

## Κοινωνική Πολιτική

Τόμ. 16 (2022)



### Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας

*Αντουανέττα Καπέλλα, Δανάη Κωνσταντινίδου, Μενέλαος Θεοδωρουλάκης*

Copyright © 2022, Αντουανέττα Καπέλλα



Άδεια χρήσης [Creative Commons Αναφορά 4.0](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).

### Βιβλιογραφική αναφορά:

Καπέλλα Α., Κωνσταντινίδου Δανάη, & Θεοδωρουλάκης Μ. (2022). Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας. *Κοινωνική Πολιτική*, 16, 10–29. ανακτήθηκε από <https://journals.epublishing.ekt.gr/index.php/eeekp/article/view/30605>

# Κοινωνική Πολιτική

## Social Policy

### ΑΦΙΕΡΩΜΑ:

Έμφυλες προσεγγίσεις της κοινωνικής πολιτικής

Επιμέλεια: Μαρία Στρατηγάκη

**Μαρία Στρατηγάκη**

Εισαγωγή

### Άρθρα

**Αντουανέττα Καπέλλα, Δανάη Κωνσταντινίδου,  
Μενέλαος Θεοδωρουλάκης**

Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας

**Μαρία Παπαχρήστου**

Το ολόημερο δημοτικό σχολείο. Κριτική αποτίμηση ενός θεσμού

**Κυριακή-Ελένη-Λεμονιά Λαζαρίδη**

Γυναίκες και φύλο στην πρωτοβάθμια φροντίδα υγείας

**Ελένη Νταλάκα**

Βία κατά των γυναικών με αναπηρία: έννοιες, θεσμοί, πολιτικές

**Νέλλη Καμπούρη**

Φύλο, φροντίδα και πολιτικές συμφιλίωσης εργασίας και οικογένειας στην πανδημία

**Ματίνα Παπαγιαννοπούλου, Ναυσικά Μοσχοβάκου**

Δεν είμαστε όλες σε αναμονή για τη «λήξη» της πανδημίας:  
φεμινιστικές αρθρώσεις για την έμφυλη βία στη Λατινική Αμερική

**Αθηνά Μαρά**

Μελετώντας την ομογονεϊκότητα στην Ελλάδα: δημόσιος λόγος κατά  
την ψήφιση του Ν. 4356/2015

# Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: η περίπτωση της Ελλάδας

**Αντουανέττα Καπέλλα**

*Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)*

**Δανάη Κωνσταντινίδου**

*Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) & University of York*

**Μενέλαος Θεοδωρουλάκης**

*Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)*

## Περίληψη

Στο άρθρο εξετάζονται οι προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, όπως αυτοί προκύπτουν από τη σχετική βιβλιογραφία, και αναλύεται η κατάσταση του στην Ελλάδα. Η ανάλυση αναδεικνύει ότι, καθώς έχουν πλέον εξαλειφθεί οι διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα έχει μειωθεί σημαντικά. Ωστόσο, το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν κατορθώνει να απορροφή όλες τις έμφυλες διαφοροποιήσεις που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας, και έτσι αυτές αποτελούν τους καθοριστικούς παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα συνδέονται συχνά με την άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών και τα κοινωνικά στερεότυπα, ενώ οι νέες μορφές απασχόλησης και η εισαγωγή κεφαλαιοποιητικής επικουρικής σύνταξης αποτελούν νέες προκλήσεις για τη μελλοντική εξέλιξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Επισημαίνεται ότι το άρθρο βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στα ευρήματα της ερευνητικής ομάδας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) που συμμετείχε στο έργο «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα - PEGASUS».

**Λέξεις κλειδιά:** έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, σύνταξη, Ελλάδα, έμφυλες ανισότητες, ισότητα των φύλων

## Abstract

The article examines the main drivers of the gender pension gap according to the relevant literature and analyses the gender pension gap in Greece. The analysis reveals that, given that the different retirement provisions between men and women have now been eliminated, the impact of the pension system on the gender pension gap in Greece has been significantly reduced. However, the pension system fails to absorb the gender differences that prevail in the labour market and, as a result, these are the determining factors of the gender pension gap. The characteristics of women's employment in Greece are often linked to the unequal distribution of caring responsibilities between men and women and the social norms and stereotypes, while the new forms of employment that have emerged over recent decades, along with the recent introduction of a supplementary pension fund, constitute new challenges for the future gender pension gap. It is noted that the article is largely based on the findings of the research team of the Greek National Centre for Social Research (EKKE) that participated in the project "Addressing the gender pension gap in Greece - PEGASUS".

**Keywords:** gender pension gap, pension, Greece, gender inequalities, gender equality

## 1. Εισαγωγή

Παρά το γεγονός ότι τα τελευταία χρόνια το ζήτημα των έμφυλων μισθολογικών ανισοτήτων έχει απασχολήσει την ακαδημαϊκή κοινότητα τόσο στην Ελλάδα όσο και διεθνώς, η επιστημονική ενασχόληση με το ζήτημα του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος παραμένει περιορισμένη. Ωστόσο, η μελέτη –και η αντιμετώπιση– του φαινομένου αυτού είναι αναγκαία, καθώς το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα ευρύτερο ζήτημα που συνδέεται με διαφορετικές διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής κοινωνικής προστασίας, και επηρεάζει σημαντικά τη ζωή των ηλικιωμένων γυναικών. Παράλληλα, η ανάγκη μελέτης και αντιμετώπισης του ζητήματος αυτού επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι συνδέεται άρρηκτα με βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, όπως είναι η ισότητα των φύλων, η ισότητα ευκαιριών, το δικαίωμα σε δίκαιους μισθούς που επιτρέπουν αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης, και το επαρκές εισόδημα για ηλικιωμένους και συντάξεις.

Ακόμη, δεδομένου ότι οι ηλικιωμένες γυναίκες τείνουν να είναι αντιμέτωπες με υψηλότερα ποσοστά κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, γεγονός που συνδέεται, μεταξύ άλλων, με το χαμηλότερο συνταξιοδοτικό εισόδημα που λαμβάνουν, η ανάγκη αντιμετώπισης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος καθίσταται επιτακτική. Σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat για την Ελλάδα, οι γυναίκες 65 ετών και άνω αντιμετωπίζουν μεγαλύτερα ποσοστά κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού από ό,τι οι άνδρες (22,9% έναντι 16,5% το 2020). Σε απόλυτους αριθμούς η διαφορά καθίσταται εμφανέστερη: περίπου 295 χιλιάδες γυναίκες βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού έναντι περίπου 172 χιλιάδων ανδρών.<sup>1</sup>

---

1. Τα στοιχεία προέρχονται από την Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC) της Eurostat για το 2020. Σημειώνεται ότι η εν λόγω έρευνα χρησιμοποιεί ως περίοδο αναφοράς των εισοδημάτων το προηγούμενο από το έτος διενέργειάς της.

Σε κάθε περίπτωση, η εφαρμογή πολιτικών ίσων ευκαιριών και στον τομέα των συντάξεων, με στόχο την εξασφάλιση ισότιμων συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε γυναίκες και άνδρες, είναι ένα ζήτημα καθοριστικής σημασίας και για τη μακροπρόθεσμη επάρκεια των συντάξεων. Καθώς ο πληθυσμός της ΕΕ «γερνάει», ο αριθμός και το μερίδιο των ηλικιωμένων γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού αναμένεται να αυξηθεί περαιτέρω λόγω του μεγαλύτερου προσδόκιμου ζωής τους. Έτσι, αν δεν υπάρξουν παρεμβάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, οι γυναίκες, οι οποίες θα αποτελούν την πλειοψηφία των συνταξιούχων, θα βρεθούν εκτεθειμένες σε ακόμη μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

Επισημαίνεται ότι το παρόν άρθρο βασίζεται σε μεγάλο βαθμό στα ευρήματα της ερευνητικής ομάδας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) που συμμετείχε στο έργο «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα - PEGASUS» (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου, 2020). Το έργο αυτό υλοποιήθηκε από τον Νοέμβριο 2018 έως τον Νοέμβριο 2020 από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων (ΓΓΟΠΠΦ), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) και το ΕΚΚΕ, και συγχρηματοδοτήθηκε από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο πλαίσιο του Προγράμματος «Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια» (2014-2020).

Στόχος του άρθρου είναι η ανάδειξη της σημασίας του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και η κατανόηση των παραγόντων που το δημιουργούν και το επηρεάζουν, καθώς και η εξέταση του ζητήματος αυτού στην περίπτωση της Ελλάδας. Ειδικότερα, στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται προσπάθεια να αποτυπωθούν συνοπτικά οι προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος όπως αυτοί προκύπτουν από τη σχετική βιβλιογραφία. Στη συνέχεια, στο δεύτερο κεφάλαιο εξετάζεται η κατάσταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα και αναλύονται οι επιμέρους παράγοντες που το δημιουργούν και το επηρεάζουν. Τέλος, το άρθρο ολοκληρώνεται με τη σύνοψη των βασικών συμπερασμάτων.

## 2. Προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος

Προτού αναλυθούν οι προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, κρίνεται σκόπιμο να επιχειρηθεί η αποσαφήνιση της έννοιας αυτής. Αν και δεν υπάρχει ένας κοινά αποδεκτός ορισμός, σύμφωνα με τη μελέτη των Bettio, Tinios και Betti (2013) για την κατασκευή ενός δείκτη για την ποσοτική αποτύπωση του φαινομένου, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα υπολογίζεται ως «ποσοστό κατά το οποίο η μέση σύνταξη των γυναικών είναι χαμηλότερη από αυτή των ανδρών ή το κατά πόσο οι γυναίκες υστερούν σε σχέση με τους άνδρες» (σ. 27).

Μέχρι πρόσφατα, ακολουθώντας την πρόταση των Bettio, Tinios και Betti (2013), οι δύο ποσοτικοί δείκτες που χρησιμοποιούνταν σε ευρωπαϊκό επίπεδο για την ποσοτική μέτρηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ήταν οι εξής: α) ο δείκτης «έμφυλο χάσμα στις συντάξεις» (gender gap in pensions), που αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το ύψος του συνταξιοδοτικού εισοδήματος, και β) ο δείκτης «έμφυλο χάσμα στο ποσοστό συνταξιοδοτικής κάλυψης» (gender gap in pension coverage), που αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ποσοστό κάλυψης από το συνταξιοδοτικό σύστημα (European Commission, 2015 & 2018). Όμως, στην πιο πρόσφατη έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Επάρκεια

των Συντάξεων (European Commission, 2021) χρησιμοποιούνται διαφορετικοί δείκτες για την ποσοτική αποτύπωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Ειδικότερα, εκτός από τον δείκτη «έμφυλο χάσμα στις συντάξεις» που αναφέρθηκε παραπάνω, αναφέρεται επίσης ότι «οι διαφορές μεταξύ του συνταξιοδοτικού εισοδήματος ανδρών και γυναικών μπορούν να μετρηθούν συγκρίνοντας τα ποσοστά αναπλήρωσης ανάλογα με το φύλο» (European Commission, 2021:102).

Σύμφωνα, λοιπόν, με τα στοιχεία της Eurostat<sup>2</sup> όσον αφορά τον βασικό δείκτη για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, ο μέσος όρος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ατόμων ηλικίας 65-79 ετών σε επίπεδο ΕΕ-27 ήταν 29,3% το 2020, δηλαδή το ύψος των συντάξεων των γυναικών ήταν κατά 29,3% πιο κάτω από αυτό των ανδρών. Στην Ελλάδα, το 2020, οι συντάξεις των γυναικών ήταν κατά 23,3% χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών, με τη διαφορά αυτή να είναι κάτω από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-27. Το μεγαλύτερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα καταγράφεται στη Μάλτα (42,7%), στο Λουξεμβούργο (40,8%) και στην Ολλανδία με 39,2%. Οι χώρες που καταγράφουν το μικρότερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα για το 2020 είναι η Ουγγαρία (2,5%) και η Δανία (7%), ενώ η Εσθονία συνιστά τη μόνη ευρωπαϊκή χώρα που φαίνεται ότι έχει οριακά αντιστρέψει την έμφυλη διαφορά στο ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων, με ποσοστό -0,1%.

Σχετικά με τους παράγοντες που επηρεάζουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, πρέπει κατ' αρχάς να σημειωθεί πως είναι «το αποτέλεσμα των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της ζωής τους και σε διάφορους οικονομικούς, κοινωνικούς ή πολιτισμικούς τομείς» (Burkevica et al., 2015:11). Καθίσταται εμφανές ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, το οποίο αφορά τις τωρινές συντάξεις, αντικατοπτρίζει όχι μόνο τις προηγούμενες συνθήκες αμοιβών και απασχόλησης, αλλά και τα κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα και τις αντιλήψεις του παρελθόντος. Ως εκ τούτου, θα μπορούσε να ισχυριστεί κανείς ότι οι σημερινές συντάξεις, και κατ' επέκταση το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, είναι αποτέλεσμα μακροχρόνιων εξελίξεων και διεργασιών, και διαμορφώνονται στη βάση των εργατικών και κοινωνικών προτύπων που επικρατούσαν τις προηγούμενες δεκαετίες. Ταυτόχρονα, σημαντικός είναι ο ρόλος των μεταρρυθμίσεων που αποφασίζονται και υλοποιούνται στον τομέα των συντάξεων και της αγοράς εργασίας.

Ειδικότερα, όπως ίσως φαντάζει λογικό, ο πλέον καθοριστικός παράγοντας διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος σχετίζεται με το εκάστοτε συνταξιοδοτικό σύστημα. Δεδομένου ότι η θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και ο καθορισμός του ποσού της σύνταξης σχετίζονται κατά κύριο λόγο με τον συνολικό επαγγελματικό βίο των ασφαλισμένων, οι διαφορετικές εργασιακές διαδρομές ανδρών και γυναικών οδηγούν σε διαφορετικά αποτελέσματα (Arza, 2015). Βέβαια, οι διατάξεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων δύνανται να επηρεάσουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είτε με θετικό τρόπο, οδηγώντας δηλαδή σε μείωση του χάσματος, είτε με αρνητικό τρόπο, διευρύνοντάς το (European Commission, 2018).

Πιο συγκεκριμένα, στις θετικές επιδράσεις εντάσσεται η προσαύξηση του χρόνου ασφάλισης για τα διαστήματα διακοπής της επαγγελματικής σταδιοδρομίας λόγω της γέννησης και της ανατροφής παιδιών, ή της παροχής φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (Chłóń-Domińczak, 2017). Συνέπεια αυτής της αναγνώρισης, η οποία λαμβάνει διαφορετικές μορφές στα διάφορα συνταξιοδοτικά συστήματα (Frericks, Knijn και Maier, 2009), είναι η διεύρυνση του συνολικού

2. Τα στοιχεία που αναφέρονται σε αυτή την παράγραφο προέρχονται από τη βάση δεδομένων της Eurostat [ilc\_pnp13], τελευταία επίσκεψη 12/4/2022.

χρόνου ασφάλισης που προσμετράται στον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, γεγονός που αφενός μεν συμβάλλει στη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης και, αφετέρου, δύναται να επιφέρει μεγαλύτερο ποσό σύνταξης. Θετικά επίσης επιδρά η ύπαρξη ενισχυμένων ποσοστών αναπλήρωσης για τους/τις χαμηλόμισθους/-ες εργαζόμενους/-ες είτε μέσω ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης είτε μέσω της παροχής ελάχιστου εγγυημένου συνταξιοδοτικού εισοδήματος. Τέτοιου είδους παροχές συμβάλλουν καθοριστικά στην απορρόφηση των συνεπειών των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας, που συχνά οδηγούν σε μειωμένα ποσοστά αναπλήρωσης και, συνακόλουθα, χαμηλότερες συντάξεις.

Ως προς τις διατάξεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων που επηρεάζουν αρνητικά το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, μία από αυτές σχετίζεται με την πρόβλεψη χαμηλότερων ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες. Παρά τις όποιες θετικές συνέπειες που μπορεί να προσφέρουν κατά τη στιγμή της συνταξιοδότησης, μακροπρόθεσμα λειτουργούν αρνητικά καθώς οδηγούν σε χαμηλότερα ποσά σύνταξης, ιδίως στις χώρες όπου ισχύουν συστήματα προσδιορισμένων παροχών, όπως είναι η Ελλάδα. Αυτό σχετίζεται με τον λιγότερο συνολικό χρόνο απασχόλησης/ασφάλισης που, σε συνδυασμό με το ύψος των αμοιβών κατά την περίοδο απασχόλησης, αποτελούν βασικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση του ποσού της σύνταξης. Σημειώνεται, επίσης, ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα που απαιτούν περισσότερα ελάχιστα έτη ασφάλισης ως προϋπόθεση για τη χορήγηση σύνταξης καθιστούν τη λήψη σύνταξης από τις γυναίκες δυσκολότερη –λόγω αδυναμίας συγκέντρωσης των απαιτούμενων προϋποθέσεων– (Ponthieux και Meurs, 2015), συντελώντας αρνητικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Ακόμη, αρνητική επίδραση ασκεί η μη ύπαρξη μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων (Chłoń-Domińczak, 2017). Με απλά λόγια, η έλλειψη ενός τέτοιου μηχανισμού συνεπάγεται τη μείωση της πραγματικής αξίας του ποσού της σύνταξης και, κατ' επέκταση, της αγοραστικής του δύναμης. Αυτό επιδρά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα καθώς οι γυναίκες διαβιούν περισσότερα χρόνια με εισόδημα από συντάξεις λόγω της συνταξιοδότησής τους σε μικρότερη ηλικία και έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής σε σχέση με τους άνδρες. Τέλος, αξίζει να επισημανθεί ότι η έλλειψη επαρκούς πληροφόρησης σχετικά με τη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος είναι ένας παράγοντας που δύναται να επηρεάσει τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (Basiglio and Oggero, 2020). Συχνά, η άγνοια των συνταξιοδοτικών διατάξεων ή του τρόπου που αυτές μπορούν να επηρεάσουν τόσο τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης, όσο και το ποσό της σύνταξης, οδηγεί σε μη συμφέρουσες επιλογές, οι οποίες επηρεάζουν επακόλουθα το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

Ωστόσο, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα δεν είναι μόνο ζήτημα σχεδιασμού του συνταξιοδοτικού συστήματος (Tiniος, Bettio and Betti, 2015). Έτσι, ένας άλλος προσδιοριστικός παράγοντας αυτού σχετίζεται με την αγορά εργασίας. Τα δεδομένα της απασχόλησης έχουν άμεσο αντίκτυπο στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (Dessimirova and Bustamante, 2019· European Commission, 2018) καθώς, όπως ήδη αναφέρθηκε, ο συνολικός χρόνος απασχόλησης/ασφάλισης και το ύψος της αμοιβής αποτελούν τους σημαντικότερους παράγοντες διαμόρφωσης του ποσού της σύνταξης. Έτσι, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα (gender pay gap) αποτελεί ένα χαρακτηριστικό της απασχόλησης που επιδρά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (Veremchuk, 2020· Dessimirova and Bustamante, 2019· European Commission, 2018). Επιπλέον, η διαχρονικά χαμηλότερη διάρκεια του συνολικού εργασιακού βίου των γυναικών σε σχέση με των ανδρών συνεπάγεται αυτόματα και

διαφορά στα έτη ασφαλιστικών εισφορών. Η χαμηλότερη διάρκεια συνολικού εργασιακού βίου των γυναικών οφείλεται κυρίως στη μειωμένη ένταση της εργασίας τους, στα μεγαλύτερα διαστήματα εκτός εργασίας, στα χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής στην απασχόληση και στο μεγαλύτερο φάσμα επιλογών πρόωρης συνταξιοδότησης που παρέχονταν από τα συνταξιοδοτικά συστήματα έως πρόσφατα. Σε κάθε περίπτωση, όμως, η χαμηλότερη διάρκεια συνολικού εργασιακού βίου των γυναικών συνεπάγεται και διαφορά στην κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη και, κατ' επέκταση, επηρεάζει τόσο τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και το ίδιο το ποσό της σύνταξης.

Άμεση σχέση με τα παραπάνω έχει και η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η απόκτηση και ανατροφή παιδιού και τα καθήκοντα φροντίδας τα οποία συνήθως επωμίζονται οι γυναίκες οδηγούν συχνά σε διακοπή της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και άρα και της κοινωνικής ασφάλισης. Έτσι, οι γυναίκες, λόγω του μειωμένου χρόνου ασφάλισης, καταλήγουν να λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, να αδυνατούν να θεμελιώσουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα. Βεβαίως, σημαντικό ρόλο παίζουν και οι ατομικές επιλογές των γυναικών, που αφορούν τόσο την περίοδο απασχόλησης όσο και την απόφαση για πρόωρη συνταξιοδότηση. Οι επιλογές αυτές σχετίζονται με τα εκάστοτε κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα, κυρίως σε ό,τι αφορά τον ρόλο τους στην ανάληψη των ευθυνών φροντίδας της οικογένειας, σε συνδυασμό με την έλλειψη οικονομικά προσιτών και ποιοτικών παρεχόμενων υπηρεσιών για τη φροντίδα των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας, συνήθως των παιδιών, ατόμων με αναπηρίες ή/και ηλικιωμένων (Veremchuk, 2020· Burkevica et al., 2015).

Στο σημείο αυτό, κρίνεται απαραίτητο να επισημανθεί ότι οι τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, τα νέα εργατικά και κοινωνικά πρότυπα, καθώς και οι σύγχρονες πολιτικές όπως διαμορφώνονται από τις μεταρρυθμίσεις στη δομή των κοινωνικοασφαλιστικών και των συνταξιοδοτικών συστημάτων, αναμένεται να επιδράσουν καθοριστικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Πιο συγκεκριμένα, οι πρόσφατες αλλαγές και τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας (συρρίκνωση των αμοιβών, διεύρυνση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης με την εισαγωγή νέων μορφών όπως η εκ περιτροπής εργασία και η τηλεργασία κ.λπ.), που επηρεάζουν σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες παρά τους άνδρες, ασκούν αρνητική επίδραση στους παράγοντες που διαμορφώνουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Δημιουργείται, λοιπόν, ήδη ένα αρνητικό υπόβαθρο για τη μελλοντική εξέλιξη του χάσματος των φύλων στις συντάξεις, το οποίο υπονομεύει τη θετική επίδραση της αυξανόμενης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας η οποία παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια πριν την οικονομική κρίση.

Ταυτόχρονα, τα τελευταία χρόνια παρατηρείται διεθνώς η υιοθέτηση και υλοποίηση κομβικών δομικών αλλαγών στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα. Οι αλλαγές αυτές αφορούν τη μείωση των δημόσιων δαπανών, την ενίσχυση της ιδιωτικής-εθελοντικής ασφάλισης, την αυστηροποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης (περισσότερα απαιτούμενα ελάχιστα έτη ασφάλισης και αύξηση του ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης), στενότερη σύνδεση των εισφορών, των παροχών και άλλων, με αποτέλεσμα την ενίσχυση της ατομικής ευθύνης με παράλληλη συρρίκνωση της κοινωνικής αλληλεγγύης (Δημουλάς και Κουζής, 2018). Δημιουργούνται, λοιπόν, νέες προκλήσεις για τη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καθώς πλέον οι έμφυλες ανισότητες της αγοράς εργασίας μεταφέρονται και στην περίοδο της συνταξιοδότησης. Τα συνταξιοδοτικά συστήματα μετατρέπονται ολοένα και περισσότερο σε «ουδέτερα φίλ-



τρα» (Bettio, Tinios and Betti, 2013) των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας, επιτρέποντας έτσι οι χαμηλού εισοδήματος εργαζόμενοι που είναι συνήθως γυναίκες, λόγω του χάσματος των φύλων στις αμοιβές, να μετατρέπονται σε ακόμα πιο χαμηλού εισοδήματος συνταξιούχοι, με συντάξεις ακόμα και κάτω από το εκάστοτε όριο της φτώχειας.

Ανακεφαλαιώνοντας, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι ένα πολύπλευρο και πολυπαράγοντικό φαινόμενο, που διαμορφώνεται από το σύνολο των ανισοτήτων και διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε όλους τους τομείς της ζωής τους: στον κοινωνικό, στον οικονομικό, στον εκπαιδευτικό, στον πολιτικό και στον οικογενειακό. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος είναι: α) το συνταξιοδοτικό σύστημα, β) η λειτουργία των αγορών εργασίας και γ) η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σημαντικό ρόλο παίζουν επίσης τα πρότυπα συμπεριφοράς των γυναικών ως προς τις επιλογές τους για τον χρόνο και το καθεστώς συνταξιοδότησης, τα οποία διαφοροποιούνται ανάλογα με τις ατομικές επιλογές και προτεραιότητες του κάθε ατόμου, αλλά και με βάση τα κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα της κάθε εποχής. Επιπλέον, πρέπει να επισημανθεί ότι οι τρέχουσες –δυσμενείς λόγω οικονομικής αλλά και υγειονομικής κρίσης– κοινωνικοοικονομικές συνθήκες διαμορφώνουν νέα εργασιακά και κοινωνικά πρότυπα, τα οποία, σε συνδυασμό με τις κομβικές αλλαγές που συντελούνται στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα διεθνώς, αναμένεται να επιδράσουν σημαντικά στη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Έχοντας, λοιπόν, ολοκληρώσει την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, όπως αυτοί προκύπτουν από τη σχετική βιβλιογραφία, ακολουθεί η ανάλυση των παραγόντων που οδηγούν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην περίπτωση της Ελλάδας.

### **3. Παράγοντες διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα**

#### **3.1 Το συνταξιοδοτικό σύστημα**

Το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες γεφύρωσης (θετική επίδραση) ή διεύρυνσης (αρνητική επίδραση) του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, όπως προαναφέρθηκε. Στην Ελλάδα, η θετική επίδραση των συνταξιοδοτικών διατάξεων εδράζεται: α) στη δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης, ως προσαύξηση του πραγματικού χρόνου ασφάλισης, για τα διαστήματα διακοπής της εργασίας, και β) στα ενισχυμένα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων, προκειμένου να λαμβάνουν αναλογικά μεγαλύτερες συντάξεις από ό,τι θα αντιστοιχούσε στις ασφαλιστέες-συντάξιμες αποδοχές τους. Στον αντίποδα των παραπάνω, η αρνητική επίδραση των συνταξιοδοτικών διατάξεων στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα διαμορφώνεται κυρίως από: α) τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών που ίσχυαν έως πρόσφατα, και β) την έλλειψη μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων.

Ειδικότερα, το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, έως πρόσφατα, προέβλεπε χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης κατά πέντε έτη για τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες.

Επιπλέον, υπήρχε η δυνατότητα χρήσης ειδικών καθεστώτων πρόωρης συνταξιοδότησης από συγκεκριμένες κατηγορίες εργαζόμενων γυναικών,<sup>3</sup> με ακόμα χαμηλότερα όρια ηλικίας. Παρόλο που τα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών είχαν άμεσες θετικές συνέπειες (δυνατότητα παροχής φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας), διαπιστώνεται ότι στην πράξη συνέβαλαν στη διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Και τούτο διότι το συνταξιοδοτικό σύστημα προσδιορισμένων παροχών της χώρας οδηγούσε τις γυναίκες, σχεδόν αυτοματοποιημένα, σε λήψη χαμηλών συντάξεων –χαμηλότερων από αυτές των ανδρών– καθώς τα λιγότερα έτη ασφάλισής τους διαμόρφωναν αντίστοιχα σχετικά χαμηλά ποσοστά αναπλήρωσης των συντάξεων.

Σταδιακά, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών αναπροσαρμόστηκαν και εξισώθηκαν, με αποτέλεσμα, μετά το 2015, τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης να είναι κοινά για άνδρες και γυναίκες, με μόνες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης για: α) τους/τις εργαζόμενους/-ες σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, και β) τις μητέρες και τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρία. Η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών επιφέρει μια σημαντική καθυστέρηση εξόδου των γυναικών από την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα συντελεί στη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισής τους, οδηγώντας σε μεγαλύτερο ποσό σύνταξης. Καί' αυτό τον τρόπο, συμβάλλει στον περιορισμό των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και στον περιορισμό του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Όμως, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες αναμένεται να μειώσει τη συνταξιοδοτική κάλυψη για ορισμένες από αυτές, όπως εκείνες που έχουν βιώσει μακροχρόνια διαστήματα ανεργίας ή έχουν μεγάλα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας και βρίσκονται κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης. Αυτές θα βρεθούν (ή βρίσκονται) αντιμέτωπες με την αδυναμία συμπλήρωσης του αναγκαίου χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (τουλάχιστον δεκαπέντε έτη).

Η δεύτερη αρνητική επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα είναι η μη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων. Παρά το γεγονός ότι υπάρχει σχετική πρόβλεψη από το 2010, η αναπροσαρμογή των συντάξεων δεν έχει εφαρμοστεί λόγω της εφαρμογής δημοσιονομικών μέτρων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση της πραγματικής αξίας της σύνταξης και καί' επέκταση της αγοραστικής δύναμης των συνταξιούχων. Η διαφαινόμενη αρνητική επίδραση στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σχετίζεται, αφενός, με το ότι οι γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες συντάξεις από ό,τι οι άνδρες και, αφετέρου, με το ότι οι γυναίκες εμπίπτουν περισσότερο στα χαμηλότερα συνταξιοδοτικά εισοδηματικά κλιμάκια.

Ός προς τις συνταξιοδοτικές διατάξεις που επηρεάζουν θετικά, προς την κατεύθυνση της γεφύρωσης, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, σε αυτές συγκαταλέγεται, όπως ήδη αναφέρθηκε, η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης με στόχο τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος μέσω της προσαύξησης του πραγματικού χρόνου ασφάλισης. Σήμερα, το συνταξιοδοτικό σύστημα προβλέπει την αναγνώριση έως επτά πλασματικών ετών ασφάλισης με εξαγορά για συγκεκριμένες περιόδους διακοπής της εργασίας, υπό την προϋπόθεση ότι έχει συμπληρωθεί πραγματικός χρόνος ασφάλισης τουλάχιστον δώδεκα ετών. Δίδεται επιπλέον η δυνατότητα

3. Τα ειδικά καθεστώτα αφορούσαν τις μητέρες ανηλίκων, μητέρες παιδιών με αναπηρία, γυναίκες με εικοσιπέντε έτη προϋπηρεσίας στον δημόσιο τομέα και εργαζόμενες σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα.

αναγνώρισης πλασματικών ετών χωρίς εξαγορά για περίοδο επιδοτούμενης ανεργίας (έως ένα έτος), περίοδο ασθενείας (έως ένα έτος) και για τις περιόδους κύησης και λοχείας.<sup>4</sup>

Είναι φανερό από τα παραπάνω ότι η αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης δίνει τη δυνατότητα στις γυναίκες να καλύψουν πλασματικά σημαντικά κενά ασφάλισης, που οφείλονται στα μεγαλύτερα, σε σχέση με τους άνδρες, διαστήματα διακοπής της εργασίας τους και, έτσι, διευρύνοντας τον συνολικό χρόνο ασφάλισής τους, να διευκολυνθούν στη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης, γεφυρώνοντας το έμφυλο χάσμα ως προς τη συνταξιοδοτική κάλυψη. Σημειώνεται ότι θετικά επηρεάζεται και το έμφυλο χάσμα ως προς το ύψος των συντάξεων, καθώς η αναγνώριση πλασματικών ετών ασφάλισης με εξαγορά βελτιώνει και το ύψος του ποσού της σύνταξης αφού αποδίδονται υψηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης.<sup>5</sup>

Προς την κατεύθυνση της γεφύρωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος συμβάλλει επίσης και η πρόβλεψη ενισχυμένων ποσοστών αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων – η πλειονότητα των οποίων είναι γυναίκες – προκειμένου να λαμβάνουν αναλογικά μεγαλύτερες συντάξεις από ό,τι θα αντιστοιχούσε στις ασφαλιστέες-συντάξιμες αποδοχές τους. Αυτό επιτυγχάνεται με την καταβολή της ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης κατώτατων ορίων έως το 2015 και την καταβολή, από το 2016, της εθνικής σύνταξης, οι οποίες απορροφούν σε κάποιο βαθμό τις επιπτώσεις των έμφυλων ανισοτήτων της αγοράς εργασίας.

Πρέπει όμως να επισημανθεί ότι, κατά την περίοδο της δεκαετούς οικονομικής κρίσης στη χώρα, αναδύθηκε ένας επιπλέον παράγοντας που επέδρασε αφενός θετικά στη μείωση της διαφοράς στις συντάξεις ανδρών και γυναικών και, αφετέρου, αρνητικά στο επίπεδο διαβίωσης και των δύο: οι δραστικές περικοπές που εφαρμόστηκαν σε όλους τους συνταξιούχους με μοναδικό κριτήριο το ύψος της καταβαλλόμενης σύνταξης. Οι περικοπές αυτές συνέβαλαν στη γεφύρωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, χωρίς όμως να είναι αποτέλεσμα θεσμικών παρεμβάσεων για την ισότητα των φύλων, δεδομένου ότι επηρέασαν περισσότερο τους άνδρες συνταξιούχους οι οποίοι λάμβαναν υψηλότερες συντάξεις. Έτσι, μειώθηκαν οι έμφυλες διαφορές στο εισόδημα των καταβαλλόμενων συντάξεων, όχι γιατί αυξήθηκε το εισόδημα των γυναικών συνταξιούχων, αλλά γιατί μειώθηκε αναλογικά περισσότερο το εισόδημα των ανδρών συνταξιούχων (European Commission, 2021α). Τέλος, αξιοσημείωτο είναι το γεγονός ότι, εξαιτίας των πολλαπλών δομικών μεταρρυθμίσεων που υλοποιήθηκαν την τελευταία δεκαετία στο πλαίσιο της εφαρμογής των μέτρων δημοσιονομικής πολιτικής, πολλοί ασφαλισμένοι δεν γνωρίζουν το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα ή τις επιπτώσεις που δύναται να έχει στη σύνταξή τους μια επιλογή κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου.

Η παραπάνω ανάλυση αναδεικνύει ότι το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα έχει εξαλείψει σε μεγάλο βαθμό τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, περιορίζοντας σημαντικά την επίδρασή του στη διαμόρφωση του έμφυλου

4. Στην Ελλάδα, η αναγνώριση ως χρόνου ασφάλισης του διαστήματος διακοπής της απασχόλησης λόγω λοχείας ή/και γονικής άδειας θεσπίστηκε το 1984, λαμβάνοντας τη μορφή εξαγοράσιμων πλασματικών χρόνων ασφάλισης, ενώ η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικού χρόνου ασφάλισης για κάθε τέκνο και για τους δύο γονείς χωρίς εξαγορά θεσπίστηκε το 2002.

5. Σημειώνεται ότι το κόστος εξαγοράς πλασματικών ετών αυξήθηκε σημαντικά με την πρόσφατη μεταρρύθμιση του 2016, καθιστώντας την επιλογή αυτή μη προσιτή για πολλούς ασφαλισμένους, παρά το γεγονός ότι παρέχεται η δυνατότητα συμπληρωσμού με κρατήσεις από τις μελλοντικά καταβαλλόμενες συντάξεις.

συνταξιοδοτικού χάσματος. Επιπλέον, με τη θέσπιση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης, το σύστημα λειτουργεί πλέον σε κάποιο βαθμό διορθωτικά, μειώνοντας τις ανισότητες που προκύπτουν από τα διαστήματα διακοπής της εργασίας των γυναικών. Ωστόσο, το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν κατορθώνει να απορροφά όλες τις έμφυλες ανισότητες που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, αυτές αποτελούν πλέον τους καθοριστικούς παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα (Θεοδωρουλάκης, Καπέλλα και Κωνσταντινίδου, 2020).

### 3.2 Η λειτουργία των αγορών εργασίας

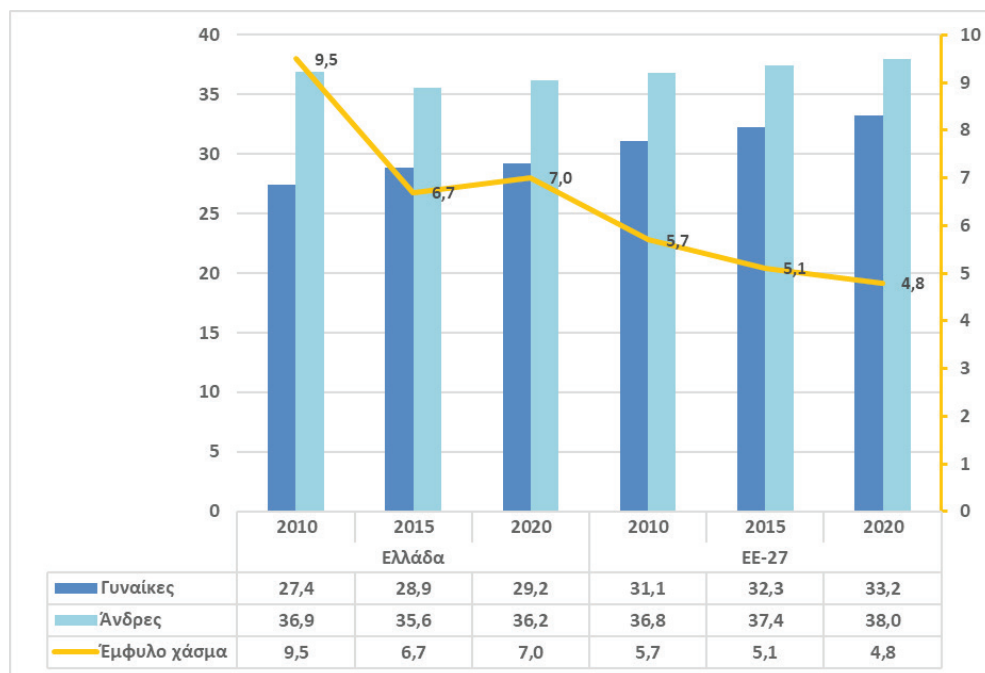
Βασικά χαρακτηριστικά της λειτουργίας των αγορών εργασίας αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, τόσο ως προς το ύψος των συντάξεων όσο και ως προς τη συνταξιοδοτική κάλυψη. Οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στη διάρκεια του συνολικού εργασιακού βίου, που διαμορφώνονται από τη συμμετοχή στην απασχόληση, τα ποσοστά ανεργίας, την ένταση της εργασίας, καθώς και οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στις αμοιβές, αντανακλώνται σωρευτικά στις συντάξιμες αποδοχές αλλά και στη θεμελίωση ή μη συνταξιοδοτικού δικαιώματος.<sup>6</sup>

Αναλυτικότερα, οι γυναίκες στην Ελλάδα έχουν σαφώς μικρότερη διάρκεια εργασιακού βίου σε σχέση με την αντίστοιχη των ανδρών. Ο δείκτης της Eurostat για τη *διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών* (δηλαδή η εκτίμηση της μέσης διάρκειας που αναμένεται μία γυναίκα δεκαπέντε ετών να είναι ενεργή στην αγορά εργασίας) παραμένει διαχρονικά χαμηλότερος από εκείνον των ανδρών, τόσο στην Ελλάδα όσο και σε επίπεδο ΕΕ-27. Συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat, όπως απεικονίζονται στο Γράφημα 1, παρουσιάζεται σημαντική συρρίκνωση του έμφυλου χάσματος στη διάρκεια του εργασιακού βίου την περίοδο 2010-2020 στην Ελλάδα, αλλά και στις χώρες της ΕΕ-27, με τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών να μειώνεται σημαντικά στην Ελλάδα από 9,5 έτη το 2010, σε 6,7 το 2015 και σε 7 έτη το 2020. Για το 2020, ο μέσος όρος εργασιακού βίου στην Ελλάδα ήταν 32,8 έτη συνολικά (έναντι 35,7 ετών για την ΕΕ-27), με τον μέσο όρο των ανδρών να διαμορφώνεται στα 36,2 έτη (έναντι 38 ετών για την ΕΕ-27) και τον μέσο όρο των γυναικών στα 29,2 έτη (έναντι 33,2 ετών για την ΕΕ-27).

Η σταδιακή μείωση του έμφυλου χάσματος στη διάρκεια του εργασιακού βίου αποτελεί αναμφίβολα μία θετική εξέλιξη η οποία θα συμβάλλει μελλοντικά και στη βελτίωση του ύψους των συντάξεων των γυναικών, καθώς η διαφορά στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών συνεπάγεται αυτόματα και διαφορά στα έτη ασφάλισης. Επομένως, εφόσον τα έτη ασφάλισης επηρεάζουν το τελικό ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης σύμφωνα με το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, οι γυναίκες που πλέον έχουν (ή θα έχουν) περισσότερα έτη εργασιακού βίου λαμβάνουν (ή αναμένεται να λάβουν) μεγαλύτερα ποσά σύνταξης.

6. Για μια συνολική ανάλυση της συμμετοχής των γυναικών και των ανισοτήτων φύλου στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, βλ. Καραμεσίνη (2021).

**Γράφημα 1.** Διάρκεια εργασιακού βίου ανά φύλο (σε έτη) και έμφυλο χάσμα (%), Ελλάδα και ΕΕ-27, 2010, 2015, 2020

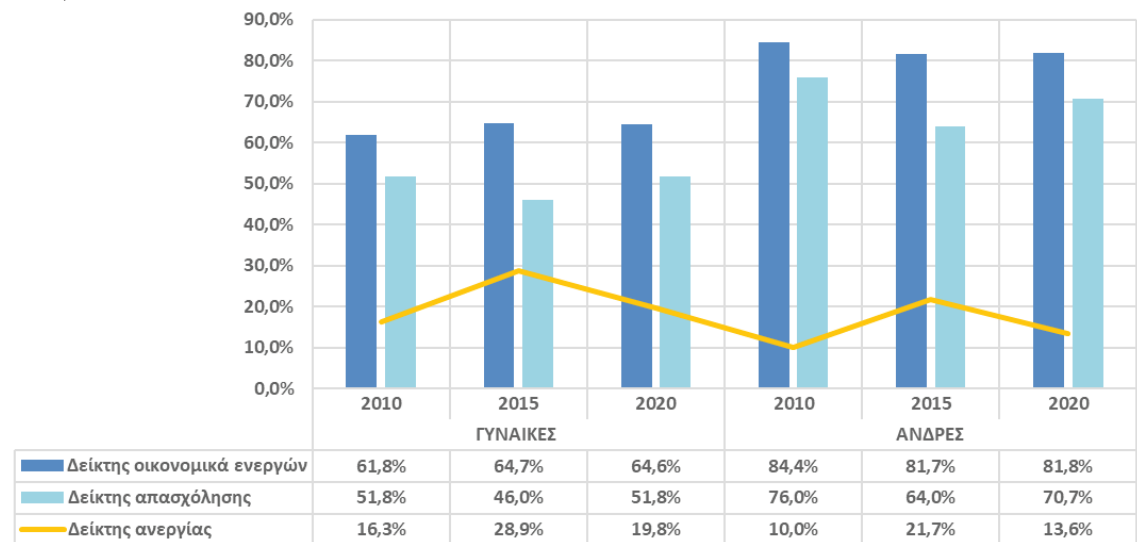


Πηγή: Eurostat, Labour Force Survey database [lfsi\_dwl\_a], τελευταία επίσκεψη: 7/4/2022.

Η διαφοροποίηση αυτή σχετίζεται με τα διαχρονικά χαμηλότερα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, τα σχετικά μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, τη μειωμένη ένταση εργασίας των γυναικών αλλά και, όπως αναφέρθηκε παραπάνω, το –έως πρόσφατα– μεγαλύτερο φάσμα επιλογών πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες. Όσον αφορά, ειδικότερα, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών στο εργατικό δυναμικό (δείκτης οικονομικά ενεργών), σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής (ΕΛΣΤΑΤ),<sup>7</sup> όπως αποτυπώνονται στο Γράφημα 2, αυτό παραμένει σταθερά χαμηλό σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών στην Ελλάδα, αν και έχει παρουσιάσει βελτίωση τα τελευταία δέκα χρόνια. Ειδικότερα, για τις γυναίκες, από 61,8% το 2010, ανήλθε σε 64,7% το 2015 και σε 64,6% το 2020, ενώ για τους άνδρες από 84,4% το 2010, μειώθηκε σε 81,7% το 2015 και 81,8% το 2020. Επιπλέον, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση (δείκτης απασχόλησης) για τις ηλικίες 20-64 ετών στην Ελλάδα ήταν, το 2020, κατά 18,9 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (δηλαδή 51,8% για τις γυναίκες έναντι 70,7% για τους άνδρες). Σημαντική, αλλά αντίστροφη υπέρ των ανδρών, έμφυλη διαφοροποίηση παρουσιάζουν και τα ποσοστά ανεργίας, με το ποσοστό ανεργίας των γυναικών (δείκτης ανεργίας), ηλικίας 20-64 ετών, να παραμένει διαχρονικά σε υψηλότερα επίπεδα από αυτό των ανδρών, σημειώνοντας μία πτωτική πορεία τα τελευταία χρόνια από 31,4% το 2013 (έναντι 24,5% για τους άνδρες), σε 28,9% το 2015 (έναντι 21,7% για τους άνδρες) και περαιτέρω σε 19,8% το 2020 (έναντι 13,6% για τους άνδρες).

7. Τα στοιχεία είναι διαθέσιμα στον ακόλουθο σύνδεσμο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/>

**Γράφημα 2.** Κατάσταση απασχόλησης γυναικών και ανδρών ηλικίας 20-64 ετών στην Ελλάδα, 2010, 2015, 2020



Πηγή: ΕΛΣΤΑΤ, Ετήσιες χρονοσειρές έρευνας εργατικού δυναμικού, τελευταία επίσκεψη: 7/4/2022.

Επίσης, η διαχρονικά χαμηλή ένταση της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα επιδρά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Είναι γενικώς αποδεκτό ότι οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης συχνότερα από ό,τι οι άνδρες, για λόγους που αφορούν κυρίως τα καθήκοντα φροντίδας παιδιών ή/και των ηλικιωμένων μελών της οικογένειας (Eurofound, 2020· EIGE, 2020) και, έτσι, η ένταση εργασίας των γυναικών είναι συνήθως μικρότερη από το πλήρες ωράριο. Αυτό οδηγεί σε μειωμένες αποδοχές, ενώ σε πολλές περιπτώσεις, εάν δεν καλύπτονται οι προϋποθέσεις για πλήρη ασφάλιση, οδηγεί και σε μειωμένο χρόνο κοινωνικής ασφάλισης και κατ' επέκταση σε μειωμένες συντάξεις, επηρεάζοντας τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα, το 12,7% των εργαζόμενων γυναικών (ηλικίας 15-64 ετών) εργαζόταν υπό καθεστώς μερικής απασχόλησης το 2020, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό ήταν το 2015 13,1% και το 2010 10,3%. Για τους άνδρες εργαζόμενους αυτής της ηλικίας, το ποσοστό μερικής απασχόλησης αντιστοιχούσε σε λιγότερο από το μισό των γυναικών και διαμορφώθηκε σε 5,5% το 2020, από 6,7% το 2015 και 3,5% το 2010.

Αξιοσημείωτο είναι ότι η συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας διατηρείται σε πολύ χαμηλά ποσοστά σε σχέση με τα αντίστοιχα των ανδρών, μεταξύ άλλων, λόγω των έμφυλων κοινωνικών αντιλήψεων σχετικά με την παροχή φροντίδας από αυτές, που κυριαρχούν στην Ελλάδα. Εκτός αυτού, τα μειωμένα έτη κοινωνικής ασφάλισης των γυναικών είναι σε άμεση συνάρτηση με την κυριαρχία της μικρής ατομικής επιχείρησης στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου οι γυναίκες (σύζυγοι, κόρες) εργάζονται ως συμβοηθούντα μέλη χωρίς αμοιβή, ώστε να μπορούν παράλληλα να φροντίζουν την οικογένειά τους, πρακτική που εξακολουθεί να διατηρείται παρά τη θεσμική παρέμβαση για την ασφάλιση των συμβοηθούντων μελών ως μισθωτών (IOBE, 2012). Σε κάθε περίπτωση, δεδομένου ότι στην Ελλάδα η κάλυψη από το συνταξιοδοτικό σύστημα και ο καθορισμός του τελικού ποσού της σύνταξης συνδέονται άμεσα με τη συμμετοχή

στην απασχόληση, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται στον τομέα της απασχόλησης επιδρούν –και αναμένεται να επιδράσουν και στο μέλλον– αρνητικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Εξετάζοντας το δεύτερο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας που επηρεάζει τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, δηλαδή τον χαμηλότερο μέσο όρο των αμοιβών των γυναικών έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου των ανδρών (gender pay gap),<sup>8</sup> πρέπει κατ' αρχάς να σημειωθεί ότι δεν πρόκειται για ελληνικό μόνο φαινόμενο. Διαπιστώνεται διαχρονικά ότι οι αμοιβές των γυναικών παραμένουν χαμηλότερες από αυτές των ανδρών στις περισσότερες ευρωπαϊκές χώρες, συμπεριλαμβανομένης της Ελλάδας, παρά τη βελτίωση του επιπέδου εκπαίδευσης των γυναικών αλλά και των χαρακτηριστικών συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας (OECD, 2017· Eurofound and European Commission Joint Research Centre, 2021), ενώ η γεφύρωση του εν λόγω χάσματος αναμένεται, αν συνεχίσει με τον ίδιο σχετικά αργό ρυθμό, να διαρκέσει αρκετά χρόνια (Beghini, Cattaneo and Pozzan, 2019).

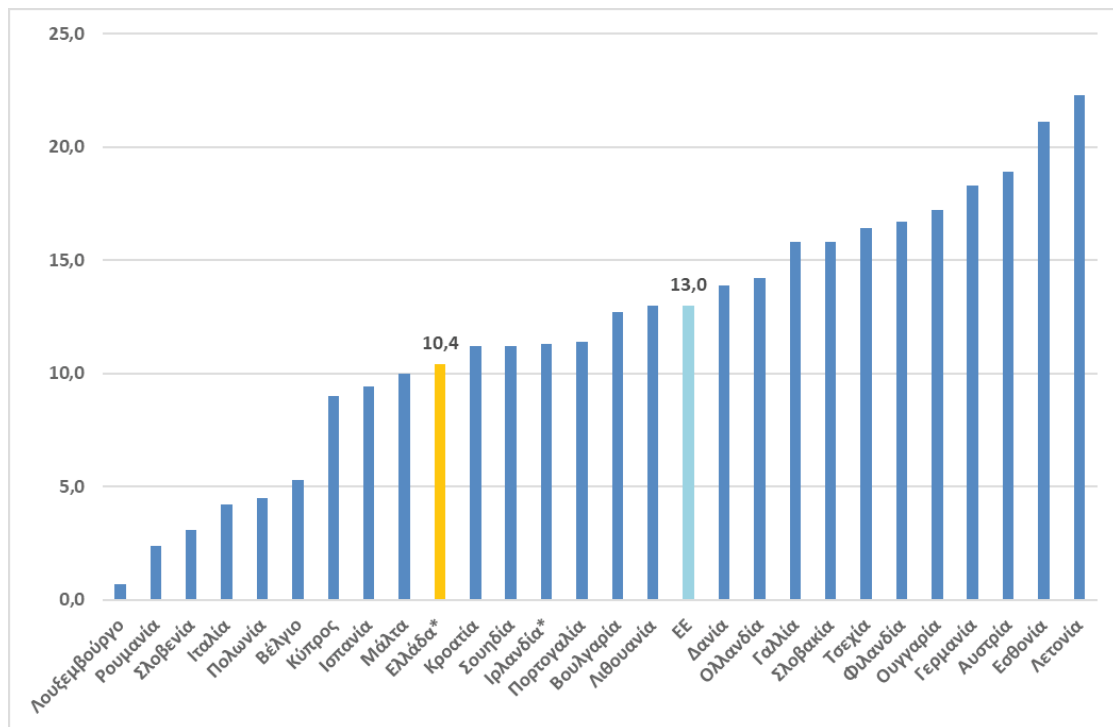
Αν και το εύρος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος και οι παράγοντες που το διαμορφώνουν διαφοροποιούνται ανά χώρα, σε γενικές γραμμές το έμφυλο μισθολογικό χάσμα προκαλείται τόσο από τον οριζόντιο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, όσο και από τον κάθετο διαχωρισμό, που αφορά τη θέση στο επάγγελμα, δηλαδή τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»)<sup>9</sup>. Επιπλέον, διαφορετικοί ατομικοί και συστημικοί παράγοντες, που σχετίζονται με διαφορές που αφορούν την ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης, την επαγγελματική εμπειρία, την ένταση της εργασίας, την αδιαφάνεια στις αμοιβές, αλλά και έμφυλα στερεότυπα και προκαταλήψεις για τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών (μπιρότητα, καθήκοντα φροντίδας κ.λπ.), συμβάλλουν καθοριστικά στη διαιώνιση αλλά και στη διαμόρφωση του εύρους του (EIGE, 2019· EIGE, 2021· Eurofound, 2021).

Όσον αφορά την Ελλάδα, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα σχετικά στοιχεία της Eurostat που αφορούν το 2018 (Γράφημα 3), το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές ανέρχεται σε 10,4%, παραμένοντας κάτω από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-27 (14,4% για το 2018). Τα προηγούμενα διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα είναι για το έτος 2014, που το ποσοστό του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές εκτιμήθηκε σε 12,5% (έναντι 15,7% στην ΕΕ-27), παρουσιάζοντας μία πτωτική πορεία 2,5 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2010 (15%) και 9,5 ποσοστιαίων μονάδων σε σχέση με το 2008 (22%). Εντούτοις, σημειώνεται ότι η πτωτική πορεία που παρουσιάζει το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα αποτελεί συνέπεια, μεταξύ άλλων, της μεγάλης συνολικής μείωσης των αμοιβών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, καθώς «στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας είναι πολύ μικρά, ενώ όσο οι αμοιβές μεγαλώνουν τόσο αυξάνονται και οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικού φύλου» (Προφύρη, 2018:36).

8. Για τον υπολογισμό του έμφυλου μισθολογικού χάσματος χρησιμοποιούνται διαφορετικές προσεγγίσεις και τρόποι υπολογισμού, που λαμβάνουν υπόψη είτε τις επίσεις, είτε τις μηνιαίες αποδοχές (μη προσαρμοσμένη μορφή), είτε τις ωριαίες μεικτές ακαθάριστες αποδοχές ανδρών και γυναικών. Επιπλέον, κάποιες μέθοδοι υπολογισμού λαμβάνουν υπόψη το είδος του επαγγέλματος, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την επαγγελματική εμπειρία.

9. Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιείται όταν γίνεται αναφορά στους φραγμούς (τεχνητά και αόρατα εμπόδια) που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις λήψης αποφάσεων και διευθυντικών στελεχών σε έναν οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό, σε οποιονδήποτε τομέα.

**Γράφημα 3.** Έμφυλο μισθολογικό χάσμα (μη προσαρμοσμένη μορφή) ανά χώρα της ΕΕ-27, 2020



Πηγή: Eurostat, Structure of Earnings Survey (SES) [sdg\_05\_20], τελευταία επίσκεψη: 7/4/2022.

\* Τα στοιχεία για την Ελλάδα και την Ιρλανδία αφορούν το 2018.

Καθίσταται σαφές ότι, παρά τη σταδιακή γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές, οι υπάρχουσες ανισότητες στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, σε συνδυασμό με τις υπόλοιπες έμφυλες διαφορές στην αγορά εργασίας, αντανακλώνται και επηρεάζουν σημαντικά τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Και τούτο διότι το προσδιορισμένης παροχής συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας δεν καταφέρνει να εξαλείψει ή έστω να περιορίσει την επίδρασή τους, καθώς η καταβαλλόμενη σύνταξη διαμορφώνεται βάσει των αποδοχών του συνόλου του εργασιακού βίου και των ποσοστών αναπλήρωσης που προσδιορίζονται από τα έτη ασφάλισης. Έτσι, οι ανισότητες στις αμοιβές μεταφέρονται στη συνταξιοδότηση, αποτελώντας έναν από τους βασικούς παράγοντες για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

### 3.3 Η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών

Η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελούσε και αποτελεί έναν από τους παράγοντες διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, η άνιση κατανομή ρόλων ανδρών και γυναικών στην οικογένεια για τα καθήκοντα φροντίδας των εξαρτώμενων μελών (παιδιά, ηλικιωμένοι, ασθενείς, άτομα με αναπηρίες) οδηγούσε και οδηγεί τις γυναίκες σε μεγαλύτερα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας αλλά και σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, άτυπης εργασίας ή ακόμα και σε μη είσοδο ή πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας. Ο μειωμένος χρόνος ασφάλισης αλλά και οι χαμηλότερες



αμοιβές που συνεπάγονται οι παραπάνω επιλογές για τις γυναίκες επηρεάζουν τόσο τη δυνατότητα θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, όσο και το ύψος των συντάξιμων αποδοχών τους.

Τα παραπάνω επιβεβαιώνει η σχετικά πρόσφατη (2018) Έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας της ΕΛΣΤΑΤ (ΕΛΣΤΑΤ, 2019), που αναδεικνύει ότι μόλις το 4% των ανδρών έχει διακόψει την καριέρα του για τη φροντίδα των παιδιών, σε αντίθεση με το 49,7% των γυναικών. Από αυτές, το 59,3% διέκοψε την εργασία για διάστημα τουλάχιστον ενός έτους, το 17,9% για ένα έως δύο έτη και το 21,2% για πάνω από δύο έτη. Σημαντικό εύρημα αποτελεί επίσης το γεγονός ότι το 10,9% των γυναικών δήλωσε ότι δεν εργάστηκε ποτέ, προκειμένου να ασχοληθεί αποκλειστικά με τη φροντίδα των παιδιών, ποσοστό που ανέρχεται σε μόλις 0,9% για τους άνδρες.

Επιπρόσθετα, οι ατομικές επιλογές των γυναικών κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, στην προσπάθεια εξισορρόπησης της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής, επηρεάζονται σημαντικά από τα εκάστοτε κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα, κυρίως σε ό,τι αφορά τους ρόλους που «συνηθίζεται» να αναλαμβάνουν οι γυναίκες μέσα στην οικογένεια αλλά και την κοινωνία γενικότερα. Ενδεικτικά αναφέρεται έρευνα που πραγματοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) (Γκερμότσου, Μοσχοβάκου και Παπαγιαννοπούλου, 2016), σύμφωνα με την οποία πολλές επιλογές που κάνουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους σχετίζονται με τα στερεότυπα και τους ρόλους των φύλων. Για παράδειγμα, πολλές γυναίκες επέλεξαν να εργαστούν με μερική απασχόληση λόγω της παραδοσιακής συμπεριφοράς τους και των ρόλων που συνδέονται με αυτές, δηλαδή τη φροντίδα της οικογένειας και την εκπλήρωση των οικιακών καθηκόντων, αγνοώντας τις συνέπειες αυτής της επιλογής. Παρόμοια αποτελέσματα προέκυψαν από μία πιο πρόσφατη έρευνα του ΚΕΘΙ (Θεοφιλόπουλος και Μοσχοβάκου, 2020). Η ίδια έρευνα ανέδειξε επίσης ότι οι γυναίκες αξιολογούν την επιλογή της πρόωρης αποχώρησης από την εργασία ως συμφέρουσα πρακτική, βοηθητική για την εκπλήρωση των καθηκόντων φροντίδας που τους αναλογούν. Προκύπτει όμως ότι η επιλογή αυτή είναι αποτέλεσμα εσωτερικευμένων έμφυλων στερεοτύπων και κοινωνικών αντιλήψεων.

Από τα παραπάνω, γίνεται φανερό ότι απαραίτητη προϋπόθεση για να μειωθεί η αρνητική επίδραση της άνισης κατανομής καθηκόντων φροντίδας ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος είναι η εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες. Η πλήρωση της ως άνω προϋπόθεσης διευκολύνεται από την καθολική δωρεάν πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες βρεφικής και παιδικής φροντίδας, καθώς και σε ποιοτικές υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρία. Τα παραπάνω θα συμβάλουν τόσο στην αποδέσμευση των γυναικών από τα καθήκοντα παροχής φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας –επιφέροντας αύξηση της συμμετοχής τους στην απασχόληση– όσο και στην προαγωγή και προώθηση της συμμετοχής των ανδρών στα καθήκοντα φροντίδας (Καραμεσίνη και Χατζηβαρνάβα, 2019). Τέλος, προς την κατεύθυνση αυτή δύναται να συμβάλει σημαντικά η ενημέρωση ανδρών και γυναικών για τα εργασιακά και συνταξιοδοτικά δικαιώματά τους και κυρίως για τις μελλοντικές επιπτώσεις των ατομικών, κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, επιλογών τους.

### 3.4 Νέοι παράγοντες

Ένας από τους νέους παράγοντες που εκτιμάται ότι θα επηρεάσει το μελλοντικό έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα σχετίζεται με τις νέες μορφές απασχόλησης, όπως για παράδειγμα η τηλεργασία. Παρά το γεγονός ότι τέτοιου είδους μορφές απασχόλησης είχαν εμφανιστεί στη χώρα τις τελευταίες δεκαετίες (Θεοδωρουλάκης και Κουμαριανός, 2019), το ασφαλιστικό σύστημα δεν προέβλεπε την κάλυψή τους έως πολύ πρόσφατα. Από το 2020 κι έπειτα, ως συνέπεια της πανδημίας του κορονοϊού, εφαρμόστηκε υποχρεωτικά σύστημα εξ αποστάσεως παροχής εργασίας και προβλέφθηκε η κάλυψη της τηλεργασίας από το ασφαλιστικό σύστημα. Όμως, καθώς το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι αποτέλεσμα των συνθηκών απασχόλησης του παρελθόντος και θεσμικών χαρακτηριστικών (Betti et al., 2015), η προϋπάρχουσα διεύρυνση και μη κάλυψη από το ασφαλιστικό σύστημα των άτυπων μορφών απασχόλησης, σε συνδυασμό με τη συρρίκνωση των μισθών κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, εκτιμάται ότι θα επηρεάσουν τη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.

Αξίζει, επίσης, να σημειωθεί ότι με την εισαγωγή κεφαλαιοποιητικής επικουρικής σύνταξης στην Ελλάδα από το 2022 προκύπτει μία επιπλέον πρόκληση από το συνταξιοδοτικό σύστημα για τη μελλοντική εξέλιξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Η μετάβαση προς συστήματα πολλαπλών πυλώνων δύναται να οδηγήσει σε διεύρυνση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, εξαιτίας της ιδιαίτερης βαρύτητας των ατομικών χαρακτηριστικών απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τον συνολικό χρόνο ασφάλισης και το επίπεδο των αμοιβών, για τον καθορισμό του τελικού ποσού της σύνταξης (Samek Lodovici et al., 2016). Έτσι, καθώς οι παροχές της προσδιορισμένης εισφοράς θα βασίζονται στο ποσό που συνεισέφερε στο Ταμείο Κεφαλαιοποιητικής Επικουρικής Ασφάλισης ο εργαζόμενος καθ' όλη τη διάρκεια της καριέρας του μέσω των εισφορών του, οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στα χαρακτηριστικά των συνθηκών απασχόλησης, ιδίως όσον αφορά τη χαμηλή ένταση απασχόληση των γυναικών και τις χαμηλότερες αμοιβές τους, θα έχουν έναν επιπλέον αρνητικό ρόλο στις έμφυλε ανισότητες κατά τη συνταξιοδότηση.

## 4. Συμπεράσματα

Από την ανάλυση που προηγήθηκε, διαπιστώνεται ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι ένα πολύπλευρο και πολυπαραγοντικό φαινόμενο που διαμορφώνεται από το σύνολο των έμφυλων ανισοτήτων και διακρίσεων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες σε όλους τους τομείς της ζωής τους: κοινωνικό, στον οικονομικό, στον εκπαιδευτικό, πολιτικό και στον οικογενειακό. Σε αυτό το πλαίσιο, οι κυριότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος είναι: α) *το συνταξιοδοτικό σύστημα*, β) *η λειτουργία των αγορών εργασίας* και γ) *η άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών*. Σημαντικό ρόλο παίζει επίσης ο βαθμός πληροφόρησης σχετικά με τις διατάξεις του συνταξιοδοτικού συστήματος, καθώς και τα πρότυπα συμπεριφοράς των γυναικών ως προς τις επιλογές τους για τον χρόνο και το καθεστώς συνταξιοδότησης, τα οποία διαφοροποιούνται σύμφωνα με τις ατομικές επιλογές και προτεραιότητες του κάθε ατόμου, αλλά και με βάση τα κοινωνικά και πολιτισμικά στερεότυπα

του φύλου της κάθε εποχής. Επιπλέον, τα νέα εργασιακά και κοινωνικά πρότυπα, σε συνδυασμό με τις κομβικές αλλαγές που συντελούνται στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα διεθνώς, αναμένεται να επιδράσουν σημαντικά στη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Όσον αφορά την περίπτωση της Ελλάδας, διαπιστώθηκε ότι οι διαφορετικές διατάξεις που ίσχυαν έως πρόσφατα μεταξύ ανδρών και γυναικών είχαν άμεσο αντίκτυπο στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Εφόσον, όμως, έχουν πλέον εξαιρεθεί οι διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος έχει μειωθεί σημαντικά και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω στο μέλλον. Ωστόσο, το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν κατορθώνει να απορροφή όλες τις έμφυλες ανισότητες που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας.

Ως εκ τούτου, οι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σχετίζονται πλέον κυρίως με την αγορά εργασίας. Οι διαφοροποιήσεις του συνολικού εργασιακού βίου των ανδρών και των γυναικών, που καθορίζονται από τη συμμετοχή στην απασχόληση, τα ποσοστά ανεργίας, την ένταση της εργασίας καθώς και τις αμοιβές, αντανακλώνται σωρευτικά στις συντάξιμες αποδοχές αλλά και στη θεμελίωση ή μη συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Βέβαια, τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα συνδέονται συχνά με την άνιση κατανομή καθηκόντων φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Συγκεκριμένα, η άνιση κατανομή ρόλων των ανδρών και των γυναικών στην οικογένεια για τα καθηκοντα φροντίδας των εξαρτώμενων μελών, σε συνδυασμό με την έλλειψη ποιοτικών και οικονομικά προσιτών υπηρεσιών φροντίδας, οδηγούσε και οδηγεί τις γυναίκες σε μεγαλύτερα διαστήματα απουσίας από την αγορά εργασίας αλλά και σε ευέλικτες μορφές απασχόλησης, άτυπης εργασίας ή ακόμα και σε μη είσοδο ή πρόωρη έξοδο από την αγορά εργασίας. Σημειώνεται ακόμη ότι οι νέες μορφές απασχόλησης, οι οποίες δεν καλύπτονταν από το ασφαλιστικό σύστημα έως πρόσφατα, σε συνδυασμό με την εισαγωγή κεφαλαιοποιητικής επικουρικής σύνταξης, αποτελούν νέες προκλήσεις για τη μελλοντική εξέλιξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.

Κλείνοντας, επισημαίνεται ότι η αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα παραμένει πρόκληση, καθώς είναι ένα φαινόμενο που συνδέεται με πολλούς και διαφορετικούς τομείς πολιτικής και απαιτεί την υιοθέτηση πολύπλευρων παρεμβάσεων πολιτικής, οι οποίες θα πρέπει να εστιάσουν στους παράγοντες που το δημιουργούν και το διαμορφώνουν.

## Βιβλιογραφία

### Ξενόγλωσση

- Arza, C. (2015). *The Gender Dimensions of Pension Systems: Policies and Constraints for the Protection of Older Women*, UN Women discussion paper series, United Nations.
- Basiglio, S. and Oggero, N. (2020). "The Effects of Pension Information on Individuals' Economic Outcomes: A Survey", *Economies*, 8 (3), pp. 1-16.
- Beghini, V., Cattaneo, U. and Pozzan, E. (2019). *A Quantum Leap for Gender Equality - For a*

- Better Future of Work For All*, Geneva: International Labour Organization (ILO), [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms\\_674831.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_674831.pdf)
- Betti, G., Bettio, F., Georgiadis, T. and Tinios, P. (2015). *Unequal Ageing in Europe*, New York: Palgrave Macmillan.
- Bettio F., Tinios P. and Betti G. (2013). *The Gender Gap in Pensions in the EU*. In collaboration with F. Gagliardi and T. Georgiadis. Prepared for the European Commission, Directorate-General for Justice. Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- Burkevica, I., Humbert, A.L., Oetke, N. and Paats, M. (2015). *Gender Gap in Pensions in the EU: Research Note to the Latvian presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Chłoń-Domińczak, A. (2017). *Gender Gap in Pensions: Looking Ahead*, Study for the FEMM Committee, Brussels: European Parliament.
- Dessimirova, D. and Bustamante, M.A. (2019). *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Briefing, EMPL in Focus, Brussels: European Parliament.
- EIGE (2021). *Gender inequalities in care and consequences for the labour market*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948\\_mh0220888enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20204948_mh0220888enn_pdf.pdf)
- EIGE (2020). *Gender Equality Index 2020 – Digitalisation and the future of work*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, <https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work>
- EIGE (2019). *Tackling the gender pay gap: not without a better work-life balance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416\\_mh0119035enn\\_pdf.pdf](https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/20190416_mh0119035enn_pdf.pdf)
- Eurofound (2021). *Understanding the gender pay gap: What role do sector and occupation play?* European Jobs Monitor series, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef21039en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef21039en.pdf)
- Eurofound (2020). *Gender equality at work*, European Working Conditions Survey 2015 series, Luxembourg: Publications Office of the European Union, [https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef\\_publication/field\\_ef\\_document/ef19003en.pdf](https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef19003en.pdf)
- Eurofound and European Commission Joint Research Centre (2021). *European Jobs Monitor 2021: Gender gaps and the employment structure*, European Jobs Monitor series, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2021). *2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1*, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2021a). *2021 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 2 - Country Profiles*, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2018). *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income*

*adequacy in old age in the EU. Volume 1*, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

European Commission (2015). *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU. Volume 1*, Joint Report prepared by the Social Protection Committee (SPC) and the European Commission (DG EMPL), Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Frericks, P., Knijn, T. and Maier, R. (2009). “Pension Reforms, Working Patterns and Gender Pension Gaps in Europe”, *Gender, Work & Organization*, 16 (6), pp.710-730.

OECD (2017). *The pursuit of gender equality: An uphill battle*, Paris: OECD Publishing, [https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality\\_9789264281318-en#page4](https://read.oecd-ilibrary.org/social-issues-migration-health/the-pursuit-of-gender-equality_9789264281318-en#page4)

Ponthieux, S. and Meurs, D. (2015). “Gender Inequality”, in A.B. Atkinson and F. Bourguignon (eds.), *Handbook of Income Distribution*, 2, Elsevier, pp. 981-1146.

Samek Lodovici, M., Drufuca, S., Patrizio, M. and Pesce, F. (2016). *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, Study for the FEMM Committee, Brussels: European Parliament.

Tinios, P., Bettio, F. and Betti, G. (2015). *Men, women and pensions*, in collaboration with T. Georgiadis, European Commission, Directorate-General for Justice, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

Veremchuk, A. (2020). *Gender Gap in Pension Income: Cross-Country Analysis and Role of Gender Attitudes*, Faculty of Economics and Business Administration Working Paper Series, No. 126, University of Tartu, [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=3662968](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=3662968)

## Ελληνόγλωσση

Γκερμότσι, Β., Μοσχοβάκου, Ν. και Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016). *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες»*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), [https://kethi.gr/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO\\_P1\\_EURHMATA\\_EREUNAS\\_teliko-2.pdf](https://kethi.gr/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf)

Δημουλάς, Κ. και Κουζής, Γ. (επιμ.) (2018). *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική: Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

Ελληνική Στατιστική Αρχή (2019). *Δελτίο Τύπου, Ειδική Έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας, Ad hoc module 2018*, 21 Νοεμβρίου 2019, <https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>

Θεοδωρουλάκης, Μ. και Κουμαριανός, Β. (2019). «Ελαστικές μορφές απασχόλησης και οι επιπτώσεις στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης», *Κοινωνική Πολιτική*, Τεύχος 11, σελ. 7-41.

Θεοδωρουλάκης, Μ., Καπέλλα, Α. και Κωνσταντινίδου, Δ. (2020). *Συνθετική έκθεση - Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*, Αθήνα: Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων.

- Θεοφιλόπουλος, Θ. και Μοσκοβιάκου, Ν. (2020). *Ερευνητική Έκθεση, παραδοτέο του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 3 «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συντιξιοδοτικού χάσματος»*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Ποιοτική-Ερευνη-focus-groups-για-την-διερεύνηση-των-αναγκών-των-Γυναικών.pdf>
- IOBE (2012). *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*, Αθήνα: Ίδρυμα Οικονομικών & Βιομηχανικών Ερευνών (IOBE), [http://iobe.gr/docs/research/RES\\_01\\_02122012REP\\_GR.pdf](http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf)
- Καραμεσίνη, Μ. (2021). *Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος.
- Καραμεσίνη, Μ. και Χατζηβαρνάβα, Ε. (2019). «Για μια ολοκληρωμένη και αποτελεσματική πολιτική συμφιλίωσης: Ο στόχος της ισότητας των φύλων και η αξία της φροντίδας», στο Μ. Καραμεσίνη και Μ.Συμεωνάκη (επιμ.) (2019), *Συμφιλίωση εργασίας και οικογένειας στην Ελλάδα. Γένεση, εξέλιξη και αποτίμηση μιας πολιτικής*, Αθήνα: Εκδόσεις Νήσος, σελ. 223-241.
- Προφύρη, Ι. (2018). *Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου*, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, No. 3/2018, [https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/11/ΕΚ\\_Έμφυλο-μισθολογικό-χάσμα.pdf](https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/11/ΕΚ_Έμφυλο-μισθολογικό-χάσμα.pdf)

