

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Ίση αμοιβή- Προσοχή στο κενό



ΠΡΑΚΤΙΚΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

30,31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ - 1 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2003
Divani Caravel

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ
ΚΕ@Λ
ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Υπό την εποπτεία της Γενικής Γραμματείας Ισότητας
Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Ίση Αμοιβή - Προσοχή στο Κενό

Πρακτικά Συνεδρίου
30, 31 Ιανουαρίου - 1 Φεβρουαρίου 2003

Divani Caravel

Επιστημονική Υπεύθυνη Προγράμματος:

Φ. Σιάνου

Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων Κ.Ε.Θ.Ι.

Συντονιστής Προγράμματος:

Β. Κεχριώτης

Δικηγόρος

Βοηθοί Συντονισμού:

Κ. Αρβανιτάκη

Β. Γκερμόση

Το Πρόγραμμα «Ίση Αμοιβή-Προσοχή στο Κενό» υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με τη συγχρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (ΓΓΙ)

Σχεδιασμός-Παραγωγή:
ΕΚΔΟΤΙΚΗ-ΔΙΑΦΗΜΙΣΤΙΚΗ **CONCEPT/Κ.ΨΩΝΗΣ**
ΣΙΝΑ 21, 106 80 ΑΘΗΝΑ • ΤΗΛ.: 210 3634919 • FAX: 210 3610115

© Copyright: Εκδόσεις Κ.Ε.Θ.Ι. 2003

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

Πέμπτη 30 Ιανουαρίου 2003

- 17.30 - 18.00 Προσέλευση, εγγραφές
18.00 - 19.30 **ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ: ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**
- Προεδρείο:**
- Εφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας - ΥΠΕΣΔΔΑ
 - Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
 - Χρήστος ΔΡΑΓΩΤΗΣ, Γενικός Διευθυντής του Κ.Ε.Θ.Ι.
- Ομιλητές:**
- Κώστας ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ, Υπουργός ΕΣΔΔΑ
 - Δημήτρης ΡΕΠΠΑΣ, Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: «Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την Ισότητα ανάμεσα στα φύλα: στην απασχόληση, στους μισθούς και στην ποιότητα εργασίας»
 - Χρήστος ΠΟΛΥΖΩΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε.
- 20.00 **ΔΕΞΙΩΣΗ**

Παρασκευή 31 Ιανουαρίου 2003

- 09.30 - 10.00 Προσέλευση, Εγγραφές
10.00 - 12.00 **Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΜΟΙΒΩΝ**
- Προεδρείο:**
- Άννα ΚΑΡΑΜΑΝΟΥ, Ευρωβουλευτής, Πρόεδρος της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου
- ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ «ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ»**
- Μονα LARSEN-ASP, Γενική Διευθύντρια, Κέντρο Ισότητας των Φύλων, Νορβηγία: «Για τη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»
 - Μαρία JOSE CASERO, Γενική Ομοσπονδία Εργατών, Ισπανία: «Ισότητα αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις»
 - Φωτεινή ΣΙΑΝΟΥ, Μέλος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Πρόεδρος της Επιτροπής Γυναικών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων: «Ίση αμοιβή - προσοχή στο κενό»
- Συζήτηση**
- 12.00 - 12.15 **ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ ΓΙΑ ΚΑΦΕ**

12.15 - 14.15 ΕΡΕΥΝΕΣ ΤΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι. ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ 5ου ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

Προεδρείο: - Αθηνά ΠΕΤΡΑΚΗ-ΚΩΤΤΗ, Καθηγήτρια, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Ομιλητές/-τριες:

- Μαρία ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, Επίκουρη Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Μέλος της Ομάδας Εμπειρογνομώνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής γ
την Απασχόληση και την Ισότητα: «Παράγοντες που επηρεάζουν το
χόσμο των αμοιβών: Η ελληνική περίπτωση»
- Ματίνα ΠΑΝΝΑΚΟΥΡΟΥ, Δικηγόρος, Επιστημονική συνεργάτρια
ΟΚΕ: «Η εξέλιξη της Ελληνικής νομοθεσίας και νομολογίας για την
Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»
- Ευαγγελία ΣΟΥΜΕΛΗ, Ερευνήτρια Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.-
Α.Δ.Ε.Δ.Υ.: «Μισθολογική ανισότητα στην ελληνική αγορά εργασίας
Οι ΣΣΕ στους κλάδους τουρισμού - επισιτισμού, τραπεζών και λιαν
κού εμπορίου»
- Νίκος ΝΤΕΡΜΑΝΑΚΗΣ, Ερευνητής-Οικονομολόγος: «Η ανισότητα
των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην
Ελλάδα: Οι περιπτώσεις των κλάδων τουρισμού, τραπεζών, υγείας
και λιανικού εμπορίου»

14.15 - 16.00 ΓΕΥΜΑ

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ

16.00 - 17.30 ΠΛΕΥΡΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΑΝΟΙΞΟΥΜΕ - ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ ΚΑΙ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

A) JOB EVALUATION

Συντονίστρια: - Alan ARTHURS, Work and Employment Research Centre,
University of Bath, UK

Εισηγήτρια: - Jo MORRIS, Συνδικαλίστρια, TUC, UK

Παρουσιάστρια: - Δώρα ΚΟΚΛΑ, Μέλος του Δ.Σ., Υπεύθυνη Διεθνών Σχέσεων, ΕΔΕΜ

B) PAY AUDITS

Συντονίστρια: - Χρυσούλα ΒΑΜΒΑΚΑ-ΛΙΑΓΚΑ, Συνδικαλίστρια, Πρόεδρος
Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε. - Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Δυτικής Μακεδονίας

Εισηγήτρια: - Liz LEWIS, T&G Women's Organiser for Wales

Παρουσιάστρια: - Μαρία ΛΙΑΔΗ, Ειδική Επιστήμονας, Συνήγορος του Πολίτη

Γ) ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Συντονίστρια: - Σοφία ΚΑΝΤΑ, μέλος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., μέλος Διοίκησης
της Ο.Ι.Ο.Ε.

Εισηγητής: - Δρ. Ιωάννης ΨΗΜΜΕΝΟΣ, Λέκτορας, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Παρουσιάστρια: - Παναγιώτα ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ, Δικηγόρος

- 17.30 - 18.30 ΣΥΝΟΨΗ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ ΑΠΟ ΤΙΣ RAPORTEURS**
Προεδρείο: - Σοφία ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, Δικηγόρος, Αντιπρόεδρος EWLA
18.30 - 19.30 - Θεατρική παράσταση με τις Νεκταρία Γιαννουδάκη και Shirin Youssefian

Σάββατο 1 Φεβρουαρίου 2003

- 09.00 - 09.30** Προσέλευση, εγγραφές
09.30 - 13.30 **ΣΤΡΟΓΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ - Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**
- Προεδρείο:** - Δημήτρης ΤΣΟΥΚΑΛΑΣ, Αντιπρόεδρος Ο.Τ.Ο.Ε.
Κεντρική Ομιλία: - Άννα Διαμαντοπούλου, Επίτροπος, Ευρωπαϊκή Επιτροπή
Ομιλητές/-τριες: - Jenneke VAN RIJSEN, Αντιπρόεδρος ABNAKABO FNV
 - Γεώργιος ΤΣΑΤΗΡΗΣ, Νομικός Σύμβουλος, Διευθυντής Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών
 - Μαρία ΜΑΓΓΙΩΡΟΥ, Επιστημονική Σύμβουλος, Τομέας Μελετών και Επιστημονικής Τεκμηρίωσης, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών
 - Elisabeth BOTHERFELD, Επιτροπή Γυναικών EFFAT, NGG
 - Κώστας ΝΙΚΟΛΑΟΥ, Αντιπρόεδρος Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων & Ποτών
 - Μαρία ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ, Μέλος Διοίκησης Γ.Σ.Ε.Ε., Γραμματεία Γυναικών
- Συζήτηση**
- 13.30-14.30** **ΓΕΥΜΑ**
- 14.30 - 16.00** **ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΣΗΜΕΡΑ**
- Προεδρείο:** - Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ, Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο
Ομιλητές/-τριες: - Kirsti KOLTHOFF, Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών
 - Μαρία ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ, Πρόεδρος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για Θέματα Ισότητας των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής
 - Beatrice HERTOQS, Γραμματέας, Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων
- Συζήτηση**
- 16.00-16.30** **ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ**
 - Έφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας, ΥΠΕΣΔΔΑ

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	9
---------------	---

ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΠΕΜΠΤΗ 30 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2003

«ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ: ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»

- Έφη ΜΠΕΚΟΥ, Γενική Γραμματέας Ισότητας - ΥΠΕΣΔΔΑ	10
- Κώστας ΣΚΑΝΔΑΛΙΔΗΣ, Υπουργός ΕΣΔΔΑ	11
- Δημήτρης ΡΕΠΠΑΣ, Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων: «Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την Ισότητα ανάμεσα στα φύλα: στην απασχόληση, στους μισθούς και στην ποιότητα εργασίας»	13
- Χρήστος ΠΟΛΥΖΩΓΟΠΟΥΛΟΣ, Πρόεδρος Γ.Σ.Ε.Ε.	19

ΔΕΥΤΕΡΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2003

«Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΜΟΙΒΩΝ»

- Άννα ΚΑΡΑΜΑΝΟΥ, Ευρωβουλευτής, Πρόεδρος της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου	23
--	----

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ «ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ»

- Mona LARSEN-ASP, Γενική Διευθύντρια, Κέντρο Ισότητας των Φύλων, Νορβηγία: «Για τη μείωση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»	25
- Maria JOSE CASERO, Γενική Ομοσπονδία Εργατών, Ισπανία: «Ισότητα αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις»	30
- Φωτεινή ΣΙΑΝΟΥ, Μέλος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Πρόεδρος της Επιτροπής Γυναικών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων: «Ίση αμοιβή-προσοχή στο κενό»	34
- Συζήτηση	

ΕΡΕΥΝΕΣ ΤΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι. ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ
ΤΟΥ 5ου ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

- Αθηνά ΠΕΤΡΑΚΗ-ΚΩΤΤΗ, Καθηγήτρια, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών	43
- Μαρία ΚΑΡΑΜΕΣΙΝΗ, Επίκουρη Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο, Μέλος της Ομάδας Εμπειρογνομώνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση και την Ισότητα: «Παράγοντες που επηρεάζουν το χάσμα των αμοιβών: Η ελληνική περίπτωση»	44
- Ματίνα ΓΙΑΝΝΑΚΟΥΡΟΥ, Δικηγόρος, Επιστημονική συνεργάτρια ΟΚΕ: «Η εξέλιξη της Ελληνικής νομοθεσίας και νομολογίας για την Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών»	51
- Ευαγγελία ΣΟΥΜΕΛΗ, Ερευνήτρια Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.- Α.Δ.Ε.Δ.Υ: «Μισθολογική ανισότητα στην ελληνική αγορά εργασίας - Οι ΣΣΕ στους κλάδους τουρισμού - επισιτισμού, τραπεζών και λιανικού εμπορίου»	58
- Νίκος ΝΤΕΡΜΑΝΑΚΗΣ, Ερευνητής-Οικονομολόγος: «Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα: Οι περιπτώσεις των κλάδων τουρισμού, τραπεζών, υγείας και λιανικού εμπορίου»	63
- Συζήτηση	

ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΑ
ΠΛΕΥΡΕΣ ΠΟΥ ΘΑ ΑΝΟΙΞΟΥΜΕ - ΑΝΤΑΛΛΑΓΗ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ
ΚΑΙ ΚΑΛΩΝ ΠΡΑΚΤΙΚΩΝ

Προεδρείο: Σοφία ΣΠΗΛΙΩΤΟΠΟΥΛΟΥ, Δικηγόρος, Αντιπρόεδρος EWLA

A) JOB EVALUATION	
- Δώρα ΚΟΚΛΑ, Μέλος του Δ.Σ., Υπεύθυνη Διεθνών Σχέσεων, ΕΔΕΜ	74
B) PAY AUDITS	
- Μαρία ΛΙΑΔΗ, Ειδική Επιστήμονας, Συνήγορος του Πολίτη	76
Γ) ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ	
- Παναγιώτα ΠΕΤΡΟΓΛΟΥ, Δικηγόρος	79

ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ, ΣΑΒΒΑΤΟ 1 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2003

«ΣΤΡΟΓΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ - Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ»

- Jenneke VAN RIJPEN , Αντιπρόεδρος ABNΑΚΑΒΟ FNV	83
- Κεντρική ομιλία: Άννα Διαμαντοπούλου , Επίτροπος, Ευρωπαϊκή Επιτροπή	86
- Γεώργιος ΤΣΑΤΗΡΗΣ , Νομικός Σύμβουλος, Διευθυντής Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών	95
- Μαρία ΜΑΓΓΙΩΡΟΥ , Επιστημονική Σύμβουλος, Τομέας Μελετών και Επιστημονικής Τεκμηρίωσης, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών	99
- Elisabeth BOTHERFELD , Επιτροπή Γυναικών EFFAT, NGG	104
- Κώστας ΝΙΚΟΛΑΟΥ , Αντιπρόεδρος Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών & Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων & Ποτών	106
- Μαρία ΦΡΑΓΚΙΑΔΑΚΗ , Μέλος Διοίκησης Γ.Σ.Ε.Ε., Γραμματεία Γυναικών	109
- Συζήτηση	

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΣΗΜΕΡΑ

- Βάσω ΑΡΤΙΝΟΠΟΥΛΟΥ , Πρόεδρος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι., Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο	120
- Kirsti KOLTHOFF , Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών	120
- Beatrice HERTOQS , Γραμματέας, Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων	124
- Μαρία ΣΤΡΑΤΗΓΑΚΗ , Πρόεδρος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για Θέματα Ισότητας των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής	127
- Συζήτηση	

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΚΑΙ ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

- Έφη ΜΠΕΚΟΥ , Γενική Γραμματέας Ισότητας, ΥΠΕΣΔΔΑ	135
ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ	144

ΠΡΟΛΟΓΟΣ

Το Ευρωπαϊκό Συνέδριο «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό» διοργανώθηκε στην Αθήνα στις 30.31/1 – 1/2/2003 και αποτέλεσε την κορύφωση των δραστηριοτήτων του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στην πορεία ολοκλήρωσης του Προγράμματος της Ίσης Αμοιβής, στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την ισότητα των φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Αποτελέσει, επίσης, την πρώτη παράλληλη εκδήλωση για την Ισότητα ανάμεσα στα Φύλα, της Ελληνικής Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης το Α' εξάμηνο του 2003.

Οι ενότητες του Συνεδρίου ήταν έξι:

- 1. Ευρωπαϊκές και εθνικές πολιτικές για την ισότητα ανάμεσα στα φύλα: στην απασχόληση, στους μισθούς και στην ποιότητα της εργασίας:** με ομιλητές τους Υπουργούς ΕΣΔΔΑ κ. Κώστα Σκανδαλίδη, Εργασίας κ. Δημήτρη Ρέππα, τη Γενική Γραμματέα Ισότητας κ. Έφη Μπέκου, τον Πρόεδρο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας, τον κ. Χρήστο Πολυζωγόπουλο.
- 2. Η Ευρωπαϊκή διάσταση της ισότητας αμοιβών:** όπου παρουσιάστηκαν τα Προγράμματα του Κέντρου Ισότητας των Φύλων της Νορβηγίας, της συνδικαλιστικής οργάνωσης UGT της Ισπανίας, του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- 3. Έρευνες του ΚΕΘΙ για την ισότητα αμοιβών στο πλαίσιο του 5ου μεσοπρόθεσμου προγράμματος της ΕΕ για την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα:** με εισηγητές τους ερευνητές/μελετητές συνεργάτες του ΚΕΘΙ κ. Μαρία Καραμεσίνη, Επίκουρη Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο, κ. Ματίνα Γιαννακούρου, Δικηγόρο, Επιστημονικό συνεργάτη της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της Ελλάδας, την κ. Ευαγγελία Σουμέλη, ερευνήτρια ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, κ. Νίκο Ντερμανάκη, ερευνητή-οικονομολόγο.
- 4. Εργαστήρια: Πλευρές που θα ανοίξουμε – Ανταλλαγή Ευρωπαϊκής Εμπειρίας και Καλών Πρακτικών:** α) Αξιολόγηση Εργασίας, β) Έλεγχος Αμοιβών, γ) Μετανάστριες και ισότητα αμοιβών.
- 5. Στρογγυλό Τραπέζι: Ισότητα αμοιβών και συλλογική διαπραγμάτευση - Η Ευρωπαϊκή εμπειρία:** με εκπροσώπους των εργοδοτικών και των εργατικών οργανώσεων, και με την κεντρική ομιλία της Επιτρόπου κ. Άννας Διαμαντοπούλου.
- 6. Στρατηγικές για ίση αμοιβή στην Ευρώπη σήμερα:** με ομιλητές εκπροσώπους της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, του Ευρωπαϊκού Λόμπυ Γυναικών, της Συμβουλευτικής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πιστεύουμε ότι η έκδοση των πρακτικών του Συνεδρίου για την Ίση Αμοιβή, μαζί με την ειδική έκδοση με την αναλυτική παρουσίαση όλων των ερευνών/μελετών για το εν λόγω θέμα, σε συνδυασμό με την ειδική ιστοσελίδα του ΚΕΘΙ για την ίση αμοιβή και τη διασύνδεση της με τους εταίρους μας και με άλλους φορείς που απασχολούνται με την ανισότητα στις αμοιβές, αποτελούν μια σημαντική συνεισφορά στην προσπάθεια για την εξάλειψη των ανισοτήτων στις αμοιβές ανάμεσα σε άντρες και γυναίκες, καθώς και στο συντονισμό της δράσης του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας με το εργατικό κίνημα στο εθνικό και στο ευρωπαϊκό επίπεδο.

Κλείνοντας θα ήθελα να ευχαριστήσω για την επιτυχημένη συνεργασία και τα θετικά αποτελέσματα του Προγράμματος «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό» τους ερευνητές/-τριες και επιστημονικούς μας συνεργάτες, τους εταίρους μας διακρατικούς και εθνικούς, όλους τους συνεργάτες/-τριες του ΚΕΘΙ, από διαφορετικές θέσεις ευθύνης, για την εξαιρετική συμβολή τους.

Αναπλ. Καθ. Βάσω Αρτινοπούλου
Πρόεδρος Δ.Σ. του ΚΕΘΙ

ΠΡΩΤΗ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΠΕΜΠΤΗ 30 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ
2003

ΕΝΑΡΞΗ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ

ΕΥΡΩΠΑΪΚΕΣ ΚΑΙ ΕΘΝΙΚΕΣ ΠΟΛΙΤΙΚΕΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΦΥΛΑ: ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ, ΣΤΟΥΣ ΜΙΣΘΟΥΣ ΚΑΙ ΣΤΗΝ ΠΟΙΟΤΗΤΑ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Βάσω Αρτινοπούλου

Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Κυρίες και κύριοι, αξιότιμοι Υπουργοί, αγαπητοί προσκεκλημένοι, σας ευχαριστούμε για την παρουσία σας στο ξεκίνημα του Συνεδρίου μας που εντάσσεται στις παράλληλες εκδηλώσεις της Ελληνικής Προεδρίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με θέμα: «Ίση αμοιβή - Προσοχή στο κενό». Σας καλωσορίζω και δίνω το λόγο στην κα Μπέκου για να κάνει το συντονισμό των εργασιών.

Πρόεδρος: Έφη Μπέκου

Γενική Γραμματέας Ισότητας

Υπουργείο Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Ανοίγουμε την αυλαία των εκδηλώσεων της Ελληνικής Προεδρίας για τα θέματα Ισότητας με την ολοκλήρωση του προγράμματος «Ίση Αμοιβή-Προσοχή στο Κενό». Η σύμπτωση αυτής της ολοκλήρωσης με την έναρξη της Προεδρίας δηλώνει την ανάγκη της συνέχειας, της συνέπειας και της επιμονής στο στόχο της ισότητας των φύλων και σε Ευρωπαϊκό και σε τοπικό επίπεδο.

Παραευρίσκονται στη σημερινή μας συνεδρίαση, την οποία ιδιαίτερας τιμούν, ο Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, αρμόδιος για τα θέματα Ισότητας και ο Υπουργός Εργασίας, με τον οποίο έχουμε στενή συνεργασία, γιατί φιλοδοξούμε να προωθήσουμε αποφάσεις του Συμβουλίου των Κοινωνικών Υποθέσεων.

Τα ζητήματα της ανισότητας αμοιβών παραπέμπουν στην υποχρέωση που έχουμε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο να κλείσουμε το χάσμα, να κλείσουμε τις ανισότητες, όπου και αν παρουσιάζονται. Επίσης, να εκσυγχρονίσουμε τη μεθοδολογία και τα εργαλεία μας. Γι' αυτό και στις προτεραιότητές μας έχουμε εντάξει τη νέα πολιτική στρατηγική του *mainstreaming*, δηλαδή την ενσωμάτωση και διάχυση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές και δράσεις. Γι' αυτό και φιλοδοξούμε κατά τη διάρκεια της Ελληνικής Προεδρίας αυτό να αποτελέσει συγκεκριμένη πολιτική απόφαση του αρμόδιου Συμβουλίου Κοινωνικών Υποθέσεων. Επίσης, έχουμε εντάξει στις προτεραιότητες της Προεδρίας ένα θέμα της επικαιρότητας, που είναι «Η κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας και η ένταξη της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές», ώστε να μην δημιουργηθεί ένα νέο χάσμα ανάμεσα στα φύλα, αλλά οι γυναίκες ισότιμα με τους άνδρες να πάρουν τα ευεργετήματα και να δεχθούν θετικά τις ευκαιρίες που δίνει η κοινωνία της Πληροφορίας. Φιλοδοξούμε να συμβάλουμε και εμείς ως Ελληνική Προεδρία στο κλείσιμο του χάσματος που προκύπτει από στε-

ρεότυπα. Ένα χάσμα που παράγει κοινωνικές ανισότητες και κατάφωρη παραβίαση των ανθρωπίνων και κοινωνικών δικαιωμάτων των γυναικών με μορφές βίας όπως η ενδο-οικογενειακή, η βία στο χώρο εργασίας και οι ακραίες μορφές της εμπορίας και διακίνησης γυναικών για σεξουαλική εκμετάλλευση.

Η Ελληνική Προεδρία επιχειρεί να δώσει συνέχεια στις προηγούμενες πρωτοβουλίες των άλλων Προεδρικών και έναυσμα για τις επερχόμενες Προεδρίες. Αποδεικνύει ότι συνεργάζεται στενά με όλους τους Ευρωπαϊκούς δεσμούς, την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τα Συμβούλια Υπουργών, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο. Αυτή είναι και η γοητεία των εναλλασσόμενων Προεδρικών, γιατί όλοι και όλες υπερβαίνουμε τα εθνικά μας πλαίσια και καταλαβαίνουμε ότι είμαστε μέλη μιας ευρύτερης Κοινότητας.

Ξεκινώντας το πρόγραμμα της Προεδρίας μας για την Ισότητα με το Κ.Ε.Θ.Ι., αναθέτουμε στο πιο δυναμικό εργαλείο που διαθέτει ο εθνικός μηχανισμός για την Ισότητα, να παρουσιάσει τη δική του πολύ ουσιαστική συμβολή. Γιατί ο προγραμματισμός για τις ανισότητες των αμοιβών δεν σταματάει με την ολοκλήρωση ενός προγράμματος. Αντίθετα, όλα τα προϊόντα που παράγει, όπως οι μελέτες και οι έρευνες, συμβάλλουν σημαντικά στον επαναπροσδιορισμό και την εξειδίκευση των πολιτικών για την ισότητα αμοιβών. Και όχι μόνο, αλλά προχωρούμε ακόμα περισσότερο δεδομένου ότι, σε Ευρωπαϊκό επίπεδο έχουμε θεσμοθετήσει και δείκτες για τη συγκεκριμένη μέτρηση και αξιολόγηση των πολιτικών που αναφέρονται στην ισότητα αμοιβών. Άρα, το Συνέδριο και τα συμπεράσματά του θα συμβάλουν και σε μια τέτοια προοπτική.

Θα δώσω το λόγο στον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης, τον αρμόδιο για τα θέματα Ισότητας.

Κώστας Σκανδαλίδης

Υπουργός Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης

Φίλες και φίλοι, μας δίνεται η ευκαιρία με το Ευρωπαϊκό αυτό Συνέδριο να διζούμε ένα θέμα που συχνά αποφεύγουμε να συζητάμε. Πρόκειται για το θέμα της ισότητας στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στον εργασιακό στίβο.

Θρυσκάμαστε στο τιμόνι του Συμβουλίου της Ευρώπης και από τη θέση μας αυτή, για άλλη μια φορά, σφείλουμε να τονίσουμε πως η δημοκρατία αποτελεί θεμελιώδη αξία της Ευρωπαϊκής Ένωσης και κείμενο στοιχείο της εξωτερικής της αναπτυξιακής πολιτικής. Για να φτάσουμε, όμως, στο σημείο να λέμε πως ζούμε σε μια απόλυτα δημοκρατική κοινωνία, πρέπει να συμμετέχουν σε αυτήν όλοι οι πολίτες, άνδρες και γυναίκες και να εκπροσωπούνται ισότιμα στην οικονομική, κοινωνική, πολιτική και πολιτισμική ζωή.

Αναμφισβήτητα έχει σημειωθεί μεγάλη πρόοδος αναφορικά με την κατάσταση των γυναικών στα κράτη-μέλη. Παρόλα αυτά, όμως, στην καθημερινή ζωή η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υπονομεύεται, δεδομένου ότι στην πράξη άνδρες και γυναίκες δεν απολαμβάνουν τα ίδια δικαιώματα. Απέχουμε πολύ από την πλήρη εξάλειψη των ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες. Δεν μπορούμε να κλείνουμε τα μάτια, για παράδειγμα, μπροστά στο επίμονο χάσμα που χωρίζει τις αμοιβές των ανδρών από αυτές των γυναικών. Σήμερα αγγίζει το 14%, ενώ το 1997 οι αμοιβές των γυναικών στον ιδιωτικό τομέα ήταν 19% μικρότερες από αυτές των

ανδρών συναδέλφων τους.

Το 2001 το θέμα προτεραιότητας στην Ευρώπη ήταν το κλείσιμο της ψαλίδας στις αμοιβές των δύο φύλων. Η Σύνοδος Κορυφής της Λισσαβόνας το 2000 έθεσε στόχο τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας σε ποσοστό 60%. Όμως τέτοιος στόχος δεν μπορεί να επιτευχθεί και ούτε είναι αποδεκτός σε μια κοινωνία που οι άνδρες αμείβονται τουλάχιστον 14% περισσότερο από τις γυναίκες.

Η ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Συνθήκης. Η οδηγία για την ίση αμοιβή του 1975 είναι η πρώτη οδηγία της Ευρωπαϊκής Κοινότητας που υιοθετήθηκε στο πλαίσιο της ίσης μεταχείρισης. Παρόλα αυτά, οι Ευρωπαϊκές εργαζόμενες κερδίζουν λιγότερα από τους άνδρες και αντιπροσωπεύουν το 77% των χαμηλόμισθων εργαζόμενων.

Η Σύμβαση για την εξάλειψη όλων των μορφών διάκρισης κατά των γυναικών υιοθετήθηκε το 1979 από τη Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών. Η Σύμβαση αυτή καθιερώνει νομικά δεσμευτικές υποχρεώσεις για την εξάλειψη των διακρίσεων. Στο Άρθρο 11, που αφορά στην απασχόληση, υπάρχει αναφορά για την εξασφάλιση του δικαίωματος «...στην ίση αμοιβή, περιλαμβανομένων των προνομίων, και της ίσης μεταχείρισης σε ό,τι αφορά την εργασία ίσης αξίας, καθώς και ίσης μεταχείρισης στην αξιολόγηση της ποιότητας της εργασίας...»

Προχωρούμε σε μια διευρυμένη Ευρώπη, σε μία Ευρώπη των πολιτών. Προσπαθούμε να οικοδομήσουμε ένα μέλλον ανθρωποκεντρικό, ένα κοινό μέλλον βασισμένο στη γνώση. Σε ένα τέτοιο μέλλον, ανθρωπίνω, όπως το έχουμε οραματιστεί, σε μια κοινωνία αξιών, η ισότητα των φύλων είναι ένα χρήσιμο εργαλείο για την οικονομική ανάπτυξη. Είναι απαραίτητη προϋπόθεση για την οικονομική ανάπτυξη η αξιοποίηση του γυναικείου δυναμικού. Οι γυναίκες κατέχουν ένα μεγάλο ποσοστό της γνώσης και της εξειδίκευσης. Αποτελούν αναμφίβολα ενεργό κομμάτι της κοινωνίας μας και ένα σημαντικό ποσοστό του ενεργού δυναμικού. Επιπλέον οι δημογραφικές εξελίξεις δεν αφήνουν περιθώρια παραγκωνισμού των γυναικών.

Η χώρα μας έχει τροποποιήσει εδώ και καιρό τη νομοθεσία που αφορά την ισότητα των αμοιβών και έχει ενσωματώσει τις σχετικές ευρωπαϊκές οδηγίες. Στην Ελλάδα η νομοθετική κατοχύρωση της ίσης αμοιβής ξεκινά το 1951 με την επικύρωση της Διεθνούς Σύμβασης 100. Στη συνέχεια έρχεται η κατάκτηση του άρθρου 22 στο Σύνταγμα του 1975. Με το Νόμο 1342/1982 το άρθρο 22 εξειδικεύτηκε περισσότερο με την ενσωμάτωση της σύμβασης του ΟΗΕ του 1979 για την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης κατά των γυναικών, ενώ στο Νόμο 1414/1984 ενσωματώθηκε η σχετική κοινοτική οδηγία 75/117.

Νομοθετικό πλαίσιο υπάρχει τόσο σε εθνικό, όσο και σε Ευρωπαϊκό επίπεδο. Συνεπώς, οι προσπάθειές μας πρέπει να επικεντρωθούν στην ορθή εφαρμογή της ισχύουσας νομοθεσίας. Πρέπει να συνειδητοποιήσουμε πως είναι προς το οικονομικό συμφέρον όλων των κρατών-μελών η αξιοποίηση με τον καλύτερο τρόπο του ανθρωπίνου δυναμικού μας. Αυτό σημαίνει ότι είναι απαραίτητη η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και επιπλέον πρέπει να τους δοθούν κίνητρα για να παραμείνουν σε αυτήν. Άρα, να τους δοθούν ίσα δικαιώματα στην απασχόληση με αυτά των ανδρών, να έχουν ίσες αμοιβές και να προωδηθούν πολιτικές για την εργασία, στις οποίες θα λαμβάνεται υπόψη και η οικογένεια.

Έως ως Υπουργείο προωθούμε τη δημιουργία θετικού κλίματος και ενθαρρύνουμε τον κοινωνικό διάλογο. Όμως και οι ίδιες οι εργαζόμενες πρέπει να γνωρίζουν τα εργασιακά τους δικαιώμα-

τα και να τα διεκδικούν. Το κράτος φροντίζει με νόμους να προστατεύσει τον πολίτη, αλλά και ο ίδιος ο πολίτης πρέπει να ενημερωθεί για τα δικαιώματά του και να γίνει διεκδικητικός.

Το σημερινό συνέδριο που διοργανώνει το Κ.Ε.Θ.Ι. στο πλαίσιο του 5ου Μεσοπρόθεσμου Κοινωνικού Πλαισίου Δράσης για την Ισότητα των Φύλων με θέμα την ισότητα των αμοιβών, είναι μια σημαντική προσπάθεια που φέρνει το ζήτημα στην επικαιρότητα και ενημερώνει το κοινό. Ας γίνουμε πιο ενεργοί πολίτες, ας απαιτούμε ενημέρωση για τόσο ουσιαστικά θέματα και από εδώ και πέρα, τουλάχιστον στην επαγγελματική μας ζωή, ας ΠΡΟΣΞΕΙΟΥΜΕ ΤΟ ΚΕΝΟ.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε τον Υπουργό, ο οποίος με τον πιο σαφή τρόπο επιβεβαίωσε με όσα κατέθεσε, όσα εισαγωγικά είχαμε ισχυριστεί. Θα καλέσω στο βήμα τον Υπουργό Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων κ. Ρέππα, με τον οποίο έχουμε πολύ καλή συνεργασία για τα ζητήματα που αφορούν την προώθηση των γυναικών στην απασχόληση και τις ενεργητικές πολιτικές απασχόλησης.

Δημήτρης Ρέππας

Υπουργός Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων

1. Η συνταγματική θέση: Το Σύνταγμα της Χώρας μας (άρθρο 4 παρ. 2) είναι απόλυτα σαφές στις επιταγές του όσον αφορά τη θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία: «Ελληνίδες και Έλληνες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Αφενός κατοχυρώνει ανεπιφύλακτα τη νομική αρχή της ισότητας ανάμεσα στα φύλα, αφετέρου απαγορεύει με ειδικότερη διάταξη (άρθρο 22 παρ. 1 εδάφιο β), τις διακρίσεις ως προς τις αμοιβές: «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

2. Η αντισυνταγματική πρακτική και η θέση της νομολογίας ενάντια στις διακρίσεις: Μόλις το 1983, με το Νόμο 1329/1983, καταργήθηκε διάταξη του Εμπορικού Νόμου, σύμφωνα με την οποία απαγορευόταν στις γυναίκες να ασκούν εμπορική δραστηριότητα χωρίς τη συναίνεση του συζύγου τους. Η παραπάνω νομοθετική ρύθμιση αποτελεί μια από τις πιο κραυγαλέες περιπτώσεις νομικής ανισότητας ανάμεσα στα φύλα, που ίσχυαν για χρόνια στην πατρίδα μας, μέχρι τη θέσπιση του νέου και σύμφωνα με το Σύνταγμα Οικογενειακού Δικαίου. Και τα δικαστήριά μας, όμως, χρειάστηκαν μεγάλο διάστημα προσαρμογής στις νέες ρυθμίσεις, διανύοντας μια μακρά περίοδο συντηρητισμού και άρνησης εφαρμογής του νέου δικαίου. Χαρακτηριστική είναι η απόφαση Ανωτάτου Δικαστηρίου της χώρας μας από το 1990, η οποία έκρινε συνταγματικές τις ειδικές προϋποθέσεις που έθετε συλλογική σύμβαση εργασίας για την παροχή επιδόματος οικογενειακών δαμών σε έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες, στηριζόμενη στην καταργημένη διάταξη του Αστικού Κώδικα: «Ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου». Ευτυχώς έξι χρόνια αργότερα το ίδιο Δικαστήριο αναθεωρεί τη στάση του και κηρύσσει αντισυνταγματικές και συνεπώς ανίσχυρες τις προϋποθέσεις, από τις οποίες εξαρτάται η παροχή του οικογενειακού επιδόματος σε εργαζόμενες γυναίκες, αφού οι προϋποθέσεις αυτές δεν προβλέπονται και για τους εργαζόμενους άντρες. Ανατριχίλα η συμβολή της νομολογίας στην πραγμάτωση της αρχής της ισονομίας των φύλων υπήρξε καθοριστική. Τα δικαστήρια καλούνται, εφαρμόζοντας το δίκαιο, να τηρήσουν τις απαραίτητες ισορροπίες ανάμεσα σε θέσεις του παρελθόντος και νέες τάσεις, που η θεσμοθέτησή τους

επιφέρει σημαντικές αλλαγές στις παραδοσιακές δομές του κοινωνικοοικονομικού συστήματος.

3. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων και τα νέα δεδομένα στην Ευρώπη και την Ελλάδα: Οι σχέσεις εργασίας είναι ο κατεξοχήν χώρος, όπου ένα κράτος δικαίου οφείλει να εξασφαλίσει στις γυναίκες τις απαραίτητες εγγυήσεις για την ίση μεταχείριση και την εξάλειψη των διακρίσεων. Τα τελευταία χρόνια η θέση της γυναίκας στην ελληνική κοινωνία έχει αλλάξει ριζικά. Σήμερα οι γυναίκες μορφώνονται, εξελίσσονται και εργάζονται. Με την προσωπική τους στάση και πράξη αναβαθμίζουν το βιοτικό και κοινωνικό τους επίπεδο, καθώς και το ρόλο τους στην κοινωνία. Οι γυναίκες συμμετέχουν πλέον ενεργά στην κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας, αρθρώνουν ουσιαστικό λόγο και παρεμβαίνουν στα κοινωνικά δρώμενα.

Η μαζική είσοδος των γυναικών στη μισθωτή εργασία, σήμανε ουσιαστικά την αφητηρία για τη γυναικεία χειραφέτηση και οδήγησε σε διαρθρωτικές αλλαγές τόσο στο χώρο της οικογένειας, όσο και της οικονομίας. Ειδικότερα τώρα, που οι παραδοσιακές μορφές κοινωνικής αρωγής υποχωρούν, το κοινωνικό κράτος καλείται να διαδραματίσει μεγαλύτερο ρόλο στη διαφύλαξη της κοινωνικής συνοχής και της ποιότητας ζωής. Η συνεκτικότητα της κοινωνίας, που στο παρελθόν, καλώς ή κακώς, εθεωρείτο αυτονόητη και δεδομένη, στην Ελλάδα του σήμερα, υπό την πίεση των εξελίξεων, αποτελεί αυτοτελή στόχο νομοθετικής πολιτικής και μάλιστα στρατηγικής σημασίας. Η μείωση των ποσοστών γονιμότητας και η τάση γήρανσης του πληθυσμού δημιουργεί την ανάγκη αύξησης του πληθυσμού εργάσιμης ηλικίας. Οι γυναίκες, συνεπώς, εφόσον το επιθυμούν, αποτελούν την αναγκαία εφεδρεία που μπορεί να ενεργοποιηθεί, ώστε να ικανοποιηθούν οι ανάγκες σε εργατικό δυναμικό και να ενισχυθούν τα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Γι' αυτό γίνεται και από πλευράς κοινοτικού δικαίου υποχρεωτική η ενσωμάτωση της διάστασης της ισότητας των φύλων στην πολιτική για την απασχόληση, είτε αυτή είναι ευρωπαϊκή πολιτική, είτε εθνική. Σε κάθε περίπτωση η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση στηρίζεται πλέον στη βασική αρχή ότι η διατήρηση του βιοτικού επιπέδου και του ευρωπαϊκού κοινωνικού μοντέλου εξασφαλίζεται μόνο μέσω της ισότητας των φύλων στην απασχόληση. Έτσι, στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας, το Μάρτιο του 2000, υιοθετήθηκε ως στόχος η αύξηση του γυναικείου ποσοστού απασχόλησης από 51% που ήταν τότε στο 60% έως το 2010.

4. Τα νέα δεδομένα και η ανάγκη θετικών διακρίσεων: Η είσοδος της γυναίκας στο χώρο εργασίας κατέστησε επιτακτικό τον επανεξοπλισμό της νομοθεσίας. Είναι απαραίτητο να θεσπιστούν διατάξεις που θα βοηθούν την ομαλή μετάβαση από το πατριαρχικό μοντέλο παραγωγής, τη διασφάλιση εκείνων των συνθηκών, που θα παρέχουν σε γυναίκες και άντρες ίσες ευκαιρίες στο χώρο εργασίας.

Ένα δεύτερο πεδίο, πέραν της αγοράς εργασίας, στο οποίο οφείλει να επεκταθεί στον ίδιο βαθμό η αρχή της ισονομίας ανδρών και γυναικών, είναι η οικογένεια. Οι δυο χώροι αυτοί δεν μπορούν να αντιμετωπίζονται ανεξάρτητα ο ένας από τον άλλο. Ο ρόλος που καλείται η γυναίκα να διαδραματίσει στο περιβάλλον εργασίας, στο οποίο το Δίκαιο επεμβαίνει όχι μόνο ρυθμίζοντας υφιστάμενες καταστάσεις, αλλά και τροποποιώντας συμπεριφορές, εξαρτάται άμεσα από το τι ρόλο της αναγνωρίζουν το Δίκαιο και οι επικρατούσες αντιλήψεις στο πλαίσιο της οικογένειας.

Πέρα όμως από τις οικογενειακές υποχρεώσεις, ο κατακερματισμός της εργασίας κατά φύλο ενισχύει τη μειονεκτική θέση της γυναίκας, αλλά και τον κίνδυνο κοινωνικού αποκλεισμού της. Αυτό σημαίνει ότι οι γυναίκες είναι ένας παραγωγικός πόρος που δεν αξιοποιείται σωστά, ενώ οι ίδιες

Οι γυναίκες στερούνται του βασικού τρόπου απόκτησης εισοδήματος και ενός σημαντικού μέσου κοινωνικής ενσωμάτωσης, δηλαδή της εργασίας. Εάν προσθέσουμε και τη φροντίδα για τα ηλικιωμένα άτομα που αποτελεί συνήθως ευθύνη της γυναίκας, καταλαβαίνουμε ότι ο παραδοσιακός χαρακτήρας της ελληνικής κοινωνίας λειτουργεί ως εμπόδιο στην ένταξη ή επανένταξη των γυναικών με αυξημένες οικογενειακές υποχρεώσεις στο εργατικό δυναμικό.

Η ανεργία δεν είναι όμως το μόνο φαινόμενο που αναδεικνύει τη μειονεκτική θέση των γυναικών στο συνολικό εργατικό δυναμικό της χώρας. Οι γυναίκες αντιμετωπίζουν σοβαρά προβλήματα κατάρτισης που σε τελική ανάλυση τροχοπεδούν την αναρρίχηση τους στα υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επαγγελμάτων. Πολλές φορές οι γυναίκες, παρόλο που εξασφαλίζουν ανώτερα ή ίσα με τους άνδρες επίπεδα εκπαίδευσης και μόρφωσης, έρχονται αντιμέτωπες με μια άνιση μεταχείριση στις εργασιακές τους σχέσεις. Παράλληλα οι ειδικοί υποδεικνύουν τη μικρή ευελιξία (ή την υψηλή αδυναμία προσαρμογής) των χαμηλόμισθων γυναικών στις γενικότερες οικονομικές εξελίξεις ως σπουδαίο παράγοντα του κοινωνικού τους αποκλεισμού. Η ανεργία, η ελλιπής κατάρτιση και οι διακρίσεις και προκαταλήψεις στο χώρο εργασίας αποτελούν τρεις από τις βασικότερες συνιστώσες ενός αειθαλούς κοινωνικού αποκλεισμού που αφορά γενικά τις ευάλωτες ομάδες και ειδικότερα τις γυναίκες. Η καταπολέμηση και πάταξη τους αποτελεί συνεπώς τον επιχειρησιακό στόχο κάθε στρατηγικής για την απασχόληση και την ισότητα των ευκαιριών τόσο σε κοινοτικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο. Έτσι, εξηγείται το γεγονός ότι το κανονιστικό οπλοστάσιο του εργατικού δικαίου περιλαμβάνει μια σειρά από διατάξεις που προστατεύουν τη γυναίκα και τις βιολογικές της ιδιαιτερότητες, παρακάμπτοντας προς όφελός της το γενικό κανόνα: στις εργασιακές σχέσεις απαγορεύεται κάθε διάκριση με κριτήριο το φύλο.

5. Η λήψη θετικών μέτρων και η σημασία τους: Στην Ελλάδα έχουν γίνει αρκετά βήματα από νομοθετικής πλευράς για την εξισωση των μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Σημαντικά, επίσης, βήματα έχουν γίνει και προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης των υπολοίπων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Επιπλέον, το θεσμικό πλαίσιο της χώρας έχει αναδιαμορφωθεί επαρκώς, ώστε να είναι δυνατή αλλά και θεμιτή, η λήψη θετικών μέτρων υπέρ των γυναικών. Κορυφαία εκδήλωση του ενδιαφέροντος της Πολιτείας αποτελεί η πρόσφατη συνταγματική αναθεώρηση του 2001 και συγκεκριμένα η ρύθμιση του άρθρου 116 παράγραφος 2, που παρέχει πλέον και ρητά στο νομοθέτη συνταγματική κάλυψη για τη λήψη θετικών μέτρων προς άρση υφιστάμενων ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

Για πρώτη φορά προκρίνεται η λήψη μέτρων φαινομενικά άνισων, τα οποία καλούνται να λειτουργήσουν αντίρροπα, με στόχο δηλαδή την αποκατάσταση δυσμενών καταστάσεων σε βάρος των γυναικών. Το μέχρι πρότινος υφιστάμενο καθεστώς και οι «αποκλίσεις» από την αρχή της ισότητας που επέτρεπε, δημιουργούσε πολλές φορές, παρά τις περιοριστικές παρεμβάσεις των δικαστηρίων, άμεσες και έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Σε αυτό συνέβαλε και μια «εξανδρισμένη» αντίληψη για την ισότητα, που αγνοούσε την ιδιωτική σφαίρα και τον κοινωνικό ρόλο των γυναικών. Αποτέλεσμα αυτής της μονομερούς αντιμετώπισης ήταν η δημιουργία μιας ουσιαστικής απόστασης ανάμεσα στη νομοθετική αναγνώριση των ίσων ευκαιριών απασχόλησης και την πρακτική εφαρμογή των νόμων. Στο όνομα της ισότητας μπορούσαν να καταργηθούν ακόμη και προστατευτικές για τις γυναίκες διατάξεις, τη στιγμή που το ζητούμενο ήταν η αναγνώριση της διαφορετικής σχέσης που έχει η γυναίκα με την εργασία, αμειβόμενη και μη.

Ας φανούμε ρεαλιστές: Η αναζήτηση των διαφορών ανάμεσα στα φύλα έχει νόημα μόνο ως πραγμάτωση της ελευθερίας και της ισότητας και όχι ως απλή νομοθετική διαφοροποίηση που αναπαράγει τις διακρίσεις και μεγεθύνει την ανισότητα. Με άλλα λόγια, της οποιασδήποτε νομοθετικής παρέμβασης πρέπει να προηγείται κάθε φορά η ανίχνευση και εξερεύνηση του τρόπου και των συνθηκών, υπό το καθεστώς των οποίων οι ανισότητες των φύλων αναπαράγονται μέσα από τους κοινωνικούς θεσμούς, τις κοινωνικές διαδικασίες και τις κοινωνικές αξίες. Για την επίτευξη συνεπώς της πραγματικής ισότητας των δυο φύλων κρίνεται αναγκαία η μετάβαση από μεμονωμένες νομοθετικές ρυθμίσεις, σε μια γενικότερη πολιτική κοινωνικής ανάπτυξης.

δ. Ο ρόλος των Κοινωνικών Εταιρών και η σημασία της εταιρικής ευθύνης: Το χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν δημιουργείται μόνο από ενδογενείς παράγοντες της αγοράς εργασίας και της οργάνωσης των επιχειρήσεων. Επηρεάζεται άμεσα και από το κυρίαρχο σύστημα ιδεών, στάσεων και συμπεριφορών, σε συνδυασμό με την ύπαρξη πολλαπλών κοινωνικών ρόλων της γυναίκας και των αυξανόμενων ευθυνών της στα πλαίσια της οικογένειας. Η άμβλυση αυτών των ανισοτήτων, πέρα από τις κυβερνητικές παρεμβάσεις, προϋποθέτει και την ενεργό συμβολή των κοινωνικών εταιρών, αλλά και των επιχειρήσεων, μέσα από ολοκληρωμένα προγράμματα που θα βελτιώνουν τις συνθήκες εργασίας των γυναικών. Η εμπειρία από την εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών σε ευρωπαϊκές επιχειρήσεις έχει οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι αντίστοιχες πρωτοβουλίες από πλευράς των επιχειρήσεων έχουν συμβάλει στην αντιμετώπιση μιας σειράς προβλημάτων σε θέματα λειτουργίας και ανάπτυξής τους.

Η άμεση εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην εργασία μπορεί να ωφελήσει αισθητά μια επιχείρηση, εφόσον κάθε είδους διακρίσεις μεταφράζονται άμεσα σε χαμένες ευκαιρίες και σε περιορισμό των δυνατοτήτων ανάπτυξης για την ίδια την επιχείρηση. Εάν οι εργοδότες και οι υπεύθυνοι προσωπικού περιορίζουν τη δεξαμενή άντλησης των αναγκαίων ταλέντων και ανθρώπινου δυναμικού, δεν θα μπορέσουν να επωφεληθούν από τις παρούσες, αλλά και τις μελλοντικές ευκαιρίες ανάπτυξης της επιχείρησής τους. Επιπλέον, η ισόρροπη συμμετοχή των φύλων στη διοίκηση μιας επιχείρησης διευρύνει το φάσμα των δεξιοτήτων που είναι απαραίτητες για την άσκηση διοικητικών καθηκόντων.

Σε κάθε περίπτωση η εφαρμογή θετικών δράσεων υπέρ των γυναικών και ολοκληρωμένων σχεδίων ισότητας εμπεριέχεται στη σφαίρα των δράσεων κοινωνικής εταιρικής ευθύνης. Με αυτό τον τρόπο οι επιχειρήσεις αναλαμβάνουν τον κοινωνικό τους ρόλο, ανταποκρίνονται στις απαιτήσεις της νέας εποχής και στέλνουν θετικά μηνύματα σε όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη που επηρεάζονται άμεσα ή έμμεσα από τις δραστηριότητές τους. Οι επιχειρήσεις, ενσωματώνοντας κοινωνικούς προβληματισμούς στην επιχειρηματική δραστηριότητά τους, συμβάλλουν με τη δράση και τις θέσεις τους στη διαχείριση της κοινωνικής αλλαγής, της κοινωνικής ανάπτυξης σε συνθήκες ανταγωνιστικότητας, της προώθησης της κοινωνικής ευημερίας, της ισότητας και κατ' επέκταση της δημοκρατίας.

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια αρκετές επιχειρήσεις του ιδιωτικού, αλλά και του δημόσιου τομέα, στο πλαίσιο του κοινωνικού τους ρόλου, έχουν εφαρμόσει θετικές δράσεις υπέρ των εργαζομένων γυναικών, με λήψη μέτρων για την ενίσχυση και τη βελτίωση της θέσης τους. Παρεμβάσεις όπως είναι ενδεικτικά η εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής με σειρά ευνοϊκών μέτρων για τις προβλεπόμενες άδειες, η παροχή υπηρεσιών στήριξης της οικογένει-

ας, τα επιδόματα και η παροχή υπηρεσιών φύλαξης παιδιών, οι νέες μορφές οργάνωσης της εργασίας και τα προγράμματα δεξιοτήτων. Τέτοια μέτρα δεν μπορεί παρά να συμβάλουν θετικά στην άρση των υφιστάμενων ανισοτήτων ανάμεσα στα φύλα.

7. Κρατική παρέμβαση και ο ρόλος του Υπουργείου Εργασίας: Σε μια διεθνή συγκυρία που υποβάλλει την ύφεση και εμποδίζει την οικονομική ανάπτυξη, η Κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ έχει κηρύξει τον πόλεμο κατά της ανεργίας. Στο πλαίσιο αυτό η προώθηση της ισότητας ευκαιριών των φύλων έχει για μας πρωταρχική σημασία.

Για μας η ισότητα των δύο φύλων δεν είναι απλά θέμα εναρμόνισης της πολιτικής μας με την ευρωπαϊκή κοινωνική πολιτική. Είναι καθοριστικός παράγοντας για την επίτευξη των στόχων της κοινωνικής συνεκτικότητας. Η ισότητα ευκαιριών των φύλων ενισχύει τη δημοκρατία και ενδυναμώνει την κοινωνική συνοχή. Με αυτό το σκεπτικό όλο το Επιχειρησιακό Πρόγραμμα του Υπουργείου μας διασπένεται από σειρά μέτρων υπέρ των γυναικών που αφορούν την αρχή της κοινωνικής ενσωμάτωσης και την άρση όλων των εμποδίων που κρατούν τη γυναίκα μακριά από την αγορά εργασίας.

Στο σχεδιασμό του Υπουργείου μας για πρώτη φορά ένας ολόκληρος άξονας περιέχει θετικές δράσεις αποκλειστικά για την ισότητα ευκαιριών και τη γυναικεία απασχόληση με ολοκληρωμένες παρεμβάσεις υπέρ των γυναικών που αντιμετωπίζουν τον κοινωνικό αποκλεισμό. Στρατηγικός στόχος κατά την προσεχή περίοδο είναι η αύξηση του ποσοστού γυναικείας απασχόλησης, ώστε να πλησιάσει κατ' αρχάς τον ευρωπαϊκό μέσο όρο του 51% και μέχρι το 2010, σύμφωνα με τους στόχους της Λισσαβόνας, να φτάσει το 60%. Ταυτόχρονα επιδιώκεται η αντίστοιχη μείωση της ανεργίας και μακρόχρονης ανεργίας των γυναικών. Όλες οι γυναίκες, ανεξαρτήτως ηλικίας, πολιτισμικής ιδιαιτερότητας ή φυλετικής προέλευσης είναι στο επίκεντρο των πολιτικών μας. Για δράσεις υπέρ της ισότητας ευκαιριών θα διατεθεί το 11,4% των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου. Επίσης το 0,5% των πόρων του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Ταμείου στο Γ' Κοινοτικού Πλαίσιο Στήριξης θα χρηματοδοτήσει Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις για δράσεις τους υπέρ της ισότητας των δύο φύλων. Στο πλαίσιο παροχής συνοδευτικών υποστηρικτικών υπηρεσιών θα ωφεληθούν για πρώτη φορά εργαζόμενες γυναίκες (κατά το 20% του συνολικού σχεδιασμού) που απειλούνται από ανεργία λόγω διαρθρωτικών αλλαγών ή ελλιπούς κατάρτισης. Παράλληλα συνεχίζουμε σταθερά την πολιτική μας για την ολοκλήρωση των κοινωνικών υποδομών φύλαξης και δημιουργικής απασχόλησης παιδιών και κέντρων φροντίδας ηλικιωμένων, που αποσκοπεί στη διευκόλυνση και συμφιλίωση της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής της γυναίκας.

Προχωρούμε, επίσης, στη δημιουργία μηχανισμού παρακολούθησης των ποιοτικών διαστάσεων της γυναικείας απασχόλησης, καθώς και τη θέσπιση κινήτρων για όσες επιχειρήσεις προωθούν την άρση των διακρίσεων μεταξύ αντρών και γυναικών.

ΟΑΕΔ: Για πρώτη φορά σχεδιάσαμε και εξαγγείλαμε πρόγραμμα απασχόλησης που αφορά αποκλειστικά και μόνο γυναίκες. Και αυτό πέραν των προσδιορισμένων ποσοστών που προβλέπονται για τις γυναίκες σε όλα τα προγράμματα, στα οποία μάλιστα έχουν υπερκαλυφθεί οι στόχοι. Αυτή την περίοδο κατατίθενται οι αιτήσεις των ενδιαφερομένων για τη συμμετοχή σε πρόγραμμα που αφορά την κάλυψη 5.000 νέων θέσεων εργασίας αποκλειστικά για γυναίκες. Το πρόγραμμα έχει διάρκεια 21 μηνών και προσφέρει τη δυνατότητα σε γυναίκες να ενταχθούν στην αγορά εργασίας και να ενισχύσουν τις δεξιότητές τους, άρα να αυξήσουν τις προϋποθέσεις για να παραμείνουν στην αγορά εργασίας και μετά την ολοκλήρωση του προγράμματος.

8. Η σημασία του στρατηγικού σχεδιασμού και των στατιστικών αναλύσεων: Τόσο για την παρακολούθηση της ποιότητας στην εργασία, όσο και για τον εντοπισμό και την άρση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, απαιτείται αφενός η έγκαιρη διάγνωση των αναγκών, αφετέρου η στατιστική ανάλυση του χώρου και της οργάνωσης της εργασίας, προκειμένου να εντοπιστούν τα ζητήματα και οι περιοχές που συνδέονται ή επιτρέπουν την ανάπτυξη των διακρίσεων.

Για παράδειγμα: Η ανισότητα των αμοιβών, παρά τα νομοθετικά μέτρα που και στη χώρα μας έχουν ληφθεί, παραμένει μια από τις πλέον σταθερές μορφές διάκρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών. (Σε παγκόσμιο επίπεδο οι γυναίκες αμείβονται κατά 25% λιγότερο από τους άνδρες, ενώ στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά 15%). Ας σημειωθεί ότι υφίσταται ένα μεγάλο πλέγμα αιτιών, όπως είναι ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός, τα φυλετικά στερεότυπα, η μικρή διαπραγματευτική δύναμη των γυναικών κλπ, τα οποία οδηγούν με τη σειρά τους σε άνισες ευκαιρίες επαγγελματικής προώθησης και οικονομικών απολαβών από την εργασία.

Εξίσου σημαντική κρίνεται και η διατύπωση αντικειμενικών κριτηρίων για την αξιολόγηση των εργασιών και του περιεχομένου τους αναφορικά με το ισόξιο. Ο εννοιολογικός προσδιορισμός της συνταγματικής επιταγής: «Ίση αμοιβή για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας» προβληματίζει θεωρία και πράξη, αποτελεί δε νομολογικό κενό στη χώρα μας. Συνεπώς, καθίσταται αναγκαία η δημιουργία ενός μηχανισμού ετήσιας καταγραφής όλων των μισθολογικών στοιχείων, προκειμένου να εντοπιστούν οι ανισότητες. Ας σημειωθεί ότι το θέμα της ισότητας των αμοιβών έχει εμβέλεια που ξεπερνά κατά πολύ την εμβέλεια τυχόν αναλύσεων του συστήματος αμοιβών μέσα σε μια χειρήση.

Στο ίδιο πνεύμα διεθνή σεμινάρια ή συνέδρια που θα ευαισθητοποιούσαν την κοινή γνώμη ή τα διευθυντικά στελέχη, θα συνέβαλαν καθοριστικά στην άμβλυση όλων των ανισοτήτων, περιορισμών και φραγμών της γυναικείας συμμετοχής στο εργασιακό γίγνεσθαι. Με αυτό το σκεπτικό χαιρέτιζω θερμά την πρωτοβουλία του Κ.Ε.Θ.Ι. σε συνεργασία με τη Γενική Γραμματεία Ισότητας για τη διοργάνωση του παρόντος συνεδρίου. Ήδη ο τίτλος του Συνεδρίου μας επιστά την προσοχή για το ΧΑΣΜΑ που θα συναντήσουμε μπροστά μας: ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ.

Είμαι βέβαιος ότι η συμμετοχή τόσο των διακεκριμένων επιστημόνων και εκπροσώπων συνδικαλιστικών ή άλλων οργανώσεων θα συμβάλει στη γόνιμη προσέγγιση των ζητημάτων που μας απασχολούν ως Πολιτεία. Κλείνοντας, θα ήθελα για άλλη μια φορά να επισημάνω ότι η ισότητα των φύλων δεν πρέπει να συγχέεται με τους στόχους των όποιων στατιστικών. Η ισότητα των φύλων είναι προϋπόθεση και ευκαιρία για ανάπτυξη και πρόοδο, αποτελεί δε όραση για τη δημοκρατία και τον πλουραλισμό.

Πράγματι, επειδή έχουν αλλάξει οι καιροί, είναι καιρός να αλλάξουν και τα πράγματα. Να αγκαλιάσουμε το καινούργιο και να το αξιοποιήσουμε. Μόνο έτσι θα καλύψουμε το πρόβλημα, το κενό. Προσέχουμε λοιπόν το κενό, αλλά θα αντιμετωπίσουμε τα προβλήματα που δημιουργούνται, αν αγκαλιάσουμε και αξιοποιήσουμε το «καινό».

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ, κύριε Υπουργέ, Καλώ τον Πρόεδρο της Γ.Σ.Ε.Ε., κ. Χρήστο Πολυζωγόπουλο. Η Γ.Σ.Ε.Ε. είναι εθνικός μας εταίρος στο πρόγραμμα που σήμερα κλείνουμε. Θα ήθελα να ευχαριστήσω για τη διαρκή υποστήριξη και συνεργασία τον κ. Πολυζωγόπουλο και

πιστεύω ότι αυτή η συνεργασία θα κρατήσει και πέραν του προγράμματός μας.

Κύριε Πολυζωγόπουλε, έχετε το λόγο.

Χρήστος Πολυζωγόπουλος

Πρόεδρος της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας

Θα ήθελα ειλικρινά να σας συγχαρώ για τη σοβαρή προσπάθεια που κάνετε στα θέματα της ισότητας. Έχουμε πολύ δρόμο μπροστά μας, επομένως όλοι μας πρέπει να δώσουμε τον καλύτερο εαυτό μας για να αντιμετωπίσουμε συσσωρευμένα ελλείμματα δεκαετιών.

Οι πολιτικές για την αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά και στη χώρα μας, είναι αντιμετώπιες κυρίως με την απώλεια θέσεων εργασίας. Αυτό ως γενική διαπίστωση, διότι πολλά από τα θέματα που αφορούν τις γυναίκες, αφορούν και τους άνδρες. Έχουμε ένα υψηλό επίπεδο ανεργίας. Έχουμε χαμηλές αμοιβές και έχουμε επίσης την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας. Οι ανισορροπίες αυτές επιδεινώνουν, κυρίως, τη θέση της γυναίκας, αναπαράγοντας τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, αλλά και έξω από αυτή, όπως για παράδειγμα στον οικιακό χώρο, όπου οι γυναίκες επιβαρύνονται το κύριο βάρος των ευθυνών του νοικοκυριού.

Παρά τη θεομοθέτηση της ισότητας, οι διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών θα συνεχίσουν να υφίστανται, όσο οι εργασιακές σχέσεις δεν προσαρμόζονται στις ανάγκες των εργαζομένων. Όσο δηλαδή η εργασία δεν συμφιλιώνεται με την ιδιωτική ζωή έξω από το χώρο του εργασιακού περιβάλλοντος, η οποία επηρεάζει αρνητικά την επαγγελματική εξέλιξη. Θεωρούμε ότι οι ανισότητες αυτές οφείλονται στο γεγονός ότι μεταπολεμικά η ανάπτυξη της οικονομίας και η διάρθρωση της αγοράς εργασίας στηρίχθηκαν σε ανδροκεντρικά κυρίαρχα πρότυπα, ανταποκρινόμενες στο προφίλ κυρίως του ανδρικού εργατικού δυναμικού. Η οργάνωση και η λειτουργία του θεσμικού πλαισίου στην αγορά εργασίας δεν ευνοεί την ένταξη και την επανένταξη των γυναικών στον εργασιακό βίο. Ακόμη και όταν αυτή επιτυγχάνεται, συνήθως γίνεται με δυσμενέστερους όρους από αυτούς των ανδρών.

Παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό τα τελευταία 20 χρόνια, η αναλογία με τη συμμετοχή των ανδρών παραμένει αρνητική. Βλέπουμε την εξής εξέλιξη:

- 1980: Το σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι 2.284.250. Από αυτούς οι 1.660.000 είναι άνδρες και οι 613.975 γυναίκες. Σε ποσοστά είναι 73% άνδρες και 27% γυναίκες.

- 2002: Το σύνολο του εργατικού δυναμικού είναι 4.369.000, από τους οποίους οι 2.600.000 περίπου είναι άνδρες και οι 1.764.000 γυναίκες. Η σχέση είναι 59,6% άνδρες, 40,4% γυναίκες.

Αυτή η εξέλιξη δείχνει ότι έχουμε διπλασιασμό του εργατικού δυναμικού από το 1980 μέχρι το 2002. Έχουμε παράλληλα μια αύξηση 30% περίπου στους άνδρες και 300% στις γυναίκες. Το έλλειμμα όμως παραμένει και θα πρέπει την επόμενη δεκαετία να καλυφθεί πλήρως. Εκτός αυτού οι γυναίκες συνήθως καταλαμβάνουν υποδεέστερες θέσεις εργασίας σε ό,τι αφορά τη σταθερότητα της απασχόλησης, το ύψος της αμοιβής, αλλά και την επαγγελματική εξέλιξη.

Οι κατευθυντήριες γραμμές των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση για τα κράτη-μέλη στην Ευρωπαϊκή Ένωση αναδεικνύουν την ανάγκη μιας ολοκληρωμένης προσέγγισης του ζητήματος της ισότητας των δύο φύλων. Ωστόσο, για να επιτευχθεί ο στόχος της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά και να αυξηθεί το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών

κατά 10% τουλάχιστον μέσα στη δεκαετία, απαιτείται να προσδιοριστούν με όσο το δυνατόν μεγαλύτερη ακρίβεια επιμέρους βραχυπρόθεσμοι και μακροπρόθεσμοι στόχοι, που θα συμβάλουν σε αυτή την κατεύθυνση.

Ετσι, είναι απαραίτητη η ανάπτυξη κατάλληλων συστημάτων και διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων απασχόλησης, που προωθούν τις ίσες ευκαιρίες. Σε διαφορετική περίπτωση, η αδυναμία παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων αυτών, στερεί τη δυνατότητα διατύπωσης συγκεκριμένων προτάσεων και νέων μέτρων για τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.

Στα πλαίσια αυτά θεωρούμε απαραίτητα τα πιο κάτω:

1. Τη συστηματική και συνεχή καταγραφή της κατάστασης της απασχόλησης στην αγορά εργασίας αναφορικά με τις εργασιακές σχέσεις των γυναικών.
2. Τη συστηματική και συνεχή καταγραφή της κατάστασης της ανεργίας των γυναικών με έμφαση στην ανεργία μακράς διάρκειας, όπου υπάρχει το μεγάλο πρόβλημα και στις κατηγορίες γυναικών που πλήττονται περισσότερο από την ανεργία.
3. Τη συγκέντρωση και καταγραφή στοιχείων που αφορούν τις εργαζόμενες με προσωρινή απασχόληση ή με άτυπες μορφές απασχόλησης ή ακόμα στη λεγόμενη «αδήλωτη» εργασία.
4. Την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών συνομιλητών τόσο στο στάδιο του σχεδιασμού, όσο και στο στάδιο της υλοποίησης των εθνικών σχεδίων δράσης για την απασχόληση. Επίσης, την εξειδίκευση μέτρων, όπου κρίνεται απαραίτητο, ανάλογα με την εμπειρία του εμπλεκόμενου φορέα.
5. Την πραγματοποίηση εξειδικευμένων μελετών σε θέματα Ισότητας, με έμφαση σε μελέτες και έρευνες μακροκοινωνιολογικού οικονομικού χαρακτήρα.

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας από τη μεριά της προσπαθεί και είναι διατεθειμένη να συνεχίσει να συμβάλει στην αντιμετώπιση των διακρίσεων στις αμοιβές, την επαγγελματική κατάρτιση, στα θέματα που αφορούν την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών κατά τη διάρκεια της σύναψης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε συνεργασία φυσικά με τους εργοδότες.

Ειδικότερα μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις επιδιώκουμε:

1. Τον καθορισμό ποσοτικών στόχων με έμφαση σε ειδικές κατηγορίες γυναικών. Αυτό έχει ιδιαίτερη αξία για τη μείωση της ψαλίδας στις αμοιβές.
2. Την αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού, καθώς και τη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, όπου συναντάμε πολύ μεγάλο έλλειμμα.
3. Την ανάπτυξη πολιτικών αντιμετώπισης των διακρίσεων, κυρίως σε θέματα προσλήψεων, και τέλος,
4. Την ανάπτυξη κοινών δράσεων με τους εργοδότες σε θέματα καλών πρακτικών για την ισότητα των δύο φύλων.

Μας απασχολεί, όμως, ιδιαίτερα ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Η δυσκολία των γυναικών να ανταποκριθούν στον ίδιο βαθμό στις απαιτήσεις του επαγγελματικού και του οικογενειακού βίου αποτελεί επιπλέον εμπόδιο για την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας. Επίσης, για τη συμμετοχή τους σε προγράμματα κατάρτισης, προκειμένου να αναβαθμίσουν τις γνώσεις τους και να βελτιώσουν τις δεξιότητες, δεδομένα που θα διευκόλυναν την επαγγελματική τους εξέλιξη.

Σε χώρες όπως η Ελλάδα, οι γυναίκες παραδοσιακά επιβαρύνονται σχεδόν αποκλειστικά με την ευθύνη των παιδιών κάτω των 5 ετών. Επίσης, ασχολούνται με τη φροντίδα των ηλικιωμένων και των ατόμων με αναπηρίες. Είναι, επομένως, φανερό ότι το πρόβλημα αποκτά ιδιαίτερα σοβαρές διαστάσεις και χρήζει άμεσης και αποτελεσματικής αντιμετώπισης. Πιστεύουμε ότι είναι απαραίτητο να υπάρξουν πολιτικές αντιμετώπισης αυτών των δυσκολιών, οι οποίες θα πρέπει να αφορούν τους παρακάτω άξονες:

- Αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας των υπηρεσιών παιδικής μέριμνας στην κατεύθυνση της αναδιοργάνωσής τους και της αντιστοίχισής τους με τις πραγματικές ανάγκες των γυναικών που αναγκάζονται να διακόψουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα λόγω έλλειψης ή ανεπάρκειας των δομών φύλαξης παιδιών.
- Οικονομική ενίσχυση των γυναικών με χαμηλά εισοδήματα ή των οικογενειών με ένα μόνο εργαζόμενο γονέα, προκειμένου να αντιμετωπίσουν τις οικονομικές δυσκολίες και να αντεπεξέλθουν στο αυξημένο κόστος των υπηρεσιών φύλαξης και βοήθειας στο σπίτι. Ανάλογες πρακτικές έχουν εφαρμοστεί στην Ευρώπη και θεωρούμε χρήσιμη την αξιοποίηση αυτής της εμπειρίας.
- Μετατροπή της άτυπης, της απλήρωτης εργασίας που εμφανίζεται σαν «φροντίδα στο σπίτι» σε τυπική αμειβόμενη εργασία με πλήρη κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα.
- Επιδότησεις για τη δημιουργία παιδικών σταθμών σε επιχειρήσεις ή σε ομάδες επιχειρήσεων. Σε σχέση με τις μορφές απασχόλησης, που είναι από τα σημαντικότερα θέματα που μας απασχολούν, βασικοί στόχοι θα πρέπει να είναι:

1. Υπεράσπιση και η διεύρυνση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης και ισότιμη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αμειβόμενη εργασία.
2. Η μερική απασχόληση και οι άλλες άτυπες μορφές απασχόλησης να επιλέγονται από τους ίδιους τους εργαζόμενους, ανάλογα με τις ανάγκες τους.
3. Μείωση του συνολικού χρόνου εργασίας στις 35 ώρες την εβδομάδα χωρίς μείωση αποδοχών, καθώς και προσαρμογή του χρόνου εργασίας στις ανάγκες και των δύο φύλων.

Σε σχέση με τις άδειες:

1. Να εξεταστεί το ενδεχόμενο τροποποίησης του Ν. 1483/84, τουλάχιστον σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της γονικής άδειας με πλήρεις αποδοχές, συμπεριλαμβανομένης και της ασφαλιστικής κάλυψης.
2. Να συνδυαστεί το σύστημα των γονικών αδειών με προσωρινή πρόσληψη ατόμων κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, τα οποία θα αποκτούν και επαγγελματική εμπειρία.
3. Να αντιμετωπιστεί το πρόβλημα της δυσμενούς μεταβολής της σχέσης εργασίας μετά από διαστήματα απουσίας είτε λόγω γονικής άδειας, είτε λόγω εκπαιδευτικής άδειας, αλλά και σε άλλες περιπτώσεις.

Τέλος, παρόλο που η Ελληνική νομοθεσία είναι από τις πληρέστερες στα ζητήματα αυτά, εκτιμούμε ότι υπάρχουν σοβαρά περιθώρια βελτίωσης με την αξιοποίηση της εμπειρίας άλλων χωρών, όπως για παράδειγμα του Λουξεμβούργου. Επίσης, κυρίαρχο είναι το πρόβλημα της καταστρατήγησης της νομοθεσίας, όπου πρέπει να ληφθούν μέτρα για την εφαρμογή και την αύξηση των κυρώσεων. Οι κυρώσεις που προβλέπονται είναι κυρίως διοικητικές και ανεπαρκείς και δεν εξασφαλίζουν την εφαρμογή της σχετικής νομοθεσίας. Παράλληλα, θεωρούμε ότι πρέπει με τις ανάλογες προσαρμογές της νομοθεσίας να προωθηθεί η συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή ζωή.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Για το συνδικαλιστικό κίνημα της χώρας μας, αλλά και της Ευρώπης γενικότερα, η προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τα δύο φύλα αποτελεί ζήτημα δημοκρατικής ευαισθησίας και στον τομέα αυτό έχουμε μεγάλο έλλειμμα. Αποτελεί ακόμα ζήτημα κοινωνικής δικαιοσύνης. Έχουμε και μεγάλο κοινωνικό έλλειμμα, όταν μια σύγχρονη δημοκρατική κοινωνία, με ισχυρή κοινωνική συναγή και αλληλεγγύη, αντιμετωπίζει τη γυναίκα και κυρίως τη μητέρα εργαζόμενη ως «ασύμφορη», η οποία πρέπει να προσαρμοστεί σε ανάγκες δημοσιονομικών και οικονομικών δεικτών, όπως ακριβώς και ένας άνδρας.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ τον κύριο Πρόεδρο, κυρίως για τις ουσιαστικές προτάσεις που κατέθεσε. Κλείνουμε τη σημερινή συνεδρία με την πεποίθηση ότι αναδείχθηκε με τον καλύτερο δυνατό τρόπο και στο μέγιστο δυνατό βαθμό η πολιτική σημασία του θέματος της ισότητας των αμοιβών, κυρίως με την παρουσία και τις συμβολές των Υπουργών που βρίσκονται κοντά μας.

ΔΕΥΤΕΡΗ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ - ΠΑΡΑΣΚΕΥΗ 31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ 2003

Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΔΙΑΣΤΑΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Πρόεδρος: Άννα Καραμάνου

Ευρωβουλευτής

Πρόεδρος της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου

Κυρίες και κύριοι, καλημέρα σας. Εκμεταλλευόμενη το κενό που δημιουργήσε η απουσία της κας Jill Rubery, θα κάνω μία σύντομη εισαγωγή σχετικά με την Ευρωπαϊκή διάσταση της ισότητας των αμοιβών.

Η αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία αναγκάστηκε στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα ήδη με τη συνθήκη της Ρώμης το 1957, στο άρθρο 119 που αναφέρεται στην ίση αμοιβή για ίση εργασία. Η φαινομενικά περιορισμένη εμβέλεια αυτής της αρχής αποκαταστάθηκε ήδη με την οδηγία 117 του 1975, όπου γίνεται ρητή αναφορά στην αρχή της ισότητας των αμοιβών για εργασία ίσης αξίας. Αυτό σημαίνει ότι οι όροι αμοιβής δεν μπορούν να εισάγουν διακρίσεις με βάση το φύλο, όταν εκτελείται εργασία ίσης αξίας.

Πώς αξιολογείται όμως η εργασία ίσης αξίας; Γνωρίζουμε όσες έχουμε υπηρετήσει κυρίως στο Δημόσιο, πώς διαχώριζαν στο παρελθόν κατά φύλο τους κλάδους και τις κατηγορίες των εργαζομένων και πώς κατηγορίες αποκλειστικά γυναικείες ήταν όσες είχαν μειωμένη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη. Ο μέσος όρος των γυναικείων αμοιβών, για παράδειγμα στον Ο.Τ.Ε., είχε μια διαφορά από το μέσο όρο των ανδρικών αμοιβών, που έφτανε και το 40% ή και το 50%. Διότι οι κλάδοι που απασχολούσαν μεγάλο αριθμό γυναικών, ήταν κλάδοι υποβαθμισμένοι. Κατά τη δεκαετία του '90 υπήρξαν κάποιες εξελίξεις στην Ευρωπαϊκή πολιτική. Το 1994 και το 1996 εκδόθηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα υπόμνημα και ένας κώδικας δεοντολογίας για την εν λόγω αρχή. Η συνθήκη του Άμστερνταμ, που υπογράφηκε το 1997 και η ισχύς της αρχίζει από το 1999, περιέλαβε στο άρθρο 141 μια διάταξη που απαγορεύει τη διάκριση αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. Εκδόθηκαν, επίσης, και κώδικες συμπεριφοράς από την Ευρωπαϊκή Ένωση, οι οποίοι ωστόσο δεν ισχύσαν στην πράξη. Βεβαίως, η Κοινοτική νομοθεσία απαγορεύει τη διάκριση των αμοιβών με βάση το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις που μια γυναίκα αναλαμβάνει εργασία εξίσου απαιτητική με εκείνη του άλλου φύλου, ακόμα και αν η εργασία είναι διαφορετική, πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός αν υπάρχει κάποια εξήγηση για τη διαφορά, μια εξήγηση όμως που δεν θα συνιστά διάκριση με βάση το φύλο.

Είναι γνωστή όμως η διάσταση που υπάρχει ανάμεσα στη νομοθεσία και την πράξη. Παρόλη τη νομική υπόσταση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, στην πράξη δεν αποδίδεται ίση αξία στην εργασία ανδρών και γυναικών. Και πώς να αποδοθεί, όταν δεν αποδίδεται ίση αξία στα δύο φύλα; Όταν ακόμα υφίσταται η αντίληψη ότι το ανδρικό φύλο θα πρέπει να έχει προνόμια, τα οποία δεν αποδίδονται στις γυναίκες. Έτσι λοιπόν προκύπτει άνιση αμοιβή καθαρά ως αποτέλεσμα διάκρισης φύλου. Οι διαφορές στις αμοιβές αντανακλούν τις κοινωνικές διαφορές ανάμεσα

στα φύλα. Το πρόβλημα επιδεινώνεται από τον επαγγελματικό διαχωρισμό, δηλαδή από το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε τομείς όπου η εργασία παραδοσιακά θεωρείται χαμηλότερης αξίας, τα γνωστά γυναικεία και ανδρικά επαγγέλματα, οι γυναικείοι και ανδρικοί κλάδοι.

Ο στόχος λοιπόν που τέθηκε στη Λισσαβόνα, στην πολύ σημαντική εκείνη Σύνοδο Κορυφής, ότι οι γυναίκες θα πρέπει να αποτελέσουν το 60% της ενεργού απασχόλησης, θα είναι άνευ νοήματος, εάν η πλειοψηφία των γυναικών αυτών απασχολείται σε υποτιμημένες εργασίες με χαμηλότερη αμοιβή. Θυμίζω ότι στη Λισσαβόνα ελήφθησαν πολύ σημαντικές αποφάσεις και τέθηκαν πολύ φιλόδοξοι στόχοι: μέχρι το 2010 να βελτιωθεί η Ευρωπαϊκή οικονομία, να γίνει πιο ανταγωνιστική, να έχουμε πλήρη απασχόληση, το 60% των γυναικών, τουλάχιστον, να μπει στην απασχόληση κ.λπ. Είναι πολύ καλοί οι στόχοι αυτοί, δεν μπορούν όμως να επιτευχθούν, όσο υπάρχουν αυτές οι διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας. Λόγω λοιπόν έλλειψης ουσιαστικής πρόοδου, πιστεύω ότι έχει έρθει η ώρα να γίνει αυστηρότερη η διατύπωση της οδηγίας του 1975. Αυτό που πρέπει να εξασφαλιστεί είναι ότι η εργασία των ανδρών δεν θα αποτελεί πλέον το πρότυπο, σύμφωνα με το οποίο αξιολογείται η εργασία των γυναικών.

Μια άλλη προσέγγιση για την επίλυση του προβλήματος, είτε μέσω της αναθεώρησης της οδηγίας του 1975, είτε με την άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, είναι να επικεντρώσουμε την προσπάθειά μας στη συρρίκνωση των διαφορών αμοιβής με τις διαδικασίες διαπραγμάτευσης των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Να επιληφθούν δηλαδή η ΓΣΕΕ και η ΑΔΕΔΥ, ώστε στην πράξη να διασφαλίσουν την ισότητα, παρόλο που στην Ελλάδα, στο Δημόσιο τομέα, άμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο δεν υπάρχουν. Έμμεσες βέβαια υπάρχουν πολλές. Και κυρίως με την άρνηση να αποδίδονται θέσεις ευθύνης σε περισσότερες γυναίκες, προαγωγές κ.λπ.

Τέλος, θα πρέπει να τονίσω τη μεγάλη σημασία που έχει η πρόσφατη αναθεώρηση, στην οποία ήταν ουσιαστική η συμβολή της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Αναφέρομαι στην οδηγία 207/1976 για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, που θα βοηθήσει στην αντιμετώπιση του προβλήματος της ισότητας αμοιβών.

Θα δώσω το λόγο αμέσως στην κα Mona Larseren για την εισήγησή της.

ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΑ ΜΕ ΘΕΜΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

**ΓΙΑ ΤΗ ΜΕΙΩΣΗ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΑΜΟΙΒΩΝ
ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ**

Mona Larsen - Asp

Γενική Διευθύντρια του Κέντρου Ισότητας των Φύλων της Νορβηγίας

Καλημέρα σας. Ευχαριστώ που με καλέσατε σε αυτό το συνέδριο. Θα ξεκινήσω με λίγα λόγια για το Κέντρο, όπου δουλεύω. Το Κέντρο μας δουλεύει για την ισότητα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε όλους τους τομείς της κοινωνίας. Είναι κυβερνητικός οργανισμός που λειτουργεί σαν ανεξάρτητο σώμα. Το Κέντρο για την Ισότητα των δύο Φύλων έχει στόχο την προώθηση της ισότητας σε εθνικό επίπεδο, συμμετέχει ωστόσο και σε διεθνή και Ευρωπαϊκά προγράμματα.

Έχουμε ένα πρόγραμμα εργασίας που βασίζεται στην πεποίθηση ότι γυναίκες και άνδρες πρέπει να έχουν ίσα δικαιώματα, υποχρεώσεις και ευκαιρίες σε όλους τους κοινωνικούς τομείς. Ισότητα των δύο φύλων σημαίνει δικαιοσύνη. Σημαίνει μεταξύ άλλων και ίσο καταμερισμό της εξουσίας και το δικαίωμα να επηρεάζεις το μοίρασμα των ευθυνών και των ανταμοιβών, την ίση ανταπόδοση της προσπάθειας και της εργασίας και το δικαίωμα σε μια ζωή απαλλαγμένη από επιθετικότητα και βία. Η ισότητα των δύο φύλων έχει να κάνει με το σεβασμό της ανθρωπίνης αξιοπρέπειας, τόσο των γυναικών, όσο και των ανδρών.

Στόχος του Κέντρου μας είναι μεταξύ άλλων να παρακολουθεί τις κοινωνικές εξελίξεις, να εντοπίζει και να αποκαλύπτει εκείνες τις κοινωνικές συνθήκες που παρεμποδίζουν την επίτευξη της ισότητας. Κατά κάποιο τρόπο λειτουργεί σαν ατμομηχανή για τα θέματα ισότητας και συμμετέχει ενεργά σε δημόσιες συζητήσεις για τα θέματα αυτά. Το Κέντρο μας ιδιαίτερα επικεντρώνεται στους ακόλουθους τομείς: Γυναίκες και εξουσία, βία κατά των γυναικών, εμπορία γυναικών, γυναίκες στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων, άνδρες και φροντίδα, άνδρες και εξουσία, μείωση της ανισότητας των αμοιβών, φύλο και διαφήμιση. Όσον αφορά τη μείωση της ανισότητας των αμοιβών, έχουμε ένα Ευρωπαϊκό πρόγραμμα για τη μείωση αυτών των διαφορών. Στόχος είναι η διερεύνηση του χάσματος εστιάζοντας ιδιαίτερα στην πληροφόρηση και στα συστήματα αμοιβών. Κεντρικό τμήμα αυτού του προγράμματος είναι μια μελέτη περίπτωσης τριών επαγγελματιών-στόχων: των δασκάλων, των μηχανικών και των εργατών της βιομηχανίας ψαριών και τροφίμων. Το πρόγραμμα έχει ως στόχο να εντοπίσει τα κατάλληλα εργαλεία, προκειμένου να μειωθεί η ανισότητα των αμοιβών μέσα στα ιδιαίτερα πλαίσια της κάθε χώρας. Και επιπρόσθετος στόχος είναι να κινητοποιήσουμε τους κοινωνικούς εταίρους προς την κατεύθυνση αυτή.

Το πρόγραμμα άρχισε το Νοέμβριο του 2001 και θα ολοκληρωθεί το φετινό Φεβρουάριο. Ήδη μελέτησε και συνέκρινε ευρύτερα τι συμβαίνει όσον αφορά τη διαφορά των αμοιβών στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα στα πλαίσια του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας κατά φύλο. Το βαθμό απασχόλησης ανά φύλο και τις γενικότερες νοσοτροπίες σε κάθε χώρα που συμμετέχει σ' αυτή τη μελέτη. Σε κάθε χώρα γίνεται μελέτη περίπτωσης για τα τρία επαγγέλματα και έχουμε και εκθέσεις ανά χώρα. Εδώ έχουμε την έκθεση που αφορά την Ελλάδα. Εταίροι του προγράμματος είναι η Αυστρία, η Δανία, η Ισλανδία, η Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Νορβηγία. Στην

Αυστρία είχαμε ως εταίρο ένα Κέντρο Πρακτικής Έρευνας για την Ισότητα που λέγεται «Περιφέρεια» και ιδρύθηκε το 2000. Στη Δανία εταίρος ήταν το Δανέζικο Εθνικό Κέντρο Έρευνας και Τεκμηρίωσης για την Ισότητα των δυο Φύλων που, επίσης, ιδρύθηκε το 2000, ως πολιτικά ανεξάρτητο ίδρυμα και δυστυχώς πέρυσι έκλεισε. Στην Ελλάδα είχαμε το Κ.Ε.Θ.Ι. και στην Ισλανδία ήταν το Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Έρευνών που αφορούν το Φύλο στο Ρέικιαβικ. Και στο Ηνωμένο Βασίλειο ήταν η Μονάδα Γυναικών και Ισότητας, η οποία είναι ο κόμβος που συνδέει διάφορα τμήματα Υπουργείων που ασχολούνται με γυναικεία θέματα και τη βελτίωση των συνθηκών ζωής των γυναικών. Η μελέτη αυτή περιέλαβε 40 χώρους εργασίας σε 6 χώρες. Έγιναν 120 συνεντεύξεις και η γενική εντύπωση μετά από τη μελέτη περιπτώσεων είναι ότι το χάσμα των αμοιβών δεν βρίσκεται στην εκάστοτε τοπική ημερήσια διάταξη.

Η ανισότητα αμοιβών αντίθετα, αποτελεί μια πραγματικότητα στην Ευρώπη. Σύμφωνα με τις στατιστικές για τη δομή των αμοιβών, ο μέσος όρος αμοιβής των γυναικών που εργάζονται με πλήρη απασχόληση στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες στην Ευρωπαϊκή Ένωση ήταν περίπου το 75% των αμοιβών των ανδρών το 1995. Στο δημόσιο τομέα οι αμοιβές των γυναικών στην Ε.Ε. ήταν περίπου το 86% των αμοιβών των ανδρών. Πρόσφατα στοιχεία από τη Νορβηγία μας δείχνουν ότι για πλήρη απασχόληση η αμοιβή των γυναικών ήταν 85,5% των αμοιβών των ανδρών. Αυτά είναι στοιχεία είναι του 2002. Στη Δανία υπάρχει μία σταθερή διαφορά της τάξης του 82% από το 1990. Στην Αυστρία το χάσμα είναι σταθερό, ακόμα και αυξανόμενο, από 68% το 1990 σε 67% το 1999. Το χάσμα στην Ελλάδα την τελευταία δεκαετία μειώθηκε. Αλλά είναι ακόμα κάτω από τον Ευρωπαϊκό μέσο όρο. Στο Ηνωμένο Βασίλειο έχουμε μείωση του χάσματος από 76,6% το 1990, σε 80,6% το 2000. Οι αμοιβές ανδρών και γυναικών καθορίζονται κεντρικά από τις διαπραγματεύσεις μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε τοπικό επίπεδο αλλά και μεταξύ ατόμων εργοδοτών και εργαζομένων. Η νομοθεσία που αφορά τις κατώτατες αμοιβές και την ίση αμοιβή επηρεάζει επίσης τις μισθολογικές διαφορές.

Τα τρία επαγγέλματα-στόχους που εξετάσαμε στο πρόγραμμά μας, τα επιλέξαμε για να μελετήσουμε ποιες είναι οι επιπτώσεις των συστημάτων διαμόρφωσης των αμοιβών υπό την ευρεία έννοια. Οι εκπαιδευτικοί έχουν ψηλότερο μορφωτικό επίπεδο και εργάζονται κυρίως στο δημόσιο τομέα. Στη Νορβηγία έχουμε πολύ συγκεντρωτικό σύστημα διαμόρφωσης των αμοιβών για τους εκπαιδευτικούς και το χάσμα είναι πολύ μικρό. Τα τελευταία χρόνια έχει γίνει μια προσπάθεια αποκέντρωσης του συστήματος αμοιβών των καθηγητών. Ο βαθμός συγκεντρωτικότητας διαφέρει από χώρα σε χώρα γι' αυτή τη συγκεκριμένη επαγγελματική ομάδα.

Η πρόσφατη τάση για περισσότερη αποκέντρωση στη διαμόρφωση των αμοιβών βάσει της ελεύθερης αγοράς, μπορεί να οδηγήσει σε νέες διαφορές. Σε όλες τις χώρες το επάγγελμα του μηχανικού κυριαρχείται από άνδρες και οι μισθολογικές διαφορές είναι σημαντικές. Οι μηχανικοί δουλεύουν και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα. Η διαμόρφωση των αμοιβών γι' αυτή την ομάδα διαφέρει ανάλογα τον τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα το σύστημα είναι πολύ αποκεντρωμένο και υπάρχουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές. Αυτή η επαγγελματική ομάδα συγκρίθηκε με επαγγέλματα που γυναικοκρατούνται και έχουν την ίδια διάρκεια σπουδών, όπως για παράδειγμα οι νοσοκόμες.

Οι εργαζόμενοι της βιομηχανίας μεταποίησης ψαριών και τροφίμων είναι ανειδίκευτοι και δουλεύουν χειρωνακτικά. Οι αμοιβές εκεί είναι πολύ χαμηλές.

Το επάγγελμα-στόχος διαφέρει από χώρα σε χώρα και ως προς το βαθμό διαχωρισμού κατά φύλο και σε σχέση με:

- A. Τη διαμόρφωση των αμοιβών ως προς το βαθμό συγκεντρωτικότητας και το σύστημα αμοιβών.
- B. Την ορατότητα των κριτηρίων και τη διαφάνεια των διαφορών στις αμοιβές.
- Γ. Την επίδραση του παράγοντα «ανθρώπινο κεφάλαιο» στις μισθολογικές διαφορές, που ήταν σοβαρός παράγοντας για την επιλογή των επαγγελματιών-στόχου.

Μια οπτική για την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στα επαγγέλματα ήταν οι διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο. Οι άλλοι σημαντικοί παράγοντες ήταν οι διαφορές στα συστήματα αμοιβών, στα βαθμούς συγκεντρωτικότητας του καθορισμού τους και στο βαθμό κάλυψης από τις συλλογικές συμβάσεις.

Συντάξαμε έξι εθνικές εκθέσεις και την Ευρωπαϊκή διάσταση για το θέμα αυτό. Προσέξαμε πάρα πολύ, ώστε να μην κάνουμε συγκρίσεις και προβούμε σε απόλυτα συμπεράσματα βάσει των συγκρίσεων αυτών, γιατί πρόκειται για μελέτη περιπτώσεων. Δεν πρόκειται για επιστημονική έρευνα, αλλά παρόλα αυτά καταλήξαμε σε κάποια συμπεράσματα, τα οποία βασίστηκαν στο υλικό μας. Και στις έξι χώρες υπάρχει εθνική νομοθεσία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, η οποία απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις κατά ατόμων λόγω φύλου και καλύπτει θέματα απασχόλησης και αγοράς, όπως είναι η αμοιβή. Οι αρμόδιες μονάδες ή πολιτικές για την ισότητα των δύο φύλων είναι οργανωμένες σαν Γενικές Γραμματείες ή σαν ειδικά τμήματα Υπουργείων. Εκτός από αυτές τις κυβερνητικές μονάδες υπάρχουν κάποια ανεξάρτητα σώματα που έχουν ιδρυθεί βάσει νόμου και χρηματοδοτούνται από εθνικές αρχές. Λειτουργούν συμβουλευτικά προς τις κυβερνήσεις και δουλεύουν για να διασφαλίζεται η εφαρμογή της εθνικής νομοθεσίας για θέματα ισότητας μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα με την Ελληνική εθνική έκθεση, οι θεσμοί που ασχολούνται με θέματα ισότητας των φύλων δεν είναι τόσο ισχυροί, όπως σε άλλες χώρες. Δίνεται προτεραιότητα και στις έξι χώρες σε πολιτικές για την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής. Σε όλες τις χώρες, επίσης, υπάρχουν συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων που επηρεάζουν σημαντικά τη διαμόρφωση των αμοιβών τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα. Σε όλες τις χώρες οι συλλογικές συμβάσεις υπογράφονται από τα συνδικάτα και τους εργοδότες ή τις ενώσεις των εργαδοτών και καλύπτουν εξίσου και τους μη συνδικαλισμένους εργαζόμενους. Ο βαθμός συνδικαλισμού ποικίλλει αισθητά, από 30% του συνόλου των εργαζομένων, που είναι στην Ελλάδα και το Ηνωμένο Βασίλειο, μέχρι πάνω από 80% στη Δανία και την Ιρλανδία. Στην Ελλάδα υπολογίζεται ότι περίπου το 85% του εργατικού δυναμικού καλύπτεται από συλλογικές συμβάσεις. Συγκρίνοντας τις μισθολογικές διαφορές σε αυτές τις χώρες, βλέπουμε ότι το μη αιτιολογήσιμο χάσμα αμοιβών είναι μεγαλύτερο στην Αυστρία, στην Ελλάδα και στο Ηνωμένο Βασίλειο. Στην Ιρλανδία και στη Νορβηγία το μη αιτιολογήσιμο χάσμα βρίσκεται περίπου στο μέσο όρο του ΟΟΣΑ. Η Δανία έχει ακόμα χαμηλότερο χάσμα.

Δεν υπάρχουν στοιχεία που να τεκμηριώνουν ότι η άνιση αμοιβή στην ίδια θέση εργασίας και στον ίδιο εργοδότη ευθύνεται ουσιαστικά για το χάσμα αμοιβών ανάμεσα στα φύλα. Το χάσμα προκύπτει από δύο πηγές κυρίως. Η πρώτη είναι ο διαχωρισμός των γυναικείων και ανδρικών επαγγελμάτων, ειδικοτήτων και θέσεων. Η δεύτερη είναι η στάθερή μισθολογική εύνοια προς τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Χαρακτηριστικές δεξιότητες που θεωρούνται γυναικείες, τείνουν να αξιολογούνται χαμηλότερα από χαρακτηριστικές δεξιότητες που θεωρούνται ανδρικές. Αλλά

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Βλέπουμε, επίσης, ότι οι άνδρες αναζητούν δουλειές με καλύτερη αμοιβή, ενώ οι γυναίκες τείνουν να καταλήγουν σε εργασίες με χαμηλότερες αμοιβές.

Οι δύο χώρες που έχουν το μεγαλύτερο χάσμα σε αυτή την έρευνα, η Αυστρία και η Ελλάδα, φαίνεται να είναι αυτές που έχουν και τις λιγότερες πολιτικές υποστήριξης της οικογένειας. Σ' αυτές τις χώρες, όπως και στο Ηνωμένο Βασίλειο, οι περισσότερες από τις υπηρεσίες φροντίδας των παιδιών είναι βραχυπρόθεσμες. Πρόκειται για χώρες με περιορισμένο δημόσιο χρόνο, εμπειρία φροντίδας για τα παιδιά και χαμηλό δείκτη γυναικείας απασχόλησης, όπως η Ελλάδα, ή υψηλό δείκτη γυναικείας μερικής απασχόλησης, όπως το Ηνωμένο Βασίλειο. Στη Νορβηγία, επίσης, έχουμε μεγάλο αριθμό μερικά απασχολούμενων μεταξύ των γυναικών. Τα συνδικάτα και η κεντρική συλλογική διαπραγμάτευση τείνουν γενικά προς τη μείωση των διαφορών στις αμοιβές, έτσι το χάσμα μειώνεται. Το ερώτημα λοιπόν είναι, αν πράγματι βαδίζουμε προς το κλείσιμο του χάσματος αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Πιστεύουμε ότι η τάση αύξησης της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση θα συνεχιστεί. Η τάση αυτή πρέπει να υποστηριχθεί, ακόμα και αν συνεπάγεται περαιτέρω διαχωρισμό της αγοράς εργασίας και μεγαλύτερο ακόμα άνοιγμα της ψαλίδας των αμοιβών. Πρέπει να υποστηριχθεί με πολιτικές διευκόλυνσης για το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας: Θα αυξήσει τη μόνιμη παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας και μ' αυτή την έννοια θα συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος. Από την άλλη υπάρχει μια κινητικότητα προς την αποκέντρωση των διαπραγματεύσεων και την εξατομίκευση των αμοιβών και ίσως τη μείωση της δύναμης των συνδικάτων. Αυτό σημαίνει μεγαλύτερες ακόμα διαφοροποιήσεις μεταξύ βιομηχανικών κλάδων, επιχειρήσεων, αλλά και επαγγελμάτων. Αυτή η εξέλιξη, σε συνδυασμό με τον κατά φύλο διαχωρισμό, μπορεί προφανώς να συμβάλει στην αύξηση του μισθολογικού χάσματος.

Στη Νορβηγία η κυβέρνηση έχει μια ευθύνη να εξασφαλίζει γνώση και πληροφόρηση στον τομέα της ισότητας αμοιβών. Αυτή την ευθύνη τη μοιράζονται το Υπουργείο Εργασίας και Διοίκησης και το Υπουργείο Παιδιών και Οικογενειακών Υποθέσεων. Το Υπουργείο Εκπαιδευτικής Έρευνας έχει διεξάγει εκστρατείες για την προώθηση μη παραδοσιακών επιλογών εκπαίδευσης και κατάρτισης ανάμεσα σε νέους άνδρες και γυναίκες. Στόχος ήταν να συμβάλει στη μείωση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας κατά φύλο. Ο Νορβηγικός Νόμος περί Ισότητας των Φύλων αναθεωρήθηκε πρόσφατα και έχουν γίνει πιο αυστηρές οι διατάξεις που αφορούν την ισότητα αμοιβών, έτσι ώστε να υπάρχει δυνατότητα σύγκρισης των αμοιβών μεταξύ διαφορετικών επαγγελμάτων και συλλογικών συμβάσεων.

Το Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων έχει μακρά παράδοση στον τομέα της ίσης αμοιβής. Μεταξύ 1959 και 1972 το Κέντρο μας ονομαζόταν Συμβούλιο Ίσων Αμοιβών. Οι διακρίσεις στις αμοιβές ήταν για πολλά χρόνια μοναδικό αντικείμενο του Κέντρου μας. Αργότερα η ομάδα του προγράμματος διευρύνθηκε με δύο μεγάλες ενώσεις εργοδοτών, την Ένωση Νορβηγικών Βιομηχανιών και την Ένωση Τοπικών Αρχών, που τώρα και αυτές αποτελούν μέρος της ομάδας αναστολής μας στη Νορβηγία. Οι κοινωνικοί εταίροι είναι η κύρια ομάδα στόχος για την άντληση γνώσης εργαλείων και στρατηγικών στο πεδίο της ίσης αμοιβής.

Οι κυριότεροι κοινωνικοί εταίροι στη Νορβηγία έχουν υπογράψει συμφωνίες ίσων δικαιωμάτων και ένας αριθμός τέτοιων συμφωνιών έχει εισαχθεί και τοπικά σε επίπεδο επιχειρήσεων. Οι συμφωνίες αυτές όμως φαίνεται ότι δεν παρήγαγαν επαρκείς δράσεις στις επιχειρήσεις. Και τώρα

από κοινού αυτές οι δύο οργανώσεις χρηματοδοτούν μία μελέτη, η οποία ερευνά πώς συνεισέφεραν οι κεντρικές συμφωνίες στην ενίσχυση των τοπικών συμφωνιών. Δηλαδή πώς συνεισέφεραν στην ισότητα και την ίση αμοιβή και σε ποιο βαθμό επηρέασαν τις τοπικές διαπραγματεύσεις για τις αμοιβές. Στόχος είναι να αποκαλυφθούν πιθανές διακρίσεις αμοιβών στις επιχειρήσεις. Όλοι οι εταίροι του προγράμματος που παρουσιάζουμε, έχουν δημιουργήσει από τις αρχές του χρόνου από μια εθνική ομάδα αναφοράς. Ένα σύνολο 47 οργανισμών αντιπροσωπεύεται σε αυτές τις ομάδες, εκτός από τους οργανισμούς-εταίρους. Στόχος κυρίως είναι η παροχή συμβουλών και υποστήριξης κατά τη διάρκεια του προγράμματος, καθώς και η διάδοση της πληροφόρησης, των καλών πρακτικών κλπ. Έχουμε την εντύπωση ότι όντως συμβαίνει αυτό. Πραγματικά όλοι οι εταίροι μας αναφέρουν ότι κάνουν συναντήσεις με αυτές τις ομάδες σε κάθε χώρα. Το μέγεθος των ομάδων ποικίλλει από 5 έως 14 συμμετέχοντες, εκτός από τους εταίρους. Αυτή ήταν μια πολύ αποτελεσματική μέθοδος και από πλευράς κόστους, προκειμένου να συγκεντρώσουμε πολλές πληροφορίες και γνώσεις για τις μισθολογικές διακρίσεις. Η ενεργός συμμετοχή όλων των φορέων-κλειδιών στις εθνικές ομάδες αναφοράς δεν θα ήταν δυνατή, εάν δεν υπήρχε η χρηματοδότηση και η υποστήριξη της Ευρωπαϊκής Επιτροπής.

Πριν από ένα χρόνο στήσαμε το website του προγράμματος. Επίσης, κάναμε ένα συνέδριο τον προηγούμενο Νοέμβριο με 120 συμμετέχοντες. Συντάξαμε αυτή την έκθεση και τώρα βρισκόμαστε μπροστά στην ολοκλήρωση του προγράμματος και προσπαθούμε να εντοπίσουμε τα θέματα-κλειδιά που αφορούν τη μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Δεδομένων των περιορισμένων πόρων που είχε στη διάθεσή του κάθε εταίρος, μπορούμε να πούμε ότι τα αποτελέσματα από πλευράς ποσότητας, αλλά και από πλευράς πληροφόρησης και ποιότητας ήταν επιτυχή. Για παράδειγμα, δουλεύοντας τις μελέτες περίπτωσης, ζητήσαμε από τις εθνικές στατιστικές υπηρεσίες να παράγουν πιο συγκρίσιμα στατιστικά στοιχεία για το μισθολογικό χάσμα. Στη Νορβηγία το πρόγραμμά μας συνεισέφερε σημαντικά στις προσπάθειες του Κέντρου μας για τη βελτίωση των στατιστικών που αφορούν το χάσμα αμοιβών, αλλά και στη δημοσίευσή τους. Το ίδιο συνέβη και στην Ισλανδία.

Πέρυσι το Κέντρο μας καθιέρωσε την Ημέρα της Ίσης Αμοιβής στη Νορβηγία. Το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που δουλεύουν με πλήρη απασχόληση στη Νορβηγία, είναι περίπου 14%, σύμφωνα με τα στοιχεία της εθνικής στατιστικής μας υπηρεσίας. Η 11η Νοεμβρίου ήταν η μέρα που οι άνδρες ξεπερνούσαν τις γυναίκες στην ετήσια αμοιβή τους. Το μήνυμα του Κέντρου μας εκείνη την ημέρα ήταν απλό: Αν οι άνδρες σταματούσαν να δουλεύουν εκείνη την ημέρα και για όλη την υπόλοιπη χρονιά, θα είχαν κερδίσει όσα χρήματα κερδίζουν οι γυναίκες δουλεύοντας ολόκληρο το χρόνο. Υπογραμμίσαμε, επίσης, την έλλειψη διαφάνειας ως σημαντικό εμπόδιο για το κλείσιμο της ψαλίδας στις αμοιβές. Προκαλέσαμε άνδρες και γυναίκες, στις 11 Νοεμβρίου, κατά τη διάρκεια του μεσημεριανού φαγητού να συζητήσουν ως κύριο θέμα τις αμοιβές τους. Βεβαίως, δεν ξέρουμε πόσοι το έκαναν πραγματικά. Γνωρίζουμε όμως ότι η Ημέρα της Ίσης Αμοιβής ήταν ανάμεσα στα κύρια θέματα σε πάρα πολλές εθνικές εφημερίδες, αλλά και στους εθνικούς ραδιοσταθμούς για όλο το εικοσιτετράωρο. Πιστεύω ότι δεν θα ήταν υπερβολή να πούμε ότι, όσοι ακούνε ραδιόφωνο ή διαβάζουν εφημερίδες, και όλοι λίγο-πολύ το κάνουμε, πήραν το μήνυμα για την Ημέρα της Ίσης Αμοιβής.

Και τώρα αναρωτιέστε όλοι ποια θα ήταν η Ημέρα της Ίσης Αμοιβής για τους υπόλοιπους εταί-

ρους του προγράμματος: Το Ηνωμένο Βασίλειο θα έπρεπε να έχει Ημέρα Ίσης Αμοιβής την 1η Οκτωβρίου. Η Αυστρία και η Ελλάδα την 19η Οκτωβρίου, η Ισλανδία την 3η Νοεμβρίου και η Δανία την 5η Δεκεμβρίου. (Οι υπολογισμοί είναι κατά προσέγγιση). Το Κέντρο για την Ισότητα των Φύλων θα μετατρέπει κάθε χρόνο σε γεγονός την Ημέρα της Ίσης Αμοιβής. Φυσικά ο στόχος είναι η ημερομηνία της κάθε χρόνο να μετακινείται προς τα Χριστούγεννα, μέχρι να φτάσει στην παραμονή της Πρωτοχρονιάς.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Larsen για την εξαιρετική εισήγησή της. Η Νορβηγία, από την οποία προέρχεται, είναι από τα καλύτερα παραδείγματα που έχουμε στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Είναι η μόνη χώρα, η οποία ήδη από τη δεκαετία του '70 δια νόμου έχει θεσμοθετήσει ότι δεν μπορεί να υπάρχει εκπροσώπηση του ενός ή του άλλου φύλου σε οποιοδήποτε κέντρο λήψης αποφάσεων, Συμβούλιο κ.λπ., κατώτερη του 40%.

Θα καλέσω τώρα την κα Maria Jose Casero να παρουσιάσει την εισήγησή της.

ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ

Maria Jose Casero

Μέλος Διοίκησης της Γενικής Ομοσπονδίας Εργατών της Ισπανίας

Καλή σας μέρα και ευχαριστώ για την πρόσκληση που μου έκανε το Κ.Ε.Θ.Ι. να σας μιλήσω για το πρόγραμμα «Ισότητα Αμοιβών στις Συλλογικές Διαπραγματεύσεις». Το πρόγραμμα αυτό το υλοποίησε η Γενική Ομοσπονδία Εργατών της Ισπανίας με τη βοήθεια του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Υποθέσεων, καθώς και του Ινστιτούτου της Γυναίκας.

Η δουλειά που κάναμε σε αυτό, δεν θα μπορούσε να γίνει χωρίς τη συνεργασία των διακρατικών εταιρών μας, που ήταν οι συνδικαλιστικές οργανώσεις της Ολλανδίας, η D.G.B της Γερμανίας, η MIL της Ιταλίας και φυσικά το Κ.Ε.Θ.Ι. από την Ελλάδα. Επίσης, συνεργάστηκε ως ένα βαθμό και η Ισπανική οργάνωση εργοδοτών, η C.O.E. Θελήσαμε με αυτό το πρόγραμμα να αναζητήσουμε τους παράγοντες εκείνους μέσα στις συλλογικές συμβάσεις, που παίζουν ρόλο στις διακρίσεις μισθών, των οποίων θύματα είναι οι γυναίκες. Γι' αυτό ήταν πολύ σημαντική η συνεργασία των κοινωνικών συνομιλητών, δηλαδή εκείνων που επεξεργάζονται άμεσα τις συλλογικές συμβάσεις, χωρίς την παρέμβαση των οποίων δεν θα ήταν δυνατόν να γίνει αυτή η δουλειά.

Το πρόγραμμα που θα σας παρουσιάσω κράτησε κάτι παραπάνω από ένα χρόνο. Άρχισε το 2002 και τελειώνει το Μάρτιο αυτής της χρονιάς. Η δουλειά που έγινε στα πλαίσιά του, αναπτύχθηκε σε δύο τομείς: Από τη μια μεριά, ο κάθε εταίρος συνέταξε μια έκθεση σε εθνικό επίπεδο, σε ότι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις και την ίση αμοιβή. Από την άλλη μεριά, επεξεργαστήκαμε μια τελική έκθεση που θα παρουσιαστεί μαζί με έναν οδηγό καλής πρακτικής, ο οποίος περιλαμβάνει διάφορες προτάσεις και συμβουλές που συμφωνήθηκαν από όλους τους εταίρους. Βεβαίως χωρίς καμία αμφιβολία, η πιο σημαντική δουλειά από αυτές τις δύο ήταν ο οδηγός καλής πρακτικής. Οι προτάσεις απευθύνονται σε όλους τους κοινωνικούς παράγοντες που συμμετέχουν

στις συλλογικές συμβάσεις, αλλά και σε οργανισμούς που εμπλέκονται στην εφαρμογή και στην προώθηση της αρχής της ίσης αμοιβής. Η επεξεργασία του οδηγού δεν ήταν εύκολη βεβαίως, γιατί είναι πολύ διαφορετικές οι πραγματικότητες στην αγορά εργασίας ανάμεσα στις διάφορες χώρες που συμμετείχαν στο πρόγραμμα. Από την άλλη μεριά είχαμε βάλει στόχο να αναζητήσουμε τα κοινά σημεία, τα σημεία που συμπίπτουν στις διάφορες χώρες. Παρά τις δυσκολίες όμως, αποφασίσαμε να κάνουμε αυτή την προσπάθεια βρίσκοντας τα κοινά στοιχεία από τις εθνικές εκθέσεις. Πιστεύαμε ότι με αυτό τον τρόπο θα μπορούσαμε να συνεισφέρουμε στην επίτευξη μιας σωστής και αποτελεσματικής εφαρμογής των αρχών της ισότητας στις αμοιβές, χωρίς διακρίσεις φύλου. Έτσι λοιπόν οι διαφορές αμοιβών στις χώρες των εταίρων ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες φτάνουν το 30% κατά μέσον όρο, πράγμα που συζητήθηκε στην κοινή έκθεση για την απασχόληση του 2002 που επεξεργάστηκε η Ευρωπαϊκή Ένωση.

Κατ' αρχήν διαπιστώσαμε ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο και το επίπεδο κατάρτισης και ειδίκευσης των γυναικών δεν επηρεάζει την εξέλιξη των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Κατά δεύτερο λόγο, σε μια σειρά επαγγέλματα μέσα στην ιεραρχία της κάθε εταιρίας έχουμε έναν οριζόντιο επαγγελματικό διαχωρισμό και έναν κάθετο επαγγελματικό διαχωρισμό. Έτσι, σε μια σειρά τομείς που δουλεύουν κυρίως γυναίκες, οι γυναίκες παίρνουν μικρότερο μισθό από τους άνδρες που κάνουν την ίδια δουλειά, στην ίδια θέση εργασίας. Μια άλλη παρατήρηση είναι ότι οι γυναίκες έχουν λιγότερα χρόνια εργασίας ή μικρότερη επαγγελματική εμπειρία, πράγμα που επιδρά αρνητικά στους μισθούς και τις αμοιβές. Και όταν όμως έχουν τα ίδια χρόνια εργασίας και την ίδια εμπειρία, και πάλι παραμένουν οι διαφορές. Τέλος, βλέπουμε ότι οι γυναίκες κυρίως δουλεύουν μερική απασχόληση, όπου και πάλι υπάρχουν διακρίσεις στις αμοιβές και τους μισθούς. Καταλαβαίνουμε πολύ καλά ότι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα έχει σχέση με τη διαφορετική αξιολόγηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική. Δηλαδή, η δουλειά που κάνουν οι γυναίκες θεωρείται κατώτερη σε σχέση με την ανδρική και γι' αυτό παίρνουν μικρότερους μισθούς. Από την άλλη πλευρά θελήσαμε να δούμε πώς εξηγείται και πώς εκδηλώνεται η διαφορά των μισθών. Διαπιστώσαμε ότι σε γενικές γραμμές η μισθολογική εξισορρόπηση είναι ένα θέμα που σπάνια αναφέρεται στις συλλογικές συμβάσεις και διαπραγματεύσεις. Είναι ένα πρόβλημα που, κατά τη συζήτηση των όρων μιας συλλογικής σύμβασης, δεν θεωρείται σημαντικό.

Θεωρούμε ότι αυτό οφείλεται σε δύο λόγους: Οι πρωταγωνιστές των συζητήσεων για τις συλλογικές συμβάσεις αγνοούν και υποτιμούν την αρχή της ίσης αμοιβής. Η άγνοια όμως αυτή οικοδομείται πάνω σε μια επιπλέον άγνοια, γενικευμένη αυτή, που αφορά τις έμμεσες διακρίσεις. Αυτή η διπλή άγνοια δεν συνεπάγεται μόνο την απουσία του θέματος της ίσης αμοιβής από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μια άλλη, εξίσου σημαντική συνέπεια, είναι ότι οι εργαζόμενοι και οι εργαζόμενες δεν έχουν αρκετά νομικά δικαιώματα σε αυτό τον τομέα. Έτσι εξετάζοντας αυτό το φαινόμενο, διακρίνουμε ότι κάποιες πρακτικές και κριτήρια που εφαρμόζονται στις συλλογικές διαπραγματεύσεις για τον καθορισμό των μισθών, καμιά φορά μετατρέπονται σε μηχανισμούς διακρίσεων. Αν και ο ρητορί δεν υπάρχει τέτοια πρόθεση, το αποτέλεσμα είναι διακρίσεις στις αμοιβές των γυναικών. Είδαμε, επίσης, ότι τέτοιες διακρίσεις προκύπτουν σε ορισμένες περιπτώσεις, όταν τα συστήματα αμοιβών είναι αδιαφανή. Δηλαδή, όταν εμπεριέχουν κριτήρια διαφοροποίησης που δεν είναι αρκετά ξεκάθαρα ή χρησιμοποιούν λάθος αξιολόγηση. Υπάρχουν ακόμα διακρίσεις στις

συλλογικές συμβάσεις, όταν χρησιμοποιούνται διαφοροποιημένα κριτήρια που δύσκολα μπορούν να πιάσουν οι γυναίκες, που προϋποθέτουν επιπλέον εκπαίδευση στον ελεύθερο χρόνο, ευελιξία σε ότι αφορά τον τομέα δουλειάς, χρόνια εργασίας, εμπειρία κ.λπ. Το ίδιο συμβαίνει και όταν απαιτούνται ξένα προς την εργασιακή προσφορά κριτήρια, λόγω διαφόρων στερεοτύπων για τους ρόλους των φύλων. Όταν, δηλαδή, ζητούνται κάποια πράγματα από τις γυναίκες, που δεν θα απαιτούνταν από άνδρες για την ίδια θέση εργασίας και τα οποία δεν μπορούν οι γυναίκες να εκπληρώσουν με ευκολία.

Ένας άλλος μηχανισμός που μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις, είναι να μην δίνονται οι ίδιες δυνατότητες στις γυναίκες και τους άνδρες σε ότι αφορά τις αμοιβές. Δεδομένου ότι οι γυναίκες είναι εκείνες που επιβαρύνονται σε μεγάλο βαθμό με τις οικογενειακές υποχρεώσεις, δουλεύουν περισσότερο στον τομέα της οικογένειας και αυτό τις εμποδίζει να αναλάβουν επαγγελματικές υποχρεώσεις που συνεπάγονται επιπλέον επιδόματα.

Οι συστάσεις και οι καλές πρακτικές που περιέχονται σε αυτό τον οδηγό είναι καταχωρημένες κατά ομάδες. Κατ' αρχήν συζητήσαμε μια σειρά συστάσεις που αφορούν τη διαφοροποίηση των μισθών λόγω φύλου, γιατί προκειμένου να πετύχουμε ίσες αμοιβές, είναι αναγκαίο πρώτα να διαπιστώσουμε την ύπαρξη μισθολογικών διαφορών. Επομένως, οι συστάσεις απευθύνονται κυρίως στις δύο πλευρές που συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, έτσι ώστε να αποφεύγεται η έμμεση διαφοροποίηση και διάκριση. Επίσης, διαπιστώσαμε ότι οι στατιστικές δεν παρέχουν τα απαραίτητα στοιχεία, όχι μόνο για τις μισθολογικές διακρίσεις κατά φύλο, αλλά και για ηλικίες, εκπαίδευση, ειδίκευση, προϋπηρεσία κ.λπ. Ως παράδειγμα καλής πρακτικής παραθέσαμε ένα ερωτηματολόγιο από την Ολλανδία, όπου παρουσιάζονται διάφορα στοιχεία και μια σειρά αλλαγές όχι μόνο με βάση το φύλο, αλλά και την ηλικία, τις σπουδές κ.λπ.

Ένα άλλο θέμα, για το οποίο διατυπώσαμε συστάσεις, ήταν η ανάγκη να υπάρξουν κάποια εργαλεία για την εξάλειψη των διακρίσεων και επισημάναμε ότι οι συστάσεις αυτές είναι το *minimum* που θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη σε κάθε συλλογική διαπραγμάτευση. Κατ' αρχήν παραθέσαμε την έννοια της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, τι σημαίνει μισθός και αμοιβή. Όπως είναι γνωστό, πρόκειται για έννοια ευρύτατη που χρειάζεται εξειδίκευση και συγκεκριμενοποίηση. Πρέπει να υπάρξουν κάποια μέτρα ελέγχου που στην αρχή να διαπιστώνουν, αλλά στη συνέχεια να εξαλείφουν κάθε διάκριση. Επίσης, πρέπει να υπάρξουν κάποιοι μηχανισμοί, προκειμένου να μειωθεί το χάσμα ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Ως καλό παράδειγμα έχουμε την Ισπανία με δύο σχετικές συλλογικές συμβάσεις που υπογράφηκαν εκεί.

Ακόμα συστήνουμε να γίνει μια εξακρίβωση του βαθμού αποτελεσματικότητας των συλλογικών συμβάσεων, μια αξιολόγηση, προκειμένου να διορθωθεί η ανισότητα στους μισθούς και να δούμε πώς δουλεύουν, πώς εφαρμόζονται αυτά τα μέτρα. Να καθιερωθεί περιοδική παρακολούθηση των συμφωνιών, των συλλογικών συμβάσεων. Έλεγχος, που να γίνεται όχι μόνο εσωτερικά, αλλά και εξωτερικά, από τους αντίστοιχους Οργανισμούς. Διαπιστώσαμε, επιπλέον, ότι είναι σημαντικό να υπάρξει κάποια στρατηγική κοινή με τους εργοδότες για να διορθωθούν οι διαφορές στις αμοιβές, ώστε να μην υπογράφονται συλλογικές συμβάσεις με όρους που προκαλούν διαφοροποίηση μισθών. Καθορίσαμε ότι τα επιδόματα πρέπει να είναι ουδέτερα, ώστε να είναι εύκολη η πρόσβαση σε αυτά, ανεξάρτητα από το φύλο των εργαζομένων. Συστήνουμε μέσα στα πλαίσια των συλλογικών συμβάσεων να υπάρχουν μηχανισμοί για τον περιορισμό του επαγγελματικού δια-

χωρισμού. Υπάρχει και σύσταση σχετικά με τα οικογενειακά βάρη, ώστε, όσοι τα επωμίζονται, να μην γίνονται θύματα διακρίσεων.

Επίσης, σε ό,τι αφορά τους συνδικαλιστές, η κατάρτιση και η εκπαίδευση να παρέχονται στα πλαίσια ίσων ευκαιριών για άνδρες και γυναίκες, παρά το γεγονός ότι οι γυναίκες έχουν και τα οικογενειακά βάρη. Προτείνουμε να υπάρξουν ή να ενισχυθούν διάφορα μέτρα για τη συμμετοχή γυναικών στις επιτροπές διαπραγματεύσεων. Θεωρούμε ότι αν δεν υπάρχουν γυναίκες σε αυτές τις επιτροπές, δηλαδή εκείνες που υποφέρουν από τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, δύσκολα οι συλλογικές διαπραγματεύσεις θα βοηθήσουν στην εξάλειψη αυτών των διακρίσεων. Και, τέλος, προτείνουμε να υπάρχει μια Επιτροπή Ισότητας σε θεσμικό επίπεδο, όπου θα μπορούν να συζητούνται όλα αυτά τα θέματα.

Κάναμε και μία τελευταία σύσταση σε ό,τι αφορά την αξιολόγηση των θέσεων εργασίας. Η ύπαρξη διαδικασιών αξιολόγησης των θέσεων εργασίας από μόνη της βεβαίως δεν είναι επαρκής για να εξλειφθούν οι διαφορές στις αμοιβές. Όμως θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν αναλυτικά συστήματα, συστήματα αξιολόγησης που να εξασφαλίζουν ουδετερότητα τουλάχιστον, έτσι ώστε να μειωθούν στο μεγαλύτερο δυνατό βαθμό οι παράγοντες που οδηγούν σε διακρίσεις από πλευράς αξιολόγησης της εργασίας. Τέτοια συστήματα θα πρέπει να περιλαμβάνουν περιγραφή των θέσεων εργασίας με ολοκληρωμένο τρόπο. Δηλαδή περιγραφή καθηκόντων και λειτουργιών, ιδίως σε ορισμένες εργασίες που κάνουν οι γυναίκες. Θα πρέπει, επίσης, κατά τη διαδικασία αξιολόγησης να είναι παρόντες τόσο οι εργοδότες, όσο και οι εργαζόμενοι. Με αυτή την έννοια είχαμε ένα παράδειγμα καλής πρακτικής από τη Γερμανία, όπου υπάρχει ένα τέτοιο σύστημα αξιολόγησης των θέσεων εργασίας.

Αυτή ήταν η δουλειά που κάναμε στα πλαίσια του προγράμματός μας σε ό,τι αφορά τις συλλογικές συμβάσεις. Θα ήθελα όμως να προσθέσω ότι χρειάζεται περισσότερη αποφασιστικότητα για να μειώσουμε τις διαφορές των αμοιβών ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες. Γιατί, παρόλο που υπάρχουν μηχανισμοί και μέτρα για να διορθώσουμε μια σειρά πράγματα, δεν επαρκούν και οι διαφορές όχι μόνο δεν μειώνονται, αλλά διαιωνίζονται. Πιστεύουμε ότι με την προσπάθεια που κάνουν όλοι οι εταίροι του προγράμματος, θα καταφέρουμε να εκπληρώσουμε το στόχο που θέσαμε όταν ξεκινήσαμε αυτό το πρόγραμμα: Να συμβάλουμε στη σωστή και αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, ανεξάρτητα από φύλο.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Casero που μας παρουσίασε αυτό το εξαιρετικό Ισπανικό πρόγραμμα. Μας μίλησε για τις οριζόντιες και τις κάθετες διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Χρειάζεται, όπως είπε, μεγαλύτερη αποφασιστικότητα και υποθέτω ότι εννοεί από τη δική μας πλευρά, διότι και εμείς οι ίδιες οι γυναίκες δεν διεκδικούμε θέσεις ευθύνης, δεν διεκδικούμε αμοιβές που να επαρκούν για να φροντίσουμε τον εαυτό μας και την οικογένειά μας με τον ίδιο τρόπο που διεκδικούν οι άνδρες.

Η εξαιρετική αυτή δουλειά υποστηρίχθηκε από τη Γενική Συνομοσπονδία των Εργατών της Ισπανίας. Υποθέτω ότι θα υπάρχει και εκπροσώπηση των γυναικών σε αυτά τα συνδικάτα. Στην Εκτελεστική Επιτροπή της Γ.Σ.Ε.Ε. και της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. δεν υπάρχει ούτε μία γυναίκα, επομένως ποιος θα θέσει τα θέματα αυτά; Βέβαια είναι θετικό ότι η Γ.Σ.Ε.Ε. είναι εταίρος στο πρόγραμμα του Κ.Ε.Θ.Ι. Όμως η προηγούμενη συνδικαλιστική μας εμπειρία έχει καταγράψει ότι στις συλλογικές

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

διαπραγματεύσεις το τελευταίο που ενδιέφερε ήταν η ισότητα αμοιβών και η κατάργηση των διακρίσεων εις βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Η ισότητα πρέπει να εκφράζεται παντού, σε όλες τις πολιτικές, σε όλους τους τομείς, σε όλες τις δράσεις. Θα πρέπει λοιπόν να κινητοποιήσουμε και εδώ τα συνδικάτα, αλλά ιδιαίτερα να ενδιαφερθούμε για την εκπροσώπησή μας. Δεν είναι δυνατόν να είμαστε μέλη σωματείων και να μην έχουμε εκπροσώπηση εκεί που λαμβάνονται οι αποφάσεις, εκεί που γίνονται οι διαπραγματεύσεις. Όταν εμείς απουσιάζουμε, το «κενό» θα το καλύψουν κάποιοι άλλοι, οι οποίοι δεν θα ενδιαφέρονται για τα συμφέροντά μας ή θα μας παρουσιάσουν κάποια μέτρα δήθεν για το συμφέρον μας και την προστασία μας, ουσιαστικά όμως παγίδες. Οι πρόωρες συνταξιοδοτήσεις και τα διάφορα μέτρα «προστασίας» αποδείχθηκαν παγίδες για την οικονομική αυτονομία και ανεξαρτησία των γυναικών. Δεν μπορείς να έχεις οικονομική αυτονομία, όταν παίρνεις μια μικρή σύνταξη ως αποτέλεσμα 15ετούς εργασίας. Τουλάχιστον ας δημιουργήσουμε καλύτερες συνθήκες για τις μέλλουσες γενιές.

Και τώρα το λόγο έχει η Φωτεινή Σιάνου.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ!

Φωτεινή Σιάνου

Μέλος του Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Πρόεδρος της Επιτροπής Γυναικών της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

Καλημέρα σε όλους και όλες. Η ομιλία μου έχει τυπικό και τεχνικό χαρακτήρα. Η Μαρία από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας της Νορβηγίας και η Μαρία από την UGT έκαναν μια εξαιρετική παρουσίαση. Θέλω να εκφράσω την ικανοποίησή μου για το Συνέδριο. Είχε πολύ μεγάλη συμμετοχή, οι δύο Υπουργοί δώσανε ιδιαίτερο βάρος στη διαδικασία, το θεωρώ πολύ σημαντικό. Μία από τις συγκλονιστικές μας εμπειρίες την περυσινή χρονιά ήταν η παρουσία του μισού Υπουργικού Συμβουλίου, όταν έγινε το Συνέδριο για την έναρξη της Ισότητας στα διαρθρωτικά ταμεία. Και λέω: «Ρε παιδιά, τι γίνεται; Επανάσταση γίνεται στην Ελλάδα!» Μετά σκέφτηκα: «διαρθρωτικά ταμεία = λεφτά, άρα εξηγείται!». Όμως είναι πάρα πολύ χρήσιμο και πολύ σημαντικό για τη δουλειά μας να υπάρχει αυτή η ευαισθητοποίηση και η πολιτική παρουσία. Επίσης, θέλω να εκφράσω την ικανοποίησή μου για τις συζητήσεις στα πηγαδάκια, την ώρα της μικρής δεξίωσης που είχαμε χθες. Χαίρομαι πάρα πολύ, διότι βλέπω σήμερα παλιές φεμινίστριες και νέες φίλες και νομίζω ότι κάτι καλό έχει να βγει από αυτό. Και όταν ακούω περί εργατικού κινήματος, βγάζω και το σασκάκι, γιατί καταλαβαίνω ότι το θέμα της ισότητας δεν είναι μόνο ταξικό. Διαπερνά όλες τις τάξεις και όλες τις ιδεολογίες και αυτό αποδείχθηκε ιστορικά πια.

Το θέμα της ανισότητας στις αμοιβές είναι ένα παλιό θέμα. Όσο το ξεδιπλώνουμε και βγάζουμε τα χαρτιά, βλέπουμε ότι διαπλέκονται πάρα πολλά πράγματα σ' αυτό. Προσκρούει σε θέματα όπως η αντίληψη για την προσωρινότητα της απασχόλησης των γυναικών, η αντίληψη για τη συμπληρωματικότητα της απασχόλησης των γυναικών, η αντίληψη, που ανήκει σε μίαν άλλη εποχή, του άνδρα-κουβαλιτή, που καλύπτει με την εργασία του όλες τις ανάγκες της οικογένειας. Όμως τα

πράγματα έχουν αλλάξει και μια από τις συνταρακτικές αλλαγές του τέλους του προηγούμενου αιώνα, είναι η αλλαγή στη συνείδηση των γυναικών, η σταθεροποίησή τους στην αγορά εργασίας, η αλλαγή στις φιλοδοξίες και τις προσδοκίες τους. Κατά συνέπεια, δεν υπάρχει περίπτωση με οποιαδήποτε κυβέρνηση και όποιες και αν είναι οι αντιλήψεις, με οποιαδήποτε προβλήματα, ανεργία κ.λπ., να γυρίσουν πίσω.

Έχω πλήρη συνείδηση ότι μια σκιά πλανάται πάνω από τον κόσμο και όχι μόνο πάνω από την Ευρώπη (για να θυμηθώ και το Μαρξ) και αυτή τη φορά δεν είναι η σκιά του Κομμουνισμού. Είναι η σκιά ενός πολέμου στο Ιράκ. Όμως το θέμα που συζητάμε αυτή τη στιγμή, για την ίση αμοιβή, δεν είναι περιθωριακό θέμα. Αγγίζει τα θέματα της φτώχειας και η φτώχεια δεν είναι περιθωριακό θέμα. Η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών σωρεύεται σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους και έχει πια αναγνωριστεί ότι η φτώχεια δεν προκύπτει μόνο από την ανεργία, αλλά έχουμε και τους λεγόμενους «εργαζόμενους φτωχούς». Μας ενδιαφέρει πάρα πολύ αυτό το θέμα, διότι έχει πραγματικές επιπτώσεις. Κατ' αρχήν έχει φοβερές επιπτώσεις στην παραγωγή, και στην ανάπτυξη, στην οικονομία, το αν οι γυναίκες δεν έχουν κίνητρα για να εργαστούν. Το αν γνωρίζει η εργαζόμενη ότι ο διπλάνός της παίρνει πολύ περισσότερα από την ίδια.

Ένα τέτοιο πολύ σοβαρό θέμα προέκυψε στη Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Κατήγγειλε η ερευνήτρια της Συνομοσπονδίας ότι ο διπλάνός της ερευνήτης της Συνομοσπονδίας, έπαιρνε πολύ περισσότερα λεφτά και έκανε αγωγή για ανισότητα στις αμοιβές. Δικαιώθηκε στο πρωτοδικείο και τώρα η υπόθεση βρίσκεται στο εφετείο. Η ερευνήτρια ωστόσο απολύθηκε από τη ΣΕΣ, από μια συνδικαλιστική οργάνωση που αγωνίζεται για τα δικαιώματα των εργαζομένων. Διαπιστώνουμε λοιπόν ότι είναι ένα περίπλοκο θέμα, το οποίο έχει επιπτώσεις στην παραγωγή, στη θέση των γυναικών στην κοινωνία και, κατά τη συνταξοδότηση, στις συντάξεις που παίρνουν οι γυναίκες. Έχει επιπτώσεις ευρύτερες στην κοινωνική προστασία και στην ασφάλεια και στη φτώχεια των γυναικών.

Τουλάχιστον, στο Ευρωπαϊκό επίπεδο η ισότητα αμοιβών είναι κατοχυρωμένη με το άρθρο 119 της συνθήκης της Ρώμης, που είναι η συνθήκη της τότε Ευρωπαϊκής Κοινότητας. (Δεν μιλάω για τη διεθνή σύμβαση αρ. 100 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, που η χώρα μας την έχει επικυρώσει από το 1957). Βάσει του άρθρου αυτού έχουν αναπτυχθεί εξαιρετικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων. Δεν είχαμε πουθενά αλλού νομοθετική βάση να πατήσουμε σε Ευρωπαϊκό επίπεδο, παρά μόνο το άρθρο 119 για να γίνουν όλα όσα έγιναν στην Ευρώπη γενικά για την ισότητα. Το τραβήξαμε δηλαδή το άρθρο ως κίνημα μέχρι εκεί που δεν έπαιρνε για να αναπτυχθούν όσες πολιτικές για την ισότητα αναπτύχθηκαν. Βεβαίως, η συνθήκη του Άμστερνταμ, πολλά χρόνια μετά, έφερε ακόμα καλύτερη την κατάσταση, διότι τώρα συζητάμε για οδηγία που θα καλύπτει τα θέματα της ισότητας ανάμεσα στα φύλα και πέρα από τον εργασιακό χώρο, όπως το τραγικό θέμα της εμπορίας γυναικών, της ενδοοικογενειακής βίας κ.λπ., και αυτό είναι πάρα πολύ σημαντικό. Μια τέτοια νέα οδηγία ελπίζουμε ότι θα τη δούμε επί Ελληνικής Προεδρίας. Ασφαλώς όμως δεν είναι μόνο ευθύνη της Ελληνικής Προεδρίας, είναι και της Commission.

Το πρόγραμμα του ΚΕΘΙ «Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό» αναπτύχθηκε παίρνοντας υπόψη την εμπειρία όλων όσων εργάστηκαν για την ισότητα στις αμοιβές. Κυρίως την εμπειρία της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, του Ινστιτούτου de la Mujer της Ισπανίας, που δούλεψε πολλά χρόνια πιο μπροστά και της Σουηδικής Προεδρίας, η οποία δούλεψε, επίσης, για την

Ισότητα στις αμοιβές. Προσαρμόστηκε στην ελληνική πραγματικότητα, διότι εμείς εκτιμήσαμε ότι απέχουμε πάρα πολύ σε επίπεδο ευαισθητοποίησης και γνώσης από τις χώρες αυτές. Γι' αυτό έπεσε μεγάλο βάρος στην ευαισθητοποίηση, την ενημέρωση, το οποίο και θα συνεχίσουμε.

Οι διακρατικοί εταίροι μας ήταν η Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων, η EFFAT και η EWLA, που είναι η Ευρωπαϊκή Ένωση των Γυναικών Δικηγόρων. Στο εθνικό επίπεδο το Ινστιτούτο Εργασίας της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος που ήταν πολύ σημαντικό το ότι συμμετείχε. Το Ινστιτούτο Εργασίας της ΟΤΟΕ, οι Δικηγορικοί Σύλλογοι της Αθήνας και της Θεσσαλονίκης που βοήθησαν στο κομμάτι της νομικής βοήθειας. Τα προγράμματα σαν και αυτό προέκυψαν, επειδή η Ευρωπαϊκή Επιτροπή επικεντρώθηκε το 2001 αποκλειστικά στο θέμα της ίσης αμοιβής.

Το Κ.Ε.Θ.Ι. υπέβαλε το δικό του πρόγραμμα, για το οποίο είχε την ευθύνη, το πρόγραμμα «Pay – Mind the Gap» («Ίση Αμοιβή – Προσοχή στο Κενό»). Η μετάφραση του τίτλου αποτέλεσε αντικείμενο συζήτησης, διότι το «mind the gap» δεν μπορούσαμε να το αποδώσουμε στα ελληνικά. Η εμπνευση ήταν από το «gap», από το «gap» του τρένου που ακούμε στο εξωτερικό, κυρίως στο Λονδίνο. Αρχικά αποφασίσαμε να το αποδώσουμε ως «χάσμα». Αργότερα, στο σταθμό, στο Μοναστηράκι ακούω κάποιον να λέει: «Προσοχή στο κενό μεταξύ συρμού και αποβάθρας» και έτσι αποφασίσαμε την απόδοση του «gap» με τη λέξη «κενό».

Το Νορβηγικό πρόγραμμα το διαχειρίστηκε το τμήμα μελετών του Κ.Ε.Θ.Ι. με εξαιρετικούς συνεργάτες. Και η μεγάλη επιτυχία του στο εθνικό επίπεδο είναι ότι καταφέραμε –με την επιμονή της Μαρίας Ζερβού- να συγκροτήσουμε Εθνική Επιτροπή με τη συμμετοχή εκπροσώπων συνδικαλιστικών οργανώσεων. Και είναι πολλά μέλη αυτής της Επιτροπής εδώ και χρόνια πάρα πολύ γι' αυτό. Με το πρόγραμμα της UGT εμπεδώσαμε μια σχέση που ήδη υπήρχε με τα Ισπανικά συνδικάτα και είμαστε πολύ ευχαριστημένοι. Την ευθύνη αυτού του προγράμματος είχε ο Βαγγέλης Κεχριώτης, τον οποίο ευχαριστώ για την εξαιρετική δουλειά που έκανε, όχι μόνο σε σχέση με την UGT αλλά και σε σχέση με το πρόγραμμα «Equal Pay – Mind the Gap», του οποίου ήταν ο συντονιστής. Από τις εμπειρίες αυτές μας έχει προκύψει και ένα τρίτο πρόγραμμα που μόλις ξεκινάει, σε συνεργασία με το Πανεπιστήμιο Leeds της Αγγλίας, το οποίο θα μπει σε ακόμα πιο εξειδικευμένα θέματα. Δηλαδή οικοδομούμε πάνω σε αυτά που έχουμε κάνει μέχρι στιγμής και αυτό θα έχει μεγάλο ενδιαφέρον.

Ο πρώτος στόχος του δικού μας προγράμματος ήταν η καμπάνια ενημέρωσης. Ένα μέρος της καμπάνιας είναι αυτό το περίφημο φύλλο. Εξω από την αίθουσα παίζεται και το βίντεο της καμπάνιας. Παιζαμε λοιπόν με το φύλλο, «πες μου το φύλο σου να σου πω την αμοιβή σου», που είχε πολύ μεγάλη επιτυχία, από την οποία είμαστε πολύ ικανοποιημένες. Ανοιξαμε και γραμμή επικοινωνίας, που παρ' ό,τι ήταν μια δύσκολη περίοδος, παραμονές των Χριστουγέννων, δέχθηκε αρκετά τηλεφώνια. Μέσα από αυτή την καμπάνια νομίζω ότι κάναμε συνολικότερα καλό στο Κ.Ε.Θ.Ι., γιατί ενδυνάμωσε τις σχέσεις του με τις γυναίκες και με την κοινωνία.

Δεύτερον, έγιναν πολλά σεμινάρια για την εξειδίκευση επαγγελματιών. Δηλαδή σεμινάρια που απευθύνονται σε επαγγελματίες. Ήταν πολύ θετική η εμπειρία μας από αυτό και νομίζω ότι πρέπει να συνεχιστεί. Μέσα από τα σεμινάρια και απ' όλη τη δουλειά και αυτού του προγράμματος, καθώς και του προηγούμενου προγράμματος του Κ.Ε.Θ.Ι., αναπτύξαμε δεσμούς με το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας. Είμαστε πολύ ευχαριστημένοι από αυτή τη συνεργασία και αυτές οι σχέσεις θα πάνε μακριά και στο μέλλον, γιατί έχουμε μεγάλη ανάγκη τους επιθεωρητές εργασίας για

την εφαρμογή της νομοθεσίας, τόσο εμείς, όσο και τα συνδικάτα.

Ένα μεγάλο κομμάτι, πολύ σημαντικό για την Ελλάδα είναι αυτό των ερευνών. Αμέσως μετά η Μαρία Καραμεσίνη θα μας παρουσιάσει την έρευνά της, όπως και ο Νίκος Ντερμανάκης, η Βαγγελιά Σουμέλη και η Ματίνα Γιαννακούρα. Υπάρχει ακόμα μια ποιοτική έρευνα μέσα στον κλάδο του τουρισμού, που δεν θα παρουσιαστεί σήμερα, της Μαρίας Θανοπούλου. Πιστεύω ότι θα παρακολουθήσετε με μεγάλο ενδιαφέρον την παρουσίαση αυτών των ερευνών που δημιουργούν μια πρώτη βάση στην Ελλάδα σε σχέση με την ανισότητα στις αμοιβές. Δημιουργούν μια βάση που αποδεικνύει ότι υπάρχει πρόβλημα, διότι από την πλευρά των εργοδοτών και σε ευρωπαϊκό επίπεδο (σε εθνικό δεν ξέρω ποια είναι η επίσημη τοποθέτηση), η επίσημη τοποθέτηση της UNICE είναι ότι δεν υφίσταται τέτοιο πρόβλημα. Διότι, αν αναγνωριστεί ότι υπάρχει πρόβλημα ανισότητας στις αμοιβές, θα προκύψει, όπως λένε ανεπίσημα, μια αύξηση του κόστους παραγωγής και δεν το θέλουν καθόλου. Γι' αυτό και το θέμα αυτό δεν έχει αποτελέσει αντικείμενο διαλόγου στα πλαίσια του κοινωνικού διαλόγου.

Με το περσινό μας πρόγραμμα για την εφαρμογή της νομοθεσίας στην πράξη, «Από τη νομοθεσία στην καθημερινή ζωή» και με το φετινό πρόγραμμα της ίσης αμοιβής διαμορφώσαμε ένα πρόγραμμα νομικής βοήθειας. Όμως τώρα, με τη λήξη του προγράμματος το Μάρτιο, έχει ευθύνη το Κ.Ε.Θ.Ι. να συνεχίσει τη νομική βοήθεια με έξοδα του κρατικού προϋπολογισμού, ώστε ένα μικρό κομμάτι του κρατικού προϋπολογισμού ή του προϋπολογισμού της Γενικής Γραμματείας Ισότητας να διατεθεί για την υπηρεσία αυτή στις γυναίκες. Έχουμε χρέος, έχουμε υλοποιήσει δύο πιλοτικά προγράμματα, διαπιστώνουμε την ανάγκη. Ένα μικρό ποσό που θα διευκολύνει τη συνέχιση της δουλειάς μας και την πραγματική στήριξη γυναικών που δίνουν μάχη χειραφέτησης και προσκρούουν σε υπαρκτά, σκληρά οικονομικά δεδομένα, είναι δυνατό και υποχρεωτικό να διατεθεί.

Στο πρόγραμμα του συνεδρίου προβλέπονται τρία πολύ σημαντικά εργαστήρια, τα οποία ανοίγουν θέματα που δεν έχουμε αγγίξει στην Ελλάδα. Όχι ότι δεν υπάρχει εμπειρία, δεν υπάρχει όμως συλλογική εμπειρία. Μας τιμούν με την εμπειρία τους καθηγητές και συνδικαλιστές από την Αγγλία και τη Γερμανία, που θα διευθύνουν τα εργαστήρια αυτά.

Το ένα έχει θέμα τους μετανάστες και τις μετανάστριες και την ίση αμοιβή. Υπάρχει ένα θέμα για την αμοιβή και τις συνθήκες ζωής τους στη χώρα μας, όπως και σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες. Όμως είναι σημαντικό να δουλέψουμε σε ένα πρώτο εργαστήριο, να συλλέξουμε τις πρώτες εμπειρίες και απόψεις για να έχουμε μια βάση να οικοδομήσουμε στο μέλλον. Πιστεύω ότι το Κ.Ε.Θ.Ι. μπορεί να καλύψει μεγάλες ανάγκες σε ό,τι αφορά τις μετανάστριες στη χώρα μας.

Ένα δεύτερο εργαστήριο έχει να κάνει με το job evaluation, την αξιολόγηση της εργασίας. Θέλουμε να αξιοποιήσουμε την εμπειρία κυρίως των βρετανικών συνδικάτων. Ασφαλώς υπάρχει ένα γενικότερο θέμα επαναξιολόγησης των λεγόμενων γυναικείων εργασιών. Όπου υπερσυγκεντρώνονται γυναίκες, οι αμοιβές μειώνονται. Μας είναι πολύ δύσκολο να κατανοήσουμε και δεν μπορούμε να αποδεχθούμε ότι υπάρχουν εργασίες σημαντικές για την αναπαραγωγή, για την υγεία, που θεωρούνται εντελώς δεύτερες και τρίτες και υποτιμούνται κατ' αυτό τον τρόπο εργασίες που σχετίζονται με τη ζωή, με την υγεία, με τη φροντίδα των ανθρώπων. Με ποια λογική η εργασία που έχει ως επίκεντρο τη φροντίδα του ανθρώπου, είναι κατώτερη από μια άλλη εργασία; Για ποιο λόγο, για παράδειγμα, η εργασία της νοσηλεύτριας στον κλάδο της υγείας, η τόσο σημαντική, αξιολογείται από την κοινωνία μας ως λιγότερο σημαντική από άλλες δουλειές που θεωρούνται αντρικές;

Ένα τρίτο πολύ σημαντικό εργαστήριο αναφέρεται στους ελέγχους των αμοιβών, τους ελέγχους που γίνονται από την πλευρά των συνδικάτων. Όχι μόνο των επιθεωρητών εργασίας. Τέτοια λογική ελέγχου των αμοιβών από την πλευρά των συνδικάτων δεν έχει αναπτυχθεί μέχρι στιγμής στην Ελλάδα.

Μέσα από τη διαδικασία του Συνεδρίου και με την παρουσία χθες εδώ του Προέδρου της ΓΣ.Ε.Ε. και του Υπουργού Εργασίας και βεβαίως του κ. Σκανδαλίδη, του Υπουργού ΕΣ.Δ.Δ.Α. που έχει την πολιτική ευθύνη για τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κ.Ε.Θ.Ι., μέσα από τις αμιλίες υπήρξε μια δέσμευση. Ο κ. Σκανδαλίδης μίλησε για τη διαμόρφωση πλαισίου, ώστε να μπορούμε να καθίσουμε σε ένα τραπέζι. Ο κ. Ρέππας, καθώς και ο Πρόεδρος της ΓΣ.Ε.Ε. το αποδέχθηκαν. Αν καταφέρουμε να ανοίξει μια συζήτηση σε επίπεδο κοινωνικού διαλόγου, θεωρώ ότι έχουμε κάνει μια σημαντική προσφορά.

Το θέμα της ίσης αμοιβής δεν κλείνει εδώ. Διαπλέκεται πάρα πολύ σοβαρά με τον κατά φύλο διαχωρισμό της αγοράς εργασίας. Αυτό αποτελεί ένα πρόγραμμα που ήδη έχει ξεκινήσει από το Κ.Ε.Θ.Ι. στα πλαίσια του EQUAL, με ευθύνη του συναδέλφου μας του Αλέξανδρου Δεληγατάδη. Εκεί θα γίνει ειδική δουλειά, μελέτη, για την εξέταση σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις του κατά φύλο διαχωρισμού, που έχει τέτοιες επιπτώσεις στις αμοιβές, και επίσης θα γίνει επεξεργασία προγραμμάτων ισότητας, τα οποία θα εφαρμοστούν μέσα στις επιχειρήσεις.

Αυτά είναι πράγματα που γίνονται για πρώτη φορά και εύχομαι καλή επιτυχία και στο πρόγραμμα αυτό, το EQUAL που γίνεται μέσα από μια αναπτυξιακή εταιρεία, το EQUAL ΑΝΔΡΟΜΕΔΑ με την ουσιαστική συμβολή του Κ.Ε.Θ.Ι. Τέλος, θέλω κλείνοντας να ευχαριστήσω πάρα πολύ τη Βίκυ Γκερμότση που έκανε πάρα πολλή δουλειά και είχε την οργανωτική ευθύνη του Συνεδρίου.

Σας ευχαριστώ θερμά όλους και όλες.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Σιάνου. Θέλω να υπογραμμίσω ότι έξω πάμε καλά: Έχουμε την κα Διαμαντοπούλου Επίτροπο, έχουμε την κα Σιάνου στην ΕΤΥΟ (Σ.Ε.Σ.), έχουμε την κα Στρατηγάκη στη Συμβουλευτική Επιτροπή, πήραμε την Επιτροπή Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου.

Δηλαδή έξω πάμε τόσο καλά που, είναι δύσκολο στους υπόλοιπους Ευρωπαίους να πιστέψουν ότι πάμε τόσο άσχημα στο εσωτερικό μας σε ό,τι αφορά τα δικαιώματα των γυναικών. Θα πρέπει, λοιπόν, αυτές οι επιτυχίες του εξωτερικού να έχουν και κάποια αντιστοίχιση με την κατάσταση στο εσωτερικό. Πάντως και εγώ συμφωνώ ότι το ποτάμι δεν γυρίζει πίσω, ότι υπάρχει πρόοδος. Θα πρέπει να στεκόμαστε και στις μεγάλες επιτυχίες μας, να πανηγυρίζουμε, να ευχαριστιόμαστε τις επιτυχίες των γυναικών. Έχουμε προχωρήσει πάρα πολύ τα τελευταία χρόνια, αλλά απομένει ακόμα αρκετός δρόμος που θα τον διανύσουμε μαζί ενισχύοντας τις προσπάθειές μας, την αγωνιστικότητά μας και τη διεκδικητικότητά μας.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Σώγια Χρονάκη

Πιστεύω ότι χρειάζεται να γίνει αξιολόγηση των επαγγελματιών, ανδρών και γυναικών, στο βαθμό που ακόμα σήμερα μιλάμε για ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα. Πολύ σοφά άλλαξε το αίτημα

και στο σύνταγμά μας και στα κείμενα της Ευρωπαϊκής Ένωσης, μιλάμε πια για ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Αν λοιπόν δεν αξιολογηθούν τα γυναικεία επαγγέλματα και η αντιστοιχία τους με τα ανδρικά ή αντίστροφα, δεν θα μπορούσαμε ποτέ να κατοχυρώσουμε, να πετύχουμε και να εισπράξουμε ίση αμοιβή. Διότι λέγεται, και γιατί όχι, ότι εκείνη είναι νοσοκόμα και ο άλλος τραυματιοφορέας. Η μια στην υφαντική και ο άλλος στην οικοδομή. Δεδομένης δε και της οικονομικής κρίσης και με το συμμάζεμα, ας το πούμε έτσι, των οικονομικών κάθε κράτους, δεν θα δοθεί ίση αμοιβή, ας μην έχουμε αυταπάτες, γιατί εμποδώνεται η αντίληψη των διαφορετικών επαγγελμάτων.

Θα ήθελα να πω, επίσης, ότι η ισοτιμία μεταξύ ανδρών και γυναικών στον εργασιακό χώρο, όχι μόνο σε επίπεδο αμοιβής, αλλά σε όλα, στην εξέλιξη, στην αναγνώριση της εργασίας κλπ., έχει τη βάση της στην εκτίμηση εκ μέρους των ανδρών της παρουσίας, της προσωπικότητας, της δουλειάς των γυναικών. Αυτή η αναγνώριση της αξίας όμως πιστεύω, επίσης, ότι θα συμβεί πολύ δύσκολα, αν την αφήσουμε στον εργασιακό χώρο. Εδώ πρέπει να διζούμε τις σχέσεις μέσα στην οικογένεια, το ξεπέρασμα των στερεοτύπων, των ρόλων, των υποχρεώσεων. Την αλλαγή νοοτροπίας στον ανδρικό πληθυσμό. Η εκτίμηση δηλαδή του άνδρα προς τη γυναίκα του θα μεταφερθεί, εφόσον υπάρξει και εκτίμηση του συναδέλφου προς τη συνάδελφό του. Αλλαγή δηλαδή των νοοτροπιών, του τι σημαίνει γυναίκα, του τι σημαίνει άνδρας. Και τέλος, η φτώχεια των γυναικών δεν είναι μόνο φτώχεια οικονομική, είναι φτώχεια προσωπική, είναι φτώχεια αξιοπρέπειας, είναι φτώχεια πολιτισμού, είναι φτώχεια σεβασμού.

Σύνεδρος:

Θα σταθώ σε ένα σημείο, το οποίο ανέφεραν και οι δυο καλεσμένες μας στις ομιλίες τους. Στην έρευνά τους, μας ανέφερε η κα Larsen, η διαφορά στις αμοιβές εστιάζεται στα διαφορετικά κυρίως επαγγέλματα. Ενώ η κυρία Casero μας είπε ότι παρουσιάζεται, εκτός των άλλων, και σε αδιαφανή συστήματα αμοιβών και μάλιστα αναφέρθηκε και σε ευελιξία στον ελεύθερο χρόνο. Αυτό νομίζω ότι είναι ένα πολύ σημαντικό στοιχείο που απαντάει ίσως στο ερώτημα γιατί έχουμε μεγάλη ανισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, σε ό,τι αφορά και το πλήθος των γυναικών, αλλά και τους μισθούς σε θέσεις διευθυντικών στελεχών, σε θέσεις δηλαδή που έχουν κάποιο κύρος.

Αυτό που ισχύει στη χώρα μας και που ισχύει γενικότερα στην αγορά εργασίας, είναι ότι τα ωράρια απλώνονται μέσα στην ημέρα και η παρουσία των στελεχών στους χώρους εργασίας απαιτείται μέχρι αργά το βράδυ, συνυπολογίζοντας συσκέψεις και συναντήσεις. Αυτή την ευελιξία στο χρόνο δεν μπορούν να την έχουν οι γυναίκες, κυρίως όταν έχουν οικογένεια, πόσο μάλλον όταν έχουν παιδιά. Και αν κρίνω και από τον εαυτό μου που έχω τέσσερα παιδιά, αυτό είναι τεράστιο πρόβλημα, να αντεπεξέλθω δηλαδή σε τέτοιου είδους συσκέψεις. Δηλαδή, από τη μια πλευρά, οι γυναίκες διατάζουν να διεκδικήσουν τέτοιες θέσεις, γιατί δεν μπορούν να ανταποκριθούν, και από την άλλη, αν έχουν διεκδικήσει ή έχουν πάρει μια τέτοια θέση, δεν συμμετέχουν σε συσκέψεις, σε συναντήσεις ή σε επιπλέον δραστηριότητες, που σημαίνουν και κάτι παραπάνω σε μισθό ή σε περαιτέρω εξέλιξη.

Μίκα Φατούρου:

Κατ' αρχήν να εκφράσω τα συγχαρητήριά μου για όλη τη διοργάνωση. Σίγουρα χρειάζεται να δούμε την κατάσταση πέρα από την ίση αμοιβή, να τη δούμε δηλαδή ως προς τις εργασιακές συν-

θήκες. Όπως είπε η κα Χρονάκη, χρειάζεται να δούμε τα επαγγέλματα, να τα συγκρίνουμε και να τα αξιολογήσουμε, διότι οι εργασιακές συνθήκες για τις γυναίκες σε ορισμένα επαγγέλματα είναι άθλιες. Έχω δει εργασιακή εξουθένωση πάρα πολύ ισχυρή στο νοσοκομείο ΜΕΤΑΞΑ για τις νοσηλεύτριες, οι οποίες δουλεύουν με ένα αντικείμενο πάρα πολύ επώδυνο, όπως ο καρκίνος, ενώ από την άλλη αντιμετωπίζουν όλα όσα παρουσιάζονται και σε άλλες νοσηλεύτριες διεθνώς. Όπως π.χ. η σεξουαλική παρενόχληση και από τους πελάτες και από τους γιατρούς. Όλα αυτά είναι σε βάρος της υγείας τους. Πρέπει, λοιπόν, να δούμε και την υγεία των γυναικών πέρα από τις ίσες αμοιβές. Ίσως αυτό να είναι το θέμα του επόμενου συνεδρίου.

Σταυρούλα Αγγελίδου:

Είμαι νοσηλεύτρια, εκλεγμένη νομαρχιακή σύμβουλος στην Αθήνα και θέλω να καταθέσω ένα αίτημα προς το Κ.Ε.Θ.Ι. Αν μπορεί το Κ.Ε.Θ.Ι. να μελετήσει τις αμοιβές στο επάγγελμα αυτό, που είναι καθαρά γυναικείο και δείχνει ποια είναι η θέση της Ελλάδας σε θέματα γυναικών. Μια τέτοια έρευνα θα έδινε σε μας που λειτουργούμε μέσα από τα συνδικάτα, στοιχεία και εξοπλισμό για αναζήτηση και διεκδίκηση.

Σοφία Σηλιωτοπούλου:

Κατ' αρχήν ήθελα να συγχαρώ και τους διοργανωτές και τις ομιλήτριες. Τα θέματα αυτά είναι πολύ καυτά και καλό είναι που τα κοιτάμε και από άποψη νομική και από άποψη πράξης. Όπως ξέρετε, βρίσκεται σε εξέλιξη συνέλευση για το μέλλον της Ευρώπης, η οποία προετοιμάζει Σύνταγμα ευρωπαϊκό, Σύνταγμα της Ένωσης. Εκτός του ότι η ισότητα των φύλων μέχρι στιγμής δεν φαίνεται από τη συζήτηση να καταλαμβάνει τη θέση που πρέπει μέσα στις σημερινές συνθήκες, δημιουργείται κάτι, επίσης, πάρα πολύ σοβαρό, το οποίο πρέπει να προσέξουμε. Ορίζονται οι νομοθετικές αρμοδιότητες της Ένωσης, τις οποίες θα ασκεί, όπως και τώρα, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο.

Μέσα στις νομοθετικές αρμοδιότητες δεν περιλαμβάνεται η απασχόληση. Προσέξτε το πάρα πολύ αυτό. Πρέπει να ξεσηκωθούμε και να κάνουμε μεγάλη φασαρία για το θέμα αυτό, διότι φοβούμαι ότι πάει να περάσει αδιαμαρτύρητα. Αυτό σημαίνει πλήρη απορύθμιση των σχέσεων εργασίας, οπισθοδρόμηση. Δεν θα μπορούμε πλέον, με βάση το αρ. 141 που προβλέπει την ισότητα των αμοιβών, να προκαλούμε οδηγίες ή νόμους, και το μέλλον είναι ζοφερό, πάμε πάρα πολύ πίσω.

Χριστίνα Πάντζιου:

Είμαι η Χριστίνα Πάντζιου από το περιοδικό «MARIE CLAIRE» και θέλω να κάνω δύο πολύ πρακτικές ερωτήσεις που αφορούν την ενημέρωση των γυναικών.

Η πρώτη είναι η εξής: Υπάρχει κάποια πρόβλεψη στην Ευρωπαϊκή Ένωση για το πότε εν πάση περιπτώσει μπορεί να επιτευχθεί η ισότητα των αμοιβών; Το να θέτεις ένα στόχο σε κάποια χρονικά όρια, σημαίνει ότι έχεις μπροστά σου κάποια μέτρα που θα σε φέρουν πιο κοντά σ' αυτόν. Η έλλειψη ενός χρονοδιαγράμματος μου φαίνεται, ότι κάνει τα πράγματα πολύ πιο δύσκολα.

Η δεύτερη ερώτηση είναι, επίσης, πολύ πρακτική: Μια γυναίκα η οποία διαισθάνεται, εικάζει ή μαθαίνει ότι πράγματι ο συνάδελφός της δίπλα, που κάνει την ίδια ακριβώς δουλειά, παίρνει λιγό-

τερα χρήματα, τι δυνατότητες έχει να στοιχειοθετήσει κατ' αρχάς τη διαφορά στην αμοιβή της και, δεύτερον, να διεκδικήσει ίση αμοιβή. Ποιοι θεσμοί μπορούν να τη βοηθήσουν, ποια όργανα και πώς να κινηθεί;

Πρόεδρος:

Κυρία Πάντζου, είστε πολύ γνωστή για όσα σπουδαία έχετε γράψει κατά καιρούς υπέρ της ισότητας των φύλων, έχετε υποστηρίξει τα αιτήματα των γυναικών και είστε από τις λίγες δημοσιογράφους που έχουν δώσει ουσιαστική στήριξη. Σε ό,τι αφορά το αν υπάρχει ημερομηνία λήξης για την ανισότητα, δεν νομίζω ότι υπάρχει κάτι τέτοιο, όμως νομοθεσία υπάρχει και μπορούμε να την αξιοποιήσουμε και να καταφύγουμε και στα δικαστήρια, όταν θεωρούμε ότι αδικούμαστε. Υπάρχει νομοθεσία, είναι οι κοινοτικές οδηγίες που έχουν ισχύ νόμου. Είναι το Κοινοτικό Δίκαιο. Με βάση το Κοινοτικό Δίκαιο μπορείτε να προσφύγετε στο δικαστήριο και να διεκδικήσετε ίση αμοιβή και αυτά που δικαιούστε.

Mona Larsen - Asp:

Λίγα μόνο σχόλια πάνω σε ένα-δύο ζητήματα που δίξατε και στις ερωτήσεις που θέσατε. Θα ήμουν ιδιαίτερα προσεκτική να μην καταστήσω την ισότητα αμοιβών γυναικείο θέμα. Πρόκειται για ένα περίπλοκο ζήτημα και, μολονότι θα βελτιωθούν τα πράγματα αν έχουμε γυναίκες διαπραγματεύτριες, δεν εξαντλείται το ζήτημα εκεί. Πιστεύω ότι πρέπει να επικεντρώνουμε στις επιχειρήσεις και οι διαπραγματευτές, άντρες ή γυναίκες, να είναι υπεύθυνοι, ώστε να εξασφαλίζουν ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά τις διαπραγματεύσεις.

Στη Νορβηγία δεν έχουμε ακόμα ίσες αμοιβές, παρόλο που έχουμε γυναίκες διαπραγματεύτριες. Χρειάζεται να διεκδικήσουμε, χρειάζεται η γυναίκα να στραφεί στο αφεντικό και να διεκδικήσει. Δεν θα πρότεινα κάτι τέτοιο ως στρατηγική, αλλά δεν μπορεί βάσει μιας τέτοιας λογικής να αποδίδουμε την ευθύνη στα θύματα αυτής της κατάστασης. Και, προφανώς, δεν θέλουμε οι γυναίκες να ενεργούν σαν άντρες στην αγορά εργασίας. Είμαστε διαφορετικοί και χρειάζεται να δούμε τα πράγματα με ένα ευρύτερο πνεύμα.

Έχετε απόλυτο δίκιο ότι η οικογενειακή και η επαγγελματική ζωή συσχετίζονται. Η ζωή και η εργασία. Και οι δυο τομείς έχουν μεγάλη σπουδαιότητα. Στη Νορβηγία οι γυναίκες διεκδικούν τα πάντα. Θέλουμε εργασία και καριέρα, θέλουμε και παιδιά και οικογένεια και έχουμε και ενδιαφέροντα πράγματα να κάνουμε στον ελεύθερο χρόνο μας. Το πρόβλημα δεν είναι αυτό στην πραγματικότητα. Το πρόβλημα είναι ότι το 42% των εργαζομένων γυναικών στη Νορβηγία εργάζονται με μερική απασχόληση. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχουν μέρες μέσα στην εβδομάδα που δεν εργάζονται ή ότι επιστρέφουν στο σπίτι στη μια το μεσημέρι ή στις οκτώ το βράδυ για παράδειγμα. Και οι άντρες εργάζονται πάντα πάρα πολλές ώρες.

Το πρόβλημα λοιπόν εστιάζεται εκεί. Όταν οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν μικρά παιδιά και πιέζονται χρονικά, εφόσον εργαστούν και οι δύο με πλήρη απασχόληση και επιστρέψουν στο σπίτι στο τέλος της εργάσιμης ημέρας, τότε μπορούν να μοιραστούν τα πράγματα. Ενώ συνήθως οι γυναίκες είναι που πληρώνουν το λογαριασμό. Δηλαδή συνήθως το βάρος της προσφοράς στο σπίτι το επωμίζεται η γυναίκα δουλεύοντας σε μερική απασχόληση, με αποτέλεσμα μικρότερο μισθό και μικρότερη σύνταξη. Και αυτό το θεωρούμε ιδιωτική υπόθεση. Αποκαλούμε τη μερική

απασχόληση εχθρό των γυναικών, αλλά φυσικά δεν είναι καλή ούτε για τις γυναίκες, ούτε και για τους άνδρες. Διαπιστώνουμε από την άλλη ότι έχουμε γυναίκες σε ηγετικές θέσεις με καθεστώς μερικής απασχόλησης. Είναι δυνατόν να συμβεί και αυτό λοιπόν.

Οι συνθήκες εργασίας για τις γυναίκες είναι επίσης σημαντικό θέμα. Με την αναθεώρηση του Νορβηγικού νόμου για την ισότητα των δύο φύλων προστέθηκε μια παράγραφος για τη σεξουαλική παρενόχληση. Έτσι καθίσταται πλέον ευθύνη του δημοσίου τομέα, αλλά και των επιχειρήσεων και φορέων του ιδιωτικού τομέα, να εργαστούν ενεργά, προκειμένου να εξαλειφθεί η σεξουαλική παρενόχληση. Πρέπει λοιπόν να κάνουν κάτι, αλλά και εμείς έχουμε ευθύνη να παίξουμε ενεργό ρόλο στο θέμα της διασφάλισης της ισότητας των δυο φύλων. Αυτό σημαίνει ότι όλες οι επιχειρήσεις που απασχολούν εργαζόμενους στη Νορβηγία πρέπει, στην ετήσια έκθεση που υποβάλλουν, να αναφέρουν και τι έχουν κάνει στον τομέα αυτό ως προς τα ζητούμενα κάθε χρονιάς. Παρομοίως υποβάλλουν ετήσια έκθεση και για το περιβάλλον. Δεν εγκρίνεται η ετήσια έκθεση, αν δεν περιλαμβάνει και αυτό. Πρόκειται για κάτι καινούργιο, θα δούμε πώς θα προχωρήσει και τι αποτέλεσμα θα έχει. Σε ότι αφορά την ίση αμοιβή και την ημερομηνία επίτευξής της, στη Νορβηγία εμείς προσπαθούμε από το 1959 και ακόμα δεν το έχουμε καταφέρει. Τι μπορεί γίνει για να βελτιωθεί η κατάσταση; Έχουμε περιπτώσεις που αναφέρονται στο συνήγορο του πολίτη για την ισότητα των δύο φύλων. Αν είσαι γυναίκα, πιστεύεις ότι αδικείται ως προς την αμοιβή έναντι του άνδρα συναδέλφου και υποβάλλεις καταγγελία, το θέμα δεν εναπόκειται σ' εσένα να το αποδείξεις. Εναπόκειται στον εργοδότη να αποδείξει ότι δεν πληρώνεσαι με μικρότερη αμοιβή, εφόσον ο εργοδότης έχει την υποχρέωση να μην πραγματοποιεί διακρίσεις κατά των εργαζομένων. Το βάρος απόδειξης έχει αντιστραφεί, όπως βλέπετε.

Maria Jose Casero:

Θα προσπαθήσω να απαντήσω ή να προσδέσω μερικές σκέψεις ακόμα πάνω στα θέματα που συζητήθηκαν.

Και' αρχήν, όταν λέμε ότι θέλουμε να διορθώσουμε τις διαφορές των αμοιβών, να μειώσουμε το χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες, αυτό σημαίνει χρήματα. Και κανείς δεν είναι διατεθειμένος να αναλάβει το κόστος που συνεπάγεται η εξάλειψη των διαφορών, γιατί, αν εξαιρέσουμε κάποιες περιπτώσεις, αυτός που πρέπει να πληρώσει για να μειωθεί το χάσμα, είναι οι εργοδότες. Αυτοί είναι υπεύθυνοι, μαζί με τα συνδικάτα για τις συλλογικές συμβάσεις και η πείρα μας λέει ότι, όταν προσπαθούμε να συζητήσουμε στις συλλογικές διαπραγματεύσεις πάνω σε θέματα διακρίσεων κατά των γυναικών, υπάρχει μια καλή στάση από την πλευρά των εργοδοτών, μόνο αν τα θετικά μέτρα δεν έχουν καθόλου κόστος. Αν όμως χρειάζεται κάποιος οικονομικός σχεδιασμός, για τέσσερα ή πέντε χρόνια για παράδειγμα, ώστε να μειωθεί η διαφορά ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες σε κάποια επιχείρηση, τότε υπάρχει αρνητική στάση. Δεν θέλουν να αναλάβουν το κόστος της μείωσης.

Υπάρχει ένα θέμα ακόμα που εμφανίζεται κάθε φορά στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όταν μιλάμε για την υποτίμηση της δουλειάς των γυναικών μέσα στην αγορά εργασίας. Όταν προσπαθούμε να αλλάξουμε αυτή την κατάσταση, σκεπτόμαστε θέματα και αιτίες που ξεπερνάνε την αγορά εργασίας, θέματα που τα ονομάζουμε κοινωνικο-εργασιακά ή μάλλον κοινωνικο-πολιτιστικά. Αυτό σημαίνει ότι οι αιτίες βρίσκονται έξω από το εργασιακό περιβάλλον.

Συνήθως, είναι οι περισσότεροι που «νίπτουν τας χείρας τους», δεν θέλουν, δηλαδή, να παραδεχθούν ότι οι αιτίες που οι γυναίκες βρίσκονται σε χειρότερη θέση, σε σχέση με τους άνδρες στην αγορά εργασίας, έχουν σχέση και με εκείνους. Δηλαδή αποφεύγουν τις ευθύνες τους και δεν τις αναλαμβάνουν. Γι' αυτό εμείς θεωρούμε ως συνδικαλιστική οργάνωση ότι υπεύθυνοι γι' αυτά τα κοινωνικο-πολιτιστικά αίτια είμαστε όλοι, τα συνδικάτα, οι εργοδότες, η επιχείρηση.

Σε ό,τι αφορά το θέμα των μισθών, εμείς ως συνδικάτο λέμε ότι η συνδικαλιστική εκπροσώπηση πρέπει να απαιτεί από τους εργοδότες στοιχεία για τους μισθούς τόσο των ανδρών, όσο και των γυναικών. Γιατί οι διαφορές στις αμοιβές δημιουργούν διακρίσεις και ο μοναδικός τρόπος να τις διορθώσουμε, να δημιουργήσουμε διάφορους μηχανισμούς, είναι να ξέρουμε τα στοιχεία. Πολλές φορές οι εργοδότες δεν μας δίνουν αυτά τα στοιχεία. Όσο για το πότε θα πετύχουμε την ισότητα, ακόμη συχνά σε διάφορα fora γυναικών ότι «σε διακόσια χρόνια θα το πετύχουμε αυτό». Νομίζω ότι αυτό σκοτώνει τις ελπίδες μας πέρα για πέρα.

Σε ό,τι αφορά αυτή την περίφημη επιτροπή και την έκθεση που συντάχθηκε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση του 2002, αποδείχθηκε ότι σε περιπτώσεις όπως η Σουηδία ή η Ισπανία έχουν αυξηθεί οι διαφορές και σε αυτό έχουμε όλοι ανεξαιρέτα ευθύνη, τα ινστιτούτα έρευνας, τα συνδικάτα και οι εργοδότες.

Πρόεδρος:

Κλείνοντας αυτή την πολύ ενδιαφέρουσα ενότητα, θα πρέπει να κρατήσουμε ότι υπάρχει άμεση εξάρτηση της ανισότητας των αμοιβών με την ανισότητα της θέσης των γυναικών στην οικογένεια, με την απουσία των γυναικών από τα κέντρα λήψης αποφάσεων, με τη βία μέσα στην οικογένεια, με τις παραωχημένες αντιλήψεις και την υποτίμηση των γυναικών, με τα άβυσσα. Όλα αυτά αποτελούν κρίκους της ίδιας αλυσίδας και γι' αυτό ο αγώνας πρέπει να συνεχιστεί σε όλα τα μέτωπα.

Σας ευχαριστώ πολύ όλους και όλες για τη συμμετοχή σας.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ

ΕΡΕΥΝΕΣ ΤΟΥ Κ.Ε.Θ.Ι. ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΤΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΟΥ 5ΟΥ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΝΑΜΕΣΑ ΣΤΑ ΔΥΟ ΦΥΛΑ

Πρόεδρος: Αθηνά Πετράκη-Κώττη

Καθηγήτρια, Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών

Πριν αρχίσουμε, θα ήθελα να μου επιτραπεί να αναφερθώ σε ένα σχόλιο που έκανε η κα Σιάνου σχετικά με επιστημονικές περγαμινές και doctorat. Θέλω να επισημάνω ότι τα μεγαλύτερα επιτεύγματα των γυναικών οφείλονται στη δράση γυναικών που δεν είχαν διδακτορικά ή επιστημονικές περγαμινές. Πιστεύω ότι και οι δύο πλευρές παίζουν σημαντικό ρόλο, αλλά οι γυναίκες της δράσης παίζουν πολύ μεγαλύτερο ρόλο απ' ό,τι οι γυναίκες στο υπόβαθρο με τις επιστημονικές τους έρευνες. Αυτό για να αποτίσω ένα φόρο τιμής σε όσες έχουν κάνει πάρα πολλά μέχρι τώρα στη

χώρα μας για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών.

Στο δίκαιο που ακολουθεί, θα παρουσιαστούν τα αποτελέσματα ερευνών που χρηματοδοτήθηκαν από το Κ.Ε.Θ.Ι. και έχουν ως αντικείμενο τη διερεύνηση της ανισότητας των αμοιβών γυναικών και ανδρών. Για να είναι δυνατό να εφαρμοστεί αποτελεσματική πολιτική για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας και για την εξάλειψη ή τουλάχιστον τη μείωση της ανισότητας, είναι πολύ σημαντικό να υπάρχει επιστημονική έρευνα και πληροφόρηση για ορισμένα σημαντικά θέματα. Ένα τέτοιο θέμα είναι η διαμόρφωση του μεγέθους των μισθολογικών διαφορών σε διάφορους κλάδους και τομείς της οικονομίας, σε διάφορα επαγγέλματα, σε διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης κ.λπ.

Ένα άλλο σημαντικό θέμα είναι να διερευνηθεί πώς συνδέονται στατιστικά οι μισθολογικές διαφορές με ορισμένα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, όπως είναι η επαγγελματική εμπειρία, η εκπαίδευση, η επαγγελματική κατάρτιση, η ηλικία, η πρόσβαση σε επαγγέλματα και κλάδους. Επιπρόσθετα, ένα θέμα που παρουσιάζει εξαιρετικό ενδιαφέρον, είναι να διαπιστωθεί σε τι βαθμό οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα και σε τι βαθμό οι διαφορές αυτές δεν μπορούν να εξηγηθούν από τέτοια χαρακτηριστικά και συνεπώς μπορούν να κληφθούν ως αποτέλεσμα άμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Η διάκριση αυτή είναι πάρα πολύ σημαντική γιατί, στο βαθμό που οι διαφορές αμοιβών οφείλονται σε χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, τότε τα μέτρα πολιτικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος είναι διαφορετικά. Πρέπει δηλαδή να κατευθύνονται στα αίτια που παράγουν τις δυσμενείς συνθήκες, οι οποίες διαμορφώνουν αυτά τα χαρακτηριστικά. Στο βαθμό όμως που οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε άμεσες διακρίσεις, τότε τα μέτρα πολιτικής θα πρέπει να είναι διαφορετικής μορφής.

Οι παρουσιάσεις αναφέρονται στα σημαντικά αυτά θέματα και παρέχουν πολύτιμη πληροφόρηση για τη διαμόρφωση της ενδεδειγμένης πολιτικής. Από μια γρήγορη ματιά που έριξα στα συνοπτικά σημειώματα με τα αποτελέσματα των ερευνών, βρίσκω ότι είναι επιστημονικά θεμελιωμένα, οι μελέτες είναι πολύ ενδιαφέρουσες, τόσο από πλευράς πρακτικής, όσο και από πλευράς επιστημονικής.

Σύμφωνα με το πρόγραμμα θα ζητήσω από την κα Καραμεσίνη να παρουσιάσει την έρευνά της.

ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΠΟΥ ΕΠΗΡΕΑΖΟΥΝ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ. Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ

Μαρία Καραμεσίνη

Επίκουρη καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Μέλος της Ομάδας Εμπειρογνομώνων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Απασχόληση και την Ισότητα

Πριν ξεκινήσω, θα ήθελα να πω ότι η μελέτη που μου ανατέθηκε από το Κ.Ε.Θ.Ι. και την οποία θα παρουσιάσω, έχει γίνει με τη δική μου επιστημονική ευθύνη, αλλά εκπονήθηκε από κοινού με τον κ. Ηλία Ιωακείμολου, οικονομολόγο-ερευνητή, ο οποίος αυτή τη στιγμή δεν είναι μαζί μας. Στο πρώτο μέρος θα εξηγήσω και θα δείξω το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος και πώς αυτό εξελί-

χθηκε στη χώρα μας τις δύο τελευταίες δεκαετίες. Το δεύτερο μέρος αναφέρεται στις προσεγγίσεις και τις ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος. Γιατί δεν υπάρχει μόνο μια προσέγγιση ή ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, υπάρχουν δύο βασικές προσεγγίσεις. Το τρίτο μέρος περιλαμβάνει το πώς επιδρά το θεσμικό πλαίσιο στο μέγεθος του μισθολογικού χάσματος και κυρίως το μισθολογικό πλαίσιο που αφορά τη διαμόρφωση των αμοιβών. Το τέταρτο θα περιλάβει τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος στην Ελλάδα, δηλαδή τα αποτελέσματα της ποσοτικής ανάλυσης που έγινε από εμένα και τον κ. Ιωακείμogliu για λογαριασμό του Κ.Ε.Θ.Ι. Θα κλείσω με τις προτάσεις πολιτικής που απορρέουν τόσο από τα αποτελέσματα της έρευνας, όσο και από τη συνεξέταση του θεσμικού πλαισίου που υπάρχει στην Ελλάδα για τη διαμόρφωση των αμοιβών.

Το μισθολογικό χάσμα το συλλαμβάνουμε ως δείκτη, αν κοιτάσουμε το λόγο των μέσων γυναικείων προς τις μέσες ανδρικές αποδοχές. Το 1998 ο λόγος των μέσων γυναικείων προς τις μέσες ανδρικές αποδοχές στην Ευρωπαϊκή Ένωση των 13 μελών (δεν περιλαμβάνονται το Λουξεμβούργο και η Σουηδία, για τις οποίες δεν είχαμε στοιχεία) ήταν 82%. Αν αφαιρέσουμε αυτό το ποσοστό από το 100%, τότε βρίσκουμε το μισθολογικό χάσμα, την απόσταση δηλαδή των μέσων γυναικείων από τις μέσες ανδρικές αποδοχές, που είναι 18%. Τώρα, αν δούμε ποια είναι η θέση της χώρας μας σε ό,τι αφορά τον ιδιωτικό τομέα, είναι μια κακή θέση. Δηλαδή ερχόμαστε ενδέκατοι στο σύνολο των δεκατριών χωρών μελών. Ο λόγος των μέσων γυναικείων προς τις μέσες ανδρικές αποδοχές είναι 79% και άρα το χάσμα είναι 21%.

Σε ό,τι αφορά το δημόσιο τομέα, η θέση της Ελλάδας είναι ενδιάμεση. Ο λόγος είναι 91% και άρα το χάσμα είναι 9%. Όπως βλέπετε, το μισθολογικό χάσμα για όλες τις χώρες μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης είναι μεγαλύτερο στον ιδιωτικό τομέα και μικρότερο στο δημόσιο τομέα. Για το φαινόμενο αυτό υπάρχει εξήγηση, αλλά δεν είναι της παρούσης.

Ερχομαι στο θέμα της εξέλιξης του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Από την επεξεργασία των στοιχείων της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας έχουμε διαπιστώσει ότι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων έχει μειωθεί τις τελευταίες δεκαετίες, δηλαδή τη δεκαετία του 1980 και τη δεκαετία του 1990, στους περισσότερους κλάδους. Να τονίσουμε ότι υπάρχουν σοβαρές ελλείψεις στατιστικών στοιχείων για να παρακολουθήσουμε τη διαχρονική εξέλιξη. Δηλαδή δεν έχουμε στοιχεία στο σύνολο της οικονομίας. Έχουμε στοιχεία σε επιλεγμένους κλάδους, οι οποίοι δεν καλύπτουν το σύνολο της οικονομίας. Έτσι, στους περισσότερους κλάδους, για τους οποίους διαθέτουμε στοιχεία, το μισθολογικό χάσμα συρρικνώθηκε τις τελευταίες δεκαετίες. Αυτό συνέβη και στις Τράπεζες και στις Ασφάλειες, με τη διαφορά ότι σε αυτούς τους δύο κλάδους, οι οποίοι σύμφωνα με όλες τις ενδείξεις και τα στοιχεία είναι κλάδοι που παρέχουν υψηλές αμοιβές στους εργαζόμενους, έχουμε αντιστροφή της τάσης συρρίκνωσης του χάσματος και, αντίθετα, αύξηση του μισθολογικού χάσματος κατά τη διάρκεια της δεκαετίας του '90.

Το συμπέρασμα που βγαίνει από αυτή τη μελέτη των διαχρονικών στοιχείων είναι ότι η πρόοδος που όλοι ευχόμαστε να είναι προς την κατεύθυνση της μείωσης του μισθολογικού χάσματος, δεν είναι αυτόματη και γραμμική. Δηλαδή μπορεί να αναστραφεί ανά πάσα στιγμή, γι' αυτό χρειάζεται οπωσδήποτε να υπάρχει πολιτική, είτε άμεση, είτε έμμεση. Υπάρχουν δηλαδή τρόποι να επηρεάσουμε το μισθολογικό χάσμα. Η δουλειά μας είναι (δουλειά της πολιτείας, των κοινωνικών εταίρων και του γυναικείου κινήματος) να συμβάλουμε με συγκεκριμένα μέτρα για να κλείσει το χάσμα. Το κλείσιμο του χάσματος δεν είναι κάτι που θα συμβεί από μόνο του.

Επόμενο θέμα είναι οι προσεγγίσεις και ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος. Υπάρχουν δύο βασικές προσεγγίσεις. Η μία είναι η οικονομετρική προσέγγιση. Γίνεται μια ποσοτική ανάλυση του μισθολογικού χάσματος, αυτό αναλύεται στις συνιστώσες του, δηλαδή στους προσδιοριστικούς του παράγοντες, και εκτιμάται η βαρύτητα του κάθε παράγοντα στο συνολικό χάσμα. Δεύτερη προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος είναι η συγκριτική θεσμική ανάλυση. Εξετάζουμε γιατί μία χώρα διαφέρει από μία άλλη ως προς το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος, ακόμα και όταν οι προσδιοριστικοί παράγοντες του χάσματος που συνδέονται με το φύλο έχουν την ίδια βαρύτητα. Δηλαδή έχει διαπιστωθεί μέσα από την έρευνα ότι το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών και άλλοι θεσμικοί παράγοντες, επιδρούν καθοριστικά στη διαφορά που υπάρχει μεταξύ των χωρών, όσον αφορά το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος. Γι' αυτό σε αυτή τη θεσμική προσέγγιση αντιστοιχούν και κάποιες προτάσεις πολιτικής, σχετικές με το γενικό σύστημα καθορισμού των μισθών.

Ως προς την ανάλυση των δύο προσεγγίσεων: Η οικονομετρική ανάλυση έχει ένα πλεονέκτημα. Διασπά το συνολικό χάσμα σε δύο συστατικά μέρη: σε ένα μέρος, το οποίο ονομάζεται στη βιβλιογραφία «ερμηνεύσιμο» και σε ένα άλλο που ονομάζεται «ανερμηνεύτο». Το ερμηνεύσιμο μέρος δεν είναι δικαιολογήσιμο, απλώς ερμηνεύσιμο. Μπορούμε να συλλάβουμε δηλαδή ποιοι είναι οι προσδιοριστικοί του παράγοντες. Το ερμηνεύσιμο αυτό μέρος οφείλεται στις διαφορές ανδρών και γυναικών ως προς ορισμένα μέσα χαρακτηριστικά. Χαρακτηριστικά που είναι είτε ατομικά, είτε της θέσης εργασίας που καταλαμβάνουν οι εργαζόμενοι, ή της επιχείρησης, στην οποία εργάζονται. Ξεκινώντας από τα ατομικά χαρακτηριστικά, ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στο γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν έχουν το ίδιο μέσο εκπαιδευτικό επίπεδο, την ίδια μέση επαγγελματική εμπειρία, τα ίδια προσόντα και δεξιότητες. Παρουσιάζουν διαφορές ως προς τα προσόντα και τις δεξιότητες, αλλά και ως προς τα επαγγέλματα που αντιστοιχούν σε αυτά τα προσόντα και τις δεξιότητες. Επίσης, μπορεί να διαφέρουν ως προς τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας. Δηλαδή, οι γυναίκες ξέρουμε ότι είναι το 80% των μερικώς απασχολούμενων, άρα διαφέρουν ως προς το είδος της σύμβασης εργασίας. Καταλαμβάνουν λιγότερο από τους άνδρες, όπως γνωρίζουμε, θέσεις ευθύνης και εποπτείας. Απασχολούνται υπερωριακά λιγότερο από ό,τι οι άνδρες. Συμμετέχουν λιγότερο σε βάρδιες από ό,τι οι άνδρες. Διαφέρουν δηλαδή ως προς τα μέσα χαρακτηριστικά τους σε σχέση με τα μέσα χαρακτηριστικά των ανδρών. Και προφανώς αμείβονται λιγότερο, επειδή η υπερωριακή εργασία αμείβεται περισσότερο, επειδή η βάρδια αμείβεται περισσότερο, επειδή η εποπτεία, η θέση ευθύνης αμείβονται περισσότερο. Το ανερμηνεύτο μέρος, δηλαδή αυτό που δεν μπορεί να αποδοθεί σε στατιστικά παρατηρούμενα χαρακτηριστικά, λέγεται ότι οφείλεται σε διακρίσεις φύλου, σε άμεσες διακρίσεις φύλου. Ωστόσο αυτό το ανερμηνεύτο μέρος είναι ένα ανώτατο όριο, διότι η στατιστική δεν μπορεί να περιλάβει το σύνολο των χαρακτηριστικών, επειδή δεν είναι όλα τα χαρακτηριστικά παρατηρήσιμα, καταγεγραμμένα και άρα μετρήσιμα.

Ας έρθουμε τώρα στη συγκριτική θεσμική ανάλυση, που είναι ποιοτική ανάλυση. Η συγκριτική θεσμική ανάλυση μας λέει ότι καλά είναι όλα αυτά που λέει η στατιστική, πλην όμως υπάρχει και ένας άλλος παράγοντας: το τι συμβαίνει γενικά με τους μισθούς στην οικονομία. Δηλαδή, λέει συγκεκριμένα ότι το άνοιγμα της μισθολογικής ψαλίδας και άρα το σύστημα καθορισμού των αμοιβών παίζει πολύ σημαντικό ρόλο στο μέγεθος και την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος.

Διότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται στο κάτω άκρο της μισθολογικής κλίμακας. Είναι κατά κανόνα χαμηλότερα αμειβόμενες, γιατί καταλαμβάνουν χαμηλότερες θέσεις εργασίας και συγκεντρώνονται σε χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα. Άρα, το ποιο είναι το άνοιγμα της ψαλίδας, επηρεάζει πάρα πολύ και τις σχετικές αμοιβές των γυναικών έναντι των ανδρών.

Το δεύτερο πράγμα που μας λέει η συγκριτική θεσμική ανάλυση είναι ότι τα επαγγέλματα και οι θέσεις εργασίας, όπου επικρατούν οι γυναίκες, βρίσκονται χαμηλά στη μισθολογική ιεραρχία. Αυτό είναι αποτέλεσμα της κοινωνικής υποτίμησης της αξίας της γυναικείας εργασίας και της θεσμικής αποκρυστάλλωσης αυτής της υποτίμησης μέσω του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, τα οποία έχει μια ιστορία. Η διαδικασία δηλαδή του πώς γεννήθηκαν τα γυναικεία επαγγέλματα, πώς μεταλλάχθηκαν και πώς ακριβώς έγινε η διαπραγμάτευση των συγκεκριμένων επαγγελματικών κατηγοριών στο εσωτερικό των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, είναι αποτέλεσμα της ιστορίας και των κοινωνικών αξιών, με βάση τις οποίες διαπραγματεύονται οι κοινωνικοί εταίροι. Για να το κάνουμε λίγο πιο κατανοητό: Το τελικό συμπέρασμα της προσέγγισης αυτής είναι ότι το γενικό θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών είναι πολύ σημαντικό για το μέγεθος και την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος. Άρα δεν μας αρκεί να έχουμε ειδικές πολιτικές για την ισότητα των φύλων, αλλά πρέπει να κάνουμε gender mainstreaming στις γενικές πολιτικές διαμόρφωσης των αμοιβών.

Θα σας αναφέρω ποια είναι τα πέντε σημεία του γενικού θεσμικού πλαισίου που έχουν άμεση και μεγάλη επίπτωση στο μέγεθος και την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος. Πρώτο σημείο, πρώτη διάσταση του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών είναι ο βαθμός κάλυψης των εργαζομένων από συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Γνωρίζουμε όλοι πολύ καλά, όχι το φαινόμενο της απορύθμισης της εργασίας μέσα από το θεσμικό πλαίσιο, αλλά της απορύθμισης της εργασίας στην πράξη, μέσα στην ελληνική αγορά εργασίας. Ξέρουμε πάρα πολύ καλά ότι, τόσο στο κάτω άκρο της μισθολογικής κλίμακας, όσο και στο άνω άκρο, έχει αυξηθεί αυτό που λέμε ατομική διαπραγμάτευση των μισθών. Και δεν μιλάμε μόνο για τις μετανάστριες. Μιλάμε και για τους νέους, οι οποίοι, είτε πέφτουν έξω από το σύστημα της εξαρτημένης εργασίας με τις συμβάσεις παροχής υπηρεσιών, είτε είναι ανασφάλιστοι, είτε δεν καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, γιατί η σχέση εργασίας τους δεν είναι τυπική. Άρα ο ασυχετισμός δύναμης στην ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων σε αυτό το κομμάτι της αγοράς εργασίας είναι πάρα πολύ αδύναμος από την πλευρά των μισθωτών. Η πλευρά των εργοδοτών έχει μεγαλύτερη διαπραγματευτική ισχύ και άρα αυτό είναι ένας τρόπος να διαβρώνονται τα κατώτατα όρια των αμοιβών. Ο βαθμός κάλυψης λοιπόν των εργαζομένων από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι πολύ σημαντικός για να δείξουμε πόσο προστατευμένοι είναι οι μισθοί. Δηλαδή ποιο είναι το σύστημα προστασίας των μισθών στη χώρα μας, όχι στη θεωρία, αλλά στην πράξη. Διότι το θεσμικό πλαίσιο είναι καλά ρυθμισμένο, δεν είμαστε πολύ πίσω. Ίσα – ίσα θα λέγαμε ότι είναι πολύ καλά ρυθμισμένο σε σχέση με άλλες χώρες. Όχι σε σχέση με τις αρχές της δεκαετίας του '90 ή τις αρχές της δεκαετίας του '80, γιατί έχει υποστεί μια ελαστικοποίηση, αλλά σε σχέση με τις υπόλοιπες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το ίδιο συμβαίνει και στο άνω άκρο της μισθολογικής κλίμακας. Δηλαδή, όλο και περισσότεροι άνθρωποι διαπραγματεύονται ατομικά τους μισθούς τους. Και έτσι ανοίγει η ψαλίδα των μισθών, είτε αυτό καταγράφεται από τις στατιστικές, είτε όχι.

Ένα άλλο σημαντικό σημείο που επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, είναι η

ρύθμιση των κατώτατων μισθών στις άτυπες μορφές απασχόλησης, τη μερική, την προσωρινή, την απασχόληση με το κομμάτι. Από τη ρύθμιση εξαρτάται βέβαια και το συνολικό σύστημα προστασίας των μισθών. Προστασία των μισθών από τον άκρατο και ανεξέλεγκτο ανταγωνισμό μέσα στην αγορά και από την ασύμμετρη δύναμη των εργοδοτών έναντι των εργαζομένων σε περίοδο μαζικής ανεργίας.

Τρίτο σημείο είναι ο βαθμός συγκεντρωτικότητας του συστήματος συλλογικής διαπραγμάτευσης. Όσο πιο αποκεντρωμένο είναι ένα σύστημα συλλογικής διαπραγμάτευσης, τόσο περισσότερο ανοίγει η μισθολογική ψαλίδα και τόσο περισσότερο επηρεάζονται οι γυναίκες, γιατί είναι συγκεντρωμένες στα κατώτερα άκρα της κατανομής των μισθών.

Τέταρτο σημείο που επηρεάζει, είναι η κατάσταση των επαγγελμάτων και των θέσεων εργασίας. Αυτό που επηρεάζει το μισθολογικό χάσμα, δεν είναι μόνο ότι γυναίκες και άνδρες κάνουν διαφορετικά επαγγέλματα, αλλά και ότι τα γυναικεία επαγγέλματα είναι χαμηλά στη μισθολογική ιεραρχία. Και αυτό δεν έχει να κάνει με κάποια αντικειμενική διαφορά παραγωγικότητας, αλλά με την κοινωνική σημασιοδότηση και αξιολόγηση αυτών των συγκεκριμένων εργασιών.

Πέμπτο σημείο που μας ενδιαφέρει, είναι τα συστήματα αμοιβής. Τα συστήματα αμοιβής μπορεί να διαφέρουν από χώρα σε χώρα. Άλλο μπορεί να στηρίζεται κυρίως στην αρχαιότητα, δηλαδή να αμείβει την επαγγελματική εμπειρία ή την προϋπηρεσία μέσα στην επιχείρηση ή τον κλάδο. Στη χώρα μας και σε άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης έχουμε τα χρονοεπιδόματα. Άλλα συστήματα αμείβουν την ατομική αξία και την ατομική απόδοση ή την απόδοση σε επίπεδο τμήματος ή επιχείρησης. Μέσα σε αυτά τα συστήματα είναι ενσωματωμένα κάποια κριτήρια που προσδιορίζουν τα διαφορετικά συστατικά στοιχεία του μισθού. Ας υποθέσουμε ότι ο βασικός μισθός αποτελεί το 20% του μισθού και το 80% το απαρτίζουν τα επιδόματα, τα οποία λαμβάνουμε με διάφορα κριτήρια. Άρα λοιπόν, είναι πολύ σημαντικά όλα αυτά για να δούμε από πού προκύπτει το μισθολογικό χάσμα και από τι επηρεάζεται.

Αυτό που σας είπα έχουν προκύψει από δική μου έρευνα, όχι όμως για λογαριασμό του ΚΕΘΙ. Στη μελέτη μας για το ΚΕΘΙ, ο κ. Ιωακείμoglou και εγώ, δεν κάναμε ενδελεχή ανάλυση του θεσμικού πλαισίου, αλλά οικονομετρική έρευνα. Χρησιμοποιήσαμε τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών, μιας ευρωπαϊκής έρευνας σε δείγμα επιχειρήσεων, που συμπεριλαμβάνει και την Ελλάδα. Είναι τα πιο αξιόπιστα στοιχεία που διαθέτουμε σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης φαίνονται στον πίνακα. Όλα τα νούμερα της πρώτης στήλης αθροίζουν στο 100, όπως και της δεύτερης, και απεικονίζουν τη συμβολή κάθε συνιστώσας στο τελικό μισθολογικό χάσμα¹.

Έγινε ανάλυση ξεχωριστά για τη βιομηχανία και ξεχωριστά για τις υπηρεσίες και βλέπουμε ότι η άνιση πρόσβαση σε επαγγέλματα και κλάδους, δηλαδή αυτό που λέμε επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της αγοράς εργασίας κατά φύλο, είναι, με απόσταση από τους υπόλοιπους, ο πρώτος προσδιοριστικός παράγοντας. Άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τα ίδια επαγγέλματα και οι

γυναίκες συγκεντρώνονται στα χαμηλότερα αμειβόμενα επαγγέλματα και κλάδους σε σχέση με τους άνδρες. Αυτός είναι ο πρώτος παράγοντας. Βλέπουμε ότι η εκπαίδευση είναι ένας αμελητέος παράγοντας και το δείχνουν όλες οι έρευνες σε όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες. Το χάσμα του εκπαιδευτικού επιπέδου έχει εντελώς εξαφανιστεί. Τα προβλήματα εντοπίζονται πλέον στους εκπαιδευτικούς προσανατολισμούς, δηλαδή τι επαγγέλματα διαλέγουν μέσα από την εκπαίδευση οι γυναίκες και έτσι επιστρέφουμε στον πρώτο παράγοντα.

Ο δεύτερος σημαντικότερος παράγοντας είναι αυτός που αντιστοιχεί στις μισθολογικές διακρίσεις. Το ποσοστό που υπολογίζουμε, αποτελεί στην πραγματικότητα ανώτατο όριο διακρίσεων, γιατί αυτός ο παράγοντας ενσωματώνει και διάφορους άλλους μη στατιστικά μετρήσιμους παράγοντες. Εδώ εμφανίζονται οι διακρίσεις στην ατομική διαπραγμάτευση του μισθού μεταξύ των και εργαζομένων.

Ο τρίτος καθοριστικότερος παράγοντας είναι η επαγγελματική εμπειρία. Εδώ κανονικά χρειάζονται διαχρονικά στοιχεία και εμείς δεν τα έχουμε. Δεν έχουμε την πραγματική εμπειρία των γυναικών και των ανδρών και δεν μπορούμε να την υπολογίσουμε, διότι ακόμα δεν έχουμε στατιστικά στοιχεία. Κάνουμε κάποιες υποθέσεις, οι οποίες υποεκτιμούν το ρόλο της διαφορετικής επαγγελματικής εμπειρίας ανδρών και γυναικών. Αν και τα νούμερα που αντιστοιχούν στη βαρύτητα της επαγγελματικής εμπειρίας πρέπει να τα δέχεται κανείς με επιφύλαξη, οφείλουμε να παρατηρήσουμε ότι είναι πολύ μεγάλα, τεράστια και έχουν να κάνουν με τον αντίκτυπο που έχει πάνω στο μισθολογικό χάσμα η αντίληψη των γυναικών ότι είναι προσωρινές εργαζόμενες και ο μισθός τους συμπληρωματικός για το νοικοκυριό. Αντίληψη που αναπαράγεται και μέσα από τις υπάρχουσες ευκαιρίες απασχόλησης στην αγορά εργασίας. Τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας παίζουν περιθωριακό ρόλο στο μισθολογικό χάσμα: 0% στη βιομηχανία και 5,2% στις υπηρεσίες. Η συμβολή τους δηλαδή είναι περιορισμένη.

Προτάσεις πολιτικής που προκύπτουν από αυτή την ανάλυση: Η πρώτη πρόταση πολιτικής είναι ότι χρειάζεται να ληφθούν μέτρα για τη μείωση του επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού της απασχόλησης κατά φύλο. Εδώ κατατάσσονται όλα τα μέτρα της πολιτικής ίσων ευκαιριών που επηρεάζουν τις εκπαιδευτικές και επαγγελματικές επιλογές των γυναικών και των ανδρών και συμβάλλουν προφανώς στον αποδιαχωρισμό της απασχόλησης. Αυτές είναι πολιτικές που λειτουργούν και έχουν αποτέλεσμα μακροπρόθεσμα. Δηλαδή, είναι πολύ δύσκολο να αλλάξεις τις νοοτροπίες και τις εκπαιδευτικές επιλογές, μπορεί να πάρει και 20ετία και παραπάνω. Άρα είναι σωστό μέτρο μεν, αλλά είναι μακρός απόδοσης. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να λαμβάνονται μέτρα, αλλά να γνωρίζουμε ότι είναι μακρός απόδοσης.

Η δεύτερη πρόταση πολιτικής είναι η επαναξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών. Αυτό το μέτρο εντάσσεται στην πολιτική της ίσης αμοιβής. Θα προτείνω εδώ και στο Κ.Ε.Θ.Ι., ως ο αποδέκτης της μελέτης, να εμπνευστεί από το βελγικό παράδειγμα καλής πρακτικής: Η βελγική κυβέρνηση σε συνεργασία με τα συνδικάτα έχει ξεκινήσει ένα μεγάλο πρόγραμμα για να αξιολογήσει με ποια κριτήρια κατατάσσονται μέσα από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας τα διάφορα επαγγέλματα, όσον αφορά τους βασικούς μισθούς. Στην Ελλάδα, βέβαια, υπάρχει φοβερός κατακερματισμός των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Οι εργαζόμενοι ενός κλάδου ανήκουν σε πολλές διαφορετικές συνδικαλιστικές οργανώσεις, με αποτέλεσμα να καταλήγουμε σε ένα εντελώς αδιαφανές σύστημα διαμόρφωσης

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

των αμοιβών μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Είναι λοιπόν ακόμα πιο επιτακτικό να αξιολογήσουμε τη σχετική μισθολογική θέση των διαφόρων επαγγελματικών κατηγοριών και να εμπνευστούμε από τους Βέλγους.

Τρίτη πρόταση πολιτικής είναι η εξέταση των αρχών που διέπουν τα συστήματα αμοιβής, στις οποίες έγινε ήδη αναφορά.

Τέταρτη κατεύθυνση πολιτικής είναι η υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων μισθολογικών διακρίσεων που έρχονται στα δικαστήρια. Στην Ελλάδα ξέρουμε ότι δεν έχουν έρθει πολλές. Στις άμεσες διακρίσεις έχουν έρθει μια ή δύο υποθέσεις, αν δεν κάνω λάθος. Περίπτωση έμμεσων διακρίσεων δεν έχει εμφανιστεί στα ελληνικά δικαστήρια, θα ήταν όμως πάρα πολύ καλό, εάν γνωρίζουμε τέτοιες περιπτώσεις, να τις στηρίζουμε. Μέσα από το παράδειγμα ίσως δεν κατορθώσουμε πολλά. Όμως θα καταλάβουμε εμείς οι ίδιοι/-ες και θα δώσουμε να καταλάβουν οι γυναίκες και οι άνδρες τι ακριβώς εννοούμε με τις έμμεσες διακρίσεις.

Πέμπτη πρόταση πολιτικής είναι να δημιουργηθεί ένας κώδικας καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους.

Και τελευταία πρόταση πολιτικής, αλλά όχι ήσσονος σημασίας, είναι η ενίσχυση όλων των πολιτικών που συμβάλλουν στη διευκόλυνση των γυναικών, ώστε να μην διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Και εάν τη διακόπτουν, να επανακάμπτουν χωρίς ή με τις λιγότερες δυνατές μισθολογικές απώλειες, και όταν δεν διακόπτουν και δεν επανακάμπτουν, να εξελίσσονται επαγγελματικά έχοντας τις ίδιες ευκαιρίες και τις ίδιες δυνατότητες, όπως οι άνδρες. Όλα αυτά είναι μέτρα πολιτικής ίσων ευκαιριών. Χρειάζεται ένας συνδυασμός πολιτικής ίσων ευκαιριών και άμεσων μέτρων πολιτικής ίσης αμοιβής για να μπορέσουμε –ας ελπίσουμε μέσα σε δύο δεκαετίες– να έχουμε εξαφανίσει το μεγαλύτερο μέρος τουλάχιστον του μισθολογικού χάσματος.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Καραμεσίνη για τα πολύ ενδιαφέροντα αποτελέσματα της έρευνάς της. Χρησιμοποιεί στην έρευνά της τόσο την παραδοσιακή νεοκλασική θεωρία, όσο και τη θεσμική ανάλυση και αυτό είναι πολύ σημαντικό. Τα αποτελέσματα και οι προτάσεις της παρέχουν πολύτιμο εξοπλισμό σε όσες αγωνίζονται για να εισαχθούν νέες πολιτικές που θα βοηθήσουν τη θέση των γυναικών, όσον αφορά την εξίσωση των αμοιβών. Θα αναφερθώ στην τελευταία σελίδα της σύνοψης που μας έδωσε, όπου βλέπω ότι η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και τους κλάδους στις μεν υπηρεσίες ευθύνεται για 50,8% των διαφορών, στη δε βιομηχανία για το 56,4%. Εάν προσθέσουμε σε αυτό και το ποσοστό που οφείλεται σε άμεσες διακρίσεις, για μεν τις υπηρεσίες προκύπτει ότι το 75% των διαφορών οφείλεται σε παράγοντες που έμμεσα ή άμεσα έχουν σχέση με διακρίσεις, στη δε βιομηχανία το 82,9% των διαφορών οφείλεται σε τέτοιου είδους παράγοντες.

Τώρα θα δώσω το λόγο στην κα Ματίνα Γιαννακούρου για τη δική της παρουσίαση.

Η ΕΞΕΛΙΞΗ ΤΗΣ ΕΛΛΗΝΙΚΗΣ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑΣ ΚΑΙ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Ματίνα Γιαννακούρου

Δικηγόρος

Επιστημονική συνεργάτρια της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής

Καλημέρα σε όλους και όλες. Θα ήθελα να θυμίσω ότι συμμετείχα, από κοινού με την κα Σουμέλη, στην εκπόνηση μιας μελέτης με τίτλο «*Ισότητα των Αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*», τα αποτελέσματα της οποίας ανακοινώνονται για πρώτη φορά σήμερα. Η δική μου προκαταρκτική παρουσίαση δεν έχει ως στόχο να προβεί σε εξαντλητική ενημέρωση για το νομοθετικό πλαίσιο και την εξέλιξη της νομολογίας, που είναι ίσως λιγότερο γνωστή. Αποσκοπεί στο να δώσει το βασικό νομικό περίγραμμα που θα επιτρέψει την καλύτερη κατανόηση των πορισμάτων, στα οποία καταλήξαμε στη συγκεκριμένη μελέτη, και τα οποία θα εκθέσει αμέσως μετά η κα Σουμέλη.

Α. Είναι γνωστό και έχει συζητηθεί επανειλημμένα μέχρι σήμερα ότι η Ελλάδα διαθέτει ένα ευρύ πλέγμα διατάξεων που εγγυώνται την ισότητα της αμοιβής, τόσο σε συνταγματικό, όσο και σε νομοθετικό επίπεδο. Θα κάνω μια σύντομη επισκόπηση αυτών των διατάξεων. Το 1975 ήταν μια χρονιά-σταθμός για τη νομοθεσία ως προς τα θέματα αυτά. Πρώτα απ' όλα, γιατί είχαμε το πρώτο δημοκρατικό Σύνταγμα μετά τη μεταπολίτευση, το Σύνταγμα του 1975, το οποίο κατοχύρωσε σημαντικό αριθμό ατομικών δικαιωμάτων, μεταξύ των οποίων και το δικαίωμα της ίσης αμοιβής για παροχή εργασίας ίσης αξίας στο άρθρο 22 παρ. 1 εδάφιο β'. Ταυτόχρονα το Σύνταγμα συμπεριέλαβε δύο ακόμα διατάξεις, το άρθρο 4 παρ. 1, που αναφέρεται στη γενική αρχή της ισότητας -με την έννοια της ισονομίας- Ελλήνων και Ελληνίδων, και το άρθρο 4 παρ. 2, που καθιερώνει ειδικότερα το δικαίωμα ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Η διάταξη του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β., δηλαδή το δικαίωμα ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, μπορεί να χαρακτηριστεί ως διπλά καινοτόμα: πρώτον, δεν περιορίζει την ισότητα αμοιβής μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά την επεκτείνει και μεταξύ όλων των εργαζομένων και απαγορεύει διακρίσεις λόγω θρησκείας, φυλής, εθνικότητας κ.λπ. Δεύτερον, απαγορεύει τις μισθολογικές διακρίσεις όχι μόνο όταν παρέχεται ίδια ή όμοια εργασία, αλλά και όταν παρέχεται εργασία ίσης αξίας. Την ίδια χρονιά έχουμε ένα άλλο σημαντικό γεγονός, το οποίο ενδεχομένως δεν είναι ευρέως γνωστό, παρά μόνο στο συνδικαλιστικό χώρο. Στις 26/2/1975 υπογράφεται η εθνική γενική συλλογική σύμβαση εκείνης της χρονιάς, η οποία επίσης έχει πολύ καινοτόμο χαρακτήρα. Μάλιστα αναφέρεται μεταξύ των συμβάσεων που γενικά κατατάσσουμε στην κατηγορία των συμβάσεων καλών πρακτικών, γιατί σταδιακά εξομοιώνει την αμοιβή μεταξύ εργατοτεχνιτών και εργατοτεχνιτριών ως προς τα καθοριζόμενα κατώτατα όρια, δηλαδή εξαλείφει τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ εργαζομένων γυναικών και ανδρών. Η σύμβαση αυτή απέκτησε και νομοθετική ισχύ μετά την κύρωσή της με το νόμο 133/75. Ταυτόχρονα μάλιστα με τη θέση σε ισχύ της πρωτοπόρας αυτής εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης, άρχισε να ισχύει στην Ελλάδα, μετά την κύρωσή της με Νόμο (Ν. 46/75), η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100/51, που είναι το πρώτο διεθνές κείμενο, το οποίο αναφέρεται στην ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα το 1981, τέθηκε αυτόματα σε εφαρμογή και το περίφημο άρθρο 119 της συνθήκης της Ρώμης, το οποίο μετά τη συνθήκη του Άμστερνταμ έχει επαναριθμηθεί σε 141. Το άρθρο αυτό έδωσε τη δυνατότητα στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (Δ.Ε.Κ.) να αναφερθεί, πέρα από την οικονομική, και στην κοινωνική διάσταση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Ειδικότερα δε το Δ.Ε.Κ. απεφάνθη (υπόθεση 43/75 Defrenne II) ότι το άρθρο 119 έχει άμεσο αποτέλεσμα υπέρ των ιδιωτών στο εσωτερικό δικαιο κάθε κράτους μέλους της Ε.Ε. Δηλαδή δεν χρειάζεται ειδική νομοθετική ρύθμιση για να εφαρμοστεί, αφού εισάγει απευθείας στο εσωτερικό δικαιο την αρχή ότι άνδρες και γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για άμοια εργασία. Την αρχή αυτή μπορούν να επικαλεστούν απευθείας ενώπιον των δικαστηρίων οι Έλληνες/-ίδες εργαζόμενοι/-ες, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των εθνικών διατάξεων και να ζητήσουν την άρση των μισθολογικών διακρίσεων, είτε αυτές προβλέπονται σε διάταξη νόμου ή συλλογικής σύμβασης εργασίας, είτε εμφανίζονται ως πραγματική κατάσταση σε μία επιχείρηση ή υπηρεσία, δημόσια ή ιδιωτική.

Η συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής εξειδικεύτηκε περαιτέρω σε εθνικό επίπεδο με το Ν. 1414/1984 (άρθρο 4), που φιλοδόχησε να προσαρμόσει -κατά τρόπο όχι ιδιαίτερα επιτυχή- το ελληνικό δικαιο προς το κοινοτικό ως προς τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών. Ο νόμος αυτός επαναλαμβάνει το κείμενο των κοινοτικών οδηγιών 76/207/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ, παρουσιάζοντας εντούτοις και ασυμφωνίες με αυτές.

Χαρακτήρισα τη μεταφορά όχι ιδιαίτερα επιτυχή, για τους εξής λόγους: Πρώτον, το πεδίο εφαρμογής του νόμου αυτού είναι αρκετά περιορισμένο. Δηλαδή, ενώ το άρθρο 119 (τώρα 141) ΣυνθΕΟΚ εφαρμόζεται ομοίως σε όσους απασχολούνται τόσο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, όσο και με σχέση εργασίας δημοσίου δικαίου, ο εθνικός νόμος καλύπτει μόνο τους μισθωτούς του ιδιωτικού δικαίου, όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα και όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες, οι οποίοι προσετέθησαν με νεότερη διάταξη (Ν. 1835/89 άρθρο 7). Δεύτερον, είναι προβληματικός και ο ορισμός της αμοιβής που υιοθετεί ο συγκεκριμένος νόμος. Εκλαμβάνει την αμοιβή ως αντιπαροχή, δηλαδή θεωρεί ότι περιλαμβάνει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή είδος, αλλά ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας.

Ο ορισμός αυτός είναι πολύ περιοριστικός και αντίθετος προς τις κοινοτικές διατάξεις και ιδίως προς το άρθρο 119 (τώρα 141) ΣυνθΕΟΚ, αλλά και προς τη Διεθνή Σύμβαση Εργασίας 100/51. Διότι σύμφωνα με τις υπερνομοθετικές αυτές διατάξεις, η έννοια της αμοιβής είναι ευρύτερη και δεν καταβάλλεται μόνο ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας, αλλά και εξαιτίας της απασχόλησης του εργαζόμενου. Στην περίπτωση αυτή υπερισχύουν οι κοινοτικές διατάξεις, διότι πέραν του ότι το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ έχει άμεση εφαρμογή στην ελληνική ένωση τάξη, η ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας δεν μπορεί να υφίσταται από το περιεχόμενο και τους σκοπούς του κοινοτικού δικαίου. Αυτή η στενή ερμηνεία έχει και έμμεσες ανταντακλαστικές συνέπειες που πηγάζουν από το νομικό χαρακτηρισμό των οικογενειακών επιδομάτων, δηλαδή από το εάν θα θεωρήσουμε ότι τα οικογενειακά επιδόματα εντάσσονται ή όχι στην έννοια της αμοιβής. Βέβαια, ο συγκεκριμένος νόμος, υιοθετώντας αυτή την ερμηνεία, κατ' αρχάς αποκλείει τα οικογενειακά επιδόματα από την έννοια της αμοιβής. Αλλά στη συνέχεια, με μια άλλη διάταξη που περιλαμβάνει (άρθρο 4 παρ. 5), προβλέπει ρητά ότι τα οικογενειακά επιδόματα, τα οποία χορηγούνται είτε για

πρώτη φορά, είτε επαναρυθμίζονται, χορηγούνται στο ακέραιο και στους δύο συζύγους, ανεξαρτήτως φύλου. Άρα το πρόβλημα ως προς αυτό το σημείο επιλύεται από τον ίδιο το νομοθέτη, είναι εντούτοις χαρακτηριστικό παράδειγμα νομοθετικής αστοχίας.

Το συμπέρασμα που εξάγεται από τη συνοπτική αυτή περιγραφή της νομοθεσίας είναι ότι μπορούμε να υποστηρίξουμε βέβαια ότι στην Ελλάδα υπάρχει ένα πλήρες και επαρκές θεσμικό πλαίσιο ήδη από το 1975, το οποίο σταδιακά συμπληρώθηκε με τις σχετικές κοινοτικές διατάξεις. Όμως η ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου, όσο πλήρες και αν είναι, σε καμία χώρα (και αυτό είναι μία κοινή διαπίστωση σε όλες τις έρευνες που γίνονται), δεν αρκεί από μόνη της για να εξαλείψει τις μισθολογικές ανισότητες που εμφανίζονται στην πράξη.

Σημεία-κλειδιά για την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας είναι η έκτασή της, δηλαδή τι καλύπτει και τι αποκλείει από την εφαρμογή της, ο τρόπος εφαρμογής της και βεβαίως οι κυρώσεις που θεσπίζονται. Ως προς τα ζητήματα αυτά έχουμε αρκετά κενά στην Ελλάδα. Όπως το μεγάλο πρόβλημα συνειδητής παραβίασης των κανόνων δικαίου, το οποίο δεν περιορίζεται δυστυχώς στον τομέα της ισότητας των φύλων και της ισότητας των αμοιβών. Με άλλα λόγια η νομοθεσία υπάρχει, αλλά δεν εφαρμόζεται, ή εφαρμόζεται ελλιπώς, ειδικά στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αλλά και σε συγκεκριμένους κλάδους, όπως το εμπόριο και ο τουρισμός. Ως προς τις κυρώσεις εκτιμάται ότι οι διοικητικές κυρώσεις που προβλέπει η ισχύουσα νομοθεσία είναι ανεπαρκείς. Βεβαίως, εκτιμάται ότι το Σώμα Επιθεωρητών Εργασίας κάνει αρκετά σημαντική δουλειά και, τόσο η νομοθετική αναθεώρηση του πλαισίου λειτουργίας του (με το Ν. 2639/98), όσο και η ενίσχυση της στελέχωσης του, σίγουρα θα βοηθήσουν ως προς την πάτση των μισθολογικών ανισοτήτων.

Β. Ο ρόλος της νομολογίας είναι πιο σύνθετος. Ο τρόπος που ερμηνεύτηκε όλο το παραπάνω νομοθετικό πλαίσιο από πλευράς δικαστηρίων ήταν αρκετά προβληματικός. Για πάρα πολλά χρόνια η νομολογία υιοθέτησε μια συντηρητική στάση, η οποία αντανακλούσε τόσο μια έλλειψη εξοικείωσης με το Κοινοτικό δίκαιο, όσο και μια γενικότερη άρνηση εφαρμογής του ευρύτερου νομοθετικού πλαισίου, γεγονός που μπορεί να υπέκρυπτε και στερεότυπες αντιλήψεις για το ρόλο των γυναικών στην αγορά εργασίας, στην απασχόληση και τις εργασιακές σχέσεις. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα για μεγάλο χρονικό διάστημα να ακυρωθεί στην πράξη η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι επίσης γεγονός ότι τα ελληνικά δικαστήρια δεν αξιοποίησαν ιδιαίτερα την πρωτοποριακή νομολογία του Δ.Ε.Κ. για τα ζητήματα της ισότητας. Τα στοιχεία που συνθέτουν την παραπάνω περιγραφόμενη στάση της νομολογίας είναι τα ακόλουθα:

α. Τη δεκαετία του '80 έχουμε αποφάσεις του Αρείου Πάγου που υιοθετούν μια στενή ερμηνεία της συνταγματικής έννοιας της αμοιβής, εξαιρώντας από την εφαρμογή της τα οικογενειακά επιδόματα, με την αιτιολογία ότι αποτελούν κοινωνικό μισθό. Μετά την ψήφιση του Ν. 1414/84, έγινε δεκτό ότι κατά τον καθορισμό των όρων χορήγησης των οικογενειακών επιδομάτων δεν πρέπει να εισαγονται διακρίσεις με βάση το φύλο του εργαζόμενου (ΑΠ 615/1996, ΕΕργΔ 1996.826).

β. Δεύτερο σημαντικό ζήτημα, το οποίο συνδέεται και με το περιεχόμενο της μελέτης που εκπονήσαμε με την κα Σουμέλη, ανέκυψε από τη στάση της νομολογίας σε ό,τι αφορά την προσαρμογή των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και των άλλων συλλογικών ρυθμίσεων στο συνταγματικό κείμενο του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β. Η παρ. 3 του άρθρου 116 του Συντάγματος είχε χορηγήσει μεταβατική περίοδο τριετούς διάρκειας, προκειμένου να προσαρμοστούν στην αρχή της ισότητας της αμοιβής οι προϋπάρχουσες Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας (Σ.Σ.Ε.) και άλλες συναφείς δια-

τάξεις (διατητικές αποφάσεις, κανονιστικές πράξεις που κύρωναν Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών- ΔΕΚΟ, κλπ.). Σύμφωνα με την επικρατέστερη νομική άποψη (της κας Σπηλιωτοπούλου), τέτοιες διατάξεις καταργήθηκαν ήδη από την κύρωση της ΔΣΕ 100/51 με το νόμο 46/75 και σε κάθε περίπτωση από το 1981, οπότε η χώρα εντάχθηκε στην Ε.Ο.Κ. Ενώ θα περίμενε κανείς λογικά η νομολογία να θεωρήσει τις παραπάνω διατηρηθείσες διατάξεις ως ανίσχυρες, είδαν το φως συντηρητικές αποφάσεις της Ολομελείας του Αρείου Πάγου του 1990. Αποφάσεις που έκριναν μη ορθά ότι όροι Σ.Σ.Ε. ή άλλων κανονιστικών πράξεων που εκδόθηκαν πριν την ισχύ των νέων διατάξεων του οικογενειακού δικαίου [αναφέρονται στην καταργημένη διάταξη 1398 του Αστικού Κώδικα: «ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου»], οι οποίες ως προς την παροχή του επιδόματος οικογενειακών βαρών, έδεναν για τις έγγαμες εργαζόμενες ειδικές προϋποθέσεις μη προβλεπόμενες για τους έγγαμους άνδρες, δεν αντέβαιναν στη συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων. Δεν αντέβαιναν ούτε στις σχετικές κοινοτικές διατάξεις και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Η διαφοροποίηση αυτή, συνεχίζαν, δεν συνιστά διάκριση οφειλόμενη στο φύλο, αλλά οφείλεται στον ειδικό σκοπό του επιδόματος ως μισθολογικής συμβολής στην αντιμετώπιση των οικονομικών εκ του γάμου βαρών, τα οποία έφερε ο άνδρας (ΑΠ 37/1990, 39/1990 Ολομ., ΕΕΔ 50.191, σελ. 422, 425 και του Εφετείου Αθηνών 4838/1992ΕΕΔ 1993.252). Παρότι δε η μειοψηφία είχε ζητήσει τότε να διατυπωθεί προδικαστικό ερώτημα στο Δ.Ε.Κ σχετικά με την επίδραση της κατανομής των οικογενειακών βαρών στον προσδιορισμό της αμοιβής, αυτό δεν έγινε δεκτό. Παράλληλα αγνοήθηκε και σχετική νομολογία του ΔΕΚ (ΔΕΚ υπόθεση 12/81 Garland, υποδ. 58/81 Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου).

Η νομολογία αυτή αναστράφηκε μόλις το 1995, με δύο αποφάσεις πάλι της Ολομελείας του Αρείου Πάγου. Σταθμός θεωρείται η απόφαση 3/1995 της Ολομελείας του Αρείου Πάγου που αφορά σε διάταξη του από 4.10.73 ΓΚΠ της ΔΕΗ, ο οποίος είχε κυρωθεί με ν.δ. Η διάταξη αυτή «για το θήλυ προσωπικό» προέβλεπε την παροχή επιδόματος συζύγου, εφόσον ο σύζυγος ήταν ανάπηρος, λόγω αναπηρίας ή νόσου, να αυτοδιατραφεί. Προέβλεπε και επίδομα τέκνων, εφόσον η συντήρησή τους αποδεδειγμένα βάραινε κυρίως τη μητέρα. Αντίθετα, η χορήγηση επιδόματος οικογενειακών βαρών στα «άρρεν προσωπικά» δεν εξαρτιόταν από καμία προϋπόθεση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα οικογενειακά επιδόματα. Επίσης ότι έπαψαν να ισχύουν ήδη από το 1975, οπότε κυρώθηκε με νόμο η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100, όλες οι υφιστάμενες μέχρι τότε κανονιστικές ρυθμίσεις που περιείχαν διακριτική ρύθμιση σε βάρος των γυναικών. Ακολούθησε μία ακόμη σημαντική απόφαση της Ολομελείας, η 15/1995. Αυτή αποφάνθηκε ότι η συνταγματικά και με διεθνείς συμβάσεις κατοχυρωμένη αρχή της ίσης αμοιβής έχει ως συνέπεια την απαίτηση για χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων να έχουν στο ακέραιο και οι δύο σύζυγοι, όταν εργάζονται και οι δύο. Ειδικές ρυθμίσεις (εν προκειμένω αποφάσεις του Δ.Σ. του ΟΣΕ) που διαφοροποιούν τη μεταχείριση των δύο εργαζομένων συζύγων ως προς τη λήψη των οικογενειακών επιδομάτων, είναι αντίθετες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και γι' αυτό ανίσχυρες (Ολομέλεια ΑΠ 15/1995).

Μετά από την ιστορική απόφαση 3/1995 της Ολομελείας, παρατηρείται πλήρης συμπίεση του Β' Τμήματος του Ανωτάτου Δικαστηρίου με αυτή τη θέση, η οποία εκδηλώθηκε το 1996 με σειρά αποφάσεων. Αποφάσεις που επανέλαβαν ότι διατάξεις διατητικής απόφασης που εξαρτούν την παροχή του οικογενειακού επιδόματος στις γυναίκες εργαζόμενες από προϋποθέσεις

(π.χ. μη άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος από το σύζυγό τους και μη συνταξιοδότηση του) είναι ανίσχυρες. Και αυτό επειδή τέτοιες προϋποθέσεις δεν προβλέπονται για τους άνδρες εργαζόμενους (αντί πολλών ΑΠ 356/1996, ΔΕΕ 1996.977, ΑΠ 720/1996, ΔΕΕ 1996.1192).

γ. Διάκριση κατά των γυναικών ως προς το επίδομα γάμου συνεχίστηκε σε συλλογικές συμβάσεις εργασίας μέχρι το 1989, οπότε τέθηκε σε ισχύ η Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) της 26.1.88. Η σύμβαση αυτή κατήργησε πλήρως τη διάκριση σε βάρος των έγγαμων εργαζομένων γυναικών. Η εξομοίωσή τους ωστόσο με τους έγγαμους εργαζόμενους άνδρες παράγει αποτελέσματα από 1.1.89 και δεν έχει αναδρομική ισχύ. Οι διακρίσεις αυτές είχαν αντανakλαστικά αποτελέσματα και ως προς το ύψος των συντάξεων, το οποίο ελάμβαναν όσες από τις γυναίκες αυτές ήδη συνταξιοδοτήθηκαν πριν το 1989.

Ένα από τα ευρήματα τη μελέτης «Ισότητα Αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις» είναι η ύπαρξη ακόμα και σήμερα αποσπασματικών συλλογικών ρυθμίσεων που διατηρούν διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακών βαρών γενικά. Η διατήρηση των δυσμενών αυτών όρων μέχρι και πρόσφατα οδήγησε στην καταδίκη της Ελλάδας από το Δ.Ε.Κ. (Υπόθεση 187/98 Επιτροπή κατά Ελληνικής Δημοκρατίας). Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι η Ελλάδα παραβιάζει το κοινοτικό δίκαιο λόγω μη αναδρομικής κατάργησης συλλογικών ρυθμίσεων που εξαρτούσαν τη χορήγηση επιδομάτων οικογενειακών βαρών από προϋποθέσεις που δημιουργούν δυσμενείς διακρίσεις για τις έγγαμες εργαζόμενες. Αξιοσημείωτο είναι ότι ως προς το εύρος της αυτονομίας, την οποία απολαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση και την οποία επικαλέστηκε η ελληνική κυβέρνηση στους ισχυρισμούς της, η απάντηση του Δ.Ε.Κ. ήταν ότι *η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής είναι πρωτίστως ευθύνη των εταίρων*. Όμως η κρατική εγγύηση πρέπει να εκδηλωθεί σε κάθε περίπτωση έλλειψης αποτελεσματικής προστασίας. Ειδικότερα, εάν δεν υπάρχει Σ.Σ.Ε. ή εάν η Σ.Σ.Ε. δεν διασφαλίζει την αρχή της ίσης αμοιβής σε όλη της την έκταση (βλ. σχετικά και Υπόθεση 143/83 Επιτροπή κατά Δανίας).

Μετά την απόφαση αυτή θεοπίστηκε διάταξη το 2001 (άρθρο 35 του Ν. 2956/2001), η οποία καταργεί αναδρομικά από την 1/1/81 κάθε διάταξη νόμου, διατάγματος, ΥΑ, ΣΣΕ ή Δ.Α., εσωτερικών κανονισμών ή οργανισμών Επιχειρήσεων και εκμεταλλεύσεων, καθώς και όρους ατομικής σύμβασης εργασίας, κατά το μέρος που θέτουν για τις έγγαμες εργαζόμενες γυναίκες ειδικές προϋποθέσεις που δεν απαιτούνται αντίστοιχα για τους έγγαμους εργαζόμενους άνδρες ως προς τη χορήγηση επιδομάτων γάμου, ή τέκνων ή οικογενειακών βαρών από εργοδότες του ιδιωτικού ή του δημοσίου τομέα στους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού δικαίου. Η κατάργηση τέτοιων ρυθμίσεων γίνεται επίσης στο μέτρο που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις και στο ύψος των συντάξεων, που χορηγήθηκαν σε έγγαμες γυναίκες μετά τις 23/12/84, εφόσον τα συγκεκριμένα επιδόματα δεν ελήφθησαν υπόψη στις συντάξιμες αποδοχές.

δ. Σύμφωνα με την κρατούσα άποψη στη νομολογία, λόγος που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση δύο εργαζομένων σε θέματα αμοιβής, μολονότι παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες υπό τις αυτές συνθήκες, συντρέχει και όταν ο ένας από αυτούς παρέχει την εργασία του με σχέση δημοσίου και ο άλλος με σχέση ιδιωτικού δικαίου (ΟΛΑΠ 3/1997, ΕεργΔ 1997, 585, ΑΠ. 1328/1997, ΕεργΔ 1998.19). Μία τέτοια διαφοροποίηση κρίθηκε ότι δεν προσκρούει στα άρθρα 22 παρ. 1 εδ. β' Συντ και 119 (τώρα 141) Συνδ ΕΟΚ. Ήδη από το 1983 το Ανώτατο Ειδικό

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Δικαστήριο της χώρας (Απόφαση ΑΕΔ. 16/83, Το Σύνταγμα 1985, σελ. 369) έκρινε ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας (άρθρο 22 παρ. 1 εδ.β Σ) αφορά μόνο τους εργαζόμενους, που παρέχουν με αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα βάσει σχέσεως ιδιωτικού δικαίου και δεν αφορά όσους εργάζονται με σχέση δημοσίου δικαίου².

ε. Η διάκριση αυτή μεταξύ εργαζομένων με καθεστώς ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου είχε άμεση επίπτωση στα θέματα των οικογενειακών επιδομάτων. Αντίθετα με τα όσα προαναφέρθηκαν για το χώρο του ιδιωτικού δικαίου, όπου έγινε αποδεκτό ότι τα οικογενειακά επιδόματα εντάσσονται στην έννοια της αμοιβής, στο χώρο του δημοσίου δικαίου το οικογενειακό επίδομα θεωρείτο από τη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας γνήσιο οικογενειακό επίδομα, το οποίο δεν επηρεαζόταν από την αρχή της ισότητας, αφού ο τρόπος καταβολής του ήταν ανεξάρτητος από το φύλο του δικαιούχου.

Μετά από μια απόφαση του ΔΕΚ του 1999 [Υπόθεση 187/1988, της 28.10.1999, ΔΕΕ 1999,1310], που υπήγαγε στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 εδάφιο β' [τώρα 141] τα οικογενειακά επιδόματα, και λόγω των αντιφατικών αποφάσεων για το θέμα αυτό των Ανώτατων Δικαστηρίων [Συμβούλιο της Επικρατείας και Ελεγκτικό Συνέδριο], το νομικό ζήτημα παραπέμφθηκε στο Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο της χώρας. Το Ανώτατο Δικαστήριο απεφάνθη (Απόφαση ΑΕΔ 3/2001, ΕεργΔ 60.398) ότι το οικογενειακό επίδομα αποτελεί προσαύξηση του μισθού για τους έγγαμους υπαλλήλους του δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ. Το ΑΕΔ δεν μετέβαλε την παλαιότερη θέση του ως προς την έκταση εφαρμογής του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β του Συντάγματος. Βασισμένο στη γενική συνταγματική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1, απεφάνθη ότι η καθιέρωση διακρίσεων που δεν συνδέονται αυτές καθεαυτές με την παραγωγή της εργασίας, αλλά με την παροχή ή όχι εργασίας του άλλου συζύγου, ή με το καθεστώς εργασίας του τελευταίου στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα τη στέρηση του επιδόματος από υπάλληλο του δημοσίου, είναι αντίθετη με τη συνταγματική αρχή της ισότητας και με τη συνταγματική κατοχύρωση της προστασίας της οικογένειας (άρθρο 21 παρ. 1 Συντ).

Γ. Συμπερασματικά μπορούμε να καταλήξουμε ότι η νομολογία για τα θέματα μισθολογικών διακρίσεων είναι περιορισμένη. Αναφορικά με την ερμηνεία της συνταγματικά και νομοθετικά κατοχυρωμένης αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, που αφορά όλους τους εργαζόμενους και όχι μόνο άνδρες και γυναίκες, η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων επικεντρώθηκε μέχρι σήμερα σε δύο ζητήματα: Πρώτον, στην έννοια της αμοιβής, η οποία οδήγησε σε μία πλούσια νομολογία για τη φύση των οικογενειακών επιδομάτων, ιδίως στο δημόσιο. Και, δεύτερον στις αποκλίσεις και εξαιρέσεις από την εφαρμογή της αρχής, ιδίως σε ό,τι αφορά το διαφορετικό νομικό καθεστώς απασχόλησης με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου.

²Επειδή όμως το περιεχόμενο του συνταγματικού κανόνα αποτελεί μεταφορά κανόνων ταυτόσημων περιεχομένου που περιέχονται σε υπερινομοθετικές διατάξεις (άρθρο 119 Συντ ΕΟΚ, ΔΣΕ 100/51), οι οποίες εφαρμόζονται σε όλες τις σχέσεις εργασίας, η θέση αυτή του ΑΕΔ έχει επικρατήσει ως μη ορθή από τη θεωρία. Για το λόγο αυτό, σε μεταγενέστερες αποφάσεις του, ο Αρειος Πάγος δήλωσε ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία καλύπτει και τους εργαζόμενους με σχέση δημοσίου δικαίου βάσει υπερινομοθετικών κανόνων (βλ. ΑΠ432/92, Νο841, 880).

Αντίθετα όμως με την έννοια της αμοιβής, η έννοια «εργασία ίσης αξίας» δεν έχει προσδιοριστεί από τη νομολογία, γιατί αναπόφευκτα τίθεται το θέμα αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου αξιολόγησης του περιεχομένου τους, με το οποίο δεν υπάρχει καμία εξοικείωση στο ελληνικό σύστημα. Εκεί έγκειται και η δυσκολία εντοπισμού και διάπλωσης αντικειμενικών κριτηρίων που θα κρίνουν το ισάξιο της εργασίας. Στο θέμα αυτό, όπου παρατηρείται σημαντικό νομολογιακό κενό στη χώρα μας, η μελέτη που κάναμε διαπίστωσε μια εν γένει απουσία ανάπτυξης συμβατικών συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας.

Επίσης, η νομολογία δεν έχει καθόλου ασχοληθεί με την έννοια της διάκρισης και ιδίως της έμμεσης διάκρισης και αυτό είναι ένα αρκετά σοβαρό ζήτημα, γιατί στην πράξη οι γυναίκες υφίστανται κυρίως έμμεσες διακρίσεις. Τέτοιο παράδειγμα προσφέρουν τα προγράμματα εξοικειωμένων ή πρόσθετων αμοιβών του προσωπικού στη βάση της απόδοσης ή των καθηκόντων ευθύνης. Αυτά συχνότερα επιβάλλονται με μοναμερείς αποφάσεις της διοίκησης και μόνο κατ'εξοίρεση τίθενται μέσα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας ή μέσα από κανονισμούς προσωπικού. Τα συστήματα αυτά, όπου εφαρμόζονται, είναι αδιαφανή και αυτό φαίνεται ότι ωφελεί τους άνδρες. Προκρίσεις συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων δεν ελέγχονται δικαστικά για καταχρηστικότητα, αφού τα δικαστήρια κρίνουν ότι «η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη για την χορήγηση ή μη π.χ. επιδόματος παραγωγικότητας, δεν μπορεί να ελεγχθεί κατά δίκαιη κρίση» [ΜονΠρωτΑθ 2023/2000, ΕΕργΔ 61, 2002, σελ. 356]. Το Δ.Ε.Κ. πάντως επισημαίνει ότι δεν αρκεί το νομικό (νομοθετικό ή συμβατικό πλαίσιο) να μην περιέχει ρητές διατάξεις που να εμπεριέχουν δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά θα πρέπει και η μισθολογική πρακτική του εργοδότη να επιβεβαιώνει ότι δεν ευνοούνται οι άνδρες εργαζόμενοι. Έτσι κρίθηκε ότι κατά τις διατάξεις της Οδηγίας 75/117/ΕΟΚ, όταν μία επιχείρηση εφαρμόζει ένα σύστημα αμοιβών που χαρακτηρίζεται από πλήρη έλλειψη διαφάνειας, ο εργοδότης φέρει το βάρος να (αντι) αποδείξει ότι η μισθολογική του πρακτική δεν ενέχει διακρίσεις, εφόσον η γυναίκα εργαζόμενη αποδεικνύει ότι η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατώτερη εκείνης των ανδρών εργαζομένων (Ολομ. ΔΕΚ της 17.10.1989, Υποδ. 109/88 ΕΕργΔ 49,91). Η νομολογία του ΔΕΚ δεν έχει ακόμα αξιοποιηθεί κατάλληλα από τα ελληνικά δικαστήρια.

Η κατανομή του βάρους απόδειξης στις διαφορές που προκύπτουν από την άιση μεταχείριση λόγω φύλου λαμβάνει ιδιαίτερη βαρύτητα στο ελληνικό δίκαιο, όπου σύμφωνα με τους κανόνες της πολιτικής δικονομίας, ο ενάγων φέρει το βάρος της απόδειξης των ισχυρισμών του. Οι γυναίκες είτε από άγνοια για το ότι υφίστανται διάκριση, είτε από επιφυλακτικότητα, είτε από ανασφάλεια για τη θέση εργασίας τους, αλλά και λόγω δυσκολίας απόδειξης της διάκρισης που υφίστανται, δεν γειρούν αξιώσεις ενώπιον των δικαστηρίων. Το θέμα αυτό θα μπορούσε να αντιμετωπιστεί με ορθή προσαρμογή της Οδηγίας 97/80/ΕΚ στο εσωτερικό δίκαιο. Ορθή προσαρμογή σημαίνει ότι οι ρυθμίσεις της Οδηγίας θα εξειδικευτούν, με αναφορά σε συγκεκριμένες δικονομικές διατάξεις και διαδικασίες, τις οποίες προβλέπει ήδη η ισχύουσα νομοθεσία και, εφόσον χρειάζεται, με ενδεχόμενη τροποποίηση ή συμπλήρωσή τους.

Και με αυτές τις παρατηρήσεις κλείνω την παρουσίασή μου. Η κα Σοιμέλη θα συμπληρώσει ίσως κάποια σημεία και, εάν κρίνετε ότι κάτι απ'όσα είπα, πρέπει να αποτελέσει αντικείμενο ειδικότερου προβληματισμού, μπορούμε να το επαναφέρουμε στη συζήτηση.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε θερμά την κα Γιαννακούρου για την πολύ ενδιαφέρουσα εισήγησή της σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο στη χώρα μας και τα προβλήματα εφαρμογής του. Η επόμενη ομιλήτρια είναι η κα Σουμέλη. Όσες και όσοι από εμάς παρακολουθούμε τις εκδόσεις του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣ.Ε.Ε., έχουμε δει επανειλημμένως εργασίες της.

ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΗ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ – ΟΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ – ΕΠΙΣΙΤΙΣΜΟΥ, ΤΡΑΠΕΖΩΝ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ

Ευαγγελία Σουμέλη

Ερευνήτρια Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣ.Ε.Ε. – Α.Δ.Ε.Δ.Υ.

Ευχαριστώ πολύ. Καλησπέρα σε όλες και όλους. Θέλω να πω ότι τη μελέτη αυτή την ευχαριστήθηκα πολύ με τη Ματίνα Γιαννακούρου που την κάναμε μαζί. Ήταν ένα θέμα που μας ενδιέφερε πολύ. Αποφασίσαμε μαζί με την κα Γιαννακούρου να δώσουμε την έμφαση όχι στις καλές πρακτικές, όπως γίνεται συνήθως, αλλά στις κακές πρακτικές.

Ο στόχος της μελέτης για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις είναι διττός: αφενός μεν να περιγράψει το γενικό πλαίσιο, στο οποίο εγγράφεται η ισότητα των αμοιβών και αφετέρου να διερευνήσει και να αναλύσει το σχετικό περιεχόμενο. Στη συνέχεια, να καταγράψει εκείνες τις συμβάσεις που είτε παρεμποδίζουν, είτε προωθούν την ισότητα των αμοιβών. Εδώ θα πρέπει να διευκρινίσουμε ότι όταν αναφερόμαστε στις συμφωνίες που προάγουν την ισότητα των αμοιβών, αναφερόμαστε σε δύο είδη, σε αυτές που το κάνουν άμεσα και σε αυτές που το κάνουν έμμεσα.

Σε αυτές που το κάνουν έμμεσα, έχουμε εντάξει τρεις κατηγορίες. Η μία κατηγορία είναι οι συμφωνίες που έχουν διατάξεις, οι οποίες συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των έμμεσων κυρίως μισθολογικών διακρίσεων και που πολλές φορές το κάνουν χωρίς και οι ίδιες να το καταλαβαίνουν. Προκύπτει δηλαδή μάλλον τυχαία, χωρίς να το επιδιώκουν τα μέρη και χωρίς να έχουν καμία φεμινιστική συνείδηση. Η δεύτερη κατηγορία είναι οι συμβάσεις που δημιουργούν προϋποθέσεις γενικά για την προώθηση της ισότητας, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα στην πράξη. Κατά τη γνώμη μας η συγκεκριμένη μελέτη έρχεται να καλύψει ένα κενό, γιατί στη βιβλιογραφία που ερευνήσαμε, δεν υπάρχει μελέτη, η οποία να αφορά αποκλειστικά τις συμβάσεις και την ισότητα αμοιβών. Την ισότητα ευκαιριών να, αλλά όχι των αμοιβών.

Τώρα τα συμπεράσματα: Υπάρχει ένα χάσμα, το οποίο είναι εμφανές μεταξύ των γυναικείων και των ανδρικών αμοιβών. Τα αίτια της υστέρησης αυτής, σύμφωνα με τα δικά μας αποτελέσματα, σχετίζονται μάλλον έμμεσα με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Έτσι ώστε οι διακρίσεις στο σύνολό τους να αναζητούνται εκτός των κειμένων των συμβάσεων. Αυτό δεν σημαίνει, βέβαια, ότι η συλλογική διαπραγμάτευση στην Ελλάδα λειτουργεί ως μέσο προώθησης της ισότητας. Αντίθετα, το περιεχόμενο των συμβάσεων είναι φτωχό στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών, ενώ εντοπίζονται ακόμα και σήμερα ρυθμίσεις που οδηγούν κατά τη γνώμη μας σε άμεσες και όχι σε έμμεσες διακρίσεις. Από την άλλη, καταγράφονται και παραδείγματα συλλογικών συμβάσεων που

έχουν συμβάλει θετικά και στις οποίες δεν θα αναφερθώ γιατί δεν έχουμε χρόνο. Οι άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μέσω των συλλογικών συμβάσεων, που μας ενδιαφέρουν περισσότερο, αφορούν είτε στο ότι οι γυναίκες δεν έχουν πρόσβαση σε κάποιες ειδικότητες, είτε στην ταύτισή τους με θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης.

Στο πλαίσιο αυτό τίθεται το μεγάλο ζήτημα του επαγγελματικού διαχωρισμού στις συλλογικές συμβάσεις. Θεωρητικά και σύμφωνα με τη νομοθεσία, η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους είναι ελεύθερη. Στην πράξη ωστόσο η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μια σαφή διάκριση. Όπως έχει αναφερθεί, το 50% περίπου της μισθολογικής διαφοράς σε βάρος των γυναικών εξηγείται από τους περιορισμούς στην πρόσβαση των δυο φύλων σε όλα τα επαγγέλματα.

Στις συλλογικές συμβάσεις που εξετάσαμε, ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός αφορά κυρίως τον κατά φύλο καθορισμό των ειδικοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό κάποιες συμβάσεις εξακολουθούν να μεροληπτούν άμεσα ή έμμεσα υπέρ της συνέχισης του κατά φύλο διαχωρισμού και σε κλάδους και σε επαγγέλματα. Ακόμα και στους κλάδους με υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης παρατηρείται ένας επιμέρους επαγγελματικός διαχωρισμός που χαρακτηρίζεται από τη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης, χαμηλών αμοιβών και χαμηλής ευθύνης.

Έτσι, εκτός του επαγγελματικού διαχωρισμού σε κλαδικό επίπεδο, προκύπτει και ένας σαφής κατά φύλο διαχωρισμός σε επιμέρους επαγγέλματα και στις συναφείς με αυτά ειδικότητες. Χαρακτηριστική εδώ είναι η σύμβαση των ηλεκτροτεχνικών όλης της χώρας. Η σύμβαση αυτή φαίνεται ότι προκαθορίζει ότι το επάγγελμα του ηλεκτροτεχνίτη είναι μόνο για άνδρες και οι γυναίκες απαγορεύεται να μπουν. Λέει χαρακτηριστικά ότι το επίδομα γάμου, που είναι 10%, δίδεται ανεξάρτητα από το εάν εργάζεται ή όχι ή συνταξιοδοτείται η σύζυγος. Δεν έχει τη διάκριση που κάνουν οι άλλες που λένε «η σύζυγος ή ο σύζυγος». Στην ίδια κατηγορία όμως θα πρέπει να αναφερθώ και σε ένα παράδειγμα καλής πρακτικής. Είναι το παράδειγμα των αισθητικών συμβούλων όλης της χώρας. Ξέρουμε ότι είναι ένα καθαρά γυναικείο επάγγελμα. Και εδώ υπάρχει προκατάληψη από την άλλη μεριά, δηλαδή οι άνδρες αισθητικοί αντιμετωπίζονται με δυσπιστία. Όμως, με ρύθμιση της συλλογικής σύμβασης από το 1994 σχετικά με το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης, καθορίζεται ρητά ότι η σύμβαση ισχύει και για τα δύο φύλα, ρύθμιση η οποία δεν υπήρχε πριν το 1994.

Σε ελάχιστες περιπτώσεις ο κατά φύλο διαχωρισμός των ειδικοτήτων οδηγεί σε άμεσες διακρίσεις. Εδώ θα πρέπει να αναφερθώ στο παράδειγμα της κλαδικής σύμβασης των ξενοδοχείων, όπου, παρά την αντίθετη διακήρυξη, η αναφορά των ειδικοτήτων στην 4η κατηγορία παραμένει σε γένος θηλυκό. Η 4η κατηγορία είναι η χαμηλότερη στη μισθολογική κλίμακα με μηνιαίο βασικό μισθό, τον Ιούλιο του 2002, τα 588 Ευρώ. Στο σημείο αυτό αξίζει πάλι να σημειώσουμε ότι μία διατηρητική απόφαση του 2000 επιδιώκει τη σταδιακή μισθολογική αναβάθμιση των οποδοχών των καμαριέρων (που είναι κατά 100% γυναίκες), στο επίπεδο του βασικού μισθού των εργαζομένων της Γ κατηγορίας. Τα ξενοδοχεία γενικώς είναι μια λυπηρή περίπτωση. Στις συνεντεύξεις που κάναμε με εργαζόμενες σε μεγάλα ξενοδοχεία της πρωτεύουσας, μας αναφέρθηκαν και άλλα εμπόδια. Όπως αυτά της αδυναμίας βαθμολογικής εξέλιξης σε ειδικότητες που θεωρητικά έχουν πρόσβαση, όπως ως πούμε, μαγειρίσσα Α. Όπως η καταστρατήγηση της νομοθεσίας αναφορικά με τη συμφιλίωση οικογένειας και εργασίας, η μη διευκόλυνση ή πολλές φορές, και η παρεμπόδιση των

γυναϊκών να παρακολουθήσουν προγράμματα κατάρτισης που θα τις ανεβάσουν μισθολογικά, μόνο και μόνο γιατί θα πάρουν το επίδομα της εκπαίδευσης. Αλλά, επίσης, και η ανυπαρξία επιχειρησιακού σωματείου: Επειδή δεν υπάρχει επιχειρησιακό σωματείο, πολλές φορές τους δίνουν μισθούς που είναι κάτω από τη σύμβαση.

Θα αναφερθώ εν συντομία και στην επιχειρησιακή σύμβαση του Γηροκομείου Αθηνών. Εκεί οι εργαζόμενοι αμειβονται με βάση 17 κατηγορίες. Οι 6 είναι διατυπωμένες στο αρσενικό γένος, οι 5 στο θηλυκό, ενώ υπάρχει και κατηγορία, στην οποία γίνεται διευκρίνιση ότι αυτή η κατηγορία αφορά και στα δύο φύλα. Κατά τη γνώμη μου είναι εξοργιστικά.

Ένα άλλο σημαντικό ζήτημα που προέκυψε στη μελέτη είναι αυτό του κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, που είναι βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας. Δεν έχουν βέβαια πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα πολλές μελέτες στο ζήτημα αυτό, όμως σύμφωνα με όσες είδαμε εμείς, ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός είναι εμφανής τουλάχιστον σε δύο κλάδους: Στο δημοσιογραφικό επάγγελμα και στις Τράπεζες. Όσον αφορά τις Τράπεζες, μόνο 1,8% των γυναικών είναι διευθυντικά στελέχη, σε σύνολο γυναικών απασχολούμενων στον κλάδο 42,5%-45%, ενώ στο επάγγελμα του δημοσιογράφου τα αποτελέσματα είναι ακόμα πιο απογοητευτικά: Από το 4,6% που κατέχει γενική διευθυντική θέση, το ποσοστό των ανδρών είναι 6,9%, ενώ των γυναικών μόλις 1,2%. Μισθολογικά, με οικονομικούς δηλαδή όρους, αν λάβουμε υπόψη ότι η ομοιοεπαγγελματική σύμβαση της ΕΣΗΕΑ προβλέπει επίδομα θέσης 20% επί του βασικού μισθού για τους Διευθυντές, είναι φανερό πόσο αυτό το στοιχείο επιβαρύνει το χάσμα μεταξύ των γυναικείων και των ανδρικών μισθών.

Επίσης, στην ίδια έρευνα διαπιστώνεται ότι οι γυναίκες κατέχουν την πρώτη θέση στην κατηγορία των χαμηλά αμειβόμενων με ατομικό μηνιαίο εισόδημα από 440 έως 880 Ευρώ. Στη δε κατηγορία των εργαζόμενων φτωχών, αυτών δηλαδή που παίρνουν λιγότερο από 440 Ευρώ, το ποσοστό για τις γυναίκες ανέρχεται σε 7,4%, ενώ για τους άνδρες είναι μόλις 0,9%. Συνολικά βέβαια θα πρέπει να πούμε ότι κατά την ανάλυση των συμβάσεων και των κωδικοποιημένων κειμένων, αλλά και των κλάδων που εξετάσαμε, δεν βρήκαμε ρυθμίσεις, οι οποίες να κάνουν άμεσες διακρίσεις όσον αφορά τη βαθμολογική εξέλιξη των γυναικών. Η συγκέντρωσή τους λοιπόν σε θέσεις χαμηλής ευθύνης ερμηνεύεται μάλλον από τις ριζωμένες αντιλήψεις και τα στερεότυπα για τα δύο φύλα, την κατανομή των ρόλων τους στην εργασία, την οικογένεια, τον κατά φύλο επιμερισμό του χρόνου κλπ.

Αυτό όμως που θέλω να υπογραμμίσω, είναι ο έντονος σεξισμός στη γλώσσα των συλλογικών συμβάσεων, που εντοπίσαμε σε πολλές περιπτώσεις. Και δεν αναφέρομαι μόνο στον κατά φύλο καθορισμό των ειδικοτήτων, αλλά και στην περιγραφή των θέσεων ευθύνης, και στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες οι θέσεις ευθύνης παραμένουν διατυπωμένες σε αρσενικό γένος: Διευθυντής, υποδιευθυντής, προϊστάμενος, επίσημος. Και δεν είναι όπως «ο δημοσιογράφος - η δημοσιογράφος», όπου «η δημοσιογράφος» δεν ακούγεται καλά. Εδώ μπορούμε να πούμε κάλλιστα «επίσημος», «διευθύντρια» κλπ. Ακόμα και σε παραδοσιακά γυναικείους κλάδους ή κλάδους με υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης, το θηλυκό γένος απουσιάζει τελείως. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της εθνικής κλαδικής σύμβασης των εργατοϋπαλλήλων στον ιματισμό, όπου στην ειδικότητα κοπής αναφέρεται μόνο «προϊστάμενος κοπτηρίων», ενώ είναι γνωστό ότι είναι πολύ λίγοι οι άνδρες προϊστάμενοι στα κοπτήρια. Η δε εθνική ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των ιδιωτικών

εκπαιδευτικών δεν προβλέπει «διευθύντριες», αν και υπάρχουν πάρα πολλές, προβλέπει μόνο «διευθυντές». Εξαιρεση αποτελεί μόνο το νοσηλευτικό προσωπικό, όπου έχουμε «διευθύνουσα», «προϊσταμένη» κ.λπ.

Στο ζήτημα όλων αυτών των άμεσων και έμμεσων διακρίσεων πρέπει να τονίσουμε ιδιαίτερα τη συμβολή του ενιαίου μισθολογίου ως μέσου εξάλειψής τους, όπως στην περίπτωση των ανδρών και γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Εκεί η εφαρμογή ενιαίου μισθολογίου, αποδρασμένου από την ιδιότητα του φύλου από το 1982 εμποδίζει την παραγωγή διακρίσεων λόγω φύλου στις κλαδικές και επιχειρησιακές συμβάσεις.

Βασικό ωστόσο πόρισμα της μελέτης παραμένει ότι οι υφιστάμενες διακρίσεις στις τράπεζες στο σύνολό τους είναι έμμεσες. Για παράδειγμα, οι πλοσαστικές προωθήσεις που ευνοούν τους άνδρες λόγω στρατιωτικής θητείας ή η μη ένταξη κάποιων κατηγοριών στο μισθολόγιο, όπως είναι οι καθαρίστριες, οι δακτυλογράφοι κ.λπ. Επισημαίνεται δε ότι το ζήτημα της μη κατάρτησης των ευνοϊκών προς τους άνδρες μισθολογικών προωθήσεων, παραδείγματος χάρι λόγω του στρατού, γίνεται ακόμα εντονότερο, όταν συγκρίνεται με την έλλειψη αντίστοιχης ευνοϊκής μεταχείρισης λόγω μητρότητας και γενικότερα γονικών αδειών.

Ιδιαίτερα σημαντική κατά τη γνώμη μας για το θέμα μας είναι και η προϋπόθεση της συνεχούς προϋπηρεσίας που θέτουν πάρα πολλές συμβάσεις εργασίας, προκειμένου να χορηγήσουν επίδομα προϋπηρεσίας και πολυετία. Ο όρος της συνεχούς υπηρεσίας είναι ενδεχομένως δυσμενής για τις γυναίκες, οι οποίες πολλές φορές αναγκάζονται να διακόψουν την καριέρα τους λόγω αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων, ή επιθυμούν από μόνες τους να διακόψουν, για να μπορέσουν να αντεπεξέλθουν καλύτερα στο ρόλο τους ως μητέρες.

Ενδεικτικά αναφέρεται η ομοιοεπαγγελματική σύμβαση των συντακτών-μελών της ΕΣΗΕΑ, όπου το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας δίνεται για κάθε πενταετία συνεχούς παραμονής στον ίδιο εργοδότη. Ο επιπλέον περιορισμός της συνεχούς υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη επιβαρύνει ακόμα περισσότερο τη θέση των γυναικών, δεδομένου μάλιστα ότι πρόκειται για έναν κλάδο με υψηλό ποσοστό ανασφάλειας και χαμηλά ποσοστά μόνιμης και σταθερής απασχόλησης. Δηλαδή έχουμε υψηλό *turn over*. Στο σύνολο των συμβάσεων που μελετήθηκαν εντοπίστηκαν μόνο δύο, στις οποίες ο χρόνος προϋπηρεσίας υπολογίζεται ανεξάρτητα από το εάν η εργαζόμενη ή ο εργαζόμενος έχει συνεχή ή διακεκομμένη προϋπηρεσία.

Ένα άλλο εμπόδιο στην ισότητα των αμοιβών που εντοπίσαμε, είναι η ανάπτυξη εξατομικευμένων πρόσθετων αμοιβών, που αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων. Για παράδειγμα, στις τράπεζες, οι πρόσθετες αμοιβές πολλαπλών ταχυτήτων αναιρούν στην πράξη την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Επισημαίνεται ότι στο εμπόριο και τα ξενοδοχεία δεν εντοπίστηκαν πρακτικές εξατομικευμένων αμοιβών. Ωστόσο στα ξενοδοχεία που πραγματοποιήσαμε συνεντεύξεις, οι εργαζόμενες μας είπαν ότι εφαρμόζεται ευρέως ο δεσμός των ατομικών *πριμ* και *βοπυς*, καθώς και των πρόσθετων αμοιβών σε είδος (κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο κ.λπ.). Αφορούν όμως αποκλειστικά τα διευθυντικά στελέχη, που είναι τις περισσότερες φορές άνδρες και πάλι.

Συνολικά βασικό μειονέκτημα των συστημάτων αυτών είναι ότι εκφράζουν τις πιο πολλές φορές μονομερείς αποφάσεις της Διοίκησης, ενώ, όπου εφαρμόζονται, φαίνεται ότι ωφελούν πράγματι σχεδόν αποκλειστικά άνδρες. Επίσης, τα συστήματα αυτά είναι συχνά αδιαφανή και προκρίσεις

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων δεν ελέγχονται δικαστικά για καταχρηστικότητα.

Εκτός των προβλημάτων σε νομοθετικό επίπεδο, εντοπίζονται και προβλήματα σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι συμβάσεις μέχρι σήμερα θεσπίζουν γενικά και ομοιόμορφα συστήματα αμοιβών, που αντιμετωπίζουν τον κάθε εργαζόμενο με βάση το επάγγελμα ή την ειδικότητά του, την οικογενειακή του κατάσταση και τις γενικές συνθήκες απασχόλησής του. Οι όποιες διαφοροποιήσεις δικαιολογούνται από την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική εξειδίκευση κλπ., ενώ η μισθολογική εξέλιξη με βάση την προϋπηρεσία και την ιεραρχική θέση των εργαζομένων δεν έχει αποτελέσει ακόμα μέχρι σήμερα αντικείμενο συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Όσον αφορά τα μισθολογικά ζητήματα, μεγάλο τμήμα των επιδιωκόμενων πολιτικών ισότητας μέσα στις συμβάσεις καταλαμβάνουν τα οικογενειακά επιδόματα. Έτσι η όποια συζήτηση εξαντλείται σ' αυτό το επίπεδο και θέτει στο περιθώριο σημαντικά ζητήματα, όπως ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση του προσωπικού, η διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας, η οποία δεν αντισταθμίζεται από μηχανισμούς επανένταξης κλπ.

Τέλος, θέλω να αναφερθώ εν συντομία και σε κάποιους άλλους λόγους που εντοπίσαμε ότι είναι σημαντικοί και παρεμποδίζουν την ισότητα των αμοιβών. Ο πρώτος είναι πάλι η καταστρατήγηση της νομοθεσίας. Κυρίως σε ό,τι αφορά τη συμφιλίωση της οικογένειας και της εργασίας. Εδώ εντάσσουμε και τις ανεπαρκείς, κυρίως διοικητικού χαρακτήρα, κυρώσεις, σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας. Ο δεύτερος είναι η προτίμηση των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Όχι δικιά τους προτίμηση πάντα, η προτίμηση των εργοδοτών. Οι εργοδότες τις προτιμούν, πολλές φορές βέβαια και εκείνες. Κυρίως στη μερική και την προσωρινή απασχόληση, θέσεις οι οποίες εκτός των χαμηλών αμοιβών και των μειωμένων συχνά εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, δεν καλύπτονται απαραίτητα και πάντοτε από συλλογικές συμβάσεις. Χαρακτηριστικό παράδειγμα μειωμένων εργασιακών δικαιωμάτων είναι η άδεια με αποδοχές για επίσκεψη στο σχολείο, η οποία δίνεται μόνο σε όσους δουλεύουν με πλήρη απασχόληση. Αυτό φυσικά συνιστά έμμεση διάκριση, αφού είναι γνωστό ότι τα 3/4 περίπου των μερικώς απασχολούμενων είναι γυναίκες. Οι υφιστάμενες κοινωνικές προκαταλήψεις είναι ένας άλλος λόγος που παρεμποδίζει την ανισότητα των αμοιβών και εδώ θα ήθελα πάλι να αναφερθώ στο παράδειγμα της μερικής απασχόλησης. Η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών σ' αυτήν, συγκριτικά με τους άνδρες, οφείλεται κυρίως στην ενεργότερη αναζήτηση και κατάληψη θέσεων πλήρους απασχόλησης από άνδρες. Η πλήρης απασχόληση θεωρείται καταλληλότερη για τους επικεφαλής των νοικοκυριών, που στην Ελλάδα είναι και πάλι οι άνδρες. Τέλος, πολύ σημαντικός παράγοντας είναι η υποεκπαίδευση των γυναικών στα συνδικάτα, τις εργοδοτικές οργανώσεις και γενικότερα στα κέντρα λήψης αποφάσεων, στην κοινωνία και την εργασία, αλλά και η έλλειψη ενημέρωσης και πληροφόρησής τους για τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Σοιμέλη για την πολύ ενδιαφέρουσα παρουσίασή της. Είναι πολύ σημαντικό να εξεταστούν διάφορες πλευρές των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, γιατί από ορισμένους όρους ή παραλείψεις μπορεί να δημιουργούνται σοβαρά προβλήματα για τις γυναίκες. Επίσης, για τον έντονο σεξισμό στη γλώσσα. Το πρόβλημα αυτό βασανίζει όχι μόνο τις γυναίκες που εργάζονται με συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αλλά, όπως όλες ξέρουμε, όλες τις γυναίκες, σε οποια-

δ ή ποτε θέση και οποιοδή ποτε τομέα.

Θα συνεχίσουμε με τον κ. Ντερμανάκη, υποψήφιο διδάκτορα του Παντείου Πανεπιστημίου.

**Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΥΣ
ΚΛΑΔΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ.
ΟΙ ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΤΩΝ ΚΛΑΔΩΝ ΤΟΥΡΙΣΜΟΥ, ΤΡΑΠΕΖΩΝ,
ΥΓΕΙΑΣ ΚΑΙ ΛΙΑΝΙΚΟΥ ΕΜΠΟΡΙΟΥ**

Νίκος Ντερμανάκης

Ερευνήτης-Οικονομολόγος

Καλησπέρα σας. Τα βασικά συμπεράσματα της μελέτης που θα σας παρουσιάσω, αναφέρονται στους κλάδους του λιανικού εμπορίου, των υπηρεσιών τουρισμού και των τραπεζών. Στους εξεταζόμενους κλάδους περιλαμβάνεται και ο κλάδος των υπηρεσιών υγείας, για τον οποίο όμως τα σχετικά συμπεράσματα θα είναι διαθέσιμα με την ολοκλήρωση της μελέτης στα τέλη Μαρτίου 2003.

Η μελέτη αφορά ένα πεδίο έρευνας της αγοράς εργασίας, το οποίο δεν είναι ιδιαίτερα ανεπτυγμένο στην Ελλάδα, καθώς μέχρι πρόσφατα η έλλειψη στατιστικών στοιχείων για τη διάρθρωση και την κατανομή των αμοιβών δεν επέτρεπε την υλοποίηση σχετικών προγραμμάτων. Ο βασικός στόχος του ερευνητικού προγράμματος είναι να συμβάλει στην πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα. Αντίστοιχα, ο βασικός στόχος της μελέτης είναι να παρουσιάσει τις πραγματικές διαστάσεις της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα, και τους παράγοντες που τη διαμορφώνουν στους παραπάνω τέσσερις κλάδους. Η επίτευξη του βασικού στόχου της μελέτης επιχειρείται μέσα από πέντε άξονες ανάλυσης, οι οποίοι παρουσιάζονται στη διαφάνεια¹.

Ο πρώτος άξονας ανάλυσης αφορά την αποτύπωση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων. Έμφαση δίνεται στην καταγραφή των τάσεων που εκδηλώθηκαν τα τελευταία χρόνια στην απασχόληση και την ανεργία των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους, καθώς και στην αποτύπωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στην απασχόληση και την ανεργία. Τα χαρακτηριστικά των δύο φύλων στην αγορά εργασίας αποτελούν μεταξύ άλλων τους παράγοντες που διαμορφώνουν το επίπεδο των αμοιβών και κατά συνέπεια το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος.

Ο δεύτερος άξονας ανάλυσης αφορά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος σε κάθε έναν από τους κλάδους της μελέτης. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται αναλυτικά για μια σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων. Αναφερόμαστε τόσο στα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (π.χ. ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κ.λπ.), όσο και στα χαρακτηριστικά των θέσεων

¹Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

εργασίας τους (π.χ. το μέγεθος της επιχείρησης, το επάγγελμα κλπ.). Παράλληλα εκτιμάται το αν και σε ποιο βαθμό οι διαφορές των δύο φύλων σε κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορούν να εξηγήσουν το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος. Επιπλέον, έμφαση δίνεται και στην ανάλυση του ύψους των αμοιβών στο κάθε φύλο ξεχωριστά και για όλα τα χαρακτηριστικά της απασχόλησής του, προκειμένου να αναδειχθούν τα ιδιαίτερα στοιχεία της εικόνας των αμοιβών των δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης αποτελεί το αντικείμενο του τρίτου άξονα ανάλυσης. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται στη βάση ενός εκτεταμένου συνόλου χαρακτηριστικών απασχόλησης, τα οποία είναι κοινά και στα δύο φύλα. Οι υπολογισμοί γίνονται για το σύνολο του κάθε κλάδου και για τα σημαντικότερα επαγγέλματα τους. Επιπλέον, εκτιμάται το αν και σε ποιο βαθμό το μισθολογικό χάσμα των μισθωτών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να αποδοθεί στη διαφορετική κατανομή της απασχόλησής τους στα χαρακτηριστικά αυτά. Τα αποτελέσματα αυτής της εκτίμησης έχουν ιδιαίτερη σημασία, καθώς αυτά αναφέρονται στη συνδυασμένη και ταυτόχρονη επίδραση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα, στο μέρος δηλαδή του μισθολογικού χάσματος που μπορεί να εξηγήσουν οι διαφορές της απασχόλησης των δύο φύλων σε όλα μαζί τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά.

Με τον τέταρτο άξονα ανάλυσης εξετάζεται η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών σε κάθε ένα από τους εξεταζόμενους κλάδους και στα σημαντικότερα επαγγέλματά τους. Η έμφαση δίνεται στη σύγκριση της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στα ανώτερα, μεσαία και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των κλάδων και των επαγγελματικών ομάδων.

Ο πέμπτος άξονας ανάλυσης αφορά τη διερεύνηση της ανισότητας των αμοιβών στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των εξεταζόμενων κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελμάτων τους. Στον άξονα αυτό η έμφαση δίνεται στη σύγκριση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών ανάμεσα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών. Στη συνέχεια, παρουσιάζονται τα σημαντικότερα αποτελέσματα της ανάλυσης για το λιανικό εμπόριο, τον τουρισμό και τις τράπεζες. Για οικονομία χρόνου δεν θα ασχοληθούμε με τα αποτελέσματα του πρώτου άξονα ανάλυσης και θα ξεκινήσουμε την παρουσίαση των αποτελεσμάτων του δεύτερου. Ωστόσο, για να κατανοήσουμε τη σημασία των τεσσάρων εξεταζόμενων κλάδων στην απασχόληση των γυναικών, απλά θα αναφέρω ότι το 60% περίπου των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν και τις κατέλαβαν γυναίκες την περίοδο 1995 έως 2000, συγκεντρώνεται σε αυτούς τους τέσσερις κλάδους⁴.

Το μισθολογικό χάσμα στους εξεταζόμενους κλάδους. Στο διάγραμμα 2.1 παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους. Ειδικότερα, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, οι γυναίκες δηλαδή λαμβάνουν κατά μέσο όρο 16% μικρότερη αμοιβή από την αμοιβή των ανδρών. Ελάχιστο μικρότερο είναι το

μισθολογικό χάσμα στον κλάδο του τουρισμού, το οποίο φθάνει στο 15½%, ενώ αρκετά μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο των τραπεζών, το οποίο φτάνει στο 23%. Στις θέσεις μερικής απασχόλησης και στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το μισθολογικό χάσμα είναι μικρότερο, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Αντίστοιχα στον κλάδο του τουρισμού η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 13% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών. Για τον κλάδο των τραπεζών δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος στις θέσεις μερικής απασχόλησης.

Η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος για μια σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων πραγματοποιήθηκε για μια δεδομένη και συγκρίσιμη ανάμεσα στα δύο φύλα ποσότητα εργασίας: Τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και χωρίς να συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή απασχόληση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης, και στους τρεις κλάδους ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά απασχόλησης των δύο φύλων. Ωστόσο σε κανένα από τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά -ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδο εκπαίδευσης, χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση, μέγεθος επιχείρησης, τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης, είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους, καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων, είδος ατομικής σύμβασης εργασίας και επάγγελμα- οι διαφορές στην απασχόληση δεν μπορούν να «δικαιολογήσουν» την ανισότητα στις αμοιβές των δύο φύλων. Ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη (γίνει δηλαδή προσαρμογή της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων), το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο.

Ακολουθεί μια σύντομη παρουσίαση για κάθε κλάδο:

Α. Λιανικό εμπόριο: Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η αντιπροσώπηση των γυναικών έναντι αυτής των ανδρών είναι μικρότερη στις μεσαίες ηλικίες (30-44 ετών). Στις ηλικίες αυτές φθάνουν στο ανώτερο επίπεδό τους οι αμοιβές των γυναικών. Οι αμοιβές των ανδρών αντίθετα, αυξάνονται σε όλη της διάρκεια της επαγγελματικής τους πορείας, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα να διευρύνεται ιδιαίτερα μετά το 45ο έτος της ηλικίας των μισθωτών και μπορεί να φθάσει κατά μέσο όρο το 39% (Διάγραμμα 2.2)².

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, δεν παρατηρείται ανισότητα αμοιβών στους άγαμους, ενώ αντίθετα στο 25% φτάνει το μισθολογικό χάσμα στους έγγαμους. Μεγαλύτερη είναι η αντιπροσώπηση στην απασχόληση των γυναικών με επίπεδο εκπαίδευσης Γενικού Λυκείου, στο οποίο δεν μπορούν να αποκτηθούν ιδιαίτερα τεχνικά ή επαγγελματικά προσόντα και η αμοιβή για αυτά τα εκπαιδευτικά προσόντα είναι χαμηλή. Το μισθολογικό χάσμα σε αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης είναι 14% (Διάγραμμα 2.3)³. Το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στο 29% στους μισθωτούς με τεχνική και επαγγελματική εκπαίδευση (ΤΕΕ, ΙΕΚ, λοιπές τεχνικές και επαγγελματικές σχολές της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης) και στο 31% στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

²Επίσης έγινε σχετική διαβάρεση
³Επίσης έγινε σχετική διαβάρεση

ΎΨΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Η επαγγελματική εμπειρία στα δύο φύλα αμείβεται με αρκετά διαφορετικό τρόπο. Η αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει κατά μέσο όρο διπλασιαστεί μετά τη συμπλήρωση 20 ετών υπηρεσίας, ενώ στις γυναίκες δεν θα είναι μεγαλύτερη παρά 1½ φορά από την αρχική τους αμοιβή, η οποία και πάλι υστερεί της αμοιβής των ανδρών, καθώς κατά μέσο όρο φθάνει στο 87% της αντίστοιχης αρχικής αμοιβής των ανδρών (Διάγραμμα 2.4).⁹

Μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων παρατηρείται, όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις θέσεις υποχωρεί στο 7% (Διάγραμμα 2.5).¹⁰ Ωστόσο μόνο το 25% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων καλύπτεται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις. Αντίθετα στις περιπτώσεις, όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φθάνει στο 36%. Το 8% των μισθωτών κάθε φύλου εργάζεται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση. Οι άνδρες με αυτά τα καθήκοντα εργασίας αμείβονται κατά 55% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η ποσοστιαία αύξηση είναι μικρότερη (38%). Έτσι το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών είναι μεγαλύτερο και φτάνει στο 24%. Όσο υψηλότερα στην ιεραρχία είναι ένα επάγγελμα και όσο περισσότερη εξειδίκευση απαιτείται σ' αυτό, τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα (Διάγραμμα 2.6).¹¹ Έτσι το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων» (με απασχόληση άνω των 10 ατόμων) φτάνει στο 63%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»¹² φτάνει στο 32½%. Στις επαγγελματικές ομάδες, στις οποίες συγκεντρώνεται έντονα η απασχόληση των γυναικών, όπως «πωλήτριες σε καταστήματα ή αγορές και εργαζόμενες στην επίδειξη προϊόντων»¹³ και «υπάλληλοι γραφείου»¹⁴ το μισθολογικό κενό είναι 16½% και 14% αντίστοιχα. Αντίθετα, στους «ανείδικευτους εργάτες και υπάλληλους»¹⁵ η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 7-10% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Β. Τουρισμός: Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια) η αμοιβή των γυναικών αυξάνεται μέχρι την ηλικία των 34 ετών και στη συνέχεια παραμένει σχετικά σταθερή. Αντίθετα, στους άνδρες η αμοιβή αυξάνεται σταθερά μέχρι και την ηλικία των 44 ετών και στη συνέχεια υποχωρεί σε ελαφρώς χαμηλότερα επίπεδα. Αποτέλεσμα αυτών των δύο διαφορετικών τάσεων είναι η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος στις ηλικίες 35-44 ετών, όπου οι γυναίκες αμείβονται με το 75-82% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών (Διάγραμμα 2.7).¹⁶ Το μισθολογικό

⁹ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

¹⁰ Επιδείχθηκε διαφάνεια

¹¹ Επιδείχθηκε διαφάνεια

¹² Βοηθοί λογιστών, προμηθευτές επιχειρήσεων, αντιπρόσωποι πωλήσεων, αντιπρόσωποι και ειδικευμένοι τεχνικοί στις πωλήσεις, γραμματείς ανώτερων διοικητικών και διευθυντικών στελεχών, εμπορευματοποιήτριες και πρόδρομες παραγωγή υπηρεσιών στις επιχειρήσεις κ.α.

¹³ Πωλήτριες σε καταστήματα, πωλήτριες σε υπαίθριες αγορές και πάγκους, μοντέλα επίδειξης προϊόντων και μόδας κ.α.

¹⁴ Στενογράφοι, δακτυλογράφοι, χειριστές Η/Υ γραμματείς, βοηθοί λογιστηρίου, υπάλληλοι οικονομικών υπηρεσιών, αποθηκάριοι, υπάλληλοι προγραμματισμού υλικών και παραγωγή, υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών κ.α.

¹⁵ Πλανόδιοι πωλητές, πωλητές από πόρτα σε πόρτα και μέσω τηλεφώνου, καθαριστές γραφείων, επιστάτες και διαχειριστές κτηρίων, θηροφάροι, φύλακες, διασκέτες μικροδραμάτων, ανείδικευτοι εργάτες μεταφορών και κατασκευών κ.α.

¹⁶ Επιδείχθηκε διαφάνεια

χάσμα στους άγαμους μισθωτούς είναι 10½%, ενώ στους έγγαμους φθάνει το 18½%. Το 50% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων έχει γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο), ενώ περίπου το 35% έχει γνώσεις Γενικού Λυκείου. Το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις ομάδες μισθωτών κυμαίνεται από 10-17% (Διάγραμμα 2.8.)¹³. Καλύτερα αμειβόμενες στον κλάδο είναι οι απόφοιτες τεχνικών-επαγγελματικών σχολών της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης και οι απόφοιτες ΑΕΙ, ενώ οι χαμηλότερα αμειβόμενες είναι οι απόφοιτες των ΤΕΙ. Ωστόσο οι υψηλότερα αμειβόμενοι άνδρες στον κλάδο είναι οι απόφοιτοι ΤΕΙ και το μισθολογικό χάσμα των μισθωτών με αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης φθάνει στο 43%, ενώ στο 21% φθάνει το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

Η συσσώρευση της επαγγελματικής εμπειρίας στον κλάδο συνοδεύεται με αύξηση της αμοιβής που έχει περίπου τον ίδιο ρυθμό και στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει αυξηθεί κατά μέσο όρο περίπου κατά 40% μετά τη συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας, ενώ κατά το ίδιο ποσοστό θα έχει αυξηθεί και η μέση ωριαία αμοιβή στις γυναίκες. Έτσι καθοριστικής σημασίας είναι το μισθολογικό χάσμα που διαμορφώνεται κατά τα πρώτα χρόνια της εργασίας των δύο φύλων στις επιχειρήσεις του κλάδου (Διάγραμμα 2.9.)¹⁴. Το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται, όσο αυξάνεται και το μέγεθος των επιχειρήσεων. Έτσι, ενώ στις μικρότερες επιχειρήσεις (10-19 μισθωτών) το μισθολογικό χάσμα είναι 8%, στις μεγαλύτερες (500+ μισθωτών) το μισθολογικό χάσμα υπερδιπλασιάζεται και φτάνει στο 19%. Σημαντικό, επίσης, είναι το γεγονός ότι στις τουριστικές επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο, οι μέσες αμοιβές και των δύο φύλων είναι κατά 15-17% υψηλότερες από τις αντίστοιχες αμοιβές των δύο φύλων στον ιδιωτικό τομέα. Εξίσου σημαντικό είναι ότι το μισθολογικό χάσμα στις πρώτες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στις δεύτερες (17% έναντι 15%).

Όπως και στο λιανικό εμπόριο, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φθάνει στο 27% (Διάγραμμα 2.10.)¹⁵. Το τμήμα των γυναικών που καλύπτονται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο, είναι σημαντικό και φθάνει στο 10%. Αντίθετα, μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων επιτυγχάνεται, όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σ' αυτές τις θέσεις μειώνεται στο 10%. Ωστόσο μόνο το 35% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 30½% των γυναικών καλύπτεται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο κλάδος έχει αυξημένη ιεραρχική οργάνωση της εργασίας. Ωστόσο στις ανώτερες θέσεις η αντιπροσώπηση των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα άιση. Έτσι το 17% των ανδρών και μόλις το 6% των γυναικών στον κλάδο εργάζονται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή επο-

¹³Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

¹⁴Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

¹⁵Επιδείχθηκε σχετικός πίνακας σε διαφάνεια

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

πείας άλλων εργαζομένων. Οι άνδρες με αυτά τα καθήκοντα εργασίας αμείβονται κατά 40% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα. Στις γυναίκες η ποσοστιαία αύξηση είναι μεγαλύτερη (44%), με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών να υποχωρεί στο 9½%. Το μισθολογικό χάσμα είναι μεγαλύτερο στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων του κλάδου και απαιτούν αντίστοιχα αυξημένα προσόντα (Διάγραμμα 2.11).¹⁸ Έτσι το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων» και στην ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών»¹⁹ φθάνει στο 24%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» φθάνει στο 28%. Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκεντρώνεται εντονότερα η απασχόληση των γυναικών, όπως στους «υπάλληλους παροχής προσωπικών υπηρεσιών»²⁰ και στους «ανειδίκευτους υπαλλήλους στις υπηρεσίες»²¹, το μισθολογικό χάσμα φθάνει στο 18½% και 5%, αντίστοιχα. Στο 8% φθάνει το μισθολογικό χάσμα στους «υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών»²², ενώ η μέση αμοιβή των γυναικών στους «υπάλληλους γραφείου» είναι κατά 5½% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Γ. Τράπεζες: Στον κλάδο των τραπεζών η επαγγελματική πορεία των γυναικών ξεκινά σε μικρότερη ηλικία από αυτή των ανδρών (αυτό συνήθως παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου η ανάληψη μίας θέσης εργασίας απαιτεί την εκκλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων των ανδρών). Έτσι το 20% των γυναικών έναντι του 10% των ανδρών συγκεντρώνονται στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, ενώ το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις ηλικίες είναι ιδιαίτερα περιορισμένο. Στις ηλικίες 30-44 ετών η αντιπροσώπευση των γυναικών εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (64% έναντι 54%) και το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται φθάνοντας στο 7-10% (Διάγραμμα 2.12).²³ Μετά το 45ο έτος της ηλικίας η αμοιβή των γυναικών παρουσιάζει διακυμάνσεις, ενώ η αμοιβή των ανδρών συνεχίζει να αυξάνεται σταθερά με αποτέλεσμα να διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα, το οποίο φθάνει στο 32% ή και περισσότερο.

Το μισθολογικό χάσμα στους άγαμους/-ες φθάνει στο 10%, στους έγγαμους/-ες φθάνει στο 24%, ενώ φθάνει στο 33% για τους χήρους/-ες ή διαζευγμένους/-ες. Το 12% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων έχει επίπεδο γνώσεων υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο), ενώ το 52-54% έχει γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου. Το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μισθωτών φθάνει στο 26-30%, ενώ στη δεύτερη ομάδα φθάνει στο 19% (Διάγραμμα 2.13).²⁴ Ιδιαίτερα υψηλό είναι το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ, όπου συγκεντρώνεται το 28%

¹⁸ Επίδειχθηκε διαφάνεια

¹⁹ Λογιστές (ΑΕΙ), αναλυτές αγοράς, νομικοί σύμβουλοι, οικονομολόγοι, στελέχη επιχειρησιακών εργαζόμενοι στην παροχή της τεχνολογίας και της πληροφορίας κ.ά.

²⁰ Συναγοί, ταξιδιωτικοί συνοδοί και φροντιστές, μάγειροι, σεραβιτόροι, καμαριέροι/-ες εργαζόμενοι/-ες στην παροχή προσωπικής φροντίδας κ.ά.

²¹ Οικιακοί βοηθοί, καθαριστές κτιρίων, πλύντες, ανδρικοί αγθοφόροι, διαρροί κ.ά.

²² Τεχνες, υπάλληλοι συναλλαγών, υπάλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων, υπάλληλοι υποδοχής και ενημέρωσης πελατών, χειριστές τηλεφωνικών κέντρων κ.ά.

²³ Επίδειχθηκε διαφάνεια

²⁴ Επίδειχθηκε διαφάνεια

της μισθωτής απασχόλησης του κάθε φύλου και η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατά 26% μικρότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στους κατόχους μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών το μισθολογικό χάσμα είναι 10%.

Το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος σε σχέση με το χρόνο υπηρεσίας των μισθωτών παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις (Διάγραμμα 2.14).²⁵ Η σχετική μισθολογική εξέλιξη των γυναικών είναι μεγαλύτερη και πιο σταθερά ανοδική σε σχέση με αυτή των ανδρών. Από την άλλη πλευρά όμως, ο μέσος χρόνος υπηρεσίας των ανδρών είναι μεγαλύτερος από τον αντίστοιχο των γυναικών. Γενικά παρατηρείται σημαντικό μισθολογικό χάσμα τα πρώτα 5 έτη υπηρεσίας (23-27%), μικρότερα για τα 6-11 χρόνια υπηρεσίας (7%), ενώ για πάνω από 12 έτη υπηρεσίας το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται σταδιακά, χωρίς όμως να ξεπεράσει το 20%. Όπως και στο λιανικό εμπόριο και στον τουρισμό, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγμάτευση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φθάνει στο 29½% (Διάγραμμα 2.15).²⁶ Το τμήμα των γυναικών που καλύπτονται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο, είναι σημαντικό και φθάνει στο 12%. Αντίστοιχα, σε σχετικά υψηλό επίπεδο φθάνει το μισθολογικό χάσμα και στις περιπτώσεις των μισθωτών που καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας (22-23%). Στις περιπτώσεις αυτές ανήκει το 74% των ανδρών και το 77% των γυναικών.

Η έντονα ιεραρχική οργάνωση της εργασίας στον κλάδο των τραπεζών είναι εμφανής στην υψηλή συμμετοχή των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Ωστόσο η αντιπροσώπηση των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι άνιση, καθώς το 38% των ανδρών έναντι του 24½% των γυναικών έχουν τέτοιου είδους καθήκοντα. Οι άνδρες με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων αμείβονται κατά 57% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η σχετική αύξηση είναι μικρότερη (43%). Ωστόσο το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών είναι όσο και στο σύνολο του κλάδου (23%). Μικρότερο είναι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς χωρίς καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων (15½%).

Η αντιπροσώπηση των ανδρών στα διευθυντικά και ανώτερα επαγγέλματα είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών. Το 16% των ανδρών έναντι του 7% των γυναικών εργάζονται ως διευθυντές, προϊστάμενοι και ανώτερα στελέχη στον κλάδο των τραπεζών. Το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα των «διευθυντών και ανώτερων στελεχών στις μεγάλες επιχειρήσεις του κλάδου» (άνω των 10 απασχολούμενων) είναι 25½%, ενώ το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα των

²⁵ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια
²⁶ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

«διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» είναι μικρότερο και φθάνει στο 14½% (Διάγραμμα 2.16).²⁷ Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκεντρώνεται η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο, όπως στους «υπαλλήλους γραφείου», στους «υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών», στους «ειδικευμένους στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» και στους «ανεπίδικευτους υπαλλήλους υπηρεσιών και πωλήσεων», το μισθολογικό χάσμα φθάνει στο 11%, 16%, 22% και 28% αντίστοιχα.

Η ανισότητα των αμοιβών στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά

Το μισθολογικό χάσμα στους κλάδους παραμένει σε υψηλά επίπεδα, ακόμα και για τις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν κοινή μια αρκετά εκτεταμένη σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης (π.χ. έχουν ταυτόχρονα την ίδια ηλικία, την ίδια οικογενειακή κατάσταση, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, εργάζονται στο ίδιο επάγγελμα, σε επιχειρήσεις ίδιου μεγέθους κ.α.).²⁸ Ειδικότερα σε θέσεις εργασίας, όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φθάνει στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, στο 86,8% στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στο 87,3% στον κλάδο των τραπεζών (Διάγραμμα 3.1.).²⁹ Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» την ανισότητα στις αμοιβές των δύο φύλων. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν υπόψη (γίνει προσαρμογή κατανομής), το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φθάνει κατά μέσο όρο στο 7½% στο λιανικό εμπόριο, στο 10% στις υπηρεσίες τουρισμού και στο 7% στον κλάδο των τραπεζών.

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης σε υψηλά επίπεδα σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές ομάδες των εξεταζόμενων κλάδων. Η μεγαλύτερη (σε αριθμό μισθωτών) επαγγελματική ομάδα σε κάθε εξεταζόμενο κλάδο δεν εμφανίζει για τους μισθωτούς της με κοινά χαρακτηριστικά ιδιαίτερα μικρότερο μισθολογικό χάσμα σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα του συνόλου των μισθωτών της. Παράλληλα σε μία επαγγελματική ομάδα το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα του συνόλου των μισθωτών της επαγγελματικής ομάδας.

Όπως και για το σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων, έτσι και σε όλες σχεδόν τις επαγγελματικές ομάδες, η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, δεν μπορεί να «δικαιολογήσει» την ανισότητα στις αμοιβές. Ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη (γίνει δηλαδή προσαρμογή της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων), το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο.

Αναλυτικότερα, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στην επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και εργαζομένων στην επίδειξη προϊόντων» στους μισθωτούς με τα ίδια

²⁷ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

²⁸ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

²⁹ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

χαρακτηριστικά απασχόλησης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες φτάνει στο 15% (έναντι 16½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος. Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα διευρυνόταν και θα έφθανε στο 17½% (Διάγραμμα 3.2).³⁰ Στον ίδιο κλάδο και στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φάνει περίπου στο 1% (έναντι 14% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Ωστόσο, αν η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης δεν υπήρχε και ειδικότερα η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, η μέση αμοιβή των γυναικών θα ήταν περίπου 7% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών (Διάγραμμα 3.2).³¹

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών» το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 16½% (έναντι 18½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Και σε αυτή την επαγγελματική ομάδα η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος: αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα διευρύνονταν και θα έφθανε στο 17% (Διάγραμμα 3.3).³² Στον ίδιο κλάδο και στην επαγγελματική ομάδα των «κνειδίκευτων υπαλλήλων στις υπηρεσίες» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας (14% έναντι 5%). Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά θα ήταν μικρότερο, αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Σε αυτή την περίπτωση, το μισθολογικό χάσμα θα υποχωρούσε στο 4% (Διάγραμμα 3.3).³³

Στον κλάδο των τραπεζών και στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 10% (έναντι 11% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών

³⁰ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

³¹ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

³² Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

³³ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα μειωνόταν και θα έφθανε στο 8% (Διάγραμμα 3.4).³⁴ Στον ίδιο κλάδο και στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι σημαντικά μικρότερο σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας (11% έναντι 22%). Αντίστοιχα, αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα υποχωρούσε εξίσου σημαντικά και θα έφθανε περίπου στο 1½% (Διάγραμμα 3.4).³⁵

Μεγάλη διαφορά ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα των μισθωτών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης και στο μισθολογικό χάσμα του συνόλου των μισθωτών παρατηρείται και στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» (6% έναντι 16%). Η διαφορά θα ήταν ακόμα μεγαλύτερη, αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, όπου το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα υποχωρούσε στο 3½% (Διάγραμμα 3.4).³⁶

Τέλος, στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» -στον κλάδο των τραπεζών- το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φθάνει στο 19½% (έναντι 20½% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, η μέση αμοιβή των γυναικών θα ήταν περίπου 4% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών (Διάγραμμα 3.4).³⁷

Η κατανομή των ανδρών και των γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών

Και στους τρεις κλάδους (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες) παρατηρείται άιση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα διάφορα κλιμάκια αμοιβών. Ειδικότερα, στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των ανδρών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των γυναικών (Διαγράμματα 4.1, 4.2, και 4.3).³⁸ Συγκεκριμένα, το 42% των γυναικών στο λιανικό εμπόριο, το 35% στον τουρισμό και το 45% στις τράπεζες λαμβάνουν κάτω από το 80% της μέσης αμοιβής του κλάδου στον οποίο ανήκουν, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στους άνδρες είναι 32% στο λιανικό εμπόριο, 33% στον τουρισμό και 31% στις τράπεζες. Από την άλλη πλευρά, το 20% των ανδρών στο λιανικό εμπόριο, το 21% στον τουρισμό και το 26½% στις τράπεζες λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον 25% υψηλότερη από τη συνολική μέση αμοιβή του κλάδου στον οποίο ανήκουν, ενώ τα αντίστοιχα ποσοστά στις γυναίκες είναι 8% στο λιανικό εμπόριο, 9% στον τουρισμό και 10% στις τράπεζες.

³⁴ Επιδείχθηκε σχετική διαφάνεια

³⁵ Επιδείχθηκε διαφάνεια

³⁶ Επιδείχθηκε διαφάνεια

³⁷ Επιδείχθηκε διαφάνεια

³⁸ Επιδείχθηκαν σχετικές διαφάνειες

Το μισθολογικό χάσμα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών

Η διαφορετική αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών αποτυπώνεται και στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Και στους τρεις κλάδους το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών είναι αρκετά μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στα κατώτερα κλιμάκια αμοιβών (Διάγραμμα 5.1).³⁹

Στο λιανικό εμπόριο η μέση αμοιβή του 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων ανδρών είναι ίση με τη μέση αμοιβή του 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων γυναικών, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 28%. Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το μισθολογικό χάσμα στο 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων είναι 3%, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών φτάνει στο 22%. Αντίστοιχα, στον κλάδο των τραπεζών το μισθολογικό χάσμα στο 10% των χαμηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων είναι 13½%, ενώ στο 10% των υψηλότερα αμειβόμενων μισθωτών των δύο φύλων φτάνει στο 28%.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε τον κ. Ντερμανάκη για την πολύ διεξοδική παρουσίασή του, την αναλυτική πληροφόρηση σε σχέση με τη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος σε διάφορους κλάδους και ανάλογα με διάφορα χαρακτηριστικά. Υπάρχουν ερωτήσεις ή παρατηρήσεις ή οτιδήποτε που θα θέλατε να κουβεντιάσουμε;

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

(Ερώτηση από το κοινό, μακριά από το μικρόφωνο)

Πρόεδρος:

Θα έλεγα ότι δεν χρειάζεται να το αιτιολογήσετε. Πράγματι, όλα αυτά τα στοιχεία είναι τα επίσημα και δεν έχουμε λάβει υπόψη μας την πολύ μεγάλη ανισότητα που υπάρχει στις άτυπες μορφές απασχόλησης. Στα άτομα που ασχολούνται σε υπεργολάβους και άλλο αυτό τον κόσμο που, με την ανεργία που υπάρχει, γίνεται όλο και παλυπληθέστερος.

(Ερώτηση από το κοινό, μακριά από το μικρόφωνο)

Πρόεδρος:

Η αίσθησή μου είναι ότι οι αμοιβές των πρωταξιοερχομένων στην αγορά εργασίας βρίσκονται σε πολύ χαμηλά επίπεδα. Και στα πολύ χαμηλά επίπεδα οι διαφορές αμοιβών δεν είναι πολύ μεγάλες. Καθώς αυξάνουν όμως τα έτη υπηρεσίας και τα διάφορα προσόντα και πάνε σε ψηλότερες θέσεις, τότε οι διαφορές των αμοιβών γίνονται συνεχώς μεγαλύτερες.

³⁹ Σημειώθηκε σχετικά πίνακας.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Φωτεινή Σιάνου:

Σε όλες τις εισηγήσεις αναδεικνύεται η σημασία της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας, διότι εξασφαλίζει το *minimum* και πρέπει να διαφυλαχθεί ως κόρη οφθαλμού. Αναδεικνύεται η αξία και η σημασία και των κλαδικών ΣΣΕ. Και παρ' ότι το εργατικό κίνημα βρίσκεται σε κρίση και όλα τα κινήματα βρίσκονται σε κρίση, μέσα από τις συζητήσεις του συνεδρίου μας αναδεικνύεται η σημασία του να γράφονται οι γυναίκες στα συνδικάτα τους. Όσο παραδοσιακό και αν ακούγεται, γραφτείτε στα σωματεία σας. Ενεργοποιηθείτε στα σωματεία σας, αγωνιστείτε μέσα από τα σωματεία σας και σηκώστε και καμιά καρέκλα, ανατρέψτε και κανέναν άντρα μέσα στα σωματεία, πάρτε μια θέση ευθύνης μέσα στα σωματεία!

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ που μείνατε μέχρι αυτή την ώρα. Σίγουρα θα είναι πολύ ενδιαφέρουσες και οι επόμενες συζητήσεις που θα έχετε.

ΣΥΝΟΨΗ ΕΡΓΑΣΤΗΡΙΩΝ

Πρόεδρος: Σοφία Σηλιωτοπούλου

Δικηγόρος

Αντιπρόεδρος European Women Lawyer's Association

Καλησπέρα σας. Είμαστε εδώ για να βγάλουμε τα συμπεράσματα από τα εργαστήρια. Μέχρι στιγμής το συνέδριο είναι πάρα πολύ ενδιαφέρον, οι εισηγήσεις υψηλού επιπέδου, μαθαίνουμε και συνειδητοποιούμε πολλά πράγματα. Ένα σημείο που πρέπει να συγκρατήσουμε είναι ότι αυτή τη στιγμή υπάρχει οπισθοδρόμηση στο ευρωπαϊκό δίκαιο. Δεν θα ήμασταν εδώ, αν δεν υπήρχε κοινοτικό δίκαιο, το οποίο περιέχει την αρχή της ίσης αμοιβής και την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Δυστυχώς όμως αυτή τη στιγμή το προσχέδιο του συντάγματος που έχουμε δει, δεν λέει σχεδόν τίποτα για την ισότητα. Και ακόμα χειρότερα: Κατατάσσει την απασχόληση στους τομείς εκείνους, για τους οποίους στο μέλλον η Ένωση δεν θα μπορεί να νομοθετεί, δηλαδή να φτιάχνει οδηγίες, όπως γίνεται μέχρι σήμερα, και δεν ξέρουμε και τι τύχη θα έχει το ήδη κεκτημένο. Για το λόγο αυτό πρέπει να είμαστε όλες πολύ προσεκτικές, να παρακολουθούμε τις εξελίξεις και, όποτε χρειαστεί, να παρεμβαίνουμε.

Είχαμε τρία εργαστήρια. Το πρώτο ήταν για την *αξιολόγηση των εργασιών (job evaluation)* και η κα Κόκλα θα μας δώσει τα συμπεράσματα του εργαστηρίου αυτού.

A) JOB EVALUATION

Δώρα Κόκλα

Μέλος Δ.Σ. της Ένωσης Διπλωματούχων Ελληνίδων μηχανικών, Υπεύθυνη Διεθνών Σχέσεων

Στο συγκεκριμένο εργαστήριο προσπαθήσαμε κατ' αρχάς να προσδιορίσουμε την έννοια ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία. Η προσέγγιση αυτή έγινε μέσα από παραδείγματα. Αρχικά δημι-

συρτήσαμε ένα κατάλογο από επαγγέλματα που θεωρούμε ανδρικά και άλλα που θεωρούμε γυναικεία και προσπαθήσαμε να δούμε ποια ήταν η αμοιβή, κατά τη γνώμη μας, των γυναικείων επαγγελμάτων σε σχέση με τα ανδρικά. Διαπιστώσαμε ότι υπάρχουν βασικές δεξιότητες των γυναικών, όπως η φροντίδα και οι δουλειές που έχουν σχέση με τη φροντίδα ηλικιωμένων ανθρώπων, οι οποίες δεν αναγνωρίζονται ως ικανότητες ή υποτιμούνται. Αντίστοιχα χαρακτηριστικά που περιγράφουν ανδρικές εργασίες με ιδιότητες που αποκτώνται κατά τη διάρκεια της εκπαίδευσης, αξιολογούνται με μεγαλύτερη βαρύτητα σε σχέση με εκείνες τις γυναικείες ικανότητες που τις αποκτάμε κατά τη διάρκεια της εξέλιξης μας ή κατά την εργασία μας στο σπίτι.

Επίσης, διαπιστώσαμε ότι σε διαφορετικές χώρες υπάρχουν διαφορετικές κουλτούρες σε σχέση με το πώς αντιμετωπίζονται κάποια επαγγέλματα. Ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα αναφέρθηκε από την εισηγήτρια: Η νοσοκόμα στην Αυστραλία κερδίζει 8% πάνω από το μέσο μισθό, ενώ αντίθετα οι νοσοκόμες στην Αγγλία κερδίζουν περίπου τα ίδια με το μέσο μισθό. Αυτό παρουσιάζεται ως ένα παράδειγμα κουλτούρας που φορά το πώς οι διάφορες κοινωνίες βλέπουν και αξιολογούν τα διάφορα επαγγέλματα. Στη συνέχεια, προσπαθήσαμε να κάνουμε αξιολόγηση. Δηλαδή να προσδιορίσουμε εκείνα τα χαρακτηριστικά που θα μας βοηθήσουν να δούμε την αξία μιας εργασίας, παράλο που διαφέρει από κάποια άλλη ως προς τις απαιτήσεις. Έτσι κάναμε μια σύγκριση μεταξύ δύο επαγγελμάτων: του τεχνικού συντήρησης κομπιούτερ και της νοσοκόμας.

Προσπαθήσαμε να τα αξιολογήσουμε με βάση συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, που ήταν τα εξής:

- Η βασική γνώση
- Η περιπλοκότητα σε ό,τι αφορά την εκτέλεση των καθηκόντων
- Η εκπαίδευση
- Η υπευθυνότητα απέναντι σε άτομα
- Η υπευθυνότητα σε σχέση με τα υλικά και τα μέσα
- Η πνευματική προσπάθεια που καταβάλλεται από τις δύο κατηγορίες
- Η οπτική προσήλωση που απαιτείται σε κάθε μια από τις δύο κατηγορίες επαγγελμάτων
- Η φυσική δραστηριότητα
- Οι συνθήκες εργασίας

Έπρεπε να βαθμολογήσουμε από το ένα έως το δέκα τον καθένα από αυτούς τους παράγοντες και να δώσουμε μια συνολική βαθμολογία, αξιολογώντας τη δουλειά του συντηρητή υπολογιστών και της νοσοκόμας. Με αφορμή τους βαθμούς που έδωσε η κάθε ομάδα αναπτύχθηκε ένας διάλογος σχετικά με καθένα από τους επιμέρους παράγοντες και με τη βαρύτητα που τους έδινε η κάθε ομάδα σε σχέση με την άλλη. Εδώ διαπιστώσαμε ότι η έλλειψη ακριβούς εικόνας του κάθε επαγγέλματος μας οδηγούσε σε απλουστεύσεις, οι οποίες ίσως να μην ανταποκρίνονται στην πραγματικότητα.

Βέβαια από τους εισηγητές μας έγινε μια σωστή παρατήρηση ότι τέτοιοι είδους ζητήματα μπορούν εύκολα να λυθούν. Μιλώντας με τους ίδιους τους ανθρώπους που εργάζονται σε αυτές τις θέσεις εργασίας, βάζοντάς τους να μας περιγράψουν αναλυτικά το τι ακριβώς κάνουν, βοηθήμαστέ να κατανοήσουμε και να αξιολογήσουμε τις επιμέρους πτυχές της εργασίας τους. Επίσης, μήκε η διάσταση της συναισθηματικής εργασίας, μια έννοια που έχει εισαχθεί τα τελευταία είκοσι χρόνια και ορίζει το συναισθηματικό μόχθο που απαιτείται να καταβληθεί σε συγκεκριμένες εργασίες.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Αναφέρθηκε χαρακτηριστικό παράδειγμα αυτό της αεροσυνοδού, η οποία βρίσκεται κάτω από συναισθηματική ένταση, προσπαθώντας πάντοτε να κάνει τους άλλους να νιώθουν άνετα και ασφαλείς. Αντίστοιχα ένα άλλο παράδειγμα ήταν αυτό του φοροεισπράκτορα, ο οποίος θα πρέπει να επιβάλλεται και να γίνεται αντιπαθής, έτσι ώστε να μπορεί να ολοκληρώνει τη δουλειά του.

Πρόεδρος:

Σας ευχαριστούμε πολύ. Το θέμα της αξιολόγησης των εργασιών είναι πολύ σημαντικό, όπως και τα στοιχεία που μας δώσατε. Κυρίως, εκείνο που έχει σημασία είναι το πραγματικό περιεχόμενο των εργασιών, τι κάνει δηλαδή στην πράξη ο εργαζόμενος ή η εργαζόμενη και όχι τι γράφει η συλλογική ή η ατομική του σύμβαση. Να περάσουμε τώρα στα συμπεράσματα για τα Pay Audits. Θα ήθελα, όμως, να μας διευκρινίσετε και τι εννοούμε όταν λέμε Pay Audits για να μπορούμε καλύτερα στο νόημα.

Η κα Λιαδή θα μας αναπτύξει το θέμα.

B) PAY AUDITS

Μαρία Λιαδή

Ειδική επιστήμονας, Συνήγορος του Πολίτη

Με τα Pay Audits εννοούμε θεσμοθετημένες διαδικασίες, μέσα από τις οποίες ελέγχεται η τήρηση της αρχής της ίσης αμοιβής. Στο εργαστήριό μας συγκρίναμε σύστημα που υπάρχει στην Ελλάδα με το σύστημα της Ουαλίας και προέκυψε ότι η διαδικασία ελέγχου των αμοιβών εξαρτάται από πολύ θεμελιώδη στοιχεία του εργατικού δικαίου. Για παράδειγμα, τέθηκε στην αρχή από την εισηγήτρια ότι στη Βρετανία δεν υπάρχει ο θεσμός των επιθεωρητών εργασίας, αλλά ο έλεγχος γίνεται από τα συνδικάτα μέσα στις επιχειρήσεις. Επίσης, δεν υπάρχει αυτό που εμείς ορίζουμε ως συλλογικές συμβάσεις εργασίας σε εθνικό επίπεδο. Το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη Βρετανία συμφωνείται κατ' ευθείαν ανάμεσα στα συνδικάτα και τη συγκεκριμένη επιχείρηση. Ξεκινώντας από αυτές τις δύο θεμελιώδεις διαφορές προχωρήσαμε σε τρία σημεία: Πρώτα μας παρουσίασε η εισηγήτριά μας κα Λewis το σύστημα που επικρατεί στη Βρετανία και ειδικότερα στην Ουαλία. Δεύτερον, της τέθηκαν ερωτήσεις, μέσα από τις οποίες διευκρινίστηκαν κάποια σημεία και, τρίτον, μας παρουσίασε και μας ανέλυσε περισσότερο τις ερωτήσεις που το δικό της συνδικάτο θέτει στους εργαζόμενους, ώστε να ανιχνευθεί το κατά πόσο υπάρχει χάσμα στις αμοιβές.

Ο νόμος για την ίση αμοιβή έχει ψηφιστεί στη Βρετανία πριν τριάντα χρόνια. Παρόλα αυτά υπάρχει ένα χάσμα της τάξης του 18% στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και του 69% στους εργαζόμενους μερικής απασχόλησης σε βάρος των γυναικών. Αυτό σημαίνει ότι, συνυπολογίζοντας το χρόνο της άδειας άνευ αποδοχών για το μεγάλωμα των παιδιών ή για ανάλογες ανάγκες, η γυναίκα στη Βρετανία κερδίζει 381.000 λίρες λιγότερο απ' ό,τι ο άνδρας εργαζόμενος. Αυτό το ονόμασε η κα Λewis δια βίου χάσμα. Αυτό έχει αντίκτυπο και στη σύνταξη, επομένως οι ηλικιωμένες γυναίκες στη Βρετανία είναι περισσότερο φτωχές.

Υπάρχει μια εκστρατεία για την ίση αμοιβή, η οποία είναι αμφίβολο κατά πόσο βρίσκει αρκετή υποστήριξη από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Γιατί είναι κοινώς αποδεκτό ότι ο άνδρας εργαζόμενος πρέπει να έχει μεγαλύτερη αμοιβή από τη γυναίκα, επειδή αυτός είναι που επιφορτίζεται εξ' ολοκλήρου με τη συντήρηση της οικογένειας. Υπάρχει η προκατάληψη ότι η γυναίκα εργάζεται για το χαρτζιλίκι της, ενώ σοβαρή εργασία είναι η εργασία του συζύγου. Αυτό έχει επίδραση και στις δικαστικές αποφάσεις. Καταλήξαμε στο συμπέρασμα ότι η δικαστική προστασία της γυναίκας είναι αναποτελεσματική, από τη στιγμή που πρώτα απ' όλα οι άνδρες δεν προσφέρονται για σύγκριση του μισθού τους. Και δεύτερον, ακόμα και στις περιπτώσεις που τα δικαστήρια δικαιώνουν τις γυναίκες, δίνουν μια λύση περισσότερο αποσπασματική, δηλαδή επιλύουν τη συγκεκριμένη περίπτωση και δεν προσφέρουν μια συλλογική επίλυση του θέματος. Οι γυναίκες επιπλέον είναι περισσότερο διστακτικές να προσφύγουν στα δικαστήρια και θεωρούν το θέμα της ισότητας ως θέμα πολυτελείας, προσπαθώντας πρώτα να λύσουν άλλα προβλήματα, όπως οι καλύτερες συνθήκες εργασίας και κυρίως η ανεργία.

Στη Βρετανία υπάρχει επιτροπή ίσων ευκαιριών, που βοηθάει και αντιπροσωπεύει τις γυναίκες ανάμεσα σε άλλα και στην περίπτωση του χάσματος στις αμοιβές. Έχει συστήσει ομάδες εργασίας ώστε να προβεί σε θεσμοθετημένες επιθεωρήσεις των αμοιβών. Το πρόβλημα που αντιμετωπίζεται εδώ, είναι ένα δυακίνητο σύστημα ισότητας, αλλά και μία έλλειψη διαφάνειας των μέτρων που λαμβάνονται από τις ίδιες τις επιχειρήσεις. Ο στόχος της επιτροπής ίσων ευκαιριών είναι να αξιοποιήσει κάθε ευκαιρία και να συστήσει ένα πρόγραμμα αναβάθμισης του ελέγχου των αμοιβών. Η βρετανική κυβέρνηση από τη μια ισχυρίζεται ότι ο εργοδότης έχει τη διακριτική ευχέρεια στον καθορισμό των αμοιβών, από την άλλη στηρίζει αυτή την προσπάθεια, με την προϋπόθεση να χρηματοδοτήσει ένα συνέδριο των συνδικάτων για την ισότητα των αμοιβών. Ειδικότερα για τη συνέλευση της Ουαλίας, ο νόμος που τη συστήνει περιλαμβάνει μια ρήτρα ισότητας, επιτάσσει δηλαδή ρητά τη δια νόμου υποχρέωση της συνέλευσης να προάγει την ισότητα. Σε έλεγχο που έγινε στους δημοσίους υπαλλήλους, προέκυψε ότι υπάρχει 11% χάσμα αμοιβών, οπότε το πρόβλημα είναι και μέσα στην πολιτεία και γίνεται προσπάθεια να ληφθούν διορθωτικά μέτρα.

Το συμπέρασμα είναι ότι μπορούμε να επιτύχουμε την ισότητα αποκλειστικά με τη συμμετοχή των εργαζομένων και ότι η ανισότητα στις αμοιβές λόγω φύλου, είναι μέρος μιας ευρύτερης ανισότητας που έχει να κάνει με την ηλικία, τη φυλή, τη φυσική αναπηρία. Ως μέρος αυτής της ευρύτερης ανισότητας πρέπει να αντιμετωπιστεί και να προληφθεί.

Με ευκαιρία τα ερωτήματα που τέθηκαν από τα μέλη του εργαστηρίου, η εισηγήτριά μας απάντησε κατ' αρχήν ότι ο συνδικαλισμός είναι απαραίτητος για να υπάρχει διάλογος ανάμεσα στους εργαζόμενους και τον εργοδότη και για να αντιμετωπιστούν όλα αυτά τα προβλήματα. Ότι σε περίπτωση που πρέπει να προσδιοριστεί η αμοιβή σε κλασικά γυναικεία επαγγέλματα, όπου δεν υπάρχει το συγκριτικό μέγεθος ενός άνδρα εργαζόμενου, φροντίζει το συνδικάτο να κάνει σύγκριση με παρόμοια ανδρικά επαγγέλματα. Τέθηκε το θέμα του προσδιορισμού της αμοιβής των ισοσκόμων που είναι παραδοσιακά γυναικείο επάγγελμα, οπότε γίνεται σύγκριση με τον αστυνομικό, ο οποίος χρειάζεται περίπου τον ίδιο χρόνο εκπαίδευσης και έχει περίπου τον ίδιο βαθμό ευδύνης. Γίνεται, δηλαδή, αυτή η προσπάθεια ώστε να προσδιοριστεί αντικειμενικά, όσο το δυνατόν, το ύψος της αμοιβής. Επίσης, προέκυψε το ζήτημα της συμμετοχής των γυναικών στα συνδικα-

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

λιστικά όργανα, γιατί οποιαδήποτε αλλαγή δεν μπορεί να γίνει απέξω, αλλά μέσα από τα συνδικάτα. Σαν τρίτο και τελευταίο σημείο προσπαθήσαμε να απαντήσουμε στις βασικές ερωτήσεις που τίθενται στις επιχειρήσεις για την ανίχνευση των ανισοτήτων. Για παράδειγμα, ποια είναι τα ζητήματα κλειδιά -τα ερωτήματα αυτά τίθενται στους εργαζόμενους- μέσω των οποίων μπορεί να ανιχνευθεί η ανισότητα.

Η εισηγήτριά μας έφερε το παράδειγμα ότι σε μια επιχείρηση που έγινε έλεγχος, υπήρχαν θέσεις για άνδρες που ονομάζονταν θέσεις εποπτών, και θέσεις για γυναίκες που ονομάζονταν θέσεις leader, καθοδηγητών δηλαδή. Οι συγκρινόμενες θέσεις ήταν οι ίδιες, είχαν την ίδια ευθύνη, απαιτούσαν ακριβώς την ίδια προσπάθεια, όμως των ανδρών ονομάζονταν διαφορετικά και πληρώνονταν καλύτερα, ενώ των γυναικών ονομάζονταν διαφορετικά και πληρώνονταν λιγότερο. Εδώ υποκρύπτονται και όλες οι λεγόμενες έμμεσες διακρίσεις, που είναι η πιο επικίνδυνη μορφή σε αυτές τις περιπτώσεις. Για παράδειγμα, ακριβώς η ίδια εργασία πληρώνεται λιγότερο σε ώρες, κατά τις οποίες την εκτελούσαν γυναίκες και υψηλότερα όταν την εκτελούσαν άνδρες. Η δεύτερη ερώτηση ήταν πώς πιστεύετε ότι θα αντιδρούσαν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι στην προώθηση μιας καμπάνιας για ισότητα στην αμοιβή. Και η τρίτη ερώτηση ήταν πώς θα υποστηριζόταν αυτή η προσπάθεια. Τα μέλη του εργαστηρίου πήραν εδώ τη θέση ότι θα ήταν πάρα πολύ δύσκολο να την υποστηρίξουν οι εργοδότες. Ίσως μόνο αν μέσα από μια τέτοια καμπάνια πειστούν οι ίδιοι ότι θα τους ωφελήσει η ισότητα στις αμοιβές.

Η πρόταση που τέθηκε είναι το ΚΕΘ.Ι. να υποστηρίξει μια τέτοια καμπάνια σε συγκεκριμένες επιχειρήσεις, ώστε να γίνει πιλοτικά ένας έλεγχος των αμοιβών, για να μπορέσει να κινηθεί με πολύ μικρά βήματα, όπως όλα παραδέχθηκαν ότι κινούνται αυτές οι προσπάθειες στην πράξη.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πολύ. Είναι γεγονός ότι η Αγγλία και η Ιρλανδία είναι πολύ προηγμένες στα θέματα της ισότητας των αμοιβών. Παρόλα αυτά όμως οι γυναίκες είναι διστακτικές να προσφύγουν στο δικαστήριο. Αυτό είναι ένα χαρακτηριστικό πολύ σημαντικό, το οποίο το διαπιστώσαμε και σε πανευρωπαϊκή έρευνα που έγινε πριν από μερικά χρόνια. Οι γυναίκες φοβούνται την ανεργία που είναι πιο υψηλή για αυτές, φοβούνται μήπως βγάλουν «κακό όνομα» στην αγορά και πολλές φορές δεν έχουν και τον τρόπο να αποδείξουν την ανισότητα σε βάρος τους. Για το λόγο αυτό έχει βγει τώρα και η οδηγία που μεταφέρει το βάρος απόδειξης και την οποία ακόμα, δυστυχώς, δεν καταρθώσαμε να μεταφέρουμε στο ελληνικό δίκαιο. Παρόλα αυτά όμως έχει εφαρμογή ήδη η οδηγία αυτή.

Εκείνο που είναι επίσης σημαντικό, είναι η ύπαρξη της επιτροπής ίσων ευκαιριών στην Αγγλία. Αυτή είναι ανεξάρτητη αρχή και όχι μόνο συμβουλεύει, αλλά προσφεύγει και για λογαριασμό γυναικών και φέρνει υποθέσεις στο δικαστήριο, ακόμα και κατά του βρετανικού δημοσίου, και στο δικαστήριο των ευρωπαϊκών κοινοτήτων υποστηρίζει προδικαστικά ερωτήματα. Με την καινούργια οδηγία για την ίση μεταχείριση, η οποία περιέχει σημαντικά καινούργια στοιχεία, όλες οι χώρες είναι υποχρεωμένες να συστήσουν ανεξάρτητες αρχές για να παρακολουθούν την ισότητα ή άλλες υφιστάμενες ανεξάρτητες αρχές να αναλάβουν να παρακολουθούν το θέμα της ισότητας. Είναι κάτι το οποίο θα το αντιμετωπίσουμε και εμείς.

Τώρα ερχόμαστε στην κα Πετρόγλου να μας πει για το τελευταίο εργαστήριο: Μετανάστριες και ισότητα αμοιβών, ένα θέμα πάρα πολύ καυτό και αρκετά ανεξερεύνητο.

Γ) ΜΕΤΑΝΑΣΤΡΙΕΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

Παναγιώτα Πετρόγλου

Δικηγόρος

Ευχαριστώ. Πραγματικά καυτό ήταν και το περιεχόμενο της συζήτησης στο εργαστήριό μας. Αρχίσαμε με την εισήγηση του κ. Ψημμένου, που έδωσε μια συγκλονιστική εικόνα της κατάστασης της γυναίκας μετανάστριας στην Ελλάδα, όπως αυτή έχει προκύψει από κοινωνιολογικές έρευνες που έγιναν από τη δεκαετία του 1990 και μετά. Δυστυχώς, για το χρόνο πριν από το 1990 δεν υπάρχουν ούτε έρευνες, ούτε στατιστικά στοιχεία. Αυτό που προκύπτει ως αλόγαν μέσα από τις έρευνες αυτές, είναι ότι οι μετανάστριες δεν αντιμετωπίζουν απλά πρόβλημα ανισότητας των αμοιβών, αντιμετωπίζουν πρόβλημα της ίδιας τους της ύπαρξης. Η απασχόλησή τους συγκεντρώνεται, κυρίως, στον τριτογενή τομέα και ιδιαίτερα στις οικιακές υπηρεσίες, στη διασκέδαση και την πορνεία. Μερικά χαρακτηριστικά της κατάστασης των μεταναστριών είναι τα εξής:

1. Οι γυναίκες αυτές, όπως και οι μετανάστες, υπήρξαν θύματα μιας ανύπαρκτης μεταναστευτικής πολιτικής από την πλευρά του κράτους, αντίθετα βίωσαν μια πολιτική που αρχικά τουλάχιστον ποινικοποιούσε τους οικονομικούς μετανάστες στην Ελλάδα.
2. Εντάχθηκαν σε μια αγορά εργασίας που βίωνε ήδη την ελαστικοποίηση των όρων εργασίας.
3. Επεσαν πολλές φορές θύματα ρατσισμού.
4. Συχνά διαλίσθησαν στην ανθρώπινη αωματοεμπορία. Κάτι το οποίο ρητά τόνισε ο εισηγητής: Η πορνεία δεν αποτελεί ελεύθερη επιλογή των μεταναστριών που οδηγήθηκαν εκεί, αλλά υπήρξε αποτέλεσμα επαγγελματικής και ψυχολογικής διαλίσθησης προς την κατεύθυνση αυτή και αποκοπής τους από το ίδιο τους το περιβάλλον.

Ένα άλλο στοιχείο που τόνισε ο εισηγητής, είναι η ανυπαρξία κοινωνικής έρευνας στα προβλήματα των μεταναστών, αλλά κυρίως η ανυπαρξία στατιστικών στοιχείων, όσον αφορά τους κλάδους τις αμοιβές, τα ωράρια και τα ιδιαίτερα προβλήματα που αντιμετωπίζει αυτή η κατηγορία εργαζομένων. Αναφερόμενος σε μια έρευνα που επικεντρώθηκε στις μουσουλμάνες, έδιξε το διπλό πρόβλημα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες αυτές: Το πρόβλημα της ανισότητας μέσα στην οικογένεια, αλλά και της ανισότητας σε πολιτειακό επίπεδο. Το γεγονός ότι έχουν συγκεντρωθεί σε εργασίες χαμηλής ειδίκευσης, αδυνατούν να συμμετάσχουν σε κοινωνικούς χώρους και είναι κλεισμένες στο οικογενειακό περιβάλλον.

Ένα σημαντικό ακόμα στοιχείο που προέκυψε από αυτές τις κοινωνιολογικές έρευνες, είναι ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των ίδιων των μεταναστριών, ανάλογα με την εθνικότητά τους. Συγκεκριμένα, μια έρευνα που εξέτασε μέσω συνεντεύξεων δύο εθνικές ομάδες, τις Αλβανίδες και τις Πολωνέζες, διαπίστωσε ότι οι δύο αυτές κατηγορίες, βίωσαν με διαφορετικό τρόπο και μέσα από διαφορετικές αξίες την κατάστασή τους στη χώρα και την αγορά εργασίας. Οι Πολωνέζες είχαν μεγαλύτερη ανεξαρτησία, θεωρούσαν ότι η ιδιότητά τους ως μεταναστριών και η παραμονή τους στην Ελλάδα ήταν ένας τρόπος να ξεφύγουν από τη φτώχεια και την ανεργία στη χώρα τους. Αλλά από την άλλη το θεωρούσαν σαν ένα τμήμα της ζωής τους, στο τέλος του οποίου έβλεπαν την επιστροφή τους στην πατρίδα. Αντίθετα, οι Αλβανίδες φαίνεται ότι δεν μετανάστευσαν με ατομική τους επιλογή, αλλά λόγω της απόφασης της οικογένειας ή του συζύγου να

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

μεταναστεύσει. Ακολούθησαν δηλαδή το σύζυγο. Η διαφοροποίηση εδώ είναι ότι οι Αλβανίδες, ακριβώς επειδή βίωσαν τη μετανάστευση ως μέλη της οικογένειας και όχι ως μετανάστριες ατομικά οι ίδιες, αντιμετωπίζουν ένα πρόβλημα αξιολόγησης της εργασίας τους, ακόμα και μέσα στην ίδια την οικογένεια. Δηλαδή και ο σύζυγος και το οικογενειακό τους περιβάλλον θεωρεί ότι το γεγονός πως δουλεύουν ως οικιακές βοηθοί, αποτελεί προέκταση της ιδιότητάς τους ως γυναίκες ή νοικοκυράς. Και πολλές φορές και οι ίδιες ακόμα οδηγούνται στο να υποαξιολογούν την εργασία τους και την προσφορά τους μέσα από την εργασία αυτή.

Εκείνο που, επίσης, προκύπτει σε μια πολύ πρόσφατη έρευνα του 2002 ή του 2003, τα αποτελέσματα της οποίας θα ανακοινωθούν τις επόμενες ημέρες, είναι ότι οι συνθήκες εργασίας των μεταναστριών είναι δραματικές. Από τις 65 οικιακές βοηθούς που έδωσαν συνέντευξη, όλες δήλωσαν ότι δουλεύουν από το πρωί μέχρι τις 8.00-9.00 το βράδυ. Ότι γυρνώντας στο σπίτι τους έχουν να ετοιμάσουν τα παιδιά, να μαγειρέψουν και να κάνουν τις δουλειές του σπιτιού για την επόμενη ημέρα. Ότι οι σύζυγοί τους, ειδικά όταν είναι παράνομοι, δεν μπορούν ούτε να κυκλοφορήσουν ελεύθερα στο δρόμο και στην ουσία αναγκάζονται να προσαρμόσουν την οικογενειακή τους ζωή στην εργασία. Δεν υπάρχει δηλαδή διαχωρισμός οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, πόσο μάλλον συνδυασμός. Επίσης, οι όροι εργασίας είναι πολλές φορές τραγικοί. Δεν υπάρχει ασφάλιση, δεν υπάρχουν συγκεκριμένες ώρες εργασίας, ο εργοδότης (βλέπε η νοικοκυρά ή η κυρία του σπιτιού) μπορεί να μεταθέτει κατά βούληση την ώρα αποχώρησης. Αλλά το πιο σημαντικό είναι ότι δεν υπάρχει αναγνώριση του επαγγέλματος μέσα στην ίδια την εθνική τους ομάδα.

Ένα άλλο σημαντικό πρόβλημα είναι η έλλειψη σύνδεσης με εξωεργασιακούς κοινωνικούς φορείς. Οι γυναίκες αυτές πολλές φορές έχουν μοναδικό φίλο τους, μοναδική φίλη τους, την ίδια την εργοδότη. Αυτό σημαίνει ότι υπάρχει μία ταύτιση του εργοδότη ως εξουσίας και του εργοδότη ως φίλου, που πολλές φορές δημιουργεί ψυχολογικά και άλλης φύσης προβλήματα. Οι γυναίκες αυτές όμως δεν έχουν οργανωθεί ούτε στις δικές τους οργανώσεις μεταναστριών, ούτε και εκπροσωπούνται ισότιμα μέσα στις οργανώσεις των μεταναστών που συνήθως ανδροκρατούνται.

Ένα τελευταίο σημείο είναι το γεγονός ότι οι γυναίκες αυτές μετακινούνται γρήγορα σε όλη τη διάρκεια της ημέρας, τρέχουν από σπίτι σε σπίτι, αλλάζουν τόπους εργασίας. Πολλές φορές φτάνουν στο σημείο να γυρνάνε στο σπίτι τους, να κλείνονται και να ζουν με μοναδική συντροφιά την τηλεόραση. Έχοντας αποκοπεί από την εθνική τους κοινότητα και την εθνική τους ομάδα (αυτό πολλές φορές συμβαίνει στις περιπτώσεις των Φιλιπινέζων), χάνουν τον κοινωνικό τους χώρο, την κοινωνική τους ζωή.

Όσον αφορά το νομικό πρόβλημα της ισότητας των αμοιβών ειδικά για τις μετανάστριες, τέθηκε από τη μεριά μου το πρόβλημα που αντιμετωπίζουμε ως προς την εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών, όπως αυτή έχει ερμηνευτεί από το δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Σύμφωνα με πάγια νομολογία του μέχρι σήμερα, η εφαρμογή του κανόνα αυτού απαιτεί τη σύγκριση με υπαρκτό πρόσωπο. Με υπαρκτό πρόσωπο στο παρόν ή στο παρελθόν. Και μάλιστα υπαρκτό πρόσωπο μέσα στην ίδια επιχείρηση, μέσα στον ίδιο φορέα και όχι σε ολόκληρο τον κλάδο. Τι σημαίνει αυτό; Ότι όταν η επιχείρηση είναι το νοικοκυριό, το σπίτι, η εργαζόμενη ως οικιακή βοηθός δεν έχει άλλη συνάδελφο και πολύ περισσότερο συνάδελφο άνδρα, με τον οποίο να συγκριθεί. Έτσι, λοιπόν, υπάρχει ένα πρόβλημα όσον αφορά την εφαρμογή του κανόνα της ισότητας των αμοιβών

και αυτό είναι ένα θέμα που νομίζω ότι πρέπει να εξεταστεί στην επόμενη αναθεώρηση της οδηγίας της ισότητας των αμοιβών, της οδηγίας 75/117.

Τέλος, ένα άλλο θέμα που τέθηκε από νομικής πλευράς, είναι ότι έρευνες του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος του Δουβλίνου για τη Βελτίωση των Όρων Εργασίας και Ζωής δείχνουν ότι το 80% των εργαζομένων στις οικιακές επιχειρήσεις είναι παράνομοι μετανάστες. Είναι μετανάστες που συνήθως δεν δηλώνουν την εργασία τους, ούτε ασφαλιστικά, ούτε εργασιακά και σε ποσοστό 98% περίπου είναι γυναίκες.

Εδώ χρειάζεται μια κοινοτική πρωτοβουλία για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν στην Κοινότητα. Η νομική βάση υπάρχει, είναι το άρθρο 137 της συνθήκης. Αυτό επιτρέπει στο Συμβούλιο να παίρνει ομόφωνα μέτρα, μετά από πρόταση της Επιτροπής και διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, προκειμένου να θεσπιστούν κανόνες για τη ρύθμιση των συνθηκών εργασίας των υπηκόων τρίτων χωρών που διαμένουν μόνιμα στην κοινότητα, τουλάχιστον αυτών που έχουν νόμιμη παραμονή. Δυστυχώς αυτό μέχρι τώρα δεν έχει υλοποιηθεί.

Στο πλαίσιο της συζήτησης που ακολούθησε οι μαρτυρίες γυναικών από εθνικές ομάδες μεταναστριών και ειδικά από την Αλβανία, ήταν συγκλονιστικές. Θίχτηκαν τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες στην καθημερινότητά τους, η διπλή ανισότητα που βιώνουν, ως γυναίκες αφενός και ως μετανάστριες αφετέρου, η άγνοια των γυναικών για τα δικαιώματά τους και ως γυναικών και ως μεταναστριών και ειδικότερα των δικαιωμάτων που έχουν σε σχέση με την ασφάλιση, τις παροχές ασθένειας, τις παροχές ανεργίας και τις παροχές μητρότητας.

Η ανυπαρξία οργανώσεων μεταναστριών, η έλλειψη πληροφόρησης σε σχέση με επιδοτούμενα προγράμματα που ανοίγονται αυτό τον καιρό ειδικά για μετανάστριες, τα οποία οι ίδιες οι μετανάστριες ελάχιστα γνωρίζουν. Το γεγονός ότι οι διαδικασίες για τη νομιμοποίηση των μεταναστριών δημιουργούν υπερβολικό στρες στις γυναίκες, όπως και στους άλλους μετανάστες βέβαια, για τη συγκέντρωση όλων των εγγράφων που χρειάζονται. Οι ατέλειωτες ουρές και η γραφειοκρατία που αντιμετωπίζουν στις αρμόδιες υπηρεσίες, δεδομένου ότι όλα αυτά πρέπει να γίνονται μέσα σε ένα ωράριο εργασίας δέκα με δώδεκα ωρών την ημέρα τουλάχιστον. Ζήτησαν μεγαλύτερο έλεγχο σε ό,τι αφορά την εφαρμογή των εργασιακών τους δικαιωμάτων και υπήρξε μια παρέμβαση από κάποια κυρία που είναι διευθύντρια του Ο.Α.Ε.Δ., η οποία πίστευε ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. έχει σταθεί κοντά στις μετανάστριες. Ήταν διαφορετική η άποψη του εισηγητή, ο οποίος ανακοίνωσε ότι από πρόσφατη έρευνα που θα ανακοινωθεί τους επόμενους μήνες πρακτικά ότι ο Ο.Α.Ε.Δ. είναι η χειρότερη υπηρεσία στην Ελλάδα ως προς την αντιμετώπιση των μεταναστριών.

Χωρίς να θέλω να αδικήσω τη συζήτηση, είναι πραγματικά δύσκολο να εκφράσει κανείς μέσα σε λίγο χρόνο όλες τις μαρτυρίες που κατατέθηκαν. Εδώ θα κλείσω. Το εργαστήριο αυτό ήταν μια πολύ καλή αφορμή για να γνωριστούμε μεταξύ μας και να βιώσουμε τα προβλήματα της καθημερινότητας και τις κοινωνιολογικές τους διαστάσεις, αλλά και τα νομικά ελλείμματα που υπάρχουν για την αντιμετώπισή τους. Δεδομένης της ελληνικής προεδρίας και της βαρύτητας που έχει το θέμα της μετανάστευσης στο πλαίσιο της, νομίζω ότι όλοι καλούμαστε να επεξεργαστούμε τα θέματα αυτά περισσότερο.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πολύ, κυρία Πετρόγλου. Πράγματι το θέμα είναι καυτό, έχει πτυχές που δεν τις

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

έχομε συνειδητοποιήσει ακόμα. Αλλά θα ξαναγυρίσω στην αναθεώρηση της οδηγίας για την ισότητα αμοιβών. Αν γίνει δεκτό το προσχέδιο συντάγματος που προτείνει το Προεδρείο της Ευρωπαϊκής Συνέλευσης, δεν θα μπορέσει να γίνει αναθεώρηση. Η νομική βάση για κανόνες, οδηγίες ή οτιδήποτε άλλο σχετικά με την απασχόληση των μεταναστών και τα προβλήματα των μεταναστών, θα πάψει να υπάρχει. Λοιπόν, SOS αυτή τη στιγμή!

Και με την ευκαιρία αυτή θα πω ότι στις 28 και 29 Μαρτίου ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας σε συνεργασία με την International Lions, το αρχαιότερο παγκόσμιο σωματείο που επιδιώκει την ισότητα των φύλων, και την Ένωση Γυναικών Νοτίου Ευρώπης, την AFEM, θα οργανώσουν ένα συνέδριο στην Αθήνα με αντικείμενο ακριβώς τη συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων στο ευρωπαϊκό σύνταγμα.

Πρέπει να ευχαριστήσουμε τις αμιλήτριες, το κοινό που παρακολούθησε και το Κ.Ε.Θ. Βεβαίως, που οργάνωσε το συνέδριο αυτό, το τόσο επιτυχημένο. Ευχαριστούμε και τους/τις διερμηνείς.

**ΘΕΑΤΡΙΚΗ ΠΑΡΑΣΤΑΣΗ
(Τέλος Εργασιών 2ης ημέρας)**

ΤΡΙΤΗ ΗΜΕΡΑ ΕΡΓΑΣΙΩΝ ΣΑΒΒΑΤΟ - 1 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2003

**ΣΤΡΟΓΓΥΛΟ ΤΡΑΠΕΖΙ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΚΑΙ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΗ: Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΜΠΕΙΡΙΑ**

Πρόεδρος: Δημήτρης Τσουκαλάς

Αντιπρόεδρος Ομοσπονδίας Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας

Κυρίες και κύριοι, καλημέρα σας. Για το θέμα αυτού του στρογγυλού τραπεζιού θα μας μιλήσουν εκπρόσωποι συνδικαλιστικών και εργοδοτικών οργανώσεων. Είναι όμως κοντά μας και η κα Διαμαντοπούλου, η Επίτροπος Απασχόλησης, η οποία θα κάνει την αμιλία της μετά την πρώτη αμιλία του τραπεζιού. Την καλωσορίζουμε. Θα δώσω λοιπόν πρώτα το λόγο στην κα Van Pijpen, από τα Ολλανδικά συνδικάτα.

Jenneke Van Pijpen

Αντιπρόεδρος ABVAKABO FNV

Καλή σας μέρα. Αισθάνομαι ιδιαίτερη τιμή που θα μιλήσω πρώτη, με την παρουσία της Επιτρόπου. Θέλω να σας παρουσιάσω λίγο περισσότερο. Προέρχομαι από την Ολλανδία, είναι Αντιπρόεδρος της ABVACABO FMV, που είναι το μεγαλύτερο συνδικάτο, η μεγαλύτερη Σινομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλων στην Ολλανδία. Έχουμε 16.000 μέλη στο Δημόσιο τομέα, την τοπική αυτοδιοίκηση, την κρατική μηχανή, τις υπηρεσίες υγείας και κοινής ωφελείας, στα ταχυδρομεία.

Θα παρουσιάσω κάποιες λεπτομέρειες, δεδομένα και στόχους πολιτικής του συνδικάτου μας σε σχέση με το αίτημά μας. Την ισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών και τις δυνατότητες και αδυναμίες της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων. Το κενό, την ψαλίδα των αμοιβών στην Ολλανδία, αφού υφίσταται κενό και στην Ολλανδία. Έχουμε στοιχεία που προκύπτουν από την Επιθεώρηση Εργασίας, η οποία υπάγεται στο Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Εκτιμώ ότι έχουμε μία ψαλίδα 22-23 έως 25% για το 2000. Η EUROSTAT όμως αναφέρει ψαλίδα 32% για τη χώρα μας. Βλέπετε ότι με τη διαφοροποίηση των στατιστικών υπάρχει και ένα πρόβλημα ορολογίας και ορισμού που πρέπει να διευθετηθεί, αν πρόκειται να κάνουμε μια συντονισμένη δουλειά στον τομέα αυτό.

Μια και είμαι Ολλανδή, θα εργαστώ με τα Ολλανδικά στοιχεία. Η γνώμη μου είναι λοιπόν ότι το χάσμα είναι 23 έως 25% χωρίς διόρθωση. Εάν διορθωθεί με τις διαφοροποιήσεις στην ηλικία, την εμπειρία της εργασίας και τα ποσοστά απασχόλησης, έχουμε μία μείωση της ψαλίδας κατά 8%, που μπορεί να εξηγηθεί πλέον με τις διακρίσεις που υφίστανται στα αμοιβολόγια και στη στάση των εργοδοτών.

Στην παιδεία και στην απασχόληση έχουμε μία προκατάληψη βάσει του φύλου. Υπάρχουν θεωρίες που εξηγούν την ψαλίδα. Υπάρχει η θεωρία της αγοράς εργασίας που υπογραμμίζει τη διαφορετική θέση που έχουν στην αγορά εργασίας οι γυναίκες από τους άνδρες και το διαχωρισμό της απασχόλησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Είναι ελάχιστες οι γυναίκες που εργάζονται στα τεχνι-

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

κά επαγγέλματα, ελάχιστοι οι άνδρες που εργάζονται στα νοσηλευτικά και στα επαγγέλματα φροντίδας. Σε ό,τι αφορά τις δυνατότητες εκπαίδευσης αγοριών και κοριτσιών δεν προσδοκάται ότι θα αλλάξει η κατάσταση. Τα αγόρια προτιμούν την τεχνική εκπαίδευση, οι γυναίκες τις κοινωνικές επιστήμες και την κοινωνική φροντίδα. Επίσης, υπάρχουν θέσεις σε συγκεκριμένους τομείς που καλύπτονται ολοκληρωτικά από άνδρες, ακόμα και αν είναι γενικότερα γυναικοκρατούμενοι. Στο συνδικάτο μας το παρατήρησα αυτό, καθώς οι εργοδότες σε σαφώς γυναικείους τομείς ήταν αποκλειστικά άνδρες. Χθες είδα τα νούμερα από την Ευρώπη και διαπίστωσα ότι η Ολλανδία είναι από τις χειρότερες χώρες ως προς τη θέση των γυναικών σε δικαιητικές και διευθυντικές θέσεις.

Εν τούτοις, υπάρχουν και κάποια θετικά. Τα κορίτσια δείχνουν να προτιμούν την ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευση περισσότερο από τα αγόρια, οπότε προσδοκούμε ότι θα υπάρξει βελτίωση. Για να αντιμετωπιστεί ο διαχωρισμός στην αγορά εργασίας, πρέπει να βελτιωθεί η θέση των γυναικών, να βελτιωθούν οι αμοιβές στους γυναικείους τομείς και να υπάρχει προσπάθεια σε υψηλότερες βαθμίδες απασχόλησης. Πώς θα γίνει αυτό; Θα γίνει μέσω των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Θα το δούμε αργότερα.

Υπάρχει κάποιο άλλο δεδομένο που αντιμετωπίζουμε στην Ολλανδία, σε ό,τι αφορά την ισότητα των δύο φύλων. Ο αριθμός των γυναικών που συμμετέχουν στην αγορά εργασίας, αυξάνεται ραγδαία τα τελευταία είκοσι χρόνια. Η αύξηση όμως αυτή αφορά τη μερική απασχόληση. Το 2001 το 71% των εργαζομένων γυναικών και το 20% των εργαζομένων ανδρών εργάζονταν με μερική απασχόληση. Κάντε τη σύγκριση! Είναι ξεκάθαρο ότι η μερική απασχόληση ακόμα και στη χώρα μας, είναι απόλυτα γυναικοκρατούμενη. Και βεβαίως αποτελεί πρόσκομμα στη σταδιοδρομία, στην εξέλιξη και την προαγωγή. Δεν παρατηρείται τόσο πολύ σε καθαρά γυναικείους τομείς, εν τούτοις είναι γυναικείο πρόβλημα. Επίσης, η γυναίκα δεν συζητά την αμοιβή της και βέβαια με την αποσιώπηση παραμένει στη μειονεκτική θέση.

Αφού λοιπόν διαπιστώσαμε ότι υπάρχει αυτό το χάσμα, αυτή η ψαλίδα, τι μπορούμε να κάνουμε και τι έχουμε κάνει; Στην Ολλανδία, όπως και σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχει νομοθεσία για την ισότητα των δύο φύλων. Υπάρχει, επίσης, νομοθεσία ενάντια στις έμμεσες διακρίσεις, π.χ. ως προς τη διαφοροποίηση μεταξύ πλήρους και μερικής απασχόλησης. Στα συνδικάτα κάνουμε ό,τι μπορούμε για να κλείσει η ψαλίδα. Κατ' αρχάς πρέπει να τεθεί στην ημερήσια διάταξη των διαπραγματευτών και των μελών των συνδικάτων. Αυτό δεν είναι τόσο εύκολο. Δεν είναι θέμα μιας απλής ενίσχυσης στη συλλογική σύμβαση εργασίας. Προκύπτει περισσότερο από μία πλήρη αξιολόγηση χωρίς προκαταλήψεις των υφισταμένων συμβάσεων. Όμως δεν συνηθίζεται να συγκρίνονται οι διάφορες συλλογικές συμβάσεις, ενώ θα έπρεπε να συμβαίνει αυτό, μια και υπάρχει κλαδικός διαχωρισμός ανδρών και γυναικών. Πολλά έχουν συμβεί πάντως και θα συμβούν και στο μέλλον για να μειωθεί η ψαλίδα. Υπάρχουν όμως και άλλα ζητήματα στην ημερήσια διάταξη της συλλογικής διαπραγμάτευσης για τις συλλογικές συμβάσεις ως προς τη θέση ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας. Ένα παράδειγμα είναι η μέριμνα για τα παιδιά, όπου έχουμε βελτίωση, όχι όμως επαρκή. Κάτι άλλο είναι η ουδετερότητα των προγραμμάτων αξιολόγησης θέσεων εργασίας.

Στον τομέα της υγείας μπορώ να σας δώσω ένα παράδειγμα. Πριν λίγα χρόνια το σύστημα συνολικά ήταν αντικείμενο προκατάληψης βάσει του φύλου. Υπήρχαν κάποια γυναικεία χαρακτηριστικά, τα οποία θεωρούντο ήσσονος σημασίας σε σύγκριση με κάποιες τεχνικές δεξιότητες των

ανδρών. Αλλά σήμερα τα πράγματα έχουν αλλάξει και έχουμε ένα μέλλον που υπόσχεται αρκετά. Έχει εξελιχθεί πλέον η θέση των νοσηλευτριών που αρμειβονται πολύ καλύτερα από ό,τι στο παρελθόν. Το Κεντρικό Συμβούλιο Εργασίας, στο οποίο μετέχουν και τα συνδικάτα και η εργοδοσία, έχει εκδώσει καθοδηγητικές γραμμές για να εξαιρεφθεί η προκατάληψη βάσει του φύλου στην αξιολόγηση της εργασίας.

Κάτι, επίσης, που είναι σημαντικό στις διαπραγματεύσεις, είναι η μεταχείριση των εργαζομένων με μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση είναι εχθρός της ισότητας των δύο φύλων ως προς τις αμοιβές. Η μερική απασχόληση είναι ο κανόνας στην Ολλανδία και αντί για εχθρός της ισότητας θεωρείται σύμμαχος. Εφόσον η ισότητα των δύο φύλων δεν σημαίνει απλώς ότι πρέπει να έχουμε ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά και στην οικογενειακή ζωή, αυτό απαιτεί χρόνο. Ευτυχώς είναι περισσότεροι τώρα οι άνδρες που εργάζονται με μερική απασχόληση, αν και κατά κανόνα εργάζονται μεγαλύτερο ωράριο από ό,τι οι γυναίκες. Θα πρέπει λοιπόν να ληφθεί υπόψη στην εξίσωση και ο χρόνος που δαπανάται για τη φροντίδα της οικογένειας. Κάτι άλλο που μπορεί να γίνει, είναι να αξιολογείται η πρόσθετη εμπειρία, πέραν αυτής που αναγνωρίζεται επίσημα με πτυχία και χαρτιά. Καταβάλλουμε όλοι προσπάθειες για να έχουμε ένα σύστημα πιστοποίησης δεξιοτήτων. Οι γυναίκες, οι οποίες έχουν πάρει μακρόχρονη άδεια για να φροντίσουν την οικογένειά τους, μπορεί να έχουν εξαιρετική πείρα σε διάφορους τομείς, π.χ. στον τομέα του οικισμού. Πολλές φορές δεν υπάρχει διαφορά ανάμεσα σε αυτούς που εργάστηκαν συνεχώς και πήραν κάποια κατάρτιση από εκείνους που έχουν πάρει μια τέτοια άδεια. Είναι ζήτημα που πρέπει να το προσέξουμε και να το διερευνήσουμε επαρκώς.

Επίσης, η αποσιώπηση του χάσματος των αμοιβών, είναι τεράστιο πρόβλημα. Τώρα πλέον είναι απαραίτητο να γνωστοποιούνται οι πληροφορίες σχετικά με το αμοιολόγιο των μεγάλων επιχειρήσεων, ανώνυμα φυσικά. Χωρίς να επιρρίπτουμε ευθύνη στα δύματα, οπωσδήποτε οι αμοιβές είναι αντικείμενο διαπραγματεύσεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας. Δεν περιλαμβάνονται όλα στις συλλογικές συμβάσεις. Στις διαπραγματεύσεις λοιπόν μεταξύ εργαζομένων και εργοδοσίας η προκατάληψη είναι εντονότατη. Για αυτό πρέπει να εφοδιάζουμε τις γυναίκες με πληροφορίες ως προς τους τρέχοντες μέσους όρους των μισθών. Να ενημερώνονται δηλαδή για το τι αμοιβές μπορεί να προσδοκά κάποιος με το συγκεκριμένο επίπεδο εκπαίδευσης και κατάρτισης. Και αυτό δεν ισχύει μόνο για τις γυναίκες, ισχύει και για τους άνδρες. Η ενδυνάμωση των γυναικών είναι κάτι απαραίτητο και για αυτό αναλαμβάνουμε ένα πρόγραμμα δράσης, ώστε να τις ενημερώσουμε για το θέμα της ψαλίδας των αμοιβών, να ενισχύσουμε τη θέση τους στις διαπραγματεύσεις τους με την εργοδοσία.

Τα πράγματα έστω και αργά βγαίνουν αρκετά καλά. Έχω ένα διετικό παράδειγμα: Είμαι υπεύθινη για τον τομέα υγείας στο συνδικάτο μας και τα τελευταία λίγα χρόνια καταφέραμε να συνάψουμε την καλύτερη συλλογική σύμβαση που υπάρχει στην Ολλανδία για τις γυναίκες. Υπερτερεί έναντι εκείνων που ισχύουν στους τεχνικούς τομείς. Διαπιστώθηκε ότι, λόγω της ραγδαίας ανάπτυξης της οικονομίας, δεν υπήρχαν αρκετές γυναίκες για να εργαστούν στον τομέα της υγείας. Έτσι καταφέραμε, χάρη στη μεγάλη ζήτηση, να βελτιώσουμε τη θέση των γυναικών ως προς τους άνδρες. Έγινε αύξηση 6%, ενώ σε όλους τους υπόλοιπους τομείς η αύξηση ήταν γύρω στο 4%. Ήταν λοιπόν η επιτυχεστέρα συλλογική σύμβαση του τομέα υγείας. Διερωτώμαι τώρα για τις νέες στατιστικές που θα προκύψουν ως προς τις αμοιβές στον τομέα υγείας και στον ιδιωτικό τομέα.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Έφη Μπέκου

Ευχαριστούμε την κα Ναν Ρίτρεν για τη συμβολή της στη σημερινή προβληματική. Στη διάρκεια της συζήτησης θα υπάρξει δυνατότητα σχολιασμών, παρατηρήσεων και ερωτήσεων με βάση τα όσα μας κατέθεσε. Είναι εξαιρετική τιμή για το Συνεδριό μας, τη Γενική Γραμματεία Ισότητας και το Κ.Ε.Θ.Ι., αλλά και εξαιρετική ευκαιρία για μας, το ότι είναι σήμερα κοντά μας η κα Διαμαντοπούλου. Η Επίτροπος θα μοιραστεί μαζί μας τις πρωτοβουλίες, τις νέες ευκαιρίες και τα νέα προγράμματα που εξελίσσονται στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τα θέματα της Ισότητας. Και βεβαίως την παρουσίαση σχετικά και με το θέμα του Συνεδρίου μας, που είναι η ισότητα αμοιβών.

Το γεγονός πως έχουμε το 5^ο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα, κάτι που αποτελούσε και αίτημα και αναγκαιότητα και των εθνικών μηχανισμών για την ισότητα, αλλά και των γυναικείων οργανώσεων, είναι από τις πρώτες πρωτοβουλίες και αποφάσεις που λήφθηκαν από την κα Διαμαντοπούλου. Βρισκόμαστε ήδη στον αστερισμό της Ελληνικής Προεδρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Εργαζόμαστε εντατικά για να προωθήσουμε ακόμα περισσότερο τα ζητήματα της Ισότητας, να κλείσουμε το χάσμα, όχι μόνο στις αμοιβές αλλά και στη νέα κοινωνία της γνώσης και της πληροφορίας, να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές, να εξαλείψουμε τα κοινωνικά αίτια που δημιουργούν συνθήκες κακοποίησης και βίας σε βάρος των γυναικών. Όλα αυτά τα ζητήματα είναι στην επικαιρότητα. Το γεγονός ότι έχουμε στην έναρξη της Ελληνικής Προεδρίας, με την αυλαία αυτού του Συνεδρίου, την Επίτροπο κοντά μας, είναι μια σημαντική και αξιόλογη ευκαιρία.

Κυρία Διαμαντοπούλου, ευχαριστούμε για την παρουσία σας, έχετε το λόγο.

ΚΕΝΤΡΙΚΗ ΟΜΙΛΙΑ

Άννα Διαμαντοπούλου

Επίτροπος, Ευρωπαϊκή Επιτροπή

Θα ήθελα να ξεκινήσω συγχαίροντας τους διοργανωτές για αυτή την πρωτοβουλία, μια και κατά τη διάρκεια της Ελληνικής Προεδρίας υπάρχει ένα πρόγραμμα που παίρνει υπόψη του τα πλέον σημαντικά και επίκαιρα θέματα που αφορούν την ισότητα. Το θέμα που συζητούμε σήμερα είναι ουσιαστικά, αν θέλουμε να το εκφράσουμε με απολύτως πολιτικούς όρους, ένα πρόβλημα κατανομής του πλούτου και των δυνάμεων της Ευρώπης. Η Ευρώπη σαν σύνολο παράγει έναν πλούτο. Αυτός πώς κατανέμεται στους πολίτες της; Είναι σαφές ότι δεν κατανέμεται με τον ίδιο τρόπο. Ένα μεγάλο μέρος του πλούτου πάει στον ανδρικό πληθυσμό και ένα πολύ μικρότερο στο γυναικείο πληθυσμό.

Το δεύτερο ερώτημα αφορά το πώς κατανέμονται οι δυνάμεις της Ευρώπης, δηλαδή το κατά πόσον οι άνθρωποι της προσφέρουν ότι καλύτερο για την επίτευξη του γενικού στόχου της ευημερίας. Είναι και εδώ σαφές ότι υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Ο ανδρικός πληθυσμός κυρίως συμμετέχει και παράγει σε τομείς, οι οποίοι είναι καθοριστικής και πρωτεύουσας σημασίας για την ανάπτυξη στην Ευρώπη. Ο γυναικείος πληθυσμός συσσωρεύεται ακόμη σε επαγγελματικούς χώρους, οι οποίοι δεν απαιτούν υψηλά προσόντα και δεν έχουν την ανάλογη συνεισφορά στη δημιουργία απασχόλησης και στην ευημερία.

Στο θέμα της ίσης αμοιβής πολλές φορές υπάρχει μια σύγχυση. Όπως έχετε πει ήδη δύο μέρες τώρα, δεν έχει να κάνει με την εφαρμογή κάποιων νόμων, δηλαδή αν αμείβουμε ίδια εργασία και ίδιες ώρες εργασίας με διαφορετικό τρόπο. Στην Ευρώπη συμβαίνει σε πολύ μικρό βαθμό, αλλά υπάρχει ένα πολύ ισχυρό νομοθετικό οπλοστάσιο που κατοχυρώνει τη βασική αρχή της ισότητας «ιση αμοιβή για ίση εργασία» σε πολύ μεγάλο βαθμό.

Από τις πρώτες δεκαετίες του ευρωπαϊκού οικοδομήματος, από τα βασικά θεμέλιά του, είναι η ισότητα ανδρών και γυναικών. Με βάση αυτό, υπήρξε αντίστοιχη νομοθεσία, η οποία από ευρωπαϊκή νομοθεσία έγινε νομοθεσία των κρατών-μελών και υπήρξαν και μια σειρά αποφάσεις των Συμβουλίων που επισύρσαν νομοθετικά αυτή την αρχή. Τα αποτελέσματα βλέπουμε ότι είναι θετικά, δηλαδή αν κανείς παρακολουθήσει τα τελευταία 50 χρόνια, θα δει σημαντικές εξελίξεις. Αλλά βεβαίως υπάρχουν πολλά ακόμα που πρέπει να γίνουν. Θα ήθελα να συνδέσω την ομιλία μου με τη στρατηγική για την απασχόληση, ώστε να δούμε και πώς γίνονται οι αναλύσεις τα τελευταία χρόνια, και ποιες είναι οι ευθύνες των επιμέρους αρχών, αλλά και των συναμιλητών, κοινωνικών εταίρων, επιχειρήσεων κλπ.

Μέχρι το 1997, στη Συνθήκη του Άμστερνταμ, η βασική ευρωπαϊκή στρατηγική έχει οικονομικούς στόχους. Είναι η ελεύθερη αγορά, είναι το κοινό νόμισμα και όλα το νομοθετικό πλαίσιο στηρίζεται στην εξυπηρέτηση αυτών των αρχών σε μεγάλο βαθμό. Δηλαδή ξέρουμε ότι και πολλές κοινωνικές νομοθεσίες εξυπηρετούν τις βασικές αρχές λειτουργίας της ελεύθερης αγοράς, από την ελεύθερη διακίνηση των εργαζομένων έως την ισότητα των εργαζομένων που έχει σχέση με τον ανταγωνισμό. Από το 1997 υπάρχει μια στροφή. Η στροφή αυτή είναι βαθύτατα πολιτική και οικονομική. Η Ευρώπη έχει ολοκληρώσει σε μεγάλο βαθμό τους βασικούς της στόχους, που είναι η εσωτερική αγορά και το κοινό νόμισμα και είναι σαφές τώρα ότι πρέπει να προχωρήσει και σε θέματα όπως η απασχόληση, που δεν μπορεί πια να αντιμετωπίζεται σε εθνικά πλαίσια. Οι αγορές εργασίας αντιμετωπίζονται, και αντιμετωπίζονται σε ένα βαθμό μέχρι σήμερα, σαν μια εθνική οικονομική ιδιαιτερότητα, πράγμα που δεν ισχύει πια. Με την παγκοσμιοποίηση, οι αγορές εργασίας έχουν παγκόσμια χαρακτηριστικά, και σε κάθε περίπτωση στην Ευρώπη, ευρωπαϊκά. Η στροφή λοιπόν που γίνεται στο Άμστερνταμ είναι πολύ σημαντική: επιλέγουμε συνειδητά να έχουμε μια οριζόντια ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση για πρώτη φορά.

Ας δούμε τι σημαίνει αυτό: Για να κάνουμε τον παραλληλισμό των οικονομικών πολιτικών και των πολιτικών απασχόλησης, θα θυμίσω ότι στο Μάαστριχ είχαμε αποφασίσει το 1992 ότι το 2002 θα πρέπει να έχουμε όλοι το κοινό νόμισμα, το ευρώ. Για να πετύχουμε το κοινό νόμισμα, επί μια 10ετία οι χώρες κινούνταν όλες μαζί στις διαδικασίες των Προγραμμάτων Σύγκλισης. Θυμάστε ότι κάθε χρόνο έμπαιναν στόχοι για να γίνουν μεταρρυθμίσεις στα νομοθετικά συστήματα, στο προεξικό σύστημα, στα πιστωτικά συστήματα των κρατών μελών, ώστε να πετύχουμε όλοι όλους τους οικονομικούς δείκτες για να μπορούμε να έχουμε το κοινό νόμισμα. Και για να πετύχουμε αυτό τον κοινό στόχο, επί 10 χρόνια υπήρχε μια στενή συνεργασία ανάμεσα στα κράτη-μέλη με την επίβλεψη και τη βοήθεια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Μια αντίστοιχη προσέγγιση γίνεται τώρα στη στρατηγική για την απασχόληση, μόνο που δεν την έχουμε κατανοήσει αρκετά. Δηλαδή, από το 1999 έχουμε ξεκινήσει τη συνεργασία μεταξύ των κρατών-μελών, όπου για τον πρώτο βασικό στόχο που θέλουμε να πετύχουμε (όπως ήταν αντίστοιχα το ευρώ, που μας πήρε μια 10ετία) θέσαμε πάλι ένα χρονικό οριζόντιο δεκαετίας, από το 1999 μέχρι το 2010.

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Πλήρης απασχόληση θεωρείται ότι είναι το 70% με μια ανεργία της τάξης του 4%. Βεβαίως, ο στόχος του 70% που φαίνεται ως στόχος ευρωπαϊκός και συνολικός, όταν πάμε σε εθνικό επίπεδο, παίρνει διαφορετικά χαρακτηριστικά. Γιατί οι χώρες ξεκινούν από διαφορετική βάση: υπάρχει αυτή τη στιγμή η Δανία, η οποία έχει ήδη 73% απασχόληση. Υπάρχει όμως και η Ελλάδα, που έχει 55%. Έχουμε λοιπόν μια διαφοροποίηση αυτού του στόχου από χώρα σε χώρα και βεβαίως έχουμε μια διαφοροποίηση κατά φύλο. Ο στόχος είναι να φτάσουμε το 60% της απασχόλησης για τις γυναίκες. Από το 1997 μέχρι το 2002 είχαμε μια σημαντική αύξηση του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας κατά 5 ποσοστιαίες μονάδες. Από 50% το 1997 πήγε στο 55% το 2002. Ήταν μια εποχή οικονομικής ανάπτυξης στην Ευρώπη με τη δημιουργία περίπου 12 εκατομμυρίων θέσεων εργασίας, εκ των οποίων το 75% πήγε σε γυναίκες. Νομίζω ότι δεν υπάρχει πραγματοποιημένο στην ευρωπαϊκή οικονομική εξέλιξη να πηγαίνει ένας τόσο μεγάλος αριθμός θέσεων εργασίας στις γυναίκες.

Σε όλη αυτή την περίοδο είχαμε μια ευνοϊκή συγκυρία, η οποία σταματά το 2002, διότι το 2002-2003 εκδηλώνεται μια ευρωπαϊκή κάμψη στην οικονομία και όπως είναι γνωστό, η οικονομική κάμψη χτυπά πάντα πρώτα τη γυναικεία απασχόληση. Αν και δεν έχουμε ακόμα τα αποτελέσματα λόγω καθυστέρησης στον κύκλο, υπάρχει ένας φόβος ότι, αν συνεχιστεί αυτή η οικονομική κάμψη, οι επιπτώσεις στην ανεργία θα φανούν πρώτα στις γυναίκες. Αλλά εν πάση περιπτώσει αυτή την μεγάλη διαφορά στην συμμετοχή της γυναίκας στην απασχόληση, η οποία παρατηρείται αυτή την περίοδο δεν πρέπει να την αποσυνδέσουμε από τις πολύ σημαντικές μεταρρυθμίσεις που έγιναν αυτά τα χρόνια στην αγορά εργασίας με την εφαρμογή της στρατηγικής για την απασχόληση.

Για να φτάσουμε το 2010 το στόχο που προανέφερα, κάθε χρόνο η Επιτροπή παρουσιάζει κάποιες κατευθυντήριες γραμμές σχετικά με τις μεταρρυθμίσεις που πρέπει να γίνουν στις αγορές εργασίας και γενικά στην πολιτική απασχόλησης. Η κάθε χώρα παρουσιάζει ένα Εθνικό Σχέδιο Δράσης και κάθε χρόνο η Επιτροπή κάνει μια ανάλυση των πεπραγμένων σε κάθε χώρα με συστάσεις για τη βελτίωση των κακώς κειμένων. Οι συστάσεις αυτές αφορούν τους τέσσερις άξονες, πάνω στους οποίους στηρίζεται η στρατηγική για την απασχόληση. Ο πρώτος αφορά την απασχολησιμότητα των εργαζομένων, ο δεύτερος την προσαρμοστικότητα των δομών (δημόσιες διοικήσεις και επιχειρήσεις), ο τρίτος την επιχειρηματικότητα και ο τέταρτος την ισότητα των φύλων. Η Επιτροπή κάνει λοιπόν κάθε χρόνο συστάσεις στα κράτη-μέλη. Δεν υπάρχει καμία χώρα, στην οποία να μην έχουν γίνει συστάσεις για το θέμα της ισότητας. Σε όλες τις χώρες παρατηρούνται προβλήματα στην εφαρμογή των πολιτικών ίσων ευκαιριών. Εδώ έχει ενδιαφέρον να δούμε ότι πριν από δύο χρόνια, κατά τη διάρκεια της Σουηδικής Προεδρίας, είχα μια πολύ μεγάλη συζήτηση -έως συγκρουσιακή- με τη σουηδική κυβέρνηση για τις συστάσεις που κάναμε για την απασχόληση. Στη Σουηδία κάναμε τις λιγότερες. Αν μη τι άλλο, η ισότητα λειτουργεί εκεί καλύτερα απ' όλες τις άλλες χώρες. Είναι μια αγορά εργασίας όπου έχουμε ίση σχεδόν συμμετοχή ανδρών και γυναικών, κάτι που δεν συναντάμε σε καμία άλλη χώρα: 51% με 49%.

Γι' αυτό λοιπόν το μοντέλο, που λειτουργεί τόσο καλά, έρχεται η Επιτροπή και κάνει συστάσεις στη σουηδική κυβέρνηση. Γιατί, όταν πάμε πια στο δεύτερο επίπεδο και αναλύουμε την κατανομή του πλούτου, τότε βλέπουμε πάρα πολύ μεγάλη διαφορά και στο σουηδικό τοπίο. Οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε μεγάλο βαθμό σε πολύ συγκεκριμένα επαγγέλματα και αυτό οδηγεί και σε ένα ποσοστό 18% διαφορής στην αμοιβή ανδρών και γυναικών. Αναφέρομαι σε αυτό το παρά-

δειγμα, διότι φαίνεται ότι ο στόχος αυτός είναι ίσως από τους πιο δύσκολους και θα πρέπει να περάσουμε από στάδια. Δεν ξέρω οικονομικά, αν κάποια στιγμή μπορούμε να τα ξεπεράσουμε εντοπίζοντας το πρόβλημα, αλλά θα πρέπει να περάσουμε απ' όλα τα στάδια: Εκπαίδευση, κατάρτιση, είσοδος στην αγορά εργασίας, αλλαγή των στερεοτύπων μέσα στην οικογένεια και ανάπτυξη των κοινωνικών υποδομών, για να φτάσουμε στην ίση αμοιβή, που είναι ο πιο δύσκολος στόχος. Το σουηδικό παράδειγμα είναι άκρως ενδεικτικό.

Οι βασικές συστάσεις αφορούν τη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας και από κει και πέρα και την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών. Όταν λοιπόν εντοπίσαμε ότι σε όλες τις χώρες υπάρχουν προβλήματα, έγινε μια καινούρια μελέτη σε ευρωπαϊκό επίπεδο, η οποία δίνει τα εξής ενδιαφέροντα αποτελέσματα: Κατά μέσον όρο η διαφορά αμοιβών στην Ευρώπη (δημόσιος-ιδιωτικός τομέας) είναι 16%. Όταν πάμε στον ιδιωτικό τομέα, η διαφορά αυτή γίνεται 24%. Ανάμεσα στους απόφοιτους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης η διαφορά είναι 28%. Όταν πάμε στα υψηλόβαθμα στελέχη του ιδιωτικού τομέα, η διαφορά ανεβαίνει στο 34%. Και το πιο ενδιαφέρον είναι ότι η διαφορά γίνεται ακόμη μεγαλύτερη, όταν κάνουμε την ανάλυση με βάση την ηλικία, όπου φαίνεται ότι οι μεγαλύτερες σε ηλικία γυναίκες είναι αυτές που υφίστανται και τη σοβαρότερη διάκριση στην κατανομή του πλούτου.

Το άλλο ενδιαφέρον στοιχείο είναι πως η συσσώρευση των γυναικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο και χωρίς εξαιρέσεις γίνεται στο χώρο των λιανικών πωλήσεων. Εκεί έχουμε πάρα πολύ μεγάλο αριθμό γυναικών και το ίδιο συμβαίνει στο χώρο της υγείας και της περιθαλψής και στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, και βέβαια στις οικιακές βοηθούς. Εδώ θα αναφερθώ σε κάτι που βρίσκεται σε εξέλιξη και είναι πολύ ενδιαφέρον: Ένα από τα μεγάλα προβλήματα που έχει αυτή τη στιγμή η αγορά εργασίας στη Σουηδία και αναφέρομαι συνέχεια σε αυτή γιατί είναι η πιο εξελιγμένη στην Ευρώπη είναι ότι ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων, εκ των οποίων σχεδόν το 70% είναι γυναίκες, παρουσιάζουν πολύ υψηλή συχνότητα απειών από την εργασία τους μετά τα 45-50 τους χρόνια. Ένα μεγάλο μέρος της εβδομάδας ή του μήνα υποχρεώνονται να μένουν στο σπίτι λόγω προβλημάτων υγείας. Με την ανάλυση που έκαναν, είδαν ότι πρόκειται κυρίως για γυναίκες, οι οποίες δουλεύουν στο χώρο των νοσοκομείων και της περιθαλψής, που είναι από τις πιο ψυχοφθόρες και σωματικά δύσκολες μορφές απασχόλησης. Το χώρο αυτό υπηρετούν περισσότερο οι γυναίκες και λόγω της προσφοράς τους σε αυτόν έχουν και τη μικρότερη αμοιβή σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

Η ανάλυση προχώρησε στο θέμα της εκπαίδευσης, η οποία δίνει μια εικόνα αυτών που θα βρούμε μπροστά μας στο μέλλον. Γιατί, ναι μεν οι γυναίκες έχουν πολύ μεγαλύτερη συμμετοχή από τους άνδρες στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στις περισσότερες χώρες, αλλά και πάλι υπάρχει σαφής διαφοροποίηση στο εκπαιδευτικό σύστημα. Οι γυναίκες ακολουθούν θεωρητικές και κοινωνικές επιστήμες, οι οποίες δεν τους επιτρέπουν μετά να ενταχθούν εύκολα στην αγορά εργασίας αφού η ζήτηση είναι πολύ περιορισμένη και μεγάλη η προσφορά. Την ίδια στιγμή στους πλέον δυναμικούς χώρους της οικονομίας όπως στην υψηλή τεχνολογία και στην κοινωνία της πληροφορίας έχουμε 75% άνδρες και 25% γυναίκες, σε κάποιες χώρες δε η αναλογία φθάνει 90% και 10%. Άρα βλέπουμε ότι, όσον αφορά τα στερεότυπα και την αναπαραγωγή τους στην εκπαίδευση, οι αλλαγές δεν είναι δραματικές.

Μετά από μια πενταετία εφαρμογής της στρατηγικής για την απασχόληση, πρέπει να πω ότι παράλληλα εφαρμόζουμε και τη στρατηγική για την ισότητα των δύο φύλων, η οποία ανακοινώθηκε

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

το 1999 και είχε 5 άξονες: συμμετοχή στα κέντρα λήψης αποφάσεων, συμμετοχή στην οικονομία (αγορά εργασίας-επιχειρήσεις), ισότητα στα κοινωνικά συστήματα και στις κοινωνικές υποδομές, καταπολέμηση της βίας και κατοχύρωση των κοινωνικών δικαιωμάτων, και τέλος, αλλαγή των στερεοτύπων στην εκπαίδευση και στα μέσα ενημέρωσης.

Αυτοί οι 5 άξονες είχαν ενταχθεί μέσα στη στρατηγική για την απασχόληση, στην προσπάθεια να εντάξουμε τη διάσταση του φύλου οριζόντια σε όλες τις πολιτικές. Μετά από αυτά τα 5 χρόνια εφαρμογής σε ευρωπαϊκό επίπεδο, μπορούμε να δούμε πολλές θετικές κινήσεις σε όλες τις χώρες της Ευρώπης. Είναι σημαντικό ότι προχωρούμε πια σε θέσπιση δεικτών και αναδεικνύουμε την οικονομική διάσταση αυτού του προβλήματος, κάτι που θεωρώ εξαιρετικά σημαντικό. Γιατί διπλά πεύθουμε αυτούς που λαμβάνουν τις οικονομικές αποφάσεις, όταν βάζουμε μόνο την κοινωνική του διάσταση. Ξέρετε πόσο απλά και απλοϊκά μπορεί να προσεγγιστεί το θέμα. Όλοι λένε πς έχουμε μια δουλειά και δεν είναι τόσο σημαντικό το πόσα θα παίρνουμε, αφού ο σκοπός είναι να βγαίνει το εισόδημα της οικογένειας. Όταν όμως κάνουμε την οικονομική ανάλυση, βλέπουμε π σημαίνει για το 50% του πληθυσμού να συμμετέχει σε πολύ συγκεκριμένους τομείς. Η, λόγω απικινήτρων -γιατί η φτηνή εργασία είναι και αντικίνητρο- να επιλέγει να μην εργαστεί, σε μια ημερομτρομακτικό δημογραφικό πρόβλημα, όπου η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας θα είναι επιταγή για την οικονομική βιωσιμότητα σε μια 20ετία. Έτσι, μπορούμε να καταλάβουμε και την οικονομική διάσταση του θέματος. Εκεί ακριβώς επικεντρώνουμε την ανάλυσή μας για την αόγκη ένταξης των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Μετά απ' αυτή την πενταετή εμπειρία, τώρα κάνουμε μια αναθεώρηση της στρατηγικής για τη απασχόληση. Την παρουσίασα πριν από λίγες μέρες στο Ναύπλιο, θα αποφασιστεί στο Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και, χωρίς να μπω σε λεπτομέρειες, υπάρχουν τρεις βασικοί στόχοι. Ο ένας είναι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας σε μια αγορά εργασίας, η οποία δεν αποκλείει κανέναν. Αυτό σημαίνει ότι οι επιμέρους ομάδες πληθυσμού που αντιμετωπίζουν προβλήματα, όπως οι μετανάστες ή τα άτομα με ειδικές ανάγκες, θα πρέπει με συγκεκριμένες πολιτικές να ενταχθούν. Γιατί, όταν δεν εντάσσονται στην αγορά εργασίας, τότε όλο το κοινωνικό και οικονομικό σύστημα υπολειτουργεί.

Αυτό το απλό ζήτημα, δηλαδή περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας, το οποίο πολιτικά είναι ένα συγκρουσιακό θέμα, δεν είναι αποδεκτό από όλους. Υπάρχουν χώρες, οι οποίες λένε πς το ζητούμενο είναι περισσότερες θέσεις εργασίας. Ας λύσουμε το θέμα «περισσότερες» και μετά θα πάμε στο «καλύτερες». Το «περισσότερες και καλύτερες» σημαίνει ότι μέσα στη διάσταση της εργασίας θέτουμε από την αρχή το θέμα της ποκότητας και βάζουμε δείκτες για την ποιότητα εργασίας. Το ερώτημα είναι περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας για ποιους; Εάν λέμε περισσότερες και καλύτερες θέσεις εργασίας για όλους, αυτό σημαίνει ότι θέλουμε επειγόντως πολιτικές για τις γυναίκες. Γιατί έτσι όπως είναι σήμερα το σύστημα, το «περισσότερες και καλύτερες» μαζί πάει στους άνδρες, ενώ το «περισσότερες» μόνο του πάει στις γυναίκες. Εάν θέλουμε λοιπόν και τα δύο ταυτόχρονα, τη διάσταση της ποιότητας και το συνδέω από την αρχή με την κατανομή του πλούτου και των δυνάμεων- χρειάζονται πολύ συγκεκριμένες πολιτικές, δεν αλλάζουν τα πράγματα από μόνο τους.

Ας επικεντρωθούμε με λίγα λόγια στο βασικό ερώτημα: γιατί αυτή η διαφοροποίηση ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες; Ξεκινάμε από τα στερεότυπα και πώς αυτά αναπαράγονται στην

οικογένεια, την εκπαίδευση και το κοινωνικό γίνεσθαι. Πάμε στις βιολογικές διαφορές με το θέμα της εγκυμοσύνης και της γέννησης των παιδιών, που είναι κατά κανόνα εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη, έτσι όπως το βλέπουν οι εργοδότες. Και τελειώνουμε με τη θέση όπου τοποθετούν μια γυναίκα ανάλογα με την ηλικία της. Ξέρουμε πολύ καλά ότι οι γυναίκες με μικρά παιδιά είναι το μαύρο πρόβατο για τους εργοδότες. Η πιο δύσκολη περίπτωση για μια γυναίκα με μικρά παιδιά είναι όχι μόνο να προσληφθεί, αλλά να αντιμετωπιστεί με τον ίδιο τρόπο στην εξέλιξή της. Και ο τρίτος στόχος είναι η συμφιλίωση της εργασίας με την οικογενειακή ζωή, όπου ξαναμπαίνουν με τα στερεότυπα, αλλά υπάρχει και το βασικό πρόβλημα των κοινωνικών υποδομών για την υποστήριξη της οικογένειας.

Ας δούμε τώρα σε όλα τα επίπεδα, ποιες είναι οι κινήσεις που γίνονται και οι οποίες πρέπει να ενταθούν για να έχουμε σημαντικότερα αποτελέσματα. Ας πάμε πρώτα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Όπως είπαμε, η νομοθεσία υπάρχει. Η οριζόντια προσέγγιση του φύλου εξελίσσεται και έχει ενταχθεί σε όλες τις πολιτικές. Φέτος, επί Ελληνικής Προεδρίας, η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου τέθηκε τόσο στον τομέα του ανταγωνισμού, όσο και της κοινωνίας της πληροφορίας. Μπορούμε να καταλάβουμε πόσο σημαντικό είναι αυτό και για το θέμα που συζητούμε τώρα. Δηλαδή, αν οι γυναίκες δεν μπουκνουν δυναμικά στον κλάδο που πρόκειται να κυριαρχήσει σε όλη την οικονομική δραστηριότητα, τότε τι να μιλάμε για ίση αμοιβή. Εάν οι γυναίκες αποκλειστούν ή βρίσκονται ως άλλοθι στον τομέα της υψηλής τεχνολογίας και της κοινωνίας της πληροφορίας, τότε δεν υπάρχει καμία περίπτωση στο μέλλον να πετύχουμε αυτό που λέμε «δίκαιη κατανομή του πλούτου». Μπαινει λοιπόν η διάσταση του φύλου επί Ελληνικής Προεδρίας σε αυτό το βασικό τομέα αλλά και στο θέμα της εξωτερικής πολιτικής, που έχει ενδιαφέρον αλλά δεν είναι του παρόντος.

Η επόμενη σημαντική κίνηση είναι ότι μετά από πραγματικό αγώνα -αν και αυτή η λέξη λίγο εκφυλίζεται- όλη την προηγούμενη χρονιά και με μεγάλες συγκρούσεις ανάμεσα στους οικονομολόγους και στις Διευθύνσεις της Επιτροπής, καταλήξαμε και χρησιμοποιούμε ένα καινούριο δείκτη: το δείκτη της ίσης αμοιβής μαζί με τους υπόλοιπους οικονομικούς δείκτες. Δηλαδή, όταν παρουσιάζουμε την κατάσταση στην αγορά εργασίας μιας χώρας, από φέτος θα παρουσιάζουμε την απασχόληση των ανδρών, των γυναικών, των νέων, των άνω των 55 και θα μπαίνει και ο δείκτης της ίσης αμοιβής. Αυτός θα δίνει ακριβώς την εικόνα της κατανομής στην κάθε χώρα και έτσι θα μπορούμε να παρακολουθούμε και την ποσοτική εξέλιξη σε όλες τις χώρες. Η συνεχής ανάλυση και η στατιστική παρακολούθηση μέσω του δείκτη αυτού μας δίνει σε ευρωπαϊκό επίπεδο τη δυνατότητα να κάνουμε τη συγκριτική αξιολόγηση σε όλες τις χώρες και βεβαίως με τις συστάσεις και τη συνεργασία που έχουμε με όλες τις χώρες, μπορούμε να παρεμβαίνουμε, όσο είναι δυνατόν, στις μεταρρυθμίσεις που είναι απαραίτητες.

Στην Ευρώπη, είτε σε επίπεδο Επιτροπής, είτε σε επίπεδο Συμβουλίου, είτε σε επίπεδο Ευρωκοινοβουλίου, η συμμετοχή των γυναικών στη λήψη αποφάσεων είναι πάρα πολύ σημαντική και αυτό είναι κάτι που θα επαναλαμβάνω σε όλες τις επιμέρους δράσεις. Στην εσωτερική συζήτηση που έγινε στην Επιτροπή σχετικά με την αλλαγή των δεικτών, την κατοχύρωση της ίσης αμοιβής ή τις όποιες άλλες αλλαγές κάνουμε, ήταν πολύ σημαντικό ότι είχαμε καταφέρει να συμμετέχουν στις αντίστοιχες επιτροπές γυναίκες κατά 50%, οι οποίες κατανοούσαν και αγωνίζονταν γι' αυτή την αλλαγή της οικονομικής ανάλυσης σε ευρωπαϊκό επίπεδο.

Σε εθνικό επίπεδο μπορούμε να δούμε με βάση την ευρωπαϊκή νομοθεσία, αρκετές διαφορές,

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Θα έλεγα ότι η καλύτερη και πιο προστατευτική νομοθεσία υπάρχει στην Ελλάδα, στην Ιρλανδία και τη Βρετανία. Βλέπουμε, όμως, ότι η νομοθεσία δεν έχει και τα αντίστοιχα αποτελέσματα, γιατί από μόνη της δεν μπορεί να αποδώσει. Σε εθνικό επίπεδο λοιπόν, πέρα από το νομοθετικό πλαίσιο, που είναι πάντα πολύ σημαντικό, υπάρχει ένα θέμα που αφορά την εκπαίδευση και τα στερεότυπα. Αυτό πια δεν είναι τίποτα καινούριο. Αλλά να το πω απλά, υπάρχουν «game boys» και δεν υπάρχουν «game girls», δηλαδή αυτά τα ηλεκτρονικά παιχνιδάκια που είναι μόνο για αγόρια και τα μισούν από τα 5 τους χρόνια στην τεχνολογία και ένα ολόκληρο νέο κόσμο. Το στερεότυπο λοιπόν βρίσκεται παντού, όχι μόνο στο αν διδάσκει δασκάλα ή δάσκαλος ή στο τι σχέση έχουν οι ίδιοι, ανάλογα με το φύλο τους, με την τεχνολογία.

Από την άλλη, το θέμα των κοινωνικών υποδομών και το φορολογικό σύστημα είναι μια πολύ σοβαρή παράμετρος. Γιατί το αντικίνητρο που δίνεται μέσα από το φορολογικό σύστημα, δηλαδή το ότι συμφέρει μια γυναίκα να κάθεται σπίτι, αντί να δουλεύει, λόγω της φορολογικής επιβάρυνσης που συνήθως είναι σε βάρος της, είναι και έχει αποδειχθεί και αυτό από τα πιο σοβαρά θέματα. Και τώρα συζητάμε σε ευρωπαϊκό επίπεδο πώς θα γίνουν όσο γίνεται πιο ουδέτερα του φύλου τα φορολογικά συστήματα.

Και τώρα στο μεγάλο θέμα της κατάρτισης. Σε όλες τις χώρες γίνεται κατάρτιση, σε όλες τις χώρες υπάρχουν υποδομές. Η κατάρτιση είναι ένα πολύπλοκο θέμα που συνδέεται άμεσα με την ανάπτυξη, με την ανεργία, με την εξέλιξη μιας χώρας, και δεν γίνεται χωρίς ποσοτικούς στόχους. Δηλαδή εδώ, στο συγκεκριμένο θέμα, εάν θέλουμε να κάνουμε μικρά έστω βήματα, θα πρέπει στην κατάρτιση να υπάρχουν δεσμευτικοί ποσοτικοί στόχοι. Ότι πρέπει π.χ. σε όλη τη χώρα το 15% των νέων γυναικών, για να πάρω μια πολύ συγκεκριμένη ομάδα στόχου, να μάθουν πληροφορική. Ας βάλουμε αυτό τον απλό στόχο. Είναι όμως κάτι μετρήσιμο και μπορεί να πει κανείς ότι σε δύο χρόνια 50.000 γυναίκες θα έχουν εξαικείωθεί με την πληροφορική. Η κατάρτιση λοιπόν, για να ξεφύγουμε από τη γενική προσέγγιση, εάν ποσοτικοποιηθεί, όσον αφορά τις γυναίκες που πρέπει να συμμετέχουν, και αν συγκεκριμενοποιηθεί, όσον αφορά τους χώρους στους οποίους πρέπει να κατευθύνεται, μπορεί να δώσει καλύτερα αποτελέσματα. Πάλι σε εθνικό επίπεδο, επειδή όλα αυτά, από τη φορολογία μέχρι τις κοινωνικές υποδομές, είναι θέματα πολιτικών αποφάσεων, η συμμετοχή των γυναικών στα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων παίζει πάρα πολύ σημαντικό ρόλο. Δεν μπορώ να φανταστώ το Ελληνικό, το Ιρλανδικό, το Ιταλικό Κοινοβούλιο να ευαισθητοποιούνται από μόνα τους στο θέμα της ίσης αμοιβής.

Ο τρίτος μεγάλος χώρος, όπου μπορούν να γίνουν αλλαγές, είναι οι κοινωνικοί εταίροι και τα συνδικάτα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είναι ο χώρος με τις λιγότερες γυναίκες. Κάποια στιγμή το συνδικαλιστικό κίνημα πρέπει να καταλάβει ότι δεν μπορεί να συνεχίσει έτσι. Δηλαδή, το πιο προοδευτικό κομμάτι της Ευρώπης, ένας από τους πιο βασικούς πυλώνες της δημοκρατίας, το πιο ισχυρό κοινωνικό οικονομικό κίνημα, να είναι ο χώρος με τις λιγότερες γυναίκες. Ακόμα και στους εργοδότες αρχίζουμε και βλέπουμε περισσότερες γυναίκες στα όργανα απ' ό,τι στα συνδικάτα. Η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικάτα θα φέρει και τη διάσταση του φύλου στην ατζέντα τους. Γιατί, κλάδοι ολόκληροι, όπως ο χώρος της υγείας, που είναι κατεχοχρήν γυναικοκρατούμενοι, εκπροσωπούνται μόνο από άνδρες. Και, βεβαίως, στην ατζέντα και στις προτεραιότητές σου δεν μπορούν να μπουν θέματα που δεν τα έχεις βιώσει ποτέ, αλλά απλά σου τα έχουν μεταφέρει. Επομένως, ειδικά στους κοινωνικούς εταίρους, οι ποσοτικοί στόχοι συμμετοχής των γυναικών είναι εκ των ουκ

άνευ και χρειάζονται για όλες τις χώρες, με εξαίρεση τους Σκανδιναβούς. Σε όλες τις υπόλοιπες χώρες έχουμε απολύτως ανδροκρατούμενα συνδικάτα.

Ένα δεύτερο σοβαρό θέμα σε μια εποχή που έχει αλλάξει όλη η προσέγγιση της εργασίας, είναι ο τρόπος αξιολόγησής της. Πάμε όλο και περισσότερο στην ατομική απόδοση. Και, βεβαίως, στην παραγωγικότητα, στην εξέλιξη μιας εταιρίας, η ατομική απόδοση μπορεί να παίζει ρόλο, αλλά στην ατομική απόδοση, πώς θα λάβουμε υπόψη το ότι υπάρχουν δύο παιδιά, ότι υπάρχει μια οικογένεια, ότι υπάρχουν διαφορετικές ευθύνες για τη φροντίδα άλλων ανθρώπων; Αυτά δεν μπορούν να μουν μέσα στην ατομική προσέγγιση και εάν τα βγάλουμε από την εικόνα, τότε πάμε κατευθείαν στο Αμερικάνικο μοντέλο, που κάνει ο καθένας ό,τι μπορείσει. Όμως σε αυτό συνίσταται και η διαφορά του Ευρωπαϊκού μοντέλου, ότι λαμβάνει υπόψη του όλους τους κοινωνικούς παράγοντες. Άρα, εκεί που γίνονται οι συμφωνίες για την αξιολόγηση των εργαζομένων είναι πολύ σημαντικό να λαμβάνεται υπόψη ο παράγοντας αυτός. Τα συνδικάτα μετά από 2,5 χρόνια διαλόγου με τους εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο συμφώνησαν σε μια κοινή ατζέντα που τη θεωρώ μεγάλη επιτυχία. Ένα από τα θέματα της κοινής ατζέντας εργοδοτών και εργαζομένων είναι οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ ανδρών και γυναικών, όπου λαμβάνονται όλα υπόψη: η εξέλιξη, η στελέχωση, η ίση αμοιβή και ούτω καθεξής, με στόχο να συμφωνήσουν και οι κοινωνικοί εταίροι σε κάποιους ποσοτικούς στόχους.

Και έρχομαι τώρα στις επιχειρήσεις. Αυτό που ονομάσαμε κατανομή πλούτου και ανθρώπινου δυναμικού στην ευρωπαϊκή οικονομία, ισχύει κάθε μέρα σε κάθε επιχείρηση, που είναι μια μικρογραφία της ευρωπαϊκής πραγματικότητας: υπάρχουν διαφοροποιήσεις στην κατανομή τόσο του πλούτου, όσο και του ανθρώπινου δυναμικού, και βέβαια παρατηρούνται διαφορές στην αμοιβή των απασχολούμενων. Θα επανέλθω στο Σκανδιναβικό μοντέλο. Στη Σκανδιναβία δια νόμου οι επιχειρήσεις υποχρεούνται κάθε χρόνο να υποβάλλουν μια έκθεση, όπου φαίνονται οι επιδόσεις τους σύμφωνα με διάφορους δείκτες. Μεταξύ αυτών, πόσους άνδρες και πόσες γυναίκες απασχολούν, ποια είναι η θέση τους στην ιεραρχία και ποιο είναι το συνολικό ποσό που δίνουν για τους άνδρες και για τις γυναίκες, οπότε φαίνεται αμέσως το εύρος της διαφοράς σε αυτό που λέμε κατανομή πλούτου. Κάθε επιχείρηση δεσμεύεται, την επόμενη χρονιά να προχωρήσει η ίδια πια σε βελτίωση της εσωτερικής της κατάστασης.

Αυτό το θέμα των εκθέσεων το έχουμε συζητήσει με τους εργοδότες σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Δεν υπάρχει ακόμη συμφωνία, αλλά πιστεύω ότι, τουλάχιστον στο πλαίσιο, θα υπάρξει. Πριν από 6 μήνες παρουσίασα, μετά από μεγάλη διαβούλευση σε ευρωπαϊκό επίπεδο, τη Λευκή Βίβλο για την Κοινωνική Ευθύνη των Επιχειρήσεων όπου, στο καινούριο οικονομικό περιβάλλον, με τις πολύ μεγάλες ευκαιρίες, οι επιχειρήσεις πρέπει να έχουν και καινούριο είδος ευθυνών. Αναφερόμαστε σε πολύ συγκεκριμένους χώρους, στους οποίους μπορούν να κινηθούν οι επιχειρήσεις και αυτό να μετράται και να παρουσιάζονται οι καλύτερες, οπότε να έχουν μια προστιθέμενη αξία. Μιλάμε για δείκτη στα Χρηματιστήρια, που να αποτυπώνει την κοινωνική ευθύνη των επιχειρήσεων και την κοινωνική ανταπόκρισή τους. Στα πλαίσια της κοινωνικής ευθύνης μπαίνουν οι πολιτικές ισότητας μέσα στην ίδια την επιχείρηση, που ξεκινούν από τη στελέχωσή της, τη σύνθεση του διευθυντικού της προσωπικού και βέβαια την εξασφάλιση της ίσης κατανομής των αμοιβών μέσα σε αυτήν.

Έκινάμε ήδη και θα παρουσιάσουμε ενδιαφέρουσες πρακτικές μεγάλων επιχειρήσεων, οι οποίες έχουν δημιουργήσει δίκτυα γυναικών. Ιδιαίτερα επιχειρήσεων με εργοστάσια ή υπηρεσίες σε

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

πολλές χώρες, που έχουν δίκτυα γυναικών στην ίδια την επιχείρηση, με κοινούς στόχους σε συνεργασία με τη διεύθυνση, ώστε από χρόνο σε χρόνο να ενισχύεται η παρουσία των γυναικών, οπότε σε μια 10ετία να υπάρχει μια ισορροπία. Θα ήθελα να αναφερθώ στο παράδειγμα της ευρωπαϊκής αυτοκινητοβιομηχανίας, όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι 1,5% σε όλα τα επίπεδα. Βεβαίως, όταν κανείς συγκρίνει τη χειρωνακτική εργασία σε ένα νοσοκομείο και σε ένα εργοστάσιο, όπου όλα είναι αυτοματοποιημένα, μπορεί να καταλάβει τι σημαίνει ανδρική και γυναικεία εργασία και αν είναι θέμα σωματικών δυνάμεων, όπως αυτό περιγραφόταν στο παρελθόν.

Τελειώνω με το εξής, στο οποίο επιμένω πάντα και πολύ: Στην ευρωπαϊκή ιστορία περάσαμε διάφορα στάδια. Πέρασαμε το στάδιο της σουφραζέτας και της γυναικείας επανάστασης για την αλλαγή του θεσμικού πλαισίου, των νόμων κ.λπ. Αυτό σε μεγάλο βαθμό πραγματοποιήθηκε. Η Ευρώπη έχει από τα πιο πλήρη νομοθετικά πλαίσια. Μετά περάσαμε μια δεύτερη φάση όπου είχαμε τις γυναίκες-πρότυπα και τις γυναίκες-ήρωες. Είχαμε γυναίκες πρωθυπουργούς, γυναίκες αστροναύτες, γυναίκες υπουργούς, γυναίκες στρατηγούς, γυναίκες νομπελίστριες, γυναίκες που μπορούσαν να τα κάνουν όλα. Τώρα είμαστε στην τρίτη φάση, όπου μετράει η δύναμη των αριθμών. Δεν αρκεί να έχουμε μια γυναίκα Πρωθυπουργό ή μια γυναίκα Επίτροπο ή μια γυναίκα Υπουργό, δεν αλλάζουν πολλά πράγματα. Τώρα για να αλλάξουν τα πράγματα (και αυτό είναι από τα πιο δύσκολα, γιατί αν επιτευχθεί, σε μεγάλο βαθμό θα έχει επιτευχθεί και η ισότητα), το σύνθημα είναι απλό: Χρειάζονται πολλές γυναίκες παντού.

Βάσω Αρτινοπούλου

Ευχαριστούμε πάρα πολύ για την ουσιαστική και καιρία συμβολή της Επιτρόπου στη σημερινή μας συνεδρία. Αναδεικνύοντας τις ποιοτικές όψεις όλου του προβλήματος, μπαίνοντας σε βαθύτερες κοινωνιολογικές προσεγγίσεις, έκανε μια ουσιαστική κοινωνιολογική, βαθύτατα οικονομική και πολιτισμική προσέγγιση σε αυτό το πολύ δύσκολο θέμα. Γνωρίζετε όλοι ότι οι πρωταθουλίες και κατευθύνσεις της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και του Υπουργείου, αλλά και εμείς κάθε μέρα στο Κ.Ε.Θ.Ι., έχουμε μπει για τα καλά στη μάχη για να ενισχύσουμε τη στρατηγική για την απασχόληση σε εθνικό και Ευρωπαϊκό επίπεδο. Γνωρίζετε ότι έχουμε πέντε παραρτήματα και καθημερινά βλέπουμε γυναίκες και προσπαθούμε να τις ενημερώσουμε, να τις στηρίξουμε, να τις συμβουλευθούμε για τον τρόπο που θα χειριστούν τα προβλήματα της ανεργίας και τις διεξόδους για την ένταξή τους στην αγορά εργασίας.

Παρακαλώ τον κ. Τσουκαλά να αναλάβει πάλι το συντονισμό.

Πρόεδρος:

Και εγώ θα ήθελα να ευχαριστήσω την κα Διαμαντοπούλου, γιατί η ομιλία της ήταν πράγματι μια διδαχή πάνω στα θέματα της Ισότητας και της ίσης αμοιβής για ίση εργασία. Σε πολύ σύντομο χρόνο μας έδωσε όλο το φάσμα αυτών που γίνονται αυτή τη στιγμή σε επίπεδο Ευρώπης, όσον αφορά αυτό το πάρα πολύ σημαντικό θέμα. Θα καλέσω αμέσως στο βήμα δυο εκπροσώπους από την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών, το Γιώργο Τσατσή και τη Μαρία Μαγγιάρου, για να συνεχίσουμε τις διαδικασίες μας με τις δικές τους παρεμβάσεις.

Με τον κ. Τσατσή κάθε χρόνο ή κάθε δύο χρόνια, για μερικούς μήνες είμαστε αντίπαλοι, διότι οι διαπραγματεύσεις που γίνονται για την υπογραφή των συλλογικών συμβάσεων μας φέρνουν σε

αυτό το σημείο. Όμως πρόκειται για ένα διακεκριμένο επιστήμονα, ο οποίος κάνει τα πάντα για να φτάσουμε τελικά σε υπογραφή συλλογικών συμβάσεων μεταξύ της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και της ΟΤΟΕ. Επίσης, θα ήθελα σε αυτό το σημείο να πω ότι οι συλλογικές συμβάσεις της ΟΤΟΕ περιλαμβάνονται μέσα στις καλύτερες πρακτικές, που έχουν δημοσιευτεί σε πανευρωπαϊκό επίπεδο. Άρα όχι μόνο η ΟΤΟΕ, αλλά και η Ένωση Ελληνικών Τραπεζών και ο κ. Τσατήρης προσωπικά, έχουν συμβάλει προς αυτή την κατεύθυνση.

Γιώργος Τσατήρης

Νομικός Σύμβουλος, Διευθυντής, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών

Ευχαριστώ πολύ το Δημήτρη Τσουκαλά. Η αλήθεια είναι ότι πράγματι τα τελευταία έντεκα χρόνια, κάθε χρόνο περνάμε εφτά-οκτώ μήνες έντονους, με πλούσια ανταλλαγή πληροφοριών και πλούσιες κόντρες. Το αποτέλεσμα είναι πάντα μία κλαδική συμφωνία, η οποία είναι σε πάρα πολύ υψηλό ποιοτικό επίπεδο, όχι μόνο για τα ελληνικά δεδομένα αλλά και για τα Ευρωπαϊκά. Και αυτό μας κάνει και στις δύο πλευρές πραγματικά χαρούμενους. Διότι τελικά, όπως ακούσαμε και από την κα Διαμαντοπούλου προηγουμένως, έχουμε τους κανόνες, έχουμε το νομοθετικό πλαίσιο, αρχίζει να εφαρμόζεται, οι δείκτες, τους οποίους μας ανέφερε σε πάρα πολλές χώρες έχουν επιτευχθεί, μέχρι το 2010 θα επιτευχθούν και οι υπόλοιποι. Μένει όμως πάντα κάτι. Μένει πάντα ένα κενό, όπως πάρα πολύ εύστοχα ονομάτισατε το Συνέδριό σας σήμερα και για μένα το βάρος δεν είναι τόσο στο «ίσο», όσο στο «προσοχή στο κενό». Και αυτή ακριβώς είναι η νέα διάσταση του θέματος, έτσι όπως και η κα Διαμαντοπούλου ανέφερε προηγουμένως, μετά από τις δυο προηγούμενες εποχές, της σουφραζέτας και της γυναίκας-ήρωα, είναι τώρα πια η γυναίκα στο κενό. Πάντα όταν αναρωτιόμουν και εξέταζα το θέμα αυτό, είχα μιαν αμηχανία, η οποία θα βγει και στη φωνή μου. Γι' αυτό δεν θα ήθελα να με παρεξηγήσετε, πολύ περισσότερο που παρουσιάζω αυτές μου τις σκέψεις σε ένα τέταιο ακροατήριο, με τέτοιες συνακροάτριες και συνακροαστές, οι οποίοι είναι τόσο συνειδητοποιημένοι.

Θα μου επιτρέψετε μια μικρή παρέκβαση, πριν καταθέσω την εμπειρία της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών στις μέχρι σήμερα συλλογικές διαπραγματεύσεις. Στο πλαίσιο που έχει χτιστεί γύρω από αυτή τη θεματική ενότητα, της Ισότητας των αμοιβών και της Ισότητας στην εργασία, έχω τρεις παρατηρήσεις, οι οποίες κατά την τελείως υποκειμενική μου οπτική γωνία, νομιμοποιούν το δικό μου προσωπικό λόγο στο σημερινό σας Συνέδριο.

Η πρώτη παρατήρηση είναι ότι αποτελεί σήμερα επιστημονικό δεδομένο, κάτι που σε παλαιότερες εποχές ήταν βίωμα. Ότι δηλαδή το ανδρώπινο έμβρυο -γι' αυτό και στην ελληνική γλώσσα «το έμβρυο» είναι ουδέτερου γένους- κατ' αρχάς είναι αμφίφυλο. Έχει και τα δύο φύλα. Στη συνέχεια διαμορφώνεται μέσα από οικογενειακές, κοινωνικές και άλλες πιθανόν γενεαλογικές συνθήκες και αιτίες σε αρσενικό ή θηλυκό.

Δεύτερη παρατήρηση: Από τη στιγμή που γεννιέται ο άνθρωπος, υπάρχει. Και υπάρχει εντασσόμενος σε ένα κοινωνικό σχήμα. Εκεί τα δύο φύλα διαχωρίζονται στο πλαίσιο ενός ιδεολογικού καταμερισμού που γεννάει με τη σειρά του μύριες όσες λογικοφανείς ή μη ανισότητες, που ανάλογα με το φυλετικό πρίσμα της παρατήρησης, θα δημιουργήσουν το σύγχρονο της ισότητας νομικό λόγο. Πλην όμως, σε αυτό το κοινωνικό σχήμα και τα δύο φύλα υπάρχουν, αναφερόμενα και τα

δυο, κατά την άποψή μου, σε ένα κενό. Το κενό αυτό είναι ότι συμβολικά χαρακτηρίζει αυτό που κοντολογίς ονομάζουμε σήμερα εξουσία και τα σύμβολά της. Προηγουμένως η κα Διαμαντοπούλου μας έδωσε ένα χαρακτηριστικό παράδειγμα ενός τέτοιου συμβόλου που λέγεται Game-Boy. Γιατί πράγματι, την εξουσία και τα σύμβολά της, οι μεν γυναίκες επιθυμούν να την αποκτήσουν, οι δε άνδρες ουσιαστικά δεν την κατέχουν, αλλά κατέχονται -κατά την άποψή μου- από αυτή. Η άποψη εδώ είναι ότι η εξουσία και τα σύμβολά της, αρχετυπικά ή φαντασιωσικά, είναι το κεντρικό μηδέν. Είναι το σημαίνον της έλλειψης και της απουσίας, το οποίο ως σημαντικό κατανέμει την έλλειψη αυτή και στους άνδρες και στις γυναίκες. Μια πιο χειροπιαστή μεταφορά από το δικό μας χώρο, το χώρο της βιομηχανίας του χρήματος. Είναι ακριβώς όπως το χρήμα, το οποίο είναι το αφηρημένο γενικό ισοδύναμο των εμπορευμάτων, δηλαδή των αντικειμένων χωρίς την πραγματικότητά τους, χωρίς την ιδιομορφία τους. Έτσι και η κοινωνική ζωή, βασισμένη στην εξουσία, στα σύμβολά της και στο κινήγι τους, γίνεται το κέντρο ενός κώδικα, ενός πεδίου που ισοπεδώνει τις μοναδικότητες σε ανάγκες και για τα δύο φύλα, κάνει τα πρόσωπα αντικαταστάτα, ανταλλάξιμα, οργανώνει την έλλειψη, την ανεργία, την ανισότητα, ενώ στη συνέχεια ταυτόχρονα δημιουργεί ορίζοντα κοινωνικών δυνατοτήτων επιδιώκοντας λύσεις ισονομίας.

Τρίτη παρατήρηση και τελειώνω την παρέκβασή μου. Με την έννοια αυτή, πρόκειται για μεγάλο παιχνίδι, το παιχνίδι της κοινωνικής μας ζωής και σε αυτό θα πρέπει άνδρες και γυναίκες να υπάρχουν, έτσι όπως εξελίσσεται, ως ορισμοί. Ως έννοιες. Ως κατηγορίες ταξινομήσιμες, στοιχεία πρόσφορα να γίνουν μεγέθη και να τροφοδοτήσουν πίνακες στατιστικής, που θα εξηγητήσουν μια τακτική, μια στρατηγική. Στο παιχνίδι αυτό του λόγου περί ισότητας, θα δούμε πάρα πολλές και διαφορετικές απόψεις. Έτσι, για παράδειγμα, θα αναφερθώ στις πολύ γνωστές μας Μαρίνα Παπαγιαννάκη και Άννα Φραγκουδάκη, που στο άρθρο τους «Τη Μαριωρή την πήρανε στρατιώτη» του 1977 έγραφαν: «Ισότητα είναι να δοθεί και στη γυναίκα το σύμβολο της εξουσίας, η προσέκταση του φαλλικού συμβόλου, το περίστροφο». Η αντίστοιχη από την άλλη πλευρά, θα διαβάσουμε την Αντί Λεκλέρκ, η οποία την ίδια περίπου περίοδο έγραφε: «Μην απαιτείς αυτό που απολαμβάνει ο άνδρας, γιατί δεν είναι τίποτα άλλο παρά τα όπλα της καταπίεσής σου. Μην αξιώνεις μερίδιο σε μια ευωχία που αποτελείται από ψοφίμα».

Μετά από αυτή την παρέκβαση θα αναγκαστώ να μπω στις στατιστικές και τους αριθμούς. Έτσι λοιπόν, οι διαρθρωτικές αλλαγές στον τραπεζικό τομέα τα τελευταία χρόνια είναι πολύπλευρες και έχουν επιφέρει σημαντικές αλλαγές στη λειτουργία των τραπεζών. Οι αλλαγές αυτές έχουν επιδράσει στους όρους απασχόλησης του ανθρώπινου δυναμικού, το οποίο σε τελική ανάλυση είναι αυτό που υλοποιεί τις αλλαγές. Θεωρείται λοιπόν αναπόφευκτη η ανάγκη μεταβολής της νοοτροπίας στο ανθρώπινο δυναμικό των τραπεζών, από την πιστή εκτέλεση διοικητικών εντολών, που ήταν μέχρι πρόσφατα, στη δημιουργία τραπεζοϋπαλλήλων με γνώση: πρώτον στις νέες απαιτήσεις και δεύτερον στην ανάπτυξη δράσης με επίκεντρο τον πελάτη και την αποδοτικότητα.

Δημογραφικά σήμερα στις Ελληνικές τράπεζες πολυπληθέστερη ομάδα ηλικιών είναι αυτή των 35 έως 45 ετών. Τέσσερις στους δέκα τραπεζοϋπαλλήλους ανήκουν σε αυτή την ομάδα, ενώ ενώ στους δέκα είναι μεταξύ 25 και 55 ετών σε σύνολο περίπου 65.000 τραπεζοϋπαλλήλων. Όσον αφορά την κατανομή του προσωπικού κατά φύλο, περίπου 55% είναι άνδρες και 45% γυναίκες. Αντίστοιχα ποσοστά στο σύνολο της Ελληνικής οικονομίας είναι 62% άνδρες και 32% γυναίκες. Υπάρχει συνεπώς μια μεγαλύτερη και αυξανόμενη τα τελευταία χρόνια αντιπροσώπευση των

γυναϊκών στον τραπεζικό κλάδο. Μια οικονομική εξήγηση είναι ότι οι τράπεζες ανήκουν στο τριτογενή τομέα -υπηρεσίες- όπου η συμμετοχή των γυναικών είναι υψηλότερη. Μια άλλη εξήγηση, πιο κοντινή στην πραγματικότητα, είναι ότι οι συνθήκες απασχόλησης είναι αντίστοιχες με το μέσο όρο ποιότητας της απασχόλησης και είναι πιο ελκυστικός χώρος εργασίας γενικότερα.

Δεύτερο σημείο είναι η κατανομή του προσωπικού κατά κατηγορίες. Χαρακτηριστικό είναι ότι ο μεγαλύτερος όγκος των γυναικών, ήτοι το 53% περίπου, συγκεντρώνεται στην κατηγορία των υπαλλήλων, ενώ η συμμετοχή τους στην κατηγορία των διευθυντικών στελεχών είναι 2,5% και στην κατηγορία των προϊσταμένων 15%. Αντίστοιχα τα ποσοστά για τους άνδρες είναι 12% για τα διευθυντικά στελέχη και για τους προϊσταμένους 22%. Αυτό είναι ένα gap έτοιμο και αλλιώς.

Τρίτο σημείο είναι το εκπαιδευτικό επίπεδο των τραπεζοϋπαλλήλων, το οποίο είναι σημαντικά υψηλότερο σε σχέση με τους μισθωτούς στο σύνολο της χώρας μας. Το ποσοστό των εργαζομένων στις τράπεζες που κατέχουν μεταπτυχιακό ή διδακτορικό δίπλωμα, είναι τέσσερις φορές μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό στο σύνολο των μισθωτών της χώρας. Ως προς το εκπαιδευτικό επίπεδο του προσωπικού των τραπεζών, υπάρχει σχετικά μεγαλύτερη συγκέντρωση ανδρών στις τράπεζες στις εκπαιδευτικές ομάδες των κατόχων διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, από ότι γυναικών. Αυτό ίσως να είναι και μια εξήγηση, εν μέρει βέβαια, για τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών σε Διευθυντικές θέσεις. Πάντως, στις 18 τράπεζες-μέλη της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών υπάρχουν σήμερα 2 γυναίκες Διευθύνοντες Σύμβουλοι και μεγάλος πλέον αριθμός που κατέχει θέσεις-κλειδιά σε παραδοσιακές θέσεις Διευθύνσεων αιχμής, όπως Διευθύντριες dealing room ή οικονομικές διευθύνσεις. Αντίθετα, στο σύνολο της χώρας, με εξαίρεση την κατοχή διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών, το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών υπερέχει από το αντίστοιχο επίπεδο των ανδρών. Είναι κάτι που συμβαίνει και σε πανευρωπαϊκό επίπεδο.

Τέταρτο σημείο είναι η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση κατά τη διάρκεια της τραπεζικής ζωής. Η συμμετοχή των εργαζομένων στις τράπεζες σε διάφορα εκπαιδευτικά προγράμματα πραγματοποιείται κυρίως εντός των τραπεζών και του τραπεζικού συστήματος, μέσω εσωτερικών εκπαιδευτικών προγραμμάτων, αλλά και μέσω του εκπαιδευτικού Τραπεζικού Ινστιτούτου της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών. Περίπου το 50% των εργαζομένων στις τράπεζες, έχει παρακολουθήσει τουλάχιστον ένα εκπαιδευτικό πρόγραμμα, αριθμός που είναι από τα υψηλότερα ποσοστά σε σχέση με άλλους κλάδους της Ελληνικής οικονομίας. Από το 45% που είναι το ποσοστό των γυναικών στον κλάδο, το 38% έχει συμμετάσχει σε σεμινάρια εντός της τράπεζας, ενώ στα εκτός τραπεζικής σεμινάρια, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ξεπερνάει την αντίστοιχη συμμετοχή τους στην απασχόληση, δηλαδή το 45%. Υπάρχει δηλαδή μια ανισότητα στην εσωτερική και εξωτερική εκπαίδευση των γυναικών: σε 45% πληθυσμό γυναικών, το 38% έχει εκπαιδευτεί εντός του τραπεζικού συστήματος και ένας πολύ μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδεύεται εκτός. Το εντός τραπεζικής αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες είναι μεγαλύτερα, και μειωμένα τα εκτός. Οι διαφορές αυτές κατά φύλο δεν είναι κατά την άποψή μου τόσο εντυπωσιακές, για να υποστηριχθεί ότι στον κλάδο των Ελληνικών τραπεζών υπάρχουν φραγμοί στην κατάρτιση γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων.

Πέμπτο σημείο, η πολιτική προσλήψεων και αποχωρήσεων. Οι προσλήψεις στην τράπεζα γίνονται είτε με διαγωνισμό, είτε με αυστηρή επιλογή και συνεντεύξεις. Ενώ οι αποχωρήσεις γίνονται βασικά με συνταξοδότηση. Οι παραιτήσεις και οι απολύσεις σε ατομικό επίπεδο είναι σπανιότα-

τες. Οι δε ομαδικές απολύσεις ανύπαρκτες. Αυτό οφείλεται κυρίως στην κουλτούρα του κλάδου και στον άριστο κοινωνικό διάλογο μεταξύ διοικήσεων των τραπεζών και σωματείων σε επιχειρησιακό επίπεδο, αλλά και σε κλαδικό επίπεδο μεταξύ των Τραπεζών και της ΟΤΟΕ. Τα τελευταία χρόνια παρατηρείται το συνεχώς αυξανόμενο φαινόμενο να προσλαμβάνονται κατά πλειοψηφία γυναίκες. Έτσι, για παράδειγμα, το 1995 προσλήφθηκαν συνολικά στις Ελληνικές τράπεζες 3000 υπάλληλοι, εκ των οποίων 1300 άνδρες και 1700 γυναίκες. Η τάση αυτή, από το 1995 και μετά, είναι αυξητική. Ήδη, δεδομένου ότι το 55% του συνολικού δυναμικού είναι άνδρες, οι τελευταίες προσλήψεις στον κλάδο αυξάνουν και τη συγκέντρωση γυναικών, που έχει φθάσει τα τελευταία χρόνια περίπου στο 57% του συνόλου του τραπεζικού πληθυσμού. Ένα άλλο ενδιαφέρον στοιχείο, όσον αφορά τις αποχωρήσεις, είναι ότι η πιθανότητα αποχώρησης των εργαζομένων από τις τράπεζες είναι μεγαλύτερη τα πρώτα χρόνια εργασίας, λόγω αναζήτησης άλλης εργασίας. Στη συνέχεια μειώνεται και μετά την 25ετία στην τραπεζική ζωή αυξάνεται, είτε για αναζήτηση καταξιωμένης θέσης αλλού, είτε για συνταξιοδότηση. Το σχήμα αυτό, μέσα 25 χρόνια και έξω πάλι μετά τα 25 χρόνια, παρατηρείται μόνο στους άνδρες. Ενώ οι αποχωρήσεις γυναικών, καθώς μακραίνουν τα έτη υπηρεσίας, μειώνονται συνέχεια και δραστηκότερα. Παραμένουν δηλαδή στην επιχείρηση. Συνεπώς η σχετικά αυξημένη και συνεχώς αυξανόμενη τα τελευταία χρόνια συμμετοχή των γυναικών στον τραπεζικό κλάδο δείχνει ότι στις ελληνικές τράπεζες δεν υπάρχουν εμπόδια στην πρόσληψη γυναικών.

Το έκτο σημείο αφορά την καρδιά των συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Ως προς τους κανόνες που προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας στον τραπεζικό κλάδο, διακρίνουμε δύο είδη δράσεων, την άμεση δράση και την έμμεση δράση. Ως προς την άμεση δράση των συμφωνιών αυτών δεν υφίστανται ανισότητες σε κανονιστικό επίπεδο μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς εδώ και πάρα πολλά χρόνια δεν υπάρχουν διακρίσεις στους όρους αμοιβής και εργασίας μεταξύ των δύο φύλων στις τράπεζες. Σε κλαδικό επίπεδο μάλιστα, η πρώτη φορά στην Ελλάδα που τέθηκε θέμα όρων των διακρίσεων των φύλων αναφορικά με την υπηρεσιακή εξέλιξη, είναι με την κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας των τραπεζών του 1981, όπου στην παράγραφο 6 ορίζεται το εξής: «Οι υπάλληλοι εξελίσσονται υπηρεσιακά κατ' ίσον τρόπον, ανεξαρτήτως φύλου, εφόσον έχουν και τα αυτά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, συμφώνως προς τις διατάξεις του Οργανισμού ή Κανονισμού εκάστης τραπεζής». Αυτή ήταν η πρώτη συλλογική σύμβαση εργασίας στην Ελλάδα, που αναφέρθηκε στο θέμα της ισότητας των φύλων. Ως προς τις έμμεσες δράσεις: Έμμεσες δράσεις υπάρχουν, διότι και έμμεσες διακρίσεις υπάρχουν και αυτό είναι ένα θέμα ποιοτικό, το οποίο χρειάζεται ιδιαίτερη δράση έτσι και αλλιώς.

Για να φέρω μερικά παραδείγματα, στην κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας του '84 τέθηκαν δύο ζητήματα κατάργησης εμμέσων διακρίσεων: το θέμα της ένταξης των καθαριστριών σε μισθολογικά κλιμάκια και το θέμα της απορρόφησης του κλάδου των δακτυλογράφων, ώστε και αυτές να έχουν ίσες ευκαιρίες υπηρεσιακής εξέλιξης. Έτσι το 1990, με τη συλλογική σύμβαση εργασίας του κλάδου, καταργείται και η διάκριση που αφορά τον κλάδο των δακτυλογράφων. Επίσης, ιδιαίτερα σημαντική για την ισότητα των αμοιβών και τους όρους εργασίας, αλλά και για την αναγνώριση των πραγματικών προβλημάτων της γυναικείας απασχόλησης, είναι η αναφορά της κλαδικής συλλογικής σύμβασης του 1997-98 στις αρμοδιότητες της Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας, η οποία προσανατολίζεται και προς ενέργειες θετικών δράσεων. Η Επιτροπή Ισότητας

του κλάδου ανέλαβε να μελετήσει, μεταξύ άλλων, την άρση τυχόν δυσμενών διακρίσεων κατά των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων στις αποδοχές ή στη μισθολογική τους εξέλιξη, αλλά και την οργάνωση της ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, Ιδίως των γυναικών που απέχουν από την εργασία λόγω γονικής άδειας και άδειας τοκετού, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή υπηρεσιακή επανένταξη των γυναικών που απουσιάζουν μεγάλα χρονικά διαστήματα από την εργασία τους. Επειδή την επιτροπή αυτή εμείς τη φτιάξαμε, επειδή η επιτροπή αυτή σχεδόν ποτέ δεν λειτούργησε, υπάρχει άλλο ένα κενό εδώ, το οποίο ομολογείται δημοσίως.

Απ' όλα τα παραπάνω μπορούμε να συμπεράνουμε ότι θετικές δράσεις είναι δυνατόν να προκύψουν, ιδιαίτερα για τις έμμεσες διακρίσεις, όπως προηγουμένως προσδιορίστηκαν, έτσι ώστε να έχουμε μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών στα μεσαία και διευθυντικά στελέχη των τραπεζών. Το σημείο αυτό απαιτεί περαιτέρω διερεύνηση και διάλογο, γιατί φαίνεται να αντανakλά ισχύουσες κοινωνικές νόρμες και αρχέτυπα. Το αίτημα για ίσες ευκαιρίες εξακολουθεί να είναι επίκαιρο, και στον κλάδο μας ακόμα. Θα ήθελα να κλείσω την παρέμβασή μου στο ιδιαίτερα ενδιαφέρον συνέδριό σας με μια έξοδο κατά το πρότυπο της αρχαίας ελληνικής τραγωδίας: Να με λυτρώσει από το σημερινό μου ρόλο και την αμήχανη προσπάθεια σε αυτό το λόγο μου περί ισότητας. Εγκαταλείποντας άνδρες και γυναίκες την προσχώρηση στη φαντασισωικά σβησμένη εικόνα της κοινωνίας (βλέπε game boy), μέσα στην οποία υπάρχουμε και με αίτημα την αναζήτηση της προσωπικής μας ταυτότητας, θα αντιληφθούμε ότι δεν είμαστε ούτε ανώτεροι ο ένας από τον άλλον, ούτε κατώτεροι, ούτε ίσοι, ούτε συμπληρωματικοί, ούτε καν αντίθετοι μεταξύ μας. Απλά είμαστε άλλοι, είμαστε διαφορετικοί. Ο δικός μου δρόμος σε αυτό το διάλογο που είναι επίκαιρος και στον κλάδο μας, με δυο λόγια είναι η ισότητα της διαφοράς.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε τον κ. Τσαττήρη για τη συμβολή του. Και θα δώσω αμέσως το λόγο στην κα Μαγγιώρου, για να συμπληρώσει τα της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών.

Μαρία Μαγγιώρου

Επιστημονική Σύμβουλος, Τομέας Μελετών και Επιστημονικής Τεκμηρίωσης, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών.

Η συμπληρωματική μου συμβολή θα είναι ένα βήμα μετά τις ίσες ευκαιρίες για γυναίκες και άνδρες και μετά τις θετικές δράσεις υπέρ των γυναικών. Θα πω λίγα λόγια μόνο για τον τραπεζικό χώρο. Ως εκπρόσωπος της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών δεν έχω και εγώ παρά να επιβεβαιώσω την καλή έως άριστη εικόνα που έχει το τραπεζικό σύστημα για την ίση αμοιβή και τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, όπως προκύπτει από την έρευνα του Κ.Ε.Θ.Ι. και από τις πρακτικές της κάθε τραπεζικής επιχείρησης. Η εφαρμογή της τυπικής της νομικής ισότητας βαίνει καλά. Με αφορμή όμως τον ευρύτερο στόχο του Συνεδρίου, που είναι η ευαισθητοποίηση για το ζήτημα της ουσιαστικής ισότητας και με το πρίσμα της επιστημονικής μου ιδιότητας, θα επιβεβαιώσω κάτι άλλο: Τη γνωστή-άγνωστη θέση για τις συνέπειες των ειδικών μέτρων υπέρ των γυναικών. Το γεγονός ότι στον τραπεζικό κλάδο, όπως και αλλού, οι ειδικές παροχές και οι προστατευτικές διατάξεις για τις γυναίκες καταλήγουν σε βάρος τους.

Το συνδικαλιστικό κίνημα στον τραπεζικό χώρο μπορεί να είναι περήφανο, και δικαίως, και πολλές εργαζόμενες στον κλάδο νιώθουν δικαίως ευεργετημένες από τα ειδικά μέτρα, όπως η πρόωγη συνταξιοδότηση, το μειωμένο ωράριο εργασίας για τις νέες μητέρες. Τι συμβαίνει όμως με το γεγονός ότι στην ουσία θεσμοθετούμε τη διαφορά των γυναικών; Συμβαίνει ότι νομιμοποιούμε σημαντικές διακρίσεις, όπως για παράδειγμα αυτό που παρατηρείται στις τράπεζες: διαφοροποιήσεις ανάμεσα σε γυναικείες και ανδρικές θέσεις εργασίας.

Χαρακτηριστική εικόνα είναι, όχι ποιο είναι το ποσοστό των εκπαιδευμένων γυναικών, αλλά ποιοι είναι αυτοί που εργάζονται στις διευθύνσεις εκπαίδευσης των τραπεζών. Αυτές που παρέχουν την εκπαίδευση είναι γυναίκες στην πλειονότητά τους, ενώ η αξιοποίηση της εκπαίδευσης για την επαγγελματική ανέλιξη είναι γένους αρσενικού. Αυτά είναι γνωστά θέματα από το 19ο αιώνα, όταν η εκπαίδευση ήταν η μόνη επιτρεπτή γυναικεία απασχόληση. Οι διδασκάλισσες, η εκπαίδευση μέχρι σήμερα είναι ένας τομέας που γυναικοκρατείται. Έτσι και στις τράπεζες στις διευθυντικές θέσεις η αναλογία είναι 95% με 5% σχεδόν στις εξειδικευμένες εργασίες, στις θέσεις που απαιτούν ευθύνη, το ίδιο. Τι μας λένε αυτά τα νούμερα, αυτό το χάσμα των διακρίσεων στην πράξη; Επιβεβαιώνουν ότι, τόσο η νομική ισότητα, όσο και τα ειδικά μέτρα για τις γυναίκες, δεν οδηγούν υποχρεωτικά στην ουσιαστική ισότητα. Υπάρχει όμως, άλλος δρόμος πέρα από αυτά τα δύο για την επίτευξη της πραγματικής ισότητας;

Μέχρι σήμερα και σε όλη τη διάρκεια του φεμινιστικού κινήματος (για την Ελλάδα πρόκειται περίπου για 130 χρόνια, για την ακρίβεια 128), η άποψη που κυριαρχεί είναι αυτή που περιορίζεται στη νομοθεσία και στις ειδικές πολιτικές. Με άλλα λόγια τα φεμινιστικά ρεύματα που κατάφεραν να εισχωρήσουν στο δημόσιο βίο, είναι ο φεμινισμός της διαφοράς και ο φεμινισμός της ισονομίας, της ομοιότητας. Τα τελευταία μάλιστα χρόνια το βίωμα των ορίων της τυπικής ισότητας οδήγησε σε μια άνθηση του ρεύματος της διαφοράς. Αυτό που παρατηρείται σε ευρωπαϊκό επίπεδο με σταθμούς τις νέες πολιτικές, από τη διακήρυξη του Πεκίνου μέχρι τις ανακοινώσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τα προγράμματα δράσης για τις ίσες ευκαιρίες, θα δούμε ότι έχει να κάνει με το ρεύμα της διαφοράς.

Στην ουσία το καινούργιο αυτό ρεύμα, με τις νέες πολιτικές συνίσταται στην αναγνώριση του χάσματος που υπάρχει ανάμεσα στη νομική, την τυπική ισότητα και την πραγματική. Διατυπώνεται ως νέος στόχος η ουσιαστική ισότητα, δεν παρατηρείται όμως η αντίστοιχη αναγνώριση του χάσματος που υπάρχει ανάμεσα στη θεσμοθέτηση της διαφοράς, τα ειδικά μέτρα που λέμε, και την ουσιαστική ισότητα. Ενώ γίνεται αποδεκτό ότι η νέα στρατηγική αντιμετωπίζει πολλά και σοβαρά εμπόδια στην εφαρμογή της, όπως κάθε νέα πολιτική, σχεδόν ποτέ δεν αναφέρεται ότι πιθανόν κατ' εξοχήν εμπόδιο να είναι η ερμηνεία της ισότητας και της στρατηγικής με όρους διαφοράς. Δεν αναγνωρίζεται δηλαδή ότι υπάρχει ένας άλλος δρόμος για την ουσιαστική ισότητα, πέρα από τους δύο παραδοσιακούς και ο μόνος αυτός δρόμος είναι ο πολιτικός. Έχει σημασία να πούμε για την ιστορία πάλι ότι, ότι ακριβώς συνέβη στην ιστορία του γυναικείου κινήματος με το τρίτο ρεύμα του φεμινισμού, το πολιτικό, συμβαίνει και σήμερα με την πολιτική άποψη-προσέγγιση της ισότητας. Η πολιτική διάσταση της ισότητας, αλλά και η πολιτιστική στρατηγική για την ισότητα, μένουν έξω από την πολιτική παρερμηνευμένες και γι' αυτό αποσιωπημένες.

Έχει ενδιαφέρον ότι σήμερα σε ευρωπαϊκό επίπεδο διαδίδουμε μια πολιτική προσέγγιση της ισότητας υιοθετημένη μάλιστα το 1998 από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, με τη μορφή σύστασης της

Επιτροπής των Υπουργών προς τα κράτη-μέλη και, απ' όσο ξέρω, δεν τη λαμβάνουμε υπόψη. Είναι η ευρωπαϊκή εκδοχή, η ευρωπαϊκή ερμηνεία για το περίφημο mainstreaming, που κατά τα άλλα όλοι ξέρουμε και παντού εφαρμόζεται. Είναι η επίσημη ερμηνεία, ειδικά για τους πολίτες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με μια ειδική έκθεση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, η οποία υπάρχει και στα ελληνικά με τη φροντίδα της Γενικής Γραμματείας Ισότητας. Όμως η άλλη εκδοχή του mainstreaming, αυτή που είναι σύμφωνη με τις επιλογές της παγκόσμιας διάσκεψης του Πεκίνου, παρ' ό,τι είναι παλιότερη, του 1995, είναι αυτή που στηρίζει τις ευρωπαϊκές, εθνικές και κοινοτικές δραστηριότητες για την προώθηση της ισότητας. Η διαφορά είναι ότι στο σχέδιο δράσης του Πεκίνου το mainstreaming έχει κυρίως την έννοια της ενσωμάτωσης των ίσων ευκαιριών.

Σε αντίθεση με αυτή την κατά Ο.Η.Ε. ερμηνεία του mainstreaming με όρους διαφοράς, η ερμηνεία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου γίνεται με όρους πολιτικούς και γι' αυτό δεν εστιάζεται το πρόβλημα στις γυναίκες, αλλά στην ιεραρχία των φύλων. Κατά συνέπεια, σε αντίθεση με την παγκόσμια ερμηνεία του Ο.Η.Ε., η ευρωπαϊκή έκθεση δεν αναφέρεται στην ισότητα ευκαιριών, ούτε και στην ενδυνάμωση των γυναικών. Τον ορισμό της ισότητας τον θέλει πολιτικό, να προϋποθέτει την αναγνώριση και ανάλυση της πολιτικής διάστασης της ανισότητας. Ο ορισμός, κατά την ευρωπαϊκή αυτή ερμηνεία του mainstreaming, θεωρεί ότι η ισότητα προϋποθέτει ανάλυση της κοινωνικής κατασκευής του φύλου, όχι απλά με στερεότυπα και εκπαίδευση, αλλά ανάλυση της κοινωνικής κατασκευής του φύλου και των εξουσιαστικών σχέσεων ανάμεσα στα φύλα. Ο στόχος του mainstreaming, η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας σε όλες τις πολιτικές και σε όλα τα επίπεδα, δεν νοείται ούτε ως ενσωμάτωση, ούτε ως αρχή, ούτε ως πολιτικές, σύμφωνα με τους όρους του Πεκίνου.

Αντί της οπτικής των διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, λαμβάνονται υπόψη οι διακρίσεις σε βάρος ανδρών και γυναικών αναφορικά με κοινωνικές τάξεις, πολιτικές ιδέες, θρησκευτικές πεποιθήσεις, φυλές κλπ. Προϋποτίθεται δηλαδή η πολιτική κριτική, κατά την οποία οι άνδρες ή οι γυναίκες δεν είναι ομοιογενείς ομάδες. Η ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας σε όλες τις πολιτικές προϋποθέτει ότι ο στόχος κατευθύνεται στην αλλαγή των κοινωνικών δομών και των πολιτικών θεσμών, ακριβώς γιατί αναπαράγουν τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα. Η ευρωπαϊκή στρατηγική λοιπόν, το mainstreaming, είναι καθαρά πολιτική, γιατί είναι αναστρεπτική, γιατί προϋποθέτει αμφισβήτηση του κυρίαρχου συστήματος οργάνωσης της κοινωνίας και στοχεύει στην αναστροφή του, για να καταργηθούν οι αιτίες που προκαλούν την ανισότητα. Ενώ στην κατά τον Ο.Η.Ε. εκδοχή του mainstreaming, σημαίνει απλώς υιοθέτηση της ισότητας, των ίσων ευκαιριών, με όρους διαφοράς, στις επίσημες πολιτικές, έτσι όπως είναι και όχι την αναδιάρθρωσή τους, την αναστροφή τους. Και για το λόγο αυτό συνιστά να εξετάζονται οι συνέπειες της κάθε πολιτικής και όχι οι αιτίες που προκαλούν τις ανισότητες.

Το ευρωπαϊκό mainstreaming έχει ως στόχο την αναστροφή των αιτιών που προκαλούν τις ανισότητες, γιατί έχει σκοπό την καλύτερη κατανόηση και υλοποίηση των δημοκρατικών αρχών. Δεν είναι τυχαίο ότι έχει προέλθει από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, το οποίο είναι το κατ' εξοχήν πολιτικό όργανο της Κοινότητας, που μέλημά του είναι η προώθηση της πλουραλιστικής δημοκρατίας.

Είναι κατανοητό ότι ένας πολιτικός στόχος, σαν αυτόν του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου για την ισότητα στην Ευρωπαϊκή Ένωση, δεν μπορεί να γίνει αποδεκτός στη Σαουδική Αραβία ή στην Τανζανία. Δεν είναι όμως κατανοητό, γιατί δεν ευδοκίμησαν στις χώρες της Ευρώπης οι συστάσεις της

Επιτροπής των Υπουργών, γιατί αγνοήθηκε η σχετική έκθεση. Είναι κατανοητό να κυριαρχεί το mainstreaming, στην κοινωνική εκδοχή του αντί την πολιτική, στις μη ευρωπαϊκές χώρες λόγω της θέσης των γυναικών εκεί και της γενικότερης οικονομικής και πολιτικής κατάστασης. Στο παγκόσμιο αυτό πλαίσιο εφαρμογής της στρατηγικής του mainstreaming είναι αναμενόμενο, από για το χάσμα ανάμεσα στην τυπική και την ουσιαστική ισότητα να θεωρείται η ελλιπής εφαρμογή και η καθυστερημένη βελτίωση της νομικής ισότητας.

Στο ευρωπαϊκό πλαίσιο η ουσιαστική ισότητα είναι το βήμα που απαιτείται μετά την τυπική ισότητα και τα ειδικά μέτρα. Αξίζει να σημειωθεί, ότι και για τους δύο αυτούς σταθμούς της παραγωγής του mainstreaming, η έκθεση του Συμβουλίου της Ευρώπης και το κείμενο, από το οποίο προέκυψε η διακήρυξη και το σχέδιο δράσης του Πεκίνου, συντάχθηκαν από την ίδια ομάδα ειδικών με πρωτοβουλία του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου. Μόνο που η έκθεση που απευθύνεται αποκλειστικά στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης πήρε περισσότερο χρόνο, τελείωσε το 1998, ενώ η Διάσκεψη του Πεκίνου έγινε το 1995.

Γιατί αγνοούμε μία πρωτοφανή πολιτική θέση και μια μοναδική πολιτική ευκαιρία σαν την ευρωπαϊκή εκδοχή του mainstreaming; Ο λόγος για τη φαινομενικά αθώα αυτή άγνοια, έχει σχέση με την κοινωνικά κυρίαρχη αντίληψη ως προς το τι είναι πολιτικό. Όχι για την ισότητα των φύλων αλλά έχει σχέση με την αντίδραση που η ίδια η κοινωνία προβλέπει μέσα από έναν ιδεολογικό μηχανισμό παρερμηνειών, ώστε η θεσμοθέτηση του τι είναι πολιτικό να μην μπορεί να αλλάξει. Ο μόνος τρόπος για να μην μας υπαγορεύει η κοινωνία πώς να σκεπτόμαστε, είναι η κοινωνική κριτική. Σε αυτό το πλαίσιο εντάσσεται η κριτική που μας προτείνει το εννοιολογικό πλαίσιο που περιλαμβάνει η έκθεση του Συμβουλίου για το ευρωπαϊκό mainstreaming. Τοποθετώντας το ζήτημα της ισότητας στην καρδιά του πολιτικού, η ευρωπαϊκή αυτή εκδοχή για την ενσωμάτωση της αρχής της ισότητας δεν είναι μια εύπεπτη προσέγγιση. Στηρίζεται στην ανάγκη να θεμελιώνεται ο πολιτικός προβληματισμός και η φεμινιστική στρατηγική σε μια συνολική και διαρκώς ανανεούμενη ανάλυση των κοινωνικών σχέσεων, με τις οποίες εμπλέκεται η κυριαρχία του φύλου. Στηρίζεται δηλαδή στην ανάγκη να επανεξετάζεται κριτικά το θέμα των θεωρητικών, των πολιτικών αδιεξόδων που προκύπτουν από την κατασκευή της κατηγορίας «γυναίκες». Θεωρεί αναγκαία την επεξεργασία νέων πλαισίων ανάλυσης της ταυτόχρονης των καταπίεσεων, της σύνθετης σχέσης και της αλληλεπίδρασης των διαφόρων τύπων καταπίεσης, και αυτό δεν είναι ζήτημα επιστημολογικό, είναι πολιτικό.

Προνοητική απέναντι στην εναντίωση που προκαλεί η έκθεση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, θεωρεί απαραίτητη τη δέσμευση αυτών που αποφασίζουν, ώστε οι αποφάσεις να αφορούν εξίσου τη διάρθρωση των ανιστήτων και την ανάλυση, την κατανόηση των αιτιών που τις προκαλούν. Και το λέει ρητά, για να μην θεωρούμε την ανισότητα σαν μια απλή καθυστέρηση σε μια ιστορική πορεία προς τη χειραφέτηση, για να μην εμφανίζεται η ιστορία της ανισότητας των φύλων σαν κατάλοιπο κάποιων κατώτερων κοινωνικών συνθηκών που θα εξαφανιστεί με μια γραμμική πορεία εξέλιξης, μέσα από ειδικά μέτρα. Για να ξεπεράσουμε ακριβώς τις παραδοσιακές και τις κυρίαρχες αντιλήψεις για την ισότητα που σταματάνε στη νομοθεσία και στα ειδικά μέτρα και δεν πάνε ένα βήμα παραπέρα, στο πολιτικό. Για να μην ταυτίζουμε -το προβλέπει ρητά- την πολιτική αυτή ερμηνεία του mainstreaming με ειδικές πολιτικές για τις γυναίκες. Ούτε καν το mainstreaming στην καθημερινότητα, όπως το βλέπουμε, σαν ένα απλό μέσο, τύπου «να μην ξεχάσω να δείξω την ευαισθησία μου στις ευπαθείς κοινωνικές ομάδες, τα άτομα με ειδικές ανάγκες, τις γυναίκες, τις μετανάστριες κ.λπ.».

Η στρατηγική του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, εντασόμενη στο στόχο του για μια πλουραλιστική δημοκρατία, αντιλαμβάνεται την ένταξη της αρχής της ισότητας ως μια κατά το δυνατόν πολυφωνική εξουσία, που δεν αναγκάζει τις γυναίκες να συμμορφώνονται σε έναν αυθαίρετο ομοιογενή ορισμό της γυναίκας. Προσβλέπει σε μια δημοκρατία, που επιτρέπει στις γυναίκες να επεξεργαστούν οι ίδιες τους κανόνες του παιχνιδιού, στη βάση μιας αυτόνομης διατύπωσης των πολλαπλών αναγκών και επιθυμιών τους, δηλαδή με πραγματικά δημοκρατικό τρόπο. Υπογραμμίζοντας τον περιοριστικό χαρακτήρα των κυρίαρχων ορισμών για την ισότητα, προβάλλει την ανάγκη μιας πιο ανοιχτής αντίληψης περί ισότητας και, για το λόγο αυτό, και η ίδια η έκθεση αφήνει ανοικτό τον προσδιορισμό του *mainstreaming*. Μπροστά στα όρια της τυπικής ισότητας, της νομικής, που όλοι παραδεχόμαστε, μας περιμένει το μεγάλο βήμα της πολιτικής. Γιατί να μην λάβουμε τα μέτρα μας, που θα μας προφυλάξουν από τον κίνδυνο που παρατηρούμε να υπάρχει τώρα;

Κλείνοντας τη μικρή μου αυτή παρένθεση-παρέμβαση, θα πρότεινα ακριβώς να επιστημόνουμε την έννοια του κενού. Πολύ σωστά ο κ. Τσαττήρης έδωσε την έμφαση στο κέντρο, στην έννοια του κενού. Εγώ θα πρότεινα «προσοχή στο πολιτικό κενό που μας αφήνει η σύγχυση ανάμεσα στο πραγματικό πολιτικό και στις 'πολιτικές' που συνηθίζουμε να κατανοούμε ως πολιτική».

Πρόεδρος:

Πριν δώσω το λόγο στην κα Bothfeld, θα πω και εγώ μερικά πράγματα. Και θα ήθελα να τα πω σε συνέχεια αυτών που ακούστηκαν από τους εκπροσώπους της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών. Σε σχέση με τα στοιχεία που έδωσε ο κ. Τσαττήρης, αλλά και την αμιλία που έγινε από την κα Μαγγιάρου, σε ό,τι αφορά διαδικασίες του πολιτικού κενού.

Ναι μεν στο χώρο των τραπεζών, εδώ και χρόνια και όπως αναφέρθηκαν τα στοιχεία από τον κ. Τσαττήρη χρονολογικά, είμαστε μια πρωτοπορία στο συνδικαλιστικό κίνημα σε ό,τι αφορά τα θέματα της ισότητας των δύο φύλων και της ίσης αμοιβής. Όμως οι γυναίκες είναι πλέον, αν εξαιρέσουμε κάποιες πολύ περιορισμένες κατηγορίες, το 50% των τραπεζοϋπαλλήλων. Πριν μερικά χρόνια οι γυναίκες ήταν γύρω στο 25% και 75% ήταν οι άνδρες. Αυτή τη στιγμή φτάσαμε στο 50%-50%. Έχω την εντύπωση και την αίσθηση ότι μετά από λίγα χρόνια θα είναι περισσότερες οι γυναίκες από τους άνδρες. Παρόλα αυτά, αν κάποιος εξετάσει τις αμοιβές, θα δει ότι η διαφορά είναι τεράστια, αν και στα χαρτιά τα πάντα είναι ίσα. Από το 1981 και μετά υπάρχει τυπικά ίση αμοιβή για ίση εργασία. Κοιτάξτε όμως τι γίνεται στην πράξη. Στο σύνολο των αμοιβών, ένα ποσοστό 75% είναι προσδιορισμένο και εκεί υπάγονται οι πάντες, άνδρες και γυναίκες. Στο υπόλοιπο 25%, που αφορά τις θέσεις εργασίας, θα δείτε ότι οι γυναίκες φτωχαίνουν ξοφικά, φτωχαίνουν απότομα και δεν έχουμε βρει μέχρι τώρα τις διαδικασίες για να αποκαταστήσουμε την ισότητα και σε αυτό το τμήμα των αμοιβών.

Γνωρίζουμε όμως ποιες είναι οι διαφορές που υπάρχουν αναφορικά με τη γυναίκα και το τι κουβαλάει η γυναίκα από το σπίτι της μέσα στην εργασία. Γνωρίζουμε τι γίνεται με τις μονογονεϊκές οικογένειες, που έχουν αυξηθεί στο χώρο των τραπεζών πάρα πολύ τα τελευταία χρόνια και που καμία μέριμνα δεν υπάρχει γι' αυτές. Γνωρίζουμε βέβαια και για την απλήρωτη, την τεράστια απλήρωτη εργασία που προσφέρουν οι γυναίκες, όχι μόνο στην τράπεζα, αλλά και στο σπίτι τους. Γνωρίζουμε και το γεγονός ότι, για να διαμορφώσουν το εισόδημά τους πέραν της τράπεζας, πρέπει να δουλεύουν και πολλές άλλες ώρες στο σπίτι, ώστε να φέρουν βόλτα τον οικογενειακό καρ-

βανά, το οικογενειακό εισόδημα. Έτσι η διαφοροποίηση εξακολουθεί να είναι και στο χώρο των τραπεζών πολύ μεγάλη. Ενδεχόμενα να είναι μικρότερη από άλλους χώρους, αλλά είναι μεγάλη. Γνωρίζουμε τις πλευρές της και νομίζω ότι προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να βαδίσουμε. Τέτοιου είδους διαδικασίες, όπως αυτή που συμβαίνει εδώ, θα πρέπει να επεκταθούν και στα συνδικάτα, για να υπάρξει μια ευαισθητοποίηση, όχι κάποιων ανθρώπων εδώ και εκεί διάσπαρτα, αλλά θυλάκων μέσα στα συνδικάτα. Να υπάρξει συνολικότερα μια ευαισθητοποίηση, να ευαισθητοποιηθούν δηλαδή οι συνδικαλιστές.

Διότι είναι γεγονός ότι τα συνδικάτα ανδροκρατούνται, ότι δεν δίνουν έδαφος στις γυναίκες, ότι οι γυναίκες δεν συμμετέχουν στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, ότι δεν βάζουν τη δική τους πινελιά σε όλη αυτή τη διαδικασία. Στο χώρο των τραπεζών που θεωρείται πρωτοποριακός, η Εκτελεστική Γραμματεία της Ο.Τ.Ο.Ε. έχει μόνο μια γυναίκα. Είμαστε 14 άνδρες και μια γυναίκα. Στο δε 75μελές Γενικό Συμβούλιο, που είναι η Διοίκηση του κλάδου, υπάρχουν 70 άνδρες και 5 γυναίκες. Άρα και εμείς έχουμε τεράστιες ευθύνες ως συνδικάτα, και αν δεν ευαισθητοποιηθούν γενικότερα αυτοί που ασχολούνται με τα συνδικαλιστικά θέματα, αυτό θα διαϊωνιστεί και θα μεταφέρεται και στις τράπεζες. Οι άνδρες συνδικαλιστές, αν είναι να πουν μια καλή κουβέντα δεξιά ή αριστερά, τη λένε περισσότερο για άνδρες και όχι για γυναίκες, η εξουσία έχει και τέτοιες παραμέτρους. Δηλαδή ο φόβος της απώλειας της εξουσίας από τους άνδρες αντανακλάται ακόμα και στο αν θα πούνε μια καλή ή μια κακή κουβέντα για κάποιον, όταν πρόκειται για τις θέσεις στα όργανα. Αυτό υπάρχει μέσα μας, έτσι το καταλαβαίνουμε, το γνωρίζουμε, ο καθένας από μας το κουβαλάει μέσα του, όπως και η καθεμία από εσάς κουβαλάει άλλα πράγματα μέσα της.

Με αυτές τις σκέψεις ήθελα να πω ότι διαδικασίες σαν τη σημερινή πρέπει να συνεχιστούν, πρέπει μέσα από προγράμματα, τα οποία ανέφερε και η Εφη Μπέκου, να βγουν προς τα έξω, στα συνδικάτα. Εκεί μέσα λειτουργούν δεκάδες χιλιάδες, εκατοντάδες χιλιάδες γυναίκες και άνδρες. Για να μπορέσουμε σε μερικά χρόνια να μιλάμε πλέον από καλύτερες θέσεις και όχι με την κατάσταση που επικρατεί αυτή τη στιγμή.

Το λόγο έχει τώρα η κα Bothfeld.

Elisabeth BOTHFELD

Επιτροπή Γυναικών EFFAT, NGG

Έρχομαι στην Ελλάδα για δεύτερη φορά και έχω μια μικρή εμπειρία των ελληνικών συνδικάτων. Δουλεύω στο γερμανικό συνδικάτο εργαζομένων στα τρόφιμα, ποτά και γαλακτοκομικά προϊόντα που περιλαμβάνει και τον αγροτικό τομέα, τη δασοπονία κ.λπ. Μου ζητήσατε να μιλήσω για τις αμοιβές και τη συλλογική διαπραγμάτευση, την ευρωπαϊκή εμπειρία. Παρά ταύτα θα ήθελα να ξεκινήσω με τη δική μου εμπειρία από τη Γερμανία. Ως πλήρους απασχόλησης αξιωματούχος στο συνδικάτο, καθήκον μου είναι να καταπιάνομαι με το ευρύ ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων σε όλη τη γερμανική επικράτεια, κάτι που κάνω εδώ και δεκατρία χρόνια.

Η ισότητα των αμοιβών ήταν και παραμένει από τα σημαντικότερα ζητήματα και είναι χαρά μου που θα συνεισφέρω στο συνέδριο αυτό ορισμένα πολύ σύντομα και ουσιαστικά στοιχεία. Αυτά προκύπτουν από τη δουλειά μας και στην Ευρώπη, αλλά και από την καθημερινή μου εμπειρία. Το 2001 κάναμε ένα συνέδριο και μια συνδιάσκεψη γυναικών και προσδιόρισαμε τους χώρους δραστηριό-

τητάς μας στους διαφόρους κλάδους για τα επόμενα χρόνια. Επικεντρώνασθε ακριβώς στο ζήτημα των δύο φύλων και του κενού, της ψαλίδας στις αμοιβές. Τι αποφασίστηκε στη συνδιάσκεψη για τις δράσεις μας; Τα εξής τρία βήματα:

Πρώτον, θα χρειαστούμε όλες και όλα περισσότερη πληροφόρηση, όχι στατιστικά στοιχεία. Γνωρίζουμε τα στοιχεία της απασχόλησης και των αμοιβών στη Γερμανία και είναι και πρόβλημα για αυτός ο πακτώλης της πληροφόρησης. Δεν θέλουμε άλλα στατιστικά στοιχεία. Εκείνο που χρειαζόμαστε είναι περισσότερη πληροφόρηση να διοχετεύεται στα μέλη μας, στα πλήρους απασχόλησης στελέχη μας και σε όλους εκείνους που δεν πιστεύουν ότι υπάρχει χάσμα, ψαλίδα, μεταξύ των δύο φύλων. Θέλουμε λοιπόν να υπογραμμιστεί ότι οποιοδήποτε καταγίνονται με τα συνδικαλιστικά, θα πρέπει να αναγνωρίζουν την ψαλίδα των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και να τη θέτουν ως θέμα προτεραιότητας στην ημερήσια διάταξη, το είπαμε από την αρχή της συνδιάσκεψης. Η συνδιάσκεψη το αποδέχτηκε, αλλά συνέβη πριν από δύο χρόνια. Εκτοτε δεν έχω ακούσει ούτε λέξη για την ψαλίδα μεταξύ των δύο φύλων και αυτό με έχει εξοργίσει. Όπως και αν έχει, το μόνο επίπεδο, στο οποίο μπορούμε να ευαισθητοποιήσουμε τα μέλη μας και τα συνδικατά-μέλη, είναι το Συμβούλιο Εργασίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Στο επίπεδο αυτό πρέπει να ανακοινωθεί το ζήτημα, να διοχετευθεί η πληροφόρηση και να διακλαδωθεί.

Δεύτερον, αυτό δεν είναι κάτι που αφορά μόνο κάθε επιμέρους κράτος, απασχολεί και την Ευρωπαϊκή Ένωση. Τι γίνεται με τις συλλογικές συμβάσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο; Δεν υπάρχει τίποτα για τις αμοιβές και τα ημερομίσθια. Οι δραστηριότητες περιορίζονται στο εθνικό επίπεδο. Στην Ευρωπαϊκή Ομοσπονδία αποφασίσαμε να θεσπίσουμε ένα σύστημα πληροφόρησης σχετικά με τις συλλογικές διαπραγματεύσεις στους διαφόρους κλάδους και τομείς. Έως τώρα δεν είναι ξεκάθαρο πώς θα χρησιμεύσει αυτό το σύστημα για τους σκοπούς που υπηρετούμε. Οι εθνικές στρατηγικές ενδεχομένως θα μπορούσαν να κινητοποιηθούν, αυτές που καταγίνονται με τη μείωση της ψαλίδας, αλλά το σύστημα είναι ακόμα υπό διαμόρφωση. Υπάρχει μια πινακίδα που λέει «εκτελούνται έργα».

Για το θέμα της γυναικείας εκπροσώπησης. Το γεγονός ότι υποεκπροσωπούνται οι γυναίκες στα συνδικατά και στα κέντρα λήψης των αποφάσεων πρέπει όλοι να το αντιμετωπίσουμε στο ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα. Στη Γερμανία οι γυναίκες είμαστε το 40% του κινήματος. Εκπροσωπούμεθα όμως στα διάφορα όργανα και τους φορείς από 12% έως 32%, άρα έχουμε εδώ ένα έλλειμμα εκπροσώπησης και αυτό αποτελεί τη βάση του ελλείμματος στην ευρύτερη εκπροσώπηση. Στις επιτροπές στη Γερμανία υπάρχει κανονισμός που προβλέπει την εκπροσώπηση των γυναικών με κάποιες ποσοτώσεις. Μολονότι υπάρχουν αυτοί οι κανονισμοί και θα έπρεπε οι ιδύνοντες να θεωρήσουν εαυτούς υπεύθυνους έναντι της νομοθεσίας για να υλοποιήσουν το ζητούμενό της, δεν μετέχουν οι γυναίκες στις επιτροπές συλλογικών διαπραγματεύσεων. Τα αποτελέσματα υπολείπονται κατά πολύ του επιθυμητού, κάθε χρόνο ευελπιστώ ότι θα βελτιωθούν τα πράγματα και πάντα παραμένουν στο δυσάρεστο σημείο που βρίσκονται. Κάνουμε απεργίες, κάνουμε διαβήματα και όμως πάντα υπάρχει κάποια καλή δικαιολογία, προκειμένου να μην συμμορφωθεί η πραγματικότητα με τα θεσπίσματα. Εξοργίζομαι ακούγοντας τους εξαιρετικούς λόγους για τη σημασία που έχει στον πολιτικό στίβο η ισότητα που έχει κατακτηθεί. Βλέποντας όμως τα πράγματα από κάτω προς τα πάνω, ως προς την ισότητα στον επιχειρηματικό κόσμο, ως προς τη συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά και τα εργασιακά, βλέπω ότι έχουμε πολύ

ακόμα δρόμο να διανύσουμε. Στο χώρο των τροφίμων έχουμε πολλές ανειδίκευτες εργάτριες που χρειάζονται περισσότερο από οποιονδήποτε άλλον τη στήριξη μας και γι' αυτό εργαζόμαστε. Δεν με ενδιαφέρει τόσο πολύ το θέμα των γυναικών σε θέσεις ιδινουσες. Αυτές μπορούν να φροντίσουν τον εαυτό τους. Θέλω οι ανειδίκευτες εργάτριες να συμμετάσχουν σε προγράμματα εκπαίδευσης για να μάθουν πώς είναι η θέση τους και τι μπορούν να κάνουν για να τη βελτιώσουν, να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους.

Θα ολοκληρώσω με ένα τέταρτο σημείο, που πιστεύω ότι είναι πολύ σημαντικό να αναφερθεί. Από την πρακτική μου εργασία στο συνδικάτο προκύπτει αυτό το πρόσθετο σημείο. Θα έπρεπε να είναι μέλημα και καθήκον των επιτροπών γυναικών και όλων όσων καταγίνονται με το θέμα της ισότητας των δύο φύλων, να διατηρούν πάντοτε επί τάπητος το ζήτημα και να κινητοποιούνται για την αναγνώρισή του και για τη λήψη των απαραίτητων μέτρων.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ την κα Bothfeld για την παρέμβασή της.

Θα δώσω τώρα το λόγο στον κ. Νικολάου, για να μας δώσει και από τη δική του πλευρά, σε ένα πολύ σημαντικό κομμάτι της παραγωγής, τις δικές του απόψεις για ένα τόσο σημαντικό θέμα.

Κώστας Νικολάου

Αντιπρόεδρος Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατοτεχνιτών και Υπαλλήλων Γάλακτος, Τροφίμων και Ποτών

Καλημέρα σας. Κατ' αρχήν θα ήθελα να ευχαριστήσω το Κ.Ε.Θ.Ι. για την πρόσκληση που έγινε στην Ομοσπονδία μας και να ευχηθώ καλή επιτυχία στις εργασίες του Συνεδρίου. Όταν για πρώτη φορά πριν από ένα χρόνο κλήθηκε η Ομοσπονδία μας να πάρει μέρος σε έρευνα του κλάδου για τη διαφορά των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όλοι είπαμε ότι δεν υπάρχουν διαφορές, αφού οι συλλογικές συμβάσεις που υπογράφουμε δεν προβλέπουν κάτι τέτοιο. Όμως, όταν τελείωσε η έρευνα με τη συμμετοχή και της Ομοσπονδίας μας, διαπιστώθηκε ακριβώς το αντίθετο.

Η έρευνα έγινε στον κλάδο παραγωγής γάλακτος, ποτών, τροφίμων, για την περίοδο 1993-2002 και αφορά μόνο μια ειδικότητα, αυτή του ανειδίκευτου εργάτη, όχι όλους τους εργαζόμενους στον κλάδο. Βέβαια τα νούμερα είναι κουραστικά, αλλά θα πρέπει να ειπωθούν ορισμένα νούμερα για να δώσουν και αυτά τη διάστασή τους. Από το μέσο όρο των αμοιβών, όλων των αμοιβών που υπάρχουν στο επάγγελμα, στην ειδικότητα αυτή οι γυναίκες αμείβονται κατά 19% χαμηλότερα από τους άνδρες και αυτό έχει και επακόλουθα. Στο 44% αυξήθηκε ο αριθμός των γυναικών στο διάστημα αυτό, ενώ ο αριθμός των ανδρών μειώθηκε στο 38%. Και από ανδροκρατούμενο επάγγελμα που ήταν, με 52% άνδρες, έγινε σήμερα γυναικοκρατούμενο επάγγελμα με 70% γυναίκες.

Ένα ακόμα στοιχείο: Ο ένας στους πέντε εργαζόμενους, άνδρες ή γυναίκες, σήμερα είναι μετανάστης. Ο μέσος χρόνος εργασίας ανδρών και γυναικών είναι 41 ώρες την εβδομάδα. Μικρός αριθμός, το 3%, εργάζεται κάτω από τριάντα ώρες την εβδομάδα. Μεγάλη αύξηση παρουσιάζεται στις γυναίκες στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Εργάζονται συνήθως ως εποχιακές. Το 1993 μια στις πέντε γυναίκες ήταν με σύμβαση ορισμένου χρόνου. Σήμερα είναι μια στις τρεις, δηλαδή

το 35% εργάζεται εποχιακά και έχει σύμβαση ορισμένου χρόνου. Το ποσοστό αυτό για τους άνδρες παραμένει ένας στους πέντε. Επίσης, η έρευνα έδειξε ότι μεγάλη αύξηση παρουσιάζει η συμμετοχή των γυναικών σε διευθυντικές θέσεις και αυτό είναι θετικό. Το 1993 το 14% των γυναικών κατείχε διευθυντικές θέσεις, ενώ σήμερα το ποσοστό αυτό έχει ανέβει στο 25%, και ειδικά τη θέση του προσωπάρχη και του διευθυντή προσωπικού στις πιο παλλές επιχειρήσεις την καταλαμβάνουν γυναίκες.

Ένα ακόμα στοιχείο: Ενώ ο κλάδος αναπτύσσεται τα τελευταία χρόνια και παρουσιάζει αύξηση 4%, στην ειδικότητα που εξετάζουμε, στους ανειδίκευτους εργάτες παρουσιάζεται μια μείωση της τάξης του 6%, παρ' όλη τη συνολική αύξηση των εργαζομένων. Αυτή η μείωση είναι εικονική, δεν είναι πραγματική. Ένας μεγάλος αριθμός εργαζομένων και έχουμε αύξηση της τάξης αυτής, δεν ανήκουν σήμερα στο προσωπικό των επιχειρήσεων, αλλά ανήκουν και εργάζονται σε κάποιους εργολάβους που έχουν εγκατασταθεί μέσα στις επιχειρήσεις. Δεν καταγράφονται δηλαδή στο χώρο το δικό μας.

Ποιοί είναι οι όροι αμοιβής των εργαζομένων στους εργολάβους; Το μεγαλύτερο ποσοστό, που συνήθως είναι αλλοδαποί, εργάζονται χωρίς ωράρια, χωρίς συμβάσεις εργασίας, χωρίς ασφάλεια, μαύρη εργασία με δυο λέξεις. Μπορεί να πάνε στη δουλειά τους και να μην πάρουν ούτε ημερομίσθιο, δηλαδή να πάνε και αν έχει δουλειά θα δουλέψουν, αν δεν έχει, θα φύγουν. Αυτοί είναι οι όροι, με τους οποίους εργάζεται αυτή η κατηγορία. Μια άλλη κατηγορία είναι το δελτίο παραχής υπηρεσιών, που και αυτό είναι παράνομο, διότι δεν καθορίζουν το χρόνο και τον τόπο εργασίας οι εργαζόμενοι, αλλά οι εργολάβοι που τους χρησιμοποιούν. Ελάχιστοι είναι αυτοί που είναι δηλωμένοι στους εργολάβους αυτούς και την Επιθεώρηση Εργασίας. Αλλά και σε αυτούς γίνονται παρανομίες, γιατί δεν είναι ασφαλισμένοι με το πλήρες ωράριο, όπως πρέπει να είναι. Είναι με μικρότερο ωράριο ή δεν είναι με όλο το μισθό που πρέπει να πάρουν και εδώ υπάρχει παρανομία στην ασφάλιση, στα ωράρια ή στις αμοιβές. Έτσι, ανεξάρτητα με ποια μορφή δουλεύουν οι εργαζόμενοι αυτοί, όλες οι μορφές αυτές είναι παράνομες. Δεν είναι ασφαλισμένοι και χάνονται τεράστια ποσά από τα ασφαλιστικά ταμεία. Δεν είναι γραμμένοι σε κανένα σωματείο και όλο αυτό το κομμάτι που φθάνει και ξεπερνάει το 20% μέσα στην παραγωγή, δημιουργεί αθέμιτο ανταγωνισμό και ανασφάλεια στους άλλους εργαζόμενους.

Οι αιτίες για τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι πολλές, θα αναφερθώ σε μία, αλλά βασική. Γενικά στον κλάδο παραγωγής τροφίμων, ποτών και γάλακτος απασχολούνται σήμερα πάνω από 100 ή 150 χιλιάδες εργαζόμενοι, από τους οποίους οι 30 χιλιάδες σε διάφορους εργολάβους. Με σκοπό τον έλεγχο της αγοράς και τη μεγιστοποίηση του κέρδους, τα τελευταία χρόνια εξαγοράζονται και συγχωνεύονται οι επιχειρήσεις σε λίγους ομίλους, όπως ο Όμιλος Λεβέντη, ο Όμιλος Δασκαλόπουλου, NESTLE κλπ. Οι επιχειρήσεις αυτές έπαψαν να ασχολούνται με ένα προϊόν, όπως παραδοσιακά, αλλά ασχολούνται πλέον με όλα τα προϊόντα που έχουν σχέση με τα τρόφιμα και τα ποτά. Ο κανόνας όμως αυτός δεν ισχύει και για τους εργαζόμενους. Σε όλες σχεδόν τις μικρές επιχειρήσεις, αλλά και σε αρκετές μεγάλες ακόμα δεν υπάρχουν σωματεία. Μόνο το 20% των εργαζομένων είναι ασφαλισμένοι ή έχουν σωματείο στο χώρο τους, κατά επιχείρηση. Εμείς έχουμε επιχειρησιακά σωματεία. Δεν έχουμε κάποιο κλαδικό, που να είναι οργανωμένοι όλοι. Κάθε επιχείρηση πρέπει να φτιάξει το δικό της σωματείο και γι' αυτό υπάρχει και αυτό το πρόβλημα. Και ενώ ο κλάδος είναι ενιαίος, τα σωματεία που έχουν φτιαχτεί δεν είναι

οργανωμένα σε μια ομοσπονδία, αλλά σε 15 διαφορετικές ομοσπονδίες. Εγώ εκπροσωπώ τη μια από όλες αυτές τις ομοσπονδίες. Αποτέλεσμα: Οι συμβάσεις που υπογράφονται σήμερα για τον κλάδο παραγωγής τροφίμων, έχουν φτάσει στις 18. Για παράδειγμα, είναι άλλη σύμβαση στο γάλα, άλλη στο τυρί, άλλη στο λάδι. Δηλαδή, κάθε προϊόν έχει τη δική του σύμβαση. Και ενώ όλες οι επιχειρήσεις παράγουν από όλα τα προϊόντα, οι συμβάσεις δεν προβλέπουν, και εδώ είναι το μυστικό, το ίδιο κατώτερο μεροκάματο για όλους. Το «γιατί» παίρνει πολλή συζήτηση. Η μικρότερη με τη μεγαλύτερη κλαδική σύμβαση έχουν διαφορά 30%.

Αν παρατηρήσουμε τώρα τη σύνθεση του προσωπικού στις επιχειρήσεις, θα δούμε ότι οι επιχειρήσεις που συγκεντρώνουν τις πιο πολλές γυναίκες ακολουθούν και τις πιο χαμηλές συμβάσεις. Και εδώ είναι που παρουσιάζεται το χάσμα. Όλες οι γυναίκες, που όπως είπαμε είναι το 70%, είναι στις χαμηλότερες συμβάσεις. Βέβαια οι συμβάσεις αυτές καθορίζουν και τις ιδιωτικές συμφωνίες που γίνονται μέσα στην επιχείρηση, γιατί είναι η βάση εκκίνησης, και αυτό μεγαλώνει το άνοιγμα.

Αναλογία ανδρών και γυναικών στα όργανα των συνδικάτων: Θα μιλήσω για τη δική μας ομοσπονδία που έχουμε 33 σωματεία σήμερα. Από τα μέλη των διοικητικών τους συμβουλίων, το 92% είναι άνδρες και το 8% γυναίκες. Εκλεγμένοι αντιπρόσωποι για την Ομοσπονδία είναι 103 άνδρες και 3 γυναίκες. Πρόεδροι σωματείων είναι 31 άνδρες και 2 γυναίκες. Γενικοί γραμματείς είναι 30 άνδρες και 3 γυναίκες. Στο Διοικητικό Συμβούλιο της Ομοσπονδίας είναι όλοι άνδρες.

Ελεγκτικοί θεσμοί: Σοβαρό πρόβλημα υπάρχει με τη μη εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας. Πολλοί εργοδότες δεν εφαρμόζουν ακόμα και τις ελάχιστες συμβάσεις που υπογράφονται. Οι ανύπαρκτοι έλεγχοι του κράτους είναι γεγονός. Έχουμε περιπτώσεις που οι επιθεωρήσεις εργασίας κατά τους ελέγχους που κάνουν, δίνουν πιστοποιητικά νομιμότητας στους εργοδότες, ότι όλα βαίνουν καλά. Έχουμε παραδείγματα, που έχουμε στείλει και την Επιθεώρηση Εργασίας και το Ι.Κ.Α. να ελέγξει για τους ανασφάλιστους και πάντα μας λένε ότι έγινε ο έλεγχος και είναι όλα εντάξει. Μας στέλνουν μάλιστα και τα έγγραφα. Ας λάβουμε υπόψη ότι το 80% των εργαζομένων σήμερα δεν έχουν σωματείο στο χώρο τους, τα μεγάλα ποσοστά ανεργίας, επίσης ότι κανείς εργαζόμενος μεμονωμένα δεν προσφεύγει στη δικαιοσύνη κατά την περίοδο που εργάζεται, γιατί έχει επιπτώσεις. Ακόμα και στο σωματείο του να πάει, ακόμα να το πει, θα απολυθεί. Τα μεγαλύτερα προβλήματα βέβαια είναι εκεί που δεν υπάρχουν σωματεία. Αν πάρουμε υπόψη την πολυδιάσπαση των ήδη συνδικαλισμένων με την ύπαρξη πολλών σωματείων και ομοσπονδιών στον κλάδο, με τις πολλές συμβάσεις, η αντιμετώπιση του προβλήματος του χάσματος των αμοιβών γίνεται ακόμα δυσκολότερη. Βέβαια δεν το βάζουμε κάτω, προσπαθούμε. Στόχος της ομοσπονδίας μας είναι μια ομοσπονδία στον κλάδο. Αυτό φυσικά είναι εσωτερικό μας θέμα, η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει αποφασίσει να ενοποιηθούν οι ομοσπονδίες.

Ο δεύτερος στόχος είναι μια ενιαία σύμβαση για όλους τους εργατές στον κλάδο παραγωγής τροφίμων και ποτών. Και ευτυχώς το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, η Γραμματεία Ισότητας, βάζουν το θέμα σε προτεραιότητα και εμπλέκονται με το θέμα της υπογραφής της συλλογικής σύμβασης. Θα θέλαμε και τη βοήθεια των εκπροσώπων του Σ.Ε.Β. για το πώς θα φτιάξουμε μια ενιαία σύμβαση στον κλάδο αυτό.

Και τέλος, ένας ακόμα στόχος που θα επιδιώξει η Ομοσπονδία, είναι η δημιουργία επιτροπής για θέματα ισότητας στον κλάδο μας. Βέβαια ο στόχος είναι μια κοινή επιτροπή με όλες τις ομοσπονδίες που εμπλέκονται στο θέμα. Αυτό θα μας βοηθήσει και για τις συμβάσεις, να προωθήσουμε

το θέμα δηλαδή και μέσα από εκεί. Είναι βέβαια καλό οι γυναίκες να γραφτούν στα σωματεία, αυτό είναι το πρώτο, αλλά να γίνει και μια επιτροπή που θα ασχολείται με τα θέματα ισότητας. Κατά τη γνώμη μου μέσα από εκεί θα αναδειχθούν οι γυναίκες που θα ασχοληθούν με το θέμα αυτό.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πολύ το συνάδελφο Κώστα Νικολάου για τη συμβολή του, αλλά και την έκφραση της αγωνίας για την πολυδιάσπαση του συνδικαλιστικού κινήματος. Πολυδιάσπαση που μπορούμε να δούμε ανάγλυφα τις επιπτώσεις της. Οι επιπτώσεις είναι βέβαια για όλους, για άνδρες και γυναίκες, αλλά όπου υπάρχουν επιπτώσεις για το σύνολο, καταλαβαίνετε ότι για τις γυναίκες είναι ακόμα μεγαλύτερες. Και εγώ θα ήθελα να ενώσω τη φωνή μου και προς την κατεύθυνση της Γ.Σ.Ε.Ε., αλλά και όλων των άλλων φορέων, να γίνει ό,τι είναι δυνατόν. Η Γ.Σ.Ε.Ε. έχει όντως πάρει θέση για τη μείωση της πολυδιάσπασης που υπάρχει συνολικά στο συνδικαλιστικό κίνημα.

Με αυτά τα λόγια θα δώσω το λόγο στη Μαρία Φραγκιαδάκη για τη δική της εισήγηση.

Μαρία Φραγκιαδάκη

Μέλος Διοίκησης της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδας, Γραμματεία Γυναικών

Και εγώ σας ευχαριστώ που μου δίνετε αυτή την ευκαιρία, και θα ξεκινήσω με δυο κουβέντες γι' αυτά που ήδη ακούστηκαν. Το ένα είναι ότι για την πολυδιάσπαση φταίει πάλι η απουσία των γυναικών από τα όργανα των συνδικάτων. Ξέρετε, η «καρέκλα» δεν είναι ιδίον των γυναικών, δεν τη διεκδικούν και δεν τη θέλουν, θέλουν τη δουλειά και το αποτέλεσμα. Η «καρέκλα» είναι ιδίον των ανδρών και θέλουν πολλές «καρέκλες» και πολυδιάσπαση.

Το δεύτερο που θέλω να πω είναι ότι χαίρομαι πάρα πολύ που υπάρχουν δύο συνδικαλιστές, φίλοι και σύντροφοι σε αυτό το τραπέζι με τόση μεγάλη ευαισθησία για τα γυναικεία θέματα. Χαίρομαι πραγματικά όταν συναντώ άνδρες μέσα στο κίνημα που έχουν αυτή την αγωνία και αυτή την ευαισθησία, αλλά όσα ξέρει ο νοικοκύρης δεν τα ξέρει ο κόσμος όλος. Και καλό είναι να υπάρχουν ευαίσθητοι άνδρες, αλλά είναι καλό να υπάρχουν και γυναίκες μέσα στους διαφόρους φορείς και τα συνδικάτα και να μην τις αποκλείουμε με διαφόρους τρόπους για το λόγο που είπα πριν, της «καρέκλας». Τα λέω αυτά γιατί είμαι πονεμένη και παραπονεμένη. Είμαι το 2,2% της ανώτατης, της τριτοβάθμιας συνδικαλιστικής οργάνωσης του ιδιωτικού τομέα και των δημοσίων επιχειρήσεων στη χώρα μας. Είμαι δηλαδή η μία στους 45 εκλεγμένους στη διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε. Το πώς είμαι και εκεί εκλεγμένη, μην το συζητάτε τι έχω τραβήξει και τι τραβάω συνεχώς. Αλλά πού οφείλεται άραγε αυτό; Οφείλεται στο ότι οι γυναίκες δεν είναι ικανές και άξιες; Οφείλεται στο ότι ελάχιστες γυναίκες βρίσκονται σε κάποια κέντρα εξουσίας; Είναι αρκετό που είναι έστω και μια και δύο ή και τρεις εδώ και εκεί; Δεν μας αρκεί, θέλουμε πολλές γυναίκες παντού.

Τι φταίει γι' αυτό; Φταίνει πολλά. Φταίει ότι οι γυναίκες έχουν μια δυναμική, η οποία δεν υποτάσσεται. Έχουν μια ριζοσπαστικότητα και μια προοδευτικότητα στις απόψεις και τις δράσεις τους, διότι είναι περισσότερο καταπιεσμένες από πολλαπλές μορφές εκμετάλλευσης που δέχονται από παντού, σε όλες τις φάσεις της κοινωνικής, οικογενειακής, προσωπικής, πολιτικής ζωής. Είναι πολύ πιο αποτελεσματικές και μην ξεχνάμε το περίφημο «δηλικό μυαλό». Επομένως, δεν είναι χρή-

σιμες εκεί που σχεδιάζονται και αποφασίζονται πράγματα. Διότι εκεί, αυτοί που ηγούνται, θέλουν να υπάρχουν υποταγμένοι άνθρωποι, συναινετικοί, ταυτισμένοι με τις απόψεις τους και όχι άνθρωποι ριζοσπαστικοί, με πρόταση, με άποψη, που διεκδικούν και αγωνίζονται, που συνδέτουν, που εν πάση περιπτώσει προχωράνε μπροστά. Αλλά δεν θέλω να ευλογήσω τα γένια μας, επειδή είμαστε όλες γυναίκες εδώ, θέλω να πω και τα στραβά μας. Τα στραβά μας είναι ότι πολλές φορές, όταν βρίσκουμε τέτοια αντιμετώπιση, μας υποτιμούν, μας περιθωριοποιούν, όταν μας αντιμετωπίζουν σε δεύτερης κατηγορίας πολίτες, εργαζόμενους, στελέχη, σε όλα τα επίπεδα της πολιτικο-κοινωνικής ζωής, λέμε «δεν βαριέσαι, ας κάνω κάτι άλλο!» Και κάνουμε δημιουργικά πράγματα. Αλλά είναι σωστό αυτό; Είναι δηλαδή σωστό να παρατάμε τη διεκδίκηση, όταν οι άλλοι μας βάζουν τρικλοποδιές; Εγώ νομίζω ότι δεν είναι, διότι τους κάνουμε το χατίρι, ενώ πρέπει να δυναμώσουμε. Πρέπει να γίνουμε πιο διεκδικητικές, δεν είμαστε διεκδικητικές. Και δεν είμαστε διεκδικητικές, όχι για την «καρέκλα», γι' αυτήν καλά κάνουμε και δεν είμαστε, αλλά για κείνα που δικαιούμαστε. Άρα πρέπει να εμψυχώσουμε, να ενημερώσουμε και να πείσουμε τις γυναίκες να γίνουν πιο διεκδικητικές γι' αυτά που δικαιούνται.

Και πάμε στο περίφημο θέμα των αμοιβών. Είναι ίσες οι αμοιβές στο χώρο της εργασίας στην Ελλάδα; Με νόμους, με νομολογία από τα δικαστήρια, όπου υπάρχουν μικροπροβλήματα, αλλά και με συλλογικές συμβάσεις, οι αμοιβές είναι ίσες. Είναι ίσες στα χαρτιά. Όμως αυτό στην πράξη δεν ισχύει. Υπάρχει πράγματι το ζήτημα της κατανομής του πλούτου. Η κατανομή του πλούτου όμως προσδιορίζεται από μια σκληρή, εκμεταλλευτική διαδικασία στην κατανομή της εργασίας. Είναι φανερό ότι, όταν υπάρχει καπιταλιστικό σύστημα, υπάρχει και μεγαλύτερη εκμετάλλευση και αυτός είναι ο στόχος του συστήματος, να εκμεταλλεύονται οι έχοντες και κατέχοντες τα μέσα παραγωγής τους εργαζόμενους, και από την υπεραξία τους να συγκεντρώνουν πλούτο. Σήμερα όμως αυτό το τόσο βασικό σύστημα εκμετάλλευσης των εργαζόμενων, που ο καπιταλισμός έχει ορίσει, έχει γίνει ακόμα ισχυρότερο, λόγω και της παγκοσμιοποίησης της οικονομίας. Με άλλοθι την παγκοσμιοποίηση της οικονομίας επιδιώκεται με κάθε τρόπο να υπάρξει μεγαλύτερη συγκέντρωση πλούτου, σε βάρος των λαών και των εργαζόμενων. Για το λόγο αυτό εφευρίσκονται, πέρα από τη συρρίκνωση των αμοιβών, διάφοροι τρόποι να μειώνεται συνεχώς αυτό που εισπράττει ο εργαζόμενος, είτε ως αμοιβή, είτε ως κοινωνικό μισθό, όπως λέγαμε παλιότερα τις υπηρεσίες του δημοσίου, της υγείας, της παιδείας, της πρόνοιας, της ασφάλισης και τα λοιπά. Εμπορευματοποιούνται δηλαδή αυτές οι κοινωνικές υπηρεσίες και άρα ο εργαζόμενος στερείται τις υπηρεσίες που είχε μέχρι τώρα και μειώνεται αυτό που εισπράττει σαν αποτέλεσμα της σχέσης του με την εργασία. Αυτό, το ζήτημα δηλαδή της ολοένα μεγαλύτερης εκμετάλλευσης, ποιους πλήττει; Πλήττει φυσικά το γυναικείο εργατικό δυναμικό και, βεβαίως, τους νέους εργαζόμενους και τους ξένους εργάτες.

Οι γυναίκες λοιπόν είναι αντικείμενο μεγαλύτερης εκμετάλλευσης. Έχουν άραγε συνειδητοποιήσει οι άνδρες συνάδελφοί μας, ότι αυτό πλήττει και τους ίδιους; Νομίζω ότι, όπου το έχουν υποστεί, το έχουν συνειδητοποιήσει, όπως είπε προηγουμένα ο συνάδελφος Νικολάου. Είπε ότι ήταν χαμηλότερα τα μεροκάματα για τις γυναίκες και ψηλότερα για τους άνδρες και σιγά-σιγά τι έγινε; Άλλαξε η σύνθεση. Αυξήθηκαν οι γυναίκες και λιγότεψαν οι άνδρες. Δηλαδή απολύονταν άνδρες και προσλαμβάνονταν γυναίκες με φθηνότερο μεροκάματο. Είναι λοιπόν φανερό ότι ένα χαμηλό μεροκάματο, μια άνιση αμοιβή στην πράξη για τις γυναίκες, θίγει περισσότερο τους

άνδρες και τους θίγει στην ίδια την καρδιά του προβλήματος, που είναι η εργασία. Πάντα χρησιμοποιούσαν τις γυναίκες σαν φθηνή εργασιακή λύση και πάντα τις είχαν σαν εφεδρεία για να τις χρησιμοποιήσουν προκειμένου να κερδίσουν παραπάνω αυτοί που επεδίωκαν μεγαλύτερο κέρδος. Άρα, λοιπόν, έχουμε εδώ ένα σημείο, το οποίο δεν έχουν αντιληφθεί οι άνδρες συνδικαλιστές, εργαζόμενοι και λοιπά πολιτικά, κοινωνικά στελέχη, μέσα από μια στενοκεφαλιά, ότι το πρόβλημα δεν είναι γυναικείο είτε αφορά τους μισθούς, είτε αφορά τις αμοιβές, είτε αφορά την εξέλιξη.

Είπε ο κ. Νικολάου ότι, όταν προέκυψε αυτή η διαφορά, δηλαδή οι γυναίκες να είναι περισσότερες από τους άνδρες στην επιχείρηση, βρέθηκαν περισσότερες και στις διευθυντικές θέσεις. Άρα λοιπόν και στην αμοιβή και στην εξέλιξη και στις κοινωνικές παροχές, χαμένοι είναι και οι δύο, γιατί στις κοινωνικές παροχές χαμένη είναι η οικογένεια, όχι η γυναίκα. Δεν είναι η γυναίκα που δεν έχει πια φροντίδα για τη μητρότητα, δεν είναι η γυναίκα που δεν έχει παιδικούς σταθμούς, που δεν έχει βοήθεια για την οικογένεια και το σπίτι, είναι όλη η οικογένεια. Όπως και όλη η οικογένεια είναι χαμένη, αν η γυναίκα παίρνει χαμηλό μισθό, γιατί όλα πάνε στον κοινό κορβανά τελικά. Επομένως ο αγώνας, πρέπει να συνειδητοποιήσουν όλοι, άνδρες ή γυναίκες, είναι κοινός. Και δεν πρέπει να μας αντιμετωπίζουν σαν ανθρώπους που μπορεί να τους βάζουν στο περιθώριο γιατί νομίζουν ότι κερδίζουν αυτοί.

Ένα δεύτερο σημείο που πρέπει να αναδειχθεί, πέρα από το ότι πρέπει οι γυναίκες να γίνουν περισσότερο διεκδικητικές, είναι ότι όλη αυτή η διεργασία της ισότητας ωφελεί και συμφέρει και τους δύο, και τον άνδρα και τη γυναίκα. Δηλαδή η απάντηση στο φιλοσοφικό-υπαρξιακό ερώτημα «μπορεί να υπάρξει γυναικεία απελευθέρωση, χωρίς να υπάρξει κοινωνική απελευθέρωση;» για μένα είναι «όχι». Πιστεύω ότι μπορούν πολλά πράγματα να προχωρήσουν, αλλά σίγουρα δεν μπορεί να υπάρξει γυναικεία απελευθέρωση, χωρίς κοινωνική απελευθέρωση, χωρίς δηλαδή να πάψει η εκμετάλλευση ανθρώπου από άνθρωπο.

Θέλω σε ένα τρίτο σημείο να αναφερθώ και να κλείσω. Αφορά το ζήτημα της απασχόλησης, της ανάπτυξης και της οικονομικής συγκυρίας, στην οποία βρισκόμαστε τώρα σε χώρα, μέσα στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Αυτό που λέγεται δηλαδή οικονομική σύγκληση, που πετύχαμε, και κοινωνική σύγκληση, που είναι το διεκδικούμενο. Πώς τα προσεγγίζω ή τα προσεγγίζουν γενικά οι εργαζόμενοι και η Γενική Συνομοσπονδία γενικότερα, αυτά τα θέματα. Απασχόληση ναι, αλλά τι μορφής απασχόληση; Απασχόληση πλήρης. Για όλους. Ποιοτική. Βρισκόμαστε σε αυτό το δρόμο. Αν αυτά που έλεγε σήμερα η Άννα Διαμαντοπούλου, τα έλεγαν όλοι όσοι βρίσκονται στα κέντρα εξουσίας, θα ήμασταν σε καλό δρόμο. Δυστυχώς και τα εθνικά σχέδια απασχόλησης σε όλες τις ευρωπαϊκές χώρες και όσα ζούμε καθημερινά τα τελευταία είκοσι χρόνια, δεν μας δείχνουν ότι βρισκόμαστε σε καλό δρόμο. Γιατί η πλήρης απασχόληση τεμαχίζεται, κομματιάζεται, γίνεται μερική απασχόληση, προκειμένου να υπάρξει απασχόληση περισσότερων ανθρώπων, αλλά όχι πλήρης απασχόληση.

Επίσης, η απασχόληση υποβαθμίζεται, οι απασχολούμενοι γίνονται «απασχολήσιμοι». Αυτοί δηλαδή, οι οποίοι δύνανται να απασχοληθούν με κάποιον τρόπο και με κάποια δεδομένα, όποτε και όπου υπάρξει η ανάγκη. Τι σημαίνει αυτό; Ελαστικές μορφές εργασίας, άτυπες μορφές εργασίας, εργολάβοι με ενοικιαζόμενους εργαζόμενους, εργολαβίες και συμβάσεις έργου που υποκρύπτουν σύμβαση εργασίας. Που προσλαμβάνουν δηλαδή τη γυναίκα -όπως το παλιό φασόν- ή τον άντρα και τους βάζουν να δουλεύουν με ένα ποσό, που θεωρείται αντίμισμο του έργου, ενώ δουλεύουν με ωράριο, και τις Κυριακές, και τις αργίες, χωρίς ρεπό, χωρίς αμοιβές Κυριακής,

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

χωρίς νυχτερινά, χωρίς κανένα εργατικό και ασφαλιστικό δικαίωμα. Τίποτα δηλαδή, στον αέρα. Αυτού του είδους η απασχόληση, είτε με τη μορφή της σύμβασης απ' ευθείας στον εργοδότη, είτε μέσω εργολάβων, οι «ενοικιαζόμενοι εργαζόμενοι», αλλά και η μερική απασχόληση, οι οποίες άλλες άτυπες μορφές εργασίας, οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου, η σύμβαση μιας ημέρας, δημιουργούν ένα τοπίο τραγικό για το μέλλον της εργασίας. Άρα λοιπόν θέλουμε απασχόληση, ποιότητα, πλήρη και για όλους. Αυτό είναι το διεκδικούμενο που πρέπει να έχουμε καλά στο μυαλό μας.

Και πάμε στο δεύτερο ζήτημα, που συνδέεται με την απασχόληση, την ανάπτυξη. Μιλάμε για ανάπτυξη. Ανάπτυξη για ποιόν και σε όφελος ποιου; Λέμε όλοι στα λόγια «προς όφελος του ανθρώπου» κλπ. Όμως βλέπουμε καθημερινά ότι δημιουργούνται προϋποθέσεις τάχα ανταγωνισμού μεταξύ των επιχειρήσεων, όπου πρέπει αυτό τον ανταγωνισμό να τον πληρώσει ο εργαζόμενος. Και στη λογική αυτή ο εργαζόμενος να συμπιεστεί περαιτέρω, να εντατικοποιηθεί η εργασία του, να τον εκμεταλλευθούμε, να τον στύψουμε ακόμα περισσότερο. Άρα εδώ είναι ένα άλλο, πολύ μεγάλο ζήτημα, που πρέπει να μπει στους στόχους μας: Την ανάπτυξη βεβαίως τη θέλουμε, για να υπάρξουν και όλα τα άλλα θετικά και η κοινωνική σύγκληση. Διότι η κοινωνική σύγκληση είναι ένα ζήτημα, για το οποίο πρέπει και κάποιοι να καταθέσουν τον οβολό τους. Στην οικονομική σύγκληση κατέθεσε τον οβολό της η εργατική τάξη. Στην κοινωνική σύγκληση τον οβολό πρέπει να τον καταθέσει η εργοδοτική πλευρά.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ τη Μαρία Φραγκιαδάκη για την παρέμβασή της. Αν υπάρχουν κάποιες ερωτήσεις ή τοποθετήσεις, παρακαλώ να τεθούν σε όσους μίλησαν.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Φωτεινή Σιάνου:

Κατ' αρχήν εκφράζω την ικανοποίησή μου γενικά για τα αποτελέσματα του συνεδρίου και ευχαριστώ και σήμερα όλους τους συναδέλφους και συναδέλφισσες που συμμετείχαν. Ένα σχόλιο θέλω να κάνω. Από τα παλιότερα χρόνια, παλεύοντας για την υλοποίηση των λεγόμενων γυναικείων θεμάτων, το γυναικείο κίνημα έχει βοηθήσει από την πλευρά του στο να επιλυθούν γενικότερα προβλήματα της εργατικής τάξης και των εργαζομένων. Με αυτή την έννοια θεωρώ την πρόταση για μια επιτροπή γυναικών στον κλάδο τροφίμων-ποτών πάρα πολύ σημαντική. Από την πλευρά μου και πιστεύω και από την πλευρά της κας Φραγκιαδάκη στη Γ.Σ.Ε.Ε. πρέπει να κάνουμε τα πάντα για να υλοποιηθεί. Μέσα από μια τέτοια επιτροπή γυναικών μπορούμε να δούμε βήματα ενοποίησης του κλάδου που η πολυδιάσπασή του είναι σακάτεμα.

Ένα δεύτερο σχόλιο είναι ότι οι γυναίκες δεν αποτελούν πια εφεδρεία. Μέχρι τώρα ήταν. Τώρα όμως πρέπει τα συνδικάτα και οι εργοδότες να πάρουν χαμπάρι ότι δεν αποτελούν πια εφεδρεία, γιατί στη συνείδησή τους δεν είναι πια εφεδρεία. Η σχέση προσωρινότητας και συμπληρωματικότητας με την εργασία έχει τελειώσει, κατά συνέπεια χρειάζονται νέες στρατηγικές και νέα προσέγγιση στο πράγμα. Όμως οι εργοδότες έχουν αντίρρηση σε σχέση με το θέμα, όχι ο Σ.Ε.Β., αλλά η UNICE σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ισχυρίζονται ότι δεν υφίσταται ανισότητα στις αμοιβές και ο λόγος είναι ότι θα αυξηθεί το κόστος παραγωγής, άρα δεν θέλουν να το συζητούν.

Ο Δημήτρης Τσουκαλάς που προεδρεύει στο τραπέζι είναι πραγματικά από τις θετικότερες περιπτώσεις ανδρών στο συνδικαλιστικό κίνημα. Και επειδή η Ο.Τ.Ο.Ε. συνολικά είναι σε καλύτερη θέση απ' ό,τι τα υπόλοιπα συνδικάτα, και βλέπω και τον κ. Τσαττήρη ακόμα εδώ, πιστεύω ότι θα ήταν πολύ καλό να βλέπαμε κάτι περισσότερο: Ένα πιλοτικό πρόγραμμα με τη λογική του gender mainstreaming, όπως τέθηκε και από την κα Μαγγιάρου, να πέφτει στο τραπέζι του διαλόγου της Ένωσης Ελληνικών Τραπεζών και της Ο.Τ.Ο.Ε. Θα αποτελούσε ένα πραγματικό παράδειγμα στους εργασιακούς χώρους. Είμαι σίγουρη ότι το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας θα μπορούσε να είναι από κοντά, για να δούμε να υλοποιείται ένα τέτοιο πρόγραμμα.

Έχω μια ερώτηση για την κα Βαν Ρίπρεν από την Ολλανδία. Σήμερα ακούστηκε κάτι καινούργιο, για τις τραγικές επιπτώσεις από διαφόρους λόγους στην υγεία των εργαζόμενων στον κλάδο της υγείας, που η συντριπτική πλειοψηφία είναι γυναίκες. Το ερώτημα είναι, τι στοιχεία υπάρχουν γι' αυτό.

Μαρία Κατρανά:

Είμαι από το χώρο του ΟΑΕΔ. Θα ήθελα να θέσω ένα ερώτημα στους ομιλητές μαζί με μια παρατήρηση. Οι ανάγκες της αγοράς εργασίας, οι συνθήκες της οικονομίας και της παγκοσμιοποίησης απαιτούν πλέον και επιβάλλουν τη μερική απασχόληση. Με ποιο τρόπο νομίζετε ότι μπορεί να λυθεί το πρόβλημα που δημιουργεί η παγκοσμιοποίηση και οι ταχείς ρυθμοί ανάπτυξης, το ότι δημιουργούνται δηλαδή θέσεις εργασίας προσωρινές οι οποίες, όταν επιτευχθεί ο στόχος, παύουν να υπάρχουν.

Έχω πληροφορηθεί για μια ειδική κατηγορία εργαζομένων, πάρα πολύ υψηλά μορφωμένων και εμπειρογνομώνων, πάρα πολύ εξειδικευμένων, οι οποίοι βρίσκονται σε ένα δίκτυο παλυεθνικών επιχειρήσεων και μπορεί να μείνουν άνεργοι για 5 ή 6 μήνες, ακόμα και για ένα χρόνο. Αλλά, ενώ βρίσκονται μέσα στο αυτοκίνητό τους ή σε μια φιλική συγκέντρωση, μπορεί να δεχθούν ένα τηλεφώνημα και να τους πουν «σε τρεις ώρες να είσαι στο Πεκίνο, στην Άγκυρα, στη Νέα Υόρκη». «Σε δέκα ώρες πρέπει να βρίσκεσαι στην Αθήνα, στην τάδε επιχείρηση, στο τάδε συνέδριο, στην τάδε συνάντηση και να ασχοληθείς για ένα μήνα ή για πέντε ημέρες ή για δέκα ημέρες με εκείνο το συγκεκριμένο θέμα και πρόβλημα της επιχείρησης».

Αυτές τις ανάγκες τις δημιουργεί η σημερινή κατάσταση της οικονομίας, η παγκοσμιοποίηση, η οποία δεν έχει μόνο αρνητικά, έχει και θετικά σημεία για την εξέλιξη του οικονομικού τοπίου. Με ποιον τρόπο θα μπορούσαν οι κυβερνήσεις να λύσουν αυτό το θέμα, δηλαδή της ύπαρξης ξαφνικών αναγκών στην αγορά εργασίας, οι οποίες κάποια στιγμή εκλείπουν;

Καίτη Κωσταβάρα:

Προέρχομαι από την Κίνηση Δημοκρατικών Γυναικών. Η κα Διαμαντοπούλου έκανε μια καταπληκτική ομιλία, ήταν ένα μάθημα για όλους. Θα μπορούσε να είναι θαυμάσια ένα από τα ταλέντα της η διδασκαλία μέσα από την Επιτροπή. Με λίγα λόγια και πολύ όμορφα μας έδωσε όλο το περίγραμμα της κατάστασης. Λυπάμαι που δεν είναι μαζί μας, γιατί θα είχαμε κάτι να προσθέσουμε που θα τη βοηθούσε και εκείνη στο περαιτέρω έργο της.

Η δική μας πρόταση, από την πλευρά της οργάνωσής μου, είναι να αξιοποιηθεί ο χρόνος που αφιερώνουμε στην ενασχόληση με την οικογένεια, να θεωρηθεί ο χρόνος της εργασίας στην οικο-

γένεια ως κοινωνικός χρόνος. Και εδώ φυσικά χρειαζόμαστε τη βοήθεια όλων, και της πολιτείας και του κράτους, που θα το θεσμοθετήσει. Συγχαρείστε μου την άποψη αυτή, η οποία ίσως οφείλεται στο γεγονός ότι έχω νομική παιδεία -το επάγγελμα της δικηγόρου άσκησα- αλλά θεωρώ ότι χωρίς νόμους τίποτα δεν μπορούμε να πετύχουμε. Όχι μόνο γιατί ο ρόλος του νόμου είναι και παιδαγωγικός, αλλά διότι μόνο έτσι μπορούν να προχωρούν τα πράγματα, όταν θεσμοθετούνται. Συνεπώς έχουμε ανάγκη από κίνητρα και τα κίνητρα θα δημιουργηθούν με νόμους της πολιτείας.

Έχουμε ανάγκη από τη συμβολή τη δική σας, κύριε Τσουκαλά, ως συνδικαλιστών, που πρέπει να αντιληφθείτε ότι πρέπει να ενισχύσετε τα αιτήματά μας. Έχουμε ανάγκη από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης και υπάρχει ένα αίτημα για μεγαλύτερη ενημέρωση του κοινωνικού συνόλου με καμπάνιες. Αναφέρθηκε η καμπάνια για την ίση αμοιβή για ίση εργασία, αλλά χρειάζεται μια καμπάνια ενημέρωσης σε όλους τους τομείς, για να μπορούν οι άνθρωποι να αναλαμβάνουν όλους αυτούς τους ρόλους που δεν ανήκουν στο ένα φύλο, αλλά και στα δύο φύλα.

Και εδώ θα προχωρήσω σε ένα ερώτημα προς την κα Μαγγιάρου: Μας μίλησε για τις κακές επιπτώσεις από τη θεσμοθέτηση της διαφοράς στο χώρο των τραπεζών. Θεσμοθετήθηκε η διαφορά, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να είναι οι χαμένες. Θα ήθελα να ρωτήσω την κα Μαγγιάρου, τι προτείνει. Δεν πιστεύω ότι θεσμοθετήθηκε η διαφορά, έχω εντελώς άλλη άποψη, επιτρέψτε μου, έχω πολλές δεκαετίες που παλεύω στο γυναικείο κίνημα και ως επιστημόνισσα και ως ακτιβίστρια. Αν η θεσμοθέτηση της διαφοράς θα μας βοηθήσει ή θα μας βλάψει και αν πραγματικά στις τράπεζες θεσμοθετήθηκε η διαφορά, άρα κάτι πέτυχαν οι τράπεζες -το άκουσα και από τους δύο εκπρόσωπους του χώρου σας ότι τα πράγματα βαίνουν καλώς- θα ήθελα να θέσω ένα απλό ερώτημα: Γιατί η έρευνα που έγινε για τη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο των τραπεζών, μας έδωσε, εδώ στην Ελλάδα, ένα αποτέλεσμα 64%;

Jenneke Van Pijpen:

Όπως ανέφερα στην ομιλία μου, είμαστε οι πρωταθλητές ανά την Ευρώπη στη μερική απασχόληση και άκουσα κάποια αρνητικά σχόλια για τη μερική απασχόληση. Ίσως η δική μας εμπειρία να συνδράμει για να δώσουμε περισσότερη αξία στη μερική απασχόληση. Εμάς μας ικανοποιεί ιδιαίτερα, όπως έχει θεσπιστεί. Διαφωνώ ριζικά με την εκτίμηση ότι η μερική απασχόληση δεν παρέχει ποιότητα στην εργασία. Αν εργάζεσαι σε μερική απασχόληση και με τις σωστές προϋποθέσεις, μπορείς να εξασφαλίσεις οικονομική ανεξαρτησία. Αυτό που είναι σημαντικό είναι να μην υπάρχουν διακρίσεις μεταξύ μερικής και πλήρους απασχόλησης των εργαζομένων. Δεν εννοώ βεβαίως ότι έχουν εξαλειφθεί εντελώς οι διακρίσεις, κάνουμε όμως το κατά δύναμη για να εξαλειφθούν.

Επιπλέον, έχουμε ένα νόμο που προβλέπει ότι μπορείς ως εργαζόμενος ή εργαζόμενη να ζητήσεις να εργάζεσαι περισσότερες ή λιγότερες ώρες. Εφόσον μπορεί ο εργοδότης, οφείλει να ικανοποιήσει το αίτημά σου, αλλιώς μπορείς να προσφύγεις δικαστικά. Αν θέλεις να δουλεύεις 25 ώρες και βρίσκεις ότι είναι δυνατό, τότε ο εργοδότης πρέπει να αποδείξει πέραν πάσης αμφιβολίας ότι αδυνατεί να ικανοποιήσει το αίτημα, για να μην υποστεί κυρώσεις. Θέλουμε να έχουμε δυνατότητα επιλογής κατά πόσο θα εργαζόμαστε σε μερική ή πλήρη απασχόληση. Και βεβαίως πολλές γυναίκες, επειδή εξυπηρετούν και τις οικογενειακές ανάγκες, προτιμούν να εργάζονται με μερική απασχόληση.

Ως προς το σύστημα υγείας που ανέφερε η κα Διαμαντοπούλου για τη Σουηδία, ότι δηλαδή 45-

50 ετών γυναίκες ασθενούν, αυτό είναι κάτι που έχει παρατηρηθεί και στην Ολλανδία, είναι κάτι που παρατηρείται στον κλάδο υγείας σε όλο τον κόσμο. Πρόκειται για μια βαριά, ανθυγιεινή εργασία και κάνουμε ό,τι μπορούμε για να αποτραπεί η εκδήλωση παθήσεων που οφείλονται σε αυτή τη βαριά φύση της εργασίας. Υπογράφουμε λοιπόν συλλογικές συμβάσεις με τους εργοδότες και με το κράτος για να βελτιωθούν οι συνθήκες εργασίας, ιδιαίτερα στον κλάδο υγείας, και απ' ό,τι φαίνεται, έχουμε κάποια αποτελέσματα. Διότι το ποσοστό των ασθενειών ελαττώνεται. Αυτό αφορά και τη χειρωνακτική διάσταση του επαγγέλματος. Δεν είναι εύκολο να σηκώσεις κάποιον από το κρεβάτι, χωρίς να πάθει κάτι η μέση σου. Έχει όμως να κάνει και με την ψυχολογική διάσταση του θέματος, την πίεση υπό την οποία τελούν οι νοσηλεύτριες και οι νοσηλευτές. Να ελαττωθεί και αυτό το ποσοστό των ασθενούντων εργαζομένων μετά από μια παρατεταμένη ενασχόληση με το αντικείμενο. Πρόκειται όμως για κάτι που παρατηρείται διεθνώς. Οι εργαζόμενοι στο χώρο της υγείας δουλεύουν σε πολύ αντίξοες συνθήκες και, τουλάχιστον στην Ευρώπη, υπάρχει η μέριμνα για να δούμε πώς θα αντιμετωπιστεί το πρόβλημα.

Θα ήθελα να ακούσουμε και την κα Bothfeld επί του θέματος.

Μαρία Μαγγιόρου:

Απαντώντας στην ερώτηση που μου έγινε, νομίζω ότι υπάρχει μια παρεξήγηση, γιατί δεν είπα ότι όλα βγαίνουν καλά. Είπα για το θέμα της ισότητας των αμοιβών ότι, όταν εφαρμόζεται ο νόμος, όταν προσέχουμε και από την πλευρά των εργοδοτών και από την πλευρά των συνδικαλιστών, εκεί δεν υπάρχει πρόβλημα. Για το θέμα της θεσμοθέτησης της διαφοράς, ένα τόσο μεγάλο ποσοστό σεξουαλικής παρενόχλησης δείχνει ακριβώς πόσο εμμένουν οι προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών. Πράγμα που μας δείχνει ότι έχουμε αφήσει ένα κομμάτι ανέπαφο στο θέμα της αντιμετώπισης της ισότητας.

Δεν είπα ούτε στιγμή ότι τα ειδικά μέτρα είναι κακά. Είναι όμως πάρα πολύ κακό να θεωρούμε ότι τελειώνει εκεί το θέμα, να είμαστε περήφανοι και ικανοποιημένοι ότι τελειώνει το πρόβλημά μας εκεί. Εκεί αρχίζει. Τα ειδικά μέτρα είναι άριστα. Δεν μπορείς να κάνεις χωρίς αυτά, είναι απολύτως αναγκαία και απαραίτητα και το νομικό και το θεσμικό και τα ειδικά μέτρα και όλες οι θετικές δράσεις και γενικά ότι είναι ακόμα πιο θετικά, είναι καλύτερα. Αλλά επειδή το γυναικείο πρόβλημα, η σχέση ανδρών και γυναικών είναι ζήτημα πολιτικό, έχει μια πολιτική διάσταση που για κάποιους λόγους την αγνοούμε, επισημαίνω ότι αφήνουν ένα τεράστιο κενό. Ότι αν δεν διζούμε αυτή την πλευρά, έχουμε ένα πολύ μεγάλο πρόβλημα και το πρόβλημα στην προσέγγιση αυτή είναι ότι κατά κάποιο τρόπο είμαστε προσκολλημένοι σε μια αρχή της πραγματικότητας. Δεν καλλιεργούμε την κριτική σκέψη, δεν αμφισβητούμε τις κυρίαρχες αξίες, τους κυρίαρχους τρόπους να βλέπουμε τα πράγματα και εμποδίζουμε τη σφαιρική αντίληψη των πραγμάτων, ενώ είναι κατ' εσχάτην πολιτικό το να φτάσουμε σε αυτού του τύπου την αντίληψη. Αυτό ήθελα να επισημάνω.

Μαρία Φραγκιαδάκη:

Είναι καλό να κάνουμε επιτροπές γυναικών, όπως είπε η κα Σιάνου, που ίσως έχει την παλιά εμπειρία, όταν ήταν εκείνη στη Γ.Σ.Ε.Ε. Όμως οι επιτροπές γυναικών δεν έχουν αποτελέσματα τώρα, τα τελευταία χρόνια, γιατί δεν υπάρχει πολιτική και συνδικαλιστική βούληση.

Θα πω μόνο το εξής: Έχουμε Γραμματεία Γυναικών στη Γ.Σ.Ε.Ε., χωρίς καμία υποστήριξη από κανέ-

ναν, ενώ τα μέλη της διοίκησης. Βεβαίως κάναμε μια προσπάθεια και συγκροτήσαμε ένα οργανωτικό δίκτυο, δύο συνδικαλιστριες από κάθε δευτεροβάθμια οργάνωση, εργατικά κέντρα και ομοσπονδίες. Ζητήσαμε να καταχωρωθεί και καταστατικά στο οργανωτικό συνέδριο, δεν υπήρξε καμία ανταπόκριση. Οι διοικήσεις δεν έχουν καμία πρόθεση και βούληση να προχωρήσουν αυτό το ζήτημα. Θα πω ότι το 1989, χωρίς να υπάρχει γραμματεία γυναικών, υπήρχαν 5 γυναίκες στη διοίκηση της Γ.Σ.Ε.Ε., ενώ σήμερα είμαι μόνο μία.

Από την άλλη πλευρά θα πω ακόμα ένα στοιχείο, για να δούμε πως χρειάζεται να πιέσουμε τις γυναίκες να διεκδικήσουν τη συμμετοχή και την έκφρασή τους. Στις συλλογικές διαπραγματεύσεις, στη διαπραγματευτική ομάδα των εργοδοτών υπάρχει γυναίκα. Στη διαπραγματευτική ομάδα της Γενικής Συνομοσπονδίας για την Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση δεν υπάρχει καμία γυναίκα και δεν εννοώ καμία γυναίκα συνδικαλιστικό στέλεχος, αλλά ούτε επιστημονικός συνεργάτης. Αυτό είναι πολύ σημαντικό για να καταλάβουμε γιατί δεν εμπλουτίζονται οι διεκδικήσεις με ζητήματα που αφορούν την κοινωνική φροντίδα, με θεσμικά δηλαδή μέτρα. Έτσι καταλαβαίνουμε και γιατί δεν υπάρχουν λύσεις για διάφορα ζητήματα που μπορούσε η γυναίκα με τις δυνατότητές της και την ευαισθησία της να τα παλέψει και σε αυτή την κατεύθυνση.

Τώρα θα αναφερθώ στο μεγάλο θέμα της μερικής απασχόλησης. Η μερική απασχόληση, όταν επικεντρώνεται ιδιαίτερα στις γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις, όπως ακούστηκε, τους στερεί την εξέλιξη στον ίδιο τον εργασιακό τους βίο. Από την άλλη δίνει χαμηλότερες αμοιβές, και από μια τρίτη πλευρά περιορίζει τις κοινωνικές παροχές που θα υπήρχαν, αν η απασχόληση ήταν πλήρης. Εκείνο που ακούγεται πολλές φορές από στόματα υπουργών και πολιτικών στελεχών, είναι ότι η γυναίκα επιδιώκει τη μερική απασχόληση. Η μερική απασχόληση δεν επιδιώκεται από τις γυναίκες, όταν υπάρχει κοινωνική φροντίδα και προστασία. Αν δηλαδή είχε αυτά που διεκδικεί η γυναίκα για την οικογένεια και το παιδί, όπως και ο άνδρας της μονογονεϊκής οικογένειας, τότε δεν είχε καμία ανάγκη να μπαίνει στη μερική απασχόληση, που δεν προσφέρει καμία επαγγελματική εξέλιξη στην πορεία.

Άρα λοιπόν μερική απασχόληση με ποια ποιοτικά χαρακτηριστικά; Με τη θέληση του εργαζόμενου! Γιατί στην Ελλάδα η μερική απασχόληση δεν είναι με τη θέλησή του, αγαπητή συναδέλφισσα από την Ολλανδία, είναι με την επιβολή του εργοδότη. Πολλές φορές μετατρέπεται η πλήρης απασχόληση σε μερική εξαναγκαστικά. Όπως συμβαίνει στα *super market*, που προσλαμβάνεται ο εργαζόμενος για τέσσερις ώρες, φαίνεται στα χαρτιά του τετράωρο, είναι ασφαλισμένος για τετράωρο, και τον αναγκάζουν να δουλεύει οκτάωρο παράνομα και μυστικά. Από την άλλη πλευρά υπάρχει ένα μεγάλο ζήτημα: Ότι αυτή τη στιγμή οι επιχειρήσεις απαιτούν από τα διευθυντικά στελέχη να μην έχουν συμβατικά ωράρια. Δηλαδή να υπερβαίνουν το συμβατικό ωράριο, το οκτάωρο και να δουλεύουν χωρίς ωράριο. Αυτός είναι ο τρόπος να εξελίσσονται σε ακόμα ψηλότερες διευθυντικές θέσεις. Πρόκειται για ένα ακόμα πρόβλημα που πρέπει να αναχαιτιστεί, διότι σε αυτή την κούρσα δεν μπορούν να συμμετέχουν οι γυναίκες. Είναι πολύ σημαντική πρόταση ότι θα πρέπει η κοινωνική εργασία που προσφέρει η γυναίκα ή ο άνδρας στη μονογονεϊκή οικογένεια, να αντιμετωπίζεται με έναν τρόπο ανταποδοτικό. Και επ' αυτού υπάρχουν πολλές προτάσεις.

Τέλος αναφορικά τα επαγγέλματα υγείας (δεν είναι εδώ η Α.Δ.Ε.Δ.Υ., η οποία έχει το χώρο των νοσοκομείων), έχει εντοπιστεί και στην Ελλάδα και από την Α.Δ.Ε.Δ.Υ. και από έρευνες που έγιναν, ότι πράγματι στα επαγγέλματα υγείας μετά τα 45 υπάρχει μεγάλο πρόβλημα υγείας για τους

ανθρώπους που δουλεύουν στην υγεία. Όμως, θέλω να κάνω μια παρατήρηση, ότι αυτό το πρόβλημα δεν παρουσιάζεται μόνο στους εργαζομένους στην υγεία. Παρουσιάζεται κατά μεγαλύτερο ποσοστό στις γυναίκες που έχουν ένα εργασιακό βίο παρόμοιο με εκείνο του άνδρα, δηλαδή που δεν έχουν σταματήσει να δουλεύουν και έχουν συνεχή απασχόληση. Ξέρετε γιατί; Γιατί οι γυναίκες καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου έχουν τριπλή απασχόληση. Έχουν την απασχόληση στη δουλειά, την απασχόληση στο σπίτι, με τους ηλικιωμένους, με την οικογένεια, με τα παιδιά και επομένως αυτό τις επιβαρύνει και φαίνεται γύρω στα 45-50. Είναι λογικό, όταν δουλεύουν τριπλή βάρδια. Όπως και όταν δουλεύει κάποιος σε βαρέα και ανθυγιεινά, έχει ανάγκη να φύγει κωρίτερα από την εργασία του, γιατί αλλιώς θα παρουσιάσει προβλήματα υγείας.

Κώστας Νικολάου:

Δuo λέξεις για τη μερική απασχόληση. Υπάρχει η χρήση και υπάρχει και η κατάχρηση. Ο τρόπος που εφαρμόζεται η μερική απασχόληση στα super market, είναι κατάχρηση. Δηλαδή ο εργοδότης λέει π.χ. ότι αύριο θα δουλέψεις δύο ώρες, μεθαύριο οκτώ, ανάλογα με τη δουλειά και είναι stand by συνέχεια για το πόσο θα εργαστούν. Είναι οι όροι αμοιβής. Όταν δουλεύεις μειωμένο χρόνο, η απόδοσή σου είναι διαφορετική, γιατί όταν δουλεύεις οκτώωρα, έχεις και κάποια κενά, π.χ. τα διαλείμματα του καφέ που προβλέπονται από τις συλλογικές συμβάσεις. Όταν δουλεύεις λίγες ώρες, δεν υπάρχουν κενά και η απόδοσή σου είναι μεγαλύτερη, άρα και η αμοιβή πρέπει να είναι ανάλογη. Επίσης, είναι και κάτι άλλο που πρέπει να προσέξουμε. Υπάρχει μια έρευνα, δεν θυμάμαι ακριβώς τα νούμερα, αλλά περίπου ένα 15% στην Ελλάδα επιθυμεί να εργάζεται με μειωμένο ωράριο, με μερική απασχόληση. Αυτό δεν πρέπει να υπερβαίνει το 20% σε κάθε επιχείρηση, διαφορετικά γίνεται κατάχρηση.

Ελένη Τσάκαλου:

Δεν εκπροσωπώ κανένα φορέα και ήμουν Λυκειάρχης μέχρι πρότινος. Εμείς που είμαστε εδώ έχουμε σπάσει λιγάκι το φράγμα και είμαστε κατά κάποιο τρόπο υποψιασμένες και ενημερωμένες. Πώς θα κινητοποιηθεί και θα ενημερωθεί όμως το σύνολο των γυναικών για ότι δικαιούνται; Είναι αλήθεια και το έχω διαπιστώσει, όταν διεκδίκησα διευθυντική θέση, που άσκησα τελικά περίπου 17 χρόνια, ότι πολλοί ψιθυρίζανε και το άκουγα, «μα, τι θέλει αυτή τώρα, δεν ασχολείται με το σπίτι της, να δουλέψει δύο ώρες και να πάει στο σπίτι της;». Και μιλά για έναν κλάδο που γυναικοκρατείται, τον εκπαιδευτικό κλάδο, στη μέση εκπαίδευση. Πώς να ευαισθητοποιηθούν, να κινητοποιηθούν οι γυναίκες, να μάθουν να διεκδικούν; Εκείνες που διεκδικούν έχουν και ικανότητες και δυνατότητες και μπορούν να ανταποκριθούν και να είναι άριστες σύζυγοι και καλές μητέρες, με εμπειρίες πολλές που τις φέρνουν και στο σπίτι και δίνουν θετικά παραδείγματα. Πώς όμως θα βρούμε στήριξη και πώς θα απαλλαγούν από το κόστος και τις ενοχές που κουβαλάνε, επειδή διεκδικούν και ασκούν καθήκοντα και έχουν ικανότητες;

Elisabeth Bothfeld:

Θα ήθελα να προσθέσω κάτι σχετικά με την παγκοσμιοποίηση. Πρέπει να αντιμετωπιστεί αυτό το θέμα σοβαρά, γιατί φοβάμαι ότι οποιαδήποτε αλλαγή στην αγορά εργασίας θα έχει αρνητικές επιπτώσεις στις γυναίκες. Αυτή την εμπειρία την είχαμε τα τελευταία τριάντα-σαράντα χρόνια.

Εμείς στη Γερμανία πάντα στηρίζαμε την κανονική εργασία, δηλαδή εργασία οκτώ ωρών την ημέρα, πέντε ημέρες την εβδομάδα. Και περίπου μια εργασιακή ζωή 35 ετών. Βέβαια οι περισσότερες γυναίκες δεν μπορούν να εργαστούν τόσο πολύ και χάνουν πολλά από τα οφέλη και από τις καλύψεις. Εργάζονται λιγότερες ώρες την ημέρα, ίσως λιγότερες ημέρες. Πιστεύουμε ότι αυτές οι συνθήκες δεν είναι ανθρώπινες, ούτε για τους άνδρες, ούτε για τις γυναίκες. Ενδεχομένως, χρειάζεται ένα δίκτυο, για να δούμε τι επιπτώσεις έχει αυτού του είδους η εργασία στους ανθρώπους. Ενδεχομένως, οδηγεί σε απώλεια κοινωνικών επαφών, επαφής με την οικογένεια, με την ανθρώπινη ζωή τέλος πάντων. Είναι πολύ σημαντικό να αντιμετωπίσουμε το πώς επηρεάζει τον κόσμο αυτού του είδους η εργασία. Δεν ξέρω αν μπορούμε να το αντιμετωπίσουμε σε συνδικάτο, γιατί αυτά τα προβλήματα δεν είναι τόσο μακριά από μας.

Θέλω να προσθέσω μερικά λόγια ακόμα για την εκστρατεία κατά του χάσματος. Ακούσαμε και χθες ορισμένα πράγματα για εκδηλώσεις που μπορούμε να κάνουμε. Είναι σημαντικό για μας να δείξουμε, όχι μόνο το χάσμα στην εργασία, αλλά σε όλη τη ζωή, το χάσμα που είναι αποτέλεσμα της μη ίσης αμοιβής ημερησίας. Αν αυτό το κάνουμε για το σύνολο της ζωής των γυναικών και δούμε πόσο μεγάλο είναι το χάσμα, θα είναι πραγματικά πολύ σημαντική συμβολή και όχι μόνο για το 25% ή το 15% της μισθολογικής διαφοράς.

Δεν χρειάζεται να δείχνουμε απλώς τα στοιχεία τα σχετικά με το χάσμα, αλλά το σκάνδαλο από το φυλετικό χάσμα. Πρέπει να ζητήσουμε από τους συνανθρώπους μας την αλληλεγγύη τους και τη βοήθειά τους για να κλείσουμε το χάσμα αυτό, και αυτό θα ήθελα να είναι και το συμπέρασμα του συνεδρίου. Ελπίζω λοιπόν ότι όλοι είμαστε μαζί για την αλληλεγγύη, αλλά και τη δικαιοσύνη και την ισότητα στην εργασία.

Ιλεάνα Σακκά:

Είμαι από το Τμήμα Γυναικών του ΣΥΝΑΣΠΙΣΜΟΥ, αλλά θα μου επιτρέψετε να μιλήσω με την ιδιότητα της εκπροσώπου της Α.Δ.Ε.Δ.Υ. στο Συμβούλιο Υγιεινής και Ασφάλειας της Εργασίας, σχετικά με το ερώτημα που τέθηκε και αφορά την εργασία του νοσηλευτικού προσωπικού.

Στην Ελλάδα το ζήτημα της υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας μένει σε ελάχιστους ανθρώπους, ειδήμονες, γιατρούς εργασίας και τεχνικούς ασφαλείας, που θεωρούνται ίσως και γραφικοί. Παρ' ό,τι υπάρχουν συγκεκριμένες δομές στα συνδικάτα, δυστυχώς δεν υπάρχει εξέλιξη. Η ελληνική βιβλιογραφία από τον κανονισμό βαρέων και ανθυγιεινών του Ι.Κ.Α. αναφέρει ότι οι επαγγελματικές ασθένειες στο νοσηλευτικό προσωπικό είναι η ακινησία και η δισκοπάθεια. Η τελευταία βιβλιογραφία του εργαστηρίου υγιεινολογίας του Πανεπιστημίου Αθηνών, της κας Γληνού, λέει ότι είναι και η ψυχασθένεια. Η εναλλαγή βάρδιας πρωί – απόγευμα – νύχτα, η σοβαρή μείωση προσωπικού και η μη σωστή στελέχωση, τα μεγάλα ωράρια, αλλάζουν το βιολογικό ρολόι και αυτό έχει σαν συνέπεια να έχουμε ψυχική κόπωση.

Υπάρχουν μέτρα να τα ξεπεράσουμε αυτά, να δώσουμε τη δυνατότητα στους συναδέλφους και τις συναδέλφους μας να δουλέψουν με σωστές συνθήκες στους χώρους δουλειάς και να μην έχουν αυτές τις συνέπειες, που είναι οδυνηρές για τις ίδιες και για την οικογένειά. Υπάρχουν τα μέτρα της εργασιακής προστασίας και υπάρχει η σχετική νομοθεσία και στην Ελλάδα. Στις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης η ασχολία αυτή έχει γίνει καθιερωμένη και για συνδικάτα και για εργοδότες εδώ και τριάντα χρόνια. Είναι υποχρέωση εργοδοτών και εργαζομένων αυτά τα ζητή-

ματα. Εδώ ακόμα τα θεωρούμε πολυτέλεια, όμως έτσι υπάρχει σοβαρό κόστος δισεκατομμυρίων για τα ασφαλιστικά μας ταμεία. Υπάρχουν οι μετανάστες που πληρώνουν με τη ζωή τους τη μη ύπαρξη μέτρων υγιεινής και ασφάλειας της εργασίας και αυτά είναι ζητήματα που μας αφορούν, και αφορούν και τις γυναίκες, αλλά δεν ασχολούμαστε. Μόλις τον προηγούμενο χρόνο έγινε στη Φινλανδία το συνέδριο της Παγκόσμιας Οργάνωσης Υγείας, που γίνεται κάθε πέντε χρόνια. Ήταν αφιερωμένο στην υγιεινή και ασφάλεια της εργασίας για τη γυναίκα, με συμμετοχή πολύ συγκεκριμένων φορέων απ' όλο τον κόσμο. Έλαμψε με την απουσία της η Ελλάδα. Αυτό δεν είναι καλό.

Υπάρχουν ακόμα και άλλα θέματα, όπως το πώς γίνεται η στελέχωση προσωπικού. Μπορεί να βλέπουμε μόνο τη σύνταξη πιο γρήγορα, όμως δεν είναι σωστό. Το νοσηλευτικό προσωπικό έχει εμπειρία, έχει να προσφέρει πολλά στο χώρο της υγείας και σήμερα υπάρχουν και τα μέσα που θα δουλέψει πιο σωστά. Υπάρχουν καινούργιες τεχνολογίες και στο χώρο και στα κρεβάτια των ασθενών και στα υδραυλικά φορεία κλπ. Δυστυχώς όμως, επειδή υπάρχουν οι μεγάλες αντιφάσεις της εποχής μας, η παγκοσμιοποίηση της οικονομίας σε βάρος της παγκοσμιοποίησης του πλούτου, που φορέας του είναι ο κάθε λαός και οι εργαζόμενοι, την πληρώνουμε οι εργαζόμενοι.

Γιώργος Τσατήρης:

Μου δίνεται η ευκαιρία να διευκρινίσω δυο πράγματα. Το πρώτο είναι ότι σίγουρα όλες οι θετικές δράσεις είναι απαραίτητες, διότι αυτό το κενό υπάρχει έτσι και αλλιώς και δεν μπορείς διαφορετικά να το καλύψεις και να προχωρήσεις και θεσμικά. Είναι γνωστό ότι ο κλάδος των τραπεζών, λόγω της εξέλιξής του, έχει αναγκαστεί να προσαρμοστεί σε όλες αυτές τις θετικές δράσεις, με την έννοια ότι εκεί το κενό, ποσοτικά είναι ίσως μικρότερο από άλλους κλάδους. Αυτό δεν σημαίνει ότι δεν πρέπει να συνεχιστεί και εκεί αυτή η πολιτική. Όμως το σημαντικό σε τέτοιου είδους συνέδρια είναι να βγει και κάτι παραπάνω για να μπορέσουμε να το χρησιμοποιήσουμε και σαν εργαλείο σε μια μελλοντική μας συνάντηση, μια μελλοντική μας προσπάθεια ιδεολογικής επεξεργασίας.

Και η προσπάθεια της κας Μαγγιώρου και η δική μου ήταν να δείξουμε ότι αυτό το κενό, για το οποίο σήμερα μιλάμε, όταν το δούμε μέσα στην καθημερινή πραγματικότητα της εργασίας, έχουμε να καλύψουμε και άλλα πράγματα. Αναφέρθηκε ένα παράδειγμα πάρα πολύ εύστοχο, η σεξουαλική παρενόχληση. Γι' αυτό οι τράπεζες έχουν πιθανόν αυτό το ποσοστό, διότι όντας πιο προχωρημένα τα πράγματα, βγαίνουν στη φόρα άλλες ιδεολογικές ανάγκες, οι οποίες σε άλλους χώρους, όπου υπάρχουν πιο φλέγοντα θέματα, μένουν κρυμμένες και αθέατες. Έτσι καλούνται σε αυτούς τους χώρους να λύσουν τέτοια ιδεολογικά ζητήματα, τα οποία απαιτούν νέα εργαλεία νοητικά για να μπορέσουμε να τα συλλάβουμε.

Από τη δική μου οπτική γωνία πιστεύω ότι ένα τέτοιο νοητικό εργαλείο είναι η ισότητα στη διαφορά, έτσι όπως την ανέλυσα προηγουμένως, που σημαίνει αξιοπρέπεια και αναγνώριση της διαφορετικότητας του άλλου. Με την έννοια αυτή ξεκινάς από την οικογένεια, λέγοντας ότι, αν αναγνωρίσω τη διαφορετικότητα της κόρης μου, θα μπορέσει να επιλυθεί η αντιθεση μάνας-κόρης, διότι θα μπορέσει η μάνα να αποδεχθεί με αξιοπρέπεια την προσωπικότητα της κόρης της. Αυτό, αν το μεταφέρουμε στην εργασία, θα πρέπει ο εργοδότης να αναγνωρίσει τη διαφορετικότητα και την αξιοπρέπεια των εργαζομένων του, έτσι ώστε να τους συμπεριφερθεί ανάλογα. Από εκεί και πέρα το ίδιο ισχύει και σε ένα γενικότερο επίπεδο μεταξύ των δύο φύλων, που είναι και η συμβολικότητα

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

της κουβέντας μας: Αναγνωρίζοντας την ισότητα στη διαφορά, αναγνωρίζεις τη διαφορετικότητα του φύλου, τις διαφορετικότητες του άλλου, άρα τον άλλο τον βλέπεις ως όλον, ως προσωπικότητα και έτσι προχωράς.

Κατά τη γνώμη μου το συνέδριο αυτό δίνει έτσι ένα ιδεολογικό στίγμα και η συνέχειά του θα πρέπει να είναι πώς θα καλυφθεί αυτό το κενό.

Πρόεδρος:

Από την πλευρά μου θα ήθελα να πω ότι ευχαριστήθηκα πάρα πολύ που προήδρευσα στη σημερινή διαδικασία. Οι ομιλήτες, ο καθένας ξεχωριστά, είχε να προσφέρει πάρα πολλά πράγματα. Αν όλα αυτά τα δέσουμε, νομίζω ότι έχουμε κάνει ένα σημαντικό βήμα, αλλά μόνο στα λόγια. Αυτό το βήμα για να μπορέσει να γίνει πράξη, θα χρειαστεί να ακολουθήσουμε επιμέρους δρόμους που ακούστηκαν, προσδιορίστηκαν, τους γνωρίζουμε, αλλά πρέπει να έχουμε και το θάρρος να περπατήσουμε. Το θάρρος αυτό χρειάζεται περισσότερο στους άνδρες, να δείξουν ότι αντιλαμβάνονται πως ζουν σε μια κοινωνία όπου υπάρχουν και άνδρες και γυναίκες και όχι μόνο άνδρες. Και αν οι άνδρες δείξουν ότι είναι θαρραλέοι, νομίζω ότι μπορούμε να προχωρήσουμε σωστά σε όλα αυτά, ξεκινώντας από το σπίτι, από την παιδική ηλικία και να φτάσουμε και στον εργασιακό χώρο, όπου βλέπουμε ποια προβλήματα αντιμετωπίζονται.

Πιστεύω ότι όλοι δώσατε τον καλύτερο εαυτό σας. Σας ευχαριστώ πολύ.

ΔΙΑΛΕΙΜΜΑ

ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ ΣΤΗΝ ΕΥΡΩΠΗ ΣΗΜΕΡΑ

Πρόεδρος: Βάσω Αρτινοπούλου

Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.

Αναπληρώτρια Καθηγήτρια, Πάντειο Πανεπιστήμιο

Μπαίνουμε στη δεύτερη ενότητα που έχει τίτλο: «Στρατηγικές για ίση αμοιβή στην Ευρώπη σήμερα». Θα παρακαλούσα από το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών την κα Kirsti Kolthoff να πάρει το λόγο. Η κα Beatrice Hertogs θα είναι η δεύτερη ομιλήτρια και το πάνελ θα κλείσει η κα Μαρία Στρατηγάκη με την εισήγησή της, πριν από τη συζήτηση. Παρακαλώ την κα Kolthoff να πάρει το λόγο.

Kristi Kolthoff

Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών

Σας ευχαριστώ για την πρόσκληση που απευθύνετε στο Ευρωπαϊκό Λόμπυ να συμμετέχει σε αυτή την τόσο ενδιαφέρουσα συνάντηση. Είμαι από τα σημαίνοντα στελέχη του Ευρωπαϊκού Λόμπυ

Γυναικών και έρχομαι από τη Σουηδία. Έχω δραστηριοποιηθεί στο σουηδικό γυναικείο κίνημα και ως εκ τούτου δέχθηκα να μετέχω στο Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών, όπου υπήρξα και ταμίας. Επίσης, ενεργοποιούμαι στο Διεθνή Σύνδεσμο Γυναικών για την Ελευθερία και την Ειρήνη και ανήκω στο Σουηδικό Συμβούλιο Γυναικών. Έχω ακόμα και ιστορική συμμετοχή στο συνδικαλιστικό κίνημα της Σουηδίας, οπότε με ενδιέφεραν όλα όσα είπατε. Το ζήτημα που σας απασχολεί εδώ λοιπόν, μου είναι προσφιλές, με ενδιαφέρει ιδιαίτερα λόγω του ιστορικού μου αυτού. Θέλω να σας πληροφορήσω για μια εκστρατεία, στην οποία συμμετείχε και το συνδικάτο μου, που καταδεικνύει το χάσμα, το κενό, αυτό που δεν μας αποδίδεται, αυτό που θα έπρεπε να πάρουμε, αυτό που επιδιώκουμε με την εκστρατεία μας για τις ίσες αμοιβές που θέλουμε να ισχύσουν στο μέλλον.

Θα ξεκινήσω με λίγα λόγια για το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών, γιατί άκουσα μερικές από σας τις ημέρες που πέρασαν να διερωτώσαστε περί τίνος πρόκειται. Ιδρύθηκε το 1990, περιλαμβάνει 3.000 γυναικείες οργανώσεις από την Ευρωπαϊκή Ένωση και έχει μόνιμη γραμματεία στις Βρυξέλλες. Έχει αντιπροσωπείες σε κάθε κράτος-μέλος. Τώρα με τη διεύρυνση φυσικά θα προστεθούν άλλα δέκα κράτη. Θα υπάρχει πολλή δουλειά εν προκειμένω. Θα είμαι ιδιαίτερα ευτυχής, αν προστεθούν και άλλες ευρωπαϊκές οργανώσεις γυναικών στη σύμπραξη αυτή, για να στηρίξουν αυτά που κάνουμε. Λειτουργούμε σε διάφορα πλαίσια και μας ενδιαφέρει ιδιαίτερα το ζήτημα των γυναικών στην Ανατολική Ευρώπη και οι συνθήκες εργασίας τους. Το Λόμπυ διαδραματίζει και διεθνή ρόλο, πέραν των ευρωπαϊκών συνόρων, στο πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών και του ECOSOC. Ο ρόλος του είναι να συντονίζει τις δραστηριότητες των μελών και να λειτουργεί σε φορέας άσκησης πίεσης στους θεσμούς της Ευρωπαϊκής Ένωσης και, μέσω των συντονιστών, σε εθνικό επίπεδο, για να διασφαλιστεί η ισότητα των δύο φύλων στην Ευρώπη.

Στην Ελλάδα έχετε το συντονισμό αυτό με το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών, με υπεύθυνη συντονίστρια και εκπρόσωπο στο Λόμπυ τη Μίκα Ιωαννίδου. Στη Σουηδία λειτουργούμε κάπως διαφορετικά απ' ό,τι σε άλλες ευρωπαϊκές χώρες, υπάρχει και μια γυναικεία ομπρέλα πολύ ισχυρή. Η άσκηση πίεσης και επιρροής είναι δημοκρατικός θεσμός, ο οποίος εξυπηρετείται από τη συμβουλευτική σχέση που έχει το Λόμπυ με τα Κέντρα Λήψης Αποφάσεων. Έχει βελτιωθεί σαφώς η θέση των γυναικών τα τελευταία πενήντα χρόνια στην Ευρώπη και πριν ακόμα την ψήφιση νόμων περί ισότητας, και πιστεύουμε ότι θα γίνουν πολλά και σαν απότοκο αυτού εδώ του συνεδρίου. Ανταποκρινόμαστε στην αυξανόμενη επίγνωση που έχουμε των γυναικείων συμφερόντων στην Ευρώπη, δεδομένης της διάρθρωσης των θεσμών και οργάνων της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Με ποιες δραστηριότητες, θα μπορούσατε κάλλιστα να ρωτήσετε. Είπαμε ότι είναι ένα Λόμπυ ευρωπαϊκού επιπέδου, παρέχει πληροφορίες σε κέντρα λήψης αποφάσεων, για να διασφαλιστεί ότι η προοπτική της ισότητας των δύο φύλων. Για να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες και οι αντιλήψεις των γυναικών στη διοίκηση και στην εκπόνηση προγραμμάτων και για να παρέχεται η πληροφόρηση που λείπει σε γυναικείες οργανώσεις σε ό,τι αφορά τη συμμετοχή στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Οι τομείς, στους οποίους επικεντρωνόμαστε, είναι οι εξής: Η νομική εργασία στους ευρωπαϊκούς θεσμούς, συμπεριλαμβανομένης της Συνέλευσης για το μέλλον της Ευρώπης, όπου αναφέρθηκε ήδη ότι υπάρχει κίνδυνος αποσποδρόμησης για τις γυναίκες. Χρειάζεται λοιπόν ιδιαίτερα συντονισμένη εργασία και προσπάθεια, προκειμένου να δοθεί η δέουσα προσοχή στο έργο της Συνέλευσης. Μετέχουμε και στην κοινωνική Ευρώπη, όπου ελπίζουμε ότι θα εισακουστεί η φωνή μας ως προς τις αξίες και τους στόχους που πρέπει να υπηρετεί το προκαταρκτικό σχέδιο της

έκθεσης που θα υποβληθεί στη Συνέλευση της Ευρώπης, στη Συνταγματική Συνέλευση. Επίσης, μας ενδιαφέρουν οι πολιτικές απασχόλησης, τα δικαιώματα των γυναικών, τα θέματα βίας κατά των γυναικών με το σχετικό Παρατηρητήριο. Η Ελλάδα θα έχει έναν εθνικό συντονιστή εν ευθέτω χρόνω. Γίνονται τα σχέδια για κάτι τέτοιο και είναι ιδιαίτερα ευπρόσδεκτα. Διαμορφώνουμε επίσης ένα γυναικείο λόμπυ πάνω στη διεύρυνση, σε διεθνές επίπεδο.

Έχουμε την υλοποίηση της πλατφόρμας του Πεκίνου για δράση, προκειμένου να ανταποκριθούμε στα όσα προτείνει η Επιτροπή για τη Θέση των Γυναικών των Ηνωμένων Εθνών. Υπάρχει πλειάδα σημαντικών προβλημάτων, για τα οποία θα εκδοθούν ανακαινωθέντα και διακηρύξεις, όπως στη Γενική Συνέλευση κατά του πολέμου, που κυκλοφορεί ευρύτατα. Επίσης, ως προς τον αντίκτυπο που έχει η καταστράτηγηση, η καταπάτηση των γυναικείων δικαιωμάτων από τους θρησκευτικούς φονταμενταλιστές λόγω χάριν, όπως η στέρηση του δικαιώματος αυτοδιάθεσης της γενετήσιας ταυτότητάς τους. Το πρόβλημα, με το οποίο καταπιάνεται το δικό σας συνέδριο, μας απασχολεί, επίσης, ιδιαίτερα. Πιστεύουμε ότι δεν είναι αποκομμένο από άλλα ζητήματα, όπως για παράδειγμα από την κατανομή του πλούτου και την ανισότητα αυτής της κατανομής, σύμφωνα και με όσα είπε η Επίτροπος σήμερα. Μας έχει απασχολήσει σε διάφορες συζητήσεις και το θέμα των επιπτώσεων της παγκοσμιοποίησης και των προϋποθέσεων και αιτημάτων που τίθενται για να έχει κοινωνική εμβέλεια. Δηλαδή, η ανάγκη για τη διαμόρφωση ξεκάθαρων πολιτικών, προοπτικών πολιτικών αποφάσεων.

Καλωσορίζουμε την πρωταθουλία που έχετε αναλάβει εδώ, βλέπουμε ότι το συνέδριό σας είναι πολύ σημαντικό και τα συμπεράσματά του μπορούν να εμπλουτίσουν ιδιαίτερα την έκθεση που σας ανέφερα. Πιστεύουμε ότι το Προεδρείο του Συνεδρίου θα διαμορφώσει μια ιδιαίτερα διαφωτιστική και αποτελεσματική έκθεση ως προς τον τρόπο που θα πρέπει να κλείσει η ψαλίδα της ανισότητας των μισθών στα πλαίσια της Ελληνικής Προεδρίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Τώρα επί του προκειμένου, πρέπει να δούμε τις ευρωπαϊκές πολιτικές απασχόλησης ως μηχανισμό ουσιαστικό για τη βελτίωση της θέσης των γυναικών. Στο Λόμπυ ευθέως στηρίζουμε την Επιτροπή στις πολιτικές και τις στρατηγικές απασχόλησης που θα πρέπει να ικανοποιούν τα τεθέντα στο Συμβούλιο της Λισσαβόνας. Τα ποσοστά συμμετοχής, η δημιουργία ποιοτικών θέσεων εργασίας για όλους, η διεύρυνση της αγοράς εργασίας για όλους, είναι ζητήματα αιχμής για την επίτευξη των στόχων που συμφωνήθηκαν στη Λισσαβόνα. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στο 50% ή στο 60% είναι ο στόχος για το 2010 και δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς πολιτικές που θα θεσπιστούν και θα έχουν βαρύνουσα ισχύ: για την εξίσωση της θέσης ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, τον αποκλεισμό της παιδικής εργασίας και τη μέριμνα για βελτίωση των θέσεων εργασίας των γυναικών, για την εξάλειψη της ψαλίδας, για την ισότητα των αμοιβών, τον επαγγελματικό διαχωρισμό και αύτω καθ' εξής.

Στην επερχόμενη αναθεώρηση της στρατηγικής απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Ένωσης θα χρειαστεί να τεθεί η εξίσωση των όρων εργασίας ανδρών και γυναικών με συγκεκριμένους στόχους, να υπάρχουν συγκεκριμένες δράσεις για το mainstreaming, που θα συμπεριληφθούν στη μελλοντική στρατηγική απασχόλησης. Σύμφωνα με την ημερήσια διάταξη περί mainstreaming, αυτή η προσπάθεια θα πρέπει να περιλαμβάνει τους εξής αντικειμενικούς στόχους: Την αύξηση της συμμετοχής στην αγορά εργασίας, τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για όλους, τη μείωση της ψαλίδας στις αμοιβές, καλύτερη προσωπική εξασφάλιση και αυτονομία για τις γυναίκες εργαζόμενες, βελ-

τίωση της θέσης των γυναικών που υπόκεινται σε πολλαπλές διακρίσεις, στην αγορά εργασίας. Επίσης, οι γυναίκες επικεφαλές μονογονεϊκών οικογενειών, οι γυναίκες των μειονοτήτων, οι γυναίκες με ανικανότητα. Πρέπει να τους παρέχονται δια βίου ευκαιρίες κατάρτισης και συμμετοχής στο κοινωνικό γίγνεσθαι. Ανάπτυξη οικονομικών δραστηριοτήτων και ιδιαίτερα σε μια οικονομία που στηρίζεται στην κοινωνική αντίληψη και στην αλληλεγγύη. Μια μελλοντική στρατηγική για την απασχόληση πρέπει να περιλαμβάνει και τις εξής μεταρρυθμίσεις: Ενισχυμένες παροχές φροντίδας των παιδιών, χωρίς διαφοροποίηση ως προς την ηλικία. Ενισχυμένες παροχές φροντίδας των εξαρτημένων ατόμων, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι γυναίκες ή άνδρες έχουν πραγματικές επιλογές για το συνδυασμό εργασίας και οικογενειακής ζωής. Να έχουμε ενισχυμένες νομικές διατάξεις για τη γονική άδεια, περιλαμβανομένης μιας πιο μακροχρόνιας και αμειβόμενης γονικής άδειας και για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Θα ξέρετε ότι στη Σουηδία έχουμε 16 μήνες άδεια με αποδοχές, όπου χορηγείται το 80% του μισθού, εκ των οποίων οι δύο μήνες πρέπει να έχουν ληφθεί από τον πατέρα. Προσαρμογή των κανονισμών εργασίας στην ανάγκη να συνδυάζεται η οικογένεια και η εργασία για άνδρες και γυναίκες, περιλαμβανομένης μιας μείωσης του χρόνου εργασίας.

Ένα σύστημα αναθεώρησης και μεταρρύθμισης για τα θέματα κοινωνικής προστασίας, για τις φοροαπαλλαγές και τα συστήματα παροχών και επιδομάτων: Χρειάζεται να εξασφαλίζουν την εξατομίκευση του δικαιώματος στην κοινωνική ασφάλιση, μαζί με την εξατομίκευση των συστημάτων των φορολογικών απαλλαγών και επιδομάτων, για να έχουμε καλύτερη ατομική ασφάλεια και αυτονομία των γυναικών. Μέτρα που θα ενισχύσουν τα κοινωνικά δικαιώματα και την ασφάλεια για τις εργαζόμενες με μερική απασχόληση, για τους ανεπίσημα εργαζόμενους και για τους εργαζόμενους με ευέλικτο ωράριο. Δράση για να αρθεί το καθεστώς των διακρίσεων στις αμοιβές. Δράσεις για να πάψει ο διαχωρισμός βάσει του φύλου στην εργασία, για να υπάρξει επίσης μια εξισορροπημένη εκπροσώπηση ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς, σε όλες τις επαγγελματικές κατηγορίες και τα κέντρα λήψης αποφάσεων. Πολιτικές και δραστηριότητες που θα πρέπει να αναπτύξουν τους τομείς, στους οποίους εργάζονται οι γυναίκες.

Θα πρέπει να γίνει μια επαναξιολόγηση των εργασιών που κατά πλειοψηφία εκτελούν οι γυναίκες, για να αυξηθούν τα επίπεδα των μισθών για τις δουλειές αυτές. Να έχουμε ενεργότερη πολιτική και δράση για την ασφάλεια και την υγεία στην εργασία, λαμβάνοντας υπόψη τη διαφοροποίηση ανδρών και γυναικών, ιδιαίτερα σε ότι αφορά τον υψηλό δείκτη γυναικών με παθήσεις και ασθένειες. Ιδιαίτερη μέριμνα για πολιτική δράση, ώστε να συμπεριλαμβάνονται οι μειονότητες και όσοι υπόκεινται σε κοινωνικό αποκλεισμό, οι μητέρες μονογονεϊκών οικογενειών, οι άνικανες για συγκεκριμένα είδη εργασίας, οι νέες γυναίκες και οι άνεργες άνω των 45. Να μειωθεί η αδήλωτη εργασία στη μαύρη αγορά, ιδιαίτερα εκεί που αρθρώνει, όπως στον αγροτικό ή στον οικιακό τομέα.

Να προαχθεί η πρόσβαση των γυναικών στη δια βίου μάθηση και στις ευκαιρίες κατάρτισης, ιδιαίτερα στην πληροφορική. Να αναληφθούν δράσεις για να κλείσει η ψαλίδα μεταξύ των δύο φύλων σε ότι αφορά την πρόσβαση στις νέες τεχνολογίες και να προαχθεί η συμμετοχή των γυναικών στην πληροφορική. Και αυτά τα δύο τίθενται ως προτεραιότητες από την Επιτροπή για τη θέση των γυναικών για φέτος, οπότε θα γίνει περαιτέρω δουλειά στον τομέα αυτόν. Πράκειται δηλαδή για ένα ζήτημα, το οποίο μέχρι τώρα νιώθουμε ότι δεν το έχουμε αντιμετωπίσει διεξοδικά και επαρκώς. Τέλος, χρειάζεται αυξημένη προσοχή, μέριμνα και πολιτική στήριξη των οικονομικών

δραστηριοτήτων των γυναικών, συμπεριλαμβανομένων των δραστηριοτήτων στην οικονομία, που στηρίζονται στην κοινωνική δραστηριότητα και την αλληλεγγύη.

Οι γυναίκες της Ευρώπης, μαζί με σας τους άνδρες, θα πρέπει να απαιτήσουμε συγκεκριμένα αποτελέσματα. Ιδιαίτερα εμείς οι γυναίκες, πρέπει να απαιτήσουμε συγκεκριμένα αποτελέσματα, απτά, συμπαγή, των στρατηγικών και των πολιτικών που μας υπόσχονται, διότι αλλιώς όλα αυτά δεν είναι τίποτα άλλο από ιδέες. Για παράδειγμα και στη Σουηδία είναι αρκετές οι γυναίκες που έχουν δυσφορήσει με το ρόλο που έχουν διαδραματίσει τα συνδικάτα, άρα δεν είναι μόνο στο Νότο, στην Κεντρική ή στη Δυτική Ευρώπη που υπάρχει τέτοιο πρόβλημα.

Άρα έχουμε ένα τεράστιο φόρτο εργασίας μπροστά μας, χαίρομαι όμως πάρα πολύ που θα τον επωμιστούμε από καινού.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε πάρα πολύ την κα Kalthoff. Όλοι και όλες γνωρίζουμε την πολύ μεγάλη σημασία και το σπουδαίο έργο που πραγματοποιεί το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών. Πάντοτε είναι παρόν σε όλες τις διαδικασίες διαμόρφωσης της ατζέντας και χάραξης των πολιτικών.

Θα παρακαλούσα την κα Beatrice Hertogs να μας παρουσιάσει την εισήγησή της.

Beatrice Hertogs

Γραμματέας της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων

Καλησπέρα. Δυστυχώς αυτή είναι η μόνη ελληνική λέξη που γνωρίζω, μαζί με τη λέξη «ευχαριστώ». Πρώτα απ' όλα είμαι Ευρωπαία, Ευρωπαία με διαβατήριο Βελγίου και εργάζομαι για να εισάγω στην ETUC, την Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων «και γι' αυτό είμαι υπεύθυνη» την ισότητα των φύλων. Υπάρχουν λοιπόν δύο άνθρωποι στην αίθουσα αυτή που συνεχώς εργάζονται για το στόχο αυτό, είναι η Φατεινή Σιάνου και η Elisabeth Boithfeld. Θα ήθελα να τις ευχαριστήσω, γιατί δεν μπορείς μόνη σου να εργαστείς στην ETUC. Όλα αυτά τα χρόνια έχουμε συνεργαστεί και αυτός είναι ο λόγος που μπορώ να σας μιλήσω σήμερα για την ίση αμοιβή. Δεν είναι εφικτό για τα συνδικάτα να αντιμετωπίσουν το θέμα της ίσης αμοιβής, αν δεν υπάρχει μια ισχυρή επιτροπή γυναικών. Το έργο μας είναι προϊόν συλλογικής εργασίας.

Ανεξάρτητα αν υπάρχουν άλλα άτομα που έχουν άλλες απόψεις, η δική μου εμπειρία -έχω αρχίσει να γερνώ, που σημαίνει ότι έχω και πολύ μεγάλη εμπειρία- είναι ότι χρειάζεται ισχυρή επιτροπή γυναικών σε εθνικό επίπεδο. Επιτροπή, που να είναι μεικτή, δηλαδή να μπορούν να συμμετέχουν και άνδρες. Χρειάζεται ειδική επιτροπή ισότητας, η οποία θα ωθήσει το θέμα της ίσης αμοιβής και θα ελέγχει τι συμβαίνει τέλος πάντων στα συνδικάτα.

Τι έκανε λοιπόν η Επιτροπή Ισότητας της ETUC; Θα μου επιτρέψετε να σας πω μερικά ιστορικά στοιχεία. Κάποια στιγμή, το 1998, η Επιτροπή δημοσίευσε μια μελέτη σχετική με το χάσμα των αμοιβών των δύο φύλων. Και εξ' αιτίας αυτής της μελέτης μπορέσαμε να δούμε και να αναφέρουμε στους συναδέλφους μας ότι υπάρχει σοβαρότατο πρόβλημα. Ότι στο τέλος του 20ού αιώνα συνεχίζει να υπάρχει ένα μεγάλο χάσμα σε ποσοστό 27%. Και δεν είναι ένα μεγάλο χάσμα που αφορά μόνο τις νότιες ευρωπαϊκές χώρες, δηλαδή δεν είναι μόνο στην Ελλάδα άσχημη η κατά-

σταση, και των άλλων χωρών η κατάσταση είναι χάλια. Όταν οργανώσαμε ως ETUC ένα συνέδριο γυναικών, πριν τη διεξαγωγή του μιλήσαμε γι' αυτό το μεγάλο χάσμα και ένας δημοσιογράφος των "FINANCIAL TIMES" κρατούσε σημειώσεις. Πολύ σύντομα μας τηλεφώνησε η κυβέρνηση για να μας ρωτήσει, αν αυτά που είχαν γραφτεί στους "FINANCIAL TIMES" ήταν αλήθεια. Και απαντήσαμε ότι βεβαίως ήταν αλήθεια. Έτσι λοιπόν ξεκίνησε η διαδικασία.

Σαν αποτέλεσμα, τουλάχιστον στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία, αποφασίσαμε ότι πρέπει να μειώσουμε αυτό το χάσμα. Τι κάναμε δηλαδή συγκεκριμένα; Ξεκινήσαμε μια εκστρατεία, αλλά τι σημαίνει τέλος πάντων εκστρατεία; Γιατί θα μπορούσαν να είναι λόγια και πάλι λόγια. Στα συνδικάτα βέβαια γίνονται πολλές συζητήσεις και ακούγονται πολλά λόγια. Σε κάθε κράτος μέλος ζητήσαμε από τις εθνικές συνομοσπονδίες, όπως τη Γ.Σ.Ε.Ε. για παράδειγμα, να οργανώσει ένα σεμινάριο. Όχι πλέον για να συζητηθούν γεγονότα και στοιχεία, ούτε τα αίτια της διαφοράς στις αμοιβές, αλλά για να γίνουν γνωστές και οι καλές πρακτικές αντιμετώπισης του θέματος. Δηλαδή υπάρχουν παραδείγματα επιτυχίας συγκεκριμένα. Τι ήταν καλό στο επίπεδο ενός κλάδου και τι ήταν καλό σε επίπεδο κάποιου κράτους;

Στη συνέχεια προσπαθήσαμε να μαζέψουμε όλες τις σχετικές στρατηγικές που είχαν τα συνδικάτα. Πολλές από αυτές είναι γνωστές, όπως είναι γνωστό και ότι δεν υπάρχει μαγική φόρμουλα, δεν υπάρχει αξιολόγηση της εργασίας που αποτελεί και τη λύση για τη μείωση του χάσματος στις αμοιβές. Θα μπορούσε να είναι μια δυνατότητα, αλλά χρειάζεται πολύς χρόνος και πολλή προσπάθεια. Και ακούσατε ήδη για τους ελέγχους που περιλαμβάνει κάθε στρατηγική, καθώς και για άλλες τέτοιες στρατηγικές.

Θα σας πω ένα παράδειγμα: Μια ιταλική πολυεθνική εταιρεία που κατασκευάζει μηχανές καφέ, αποφάσισε να αλλάξει το οργανόγραμμα εργασίας και οι επόπτες είπαν ότι θα χρειαστεί εκπαίδευση και για τους άνδρες και για τις γυναίκες. Έτσι οι γυναίκες εκπαιδεύτηκαν στα νέα καθήκοντα, ώστε να μπορούν να κάνουν τη νέα τους εργασία. Οι επόπτες, οι επιθεωρητές, είπαν ότι θα αλλάξουν και οι μισθοί, δηλαδή θα βελτιωθούν οι μισθοί των γυναικών. Αυτό ήταν ένα καλό και συγκεκριμένο παράδειγμα σε επίπεδο επιχείρησης, όπου αλλάζει το οργανόγραμμα της εργασίας και μπορείς να επέμβεις και στο χάσμα. Φυσικά δεν είναι κάτι εφαρμόσιμο σε όλες τις περιπτώσεις, είναι απλώς ένα παράδειγμα. Δεν σημαίνει ότι μεταφέρει κανείς το παράδειγμα αυτό στη δική του χώρα ή επιχείρηση. Ωστόσο υπάρχει και η σκοτεινή πλευρά. Και η σκοτεινή πλευρά είναι ότι δεν επηρέασε αρκετά τους άνδρες συναδέλφους μας στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Εκεί θα πρέπει να ξανασκεφθούμε τη θέση μας.

Ήταν πολύ ενδιαφέρον, μάθαμε πολλά πράγματα η μια από την άλλη, ο ένας από τον άλλον και καταλήξαμε σε καλά, σε θετικά αποτελέσματα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Ωστόσο συνεχίζουμε να μην έχουμε πραγματικά επιδράσει σε εθνικό επίπεδο στις διαπραγματεύσεις, ούτε σε κλαδικό επίπεδο, αλλά ούτε και σε επιχειρησιακό. Κάτι που μπορέσαμε να πετύχουμε με σκληρή δουλειά ήταν ότι οι συνάδελφοι στη Γραμματεία της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας είπαν: «Ίσως έχετε δίκιο, μπορούμε να κάνουμε κάτι, χρειάζεται βέβαια χρόνος». Σε επίπεδο Συνομοσπονδίας, συντονισμού των διαπραγματεύσεων αυτό σημαίνει ότι δίνονται συμβουλές στις εθνικές ομοσπονδίες. Για παράδειγμα, μπορείτε να συμφωνήσετε αυξήσεις μισθού, λαμβάνοντας υπόψη την παραγωγικότητα και τον πληθωρισμό, έτσι ώστε τουλάχιστον να ακολουθούν όλοι την ίδια κατεύθυνση σε ευρωπαϊκό επίπεδο και να αποφεύγεται ο ανταγωνισμός. Συνεχίζει να υπάρχει περιθώριο για κινήσεις.

Αυτό ορίστηκε σαφέστατα από την Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία, δηλαδή πρέπει να αντιμετωπίσουμε γενικά το χάσμα, αλλά και την επαγγελματική εκπαίδευση. Αν όμως βελτιώσεις την εκπαίδευση, σαφώς και μπορείς να αντιμετωπίσεις με μεγαλύτερη ευκολία το χάσμα των μισθών. Δηλαδή οι γυναίκες είναι πιο εκπαιδευμένες και μπορούν να το επιτύχουν αυτό. Ο συντονισμός και οι κατευθύνσεις που δόθηκαν από τη Γραμματεία, γιατί τέλος πάντων είναι το μόνο που μπορεί να κάνει η Συνομοσπονδία, ήταν ότι δεν είναι κάτι που εφαρμόζεται πάντα σε κλαδικό επίπεδο. Εξοκoluθούμε όμως να προσπαθούμε, να αγωνιζόμαστε και για το σχεδιασμό. Προσπάθησα να εξηγήσω γιατί χρειαζόμαστε την ETUC, αλλά η ETUC είναι κοινωνικός εταίρος σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Είχατε προσκαλέσει κάποιους από τους εργοδότες και δεν ήρθαν. Αυτή είναι κακή ένδειξη. Οι κοινωνικοί εταίροι και η κα Διαμαντοπούλου έκαναν μια αναφορά στο πρόγραμμα εργασίας τους. Οι ίδιοι οι κοινωνικοί εταίροι αποφασίζουν να εργαστούν σε συγκεκριμένα θέματα και να αναλάβουν δράση. Στην Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία θα θέλαμε το θέμα για δράση να είναι το χάσμα των αμοιβών, αλλά οι εργοδότες μας το απέκλεισαν, είπαν ότι είναι αδύνατον. Τότε είπαμε ας συζητήσουμε και ας αρχίσουμε το Μάρτιο, δηλαδή τον επόμενο μήνα, να μιλάμε για ένα πλαίσιο ισότητας των δύο φύλων. Αυτό είναι πολύ αόριστο, αλλά μερικές φορές με τους εργοδότες πρέπει να είσαι αόριστος, για να μπορέσεις να διαπραγματευθείς. Αυτό είναι το παιχνίδι για να μπορέσεις στη συνέχεια να έχεις συλλογική διαπραγμάτευση. Με χαρά μας είδαμε ότι αυτό έγινε δεκτό, δηλαδή τέθηκε το πλαίσιο για την ισότητα. Οποσδήποτε θα προσπαθήσουμε να βρούμε κοινά σημεία με τους εργοδότες, σε ό,τι αφορά τα προγράμματα και την ισότητα των φύλων σε επίπεδο επιχείρησης. Και η κα Διαμαντοπούλου έκανε μια αναφορά στα σχέδια ισότητας των φύλων. Αποτελεί μέρος της νέας ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών, πράγμα που σημαίνει ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να πληροφορούν σε επίπεδο επιχείρησης τους εργαζόμενους για την κατάσταση ανδρών και γυναικών. Δηλαδή πρέπει να δίνουν τις πληροφορίες. Αυτό επιδέχεται πολλές ερμηνείες και φαίνεται ότι υπάρχουν προβλήματα λόγω της νομοθεσίας, οπότε η κατάσταση πρέπει να αντιμετωπιστεί εκ νέου και να ληφθούν μέτρα. Για άλλη μια φορά έχουμε πολύ αόριστη εντύπωση. Ουσιαστικά σημαίνει ένα πρόγραμμα, ένα σχέδιο ισότητας των δύο φύλων. Έτσι και αλλιώς πάντα στην πολιτική και στη σχέση με τους εργοδότες πρέπει να είσαι αόριστος.

Έτσι λοιπόν υπάρχει δυνατότητα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Βεβαίως θα πείτε ότι θα λεχθούν πολλά λόγια, αλλά θα απαντήσω και ναι και όχι. Γιατί αν μπορείς στο τέλος της όλης διαδικασίας να πεις ότι θέλουμε παντού προγράμματα και σχέδια ισότητας των φύλων, αργότερα μια ανασκόπηση, μια αναθεώρηση όλων αυτών των προγραμμάτων, στη συνέχεια θα μπορέσουμε να πετύχουμε κάτι σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Το γεγονός ότι πρέπει να παρακολουθείς, να αναθεωρείς, είναι πραγματικά ισχυρό εργαλείο και φυσικά το μόνο εργαλείο που μπορείς να χρησιμοποιήσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο με τρόπο αποτελεσματικό και αποδοτικό. Αυτό λοιπόν σε ό,τι αφορά το πρόγραμμα εργασίας.

Στη συνέχεια υπήρχε ένα άλλο θέμα που ήταν πάρα πολύ σημαντικό και είναι σημαντικό και στην Ελλάδα: Είναι οι κατώτατοι μισθοί και η αύξηση των κατώτατων μισθών, γιατί προφανώς αυτό δίνει μια δυνατότητα μείωσης του χάσματος των αμοιβών. Επανερχομαι, λοιπόν, στο ερώτημα: Τι άλλο κάναμε σε ευρωπαϊκό επίπεδο σαν Συνομοσπονδία; Προσπαθήσαμε να ασκήσουμε πίεση στην Επιτροπή Εργοδοτών και Συνδικάτων, αλλά και άλλων ενδιαφερομένων μερών: Καταναλωτών,

συνεταιριστικών οργανώσεων και λοιπά. Βρήκαμε μερικές από τις ομάδες των εργαζομένων και ζητήσαμε να εκφράσουν άποψη για το χάσμα. Το κάναμε ταυτόχρονα με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, όπου ένα μέλος του Κοινοβουλίου έγραψε και αυτό μια άποψη σε ό,τι αφορά την ίση αμοιβή. Η απάντηση της Επιτροπής ήταν ότι ναι, πρόκειται να γίνει αναθεώρηση της ευρωπαϊκής νομοθεσίας για την ίση αμοιβή. Δεν το έχουν κάνει ακόμα, αλλά είναι υπόσχεση. Τουλάχιστον εμείς προσπαθήσαμε να ασκήσουμε πίεση και το κάναμε στη διάρκεια της Βελγικής Προεδρίας. Ήταν πάρα πολύ δύσκολο βέβαια να πείσουμε τους υπουργούς.

Το πιο σημαντικό έργο που πρέπει να κάνουμε, είναι μέσα στα συνδικάτα, να συνεχίσουμε να ασκούμε πιέσεις στους συναδέλφους μας, για να συμπεριλάβουν το θέμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Και επαναλαμβάνω ότι οι γυναίκες πρέπει να είναι παρούσες στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων. Αυτό είναι κάτι που θα μας απασχολήσει τα επόμενα χρόνια. Στο πλαίσιο των κοινωνικών εταιριών θα συνεχίσουμε να εργαζόμαστε και να αντιμετωπίζουμε το θέμα της ίσης αμοιβής. Ωστόσο χρειαζόμαστε όλους εσάς για να το κάνουμε, γιατί δεν μπορεί να επιτευχθεί από μια μικρή ομάδα, πρέπει να ασκηθεί πίεση και στα συνδικάτα και στους διάφορους οργανισμούς ισότητας και να βοηθήσετε και εσείς. Στηρίζομαστε σε σας, λοιπόν.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Hertogs για το ζωντανό και αγωνιστικό της λόγο. Πράγματι, φάτισε όχι μόνο τις σκοτεινές πλευρές, αλλά και το θέμα του συντονισμού που χρειάζεται για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Μένω, επίσης, στα σχέδια ισότητας που πρέπει να υπάρχουν και τις προτάσεις για το μέλλον.

Θα παρακαλούσα τώρα την κα Στρατηγάκη να πάρει το λόγο.

Μαρία Στρατηγάκη

Πρόεδρος της Συμβουλευτικής Επιτροπής για Θέματα Ισότητας των Φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

Νομίζω ότι είναι και αυτή μια προνομιακή θέση. Αν δεν μπορείς να είσαι η πρώτη, καλύτερα να είσαι τελευταία, για να σε θυμούνται μετά! Πριν σας μιλήσω για τη Συμβουλευτική Επιτροπή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Ισότητα των Φύλων και για τη γνωμοδότησή της στο θέμα της ίσης αμοιβής, θέλω να κάνω δύο παρατηρήσεις.

Πρώτη παρατήρηση: Το γεγονός ότι 46 χρόνια μετά το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης του 1957, η άνιση κατά φύλο αμοιβή αποτελεί και σήμερα αίτημα, νομίζω ότι οφείλεται στο ότι δεν αφορά απλά μια ποσοτική διαφορά στις αποδοχές των εργαζομένων. Εκφράζει μια σειρά διακρίσεων στην αγορά εργασίας και συμπυκνώνει πολλούς παράγοντες διακρίσεων, όπως ανέλυσε σήμερα η κα Διαμαντοπούλου. Για το λόγο αυτό, άλλωστε, πάνω στο αίτημα για ίση αμοιβή στηρίχθηκε η ανάπτυξη της πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ισότητα. Πολλές ανισότητες μπήκαν και συνδέθηκαν άμεσα ή έμμεσα με την ίση αμοιβή.

Η δεύτερη παρατήρηση είναι ότι 46 χρόνια μετά από το άρθρο 119 φαίνεται εντελώς καθαρά ότι η πρόοδος στην ισότητα των φύλων δεν είναι γραμμική, γιατί αν ήταν γραμμική, θα είχαμε σημει-

ώσει κάποια πρόοδο, έστω και μικρή. Ελπίζω να μην είναι και εντελώς κυκλική και γυρίζουμε πάντα στο ίδιο σημείο! Πιστεύω ότι είναι μια εξέλιξη με βήματα μπροστά και βήματα πίσω και ότι σε αυτό η ψαλίδα των αμοιβών είναι ο πιο αντικειμενικός δείκτης. Ακριβώς γιατί με αυτήν δεν εκφράζονται μόνο οι διαφορές των αμοιβών, αλλά και οι διαφορές των φύλων σε όλη τη κοινωνία, στην κατανομή του πλούτου, και του κοινωνικού και του συμβολικού. Επειδή βρισκόμαστε στην περίοδο της Ελληνικής Προεδρίας, νομίζω ότι θα πρέπει γυριστούμε από κοντά κάποιους θεσμούς που εργάζονται για την ισότητα των φύλων εδώ και χρόνια στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Εδώ θα ήθελα να επισημάνω ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή προωθεί τη συνεργασία ανάμεσα στα τρία μέρη της κοινωνίας, τα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τις γυναικείες οργανώσεις, τις μη κυβερνητικές δηλαδή οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών. Αυτό γίνεται σε όλους τους τομείς πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η οποία αναγνωρίζει τους τρεις αυτούς πυλώνες της κοινωνίας.

Η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα των Φύλων είναι μια καθαρά πολιτική επιτροπή. Είναι συμβουλευτική μεν, αλλά ο ρόλος της εξαρτάται κάθε φορά από τη δυνατότητα που έχει να κάνει λάμπυ και από τη δυνατότητα της ευρωπαϊκής δημόσιας διοίκησης, δηλαδή της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, να δέχεται και να προκαλεί το λάμπυ. Στη διάρκεια των 20 χρόνων λειτουργίας της Συμβουλευτικής Επιτροπής έχουν υπάρξει πολλές περιπτώσεις, όπου οι φεμινίστριες που είναι μέσα στους θεσμούς συνεργάζονται με αυτές που είναι έξω από τους θεσμούς για την προώθηση της ισότητας. Εκμεταλλεύονται οι μεν τις δυνατότητες των δε, αλλά και κάθε ρήγμα που αφήνει η γραφειοκρατία, η κεντρική πολιτική, η ρητορική των επίσημων κειμένων και πράξεων.

Ο τυπικός στόχος της Επιτροπής είναι η συμβολή στη διαμόρφωση και εφαρμογή των δράσεων της Κοινότητας για την ισότητα των φύλων. Αυτό γίνεται με γνωμοδοτήσεις, με συζητήσεις και με οποιοδήποτε άλλο τρόπο, συμμετοχή σε φόρουμ κ.λπ. Είναι, επίσης, η ενίσχυση της ανταλλαγής εμπειριών, πολιτικών και πρακτικών ανάμεσα στα κράτη μέλη, τους κοινωνικούς εταίρους και τις γυναικείες οργανώσεις.

Η Επιτροπή ιδρύθηκε το 1981. Το 1982 εφαρμόστηκε το Πρώτο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Και ήταν σαφές ότι ένα πρόγραμμα δράσης δεν μπορεί να εφαρμοστεί, αν δεν εξασφαλίσει τη συναίνεση όλων των συντελεστών της πολιτικής, κοινωνικής και οικονομικής ζωής. Το 1995 ενισχύθηκε ο ρόλος της, γιατί το Τέταρτο Πρόγραμμα Δράσης, που άρχισε το 1996, είχε ως βασικό στόχο την ένταξη της ισότητας σε όλες τις πολιτικές (gender mainstreaming), η οποία απαιτούσε την εμπλοκή όσο το δυνατόν περισσότερων φορέων. Έχουμε λοιπόν αυτή τη στιγμή μια επιτροπή με δύο μέλη από κάθε κράτος μέλος, το ένα από κυβερνητικό φορέα, στην ελληνική περίπτωση τη Γενική Γραμματεία Ισότητας, και το άλλο από ένα θεσμικό ανεξάρτητο φορέα, στην Ελλάδα το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, το Κ.Ε.Θ.Ι. Το δεύτερο μέλος στις άλλες χώρες προέρχεται από θεσμούς, όπως ο Συνήγορος της Ισότητας ή τα συμβούλια ισότητας, στα οποία δεν εκπροσωπείται μόνο η κυβερνητική πλευρά. Τα μέλη της Επιτροπής είναι συνολικά σαράντα, δύο από καθένα από τα δεκαπέντε κράτη μέλη, δέκα μέλη από οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, πέντε από οργανώσεις εργοδοτών και πέντε από οργανώσεις των εργαζομένων, όπως είναι και η Beatrice Heilogs. Υπάρχουν και παρατηρητές, έχει διευρυνθεί η σύνθεση με το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών, με εκπροσώπους από τη Νορβηγία, τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, το Συμβούλιο της Ευρώπης και τη Γραμματεία των Χαρών των ΕΕΤΑ. Η Επιτροπή εκλέγει Πρόεδρο κάθε χρόνο, ενώ τη Γραμματεία της Επιτροπής την έχει η Ευρωπαϊκή

Επιτροπή και συγκεκριμένα η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων.

Συμμετέχω στην επιτροπή εδώ και τρία χρόνια, το 2003 είναι ο τέταρτος χρόνος. Αντικατέστησα τη Φωτεινή Σιάνου και με απόφαση του Διοικητικού Συμβουλίου του Κ.Ε.Θ.Ι. παραμένω, παρόλο που δεν είμαι πια Γενική Διευθύντρια. Για δεύτερη φορά από το 1981 εκλέγεται Ελληνίδα σε αυτή τη θέση. Την πρώτη φορά ήταν η αείμνηστη Ρένα Λάμψα, την οποία εγώ τιμώ και αισθάνομαι πάρα πολύ συγκινημένη και μόνο που την αναφέρω. Ήταν τότε Γενική Γραμματέας Ισότητας.

Η Επιτροπή συνεργάζεται με την ομάδα των Επιτρόπων για την ισότητα των φύλων, στην οποία προεδρεύει ο Πρόεδρος της Επιτροπής, ο κ. Πρόντι, με την Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, με την εκάστοτε Προεδρία του Συμβουλίου και τις δύο ομάδες εμπειρογνομένων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής. Στις ομάδες αυτές συμμετέχουν από την Ελλάδα η κα Καραμεσίνη (εργασία) και η κα Σηλιωτοπούλου (νομοθεσία).

Τι κάνει η Συμβουλευτική Επιτροπή και πώς παρεμβαίνει; Αυτό εξαρτάται από την εκάστοτε χρονική συγκυρία, τη δυναμικότητα των μελών, καθώς και από τη δεκτικότητα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και τη διάθεση συνεργασίας του Τμήματος Ισότητας των Φύλων. Θα σας αναφέρω μόνο τις γνωμοδοτήσεις που έκανε η Επιτροπή το 2002. Για την ευρωπαϊκή στρατηγική για την κοινωνική ενσωμάτωση, για τη διάσταση του φύλου στην Ευρωπαϊκή Συντακτική Συνέλευση, για την οδηγία κατά των διακρίσεων στη βάση του φύλου, για την ένταξη της ισότητας σε όλες τις κοινοτικές πολιτικές, για τους δείκτες της ισότητας των φύλων (gender indicators). Και τώρα, το 2003, ετοιμάζουμε τη γνωμοδότηση για το gender budgeting, το οποίο ελληνικά μάλλον θα το μεταφράσουμε ως «ένταξη της ισότητας στη δημοσιονομική πολιτική». Τις γνωμοδοτήσεις τις επεξεργάζονται επιτροπές, στις οποίες προεδρεύουν τα μέλη και συζητούνται, τροποποιούνται και αποφασίζονται στις συναντήσεις.

Για την ισότητα των αμοιβών η Συμβουλευτική Επιτροπή έκανε γνωμοδότηση το 1999. Ήταν η αρχή της εφαρμογής της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση. Δύο χρόνια μετά, το 2001, η ισότητα αμοιβών απετέλεσε το βασικό αντικείμενο δράσης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, στο πλαίσιο της οποίας χρηματοδοτήθηκε αυτό το πρόγραμμα του Κ.Ε.Θ.Ι. για την ίση αμοιβή. Ποια ήταν η αφορμή για τη γνωμοδότηση; Τα αποτελέσματα της μελέτης της EUROSTAT το 1995 για τη διάθραξη των αμοιβών έδειξαν ότι το απόλυτο χάσμα των αμοιβών ήταν 25%. Και ότι, αν διορθωνόταν, δηλαδή αν αφαιρούσαμε την επίδραση ηλικίας, επαγγέλματος και κλάδου, θα έπεφτε στο 15% για όλη την Ευρώπη. Δεν θα αναφερθώ στην τεκμηρίωση του προβλήματος της ανισότητας αμοιβών, αλλά μόνο στους έξι τρόπους, με τους οποίους η Συμβουλευτική Επιτροπή προτείνει να αντιμετωπισθεί. Πολλοί από αυτούς τώρα αποτελούν τον κορμό της ευρωπαϊκής πολιτικής και όλων όσων έχουν ειπωθεί στο συνέδριο όλες αυτές τις μέρες.

Ο πρώτος τρόπος είναι να ενταχθεί η ισότητα αμοιβών σε όλες τις κοινωνικές πολιτικές και να αποτελέσει κριτήριο και δείκτη για τις οικονομικές κατευθυντήριες γραμμές. Η γνωμοδότηση τόνισε ότι ο στόχος της ΟΝΕ δεν πρέπει να είναι άλλοθι για να παραμεληθεί ο στόχος της ισότητας των αμοιβών και αυτό είχε ήδη ένα πρακτικό αποτέλεσμα. Το 2002 η ισότητα αμοιβών αποτελεί κριτήριο της οικονομικής σταθερότητας της Ε.Ε.

Ο δεύτερος τρόπος είναι να γίνουν περισσότερες αναλύσεις και έρευνες. Όλες και όλοι αυτό το διήμερο διαπιστώσαμε τη σημασία των μελετών και των αναλύσεων συγκεκριμένων πλευρών της ανισότητας στην αμοιβή σε σχέση με την επαγγελματική εμπειρία, την ηλικία και τη συμβολή

των μη χρηματικών ανταμοιβών. Όπως ξέρουμε, η αμοιβή δεν είναι μόνο χρήμα, είναι και άλλες μορφές αποδοχών και πλούτου.

Η προσαρμογή της νομοθεσίας αποτελεί τον επόμενο τρόπο αντιμετώπισης του προβλήματος. Εκκρεμεί η πρόταση που είπε η Beatrice Herlags, για την αναθεώρηση της σχετικής οδηγίας. Ζητήθηκε και η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων των επιθεωρητών εργασίας και η θεσμοθέτηση συντηγόρων για την ισότητα των φύλων ως τρόπος αντιμετώπισης του προβλήματος.

Ο τέταρτος τρόπος ήταν η ισότητα των αμοιβών στην Ευρωπαϊκή Στρατηγική για την Απασχόληση. Και εκεί εισακούσθηκε η Συμβουλευτική Επιτροπή και ενισχύθηκε η σχετική κατευθυντήρια γραμμή με δείκτες, χρονοδιαγράμματα και στόχους.

Ο πέμπτος τρόπος είναι η αναγνώριση της αξίας της εργασίας των γυναικών με την αντικειμενοποίηση των κριτηρίων αξιολόγησης των εργασιών και την άμβλυση του κατά φύλο διαχωρισμού της αγοράς εργασίας. Όλα αυτά πήραν θέση σε μεταγενέστερα κείμενα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, επίσημα και ανεπίσημα.

Ο τελευταίος τρόπος είναι η ενεργοποίηση των κοινωνικών εταίρων με την τροποποίηση της διαδικασίας συλλογικών διαπραγματεύσεων γιατί και αυτό παίζει πολύ μεγάλο ρόλο στη μείωση του χάσματος των αμοιβών. Πρόκειται για το αίτημα της αύξησης της συμμετοχής γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Τέλος, χρειάζονται μελέτες αποτίμησης των εργασιών μερικής και πλήρους απασχόλησης.

Με δύο λόγια το συμπέρασμα της γνωμοδότησης -η οποία τελικά δεν είναι απλά μια γνωμοδότηση, αλλά ένα κείμενο πίεσης προς όλες τις κατευθύνσεις- είναι ότι η μείωση του χάσματος των αμοιβών αποτελεί πρωταρχικό οικονομικό και κοινωνικό στόχο. Γιατί από τη μια μεριά αυξάνει την παραγωγικότητα των γυναικών, από την άλλη αλλάζει τους παραδοσιακούς ρόλους και για το λόγο αυτό εμπλουτίζει ολόκληρη την κοινωνία. Από το 1995 υπάρχει ο Κώδικας Καλής Πρακτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, ο οποίος προτείνει σχέδια για την εξάλειψη των διακρίσεων στα συστήματα αμοιβών και συμβουλές προς όσους θέλουν να εντάξουν το ζήτημα της ίσης αμοιβής στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Θα τελειώσω λέγοντας ότι η πρόκληση για τη Συμβουλευτική Επιτροπή το 2003 είναι πρώτα-πρώτα να προωθήσει ένα εντελώς νέο θέμα, το gender budgeting (την ένταξη της ισότητας στην δημοσιονομική πολιτική). Το θέμα αυτό δεν έχει παρά ελάχιστα απασχολήσει την Ε.Ε., μόνο μια μικρή επιτροπή εμπειρογνομόνων που δημιούργησε η Βελγική Προεδρία. Δεύτερο βασικό θέμα είναι η πρόκληση της ένταξης των νέων χωρών. Από την ερχόμενη συνεδρίαση στην Επιτροπή θα συμμετέχουν 10 ακόμα κράτη μέλη και έχουμε έναν τεράστιο αγώνα να κάνουμε: Για το πώς θα ενταχθούν στη Συμβουλευτική Επιτροπή, αλλά και για το πώς θα εξασφαλιστούν σε αυτά οι απαραίτητοι θεσμοί για την ισότητα, οι εξειδικευμένες δομές. Γιατί το πρώτο πράγμα που βάζεται σε μια οικονομία που εξελίσσεται, είναι οι εξειδικευμένες δομές για την ισότητα.

Περισσότερα για τη Συμβουλευτική Επιτροπή μπορείτε να βρείτε στην ιστοσελίδα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και εγώ θα είμαι στη διάθεσή σας για οποιαδήποτε πληροφορία. Σας ευχαριστώ για την προσοχή και ελπίζω στο τέλος του 2003 να μπορώ να κάνω προς τις γυναικείες οργανώσεις έναν καλό απολογισμό του έργου της Συμβουλευτικής Επιτροπής επί Προεδρίας μου.

Πρόεδρος:

Ευχαριστούμε την κα Στρατηγάκη για όσα μας είπε και για το σπουδαίο ρόλο που καλείται να παίξει η Συμβουλευτική Επιτροπή και που ήδη παίζει. Εμείς, επειδή είχαμε τη χαρά και την τιμή να την έχουμε Γενική Διευθύντρια επί τρία χρόνια, γνωρίζουμε και εμπιστευόμαστε το έργο της, γι' αυτό και της αναθέσαμε την εκπροσώπηση του Κ.Ε.Θ.Ι., ώστε να έχουμε και την Προεδρία στη Συμβουλευτική Επιτροπή.

Κλείνουμε το μέρος των εισηγήσεων. Ακολουθεί συζήτηση.

ΣΥΖΗΤΗΣΗ

Μαρία Καραμεσίνη:

Θέλω να κάνω μια ερώτηση στην κα Kollhoff. Στην αναθεώρηση που θα γίνει της ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση, ο πυλώνας των ίσων ευκαιριών, που είναι ο τέταρτος πυλώνας των κατευθυντηρίων γραμμών για την πολιτική απασχόλησης, δεν θα υπάρχει πλέον. Όλες οι κατευθυντήριες γραμμές θα αρθρωθούν κάτω από τους τρεις πυλώνες που ανέφερε η κα Διαμαντοπούλου για τη συμμετοχή των γυναικών, για την ποιότητα της εργασίας και για την αγορά εργασίας που θα ανοιχτεί για όλους. Θα είναι οι τρεις πυλώνες, με βάση τους οποίους, σύμφωνα με όλες τις πληροφορίες, θα αναδιαταχθούν οι κατευθυντήριες γραμμές. Πώς εκτιμά το Λόμπυ, πώς τοποθετείται απέναντι στις εξελίξεις αυτές; Θεωρεί δηλαδή ότι υπάρχει κάποιος κίνδυνος να υποβαθμιστεί το θέμα της ισότητας ευκαιριών στη νέα αναθεωρημένη στρατηγική ή νομίζει ότι μπορεί με την παρέμβασή του να αναβαθμιστεί ο ρόλος της ισότητας μέσα στην ευρωπαϊκή στρατηγική;

Ίσως αυτό θα μπορούσε να το απαντήσει και η κα Hertogs από τα ευρωπαϊκά συνδικάτα, ποιες είναι οι πληροφορίες σας και τι νομίζετε ότι θα γίνει.

Φωτεινή Σιάνου:

Νομίζω ότι η ερώτηση που έθεσε η κα Καραμεσίνη αφορά όλο το τραπέζι. Θέλω να κάνω μια ερώτηση στη Beatrice, για να μεταφέρει την εμπειρία της περισσότερο και την άποψή της ειδικά για την ίση αμοιβή. Υπάρχουν οι εμπειρίες της Φινλανδίας και της Ισλανδίας, δύο πολύ συγκεκριμένες εμπειρίες. Η κα Hertogs αναφέρθηκε σε μια γαλλική προσπάθεια επίλυσης του προβλήματος, όπου έχουμε αυξήσεις σε κλάδους που γυναικοκρατούνται. Θα ήθελα τη γνώμη της, αν δημιούργησαν προβλήματα οι αυξήσεις αυτές σε γυναίκες μέσα σε συγκεκριμένους κλάδους.

Π. Χαραμής:

Σε ενός λεπτού τοποθέτηση θα χρησιμοποιήσω και δέκα αγγλικές λέξεις. Λοιπόν, το problem των ίσων ευκαιριών είναι πάρα πολύ σημαντικό για τους εργαζόμενους και το σύνολο της κοινωνίας και αξίζουν πράγματι συγχαρητήρια στο Κ.Ε.Θ.Ι. και σε όσους συνετέλεσαν το organize αυτό το συνέδριο. Αν ωστόσο το πρόβλημα της διαφοράς των αμοιβών παραμένει περισσότερο ως topic στους χώρους των κοινωνικών επιστημών και λιγότερο ως practice στους χώρους εργασίας, αυτό κυρίως οφείλεται σε λανθάνοντα συμφέροντα, συμφέροντα κατά βάση οικονομικά. Αποτελεσματικές practices και strategies δεν μπορεί να βασίζονται σε magic formulas, αλλά

απαιτούν σωστό program και σωστή εκτίμηση των αναγκών, όπως επίσης και των συμφερόντων που ωφελούνται από το χάσμα στους μισθούς. Απαιτείται επιπλέον η καταβολή of energy απ' όλους μας, για να καλύψουμε αυτό το χάσμα.

Οι δέκα λέξεις που χρησιμοποίησα στα αγγλικά, καταλάβατε ότι είναι και οι δέκα ελληνικές. Τις χρησιμοποίησε και τις δέκα η κα Hertogs, η οποία μας είπε ότι γνώριζε μόνο μια στα ελληνικά τη λέξη «καλησπέρα», από σεμνότητα.

Την ευχαριστούμε και να είναι βέβαιη ότι ξέρει πολύ περισσότερα ελληνικά.

Σύνεδρος:

Αναδείχθηκαν εδώ σημαντικά θέματα αυτές τις μέρες και ήταν μια σημαντική δουλειά για την ελληνική πραγματικότητα, αλλά απ' ό,τι φάνηκε και για την ευρωπαϊκή. Βιώνοντας αυτή την κατάσταση και τις πολιτικές που υπάρχουν αυτή τη στιγμή στο χώρο της αγοράς εργασίας, πραγματικά προβληματίζομαι για τη μεγάλη αντίφαση που υπάρχει ανάμεσα στο να κλείσουμε το χάσμα των αμοιβών από τη μια και πώς θα το καταφέρουμε αυτό από την άλλη. Και αυτό γνωρίζοντας ότι έχουμε απορύθμιση της αγοράς εργασίας, ευελιξία, μη νόμιμους μετανάστες και μετανάστριες, και ένα ευρύ φάσμα μορφών απασχόλησης έξω από τα συνδικάτα.

Στον ιδιωτικό τομέα οι εργαζόμενοι είναι 30% συνδικαλισμένοι, 70% μη συνδικαλισμένοι. Στο δημόσιο τομέα έχουμε συλλογικές διαπραγματεύσεις, που όμως δεν περιλαμβάνουν μισθούς συντάξεις, προαλήψεις. Αυτό για μένα είναι η μεγάλη αντίφαση. Είναι μια διαπίστωση και μια ανησυχία για το πώς μπορεί η Γραμματεία Ισότητας, οι γυναικείες οργανώσεις, οι συνδικαλιστικές οργανώσεις, τα γυναικεία τμήματα των κομμάτων, να συμβάλουμε ώστε να ομαλοποιηθεί η αγορά εργασίας, να αυξηθεί ο αριθμός των συνδικαλισμένων ανδρών και γυναικών. Πώς θα μπορούσαμε να φτάσουμε στο στόχο της δημοσιονομικής πολιτικής και της αναδιανομής του πλούτου. Το θεωρώ σημαντικό στοιχείο, παρ' όλες τις αντιφάσεις που έχουμε σήμερα στην παγκοσμιοποιημένη αγορά και τη διακίνηση του κεφαλαίου χωρίς όρους και όρια.

Χρυσούλα ΒΑΜΒΑΚΑ - ΛΙΑΓΚΑ

Συνδικαλίστρια, Πρόεδρος Ινστιτούτου Εργασίας Γ.Σ.Ε.Ε.- Α.Δ.Ε.Δ.Υ. Δυτικής Μακεδονίας

Να ρωτήσω τη φίλη από τη Σουηδία, επειδή αναφέρθηκε στις γονικές άδειες. Βέβαια με την ιδιαιτερότητα της γονικής άδειας στη Σουηδία που ισχύει και για τους άνδρες, δηλαδή από τους 16 μήνες, τους 2 τους παίρνουν υποχρεωτικά οι άνδρες. Πολύ θετικό, αλλά εγώ θα ήθελα να κάνω μια ερώτηση προς όλους και προς εσάς κυρίως και ήθελα την άποψή σας: Είμαστε υπέρ των γονικών αδειών ή θα πρέπει να είμαστε κυρίως υπέρ των δομών, που θα βοηθήσουν τη γυναίκα να μην φεύγει από την εργασία της; Δικές μου προσλαμβάνουσες, ακούσματα δηλαδή δικά μου από τις νεότερες ηλικίες είναι ότι οι νέες γυναίκες δεν θέλουν να φεύγουν από την εργασία τους για μεγάλο χρονικό διάστημα, αλλά προτιμούν τις δομές που θα τις βοηθήσουν να μην απουσιάζουν από τις εργασίες τους και, συγχρόνως φυσικά, να συνεχίζουν την αναπαραγωγή και τη φροντίδα των παιδιών.

Και να πω και εγώ ότι πιστεύω πως έχουμε κάνει πάρα πολλές διαπιστώσεις. Όλες μας, απ' όποιο χώρο και αν είμαστε, απ' όποια θέση ευθύνης και αν έχουμε, καλούμαστε πλέον στην πράξη να υλοποιήσουμε νέες πολιτικές. Υπάρχουν. Μας τις δίνουν, πρέπει να τις πάρουμε και να τις υλοποιήσουμε. Ξέρουμε ποια είναι τα συμφέροντα, ξέρουμε την απορύθμιση των εργασιακών σχέσεων, όλα είναι γνωστά. Με το να τα υμνούμε ή να τα καταδικάζουμε δεν κερδίζουμε τίποτα. Όλες μαζί πιστεύω ότι θα πρέπει να κάνουμε πράξη όλα αυτά που μαθαίνουμε, προπαντός να τα δημοσιοποιήσουμε, να λειτουργήσουμε πλλαπλασιαστικά προς τα έξω. Γιατί αυτά που ακούμε εμείς εδώ, πρέπει να τα ακούσουν περισσότερες.

Πιστεύω ότι τα συμπεράσματα του Συνεδρίου θα έχουν την ανάλογη δημοσιοποίηση από το Κ.Ε.Θ.Ι. Συγχαρητήρια σε όσους βοήθησαν στην οργάνωσή του.

Kristi Kolthoff:

Σας ευχαριστώ για την ερώτηση σε ό,τι αφορά τους πυλώνες. Πρόκειται για σημαντικότερο θέμα και η κατάσταση γενικότερα, που αντιμετωπίζουμε στην Ευρώπη μιλώντας για την ισότητα, είναι πολύ σημαντική. Και αυτό διότι σύμφωνα με τις πληροφορίες που έχουμε, η ισότητα ανδρών και γυναικών δεν έχει ληφθεί υπόψη. Είναι λοιπόν πάρα πολύ σημαντικό το ερώτημα και πρέπει να το αντιμετωπίσουμε και να ασκήσουμε έντονη πίεση.

Ο κ. Ζισκάρ Ντ' Εστέν έδωσε συνέντευξη στη σουηδική τηλεόραση για την ισότητα και δεν είχε ιδέα τι του έλεγαν. Ευτυχώς η Πρόεδρος του δικού μας Λόμπυ είχε συνεργαστεί και έκανε δηλώσεις πάρα πολύ σημαντικές. Αν λοιπόν στις αξίες του συντάγματος που αυτή τη στιγμή εκπονείται, δεν ενσωματώνεται η αξία της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, δεν έχουμε σημείο αναφοράς. Αν δεν τεθεί αυτό το θέμα στη Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Ένωσης, δεν θα έχουμε τίποτα, στο οποίο να στηριχθούμε. Αν δεν υπάρξει η ανταλλαγή απόψεων μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών, τότε δεν υπάρχει η βάση. Και αν δεν γίνουν προσθήκες στο σύνταγμα αυτό, στη συνθήκη, και δεν υπάρξουν κανόνες για την απαγόρευση οποιασδήποτε διάκρισης και για την καταπολέμηση οποιασδήποτε μορφής βίας εναντίον των γυναικών, πάλι θα είναι ελλιπής η συμφωνία. Η Ένωση είναι αυτή που θα εγγυηθεί την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό είναι κάτι που απασχολεί την ομάδα για την Κοινωνική Ευρώπη και ελπίζουμε ότι θα έχουμε μια καλή απάντηση την επόμενη βδομάδα.

Σχετικά με το άλλο ερώτημα που αφορούσε την απορύθμιση, θα πω ότι πρέπει να το αντιμετωπίσουμε και πρέπει να έχουμε κανονισμούς και ρυθμίσεις με μεγαλύτερη ισχύ από το εθνικό δίκαιο. Και φυσικά πρέπει να προσελκύσετε τους εργαζόμενους στα συνδικάτα και να συζητεί και ο αριθμός των γυναικών. Στη Σουηδία έχουμε υψηλό ποσοστό συμμετοχής των εργαζομένων στα συνδικάτα, είναι περίπου 75%-80%, ωστόσο συνεχίζουμε να έχουμε χάσμα στις αμοιβές.

Η τελευταία ερώτηση σχετικά με τη γονική άδεια και αυτό που συμβαίνει στη Σουηδία. Είναι αλήθεια ότι αρκετές γυναίκες θέλουν να επιστρέψουν στη δουλειά τους πιο γρήγορα. Σε αυτή την περίπτωση είναι ο πατέρας που θα χρησιμοποιήσει την παροχή, ή τα χρήματα αυτά θα χρησιμοποιηθούν για να καλύψουν το κενό από το γεγονός ότι δεν εργάζονταν. Αυτό σημαίνει ότι αυτή η δυνατότητα μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε άλλη χρονική περίοδο. Απλώς αναφέρω κάποιες δυνατότητες.

Beatrice Hertogs:

Αν κατάλαβα καλά, έγινε ερώτηση για τη στρατηγική απασχόλησης και τους πυλώνες που υπάρχουν σήμερα. Θα πάψει να υπάρχει και θα γίνει ουσιαστικά ένας πυλώνας. Αυτή φαίνεται να είναι σωστή πληροφόρηση.

Τώρα ποια είναι η αντίδραση της Ευρωπαϊκής Συνομοσπονδίας. Κατ' αρχήν πρέπει να διαβάσουμε με μεγάλη ακρίβεια, τι περιέχεται στους άλλους πυλώνες. Ωστόσο μου είπαν ότι αυτό πρέπει να το κάνω η ίδια, δεν το έχω κάνει ακόμα. Μου είπαν ότι τα κράτη-μέλη είναι αυτά που πρέπει να πάρουν μέτρα για το χάσμα των αμοιβών, να αναλάβουν το κομμάτι αυτό της στρατηγικής για το κλείσιμο του χάσματος. Θα κινηθούμε γη και ουρανό για να κάνουμε τα κράτη να κάνουν κάτι. Δηλαδή, εξαρτάται από τα κράτη, ποιες μεθόδους θα διαλέξουν, ωστόσο πρέπει να τα υποχρεώσεις να κάνουν κάτι.

Σε ό,τι αφορά το ερώτημα της Φωτεινής Σιάου, δεν είναι σίγουρο ότι κατάλαβα πολύ καλά. Το μόνο πράγμα που ξέρω, αφορά τις σκανδιναβικές χώρες, όπως η Φινλανδία. Υπάρχει ένα σύστημα κεντρικά για τις αμοιβές, δηλαδή αποφασίζονται σε εθνικό επίπεδο, πράγμα που είναι πολύ καλό, διότι μπορεί να αποφασιστεί επίσης να αυξηθούν οι κατώτατοι μισθοί. Αυτό σημαίνει ότι είναι καλύτερα να υπάρχει κεντρικό σύστημα σε ό,τι αφορά τις αμοιβές και όχι αποκεντρωμένο, όπως στο Ηνωμένο Βασίλειο, όπου κάθε επιχείρηση αποφασίζει τι είδους αυξήσεις θα δώσει στους μισθούς. Μην παρανοήσετε παρακαλώ! Και στο Βέλγιο μια επιχείρηση μπορεί να αποφασίσει για την αύξηση των αμοιβών, δεν είναι όμως σε εθνικό επίπεδο, αλλά σε κλαδικό. Δίνεται λοιπόν το μήνυμα για την αύξηση των αμοιβών, και η επιχείρηση μπορεί να τις αυξήσει περισσότερο. Αλλά είναι πολύ καλύτερο να έχεις κεντρική απόφαση, γιατί έτσι έχεις τη δυνατότητα να αποφασίσεις να αυξήσεις τους μισθούς. Έτσι και αλλιώς πρέπει να αποφασίσουμε για τα συστήματα διαμόρφωσης των μισθών που έχουμε στα κράτη-μέλη. Το πρόβλημα της ίσης αμοιβής είναι απόλυτα ενσωματωμένο στο εθνικό πλαίσιο, δεν πρέπει να το ξεχνάμε αυτό.

Το τρίτο σχόλιο αφορά την απορύθμιση και την ευελιξία. Πρέπει λοιπόν να πω ότι πάντα οι εργοδότες θα βρίσκουν νέους τρόπους για να παρακάμψουν το θέμα της ίσης αμοιβής. Υπήρχε μια εποχή, που άνδρες και γυναίκες έκαναν την ίδια δουλειά, αλλά δεν έπαιρναν την ίδια αμοιβή. Αυτή η κατάσταση δεν υπάρχει πλέον. Υπάρχουν όμως οι ανδρικές δουλειές και οι γυναικείες δουλειές και η αξία της δουλειάς της γυναίκας είναι χαμηλότερη από του άνδρα. Αλλά είναι πάρα πολύ δύσκολο μερικές φορές να το αποδείξεις. Τώρα έχουμε τον πλήρους απασχόλησης εργαζόμενο και έχουμε και τον μερικής απασχόλησης ή τον ευκαιρικά εργαζόμενο, πράγμα που κάνει ακόμα πιο δύσκολη την κατάσταση. Δηλαδή πώς να αποδείξει κανείς ότι η αμοιβή είναι άνιση. Αλλά υπάρχει η ευρωπαϊκή νομοθεσία, η οποία με μεγάλη σαφήνεια αναφέρει ότι ίση αμοιβή πρέπει να υπάρχει μεταξύ μερικά απασχολούμενων και στάμων με πλήρη απασχόληση.

Σε ό,τι αφορά τις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, αυτός που έχει μια τέτοια σύμβαση, πρέπει να πληρώνεται όπως και ένας πλήρους απασχόλησης εργαζόμενος. Υπάρχουν καινούργιες δυσκολίες λοιπόν και αύριο θα υπάρξουν και άλλες, και αυτό γιατί οι εργοδότες είναι πάντα πολύ έξυπνοι στην προσπάθειά τους να παρακάμψουν την εφαρμογή των νόμων.

Μαρία Στρατηγάκη:

Πολλές φορές αυτές τις μέρες μπήκαν διάφορα διλήμματα, όπως ποια είναι η προτεραιότητά

μας σε σχέση με ευρύτερα ή στενότερα ζητήματα της ισότητας, ή ακόμα μέσα στις πολιτικές, αν οι γονικές άδειες είναι προτιμότερες από τις υποδομές. Εγώ, λοιπόν, σκεφτόμουν τι θα ήταν καλύτερο να είχαμε να επιλέξουμε: μέτρα για την όρση του διαχωρισμού της αγοράς εργασίας ή μέτρα για το συνδυασμό εργασίας και οικογένειας. Τέτοιου είδους συναντήσεις δεν είναι επιστημονικές με τη στενή έννοια του όρου, αν και υπάρχει και αυτή η διάσταση, αλλά συζητάμε πολιτικές, γι' αυτό και καλούμε διάφορους φορείς και μη κυβερνητικές οργανώσεις. Σε αυτά τα fora νομίζω ότι πρέπει να επικεντρώσουμε την κουβέντα πάνω στην κριτική των πολιτικών σε σχέση με το στόχο. Ο στόχος είναι η ισότητα των φύλων και είναι πάρα πολύ σημαντικό να εξετάζουμε αυτές τις πολιτικές, γιατί κάποιες από αυτές εμπεριέχουν πάρα πολλούς κινδύνους και άλλες λιγότερους. Πολλές φορές έτσι έχουμε καλύτερο αποτέλεσμα. Είναι λοιπόν κατά τη γνώμη μας πολύ σημαντικό να αναρωτιόμαστε, τι είδους πολιτικές θα προχωρήσουν ένα συγκεκριμένο στόχο. Γιατί, αν βάζουμε όλους τους στόχους μαζί, χάνουμε την αποτελεσματικότητά μας.

Για μένα δεν υπάρχουν διλήμματα, από τη στιγμή που μπορεί να τεκμηριωθεί αν κάποιο μέτρο έχει στόχο την ισότητα των φύλων, πέρα βέβαια από τη γενική απάντηση ότι όλα χρειάζονται. Αλλά από αυτό, μέχρι να πούμε ότι δεν ξέρουμε και ότι συνεχώς βρισκόμαστε μπροστά σε διλήμματα, νομίζω ότι υπάρχει μεγάλη απόσταση. Εγώ είμαι υπέρ του συγκεκριμένου στόχου πάντα και αν τα αναλύσεις όλα από αυτή τη σκοπιά, δεν έχεις πλέον δίλημμα τι βοηθάει και τι δεν βοηθάει. Ξέρεις ακριβώς και τους κινδύνους των πολιτικών, αλλά και τις προοπτικές και τις δυνατότητες που μπορεί να σου ανοίξουν.

Πρόεδρος:

Κλείνοντας αυτή τη συνεδρία και προτού καλέσω την κα Μπέκου να συνοψίσει τα συμπεράσματα αυτού του τριήμερου, θα ήθελα ως Πρόεδρος του Κ.Ε.Θ.Ι. να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες και την ικανοποίησή μου για το τριήμερο αυτό.

Θερμές ευχαριστίες στους εταιίρους του προγράμματος που ήρθαν και είχαμε την ευκαιρία να ανταλλάξουμε απόψεις, εμπειρίες και καλές πρακτικές. Σε όλους και σε όλες εσάς που είχατε το αυξημένο ενδιαφέρον να παρακολουθήσετε αυτές τις ημέρες. Θα ήταν μεγάλη μου παράλειψη, αν από αυτή τη θέση δεν ευχαριστούσα δημόσια το μέλος του Διοικητικού μας Συμβουλίου, την κα Σιόνου, όλα τα στελέχη του τμήματος και ονομαστικά τον κ. Κεχριώτη, την κα Γκερμόση, όλα τα στελέχη του Κ.Ε.Θ.Ι., τα παιδιά που ήταν στη Γραμματεία, την κα Παστριμά, την κα Τσολάκη και όλους τους συμβούλους που ήρθαν από τα παραρτήματά μας. Είμαι πολύ ικανοποιημένη και συγκινημένη, γιατί το Κ.Ε.Θ.Ι. για μια ακόμα φορά έδωσε εξετάσεις και τις πέρασε με επιτυχία.

Παρακαλώ, κυρία Μπέκου, ελάτε να συνοψίσετε και να κλείσετε τις εργασίες του Συνεδρίου.

Έφη Μπέκου:

Αγαπητές φίλες και φίλοι, αισθάνομαι εξαιρετική ικανοποίηση ως Γενική Γραμματέας Ισότητας για το γεγονός ότι κατ' αρχήν δικαιώθηκε η απόφασή μας να εντάξουμε αυτό το Συνέδριο στο πρόγραμμα των εκδηλώσεων της Ελληνικής Προεδρίας. Να το εντάξουμε, όχι ως παράλληλη εκδήλωση, αλλά ως ένα γεγονός, το οποίο, επειδή ακριβώς γίνεται στην αρχή της Προεδρίας, έχει το χρονικό περιθώριο να συμβάλει σε πιο συγκεκριμένη εργασία, σε πιο συγκεκριμένη μεθοδολογία. Να συμβάλει στην εφαρμογή, την εξειδίκευση και την αναμόρφωση ενδεχομένων πολιτικών σε

ευρωπαϊκό επίπεδο για την ισότητα των αμοιβών.

Γνωρίζετε ότι, για τα ζητήματα της ισότητας των αμοιβών, πέρα από τις κοινοτικές οδηγίες, την ευρωπαϊκή νομοθεσία, τις εθνικές νομοθεσίες, έχουμε και ένα συγκεκριμένο εργαλείο σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τους δείκτες για την αξιολόγηση των πολιτικών που αφορούν την ανισότητα των αμοιβών. Και είναι επίκαιρο το ζήτημα, γιατί και στη Νέα Υόρκη η ειδική εκδήλωση της Ευρώπης για τη συμβολή στην πλατφόρμα του Πεκίνου, ήταν ακριβώς η παρουσίαση της προόδου, που έγινε ή που γίνεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο στις διάφορες πολιτικές της πλατφόρμας του Πεκίνου. Δηλαδή, στην ουσία το γεγονός ότι έχουμε παράξει και πλέον έχουμε στη διάθεσή μας συγκεκριμένα εργαλεία για τις πολιτικές μας, ένα από τα οποία είναι και οι δείκτες για την ισότητα των αμοιβών.

Μια κατ' αρχήν γενική παρατήρηση, η οποία είναι εξαιρετικά σημαντική: Αυτό το συνέδριο ευτύχησε να περιβληθεί με το κύρος της κατεξοχήν αρμόδιας ευρωπαϊκής παρουσίας, αλλά και της πολιτικής ηγεσίας σε εθνικό επίπεδο, της αρμόδιας για τα ζητήματα των πολιτικών ισότητας. Ευτύχησε επίσης να ανοίξει έναν ευρύ διάλογο με τη συμμετοχή των κορυφαίων εκφραστών των κοινωνικών εταιρών και του συνδικαλιστικού κινήματος σε εθνικό, αλλά και σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Θεωρώ ότι αυτό το κύρος δεν έχει μόνο συμβολική σημασία, αλλά παράγει και πολιτικές δεσμεύσεις, οι οποίες ούτως ή άλλως αναπτύχθηκαν στη διάρκεια των πολιτικών ομιλιών.

Θεωρώ ότι δεν μπορούμε, τόσο γρήγορα και σε τόσο περιορισμένο χρόνο, να αποδώσουμε ακόμα και σε σημεία, σε συγκεκριμένες επισημάνσεις-κλειδιά, όλα τα συμπεράσματα. Θα μας πάρει πολύ χρόνο και κάθε φορά που θα αναλύουμε ή θα ξαναβλέπουμε τη συμβολή όλων όσων έχουν κατατεθεί στο συνέδριο, θα προκύπτει η ανάγκη για νέα ομαδοποίηση, για νέα συμπεράσματα. Όμως έχουμε τις πρώτες πινελιές, την πρώτη όσμωση και αυτές θα αποτυπώσω. Θέλω να ευχαριστήσω τις Ναταλία Ξερέτη και Γεωργία Τσακλάγκανου, που βοήθησαν στο να έχουμε αυτή τη σύνοψη στη διάθεσή μας.

Λίγα λόγια για την ταυτότητα, τη σύνθεση, αλλά και την όλη προσωπικότητα του Συνεδρίου: Εκτιμώ, και το εκτιμώ πολιτικά, ότι έγινε απόλυτα σωστός σχεδιασμός στο πρόγραμμα, διότι αποδείχθηκε ότι εξασφάλισε την πολιτική παρουσία, τη συνδρομή των κοινωνικών εταιρών, τον ευρωπαϊκό και τον εθνικό λόγο, τη μεθοδολογία των εργαστηρίων και των στρογγυλών τραπεζιών, τις ολομέλειες, την εισήγηση και τη συζήτηση. Δηλαδή, αξιοποίησε πολλαπλά και με ιδιαίτερη περιεκτικότητα, όλες τις μεθόδους για να μπορεί να διεξαχθεί ένα συνέδριο σωστά και με πολύ καλά αποτελέσματα. Επίσης, το γεγονός ότι παρουσιάστηκε και ένα καλλιτεχνικό γεγονός που δεν ήταν επιφανειακό, αλλά ουσιαστική παρέμβαση στο στόχο της ισότητας μέσα από το θέατρο, νομίζω ότι και αυτό έδωσε τη δική του πινελιά στην επιτυχία του Συνεδρίου.

Θέλω να κάνω την εξής επισήμανση και παρακαλώ πολύ να τη σημειώσετε και εσείς. Η μάχη για την εξάλειψη της ανισότητας των αμοιβών είναι από μόνη της ένας από τους στόχους για να πραγματοποιήσουμε την ισότητα. Αποδείχθηκε όμως περλίτρα και από το συνέδριο αυτό, ότι ταυτόχρονα είναι και ένα εργαλείο, που βοηθάει να πραγματοποιήσουμε την ισότητα και σε άλλους τομείς. Θα έλεγα ότι είναι μια οριζόντια πολιτική στην οριζόντια πολιτική της ισότητας. Γιατί φάνηκε για μια ακόμα φορά καθαρά, ότι για να αντιμετωπίσουμε την ανισότητα αμοιβών, είμαστε υποχρεωμένοι να αντιμετωπίσουμε χάσματα και ανισότητες ανάμεσα στα δυο φύλα, σε όλους τους τομείς. Και αν κάτι χαρακτηρίζει το συνέδριο, είναι ότι καθιετοποίησε και εμβόδυνε την ανάλυση και τις διαπι-

στάσεις που μας χρειάζονται και είναι καλό να τις έχουμε κάθε φορά και να τις επικαιροποιούμε. Αλλά ταυτόχρονα για πρώτη φορά, πέρα από την εμβάθυνση στην ανάλυση και την επιστημονική τεκμηρίωση, μπήκε πολύ εύστοχα και πολύ συγκεκριμένα η συζήτηση στο «δια ταύτα», δηλαδή στο τι πρέπει να κάνουμε με βάση την επιβεβαίωση των διαπιστώσεων. Και μπήκε με ειλικρίνεια ανάμεσα στους διαφόρους φορείς και με τη συνείδηση ότι όλοι ενδιαφερόμαστε και έχουμε μερίδιο ευθύνης, όχι μόνο η πολιτεία, όχι μόνο η κοινωνία, όχι μόνο οι εταιρείες, όχι μόνο τα συνδικάτα, αλλά όλοι μαζί.

Άρα, λοιπόν, σε όλο το συνέδριο συνυπήρξαν η εμβάθυνση, η καθετοποίηση, η ανάγκη για οριζόντια συζήτηση, για οριζόντιες πολιτικές και ταυτόχρονα το «δια ταύτα», το οποίο σήμερα πρέπει να μετασχηματιστεί. Προσωπογράφω απόλυτα τη σημαντικότερη επισήμανση της Επιτροπής, ότι σήμερα πια πρέπει να μιλήσουμε με αριθμούς, όχι όπως μιλούσαμε παλιότερα, αποφεύγοντας την κοινωνική διάσταση και την κοινωνιολογική ανάλυση των προβλημάτων και παραμένοντας μόνο στους ψυχρούς αριθμούς με μια λογιστική προσέγγιση. Πρέπει να μιλήσουμε για αριθμούς, έχοντας ενσωματώσει στον προβληματισμό μας και στη χάραξη των πολιτικών μας και την κοινωνιολογική διάσταση, δηλαδή το background που χρειαζόμαστε για να κριθούμε εκ του αποτελέσματος.

Επίσης, τέθηκε και ένα ζήτημα συνευθύνης και κατά την άποψή μου τέθηκε ειλικρινά. Και από τη δική μου πλευρά, πέρα από την ευθύνη της παρουσίασης των συμπερασμάτων, δεν ξεχνώ ότι έχω και την πολιτική ευθύνη. Πολλές φορές νομίζουμε ότι, όταν οι εκπρόσωποι της πολιτείας, είτε σε εθνικό, είτε σε ευρωπαϊκό επίπεδο αναλύουν ή σχολιάζουν κριτική που αναφέρεται σε άλλους τομείς, αυτό είναι και ευχάριστο και εύκολο από άποψη ευθυνών. Θα έλεγα, λοιπόν, με όλη την ευθύνη σε ό,τι με αφορά, ότι, όταν διαπιστώνω πως η πολιτεία ή οι εθνικές πολιτικές ή οι ευρωπαϊκές πολιτικές των αρμοδίων οργανισμών προπορεύονται από την κοινωνική ωρίμανση ή από το κοινωνικό αίτημα, δεν αισθάνομαι καθόλου, μα καθόλου ευτυχής. Και δεν αισθάνομαι ευτυχής γιατί, όσο και αν λειτουργούν παιδαγωγικά η χάραξη πολιτικών ή η θέσπιση νομοθεσίας, δεν παύουν να επιβάλλονται λιγότερο ή περισσότερο από ανάγκη. Πράγμα που δεν λαμβάνει υπόψη όλες τις συνιστώσες της κοινωνικής πραγματικότητας. Και εν πάση περιπτώσει δεν έχει τον πλούτο των ειδικών επεξεργασιών και προσεγγίσεων, που μόνο η ίδια η κοινωνία, με τους φορείς της, την εκπροσώπησή της, αλλά και τους τρόπους συγκρότησής της μπορεί κάθε φορά να αναδεικνύει.

Στο συνδικαλιστικό κίνημα το θέμα έχει να κάνει περισσότερο με τις διαπραγματεύσεις, γιατί στη νομοθεσία γενικά φαίνεται ότι δεν υπάρχουν ανισότητες. Μπαίνουμε όμως στην πράξη και όταν μπαίνουμε στην πράξη, είναι υπαρκτό το ζήτημα της ουδετεροποίησης, της εκπροσώπησης του κοινωνικού, του εργατικού ή του συνδικαλιστικού κινήματος σε ό,τι αφορά στα φύλα. Και εν πάση περιπτώσει, υπάρχει και θα εξακολουθεί να υπάρχει για αρκετά χρόνια το ζήτημα του καταμερισμού της εργασίας, της διαφοράς των ρόλων και της επιφόρτισης των γυναικών με πολλαπλούς ρόλους, και με την οικογένεια και με το επάγγελμα. Άρα δεν μπορούν να εκφράζουν μια τέτοια κοινωνική πραγματικότητα και σε προσωπικό, αλλά και σε κοινωνικό επίπεδο, εκείνοι που δεν τη βιώνουν. Γι' αυτό και πολλές φορές λέμε ότι είναι ζήτημα ουσιαστικοποίησης της δημοκρατίας να είναι παρών ή παρούσα ο φυσικός εκφραστής ενός προβλήματος και μιας διεκδίκησης στη διαπραγμάτευση ή εκεί που πρέπει να ληφθούν οι αποφάσεις.

Ας δούμε όμως πώς προσέγγισαν το ζήτημα οι πολιτικοί μας. Γνωρίζουμε όλοι ότι η ανισότητα των αμοιβών οφείλεται σε πάρα πολλές στρεβλώσεις δομικού τύπου στις κοινωνίες μας, οι οποί-

ες έχουν να κάνουν με τα στερεότυπα, με τις σχέσεις, με το ρόλο των φύλων. Παρόλα αυτά περισσότερο επικεντρώθηκαν οι πολιτικές παρεμβάσεις στην ανάγκη της εξειδίκευσης πολιτικών, αλλά και στο να επιδιώξουμε περισσότερες πολιτικές στον τομέα που αφορά την εναρμόνιση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων. Δηλαδή, αυτό που διαπίστωσαν οι πολιτικοί μας αυτό στο οποίο σε ένα βαθμό δεσμεύτηκαν, ήταν ότι θα πρέπει αυτό τον τομέα να τον δούμε πάρα πολύ. Γιατί φαίνεται ότι είναι ένα σημαντικό εμπόδιο με βάση τις αντιλήψεις που υπάρχουν, με βάση ένα κεκτημένο στον οικογενειακό χώρο, που εμποδίζει τις γυναίκες, εμποδίζει δηλαδή το ένα φύλο να αισθανθεί ότι λειτουργεί χωρίς δεσμεύσεις, χωρίς βαρίδια, χωρίς άλλες υποχρεώσεις. Το εμποδίζει να λειτουργήσει αυτόνομα και αυθύπαρκτα στον εργασιακό του χώρο, να κάνει την καριέρα του και να πραγματοποιεί ως προσωπικότητα πολλαπλή στο δημόσιο και τον ιδιωτικό χώρο. Αυτή λοιπόν είναι μια κεντρική επισήμανση που βγήκε και από τις τρεις πολιτικές παρεμβάσεις.

Ειδικότερα, έγινε και η υπογράμμιση ότι υπάρχει ανάγκη εντατικοποίησης του κοινωνικού διαλόγου. Θα αρχίσω με τον Υπουργό Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης που είναι και αρμόδιος για τα θέματα ισότητας, ο οποίος έκανε τις εξής συγκεκριμένες αναφορές: ότι χρειάζονται πολιτικές για τον καταμερισμό και την οργάνωση του χρόνου εργασίας βάσει το φύλο. Ότι δεσμεύεται από την πλευρά του για την ενδάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, γιατί το θεώρησε κρίσιμο σημείο. Ότι είναι ανάγκη να εσωματωθεί η διάσταση του φύλου σε όλες τις πολιτικές.

Από την πλευρά του Υπουργού Εργασίας αναδείχθηκαν αρκετά σημεία, θα αναφέρω επιγραμματικά μερικά, τα οποία κινούνται περίπου στην ίδια πολιτική κατεύθυνση. Επεσήμανε, μεταξύ άλλων, ότι ο χώρος εργασίας και ο χώρος της οικογένειας είναι συγκοινωνούντα δοχεία και όχι αυτόνομοι χώροι. Ο έντονος διαχωρισμός της εργασίας κατά φύλο δείχνει ότι υπάρχουν παραγωγικοί πόροι που δεν αξιοποιούνται. Διαπιστωμένο εμπόδιο αποτελεί ο παραδοσιακός χαρακτήρας της ελληνικής κοινωνίας. Έκανε την παραδοχή ότι, παρόλο το πλούσιο νομοθετικό οπλοστάσιο για τη διασφάλιση της ισότητας, υπάρχει απόσταση στην πρακτική εφαρμογή, λόγω εξανδρισμένης, όπως ανέφερε, αντίληψης περί ισότητας.

Είναι σημαντική προϋπόθεση, και το ανέφερε με έμφαση, η παρέμβαση των κοινωνικών εταίρων. Επεσήμανε την ανάγκη εντατικοποίησης της προσπάθειας και ολοκλήρωσε με το λογοπαίγιο που έχει και ουσία: Προσοχή στο κενό, αλλά να αγκαλιάσουμε το καινό, το καινούργιο δηλαδή.

Είχαμε, επίσης, την ευκαιρία να έχουμε εδώ την κορυφαία εκπροσώπηση του συνδικαλιστικού κινήματος, τον Πρόεδρο της Γενικής Συνομοσπονδίας Εργατών Ελλάδος, ο οποίος επίσης ανέφερε ότι παρά τη θεσμοθέτηση της ισότητας, η εργασία δεν συμβαδίζει με την ιδιωτική ζωή έξω από το εργασιακό περιβάλλον. Επεσήμανε ότι είναι απαραίτητη η ανάπτυξη κατάλληλων συστημάτων και διαδικασιών παρακολούθησης και αξιολόγησης των μέτρων απασχόλησης που προωθούν τις ίσες ευκαιρίες. Μίλησε για την εδραίωση των πολιτικών αντιμετώπισης του πολλαπλού ρόλου της γυναίκας, που αφορούν σε άξονες όπως η παιδική μέριμνα και οι μορφές απασχόλησης. Έθεσε το θέμα των άτυπων μορφών απασχόλησης, όπου υπάρχει συσσώρευση γυναικείου εργατικού δυναμικού. Αυτός είναι και ένας από τους δομικούς παράγοντες που δημιουργεί ανισότητα στις αμοιβές, στις άδειες και καταστρατήγηση της νομοθεσίας, που και αυτό είναι ένα πολύ σημαντικό πρόβλημα. Και έθιξε και το θέμα της ανάγκης να προωθηθεί η συμμετοχή των ανδρών στην οικογενειακή ζωή.

Ο κοινός τόπος αυτών των ομιλιών μπορούμε να πούμε ότι είναι πως χρειάζονται πολιτικές συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής. Και όχι μόνο υπό το πρίσμα της δημιουργίας δομών παραδείγματος χάρη, αλλά λαμβάνοντας υπόψη το χρόνο εργασίας και μέσα στην οικογένεια. Και, επίσης, κοινός τόπος υπήρξε η ενθάρρυνση του κοινωνικού διαλόγου μεταξύ των εταιρών, μέσα στο ήδη θεσμοθετημένο πλαίσιο κοινωνικού διαλόγου.

Εκτός από την πολιτική ηγεσία και την εκπροσώπηση της κορυφαίας συνδικαλιστικής οργάνωσης της ΓΣ.Ε.Ε., στη συνέχεια είχαμε τη δυνατότητα να ακούσουμε και άλλες συνδικαλιστικές οργανώσεις σε εθνικό επίπεδο, να έχουμε τη συμβολή τους. Είχαμε όμως εδώ και τους ευρωπαϊκούς θεσμούς: Είχαμε την Πρόεδρο της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, την Άννα Καραμάνου: προήδρευσε, αλλά έδωσε ταυτόχρονα το στίγμα και έκανε την αναδρομή στο ευρωπαϊκό νομοθετικό κεκτημένο για την ισότητα αμοιβών, για εργασία ίσης αξίας. Έκανε και την επισήμανση ότι ο ποσοτικός στόχος του 60% για το 2010 δεν θα έχει ουσιαστικό νόημα και περιεχόμενο, αν οι γυναίκες εξακολουθούν να απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής αξίας. Δηλαδή έθεσε ουσιαστικά και εκείνη αυτό που πολύ εύστοχα και με πολύ συγκεκριμένο τρόπο έθεσε στη συνέχεια η Επίτροπος: Το συνδυασμό της προσέγγισης για περισσότερες, αλλά και καλύτερες θέσεις εργασίας. Η Επίτροπος σήμερα, σε μια εξαιρετικά πλήρη ομιλία, όχι μόνο με ευρωπαϊκή, αλλά και με ομνηστική-global διάσταση, έθεσε και το κοινωνιολογικό, το κοινωνικο-ιδεολογικό πλαίσιο της όλης προσπάθειας για την ισότητα. Επικέντρωσε στο ζήτημα της ανισότητας αμοιβών, αλλά ταυτόχρονα μίλησε και για τα συγκεκριμένα εργαλεία, για τις συγκεκριμένες πολιτικές και πού πρέπει πλέον να προσανατολισουμε από εδώ και πέρα τις προσπάθειές μας.

Παρακολούθησαμε με πολύ περιεκτικό τρόπο τη σύνδεση με την ευρωπαϊκή στρατηγική για την απασχόληση, το γεγονός ότι η ισότητα πια έχει να κάνει με την ανταγωνιστικότητα, το ότι δεν πείθουμε πια, όταν βάζουμε απλά τη μια ή την άλλη διάσταση, την κοινωνική ή την οικονομική, δική θεωρίας, αλλά και τα δύο πρέπει να αποκτήσουν ουσιαστικό περιεχόμενο. Και, βεβαίως, έθεσε το ζήτημα της απόλυτης σχέσης της ισότητας των αμοιβών με την κατανομή του πλούτου και της δύναμης, που πρέπει να το κρατήσουμε ως ένα πολύ σημαντικό σημείο. Επίσης, έθεσε πολύ αξιόλογα και ουσιαστικά παραδείγματα στο τραπέζι. Έφερε το παράδειγμα των σκανδιναβικών χωρών, ειδικότερα της Σουηδίας, αλλά και άλλες συγκριτικές αναφορές για ότι συμβαίνει σε άλλες χώρες της Ευρώπης. Και κατέληξε στην επισήμανση, ότι δεν πρέπει απλώς να αναβαθμίζεται ποσοτικά η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά ταυτόχρονα και κυρίως ποιοτικά.

Τέθηκε ένα ζήτημα για τη μερική απασχόληση, αν είναι εχθρός ή φίλος των γυναικών. Σε αυτό έδωσε πολιτική απάντηση η Άννα Διαμαντοπούλου. Είναι βέβαια ένα ζήτημα που είναι στην επικαιρότητα, ο διάλογος είναι και επιστημονικός και πολιτικός και είναι και πλατύς. Σε κάθε χώρα υπάρχουν ιδιαιτερότητες σημαντικές που πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Γενικότερα είναι ένα θέμα που μας αφορά, συνεχίζουμε να το προσεγγίζουμε στη βάση βέβαια του κεντρικού στόχου, όπως τον έθεσε η Επίτροπος, που είναι καλύτερες και περισσότερες θέσεις εργασίας. Και βεβαίως το ποσοτικό κριτήριο, το οποίο δεν μεταφράζεται σε τίποτα άλλο, παρά στο σύνθημα: «Πολλές γυναίκες παντού».

Τέθηκε και από την Επίτροπο, αλλά στη συνέχεια και στο στρογγυλό τραπέζι το ζήτημα της ανάγκης να ενθαρρυνθεί η συμμετοχή των γυναικών στη συνδικαλιστική δραστηριότητα και, βεβαίως

Ξεκινώντας με την Ελληνική Προεδρία στην Ε.Ε., θα δώσουμε τη μικρή μας συμβολή ως προς το τεράστιο θέμα της εμπορίας και της σεξουαλικής εκμετάλλευσης, γιατί είναι ένα ζήτημα που απαιτεί συνέχεια. Έχουμε και τη δική μας πολιτική βούληση σε εθνικό επίπεδο, όπως εκφράστηκε πολλαπλά απ' όλα τα συναρμόδια υπουργεία, έχουμε την επίσηυση που δίνει η ίδια η Επιτροπή στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, τις αποφάσεις του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου. Όμως να πω το εξής: Δεν θα υπήρχε προσφορά, αν δεν υπήρχε ζήτηση και η ζήτηση προέρχεται από καθ' όλα αξιοπρεπείς άνδρες του λεγόμενου δυτικού πολιτισμού. Ας προσέξουμε, λοιπόν, εμείς να μην προσεγγίζουμε επιφανειακά τα ζητήματα που έχουν να κάνουν με τη δίδην ελεύθερη επιλογή και την ευθύνη των μεταναστριών ή όποιων άλλων κοινωνικά ευάλωτων ομάδων και κυρίως γυναικών. Και δεν θέλω να επεκταθώ περισσότερο για το πώς μεθοδεύεται και αναπτύσσεται το οργανωμένο έγκλημα. Θα μπορούσε να πει κανείς πάρα πολλά πράγματα και δόξα τω Θεώ στη χώρα μας έχουμε πολύ καλή συνεργασία και με το Υπουργείο Δημόσιας Τάξης και με την ειδική υπηρεσία δίωξης αυτού του εγκλήματος. Έχουμε αυστηροποιήσει και το ποινικό μας πλαίσιο, το οποίο δεν λειτουργεί μόνο για να εκφοβίζει, αλλά λειτουργεί και παιδαγωγικά προς την ελληνική κοινωνία και δίνει το μήνυμα ότι εν πάση περιπτώσει αυτό είναι έγκλημα, είναι κακούργημα. Όμως θα είχε πάρα πολλά να σχολιάσει κανείς και ας μην μας διαφεύγει από την προσοχή το πώς μπορεί να συγκροτούνται αυτά τα δίκτυα. Και να δούμε τελικά όλο αυτό το οργανωμένο έγκλημα ξεκινάει από άνδρες ή γυναίκες που είναι σε κατάσταση ανέχειας και ένδειας; Δεν ξέρω.

Σε ό,τι αφορά εμάς, το ζήτημα της κοινωνικής ένταξης των μεταναστριών και άλλων ευάλωτων κοινωνικών ομάδων το έχουμε σε εθνικό πρόγραμμα. Θα προσπαθήσουμε όσο μπορούμε, όσο μας παίρνει ο χρόνος και οι δυνάμεις μας και στο ευρωπαϊκό επίπεδο να έχουμε το νου μας. Είναι πολύ πρόσφατο ακόμα το γεγονός, και είναι καλό που τέθηκε σε αυτό εδώ το τραπέζι, πρέπει να τεθεί παντού. Και μπορώ να σας πω ότι, έστω και αν φαίνεται λίγο ακραίο, σε συνεργασία με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή αποφασίσαμε ώστε στο Συνέδριο για την Κοινωνία της Πληροφορίας να υπάρχει ειδικό τραπέζι για τις μετανάστριες και την Κοινωνία της Πληροφορίας.

Λυπούμαι γιατί, παρ' ό,τι προσπάθησα να παρακολουθήσω λίγο το τελευταίο τραπέζι, δεν μπορώ να πω με βεβαιότητα ότι θα δώσω μια πλήρη και περιεκτική εικόνα για τα συμπεράσματά του. Θεωρώ όμως ότι ήταν πολύ σημαντική η σύνθεση του πάνελ και κάνω ιδιαίτερη επισήμανση ότι είχαμε εκπροσώπηση και από το Ευρωπαϊκό Λόμπι Γυναικών, αλλά και από την πλευρά της Συνομοσπονδίας Ευρωπαϊκών Συνδικάτων. Αυτό ήταν ιδιαίτερα σημαντικό.

Έχουμε πλέον τα εργαλεία-κλειδιά που αναφέρονται στους δείκτες για την ανισότητα των αμοιβών σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Μετά λοιπόν και από αυτό το Συνέδριο, το Κ.Ε.Θ.Ι. υποχρεούται και δικαιούται να υποχρεούται, να προχωρήσει στο αμέσως προσεχές διάστημα σε μια περαιτέρω επεξεργασία, η οποία να αξιοποιηθεί από την Ελληνική Προεδρία. Και δεν αναφέρομαι μόνο στο μέρος των ενδεχομένων νέων αποφάσεων σε τυπικά συμβούλια υπουργών. Έχετε υπόψη σας ότι στις 3 Ιουνίου ολοκληρώνεται η παρουσίαση των συμπερασμάτων στο Συμβούλιο των Υπουργών Κοινωνικών Υποθέσεων. Εκεί μπορεί να υπάρχει μια συμβολή, η οποία να περιλαμβάνει ενδεχομένως και προτάσεις, που να μην έχουν περιβληθεί το χαρακτήρα της απόφασης, αλλά να αξιοποιηθεί και από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και από τις προηγούμενες Προεδρίες. Μια συμβολή για το αν πρέπει να κάνουμε κάτι καινούργιο ή κάτι ιδιαίτερο στο ζήτημα της παρακολούθησης των δεικτών ή κάποιες άλλες συνοδευτικές πολιτικές σχετικά με την ανισότητα των αμοιβών.

Επίσης, στο πλαίσιο του 5^{ου} μεσοπρόθεσμου προγράμματος -αντίστοιχα ευρωπαϊκά προγράμματα και διακρατικές πρωτοβουλίες έχουν υπάρξει για το ίδιο ζήτημα- και έχοντας και την ευθύνη της Ελληνικής Προεδρίας, θα μπορούσαμε να ζητήσουμε να έχουμε αποτελέσματα, να έχουμε πορίσματα. Και αυτά μας βοηθούσαν να δώσουμε μια πιο αναλυτική συγκριτική εικόνα για το πού βρισκόμαστε σήμερα. Έτσι θα είχαμε και μια καλύτερη συμβολή ως Ελληνική Προεδρία σε αυτό το ζήτημα που, έτσι και αλλιώς και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, αλλά και οι εθνικοί μηχανισμοί για την ισότητα αποφάσισαν και το χρηματοδότησαν και γι' αυτό είχαμε και αυτά τα πολύ καλά αποτελέσματα.

Το τρίτο που θα κρατήσω είναι ότι κατά τη γνώμη μου ήταν πολύ πλούσια η συζήτηση με τα συνδικάτα. Ήταν εξαιρετικό το γεγονός ότι είχαμε τόσους εκπροσώπους από τα συνδικαλιστικά όργανα και τους συνδικαλιστικούς φορείς της χώρας μας και από τις χώρες της Ευρώπης. Και δεν είχαμε μόνο την πολύ καλή συμμετοχή -που έτσι και αλλιώς την έχουμε πάντα- των γυναικείων, των μη κυβερνητικών οργανώσεων. Τελικά κουβενιάζοντας για ένα θέμα που είναι κυρίως αντικείμενο συλλογικών διαπραγματεύσεων, καταφέραμε και είχαμε αυτούς, με τους οποίους πρέπει να συνομιλήσουμε. Αυτούς, με τους οποίους από καινού και στο μερίδιο της ευθύνης του καθενός, οφείλουμε να αξιολογούμε, να αξιοποιούμε και κάθε φορά να προχωράμε σε εκείνες τις πολιτικές που, όπως είπε και η κα Στρατηγάκη προηγούμενα, θα πρέπει να υπηρετούν και μόνο το στόχο της ισότητας των φύλων.

Και νομίζω ότι, όσο πλούσιοι και αν είμαστε σε ιδέες, όσα πράγματα και αν έχουμε κάνει για τη συνεννόηση και τον κοινωνικό διάλογο, πολλά πράγματα πρέπει ακόμα να γίνουν. Θα γίνουν γιατί έχουμε μεράκι, έχουμε πάθος, γιατί πιστεύουμε σε αυτό, έχουμε πείσμα, έχουμε επιμονή, είμαστε παρούσες, είμαστε παρόντες, πρέπει να είμαστε παρούσες και παρόντες. Νομίζω ότι και το διεθνές περιβάλλον είναι τέτοιο, που μπορεί να μας κάνει να είμαστε σε εγρήγορση.

Πολλές φορές σκέπτομαι, αν η Ευρώπη που αποτελεί όαση, έχει την πολυτέλεια να κουβενιάζει για τα ζητήματα αυτά. Αλλά νομίζω ότι έχοντας τα μάτια και τα αυτιά της ανοικτά για το τι γίνεται και έχοντας και τη δική της τη συμβολή βεβαίως, ταυτόχρονα θα πρέπει να προωθεί τις πολιτικές που ουσιαστικοποιούν τη δημοκρατία και τις αρχές της ελευθερίας και της ισότητας. Γιατί αυτό είναι ένα κεκτημένο, που σε κάθε περίπτωση ανοίγει δρόμους και ανεβάζει τον πήχη των προσδοκιών όλων των γυναικών σε όλο τον κόσμο.

Τέλος, επειδή θα βρισκόμαστε στη Νέα Υόρκη για τη Σύνοδο των Γυναικών στον Ο.Η.Ε., σας αναφέρω μια συζήτηση με εκπροσώπους της ισότητας από άλλα κράτη, σε ένα τραπέζι που είχαν οργανώσει το Δεκέμβριο. Εκεί αναρωτιόμασταν, μήπως τελικά πάμε και ερχόμαστε όλοι και παράγουμε χαρτιά και αναπαράγουμε χαρτιά και αυτό ίσως δεν λείει και πολλά πράγματα, δεν συμβάλουμε ουσιαστικά. Και άκουσα μια αποστομωτική απάντηση. «Ξέρετε πόσο σημαντικό είναι για μια γυναίκα στη Βολιβία, στην Ινδία, να πάρει ένα χαρτί που είναι απόφαση του Ο.Η.Ε. ή της Επιτροπής Γυναικών και να πει ότι, σύμφωνα με αυτό το άρθρο έχω αυτά τα δικαιώματα;» Και, πράγματι, το ξανασκέφθηκα και είδα ότι όλα τα πράγματα έχουν την αξία τους. Όλα τα πράγματα. Άρα λοιπόν τίποτα δεν πάει χαμένο, και να έχουμε το νου μας, την ψυχή μας και το μυαλό μας στο γεγονός ότι οι προσπάθειες πρέπει να είναι πολύπλευρες. Να προσοπίσουμε την ειρήνη που δέχεται πλήγματο και να πούμε ΟΧΙ στον παραλογισμό του πολέμου, τον επερχόμενο παραλογισμό. Να προσοπίσουμε τη δημοκρατία και την ισότητα και να είμαστε βέβαιοι ότι, αν η Ευρώπη προωθεί πολιτικές

30, 31 ΙΑΝΟΥΑΡΙΟΥ - 1 ΦΕΒΡΟΥΑΡΙΟΥ 2003

ελευθερίας και ισότητας σε όλους τους τομείς, αυτό είναι ένα κεκτημένο, πολύτιμο για όλη την ανθρωπότητα.

Ευχαριστώ θερμά την Πρόεδρο του ΚΕΘΙ, τον Αντιπρόεδρο, το Γενικό Διευθυντή, όλα τα στελέχη του ΚΕΘΙ, και ιδιαίτερα και προσωπικά τη Φωτεινή Σιάνου, με όλη την ομάδα που συνεργάστηκε και οργάνωσε μαζί της αυτό το εξαιρετικό τριήμερο. Περιμένουμε ακόμα πολλά, έχουμε να κάνουμε πολλά, όχι απλώς δεν υποστέλλουμε τη σημαία, αλλά παίρνουμε κουράγιο και καινούργια έμπνευση από συνέδρια σαν το σημερινό.

(Τέλος των εργασιών)

ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ ΣΤΟ ΚΕΝΟ

Ν°	Όνομα Φορέα	Υπεύθυνος/-η	Διεύθυνση	Χώρα	Τηλέφωνο	Fax
Συντονιστής Φορέας						
1	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘ)	Φωτεινή Σάνου, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων ΚΕΘ	Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα	Ελλάδα	210 3898000	210 3898079
Διακρατικοί Εταίροι						
1	EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions).	Kerstin Howald	Rue Fosse-aux-Loups 38 bte 3 B-1000 Brussels	Ευρωπαϊκή Συνδικαλιστική Οργάνωση	00322 218 77 30	00322 218 30 18
2	ETUC (European Trade Union Confederation) Women's Committee	Beatrice Hertogs	Bd du Roi Albert II, 5- B 1210 Brussels	Συνομοσπονδία Ευρωπαϊκών Συνδικάτων	00322 2240439	00322 224 05 46
3	UGT Departamento Confederal de la Mujer de UGT	Soledad Ruiz Seguin	C./ Hortaleza, 88 28004 Madrid Spain	Ισπανική Συνδικαλιστική Οργάνωση	0034 91 5897600	0034 91 5897603
4	EWLA (European Women Lawyers Association)	Elisabeth Mueller, Πρόεδρος	Avenue Louise 48b/3 (Jodocy), B-1050 Brussels	Ευρωπαϊκός Γυναικείος Δικηγορικός Σύνδεσμος	0032 2 648 98 50	00322 6483643
Εθνικοί Εταίροι						
1	Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ	Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος	Εμμανουήλ Μπενάκη 71Α, 106 81 Αθήνα	Ελλάδα	210 33 27 729	210 33 27 716
2	Νομαρχία Δωδεκανήσου	Εμμανουήλ Καμπουρόπουλος, Αντινομάρχης Δωδεκανήσου	Πλ. Ελευθερίας, 85100 Ρόδος	Ελλάδα	22410 36410 - 46558	22410 36410
3	Δικηγορικός Σύλλογος Αθήνας	Αντώνης Ρουπακιάτης, Πρόεδρος	Ακαδημίας 60, 106 79 Αθήνα	Ελλάδα	210 3398270	210 3610537
4	Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης	Γεώργιος Ινσιπάδης, Πρόεδρος	Δικαστικό Μέγαρο Θεσσαλονίκης	Ελλάδα	2310 542987	2310 553444
5	Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ	Αριστοτέλης Λάκκας, Πρόεδρος	Βησσαρίωνος 9 & Σίνα, 106 72 Αθήνα	Ελλάδα	210 36 20 363 210 36 47 724	210 3637611

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (Κ.Ε.Θ.Ι.)

ΑΘΗΝΑ: Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βαλτετσίου
106 81 Αθήνα
τηλ.: 210 38 98 000
fax: 210 38 98 079
e-mail: kethi@kethi.gr

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ



ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



**ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΕΝΤΡΟ
ΓΙΑ ΜΕΤΡΩΜΕΝΟ ΚΙΝΗΜΑ
ΣΤΑΘΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΟΥΡΑ ΤΩΝ ΠΑΝΩ**

ΚΕΝΤΡΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ:

ΑΘΗΝΑ: Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βαλτετσίου
106 81 Αθήνα
τηλ.: 210 38 98 000
fax: 210 38 98 079
e-mail: kethi@kethi.gr

ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ: Συγγρού 30, 546 39 Θεσσαλονίκη
τηλ.: 2310 517 959, 523 511
fax: 2310 524 071
e-mail: thkethi@otenet.gr

ΠΑΤΡΑ: Κοινοκόρη 101B, 262 21 Πάτρα
τηλ.: 2610 620 059
fax: 2610 620 803
e-mail: kethipat@otenet.gr

ΗΡΑΚΛΕΙΟ: 1866 οπ. 105, 71 201 Ηράκλειο
τηλ.: 2810 341 387, 343 778
fax: 2810 343 778
e-mail: kethiira@otenet.gr

ΒΟΛΟΣ: Αναλήψεως 170, 382 21 Βόλος
τηλ.: 24210 78 218-9
fax: 24210 78 219
e-mail: kethivol@otenet.gr

web site: www.kethi.gr