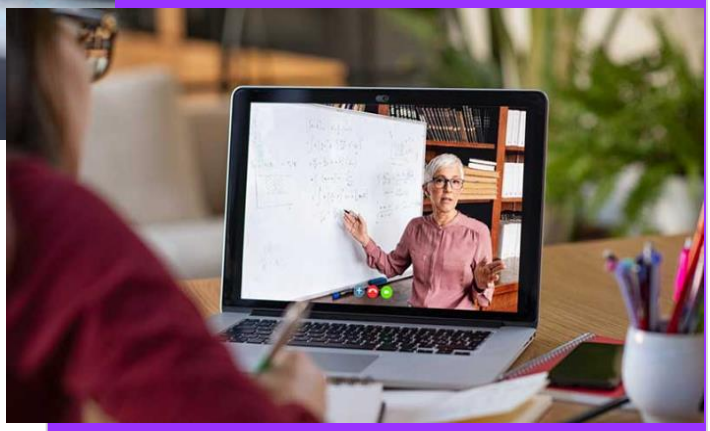
Αθήνα
Απρίλιος 2021

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΥΠΟ ΤΗΝ ΕΠΟΠΤΕΙΑ ΤΟΥ ΥΠΟΥΡΓΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ

Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και ψηφιοποίηση



Χρύσα Παϊδούση,

ΕΙΕΑΔ

ΣΕΙΡΑ: ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ & ΚΑΤΑΡΤΙΣΗ & ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

4

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Σειρά:

«*Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Αγορά Εργασίας*»

ΕΜΦΥΛΟΣ ΚΑΤΑΜΕΡΙΣΜΟΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΚΑΙ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ

Χρύσα Παϊδούση, Ph.D, ΕΙΕΑΔ

Αθήνα

Απρίλιος, 2021

Επιμέλεια και σχεδιασμός έκδοσης

Χρύσα Παϊδούση, Ph.D

Διευθύντρια Επαγγελματικής Κατάρτισης ΕΙΕΑΔ, c.paidoussi@eiead.gr

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8
111 41 ΑΘΗΝΑ
Τηλ.: 210-2120700
e-mail: info@eiead.gr
Ιστοσελίδα: www.eiead.gr

ISBN: 978-960-6725-13-5

Αθήνα, Απρίλιος 2021

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Στην παρούσα εργασία εξετάζεται το ερώτημα των πιθανών επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών, υπό το πρίσμα του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας (οριζόντιος). Αρχικά παρουσιάζεται μια συνοπτική επισκόπηση της βιβλιογραφίας για το ζήτημα αυτό. Στη συνέχεια το ενδιαφέρον εστιάζεται στη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα. Αναδεικνύονται οι κλάδοι που συγκεντρώνουν τα υψηλότερα ποσοστά εργαζόμενων γυναικών και διατυπώνονται κάποιες πρώτες απόψεις για τις προοπτικές απασχόλησης τους σε αυτούς σε σχέση με τις προοπτικές ψηφιοποίησης στον κλάδο.

Το εγχείρημα των εκτιμήσεων είναι εξαιρετικά επίφοβο λόγω των πολλών και διαφορετικών παραγόντων που υπεισέρχονται στον καθορισμό τους, αλλά και του αβέβαιου διεθνούς και εθνικού περιβάλλοντος εν μέσω της πανδημίας COVID-19. Ωστόσο θα μπορούσε να υποστηριχθεί ότι μεσοπρόθεσμα ο έμφυλος διαχωρισμός στην απασχόληση φαίνεται να συμβάλλει στην ανθεκτικότητα της εργασίας των γυναικών απέναντι στην ψηφιοποίηση και σε κάποιες περιπτώσεις να την ενισχύει.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Την τελευταία δεκαετία έχει παραχθεί ένας σημαντικός αριθμός μελετών και αναλύσεων που επιδιώκουν να προσδιορίσουν, σε αρκετές περιπτώσεις και ποσοτικά, τις (πιθανολογούμενες) θετικές ή/και αρνητικές συνέπειες των νέων τεχνολογιών [1] στην απασχόληση. [2] Διάφορα ερωτήματα όπως, λόγου χάρη, ποια επαγγέλματα θα εξαφανιστούν και ποια νέα θα εμφανιστούν, πόσες θέσεις εργασίας θα αντικατασταθούν από τις νέες τεχνολογίες και σε ποιους κλάδους, πώς θα αλλάξει και προς ποια κατεύθυνση η φύση της εργασίας μας απασχολούν ολοένα και περισσότερο ερευνητές από διαφορετικούς επιστημονικούς χώρους.

Τα μέτρα αποστασιοποίησης που λήφθηκαν λόγω της πανδημίας του κορωνοϊού κατά τη διάρκεια του 2020-2021 και τα οποία επιτάχυναν τη διείσδυση και χρήση των νέων τεχνολογιών σε βασικούς τομείς της καθημερινότητας μας, ενέτειναν ακόμη περισσότερο τα ερωτήματα αυτά. Πώς θα είναι το αύριο της εργασίας μετά από έναν χρόνο τηλεργασίας; Ποιο θα είναι το αύριο της εκπαίδευσης έπειτα από έναν χρόνο τηλεκπαίδευσης; Πώς θα είναι το αύριο των φυσικών καταστημάτων, ύστερα από το e-shopping και το e-commerce;

Οι προβλέψεις ωστόσο είναι δύσκολες και επισφαλείς, όχι μόνο εξαιτίας της νέας κρίσης που βιώνουν ο πλανήτης και η χώρα λόγω της πανδημίας, αλλά και λόγω της δυναμικής και της συνθετότητας που χαρακτηρίζουν το ζήτημα. [3] Επιπλέον, οι νέες

---

[1] Σε αυτές συμπεριλαμβάνονται η τεχνητή νοημοσύνη, η ρομποτική, το υπολογιστικό νέφος, η τεχνολογία αλυσίδας συστοιχιών (blockchain), το διαδίκτυο των πραγμάτων (internet of thinks)

[2] Η συζήτηση, βέβαια, για τις νέες τεχνολογίες και την αγορά εργασίας δεν είναι πρόσφατη.Ωστόσο, η ταχύτητα των αλλαγών που σημειώνονται τα τελευταία χρόνια στις τεχνολογίες αναζωπύρωσε το ενδιαφέρον για το μέλλον της εργασίας υπό το πρίσμα του ψηφιακού μετασχηματισμού.

[3] Καθοριστικό ρόλο στον μετασχηματισμό της αγοράς εργασίας κάθε χώρας λόγω ψηφιοποίησης διαδραματίζουν μια σειρά από κοινωνικούς και οικονομικούς παράγοντες, καθώς και οι γεωπολιτικές δυναμικές. Για παράδειγμα, όσον αφορά την εισαγωγή ρομπότ στη βιομηχανική παραγωγή, η International Federation of Robotics (IFR) αναφέρει ότι η αγορά της Ασίας (στην οποία η IFR περιλαμβάνει την Αυστραλία και τη Νέα Ζηλανδία) είναι η μεγαλύτερη αγορά βιομηχανικών ρομπότ με ετήσιο ρυθμό αύξησης τα τελευταία χρόνια γύρω στο 13%. Επιπροσθέτως σημειώνει ότι το 73% της παγκόσμιας αγοράς ρομπότ προέρχεται από μόνο πέντε μεγάλες χώρες: την Κίνα, την Ιαπωνία, τις Ηνωμένες Πολιτείες, τη Δημοκρατία της Κορέας και τη Γερμανία. Σύμφωνα με την IFR, ωστόσο, παρά τις εντυπωσιακές εξελίξεις που σημειώθηκαν την τελευταία δεκαετία, το 2019 η ανάπτυξη της αγοράς ρομπότ σε παγκόσμιο επίπεδο μειώθηκε κατά 12%, αφενός λόγω των δυσκολιών που αντιμετώπισαν οι δύο βασικοί πελάτες ρομπότ, η αυτοκινητοβιομηχανία και η βιομηχανία ηλεκτρικών/ηλεκτρονικών συσκευών, αφετέρου λόγω της

τεχνολογίες δημιουργούν νέα δεδομένα στην απασχόληση (και όχι μόνο). Το θέμα δεν είναι πλέον η αντικατάσταση της χειρωνακτικής–σωματικής εργασίας από τις μηχανές, αλλά και η αντικατάσταση της διανοητικής εργασίας από την τεχνητή νοημοσύνη, γεγονός που φαίνεται να «απειλεί» εφεξής ένα ευρύ φάσμα εργασιών και έναν μεγάλο αριθμό εργαζομένων.

Γενικά οι προβλέψεις για τις απώλειες θέσεων εργασίας εξαιτίας της χρήσης των νέων τεχνολογιών καταλήγουν άλλοτε σε υπερβολικές εκτιμήσεις π.χ., 47% απώλειες για τις ΗΠΑ λόγω ψηφιοποίησης (Frey et Osborne, 2013) και άλλοτε σε πιο μετριοπαθείς (της τάξεως του 10-20% για τις χώρες μέλη του ΟΟΣΑ) (Arntz, M. et al.2016, Brussevich M.,et al.,2018). Στο πλαίσιο αυτό, ενώ αρχικά αρκετές έρευνες της δεκαετίας του 2010 μιλούσαν για τον κίνδυνο εξάλειψης ολόκληρων επαγγελμάτων από την εισαγωγή αυτοματοποιημένων συστημάτων, πιο πρόσφατες καταλήγουν στο ότι πολλές θέσεις εργασίας θα είναι μια «σύμπραξη» ανθρώπου και μηχανής (Autor, 2015, Warhurst, C. et Hunt, W., 2019).

Σε ένα τέτοιο περιβάλλον διαρκών εξελίξεων αλλά και αβεβαιότητας, οι έρευνες που εξετάζουν τις συνέπειες της ψηφιακής τεχνολογίας στις θέσεις εργασίας με βάση την οπτική του φύλου είναι περιορισμένες. Οι περισσότερες αφορούν το σύνολο του εργατικού δυναμικού[4], δεν λαμβάνουν υπόψη τους τις όποιες διαφορές και τους ρυθμούς υποκατάστασης των θέσεων εργασίας που κατέχουν άνδρες και γυναίκες εργαζόμενοι/ες και κυρίως δεν διερευνούν τη σχέση μεταξύ επαγγελματικού διαχωρισμού με βάση το φύλο[5] και των συνεπειών του ψηφιακού μετασχηματισμού στην απασχόληση ανδρών και

αβεβαιότητας που δημιουργήθηκε από την εμπορική σύγκρουση μεταξύ, Κίνας και Ηνωμένων Πολιτειών, από το 2018 και μετά. Η αυτοκινητοβιομηχανία παραμένει ο μεγαλύτερος πελάτης ρομπότ με το 28% των συνολικών εγκαταστάσεων και ακολουθούν οι βιομηχανίες ηλεκτρικών/ηλεκτρονικών (24%), μετάλλων και μηχανημάτων (12%), πλαστικών και χημικών προϊόντων (5%) και τροφίμων και ποτών (3%) (International Federation of Robotics, 2020).

[4] Στις περισσότερες περιπτώσεις, οι σχετικές έρευνες αφορούν περιοχές με οικονομική ανάπτυξη και ηγεμονική θέση στην αυτοματοποίηση, στην ρομποτική και στην τεχνητή νοημοσύνη δηλαδή την Κίνα, τις ΗΠΑ και την Ε.Ε.-28.

[5] Ο επαγγελματικός διαχωρισμός με βάση το φύλο αναφέρεται στην άνιση συγκέντρωση του ενός φύλου σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα. Ο διαχωρισμός αυτός είναι οριζόντιος διαχωρισμός ενώ ο κάθετος, αναφέρεται στην άνιση συγκέντρωση ανδρών και γυναικών σε διαφορετικές ιεραρχικές βαθμίδες, θέσεις ευθύνης ή δυνατότητες προαγωγής εντός ενός επαγγέλματος. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός βάσει φύλου συνδέεται με ποικίλους παράγοντες, όπως διαφορές στον τομέα της εκπαίδευσης και κατάρτισης, οι ρόλοι που έχουν άνδρες και γυναίκες μέσα στα νοικοκυριά και στην κατανομή της μη αμειβόμενης εργασίας, τα

γυναικών [6]. Η συζήτηση όμως για τις επιπτώσεις των ψηφιακών τεχνολογιών στην απασχόληση επικεντρώνεται σε ερωτήματα που συνδέονται άμεσα με τον εν λόγω διαχωρισμό, όπως παραδείγματος χάρη, ποια επαγγέλματα κινδυνεύουν να περιέλθουν σε αχρηστία και ποια νέα θα γεννηθούν, ποια εργασιακά καθήκοντα θα εξαλειφθούν και ποια νέα θα αναδειχθούν, πόσες θέσεις εργασίας θα αντικατασταθούν ή θα δημιουργηθούν και σε ποιους κλάδους, ποιες δεξιότητες θα απαξιωθούν και αντίθετα ποιες θα είναι περιζήτητες μελλοντικά;

Στο παρόν κείμενο επιχειρείται μια πρώτη προσέγγιση του ερωτήματος ψηφιακός μετασχηματισμός και γυναικείο εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα. Πιο συγκεκριμένα εξετάζεται πώς ο διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εργασία συνδέεται με την απασχόληση των γυναικών εν μέσω τεχνολογικών αλλαγών. Στο πρώτο μέρος, παρουσιάζεται μια σύντομη επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας, με έμφαση στις έρευνες που προσεγγίζουν τη σχέση του έμφυλου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και της αντικατάστασης/υποκατάστασης θέσεων εργασίας λόγω ψηφιοποίησης. Στο δεύτερο μέρος, το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στον έμφυλο καταμερισμό της εργασίας στην Ελλάδα και διατυπώνονται κάποιες πρώτες απόψεις για τις προοπτικές απασχόλησης των ελληνίδων εργαζόμενων, εν μέσω ψηφιοποίησης σε τέσσερις κλάδους οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους συγκεντρώνεται τουλάχιστον το 50% των γυναικών εργαζόμενων: στο χονδρικό και λιανικό εμπόριο, στην εκπαίδευση, στην υγεία και στις υπηρεσίες καταλύματος και εστίασης.

εμπόδια που συναντούν άνδρες και γυναίκες για την είσοδό τους στην αγορά εργασίας, οι αντιλήψεις για την ταυτότητα του φύλου του, αλλά και οι αντιλήψεις και τα στερεότυπα ως προς το φύλο. (Das& Kotikula, 2019, EIGE, 2020, VODAFONE 2020, Καραμεσίνη & Ιωακείμογλου, 2003, Καραμεσίνη 2021)

[6] Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης συνέβαλε ιδιαίτερα στην κατανόηση των επιπτώσεων των οικονομικών υφέσεων στην απασχόληση των γυναικών (Καραμεσίνη 2021)

1. ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΙΣ ΕΜΦΥΛΕΣ ΣΥΝΕΠΕΙΕΣ ΤΗΣ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

Οι έρευνες που εξετάζουν τις συνέπειες της ψηφιοποίησης [7]στις θέσεις εργασίας με την οπτική του φύλου αναδεικνύουν καταρχάς αρκετές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς το μέλλον της εργασίας τους. Διαφορές οι οποίες αφορούν κατά κύριο λόγο τη συγκέντρωση του ενός ή του άλλου φύλου σε ορισμένους κλάδους και επαγγέλματα και σε ορισμένες θέσεις και επίπεδα ευθύνης.

Είναι γεγονός ότι στις χώρες μέλη της Ε.Ε.-28, παρότι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό αυξήθηκε σημαντικά την τελευταία δεκαετία, εξακολουθεί να υπολείπεται από αυτήν των ανδρών, καταγράφοντας το 2018 διαφορά 12 ποσοστιαίων μονάδων [67% για τις γυναίκες έναντι 79% για τους άνδρες (20-64 ετών)] (EIGE, 2020), ενώ ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης εξακολουθεί να είναι σε υψηλά επίπεδα. Το 2018 το 30% των εργαζόμενων γυναικών συγκεντρώνεται στην εκπαίδευση, στην υγεία και πρόνοια, ενώ οι άνδρες καταγράφουν μόλις 8% των απασχολούμενων σε αυτούς τους κλάδους (EIGE, 2020α). Στον τομέα της υγείας ειδικότερα το δ' τρίμηνο του 2019, το 78% των εργαζομένων στην Ε.Ε.-28 ήταν γυναίκες εκ των οποίων 13% γιατροί, 31% νοσηλεύτριες, μαίες και βοηθοί, 28% εργαζόμενες στην προσωπική φροντίδα και 28% επαγγελματίες άλλων υπηρεσιών υγείας και βοηθοί αυτών (EUROSTAT, 04/2020). Άλλοι κλάδοι και επαγγέλματα εξακολουθούν να κυριαρχούνται από άνδρες: για παράδειγμα, μόνο το 17% των ειδικών ΤΠΕ είναι γυναίκες (EIGE, 2020α). Αντίθετα, το ποσοστό των ανδρών που απασχολούνται στις επιστήμες, στην τεχνολογία, στη μηχανική και στα μαθηματικά αγγίζει το 33% και των γυναικών το 7%.

Τι σημαίνει άραγε αυτός ο διαχωρισμός για την εργασία των γυναικών στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού;

[7] Σχετικά με την εναλλαγή των όρων, «νέες τεχνολογίες», «ψηφιοποίηση», «αυτοματοποίηση» που χρησιμοποιούνται σε αυτό το κείμενο, βλέπε και τη μελέτη των Λαπατσιώρα, Μηλιού, Μιχαηλίδη (2020)

1.1 Διαχωρισμός με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας και ψηφιοποίηση

Οι εκτιμήσεις για τον αντίκτυπο της αυτοματοποίησης στην απασχόληση των γυναικών και τις θέσεις εργασίας που απειλούνται με αντικατάσταση δεν καταλήγουν στο ίδιο συμπέρασμα. Οριμένες από αυτές υποστηρίζουν ότι οι γυναίκες κινδυνεύουν να χάσουν περισσότερες θέσεις εργασίας από ό,τι οι άνδρες, κάποιες άλλες ότι οι άνδρες απειλούνται λίγο περισσότερο από ό,τι οι γυναίκες, ενώ άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι γυναίκες και άνδρες είναι εξίσου πιθανό να χάσουν ή και να κερδίσουν θέσεις εργασίας, αλλά σε διαφορετικούς τομείς. Τέλος, κάποιες προσεγγίσεις υποστηρίζουν ότι οι εργασίες των γυναικών είναι περισσότερο πιθανό να υποστούν μερική αυτοματοποίηση, σε σχέση με αυτές των ανδρών.

Ένα από τα επιχειρήματα που χρησιμοποιείται για να υποστηρίξει την άποψη ότι η ψηφιοποίηση θα επηρεάσει αρνητικά τις θέσεις εργασίας που κατέχουν οι γυναίκες περισσότερο από αυτές των ανδρών τονίζει ότι οι γυναίκες εκτελούν περισσότερες, κατά μέσο όρο από τους άνδρες, τυποποιημένες εργασίες ή εργασίες ρουτίνας[8] σε όλους τους κλάδους και στα επαγγέλματα, γεγονός που καθιστά καταρχάς τις θέσεις εργασίας τους πιο ευάλωτες στην αυτοματοποίηση (Brussevich et al.,2018, Roberts, et al. 2019).

Άλλες έρευνες υποστηρίζουν ότι οι εργασίες ρουτίνας συνδέονται με συγκεκριμένα επαγγέλματα και καθήκοντα μέσα σε αυτά. Μπορεί να αφορούν τόσο εργασίες γραφείου, όσο και χειρωνακτικές εργασίες ή εργασίες στην παραγωγική διαδικασία. Συνήθως απαιτούν κατώτερα και μεσαίου επιπέδου προσόντα. Μια τέτοια περίπτωση είναι επαγγέλματα που βασίζονται κυρίως στη σωματική δραστηριότητα και περιέχουν σε μεγάλο βαθμό εργασίες ρουτίνας, όπως οι «*καθαρίστριες –οικιακοί βοηθοί*» ή οι «*Σερβιτόροι/ρες*» και στα οποία καταγράφεται ένας μεγάλος αριθμός γυναικών (Roberts, et al. 2019). Επίσης, πολλές από τις υποστηρικτικές εργασίες γραφείου, που πραγματοποιούνται συνήθως από γυναίκες, υποκαθίστανται όλο και περισσότερο από την τεχνολογία. Αυτό οδηγεί σε απώλειες θέσεων εργασίας για τις γυναίκες, ενώ άλλες

[8] Οι εργασίες «ρουτίνας» ορίζονται ως εργασίες που ακολουθούν ρητούς κανόνες που μπορούν να επιτευχθούν από μηχανήματα, ενώ οι εργασίες «μη ρουτίνας» δεν είναι αρκετά κατανοητές ώστε να προσδιορίζονται στον κώδικα του υπολογιστή. Καθε μία από αυτές τις κατηγορίες εργασιών μπορεί, με τη σειρά της, είτε να είναι χειροκίνητη είτε γνωστική, δηλαδή είτε να σχετίζεται με τη σωματική εργασία ή είτε με τη διανοητική εργασία. (Λαπατσιώρας, Μηλιός, Μιχαηλίδης, 2020)

εργασίες μετασχηματίζονται και απαιτούν από τις/τους εργαζόμενες/νους νέες και συχνά υψηλότερης εξειδίκευσης εργασίες. Ιστορικά, η εισαγωγή νέων τεχνολογιών συνδέθηκε με σταδιακή μείωση εργασιών υπαλλήλων γραφείων και διοικητικής υποστήριξης και μειωμένη διαθεσιμότητα θέσεων εργασίας στους τομείς λιανικού εμπορίου και χρηματοοικονομικών υπηρεσιών οι οποίοι, μέχρι πρόσφατα ήταν αναπτυσσόμενοι τομείς απασχόλησης για τις γυναίκες (EIGE, 2020). Ακόμη και στα επαγγέλματα στα οποία η συμμετοχή των γυναικών είναι περιορισμένη π.χ. «*Χειριστές βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού*» ή «*Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή επαγγέλματα*» τα καθήκοντα και οι εργασίες που ασκούν είναι πολύ περισσότερο τυποποιημένα και λιγότερο σύνθετα από ότι αυτά των ανδρών συναδέλφων τους. Αυτό έχει ως συνέπεια οι θέσεις εργασία τους να είναι πολύ πιο εκτεθειμένες στην αντικατάστασή τους από τις νέες τεχνολογίες απ' ό,τι των ανδρών (Brussevich et al.,2018).

Έρευνα για την αγορά εργασίας στις ΗΠΑ υποστηρίζει ότι η αυτοματοποίηση θα επηρεάσει περισσότερο άνδρες με επαγγέλματα χαμηλών προσόντων και αμοιβών, ενώ οι συνέπειες στη γυναικεία απασχόληση θα είναι πιο εκτεταμένες και θα αφορά τόσο τις χαμηλόμισθες όσο και τις υψηλότερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας, π.χ. μεσαία υπαλληλικά στελέχη. Δεδομένου του καταμερισμού στην αγορά εργασίας των ΗΠΑ, οι γυναίκες είναι πολύ πιο πιθανό απ' ό,τι οι άνδρες να είναι σε επαγγέλματα με τον χαμηλότερο και τον υψηλότερο κίνδυνο τεχνολογικής υποκατάστασης. (Institute for Women's Policy Research, 2019). Επίσης και της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας του Ηνωμένου Βασιλείου οι εκτιμήσεις καταλήγουν στο ότι μεγαλύτερος αριθμός γυναικών απ' ό,τι ανδρών διατρέχει τον κίνδυνο να χάσει την εργασία του λόγω των τεχνολογικών αλλαγών. Συγκεκριμένα υπολογίστηκε ότι 1,5 εκατομμύριο εργαζόμενοι στην Αγγλία κινδυνεύουν να χάσουν τη δουλειά τους λόγω της αυτοματοποίησης, εκ των οποίων οι γυναίκες κατέχουν παραπάνω από το 70% των θέσεων που πιστεύεται ότι διατρέχουν υψηλό κίνδυνο (ONS,2019).

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες εργαζόμενες εξακολουθούν να είναι μειοψηφία σε άλλα επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, τα οποία όχι μόνο είναι δύσκολο να αυτοματοποιηθούν, αλλά έχουν και προοπτικές ανάπτυξης, όπως, για παράδειγμα, οι

επαγγελματίες ΤΠΕ/Μηχανικοί, ή οι υψηλού επιπέδου διευθυντές. Για τους επαγγελματίες ΤΠΕ/Μηχανικούς ειδικότερα προβλέπεται ότι η τεχνολογική πρόοδος θα οδηγήσει σε αύξηση της ζήτησής τους. Κατά συνέπεια, η περιορισμένη συμμετοχή των γυναικών σε αυτούς τους τομείς δημιουργεί εύλογες ανησυχίες ως προς τις θέσεις εργασίας που κινδυνεύουν να χάσουν, αλλά και αυτών που δεν θα δύνανται να διεκδικήσουν (Brussevich et al.,2018).

Μία άλλη ομάδα προσεγγίσεων υποστηρίζει την άποψη ότι μακροπρόθεσμα οι άνδρες ενδέχεται να αντιμετωπίσουν υψηλότερο κίνδυνο όσον αφορά την αντικατάσταση της εργασίας τους λόγω της επικείμενης κυριαρχίας αυτοματοποιημένων συστημάτων απ΄ό,τι οι γυναίκες (Dengler et Tisch, 2020, McKinsey, 2019). Σύμφωνα με αυτή την προσέγγιση, οι άνδρες συγκεντρώνονται σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (π.χ. κατασκευές, μεταφορά και αποθήκευση, βιομηχανία) και σε επαναλαμβανόμενα καθήκοντα (συναρμολογητές, οδηγοί, κατασκευαστές εργαλείων) τα οποία είναι περισσότερο, συγκριτικά με των γυναικών, ευάλωτα στην αντικατάστασή τους από ψηφιακές τεχνολογίες. Η απασχόληση των γυναικών σε αυτούς τους τομείς είναι περιορισμένη, καθώς οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται σε τομείς και επαγγέλματα σχετικά με την υγεία και την εκπαίδευση στα οποία απαιτούνται περισσότερο προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες και οι οποίες δεν θεωρούνται προς το παρόν αυτοματοποιήσιμες (PwC, 2019). Οι Dengler et Tisch (2020) αξιοποιώντας δεδομένα για εργαζόμενες/ους στη Γερμανία παρατηρούν μια θετική συσχέτιση μεταξύ υποκατάστασης λόγω ψηφιακού μετασχηματισμού και εργασιών των οποίων η εκτέλεση απαιτεί σωματική προσπάθεια και οι οποίες συνήθως είναι ανδροκρατούμενες. Αντίθετα, ο ψηφιακός μετασχηματισμός δεν φαίνεται να απειλεί επαγγέλματα με απαιτήσεις ψυχοκοινωνικής εργασίας (και όχι σωματικής) στα οποία εργάζονται κατεξοχήν γυναίκες. Τα επαγγέλματα αυτά μάλιστα, λόγω κοινωνικών και δημογραφικών εξελίξεων (γήρανση πληθυσμού), προβλέπεται να σημειώσουν αύξηση της ζήτησης.

Ένα άλλο επιχείρημα που χρησιμοποιείται προκειμένου να υποστηριχθεί η άποψη ότι οι άνδρες, τουλάχιστον μεσοπρόθεσμα, απειλούνται περισσότερο απ’ ό,τι οι γυναίκες να χάσουν θέσεις εργασίας είναι αυτό της «υποκατάστασης» ανδρών εργαζόμενων από

γυναίκες. Οι επιχειρήσεις, όταν εισάγουν νέες τεχνολογίες, μειώνουν το εργατικό δυναμικό τους, συνήθως το ανδρικό προσωπικό, απλοποιούν το περιεχόμενο της εργασίας, ενώ μέρος του εναπομένοντος προσωπικού τους το αντικαθιστούν με γυναίκες (ONU 2013). Ωστόσο ο καταμερισμός εργασιών μεταξύ ανδρών και γυναικών και σε αυτή τη νέα κατάσταση δεν αλλάζει, αφού οι βασικές εργασίες τεχνικής συντήρησης είναι αρμοδιότητα κυρίως των ανδρών τεχνικών και μηχανικών, ενώ οι γυναίκες περιορίζονται περισσότερο σε εργασίες ρουτίνας παρά σε εργασίες παραγωγής.[9]

Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών χρησιμοποιείται επίσης ως επιχείρημα προκειμένου να υποστηριχθεί η άποψη ότι οι άνδρες κινδυνεύουν περισσότερο από τις γυναίκες να χάσουν την εργασία τους λόγω αυτοματοποίησης. Το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν, κατά μέσο όρο, χαμηλότερους μισθούς από τους άνδρες μπορεί να επηρεάσει τα πρότυπα και την ταχύτητα αυτοματοποίησης ενός επαγγέλματος (Howcroft et Rubery,2018). Η χαμηλόμισθη φύση ορισμένων επαγγελμάτων που κυριαρχούνται από γυναίκες (π.χ. οικιακή εργασία) μπορεί να επιβραδύνει τον ρυθμό εισαγωγής ψηφιακής καινοτομίας, δεδομένου ότι μια τέτοια καινοτομία μπορεί να είναι, τουλάχιστον αρχικά, αρκετά δαπανηρή και μπορεί να μην είναι ανταποδοτική όταν το κόστος εργασίας είναι χαμηλό (Rubery, 2018). Αυτό μπορεί να προστατεύσει ορισμένες γυναίκες από την απώλεια θέσεων εργασίας τουλάχιστον βραχυπρόθεσμα, παρότι μισθολογικά ή ως προς τις συνθήκες εργασίας δεν προβλέπεται βελτίωση. Επίσης, λόγω του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στα ίδια επαγγέλματα, υπάρχει η πιθανότητα να δημιουργηθούν νέες ευκαιρίες απασχόλησης για τις γυναίκες όταν ανδροκρατούμενα επαγγέλματα θα αρχίσουν να αναδιοργανώνονται ή να αναδιαρθρώνονται ως αποτέλεσμα της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Σε τέτοιες περιπτώσεις οι εργοδότες μπορεί να ευνοούν την πρόσληψη γυναικών στις νέες θέσεις εργασίας λόγω του χαμηλότερου μισθού τους. Αυτό συχνά καταλήγει σε «*μια πρώτη περίοδο άρσης του*

[9] Ως χαρακτηριστικό παράδειγμα αναφέρεται ο ηλεκτρικός τομέας στη Βραζιλία, στον οποίο εργάζεται μεγάλος αριθμός γυναικών με καθήκοντα όμως όχι τόσο τεχνικά. Ένα άλλο παράδειγμα που σημειώνεται είναι αυτό που συνέβη σε εταιρείες τεχνολογίας σε χώρες της Νοτιοανατολικής Ασίας. Στα αρχικά στάδια των διαρθρωτικών αλλαγών των εταιρειών υψηλής τεχνολογίας σημειώθηκε μαζική αξιοποίηση του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Ωστόσο, μετά από κάποιο χρονικό διάστημα και με την εντατική αξιοποίηση της τεχνολογίας επήλθε «αποθηλυκοποίηση» του εργατικού δυναμικού (ONU, 2013).

έμφυλου διαχωρισμού στις θέσεις εργασίας που κυριαρχούνται από άνδρες, ακολουθούμενες από μια περίοδο είτε «θηλυκοποίησης» ολόκληρου του επαγγέλματος είτε από την εμφάνιση νέων «θηλυκών» υποδιαιρέσεων εντός του επαγγέλματος» (Rubery, 2018). Για παράδειγμα, στον τομέα των υπηρεσιών, για τις αρμοδιότητες προγραμματιστή Η/Υ προσλαβάνονται ολοένα και περισσότερες γυναίκες, οι περισσότερες εκ των οποίων έχουν χαμηλότερους μισθούς απ' ό,τι οι άνδρες προκάτοχοί τους και αντιμετωπίζονται σαν «δεύτερης κατηγορίας εργαζόμενοι» (Howcroft et Rubery, 2018, EIGE, 2020).

Αξιοποιώντας τα στοιχεία από την «Έρευνα για τις Δεξιότητες και τις Θέσεις Εργασίας στην Ευρώπη»[10] ο Πουλιάκας (Pouliakas, 2018), υποστηρίζει ότι ακόμη και το «υψηλότερο επίπεδο τεχνικών και αριθμητικών δεξιοτήτων» που έχουν οι άνδρες σε ορισμένες εργασίες δεν φαίνεται να μειώνει τον κίνδυνο αντικατάστασής τους από τις μηχανές, γιατί ακριβώς αυτές οι δεξιότητες συνδέονται θετικά με την πιθανότητα αυτοματοποίησης. Αντίθετα, οι γυναίκες των οποίων οι θέσεις εργασίας συνδέονται περισσότερο με δεξιότητες επικοινωνίας, ομαδικής εργασίας και προγραμματισμού/οργάνωσης αντιμετωπίζουν μικρότερο κίνδυνο αυτοματοποίησης της εργασίας τους.

Μία τρίτη προσέγγιση σχετικά με την απώλεια ή την απόκτηση νέων θέσεων εργασίας για τις γυναίκες λόγω της ψηφιοποίησης είναι αυτή που υποστηρίζει ότι άνδρες και γυναίκες θα κερδίσουν και θα χάσουν εξίσου, αλλά σε διαφορετικές οικονομικές δραστηριότητες (WEF, 2016). Και αυτή η προσέγγιση βασίζεται στον διαχωρισμό με βάση το φύλο στην αγορά εργασίας. Ορισμένα επαγγέλματα και καθήκοντα είναι περισσότερο εκτεθειμένα απ' ό,τι άλλα στην αυτοματοποίηση. Για παράδειγμα, επαναλαμβανόμενες σωματικές εργασίες και συνηθισμένες γνωστικές εργασίες αντιμετωπίζουν αμφότερες την απειλή της αυτοματοποίησης, ενώ οι εργασίες που απαιτούν πιο πολύπλοκες γνωστικές, κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες είναι λιγότερο πιθανό να αντικατασταθούν από τεχνολογικές εφαρμογές.

Οι άνδρες έχουν υψηλή εκπροσώπηση σε εργασίες ρουτίνας χειρωνακτικής φύσεως, όπως χειριστές μηχανών και τεχνίτες και σχεδόν το 40% των θέσεων τους που θα μπορούσε ενδεχομένως να χαθεί λόγω αυτοματοποίησης βρίσκεται σε αυτές τις

[10] European skills and jobs survey (ESJS).

κατηγορίες. Αντίθετα, οι γυναίκες έχουν υψηλή εκπροσώπηση σε επαγγέλματα με τυποποιημένες εργασίες διανοητικής φύσεως, όπως υπάλληλοι γραφείου και διοικητικής υποστήριξης, υπάλληλοι τραπεζών, επαγγέλματα, όμως, που περιλαμβάνουν μεγάλο ποσοστό εργασιών που απειλείται, επίσης, από αντικατάσταση λόγω των τεχνολογικών αλλαγών.

Ωστόσο, αν και οι απώλειες προβλέπονται να είναι περίπου ίδιες για άνδρες και γυναίκες, το υπάρχον χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών θα διευρυνθεί περαιτέρω. Επιπρόσθετα, με τον σημερινό έμφυλο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, οι γυναίκες ίσως χάσουν την ευκαιρία να αυξήσουν τη συμμετοχή τους και να διεκδικήσουν καλύτερες θέσεις εργασίας στις Επιστήμες, στην Τεχνολογία, στη Μηχανική και στα Μαθηματικά (WEF, 2016).

Οι Piasna et Drahokoupil (2017), προκειμένου να διερευνήσουν τον αντίκτυπο της ψηφιοποίησης στις έμφυλες ανισότητες στην αγορά εργασίας, εντοπίζουν δύο ευρείς τομείς στους οποίους η ψηφιοποίηση είχε μέχρι στιγμής έντονη επίδραση στην απασχόληση: αφενός *στη δομή της απασχόλησης* και αφετέρου *στις μορφές εργασίας*. Λαμβάνοντας υπόψη τον τρόπο με τον οποίο οι εξελίξεις σε αυτούς τους τομείς αλληλεπιδρούν με τις υπάρχουσες κοινωνικές ανισότητες και τα έμφυλα μοτίβα διάκρισης στην αγορά εργασίας**,** καταλήγουν στο ότι ο μετασχηματισμός της επαγγελματικής δομής στην Ε.Ε. μεταξύ 2011 και 2015 δεν φαίνεται να ωφελεί κατηγορίες που κυριαρχούνται από ένα φύλο: υπάρχει μόνο μια αδύναμη σχέση μεταξύ του μεριδίου των γυναικών και της αύξησης της απασχόλησης σε 37 επαγγελματικές κατηγορίες. Πιο συγκεκριμένα, η καταστροφή θέσεων εργασίας που κατέχουν άνδρες σε ανδροκρατούμενους τομείς απασχόλησης (οικοδόμοι, μεταλλουργοί και εργαζόμενοι μηχανημάτων, οδηγοί και ανθρακωρύχοι) συνοδεύτηκε από τη δημιουργία θέσεων εργασίας σε άλλους τομείς που απασχολούνται επίσης κυρίως άνδρες (εργαζόμενοι στα ηλεκτρολογικά και ηλεκτρονικά επαγγέλματα) ή που είναι πιο εξισορροπημένες ως προς το φύλο θέσεις εργασίας. Αντίθετα, οι γυναίκες χειρώνακτες επηρεάστηκαν λιγότερο από την καταστροφή θέσεων εργασίας και σε μερικές περιπτώσεις σημειώθηκε δημιουργία νέων θέσεων, όπως για καθαρίστριες και βοηθούς παρασκευαστών φαγητού (Piasna,et al. 2017). Εντούτοις, η

θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας αναμένεται σύμφωνα με τους Piasna et Drahokoupil (2017) να χειροτερέψει και οι υπάρχουσες ανισότητες να ενταθούν αν δεν υιοθετηθούν δημόσιες πολιτικές σε όφελος των γυναικών έτσι ώστε να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που προσφέρουν οι νέες τεχνολογίες.

Τέλος όπως αναφέρθηκε ορισμένα στοιχεία δείχνουν ότι οι γυναίκες θα μπορούσαν να αντιμετωπίσουν περισσότερο απ΄ ό,τι οι άνδρες τη μερική αυτοματοποίηση στην εργασία τους. Και αυτή η προσέγγιση συνδέεται σε μεγάλο βαθμό με τους τομείς και τα επαγγέλματα στα οποία οι γυναίκες τείνουν να συγκεντρώνονται. Για παράδειγμα, πολλές γυναίκες εργάζονται στον τομέα της εκπαίδευσης, που περιλαμβάνει μεγάλο ποσοστό λιγότερο αυτοματοποιημένων δραστηριοτήτων, όπως, λόγου χάρη, η διαχείριση ανθρώπων. Δεδομένου ότι αυτός ο καταμερισμός των επαγγελμάτων ισχύει σε πολλές ώριμες οικονομίες[11], μπορεί να σημαίνει ότι σε αυτές τουλάχιστον τις οικονομίες οι γυναίκες απειλούνται λιγότερο απ' ό,τι οι άνδρες να εκτοπιστούν πλήρως από την εργασία τους λόγω αυτοματοποίησης. Αντ' αυτού, πολλές γυναίκες μπορούν να δουν την εργασία τους ως μερικώς αυτοματοποιημένη, αν και ριζικά διαφορετική (McKinsey Global Institute, 2019).

1.2 Η διάσταση της εκπαίδευσης

Στις περισσότερες έρευνες το ενδεχόμενο αυτοματοποίησης θέσεων εργασίας εξαιτίας των νέων τεχνολογιών συνδέεται με το επίπεδο εκπαίδευσης[12] των εργαζομένων που κατέχουν τις εν λόγω θέσεις. Όπως αναφέρθηκε στην προηγούμενη ενότητα, τα επαγγέλματα που φαίνεται να απειλούνται περισσότερο με ψηφιοποίηση είναι χειρωνακτικά και ως επί το πλείστον περιλαμβάνουν καθήκοντα ρουτίνας. Σε αυτά τα επαγγέλματα συγκεντρώνονται συνήθως εργαζόμενες/οι με χαμηλό επίπεδο εκπαίδευσης και δεξιοτήτων (Nedelkoska et Quintini, 2018)[13]. Για παράδειγμα στα επαγγέλματα που

[11] Όπως οι ΗΠΑ, η Γερμανία, η Σουηδία, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Σινγκαπούρη κ.ά.

[12] Σημαντικοί παράγοντες είναι επίσης το ύψος του μισθού για τον οποίο υπήρξε μια μικρή αναφορά, αλλά και το είδος απασχόλησης (μερική, πλήρης απασχόλησης, ορισμένου χρόνου κτλ.) που όμως δεν εξετάζεται στην παρούσα εργασία.

[13] Η μελέτη των Nedelkoska & Quintini όμως προσθέτει ότι δεν βρέθηκαν στοιχεία που να υποστηρίζουν την υπόθεση ότι «η τεχνητή νοημοσύνη (ΤΝ) έχει ήδη μετρήσιμο αντίκτυπο στην ασφάλεια των θέσεων

διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο να αυτοματοποιηθούν οι εργασίες τους απασχολούνται νέες (16-19 ετών) και λιγότερο μορφωμένες γυναίκες ή μεγαλύτερης ηλικίας εργαζόμενες (ηλικίας 40 ετών και άνω) (Brussevich et al.,2018). Έρευνα του ILO (ILO, 2016), που πραγματοποιήθηκε για πέντε ασιατικές χώρες, αναφέρει ότι τα επίπεδα εκπαίδευσης συνδέονται με σημαντικά διαφορετικές πιθανότητες να ασκούν οι γυναίκες μια εργασία υψηλού κινδύνου για αυτοματοποίηση. Για εργαζόμενες με μόνο πρωτοβάθμια ή κατωτέρου επιπέδου εκπαίδευση, οι πιθανότητες να διατρέχουν υψηλό κίνδυνο υποκατάστασης είναι 10-30% υψηλότερες απ' ό,τι για τις απόφοιτες δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Κατά τη σύγκριση εργαζομένων με πρωτοβάθμια εκπαίδευση έναντι εκείνων με μετα-δευτεροβάθμια ή τριτοβάθμια εκπαίδευση, οι πιθανότητες αυξάνονται σημαντικά.

Το χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο θεωρείται για άνδρες και γυναίκες, σύμφωνα με τις προβλέψεις της PwC (2019), παράγοντας για την απώλεια της θέσης εργασίας τους. Συνδέοντας το επίπεδο εκπαίδευσης με τα επαγγέλματα ή τα καθήκοντα που έχουν, η έρευνα της PwC, (2019) υποστηρίζει ότι η ψηφιοποίηση θα πλήξει εξίσου άνδρες και γυναίκες χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου που απασχολούνται σε εργασίες ή κλάδους που δύνανται να υποκατασταθούν εύκολα. Σύμφωνα με τη μελέτη έως το 2037 οι περισσότερο ευάλωτοι σε αντικατάσταση εργαζόμενοι θα είναι άνδρες χαμηλού μορφωτικού επιπέδου και προβλέπει ότι παραπάνω από το 50% του πληθυσμού αυτού κινδυνεύει με υποκατάσταση λόγω ψηφιοποίησης. Ακολουθούν, με μικρότερα ποσοστά, άνδρες μεσαίου εκπαιδευτικού επιπέδου, ενώ εκτιμάται ότι λίγο μικρότερα είναι τα ποσοστά θέσεων εργασίας που κατέχονται από γυναίκες, με χαμηλά και μεσαίου επιπέδου εκπαιδευτικά προσόντα που θα αντικατασταθούν από αυτοματοποιημένα συστήματα έως το 2037. Το ότι οι άνδρες χαμηλού εκπαιδευτικού επιπέδου είναι περισσότερο ευάλωτοι στις τεχνολογικές αλλαγές οφείλεται και στο ότι σε υψηλότερο ποσοστό από τις γυναίκες απασχολούνται σε εργασίες και κλάδους όπως η «Μεταφορά και αποθήκευση» ή η «Μεταποίηση» όπου η αυτοματοποίηση είναι ήδη πραγματικότητα.

εργασίας επαγγελμάτων που χαρακτηρίζονται από υψηλά επίπεδα εκπαίδευσης και δεξιοτήτων και υψηλό βαθμό γνωσιακών μη-ρουτίνας καθηκόντων. Από την άλλη πλευρά, η ΤΝ φαίνεται να επηρεάζει σημαντικά εργασίες χαμηλών δεξιοτήτων περισσότερο από τα προηγούμενα κύματα αυτοματισμού (σ.111).

Μακροπρόθεσμα, σύμφωνα με την PwC (2019), οι περισσότερο μορφωμένες/οι εργαζόμενες/οι αντιμετωπίζουν σταθερά μικρότερο κίνδυνο να αντικατασταθούν λόγω αυτοματοποίησης. Ωστόσο, και σε αυτή την περίπτωση υπάρχουν εξαιρέσεις. Για παράδειγμα, οι γυναίκες υψηλού εκπαιδευτικού επιπέδου οι οποίες όμως εκτελούν καθήκοντα γραφείου μπορεί βραχυπρόθεσμα να είναι πιο ευάλωτες απ΄ό,τι οι αντίστοιχου εκπαιδευτικού επιπέδου άνδρες με περισσοτερο αναλυτικές εργασίες.

Γενικά οι προσεγγίσεις αυτές υποστηρίζουν ότι η τριτοβάθμια εκπαίδευση και η διά βίου μάθηση συμβάλλουν στην ανάπτυξη των ικανοτήτων που είναι αναγκαίες για θέσεις εργασίας οι οποίες απαιτούν υψηλά επίπεδα αντίληψης, δημιουργικής και κοινωνικής νοημοσύνης, ικανότητες που είναι δύσκολο να αυτοματοποιηθούν (ILO, 2016).

Η αρνητική συσχέτιση μεταξύ εκπαιδευτικού επιπέδου εργαζομένων και απειλούμενων με αυτοματοποίηση θέσεων εργασίας που κατέχουν δημιουργεί μια καταρχάς θετική προοπτική για την απασχόληση των γυναικών στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού. Το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών έχει αυξηθεί αισθητά και πολλά εκπαιδευτικά κενά που υπήρχαν στο παρελθόν έχουν ήδη εξαλειφθεί. Οι γυναίκες, υποστηρίζει η Rubery (2019), ωφελήθηκαν περισσότερο από τους άνδρες από τα πρόσφατα κύματα ανάπτυξης εργασιών με υψηλότερες δεξιότητες. Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ δείχνουν ότι 8 από τα περίπου 12 εκατομμύρια θέσεων εργασίας υψηλής ειδίκευσης που δημιουργήθηκαν μεταξύ 2003 και 2015 στην Ε.Ε. καταλήφθηκαν από γυναίκες (Rubery2019). Οι γυναίκες έχουν αρχίσει να αναλαμβάνουν τις περισσότερες από τις νέες θέσεις υψηλής ειδίκευσης οι οποίες δεν είναι πιθανό να αυτοματοποιηθούν στο εγγύς μέλλον.

Πράγματι, το 2018 στην Ε.Ε.-28 το ποσοστό των γυναικών πτυχιούχων πανεπιστημίου (ΕΠΠ:6) ήταν υψηλότερο των ανδρών, 58,9% έναντι 41,1% αντίστοιχα. Επίσης, υψηλότερα των ανδρών είναι τα ποσοστά των γυναικών με μεταπτυχιακό δίπλωμα 58,2% έναντι 41,8%, ενώ σε επίπεδο διδακτορικού διπλώματος το ποσοστό των γυναικών καταγράφει μικρότερα ποσοστά έναντι των ανδρών, 47,8% έναντι 52,2%[14].

[14] Παρ' όλα αυτά το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό εξακολουθεί να είναι χαμηλότερο των ανδρών και το 2019 το χάσμα απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν 11,7 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο για τους άνδρες απ' ό,τι για τις γυναίκες.

Παρά την πρόοδο που έχει σημειωθεί εξακολουθεί να υφίσταται όμως έντονος διαχωρισμός με βάση το φύλο στην εκπαίδευση και στην κατάρτιση[15]. Το 2018, στο σύνολο των πτυχιούχων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης των χωρών μελών της Ε.Ε.-28, οι γυναίκες απόφοιτες υπερτερούσαν στον τομέα «Επιχειρήσεις, Διοίκηση και Δίκαιο» με ποσοστό 14% έναντι 10,8% των ανδρών, στον τομέα «Υγεία και Πρόνοια» με 10,2% έναντι 3,5% των ανδρών, στην «Εκπαίδευση» με 8,2% έναντι 2,1% των ανδρών, στις «Τέχνες και Ανθρωπιστικές Επιστήμες» με 7% έναντι 3% των ανδρών, στις «Κοινωνικές επιστήμες, Δημοσιογραφία και Πληροφόρηση» με 6,3% έναντι 2,8%.

Αντίθετα, οι άνδρες πτυχιούχοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης υπερτερούσαν στον τομέα «Μηχανική, Παραγωγή, Κατασκευή» με 10,9% έναντι 4,3% των γυναικών και στις «Τεχνολογίες Πληροφοριών και Επικοινωνιών», με 3% έναντι 0,8% των γυναικών. Στις «Φυσικές Επιστήμες, Μαθηματικά και Στατιστική», καθώς και στις «Υπηρεσίες», ο αριθμός των αποφοίτων ανδρών ήταν οριακά υψηλότερος από αυτόν των γυναικών, ενώ στη «Γεωργία, Δασοκομία, Αλιεία και Κτηνιατρική» ο αριθμός των πτυχιούχων ανδρών και γυναικών ήταν περίπου ο ίδιος[16] .

Ακόμα μεγαλύτερο είναι το χάσμα μεταξύ των φύλων στην Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (ΕΕΚ), τόσο στις «Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά» (STEM), όσο και στην «Εκπαίδευση, Υγεία & Πρόνοια». Γενικότερα στη δεκαετία του 2010 παρατηρείται μια συνολική μείωση των φοιτούντων και αποφοίτων ΕΕΚ στις STEM και ειδικότερα για τις γυναίκες. Έτσι, μεταξύ 2013-2015 οι γυναίκες αποτελούν μόνο το 14% των αποφοίτων επαγγελματικής εκπαίδευσης στις «Επιστήμες, Τεχνολογία, Μηχανική, Μαθηματικά» και οι άνδρες μόνο το 15% των αποφοίτων στην «Εκπαίδευση, Υγεία & Πρόνοια» (Council of the European Union, 2017).

Ο έμφυλος διαχωρισμός στην εκπαίδευση θεωρείται βασικός παράγοντας για την αναπαραγωγή του διαχωρισμού που παρατηρείται στην αγορά εργασίας και, επί του προκειμένου, ένας επιπλέον παράγοντας που επηρεάζει τη διατήρηση ή απώλεια ή κατάκτηση νέων θέσεων εργασίας λόγω αυτοματοποίησης. Οι γυναίκες

[15] Η συγκέντρωση του ενός φύλου σε ορισμένους τομείς και ειδικότητες εκπαίδευσης και κατάρτισης (Council of the European Union 2017).
[16] Βλέπε Παϊδούση, (FES, 2020).

υποεκπροσωπούνται σε τομείς εκπαίδευσης, όπως οι τομείς Τεχνολογίας, Μηχανικής, Πληροφορικής, οι οποίοι θεωρούνται κομβικοί όχι μόνο για το κτίσιμο της νέας ψηφιακής πραγματικότητας, αλλά και για την απασχόλησή τους σε νέες θέσεις εργασίας που δημιουργούνται ως αποτέλεσμα της εισαγωγής των νέων τεχνολογιών. Μάλιστα, επειδή η ζήτηση για τέτοιες ειδικότητες αυξάνεται συνεχώς και η προσφορά τους είναι ανεπαρκής, υποστηρίζεται ότι η κατεύθυνση των γυναικών σε αυτές τις ειδικότητες θα έχει διπλό όφελος: και την κάλυψη της ζήτησης και την αύξηση της απασχόλησης τους.

Επιπλέον, οι τεχνολογικές εξελίξεις δημιουργούν ζήτηση για εργαζόμενους με ολοένα και μεγαλύτερη ικανότητα διαχείρισης των νέων τεχνολογιών στην εργασιακή τους καθημερινότητα. Όμως, σύμφωνα με στοιχεία του «Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων» (EIGE, 2020) παρατηρείται διαφορά μεταξύ των φύλων ως προς τη χρήση των ΤΠΕ στο εργασιακό περιβάλλον. Παρότι σε ποσοστό 71% (έως και 95% σε κάποιες περιπτώσεις), οι εργαζόμενοι διαθέτουν για την εργασία τους υπολογιστές, φορητούς υπολογιστές, smartphone, tablet ή άλλες φορητές συσκευές, οι γυναίκες εξακολουθούν να χρησιμοποιούν ορισμένες ψηφιακές τεχνολογίες λιγότερο συχνά από τους άνδρες (EIGE,2020). Αυτό αποτελεί ένα πρόσθετο εμπόδιο στην απασχόληση των γυναικών σε θέσεις εργασίας που εξαρτώνται από τη χρήση τέτοιων τεχνολογιών, με αποτέλεσμα οι γυναίκες μελλοντικά να διατρέχουν ελαφρώς υψηλότερο κίνδυνο απ' ό,τι οι άνδρες να αντικατασταθούν από αυτοματοποιημένα συστήματα (EIGE, 2020)[17].

[17] Ενδιαφέρον είναι ότι όσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, τόσο μικρότερο είναι το χάσμα μεταξύ των φύλων όσον αφορά τη χρήση νέων τεχνολογιών στην εργασία (Brussevich M., et al. 2018).

2. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ ΚΑΙ ΨΗΦΙΟΠΟΙΗΣΗ

Η Ελλάδα κατατάσσεται στις τελευταίες θέσεις μεταξύ των χωρών της Ε.Ε.-27 όσον αφορά την ψηφιακή ωριμότητά της[18], ή τον βαθμό ενσωμάτωσης ψηφιακών τεχνολογιών στις επιχειρήσεις και στον δημόσιο τομέα[19]. Η ώθηση που δόθηκε για την υιοθέτησή τους σε ένα ευρύ φάσμα εργασιών και συναλλαγών εξαιτίας της πανδημίας του COVID-19, ωστόσο, σηματοδοτεί ταχύτερους ρυθμούς αλλαγών απ' ό,τι κατά την προηγούμενη δεκαετία, γι' αυτό και το ερώτημα της σχέσης ψηφιακού μετασχηματισμού και απασχόλησης στην Ελλάδα αποκτά ολοένα και μεγαλύτερη σημασία.

Ειδικότερα η διερεύνηση των συνεπειών που μπορεί να έχει η ψηφιοποίηση στη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα παρουσιάζει ένα επιπρόσθετο ενδιαφέρον όταν συνδέεται με την ισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας. Σύμφωνα με το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων, εάν το ποσοστό των γυναικών με ψηφιακές δεξιότητες πέραν των βασικών συσχετιστεί με τον γενικότερο δείκτη ισότητας των φύλων σε διάφορους τομείς (εργασία, οικονομικός τομέας, συμμετοχή στα κοινά κτλ.), διαπιστώνεται ότι όσο υψηλότερο είναι το ποσοστό, τόσο υψηλότερη είναι και η ισότητα μεταξύ των φύλων στην αγορά εργασίας (EIGE 2020)[20].

2.1 Έμφυλος καταμερισμός στην απασχόληση και στην εκπαίδευση

Το 2019[21] το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών 15-64 ετών ήταν 47,3% και των ανδρών 65,9%, καταγράφοντας ένα χάσμα απασχόλησης 18,6 ποσοστιαίων μονάδων. Η ανεργία την ίδια χρονιά ανήλθε στο 21,7% για τις γυναίκες και στο 14,1% για τους άνδρες.

---

[18] Με βάση τον δείκτη DESI 2020, η Ελλάδα κατατάσσεται στην προτελευταία θέση ως προς την ψηφιακή ωριμότητα σε σχέση με τις χώρες της Ε.Ε.-28.

[19] Παρότι ο δείκτης για τη Δημόσια Διοίκηση παρουσίασε βελτίωση και σκαρφάλωσε από την 28η στην 24η θέση (Deloitte, ΣΕΒ, 2020).

[20] Στην Ελλάδα οι γυναίκες με ψηφιακές δεξιότητες πέραν των βασικών μαζί με αυτές της Πολωνίας, της Ιταλίας, της Βουλγαρίας και της Ρουμανίας καταλαμβάνουν τα χαμηλότερα ποσοστά στην Ευρώπη (EIGE, 2020).

[21] Η χρονιά αναφοράς είναι το 2019, γιατί το 2020 λόγω της πανδημίας η αγορά εργασίας υπέστη πολλές «στρεβλώσεις» και λειτούργησε υπό ειδικές συνθήκες.

Ειδικότερα με βάση τα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, για το 2019 το υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών αλλά και ανδρών συγκεντρώνεται στον κλάδο «*Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών*», όπου το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών στο σύνολο της γυναικείας απασχόλησης είναι 18% και των ανδρών 17,5%.

Πίνακας 1. Ποσοστά απασχολούμενων ανδρών και γυναικών, ανά κλάδο δραστηριότητας, επί του συνόλου των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών,2019

Κλάδοι δραστηριότητας	Γυναίκες	Άνδρες
Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών	18,0	17,5
Εκπαίδευση	12,6	5,0
Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης	10,8	9,0
Γεωργία, δασοκομία και αλιεία	10,6	12,3
Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνική μέριμνα	10,1	3,6
Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση	7,6	9,5
Μεταποίηση	6,3	12,0
Επαγγελματικές, επιστημονικές και τεχνικές δραστηριότητες	6,2	5,1
Μεταφορά και αποθήκευση	2,5	7,3
Κατασκευές	0,5	6,1

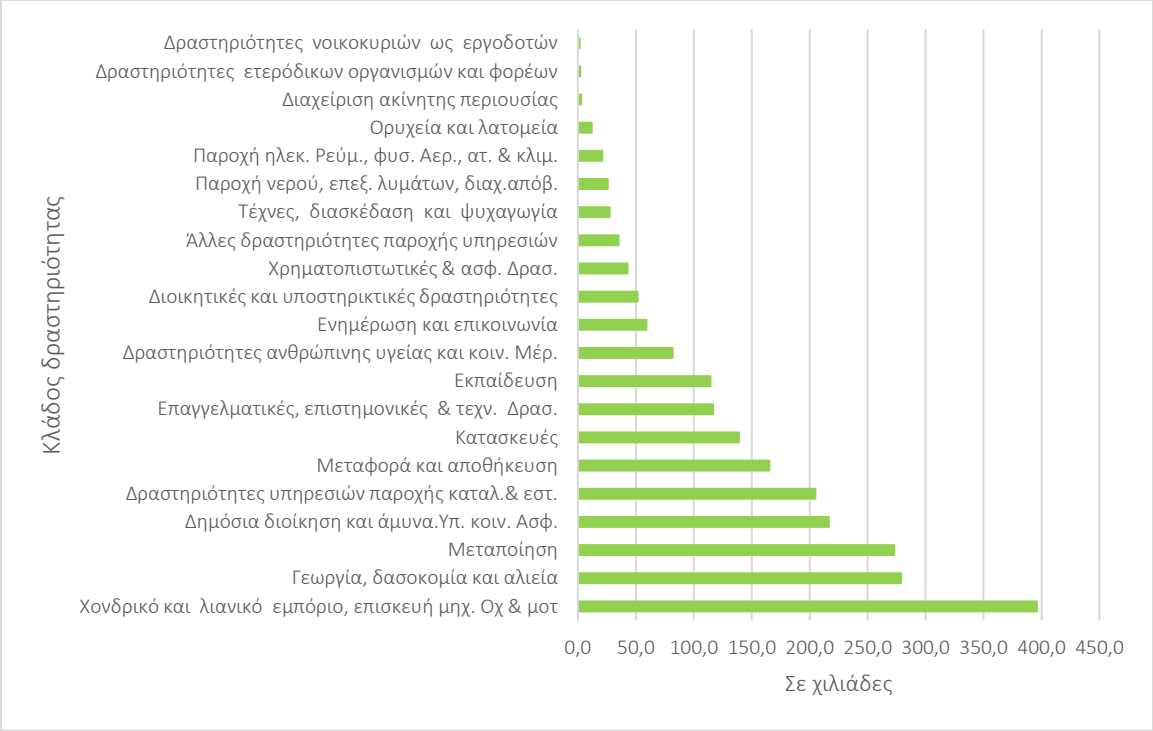
Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Στη συνέχεια όμως οι κλάδοι με τη μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών και γυναικών αλλάζουν. Το 12,56% των εργαζόμενων γυναικών απασχολείται στην «*Εκπαίδευση*», ενώ για τους άνδρες ο κλάδος που συγκεντρώνει το δεύτερο μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησής τους είναι η «*Γεωργία, δασοκομία και αλιεία*» (12,31%). Οι «*Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης*» συγκεντρώνουν κατόπιν το τρίτο υψηλότερο ποσοστό εργαζόμενων γυναικών (10,76%), ενώ για τους άνδρες είναι ο κλάδος της «*Μεταποίησης*» με 12,04%, ακολουθεί για τις γυναίκες η «*Γεωργία, δασοκομία και αλιεία*» (10,61%) και για τους άνδρες η «*Δημόσια διοίκηση και άμυνα. Υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση*» (9,54%), τέλος, ο πέμπτος κλάδος με σημαντικό ποσοστό γυναικών εργαζόμενων είναι οι «*Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας*» (10,13%) και για τους άνδρες οι «*Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης*» (9,03%) (Πίνακας 1, Γραφήματα 1 και 2).

Γράφημα 1. Αριθμός απασχολούμενων γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2019.

Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Γράφημα 2. Αριθμός απασχολούμενων ανδρών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, 2019.



Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο το 2019, στον συνολικό πληθυσμό ηλικίας 20-24 ετών το 93,4% των ανδρών και το 95,7% των γυναικών είχαν ολοκληρώσει ανώτερη δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED3). Από την άλλη, τα ποσοστά ανδρών και γυναικών ηλικίας 25 ετών και άνω με επίπεδο τουλάχιστον κάποιων τάξεων της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (έχουν φοιτήσει χωρίς να έχουν ολοκληρώσει κάποια βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) έχει σημαντική απόκλιση 11,7 ποσοστιαίων μονάδων (61,5% γυναίκες 73,2% άνδρες).

Το ποσοστό των γυναικών 30-34 ετών με τριτοβάθμια εκπαίδευση το 2019 ανήλθε στο 49,3% και των ανδρών στο 36,7%[22]. Ποσοστό που σημειώνει εντυπωσιακή άνοδο, από το 2002 (24,9%) και μετά, αγγίζοντας το 2018 το 51,3%, ενώ των ανδρών η αυξητική τάση είναι λιγότερο εντυπωσιακή, από 22,2% το 2002 σε 37,5% το 2018. Επίσης, το 2019 ήταν η πρώτη χρονιά που το ποσοστό των νέων αποφοίτων γυναικών με τουλάχιστον δευτεροβάθμια εκπαίδευση (ISCED3) που εργάζονται είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών, 59,8% έναντι 58,9% στους άνδρες[23].

Υψηλά είναι και τα ποσοστά των γυναικών στους νέους διδάκτορες. Το 2018, σύμφωνα με τα στοιχεία του ΕΚΤ (ΕΚΤ 2020) παραπάνω από το 50% των νέων διδακτόρων σε τέσσερα από τα έξι επιστημονικά πεδία είναι γυναίκες, ενώ το μικρότερο ποσοστό νέων διδακτόρων καταγράφεται στις «Επιστήμες Μηχανικού και Τεχνολογία» (Πίνακας 2).

Πίνακας 2. Μερίδιο (%) γυναικών νέων διδακτόρων σε έξι κύρια επιστημονικά πεδία, 2015-2018

Επιστημονικά πεδία	%
Ανθρωπιστικές Επιστήμες και Τέχνες	58,9
Κοινωνικές Επιστήμες	52,2
Γεωργικές Επιστήμες και Κτηνιατρική	57,9
Ιατρική και Επιστήμες Υγείας	52,4
Επιστήμες Μηχανικού και Τεχνολογία	33,9
Φυσικές Επιστήμες	48,6

Πηγή: ΕΚΤ, 2020.

[22] EUROSTAT, 2020. https://ec.europa.eu/eurostat/cache/digpub/sdgs/index.html?country=EL&goal=SDG5&ind=1&chart=line

[23] Ω.π.

Με βάση τα παραπάνω, διαπιστώνεται καταρχάς, ότι ο κύριος όγκος απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνεται σε κλάδους δραστηριότητας που διατρέχουν, σύμφωνα με τις έως σήμερα εκτιμήσεις μικρό κίνδυνο οι θέσεις εργασίας να αντικατασταθούν πλήρως λόγω ψηφιοποίησης. Κατά δεύτερο, ο γυναικείος πληθυσμός στην Ελλάδα αποκτά ολοένα και υψηλότερα εκπαιδευτικά προσόντα, γεγονός που συμβάλλει και στη διεκδίκηση περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Ειδικότερα, όσον αφορά το μέλλον της εργασίας των γυναικών και τον κίνδυνο αυτοματοποίησης, το Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων σημειώνει ότι σε κάποιες ευρωπαϊκές χώρες οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες από τους άνδρες στο να χάσουν τις θέσεις εργασίας τους, ενώ σε άλλες όπως η Ελλάδα, η Γαλλία, οι Κάτω Χώρες φαίνεται να παρουσιάζουν τις ίδιες πιθανότητες (EIGE, 2020). Άλλη έρευνα υποστηρίζει ότι αρχικά οι γυναίκες στην Ελλάδα διατρέχουν υψηλότερο κίνδυνο να απολέσουν θέσεις εργασίας λόγω της ψηφιοποίησης. Μακροπρόθεσμα όμως και έως το 2030, αυτό θα αντιστραφεί σε βάρος των ανδρών, όπου το 27% των θέσεων απασχόλησης που κατέχουν προβλέπεται να αυτοματοποιηθεί, σε αντίθεση με το 18% των θέσεων που κατέχουν οι γυναίκες. Αυτό αποδίδεται στο ότι το ανδρικό εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα συγκεντρώνεται σε κλάδους με μεγάλη πιθανότητα αντικατάστασης της εργασίας τους από τα ρομπότ, σε αντίθεση με τις γυναίκες οι οποίες συγκεντρώνονται σε κλάδους όπως η εκπαίδευση και η υγεία, που απαιτούν προσωπικές και κοινωνικές δεξιότητες (PwC, 2018).

2.2 Οι περιπτώσεις τεσσάρων κλάδων οικονομικής δραστηριότητας

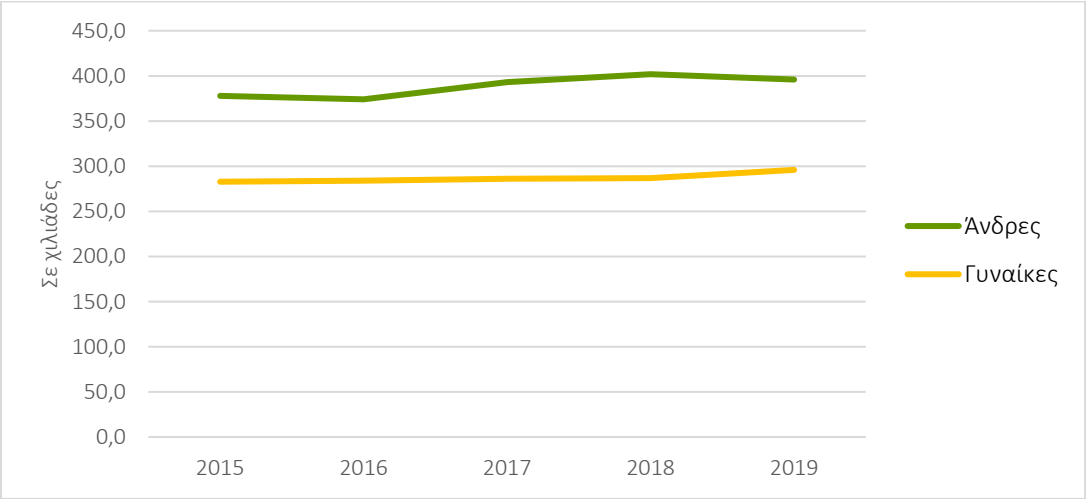
Προκειμένου να διατυπωθούν κάποιες πρώτες σκέψεις σχετικά με το ερώτημα της απασχόλησης των γυναικών στην «ψηφιακή πραγματικότητα», το ενδιαφέρον επικεντρώνεται στη συνέχεια σε τέσσερις κλάδους οικονομικής δραστηριότητας: το «*Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών*», την «*Εκπαίδευση*», τις «*Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης*» και τις «*Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας*».

Στους κλάδους αυτούς είτε συγκεντρώνονται τα υψηλότερα ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, είτε το ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων στο σύνολο των απασχολούμενων είναι υψηλότερο των ανδρών.

2.2.1 Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών

Από τους τέσσερις κλάδους που εξετάζονται σε αυτό το κείμενο ο κλάδος του «*Χονδρικού και λιανικού εμπορίου*» έχει το υψηλότερο ποσοστό θέσεων εργασίας που προβλέπεται να υποκατασταθούν λόγω ψηφιοποίησης. Έρευνα του Ινστιτούτου McKinsey (2019) για το μέλλον της απασχόλησης στον κλάδο δείχνει ότι με την τρέχουσα τεχνολογία οι περίπου μισές δραστηριότητες μπορούν ήδη να αυτοματοποιηθούν. Ωστόσο, σύμφωνα με το Ινστιτούτο, μόνο το 5% των θέσεων αυτών μπορεί να αυτοματοποιηθεί πλήρως, ενώ οι αλλαγές που θα επέλθουν από τις τεχνολογίες αυτοματοποίησης δύνανται να δημιουργήσουν νέες θέσεις και νέα αντικείμενα εργασίας. Επίσης, πρόσφατη έρευνα για λογαριασμό της Ε.Ε. (Lordan, 2019) αναφέρει ότι μεταξύ των οικονομικών δραστηριοτήτων που μπορούν να αυτοματοποιηθούν έως και 50% είναι και ο εν λόγω κλάδος.

Γράφημα 3. Αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσυκλετών».



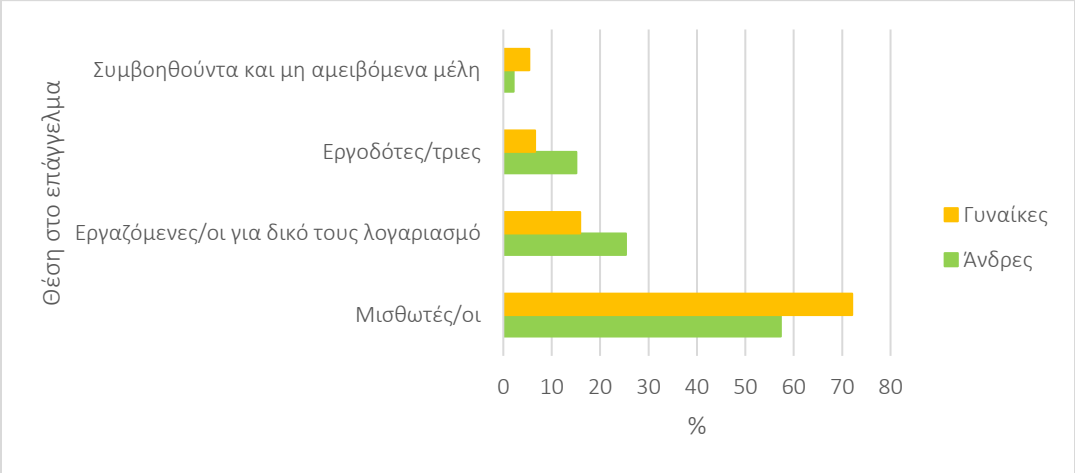
Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Η PwC (2019) εκτιμά, από την άλλη, ότι έως το 2030 μπορεί να αυτοματοποιηθεί ακόμη και μεγαλύτερο ποσοστό του 30% των εργασιών στον κλάδο του «Χονδρικού και λιανικού εμπορίου», ενώ για την Ελλάδα ειδικότερα αναφέρει ότι οι πιθανότητες είναι 23%.

Όπως προαναφέρθηκε σε αυτή την οικονομική δραστηριότητα συγκεντρώνεται το υψηλότερο ποσοστό απασχολούμενων στην Ελλάδα. Το 2019, το ποσοστό τους άγγιζε το 17,69% των συνολικά απασχολούμενων εκ των οποίων το 42,76% είναι γυναίκες.Μάλιστα, η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο φαίνεται να καταγράφει μικρή άνοδο.

Εξετάζοντας τη θέση που έχουν οι εργαζόμενες γυναίκες σε αυτή την οικονομική δραστηριότητα, διαπιστώνεται ότι το β' τρίμηνο του 2019 παραπάνω από το 71% των γυναικών είναι «μισθωτές», ποσοστό κατά 15 ποσοστιαίες μονάδες υψηλότερο από αυτό των ανδρών. Ακολουθούν οι «εργαζόμενες για δικό τους λογαριασμό» με 16%, ποσοστό που υπολείπεται των ανδρών κατά 8 ποσοστιαίες μονάδες, και οι «εργοδότριες» σε ποσοστό 6,6% έναντι 15% των ανδρών. Επίσης, ένα μικρό ποσοστό καταγράφουν τα «Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη» με 5,4%, ποσοστό πάντως υπερδιπλάσιο από αυτό των ανδρών.

Γράφημα 4. Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019.

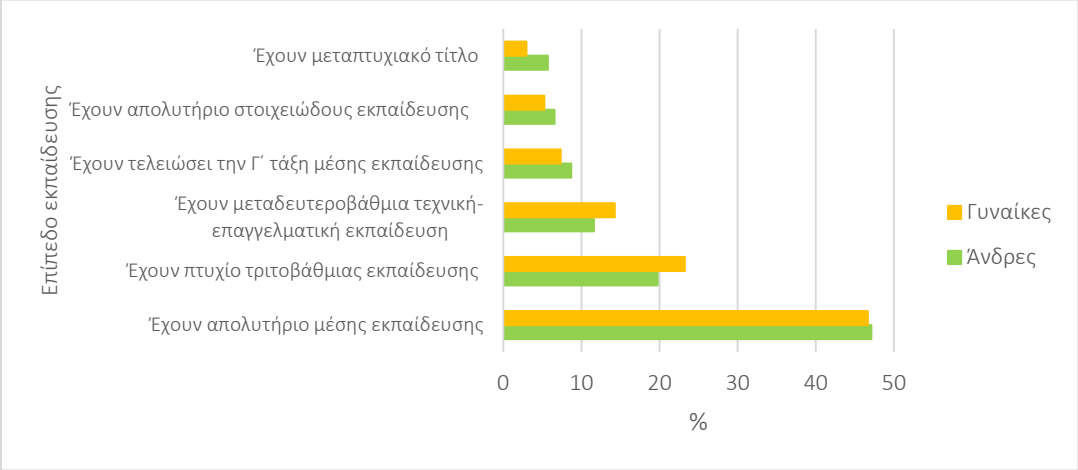


Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Όσον αφορά το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο, οι μισές περίπου είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης 46,69%, (47,12% των

ανδρών), ενώ υψηλότερα των ανδρών (19,74%) είναι τα ποσοστά των γυναικών που έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (23,24%) και μεταδευτεροβάθμιας τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης, 14,28% για τις γυναίκες και 11,61% για τους άνδρες.

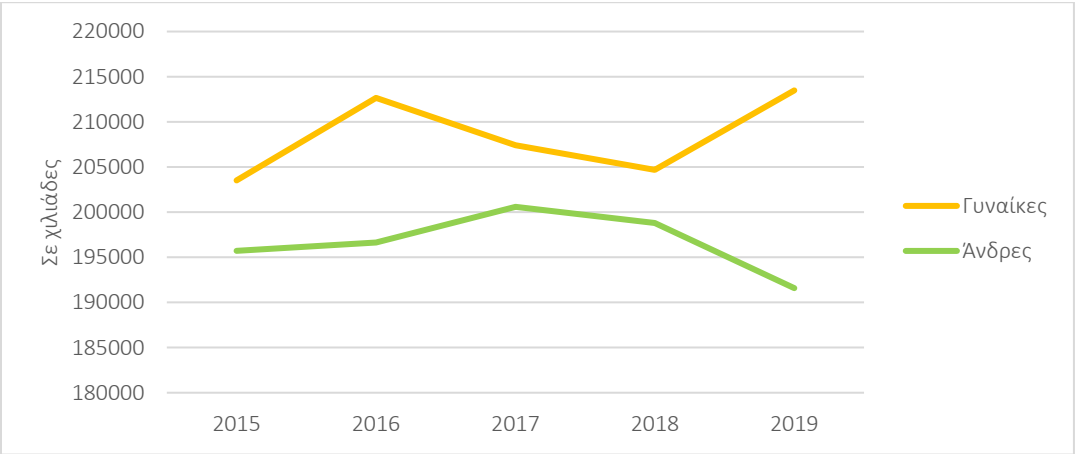
Γράφημα 5. Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επισκευή μηχανοκίνητων οχημάτων και μοτοσικλετών», β΄ τρίμηνο 2019.



Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Ένας μεγάλος αριθμός των εργαζόμενων γυναικών στον κλάδο είναι πωλήτριες, όπου το 2019 το ποσοστό απασχόλησής τους ήταν 52,7% έναντι 47,3% για τους άνδρες και μάλιστα ο αριθμός τους ήταν, προ COVID πανδημίας, αυξανόμενος σε αντίθεση με αυτόν των ανδρών.

Γράφημα 6. Αριθμός «πωλητών σε καταστήματα» κατά φύλο, 2015-2019.



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Οι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών κυρίως ως προς τη θέση στο επάγγελμα (μισθωτές) και το επάγγελμα (πωλήτριες) μπορεί να σημαίνει, σύμφωνα και με τις προηγούμενες αναλύσεις ότι μελλοντικά ένα ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων στον κλάδο θα είναι περισσότερο εκτεθειμένο σε πλήρη ή μερική αντικατάσταση από την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών, κυρίως όσες ασκούν καθήκοντα γραφείου ή απασχολούνται στις πωλήσεις. Μάλιστα, σύμφωνα με την ετήσια έκθεση της ΕΣΕΕ (ΕΣΕΕ, 2019) αν και οι πωλητές καταγράφουν το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης με ανοδική τάση τα τελευταία χρόνια, τη μεγαλύτερη θετική αύξηση στον κλάδο αυτό είχαν οι θέσεις εργασίας στις επαγγελματικές κατηγορίες των διευθυντικών στελεχών, των τεχνικών και των ειδικευμένων τεχνιτών[24].

Άλλες έρευνες σχετικά με την απασχόληση στον κλάδο, που πραγματοποιήθηκαν προ COVID εποχής, έδειξαν ότι οι «Πωλητές» εντάσσονται στην κατηγορία των επαγγελμάτων που δεν προβλέπεται να επηρεαστούν άμεσα από το κύμα αυτοματοποίησης[25], επειδή πρόκειται για επάγγελμα που έχει να κάνει με την ανθρώπινη αλληλεπίδραση (WEF 2020)[26]. Οι προβλέψεις του CEDEFOP[27] για την Ελλάδα, επίσης προ COVID, έδειχναν ότι για την περίοδο 2018-2030 οι πωλητές (sales workers) είναι στην κορυφή των αναγκών λόγω αναπλήρωσης και λόγω νέων θέσεων, ενώ ο Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας προέβλεπε ότι για το 2018-2022 οι «Πωλητές» είναι ανάμεσα στα επαγγέλματα με τις περισσότερες ευκαιρίες απασχόλησης (ΕΙΕΑΔ,2018).

Η υγειονομική κρίση και τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης που λήφθηκαν λόγω της πανδημίας επέφεραν μεγάλο πλήγμα στο επάγγελμα της/του πωλήτριας/ή. Η

[24] Ωστόσο, αυτό είναι και αποτέλεσμα της ανοδικής τάσης που παρατηρείται στην οικονομική δραστηριότητα με την σταδιακή έξοδο από την οικονομική κρίση της δεκαετίας.

[25] Μελέτη των Λαπατσιώρα, Μηλιού, Μιχαηλίδη, (2020) έδειξε ότι για την κατηγορία «Απασχολούμενων στην παροχή υπηρεσιών και πωλητών» η μορφή της διακινδύνευσης είναι κυρίως αυτή της συμπληρωματικότητας και όχι της υποκατάστασης. (σελ.139)

[26] «Σε καμία περίπτωση αυτό δεν αναιρεί την ανάγκη για αναβάθμιση των γνώσεων και των δεξιοτήτων τους στο σημερινό περιβάλλον των ταχαίως αναπτυσσόμενων τεχνολογιών. Στη σύγχρονη εκδοχή του επαγγέλματος, οι πωλητές οφείλουν να εξοικειώνονται με τη χρήση των νέων τεχνολογιών, να αφομοιώνουν νέες τεχνικές πωλήσεων και μάρκετινγκ και να διατηρούν επαρκή γνώση για τα χαρακτηριστικά των προϊόντων που πωλούν τα οποία, λόγω της τεχνολογικής εξέλιξης, μεταβάλλονται αρκετά συχνά» (WEF, 2020).

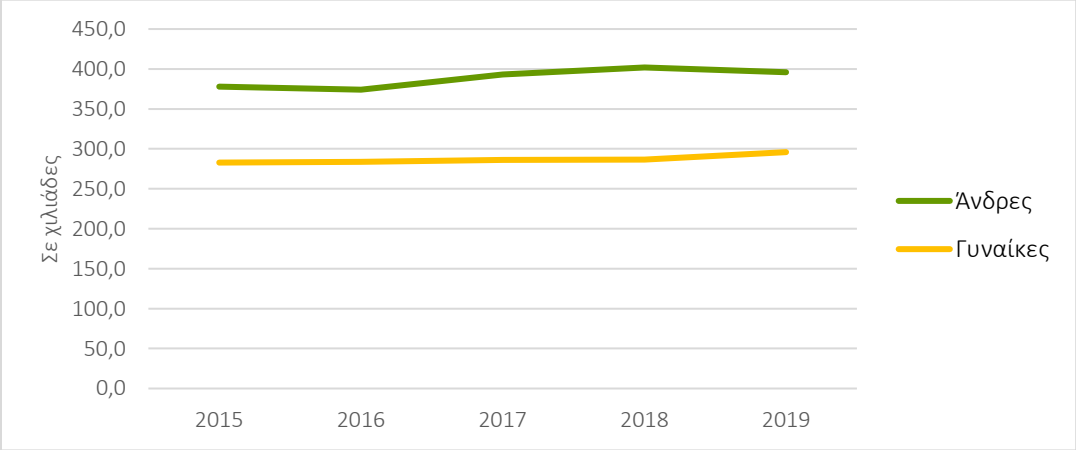
[27] Skills Forecast, https://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast

αναγκαστική αναστολή λειτουργίας του μεγαλύτερου μέρους των φυσικών καταστημάτων (και φυσικών πωλητών/τριών κατά συνέπεια) μετέφερε την οποιαδήποτε δραστηριότητα πωλήσεων στο «ψηφιακό κανάλι». Αυτός ο απότομος και αναγκαστικός «ψηφιακός μετασχηματισμός» δημιούργησε νέο περιβάλλον και νέες ανάγκες στον τομέα του εμπορίου[28], επηρεάζοντας άμεσα και τις θέσεις και το αντικείμενο εργασίας των γυναικών, όπως αυτό της «πωλήτριας» στο οποίο απασχολείται όπως αναφέρθηκε μεγάλο μέρος των γυναικών εργαζόμενων στον κλάδο. Ωστόσο, οι οποιεσδήποτε απώλειες θέσεων εργασίας για τις γυναίκες στον κλάδο, μετά την πανδημία, θα προέλθουν περισσότερο από τον αντίκτυπο της υγειονομικής κρίσης και των περιοριστικών μέτρων που λήφθηκαν στην αγορά εργασίας, παρά από τις επιπτώσεις της ψηφιοποίησης. Η προώθηση της ψηφιοποίησης αντίθετα, ίσως συμβάλλει στην ταχύτερη ανάκαμψη του κλάδου διασφαλίζοντας τη βιωσιμότητα των επιχειρήσεων και την ανθεκτικότητα της απασχόλησης.

2.2.2 Εκπαίδευση

Το 2019 το 8,2% του συνόλου των απασχολουμένων στην Ελλάδα ήταν στον κλάδο της «Εκπαίδευσης», στον οποίο το 64,41% είναι γυναίκες, ενώ οι γυναίκες εργαζόμενες στην εκπαίδευση αντιπροσώπευαν το 12,56% του γυναικείου εργατικού δυναμικού.

Γράφημα 7. Αριθμός απασχολουμένων κατά φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση».

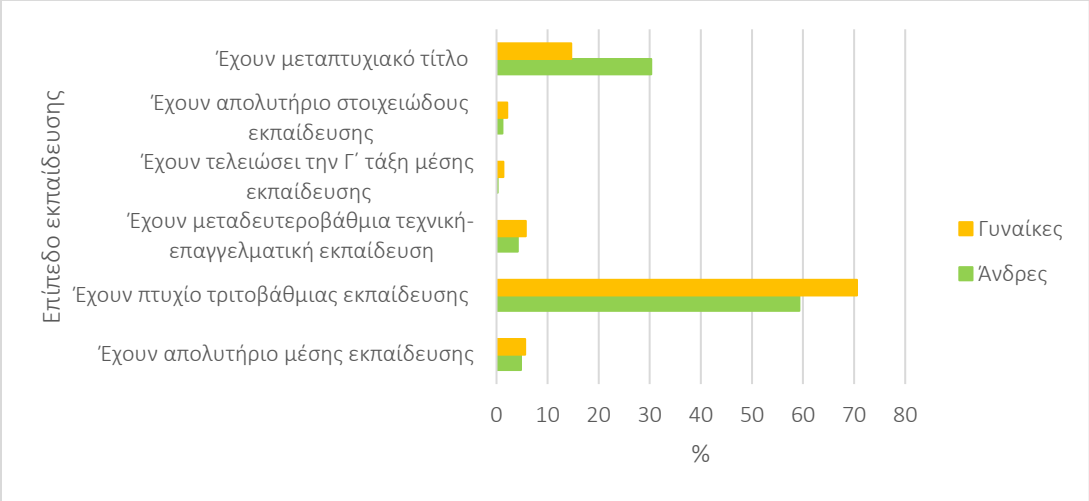


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

[28] KPMG, 2020, «Οικονομία & Αγορές» Οικονομία KPMG: Τα σημεία «κλειδιά» για το μέλλον του λιανεμπορίου στη μετά κορωνοϊού εποχή.

Ο αριθμός των απασχολούμενων ανδρών και γυναικών στην «Εκπαίδευση» αυξάνεται αργά αλλά σταθερά τα τελευταία πέντε χρόνια, αν και οι γυναίκες παραμένουν σημαντικά περισσότερες από τους άνδρες.

Γράφημα 8. Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019.

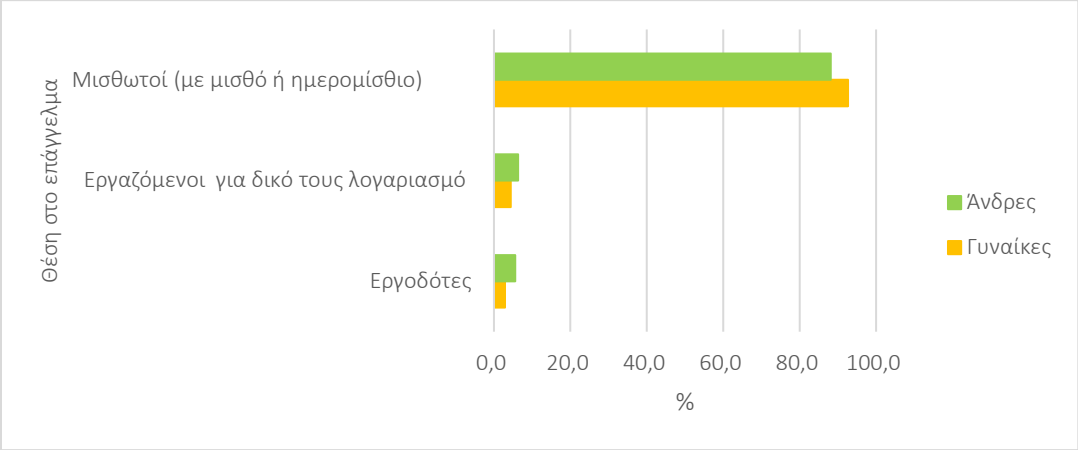


Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Όπως είναι αναμενόμενο, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών εργαζόμενων στην «Εκπαίδευση» είναι υψηλό. Το 71% είναι πτυχιούχες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης και το 15% έχει μεταπτυχιακό δίπλωμα. Αντίστοιχα υψηλά είναι και τα εκπαιδευτικά προσόντα των ανδρών, με το 59% να είναι κάτοχοι πανεπιστημιακού διπλώματος, ενώ στο διπλάσιο από των γυναικών ποσοστό είναι κάτοχοι μεταπτυχιακού τίτλου (30%).

Ως προς τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο αυτό στην συντριπτική τους πλειοψηφία (92%) είναι μισθωτές, έναντι 88% για τους άνδρες, ενώ και για τα δύο φύλα τα ποσοστά των εργαζομένων ως εργοδότριες/ες και ως εργαζόμενες/οι για δικό τους λογαριασμό είναι πολύ μικρότερα, αν και εδώ κυριαρχεί το ίδιο μοτίβο υψηλότερων ποσοστών για τους άνδρες απ' ό,τι για τις γυναίκες.

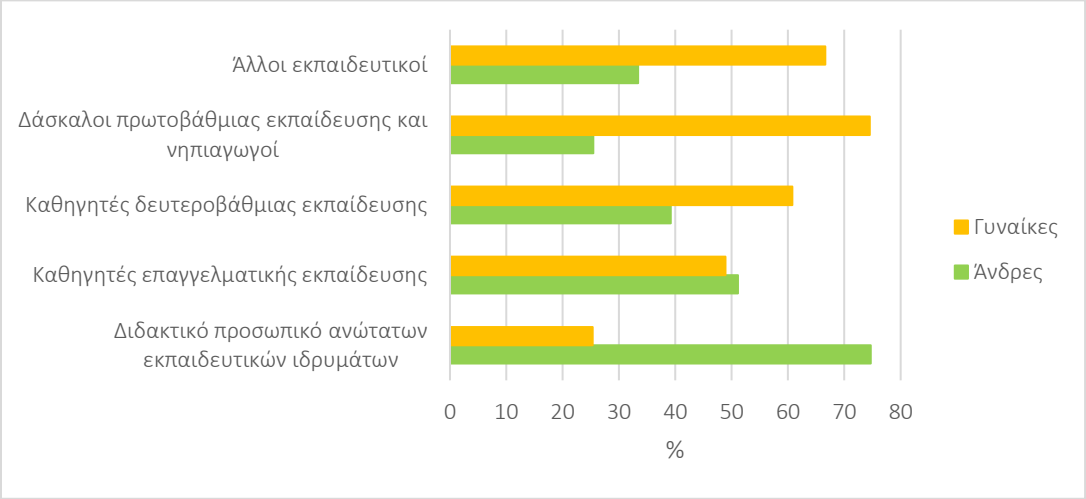
Γράφημα 9. Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Εκπαίδευση», β΄ τρίμηνο 2019.



Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Τέλος, εάν εξεταστεί το ποσοστό των εκπαιδευτικών ανδρών και γυναικών ανά βαθμίδα εκπαίδευσης, διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες απασχολούνται, σε πολύ υψηλότερα ποσοστά, απ' ό,τι οι άνδρες σε όλες τις βαθμίδες, με εμφανή εξαίρεση το διδακτικό προσωπικό των ανωτάτων εκπαιδευτικών ιδρυμάτων.

Γράφημα 10. Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Εκπαίδευση», 2019.



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Γενικά, οι υπηρεσίες εκπαίδευσης δεν περιλαμβάνουν μεγάλο αριθμό εργασιών προς αυτοματοποίηση (Mckinsey, 2017), ενώ οι πιθανότητες αυτοματοποίησης τα προσεχή

χρόνια για την Ελλάδα είναι μόλις 3% (PwC, 2019). Ως εκ τούτου, η γυναικεία απασχόληση σε αυτόν τον κλάδο φαίνεται να μην υφίστανται απώλειες. Ωστόσο αυτό δεν σημαίνει ότι πολλές από τις εργασίες που εκτελούνται σήμερα από τις/τους εκπαιδευτικούς δεν θα αλλάξει ή μερικώς δεν θα ψηφιοποιηθεί.

Ήδη στην περίοδο του COVID και της εξ αποστάσεως εκπαίδευσης άλλαξαν ραγδαία πολλές από τις μέχρι σήμερα λειτουργίες της/του εκπαιδευτικού[29], κυρίως σε επίπεδο χώρου, εργαλείων και πηγών εκπαίδευσης. Από την άλλη, σε πολλές χώρες αναδείχθηκε και συζητήθηκε ζωηρά η κρισιμότητα της λειτουργίας των φυσικών σχολείων και της σημασίας που έχουν στην εκπαιδευτική διαδικασία και μάθηση η ανθρώπινη επαφή και η διά ζώσης επικοινωνία εκπαιδευτικού με μαθητή/φοιτητή και ειδικότερα για ευάλωτες ομάδες.

Τα διαδικτυακά μαθήματα και η εξ αποστάσεως μάθηση πιθανά θα ενταθούν.Επίσης θα ενταθεί και η ανάγκη παραγωγής ψηφιακού εκπαιδευτικού περιεχόμενου και εργαλείων μάθησης, ενώ πιθανό φαίνεται να αυξηθεί η ζήτηση για εκπαιδευτικούς καθώς αρχίζουν να χρησιμοποιούνται αυτοματισμοί και νέες τεχνολογίες στην τάξη.

Συνοπτικά, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι, αν και θα διευρυνθεί η χρήση τεχνολογιών στην εκπαίδευση, μεσοπρόθεσμα οι θέσεις εργασίας δεν φαίνεται να απειλούνται με υποκατάσταση, ίσως μάλιστα η ζήτηση να αυξηθεί. Οι ανάγκες που δημιουργούνται για εκπαίδευση, κατάρτιση και διά βίου μάθηση, λόγω των συνεχόμενων (και τεχνολογικών) αλλαγών, εκτιμάται ότι θα αυξήσει τη ζήτηση για ένα πιο εξειδικευμένο εκπαιδευτικό προσωπικό.

Η ψηφιοποίηση θα επηρεάσει βέβαια σημαντικά τον τρόπο εργασίας των εκπαιδευτικών και θα επιβάλλει περισσότερο από ποτέ τη συνεχή επιμόρφωσή τους σε νέες εκπαιδευτικές μεθόδους και εργαλεία, καθώς και την περαιτέρω ανάπτυξη κοινωνικών και συναισθηματικών δεξιοτήτων, προκειμένου να διαμορφωθεί μια πιο αποτελεσματική συνεργασία μεταξύ της τεχνολογίας και της μαθησιακής διαδικασίας.

---

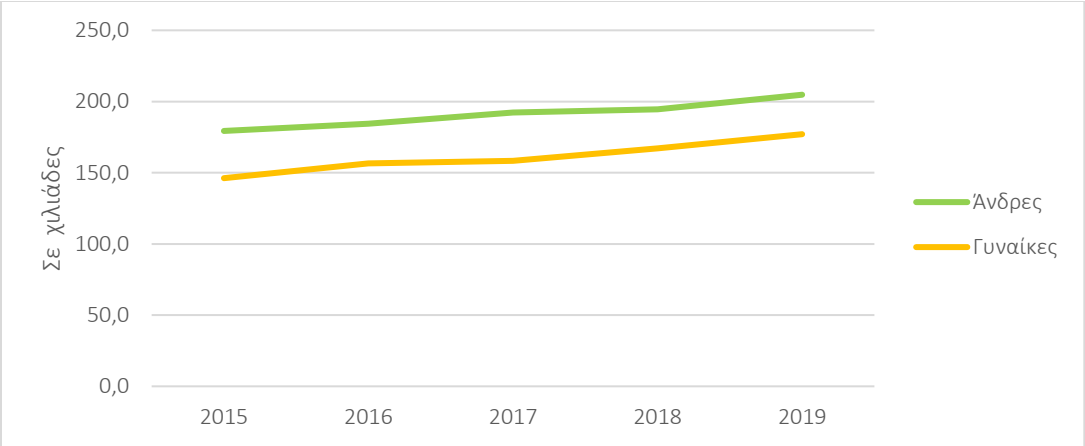
[29]UN, Policy Brief: Education during COVID-19 and beyond AUGUST 2020 https://www.un.org/development/desa/dspd/wp-content/uploads/sites/22/2020/08/sg_policy_brief_covid-19_and_education_august_2020.pdf

2.2.3 Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης

Το 2019 οι απασχολούμενες/οι στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης» αντιπροσώπευαν το 9,76% στο σύνολο των απασχολουμένων. Ειδικότερα, το 46,37% των απασχολουμένων στον κλάδο ήταν γυναίκες, οι οποίες αποτελούσαν το 10,76% του συνόλου των εργαζόμενων γυναικών.

Οι περισσότερες εργαζόμενες στον κλάδο είναι μισθωτές 76%, ενώ το αμέσως μεγαλύτερο ποσοστό (9,5%) είναι στην κατηγορία «Συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας» έναντι 4% των ανδρών, καταγράφοντας το υψηλότερο ποσοστό στη θέση αυτή μεταξύ των τεσσάρων κλάδων που εξετάζονται.

Γράφημα 11. Αριθμός απασχολουμένων κατά φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης».

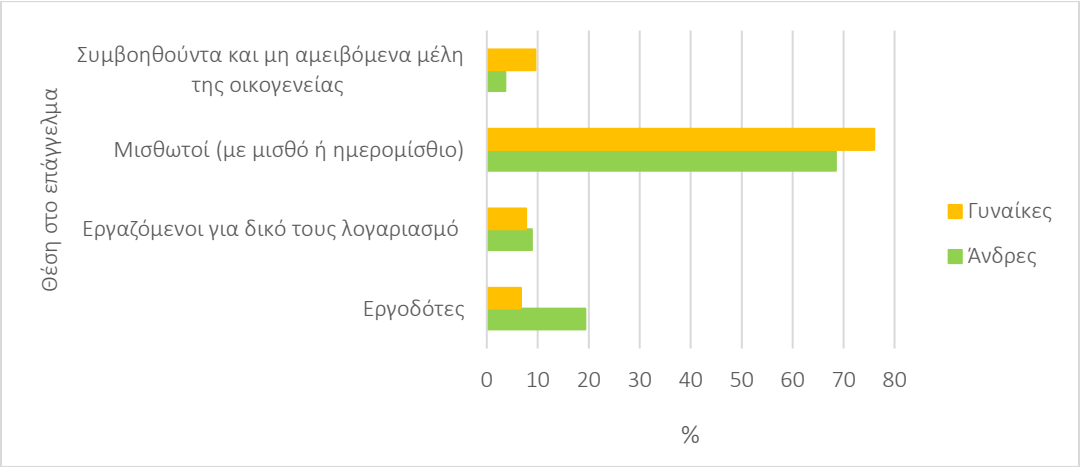


Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Μικρότερο είναι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται για δικό τους λογαριασμό (8%), ενώ ένα ακόμη μικρότερο ποσοστό (7%) είναι εργοδότριες, όταν το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι σχεδόν τριπλάσιο.

Το 45% των γυναικών και το 50% των ανδρών εργαζόμενων στον κλάδο είναι κάτοχοι απολυτηρίου μέσης εκπαίδευσης, περισσότεροι άνδρες (16%) από γυναίκες (10%) έχουν μεταδευτεροβάθμια τεχνική εκπαίδευση, αλλά περισσότερες γυναίκες (16%) από άνδρες (12%) έχουν πτυχίο τριτοβάθμιας εκπαίδευσης.

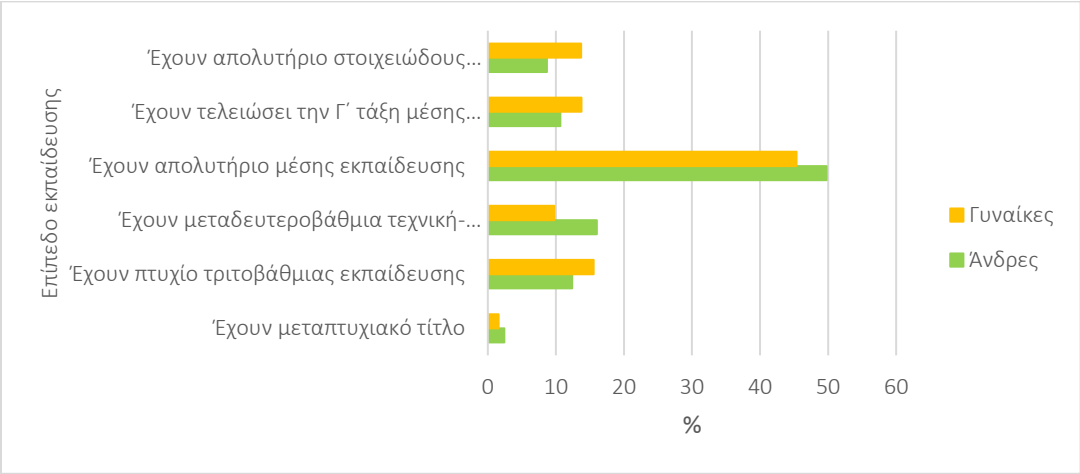
Γράφημα 12. Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019.



Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), β' Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Τέλος, σημειώνεται ότι υψηλότερα των ανδρών είναι τα ποσοστά των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο αυτό με χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα, με απολυτήριο γ΄τάξης γυμνασίου και στοιχειώδη εκπαίδευση.

Γράφημα 13. Απασχολούμενοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», β΄ τρίμηνο 2019.

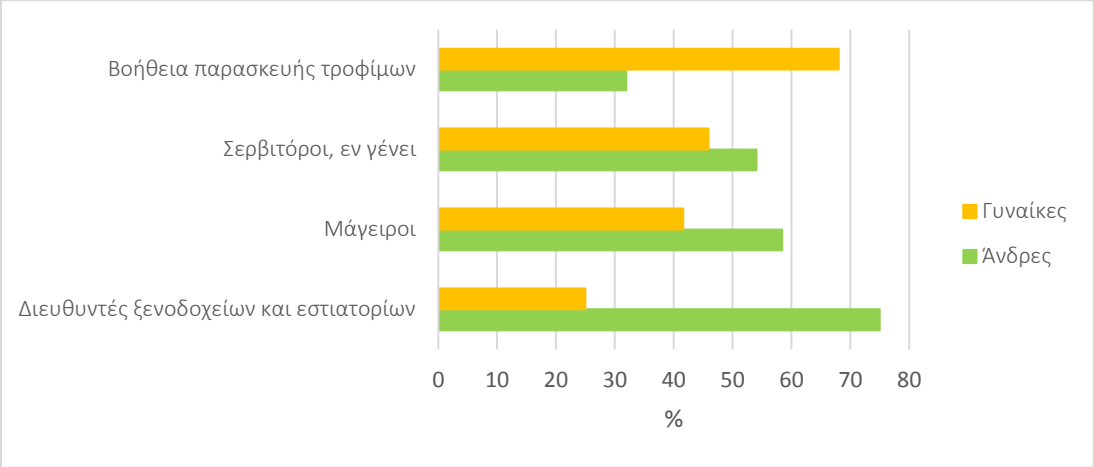


Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Γενικά η απασχόληση στις «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και εστίασης» σημειώνει σταθερά αυξητική τάση από το 2014 (Ίκκος και Κουτσός 2019), αν και έχει έντονα εποχιακό χαρακτήρα.

Κατά την περίοδο της πανδημίας οι επιχειρήσεις του κλάδου επλήγησαν ιδιαίτερα από τα μέτρα κοινωνικής αποστασιοποίησης, με αποτέλεσμα η απασχόληση και κυρίως αυτή που συνδέεται με τον τουρισμό να υποστεί μεγάλες απώλειες[30]. Εντούτοις, αναδείχθηκε και η ανελαστική σχέση που έχει ο κλάδος με τον φυσικό χώρο και προϊόν για τη λειτουργία του, καθώς και ο μοναδικός ρόλος του ανθρώπινου παράγοντα και της επικοινωνίας. Είναι ίσως από τις ελάχιστες οικονομικές δραστηριότητες για τις οποίες η υποκατάσταση της ανθρώπινης εργασίας λόγω αυτοματοποίησης είναι μια δύσκολη εξίσωση.

Γράφημα 14. Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», 2019.



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ, 2021

[30] Σημειώνεται ότι το Β' τρίμηνο του 2020 και με την πανδημία του Κορωνοιού σε πλήρη εξέλιξη το ποσοστό απασχόλησης στις «Δραστηριότητες υπηρεσιών παροχής καταλύματος και υπηρεσιών εστίασης», μειώθηκε περίπου 2,7%. Ωστόσο και αυτή η μείωση είναι πολύ μικρή σε σχέση με την ολική σχεδόν καθίζηση των υπηρεσιών αυτών. Ο μικρός αντίκτυπος των μέτρων κατά της πανδημίας στα ποσοστά απασχόλησης εξηγείται από το ότι την περίοδο αυτή εξαγγέλθηκαν και εφαρμόστηκαν από την ελληνική κυβέρνηση μέτρα στήριξης επιχειρήσεων και εργαζόμενων που είχαν ως αποτέλεσμα την «αναστολή» συμβάσεων εργασίας και όχι τις απολύσεις από την εργασία. Σημειώνεται ότι τα άτομα που τίθενται σε αναστολή σύμβασης εξακολουθούν να θεωρούνται απασχολούμενοι, εφόσον η διάρκεια της αναστολής είναι μικρότερη από 3 μήνες ή αν λαμβάνουν περισσότερο από το 50% των αποδοχών (ΕΛΣΤΑΤ, 2020, Παϊδούση 2020, Κυριακούλιας, 2020 και 2021).

Βέβαια στον κλάδο αξιοποιούνται ήδη τεχνολογίες αιχμής, για τη διαχείριση και τη μεγιστοποίηση της ποιότητας των παρεχόμενων υπηρεσιών. Η εν λόγω αξιοποίηση επεκτάθηκε κατά την περίοδο της πανδημίας προκειμένου οι επιχειρήσεις να ανταποκριθούν στον ανταγωνισμό στη μετά COVID εποχή. Τέτοιες τεχνολογίες μπορεί να αφορούν την προώθηση προϊόντων καταλύματος και εστίασης μέσω των μηχανών σύγκρισης τιμών και υπηρεσιών (trivago,booking com, tripadvisor, Airbnb) καθώς και την ανάπτυξη τεχνολογιών και εφαρμογών για «εξατομικευμένες εμπειρίες των πελατών» μέχρι και την πραγματοποίηση check-in/check-out, e-table μέσω κινητής συσκευής. Όσον αφορά την εστίαση, μια υπηρεσία η οποία αναπτύχθηκε ιδιαίτερα κατά την περίοδο των lockdown είναι οι λειτουργίες του take away και delivery.

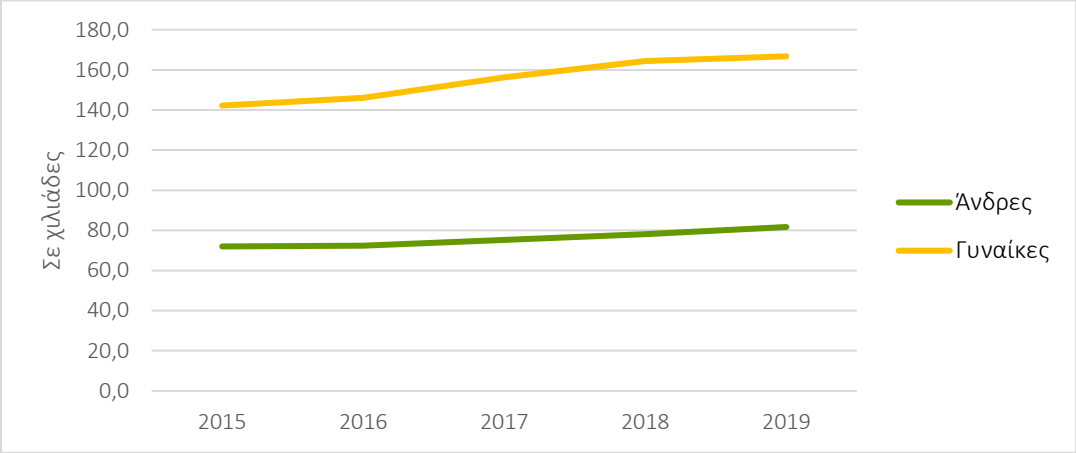
Λαμβάνοντας υπόψη ότι το σύνολο του ανθρώπινου δυναμικού στον κλάδο αυτό απασχολείται σε μικρές επιχειρήσεις σε ποσοστό 81,2% το 2017, ενώ για τις μεσαίες το ποσοστό είναι 14% και για τις μεγάλες 5%, και ο στόχος της εισαγωγής ψηφιακών τεχνολογιών, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, είναι η αύξηση των πελατών, η προοπτική υποκατάστασης θέσεων εργασίας είναι επίσης περιορισμένη. Όπως αναφέρεται και στην πρόσφατη Έκθεση του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων (ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ, 2020), «*σε κλάδους της οικονομίας που σχετίζονται με την εστίαση, τα καταλύματα, τις κατασκευές και τις επισκευές και σε κάποιο βαθμό και το εμπόριο, η φυσική ανθρώπινη παρουσία είναι εξ ορισμού απαραίτητη για την παροχή της υπηρεσίας (π.χ. μάγειρες, σερβιτόροι, υπηρεσίες καθαρισμού, υδραυλικοί, ηλεκτρολόγοι, οικοδόμοι, μηχανικοί, διανομείς κ.λπ). Η ψηφιοποίηση των κλάδων αυτών αφορά περισσότερο την αύξηση της προστιθέμενης αξίας της εργασίας και τη σύζευξη προσφοράς και ζήτησης και δεν δύναται (τουλάχιστον στο άμεσο μέλλον) να αντικαταστήσει τη φυσική παρουσία*» (σελ.77).

2.2.4 Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας

Το 2019, το 6,35% του συνόλου των απασχολουμένων ήταν στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας». Εξ αυτών το 67,10% ήταν γυναίκες, οι οποίες αποτελούσαν το 10,13% του γυναικείου εργατικού δυναμικού. Η απασχόληση των

γυναικών στον κλάδο σημειώνει σταθερή αύξηση τα τελευταία χρόνια, ενώ μικρότερους ρυθμούς έχει η αύξηση της απασχόλησης των ανδρών.

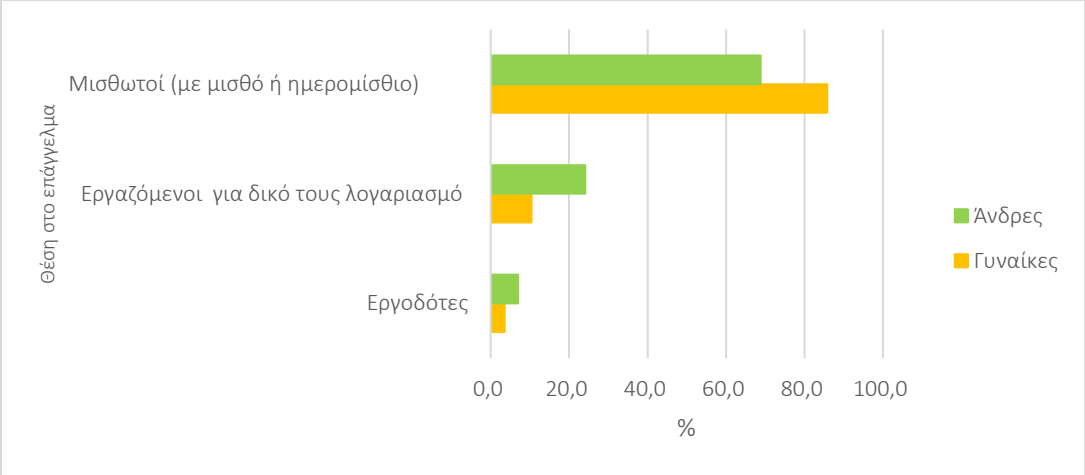
Γράφημα 15. Αριθμός απασχολούμενων κατά φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας».



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, Ετήσιες Χρονοσειρές (1981-2019), ΕΛΣΤΑΤ, 2021

Οι περισσότερες εργαζόμενες στον κλάδο της Υγείας είναι μισθωτές 85,8%, ενώ ένα 10% εργάζεται για δικό του λογαριασμό. Και εδώ οι άνδρες εργοδότες και οι εργαζόμενοι για δικό τους λογαριασμό είναι διπλάσιοι των γυναικών εργαζόμενων.

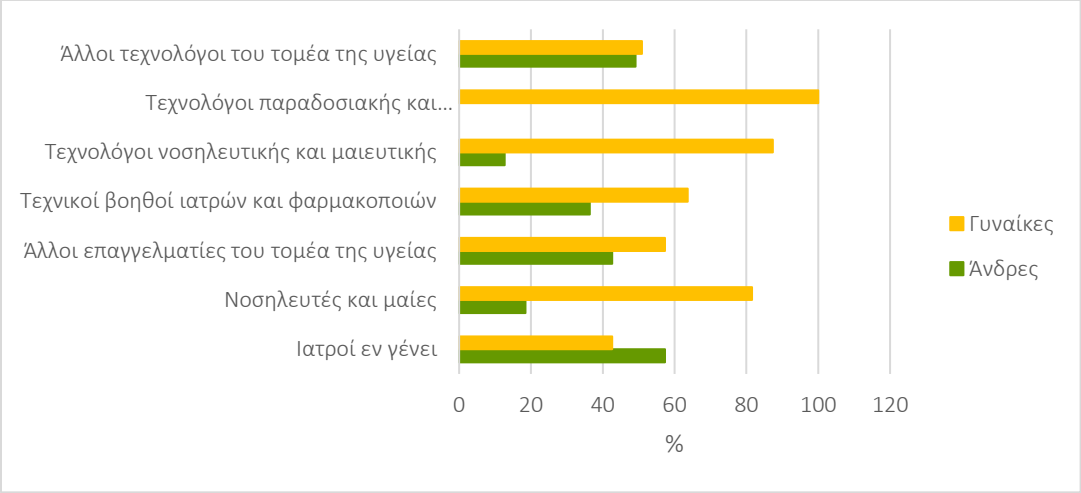
Γράφημα 16. Απασχολούμενοι κατά φύλο και θέση στο επάγγελμα στον κλάδο ««Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», β΄ τρίμηνο 2019.



Πηγή: Έρευνα Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού, (Τριμηνιαία), 2ο Τρίμηνο 2019, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Οι άνδρες γιατροί εν γένει είναι περισσότεροι από τις γυναίκες, παραπάνω από 15 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ σε όλα τα άλλα επαγγέλματα υγείας οι γυναίκες υπερτερούν με μεγάλη διαφορά από τους άνδρες.

Γράφημα 17. Ποσοστό απασχολουμένων κατά επάγγελμα και φύλο στον κλάδο «Δραστηριότητες ανθρώπινης υγείας και κοινωνικής μέριμνας», 2019.



Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, ΕΛΣΤΑΤ, 2021.

Οι ανάγκες για υπηρεσίες υγείας και φροντίδας είναι συνεχώς αυξανόμενες στην Ελλάδα (και όχι μόνο), λόγω της γήρανσης του πληθυσμού, καθώς και των νέων συνθηκών που διαμορφώνονται εξαιτίας της υγειονομικής κρίσης COVID. Επιπλέον, η οικονομική κρίση από το 2008 και μετά είχε πολλές αρνητικές συνέπειες στο σύστημα υγείας στην Ελλάδα και, μεταξύ άλλων, επέφερε δραματική μείωση του ανθρώπινου δυναμικού. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι το 2018, σύμφωνα με στοιχεία του ΟΟΣΑ[31], η αναλογία νοσηλευτικού προσωπικού ανά 1.000 κατοίκους ήταν 3,4, όταν ο μέσος όρος των χωρών του ΟΟΣΑ ήταν 8,8[32].

[31] OECD Health Statistics 2020, https://www.oecd.org/els/health-systems/health-data.htm

[32] Όμως,ενδιαφέρον είναι το ότι, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, οι «Μονάδες Μαγνητικών Τομογράφων» ανά εκατομμύριο πληθυσμού άγγιξε το 2018 το 29,4, ενώ ο Μ.Ο. του ΟΟΣΑ ήταν 16,7, κατατάσσοντας τη χώρα στην 5η θέση μετά τις Ιαπωνία, Γερμανία, ΗΠΑ και Κορέα! Ενώ εξίσου καλή θέση είχε και για τους «Αξονικούς Τομογράφους» ανά εκατομμύριο πληθυσμού με 40,6 έναντι 26,6 του Μ.Ο. ΟΟΣΑ, κατατάσσοντας και πάλι την Ελλάδα στην 5η θέση μετά τις Ιαπωνία, Αυστραλία, Ισλανδία και ΗΠΑ (τα στοιχεία αφορούν μόνο τον εξοπλισμό στα νοσοκομεία).

Εξάλλου, οι υπηρεσίες υγείας είναι αυτές οι υπηρεσίες οι οποίες στηρίζονται κατεξοχήν στην προσωπική επικοινωνία και φροντίδα που παρέχει η/ο εργαζόμενη/ος, ενώ υψηλές είναι οι απαιτήσεις σε κοινωνικές και συναισθηματικές δεξιότητες και της αλληλεπίδρασης (μη τυποποιημένης) με ασθενείς, οικογένειες, συναδέλφους[33]. Στο πλαίσιο αυτό οι διάφορες προβλέψεις ως προς το μέλλον της εργασίας των γυναικών στον κλάδο είναι αρκετά αισιόδοξες αναφέροντας αύξηση απασχόλησης έως και 25% με 30% έως το 2030 (McKinsey 2019), ενώ το CEDEFOP προέβλεπε το 2018 ότι οι δραστηριότητες υγείας θα έχουν την υψηλότερη αύξηση σε απόλυτους αριθμούς εργαζόμενων μαζί με τον βιομηχανικό τομέα[34]. Σε σημαντική αύξηση της ζήτησης για επαγγέλματα που είναι έντασης ειδικευμένης εργασίας όπως οι επαγγελματίες του τομέα υγείας κατέληγαν το 2018, και οι προβλέψεις του Μηχανισμού Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας (ΕΙΕΑΔ, 2018).

Εδώ θα πρέπει να επισημανθούν τρία ακόμα ζητήματα: το πρώτο αφορά το ότι ο κλάδος της Υγείας υφίστανται τεράστιες αλλαγές λόγω της ψηφιοποίησης σε μια σειρά από ολόκληρα επαγγέλματα αλλά και καθήκοντα, γεγονός που απαιτεί την ανάπτυξη νέων δεξιοτήτων για τους εργαζόμενους προκειμένου να προσαρμόζονται στα νέα δεδομένα[35]. Ένα δεύτερο ζήτημα είναι ότι η διατήρηση ή και αύξηση της απασχόλησης δεν συνεπάγεται ότι αυτή θα είναι αυτόματα και πλήρους απασχόλησης[36]. Σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες έχει παρατηρηθεί η αύξηση της ακούσιας μερικής απασχόλησης, είτε

[33] Στη «Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025», του Υπουργείου Ψηφιακής Διακυβέρνησης τα έργα που προβλέπεται να πραγματοποιηθούν στο πλαίσιο της ψηφιακής στρατηγικής για την υγεία επικεντρώνονται σε πρώτο στάδιο (βραχυπρόθεσμα και μεσοπρόσθεσμα) στην οργάνωση και διαχείριση του συστήματος και των υπηρεσιών υγείας, όπως «το σύστημα Ηλεκτρονικής Συνταγογράφησης», ο «Ατομικός Ηλεκτρονικός Φάκελος Υγείας», οι «Ψηφιακές υποδομές των νοσοκομείων», η «Επέκταση του εθνικού δικτύου τηλεϊατρικής, το «Ολοκληρωμένο Σύστημα Φροντίδας Ογκολογικών-Αιματολογικών Ασθενών». κ.ά. Σε αυτή την κατεύθυνση, ο ψηφιακός μετασχηματισμός στην υγεία φαίνεται ότι στη δεκαετία που διανύουμε θα λειτουργήσει συμπληρωματικά με το ανθρώπινο δυναμικό του κλάδου προκειμένου να προσφέρονται εξατομικευμένες και ποιοτικές υπηρεσίες υγείας και περίθαλψης.

[34] Skills Forecast, https://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast

[35]Χαρακτηριστικά αναφέρεται ότι στη Βίβλο Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025» μεταξύ των έργων που προβλέπονται για τον ψηφιακό μετασχηματισμό της υγείας περιλαμβάνεται και το έργο «*Ανάπτυξη στελεχών και ενίσχυση των ψηφιακών δεξιοτήτων των επαγγελματιών υγείας για την παροχή και λήψη προσωποκεντρικής περίθαλψης*».

[36] Βέβαια αυτό θα μπορούσε να ειπωθεί ότι ισχύεικαι για πολλούς άλλους κλάδους και επαγγέλματα.

της προσωρινής απασχόλησης, είτε ακόμη και της εργασίας με Συμβάσεις μηδενικών ωρών απασχόλησης (zero-hours contracts) (ΣΕΒ, 2017). Το τρίτο ζήτημα το οποίο αναδείχθηκε ως μείζον σε όλη την περίοδο των συνεχόμενων καραντινών λόγω COVID όχι μόνο στην Ελλάδα, αλλά και στον υπόλοιπο κόσμο είναι η μεγάλη ζήτηση και ανάγκη για «υπηρεσίες φροντίδας», γεγονός που πιθανώς θα ευνοήσει την απασχόληση των γυναικών στον τομέα αυτό (Καραμεσίνη, 2021, Στρατηγάκη, 2020).

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΙΚΑ ΣΧΟΛΙΑ

Η διατύπωση εκτιμήσεων για το μέλλον της απασχόλησης των γυναικών στην Ελλάδα στην εποχή του ψηφιακού μετασχηματισμού είναι σύνθετη. Όχι μόνο γιατί οι εκτιμήσεις είναι ιδιαίτερα αβέβαιες «εν μέσω πανδημίας» η οποία έπληξε τη χώρα μετά από μια δεκαετή οικονομική κρίση, αλλά και γιατί οι παράγοντες που αλληλεπιδρούν για την ανάπτυξη και την εισαγωγή των νέων τεχνολογιών στις εκάστοτε οικονομίες και κοινωνίες είναι πολλοί και διαφορετικοί.

Έχοντας κατά νου τα παραπάνω, στην παρούσα εργασία η διερεύνηση των πιθανών επιπτώσεων της ψηφιοποίησης στη γυναικεία απασχόληση πραγματοποιήθηκε με άξονα τον έμφυλο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας. Αρχικά αυτό που διαπιστώθηκε είναι ότι και στην Ελλάδα παρατηρείται έντονος διαχωρισμός με βάση το φύλο και ότι η γυναικεία απασχόληση συγκεντρώνεται ιδίως στους κλάδους «Χονδρικό και λιανικό εμπόριο», «Εκπαίδευση», «Υγεία και Πρόνοια», «Υπηρεσίες καταλύματος και εστίασης». Αυτοί οι κλάδοι στην πλειονότητά τους σχετίζονται με δραστηριότητες και καθήκοντα που, σύμφωνα με τη διεθνή και εθνική βιβλιογραφία, δύσκολα θα αυτοματοποιηθούν πλήρως. Σε μια πρώτη φάση λοιπόν, θα μπορούσε να ειπωθεί ότι αυτός ο καταμερισμός θα «προστατέψει» το γυναικείο εργατικό δυναμικό από απώλειες θέσεων εργασίας λόγω της εισαγωγής νέων τεχνολογιών. Από την άλλη, οι κλάδοι αυτοί υφίστανται βαθιές αλλαγές με κύριο μοχλό τις ψηφιακές τεχνολογίες, γεγονός που θα απαιτήσει από τις εργαζόμενες νέες δεξιότητες, κυρίως τεχνικές και ψηφιακές προκειμένου να υπάρξει προσαρμογή και συμπληρωματικότητα εργασιών με τα νέα ψηφιακά μέσα. Επιπλέον, διαπιστώθηκε ότι υπάρχει συνεχής άνοδος του εκπαιδευτικού επιπέδου των γυναικών, εξέλιξη που

δημιουργεί τις προϋποθέσεις για τη διεκδίκηση περισσότερων και καλύτερων θέσεων εργασίας.

Εντούτοις ο έμφυλος διαχωρισμός στην αγορά εργασίας που, απ' ό,τι φαίνεται αρχικά, θα «συγκρατήσει» την απασχόληση των γυναικών εγείρει πολλά νέα κρίσιμα ερωτήματα, τα οποία σχετίζονται, για παράδειγμα, με την επιμονή του χάσματος ανεργίας και του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων, με τις χαμηλές μισθολογικές αποδοχές των γυναικών, με τις ευέλικτες μορφές απασχόλησης. Επίσης, ερωτήματα προκύπτουν για τις προοπτικές απασχόλησης των γυναικών στους τομείς Τεχνολογιών Πληροφόρησης και Επικοινωνίας (ΤΠΕ), λόγω των εμποδίων που συνιστούν ο έμφυλος διαχωρισμός στην εργασία και στην εκπαίδευση. Η επιτάχυνση της ψηφιοποίησης δημιουργεί μια αυξανόμενη ζήτηση για εξειδικευμένα άτομα στον τομέα των ΤΠΕ, ζήτηση στην οποία ωστόσο η προσφορά εργασίας των γυναικών υπολείπεται σημαντικά.

Η συζήτηση γι΄αυτά τα ερωτήματα σήμερα είναι περισσότερο επίκαιρη από ποτέ. Η υγειονομική κρίση COVID-19 άλλαξε άρδην τη χρήση των ΤΠΕ σε ένα ευρύ φάσμα υπηρεσιών, συναλλαγών, επικοινωνιών. Ωστόσο, η «κανονικότητα» στη μετα COVID εποχή ενώ θα έχει κάνει αρκετά βήματα μπροστά στον ψηφιακό μετασχηματισμό, θα βρεθεί αντιμέτωπη με μια «ιστορική» κρίση με τις κοινωνικές και οικονομικές ανισότητες να επιδεινώνονται. Ειδικότερα για τις γυναίκες, οι επιπτώσεις φαίνεται να είναι ακόμα μεγαλύτερες απ' ό,τι για τους ανδρες, λόγω της συγκέντρωσής τους σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα, σε άτυπες μορφές απασχόλησης, αλλά και σε θέσεις εργασίας κλάδων οι οποίοι επλήγησαν κατεξοχήν από την υγειονομική κρίση. Στο πλαίσιο αυτό ο σχεδιασμός για την ανάκαμψη και την ανασυγκρότηση μετά την πανδημία του κορωνοϊού όχι μόνο θα πρέπει να λάβει υπόψη του τη διάσταση του φύλου, αλλά και να αξιοποιήσει την ψηφιοποίηση για την μεταστροφή του αναπτυξιακού μοντέλου της χώρας με στόχο τη διασφάλιση της ισότιμης ένταξης γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας, τη δημιουργία καλύτερων και ποιοτικότερων θέσεων εργασίας και την καθιέρωση αξιοπρεπών μισθών.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Arntz, M., T. Gregory and U. Zierahn (2016). "The Risk of Automation for Jobs in OECD Countries: A Comparative Analysis", *OECD Social, Employment and Migration Working Papers*, No. 189, OECD Publishing, Paris, https://doi.org/10.1787/5jlz9h56dvq7-en.

Autor D., (2015). Why Are There Still So Many Jobs? The History and Future of Workplace Automation. Journal of Economic Perspectives—Volume 29, Number 3—Summer 2015—Pages 3–30. https://pubs.aeaweb.org/doi/pdfplus/10.1257/jep.29.3.3

Brussevich M., Dabla-Norris E., Kamunge C., Karnane P., Khalid S. and Kochhar K., (2018). Gender, technology, and the future of work. IMF Staff Discussion Note, No 18/7. https://www.imf.org/en/Publications/Staff-Discussion-Notes/Issues/2018/10/09/Gender-Technology-and-the-Future-of-Work-46236

Cedefop, Skills Forecast, https://www.cedefop.europa.eu/el/publications-and-resources/data-visualisations/skills-forecast

Chang J.-H. and Huynh P. (2016). ASEAN in transformation : the future of jobs at risk of automation. International Labour Office, Bureau for Employers' Activities ; ILO Regional Office for Asia and the Pacific. - Geneva: ILO, 2016 (Bureau for Employers' Activities (ACT/EMP) working paper ; No. 9) https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf

Council of the European Union (2017). "Gender segregation in education, training and the labour market" prepared by the European Institute for Gender Equality (EIGE) at the request of the Estonian Presidency https://data.consilium.europa.eu/doc/document/ST-12709-2017-ADD-2/en/pdf

Das S. and Kotikula A. (2019). Gender-based Employment Segregation: Understanding Causes and Policy Interventions. JOBS WORKING PAPER Issue No. 26. WORLD BANK GROUP. Jobs. http://documents1.worldbank.org/curated/en/483621554129720460/pdf/Gender-Based-Employment-Segregation-Understanding-Causes-and-Policy-Interventions.pdf

Deloitte, ΣΕΒ (2020). Ψηφιακός Μετασχηματισμός του Κλάδου Λιανικού Εμπορίου. Μάρτιος 2020, Παρατηρητήριο Ψηφιακού Μετασχηματισμού ΣΕΒ

https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/consumer-business/gr_Future_of_Retail_report_noexp.pdf

Deloitte, ΣΕΒ (2020). Ψηφιακός Μετασχηματισμός του Κλάδου Υγείας. Ιανουάριος 2020, Παρατηρητήριο Ψηφιακού Μετασχηματισμού ΣΕΒ. https://www2.deloitte.com/content/dam/Deloitte/gr/Documents/life-sciences-health-care/gr_health_4_0_noexp.pdf

Dengler K., Tisch A. (2020). Examining the Relationship Between Digital Transformation and Work Quality: Substitution Potential and Work Exposure in Gender-Specific Occupations. Köln Z Soziol 72, 427–453 (2020). https://doi.org/10.1007/s11577-020-00674-3

EIGE. (2020). Gender Equality Index 2020. *Digitalisation and the future of work.* https://eige.europa.eu/publications/gender-equality-index-2020-digitalisation-and-future-work

ΕΙΕΑΔ (2018). Προβλέψεις για επαγγέλματα και δεξιότητες στην ελληνική αγορά εργασίας 2018-2022. (Ρουπακιάς Στέλιος) https://lmd.eiead.gr/wp-content/uploads/2019/04/Skills-Forecasting-EIEAD-JANUARY-2019.pdf

ΕΙΕΑΔ. Μηχανισμός Διάγνωσης των Αναγκών της Αγοράς Εργασίας https://lmd.eiead.gr/

ΕΚΤ (2020). Η συμμετοχή των γυναικών στην Έρευνα & Ανάπτυξη στην Ελλάδα. Έκδοση 2020 . Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Τεκμηρίωσης και Ηλεκτρονικού Περιεχομένου. https://metrics.ekt.gr/sites/metrics-ekt/files/ekdoseis-pdf/2020/WomenRD_Greece_Edition2020_el.pdf

Eurofound (2018). "Overview of new forms of employment – 2018 update". Publications Office of the European Union, Luxembourg. https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_publication/field_ef_document/ef18050en.pdf

European Commission (2019). 2019 Report on equality between women and men in the EU. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/f3dd1274-7788-11e9-9f05-01aa75ed71a1/

European Commission (2020). Digital Economy and Society Index (DESI) 2020. Greece. https://ec.europa.eu/digital-single-market/sites/digital-agenda/files/desi_2020_desi_country_fiche_el.png

European Commission (2018). Women in the Digital Age. FINAL REPORT. Prepared by: Carlota Tarín Quirós, Esther Guerra Morales, Rafael Rivera Pastor, Alberto Fraile Carmona, Prof. Milagros Sáinz Ibáñez, Usúe Madinaveitia Herrera. https://digital-strategy.ec.europa.eu/en/library/increase-gender-gap-digital-sector-study-women-digital-age

Eurostat (09/04/2020). Majority of health jobs held by women. https://ec.europa.eu/eurostat/web/products-eurostat-news/-/DDN-20200409-2

Frey C-B. and Osborn M. (2013). The future of employment: how susceptible are jobs to computerisation?, September 17, 2013. https://www.oxfordmartin.ox.ac.uk/downloads/academic/The_Future_of_Employment.pdf?link=mktw

Josten C. and Lordan G. (2019). "Robots at Work: Automatable and Non Automatable Jobs". IZA DP No. 12520, Institute of Labor Economics (IZA). http://ftp.iza.org/dp12520.pdf

Howcroft D. and Rubery J. (2018). Gender equality prospects and the fourth industrial revolution. Policy Network. https://policynetwork.org/opinions/essays/gender-equality-prospects-fourth-industrial-revolution/

Ικκος Α., και Κουτσός Σ., (2019). Η απασχόληση στα Καταλύματα και την Εστίαση και τους Λοιπούς Κλάδους της Ελληνικής Οικονομίας, 2009 -2018, Αύγουστος 2019, ΙΝΣΕΤΕ https://insete.gr/wp-content/uploads/2020/02/Employment-in-tourism-and-other-sectors-2009-2018.pdf

ΙΜΕ-ΓΣΕΒΕΕ Έκθεση (2020). Ψηφιακός μετασχηματισμός και μικρές επιχειρήσεις. https://www.naftemporiki.gr/cmsutils/downloadpdf.aspx?id=1619028

International Labour Organization (ILO). (2019c). Work for a brighter future: Global Commission on the Future of Work (Geneva). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---cabinet/documents/publication/wcms_662410.pdf

International Labour Organization (ILO). (2016). ASEAN in transformation: The future of jobs at risk of automation (Bangkok, 2016). https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_dialogue/---act_emp/documents/publication/wcms_579554.pdf

Institute for Women's Policy Research. (2019). Women, Automation, and the Future

of Work.
https://iwpr.org/wp-content/uploads/2020/08/C476_Automation-and-Future-of-Work.pdf

Καραμεσίνη Μ. και Ιωακείμογλου Η.. (2003). Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.ΚΕΘΙ, https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2008/12/117_MISTHOLOGIKO_XASMA.pdf

Καραμεσίνη Μ. (2021). Γυναίκες, φύλο και εργασία στην Ελλάδα. Αθήνα, Εκδ. Νήσος

Λαπατσιώρας Σ., Μηλιός Γ., Μηχαηλίδης Π., (2020). Οι επιπτώσεις της ψηφιοποίησης στην αγορά εργασίας. ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ. Παρατηρητήριο Οικονομικών και Κοινωνικών Εξελίξεων https://www.inegsee.gr/wp-content/uploads/2020/01/46_MELETH_Final_E-Book.pdf

Λιντζέρης Π. (2020). Τεχνολογική αλλαγή, ψηφιοποίηση, εργασία και δεξιότητες. Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ 14/2020, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, σσ. 44 https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2020/06/%CE%9B%CE%B9%CE%BD%CF%84%CE%B6%CE%AD%CF%81%CE%B7%CF%82_%CE%91%CF%85%CF%84%CE%BF%CE%BC%CE%B1%CF%84%CE%B9%CF%83%CE%BC%CF%8C%CF%82-%CE%BA%CE%B1%CE%B9-%CE%B4%CE%B5%CE%BE%CE%B9%CF%8C%CF%84%CE%B7%CF%84%CE%B5%CF%82-1.pdf

Lordan, G. (2019). What work disappears? Automation and the changing nature of work. https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/1246be88-29a-11ea-ba6e-01aa75ed71a1/

McKinsey Global Institute (2019). The future of women at work: Transitions in the age of automation. Authors Anu Madgavkar, James Manyika, Mekala Krishnan, Kweilin Ellingrud , Lareina Yee, Jonathan Woetzel, Michael Chui, Vivian Hunt, Sruti Balakrishnan, June 2019, https://www.mckinsey.com/~/media/mckinsey/featured%20insights/gender%20equality/the%20future%20of%20women%20at%20work%20transitions%20in%20the%20age%20of%20automation/mgi-the-future-of-women-at-work-full-report-june%202019.pdf

McKinsey & Company (2019). Automation in retail: An executive overview for getting ready.

https://www.mckinsey.com/industries/retail/our-insights/automation-in-retail-an-executive-overview-for-getting-ready

Nedelkoska, L. and G. Quintini (2018). Automation, skills use and training. In OECD Social, Employment and Migration Working Papers, No. 202. Paris: OECD Publishing. https://doi.org/10.1787/2e2f4eea-en.

Organization for Economic Cooperation and Development (OECD) (2017). Going digital:
The future of Work for Women. The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle. 269-280. https://doi.org/10.1787/9789264281318-26-en

Office for National Statistics (ONS) (2019). The probability of automation in England: 2011 and 2017.
file:///C:/Users/c.paidoussi/Downloads/The%20probability%20of%20automation%20in%20England%202011%20and%202017%20(1).pdf

ONU (2013). XII Regional Conference ON WOMEN in Latin America and the Caribbean. Women in the digital economy Breaking through the equality threshold.
http://www.observatoriodigital.gob.cl/sites/default/files/womaninthedigitalecosummary.pdf

Παϊδούση Χ., (2020). Νέες τεχνολογίες, νέες δεξιότητες για το ανθρώπινο δυναμικό: ο ρόλος των πολιτικών Επαγγελματικής Εκπαίδευσης και Κατάρτισης. Στο Καμινιώτη Ο. & Βαβουγυιός Α., (επιμ.) Ετήσια Έκθεση ΕΙΕΑΔ 2020, Εργασία και Απασχόληση στην Ελλάδα.

Παϊδούση Χ. (2020). Έμφυλες διαστάσεις του ψηφιακού χάσματος. Στο Παϊδούση Χ. & Ευστράτογλου Α., (επιμ.) Ψηφιακή ένταξη και Ανθρώπινο Δυναμικό, Αθήνα, Friedrich Ebert Stiftung (FES)
http://library.fes.de/pdf-files/bueros/athen/16833-20201120.pdf

Παϊδούση Χ. (2020). Τάσεις στη γυναικεία απασχόληση στην Ελλάδα την περίοδο της πανδημίας. Στο The future of work
Ισότητα των φύλων και το νέο εργασιακό τοπίο Archives - The Future of Work (republic.gr)

Παϊδούση Χ. (2020). Ψηφιακός μετασχηματισμός: Προσοχή των φηφιακό χάσμα. www.eiead.gr

Piasna A. and J Drahokoupil J. (2017). Gender inequalities in the new world of work. Transfer: European Review of Labour and Research, 23(3)

https://www.researchgate.net/publication/317042267_Gender_inequalities_in_the_newworld_of_work/link/59d290854585150177f63d40/download

Pouliakas K. (2018). "Determinants of Automation Risk in the EU Labour Market: A Skills-Needs Approach" IZA Discussion Papers 11829, Institute of Labor Economics (IZA). https://www.iza.org/publications/dp/11829/determinants-of-automation-risk-in-the-eu-labour-market-a-skills-needs-approach

Προφύρη Ι. (2018). «Οι γυναίκες στην ψηφιακή εποχή: Το ψηφιακό χάσμα ως παράγοντας όξυνσης της έμφυλης ανισότητας.», Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, Απρίλιος, σσ. 16 https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/05/%CE%A0%CE%A1%CE%9F%CE%A6%CE%A5%CE%A1%CE%97_2018_04_%CE%95%CE%A3_%CE%A8%CE%97%CE%A6%CE%99%CE%91%CE%9A%CE%9F-%CE%A7%CE%91%CE%A3%CE%9C%CE%91.pdf

PwC. (2019). Will robots really steal our jobs? An international analysis of the potential long term impact of automation https://www.pwc.co.uk/economic-services/assets/international-impact-of-automation-feb-2018.pdf

Roberts C., Parkes H., Statham R., and Rankin L. (2019). *The future is ours women automation and equality in the digital age.* Centre for Economic Justice, IPPR, the Institute for Public Policy Research, IPPR. https://www.ippr.org/research/publications/women-automation-and-equality

Rubery, J. (2018). A Gender Lens on the Future of Work. Journal of International Affairs, 72(1), 91-106. doi:10.2307/26588345 https://jia.sipa.columbia.edu/gender-lens-future-work

World Economic Forum (WEF) (2016). The Future of Jobs. Employment, Skills and Workforce Strategy for the Fourth Industrial Revolution. January 2016 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs.pdf

World Economic Forum (WEF) (2020). The Future of Jobs. Report. October 2020 http://www3.weforum.org/docs/WEF_Future_of_Jobs_2020.pdf

ΣΕΒ. 17/10/2019. Ρομπότ και Απασχόληση. Οικονομία και Επιχειρήσεις, Special Report. https://www.sev.org.gr/Uploads/Documents/52420/SR_Robots_FINAL.pdf

ΣΕΒ (2017). Το μέλλον της εργασίας. Τάσεις και Προκλήσεις για Επιχειρήσεις & Εργαζόμενους. http://sevstegi.org.gr/wp-content/uploads/2017/03/Meleti_To-mellon-tis-ergasias.pdf

Στρατηγάκη Μ., (2020). Δύο συνέπειες της κρίσης που θέλουμε να μείνουν την επόμενη μέρα. Αυγή, 14.07.2020, https://www.avgi.gr/entheta/enthemata/360853_dyo-synepeies-tis-krisis-poy-theloyme-na-meinoyn-tin-epomeni-mera

Υπουργείο Ψηφιακής Διακυβέρνησης, (2020). Βίβλος Ψηφιακού Μετασχηματισμού 2020-2025, http://www.opengov.gr/digitalandbrief/wp-ψontent/uploads/downloads/2020/12/digitalstrategy.pdf

VODAFONE (2020). Breaking the glass ceiling.Μια έρευνα για τη θέση των γυναικών στις επιχειρήσεις στην Ελλάδα. https://womenontop.gr/wp-content/uploads/2020/07/VODAFONE_Breaking-the-Glass-Ceiling_FINAL.pdf

Warhurst, C. and Hunt, W.,(2019). The Digitalisation of Future Work and Employment. Possible impact and policy responses, Seville: European Commission, 2019, JRC117404. https://ec.europa.eu/jrc/sites/jrcsh/files/jrc117404.pdf

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ & ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ
ΚΩΣΤΗ ΠΑΛΑΜΑ 6-8
111 41 ΑΘΗΝΑ
ΤΗΛ.: 210-2120700
ΦΑΞ: 210-2285122
e-mail: info@eiead.gr
www.eiead.gr

ΕΘΝΙΚΟ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΘΡΩΠΙΝΟΥ ΔΥΝΑΜΙΚΟΥ

Υπό την εποπτεία του Υπουργείου Εργασίας, και Κοινωνικών Υποθέσεων

Κωστή Παλαμά 6-8, 11141 Αθήνα, τηλ. 210 2120700, www.eiead.gr

Σειρά:

«*Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση και Αγορά Εργασίας*»

ISBN: 978-960-6725-13-5