

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής



Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

**ΠΩΣ ΕΞΗΓΕΙΤΑΙ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΦΥΛΟΥ
ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ; ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΣ ΤΗ
ΜΕΘΟΔΟ ΑΠΟΔΟΜΗΣΗΣ ΟΑΧΑΣΑ-
BLINDER.**

Σπυριδούλα Κωνσταντάρα

Διπλωματική Εργασία
που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου
Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στην Εφαρμοσμένη Στατιστική

Πειραιάς
Αύγουστος 2024

ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ ΠΕΙΡΑΙΩΣ
Σχολή Χρηματοοικονομικής και Στατιστικής



Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης
ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΠΟΥΔΩΝ ΣΤΗΝ
ΕΦΑΡΜΟΣΜΕΝΗ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΗ

ΠΩΣ ΕΞΗΓΕΙΤΑΙ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΦΥΛΟΥ
ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΚΑΙ ΤΙΣ ΣΥΝΤΑΞΕΙΣ
ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ; ΕΦΑΡΜΟΖΟΝΤΑΣ ΤΗ
ΜΕΘΟΔΟ ΑΠΟΔΟΜΗΣΗΣ ΟΑΧΑΣΑ-
BLINDER.

Σπυριδούλα Κωνσταντάρα

Διπλωματική Εργασία
που υποβλήθηκε στο Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου
Πειραιώς ως μέρος των απαιτήσεων για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης στην Εφαρμοσμένη Στατιστική

Πειραιάς
Αύγουστος 2024

Η παρούσα Διπλωματική Εργασία εγκρίθηκε ομόφωνα από την Τριμελή Εξεταστική Επιτροπή που ορίστηκε από τη Συνέλευση του Τμήματος Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς στην υπ' αριθμ. συνεδρίασή της, σύμφωνα με τον Εσωτερικό Κανονισμό Λειτουργίας του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών στην Εφαρμοσμένη Στατιστική.

Τα μέλη της Επιτροπής ήταν:

- Καθηγητής Τήνιος Πλάτων (Επιβλέπων)
- Καθηγήτρια Βερροπούλου Γεωργία
- Επίκουρος Καθηγητής Παναγιώτης Ξένος

Η έγκριση της Διπλωματικής Εργασίας από το Τμήμα Στατιστικής και Ασφαλιστικής Επιστήμης του Πανεπιστημίου Πειραιώς δεν υποδηλώνει αποδοχή των γνώμων του συγγραφέα.

UNIVERSITY OF PIRAEUS
School of Finance and Statistics



Department of Statistics and Insurance Science

**POSTGRADUATE PROGRAM IN
APPLIED STATISTICS**

**EXPLAINING THE PAY AND PENSION GAP IN EU-
ROPE. APPLICATION OF THE OAXACA-BLINDER
DECOMPOSITION METHODS.**

Spyridoula Konstantara

MSc Dissertation

submitted to the Department of Statistics and Insurance Science of
the University of Piraeus in partial fulfilment of the requirements
for the degree of Master of Science in Applied Statistics

Piraeus, Greece
August 2024

Στην οικογένεια μου

Ευχαριστίες

Με την ολοκλήρωση αυτής της διπλωματικής εργασίας, θα ήθελα να εκφράσω την ευγνωμοσύνη μου προς όλους όσους συνέβαλαν με οποιονδήποτε τρόπο στην πραγματοποίησή της. Πρώτα απ' όλα, θα ήθελα να απευθύνω τις θερμές μου ευχαριστίες στον επιβλέποντα καθηγητή μου, κο Πλάτωνα Τήνιο, και στον κο Μιχαήλ Χουζούρη για τον χρόνο που αφιέρωσαν, την άμεση βοήθειά τους και τις πολύτιμες παρατηρήσεις τους.

Ευχαριστώ επίσης τον κο Παναγιώτη Ξένο και την κα Γεωργία Βερροπούλου για τη συμμετοχή τους ως μέλη της τριμελούς επιτροπής αξιολόγησης της εργασίας μου.

Ιδιαίτερη ευγνωμοσύνη οφείλω στην οικογένειά μου, που στάθηκε δίπλα μου, προσφέροντάς μου διαρκή στήριξη και έμπνευση σε κάθε βήμα της ακαδημαϊκής μου πορείας. Η αμέριστη συμπαράστασή τους σε κάθε πτυχή της ζωής μου μου έδωσε δύναμη να πετύχω τους στόχους μου. Τέλος, ευχαριστώ θερμά τους φίλους και τους συναδέλφους μου που με στήριξαν και ενέπνευσαν καθ' όλη τη διάρκεια της συγγραφής της εργασίας αυτής.

Χωρίς τη δική σας υποστήριξη και ενθάρρυνση, η ολοκλήρωση αυτού του έργου δεν θα ήταν δυνατή. Σας ευχαριστώ θερμά για την πολύτιμη συνεισφορά σας.

Περίληψη

Στην έρευνα αναλύουμε το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, ώστε να δοθεί έμφαση στην κατανόηση και την αντιμετώπιση παραγόντων που οδηγούν στην ανισότητα στο χώρο εργασίας. Στην ΕΕ αναλύεται ότι οι γυναίκες συνήθως κερδίζουν λιγότερο από τους άνδρες ανά ώρα, υπάρχουν ωστόσο αξιοσημείωτες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών, που καθιστούν δύσκολη την εύρεση παραγόντων που συνηγορούν στο χάσμα αυτό. Ιστορικά παρατηρείται ότι γίνονται προσπάθειες για τη βελτίωση των μισθολογικών ανισοτήτων και κατ'επέκταση των συνταξιοδοτικών. Καθώς οι προσπάθειες για την παγκόσμια ισότητα των αμοιβών των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται, η αναγνώριση των χαρακτηριστικών εμποδίων που συναντά κάθε ήπειρος είναι ζωτικής σημασίας. Ως ορισμός της διάκρισης λόγω φύλου θα μπορούσε να αναφερθεί η άδικη μεταχείριση ατόμων με βάση το φύλο τους, συνήθως ευνοώντας το ένα φύλο έναντι του άλλου και καταλήγοντας σε ανισότητες σε ευκαιρίες, δικαιώματα και μεταχείριση. Επιπρόσθετα, το εισόδημα ενός ατόμου καθ' όλη τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής έχει άμεσο αντίκτυπο στις συνταξιοδοτικές του παροχές. Το υψηλότερο εισόδημα γενικά οδηγεί σε υψηλότερη σύνταξη. Παράγοντες επιρροής του συνταξιοδοτικού χάσματος θεωρούνται η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η ύπαρξη εγγονιών, η οικονομική στήριξη, η χώρα, το εισόδημα και τα έτη εκπαίδευσης. Χρησιμοποιούνται δεδομένα από το SHARE, πρόκειται για μια ολοκληρωμένη ερευνητική βάση δεδομένων που παρέχει πολύτιμες γνώσεις σχετικά με τις εμπειρίες υγείας, γήρανσης και συνταξιοδότησης των ηλικιωμένων σε όλη την Ευρώπη. Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία είναι απαραίτητα για τη στατιστική ανάλυση και βοηθούν στην κατανόηση των δεδομένων. Εφαρμόζεται ένα μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης με εξαρτημένη μεταβλητή τις συντάξεις και ανεξάρτητες μεταβλητές τους παράγοντες επιρροής που προαναφέρθηκαν. Στη συνέχεια μέσω της μεθόδου αποδόμησης Oaxaca-Blinder αναλύονται οι συνταξιοδοτικές διαφορές, αποσυνθέτοντας το χάσμα σε επεξηγημένα (παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά) και ανεξήγητα στοιχεία (μη παρατηρήσιμα). Τέλος, η κατανόηση και η αντιμετώπιση των διαφορών αμοιβών και συντάξεων μεταξύ των φύλων απαιτεί μια πολύπλευρη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη τις παραλλαγές του κλάδου, τις κοινωνικές προσδοκίες, τις διακρίσεις, την εκπαίδευση, τις ποινές μητρότητας και διάφορους παράγοντες επιρροής.

Abstract

In the research, we analyze the gender pension gap to focus on understanding and tackling the factors that lead to inequality in the workplace. In the EU, it is analyzed that women usually earn less than men per hour, but there are notable variations between member states, making it difficult to find the factors behind this gap. Historically, efforts have been made to improve wage inequalities and, pensions too. As efforts for global gender pay equality continue, recognizing the unique barriers each continent faces is crucial. Gender discrimination could be defined as the unfair treatment of people based on their sex, usually favoring one gender over another and resulting in inequalities in opportunities, rights, and treatment. In addition, a person's earnings throughout their working life have a direct impact on their pension benefits. A higher income generally leads to a higher pension. Factors influencing the pension gap are age, marital status, number of grandchildren, financial support, country, income, and years of education. Data from SHARE is used, a comprehensive research database that provides valuable insights into the health, aging, and retirement experiences of older people across Europe. Descriptive statistics are essential for statistical analysis and help to understand the data. A linear regression model is applied, with pensions as the dependent variable and the above influencing factors as independent variables. Then, through the Oaxaca-Blinder decomposition method, pension differences are analyzed, decomposing the gap into explained (observable characteristics) and unexplained (unobservable) components. Finally, understanding and addressing the gender pay and pension gap requires a multifaceted approach that takes into account industry variations, societal expectations, discrimination, education, maternity penalties, and various influencing factors.

Περιεχόμενα

Κεφάλαιο 1	16
Εισαγωγή.....	16
1.1 Το συνταξιοδοτικό χάσμα	16
Κεφάλαιο 2	19
Το μισθολογικό χάσμα στο χρόνο.....	19
2.1 Ιστορική αναδρομή.....	19
2.2 Μέτρα αντιμετώπισης.....	19
Κεφάλαιο 3	21
Ήπειροι.....	21
3.1 Σύγκριση μεταξύ ηπείρων	21
Κεφάλαιο 4	23
Ανισότητα.....	23
4.1 Το χάσμα των φύλων.....	23
Κεφάλαιο 5	25
Αμοιβές και συντάξεις.....	25
5.1 Σχέση μεταξύ αμοιβών και συντάξεων	25
Κεφάλαιο 6	27
Το συνταξιοδοτικό χάσμα	27
6.1 Ορισμός	27
6.2 Παράγοντες επιρροής.....	27
Κεφάλαιο 7	30
Βάση δεδομένων	30
7.1 SHARE	30
Κεφάλαιο 8	32
Έρευνα.....	32
8.1 Μεταβλητές.....	32
8.1.1 Επεξηγούμενη συνιστώσα	32
8.1.2 Ανεξήγητη συνιστώσα	32
8.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση.....	33
Κεφάλαιο 9	44

Παράγοντες επιρροής του χάσματος φύλου στις συντάξεις και εφαρμογή μεθόδων	44
9.1 Μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης	44
9.2 Μέθοδος αποδόμησης Oaxaca.....	47
9.3 Συμπεράσματα	49
Περίληψη	
Abstract	
Βιβλιογραφία	

Κεφάλαιο 1

Εισαγωγή

1.1 Το συνταξιοδοτικό χάσμα

Το εισόδημα και η σύνταξη είναι κρίσιμες πτυχές της οικονομικής ευημερίας και της μακροπρόθεσμης ασφάλειας ενός ατόμου. Το εισόδημα είναι απαραίτητο για την κάλυψη των καθημερινών αναγκών, συμπεριλαμβανομένης της στέγασης, της τροφής, της ένδυσης και της υγειονομικής περίθαλψης. Υποστηρίζει έναν άνετο και βιώσιμο τρόπο ζωής. Το επαρκές εισόδημα επιτρέπει την πρόσβαση στην εκπαίδευση και την ανάπτυξη δεξιοτήτων, συμβάλλοντας στην προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Ένα υψηλότερο εισόδημα συχνά συσχετίζεται με βελτιωμένη ποιότητα ζωής, παρέχοντας ευκαιρίες για αναψυχή, ταξίδια και άλλες εμπλουτιστικές εμπειρίες. Επίσης, χρησιμεύει ως δίκτυο οικονομικής ασφάλειας, βοηθώντας τα άτομα να αντιμετωπίσουν απροσδόκητα έξοδα, έκτακτες ανάγκες και απρόβλεπτες περιστάσεις.

Οι συντάξεις αποτελούν κρίσιμο συστατικό του συνταξιοδοτικού προγραμματισμού, εξασφαλίζοντας οικονομική υποστήριξη κατά τα μη εργάσιμα έτη. Μια καλά δομημένη σύνταξη βοηθά τους συνταξιούχους να διατηρήσουν το βιοτικό τους επίπεδο παρέχοντας μια τακτική ροή εισοδήματος μετά τη συνταξιοδότηση. Προάγει την οικονομική ανεξαρτησία για τους ηλικιωμένους, επιτρέποντάς τους να ζουν με αξιοπρέπεια και αυτονομία. Καθώς τα άτομα γερνούν, τα έξοδα υγειονομικής περίθαλψης τείνουν να αυξάνονται. Οι συντάξεις συμβάλλουν στην κάλυψη ιατρικών δαπανών, διασφαλίζοντας την πρόσβαση στις απαραίτητες υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης. Η ύπαρξη ενός συνταξιοδοτικού προγράμματος προσφέρει ηρεμία, μειώνοντας το άγχος για την οικονομική σταθερότητα στα γηρατειά.

Συνοπτικά, το εισόδημα στηρίζει τις τρέχουσες ανάγκες και φιλοδοξίες, ενώ η σύνταξη αποτελεί βασικό στοιχείο στον μακροπρόθεσμο οικονομικό σχεδιασμό, ιδιαίτερα για τη συνταξιοδότηση. Μαζί, παρέχουν οικονομική ασφάλεια, υποστηρίζουν την προσωπική ανάπτυξη και συμβάλλουν στη συνολική ευημερία ενός ατόμου.

Η διασφάλιση ότι το εισόδημα και η σύνταξη δεν υφίστανται διακρίσεις με βάση το φύλο είναι ζωτικής σημασίας για διάφορους λόγους. Οι εισοδηματικές διακρίσεις με βάση το φύλο έρχονται σε αντίθεση με την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Είναι σημαντικό να αναγνωρίζονται και να αμείβονται τα άτομα με βάση τις δεξιότητες, τις ευθύνες και τις συνεισφορές τους, ανεξαρτήτως φύλου. Οι εισοδηματικές πρακτικές που δεν εισάγουν διακρίσεις συμβάλλουν στη δημιουργία ίσων όρων ανταγωνισμού, επιτρέποντας σε όλους, ανεξαρτήτως φύλου, να ακολουθήσουν και να επιτύχουν σε διάφορα επαγγέλματα και κλάδους. Η ισότητα των συντάξεων διασφαλίζει ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες, έχοντας συνεισφέρει ισότιμα στο εργατικό δυναμικό, απολαμβάνουν οικονομική ασφάλεια κατά τη συνταξιοδότηση. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό καθώς οι γυναίκες ζουν στατιστικά περισσότερο από τους άνδρες, καθιστώντας τη σύνταξή τους καθοριστική για μεγαλύτερη περίοδο. Οι διαφορές στις αμοιβές και στις συντάξεις μεταξύ των φύλων μπορούν να συμβάλουν σε υψηλότερα ποσοστά φτώχειας μεταξύ των γυναικών. Το κλείσιμο αυτών των χάσμάτων είναι ζωτικής σημασίας για τη μείωση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στην κοινωνικοοικονομική κατάσταση. Οι δίκαιες πρακτικές αποδοχών συμβάλλουν σε ένα εργατικό δυναμικό με κίνητρα και αφοσίωση, ενισχύοντας τη συνολική παραγωγικότητα. Όταν οι εργαζόμενοι αισθάνονται ότι εκτιμώνται και ανταμείβονται με βάση την αξία τους, είναι πιο πιθανό να

αφοσιωθούν στους ρόλους τους. Οι οργανισμοί που δίνουν προτεραιότητα στην ισότητα των φύλων είναι πιο πιθανό να προσελκύσουν και να διατηρήσουν διαφορετικά ταλέντα. Αυτή η συμμετοχή ενθαρρύνει ένα θετικό εργασιακό περιβάλλον και ενισχύει τη φήμη του οργανισμού. Πολλές χώρες έχουν νόμους και κανονισμούς που απαγορεύουν τις μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου. Η συμμόρφωση με αυτούς τους νόμους δεν είναι μόνο νομική απαίτηση αλλά και ηθική δέσμευση για ισότητα και δικαιοσύνη. Η αντιμετώπιση των εισοδηματικών και συνταξιοδοτικών ανισοτήτων με βάση το φύλο αμφισβητεί τους παραδοσιακούς ρόλους και τις αντιλήψεις των φύλων, ενθαρρύνοντας μια κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς.

Οι μισθολογικές διακρίσεις μεταξύ των φύλων παραμένουν ένα σημαντικό ζήτημα στο σύγχρονο εργατικό δυναμικό, επιστώντας την προσοχή στο επίμονο χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, που μετακυλούν στις συντάξεις. Αυτή η έρευνα στοχεύει στο να ρίξει φως στους παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτήν την ανισότητα, τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις διακρίσεις, την ποινή για τη μητρότητα, τις προκλήσεις διαπραγμάτευσης, τα δομικά εμπόδια και τα επίμονα στερεότυπα φύλου, και να διερευνηθούν πιθανές λύσεις για την επίτευξη ισότητας στο χώρο εργασίας.

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων αναφέρεται στη διαφορά των μέσων αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εργατικό δυναμικό. Ουσιαστικά είναι μια αντανάκλαση των συστημικών ανισοτήτων που έχουν ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες για συγκρίσιμη εργασία. Στην ΕΕ, οι γυναίκες βγάζουν περίπου 12,7% λιγότερο από τους άνδρες για κάθε ώρα εργασίας. Ωστόσο, υπάρχουν αξιοσημείωτες διακυμάνσεις μεταξύ των κρατών μελών όπως στην Εσθονία η οποία είχε τη μεγαλύτερη ανισότητα στις αμοιβές των γυναικών το 2021 (20,5%), ενώ η Ρουμανία είχε το χαμηλότερο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων εντός της ΕΕ (0,7-3,6%), από την άλλη πλευρά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων δεν αποτελεί πρόβλημα στο Λουξεμβούργο. Οι παράγοντες που συμβάλλουν σε αυτό το χάσμα περιλαμβάνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό, τις διακρίσεις και τον αντίκτυπο των ευθυνών φροντίδας. (Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ: στοιχεία και αριθμοί (γράφημα) 2020)

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων διαφέρει πράγματι σημαντικά μεταξύ βιομηχανιών και επαγγελμάτων. Ορισμένοι τομείς και επαγγέλματα παρουσιάζουν μεγαλύτερες ανισότητες λόγω παραγόντων όπως οι ιστορικές προκαταλήψεις, οι κουλτούρες στο χώρο εργασίας και η φύση της εργασίας. Κάποια παραδείγματα είναι οι βιομηχανίες υψηλής τεχνολογίας οι οποίες είναι κυρίως ανδροκρατούμενοι χώροι εργασίας και είναι μεγαλύτερα τα κενά στις αμοιβές μεταξύ των φύλων. Ακόμα και στην Υγεία και Εκπαίδευση, ενώ θα περιμέναμε λόγω υψηλότερου ποσοστού εργαζομένων γυναικών να μην διακρίνεται το πρόβλημα ή ίσως και να μιλούσαμε για γυναικοκρατούμενο χώρο εργασίας, οι ηγετικές θέσεις τείνουν να καταλαμβάνονται ακόμα μια φορά από άνδρες, συμβάλλοντας στη διαφορά στις αμοιβές. Στο τομέα των Χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών παρατηρούνται κενά στις αμοιβές των φύλων, καθώς οι γυναίκες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προκλήσεις όσον αφορά την κατάληψη ανώτερων θέσεων. Οι ανισότητες επικρατούν και στη βιομηχανία του θεάματος, στα ΜΜΕ και στη ψυχαγωγία, με αναφορές να τονίζουν σημαντική διαφορά στα κέρδη μεταξύ ανδρών και γυναικών ηθοποιών. Ενώ ο νομικός τομέας έχει σημειώσει πρόοδο, ωστόσο οι διαφορές στις αμοιβές μεταξύ των φύλων εξακολουθούν να υφίστανται, ιδιαίτερα σε ανώτερα κλιμάκια δικηγορικών γραφείων και νομικών τμημάτων επιχειρήσεων. Τέλος στις Βιομηχανίες Υπηρεσιών και Λιανικής έχουν συχνά χαμηλότερες συνολικές αμοιβές και οι γυναίκες που εργάζονται σε αυτούς τους τομείς ενδέχεται να αντιμετωπίσουν προκλήσεις για να προχωρήσουν σε υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις. Η κατανόηση αυτών των παραλλαγών είναι ζωτικής σημασίας για την εφαρμογή στοχευμένων στρατηγικών για την αντιμετώπιση των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των φύλων σε συγκεκριμένους κλάδους και

επαγγέλματα, ενισχύοντας ένα πιο δίκαιο και χωρίς αποκλεισμούς περιβάλλον εργασίας. (Αγορά εργασίας: Στα στερεότυπα εδράζεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων 2023)

Το συνταξιοδοτικό χάσμα αναφέρεται στη διαφορά των συνταξιοδοτικών παροχών που λαμβάνουν οι άντρες και οι γυναίκες. Υπογραμμίζει τις μακροπρόθεσμες οικονομικές ανισότητες που επιμένουν μέχρι τη συνταξιοδότηση. Αιτίες αυτού είναι ότι οι γυναίκες έχουν συχνά μικρότερο ιστορικό εργασίας λόγω των ρόλων φροντίδας, γεγονός που οδηγεί σε χαμηλότερες συνταξιοδοτικές εισφορές. Εργάζονται με μερική απασχόληση, γεγονός που προσφέρει χαμηλότερες αμοιβές και επιδόματα. Επίσης, κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες, επηρεάζοντας τις συνταξιοδοτικές αποταμιεύσεις τους. Υπερεκπροσωπούνται σε χαμηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας και τομείς και είναι λιγότερο πιθανό να εργαστούν σε τομείς με ισχυρά συνταξιοδοτικά προγράμματα. Σημαντικός παράγοντας είναι οι διακοπές σταδιοδρομίας για φύλαξη παιδιών ή ηλικιωμένων οι οποίες μειώνουν τις συνταξιοδοτικές εισφορές, αλλά και η εξάρτηση από επιδόματα, τα οποία μπορεί να είναι χαμηλότερα. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα συχνά ευνοούν τη συνεχή και πλήρη απασχόληση.

Το συνταξιοδοτικό χάσμα αντίστοιχα είναι η ποσοστιαία διαφορά στις μέσες συνταξιοδοτικές παροχές που λαμβάνουν άνδρες και γυναίκες. Το χάσμα στις συντάξεις αποκαλύπτει σημαντική οικονομική ανισότητα, με τις γυναίκες να λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις λόγω διαφόρων παραγόντων. Η αντιμετώπιση αυτού απαιτεί αλλαγές πολιτικής για την αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων, των ανισοτήτων στην απασχόληση και των ευθυνών φροντίδας, διασφαλίζοντας δίκαια συνταξιοδοτικά οφέλη για όλους. (Λυμπεράκη 2017) (Τήνιος 2017) (Κούλη 2021)

Κεφάλαιο 2

Το μισθολογικό χάσμα στο χρόνο

2.1 Ιστορική αναδρομή

Σημαντικές ιστορικές αλλαγές έγιναν στο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων. Ξεκινάμε με την πρόιμη ιστορία, όπου στις αρχές και στα μέσα του 20ου αιώνα, οι γυναίκες αντιμετώπιζαν σημαντικά εμπόδια για την είσοδο τους στο εργατικό δυναμικό και οι ρόλοι τους συχνά περιορίζονταν σε ορισμένες βιομηχανίες. Το μισθολογικό χάσμα ήταν σημαντικό, αντανακλώντας τα κοινωνικά πρότυπα και τις πρακτικές που εισάγουν διακρίσεις.

Στα μέσα του 20ου αιώνα, άρχισαν οι αλλαγές με τις γυναίκες να εισέρχονται στο εργατικό δυναμικό σε μεγαλύτερους αριθμούς, ιδιαίτερα σε περιόδους πολέμου. Ωστόσο, οι ρόλοι των φύλων παρέμειναν σε μεγάλο βαθμό παραδοσιακοί, επηρεάζοντας τις μισθολογικές ανισότητες.

Τις δεκαετίες 1960-1980, στο δεύτερο φεμινιστικό κίνημα, ήρθαν στο επίκεντρο οι ανισότητες μεταξύ των φύλων, συμπεριλαμβανομένης της διαφοράς στις αμοιβές. Νομικές αλλαγές, όπως ο νόμος περί ίσων αμοιβών των ΗΠΑ του 1963, στόχευαν στην αντιμετώπιση των μισθολογικών ανισοτήτων.

Στο δεύτερο μέρος του 20ου αιώνα, υπήρξε αυξημένη ευαισθητοποίηση για το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των φύλων, οδηγώντας σε συζητήσεις και πολιτικές με στόχο τη μείωση των ανισοτήτων. Η συμμετοχή των γυναικών στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στους επαγγελματικούς τομείς αυξήθηκε.

Παρά την πρόοδο, το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων παρέμεινε στα τέλη του 20ου έως αρχές 21ου αιώνα. Παράγοντες όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός, τα στερεότυπα των φύλων και οι προκλήσεις στην ισορροπία επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συνέχισαν να συμβάλλουν.

Τέλος οι συνεχιζόμενες εκστρατείες υπεράσπισης και ευαισθητοποίησης τον 21ο αιώνα έχουν προκαλέσει συζητήσεις για το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων παγκοσμίως. Πολλές χώρες εφάρμοσαν πολιτικές για την προώθηση της διαφάνειας των αμοιβών και την αντιμετώπιση πρακτικών που εισάγουν διακρίσεις. (Gender and Income Inequality: History and Statistics, 2024)(The history of women’s work and wages and how it has created success for us all, 2020) (Equal Pay Act, 2017) (Economic Inequality by Gender, 2018)

2.2 Μέτρα αντιμετώπισης

Κατά την ιστορική αναδρομή υπήρξαν πολλοί μεταβαλλόμενοι παράγοντες που επηρέασαν το χάσμα αμοιβών όπως ο επαγγελματικός διαχωρισμός. Αν και έχει σημειωθεί πρόοδος στην κατάρριψη των στερεοτύπων των φύλων στις επιλογές σταδιοδρομίας, ορισμένοι κλάδοι και επαγγέλματα εξακολουθούν να παρουσιάζουν σημαντικές ανισορροπίες μεταξύ των φύλων, συμβάλλοντας στη διαφορά αμοιβών.

Το αυξημένο μορφωτικό επίπεδο των γυναικών έχει οδηγήσει σε βελτιώσεις, αλλά ορισμένοι τομείς εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν ανισότητες μεταξύ των φύλων. Το κλείσιμο του εκπαιδευτικού χάσματος είχε και έχει, σε κάποιο βαθμό, επηρεάσει θετικά το χάσμα στις αμοιβές.

Η εισαγωγή φιλικών πολιτικών για οικογένειες, ευέλικτων εργασιακών ρυθμίσεων και ύπαρξης γονικής άδειας είχε ως στόχο να αντιμετωπίσει τις προκλήσεις που αντιμετώπιζαν στο παρελθόν οι γυναίκες σχετικά με την εξισορρόπηση των ευθυνών εργασίας και φροντίδας.

Υπήρξαν νομικές μεταρρυθμίσεις, χώρες που θέσπισαν ή ενίσχυσαν νόμους για την ίση αμοιβή για την καταπολέμηση των διακρίσεων. Ωστόσο, η αποτελεσματικότητα εφαρμογής και επιβολής διέφεραν και διαφέρουν.

Ανοιξε ο δρόμος για την ευαισθητοποίηση και την υπεράσπιση των γυναικών, μέσω κοινωνικών κινημάτων, μέσω ενημέρωσης και οργανισμών. Υπήρξαν πιέσεις στις εταιρείες και στις κυβερνήσεις ώστε να αντιμετωπιστεί το χάσμα στις αμοιβές.

Στη διάρκεια του χρόνου άλλαξε και αλλάζει συνεχώς η σχέση αμοιβής με τη σύνταξη. Υπήρξαν στα μέσα του 20ου αιώνα, τα παραδοσιακά συνταξιοδοτικά συστήματα που βασίζονταν στις παροχές στο ιστορικό των αποδοχών ενός ατόμου. Ένα χαμηλότερο εισόδημα κατά τη διάρκεια των ετών εργασίας μπορεί να οδηγούσε σε μειωμένες συνταξιοδοτικές παροχές.

Έγιναν αλλαγές στις δομές των συντάξεων, μέσω της εξέλιξης των συνταξιοδοτικών συστημάτων με αλλαγές στο εργατικό δυναμικό. Ορισμένες χώρες πέρασαν από τα προγράμματα καθορισμένων παροχών σε προγράμματα καθορισμένων εισφορών, επηρεάζοντας τη σχέση αμοιβής προς σύνταξη.

Καθώς οι γυναίκες αντιμετώπιζαν ιστορικά προκλήσεις στη συνέχεια της σταδιοδρομίας λόγω των ευθυνών φροντίδας, τα παραδοσιακά συνταξιοδοτικά συστήματα θα μπορούσαν να επηρεάσουν δυσανάλογα το συνταξιοδοτικό τους εισόδημα, πράγμα που έχει βελτιωθεί μέσα στο χρόνο.

Προχώρησαν σε αύξηση των ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων και των ατομικών λογαριασμών συνταξιοδότησης, το οποίο όμως με τη σειρά του πρόσθεσε πολυπλοκότητα στη σχέση αμοιβής προς σύνταξη.

Έγιναν αλλαγές στις απαιτήσεις και τις πολιτικές ηλικίας συνταξιοδότησης, οι οποίες επηρεάζουν τη σχέση μεταξύ εισοδήματος και συνταξιοδοτικών παροχών. Κίνητρα ή ποινές για πρόωρη ή καθυστερημένη συνταξιοδότηση επηρεάζουν το συνολικό συνταξιοδοτικό εισόδημα.

Τέλος, οι συνεχιζόμενες συζητήσεις για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις υπογραμμίζουν την ανάγκη αντιμετώπισης των ιστορικών διαφορών στις αμοιβές, καθώς επηρεάζουν άμεσα τα συνταξιοδοτικά οφέλη που λαμβάνουν τα άτομα.

Η κατανόηση των ιστορικών αλλαγών στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και των παραγόντων που την επηρεάζουν παρέχει πληροφορίες για τις συνεχιζόμενες προσπάθειες για την επίτευξη της ισότητας των φύλων στο εργατικό δυναμικό και τη συνταξιοδότηση. Τονίζει τη σημασία της αντιμετώπισης συστημικών ζητημάτων και της εφαρμογής πολιτικών που προάγουν τη δικαιοσύνη σε όλη τη σταδιοδρομία των ατόμων και στα έτη συνταξιοδότησής τους. (Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done, 2014) (On Anniversary of Equal Pay Act, Signs of Progress and Remaining Challenges for Women in the Labor Market, 2023) (Issue brief, 2023) (“Women’s work” and the gender pay gap, 2016)

Κεφάλαιο 3

Ήπειροι

3.1 Σύγκριση μεταξύ ηπείρων

Η σύγκριση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των ηπείρων περιλαμβάνει την κατανόηση ότι διάφορες περιφέρειες έχουν ξεχωριστό κοινωνικο-οικονομικό, πολιτιστικό και πολιτικό περιβάλλον, συμβάλλοντας στις διαφορές στις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων. Ακολουθεί μια σύντομη επισκόπηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων σε διάφορες ηπείρους:

Στη βόρεια Αμερική, οι Ηνωμένες Πολιτείες αποτέλεσαν το επίκεντρο των συζητήσεων σχετικά με το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Παρά την πρόοδο, οι γυναίκες, ιδιαίτερα οι έγχρωμες, αντιμετωπίζουν μισθολογικές ανισότητες που μετακυλίζουν στη σύνταξη. Επιπρόσθετα, ο Καναδάς αντιμετωπίζει παρόμοιες προκλήσεις και οι προσπάθειες για την αντιμετώπιση της ισότητας των αμοιβών συνεχίζονται.

Οι χώρες της Νότιας Αμερικής, όπως η Βραζιλία και η Αργεντινή, αντιμετωπίζουν προκλήσεις αμοιβών λόγω φύλου. Οι κοινωνικοοικονομικές ανισότητες και οι παραδοσιακοί κανόνες των φύλων συμβάλλουν στο συνταξιοδοτικό χάσμα. Ορισμένα έθνη, όπως η Χιλή, έχουν εφαρμόσει πολιτικές για την αντιμετώπιση της ανισότητας στις αμοιβές.

Στην Ασία υπάρχουν διαφορετικές τάσεις. Σε χώρες όπως η Ιαπωνία και η Νότια Κορέα, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων και η έλλειψη πολιτικών ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής συμβάλλουν σε σημαντικές μισθολογικές διαφορές και κατ'επέκταση συνταξιοδοτικές. Από την άλλη οι σκανδιναβικές χώρες και οι χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας, όπως η Νορβηγία και οι Φιλιππίνες, έχουν λάβει μέτρα για την αντιμετώπιση των μισθολογικών και συνταξιοδοτικών ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

Στην Αφρική η δυναμική του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος ποικίλλει. Σε ορισμένες χώρες, οι ρόλοι των φύλων και οι ανισότητες στην εκπαίδευση και τις ευκαιρίες απασχόλησης συμβάλλουν έντονα στο χάσμα. Σε πιο προοδευτικές οικονομίες, γίνονται προσπάθειες για την προώθηση της ισότητας των φύλων, αλλά οι προκλήσεις παραμένουν πρόβλημα.

Στην Ωκεανία η Αυστραλία και η Νέα Ζηλανδία έχουν καταβάλει προσπάθειες για να καλύψουν το χάσμα στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, αλλά οι ανισότητες εξακολουθούν να υφίστανται. Οι παράγοντες περιλαμβάνουν τον επαγγελματικό διαχωρισμό και την περιορισμένη εκπροσώπηση των γυναικών σε ηγετικούς ρόλους.

Τέλος οι ευρωπαϊκές χώρες διαφέρουν ως προς τις προσεγγίσεις τους για την ισότητα των αμοιβών και των συντάξεων των φύλων. Οι σκανδιναβικές χώρες όπως η Ισλανδία και η Σουηδία έχουν κάνει σημαντικά βήματα, αλλά τα κενά παραμένουν. Το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων στις χώρες της Ανατολικής Ευρώπης μπορεί να είναι υψηλότερο, αντανακλώντας τόσο οικονομικούς όσο και πολιτιστικούς παράγοντες.

Τα βασικότερα ζητήματα από τα οποία επηρεάζονται είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός, ο τύπος των βιομηχανιών που επικρατούν σε κάθε ήπειρο επηρεάζει σημαντικά τη συνολική διαφορά αμοιβών και

συντάξεων μεταξύ των δύο φύλων. Πολιτιστικοί κανόνες, όπως οι κοινωνικές προσδοκίες και τα πολιτισμικά πρότυπα διαδραματίζουν κρίσιμο ρόλο. Σε ορισμένες περιοχές, οι παραδοσιακοί ρόλοι των φύλων παραμένουν, επηρεάζοντας τις επαγγελματικές επιλογές των γυναικών. Οι παρεμβάσεις ισχυρών πολιτικών στρατηγικών μέσω της διαφάνειας των αμοιβών, της ύπαρξης γονικής άδειας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας τείνουν να έχουν μεγαλύτερη επιτυχία στη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ των φύλων.

Ενώ οι παγκόσμιες προσπάθειες για την επίτευξη της ισότητας των αμοιβών και των συντάξεων των φύλων συνεχίζονται, είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε τις μοναδικές προκλήσεις που αντιμετωπίζει κάθε ήπειρος. Η ανάλυση αυτών των διακυμάνσεων βοηθά στην προσαρμογή των παρεμβάσεων για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων παραγόντων που συμβάλλουν στο χάσμα των μισθών και των συντάξεων σε διάφορες περιφέρειες. (Economic Inequality by Gender, 2018) (Global Gender Gap Report 2023)

Κεφάλαιο 4

Ανισότητα

4.1 Το χάσμα των φύλων

Η διάκριση λόγω φύλου αναφέρεται στην άδικη ή προκατειλημμένη μεταχείριση ατόμων με βάση το φύλο τους, στοχεύοντας ιδιαίτερα τις γυναίκες και τα κορίτσια. Περιλαμβάνει αθέμιτες πρακτικές, συμπεριφορές και στερεότυπα που περιορίζουν ή αρνούνται ευκαιρίες, δικαιώματα και προνόμια σε άτομα με βάση το φύλο τους. Αυτή η μορφή διάκρισης μπορεί να συμβεί σε διάφορους τομείς της ζωής, συμπεριλαμβανομένου του χώρου εργασίας, της εκπαίδευσης, της υγειονομικής περίθαλψης και των κοινωνικών αλληλεπιδράσεων. Οι γυναίκες λαμβάνουν συχνά χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες για την ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας οι οποίες μετακυλίουں στις συντάξεις. Το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων παραμένει παγκοσμίως, αντανακλώνοντας τις συστημικές ανισότητες. Ορισμένοι κλάδοι και επαγγέλματα εξακολουθούν να κυριαρχούνται από ένα φύλο, συμβάλλοντας στις ανισότητες εισοδήματος, σύνταξης και ευκαιριών με βάση το φύλο. Οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίσουν εμπόδια για την άνοδο σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις εντός των οργανισμών, περιορίζοντας την πρόσβασή τους σε ρόλους λήψης αποφάσεων και υψηλότερους μισθούς. Οι προκαταλήψεις σχετικά με τις ικανότητες, τους ρόλους και τα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μπορούν να οδηγήσουν σε προκατειλημμένη λήψη αποφάσεων σε τομείς όπως η πρόσληψη, η προαγωγή και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας παράγοντες που επηρεάζουν μετέπειτα τη σύνταξη. Οι διακρίσεις λόγω φύλου περιλαμβάνουν διάφορες μορφές βίας και παρενόχλησης με βάση το φύλο, όπως η σεξουαλική παρενόχληση στον χώρο εργασίας ή στους δημόσιους χώρους. Σε ορισμένες κοινωνίες, τα κορίτσια μπορεί να αντιμετωπίσουν εμπόδια στην πρόσβαση στην εκπαίδευση, περιορίζοντας τις ευκαιρίες τους για προσωπική και επαγγελματική ανάπτυξη. Οι διακρίσεις λόγω φύλου μπορεί να επηρεάσουν την πρόσβαση σε υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης, με τις γυναίκες μερικές φορές να λαμβάνουν ανεπαρκή ιατρική φροντίδα ή να αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αναπαραγωγική υγειονομική περίθαλψη, ο στιγματισμός ή η παραμέληση των ανησυχιών για την υγεία των γυναικών συμβάλλουν στην ανισότητα στον τομέα της υγειονομικής περίθαλψης. Οι προσπάθειες για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου περιλαμβάνουν νομικά πλαίσια και αλλαγές πολιτικής. Διεθνείς οργανισμοί, κυβερνήσεις και ομάδες υπεράσπισης εργάζονται για την προώθηση της ισότητας των φύλων και την αμφισβήτηση των κοινωνικών κανόνων που διαιωνίζουν τις διακρίσεις με βάση το φύλο. Η επίτευξη της ισότητας των φύλων απαιτεί την αντιμετώπιση τόσο θεσμικών όσο και πολιτιστικών παραγόντων για τη δημιουργία μιας κοινωνίας δικαιοσύνης και χωρίς αποκλεισμούς.

Σε ένα κόσμο χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου τα άτομα θα έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, τη σταδιοδρομία και όλες τις πτυχές της ζωής, ανεξαρτήτως φύλου. Οι ηγετικές θέσεις, οι βιομηχανίες και οι τομείς θα υπερηφανεύονται για ποικίλη εκπροσώπηση των φύλων, αντανακλώνοντας μια δίκαιη κοινωνία χωρίς αποκλεισμούς. Η ίση αμοιβή για ίση εργασία θα ήταν ο κανόνας, εξαλείφοντας τις μισθολογικές και συνταξιοδοτικές διαφορές και διασφαλίζοντας την οικονομική ισότητα μεταξύ των φύλων. Τα στερεότυπα για το φύλο δεν θα υπαγορεύουν πλέον τις κοινωνικές προσδοκίες, επιτρέποντας στα άτομα να επιδιώκουν ελεύθερα τη σταδιοδρομία και τα ενδιαφέροντά τους. Οι χώροι εργασίας θα είναι απαλλαγμένοι από παρενόχληση με βάση το φύλο, δημιουργώντας μια ασφαλή ατμόσφαιρα και σεβασμό για όλους τους εργαζόμενους. Τα εκπαιδευτικά συστήματα θα στερούνταν προκαταλήψεων ως προς το φύλο,

ενθαρρύνοντας τους μαθητές να εξερευνήσουν διάφορα θέματα χωρίς κοινωνικούς περιορισμούς. Οι υπηρεσίες υγειονομικής περίθαλψης θα ήταν αμερόληπτες, καλύπτοντας τις μοναδικές ανάγκες όλων των ατόμων χωρίς διακρίσεις με βάση το φύλο. Άντρες και γυναίκες θα αισθάνονται εξίσου ενδυναμωμένοι να εκφραστούν, να επιδιώξουν τα πάθη τους και να συνεισφέρουν στην κοινωνία. Οι κοινωνικές προσδοκίες σχετικά με τους ρόλους των φύλων στην ανατροφή των παιδιών θα καταργηθούν, ενισχύοντας κοινές ευθύνες και ευκαιρίες και για τα δύο φύλα. Η πολιτιστική αφήγηση θα στραφεί προς τον εορτασμό της διαφορετικότητας, αγκαλιάζοντας τον πλούτο που προσφέρουν οι διαφορετικές οπτικές γωνίες στις κοινότητες. Η επίτευξη ενός κόσμου χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου απαιτεί συλλογικές προσπάθειες, αλλαγές πολιτικής και μια πολιτιστική στροφή προς τη συμπερίληψη. Περιλαμβάνει την αμφισβήτηση βαθιά ριζωμένων προκαταλήψεων, την προώθηση της ευαισθητοποίησης και την προώθηση περιβαλλόντων που εκτιμούν και σέβονται τα άτομα ανεξάρτητα από το φύλο τους. (Αποστολοπούλου Ε. 2022) (Ανυφαντής Δ. Β. 2019) (Εμμεση διάκριση λόγω φύλου στον χώρο εργασίας: Η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία 2022) (Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα 2018)

Κεφάλαιο 5

Αμοιβές και συντάξεις

5.1 Σχέση μεταξύ αμοιβών και συντάξεων

Οι συντάξεις στην Ευρώπη συνήθως υπολογίζονται με βάση έναν συνδυασμό παραγόντων και οι συγκεκριμένες μέθοδοι μπορεί να διαφέρουν μεταξύ των χωρών. Ωστόσο, κοινά στοιχεία στον υπολογισμό των συντάξεων περιλαμβάνουν τα παρακάτω.

Το ποσό που έχει κερδίσει ένα άτομο κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής του ζωής, που συχνά αναφέρεται ως ιστορικό κερδών. Οι συντάξεις μπορούν να υπολογιστούν με βάση τις μέσες αποδοχές για μια συγκεκριμένη περίοδο, λαμβάνοντας υπόψη παράγοντες όπως οι προσαρμογές του πληθωρισμού. Οι εισφορές αυτές αφορούν τακτικές αποδοχές και έκτακτα εισοδήματα.

Πολλές ευρωπαϊκές χώρες λειτουργούν με σύστημα pay-as-you-go ή ένα πλήρως χρηματοδοτούμενο συνταξιοδοτικό σύστημα. Οι συντάξεις συχνά συνδέονται με το ποσό των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης ή συνταξιοδότησης που έχει καταβάλει ένα άτομο κατά τα έτη εργασίας του. (How Do Pay-As-You-Go Pension Plans Work? 2021)

Η ηλικία στην οποία ένα άτομο συνταξιοδοτείται και αρχίζει να λαμβάνει τις συνταξιοδοτικές του παροχές μπορεί να επηρεάσει το ποσό που λαμβάνει, αλλά και η ημερομηνία συνταξιοδότησης. Ορισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα προσφέρουν κίνητρα για άτομα που καθυστερούν τη συνταξιοδότησή τους, ενώ άλλα μπορεί να έχουν κυρώσεις για πρόωρη συνταξιοδότηση. Επιπλέον υπάρχουν προσαρμογές για τους δικαιούχους των βαρέων και ανθυγιεινών επαγγελμαμάτων όπως η πρόωρη συνταξιοδότηση.

Ο δεδουλευμένος συντελεστής ως ένα ποσοστό των μέσων αποδοχών που συνεισφέρουν στη σύνταξη για κάθε έτος εργασίας. Αυτό το ποσοστό μπορεί να ποικίλλει και το συνολικό ποσό της σύνταξης υπολογίζεται πολλαπλασιάζοντας το δεδουλευμένο ποσοστό επί τον αριθμό των ετών εργασίας.

Μερικές φορές οι συντάξεις προσαρμόζονται για τον πληθωρισμό για να διασφαλιστεί ότι η αγοραστική δύναμη της σύνταξης παραμένει σχετικά σταθερή με την πάροδο του χρόνου. Αρκετά σημαντική προσαρμογή ώστε το συνταξιοδοτικό εισόδημα να μπορεί καλύψει τις ανάγκες του συνταξιούχου και να είναι συνάρτηση του μέσου όρου εισοδημάτων της κοινωνίας.

Οι οικονομικές συνθήκες, η ζήτηση της αγοράς για δεξιότητες και άλλοι εξωτερικοί παράγοντες που ενδέχεται να επηρεάσουν τα συνταξιοδοτικά ταμεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη για να διασφαλιστεί η σταθερότητα και η αξιοπιστία στις πληρωμές των συντάξεων.

Ένα δίκαιο σύστημα συνταξιοδότησης θα πρέπει να είναι προσβάσιμο σε όλα τα άτομα, ανεξαρτήτως φύλου, φυλής ή άλλων δημογραφικών στοιχείων. Η ενσωμάτωση διασφαλίζει ότι όλοι έχουν την ευκαιρία να λάβουν σύνταξη με βάση τις εισφορές τους.

Ορισμένα άτομα μπορεί να έχουν ειδικές συνθήκες που επηρεάζουν το εργασιακό τους ιστορικό, όπως ευθύνες φροντίδας ή προκλήσεις υγείας. Τα δίκαια συνταξιοδοτικά συστήματα μπορεί να παρέχουν προσαρμογές για την αντιμετώπιση αυτών των καταστάσεων.

Ενώ δεν θα μπορούσε να παραλειφθεί ότι ορισμένα συνταξιοδοτικά συστήματα λαμβάνουν υπόψη άλλους παράγοντες, όπως η αναπηρία, τα εξαρτώμενα μέλη ή οι συνολικές οικονομικές συνθήκες της χώρας.

Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα μπορεί να διαφέρουν αρκετά μεταξύ των ευρωπαϊκών χωρών, καθμία από τις οποίες έχει τους δικούς της κανόνες και κανονισμούς. Ο δίκαιος προγραμματισμός της συνταξιοδότησης περιλαμβάνει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση που λαμβάνει υπόψη ολόκληρη την επαγγελματική εμπειρία, τις συνεισφορές και τις συνθήκες του ατόμου. (European Union pension systems Adequate and sustainable? 2015)

Βάσει των δεδομένων που έχουν συγκεντρωθεί από το κύμα 6 για την έρευνα, ο μέσος μισθός των αντρών, είναι 1.218,33€, ενώ των γυναικών είναι 358,49€, το χάσμα μισθού μεταξύ των φίλων υπολογίζεται στο 70.58%, άρα οι γυναίκες κερδίζουν 71% λιγότερα από τους άντρες. Αντίστοιχα, η μέση σύνταξη των αντρών είναι 6.497,06€, και των γυναικών 3.430,28€, συνεπώς οι γυναίκες λαμβάνουν κατά 47.20% μικρότερη σύνταξη από τους άντρες.

Κεφάλαιο 6

Το συνταξιοδοτικό χάσμα

6.1 Ορισμός

Το χάσμα συντάξεων μεταξύ των φύλων αντιπροσωπεύεται από έναν απλό μαθηματικό τύπο:

$$\text{Χάσμα συντάξεων μεταξύ φύλου} = \left(\frac{\text{Μέση σύνταξη ανδρών} - \text{Μέση σύνταξη γυναικών}}{\text{Μέση σύνταξη ανδρών}} \right) \times 100$$

Αυτός ο τύπος υπολογίζει την ποσοστιαία διαφορά μεταξύ της μέσης σύνταξης ανδρών και γυναικών. Ο αριθμητής αντιπροσωπεύει το απόλυτο συνταξιοδοτικό χάσμα και η διαίρεση με τη μέση σύνταξη των ανδρών κανονικοποιεί το χάσμα ως ποσοστό της σύνταξης των ανδρών. (Gender wage gap)

Για παράδειγμα, εάν οι άνδρες, κατά μέσο όρο, έχουν σύνταξη 25.000€, και οι γυναίκες, κατά μέσο όρο 20.000€ η διαφορά στις συντάξεις μεταξύ των δύο φύλων θα υπολογιστεί ως:

$$\text{Χάσμα συντάξεων μεταξύ φύλου} = \left(\frac{25.000 - 20.000}{25.000} \right) \times 100 = 20\%$$

Αυτό το υποθετικό σενάριο δείχνει ότι κατά μέσο όρο, οι γυναίκες έχουν σύνταξη κατά 20% χαμηλότερη από τους άντρες.

Στην πραγματικότητα, σε έρευνα που είχε γίνει το 2018 για τους μισθούς στην Ελλάδα, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη το είδος του επαγγέλματος, η διάρκεια της προϋπηρεσίας κτλ., η μέση γυναίκα κερδίζει 10,4% λιγότερο από τον μέσο άνδρα, δηλαδή για κάθε 1€ που λαμβάνει ένας άνδρας, η γυναίκα πληρώνεται 0,896 €. Βάσει του χάσματος στις αμοιβές μεταξύ του φύλου, όπου η μέση σύνταξη αντικαθιστάται από τις μέσες αποδοχές.

6.2 Παράγοντες επιρροής

Υπάρχουν διάφοροι παράγοντες που συμβάλλουν στις μισθολογικές και συνταξιοδοτικές ανισότητες μεταξύ των φύλων και είναι απαραίτητη η κατανόηση τους για την αντιμετώπιση και τον μετριασμό του μισθολογικού και συνταξιοδοτικού χάσματος. Πολύ σημαντικός παράγοντας είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός που αναλήθηκε παραπάνω, λόγω του οποίου οι γυναίκες και οι άνδρες συχνά βρίσκονται συγκεντρωμένοι σε διαφορετικούς κλάδους και επαγγέλματα με τους δεύτερους να καταλαμβάνουν τις ηγετικές και καλά αμειβόμενες θέσεις, αλλά και ορισμένοι τομείς που παραδοσιακά κυριαρχούνται από άνδρες τείνουν να προσφέρουν υψηλότερους μισθούς και κατ'επέκταση συντάξεις. Υπάρχει ωστόσο και ένα αντιφατικό σημείο αυτού του παράγοντα, το ότι τείνει η κατάτμηση επαγγελμάτων να φθίνει το χάσμα, ενώ αυτό συνεχίζει να υπάρχει χωρίς στην ουσία να εξαλειφεται, αυτό είναι αποτέλεσμα της συγκέντρωσης γυναικών σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα μέσω του οποίου φθίνει ο άμεσος ανταγωνισμός των φύλων. Επομένως, αν δεν υπήρχαν κοινωνικές προσδοκίες που καθοδηγούν τις γυναίκες σε τομείς που ενδείκνυται για εκείνες να εξαλειφόταν το χάσμα αμοιβών και συντάξεων.

Επίσης οι διακρίσεις είναι τόσο φανερές όσο και λεπτές, μπορεί να επηρεάσουν τις προσλήψεις, τις προαγωγές και τις διαπραγματεύσεις για τους μισθούς. Οι σιωπηρές προκαταλήψεις μπορεί να συμβάλουν στην υποτίμηση των συνεισφορών των γυναικών στο χώρο εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει και η έλλειψη

διαφάνειας από την πλευρά των εργοδοτών. Η μυστικότητα σχετικά με τις πληροφορίες μισθών μπορεί να διαιωνίσει τις μισθολογικές ανισότητες που οδηγούν στην όξυνση των συνταξιοδοτικών ανισοτήτων. Επιπλέον, μέσω πειραμάτων που έχουν γίνει για το πνέυμα ανταγωνισμού έχει αποδειχτεί ότι οι γυναίκες αποφεύγουν να ανταγωνιστούν τους άντρες, άρα μπορεί να είναι λιγότερο πιθανό να διαπραγματευτούν για υψηλότερους μισθούς ή προαγωγές. Αυτό μπορεί να συμβάλει σε διαφορές στις αρχικές προσφορές μισθών και σε επακόλουθες αυξήσεις. Συνεπώς αν δεν υπήρχαν στερεότυπα φύλου για τις επιλογές σταδιοδρομίας ενδεχομένως να μην υπήρχε χάσμα μεταξύ αποδοχών και κατ'επέκταση συντάξεων.

Ακόμη ένας παράγοντας είναι το επίπεδο εκπαίδευσης. Τα στερεότυπα φύλου μπορούν να επηρεάσουν τις επιλογές σταδιοδρομίας, με τις γυναίκες να αντιμετωπίζουν κοινωνικές προσδοκίες που τις καθοδηγούν σε τομείς με χαμηλότερους μισθούς και σε επαγγέλματα που θεωρητικά τους «ταιριάζουν». Επίσης, οι γυναίκες συχνά συναντούν εμπόδια για την άνοδο σε κορυφαίες ηγετικές θέσεις. Το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» περιορίζει την πρόσβασή τους σε υψηλά αμειβόμενους στελεχιακούς ρόλους, αλλά υπάρχει και άνιση πρόσβαση σε ευκαιρίες χρηματοδότησης, σε γυναίκες με ίδια οικονομικά χαρακτηριστικά με άντρες ζητούνται υψηλότερα επιτόκια δανεισμού ή δεν τους χορηγείται το ίδιο ποσό δανεισμού. Θα μπορούσε κανείς να υποθέσει ότι δεν θα υπήρχε το χάσμα των αποδοχών και συντάξεων αν ήταν το επίπεδο εκπαίδευσης ίδιο, ή δεν επηρεαζόταν από εξωγενείς παράγοντες που οφείλονται σε διακρίσεις φύλων.

Επιπλέον, δεν μπορούμε να παραλείψουμε την «ποινή» μητρότητας, καθώς οι γυναίκες που επιθυμούν οικογένεια συνηθίζουν να κάνουν διαλείμματα ή να μειώνουν τις ώρες εργασίας τους για ευθύνες φροντίδας που τις οδηγούν σε μείωση των δυνατοτήτων κερδοφορίας σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Συνεπώς, η επαγγελματική σταδιοδρομία είναι διαφορετική αν μια γυναίκα είναι έγγαμη με παιδιά σε σύγκριση με μία άγαμη γυναίκα χωρίς παιδιά.

Τα χρόνια εργασίας/εμπειρίας είναι ακόμα ένας σημαντικός παράγοντας που διαφέρει ανά φύλο. Συχνά επηρεάζεται από διάφορους παράγοντες που αναφέρθηκαν παραπάνω και επηρεάζει και αυτός με τη σειρά του το μισθό και τη σύνταξη, κάποια χαρακτηριστικά παραδείγματα είναι αυξήσεις μισθού βάσει εμπειρίας, ανέλιξη σταδιοδρομίας, προαγωγές και αυξήσεις, επιπτώσεις στον κλάδο και στο επάγγελμα, ζήτηση της αγοράς για δεξιότητες, επιχειρηματικότητα και αυτοαπασχόληση και οικονομικές συνθήκες.

Με την πάροδο του χρόνου, και με την πρόοδο είναι φανερό ότι γίνονται προσπάθειες να εξαλειφθεί το χάσμα αποδοχών και συντάξεων μεταξύ των φύλων, οπότε σημαντικός παράγοντας είναι και η ηλικία, καθώς διαφέρει η νομοθεσία που εφαρμόζεται πλέον με αυτή του παρελθόντος. Χαρακτηριστικό παράδειγμα τον Νοέμβριο του 2022, εγκρίθηκαν νόμοι για τη διαφάνεια προσλήψεων, με στόχο το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% όλων των θέσεων διευθυντών να καταληφθεί από γυναίκες μέχρι τον Ιούνιο του 2026. Θα φανταζόταν κανείς ότι γυναίκες που είναι στο κάτω άκρο της αποδεκτής ηλικίας των συντάξεων φθίνουν το χάσμα αποδοχών και συντάξεων, συνεπώς στο παρελθόν θα ήταν εντονότερο.

Η χώρα γέννησης/εργασίας αποτελεί εξίσου σημαντικό παράγοντα, καθώς οι γυναίκες μπορεί να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερες μισθολογικές ανισότητες ανά χώρα. Για παράδειγμα σε χώρες όπως Εσθονία (22,5%), Αυστρία (21,1%), Γερμανία (17,6%), Ουγγαρία (17,3%) και Σλοβακία (16,6%) το χάσμα είναι μεγαλύτερο, στο Λουξεμβούργο έχει εξαλειφθεί, ενώ σε χώρες όπως Ρουμανία (3,6%), Σλοβενία (3,8%), Πολωνία (4,5%), Ιταλία (5%) και Βέλγιο (5%) είναι έντονα πιο χαμηλό, ενώ είναι φανερό πως υπάρχει χώρος για βελτίωση. Επομένως, είναι σημαντικό να αναφερθεί ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν διαφορετικές μισθολογικές ανισότητες ανά χώρα οι οποίες μετακυλίζουν στη σύνταξη.

Τέλος, η υγεία μπορεί να επηρεάσει σημαντικά τόσο το εισόδημα κατά τη διάρκεια των εργασιακών ετών όσο και τη σύνταξη που λαμβάνει ο δικαιούχος. Επηρεάζει, την παραγωγικότητα και την απόδοση εργασίας, την απασχολησιμότητα, η αναπηρία ή απουσία λόγω προβλημάτων υγείας μπορεί να οδηγήσει σε πρόωρη συνταξιοδότηση ή μειωμένο ωράριο εργασίας, αλλά φθίνει και το προσδόκιμο ζωής που είναι άρρηκτα συνυφασμένο με τη διάρκεια σύνταξης.

Η αντιμετώπιση αυτών των παραγόντων απαιτεί μια συνολική προσέγγιση, η οποία περιλαμβάνει αλλαγές στην κουλτούρα στο χώρο εργασίας, πολιτικές που προωθούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, εκπαιδευτικές πρωτοβουλίες που αμφισβητούν τα στερεότυπα των φύλων και αυξημένη διαφάνεια στις μισθολογικές δομές, αλλά και ένα ολιστικό οικονομικό σχεδιασμό που λαμβάνει υπόψη τόσο τις τρέχουσες όσο και τις μελλοντικές ανάγκες που σχετίζονται με την υγεία.

Κεφάλαιο 7

Βάση δεδομένων

7.1 SHARE

Το Survey of Health, Aging and Retirement in Europe (SHARE) είναι μια συλλογή πληροφοριών σχετικά με την υγεία, τα χρήματα και τις οικογένειες των ανθρώπων από πολλές διαφορετικές χώρες. Αυτές οι πληροφορίες μας βοηθούν να μάθουμε περισσότερα για τη ζωή και τις συνθήκες των ανθρώπων καθώς μεγαλώνουν. Το SHARE στοχεύει να εξετάσει τις δυναμικές πτυχές της διαδικασίας γήρανσης στην Ευρώπη. Επικεντρώνεται στην κατανόηση των αλληλεπιδράσεων μεταξύ της υγείας, της οικονομικής κατάστασης και των κοινωνικών δικτύων μεταξύ ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω. Καλύπτει ένα ευρύ γεωγραφικό εύρος, που περιλαμβάνει 28 ευρωπαϊκές χώρες και το Ισραήλ. Αυτή η διακρατική προσέγγιση επιτρέπει στους ερευνητές να μελετήσουν τις παραλλαγές στην υγεία, τη γήρανση και τη συνταξιοδότηση σε διαφορετικές περιοχές. Το SHARE ιδρύθηκε ως ανταπόκριση στο κάλεσμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη δημιουργία μιας ευρωπαϊκής έρευνας για τη διαχρονική γήρανση. Έγινε ένα σημαντικό έργο στον Ευρωπαϊκό Χώρο Έρευνας, το οποίο επιλέχθηκε για εφαρμογή στο Ευρωπαϊκό Στρατηγικό Φόρουμ για τις Ερευνητικές Υποδομές (ESFRI) το 2006. Το 2011 απέκτησε νομικό καθεστώς ως η πρώτη Ευρωπαϊκή Κοινοπραξία Ερευνητικής Υποδομής (SHARE-ERIC). Περιλαμβάνει τη συνεργασία μεταξύ περισσότερων από 150 ερευνητών παγκοσμίως. Αυτοί οι ερευνητές είναι οργανωμένοι σε πολυεπιστημονικές εθνικές ομάδες και διεθνικές ομάδες εργασίας. Αποτελείται από ένα Επιστημονικό Συμβούλιο Παρακολούθησης, που απαρτίζεται από διεθνείς ερευνητές, και ένα δίκτυο συμβούλων που βοηθά στη διατήρηση υψηλών επιστημονικών προτύπων. Το SHARE είναι εναρμονισμένο με παρόμοιες μελέτες όπως η US Health and Retirement Study (HRS) και η English Longitudinal Study of Aging (ELSA). Αυτό επιτρέπει διαεθνικές συγκρίσεις, λαμβάνοντας υπόψη τις παραλλαγές στη δημόσια πολιτική, τον πολιτισμό και την ιστορία.

Η έρευνα συντονίζεται κεντρικά στο Κέντρο Οικονομικών της Γήρανσης του Μονάχου (MEA). Το SHARE διεξάγει συνεντεύξεις με συμμετέχοντες σε πολλαπλά κύματα έρευνας. Τα δεδομένα που συλλέγονται καλύπτουν ένα ευρύ φάσμα μεταβλητών, συμπεριλαμβανομένων δεικτών υγείας (αυτοαναφερόμενη υγεία, καταστάσεις, σωματική και γνωστική λειτουργία), βιοδείκτες, ψυχολογικές μεταβλητές (ψυχική υγεία, ευημερία), οικονομικές μεταβλητές (εργασιακή δραστηριότητα, εισόδημα, πλούτος), μεταβλητές κοινωνικής υποστήριξης και άλλα. Τα δεδομένα που συλλέγονται από το SHARE διατίθενται δωρεάν σε ολόκληρη την ερευνητική κοινότητα, προωθώντας την ευρεία χρήση και ανάλυση.

Η Έρευνα για την υγεία, τη γήρανση και τη συνταξιοδότηση στην Ευρώπη (SHARE) διεξήγαγε πολλαπλά κύματα ερευνών για τη συλλογή διαχρονικών δεδομένων σχετικά με την υγεία, την κοινωνικοοικονομική κατάσταση και τα κοινωνικά δίκτυα ατόμων ηλικίας 50 ετών και άνω.

Σύμφωνα με τις διαθέσιμες πληροφορίες, το SHARE έχει πραγματοποιήσει εννιά κύματα ερευνών. Αυτά τα κύματα αντιπροσωπεύουν διακριτά χρονικά σημεία όταν συλλέγονται δεδομένα από τους συμμετέχοντες. Ο όρος "κύμα" υποδηλώνει την περιοδικότητα της συλλογής δεδομένων, με κάθε κύμα να συλλαμβάνει πληροφορίες σε ένα συγκεκριμένο διάστημα. Τα συχνά κύματα επιτρέπουν στους ερευνητές να παρατηρούν τις αλλαγές με την πάροδο του χρόνου, συμβάλλοντας στην κατανόηση της δυναμικής διαδικασίας γήρανσης. Ο σχεδιασμός του SHARE περιλαμβάνει την επανειλημμένη έρευνα των ίδιων ατόμων σε διαφορετικά κύματα. Αυτός ο σχεδιασμός είναι ζωτικής σημασίας για την παρακολούθηση των

αλλαγών στην υγεία, την οικονομική κατάσταση και την κοινωνική δυναμική καθώς οι συμμετέχοντες γερνούν. Κάθε κύμα παρέχει ένα στιγμιότυπο του ερωτηθέντος πληθυσμού σε μια συγκεκριμένη στιγμή. Αναλύοντας δεδομένα από πολλαπλά κύματα, οι ερευνητές μπορούν να εντοπίσουν τάσεις, πρότυπα και παράγοντες που επηρεάζουν την υγεία και την ευημερία των ηλικιωμένων ατόμων για μεγάλο χρονικό διάστημα. Η χρήση συνεπών εργαλείων και μεθοδολογιών έρευνας σε όλα τα κύματα ενισχύει την αξιοπιστία των δεδομένων. Η συνέπεια επιτρέπει στους ερευνητές να συγκρίνουν με ακρίβεια τις πληροφορίες που συλλέγονται σε διαφορετικά χρονικά σημεία. Η διαθεσιμότητα δεδομένων από πολλαπλά κύματα δημιουργεί ευκαιρίες για εξελιγμένες αναλύσεις, συμπεριλαμβανομένης της μελέτης του αντίκτυπου των παρεμβάσεων, των αλλαγών πολιτικής ή των εξωτερικών γεγονότων στον ερωτώμενο πληθυσμό. Κάθε νέο κύμα βασίζεται στη γνώση που αποκτήθηκε από τα προηγούμενα κύματα. Αυτή η αθροιστική προσέγγιση συμβάλλει στην ολοκληρωμένη κατανόηση της διαδικασίας γήρανσης και των σχετικών παραγόντων. Τα διαχρονικά δεδομένα μπορούν να ενημερώσουν τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής σχετικά με την αποτελεσματικότητα των υφιστάμενων προγραμμάτων και να καθοδηγήσουν την ανάπτυξη πολιτικών που αντιμετωπίζουν τις εξελισσόμενες ανάγκες του γηράσκοντος πληθυσμού.

Συνοπτικά, τα κύματα της έρευνας του SHARE αντιπροσωπεύουν διακριτούς γύρους συλλογής δεδομένων, προσφέροντας μια διαχρονική προοπτική για την υγεία και την ευημερία των ηλικιωμένων στην Ευρώπη. Η επαναλαμβανόμενη φύση αυτών των κυμάτων διευκολύνει τις εις βάθος αναλύσεις και συμβάλλει σε μια λεπτή κατανόηση του φαινομένου της γήρανσης.

Το 2015 πραγματοποιήθηκε το 6ο κύμα σε 17 έθνη και ανέδειξε διαχρονικές διαφορές στα κοινωνικά δίκτυα. Υπήρξε πρωτοπόρο το γεγονός ότι συνέλεξαν μέτρα υγείας μέσω κηλίδων αίματος. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να συλλεχθούν δείγματα αίματος ώστε να καθοριστεί βάσει αυτών των δειγμάτων η σχέση με ασθένειες που προσβάλλουν ηλικιωμένους ανθρώπους, όπως καρδιαγγειακές παθήσεις και σακχαρώδη διαβήτη (τύπου 2). Αυτοί οι βιοδείκτες που προστέθηκαν στη διαδικασία πιθανό να αποτελέσουν απαραίτητο εφόδιο για να μπορέσει να συγκριθεί η αντικειμενική κατάσταση της υγείας των ερωτηθέντων με την υποκειμενική αντίληψη. Επιπρόσθετα, θα συνεισφέρουν στην κατανόηση και αντίληψη της σχέσης μεταξύ της υγείας και της κοινωνικής θέσης, αλλά προσδίδουν και τη δυνατότητα να αξιολογηθεί η πορεία μιας ασθένειας. (Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe)

Κεφάλαιο 8

Έρευνα

8.1 Μεταβλητές

8.1.1 Επεξηγούμενη συνιστώσα

Υπάρχουν πολλοί παράγοντες που συμβάλλουν στο μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα. Η ηλικία συσχετίζεται συχνά με την εργασιακή εμπειρία και τα συσσωρευμένα οφέλη, τα οποία μπορούν να επηρεάσουν τα επίπεδα εισοδήματος. Τα άτομα μεγαλύτερης ηλικίας μπορεί να έχουν υψηλότερα εισοδήματα λόγω περισσότερων ετών στο εργατικό δυναμικό, προόδου στην καριέρα τους και συσσώρευσης δεξιοτήτων και εμπειρίας. Η οικογενειακή κατάσταση μπορεί να επηρεάσει την οικονομική σταθερότητα, τη διαβίωση και την πρόσβαση σε παροχές, τα οποία όλα μπορούν να επηρεάσουν το εισόδημα και τη σύνταξη. Τα παντρεμένα άτομα μπορεί να έχουν διπλά εισοδήματα και κοινές οικονομικές ευθύνες, που μπορεί να επηρεάσουν τη κερδοφορία και τις οικονομικές τους αποφάσεις. Η ύπαρξη των εγγονιών μπορεί να είναι ένας δείκτης για τις οικογενειακές ευθύνες. Η χώρα διαμονής επηρεάζει σημαντικά το εισόδημα λόγω των ποικίλων οικονομικών συνθηκών, των δομών της αγοράς εργασίας, των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και των πολιτικών για την ισότητα των φύλων. Διαφορετικές χώρες έχουν διαφορετικά μέσα επίπεδα εισοδήματος, εργατική νομοθεσία και δίκτυο κοινωνικής ασφάλειας, τα οποία μπορούν να δημιουργήσουν διακυμάνσεις στο εισόδημα. Τα επίπεδα εισοδήματος μπορεί να υποδεικνύουν την πορεία σταδιοδρομίας, τις δυνατότητες μελλοντικών αποδοχών και την επιλεξιμότητα για συνταξιοδοτικές παροχές. Οι υψηλότερες αποδοχές διά βίου μπορούν να οδηγήσουν σε υψηλότερες συντάξεις και παροχές, αντιστακώντας τη σωρευτική επίδραση του εισοδήματος στην καριέρα κάποιου. Η εκπαίδευση είναι ένας καθοριστικός παράγοντας των επιπέδων δεξιοτήτων, των ευκαιριών εργασίας και της δυνατότητας κερδών. Τα περισσότερα χρόνια εκπαίδευσης συνήθως συσχετίζονται με θέσεις εργασίας υψηλότερης ειδίκευσης και υψηλότερους μισθούς, επηρεάζοντας τα συνολικά επίπεδα εισοδήματος. Όλοι αυτοί οι παράγοντες πιθανόν να επηρεάζουν το μισθολογικό και συνταξιοδοτικό χάσμα.

8.1.2 Ανεξήγητη συνιστώσα

Τα στερεότυπα είναι ευρέως διαδεδομένες και υπεραπλουστευμένες πεποιθήσεις, στάσεις ή απόψεις για μια συγκεκριμένη ομάδα ανθρώπων, που συχνά βασίζονται σε υποθέσεις, γενικεύσεις ή παρανοήσεις. Αυτές οι προκαταλήψεις αποδίδουν ορισμένα χαρακτηριστικά, γνώρισμα ή συμπεριφορές σε άτομα με βάση τη συμμετοχή τους σε μια συγκεκριμένη κοινωνική, πολιτισμική, εθνική, φυλετική ή άλλη αναγνωρίσιμη ομάδα. Τα στερεότυπα μπορεί να είναι τόσο θετικά όσο και αρνητικά, αλλά συνήθως υπεραπλουστεύουν και παραβλέπουν τη διαφορετικότητα και την ατομικότητα μέσα στην ομάδα-στόχο. Αυτή η υπεραπλούστευση αγνοεί τις μοναδικές ιδιότητες και διαφορές μεταξύ των μελών της ομάδας, παρέχει μια απλοποιημένη και συχνά παραμορφωμένη άποψη των χαρακτηριστικών, των συμπεριφορών ή των ικανοτήτων των ατόμων σε μια συγκεκριμένη ομάδα. Αυτές οι απόψεις βασίζονται συνήθως σε πολιτιστικούς κανόνες, ιστορικές προκαταλήψεις ή απεικονίσεις των μέσων ενημέρωσης. Τείνουν να διακονούνται μέσω της κοινωνικοποίησης, των πολιτισμικών κανόνων και της επικοινωνίας. Μπορούν να ενισχυθούν από κοινωνικούς θεσμούς, αναπαραστάσεις μέσω ενημέρωσης και διαπροσωπικές αλληλεπιδράσεις. Τα στερεότυπα επηρεάζουν τον τρόπο με τον οποίο τα άτομα αντιλαμβάνονται και

ερμηνεύουν τις πράξεις και τις συμπεριφορές των άλλων. Οι άνθρωποι μπορεί να κάνουν κρίσεις ή υποθέσεις για κάποιον μόνο με βάση την αντιληπτή συμμετοχή τους στην ομάδα. Παραδείγματα στερεοτύπων είναι οι παραδοσιακές πεποιθήσεις σχετικά με τους ρόλους, τις συμπεριφορές και τα χαρακτηριστικά που κρίνονται κατάλληλα για άνδρες και γυναίκες, ότι οι γυναίκες είναι πιο φροντισμένες ή ότι οι άνδρες είναι πιο διεκδικητικοί. Τα στερεότυπα μπορούν να τροφοδοτήσουν προκαταλήψεις, οδηγώντας σε προκατειλημμένες στάσεις, διακρίσεις ή αρνητική μεταχείριση των ατόμων με βάση την αντιληπτή συμμετοχή τους στην ομάδα, αλλά και να συμβάλλουν και να διαιωνίσουν τις κοινωνικές ανισότητες επηρεάζοντας τη λήψη αποφάσεων, την πρόσβαση σε ευκαιρίες και την κατανομή των πόρων. Η αύξηση της ευαισθητοποίησης και της κατανόησης της διαφορετικότητας μέσα στις ομάδες βοηθά στην αμφισβήτηση των στερεοτύπων. Η εκπαίδευση σχετικά με τη βλάβη που προκαλούν τα στερεότυπα προάγει την ενσυναίσθηση και την ανεκτικότητα, ενώ οι θετικές αλληλεπιδράσεις μεταξύ ατόμων από διαφορετικές ομάδες μπορούν να αμφισβητήσουν τα στερεότυπα ενισχύοντας την κατανόηση, καταρρίπτοντας τις προκαταλήψεις και προάγοντας την ενσυναίσθηση.

8.2 Περιγραφική στατιστική ανάλυση

Οι περιγραφική στατιστική είναι ζωτικής σημασίας στη στατιστική ανάλυση για διάφορους λόγους. Τα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία παρέχουν μια συνοπτική περίληψη των κύριων χαρακτηριστικών ενός συνόλου δεδομένων. Αυτό περιλαμβάνει μέτρα κεντρικής τάσης (μέσος όρος, διάμεσος, τρόπος) και μέτρα διασποράς (εύρος, διακύμανση, τυπική απόκλιση). Βοηθούν τους αναλυτές να κατανοήσουν τα βασικά χαρακτηριστικά των δεδομένων πριν εμβαθύνουν σε πιο σύνθετες αναλύσεις. Αυτή η εξερεύνηση βοηθά στον εντοπισμό προτύπων, ακραίων στοιχείων και πιθανών περιοχών για περαιτέρω διερεύνηση. Η περιγραφική στατιστική προσφέρει έναν σαφή και προσιτό τρόπο παρουσίασης δεδομένων. Οπτικοποιήσεις όπως ιστογράμματα και συνοπτικοί πίνακες μπορούν να επικοινωνήσουν αποτελεσματικά τη διανομή και τα βασικά χαρακτηριστικά ενός συνόλου δεδομένων. Επίσης βοηθά στη λήψη τεκμηριωμένων αποφάσεων παρέχοντας πληροφορίες για τα βασικά χαρακτηριστικά των δεδομένων. Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό σε διάφορους τομείς, όπως οι επιχειρήσεις, η υγειονομική περίθαλψη και οι κοινωνικές επιστήμες. Διευκολύνουν την εύκολη σύγκριση μεταξύ διαφορετικών ομάδων ή συνόλων δεδομένων. Τα συγκριτικά μέτρα, όπως τα μέσα και τα ποσοστά, βοηθούν στον εντοπισμό ομοιοτήτων και διαφορών, συμβάλλοντας στη βαθύτερη κατανόηση των δεδομένων. Επιπρόσθετα, αποτελεί τη βάση για τον αρχικό έλεγχο υποθέσεων, για πιο προηγμένες στατιστικές αναλύσεις, προσφέροντας πληροφορίες για την κατανομή, τη μεταβλητότητα και τις τάσεις εντός των δεδομένων. Βοηθά στην ερμηνεία των δεδομένων, και στην κοινοποίηση των ευρημάτων με απλό τρόπο, καθιστώντας τα στατιστικά αποτελέσματα πιο προσιτά σε ένα ευρύτερο κοινό. Τέλος, μέσω της περιγραφικής στατιστικής εντοπίζονται σφάλματα εισαγωγής δεδομένων, ακραίες τιμές ή ανωμαλίες, ενώ τα ασυνήθιστα μοτίβα στα περιγραφικά στατιστικά στοιχεία ενδέχεται να σηματοδοτούν προβλήματα με την ακεραιότητα των δεδομένων. Σκοπός της είναι η αποτελεσματική εξερεύνηση, κατανόηση και ερμηνεία των συνόλων δεδομένων. (Α. Σάχλας και Σ. Μπερσίμης 2017)

Στο πλαίσιο αυτής της έρευνας, το σύνολο δεδομένων χρησιμεύει ως το θεμέλιο για ολοκληρωμένη εξερεύνηση και ανάλυση. Προέρχεται από το 6ο κύμα του SHARE και περιλαμβάνει ένα πανόραμα μικροεπίπεδου της υγείας, της κοινωνικοοικονομικής κατάστασης και των περίπλοκων κοινωνικών και οικογενειακών δικτύων. Τα δεδομένα που έχουν συγκεντρωθεί αποτελούνται από άτομα που ανήκουν σε 18 χώρες, ενώ έχουμε αφαιρέσει από τα δεδομένα μας άτομα κάτω των 65 ετών. Η ανάλυση της διαφοράς συντάξεων μεταξύ των φύλων των ατόμων ηλικίας άνω των 65 ετών προσφέρει μια ολοκληρωμένη προοπτική σχετικά με τις σωρευτικές επιπτώσεις των διαφορών συντάξεων κατά τη διάρκεια της ζωής τους. Ένας λόγος για να εστιάσουμε σε άτομα άνω των 65 ετών είναι η δυνατότητα να έχουμε το πλήρες φάσμα

της επαγγελματικής ζωής ενός ατόμου. Για πολλούς, η συμπλήρωση της ηλικίας των 65 ετών σηματοδοτεί τη μετάβαση στη συνταξιοδότηση, μια περίοδο όπου τα άτομα βασίζονται σε μεγάλο βαθμό στις συσσωρευμένες αποταμιεύσεις, τις συντάξεις και τις παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Οι εισοδηματικές διαφορές που παρατηρούνται κατά τη διάρκεια των εργασιακών τους ετών αντικατοπτρίζονται άμεσα στο συνταξιοδοτικό τους εισόδημα. Οι γυναίκες, που ιστορικά κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες, συχνά συνταξιοδοτούνται με σημαντικά χαμηλότερες αποταμιεύσεις και παροχές. Οι γυναίκες γενικά ζουν περισσότερο από τους άνδρες, πράγμα που σημαίνει ότι χρειάζονται περισσότερους πόρους για να καλύψουν τα έξοδα διαβίωσης και τα έξοδα υγειονομικής περίθαλψης στα τελευταία τους χρόνια. Οι χαμηλότερες αποδοχές και οι αποταμιεύσεις των γυναικών κατά τη διάρκεια της ζωής τους μπορεί να οδηγήσουν σε σημαντικές οικονομικές προκλήσεις, επηρεάζοντας την ποιότητα ζωής και την πρόσβασή τους στις απαραίτητες υπηρεσίες. Η εστίαση σε άτομα άνω των 65 συμβάλλει στον μετριασμό πιθανών σφαλμάτων που θα μπορούσαν να προκύψουν από την ανάλυση νεότερων πληθυσμών όπου οι αποφάσεις συνταξιοδότησης είναι πιο εθελοντικές και επηρεάζονται από διάφορους παράγοντες. Για τα άτομα κάτω των 65 ετών, η συνταξιοδότηση συχνά δεν είναι ομοιόμορφη και μπορεί να επηρεαστεί από προσωπικές επιλογές, θέματα υγείας ή κίνητρα πρόωρης συνταξιοδότησης. Αυτές οι διαφορές μπορούν να εισάγουν συστηματικά λάθη στην ανάλυση, καθιστώντας δύσκολη την εξαγωγή συμπερασμάτων με ακρίβεια σχετικά με το χάσμα στις συντάξεις μεταξύ των δύο φύλων. Αντίθετα, τα άτομα άνω των 65 ετών είναι πιο πιθανό να έχουν συμπληρώσει την παραδοσιακή ηλικία συνταξιοδότησης, παρέχοντας μια πιο συνεπή βάση σύγκρισης. Αυτό επιτρέπει μια σαφέστερη κατανόηση του τρόπου με τον οποίο οι αποδοχές με βάση το φύλο επηρεάζουν την οικονομική ασφάλεια κατά τη συνταξιοδότηση χωρίς τις συγχυτικές μεταβλητές που υπάρχουν στις νεότερες ηλικιακές ομάδες. (Μακάβρια έρευνα: Οι γυναίκες έχουν λιγότερο άγχος όταν μένουν χήρες 2016)

Έχουμε διατηρήσει στο δείγμα μας τις μεταβλητές «χρόνια εκπαίδευσης», «ηλικία», «οικογενειακή κατάσταση» και «χώρα». Παρακάτω θα ακολουθήσουν μέτρα κεντρικής τάσης, γραφική απεικόνιση και συνοπτικοί πίνακες για επεξήγηση και κατανόηση, ενώ θα αναλυθούν και πιθανές ομαδοποιήσεις που έγιναν σε συνεχείς μεταβλητές προκειμένου να λειτουργούν πιο αποτελεσματικά τα μοντέλα λογιστικής παλινδρόμησης. Η μετατροπή συνεχών μεταβλητών σε κατηγορικές βοηθά στην αποφυγή υποθέσεων γραμμικότητας, στην εκχώρηση μοναδικών αριθμών σε κάθε κατηγορία διευκολύνοντας την αλγοριθμική επεξεργασία, κάνει την ερμηνεία των συντελεστών πιο απλή και μετράζει τη συγγραμμικότητα που μπορεί να προκύψει λόγω συσχετισμών μεταξύ των επιπέδων, θα πρέπει ωστόσο να είμαστε προσεκτικοί.

Παρακάτω παρουσιάζονται ορισμένοι πίνακες με περιγραφικά στοιχεία, αλλά και με αποτελέσματα υπολογισμών του εισοδηματικού και συνταξιοδοτικού χάσματος.

Περιγραφικά στοιχεία			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο/Μέση τιμή
	89603	109479	199082
ς=Πρωτοβάθμια]	0.355	0.423	0.393
ς=Δευτεροβάθμια]	0.442	0.442	0.442
ς=Τριτοβάθμια]	0.203	0.134	0.165
ς={65,80]}	0.766	0.732	0.747
ς=80+]	0.234	0.268	0.253
πάσταση=Όλα τα άλλα]	0.103	0.127	0.116
πάσταση=Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι]	0.897	0.873	0.884
	0.361	0.344	0.352
	0.193	0.209	0.202
ς]	0.095	0.107	0.102
	0.316	0.305	0.310
	0.034	0.035	0.034

Χάσμα ανά μεταβλητή			
	Άντρες	Γυναίκες	Χάσμα
Ήμα ανά εκπαίδευση: Πρωτοβάθμια	800.416	203.266	74.605
Ήμα ανά εκπαίδευση: Δευτεροβάθμια	1290.309	504.234	60.921
Ήμα ανά εκπαίδευση: Τριτοβάθμια	2530.651	1113.845	55.986
Ήμα ανά ηλικιακή ομάδα: [65,80)	1620.934	545.873	66.324
Ήμα ανά ηλικιακή ομάδα: 80+	541.490	220.422	59.294
Ήμα ανά οικογενειακή κατάσταση: Όλα τα άλλα	1830.625	1078.225	41.101
Ήμα ανά οικογενειακή κατάσταση: Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι	1314.830	368.662	71.961
Ήμα ανά χώρα: Νότιες	429.325	151.747	64.655
Ήμα ανά χώρα: Βόριες	2108.256	633.723	69.941
Ήμα ανά χώρα: Ανατολικές	183.802	65.092	64.586
Ήμα ανά χώρα: Δυτικές	2147.534	781.785	63.596
Ήμα ανά χώρα: Ισραήλ	3225.930	823.919	74.459
Ήμα ανά εκπαίδευση: Πρωτοβάθμια	13487.269	8325.293	38.273
Ήμα ανά εκπαίδευση: Δευτεροβάθμια	14868.903	10738.092	27.782
Ήμα ανά εκπαίδευση: Τριτοβάθμια	18492.946	13230.146	28.458
Ήμα ανά ηλικιακή ομάδα: [65,80)	15116.232	9857.027	34.792
Ήμα ανά ηλικιακή ομάδα: 80+	15103.243	10581.137	29.941
Ήμα ανά οικογενειακή κατάσταση: Όλα τα άλλα	14823.867	12937.710	12.724
Ήμα ανά οικογενειακή κατάσταση: Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι	15146.352	9631.697	36.409
Ήμα ανά χώρα: Νότιες	9435.773	5822.909	38.289
Ήμα ανά χώρα: Βόριες	11531.476	9216.093	20.079
Ήμα ανά χώρα: Ανατολικές	4875.570	4326.491	11.262
Ήμα ανά χώρα: Δυτικές	27125.607	17400.551	35.852
Ήμα ανά χώρα: Ισραήλ	12766.567	10005.358	21.628

Στην συνέχεια ακολουθεί το διάγραμμα 1 στο οποίο φαίνεται το ποσοστό συμμετεχόντων ανά φύλο. Παρατηρώ ότι οι άντρες αποτελούν το 45% των συμμετεχόντων ενώ οι γυναίκες το υπόλοιπο 55%, δηλαδή υπάρχουν ελάχιστα περισσότερες συμμετοχές γυναικών αντί αντρών. (Α. Σάγλας και Σ. Μπερσίμης 2017)

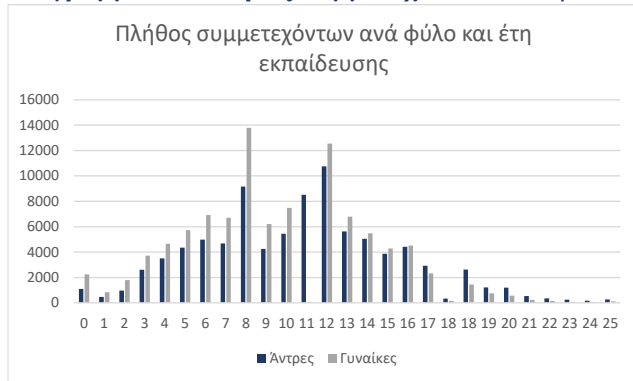
Διάγραμμα 1 – Ποσοστό συμμετεχόντων ανά φύλο



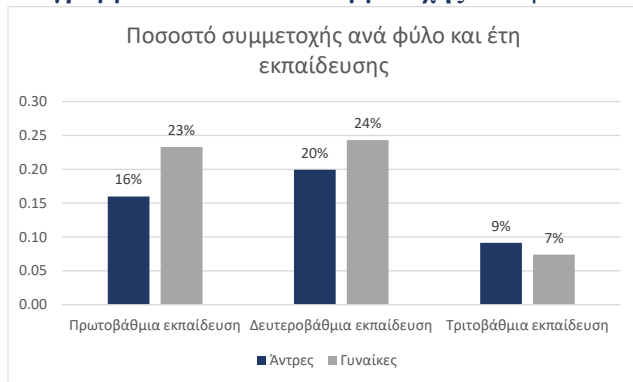
Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζεται το πλήθος των συμμετεχόντων ανά φύλο και έτη εκπαίδευσης και το ποσοστό των γυναικών και των ανδρών ανά έτη εκπαίδευσης ως ομαδοποιημένη μεταβλητή. Το επίπεδο εκπαίδευσης είναι σημαντικό για την ανάλυση καθώς επηρεάζει τις επιλογές σταδιοδρομίας των ατόμων, θεωρητικά η υψηλότερη εκπαίδευση συχνά οδηγεί σε καλύτερα αμοιβόμενες δουλειές και υψηλότερες εισφορές, άρα και σύνταξη, ανεξαρτήτως φύλου, ωστόσο συχνά οι γυναίκες συναντούν εμπόδια στην άνοδο τους σε υψηλά ηγετικές θέσεις. Παρατηρώ ότι οι περισσότεροι συμμετέχοντες συμπληρώνουν περίπου από 6 έως 14 έτη εκπαίδευσης, ενώ με άνω των 14 ετών είναι πολύ μικρότερο το πλήθος των συμμετεχόντων τόσο αντρών αλλά και γυναικών. Ο διαχωρισμός των ετών εκπαίδευσης έγινε με ομαδοποίηση της μεταβλητής «έτη εκπαίδευσης» σε ομάδες βάσει των ετών εκπαίδευσης, συγκεκριμένα η πρωτοβάθμια εκπαίδευση αποτελείται από εκείνους που η εκπαίδευση τους διήρκεσε 8 χρόνια, η

δευτεροβάθμια από 9 έως 14 χρόνια και η τριτοβάθμια από 15 και άνω. Η ομαδοποίηση της μεταβλητής έγινε με στόχο τη μέγιστη αλγοριθμική επεξεργασία. Γενικά, παρατηρώ ότι το πιο υψηλό ποσοστό συμμετοχής είναι οι άντρες με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, 24%, ενώ το χαμηλότερο είναι οι γυναίκες με τριτοβάθμια εκπαίδευση, 7%.

Διάγραμμα 2 – Πλήθος συμμετεχόντων ανά φύλο και έτη εκπαίδευσης

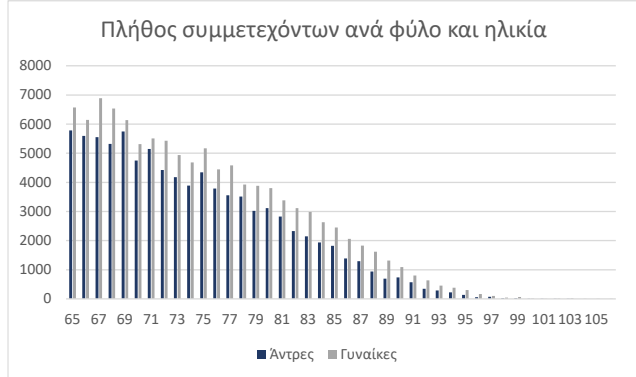


Διάγραμμα 3 – Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο και εκπαίδευση

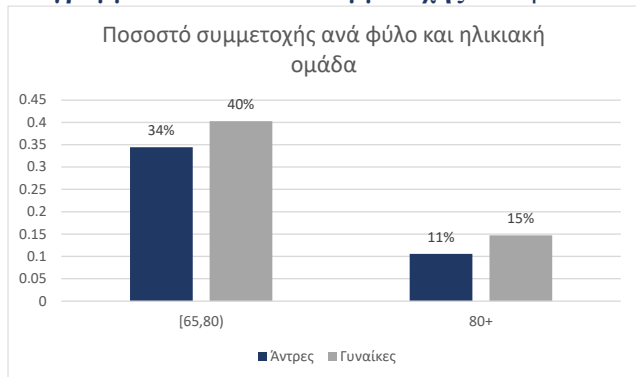


Στα παρακάτω διαγράμματα παρουσιάζεται το πλήθος των συμμετεχόντων ανά φύλο και ηλικία και το ποσοστό των γυναικών και των ανδρών ανά ηλικιακή ομάδα. Τα χρόνια εργασίας είναι ακόμα ένας σημαντικός παράγοντας που πιθανόν να επηρεάζει τις συντάξεις και γενικά το τελικό μοντέλο. Η ηλικία επηρεάζει τη σύνταξη επειδή τα μεγαλύτερα άτομα έχουν περισσότερα χρόνια εργασίας και συσσώρευσης συνταξιοδοτικών εισφορών. Παρατηρώ ότι οι συμμετέχοντες είναι 65 ετών και άνω, ενώ στις ηλικίες 104 έως 106 δεν υπάρχουν άντρες συμμετέχοντες. Ο διαχωρισμός των ηλικιακών ομάδων έγινε με ομαδοποίηση της μεταβλητής «ηλικία» στις ηλικιακές ομάδες από 65 μέχρι 80 ετών και 80 ετών και άνω, με στόχο τη μέγιστη αλγοριθμική επεξεργασία. Γενικά, παρατηρώ πιο υψηλό πλήθος συμμετοχής γυναικών σε όλες τις ηλικιακές ομάδες. Επίσης, το πιο υψηλό ποσοστό συμμετοχής είναι οι γυναίκες κάτω των 80 ετών, 40%, ενώ το χαμηλότερο είναι οι άντρες άνω των 80 ετών, 11%. Γενικά το δείγμα μας αποτελείται από άτομα άνω των 65 ετών, καθώς όπως αναφέρθηκε παραπάνω η εξέταση αυτής της ηλικιακής ομάδας βοηθά στον μετριασμό πιθανών σφαλμάτων που θα μπορούσαν να προκύψουν από την ανάλυση νεότερων πληθυσμών όπου οι αποφάσεις συνταξιοδότησης είναι πιο εθελοντικές και λιγότερο ομοιόμορφες.

Διάγραμμα 4 – Πλήθος συμμετεχόντων ανά φύλο και ηλικία

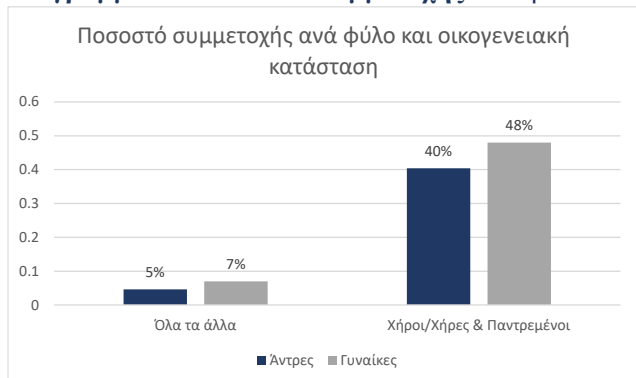


Διάγραμμα 5 – Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα



Στο παρακάτω διαγράμμα παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων ανά φύλο και οικογενειακή κατάσταση. Η οικογενειακή κατάσταση επηρεάζει τη σύνταξη επειδή οι έγγαμοι/χήροι συχνά έχουν πρόσβαση σε πρόσθετα οφέλη. Ο διαχωρισμός της μεταβλητής «οικογενειακή κατάσταση» έγινε με ομαδοποίηση της μεταβλητής σε χήρους/παντρεμένους και σε όλα τα άλλα, για τη μέγιστη αλγοριθμική επεξεργασία. Γενικά, παρατηρώ ότι το πιο υψηλό ποσοστό συμμετοχής είναι οι γυναίκες που είναι χήρες/παντρεμένες, 48%, ενώ το χαμηλότερο είναι οι άντρες που δεν είναι χήροι/παντρεμένοι, 5%.

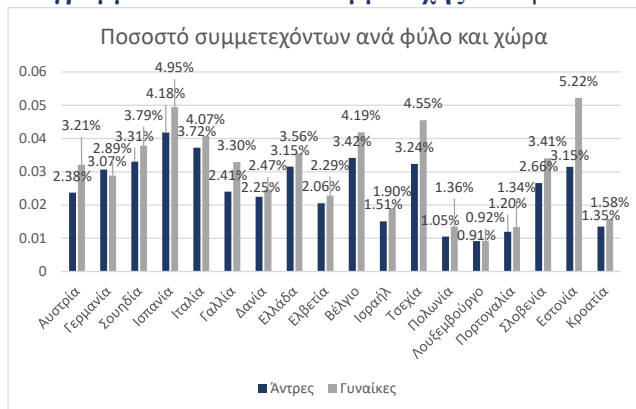
Διάγραμμα 6 – Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο και οικογενειακή κατάσταση



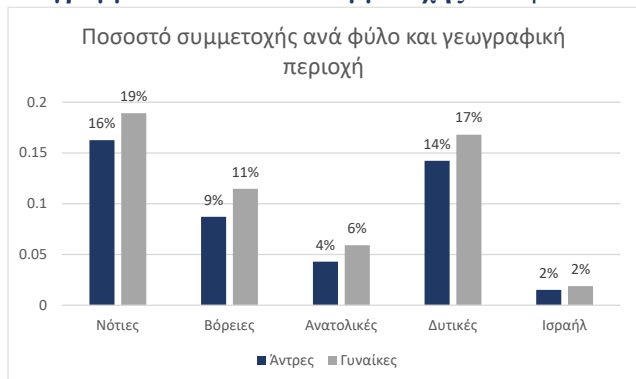
Στο παρακάτω διαγράμμα παρουσιάζεται το ποσοστό των συμμετεχόντων ανά φύλο και χώρα. Η χώρα εργασίας και διαμονής επηρεάζει τη σύνταξη επειδή τα συστήματα συνταξιοδότησης και τα οικονομικά

επίπεδα διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Παρατηρώ ότι το μεγαλύτερο ποσοστό συμμετοχής προέρχεται από τις χώρες, Ισπανία, Ιταλία, Βέλγιο, Τσεχία και Εστωνία, ενώ το μικρότερο προέρχεται από τις χώρες Ισραήλ, Πολωνία, Λουξεμβούργο και Κροατία. Ο διαχωρισμός της μεταβλητής «χώρα» έγινε με ομαδοποίηση της μεταβλητής βάσει τη γεωγραφική περιοχή. Συγκεκριμένα, οι χώρες Ισπανία, Ιταλία, Ελλάδα, Πορτογαλία, Σλοβενία και Κροατία ομαδοποιήθηκαν ως Νότιες, οι χώρες Σουηδία, Δανία και Εστωνία ως Βόρειες, οι χώρες Τσεχία και Πολωνία ως Ανατολικές, οι χώρες Αυστρία, Γερμανία, Γαλλία, Ελβετία, Βέλγιο και Λουξεμβούργο ως Δυτικές και το Ισραήλ αποτελεί μια ξεχωριστή κατηγορία. Παρατηρώ ότι οι γυναίκες των Νότιων χωρών αποτελούν το μεγαλύτερο ποσοστό επί του συνόλου, 19%, ενώ οι άντρες και οι γυναίκες του Ισραήλ το μικρότερο, 2%.

Διάγραμμα 7 – Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο και χώρα



Διάγραμμα 8 – Ποσοστό συμμετοχής ανά φύλο και γεωγραφική περιοχή

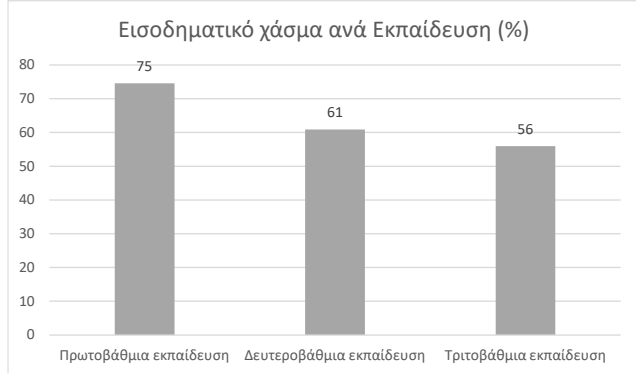


Στο διάγραμμα 9 παρουσιάζεται το χάσμα των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο. Ο τύπος υπολογίζει την ποσοστιαία διαφορά μεταξύ του μέσου εισοδήματος ανδρών και γυναικών. Ο αριθμητής αντιπροσωπεύει το απόλυτο εισοδηματικό χάσμα και η διαίρεση με τη μέσο εισόδημα των ανδρών κανονικοποιεί το χάσμα ως ποσοστό του εισοδήματος των ανδρών. Με τον ίδιο τρόπο υπολογίζεται το χάσμα συντάξεων. (Gender wage gap) Υπολογίζεται:

$$\text{Χάσμα εισοδημάτων μεταξύ φύλου} = \left(\frac{\text{Μέσο εισόδημα ανδρών} - \text{Μέσο εισόδημα γυναικών}}{\text{Μέσο εισόδημα ανδρών}} \right) \times 100$$

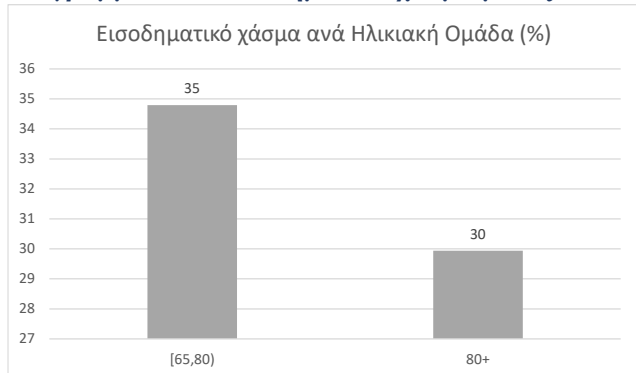
Παρατηρώ ότι η πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζει το μεγαλύτερο χάσμα, αυτό σημαίνει ότι το μέσο εισόδημα των γυναικών με πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι αρκετά χαμηλότερο από εκείνο των αντρών.

Διάγραμμα 9 – Εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά εκπαίδευση



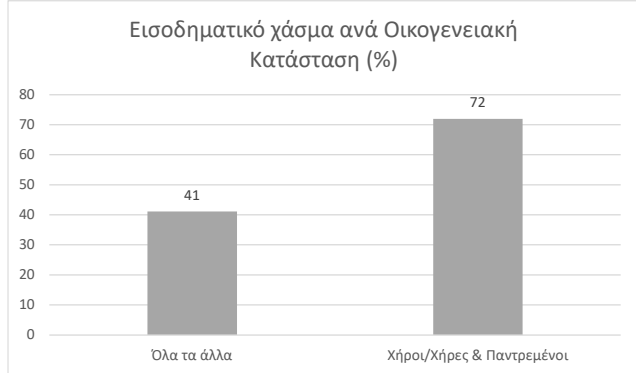
Στο διάγραμμα 10 παρουσιάζεται το χάσμα των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων ανά ηλικιακή ομάδα. Παρατηρώ ότι οι ηλικίες μεταξύ 65 και 80 ετών είναι εκείνες που παρουσιάζουν το μεγαλύτερο χάσμα, 35, αυτό σημαίνει ότι το μέσο εισόδημα των γυναικών ηλικίας 65 έως 80 ετών είναι αρκετά χαμηλότερο από εκείνο των αντρών. Γενικά παρατηρώ ότι στην ομάδα άνω των 80 ετών το χάσμα μειώνεται σε 30 και αυτό ίσως να οφείλεται στο ότι η διάρκεια ζωής των αντρών είναι μικρότερη. Συγκεκριμένα μέσα σε αυτή την ομάδα ανήκουν οι άνθρωποι άνω των 91 ετών που όπως παρατηρήσαμε διαγραμματικά φθίνουν στο σύνολο οι άντρες και ίσως αυτό να μεταφράζεται στο ότι οι γυναίκες αρχίζουν να λαμβάνουν συντάξεις χηρείας.

Διάγραμμα 10 – Εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά ηλικιακή ομάδα



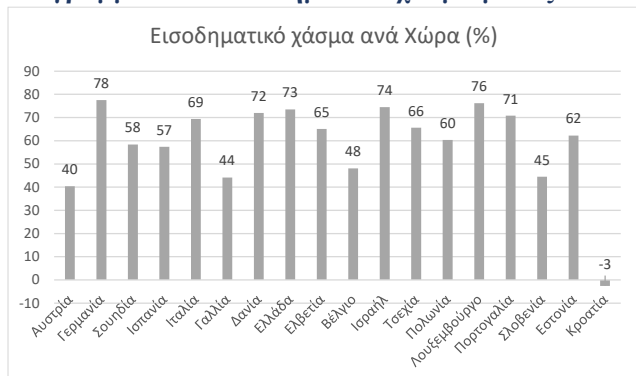
Στο διάγραμμα 11 παρουσιάζεται το χάσμα των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων ανά οικογενειακή κατάσταση. Παρατηρώ ότι οι χήροι ή οι παντρεμένοι παρουσιάζουν το μεγαλύτερο χάσμα, 72, αυτό σημαίνει ότι το μέσο εισόδημα των γυναικών που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι χαμηλότερο από εκείνο των αντρών.

Διάγραμμα 11 – Εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά οικογενειακή κατάσταση



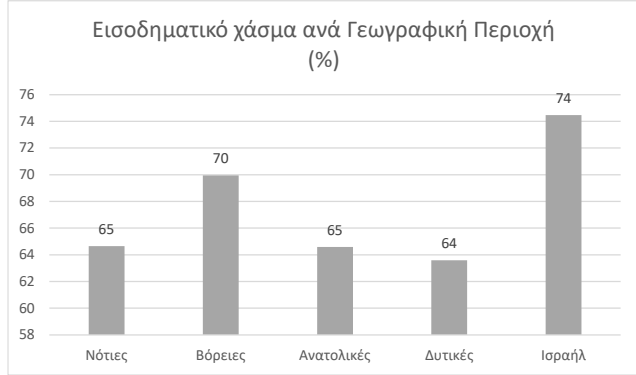
Στο διάγραμμα 12 παρουσιάζεται το χάσμα των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων ανά χώρα. Παρατηρώ ότι το Ισραήλ ανήκει στις χώρες που παρουσιάζουν υψηλό εισοδηματικό χάσμα, 74% όπως και η Ελλάδα με 73%. Αυτό που μας προβληματίζει είναι ότι το Ισραήλ και η Ελλάδα δεν έχουν μεγάλη διαφορά από χώρες, όπως η Γερμανία που έχει το υψηλότερο, 78%, η Δανία 72%, το Λουξεμβούργο 76%, καθώς θα περιμέναμε ότι θα υπήρχε απόκλιση μεταξύ αυτών αφού οι χώρες αυτές έχουν υψηλότερο βιοτικό επίπεδο και καλά ανεπτυγμένο δίκτυο πρόνοιας με έμφαση στην κοινωνική ισότητα. Επίσης η Κροατία βλέπουμε ότι παρουσιάζει πολύ χαμηλό εισοδηματικό χάσμα αλλά αρνητικό, -3%, αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες αμείβονται καά 3% περισσότερο από τους άντρες, κάτι που αποτελεί εξαίρεση όπως φαίνεται των ποσοστών του εισοδηματικού χάσματος των υπόλοιπων χωρών. (Σταυρίδου 2017)

Διάγραμμα 12 – Εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα



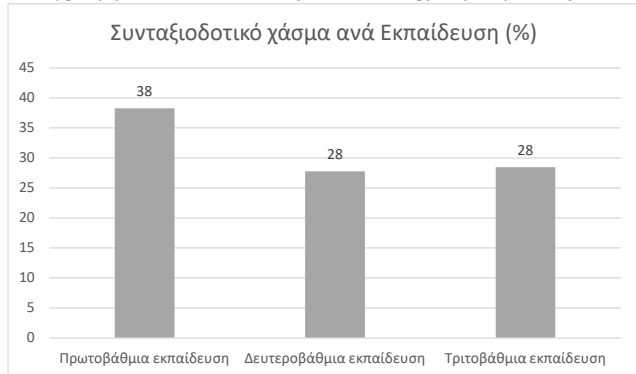
Στο διάγραμμα 13 παρουσιάζεται το χάσμα των εισοδημάτων μεταξύ των φύλων ανά γεωγραφική περιοχή. Παρατηρώ ότι το Ισραήλ παρουσιάζει το μεγαλύτερο χάσμα, 74, αυτό που μας προβληματίζει είναι ότι δεν έχει μεγάλη διαφορά από εκείνο των βόρειων χωρών, 70, καθώς περιμέναμε ότι θα υπήρχε απόκλιση μεταξύ αυτών αφού οι βόρειες χώρες έχουν υψηλό βιοτικό επίπεδο και καλά ανεπτυγμένο δίκτυο πρόνοιας με έμφαση στην κοινωνική ισότητα.

Διάγραμμα 13 – Εισοδηματικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά γεωγραφική περιοχή



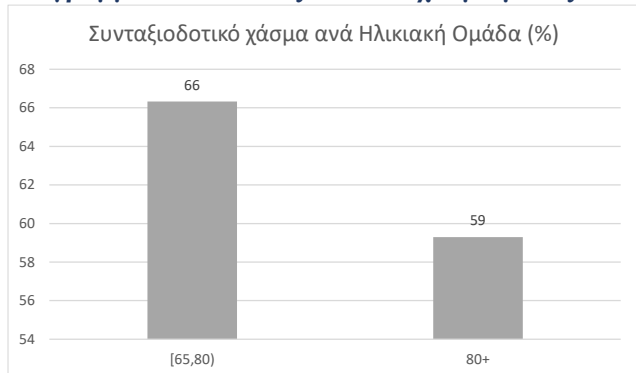
Στο διάγραμμα 14 παρουσιάζεται το χάσμα των συντάξεων μεταξύ των φύλων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο. Παρατηρώ ότι η πρωτοβάθμια εκπαίδευση παρουσιάζει το μεγαλύτερο χάσμα, 38, αυτό σημαίνει ότι η μέση σύνταξη των γυναικών με πρωτοβάθμια εκπαίδευση είναι χαμηλότερη από εκείνη των αντρών.

Διάγραμμα 14 – Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά εκπαίδευση



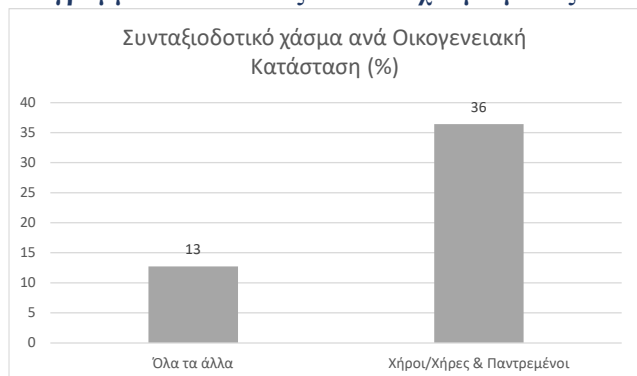
Στο διάγραμμα 15 παρουσιάζεται το χάσμα των συντάξεων μεταξύ των φύλων ανά ηλικιακή ομάδα. Παρατηρώ ότι οι ηλικίες μεταξύ 65 και 80 ετών είναι εκείνες που παρουσιάζουν το μεγαλύτερο χάσμα, 66, αυτό σημαίνει ότι η μέση σύνταξη των γυναικών ηλικίας 65 έως 80 ετών είναι χαμηλότερη από εκείνη των αντρών.

Διάγραμμα 15 – Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά ηλικιακή ομάδα



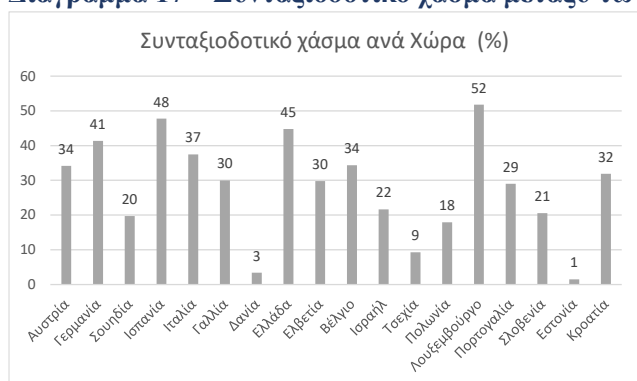
Στο διάγραμμα 16 παρουσιάζεται το χάσμα των συντάξεων μεταξύ των φύλων ανά οικογενειακή κατάσταση. Παρατηρώ ότι οι χήροι ή οι παντρεμένοι παρουσιάζουν το μεγαλύτερο χάσμα, 36, αυτό σημαίνει ότι η μέση σύνταξη των γυναικών που ανήκουν σε αυτή την κατηγορία είναι χαμηλότερη από εκείνη των αντρών.

Διάγραμμα 16 – Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά οικογενειακή κατάσταση



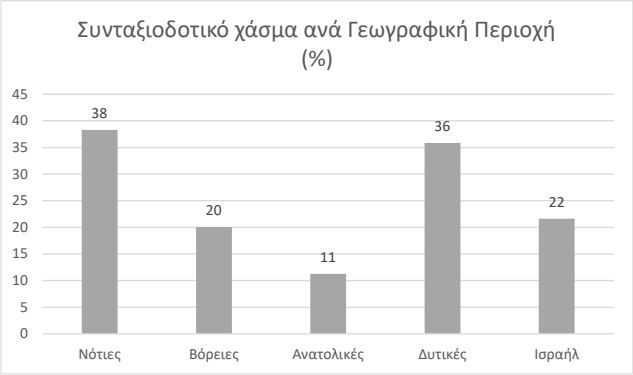
Στο διάγραμμα 17 παρουσιάζεται το χάσμα των συντάξεων μεταξύ των φύλων ανά χώρα. Παρατηρώ ότι το Λουξεμβούργο, η Ελλάδα και η Γερμανία είναι χώρες που παρουσιάζουν υψηλό συνταξιοδοτικό χάσμα αλλά όπως δείξαμε παραπάνω και υψηλό εισοδηματικό χάσμα, 52%, 45% και 41%, αντίστοιχα. Ενώ η Δανία και το Ισραήλ δεν ανήκουν στα υψηλότερα, συγκεκριμένα στη Δανία και στην Εστονία δεν διακρίνεται συνταξιοδοτικό χάσμα αφού υπολογίζεται στο 3% και 1%, αντίστοιχα, άρα είναι πολύ χαμηλό. Επίσης παρατηρώ ότι διαφορά μεταξύ εισοδηματικού και συνταξιοδοτικού χάσματος υπάρχει στην Κροατία, αφού παραπάνω είδαμε ότι οι γυναίκες κατά 3% αμείβονται περισσότερο από τους άντρες, ενώ οι συντάξεις των γυναικών είναι κατά 32% χαμηλότερες από αυτές των αντρών, αρκετά διαφορετική εικόνα, κάτι μη αναμενόμενο καθώς ο υπολογισμός του εισοδήματος επηρεάζει τις παροχές που θα λάβει κάποιος κατά τη συνταξιοδότηση, τα υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος συχνά συσχετίζονται με υψηλότερα ποσά συντάξεων, προφανώς όμως δεν επηρεάζονται μόνο από αυτά.

Διάγραμμα 17 – Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά χώρα



Στο διάγραμμα 18 παρουσιάζεται το χάσμα των συντάξεων ανά φύλο και γεωγραφική περιοχή. Παρατηρώ ότι οι Νότιες χώρες παρουσιάζουν το μεγαλύτερο χάσμα, 38, αυτό που μας προβληματίζει είναι ότι έχουν διαφορετική εικόνα από τα εισοδήματα. Γενικά ο υπολογισμός του εισοδήματος επηρεάζει τις παροχές που θα λάβει κάποιος κατά τη συνταξιοδότηση, τα υψηλότερα επίπεδα εισοδήματος συχνά συσχετίζονται με υψηλότερα ποσά συντάξεων, προφανώς όμως δεν επηρεάζονται μόνο από αυτά.

Διάγραμμα 18 – Συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων ανά γεωγραφική περιοχή



Κεφάλαιο 9

Παράγοντες επιρροής του χάσματος φύλου στις συντάξεις και εφαρμογή μεθόδων

9.1 Μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης

Η δημιουργία ενός μοντέλου παλινδρόμησης για την εξήγηση των συντάξεων περιλαμβάνει πολλά βήματα και το συγκεκριμένο μοντέλο μπορεί να ποικίλλει με βάση το σύνολο δεδομένων και τους παράγοντες που θα λάβουμε υπόψη. Ένας βασικός τύπος γραμμικής παλινδρόμησης ως παράδειγμα:

$$\text{Συντάξεις} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{factor}_1 + \beta_2 \times \text{factor}_2 + \dots + \beta_n \times \text{factor}_n + \varepsilon$$

Σε αυτόν τον τύπο:

Οι συντάξεις είναι η εξαρτημένη μεταβλητή που θέλω να προβλέψω

Ο β_0 είναι ο σταθερός όρος

Οι $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ είναι οι συντελεστές που αντιπροσωπεύουν την επίδραση κάθε παράγοντα

Οι $\text{factor}_1, \text{factor}_2, \dots, \text{factor}_n$ είναι οι ανεξάρτητες μεταβλητές/παράγοντες που μπορεί να επηρεάσουν τους μισθούς ή τις συντάξεις.

Το ε είναι ο όρος σφάλματος, που αντιπροσωπεύει μη παρατηρηθέντες παράγοντες.

Βάσει της παραπάνω ανάλυσης εάν θέλω να προβλέψω τους μισθούς/συντάξεις, το μοντέλο πρέπει να είναι το παρακάτω:

$$\text{Συντάξεις} = \beta_0 + \beta_1 \times \text{Επίπεδο Εκπαίδευσης}_1 + \beta_2 \times \text{Ηλικία}_2 + \beta_3 \times \text{Οικογενειακή κατάσταση}_3 + \beta_4 \times \text{Χώρα Εργασίας}_4 + \varepsilon$$

Όπως αναφέρθηκε παραπάνω θα προχωρήσουμε σε εφαρμογή της γραμμικής παλινδρόμησης, με δύο μοντέλα, ένα για τους άντρες και ένα για τις γυναίκες. Γενικά αυτή η προσέγγιση μας επιτρέπει να διερευνήσουμε και να κατανοήσουμε τους παράγοντες που επηρεάζουν το χάσμα φύλου στις συντάξεις. Ας εμβαθύνουμε στα αποτελέσματα της γραμμικής παλινδρόμησης για να αποκαλύψουμε πληροφορίες σχετικά με τη σχέσεις μεταξύ των μεταβλητών. Όπως αναφέρεται και στην περιγραφική ανάλυση οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι τα χρόνια εκπαίδευσης, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η χώρα.

Ο πρώτος πίνακας είναι ενημερωτικός, και παρουσιάζονται οι μεταβλητές του μοντέλου των αντρών και των γυναικών, αλλά και το σύνολο του δείγματος των μεταβλητών ανά φύλο, οι μεταβλητές που εισάγονται στα μοντέλα είναι κοινές για τα δύο μοντέλα, είναι τα χρόνια εκπαίδευσης, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η χώρα.

Πίνακας 1 – Πίνακας μεταβλητών μοντέλου για άντρες και γυναίκες

Μεταβλητές			
Μεταβλητές	Άντρες	Γυναίκες	Σύνολο
[Έτη εκπαίδευσης=Πρωτοβάθμια]	31794	46364	78158
[Έτη εκπαίδευσης=Δευτεροβάθμια]	39648	48408	88056
[Έτη εκπαίδευσης=Τριτοβάθμια]	18161	14707	32868
[Ηλικιακές ομάδες={65,80}]	68597	80144	148741
[Ηλικιακές ομάδες=80+]	21006	29335	50341
[Οικογενειακή κατάσταση=Όλα τα άλλα]	9215	13887	23102
[Οικογενειακή κατάσταση=Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι]	80388	95592	175980
[Χώρα=Νότιες]	32388	37659	70047
[Χώρα=Βόριες]	17330	22845	40175
[Χώρα=Ανατολικές]	8540	11755	20295
[Χώρα=Δυτικές]	28340	33440	61780
[Χώρα=Ισραήλ]	3005	3780	6785

Οι δύο επόμενοι πίνακες μας δίνουν τους συντελεστές προσδιορισμού των μοντέλων που προσαρμόσαμε. Ο συντελεστής προσδιορισμού είναι το ποσοστό της συνολικής ερμηνευμένης μεταβλητότητας από το μοντέλο. Συγκεκριμένα, πρόκειται για μια τιμή μέσω της οποίας μπορούμε να αξιολογήσουμε το μοντέλο. Παρατηρώ ότι ο συντελεστής προσδιορισμού ισούται με 0.152 για το μοντέλο των αντρών και 0.124 για το μοντέλο των γυναικών. Επομένως, οι ανεξάρτητες μεταβλητές για τους άντρες ερμηνεύουν το 15.2% περίπου της μεταβλητότητας της εξαρτημένης μεταβλητής σύνταξη, ενώ για τις γυναίκες ερμηνεύουν το 12.3% περίπου.

Πίνακας 2 – Πίνακας ταξινόμησης μοντέλου για άντρες με σταθερό όρο

Περίληψη Μοντέλου		
ιντέλο	R Τετράγωνο	Προσαρμοσμένο R Τετράγωνο
	0.152	0.152

- a. Φύλο = Άντρες
 b. Προβλέψεις: (Σταθερά), Έτη εκπαίδευσης, Ηλικιακές ομάδες, Οικογενειακή κατάσταση, Ομάδες χωρών

Πίνακας 3 – Πίνακας ταξινόμησης μοντέλου για άντρες με σταθερό όρο

Περίληψη Μοντέλου		
ιντέλο	R Τετράγωνο	Προσαρμοσμένο R Τετράγωνο
	0.124	0.123

- a. Φύλο = Γυναίκες
 b. Προβλέψεις: (Σταθερά), Έτη εκπαίδευσης, Ηλικιακές ομάδες, Οικογενειακή κατάσταση, Ομάδες χωρών

Τέλος, παίρνουμε τους πίνακες των συντελεστών της ευθείας παλινδρόμησης, όπως αυτοί εκτιμήθηκαν από τα δείγματα μας. Δίνεται για κάθε συντελεστή ο αντίστοιχος έλεγχος για τη στατιστική του σημαντικότητα. Παρατηρώ ότι μόνο στο μοντέλο των αντρών δεν απορρίπτεται για τη μεταβλητή εισόδημα (p -value=0.158), ενώ για όλες τις υπόλοιπες μεταβλητές απορρίπτεται. Τα μοντέλα που τελικά προκύπτουν είναι για τους άντρες και για τις γυναίκες, $\hat{Y} = 14568.185 - 2685.862x_1^1 - 2432.135x_1^2 - 92.789x_2^1 - 1851.759x_3^1 - 2639.513x_4^1 - 856.446x_4^2 - 7495.472x_4^3 + 14764.591x_4^4$ και $\hat{Y} = 12316.315 - 3290.643x_1^1 - 2321.722x_1^2 - 1026.06x_2^1 + 2042.78x_3^1 - 3100.113x_4^1 - 631.245x_4^2 - 5097.448x_4^3 + 7832.281x_4^4$ αντίστοιχα. Όπου, x_1 είναι τα έτη εκπαίδευσης, x_2 οι ηλικιακές ομάδες, x_3 η οικογενειακή κατάσταση και x_4 οι ομάδες χωρών. Συνεπώς, γνωρίζοντας τα έτη εκπαίδευσης, την ηλικιακή ομάδα, την οικογενειακή κατάσταση και την ομάδα χωρών μπορούμε να εκτιμήσουμε τη σύνταξη των αντρών χρησιμοποιώντας το μοντέλο παραπάνω, το ίδιο ισχύει για το μοντέλο των γυναικών.

Παρακάτω παρατίθεται σχετική εξήγηση των μεταβλητών του μοντέλου για τη σύνταξη των αντρών. Σχετικά με τα έτη εκπαίδευσης οι άντρες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λαμβάνουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με τους άντρες με πρωτοβάθμια, κατά 2686, ή με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά 2432. Παρατηρώ ότι η ηλικιακή ομάδα των αντρών 80 ετών και άνω έχει μεγαλύτερη σύνταξη από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 80 ετών, κατά 93. Για την οικογενειακή κατάσταση των αντρών, αν είναι χήροι ή παντρεμένοι έχουν μεγαλύτερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνους που ανήκουν στο «όλα τα άλλα», κατά 1852. Για τις ομάδες χωρών στις οποίες ανήκουν οι άντρες ισχύει ότι αν ανήκουν στο Ισραήλ έχουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνους που ανήκουν στις Νότιες χώρες, κατά 2640, Βόριες χώρες, κατά 856, Ανατολικές χώρες, κατά 7495, ενώ έχουν χαμηλότερη από εκείνους των Δυτικών χωρών, κατά 14765.

Πίνακας 4 – Πίνακας εκτίμησης παραμέτρων του μοντέλου για άντρες

Εκτιμήσεις παραμέτρων		
Μεταβλητές	B	Std. Error
Σταθερά	14568.185***	397.299
[Έτη εκπαίδευσης=Πρωτοβάθμια]	-2685.862***	193.398
[Έτη εκπαίδευσης=Δευτεροβάθμια]	-2432.135***	179.529
[Έτη εκπαίδευσης=Τριτοβάθμια]	0a	
[Ηλικιακές ομάδες={65,80}]	-92.789	159.360
[Ηλικιακές ομάδες=80+]	0a	
[Οικογενειακή κατάσταση=Όλα τα άλλα]	-1851.759***	220.926
[Οικογενειακή κατάσταση=Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι]	0a	
[Χώρα=Νότιες]	-2639.513***	383.501
[Χώρα=Βόριες]	-856.446***	394.231
[Χώρα=Ανατολικές]	-7495.472***	423.862
[Χώρα=Δυτικές]	14764.591***	382.827
[Χώρα=Ισραήλ]	0a	

a. Φύλο = Άντρες

b. Εξαρτημένη Μεταβλητή: Σύνταξη

Παρακάτω παρατίθεται σχετική εξήγηση των μεταβλητών του μοντέλου για τη σύνταξη των γυναικών. Σχετικά με τα έτη εκπαίδευσης οι γυναίκες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λαμβάνουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με τις γυναίκες με πρωτοβάθμια, κατά 3291, ή με δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά 2322. Παρατηρώ ότι η ηλικιακή ομάδα των γυναικών 80 ετών και άνω έχει μεγαλύτερη σύνταξη από εκείνες της ηλικιακής ομάδας κάτω των 80 ετών, κατά 1026. Για την οικογενειακή κατάσταση, αν είναι χήρες ή παντρεμένες έχουν χαμηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνες που ανήκουν στο «όλα τα άλλα», κατά 2043. Για τις ομάδες χωρών αν ανήκουν στο Ισραήλ έχουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνες που ανήκουν στις Νότιες χώρες, κατά 3100, Βόριες χώρες, κατά 631, Ανατολικές χώρες, κατά 5097, ενώ έχουν χαμηλότερη από εκείνες των Δυτικών χωρών, κατά 7832.

Πίνακας 5 – Πίνακας εκτίμησης παραμέτρων του μοντέλου για γυναίκες

Εκτιμήσεις παραμέτρων		
Μεταβλητές	B	Std. Error
Σταθερά	12316.315***	256.463
[Ετη εκπαίδευσης=Πρωτοβάθμια]	-3290.643***	140.849
[Ετη εκπαίδευσης=Δευτεροβάθμια]	-2321.722***	134.033
[Ετη εκπαίδευσης=Τριτοβάθμια]	0a	
[Ηλικιακές ομάδες={65,80}]	-1026.06***	97.886
[Ηλικιακές ομάδες=80+]	0a	
[Οικογενειακή κατάσταση=Όλα τα άλλα]	2042.78***	129.488
[Οικογενειακή κατάσταση=Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι]	0a	
[Χώρα=Νότιες]	-3100.113***	244.678
[Χώρα=Βόριες]	-631.245***	247.957
[Χώρα=Ανατολικές]	-5097.448***	265.099
[Χώρα=Δυτικές]	7832.281***	242.969
[Χώρα=Ισραήλ]	0a	

a. Φύλο = Γυναίκες

b. Εξαρτημένη Μεταβλητή: Σύνταξη

9.2 Μέθοδος αποδόμησης Oaxaca

Η μέθοδος αποδόμησης Blinder–Oaxaca είναι μια στατιστική τεχνική που χρησιμοποιείται για την ανάλυση και την κατανόηση των πηγών διαφορών μισθών ή αποδοχών μεταξύ δύο ομάδων, όπως διαφορετικά φύλα ή φυλετικές/εθνικές ομάδες. Αυτή η μέθοδος αναπτύχθηκε ανεξάρτητα από τους Alan Blinder και Ronald Oaxaca στις αρχές της δεκαετίας του 1970.

Ο στόχος της αποδόμησης Blinder–Oaxaca είναι να αποδομήσει το παρατηρούμενο συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ δύο ομάδων σε δύο συνιστώσες, το επεξηγημένο και το ανεξήγητο. Το πρώτο αντιπροσωπεύει το τμήμα του συνταξιοδοτικού χάσματος που μπορεί να αποδοθεί σε διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά (όπως εκπαίδευση, εμπειρία, επάγγελμα κ.λπ.) μεταξύ των δύο ομάδων. Συχνά θεωρείται το μέρος της διαφοράς συντάξεων που μπορεί να δικαιολογηθεί από μετρήσιμους παράγοντες. Το δεύτερο αντιπροσωπεύει το τμήμα του συνταξιοδοτικού χάσματος που δεν μπορεί να εξηγηθεί από διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά. Συχνά σχετίζεται με παράγοντες όπως οι διακρίσεις, οι άνισες ευκαιρίες ή τα απαρατήρητα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν τη σύνταξη. Συνήθως εφαρμόζεται για την εκτίμηση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ δύο ομάδων και βοηθά τους ερευνητές και τους υπεύθυνους χάραξης πολιτικής να κατανοήσουν το ρόλο διαφόρων παραγόντων που συμβάλλουν στις παρατηρούμενες διαφορές στις συντάξεις. Έχει χρησιμοποιηθεί ευρέως στις οικονομικές και κοινωνικές επιστήμες της εργασίας για την ανάλυση των μισθολογικών και συνταξιοδοτικών διαφορών και έχει συμβάλει σε συζητήσεις για θέματα όπως τα φύλα και οι φυλετικές μισθολογικές και συνταξιοδοτικές διαφορές, μέσω μοντέλων γραμμικής παλινδρόμησης. (Hlavac, M. 2014)

Στη συγκεκριμένη έρευνα θέλουμε να εκτιμήσουμε τις παραμέτρους του μοντέλου και για τις δύο ομάδες, άντρες (ομάδα A) και γυναίκες (ομάδα B), και να υπολογίσουμε τις επεξηγημένες και ανεξήγητες συνιστώσες του συνταξιοδοτικού χάσματος.

$$\text{Εξηγημένο στοιχείο} = \sum \beta_k^A \times (\bar{X}_k^A - \bar{X}_k^B)$$

$$\text{Ανεξήγητο στοιχείο} = \sum \bar{X}_k^B \times (\beta_k^A - \beta_k^B) + (\bar{\varepsilon}^A - \bar{\varepsilon}^B)$$

Το β_k^A αντιπροσωπεύει τους εκτιμώμενους συντελεστές για τους άντρες

Το β_k^B αντιπροσωπεύει τους εκτιμώμενους συντελεστές για τις γυναίκες

Το \bar{X}_k^A είναι ο μέσος όρος της μεταβλητής k για τους άντρες

Το \bar{X}_k^B είναι ο μέσος όρος της μεταβλητής k για τις γυναίκες

Τα $\bar{\varepsilon}^A$ και $\bar{\varepsilon}^B$ είναι οι μέσοι όροι σφάλματος για τους άντρες και τις γυναίκες

Πιο συγκεκριμένα το β_k^A αναφέρεται στους συντελεστές που λαμβάνονται από την εκτίμηση ενός μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης για την ομάδα αναφοράς των ανδρών (Ομάδα Α) στην εξίσωση σύνταξης. Επιτρέψτε μου να αναλύσω την έννοια:

Το μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης που έχω καταλήξει είναι το:

$$\text{Συντάξεις} = \beta_0 + \beta_1^A \times \text{Επίπεδο Εκπαίδευσης}_1^A + \beta_2^A \times \text{Ηλικία}_2^A + \beta_3^A \times \text{Οικογενειακή κατάσταση}_3^A + \beta_4^A \times \text{Χώρα Εργασίας}_4^A + \varepsilon^A$$

Οι συντελεστές του $\beta_1, \beta_2, \dots, \beta_n$ είναι συντελεστές που σχετίζονται με κάθε ανεξάρτητη μεταβλητή (π.χ. εκπαίδευση, ηλικία). Αυτοί οι συντελεστές αντιπροσωπεύουν την εκτιμώμενη επίδραση ή συμβολή κάθε μεταβλητής στην εξαρτημένη μεταβλητή (συντάξεις). Οι συντελεστές για την Ομάδα Α είναι οι εκτιμώμενες τιμές που λαμβάνονται κατά την εκτέλεση του μοντέλου παλινδρόμησης χωριστά για άτομα της Ομάδας Α. Οι εκτιμώμενοι συντελεστές για την Ομάδα Α αναφέρονται στις τιμές $\beta_1^A, \beta_2^A, \dots, \beta_n^A$ που προέκυψαν από την εκτίμηση του μοντέλου παλινδρόμησης χρησιμοποιώντας δεδομένα μόνο από άτομα της ομάδας Α. Αυτοί οι συντελεστές χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό της επεξηγημένης συνιστώσας του συνταξιοδοτικού χάσματος, που είναι το μέρος της διαφοράς συντάξεων που μπορεί να αποδοθεί σε διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά (όπως εκπαίδευση και εμπειρία) μεταξύ των δύο ομάδων. Αυτή η μέθοδος βοηθά να ποσοτικοποιηθεί πόσο μεγάλο μέρος του συνταξιοδοτικού χάσματος οφείλεται σε διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά (εξηγείται) και πόσο οφείλεται σε παράγοντες που δεν συλλαμβάνονται από το μοντέλο (ανεξήγητο).

Παρακάτω γίνεται ο υπολογισμός μέσω της μεθόδου αποδόμησης Oaxaca-Blinder. Χρησιμοποιώντας τους συντελεστές της απλής γραμμικής παλινδρόμησης και τους μέσους των επεξηγηματικών μεταβλητών, μπορούμε να υπολογίσουμε το εξηγημένο μέρος και το ανεξήγητο του συνταξιοδοτικού χάσματος. Η συνολική διαφορά στη μέση σύνταξη όπως αναφέρθηκε παραπάνω προκύπτει από τον τύπο $\Delta \bar{Y} = \sum \beta_k^A \times (\bar{X}_k^A - \bar{X}_k^B) + \sum \bar{X}_k^B \times (\beta_k^A - \beta_k^B)$ όπου \bar{X}_k^A και \bar{X}_k^B είναι οι μέσες τιμές όλων των επεξηγηματικών μεταβλητών για τους άντρες και τις γυναίκες, αντίστοιχα, ενώ όπου β_k^A και β_k^B είναι οι συντελεστές της γραμμικής παλινδρόμησης για τους άντρες και τις γυναίκες, αντίστοιχα. Γενικά, το εξηγημένο μέρος είναι $\sum \beta_k^A \times (\bar{X}_k^A - \bar{X}_k^B)$, ενώ το ανεξήγητο είναι $\sum \bar{X}_k^B \times (\beta_k^A - \beta_k^B)$.

Παρακάτω παρουσιάζεται ο πίνακας με τα αποτελέσματα από το μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης και από τη μέθοδο αποδόμησης Oaxaca.

Πίνακας 6 – Πίνακας αποτελεσμάτων

Αποτελέσματα μοντέλου γραμμικής παλινδρόμησης και μεθόδου Oaxaca						
	Άντρες		Γυναίκες		Εξηγημένο	Ανεξήγητο
	Συντελεστές	Μέσες τιμές	Συντελεστές	Μέσες τιμές		
ταίδευσης=Πρωτοβάθμια]	-2685.862	0.355	-3290.643	0.423	184.424	256.123
ταίδευσης=Δευτεροβάθμια]	-2432.135	0.442	-2321.722	0.442	-0.774	-48.821
ταίδευσης=Τριτοβάθμια]	0.000	0.203	0.000	0.134	0.000	0.000
ές ομάδες={65,80]}	-92.789	0.766	-1026.060	0.732	-3.110	683.200
ές ομάδες=80+]	0.000	0.234	0.000	0.268	0.000	0.000
ειακή κατάσταση=Όλα τα άλλα]	-1851.759	0.103	2042.780	0.127	44.449	-494.008
ειακή κατάσταση=Χήροι/Χήρες & Παντρεμένοι]	0.000	0.897	0.000	0.873	0.000	0.000
Νότιες]	-2639.513	0.361	-3100.113	0.344	-46.132	158.439
Βόριες]	-856.446	0.193	-631.245	0.209	13.071	-46.993
Ανατολικές]	-7495.472	0.095	-5097.448	0.107	90.417	-257.481
Δυτικές]	14764.591	0.316	7832.281	0.305	160.009	2117.451
οραή]	0.000	0.034	0.000	0.035	0.000	0.000

Χρησιμοποιώντας τις μέσες τιμές των επεξηγηματικών μεταβλητών, προκύπτει ότι :

Εξηγημένο στοιχείο = 442.355

Ανεξήγητο στοιχείο = 2367.910

$\Delta\bar{Y} = 2810.265$.

Σχετικά με το εξηγημένο στοιχείο αποτελείται από τους παράγοντες «έτη εκπαίδευσης», «ηλικιακές ομάδες», «οικογενειακή κατάσταση» και «ομάδες χωρών». Κάθε παράγοντας αποτελεί μέρος του εξηγημένου στοιχείου, πιο συγκεκριμένα οι μεταβλητές που επιδρούν αρνητικά είναι η δευτεροβάθμια εκπαίδευση με -0.0774, η ηλικιακή ομάδα με -3.110, οι νότιες χώρες με -46.132, ενώ θετικά επιδρούν η δευτεροβάθμια εκπαίδευση με 184.424, η οικογενειακή κατάσταση για όλα τα άλλα με 44.449 και οι βόριες, ανατολικές και δυτικές χώρες. Με λίγα λόγια αυτό σημαίνει ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα επηρεάζεται κατά 442.355 από τους παράγοντες του μοντέλου, ενώ παρατηρώ ότι η μεγαλύτερη επίδραση στο συνταξιοδοτικό χάσμα οφείλεται σε ανεξήγητους παράγοντες.

Σχετικά με το ανεξήγητο στοιχείο προκύπτει από την επίδραση των παραγόντων του μοντέλου. Συγκεκριμένα από τα έτη εκπαίδευσης για πρωτοβάθμια και δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά 256.123 και -48.821, την ηλικιακή ομάδα, κατά 683.200, την οικογενειακή κατάσταση, κατά 494.008 και τις νότιες, βόριες, ανατολικές και δυτικές χώρες, κατά 158.439, -46.993, -257.481 και 2117.451, αντίστοιχα. Παρατηρώ ότι η μεγαλύτερη επίδραση στο συνταξιοδοτικό χάσμα προέρχεται από το ανεξήγητο μέρος της μεθόδου, πιθανόν να προκύπτει από διακρίσεις, προκαταλήψεις και μη μετρήσιμες επιρροές. Αυτό θα μπορούσε να είναι διάκριση στο χώρο εργασίας παρελθοντικά, κοινωνικά πρότυπα και γενικά άλλα ανεπίλυτα προβλήματα του συστήματος τα οποία δεν μπορούν να μετρηθούν από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά.

9.3 Συμπεράσματα

Στόχος του κεφαλαίου αυτού είναι η παρουσίαση των αποτελεσμάτων που προέκυψαν από την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια και η αναφορά στην σημαντικότητα της στατιστικής ανάλυσης και της μεθόδου αποδόμησης Oaxaca, τεχνικές απαραίτητες για την εξέταση της συνταξιοδοτικής διαφοράς μεταξύ των φύλων για τους παρακάτω λόγους. Η στατιστική ανάλυση παρέχει ένα σαφές, ποσοτικοποιήσιμο μέτρο της συνταξιοδοτικής διαφοράς μεταξύ των φύλων. Αυτό το βήμα είναι ζωτικής σημασίας για τον προσδιορισμό της σημασίας της διαφοράς, δημιουργώντας μια βάση για περαιτέρω διερεύνηση. Σημαντική είναι και η κατανόηση των παραγόντων που συμβάλλουν σε αυτή τη διαφορά, η μέθοδος Oaxaca έχει σχεδιαστεί ειδικά για να αποσυνθέτει τη διαφορά συντάξεων σε επεξηγημένα και ανεξήγητα μέρη. Το επεξηγημένο μέρος αποδίδει διαφορές σε παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά (όπως

εκπαίδευση, υγεία, οικογενειακή κατάσταση), ενώ το ανεξήγητο μέρος μπορεί να αποδοθεί σε διακρίσεις ή άλλους μη μετρήσιμους παράγοντες. Επιτρέπει στους ερευνητές να κατανοήσουν πόσο μεγάλο μέρος του συνταξιοδοτικού χάσματος μπορεί να εξηγηθεί από παράγοντες όπως οι διαφορές στην εκπαίδευση, την οικογενειακή κατάσταση και την υγεία, και πόσα παραμένουν ανεξήγητα, δυνητικά υποδεικνύοντας διακρίσεις ή άλλες προκαταλήψεις. Κατανοώντας τους συγκεκριμένους παράγοντες που συμβάλλουν στο χάσμα, οι υπεύθυνοι χάραξης πολιτικής μπορούν να σχεδιάσουν στοχευμένες παρεμβάσεις για την αντιμετώπιση των βαθύτερων αιτιών. Για παράδειγμα, εάν ένα σημαντικό μέρος του χάσματος οφείλεται σε διαφορές στην εκπαίδευση, οι πολιτικές θα μπορούσαν να επικεντρωθούν στη βελτίωση των ευκαιριών και των δυνατοτήτων εκπαίδευσης για τις γυναίκες. Επίσης, καθοριστικό ρόλο παίζει η αποτελεσματικότητα των παρεμβάσεων, με την ενίσχυση των τρεχουσών πολιτικών και τον εντοπισμό τομέων που απαιτούν περισσότερη εστίαση ή διαφορετική προσέγγιση. Η μέθοδος αποδόμησης Oaxaca παρέχει ένα αυστηρό στατιστικό πλαίσιο για την ανάλυση των συνταξιοδοτικών διαφορών. Διαχωρίζει τα τμήματα του συνταξιοδοτικού χάσματος λόγω διαφορετικών χαρακτηριστικών και εκείνα που οφείλονται σε διαφορετικές αποδόσεις σε αυτά τα χαρακτηριστικά, διασφαλίζοντας μια ενδελεχή εξέταση. Επομένως, επιτρέπει συγκρίσεις μεταξύ διαφορετικών ομάδων και με την πάροδο του χρόνου, καθιστώντας δυνατή την παρακολούθηση της προόδου για το κλείσιμο του συνταξιοδοτικού χάσματος. Προφανώς, είναι πολύπλευρη η φύση του χάσματος. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων επηρεάζεται από μια σύνθετη αλληλεπίδραση παραγόντων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών, οικονομικών και πολιτιστικών στοιχείων. Η ικανότητα της μεθόδου Oaxaca να αναλύει αυτούς τους παράγοντες βοηθά στην καλύτερη κατανόηση αυτής της πολυπλοκότητας. Η χρήση στατιστικής ανάλυσης και αποδόμησης βοηθά στον μετριασμό των προκαταλήψεων και διασφαλίζει ότι τα συμπεράσματα που εξάγονται βασίζονται σε στοιχεία που προκύπτουν από δεδομένα και όχι από υποθέσεις. Γενικά, ο συνδυασμός της στατιστικής ανάλυσης και της μεθόδου αποδόμησης Oaxaca παρέχει μια ολοκληρωμένη προσέγγιση για την εξέταση του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Προσδιορίζει ποσοτικά το χάσμα, προσδιορίζει τις αιτίες του, ενημερώνει την πολιτική, εξασφαλίζει αυστηρή ανάλυση και αντιμετωπίζει την πολυπλοκότητα του ζητήματος, καθιστώντας το ένα ισχυρό εργαλείο για ερευνητές και υπεύθυνους χάραξης πολιτικής που στοχεύουν να κατανοήσουν και να αντιμετωπίσουν τις συνταξιοδοτικές ανισότητες με βάση το φύλο.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήθηκαν στα μοντέλα ήταν τα «έτη εκπαίδευσης», οι «ηλικιακές ομάδες», η «οικογενειακή κατάσταση» και οι «ομάδες χωρών». Όσον αφορά τις μεταβλητές των μοντέλων γραμμικής παλινδρόμησης, για το μοντέλο των αντρών παρατηρήσαμε ότι όλες οι μεταβλητές εκτός του ηλικιακής ομάδας για τους άντρες είναι στατιστικά σημαντικές άρα συμβάλλουν στα αποτελέσματα, ενώ για το μοντέλο γραμμικής παλινδρόμησης των γυναικών είναι όλες οι μεταβλητές στατιστικά σημαντικές.

Βάσει της ανάλυσης οι άντρες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης λαμβάνουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με τους άντρες με πρωτοβάθμια, κατά 2686, ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά 2432. η ηλικιακή ομάδα των αντρών 80 ετών και άνω έχει μεγαλύτερη σύνταξη από εκείνους που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 80 ετών, κατά 93. Αν οι άντρες είναι χήροι ή παντρεμένοι έχουν μεγαλύτερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνους που ανήκουν σε όλες τις άλλες κατηγορίες, κατά 1852. Όσον αφορά τη χώρα στην οποία εργάζονται οι άντρες, ισχύει ότι αν εργάστηκαν στο Ισραήλ έχουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνους που ανήκουν στις Νότιες χώρες, κατά 2640, Βόριες χώρες, κατά 856, Ανατολικές χώρες, κατά 7495, ενώ έχουν χαμηλότερη από εκείνους των Δυτικών χωρών, κατά 14765.

Σχετικά παρόμοια είναι τα αποτελέσματα για τις γυναίκες, τα έτη εκπαίδευσης για τις γυναίκες διαδραματίζουν εξίσου σημαντικό ρόλο, με τις γυναίκες της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης να λαμβάνουν υψηλότερη σύνταξη σε σύγκριση με τις γυναίκες με πρωτοβάθμια, κατά 3291, ή δευτεροβάθμια εκπαίδευση, κατά 2322. Η ηλικιακή ομάδα των γυναικών 80 ετών και άνω έχει μεγαλύτερη σύνταξη από εκείνες που ανήκουν στην ηλικιακή ομάδα κάτω των 80 ετών, κατά 1026. Σχετικά με την οικογενειακή

κατάσταση των γυναικών, αν είναι χήρες ή παντρεμένες έχουν μικρότερη σύνταξη σε σύγκριση με εκείνες που έχουν οποιαδήποτε άλλη οικογενειακή κατάσταση, κατά 2043. Τέλος, η χώρα επιδρά και εκείνη με το δικό της τρόπο στις συντάξεις των γυναικών, με τις γυναίκες του Ισραήλ να λαμβάνουν υψηλότερη σύνταξη από εκείνες των Νότιων, Βόρειων και Ανατολικών, κατά 3100, 631 και 5097 αντίστοιχα, ενώ λαμβάνουν χαμηλότερη σύνταξη από τις γυναίκες των Δυτικών χωρών, κατά 7832. Στη συνέχεια, η ανάλυση αποσύνθεσης Oaxaca-Blinder πραγματοποιήθηκε για να διερευνηθεί το συνταξιοδοτικό χάσμα των φύλων χρησιμοποιώντας διάφορες επεξηγηματικές μεταβλητές, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, η χώρα και τα έτη εκπαίδευσης. Η ανάλυση έδειξε συνολικό συνταξιοδοτικό χάσμα 2810.265, υποδεικνύοντας ότι, κατά μέσο όρο, οι συντάξεις των γυναικών είναι χαμηλότερες από τις συντάξεις των ανδρών κατά αυτό το ποσό.

Η επεξηγούμενη συνιστώσα του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων υπολογίστηκε ως 442.355. Αυτή η τιμή αντιπροσωπεύει το τμήμα του συνταξιοδοτικού χάσματος που μπορεί να αποδοθεί σε διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών, όπως τα έτη εκπαίδευσης, η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και η χώρα διαμονής και εργασίας. Βάσει των αποτελεσμάτων φαίνεται ότι μεγαλύτερη επίδραση έχει η χώρα και τα έτη εκπαίδευσης. Συνολικά η πολλή μικρή τιμή της επεξηγημένης συνιστώσας υποδηλώνει ότι αυτές οι διαφορές στα χαρακτηριστικά μεταξύ ανδρών και γυναικών συμβάλλουν ελάχιστα στο παρατηρούμενο χάσμα συντάξεων. Με άλλα λόγια, ακόμη και αν άνδρες και γυναίκες είχαν τα ίδια μέσα χαρακτηριστικά, το χάσμα στις συντάξεις θα παρέμενε σχετικά αμετάβλητο. Η ανεξήγητη συνιστώσα υπολογίστηκε ως 2367.910. Αυτή η τιμή δείχνει ότι το μεγαλύτερο μέρος του συνταξιοδοτικού χάσματος δεν μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές στα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά. Αντίθετα, αυτό το ανεξήγητο τμήμα μπορεί να αποδοθεί σε άλλους παράγοντες όπως οι διακρίσεις, τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά ή οι διαφορές στις αποδόσεις αυτών των χαρακτηριστικών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Είναι ενδιαφέρον ότι, ενώ όλες οι μεταβλητές βρέθηκαν να είναι σημαντικές για την εξήγηση του ποσού της σύνταξης και για τα δύο φύλα, η ηλικιακή ομάδα ήταν σημαντική μόνο για τις γυναίκες. Αυτή η απόκλιση υπογραμμίζει έναν πιθανό τομέα για περαιτέρω έρευνα, καθώς υποδηλώνει ότι η σχέση μεταξύ ηλικίας και σύνταξης μπορεί να διαφέρει ανά φύλο. Τα ευρήματα από την αποσύνθεση Oaxaca-Blinder δείχνουν ότι ο πρωταρχικός παράγοντας του συνταξιοδοτικού χάσματος μεταξύ των φύλων είναι το ανεξήγητο στοιχείο. Αυτό υποδηλώνει την παρουσία συστημικών ζητημάτων ή προκαταλήψεων που έχουν ως αποτέλεσμα οι γυναίκες να λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις από τους άνδρες, παρά τα παρόμοια χαρακτηριστικά. Η αντιμετώπιση αυτού του ζητήματος ενδέχεται να απαιτήσει παρεμβάσεις πολιτικής με στόχο τη μείωση των διακρίσεων λόγω φύλου και τη διασφάλιση ότι οι γυναίκες λαμβάνουν ίσες συνταξιοδοτικές εισφορές. Συνοπτικά, η ανάλυση αποκαλύπτει ότι το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων οφείλεται κυρίως σε παράγοντες πέρα από τα παρατηρήσιμα χαρακτηριστικά που μετρήθηκαν σε αυτή τη μελέτη, τονίζοντας την ανάγκη για περαιτέρω έρευνα και στοχευμένες πολιτικές για τη γεφύρωση του χάσματος.

Βιβλιογραφία

Ελληνική

1. Αγορά εργασίας: Στα στερεότυπα εδράζεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων (2023) *Οικονομικός Ταχυδρόμος*, διαθέσιμο στο: <https://www.ot.gr/2023/10/14/diethni/agora-ergasias-sta-stereotypa-edrazetai-to-misthologiko-xasma-metaksy-ton-dyo-fylon/> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
2. Ανυφαντής, Δ. Β. (2019) *Η διάκριση μεταξύ των φύλων στον εργασιακό χώρο και ο ρόλος του φύλου των διευθυντικών στελεχών στην απόκτηση ανταγωνιστικού πλεονεκτήματος*. Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Πρόσβαση: 11 Νοεμβρίου 2023).
3. Αποστολοπούλου, Ε. (2022) *Στερεότυπα και διακρίσεις φύλου στον εργασιακό χώρο* (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
4. Έμμεση διάκριση λόγω φύλου στον χώρο εργασίας: Η ευρωπαϊκή και εθνική νομοθεσία (2023) *Lawyer Magazine*, διαθέσιμο στο: <https://lawyermagazine.gr/%CE%AD%CE%BC%CE%BC%CE%B5%CF%83%CE%B7-%CE%B4%CE%B9%CE%AC%CE%BA%CF%81%CE%B9%CF%83%CE%B7-%CE%BB%CF%8C%CE%B3%CF%89-%CF%86%CF%8D%CE%BB%CE%BF%CF%85-%CF%83%CF%84%CE%BF%CE%BD-%CF%87%CF%8E%CF%81%CE%BF-%CE%B5/> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
5. Η μισθολογική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα (2018) *Social Policy*, διαθέσιμο στο: <https://socialpolicy.gr/2018/11/%CE%B7-%CE%BC%CE%B9%CF%83%CE%B8%CE%BF%CE%BB%CE%BF%CE%B3%CE%B9%CE%BA%CE%AE-%CE%B4%CE%B9%CE%B1%CF%86%CE%BF%CF%81%CE%AC-%CE%BC%CE%B5%CF%84%CE%B1%CE%BE%CF%8D-%CF%84%CF%89%CE%BD-%CE%B4%CF%8D%CE%BF-%CF%86-2.html> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
6. Κούλη, Α. Α. (2021) *Η σχέση του γυναικείου φύλου με το μισθολογικό χάσμα, τις φυλετικές διακρίσεις και τα φαινόμενα της «γυάλινης οροφής» και του «γυάλινου γκρεμού» στον εργασιακό χώρο*. Διδακτορική διατριβή, Αριστοτέλειο Πανεπιστήμιο Θεσσαλονίκης (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
7. Λυμπεράκη, Α. (2017) *Γυναίκες στην οικονομία*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαδόπουλος.
8. Μακάβρια έρευνα: Οι γυναίκες έχουν λιγότερο άγχος όταν μένουν χήρες (2023) *Cretalive*, διαθέσιμο στο: <https://www.cretalive.gr/ygeia/makabria-ereyna-oi-gynaikes-ehoy-n-ligotero-aghos-otan-menoun-hires> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
9. Πρίσκα, Ε. (2021) *Γραμμική παλινδρόμηση με χρήση της γλώσσας προγραμματισμού R*. Διδακτορική διατριβή, ΤΕΙ Δυτικής Μακεδονίας (Πρόσβαση: 11 Νοεμβρίου 2023).
10. Σταυρίδου, Α. (2017) *Η σύγχρονη θέση της γυναίκας στη νότιο Μεσόγειο και στη Μέση Ανατολή* (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
11. Σάχλας, Α. και Μπερσίμης, Σ. (2017) *Εφαρμοσμένη Στατιστική με Χρήση του IBM SPSS Statistics 23: Με Έμφαση στις Επιστήμες Υγείας*. Αθήνα: Εκδόσεις Τζιόλα.
12. Τήνιος, Π. (2017) *Συντάξεις*. Αθήνα: Εκδόσεις Παπαδόπουλος.
13. Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται; (2023) *Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200109STO69925/ti-einai-to-misthologiko-chasma-metaxu-ton-fulon-kai-pos-upologizetai> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
14. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην ΕΕ: στοιχεία και αριθμοί (γράφημα) (2023) *Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο*, διαθέσιμο στο:

<https://www.europarl.europa.eu/topics/el/article/20200227STO73519/to-chasma-amoivon-metaxu-ton-duo-fulon-stin-ee-stoicheia-kai-arithmoi-grafima> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023)

Ξένη

1. Equal Pay Act (2024) *History*, διαθέσιμο στο: <https://www.history.com/topics/womens-history/equal-pay-act> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
2. Economic Inequality by Gender (2024) *Our World in Data*, διαθέσιμο στο: <https://our-worldindata.org/economic-inequality-by-gender> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
3. European Union pension systems: Adequate and sustainable? (2015) *European Parliament*, διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/BRIE/2015/571327/EPRS_BRI%282015%29571327_EN.pdf (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
4. Hlavec, M. (2014) ‘οαααα: Blinder-Oaxaca decomposition in R’, *SSRN*, διαθέσιμο στο: <https://ssrn.com/abstract=2528391> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
5. Hegewisch, A. and Hartmann, H. (2014) *Occupational Segregation and the Gender Wage Gap: A Job Half Done*, διαθέσιμο στο: <https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/C419.pdf> (Πρόσβαση: 12 Δεκεμβρίου 2023).
6. How Do Pay-As-You-Go Pension Plans Work? (2024) *Investopedia*, διαθέσιμο στο: <https://www.investopedia.com/ask/answers/102714/how-do-payasyougo-pension-plans-work.asp> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
7. Issue brief (2024) *U.S. Department of Labor*, διαθέσιμο στο: https://www.dol.gov/sites/dolgov/files/WB/equalpay/WB_issuebrief-undstg-wage-gap-v1.pdf (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
8. Gender and Income Inequality: History and Statistics (2024) *Investopedia*, διαθέσιμο στο: <https://www.investopedia.com/history-gender-wage-gap-america-5074898> (Πρόσβαση: 3 Μαρτίου 2024).
9. Gender wage gap (2024) *OECD*, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/en/data/indicators/gender-wage-gap.html> (Πρόσβαση: 1 Ιανουαρίου 2024).
10. Global Gender Gap Report (2024) *World Economic Forum*, διαθέσιμο στο: <https://www.weforum.org/publications/global-gender-gap-report-2023/in-full/benchmarking-gender-gaps-2023/> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
11. On Anniversary of Equal Pay Act, Signs of Progress and Remaining Challenges for Women in the Labor Market (2024) *The White House*, διαθέσιμο στο: <https://www.whitehouse.gov/cea/written-materials/2023/06/21/on-anniversary-of-equal-pay-act-signs-of-progress-and-remaining-challenges-for-women-in-the-labor-market/> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
12. Rahimi, E. and Hashemi Nazari, S. S. (2021) ‘A detailed explanation and graphical representation of the Blinder-Oaxaca decomposition method with its application in health inequalities’, *Emerging Themes in Epidemiology*, 18(1), σελ. 12 (Πρόσβαση: 5 Μαΐου 2024).
13. Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (2024) *SHARE-ERIC*, διαθέσιμο στο: <https://share-eric.eu/> (Πρόσβαση: 1 Ιανουαρίου 2024).
14. The history of women’s work and wages and how it has created success for us all (2024) *Brookings Institution*, διαθέσιμο στο: <https://www.brookings.edu/articles/the-history-of-womens-work-and-wages-and-how-it-has-created-success-for-us-all/> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).
15. “Women’s work” and the gender pay gap (2024) *Economic Policy Institute*, διαθέσιμο στο: <https://www.epi.org/publication/womens-work-and-the-gender-pay-gap-how-discrimination-social-norms-and-other-forces-affect-womens-occupational-choices-and-their-pay/> (Πρόσβαση: 2 Φεβρουαρίου 2024).

