενο καθεστώς στην Κύπρο β) λόγω παράδοσης, επειδή οι γυναίκες ήταν στο σπίτι, άργησαν να μουν στην εκπαίδευση γ) δεν διεκδικούν οι ίδιες αυτό που δικαιούνται δ) οι άντρες δεν εκτιμούν τις ικανότητές τους.

Γ/ Λόγω υπερβολικού φόρτου εργασίας στο σπίτι.

Γ/ Λόγω του ότι η κοινωνία είναι ανδροκρατούμενη.

Γ/ Λόγω της νοοτροπίας στην Κύπρο.

A/ α) Λόγω έλλειψης χρόνου όταν ασχολούνται περισσότερο με την οικογένεια, την επιμέλεια των παιδιών β) λόγω της κακής νοοτροπίας της Κυπριακής κοινωνίας και γ) λόγω μη προώθησης τους από τις νομοθεσίες.

A/ Ήδη οι γυναίκες άρχισαν να ανελίσσονται, επομένως είναι θέμα χρόνου να συμβεί και το πιο πάνω (η ίση εκπροσώπηση).

A/ Λόγω της αντίληψης ότι οι άντρες είναι πιο δυναμικοί για αυτές τις θέσεις και για τη λήψη αποφάσεων, σε αντίθεση με άλλες χώρες.

A/ Οι γυναίκες με βάση το ποσοστό τους ανεβαίνουν πιο εύκολα απ' ότι οι άντρες. Υπάρχουν όμως και κάποιες δουλειές στις οποίες κάποτε δεν ανελίσσονται λόγω κατεστημένου.

A/ Δεν το επιδιώκουν οι ίδιες γιατί φοβούνται να πάρουν τόσες ευθύνες σε ένα ανδροκρατούμενο περιβάλλον.

A/ Δεν ξέρω. Ίσως επειδή τώρα τελευταία άρχισαν να μπαίνουν στη δουλειά εξίσου με τους άντρες.

A/ Άργησαν να μπουν σε κάποιους οργανισμούς γι' αυτό δεν πρόλαβαν να προαχθούν.

A/ Λόγω του κοινωνικού κατεστημένου.

A/ Λόγω της κουλτούρας που υπάρχει στην Κυπριακή κοινωνία και του γεγονότος ότι η Κύπρια γυναίκα σε σχέση με την μέση Ευρωπαϊά γυναίκα, άργησε να χειραφετηθεί.

A/ Λόγω νοοτροπίας.

A/ Είναι το σύστημα έτσι. Υπάρχει προκατάληψη εναντίον τους.

Γ/ Δεν τους δίνουν την ευκαιρία οι άνδρες.

Γ/ Λόγω κατεστημένου.

A/ Λόγω παλαιότητας/ αρχαιότητας των αντρών.

A/ Λόγω των διακρίσεων που γίνονται μεταξύ αντρών και γυναικών.

A/ Οι άντρες είναι πιο ικανοί.

A/ Λόγω ανδροκρατίας. Δεν τις αφήνουν οι άντρες να ανελιχθούν.

AHK

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Γ/Λόγω της κυπριακής κουλτούρας, κανείς άνδρας δεν μπορεί να φανταστεί την κόρη του υδραυλικό.

Γ/Λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/Ίσως η φύση της εργασίας είναι αποτρεπτική ή λόγω των στερεοτύπων που διαχωρίζουν τις εργασίες σε γυναικείες και ανδρικές.

A/Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος, που μέχρι πρόσφατα δεν ήταν ενθαρρυντικό, φοβόντουσαν αυτές τις εργασίες τόσο οι εργοδότες, όσο και οι γυναίκες.

A/ Δεν είναι κλάδοι για τους οποίους ενδιαφέρονται οι γυναίκες.

A/ Λόγω της φύσης της γυναίκας και του DNA της.

A/Λόγω των δύσκολων συνθηκών εργασίας, συμπεριλαμβανομένων και των ωραρίων, μειωμένης μυϊκής δύναμης από την μεριά των γυναικών, αλλά και λόγω νοοτροπίας.

A/ Δεν ενδιαφέρονται για τα επαγγέλματα αυτά οι ίδιες οι γυναίκες, δεν τα θέλουν.

A/ Θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα, λόγω χειρωνακτικής εργασίας οι γυναίκες δεν τα προτιμούν.

A/ Αποφεύγουν οι ίδιες οι γυναίκες.

A/ Λόγω έλλειψης τυπικών προσόντων, αλλά και λόγω δύσκολων συνθηκών εργασίας (βάρδιες, ωράρια).

Γ/ Οικογενειακοί λόγοι, ευθύνεται η κουλτούρα και ο τρόπος ανατροφής στην Κύπρο.

Γ/ Δεν υπάρχουν αρκετές αιτήσεις από γυναίκες, γιατί δεν υπάρχουν πολλές πτυχιούχοι από τεχνικούς κλάδους.

Γ/ Χαμηλό ποσοστό γυναικών που σπουδάζουν σε τεχνικούς κλάδους.

Γ/ Λόγω νοοτροπίας των εργοδοτών οι οποίοι δεν πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι αρκετά ικανές, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις και λόγω μειωμένης μυϊκής δύναμης των γυναικών.

Γ/ Δεν είναι πρόθυμες να λερώσουν τα χέρια τους.

Γ/ Δεν τους ενδιαφέρουν τέτοιες εργασίες.

Α/ Λόγω κοινωνικού περιβάλλοντος αλλά και λόγω αυξημένης μυϊκής δύναμης που απαιτούν κάποιες εργασίες.

Α/ Λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων και ανδροκρατούμενης κοινωνίας.

Α/ Το ποσοστό των γυναικών που σπουδάζουν είναι μικρό.

Α/ Οι γυναίκες δεν σπουδάζουν τέτοια επαγγέλματα.

Α/ Λόγω κουλτούρας.

Α/ Έλλειψη της απαραίτητης κουλτούρας στο οικογενειακό κατεστημένο, δύσκολα οι γυναίκες σπουδάζουν τεχνικά επαγγέλματα.

Α/ Λόγω κλίσης και δικής τους επιλογής.

Α/ Λόγω προκαταλήψεων των ίδιων των γυναικών, οι οποίες πιστεύουν ότι δεν έχουν την απαραίτητη μυϊκή δύναμη.

Γ/ Λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/ Λόγω της φύσης της τους οι γυναίκες δεν έχουν αρκετή μυϊκή δύναμη και προτιμούν πιο ελαφριές εργασίες.

Γ/ Λόγω της γυναικείας φύσης, και ότι οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται για τέτοια επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων από την κοινωνία, δεν αποδέχονται εύκολα γυναίκα εργάτη.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων, νοοτροπίας και κουλτούρας.

Γ/ Λόγω της φύσης της γυναίκας αλλά και λόγω προκαταλήψεων των ίδιων των γυναικών.

Α/ Είναι θέμα διαφοράς μεταξύ ανδρικού και γυναικείου εγκεφάλου, η γυναίκα είναι πιο ευαίσθητη και λιγότερο πρακτική.

Α/ Λόγω της φύσης τους και των χαρακτηριστικών τους (ύψος, σωματική διάπλαση), άρα και λόγω μειωμένης μυϊκής δύναμης.

Α/ Πιο πολύ λόγω της γυναικείας φύσης, δεν θα βρουν άλλες γυναίκες και δεν νιώθουν άνετα.

"Υπάρχουν άνδρες καθαρίστριες";

Α/ Λόγω κυπριακής νοοτροπίας.

Α/ Λόγω της φύσης των γυναικών και της έλλειψης μυϊκής δύναμης.

Α/ Λόγω της φύσης τους και των δύσκολων συνθηκών εργασίας.

Α/ Είχα μία γυναίκα συνάδελφο και προτίμησε να φύγει και να πάει σε γραφείο, λόγω απαιτήσεων σε αυξημένη δύναμη, οι γυναίκες δεν προτιμούν αυτές τις εργασίες.

Γ/ Θεωρούνται ανδροκρατούμενες εργασίες που χρειάζονται μυϊκή δύναμη.

Γ/ Δεν επιλέγουν αυτά τα επαγγέλματα οι ίδιες οι γυναίκες. Ενώ μπορεί να μην τίθεται θέμα γνώσεων, μπορεί να θέλουν έξτρα μυϊκή δύναμη ή οι γυναίκες να μην τολμούν γιατί θεωρείται ανδρικό προνόμιο.

Γ/ Λόγω κοινωνικών προκαλήσεων.

Γ/ Χρειάζονται παραπάνω ώρες αφοσίωσης για τέτοια επαγγέλματα γι' αυτό δεν τα διαλέγουν οι γυναίκες. Λόγω προκαταλήψεων και κοινωνικού περιβάλλοντος.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Γ/ Οι εργοδότες προτιμούν άνδρες, και η κοινωνία γενικά θεωρεί ότι ένας άνδρας είναι πιο ικανός για τεχνικά επαγγέλματα.

Α/ Έτσι θέλουν οι ίδιες. Είναι "απομένες", έχουν την ικανότητα αλλά το αποφεύγουν οι ίδιες. Είναι λόγω των προκαταλήψεων που έχουν οι ίδιες και όχι λόγω των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Α/ Λόγω της φύσης της εργασίας, η φύση των εργασιών αυτών αποτρέπει την γυναίκα να τις ακολουθήσουν. Οι γυναίκες θεωρούν ότι είναι ανδρικά επαγγέλματα, ενώ δεν είναι.

Α/ Συνήθως ευθύνεται το κοινωνικό περιβάλλον, η νοοτροπία και οι προκαταλήψεις. Σε κάποια ίσως επαγγέλματα παίζει ρόλο και η σωματική δύναμη, κατά τ' άλλα οι ικανότητες είναι οι ίδιες.

Α/ Λόγω νοοτροπίας θεωρείται παράξενο οι γυναίκες ν' ακολουθούν τεχνικά επαγγέλματα και κλάδους.

Α/ Από τη φύση τους, πολύ λίγες γυναίκες διαλέγουν αυτά τα επαγγέλματα.

Α/ Λόγω προκαταλήψεων, δεν τις προτιμούν.

Γ/ Επειδή δεν ασχολούνται μ' αυτούς τους τομείς.

Γ/ Οι γυναίκες δεν πάνε να σπουδάσουν τεχνικά επαγγέλματα, είναι ικανές αλλά δεν είναι καταρτισμένες, λόγω νοοτροπίας.

Γ/ Λόγω μυϊκής δύναμης. Όσον αφορά θέσεις τεχνικές που δεν απαιτούν όμως μυϊκή δύναμη, θεωρούν πιο ικανούς τους άνδρες λόγω νοοτροπίας και προκαταλήψεων.

Α/ Οι γυναίκες έχουν δυσκολία στην εκτέλεση των εργασιών αυτών λόγω μειωμένης δύναμης.

Α/ Λόγω της χειρωνακτικής φύσης των εργασιών αυτών, και αδύναμος άνδρας δεν θα τα κατάφερνε.

Α/ Χειρωνακτικές εργασίες, δύσκολες και ακατόρθωτες για γυναίκες.

Α/ Δύσκολες εργασίες για γυναίκες.

Α/ Σκληρές δουλειές που δεν τις προτιμούν οι γυναίκες.

Α/ Σκληρές δουλειές που δεν τις προτιμούν οι γυναίκες.

Α/ Σκληρές δουλειές που δεν τις προτιμούν οι γυναίκες.

Α/ Δεν μπορούν οι γυναίκες να κάνουν τέτοιες δουλειές.

Α/ Λόγω του είδους της δουλειάς και της φυσικής κατάστασης των γυναικών.

Α/ Λόγω της φύσης της δουλειάς. Σε λίγο όμως θα υπάρχουν περισσότερες γυναίκες γιατί αναπτύσσεται η τεχνολογία και για την εκτέλεση των εργασιών αυτών δεν θα χρειάζεται μεγάλη μυϊκή δύναμη.

Α/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Α/ Οι γυναίκες δεν έχουν τις φυσικές ικανότητες.

Α/ Δεν έχουν τα προσόντα.

Α/ Λόγω των συνθηκών εργασίας οι γυναίκες δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν.

Α/ Λόγω των συνθηκών εργασίας οι γυναίκες δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν.

Α/ Λόγω μυϊκής δύναμης.

Α/ Επειδή είναι χειρωνακτικού τύπου είναι πιο δύσκολες για τις γυναίκες.

A/ Επειδή είναι χειρωνακτικού τύπου είναι πιο δύσκολες για τις γυναίκες.

A/ Δεν ενδιαφέρονται οι γυναίκες.

A/ Λόγω της τεχνικής τους φύσης τα επαγγέλματα αυτά είναι πιο επικίνδυνα και οι γυναίκες δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Οι γυναίκες προτιμούν την εργασία σε γραφείο, μία συνάδελφος με το που ήρθε ζήτησε μετάθεση για γραφείο.

A/ Είναι πιο χειρωνακτικές δουλειές, πιο ανδρικές, αλλά είναι και λόγω νοοτροπίας.

A/ Λόγω επιλογής των ίδιων των γυναικών.

A/ Λόγω επιλογής των ίδιων των γυναικών.

A/ Οι γυναίκες δεν είναι κατάλληλες για τέτοιες εργασίες, δεν έχουν τις κατάλληλες ικανότητες και τα φυσικά προσόντα.

A/ Δεν τους αρέσει η χειρωνακτική εργασία και δεν μπορούν να την κάνουν. Επίσης, δεν θέλουν να δουλεύουν σε ανδροκρατούμενο περιβάλλον.

A/ Λόγω της φύσης τους οι γυναίκες δεν επιλέγουν αυτά τα επαγγέλματα.

A/ Είναι χειρωνακτικές εργασίες, περισσότερο ανδρικές δουλειές.

A/ Λόγω ανασφάλειας.

A/ Διότι δεν θέλουν οι ίδιες.

A/ Λόγω της φύσης των εργασιών απαιτείται μυϊκή δύναμη που δεν έχουν οι γυναίκες.

A/ Λόγω της φύσης της γυναίκας, όχι μόνο της σωματικής διάπλασης αλλά και του τρόπου σκέψης.

A/ Λόγω της διαφορετικής κλίσης των γυναικών, οι γυναίκες δεν προτιμούν τις θετικές επιστήμες. Δεν τους αρέσουν όμως κι αυτές οι δουλειές γιατί οι συνθήκες είναι δύσκολες και η δουλειά βρώμικη.

A/ Λόγω του σωματότυπου των γυναικών.

A/ Δεν πιάνουν τα χέρια των γυναικών, είναι ανδρικές δουλειές.

A/ Λόγω μυϊκής δύναμης.

A/ Δεν είναι κατάλληλες εργασίες για γυναίκες, λόγω της εύθραστης φύσης των γυναικών.

A/ Πάντα η χειρωνακτική δουλειά ανήκε στους άνδρες, είναι ανδρική δουλειά, η γυναίκα πρέπει να κάνει πιο λεπτής φύσης δουλειά.

A/ Λόγω της φύσης της εργασίας.

A/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

A/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

A/ Πιο δύσκολες οι χειρωνακτικές εργασίες για τις γυναίκες.

A/ Ανδροκρατούμενο κατεστημένο.

A/ Τη δουλειά μας δεν μπορούν να την κάνουν γυναίκες.

A/ Μπορούν να κάνουν τις δουλειές, αλλά δεν θέλουν.

A/ Πιο δύσκολες εργασίες για γυναίκες, μερικά πράγματα δεν μπορούν να τα κάνουν.

A/ Δεν τις προτιμούν οι ίδιες.

A/ Δεν τις εμπιστεύονται οι άνδρες εργοδότες και συνάδελφοι, αλλά δεν το προτιμούν και οι ίδιες.

A/ Λόγω έλλειψης προσόντων και ακατάλληλης φυσικής κατάστασης.

A/ Οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες, δεν τους ταιριάζουν οι χειρωνακτικές εργασίες.
A/ Λόγω της κουλτούρας των κύριων γυναικών, οι οποίες θέλουν να κάνουν ελαφριά επαγγέλματα.
A/ Δεν ενδιαφέρονται οι ίδιες οι γυναίκες.
A/ Δεν μπορούν να κάνουν τέτοιες δουλειές αλλά και δεν θέλουν.
A/ Λόγω της φύσης της δουλειάς.
A/ Δεν ξέρω.
A/ Δεν τις εμπιστεύονται γιατί θεωρούν ότι είναι το αδύναμο φύλο.
A/ Οι εργοδότες προτιμούν τους άνδρες.
A/ Γιατί είναι ανδρικές και βαριές δουλειές.
Γ/ Ίσως θέλουν πιο πολύ μυϊκή δύναμη.
Γ/ Δεν τα επιλέγουν οι ίδιες, λόγω νοοτροπίας τα αποφεύγουν.
Γ/ Τα επαγγέλματα αυτά είναι κυρίως για άνδρες, αν και μπορούν και οι γυναίκες όταν θέλουν.
Γ/ Είναι ανδρικές δουλειές.
Γ/ Λόγω των συνθηκών και της ποιότητας της εργασίας.
Γ/ Ως τώρα πίστευαν οι γυναίκες ότι είναι ανδρικά επαγγέλματα, τώρα όμως σιγά σιγά αρχίζουν να τα κάνουν.
Γ/ Λόγω νοοτροπίας και φόβου.
Γ/ Λόγω νοοτροπίας.
Γ/ Λόγω νοοτροπίας.
Γ/Εξαιτίας του κατεστημένου υπάρχει προκατάληψη εναντίον των γυναικών.
Γ/ Γιατί είναι ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.
Γ/ Επειδή είναι ανδρικές δουλειές.
Γ/ Επειδή είναι ανδρικές δουλειές.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

Γ/ Το πρόβλημα ξεκινάει από χαμηλά και έχει να κάνει με την πολιτική προσλήψεων, οι θέσεις αυτές στον τομέα είναι λίγες λόγω θετικής κατεύθυνσης.
Γ/ Λόγω διακρίσεων.
Γ/ Λόγω φόβου και προκατάληψης, και του ότι ο οργανισμός είχε τεχνική κατεύθυνση και παλιότερα δεν εργάζονταν πολλές γυναίκες.
A/ Διότι ο οργανισμός είναι καθαρά τεχνικός, είναι λοιπόν λόγω ιεραρχίας.
A/ Διότι ο οργανισμός είναι καθαρά τεχνικός, είναι λοιπόν λόγω ιεραρχίας και αρχαιότητας.
A/ Διότι ο οργανισμός είναι καθαρά τεχνικός, είναι λοιπόν λόγω ιεραρχίας και αρχαιότητας.
A/ Δεν στοχεύουν οι ίδιες σε ανέλιξη, ικανοποιούνται στο μέσο όρο, αλλά και γιατί δεν έχουν ίσες ευκαιρίες (π.χ. εκπαίδευση, ανάδειξη δεξιοτήτων, καλλιέργεια φιλοδοξίας).
A/ Διότι ο οργανισμός είναι καθαρά τεχνικός, είναι λοιπόν λόγω ιεραρχίας και αρχαιότητας, οι γυναίκες αρχίζουν και συμμετέχουν μετά το 74'.
A/ Λόγω προκατάληψεων, αλλά και λόγω έλλειψης ενδιαφέροντος από τις ίδιες τις γυναίκες, εξ' αιτίας των οικογενειακών υποχρεώσεων.

A/ Λόγω διακρίσεων και προκαταλήψεων, αλλά και λόγω καθυστερημένης συμμετοχής. Πρόταση για υιοθέτηση θετικών μέτρων, τύπου ποσόστωσης.

Γ/ Χαμηλό ποσοστό γυναικών, μικρός αριθμός γυναικών στην κατάλληλη ηλικία για να διεκδικήσουν διευθυντικές θέσεις.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου, αλλά και λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Δεν γνωρίζω.

Γ/Λόγω νοοτροπίας των εργοδοτών που θεωρούν ότι οι άνδρες τα καταφέρνουν καλύτερα, αλλά και λόγω των προαγωγών, όταν καλείται ένας άνδρας να επιλέξει κάποιον για προαγωγή, θα επιλέξει άνδρα.

Γ/ Λόγω των οικογενειακών και άλλων υποχρεώσεων δεν μπορούν να συνεισφέρουν όσο οι άνδρες.

Γ/ Μόλις πρόσφατα έχουν αποκτήσει ίσες ευκαιρίες οι γυναίκες, κατά κανόνα όμως οι γυναίκες δίνουν προτεραιότητα στα παιδιά τους.

A/Λόγω οικογενειακών λόγων, αλλά και λόγω χαμηλού ποσοστού των γυναικών που ηλικιακά δικαιούνται προαγωγή.

A/ Λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων και ανδροκρατούμενης κοινωνίας.

A/ Η γυναίκα δεν αφοσιώνεται πλήρως στην καριέρα της γιατί υπάρχει το βάρος της οικογένειας, στην Κύπρο η κουλτούρα είναι διαφορετική.

A/ Ο οργανισμός απευθύνεται κυρίως σε τεχνικά και τεχνολογικά επαγγέλματα, τα οποία δεν ακολουθούν γυναίκες.

A/ Λόγω κουλτούρας, στην οποία οι γυναίκες δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης.

A/ Λόγω του εργασιακού περιβάλλοντος που δεν βοηθά, καθώς και του ότι οι γυναίκες δεν σπουδάζουν τεχνικά επαγγέλματα.

A/ Λόγω αρχαιότητας.

A/ Λόγω αρχαιότητας.

Γ/ Υπάρχει διάκριση, παλιά δεν υπήρχαν κοπέλες σε αυτές τις θέσεις, λόγω ιεραρχίας.

Γ/ Ο πρώτος λόγος είναι ότι οι γυναίκες άργησαν να εισέλθουν στην εκπαίδευση, τα παλιότερα χρόνια οι γυναίκες δεν έδιναν προτεραιότητα στη μόρφωση. Ο δεύτερος λόγος είναι λόγω νοοτροπίας, κυρίως των ανδρών οι οποίοι δεν τις εμπιστεύονται, ενώ ο τρίτος λόγος είναι ότι οι ίδιες οι γυναίκες δεν είναι έτοιμες ν' αφιερώσουν πολύ χρόνο στην εργασία τους.

Γ/ Παλιότερα ο οργανισμός εργοδοτούσε σχεδόν μόνο άνδρες, οι γυναίκες καθυστέρησαν να εισέλθουν.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων στο εργασιακό περιβάλλον.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων, νοοτροπίας και έλλειψης πολιτισμού.

Γ/ Λόγω του ότι οι διευθυντικές θέσεις είναι για επαγγέλματα κυρίως τεχνικού προσανατολισμού στα οποία οι γυναίκες είναι πολύ λίγες.

Γ/ Λόγω των προκαταλήψεων της κοινωνίας, σύμφωνα με τις οποίες τα ηγετικά πόστα είναι για άνδρες, και ότι οι γυναίκες δεν μπορούν.

A/ Είναι θέμα διαφοράς μεταξύ ανδρικού και γυναικείου εγκεφάλου, η γυναίκα είναι πιο ευαίσθητη και λιγότερο πρακτική, άρα δεν κάνει για διευθυντικές θέσεις.

A/ Επειδή για να γίνεις διευθυντής πρέπει να περάσεις από άλλα πόστα απο τα οποία δεν περνάνε γυναίκες, ζήτημα ιεραρχίας.

A/ Κατεστημένο των ανδρών, για να φθάσει κάποιος ψηλά πρέπει να περάσει δια πυρός και σιδήρου. Η γυναίκα με το φεμινιστικό κίνημα έχει στρέψει τα πράγματα εναντίον της. Στην προσπάθειά της για ελευθερία από τον άνδρα, χρησιμοποίησε ανδρικές μεθόδους, όχι γυναικείες και το μόνο που κατάφερε είναι ν' αναλάβει περισσότερες ευθύνες χωρίς αντίκρισμα.

A/ Λόγω νοοτροπίας, δεν το επιδιώκουν οι ίδιες οι γυναίκες.

A/ Οι γυναίκες δεν ενδιαφέρονται ν' ανελιχθούν.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Ζήτημα επαγγελματικού διαχωρισμού και αρχαιότητας/ ιεραρχίας.

Γ/ Προκαταλήψεις και στεγανά που αποτρέπουν τις γυναίκες να προχωρήσουν.

Γ/ Οι άνδρες δεν αναγνωρίζουν την αξία της γυναίκας, προκαταλήψεις από πλευράς των προϊστάμενων ανδρών.

Γ/ Άργησαν οι γυναίκες να μπουν στη δουλειά, αλλά και λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω του ότι αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στην οικογένειά τους και δεν μπορούν να αφοσιωθούν το ίδιο με τους άνδρες στην καριέρα τους.

Γ/ Άργησαν να μπουν στη δουλειά.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων, θεωρούν, αυτοί που αποφασίζουν, ότι ένας άνδρας μπορεί ν' ανταπεξέλθει περισσότερο σε ηγετικά πόστα.

A/ Επειδή άργησαν να μπουν στη δουλειά, αλλά τα πράγματα τώρα αλλάζουν.

A/ Γιατί οι γυναίκες δεν είχαν ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες στις σπουδές και άργησαν να μπουν στην εργασία, και γιατί η γυναίκα προτιμάει τη φροντίδα της οικογένειας.

A/ Άργησαν πολύ να μπουν στην αγορά εργασίας και ειδικά στον οργανισμό, επίσης ευθύνεται και η νοοτροπία αλλά και το γεγονός ότι οι ίδιες οι γυναίκες δεν εμπιστεύονται γυναίκες.

A/ Λόγω της νοοτροπίας που επικρατεί οι γυναίκες είναι για το σπίτι.

A/ Λίγες αφοσιώνονται εξ' ολοκλήρου στην καριέρα τους.

A/ λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω ανδροκρατίας.

Γ/ Γιατί υπάρχει ρατσισμός και υποτιμούν τις γυναίκες, θεωρούν ότι γυναίκες είναι καλές μόνο για να γεννούν παιδιά.

Γ/ Λόγω πολιτικών συμφερόντων του κατεστημένου και προκαταλήψεων, υποτιμούν τη νοημοσύνη της γυναίκας οι άνδρες και το σύστημα.

A/ Απλά δεν έτυχε, ισότητα υπάρχει.

A/ Σε λίγα χρόνια αυτό θα αλλάξει, λόγω καθυστέρησης των γυναικών να εισέλθουν στην αγορά εργασίας.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Ανδροκρατούμενα πόστα.

A/ Πιο ικανοί οι άνδρες.

A/ Διακρίσεις και προκαταλήψεις.

A/Στις προαγωγές προτιμούνται οι άνδρες.

A/ Λόγω ανικανότητας των γυναικών.

A/ Λόγω διακρίσεων των φύλων.

A/Επειδή παλιά σπούδαζαν μόνο οι άνδρες, οι γυναίκες άργησαν να σπουδάσουν και να καταρτιστούν.

A/ Είναι ανδροκρατούμενες οι υψηλές θέσεις.

A/ Οι άνδρες έχουν παλαιότητα.

A/ Οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι.

A/ Λόγω επαγγελματικού προσανατολισμού.

A/ Λόγω επαγγελματικού προσανατολισμού.

A/ Λόγω επαγγελματικού προσανατολισμού.

A/ Επειδή η κυπριακή κοινωνία είναι ανδροκρατούμενη.

A/ Δεν ξέρω.

A/Οι άνδρες είναι πιο κατάλληλοι για διευθυντικά επαγγέλματα.

A/ Λόγω ανισότητας και διακρίσεων.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Οι γυναίκες ασχολούνται περισσότερο με το σπίτι και δεν ενδιαφέρονται να προαχθούν.

A/ Καταφέρνουν καλύτερα οι άνδρες να επιβάλλονται ως ηγέτες.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Επειδή οι γυναίκες δεν υποστηρίζονται μεταξύ τους.

A/ Επειδή ο οργανισμός είναι τεχνικός.

A/ Στη φύση των διευθυντικών θέσεων βοηθάει η προσωπικότητα του άνδρα.

A/ Λόγω φαλλοκρατίας, οι γυναίκες υποτιμούνται.

A/ Οι άνδρες έχουν μεγαλύτερο μέσο.

A/ Δεν τους δίνουν ευκαιρίες οι προϊστάμενοι που είναι οι πιο πολλοί άνδρες.

A/Είναι ένα κοινωνικό πρόβλημα, λόγω νοοτροπίας δεν τις εμπιστεύονται.

A/ Εκπροσωπούνται το ίδιο με τους άνδρες.

A/ Λόγω της μητρότητας, της εγκυμοσύνης και της γέννας, η γυναίκα για παράδειγμα προτιμά να κάνει ένα επιπλέον παιδί από την καριέρα.

A/ Λόγω της πατριαρχικής κοινωνίας και των παραδοσιακών ρόλων στην κοινωνία για τις γυναίκες και τους άνδρες, όπου οι γυναίκες έχουν τον πρώτο ρόλο στην οικογένεια. Έχει παίξει ρόλο και η εκκλησία σ' αυτό.

A/ Οι άνδρες έχουν περισσότερα πτυχία.

A/ Οι διευθυντικές θέσεις απευθύνονται περισσότερο σε όσους είναι από τα τεχνικά επαγγέλματα.

A/ Γιατί ασχολούνται περισσότερο με την οικογένεια, αλλά και λόγω προκαταλήψεων.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Λόγω προκαταλήψεων, δεν θα έπρεπε, είναι άδικο.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Λόγω διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

A/ Λόγω διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.

- A/ Πιο ικανοί οι άνδρες, εξελίσσονται πιο γρήγορα από τις γυναίκες.
- A/ Ανδροκρατούμενο κατεστημένο.
- A/ Λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.
- A/ Δεν ξέρω.
- A/ Επειδή εργάζονται περισσότεροι άνδρες και επειδή υπάρχει η αντίληψη ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί.
- A/ Λόγω διακρίσεων.
- A/ Λόγω προκατάληψης ότι οι γυναίκες πρέπει να αφιερώνονται στα παιδιά και το σπίτι.
- A/ Δεν ξέρω.
- A/ Λόγω κατεστημένου, ο άνδρας θεωρείται πιο ισχυρός σε θέματα διοίκησης.
- A/ Βάσει αξιολόγησης.
- A/ Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ρατσισμό σ' αυτό το θέμα.
- A/ Λόγω πολιτικών διακρίσεων, τα κόμματα επιλέγουν άνδρες.
- A/ Δεν ξέρω.
- A/ Δεν ξέρω.
- A/ Δεν τις επιλέγουν γιατί θεωρούν ότι είναι το αδύναμο φύλο.
- A/ Λόγω συνήθειας και νοοτροπίας.
- A/ Λόγω νοοτροπίας.
- Γ/ Συνήθως οι γυναίκες δεν υποστηρίζουν άλλες γυναίκες, εμπιστεύονται πιο πολύ τους άνδρες.
- Γ/ Ίσως δεν το επιδιώκουν οι ίδιες οι γυναίκες, γιατί δεν θέλουν να έχουν μεγάλες ευθύνες, επειδή επιφορτίζονται τις ευθύνες της οικογένειας.
- Γ/ Οι άνδρες προάγονται πιο εύκολα.
- Γ/ Οι άνδρες αφοσιώνονται στην καριέρα τους, ενώ οι γυναίκες έχουν πολλά στο κεφάλι τους για να προλάβουν.
- Γ/ Λόγω του κατεστημένου, όχι γιατί δεν είναι ικανές.
- Γ/ Λόγω του κατεστημένου και των προκαταλήψεων.
- Γ/ Γιατί αποφασίζουν άνδρες.
- Γ/ Γιατί αποφασίζουν άνδρες.
- Γ/ Γιατί αποφασίζουν άνδρες.
- Γ/ Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη στις γυναίκες λόγω της επικρατούσας αντίληψης.
- Γ/ Επειδή αμφισβητούνται από τους άνδρες.
- Γ/ Επειδή δεν έχουν εμπιστοσύνη στις γυναίκες.
- Γ/ Επειδή δεν έχουν εμπιστοσύνη στις γυναίκες.

ΑΤΗΚ

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

A/Επηρεάζονται οι γυναίκες από τα στερεότυπα βάσει των οποίων τα επαγγέλματα χωρίζονται σε γυναικεία και ανδρικά. Ωστόσο φαίνεται ότι βολεύονται σ' ένα βαθμό και οι γυναίκες από αυτά τα στερεότυπα, δεδομένου ότι κατά τεκμήριο πρόκειται για πιο σκληρές και δύσκολες εργασίες.

Α/ Διαχρονικά θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα κυρίως λόγω προκατάληψης. Ωστόσο και οι ίδιες οι γυναίκες δεν τα προτιμούν, δεν τα βρίσκουν ενδιαφέροντα και δεν έχουν κλίση προς αυτά.

Γ/ Διακρίσεις και προκαταλήψεις και από τα δύο φύλα. Από τη μία οι άνδρες δεν αποδέχονται τις γυναίκες στα επαγγέλματα αυτά, και από την άλλη οι γυναίκες θεωρούν ότι δεν είναι επαγγέλματα και θέσεις στις οποίες θα μπορούσαν να διακριθούν.

Α/ Οι γυναίκες ξεκινούν με την προκατάληψη ότι δεν είναι ένας τομέας που θα έπρεπε να ασχοληθούν.

Γ/ Λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων αλλά και προκαταλήψεων από τις ίδιες τις γυναίκες.

Γ/ Μέχρι πρότινος ανδρικά επαγγέλματα και επιλογές, κάτι που σταδιακά θ' αλλάξει.

Α/ Λόγω προκατάληψης ότι είναι ανδρικά επαγγέλματα.

Α/ Είναι αποτέλεσμα ενός συνδυασμού κοινωνικών και προσωπικών προκαταλήψεων που ξεκινούν από τη σχολική ηλικία.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων και λόγω ωραρίων.

Γ/ Ίσως δεν αρέσουν στις ίδιες τις γυναίκες.

Γ/ Δεν τα επιλέγουν, ίσως γιατί τα θεωρούν πιο δύσκολα.

Α/ Λόγω προσωπικής τους επιλογής.

Α/ Λόγω νοοτροπίας.

Α/ Λόγω κατασκευής και σωματικής διάπλασης.

Α/ Οι γυναίκες βλέπουν τον κόσμο πιο συναισθηματικά και οι άνδρες πιο πρακτικά.

Α/ Τα τεχνικά επαγγέλματα δεν ελκύουν τις γυναίκες.

Γ/ Ευθύνεται η γυναίκα, δεν ενδιαφέρονται οι ίδιες οι γυναίκες.

Α/ Οι συνθήκες εργασίας και η φύση της δουλειάς τις κάνουν πιο δύσκολες για τις γυναίκες.

Γ/ Επικρατεί η αντίληψη ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί για τεχνικά επαγγέλματα.

Γ/ Είναι από τη φύση τους πιο ρομαντικές.

Γ/ Λόγω της νοοτροπίας.

Γ/ Λόγω της φύσης των επαγγελμάτων.

Α/ Δεν επιλέγουν αυτά τα επαγγέλματα οι ίδιες οι γυναίκες.

Α/ Η φύση της γυναίκας δεν της το επιτρέπει, αλλά δεν θέλουν και οι ίδιες.

Α/ Δεν το επιλέγουν οι ίδιες οι γυναίκες.

Α/ Δεν ευσταθεί κάτι τέτοιο.

Α/ Οι γυναίκες δεν έχουν μυϊκή δύναμη και εκμεταλλεύονται τους άνδρες.

Γ/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Γ/ Λόγω της κουλτούρας.

Α/ Λόγω της σωματικής διάπλασης των γυναικών.

Α/ Λόγω σωματικής δύναμης.

Α/ Γιατί είναι πιο ανδρικές δουλειές.

Α/ Λόγω μυϊκής δύναμης.

Α/ Λόγω μυϊκής δύναμης.

Α/ Λόγω της προκατάληψης ότι τα τεχνικά επαγγέλματα δεν είναι για γυναίκες.

Α/ Επιλογή των ιδίων των γυναικών για να περνάνε καλύτερα, τώρα που έχουν αυτή την επιλογή γιατί τα παλιά χρόνια στην Κύπρο οι γυναίκες έκαναν πολλές χειρωνακτικές εργασίες.

Α/ Γιατί οι γυναίκες αφοσιώνονται και σε άλλες δουλειές (εννοεί τα παιδιά και το σπίτι) δεν έχουν πολύ χρόνο ν' ασχοληθούν και με τεχνικές εργασίες. Οι γυναίκες περιμένουν από τους άνδρες τους ν' αναλάβουν τα τεχνικά και δεν μαθαίνουν οι ίδιες.

Α/ Λόγω προκαταλήψεων.

Α/ Λόγω προτίμησης των ιδίων των γυναικών.

Γ/ Λόγω της προκατάληψης ότι δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν σ' αυτά τα επαγγέλματα το ίδιο καλά με τους άνδρες.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Δεν ξέρω.

Γ/ Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος.

Γ/ Αυτό αρχίζει ν' αλλάζει.

Γ/ Γιατί υποτιμούνται.

Γ/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Γ/ Δεν θέλουν οι γυναίκες γιατί είναι πιο ανδρικές δουλειές.

Γ/ Απαιτούν δύναμη.

Γ/ Λόγω των προκαταλήψεων που θεωρούν τους άνδρες πιο ικανούς.

Γ/ Δεν θεωρούνται τόσο ικανές, όσο οι άνδρες.

Γ/ Προτιμούν τους άνδρες και μάλιστα με πείρα.

Γ/ Λόγω της φύσης των εργασιών αυτών.

Γ/ Λόγω των εκπαιδευτικών επιλογών.

Γ/ Δεν υπάρχει κίνητρο και ενδιαφέρον εκ μέρους των γυναικών γι' αυτές τις θέσεις εργασίας.

Γ/ Θεωρούνται ανδρικές δουλειές.

Γ/ Λίγες γυναίκες ακολουθούν σπουδές σε τεχνικά θέματα.

Γ/ Υπάρχει ακόμα η προκατάληψη ότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές γι' αυτά τα επαγγέλματα, κι έτσι αφού δεν θα τους δοθεί η ευκαιρία για εργοδότηση ποιος ο λόγος να το σπουδάσουν και να επενδύσουν μια καριέρα σ' αυτό.

Γ/ Δεν τους δίνονται οι ευκαιρίες.

Γ/ Λόγω της φύσης και των εργασιών και των γυναικών. Ο άνδρας τα καταφέρνει καλύτερα στις χειρωνακτικές εργασίες και τα τεχνικά θέματα.

Γ/ Γιατί θεωρούνται ανδρικές εργασίες.

Γ/ Λόγω της προκατάληψης που επικρατεί ότι οι γυναίκες δεν θεωρούνται ικανές για τεχνικές εργασίες.

Γ/ Οι θέσεις τεχνικού περιεχομένου απαιτούν μυϊκή δύναμη και το περιβάλλον εργασίας μπορεί να έχει λίγο αντίξοες συνθήκες.

Γ/ Λόγω έλλειψης ενδιαφέροντος από τις ίδιες τις γυναίκες και κλίσης τους σε άλλα επαγγέλματα.

Γ/ Είναι γιατί δεν ενδιαφέρονται γι' αυτές τις θέσεις, ενώ είναι και πιο δύσκολο για τις γυναίκες να βρουν δουλειά σ' αυτά τα επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος και των προκαταλήψεων.

Γ/ Σε κάποια τεχνικά επαγγέλματα οι άνδρες είναι πιο ικανοί.
Γ/Κάποια επαγγέλματα θεωρούνται καθαρά ανδρικά (π.χ. μηχανικός αυτοκινήτων).
Γ/ Δεν τους αρέσουν ή δεν έχουν τη σωματική δυνατότητα.
Γ/ Λόγω της ανδροκρατούμενης κοινωνίας.
Γ/ Επειδή οι άνδρες δεν τις θεωρούν ικανές.
Γ/ Γιατί είναι κουραστικά τα τεχνικά επαγγέλματα για τις γυναίκες και γιατί οι γυναίκες είναι προορισμένες να κάνουν παιδιά.
Γ/Οι γυναίκες προτιμούν τις πιο λεπτεπίλεπτες δουλειές γιατί είναι από τη φύση τους λεπτεπίλεπτες.
Γ/ Λόγω νοοτροπίας, αλλά και λόγω σωματικής διάπλασης.
Γ/Τα τεχνικά επαγγέλματα είναι πιο δύσκολα και κουραστικά και τα αποφεύγουν οι γυναίκες.
Γ/ Η γυναίκα είναι πιο λεπτεπίλεπτη.
Γ/Γιατί είναι χειρωνακτικές εργασίες και οι γυναίκες δεν μπορούν.
Γ/Δεν πάνε οι γυναίκες γιατί νομίζουν ότι είναι πιο βαριές δουλειές.
Α/ Έχει μείνει η ανδροκρατούμενη νοοτροπία από παλιά, έτσι είναι δύσκολο για μια γυναίκα να μπει στα επαγγέλματα αυτά, αν και είναι λάθος.
Α/ Λόγω της χειρωνακτικής φύσης των εργασιών αυτών.
Α/ Λόγω σπουδών και έλλειψης φυσικής δύναμης.
Α/ Λόγω έλλειψης μυϊκής δύναμης.
Α/ Λόγω φόβου.
Α/ Επειδή είναι πιο σκληρές δουλειές.
Α/ Λόγω σωματικής διάπλασης των γυναικών.
Α/ Δεν ξέρω.
Α/ Λόγω προκαταλήψεων αλλά και λόγω των συνθηκών εργασίας.
Α/ Λόγω της φύσης της εργασίας θα ήταν αδύνατον για μια γυναίκα ν'ακολουθήσει όπως ένας άνδρας.
Α/ Οι γυναίκες δεν μπορούν να δουλεύουν σε δύσκολες συνθήκες.
Α/ Ίσως γιατί φοβούνται.
Α/ Λόγω φύλου.
Α/ Λόγω οικογένειας.
Α/ Δεν ξέρω.
Α / Διότι απαιτείται χειρωνακτική εργασία.
Α/ Λόγω ορισμένων ταμπού, ίσως να μην θέλουν οι γυναίκες τις εργασίες αυτές ή να μην τις θέλουν οι άνδρες.
Α/ Λόγω της φύσης της εργασίας.
Α/ Γιατί δεν μπορούν.
Α/ Λόγω της προκατάληψης ότι οι άνδρες είναι καλύτεροι.
Α/ Λόγω της φύσης της δουλειάς.
Α/ Δεν ξέρω.
Α/ Λόγω της φύσης της εργασίας, οι γυναίκες δεν μπορούν να κάνουν όλες τις δουλειές όπως οι άνδρες.
Α/ Γιατί οι γυναίκες απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους.

A/ Γιατί οι τεχνικές δουλειές είναι πιο βαριές και χειρωνακτικές.

A/ Λόγω των συνθηκών εργασίας.

A/ Λόγω της φύσης της εργασίας.

A/ Λόγω των συνθηκών εργασίας.

A/ Λόγω της φύσης της εργασίας οι γυναίκες δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν (π.χ. δεν έχουν μεγάλη σωματική δύναμη, δεν έχουν κατάλληλο σωματότυπο).

A/ Γιατί είναι ανίκανες.

A/ Γιατί οι γυναίκες είναι περισσότερο θεωρητικές.

A/ Λόγω της χειρωνακτικής φύσης των εργασιών αυτών.

A/ Γιατί σπουδάζουν άλλα πράγματα.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω της φύσης της εργασίας.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Γιατί οι γυναίκες σωματικά είναι πιο αδύναμες απ' τους άνδρες.

A/ Δεν έχουν τη σωματική και μυϊκή ανάπτυξη που χρειάζεται.

A/ Δεν γνωρίζω.

A / Δεν γνωρίζω.

A/ Στη δική μου για παράδειγμα δουλειά, λόγω της φύσης της εργασίας.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Χρειάζεται δύναμη στα χέρια που δεν έχουν.

A/ Λόγω χειρωνακτικής εργασίας.

A/ Λόγω της φύσης της.

A/ Κάτι που έχει μείνει από παλιά, αλλά τις αποφεύγουν και οι ίδιες οι γυναίκες.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν έχουν μυϊκή δύναμη.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω της φύσης της εργασίας, οι γυναίκες στην Κύπρο είναι μη μου άπτου, δεν θέλουν να λερωθούν, να χαλάσουν τα νύχια κλπ.

A / Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Λόγω ανικανότητας να εκτελέσουν τέτοιου είδους εργασίες και αδυναμία λόγω σωματότυπου.

A/ Δεν έχουν τη δύναμη που χρειάζεται.

A/ Λόγω μειωμένης μυϊκής δύναμης αλλά και επειδή οι ώρες σ' αυτές τις δουλειές κάποτε είναι περισσότερες και οι γυναίκες θέλουν να είναι σπίτι με τα παιδιά.

A/ Γιατί δεν είναι σωματικά δυνατές.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Λόγω της φύσης της δουλειάς που δεν ταιριάζει στη φύση της γυναίκας.
A/ Λόγω προκατάληψης για τα φύλα και τις δυσκολίες της δουλειάς.
A/ Λόγω της φύσης των γυναικών.
A/ Οι γυναίκες διαλέγουν τις εύκολες εργασίες.
A/ Γιατί υπάρχει ανισότητα σε βάρος των ανδρών, οι άνδρες κάνουν τις δύσκολες δουλειές και οι γυναίκες τις εύκολες.
A/ Γιατί θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα και οι γυναίκες φοβούνται να δοκιμάσουν.
A/ Είναι δύσκολες εργασίες για γυναίκες, πως θα ανέβει μια γυναίκα στο στύλο και πως θα κατέβει στο φρεάτιο.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

A/ Η ανάληψη τέτοιων θέσεων στον οργανισμό γίνονται βάσει αρχαιότητας.
A/ Λόγω καθυστερημένης εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας και ειδικότερα στον οργανισμό.
Γ/ Προκαταλήψεις από την μεριά των ανδρών που επηρέασαν ιστορικά την ανέλιξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ακόμη και τώρα αναγκάζονται όταν παίρνουν γυναίκες γιατί μπορεί να μην υπάρχουν άνδρες υποψήφιοι. A/ 'Όλο το φάσμα των προκαταλήψεων και των στερεοτύπων. Ωστόσο, βρισκόμενες οι γυναίκες στην αδύναμη πλευρά (σύμφωνα με το πως τις βλέπει η κοινωνία) ωθούνται σε συμπεριφορές που φέρνουν το αντίθετο αποτέλεσμα (φεμινιστικά κίνητρα).
Γ/ Λόγω καθυστερημένης εισόδου στην αγορά, αλλά και λόγω διακρίσεων.
Γ/ Λόγω καθυστερημένης εισόδου στην αγορά, αλλά και λόγω ανισοτήτων στην αγορά εργασίας.
A/ Δεν ξέρω.
A/Λόγω καθυστερημένης εισόδου στην αγορά, αλλά και λόγω προκαταλήψεων για το ρόλο της γυναίκας ως μητέρα, καθώς και μεγαλύτερη εμπλοκή των ανδρών στις συντεχνίες, οι οποίες επηρεάζουν σημαντικά τις προαγωγές.
Γ/ Δεν έχουν ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης.
Γ/ Δεν ξέρω.
Γ/ Δεν ξέρω.
Γ/ Δεν έχουν ίδιες ευκαιρίες ανέλιξης.
A/ Λόγω νοοτροπίας.
A/ Λόγω καθυστερημένης εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας.
A/ Διότι δεν σπουδάζουν, άρα δεν έχουν ευκαιρίες για ανέλιξη.
A/ Δεν ισχύει κάτι τέτοιο, άνδρες και γυναίκες εκπροσωπούνται το ίδιο.
A/ Λόγω προσωπικών επιλογών των ίδιων των γυναικών, αλλά και των παραδοσιακών ρόλων της κοινωνίας που θέλουν τη γυναίκα στο σπίτι και τα παιδιά.
Γ/ Λόγω διακρίσεων στις προαγωγές, αλλά και λόγω του ότι οι γυναίκες συχνά δεν διεκδικούν αυτές τις θέσεις λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.
A/ Λόγω κάποιων καταστάσεων περασμένων δεκαετιών 70' και 80', τη δεκαετία του 90' τα πράγματα αρχίζουν να αλλάζουν.
Γ/ Δεν γνωρίζω.

Γ/ Λόγω των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω ανδροκρατούμενης εργασιακής ιεραρχίας και διακρίσεων.

Γ/ Δεν γνωρίζω.

Α/ Σε αυτό τον οργανισμό, ο ισχυρισμός αυτός δεν ευσταθεί.

Α/ δεν το επιδιώκουν οι ίδιες οι γυναίκες.

Α/ Λόγω των κοινωνικών προκαταλήψεων.

Α/ Δεν ευσταθεί κάτι τέτοιο.

Α/ Σε αυτό τον οργανισμό, ο ισχυρισμός αυτός δεν ευσταθεί.

Γ/ Λόγω κουλτούρας, και του ότι οι άνδρες μπήκαν πιο νωρίς στην αγορά εργασίας.

Γ/ Λόγω κουλτούρας.

Α/ Οι άνδρες είναι πιο δυναμικοί.

Α/ Περισσότερο λόγω έλλειψης ενδιαφέροντος από την μεριά των γυναικών.

Α/ Γιατί είναι γυναίκες.

Α/ Λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων.

Α/ Λόγω κοινωνικών προκαταλήψεων.

Α/ Η αναλογία του πληθυσμού ανδρών και γυναικών στον οργανισμό, αλλά και γενικά στην αγορά εργασίας.

Α/ Στον ιδιωτικό τομέα εκπροσωπούνται το ίδιο, στους ημικρατικούς οργανισμούς καθυστέρησαν να μπουν (από μεγάλο Ημ.).

Α/ Τώρα άρχισε να εμπεδώνεται η ισότητα της γυναίκας. Άργησαν οι γυναίκες να μπουν στην υπηρεσία και είναι οι άνδρες που έχουν την αρχαιότητα.

Α/ Λόγω προκαταλήψεων, οι γυναίκες φτάσανε στο σημείο να πιστεύουν και οι ίδιες ότι δεν μπορούν.

Α/ Η αναλογία του πληθυσμού ανδρών και γυναικών, επειδή οι άνδρες είναι περισσότεροι.

Γ/ Λόγω της προκατάληψης ότι δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν σ' αυτές τις θέσεις το ίδιο καλά με τους άνδρες.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου από την μεριά των γυναικών.

Γ/ Δεν ξέρω.

Γ/ Λόγω των ευθυνών των γυναικών απέναντι σε όλα τα μέλη της οικογένειας, μωρά και ηλικιωμένους.

Γ/ Δεν ξέρω.

Γ/ Θεωρούνται λιγότερο ικανές, πιστεύουν ότι δεν είναι σε θέση ν' αφιερώσουν χρόνο και λόγω εγωϊστικής συμπεριφοράς των ανδρών στην ιεραρχία.

Γ/ Λόγω κουλτούρας και κατεστημένου.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου από την πλευρά των γυναικών και των λιγότερων ευθυνών των ανδρών στο σπίτι.

Γ/ Λόγω της νοοτροπίας ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί για διευθυντές.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Στις προαγωγές δείχνουν προτίμηση στους άνδρες.

Γ/ Λόγω έλλειψης αξιοκρατίας.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου και πολλών ευθυνών στο σπίτι.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Οι γυναίκες υποτιμούνται κάπως.

Γ/ Οι γυναίκες υποτιμούνται σε κάποιο βαθμό.

Γ/ Υπάρχει προκατάληψη ότι λόγω της ευαίσθητης φύσης της γυναίκας δεν μπορεί να χρησιμοποιεί τις ηγετικές της ικανότητες, καθώς και την ψυχρή λογική που κάποιες φορές μπορεί να χρειάζεται.

Γ/ Δεν τους δίνουν ευκαιρίες οι άνδρες που είναι περισσότεροι και πιστεύουν ότι λιγότερο ικανές, ουσιαστικά κατώτερες.

Γ/ Λόγω διακρίσεων.

Γ/ Λόγω ρατσισμού και νοοτροπίας.

Γ/ Λόγω της κοινωνικής αντίληψης ότι οι γυναίκες ολοκληρώνονται μέσα από τη δημιουργία οικογένειας και την αφοσίωση σε αυτή. Επίσης λόγω της αντίληψης ότι οι γυναίκες δεν μπορούν ν' ανταπεξέλθουν σε πόστα ανώτερων βαθμίδων συγκριτικά με τους άνδρες.

Γ/ Λόγω διακρίσεων.

Γ/ Λόγω διακρίσεων.

Γ/ Οι άνδρες τις φοβούνται γιατί είναι εξυπνότερες.

Γ/ Ίσως γιατί οι γυναίκες δεν τολμούν ή δεν επιζητούν την εκπροσώπηση ψηλά στην ιεραρχία.

Γ/ Λόγω κοινωνικού περιβάλλοντος, οι θέσεις αυτές θεωρούνται κερκτημένο των ανδρών.

Γ/ Δεν υπάρχει μεγάλο ενδιαφέρον από τις γυναίκες, αλλά ούτε και ευκαιρίες λόγω των οικογενειακών υποχρεώσεων.

Γ/ Λόγω διακρίσεων.

Γ/ λόγω της ανδροκρατούμενης κοινωνίας.

Γ/ Λόγω του κυπριακού κατεστημένου, οι άνδρες θέλουν τις γυναίκες υπό και όχι να έχουν ανώτερες βαθμίδες.

Γ/ Οι γυναίκες ανήκουν στην οικογένεια, άρα στη δουλειά πρέπει να έχουν τις δεύτερες θέσεις.

Γ/Λόγω συνήθειας και νοοτροπίας.

Γ/ Η κυπριακή κοινωνία θέλει άνδρες στις ανώτερες θέσεις.

Γ/ επειδή παλιά οι γυναίκες δεν σπούδαζαν και δεν δούλευαν.

Γ/ Οι άνδρες είναι πιο ήρεμοι, οι γυναίκες τρέχουν έχουν το μυαλό τους στο σπίτι και τα παιδιά.

Γ/Γιατί οι γυναίκες δεν σπούδαζαν παλιά και καθυστέρησαν να μπουν στην αγορά, όμως αυτό αλλάζει σιγά σιγά.

Γ/ Λόγω της οικογένειας δεν έχουν χρόνο.

Α/Στις βασικές θέσεις είναι μόνο άνδρες και οι άνδρες δεν θέλουν να χάσουν αυτό το προνόμιο, έτσι πολεμάνε τις γυναίκες. Στη βαθμολογία και στην αξιολόγηση επιλέγουν για λόγους προαγωγής τους άνδρες.

Α/ Λόγω του ότι είναι τεχνικός οργανισμός και υπάρχουν περισσότεροι άνδρες με τεχνική κατάρτιση.

Α/ Λόγω προκατάληψης αλλά και λόγω φόρτου εργασίας στις θέσεις αυτές, αλλά και λόγω του φύλου τους οι γυναίκες ενδεχομένως δεν έχουν την απαιτούμενη πυγμή.

Α/ Οι γυναίκες αδιαφορούν για τις ανώτερες βαθμίδες λόγω έλλειψης χρόνου.

A/ Επειδή δεν έχουν τον απαιτούμενο χρόνο.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Λόγω του μικρού αριθμού γυναικών.

A/ Οι άνδρες έχουν τις απαραίτητες διασυνδέσεις συντεχνίες και κόμματα.

A/ Ίσως γιατί κάποιοι θεωρούν ότι δεν είναι ικανές.

A/ Οι άνδρες έχουν περισσότερες ευκαιρίες ανέλιξης γιατί σπάνια παραγκωνίζουν τη δουλειά τους για κάτι άλλο.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν ξέρω.

A / Διότι είναι πιο λίγες σε αριθμό και έχουν και πιο λίγες διασυνδέσεις.

A/ Είναι το κατεστημένο που θέλει τους άνδρες διευθυντές, υπουργούς, τμηματάρχες.

A/ Λόγω του ότι οι γυναίκες καθυστέρησαν να μπουν στον οργανισμό.

A/ Γιατί δεν μπορούν.

A/ Δεν έχουν τη δυνατότητα να συναγωνιστούν τους άνδρες συνάδελφούς τους.

A/ Γιατί οι άνδρες υπερτερούν.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Ίσως υπάρχει προκατάληψη, ίσως έχουν λιγότερα προσόντα.

A/ Γιατί οι γυναίκες απουσιάζουν συχνά από την εργασία τους.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Δεν τις εμπιστεύονται.

A/ Λόγω προκατάληψης.

A/ Δεν τις εμπιστεύονται.

A/ Λόγω προκαταλήψεων.

A/ Δεν ξέρω.

A/ Λόγω νοοτροπίας.

A/ Λόγω της τεχνικής φύσης των εργασιών του οργανισμού.

A/ Λόγω της κυπριακής νοοτροπίας.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω του συστήματος και των ικανοτήτων των γυναικών.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν τις εμπιστεύονται.

A/ Δεν πιστεύω ότι οι γυναίκες υπο-εκπροσωπούνται.

A/ Δεν πιστεύω ότι υπάρχουν διακρίσεις.

A / Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Ίσως δεν υπάρχει αξιοκρατία.

A/ Μπορεί να μην το επιδιώκουν οι ίδιες οι γυναίκες ή να μην έχουν τα κατάλληλα προσόντα. Το σίγουρο είναι ότι οι άνδρες ευνοούνται γιατί έχουν μεγαλύτερο μέσο.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Είναι αδύναμες και δεν έχουν πυγμή.

A/ Δεν γνωρίζω.

A /Λόγω διακρίσεων.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Γιατί δεν μπορούν να παραμερίσουν τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους για την καριέρα.

A/ Λόγω παλαιών προκαταλήψεων.

A/ Οι γυναίκες δεν έχουν μέσο, το μέσο είναι πλεονέκτημα των ανδρών.

A/ Γιατί οι άνδρες μπήκαν πιο νωρίς στη δουλειά.

A/ Λόγω διακρίσεων.

A/ Λόγω μειωμένων ικανοτήτων.

A/ Γιατί ασχολούνται περισσότερο με το σπίτι και τα παιδιά και έχουν λιγότερες ευκαιρίες ανέλιξης. Το ανδρικό κατεστημένο τις υπερπηδά.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Λόγω ανασφάλειας των ίδιων των γυναικών.

A/ Γιατί οι άνδρες μπήκαν πιο νωρίς στη δουλειά.

A/ Γιατί τις υποτιμούν.

A/ Λόγω της κυπριακής νοοτροπίας.

ΘΟΚ

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Γ/Πιο κουραστικά και δύσκολα επαγγέλματα για μια γυναίκα.

Γ/Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Δεν είμαστε καταρτισμένες στο αντικείμενο, δεν μας αρέσει.

Γ/ Δεν επιλέγουν γιατί είναι ανδροκρατούμενα, λόγω προκατάληψης.

A/ Λόγω νοοτροπίας δεν πηγαίνουν σ' αυτά τα επαγγέλματα, όπως και οι άνδρες δεν πάνε σε άλλα λόγω προκατάληψης.

Γ/ Δεν τις προτιμούν.

Γ/ Οι εργοδότες προτιμούν τους άνδρες.

Γ/ Διακρίσεις/ προκαταλήψεις.

Α/ Λόγω μυϊκής δύναμης και δύσκολων συνθηκών.

Α/ Λόγω της χειρονακτικής φύσης των τεχνικών επαγγελμάτων.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

Γ/ Ευθύνεται η νοοτροπία και οι διακρίσεις.

Γ/ Δεν ισχύει το επιχείρημα ότι δεν έχουν χρόνο, οι ίδιες οι γυναίκες δεν το επιδιώκουν.

Γ/ Ίσως ζούμε σε ανδροκρατούμενη κοινωνία και οι ίδιες οι γυναίκες δεν αφιερώνονται σε κάτι τέτοιο.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων, όχι γιατί δεν έχουν τις ικανότητες.

Α/ Ίσως οι γυναίκες βάζουν κάποιες άλλες προτεραιότητες. Η πιο νέα γενιά θα έχει πολλές γυναίκες σε υψηλά πόστα. Τώρα κρατούν τα υψηλά πόστα από τις γενιές που είχαν προκαταλήψεις.

Γ/ Δεν τις προτιμούν, νομίζουν ότι είναι λιγότερο ικανές.

Γ/ Οι άνδρες δεν εμπιστεύονται τις γυναίκες σε ηγετικά πόστα.

Γ/ Δομή ημικρατικών οργανισμών. Πως θα τα βγάλουν πέρα, υπάρχει δυσπιστία γυναικών προς τις γυναίκες.

Α/ Διακρίσεις/ προκαταλήψεις.

Α/ Λόγω έλλειψης προσόντων ή λόγω μη υποψηφιότητας.

ΚΟΑ

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Γ/ Θεωρούνται ανδρικές δουλειές λόγω κατεστημένου.

Γ/ Κάποια τέτοια επαγγέλματα δεν τα καταλαμβάνουν λόγω μυϊκής δύναμης και κάποια λόγω νοοτροπίας.

Γ/ Γιατί υπάρχει προκατάληψη επειδή θεωρούνται ανδρικά επαγγέλματα. Επίσης, οι ίδιες οι γυναίκες δεν προτιμούν αυτά τα επαγγέλματα λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/ Λόγω του ότι είναι πιο σκληρά επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω νοοτροπίας.

Α/ Λόγω της φύσης της γυναίκας. Ορισμένες χειρονακτικές εργασίες απαιτούν μυϊκή δύναμη.

Α/ Η αιτία είναι κοινωνική. Είναι ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.

Α/ Κάποια επαγγέλματα δεν τα κάνει λόγω μυϊκής δύναμης και κάποια λόγω νοοτροπίας.

Α/ Επειδή οι σπουδές τους δεν κατευθύνονται συνήθως προς τέτοιου είδους επαγγέλματα.

Α/ Λόγω κουλτούρας.

Α/ Πιθανόν επειδή δεν είναι στα ενδιαφέροντα τους.

Γ/ Λόγω νοοτροπιών και προκαταλήψεων.

Α/ Λόγω κουλτούρας και λόγω μυϊκής δύναμης. Επίσης, δεν της "πάει" (ταιριάζει) της γυναίκας τέτοιου είδους εργασία.

Γ/ Το ενδιαφέρον των γυναικών είναι λίγο, λόγω της γυναικείας φύσης.

Α/ α) Λόγω κοινωνικών ταμπού, β) επειδή στις ίδιες τις γυναίκες δεν αρέσει να αναλαμβάνουν τέτοιες εργασίες γ) λόγω σωματότυπου και μυϊκής δύναμης δ) λόγω του κακού κοινωνικού "status" των χειρονακτικών επαγγελμάτων.

Γ/ Επειδή θεωρούνται ανδρικές δουλειές. Κατά τη γνώμη μου δεν (πρέπει να) είναι.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

Γ/ Έχουν λιγότερο χρόνο να αφιερώσουν στην εργασία. Επίσης, δεν διεκδικούν γιατί τους φοβίζει το ότι τα ψηλά πόστα είναι ανδροκρατούμενα.

Γ/ Υπάρχει γυάλινη οροφή λόγω νοοτροπίας και προκαταλήψεων.

Γ/ Ίσως η γυναίκα να μην το επιθυμεί επειδή δεν έχει το χρόνο. Επίσης, υπάρχουν ζητήματα νοοτροπίας (πατριαρχική και ανδροκρατούμενη νοοτροπία).

Γ/ Γιατί οι άνδρες στην Κύπρο δεν έχουν ακόμη αποδεχθεί τις ικανότητες των γυναικών.

Γ/ Λόγω νοοτροπίας και κουλτούρας.

Α/ Οι ίδιες οι γυναίκες δεν διεκδικούν αυτές τις θέσεις τόσο έντονα λόγω παράδοσης.

Α/ Δεν εμπιστεύονται τις γυναίκες.

Α/ Υπάρχει γυάλινη οροφή.

Α/ Επειδή εργοδοτούνται λιγότερες γυναίκες.

Α/ Δεν το επιδιώκουν.

Α/ Διαφωνώ με την ερώτηση. Πιστεύω ότι υπάρχει ισότητα και ότι ο διαχωρισμός είναι και για τα 2 φύλα ο ίδιος. Επιπρόσθετα, λόγω του εθνικού προβλήματος, οι άντρες πιθανόν να είναι σε μειονεκτικότερη θέση έναντι των γυναικών επειδή κάνουν 2 χρόνια στρατό.

Γ/ Λόγω νοοτροπιών και προκαταλήψεων.

Α/ Δεν υπάρχουν πολλές γυναίκες σε τέτοια επίπεδα.

Γ/ Οι άνδρες εξακολουθούν να μην εμπιστεύονται τις ικανότητες των γυναικών ή εξακολουθούν να τις φοβούνται. Οι άντρες αποφασίζουν ποιος θα προαχθεί κλπ.

Α/ Παλαιότερα, η γυναίκα δύσκολα έμπαινε σε επαγγέλματα που πρόσφεραν τη δυνατότητα ανέλιξης. Επίσης, υπάρχει ακόμα έλλειψη εμπιστοσύνης στις ικανότητες των γυναικών.

Γ/ Προτιμούν περισσότερο τους άνδρες σε υψηλά πόστα.

ΚΟΤ

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Α/ Λόγω προκατάληψης, στερεοτύπων και νοοτροπίας.

Κατάλοιπα κοινωνικά. Προκαταλήψεις ότι δεν είναι γυναικεία επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω σωματικής εργασίας (βάρος κλπ).

Γ/ Θεωρούνται αντρικά επαγγέλματα λόγω κουλτούρας.

Γ/ Λόγω της φύσης των εργασιών. Είναι πιο δύσκολο για μια γυναίκα απ' ότι για έναν άνδρα, λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/ Προκαταλήψεις.

Γ/ Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος της Κύπρου σε ότι αφορά στον καταμερισμό εργασίας λόγω του φύλου.

Α/ Υπάρχει έλλειψη ενδιαφέροντος εκ μέρους των γυναικών για σπουδές τεχνικών επαγγελμάτων.

A/ Λόγω μόρφωσης, λόγω καθοδήγησης από μικρή ηλικία (προς άλλους τομείς).

A/ Λόγω κοινωνικών αντιλήψεων κυρίως.

Γ/ Λόγω των στερεοτύπων και της νοοτροπίας.

Γ/ Η κοινωνική δομή της Κύπρου και το κατεστημένο που δεν αλλάζει.

Γ/ Το κοινωνικό περιβάλλον και οι προκαταλήψεις.

Γ/ α) Άλλες δουλειές θεωρούνται περισσότερο κοινωνικά αποδεχτές και β) λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/ α) Αναλογικά οι άνδρες ασχολούνται περισσότερο γιατί σπουδάζουν περισσότερο άντρες τεχνικά επαγγέλματα και β) λόγω κοινωνικών ταμπού.

Γ/ Δε φορούν ωραία ρούχα σε τέτοιες δουλειές. Είναι μάλλον θέμα κουλτούρας.

A/ Λόγω προκατάληψης και λόγω της φυσικής τους δύναμης.

A/ Δεν αρέσκονται σε αυτές τις εργασίες.

A/ α) Λόγω νοοτροπίας. Είμαστε πίσω ακόμα. Β) Δεν ενδιαφέρονται οι ίδιες οι γυναίκες γ) Δεν μπορούν να κάνουν βαριές χειρωνακτικές εργασίες.

A/ Υπάρχει προκατάληψη στην Κύπρο ως προς την θέση της γυναίκας. Ο Κύπριος είναι σεξιστής.

A/ Κάποια από αυτά χρειάζονται μυϊκή δύναμη, κάποια άλλα είναι λόγω παράδοσης και στερεοτύπων.

A/ Οι ίδιες το επιλέγουν.

Γ/ Έτσι έμαθαν, είναι ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.

Γ/ Επειδή αυτά τα επαγγέλματα είναι αντρικά.

Γ/ Δεν τους δίνεται η ευκαιρία από τους άντρες.

Γ/ Θεωρούνται ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Η κοινωνία το προσδιορίζει.

A/ Το θεωρούν υποτιμητικό. Επίσης, οι χειρωνακτικές εργασίες είναι παραπάνω για άντρες.

A/ Οι ίδιες δεν το επιδιώκουν γιατί προτιμούν πιο εύκολα επαγγέλματα οι ίδιες, όχι κατ' υπόδειξη της κοινωνίας.

Γ/ Λόγω της φυσικής τους κατάστασης και μυϊκής δύναμης.

Γ/ Λόγω σωματικής δύναμης

Γ/ Λόγω μη κατάρτισης και μη επιλογής τέτοιων επαγγελμάτων.

Γ/ Δεν θέλουν τα επαγγέλματα αυτά. Δεν τις αντιπροσωπεύουν τα συγκεκριμένα επαγγέλματα, όχι επειδή δεν είναι ικανές να τα κάνουν.

Γ/ Επειδή τα επαγγέλματα αυτά είναι επί το πλείστο ανδροκρατούμενα.

Γ/ Επειδή προτιμούν γραφειακές θέσεις με πιο σταθερό ωράριο και λόγω κοινωνικού περιβάλλοντος και λόγω σωματικής διάπλασης.

Γ/ Μεγαλώνουν με νοοτροπία και πλύση εγκεφάλου ότι αυτά είναι ανδρικά επαγγέλματα. Ίσως νομίζουν (ότι είναι) ή και να είναι πιο αδύναμες σωματικά. Ο βασικός, όμως, λόγος είναι η προκατάληψη.

Γ/ Λόγω νοοτροπίας.

Γ/ Γιατί δεν πήγαν να καταρτιστούν εκεί. Ίσως δεν τους αρέσουν. Αλλά όσες ασχολούνται είναι πολύ καλές στη δουλειά τους.

A/ Δεν ενδιαφέρονται οι ίδιες, είναι θέμα επιλογής.

A/ Λόγω κοινωνικών ταμπού και στερεοτύπων.

A/ Επειδή ο εργοδότης πιστεύει ότι δεν έχουν την τεχνική κατάρτιση ή και τη σωματική διάπλαση.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

Α/ Και πάλι τα στερεότυπα λένε ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί για ψηλά πόστα.

Γ/ Είναι θέμα χρόνου μέχρι να εξισωθούμε. Οι γυναίκες δεν έχουν την προϋπηρεσία, έτσι προάγονται οι άντρες.

Γ/ Λόγω κομματικών επιλογών.

Γ/ α) Είναι πιο πολλοί οι άντρες στους ημικρατικούς και β) υπάρχει ταμπού.

Γ/ Η κοινωνία το επιτρέπει αυτό. Ίσως και οι ίδιες οι γυναίκες δεν το επιδιώκουν λόγω των άλλων εργασιών που έχουν στην οικογένεια.

Γ/ Πάλι λόγω προκαταλήψεων. Η κοινωνία θεωρεί ότι δεν είναι ικανές (και οι άντρες και οι ίδιες οι γυναίκες το θεωρούν αυτό).

Γ/ Η εκπροσώπηση στις ανώτερες βαθμίδες είναι πολιτική απόφαση. Επίσης, λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος το οποίο ευτυχώς άρχισε τα τελευταία χρόνια να αλλάζει θετικά υπέρ της αύξησης της εκπροσώπησης των γυναικών. Υπάρχει ακόμα περιθώριο βελτίωσης.

Α/ Νοοτροπία, κοινωνία.

Α/ Καθυστέρηση στην επιδίωξη επαγγελματικής αποκατάστασης.

Α/ Υπάρχει ανδροκρατούμενο κατεστημένο.

Γ/ Ακόμα ζούμε σε μια κοινωνία όπου δεν υπάρχει ισότητα των δύο φύλων.

Γ/ Δεν ακολουθείται η νομοθεσία περί ισότητας, λόγω νοοτροπίας.

Γ/ Το κοινωνικό περιβάλλον, οι προκαταλήψεις.

Γ/ α) κοινωνικά αυτές οι θέσεις είναι ανδροκρατούμενες β) δίνονται προαγωγές στους άντρες γ) είναι και θέμα μέσου.

Γ/ Προκαταλήψεις.

Γ/ Γιατί δεν προωθούνται ικανοποιητικά από τους προϊστάμενους. Υπάρχει ανδροκρατία.

Α/ Λόγω προκατάληψης.

Α/ Δεν έχω άποψη.

Α/ α) Δεν υπάρχει ακόμα χειραφέτηση, δεν είμαστε εκσυγχρονισμένοι β) Λόγω μειωμένης εμπλοκής των γυναικών στα κόμματα γ) Επειδή δεν υπάρχει αξιοκρατία και δ) Δεν υπάρχουν αρκετές καταρτισμένες γυναίκες.

Α/ Το ίδιο. Υπάρχει προκατάληψη στην Κύπρο ως προς τη θέση της γυναίκας. Ο Κύπριος είναι σεξιστής.

Α/ Πάλι είναι η παράδοση και το στερεότυπο. Η κοινωνία μας δεν είναι ακόμα τόσο φιλική στις φεμινιστικές ιδέες. Πέρα από την κοινωνία, φτάνει και θεσμοί όπως η θρησκεία.

Α/ Ο ΚΟΤ είναι πιο νέος σε ηλικία, έτσι είναι πιο σωστή η αναλογία στα υψηλά πόστα. Σε οργανισμούς που ξεκίνησαν ως ανδροκρατούμενοι, οι γυναίκες άργησαν να μπουν, έτσι υπερτερούν οι άντρες σε κριτήρια προαγωγής όπως η αρχαιότητα. Επίσης, έχει σχέση με τη φύση των επαγγελματιών σε εκείνους τους οργανισμούς (που είναι περισσότερο τεχνικοί, μηχανικοί κλπ).

Γ/ Έτσι συνηθίζεται επειδή α) "Κόφκει ο νους τους παραπάνω" (Κόβει περισσότερο το μυαλό των αντρών) και β) γιατί οι γυναίκες έχουν και την ευθύνη του νοικοκυριού.

Γ/ Δεν υπάρχουν ίσες ευκαιρίες για τις γυναίκες.

Γ/ Δεν έχουν τις ίδιες ευκαιρίες με τους άντρες.

Γ/ Αυτοί που τους διορίζουν είναι άντρες. Διορίζουν το φύλο τους.

Α/ Γιατί, τελευταίως, άρχισαν να ασχολούνται με την ισότητα των δύο φύλων.

Α/ Λόγω παράδοσης και νοοτροπίας.

Γ/ Τα τελευταία χρόνια υπάρχει μεγάλη ανέλιξη. Θεωρώ ότι καταβάλλεται προσπάθεια εξίσωσης.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Γ/ Λόγω της ανδροκρατούμενης κοινωνίας και της ανασφάλειας των αντρών.

Γ/ Ίσως υπάρχει ακόμα προκατάληψη.

Γ/ Δεν υπάρχει εμπιστοσύνη στις γυναίκες.

Γ/ Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος, των υποχρεώσεων που έχουν ως μητέρες και επειδή δεν ενδιαφέρονται για καριέρα λόγω οικογένειας.

Γ/ Το ανδρικό κατεστημένο μπορεί να μην θέλει γυναίκες. Επίσης, λόγω της καταπίεσης τόσων χρόνων και των προκαταλήψεων, τους λείπει η κατάρτιση και η αυτοπεποίθηση για να διεκδικήσουν ψηλά πόστα. Επίσης, αν κάνουν οικογένεια, βάζουν ως προτεραιότητα την οικογένειά τους.

Γ/ Και αυτό λόγω νοοτροπίας και κουλτούρας.

Γ/ Για μας δεν ισχύει καθόλου.

Α/ Δεν το επιδιώκουν επειδή θέλουν να ασχολούνται με την οικογένειά τους. Τώρα θα αλλάξουν τα πράγματα.

Α/ Ίσως λόγω του στερεοτύπου ότι τα ηγετικά προσόντα τα έχουν οι άντρες. Η κοινωνία εμπιστεύεται πιο εύκολα τους άνδρες σε θέσεις ευθύνης. Μια γυναίκα εγκαταλείπει πιο εύκολα την καριέρα της λόγω μητρότητας/ εγκυμοσύνης.

Α/ Λόγω νοοτροπίας.

PIK

Απαντήσεις στην ερώτηση 41:

Γ/ Λόγω σωματικής δύναμης.

Α/ Επειδή είναι περισσότερο ανδρικές δουλειές.

Α/ Λόγω μειωμένης μυϊκής δύναμης ή και αντίληψης περί τεχνικών θεμάτων.

Α/ Γιατί δεν τους αρέσει.

Α/ Λόγω του περιβάλλοντος στο οποίο μεγαλώνουν οι Κύπριες γυναίκες.

Α/ Δεν έχουν κλίση προς τα τεχνικά θέματα.

Α/ Λόγω λανθασμένης νοοτροπίας, ανέκαθεν θεωρούνταν ανδρικά επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω δυσκολίας της δουλειάς ή απλά λόγω νοοτροπίας ότι είναι ανδρικές εργασίες.

Γ/ Επειδή δεν θεωρούνται γυναικεία επαγγέλματα, ίσως λόγω του βάρους που θα πρέπει να χειρίζονται.

Α/ Λόγω της φύσης των εργασιών αυτών.

Α/ Λόγω χειρονακτικής εργασίας.

Α/ Δεν τις ενδιαφέρει συνήθως.

Α/ Δεν είναι τόσο επιδέξιες όσο οι άνδρες στο συγκεκριμένο τομέα.

Γ/ επειδή τις υποτιμούν.

Γ/ Αδιαφορία εκ μέρους των γυναικών, βαθιά ριζωμένο ότι δεν είναι γυναικείες εργασίες.

Α/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Γ/ Δεν ενθαρρύνονται να πάνε σε τέτοια επαγγέλματα από το οικογενειακό και εκπαιδευτικό περιβάλλον. Μεγαλώνουμε για να γίνουμε πρωτίστως μητέρες και να συμφιλιώσουμε τη μητρότητα με μια εργασία που δεν απαιτεί υπερβολικό χρόνο και αφοσίωση.

Α/ Λόγω της φύσης της γυναίκας.

Α/ Δεν ενδιαφέρονται να καταλάβουν τέτοιες θέσεις.

Α/ Λόγω της φύσης των εργασιών αυτών, ότι είναι χειρωνακτικές εργασίες.

Α/ Λόγω των προτύπων της κυπριακής κοινωνίας.

Γ/ Λόγω του κοινωνικού περιβάλλοντος, καθώς και των προκαταλήψεων του τύπου "η γυναίκα είναι πλασμένη για να γεννά και να αναθρέφει τα παιδιά".

Α/ Δεν συμφωνώ.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων.

Γ/ Τα ενδιαφέροντα των γυναικών και οι τομείς των σπουδών τους δεν αφορούν αυτά τα επαγγέλματα.

Γ/ Λόγω μυϊκής δύναμης, τα επαγγέλματα αυτά δεν επιλέγονται από τις ίδιες τις γυναίκες.

Γ/ Οι ίδιες οι γυναίκες δεν βλέπουν τα επαγγέλματα ως γυναικεία λόγω μυϊκής δύναμης.

Γ/ Λόγω της κυπριακής νοοτροπίας, σύμφωνα με την οποία οι γυναίκες δεν μπορούν να εργαστούν σε τέτοια επαγγέλματα.

Α/ Είναι το ασθενές φύλο, λόγω μυϊκής δύναμης.

Α/ Δύο είναι οι λόγοι, τα στερεότυπα και το ότι κατά μέσον όρο οι άνδρες ενδιαφέρονται περισσότερο για τις θετικές επιστήμες και οι γυναίκες στη δημιουργική απασχόληση.

Γ/ Δεν είναι θέμα δεξιοτήτων, αλλά νοοτροπίας που χωρίζει τα επαγγέλματα σε γυναικεία και ανδρικά. Δυστυχώς αυτό το διαχωρισμό τον αποδέχονται και οι γυναίκες.

Απαντήσεις στην ερώτηση 42:

Γ/ Επειδή νομίζουν ότι οι άνδρες είναι πιο ικανοί.

Α/ Λόγω προσόντων δεν προωθούνται.

Α/ Δεν ξέρω.

Α/ Γιατί δεν τους δίνετε η ευκαιρία.

Α/Λόγω διακρίσεων στο παρελθόν. Στα επόμενα χρόνια θα υπερ-εκπροσωπούνται.

Α/ Λόγω ανδροκρατίας κατά την οποία οι γυναίκες μειονεκτούν έναντι των ανδρών.

Α/ Λόγω λανθασμένης νοοτροπίας.

Γ/ Λόγω νοοτροπίας που σιγά σιγά θα αλλάξει.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων του παρελθόντος.

Α/ Δεν ξέρω.

Α/ Τις περισσότερες φορές δεν αφιερώνουν τον απαιτούμενο χρόνο στην εργασία τους λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων.

Α/ Κυπριακή νοοτροπία.

Α/ Επειδή ασχολούνται περισσότερο με την οικογένεια παρά με την καριέρα.

Γ/ Επειδή τις υποτιμούν.

Γ/ Λόγω έλλειψης χρόνου, στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων των Κύπριων γυναικών.

A/ Οι γυναίκες απ' όταν γεννούν δίνουν προτεραιότητα στην οικογένεια.

Γ/ Μια γυναίκα δεν μπορεί να αφοσιωθεί τόσο πολύ στην καριέρα της γιατί δεν έχει καθόλου στήριξη στους ρόλους που αναλαμβάνει ως σύζυγος και μητέρα "καθώς σκηνοθετώ σκέφτομαι και τις δουλειές του σπιτιού κανένας άνδρας σκηνοθέτης δεν κάνει κάτι τέτοιο".

A/ Οι γυναίκες από τη στιγμή που γεννούν δίνουν προτεραιότητα στα παιδιά κάτι που δεν θα σταματήσει ποτέ.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν γνωρίζω.

A/ Δεν το διεκδικούν οι ίδιες οι γυναίκες. Έχουν όμως ίσες ευκαιρίες.

Γ/ Δεν πιστεύω ότι δεν είναι ικανές είναι θέμα επιλογής και ίσως και αποτέλεσμα του κοινωνικού περιβάλλοντος.

A/ Δεν συμφωνώ.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων επιλέγουν άνδρες.

Γ/ Λόγω μιας προκατάληψης σχετικά με την προώθηση γυναικών σ' αυτές τις θέσεις, αλλά πολλές φορές κι επειδή δεν υπάρχει ενδιαφέρον από τις ίδιες.

Γ/ Λόγω προκαταλήψεων, δραστηριοποιούνται πιο πολύ οι άνδρες.

Γ/ Υπάρχει η εντύπωση ότι οι γυναίκες δεν είναι άξιες ν' ανέβουν στην εργασιακή ιεραρχία.

Γ/ Λόγω λανθασμένης νοοτροπίας.

A/ Οι γυναίκες ασχολούνται με τα οικιακά και τα παιδιά και δεν έχουν τον ελεύθερο χρόνο.

A/ Στον οργανισμό που εργάζομαι λόγω συγκυριών, για παράδειγμα αν η ερώτηση επαναληφθεί μετά από κάποια χρόνια μπορεί να είναι περισσότερες οι γυναίκες μιας και είναι περισσότερες στις μεσαίες και ανώτερες βαθμίδες. Γενικά στην κοινωνία, γιατί οι άνδρες αφιερώνουν περισσότερο χρόνο, με την έννοια ότι οι συνθήκες τους δημιουργούν τις προϋποθέσεις να έχουν περισσότερο χρόνο (π.χ. οι γυναίκες είναι επιφορτισμένες με τα καθήκοντά τους ως μητέρες).

Γ/ Λόγω νοοτροπίας και ανδροκρατούμενης κοινωνίας, μέσα στην οποία η ιεραρχία είναι ένα ανδρικό παιχνίδι και τις αποφάσεις τις παίρνουν οι άνδρες.