

**Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων
Υπουργείο Εργασίας & Κοινωνικών Ασφαλίσεων**

Τελική Έκθεση

στο πλαίσιο εκπόνησης της μελέτης

***«Ανάλυση του χάσματος αμοιβών μεταξύ
ανδρών και γυναικών στην Κύπρο και
πρακτικές εισηγήσεις για μείωσή του»***



Νοέμβριος 2007

Πίνακας Περιεχομένων

Επιτελική Σύνοψη	3
Εισαγωγή	19
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η θέση των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας	21
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Περιγραφική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών	33
2.1. Γενικά χαρακτηριστικά	34
2.2. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα	41
2.3 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης	44
2.4. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής	46
2.5. Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών / γυναικών	50
2.6. Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων	52
2.7. Το μισθολογικό χάσμα και τα άλλα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας	57
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών	59
3.1. Εισαγωγή	59
3.2 Δεδομένα και μεταβλητές	62
3.3. Αποτελέσματα	67
3.3.1. Οι μέσες τιμές των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών	67
3.3.2. Οι εξισώσεις των μισθών για το σύνολο των μισθωτών και ανά φύλο	73
3.4. Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε επιμέρους συνιστώσες κατά Oaxaca-Ransom	80
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ανάλυση του μέγιστου εφικτού επιπέδου ανέλιξης των γυναικών (ΠΕ4)	88
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Το χάσμα των αμοιβών γυναικών και ανδρών: Η διεθνής διάσταση	93
5.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις	93
5.2. Η απασχόληση ως πρωταρχικός τομέας εφαρμογής πολιτικών έμφυλης ισότητας στην ΕΕ: Μικρό ιστορικό και σημερινές εξελίξεις	96
5.3. Επίπεδο αμοιβών και φύλο στην ΕΕ	100
5.4. Πολυπαραγοντικό φαινόμενο/ Πολύμορφη αντιμετώπιση: Το χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο ως πρόβλημα πολιτικής.	111
5.4.1. Θεωρητικές αναφορές	111
5.4.2. Κατηγορίες πολιτικών και στόχοι για την προώθηση της μισθολογικής ισότητας	113
5.5. Μέτρα και πολιτικές για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών στην ΕΕ.	115
5.5.1. Πολιτικό πλαίσιο αναφοράς των μέτρων	115

5.5.2. Συγκεκριμένα μέτρα και «καλές πρακτικές»	121
5.6. Ανακεφαλαίωση/ Συμπερασματικές παρατηρήσεις	135
Κεφάλαιο 6: Το πλαίσιο πολιτικών για μείωση του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο	138
6.1. Ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση	140
6.2. Καθιέρωση / επέκταση του κατώτατου μισθού σε περισσότερα ή στο σύνολο των επαγγελμάτων	143
6.3. Περαιτέρω νομοθετική κατοχύρωση και εξειδίκευση της ισομισθίας ανδρών – γυναικών και των μέτρων εφαρμογής της	144
6.4. Νομική πληροφόρηση και οργάνωση μηχανισμών νομικής βοήθειας για θιγόμενες από διακρίσεις στην αμοιβή	146
6.5. Συμπερίληψη ειδικής ρήτρας για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας	147
6.6. Παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις	148
6.7. Προώθηση μέτρων για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα και στοχευμένες ενέργειες σε κλάδους & ειδικότητες που κυριαρχούνται από άνδρες	149
6.8. Προώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και την υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις	151
6.9. Καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα της Κυπριακής κοινωνίας σχετικά με το πρόβλημα του χάσματος αμοιβών.	153
6.10. Εκπόνηση οδηγών / εγχειριδίων για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής στις επιχειρήσεις	153
6.11. Ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και διά βίου μάθησης των γυναικών εργαζομένων	154
6.12. Συνδυασμός της ανάπτυξης του συστήματος ταξινόμησης επαγγελμάτων με την εφαρμογή μέτρων περιορισμού του χάσματος αμοιβών	155
6.13. Περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση συγκεκριμένων διαστάσεων του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο.	156
Βιβλιογραφία	157

Επιτελική Σύνοψη

Tο ποσοστό των γυναικών ηλικίας 15 έως 64 ετών που απασχολούνται επικερδώς στην Κύπρο είναι σημαντικά μικρότερο του αντίστοιχου ποσοστού των ανδρών. Αυτό το φαινόμενο είναι ιδιαίτερα ένονο στις παλαιότερες γενεές, στις οποίες κυριαρχούσε ένα μοντέλο οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών τού νοικοκυριού που ανέθετε στις γυναίκες ρόλο αποκλειστικά στην οικιακή εργασία. Αντιθέτως, σε ό,τι αφορά τις ηλικίες 25 έως 54 ετών, που αποτελούν τον «πυρήνα» του εργατικού δυναμικού, έχει υπάρξει κατά την τελευταία δεκαετία σαφής πρόοδος στη μείωση της απόστασης που χωρίζει τα δύο φύλα σε ό,τι αφορά την συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Οι δε νεότερες γενεές γυναικών εισέρχονται στην αγορά εργασίας σχεδόν εξίσου με τους άνδρες.

Οι διαφορές αυτές, που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα, συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελείται από γενεές που διαδέχονται η μία την άλλη στην αγορά εργασίας με αυξανόμενη ροπή για συμμετοχή στον κόσμο της αμοιβόμενης εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει προφανώς το ανερχόμενο εκπαιδευτικό επίπεδο των νεότερων γενεών, καθώς και η σταδιακή αποδυνάμωση της «παλαιάς» οργάνωσης του νοικοκυριού που βάσιζε την οργάνωση των οικονομικών του λειτουργιών στη απόλυτη διαίρεση των εργασιών μεταξύ των δύο φύλων: οι μεν γυναίκες ανέλαβαν καθήκοντα οικιακής εργασίας, ενώ οι άνδρες ανέλαβαν να παρουσιαστούν στην αγορά εργασίας προκειμένου να αποκτήσουν το αναγκαίο εισόδημα για την συντήρηση του νοικοκυριού (breadwinner model). Η σταδιακή αποδυνάμωση αυτού του μοντέλου οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού, έχει επιτρέψει στις γυναίκες να διεκδικούν θέσεις εργασίας σε έναν αυξανόμενο αριθμό επαγγελμαμάτων. Όμως, παρά την αποδυνάμωση του εν λόγω μοντέλου, σημαντικές όψεις του, αν και τροποποιημένες, διατηρούνται σε όλες τις χώρες της νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα, Κύπρος, Πορτογαλία). Όπως έδειξε η συζήτηση που άνοιξε το έργο του Esping-Andersen το 1990, η κοινωνική αναπαραγωγή στη νότια Ευρώπη πραγματοποιείται με μεγάλη συμμετοχή της οικογένειας και των τοπικών δικτύων αλληλεγγύης στην κάλυψη βασικών αναγκών κοινωνικής προστασίας. Η ιδιομορφία της κοινωνικής αναπαραγωγής στην νότια Ευρώπη συνίσταται στο γεγονός ότι οι οικογενειακές στρατηγικές συμπληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τις λειτουργίες του Κράτους Πρόνοιας. Πιο αναλυτικά, στην νότια Ευρώπη, η οικονομία διαιρείται σε δύο τομείς: ο επιχειρηματικός τομέας βρίσκεται σε σύζευξη με έναν σημαντικό οικιακό τομέα, βασισμένο στην οικογένεια που επιμερίζει την ανασφάλεια της αγοράς εργασίας μεταξύ των συνόλου των μελών των οικογενειών. Η οικογένεια ασκεί μια ιδιότυπη συλλογική διαχείριση της ανασφάλειας, συμβάλλει στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης με την πραγματοποίηση μεγάλου

αριθμού ωρών απλήρωτης οικιακής εργασίας μειώνοντας έτσι τον αναγκαίο μισθό, πραγματοποιεί μεταφορά πόρων και αναδιανέμει το εισόδημα μεταξύ των μελών της, αναπτύσσει στρατηγικές επιβίωσης και αλληλεγγύης μεταξύ των διαδοχικών γενεών, συγκροτεί και θέτει στην διάθεση του καπιταλιστικού τομέα σημαντικές εφεδρείες γυναικείου εργατικού δυναμικού, αναλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος από το ρίσκο της αυτοαπασχόλησης, καθιστά δυνατή την αποδοχή, εκ μέρους των εργαζομένων, άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, μειώνει το κόστος παραγωγής της εργασιακής δύναμης μέσω της συλλογικής κατανάλωσης (η παρατεταμένη συγκατοίκηση με τους γονείς παραμένει στην νότια Ευρώπη εντυπωσιακά διαδεδομένη), και αναλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος των εξόδων εκπαίδευσης.

Για τους λόγους αυτούς, ο τυπικός νοτιοευρωπαϊκός οικιακός τομέας δημιουργεί τις προϋποθέσεις, πρώτον, για την ύπαρξη μεγάλων εργατικών εφεδρειών και μιας προσφοράς εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στην ζήτηση εργασίας εκ μέρους του επιχειρηματικού τομέα, και δεύτερον, για την διαίρεση της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα «ανώτερο» και σε ένα «κατώτερο» τμήμα στο οποίο συμμετέχουν κατά πλειοψηφία οι γυναίκες, οι νέοι και οι μετανάστες, και γενικώς οι εργαζόμενοι με χαμηλές προσδοκίες. Ο οικιακός τομέας υποδέχεται τους άνεργους σε περιόδους μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας και «απελευθερώνει» εργατικό δυναμικό όταν αυξάνεται η ζήτηση εργασίας. Έτσι, ο επιχειρηματικός τομέας αντιμετωπίζει μια προσφορά εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στον τρέχοντα μισθό (υπάρχουν, δηλαδή, μονίμως διαθέσιμοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, πρόθυμες να καταλάβουν τις νέες θέσεις εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας στον τρέχοντα μισθό).

Για τον λόγο αυτόν, η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών αυξάνεται όταν αυξάνεται το γενικό ποσοστό ανεργίας, και αντιστρόφως: όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας μειώνεται, η ζήτηση για εργασία που αναπτύσσεται στον επιχειρηματικό τομέα απευθύνεται αναγκαστικά στις εργασιακές εφεδρείες που είναι οι γυναίκες, ενώ αντιστρόφως, όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας αυξάνεται, οι εν λόγω εργασιακές εφεδρείες αποθαρρύνονται και παραμένουν εκτός αγοράς εργασίας. Αυτός ο εφεδρικός χαρακτήρας του γυναικείου εργατικού δυναμικού και η προτεραιότητα του άρρενος εργατικού δυναμικού στην απασχόληση αποτελούν σημαντικό ερμηνευτικό κλειδί για την κατανόηση και των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων.

Στις παραπάνω διαπιστώσεις για τη λειτουργία της κυπριακής αγοράς εργασίας με τον τυπικά νοτιο-ευρωπαϊκό τρόπο που περιγράψαμε παραπάνω συνηγορούν και άλλα σημαντικά στοιχεία: Η *μακροχρόνια* ανεργία είναι μονίμως υψηλότερη για τις γυναίκες, αυξάνεται δε όταν αυξάνεται το γενικό ποσοστό ανεργίας (και αντιστρόφως). Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι τα νοικοκυριά δίνουν προτεραιότητα

στην παρουσία των ανδρών στην αγορά εργασίας, και ότι η θέση και ο ρόλος των γυναικών στο νοικοκυριό, αλλά και οι μειωμένες προσδοκίες τους, τούς επιτρέπουν (ή τις παροτρύνουν) να παραμείνουν επί μακρό χρονικό διάστημα στην κατάσταση της ανεργίας. Τέλος, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως επηρεάζεται από τον ρόλο τους στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης στο νοικοκυριό, φαίνεται και στο γεγονός ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατά προσέγγιση διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Η θέση των γυναικών, όπως την περιγράψαμε παραπάνω, επηρεάζει και την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα επαγγέλματα. Οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων σε πέντε επαγγέλματα (με βάση τη διψήφια κατάταξη ISCO): τους υπαλλήλους γραφείου, τους βοηθούς ορισμένων επιστημονικών επαγγελμάτων, τους ανειδίκευτους εργάτες του τομέα των υπηρεσιών, τους υπαλλήλους προσωπικών υπηρεσιών και το διδακτικό προσωπικό. Εάν σε αυτές τις πέντε κατηγορίες προσθέσουμε τους πωλητές και τους υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών, τότε διαπιστώνουμε ότι το 80% των γυναικών απασχολείται σε επτά επαγγέλματα επί συνόλου δεκαοκτώ. Στα μισά (εννέα) επαγγέλματα συγκεντρώνονται το 90% περίπου των γυναικών. Οι άνδρες, αντιθέτως, είναι πολύ περισσότερο διάσπαρτοι στα επαγγέλματα. Ο κατά φύλο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σχετίζεται προφανώς με τους ρόλους των δύο φύλων και τις συνακόλουθες προκαταλήψεις περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων.

Στα πλαίσια του μοντέλου λειτουργίας της αγοράς εργασίας που περιγράψαμε παραπάνω, οι γυναίκες έχουν βελτιώσει σαφώς την θέση τους, όπως συνάγεται από σειρά δεικτών. Σε ό,τι αφορά το μισθολογικό χάσμα συντελέστηκε σημαντική πρόοδος στο δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990. Έκτοτε, το μισθολογικό χάσμα έχει σταθεροποιηθεί στο 24,0% των ανδρικών αμοιβών.

Η μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή της μισθωτής εργασίας στην Κύπρο ανερχόταν το 2002 σε 4,90 λίρες, η δε διάμεση (median) αμοιβή ανερχόταν σε 3,93 λίρες. Η διασπορά των ατομικών αποδοχών γύρω από την μέση τιμή ήταν αρκετά υψηλή, έτσι ώστε το 25% των μισθωτών αμείβονταν με μικτές ωριαίες απολαβές μικρότερες των 2,83 λιρών, ενώ το 25% των υψηλόμισθων αμείβονταν με περισσότερες από 5,91 λίρες. Ο διάμεσος ωριαίος μισθός ανερχόταν σε 3,93 λίρες, άρα το επίπεδο κάτωθεν του οποίου ορίζουμε έναν μισθωτό ως χαμηλόμισθο βρισκόταν, το 2002, στις $(2/3) \cdot 3,93 = 2,62$ λίρες ανά ώρα εργασίας. Αυτός ο ωριαίος μισθός αντιστοιχεί κατά προσέγγιση στο άνω όριο του κατώτερου τεταρτημορίου της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών. Ως εκ τούτου, περίπου το $\frac{1}{4}$ των μισθωτών ανήκαν, το 2002, στην κατηγορία των χαμηλόμισθων.

Η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 5,49 λίρες έναντι 4,17 λιρών για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών

ανερχόταν σε $(5,49-4,17)/5,49 = 24,0\%$. Αναλύουμε το χάσμα αυτό στις μέσες ωριαίες αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Κύπρο ώστε να προσδιορίσουμε, πρώτον, τους καθοριστικούς παράγοντές του, και δεύτερον, τον βαθμό κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωση του χάσματος. Το πρώτο επιτυγχάνεται με την εκτίμηση δύο εξισώσεων των μισθών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης (OLS), και το δεύτερο επιτυγχάνεται με την ανάλυση του χάσματος, όπως αυτό προσδιορίζεται από τις εξισώσεις, σε επιμέρους συνιστώσες με χρήση της μεθόδου Oaxaca-Ransom.

Τα μέσα προσωπικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών ξεχωριστά, της θέσης εργασίας που κατέχουν και του καταστήματος στο οποίο απασχολούνται, συμβάλλουν στην διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος και έχουν ως εξής:

Είναι αξιοσημείωτη η ελαφρά υπεροχή των γυναικών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο. Περισσότερες γυναίκες αποφοιτούν από το Λύκειο και το ποσοστό τους στην τριτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνει σημαντικά το αντίστοιχο των ανδρών. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα (Potential Experience) των γυναικών είναι κατά 1,5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Ακόμη μεγαλύτερη είναι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική πείρα τους στην τελευταία θέση εργασίας (Tenure): 7,6 έτη έναντι 9,4 ετών των ανδρών, ήτοι διαφορά 1,8 ετών. Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στα καταστήματα (επιχειρήσεις, οργανισμούς ή άλλους φορείς) στα οποία εργάζονταν οι μισθωτοί στην Κύπρο κατά το 2002, οι γυναίκες έχουν ελαφρώς εντονότερη παρουσία στα καταστήματα με μεγαλύτερο μέγεθος. Μόνον το 3,1% των μισθωτών γυναικών εργάζονταν στον ημι-κρατικό τομέα της Κύπρου το 2002 έναντι 5,4% των ανδρών. Επίσης, μόνον το 61,7% των γυναικών εργάζονταν σε καταστήματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων καλυπτόταν από συλλογική σύμβαση εργασίας, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν αισθητά μεγαλύτερο (67,5%). Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στις οικονομικές δραστηριότητες, παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση των ανδρών στις κατασκευές, στο εμπόριο, στον κλάδο του ηλεκτρισμού, στις μεταφορές, στην δημόσια διοίκηση και την μεταποιητική βιομηχανία. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο στα ξενοδοχεία και εστιατόρια, στην εκπαίδευση, στην υγεία και κοινωνική μέριμνα, στις τράπεζες και στις υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις. Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας είναι δυσμενής: Καταρχήν, τα διευθυντικά επαγγέλματα είναι ανδροκρατούμενα, αφού το 6,4% των ανδρών κατέχουν διευθυντικές θέσεις (κατηγορία ISCO 1) έναντι μόλις 1,6% των γυναικών. Εμφανή υπεροχή παρουσιάζουν οι άνδρες και στα επιστημονικά επαγγέλματα των θετικών επιστημών (κατηγορία ISCO 21: Μηχανικοί, Μαθηματικοί, Φυσικοί

κλπ): μόλις 0,9% έναντι 3,3% των ανδρών. Υπεροχή παρουσιάζουν οι άνδρες και ως τεχνικοί βοηθοί των επαγγελματιών των θετικών επιστημών (βοηθοί χημείας, μηχανικών, ειδικών ηλεκτρονικών υπολογιστών κλπ), ως χειριστές οπτικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, χειριστές αεροσκαφών, πλοίων και ως τεχνικοί ασφαλείας (ISCO 31). Αντιθέτως, οι γυναίκες βρίσκονται περισσότερο συγκεντρωμένες στα ειδικευμένα επαγγέλματα που σχετίζονται με την υγεία (κατηγορία ISCO 22): 3,4% έναντι 1,1% για τους άνδρες. Στην κατηγορία αυτήν, όπου περιλαμβάνονται οι ιατροί, οι βιολόγοι και τα άλλα επιστημονικά επαγγέλματα του κλάδου της υγείας, περιλαμβάνονται και οι διπλωματούχοι νοσοκόμοι. Ως εκ τούτου, η ευνοϊκή για τις γυναίκες συγκέντρωση στην κατηγορία 21 ενδέχεται να είναι εν πολλοίς πλαστή, αφού στο επάγγελμα του διπλωματούχου νοσοκόμου οι γυναίκες αποτελούν, πιθανότατα, την μεγάλη πλειονότητα. Στην κατηγορία ISCO 32, που αναφέρεται στους τεχνικούς βοηθούς των επαγγελματιών που σχετίζονται με την υγεία, όπως βοηθοί ιατρών, οδοντιάτρων και βιολόγων, βοηθοί νοσοκόμοι και άλλα βοηθητικά επαγγέλματα του κλάδου της υγείας δεν παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Ανάλογα φαινόμενα παρατηρούμε για την κατηγορία επιστημονικών επαγγελμάτων που αναφέρονται ως Διδακτικό προσωπικό (ISCO 23): ενώ το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 9% έναντι μόλις 3,6% των ανδρών, δεν γνωρίζουμε ποιος είναι ο εσωτερικός διαχωρισμός των φύλων. Δεν γνωρίζουμε, τουλάχιστον με βάση την *Έρευνα Απολαβών*, εάν οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο σε θέσεις δασκάλων δημοτικών σχολείων ή προσχολικής ηλικίας και οι άνδρες περισσότερο σε θέσεις καθηγητών πανεπιστημίων, κολεγίων κλπ.

Σε ό,τι αφορά την ανειδίκευτη διανοητική εργασία, υψηλή συγκέντρωση παρουσιάζουν οι γυναίκες στις κατηγορίες των υπαλλήλων γραφείου και υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών (ISCO 41 και 42 αντίστοιχα) αλλά και στους πωλητές (7,9% έναντι 5,8% για τους άνδρες). Εκ των ανδρών, το 11,5% απασχολείται ως τεχνίτης οικοδομής, λατόμος ή εργάτης μεταλλείων (ISCO 71), ενώ οι γυναίκες απουσιάζουν σχεδόν ολοκληρωτικά από την κατηγορία αυτή. Το ίδιο ισχύει και για την επαγγελματική κατηγορία των τεχνιτών παραγωγής μεταλλικών προϊόντων (ISCO 72) όπου οι άνδρες απασχολούνται σε ποσοστό 7,8%. Αντιθέτως, στην επαγγελματική κατηγορία των ανειδίκευτων εργαζομένων στις υπηρεσίες (ISCO 91), απασχολείται το 13% των γυναικών και μόνον το 5% των ανδρών.

Το 22,0% των ανδρών ασκούσαν, το 2002, καθήκοντα επίβλεψης, έναντι μόλις 12,1% των γυναικών. Επίσης, οι άνδρες πραγματοποιούν περισσότερες υπερωρίες (2,3% επί του συνολικού χρόνου εργασίας έναντι 1,3% των γυναικών) και πραγματοποιούν περισσότερες ώρες εργασίας σε βάρδιες (6,7% εξ αυτών πραγματοποιούν βάρδιες έναντι 4,8% για τις γυναίκες).

Μικρές είναι οι διαφορές που παρουσιάζονται στους μέσους όρους ανδρών και

γυναικών σε ό,τι αφορά την προσωρινή απασχόληση και την μερική απασχόληση σε θέσεις ειδικευμένης διανοητικής εργασίας. Αντιθέτως, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται με μερική απασχόληση σε χειρωνακτική ή ανειδίκευτη διανοητική εργασία ανερχόταν το 2002 σε 4,2% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι μόλις 2,1% των ανδρών.

Υποβάλλαμε σε στατιστικό τεστ (Independent samples t-test) την υπόθεση ότι οι διαφορές των μέσων τιμών των παραπάνω μεταβλητών για τα δύο φύλα είναι σημαντικές. Διαπιστώσαμε ότι όλες οι παραπάνω διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές, με εξαίρεση το ποσοστό συγκέντρωσης στον δημόσιο τομέα.

Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μπορούν να ερμηνεύσουν ένα μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Ένα άλλο μέρος μπορεί να ερμηνευθεί με βάση την διαφορετική αμοιβή που καταβάλλουν οι εργοδότες σε άνδρες και γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά, αλλά και με την «καθαρή διάκριση» σε βάρος των γυναικών, δηλαδή ένα «πριμ» που καταβάλλεται στους άνδρες απλώς για το φύλο τους και ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους. Τα ευρήματα της μελέτης σε ό,τι αφορά την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος αφενός με βάση τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των δύο φύλων, αφετέρου δε με βάση τη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών **με τα ίδια χαρακτηριστικά** έχουν ως εξής:

Προσωπικά χαρακτηριστικά: Τόσο η κατανομή των γυναικών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, όσο και οι τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας ευνοούν τις γυναίκες και περιστέλλουν το μισθολογικό χάσμα. Εντούτοις, η συνολική μείωση είναι μόλις 1,6% (επί συνολικού χάσματος 24,0%). Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι μικρότερη και ταυτοχρόνως αμείβεται σημαντικά λιγότερο. Ως αποτέλεσμα, ο παράγοντας αυτός διευρύνει το χάσμα κατά 3,6%. Η χαμηλότερη αμοιβή για την παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών υποδηλώνει ότι οι εργοδότες αποδίδουν, κατά την πρόσληψη, μεγαλύτερη σημασία στην παρελθούσα πείρα των ανδρών έναντι των γυναικών, πιθανότατα επειδή οι άνδρες πρόκειται να ασκήσουν καθήκοντα για τα οποία η πείρα που αποκτήθηκε σε άλλες επιχειρήσεις ή θέσεις εργασίας κατά το παρελθόν είναι σημαντική. Αυτό θα πρέπει να συσχετισθεί με το γεγονός ότι, εν συγκρίσει με τις γυναίκες, περίπου διπλάσιοι άνδρες ασκούν καθήκοντα επίβλεψης και ότι τα διευθυντικά επαγγέλματα είναι ανδροκρατούμενα. Οι γυναίκες υστερούν ως προς την *διάρκεια* της προϋπηρεσίας (πείρα στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη, 7,6 έτη κατά μέσον όρο έναντι 9,4 ετών για τους άνδρες) και αυτό διευρύνει το χάσμα κατά 2,9 εκατοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, η πείρα στον τελευταίο εργοδότη αμείβεται ακριβώς εξίσου για τα δύο φύλα στα πρώτα στάδια του εργασιακού βίου, πλην όμως γίνεται ευνοϊκότερη για τις γυναίκες στα μετέπειτα στάδια. Εξ αυτού του παράγοντα, το χάσμα μειώνεται κατά 1,2 εκατοστιαίες μονάδες. Ως εκ τούτου, η συνολική

διεύρυνση του χάσματος εξαιτίας του παράγοντα «πείρα στον τελευταίο εργοδότη, tenure» ανέρχεται σε 1,7%. Η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών με τον τελευταίο εργοδότη σχετίζεται, κατά πάσα πιθανότητα, με τις συχνότερες αποχωρήσεις των γυναικών από την εργασία προκειμένου να καταλάβουν άλλες θέσεις εργασίας ή να αναλάβουν καθήκοντα που σχετίζονται με την μητρότητα. Μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά 3,3 εκατοστιαίες μονάδες προκαλεί το «πριμ διάκρισης» +6,9% που προσφέρει στις γυναίκες η αγορά εργασίας για την κυπριακή εθνικότητα (ή την εθνικότητα των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης) έναντι μόλις 2,8% για τους άνδρες.

Χαρακτηριστικά της επιχείρησης: Το μέγεθος του καταστήματος αυξάνει κατά πολύ την αμοιβή των εργαζομένων αμφοτέρων των φύλων. Η εν λόγω αύξηση, όμως, είναι κατά τι μεγαλύτερη για τις γυναίκες. Πιθανότατα αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι οι σχέσεις που επικρατούν στα μικρότερα καταστήματα είναι περισσότερο προσωπικές και το θεσμικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων παραβιάζεται ευκολότερα. Σε ένα τέτοιο ανταγωνιστικό πλαίσιο ενδέχεται οι γυναίκες να διαθέτουν μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη και να υφίστανται ευκολότερα διακρίσεις σε βάρος τους. Όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, αντιθέτως, οι εργασιακές σχέσεις καθίστανται περισσότερο τυπικές και ελεγχόμενες με αποτέλεσμα να καθίσταται δυσχερέστερη η διάκριση σε βάρος των γυναικών. Η διαφορά στη συμμετοχή των δύο φύλων στον δημόσιο τομέα είναι μικρή και ως εκ τούτου έχει πολύ μικρή επίπτωση (+0,1%) στο μισθολογικό χάσμα. Η αμοιβή, όμως, για την απασχόληση στον δημόσιο τομέα είναι ελαφρώς ευνοϊκότερη για τις γυναίκες και περιστελλεί κατά τι (-0,9%) το χάσμα αμοιβών. Η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων υπεισέρχεται στις εξισώσεις που εκτιμήσαμε με δύο τρόπους: αφενός μεν σε επίπεδο επιχείρησης μέσω της μεταβλητής που αναφέρεται στην απασχόληση σε καταστήματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, αφετέρου δε σε επίπεδο κλάδου παραγωγής μέσω των ψευδομεταβλητών που αναφέρονται στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η διαπραγματευτική δύναμη σε επίπεδο επιχείρησης ευνοεί τους άνδρες και έχει έτσι ισχυρή αυξητική επίδραση στις απολαβές τους κατά 19% περίπου έναντι 12% στις απολαβές των γυναικών. Η διαπραγματευτική δύναμη σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ευνοεί, και αυτή, τους άνδρες έναντι των γυναικών και αυξάνει τις απολαβές τους κατά 5,7% έναντι των αντίστοιχων απολαβών των γυναικών. Εν κατακλείδι, η διαφοροποίηση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την διαπραγματευτική τους δύναμη, σε επίπεδο επιχείρησης συμβάλλει στο χάσμα αμοιβών κατά 3,9%, ενώ σε επίπεδο κλάδου κατά 4,6%, επομένως συνολικά κατά $3,9\% + 4,6\% = 8,5\%$ επί συνόλου 24,0%.

Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας: Μικρή είναι η επίπτωση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών από τα χαρακτηριστικά της θέσης εργα-

σίας στο σύνολό τους (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες μερική και προσωρινή απασχόληση). Σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατανομή των φύλων, αυτή έχει δύο όψεις: Η πρώτη όψη αφορά στον φυλετικό καταμερισμό των επαγγελμάτων, δηλαδή στην συγκέντρωση των δύο φύλων σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα αντίστοιχα. Η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα για τα οποία έχει ιστορικά διαμορφωθεί η πεποίθηση πως αποτελούν «γυναικεία» επαγγέλματα, και στα οποία οι μέσοι επαγγελματικοί μισθοί είναι χαμηλοί, διευρύνει το χάσμα απολαβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (+5,1%). Η δεύτερη όψη της επαγγελματικής κατανομής αφορά τις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες στο εσωτερικό κάθε ξεχωριστού επαγγέλματος. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της κυπριακής αγοράς εργασίας είναι ότι καταβάλλει στις γυναίκες αυξημένες αμοιβές (σε σύγκριση με τους άνδρες) σε μια μεγάλη σειρά επαγγελμάτων. Οι σχετικά αυξημένες αμοιβές που προσφέρονται στις γυναίκες στα εν λόγω επαγγέλματα (**για τα ίδια χαρακτηριστικά** με τους άνδρες) υποδηλώνουν την ύπαρξη ενός φαινομένου αντίστροφου από το «φαινόμενο συνωστισμού» (overcrowding effect) που έχει περιγράψει η Barbara Bergmann (1974) αναφορικά με την αυξημένη προσφορά γυναικείου εργατικού δυναμικού στα επαγγέλματα που ιστορικά έχουν προκριθεί ως «γυναικεία». Στην περίπτωση του «συνωστισμού», ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα «ανδρικά» επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται έτσι πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Στο αντίστροφο φαινόμενο, το οποίο θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «φαινόμενο αποσυμφόρησης» (undercrowding effect), και το οποίο φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση της Κύπρου, υπάρχει αυξημένη ζήτηση, εκ μέρους των εργοδοτών για *γυναικείο* εργατικό δυναμικό το οποίο προορίζεται να καταλάβει θέσεις εργασίας που κοινωνικά έχουν κατακυρωθεί ως «γυναικείες». Αυτό οδηγεί και σε αύξηση των μισθών των γυναικών έναντι των μισθών των ανδρών στα «γυναικεία» επαγγέλματα. Είναι χαρακτηριστικό ότι εάν συμπεριληφθεί στις εξισώσεις των μισθών που εκτιμήσαμε η μεταβλητή «συγκέντρωση των γυναικών στο επάγγελμα», αποδεικνύεται ότι αυτή είναι στατιστικά ασήμαντη για τις απολαβών των ανδρών, αλλά έχει θετικό πρόσημο για τις γυναίκες. Αυτό υποδηλώνει ότι στα επαγγέλματα για τα οποία υπάρχει αυξημένη ζήτηση γυναικείου εργατικού δυναμικού (επομένως και αυξημένη συγκέντρωση γυναικών στο επάγγελμα αυτό), οι απολαβές των γυναικών είναι αυξημένες. Το φαινόμενο αυτό, των αυξημένων αμοιβών των γυναικών σε μια σειρά «γυναικείων» επαγγελμάτων, σχετίζεται προφανώς με την κατάσταση πλήρους απασχόλησης που επικρατεί για τους άνδρες στην Κύπρο καθώς και με την ταχεία μεγέθυνση του τομέα των υπηρεσιών. Αυτά οδηγούν, αφενός μεν στην περιορισμένη προσφορά ανδρικού εργατικού δυναμικού, επομένως και στον μειω-

μένο ανταγωνισμό των δύο φύλων για την κατάληψη των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε στην αύξηση της ζήτησης εργασίας, η οποία, με δεδομένη την προκατάληψη περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμαμάτων μετατρέπεται σε ζήτηση για γυναικείο εργατικό δυναμικό. Πέραν των ανωτέρω, παρατηρείται ότι σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως τα διευθυντικά και επιστημονικά στελέχη, οι αμοιβές των γυναικών είναι υψηλότερες των ανδρών που κατά τα άλλα διαθέτουν τα ίδια χαρακτηριστικά (και υποθέτοντας ότι δεν υπάρχει «καθαρή διάκριση» σε βάρος των γυναικών). Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι για να προσπεράσουν οι γυναίκες τα εμπόδια που συναντούν κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομόλογούς τους άνδρες. Έτσι, όσες εξ αυτών ανελιχθούν τελικά στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας είναι εκείνες που διαθέτουν ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα και ως εκ τούτου επιτυγχάνουν, στη συνέχεια, υψηλές αμοιβές.

Πέραν του συνολικού μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών αναλύουμε και την μεταβολή του καθώς οι γυναίκες ανέρχονται στην εργασιακή ιεραρχία. Η ανάλυση αναφέρεται, και πάλι, στην επίδραση των χαρακτηριστικών (προσωπικών, καταστήματος, θέσης εργασίας) στο μισθολογικό χάσμα και μας παρέχει ένα μέτρο για το μέγεθος της αντίστασης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη (glass ceiling effect). Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε πώς μεταβάλλεται η επίδραση των χαρακτηριστικών ανδρών και γυναικών επί του μισθολογικού χάσματος καθώς αυξάνεται το επίπεδο αμοιβής (το οποίο θεωρείται ότι αποτελεί κατά προσέγγιση μέτρο της επαγγελματικής ανέλιξης). Με άλλα λόγια, εκτιμούμε πόσο διαφορετικά η αγορά αμείβει τους άνδρες και τις γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά, και σε ποιο βαθμό υπάρχει διάκριση, καθώς οι γυναίκες ανέρχονται στην κλίμακα των αμοιβών. Η ανάλυσή μας αφορά πρωτίστως στην κατηγορία μισθωτών που μπορεί να θεωρηθεί ότι εκ του επαγγέλματός τους (διευθυντικά καθήκοντα ή σύνθετα επιστημονικά καθήκοντα) παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς την επαγγελματική ανέλιξη. Πρόκειται για τους εργαζόμενους στις κατηγορίες της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ISCO 1, 2 και 3.

Η ανάλυσή μας έδειξε ότι για αυτούς τους εργαζόμενους, της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, κατά την μετάβαση από τις χαμηλές στις υψηλές αμοιβές, παρουσιάζεται στο τελευταίο δεκατημόριο, μεγάλη αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό εξηγείται πλήρως από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών. Μεταξύ αυτών των χαρακτηριστικών τα σημαντικότερα είναι τα εξής:

1. Μόνον μία στις τέσσερις γυναίκες που απολαμβάνουν υψηλών απολαβών (στο τελευταίο δεκατημόριο της κατανομής των αμοιβών) καταλαμβάνει διευθυντική θέση, έναντι ενός στους δύο για τους άνδρες. Αυτός ο παράγοντας είναι μακρόθεν ο σημαντικότερος όλων.

2. Επίσης, οι γυναίκες υπο-αντιπροσωπεύονται στις ημι-κρατικές επιχειρήσεις, στον κλάδο των μεταφορών και επικοινωνιών, στον κλάδο παροχής υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις και στη δημόσια διοίκηση.
3. Οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες στην εκπαίδευση, για την οποία οι αμοιβές, στο τελευταίο δεκατημόριο δεν είναι ιδιαίτερα αυξημένες (συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα).
4. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι μικρότερη κατά 5 έτη περίπου από την αντίστοιχη των ανδρών.

Οι παράγοντες 2 και 3, προφανώς αφορούν στην κλαδική και επαγγελματική κατανομή των δύο φύλων, ενώ ο παράγοντας 4 αφορά πιθανότατα στον οικογενειακό ρόλο των γυναικών. Μόνον ο παράγοντας 1, δηλαδή το γεγονός ότι συγκριτικά λίγες γυναίκες καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, σε συνδυασμό με το επίσης μικρό ποσοστό γυναικών που ασκούν επίβλεψη θα μπορούσε να εκληφθεί ως ένδειξη ύπαρξης μιας «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών.

Η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει συνθήκες και δεδομένα τέτοια για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Με αυτό το δεδομένο, η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα συνιστούν όρο για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων. Ενώ η εξάπλωση της απασχόλησης των γυναικών μοιάζει θεμελιώδης για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας, είναι κυρίαρχη η αντίληψη ότι, για να ενθαρρύνουμε την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να επιτύχουμε το να παραμείνουν εκεί, επιβάλλεται να εξαιρεθούν οι κάθε μορφής διακρίσεις, όπως είναι οι μεγάλες μισθολογικές διαφορές, η ανισότητα των συνταξιοδοτικών καθεστώτων, και το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Συνεπώς, η καταπολέμηση των δομικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση ενός γυναικείου εργασιακού δυναμικού.

Εν τούτοις σήμερα, σε καμία χώρα στον κόσμο, συμπεριλαμβανομένων και των Ευρωπαϊκών, δεν υπάρχει «ισότητα αμοιβών» γυναικών και ανδρών. Φαίνεται ότι, το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών μειώνεται συνεχώς στην Ευρώπη και σήμερα οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο κατά 15% λιγότερο απ' ότι οι άνδρες, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Ακόμη και στον δημόσιο τομέα, παρά την υπάρχουσα νομοθεσία, σημειώνεται στην Ευρώπη χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Το φαινόμενο συνεπώς είναι γενικευμένο, αφορά τόσο αναπτυγμένες, όσο και αναπτυσσόμενες χώ-

ρες, και προφανώς συνδέεται άμεσα με την κατωτερότητα στην κοινωνική θέση των γυναικών, της οποίας και αποτελεί έκφραση. Φαίνεται δε ότι, οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή, ενώ είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός γυναικών και ανδρών και η δομή των μισθών που παίζουν καθοριστικό ρόλο στο μέγεθος του σχετικού χάσματος.

Η μεγάλη δυσκολία **συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και η άνιση κατανομή των οικιακών ευθυνών εξακολουθούν να είναι πολύ έντονες, ενώ το ότι προωθούνται όλο και περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης δεν φαίνεται να αποτελεί λύση στο πρόβλημα του χάσματος αμοιβών. Το ότι γίνεται χρήση των σχετικών διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει σαφώς αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στην αγορά εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους. Η δε αγορά εργασίας, εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να έχει στεγανά. Στην *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007* επισημαίνεται ότι η εξέλιξη των **δεικτών** επαγγελματικού και κλαδικού **διαχωρισμού** ανά φύλο δεν παρουσιάζει την ελάχιστη ένδειξη σημαντικής μείωσης.

Οι γυναίκες, ως κοινωνική κατηγορία, αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, επειδή υστερούν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν, κι αυτό διότι η κοινωνική κατανομή των έμφυλων ρόλων είναι τέτοια που δεν τους επιτρέπει να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους στο δημόσιο χώρο στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες. Παράλληλα, συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών που διαθέτουν ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με συγκεκριμένες κατηγορίες ανδρών αμείβονται λιγότερο από αυτούς, διότι γίνονται αντικείμενα διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω του φύλου τους. Οι διακρίσεις αυτές αποτελούν αφενός έκφραση της κοινωνικής κατωτερότητας των γυναικών και παράγοντα που την αναπαράγει, και αφετέρου λειτουργούν ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία, ιδιαίτερα σε συνθήκες υπανάπτυξης του κράτους πρόνοιας. Συνεπώς, η ριζική καταπολέμησή του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς δομικές παρεμβάσεις, και μάλιστα σε έναν από τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς, όπως είναι η οικογένεια, όπου και πρωτίστως εκφράζεται και αναπαράγεται η σχετική ανισότητα. Σε ένα δεύτερο επίπεδο, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, το χάσμα αμοιβών γίνεται αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης. Ως πρόβλημα πολιτικής δε, επιδέχεται πολλαπλών, διαφορετικών μέτρων σε διαφορετικές κοινωνίες, που σχετίζονται και με το πώς αυτό εννοιολογείται.

Οι εθνικές πολιτικές στις διάφορες χώρες της Ευρώπης και ιδιαίτερα σε όσες

έχουν παράδοση στις πολιτικές έμφυλης ισότητας, επιδεικνύουν μεγάλη ποικιλία μέτρων αντιμετώπισης της έκφρασης αυτής της έμφυλης ανισότητας, την οποία συνιστά το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Επιτρέπουν έτσι τον εντοπισμό και την ανάδειξη των λεγόμενων καλών πρακτικών (best practices) για την προώθηση της ισότητας στις αμοιβές: Νομοθετικά μέτρα για την ισότητα και επιτροπές ελέγχου της εφαρμογής τους, μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, εκστρατείες για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα της κοινωνίας, συγκεκριμένα προγράμματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, προγράμματα ευέλικτων μορφών εργασίας, επιμόρφωση και διά βίου μάθηση για τις γυναίκες, μέτρα για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα κλπ.

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι, η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου. Δηλαδή, θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για:

- **Πολιτικές για τη ισότητα αμοιβών**, που στοχεύουν στις άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις, και είναι κυρίως νομοθετικής υφής.
- **Πολιτικές ίσων ευκαιριών**, για την διευκόλυνση των γυναικών να διατηρήσουν την εργασιακή συνέχεια και για την καταπολέμηση του διαχωρισμού των επαγγελμάτων.
- **Μέτρα για τους μισθούς**, με στόχο την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας και τη βελτίωση των χαμηλόμισθων ή/και «γυναικοκρατούμενων» επαγγελμάτων.

Συνεπώς, η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής, σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολουμένων), και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» που να αφορά όλες και όλους, όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου από τα οποία και απορρέει το χάσμα αμοιβών. Προϋποθέτει δηλαδή ουσιαστικές παρεμβάσεις και στον ιδιωτικό χώρο, που συνδέονται με την κατανομή των ρόλων στην οικογένεια και με αλλαγές στα πρότυπα ζωής ανάλογα με το φύλο, γι

αυτό ίσως και η καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μοιάζει πολύ δύσκολη υπόθεση. Ο δε βαθμός παραδοσιακότητας της κοινωνίας μπορεί να λειτουργήσει κατά τρόπο αντιστρόφως ανάλογο με την ευκολία θεσμοθέτησης αποτελεσματικών μέτρων.

Καθοριστικό στοιχείο στη διαδικασία διαμόρφωσης των αμοιβών είναι το ίδιο το σύστημα των έμφυλων σχέσεων. Μόνο με ριζικές αλλαγές σε αυτό το τελευταίο θα αλλάξει ουσιαστικά η υποτίμηση του «γυναικείου» που παρατηρείται και στην απασχόληση, και συνακόλουθα στις αμοιβές. Συγχρόνως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι, θεσμικά, νομοθετικά και οικονομικά μέτρα που συμβάλουν στη μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών μπορούν με τη σειρά τους να συμβάλουν σε σταδιακές αλλαγές στο ίδιο το σύστημα έμφυλων σχέσεων. Και επειδή η ριζική καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο πρέπει να στοχεύσει σε πολλαπλούς τομείς, όπου και εκφράζεται η «καθαρή διάκριση», αλλά και να αντιμετωπίζει άμεσα τις εκφράσεις της ανισότητας αυτής θα πρέπει να θεσμοθετηθούν πολλά και διαφορετικά μέτρα και να μεθοδευτούν παρεμβάσεις σε διαφορετικούς τομείς.

Στην περίπτωση της Κύπρου εκτιμάται ότι θα πρέπει να προωθηθούν παρεμβάσεις που στοχεύουν ακριβώς στην πολυεπίπεδη και πολυπαραγοντική αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών με προσεγγίσεις που στοχεύουν τόσο στο πεδίο της απασχόλησης, όσο και ευρύτερα σε πεδία όπου εμφανίζεται έντονα η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο. Οι παρεμβάσεις αυτές μπορούν να καλύπτουν οκτώ διακριτά πεδία που αφορούν:

- 1) Τη νομοθεσία και τους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης της εφαρμογής της
- 2) Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της ευρύτερης κοινωνίας για το ζήτημα των διακρίσεων στην απασχόληση και ιδιαίτερα στην αμοιβή
- 3) Τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή γενικότερων ρυθμίσεων
- 4) Το εκπαιδευτικό σύστημα και την άρση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού σε γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα
- 5) Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής φροντίδας
- 6) Την τεχνογνωσία των επιχειρήσεων για την εξακρίβωση και εξάλειψη των διακρίσεων στις αμοιβές ανδρών και γυναικών εργαζομένων

- 7) Τις θετικές διακρίσεις και παρεμβάσεις για την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
- 8) Την περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση του φαινομένου του χάσματος αμοιβών

Ειδικότερα, ορισμένα από τα μέτρα που θα μπορούσαν να συμβάλλουν στον περιορισμό και στην εξάλειψη του χάσματος αμοιβών εκτιμάται ότι είναι:

- i. Η ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση, μέσω εκπαίδευσης των Επιθεωρητών Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, της εκπόνησης πρακτικών εγχειριδίων για το χάσμα αμοιβών, τη θεωρητική του τεκμηρίωση, τη νομοθετική του αντιμετώπιση και τους τρόπους διάγνωσης του, καθώς και οδηγών που θα περιέχουν πρακτικές προτάσεις για τη διερεύνηση και το χειρισμό σχετικών υποθέσεων και καταγγελιών εργαζομένων για παραβίαση της νομοθεσίας περί ισομισθίας και τέλος μέσω της τυποποίησης των σχετικών διαδικασιών εξέτασης περιπτώσεων παραβίασης της νομοθεσίας περί ισομισθίας.
- ii. Η επέκταση του κατώτατου μισθού στο σύνολο των επαγγελματιών ώστε να βελτιωθεί η θέση των χαμηλόμισθων εργαζομένων, που στην πλειονότητά τους είναι γυναίκες.
- iii. Η νομοθετική κατοχύρωση και εξειδίκευση της ισομισθίας ανδρών – γυναικών και των μέτρων εφαρμογής της, μέσω της πρόβλεψης θετικών διακρίσεων υπέρ των γυναικών και την ανάθεση στον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας της ευθύνης προώθησης πρακτικών (θετικές διακρίσεις, καμπάνιες ενημέρωσης, μελέτες κλπ) για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, αλλά και για την παρακολούθηση ετήσιων πλάνων για την προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών που οφείλουν να διαμορφώσουν οι εργοδότες στην επιχείρησή τους.
- iv. Η οργάνωση εκπαιδευτικών – ενημερωτικών δράσεων για δικηγόρους νομικούς συμβούλους, λογιστές, υπεύθυνους προσωπικού, μέσω σεμιναρίων στα οποία θα δίνεται ενημέρωση για τη νομοθεσία περί ισομισθίας, τους δικαστικούς και εξωδικαστικούς τρόπους ελέγχου των παραβιάσεων της και τους τρόπους εφαρμογής της σε καθημερινό – πρακτικό επίπεδο.
- v. Η οργάνωση μηχανισμού νομικής αρωγής, ο οποίος είτε με κάλυψη του κόστους από το Κράτος, είτε και με εθελοντική απασχόληση δικηγόρων θα προσφέρει νομική συνδρομή σε γυναίκες που υφίστανται διακρίσεις σε ότι αφορά την αμοιβή τους.
- vi. Η υιοθέτηση δέσμευσης - συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για τη συμπερίληψη σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ειδικών ρητών προνοιών

για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών ανδρών – γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Οι ρήτρες αυτές θα πρέπει να αναφέρονται ρητώς στην έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να καλύπτουν και τις περιπτώσεις υποκρυπτόμενων διακρίσεων που αναφέρονται σε γυναίκες (π.χ. εργάτης κατηγορίας Α και εργάτης κατηγορίας Β) και να είναι απόλυτες με την έννοια ότι θα πρέπει να κατοχυρώνουν πλήρως την ισότητα στην αμοιβή για το ίδιο επάγγελμα και ειδικότητα και σε θέση εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά.

- vii. Η θεσμοθέτηση μέτρων που διευκολύνουν τη συνύπαρξη οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, όπως επέκταση των δομών και μηχανισμών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, παρεμβάσεις για την ενθάρρυνση των ανδρών εργαζομένων να λαμβάνουν γονική άδεια με παράλληλη καθιέρωση ορισμένων ημερών κατ' έτος πληρωμένης γονικής άδειας και υποχρεωτική κατανομή ενός μέρους της γονικής άδειας και στον πατέρα.
- viii. Η προώθηση μέτρων επαγγελματικού προσανατολισμού για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, αλλά και των στερεοτύπων στις επιλογές αγοριών και κοριτσιών, ως μέτρο ισότητας. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται η μελέτη των μηχανισμών που δημιουργούν διαχωριστικές επιλογές στην εκπαίδευση και την εργασία, αλλά και η λήψη επιμέρους μέτρων για την ώθηση των κοριτσιών προς σπουδές (και επαγγέλματα) που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Στην κατεύθυνση αυτή θα μπορούσε να συμβάλει η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών για το ζήτημα της καταπολέμησης του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, η απόλεια αντίστοιχων στερεοτύπων από τα σχολικά βιβλία και τα προγράμματα σπουδών και η προσαρμογή του περιεχομένου του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού σε σύγχρονες κατευθύνσεις που δεν αποδέχονται οριοθετήσεις με βάση το φύλο. Ιδιαίτερα εκτιμάται ότι θα βοηθήσει η επιμόρφωση των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού στα σχολεία, ώστε αυτοί να αποκτήσουν συνείδηση για τον περιοριστικό ρόλο του φύλου, και συνειδητά να ωθούν τα παιδιά προς την κατεύθυνση της αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους πέρα από τα στερεότυπα φύλου, συμβάλλοντας έτσι de facto στην έμφυλη ισότητα.
- ix. Η καθιέρωση σε εθελοντική βάση κατ' αρχήν της εκπόνησης και εφαρμογής σχεδίων ισότητας από τις Κυπριακές επιχειρήσεις. Τα σχέδια αυτά θα περιλαμβάνουν και μέτρα που συμβάλλουν στην καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως: Μέτρηση και αναφορά των επιπέδων αμοιβών για θέσεις εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά, θετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις να ανέλθουν ιεραρχικά και να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητές τους, στοχοθέτηση για εξάλειψη διακρίσεων στη μισθολογική και άλλη μεταχείριση των

γυναικών κ.ο.κ.

- x. Η προώθηση εκστρατειών ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης πολιτών, δημοσίων φορέων, εργαζομένων και εργοδοτών πάνω στο θέμα του χάσματος αμοιβών, καθώς και ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων και ανάπτυξη συνεργασιών μεταξύ φορέων με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων. Στο πλαίσιο αυτό προτείνει επίσης η ανάπτυξη και διάχυση εργαλείων ενημέρωσης, (φυλλάδια, καταχωρήσεις στον τύπο, Ιστοσελίδες κλπ.) για την ευαισθητοποίηση της Κυπριακής κοινωνίας για την κοινωνική αδικία την οποία συνιστούν οι διακρίσεις στις αμοιβές και την πίεση προς τους εργοδότες για την εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων που οφείλονται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.
- xi. Εκπόνηση ειδικών μεθοδολογικών εργαλείων για τη συνδρομή των επιχειρήσεων στην παρακολούθηση και εφαρμογής της αρχής της «ίσης αμοιβής». Τα εργαλεία αυτά μπορεί να περιλαμβάνουν:
- Οδηγούς για την ισότητα αμοιβών που να απευθύνονται στους εργοδότες και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων που θα αποτελούνται από ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης για τον προσδιορισμό του βαθμού εφαρμογής της «ίσης αμοιβής», μεθόδους διαχείρισης προσωπικού για την εισαγωγή της «ίσης αμοιβής» και της διάστασης του φύλου συνολικά στην οργάνωση και λειτουργία μιας επιχείρησης, δείκτες «ίσης αμοιβής» για άνδρες και γυναίκες σε ότι αφορά τη μισθολογική πολιτική κάθε επιχείρησης, κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας
- Εγχειρίδια ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για υπευθύνους προσωπικού / μισθοδοσίας, λογιστές, αλλά και τους Επιθεωρητές Ισότητας και Επιθεωρητές Εργασίας
- Εργαλεία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, για την αναλυτική περιγραφή του περιεχομένου και των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας σε συγκριτική βάση και με αντιστοίχιση με τις αμοιβές που προσδιορίζονται για κάθε θέση.
- xii. Ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και δια βίου μάθησης των γυναικών εργαζομένων, μέσω ειδικών σχεδίων της ΑΝΑΔ και πριμοδότησης της συμμετοχής γυναικών στα υφιστάμενα σχέδια
- xiii. Ορθολογικότερη ταξινόμηση των επαγγελμαμάτων που θα επιτρέπει τη σαφέστερη και λιγότερο τυπική αποτύπωσή τους, έτσι ώστε να διευκολυνθεί η λήψη μέτρων περιορισμού του χάσματος αμοιβών.

Εισαγωγή

Η παρούσα μελέτη εκπονήθηκε από το Ινστιτούτο Κοινωνικής Καινοτομίας, στο πλαίσιο έργου που αφορά την εκπόνηση μελέτης με θέμα «Ανάλυση του Χάσματος Αμοιβών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών στην Κύπρο και Πρακτικές Εισηγήσεις για Μείωσή του», το οποίο ανατέθηκε από το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Κυπριακής Δημοκρατίας. Για την εκπόνηση της μελέτης εργάστηκε ομάδα εμπειρογνομόνων που αποτελούνταν από τους κ. Ηλία Ιωακείμογλου, Μαρία Μαλούτα - Παντελίδου και Δημήτρη Μιχαρικόπουλο.

Η μελέτη εντάσσεται στο πλαίσιο της επιδίωξης του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων για προώθηση της ισότητας των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης και ιδιαίτερα στο ζήτημα της μείωσης του χάσματος των αμοιβών, το οποίο έχει αποκτήσει σημαντική δυναμική σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Η Κύπρος, όπως και τα λοιπά κράτη μέλη της ΕΕ, έχει αναλάβει στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβόνας και της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής Απασχόλησης, την υποχρέωση να αντιμετωπίσει την ανισότητα των φύλων στην αγορά εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του ζητήματος του χάσματος των αμοιβών. Στο πλαίσιο αυτό η συγκεκριμένη μελέτη στοχεύει να συμβάλει στην προώθηση στην Κύπρο κατάλληλων πολιτικών για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών μέσω μιας πολύπλευρης προσέγγισης που θα αντιμετωπίζει τις βασικές αιτίες ανισότητας των φύλων στις αμοιβές, συμπεριλαμβανομένου του κλαδικού και επαγγελματικού διαχωρισμού, της εκπαίδευσης και κατάρτισης, των συστημάτων αμοιβών, καθώς και της ευαισθητοποίησης της κοινωνίας.

Παρά την πλήρη ενσωμάτωση του κοινοτικού κεκτημένου στην Κύπρο και τη θέση σε ισχύ μιας σύγχρονης νομοθεσίας για τη διασφάλιση της ισότητας των φύλων και την καταπολέμηση των διακρίσεων στο πεδίο της απασχόλησης και της συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι το χάσμα αμοιβών εξακολουθεί να παραμένει σε σχετικά υψηλά επίπεδα. Έτσι η παρούσα μελέτη επιχειρεί να προσδιορίσει τη σημερινή θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας της Κύπρου και να εκτιμήσει τη διαχρονική εξέλιξη της αναλύοντας τα στοιχεία που αφορούν τη γυναικεία απασχόληση ως ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας, την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στους τομείς και κλάδους παραγωγής και τα επίπεδα μέσης αμοιβής εργασίας των γυναικών στην Κύπρο.

Στη συνέχεια η μελέτη προχωρά στην ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε σχέση με συγκεκριμένες παραμέτρους (επάγγελμα, κλάδος παραγωγής, πλήρης ή μερική απασχόληση, εκπαιδευτικό επίπεδο, επαγγελματική πείρα κτλ.) και συσχετίζει τις μισθολογικές διαφορές με τον δείκτη επαγγελματικού διαχωρισμού των φύλων, τους μέσους κλαδικούς και επαγγελματικούς μισθούς και το βαθμό συγκέντρωσης των γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Επίσης το χάσμα αμοιβών αναλύεται σύμφωνα με τις μέσες ωριαίες αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Κύπρο και προσδιορίζονται και ομαδοποιούνται οι καθοριστικοί παράγοντες στη διαμόρφωση του χάσματος αμοιβών με βάση συγκεκριμένες διαφοροποιήσεις. Στη συνέχεια αναλύεται η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος ανδρών

και γυναικών, καθώς οι τελευταίες ανέρχονται στην εργασιακή ιεραρχία και προσδιορίζεται ένα μέτρο για το μέγεθος της αντίστασης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη και εκτιμάται πώς μεταβάλλεται η επίδραση των χαρακτηριστικών ανδρών και γυναικών επί του μισθολογικού χάσματος καθώς αυξάνεται το επίπεδο αμοιβής. Ακόμη η μελέτη παρουσιάζει εκτιμήσεις για τους διαφορετικούς τρόπους με τους οποίους η αγορά αμείβει τους άνδρες και τις γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά και για την ύπαρξη διακρίσεων καθώς οι γυναίκες ανέρχονται στην εργασιακή ιεραρχία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζεται η διεθνής διάσταση του προβλήματος του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών με επικέντρωση στις σχετικές παρεμβάσεις της ΕΕ σε επίπεδο θεσμικών ρυθμίσεων και συναφών πολιτικών και στις καλές πρακτικές που έχουν αναπτυχθεί σε διάφορα κράτη μέλη της ΕΕ, σε επίπεδο μέτρων και προγραμμάτων για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό η μελέτη επιδιώκει να αναδείξει το θεσμικό και επιχειρησιακό πλαίσιο προώθησης μέτρων για την καταπολέμηση της ανισότητας στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων, ως υπόβαθρο για το σχεδιασμό και ανάπτυξη αντίστοιχων πολιτικών στην Κύπρο.

Τέλος, το έκτο κεφάλαιο της μελέτης παρουσιάζει τις προτάσεις των μελετητών για τον περιορισμό και εξάλειψη του χάσματος αμοιβών, οι οποίες διαρθρώνονται σε παρεμβάσεις θεσμικού, επιχειρησιακού και επικοινωνιακού χαρακτήρα και αφορούν τόσο το κανονιστικό πλαίσιο και τους ελεγκτικούς μηχανισμούς, όσο και το εκπαιδευτικό σύστημα και τη λειτουργία των επιχειρήσεων. Τα προτεινόμενα μέτρα βασίζονται στη διάγνωση των χαρακτηριστικών του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο, όπως διατυπώθηκε στα πρώτα κεφάλαια της μελέτης και αξιοποιούν την αντίστοιχη διεθνή εμπειρία, αλλά και την ήδη προωθούμενη στρατηγική για την ισότητα των φύλων στην Κύπρο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1: Η θέση των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας

Στο Κεφάλαιο 1 προσδιορίζουμε την σημερινή θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας της Κύπρου και αναλύουμε την διαχρονική εξέλιξή της, ώστε να διαμορφωθεί μια γενική εικόνα του γενικότερου περιβάλλοντος εντός του οποίου διαμορφώνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όλα τα στοιχεία προέρχονται από τη Eurostat εκτός εάν αναφέρεται άλλη πηγή.

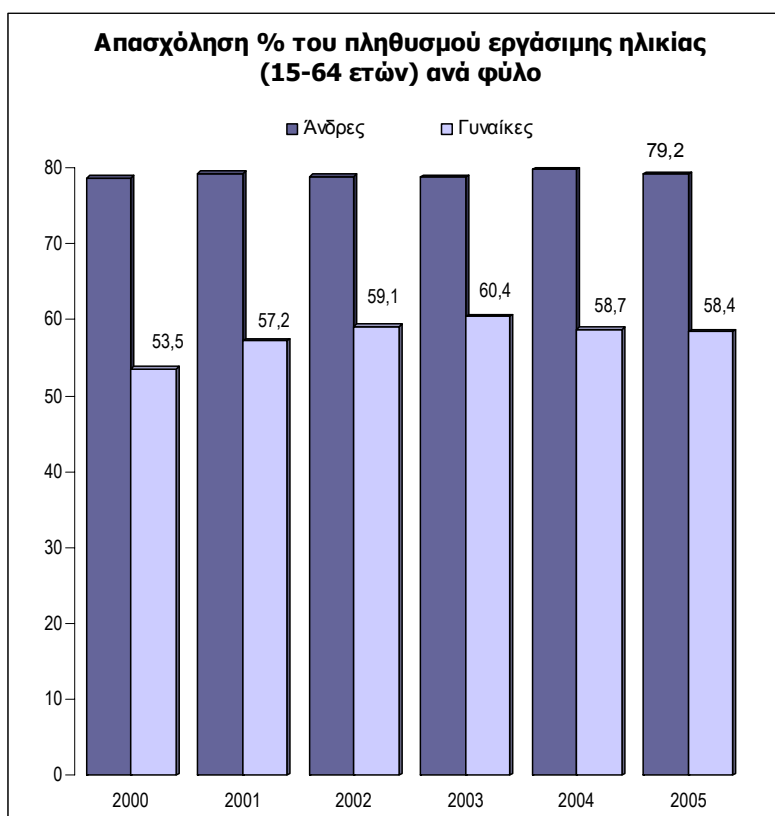
Η συνολική γυναικεία απασχόληση ως ποσοστό του γυναικείου πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας ανήλθε σε 58,4% κατά το 2005 έναντι 53,5% το 2000 (Διάγραμμα 1). Το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είχε σταθεροποιηθεί στο επίπεδο του 79% σε ολόκληρη τη διάρκεια της πενταετίας. Έτσι, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων από 25,7% το 2000 είχε περιοριστεί σε 20,8% το 2005. Επομένως, είχε πραγματοποιηθεί σημαντική πρόοδος σε ό,τι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, αφού η μείωση της απόστασης κατά την εν λόγω περίοδο ανήλθε σε 4,9%.

Εντούτοις, η παραπάνω σύγκριση του ποσοστού απασχόλησης των δύο φύλων βασίζεται στον αριθμό των εργαζομένων και δεν λαμβάνει υπόψη της το γεγονός ότι οι ώρες εργασίας διαφέρουν επίσης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, η μερική απασχόληση είναι κατά πολύ πιο διαδεδομένη μεταξύ των γυναικών, ενώ είναι αρκετά περιορισμένη μεταξύ των ανδρών (Διάγραμμα 3). Αυτό έχει ως συνέπεια, ο αριθμός ωρών εργασίας που πραγματοποιείται κατά μέσον όρο από έναν εργαζόμενο άνδρα να διαφέρει σημαντικά από τον αντίστοιχο αριθμό ωρών που πραγματοποιείται από μία γυναίκα. Αυτή η διαφορά δημιουργεί σοβαρή στρέβλωση (bias) στον υπολογισμό του ποσοστού απασχόλησης, και πιο συγκεκριμένα οδηγεί στην υπερεκτίμηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας.

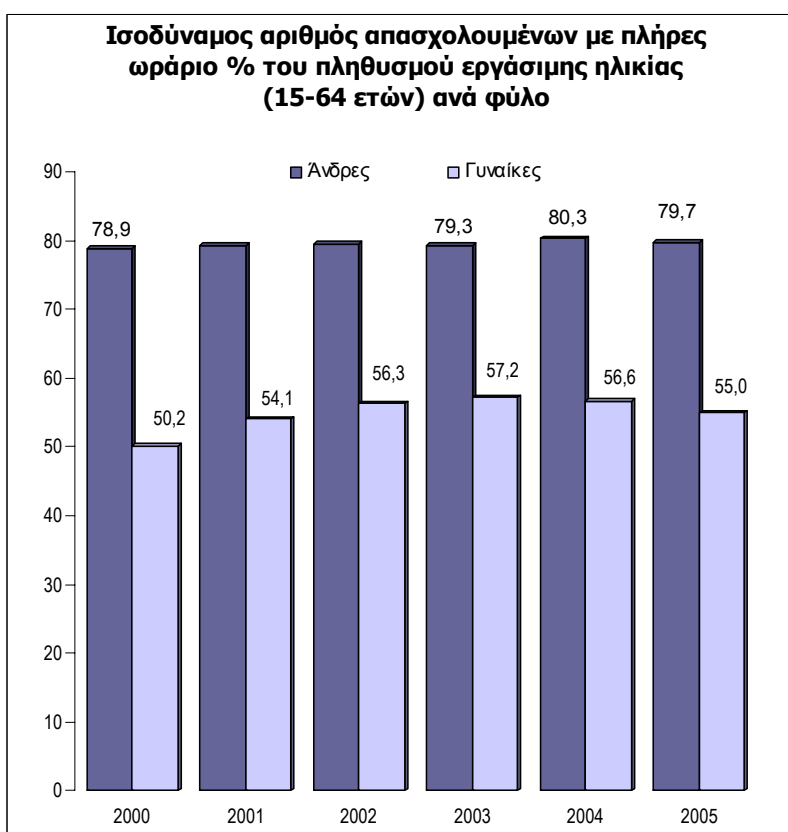
Προκειμένου να απαλειφθεί η στρέβλωση αυτή, υπολογίζουμε τον «ισοδύναμο αριθμό απασχολούμενων με πλήρες ωράριο», δηλαδή τον αριθμό απασχολούμενων με πλήρες ωράριο που θα ήταν αναγκαίος, στη διάρκεια του έτους, για να πραγματοποιηθεί ο ίδιος αριθμός ωρών εργασίας με αυτόν που όντως πραγματοποιήθηκε. Στη συνέχεια υπολογίζουμε το ποσοστό απασχόλησης με βάση τον ισοδύναμο αριθμό απασχολούμενων (Διάγραμμα 2).

Η επίπτωση από την πραγματοποιηθείσα διόρθωση είναι σημαντική: για το 2005, ενώ το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παρουσιάζει αύξηση κατά μισή εκατοστιαία μονάδα (σε σύγκριση με το αντίστοιχο μέγεθος πριν από την διόρθωση), το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών μειώνεται κατά τρεις μισοί περίπου εκατοστιαίες μονάδες. Έτσι, η πραγματική διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης των δύο φύλων ανερχόταν, κατά το 2005, σε 24,7% και όχι σε 20,8%. Εντούτοις, η πρόοδος που έχει συντελεστεί σε σχέση με το έτος 2000 παραμένει μεγάλη αφού η μείωση της απόστασης ανήλθε σε τέσσερις εκατοστιαίες μονάδες.

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



Το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών παραμένει, ωστόσο, κατά πολύ κατώτερο των ανδρών, παρά την πρόοδο που πραγματοποιήθηκε κατά την τελευταία πενταετία. Αυτό σχετίζεται με δύο παράγοντες:

Πρώτον, ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, είτε ως απασχολούμενες είτε ως άνεργες, είναι ένα σχετικά μικρό ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (ετών 15-64 ετών), ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών είναι υψηλό. Αυτό το ποσοστό (στο εξής θα αναφέρεται ως «ποσοστό συμμετοχής») είναι ιδιαίτερα χαμηλό στις παλαιότερες γενεές, στις οποίες κυριαρχούσε ένα μοντέλο οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού που ανέθετε στις γυναίκες ρόλο αποκλειστικά στην οικιακή εργασία. Δεύτερον, το γυναικείο ποσοστό ανεργίας είναι υψηλότερο από το ανδρικό.

Τόσο ο πρώτος παράγοντας (το μειωμένο ποσοστό συμμετοχής) όσο και ο δεύτερος (το αυξημένο ποσοστό ανεργίας) ευθύνονται για το χαμηλό ποσοστό απασχόλησης των γυναικών.

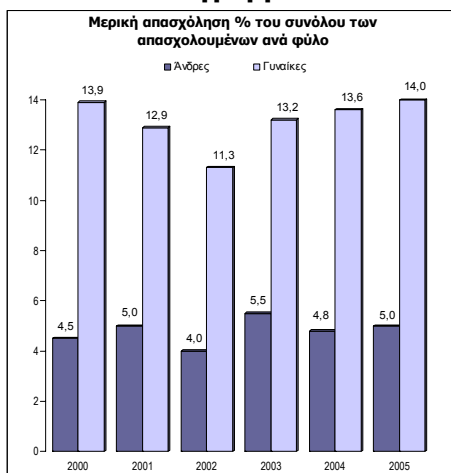
Στο σημείο αυτό θα πρέπει, ωστόσο, να διευκρινισθεί ότι το ποσοστό απασχόλησης είναι μεν μειωμένο σε σχέση με τον αντίστοιχο μέγεθος για τους άνδρες στην Κύπρο, πλην όμως είναι αυξημένο σε σύγκριση με τα αντίστοιχα ποσοστά πολλών άλλων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Υπολογισμένο με τον ισοδύναμο αριθμό απασχολουμένων, είναι υψηλότερο από τον μέσο όρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (είτε των 15 «παλαιών» χωρών μελών είτε των 27) κατά 8 εκατοστιαίες μονάδες.

Μια αρνητική εξέλιξη στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, όπως φαίνεται στα δύο σχετικά διαγράμματα, ήταν ότι κατά τα έτη 2004 και 2005 υπήρξε κάμψη κατά 2,2 εκατοστιαίες μονάδες, εξαιτίας της οποίας διευρύνθηκε η απόσταση που χωρίζει τα δύο φύλα. Θα επανέλθουμε παρακάτω στην ερμηνεία αυτού του φαινομένου, αφού στραφούμε στην ανάλυση του ποσοστού απασχόλησης ανά φύλο και *ανά ηλικιακή ομάδα* διότι μας παρέχει σημαντικές πρόσθετες πληροφορίες σχετικά με τη θέση των γυναικών στην κυπριακή αγορά εργασίας.

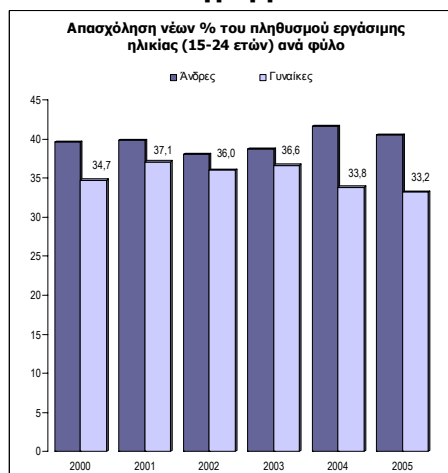
Η ομάδα των νέων 15-24 ετών παρουσιάζει γενικά μικρό ποσοστό συμμετοχής καθώς μεγάλος αριθμός των νέων πραγματοποιεί σπουδές (**Διάγραμμα 4**). Η διαφορά μεταξύ των φύλων είναι κατά πολύ μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά για το σύνολο των ηλικιών. Αυτό δείχνει με σαφήνεια ότι οι νεότερες γενεές γυναικών εισέρχονται στην αγορά εργασίας σχεδόν εξίσου με τους άνδρες. Σημειώνουμε, ωστόσο, ότι και σε αυτήν την ηλικιακή κατηγορία, όπως και για το σύνολο των ηλικιών, υπήρξε μεγάλη οπισθοδρόμηση 3,4 εκατοστιαίων μονάδων κατά τα δύο τελευταία έτη (2004-2005).

Στο Διάγραμμα 5 φαίνεται το ποσοστό απασχόλησης των ηλικιών 25-54 ετών που αποτελούν τον «πυρήνα» του εργατικού δυναμικού. Το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών παραμένει σταθερό σε πολύ υψηλά επίπεδα (95,3%), ενώ το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών βρισκόταν στο 72,2% το 2005 έναντι 69,0% το 2000. Επομένως, στην κυριότερη ηλικιακή κατηγορία εργαζομένων, υπήρξε σαφής πρόοδος στη μείωση της απόστασης που χωρίζει τα δύο φύλα. Κατά τα έτη 2004-2005, ωστόσο, αυτή η πρόοδος ανακόπηκε, και υπήρξε μάλιστα ελαφρά υποχώρηση του ποσοστού απασχόλησης κατά μία εκατοστιαία μονάδα.

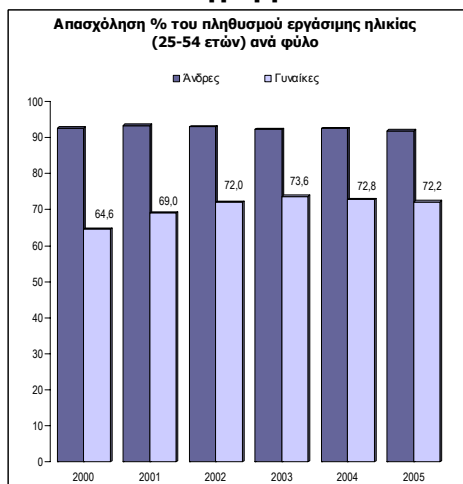
Διάγραμμα 3



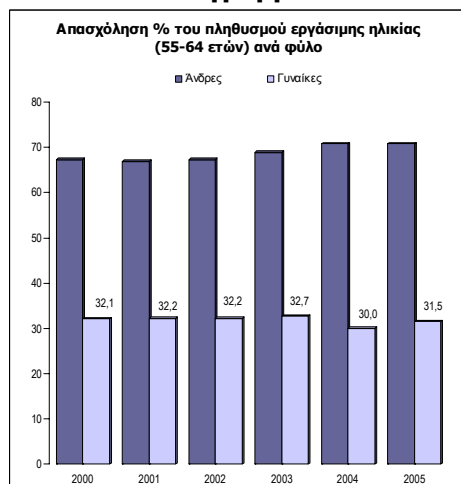
Διάγραμμα 4



Διάγραμμα 5



Διάγραμμα 6



Το ποσοστό απασχόλησης στις ηλικίες 55-64 ετών είναι μειωμένο, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 6, αλλά η υστέρηση αυτή αφορά άνισα στα δύο φύλα: ενώ το ποσοστό των ανδρών διατηρήθηκε, κατά την διάρκεια της υπό εξέταση περιόδου, στην περιοχή του 70% (παρουσίασε μάλιστα αύξηση περίπου τριών εκατοστιαίων μονάδων από 67,3% το 2000 σε 70,8% το 2005), το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας 55-64 ετών παρέμεινε στα πολύ χαμηλά επίπεδα 30%-33%.

Οι διαφορές που παρατηρούνται στα ποσοστά απασχόλησης ανά ηλικιακή ομάδα συνηγορούν υπέρ της άποψης ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό αποτελείται από γενεές που διαδέχονται η μία την άλλη στην αγορά εργασίας με αυξανόμενη ροπή για συμμετοχή στον κόσμο της μισθωτής εργασίας. Σε αυτό συμβάλλει προφανώς το ανερχόμενο εκπαιδευτικό επίπεδο των νεότερων γενεών, καθώς και η σταδιακή αποδυνάμωση της «παλαιάς» οργάνωσης του νοικοκυριού που βάσιζε την οργάνωση των οικονομικών του λειτουργιών στη απόλυτη διαίρεση των εργασιών μεταξύ των δύο φύλων: οι μεν γυναίκες ανέλαβαν καθήκοντα οικιακής εργασίας, ενώ οι άνδρες ανέλαβαν να παρουσιαστούν στην αγορά εργασίας προκειμένου να αποκτήσουν το αναγκαίο εισόδημα για την συντήρηση του νοικοκυριού (breadwinner model). Η σταδιακή αποδυνάμωση αυτού του μοντέλου οργάνωσης των οικονομικών λειτουργιών του νοικοκυριού, έχει επιτρέψει στις γυναίκες να διεκδικούν θέσεις εργασίας σε έναν αυξανόμενο αριθμό επαγγελμάτων.

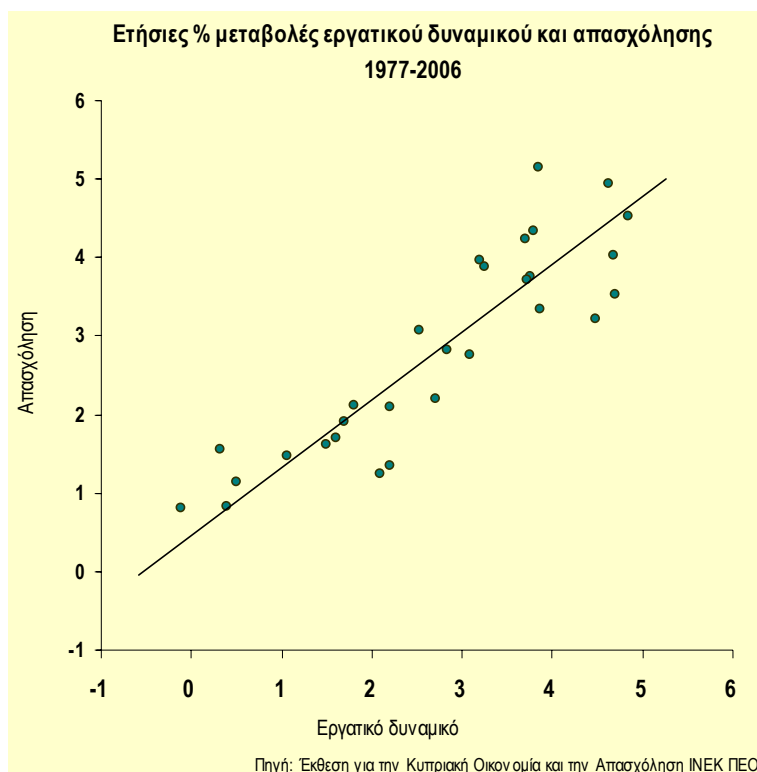
Όμως, παρά την αποδυνάμωση του εν λόγω μοντέλου, σημαντικές όψεις του, αν και τροποποιημένες, διατηρούνται σε όλες τις χώρες της νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία, Ελλάδα, Κύπρος, Πορτογαλία). Όπως έδειξε η συζήτηση που άνοιξε το έργο του Esping-Andersen (1990), η κοινωνική αναπαραγωγή στη νότια Ευρώπη πραγματοποιείται με μεγάλη συμμετοχή της οικογένειας και των τοπικών δικτύων αλληλεγγύης στην κάλυψη βασικών αναγκών κοινωνικής προστασίας. Η ιδιομορφία της κοινωνικής αναπαραγωγής στην νότια Ευρώπη συνίσταται στο γεγονός ότι οι οικογενειακές στρατηγικές συμπληρώνουν σε μεγάλο βαθμό τις λειτουργίες του Κράτους Πρόνοιας. Πιο αναλυτικά, στην νότια Ευρώπη, η οικονομία διαιρείται σε δύο τομείς: ο επιχειρηματικός τομέας βρίσκεται σε σύζευξη με έναν σημαντικό οικιακό τομέα, βασισμένο στην οικογένεια που επιμερίζει την ανασφάλεια της αγοράς εργασίας μεταξύ των συνόλου των μελών των οικογενειών (ασκεί επομένως μια ιδιότυπη συλλογική διαχείριση της ανασφάλειας (Mingione 2002, de Brunhoff 1976), συμβάλλει στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης με την πραγματοποίηση μεγάλου αριθμού ωρών απλήρωτης οικιακής εργασίας μειώνοντας έτσι τον αναγκαίο μισθό (Meillassoux 1980), πραγματοποιεί μεταφορά πόρων και αναδιανέμει το εισόδημα μεταξύ των μελών της, αναπτύσσει στρατηγικές επιβίωσης και αλληλεγγύης μεταξύ των διαδοχικών γενεών, συγκροτεί και θέτει στην διάθεση του καπιταλιστικού τομέα σημαντικές εφεδρείες γυναικείου εργατικού δυναμικού, αναλαμβάνει ένα σημαντικό μέρος από το ρίσκο της αυτοαπασχόλησης, καθιστά δυνατή την αποδοχή, εκ μέρους των εργαζομένων, άτυπων και ευέλικτων μορφών εργασίας που συμπληρώνουν το οικογενειακό εισόδημα, μειώνει το κόστος παραγωγής της εργασιακής δύναμης μέσω της συλλογικής κατανάλωσης (η παρατεταμένη συγκατοίκηση με τους γονείς παραμένει στην νότια Ευρώπη εντυ-

πωσιακά διαδεδομένη), και αναλαμβάνει ένα μεγάλο μέρος των εξόδων εκπαίδευσης.

Για τους λόγους αυτούς, ο τυπικός νοτιοευρωπαϊκός οικιακός τομέας δημιουργεί τις προϋποθέσεις, πρώτον, για την ύπαρξη μεγάλων εργατικών εφεδρειών και μιας προσφοράς εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στην ζήτηση εργασίας που απευθύνει ο επιχειρηματικός τομέας στα νοικοκυριά, και δεύτερον, για την διαίρεση της αγοράς εργασίας σε δύο τμήματα, ένα «ανώτερο» και ένα «κατώτερο» τμήμα στο οποίο συμμετέχουν κατά πλειοψηφία οι γυναίκες, οι νέοι και οι μετανάστες, και γενικώς οι εργαζόμενοι με χαμηλότερες ή χαμηλές προσδοκίες.

Ως εκ τούτου, ο οικιακός τομέας λειτουργεί ως απόθεμα εργασιακής δύναμης για τον επιχειρηματικό τομέα. Υποδέχεται τους ανέργους σε περιόδους μειωμένης οικονομικής δραστηριότητας και διαθέτει εργασιακή δύναμη όταν αυξάνεται η ζήτηση εργασίας. Έτσι, ο επιχειρηματικός τομέας αντιμετωπίζει μια προσφορά εργασίας που είναι εξαιρετικά ελαστική στον τρέχοντα μισθό. Με άλλα λόγια, υπάρχουν μονίμως διαθέσιμοι εργαζόμενοι, κυρίως γυναίκες, πρόθυμοι να καταλάβουν τις νέες θέσεις εργασίας στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας στον τρέχοντα μισθό. Αυτό φαίνεται με σαφήνεια στα στατιστικά στοιχεία και πιο συγκεκριμένα στην ισχυρή συσχέτιση μεταξύ του ρυθμού αύξησης της απασχόλησης και του εργατικού δυναμικού (Διάγραμμα 7). Οι αυξήσεις της απασχόλησης προκαλούν σχεδόν ισόποσες αυξήσεις του εργατικού δυναμικού.

Διάγραμμα 7

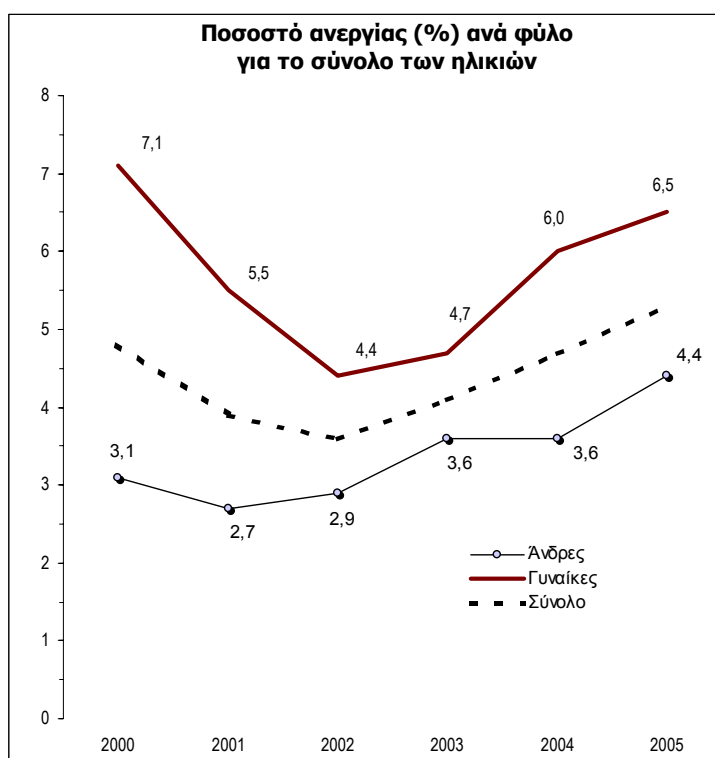


Το παραπάνω ερμηνευτικό σχήμα, μας επιτρέπει να εξηγήσουμε τον λόγο για τον οποίο, κατά το 2004-2005, υπήρξε υποχώρηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών και μείωση της

απόστασης που τις χωρίζει από τους άνδρες. Η υποχώρηση αυτή ήταν ιδιαίτερα έντονη (-3,4%) για τις νεότερες ηλικίες (15-24 ετών) και σημαντική (-1%) για τον «πυρήνα» των εργαζομένων (ετών 25-54). Θα βασισθούμε για την ερμηνεία μας στις μεταβολές του ποσοστού ανεργίας ανά φύλο και ηλικία.

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 8, το ποσοστό ανεργίας στην Κύπρο κινήθηκε ανοδικά κατά το 2003-2005, για το σύνολο των εργαζομένων αλλά και για τα δύο φύλα ξεχωριστά. Η άνοδος εντούτοις υπήρξε άνιση, έτσι ώστε διευρύνθηκε η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Πιο συγκεκριμένα, ενώ η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας ανδρών και γυναικών είχε περιοριστεί στη ζώνη 1%-1,5% κατά το 2002-2003, διευρύνθηκε σε 2%-2,5% το 2004-2005. Ομοίως, κατά το 2000-2001, όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας ήταν υψηλότερο, η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων ήταν επίσης μεγαλύτερη από το 2002-2003. Εν κατακλείδι, η διαφορά στα ποσοστά ανεργίας μεταξύ των ανδρών και των γυναικών αυξάνεται όταν αυξάνεται το γενικό ποσοστό ανεργίας και αντιστρόφως. Αυτό το φαινόμενο εξηγείται από τον τυπικά νοτιο-ευρωπαϊκό τρόπο λειτουργίας της αγοράς εργασίας, στον οποίο οι γυναίκες αναλαμβάνουν εν μέρει τον ρόλο της εργασιακής εφεδρείας: όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας μειώνεται, η ζήτηση για εργασία που αναπτύσσεται στον επιχειρηματικό τομέα απευθύνεται αναγκαστικά στις εργασιακές εφεδρείες που είναι οι γυναίκες, ενώ αντιστρόφως, όταν το γενικό ποσοστό ανεργίας αυξάνεται, οι εργασιακές εφεδρείες αποθαρρύνονται και μειώνεται έτσι το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Διάγραμμα 8

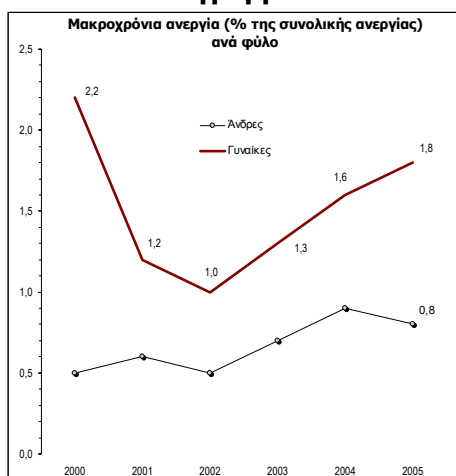


Στις παραπάνω διαπιστώσεις για την λειτουργία της κυπριακής αγοράς εργασίας με τον τυπικά

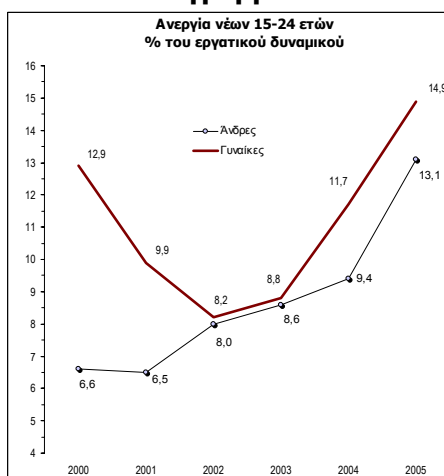
νοτιο-ευρωπαϊκό τρόπο που περιγράψαμε παραπάνω συνηγορούν και άλλα σημαντικά στοιχεία ανά φύλο που παρουσιάζουμε παρακάτω:

Η μακροχρόνια ανεργία είναι μονίμως υψηλότερη για τις γυναίκες, αυξάνεται δε όταν αυξάνεται το γενικό ποσοστό ανεργίας (και αντιστρόφως). Το γεγονός αυτό υποδηλώνει ότι τα νοικοκυριά δίνουν προτεραιότητα στην παρουσία των ανδρών στην αγορά εργασίας, και ότι η θέση και ο ρόλος των γυναικών στο νοικοκυριό, αλλά και οι μειωμένες προσδοκίες τους, τούς επιτρέπουν (ή τις παροτρύνουν) να παραμείνουν επί μακρό χρονικό διάστημα στην κατάσταση της ανεργίας (Kostaki & Ioakimoglou 1998).

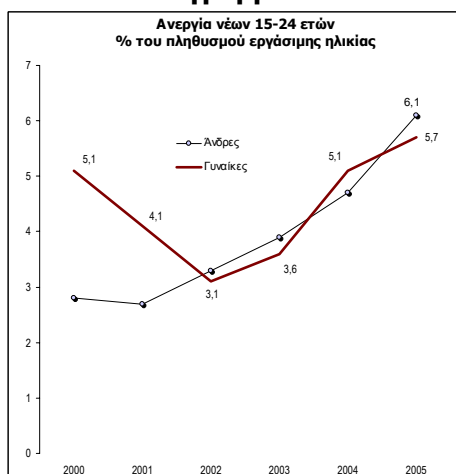
Διάγραμμα 9



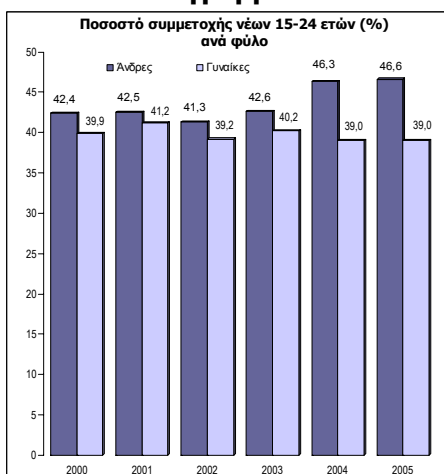
Διάγραμμα 10

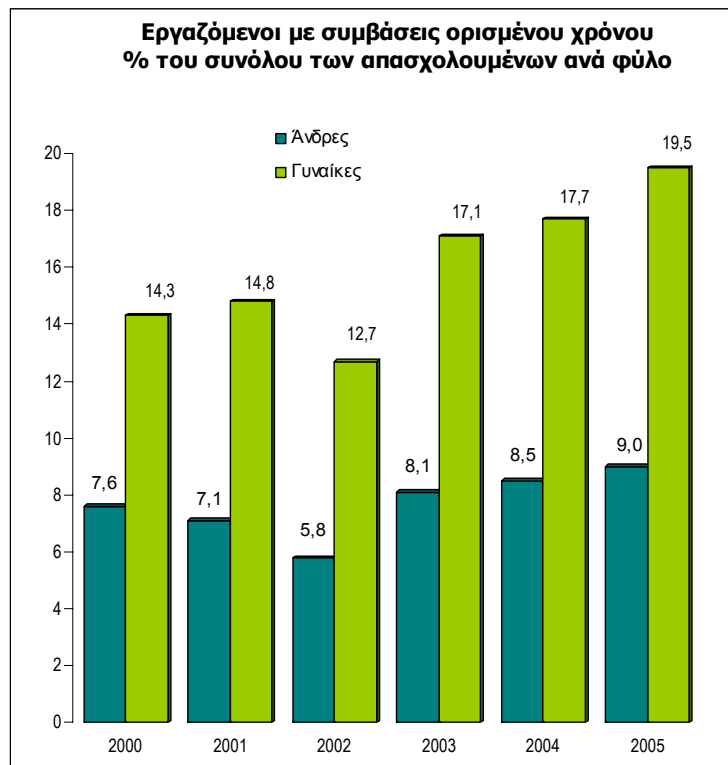


Διάγραμμα 11



Διάγραμμα 12



Διάγραμμα 13


Επίσης, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 10, οι παρατηρήσεις μας για το ποσοστό ανεργίας των γυναικών για το σύνολο των ηλικιών, ισχύουν και για τα ποσοστά ανεργίας των νεότερων ηλικιών: όταν είναι αυξημένο το γενικό ποσοστό ανεργίας, οι γυναίκες επιβαρύνονται περισσότερο. Αυτό το γεγονός, επίσης, συνηγορεί στην υπόθεση ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό διατηρεί, έστω εν μέρει, τον ρόλο της εργασιακής εφεδρείας, όπως εξάλλου και στις άλλες χώρες της νότιας Ευρώπης.

Ένα ακόμη στοιχείο που συνηγορεί στην ερμηνεία μας, είναι η εξέλιξη της ανεργίας ως ποσοστό του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας (Διάγραμμα 11) και όχι ως ποσοστό του εργατικού δυναμικού: τότε η διαφορά μεταξύ των δύο φύλων εξαφανίζεται. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι η ανισότητα μεταξύ των νεότερων ανδρών και γυναικών (15-24 ετών) δεν βρίσκεται τόσο στο εσωτερικό της αγοράς εργασίας όσο στις οικογενειακές στρατηγικές.

Όπως φαίνεται εξάλλου στο Διάγραμμα 12, το ποσοστό συμμετοχής των νέων γυναικών (15-24 ετών) μειώθηκε στη διάρκεια της περιόδου 2000-2005 ενώ των νέων ανδρών αυξήθηκε.

Τέλος, η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όπως επηρεάζεται από τον ρόλο τους στην αναπαραγωγή της εργασιακής δύναμης στο νοικοκυριό, φαίνεται και στο Διάγραμμα 13: το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου είναι κατά προσέγγιση διπλάσιο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

Η θέση των γυναικών, όπως την περιγράψαμε παραπάνω, επηρεάζει και την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα επαγγέλματα. Ο Πίνακας 1 δείχνει με φθίνουσα σειρά τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στα επαγγέλματα, την κατανομή της γυναικείας απασχόλησης στα επαγγέλματα, καθώς και την ίδια κατανομή αθροιστικά.

Πίνακας 1

	Συμμετοχή στον κλάδο			Κατανομή στα επαγγέλματα αθροιστικά		
	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
Total	44,6%	55,4%	100,0%			
41_Office Clerks	75,2%	24,8%	100,0%	18,4%	100,0%	
33_34_Other Associate Professionals	56,2%	43,8%	100,0%	32,8%	95,1%	
91_Services Elementary Occupations Labourers	67,8%	32,2%	100,0%	45,8%	86,0%	
51_Personal Services Workes	44,0%	56,0%	100,0%	56,5%	81,1%	
23_Teaching Professionals	66,9%	33,1%	100,0%	65,6%	70,1%	
52_Sales Workes	52,3%	47,7%	100,0%	73,5%	66,4%	
42_Customer Services Clerks	75,9%	24,1%	100,0%	79,7%	60,6%	
92_93 Industry Elementary Occupations Labourers	28,0%	72,0%	100,0%	84,8%	59,0%	
22_Life Science and Health Professions	70,8%	29,2%	100,0%	88,2%	48,5%	
81_82_Machine Operators and Assemblers	49,0%	51,0%	100,0%	91,0%	47,4%	
24_Other Professionals	39,8%	60,2%	100,0%	93,2%	45,0%	
31_Phys and Engineering Associate Profess	33,8%	66,2%	100,0%	94,9%	42,3%	
73_74_Other Craft Workers	41,6%	58,4%	100,0%	96,5%	39,6%	
1_Managers_and_Senior_Officials	16,5%	83,5%	100,0%	98,1%	37,8%	
21_Phys Math Engineering Professions	17,4%	82,6%	100,0%	98,9%	31,4%	
32_Life Science and Health Associate Professions	46,5%	53,5%	100,0%	99,5%	28,1%	
83_Drivers and Mobile Plant Operators	3,8%	96,2%	100,0%	99,8%	27,7%	
72_Metal and Machinery Workers	1,2%	98,8%	100,0%	100,0%	20,1%	
71_Extraction and Building Workers	0,3%	99,7%	100,0%	100,0%	12,3%	
6_Argicultural Workes	0,0%	100,0%	100,0%	100,0%	0,8%	

Πηγή: Έρευνα Απολαβών 2002

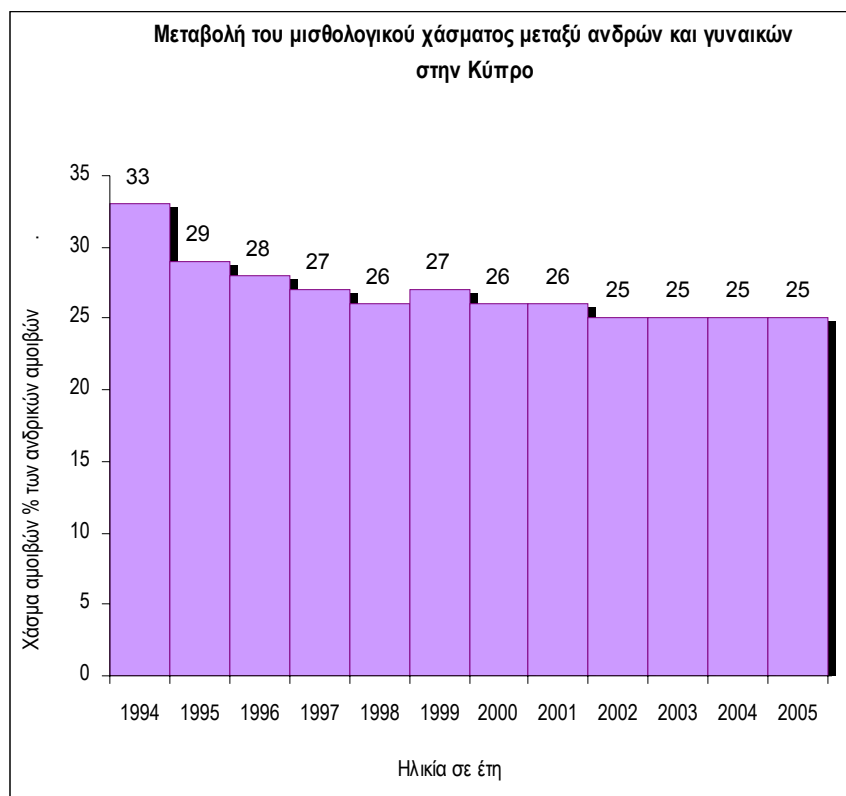
Προκύπτει από τους πίνακες ότι οι γυναίκες αποτελούν την πλειονότητα των εργαζομένων σε πέντε επαγγέλματα (με βάση τη διψήφια κατάταξη ISCO): τους υπαλλήλους γραφείου, τους βοηθούς ορισμένων επιστημονικών επαγγελμάτων, τους ανειδίκευτους εργάτες του τομέα των υπηρεσιών, τους υπαλλήλους προσωπικών υπηρεσιών και το διδακτικό προσωπικό. Εάν σε αυτές τις πέντε κατηγορίες προσθέσουμε τους πωλητές και τους υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών, τότε διαπιστώνουμε ότι το 80% απασχολείται σε επτά επαγγέλματα επί συνόλου δεκαοκτώ. Σε εννέα επαγγέλματα συγκεντρώνονται το 90% περίπου των γυναικών. Οι άνδρες, αντιθέτως, όπως προκύπτει από τους ίδιους πίνακες είναι πολύ περισσότερο διάσπαρτοι στα επαγγέλματα. Ο κατά φύλο διαχωρισμός των επαγγελμάτων σχετίζεται προφανώς με τους ρόλους των δύο φύλων και τις συνακόλουθες προκαταλήψεις περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων όπως αυτές διαμορφώθηκαν ιστορικά. Τα διάφορα επαγγέλματα χαρακτηρίζονται από διαφορετικές τιμές του μισθολογικού χάσματος αμοιβών. Ο Πίνακας 2 περιέχει τις μέσες κανονικές απολαβές ανά φύλο για επιλεγμένα επαγγέλματα, καθώς και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα, για το έτος 2004.

Πίνακας 2

Μέσες κανονικές μηνιαίες απολαβές (σε κυπριακές λίρες)			
	Άνδρες	Γυναίκες	Χάσμα %
Εργατικές Στατιστικές			
Paper products machine operators	882	421	52,3%
Cashiers and ticket clerks	797	445	44,2%
Food and related products machine operators	947	541	42,9%
Shoemakers and related workers	657	376	42,8%
Production supervisors and general foremen	1.281	748	41,6%
Personal care and related workers	872	535	38,6%
Electrical line installers, repairers and cable jointers	1.015	643	36,7%
Cooks	1.013	648	36,0%
Shop salespersons and demonstrators	732	474	35,2%
Other machine operators and assemblers	772	500	35,2%
Physical and engineering science technicians	1.432	967	32,5%
Telephone switchboard operators	923	633	31,4%
Textile, leather and related patternmakers and cutters	748	521	30,3%
Doorkeepers, watchpersons and related workers	733	512	30,2%
Hairdressers, barbers, beauticians a.r.w.	647	460	28,9%
Agricultural, fishery and related labourers	700	500	28,6%
Hand packers and other manufacturing labourers	703	504	28,3%
Freight handlers	741	537	27,5%
Rubber and plastic products machine operators	741	539	27,3%
Architects, engineers and related professionals	1.772	1.319	25,6%
Motor-vehicle drivers	694	530	23,6%
Printing and related trades workers	930	712	23,4%
Housekeepers and related workers	865	674	22,1%
Bookkeepers	1.198	941	21,5%
Helpers and cleaners in offices, hotels and other establishments	714	565	20,9%
Waiters, waitresses and bartenders	816	658	19,4%
Food processing and related trades workers	668	547	18,1%
Bleaching dyeing and cleaning machine operators	651	534	18,0%
Receptionists and information clerks	811	669	17,5%
Stock clerks	937	776	17,2%
Customs, tax and related government associate professionals, clerical supervisors and other senior government officers	1.589	1.325	16,6%
Police officers	943	793	15,9%
Sewing machine operators	495	419	15,4%
Travel agency and related clerks	757	647	14,5%
Stenographers and typists and other word-processors	807	736	8,8%
Secondary education teaching professionals	1.729	1.588	8,2%
Primary education teaching professionals	1.415	1.315	7,1%
Corporate and general managers	2.446	2.284	6,6%
Administrative secretaries and related associate professionals	1.172	1.103	5,9%
Accounting and bookkeeping clerks	529	502	5,1%
Accountants	2.050	1.946	5,1%
Printing machine operators	663	636	4,1%
Nursing and midwifery professionals	1.168	1.132	3,1%
Computing professionals	1.387	1.351	2,6%
Computer associate professionals	821	809	1,5%
Telegraph and telephone installers and servicers	1.273	1.257	1,3%
Messengers, package and luggage porters and deliverers	766	790	-3,1%
Hand launderers and pressers	467	506	-8,4%
Secretaries		1.035	

Στα πλαίσια του μοντέλου λειτουργίας της αγοράς εργασίας που περιγράψαμε παραπάνω, οι γυναίκες έχουν βελτιώσει σαφώς την θέση τους, όπως συνάγεται από σειρά δεικτών. Σε ό,τι αφορά το μισθολογικό χάσμα συντελέστηκε σημαντική πρόοδος στο δεύτερο ήμισυ της δεκαετίας του 1990. Έκτοτε, το μισθολογικό χάσμα έχει σταθεροποιηθεί στο 25% των ανδρικών αμοιβών.

Διάγραμμα 14



Πηγή: Eurostat

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2: Περιγραφική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Το Κεφάλαιο 2 συσχετίζει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ μισθωτών ανδρών και γυναικών είτε με τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλα ως προς την ποιότητα της εργασιακής δύναμης (ειδικευμένη ή ανειδίκευτη εργασία, εκπαιδευτικό επίπεδο, συσσωρευμένη εργασιακή πείρα μέσω της προϋπηρεσίας κλπ.), είτε με την διαφορετική κατανομή των δύο φύλων στο παραγωγικό σύστημα, τις εργασιακές διαδικασίες και τις θέσεις εργασίας, δηλαδή στις επιχειρήσεις, τους κλάδους παραγωγής, τα επαγγέλματα, την συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις θέσεις ευθύνης και επιτήρησης στην εργασιακή ιεραρχία, τις υπερωρίες και τις βάρδιες κλπ. Η ανάλυση που πραγματοποιείται στο κεφάλαιο αυτό είναι προκαταρκτική, με την έννοια ότι χρησιμοποιεί απλές περιγραφικές συγκρίσεις που μάς επιτρέπουν να διερευνήσουμε *καταρχήν* ποιες είναι οι εμφανείς πραγματικότητες της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων όπως αυτές προσφέρονται στην άμεση παρατήρηση. Στην συνέχεια, στο Κεφάλαιο 3, θα προχωρήσουμε στην στατιστική ανάλυση των δεδομένων με την μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης που προσδιορίζει την ακριβή συμβολή κάθε παράγοντα στην διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ως μισθολογικό χάσμα, στο παρόν και στο επόμενο κεφάλαιο, νοείται η ποσοστιαία διαφορά $(W_m - W_f)/W_m$ όπου W_m είναι η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή των ανδρών και W_f είναι η αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών.

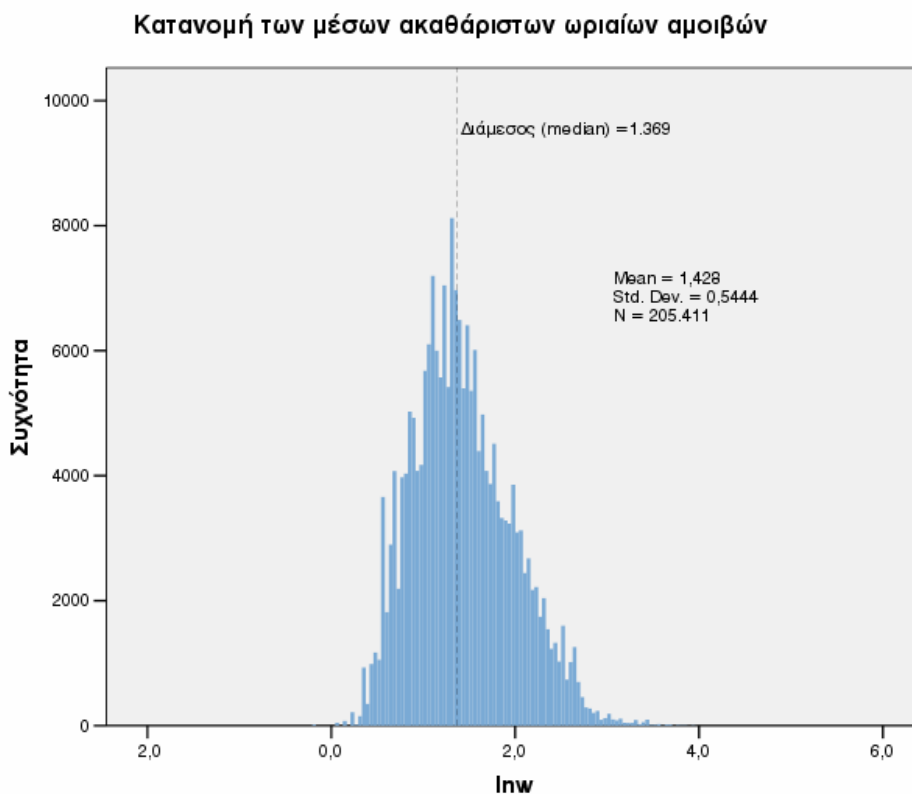
Για την ανάλυση του Κεφαλαίου 2 χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά στοιχεία της *Έρευνας Απολαβών* για το έτος 2002 (που είναι το πιο πρόσφατο έτος για το οποίο υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία κατά τη στιγμή διεξαγωγής της μελέτης). Οι αμοιβές που αναφέρονται παρακάτω είναι υπολογισμένες σε κυπριακές λίρες για το έτος 2002. Εάν για πρακτικούς λόγους επιθυμεί κάποιος να αναγάγει αυτές τις αμοιβές σε σημερινές τιμές μπορεί, για μια κατά προσέγγιση εκτίμηση, να πολλαπλασιάζει τις αναφερόμενες αμοιβές με τον συντελεστή 1,2 (διότι η άνοδος της μέσης ακαθάριστης αμοιβής κατά τα τελευταία πέντε έτη ανήλθε σε 20,1% σε τρέχουσες τιμές, όπως προκύπτει από τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής)¹.

¹ Τα στοιχεία δημοσιεύονται αφενός μεν στο στατιστικό παράρτημα των ετήσιων εαρινών και φθινοπωρινών προβλέψεων της Επιτροπής για την πορεία της οικονομίας, αφετέρου δε στην ηλεκτρονική βάση δεδομένων Ameco της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

2.1. Γενικά χαρακτηριστικά

Η μέση ωριαία αμοιβή της μισθωτής εργασίας στην Κύπρο ανερχόταν το 2002 σε 4,90 λίρες (σε 8,4 ευρώ υπολογισμένα με την τελική ισοτιμία²), η δε διάμεση (median) αμοιβή ανερχόταν σε 3,93 λίρες (6,7 ευρώ). Η κατανομή των μικτών ωριαίων αποδοχών σε λογάριθμους, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 15, πλησιάζει την κανονική κατανομή, πλην όμως παρουσιάζει σημαντική κύρτωση με συμπίεση των απολαβών προς τα άνω στις χαμηλότερες τιμές τους (στο αριστερό τμήμα της κατανομής).

Διάγραμμα 15



Η απόκλιση των αποδοχών από την μέση τιμή ήταν αρκετά υψηλή, έτσι ώστε το 25% των μισθωτών αμείβονταν με μικτές ωριαίες απολαβές μικρότερες των 2,83 λιρών (4,8 ευρώ), ενώ το 25% των υψηλόμισθων αμείβονταν με περισσότερες από 5,91 λίρες (10,1 ευρώ). Στον Πίνακα 3 φαίνονται αναλυτικότερα οι τιμές των τεταρτημορίων και η τυπική απόκλιση της κατανομής.

² Όλες οι μετατροπές από κυπριακές λίρες σε ευρώ έχουν γίνει με την τελική ισοτιμία των δύο νομισμάτων (1,713 ευρώ ανά κυπριακή λίρα).

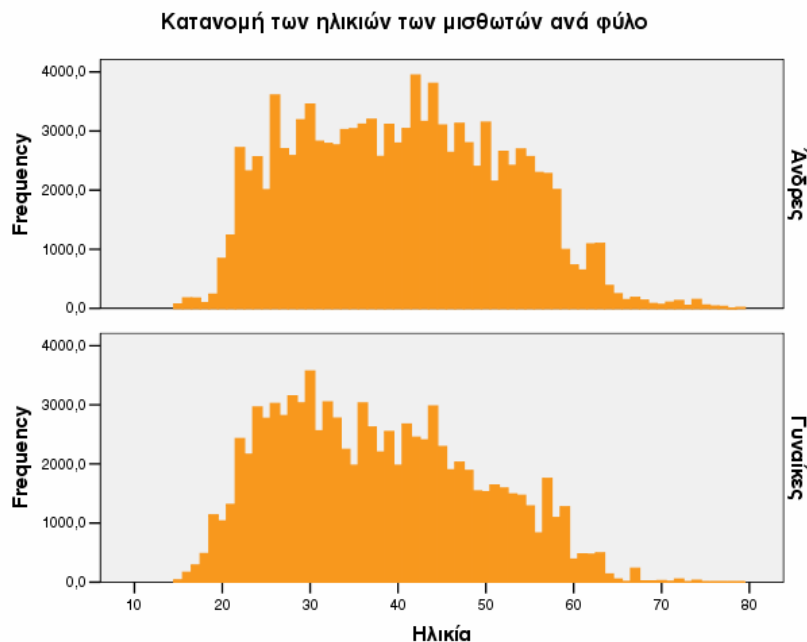
Η διάμεση αμοιβή ανερχόταν σε 3,93 λίρες (6,7 ευρώ), άρα το επίπεδο κάτωθεν του οποίου ορίζουμε έναν μισθωτό ως χαμηλόμισθο βρισκόταν, το 2002, στις $(2/3) \cdot 3,93 = 2,62$ λίρες (4,5 ευρώ) ανά ώρα εργασίας. Όπως φαίνεται στον Πίνακα 3, αυτή η ωριαία αμοιβή βρίσκεται πλησίον του άνω ορίου του κατώτερου τεταρτημορίου. Περίπου το 1/5 των μισθωτών ανήκαν, το 2002, στην κατηγορία των χαμηλόμισθων. Αξίζει να σημειωθεί ότι οι ακαθάριστες απολαβές με βάση τις οποίες πραγματοποιούμε τους υπολογισμούς μας περιλαμβάνουν και τις αμοιβές από υπερωρίες, από την εργασία σε βάρδιες, τα μπόνους και κάθε είδους επιδόματα.

Πίνακας 3. Ακαθάριστη ωριαία αμοιβή (μέση τιμή, τυπική απόκλιση, διάμεσος)

		Average Gross Hourly Earnings (CYP)	
			lnw
Mean		4,900	1,428
Median		3,930	1,369
Std. Deviation		3,2751	,5444
Percentiles	25	2,830	1,040
	50	3,930	1,369
	75	5,910	1,777

Η κατανομή των ηλικιών των μισθωτών ανά φύλο φαίνεται στο Διάγραμμα 16. Η μέση ηλικία των ανδρών ανερχόταν το 2002 σε 40,5 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 37,6 έτη. Η διάμεση ηλικία των ανδρών ανερχόταν σε 40,0 έτη ενώ η αντίστοιχη των γυναικών σε 36,0 έτη (Πίνακας 4). Το γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απασχολείται είναι περίπου κατά 4 έτη νεότερο από το αντίστοιχο ανδρικό φαίνεται και στην μορφή της κατανομής των ηλικιών των δύο φύλων: η κατανομή των γυναικών παρουσιάζει μεγάλη κύρτωση στις χαμηλότερες ηλικίες, γεγονός που υποδηλώνει ότι με την πάροδο των γενεών εισέρχεται στην μισθωτή εργασία αυξανόμενος αριθμός γυναικών.

Διάγραμμα 16

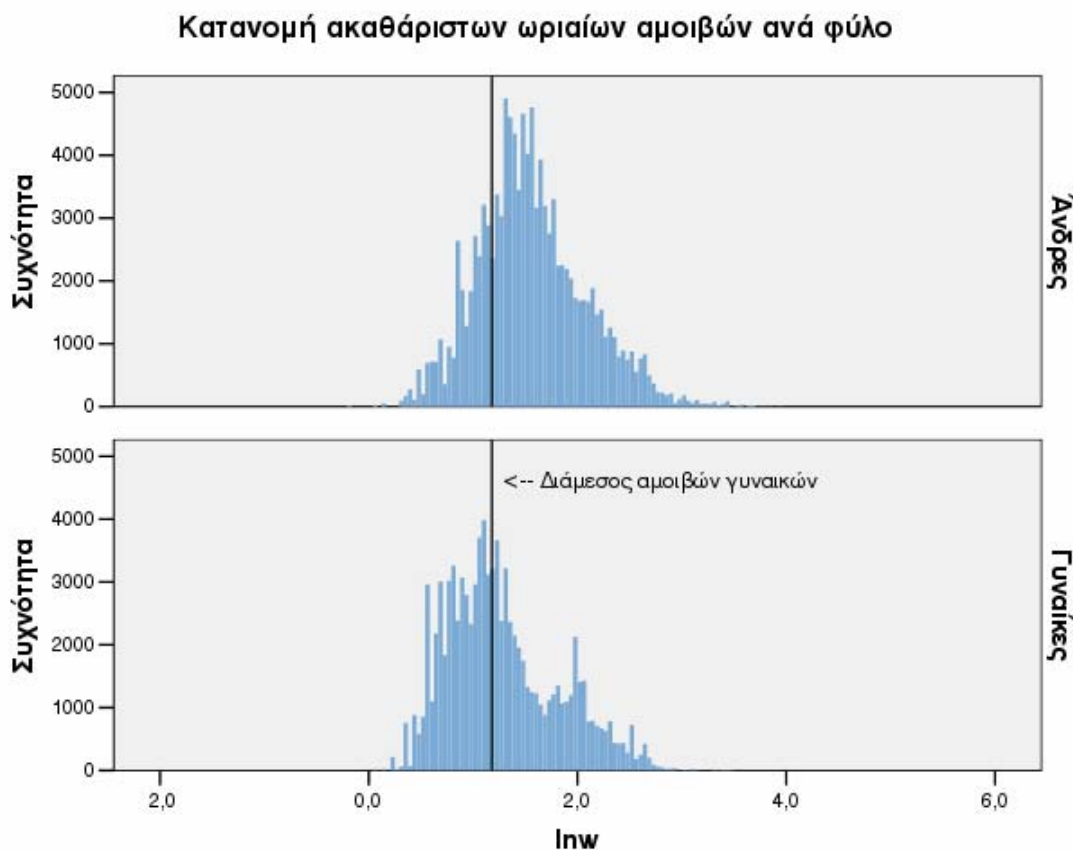


Στον Πίνακα 4 φαίνεται πόσο νεότερες είναι οι εργαζόμενες γυναίκες σε σύγκριση με τους άνδρες: το πρώτο τεταρτημόριο της κατανομής των γυναικών ορίζεται από την ηλικία των 28 ετών, επομένως το ¼ των γυναικών που εργάζονταν με μισθωτή εργασία στην Κύπρο το 2002 είχε ηλικία μικρότερη των 28 ετών, έναντι 31 ετών για τους άνδρες. Επίσης, το ¼ των πιο ηλικιωμένων εργαζομένων γυναικών είχε ηλικία μεγαλύτερη των 46 ετών έναντι 50 ετών για τους άνδρες.

Σε ότι αφορά την συμμετοχή των γυναικών στη μισθωτή απασχόληση, θα πρέπει να θεωρηθεί ως αρκετά υψηλή, αφού για το σύνολο των ηλικιών, το ποσοστό των γυναικών ανερχόταν σε 44,6% των μισθωτών έναντι 55,4% των ανδρών.

Πίνακας 4

		Age			
		Mean	Median	Percentile 25	Percentile 75
Male	0	37,6	36,0	28,0	46,0
	1	40,5	40,0	31,0	50,0

Διάγραμμα 17


Στο Διάγραμμα 17 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών (σε λογάριθμους) ανά φύλο. Η κατανομή των γυναικείων αμοιβών είναι προφανώς μετατοπισμένη προς μικρότερες τιμές. Αυτό φαίνεται ιδιαίτερα από την θέση που έχει ο διάμεσος της κατανομής των αμοιβών των γυναικών (βλ. στο ίδιο διάγραμμα).

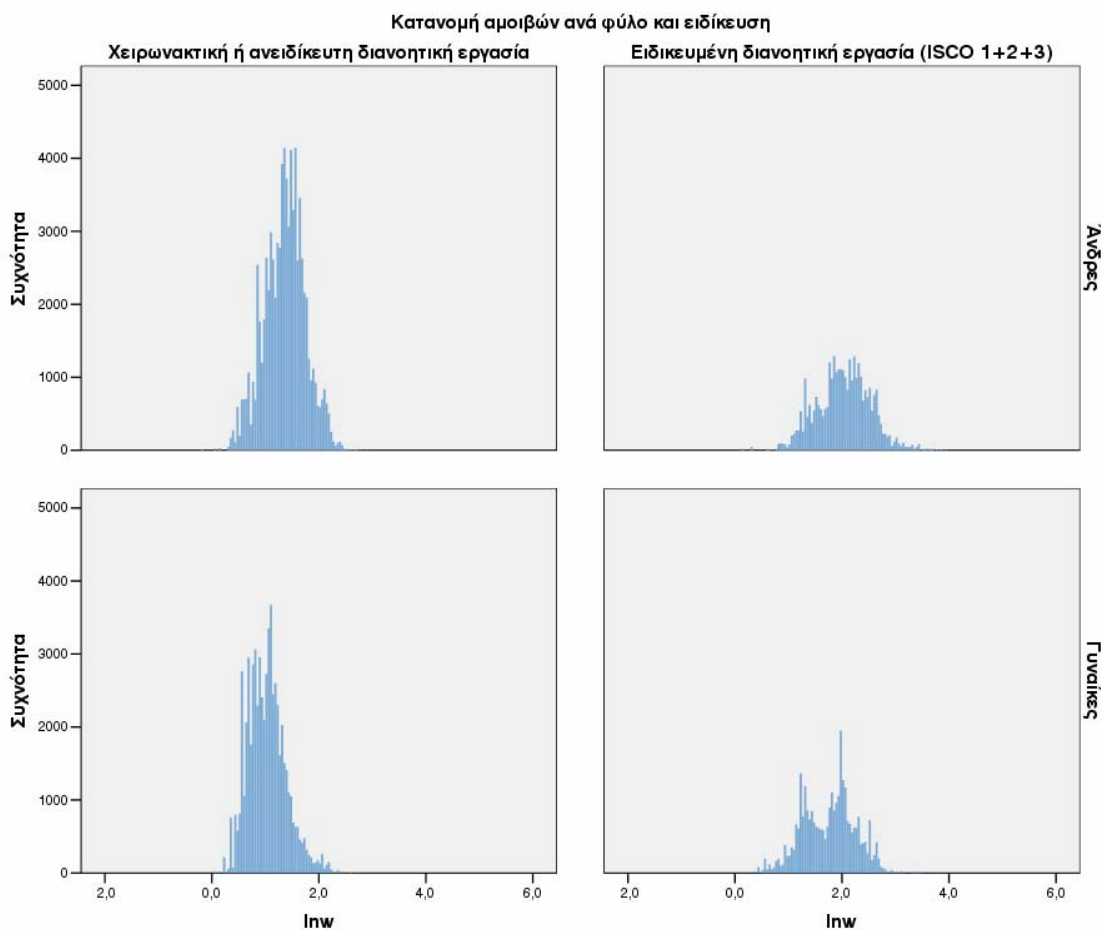
Ο Πίνακας 5 περιγράφει αναλυτικότερα τα χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων αμοιβών για κάθε φύλο ξεχωριστά. Είναι χαρακτηριστικό ότι η μέση αμοιβή για τους άνδρες ανερχόταν σε 5,49 λίρες (9,4 ευρώ) έναντι 4,17 λιρών (7,1 ευρώ) για τις γυναίκες. Αυτό σημαίνει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε $(5,49 - 4,17)/5,49 = 24,0\%$. Εάν χρησιμοποιήσουμε τους διάμεσους αντί των μέσων όρων, τότε το χάσμα ανέρχεται σε 28,0%. Το ¼ των μισθωτών γυναικών, το 2002, είχε ακαθάριστη ωριαία αμοιβή μικρότερη των 2,39 λιρών (4,1 ευρώ), ενώ μόνον το 10% περίπου των ανδρών ελάμβανε τόσο χαμηλές αποδοχές.

Πίνακας 5. Χαρακτηριστικά της κατανομής των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο

Συνολικές Απολαβές ανά ώρα Εργασίας (£)		
	Γυναίκες	Άνδρες
Mean	4,17	5,49
Standard Deviation	2,72	3,55
Median	3,24	4,50
Percentile 05	1,73	2,18
Percentile 25	2,39	3,35
Percentile 75	4,93	6,42
Percentile 95	9,84	12,3
Percentile 99	14,0	18,2
In μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής		
	Γυναίκες	Άνδρες
Mean	1,27	1,56
Standard Deviation	0,53	0,52
Median	1,18	1,50
Percentile 05	0,55	0,78
Percentile 25	0,87	1,21
Percentile 75	1,60	1,86
Percentile 95	2,29	2,51
Percentile 99	2,64	2,90

Στο Διάγραμμα 18 φαίνεται η κατανομή των ακαθάριστων ωριαίων απολαβών ανά φύλο και ειδίκευση. Διαιρέσαμε τον πληθυσμό των μισθωτών σε δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες, εκ των οποίων η πρώτη αναφέρεται στην *ειδικευμένη διανοητική εργασία* (ISCO 1+2+3) ενώ η δεύτερη στην *χειρωνακτική ή την ανειδίκευτη διανοητική εργασία* (ISCO 4+5+6+7+8+9). Όπως φαίνεται στο εν λόγω διάγραμμα, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών διαφέρει στις δύο ευρείες επαγγελματικές ομάδες. Πιο συγκεκριμένα, στην ομάδα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ανέρχεται σε 24,6% ενώ στην ομάδα της χειρωνακτικής ή ανειδίκευτης διανοητικής εργασίας ανέρχεται σε 28,8%.

Διάγραμμα 18. Κατανομή αμοιβών ανά φύλο και ειδικευση



Πραγματοποιήσαμε ανάλογη ανάλυση, με βάση τα ιστογράμματα, για την εργασία των αποφοίτων της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης ανά φύλο και διαπιστώσαμε ότι το μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών είναι κατά τι μικρότερο για τους πτυχιούχους πανεπιστημίου, αφού ανέρχεται σε 25,1% έναντι 27,7% των μη πτυχιούχων.

Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών και το αντίστοιχο μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων δείχνουν ότι οι ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων ποικίλουν (Πίνακας 6). Το χάσμα είναι εξαιρετικά μικρό στον δημόσιο τομέα, πλην όμως είναι υψηλό στον ημικρατικό τομέα. Το χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 30,6% έναντι του 24,0% στο σύνολο της οικονομίας. Εξαιρετικά υψηλό είναι το χάσμα στη μεταποιητική βιομηχανία και στα ορυχεία, στο εμπόριο, στις μεταφορές και επικοινωνίες, και στις υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις, καθώς και μεταξύ αυτών που πραγματοποιούν εργασία σε βάρδιες. Στην περίπτωση της μη ειδικευμένης διανοητικής εργασίας που πραγματοποιείται με μερική απασχόληση, παρατηρείται η μοναδική περίπτωση να είναι το χάσμα αρνητικό. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση και δεν πραγματοποιούν ειδικευμένη διανοητική εργασία

υφίστανται διάκριση σε βάρους τους.

Πίνακας 6. Αμοιβές ανδρών και γυναικών και μισθολογικό χάσμα για επιλεγμένες ομάδες εργαζομένων

	Ακαθάριστη ωριαία αμοιβή (σε λίρες)		
	Γυναίκες	Άνδρες	Χάσμα
Primary	2,82	4,05	30,2%
Lower_Secondary	2,97	4,42	32,8%
Upper_Secondary	3,47	4,98	30,3%
Technical	3,61	4,38	17,5%
University	5,91	7,89	25,1%
Cypriot_or_EU15	4,28	5,54	22,9%
Public_Sector	6,83	7,10	3,8%
Semi_Public_Sector	5,04	7,13	29,3%
Private_Sector	3,41	4,92	30,6%
Collective Agreement	4,94	6,10	19,0%
A_Agriculture	3,57	4,42	19,3%
C_Mining	2,41	5,19	53,7%
D_Manufacturing	2,76	4,48	38,5%
E_Electricity_and_Water	5,02	6,32	20,5%
F_Construction	3,88	4,56	14,9%
G_Trade	2,84	4,37	35,2%
H_Hotels_and_Restaurants	3,04	3,96	23,0%
I_Transport_and_Communication	4,07	6,37	36,0%
J_Financial	5,55	8,15	31,9%
K_Business_Services	3,46	5,91	41,4%
L_Public_Administration	5,38	6,84	21,3%
M_Education	7,54	10,16	25,8%
N_Health_and_Social_Work	5,03	7,14	29,5%
Other Services	3,69	5,60	34,1%
Supervision	6,09	8,07	24,5%
Shift_work	4,20	6,39	34,4%
Part_Time_Qualified	6,86	8,32	17,5%
Part_Time_non_Qualified	2,78	2,61	-6,3%
Temporary Work	4,03	5,63	28,4%
More_than_10_years_Past_Experience	3,38	4,95	31,8%
More_than_10_years_Actual_Experience	6,24	7,26	14,1%
ISCO 1+2+3	6,51	8,63	24,6%

Πραγματοποιήθηκαν στατιστικά τεστ (Independent samples t-test) για να διαπιστωθεί εάν οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι στατιστικά σημαντικές για τις παραμέτρους και τις ομάδες εργαζομένων που φαίνονται στον Πίνακα 6 (π.χ. εάν η διαφορά του μέσου ανδρικού μισθού από τον αντίστοιχο γυναικείο είναι στατιστικά σημαντική για τους απόφοιτους τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ή όσους / όσες ασκούν καθήκοντα επίβλεψης κ.ο.κ.). Βρέθηκε ότι όλες ανεξαιρέτως οι διαφορές που φαίνονται στον εν λόγω πίνακα είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%.

2.2. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται καταρχήν σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στην διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν το μέγεθος του «ανθρώπινου κεφαλαίου» του. Επομένως, είναι αναμενόμενο, η ηλικία να εμφανίζεται ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθού. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο αυξάνεται έως μια ορισμένη ηλικία και στη συνέχεια μειώνεται -τουλάχιστον αυτό φαίνεται να ισχύει για πολλά επαγγέλματα. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στην φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δυνάμεων που για ορισμένα επαγγέλματα έχουν βαρύνουσα σημασία (χειρωνακτικές εργασίες της βιομηχανίας, λιανικό εμπόριο κ.ά.), και δεύτερον, στην τεχνολογική απαξίωση των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που βρίσκονται σε ιστορική παρακμή –με εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελματιών διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης στα οποία η αξιοποίηση του ανθρώπινου κεφαλαίου συνεχίζεται μέχρι το τέλος του εργασιακού βίου.

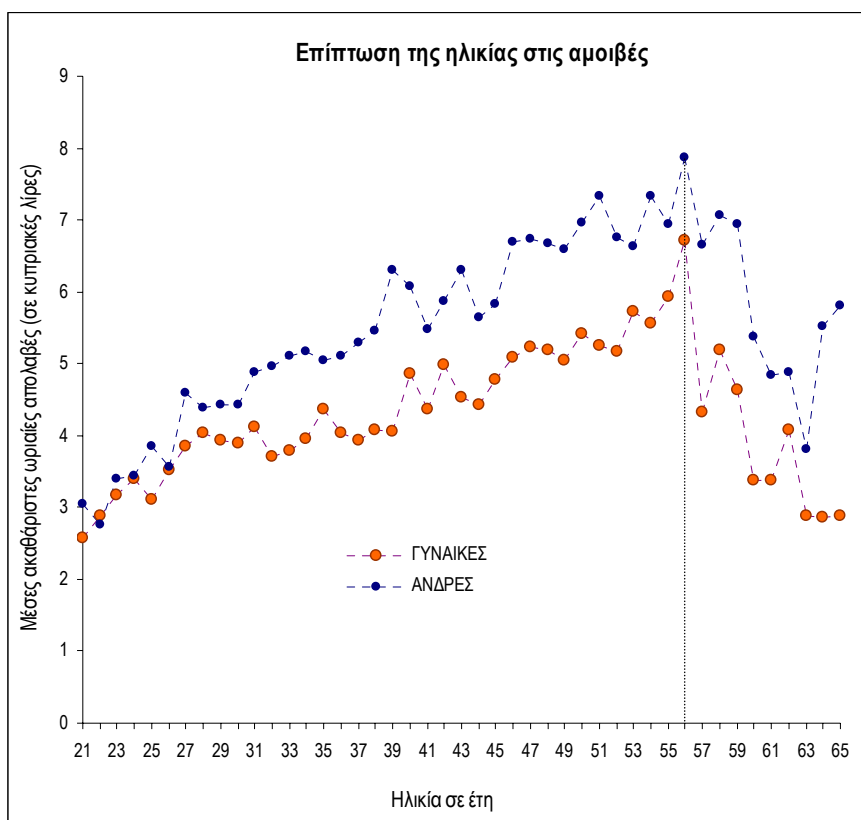
Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης, και συνακόλουθα οι μισθοί τους, να είναι γενικά χαμηλότεροι. Η ανάλυση των στοιχείων της *Έρευνας Απολαβών* για το έτος 2002, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Όπως προκύπτει από το Διάγραμμα 19 στο οποίο φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ηλικία για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, οι μεσαίες ηλικίες αμείβονται με υψηλότερους μισθούς σε σύγκριση με τις νεότερες ηλικίες, αλλά και με αυτές που προηγούνται της σύνταξης. Το σημείο μεταστροφής της καμπύλης των αμοιβών, από αύξουσα σε φθίνουσα, επέρχεται ταυτοχρόνως για τους άνδρες και τις γυναίκες, στην ηλικία των πενήντα έξι ετών, και η επακόλουθη μείωση είναι ραγδαία.

Πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών, που αφορούν και στα δύο φύλα, παρατηρείται μια σημαντική διαφοροποίηση μεταξύ ανδρών και γυναικών: η αύξηση του μισθού προϋπόθεση της ηλικίας είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Όπως φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα, κατά το 2002, ενώ στην ηλικία των 21-25 ετών, οι μισθωτοί αμείβονταν με περίπου 3 λίρες ανά ώρα (5,1 ευρώ), είτε ήταν άνδρες είτε γυναίκες, στην ηλικία των τριάντα ετών υπήρχε ήδη μια σημαντική διαφορά μεταξύ αρρένων και θηλέων και στις ηλικίες των 45-50 ετών η διαφορά είχε καταστεί μέγιστη.

Τις παραπάνω διαφορές συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία, ο οποίος φαίνεται στο Διάγραμμα 20. Το χάσμα αυξανόταν, το 2002, από το επίπεδο του 5% περίπου στις νεαρές ηλικίες έως το 25% περίπου στην ηλικία των 35 ετών. Στο επίπεδο αυτό παρέμενε έως τα 55 έτη. Από την ηλικία των 56 ετών, το χάσμα παρουσίαζε αύξηση και πάλι καθώς στις ηλικίες πριν την σύνταξη οι αμοιβές των ανδρών μειώνονταν βραδύτερα από τις

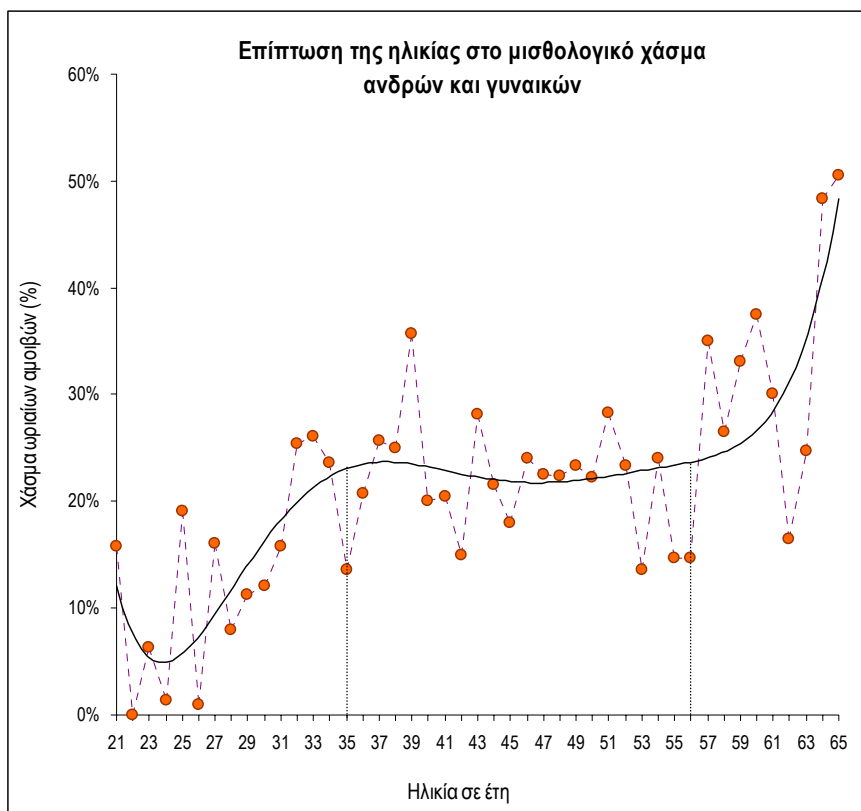
αντίστοιχες των γυναικών.

Διάγραμμα 19

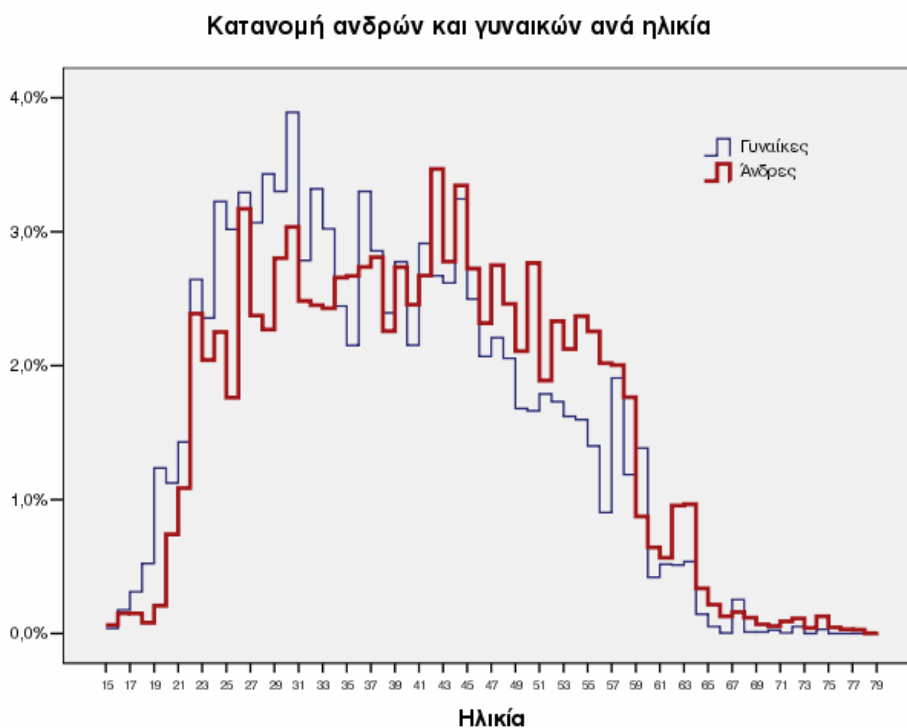


Ωστόσο, το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 21, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες 25 έως 32 ετών. Εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα δεν θα ήταν ασήμαντη. Καθώς παρουσιάζεται συγκέντρωση σημαντικής μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 32 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι σχετικά μικρό (της τάξης του 10%), μειώνεται το συνολικό μισθολογικό χάσμα.

Διάγραμμα 20



Διάγραμμα 21

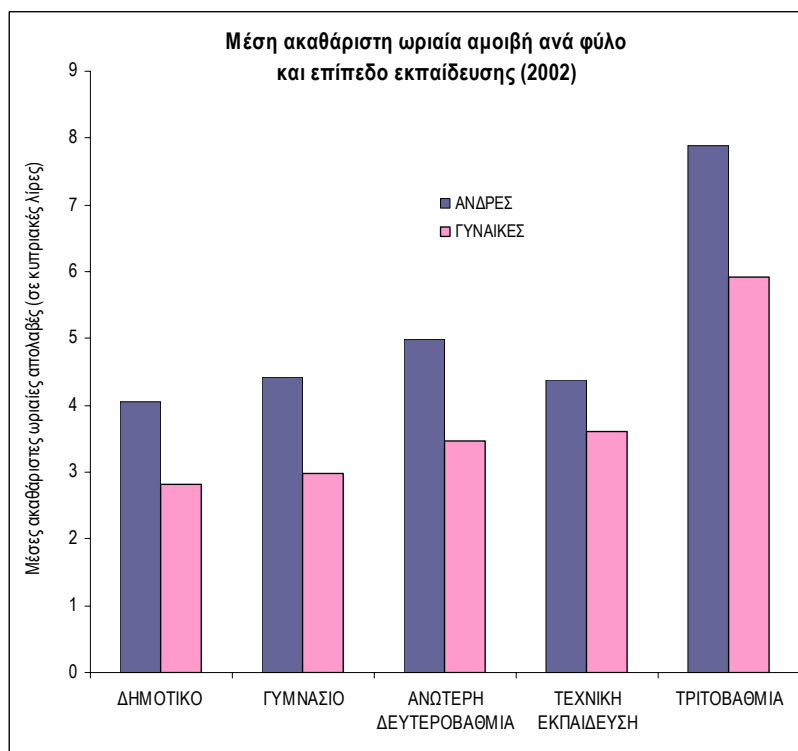


2.3 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι το ανθρώπινο κεφάλαιο αυξάνεται με την απόκτηση γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας (ικανότητα για «σύνθετη εργασία»). Επομένως, στην ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων αναμένουμε να διαπιστώσουμε μια θετική επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου επί των μισθών.

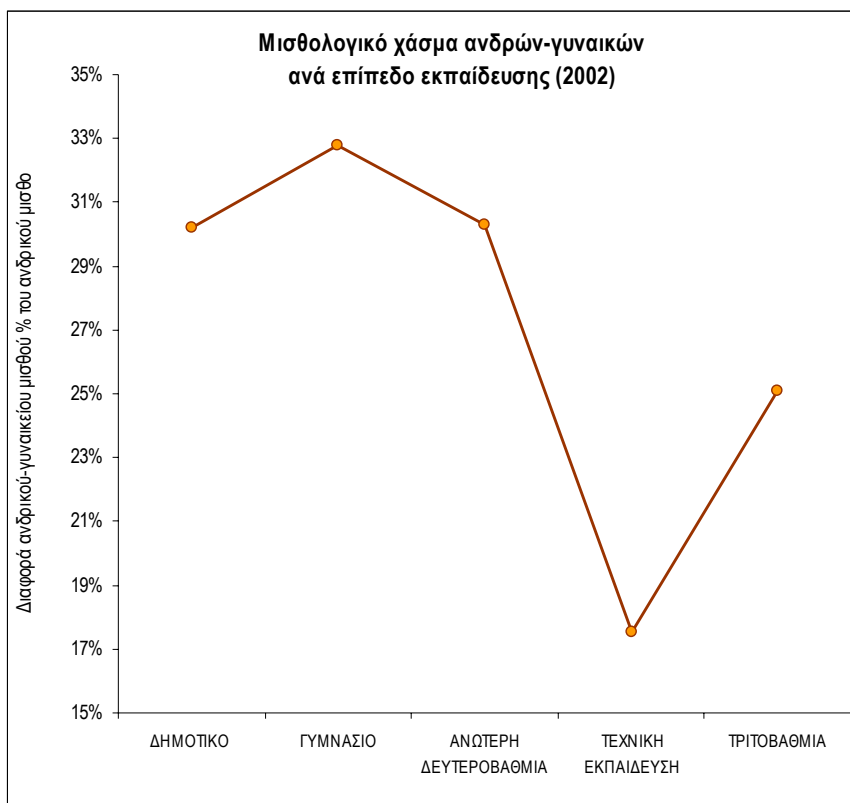
Η ανάλυση των στοιχείων της *Έρευνας Απολαβών* για το έτος 2002 επαληθεύει αυτήν την σχέση. Στο Διάγραμμα 22, φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 2002 σε άνδρες και γυναίκες ανάλογα με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο. Παρατηρείται θετική επίδραση της εκπαίδευσης επί του μισθού και ιδιαίτερα ο μέσος μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι κατά πολύ αυξημένος ως προς τους αντίστοιχους μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης.

Διάγραμμα 22

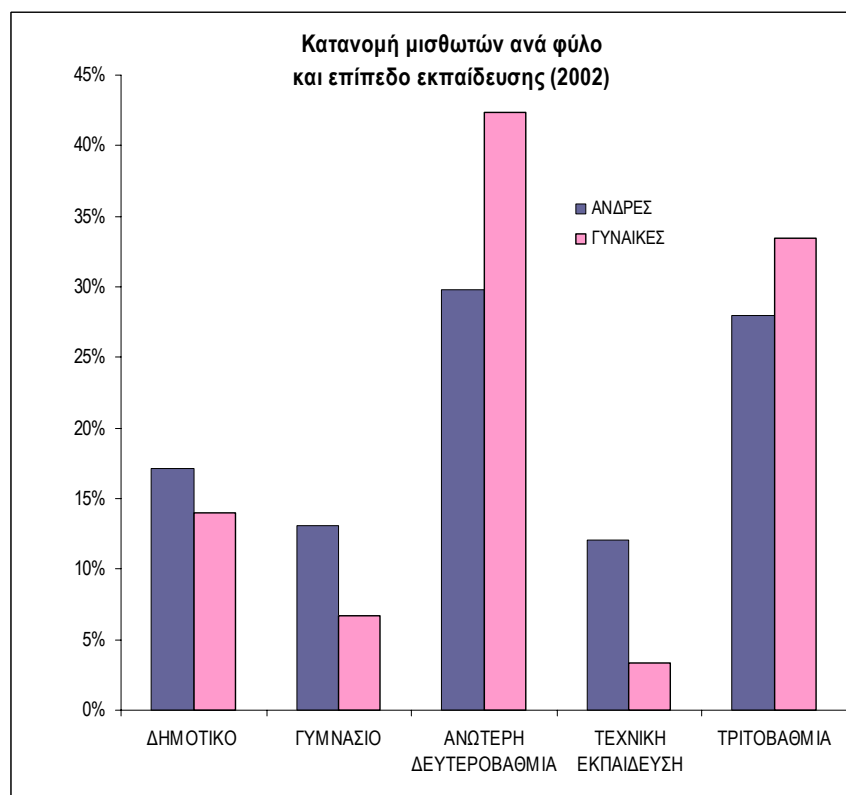


Πέραν αυτών των γενικών παρατηρήσεων που αφορούν σε αμφότερα τα φύλα, από το ίδιο διάγραμμα προκύπτει ότι για όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα υπήρχε το 2002 σημαντική διαφορά μεταξύ των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών. Το μισθολογικό χάσμα κυμαινόταν μεταξύ 17% και 33% ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Αναλυτικότερα, το χάσμα φαίνεται στο Διάγραμμα 23. Παρατηρείται σημαντική μείωση του μισθολογικού χάσματος στην τριτοβάθμια και στην τεχνική εκπαίδευση.

Διάγραμμα 23



Διάγραμμα 24



Στο Διάγραμμα 24 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης. Οι γυναίκες παρουσιάζουν ευνοϊκότερη κατανομή σε ό,τι αφορά την εκπαίδευση. Υπερέχουν σημαντικά στην τριτοβάθμια εκπαίδευση και στο Λύκειο, πλην όμως υστερούν θεαματικά στην Τεχνική Εκπαίδευση.

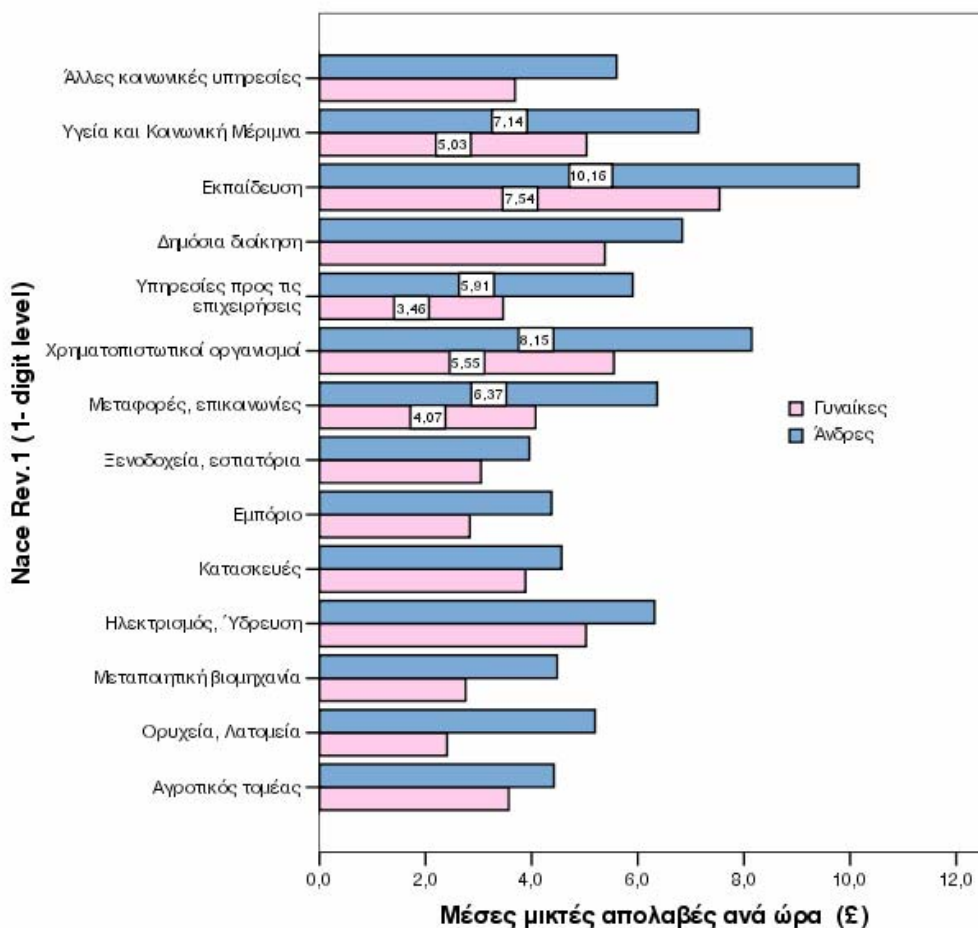
Επομένως, το εκπαιδευτικό επίπεδο αποτελεί ισχυρό καθοριστικό παράγοντα των μέσων μισθών ανεξαρτήτως αν πρόκειται για τους άνδρες ή τις γυναίκες και η επίπτωσή του στο μισθολογικό χάσμα είναι αξιοσημείωτη. Υπολογίσαμε ότι αν οι κατανομές των δύο φύλων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο δεν διέφεραν (εάν δηλαδή η κατανομή των γυναικών ήταν ίδια με την αντίστοιχη των ανδρών), η επίπτωση στον μέσο μισθό των γυναικών *ceteris paribus* δεν θα ήταν αμελητέα: η μέση μικτή ωριαία αμοιβή θα ανερχόταν σε 3,99 λίρες, ήτοι θα ήταν κατά 4,2% μικρότερη της ισχύουσας αμοιβής των 4,17 λιρών.

2.4. Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής

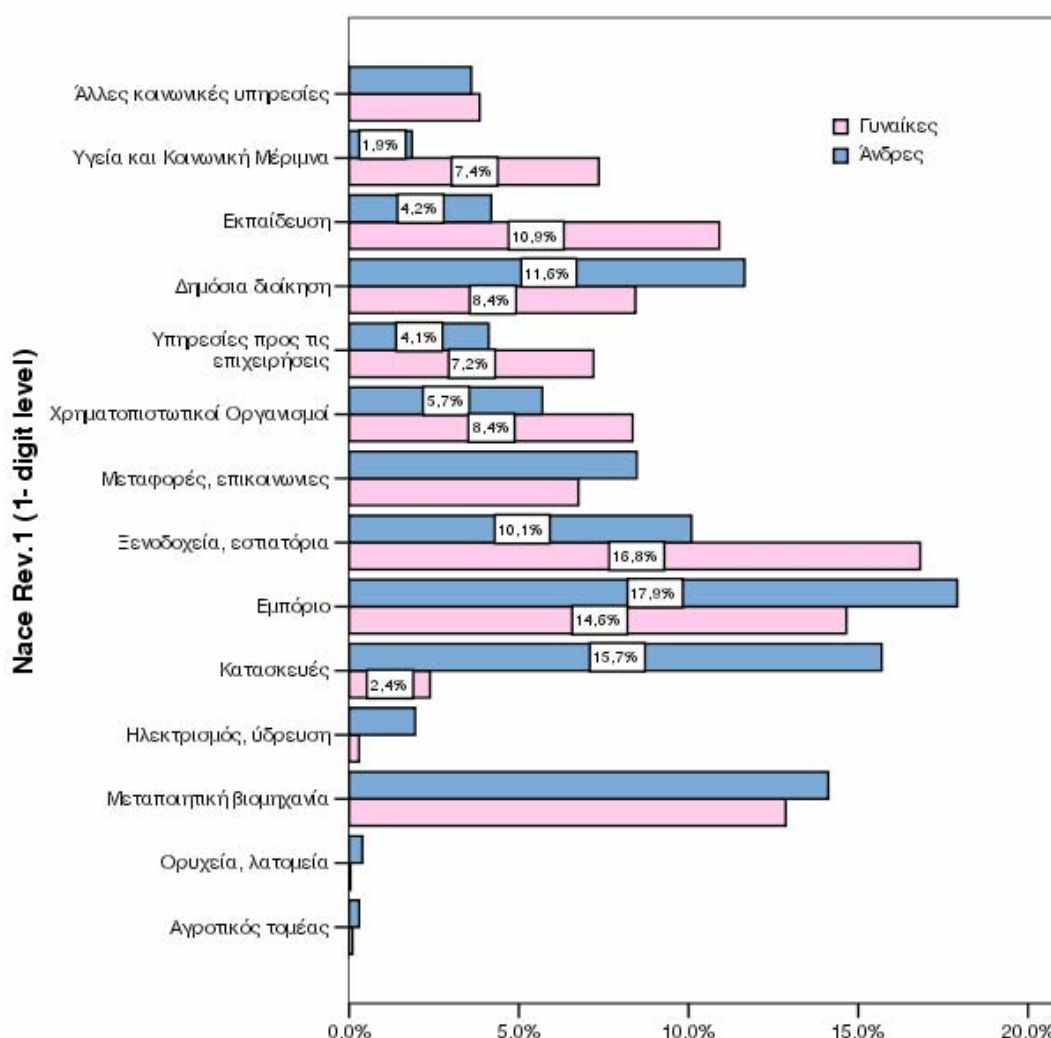
Οι μισθοί διαφέρουν μεταξύ των κλάδων παραγωγής εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων όπως η παραγωγικότητα της εργασίας, ο βαθμός συγκέντρωσης του κεφαλαίου στον κλάδο, η ικανότητά του να αποσπά μονοπωλιακές ή ολιγοπωλιακές προσόδους, το επίπεδο ανάπτυξης του εργατικού συνδικαλισμού κλπ (Krueger and Summers 1986a, 1986b, Dickens and Katz 1986, 1987). Ωστόσο, αυτές οι διαφορές στους μέσους μισθούς μεταξύ κλάδων παραγωγής δεν κατανέμονται ισομερώς μεταξύ των δύο φύλων. Ενδέχεται, δηλαδή, σε κλάδους που γενικά καταβάλλουν υψηλούς μισθούς, οι άνδρες να ωφελούνται από το αυξημένο επίπεδο αμοιβών περισσότερο από όσο οι γυναίκες. Ως εκ τούτου, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορεί να διαφέρει μεταξύ κλάδων παραγωγής.

Διάγραμμα 25

Ωριαίες απολαβές ανά φύλο και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας

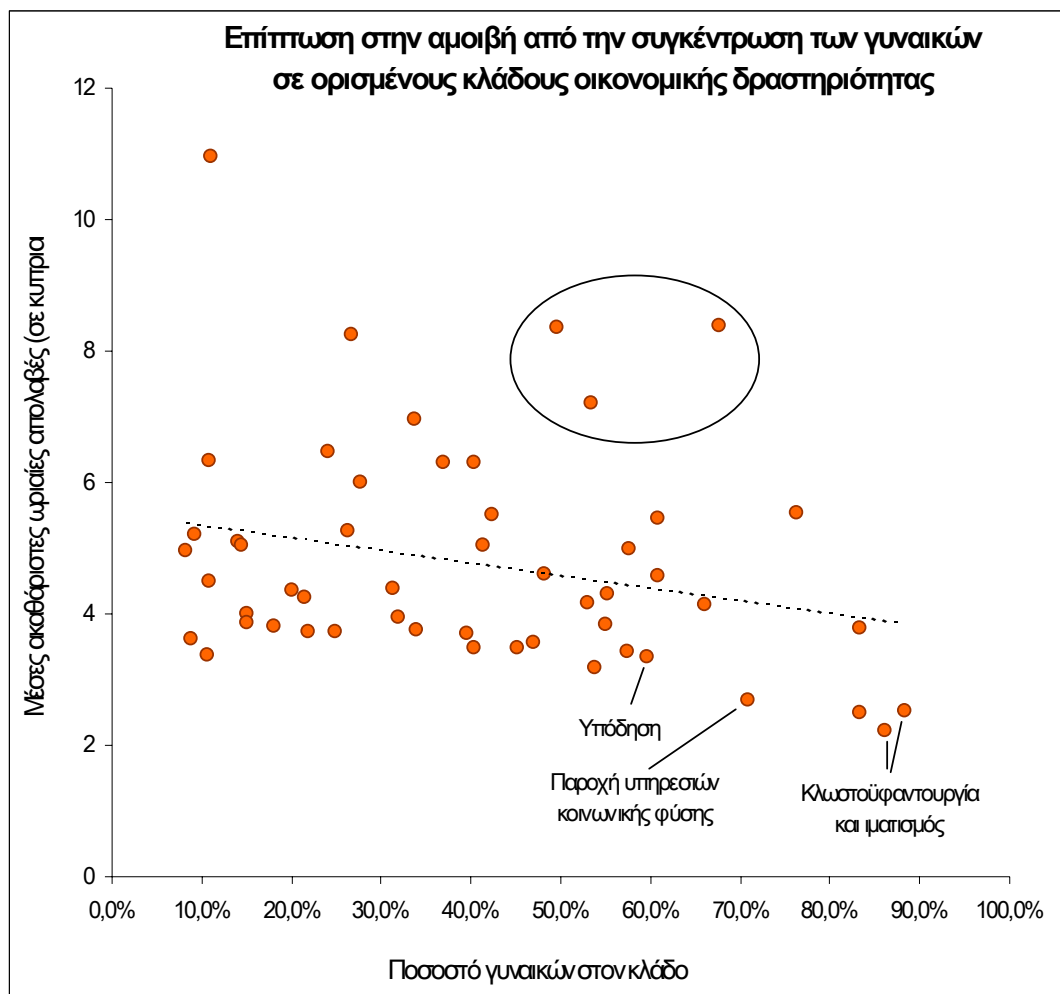


Πράγματι, στην Κύπρο οι διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών ανά κλάδο οικονομικής δραστηριότητας (μικτές ωριαίες αμοιβές σε κυπριακές λίρες, 2002), οι οποίες φαίνονται στο Διάγραμμα 25, ποικίλλουν σημαντικά. Σε ορισμένους τομείς, όπως στη δημόσια διοίκηση, στον ηλεκτρισμό και την ύδρευση και στα ξενοδοχεία-εστιατόρια είναι περιορισμένες (μικρότερες του 25%) ενώ στη μεταποίηση, τις μεταφορές και επικοινωνίες, στο εμπόριο και στις υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις, είναι θεαματικές (άνω του 35%).

Διάγραμμα 26
Κατανομή των φύλων στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας


Σε ότι αφορά την επίδραση που έχει στις αμοιβές η μικρότερη ή μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στους διάφορους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ύψους του μέσου μισθού σε έναν κλάδο παραγωγής και του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών που απασχολούνται στον κλάδο αυτόν. Η συσχέτιση αυτή είναι ευδιάκριτη (Διάγραμμα 27) εάν εξαιρεθούν τρεις οικονομικές δραστηριότητες οι οποίες εμφανίζονται ως εξαιρέσεις (outliers, στο σχετικό διάγραμμα εντός κύκλου): οι αεροπορικές μεταφορές, η εκπαίδευση και οι τράπεζες.

Διάγραμμα 27



Από τις παρατηρήσεις αυτές προκύπτει ότι η συγκριτικά μεγαλύτερη παρουσία των γυναικών σε έναν κλάδο παραγωγής τείνει να μειώσει τον μέσο μισθό που καταβάλλεται στον κλάδο αυτόν. Τείνει, μάλιστα, να μειώσει αναλογικά εξίσου τους μισθούς των γυναικών και των ανδρών. Κατά συνέπεια, στους κλάδους με αυξημένη παρουσία γυναικών, η κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας εν γένει οδηγεί σε απαξίωση της εργασίας που πραγματοποιείται συνολικά σ' αυτούς τους κλάδους, είτε από άνδρες είτε από γυναίκες. Έτσι, στους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (κλωστοϋφαντουργία, ιματισμός, υπόδηση, κατεργασία δέρματος και παραγωγή δερμάτινων ειδών, κατασκευή ιατρικών οργάνων, ρολογιών κλπ) στους οποίους η συμμετοχή των γυναικών είναι αυξημένη, οι μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές ήταν μικρότερες των 3,5 λιρών (6,0 ευρώ) κατά το 2002. Μολονότι η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι ιδιαίτερα έντονη, παρέχει ωστόσο κάποιες ενδείξεις για περαιτέρω έρευνα του ζητήματος.

Εν κατακλείδι, η παρουσία των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής επηρεάζει τον μέσο κλαδικό μισθό αρνητικά, πιθανότατα επειδή η εργασία που πραγματοποιείται στους εν λόγω κλάδους απαξιώνεται κοινωνικά ως «γυναικεία». Αυτή η απαξίωση επιδρά μάλιστα και επί των ανδρικών μισθών στον ίδιο κλάδο, διότι δεν απαξιώνεται η εργασία των συγκεκριμέ-

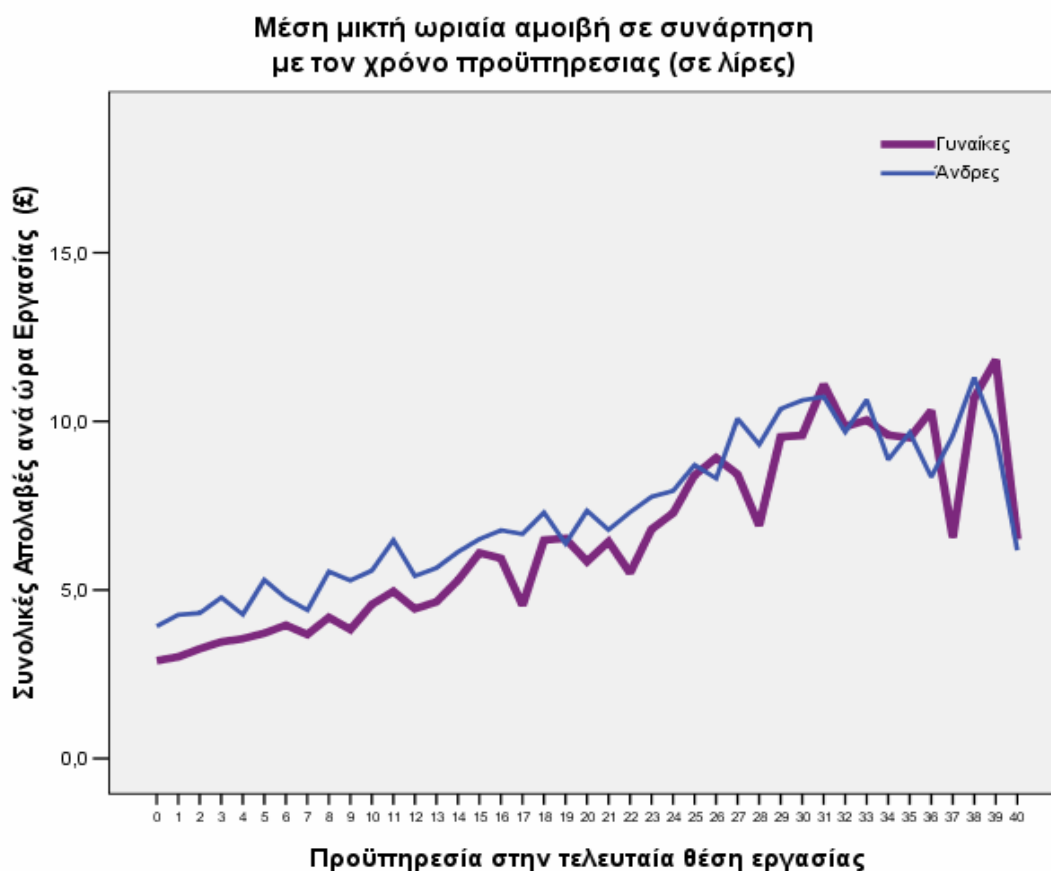
ων γυναικών αλλά η εργασία του κλάδου παραγωγής συνολικά. Ωστόσο, η απλή συσχέτιση του μέσου κλαδικού μισθού με το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στον κλάδο δεν εμφανίζεται ως εξαιρετικά ισχυρή και χρήζει αναλυτικότερης διερεύνησης.

2.5. Χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη και μισθολογικό χάσμα ανδρών / γυναικών

Σε αντίθεση με την μεταβλητή «δυναμική επαγγελματική πείρα» που εκφράζει την συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών και «άρρητων» δεξιοτήτων (generic skills, tacit skills) στον παρελθόντα επαγγελματικό βίο του εργαζόμενου, ο χρόνος προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας (στον τελευταίο εργοδότη, tenure) εκφράζει την επαγγελματική πείρα που ο εργαζόμενος απέκτησε στην επιχείρηση, αναπτύσσοντας ειδικές για την συγκεκριμένη επιχείρηση δεξιότητες (firm-specific skills).

Ο χρόνος προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επομένως, ως ένας παράγοντας που αυξάνει το ανθρώπινο κεφάλαιο και για τον οποίο είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με το ύψος της αμοιβής.

Διάγραμμα 28



Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παραμονή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με την φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της σύνταξης. Για τον λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο, η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη να είναι καταρχήν αύξουσα και στην συνέχεια φθίνουσα –όπως συμβαίνει και με την μεταβλητή «δυναμική επαγγελματική εμπειρία» (συνολικός χρόνος προϋπηρεσίας στη διάρκεια του εργασιμου βίου).

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 28, τα στοιχεία της *Έρευνας Απολαβών* της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου για το έτος 2002, επαληθεύουν τις παραπάνω παρατηρήσεις. Εντούτοις, η φθίνουσα πορεία της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προϋπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη επέρχεται μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας –δηλαδή για ένα σχετικά μικρό ποσοστό απασχολούμενων. Αντιθέτως, όπως φαίνεται στο ίδιο διάγραμμα, η αύξηση της αμοιβής ως αποτέλεσμα της συσσώρευσης επαγγελματικής πείρας στην ίδια θέση εργασίας είναι σημαντική.

Ωστόσο, πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών που αφορούν και τα δύο φύλα, παρατηρούνται οι εξής διαφοροποιήσεις μεταξύ αρρένων και θηλέων:

- Πρώτον, οι μικτές ωριαίες αποδοχές είναι υψηλότερες για τους άνδρες ήδη από την αρχή της εργασιακής καριέρας. Το μικτό ωρομίσθιο ήταν (το 2002) 3,9 λίρες (6,7 ευρώ) για τον νεοπροσληθέντα άνδρα και μόνον 2,9 λίρες (5,0 ευρώ) για τις γυναίκες.
- Δεύτερον, παρατηρείται μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών με την αύξηση του χρόνου προϋπηρεσίας. Όπως φαίνεται από την απεικόνιση του χάσματος στο Διάγραμμα 28, ακόμη και η απόλυτη διαφορά των απολαβών μεταξύ των δύο φύλων μειώνεται και μηδενίζεται μέχρι το τέλος της καριέρας.

Η κατανομή των γυναικών, εν συγκρίσει με την αντίστοιχη των ανδρών, είναι κατά τι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προϋπηρεσίας στην τελευταία θέση εργασίας. Ενώ το 47% των ανδρών είχε προϋπηρεσία μικρότερη των 6 ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 54%. Επίσης, ενώ το 20% των ανδρών είχε προϋπηρεσία στην τελευταία εργασία μεταξύ έξι και δέκα ετών, το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες ανερχόταν σε 24%. Αντιθέτως, τα ποσοστά των ανδρών υπερέρχουν μεταξύ των εργαζομένων με προϋπηρεσία στην τελευταία εργασία που υπερβαίνει τα δέκα έτη. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ετών προϋπηρεσίας των γυναικών, στον ίδιο εργοδότη, ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, ο μέσος μισθός των γυναικών θα ήταν κατά 7,7% υψηλότερος.

2.6. Ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Η αμοιβή των επαγγελμάτων εξαρτάται από την εκπαίδευση, την κατάρτιση και τις δεξιότητες που αυτά απαιτούν, το διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, τη σύνθετη ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν. Ως εκ τούτου, με βάση την τυποποιημένη διεθνή ταξινόμηση των επαγγελμάτων ISCO, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Νομοθέτες, ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι ουσιαστικά ο «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντιθέτως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανειδίκευτοι εργάτες, λοιποί ανειδίκευτοι) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης εργασίας.

Η διαφοροποίηση της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στην βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στο Διάγραμμα 29. Στην κατηγορία επαγγελμάτων 1 (Διευθυντές και ανώτεροι αξιωματούχοι), οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 2002, ήταν 11,51 λίρες (19,7 ευρώ) ενώ για τις γυναίκες ήταν 11,15 λίρες (19,1 ευρώ). Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελμάτων, στην κατηγορία 9 (πλανόδιοι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, ανειδίκευτοι εργάτες του αγροτικού τομέα, αλιεργάτες, ανειδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας), οι μισθοί των ανδρών ήταν της τάξης των 3,8 λιρών (6,5 ευρώ), ενώ οι αντίστοιχοι των γυναικών της τάξης των 2,8 λιρών (4,8 ευρώ).

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση το Διάγραμμα 30, δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Αντιθέτως, υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού των εργαζομένων στο επάγγελμα (ανεξαρτήτως φύλου) και της ιεραρχικής θέσης του επαγγέλματος. Η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι γραμμική. Οι αμοιβές ανέρχονται κατά πολύ καθώς μετατοπιζόμαστε από τα επαγγέλματα της κατηγορίας 4 (υπάλληλοι, clerks) προς τα επαγγέλματα της κατηγορίας 1 (διευθυντές και ανώτεροι λειτουργοί). Αντιθέτως, οι μισθολογικές διαφορές από τα επαγγέλματα της κατηγορίας 4 έως την κατηγορία 9 είναι πολύ μικρές. Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με την μέγιστη απλότητα την σχέση των μισθών προς τα επαγγέλματα, μπορούμε να θεωρούμε ότι αυτά διαιρούνται σε δύο διακριτές ομάδες: αφενός μεν στην ομάδα των κατηγοριών 1, 2, 3, δηλαδή τον πόλο της διανοητικής, της ειδικευμένης, της σύνθετης εργασίας, αφετέρου δε στην ομάδα των λιγότερο ειδικευμένων και ανειδίκευτων επαγγελματιών, τα οποία σε μεγάλο βαθμό –πλην όμως όχι πλήρως—είναι χειρωνακτικά επαγγέλματα.

Σε ότι αφορά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, αυτό δεν επηρεάζεται από την ιεραρχική θέση του επαγγέλματος, καθώς δεν παρατηρείται συστηματική διαφοροποίησή του κατά μήκος της κλίμακας ταξινόμησης (Διάγραμμα 30). Παρατηρείται ωστόσο διαφοροποίηση που εξαρτάται από «το φύλο» των επαγγελμάτων, που προκύπτει από τον κατά φύλο διαχωρισμό των επαγγελμάτων. Πιο συγκεκριμένα, το γεγονός ότι οι γυναίκες υπερισχύουν των ανδρών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση αυτών των

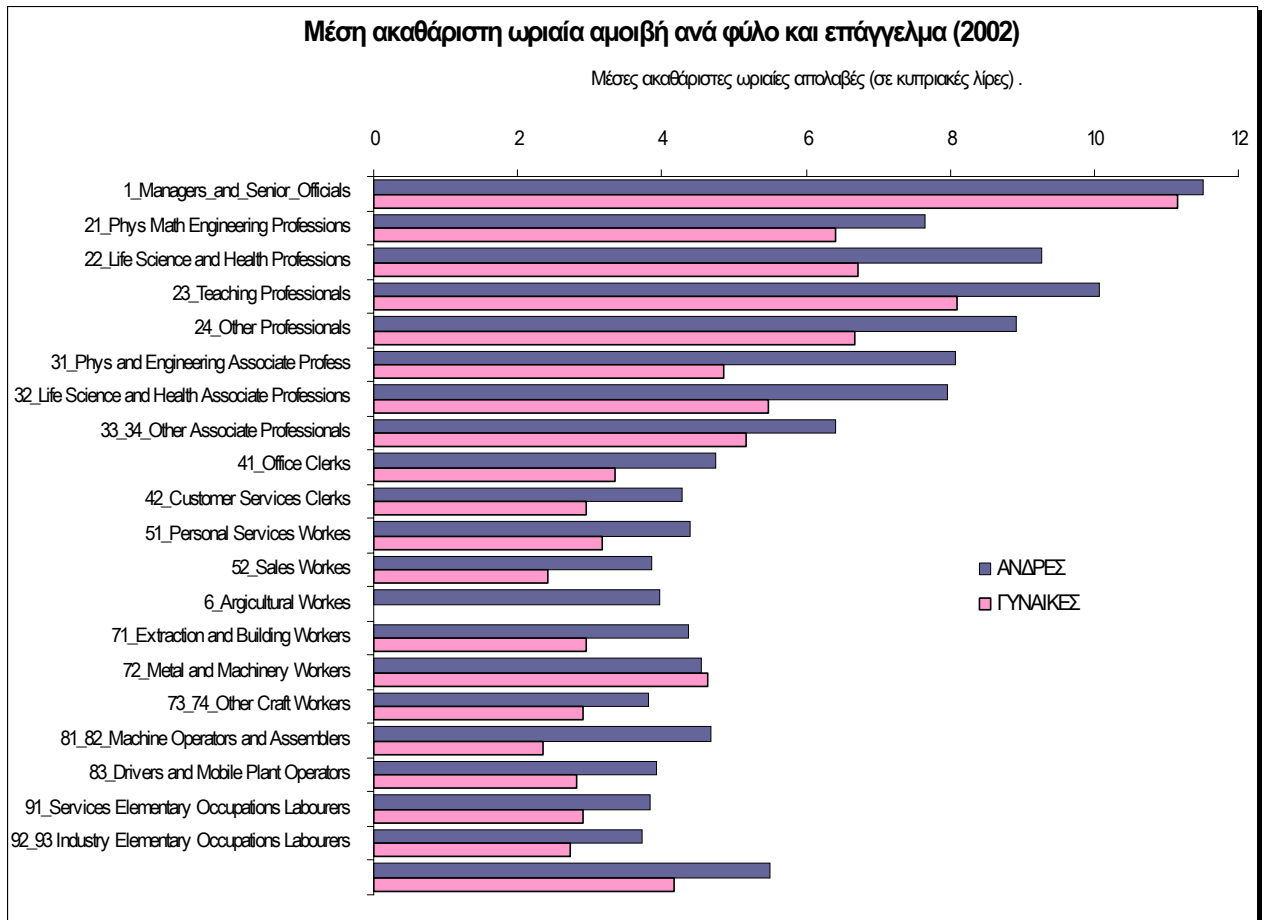
επαγγελματιών –επομένως σε μια μείωση των μισθών όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή σχετίζεται με τις διακρίσεις που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας και είναι συνώνυμη με την κοινωνική υποτίμηση της γυναικείας εργασίας επειδή ακριβώς είναι γυναικεία. Η διαπίστωσή μας αυτή στηρίζεται καταρχήν στο Διάγραμμα 31 στο οποίο φαίνεται ότι οι μικτές ωριαίες αποδοχές το 2002 ήταν χαμηλότερες (υψηλότερες) για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό (χαμηλό).

Πιο συγκεκριμένα, όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 31, στις επαγγελματικές κατηγορίες των υπαλλήλων γραφείου, των υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών, και των ανειδίκευτων επαγγελματιών των υπηρεσιών, όπου ο αριθμός των απασχολούμενων γυναικών είναι υπερδιπλάσιος του αριθμού των ανδρών (και όπου συγκεντρώνονται το 37,6% των γυναικών), οι μέσες μικτές ωριαίες αποδοχές (ανεξαρτήτως φύλου), το 2002, ήταν πολύ χαμηλές. Εξαιρέση αποτελούν οι επαγγελματικές κατηγορίες του διδακτικού προσωπικού και του κλάδου υγείας, επειδή το εκπαιδευτικό επίπεδο των απασχολούμενων στις κατηγορίες αυτές είναι υψηλό.

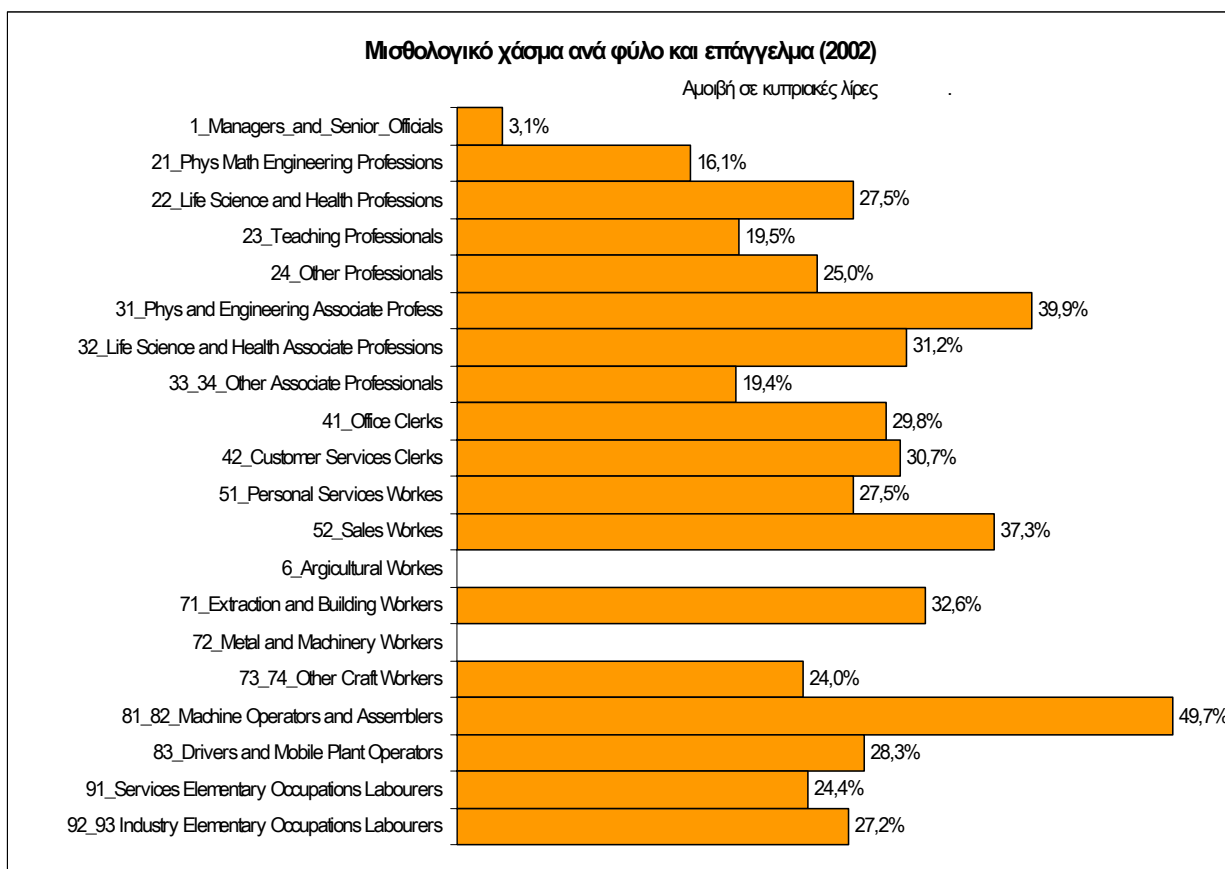
Επειδή το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας καθορισμού του μισθού, η πλήρης απάντηση στο ερώτημα εάν η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα επηρεάζει αρνητικά τους μέσους μισθούς στα επαγγέλματα αυτά δίδεται από τη ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης που συσχετίζει το ύψος της αμοιβής με περισσότερους παράγοντες. Από την ανάλυσή μας που παρουσιάζουμε στο Κεφάλαιο 3, προκύπτει ότι αφού λάβουμε υπόψη μας την επίδραση που έχουν οι άλλοι παράγοντες επί της αμοιβής, η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες εξακολουθεί να επηρεάζει αρνητικά την ωριαία ακαθάριστη αμοιβή. Με τον τρόπο αυτόν επιβεβαιώνεται ότι τουλάχιστον σε μερικές περιπτώσεις υφίσταται υποτίμηση της εργασίας ορισμένων επαγγελματιών εξ αιτίας της συγκέντρωσης των γυναικών σε αυτά.

Εντούτοις, το φαινόμενο αυτό δεν είναι γενικό, αφού η παρουσία των γυναικών είναι πλέον έντονη σε μερικά επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας χωρίς αυτό να έχει προκαλέσει πτώση του μέσου επαγγελματικού μισθού. Το φαινόμενο αυτό δεν είναι ειδικά κυπριακό, αλλά έχει παρατηρηθεί σε περισσότερες αναπτυγμένες χώρες (Maruani 2006).

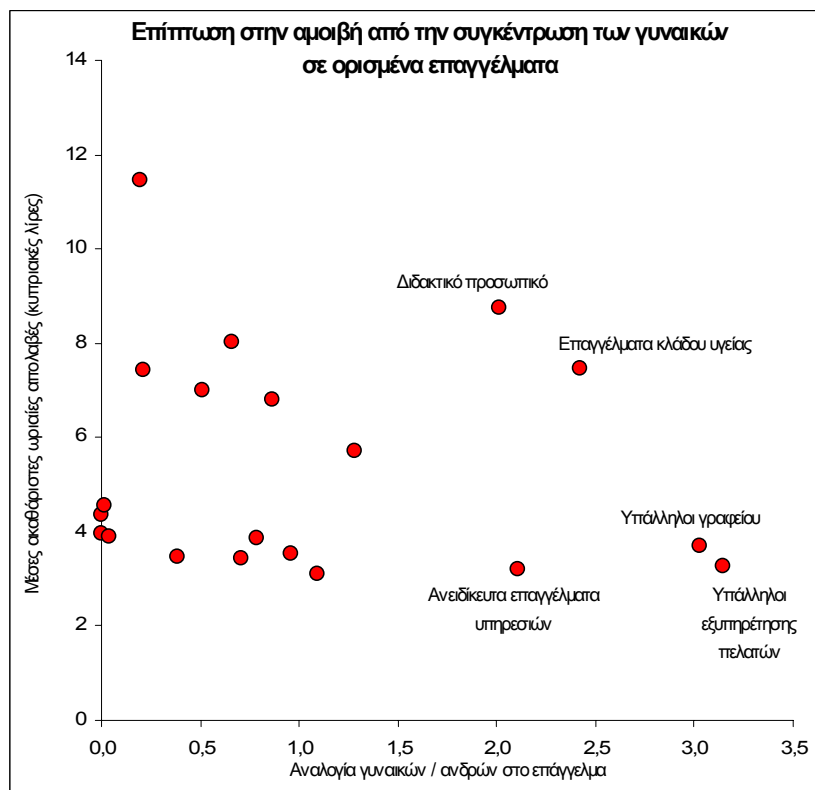
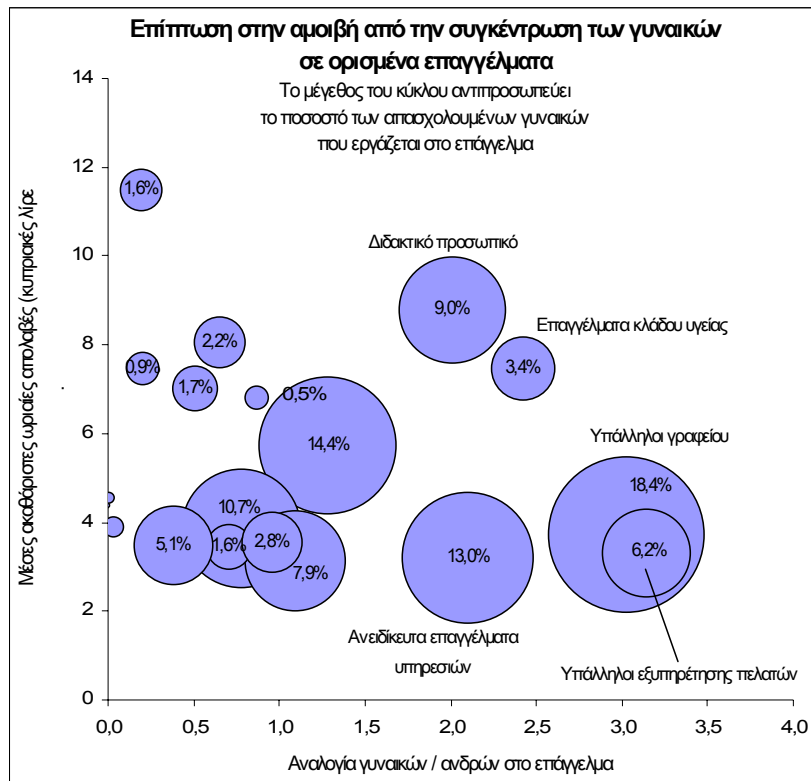
Διάγραμμα 29



Διάγραμμα 30



Διάγραμμα 31



2.7. Το μισθολογικό χάσμα και τα άλλα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας

Οι μισθοί γενικά αυξάνονται όταν αλλάζουν τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Εάν ο μισθωτός ασκεί καθήκοντα επίβλεψης (κατέχει δηλαδή θέση ευθύνης), εάν πραγματοποιεί υπερωρίες ή βάρδιες, αναμένεται και ο μισθός του να είναι αυξημένος. Επίσης, εάν έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου, κατέχει δηλαδή μια θέση που από τη φύση της τον θέτει σε υποδεέστερη διαπραγματευτική θέση (εξαιτίας της ανασφάλειας που την χαρακτηρίζει), αναμένεται ο μισθός του να είναι μειωμένος.

Πίνακας 7. Μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή ανά φύλο ανάλογα με ορισμένα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας

Μέση ακαθάριστη ωριαία αμοιβή (λίρες)		
	Γυναίκες	Άνδρες
Δεν ασκούσαν επίβλεψη	3,9	4,8
Ασκούσαν επίβλεψη	6,1	8,1
Δεν εκτελούσαν εργασία σε βάρδιες	4,2	5,4
Εκτελούσαν εργασία σε βάρδιες	4,2	6,4
Δεν έκαναν υπερωρίες	4,2	5,4
Έκαναν υπερωρίες	4,2	5,8
Απασχόληση με πλήρες ωράριο	4,2	5,5
Μερική απασχόληση	3,5	3,9
Σύμβαση αορίστου χρόνου	4,2	5,5
Σύμβαση ορισμένου χρόνου	4,0	5,6

Για τις παραπάνω μεταβλητές προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων της *Έρευνας Απολαβών 2002* ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην εργασιακή ιεραρχία, αμείβονται θεαματικά περισσότερο από τους λοιπούς συναδέλφους τους (Πίνακας 7). Ενώ το μέσο ωρομίσθιο των γυναικών που δεν ασκούσαν επίβλεψη ανερχόταν σε 3,9 λίρες (6,7 ευρώ) το 2002, το αντίστοιχο ωρομίσθιο των συναδέλφων τους του ίδιου φύλου που ασκούσαν επίβλεψη ανερχόταν σε 6,1 λίρες (10,4 ευρώ), ήτοι 56% περισσότερο. Πολύ υψηλότερη (69%) ήταν η αντίστοιχη ποσοστιαία διαφορά για τους άνδρες. Επειδή η ποσοστιαία αύξηση στις αποδοχές που συνοδεύει την ανάληψη καθηκόντων από θέση ευθύνης για τους άνδρες ήταν πολύ υψηλότερη από τις γυναίκες, το μισθολογικό χάσμα επηρεάστηκε αισθητά. Αυτό προκύπτει και από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης που εκτίθεται στο Κεφάλαιο 3. Πέραν τούτου, το ποσοστό των γυναικών που ασκούν επίβλεψη είναι πολύ μικρότερο από τον αντίστοιχο των ανδρών (12% έναντι 22%).

Από τις μέσες τιμές που αναλύονται στον παραπάνω πίνακα δεν προκύπτει ότι η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί έναν σημαντικό παράγοντα αύξησης της μέσης ακαθάριστης

ωριαίας αμοιβής *για τις γυναίκες*. Αντιθέτως, από τον ίδιο πίνακα προκύπτει ότι η μέση αμοιβή όσων ανδρών πραγματοποίησαν υπερωρίες ήταν κατά 7% περίπου αυξημένη έναντι των ανδρών που δεν είχαν πραγματοποιήσει υπερωρίες. Από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης επιβεβαιώνεται αυτό το συμπέρασμα, δηλαδή ότι οι υπερωρίες είναι σημαντικός παράγοντας αύξησης της αμοιβής για τους άνδρες, πλην όμως όχι για τις γυναίκες. Επιπλέον, οι άνδρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες, έτσι ώστε τελικά το μισθολογικό χάσμα να αυξάνεται τόσο επειδή η αγορά αμείβει περισσότερο τις υπερωρίες των ανδρών όσο και επειδή αυτοί πραγματοποιούν περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες.

Στην περίπτωση των ανδρών, η μέση αμοιβή όσων πραγματοποιούσαν βάρδιες εμφανιζόταν αυξημένη, το 2002, περίπου κατά 20% έναντι 0% για τις γυναίκες. Αυτή η διαφορά οφείλεται στο γεγονός ότι στους κλάδους και τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σπανιότερες, και δεν οφείλεται σε άνιση αμοιβή για την ίδια εργασία (όπως προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης του Κεφαλαίου 3).

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου δεν φαίνονται να έχουν έντονη επίδραση στην ωριαία αμοιβή. Επίσης, οι διαφορές στην κατανομή ανδρών και γυναικών σε συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι πολύ μικρές (της τάξης του 1% των απασχολουμένων), έτσι ώστε τελικά ο παράγοντας αυτός δεν έχει μεγάλη επίπτωση στο μισθολογικό χάσμα.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3: Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

3.1. Εισαγωγή

Στο Κεφάλαιο 3 αναλύουμε το χάσμα στις μέσες ωριαίες αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Κύπρο ώστε να προσδιορίσουμε, πρώτον, τους καθοριστικούς παράγοντές του, και δεύτερον, τον βαθμό κατά τον οποίο έκαστος εξ αυτών των παραγόντων συμμετέχει στη διαμόρφωση του χάσματος.

Το πρώτο επιτυγχάνεται με την εκτίμηση δύο εξισώσεων των μισθών για τους άνδρες και τις γυναίκες ξεχωριστά, με την μέθοδο της πολλαπλής παλινδρόμησης (OLS), και το δεύτερο επιτυγχάνεται με την ανάλυση του χάσματος, όπως αυτό προσδιορίζεται από τις εξισώσεις, σε επιμέρους συνιστώσες.

Το χρησιμοποιούμενο μοντέλο έχει ως αφετηρία τις εξισώσεις τύπου Mincer με τον λογάριθμο των ωριαίων αποδοχών ως εξαρτημένη μεταβλητή, και τα ατομικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου, που καθορίζουν το «ανθρώπινο κεφάλαιο», ως εξαρτημένες μεταβλητές. Οι εξισώσεις αυτές, επαυξάνονται εν συνεχεία, όπως έχει καθιερωθεί στη βιβλιογραφία (βλ. σχετικά στο θεωρητικό μέρος της μελέτης) με πρόσθετες μεταβλητές που αναφέρονται είτε στα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας την οποία καταλαμβάνει ο εργαζόμενος (επάγγελμα, άσκηση επίβλεψης, μερική απασχόληση κλπ), είτε τα χαρακτηριστικά του καταστήματος στο οποίο απασχολείται (κλάδος οικονομικής δραστηριότητας, εργασιακές σχέσεις, μέγεθος κλπ).

Καταρχήν, εκτιμούμε πόσο μεγάλη είναι η συμμετοχή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Στη συνέχεια ομαδοποιούμε τους παράγοντες ώστε το χάσμα να εξηγείται από

- (α) τις διαφορές ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς τα χαρακτηριστικά τους (εκπαίδευση, επαγγελματική πείρα, κλάδο οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα κλπ),
- (β) τη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά,
- (γ) τη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα,
- (δ) τις «καθαρές» μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών («καθαρές» με την έννοια ότι δεν σχετίζονται με την διαφορετική αξιολόγηση και αμοιβή των χαρακτηριστικών των εργαζομένων).

Οι εξισώσεις, που εκτιμούμε ξεχωριστά για τις γυναίκες και τους άνδρες, έχουν ως εξαρτημένη μεταβλητή την ωριαία αμοιβή του μισθωτού (σε λογάριθμο) και όχι την εβδομαδιαία ή μηνιαία ή ετήσια αμοιβή, διότι αυτές επηρεάζονται από τον αριθμό των ωρών αμειβόμενης εργασίας, ο οποίος εξαρτάται, τουλάχιστον σε κάποιο βαθμό, από τις επιλογές του εργαζόμενου ή της εργαζόμενης.

Πιο συγκεκριμένα, η γενική μορφή της εξίσωσης των ατομικών μισθών είναι η εξής:

$$\ln W_i = \beta(X_i) + c + \varepsilon_i \quad (1)$$

όπου (W_i) είναι οι ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές του εργαζόμενου (i), (X_i) είναι ένα διάνυσμα χαρακτηριστικών του εργαζόμενου, της θέσης εργασίας, της επιχείρησης και του θεσμικού πλαισίου, (β) είναι ένα διάνυσμα συντελεστών που μετρούν την τιμή με την οποία αμείβει η αγορά έκαστο των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών (X_i), ενώ (c) είναι το τμήμα του χάσματος που ανάγεται σε μη παρατηρούμενες μεταβλητές. Η εξίσωση (1) εξειδικεύεται για τα δύο φύλα ως εξής (όπου m και f είναι δείκτες για τα δύο φύλα):

$$\ln W_i^m = \beta^m(X_i^m) + c^m + \varepsilon_i^m \quad (2)$$

$$\ln W_i^f = \beta^f(X_i^f) + c^f + \varepsilon_i^f \quad (3)$$

Η τεχνική που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε διακριτούς παράγοντες ώστε να εκτιμηθεί η συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του χάσματος ακολουθεί την μέθοδο που έχει προταθεί από τους Oaxaca & Ransom (1994) σε συνέχεια των πρωτοποριακών εργασιών του Oaxaca (1973) και του Blinder (1973). Η εν λόγω τεχνική εφαρμόζεται στις εξισώσεις των ατομικών μισθών (2) και (3).

Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f)\beta^* + [\bar{X}^m(\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f(\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f) \quad (4)$$

- Ο πρώτος όρος $(\bar{X}^m - \bar{X}^f)\beta^*$ αποτελεί μέτρο της επίπτωσης των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα (όπου με τον όρο «διαφορετικά χαρακτηριστικά» νοούνται όχι μόνον οι διαφορές στα προσωπικά χαρακτηριστικά, αλλά και στις θέσεις εργασίας και στην επιχείρηση).
- Ο δεύτερος όρος $[\bar{X}^m(\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f(\beta^* - \beta^f)]$ αποτελεί μέτρο της διάκρισης που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες πλην όμως αμείβονται για αυτά λιγότερο.
- Ο τρίτος όρος $(c^m - c^f)$ αποτελεί μέτρο των «καθαρών» διακρίσεων σε βάρος των γυναικών (αλλά περιέχει επίσης και την επίδραση των μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών).

Ο δεύτερος όρος της ανάλυσης του χάσματος σύμφωνα με την (4), εκφράζει την *ελάχιστη* διάκριση που υφίστανται οι γυναίκες όταν προσφέρουν εργασία με χαρακτηριστικά ίδια με τους άνδρες, ενώ το άθροισμα του δεύτερου και του τρίτου όρου μας παρέχει την *μέγιστη* διάκριση, επειδή στον τρίτο όρο περιέχεται και η επίδραση μη παρατηρούμενων χαρακτηριστικών των εργαζομένων.

Εν συνεχεία ενσωματώνουμε στις εξισώσεις και τις ψευδομεταβλητές (d_i), (s_i) που αναφέ-

ρονται στο επάγγελμα του εργαζόμενου και τον κλάδο παραγωγής στον οποίο εργάζεται. Αυτό μας δίνει τη δυνατότητα να προσδιορίσουμε την επίπτωση που έχουν στο χάσμα αμοιβών

- η διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα,
- η διαφορετική αξιολόγηση των «γυναικείων» από τα ανδρικά επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, η οποία έχει ως αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας και την υπερτίμηση της ανδρικής εργασίας.

Για να την έκταση αυτού του φαινομένου, δηλαδή της υποτίμησης της εργασίας σε εκείνα τα επαγγέλματα που χαρακτηρίζονται ως «γυναικεία», συσχετίζουμε τις αμοιβές των επαγγελματιών (όπως αυτές προκύπτουν από τους συντελεστές των εξισώσεων) με την συγκέντρωση των γυναικών σε αυτά. Πραγματοποιούμε τους ίδιους υπολογισμούς και για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας.

Η παραπάνω ανάλυση του χάσματος σε συνιστώσες θεωρεί ότι οι διαφορές στο «ανθρώπινο κεφάλαιο» των δύο φύλων αποτελούν μια δίκαιη και ηθικά νόμιμη πηγή μισθολογικών ανισοτήτων. Κατά την ίδια αντίληψη, οι διακρίσεις θεωρούνται ως μια επιβλαβής αποτυχία της λειτουργίας της αγοράς εργασίας (Neumark 1988). Αυτό προέρχεται από το γεγονός ότι η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου (Becker 1981, 1993, Mincer & Polachek 1974) ασχολείται με τις γνώσεις και δεξιότητες που ο εργαζόμενος προσκομίζει στη διαπραγματεύσή του με τον εργοδότη σχετικά με το ύψος του μισθού χωρίς να εξετάζει μέσα σε ποιες συνθήκες έχει παραχθεί αυτό το «ανθρώπινο κεφάλαιο». Έτσι, αυτή η ανάλυση αναφέρεται στις εντός της αγοράς εργασίας διακρίσεις και ενδέχεται να συσκοτίζει μερικούς άλλους παράγοντες διάκρισης που δρουν *κατά την προετοιμασία* του εργαζόμενου να εισέλθει στην αγορά εργασίας (δηλαδή κατά την διάρκεια απόκτησης «ανθρώπινου κεφαλαίου» μέσω της εκπαίδευσης, pre-market discrimination) ή αφού εισέλθει στην αγορά εργασίας με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις (Grimshaw and Rubery 2002). Με άλλα λόγια, οι γυναίκες ενδέχεται να βρίσκονται σε διαρκώς δυσμενή θέση στην προσπάθειά τους να αυξήσουν το «ανθρώπινο κεφάλαιό» τους. Ως εκ τούτου, οι διακρίσεις μπορούν να αφορούν *στο σύνολο των παραγόντων* που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα (Olsen and Walby 2004). Η ερμηνεία των αποτελεσμάτων της ποσοτικής ανάλυσης οφείλει να λάβει υπόψη της την παραπάνω διαπίστωση ώστε οι προτάσεις πολιτικής για την μείωση του μισθολογικού χάσματος να είναι εύστοχες και να μην παραλείπουν σημαντικούς παράγοντες διακρίσεων.

3.2 Δεδομένα και μεταβλητές

Για την εκτίμηση των παραπάνω εξισώσεων χρησιμοποιούμε τα στατιστικά στοιχεία που παρέχονται από την Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών η οποία πραγματοποιείται με εναρμονισμένο τρόπο σε όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και η οποία αναφέρεται από την Στατιστική Υπηρεσία Κύπρου ως Έρευνα Απολαβών. Η έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδοτών και εργαζομένων για το έτος 2002 (τελευταίο έτος για το οποίο είχε πραγματοποιηθεί κατά τη στιγμή υλοποίησης της παρούσας μελέτης) και περιλαμβάνει ατομικά δεδομένα (micro-data) μισθών και χαρακτηριστικών του εργαζομένου, της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει, της επιχείρησης στην οποία απασχολείται και του θεσμικού πλαισίου που τον αφορά. Υπερέχει δε σημαντικά όλων των άλλων ερευνών που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν κατά το ότι περιέχει πολύ περισσότερες πληροφορίες για τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (χαρακτηριστικά προσωπικά, θέσης εργασίας και επιχείρησης), άρα επιτρέπει την εισαγωγή περισσότερων ανεξάρτητων μεταβλητών στις εξισώσεις.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιούμε ως ανεξάρτητες μεταβλητές φαίνονται στον παρακάτω πίνακα:

Πίνακας μεταβλητών εξίσωσης μισθών

Μεταβλητή	Ορισμός μεταβλητής	Περιεχόμενο μεταβλητής
Εξαρτημένη μεταβλητή		
Inw	Νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής	Αμοιβή εργασίας ανεξάρτητη από τον αριθμό ωρών εργασίας
Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου		
Male	Άρρεν φύλο	Ενδεχόμενες διακρίσεις
Primary, Lower_Secondary, Upper_Secondary, Technical, University	Επίπεδο εκπαίδευσης	Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετης εργασίας
Potential_Experience	Δυνητική γενική επαγγελματική πείρα (ηλικία μείον χρόνια εκπαίδευσης μείον ηλικία έναρξης σχολικής ζωής μείον προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία)	Συσσωρευμένη εργασιακή πείρα στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου πριν από την πιο πρόσφατη εργασία
Tenure	Προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία	Ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση και στη θέση εργασίας στην οποία απασχολείται ο εργαζόμενος

Cypriot_or_EU15	Εθνικότητα κυπριακή ή άλλης χώρας της ΕΕ-15	Ενδεχόμενες διακρίσεις
Χαρακτηριστικά του καταστήματος		
In_size	Μέγεθος επιχείρησης (νεπέριος λογάριθμος)	Ισχύς στην αγορά προϊόντων και αυξημένη παραγωγικότητα της εργασίας
Public_Sector	Δημόσιος χαρακτήρας	Πριμ που σχετίζεται με το ιδιοκτησιακό καθεστώς
Semi_public_Sector	Ημι-κρατικός χαρακτήρας	
Collective_Agreement	Η πλειοψηφία των εργαζομένων στην επιχείρηση καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας	Αυξημένη διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου
A_Agriculture	Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας	Διακλαδικές διαφορές αποδοχών (διάρθρωση αμοιβών)
C_Mining		
D_Manufacturing		
E_Electricity_and_Water		
F_Construction		
G_Trade		
H_Hotels_and_Restaurants		
I_Transport_and_Communication		
J_Financial		
K_Business_Services		
L_Public_Administration		
M_Education		
N_Health_and_Social_Work		
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας		
Supervision	Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	Αντισταθμιστικό όφελος (Compensating differential)
Overtime_hours_as_a_percent	Εκτέλεση υπερωριών	Αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης
Shift_Work	Εργασία σε βάρδιες	
Part_Time_Qualified	Μερική απασχόληση σε θέσεις ειδικευμένης εργασίας	Ενδεχομένως χαμηλότερη διαπραγματευτική δύναμη εργαζομένων
Part_Time_non_Qualified	Μερική απασχόληση σε θέσεις ανειδίκευτης εργασίας	
Temporary_Work	Συμβάσεις ορισμένου χρόνου	

1_Managers_and_Senior_Officials	Επαγγελματική κατηγορία	Διεπαγγελματικές διαφορές αποδοχών (διάρθρωση αμοιβών, wage structure)
21_Phys Math Engineering Professions		
22_Life Science and Health Professions		
23_Teaching Professionals		
24_Other Professionals		
31_Phys and Engineering Associate Profess		
32_Life Science and Health Associate Professions		
33_34_Other Associate Professionals		
41_Office Clerks		
42_Customer Services Clerks		
51_Personal Services Workes		
52_Sales Workes		
6_Argicultural Workes		
71_Extraction and Building Workers		
72_Metal and Machinery Workers		
73_74_Other Craft Workers		
81_82_Machine Operators and Assemblers		
83_Drivers and Mobile Plant Operators		
91_Services Elementary Occupations Labourers		

Η εξαρτημένη μεταβλητή $\ln w$, που είναι ο νεπέριος λογάριθμος της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής, είναι ο λόγος της συνολικής μηνιαίας αμοιβής, η οποία περιλαμβάνει τις υπερωρίες, την αμοιβή για εκτέλεση εργασίας σε βάρδιες και πάσης άλλης φύσεως αμοιβή, προς τον συνολικό αριθμό ωρών εργασίας για τις οποίες καταβλήθηκε η εν λόγω αμοιβή (κανονικός χρόνος εργασίας προσαυξημένος κατά τις υπερωρίες ή όποια άλλη μεταβολή του χρόνου εργασίας).

Η μεταβλητή $Male$, που αναφέρεται στο φύλο και λαμβάνει την τιμή 1 για το άρρεν φύλο και 0 για το θήλυ, δεν χρησιμοποιείται ως ανεξάρτητη μεταβλητή, αλλά ως μεταβλητή διαχωρισμού του δείγματος ανά φύλο ώστε να υπολογίσουμε ξεχωριστές εξισώσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες.

Σε ορισμένες αναλύσεις, ο αριθμός των ετών εκπαίδευσης χρησιμοποιείται ως μεταβλητή που περιγράφει το επίπεδο εκπαίδευσης. Επειδή, όμως, η γραμμικότητα (linearity) της σχέσης

μεταξύ μισθού και εκπαίδευσης είναι αμφίβολη, στην παρούσα μελέτη χρησιμοποιούμε διακριτές μεταβλητές για πέντε επίπεδα εκπαίδευσης. Οι μεταβλητές αυτές είναι ο παρακάτω: Primary, Lower Secondary, Upper Secondary, Technical, University. Η πρώτη αναφέρεται στο Δημοτικό σχολείο, η δεύτερη στο Γυμνάσιο, η τρίτη στο Λύκειο και στη Μέση Γενική, η τέταρτη στην Τεχνική Εκπαίδευση, στα Συστήματα Μαθητείας και στην Μεταλυκειακή Εκπαίδευση, και η πέμπτη στην τριτοβάθμια εκπαίδευση (Πανεπιστήμιο και Διδακτορικό). Οι μεταβλητές αυτές λαμβάνουν τιμή 0 ή 1.

Η μεταβλητή Potential Experience αναφέρεται στην δυνητική επαγγελματική πείρα που ισούται προς την ηλικία μείον τα έτη εκπαίδευσης μείον την ηλικία έναρξης σχολικής ζωής (6 έτη) μείον την προϋπηρεσία στην πιο πρόσφατη εργασία μείον δύο έτη για την στρατιωτική θητεία). Η μεταβλητή αυτή είναι η καλύτερη δυνατή προσέγγιση της επαγγελματικής πείρας που είχε συσσωρεύσει ο εργαζόμενος κατά τη στιγμή της πρόσληψής του στην πιο πρόσφατη εργασία του. Ενδέχεται να υπερτιμά κατά τι την επαγγελματική πείρα των γυναικών επειδή δεν γνωρίζουμε πόσο μακρά ήταν τα χρονικά διαστήματα κατά τα οποία η εργαζόμενη γυναίκα ενδεχομένως διέκοψε την εργασία της για οικογενειακούς λόγους, ιδιαίτερα για να ανταποκριθεί στα καθήκοντά της ως μητέρα.

Για την ειδική εργασιακή πείρα που αφορά στην επιχείρηση στην οποία εργαζόταν ο μισθωτός κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της *Έρευνας Απολαβών*, χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Tenure. Η μεταβλητή αυτή, είναι ο αριθμός των ετών εργασίας που είχε πραγματοποιήσει ο απασχολούμενος στην εν λόγω επιχείρηση κατά τη στιγμή πραγματοποίησης της Έρευνας.

Η μεταβλητή Cypriot or EU15 παίρνει την τιμή 1 για την κυπριακή εθνικότητα ή την εθνικότητα χώρας μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 «παλαιών» χωρών και την τιμή 0 για την εθνικότητα άλλων χωρών, και η χρήση της αποσκοπεί στον έλεγχο της υπόθεσης ότι υπάρχουν διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων που δεν έχουν κυπριακή εθνικότητα ή εθνικότητα μιας εκ των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (της επιχείρησης, οργανισμού ή άλλου φορέα) περιγράφονται από τις μεταβλητές In size, Public Sector, Semi Public Sector, Private Sector, Collective Agreement και 14 ψευδομεταβλητές για τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η μεταβλητή In size εκφράζει το μέγεθος του καταστήματος και είναι ο νεπέριος λογάριθμος του αριθμού απασχολούμενων στο εν λόγω κατάστημα. Οι μεταβλητές Public Sector, Semi Public Sector, Private Sector, λαμβάνουν τιμές 0 ή 1 και ελέγχουν την επίδραση της νομικής μορφής του καταστήματος στην διαμόρφωση του ύψους της μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής. Για την επίδραση των συλλογικών συμβάσεων στο ύψος της αμοιβής αυτής χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Collective Agreement που λαμβάνει την τιμή 1 όταν η πλειονότητα των απασχολούμενων στην επιχείρηση καλύπτονται από συλλογική σύμβαση και την τιμή 0 όταν δεν καλύπτονται.

Για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας χρησιμοποιούμε τις μεταβλητές Supervision, Overtime hours as a percent, Shift Work, Part Time Qualified, Part Time non Qualified, Temporary

Work και 20 ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα. Η μεταβλητή Supervision λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο απασχολούμενος εκτελεί χρέη επίβλεψης επί άλλων εργαζομένων, οπότε απολαμβάνει αντισταθμιστικού οφέλους, ή την τιμή 0 στην αντίθετη περίπτωση. Οι ώρες υπερωριών ως ποσοστό του συνολικού αριθμού ωρών εργασίας που πραγματοποίησε ο εργαζόμενος αποτελούν την μεταβλητή Overtime hours as a percent που ελέγχει την αυξημένη ωριαία αμοιβή για αυξημένη κατανάλωση εργασιακής δύναμης. Ανάλογη είναι και η χρησιμότητα της μεταβλητής Shift Work που παίρνει την τιμή 1 όταν ο εργαζόμενος εκτελεί εργασία σε βάρδιες και την τιμή 0 στην αντίθετη περίπτωση. Για να ελέγξουμε την επίπτωση της μερικής απασχόλησης στην αμοιβή, χρησιμοποιούμε δύο μεταβλητές: πρώτον, την μεταβλητή Part Time Qualified που λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο εργαζόμενος είναι μερικώς απασχολούμενος στις τρεις ανώτερες κατηγορίες επαγγελμάτων (ISCO 1+2+3), δηλαδή ανήκει στον πόλο της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, και δεύτερον, την μεταβλητή Part Time non Qualified που λαμβάνει την τιμή 1 όταν ο εργαζόμενος είναι μερικώς απασχολούμενος στις έξι κατώτερες κατηγορίες επαγγελμάτων (ISCO 4+5+6+7+8+9), δηλαδή ανήκει στον πόλο της χειρωνακτικής και της ανειδίκευτης διανοητικής εργασίας. Η διάκριση της μερικής απασχόλησης σε δύο μεταβλητές έχει γίνει επειδή η μερική απασχόληση αντανακλά διαφορετικούς όρους εργασίας ανάλογα με το τμήμα της αγοράς εργασίας. Για τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου χρησιμοποιούμε την μεταβλητή Temporary Work (που παίρνει τιμή 1 για τη σύμβαση ορισμένου χρόνου ή για τη μαθητεία και την τιμή 0 για την σύμβαση αορίστου χρόνου).

Για τα επαγγέλματα έχουμε χρησιμοποιήσει 20 ψευδομεταβλητές με βάση την διψήφια ταξινόμηση ISCO, η οποία είναι και η λεπτομερέστερη ανάλυση που διατίθεται από την *Έρευνα Απολαβών*. Για λόγους στατιστικής αξιοπιστίας που σχετίζονται με το μέγεθος του δείγματος δεν διατίθεται τριψήφια ή τετραψήφια ανάλυση των επαγγελμάτων. Σε ορισμένες περιπτώσεις κατά τις οποίες ορισμένες κατηγορίες επαγγελμάτων ήταν αριθμητικά μικρές, ομαδοποιήθηκαν με την πλησιέστερη (δηλαδή συγγενέστερη) κατηγορία.

Οι υπολογισμοί μας δεν περιλαμβάνουν την διόρθωση του Heckman (selectivity bias, Heckman 1979), καθώς το δείγμα που χρησιμοποιούμε περιλαμβάνει μόνον μισθωτούς. Εξάλλου, η διόρθωση του Heckman τίθεται σε αμφισβήτηση, αφού ακόμη και αν οι γυναίκες που εργάζονται με μισθωτή σχέση παρουσιάζουν χαρακτηριστικά που υπερτερούν έναντι του συνόλου των γυναικών (είναι ένα self-selected group), οι εργοδότες αξιολογούν τα χαρακτηριστικά των γυναικών που εργάζονται ως μισθωτές, δεν αξιολογούν τα χαρακτηριστικά του συνόλου των γυναικών (Sapsford and Tzannatos 1993).

3.3. Αποτελέσματα

3.3.1. Οι μέσες τιμές των μεταβλητών της εξίσωσης των μισθών

Ο Πίνακας 8 περιέχει τις μέσες τιμές της εξαρτημένης μεταβλητής και των ανεξάρτητων μεταβλητών των τριών εξισώσεων που υπολογίσαμε: μία εξίσωση για το σύνολο των μισθωτών, μία για τους άνδρες και μία για τις γυναίκες.

Πίνακας 8. Οι μέσες τιμές των μεταβλητών

	Γυναίκες	Άνδρες	Σύνολο
Εξαρτημένη μεταβλητή			
Μικτές ωριαίες απολαβές (w)	4,17	5,49	4,90
Inw	1,27	1,56	1,43
Προσωπικά χαρακτηριστικά του εργαζόμενου			
Lower_Secondary	6,7%	13,1%	10,2%
Upper_Secondary	42,4%	29,8%	35,4%
Technical	3,4%	12,0%	8,2%
University	33,5%	27,9%	30,4%
Potential_Experience	11,7	13,2	12,5
Tenure	7,6	9,4	8,6
Cypriot_or_EU15	93,8%	94,8%	94,4%
Χαρακτηριστικά του καταστήματος			
In_size	4,52	4,42	4,46
Public_Sector	20,6%	20,7%	20,7%
Semi_Public_Sector	3,1%	5,4%	4,4%
Collective_Agreement	61,7%	67,5%	64,9%
A_Agriculture	0,1%	0,3%	0,2%
C_Mining	0,0%	0,4%	0,2%
D_Manufacturing	12,9%	14,1%	13,6%
E_Electricity_and_Water	0,3%	1,9%	1,2%
F_Construction	2,4%	15,7%	9,7%
G_Trade	14,6%	17,9%	16,5%
H_Hotels_and_Restaurants	16,8%	10,1%	13,1%
I_Transport_and_Communicatic	6,8%	8,5%	7,7%
J_Financial	8,4%	5,7%	6,9%
K_Business_Services	7,2%	4,1%	5,5%
L_Public_Administration	8,4%	11,6%	10,2%
M_Education	10,9%	4,2%	7,2%
N_Health_and_Social_Work	7,4%	1,9%	4,3%
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας			
Supervision	12,1%	22,0%	17,6%
Overtime_hours_as_a_percent	1,3%	2,3%	1,8%
Shift_work	4,8%	6,7%	5,9%
Part_Time_Qualified	1,0%	0,7%	0,8%
Part_Time_non_Qualified	4,2%	2,1%	3,1%
Temporary_Work	7,0%	6,0%	6,4%

ISCO_1	1,6%	6,4%	4,2%
ISCO_21	0,9%	3,3%	2,2%
ISCO_22	3,4%	1,1%	2,1%
ISCO_23	9,0%	3,6%	6,0%
ISCO_24	2,2%	2,7%	2,4%
ISCO_31	1,7%	2,7%	2,3%
ISCO_32	0,5%	0,5%	0,5%
ISCO_33_34	14,4%	9,1%	11,5%
ISCO_41	18,4%	4,9%	10,9%
ISCO_42	6,2%	1,6%	3,6%
ISCO_51	10,7%	11,0%	10,9%
ISCO_52	7,9%	5,8%	6,8%
ISCO_6	0,0%	0,8%	0,4%
ISCO_71	0,0%	11,5%	6,4%
ISCO_72	0,1%	7,8%	4,4%
ISCO_73_74	1,6%	1,8%	1,7%
ISCO_81_82	2,8%	2,4%	2,6%
ISCO_83	0,4%	7,6%	4,4%
ISCO_91	13,0%	5,0%	8,5%

Τα κυριότερα συμπεράσματα σε σχέση με τα μέσα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, της θέσης εργασίας που κατέχουν και του καταστήματος στο οποίο απασχολούνταν το 2002, ανά φύλο έχουν ως εξής:

- *Εξαρτημένη μεταβλητή*

Καταρχήν, σε ότι αφορά την εξαρτημένη μεταβλητή της εξίσωσης των μισθών, οι μέσες μικτές ωριαίες απολαβές των ανδρών ανέρχονταν σε 5,49 λίρες (9,4 ευρώ), των γυναικών σε 4,17 λίρες (7,1 ευρώ) και του συνόλου των μισθωτών σε 4,9 λίρες (8,4 ευρώ). Επομένως, η μέση ανδρική αμοιβή υπερείχε κατά 12% του μέσου όρου, η γυναικεία υστερούσε κατά 14,9% έναντι αυτού, και το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ανερχόταν σε 24%.

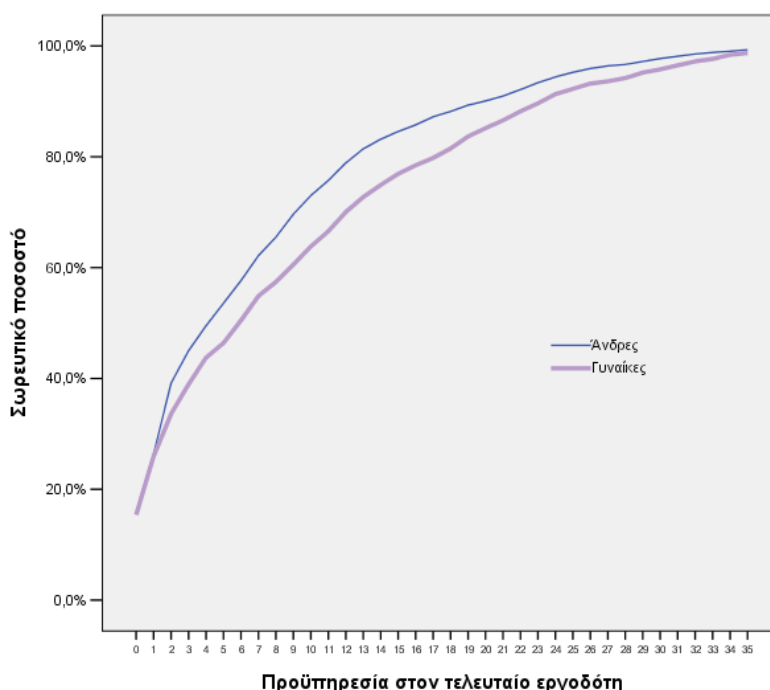
- *Μέσα προσωπικά χαρακτηριστικά των μισθωτών*

Σε ότι αφορά τα μέσα χαρακτηριστικά των μισθωτών, είναι αξιοσημείωτη η ελαφρά υπεροχή των γυναικών ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο. Περισσότερες γυναίκες αποφοιτούν από το Λύκειο και το ποσοστό τους στην τρίτοβάθμια εκπαίδευση υπερβαίνει σημαντικά το αντίστοιχο των ανδρών.

Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα (Potential Experience) των γυναικών είναι κατά 1,5 έτη μικρότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Ακόμη μεγαλύτερη είναι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες στην επαγγελματική πείρα τους στην τελευταία θέση εργασίας (Tenure): 7,6 έτη έναντι 9,4 ετών των ανδρών, ήτοι διαφορά 1,8 ετών. Στο Διάγραμμα 32 φαίνεται η κατανομή των δύο φύλων ανάλογα με την προϋπηρεσία τους στον τελευταίο εργοδότη. Είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η υστέρηση που παρουσιάζουν οι γυναίκες δεν δείχνει απαραίτητα ότι υπάρχει υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών, με συχνότερες αποχωρήσεις

από την εργασία τους. Είναι πιθανόν να αντανακλά το γεγονός ότι οι γενεές γυναικών που είχαν εισέλθει στην αγορά εργασίας, κατά το 2002, ήταν νεότερες των ανδρών. Πιο συγκεκριμένα, η συνολική επαγγελματική πείρα των ανδρών ανερχόταν, κατά το 2002, σε $13,2+9,4 = 22,6$ έτη έναντι $11,7+7,6=19,3$ των γυναικών. Η διαφορά στην συνολική επαγγελματική πείρα μεταξύ των δύο φύλων ανέρχεται, επομένως, σε 3,3 έτη. Τόση, όμως, κατά προσέγγιση, είναι και η διαφορά στην μέση ηλικία των δύο φύλων.

Διάγραμμα 32. Κατανομή των δύο φύλων με βάση την προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη



Για να ελέγξουμε καλύτερα την υπόθεση ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα, σχηματίσαμε την μεταβλητή «προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ως ποσοστό της ηλικίας» και εξετάσαμε, χρησιμοποιώντας ένα στατιστικό τεστ (Independent samples t-test), εάν οι τιμές της παρουσιάζουν στατιστικά σημαντική διαφορά για τα δύο φύλα. Βρήκαμε ότι η διαφορά αυτή είναι όντως στατιστικά σημαντική και για τον λόγο αυτό συμπεραίνουμε ότι η διαφορά στην μεταβλητή Tenure, που παρουσιάζουν τα δύο φύλα, δεν οφείλεται αποκλειστικά στην διαφορά ηλικίας, αλλά και στην υψηλότερη εργασιακή κινητικότητα των γυναικών.

Η διαφορά των δύο φύλων ως προς την μεταβλητή Cyprriot or EU15 (που παίρνει την τιμή 1 για την κυπριακή εθνικότητα ή την εθνικότητα χώρας μέλους της Ευρωπαϊκής Ένωσης των 15 «παλαιών» χωρών και την τιμή 0 για την εθνικότητα άλλων χωρών) ανέρχεται σε μία μόλις εκατοστιαία μονάδα, που σημαίνει ότι η παρουσία μεταναστών εκτός των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι ελάχιστα εντονότερη στην περίπτωση των γυναικών.

- *Τα χαρακτηριστικά των καταστημάτων*

Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στα καταστήματα (επιχειρήσεις, οργανισμούς ή άλλους φορείς) στα οποία εργάζονταν οι μισθωτοί στην Κύπρο κατά το 2000, οι γυναίκες έχουν ελαφρώς εντονότερη παρουσία στα καταστήματα με μεγαλύτερο μέγεθος. Αυτό, όμως, σχετίζεται με την παρουσία τους στον δημόσιο τομέα, όπου απασχολούνταν το 20,6% των γυναικών έναντι 20,7% των ανδρών. Στον ιδιωτικό τομέα, η υπεροχή των γυναικών ως προς το μέγεθος του καταστήματος στο οποίο απασχολούνται είναι μεν στατιστικά σημαντική πλην όμως πολύ μικρή.

Μόνον το 3,1% των μισθωτών γυναικών εργαζόταν στον ημι-κρατικό τομέα της Κύπρου το 2002 έναντι 5,4% των ανδρών. Επίσης, μόνον το 61,7% των γυναικών εργαζόταν σε καταστήματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων καλυπτόταν από συλλογική σύμβαση εργασίας, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών ήταν αισθητά μεγαλύτερο (67,5%).

Σε ό,τι αφορά την κατανομή των δύο φύλων στις οικονομικές δραστηριότητες, παρατηρείται μεγαλύτερη συγκέντρωση των ανδρών στις κατασκευές, στο εμπόριο, στον κλάδο του ηλεκτρισμού, στις μεταφορές, στην δημόσια διοίκηση και την μεταποιητική βιομηχανία. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο στα ξενοδοχεία και εστιατόρια, στην εκπαίδευση, στην υγεία και κοινωνική μέριμνα, στις τράπεζες και στις υπηρεσίες προς τις επιχειρήσεις.

- *Τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας*

Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας είναι δυσμενής:

Καταρχήν, **τα διευθυντικά επαγγέλματα** είναι ανδροκρατούμενα, αφού το 6,4% των ανδρών κατέχουν διευθυντικές θέσεις (κατηγορία ISCO 1) έναντι μόλις 1,6% των γυναικών.

Εμφανή υπεροχή παρουσιάζουν οι άνδρες και **στα επιστημονικά επαγγέλματα των θετικών επιστημών** (κατηγορία ISCO 21: Μηχανικοί, Μαθηματικοί, Φυσικοί κλπ): μόλις 0,9% έναντι 3,3% των ανδρών. Υπεροχή παρουσιάζουν οι άνδρες και ως **τεχνικοί βοηθοί των επαγγελματιών των θετικών επιστημών** (βοηθοί χημείας, μηχανικών, ειδικών ηλεκτρονικών υπολογιστών κλπ), ως χειριστές οπτικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, χειριστές αεροσκαφών, πλοίων και ως τεχνικοί ασφαλείας (ISCO 31).

Αντιθέτως, οι γυναίκες βρίσκονται περισσότερο συγκεντρωμένες στα **ειδικευμένα επαγγέλματα που σχετίζονται με την υγεία** (κατηγορία ISCO 22): 3,4% έναντι 1,1% για τους άνδρες. Στην κατηγορία αυτήν, όμως, όπου περιλαμβάνονται οι ιατροί, οι βιολόγοι και τα άλλα επιστημονικά επαγγέλματα του κλάδου της υγείας, περιλαμβάνονται και οι διπλωματούχοι νοσοκόμοι. Ως εκ τούτου, η ευνοϊκή για τις γυναίκες συγκέντρωση στην κατηγορία 21 ενδέχεται να είναι εν πολλοίς πλαστή, αφού στο επάγγελμα του διπλωματούχου νοσοκόμου οι γυναίκες αποτελούν την μεγάλη πλειονότητα. Στην κατηγορία ISCO 32, που αναφέρεται στους

τεχνικούς βοηθούς των επαγγελματιών που σχετίζονται με την υγεία, όπως βοηθοί ιατρών, οδοντιάτρων και βιολόγων, βοηθοί νοσοκόμοι και άλλα βοηθητικά επαγγέλματα του κλάδου της υγείας δεν παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων.

Ανάλογα φαινόμενα παρατηρούμε για την κατηγορία επιστημονικών επαγγελμάτων που αναφέρονται ως **Διδακτικό προσωπικό** (ISCO 23): ενώ το ποσοστό των γυναικών ανέρχεται σε 9% έναντι μόλις 3,6% των ανδρών, δεν γνωρίζουμε ποιος είναι ο εσωτερικός διαχωρισμός των φύλων. Δεν γνωρίζουμε π.χ. εάν οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο σε θέσεις δασκάλων δημοτικών σχολείων ή προσχολικής ηλικίας και οι άνδρες περισσότερο σε θέσεις καθηγητών πανεπιστημίων, κολεγίων κλπ. Μεγάλη συγκέντρωση παρουσιάζουν οι γυναίκες και στο **βοηθητικό διδακτικό προσωπικό** (ISCO 33), που είναι όμως μια εξαιρετικά ολιγάριθμη κατηγορία.

Στα **επαγγέλματα των ανθρωπιστικών επιστημών και στους καλλιτέχνες** (ISCO 24) όπως νομικοί, κοινωνικοί και πολιτικοί επιστήμονες, ιστορικοί, ψυχολόγοι, καλλιτέχνες κλπ, δεν παρατηρείται σημαντική διαφορά μεταξύ των δύο φύλων. Στα **λοιπά διανοητικά επαγγέλματα** που αναφέρονται στην οικονομία και τις συναλλαγές (ασφαλιστές, κτηματομεσίτες, λογιστές και βοηθοί τους κλπ), στους καλλιτέχνες, αθλητές, διακοσμητές κλπ, συγκεντρώνονται σχετικά πολλές γυναίκες (14,3% έναντι 9,1% των ανδρών).

Σε ό,τι αφορά την ανειδίκευτη διανοητική εργασία, υψηλή συγκέντρωση παρουσιάζουν οι γυναίκες στις κατηγορίες των **υπαλλήλων γραφείου και υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών** (ISCO 41 και 42 αντίστοιχα): Περίπου μία στις τέσσερις γυναίκες απασχολείται σε αυτές τις επαγγελματικές κατηγορίες έναντι μόλις ενός στους είκοσι άνδρες. Στους **υπάλληλους παροχής υπηρεσιών** (ISCO 51) δεν παρατηρείται αξιόλογη διαφορά μεταξύ των δύο φύλων (10,7% και 11%), ενώ στους **πωλητές** υπάρχει σαφώς υψηλότερη συγκέντρωση των γυναικών (7,9% έναντι 5,8% για τους άνδρες). Εκ των ανδρών, το 11,5% απασχολείται ως **τεχνίτης οικοδομής, λατόμος ή εργάτης μεταλλείων** (ISCO 71), ενώ οι γυναίκες απουσιάζουν σχεδόν ολοκληρωτικά από την κατηγορία αυτή. Το ίδιο ισχύει και για τη ν επαγγελματική κατηγορία των τεχνιτών παραγωγής μεταλλικών προϊόντων (ISCO 72) όπου οι άνδρες απασχολούνται σε ποσοστό 7,8%.

Στις μικρότερες κατηγορίες των **άλλων τεχνιτών** (τροφίμων, επίπλων, ιματισμού κλπ) (ISCO 73 και 74) και των **χειριστών μηχανημάτων και εργαλείων** (ISCO 81 και 82), δεν παρατηρούνται σημαντικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων. Στην επαγγελματική κατηγορία των οδηγών και των ναυτικών (ISCO 83), αντιθέτως, η παρουσία των γυναικών είναι ασήμαντη: 0,4% έναντι 7,6% των ανδρών.

Αντιστρόφως, στην κατηγορία των **ανειδίκευτων εργαζομένων στις υπηρεσίες** (ISCO 91), απασχολείται το 13% των γυναικών και μόνον το 5% των ανδρών.

Το 22,0% των ανδρών ασκούσαν καθήκοντα επίβλεψης, το 2002, έναντι μόλις 12,1% των γυναικών. Επίσης, οι άνδρες πραγματοποιούν περισσότερες υπερωρίες (2,3% επί του συνολικού χρόνου εργασίας έναντι 1,3% των γυναικών) και πραγματοποιούν περισσότερες ώρες

εργασίας σε βάρδιες (6,7% εξ αυτών πραγματοποιούν βάρδιες έναντι 4,8% για τις γυναίκες).

Μικρές είναι οι διαφορές που παρουσιάζονται στους μέσους όρους ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την προσωρινή απασχόληση και την μερική απασχόληση σε θέσεις ειδικευμένης διανοητικής εργασίας. Αντιθέτως, το ποσοστό των γυναικών που απασχολείται με μερική απασχόληση σε χειρωνακτική ή ανειδίκευτη διανοητική εργασία ανερχόταν το 2002 σε 4,2% του συνόλου των εργαζομένων γυναικών με σχέση εξαρτημένης εργασίας έναντι μόλις 2,1% των ανδρών.

Υποβάλλαμε σε στατιστικό τεστ (Independent samples t-test) την υπόθεση ότι οι διαφορές των μέσων τιμών των παραπάνω μεταβλητών για τα δύο φύλα είναι σημαντικές. Διαπιστώσαμε ότι όλες οι παραπάνω διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές³, με εξαίρεση το ποσοστό συγκέντρωσης στον δημόσιο τομέα. Συμπεραίνουμε, επομένως, ότι τα δύο φύλα «εκπροσωπούνται» εξίσου στον δημόσιο τομέα και επομένως δεν μπορεί να προκύπτει από αυτόν τον παράγοντα κάποια συμβολή στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μπορούν να ερμηνεύσουν ένα μέρος του χάσματος αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων. Ένα άλλο μέρος μπορεί να ερμηνευθεί με βάση την διαφορετική αμοιβή που καταβάλλουν οι εργοδότες σε άνδρες και γυναίκες με τα ίδια χαρακτηριστικά. Για να αναλύσουμε το χάσμα αμοιβών σε συνιστώσες υπολογίζουμε ξεχωριστές εξισώσεις αμοιβών για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους.

Ο εργαζόμενος που έχει ληφθεί ως αναφορά, είναι γυναίκα, απόφοιτος δημοτικού σχολείου, δεν διαθέτει επαγγελματική πείρα, εργάζεται ως ανειδίκευτη εργάτρια στον κλάδο του εμπορίου, δεν ασκεί επίβλεψη ή διευθυντικά καθήκοντα, δεν πραγματοποιεί υπερωρίες ή εργασία σε βάρδιες, δεν καλύπτεται από συλλογική σύμβαση εργασίας και έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου. Οι συντελεστές της εξίσωσης που υπολογίσαμε διαμορφώνουν την διαφορά στις αποδοχές των άλλων εργαζομένων σε σχέση με τον εργαζόμενο αναφοράς.

³ Για όλες τις μεταβλητές, οι διαφορές είναι στατιστικά σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 1%. Εξαιρείται η διαφορά των μέσων όρων των δύο φύλων για το ποσοστό συγκέντρωσης στην επαγγελματική κατηγορία ISCO 32, που αναφέρεται στους τεχνικούς βοηθούς των επαγγελματιών που σχετίζονται με την υγεία, η οποία είναι σημαντική σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.

3.3.2. Οι εξισώσεις των μισθών για το σύνολο των μισθωτών και ανά φύλο

Η εξίσωση μισθών του συνόλου των μισθωτών φαίνεται στον Πίνακα 9.

Πίνακας 9. Η εξίσωση των απολαβών για το σύνολο των μισθωτών

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,472	,006		80,911	,000
	Lower_Secondary	,057	,003	,032	20,428	,000
	Upper_Secondary	,076	,003	,067	30,004	,000
	Technical	,140	,003	,070	43,208	,000
	University	,263	,003	,222	84,602	,000
	Potential_Experience	,013	,000	,282	75,119	,000
	Potential_Experience_Squared	-,00023	,000	-,198	-54,637	,000
	Tenure	,029	,000	,491	140,942	,000
	Tenure Squared	-,00030	,000	-,156	-46,718	,000
	Cypriot_or_EU15	,041	,003	,017	13,023	,000
	Size_of_the_firm	,049	,000	,210	108,386	,000
	Public_Sector	,005	,003	,003	1,385	,166
	Semi_Public_Sector	-,053	,004	-,020	-13,088	,000
	Collective_Agreement	,159	,002	,139	84,475	,000
	A_Agriculture	,086	,015	,007	5,862	,000
	C_Mining	,214	,014	,019	15,764	,000
	D_Manufacturing	-,069	,004	-,043	-16,827	,000
	E_Electricity_and_Water	-,044	,008	-,009	-5,710	,000
	F_Construction	,068	,004	,037	15,402	,000
	G_Trade	-,005	,004	-,003	-1,259	,208
	H_Hotels_and_Restaurants	-,010	,004	-,006	-2,554	,011
	I_Transport_and_Communication	,051	,004	,025	12,212	,000
	J_Financial	,160	,004	,075	36,175	,000
	K_Business_Services	,020	,004	,008	4,422	,000
	L_Public_Administration	,081	,005	,045	17,489	,000
	M_Education	-,117	,007	-,055	-17,505	,000
	N_Health_and_Social_Work	-,084	,005	-,031	-15,317	,000
	Supervision	,151	,002	,106	76,044	,000
	Overtime_hours_as_a_percent	,343	,012	,036	28,897	,000
	Shift_work	,089	,003	,038	28,939	,000
	Part_Time_Qualified	,311	,008	,051	41,442	,000
	Part_Time_non_Qualified	-,021	,004	-,007	-5,430	,000
	Temporary_Work	,042	,003	,019	14,193	,000
	1_Managers_and_Senior_Officials	,667	,005	,247	143,687	,000
	21_Phys Math Engineering Professions	,469	,005	,126	87,494	,000
	22_Life Science and Health Professions	,271	,007	,072	41,615	,000
	23_Teaching Professionals	,567	,007	,248	80,865	,000
	24_Other Professionals	,466	,005	,132	90,063	,000
	31_Phys and Engineering Associate Profess	,266	,005	,073	52,163	,000
	32_Life Science and Health Associate Professions	,196	,010	,025	20,040	,000
	33_34_Other Associate Professionals	,196	,003	,115	56,964	,000
	41_Office Clerks	-,045	,003	-,026	-13,051	,000
	42_Customer Services Clerks	-,082	,004	-,028	-18,751	,000
	51_Personal Services Workers	,008	,004	,004	2,083	,037
	52_Sales Workers	-,071	,004	-,033	-18,913	,000
	6_Agricultural Workers	-,046	,010	-,005	-4,501	,000
	71_Extraction and Building Workers	,184	,004	,083	49,129	,000
	72_Metal and Machinery Workers	,153	,004	,057	38,511	,000
	73_74_Other Craft Workers	,021	,005	,005	3,835	,000
	81_82_Machine Operators and Assemblers	-,015	,005	-,004	-3,183	,001
	83_Drivers and Mobile Plant Operators	,115	,004	,043	29,579	,000
	91_Services Elementary Occupations Labourers	-,119	,004	-,061	-33,388	,000

a. Dependent Variable: lnw

Model Summary				
<i>Model</i>	<i>R</i>	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	,850	,723	,723	,2867

Οι σημαντικότεροι παράγοντες σχηματισμού των αμοιβών για το σύνολο των μισθωτών, όπως αναδεικνύονται από την εξίσωση του Πίνακα 9, είναι οι κάτωθι:

1. Η απόκτηση πτυχίου της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης. Η αγορά εργασίας στην Κύπρο αμείβει την εκπαίδευση στην τριτοβάθμια εκπαίδευση θεματικά περισσότερο από ό,τι για τις άλλες εκπαιδευτικές βαθμίδες.
2. Επίσης, αμείβει εξίσου θεαματικά την πείρα που απόκτησε ο εργαζόμενος στην τελευταία θέση εργασίας του (στον τελευταίο εργοδότη), επομένως την πείρα που έχει σημασία για το κατάστημα στο οποίο απασχολείται (*firm specific professional experience*).
3. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά του καταστήματος (επιχείρηση, οργανισμός ή άλλος φορέας), είναι πολύ σημαντικοί παράγοντες το μέγεθος του καταστήματος και η κάλυψη της πλειονότητας των εργαζομένων στο κατάστημα από συλλογικές συμβάσεις.
4. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, πολύ σημαντικοί παράγοντες είναι η άσκηση καθηκόντων επίβλεψης, η κατάληψη διευθυντικής θέσης ή θέσης ανώτερου λειτουργού, η άσκηση επαγγέλματος σχετικού με τις θετικές επιστήμες (μηχανικοί, μαθηματικοί, χημικοί κλπ), η άσκηση επαγγέλματος στην εκπαίδευση (διδασκικό προσωπικό) ή ανθρωπιστικές επιστήμες (νομικοί, πολιτικοί επιστήμονες κλπ).

Η εξίσωση των ανδρών φαίνεται στον Πίνακα 10 και των γυναικών στον Πίνακα 11.

Πίνακας 10. Η εξίσωση των ανδρικών αμοιβών

Model Summary					
<i>Model</i>	<i>R</i>		<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>	<i>Std. Error of the Estimate</i>
	<i>Male = 1 (Selected)</i>	<i>Male ~ 1 (Unselected)</i>			
1	,838		,702	,702	,2840

(Ο Πίνακας συνεχίζεται στην επόμενη σελίδα).

(συνέχεια Πίνακα από την προηγούμενη σελίδα)

Coefficients ^{a,b}						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,555	,008		70,822	,000
	Lower_Secondary	,006	,003	,004	1,739	,082
	Upper_Secondary	,069	,003	,061	21,429	,000
	Technical	,091	,004	,057	24,056	,000
	University	,253	,004	,218	63,282	,000
	Potential_Experience	,015	,000	,330	60,510	,000
	Potential_Experience_Squared	-,00029	,000	-,266	-50,882	,000
	Tenure	,029	,000	,528	107,870	,000
	Tenure Squared	-,00034	,000	-,203	-43,540	,000
	Cypriot_or_EU15	,028	,004	,012	6,231	,000
	Size of the firm	,047	,001	,200	74,676	,000
	Public_Sector	-,080	,004	-,063	-18,572	,000
	Semi_Public_Sector	-,064	,005	-,028	-11,887	,000
	Collective Agreement	,172	,003	,155	68,089	,000
	A_Agriculture	,183	,017	,019	10,926	,000
	C_Mining	,242	,014	,029	16,765	,000
	D_Manufacturing	,014	,006	,010	2,623	,009
	E_Electricity_and_Water	-,021	,009	-,006	-2,339	,019
	F_Construction	,103	,006	,072	18,132	,000
	G_Trade	,018	,005	,013	3,397	,001
	H_Hotels_and_Restaurants	-,013	,006	-,007	-2,156	,031
	I_Transport_and_Communication	,090	,006	,048	15,782	,000
	J_Financial	,138	,006	,061	21,886	,000
	K_Business_Services	,078	,006	,030	12,142	,000
	L_Public_Administration	,199	,006	,123	31,470	,000
	M_Education	,029	,012	,011	2,409	,016
	N_Health_and_Social_Work	,053	,010	,014	5,551	,000
	Supervision	,127	,003	,101	50,548	,000
	Overtime_hours_as_a_percent	,324	,014	,041	23,431	,000
	Shift_work	,054	,004	,026	13,362	,000
	Part_Time_Qualified	,239	,011	,037	21,426	,000
	Part_Time_non_Qualified	-,107	,006	-,030	-17,381	,000
	Temporary Work	,052	,004	,024	12,309	,000
	1_Managers_and_Senior_Officials	,651	,005	,306	119,631	,000
	21_Phys Math Engineering Professions	,418	,006	,143	67,798	,000
	22_Life Science and Health Professions	,321	,011	,065	29,670	,000
	23_Teaching Professions	,550	,012	,197	45,812	,000
	24_Other Professions	,472	,007	,146	72,413	,000
	31_Phys and Engineering Associate Profess	,327	,006	,102	52,647	,000
	32_Life Science and Health Associate Professions	,234	,013	,031	17,895	,000
	33_34_Other Associate Professions	,217	,005	,120	48,029	,000
	41_Office Clerks	,004	,005	,001	,684	,494
	42_Customer Services Clerks	-,018	,008	-,004	-2,389	,017
	51_Personal Services Workers	,032	,005	,019	6,817	,000
	52_Sales Workers	,039	,005	,017	7,764	,000
	6_Agricultural Workers	-,108	,010	-,018	-10,458	,000
	71_Extraction and Building Workers	,131	,004	,080	33,007	,000
	72_Metal and Machinery Workers	,091	,004	,047	21,337	,000
	73_74_Other Craft Workers	,027	,007	,007	3,861	,000
	81_82_Machine Operators and Assemblers	,111	,006	,033	17,370	,000
	83_Drivers and Mobile Plant Operators	,041	,004	,021	9,853	,000
	91_Services Elementary Occupations Labourers	-,069	,005	-,029	-14,062	,000

a. Dependent Variable: lnw

b. Selecting only cases for which Male = 1

Πίνακας 11. Η εξίσωση των γυναικείων απολαβών

Coefficients ^{a,b}						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,341	,008		41,749	,000
	Lower_Secondary	,073	,004	,034	17,175	,000
	Upper_Secondary	,082	,004	,076	22,517	,000
	Technical	,150	,006	,051	26,246	,000
	University	,234	,004	,207	53,149	,000
	Potential_Experience	,008	,000	,186	37,816	,000
	Potential_Experience_Squared	-,00011	,000	-,094	-19,524	,000
	Tenure	,029	,000	,453	97,019	,000
	Tenure Squared	-,00024	,000	-,110	-24,332	,000
	Cypriot_or_EU15	,072	,004	,033	17,947	,000
	Size of the firm	,054	,001	,245	91,269	,000
	Public_Sector	,081	,004	,061	18,153	,000
	Semi_Public_Sector	,016	,006	,005	2,806	,005
	Collective Agreement	,110	,002	,100	44,242	,000
	A_Agriculture	-,088	,027	-,005	-3,293	,001
	C_Mining	-,098	,040	-,004	-2,481	,013
	D_Manufacturing	-,132	,005	-,083	-24,576	,000
	E_Electricity_and_Water	-,086	,017	-,009	-5,183	,000
	F_Construction	-,056	,007	-,016	-8,032	,000
	G_Trade	-,074	,005	-,049	-14,560	,000
	H_Hotels_and_Restaurants	,016	,005	,011	3,134	,002
	I_Transport_and_Communication	,009	,005	,004	1,586	,113
	J_Financial	,149	,005	,078	27,227	,000
	K_Business_Services	-,026	,005	-,012	-4,751	,000
	L_Public_Administration	-,047	,006	-,024	-7,706	,000
	M_Education	-,111	,007	-,065	-15,190	,000
	N_Health_and_Social_Work	-,065	,006	-,032	-10,509	,000
	Supervision	,138	,003	,084	48,125	,000
	Overtime_hours_as_a_percent	,032	,020	,003	1,567	,117
	Shift_work	,133	,004	,053	31,697	,000
	Part_Time_Qualified	,385	,009	,070	43,456	,000
	Part_Time_non_Qualified	,056	,004	,021	13,072	,000
	Temporary Work	,025	,004	,012	6,747	,000
	1_Managers_and_Senior_Officials	,700	,009	,164	80,694	,000
	21_Phys Math Engineering Professions	,529	,010	,092	51,634	,000
	22_Life Science and Health Professions	,327	,008	,111	42,139	,000
	23_Teaching Professionals	,600	,008	,323	71,368	,000
	24_Other Professionals	,539	,008	,148	71,833	,000
	31_Phys and Engineering Associate Profess	,247	,008	,060	31,361	,000
	32_Life Science and Health Associate Professions	,227	,013	,030	17,771	,000
	33_34_Other Associate Professionals	,305	,005	,201	59,073	,000
	41_Office Clerks	,089	,005	,065	17,957	,000
	42_Customer Services Clerks	,033	,006	,015	5,721	,000
	51_Personal Services Workers	,057	,006	,033	10,229	,000
	52_Sales Workers	-,024	,005	-,012	-4,477	,000
	71_Extraction and Building Workers	,254	,037	,011	6,853	,000
	72_Metal and Machinery Workers	,087	,025	,006	3,483	,000
	73_74_Other Craft Workers	,080	,008	,019	10,552	,000
	81_82_Machine Operators and Assemblers	-,058	,006	-,018	-9,557	,000
	83_Drivers and Mobile Plant Operators	,116	,014	,013	8,047	,000
	91_Services Elementary Occupations Labourers	-,040	,005	-,025	-7,478	,000

a. Dependent Variable: lnw

b. Selecting only cases for which Male = 0

Model Summary				
Model	R		Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	Male = 0 (Selected)	Male != 0 (Unselected)		
1	,885		,784	,2475

Βεβαίως, οι παράγοντες που αναφέραμε παραπάνω διαφοροποιούνται ανά φύλο. Η διαφοροποίηση των αμοιβών που καταβάλλονται από την αγορά για τα διάφορα χαρακτηριστικά (προσωπικά, του καταστήματος, της θέσης εργασίας) φαίνονται στον Πίνακα 10 και στον Πίνακα 11.

Τα κυριότερα συμπεράσματα από την σύγκριση των αμοιβών που καταβάλλει η αγορά σε εργαζόμενους των δύο φύλων *με τα ίδια χαρακτηριστικά*, είναι τα εξής:

1. Η εκπαίδευση των εργαζομένων γυναικών αμείβεται κατά τι περισσότερο για όλες τις βαθμίδες εκτός της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, για την οποία αμείβονται περισσότερο οι άνδρες, πλην όμως η διαφορά είναι μικρή. Η κατοχή τίτλου σπουδών της τριτοβάθμιας αυξάνει -θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς- την ακαθάριστη ωριαία αμοιβή κατά 29% στους άνδρες και κατά 26% στις γυναίκες.
2. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα (αυτή δηλαδή που αποκτήθηκε πριν από την απασχόληση στην τρέχουσα θέση εργασίας) αμείβεται περισσότερο για τους άνδρες. Έτσι, για πέντε έτη παρελθούσας επαγγελματικής πείρας, παραδείγματος χάριν, η μικτή ωριαία αμοιβή αυξάνεται κατά 7,0% για τους άνδρες και 3,8% για τις γυναίκες.
3. Η πείρα στην τελευταία θέση εργασίας (στον τελευταίο εργοδότη, tenure) αμείβεται ακριβώς εξίσου για τα δύο φύλα στα πρώτα στάδια του εργασιακού βίου, πλην όμως γίνεται ευνοϊκότερη για τις γυναίκες στα μετέπειτα στάδια. Υπενθυμίζουμε ότι οι γυναίκες υστερούν ως προς την *διάρκεια* της πρόσφατης πείρας (7,6 έτη κατά μέσον όρο έναντι 9,4 ετών για τους άνδρες).
4. Το «πριμ» διάκρισης που προσφέρει η κυπριακή αγορά εργασίας για την κυπριακή εθνικότητα (ή την εθνικότητα των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης) στις γυναίκες είναι υψηλότερο από το αντίστοιχο για τους άνδρες.
5. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά των καταστημάτων, το μέγεθος του καταστήματος αυξάνει κατά πολύ την αμοιβή των εργαζομένων αμφοτέρων των φύλων. Η εν λόγω αύξηση, όμως, είναι κατά τι μεγαλύτερη για τις γυναίκες.
6. Η αμοιβή για την απασχόληση στον δημόσιο τομέα, που περιγράφεται από τις μεταβλητές «δημόσιος τομέας» (Public Sector) και «δημόσια διοίκηση» (Public Administration), είναι σαφώς ευνοϊκότερη για τις γυναίκες.

7. Η απασχόληση σε καταστήματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις έχει ισχυρή αυξητική επίδραση στις απολαβές των ανδρών κατά 19% περίπου και 12% στις απολαβές των γυναικών. Επομένως, οι άνδρες ωφελούνται σημαντικότερα της συνδικαλιστικής παρουσίας στους χώρους της εργασίας τους.
8. Ένα δεύτερο στοιχείο της διαφοράς στην διαπραγματευτική δύναμη των δύο φύλων είναι οι διαφορετικές αμοιβές που καταβάλλονται από τους διαφορετικούς κλάδους παραγωγής. Για εργαζόμενους με ίδια χαρακτηριστικά (προσωπικά, καταστήματος, θέσης εργασίας) αλλά διαφορετικού φύλου, οι αμοιβές ανδρών και γυναικών διαφοροποιούνται μόνον ανάλογα με τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας στον οποίο απασχολούνται. Παραδείγματος χάριν, στην απασχόληση στην μεταποιητική βιομηχανία, η εν λόγω διαφοροποίηση ανέρχεται σε 13,8% υπέρ των ανδρών και στον χρηματοπιστωτικό τομέα σε 1,3% υπέρ των γυναικών. Αθροίζοντας τις διαφοροποιήσεις για το σύνολο των κλάδων, προκύπτει μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών 4,6%. Αυτό το πλεονέκτημα των ανδρών δεν μπορεί παρά να αποδοθεί στην αυξημένη διαπραγματευτική δύναμή τους, καθώς όλοι οι άλλοι παράγοντες που επηρεάζουν τους κλαδικούς μισθούς (διορθωμένους από την επίδραση των χαρακτηριστικών των εργαζομένων [προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά του καταστήματος και της θέσης εργασίας]) είναι κοινοί για τα δύο φύλα.
9. Εάν αθροίσουμε το πλεονέκτημα των ανδρών από την ανώτερη *κλαδική* διαπραγματευτική τους δύναμη με το πλεονέκτημά τους από την ανώτερη *επιχειρησιακή* διαπραγματευτική τους δύναμη, προκύπτει ένα συνολικό μισθολογικό χάσμα 8,5%.
10. Σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας, η άσκηση επίβλεψης αμειβεται περισσότερο όταν ο επιβλέπων είναι γυναίκα. Αυτό πιθανότατα αποτελεί ένδειξη ότι οι γυναίκες ασκούν επίβλεψη από ανώτερες ιεραρχικές θέσεις επειδή αυτές που μπορούν να διαρρήξουν την «γυάλινη οροφή» αποτελούν μια επίλεκτη ομάδα.
11. Η μερική απασχόληση σε θέσεις ειδικευμένης διανοητικής εργασίας αμειβεται περισσότερο για τις γυναίκες από όσο για τους άνδρες με τα ίδια χαρακτηριστικά. Οι απασχολούμενοι άνδρες με μερική απασχόληση στις θέσεις ειδικευμένης διανοητικής εργασίας είχαν μικτές ωριαίες αποδοχές κατά 27% υψηλότερες ενώ οι γυναίκες κατά 47% υψηλότερες από τους αντίστοιχους εργαζόμενους του ίδιου φύλου, ιδίων χαρακτηριστικών, που εργάζονταν με ωράριο πλήρους απασχόλησης. Πρόκειται για απασχόληση που ανερχόταν, το 2002, σε περίπου 1600 άτομα εκ των οποίων 1300 ήταν διδακτικό προσωπικό, κύριο και βοηθητικό.
12. Η μερική απασχόληση σε θέσεις μη ειδικευμένης εργασίας αποτελεί ενδεχομένως λόγο διάκρισης σε βάρος των ανδρών, για τους οποίους η αμοιβή μειώνεται κατά

10% περίπου όταν απασχολούνται με μειωμένο ωράριο.

13. Οι αμοιβές των ανδρών αυξάνονται περισσότερο χάρη στις υπερωρίες. Αυτό αποτελεί ένδειξη ότι ενδεχομένως οι γυναίκες που πραγματοποιούν υπερωρίες έχουν χαμηλότερες αμοιβές. Για τις βάρδιες, αντιθέτως, οι γυναίκες αμείβονται περισσότερο.
14. Στα διευθυντικά και στα επιστημονικά επαγγέλματα οι αμοιβές των γυναικών εμφανίζονται αυξημένες έναντι των ανδρών (για ίδια τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά). Αυτό το γεγονός, το οποίο αποτελεί ένα φαινομενικό παράδοξο, υποδηλώνει το γεγονός ότι οι γυναίκες που ανέρχονται στην κλίμακα της εργασιακής ιεραρχίας έχουν αυξημένα άρρητα προσόντα (tacit skills).
15. Υψηλότερων αμοιβών απολαμβάνουν οι γυναίκες έναντι των ανδρών με τα ίδια χαρακτηριστικά, στα επαγγέλματα των υπαλλήλων γραφείου, των υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών και των υπαλλήλων προσωπικών υπηρεσιών, ενώ αντιθέτως οι αμοιβές των ανδρών υπερτερούν στο επάγγελμα του πωλητή. Οι διαφορές αυτές υποδηλώνουν την ύπαρξη φυλετικού διαχωρισμού στα επαγγέλματα των υπαλλήλων (clerks) όπου εκδηλώνεται η προτίμηση των εργοδοτών για γυναίκες στα επαγγέλματα που κοινωνικά έχουν κατακυρωθεί ως «γυναικεία». Αυτή η προτίμηση μετατρέπεται σε αυξημένη ζήτηση για εργασία εκ μέρους των γυναικών.

3.4. Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών σε επιμέρους συνιστώσες κατά Oaxaca-Ransom

Με βάση τα αποτελέσματα που παρουσιάσαμε παραπάνω και κάνοντας χρήση της ανάλυσης του χάσματος αμοιβών με τη μέθοδο Oaxaca-Ransom προσδιορίζουμε την επίπτωση που έχει κάθε ξεχωριστός παράγοντας (κάθε ξεχωριστή μεταβλητή) στη διαμόρφωση της μισθολογικής ανισότητας ανδρών και γυναικών. Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά την μέθοδο Oaxaca-Ransom έχει τη γενική μορφή

$$\ln \bar{w}^m - \ln \bar{w}^f = (\bar{X}^m - \bar{X}^f) \beta^* + [\bar{X}^m (\beta^m - \beta^*) + \bar{X}^f (\beta^* - \beta^f)] + (c^m - c^f)$$

Τα αποτελέσματα αυτής της ανάλυσης φαίνονται στον Πίνακα 12 και στο Διάγραμμα 35. Τα συμπεράσματά μας έχουν ως εξής:

- *Γενικά συμπεράσματα*
 1. Οι διαφορές των μισθών των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά τους (προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά του καταστήματος και της θέσης εργασίας) εξηγούν το 11,7% από το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που ανέρχεται σε 24,0%. Επομένως, οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ερμηνεύουν το χάσμα περίπου κατά το ήμισυ.
 2. Οι διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας σε μισθωτούς των δύο φύλων με ίδια χαρακτηριστικά, όχι μόνον δεν συμβάλλουν στην αύξηση του χάσματος, αλλά οδηγούν και σε μείωση κατά 5,0%. Αυτό το εκ πρώτης όψεως παράδοξο οφείλεται εξ ολοκλήρου σε ένα φαινόμενο «φυσικής επιλογής» των πλέον προσοντούχων γυναικών στα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.
 3. Η μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα προέρχεται από τις «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή από τις διακρίσεις που δεν σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο. Η εν λόγω συμβολή μπορεί να φθάσει το 17,3% επί συνολικού χάσματος 24,0%. Επομένως, οι καθαρές διακρίσεις ενδέχεται να ερμηνεύουν τα $\frac{3}{4}$ του συνολικού χάσματος. Βεβαίως, στο 17,3% περιλαμβάνεται και η επίπτωση στο χάσμα αμοιβών και όλων των μη καταγραφέντων χαρακτηριστικών των εργαζομένων. Επειδή, όμως, τα δείγματα της *Έρευνας Απολαβών* είναι ένα εξαιρετικά πλούσιο δείγμα από την άποψη του αριθμού των μεταβλητών (των χαρακτηριστικών) που περιέχει, πρέπει να συμπεράνουμε ότι οι καθαρές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, μολονότι δεν ευθύνονται για ολόκληρο το 17,3% του μισθολογικού χάσματος, ευθύνονται για ένα μεγάλο μέρος του.
 4. Η συμβολή των χαρακτηριστικών (11,7%) στη διαμόρφωση του χάσματος (24,0%) αναλύεται ως εξής: η συμβολή των προσωπικών χαρακτηριστικών ανέρ-

χεται σε 3,2%, του καταστήματος σε 1,9% και των χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας σε 6,6%.

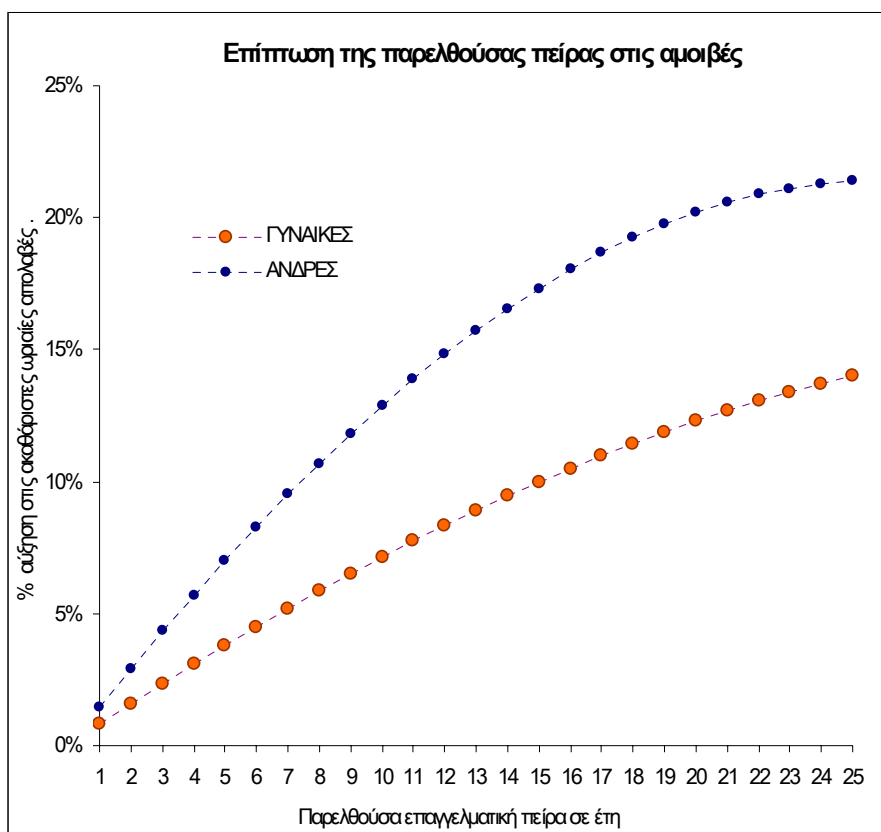
5. Οι διαφορετικές τιμές που καταβάλλονται στα δύο φύλα για τα ίδια προσωπικά χαρακτηριστικά συμβάλλουν στη μείωση του χάσματος κατά -2,8% (επί συνόλου +24%), ενώ οι τιμές που καταβάλλονται στα δύο φύλα για τα ίδια χαρακτηριστικά του καταστήματος στο οποίο απασχολούνται διευρύνουν το χάσμα κατά 4,3%. Οι τιμές που καταβάλλονται στα δύο φύλα για τα ίδια χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας συρρικνώνουν το χάσμα κατά -5,8%. Αυτό σχετίζεται με τις υψηλότερες αμοιβές των γυναικών σε μια σειρά επαγγελμάτων για τα οποία υπάρχει αυξημένη ζήτηση γυναικείου εργατικού δυναμικού για ορισμένα επαγγέλματα, ως συνδυασμένο αποτέλεσμα αφενός μεν του χαρακτηρισμού αυτών των επαγγελμάτων ως «γυναικείων», αφετέρου δε της πλήρους απασχολήσεως των ανδρών.

- *Αναλυτικά συμπεράσματα*

1. Τόσο η κατανομή των γυναικών στις εκπαιδευτικές βαθμίδες, όσο και οι τιμές που καταβάλλει η αγορά εργασίας (μετά την αφαίρεση της «καθαρής» διάκρισης που υφίστανται) ευνοούν τις γυναίκες και περιστέλλουν το μισθολογικό χάσμα. Εντούτοις, η συνολική μείωση είναι μόλις 1,6% (επί συνολικού χάσματος 24,0%).
2. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι μικρότερη και ταυτοχρόνως αμειβεται σημαντικά λιγότερο. Στο Διάγραμμα 33 φαίνεται η εν λόγω επίπτωση αναλυτικά για όλα τα έτη παρελθούσας επαγγελματικής πείρας. Ως αποτέλεσμα, ο παράγοντας αυτός διευρύνει το χάσμα κατά 3,6%. Η χαμηλότερη αμοιβή για την παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών υποδηλώνει ότι οι εργοδότες αποδίδουν, κατά την πρόσληψη, μεγαλύτερη σημασία στην παρελθούσα πείρα των ανδρών έναντι των γυναικών, πιθανότατα επειδή οι άνδρες πρόκειται να ασκήσουν καθήκοντα για τα οποία η πείρα που αποκτήθηκε σε άλλες επιχειρήσεις ή θέσεις εργασίας κατά το παρελθόν είναι σημαντική. Αυτό θα πρέπει να συσχετισθεί με το γεγονός ότι, εν συγκρίσει με τις γυναίκες, περίπου διπλάσιοι άνδρες ασκούν καθήκοντα επίβλεψης και ότι τα διευθυντικά επαγγέλματα είναι ανδροκρατούμενα.
3. Οι γυναίκες υστερούν ως προς την *διάρκεια* της προϋπηρεσίας (πείρα στην τελευταία θέση εργασίας, στον τελευταίο εργοδότη, 7,6 έτη κατά μέσον όρο έναντι 9,4 ετών για τους άνδρες) και αυτό διευρύνει το χάσμα κατά 2,9 εκατοστιαίες μονάδες. Ωστόσο, η πείρα στον τελευταίο εργοδότη αμειβεται ακριβώς εξίσου για τα δύο φύλα στα πρώτα στάδια του εργασιακού βίου, πλην όμως γίνεται ευνοϊκότερη για τις γυναίκες στα μετέπειτα στάδια. Εξ αυτού του παράγοντα, το χάσμα μειώνεται κατά 1,2 εκατοστιαίες μονάδες. Ως εκ

τούτου, η συνολική διεύρυνση του χάσματος εξαιτίας του παράγοντα «πείρα στον τελευταίο εργοδότη» (tenure) ανέρχεται σε 1,7%. Η μικρότερη επαγγελματική πείρα των γυναικών με τον τελευταίο εργοδότη σχετίζεται, κατά πάσα πιθανότητα, με τις συχνότερες αποχωρήσεις των γυναικών από την εργασία προκειμένου να καταλάβουν άλλες θέσεις εργασίας ή να αναλάβουν καθήκοντα που σχετίζονται με την μητρότητα.

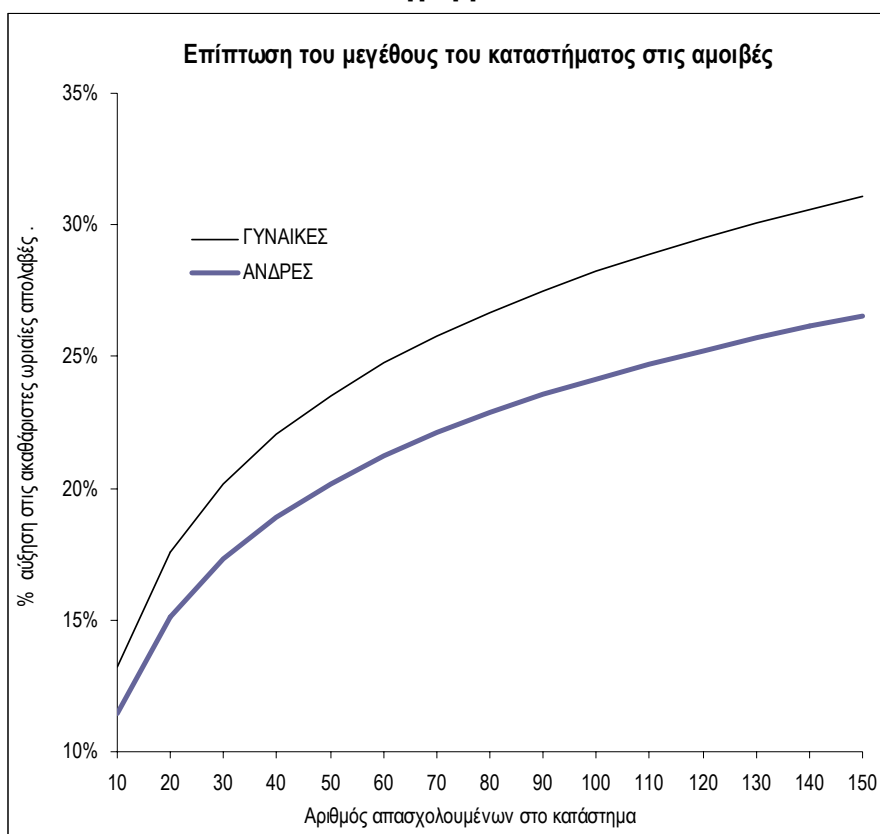
Διάγραμμα 33



4. Μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά 3,3 εκατοστιαίες μονάδες προκαλεί το «πριμ διάκρισης» +6,9% που προσφέρει στις γυναίκες η αγορά εργασίας για την κυπριακή εθνικότητα (ή την εθνικότητα των 15 «παλαιών» χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης) έναντι μόλις 2,8% για τους άνδρες.
5. Το μέγεθος του καταστήματος αυξάνει κατά πολύ την αμοιβή των εργαζομένων αμφοτέρων των φύλων. Η εν λόγω αύξηση, όμως, είναι κατά τι μεγαλύτερη για τις γυναίκες, όπως φαίνεται αναλυτικά στο Διάγραμμα 34. Πιθανότατα αυτό να οφείλεται στο γεγονός ότι οι σχέσεις που επικρατούν στα μικρότερα καταστήματα είναι περισσότερο προσωπικές και το θεσμικό πλαίσιο εργασιακών σχέσεων παραβιάζεται ευκολότερα. Σε ένα τέτοιο ανταγωνιστικό πλαίσιο ενδέχεται οι γυναίκες να διαθέτουν μειωμένη διαπραγματευτική δύναμη και να υφίστανται ευκολότερα διακρίσεις σε βάρος τους. Όσο αυξάνεται

το μέγεθος της επιχείρησης, αντιθέτως, οι εργασιακές σχέσεις καθίστανται περισσότερο τυπικές και ελεγχόμενες ώστε να καθίσταται δυσχερέστερη η διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Διάγραμμα 34



6. Η διαφορά στη συμμετοχή των δύο φύλων στον δημόσιο και ημι-κρατικό τομέα είναι ασήμαντη και ως εκ τούτου έχει πολύ μικρή επίπτωση (+0,1%) στο μισθολογικό χάσμα. Η αμοιβή, όμως, για την απασχόληση εργαζομένων ανδρών και γυναικών *με τα ίδια χαρακτηριστικά* στον δημόσιο τομέα είναι ελαφρώς ευνοϊκότερη για τις γυναίκες και περιστέλλει κατά τι (-0,9%) το χάσμα αμοιβών. Επειδή στον δημόσιο τομέα δεν διαφοροποιούνται τα σχέδια υπηρεσίας μιας θέσης μεταξύ ανδρών και γυναικών, αυτή η διαφορά θα πρέπει να αποδοθεί σε άρρητες δεξιότητες (tacit skills) ή μη καταγραφόμενα χαρακτηριστικά των γυναικών (π.χ. η μεταβλητή «οικογενειακή κατάσταση» απουσιάζει από την *Έρευνα Απολαβών*). Ενδέχεται να οφείλεται, όμως, και σε ατέλειες στην περιγραφή των καταγραφόμενων χαρακτηριστικών όπως π.χ. της επαγγελματικής κατανομής των φύλων, η οποία περιορίζεται στην *διψήφια* ταξινόμηση ISCO 88, ή της θέσης των δύο φύλων στην εργασιακή ιεραρχία (μεταβλητή «άσκηση επίβλεψης» [Supervision]) κλπ.
7. Η διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων υπεισέρχεται στις εξισώσεις που εκτιμήσαμε με δύο τρόπους: αφενός μεν σε επίπεδο επιχείρησης μέσω

της μεταβλητής που αναφέρεται στην απασχόληση σε καταστήματα στα οποία η πλειονότητα των εργαζομένων καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις, αφετέρου δε σε επίπεδο κλάδου παραγωγής μέσω των μεταβλητών που αναφέρονται στον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Η διαπραγματευτική δύναμη σε επίπεδο επιχείρησης ευνοεί τους άνδρες και έχει έτσι ισχυρή αυξητική επίδραση στις απολαβές τους κατά 19% περίπου έναντι 12% στις απολαβές των γυναικών. Η διαπραγματευτική δύναμη σε επίπεδο κλάδου οικονομικής δραστηριότητας ευνοεί, και αυτή, τους άνδρες έναντι των γυναικών και αυξάνει τις απολαβές τους κατά 5,7% έναντι των αντίστοιχων απολαβών των γυναικών. Εν κατακλείδι, η διαφοροποίηση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την διαπραγματευτική τους δύναμη, σε επίπεδο επιχείρησης συμβάλλει στο χάσμα αμοιβών κατά 3,9%, ενώ σε επίπεδο κλάδου κατά 4,6%, επομένως συνολικά κατά $3,9\%+4,6\%=8,5\%$ επί συνόλου 24,0%.

8. Η κλαδική κατανομή των φύλων συμβάλλει μόνον κατά 1,4% στο μισθολογικό χάσμα.
9. Μικρή επίσης είναι η επίπτωση στο χάσμα από τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας στο σύνολό τους (επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες μερική και προσωρινή απασχόληση).
10. Η επαγγελματική κατανομή των φύλων έχει δύο όψεις:

Η πρώτη όψη αφορά στον φυλετικό καταμερισμό των επαγγελματιών, δηλαδή στην συγκέντρωση των δύο φύλων σε «ανδρικά» και «γυναικεία» επαγγέλματα αντίστοιχα. Η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα για τα οποία έχει ιστορικά διαμορφωθεί η πεποίθηση πως αποτελούν «γυναικεία» επαγγέλματα, και στα οποία οι μέσοι επαγγελματικοί μισθοί είναι χαμηλοί, διευρύνει το χάσμα απολαβών μεταξύ ανδρών και γυναικών (+5,1%).

Η δεύτερη όψη της επαγγελματικής κατανομής αφορά τις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες στο εσωτερικό κάθε ξεχωριστού επαγγέλματος. Ένα σημαντικό χαρακτηριστικό της κυπριακής αγοράς εργασίας είναι ότι καταβάλλει αυξημένες αμοιβές (σε σύγκριση με τους άνδρες) σε μια μεγάλη σειρά επαγγελμάτων. Οι σχετικά αυξημένες αμοιβές που προσφέρονται στις γυναίκες στα εν λόγω επαγγέλματα (σε σύγκριση με άνδρες που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά) υποδηλώνουν την ύπαρξη ενός φαινομένου αντίστροφου από το «φαινόμενο συνωστισμού» (overcrowding effect) που έχει περιγράψει η Barbara Bergmann (1974) αναφορικά με την αυξημένη προσφορά γυναικείου εργατικού δυναμικού στα επαγγέλματα που ιστορικά έχουν προκριθεί ως «γυναικεία». Στην περίπτωση του «συνωστισμού», ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα με το μισθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στα «ανδρικά» επαγγέλματα αναγκάζουν τις γυναίκες να

συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται έτσι πιέζει τους γυναικίους μισθούς προς τα κάτω και άρα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων. Στο αντίστροφο φαινόμενο, το οποίο θα μπορούσαμε να ονομάσουμε «φαινόμενο αποσυμφόρησης» (undercrowding effect), και το οποίο φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση της Κύπρου, υπάρχει αυξημένη ζήτηση, εκ μέρους των εργοδοτών για *γυναικείο* εργατικό δυναμικό το οποίο προορίζεται να καταλάβει θέσεις εργασίας που κοινωνικά έχουν κατακυρωθεί ως «γυναικείες». Αυτό οδηγεί και σε αύξηση των μισθών των γυναικών έναντι των μισθών των ανδρών στα «γυναικεία» επαγγέλματα.

Το φαινόμενο αυτό, των αυξημένων αμοιβών των γυναικών σε μια σειρά «γυναικείων» επαγγελμάτων, σχετίζεται προφανώς με την κατάσταση πλήρους απασχόλησης που επικρατεί για τους άνδρες στην Κύπρο καθώς και με την ταχεία μεγέθυνση του τομέα των υπηρεσιών. Αυτά επιτρέπουν, αφενός μεν την περιορισμένη προσφορά ανδρικού εργατικού δυναμικού, επομένως και τον μειωμένο ανταγωνισμό των δύο φύλων για την κατάληψη των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, αφετέρου δε την αύξηση της ζήτησης, η οποία, με δεδομένη την προκατάληψη περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων μετατρέπεται σε ζήτηση για γυναικείο εργατικό δυναμικό.

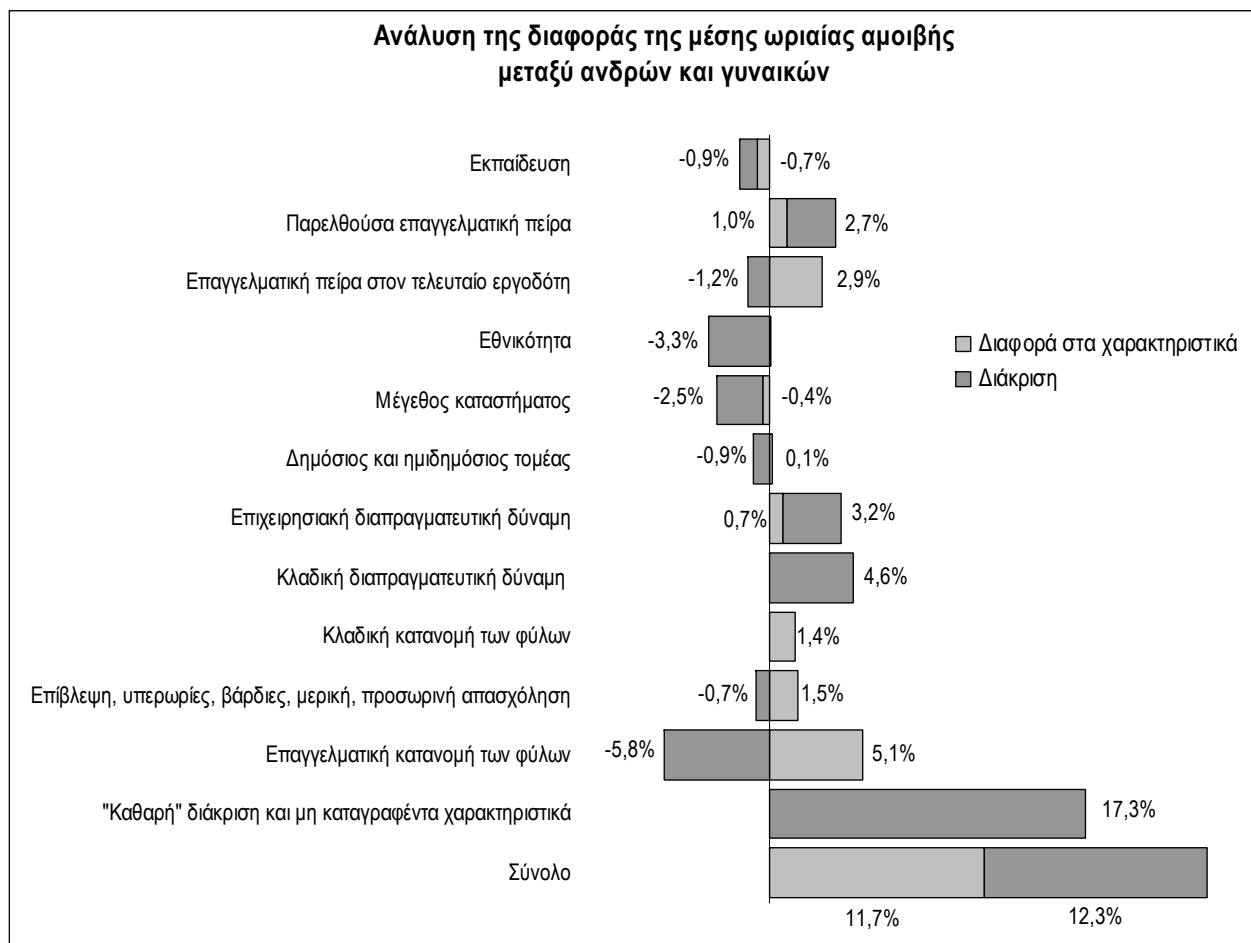
Πέραν των ανωτέρω, παρατηρείται ότι σε ορισμένες επαγγελματικές κατηγορίες, όπως τα διευθυντικά και επιστημονικά στελέχη, οι αμοιβές των γυναικών είναι υψηλότερες των ανδρών που κατά τα άλλα διαθέτουν τα ίδια χαρακτηριστικά (και υποθέτοντας ότι δεν υπάρχει «καθαρή διάκριση» σε βάρος των γυναικών). Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι για να προσπεράσουν οι γυναίκες την «γυάλινη οροφή» που συναντούν κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη οφείλουν να έχουν προσόντα ανώτερα από τους ομόλογούς τους άνδρες. Έτσι, όσες εξ αυτών ανελιχθούν τελικά στις ανώτερες βαθμίδες της εργασιακής ιεραρχίας είναι εκείνες που διαθέτουν ιδιαίτερα αυξημένα προσόντα και ως εκ τούτου επιτυγχάνουν, στη συνέχεια, υψηλές αμοιβές.

Οι παραπάνω υποθέσεις εξηγούν για ποιο λόγο η μεν κατανομή των δύο φύλων αυξάνει το χάσμα (+5,1%), η δε αυξημένη αμοιβή των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα το μειώνει (-5,8%).

Πίνακας 12. Συμβολή των διαφόρων παραγόντων στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών

Ανάλυση κατά Oaxaca-Ransom Διαφορές %	Διάκριση από τις διαφορετικές τιμές που καταβάλλει η αγορά για ίδια χαρακτηριστικά			"Καθαρή" διάκριση και μη καταγραφέντα χαρακτηριστικά	Μισθολογικό χάσμα εκτιμημένο από την παλινδρόμηση
	Διαφορά στα χαρακτηριστικά		Σύνολο		
	(1)	(2)	(1)+(2)		
	$(x^m - x^f)\beta^*$	$(\beta^m - \beta^*)x^m + (\beta^* - \beta^f)x^f$		$c^m - c^f$	$1 - (w^f/w^m)$
Προσωπικά χαρακτηριστικά	3,2%	-2,8%	0,4%		
Εκπαίδευση	-0,7%	-0,9%	-1,6%		
Παρελθούσα επαγγελματική πείρα	1,0%	2,7%	3,6%		
Επαγγελματική πείρα στον τελευταίο εργοδότη	2,9%	-1,2%	1,7%		
Εθνικότητα	0,0%	-3,3%	-3,3%		
Χαρακτηριστικά του καταστήματος	1,9%	4,3%	6,2%		
Μέγεθος καταστήματος	-0,4%	-2,5%	-2,9%		
Δημόσιος και ημιδημόσιος τομέας	0,1%	-0,9%	-0,8%		
Επιχειρησιακή διαπραγματευτική δύναμη	0,7%	3,2%	3,9%		
Κλαδική διαπραγματευτική δύναμη		4,6%	4,6%		
Κλαδική κατανομή των φύλων	1,4%		1,4%		
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας	6,6%	-6,5%	0,1%		
Επίβλεψη, υπερωρίες, βάρδιες, μερική, προσωρινή απασχόληση	1,5%	-0,7%	0,8%		
Επαγγελματική κατανομή των φύλων	5,1%	-5,8%	-0,7%		
Σύνολο	11,7%	-5,0%		17,3%	24,0%

Διάγραμμα 35



ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4: Ανάλυση του μέγιστου εφικτού επιπέδου ανέλιξης των γυναικών

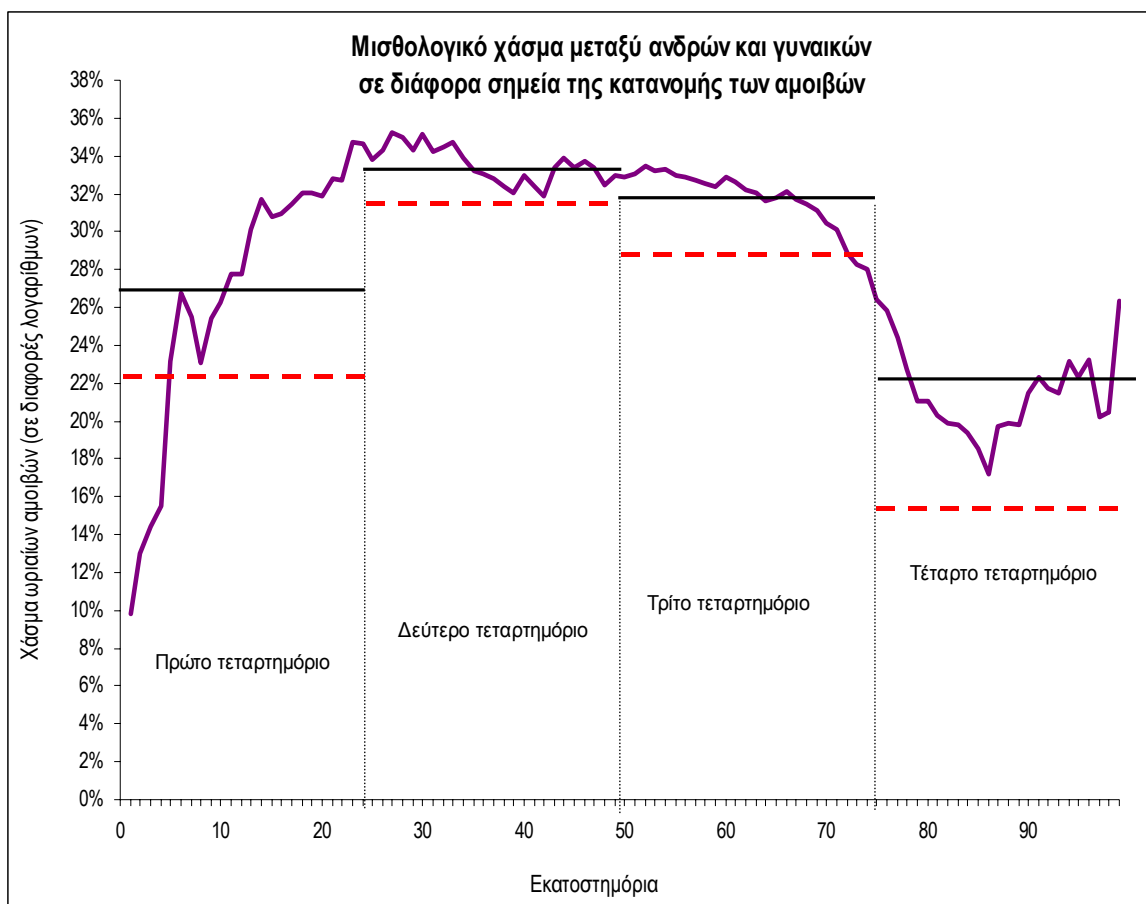
Στο τέταρτο Κεφάλαιο αναλύουμε τη μεταβολή του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών καθώς οι τελευταίες ανέρχονται στην εργασιακή ιεραρχία. Η ανάλυση αναφέρεται, και πάλι, στην επίδραση των χαρακτηριστικών (προσωπικών, καταστήματος, θέσης εργασίας) στο μισθολογικό χάσμα και μας παρέχει ένα μέτρο για το μέγεθος της αντίστασης που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά την επαγγελματική τους ανέλιξη (glass ceiling effect). Πιο συγκεκριμένα, εξετάζουμε πώς μεταβάλλεται η επίδραση των χαρακτηριστικών ανδρών και γυναικών επί του μισθολογικού χάσματος καθώς αυξάνεται το επίπεδο αμοιβής (το οποίο θεωρείται ότι αποτελεί κατά προσέγγιση μέτρο της επαγγελματικής ανέλιξης). Με άλλα λόγια, εκτιμούμε πόσο διαφορετικά η αγορά αμείβει τους άνδρες και τις γυναίκες *με τα ίδια χαρακτηριστικά* καθώς οι γυναίκες ανέρχονται στην κλίμακα των αμοιβών. Εάν οι αμοιβές των γυναικών υπολείπονται των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών καθώς ανερχόμαστε στα ανώτερα τμήματα της κατανομής των μισθών, είναι εύλογο να συνάγουμε ότι αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι γυναίκες προάγονται λιγότερο από τους άνδρες. Βεβαίως, ένα τέτοιο συμπέρασμα πρέπει να εξαχεται με βάση την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος αφού αυτό έχει διορθωθεί από την επίπτωση που έχουν τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων των δύο φύλων στους διάφορους «ορόφους» της κλίμακας των αμοιβών.

Η μεθοδολογία είναι παρόμοια με αυτή για την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος που χρησιμοποιήθηκε στο Κεφάλαιο 3, πλην όμως εφαρμόζεται σε διαφορετικούς «ορόφους» της στατιστικής ιεραρχίας των μισθών (ακριβέστερα, στα τέσσερα τεταρτημόρια της κατανομής) (Albrecht et al. 2003, Booth et al. 2003, De la Rica et al. 2005, Arulampalam et al. 2007). Υπολογίζουμε το μισθολογικό χάσμα ανά τεταρτημόριο (quartiles) της στατιστικής κατανομής και στη συνέχεια προσδιορίζουμε το τμήμα του που μπορεί να οφείλεται σε διακρίσεις. Η ανάλυση (decomposition) του χάσματος που χρησιμοποιούμε ακολουθεί τη μέθοδο Oaxaca-Blinder. Οι μεταβλητές των εξισώσεων είναι αυτές που αναφέρονται στο προηγούμενο Κεφάλαιο.

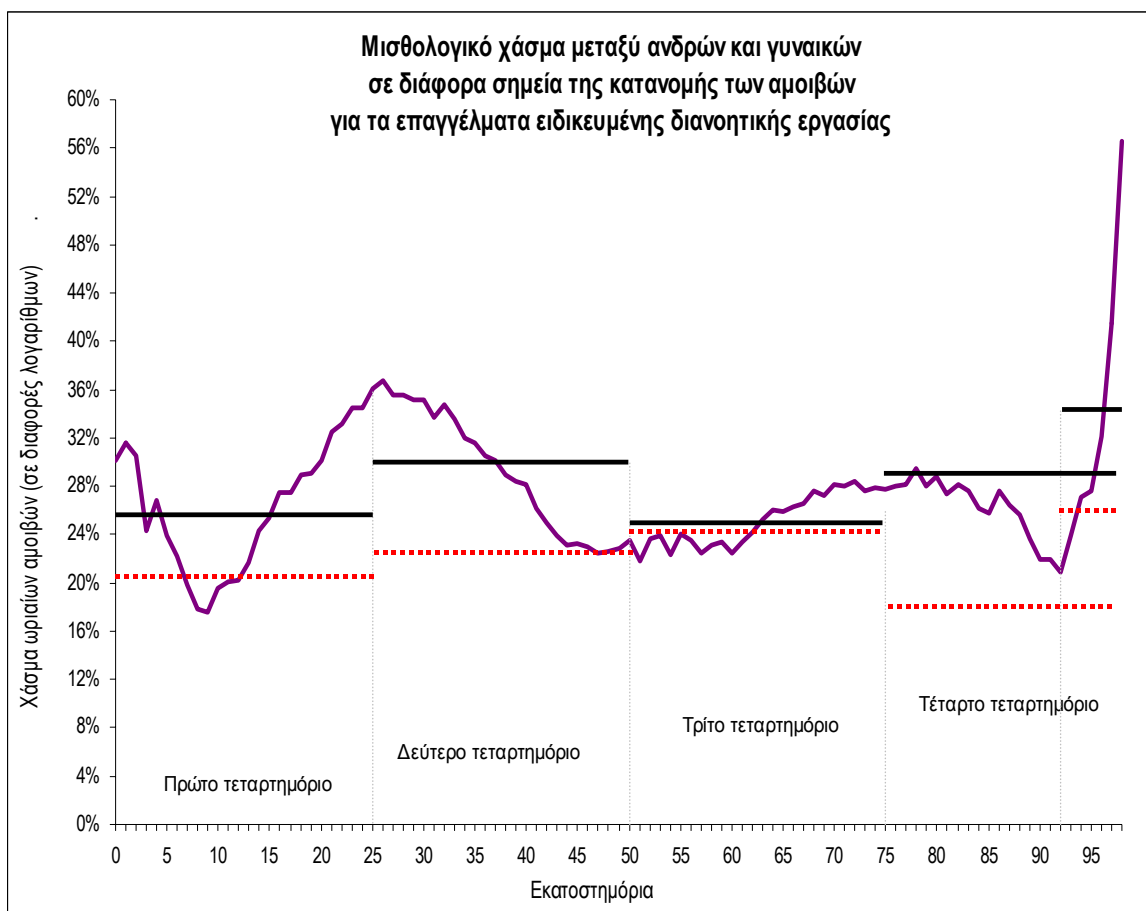
Η ανάλυσή μας αφορά στο σύνολο των εργαζομένων, αλλά και σε μια υπο-ομάδα μισθωτών που μπορεί να θεωρηθεί ότι εκ του επαγγέλματός τους (διευθυντικά καθήκοντα ή επιστημονικά καθήκοντα) παρουσιάζουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ως προς την επαγγελματική τους ανέλιξη. Πρόκειται για τους εργαζόμενους στις κατηγορίες της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας ISCO 1, 2 και 3.

Τα αποτελέσματα της ανάλυσης για το σύνολο των εργαζομένων φαίνονται στο Διάγραμμα 36 και στον Πίνακα 13, ενώ για τους εργαζόμενους των κατηγοριών ISCO 1, 2 και 3 στο Διάγραμμα 37 και στον Πίνακα 14.

Διάγραμμα 36



Διάγραμμα 37



Πίνακας 13. Μισθολογικό χάσμα ανά τεταρτημόριο για το σύνολο των εργαζομένων

	Πρώτο δεκατημόριο	Πρώτο τεταρτημόριο	Δεύτερο τεταρτημόριο	Τρίτο τεταρτημόριο	Τέταρτο τεταρτημόριο	Δέκατο δεκατημόριο
Μισθολογικό χάσμα (σε διαφορές λογαρίθμων)	18,8%	26,8%	33,2%	31,7%	22,2%	23,80%
Επίπτωση χαρακτηριστικών	1,9%	4,3%	1,8%	2,6%	6,7%	3,4%
Διορθωμένο μισθολογικό χάσμα	16,9%	22,5%	31,4%	29,1%	15,5%	20,40%

Στο Διάγραμμα 36 φαίνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ολόκληρο το εύρος της κατανομής των αμοιβών. Το χάσμα αυξάνεται στο πρώτο τεταρτημόριο, παραμένει υψηλό στο δεύτερο και στο τρίτο, και κατέρχεται σε σχετικά χαμηλά επίπεδα στο τέταρτο τεταρτημόριο. Αυτή η εικόνα έρχεται σε αντίθεση με αυτήν που συνήθως αναμένεται και έχει καταγραφεί για ορισμένες άλλες χώρες, όπου το μισθολογικό χάσμα παρουσιάζει προοδευτική αύξηση κατά την μετάβαση από τις χαμηλές αμοιβές στις υψηλές. Εντούτοις, το μισθολογικό χάσμα επηρεάζεται από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών σε κάθε τεταρτημόριο. Για τον λόγο αυτό καταστρώνουμε και εκτιμούμε εξισώσεις ανά τεταρτημόριο έτσι ώστε να υπολογίσουμε την επίπτωση των χαρακτηριστικών στο μισθολογικό χάσμα και στη συνέχεια να προσδιορίσουμε ένα «διορθωμένο μισθολογικό χάσμα» το οποίο θα αναφέρεται σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες που θα έχουν *τα ίδια χαρακτηριστικά*. Τα αποτελέσματα αυτών των υπολογισμών μας φαίνονται στον Πίνακα 13. Έχουμε μεταφέρει τα ίδια αποτελέσματα στο Διάγραμμα 36, όπου φαίνονται με διακεκομμένη γραμμή οι εκτιμήσεις για το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα. Καθώς στο τελευταίο τεταρτημόριο το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα είναι σαφώς μικρότερο από το μη-διορθωμένο συμπεραίνουμε ότι η «γυάλινη οροφή» δεν είναι ορατή για το σύνολο των εργαζομένων.

Εντούτοις, το σύνολο των απασχολούμενων περιλαμβάνει μεγάλο πλήθος εργαζομένων για τους οποίους η προοπτική των προαγωγών είναι πολύ μικρή. Για τον λόγο αυτό εφαρμόζουμε την ίδια μεθοδολογία σε όσους ασκούν ειδικευμένη διανοητική εργασία (κατηγορίες ISCO 1, 2 και 3) επειδή για αυτούς η προοπτική της καριέρας είναι υπαρκτή.

Πίνακας 14. Μισθολογικό χάσμα ανά τεταρτημόριο για τους εργαζόμενους στις κατηγορίες ISCO 1+2+3

	Πρώτο τεταρτη-μόριο	Δεύτερο τεταρτη-μόριο	Τρίτο τεταρτη-μόριο	Τέταρτο τεταρτη-μόριο	>92
Μισθολογικό χάσμα (σε διαφορές λογαρίθμων)	25,5%	29,8%	25,0%	28,6%	34,4%
Επίπτωση χαρακτηριστικών	5,2%	7,8%	0,6%	10,5%	8,3%
Διορθωμένο μισθολογικό χάσμα	20,3%	22,0%	24,4%	18,1%	26,1%

Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 37, η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος για τους εργαζόμενους της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας, κατά την μετάβαση από τις χαμηλές στις υψηλές αμοιβές, είναι περισσότερο ομαλή από την αντίστοιχη για το σύνολο των εργαζομένων. Παρά τις διακυμάνσεις που παρατηρούνται, αυτές πραγματοποιούνται γύρω από τον μέσο όρο. Ωστόσο, σημαντική διαφορά παρατηρείται στο τελευταίο δεκατημόριο, όπου το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται σε πολύ υψηλά επίπεδα. Η άνοδος αυτή μπορεί να εκληφθεί ως ισχυρή ένδειξη μιας «γυάλινης οροφής». Ωστόσο, η διόρθωση του μισθολογικού χάσματος με την

επίπτωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών (προσωπικών, θέσης εργασίας, καταστήματος) ανατρέπει την αρχική εικόνα. Όπως φαίνεται στο εν λόγω διάγραμμα, το διορθωμένο μισθολογικό χάσμα στο τέταρτο τεταρτημόριο (διακεκομμένη γραμμή) είναι χαμηλότερο από τον μέσο όρο.

Με άλλα λόγια, η μεγάλη άνοδος του μισθολογικού χάσματος που παρατηρείται στο τελευταίο δεκατημόριο εξηγείται πλήρως από τα διαφορετικά χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών. Μεταξύ αυτών των χαρακτηριστικών τα σημαντικότερα είναι τα εξής:

1. Μόνον μία στις τέσσερις γυναίκες που απολαμβάνουν υψηλών απολαβών (στο τελευταίο δεκατημόριο της κατανομής των αμοιβών) καταλαμβάνει διευθυντική θέση, έναντι ενός στους δύο για τους άνδρες. Αυτός ο παράγοντας είναι μακρόθεν ο σημαντικότερος όλων.
2. Επίσης, οι γυναίκες υπο-αντιπροσωπεύονται στις ημι-κρατικές επιχειρήσεις, στον κλάδο των μεταφορών και επικοινωνιών, στον κλάδο παροχής υπηρεσιών προς τις επιχειρήσεις και στη δημόσια διοίκηση.
3. Οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες στην εκπαίδευση, για την οποία οι αμοιβές, στο τελευταίο δεκατημόριο δεν είναι ιδιαίτερα αυξημένες (συγκριτικά με άλλα επαγγέλματα της ειδικευμένης διανοητικής εργασίας).
4. Η παρελθούσα επαγγελματική πείρα των γυναικών είναι μικρότερη κατά 5 έτη περίπου από την αντίστοιχη των ανδρών.

Οι παράγοντες 2 και 3, προφανώς αφορούν στην *κλαδική και επαγγελματική κατανομή των δύο φύλων*, ενώ ο παράγοντας 4 αφορά πιθανότατα στον οικογενειακό ρόλο των γυναικών. Μόνον ο παράγοντας 1, δηλαδή το γεγονός ότι συγκριτικά λίγες γυναίκες καταλαμβάνουν διευθυντικές θέσεις, σε συνδυασμό με το επίσης μικρό ποσοστό γυναικών που ασκούν επίβλεψη θα μπορούσε να εκληφθεί ως ένδειξη ύπαρξης μιας «γυάλινης οροφής» που εμποδίζει την ανέλιξη των γυναικών. Αυτός, όμως, ο μοναδικός παράγοντας είναι και ο σημαντικότερος όλων.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5: Το χάσμα των αμοιβών γυναικών και ανδρών: Η διεθνής διάσταση

5.1. Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Σε καμία χώρα στον κόσμο, συμπεριλαμβανομένων και των Ευρωπαϊκών, δεν υπάρχει πραγματική «ισότητα αμοιβών» γυναικών και ανδρών. Και αν στη Σκανδιναβία, σύμφωνα με στοιχεία του PSI⁴ το χάσμα αμοιβών είναι σήμερα 12%, που σημαίνει ότι οι γυναίκες αμοιβές ανέρχονται κατά μέσο όρο στο 88% των αντίστοιχων ανδρικών, σε άλλα μέρη του κόσμου φτάνει και μέχρι το 50%. Στις δε εκτός Ευρώπης αναπτυσσόμενες χώρες, τα στοιχεία συχνά δεν είναι καν προσιτά, διότι οι γυναίκες δουλεύουν μαζικά σε άτυπες μορφές απασχόλησης με αποτέλεσμα το κεντρικό ζήτημα να είναι πρώτα απ' όλα *πώς να αποκτήσουν πρόσβαση στην καθιερωμένη/νόμιμη μισθωτή εργασία*.

Το EIRO (European Industrial Relations Observatory) υπολόγισε το 2003 ότι στην Ευρώπη των 15 και τη Νορβηγία το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών ανέρχεται κατά μέσο όρο στο 20,4%, με υψηλότερο στην Αυστρία (33%) και χαμηλότερο στο Λουξεμβούργο (11%). Ο OCDE υπολόγισε την ίδια χρονιά τη διαφορά στο ημερομίσθιο στο 16%, με χαμηλότερη στο Βέλγιο (6%) και υψηλότερη στην Ελβετία και τις ΗΠΑ (21%). Στις δε χώρες της Ανατολικής Ευρώπης φαίνεται ότι η μετάβαση στην οικονομία της αγοράς χειροτέρεψε σε σημαντικό βαθμό τις συνθήκες για τις γυναίκες, ιδιαίτερα σε συγκεκριμένους τομείς απασχόλησης, αφού προηγουμένως αυτές είχαν πρόσβαση στην εκπαίδευση υψηλού επιπέδου και προνοιακές παροχές. Με βάση άλλες μετρήσεις φαίνεται ότι το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών μειώνεται συνεχώς στην Ευρώπη και σήμερα οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο κατά 15% λιγότερο απ' ό,τι οι άνδρες, ενώ εξακολουθούν να υπάρχουν σημαντικές διαφορές ανάμεσα στις ευρωπαϊκές χώρες. Ας σημειωθεί δε, ότι ακόμη και στον δημόσιο τομέα, παρά την ύπαρξουσα νομοθεσία, σημειώνεται στην Ευρώπη χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Το φαινόμενο συνεπώς είναι γενικευμένο, αφορά τόσο αναπτυγμένες, όσο και αναπτυσσόμενες χώρες, και προφανώς συνδέεται άμεσα με την κατωτερότητα στην κοινωνική θέση των γυναικών, της οποίας και αποτελεί έκφραση. Βεβαίως, αν η παρατήρηση αυτή συνθέτει την πρωταρχική απάντηση στο *γιατί* της ύπαρξης του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, η διερεύνηση των αιτιών δεν μπορεί να παραμείνει σε τέτοιου τύπου γενικευτικές διατυπώσεις, αλλά οφείλει να εντοπίσει τα επιμέρους/συγκεκριμένα αίτια, με στόχο να διαμορφώσει πολιτικές καταπολέμησής τους.

⁴ Public Services International. Ο φορέας αυτός είναι ιδιαίτερα δραστήριος προς την κατεύθυνση της ευαισθητοποίησης συνδικαλιστικών ενώσεων στο ζήτημα της ισότητας αμοιβών γυναικών και ανδρών. Έχει δημοσιεύσει μεγάλη ποσότητα υλικού για ενημέρωση και training. Βλ. equality@world-psi.org.

Η κλασική αντίληψη για το ζήτημα, που παραπέμπει στη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, απέδιδε τη διαφορά στις αμοιβές γυναικών και ανδρών στη διαφορά του κοινωνικού κεφαλαίου που διαθέτουν ως κοινωνικές κατηγορίες (μόρφωση, επαγγελματική εμπειρία κλπ). Φάνηκε όμως ότι δεν είναι αυτές οι βασικές αιτίες της διατήρησης του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο, αφού η άνοδος του μορφωτικού επιπέδου των γυναικών και η αύξηση της συμμετοχής τους στο εργασιακό δυναμικό μείωσαν πολύ σε πολλές χώρες τις σχετικές διαφορές, χωρίς όμως να μειώσουν το χάσμα στις αμοιβές τους.⁵ Φαίνεται μάλλον ότι είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός γυναικών και ανδρών και η δομή των μισθών σε κάθε χώρα που παίζουν καθοριστικό ρόλο στο μέγεθος του σχετικού χάσματος. Παράλληλα, οι υπανάπτυκτες κοινωνικές υπηρεσίες και η έλλειψη ευελιξίας στα ωράρια, εντείνουν το φαινόμενο της «γυάλινης οροφής» (glass ceiling) για τις γυναίκες που κάνουν καριέρα. Βεβαίως, σε κάθε χώρα οι ιδιαίτερες κοινωνικές συνθήκες είναι αυτές που θα δώσουν συγκεκριμένη απάντηση στο *γιατί* της διατήρησης του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, και με βάση αυτό θα πρέπει να σχεδιαστούν και οι πολιτικές αντιμετώπισής του. Ούτως ή άλλως πάντως, παντού το φαινόμενο είναι πολυσύνθετο και απαιτούνται τόσο συγκεκριμένα μέτρα άμεσης αντιμετώπισης, όσο και ευρύτερες στρατηγικές καταπολέμησης των συνθηκών έμφυλης ανισότητας, από τις οποίες εμμέσως ή αμέσως απορρέει.

Θα πρέπει επιπροσθέτως να επισημανθεί ότι, στην ΕΕ η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος γυναικών και ανδρών συνοδεύει τη σταθερή αύξηση της γυναικείας απασχόλησης. Πράγματι, οι γυναίκες εργαζόμενες εξακολουθούν να αποτελούν τον κινητήριο μοχλό της οικονομικής μεγέθυνσης, αφού από το 2000 (στρατηγική της Λισσαβόνας), οι έξι από τις οκτώ εκατομμύρια θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στην ΕΕ στελεχώθηκαν με γυναίκες. Το 2005, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε για δωδέκατη συνεχή χρονιά φθάνοντας το 56,3%, δηλαδή αυξήθηκε κατά 2,7 μονάδες από το 2000, έναντι 0,1 μονάδας που ήταν η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών. Η συνέχιση της τάσης αυτής⁶ θα επιτρέψει κατά την άποψη της Επιτροπής την υλοποίηση του στόχου της Λισσαβόνας για ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60% το 2010. Εξάλλου, ενώ προωθούνται όλο και περισσότερο ευέλικτες μορφές απασχόλησης, οι οποίες μοιάζουν να έχουν, από μια άποψη, πλεονεκτήματα, για εργαζόμενους με οικογενειακές υποχρεώσεις, το γεγονός ότι γίνεται χρήση των σχετικών διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει σαφώς αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους

⁵ Βλ. για το θέμα των αιτιών, *The gender pay gap — Origins and policy responses: A comparative review of 30 European countries*. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1, July 2006.

⁶ Σύμφωνα με προβλέψεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών θα εξακολουθήσει να αυξάνεται και θα φθάσει το 65% το 2025, ενώ στη συνέχεια θα σταθεροποιηθεί. Βλ. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ. *Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007* Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM(2007)49.

Βλ. και http://ec.europa.eu/economy_finance/publications/european_economy/2006/eesp106en.pdf

στην αγορά εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους. Και γενικότερα, η εμπειρία από την εφαρμογή ευέλικτων εργασιακών μοντέλων είναι αμφιλεγόμενη, αφού φαίνεται ότι μόνο σε χώρες με ιδιαίτερα ανεπτυγμένο κράτος πρόνοιας και παράδοση στη διαβούλευση, τα οφέλη δεν είναι τελικά μονομερή, υπέρ των εργοδοτών, κάτι που ισχύει και για τις σύγχρονες πολιτικές «ευελιξίας με ασφάλεια» (flexicurity).⁷ Συνεπώς, το να διευκολύνεται η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, δεν αποτελεί από μόνο του μέτρο για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος.

Ωστόσο, ενώ η απόκλιση του ποσοστού απασχόλησης γυναικών και ανδρών μειώθηκε σε 15,0 μονάδες το 2005, δηλαδή κατά 2,6 μονάδες σε πέντε χρόνια, και ενώ η θετική εξέλιξη της απασχόλησης των γυναικών αντικατοπτρίζεται στην αναλογικά ταχύτερη μείωση του **ποσοστού ανεργίας** τους,⁸ παράλληλα, η μεγάλη δυσκολία **συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες και η άνιση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών εξακολουθούν να είναι πολύ έντονες. Η δε αγορά εργασίας, εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να έχει στεγανά. Στην *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007* επισημαίνεται ότι η εξέλιξη των **δεικτών** επαγγελματικού και κλαδικού **διαχωρισμού** ανά φύλο δεν παρουσιάζει την ελάχιστη ένδειξη σημαντικής μείωσης. Φαίνεται επομένως ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών γίνεται κυρίως σε τομείς δραστηριότητας και σε επαγγέλματα κατεξοχήν γυναικεία. Σχεδόν τέσσερις εργαζόμενες στις δέκα εργάζονται στη δημόσια διοίκηση, στην εκπαίδευση ή στον τομέα της υγείας και της κοινωνικής δράσης ενώ το 50% των εργαζομένων γυναικών είναι υπάλληλοι γραφείου, πωλήτριες ή απασχολούνται σε θέσεις με ελάχιστη έως καμία απολύτως ειδίκευση.

Η Έκθεση επισημαίνει ότι ένα από τα αποτελέσματα των διακρίσεων και ανισοτήτων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας είναι και η συνεχιζόμενη διαφορά στις αμοιβές γυναικών και ανδρών. Για κάθε ώρα εργασίας οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο 15% λιγότερο από τους άνδρες (Πρόκειται για την απόκλιση μέσης ακαθάριστης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών). Απόκλιση η οποία δεν μοιάζει να απειλείται σοβαρά, αν δεν υπάρξουν σύνθετα μέτρα και πολιτικές με πολλαπλή στόχευση.

Θα πρέπει να επισημανθεί επίσης ότι, **στον δημόσιο τομέα** είναι κατά κανόνα μικρότερο το μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών. Κι αυτό διότι αφενός, εκεί εφαρμόζονται αυστηρότερα οι νομικές ρυθμίσεις περί ισότητας αμοιβών όπως είναι αναμενόμενο. Αφετέρου όμως και διότι, σε πολλές χώρες, στο δημόσιο συγκεντρώνεται μεγάλος αριθμός μορφωμένων γυναικών, μεγαλύτερος αναλογικά απ' ότι στον ιδιωτικό. Ενδεχομένως πρόκειται για «επιλογή» που

⁷ Βλ. Α. Μουρίκη, 2007, «Ευελιξία με ασφάλεια: μια ασύμμετρη σχέση;», στο, Κετσετζόγλου, Μ. Κικίλιας, Η., Μουρίκη, Α., Παπαπέτρου, Γ., Τζωρτζοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε., *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

⁸ Η απόκλιση του ποσοστού ανεργίας των γυναικών έναντι των ανδρών μειώθηκε από 2,8 το 2000 σε 2,0 το 2005. Βλ. *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007* Βρυξέλλες, 7.2.2007, σ.6. COM(2007)49.

ακολουθεί το στερεότυπο της πιο ασφαλούς απασχόλησης με λιγότερες απαιτήσεις. Πολλές μελέτες εξάλλου δείχνουν ότι η κατανομή των μισθών τείνει στο δημόσιο να είναι δικαιότερη, με υψηλότερες αποδοχές στο κάτω μέρος της κλίμακας και μικρότερο άνοιγμα της ψαλίδας, αφού δεν υπάρχουν τα εντυπωσιακά πακέτα αποδοχών των μάντζερ του ιδιωτικού τομέα.⁹

5.2. Η απασχόληση ως πρωταρχικός τομέας εφαρμογής πολιτικών έμφυλης ισότητας στην ΕΕ: Μικρό ιστορικό και σημερινές εξελίξεις

Οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα στην ΕΕ παραδοσιακά επικεντρώνονταν πρωταρχικά, και συνεχίζουν να επικεντρώνονται σε θέματα απασχόλησης, με αποτέλεσμα η ανισότητα στις αμοιβές γυναικών και ανδρών να αποτελεί κεντρικό ζήτημα στη διαμόρφωση ευρωπαϊκών πολιτικών. Ήδη από τη Συνθήκη της Ρώμης το 1957, η πολιτική για το φύλο της ΕΕ βασίστηκε στην έννοια της «ισότητας ευκαιριών» και στόχευσε στον τομέα της απασχόλησης και συνεπώς της αμειβόμενης εργασίας. Με βάση το Άρθρο 141 EC, που επικαλείται «την αρχή ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους/ες για ίση εργασία ή εργασία ίσης αξίας», η ΕΕ υιοθέτησε πολλές, δεσμευτικές για τα κράτη-μέλη, Οδηγίες (Community Directives), όπως είναι αυτή για την ισότητα αμοιβών (Οδηγία 75/117/EEC), την ίση μεταχείριση στην εργασία (Οδηγία 76/207 EEC) και αργότερα την Οδηγία 2002/73/EC, κ.ά. Πρέπει να επισημανθεί ιδιαίτερα δε, ότι στον τομέα της απασχόλησης, οι πολιτικές της ΕΕ θεσμοθετούνται όπως βλέπουμε, διαμέσου Οδηγιών, και ως εκ τούτου είναι δεσμευτικές για όλα τα κράτη-μέλη.

Από τη δεκαετία του '90, οι πολιτικές για την «ισότητα ευκαιριών» γυναικών και ανδρών στον τομέα της απασχόλησης συμπληρώθηκαν από πολιτικές που προέβλεπαν «θετικές δράσεις»,¹⁰ δηλαδή διακρίσεις υπέρ των γυναικών, και στη συνέχεια την «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming). Η τελευταία, ως στρατηγική για την έμφυλη ισότητα συνέβαλε στη διεύρυνση των τομέων στους οποίους η ΕΕ επικεντρώνεται για την προώθηση πολιτικών ισότητας. Τομείς όπως η οικογένεια, η βία που σχετίζεται με το φύλο με τις πολλές μορφές της, έμοιαζαν να αποτελούν πλέον προνομιακούς τομείς διαμόρφωσης πολιτικών για την ΕΕ, έστω και εάν δεν διαθέτει παρά συμβουλευτικές αρμοδιότητες σε αυτούς, δηλαδή δεν θεσμοθετεί μέσω Οδηγιών που είναι δεσμευτικές και αναφέρονται σε θέματα απασχόλησης, αλλά μέσω Συστάσεων (Recommendations), Αποφάσεων (Decisions), και Προγραμμάτων Δράσης (Action Programmes). Εν τούτοις, συχνά, οι σχετικές ευρωπαϊκές πολιτικές δέχονται έντονη κριτική για το ότι είναι πάντα πρωταρχικά επικεντρωμένες σε θέμα-

⁹ Rubery J., Grimshaw D. and Figueiredo H., 2002, *The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EU Expert Group on Gender and Employment, EWERC, Manchester.

¹⁰ Οι θετικές δράσεις ορίζονται με βάση το άρθρο 141.1 της Συνθήκης του Άμστερνταμ ως 'specific advantages in order to make it easier for the under-represented sex to pursue a vocational activity or to prevent or compensate for disadvantages in professional careers'.

τα της αγοράς.¹¹ Αποτέλεσμα αυτής της τάσης είναι ότι ακόμη και οι πολιτικές για την οικογένεια, επικεντρώνονται σε πλευρές του θέματος που σχετίζονται με την απασχόληση, όπως είναι θέματα γονικών αδειών για παράδειγμα, στα οποία η ΕΕ έχει δικαίωμα αποφάσεων με δεσμευτικό χαρακτήρα και όχι άλλα, για τα οποία οι αρμοδιότητες της είναι περιορισμένες.

Σήμερα η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στις ιστοσελίδες της που αναφέρονται στην έμφυλη ισότητα (the European Commission's webpages on Gender Equality) διευκρινίζει ότι οι πολιτικές της ΕΕ για την ισότητα περιλαμβάνουν θεσμικές ρυθμίσεις, την ενσωμάτωση του φύλου σε όλες τις πολιτικές (το γνωστό mainstreaming) και θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Στόχος είναι η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προώθηση της έμφυλης ισότητας στην ΕΕ, σύμφωνα με τα άρθρα 2 και 3 της Συνθήκης (gender mainstreaming) καθώς και το Άρθρο 141 (equality between women and men in matters of employment and occupation) και το Άρθρο 13 (sex discrimination within and outside the work place). Στο εσωτερικό της Διεύθυνσης που αναφέρεται στην Απασχόληση, τις Κοινωνικές Υποθέσεις και την Ισότητα Ευκαιριών (Employment, Social Affairs & Equal Opportunities Directorate-General (DG)), δύο Μονάδες ασχολούνται με θέματα έμφυλης ισότητας: Η Μονάδα "Equal Opportunities for Women and Men: Strategy and Programme", και η Μονάδα "Equality of treatment between Women and Men: Legal Questions". Η πρώτη στοχεύει στο να ενσωματωθεί η αρχή του gender mainstreaming σε όλες τις Ευρωπαϊκές πολιτικές, και η δεύτερη επιβλέπει την εφαρμογή της νομοθεσίας και τη θεσμοθέτηση νέων μέτρων στους τομείς της απασχόλησης, της κοινωνικής ασφάλισης και των υπηρεσιών. Παράλληλα, Προγράμματα Δράσης προσφέρουν οικονομική στήριξη με στόχο την ευαισθητοποίηση σε θέματα ανισότητας, την ανάλυση και αξιολόγηση της κατάστασης, καθώς και τη στήριξη δικτύων που στοχεύουν στην προαγωγή της έμφυλης ισότητας με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους.

Την τελευταία δεκαετία, και συγκεκριμένα από τη συνθήκη του Άμστερνταμ (άρθρο 13) και μετά, σε πολλά επίσημα κείμενα της ΕΕ, γίνεται φανερό ότι, οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα εντάσσονται πλέον σε μια ευρύτερη στρατηγική καταπολέμησης των διακρίσεων, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται διακρίσεις ανάλογα με τη φυλή την εθνική ή εθνοτική προέλευση, τη θρησκεία, τις σεξουαλικές προτιμήσεις, την ηλικία, τις αναπηρίες κ.ά. Κείμενα όπως η Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων το 2000 καθώς και το Πρόγραμμα Δράσης κατά των Διακρίσεων, οι Οδηγίες 2000/43/EC και 2000/78/EC που στοχεύουν στις πολλαπλές διακρίσεις στο χώρο της απασχόλησης, όπως και, το 2004, το άρθρο III-118 της Συνταγματικής Συνθήκης βάλλει εναντίον των διαπλεκόμενων διακρίσεων. Παρότι βεβαίως μετά τα αρνητικά δημοψηφίσματα της Γαλλίας και της Ολλανδίας η επικύρωση της Συνταγματικής Συνθήκης δεν είναι εφικτή, το πνεύμα που τη διαπνέει είναι ενδεικτικό της γενικότερης στάσης της ΕΕ στο θέμα

¹¹ Βλ. Lombardo, E., Meier, P., forthcoming. European Union gender policy since Beijing: Shifting concepts and agendas. In *Multiple meanings of gender equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe*, ed. Mieke Verloo. Budapest: Central European University Press. Βλ. επίσης και Stratigaki, M., 2004. The cooptation of gender concepts in EU policies. The case of reconciliation of work and family. *Social Politics* 11(1): 30-56.

των διακρίσεων. Γίνεται δηλαδή μια προσπάθεια, πέρα από την «ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές» (gender mainstreaming), να ληφθούν υπόψη οι πολλαπλές ανισότητες τις οποίες αντιμετωπίζουν οι πολίτες, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό χώρο, στο βαθμό που όλες και όλοι είναι φορείς πολλαπλών ταυτοτήτων και όχι μιας και μοναδικής ή κυρίαρχης, η οποία να αναφέρεται στο φύλο τους. Και πάλι όμως, πλευρές της πολύπλοκης στρατηγικής καταπολέμησης της ανισότητας στην οποία οδηγούν οι διαφορετικές διακρίσεις, που βρίσκονται και εκτός της αγοράς εργασίας, δεν αντιμετωπίζονται, αφού και πάλι όλα τα σχετικά μέτρα επικεντρώνονται σε θέματα απασχόλησης.¹²

Όλα τα παραπάνω καταδεικνύουν την πολύ μεγάλη βαρύτητα που αποδίδεται από την ΕΕ στα θέματα που άπτονται της αγοράς εργασίας και συνακόλουθα τη σημασία που έχει η απασχόληση ως πεδίο εφαρμογής πολιτικών για την έμφυλη ισότητα. Από την πλευρά της ακαδημαϊκής κοινότητας, είναι ενδιαφέρον να σημειωθεί ότι αυτή η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας από την ΕΕ (δηλαδή η επικέντρωση σε θέματα της αγοράς εργασίας) αποτελεί σταθερό αντικείμενο κριτικής και για δύο πρόσθετους λόγους. Αφενός, διότι η οριοθέτηση της «εργασίας» περιορίζεται στην αμειβόμενη, κάτι που αφήνει έξω από τις δεδομένες πολιτικές ισότητας τις γυναίκες εκείνες που προσφέρουν εργασία απλήρωτη στο σπίτι, φροντίζοντας παιδιά, ηλικιωμένους και συντρόφους,¹³ και αφετέρου διότι η κοινή ευρωπαϊκή πολιτική για την ισότητα στο τομέα της απασχόλησης, εφαρμόζεται σε πολύ διαφορετικές συνθήκες: Πράγματι, τόσο από την άποψη του τύπου και του επιπέδου ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας στις διάφορες χώρες, αλλά και τις συνθήκες που χαρακτηρίζονται από βασικές διαφορές στην αγορά εργασίας των χωρών-μελών της, η ΕΕ περιλαμβάνει πολύ διαφορετικές κοινωνικές πραγματικότητες στο εσωτερικό της. Κάτι που επιβεβαιώνεται και λόγω των ουσιαστικών διαφορών στη δομή της οικογένειας και τα συστήματα έμφυλων σχέσεων.¹⁴ Αναμενόμενο είναι συνεπώς ότι οι κοινές αυτές πολιτικές θα έχουν και πολύ διαφορετικά αποτελέσματα, αφού οι συνθήκες κάτω από τις οποίες υλοποιούνται διαφοροποιούνται.¹⁵ Ζητούμενο συνακόλουθα θα έπρεπε να είναι πώς οι πολιτικές αυτές, σεβόμενες το πνεύμα του συλλογικού εισηγητή τους, θα προσαρμόζονται στα δεδομένα κάθε διαφορετικής κοινωνίας, με στόχο το καλύτερο δυνατό αποτέλεσμα και όχι την πιστότερη εφαρμογή στις προδιαγραφές.

¹² Βλ. για το θέμα Verloo, M, 2006. "Multiple inequalities, intersectionality, and the European Union". *European Journal of Women's Studies* 13(3): 211-228, και Verloo, M., E. Lombardo. 2006. "Mainstreaming political intersectionality: absence and bias in gender equality policies in Europe". Paper presented at the ECPR, Istanbul, 21-23 September. Panel on Equality, Diversity and Gender Politics in Europe.

¹³ Βλ. Hantrais, Linda. 1995. *Social policy in the European Union*. Houndmills: MacMillan, καθώς και Hantrais, Linda. 2000. From equal pay to reconciliation of employment and family life. In Linda Hantrais ed. *Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life*, Houndmills: Macmillan:1-26.

¹⁴ Βλ για το θέμα Rubery, Jill, Mark Smith, Dominique Anxo and Lennart Flood. 2001. «The future European labor supply: The critical role of the family». *Feminist Economics* 7(3): 33-69, καθώς και Rubery, Jill. 2005. Reflections on gender mainstreaming: An example of feminist economics in action? *Feminist Economics* 11(3): 1-26. Βλ. επίσης, Fagan, Colette, Jill Rubery and Mark Smith. 2004. *Women's employment in Europe*. London: Routledge.

¹⁵ Von Wahl, Angelika. 2005. Liberal, Conservative, Social Democratic, or ... European? The European Union as equal employment regime. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12(1): 67-95.

Γεγονός παραμένει πάντως ότι, στην οπτική της ΕΕ οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα προσλαμβάνονται ως πολιτικές για την ανάπτυξη και την απασχόληση και συνεπώς, η καταπολέμηση των δομικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση ενός γυναικείου εργασιακού δυναμικού που με τη σειρά του θα συμβάλει στην κοινωνική συνοχή και στη βιωσιμότητα των ευρωπαϊκών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Από αυτή τη σκοπιά, η επιβίωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη ένδειξη σημαντικής τάσης μείωσής τους προσλαμβάνονται ως δυσλειτουργικά φαινόμενα της αγοράς εργασίας, τα οποία μάλιστα αποθαρρύνουν τη συμμετοχή συγκεκριμένων ομάδων πληθυσμού στην απασχόληση.

Είναι απαραίτητο να υπενθυμίσουμε, σε συνέχεια των παραπάνω ότι, κεντρικό στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτελεί η έμφυλη ισότητα, στοιχείο υλοποίησης της οποίας είναι βέβαια και η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας στην αγορά εργασίας, και ως εκ τούτου το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Υποστηρίζεται δε ότι, για την επίτευξη του στόχου, θα πρέπει να επιτευχθεί ένα ποσοστό απασχόλησης της τάξης του 70%, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό θα πρέπει να κυμαίνεται στο 60% και για τα άτομα άνω των 55 στο 50%. Ο φιλόδοξος αυτός στόχος θεωρείται προϋπόθεση για την προσέγγιση της ισότητας στην απασχόληση, σε όλες τις χώρες της ΕΕ, ενώ βέβαια σε κάποιες είναι πολύ ευκολότερα προσεγγίσιμος απ' ότι για άλλες. Εντούτοις, έως το 2010, σύμφωνα σε σχετική οδηγία, τα κράτη-μέλη πρέπει να θεσμοθετήσουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να μειωθεί το χάσμα των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης, στην ανεργία και τις αμοιβές. Παράλληλα, τα κράτη-μέλη καλούνται να συμβάλουν στην ευαισθητοποίηση των πολιτών τους γύρω από τα σχετικά ζητήματα, και να προωθήσουν πολιτικές που αντιμετωπίσουν στη ρίζα τους τα προβλήματα που σχετίζονται με τις κατά φύλα διαφορές/ανισότητας στις αμοιβές οι οποίες συνδέονται και με τις διακρίσεις στους κλάδους και τα επαγγέλματα, την εκπαίδευση/κατάρτιση καθώς και πώς θεσμοθετούνται οι αμοιβές, το είδος των συμβάσεων εργασίας κλπ. Όλα τα παραπάνω στο πλαίσιο μιας πολύπλευρης στρατηγικής κατά των πολλαπλών διακρίσεων τις οποίες μπορεί να βιώνουν τα υποκείμενα στο πλαίσιο πολυπολιτισμικών κοινωνιών και/ή κοινωνιών που δέχονται μεγάλα μεταναστευτικά ρεύματα.

Κατά το εαρινό Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του 2006 υπογραμμίστηκε ότι οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων αποτελούν σημαντικό μέσο προώθησης της οικονομικής μεγέθυνσης, της ευημερίας και της ανταγωνιστικότητας.¹⁶ Η ευρωπαϊκή στρατηγική για την οικονομική μεγέθυνση και την απασχόληση αναγνωρίζει επίσης τη συμβολή της ισότητας των φύλων στην υλοποίηση των στόχων της Λισσαβόνας. Για να αξιοποιηθεί στο έπακρο το παραγωγικό δυνα-

¹⁶ Βλ. ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ. ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ. Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007 Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM(2007)49.

μικό του ευρωπαϊκού εργατικού δυναμικού, θα πρέπει να υποστηριχθεί η συμμετοχή και η παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς και η κατάργηση των διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς. Πράγματι η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει συνθήκες και δεδομένα τέτοια για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Με αυτό το δεδομένο, η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα συνιστούν όρο για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων. Η θέση αυτή τονίστηκε και στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής του Μαρτίου 2006, όπου και υιοθετήθηκε Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων και δέσμευση για την εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηριχθεί η οικονομική ανάπτυξη, η ευημερία και η ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

Οι πολιτικές για την ισότητα προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις προκλήσεις αυτές, θα χρειαστούν την ενεργό συνδρομή της πολιτικής συνοχής και την αποτελεσματική εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση. Η Επιτροπή, όπως δήλωσε, θα υποστηρίξει τη δράση των κρατών μελών σε διάφορους κίριους τομείς στους οποίους χρειάζεται να επιτευχθεί ακόμη σημαντική πρόοδος, με βάση τις προτεραιότητες που περιλαμβάνονται στο χάρτη πορείας για την ισότητα.

5.3. Επίπεδο αμοιβών και φύλο στην ΕΕ

Η διαφορά στις αμοιβές ανάλογα με το φύλο στην ΕΕ παραμένει σε υψηλά επίπεδα και, κυρίως, δεν φαίνεται να επιδεικνύει σοβαρή τάση να εξαλειφθεί. Οι γυναίκες, με βάση πολλαπλές ενδείξεις εξακολουθούν να κερδίζουν κατά μέσο όρο 15% λιγότερο ανά ώρα εργασίας απ' ό τι οι άνδρες, κάτι που απορρέει τόσο από την έλλειψη σεβασμού στην υφιστάμενη εργασιακή νομοθεσία, όσο και λόγω των υπαρχουσών δομικών ανισοτήτων που παραπέμπουν στον κατά φύλα διαχωρισμό της αγοράς εργασίας, διαφορές στα εργασιακά πρότυπα λόγω καταμερισμού εργασίας στην οικογένεια, διαφορές στην πρόσβαση στην εκπαίδευση/ κατάρτιση κλπ.

Στον πίνακα που ακολουθεί¹⁷ καταγράφεται το χάσμα αμοιβών στις χώρες μέλη της ΕΕ. Παρατηρούμε τεράστιες διαφορές από το 25 της Κύπρου (αλλά και το 24 της Εσθονίας και της Σλοβακίας και το 22 της Γερμανίας), μέχρι το 4 της Μάλτας, το 5 της Πορτογαλίας, το 6 του Βελγίου και το 7 της Ιταλίας. Πέρα από τις διαφορές όμως, είναι φανερό ότι, ούτε το επίπεδο

¹⁷ Οι πηγές των στοιχείων του Πίνακα 15 αναφέρονται στον ίδιο. Στην παρούσα έκθεση αναπαράγεται, τόσο αυτός όσο και οι Πίνακες 2, 3 και 4, από το Statistical Annex, στην Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007 Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM(2007)49. Ο Πίνακας 1Α προέρχεται από το *The gender pay gap – Origins and policy responses: A comparative review of 30 European countries*. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1, July 2006.

ανάπτυξης, ούτε ο βαθμός παραδοσιακότητας των οικογενειακών δομών, ούτε το επίπεδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας και ο τύπος του προνοιακού κράτους μπορούν να ερμηνεύσουν, από μόνα τους, την κατάταξη των ευρωπαϊκών χωρών ανάλογα με το εύρος του χάσμα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Και αν η διαφορά μεταξύ Κύπρου και Μάλτας, για παράδειγμα, εκπλήσσει, επίσης εκπλήσσει, αλλά από άλλη σκοπιά, και το ποσοστό της Γερμανίας, της Μεγάλης Βρετανίας αλλά και, κυρίως, της Φινλανδίας, η οποία έχει μεγάλη παράδοση στην ανάπτυξη πολιτικών για το φύλο που προϋπήρχε των ευρωπαϊκών επιταγών, , ενώ η επιρροή γυναικείων/φεμινιστικών οργανώσεων στη διαμόρφωση πολιτικών είναι σαφώς μεγαλύτερη απ' ό τι αλλού.

Πίνακας 15

***Pay gap between women and men in unadjusted form in EU Member States – 2005
(Difference between men's and women's average gross hourly earnings as a percentage of men's average gross hourly earnings)***

	2005 (1)
EU (25 countries)	15
Belgium	6
Czech Republic	19
Denmark	17
Germany	22
Estonia	24
Greece	9
Spain	13
France	12
Ireland	11
Italy	7
Cyprus	25
Latvia	17
Lithuania	15
Luxembourg	14
Hungary	11
Malta	4

Netherlands	18
Austria	18
Poland	10
Portugal	5
Slovenia	8
Slovakia	24
Finland	19
Sweden	16
United Kingdom	20
Bulgaria	16
Romania	13

Source: Eurostat. Administrative data are used for LU, Labour Force Survey for FR and MT. Provisional results of EU-SILC (Statistics on Income and Living Conditions) are used for BE, EL, ES, IE, IT, AT, PT, and UK. All other sources are national surveys. SI: Provisional results.

Exception to the reference year: (1) 2004: BE, DK, EE, FI, IE, IT, PT

NB: EU25 estimates are population weighted-averages of the latest available values.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι, αν συμπεριλαμβάνονταν η μερική απασχόληση στη μέτρηση της απόκλισης των γυναικείων και ανδρικών αμοιβών, αυτή θα ήταν στις περισσότερες χώρες μεγαλύτερη κατά 1%-3%¹⁸. Γενικότερα πάντως, είναι αποδεκτό ότι οι σχετικές στατιστικές είναι έγκυρες, παρότι σε ορισμένες συγκεκριμένες περιπτώσεις τα όρια του δείγματος που χρησιμοποιείται για τις μετρήσεις δεν καλύπτει το εύρος της πραγματικότητας: Στην Ελλάδα και στην Ισπανία, ειδικότερα, φαίνεται ότι σαφώς περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες απασχολούνται σε τομείς ή επιχειρήσεις που δεν περιλαμβάνονται σε όσες καλύπτονται από τις στατιστικές των αμοιβών. Είναι δε πολύ πιθανό στην Ελλάδα αυτό να επηρεάζει την εκτίμηση του εύρους του χάσματος αμοιβών, αφού εκτιμάται ότι περισσότερες γυναίκες από άνδρες εμπλέκονται σε άτυπες μορφές απασχόλησης, με χαμηλές αμοιβές¹⁹. Εξάλλου, φαίνεται ότι άλλος τρόπος μέτρησης που δεν περιλαμβάνει την διευκρίνιση *unadjusted*, δίνουν διαφορετικά αποτελέσματα για ορισμένες χώρες (μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα), τα οποία μοιάζουν

¹⁸ Βλ. EIRonline *Gender pay equity in Europe*. www.eurofound.europa.eu/

¹⁹ Στο ίδιο.

πιο κοντά στην πραγματικότητα.

Πίνακας 15 Α

Gender Pay-Gap in 30 European countries

EU (25 countries)	25
Belgium	17
Czech Republic	25
Denmark	20
Germany	26
Estonia	27
Greece	25
Spain	25
France	17
Ireland	26
Italy	19
Cyprus	28
Latvia	21
Lithuania	17
Luxembourg	19
Hungary	15
Malta	
Netherlands	24
Austria	26
Poland	14
Portugal	20
Slovenia	11
Slovakia	29
Finland	18
Sweden	15
United Kingdom	30

Bulgaria	20
Romania	20

Source: SES 2002; EC 2005 (wage inequality).

NB: The gender pay gap is calculated as: (average male hourly wage–average female hourly

wage) /average male hourly wage.

Οι διαφορές μεταξύ των δύο πινάκων που απορρέουν από τον τρόπο μέτρησης και από το εάν είναι ή όχι σταθμισμένα τα στοιχεία, δεν μπορούν να συσκοτίσουν την πραγματικότητα της καθολικής ύπαρξης ανισότητας στις αμοιβές μεταξύ γυναικών και ανδρών που είναι μεγάλη παντού, παρά τις εθνικές διαφοροποιήσεις, και παρά την έκπληξη που προκαλούν τα (υψηλά) ποσοστά ορισμένων χωρών που έχουν λιγότερο παραδοσιακό σύστημα έμφυλων σχέσεων απ' ότι άλλες.

Ένας άλλος πίνακας που παρουσιάζει ενδιαφέρον, παρότι όπως διευκρινίζεται δεν είναι σε όλες τις περιπτώσεις τα στοιχεία απολύτως έγκυρα, αναφέρεται στο φύλο των κατόχων διοικητικών θέσεων στις χώρες της ΕΕ. Ο ευρωπαϊκός μέσος όρος ήταν όπως βλέπουμε 30,6% για τις γυναίκες το 2000 και έφτασε το 32,2% το 2005, αλλά και πάλι με μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των χωρών, όχι πάντα απολύτως προφανούς αιτιολογίας.

Πίνακας 16

Distribution of managers by sex in EU Member States – 2000 and 2005

	2000		2005	
	Women	Men	Women	Men
EU (25 countries)	30.6	69.4	32.2	67.8
Belgium	32.2	67.8	32.9	67.1
Czech Republic	24.1	75.9	30.3	69.7
Denmark	24.0	76.0	23.0	77.0
Germany	27.1	72.9	26.3	73.7
Estonia	39.8	60.2	37.5	62.5
Greece	25.1	74.9	25.8	74.2
Spain	31.7	68.3	32.3	67.7
France	35.0	65.0	38.0	62.0
Ireland	26.1	73.9	30.2	69.8

Italy	17.3	82.7	31.9	68.1
Cyprus	15.0	85.0	13.6	86.4
Latvia	37.3	62.7	44.3	55.7
Lithuania	43.1	56.9	42.7	57.3
Luxembourg	27.1	72.9	23.8	76.2
Hungary	33.1	66.9	34.3	65.7
Malta	17.7	82.3	14.5	85.5
Netherlands	25.3	74.7	25.6	74.4
Austria	30.3	69.7	27.0	73.0
Poland	32.7	67.3	32.5	67.5
Portugal	31.3	68.7	34.2	65.8
Slovenia	29.1	70.9	32.8	67.2
Slovakia	30.8	69.2	31.2	68.8
Finland	25.9	74.1	29.7	70.3
Sweden	30.1	69.9	29.8	70.2
United Kingdom	34.1	65.9	34.5	65.5
Bulgaria	30.0	70.0	34.3	65.7
Romania	:	:	30.7	69.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS), spring
data

NB: Managers are persons classified in ISCO 12 and

13.

CY, MT: data lack reliability due to the small sample size. IT: change in data collection
method.

Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ο τρόπος με τον οποίο η ύπαρξη μικρών παιδιών στην οικογένεια επιδρά στην απασχόληση γυναικών και ανδρών 25 με 49 ετών. Η εντυπωσιακή αυτή εικόνα, στην οποία ο ευρωπαϊκός μέσος όρος καταγράφει πτώση στο ποσοστό απασχόλησης από το 76% των γυναικών χωρίς μικρά παιδιά, στο 61,1% σε όσες αντίθετα έχουν, και η αντιπαραβολή του με την αντίστροφη τάση στους άνδρες, όπου σημειώνεται αύξηση αντίστοιχα από 85,6% σε 91,5%, καθώς και οι μεγάλες διαφοροποιήσεις ανάμεσα στις διαφορετικές χώρες, προσφέρουν πολύ υλικό για ανάλυση και σκέψη. Το χάσμα αμοιβών γυναικών και

ανδρών προβάλλει έτσι ως μία από τις πολλαπλές εκφράσεις της έμφυλης ανισότητας, ενώ καταπολέμησή του για να γίνει αποτελεσματική δεν μπορεί παρά να στοχεύσει σε ευρύτερα πεδία πέραν του συστήματος αμοιβών, ακόμη και πέραν του τομέα της απασχόλησης. Η εμπλοκή των ανδρών στις διαδικασίες κοινωνικής αναπαραγωγής, στη φροντίδα του σπιτιού και στις πρακτικές επιταγές του μεγάλωματος των παιδιών αποτελούν απαραίτητες προϋποθέσεις για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας γενικά, και ειδικά του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Πίνακας 17

Employment rates of women and men (aged 25-49), depending on whether they have children (under 12) –2005

2005

	Without children		With children		Differenc e	
	Women	Men	Wome n	Men	Women	Men
EU (25 countries)	76	85.6	61.1	91.5	-14.9	5.9
Belgium	76.2	87.2	70.1	92.4	-6.1	5.2
Czech Republic	86.5	90.5	54.4	94	-32.1	3.5
Germany	78.9	82.3	55.7	89.2	-23.2	6.9
Estonia	87.8	82.8	59.4	91.4	-28.4	8.6
Greece	58.7	85.4	55.9	96.1	-2.8	10.7
Spain	66.5	89.7	56.5	93	-10	3.3
France	77.3	84.7	66.9	91.4	-10.4	6.7
Italy	64.7	90.6	53.4	93.8	-11.3	3.2
Cyprus	73.9	90.4	67.6	96.1	-6.3	5.7
Latvia	80.9	83	65.1	90.2	-15.8	7.2
Lithuania	83.9	87	77.3	90.4	-6.6	3.4
Luxembourg	76.6	93.7	63.7	97.2	-12.9	3.5
Hungary	78.9	82.7	48.5	86.2	-30.4	3.5
Malta	36.9	88.9	28	93.1	-8.9	4.2
Netherlands	81.5	88.1	71.3	94.1	-10.2	6
Austria	83.2	88.8	68.4	93.7	-14.8	4.9

Poland	71.5	80.4	60.5	87.2	-11	6.8
Portugal	77.3	90.6	76.6	94.5	-0.7	3.9
Slovenia	82.7	87.1	84.5	94.3	1.8	7.2
Slovakia	79.6	85.4	55.7	87.7	-23.9	2.3
Finland	79.4	78.8	70	91.8	-9.4	13
United Kingdom	83.2	87.2	63.3	91.2	-19.9	4
Bulgaria	75.1	77.1	61.4	81.5	-13.7	4.4
Romania	70.4	83.1	64.6	86.2	-5.8	3.1

Source : Eurostat, European Labour Force Survey, annual averages.

Notes: No data for DK, IE and SE.

Ο τελευταίος πίνακας παρουσιάζει το ποσοστό της μερικής απασχόλησης γυναικών και ανδρών που ανέρχεται αντίστοιχα κατά μέσο όρο στην ΕΕ του 2006 σε 32,9% και 7,7%. Σε όλες τις περιπτώσεις οι γυναίκες είναι μαζικότερα από τους άνδρες μερικώς απασχολούμενες, με ότι αυτό συνεπάγεται για την εργασιακή τους θέση, την εξέλιξη και τις αμοιβές, αλλά σε ορισμένες περιπτώσεις το ποσοστό γυναικών μερικώς απασχολουμένων επί συνόλου απασχολουμένων γυναικών είναι τεράστιο, όπως στην περίπτωση της Ολλανδίας.

Πίνακας 18

Share of part-time workers in total employment, in EU Member States - 2001 and 2006

	Women		Men	
	2001	2006	2001	2006
EU (25 countries)	29.8	32.9	6.2	7.7
Belgium	36.8	42.6	5.2	7.9
Czech Republic	8.6	8.7	2.2	2.3
Denmark	31.6	35.9	10.2	12.8
Germany	39.3	45.8	5.3	9.3
Estonia	10.4	11.6	4.7	4.6
Greece	7.2	10.4	2.3	3
Spain	17.3	23.5	2.8	4.5
France	30.4	30.7	5.0	5.8

Ireland	31.3	:	6.5	:
Italy	17.8	26.7	3.8	4.7
Cyprus	12.9	12	5	4.6
Latvia	12.1	8.7	7.9	4.6
Lithuania	10	11.8	7.6	6.5
Luxembourg	25.6	38.2	1.8	2.5
Hungary	5.1	5.7	2	2.8
Malta	17.1	21.8	3.7	4.5
Netherlands	71.3	74.7	20	23.2
Austria	33.6	40.7	4.3	6.5
Poland	12.6	13.5	8.2	7.1
Portugal	16.7	15.9	6.9	7.5
Slovenia	7.4	11.8	5	7.8
Slovakia	3.8	4.8	1.2	1.2
Finland	16.7	18.2	7.6	9.2
Sweden	32.7	40.3	10.8	11.7
United Kingdom	44.3	42.6	9	10.6
Bulgaria	3.9	2.7	3.1	1.6
Romania	19.1	10.2	14.7	9.3

Eurostat, Labour Force Survey (LFS) - Spring results

Με βάση στοιχεία του έγκυρου *Fourth European Working Conditions Survey* του 2002, που γίνεται κάθε πέντε χρόνια (εκκρεμεί η δημοσίευση του 2007), φαίνεται ότι μπορούν να διατυπωθούν εντυπωσιακότατες παρατηρήσεις για τις σχετικές αμοιβές γυναικών και ανδρών στην Ευρώπη. Κατανέμοντας γυναίκες και άνδρες κάθε χώρας σε τρεις κατηγορίες αμοιβών (υψηλές, μεσαίες και χαμηλές για τη συγκεκριμένη χώρα, αφού ομαδοποιηθούν οι κλασικές δέκα κατηγορίες²⁰), βλέπουμε ότι σε όλες τις ομάδες χωρών γύρω στις μισές γυναίκες τοποθετούνται στη χαμηλή κατηγορία αμοιβών, ενώ κατά κανόνα μόνο το 20% των ανδρών κατατάσσεται

²⁰ Έτσι ομαδοποιούνται τα εισοδήματα από το *European Structure of Earnings Survey, 2002*.

ται στην ίδια κατηγορία. Αντίθετα οι τελευταίοι υπεραντιπροσωπεύονται στο πρώτο τρίτο της κατάταξης. Η ερμηνεία του *Fourth European Working Conditions Survey* που πρώτη προβάλει όσον αφορά την εικόνα αυτή, αναφέρεται στο ότι εν μέρει αυτή οφείλεται στην μερική απασχόληση, η οποία είναι μαζικά γυναικεία, ενώ βεβαίως οι εργαζόμενοι/ες μερικής απασχόλησης (που συνυπολογίζονται στα παραπάνω στοιχεία) κατατάσσονται δυσανάλογα στην χαμηλότερη κατηγορία αμοιβών. Ωστόσο, και αυτό έχει μεγαλύτερο ενδιαφέρον, η μελέτη αυτή απομονώνει την πλήρη απασχόληση και προβαίνει σε συγκρίσεις ανάλογα με το φύλο που αναφέρονται μόνο σε αυτή, οι οποίες καταδεικνύουν το εξής: Συγκρίνοντας τις αμοιβές μόνο όσων έχουν πλήρη απασχόληση και πάλι βλέπουμε μεγάλη διαφορά ανάλογα με το φύλο, σχεδόν αντίστοιχη με την προηγούμενη, ενώ παντού στην Ευρώπη οι γυναίκες καταφανώς υποαντιπροσωπεύονται στο υψηλότερο τρίτο του συνόλου των αμοιβών.

Ομαδοποιώντας τις χώρες ανάλογα με το μέγεθος του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών βλέπουμε ότι, σύμφωνα με το *Pay Developments -2005* του EIRO, όσον αφορά το ωρομίσθιο, το χάσμα αμοιβών είναι μικρότερο στη Μάλτα, όπου ανέρχεται σε 4% (δηλαδή οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο 96% αυτού που κερδίζουν οι άνδρες²¹) στη Σλοβενία 6.9%, στη Δανία 10.1% και την Ιρλανδία 13.3%. Το συγκριτικά μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο σημειώνεται, σύμφωνα με τα ίδια στοιχεία, στη Γερμανία, 26%, στην Ελλάδα, 25.2%, την Τσεχία, 25.1%, την Κύπρο, 25%, και τη Σλοβακία 23.7%. Παρατηρούνται δηλαδή πολύ μεγάλες αποκλίσεις στις σχετικές επιδόσεις διαφορετικών χωρών, η εξήγηση των οποίων δεν είναι σε όλες τις περιπτώσεις προφανής.

Το *European Foundation of for The Improvement of Living and Working Conditions*, για να αναλύσει το φαινόμενο του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο, προβαίνει σε κατάταξη των Ευρωπαϊκών χωρών σε έξι κατηγορίες (clusters), που αντιπροσωπεύουν διαφορετικά προνοιακά καθεστώτα, σύμφωνα με τη διάκριση του Esping-Andersen.²² Έτσι, καταγράφεται ένα Σκανδιναβικό πρότυπο ((DK, NL, FI, SV), ένα λεγόμενο φιλελεύθερο (UK, IE) ένα ηπειρωτικό (BE, DE, FR, LU,AT), ένα Μεσογειακό (EL, ES, IT, CY, MT, PT), και ένα κέντρο-ευρωπαϊκό και ανατολικό-ευρωπαϊκό (CZ, EE, LC, LT, HU, PL, SI, SK). Σε αυτά προστίθεται και ένα cluster των δύο τότε υπό ένταξη χωρών (BG, RO). Είναι εντυπωσιακό ότι σε όλες τις ομάδες χωρών (με εξαίρεση τις υπό ένταξη χώρες), γύρω στο 50% των γυναικών κατατάσσεται στο κατώτερο τρίτο του φάσματος των αμοιβών.²³ Μάλιστα, το μεγαλύτερο σχετικό ποσοστό σημειώνεται στο λεγόμενο ηπειρωτικό πρότυπο με δεύτερο το Μεσογειακό. Η κατάταξη αυτή μας υποψιάζει προς την κατεύθυνση του ότι αν είναι, και προφανώς είναι εξαιρετικά σημαντικό, το

²¹ Βλ. European Foundation of for The Improvement of Living and Working Conditions, 2006, *The gender pay gap*, Dublin. (www.eurofound.europa.eu)

²² Στο ίδιο, σσ.3-4.

²³ Η μέτρηση έγινε στη βάση απαντήσεων σε σχετική ερώτηση για τις καθαρές μηνιαίες αποδοχές ατόμων σε εξαρτημένη εργασία στη Ευρώπη των 25+2, οι οποίοι είχαν δουλέψει τουλάχιστον μία ώρα την εβδομάδα πριν από τη συλλογή των στοιχείων. Στο ίδιο, σ.4

επίπεδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας ως ερμηνευτικός παράγοντας της ύπαρξης του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο, το φαινόμενο είναι εν τούτοις πολυπαραγοντικό, και οι μέθοδοι καταπολέμησής του θα πρέπει αντίστοιχα να στοχεύουν σε πολλά και διαφορετικά μέτωπα.

Θα πρέπει να σημειωθεί επιπροσθέτως ότι, το πολυπαραγοντικό αυτό φαινόμενο λειτουργεί στις πλέον δυσμενείς για την καταπολέμησή του συνθήκες όταν παρατηρείται κατάσταση απορύθμισης της αγοράς. Όταν αυξάνεται η ανεργία και παρατηρείται διάβρωση των κατώτερων μισθών και αύξηση της «μαύρης εργασίας», τότε τα όποια μέτρα καταπολέμησης του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών έχουν να αντιπαλέψουν έναν πρόσθετο δυσμενή παράγοντα. Όπως σημειώνουν οι Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου²⁴ στη σχετική μελέτη τους για την Ελλάδα (σ.80): «Η διάβρωση των κατώτατων μισθών λόγω της εξάπλωσης της ανεργίας και της μαύρης εργασίας, καθώς και η επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών στα υψηλότερα κλιμάκια της μισθολογικής ιεραρχίας έχουν διευρύνει την φαλίδα των αμοιβών την τελευταία δεκαπενταετία, ασκώντας παράλληλα αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Την ίδια αρνητική επίδραση ασκούν και η μεγάλη εξάπλωση του θεσμού των υπεργολαβιών γύρω από τις μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθώς και οι ιδιωτικοποιήσεις των δημοσίων επιχειρήσεων, που τα τελευταία χρόνια βρίσκονται συνεχώς στην ημερήσια διάταξη. Στην πρώτη περίπτωση, η αρνητική επίδραση προέρχεται από την αδιαφάνεια των μισθολογικών των υπεργολάβων και των μεγαλύτερων περιθωρίων που καταλαμβάνει η ατομική διαπραγμάτευση των μισθών στις επιχειρήσεις υπεργολαβίας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, από τη σαφή υπεροχή των συστημάτων αμοιβής του δημόσιου τομέα έναντι αυτών του ιδιωτικού ως προς την προώθηση της ίσης αμοιβής».

Εκτός από την απορύθμιση της αγοράς, και οι εύκαμπτες μορφές απασχόλησης που προωθούνται όλο και περισσότερο στην ΕΕ μπορούν να έχουν (και έχουν) αρνητικές επιπτώσεις στο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Παρότι, όπως παρατηρείται στον ίδιο τον *Χάρτη Πορείας για τη Ισότητα 2007-2010* οι εύκαμπτοι όροι εργασίας παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα» για τους εργαζομένους, φαινομενικά τουλάχιστον, αφού έτσι διευκολύνεται ο εναρμονισμός οικογένειας και επαγγελματικής ζωής, «το γεγονός ότι γίνεται χρήση αυτών των διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στο χώρο εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους».²⁵ Είναι δε γεγονός, όπως επισημαίνεται στο ίδιο κεί-

²⁴ Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου. Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ). *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*. Ιανουάριος 2003. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ).

²⁵ *Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010* [COM(2006) 92

μενο, ότι λίγοι άνδρες ζητούν γονική άδεια ή εργάζονται με μερική απασχόληση.

5.4. Πολυπαραγοντικό φαινόμενο/ Πολύμορφη αντιμετώπιση: Το χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο ως πρόβλημα πολιτικής.

5.4.1. Θεωρητικές αναφορές

Μετά το τέλος του ψυχρού πολέμου και τις αλλαγές που σηματοδότησε τόσο στην κοινωνικο-πολιτική πραγματικότητα, όσο και στην ιδεολογική ενατένιση της πραγματικότητας αυτής, εμφανίστηκαν στη σύγχρονη πολιτική θεωρία και την πολιτική ανάλυση νέες προβληματικές ως *κεντρικές*. Προβληματικές που αποδίδουν ιδιαίτερη έμφαση σε θέματα δημοκρατίας και ιδιότητας του πολίτη, ενώ παράλληλα, αναπτύχθηκε ιδιαίτερα ο τομέας της ανάλυσης πολιτικών (policy studies) με στόχο τη διερεύνηση των κοινωνικών προβλημάτων ως *προβλημάτων πολιτικής*, και τη διαμόρφωση των θεωρητικών προϋποθέσεων για την επίλυσή τους. Το φύλο δεν απουσιάζει από τις προσεγγίσεις αυτές. Κάθε άλλο. Είναι μάλιστα εντυπωσιακή η ποσοτική εξέλιξη της πολιτολογικής ενασχόλησης με το φύλο σε σύγκριση με δύο δεκαετίες πριν.²⁶ Το φύλο, ως σύστημα κοινωνικών σχέσεων, ήταν παλαιότερα παντελώς απόν από την πολιτική ανάλυση, η κατανομή των κοινωνικών ρόλων ανάλογα με το φύλο εθεωρείτο δεδομένη, και οι γυναικείες πολιτικές στάσεις και συμπεριφορές προσλαμβάνονταν απλώς ως αναμενόμενα «διαφορετικές». Εντούτοις, για να απαντηθεί το ερώτημα αν οι πολλαπλές αναφορές στο φύλο που σημειώνονται σήμερα στην πολιτική ανάλυση και στο σχεδιασμό πολιτικών, σημαίνουν ποιοτική αλλαγή, πρέπει βέβαια πρώτα να διευκρινιστεί *πώς εννοιολογείται* το φύλο στις καθιερωμένες πολιτικές προσεγγίσεις.

Στη σύγχρονη πολιτική ανάλυση, όπως και στον καθημερινό πολιτικό λόγο, οι αναφορές σε πολιτικές για το φύλο, ταυτίζονται κατά κανόνα με *μέτρα πολιτικής για γυναίκες*. Σαν να έχουν μόνο οι γυναίκες φύλο. Η εμπειρική αυτή παρατήρηση προβάλλει μερικές από τις άρρητες παραδοχές της καθιερωμένης πολιτικής ανάλυσης, στο πλαίσιο των οποίων η διάσταση του φύλου ως συστήματος σχέσεων που κωδικογραφεί μια σχέση ιεράρχησης εξακολουθεί να είναι ουσιαστικά απύσχα, ενώ παράλληλα, αυτό που εννοιολογείται ως «ανισότητα των φύλων» προσλαμβάνεται απλώς ως πρόβλημα προς επίλυση μέσω της θεσμοθέτησης φιλογυνικών μέτρων. Κυρίως δε, μέσω μέτρων για τη διευκόλυνση των γυναικών στην άσκηση των πολλαπλών τους ρόλων, σε συνδυασμό με την εισοδό τους στην αγορά εργασίας. Η δε επίλυση του προβλήματος αυτού θεωρείται ως απαραίτητη *και* για την εύρυθμη λειτουργία της δημοκρατίας, πέρα από το ζήτημα της ανάπτυξης και της κοινωνικής συνοχής. Η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας αποκλειστικά με μέτρα υπέρ των γυναικών συνδέεται με το ότι το

²⁶ Οι παρατηρήσεις αυτές αναφέρονται στην καθιερωμένη διεθνή βιβλιογραφία Πολιτικής Επιστήμης και ιδιαίτερα σε αυτή που είναι στα αγγλικά. Η ελληνική βιβλιογραφία στον τομέα της ανάλυσης πολιτικών ή στις «δημόσιες πολιτικές» είναι εξαιρετικά ισχνή και δεν ασχολείται με το φύλο.

φύλο αντιμετωπίζεται συχνά όχι ως σύστημα σχέσεων, αλλά ως ένα δεδομένο προϋπάρχον χαρακτηριστικό των ατόμων, με βάση το οποίο διαμορφώνουν τις σχέσεις τους. Πράγματι, η σύγχρονη πολιτική ανάλυση αντιμετωπίζει συνήθως στο φύλο κατά τρόπο απλουστευτικό και απροβλημάτιστο, αγνοώντας τόσο πορίσματα της κοινωνικής ανθρωπολογίας, όσο και βασικούς τρόπους εννοιολόγησής του που παραπέμπουν στη φεμινιστική θεωρία.

Η ύπαρξη χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο αποτελεί έκφραση της κοινωνικής ιεράρχησης των υποκειμένων γυναικείου και ανδρικού φύλου, και απορρέει άμεσα από την έμφυλη ανισότητα. Οι γυναίκες, ως κοινωνική κατηγορία, αμείβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, επειδή υστερούν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που διαθέτουν, κι αυτό διότι η κοινωνική κατανομή των έμφυλων ρόλων είναι τέτοια που δεν τους επιτρέπει να αναπτύξουν τις δεξιότητές τους στο δημόσιο χώρο στον ίδιο βαθμό με τους άνδρες. Παράλληλα, συγκεκριμένες κατηγορίες γυναικών που διαθέτουν ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με συγκεκριμένες κατηγορίες ανδρών αμείβονται λιγότερο από αυτούς, διότι γίνονται αντικείμενα διακρίσεων στην αγορά εργασίας λόγω του φύλου τους. Οι διακρίσεις αυτές αποτελούν αφενός έκφραση της κοινωνικής κατωτερότητας των γυναικών και παράγοντα που την αναπαράγει, και αφετέρου λειτουργούν ως αυτοεκπληρούμενη προφητεία, ιδιαίτερα σε συνθήκες υπανάπτυξης του κράτους πρόνοιας. Συνεπώς, η ριζική καταπολέμησή του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς δομικές παρεμβάσεις, και μάλιστα σε έναν από τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς, όπως είναι η οικογένεια, όπου και πρωτίστως εκφράζεται και αναπαράγεται η σχετική ανισότητα.

Σε ένα δεύτερο επίπεδο, ως πολυπαραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, το χάσμα αμοιβών γίνεται αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης. Ως πρόβλημα πολιτικής δε, επιδέχεται πολλαπλών, διαφορετικών μέτρων σε διαφορετικές κοινωνίες, που σχετίζονται και με το πώς αυτό εννοιολογείται. Κάθε πρόταση μέτρων πολιτικής εμπεριέχει αναπόφευκτα και μια *διάγνωση* για τη φύση του προβλήματος προς επίλυση, διάγνωση που καθορίζεται από μια κατά κανόνα άρρητη αναπαράσταση του σχετικού προβλήματος.²⁷ Η αναφορά στην «ανισότητα των φύλων» ως πρόβλημα πολιτικής έχει μάλιστα παραδειγματικό χαρακτήρα για το πώς η επίκληση της πολιτικής αντιμετώπισής της, η θεσμοθέτηση μέτρων δηλαδή, *δομεί την έμφυλη ανισότητα ως κοινωνικό πρόβλημα κατά συγκεκριμένο τρόπο*. Στο πλαίσιο της καθιερωμένης σχετικής προσέγγισης το τι αντιμετωπίζεται ως προβληματικό και τι όχι, ως προς το σύστημα σχέσεων των φύλων, δεν είναι προφανώς καθόλου τυχαίο και ανάγεται στα συγκεκριμένα, κυρίαρχα και ανεπεξέργαστα νοηματικά πλαίσια, τα οποία περιβάλλουν τη διαμόρφωση πολιτικών σε κάθε κοινωνία. Νοηματικά πλαίσια που βασίζονται σε *προϊδέασεις για το φύλο* και την περιβόητη διαφορά *των φύλων*, και σε αυτονόητες διχοτομίες

²⁷ Βλ. C. L. Bacchi, 1999. Για την έννοια των νοηματικών πλαισίων βλ. J. Squires, 1999.

που παραμένουν απρόσβλητες. Η άρρητη αυτή αναπαράσταση των προς επίλυση κοινωνικών προβλημάτων, στο πλαίσιο της πολιτικής ανάλυσης και του σχεδιασμού πολιτικών, περιορίζει το πεδίο των δυνατών παρεμβάσεων σε προκαθορισμένα πλαίσια που σέβονται προϋπάρχουσες παραδοχές.

Τα παραπάνω, στοχεύουν κυρίως στην επισήμανση και την υπογράμμιση της ανάγκης **επιστημονικά τεκμηριωμένης διερεύνησης** των προς αντιμετώπιση προβλημάτων στο επίπεδο του σχεδιασμού πολιτικών, και στην εννοιολογική αποσαφήνιση των όρων και εννοιών που χρησιμοποιούνται κάθε φορά. Ιδιαίτερα όσων μοιάζουν προφανείς και αυτονόητοι, με αποτέλεσμα η χρήση τους να λειτουργεί συχνά όχι περιγραφικά, όπως ίσως επιδιώκεται αλλά και κανονιστικά. Η εννοιολογική αποσαφήνιση είναι εντελώς απαραίτητη διότι, όπως φαίνεται, οι συνδηλώσεις της «ισότητας των φύλων» και του πολιτικού προβλήματος το οποίο συνιστά η έμφυλη ανισότητα δεν είναι παντού οι ίδιες. Διαφορετικές πολιτισμικές παραδόσεις και συστήματα προνοιακού καπιταλισμού, διαφορετικές οικογενειακές δομές, διαφοροποιημένα συστήματα έμφυλων σχέσεων οδηγούν στην Ευρώπη σε μια ποικιλία αντιλήψεων για το *πυ συνιστά* έμφυλη ανισότητα, *γιατί* αυτή αποτελεί πρόβλημα, και συνεπώς για το πώς μπορεί να αντιμετωπιστεί αποτελεσματικά.

5.4.2. Κατηγορίες πολιτικών και στόχοι για την προώθηση της μισθολογικής ισότητας

Οι εθνικές πολιτικές στις διάφορες χώρες της Ευρώπης και ιδιαίτερα σε όσες έχουν παράδοση στις πολιτικές έμφυλης ισότητας, επιδεικνύουν μεγάλη ποικιλία μέτρων αντιμετώπισης της έκφρασης αυτής της έμφυλης ανισότητας, την οποία συνιστά το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Επιτρέπουν έτσι τον εντοπισμό και την ανάδειξη των λεγόμενων *καλών πρακτικών* (*best practices*) για την προώθηση της ισότητας στις αμοιβές: Νομοθετικά μέτρα για την ισότητα και επιτροπές ελέγχου της εφαρμογής τους, μέτρα για τη συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, εκστρατείες για την ενημέρωση και την ευαισθητοποίηση των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα της κοινωνίας σχετικά με την κοινωνική αδικία την οποία συνιστούν οι διακρίσεις στις αμοιβές, συγκεκριμένα προγράμματα για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, προγράμματα ευέλικτων μορφών εργασίας που παράλληλα εξασφαλίζουν ασφάλεια στην απασχόληση, προγράμματα κατάρτισης, επιμόρφωσης και διά βίου μάθησης για τις γυναίκες, μέτρα για την ισότητα λήψης μη ανταποδοτικών παροχών κοινωνικής ασφάλισης, μέτρα για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα στην αγορά εργασίας, κλπ. Η τελευταία κατηγορία μέτρων, που αναφέρεται στην καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, είναι μάλιστα εξαιρετικά σημαντική, διότι, όπως φαίνεται, ο σχετικός διαχωρισμός αποτελεί βασικότατο παράγοντα διαιώνισης του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο.

Όπως έδειξαν τα πορίσματα μεγάλου ερευνητικού προγράμματος με τίτλο 'Towards a closing of the gender wage gap' που παρουσιάστηκαν το Νοέμβριο του 2002 στο Όσλο²⁸ μετά από μελέτη του χάσματος αμοιβών διαφορετικών χωρών, φαίνεται ότι στην ΕΕ δύο είναι οι βασικοί λόγοι αναπαραγωγής του σχετικού προβλήματος. Αφενός, ο συνεχιζόμενος διαχωρισμός γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας σε τομείς απασχόλησης και θέσεις εργασίας, και αφετέρου η συνεπαγόμενη διαφορά στις αμοιβές που σταθερά ευνοεί δουλειές που χαρακτηρίζονται ως «ανδρικές» και όπου στην πράξη κυριαρχούν οι άνδρες. Η ανισομεγέθης κατανομή γυναικών και ανδρών στους διάφορους τομείς απασχόλησης επιδρά άμεσα στο χάσμα αμοιβών, ενώ, παράλληλα, η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, που συνήθως εισφέρει στην αγορά εργασίας γυναίκες με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο και εργασιακή εμπειρία (low labour market 'attachment'), δεν συμβάλει καθόλου, αντίθετα μάλιστα, στη μείωση του χάσματος αμοιβών. Το σημείο αυτό των πορισμάτων της παραπάνω μελέτης παρουσιάζει ιδιαίτερο ενδιαφέρον για περιπτώσεις όπως της Κύπρου, όπου η γυναικεία απασχόληση είναι υψηλότερη απ' ό,τι στη Ελλάδα για παράδειγμα, αλλά υψηλότερο είναι και το χάσμα αμοιβών.

Στη παραπάνω μελέτη προτείνεται να συνεχιστούν, βεβαίως, οι πολιτικές για την αύξηση της γυναικείας απασχόλησης, αλλά να συνοδεύονται πάντα από τα απαραίτητα μέτρα που κάνουν τις συνθήκες απασχόλησης «φιλικές προς την οικογένεια» ('family-friendly' working arrangements). Έτσι θα αυξηθεί το ποσοστό γυναικών που είναι διατεθειμένες να επενδύσουν στην απόκτηση εργασιακών δεξιοτήτων και προσόντων, άρα μεγαλύτερου κεφαλαίου προς επένδυση στην αγορά εργασίας (greater labour market attachment) μέσω υψηλού επιπέδου εκπαίδευσης και εργασιακής εμπειρίας. Γενικότερα, εξάλλου, σε όλες τις χώρες που μελετήθηκαν φαίνεται ότι, η αύξηση του ανθρώπινου κεφαλαίου μέσω της εκπαίδευσης και της ουσιαστικής πρόσδεσης με την αγορά εργασίας, πάντα συμβάλει στην μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Ωστόσο στην ίδια μελέτη επισημάνθηκαν και ορισμένες τάσεις των ευρωπαϊκών αγορών που ωθούν προς την αντίθετη κατεύθυνση, όσον αφορά τις συνέπειες στο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Η συνεχιζόμενη αύξηση στη γυναικεία απασχόληση που συνοδεύεται από υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης και υψηλότερα επίπεδα εργασιακού διαχωρισμού (occupational segregation) συμβάλλουν στο άνοιγμα του χάσματος αμοιβών. Μόνο η θεσμοθέτηση μέτρων που επιτρέπουν/διευκολύνουν την συνύπαρξη οικογενειακών και επαγγελματι-

²⁸ *Towards a closing of the gender wage gap* is a European project on wage differences between women and men, funded by the European Commission's Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-5 ([EU0007264E](#)), as well as by the Norwegian authorities, the Norwegian Confederation of Trade Unions (Landsorganisasjonen i Norge, LO) and the Confederation of Norwegian Business and Industry (Næringslivets Hovedorganisasjon, NHO). Six countries have been involved in the study - Austria, Denmark, Greece, Iceland, Norway and the UK. The project has been administered by the Norwegian Centre for Gender Equality (Likestillingssentret).

κών υποχρεώσεων, μπορεί μακροχρόνια να εξουδετερώσουν τις παραπάνω συνθήκες. Είναι χαρακτηριστικό ότι, με βάση τη μελέτη αυτή, **οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίες είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.**

Γίνεται φανερό από τα παραπάνω ότι, η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολουμένων), και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής», όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου από τα οποία και απορρέει το χάσμα αμοιβών. Φαίνεται δε ότι, όπως υποστηρίζουν οι Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου έχοντας ολοκληρώσει τη μελέτη τους με τίτλο, *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*²⁹ «η άμεση πολιτική ίσης αμοιβής μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματική στον επηρεασμό του μισθολογικού χάσματος από τις γενικότερες θεσμικές και διαρθρωτικές μεταβολές που επιδρούν στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών». Για να μεθοδευτούν όμως οι τελευταίες, επιβάλλεται στο επίπεδο του σχεδιασμού πολιτικών να υπάρξουν αποσαφηνίσεις σχετικά με *τι είναι κοινωνικά προβληματικό*, και συνεπώς τι πρέπει πολιτικά να αντιμετωπιστεί, αλλά ακόμη και σε τι είδους κοινωνία προσβλέπουμε.

5.5. Μέτρα και πολιτικές για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών στην ΕΕ.

5.5.1. Πολιτικό πλαίσιο αναφοράς των μέτρων

Κατά τη διάρκεια των εργασιών της συνόδου του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου στις 23 και 24 Μαρτίου 2006, τα κράτη μέλη ενέκριναν το *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων*³⁰. Το Σύμφωνο καταγράφει την επιθυμία των κρατών μελών να δραστηριοποιηθούν προς την κατεύθυνση της υλοποίησης πολιτικών που θα στοχεύουν στην προαγωγή της απασχόλησης των γυναικών και της διασφάλισης καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, ώστε να αντιμετωπιστούν οι δημογραφικές προκλήσεις. Στο πλαίσιο αυτό κρίθηκε ουσιαστική η ανάπτυξη υπηρεσιών φύλαξης παιδιών προκειμένου να υλοποιηθούν οι στόχοι της Βαρκελώνης. Σύμφωνα με αυτούς, προβλέπεται ότι, μέχρι το 2010, θα εξασφαλιστεί η παροχή υπηρεσιών φύλαξης για το 33% των παιδιών ηλικίας από 0 έως 3 ετών και για

²⁹ Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου. Μελέτη για λογαριασμό του ΚΕΝΤΡΟΥ ΕΡΕΥΝΑΣ ΘΕΜΑΤΩΝ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ). *ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ*. Ιανουάριος 2003. Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών. ΚΕΚΜΟΚΟΠ.

³⁰ Συμπεράσματα της Προεδρίας, 7775/1/06/ Αναθ. 1.

το 90% των παιδιών ηλικίας από 3 ετών έως την ηλικία της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης.

Η γήρανση του πληθυσμού σε συνδυασμό με τη μείωση της γεννητικότητας δημιουργεί σημαντικές προκλήσεις για τις ευρωπαϊκές κοινωνίες σύμφωνα με την Επιτροπή, οι οποίες παρουσιάζονται στην *Ανακοίνωση για το Δημογραφικό Μέλλον της Ευρώπης*³¹, που εκδόθηκε από την Επιτροπή στις 12 Οκτωβρίου 2006. Θεωρήθηκε δε ότι «οι πολιτικές για την ισότητα των φύλων θα συμβάλουν σημαντικά στην αντιμετώπιση των προκλήσεων αυτών. Αφενός, με την ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών που θα αντισταθμίσει κατά τον τρόπο αυτό την προβλεπόμενη μείωση του ενεργού πληθυσμού και αφετέρου με την υποστήριξη της υλοποίησης των προσωπικών επιλογών γυναικών και ανδρών, μια από τις οποίες είναι και η απόκτηση του επιθυμητού αριθμού παιδιών»³². Συγχρόνως, η Επιτροπή δρομολόγησε *επίσημη διαβούλευση των κοινωνικών εταίρων*³³ για τον πιθανό προσανατολισμό κοινοτικής δράσης σε θέματα συνδυασμού επαγγελματικής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής, συμπεριλαμβανομένης και της προώθησης ευέλικτων όρων εργασίας, της ανάπτυξης υπηρεσιών φύλαξης και μέριμνας, και της ενδεχόμενης επανεξέτασης των υφιστάμενων διατάξεων όσων αφορά την άδεια μητρότητας.

Η *Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007*, που πραγματοποιήθηκε υλοποιώντας τις επιταγές ακριβώς του χάρτη πορείας για την ισότητα, επισημαίνει μια σειρά αλλαγές που σχετίζονται με το φύλο, στις Ευρωπαϊκές αγορές εργασίας: «Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών συνεχίστηκε με έντονους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο η εξέλιξη αυτή δεν ανατρέπει τη σαφώς δυσμενή θέση των γυναικών έναντι των ανδρών στην αγορά εργασίας. Οι αποκλίσεις παραμένουν μεγάλες και είναι πάντα εις βάρος των γυναικών. Οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας και ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας δεν υποχωρούν, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη σημαντική και σταθερή διαφορά των μισθών». Παράλληλα, επισημαίνεται ότι το 2005, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών αυξήθηκε για δωδέκατη συνεχή χρονιά φθάνοντας το 56,3%, δηλαδή αυξήθηκε κατά 2,7 μονάδες από το 2000, έναντι 0,1 μονάδας που ήταν η αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των ανδρών. Η συνέχιση της θετικής αυτής τάσης θα επιτρέψει την υλοποίηση του στόχου της Λισσαβόνας για ποσοστό γυναικείας απασχόλησης 60% το 2010. Ωστόσο, όπως επισημαίνει επίσης η έκθεση, η εξέλιξη των δεικτών επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού ανά φύλο «δεν παρουσιάζει την ελάχιστη ένδειξη σημαντικής μείωσης». Φαίνεται επομένως ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών γίνεται κυρίως σε τομείς, δραστηριότητας και σε επαγγέλματα κατεξοχήν «γυναικεία». Σχεδόν τέσσερις εργαζόμενες στις δέκα εργάζονται στη δημόσια διοίκηση, στην εκπαίδευση ή στον τομέα της υγείας και της

³¹ COM (2006) 571 τελικό.

³² Βλ. *Έκθεση για την ισότητα των φύλων – 2007* Βρυξέλλες, 7.2.2007, σ.4 COM(2007)49.

³³ SEC(2006) 1245.

κοινωνικής δράσης ενώ το 50% των εργαζομένων γυναικών είναι υπάλληλοι γραφείου, πωλήτριες ή απασχολούνται σε θέσεις με ελάχιστη έως καμία απολύτως ειδικευση. Παράλληλα, κάτω από το ένα τρίτο των στελεχών είναι γυναίκες και το ποσοστό γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των 50 μεγαλύτερων ευρωπαϊκών επιχειρήσεων που είναι εισηγμένες στο χρηματιστήριο ήταν μια γυναίκα στους δέκα άνδρες το 2005.

Η έκθεση καταλήγει στην προτροπή να συνεχιστούν οι προσπάθειες που καταβάλλονται για τη μείωση της διαφοράς στις αμοιβές μεταξύ γυναικών και ανδρών σε συνεργασία με όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη, προσθέτοντας ότι: «Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χαμηλό επίπεδο των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους όπου δραστηριοποιούνται κατεξοχήν γυναίκες και στις αιτίες που οδηγούν στη μείωση των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους που προτιμώνται από τις γυναίκες». Η προτροπή αυτή κάνει εκτός των άλλων φανερή και τη δύναμη των στερεοτύπων, προς την καταπολέμηση των οποίων η ΕΕ καλεί τα μέλη της.

Η ευαισθητοποίηση των πολιτών στο πρόβλημα του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, στην οποία καλεί τα κράτη-μέλη της ΕΕ η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, στοχεύει να καταπολεμήσει εκείνο το σκέλος του χάσματος των αμοιβών, το οποίο είναι άμεση απόρροια προκαταλήψεων, στερεοτύπων και ανεπεξέργαστου σεξισμού. Γιατί αν οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο κατά μέσο όρο από τους άνδρες, δεν είναι, βέβαια, μόνο γιατί η μακραιώνη κατωτερότητα στην κοινωνική τους θέση συνέβαλε στη διαμόρφωσή τους έτσι ώστε να έχουν λιγότερους πόρους να επενδύσουν στην απασχόληση και να εμφανίζουν χαμηλότερη παραγωγικότητα. Μεγάλο μέρος των διαφορών στις αμοιβές οφείλεται άμεσα στις διακρίσεις τις οποίες υφίστανται οι γυναίκες, σε έναν κύκλο αυτό-εκπληρούμενων προφητειών, κάτι που γίνεται φανερό και από το ότι οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από άνδρες με ίδια/ αντίστοιχα προσόντα, ως θύματα σεξισμού και συστηματικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, η ευαισθητοποίηση μπορεί να συμβάλει και σε αλλαγές στα πρότυπα κοινωνικοποίησης που σε πολλές, ιδιαίτερα πιο παραδοσιακές κοινωνίες, λειτουργούν σε αντίθεση με όποιες προσπάθειες ιδεολογικής καταπολέμησης των αντιλήψεων περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, διάκριση η οποία όπως γνωρίζουμε συμβάλλει στη διαιώνιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Εν τούτοις, η παραδοσιακή κοινωνικοποίηση αγοριών και κοριτσιών ακόμη και σήμερα, ιδιαίτερα στον Ευρωπαϊκό Νότο, οδηγεί σε μια άρρητη προεπιλογή σπουδών και επαγγέλματος από την πλευρά των κοριτσιών, που είναι σαφώς οριοθετημένη σε προκαθορισμένα πλαίσια τα οποία παραδοσιακά θεωρείται ότι «αρμόζουν στο φύλο τους». Και βεβαίως αυτά είναι χαμηλού κύρους και άσχημα αμειβόμενα.

Είναι ενδεικτικό ότι ένας από τους έξι τομείς δραστηριότητας στους οποίους επικεντρώνεται ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα³⁴ είναι και αυτός που αναφέρεται στην καταπολέμηση των

³⁴ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών - Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών

στερεοτύπων: «Ο χάρτης πορείας καθορίζει ορισμένους υφισταμένους τομείς και προτείνει άλλους τομείς δράσης εντελώς νέους. Συνολικά προτείνονται έξι τομείς προτεραιότητας: οικονομική ανεξαρτησία επί ίσοις όροις για γυναίκες και άνδρες, αρμονικός συνδυασμός ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής, ίση εκπροσώπηση στη λήψη αποφάσεων, εξάλειψη όλων των μορφών βίας με βάση το φύλο, εξάλειψη των στερεοτύπων των φύλων και προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών στις εξωτερικές και αναπτυξιακές πολιτικές». Επισημαίνεται δε, ότι η εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου θα πρέπει να επιτευχθεί:

- Στην εκπαίδευση και τον πολιτισμό. Οι νέοι θα έπρεπε να ενθαρρύνονται ώστε να προσανατολίζονται σε μη παραδοσιακές σπουδές έτσι ώστε να μην τοποθετούνται οι γυναίκες σε λιγότερο εκτιμώμενα και λιγότερο αμειβόμενα επαγγέλματα.
- Στην αγορά εργασίας. Οι γυναίκες εξακολουθούν να αντιμετωπίζουν διαχωρισμό τόσο οριζόντιο όσο και κάθετο. Εξακολουθούν να απασχολούνται σε λιγότερο εκτιμώμενους τομείς και κατέχουν κατά κανόνα τα χαμηλότερα κλιμάκια στην ιεραρχία.
- Στα μέσα ενημέρωσης.

Παρατηρούμε ότι, τουλάχιστον δύο από τους τρεις τομείς συνδέονται με την απασχόληση, και ως εκ τούτου έμμεσα τουλάχιστον με το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών, για το οποίο άμεσα, ο χάρτης επισημαίνει ότι: «Παρά την υφιστάμενη κοινοτική νομοθεσία, εξακολουθεί να υπάρχει απόκλιση μεταξύ των αμοιβών γυναικών και ανδρών κατά 15%, πράγμα το οποίο καταλήγει σε διαρθρωτικές ανισότητες όπως ο διαχωρισμός μεταξύ των τομέων εργασίας.» Και παράλληλα, σημειώνει τρία σημεία σχετικά με τον αρμονικός συνδυασμός ιδιωτικής και επαγγελματικής ζωής:³⁵

- Οι εύκαμπτοι όροι εργασίας παρουσιάζουν πολλά πλεονεκτήματα. Εντούτοις, το γεγονός ότι γίνεται χρήση αυτών των διατάξεων πολύ περισσότερο από γυναίκες έχει αρνητικό αντίκτυπο στην θέση τους στο χώρο εργασίας και στην οικονομική ανεξαρτησία τους.
- Η δημογραφική μείωση έχει ως συνέπεια να μην μπορεί η ΕΕ να επιτρέψει καμιά σπατάλη ανθρώπινου δυναμικού. Οι καλύτερες υποδομές φύλαξης των παιδιών επιτρέπουν την εύρεση μιας νέας ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ιδιωτικής ζωής.
- Λίγοι άνδρες ζητούν γονική άδεια ή εργάζονται με μερική απασχόληση. Πρέπει να ληφθούν μέτρα τα οποία να τους παρακινούν να αναλάβουν οικογενειακές ευθύνες.

2006-2010 [[COM\(2006\) 92](#)]

³⁵ Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 [[COM\(2006\) 92](#)].

Συνεπώς, είναι πολυμέτωπος ο αγώνας ενάντια στο χάσμα αμοιβών, τον οποίο έχει εξαπολύσει η ΕΕ, διότι πρέπει να καταπολεμηθεί η πραγματικότητα του μικρότερου ανθρώπινου κεφαλαίου των γυναικών, που είναι εν μέρει όμως μόνο, όπως ήδη ελέχθη, αιτία του χάσματος αμοιβών και εν μέρει απόρροια ευρύτερα, της κατωτερότητας στην κοινωνική θέση των γυναικών από την οποία απορρέουν όλες οι παράμετροι που εμποδίζουν δομικά και ιδεολογικά την ισότιμη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας: Οι γυναίκες επιφορτίζονται σχεδόν αποκλειστικά με το βάρος της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, καθώς και με τις οικιακές εργασίες, κάτι που έχει προφανείς συνέπειες στην επαγγελματική τους ζωή. Οι δε νέες, ως προϊόντα της κοινωνικοποίησης τους, έχουν συχνά έναν εσωτερικευμένο επιτηρητή που τις εμποδίζει να κάνουν επιλογές σπουδών που οδηγούν σε επαγγέλματα με αίγλη, κύρος και υψηλές αποδοχές, στην αγορά εργασίας, και είναι τα πρώτα θύματα της ανεργίας και των άτυπων μορφών απασχόλησης, ενώ υφίστανται συνεχείς διακρίσεις ως προς την εξέλιξή τους (glass ceiling).³⁶ Συχνά δε, οι γυναίκες έχουν την αίσθηση ότι υποτιμάται η επαγγελματική προσφορά τους, όπως και οι ίδιες, και ανταποδίδουν την υποτίμηση με μειωμένο κίνητρο για επαγγελματική ανέλιξη, που ούτως ή άλλως είναι αμφίβολη. Όλα τα παραπάνω διαφοροποιούνται βεβαίως ανάλογα, κυρίως, με την παραδοσιακότητα του συστήματος έμφυλων σχέσεων κάθε κοινωνίας, και, κάτι που δεν είναι ανεξάρτητο με το πρώτο, ανάλογα με το είδος και το επίπεδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας σε κάθε κοινωνία.

Γνωρίζουμε επίσης ότι το χάσμα στις αμοιβές επηρεάζεται σημαντικά από το βαθμό στον οποίο υπάρχει διαχωρισμός σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, καθώς και από το μέγεθος και την ιεραρχία των διακλαδικών και διεπαγγελματικών διαφορών στους μισθούς, κάτι που διαφοροποιείται στις διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, όπως διαφοροποιείται και η δομή των μισθών (wage structure), η οποία και αυτή επηρεάζει το μέγεθος του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο.³⁷

Συνεπώς, και πάλι καταλήγουμε στο ότι τα μέτρα για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών για να είναι αποτελεσματικά δεν μπορεί παρά να είναι προσαρμοσμένα στα δεδομένα κάθε κοινωνίας. Δεδομένα οικονομικά που σχετίζονται με τις ιδιαιτερότητες της δεδομένης αγοράς εργασίας, αλλά και δεδομένα κοινωνικά και πολιτισμικά, που αναφέρονται στα χαρακτηριστικά του κυρίαρχου συστήματος έμφυλων σχέσεων (gender regime), στα οικογενειακά πρότυπα, και το είδος του προνοιακού συστήματος που περιβάλεει την όλη κοινωνική αναπαραγωγή στη συγκεκριμένη κοινωνία. Και πρέπει να γίνει συνείδηση

³⁶ Για την έννοια και πρακτικές εφαρμογές βλ. Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S. (2003), .Is there a Glass Ceiling in Sweden?, *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, 145-177 .

³⁷ Βλ. για το θέμα, Rubery, Jill, Colette Fagan. 1994. Wage Determination and Sex Segregation in the EC. *Social Europe Sup.* 4/94. EC, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs, και Rubery, Jill, Francesca Bettio, et al.1997. Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects. *International Journal of Human Resource Management* 8(3): 131-149, καθώς και Blau, Francine D., Lawrence M. Kahn. 1997. Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s. *Journal of Labor Economics* 15(1): 1-42.

όλων ότι καθοριστικό στοιχείο στη διαδικασία διαμόρφωσης των αμοιβών είναι το ίδιο το σύστημα των έμφυλων σχέσεων. Μόνο με ριζικές αλλαγές σε αυτό το τελευταίο θα αλλάξει ουσιαστικά η υποτίμηση του «γυναικείου» που παρατηρείται και στην απασχόληση, και συνακόλουθα στις αμοιβές, ενώ συγχρόνως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι, θεσμικά, νομοθετικά και οικονομικά μέτρα που συμβάλουν στη μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών μπορούν με τη σειρά τους να συμβάλλουν σε σταδιακές αλλαγές στο ίδιο το σύστημα έμφυλων σχέσεων.

Οι βασικές παραδοχές των ευρωπαϊκών πολιτικών που καθοδηγούν τη θεσμοθέτηση μέτρων μπορούν να συνοψιστούν ως εξής³⁸:

1. Η εργασία των γυναικών συνιστά παράγοντα κοινωνικής συνοχής και οικονομικής ανάπτυξης. Οι γυναίκες αποτελούν πηγή ικανοτήτων απαραίτητη για τη σύγχρονη κοινωνία. Οι ίσες ευκαιρίες και η ίση μεταχείριση σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού βίου είναι κοινωνική επένδυση, που συμβάλλει τόσο στην αυτοδυναμία των ατόμων και στην ενίσχυση της αξιοπρέπειάς τους, όσο και την ανάπτυξη της οικονομίας. Γι' αυτό, άλλωστε, η οικονομική ενδυνάμωση των γυναικών και η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής-προσωπικής ζωής τέθηκαν ως βασικοί άξονες προτεραιότητας *του Χάρτη Πορείας της Ε.Ε. για την Ισότητα των Φύλων 2006-2010*.

2. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η *Αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας* διαμορφώνει νέες συνθήκες και δεδομένα για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Η δε ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα συνιστούν όρο για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων κάθε χώρας. Η θέση αυτή τονίστηκε και στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής του Μαρτίου 2006, όπου και υιοθετήθηκε *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων* και ανελήφθη δέσμευση για την εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηριχθεί η οικονομική ανάπτυξη, η ευημερία και η ανταγωνιστικότητα της Ένωσης.

3. Στο πλαίσιο του διεπαγγελματικού διαλόγου σε ευρωπαϊκό επίπεδο, οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι δεσμεύτηκαν στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής, τον Μάρτιο του 2005, σ' ένα *Πλαίσιο Δράσεων για την προώθηση της Ισότητας των Φύλων*, με ορίζοντα εφαρμογής και εκτίμησης των επιπτώσεων το 2008. Το Πρόγραμμα αυτό απευθύνεται στις αντίστοιχες οργανώσεις του κάθε κράτους μέλους της Ένωσης, οι οποίες καλούνται να δραστηριοποιηθούν προωθώντας το εν λόγω πλαίσιο δράσης και συμβάλλοντας στο σχεδιασμό και τη διάδοση κατάλληλων πρακτικών και δράσεων σε εθνικό, κλαδικό, τοπικό και επιχειρησιακό επίπεδο.

³⁸ Βλ. τον τρόπο με τον οποίο συνοψίζεται το σχετικό πλαίσιο, στο *ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ* μεταξύ της ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΕΒΕΑ, ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ, ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στις επιχειρήσεις. Αθήνα, 2 Ιουνίου 2006

4. Η ευθύνη για την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην εργασία και την ισότητα στην επαγγελματική ζωή ανήκει από κοινού στην Πολιτεία, τους συντελεστές της παραγωγής και την κοινωνία των πολιτών.

Η συνολική εκτίμηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, όσον αφορά τη γυναικεία απασχόληση και το ζήτημα των αμοιβών, καταγράφεται λεπτομερώς στην *Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων*.³⁹ Κεντρική εκτίμηση της Έκθεσης (σ.5), αποτελεί το ότι

«Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών συνεχίστηκε με έντονους ρυθμούς τα τελευταία χρόνια, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας. Ωστόσο η εξέλιξη αυτή δεν ανατρέπει τη σαφώς δυσμενή θέση των γυναικών έναντι των ανδρών στην αγορά εργασίας. Οι αποκλίσεις παραμένουν μεγάλες και είναι πάντα εις βάρος των γυναικών. Οι διαφορές στις συνθήκες εργασίας και ο διαχωρισμός της αγοράς εργασίας δεν υποχωρούν, γεγονός που αντικατοπτρίζεται στη σημαντική και σταθερή διαφορά των μισθών».

Οι διαπιστώσεις αυτές καταλήγουν βεβαίως σε συγκεκριμένες επιταγές σχετικά με την ανάγκη της σε βάθος καταπολέμησης, από την πλευρά των εθνικών κυβερνήσεων, των λόγων που προκαλούν το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας, ο οποίος συνδέονται και με τις στερεότυπες επιλογές που προτείνει το εκπαιδευτικό σύστημα και οι τομείς της κατάρτισης και του επαγγελματικού προσανατολισμού. Διευκρινίζεται δε, ότι:⁴⁰ «Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χαμηλό επίπεδο των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους όπου δραστηριοποιούνται κατεξοχήν γυναίκες και στις αιτίες που οδηγούν στη μείωση των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους που προτιμώνται από τις γυναίκες». Παράλληλα, οι πολιτικές και τα μέτρα που στοχεύουν στην αύξηση της απασχόλησης ειδικών κατηγοριών, όπως είναι οι νέοι, οι εργαζόμενοι μεγαλύτερης ηλικίας, οι μακροχρόνια άνεργοι, οι μειονότητες, οι μετανάστες ή τα άτομα με αναπηρία, πρέπει να συνεκτιμούν τις ειδικές συνθήκες και τα εμπόδια που αντιμετωπίζουν γυναίκες και άνδρες σε κάθε μία από τις κατηγορίες αυτές.

5.5.2. Συγκεκριμένα μέτρα και «καλές πρακτικές»

Στόχος του παρόντος τμήματος της μελέτης είναι πρωτίστως η παρουσίαση «καλών πρακτικών» (best practices), δηλαδή επιτυχημένων προσπαθειών στο επίπεδο των πολιτικών, των μέτρων, των προγραμμάτων και παρεμβάσεων σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για τη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό, μετά από βιβλιογραφική έρευνα και μελέτη συγκριτικών εκθέσεων εμπειρογνομόνων, εντοπίστηκαν μέτρα και πρακτικές που εφαρμόζονται σε συγκεκριμένα εθνικά μοντέλα απασχόλησης Κρατών Μελών της Ε.Ε. για την καταπολέμηση της ανισότητας στις αμοιβές ανάλογα με το φύλο. Τα παραδείγματα επικεντρώνονται σε πεδία, όπως είναι η συγκρότηση επιτροπών και τα όργανα

³⁹ Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007 Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM (2007) 49.

⁴⁰ Στο ίδιο σ.8.

ελέγχου της εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα, οι καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης στο πρόβλημα, τα προγράμματα κατάρτισης και δια βίου μάθησης για τις γυναίκες, καθώς και τα μέτρα για την ισότητα στις μη ανταποδοτικές παροχές κοινωνικής ασφάλισης. Παράλληλα, θα περιληφθούν στις παρακάτω αναφορές μέτρα που έχουν ευρύτερη στόχευση, όπως είναι η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και η διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις, προγράμματα καταπολέμησης των διακρίσεων στο χώρο εργασίας, αλλά και όσα προάγουν ευέλικτες μορφές εργασίας με σκοπό τη διευκόλυνση της μείωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, η κατάρτιση συνδικαλιστικών στελεχών κλπ.

Τα μέτρα και οι πρακτικές που επιλέγονται από τις διαφορετικές χώρες-μέλη της ΕΕ για την αντιμετώπιση του προβλήματος ανταποκρίνονται προφανώς στις ιδιαιτερότητες της κάθε διαφορετικής κοινωνίας, αλλά παράλληλα αναφέρονται περισσότερο ή λιγότερο άμεσα στις Ευρωπαϊκές πολιτικές και Οδηγίες. Το σχετικό Ευρωπαϊκό πλαίσιο καταγράφεται πρωτίστως στη Στρατηγική της Λισσαβόνας, την Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση (European Employment Strategy) και συγκεκριμενοποιείται στον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2006-2010). Και είναι γεγονός ότι, σε πάρα πολλές περιπτώσεις, οι εθνικές πολιτικές και τα μέτρα για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών οφείλονται άμεσα στις σχετικές ευρωπαϊκές υποχρεώσεις και προτροπές. Το γενικότερο πλαίσιο αυτής της τελευταίας, όσον αφορά την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών μπορεί να συνοψιστεί στο εξής⁴¹: Η εξάπλωση της απασχόλησης των γυναικών είναι θεμελιώδης για την επίτευξη των στόχων της Λισσαβόνας. Για να ενθαρρύνουμε όμως την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να επιτύχουμε το να παραμείνουν εκεί, επιβάλλεται να εξαλειφθούν κάθε μορφής διακρίσεις που εξακολουθούν να υφίστανται, όπως είναι οι μεγάλες μισθολογικές διαφορές, η ανισότητα των συνταξιοδοτικών καθεστώτων, και το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις.

Για την ετοιμασία των Εθνικών Προγραμμάτων Μεταρρυθμίσεων που θα υλοποιούν την στρατηγική της Λισσαβόνας σε κάθε κράτος – μέλος, προβλέπονται από την ΕΕ συγκεκριμένες προδιαγραφές. Με βάση αυτές τις προδιαγραφές, εξάλλου, θα πρέπει να ετοιμάσουν τις προτάσεις τους οι κοινωνικοί εταίροι στην πρώτη φάση της διαβούλευσης, ώστε στη συνέχεια να ολοκληρωθεί το Εθνικό Πρόγραμμα Μεταρρυθμίσεων. Στις «καλές πρακτικές» για το θέμα αποφεύγονται οι αόριστες προσεγγίσεις των στόχων, αντίθετα πρέπει να υπάρχουν δεσμεύσεις σε συγκεκριμένο πρόγραμμα και δράσεις. Συνεπώς κάθε εθνικό πρόγραμμα μεταρρυθμίσεων στο πνεύμα της Λισσαβόνας θα πρέπει⁴²:

⁴¹ Βλ. Έκθεση σχετικά με τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα Γυναικών και Ανδρών 2006-2010 (2006/2132(INI)) Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων Εισηγήτρια: Amalia Sartori 8.2.2007. PE 378.533v02-00 A6-0033/2007

⁴² <http://www.oke-esc.eu/qnomes/GNOMI-PROGRAMMA-METARITHM-LISBON-TELIKO.doc>.

- Να κάνει ιεράρχηση επιλογών
- Να επικεντρώνεται σε προτεραιότητες
- Να υπηρετεί τις προτεραιότητες με δέσμες μέτρων που σχετίζονται μεταξύ τους
- Να αναλύει τα μέτρα σε συγκεκριμένες δράσεις
- Να προϋπολογίζει κόστος, να κατανέμει την ευθύνη και να διαμορφώνει χρονοπρόγραμμα υλοποίησης κάθε δράσης
- Να ορίζει δείκτες μέτρησης για την παρακολούθηση της ολοκλήρωσης κάθε δράσης
- Να εισάγει δείκτες αξιολόγησης του αποτελέσματος (άμεσου, ενδιάμεσου και απώτερου)
- Να προβλέπει μηχανισμούς παρακολούθησης με στόχο την έγκαιρη επισήμανση προβλημάτων και την εισήγηση διορθωτικών δράσεων.

Πολλά και διαφορετικά μέτρα και πολιτικές περιλαμβάνονται στον κατάλογο όσων αποκαλούνται «καλύτερες πρακτικές» για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος που συνδέεται με το φύλο. Υπάρχει δε συντονισμένη προσπάθεια για τακτικές συναντήσεις των διαφόρων ευρωπαϊκών φορέων με στόχο την αλληλοενημέρωση στους τρόπους αντιμετώπισης του προβλήματος και το συντονισμό στη δράση, καθώς και για τις «καλές πρακτικές» για την ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους και ειδικότερα για την ανισότητα στις αμοιβές. Οι διακρατικοί εταίροι, όσον αφορά συνδικαλιστικές και επαγγελματικές οργανώσεις, που κατά κανόνα εμπλέκονται στις σχετικές συναντήσεις είναι κυρίως⁴³: η *European Trade Union Confederation (ETUC) - Women's Committee*, η *European Federation of Trade Unions in the Food, Agriculture and Tourism sector (EFFAT-Διακλαδική Ευρωπαϊκή Οργάνωση)* και η *European Women Lawyers Association (EWLA - Βέλγιο)*. Η τελευταία, αποσκοπεί ιδιαίτερα στην ενδυνάμωση των γυναικών στην άσκηση των δικαιωμάτων τους με ενίσχυση της πληροφόρησης για το Ευρωπαϊκό Δίκαιο για την Ισότητα αμοιβών και την παροχή Νομικής βοήθειας σε γυναίκες σε συνεργασία με τους Δικηγορικούς Συλλόγους, εθνικούς και τοπικούς.

Θα πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες το ζήτημα είναι στην ημερήσια διάταξη και γίνονται συντονισμένες προσπάθειες αντιμετώπισής του, ενώ σε άλλες το πρόβλημα δεν βρίσκεται στο δημόσιο διάλογο, και τα μέτρα είναι πολύ λιγότερα και αποσπασματικά. Για παράδειγμα, φαίνεται ότι στο Βέλγιο, τη Δανία, τη Γαλλία, τη Νορβηγία και τη Σουηδία, το χάσμα αμοιβών αποτελεί σημαντικό διακύβευμα, ενώ αντίθετα, στην Ιταλία, την Ελλάδα και στις νέες χώρες μέλη, φαίνεται ότι δεν είναι σημαντικό θέμα ούτε στο δημόσιο

⁴³ Βλ. ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΧΑΣΜΑ. Φορέας Υλοποίησης: Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του 5^{ου} Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των δύο φύλων. Σύμβαση Νο. VS/2001/0665 Διάρκεια: 01.01.2002 31.03.2003.

διάλογο ούτε στο επίπεδο των πολιτικών.⁴⁴

Η μεγάλη ποικιλία των μέτρων και των πολιτικών για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών προσφέρεται συχνά για μια πιο τεχνική κατηγοριοποίηση, την οποία υιοθετεί η Ομάδα Εμπειρογνομόνων που μελέτησε το πρόβλημα το 2006⁴⁵ και την οποία προτείνει η Μ. Καραμεσίνη (2006), στην εθνική έκθεση της Ελλάδας. Τρία είδη πολιτικών που κατηγοριοποιούνται ανάλογα με την ειδικότερη στόχευσή τους, επιβάλλονται για τη συντονισμένη καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος:

- **Πολιτικές για τη ισότητα αμοιβών**, που στοχεύουν στις άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις
- **Πολιτικές ίσων ευκαιριών**, που στοχεύουν στην ενθάρρυνση των γυναικών ώστε να διατηρήσουν τη συνέχεια στην απασχόληση και στην καταπολέμηση του διαχωρισμού των επαγγελματιών.
- **Μέτρα για τους μισθούς**, με στόχο την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας και τη βελτίωση των χαμηλόμισθων ή/και «γυναικοκρατούμενων» επαγγελματιών.

Η κατάταξη αυτή αποτελεί βεβαίως μία από τις δυνατές κατηγοριοποιήσεις, που όμως εναρμονίζεται με τον ευρωπαϊκό «λόγο» και χρησιμοποιείται, όπως ήδη ελέχθη, και από την ομάδα των εμπειρογνομόνων. Ιδιαίτερα, η κατηγορία των πολιτικών για την «ισότητα ευκαιριών», που έχει δεχθεί κριτική για το νέο-φιλελεύθερο απόηχό της, είναι αμφιλεγόμενη. Πέρα από την ορολογία όμως, που έχει βέβαια τη σημασία της, θα αναφερθούμε πρώτα στο νομικό πλαίσιο που αποτελεί το κομβικό σημείο για τις σχετικές πολιτικές.

Βασική προϋπόθεση όλων των μέτρων είναι η ύπαρξη **νομοθεσίας που να απαγορεύει τις διακρίσεις** στην αγορά εργασίας, κάτι που συμβαίνει ρητά ή άρρητα σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες. Σε κάποιες, το Σύνταγμα έκδηλα απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου (όπως στην Ελλάδα, τη Φινλανδία, τη Γαλλία τη Γερμανία την Ιταλία κ.ά), και σε άλλες λιγότερο ρητά, όπως στο Βέλγιο. Σε όλες όμως τις χώρες έχει διαμορφωθεί νομοθεσία που εναρμονίζει το εθνικό με το ευρωπαϊκό δίκαιο σε θέματα «ισότητας των φύλων». Είναι προφανές ότι τα νομοθετικά αυτά μέτρα εντάσσονται στις **Πολιτικές για τη ισότητα αμοιβών**, αφού στοχεύουν στις άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις. Οι σχετικές εθνικές νομοθεσίες προσβλέπουν στον εναρμονισμό τους με το ευρωπαϊκό δίκαιο, και συγκεκριμένα, με τα παρακάτω:

- Άρθρο 141 της Συνθήκης (πρώην Άρθρο 119), που προβλέπει ότι «*each Member State shall ensure that the principle of equal pay for male and female workers for*

⁴⁴ Τα στοιχεία αυτά βασίζονται στις εθνικές εκθέσεις, όπως αξιοποιούνται στο The Gender Pay-Gap: Origins and policy Responses. A comparative review of 30 European countries. Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment. The National Experts and co-authors.

⁴⁵ Στο ίδιο, σ. 35.

equal work or work of equal value is applied.» (κάθε Κράτος Μέλος θα πρέπει να διασφαλίζει ότι εφαρμόζεται η αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους που παρέχουν ίση εργασία ίσης αξίας)

- Την Οδηγία 75/117 της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 για την προσέγγιση των νομοθεσιών των Κρατών Μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες. Προβλέπεται ότι η αρχή της ίσης αμοιβής σημαίνει «*for the same work or for work to which equal value is attributed, the elimination of all discrimination on grounds of sex with regard to all aspects and conditions of remuneration. In particular, where a job classification system is used for determining pay, it must be based on the same criteria for both men and women and so drawn up as to exclude any discrimination on grounds of sex.*».

Συνεπώς, η ευρωπαϊκή νομοθεσία υποχρεώνει τους ευρωπαίους εργοδότες αφενός να εφαρμόζουν τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες και να είναι διαφανής ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών, και αφετέρου, τα κριτήρια θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το είδος της εργασίας και να μην προσφέρονται για διακρίσεις.

Είναι βέβαια προφανές ότι, παρά την ύπαρξη νομοθεσίας που κατοχυρώνει την ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών, οι σχετικές διαφορές/διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται παντού. Ορισμένες μάλιστα χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα (αλλά και η Γερμανία, η Πολωνία κ.ά) αναφέρουν συγκεκριμένα στις Εκθέσεις τους τα προβλήματα εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας, τα οποία είναι πολλά και διαφορετικών ειδών. Η μη δυνατότητα συλλογικών προσφυγών στην περίπτωση συστηματικών διακρίσεων στους μισθούς σε βάρος των γυναικών –εργαζομένων σε συγκεκριμένη επιχείρηση είναι ένα από αυτά, όπως αναφέρεται στην Έκθεση της Γερμανίας. Δεν υπάρχουν φορείς επιφορτισμένοι με την ενημέρωση των ενδιαφερομένων σχετικά με τις νομικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους, τις διαδικασίες εφαρμογής μέτρων για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος που να έχουν συγχρόνως και την εξουσία να προσφύγουν εναντίον των εργοδοτών που παρανομούν. Ένα άλλο γενικευμένο πρόβλημα αφορά στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες προκειμένου να συγκρίνουν/αξιολογήσουν με κοινά κριτήρια διαφορετικές εργασίες.

Συχνά, γίνεται φανερό ότι για πιο αποτελεσματικές πολιτικές για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος χρειάζονται **πρόσθετα νομοθετικά μέτρα**. Στη **Σουηδία**, για παράδειγμα, υπάρχει πρόβλεψη {Swedish Equal Opportunities Act (EOA)}, ώστε οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζόμενους να κάνουν ετήσιο απολογισμό για τις μισθολογικές πρακτικές τους και πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων. Ο Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών πρέπει να εξασφαλίζει την καλή εφαρμογή του EOA και να υποβάλλει πρόστιμο στους εργοδότες που παραλείπουν να υποβάλουν τα στοιχεία που οφείλουν.

Στον τομέα των πρόσθετων νομοθετικών μέτρων η **Γαλλία** προσφέρει ένα άλλο ενδιαφέρον παράδειγμα. Με νόμο της 9^{ης} Μαΐου 2001 έγινε υποχρεωτική η αναφορά στην έμφυλη ισότητα, συμπεριλαμβανομένης και της μισθολογικής, σε όλες τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επειδή μόνο σε λίγες μεγάλες επιχειρήσεις και συγκεκριμένους τομείς εφαρμόστηκε η πρόβλεψη αυτή, επανήλθε ο νομοθέτης το Μάρτιο του 2006 και επέβαλε τον υποχρεωτικό χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών μέχρι το 2010. Το παράδειγμα αυτό καταδεικνύει μια περίπτωση έκδηλης επιβολής στους εργοδότες να δικαιολογούν τη μισθολογική τους πολιτική με στόχο να καταπολεμηθούν οι διακρίσεις. Ωστόσο, στις περισσότερες χώρες υπάρχει η επιθυμία να αφήνεται ο καθορισμός των μισθών στους κοινωνικούς εταίρους.

Ως προς τις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες προκειμένου να συγκρίνουν/αξιολογήσουν με κοινά κριτήρια διαφορετικές εργασίες αξίζει να αναφερθεί η **βελγική προσπάθεια**.⁴⁶ Το σχέδιο EVA, που διαμορφώθηκε το 2001 από *to Federal Public Service for Employment, Labour, and Social Dialogue*, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους και χρηματοδότηση του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου, στοχεύει να φέρει τους ενδιαφερόμενους πιο κοντά στη διαμόρφωση ενός ουδέτερου ως προς το φύλο μισθοδοτικού συστήματος και να τους πείσει για τη χρησιμότητα ενός συστήματος όπου να αποδίδεται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας, μέσω της διαμόρφωσης ενός συστήματος ταξινόμησης των επαγγελματιών. Παρότι ακόμη δεν έχει αποδώσει πλήρως το σχέδιο EVA, γίνεται αντικείμενο πολύ θετικών κριτικών αφού τελικά αυτό που θα προσφέρει θα είναι ένα γενικής εφαρμογής (σε όλες τις χώρες) ταξινομητικό σύστημα επαγγελματιών στο οποίο οι διακρίσεις λόγω φύλου θα έχουν απαλειφθεί.

Το ζήτημα της «**αξιολόγησης των επαγγελματιών**» -που σε ορισμένες χώρες μοιάζει να είναι στην ημερήσια διάταξη, ενώ σε άλλες δεν αποτελεί ακόμη αντικείμενο συζήτησης- φαίνεται ότι θα αποτελέσει στο μέλλον σημαντικό μέτρο καταπολέμησης του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών. Ήδη, στο **Ηνωμένο Βασίλειο** η αξιολόγηση των επαγγελματιών αντιμετωπίζεται ως τρόπος διασφάλισης της αρχής **της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας** στον δημόσιο τομέα, και ως μέσο καταπολέμησης παραδοσιακών μισθολογικών ανισοτήτων. Σε πολλούς τομείς και ειδικά στην Υγεία, το Εθνικό Σύστημα Αξιολόγησης των Επαγγελματιών είναι κομβικό στοιχείο του νέου μισθολογικού συστήματος. Στη **Σουηδία** ο Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών (*Jämställdhetsombudsmannen, JämO*) υποστηρίζει ενεργά και πρακτικά τους φορείς που επιθυμούν να προβούν σε τομεακές αξιολογήσεις επαγγελματιών. Στην **Ισπανία** φαίνεται ότι υπάρχει συμφωνία των κοινωνικών εταίρων ότι ένα σύστημα αξιολόγησης των επαγγελματιών είναι καθοριστικό για την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας (κάτι που συμβαί-

⁴⁶ Βλ. The Gender Pay-Gap: Origins and policy Responses. A comparative review of 30 European countries. Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment. The National Experts and co-authors, σ.38.

νει και στην **Πορτογαλία** και τη **Φινλανδία**). Δημοσιεύτηκε μάλιστα και ένας Οδηγός καλών πρακτικών για την αξιολόγηση των επαγγελματών (2000). Στη **Νορβηγία**, ήδη από τη δεκαετία του '90 εφαρμόστηκε ένα σύστημα αξιολόγησης των επαγγελματών στο δημόσιο τομέα και στις δημοτικές υπηρεσίες, με πολύ θετικά αποτελέσματα για το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Ενώ και σε άλλες χώρες το ζήτημα βρίσκεται υπό μελέτη, είναι αλήθεια ότι η αξιολόγηση των επαγγελματών με στόχο την αντιστοίχιση και την κατάταξη τους δεν είναι εύκολη υπόθεση. Ένα γενικευμένο πρόβλημα είναι η δυσκολία της συμφωνίας σχετικά με την έννοια της «αξίας» της εργασίας, κάτι που δυσκολεύει πολύ την εφαρμογή *της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία «ίσης αξίας»*. Από αυτή την άποψη και πάλι η βελγική περίπτωση με το σχέδιο EVA, φαίνεται ως πολλά υποσχόμενη.

Για να αντιμετωπίσουν τα προβλήματα ανισότητας των αμοιβών, που συνεχίζουν να υφίστανται, στο επίπεδο της νομοθεσίας⁴⁷ πολλές χώρες προβλέπουν ένα πλέγμα **θετικών διακρίσεων**.

- Στην **Αυστρία**, η πράξη του 1993, *Act on Equal Treatment on Men and Women relating to the employees of the federal state* (Bundesgleichbehandlungsgesetz), προβλέπει θετικές διακρίσεις στις προσλήψεις και προαγωγές γυναικών, ενώ στον ιδιωτικό τομέα η τροπολογία του 1999, Labour Constitution Act (Arbeitsverfassungsgesetz) υποχρεώνει του εργοδότες να συμβουλευόνται ειδικά συμβούλια εργασίας για την εφαρμογή θετικών διακρίσεων υπέρ των γυναικών στο επίπεδο της επιχείρησης.

-Αντίστοιχα, στην **Ελλάδα**, ο Ν. 2839/2000 καθιερώνει ένα σύστημα ποσοτώσεων στο δημόσιο τομέα, ενώ τροπολογία του 2001 στο Άρθρο 116 του Συντάγματος κατοχυρώνει τη συνταγματικότητα των θετικών διακρίσεων με στόχο την κατοχύρωση της έμφυλης ισότητας.

-Στην **Ιταλία**, ο Ν. 125 του 1999, που αναφέρεται στις θετικές δράσεις για την ισότητα στην απασχόληση, προβλέπει τη δημιουργία ενός εθνικού φορέα για την προώθηση πρακτικών (θετικές διακρίσεις, καμπάνιες ενημέρωσης, μελέτες κλπ) για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο. Φαίνεται ότι η εφαρμογή του νόμου αυτού αποδείχτηκε ιδιαίτερα δύσκολη, γι αυτό και το 2000 δημοσιεύτηκε διάταγμα (196/2000) με στόχο τη στήριξη τις δραστηριότητας του National Equal Opportunities Committee (Commissione Nazionale per la Parità e le Pari opportunità tra uomo e donna) και των Συμβούλων Ισότητας.

Ορισμένες χώρες έκαναν ένα βήμα περισσότερο, υιοθετώντας τη λεγόμενη **«proactive» νομοθεσία**.

⁴⁷ Για τις «καλές πρακτικές» στο επίπεδο της νομοθεσίας βλ. κυρίως EIRonline *Gender pay equity in Europe*. www.eurofound.europa.eu/

-Στη **Γαλλία**, το Άρθρο 432.3.1 του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι οι εργοδότες οφείλουν να συγγράφουν και να υποβάλλουν ετήσιο απολογισμό σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση. Η έκθεση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις σχετικές στατιστικές, και συγκεκριμένα όσες αναφέρονται στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ανά τομέα και θέση απασχόλησης. Πρέπει επίσης να περιγράφονται τα μέτρα που ελήφθησαν το προηγούμενο έτος για την εξασφάλιση της ισότητας στην εργασία, καθώς και το σχετικό πλάνο, με συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά. Τα συμβούλια εργασίας και οι συνδικαλιστικοί φορείς ενημερώνονται για τις σχετικές εκθέσεις.

-Στη **Σουηδία** η Πράξη, Act on Equality between Men and Women, υποχρεώνει τους εργοδότες να παράγουν ετήσια πλάνα για την προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών στην επιχείρησή τους. Προβλέπεται συνεργασία με τα συνδικάτα για τη διαμόρφωση του πλάνου, ενώ οι εργοδότες υποχρεούνται να παρουσιάσουν όλα τα απαραίτητα στατιστικά στοιχεία. Από το 2001 ρητά προβλέπεται ότι τα υποχρεωτικά αυτά πλάνα στοχεύουν να εντοπίσουν και να καταπολεμήσουν τις μισθολογικές διακρίσεις, όπως και να εκτιμήσουν το κόστος των απαραίτητων μισθολογικών προσαρμογών.

-Στη **Δανία**, προβλέπεται ότι αν ζητηθεί, ο εργοδότης υποχρεούται να παρουσιάσει κατά φύλα μισθολογικές καταστάσεις, όπως αναφέρει η τροπολογία του 2001 στην πράξη του 1976, Act on Equal Pay for Men and Women.

Είναι ενδιαφέρον να παρατηρήσουμε ότι, στη **Γερμανία** και το **Ηνωμένο Βασίλειο** απέτυχαν απόπειρες θεσμοθέτησης τέτοιου τύπου υποχρεωτικών ρυθμίσεων που δεσμεύουν τους κοινωνικού εταιρους. Οι εργοδοτικές οργανώσεις αντιτάχθηκαν στον υποχρεωτικό τους χαρακτήρα, δεσμευόμενες όμως ότι θα προχωρήσουν εθελοντικά στη θεσμοθέτηση σχετικών μέτρων.

Ο ρόλος των δικαστηρίων είναι σημαντικός για την εφαρμογή της νομοθεσίας που προβλέπει ίση αμοιβή για ίση εργασία ή για εργασία ίσης αξίας. Σε όλα τα εθνικά νομικά συστήματα της ΕΕ είναι δυνατή η προσφυγή στα δικαστήρια για το θέμα της ανισότητας στις αμοιβές, αλλά επειδή κατά κανόνα η διαδικασία είναι χρονοβόρα, αυτό αποθαρρύνει τις προσφυγές. Στο **Ηνωμένο Βασίλειο** για παράδειγμα -όπου στην περίπτωση προσφυγής για ανισότητα στην ίσης αξίας εργασία η εκδίκαση μπορεί να χρειαστεί έως και 48 μήνες- αποφασίστηκε μετά από διάλογο με τους κοινωνικούς εταιρους να ληφθούν μέτρα ώστε να απλοποιηθεί, και έτσι να επιταχυνθεί, η διαδικασία για τις προσφυγές που σχετίζονται με την ανισότητα στις αμοιβές.

Γενικότερα, θα πρέπει να επισημανθεί ότι, ο ρόλος των δικαστηρίων δεν πρέπει να υποτιμάται στο μέτρο που, όπως φαίνεται, σε ορισμένες περιπτώσεις μπορεί να παίξουν καταλυτικό ρόλο. Στη Γερμανία και την **Ισπανία**, για παράδειγμα, είχαν καθοριστικό ρόλο στην καταπολέμηση των έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων, ενώ στο **ΗΒ** και την **Ιρλανδία**, η ύπαρξη σημαντικού αριθμού προσφυγών που είχαν επιτυχές αποτέλεσμα, ενεθάρρυναν την εφαρμογή «proactive»

μέτρων από την πλευρά εργοδοτών. Κυρίως όμως θα πρέπει να σημειωθούν οι επιτυχίες εκβάσεις πολύκροτων σχετικών υποθέσεων που εκδικάστηκαν στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο.

- Στον τομέα των πολιτικών που αναφέρονται στην **ισότητα ευκαιριών**, η πρώτη και σημαντικότερη ενδεχομένως, κατηγορία μέτρων είναι αυτή που στοχεύει στη διευκόλυνση της συνεχούς και χωρίς διακοπές λόγω θέσεως στον κύκλο της ζωής, απασχόλησης των γυναικών. Πράγματι οι **Πολιτικές ίσων ευκαιριών**, στοχεύουν στην ενθάρρυνση των γυναικών ώστε να διατηρήσουν τη συνέχεια στην απασχόληση και στην καταπολέμηση του διαχωρισμού των επαγγελματιών.

Επειδή η συνεχής απασχόληση είναι βασικός παράγοντας στην εξάλειψη του χάσματος αμοιβών, είναι απαραίτητο να δοθεί στις γυναίκες η δυνατότητα απρόσκοπτης επαγγελματικής ζωής, άρα είναι επιβεβλημένη η ύπαρξη *κοινωνικών παροχών* τέτοιων που να την επιτρέπουν. Είναι αλήθεια ότι μέχρι να καταπολεμηθεί η παραδοσιακή κατανομή ρόλων ανάλογα με το φύλο και τα πολιτισμικά στερεότυπα σχετικά με το τι σημαίνει «είμαι γυναίκα» και τι «είμαι άνδρας», πρέπει να ληφθούν εκείνα τα μέτρα που θα επιτρέπουν στα άτομα να πληρούν τους οικογενειακούς και άλλους ρόλους χωρίς ανυπέβλητες επιβαρύνσεις. Και είναι γεγονός ότι για την ύπαρξη στοιχειώδους ισότητας ευκαιριών στην αγορά εργασίας η *ύπαρξη γενικευμένου προσιτού συστήματος παιδικών σταθμών* είναι απολύτως απαραίτητη. Φαίνεται δε ότι, η διαθεσιμότητά τους διαφοροποιείται έντονα σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, ενώ σε λίγες μόνο η φροντίδα των παιδιών θεωρείται κοινωνικό δικαίωμα, με την έννοια της παροχής που προσφέρεται ή επιχορηγείται από το κράτος για όλα τα παιδιά. Σημαντικές μελέτες καταδεικνύουν, ωστόσο, ότι η ύπαρξη συστήματος παιδικών σταθμών που να καλύπτουν τη ζήτηση αποτελεί το κλειδί για την «ισότητα ευκαιριών» στην αγορά εργασίας⁴⁸. Φαίνεται συνεπώς, ότι οι πολιτικές για τον *εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής* έχουν σαφείς επιπτώσεις στο χάσμα των αμοιβών γυναικών και ανδρών. Διότι μέτρα όπως, προγράμματα για γονικές άδειες, βρεφονηπιακοί σταθμοί κ.ά. μπορούν να διευκολύνουν τη συνέχεια στη γυναικεία απασχόληση και έτσι να μικρύνουν την απόσταση στους μισθούς που συνδέεται με τη διακοπή της απασχόλησης των γυναικών λόγω των άλλων ρόλων τους. Ας σημειωθεί όμως ότι στο θέμα της γονικής άδειας, τα πράγματα είναι αρκετά πολύπλοκα. Φαίνεται ότι όταν η άδεια είναι μεγάλου διαστήματος και δεν υπάρχει μέριμνα ώστε αντίστοιχοι αριθμοί γυναικών και ανδρών να αξιοποιούν το σχετικό δικαίωμα (οπότε παραδοσιακά γίνεται μεγαλύτερη χρήση από γυναίκες), η παροχή γονικής άδειας μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του ανοίγματος του μισθολογικού

⁴⁸ Βλ. Barrett, A., T. D. A. Callan, D. O'Neill, H. Russell, O. Sweetman and J. McBride (2000). *How unequal—Men and women in the Irish labour market*. Dublin: Economic and Social Research Institute. Βλ. επίσης Russell, H. and B. Gannon (2002). 'Equal opportunities between men and women', in: *Impact evaluation of European employment strategy in Ireland*. Section 4.1, pp. 62–79. Dublin: Department of Enterprise, Trade and Employment. (<http://www.entemp.ie/publications/labour/2002/eesimpactevaluation.pdf>).

χάσματος⁴⁹. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει ως προς το άθροισμα άδειας μητρότητας και γονικής άδειας, όταν η δεύτερη αναλώνεται από τη μητέρα και όχι από τον πατέρα, με αποτέλεσμα την πολύ μεγάλη περίοδο απουσίας της γυναίκας από την εργασία, κάτι που συμβάλει στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος.

Στη **Δανία**, με στόχο να υπάρξει μεγαλύτερη ισορροπία στη χρήση γονικής άδειας μεταξύ πατέρα και μητέρας, προτάθηκε να υπάρχουν 12 εβδομάδες γονικής άδειας που να ισχύουν αποκλειστικά για τον πατέρα (και όχι για έναν από τους γονείς). Το μέτρο αυτό θεωρήθηκε ρητά ως μέτρο ισότητας που έχει εμμέσως και επιπτώσεις στην ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Έτσι, για τις γυναίκες το μέτρο αυτό θα σημαίνει 18 εβδομάδες άδεια μητρότητας και 20 εβδομάδες πληρωμένης γονικής άδειας, ενώ προηγουμένως μπορούσαν να πάρουν όλη τη γονική άδεια (20+12) με αποτέλεσμα απουσία 50 εβδομάδων από την εργασία τους.

Όσον αφορά τα μέτρα που στοχεύουν στο επίπεδο της επιλογής επαγγέλματος, έχει ήδη αναφερθεί ότι, σημαντικός παράγοντας που συμβάλει στο χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών είναι ο **επαγγελματικός διαχωρισμός**. Μέτρο που αποδεικνύεται αποτελεσματικό προς αυτή την κατεύθυνση είναι το είδος του επαγγελματικού προσανατολισμού των εφήβων, που στοχεύει προς λιγότερο παραδοσιακές επιλογές,⁵⁰ και με αυτή την έννοια, οι σχετικές πολιτικές μπορεί να θεωρηθεί ότι προωθούν και αυτές την **ισότητα ευκαιριών**.

Στη **Δανία**, επικεντρώθηκαν στην *επιμόρφωση των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού* στα σχολεία ώστε από «τυφλοί ως προς το φύλο» να αποκτήσουν συνείδηση για τον περιοριστικό ρόλο του φύλου, και συνειδητά να ωθούν τα παιδιά προς την κατεύθυνση της αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους πέρα από τα στερεότυπα φύλου, συμβάλλοντας έτσι de facto στην έμφυλη ισότητα. Αντίστοιχη προσπάθεια επιμόρφωσης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού έγινε και στο **Ηνωμένο Βασίλειο**⁵¹. Και στις δύο περιπτώσεις, στόχος ήταν οι σύμβουλοι να είναι ισάριθμα γυναίκες και άνδρες, αλλά και μέλη μειονοτήτων, ώστε, λειτουργώντας ως πρότυπα (role models) σε παιδιά της εθνικής/πολιτισμικής τους ομάδας να έχουν ακόμη καλύτερα αποτελέσματα.

Στην **Αυστρία** και την **Φινλανδία** διαμορφώθηκε πρόγραμμα εκπαίδευσης κοριτσιών και νέων γυναικών σε επαγγέλματα που θεωρούνται «ανδρικά», στην **Ισπανία** έγινε προσπάθεια στήριξης γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, κάτι που επιχειρείται και στην **Ελλάδα**, ενώ στην Αγγλία, φαίνεται ότι είχε μεγάλη επιτυχία ένα interactive DVD, στο οποίο

⁴⁹ Βλ. The Gender Pay-Gap: Origins and policy Responses. A comparative review of 30 European countries. Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment. The National Experts and co-authors, σ.39.

⁵⁰ Βλ. EQUAL Success Stories: *OVERCOMING GENDER BLINDNESS IN CAREERS GUIDANCE*. EQUAL Development Partnership (DP) 'Unge, køn og karriere' Danish Research Centre on Gender Equality. Roskilde University.

⁵¹ Βλ. the Transnational Partnership. EQUAL Voices που συνδέει το παραπάνω πρόγραμμα με αντίστοιχα στην Αυστρία, Φινλανδία, Ισπανία και Ηνωμένο Βασίλειο.

οι έφηβοι μπορούσαν να επιλέξουν μη παραδοσιακά επαγγέλματα για τους ήρωες της ιστορίας που παρακολουθούσαν και έτσι να επηρεάσουν την εξέλιξη της ιστορίας αυτής. Παράλληλα, υπήρχαν πορτραίτα και συνεντεύξεις από νέες και νέους που είχαν κάνει μη παραδοσιακές/στερεότυπες επιλογές.

Αν εντάξουμε στα μέτρα καταπολέμησης του **επαγγελματικού διαχωρισμού** ανάλογα με το φύλο, το είδος του επαγγελματικού προσανατολισμού των εφήβων, που στοχεύει προς λιγότερο παραδοσιακές επιλογές -και με αυτή την έννοια, μπορεί να θεωρηθεί ότι προωθεί την **ισότητα ευκαιριών**- θα πρέπει να σημειώσουμε και το εξής. Το να ενθαρρυνθούν τα κορίτσια να έχουν ευρύτερο φάσμα επιλογών για το μέλλον τους είναι προφανώς απόλυτα θετικό. Ωστόσο, το να ωθούνται να επιλέγουν επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται «ανδρικά», μπορεί να έχει όχι μόνο θετικές συνέπειες στο μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών, αλλά να λειτουργήσει και αντίστροφα. Πολλοί μελετητές εφιστούν την προσοχή στο ότι όταν κάποιες νέες γυναίκες «αφήνουν» συγκεκριμένα επαγγέλματα που είναι κακοπληρωμένα, όπως αυτά που σχετίζονται με τη φροντίδα του σπιτιού, των ηλικιωμένων κ.ά, συνήθως κάποιες άλλες (για παράδειγμα μετανάστριες) τα αναλαμβάνουν, όπως πολύ καλά γνωρίζουμε στην Ελλάδα. Και βεβαίως δεν είναι αυτός ο στόχος. Για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών συνεπώς, πιο αποτελεσματικό μέτρο είναι να επιβληθεί μια άλλη «αξιολόγηση» των επαγγελμάτων, που δεν θα «τιμωρεί» εξ ορισμού όσα κυριαρχούνται από γυναίκες, απ' ότι η μαζική εγκατάλειψη παραδοσιακών «γυναικείων» επαγγελμάτων, που δεν θα στελεχωθούν από άνδρες αλλά από άλλες γυναίκες. Εξάλλου, οι απόπειρες κατεύθυνσης των κοριτσιών προς επαγγελματικές επιλογές μη παραδοσιακές, ενέχει ενδεχομένως και τον κίνδυνο της ιδεολογικής νομιμοποίησης της άποψης, ότι οι γυναίκες φταίνε για τους χαμηλούς μισθούς τους, διότι κάνουν λάθος εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές! Και προφανώς δεν πρόκειται περί αυτού.

Τα παραπάνω, δεν σημαίνουν βεβαίως, ότι δεν είναι επιβεβλημένη η καταπολέμηση των στερεοτύπων στις επιλογές αγοριών και κοριτσιών, ως μέτρο ισότητας. Και η καταπολέμηση του **διαχωρισμού στην αγορά εργασίας** είναι στην ημερήσια διάταξη σε πολλές χώρες. Για παράδειγμα στη **Δανία**, υπάρχει από το 2005 ένα μεγάλο πρόγραμμα μελέτης των μηχανισμών που δημιουργούν διαχωριστικές επιλογές στην εκπαίδευση και την εργασία. Στο **Λουξεμβούργο** έχει θεσμοθετηθεί ένα πρόγραμμα με στόχο να ωθήσει τα κορίτσια προς σπουδές και επαγγέλματα που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία. Στην **Αυστρία** υπάρχει γενικευμένο πρόγραμμα εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες για γυναίκες άνω των 25 ετών, με στόχο την επέκταση του φάσματος επαγγελμάτων που είναι ανοιχτά σε γυναίκες. Αντίστοιχα προγράμματα, μικρής συνήθως εμβέλειας, υπάρχουν σε πολλές άλλες χώρες (και στην Ελλάδα).

- Η τρίτη κατηγορία μέτρων και πολιτικών για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών αναφέρεται σε **Πολιτικές για τους μισθούς** που έχουν ως στόχο

την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας και τη βελτίωση των χαμηλόμισθων ή/και «γυναικοκρατούμενων» επαγγελματιών.

Κεντρική πολιτική αυτής της κατηγορίας, είναι αυτή που αφορά στον κατώτατο μισθό, και βεβαίως συνδέεται και αυτή με τον τομέα της νομοθεσίας. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι είναι τεκμηριωμένη η υπόθεση πως *ισχυρό παράγοντα για τη μείωση του χάσματος αμοιβών σε ορισμένες χώρες αποτελεί η ύπαρξη κατοχυρωμένου κατώτατου μισθού*.⁵² Κι αυτό παρότι συνήθως, η σχετική κατοχύρωση δεν αποτελεί αντικείμενο συζήτησης από τη σκοπιά της καταπολέμησης των μισθολογικών ανισοτήτων γυναικών και ανδρών. Συγκεκριμένα, φαίνεται ότι στη **Γαλλία**, τη **Σουηδία** και τη **Δανία**, η ύπαρξη κατώτατου μισθού λειτούργησε σαφώς προς αυτή την κατεύθυνση ([TN0005402S](#)), ενώ στην **Ιρλανδία** και το **Ηνωμένο Βασίλειο**, όπου είναι πρόσφατη η σχετική καθιέρωση, οι ενδείξεις επιβεβαιώνουν απολύτως την σχετική υπόθεση. Στην τελευταία περίπτωση, τον πρώτο χρόνο εφαρμογής του εθνικού κατώτατου μισθού, (NMW) το μεσαίο ωριαίο χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών μειώθηκε κατά 1%, ετήσιο ποσοστό πτώσης που είναι το μεγαλύτερο της δεκαετίας ([IE9804246F](#)).

Στη Φινλανδία υπάρχει πρόβλεψη, ήδη από το 1971, ώστε σε τομείς απασχόλησης όπου κυριαρχούν οι γυναίκες να γίνονται μεγαλύτερες αυξήσεις. Φαίνεται όμως ότι το μέτρο είχε κυρίως συμβολικό χαρακτήρα, με την έννοια ότι συνέβαλε στην ευαισθητοποίηση του κόσμου στο πρόβλημα των μισθολογικών ανισοτήτων, ενώ βάλλεται σήμερα τόσο από την πλευρά των εργαζομένων ως ανεπαρκές, όσο και από αυτή των εργοδοτών, ως πολυδάπανο.⁵³

Αξίζει πάντως να σημειωθεί ότι, με βάση τη σουηδική έκθεση του 2000, *Highlighting pay differentials between women and men* ('Pay statistics – quality and coverage'), φαίνεται ότι **το ύψος του κατώτατου μισθού είναι καθοριστικό**, για το εάν αυτός θα έχει επίδραση στο μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών. Αν οριστεί σε χαμηλό επίπεδο ο κατώτατος μισθός, δεν πρόκειται να έχει σημαντική επίδραση στο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο.

Πέρα από τις μεμονωμένες εθνικές προσπάθειες στον τομέα του κατώτατου μισθού, φαίνεται ότι υπάρχει και πρόταση για τη θεσμοθέτηση **κεντρικής ευρωπαϊκής πολιτικής για τους κατώτατους μισθούς**.⁵⁴ Στόχος μιας τέτοιας πολιτικής θα ήταν η αύξηση του κατώτατου

⁵² Η λογική της κατοχύρωσης κατώτατου μισθού διαφέρει σαφώς από την επιδοματική λογική της πολιτικής του *ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος*, παρότι και τα δύο αφορούν τους λιγότερο εύπορους πολίτες στους οποίους μαζικά συμμετέχουν γυναίκες. Για μια συζήτηση σχετικά με το ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα, βλ. Ν. Σπυροπούλου, 2007, «Η πολιτική του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στο ελληνικό κράτος πρόνοιας», στο, Κετσετζόγλου, Μ. Κικίλιας, Η., Μουρίκη, Α., Παπαπέτρου, Γ., Τζωρτζοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε., *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας*, Αθήνα, ΕΚΚΕ, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

⁵³ Βλ. The Gender Pay-Gap: Origins and policy Responses. A comparative review of 30 European countries. Group of Experts on Gender, Social Inclusion and Employment. 2006. The National Experts and co-authors, σ.40.

⁵⁴ Βλ. Schulten, T., C. Schäfer, R. Bispinck, A. Rieger, B. Ringger, H. Baumann, M. Husson and A. Math (2005). *Theses for a European minimum wage policy*. Düsseldorf, Zurich, Paris, 15 April 2005. http://www.boeckler.de/pdf/wsi_2005_thesen_mindlohn_en.pdf

μισθού σε κάθε χώρα με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών ανισοτήτων γυναικών και ανδρών στο βαθμό που παντού, οι γυναίκες υπεραντιπροσωπεύονται στους χαμηλόμισθους. Σύμφωνα με το *Theses for a European minimum wage policy*, η πρόταση αναφέρεται στον καθορισμό του κατώτατου μισθού κάθε χώρας στο 60% του μέσου εθνικού μισθού. Ως μεταβατικό μέτρο, προτείνεται το 50% αρχικά, ενώ η υλοποίηση και ο συντονισμός θα πρέπει να παρακολουθούνται σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Στο επίπεδο των **συλλογικών διαπραγματεύσεων** φαίνεται ότι κατά κανόνα δεν τίθεται το ζήτημα της ισότητας αμοιβών γυναικών και ανδρών, αφού είναι νομικά κατοχυρωμένη. Υπάρχουν βεβαίως κάποιες έμμεσες ή και άμεσες αναφορές, αλλά το θέμα δεν αποτελεί σημαντικό διακύβευμα. Η *αρχή* της ίσης αμοιβής για ίση εργασία υπάρχει βεβαίως στις συλλογικές συμφωνίες, αλλά η πρακτική βαρύτητα της κανονιστικής αυτής αναφοράς είναι μικρή. Εντούτοις υπάρχουν παραδείγματα επιτυχημένων πρακτικών και σε αυτό το επίπεδο:

Στη **Δανία**, ένα πρωτόκολλο του 1991 που προστέθηκε στη Συμφωνία Συνεργασίας μεταξύ της Συνομοσπονδίας Εργοδοτών (Dansk Arbejdsgiverforening, DA) και της Συνομοσπονδίας εργατικών οργανώσεων (Landsorganisationen i Danmark, LO) υποχρεώνει τους δύο φορείς να διαμορφώσουν τρόπους για την καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, ενώ ένα δεύτερο πρωτόκολλο προβλέπει ότι στο επίπεδο της επιχείρησης τα Συμβούλια Εργασίας θα θεσμοθετήσουν Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης, η οποία θα αντιμετωπίζει και θέματα μισθολογικής ανισότητας.

Στο **Βέλγιο** η ισότητα στις αμοιβές γυναικών και ανδρών αποτέλεσε αντικείμενο αναφοράς στα Εθνικά Διατομεακά Σύμφωνα (National Intersectoral Agreements). Σε αυτό του 1999-2000, οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν να αναθεωρήσουν τα συστήματα ιεράρχησης στους τομείς όπου διαφαίνεται ότι δεν υπάρχει σχετική ισότητα γυναικών και ανδρών, ενώ στο Σύμφωνο 2001-2002, αποφασίστηκε να διαμορφωθούν καινοτόμοι τρόποι κατάταξης των επαγγελματιών και «ισοτίμησής» τους, κάτι βεβαίως που καθιστά αναγκαία την επιστημονική μελέτη του θέματος.

Στη **Νορβηγία**, η αρχή της ισότητας αμοιβών περιλαμβάνεται στις περισσότερες συμφωνίες μεταξύ των κοινωνικών εταίρων και σε πολλές περιπτώσεις προβλέπεται ότι θα πρέπει η μισθοδοσία να καταγράφεται έτσι ώστε να επιτρέπει να φανούν οι ενδεχόμενες ανισότητες που συνδέονται με το φύλο.

Στη **Φινλανδία** στο εθνικό σύμφωνο εργασίας του 2001-2002 προβλέφτηκε για πρώτη φορά η διαμόρφωση μιας «equality allowance» ανά τομέα, με στόχο τη βελτίωση της θέσης των γυναικών και των χαμηλόμισθων εργαζομένων. Το ύψος των κονδυλίων για το σκοπό αυτό εξαρτάται από το ποσοστό γυναικών και χαμηλόμισθων σε κάθε τομέα, έτσι ώστε οι τομείς με

πολλές χαμηλόμισθες γυναίκες θα μπορούν να διαθέσουν περισσότερα κονδύλια απ' ό,τι άλλοι.

Γενικότερα, αυτό που παρατηρείται κατά κανόνα στις χώρες της ΕΕ είναι ότι οι **εργοδοτικές ενώσεις** δεν αντιμετωπίζουν τις διαφορές στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ως έκφραση της έμφυλης ανισότητας, αλλά τις αποδίδουν σε διαφορές «ανθρωπίνου κεφαλαίου» (πχ στη Δανία) ή σε αντικειμενικούς παράγοντες που καθορίζουν διαφορετικές δεξιότητες (πχ στο Βέλγιο) ή σε διαφορετικές «εργασιακές βιογραφίες» (πχ στη Γερμανία). Αυτό δεν αποκλείει την θεσμοθέτηση μέτρων από την πλευρά τους, που είναι όμως κατά κανόνα μεμονωμένα και ασυντόνιστα, και τα οποία εκφράζουν το πώς αντιλαμβάνονται το ζήτημα. Στο **Ηνωμένο Βασίλειο**, για παράδειγμα, όπου η Confederation of British Industry (CBI) θεωρεί ότι ο καλύτερος τρόπος σμίκρυνσης του μισθολογικού χάσματος γυναικών και ανδρών είναι η δημιουργία συνθηκών *ισότητας ευκαιριών στο χώρο της εργασίας* (ευέλικτα ωράρια, βελτίωση παιδικών σταθμών, κλπ), διαμορφώθηκε σε συνεργασία με το κράτος η οργάνωση Employers for Work-Life Balance Alliance, που συνδέει εργοδότες αποφασισμένους να διαφημίσουν την πρόκληση την οποία συνθέτει αυτό που αποκαλούν «work-life balance» σε άλλους εργοδότες.

Σε αντίθεση με τις εργοδοτικές ενώσεις, **τα συνδικάτα και οι εργατικές ενώσεις** σε όλες τις χώρες της ΕΕ αποδέχονται ότι οι *διακρίσεις* λόγω φύλου εξακολουθούν να υπάρχουν στην αγορά εργασίας, παρά τη σχετική νομοθεσία και την όποια πρόοδο σε επίπεδο συλλογικών συμβάσεων. Θα πρέπει συνεπώς να παρθούν μέτρα, για τα οποία χρειάζεται συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων.

Η πρώτη κατηγορία μέτρων αφορά στις **δράσεις για την ευαισθητοποίηση** πολιτών, δημοσίων φορέων, εργαζομένων και εργοδοτών πάνω στο θέμα. Καμπάνιες, διαφημιστικά σποτ στα μμε και διανομή έντυπου υλικού, συζητήσεις, websites κλπ. Παράδειγμα σχετικών «καλών πρακτικών», που αποδεδειγμένα είχα επιτυχία αποτελούν τα παρακάτω:

Στη **Γαλλία** εκδόθηκε το 2000 ένας οδηγός για συλλογικές διαπραγματεύσεις με τίτλο *Egalité de Rémunération Femmes/Hommes. Enjeux et perspectives*. Η έκδοσή του ζητήθηκε από το Conseil supérieur de l'égalité professionnelle, και αποτέλεσε προϊόν της σύμπραξης επιστημόνων, ερευνητών, εργοδοτών και συνδικαλιστών.

Στην **Ολλανδία** διαμορφώθηκε, σε συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, ένα εργαλείο (checklist on equal pay) που χρησιμεύει στο στάδιο της εφαρμογής ή/και αξιολόγησης μισθολογικών συστημάτων και επιτρέπει τον εντοπισμό στρεβλώσεων που συνδέονται με το φύλο, στα στάδια της διαπραγμάτευσης σε επίπεδο τομέων ή μεμονωμένων επιχειρήσεων.

Η δεύτερη κατηγορία μέτρων αφορά στη **διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διατήρηση του χάσματος αμοιβών** μεταξύ γυναικών και ανδρών: Περιλαμβάνονται μελέτες των καθοριστικών παραγόντων μισθολογικής διαφοροποίησης, διερεύνηση σε επίπεδο επιχείρησης πρακτικών «ισότητας ευκαιριών» που έχουν λειτουργήσει θετικά, μελέτες που διερευνούν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας, εντοπισμός περιγραφών του περιεχομέ-

νου της εργασίας (job descriptions) που είναι προφανώς σεξιστικές και προκαλούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών κλπ.

Η τρίτη κατηγορία μέτρων αφορά στην **περιοδική ανταλλαγή πληροφοριών** και απόψεων, και τη συνεργασία μεταξύ φορέων με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων. Περιλαμβάνονται τακτικές συναντήσεις εκπροσώπων συνδικαλιστικών φορέων και ομοσπονδιών, ομάδες εργασίας με τη συμμετοχή εμπειρογνομώνων για θέματα έμφυλης ισότητας και μισθολογικά θέματα, συσκέψεις με διάφορους φορείς από τον χώρο της εργασίας.

Η τέταρτη κατηγορία μέτρων τα οποία προωθούν τα ευρωπαϊκά συνδικάτα αφορά στην **εφαρμογή πρακτικών διαδικασιών** για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στις οποίες περιλαμβάνονται και οι μισθολογικές. Σχεδιασμός μιας κεντρικής δομής διαμέσου της οποίας θα μπορούν να γίνονται προσφυγές και να φτάνουν περιπτώσεις μισθολογικής διάκρισης στα δικαστήρια, ορισμός ενός υπεύθυνου σε κάθε ομοσπονδία ή τομεακή οργάνωση για θέματα φύλου, διεκδίκηση επαναξιολόγησης επαγγελματών όπου υπερεκπροσωπούνται γυναίκες μέσω συλλογικών διαπραγματεύσεων, διάθεση κονδυλίων για τη σταδιακή διόρθωση αδικιών, ομάδες εργασίας για τη μελέτη του ζητήματος της «δίκαιης ως προς το φύλο» επαγγελματικής αξιολόγησης («gender-fair» job evaluation).

Τέλος τα ευρωπαϊκά συνδικάτα προβλέπουν την ύπαρξη **δομών επιμόρφωσης** συνδικαλιστικών στελεχών σε θέματα έμφυλης ισότητας, επιμορφωτικά μαθήματα για τρόπους διαπραγμάτευσης όσον αφορά θέματα ισότητας αμοιβών κ.ά.

5.6. Ανακεφαλαίωση/ Συμπερασματικές παρατηρήσεις

Είναι σημαντικό να υπογραμμιστεί ξανά η μεγάλη σημασία που αποδίδεται από την ΕΕ στις πολιτικές έμφυλης ισότητας, μεταξύ των οποίων είναι και η καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, λόγω του τρόπου με τον οποία γίνεται αντιληπτή η σχετική ανισότητα και οι συνέπειές της. Σύμφωνα με την οπτική της ΕΕ, οι πολιτικές για την έμφυλη ισότητα προσλαμβάνονται ως πολιτικές για την ανάπτυξη και την απασχόληση, και συνεπώς, η καταπολέμηση των δομικών ανισοτήτων μεταξύ γυναικών και ανδρών θεωρείται ως προϋπόθεση για την απελευθέρωση ενός γυναικείου εργασιακού δυναμικού που με τη σειρά του θα συμβάλει στην κοινωνική συνοχή και στη βιωσιμότητα των ευρωπαϊκών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Από αυτή τη σκοπιά, η επιβίωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και η μη ένδειξη σημαντικής τάσης μείωσής τους, προσλαμβάνονται ως δυσλειτουργικά φαινόμενα της αγοράς εργασίας, τα οποία αποθαρρύνουν τη συμμετοχή συγκεκριμένων ομάδων πληθυσμού στην απασχόληση, κάτι που έχει ευρύτερες συνέπειες στην ευρωπαϊκή συνοχή. Πράγματι, κεντρικό στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας αποτελεί η έμφυλη ισότητα, στοιχείο υλοποίησης της οποίας είναι βέβαια και η αντιμετώπιση της έμφυλης ανισότητας στην αγορά εργασίας, και ως εκ τούτου το χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών. Υποστηρίζεται δε ότι, για την υλοποίηση του στόχου, θα πρέπει να επιτευχθεί ένα ποσοστό απα-

σχόλησης της τάξης του 70%, ενώ για τις γυναίκες το ποσοστό θα πρέπει να κυμαίνεται στο 60% και για τα άτομα άνω των 55 στο 50%. Ο φιλόδοξος αυτός στόχος θεωρείται προϋπόθεση για την προσέγγιση της ισότητας στην απασχόληση, σε όλες τις χώρες της ΕΕ, ενώ βέβαια για ορισμένες είναι πολύ ευκολότερα προσεγγίσιμος απ' ό,τι για άλλες. Εντούτοις, έως το 2010, σύμφωνα σε σχετική οδηγία, τα κράτη-μέλη πρέπει να θεσμοθετήσουν τα απαραίτητα μέτρα ώστε να αυξηθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας και να μειωθεί το χάσμα των φύλων στα ποσοστά απασχόλησης, στην ανεργία και τις αμοιβές.

Πράγματι η αναθεωρημένη Στρατηγική της Λισσαβόνας διαμορφώνει συνθήκες και δεδομένα τέτοια για την ανταγωνιστικότητα των οικονομιών των χωρών της Ε.Ε., την οποία συναρτά άμεσα με την ικανότητά τους να αξιοποιήσουν πλήρως όλο το παραγωγικό δυναμικό τους. Με αυτό το δεδομένο, η ένταξη και παραμονή των γυναικών στην αγορά εργασίας και την επαγγελματική δραστηριότητα συνιστούν όρο για την αξιοποίηση των ανθρωπίνων πόρων. Η θέση αυτή τονίστηκε και στην Εαρινή Σύνοδο Κορυφής του Μαρτίου 2006, όπου και υιοθετήθηκε *Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων* και δέσμευση για την εφαρμογή πολιτικών ενίσχυσης της γυναικείας απασχόλησης, προκειμένου να στηριχθεί η οικονομική ανάπτυξη, η ευημερία και η ανταγωνιστικότητα της Ένωσης. Φαίνεται δε ολοφάνερα ότι, οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή, κάτι που έκδηλα υποδεικνύει μία από τις απαραίτητες στοχεύσεις των μέτρων εναντίον του μισθολογικού χάσματος.

Αν ήθελε κανείς να **συνοψίσει** τους τρόπους αντιμετώπισης του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο, θα έλεγε ότι υπάρχει γενικευμένη συμφωνία στους ευρωπαϊούς κοινωνικούς εταίρους για την ανάγκη ισότιμης μισθολογικής αντιμετώπισης, αλλά είναι φανερό ότι το πρόβλημα είναι πολυσχιδές και δύσκολο στην αντιμετώπισή του. Δεν αποτελεί δε αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, διότι θεωρείται νομικό και πολιτικό ζήτημα πρωτίστως και όχι συνδικαλιστικό. Και πράγματι, παρότι η σχετική ισοτιμία είναι νομικά κατοχυρωμένη, τα βήματα περιορισμού του χάσματος αμοιβών είναι πολύ αργά στην πράξη. Εκπλήσσει δε ο μικρός αριθμός προσφυγών στα δικαστήρια για σχετικά θέματα.

Ενώ δε υφίσταται πάντα η μεγάλη δυσκολία **συνδυασμού επαγγελματικής και προσωπικής ζωής** που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, και η άνιση κατανομή των οικιακών και οικογενειακών ευθυνών εξακολουθούν να είναι πολύ έντονες, η αγορά εργασίας, εξακολουθεί σε μεγάλο βαθμό να έχει στεγανά, που είναι σε βάρος των γυναικών. Τρεις δέσμες μέτρων επιλέγονται ή προσφέρονται, κατά κανόνα ,για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος γυναικών και ανδρών, δέσμες που στοχεύουν στις διαφορετικές όψεις του φαινομένου:

- Στρατηγικές για την καταπολέμηση των στερεοτύπων φύλου και την ενθάρρυνση νέων γυναικών να προβούν σε μη παραδοσιακές επιλογές επαγγέλματος. Δηλαδή παρεμβάσεις στη διαδικασία κοινωνικοποίησης.

- Συντονισμένη βοήθεια για τον εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής που να απευθύνεται σε γυναίκες και άνδρες. Δηλαδή παροχές προνοιακού κυρίως τύπου.
- Συνεργασία μεταξύ των κοινωνικών εταιρών και εμπλοκή ΜΚΟ με στόχο τον εντοπισμό των διακρίσεων στα μισθολογικά συστήματα, την απλοποίηση της λειτουργίας εργατικών δικαστηρίων και τη δραστηριοποίηση για το θέμα της επιτροπής ισότητας ευκαιριών.

Με άλλους όρους, θα μπορούσαμε να μιλήσουμε για:

Πολιτικές για τη ισότητα αμοιβών, που στοχεύουν στις άμεσες ή έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις, και είναι κυρίως νομοθετικής υφής.

Πολιτικές ίσων ευκαιριών, που στοχεύουν στην ενθάρρυνση/ διευκόλυνση των γυναικών ώστε να διατηρήσουν τη συνέχεια στην απασχόληση και στην καταπολέμηση του διαχωρισμού των επαγγελμάτων.

Μέτρα για τους μισθούς, με στόχο την καταπολέμηση της μισθολογικής ανισότητας και τη βελτίωση των χαμηλόμισθων ή/και «γυναικοκρατούμενων» επαγγελμάτων.

Συνεπώς, η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο επιβάλλει τόσο επιμέρους μέτρα πολιτικής σε πολλούς συγκεκριμένους τομείς που σχετίζονται με την απασχόληση (συμπεριλαμβανομένου και του εκπαιδευτικού επιπέδου των απασχολουμένων), και τον «εναρμονισμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής» που να αφορά όλες και όλους, όσο και ευρύτερα θεσμικά και άλλα μέτρα για την καταπολέμηση της έμφυλης ανισότητας και την κατάργηση των στερεοτύπων φύλου από τα οποία και απορρέει το χάσμα αμοιβών. Προϋποθέτει δηλαδή ουσιαστικές παρεμβάσεις και στον ιδιωτικό χώρο, που συνδέονται με την κατανομή των ρόλων στην οικογένεια και με αλλαγές στα πρότυπα ζωής ανάλογα με το φύλο, γι αυτό ίσως και η καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος μοιάζει πολύ δύσκολη υπόθεση. Ο δε βαθμός παραδοσιακότητας της κοινωνίας μπορεί να λειτουργήσει κατά τρόπο αντιστρόφως ανάλογο με την ευκολία θεσμοθέτησης αποτελεσματικών μέτρων. «Πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στο χαμηλό επίπεδο των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους όπου δραστηριοποιούνται κατεξοχήν γυναίκες και στις αιτίες που οδηγούν στη μείωση των μισθών σε επαγγέλματα και κλάδους που προτιμώνται από τις γυναίκες». Η ευρωπαϊκή αυτή προτροπή κάνει, εκτός των άλλων, φανερό και τη δύναμη των στερεοτύπων, προς την καταπολέμηση των οποίων η ΕΕ καλεί τα μέλη της. Ειδικότερα όμως φαίνεται και η σημασία της κατοχύρωσης κατώτατου μισθού, ο οποίος μπορεί να λειτουργήσει θετικά προς αυτή την κατεύθυνση, με την προϋπόθεση πως θα ληφθεί υπόψη ότι το ύψος του κατώτατου μισθού είναι καθοριστικό, για το εάν αυτός θα έχει επίδραση στο μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών.

Κεφάλαιο 6: Το πλαίσιο πολιτικών για μείωση του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο

Η προηγηθείσα ανάλυση ανέδειξε τα μεγέθη και τα χαρακτηριστικά του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο, καθώς και τις κυριότερες αιτίες για την εμφάνισή του, ενώ παρουσίασε και την προσέγγιση που έχει υιοθετηθεί για την αντιμετώπιση του σε άλλες χώρες και σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο δημόσιων πολιτικών για τη μείωση και εξάλειψη του μισθολογικού χάσματος στην Κύπρο, θα πρέπει να βασιστεί κατ' αρχήν στην ορθή διάγνωση του συγκεκριμένου προβλήματος. Δηλαδή, στο πού πρωτίστως, οφείλεται το συγκεκριμένο χάσμα αμοιβών στην Κύπρο. Παράλληλα, στη διαμόρφωση των μέτρων για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος θα πρέπει να αξιοποιηθεί η υπάρχουσα ευρωπαϊκή εμπειρία στον τομέα αυτό, καθώς το φαινόμενο αυτό είναι διεθνές και αντιμετωπίζεται, περισσότερο ή λιγότερο επιτυχώς, με πολλούς και διαφορετικούς τρόπους. Τέλος τα προτεινόμενα μέτρα θα πρέπει να λαμβάνουν υπ' όψιν τους την επίσημη πολιτική για την προώθηση της ισότητας ανδρών και γυναικών στην Κύπρο, όπως αυτή κυρίως παρουσιάζεται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών – ΕΣΔΙ (2007-2013), καθώς και το γεγονός ότι η αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών δεν εξαρτάται μόνο από παρεμβάσεις στο πεδίο της απασχόλησης ή από πρωτοβουλίες μόνο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, αλλά απαιτεί ευρύτερη κινητοποίηση και συντονισμό πολλών και διαφορετικών παραγόντων της πολιτείας και της Κυπριακής κοινωνίας.

Είναι γεγονός ότι οι ρίζες του προς αντιμετώπιση φαινομένου είναι πολύ βαθύτερες από τις ενδεχόμενες παρεμβάσεις στον τομέα της απασχόλησης και στο σύστημα των μισθών. Δηλαδή, δεν μπορεί να επιτευχθεί η ριζική αντιμετώπιση του προβλήματος χωρίς δομικές παρεμβάσεις, και μάλιστα σε έναν από τους βασικούς κοινωνικούς θεσμούς, όπως είναι η οικογένεια, όπου και πρωτίστως εκφράζεται και αναπαράγεται η σχετική ανισότητα. Συνεπώς τα προτεινόμενα με την παρούσα μελέτη μέτρα απαιτούν δι-υπουργική συνεργασία και συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μη κυβερνητικών οργανώσεων, επιχειρήσεων και άλλων φορέων που εμπλέκονται στα θέματα ισότητας των φύλων.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών, ως πολυ-παραγοντικό φαινόμενο που αναπαράγεται με πολλούς τρόπους και παραπέμπει και στο επίπεδο της κοινωνικής κουλτούρας, των αντιλήψεων και των προκαταλήψεων, γίνεται και πρέπει να γίνεται, αντικείμενο πολύμορφης αντιμετώπισης, μέσω πολλαπλών μέτρων και επιμέρους πολιτικών. Σε αυτό το πλαίσιο, κεντρική μέριμνα θα πρέπει να αποτελεί το ότι, τα επιμέρους μέτρα που προτείνονται θα πρέπει βέβαια να εξυπηρετούν τον άμεσο στόχο, δηλαδή τη σμίκρυνση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών, αλλά δεν θα πρέπει απλώς να λειτουργούν «πυροσβεστικά» ενόψει και των ευρωπαϊκών υποχρεώσεων της Κύπρου. Αντίθετα, μέσω της συγκεκριμένης ιδεολογικής νομιμοποίησής τους και του τρόπου με τον οποίο διαφημίζονται, θα πρέπει να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του βαθύτερου προβλήματος της έμφυλης ανισότητας και των διακρίσεων λόγω φύλου, διότι, μακροπρόθεσμα, μόνον έτσι θα

αντιμετωπιστεί στις γενεσιουργούς του αιτίες το πρόβλημα του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών.

Σημαντικό επίσης στοιχείο για την επιλογή και διαμόρφωση των προτεινόμενων μέτρων από τη μελετητική ομάδα είναι η διαπίστωση ότι η μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα προέρχεται από τις «καθαρές» ή «άμεσες» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, δηλαδή από τις διακρίσεις που δε σχετίζονται με συγκεκριμένα χαρακτηριστικά αλλά απλώς με το φύλο. Η εν λόγω συμβολή μπορεί να φθάνει το 17,3% επί συνολικού χάσματος 24,0% και ενδέχεται να ερμηνεύει τα ¾ του συνολικού χάσματος. Οι διαφορές των μισθωτών των δύο φύλων σε ό,τι αφορά τα χαρακτηριστικά τους (προσωπικά χαρακτηριστικά, χαρακτηριστικά του καταστήματος και της θέσης εργασίας) εξηγούν το 11,7% από το συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών που ανέρχεται σε 24,0%.

Έτσι η βαρύτητα που έχουν οι «καθαρές» διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στο χάσμα αμοιβών, πρέπει να είναι καθοριστική και για το είδος των πολιτικών που θα προκριθούν για την αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών. Δηλαδή, η διάγνωση του προβλήματος στις συγκεκριμένες συνθήκες (που είναι προφανώς πολύ διαφορετικές από τις Γερμανικές για παράδειγμα, αλλά, από άλλη άποψη, ενδεχομένως και από τις Ελληνικές), κάνουν φανερό ότι δεν μπορεί να επαρκούν πολιτικές «ισότητας ευκαιριών» στο μισθολογικό τομέα, για παράδειγμα, διότι το σημείο εκκίνησης γυναικών και ανδρών είναι πάρα πολύ διαφορετικό. Συνεπώς, οι πολιτικές «ισότητας ευκαιριών» προτείνονται με την απαραίτητη προϋπόθεση ότι θα εξοπλιστούν έτσι τα άτομα ώστε να μπορούν να κάνουν χρήση των ίσων ευκαιριών στον εργασιακό χώρο. Και αυτό προϋποθέτει δομικές παρεμβάσεις σε ένα βαθύτατα, παραδοσιακά, και συχνά κατά αυτονόητο τρόπο, άνισο σύστημα σχέσεων το οποίο συγκροτεί το φύλο. Επιπλέον, η ανισότητα που αναφέρεται στο φύλο λειτουργεί διαφορετικά ανάλογα με την κοινωνική-ταξική θέση γυναικών και ανδρών, ενώ και η ηλικία παρουσιάζει μεγάλη βαρύτητα ως προς τα πρότυπα ζωής και τους ρόλους που αναλαμβάνουν γυναίκες και άνδρες και έτσι διαφοροποιεί τον τρόπο με τον οποίο εκφράζεται η έμφυλη ανισότητα.

Αναδείχθηκε, για παράδειγμα (Πίνακας 17, ανωτέρω), πόσο διαφορετικά, ως προς το ποσοστό απασχόλησης, επιδρά σε γυναίκες και άνδρες 25-49 ετών η ύπαρξη μικρών παιδιών στην οικογένεια. Είναι φανερό ότι για να μπορούν οι γυναίκες να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους πορεία (κάτι που επιδρά αρνητικά στη μισθολογική τους εξέλιξη, άρα και στο χάσμα αμοιβών, τόσο πραγματικά, όσο και συμβολικά), θα πρέπει να υπάρχουν υποδομές φροντίδας, αλλά και νομοθετικές ρυθμίσεις που να μοιράζουν τη θεσμοθετημένη δυνατότητα απουσίας από την εργασία όσο γίνεται πιο «ισομερώς» μεταξύ των γονιών.

Συνεπώς, καθοριστικό στοιχείο στη διαδικασία διαμόρφωσης των αμοιβών είναι το ίδιο το σύστημα των έμφυλων σχέσεων. Μόνο με ριζικές αλλαγές σε αυτό το τελευταίο θα αλλάξει ουσιαστικά η υποτίμηση του «γυναικείου» που παρατηρείται και στην απασχόληση, και συνολικά στις αμοιβές. Συγχρόνως, μπορεί να υποστηριχθεί ότι, θεσμικά, νομοθετικά και οικονομικά μέτρα που συμβάλουν στη μείωση του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών μπορούν με τη σειρά τους να συμβάλλουν σε σταδιακές αλλαγές στο ίδιο το σύστημα έμφυ-

λων σχέσεων. Και επειδή η ριζική καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο πρέπει να στοχεύσει σε πολλαπλούς τομείς, όπου και εκφράζεται η «καθαρή διάκριση», αλλά και να αντιμετωπίζει άμεσα τις εκφράσεις της ανισότητας αυτής θα πρέπει να θεσμοθετηθούν πολλά και διαφορετικά μέτρα και να μεθοδευτούν παρεμβάσεις σε διαφορετικούς τομείς.

Στη συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικά μια σειρά από παρεμβάσεις που στοχεύουν ακριβώς στην πολυεπίπεδη και πολυπαραγοντική αντιμετώπιση του χάσματος αμοιβών με προσεγγίσεις που στοχεύουν τόσο στο πεδίο της απασχόλησης, όσο και ευρύτερα σε πεδία όπου εμφανίζεται έντονα η ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Κύπρο. Οι παρεμβάσεις αυτές καλύπτουν έτσι οκτώ διακριτά πεδία που αφορούν:

- 9) Τη νομοθεσία και τους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης της εφαρμογής της
- 10) Την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των επιχειρήσεων, των εργαζομένων και της ευρύτερης κοινωνίας για το ζήτημα των διακρίσεων στην απασχόληση και ιδιαίτερα στην αμοιβή
- 11) Τον καθορισμό του επιπέδου αμοιβών μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων ή γενικότερων ρυθμίσεων
- 12) Το εκπαιδευτικό σύστημα και την άρση των στερεοτύπων και του διαχωρισμού σε γυναίκες και ανδρικά επαγγέλματα
- 13) Τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την αποτελεσματικότητα του συστήματος κοινωνικής φροντίδας
- 14) Την τεχνογνωσία των επιχειρήσεων για την εξακρίβωση και εξάλειψη των διακρίσεων στις αμοιβές ανδρών και γυναικών εργαζομένων
- 15) Τις θετικές διακρίσεις και παρεμβάσεις για την προώθηση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών
- 16) Την περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση του φαινομένου του χάσματος αμοιβών

Στη συνέχεια παρουσιάζονται αναλυτικότερα συγκεκριμένες προτάσεις της μελετητικής ομάδας που εκτιμάται ότι είναι εφικτό να προωθηθούν στην Κύπρο και να έχουν σημαντική προστιθέμενη αξία στην προσπάθεια εξάλειψης του χάσματος αμοιβής, στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης στρατηγικής για την ισότητα των φύλων και σε συνδυασμό με τα αντίστοιχα μέτρα που περιλαμβάνονται στο Εθνικό Σχέδιο Δράσης για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών (2007-2013).

6.1. Ενίσχυση και αναβάθμιση των μηχανισμών παρακολούθησης της Ισότητας στην Απασχόληση

Με τα άρθρα 24-32 του Νόμου περί Ίσης Μεταχείρισης Ανδρών και Γυναικών στην Απασχόληση και στην Επαγγελματική Εκπαίδευση του 2002 (Ν.205(I)/2002) προβλέφθηκε η δημιουργία

ενός πολύ αξιόλογου μηχανισμού ελέγχου και εφαρμογής της νομοθεσίας για την ισότητα στην απασχόληση. Πρόκειται για το θεσμό των Επιθεωρητών Ισότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Σύμφωνα με το Νόμο ο Αρχιεπιθεωρητής και οι Επιθεωρητές Ισότητας έχουν αρκετά διευρυμένες εξουσίες και αρμοδιότητες για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, συμπεριλαμβανομένης της ισομισθίας. Ουσιαστικά πρόκειται για ένα θεσμό εξωδικαστικής προστασίας των θιγόμενων από διακρίσεις στο χώρο εργασίας και επίλυσης σχετικών διαφορών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων. Ο νόμος έδωσε αρκετά αυξημένη δικαιοδοσία στους Επιθεωρητές Ισότητας, οι οποίοι μεταξύ των άλλων δικαιούνται να διενεργούν επιτόπιους ελέγχους σε όλες τις επιχειρήσεις, να προβαίνουν σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες και ανακρίσεις, να δέχονται και να εξετάζουν καταγγελίες για θέματα ισότητας ανδρών γυναικών στην απασχόληση και να διευθετούν αντίστοιχες διαφορές με διαβούλευση και συνεννόηση των δύο μερών.

Μετά την ψήφιση του νόμου ορίστηκαν οι Επιθεωρητές Ισότητας, αλλά μέχρι σήμερα δεν έχει υπάρξει ουσιαστική ενεργοποίηση τους και τα αποτελέσματα του μηχανισμού είναι πενιχρά ιδιαίτερα σε σχέση με παρεμβάσεις σε θέματα ισομισθίας ανδρών και γυναικών. Εκτιμάται, ότι είναι απαραίτητη η ενίσχυση του ρόλου και των δυνατοτήτων τους με αναβάθμιση των δεξιοτήτων τους και με εργαλεία που θα τους επιτρέψουν να δραστηριοποιηθούν αποτελεσματικότερα στην κατεύθυνση ελέγχου εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας και καταστολής των περιπτώσεων χάσματος αμοιβών, που οφείλεται σε διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Στο πλαίσιο αυτό προτείνονται μια σειρά παρεμβάσεις, που περιλαμβάνουν τα ακόλουθα:

- i. **Εκπαίδευση των αρμόδιων λειτουργών – Επιθεωρητών Ισότητας:** Οι λειτουργοί που ορίστηκαν Επιθεωρητές Ισότητας πέρα από μια αρχική ενημέρωση δεν έχουν λάβει ειδική εκπαίδευση στα θέματα πολιτικών και νομοθεσίας ισότητας των φύλων, ούτε σε ζητήματα διαμεσολάβησης εργατικών διαφορών, ούτε ειδικά σε θέματα αμοιβών και ισομισθίας. Για το λόγο αυτό θα πρέπει άμεσα να προωθηθεί ένα ειδικό στοχευμένο πρόγραμμα εκπαίδευσης των Επιθεωρητών Ισότητας, το οποίο θα περιλάβει θέματα εθνικής και ευρωπαϊκής νομοθεσίας για τα θέματα ισότητας και ίσης αμοιβής (με έμφαση στην ανάλυση των διατάξεων της Συνθήκης –αρ. 141- των σχετικών οδηγιών (75/117, 76/2007, 92/85, 97/80) και των εναρμονιστικών νόμων (Ν. 205 Ι 2002, Ν. 40 Ι 2006, Ν. 191 Ι 2004). Ακόμη το πρόγραμμα εκπαίδευσης θα πρέπει να αναπτύξει τις δεξιότητες διαμεσολάβησης των Επιθεωρητών, με σεμινάρια τεχνικών επικοινωνίας και επίλυσης διαφορών και τέλος θα πρέπει να εμπλουτιστεί με εκπαιδευτικές επισκέψεις όπου ο θεσμός των Επιθεωρητών Ισότητας ή Επιθεωρητών Εργασίας με αντίστοιχα καθήκοντα λειτουργεί με επιτυχία αρκετά χρόνια (Σουηδία, Μεγάλη Βρετανία, Γερμανία, κλπ.).
- ii. **Εκπόνηση εγχειριδίων και οδηγών:** Σε συμπλήρωση της προαναφερόμενης εκπαίδευσης οι Επιθεωρητές Ισότητας είναι απαραίτητο να εφοδιαστούν με πρακτικά εργαλεία χειρισμού των υποθέσεων που αναλαμβάνουν, τα οποία θα τους δίνουν

πρακτικές οδηγίες και υποδείξεις για την αντιμετώπιση περιπτώσεων ανισομοθίας που οφείλονται σε διακρίσεις με βάση το φύλο. Έτσι προτείνεται η εκπόνηση πρακτικών εγχειριδίων για το χάσμα αμοιβών, τη θεωρητική του τεκμηρίωση, τη νομοθετική του αντιμετώπιση και τους τρόπους διάγνωσης του, καθώς και οδηγών που θα περιέχουν πρακτικές προτάσεις για τη διερεύνηση και το χειρισμό σχετικών υποθέσεων και καταγγελιών εργαζομένων για παραβίαση της νομοθεσίας περί ισομοθίας. Οι οδηγοί θα πρέπει να δίνουν και παραδείγματα για τον τρόπο εξέτασης των καταγγελιών, τις ενδεδειγμένες μεθόδους έρευνας και διαπίστωσης παραβίασης της νομοθεσίας περί ισότητας και για τεχνικές συμβιβασμού των δύο μερών και διαβούλευσης με τους εργοδότες.

- iii. **Σχεδιασμός και τυποποίηση διαδικασιών:** Ο Νόμος 205 Ι του 2002, θέτει τις βάσεις για την άσκηση των αρμοδιοτήτων των Επιθεωρητών Εργασίας και περιγράφει τα μέσα και τις προϋποθέσεις άσκησης του έργου τους. Ωστόσο, από τη θέσπιση του Νόμου και μετά δεν έχει εκδοθεί κάποια εγκύκλιος ή οργανισμός της υπηρεσίας στα οποία να περιγράφονται αναλυτικά οι διαδικασίες λειτουργίας του Αρχιεπιθεωρητή και των Επιθεωρητών Ισότητας, τόσο σε σχέση με τους διοικούμενους και τις υποθέσεις που επιλαμβάνονται, όσο και σε σχέση με τις λοιπές αρμόδιες υπηρεσίες (Τμήμα Εργασίας, Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων, Επίτροπος Διοίκησης, Επιτροπή Ισότητας των Φύλων στην Απασχόληση και Επαγγελματική Κατάρτιση κλπ.). Η εκπόνηση και τυποποίηση ενός οδηγού διαδικασιών εκτιμάται ότι θα συμβάλλει στην αύξηση της αποτελεσματικότητας και αποδοτικότητας του μηχανισμού με τη συγκεκριμενοποίηση και διευκρίνιση των σταδίων παρέμβασης των Επιθεωρητών και των εσωτερικών λειτουργιών του μηχανισμού, έτσι ώστε να αυτοματοποιηθούν οι σχετικές διαδικασίες εξέτασης περιπτώσεων παραβίασης της νομοθεσίας και να διευκολυνθούν οι αρμόδιοι λειτουργοί στο έργο τους.
- iv. **Ενθάρρυνση θιγόμενων γυναικών να επικοινωνούν με τους Επιθεωρητές Ισότητας ή να προβαίνουν σε καταγγελίες:** Καθοριστικός παράγοντας για την ενεργοποίηση του μηχανισμού των Επιθεωρητών Ισότητας αποτελεί και η ύπαρξη καταγγελιών παραβίασης της σχετικής νομοθεσίας. Έχει παρατηρηθεί ότι παρά την πλήρη εναρμόνιση με το κοινοτικό κεκτημένο και τις διατάξεις περί ισότητας των φύλων στην απασχόληση, οι υποθέσεις διακρίσεων σε βάρος των γυναικών δεν έχουν ακόμη αντιμετωπιστεί νομολογιακά από τα Κυπριακά δικαστήρια, καθώς δεν έχουν υπάρξει ανάλογες προσφυγές στη δικαιοσύνη από θιγόμενες. Στο ίδιο πλαίσιο η παρέμβαση των Επιθεωρητών Ισότητας εμφανίζεται υποβαθμισμένη λόγω της σχετικά περιορισμένης ευαισθητοποίησης και κινητοποίησης των γυναικών που υφίστανται διακρίσεις σε σχέση με την αμοιβή που τους καταβάλλεται. Για το λόγο αυτό είναι απαραίτητο να υπάρξει ευρεία δημοσιοποίηση του μηχανισμού των Επιθεωρητών Ισότητας, του ρόλου και των υπηρεσιών που προσφέρουν, καθώς και των τρόπων επικοινωνίας μαζί τους. Έτσι κρίνεται σκόπιμη η δημοσίευση σχετικών καταχωρήσεων

στον τύπο, η μετάδοση ραδιοφωνικών μηνυμάτων και η διακίνηση ενημερωτικών φυλλαδίων μέσω των δομών του Υπουργείου Εργασίας και των συντεχνιών.

6.2. Καθιέρωση / επέκταση του κατώτατου μισθού σε περισσότερα ή στο σύνολο των επαγγελμάτων

Πολλές έρευνες έχουν δείξει ότι παραδοσιακά οι συνδικαλιστικές οργανώσεις επηρεάζουν την διάρθρωση των αμοιβών έτσι ώστε να μειώνεται η τυπική απόκλιση της κατανομής των μισθών και να μειώνονται οι μισθολογικές ανισότητες. Η μικρότερη διασπορά των ατομικών μισθών γύρω από τον μέσο μισθό επιτυγχάνεται είτε μέσω της σύνδεσης του μισθού περισσότερο με τη θέση εργασίας και λιγότερο με τα χαρακτηριστικά του εργαζόμενου που καταλαμβάνει αυτήν τη θέση (όπως συμβαίνει στον δημόσιο τομέα), είτε μέσω της καθιέρωσης κατώτατου μισθού για ορισμένα ή για όλα τα επαγγέλματα.

Στην προκειμένη περίπτωση η επέκταση του κατώτατου μισθού στο σύνολο των επαγγελμάτων μπορεί να αποτελέσει χρήσιμο εργαλείο για τη βελτίωση της θέσης των χαμηλόμισθων εργαζομένων (δηλαδή όσων η αμοιβή εργασίας είναι μικρότερη των 2/3 του διάμεσου μισθού). Επειδή, όμως, οι χαμηλόμισθοι εργαζόμενοι στην πλειονότητά τους είναι γυναίκες, η καθιέρωση κατώτατου μισθού εκτιμάται ότι μπορεί να οδηγήσει και σε μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών.

Η υιοθέτηση του κατώτατου μισθού μπορεί να πραγματοποιηθεί για το σύνολο των επαγγελμάτων ή για ορισμένα από αυτά. Επίσης, μπορεί να θεσπιστεί νομοθετικά ή να προκύψει μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις. Ο τρόπος και το εύρος της επέκτασης του κατώτατου μισθού εξαρτάται και από τη στάση των κοινωνικών εταίρων, οι οποίοι ιδιαίτερα στην περίπτωση των συλλογικών διαπραγματεύσεων θα έχουν καθοριστικό ρόλο.

Σε ορισμένες περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι μισθοί ενός επαγγέλματος είναι σχετικά υψηλοί, ενδέχεται η θέσπιση κατώτατου μισθού να μην κρίνεται αναγκαία ή ακόμη να κριθεί ως επιζήμια. Για το λόγο αυτό, θα ήταν ενδεχομένως ευκολότερο να υλοποιηθεί ένα μέτρο που θα στόχευε ειδικά στην κατηγορία των χαμηλόμισθων. Σε αυτήν την περίπτωση θα έπρεπε να εντοπισθούν οι επαγγελματικές κατηγορίες στις οποίες συγκεντρώνονται οι χαμηλόμισθες γυναίκες, ώστε να υιοθετηθεί ο κατώτατος μισθός για συγκεκριμένα επαγγέλματα. Στον παρακάτω πίνακα φαίνεται ότι πέντε επαγγελματικές κατηγορίες της διψήφιας κατάταξης ISCO συγκεντρώνουν το 75% των χαμηλόμισθων γυναικών. Μια περαιτέρω μελέτη θα μπορούσε να προσδιορίσει σε ποιες τετραψήφιες κατηγορίες συγκεντρώνονται οι χαμηλόμισθες γυναίκες ώστε να θεσπιστεί κατώτατος μισθός ειδικά για τα επαγγέλματα που αυτές ασκούν. Σε αυτήν την περίπτωση θα είχαμε επέκταση του ισχύοντος στην Κύπρο καθεστώτος καθορισμού των κατώτατων μισθών σε συγκεκριμένα επαγγέλματα στα οποία συγκεντρώνονται οι χαμηλόμισθοι.

Εάν μια τέτοια επέκταση του θεσμού του κατώτατου μισθού σε περισσότερα επαγγέλματα⁵⁵

⁵⁵ Το διάταγμα για τους κατώτατους μισθούς άρχισε να εφαρμόζεται από το 1974 και μέχρι το 1990 κάλυπτε μόνο

θα έπρεπε να πάρει την μορφή νομοθετικής καθιέρωσης ή όχι, προφανώς θα έπρεπε να αποφασιστεί από τους κοινωνικούς εταίρους. Επομένως, οι όροι εφαρμογής ενός τέτοιου μέτρου, καθιέρωσης κατώτατου μισθού, θα έπρεπε να αποτελέσουν αντικείμενο διαβούλευσης και διαπραγμάτευσης στο πλαίσιο του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος ή / και ευρύτερων μηχανισμών κοινωνικού διαλόγου.

Κατανομή χαμηλόμισθων στα επαγγέλματα (%)		
	Γυναίκες	Άνδρες
1_Managers_and_Senior_Officials	0,0	0,1
21_Phys Math Engineering Professions	0,2	0,0
22_Life Science and Health Professions	1,0	0,0
23_Teaching Professionals	1,2	0,1
24_Other Professionals	0,0	1,3
31_Phys and Engineering Associate Profess	0,8	0,2
32_Life Science and Health Associate Professions	0,2	0,0
33_34_Other Associate Professionals	1,2	1,7
41_Office Clerks	16,5	3,6
42_Customer Services Clerks	9,3	1,3
51_Personal Services Workers	13,6	27,5
52_Sales Workers	20,9	16,6
71_Extraction and Building Workers	0,0	6,4
72_Metal and Machinery Workers	0,0	5,6
73_74_Other Craft Workers	3,0	3,0
81_82_Machine Operators and Assemblers	7,5	1,4
83_Drivers and Mobile Plant Operators	0,6	10,4
91_Services Elementary Occupations Labourers	16,4	9,5
92_93 Industry Elementary Occupations Labourers	7,5	11,4
Total	100,0	100,0

6.3. Περαιτέρω νομοθετική κατοχύρωση και εξειδίκευση της ισομισθίας ανδρών – γυναικών και των μέτρων εφαρμογής της

Παρά την ενσωμάτωση της νομοθεσίας της ΕΕ για την ισότητα αμοιβών, πριν ακόμα την ένταξη της Κύπρου στην Ένωση το 2004, είναι απαραίτητη η τελειοποίηση του νομοθετικού οπλοστασίου, έτσι ώστε, οι νόμοι, με σαφή και απόλυτο τρόπο να κατοχυρώνουν και να προάγουν την έμφυλη ισότητα. Απαραίτητη επίσης είναι και η ύπαρξη επιτροπών ελέγχου της εφαρμογής τους, και της εφαρμογής των διεθνών δεσμεύσεων της χώρας. (Σημειώνεται ότι η Κύπρος έχει υπογράψει τη συνθήκη CEDAW). Σε ορισμένες περιπτώσεις μάλιστα (όπως έγινε στην Ελλάδα), μπορεί να χρειαστούν ακόμη και συνταγματικές παρεμβάσεις ώστε να επιτραπούν αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας υπέρ των γυναικών (θετικές διακρίσεις, ποσοτώσεις κ.ά).

Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών είναι θεμελιώδης για την επίτευξη των στόχων της Στρατηγικής Λισσαβόνας. Για να ενθαρρυνθεί όμως περαιτέρω η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας και για να επιτευχθεί η παραμονή τους εκεί, επιβάλλεται να εξαλειφθούν κάθε μορφής διακρίσεις που εξακολουθούν να υφίστανται, όπως είναι οι μεγάλες μισθολογικές διαφορές, η ανισότητα των συνταξιοδοτικών καθεστώτων, και το χαμηλό επίπεδο συμμετοχής

τους κατώτερους γραφείς και τους πωλητές. Από το 1990 οι πρόνοιες του διατάγματος επεκτάθηκαν και καλύπτουν ορισμένες ακόμη κατηγορίες εργαζομένων όπως είναι οι νοσηλευτικοί βοηθοί, οι παιδοκόμοι και οι σχολικοί βοηθοί.

των ανδρών στις οικογενειακές υποχρεώσεις. Θα πρέπει συνεπώς να καλύπτεται νομοθετικά πλήρως το θέμα και η εφαρμογή των νόμων να παρακολουθείται στενά, ώστε να υπάρξουν αποτελέσματα στην πράξη.

Είναι γεγονός ότι, η ευρωπαϊκή νομοθεσία υποχρεώνει τους ευρωπαϊούς εργοδότες αφενός, να εφαρμόζουν τα ίδια κριτήρια αξιολόγησης για όλους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες και να είναι διαφανής ο τρόπος διαμόρφωσης των μισθών και αφετέρου, τα κριτήρια θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη το είδος της εργασίας και να μην προσφέρονται για διακρίσεις. Ωστόσο, είναι προφανές ότι, παρά την ύπαρξη νομοθεσίας που κατοχυρώνει την ισότητα αμοιβών γυναικών και ανδρών, οι σχετικές διαφορές/διακρίσεις σε βάρος των γυναικών εξακολουθούν να υφίστανται παντού. Ορισμένες μάλιστα χώρες, αναφέρουν συγκεκριμένα στις Εκθέσεις τους τα προβλήματα εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας, τα οποία είναι πολλά και διαφορετικών ειδών. Η μη δυνατότητα συλλογικών προσφυγών στην περίπτωση συστηματικών διακρίσεων στους μισθούς σε βάρος των γυναικών –εργαζομένων σε συγκεκριμένη επιχείρηση είναι ένα από αυτά, όπως αναφέρεται στην Έκθεση της Γερμανίας. Δεν υπάρχουν φορείς επιφορτισμένοι με την ενημέρωση των ενδιαφερομένων σχετικά με τις νομικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματά τους, τις διαδικασίες εφαρμογής μέτρων για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος που να έχουν συγχρόνως και την εξουσία να προσφύγουν εναντίον των εργοδοτών που παρανομούν. Ένα άλλο γενικευμένο πρόβλημα αφορά στις δυσκολίες που αντιμετωπίζουν οι διάφορες χώρες προκειμένου να συγκρίνουν/αξιολογήσουν με κοινά κριτήρια διαφορετικές εργασίες.

Συχνά, γίνεται φανερό ότι για πιο αποτελεσματικές πολιτικές για την καταπολέμηση του μισθολογικού χάσματος χρειάζονται πρόσθετα νομοθετικά μέτρα. Αναφέρθηκε ανωτέρω ότι στη Σουηδία, για παράδειγμα, υπάρχει πρόβλεψη, ώστε οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζόμενους να κάνουν ετήσιο απολογισμό για τις μισθολογικές πρακτικές τους και υλοποιείται αντίστοιχο πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων. Υπάρχει δε Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών, που πρέπει να εξασφαλίζει την καλή εφαρμογή του προγράμματος και να υποβάλλει πρόστιμο στους εργοδότες που παραλείπουν να υποβάλουν τα στοιχεία που οφείλουν.

Στον τομέα των πρόσθετων νομοθετικών μέτρων η Γαλλία προσφέρει ένα άλλο ενδιαφέρον παράδειγμα. Με νόμο του 2001 έγινε υποχρεωτική η αναφορά στην έμφυλη ισότητα, συμπεριλαμβανομένης και της μισθολογικής, σε όλες τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Επειδή μόνο σε λίγες μεγάλες επιχειρήσεις και συγκεκριμένους τομείς εφαρμόστηκε η πρόβλεψη αυτή, επανήλθε ο νομοθέτης το Μάρτιο του 2006 και επέβαλε τον υποχρεωτικό χαρακτήρα των συλλογικών διαπραγματεύσεων με στόχο την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών μέχρι το 2010.

Οι νομικά κατοχυρωμένες **θετικές διακρίσεις** στις προσλήψεις σε υψηλές θέσεις στο δημόσιο, και η πρόβλεψη που υποχρεώνει του εργοδότες στον ιδιωτικό τομέα να συμβουλευούνται ειδικά συμβούλια εργασίας για την εφαρμογή θετικών διακρίσεων υπέρ των γυναικών στο επίπεδο της επιχείρησης, αποτελούν δοκιμασμένες μεθόδους που συμβάλλουν έμμεσα στην καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών και υπό προϋποθέσεις θα μπορούσαν να προωθηθούν

και στην Κύπρο με πολύ θετικά αναμενόμενα αποτελέσματα. Το ίδιο ισχύει και για την ανάθεση στον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας της ευθύνης προώθησης πρακτικών (θετικές διακρίσεις, καμπάνιες ενημέρωσης, μελέτες κλπ) για την καταπολέμηση των διακρίσεων που βασίζονται στο φύλο, αλλά και για την παρακολούθηση ετήσιων πλάνων για την προώθηση της ισότητας γυναικών και ανδρών που οφείλουν να διαμορφώσουν οι εργοδότες στην επιχείρησή τους. Ειδικότερα θα μπορούσε να προωθηθεί η λειτουργία ειδικού Φορέα Πιστοποίησης Επιχειρήσεων για τη διαμόρφωση ποιοτικού εργασιακού περιβάλλοντος με ουδετερότητα ως προς το φύλο και σεβασμό στην αρχή της ίσης αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών, που κρίνοντας και από παρόμοιες προτάσεις που έχουν διατυπωθεί πρόσφατα στην Κύπρο φαίνεται ότι μπορεί να καλύψει και την ανάγκη αυτή. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι για το σκοπό αυτό είναι απαραίτητη η συνεργασία με τα συνδικάτα για τη διαμόρφωση του σχετικού πλάνου, ενώ οι εργοδότες θα πρέπει να υποχρεούνται να παρουσιάσουν όλα τα απαραίτητα στατιστικά στοιχεία. Από το 2001, για παράδειγμα, στη Σουηδία, ρητά προβλέπεται ότι τα υποχρεωτικά αυτά πλάνα στοχεύουν να εντοπίσουν και να καταπολεμήσουν τις μισθολογικές διακρίσεις, όπως και να εκτιμήσουν το κόστος των απαραίτητων μισθολογικών προσαρμογών. Οι εργοδοτικές οργανώσεις σε πολλές περιπτώσεις (πχ Γερμανία και Ηνωμένο Βασίλειο) αντιτάχθηκαν στον υποχρεωτικό χαρακτήρα σχετικών ρυθμίσεων, αλλά δεσμεύτηκαν ότι θα προχωρήσουν εθελοντικά στη θεσμοθέτηση μέτρων. Είναι πάντως γεγονός ότι αν δεν υπάρχει φορέας που να παρακολουθεί την εφαρμογή σχετικών ρυθμίσεων δεν φαίνεται ότι αυτές εφαρμόζονται αποδοτικά. Στην περίπτωση της Κύπρου ο φορέας αυτός θα μπορούσε να είναι ο Εθνικός Μηχανισμός για τα Δικαιώματα της Γυναίκας (ή Εθνικός Μηχανισμός για την Ισότητα Ανδρών και Γυναικών, όπως προτείνεται να μετονομαστεί) ο οποίος σύμφωνα με το ΕΣΔΙ 2007-2013, ενισχύεται προκειμένου να διαδραματίσει ένα νέο αναβαθμισμένο ρόλο για την εφαρμογή του gender mainstreaming και το συντονισμό και παρακολούθηση όλων των δράσεων προώθησης της ισότητας

6.4. Νομική πληροφόρηση και οργάνωση μηχανισμών νομικής βοήθειας για θιγόμενες από διακρίσεις στην αμοιβή

Η εφαρμογή της νομοθεσίας για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών προϋποθέτει όπως προαναφέρθηκε ενημέρωση των ενδιαφερομένων. Εκτός από τις άμεσα ενδιαφερόμενες ανάλογη πληροφόρηση είναι απαραίτητη και στους επαγγελματίες (δικηγόρους, νομικούς συμβούλους, λογιστές, υπεύθυνους προσωπικού), οι οποίοι συχνά δεν έχουν άμεση αντίληψη και ειδική γνώση των θεμάτων που αφορούν τις διακρίσεις στην αμοιβή μεταξύ των δύο φύλων. Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται κατ' αρχήν η οργάνωση εκπαιδευτικών – ενημερωτικών δράσεων για τις προαναφερόμενες ομάδες, μέσω σεμιναρίων στα οποία θα δίνεται ενημέρωση για τη νομοθεσία περί ισομισθίας, τους δικαστικούς και εξωδικαστικούς τρόπους ελέγχου των παραβιάσεων της και τους τρόπους εφαρμογής της σε καθημερινό – πρακτικό επίπεδο. Τα σεμινάρια μπορούν να οργανωθούν, είτε με την ευθύνη του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, είτε του Υπουργείου Δικαιοσύνης, είτε του Δικηγορικού Συλλόγου Κύπρου και να κληθούν να συμμετάσχουν δικηγόροι και όλοι όσοι εμπλέκονται με την εφαρμογή της

σχετικής νομοθεσίας στις επιχειρήσεις.

Στη συνέχεια και με πρωτοβουλία είτε της Πολιτείας, είτε των κοινωνικών εταίρων, θα μπορούσε να οργανωθεί ένας μηχανισμός νομικής αρωγής, ο οποίος είτε με κάλυψη του κόστους από το Κράτος, είτε και με εθελοντική απασχόληση δικηγόρων θα προσφέρει νομική συνδρομή σε γυναίκες που υφίστανται διακρίσεις σε ότι αφορά την αμοιβή τους και εκ των πραγμάτων βρίσκονται σε μειονεκτική θέση ή αδυναμία να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους. Η παρέμβαση αυτή εκτιμάται ότι μπορεί να ενδυναμώσει τις θιγόμενες να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους και να διευρύνει τον αριθμό των υποθέσεων που ελέγχονται και τελικά οδηγούν είτε άμεσα, είτε μέσω δικαστικών αποφάσεων σε καταστολή των διακρίσεων.

6.5. Συμπερίληψη ειδικής ρήτρας για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών που οφείλεται σε διακρίσεις σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

Καθώς στην Κύπρο η βαρύτητα του κοινωνικού διαλόγου είναι ιδιαίτερα μεγάλη για τη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων και οι κοινωνικοί εταίροι διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των όρων και αμοιβών εργασίας, η παρέμβαση στο επίπεδο των συλλογικών διαπραγματεύσεων εκτιμάται ότι μπορεί να είναι καθοριστική για τη μείωση του χάσματος αμοιβών. Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται ουσιαστικά η ειδική μνεία και κατοχύρωση της ίσης αμοιβής σε κάθε συλλογική σύμβαση εργασίας (σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή επαγγελματικό επίπεδο) με ευθύνη των συντεχνιών και των εργοδοτικών οργανώσεων.

Ειδικότερα θα πρέπει με πρωτοβουλία του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων να προωθηθεί και υιοθετηθεί δέσμευση στο πλαίσιο του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος για την υιοθέτηση δέσμευσης - συμφωνίας των κοινωνικών εταίρων για τη συμπερίληψη σε όλες τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας ειδικών ρητών προνοιών για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών ανδρών – γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Οι ρήτρες αυτές θα πρέπει να αναφέρονται ρητώς στην έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και να καλύπτουν και τις περιπτώσεις υποκρυπτόμενων διακρίσεων που αναφέρονται σε γυναίκες (π.χ. εργάτης κατηγορίας Α και εργάτης κατηγορίας Β) και να είναι απόλυτες με την έννοια ότι θα πρέπει να κατοχυρώνουν πλήρως την ισότητα στην αμοιβή για το ίδιο επάγγελμα και ειδικότητα και σε θέση εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά. Στη συνέχεια και με την ευκαιρία της σταδιακής επαναδιαπραγμάτευσης κάθε συλλογικής σύμβασης εργασίας, θα πρέπει οι σχετικές ρήτρες να προστίθενται σε κάθε σύμβαση και όπου είναι δυνατόν να εξειδικεύονται περαιτέρω για τις περιπτώσεις όπου έχει διαπιστωθεί συγκεκριμένα χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Τμήμα Εργασιακών Σχέσεων του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων σε συνεργασία με το Εργατικό Συμβουλευτικό Σώμα θα μπορούσε να οριστεί υπεύθυνο για την παρακολούθηση της εφαρμογής της συγκεκριμένης δέσμευσης, με τη συλλογή και έλεγχο όλων των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, ως προς τη συμπερίληψη των συγκεκριμένων ρητρών. Στην κατεύθυνση αυτή θα μπορούσε επίσης να αξιοποιηθεί η έρευνα που έχει διεξαγάγει η ΠΕΟ για τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τις υποκρυπτόμενες διακρίσεις σε βάρος

γυναικών.

Για την αποτελεσματικότερη προώθηση της ουσιαστικής εναρμόνισης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με τη νομοθεσία για την ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, απαιτείται επίσης να υπάρξει ευρεία ενημέρωση των στελεχών των συντεχνιών και των εργοδοτικών οργανώσεων που συμμετέχουν σε διαδικασίες συλλογικών διαπραγματεύσεων. Για το σκοπό αυτό προτείνεται η διοργάνωση ενός αριθμού σεμιναρίων για στελέχη των κοινωνικών εταιρών στα οποία θα εξειδικευτεί με πρακτικά παραδείγματα η νομοθεσία για την ίση αμοιβή και την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο, θα αναλυθούν τα χαρακτηριστικά και οι επιπτώσεις του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο και θα εξηγηθούν οι παράμετροι των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Επίσης προτείνεται η δέσμευση των οργανώσεων των κοινωνικών εταιρών για τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών στις διαπραγματεύσεις συλλογικών συμβάσεων εργασίας και η ανάπτυξη και έκδοση από τις συντεχνίες και εργοδοτικές οργανώσεις ενός πρακτικού οδηγού με συστάσεις για τον εντοπισμό περιπτώσεων διακρίσεων στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και τους τρόπους διατύπωσης των ρυθμίσεων για τις αμοιβές ώστε να κατοχυρώνεται η ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι στη Γαλλία αποδείχτηκε εξαιρετικά χρήσιμη η έκδοση ενός οδηγού για συλλογικές διαπραγματεύσεις με τίτλο *“Egalité de Rémunération Femmes/Hommes. Enjeux et perspectives”*, που αποτέλεσε προϊόν της σύμπραξης επιστημόνων, ερευνητών, εργοδοτών και συνδικαλιστών.

6.6. Παρεμβάσεις για την προώθηση της συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής και ειδικότερα μέτρα για τη διευκόλυνση γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις

Φαίνεται ότι η συνεχιζόμενη αύξηση στη γυναικεία απασχόληση, που στην Κύπρο ήδη καλύπτει τον αντίστοιχο στόχο της Λισαβόνας και που συνοδεύεται από υψηλότερα επίπεδα μερικής απασχόλησης και υψηλότερα επίπεδα εργασιακού διαχωρισμού συμβάλλουν στο άνοιγμα του χάσματος αμοιβών. Μόνο η θεσμοθέτηση μέτρων που επιτρέπουν/διευκολύνουν την συνύπαρξη οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, μπορεί μακροχρόνια να εξουδετερώσουν τις παραπάνω συνθήκες. Γνωρίζουμε δε ότι οι χώρες με το μεγαλύτερο χάσμα αμοιβών ανάλογα με το φύλο, είναι παράλληλα και αυτές στις οποίες οι συνθήκες εργασίας είναι οι λιγότερο «φιλικές» προς την οικογενειακή ζωή.

Αλλά οικογενειακή ζωή δεν σημαίνει μόνο διευκόλυνση των γυναικών να ασκήσουν και έτσι να διατηρήσουν τους παραδοσιακούς τους ρόλους, άρα όσο και να είναι εντελώς απαραίτητη η επέκταση του δικτύου και η διεύρυνση του ωραρίου λειτουργίας των παιδικών σταθμών δεν αποτελεί ριζική λύση. Χρειάζονται γενικότερα μέτρα για τους γονείς, ώστε να πάψει η ταύτιση της φροντίδας των παιδιών με τη γυναικεία παρουσία (γονικές άδειες με υποχρεωτικό αποδέκτη τον πατέρα, παιδικοί σταθμοί που να απευθύνονται στους εργαζόμενους γονείς –και όχι στην εργαζόμενη μητέρα κλπ). Φαίνεται ότι όταν η άδεια είναι μεγάλου διαστήματος και δεν υπάρχει μέριμνα ώστε αντίστοιχοι αριθμοί γυναικών και ανδρών να αξιοποιούν το σχετικό

δικαίωμα (οπότε παραδοσιακά γίνεται μεγαλύτερη χρήση από γυναίκες), η παροχή γονικής άδειας μπορεί να λειτουργήσει υπέρ του ανοίγματος του μισθολογικού χάσματος. Το ίδιο μπορεί να ισχύσει ως προς το άθροισμα άδειας μητρότητας και γονικής άδειας, όταν η δεύτερη αναλώνεται από τη μητέρα και όχι από τον πατέρα, με αποτέλεσμα την πολύ μεγάλη περίοδο απουσίας της γυναίκας από την εργασία. Στη Δανία, με στόχο να υπάρξει μεγαλύτερη ισορροπία στη χρήση γονικής άδειας μεταξύ πατέρα και μητέρας, προτάθηκε να υπάρχουν 12 εβδομάδες γονικής άδειας που να ισχύουν αποκλειστικά για τον πατέρα.

Επίσης η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής προϋποθέτει και άλλες διευκολύνσεις προς την οικογένεια σε σχέση με τη φροντίδα ηλικιωμένων, αρρώστων κλπ.

Στο πλαίσιο αυτό προτείνεται να προστεθούν στα μέτρα που ήδη προωθούνται και περαιτέρω προτείνονται και στο πλαίσιο του ΕΣΔΙ 2007-2013, για την επέκταση των δομών και μηχανισμών φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων, παρεμβάσεις για την ενθάρρυνση των ανδρών εργαζομένων να λαμβάνουν γονική άδεια με παράλληλη καθιέρωση ορισμένων ημερών κατ'έτος πληρωμένης γονικής άδειας και υποχρεωτική κατανομή ενός μέρους της γονικής άδειας και στον πατέρα.

6.7. Προώθηση μέτρων για την καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα και στοχευμένες ενέργειες σε κλάδους & ειδικότητες που κυριαρχούνται από άνδρες

Για να γίνει διάρρηξη στο φαύλο κύκλο της προεπιλογής επαγγελμάτων με βάση το φύλο, κάτι που έχει ως στόχο τον επαγγελματικό διαχωρισμό, ο οποίος αποτελεί σημαντικό παράγοντα στο χάσμα αμοιβών γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να γίνουν παρεμβάσεις στο επίπεδο της επιλογής. Μέτρο που αποδεικνύεται αποτελεσματικό προς αυτή την κατεύθυνση είναι το είδος του επαγγελματικού προσανατολισμού των εφήβων, που στοχεύει προς λιγότερο παραδοσιακές επιλογές, και με αυτή την έννοια, οι σχετικές πολιτικές μπορεί να θεωρηθεί ότι προωθούν και αυτές την **ισότητα ευκαιριών**. Είδαμε ότι στη Δανία, η Πολιτεία επικεντρώθηκε στην *επιμόρφωση των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού* στα σχολεία ώστε αυτοί να αποκτήσουν συνείδηση για τον περιοριστικό ρόλο του φύλου και συνειδητά να ωθούν τα παιδιά προς την αξιοποίηση των δεξιοτήτων τους, πέρα από τα στερεότυπα φύλου, συμβάλλοντας έτσι de facto στην έμφυλη ισότητα. Αντίστοιχη προσπάθεια επιμόρφωσης συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού έγινε και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Και στις δύο περιπτώσεις, στόχος ήταν οι σύμβουλοι να είναι ισάριθμα γυναίκες και άνδρες, αλλά και μέλη μειονοτήτων, ώστε, λειτουργώντας ως πρότυπα (role models) σε παιδιά της εθνικής/πολιτισμικής τους ομάδας να έχουν ακόμη καλύτερα αποτελέσματα. Στην Αυστρία και την Φινλανδία διαμορφώθηκε πρόγραμμα εκπαίδευσης κοριτσιών και νέων γυναικών σε επαγγέλματα που θεωρούνται «ανδρικά», στην Ισπανία έγινε προσπάθεια στήριξης γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες, κάτι που επιχειρείται και στην Ελλάδα, ενώ στην Αγγλία, φαίνεται ότι είχε μεγάλη επιτυχία ένα interactive DVD, στο οποίο οι έφηβοι μπορούσαν να επιλέξουν μη παρα-

δοσιακά επαγγέλματα για τους ήρωες της ιστορίας που παρακολουθούσαν και έτσι να επηρεάσουν την εξέλιξη της ιστορίας αυτής. Παρουσιάζονταν δε και συνεντεύξεις από νέες και νέους που είχαν κάνει μη παραδοσιακές/στερεότυπες επιλογές.

Θα πρέπει, εντούτοις, να σημειωθεί και το εξής. Το να ενθαρρυνθούν τα κορίτσια να έχουν ευρύτερο φάσμα επιλογών για το μέλλον τους είναι προφανώς απόλυτα θετικό. Ωστόσο, το να ωθούνται να επιλέγουν επαγγέλματα που παραδοσιακά θεωρούνται «ανδρικά», μπορεί να έχει όχι μόνο θετικές συνέπειες στο μισθολογικό χάσμα γυναικών και ανδρών, αλλά να λειτουργήσει και αντίστροφα. Πολλοί μελετητές επιστούν την προσοχή στο ότι όταν κάποιες νέες γυναίκες «αφήνουν» συγκεκριμένα επαγγέλματα που είναι κακοπληρωμένα, όπως αυτά που σχετίζονται με τη φροντίδα του σπιτιού, των ηλικιωμένων κ.ά, συνήθως κάποιες άλλες (για παράδειγμα μετανάστριες) τα αναλαμβάνουν. Και βεβαίως δεν είναι αυτός ο στόχος. Για την εξάλειψη του χάσματος αμοιβών γυναικών και ανδρών στην Κύπρο συνεπώς, πιο αποτελεσματικό μακροχρόνιο μέτρο είναι να επιβληθεί μια άλλη «αξιολόγηση» των επαγγελμάτων, που δεν θα «τιμωρεί» εξ ορισμού όσα κυριαρχούνται από γυναίκες, απ' ότι η μαζική εγκατάλειψη παραδοσιακών «γυναικείων» επαγγελμάτων, που δεν θα στελεχωθούν από άνδρες αλλά από άλλες γυναίκες (συνήθως μετανάστριες). Εξάλλου, οι απόπειρες κατεύθυνσης των κοριτσιών προς επαγγελματικές επιλογές μη παραδοσιακές, ενέχει και τον κίνδυνο της ιδεολογικής νομιμοποίησης της άποψης, ότι οι γυναίκες φταίνε για τους χαμηλούς μισθούς τους, διότι κάνουν λάθος εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές! Και προφανώς δεν πρόκειται περί αυτού.

Αυτό δεν σημαίνει βεβαίως, ότι δεν είναι επιβεβλημένη η καταπολέμηση των στερεοτύπων στις επιλογές αγοριών και κοριτσιών, ως μέτρο ισότητας. Χρειάζεται επίσης και σε βάθος μελέτη των μηχανισμών που δημιουργούν διαχωριστικές επιλογές στην εκπαίδευση και την εργασία, αλλά και λήψη επιμέρους μέτρων κατά τα πρότυπο αυτών που πάρθηκαν στο Λουξεμβούργο, με στόχο να ωθήσουν τα κορίτσια προς σπουδές (και επαγγέλματα) που σχετίζονται με τις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία, αλλά και γενικευμένο πρόγραμμα εξοικείωσης με τις νέες τεχνολογίες για γυναίκες άνω των 25 ετών, με στόχο την επέκταση του φάσματος επαγγελμάτων που είναι ανοιχτά σε γυναίκες.

Όπως προαναφέρθηκε ο επαγγελματικός διαχωρισμός, που εν μέρει ευθύνεται για το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, οφείλεται σε σημαντικό βαθμό σε στερεότυπα και επιλογές που έχουν τις ρίζες τους ακόμη και στην εκπαιδευτική διαδικασία. Για το λόγο αυτό προτείνεται η ενημέρωση και ευαισθητοποίηση των εκπαιδευτικών για το ζήτημα της καταπολέμησης του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα, η απάλειψη αντίστοιχων στερεοτύπων από τα σχολικά βιβλία και τα προγράμματα σπουδών και η προσαρμογή του περιεχομένου του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού σε σύγχρονες κατευθύνσεις που δεν αποδέχονται οριοθετήσεις με βάση το φύλο κ.ά. Ειδικότερα, τέτοιες παρεμβάσεις στοχεύουν άμεσα ή έμμεσα στην καταπολέμηση του διαχωρισμού σε «γυναικεία» και «ανδρικά» επαγγέλματα στην αγορά εργασίας και περιλαμβάνουν την προβολή μιας άλλης κοινωνικής πραγματικότητας. Άλλωστε και το ΕΣΔΙ 2007-2013 προτείνει μεταξύ άλλων «Προγράμ-

ματα ενημέρωσης/ευαισθητοποίησης αγοριών και κοριτσιών για επιλογή μη παραδοσιακών ανδρικών και γυναικείων επαγγελμάτων αντίστοιχα», «Σχεδιασμό / υλοποίηση ολοκληρωμένων προγραμμάτων πληροφόρησης / ευαισθητοποίησης εκπαιδευτικών πρωτοβάθμιας - δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης σε θέματα Ισότητας των Φύλων και Ισότητας Ευκαιριών», αλλά και «Διαμόρφωση σύγχρονου εκπαιδευτικού υλικού που θα περιλαμβάνει τη διάσταση του φύλου, με στόχο την καταπολέμηση των στερεοτύπων των φύλων από μικρή ηλικία, ιδιαίτερα μέσω της ενθάρρυνσης των αγοριών για ενεργότερη συμμετοχή στην οικογενειακή ζωή και των γυναικών στην πολιτική/δημόσια ζωή και την καλλιέργεια σχέσεων ισότητας και αλληλοσεβασμού μεταξύ των φύλων».

Είναι καθοριστικής σημασίας να σημειωθούν αλλαγές στα πρότυπα κοινωνικοποίησης των νέων Κυπριών που σε πολλές, περιπτώσεις λειτουργούν σε αντίθεση με όποιες προσπάθειες ιδεολογικής καταπολέμησης των αντιλήψεων περί «ανδρικών» και «γυναικείων» επαγγελμάτων, διάκριση η οποία όπως γνωρίζουμε συμβάλλει στη διαιώνιση του χάσματος αμοιβών ανάλογα με το φύλο. Η παραδοσιακή κοινωνικοποίηση αγοριών και κοριτσιών ακόμη και σήμερα, οδηγεί συχνά σε μια άρρητη προεπιλογή σπουδών και επαγγέλματος από την πλευρά των κοριτσιών, που είναι σαφώς οριοθετημένη σε προκαθορισμένα πλαίσια τα οποία παραδοσιακά θεωρείται ότι «αρμόζουν στο φύλο τους». Και βεβαίως αυτά είναι χαμηλού κύρους και άσχημα αμειβόμενα. Παράλληλα, ο τομέας της οικιακής εργασίας και της φροντίδας παιδιών και ηλικιωμένων δεν μοιάζει να προσβάλλεται ως προς το φύλο του φορέα τους που είναι κυριαρχικά γυναίκα, κάτι που παρεμποδίζει ουσιαστικές αλλαγές στα πρότυπα ζωής όλων. Είναι ενδεικτικό, για τη σημασία της αλλαγής των προτύπων από την παιδική ηλικία, ότι ένας από τους έξι τομείς δραστηριότητας στους οποίους επικεντρώνεται ο Χάρτης Πορείας για την Ισότητα είναι και αυτός που αναφέρεται στην καταπολέμηση των στερεοτύπων, και τονίζεται με σαφήνεια ως **πρωταρχικός τομέας στον οποίο θα πρέπει να επιδιωχθεί η εξάλειψη των στερεοτύπων φύλου είναι ο τομέας της εκπαίδευσης και του πολιτισμού**: «Οι νέοι θα έπρεπε να ενθαρρύνονται ώστε να προσανατολίζονται σε μη παραδοσιακές σπουδές, έτσι ώστε να μην τοποθετούνται οι γυναίκες σε λιγότερο εκτιμώμενα και λιγότερο αμειβόμενα επαγγέλματα». Είναι αναμφίβολο ότι το είδος του επαγγελματικού προσανατολισμού των εφήβων, που στοχεύει προς λιγότερο παραδοσιακές επιλογές μπορεί να λειτουργήσει πολύ θετικά προς αυτή την κατεύθυνση. Έτσι εκτιμάται ότι και στην Κύπρο θα βοηθήσει ιδιαίτερα η *επιμόρφωση των συμβούλων επαγγελματικού προσανατολισμού* στα σχολεία, ώστε αυτοί να αποκτήσουν συνείδηση για τον περιοριστικό ρόλο του φύλου, και συνειδητά να ωθούν τα παιδιά προς την κατεύθυνση της αξιοποίησης των δεξιοτήτων τους πέρα από τα στερεότυπα φύλου, συμβάλλοντας έτσι de facto στην έμφυλη ισότητα.

6.8. Προώθηση μέτρων για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών και την υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις επιχειρήσεις

Είναι προφανές ότι οι γυναίκες υφίστανται συνεχείς διακρίσεις ως προς την εξέλιξή τους, ενώ

συχνά έχουν την αίσθηση ότι υποτιμάται τόσο η επαγγελματική προσφορά τους όσο και οι ίδιες, και ανταποδίδουν την υποτίμηση με μειωμένο κίνητρο για επαγγελματική ανέλιξη, που ούτως ή άλλως είναι αμφίβολη. Όλα τα παραπάνω διαφοροποιούνται βεβαίως ανάλογα με την παραδοσιακότητα του συστήματος έμφυλων σχέσεων κάθε κοινωνίας, και, κάτι που δεν είναι ανεξάρτητο με το πρώτο, ανάλογα με το είδος και το επίπεδο ανάπτυξης του κράτους πρόνοιας σε κάθε κοινωνία. Φαίνεται δε, ότι για να ξεπεραστεί το επίπεδο των διακηρύξεων και των καλών προθέσεων, πρέπει πάντα να υπάρχει ένας φορέας που να ελέγχει την ύπαρξη προγραμματισμού για την καταπολέμηση των διακρίσεων στο επίπεδο της επιχείρησης και την εφαρμογή του προγραμματισμού αυτού. Είδαμε ότι στη Σουηδία, για παράδειγμα, υπάρχει πρόβλεψη ώστε οι εργοδότες που απασχολούν πάνω από δέκα εργαζόμενους να κάνουν ετήσιο απολογισμό για τις μισθολογικές πρακτικές τους και πρόγραμμα για την εξάλειψη των όποιων αποκλίσεων. Υπάρχει δε Συνήγορος Ίσων Ευκαιριών, ο οποίος εξασφαλίζει την καλή εφαρμογή του κάθε μεμονωμένου προγράμματος και επιβάλλει πρόστιμο στους εργοδότες που παραλείπουν να υποβάλουν τα στοιχεία που οφείλουν. Κάτι αντίστοιχο έχει καθιερωθεί και στη Γαλλία, όπου άρθρο του Εργατικού Κώδικα προβλέπει ότι οι εργοδότες οφείλουν να συγγράφουν και να υποβάλλουν ετήσιο απολογισμό σχετικά με τις συνθήκες απασχόλησης γυναικών και ανδρών στην επιχείρηση. Η έκθεση αυτή πρέπει να περιλαμβάνει όλες τις σχετικές στατιστικές, και συγκεκριμένα όσες αναφέρονται στις αμοιβές γυναικών και ανδρών ανά τομέα και θέση απασχόλησης. Πρέπει επίσης να περιγράφονται τα μέτρα που ελήφθησαν το προηγούμενο έτος για την εξασφάλιση της ισότητας στην εργασία, καθώς και το σχετικό πλάνο, με συγκεκριμένους στόχους για την επόμενη χρονιά. Τα συμβούλια εργασίας και οι συνδικαλιστικοί φορείς ενημερώνονται για τις σχετικές εκθέσεις. Παράλληλα σε πολλές χώρες προβλέπονται **θετικές διακρίσεις** για τη διευκόλυνση της επαγγελματικής εξέλιξης των γυναικών, υπάρχουν **ποσοστώσεις στις προαγωγές** (βλ. ανωτέρω 6.3.) και γίνεται συντονισμένη προσπάθεια στήριξης γυναικών που επιθυμούν να γίνουν επιχειρηματίες.

Στην κατεύθυνση αυτή προτείνεται να καθιερωθεί σε εθελοντική βάση κατ' αρχήν, αλλά με την προώθηση συγκεκριμένων κινήτρων, όπως είναι η επιδότηση του κόστους σχεδιασμού και εφαρμογής αντίστοιχων σχεδίων, ή η θέσπιση συμβολικών κινήτρων, όπως ειδικά βραβεία για επιχειρήσεις που διαμορφώνουν επιχειρηματικό περιβάλλον φιλικό προς τις γυναίκες και την οικογένεια, η υιοθέτηση σχεδίων ισότητας από τις Κυπριακές επιχειρήσεις. Τα σχέδια αυτά στο πρότυπο ανάλογων πρακτικών που έχουν εφαρμοστεί στον Ευρωπαϊκό χώρο θα μπορούν να περιλαμβάνουν και μέτρα που συμβάλλουν στην καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών όπως: Μέτρηση και αναφορά των επιπέδων αμοιβών για θέσεις εργασίας με τα ίδια χαρακτηριστικά, θετικές δράσεις για τη διευκόλυνση των γυναικών με οικογενειακές υποχρεώσεις να ανέλθουν ιεραρχικά και να διευρύνουν τις γνώσεις και δεξιότητες τους, στοχοθέτηση για εξάλειψη διακρίσεων στη μισθολογική και άλλη μεταχείριση των γυναικών κ.ο.κ. Τα συγκεκριμένα σχέδια ισότητας είναι ευχερέστερο να προωθηθούν σε επιχειρήσεις με περισσότερους εργαζόμενους, ωστόσο θα μπορούσαν να λειτουργήσουν και ως μεμονωμένες καλές πρακτικές που μπορούν να υιοθετηθούν και από μικρότερες επιχειρήσεις για την αντιμετώπιση συγκεκριμένων διακρίσεων ή την γενικότερη εμπέδωση της ισότη-

τας μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στο χώρο εργασίας.

6.9. Καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργοδοτών, αλλά και γενικότερα της Κυπριακής κοινωνίας σχετικά με το πρόβλημα του χάσματος αμοιβών.

Η θεσμοθέτηση μέτρων για την ευαισθητοποίηση πολιτών, δημοσίων φορέων, εργαζομένων και εργοδοτών πάνω στο θέμα είναι εντελώς απαραίτητη στην Κυπριακή κοινωνία όπου οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών δεν αποτελούν ακόμη αντικείμενο ευρύτερου διαλόγου και δημόσιου προβληματισμού. Καμπάνιες, διαφημιστικά σποτ στα ΜΜΕ και διανομή έντυπου υλικού, συζητήσεις, websites αποδεδειγμένα είχαν επιτυχία σε άλλες κοινωνίες που έχουν προωθήσει παρόμοιες στρατηγικές και αναμφίβολα και τα προτεινόμενα στο πλαίσιο του ΕΣΔΙ προγράμματα ενημέρωσης εργοδοτών και εργαζομένων μπορούν να συμβάλλουν καθοριστικά στην κατεύθυνση αυτή.

Παράλληλα, μια κατηγορία μέτρων που αφορά στη διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διατήρηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και περιλαμβάνει μελέτες των καθοριστικών παραγόντων μισθολογικής διαφοροποίησης, διερεύνηση πρακτικών «ισότητας ευκαιριών» που έχουν λειτουργήσει θετικά, μελέτες που διερευνούν συστήματα αξιολόγησης της εργασίας, εντοπισμό περιγραφών του περιεχομένου της εργασίας (job descriptions) που είναι προφανώς σεξιστικές και προκαλούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών κ.ά., μέσω της δημοσιοποίησης των αποτελεσμάτων τους, συμβάλλουν και αυτά στην ευαισθητοποίηση με το θέμα.

Το ίδιο ισχύει και για την περιοδική ανταλλαγή πληροφοριών και απόψεων, και τη συνεργασία μεταξύ φορέων με στόχο την καταπολέμηση των μισθολογικών διακρίσεων. Περιλαμβάνονται τακτικές συναντήσεις εκπροσώπων συνδικαλιστικών φορέων και ομοσπονδιών, ομάδες εργασίας με τη συμμετοχή εμπειρογνομόνων για θέματα έμφυλης ισότητας και μισθολογικά θέματα, συσκέψεις με διάφορους φορείς από τον χώρο της εργασίας κ.ά. Στο πλαίσιο αυτό εκτιμάται ότι η ανάπτυξη και διάχυση εργαλείων ενημέρωσης, (φυλλάδια, καταχωρήσεις στον τύπο, Ιστοσελίδες κλπ.) μπορεί να ευαισθητοποιήσει ευρύτερα την Κυπριακή κοινωνία για την κοινωνική αδικία την οποία συνιστούν οι διακρίσεις στις αμοιβές και να λειτουργήσει ως σημαντικός παράγοντας πίεσης προς τους εργοδότες για την εξάλειψη των μισθολογικών ανισοτήτων που οφείλονται σε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

6.10. Εκπόνηση οδηγιών / εγχειριδίων για την εφαρμογή της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής στις επιχειρήσεις

Σε αρκετές περιπτώσεις οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μπορεί να μην είναι συνειδητές, αλλά να οφείλονται στην υιοθέτηση στερεοτύπων ή πρακτικών που προϋπήρχαν σε μια επιχείρηση. Για το λόγο αυτό προτείνεται η ανάπτυξη και διάχυση ειδικών εργαλείων που θα μπορούσαν να βοηθήσουν τους εργοδότες να εντοπίζουν, εκτιμούν και τελικά εξαλεί-

φουν τις ανισότητες στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα προτείνεται να αναπτυχθούν τα εξής ειδικά εργαλεία:

Οδηγοί για την ισότητα αμοιβών που να απευθύνονται στους εργοδότες και διευθυντικά στελέχη επιχειρήσεων και περιλαμβάνουν

- ερωτηματολόγια αυτό-αξιολόγησης για τον προσδιορισμό του βαθμού εφαρμογής της «ίσης αμοιβής» σε μια επιχείρηση
- μεθόδους διαχείρισης προσωπικού για την εισαγωγή της «ίσης αμοιβής» και της διάστασης του φύλου συνολικά στην οργάνωση και λειτουργία μιας επιχείρησης και για την ανάλυση των ενδοεπιχειρησιακών λειτουργιών με βάση το κριτήριο της ισότητας των φύλων
- δείκτες «ίσης αμοιβής» για άνδρες και γυναίκες σε ότι αφορά τη μισθολογική πολιτική κάθε επιχείρησης
- κώδικες πρακτικής για την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, στο πλαίσιο μιας βήμα προς βήμα περιγραφής των αναγκών προϋποθέσεων και των τρόπων επιβεβαίωσης της ορθής εφαρμογής της.

Εγχειρίδιο ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για υπευθύνους προσωπικού / μισθοδοσίας, λογιστές, αλλά και τους Επιθεωρητές Ισότητας και Επιθεωρητές Εργασίας, το οποίο θα καλύπτει το σύνολο των θεμάτων που αφορούν τα ζητήματα ισομισθίας, όπως τη σχετική νομοθεσία της Κύπρου και της Ε.Ε., τη σχετική νομολογία των δικαστηρίων, την εφαρμογή στην πράξη της νομοθεσίας μέσω παραδειγμάτων κλπ.

Εργαλεία αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, για την αναλυτική περιγραφή του περιεχομένου και των καθηκόντων κάθε θέσης εργασίας σε συγκριτική βάση και με αντιστοίχιση με τις αμοιβές που προσδιορίζονται για κάθε θέση.

Τα μεθοδολογικά αυτά εργαλεία μπορεί στη συνέχεια να διατίθενται δωρεάν σε όλες τις επιχειρήσεις και να αξιοποιούνται και από τους Επιθεωρητές Ισότητας, στο πλαίσιο των καθηκόντων τους και ελέγχου εφαρμογής της σχετικής νομοθεσίας.

6.11. Ενίσχυση της επαγγελματικής κατάρτισης, επιμόρφωσης και διά βίου μάθησης των γυναικών εργαζομένων

Σε μια ήδη διαμορφωμένη κατάσταση διαχωρισμού στην αγορά εργασίας με βάση το φύλο, τα μέτρα ενίσχυσης της επαγγελματικής κατάρτισης των εργαζομένων γυναικών, τα προγράμματα επιμόρφωσης και διά βίου μάθησης, μπορούν αποδεδειγμένα να παρέμβουν ενισχυτικά στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και έτσι να έχουν έμμεση συμβολή στην καταπολέμηση του χάσματος αμοιβών. Για το λόγο αυτό, εκτός από τις ειδικές δράσεις κατάρτισης γυναικών που προτείνονται στο πλαίσιο του ΕΣΔΙ 2007 – 2013, προτείνεται επιπρόσθετα να υπάρξει ενθάρρυνση των επιχειρήσεων που συμμετέχουν στα Σχέδια συνεχιζόμενης κατάρτισης της ΑνΑΔ (μέσω λ.χ. ειδικής πριμοδότησης με υψηλότερο ποσοστό επιδότησης) να προω-

θούν περισσότερες γυναίκες σε προγράμματα κατάρτισης και ιδιαίτερα αυτές με χαμηλότερα προσόντα και δεξιότητες, ή όσες βρίσκονται σε ιεραρχικά χαμηλές θέσεις εργασίας. Επίσης προτείνεται η ενίσχυση σχεδιασμού και εφαρμογής προγραμμάτων σταδιοδρομίας για γυναίκες με χαμηλές δεξιότητες, τα οποία θα περιλαμβάνουν ολοκληρωμένες ενέργειες καθοδήγησης, εκπαίδευσης και συμβουλευτικής καριέρας, προκειμένου να τις βοηθήσει στη βελτίωση της επαγγελματικής τους θέσης και των προοπτικών εξέλιξης.

6.12. Συνδυασμός της ανάπτυξης του συστήματος ταξινόμησης επαγγελματών με την εφαρμογή μέτρων περιορισμού του χάσματος αμοιβών

Η προωθούμενη από την Αρχή Ανάπτυξης Ανθρώπινου Δυναμικού ταξινόμηση των επαγγελματών μπορεί να συμβάλλει εκτός των άλλων και στη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς η αποτελεσματικότητα της εφαρμογής μέτρων περιορισμού του χάσματος αμοιβών εξαρτάται από την ανάπτυξη ενός εθνικού συστήματος ταξινόμησης των επαγγελματών που θα επιτρέψει την σαφέστερη και λιγότερο τυπική αποτύπωσή τους.

Σαφέστερη αποτύπωση σημαίνει διακρίσεις στο εσωτερικό επαγγελματικών κατηγοριών που περιλαμβάνουν ετερόκλητες επιμέρους κατηγορίες (π.χ. διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης και λιγότερο ειδικευμένης εργασίας) και ομαδοποιήσεις ομοειδών επαγγελματικών κατηγοριών, που στην παρούσα ταξινόμηση είναι διάσπαρτα σε περισσότερες κατηγορίες. Παραδείγματος χάριν, το επάγγελμα των διπλωματούχων νοσοκόμων θα ήταν προτιμότερο να ομαδοποιηθεί με το επάγγελμα των πρακτικών νοσοκόμων και όχι με των ιατρών, όπως ισχύει σήμερα στην διψήφια ISCO.

Λιγότερο τυπική αποτύπωση των επαγγελματών σημαίνει ότι η ταξινόμηση πρέπει να αποφεύγει τα τυπικά κριτήρια, δηλαδή την ομαδοποίηση επαγγελματών με βάση την απασχόληση σε έναν συγκεκριμένο κλάδο ή στην παραγωγή μιας συγκεκριμένης υπηρεσίας ή αγαθού. Παραδείγματος χάριν, οι φαρμακοποιοί θα ήταν λογικότερο να ταξινομούνται στο κλάδο του εμπορίου, παρά στον κλάδο της υγείας μαζί με τους ιατρούς και τους άλλους επαγγελματίες που συμβάλλουν στην παραγωγή υπηρεσιών υγείας.

Η ορθολογικότερη ταξινόμηση των επαγγελματών θα επιτρέψει την καλύτερη στόχευση των μέτρων περιορισμού του χάσματος αμοιβών και θα αυξήσει έτσι την αποτελεσματικότητά τους.

Στο πλαίσιο αυτό ενδιαφέρον παρουσιάζει και η πρόταση που έχει διατυπωθεί από τη ΔΕΟΚ και προβλέπει ως πιλοτικό πεδίο εφαρμογής παρεμβάσεων άρσης των έμφυλων μισθολογικά διακρίσεων, μέσω ορθολογικής ταξινόμησης των επαγγελματών, την ομάδα του ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού, όπου υπάρχει οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός,⁵⁶ όπου στη σχετική διαδικασία θα μπορούσαν να εμπλακούν και οι οργανώσεις των κοινωνικών εταίρων.

⁵⁶ Βλέπε σχετική έρευνα του 2004 που διενήργησε το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου –ΠΙΚ

6.13. Περαιτέρω διερεύνηση και τεκμηρίωση συγκεκριμένων διαστάσεων του χάσματος αμοιβών στην Κύπρο.

Η περαιτέρω διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διατήρηση του χάσματος αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι επίσης απαραίτητη για τη συνεχή παρακολούθηση και καλύτερη κατανόηση του φαινομένου, που θα επιτρέψει στη συνέχεια τη λήψη των κατάλληλων μέτρων για την εξάλειψη του. Στο πλαίσιο αυτό εκτιμάται ότι είναι αναγκαίο να μελετηθούν σε βάθος τα και νέα πεδία που ξεφεύγουν από τα όρια της παρούσας μελέτης και συνδέονται με το σχεδιασμό και εφαρμογή μιας ολοκληρωμένης πολιτικής για απάλειψη των διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών στις αμοιβές.

Βιβλιογραφία

Α. Ελληνική βιβλιογραφία

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, ΕΚΘΕΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΠΡΟΣ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ, ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ, ΤΗΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΠΕΡΙΦΕΡΕΙΩΝ. Έκθεση για την Ισότητα των Φύλων – 2007 Βρυξέλλες, 7.2.2007. COM(2007)49.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Χάρτης Πορείας για την Ισότητα μεταξύ Γυναικών και Ανδρών 2006-2010 [COM(2006) 92
- Καραμεσίνη Μ. & Ιωακείμογλου Η. (2003), «Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», περιέχεται στο *Ίση Αμοιβή. Προσσχή στο κενό*, Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), Αθήνα
- Κέντρο Ερευνών Θεμάτων Ισότητας, ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΧΑΣΜΑ. Έκθεση Προγράμματος με Φορέα Υλοποίησης το Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των δύο φύλων. Σύμβαση Νο. VS/2001/0665 Διάρκεια: 01.01.2002 31.03.2003.
- Μουρίκη, Α. (2007), «Ευελιξία με ασφάλεια: μια ασύμμετρη σχέση;», στο, Κετσετζοπούλου, Μ. Κικίλιας, Η., Μουρίκη, Α., Παπαπέτρου, Γ., Τζωρτζοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε., Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας, Αθήνα, ΕΚΚΕ, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.
- ΠΡΩΤΟΚΟΛΛΟ ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΟΥ ΥΠ.ΕΣ.Δ.Δ.Α και των ΣΕΒ, ΓΣΕΒΕΕ, ΕΣΕΕ, ΕΒΕΑ, ΕΛΛΗΝΙΚΟΥ ΔΙΚΤΥΟΥ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΤΑΙΡΙΚΗ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ ΕΥΘΥΝΗ, ως προς την προώθηση ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες στις επιχειρήσεις. Αθήνα, 2 Ιουνίου 2006
- Σπυροπούλου, Ν. (2007), «Η πολιτική του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στο ελληνικό κράτος πρόνοιας», στο, Κετσετζοπούλου, Μ. Κικίλιας, Η., Μουρίκη, Α., Παπαπέτρου, Γ., Τζωρτζοπούλου, Μ., Φρονίμου, Ε., Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας, Αθήνα, ΕΚΚΕ, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής.

Β. Ξενόγλωσση βιβλιογραφία

- Albrecht J., Bjorklund A., Vroman S. (2003), "Is there a Glass Ceiling in Sweden?", *Journal of Labor Economics*, Vol. 21, 145-177
- Arulampalam W., Booth A., Bryan M. (2007), "Is There a Glass Ceiling Over Europe? An Exploration of Asymmetries in the Gender Pay Gap across the Wages Distribution", *Industrial and Labor Relations Review*, January 2007, 60 (2)
- Bacchi, C. (1999) *Women Policy and Politics*. London: Sage.
- Barrett, A., Callan T.D.A., O'Neill D., Russell H., Sweetman O., McBride J. (2000). *How unequal— Men and women in the Irish labour market*. Dublin: Economic and Social Research Institute.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press
- Bergmann, B. (1974) 'Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex', *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110
- Blau, F.D., Kahn L.M. (1992), "The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons." *American Economic Review* 82(2): 533 – 8.
- Blau, F.D., Kahn L.M. (1997), *Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Dif-*

- ferential in the 1980s. *Journal of Labor Economics* 15(1): 1-42.
- Blau, F.D., Kahn L.M., (2000), "Gender Differences in Pay", *Journal of Economic Perspectives* 14(4): 75 – 99
 - Blau, F.D., Kahn L.M. (2001), "Understanding International Differences in the Gender Pay Gap", NBER Working Paper 8200, Cambridge, MA.
 - Blinder, A. S. (1973) 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources* 8, 436-55.
 - Booth A., Francesconi M. and Frank J. (2003), "A Sticky Floors Model of Promotion, Pay and Gender", *European Economic Review*, vol. 47, 295-322
 - Brown R.S., Moon M., Zoloth B.S. (1980), "Incorporating Occupational Attainment in Studies of Male-female Earnings Differentials." *The Journal of Human Resources* XV(1): 3–28
 - Brunhoff S. de, (1976), *Etat et Capital*, Maspero
 - Christofides L.N., Pashardes P., (2000), 'The Gender Wage Gap: A Study of Paid Work in Cyprus', *Labour* 14 (2) 311-330
 - Crompton R., Sanderson K., (1990), *Gendered Jobs and Social Change*. London: Unwin Hyman
 - Danish Research Centre on Gender Equality, *EQUAL Success Stories: OVERCOMING GENDER BLINDNESS IN CAREERS GUIDANCE*. EQUAL Development Partnership (DP) 'Unge, køn og karriere'. Roskilde University.
 - De la Rica S., Dolado J.J., Llorens S. (2005), "Ceiling and Floors: Gender Wage Gaps by Education in Spain", *IZA Discussion Paper*, no 1483
 - Dickens W.T. and Katz L.F. (1986) "Inter-industry Wage Differences and Industry Characteristics", NBER Working Paper No 2014
 - EIRonline Gender pay equity in Europe. www.eurofound.europa.eu/
 - Esping-Andersen G. (1990), *The Three Worlds of Welfare Capitalism*, Princeton, New Jersey: Princeton University Press.
 - European Commission (2002), *The Life of Women and Men in Europe, A Statistical Portrait*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities
 - European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *Report on equality between women and men, 2006*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)
 - European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. January 2007. *Equal Pay, Exchange of good practice*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities 2007
 - European Commission, Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2005. *Report on equality between women and men*. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)
 - European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. *A roadmap for equality between women and men 2006-2010*. 2006. Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities. EN, FR, D (accessed 9 March 2007)
 - European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. *The gender pay gap: origins and policy responses*. Office for Official Publications of the European Communities. (accessed 9 March 2007)
 - European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1.

2006. Gender Inequalities in the risks of poverty and social exclusion for disadvantaged groups in thirty European countries. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
- European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G1. 2006. "Making work pay" debates from a gender perspective - A comparative review of some recent policy reforms in thirty European countries. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
 - European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G12006. Reconciliation of work and private life - A comparative review of thirty European countries. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
 - European Commission. Directorate-General Employment and Social Affairs, Unit G4. 2006. Equality and non discrimination. Annual report 2006. Luxembourg: Office for the Official Publications of the European Communities.
 - European Commission's Community Framework Strategy on Gender Equality 2001-5 Towards a closing of the gender wage gap. European project on wage differences between women and men, European Structure of Earnings Survey, 2002
 - European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities. Unit G.1, The gender pay gap — Origins and policy responses: A comparative review of 30 European countries. Group of experts on Gender, Social Inclusion and Employment. July 2006.
 - European Foundation for The Improvement of Living and Working Conditions, 2006, The gender pay gap, Dublin. (www.eurofound.europa.eu)
 - Fagan, C., Rubery J. and Smith M. (2004). Women's employment in Europe. London: Routledge.
 - Figart D., Mutari E., Power M. (2002), Living Wages, Equal Wages: Gender and Labor Market Policies in the United States. London and New York: Routledge
 - Grimshaw D. & Rubery J. (2007), 'Undervaluing Women's Work', European Work and Employment Research Centre, University of Manchester, Working Paper Series no. 53
 - Grimshaw D. & Rubery J. (2002), "The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques", Group of Experts on Gender and Employment, Equal Opportunities Unit, European Commission
 - Hakim C. (1979), 'Occupational Segregation', Research Paper No. 9, London: Department of Employment.
 - Hantrais, L. (1995), Social policy in the European Union. Houndmills: MacMillan,
 - Hantrais, L. (2000), From equal pay to reconciliation of employment and family life. In L. Hantrais ed. Gendered policies in Europe. Reconciling employment and family life, Houndmills: Macmillan:1-26.
 - Heckman J. (1979), "Sample Selection Bias as a Specification Error", *Econometrica* 47: 153-161
 - Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', *Industrial Relations Journal* 20(3), 176-191.
 - Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990) 'Gender and Skills', *Work, Employment and Society* 4(2), 189-216
 - ILO, Equality at work: Tackling the challenges. Global Report under the follow-up to the ILO Declaration on Fundamental Principles and Rights at Work. International Labour Conference 96th Session 2007. Geneva.
 - Karamessini M., Ioakimoglou E. (2007), 'Wage Determination and the Gender Pay

- Gap: A Feminist Political Economy Analysis and Decomposition', *Feminist Economics* 13(1), January 2007, 31 – 66
- Kostaki, A., Ioakimoglou E. (1998), 'Demographic factors affecting long-term unemployment in Greece', *Proceedings of the International Labour Market Conference*, Aberdeen, Scotland, June
 - Lombardo, E. (2003) 'EU Gender Policy: Trapped in the 'Wollstonecraft Dilemma'? *The European Journal of Women's Studies*, 10 (2) :159-180.
 - Lombardo, E., Meier, P., forthcoming. European Union gender policy since Beijing: Shifting concepts and agendas. In *Multiple meanings of gender equality. A critical frame analysis of gender policies in Europe*, ed. Mieke Verloo. Budapest: Central European University Press
 - Meillassoux Cl. (1980), *Femmes, Greniers & Capitaux*, Maspero.
 - Mingione E. (2002), "Labour Market Segmentation and Informal Work", in H. Gibson (ed.), *Economic Transformation, Democratisation and Integration in the European Union. Southern Europe in Comparative Perspective*, Basingstoke, Hampshire: Palgrave
 - Neumark D. (1988), "Employer's Discriminatory Behavior and the Estimation of Wage Discrimination." *Journal of Human Resources*, 23, 693-709
 - Oaxaca, R., Ransom, M. (1994) 'On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials', *Journal of Econometrics* 61(1), 5-21
 - Oaxaca, R. (1973), "Male-female wage differentials in urban labor markets", *International Economic Review* 14, 693-709
 - OECD (2001), *The well-being of nations, the role of human and social capital*
 - Olsen W., Walby S. (2004), "Modelling gender pay gaps", *Equal Opportunities Commission*, Manchester
 - Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995) 'Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market', in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission.
 - Phelps E.S. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review* 62, 659-661
 - Rice, P. (1999), "Gender Earnings Differentials: The European Experience." *World Bank Working Paper Series*, Washington, DC.
 - Rubery J., Fagan C. (1994), "Wage Determination and Sex Segregation in the EC." *Social Europe Supplement 4/94*. European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs.
 - Rubery J., Fagan C., Maier F. (1996) "Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity," in Gunther Schmid, Jaqueline O'Reilly, and Klaus Scho"mann, eds. *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, pp. 431 – 61. Cheltenham, UK: Edward Elgar.
 - Rubery J., Bettio F., Fagan C., Maier F., Quack S., Villa P. (1997), "Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects." *International Journal of Human Resource Management* 8(3): 131 – 49.
 - Rubery J., Grimshaw D., Figueiredo H. (2002), *The Gender Pay Gap and Mainstreaming Pay Policy in EU Member States*, EU Expert Group on Gender and Employment, EWERC, Manchester.
 - Rubery, J., Fagan, C. (1994), *Wage Determination and Sex Segregation in the EC. Social Europe Sup. 4/94*. EC, Directorate General for Employment, Industrial Relations, and Social Affairs,

- Rubery, J. (2005). Reflections on gender mainstreaming: An example of feminist economics in action? *Feminist Economics* 11(3): 1-26.
- Rubery J., Smith M., Anxo D., Flood. L. (2001). «The future European labor supply: The critical role of the family». *Feminist Economics* 7(3): 33-69,
- Russell, H. and B. Gannon (2002). 'Equal opportunities between men and women', in: *Impact evaluation of European employment strategy in Ireland*. Section 4.1, pp. 62–79. Dublin: Department of Enterprise, Trade and Employment.
- Sapsford, D., Tzannatos, Z. (1993) *The Economics of the Labour Market*, Houndmills, Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.
- Squires, J. (1999) *Gender in Political Theory*. Cambridge: Polity Press.
- Stratigaki M. (2004), *The cooptation of gender concepts in EU policies. The case of reconciliation of work and family*. *Social Politics* 11(1): 30-56.
- Stratigaki M. (2005), "Gender mainstreaming vs positive action: An on-going conflict in EU gender equality policy", *European Journal of Women Studies*, 12, 2: 165-186 .
- *The Greek Review of Social Research: Special issue: Differences in the framing of gender inequality as a policy issue*, Editors, Verloo M., Pantelidou Maloutas M., 117B', 2005
- Verloo M. (2001), "Another velvet revolution? Gender mainstreaming and the politics of implementation", *Working Paper*, Vienna, Institute for Human Sciences –IWM.
- Verloo M. (1999), *Gender mainstreaming: Practice and prospects*, Report prepared for the Council of Europe, EG 99, 13.
- Verloo M. (2005), «Mainstreaming gender equality in Europe. A critical frame analysis», *The Greek Review of Social Research*, 117B', 2005:11-34.
- Verloo, M., Lombardo E. (2006), "Mainstreaming political intersectionality: absence and bias in gender equality policies in Europe". Paper presented at the ECPR, Istanbul, 21-23 September. Panel on Equality, Diversity and Gender Politics in Europe.
- Von Wahl A. (2005), *Liberal, Conservative, Social Democratic, or ... European? The European Union as equal employment regime*. *Social Politics: International Studies in Gender, State and Society* 12(1): 67-95.
- Walby S. (1986), *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge: Polity.
- Zabalza A., Tzannatos Z. (eds) (1985), *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.



Λεωφ. Κηφισίας 129, 115 24 Αθήνα, Ελλάς
Τηλ. +30 210-6984822 Fax.+30 210-6984825,
e-mail: info@isi.org.gr Web: www.socialinnovation.gr