

Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης 2021: Τα χάσματα μεταξύ των φύλων και η διάρθρωση της απασχόλησης

Εισαγωγή

Μία από τις πιο εντυπωσιακές εξελίξεις των τελευταίων 50 ετών στις ευρωπαϊκές αγορές εργασίας υπήρξε η τεράστια αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Τόσο η επιμήκυνση του επαγγελματικού βίου όσο και η μετανάστευση ενίσχυσαν περαιτέρω το εργατικό δυναμικό της ΕΕ παρά τις δυσμενείς δημογραφικές τάσεις. Στην παρούσα έκθεση αναλύεται ο τρόπος με τον οποίο οι μεγάλες αυτές αυξήσεις της προσφοράς εργασίας κατανεμήθηκαν ανά τομέα, ανά επάγγελμα και σε ολόκληρο το εύρος κατανομής μισθών. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην αύξηση της παρουσίας των γυναικών στη σύνθεση του εργατικού δυναμικού.

Παρά το γεγονός ότι οι εργαζόμενες γυναίκες είναι πλέον πολύ περισσότερες σε σχέση με την προηγούμενη γενιά, γυναίκες και άνδρες εξακολουθούν να εργάζονται σε μεγάλο βαθμό σε διαφορετικά είδη θέσεων εργασίας. Λιγότεροι από ένας στους πέντε εργαζόμενους απασχολούνται σε θέσεις εργασίας στις οποίες το εργατικό δυναμικό περιλαμβάνει τουλάχιστον ποσοστό 40% από το κάθε φύλο. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών παρατηρήθηκε σε μεγάλο βαθμό σε θέσεις εργασίας στις οποίες ήδη κυριαρχούν οι γυναίκες. Σε αυτές περιλαμβάνονται πολλοί από τους τομείς που σημειώνουν τους υψηλότερους ρυθμούς αύξησης της απασχόλησης στις ανεπτυγμένες οικονομίες τις δύο τελευταίες γενιές και στους οποίους είναι πιθανό τα επόμενα χρόνια να συνεχίσει να αυξάνεται η ζήτηση λόγω των δημογραφικών μεταβολών –για παράδειγμα, η υγειονομική περίθαλψη και η βοήθεια κατ' οίκον. Από την άλλη πλευρά, οι άνδρες τείνουν να κυριαρχούν σε διαρθρωτικά παρακμάζοντες τομείς –όπως η γεωργία και η μεταποίηση. Επίσης οι επιδόσεις των γυναικών υπερτερούν έναντι των ανδρών στον τομέα της εκπαίδευσης. Παρά τις σχετικά ευνοϊκές αυτές εξελίξεις, το χάσμα μεταξύ των φύλων στους τομείς της απασχόλησης και των μισθών δεν συρρικνώθηκε παρά μόνο σταδιακά τα τελευταία χρόνια. Η παρούσα έκθεση επιδιώκει τη σύνδεση των αλλαγών στη διάρθρωση της απασχόλησης με τις κοινωνικοδημογραφικές τάσεις και τις διαφορές που εξακολουθούν να υφίστανται όσον αφορά τα αποτελέσματα στην αγορά εργασίας για τους άνδρες και τις γυναίκες.

Πλαίσιο πολιτικής

Η ισότητα των φύλων αποτελεί θεμελιώδη αξία της ΕΕ που κατοχυρώνεται στη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης με την οποία ανατέθηκε στην ΕΕ το καθήκον της εξάλειψης των ανισοτήτων και της προώθησης της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε

όλες τις δραστηριότητες. Πιο πρόσφατα, ο ευρωπαϊκός πυλώνας κοινωνικών δικαιωμάτων που διατυπώθηκε το 2017 αναφέρεται στην ανάγκη διασφάλισης και προώθησης της ισότητας όσον αφορά τη μεταχείριση και τις ευκαιρίες που παρέχονται σε γυναίκες και άνδρες σε όλους τους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, των όρων και συνθηκών απασχόλησης και της επαγγελματικής ανέλιξης. Επιβεβαιώνει επίσης ότι οι γυναίκες και οι άνδρες έχουν το δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας. Για την επίτευξη των στόχων του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων που σχετίζονται με το φύλο έχουν ληφθεί διάφορα μέτρα. Τον Μάρτιο του 2020, η Επιτροπή δρομολόγησε μια νέα ευρωπαϊκή στρατηγική για την ισότητα των φύλων για την περίοδο 2020-2025. Οι τομείς που έχουν ιδιαίτερη σημασία για την παρούσα έκθεση είναι η εστίαση της στρατηγικής στη διαφάνεια των αμοιβών, στη γεφύρωση του μισθολογικού χάσματος και του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των φύλων και στη μείωση των φραγμών στις ευκαιρίες της αγοράς εργασίας που οφείλονται στον διαχωρισμό στην απασχόληση και στην αγορά εργασίας, ιδίως με βάση το φύλο. Το σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων περιλαμβάνει πρόταση οδηγίας για την ενίσχυση της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της μισθολογικής διαφάνειας και μηχανισμών επιβολής. Η πρόταση περιλαμβάνει την υποχρέωση των μεγάλων εταιρειών για την υποβολή εκθέσεων σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Βασικά πορίσματα

- Η σωρευτική αύξηση του αριθμού των απασχολούμενων από το 1998 υπήρξε σε αναλογία 2:1 υπέρ των γυναικών και η αύξηση της απασχόλησης μεταξύ των γυναικών ήταν αυτή που οδήγησε στην αύξηση του ποσοστού απασχόλησης. Η μεγαλύτερη αύξηση σημειώθηκε μεταξύ των γυναικών μέσης ηλικίας (30–49 ετών) και ιδίως των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών (50+ ετών).
- Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών είχε ως αποτέλεσμα την κυριαρχία των γυναικών σε χαμηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, στις οποίες κυριαρχούσαν στο παρελθόν οι άνδρες. Ωστόσο, οι γυναίκες επωφελήθηκαν εξίσου περισσότερο από τους άνδρες από την αύξηση της απασχόλησης σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

- Τρεις τομείς οι οποίοι είναι κυρίως χρηματοδοτούμενοι από το κράτος —η δημόσια διοίκηση, η υγεία και η εκπαίδευση— αντιπροσωπεύουν περίπου το 60% της καθαρής πρόσφατης αύξησης της απασχόλησης (2011-2019) σε μεσαίες έως υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας μεταξύ των γυναικών, ωστόσο αντιπροσωπεύουν μια πολύ μέτρια μόνο αύξηση της απασχόλησης (κάτω του 10 %) μεταξύ των ανδρών. Αύξηση της απασχόλησης των ανδρών σημειώθηκε κυρίως σε άλλους ιδιωτικούς τομείς υπηρεσιών.
- Παρά τη γεφύρωση των χάσμάτων μεταξύ των φύλων στην απασχόληση, η συμμετοχή των φύλων στις θέσεις εργασίας δεν καθίσταται περισσότερο ισόρροπη. Το ποσοστό των θέσεων εργασίας στην ΕΕ με μεικτή συμμετοχή των φύλων (δηλαδή θέσεων στις οποίες κανένα από τα δύο φύλα δεν εργάζεται σε ποσοστό μεγαλύτερο του 60%) μειώθηκε μεταξύ του 1998 και του 2019 από το 27% στο 18%. Η μεγαλύτερη αύξηση της απασχόλησης σημειώθηκε κυρίως στις γυναίκες και σε θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες.
- Οι τάσεις όσον αφορά τον διαχωρισμό γυναικών και ανδρών ανά θέση εργασίας διαφέρουν μεταξύ των κρατών μελών της Κεντρικής και Ανατολικής Ευρώπης και της ΕΕ των 14 (ΕΕ των 15 πλην του Ηνωμένου Βασιλείου). Στα πρώτα, παρατηρείται σταθερή αύξηση του διαχωρισμού γυναικών και ανδρών από το 1998, ωστόσο ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην απασχόληση υπήρξε αρχικά χαμηλότερος στις χώρες αυτές σε σχέση με την ΕΕ των 14. Στα κράτη μέλη της ΕΕ των 14, ο διαχωρισμός γυναικών και ανδρών σημειώνει μείωση από το 2011.
- Οι θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες διαφέρουν συστηματικά από τις ανδροκρατούμενες ή τις μεικτές ως προς το φύλο θέσεις εργασίας όσον αφορά το προφίλ καθιερώντων τους. Η μεγαλύτερη διαφορά έγκειται στο περιεχόμενο «φροντίδας» των θέσεων εργασίας (το οποίο είναι πολύ πιο συνηθισμένο σε θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχούν οι γυναίκες). Η χρήση μηχανημάτων είναι πολύ πιο διαδεδομένη στην ανδροκρατούμενη εργασία.
- Η χρήση των τεχνολογιών των πληροφοριών και των επικοινωνιών (ΤΠΕ), οι γραμματικές και αριθμητικές γνώσεις και η αυτονομία τείνουν να βρίσκονται σε υψηλότερο επίπεδο σε θέσεις εργασίας με μεικτή συμμετοχή των φύλων και πολύ χαμηλότερο σε θέσεις εργασίας στις οποίες κυριαρχεί κάποιο συγκεκριμένο φύλο. Τα χαρακτηριστικά αυτά συνδέονται επίσης με τις υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας υψηλών γνωστικών απαιτήσεων.
- Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι υψηλότερο στο υψηλότερο μισθολογικό πεμπτημόριο. Πρόκειται για ένα μοτίβο το οποίο είναι κοινό μεταξύ των κρατών μελών.
- Παρατηρείται ένα σταθερό μοτίβο μεγαλύτερης «απόδοσης των επενδύσεων στην εκπαίδευση» (η θετική επίδραση της εκπαίδευσης στις αποδοχές) μεταξύ των ανδρών σε σχέση με τις γυναίκες. Το μοτίβο αυτό καθίσταται πιο εμφανές όσο περισσότερο ανεπίσσεται κάποιος στην κλίμακα προσόντων, και τα υψηλότερα επίπεδα «απόδοσης των επενδύσεων στην εκπαίδευση» σημειώνονται μεταξύ των ατόμων με πτυχία μεταπτυχιακής εκπαίδευσης.
- Οι λόγοι στους οποίους οφείλεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένουν σε μεγάλο βαθμό ανεξήγητοι. Τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά, όπως η μερική απασχόληση, η εκπαίδευση και η ηλικία/παλαιότητα, αποτελούν συντελεστικούς παράγοντες για λιγότερο από το ένα τρίτο του χάσματος.
- Οι άμεσες επιπτώσεις της COVID-19 στην απασχόληση έγιναν πιο έντονα αισθητές από τους χαμηλόμισθους εργαζομένους, ιδίως τις χαμηλά αμειβόμενες γυναίκες.

Δείκτες πολιτικής

- Οι τρέχοντες στόχοι πολιτικής που καθορίζονται στο σχέδιο δράσης για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων προβλέπουν υψηλότερα ποσοστά απασχόλησης και μείωση του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των φύλων. Για την επίτευξη του επιθυμητού επιπέδου του 78% όσον αφορά το ποσοστό απασχόλησης και τη μείωση κατά το ήμισυ του χάσματος απασχόλησης μεταξύ των φύλων (το οποίο το 2019 ανήλθε σε 11,7 ποσοστιαίες μονάδες) έως το 2030, η απασχόληση των γυναικών θα πρέπει να αυξηθεί τουλάχιστον τρεις φορές ταχύτερα από εκείνη των ανδρών έως το τέλος της δεκαετίας. Πρόκειται για σημαντική πρόκληση, δεδομένου ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων στην απασχόληση παραμένει σε σχετικά σταθερά επίπεδα από το 2014.
- Ο ρόλος του κράτους ως εργοδότη υπήρξε ζωτικής σημασίας για την τόνωση της απασχόλησης των γυναικών, ιδίως σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας σε τομείς όπως η υγεία, η εκπαίδευση και η δημόσια διοίκηση. Οι αποφάσεις πολιτικής σε αυτούς τους τομείς —δηλαδή η μείωση ή η επέκταση των δημόσιων δαπανών για τις εν λόγω υπηρεσίες— έχουν πιο άμεση επίπτωση στην ποιότητα και τα επίπεδα απασχόλησης των γυναικών απ' ό,τι στην απασχόληση των ανδρών.
- Η επιμονή του επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο υποδηλώνει ότι πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες μέσω των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης και άλλων κινήτρων για την ενθάρρυνση των νέων ανδρών και γυναικών (15-29 ετών) να ασκούν επαγγέλματα στα οποία κυριαρχεί το άλλο φύλο.
- Τα πλέον αποτελεσματικά μέτρα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων θα είναι εκείνα που στοχεύουν πολύ υψηλότερα μισθολογικά χάσματα σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, για παράδειγμα εκείνα που αντιμετωπίζουν τα «γυάλινα ανώτατα όρια» που εμποδίζουν την ανέλιξη των γυναικών ή που εισάγουν τη χρονική ευελιξία σε νοοτροπίες παρατεταμένων ωραρίων εργασίας, οι οποίες τείνουν να αυξάνουν τα πριμ απόδοσης των ανδρών. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι περισσότερες γυναίκες δεν εργάζονται σε καλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, αυτό θα πρέπει να συνοδεύεται από μεγαλύτερη αναγνώριση της αξίας της εργασίας — και αύξηση των μισθών — σε τομείς όπου κυριαρχούν οι γυναίκες, όπως η υγεία, η εκπαίδευση και η δημόσια διοίκηση, αρχής γενομένης από το τις θέσεις βασικού μισθού.
- Από πλευράς νοικοκυριών, τα μέτρα για την παροχή κινήτρων για την απασχόληση των γυναικών μέσω της συμμετοχής των ανδρών στις ευθύνες φροντίδας, για παράδειγμα η υλοποίηση αποτελεσματικών προγραμμάτων άδειας πατρότητας και η άρση φορολογικών κινήτρων που ευνοούν το μοντέλο του ενός υπευθύνου για την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος, μπορούν να συμβάλουν άμεσα ή έμμεσα στη μείωση του χάσματος μεταξύ των φύλων τόσο όσον αφορά την απασχόληση όσο και τους μισθούς.

Περισσότερες πληροφορίες

Η έκθεση *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure* («Ευρωπαϊκό Παρατηρητήριο Απασχόλησης 2021: Τα χάσματα μεταξύ των φύλων και η διάρθρωση της απασχόλησης») διατίθεται στη διεύθυνση <http://eurofound.link/ef21009>

Υπεύθυνος έρευνας: John Hurley

information@eurofound.europa.eu