



ΘΕΜΑΤΙΚΟ ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΔΕΛΤΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΕΞΑΜΗΝΟΥ

ΟΙ ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το παρόν ενημερωτικό δελτίο επικεντρώνεται στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση του χάσματος στους μισθούς και τις αποδοχές. Σε όλες τις χώρες της ΕΕ, η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών. Οι εργαζόμενες γυναίκες τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες, εργάζονται σε χαμηλότερα αμειβόμενους τομείς και καταλαμβάνουν θέσεις κατώτερου επιπέδου από ό,τι οι άνδρες, γεγονός το οποίο έχει ως αποτέλεσμα σημαντικό χάσμα μεταξύ των φύλων στους μισθούς και τις αποδοχές. Οι εν λόγω διαφορές οφείλονται, ως έναν βαθμό, σε βαθιά ριζωμένους παραδοσιακούς ρόλους των φύλων, αλλά και σε οικονομικά κίνητρα.

Η ενίσχυση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η αύξηση του ποσοστού απασχόλησής τους έχει τεράστια σημασία για την επίτευξη του πρωταρχικού στόχου της στρατηγικής «Ευρώπη 2020», σύμφωνα με τον οποίο μέχρι το 2020 θα πρέπει να εργάζεται το 75 % του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών. Αυτό μπορεί να δώσει ώθηση στην οικονομική ανάπτυξη¹ και να περιορίσει τους κινδύνους για την κοινωνία και τα δημόσια οικονομικά που σχετίζονται με τη γήρανση του πληθυσμού. Επίσης, απαιτούνται συνεχείς προσπάθειες για να

αντιμετωπιστούν οι διαφορές μεταξύ των φύλων και να κατευθυνθούμε προς ένα διπλό πρότυπο όπου τόσο οι άνδρες όσο και γυναίκες μπορούν να είναι γονείς που εργάζονται και που φροντίζουν εξαρτώμενα μέλη.

Η ΕΕ προωθεί μεγαλύτερη ισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας με ένα μείγμα νομοθεσίας, κατευθύνσεων πολιτικής και χρηματοδοτικής στήριξης.

Το παρόν ενημερωτικό δελτίο διαρθρώνεται ως εξής:

Το τμήμα 2 εξετάζει τις επιδόσεις των χωρών της ΕΕ σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Η ενότητα 3 αναλύει τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τις πιθανές πολιτικές για την αποτελεσματική αντιμετώπιση των προκλήσεων της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τις ειδικές συνθήκες των εν λόγω προκλήσεων, και εξετάζει τη σχετική προσέγγιση που ακολουθείται σε επίπεδο ΕΕ.

Το τμήμα 4 σκιαγραφεί ορθές πρακτικές πολιτικής για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και τη μείωση των έμφυλων ανισοτήτων μεταξύ των χωρών της ΕΕ.

Το παρόν ενημερωτικό δελτίο επικεντρώνεται στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, συμβουλευτείτε το ενημερωτικό δελτίο για

¹ Οι απώλειες του κατά κεφαλήν ΑΕΠ που αποδίδονται στο χάσμα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας εκτιμάται ότι ανέρχονται στο 10 % στην Ευρώπη (Cuberes και Teignier-Baqué, 2016).

την επάρκεια και τη βιωσιμότητα των συντάξεων.

2. ΠΡΟΚΛΗΣΕΙΣ: ΕΠΙΣΚΟΠΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΔΟΣΕΩΝ ΤΩΝ ΧΩΡΩΝ ΤΗΣ ΕΕ

2.1. Ένα σημαντικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση

2.1.1. Στις γυναίκες καταγράφονται χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης

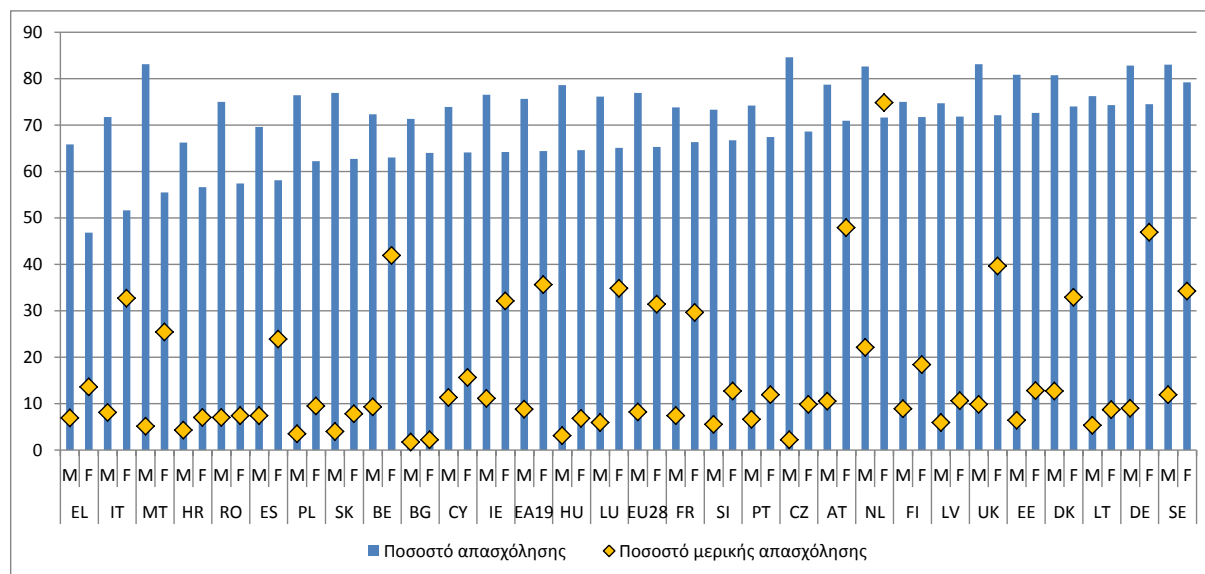
και υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης

Σε όλα τα κράτη μέλη, τα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών είναι χαμηλότερα από τα αντίστοιχα των ανδρών, με μεγάλες διακυμάνσεις σε όλη την ΕΕ.

Ο πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού πίνακα αποτελεσμάτων για την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας είναι το **χάσμα στον τομέα της απασχόλησης μεταξύ των φύλων**, το οποίο έφτασε τις 11,5 ποσοστιαίες μονάδες στην ΕΕ-28² το 2016 με ποσοστό απασχόλησης 76,8 % για τους άνδρες και 65,3 % για τις γυναίκες (γράφημα 1 και πίνακας 1 στο παράρτημα).

Αυτό συμβαίνει παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες αποκτούν διαρκώς περισσότερα προσόντα, ξεπερνώντας μάλιστα τους άνδρες όσον αφορά το μορφωτικό επίπεδο. Το 2016, το 44 % των γυναικών (ηλικίας 30-34 ετών) είχε ολοκληρώσει σπουδές τριτοβάθμιας ή υψηλότερης εκπαίδευσης, σε σύγκριση με το 34 % των ανδρών.

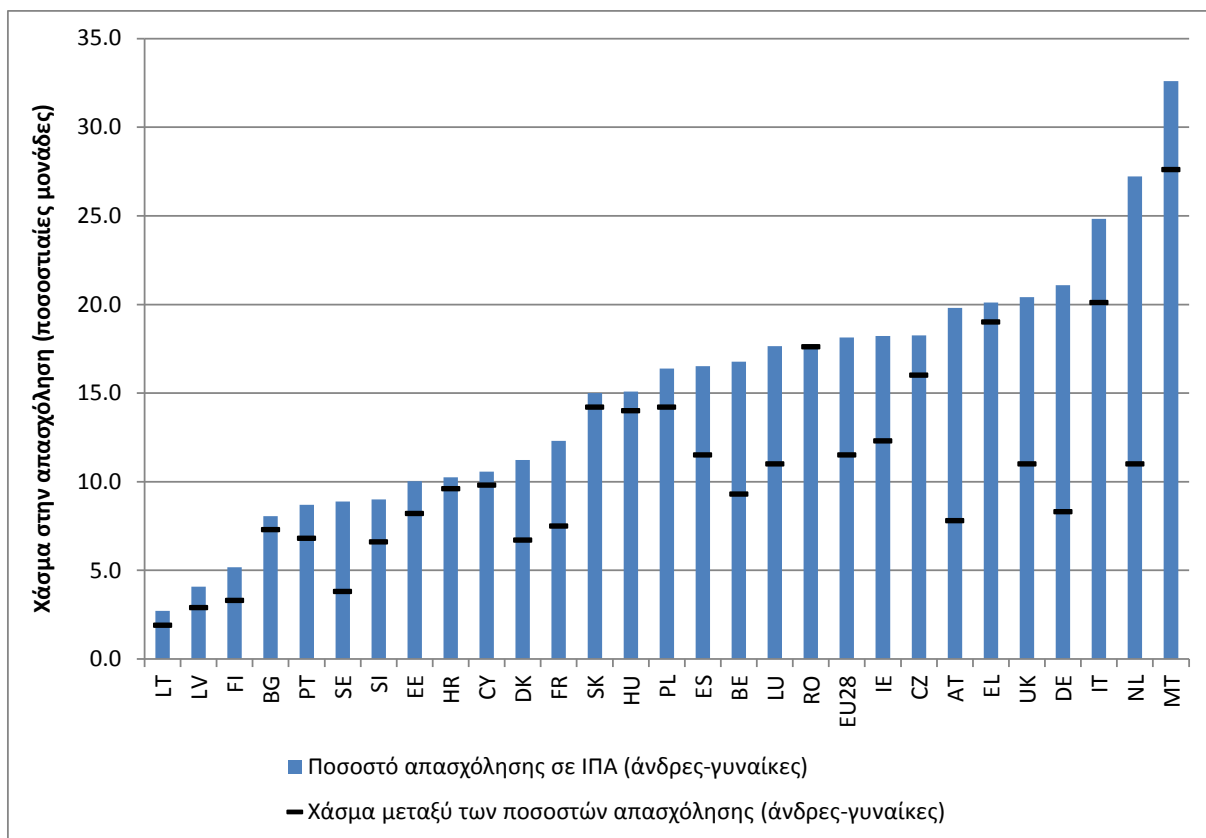
Γράφημα 1 — Ποσοστό απασχόλησης του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών και ποσοστό των εργαζομένων μερικής απασχόλησης ανά φύλο (Γ/Α) το 2016



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ. Σημείωση: Ποσοστό εργαζομένων μερικής απασχόλησης επί του συνολικού εργαζόμενου πληθυσμού σε κάθε ομάδα φύλου. Κατάταξη χωρών με βάση τις αύξουσες τιμές του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών.

Γράφημα 2 — Χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (ΙΠΑ) και τα ποσοστά απασχόλησης (ΠΑ) το 2016

² Οι χώρες που καλύπτονται από στοιχεία στο παρόν δελτίο είναι οι χώρες της ΕΕ-28, εκτός αν ορίζεται διαφορετικά.



Πηγή: Eurostat, ΕΕΔ και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ίδιοι υπολογισμοί. Σημείωση: τα στοιχεία αναφέρονται σε γυναίκες και άνδρες ηλικίας 20-64 ετών. Σημειώνεται ότι τα ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης υπολογίζονται σε σχέση με τον χρόνο εργασίας ενός εργαζομένου πλήρους απασχόλησης σε ένα πλήρες έτος.

Μερικά κράτη μέλη έχουν ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60 % ή μικρότερο, με μεγάλες διαφορές μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης γυναικών και ανδρών (Ελλάδα, Ιταλία, Μάλτα, Κροατία, Ισπανία και Ρουμανία, βλ. γράφημα 2, γράφημα 3 και πίνακα 1 στο παράρτημα). Τα περισσότερα από τα εν λόγω κράτη μέλη αντιμετωπίζουν ισχυρές προοπτικές δημογραφικής γήρανσης³ και έχουν μεγάλες δυνατότητες αύξησης της προσφοράς εργασίας με την ένταξη περισσότερων γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Η Μάλτα, η Ιταλία, η Ελλάδα, η Ρουμανία, η Τσεχία, η Σλοβακία, η Πολωνία, η Ουγγαρία, η Ιρλανδία και το

Λουξεμβούργο πλήττονται επίσης από ένα μεγάλο χάσμα μεταξύ των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών, με τη Μάλτα να έχει το μεγαλύτερο (27,6 ποσοστιαίες μονάδες, ή ακόμη και 32,6 ποσοστιαίες μονάδες εάν ληφθούν υπόψη τα ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης). Επιπλέον, το ποσοστό απασχόλησης είναι ιδιαίτερα χαμηλό για τις γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας (55-64 ετών) σε ορισμένες περιπτώσεις⁴.

Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη μερική απασχόληση παραμένει υψηλό. Δεδομένου ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που φέρουν πιο συχνά το μεγαλύτερο μέρος των ευθυνών φροντίδας, τείνουν να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους. Το ένα τρίτο (31,4 %) των εργαζόμενων γυναικών στην ΕΕ εργαζόταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2016, ποσοστό το οποίο ήταν πολύ υψηλότερο από το αντίστοιχο

³ Σύμφωνα με τις δημογραφικές προβλέψεις, ο πληθυσμός σε ηλικία εργασίας προβλέπεται να μειωθεί στην πλειονότητα των κρατών μελών, και ιδίως στη Λιθουανία, τη Λετονία, τη Βουλγαρία, τη Σλοβακία, την Ελλάδα, την Πορτογαλία, την Πολωνία, την Εσθονία, τη Ρουμανία, τη Γερμανία, την Κροατία και την Ουγγαρία [βλ. Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2015), έκθεση για τη δημογραφική γήρανση] http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2015/pdf/ee3_en.pdf.

⁴ Όπως φαίνεται στο Γράφημα 6 στο παράρτημα, στη Μάλτα, στην Ελλάδα, στη Σλοβενία, στην Κροατία, στη Ρουμανία και στο Λουξεμβούργο είναι κάτω από 35 %.

ποσοστό για τους άνδρες (8,2 %). Αυτό έχει ως αποτέλεσμα χάσμα μεταξύ των φύλων στην ΕΕ 18 ποσοστιαίων μονάδων σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (βλ. γράφημα 2 και πίνακα 1 στο παράρτημα). Το χάσμα είναι ιδιαίτερα υψηλό στις Κάτω Χώρες (όπου πάνω από το 75 % των εργαζομένων γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης) και στη Μάλτα, αλλά και στην Ιταλία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο, την Ελλάδα και την Αυστρία (βλ. γράφημα 1). Κατά μέσο όρο στην ΕΕ, οι άνδρες αφιερώνουν πάνω από 6 ώρες την εβδομάδα σε αμειβόμενη εργασία παραπάνω από τις γυναίκες (πίνακας 1 στο παράρτημα).

Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας ευάλωτων κατηγοριών γυναικών, όπως μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών, μόνων γονέων, γυναικών με αναπηρία, γυναικών με μεταναστευτικές καταβολές και γυναικών από εθνοτικές μειονότητες.

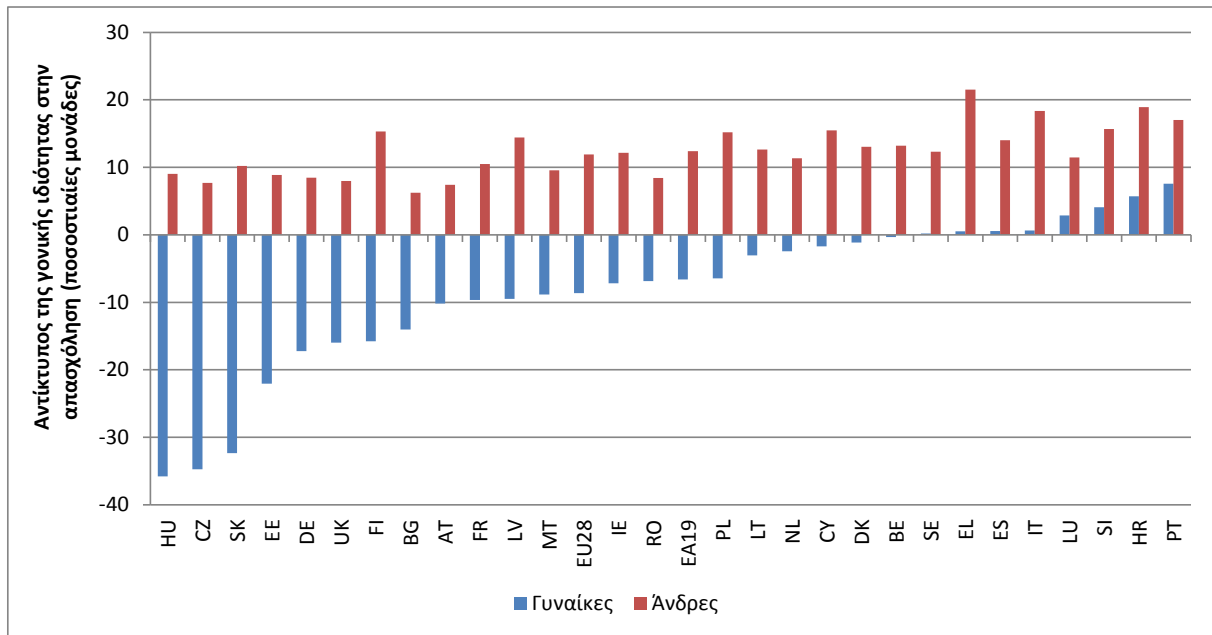
2.1.2. Η άνιση κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών

Πάνω από το 50 % του δυνητικά ενεργού γυναικείου πληθυσμού (ηλικίας 25-49 ετών) ήταν, το 2016, ανενεργό λόγω του ότι οι γυναίκες στην Κύπρο, την Ιρλανδία, την Ισπανία, την Εσθονία, τη Μάλτα και το Ηνωμένο Βασίλειο φροντίζουν παιδιά ή εξαρτώμενους ενηλίκους (βλ. γράφημα 7 στο παράρτημα).

Ο αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας αντικατοπτρίζεται στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με παιδιά ηλικίας κάτω των 6 ετών. Στην ΕΕ, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυτής της κατηγορίας είναι κατά μέσο όρο πάνω από 8 ποσοστιαίες μονάδες χαμηλότερο από το ποσοστό απασχόλησης άτεκνων γυναικών (βλ. γράφημα 3). Στην Ουγγαρία, την Τσεχική Δημοκρατία και τη Σλοβακία το χάσμα είναι άνω των 30 ποσοστιαίων μονάδων, ενώ στην Εσθονία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Φινλανδία η διαφορά είναι άνω των 15 ποσοστιαίων μονάδων. Το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη μερική απασχόληση είναι πιο έντονο στους γονείς, με το 38,9 % των μητέρων να εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης σε σύγκριση με το 5,8 % των πατέρων.

Ομοίως, το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των μεγαλύτερων σε ηλικία γυναικών (ηλικίας 54-64 ετών) ενδέχεται να αντικατοπτρίζει το γεγονός ότι **οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άντρες να αναλάβουν ευθύνες φροντίδας για ηλικιωμένα και εξαρτώμενα μέλη της οικογένειάς τους** με ανάγκες μακροχρόνιας φροντίδας και, ως εκ τούτου, είναι πιο πιθανό να μειώσουν τις ώρες εργασίας τους ή να εγκαταλείψουν πλήρως την εργασία.

Γράφημα 3 — Αντίκτυπος της γονικής ιδιότητας στην απασχόληση το 2015



Πηγή: Eurostat, EEA (Ipsi_emp_a) και Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ίδιοι υπολογισμοί. Σημείωση: τα στοιχεία αναφέρονται σε γυναίκες και άνδρες ηλικίας 20-49 ετών.

2.1.3. Τα οικονομικά αντικίνητρα για τη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία

Οι γυναίκες ενδέχεται επίσης να αντιμετωπίσουν οικονομικά αντικίνητρα όσον αφορά την ένταξη τους στο εργατικό δυναμικό. Ο σχεδιασμός των συστημάτων φορολόγησης και παροχών μπορούν να επηρεάσουν τόσο την απόφαση συμμετοχής στην αγορά εργασίας όσο και τον αριθμό των ωρών εργασίας. Τα εν λόγω αντικίνητρα για εργασία μπορεί να είναι ιδιαίτερα υψηλά για τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό. Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι υπάρχει σημαντικός αρνητικός αντίκτυπος στη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας από την αύξηση του σχετικού οριακού πραγματικού φορολογικού συντελεστή για τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό⁵. Η συμβολή της φορολόγησης της εργασίας στην παγίδα της αεργίας⁶

είναι υψηλότερη στο Βέλγιο, τη Γερμανία και τη Δανία. Η παγίδα χαμηλού μισθού⁷ είναι υψηλότερη στο Βέλγιο, τη Γερμανία και την Αυστρία (βλ. πίνακα 2 στο παράρτημα).

Επιπλέον, το υψηλό άμεσο κόστος για υπηρεσίες φροντίδας παιδιών και μακροχρόνιας φροντίδας ενηλίκων μπορεί να έχουν ως αποτέλεσμα οι γυναίκες με ευθύνες φροντίδας να έχουν ακόμη μεγαλύτερα οικονομικά αντικίνητρα για εργασία. Αυτό ισχύει ιδίως στην περίπτωση της Ιρλανδίας, της Πολωνίας και των Κάτω Χωρών, όπου οι δαπάνες για τη φροντίδα παιδιών αντιπροσωπεύουν πάνω από το 20 % του καθαρού οικογενειακού εισοδήματος για ένα ζευγάρι με μέσες αποδοχές (βλ. γράφημα 11 στο παράρτημα). Η κατάσταση είναι ακόμα

⁵ Thévenon (2013), Christiansen et al. (2016).

⁶ Η παγίδα αεργίας είναι οι αφανείς φόροι στην επιστροφή στην εργασία των οικονομικά ανενεργών προσώπων. Μετρά το μέρος του πρόσθετου ακαθάριστου μισθού που χάνεται από τη φορολογία όταν το ανενεργό πρόσωπο ξεκινήσει να εργάζεται.

⁷ Η παγίδα χαμηλού μισθού είναι ο συντελεστής με τον οποίο οι φόροι αυξάνονται και οι παροχές αποσύρονται καθώς τα έσοδα αυξάνονται λόγω της αύξησης της παραγωγικότητας της εργασίας. Η φορολογική επιβάρυνση που έχουν τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό θεωρείται πολύ υψηλή αν: (1) η συνεισφορά από τη φορολόγηση της εργασίας στην παγίδα αεργίας είναι πολύ υψηλή ΚΑΙ/Η (2) η παγίδα χαμηλού μισθού είναι πολύ υψηλή.

χειρότερη για τις οικογένειες με χαμηλά εισοδήματα.

Τέλος, το υψηλό μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών μπορεί να μειώσει περαιτέρω τα οικονομικά κίνητρα προς εργασία για τις γυναίκες. **Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εξακολουθεί να είναι υψηλό στην Ευρώπη (16,3 % το 2015 στην ΕΕ)** και είναι ιδιαίτερα υψηλό στην Εσθονία, την Αυστρία, την Τσεχική Δημοκρατία, τη Γερμανία, το Ηνωμένο Βασίλειο και τη Σλοβακία (βλ. γράφημα 5 και πίνακα 3 στο παράρτημα)⁸. Αντικατοπτρίζει τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις αμοιβές βάσει της μέσης διαφοράς στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές όλων των εργαζομένων.

⁸ Πρόκειται για το «μη διορθωμένο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων», καθώς δεν λαμβάνονται υπόψη όλοι οι παράγοντες που επηρεάζουν το εν λόγω χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, στην εμπειρία της αγοράς εργασίας, στις ώρες εργασίας, στο είδος της θέσης εργασίας κ.λπ.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι ένας δευτερεύων δείκτης για την ισότητα των φύλων στον κοινωνικό πίνακα αποτελεσμάτων.

Τα διάφορα πιθανά αίτια του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων διαφέρουν σε μέγεθος και αντίκτυπο⁹. Σε αυτά περιλαμβάνονται παρατηρήσιμοι παράγοντες όπως οι διαφορές στην εργασιακή εμπειρία λόγω του χαμηλού επιπέδου απασχόλησης των γυναικών που περιγράφεται ανωτέρω. Περιλαμβάνονται επίσης ανισορροπίες στο είδος της θέσης εργασίας (κάθετος διαχωρισμός) ή στον κλάδο απασχόλησης (οριζόντιος διαχωρισμός). Στην ΕΕ, οι εν λόγω ανισορροπίες είναι στο σύνολό τους σχετικά υψηλές, φθάνοντας το 24,3 % στις επαγγελματικές και το 18,9 % στις τομεακές ανισορροπίες¹⁰.

Άλλοι παράγοντες όπως οι διακρίσεις ενδέχεται να διευρύνουν περαιτέρω το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Επιπλέον, το μεγάλο ποσοστό μερικής απασχόλησης μεταξύ των γυναικών συμβάλλει επίσης στη διεύρυνση του χάσματος, καθώς το καθεστώς μερικής απασχόλησης συνδέεται με σημαντικά χαμηλότερες ωριαίες αποδοχές στις περισσότερες χώρες.

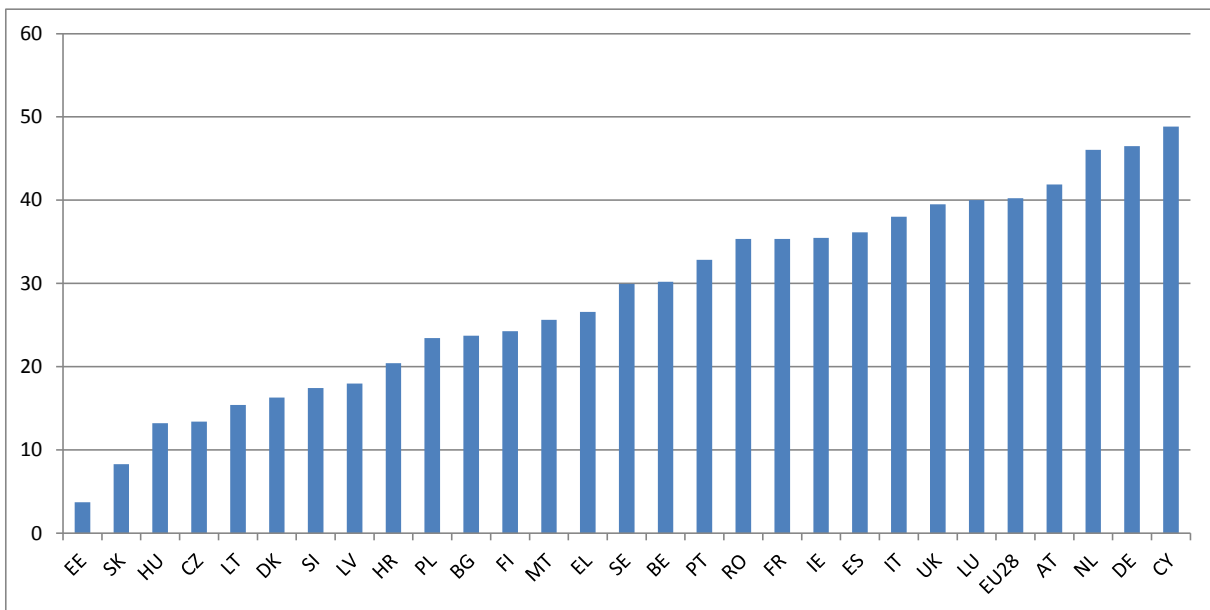
Το μεγάλο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων συμβάλλει αργότερα σε **υψηλό συνταξιοδοτικό χάσμα για τις γυναίκες** σε πολλά κράτη μέλη λόγω χαμηλότερων συνταξιοδοτικών εισφορών (βλ. γράφημα 4). Αυτό ισχύει ιδίως στην περίπτωση της Ρουμανίας, της Κύπρου, της Γερμανίας, των Κάτω Χωρών και της Αυστρίας (γράφημα 4). Αυτό συμβάλλει στο να διατρέχουν οι γυναίκες μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας ή κοινωνικού αποκλεισμού σε προχωρημένη ηλικία¹¹.

⁹ Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., Wolf, A. (2016), «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries» - Έκθεση που εκπονήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/2016_factors_gpg_en.pdf.

¹⁰ Eurostat (2015). Οι ανισορροπίες μεταξύ των φύλων σε επαγγέλματα/τομείς υπολογίζονται με την εφαρμογή του μέσου όρου του εθνικού ποσοστού απασχόλησης για τις γυναίκες και τους άνδρες σε κάθε επάγγελμα/τομέα· οι διαφορές προστίθενται ώστε να υπολογιστεί η συνολική ανισορροπία μεταξύ των φύλων εκφραζόμενη ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης (ταξινόμηση ISCO/ταξινόμηση NACE).

¹¹ Περαιτέρω ανάλυση των αιτιών της συνταξιοδοτικής ανισότητας περιλαμβάνεται στο θεματικό ενημερωτικό δελτίο σχετικά με τις συντάξεις του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

Γράφημα 4 — Χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τις συντάξεις· συνταξιούχοι ηλικίας 65-79 ετών το 2015



Πηγή: Eurostat, EU-SILC, στοιχεία για το 2015, με εξαίρεση την Ιρλανδία (2014). Τα στοιχεία για την ΕΕ-28 αποτελούν εκτίμηση.

3. ΜΕΣΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΔΡΑΣΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΑΝΤΙΜΕΤΩΠΙΣΗ ΤΗΣ ΥΠΟΕΚΠΡΟΣΩΠΗΣΗΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Υπάρχουν διάφορα μέσα πολιτικής δράσης που αποσκοπούν στην αντιμετώπιση των προκλήσεων της χαμηλής συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε αυτά περιλαμβάνονται πολιτικές για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής, όπως η καλά μελετημένη, με ισόρροπη συμμετοχή των φύλων λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους, οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και οι επίσημες υπηρεσίες φροντίδας, καθώς και πολιτικές για τον περιορισμό των οικονομικών αντικινήτρων για την εργασία των γυναικών.

3.1. Πολιτικές εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της προσωπικής ζωής για την αντιμετώπιση της άνιση κατανομής των ευθυνών φροντίδας

3.1.1. Λήψη αδειών για οικογενειακούς λόγους με ισόρροπη συμμετοχή των φύλων

Η **παροχή άδειας μετ' αποδοχών για οικογενειακούς λόγους** τείνει να ενισχύει τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας:

- βοηθώντας τις γυναίκες να συνδυάζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή ζωή·
- επιτρέποντάς τους να παίρνουν άδεια όταν έχουν να φροντίσουν παιδί μικρής ηλικίας·
- ενισχύοντας τον δεσμό τους με την αγορά εργασίας.

Τα στοιχεία δείχνουν επίσης ότι η αποτελεσματική προστασία από απόλυση των εγκύων εργαζομένων ή των εργαζομένων που επιστρέφουν από άδεια μπορεί να διαδραματίσει σημαντικό ρόλο

στη διατήρηση των γυναικών στην αγορά εργασίας. Από την άλλη πλευρά, οι υπερβολικά μεγάλες άδειες έχουν αποδεδειγμένα επιβλαβή επίδραση στη σταδιοδρομία των γυναικών, γεγονός που καθιστά πιο δύσκολο για αυτές να επανενταχθούν στην απασχόληση¹².

Η **ισορροπημένη χρήση των δικαιωμάτων αδείας μεταξύ γυναικών και ανδρών** μετά τη γέννηση του παιδιού έχει δείξει ότι έχει επίσης θετική επίδραση στην κατανομή των οικιακών ευθυνών και των ευθυνών φροντίδας καθώς και στις επιδόσεις των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η χρήση δυνατοτήτων άδειας από τους πατέρες μειώνει σε κάποιο βαθμό το βάρος της φροντίδας για τις μητέρες και, ως εκ τούτου, δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες να επιστρέψουν νωρίτερα στην αγορά εργασίας. Ωστόσο, για τους πατέρες η αξιοποίηση της άδειας πατρότητας και των γονικών αδειών είναι γενικά πολύ περιορισμένη και, όταν οι πατέρες πάρουν άδεια, οι περίοδοι άδειας έχουν συνήθως πολύ μικρή διάρκεια. Το επίπεδο των παροχών και ο βαθμός ευελιξίας (δηλαδή αν μια άδεια μπορεί να ληφθεί αποσπασματικά ή με καθεστώς μερικής απασχόλησης) μπορούν να συμβάλουν στη βελτίωση της λήψης άδειας από τους πατέρες. Η δέσμευση περιόδων άδειας για τους πατέρες (άδεια πατρότητας και μη μεταβιβάσιμη γονική άδεια) μπορεί επίσης να αυξήσει τη λήψη αδειών από τους άνδρες.

Η **κατάλληλη άδεια για τη φροντίδα άλλων εξαρτώμενων συγγενών** μπορεί επίσης να έχει θετικό αντίκτυπο στην απασχόληση των γυναικών. Όταν δεν υπάρχει πρόβλεψη για άδεια φροντίδας, οι γυναίκες είναι κατά κανόνα εκείνες που θα εργαστούν με καθεστώς μερικής απασχόλησης ή θα αποχωρήσουν από την αγορά εργασίας προκειμένου να

φροντίσουν τον συγγενή για μικρό χρονικό διάστημα.

3.1.2. Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Ανεπαρκής διαθεσιμότητα **ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας** — όπως τηλεργασία και ευέλικτο ωράριο — και **μειωμένου ωραρίου εργασίας** (μερική απασχόληση) μπορεί να οδηγήσει τα άτομα με ευθύνες φροντίδας, ιδίως τις γυναίκες, να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας. Το Eurofound ανέφερε ότι περισσότερες από τις μισές ανενεργές μητέρες θα προτιμούσαν να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης¹³. Βασικοί μοχλοί της αποδοτικότητας είναι η ύπαρξη συναίνεσης μεταξύ των κοινωνικών εταίρων σχετικά με το ότι η ευελιξία είναι πολύτιμη, νοοτροπίας στον χώρο εργασίας που να υποστηρίζει την ευέλικτη εργασία, και ικανότητας προσαρμογής στην εξέλιξη των αναγκών κατά τη διάρκεια της ζωής ενός ατόμου.

Ωστόσο, η διαθεσιμότητα εργασίας με καθεστώς μερικής απασχόλησης μπορεί να οδηγήσει σε μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και, μακροπρόθεσμα, να ενισχύσει το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες εργάζονται συχνά με καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω του αυξημένου μεριδίου τους σε ευθύνες φροντίδας¹⁴. Η διασφάλιση της ποιότητας της ευέλικτης εργασίας και της ισόρροπης μεταξύ των φύλων αξιοποίησης αυτών των ρυθμίσεων είναι το κλειδί για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων.

3.1.3. Προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και ποιοτικές επίσημες υπηρεσίες φροντίδας

Οι **επίσημες υπηρεσίες φροντίδας αποτελούν σημαντικά εργαλεία** για την άρση των εμποδίων στην απασχόληση. Ο πρωταρχικός δείκτης του κοινωνικού

¹² Η έννοια της υπερβολικά μεγάλης άδειας αποτελεί αντικείμενο συζήτησης. Ο ΟΟΣΑ έχει επιστήσει την προσοχή στους κινδύνους που ενέχουν οι άδειες διάρκειας άνω των 2 ετών, λόγω της υποβάθμισης των δεξιοτήτων, και οι μακροχρόνιες διακοπές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας, γεγονός που καθιστά δυσκολότερη για αυτές την επανένταξη στην απασχόληση. ΟΟΣΑ (2012) *Closing the gender gap*.

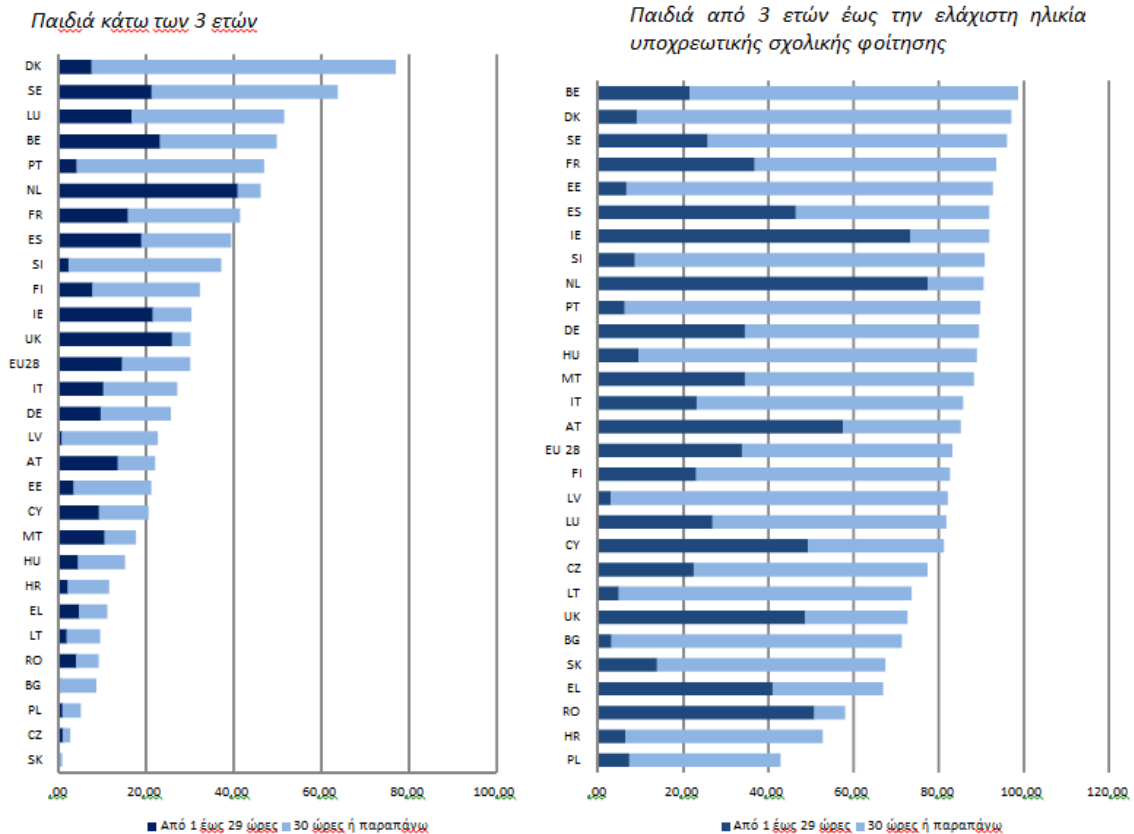
¹³ Eurofound (2014), *Third European Quality of Life Survey — Quality of life in Europe: Families in the economic crisis*.

¹⁴ Σχεδόν το ένα τρίτο (31,4 %) των εργαζόμενων γυναικών ηλικίας 15-64 ετών στην ΕΕ-28 εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2016, αναλογία κατά πολύ μεγαλύτερη από την αντίστοιχη για τους άνδρες (8,2 %).

πίνακα αποτελεσμάτων για την προσχολική φροντίδα είναι η εγγραφή των παιδιών ηλικίας κάτω των 3 ετών σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας. Το 2015, μόνο το 31 % των παιδιών κάτω των 3 ετών ήταν εγγεγραμμένα σε επίσημες δομές παιδικής φροντίδας, ποσοστό χαμηλότερο από τον στόχο της Βαρκελώνης, δηλαδή το 33 %.

Σε πέντε κράτη μέλη, λιγότερο από το 10 % των παιδιών κάτω των 3 ετών ήταν εγγεγραμμένα (βλ. γράφημα x). Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής ενδέχεται να αντικατοπτρίζουν πιθανές ελλείψεις όσον αφορά την παροχή επίσημων υπηρεσιών παιδικής φροντίδας, ιδίως για παιδιά ηλικίας έως 3 ετών. **Εκτός από την έλλειψη διαθέσιμων θέσεων,** τα προβλήματα πρόσβασης (απόσταση, ώρες λειτουργίας, αυστηρά κριτήρια επιλεξιμότητας), το **υψηλό άμεσο κόστος** των εν λόγω υπηρεσιών και η χαμηλή **ποιότητα** έχει αποδειχθεί ότι αποτελούν εμπόδια στη χρήση των εν λόγω υπηρεσιών.

Γράφημα 5 — Ποσοστό παιδιών που λαμβάνουν φροντίδα από επίσημες δομές ως ποσοστό του συνολικού αριθμού των παιδιών στην αντίστοιχη ηλικιακή ομάδα, 2015



Πηγή: Eurostat, EU-SILC.

Η δημογραφική γήρανση οδηγεί σε αύξηση της ζήτησης για **υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας** — ζήτηση που αναμένεται να συνεχιστεί και στο μέλλον. Εντούτοις, οι εν λόγω υπηρεσίες εξακολουθούν να μην είναι επαρκώς

ανεπτυγμένες σε πολλά κράτη μέλη. Η έλλειψη κατάλληλων ρυθμίσεων μακροχρόνιας φροντίδας επηρεάζει αρνητικά τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας των ατόμων που παρέχουν φροντίδα σε μη επαγγελματική βάση,

δυσανάλογο ποσοστό των οποίων είναι γυναίκες.

3.2. Μέσα πολιτικής δράσης για την αντιμετώπιση των οικονομικών αντικινήτρων για την εργασία των γυναικών

3.2.1. Προσαρμογή των συστημάτων φορολόγησης και κοινωνικών παροχών για τη μείωση των φορολογικών αντικινήτρων για τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό

Βασικό χαρακτηριστικό των συστημάτων φορολόγησης και παροχών που επηρεάζουν τα κίνητρα για εργασία για τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό είναι ο **βαθμός κοινής φορολόγησης και η επιλεξιμότητα για παροχές, οι μεταβιβάσιμες πιστώσεις φόρου και τα επιδόματα εξαρτώμενου συζύγου**. Στις περισσότερες χώρες της ΕΕ η μονάδα φορολόγησης είναι το άτομο. Ωστόσο, σε ορισμένες χώρες τα ζευγάρια φορολογούνται από κοινού (π.χ. στη Γερμανία, τη Γαλλία, την Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο και την Πορτογαλία) ή τα ζευγάρια μπορούν να επιλέξουν την από κοινού φορολόγηση (π.χ. στην Ισπανία). Η μετατόπιση από συστήματα κοινής φορολόγησης σε συστήματα φορολόγησης του ατόμου μπορεί να βοηθήσει στον περιορισμό των αντικινήτρων (ιδίως σε χώρες με υψηλή προοδευτικότητα της φορολογίας). Η κατάργηση των μεταβιβάσιμων πιστώσεων φόρου μεταξύ συζύγων μπορεί επίσης να συμβάλει στη μείωση των αντικινήτρων εργασίας για το χαμηλότερο εισόδημα, καθώς και στην κατάργηση των επιδομάτων εξαρτώμενου συζύγου.

3.2.2. Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων

Η εργασία με καθεστώς μερικής απασχόλησης και οι διακοπές της σταδιοδρομίας για την ανάληψη ευθυνών φροντίδας έχουν αρνητικό αντίκτυπο στις ωριαίες αποδοχές των γυναικών και στις

προοπτικές σταδιοδρομίας τους¹⁵. Τα μέσα πολιτικής δράσης που αναφέρονται στο τμήμα 3.1 μπορούν να έχουν θετικό αντίκτυπο και στην αντιμετώπιση του μισθολογικού και του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Η ενίσχυση της ευαισθητοποίησης του κοινού όσον αφορά τη νομοθεσία κατά των διακρίσεων, η προώθηση της μισθολογικής διαφάνειας και η βελτίωση της επιβολής των διατάξεων περί ίσης αμοιβής συμβάλλουν επίσης στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων¹⁶.

Οι πρωτοβουλίες για την αντιμετώπιση των ανισορροπιών μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και στην αγορά εργασίας¹⁷ μπορούν να βοηθήσουν τις γυναίκες να αποκτήσουν πρόσβαση σε πιο υψηλόμισθα επαγγέλματα και τομείς. Οι πολιτικές για τη βελτίωση της ευαισθητοποίησης των σπουδαστών για τους ταχέως αναπτυσσόμενους κλάδους και τα υψηλόμισθα επαγγέλματα μπορούν να μειώσουν τα έμφυλα στερεότυπα στην επιλογή του πεδίου σπουδών στο πανεπιστήμιο και να αυξήσουν την εκπροσώπηση των γυναικών στους τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM). Η ευαισθητοποίηση των ανδρών σχετικά με ορισμένα από τα πλέον αναπτυσσόμενα επαγγέλματα, τα οποία ασκούνται κατά κύριο λόγο από γυναίκες, μπορεί επίσης να βοηθήσει¹⁸.

¹⁵ ΟΟΣΑ (2012), Close the gender gap: act now.

¹⁶ http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/gender_pay_gap/c_2014_1405_en.pdf

¹⁷ Ως παραδείγματα αναφέρονται οι «ημέρες κοριτσιών» και οι «ημέρες αγοριών» σε εταιρείες, ευρύτερες πρωτοβουλίες για την προσέλκυση των γυναικών στις ΤΠΕ και τις επιστήμες, και γενικά μέτρα ευαισθητοποίησης όπως οι ημέρες ίσης αμοιβής.

¹⁸ Βλ. το ευρωπαϊκό σύστημα παρακολούθησης κενών θέσεων εργασίας, το οποίο δείχνει ότι οι δάσκαλοι πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης και προσχολικής αγωγής και οι απασχολούμενοι στην παροχή ατομικής φροντίδας στον τομέα των υπηρεσιών υγείας είναι μεταξύ των πλέον αναπτυσσόμενων επαγγελμάτων.

4. ΣΥΓΚΡΙΤΙΚΗ ΕΞΕΤΑΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ ΟΣΩΝ ΑΦΟΡΑ ΤΑ ΕΦΑΡΜΟΖΟΜΕΝΑ ΜΕΤΡΑ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ

Πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη δρομολογήσει μεταρρυθμίσεις για τη βελτίωση των πολιτικών εξισορρόπησης της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής και την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Για την αύξηση της παροχής υπηρεσιών φροντίδας παιδιών, τα περισσότερα κράτη μέλη έχουν δεσμευτεί **να παρέχουν μία θέση παιδικής φροντίδας για κάθε παιδί**, είτε με τη θέσπιση νόμιμου δικαιώματος σε αυτές τις υπηρεσίες είτε καθιστώντας τη σχολική φοίτηση υποχρεωτική για τουλάχιστον το τελευταίο έτος πριν το δημοτικό σχολείο (τρεις χώρες, ήτοι η Ιταλία, η Λιθουανία και η Σλοβακία, δεν έχουν ακόμη θεσπίσει κανένα από τα μέτρα αυτά). Ωστόσο, σε πολλά κράτη μέλη εξακολουθούν να υπάρχουν κενά¹⁹ μεταξύ του τέλους (μέγιστη διάρκεια) επαρκώς αμειβόμενης άδειας (μητρότητας ή γονική) και της έναρξης του δικαιώματος παιδικής φροντίδας ή της ηλικίας υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης. Επί του παρόντος μόνο έξι κράτη μέλη (Γερμανία, Δανία, Φινλανδία, Σουηδία, Εσθονία και Σλοβενία) δεν έχουν τέτοιο κενό²⁰.

Σε πολλά κράτη μέλη βρίσκονται σε εξέλιξη μεταρρυθμίσεις για να διευρυνθούν σημαντικά οι υπηρεσίες παιδικής φροντίδας. Για παράδειγμα, τον Απρίλιο του 2014 η Μάλτα εισήγαγε ένα πρόγραμμα δωρεάν παιδικής φροντίδας για παιδιά κάτω των 3 ετών για να παράσχει κίνητρα σε περισσότερους γονείς, ειδικά σε

μητέρες, να επιστρέψουν ή να παραμείνουν στην εργασία. Η εν λόγω μεταρρύθμιση συνέβαλε στη σημαντική αύξηση του αριθμού των παιδιών που έχουν εγγραφεί σε κέντρα παιδικής φροντίδας²¹. Το 2017, ορισμένα κράτη μέλη εισήγαγαν επίσης μέτρα για την ανάπτυξη υπηρεσιών για παιδιά σε μειονεκτούσες κοινότητες (Ουγγαρία) και παιδιά αναζητούντων εργασία (Γαλλία). Η Αυστρία ανακοίνωσε ότι θα προβεί σε επενδύσεις για την αύξηση του αριθμού και της διαθεσιμότητας θέσεων σε ολόημερα σχολεία, καθώς και για τη βελτίωση της ποιότητας των υπηρεσιών τους²².

Ορισμένα κράτη μέλη έχουν δρομολογήσει μεταρρυθμίσεις για να ενθαρρύνουν έναν **πιο ισότιμο επιμερισμό των δικαιωμάτων άδειας για οικογενειακούς λόγους μεταξύ γυναικών και ανδρών**. Το 2016, το Λουξεμβούργο ενέκρινε μεταρρύθμιση του συστήματος γονικής άδειας προκειμένου να καταστεί πιο ευέλικτο και οικονομικά πιο επωφελές για τους εργαζόμενους. Το 2017, η Τσεχική Δημοκρατία και η Κύπρος εισήγαγαν νέα δικαιώματα για την άδεια πατρότητας και η Πορτογαλία παρέτεινε την περίοδο άδειας. Το 2016/2017, το Βέλγιο, η Τσεχική Δημοκρατία και η Ιταλία θεσπίσαν μέτρα **για τη διευκόλυνση της επίτευξης μεγαλύτερης ευελιξίας στην οργάνωση της εργασίας**.

Ορισμένα κράτη μέλη εισήγαγαν στοχοθετημένα μέτρα για να ενθαρρύνουν τις γυναίκες να εισέλθουν εκ νέου στην αγορά εργασίας όσο τα παιδιά τους είναι ακόμη πολύ μικρά. Για παράδειγμα, το 2017 η

¹⁹ Τα εν λόγω κενά μπορούν να εντοπιστούν στην εθνική νομοθεσία. Ωστόσο, στην πράξη ενδέχεται να μην υπάρχουν σημαντικά προβλήματα ως προς τη διαθεσιμότητα παιδικής φροντίδας κατά τη διάρκεια αυτών των «κενών μηνών», ακόμη και αν η διαθεσιμότητα δεν είναι εγγυημένη από τον νόμο. Επομένως, είναι σημαντικό να αναλύεται το κενό στην παιδική φροντίδα μαζί με τα στοιχεία σχετικά με τη χρήση των υπηρεσιών παιδικής φροντίδας.

²⁰ Αν και σε ορισμένες περιπτώσεις, παρά τη θέσπιση νομοθεσίας για την αντιμετώπιση αυτού του προβλήματος, η διαθεσιμότητα συνεχίζει να αποτελεί πρόβλημα (αυτό ισχύει για την Εσθονία για παιδιά ηλικίας κάτω των 3 ετών).

²¹ Σύμφωνα με τα εθνικά στοιχεία, μεταξύ Απριλίου και Δεκεμβρίου 2014, ο αριθμός παιδιών σε υπηρεσίες παιδικής φροντίδας αυξήθηκε από 1 800 σε 2 917. Αξιολόγηση από ομοτίμους με τίτλο «Making work pay for mothers», 18-19 Μαΐου 2015, Μάλτα.

²² Οι πολιτικές για την παιδική φροντίδα, ιδίως η υψηλής ποιότητας προσχολική εκπαίδευση, έχουν μεγαλύτερο θετικό αντίκτυπο σε παιδιά που προέρχονται από μειονεκτούντα περιβάλλοντα, όπως οικογένειες μεταναστών ή νοικοκυριά χαμηλού εισοδήματος, και μπορούν, ιδίως, να προετοιμάσουν καλύτερα τα μειονεκτούντα παιδιά για τη συμμετοχή τους στο σχολείο. — Cascio (2015), Dustmann et al. (2012).

Βουλγαρία ενέκρινε μέτρο για την παροχή ορισμένου επιδόματος παιδικής φροντίδας στις μητέρες με παιδιά κάτω του 1 έτους που επιστρέφουν στην απασχόληση. Ομοίως, στη Ρουμανία οι παροχές αυτές αυξήθηκαν το 2017 (το κίνητρο παρέχεται μέχρι το παιδί να φτάσει την ηλικία των 3 ετών, εφόσον οι γονείς να αρχίσουν να εργάζονται τουλάχιστον 60 ημέρες πριν το παιδί γίνει 2 ετών). Άλλα κράτη μέλη έχουν αναπτύξει προγράμματα που απευθύνονται σε γυναίκες που έχουν ήδη διακόψει την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για μεγάλο χρονικό διάστημα. Αυτή είναι η περίπτωση του «Returnships», του προγράμματος του Ηνωμένου Βασιλείου για την επιστροφή στην εργασία, το οποίο δρομολογήθηκε το 2017. Ομοίως, στο Λουξεμβούργο ψηφίστηκε νόμος για την ενίσχυση της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και υποστηρίχθηκαν εκστρατείες ευαισθητοποίησης και λοιπές ενέργειες για την εξάλειψη των εμποδίων όσον αφορά την απασχόληση των γυναικών.

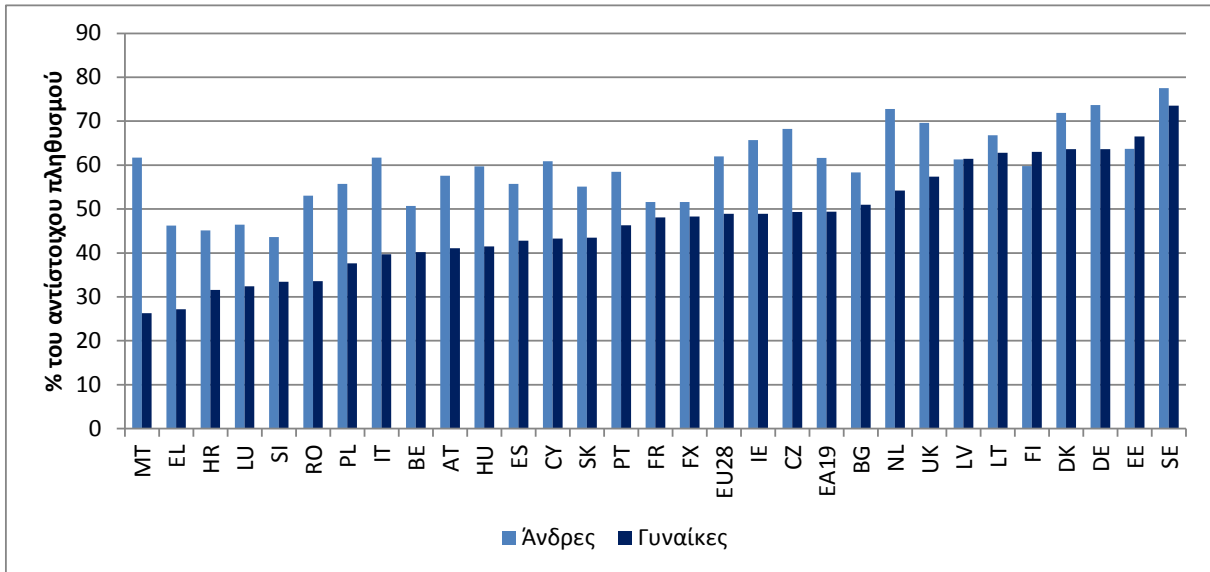
Ημερομηνία: 8.11.2017

5. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

- Christiansen, L., Lin, H., Pereira, J., Topalova, P., and R. Turk, 'Individual Choice or Policies? Drivers of Female Employment in Europe', IMF Working Paper WP/16/49, Washington D.C., 2016.
- Cuberes, D., and M. Teignier-Baqué, Aggregate Costs of Gender Gaps in the Labor Market: A Quantitative Estimate, *Journal of Human Capital* 10(3), 2016.
- Eurofound, «The Gender Employment Gap: Challenges and Solutions», Eurofound, 2016.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, «Secondary earners and fiscal policies in Europe», Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2015.
- ΟΟΣΑ, «Closing the Gender Gap», ΟΟΣΑ, 2012.
- Thévenon, O., «Drivers of Female Labour Force Participation in the OECD», OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No 145, OECD Publishing, 2013.
- Vaganay, A., Canónico, E., and, E. Courtin, «Challenges of work-life balance faced by working families: review of Costs and Benefits», LSE Evidence Review, 2016.
- Boll, C., Leppin, J., Rossen, A., and A. Wolf, «Magnitude and impact factors of the gender pay gap in EU countries», Έκθεση που εκπονήθηκε για λογαριασμό της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, 2016.

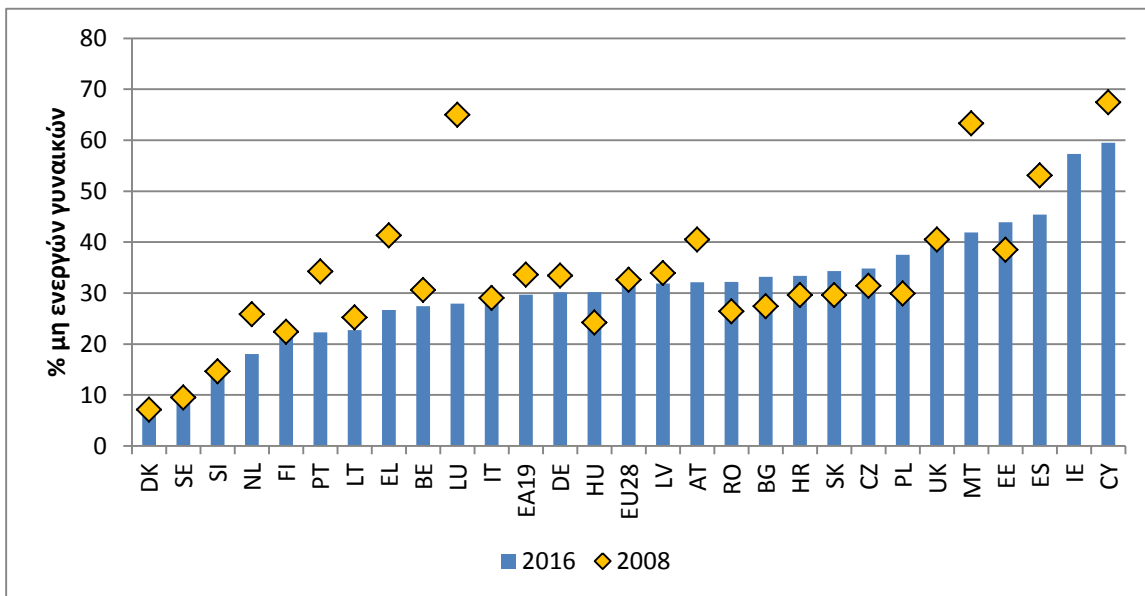
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

Γράφημα 6 – Ποσοστό απασχόλησης ανά φύλο, ηλικίας 55-64 ετών, 2016 (% γυναικών και ανδρών ηλικίας 55-64 ετών)



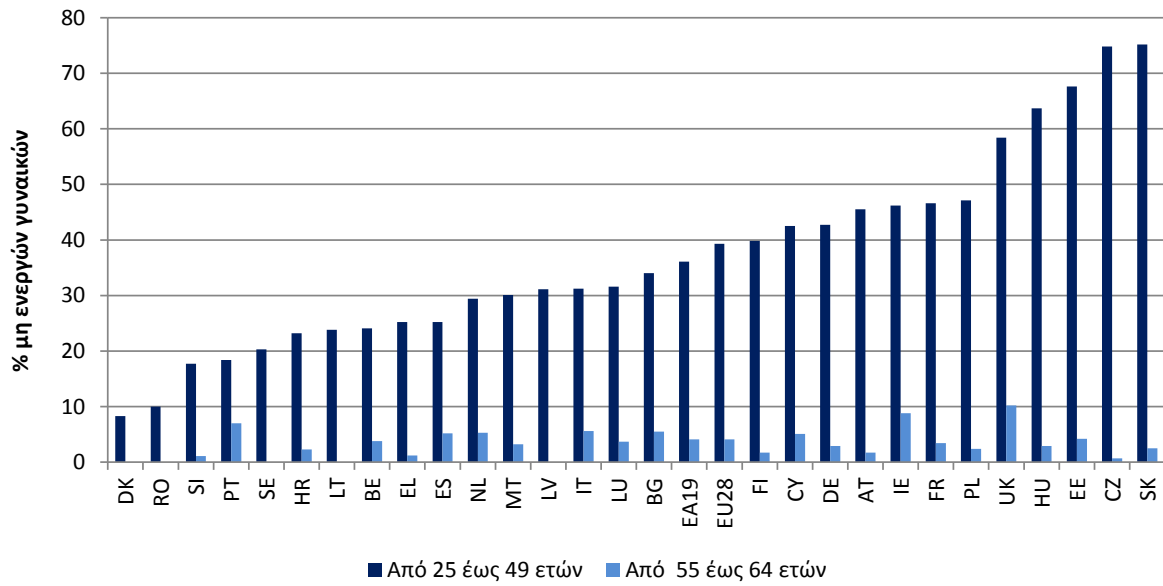
Πηγή: Eurostat, LFS (lfsi_emp_a)

Γράφημα 7 – Αεργία λόγω ευθυνών φροντίδας παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων ή άλλων οικογενειακών και προσωπικών ευθυνών, 2008-2016 (γυναίκες ηλικίας 20-64 ετών)



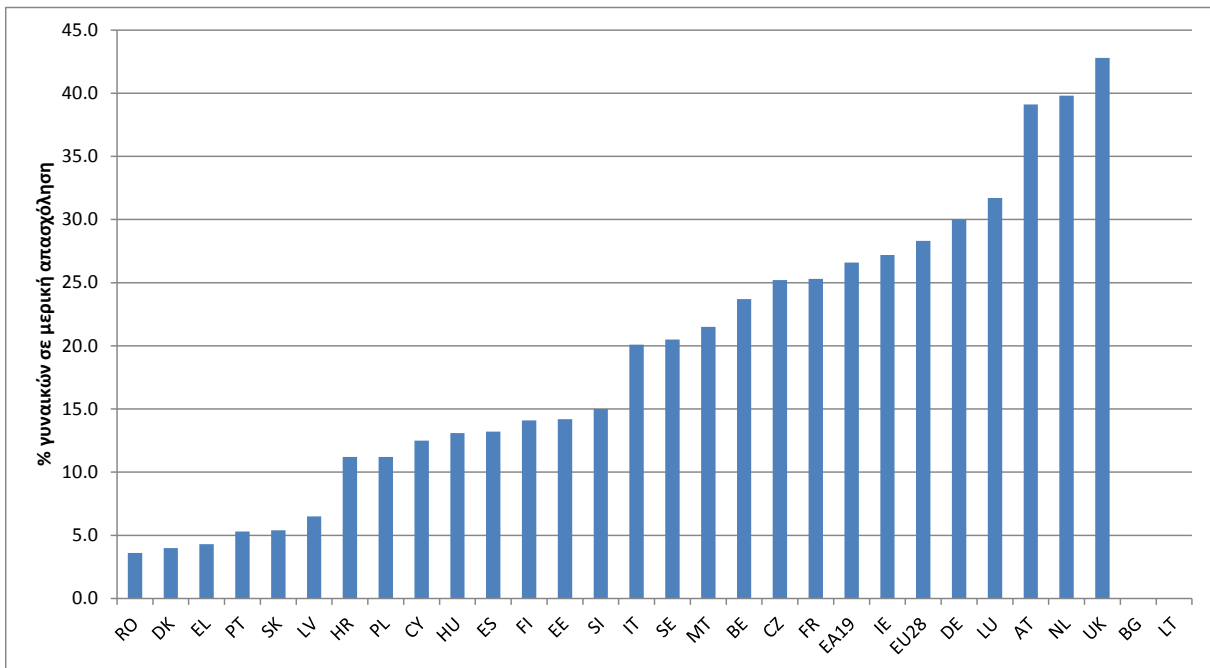
Πηγή: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

Γράφημα 8 – Ποσοστό μη ενεργών γυναικών ηλικίας 25-49 και 55-64 ετών, μη ενεργών το 2016 λόγω ευθυνών φροντίδας παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων



Σημείωση: δεν υπάρχουν στοιχεία για τις γυναίκες ηλικίας 55-64 ετών για τη Δανία, τη Ρουμανία, τη Σουηδία, τη Λιθουανία και τη Λετονία
 Πηγή: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

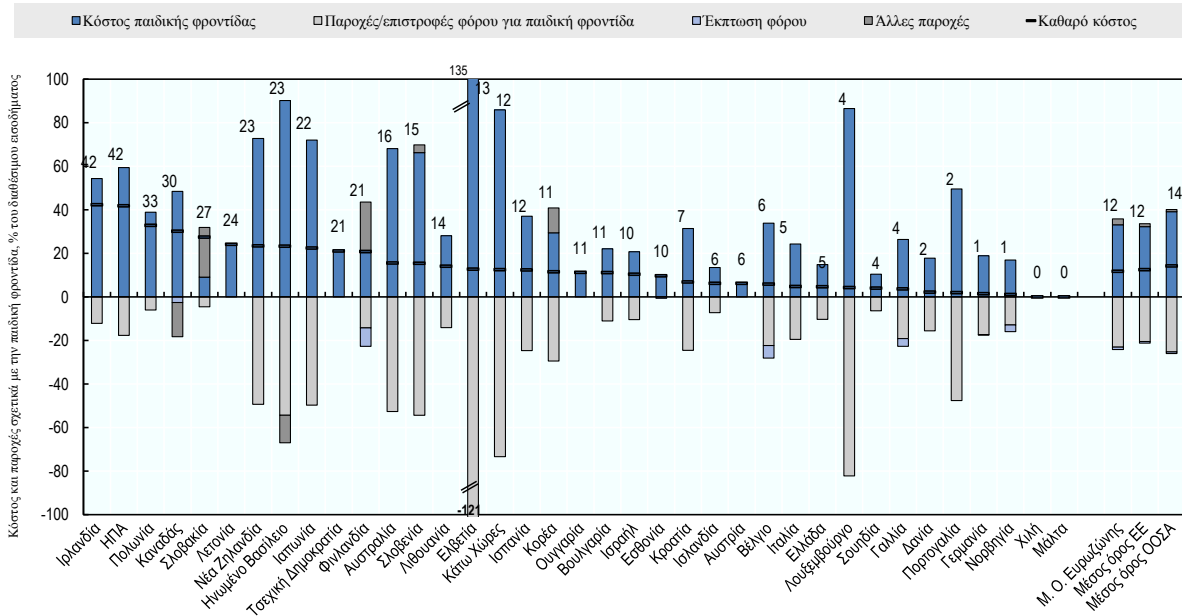
Γράφημα 9 – Ποσοστό γυναικών ηλικίας 20-64 ετών οι οποίες το 2016 εργάζονταν με καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω ευθυνών φροντίδας παιδιών ή εξαρτώμενων ενηλίκων



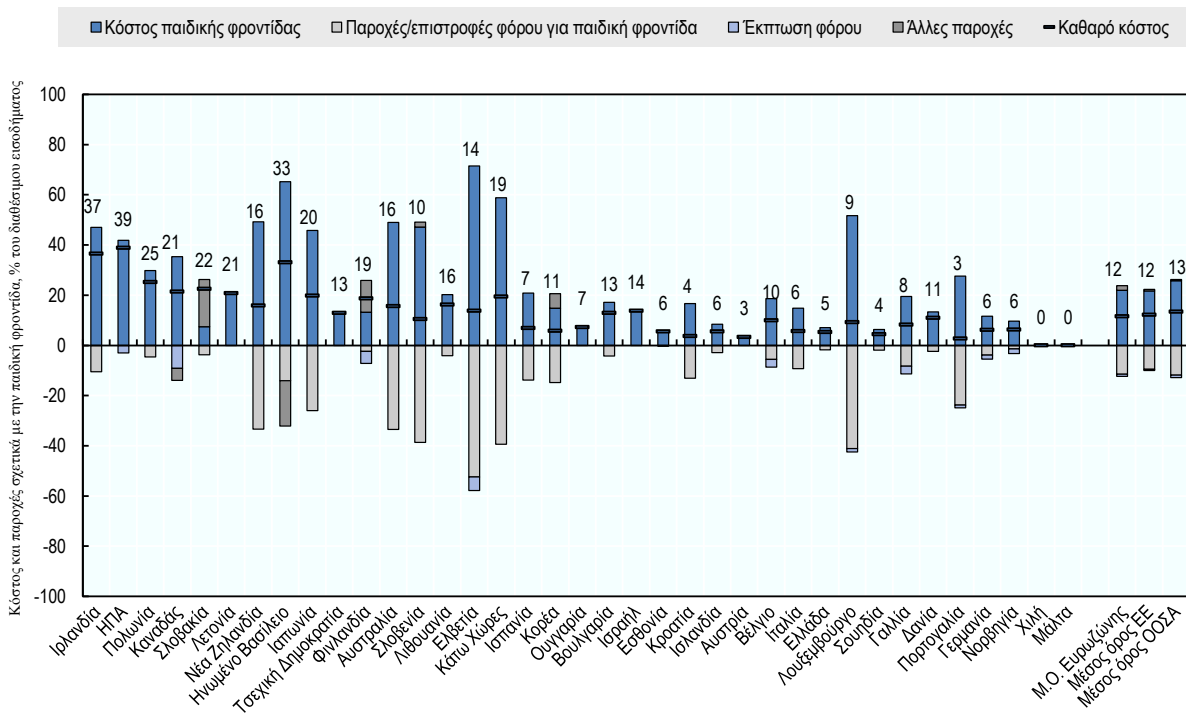
Πηγή: Eurostat, LFS, (lfsa_igar)

Γράφημα 11 — Συνιστώσες του καθαρού κόστους παιδικής φροντίδας, 2015

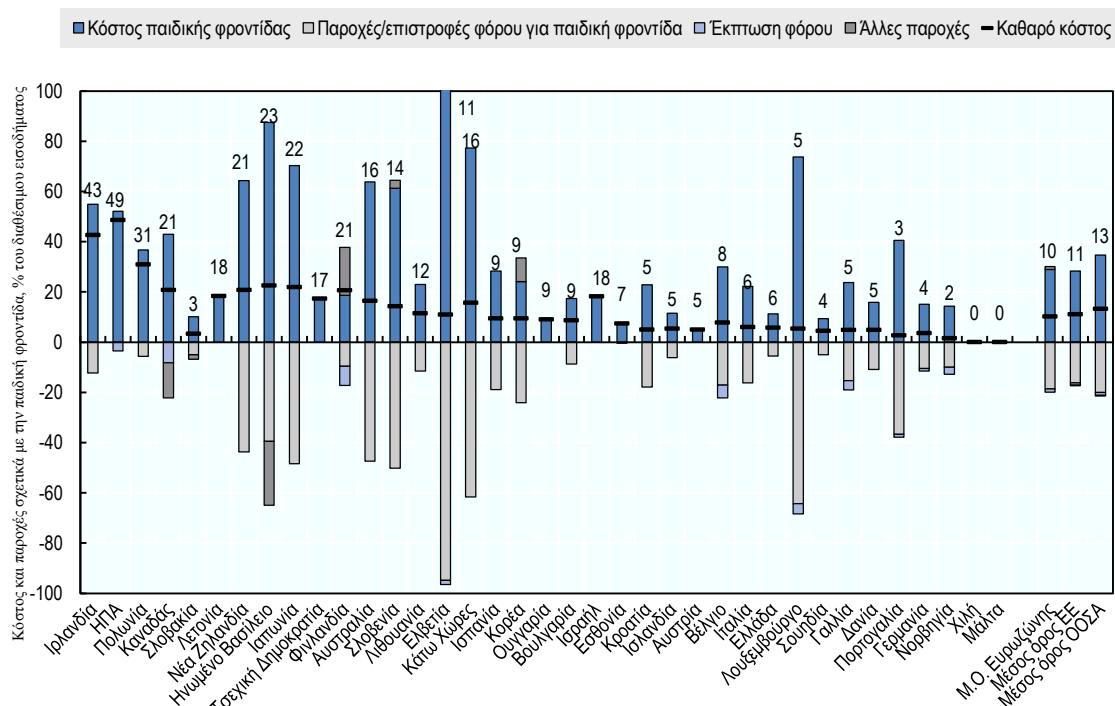
Πλαίσιο A: Μόνη μητέρα με χαμηλές αποδοχές



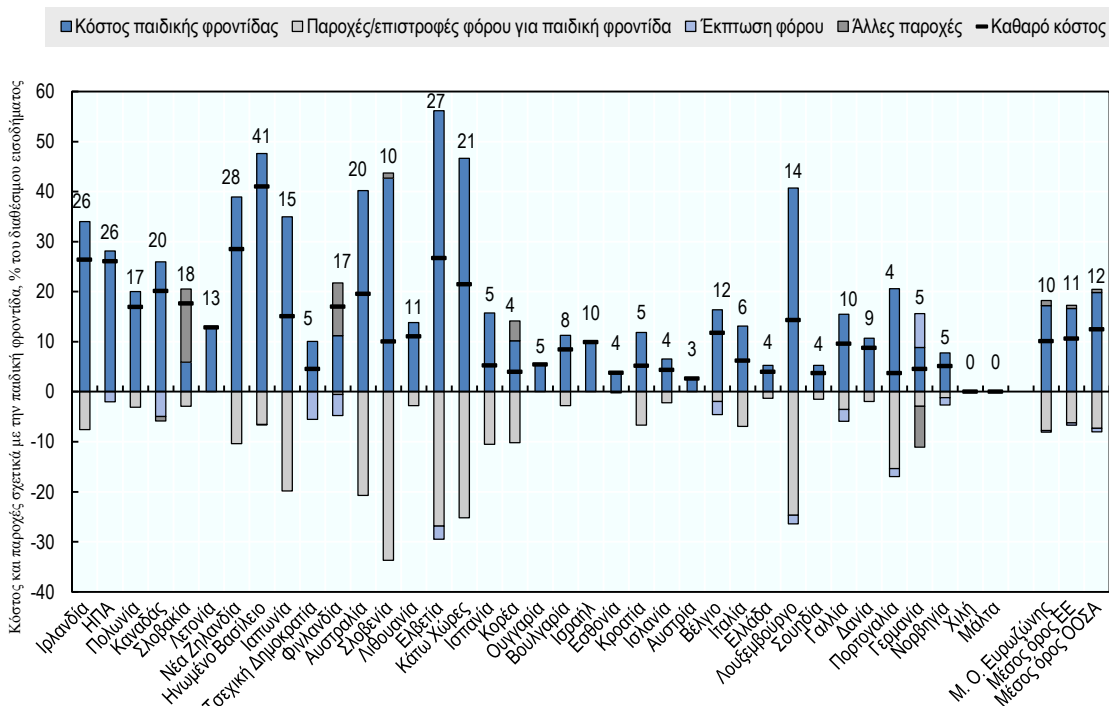
Πλαίσιο B: Ζευγάρι με χαμηλές αποδοχές



Πλαίσιο Γ: Μόνη μητέρα με μέσες αποδοχές



Πλαίσιο Δ: Ζευγάρι με μέσες αποδοχές



Το επίπεδο χαμηλών (μέσων) αποδοχών είναι το 20ό (50ό) εκατοστημόριο της ειδικής ανά φύλο κατανομής αποδοχών πλήρους απασχόλησης. Στην περίπτωση των ζευγαριών τεκμαίρεται η ύπαρξη δύο εισοδημάτων, του άνδρα και της γυναίκας. Σε όλες τις περιπτώσεις, η οικογένεια έχει δύο παιδιά (ηλικίας 2 και 3 ετών) με χρήση υπηρεσιών ολόημερης φροντίδας σε κέντρο παιδικής φροντίδας. Όλες οι δαπάνες και οι παροχές παρουσιάζονται ως ποσοστό του καθαρού οικογενειακού εισοδήματος πριν από την αφαίρεση τυχόν εξόδων παιδικής φροντίδας.

Πηγή: Μοντέλα φορολογικών ελαφρύνσεων του ΟΟΣΑ

Πίνακας 1 – Ποσοστό απασχόλησης, ποσοστό απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης και μέσος αριθμός των συνήθων εβδομαδιαίων ωρών εργασίας ανδρών και γυναικών, 2016

	Ποσοστό απασχόλησης (20-64 ετών)		Ποσοστό απασχόλησης σε ισοδύναμα πλήρους απασχόλησης (20-64 ετών)		Μέσος αριθμός των συνήθων εβδομαδιαίων ωρών εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στην κύρια απασχόληση	
	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Άνδρες
BE	63,0	72,3	53,3	70,1	32,8	40,3
BG	64,0	71,3	63,0	71,1	39,8	40,5
CZ	68,6	84,6	66,4	84,7	37,1	40,8
DK	74,0	80,7	65,1	76,4	30,8	36,0
DE	74,5	82,8	58,1	79,2	30,4	39,3
EE	72,6	80,8	69,6	79,7	36,5	39,4
IE	64,2	76,5	54,9	73,2	30,8	39,3
EL	46,8	65,8	43,8	63,9	38,0	42,9
ES	58,1	69,6	51,6	68,1	33,9	39,5
FR	66,3	73,8	58,5	70,9	32,9	38,6
HR	56,6	66,2	54,9	65,1	37,5	39,1
IT	51,6	71,7	44,4	69,3	32,2	39,4
CY	64,1	73,9	59,1	69,6	36,2	39,4
LV	71,8	74,7	70,1	74,2	37,5	39,3
LT	74,3	76,2	72,7	75,5	37,2	39,2
LU	65,1	76,1	57,1	74,8	33,6	40,6
HU	64,6	78,6	62,9	78,0	37,8	39,7
MT	55,5	83,1	49,9	82,5	33,9	40,3
NL	71,6	82,6	48,9	76,1	26,0	36,7
AT	70,9	78,7	55,8	75,6	30,5	39,0
PL	62,2	76,4	60,5	76,8	37,7	41,4
PT	67,4	74,2	63,9	72,6	36,4	39,3
RO	57,4	75,0	55,9	73,7	38,0	39,4
SI	66,7	73,3	63,2	72,2	37,0	39,8
SK	62,7	76,9	60,5	75,5	37,4	39,8
FI	71,7	75,0	67,4	72,6	33,5	37,9
SE	79,2	83,0	71,8	80,7	33,1	37,5
UK	72,1	83,1	58,9	79,3	31,0	39,7
EU	65,3	76,8	56,2	74,4	33,0	39,4
EA19	64,3	75,5	54,3	72,7	32,2	39,2

Πηγή: Eurostat, LFS, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Πίνακας 2 — Ειδική ανά φύλο κατάσταση στην αγορά εργασίας και φορολογική επιβάρυνση για τα άτομα που συνεισφέρουν το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό

	Η παγίδα της αεργίας (2015)		Η παγίδα του χαμηλού μισθού (2015)		Ποσοστό απασχόλησης των γυναικών (2016)
	Παγίδα 67 % του ΜΜ	Συμβολή της φορολογίας	Παγίδα 33 %-67 % του ΜΜ	Συμβολή της φορολογίας	
BE	48,5	48,5	59,9	59,9	63,0
BG	35,7	21,6	50,2	21,6	64,0
CZ	31,1	31,1	27,6	27,6	68,6
DK	45,2	40,1	40,1	40,1	74,0
DE	46,0	46,0	48,0	48,0	74,5
EE	22,9	22,9	22,9	22,9	72,6
IE	28,2	23,7	34,5	34,5	64,2
EL	8,4	26,0	17,8	33,0	46,8
ES	22,5	22,5	21,4	21,4	58,1
FR	31,6	30,6	44,3	38,8	66,3
HR	33,2	25,7	28,1	28,1	56,6
IT	31,0	26,3	40,8	40,2	51,6
LV	35,0	35,0	31,1	31,1	71,8
LT	26,7	20,4	27,0	27,0	74,3
LU	33,9	33,9	42,0	42,0	65,1
HU	34,5	34,5	34,5	34,5	64,6
MT	17,6	17,6	15,9	15,9	55,5
NL	19,7	26,0	35,3	39,1	71,6
AT	31,4	31,4	44,2	44,2	70,9
PL	30,1	29,5	30,3	30,3	62,2
PT	29,7	23,4	42,8	31,2	67,4
RO	36,5	27,7	32,7	32,7	57,4
SI	58,4	31,9	48,1	35,2	66,7
SK	8,7	29,9	-9,9	33,1	62,7
FI	24,0	29,7	36,1	34,3	71,7
SE	22,2	29,8	28,7	35,4	79,2
UK	20,1	20,1	32,0	32,0	72,1

Πηγή: Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΟΟΣΑ. ΜΜ = μέσος μισθός. Σημειώσεις: Ποσοστό απασχόλησης για την ηλικιακή ομάδα 20-64 ετών. Η παγίδα αεργίας για το άτομο που συνεισφέρει το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό, σε ζευγάρι που εργάζονται αμφότεροι, με δύο παιδιά, το κύριο εισόδημα είναι 100 % του μέσου μισθού, το δεύτερο εισόδημα 67 %· η παγίδα του χαμηλού μισθού για το άτομο που συνεισφέρει το δεύτερο εισόδημα στο νοικοκυριό, σε ζευγάρι που εργάζονται αμφότεροι, με δύο παιδιά, το κύριο εισόδημα είναι 100 % του μέσου μισθού, το δεύτερο εισόδημα μεταξύ 33 % και 67 % του μέσου μισθού. Ως συμβολή της φορολόγησης νοείται η συμβολή στην αντίστοιχη παγίδα σε ποσοστιαίες μονάδες (άλλοι παράγοντες που συμβάλλουν στις παγίδες είναι, π.χ. η ανάκληση παροχών, κοινωνικής βοήθειας και επιδομάτων στέγασης). Δεν διατίθενται πρόσφατα στοιχεία για την Κύπρο.

Πίνακας 3 — Μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων

	2009	2010	2011	2012	2013	2014	2015	Διαφορά μεταξύ 2015 και 2009
BE	10,1	10,2	9,4	8,3	7,5	6,6	6,5	-3,6
BG	13,3	13,0	13,2	15,1	14,1	14,2	15,4	2,1
CZ	25,9	21,6	22,6	22,5	22,3	22,5	22,5	-3,4
DK	16,8	15,9	16,4	16,8	16,5	16,0	15,1	-1,7
DE	22,6	22,3	22,4	22,7	22,1	22,3	22	-0,6
EE	26,6	27,7	27,3	29,9	29,8	28,1	26,9	0,3
IE	12,6	13,9	12,7	12,2	12,9	13,9		!
EL		15,0						
ES	16,7	16,2	17,6	18,7	17,8	14,9	14,9	-1,8
FR	15,2	15,6	15,7	15,6	15,5	15,5	15,8	0,6
HR	:	5,7	3,4	2,9	9,0	10,4		
IT	5,5	5,3	5,7	6,5	7,0	6,1	5,5	0,0
CY	17,8	16,8	16,1	15,6	14,9	14,2	14,0	-3,8
LV	13,1	15,5	14,1	14,9	16,0	17,3	17,0	3,9
LT	15,3	14,6	11,5	11,9	12,2	13,3	14,2	-1,1
LU	9,2	8,7	7,9	7,0	6,2	5,4	5,5	-3,7
HU	17,1	17,6	18,0	20,1	18,4	15,1	14,0	-3,1
MT	7,7	7,2	7,7	9,5	9,7	10,6		
NL	18,5	17,8	18,6	17,6	16,5	16,1	16,1	-2,4
AT	24,3	24,0	23,5	22,9	22,3	22,2	21,7	-2,6
PL	8,0	4,5	5,5	6,4	7,1	7,7	7,7	-0,3
PT	10,0	12,8	12,9	15,0	13,3	14,9	17,8	7,8
RO	7,4	8,8	9,6	6,9	4,9	4,5	5,8	-1,6
SI	-0,9	0,9	3,3	4,5	6,3	7,0	8,1	9,0
SK	21,9	19,6	20,1	20,8	18,8	19,7	19,6	-2,3
FI	20,8	20,3	19,1	19,2	18,8	18,4	17,3	-3,5
SE	15,7	15,4	15,6	15,5	14,6	13,8	14,0	-1,7
UK	20,6	19,5	19,7	21,2	20,5	20,9	20,8	0,2
EU			16,4	16,9	17,3	16,8	16,7	
EA19			17,0	17,3	17,6	17,1	16,9	

Πηγή: Eurostat· χωρίς προσαρμογή· βιομηχανία, κατασκευές και υπηρεσίες (εκτός από τη δημόσια διοίκηση, την άμυνα και την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση). Σημείωση: Τα στοιχεία δείχνουν τη διαφορά στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών -για μισθωτούς, χωρίς προσαρμογή ως προς τα προσωπικά χαρακτηριστικά ή τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας.