

ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

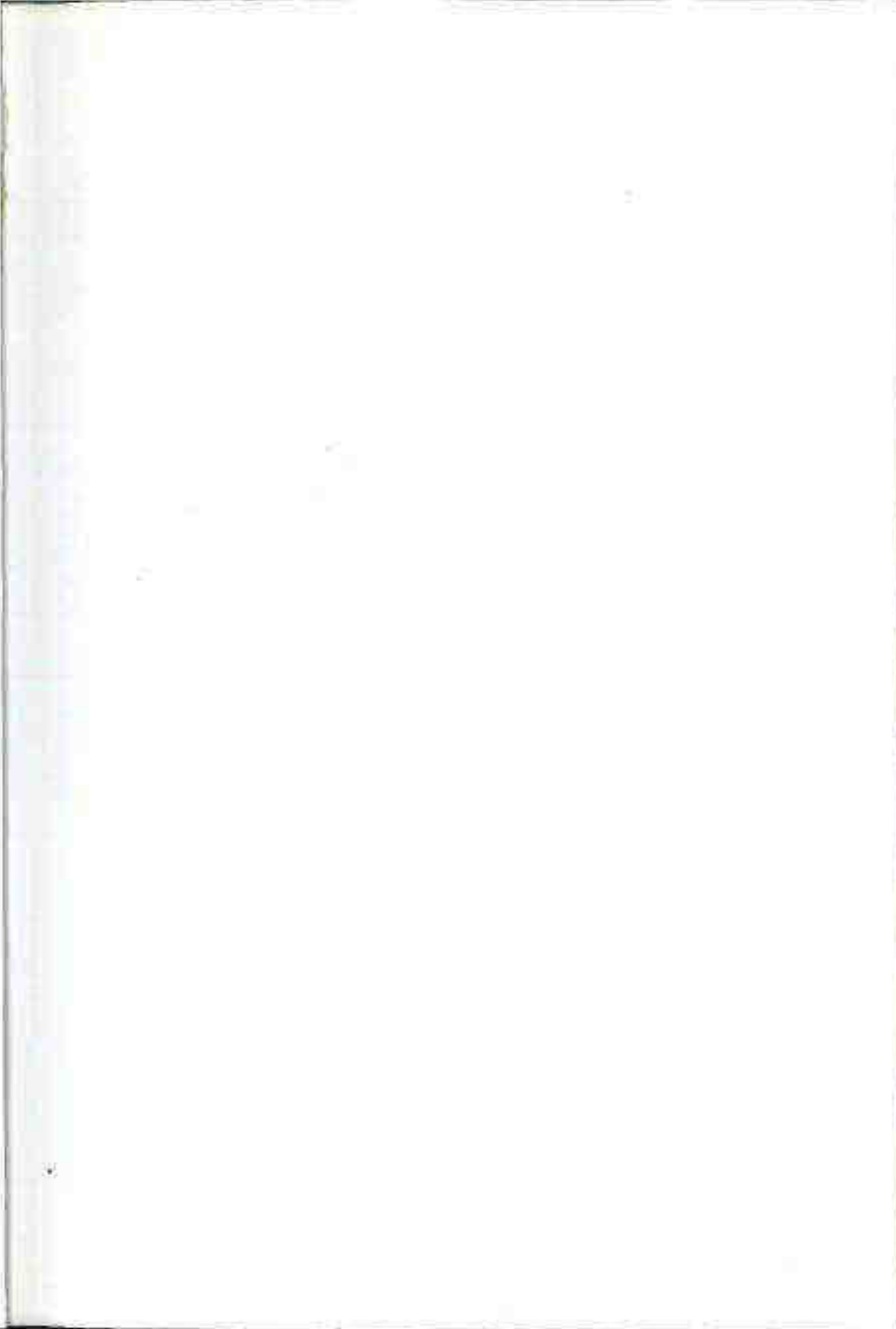
# ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ

## Προσοχή στο Κενό

Μελέτες - Έρευνες







© ΚΕΘ 2003

Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας  
Χαριλάου Τρικούπη 51 και Βασιλειάδων, 106 81 Αθήνα  
Τηλ.: 210 38 98 000 - Fax: 210 38 98 079  
e-mail: kethi@kethi.gr

# ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ

## Προσοχή στο Κενό: Μελέτες-Έρευνες

Επιστημονική Υπεύθυνη Προγράμματος  
Φ. Σιάνου

Συντονιστής Προγράμματος  
Β. Κεχριώτης

Βοηθοί Συντονισμού  
Κ. Αρβανιτάκη  
Β. Γκερμάση

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

Δημιουργικός σχεδιασμός και παραγωγή  
Εκδόσεις Μύρτος - Τηος Δ. Αντύπας  
Σφοιρμίου 22, 145 61 Κηφισιά,  
Τηλ.: 210-6200961 - Fax: 210-6254462  
e-mail: [spindo@myrtosbooks.gr](mailto:spindo@myrtosbooks.gr)

## Περιεχόμενα

ΠΡΟΛΟΓΟΣ.....	13
---------------	----

### Μαρία Κιζορμεσίνη, Ελένη Κουκαζιμούλια

Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών

Περίληψη.....	17
Εισαγωγή.....	25

### Κεφάλαιο 1

Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών και το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών.....	27
1.1 Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος.....	27
1.2 Θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών.....	30
1.3 Νομοθεσία για την ίση αμοιβή.....	33

### Κεφάλαιο 2

Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου.....	35
2.1 Παραγωγικά χαρακτηριστικά και μισθολογικές διακρίσεις φύλου.....	35
2.2 Κατά φύλο διαχωρισμός και συγκέντρωση της απασχόλησης και υποτίμηση της γυναικείας εργασίας.....	37

### Κεφάλαιο 3

Προκαταρκτική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών.....	41
3.1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα.....	41
3.2 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδα εκπαίδευσης.....	45
3.3 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής.....	47
3.4 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών και χρόνος πρώτης εργασίας στον τελευταίο εργοδότη.....	51
3.5 Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας.....	54
3.6 Ανδρικά και γυναικεία επιογένητα: η επίπτωση του επαγγελματικού και κλαδικού διαχωρισμού στις αμοιβές.....	56

## Κεφάλαιο 4

### Διερεύνηση των προδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

.....	61
4.1 Μεθοδολογία της έρευνας	61
• Η εξίσωση των μισθών	61
• Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών	64
• Δεδομένα και μεταβλητές	67
4.2 Αποτελέσματα της έρευνας	71
• Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές ωριαίες αμοιβές	71
• Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές μηνιαίες αμοιβές	74

## Κεφάλαιο 5

### Ανακεφαλαίωση και προτάσεις πολιτικές

.....	77
Βιβλιογραφία	81
Παράρτημα ονοματολογίας	85
Παράρτημα πινάκων	87

## Νίκος Ε. Ντερμανάκης

Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα: Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας.

.....	97
-------	----

.....	99
-------	----

## Κεφάλαιο 1

### Η αγορά εργασίας στους εξεταζόμενους κλάδους

.....	107
1.1 Οι τάσεις στην απασχόληση και την ανεργία στους κλάδους	107
1.2 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου	108
1.3 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού	120
1.4 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών	129
1.5 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας	134

## Κεφάλαιο 2

### Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες

.....	139
2.1 Το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στους εξεταζόμενους κλάδους	142



2.2 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα στατικά χαρακτηριστικά των μισθολών .....	143
2.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας .....	161
2.4 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας .....	194

### Κεφάλαιο 3

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης .....	203
3.1 Η μεθοδολογία των υπολογισμών .....	202
3.2 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου .....	206
3.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού .....	210
3.4 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τροφικών υπηρεσιών .....	214

### Κεφάλαιο 4

Το μισθολογικό χάσμα στα κλιμάκια αμοιβών .....	219
4.1 Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών .....	219
4.2 Η μέση ωριαία αμοιβή των υψηλότερα και χαμηλότερα αμοιβομένων ανδρών και γυναικών .....	227
4.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στο ανώτερο και κατώτερο κλιμάκιο αμοιβών .....	231

### Κεφάλαιο 5

Συμπεράσματα .....	237
--------------------	-----

### Βιβλιογραφία - πηγές

Βιβλιογραφία και πηγές δευτερευόντων .....	251
--	-----

### Παράρτημα

• Οι κατηγορίες και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων στους εξεταζόμενους κλάδους	
• Οι τίτλοι επαγγελματιών στις εξεταζόμενες επαγγελματικές ομάδες .....	253

**Ματίνα Γιαννακούρου, Ευαγγελία Σουμέλη:**

**Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις**

Περίληψη .....	267
----------------	-----

**Κεφάλαιο 1:**

Εισαγωγή – Μεθοδολογία .....	271
------------------------------	-----

**Κεφάλαιο 2**

**Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας**

2.1 Απασχόληση και ανεργία των γυναικών: το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων .....	275
2.2 Παιδικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης .....	275
2.3 Γυναίκες και μερική απασχόληση .....	276
2.4 Γυναίκες και προαιρετική απασχόληση .....	277
2.5 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών: τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία .....	279

**Κεφάλαιο 3**

**Ελληνική νομοθεσία και νομολογία σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών**

3.1 Η συνταγματική και νομοθετική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των αμοιβών .....	283
3.2 Η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων ως προς την ερμηνεία της αρχής της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας» .....	285
3.3 Συμπεράσματα .....	290

**Κεφάλαιο 4**

**Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον καθορισμό των μισθών**

4.1 Σύντομη περιγραφή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων .....	293
4.2 Τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγμάτευσης .....	295
4.3 Η ικανότητα για σύναψη Σ.Σ.Ε. .....	295
4.4 Η ισχύς Σ.Σ.Ε. – τρόπος θέσπισης των εργαζομένων .....	296
4.5 Ο καθορισμός του μισθού και ο ρόλος του κατώτατου μισθού στην αντιμετώπιση των διακρίσεων .....	298
4.6 Συμπεράσματα .....	299

**Κεφάλαιο 5**

**Άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας**

5.1 Γενική επισκόπηση .....	301
-----------------------------	-----

5.2 Σ.Σ.Ε. και επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου	304
5.3 Επιδόματα και Σ.Σ.Ε.	308
5.4 Προσέτες αμοιβές και Σ.Σ.Ε.	308
5.5 Μερική και προσωρινή απασχόληση και Σ.Σ.Ε.	311
5.6 Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός - πρόσβαση γυναικών σε θέσεις ευθύνης	315

## Κεφάλαιο 6

Συστήματα αξιολόγησης και Σ.Σ.Ε.	321
----------------------------------	-----

## Κεφάλαιο 7

### Γενικά συμπεράσματα και παραδείγματα καλών πρακτικών

7.1 Δυσκολίες και απαραίτητες στρατηγικές για τη μείωση των μισθολογικών διαφορών	325
7.2 Περιλήψη καλών πρακτικών Σ.Σ.Ε.	329

Βιβλιογραφία	331
--------------	-----

Μαρία Θανοπούλου:

Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα.

Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επισήμανση προοπτικών

Εισαγωγή	339
----------	-----

## Κεφάλαιο 1

### Αντικείμενο, στόχοι και μέθοδος της έρευνας

1.1 Αντικείμενο της έρευνας	345
1.2 Στόχοι της έρευνας	345
1.3 Μέθοδος της έρευνας	347

## ΜΕΡΟΣ Α':

### ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ

### ΣΤΑ ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

## Κεφάλαιο 2

### Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας. Απόψεις εκπροσώπων

### φορέων πανελλήνιας κλίμακας

2.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων	357
--	-----

2.2 Χαρακτηριστικά των φορέων	358
2.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών	359
2.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου	360
2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους	363
2.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών	367
2.7 Συνοψιση	369

### Κεφάλαιο 3

Η υπάρχουσα κατάσταση στην περιοχή της πρωτεύουσας.

Απόψεις εκπροσώπων τοπικών φορέων

3.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων	371
3.2 Χαρακτηριστικά των φορέων	372
3.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών	373
3.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου	374
3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους	376
3.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών	382
3.7 Συνοψιση	385

### Κεφάλαιο 4

Η υπάρχουσα κατάσταση στη λοιπή χώρα. Απόψεις εκπροσώπων τοπικών φορέων

4.1 Η υπάρχουσα κατάσταση στη Βόρεια Ελλάδα	387
4.2 Η υπάρχουσα κατάσταση στο Ανατολικό Αιγαίο	395
4.3 Η υπάρχουσα κατάσταση στα Ιόνια Νησιά	402
4.4 Η υπάρχουσα κατάσταση στην Κρήτη	411
4.5 Συνοψιση	419

Σύνοψη - Συμπεράσματα Α' μέρους	421
---------------------------------	-----

**ΜΕΡΟΣ Β':****ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ****στο ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ, ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ ΤΗΣ ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ****Κεφάλαιο 5****Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας****Απόψεις εκπροσώπων φορέων πανελληνίας κλίμακας**

5.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων	427
5.2 Χαρακτηριστικά των φορέων	428
5.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών	429
5.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου	429
5.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους	431
5.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών	438
5.7 Συμπέραση	439
<b>Σύνοψη - Συμπεράσματα Β' μέρους</b>	<b>439</b>
<b>Τελικές συμπερασματικές παρατηρήσεις</b>	<b>441</b>
<b>Προοπτικές - προτάσεις</b>	<b>445</b>
<b>Βιβλιογραφία</b>	<b>447</b>
<b>Παράρτημα</b>	<b>451</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ</b>	<b>485</b>



## Πρόλογος

Τα τελευταία 30 χρόνια έχει γίνει μια επανάσταση στον κόσμο της εργασίας. Στην Ευρώπη το ποσοστό της γυναικείας απασχόλησης ξεπερνά το 50% και οι αποφάσεις του Συμβουλίου της Λισαβόνας καλούν σε αύξηση της γυναικείας απασχόλησης ώστε να ξεπεράσει το 60%.

Όσο οι γυναίκες και οι άντρες αντιμετωπίζουν πολύ διαφορετικές καταστάσεις στην αγορά εργασίας. Παρά τις διαφορές από κράτος σε κράτος, ο κοινός παρανομαστής είναι ότι οι γυναίκες κατά μέσο όρο βρίσκονται σε χειρότερη θέση σε σύγκριση με τους άντρες, διακρίσεις υπάρχουν στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εξέλιξη, στο μισθολογικό των οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, στους όρους αμοιβής.

Οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άντρες για πολλούς λόγους:

- Οι θέσεις εργασίας στις οποίες απασχολούνται γυναίκες αμείβονται λιγότερα από ότι οι θέσεις εργασίας στις οποίες κατά παράδοση απασχολούνται άνδρες, ακόμη και όταν απαιτείται η ίδια εκπαίδευση, δεξιότητες και ευθύνες.
- Οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην απασχόληση. Μια γυναίκα μπορεί να πάρει θέση εργασίας με χαμηλότερη αμοιβή από ότι ένας άντρας που ξεκινά την εργασία του κατά τον ίδιο χρόνο και στον ίδιο εργαζόσει. Αυτή η πράξη θέση εργασίας μπορεί να παίξει καθοριστικό ρόλο στη μισθολογική της εξέλιξη.
- Οι γυναίκες δεν έχουν ίσες ευκαιρίες στην εκπαίδευση, την κατάρτιση και κατά συνέπεια στις προαγωγές. Οι ευκαιρίες αυ-

τές έχουν επίπτωση στην αμοιβή.

- Οι ομισότητες στην αμοιβή κατά την εργασία ανατεράγονται κατά τη συνταξιοδότηση, έχουν δηλαδή επίπτωση στη ζωή των γυναικών σήμερα και στα μελλοντικά τους εισοδήμα από την κοινωνική ασφάλιση.
- Τα προβλήματα αυτά οξύνονται από την υποεκπροσώπηση των γυναικών στη διαδικασία της συλλογικής διαπραγμάτευσης. Η έρευνα αποδεικνύει ότι οι γυναίκες έχουν θετική επίδραση στην ένταξη της ισότητας στη συλλογική διαπραγμάτευση, και ότι όσο περισσότερο εμπλέκονται στη διαδικασία της διαπραγμάτευσης τόσο πιθανότερο είναι να αντιμετωπίζονται θέματα που προωθούν την ισότητα των φύλων.

Με την έκδοση αυτή ολοκληρώνεται το Πρόγραμμα «ση Αμοιβή-Προσοχή στο Κενό» το οποίο υλοποίησε το Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του 5<sup>ου</sup> Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος για την ισότητα των φύλων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και με τη συγχρηματοδότηση της Γενικής Γραμματείας Ισότητας (ΓΓΙ).

Στη μελέτη της Μαρίας Καρμελίνη και του Ηλία Γιωκερίμογλου, «**Προσδιοριστικοί παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών**», αποτιμάται η συμβολή κάθε προσδιοριστικού παράγοντα στις διαφορές αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και καταδεικνύεται ο ρόλος που παίζουν οι διακρίσεις φύλου στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος. Ο Νίκος Ε. Ντερμονάκης στη μελέτη του, «**Η αναδιάρθρωση των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα**», παρουσιάζει τις πραγματικές διαστάσεις της ομισότητας των αμοιβών

ανάμεσα στα φύλα στους κλάδους του λιανικού εμπορίου, τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια), τραπεζών και υπηρεσιών υγείας. Οι Μαρίνα Γιαννακούρου και Ευαγγελία Συμελλή στη μελέτη τους *«Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις»*, διερευνούν, αναλύουν και καταγράφουν τις συλλογικές ρυθμίσεις που είτε προάγουν την ισότητα των αμοιβών είτε την παρεμποδίζουν. Η Μαρία Θανοπούλου επιδιώκει να αξιοποιηθεί την εμπειρία των εκπροσώπων συλλογικών φορέων του τουριστικού τομέα, τους οποίους θεωρεί ως πληροφορητές-κλειδιά γιατί έχουν σωρεύσει και φέρουν σημαντική συλλογική εργασιακή εμπειρία και γνώση στην *«Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης και επίσημηση προοπτικών»*.

Πιστεύουμε ότι η έκδοση που έχετε στα χέρια σας αποτελεί εξαιρετικά χρήσιμη συνεισφορά σε όσους/-ες επιθυμούν να μελετήσουν το ζήτημα της ανισότητας στις αμοιβές, σε όσους/-ες συμμετέχουν σε διαδικασίες συλλογικής διαπραγμάτευσης, σε όσους/-ες έχουν ευθύνη για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων στην εργασία. Αποτελούν, επίσης, σημαντική συμβολή στην ανταλλαγή, επικοινωνία και συνεργασία, μεταξύ της ακαδημαϊκής και ερευνητικής κοινότητας και του συνδικαλιστικού κινή-

ματος. Η ανάπτυξη του διαλόγου αυτού αποτελεί μόνιμο στόχο του Κ.Ε.Θ.Ι.

Όσο ήθελα με την ευκαιρία αυτή να εκφράσω την ικανοποίησή μου και να ευχαριστήσω για την επιτυχημένη συνεργασία και τα θετικά αποτελέσματά του Προγράμματος *«Στη Αμοιβή-Προσαχή στο Κενό»* τους ερευνητές/επιστημονικούς συνεργάτες για την ποιότητα της δουλειάς τους, τους επιθροείς μας διακρατικούς και εθνικούς για τον προβληματισμό και τη συμβολή τους στην ανάπτυξη του προγράμματος, όλους τους συνεργάτες/-τριες του Κ.Ε.Θ.Ι. Να ευχαριστήσω, επίσης, την Επιστημονικά Υπεύθυνη του Προγράμματος Φωτεινή Σιάου, το συντονιστή του προγράμματος, δικηγόρο Βαγγέλη Κεχριώτη, τις βοηθούς συντονισμού Κατερίνα Αρβανιόκη και Βίκυ Γκερμάτσι, τη Μαρία Ζερβού Υπεύθυνη του Τμήματος Τεκμηρίωσης και την υπεύθυνη για την επιμέλεια της έκδοσης Μαρίνα Παπαγιανναπούλου για την εξαιρετική δουλειά που έκαναν.

Ανάπλ. Καθ. Βάσω Αρτινοπούλου  
Πρόεδρος Δ.Σ. του Κ.Ε.Θ.Ι.



# ΠΡΟΣΔΙΟΡΙΣΤΙΚΟΙ ΠΑΡΑΓΟΝΤΕΣ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΜΕΤΑΞΥ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ

Μαρία Καραμεσίνη & Ηλίας Ιωακείμογλου

Επικ. Καθηγήτρια Επιστημονικός Σύμβουλος  
Πανεπιστημίου Πατρών Εργασίας ΓΣΕΕ - ΑΔΕΔΥ



## Περίληψη

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 13 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο μεταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτο μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι, το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 21 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανέρχεται σε 9 ποσοστιαίες μονάδες.

Από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ακολουθήσε μια ασπρή και συνεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτά, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφάλειες. Όμως, στους τελευταίους ιαλάδους η τάση συρρίκνωσης αντιστράφηκε από το τέλος της δεκαετίας του 1980 και το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε.

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βύση του φύλου. Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομιεύεται στην πράξη από τις πολλαπλές παραβιάσεις της εργασιακής νομοθεσίας. Η απορρύθμιση της αγοράς εργασίας στην πράξη διευρύνει τις

μισθολογικές ανισότητες φύλου και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος.

Στη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, η μεγάλη επέκταση της ιστορικής διαπραγμάτευσης τόσο στο κάτω όσο και στο άνω άκρο της κατανομής των μισθών έχει διεισδύσει την κλίμακα αμοιβών και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο. Γι' αυτό, είναι πολύ πιθανό, ενδεχόμενη διόρθωση των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς ώστε να συμπεριλάβουν αυτούς των εργαζομένων στην παραοικονομία ή με σύμβαση παροχής υπηρεσιών να ανέτρεπε την εικόνα της μισθολογικής ανισότητας στην Ελλάδα τόσο τη γενική όσο και αυτή που έχει σχέση με το φύλο.

Μία από τις πιο σημαντικές διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμόρφωσης των αμοιβών είναι και η νομοθεσία για την ίση αμοιβή. Η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επεδράσε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδια εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακίνησε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Αν και οι άμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξολιφθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε

πρεσβύτερο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβαίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των αμοιβών είναι αδιαφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φοβούμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη.

Σε ό,τι αφορά τις θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών, για τους νεοκλασικούς οικονομολογούς οι γυναίκες αμειβονται κατά μέσο όρο λιγότερα από τους άνδρες, δική κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν ως προς το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμειβονται λιγότερα από τους αντιστοιχούς άνδρες με το ίδιο «ανθρώπινο κεφάλαιο», επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδοτών στη βάση του φύλου τους. Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδοτών, των εργαζομένων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκοτάληψης). Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύπτουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποαξήμιων για πρόληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υποαρκτικής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Η άριστη μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες

από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοπωλιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμειβονται λιγότερα από την οριακή τους παραγωγικότητα.

Η θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» επέστη σημαντικές κριτικές από την εμφάνισή της στη δεκαετία του 1960 μέχρι σήμερα. Τρία είναι τα βασικά σημεία κριτικής. Κατ'αρχήν, η ατομική παραγωγικότητα ενός εργαζομένου δεν εξορίζεται μόνο από το «ανθρώπινο κεφάλαιο» που κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και του κλάδου όπου δουλεύει και της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει. Επίσης, οι αμοιβές των εργαζομένων δεν εξορίζονται μόνο από την ατομική τους παραγωγικότητα, αλλά και από τη δυναμική που έχει η επιχείρηση όπου δουλεύουν στην αγορά και τη δυνατότητα της να διανείμει μονοπωλιακές προσόδους, όπως και από το συνδικαλισμό στον κλάδο, το επάγγελμα είτε την επιχείρησή τους. Τέλος, οι διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας δεν είναι ο μοναδικός ερμηνευτικός παράγων των διαφορών στις αμοιβές ανάμεσα στα επαγγέλματα. Οι διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και δεξιότητες και η κοινωνική αξιολόγηση αυτών των ειδικεύσεων και δεξιοτήτων είναι ένας επιπλέον παράγων διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.

Όσον αφορά την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, η θεωρία του «ανθρώπι-

νο κεφαλαίου» και αυτή των διακρίσεων σκόνταψαν στην αδυναμία τους να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τις ίδιες δουλειές και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης, εργασία (π.χ. ορισμένου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης). Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο στήθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας κάνει ώστε μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλησης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλησιάζουν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν κατανομούνται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελματιών, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχω-

ρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους ανδροκρατούμενους κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους γυναικοκρατούμενους.

Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η σύζηση που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που απευθύνθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του «ανθρώπινου κεφαλαίου» και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που σχετίζονται με το επάγγελμα, τον κλάδο, το μέγεθος της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, οι εμπειρικές έρευνες που εμπνεάζονται από αυτό το ευρύτερο πλαίσιο δεν αμφισβητούν το μεθοδολογικό υπόβαθρο της νεοκλασικής θεωρίας, που είναι αυτό του ατομικισμού. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών με τις μέσες αποδοχές των ανδρών, έχει προέλθει από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευ-

τική ικανότητα απέναντι στους εργοδότες από όλοι οι άνδρες. Η θεσμική αποκρυστάλλωση των μισθολογικών διακρίσεων φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος στατικής διαπραγματεύσεως. Πάντως δεν μπορεί με κανένα τρόπο ούτε να αποτυπωθεί ούτε να μετρηθεί η αμύχλη της στο μισθολογικό χάσμα.

Την αδυναμία αυτή και τις επιπτώσεις της στη μέτρηση της συμβολής των παραδοσιακών παραγόντων στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων προσπαθήσαμε να υπερβούμε στη δική μας εμπειρική διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Περιγράφουμε αναλυτικά την προσπάθεια αυτή στα τέταρτα κεφάλαια αυτής της μελέτης.

Για τη διερεύνηση των προδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών χρησιμοποιήσαμε οικονομετρική μέθοδο που περιλαμβάνει τα εξής στάδια: τον προσδιορισμό της εξίσωσης των μισθών ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες και την ανάλυση του μισθολογικού χάσματος στις υετιστώσεις του. Για τις ανάγκες της εμπειρικής μας ανάλυσης, ενσωματώσαμε την ευρεία έννοια της μισθολογικής διάκρισης σε ένα θεωρητικό πλαίσιο προσδιορισμού των μισθών που εμπνέεται από την κλασική σχολή της πολιτικής οικονομίας και διαφέρει από το ορθόδοξο νεοκλασικό, που χρησιμοποιείται στις περισσότερες μελέτες του χάσματος αμοιβών. Υποστηρίζουμε ότι οι μέσες αποδοχές προσδιορίζονται κοινωνικά – και δεν προκύπτουν από το άθροισμα των ατομικών απο-

δοχών. Προσδιορίζονται δηλαδή από την αξία της εργασιακής δύναμης, καθώς και από το συσχετισμό δύναμης, μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδότην. Υποθέτοντας ότι η ειδικευμένη και περισσότερο εκπαιδευμένη εργασία έχει μεγαλύτερη αξία από την ανεξεικείμενη και λιγότερο εκπαιδευμένη, αναμένουμε ότι το ύψος των μισθών συσχετίζεται με μεταβλητές που αντιστοιχούν στην εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και την κατάρτιση και ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ επαγγελματιών εξαρτώνται από τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες. Οι κλαδικές διαφορές στις μέσες αποδοχές προκύπτουν από την κίνηση του κεφαλαίου μεταξύ κλάδων σε αναζήτηση υψηλότερου κέρδους και αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελματιών, την παραγωγικότητα, τις δαμές της αγοράς και τα ποσοστά συνδικαλισμού. Οι ατομικές αποδοχές αποκλίνουν από τις μέσες στο επάγγελμα και τον κλάδο λόγω της διαφοροποίησης των ατομικών χαρακτηριστικών (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) από το μέσο χαρακτηριστικά στο επάγγελμα και τον κλάδο και της διαφορετικής διαπραγματευτικής δύναμης των ατόμων.

Οι παραπάνω παραδοχές έχουν ως συνέπεια να διαφέρει η εξειδίκευση της εξίσωσης των μισθών, που χρησιμοποιήσαμε στην εμπειρική μας ανάλυση, από την παραδοσιακή: αντικατοπίσαμε τις ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα και τους οικονομικούς κλάδους που σιμνήτως εισάγονται στη νεοκλασική εξίσωση με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο. Οι τελευταίοι αποτελούν μισθούς αναφοράς κατά την

στομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργαζομένων και εργοδωμένων και είναι κοινά για τους εργαζόμενους άνδρες ή γυναίκες στο ίδιο επάγγελμα και τον ίδιο κλάδο. Επειδή όμως οι άνδρες και οι γυναίκες μισθώνονται κατανέρονται διαφορετικά μεταξύ επαγγελμάτων και κλάδων, οι γενικοί (aggregate) ανδρικοί και γυναικείοι μισθοί αναφοράς που εμπεριέχονται στην εξίσωση μας διαφέρουν.

Έχει σημασία να υπογραμμίσουμε, ότι η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του χάσματος αμειβών παρουσιάζει ένα σημαντικό πλεονέκτημα σε σχέση με τη διευρυμένη μορφή της παραδοσιακής εξίσωσης μισθών, που περιλαμβάνει ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα και τους κλάδους, μαζί με μεταβλητές «ανθρώπινου κεφαλαίου» και χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας. Το μεγαλύτερο μείονέκτημα αυτής της διευρυμένης μορφής εξίσωσης είναι ότι οι ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος περιορίζουν τη συμβολή των μεταβλητών του «ανθρώπινου κεφαλαίου» στο χάσμα. Και αυτό διότι οι διεπαγγελματικές μισθολογικές διαφορές κυρίως πηγάζουν από τις διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελματιών σε πρόσοντα και δεξιότητες, που συνήθως προσεγγίζονται χρησιμοποιώντας μεταβλητές όπως το χρόνο εκπαίδευσης και κατάρτισης, προϋπηρεσίας και εργασιακής εμπειρίας. Έτσι καθίσταται αδύνατο να διαχωριστεί πλήρως το μέρος του χάσματος αμειβών μεταξύ των δύο φύλων που οφείλεται στη διαφορετική κατανόηση των φύλων στα επαγγέλματα από αυτό που οφείλεται στις διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά «ανθρώπινου κεφαλαίου».

Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται με-

ταξύ των ψευδομεταβλητών που ανήκουν στα επαγγέλματα με αυτές που ανήκουν στα επάγγελα με αυτές που ανήκουν στα κλάδους, δεδομένου ότι οι διακλαδικές μισθολογικές διαφορές προσδιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από διαφορές των κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγεμάτων που χρησιμοποιούν. Έτσι οι ψευδομεταβλητές του κλάδου μειώνουν τη συμβολή των ψευδομεταβλητών του επαγγέλματος στην ερμηνεία του συνολικού χάσματος αμειβών.

Αντικοδοτώντας τις ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος και του κλάδου με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο, που χρησιμοποιούν σε εργαζόμενους και εργοδωμένους σε κάθε επάγγελμα μέσω σε κάθε κλάδο ως μισθοί αναφοράς καπτήν στομική διαπραγμάτευση, αλλά και αναφερόμενη σε διαφορές των ατομικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς, η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε σε αυτή τη μελέτη μας επιτρέπει να αναλύσουμε πλήρως το χάσμα αμειβών μεταξύ των φύλων σε ένα μέρος που εξηγείται από τις διαφορετικές κατανομές ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους και σε ένα άλλο που εξηγείται από διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το «ανθρώπινο κεφάλαιο».

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε υποεκτιμά εκ κατασκευής τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, διότι οι έρμεις μισθολογικές διακρίσεις στη βάση του φύλου μπορεί να έχουν αποκαρυσταλλωθεί στην κατάσταση των επαγγελμάτων στη μισθολογική ιεραρχία. Δηλαδή, το επάγγελμα στο οποίο κεραιχούν οι γυναίκες μπορεί να ελ-

νοι χαμηλά αμειβόμενα επειδή η γυναικεία εργασία υποτιμάται. Αυτό σημαίνει ότι οι μισθοί κατά επάγγελμα και κλάδο, που είναι εξωγενείς προς την εξίσωση μισθών, μπορεί ήδη να εμπεριέχουν μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Γι' αυτό εξετάσαμε την υπόθεση ότι οι μισθοί μισθοί των επαγγελματιών συσχετίζονται αρνητικά με το μερίδιο των γυναικών στα επαγγέλματα και διαπιστώσαμε ότι πράγματι, υπάρχει αρνητική επίδραση του μεριδίου των γυναικών στο έμφος των επαγγελματικών μισθών.

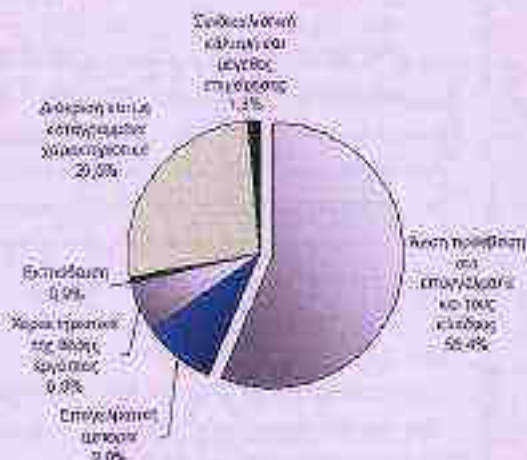
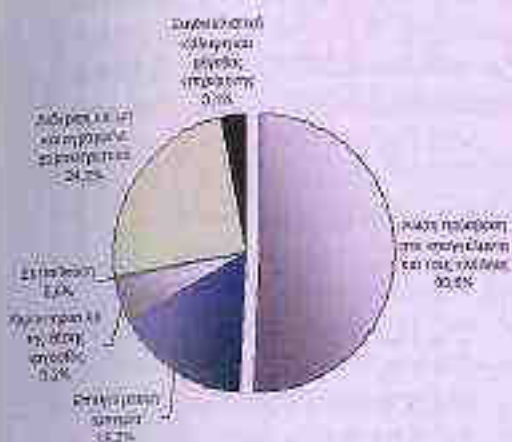
Η εμπειρική μας διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων βασίζεται σε ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας *Διάρθρωσης Αμοιβών*, που διεξήχθη στην Ελλάδα από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία. Η Έρευνα παρέχει συνδυασμένα στοιχεία εργοδωτών και εργαζομένων για τις ακαθάριστες μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές του έτους 1995, που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 άτομα και άνω. Το ελληνικό δείγμα περιλάμβανε 1.980 βιομηχανικά καταστήματα και 30.789 μισθωτούς που εργάζονταν σε αυτά, όπως επίσης 1.605 καταστήματα και 22.186 μισθωτούς στις υπηρεσίες. Η έρευνα κάλυψε τους εξής τομείς: ορυχεία και λατομεία, μεταποιητικές βιομηχανίες, παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φωταερίου και νερού, χονδρικά και λιανικά εμπόρια, επιοικητή αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοσυκλετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, ξενοδοχεία και εστιατόρια, ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί. Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν σε

δύο εγχωριστές βάσεις δεδομένων, μία για τη βιομηχανία και μία για τις υπηρεσίες. Οι δύο βάσεις δεν μπορούσαν να συνενωθούν σε μία, που θα ήταν αντιπροσωπευτική του μη-αγροτικού τομέα. Εφόσον μεγάλα τμήματα των υπηρεσιών δεν καλύφθηκαν από την έρευνα, τα αποτελέσματά που θα προέκυπταν από μία ενιαία βάση δεδομένων θα ήταν εξαιρετικά μεροληπτικά, προς όφελος της βιομηχανίας και εις βάρος των υπηρεσιών. Γι' αυτό υπολογίσαμε εξισώσεις μισθών και αναλύσαμε το χάσμα αμοιβών χωριστά για τη βιομηχανία και χωριστά για τις υπηρεσίες. Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο ωριαίος ακαθάριστος μισθός (σε λογάριθμο), που περιλαμβάνει τις υπερωρίες και τις πρόσθετες αμοιβές. Εντάξαμε τις πρόσθετες αμοιβές στον υπολογισμό της εξαρτημένης μεταβλητής για το λόγο ότι πολλοί εργοδότες στην Ελλάδα προσπαθούν να υπερκεράσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργοδότης και να εξοικονομήσουν τις αποδοχές προσθέτοντας αδρά μπόνους σε αυτά που θεωρείται «κανονική αμοιβή». Με βάση τις ωριαίες μικτές αμοιβές που υπολογίσαμε έτσι, προκύπτει ότι το χάσμα ανέρχεται σε 28,5% και 25% στην βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα. Βρήκαμε ότι το μισθολογικό χάσμα αναλύεται σε συνιστώσες που φαίνονται στα ακόλουθα δύο διαγράμματα:



### Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες

### Ανάλυση μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία



Με βάση την ανάλυση μας καταλήγουμε στα εξής βασικά συμπεράσματα πολιτικής:

- Ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει είτε μέτρα πολιτικής που ενθαρρύνουν τη μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ιδίως του επαγγελματικού διαχωρισμού, είτε τη βελτίωση της σχετικής ομοιότητας των επαγγελματιών και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρ-

χών, μέσω του σχεδιασμού και της υλοποίησης μέτρων πολιτικής ίσων ευκαιριών, ενώ η εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών είναι καθήκον των κοινωνικών εταίρων, μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

- Αν και το εκπαίδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα σπουδών, όμως οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδικότητά στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται συθέτως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση

το φύλο. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα γυμνάσια και τα λύκεια θα έπρεπε να αποτελείται βασικό εργαλείο αμβλύωσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

□ Ο δεύτερος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργαδοτικών πρακτικών άσας και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους και έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζόμενων στα επαγγέλματα και τους κλάδους.

□ Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την προϋπηρεσία στην τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό

από το ανδρικό. Συνδέεται επίσης με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ψαλίδας των αμοιβών μεταξύ των φύλων προϋποθέτει τη διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και τη βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης. Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από το κράτος (γυναικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και κατεχόμενων) είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών) είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (καμπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από ένα συνδυασμό φερέων.

Στα τελευταία κεφάλαια της μελέτης εκτίθεται αναλυτικά οι προτάσεις πολιτικής.

## Εισαγωγή

Αντικείμενο της παρακάτω μελέτης, που εκπονήθηκε για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), είναι η διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μισθωτών με βάση το ατομικά στοιχεία της Έρευνας Διάσθρωσης Αμοιβών στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες του έτους 1995. Σκοπός της μελέτης είναι να απομηθύνει η συμβολή κάθε προσδιοριστικού παράγοντα στις διαφορές αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων και να καταδειχθεί ο ρόλος που παίζουν οι διακρίσεις φύλου στη διαμόρφωση του μισθολογικού χάσματος.

Τα πρωτογενή στοιχεία που παρέχει η Έρευνα Διάσθρωσης Αμοιβών μας επέτρεψαν να εξετάσουμε την επίδραση που ασκούν στο μισθολογικό χάσμα οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών μισθωτών ως προς την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την προϋπηρεσία, το μέγεθος επιχείρησης, το επάγγελμα, τον κλάδο οικονομικής δραστηριότητας, το καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, το χρόνο εργασίας, τη μορφή απασχόλησης, την κάλυψη από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, τη συμμετοχή στην επιχειρησιακή απασχόληση και την εργασία σε βάρδιες, τη νυχτερινή εργασία και την εργασία κατά το σαββατοκύριακο.

Ο ρόλος που παίζουν οι διακρίσεις φύλου στη διαμόρφωση του χάσματος των αμοιβών διερευνήθηκε και απομηθύνθηκε με άμεση αναφορά στη θεωρητική συζήτηση για τις διακρίσεις φύλου, στην οποία συγκροούνται διαφορετικές ερμηνείες και ορισμοί της έννοιας των διακρίσεων.

Βασική υπόθεση αυτής της μελέτης είναι ότι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου είναι αποτέλεσμα των συμπεριφορών και των πρακτικών των ιδιωτικών φορέων, ατομικών και συλλογικών, που συμμετέχουν στον καθορισμό των αμοιβών: συμπεριφορές και πρακτικές που επηρεάζονται από το ισχύον θεσμικό πλαίσιο. Γι' αυτόν τον λόγο, αν και για την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος έγινε χρήση οικονομιομετρικών μεθόδων και τεχνικών, για την ανάγνωση των αποτελεσμάτων της στατιστικής ανάλυσης και την εξαγωγή συμπερασμάτων πολιτικής ελήφθη υπόψη και το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών, καθώς και η νομοθεσία για την ισότητα αμοιβής.

Η μελέτη ακολουθεί την εξής δομή: Στο πρώτο κεφάλαιο παρουσιάζουμε την εικόνα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ελλάδα και παντάσως των προηγούμενων δεκαετιών, και εξετάζουμε το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των μισθών και τη νομοθεσία για την ισότητα αμοιβής. Το επόμενο κεφάλαιο περιλαμβάνει τις θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και των διακρίσεων φύλου, οι οποίες αναδεικνύουν τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες του μισθολογικού χάσματος, που ελέγχονται με τις εμπειρικές έρευνες. Το τρίτο κεφάλαιο περιλαμβάνει την προκαταρκτική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών φύλου στην Ελλάδα κατά ηλικιακή ομάδα, επίπεδα εκπαίδευσης, κλάδο, επάγγελμα, χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας, και άλλα χαρακτηριστικά, με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάσθρωσης Αμοιβών. Το τέ-

το τριτο κεφάλαιο αναφέρεται στη μεθοδολογία και τα αποτελέσματα της οικονομετρικής ανάλυσης των προσδιοριστικών παραγόντων του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, με βάση τα ατομικά στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών για τις

ωριαίες και μηνιαίες αμοιβές. Αναλυτικοί πίνακες αποτελεσμάτων περιλαμβάνονται στο παράρτημα πινάκων. Η μελέτη ολοκληρώνεται με ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων και προτάσεις πολιτικής στο κεφάλαιο 5...

## Κεφάλαιο 1

# Μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών & γυναικών και το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών

**Η** Ελλάδα εμφανίζει εύρος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών παρόμοιο με το μέσο όρο των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ελαφρώς μικρότερο από τον αντίστοιχο των χωρών του ΟΟΣΑ. Εκτός από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά της γυναικείας και ανδρικής μισθωτής απασχόλησης και τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, το εύρος του μισθολογικού χάσματος και η συγκριτική θέση της χώρας επηρεάζονται από το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών. Αντίθετα, η νομοθεσία για την ισότητα της αμοιβής δεν φαίνεται να παίζει κάποια επίδραση στις μισθολογικές ανισότητες με βάση το φύλο.

### 1.1 Κατάσταση και εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στατιστικά στοιχεία του ΟΟΣΑ (OECD 2002), το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών-γυναικών στην Ελλάδα ανέρχεται σε 1,9 ποσοστιαίες μονάδες και είναι το έβδομο μικρότερο με-

ταξύ των 19 πιο αναπτυγμένων χωρών του ΟΟΣΑ και το έκτη μικρότερο μεταξύ των χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Πίνακας 1). Τα στοιχεία είναι απόλυτος συγκρισιμότητα μόνο για

Πίνακας 1. Μέσος γυναικείος προς ανδρικό μισθό (%)  
Όμοιες αποδοχές μεταξύ 20-64 ετών (έτος 1998)

Αυστραλία (2000)	89
Αυστρία	79
Βέλγιο	93
Γαλλία	88
Γερμανία	81
Δανία	89
Ελβετία (2001)	78
Ελλάδα	87
Ηνωμένο Βασίλειο	75
Ηνωμένες Πολιτείες (1999)	78
Ιρλανδία	79
Ισπανία	86
Ιταλία	91
Καναδάς (2000)	81
Νέα Ζηλανδία (2001)	84
Ολλανδία	79
Πορτογαλία	95
Σουηδία (2000)	83
Φινλανδία	82
<b>ΟΟΣΑ - μη σταθμισμένος μέσος όρος</b>	<b>84</b>

Πηγή: OECD (2002), Πίνακας 2.15, σελ. 97.

τις χώρες της Ε.Ε., εφόσον προέχονται από το πέμπτο κύμα της Ευρωπαϊκής Έρευνας Νοικοκυριών (European Community Household Panel) και αναφέρονται στο έτος 1998.

Από την έρευνα αυτή προκύπτει επίσης για την Ελλάδα ότι, το 1998, το μισθολογικό χάσμα στον ιδιωτικό τομέα ανέρχεται σε 2,1 ποσοστιαίες μονάδες και ήταν μεγαλύτερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. Αντίθετα, στο δημόσιο τομέα ήταν μικρότερο από το μέσο όρο της Ε.Ε. και ανέρχεται σε 9 ποσοστιαίες μονάδες. Σύμφωνα με τα στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διόρθωσης Αμοιβών (European Structure of Earnings Survey), που διεξήχθη στις χώρες μέλη της

**Πίνακας 2: Μέσος γυναικείος προς ανδρικό μισθό (%)**  
**Ωρισίες αποδοχές μισθωτών 20 ετών και άνω**

	Ε.Ε.Ν.* 1998		Ε.Ε.Δ.Α.** 1995
	Δημόσιος τομέας	Ιδιωτικός τομέας	
Αυστρία	92	76	71
Βέλγιο	92	88	80
Γαλλία	88	84	68
Γερμανία	77	73	73
Δανία	97	92	81
Ελλάδα	91	79	77
Ηνωμένο Βασίλειο	83	85	59
Ιρλανδία	90	82	
Ισπανία	83	83	72
Ιταλία	101	89	71
Ολλανδία	79	81	67
Πορτογαλία	108	79	72
Σουηδία			82
Φινλανδία	83	85	78
<b>Ε.Ε.-13</b>	<b>87</b>	<b>82</b>	<b>70</b>

\* ΕΕΝ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Νοικοκυριών

\*\* ΕΕΔΑ=Ευρωπαϊκή Έρευνα Διάθρωσης Αμοιβών

Πηγές: European Commission (2002), Barry et al. (2001)...

Ε.Ε. το 1995 και κάλυπτε κυρίως κλάδους του ιδιωτικού τομέα, το μισθολογικό χάσμα στην Ελλάδα τη χρονιά εκείνη ανερχόταν σε 2,3 ποσοστιαίες μονάδες (Πίνακας 2).

Οι διαθέσιμες πηγές στοιχείων για τους μισθούς παρέχουν μακροχρόνιες σειρές μόνο για ένα μικρό αριθμό κλάδων της ελληνικής οικονομίας. Η εξέλιξη του λόγου των γυναικείων προς τις ανδρικές αποδοχές που υπολογίζεται από αυτές τις σειρές, διαφέρει από κλάδο σε κλάδο και ανάλογα με τη μορφή αμοιβής (Διάγραμμα 1 & 2).

Για παράδειγμα, ενώ οι γυναικείοι σχετικοί μηνιαίοι μισθοί στη βιομηχανία μειώθηκαν μεταξύ 1965 και 1973, το μέσο γυναικείο σχετικό ωρομίσθιο στον ίδιο τομέα βελ-

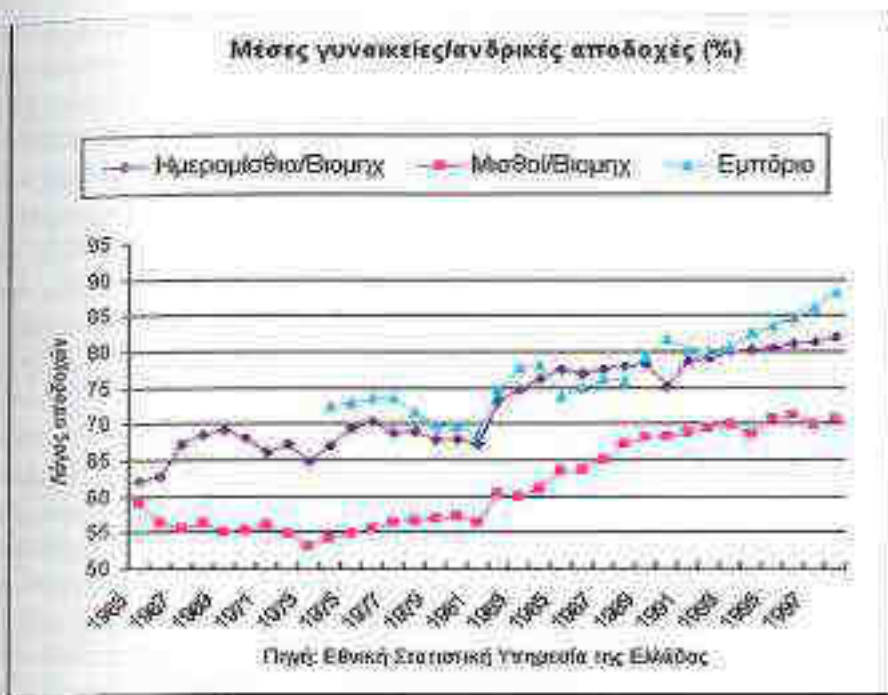
τώθηκε. Το αντίθετο συνέβη μεταξύ 1976 και 1981: οι σχετικοί γυναικείοι μισθοί στη βιομηχανία ανέβηκαν, ενώ οι γυναικείες σχετικές ωρισίες αποδοχές στον ίδιο τομέα μειώθηκαν, όπως και οι γυναικείοι σχετικοί μισθοί στο λιανικό εμπόριο. Μάλιστα, το μισθολογικό χάσμα των μέσων μηνιαίων αποδοχών στη βιομηχανία μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν μεγαλύτερο το 1981 από ό,τι το 1965. Το αντίθετο συνέβη με το μισθολογικό χάσμα των μέσων ωρισίων αποδοχών στον ίδιο τομέο.

Από το 1981 μέχρι πρόσφατα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ακολουθούσε μία σαφή και συ-

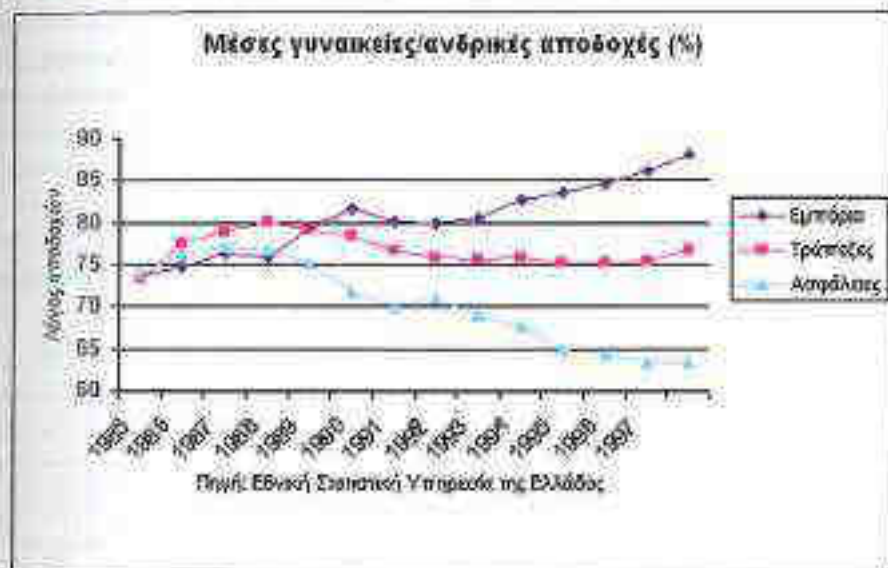
νεχή τάση συρρίκνωσης τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Αυτό, φαίνεται ότι συνέβη αρχικά και στις τράπεζες και τις ασφαλείες. Όμως, στους τελευταίους κλάδους η τάση συρρίκνωσης αντισταύθηκε από τα τέλη της δεκαετίας του 1980 και το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε.

Στο Διάγραμμα 1, διακρίνεται σαφώς η θεματική συρρίκνωση του μισθολογικού χάσματος το 1982 τόσο στη βιομηχανία όσο και στο λιανικό εμπόριο. Το φαινόμενο κατά τη γνώμη μας σχετίζεται ευθέως με την αύξηση του κατώτατου ημερομισθίου κατά 32% και του κατώτατου μισθού κατά 37% που αποφάσισε η κυβέρνηση του ΠΑΣΟΚ μετά την άνοδο

Διάγραμμα 1



Διάγραμμα 2



του κόμματος αυτού για πρώτη φορά στην εξουσία το 1981. Σχετίζεται με την επίδραση που ασκεί το θεσμικό πλαίσιο διανομής

των σμολών στην εξέλιξη της μικροοικονομικής ανισότητας με βάση το φύλο. Το θέμα αυτό το εξετάζουμε στη συνέχεια.

## 1.2 Θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών

Το θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών επιδρά άμεσα στις μισθολογικές ανισότητες στη βάση του φύλου. Ο ρόλος του αναδείχθηκε μέσα από μία σειρά από εμπειρικές μελέτες που πραγματοποιήθηκαν στη διάρκεια της περασμένης δεκαετίας, και οι οποίες είχαν ως σκοπό να ερμηνεύσουν τις διαφορές στο μέγεθος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στις αναπτυγμένες χώρες (Rubery 1992, Biau & Kahn 1992, 2001, Rubery & Fagan 1994, Rubery et al. 1997).

Στις αρχές της δεκαετίας του '90 εμφανίστηκε η *συγκριτική θεσμική προσέγγιση*, σύμφωνα με την οποία το διαφορετικό μέγεθος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ χωρών οφείλεται στις διαφορές τους ως προς τις δομές απασχόλησης και το σύστημα αμοιβών (Rubery 1992). Όσον αφορά τις προτάσεις πολιτικής, το βασικό συμπέρασμα της προσέγγισης αυτής είναι ότι πρέπει να δίδεται μεγαλύτερο βάρος στο γενικό θεσμικό πλαίσιο σύμβασης της αγοράς εργασίας και διαμόρφωσης των αμοιβών παρά στις άμεσες πολιτικές ίσης αμοιβής (Whitehouse 1992, Rubery 1992).

Η βιβλιογραφία για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα περιλαμβάνει δύο μόνο μελέτες που ακολουθούν τη θεσμική προσέγγιση. Η πρώτη προσπαθεί

να δείξει πώς το σύστημα καθορισμού των αμοιβών και οι κατά φύλο κατατμήσεις του συστήματος απασχόλησης – επαγγέλματα, κλάδοι, μορφές απασχόλησης – αλληλεπιδρούν και παράγουν από κοινού τις ανισότητες αμοιβής με βάση το φύλο (Cavoniaris & Katamessini 1993). Η δεύτερη επεκτείνεται πέραν του συστήματος καθορισμού των αμοιβών και σε ευρύτερους θεσμικούς και διορθωτικούς παράγοντες που επιδρούν στο χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων (Katamessini 2002). Η υπόλοιπη βιβλιογραφία περιλαμβάνει ποσοτικές στατιστικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος, που στην πλειοψηφία τους έχουν κάνει χρήση οικονομετρικών μεθόδων (Καλλιουρούϊος 1982, Psacharagourios 1983, Τζαμπάτος 1989, Καλλιουρούϊος & Μανρωτάρας 2000).

Στη συνέχεια θα αναλύσουμε μόνο το *θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών*. Το χαρακτηριστικό του πλαισίου αυτού, που επιδρούν στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, περιλαμβάνουν το σύστημα προστασίας των μισθών, το βαθμό κάλυψης από συλλογικές συμβάσεις εργασίας, το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων, το σύστημα κατάταξης και ιεράρχησης των επαγγελματιών και των θέσεων εργασίας και το σύστημα αμοιβής.

Εκκλινώντας από το γεγονός ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται περισσότερο απ' ό,τι οι άνδρες στο κάτω άκρο της κατανομής των

Οι δομές απασχόλησης περιλαμβάνουν την κλάδική και επαγγελματική σύνθεση της απασχόλησης καθώς και το μερίδιο των διαφορετικών μορφών απασχόλησης στο σύνολο της απασχόλησης.



μισθών, όσο μεγαλύτερο είναι το εύρος της κάλυψης των μισθωτών από συλλογικές συμβάσεις εργασίας και όσο πιο αποτελεσματική είναι η προστασία των κατώτερων μισθών, τόσο υψηλότερες είναι οι σχετικές αμοιβές των γυναικών. Επιπρόσθετα, φάνηκε ότι το συγκεντρωτικό συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων και καθορισμού των μισθών οδηγούν σε πιο συμπιεσμένη κλίμακα μισθών, με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων να είναι μικρότερο από ό,τι στο αποκεντρωμένο σύστημα. Τέλος, το σύστημα κατάταξης των επαγγελματιών και εργαζομένων και τα συστήματα αμοιβής ενδέχεται να επιδρούν σημαντικά στις μισθολογικές διαφορές με βάση το φύλο, δεδομένου ότι καθορίζουν τις αποδόσεις των δεξιοτήτων, των ειδικεύσεων, των εκπαιδευτικών πόντων, της αρχαιότητας, των ατομικών επιδόσεων κ.λπ.

Θα ξεκινήσουμε από το σύστημα προστασίας των μισθών, που αφορά κυρίως τις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργαζομένων, εφόσον οι βασικοί μισθοί που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας αποτελούν διαπραγματευτικό πλεονέκτημα στην ατομική διαπραγμάτευση με τους εργοδότες. Ως γνωστόν, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλή συγκέντρωση μεταξύ των ευάλωτων κατηγοριών εργαζομένων.

Το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων, όπως αυτό ρυθμίζεται από το Ν. 1876/1990, εξασφαλίζει ισχυρή προστασία των μισθών απέναντι στις δυνάμεις της αγοράς. Η εκ των νόμων υποχρεωτική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στη διαπραγμάτευση, σε συνδυασμό με τη διαδικασία διαμεσολάβησης και διατηρεί σε περι-

πτωση διαφωσίας των μερών, η νομική ισχύς των συλλογικών συμβάσεων και η δυνατότητα διοικητικής επέκτασης της ισχύος τους στο σύνολο των μισθωτών ενός επαγγελματίως ή κλάδου, όταν αυτές ήδη καλύπτουν τουλάχιστον το 51% των εργαζομένων, αποτελούν χαρακτηριστικά ενός καλά ρυθμισμένου συστήματος. Ένας άλλος τρόπος προστασίας των μισθών απέναντι στις καθολικές πιέσεις που ασκούν οι δυνάμεις της αγοράς και της ζήτησης εργασίας σε περίοδο μισθολογικής ανεργίας είναι η επιδότηση των εργοδωτών για την πρόσληψη ατόμων που ανήκουν σε κατηγορίες που μειονεκτούν ως προς τα προσόντα και τα κοινωνικά χαρακτηριστικά. Η επιδότηση των νέων θέσεων αποσχόλησης για αυτές τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού αποτελεί ένα σημαντικότερο πύλωλο της πολιτικής αποσχόλησης στην Ελλάδα από το μέσα της δεκαετίας του 1980.

Στα θετικά του ελληνικού συστήματος ρύθμισης των μισθών συγκαταλέγεται τέλος η νομοθετική κατοχύρωση της ίσης αμοιβής των απασχολούμενων με συμβάσεις ορισμένου χρόνου και της ομοιοτιμότητας της αμοιβής των μερικής απασχολούμενων. Το ωρομίσθιο των τελευταίων ισούται με το ένα όγδοο του ημερομισθίου και με το ένα εκατοστό εβδομηκοστό έκτο του μηνιαίου μισθού, που καθορίζονται από τις κλάδικες και επαγγελματικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Αν και το ελληνικό σύστημα προστασίας των μισθών εμφανίζεται τυπικά ισχυρό, σύμφωνα με αυτό που περιγράψαμε παραπάνω, ωστόσο η αποτελεσματικότητά του υπονομεύεται στην πράξη από τις πολλα-

πλές παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Αυτές οφείλονται στις τεράστιες ανισομερίες των θεσμών ελέγχου της αγοράς εργασίας - Επιθεώρηση Εργασίας - και στη διόγκωση της παραοικονομίας την τελευταία δεκαετία, λόγω της μαζικής εισροής μεταναστών και της πίεσης που ασκεί η ανεργία στις πιο ευάλωτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού. Η απορύθμιση της αγοράς εργασίας στην πράξη διευρύνει τις μισθολογικές ανισότητες φύλων και αποτελεί μεγάλο εμπόδιο σε όποια προσπάθεια μείωσης του μισθολογικού χάσματος, όπως προκύπτει και από τη μελέτη τριών επαγγελματιών που διενεργήθηκε στο πλαίσιο πρόσφατης έρευνας (Nterimakis et al., 2002).

Η επίδραση της απορύθμισης της αγοράς εργασίας στη διεύρυνση των μισθολογικών ανισοτήτων φύλου διαμεσολαβείται από τις συνέπειες της μειωμένης προστασίας των κατώτατων μισθών στη διεύρυνση της κλίμακας και της διασποράς των μισθών. Το εύρος της κατανομής των μισθών όμως επηρεάζεται επίσης από το βαθμό συγκέντρωσης του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Στο ελληνικό σύστημα, τα διαφορετικά επίπεδα διαπραγμάτευσης είναι σε μεγάλο βαθμό αλληλεξαρτώμενα. Η διαπραγμάτευση σε κλαδικό και επαγγελματικό επίπεδο χρησιμοποιεί τις παραδοσιακές αυξήσεις των εθνικών κατώτατων μισθών ως σημείο αναφοράς, ενώ η διαπραγμάτευση σε επίπεδο επιχείρησης περιλαμβάνει συνήθως εργατικές διεκδικήσεις ενισίων συμπληρωματικών αυξήσεων πάνω από τους βασικούς μισθούς των κλαδικών και επαγγελματικών συμβάσεων. Η ατομική δια-

πραγμάτευση μεταξύ εργαδοστών και εργαζομένων μπορεί, σύμφωνα με το νόμο, να καθορίσει επίπεδα μισθών ανώτερα αυτών που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις.

Η αλληλεξάρτηση των διαφορετικών επιπέδων διαπραγμάτευσης και το παραδοσιακά περιορισμένο εύρος της ατομικής διαπραγμάτευσης καθιστούν το ελληνικό σύστημα συλλογικών διαπραγματεύσεων ένα σύστημα ρυθμιζόμενο, μεσοίου βαθμού συγκέντρωσης. Αυτό συμβαδίζει με το γεγονός ότι, σύμφωνα με διαθέσιμα συγκριτικά στατιστικά στοιχεία, η Ελλάδα κατέχει μεσαία θέση μεταξύ των χωρών της Ε.Ε. ως προς τη μισθολογική ανισότητα (Salvenda et al., 2001).

Ωστόσο, την τελευταία δεκαετία, η μεγάλη επέκταση της ατομικής διαπραγμάτευσης τόσο στο κάτω όσο και στο άνω άκρο της κατανομής των μισθών έχει δικαιώσει την κλιμακωτή μορφή και τη διασπορά των μισθών. Το φαινόμενο αυτό έχει αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, δεδομένης της μεγαλύτερης συγκέντρωσης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες στο κάτω άκρο και της μικρότερης συγκέντρωσής τους στο άνω άκρο. Γι' αυτό, είναι πολύ πιθανό, ενδεχόμενη διόρθωση των στατιστικών στοιχείων για τους μισθούς ώστε να συμπεριλάβουν αυτούς των εργαζομένων στην παραοικονομία ή με σύμβαση παραχής υπηρεσιών να ανέτρεπε την εικόνα της μισθολογικής ανισότητας στην Ελλάδα τόσο τη γενική όσο και αυτή που έχει σχέση με τα φύλα.

Τέλος, ακόμα και εάν περιοριστούμε στο επίσημο στοιχείο για τους μισθούς, διαπιστώνουμε ότι μεταξύ 1990 και 2001 δι-

εμμένθηκε η ανισότητα στο κάτω μέρος της κατανομής των μισθών, εκράσαν ο λόγος του κτώτατου προς το μέσο μισθό στην οικονομία μειώθηκε κατά 13,8%.<sup>1</sup> Άρα, μπορούμε εύλογα να υποθεσουμε, ότι το θεσμικό πλαίσιο διαμορφώσεως των μισθών επεδόρασε ουδετικό στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Μία από τις διαστάσεις του θεσμικού πλαισίου διαμορφώσεως των αμοιβών είναι και η νομοθεσία για την ίση αμοιβή. Λόγω της άμεσης σχέσης της με τη μισθολογική ανισότητα στη βάση του φύλου, την εξετάζουμε χωριστά στην επόμενη παράγραφο.

### 1.3 Νομοθεσία για την ίση αμοιβή

Η πολιτική για την ίση αμοιβή στην Ελλάδα ξεκινά στις αρχές της δεκαετίας του 1970 και μέχρι τώρα έχει περιοριστεί σε νομοθετικά μέτρα. Τα συνδικάτα δεν έχουν αναλάβει κάποια σημαντική ρόλη τους πρωταβουλία, παρά μόνον ανταποκρίθηκαν στις απαιτήσεις της νομοθεσίας περί ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία. Αν και η «ίση αμοιβή για ίση αξία εργασίας» έχει κατοχυρωθεί με το Σύνταγμα του 1975, αυτή η αρχή αγνοήθηκε παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις.

Την 1.1.1973, η χρονία των συνταγματορχών εξίσωσε τον εθνικό κατώτατο μηνιαίο μισθό των γυναικών μισθωτών με αυτόν των ανδρών αδελφών τους. Με την αποκατάσταση της δημοκρατίας, το νέο Σύν-

ταγμα του 1975 όρισε στο άρθρο 22, §1β, ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως αποδεικνύεται από τα πρακτικά των συνεδριάσεων της Βουλής, το άρθρο 22 §1β περιελήφθη στο Σύνταγμα ενώπι της προσχώρησης της χώρας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες και της επικείμενης κύρωσης από την ελληνική κυβέρνηση της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας αριθ. 100, που υπήρξε η βάση του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ για την ίση αμοιβή (Κουκουλή-Σπηλιωταπούλου 1988).

Με την ψήφιση του Συντάγματος, οι διαφορετικοί μισθοί και μισθολογικές κλίμακες που ίσχυαν μέχρι τότε για άνδρες και γυναίκες που έκαναν την ίδια εργασία καθώς και οι χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες των συλλογικών συμβάσεων για άνδρες ή γυναίκες κατατέθηκαν παράνομες. Το Σύνταγμα μόλις στο προέβλεψε τριετή μεταβατική περίοδο για τη συμμόρφωση προς την αρχή της ίσης αμοιβής. Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1975 όρισε τριετή περίοδο βαθμιαίας εξίσωσης του εθνικού κατώτατου ημερομισθίου των γυναικών με αυτό των ανδρών, σε συμμόρφωση με τη συνταγματική επιταγή. Οι καλύτερου επιπέδου συλλογικές συμβάσεις εργασίας ακολουθήσαν στην ίδια κατεύθυνση. Επίσης, οι αναμορφώσεις των επαγγελματικών κατηγοριών έγιναν ουδέτερες ώστε να καλύπτονται και τα δύο φύλα.

Ο Ν. 1414/1984 για την ισοτιμία μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις επανέ-

<sup>1</sup> Αυτό συνέβη διότι ο πραγματικός κατώτατος μισθός μειώθηκε κατά 6,8% ενώ ο πραγματικός μισθός αυξήθηκε κατά 7,9% (INE GSEE & ADEDY 2002).

λαβε την αρχή της ίσης αμοιβής του Συντάγματος του 1975, έδωσε έναν περιοριστικό ορισμό της αμοιβής - δεδομένου ότι την ταύτιζε με το αντίλλαγμα της εργασίας - και όρισε ότι η κατώταξη των επαγγελματιών και των εργασιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διακρίσεις φύλου.

Ενώ τα συνδικάτα ενθάρρυναν ενεργά στην κατάργηση των διαφοροτικών μισθολογικών κλίμακων για άνδρες και γυναίκες στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας, αρχικά δεν ενθαρρύνθηκαν και στη συνέχεια ολιγόωσαν για την καταβολή του επιδόματος γάμου και στα δύο φύλα. Πριν το 1989 μόνο οι άνδρες είχαν δικαίωμα σε επίδομα γάμου. Το επίδομα αυτό θεωρείτο τμήμα του «οικογενειακού μισθού», δηλαδή ένα συμπλήρωμα μισθού με σκοπό να βοηθήσει τους παντρεμένους άνδρες να αντεπεξέρχονται στα έξοδα διαβίωσης της εξαρτημένης συζύγου (Cavouniaris & Karagiannis) 1993). Η Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας του 1989 όρισε για τις έγγαμες γυναίκες ίδιες προϋποθέσεις καταβολής και ίδιο ύψος του επιδόματος γάμου όπως και για τους έγγαμους άνδρες. Αντίθετα, η κατα-

βολή στις γυναίκες του δημοσίου τομέα των οικογενειακών επιδομάτων με τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και στους άνδρες συνώδελφους τους εκκρεμεί μέχρι σήμερα.

Από τα παραπάνω συμπεραίνουμε ότι η νομοθεσία για την ίση αμοιβή επέδρασε θετικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών τις δεκαετίες του 1970 και 1980, μέσω της εφαρμογής της αρχής της ίσης αμοιβής για ίδιο εργασία. Αντίθετα, η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας δεν έχει μέχρι σήμερα επηρεάσει τις μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων, εφόσον δεν παρακλήσε κανέναν να επιδιώξει την υλοποίησή της.

Αν και οι έμμεσες διακρίσεις κατά των γυναικών ως προς την αμοιβή τυπικά έχουν εξλειψθεί, στην πράξη υπάρχει πάντοτε περιθώριο για διακρίσεις. Αυτό συμβαίνει ιδίως στις περιπτώσεις όπου η αμοιβή υπερβίνει τους βασικούς μισθούς των συλλογικών συμβάσεων εργασίας και στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάθρωση των αμοιβών είναι οδισιφανής, ο συνδικαλισμός απουσιάζει και οι συνάδελφοι είναι σπρόθυμοι να καταθέσουν στο δικαστήριο φόβουμενοι την απόλυση ή άλλη δυσμενή αντίδραση του εργοδότη (Spiliotopoulos et al. 1996).

## Κεφάλαιο 2

# Θεωρητικές ερμηνείες των μισθολογικών ανισοτήτων και διακρίσεων φύλου

Στο πρώτο κεφάλαιο αναφερθήκαμε στις διαθνείς συγκρίσεις του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, που αποκαλύπτουν το ρόλο που παίζει το θεσμικό πλαίσιο διαμόρφωσης των αμοιβών στο μέγεθος και την εξέλιξη του. Ωστόσο, οι περισσότερες μελέτες των μισθολογικών ανισοτήτων φύλου έχουν πραγματοποιηθεί και συνεχίζουν να πραγματοποιούνται για μεμονωμένες χώρες. Οι μελέτες αυτές προσπαθούν να εξηγήσουν το χάσμα στις μέσες ωριαίες αμοιβές με αναφορά α) στη διαφορετική κατανομή ανδρών και γυναικών στους κλάδους και τα επαγγέλματα β) στη διαφορετική αμοιβή ανδρών και γυναικών στο ίδιο επάγγελμα και κλάδο, που αφενός οφείλονται σε διαφορές παραγωγικότητας μεταξύ των φύλων και αφετέρου στις μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών γ) στη διαφορετική αξιολόγηση των γυναικών από τα ανδρικά επαγγέλματα και θέσεις εργασίας, με αποτέλεσμα την υποτίμηση της γυναικείας και την υπερίσχυση της ανδρικής εργασίας.

Οι προαναφερθείσες ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος παραπέμπουν σε τρεις βασικές επιλογές πολιτικής για την

εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών ανάμεσα στα φύλα: πολιτική ίσων ευκαιριών, πολιτική ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία και πολιτική ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία. Η πολιτική ίσων ευκαιριών αποσκοπεί στην κατάργηση των διαχωρισμών της αγοράς εργασίας με βάση το φύλο και στην άρση των διαφορών παραγωγικότητας μεταξύ των φύλων, η πολιτική ίσης αμοιβής για την ίδια εργασία στην εξάλειψη των διακρίσεων φύλου, ενώ η πολιτική ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία στην αναβάθμιση της αξίας της γυναικείας εργασίας.

### 2.1 Παραγωγικά χαρακτηριστικά και μισθολογικές διακρίσεις φύλου

Παραδοσιακά, οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος ερμηνεύουν το τελευταίο ως αποτέλεσμα αφενός μεν των διαφορών μεταξύ των φύλων ως προς τα χαρακτηριστικά που συνδέονται με την παραγωγικότητα, αφετέρου δε των διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες στην αγορά εργασίας. Η ερμηνεία αυτή απορρέει από τη νεοκλασική θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και την οικονομική θεωρία των διακρίσεων, που αφεότερες συνδέουν τη γένεσή τους με το όνομα του G. Becker.

Σύμφωνα με τη θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου, οι στομικές διαφορές στις αμοιβές οφείλονται στις διαφορές παραγωγικότητας, που απορρέουν από τις διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν τα άτομα. Το ανθρώπινο κεφάλαιο, το οποίο αναφέρεται στις παραγωγικές γνώσεις και δεξιότητες των ατόμων, συνδέθηκε με χρο-

ροκτηριστικά όπως η εκπαίδευση, η επαγγελματική εμπειρία, η προϋπηρεσία στην ίδια επιχείρηση, η επαγγελματική κατάρτιση. Όλο αυτό τα χαρακτηριστικά θεωρείται ότι αυξάνουν την απόδοση των εργαζομένων και άρα την παραγωγικότητά τους.

Ο χρόνος εργασίας είναι μία σημαντική πηγή διαφοροποίησης των αμειβών μεταξύ των φύλων, δεδομένου ότι οι γυναίκες μισθωτές δουλεύουν κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες. Ωστόσο, όλες οι οικονομικές αναλύσεις του μισθολογικού χάσματος εξυψωτέρων την επίδραση της διαφοράς του χρόνου εργασίας επί των αμειβών, υπολογίζοντας τις αποδοχές ανδρών και γυναικών σε ισοδία βάση.

Όπως προαναφέραμε, η νεοκλασική προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος θεμελιώνει ότι μόνο ένα μέρος του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στις διαφορές των φύλων ως προς την κατοχή ανθρώπινου κεφαλαίου και άρα ως προς την παραγωγικότητα. Τα υπόλοιπα προκύπτει από τις μισθολογικές διακρίσεις που υφίσταται οι γυναίκες. Αν και οι διαφορές των φύλων ως προς την εκπαίδευση, την κατάρτιση ή την επαγγελματική εμπειρία μπορεί να είναι αποτέλεσμα «προ-αγοραίων διακρίσεων», οι οικονομολόγοι αποκαλούν συμβατικά διακρίσεις την άνηση πληρωμή των ίδιων παραγωγικών χαρακτηριστικών στην αγορά εργασίας (Paci et al. 1995).

Με άλλα λόγια, αν και οι διαφορές στα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο οφείνονται κατά κύριο λόγο στις διαφορετικές επαγγελματικές και εκπαιδευτικές επιλογές ανδρών και γυναικών, που συνήθως λαμβάνουν χώρα πριν την είσοδό τους στην αγορά εργασίας

και επηρεάζονται άμεσα από τους διαφορετικούς κοινωνικούς ρόλους για τους οποίους προορίζονται τα δύο φύλα (προ-αγοραίες διακρίσεις), αυτό που ενδιαφέρει τους οικονομολόγους είναι η άνηση μεταχείριση των γυναικών στην αγορά εργασίας ως προς την αμοιβή τους, στην περίπτωση που έχουν το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο με τους άνδρες (αγοραίες διακρίσεις).

Συνοψίζοντας, για τους νεοκλασικούς οικονομολόγους οι γυναίκες αμειβονται κατά μέσο όρο λιγότερο από τους άνδρες, διότι κατά μέσο όρο οι άνδρες υπερέχουν ως προς το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχουν, αλλά και διότι οι γυναίκες αμειβονται λιγότερο από τους αντιστοιχούς άνδρες με το ίδιο ανθρώπινο κεφάλαιο, επειδή υφίστανται διακρίσεις από την πλευρά των εργοδότην στη βάση του φύλου τους.

Για την ερμηνεία των μισθολογικών διακρίσεων στην αγορά εργασίας έχουν αναπτυχθεί διαφορετικά θεωρητικά σχήματα, τα οποία συγκροτούν ένα ιδιαίτερο πεδίο της οικονομικής επιστήμης, την «οικονομική θεωρία των διακρίσεων». Η άνηση μισθολογική μεταχείριση στόμων διαφορετικού φύλου με το ίδιο προσόντα μπορεί να είναι το αποτέλεσμα διαφορετικών μορφών μισθολογικής διάκρισης.

Ο Becker (1957) όρισε τρεις τύπους μισθολογικής διάκρισης που πηγάζουν από τις προτιμήσεις των εργοδότην, των εργαζομένων και των καταναλωτών (διακρίσεις προκατάληψης). Ένας εργοδότης μπορεί να μην επιθυμεί να προσλάβει γυναίκες στην επιχείρησή του λόγω προσωπικής προκατάληψης εναντίον τους. Δεδομένης της προτίμησής του εργοδότη για άνδρες, για να προσληθεί

μία γυναίκα στην επιχείρηση θα πρέπει να δεχθεί να δουλέψει με κοτότερο μισθό από αυτόν του άνδρα συναδέλφου της στην ίδια δουλειά. Επίσης, λόγω προκατάληψης, μερικοί εργαζόμενοι μπορεί να μην επιθυμούν να εργαστούν με γυναίκες στον ίδιο χώρο ή να έχουν γυναίκα προϊσταμένη. Αν επιμεινούν στην απασχόληση γυναικών, οι εργοδότες θα πρέπει να συζητήσουν τους ανδρικούς μισθούς για να προσελκύσουν άνδρες στην επιχείρησή τους. Τέλος, πολλοί καταναλωτές μπορεί να προτιμούν να εξυπηρετούνται από άνδρες σε υπηρεσίες υψηλού επιστημονικού ή τεχνικού περιεχομένου και από γυναίκες σε υπηρεσίες χαμηλού, με αποτέλεσμα οι άνδρες να συγκεντρώνονται στις καλά αμειβόμενες εργασίες και οι γυναίκες στις χαμηλά αμειβόμενες.

Μισθολογικές διακρίσεις μπορεί να προκύψουν και από τις διαφορετικές εκτιμήσεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα των υποψηφίων για πρόσληψη ανδρών και γυναικών σε συγκεκριμένες θέσεις εργασίας, που βασίζονται στη γνώση της υπαρκτής διαφοράς της μέσης παραγωγικότητας των ανδρών από αυτή των γυναικών (στατιστικές διακρίσεις). Οι εργοδότες βασίζονται σε στατιστικές πιθανότητες, ότι οι υποψήφιοι για πρόσληψη άνδρες και γυναίκες θα παρουσιάσουν τα ίδια πλεονεκτήματα και μειονεκτήματα που παρουσιάζουν οι εργαζόμενοι άνδρες και γυναίκες γενικά. Αν όλοι ή οι περισσότεροι εργοδότες κάνουν προσλήψεις με τον ίδιο τρόπο τότε θα έχουμε συστηματική υποεκτίμηση της παραγωγικότητας των γυναικών και αυτές θα αμειβονται χαμηλότερα από τους άνδρες συναδέλφους τους με τα ίδια προσόντα. Τη θεωρία των

στατιστικών διακρίσεων διατύπωσε για πρώτη φορά ο Phelps (1972).

Η όνιση μεταχείριση των γυναικών ως προς τις αμοιβές μπορεί επίσης να οφείλεται στο ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερες πιθανότητες από τους άνδρες να αντιμετωπίσουν μονοφωνιακές συνθήκες στην αγορά εργασίας, διότι περιορίζονται περισσότερο στις επιλογές τους από τους άνδρες λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων. Άρα είναι πιο επιρρεπείς στην «εκμετάλλευση», δηλαδή στο να αμειβονται λιγότερο από την οριστική τους παραγωγικότητα (μονοφωνιακές διακρίσεις).

### **2.2 Κατά φύλο διαχωρισμός και συγκεντρωση της απασχόλησης και ισοτιμηση της γυναικείας εργησιας**

Η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου υπόστη σφοδρή κριτική από την εμφάνιση της στη δεκαετία του 1990 μέχρι σήμερα. Τρία είναι τα βασικά σημεία κριτικής. Καταρχήν, η ατομική παραγωγικότητα ενός εργαζόμενου δεν εξαρτάται μόνο από το ανθρώπινο κεφάλαιο που κατέχει, αλλά και από τα τεχνολογικά χαρακτηριστικά της επιχείρησης και του κλάδου όπου δουλεύει και της θέσης εργασίας που καταλαμβάνει. Επίσης, οι αμοιβές των εργαζομένων δεν εξαρτώνται μόνο από την ατομική τους παραγωγικότητα, αλλά και από τη δύναμη που έχει η επιχείρηση όπου δουλεύουν στην αγορά και τη δυνατότητα της να διανέμει μονοπωλιακές προσόδους, όπως και από το συνδικαλισμό στον κλάδο, το επάγγελμα είτε την επιχείρησή τους. Τέλος, οι διαφορετικές

απαιτήσεις των επαγγελματιών ως χρόνο εκπαίδευσης, κατάρτισης και εμπειρίας δεν είναι ο μοναδικός ερμηνευτικός παράγων των διαφορών στις αμοιβές ανάμεσα στα επαγγέλματα. Οι διαφορετικές απαιτήσεις σε ειδικεύσεις και δεξιότητες και η κοινωνική αξιολόγηση αυτών των ειδικεύσεων και δεξιοτήτων είναι ένας επιπλέον παράγων διαφοροποίησης των αμοιβών των επαγγελματιών.

Όσον αφορά την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος, η θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και αυτή των διακρίσεων σκόνησαν στην αδυναμία τους να λάβουν υπόψη τους το γεγονός ότι άνδρες και γυναίκες δεν κάνουν τις ίδιες δουλειές και ότι οι θέσεις εργασίας που καταλαμβάνουν οι γυναίκες είναι κατά μέσο όρο χαμηλότερα αμειβόμενες. Δηλαδή δεν μπόρεσαν να λάβουν υπόψη τους το φαινόμενο του διαχωρισμού της απασχόλησης (employment segregation) με βάση το φύλο που, σύμφωνα με τις μέχρι τώρα εμπειρικές έρευνες, αποτελεί το βασικό προσδιοριστικό παράγοντα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων.

Ο διαχωρισμός της απασχόλησης στη βάση του φύλου εκδηλώνεται σε μία σειρά από χαρακτηριστικά όπως το επάγγελμα, ο κλάδος, το είδος της σύμβασης εργασίας (π.χ. ορισμένου ή ορισμένου χρόνου, πλήρους ή μερικής απασχόλησης).

Η έννοια του κατά φύλο διαχωρισμού περιλαμβάνει δύο διαστάσεις. Πρώτον, η κατά φύλο σύνθεση της απασχόλησης στα επαγγέλματα, τους κλάδους, τα είδη συμβάσεων εργασίας κάνει ώστε μερικοί κλάδοι, επαγγέλματα και μορφές απασχόλη-

σης να είναι ανδροκρατούμενοι και άλλοι γυναικοκρατούμενοι, ανάλογα με το αν πλειοψηφούν οι άνδρες ή οι γυναίκες εργαζόμενοι σε αυτούς. Δεύτερον, άνδρες και γυναίκες μοιάζονται δεν κατανέμονται ομοιόμορφα μεταξύ των επαγγελματικών, των κλάδων, των μορφών απασχόλησης. Οι άνδρες συγκεντρώνονται περισσότερο στα επαγγέλματα, τους κλάδους και τις μορφές απασχόλησης που εξασφαλίζουν υψηλότερες αποδοχές, ενώ οι γυναίκες σε αυτούς που καταβάλλουν χαμηλότερες αποδοχές. Ο κατά φύλο διαχωρισμός της απασχόλησης σε μία χώρα είναι εντονότερος όσο λιγότεροι είναι οι μικτοί κλάδοι, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και όσο περισσότερο η ανδρική απασχόληση συγκεντρώνεται στους ανδροκρατούμενους κλάδους, επαγγέλματα, μορφές απασχόλησης και η γυναικεία στους γυναικοκρατούμενους.

Μεταξύ των διαφορετικών μορφών διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι αυτός που έχει απασχολήσει περισσότερο τη βιβλιογραφία όσον αφορά την ερμηνεία του ως κοινωνικό φαινόμενο (Hakim 1979, Hartmann 1979, Walby 1986, Reskin & Roos 1990, Rubery et al. 1996).

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός της απασχόλησης απορρέει από τις διαδικασίες κοινωνικοποίησης των φύλων, τους περιορισμούς που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες ως προς την αμειβόμενη εργασία (κατά φύλο διαίρεση της οικιακής εργασίας, κοινωνικά κώδικες που στηρίζεται στο πατριεχνικό πρότυπο του άνδρα κουβαλητή και της εξαρτημένης συζύγου) και από τις διακρίσεις φύλου στην αγορά εργασίας, που πε-

Κέντρο Έρευνας για Δίκτυα Ισότητας (ΚΕΩ)



ριλαμβάνουν τόσο τις μυθολογικές διακρίσεις όσο και τις διακρίσεις στην απασχόληση. Οι τελευταίες ορίζονται ως η άρνη πρόσβαση των γυναικών στις θέσεις εργασίας που απολαμβάνουν υψηλό κοινωνικό γόητρο και ταυτόχρονα παρέχουν στους εργαζόμενους καλύτερες συνθήκες εργασίας και όρους αμοιβής.<sup>1</sup> Όλοι οι παράγοντες που προσαναίωρανε οδηγούν τα δύο φύλα σε διαφορετικές επιλογές ως προς την επένδυση σε ανθρώπινο κεφάλαιο, το επύγγελμα και τις προς απόκτηση δεξιότητες και σε διαφορετική διαθεσιμότητα ή ανοχή απέναντι στη χαμηλή αμειβόμενη και χαμηλού κοινωνικού γόητρου εργασία.

Το πρόβλημα που δημιουργεί ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός είναι διπλό. Αφενός αξιολογείται κάτω από τις δυνατότητές του το δυναμικό που διαθέτουν οι γυναίκες σε δεξιότητες, εφόσον αυτές συγκεντρώνονται στα πιο ανεκτίμητα επαγγέλματα. Αφετέρου υποτιμάται η εργασία τους λόγω της μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων που χρησιμοποιούνται στις γυναικείες εργασίες (Aristonong 1982, Crumpton & Jones 1984, Maruani & Nicole 1989, Horrel et al. 1989, 1990). Η υποτίμηση της εργασίας των γυναικών λόγω μη αναγνώρισης των δεξιοτήτων τους ασφαλώς διεκρίνει το μυθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, αλλά δεν αποτελεί το μόνο τρόπο που ο επαγγελματικός διαχωρισμός επιδρά στο τελευταίο. Σύμφωνα με τη Bergmann (1974) ο επαγγελματικός διαχωρισμός συνδέεται άμεσα

με το μυθολογικό χάσμα, εφόσον οι φραγμοί εισόδου στο πιο προνομιακό επαγγελματικό αναγκάζουν τις γυναίκες να συγκεντρώνονται σε λιγότερα επαγγέλματα από ό,τι οι άνδρες. Η υπερβάλλουσα προσφορά γυναικείας εργασίας που δημιουργείται από το συνωστισμό πιέζει τους γυναικείους μισθούς προς το κάτω και άρα αυξάνει το μυθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.

Η υποτίμηση της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική παραπέμπει σε μία ευρύτερη έννοια των μυθολογικών διακρίσεων φύλου από αυτήν που παραδοσιακά χρησιμοποιούσε η οικονομική θεωρία των διακρίσεων. Αυτή η ευρύτερη έννοια αποτελείται από δύο συστατικά στοιχεία: άρνη αμοιβή για ίση εργασία (άρνηση αποδοχών στην ίδια δουλειά) και άρνη αμοιβή για εργασία ίσης αξίας (χαμηλή αξιολόγηση των εργασιών που κάνουν οι γυναίκες). Επίσης, οι μυθολογικές διακρίσεις δεν αναφέρονται μόνο στις πρακτικές καθορισμού των μισθών μέσω στατικής διαπραγματεύσεως μεταξύ εργοδότην και εργαζομένων, αλλά και στις θεσμοποιημένες διακρίσεις που είναι ενσωματωμένες στη διάρθρωση των αμοιβών. Τέτοιες διακρίσεις είναι αποκρουσταλλωμένες στη συγκριτική θέση των επαγγελματιών στη μυθολογική ιεραρχία, στο σύστημα κατάταξης-ικράρχησης των θέσεων εργασίας ή στις αρχές στις οποίες θεμελιώνονται τα συστήματα αμοιβών. Αποτελούν προϊόν της ιστορίας και - σε μεγάλο βαθμό - έχουν προκύψει μέσω συλλο-

<sup>1</sup> Οι διακρίσεις φύλου στην απασχόληση θεωρούνται η γενεσιουργή αιτία του επαγγελματικού διαχωρισμού από τους υποστηρικτές της υπόθεσης του υποκαταισμού των γυναικών από τα προνομιακά επαγγέλματα - crowding hypothesis - που διατύπωσε για πρώτη φορά η Bergmann (1974).

γικών πρακτικών καθορισμού των αμοιβών (συλλογική διαπραγμάτευση).

Οι διαφορετικές θεωρητικές ερμηνείες του μισθολογικού χάσματος και των μισθολογικών διακρίσεων φύλου και η σκέψη που έχει αναπτυχθεί μέσω της διεθνούς βιβλιογραφίας έχουν οδηγήσει τους περισσότερους σύγχρονους ερευνητές στην επιλεκτική ενσωμάτωση των κριτικών που αποδόθηκαν στην παραδοσιακή θεωρία του ανθρώπινου κεφαλαίου και των διακρίσεων σε ένα ευρύτερο ερμηνευτικό πλαίσιο του μισθολογικού χάσματος. Το πλαίσιο αυτό περιλαμβάνει τόσο τις κλασικές μεταβλητές του ανθρώπινου κεφαλαίου και τις μισθολογικές διακρίσεις, όσο και μεταβλητές που έχουν να κάνουν με το επάγγελμα, τον τόπο, τα μεγέθη της επιχείρησης και τις εργασιακές σχέσεις, τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας.

Ωστόσο, οι εμπειρικές έρευνες που εμπνέονται από αυτό το ευρύτερο πλαίσιο δεν αμφισβητούν το μεθοδολογικό υπόβαθρο της νεοκλαστικής θεωρίας, που είναι αυτό του ατομικισμού. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, όπως προκύπτει από τη σύγκριση των μέσων αποδοχών των γυναικών με τις μέσες αποδοχές των ανδρών, έχει

προέλθει από ένα περιβάλλον ατομικής διαπραγμάτευσης των μισθών, όπου οι γυναίκες διαθέτουν κατά μέσο όρο υποδεέστερα χαρακτηριστικά και μικρότερη διαπραγματευτική ικανότητα απέναντι στους εργοδότες από ότι οι άνδρες. Η θεσμική αποκρουστικότητα των μισθολογικών διακρίσεων φύλου στη διάρθρωση των αμοιβών στη χειρότερη περίπτωση αγνοείται παντελώς, ενώ στην καλύτερη θεωρείται στοιχείο του περιβάλλοντος ατομικής διαπραγμάτευσης. Πάντως δεν μπορεί με κανένα τρόπο ούτε να αποτυπωθεί ούτε να μετρηθεί η συμβολή της στο μισθολογικό χάσμα.

Την αδυναμία αυτή και τις επιπτώσεις της στη μέτρηση της συμβολής των προσδιοριστικών παραγόντων στο συνολικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων προσπαθήσαμε να υπερβούμε στη δική μας εμπειρική διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος στην Ελλάδα. Περιγράφουμε αναλυτικά την προσπάθεια αυτή στο τέταρτο κεφάλαιο αυτής της μελέτης, που παρουσιάζει τη μεθοδολογία της στατιστικής ανάλυσης που πραγματοποιήσαμε με βάση στοιχεία για τις αμοιβές του έτους 1995, που προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών του ίδιου έτους.

## Κεφάλαιο 3

# Προκαταρκτική ανάλυση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών

Το κεφάλαιο 3 αναφέρεται στις μισθολογικές διαφορές μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών σε συσχέτιση είτε με τις διαφορές που παρουσιάζουν τα δύο φύλλα προς την ποιότητα της εργασιακής δύναμης (ειδικευμένη ή ανεidικευτή εργασία, εκπαιδευτικό επίπεδο, συσσωρευμένη εργασιακή πείρα μέσω της προϋπηρεσίας κ.λπ.), είτε με την διαφορετική κατανομή των δύο φύλων στο παραγωγικό σύστημα και τις εργασιακές διαδικασίες, δηλαδή στις επιχειρήσεις, τους κλάδους παραγωγής, τα επαγγέλματα, τη συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις θέσεις ευθύνης και επιτήρησης στην εργασιακή ιεραρχία κ.λπ. Η ανάλυση που πραγματοποιείται στο κεφάλαιο αυτό είναι προκαταρκτική, με την έννοια ότι χρησιμοποιεί απλές περιγραφικές συγκρίσεις που μας επιτρέπουν να διερευνήσουμε καταρχήν ποιες είναι οι βασικές πραγματικότητες της μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων όπως αυτές προσφέρονται στην άμεση παρατήρηση. Στην συνέχεια θα προχωρήσουμε στη στατιστική ανάλυση των δεδομένων με τη μέ-

θόδο της γραμμικής παλινδρόμησης (βλ. στο Κεφάλαιο 4) η οποία προσδιορίζει την ακριβή συμβολή κάθε παράγοντα στη διαμόρφωση του συνολικού μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Για την ανάλυση χρησιμοποιήθηκαν τα στατιστικά στοιχεία της Έρευνας για την Διάρθρωση των Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 1995 (που είναι το πιο πρόσφατο έτος για το οποίο υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία). Οι αμοιβές που αναφέρονται παρακάτω είναι υπολογισμένες σε ευρώ και αφορούν στο έτος 1995. Εάν για πρακτικούς λόγους επιθυμεί κάποιος να αναγίνει αυτές τις αμοιβές σε σημερινούς όρους μπορεί, για μια κατά προσέγγιση εκτίμηση, να πολλαπλασιάσει τις αναφερόμενες αμοιβές με το συντελεστή 1,5 (διότι η άνοδος της μέσης ακαθάριστης μισθολογίας κατά τα τελευταία επτά έτη ανέρχεται σε 50% περίπου).

### 3.1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά ηλικιακή ομάδα

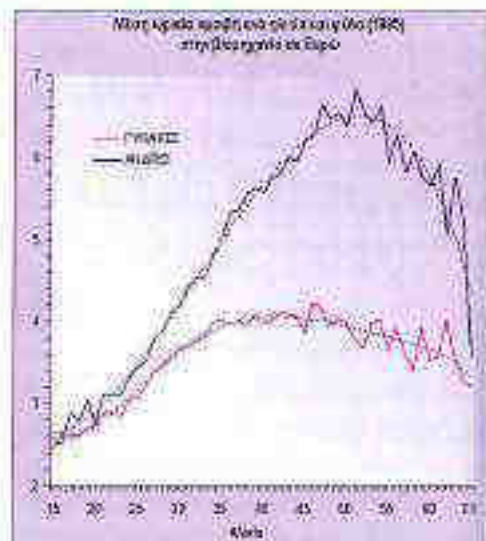
Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται καταρχήν σε σχέση με τις ηλικιακές ομάδες των εργαζομένων. Η ηλικία εμφανίζεται ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές διότι στη διάρκεια της εργασιακής ζωής ο εργαζόμενος συσσωρεύει πείρα και γνώσεις που αυξάνουν την αξία της εργασιακής δύναμης του (το μέγεθος του «ανθρώπινου κεφαλαίου» του κατά τη νέο-κλασική θεωρία). Επομένως, είναι αναμενόμενο η ηλικία να εμφανίζεται

<sup>1</sup> Ως μισθολογικό χάσμα ορίζεται στο κεφάλαιο αυτό η ποσοστιαία διαφορά  $(W_m - W_w)/W_w$ .

ως παράγοντας που επιδρά θετικά επί του μισθοῦ. Εντούτοις, είναι γενικά αποδεκτό ότι η αξία της εργασιακής δύναμης γενικά αυξάνεται έως μία ορισμένη ηλικία και στη συνέχεια μειώνεται - τουλάχιστον για πολλά επαγγέλματα. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στη φθορά των σωματικών ικανοτήτων και δευτέρων, στην «τεχνολογική απαξίωση» των γνώσεων και των ικανοτήτων των περισσότερο ηλικιωμένων εργαζομένων ιδιαίτερα σε επαγγέλματα που βασίζονται σε ιστορική παρακμή - με εξαίρεση ωστόσο μια σειρά επαγγελματίων διανοητικής εργασίας υψηλής ειδίκευσης, στο οποίο η αύξηση της αξίας της εργασιακής δύναμης συνεχίζεται μέχρι το τέλος του εργασιολογικού βίου.

Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο η μισθοδοσία της κομπόλης των αμοιβών ως συνάρτηση της ηλικίας να είναι καταρχήν αύξουσα και εν συνεχεία φθίνουσα. Σε αυτό συμβάλλει και το γεγονός ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο των παλαιότερων γενεών είναι χαμηλότερο από το αντίστοιχο των νεότερων, με αποτέλεσμα η αξία της εργασιακής τους δύναμης - και συνεκόλουθα οι μισθοί τους - να είναι γενικά χαμηλότεροι. Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 1995, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Όπως προκύπτει από τα Διάγραμμα 3 και 4, στα οποία φαίνονται οι μέσες μικτές ωριαίες αμοιβές ανά ηλικία στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα, οι μερικές ηλικίες αμειβονται με υψηλότε-

Διάγραμμα 3



Διάγραμμα 4



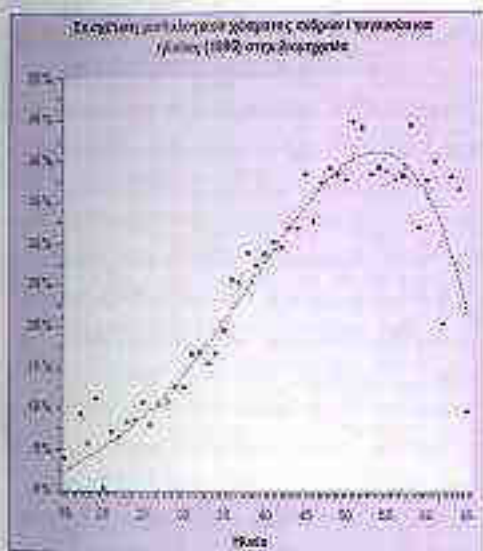
ρους μισθούς σε σύγκριση με τις νεότερες ηλικίες, αλλά και με αυτές που προηγούνται της σύνταξης.

Πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών, που αφορούν σε αμοφότερα το

φύλο, παρατηρούνται διαφοροποιήσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών:

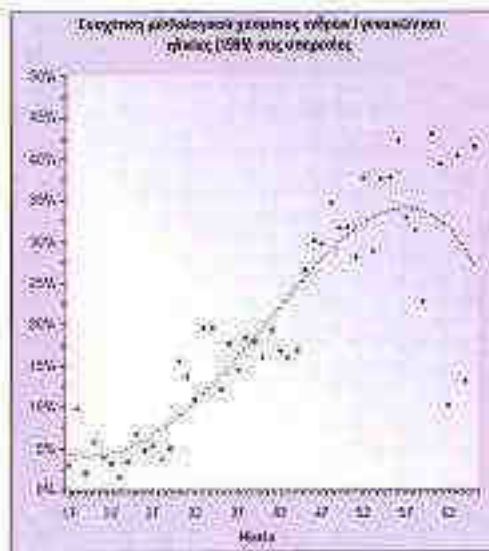
- Πρώτον, η αύξηση του μισθού προαίμασης της ηλικίας είναι πολύ μεγαλύτερη στην περίπτωση των ανδρών. Ενώ στη ηλικία των 20 ετών, οι εργαζόμενοι στη βιομηχανία το 1995 αμείβονταν με 2,8 Ευρώ ανά ώρα (μικτές αποδοχές) ανεξαρτήτως φύλου, στην ηλικία των τριάντων ετών υπήρχε ήδη μια σημαντική διαφορά μεταξύ αρρένων και θηλέων και στις ηλικίες των 45-50 ετών οι ωριμότες αμειβόμενοι ήταν περίπου 4 Ευρώ για τις γυναίκες και 6,5 για τους άνδρες. Στην περίπτωση των υπηρεσιών, το άνοιγμα του χάσματος δεν υπήρχε για τις ηλικίες κάτω των 30 ετών, πλην όμως, στην ηλικία των 45 ετών το χάσμα ανερχόταν σε 25% περίπου.
- Δεύτερον, το σημείο μεταστροφής

Διάγραμμα 5

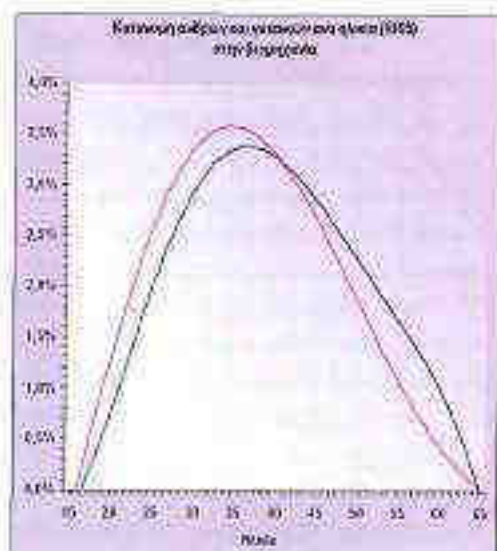


της καμπύλης των αμοιβών από αύξηση σε φθίνουσα επέρχεται γρηγορότερα για τις γυναίκες. Για όσες εξ αυτών εργάζονταν στη βιομηχανία το 1995, οι αμοιβές ήταν στάσιμες για τις ηλικίες 33 έως 47 ετών και πτωχότερες για τις μεγαλύτερες ηλικίες. Στις υπηρεσίες, οι μισθοί ήταν υψηλότεροι για τις ηλικίες μέχρι τα 45 έτη περίπου, με σημαντική όμως πτώση εν συνεχεία. Στους άνδρες, αντίθετως, οι ηλικίες μεταστροφής των αμοιβών τους ήταν τα 52 έτη. Η ταχύτερη μεταστροφή της καμπύλης των μισθών σε συνάρτηση με την ηλικία στην περίπτωση των γυναικών σημαίνει, πρώτον, ότι η εργασιακή τους διάρκεια υφίσταται ταχύτερη «τεχνολογική απαξίωση» εν συγκρίσει προς τους άνδρες με αποτέλεσμα οι μισθοί τους να μην αυξάνονται πέραν μιας ορισμένης ηλι-

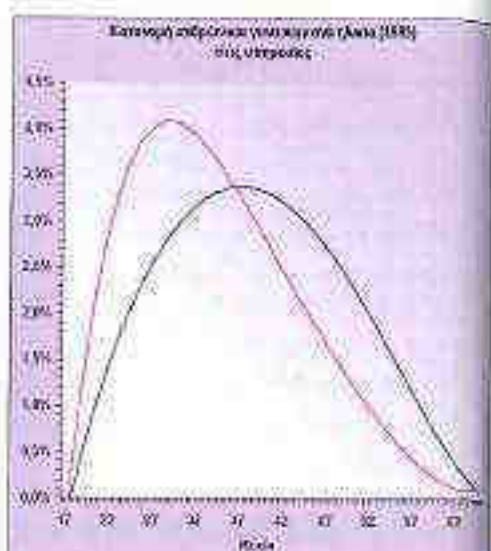
Διάγραμμα 6



Διάγραμμα 7



Διάγραμμα 8



λικές, και δεύτερον, ότι οι παλαιότερες γενιές γυναικών (οι οποίες το 1995 είχαν ηλικίες άνω των 35 ετών) δεν βελτίωσαν τα ατομικά τους χαρακτηριστικά, τη θέση τους στην παραγωγή και την εργασιακή ιεραρχία, παρέμειναν συγκεντρωμένες σε επαγγέλματα χαμηλής ειδίκευσης κ.λπ.

Τις παραπάνω διαφορές συμπυκνώνει ο δείκτης του μισθολογικού χάσματος ανά ηλικία που φαίνεται στα Διαγράμματα 7 και 8 για τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα: Το χάσμα αυξανόταν, το 1995, από το επίπεδο του 5% στις νεότερες ηλικίες έως το 40% περίπου στην ηλικία των 50 ετών. Μετά τα 55 έτη περίπου παρουσιάζει πτώση, καθώς οι αμοιβές των ανδρών μειώνονταν ταχύτερα στις ηλικίες πριν τη σύνταξη.

Ωστόσο, το μέσο μισθολογικό χάσμα δεν προκύπτει από όλες τις ηλικίες εξίσου, καθώς κάθε φύλο συμμετέχει στην εργασία

σε διαφορετικές ηλικίες. Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 7 και 8, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις νεότερες ηλικίες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τον τομέα των υπηρεσιών. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ηλικιών των εργαζομένων γυναικών ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα στη βιομηχανία θα ήταν οσημαντή. Αυτό οφείλεται, πρώτον, στο γεγονός ότι οι δύο φύλα ηλικιακές κατανομές στη βιομηχανία δεν διαφέρουν εξαιρετικά, δεύτερον, στη συγκέντρωση μεγάλης μερίδας των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 35 ετών, για τις οποίες το χάσμα είναι σχετικά μικρό (της τάξης του 10%), και τρίτον, στο γεγονός ότι στις ηλικίες πριν τη σύνταξη, για τις οποίες μειώνεται θεωρητικά το μισθολογικό χάσμα, η συμμετοχή των ανδρών είναι μεγάλη. Οι αντίστοιχοι υπολογισμοί για τον τομέα των υπηρεσιών, μας έδειξαν ότι εάν

οι δύο  
ίδια  
άλλο  
ναίκε  
εφλά  
Ε  
νομή  
τοι νε  
σβαλ  
διαφο  
ηλικί  
συνα  
λογικ  
ρόπι  
μοτικ  
μιαθ  
ζοντα  
(φρίπ  
οφέλ  
προκυ  
λινδρ  
φάλα  
θει η  
μισθο  
της η  
εργασ  
τέλει  
4,5%  
χανία  
3,2 M  
α  
κ  
Τα  
φύλων  
εκπαί

οι εργαζόμενοι των δύο φύλων είχαν την ίδια ηλικιακή κατανομή, θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, η μέση γυναικεία αμοιβή θα ήταν περίπου κατά 5% υψηλότερη.

Εν κατακλείδι, η διαφορετική κατανομή των δύο φύλων ανά ηλικία δεν φαίνεται να έχει μεγάλη επίδραση στο μέσο μισθολογικό χάσμα. Επίσης, οι μισθολογικές διαφορές είναι αρκετά περιορισμένες στις ηλικίες κάτω των 35 ετών. Ως εκ τούτου, η συνολική συμβολή της ηλικίας στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, παρά τη σημαντική, φαίνεται ότι δεν είναι θεαματική. Τέλος, οι μεγάλες διαφορές στους μισθούς αρρένων και θηλέων που εμφανίζονται για τις μεσαίες ηλικίες εργασίας (middle age) δηλαδή μεταξύ 35 και 55 ετών οφείλονται και σε άλλους παράγοντες. Εάν προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης που παρουσιάζουμε στο Κεφάλαιο 4, η οποία δείχνει ότι εάν απομονωθεί η επίδραση των άλλων παραγόντων του μισθολογικού χάσματος, τότε η επίπτωση της ηλικίας, ως δείκτης συσσωρευμένης εργασιακής πείρας (ανεξάρτητα από την εργασιακή πείρα που αποκτήθηκε με τον τελευταίο εργοδότη) ερμηνεύει μόνον το 4,5% του συνολικού χάσματος στη βιομηχανία και το 10% στις υπηρεσίες.

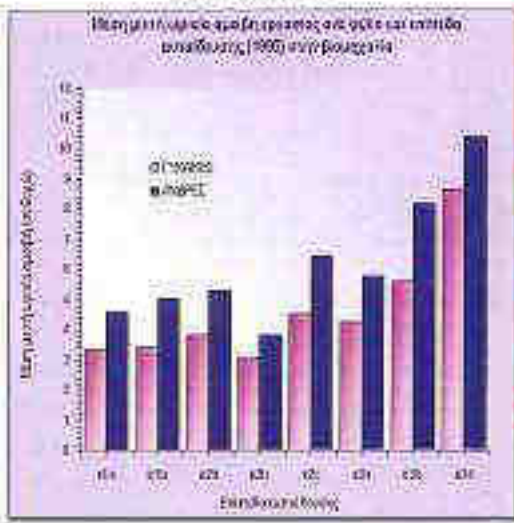
### 3.2 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων αναλύεται παρακάτω σε σχέση με το εκπαιδευτικό επίπεδο, το οποίο αποτελεί

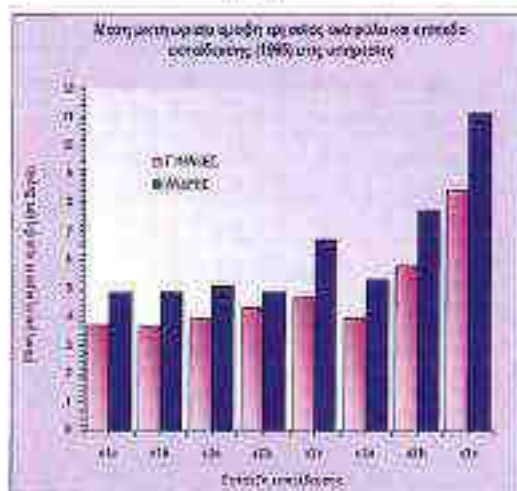
παράγοντα που επηρεάζει θετικά τις αμοιβές. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι η αξία της εργασιακής δύναμης αυξάνεται με την απόκτηση γνώσεων που είναι απαραίτητες για την άσκηση ειδικευμένης εργασίας (ικανότητα για «αυθόετη εργασία»). Επομένως, στην ανάλυση των ποσοτικών στοιχείων αναμένουμε να διαπιστώσουμε μια θετική επίδραση του εκπαιδευτικού επιπέδου επί των μισθών.

Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 1995 εποληθώνει αυτήν τη σχέση. Στο Διαγράμμα 9 και 10, φαίνονται οι μικτές ωριαίες αμοιβές που καταβάλλονταν το 1995 στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες σε άνδρες και γυναίκες ανάλογο με το εκπαιδευτικό τους επίπεδο (δες ονοματολογία των εκπαιδευτικών επιπέδων στο παράρτημα). Παρατηρείται μεγάλη θετική επίδραση της εκπαίδευσης, επί του μισθού, για τις βαθμίδες άνω του Γυμνασίου. Ο μέσος

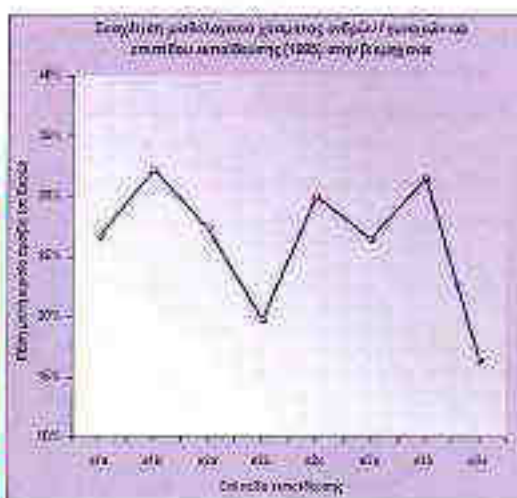
Διάγραμμα 9



Διάγραμμα 10



Διάγραμμα 11



μισθός που αντιστοιχεί στους αποφοίτους της τριτοβάθμιας είναι ιδιαίτερα αυξημένος ως προς τους αντιστοιχούς μισθούς των άλλων βαθμίδων εκπαίδευσης. Είναι αξιοσημείωτο ότι μεταξύ βιομηχανίας και υπηρεσιών δεν παρατηρούνται μεγάλες διαφορές στη διάρθρωση των μέσων μισθών ανά εκ-

παιδευτικό επίπεδο. Αυτό αποτελεί ισχυρή ένδειξη ότι το ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο είναι ισχυρός προαποδιοριστικός παράγοντας του μέσου μισθού που διαμορφώνεται στα επαγγέλματα ανεξαρτήτως αν πρόκειται για τη βιομηχανία ή τις υπηρεσίες.

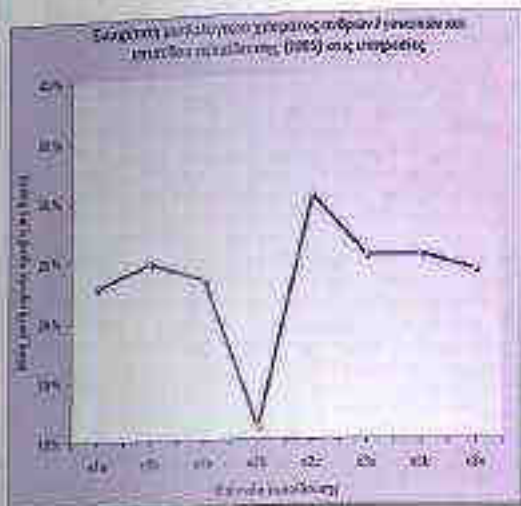
Πέραν των παραπάνω γενικών παρατηρήσεων που αφορούν έκαστο των δύο φύλων, από τα Διαγράμματα 9 και 10 προκύπτει ότι σε όλα τα εκπαιδευτικά επίπεδα υπήρχε το 1995 σημαντική διαφορά μεταξύ των αμοιβών των ανδρών και των γυναικών. Το μορφολογικό χάσμα που διαμορφώθηκε έτσι, κερμαινόταν μεταξύ 15% και 35% περίπου στη βιομηχανία, ενώ στις υπηρεσίες μεταξύ 10% και 30%. Αναλυτικότερα, το χάσμα φαίνεται στα Διαγράμματα 11 και 12. Σε καμία περίπτωση, ούτε της βιομηχανίας ούτε των υπηρεσιών, δεν παρατηρείται κάποια τάση ανοόδου ή μείωσης του μορφολογικού χάσματος ανάλογα με το εκπαιδευτικό επίπεδο. Δεχόμενος, για το λόγο αυτό, ότι το εκπαιδευτικό επίπεδο επιδρά θετικά, τόσο στους μισθούς των ανδρών όσο και των γυναικών με αποτέλεσμα να είναι ουδέτερο ως προς το συνολικό μορφολογικό χάσμα.

Στα Διαγράμματα 13 και 14 φαίνεται η κατανομή των φύλων ανά επίπεδο εκπαίδευσης στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα. Αμφότερα οι άνδρες και οι γυναίκες κατανομούνται κατά τη συντριπτική τους πλειοψηφία στις τρεις πρώτες εκπαιδευτικές βαθμίδες (κάτωθεν του Λυκείου). Ιδιαίτερα στη βιομηχανία, το 42% των γυναικών και το 38% των ανδρών βρισκόταν, το 1995, στην κατώτατη εκπαιδευτική βαθμίδα. Το 60% των εργαζομένων γυναικών στις υπηρεσίες

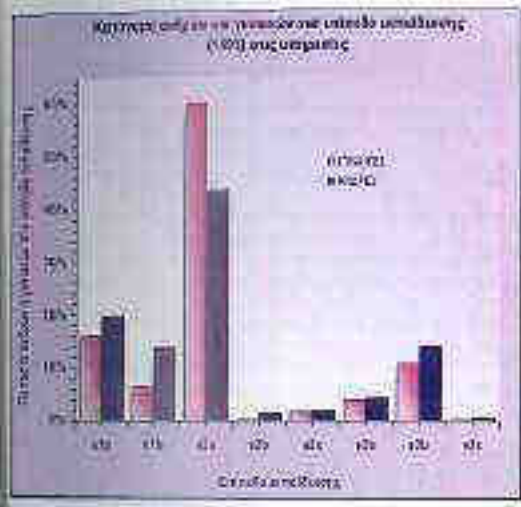
Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισοπίας (ΚΕΘΙ)



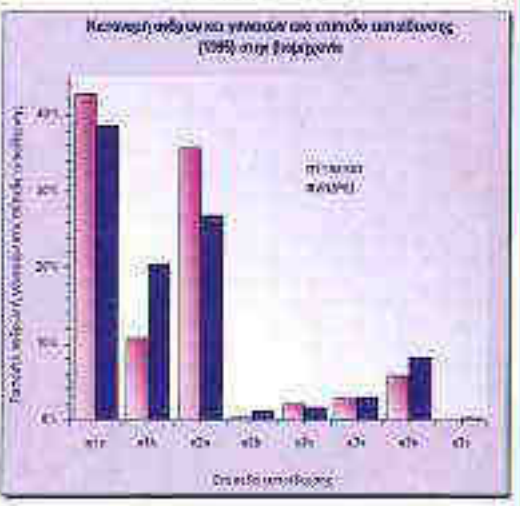
**Διάγραμμα 12**



**Διάγραμμα 14**



**Διάγραμμα 13**



αποτελεί ισχυρό καθοριστικό παράγοντα των μέσων μισθών ανεξαρτήτως αν πρόκειται για τους άνδρες ή τις γυναίκες, για τη βιομηχανία ή τις υπηρεσίες. Η άμεση επίπτωση του στο μισθολογικό χάσμα είναι μικρή. Υπολογίσαμε ότι αν οι κατανομές των δύο φύλων ανά εκπαιδευτικό επίπεδο δεν διαφερόν (από δηλαδή η κατανομή των γυναικών ήταν ίδια με την αντίστοιχη των ανδρών), η επίπτωση στο μέσο μισθό των γυναικών *ceteris paribus* θα ήταν αμελητέα.

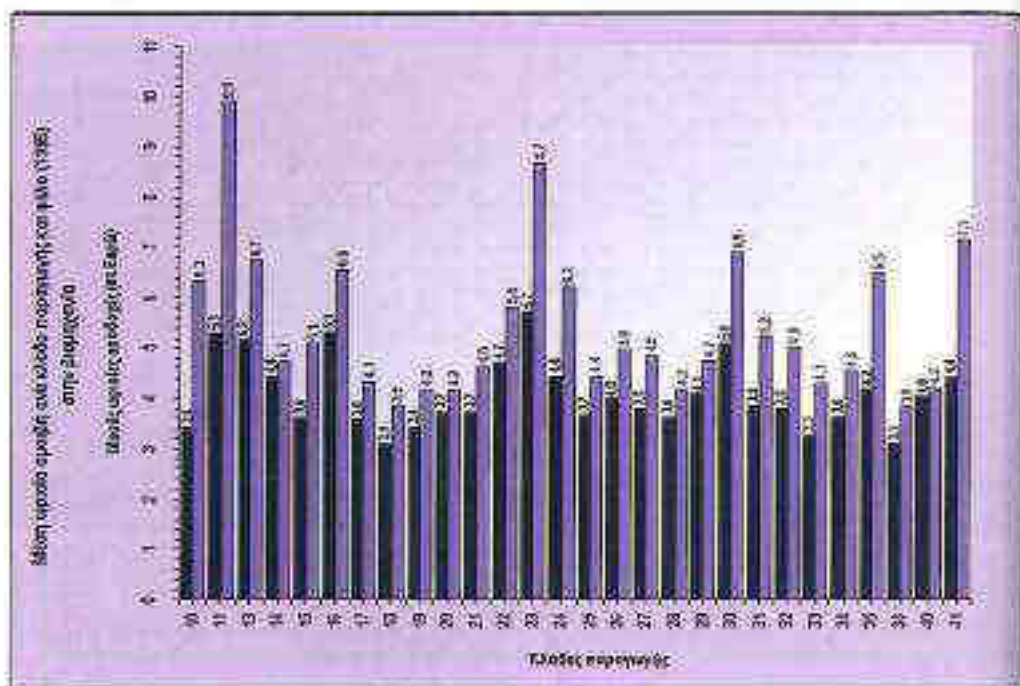
**3.1 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής**

Οι μισθοί (ανδρών και γυναικών) διαφέρουν μεταξύ των κλάδων παραγωγής εξαιτίας μιας σειράς παραγόντων όπως η παραγωγικότητα της εργασίας, ο βαθμός συγκέντρωσης στον κλάδο, η ικανότητά του να αποσπά μονοπωλικές ή ολιγοπωλικές προσόδους, το επίπεδο ανέπτυξης του ερ-

είχαν αναποφασίσει από το ηλικώσιο. Επειδή η μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων βρίσκεται συγκεντρωμένη στις κατώτερες εκπαιδευτικές βαθμίδες, είναι φυσικό οι μισθοί αυτών των βαθμίδων να επηρεάζουν σημαντικά τους μέσους μισθούς.

Εν κατακλείδι, το εκπαιδευτικό επίπεδο

Διάγραμμα 15



γατικού συνδ. καιρισμού κ.λπ. Ωστόσο, αυτές οι διαφορές στους μέσους μισθούς μεταξύ κλάδων παραγωγής δεν κατανομούνται ισομερώς μεταξύ των δύο φύλων. Ενδέχεται, δηλαδή, σε κλάδους που γενικά καταβάλλουν υψηλούς μισθούς, οι άνδρες να επιφελούνται από το αυξημένο επίπεδο αμοιβών περισσότερο από όσο οι γυναίκες, είτε ως αποτέλεσμα διακρίσεων, είτε επειδή οι γυναίκες δεν εκπροσωπούνται επαρκώς στα συνδικαλιστικά όργανα κ.ά. Ως εκ τούτου, είναι αναμενόμενο, το ρευστολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών να διαφέρει μεταξύ κλάδων παραγωγής.

Οι διαφορές μισθών ανδρών και γυναικών ανά βιομηχανικό κλάδο (μικτές ωριαίες αμοιβές σε ευρώ, 1995), που φαίνονται στο Διάγραμμα 15, ποικίλλουν σημαντικά

(δες ονοματεπώνυμα των κλάδων στο παράρτημα). Σε ορισμένους κλάδους είναι εξαιρετικά μικρές (στους κλάδους ηλεκτρικού ρεύματος, και σιδηρέων λαστιμείων, όπου δεν υπερβαίνει το 6%) ενώ σε ορισμένους άλλους είναι θεαματικές (στους κλάδους εξόρυξης λιγνίτη και άντλησης πετρελαίου υπερβαίνεται το 45% ενώ στους κλάδους διύλισης πετρελαίου, κατασκευής εξοπλισμού μεταφορών και συλλογής, καθαρισμού και διανομής νερού) ανέρχεται μεταξύ 35% και 40%).

Οι αντίστοιχες αμοιβές στους κλάδους των υπηρεσιών, οι οποίες φαίνονται στο Διάγραμμα 16, παρουσιάζουν μικρότερη διακύμανση, εν συγκρίσει προς τους κλάδους της βιομηχανίας, από 11% έως 29%.

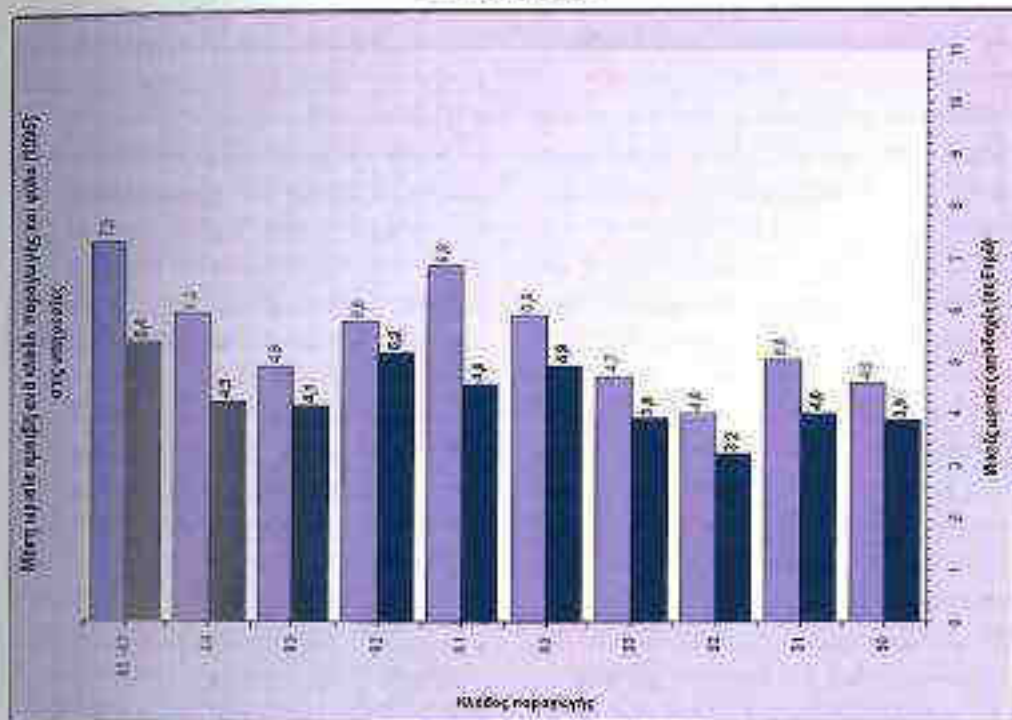
Σε ότι αφορά τη σχέση μεταξύ του μ

ορθολογικού χάρματος ανδρών και γυναικών και της μεγαλύτερης ή μικρότερης συμμετοχής των γυναικών στους κλάδους, δεν είναι δυνατό να διαπιστωθεί κάποια συσχέτιση. Αντίθετως, παρατηρούμε ότι υπάρχει αρνητική συσχέτιση μεταξύ του ύψους του μέσου μισθού στον κλάδο παραγωγής και της συμμετοχής των γυναικών που εργάζονται στον κλάδο αυτόν ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης. Η συσχέτιση αυτή είναι ευδιάκριτη στην περίπτωση της βιομηχανίας, πλην όμως ασθενής στην περίπτωση των υπηρεσιών.

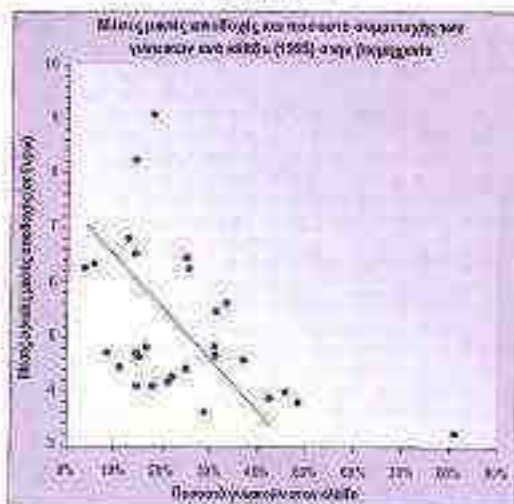
Από τις παρατηρήσεις αυτές προκύπτει ότι η συγκριτικά μεγαλύτερη παρου-

σία των γυναικών σε έναν κλάδο παραγωγής (ιδιαίτερα στη βιομηχανία) τείνει να μειώσει το μέσο μισθό που καταβάλλεται στο κλάδο αυτόν. Τείνει, μάλιστα, να μειώσει αναλογικά εξίσου τους μισθούς των γυναικών και των ανδρών. Στην περίπτωση αυτή, δεν έχουμε απάξιση της εργασίας των γυναικών—όπως συμβαίνει στην περίπτωση των επαγγελματιών— αλλά απάξιση της εργασίας που πραγματοποιείται στο συγκεκριμένο κλάδο παραγωγής, είτε από άνδρες είτε από γυναίκες, εξητίας της αυξημένης παρουσίας των γυναικών. Έτσι, στους τέσσερις κλάδους της βιομηχανίας (κλωστοϋφαντουργία, έν-

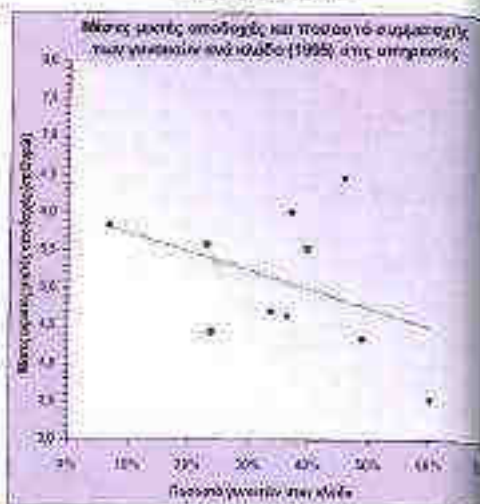
Διάγραμμα 16



Διάγραμμα 17



Διάγραμμα 18



δυση, υπόδηση, καταργασία θερμότητας και παραγωγή δερμάτινων ειδών, κατασκευή ιατρικών οργάνων, ρολογιών κ.λπ.) στους οποίους η συμμετοχή των γυναικών ήταν μεγαλύτερη του 40%, οι μέσες μικτές ερωτικές αποδοχές ήταν μικρότερες των 4 ευρώ κατά το 1995. Εντούτοις, η συσχέτιση αυτή δεν είναι ιδιαίτερα έντονη, στον δε τομέα των υπηρεσιών είναι δυσδιάκριτη. Παρέχει ωστόσο ισχυρές ενδείξεις για περαιτέρω έρευνα του ζητήματος, της οποίας τα αποτελέσματα αναφέρονται στο κεφάλαιο 4. Όταν ληφθούν υπόψη και ορισμένοι άλλοι παράγοντες, αποδεικνύεται ότι τελικά το αυξημένο ποσοστό εκπροσώπησης των γυναικών σε ορισμένους κλάδους, ρηθγει άνωθεν σε φαινόμενα κοινωνικής απαξίωσης της εργοσίας στους κλάδους αυτούς ως αποτέλεσμα διακρίσεων.

Σε ότι αφορά την κατανομή των γυναι-

κών στους βιομηχανικούς κλάδους παραγωγής, παρέυσιάζουν ισχυρή συγκέντρωση σε τρεις μόνον κλάδους: στη βιομηχανία τροφίμων και ποτών, στην κλωστούφαντουργία και στην ένδυση. Σε αυτούς τους τρεις κλάδους απασχολούνται περισσότερες από τις μισές γυναίκες. Στις υπηρεσίες, το 80% των γυναικών απασχολούνται σε τέσσερις κλάδους: το λιανικό εμπόριο, το χονδρικό εμπόριο, το εμπόριο αυτοκινήτων και το χρηματοπιστωτικό τμήμα (τράπεζες, ασφαλείες, φανταξιοδοτικά τμήματα κ.λπ.).

Υπολογίσουμε ότι εάν η κατανομή των γυναικών στη βιομηχανία το 1995 ήταν ίδια με την αντίστοιχη των ανδρών – και θεμελιώντας όλους τους άλλους παράγοντες σταθερούς – τότε το μέσο μικτό ερωτικό μισθό των γυναικών θα ήταν κατά 5,5% υψηλότερο, ενώ η αντίστοιχη αύξηση για τον τομέα των υπηρεσιών θα ανερχόταν σε 4%.

Εν κατακλείδι, η παρουσία των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής επηρεάζει το μέσο μισθό αρνητικά, πιθανότατα επειδή η εργασία που πραγματοποιείται στους εν λόγω κλάδους απαξιώνεται κοινωνικά ως «γυναικεία» κατά παράβαση των οικονομικών νόμων. Αυτή η απαξίωση επιδρά μάλιστα και επί των ανδρικών μισθών στον ίδιο κλάδο, διότι δεν αποδίδεται η εργασία των συγκεκριμένων γυναικών αλλά η εργασία του κλάδου παραγωγής συνολικά. Σύμφωνα με τους υπολογισμούς μας, η διαφορετική κατανομή των φύλων στους κλάδους παραγωγής, έχει σημαντικές επιπτώσεις στο μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών.

### 3.4 Μισθολογικές διαφορές ανδρών και γυναικών και χρόνος προώθησης στον τελευταίο εργοδότη

Σε αντίθεση με τη μεταβλητή «ηλικία» που εκφράζει τη συσσώρευση επαγγελματικών γνώσεων, την ανάπτυξη γενικών δεξιοτήτων και «άρρητων» δεξιοτήτων (general skills, tacit skills) στη συνολική διάρκεια του επαγγελματικού βίου, ο χρόνος προώθησης στον τελευταίο εργοδότη (tenure) εκφράζει την ιδιαίτερη επαγγελματική πείρα του εργαζομένου που αφορά στη συγκεκριμένη θέση που απασχολείται.

Ο χρόνος προώθησης στον τελευταίο εργοδότη εμφανίζεται, επόμενος, ως ένας παράγοντας που αυξάνει την αξία της εργασιακής δύναμης (του «ανθρώπινου κεφαλαίου») και για τον οποίο είναι αναμενόμενο να παρουσιάζει θετική συσχέτιση με

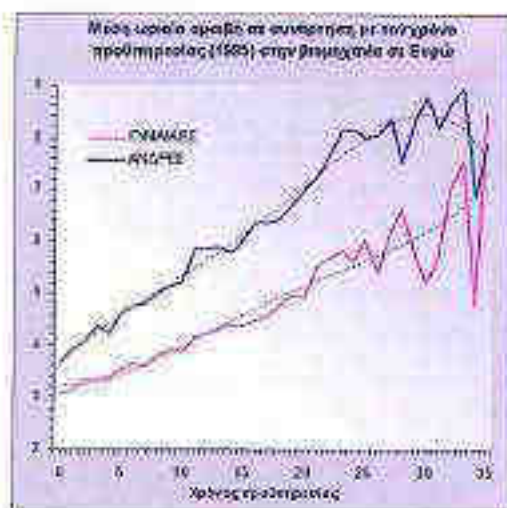
το ύψος της αμοιβής.

Σε πολλές περιπτώσεις, η αύξηση των γνώσεων και η ανάπτυξη δεξιοτήτων που επέρχεται με την παρομνή στον ίδιο εργοδότη συνεχίζεται μέχρι ενός ορισμένου χρονικού σημείου. Σε αυτήν την περίπτωση, παράλληλα με τη φυσική φθορά των σωματικών ικανοτήτων και διανοητικών δυνάμεων των εργαζομένων, επέρχεται απαξίωση της εργασιακής δύναμης, ιδιαίτερα σε μεγαλύτερες ηλικίες που προηγούνται της συντάξης. Για το λόγο αυτό είναι συχνό φαινόμενο η μορφή της καμπύλης των αμοιβών ως συνάρτηση της προώθησης στον τελευταίο εργοδότη να είναι καταρχήν αυξανόμενη και στη συνέχεια φθίνουσα – όπως συμβαίνει και με τη μεταβλητή «ηλικία».

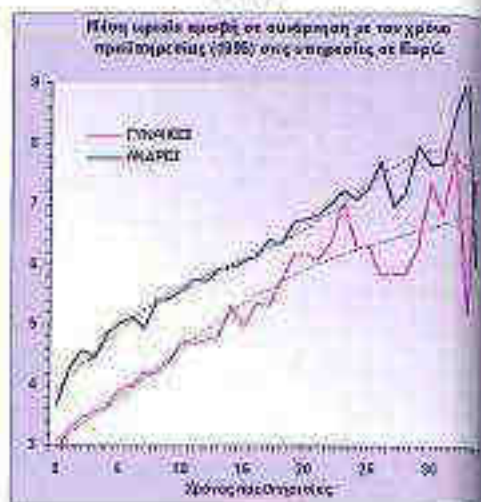
Η ανάλυση των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης των Αμοιβών της ΕΣΥΕ για το έτος 1995, επαληθεύει τις παραπάνω παρατηρήσεις. Ωστόσο, η φθίνουσα πορεία στην καμπύλη των αμοιβών ως συνάρτηση της προώθησης επέρχεται μόνον για τους άνδρες μετά τα 30 έτη συνεχούς εργασίας στον ίδιο εργοδότη – δηλαδή για ένα ποσοστό μικρό απασχολούμενων στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Αντιθέτως, η αύξηση της εργασιακής δύναμης χάρη στη συσσώρευση επαγγελματικής πείρας στον ίδιο εργοδότη είναι σημαντική. Αυτό προκύπτει από το Διαγράμματε 29 και 20, στα οποία φαίνονται οι μέσες μηνιαίες ωριαίες αμοιβές στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα σε συνάρτηση με το χρόνο προώθησης.

Ωστόσο, πέραν αυτών των γενικών χαρακτηριστικών που αφορούν σε αμφοτέρους

Διάγραμμα 19



Διάγραμμα 20



τα φύλα, παρατηρούνται οι εξής διαφοροποιήσεις μεταξύ αρρένων και θηλέων:

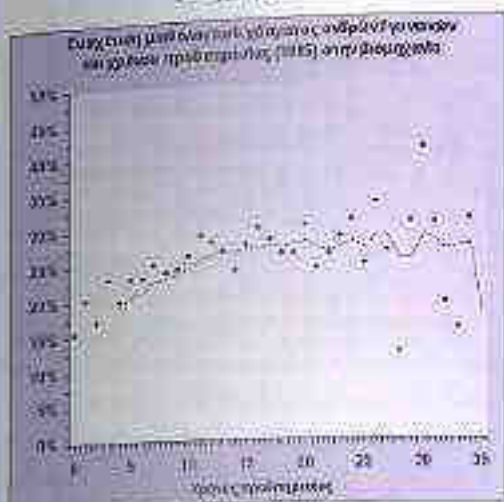
□ Πρώτον, στη βιομηχανία, η αύξηση του μικτού ωρομισθίου αυξάνεται από τα 3,6 ευρώ (1995) για το νεοπροσλαμβανόμενο μέχρι τα 8,5 περίπου ευρώ μετά την παρέλευση 30ετίας, ενώ τα αντίστοιχα μεγέθη για τις γυναίκες είναι 3 ευρώ και 6,5 ευρώ. Υπάρχει, δηλαδή, μια διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών. Όπως φαίνεται στην ακριβή ποσοτική έκφραση του χάσματος για τη βιομηχανία στο Διάγραμμα 21, η ποσοστιαία διαφορά των μισθών μεταξύ των δύο φύλων αυξάνεται από 15% στην αρχή της καριέρας σε 30% περίπου στη 30ετία πριν αρχίσει μια μείωση που οδηγεί το δείκτη στο 20% περίπου αμείων πριν τη σύνταξη.

□ Δεύτερον, στις υπηρεσίες η κατάσταση ήταν (το 1995) διαφορετική. Όπως φαίνεται στο Διάγραμμα 20, η μέση ωριαία αμοιβή στις υπηρεσίες αυξάνεται ταχύτερα για τις γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες, παρόλο που το σημείο εκκίνησης είναι άνισο. Το ωρομισθίο του νεοπροσλαμβανόμενου άνδρα ήταν 3,7 ευρώ ενώ της γυναίκας 2,8 ευρώ. Μετά την παρέλευση 30ετίας τα αντίστοιχα ωρομισθία ήταν 7,7 και 6,8 ευρώ. Στο Διάγραμμα 22 φαίνεται η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος: ενώ για τους νεοπροσλαμβανόμενους ανέρχόταν σε 23%\*, στη συνέχεια μειώνεται μέχρι τα 10% στην 20ετία και ανέρχεται και πάλι στη συνέχεια, έντονα, επειδή το 90% των απορροαυόμε-

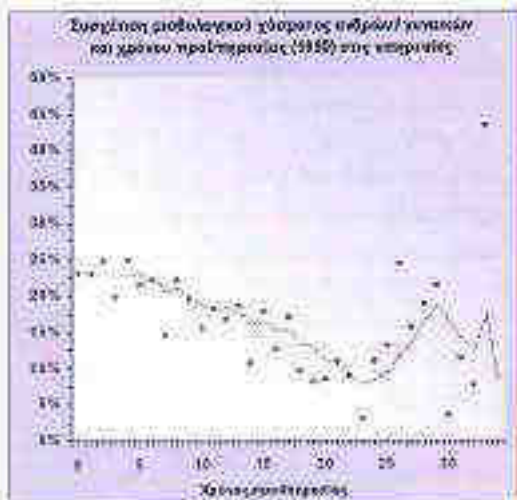
\* Στο Διάγραμμα 22 το χάσμα είναι χαμηλότερο από αυτό που εμφανίζεται σε άλλα διαγράμματα. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι σε ένα μέρος της δεκαετίας της Έκτακτης Διαρθρωτικής Αμείωσης η μεταβλητή «προσληψία στον τελευταίο εργοδότη» δεν έχει συμπληρωθεί.

Κέντρο Ερευνών για Βιβλία Γυναίκας (Κε.Οβ)

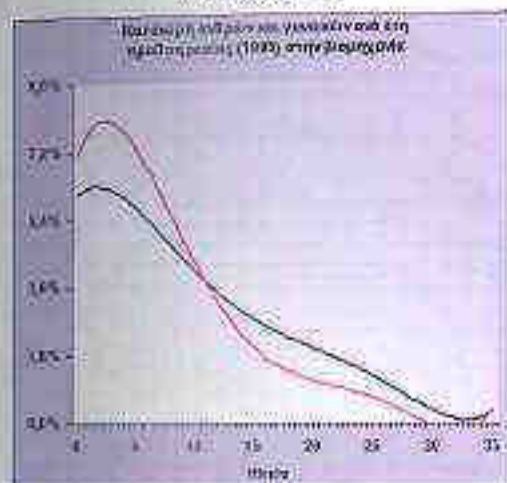
**Διάγραμμα 21**



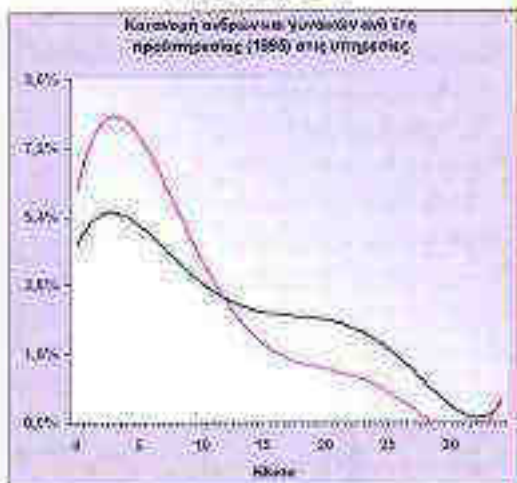
**Διάγραμμα 22**



**Διάγραμμα 23**



**Διάγραμμα 24**



νων στις υπηρεσίες έχουν χρόνο προώθησής στον ίδιο εργοδότη μικρότερο των 22 ετών, το ουσιαστικό στοιχείο του Διαγράμματος 22 είναι η μείωση του μισθολογικού χάρακα με την πάροδο του χρόνου.

Όπως φαίνεται στα Διαγράμματα 23 και

24, η κατανομή των γυναικών είναι μετατοπισμένη προς τις βραχείες διάρκειες προώθησής στον ίδιο εργοδότη. Αυτό ισχύει τόσο για τον τομέα των υπηρεσιών όσο και για τη βιομηχανία. Υπολογίσαμε ότι εάν η κατανομή των ετών προώθησής των γυναικών, στον ίδιο εργοδότη, ήταν ίδια με αυτήν των ανδρών, θεωρώντας όλους τους άλλους παράγοντες

σταθερούς, η επίπτωση στο μέσο μισθολογικό χάσμα στη βιομηχανία θα ήταν +6,5% και στις υπηρεσίες θα ήταν +10,5%.

Επομένως, ο παράγοντας «πρόσπηρεσία» στον τελευταίο εργοδότη φαίνεται ότι είναι ένας σημαντικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος. Εντούτοις, η επίδρασή του πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με τον παράγοντα «ηλικία» διότι οι δύο μεταβλητές ενδέχεται να μεταβάλλονται ταυτοχρόνως. Για το λόγο αυτό είναι δυσχερές η διάκριση της επίδρασης της αιμολικής, «γενικής» επαγγελματικής πείρας αφενός, και της ιδιαίτερης επαγγελματικής εμπειρίας που αποκτήθηκε με την πρόσπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη αφετέρου, επί του συνολικού μισθολογικού χάσματος. Από την ανάλυση της γραμμικής παλινδρόμησης που πραγματοποιήσαμε (βλ. κεφάλαιο 4) προκύπτει ότι εάν απομικτωθεί η επίδραση των άλλων παραγόντων του μισθολογικού χάσματος, οι δύο μεταβλητές που εκφράζουν τον επαγγελματική πείρα («ηλικία» + «χρόνια πρόσπηρεσίας στον τελευταίο εργοδότη») εξηγούν το 9% του συνολικού μισθολογικού χάσματος στη βιομηχανία και το 16% στις υπηρεσίες. Είναι ο τρίτος κατά σειράν σπουδαιότητας

παράγοντες του μισθολογικού χάσματος\*.

### 3.5 Το μισθολογικό χάσμα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας

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

#### Βιομηχανία

	ΜΕΣΟ ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΟ ΣΕ ΕΥΡΩ (1995)		
	Γυναίκες	Άνδρες	Χάσμα
Δεν ασκούσαν επίβλεψη	3,62	4,74	
Ασκούσαν επίβλεψη	6,16	9,2	
Επίπτωση στον μισθό	70%	73%	
Δεν πραγματοποιούσαν υπερωρίες	3,7	5,18	
Πραγματοποιούσαν υπερωρίες	3,91	5,48	
Επίπτωση στον μισθό	6%	6%	
Δεν πραγματοποιούσαν βάρδιες	3,66	4,88	
Πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,14	6,23	
Επίπτωση στον μισθό	13%	28%	
Είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου	3,08	3,98	
Είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου	3,76	5,33	
Επίπτωση στον μισθό	23%	34%	

\* Σημαντικότερος είναι ο επαγγελματικός διαχωρισμός των δύο φύλων και ακολουθούν οι διακρίσεις.



## Υπηρεσίες

## ΜΕΣΟ ΜΙΚΤΟ ΩΡΟΜΙΣΘΙΟ ΣΕ ΕΥΡΩ (1995)

	Γυναίκες	Άνδρες	Χάσμα
Δεν ασκούσαν επίβλεψη	3,68	4,93	22%
Ασκούσαν επίβλεψη	6,52	7,9	17%
Επίπτωση στον μισθό	69%	60%	
Δεν πραγματοποιούσαν υπερωρίες	4	5,24	24%
Πραγματοποιούσαν υπερωρίες	4,76	6,22	23%
Επίπτωση στον μισθό	19%	19%	
Δεν πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,1	5,23	22%
Πραγματοποιούσαν βάρδιες	4,27	5,92	26%
Επίπτωση στον μισθό	4%	13%	
Είχαν σύμβαση ορισμένου χρόνου	3,79	4,56	17%
Είχαν σύμβαση αορίστου χρόνου	4,18	5,57	25%
Επίπτωση στον μισθό	10%	22%	

Για τις παραπάνω μεταβλητές προκύπτει από την επεξεργασία των στοιχείων της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών ότι τόσο οι άνδρες όσο και οι γυναίκες που κατέχουν θέσεις ευθύνης στην εργασιακή ιεραρχία, αμείβονται θεσματικά περισσότερο από τους λοιπούς συναδέλφους τους. Ενώ το μέσο ωρομίσθιο των γυναικών που δεν ασκούσαν επίβλεψη στη βιομηχανία το 1995 ανερχόταν σε 3,6 ευρώ, το αντίστοιχο ωρομίσθιο των συναδέλφων τους του ίδιου φύλου που ασκούσαν επίβλεψη ανερχόταν σε 6,2 τριπτού ευρώ, ήτοι 70% περισσότερο. Ανάλογη ήταν η ποσοστιαία διαφορά στο μικτό ωρομίσθιο των ανδρών που εργάζονταν στη βιομηχανία (+73%). Επειδή η ποσοστιαία αύξηση στις αποδοχές που συνοδεύει την ανάληψη καθηκόντων από θέση ευθύνης ήταν η ίδια για άνδρες και γυναίκες, το μισθολογικό χάσμα στη βιομηχανία δεν επηρεάζεται. Αυτό δεν

ισχύει ωστόσο για τις υπηρεσίες όπου η βελτίωση των αποδοχών των γυναικών λόγω άσκησης καθηκόντων επίβλεψης είναι υψηλότερη (69%) από την αντίστοιχη των ανδρών (60%) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα για τους εργαζόμενους που κατέχουν θέσεις ευθύνης να είναι σημαντικά χαμηλότερο (17%) από το αντίστοιχο για τους εργαζόμενους που δεν ασκούν

επίβλεψη (22%). Με άλλο λόγο, η ανάληψη ευθυνών από γυναίκες αμείβεται εξίσου (στη βιομηχανία) ή παραπάνω (στις υπηρεσίες) από τους άνδρες. Επομένως, οι γυναίκες δεν ωφελούνται σημαντικά από αυτό, καθώς μόλις 10% εξ αυτών ασκούν επίβλεψη, ενώ στους κλάδους που απασχολούνται και στο επάγγελμα που ασκούν οι γυναίκες, 14% εξ αυτών θα κατελάμβαναν θέσεις ευθύνης εάν αυτές οι θέσεις επιμερίζονταν στα δύο φύλα κατά το ποσοστό συμμετοχής τους στην απασχόληση.

Η πραγματοποίηση υπερωριών αποτελεί έναν παράγοντα αύξησης του μισθού, περίπου εξίσου για τα δύο φύλα. Παρ' όλα αυτά, οι άνδρες πραγματοποιούν συγκριτικά περισσότερες υπερωρίες από τις γυναίκες, έτσι ώστε τελικά οι υπερωρίες να συμβάλουν κατά ένα μικρό ποσοστό στο μισθολογικό χάσμα.

Οι βάρδιες αμείβονται κατά πολύ περιο-

ότερο στην περίπτωση των ανδρών (ο μισθός τους αυξάνεται κατά 28% και 13% στη βιομηχανία και στις υπηρεσίες αντίστοιχα έναντι 13% και 4% για τις γυναίκες). Αυτή η διαφορά οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στο γεγονός ότι στους κλάδους και τα επαγγέλματα που απασχολούνται οι γυναίκες, οι βάρδιες είναι σημαντικά απονοσηρές.

Οι συμβάσεις ορισμένου χρόνου συνδράμουν περισσότερο την αμοιβή των ανδρών. Ωστόσο, οι προσωρινές κατανομές ανδρών και γυναικών σε συμβάσεις ορισμένου και αορίστου χρόνου είναι πολύ μικρές, έτσι ώστε τελικά ο παράγοντας αυτός να είναι ασήμαντος για το μισθολογικό χάσμα.

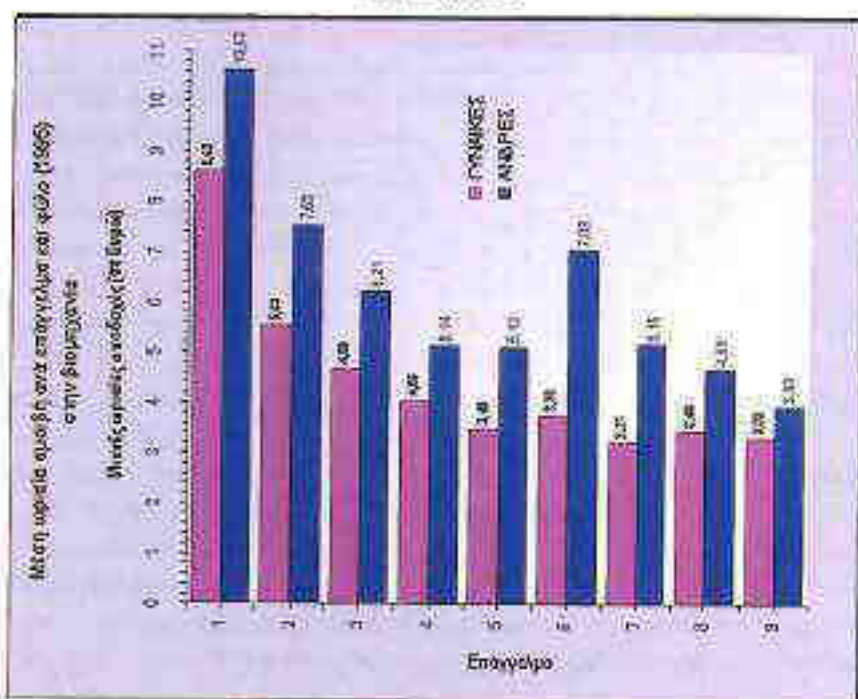
Συνολικά, οι τέσσερις μεταβλητές που περιγράφουν τη θέση εργασίας (επίβλεψη,

απειριρίες, βάρδιες, σύμβαση ορισμένου ή αορίστου χρόνου) ευθύνονται για το 5% και το 6% του μισθολογικού χάσματος στις υπηρεσίες και στη βιομηχανία αντίστοιχα (αυτό το αποτέλεσμα προκύπτει από την ανάλυση γραμμικής παλινδρόμησης, βλ. στο κεφάλαιο 4).

### 3.6 Ανδρική και γυναικεία επαγγελματική ή επιπλέον του επαγγελματικού και κλάδικου διαφοροισμού στις αμοιβές

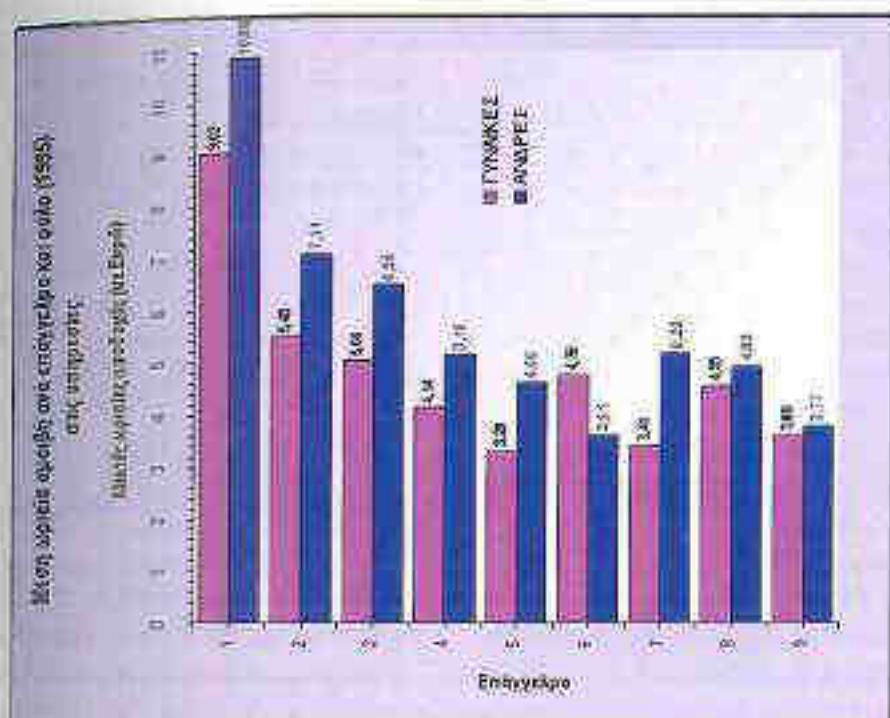
Μεταξύ των επαγγελματιών και των αμοιβών ως γυναικών υπάρχει σαφής συ-

Διάγραμμα 25



αχέτ  
πολλ  
και τ  
νοση  
στη  
σωτη  
ρηρ  
εκ το  
νετα  
(Νομ  
προσ  
χειρ  
χνικά  
δών  
ενώ  
ανάμ

Διάγραμμα 26

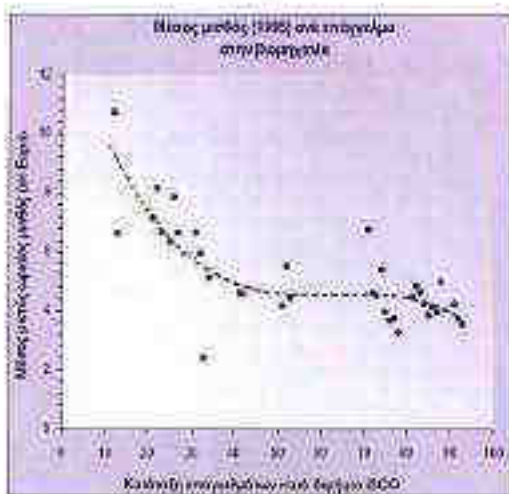


αχέση. Η κατάταξη τους με βάση την ταξινόμηση ISCO βασίζεται στην ειδικευση και την εκπαίδευση που απαιτούν, στο διανοητικό ή χειρωνακτικό χαρακτήρα τους, στη σύνθεση ή απλή εργασία που αντιπροσωπεύουν (δες την κατάταξη) ISCO στο παράρτημα ονομασιολογίας της μελέτης). Ως εκ τούτου, οι υψηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγορίες 1 (Νομότες, ανώτατα στελέχη των αντιπροσωπευτικών θεσμών, διευθυντές επιχειρήσεων), 2 και 3 (επιστήμονες και τεχνικοί), που είναι αυστηρικά α «πόλος» της διανοητικής και ειδικευμένης εργασίας, ενώ αντίθετως οι χαμηλότερες αμοιβές αναμένεται να αντιστοιχούν στις κατηγο-

ρίες 7, 8 και 9 (ειδικευμένοι και ανεidευτοί εργάτες, λοιποί ανεidευτοί) που αποτελούν τον «πόλο» της χειρωνακτικής και της ανεidευτης εργασίας.

Η μεταβολή της μέσης μικτής ωριαίας αμοιβής ανάλογα με το επάγγελμα και το φύλο στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στο Διαγράμμα 25 και 26. Στην κατηγορία επαγγελματιών 1, οι μέσες αποδοχές για τους άνδρες, το 1995, ήταν 10,6 και 10,9 ευρώ για τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες ήταν 8,6 και 9,0 ευρώ. Στην άλλη άκρη της κατάταξης των επαγγελματιών, στην κατηγορία 9 (πλανόδιαι πωλητές, οικιακοί βοηθοί, ανεidευτοί εργάτες του αγροτικού τομέα,

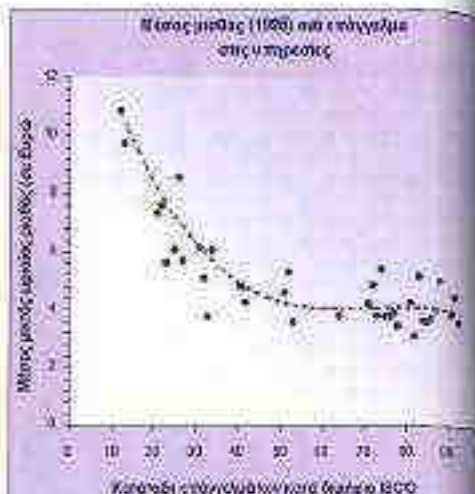
Διάγραμμα 27



αλιεργάτες, ανεξιδίκευτοι εργάτες βιομηχανίας), οι μισθοί των ανδρών ήταν της τάξης των 3,8 ευρώ, ενώ οι αντίστοιχοι των γυναικών της τάξης των 3,5 ευρώ.

Αξίζει να σημειωθεί ότι με βάση τα Διαγράμματα 25 και 26, δεν είναι δυνατόν να διακρίνουμε την ύπαρξη συσχέτισης μεταξύ του μισθολογικού χάσματος και της ιεραρχίας των επαγγελματιών. Αντιθέτως, υπάρχει αρκετά σαφής συσχέτιση μεταξύ του μέσου μισθού του συνόλου των εργαζομένων στα επάγγελα και της ιεραρχικής τάξης του επαγγέλματος. Η συσχέτιση αυτή για τη βιομηχανία και τις υπηρεσίες φαίνεται στα Διαγράμματα 27 και 28. Ούτε στη μία περίπτωση ούτε στην άλλη η εν λόγω συσχέτιση δεν είναι γραμμική. Οι αμοιβές ανέρχονται κατά πολύ καθώς μετατοπιζόμαστε από τα επάγγελα της κατηγορίας 3 προς τα επάγγελα της κατηγορίας 1. Αντιθέτως, οι μισθολογικές διαφορές από τα επάγγελα της κατηγο-

Διάγραμμα 28



ρίας 4 έως την κατηγορία 9 είναι πολύ μικρές. Ως εκ τούτου, εάν θέλουμε να περιγράψουμε με τη μέγιστη απλότητα τη σχέση των μισθών προς τα επάγγελα, μπορούμε να θεωρήσουμε ότι αυτά διαίρονται σε δύο διακριτές ομάδες: σφαιρικός μισθός της ομάδας των κατηγοριών 1, 2, 3, δηλαδή τον πόλο της διανοητικής, της ειδικευμένης, της σύνθετης εργασίας, σφαιρικός δε την ομάδα των λιγότερα ειδικευμένων και ανεξιδικευτων επαγγελματιών, τα οποία σε μεγάλο βαθμό - πλην όμως όχι πλήρως - είναι χειρωνακικά επάγγελα. Η πρώτη ομάδα συμβιβάζεται με σαφώς υψηλότερους μισθούς που αυξάνονται ανεβάζοντας την εργασιακή ιεραρχία, ενώ η δεύτερη ομάδα συμβιβάζεται με χαμηλότερους μισθούς που μένουν σχετικά σταθεροί κατά το μήκος της εργασιακής ιεραρχίας.

Σε ότι αφορά το μισθολογικό χάσμα, παρόλο που αυτό δεν επηρεάζεται άμεσα, καθώς δεν παρατηρείται συστηματική αύ-

ξηση  
κος τα  
μεσα  
κών  
όπως  
τικές  
ντρο  
γέλο  
οπαδ  
μένω  
των γ  
δελφ  
παρό  
ράση  
κατά  
που δι  
διαπί  
στο Δ  
νετα  
1995  
τα επ  
μετοχ

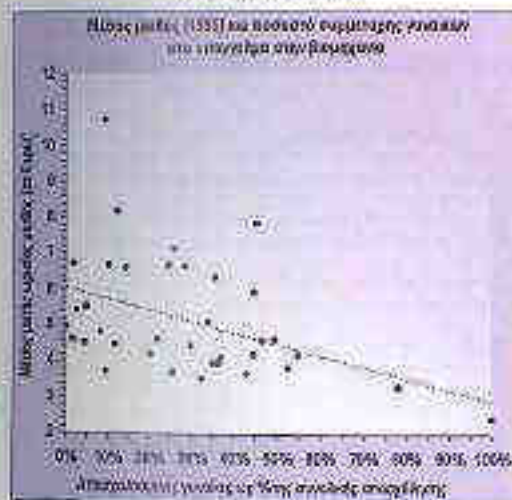


Εξαιτίας ή μείωσή του κατά μήκος της κλίμακας των επαγγελματιών, επηρεάζεται έμμεσα από την κατανομή ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα. Διαπιστώσαμε, όπως εξάλλου και άλλες δημοσιεύσεις σχετικές με το θέμα, ότι το ποσοστό συγκέντρωσης των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα τείνει να οδηγήσει σε μια γενική απαξίωση των επαγγελματιών αυτών -επομένως σε μια μείωση των μισθών όχι μόνον των γυναικών αλλά και των ανδρών συναδέλφων τους. Η απαξίωση αυτή δεν μπορεί παρά να αναχθεί σε εξω-οικονομικούς παράγοντες (επομένως πραγματοποιείται κατά παράβαση των οικονομικών νόμων που διέπουν το αχρηματισμό των μισθών). Η διαπίστωσή μας αυτή στηρίζεται καταρχήν στα Διογράμματα 29 και 30 στα οποία φαίνεται ότι οι μικτές ισορροπίες αποδοχές το 1995 ήταν χαμηλότερες (υψηλότερες) για τα επαγγέλματα στα οποία το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ήταν υψηλό (χα-

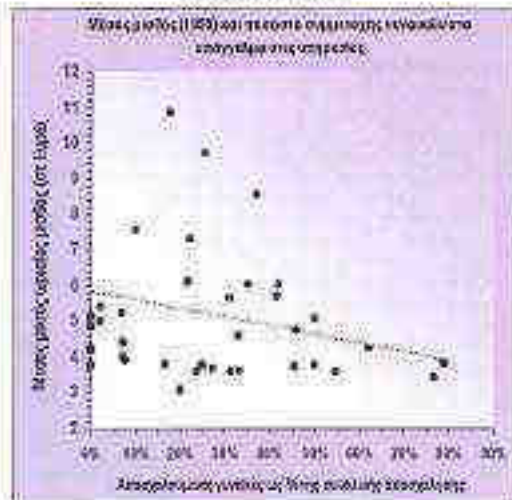
μηλό). Όπως φαίνεται από τα Διογράμματα 29 και 30, αυτή η διαπίστωση ισχύει για αμφότερους τους τομείς της οικονομίας, τις υπηρεσίες και τη βιομηχανία -ιδιαίτερα δε για την τελευταία.

Βεβαίως, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών σε ένα επάγγελμα δεν είναι ο μοναδικός παράγοντας καθορισμού του μέσου μισθού στο επάγγελμα αυτό. Προσδιορίσαμε, μέσω μιας ανάλυσης γραμμικής παλινδρόμησης, περισσότερους παράγοντες καθορισμού του μέσου μισθού σε κάθε επάγγελμα (χρησιμοποιώντας τη διεψήφια κατάταξη (ISCO) μεταξύ των οποίων οι κυριότεροι είναι το επίπεδο εκπαίδευσης, η ηλικία (ως δείκτης της συσσωρευμένης πείρας), ο χρόνος προϋπηρεσίας στην τελευταία εργασία (ως δείκτης της συσσωρευμένης εμπειρίας που σχετίζεται με την εργασία που εκτελούσε ο εργαζόμενος κατά το έτος της έρευνας), και η γυναικεία απασχόληση στο επάγγελμα ως ποσοστό

Διάγραμμα 29



Διάγραμμα 30



της συνολικής απασχόλησης σε αυτό (η σχετική ανάλυση εκτίθεται στο κεφάλαιο 4 και στο παράρτημα).

Επίσης, όπως έδειξε η ανάλυση μας σε συνιστώσες του μισθολογικού χάσματος με τη μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (κεφάλαιο 4), ο επιγγελματικός δια-

χωρισμός (segregation) των φύλων, δηλαδή η άνιση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα διαφορετικά επαγγέλματα, ευθύνεται για το ήμισυ περίπου του μισθολογικού χάσματος, τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες.

## Κεφάλαιο 4

# Διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών

### 4.1 Μεθοδολογία της έρευνας

Στο κεφάλαιο αυτό, παρουσιάζουμε τη μεθοδολογία που χρησιμοποιήσαμε για την εμπειρική διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, της οποίας τα αποτελέσματα σχολιάζονται στο επόμενο κεφάλαιο. Η μέθοδος που χρησιμοποιήσαμε είναι οικονομετρική και περιλαμβάνει το εξής στάδιο: τον προσδιορισμό της εξίσωσης των μισθών ξεχωριστά για τους άνδρες και τις γυναίκες και την ανάλυση

του μισθολογικού χάσματος στις συνιστώσες του. Οι αναγνώστες/τριες που θεωρούν υπερβολικά τεχνικό το παρόν κεφάλαιο, μπορούν να προχωρήσουν κατευθείαν στο επόμενο.

#### • Η εξίσωση των μισθών

Για τις ανάγκες της εμπειρικής μας ανάλυσης, ενσωματώσαμε την ευρεία έννοια της μισθολογικής διάκρισης, που παρουσιάζουμε εκτενώς στο προηγούμενο κεφάλαιο, σε ένα θεωρητικό πλαίσιο προσδιορισμού των μισθών που εμπνέεται από την κλασική σχολή της πολιτικής οικονομίας και διαφέρει από τα ορθόδοξα νεοκλασικά, που χρησιμοποιείται στις περισσότερες μελέτες του χάσματος αμοιβών.

Υποστηρίζουμε συγκεκριμένα ότι οι μέσες αποδοχές προσδιορίζονται κοινωνικά – και δεν προκύπτουν από το άθροισμα των ατομικών αποδοχών – από την αξία της εργασιακής δύναμης καθώς και από το συσχετισμό δύναμης μεταξύ των εργαζομένων και των εργοδωτών. Υποθέτοντας ότι η ειδικευμένη και περισσότερο εκπαιδευμένη εργασιακή δύναμη έχει μεγαλύτερη

Η αξία της εργασιακής δύναμης αποτελεί κεντρική έννοια της μαρξικής θεωρίας των μισθών, ενώ οι θεωρίες του Σμιθ και του Ρικάρδο αναφέρονται στην αξία της εργασίας. Η μαρξική θεωρία διαφοροποιείται επίσης από τις τελευταίες διότι θεωρεί ως προσδιοριστικό παράγοντα της αξίας της εργασιακής δύναμης το συσχετισμό δύναμης μεταξύ εργασίας και κεφαλαίου (Μαρξ, 1865). Ο συσχετισμός επίσης εξαρτάται από την ανεργία και τους δεσμούς. Η ιστορική και κοινωνική διάσταση της αξίας της εργασιακής δύναμης ποικίλει στο χώρο και το χρόνο ανάλογα με τις κοινωνικές συνθήκες και την ταξική πάλη (ό.π.). Ο κοινωνικός προσδιορισμός των μισθών αναγνωρίστηκε επίσης από τον Hicks (1932, 1959) και τους νεοθεωρικούς οικονομολόγους στις δεκαετίες του 1940 και 1950, ως αποτέλεσμα των αυξανόμενων ρόλων των συνδικάτων και της συνδικαλικής διαπραγμάτευσης. Παρόλο αυτό, σπάνια δεν τους οδηγούσε να απορρίψουν τη νεοκλασική θεωρία και το μεθοδολογικό στοχασμό, αλλά να υιοθετήσουν την άποψη περί απροσδιοριστίας των μισθών όταν οι κοινωνικοί παράγοντες συνδυάζονται με τις δυνάμεις της αγοράς (Καθ. 1994).

οβία από την ανεπίδικευτη και λιγότερο εκπαιδευμένη, αναμένουμε ότι το υψός των μισθών συσχετίζεται με μεταβλητές που σχετίζονται στην εκπαίδευση, την εργασιακή εμπειρία και την κατάρτιση και ότι οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ επαγγελματιών εξορθλώνονται από τις διαφορές στα απαιτούμενα προσόντα και τις δεξιότητες.

Οι κλαδικές διαφορές στις μέσες αποδοχές προκύπτουν από την κίνηση του κεφαλαίου μεταξύ κλάδων σε αναζήτηση υψηλότερου κέρδους (η τάση για εξισωση των ποσοστών κέρδους)<sup>1</sup> και αντικατοπτρίζουν τις διαφορές μεταξύ κλάδων ως προς τη σύνθεση των επαγγελματιών, την παραγωγικότητα, τις δαμές της αγοράς και τα ποσοστά συνδικαλισμού. Οι σταμικές αποδοχές αποκλίνουν από τις μέσες στο επάγγελμα και τον κλάδο λόγω της διαφοροποίησης των ατομικών χαρακτηριστικών (προσωπικό, θέσης εργασίας, εργοδότη) από τα μέσα χαρακτηριστικά στο επάγγελμα και τον κλάδο και της διαφορετικής διαπραγματευτικής δύναμης των ατόμων.

Οι παραπάνω παραδοχές έχουν ως συνέπεια να διαφέρει η εξειδίκευση της εξίσωσης των μισθών, που χρησιμοποιήσαμε στην εμπειρική μας ανάλυση, από την παραδοσιακή, κφόσον αντικαταστήσαμε τις

ψευδομεταβλητές για το επάγγελμα και τους οικονομικούς κλάδους που συνήθως εισάγονται στη νεοκλασική εξίσωση με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο. Οι τελευταίοι αποτελούν μισθούς αναφοράς κατά την ατομική διαπραγμάτευση μεταξύ εργοδότην και εργαζομένων και είναι κοινά για τα δύο φύλα. Επειδή όμως οι άνδρες και οι γυναίκες μισθολογικά κατατάσσονται διαφορετικά μεταξύ επαγγελματιών και κλάδων, οι γενικοί ανδρικοί και γυναικείοι μισθοί αναφοράς που περιλαμβάνονται στην εξίσωσή μας διαφέρουν.

Ας εξετάσουμε την απλή περίπτωση που όλοι οι εργαζόμενοι ασκούν το ίδιο επάγγελμα, αγνοώντας προς στιγμήν τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας. Η εξειδίκευση της εξίσωσης των ατομικών αποδοχών με βάση την παραπάνω υπόθεση έχει ως εξής:

$$\ln W_i = \ln \bar{W}_j + \beta(X_i - \bar{X}_j) + c_j + \varepsilon_i \quad (\text{εξ. 1})$$

όπου  $W_i$  είναι οι ατομικές ωριαίες αποδοχές του εργαζόμενου  $i$ ,  $\bar{W}_j$  είναι οι μέσες ατομικές ωριαίες αποδοχές στο επάγγελμα  $j$ ,  $X_i$  είναι ένα άνωμα χαρακτηριστικών (προσωπικών, θέσης

<sup>1</sup> Οι μέσοι μισθοί θα τείνουν να είναι χαμηλότεροι σε τομείς που η παραγωγικότητα της εργασίας είναι χαμηλότερη, εκφόσον οι λιγότερο παραγωγικές επιχειρήσεις χρειάζονται να καταβάλουν χαμηλότερους μισθούς ή να πωλούν τις τιμές προκειμένου να αποκαλύψουν το μέσο θετικό κέρδος. Η ανώμωση των τιμών αποτελεί σε ανταναντιοτική οχράση βίαιη στρατηγική. Οι κλάδοι και οι επιχειρήσεις που έχουν παραγωγικότητα υψηλότερη της μέσης έχουν τη δυνατότητα να καταβάλουν υψηλότερους μισθούς στους μισθολογούς τους και παράλληλα να απολαμβάνουν το μέσο θετικό κέρδος.



εργασίας, εργοδότη) του ατόμου ( $i$ ),  $\beta$  είναι ένα άγνωστο συντελεστή που μετρούν την τιμή που η αγορά πληρώνει για τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά ως αποτέλεσμα της διαπραγματευτικής δύναμης, που βασίζεται αντικειμενικά στο  $X$ , αλλά δεν περιορίζεται σε αυτό.  $\bar{X}$ , είναι ένα άγνωστο μέσο χαρακτηριστικών στο επάγγελμα ( $j$ ). ( $\epsilon$ ) είναι το ανεξηγήτο μέρος του  $(\ln W_i - \ln \bar{W}_j)$  και ( $\epsilon_j$ ) είναι ένας όρος σφάλματος ( $\epsilon_j = 0$ ). Συμβολίζοντας με ( $m$ ) και ( $j$ ) τις μεταβλητές που αντιστοιχούν στους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα, παίρνουμε από την εξίσωση (1) δύο ξεχωριστές εξισώσεις για τους άνδρες και τις γυναίκες που ασκούν το επάγγελμα ( $j$ ):

$$\ln W_{mj} = \ln \bar{W}_j + \beta_m (X_{mj} - \bar{X}_j) + \epsilon_{mj} + \epsilon_{mj} \quad (\text{εξ. 2})$$

$$\ln W_{fj} = \ln \bar{W}_j + \beta_f (X_{fj} - \bar{X}_j) + \epsilon_{fj} + \epsilon_{fj} \quad (\text{εξ. 3})$$

$X_{mj}$  και  $X_{fj}$  μετρούν τις διαφορές στα ατομικά χαρακτηριστικά των ανδρών και γυναικών μισθωτών (προσωπικό, θέση εργασίας, εργοδότη) που επηρεάζουν τη ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου. Το άγνωστο  $\beta_m$  και  $\beta_f$  εκφράζουν το αποτέλεσμα της ατομικής διαπραγματευτικής δύναμης ανά φύλο, δεδομένων των χαρακτηριστικών των ανδρών και γυναικών αντίστοιχα και της διακριτικής συμπεριφοράς των ατομικών εργοδότην εις βάρος των γυναικών. Οι συντελεστές ( $\epsilon_m$ ) και

( $\epsilon_f$ ) στις εξισώσεις (2) και (3) εκφράζουν το ανεξηγήτο μέρος του  $(\ln W_i - \ln \bar{W}_j)$ , που αποδίδεται στις διαφορές φύλου ως προς τα μη παρατηρούμενα χαρακτηριστικά και στις μισθολογικές διακρίσεις κατά των γυναικών. Αναμένεται λοιπόν ότι ( $\epsilon_m$ ) > 0 και ( $\epsilon_f$ ) < 0.

Ο μέσος αμοιβός μισθός στο επάγγελμα ( $j$ ), ήτοι ο  $\bar{W}_j$ , είναι ένας μισθός αναφοράς τόσο για τους άνδρες όσο και τις γυναίκες μισθωτούς. Είναι η χρηματική μορφή της αξίας της εργασιακής δύναμης στο δεδομένο επάγγελμα, λαμβανομένης υπόψη της απόκλισης από αυτήν την αξία, απόκλιση που οφείλεται στην επίδραση της ανεργίας στο συσχετισμό δύναμης μεταξύ κεφαλαίου και εργασίας.

Οι εξισώσεις (2) και (3) αναπαριστώνται στο Διάγραμμα 31 και παραπέμπουν σε ένα μόνο επάγγελμα ( $j$ ) για λόγους απλοποίησης. Ας εξετάσουμε τώρα την περίπτωση που στεργαζόμενοι ασκούν περισσότερα επάγγελατα. Για έναν εργαζόμενο που συγκεντρώνει το μέσο χαρακτηριστικό και απολαμβάνει εξ ορισμού το μέσο μισθό, παίρνουμε από τις (2) και (3):

$$\ln \bar{W}_m = \ln \bar{W}_m^e + \beta_m (\bar{X}_m - \bar{X}_m^e) + \epsilon_m + \epsilon_m \quad (\text{εξ. 4})$$

$$\ln \bar{W}_f = \ln \bar{W}_f^e + \beta_f (\bar{X}_f - \bar{X}_f^e) + \epsilon_f + \epsilon_f \quad (\text{εξ. 5})$$

όπου  $\bar{W}_m^e$  είναι ο γενικός μισθός αναφο-

ρός των ανδρών και ισούται με το σταθμικό μέσο όρο των μισθών αναφοράς ανά επάγγελμα, με βάση την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα ( $\overline{W}_m^* = q_m \overline{W}_j^*$ ).  $X_m^*$  είναι ένα άνωμα των μέσων χαρακτηριστικών ανά επάγγελμα, σταθμισμένο με την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα ( $X_m^* = q_m \overline{X}_j^*$ ). Το αναπόδοτο γενικό χαρακτηριστικό αναφοράς των ανδρών,  $\overline{W}_j^*$  είναι ο γενικός μισθός αναφοράς των γυναικών και ισούται με το σταθμικό μέσο όρο των μισθών αναφοράς ανά επάγγελμα, με βάση την κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα ( $\overline{W}_j^* = q_j \overline{W}_j^*$ ).  $X_j^*$  είναι ένα άνωμα μέσων χαρακτηριστικών ανά επάγγελμα, σταθμισμένο με την κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα ( $X_j^* = q_j \overline{X}_j^*$ ).

Το αναπόδοτο γενικό χαρακτηριστικό αναφοράς των γυναικών.

Από τις (4) και (5) συνάγεται ότι η διαφορά των αποδοχών μεταξύ ενός άνδρα και μιας γυναίκας εργαζόμενης που έχουν το μέσο χαρακτηριστικό του φύλου τους είναι

$$\ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_j = (\ln \overline{W}_m^* - \ln \overline{W}_j^*) + \beta_m (\overline{X}_m - \overline{X}_m^*) - \beta_j (\overline{X}_j - \overline{X}_j^*) + (c_m - c_j) + \varepsilon \quad (εξ. 6)$$

Χρησιμοποιούμε την ανάλυση της παραληνδρόμησης (μέθοδος ελαχίστων τετραγώνων) στις εξισώσεις (2) και (3) για να εκτι-

μήσουμε τις παραμέτρους  $\beta_m, \beta_j, c_m, c_j$ . Στη συνέχεια προχωρούμε στην ανάλυση του χάσματος αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στο συστατικό του μέρη, σύμφωνα με την εξίσωση (6) που εξετάζουμε στην επόμενη παράγραφο.

#### • Ανάλυση του χάσματος αμοιβών

Για να αναλύσουμε το χάσμα αμοιβών στις συνιστώσες του και να μετρήσουμε τη συμβολή της κάθε συνιστώσας στο συνολικό χάσμα χρησιμοποιήσαμε την τεχνική των Oaxaca (1973) και Blinder (1973). Εφαρμόσαμε αυτήν την τυποποιημένη τεχνική στις εξισώσεις των μισθών ανδρών και γυναικών.

Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών, με βάση την εξίσωση (6) εμφανίζεται ως εξής:

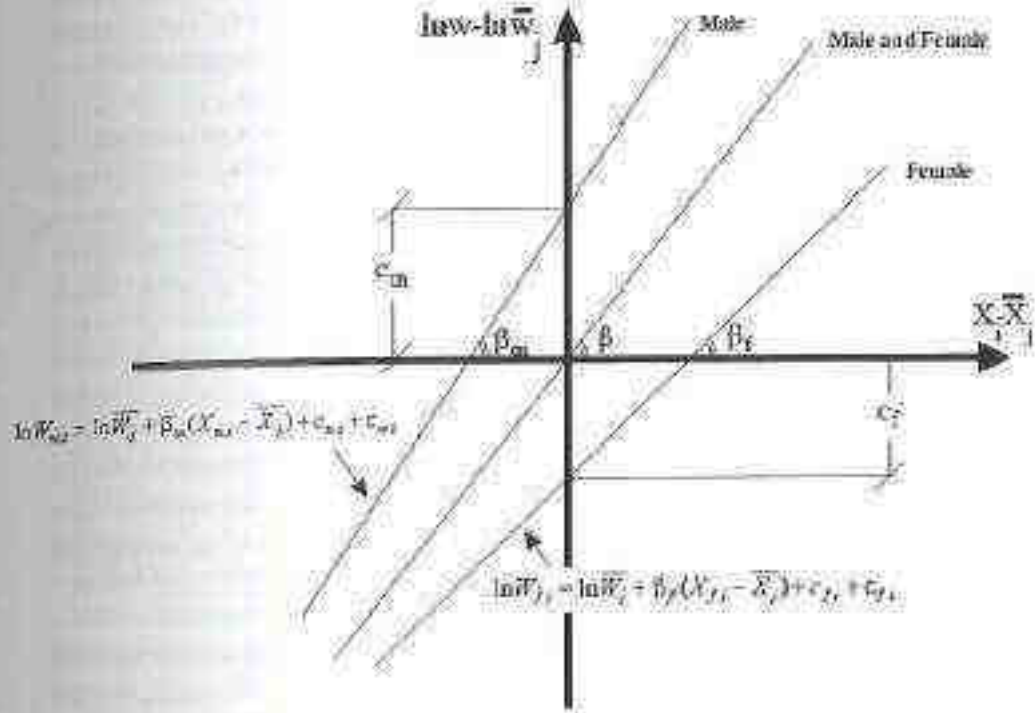
$$\ln \overline{W}_m - \ln \overline{W}_j = (\ln \overline{W}_m^* - \ln \overline{W}_j^*) + \beta_m [(\overline{X}_m - \overline{X}_m^*) - (\overline{X}_j - \overline{X}_j^*)] + (\beta_m - \beta_j) (\overline{X}_j - \overline{X}_j^*) + (c_m - c_j) + \varepsilon \quad (εξ. 7)$$

Ο όρος  $(\ln \overline{W}_m^* - \ln \overline{W}_j^*)$  μετρά την επιπτώση του κατά φύλο διαχωρισμού των επαγγελμάτων και των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας στο χάσμα αμοιβών, εφόσον εξαρτάται από την κατανομή των φύλων στα διαφορετικά επαγγέλματα και τους κλάδους.

Ο όρος  $\beta_m [(\overline{X}_m - \overline{X}_m^*) - (\overline{X}_j - \overline{X}_j^*)]$  παραπέμπει στις διαφορές στα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά μεταξύ των φύλων, ως αποκλίσεις από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς τους,  $X_m^*, X_j^*$ .

Στην εξίσωση των Oaxaca-Blinder ο αντίστοιχος όρος είναι  $\beta_m (\overline{X}_m - \overline{X}_j)$ .

Διάγραμμα 31



που σημαίνει ότι οι διαφορές των μέσων χαρακτηριστικών των φύλων συμβάλλουν στο χάσμα αμοιβών. Αντίθετα, στη δική μας εξίσωση, τα μέσα χαρακτηριστικά των φύλων συγκοινωνούν με τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς τους. Αυτό συμβαίνει επειδή, στο δικό μας θεωρητικό πλαίσιο, οι ατομικές διαφορές στους μισθούς σε ένα δεδομένο επάγγελμα και κλάδο προέρχονται από τις αποκλίσεις των ατομικών από τα μέσα χαρακτηριστικά. Είναι λοιπόν οι διαφορές των ατομικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά που συμβάλλουν στο χάσμα αμοιβών. Με άλλα λόγια, ενώ στην παραδοσιακή εξίσωση τα  $\beta_m, \beta_f$  συμβολίζουν την αμοιβή των ατομικών χα-

ρακτηριστικών, στη δική μας εξίσωση τα  $\beta_m, \beta_f$  είναι οι αμοιβές (κυρώσεις) για τη θετικές (αρνητικές) αποκλίσεις των ατομικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς του φύλου.

Ο όρος  $(\beta_m - \beta_f)(\bar{X}_m - \bar{X}_f)$  της εξίσωσης (7) αντικαθιστά τον  $(\beta_m - \beta_f)\bar{X}_m$  της εξίσωσης των Ουάκερ-Βίντερ και μετρά τη συμβολή στο χάσμα αμοιβών των διακρίσεων φύλου με βάση τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά. Ένας ο όρος  $(C_m - C_f)$  μετρά την επίδραση στο χάσμα των οφθαλμικών μέτρησης των παρατηρούμενων χαρακτηριστικών και τις μισθολογικές διακρίσεις φύλου που δεν σχετίζονται με τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά. Με άλλα λόγια, οι

δύο γαλιμασι όροι του δεξιού σέλου της εξίσωσης (7) παρέχουν την οροφή των μισθολογικών διακρίσεων φύλου.

Έχει σημασία να υπογραμμίσουμε, όη η εξίσωση μισθών που χρησιμοποιούμε για την ανάλυση του χάσματος ομοιβών παρουσιάζει ένα σημαντικό πλεονέκτημα σε σχέση με τη διευθεμένη μορφή της παραδοσιακής συνάρτησης μισθών, που περιλαμβάνει ψευδομεταβλητές για τα επαγγέλματα και τους κλάδους, μαζί με μεταβλητές ανθρώπινου κεφαλαίου και χαρακτηριστικών της θέσης εργασίας. Το μεγαλύτερο μείονέκτημα αυτής της διευθεμένης μορφής εξίσωσης είναι όη οι ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος περιορίζουν τη συμβολή των μεταβλητών του ανθρώπινου κεφαλαίου στο χάσμα. Και αυτό διαόη οι διεπαγγελματικές μισθολογικές διαφορές κυρίως πηγάζουν από τις διαφορετικές απαιτήσεις των επαγγελμάτων σε προσόντα και δεξιότητες, που συνήθως προσεγγίζονται χρησιμοποιώντας μεταβλητές όπως τα χρόνια εκπαίδευσης και κατάρτισης, πρωτηγείας και εργασιακής εμπειρίας. Έτσι καθίσταται αδύνατο να διαχωριστεί πλήρως το μέρος του χάσματος ομοιβών μεταξύ των δύο φύλων που οφείλεται στη διαφορετική κατανομή των φύλων στο επαγγέλματα από αυτό που οφείλεται στις διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά ανθρώπινου κεφαλαίου. Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται μεταξύ των ψευδομεταβλητών που αντιπροσωπεύουν στα επαγγέλματα με αυτές που αντιπροσωπεύουν τους κλάδους, δεδομένου όη οι διακλαδικές μισθολογικές διαφορές προσδιορίζονται σε μεγάλο βαθμό από διαφορές των κλάδων ως προς τη σύνθεση

των επαγγελματών που χρησιμοποιούν. Έτσι οι ψευδομεταβλητές του κλάδου μειώνουν τη συμβολή των ψευδομεταβλητών του επαγγέλματος στην ερμηνεία του συνολικού χάσματος ομοιβών.

Αντικαθιστώντας τις ψευδομεταβλητές του επαγγέλματος και του κλάδου με τους μέσους μισθούς ανά επάγγελμα και κλάδο που χρησιμοποιούν σε εργοδότες και εργαζόμενους σε κάθε επάγγελμα μέσα σε κάθε κλάδο ως μισθό αναφοράς κατά την ετήσια διαπραγμάτευση, αλλά και αναφερόμενη σε διαφορές των ιστορικών χαρακτηριστικών από τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς, η επεξεργασία εξίσωσης μισθών που χρησιμοποιούμε σε αυτή τη μελέτη μας επιτρέπει να αναλύσουμε πλήρως το χάσμα ομοιβών μεταξύ των φύλων σε ένα μέρος που εξηγείται από τις διαφορετικές κατανομές ανδρών και γυναικών στο επαγγέλματα και τους κλάδους και σε ένα άλλο που εξηγείται από διαφορές φύλου ως προς τα χαρακτηριστικά που σχετίζονται με το ανθρώπινο κεφάλαιο.

Τελευταίο αλλά όχι λιγότερο σημαντικό, η εξίσωση (7) υπαρκτόμα εκ κατοσκευής τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας. Όπως αναφέραμε στο προηγούμενο κεφάλαιο, έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις στη βάση του φύλου μπορεί να έχουν αποκρουστικά αποτεί στην κατόψη των επαγγελματών στη μισθολογική ιεραρχία. Δηλαδή, τα επαγγέλματα στα οποία κυριαρχούν οι γυναίκες μπορεί να είναι χαμηλά αμειβόμενα επειδή η γυναικεία εργασία υποτιμάται. Αυτό σημαίνει όη οι μέσοι μισθοί κατά επάγγελμα και κλάδο, που είναι εξαιρετικά προς την επεξεργασία εξίσωση, μπορεί ήδη να ερμηνεί-

χούν  
από  
μιο  
νηπ  
γελ  
Ε  
ψηφ  
την ε

όπου  
γελ  
σών  
κτη  
μεν  
έως  
γυνα  
σταθε  
τα είν  
κία κε  
τελ  
στον Γ  
Ο  
κον σ  
μένο  
και θε  
σής γ  
μερο  
των γ  
επαγγ  
λόγο  
γελμα  
μορφ  
δοσο  
φώση

Κέντρο Ερευνών για Οικονομική Ισοτιμία (ΚΕ.Ο.Ι.)

χρον μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Γι' αυτό εξετάσαμε την υπόθεση ότι οι μέσοι μισθοί των επαγγελματιών συσχετίζονται αρνητικά με το μερίδιο των γυναικών στο επάγγελμα.

Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν στη διψήφια ταξινόμηση των επαγγελματιών και την εξίσωση (8):

$$\ln \bar{W}_j = \beta * \bar{E}_j + \gamma \phi_j + k \quad (8)$$

όπου  $\bar{W}_j$  είναι ο μέσος μισθός στο επάγγελμα  $j$ ,  $\beta$  είναι ένα άγνωστο συντελεστή,  $\bar{E}_j$  είναι ένα άγνωστο μέτρο χαρακτηριστικών που αντιστοιχεί στο απαιτούμενο προσόντα στο επάγγελμα  $j$ ,  $\gamma$  είναι ένας συντελεστής,  $\phi_j$  είναι το μερίδιο των γυναικών στο επάγγελμα  $j$  και  $k$  είναι μία σταθερά. Οι μεταβλητές που περιλαμβάνονται είναι το  $\bar{E}_j$ , επίπεδο εκπαίδευσης, η ηλικία και η προϋπηρεσία. Τα αναλυτικά αποτελέσματα της παλινδρόμησης βρίσκονται στον Πίνακα Ε του παραρτήματος.

Όλες οι επεξεργασίες μεταβλητές βρέθηκαν σημαντικές σε επίπεδο 5%, το διορθωμένο R τετράγωνο 89% για τις υπηρεσίες και 96% για τη βιομηχανία και ο συντελεστής γ αρνητικός, όπως αναμενόταν. Για να μετρήσουμε την επίδραση του μεριδίου των γυναικών στο επάγγελμα στο ύψος των επαγγελματιών μισθών, υπολογίσαμε το λόγο  $(\ln \bar{W}_j - \gamma \phi_j) / \ln \bar{W}_j$  για κάθε επάγγελμα, δηλαδή το μέσο μισθό που θα διαμορφωνόταν στο επάγγελμα εάν δεν επιδρούσε η διάσπαση του φύλου στη διαμόρφωση των πραγματικών μισθών. Βρήκαμε

ότι οι επαγγελματικοί μισθοί στη βιομηχανία θα ήταν 5,9% υψηλότεροι κατά μέσο όρο, εάν η γυναικεία εργασία στα γυναικεία επαγγέλματα δεν υφίστατο υποτίμηση.

• **Δεδομένα και μεταβλητές**

Η εμπειρική μας διερεύνηση των προσδιοριστικών παραγόντων του χάσματος ομοιών μεταξύ των φύλων βασίζεται σε ατομικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Έρευνας Διάθρωσης Αμοιβών που διεξήχθη στην Ελλάδα από την Εθνική Στατιστική Υπηρεσία. Η Έρευνα παρέχει συνδυασμένο στοιχεία εργαδοτών και εργαζομένων για τις ακαθάριστες μηνιαίες και ετήσιες αποδοχές του έτους 1995, που συγκεντρώθηκαν από ένα δείγμα επιχειρήσεων που απασχολούσαν από 10 άτομα και άνω.

Το ελληνικό δείγμα περιελάμβανε 1.980 βιομηχανικά καταστήματα και 30.789 μισθώτους που εργάζονταν σε αυτά, όπως επίσης 1.605 καταστήματα και 22.186 μισθώτους στις υπηρεσίες. Η έρευνα κάλυψε τους εξής τομείς: ορυχείο και λατομεία, μεταποιητικές βιομηχανίες, παραχή ηλεκτρικού ρεύματος, φιλοξενίου και νερού, χονδρικό και λιανικό εμπόριο, επίσκεψη αυτοκινήτων οχημάτων, μοτοοικετών και ειδών προσωπικής και οικιακής χρήσης, μεταφορές, αποθήκευση και επικοινωνίες, ξενοδοχεία και εστιατόρια, ενδύματα, χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί. Οι υπολογισμοί μας βασίστηκαν σε δύο ξεχωριστές βάσεις δεδομένων, μία για τη βιομηχανία και μία για τις υπηρεσίες. Οι δύο βάσεις δεν μπορούσαν να συνενωθούν σε μία, που θα ήταν αντιπροσωπευτική του μη-αγροτικού τομέου. Εφόσον μεγάλα τμήματα των υπηρεσιών δεν κα-

λύφθηκαν από την έρευνα, τα αποτελέσματα που θα προέκυπταν από μία ενιαία βάση δεδομένων θα ήταν εξαιρετικά μεσοληθητικά, προς όφελος της βιομηχανίας και εις βάρος των υπηρεσιών. Γι' αυτό υπολογίσαμε εξισώσεις μισθών και αναλύσαμε το χάσμα σμοιβών χωριστά για τη βιομηχανία και χωριστά για τις υπηρεσίες. Από το στατιστικό αριθμό ατόμων των δύο βάσεων δεδομένων αποκλείσαμε μόνο αυτά για τα οποία έλειπαν στοιχεία για τους μισθούς και τα επαγγέλματα, καθώς και τους μερικώς απασχολούμενους. Ο λόγος αποκλεισμού των τελευταίων είναι ότι ο συντελεστής στην εξίσωση μισθών βρέθηκε με αντίθετο πρόσημο από το αναμενόμενο. Θα χρειαζόταν λοιπόν να εξηγήσουμε γιατί, όταν τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά είναι ίδια, οι μερικώς απασχολούμενοι έχουν υψηλότερους ωριθίους μισθούς από τους πλήρως απασχολούμενους. Θεωρήσαμε ότι αυτό το ερώτημα δεν μπορεί να απαντηθεί χωρίς περαιτέρω έρευνα. Ο αριθμός των μερικώς απασχολούμενων που αποκλείσαμε ήταν 1.530 άτομα (ήτοι 2.9%) σε σύνολο 52.975 και στις δύο βάσεις δεδομένων.

Οι μεταβλητές που χρησιμοποιήσαμε για την εμπειρική ανάλυση περιγράφονται στον πίνακα που ακολουθεί. Η μεταβλητή ηλικία (AGE) εκφράζει τη συσσωρευμένη εργασιακή εμπειρία χωρίς ή με μικρά διαλείμματα μεταξύ διαφορετικών θέσεων εργασίας. Δεδομένου ότι οι γυναίκες εμφανίζουν μεγαλύτερες ασυνέχειες από ό,τι οι άνδρες στην επαγγελματική τους ζωή, η πρόσφατη εργασιακή τους εμπειρία θα ήταν ενδεχομένως γι' αυτές σημαντικότερη από τη συνολική. Η πρόσφατη εμπειρία εκφράζεται από

τη μεταβλητή της προϋπηρεσίας στην τελευταία δουλειά (TEN). Η μεταβλητή έγγαμος ή διαζευγμένος (MAR) εισήχθη για να εκφράσει τα οικογενειακά επιδόματα όπως και κάποιες κοινωνικές δεξιότητες ή μειονεκτήματα που οι εργοδότες αποδίδουν στους έγγαμους εργαζόμενους (όπως η αίσθηση ευθύνης και η φερεγγυότητα για τους άνδρες ή η έλλειψη διαθεσιμότητας για τις γυναίκες). Ο αριθμός των παιδιών δεν συγκαταλέγεται μεταξύ των ανεξάρτητων μεταβλητών, παρόλο που μπορεί να επηρεάζει το χάσμα σμοιβών, διότι η Έρευνα δεν συγκέντρωσε τέτοια στοιχεία. Η μεταβλητή της εθνικότητας (NATION), που φιλοδοξεί να εκφράσει τις διακρίσεις εναντίον των μεταναστών, περιλαμβάνεται στις μεταβλητές μας, αν και η Έρευνα συμπεριέλαβε έναν πάρα πολύ μικρό αριθμό από τους αλλοδαπούς που εργάζονται στην Ελλάδα. Οι μεταβλητές υπερωρίες (OVERTIME), βάρδιες (SHIFT), επίβλεψη (SUPERVIS) ελέγχουν τους αυξημένους ωριαίους μισθούς που οφείλονται στην υπερωριακή απασχόληση, τη δουλειά σε βάρδιες και το αντισταθμιστικό όφελος για καθήκοντα επίβλεψης.

Ο τύπος σύμβασης, ανάλογο με το εάν είναι αορίστου ή ορισμένου χρόνου (LIMITE), επηρεάζει την ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζόμενου με τον εργοδότη του. Το μέγεθος του καταστήματος - σε λογαριθμική κλίμακα - (LNSIZE) είναι μεταβλητή που εκφράζει τη διαφορετική δυναμότητα των επιχειρήσεων να δίνουν προσόδους και να δίδουν μισθούς υψηλότερους από τους βασικούς, δεδομένου ότι το μέγεθος συσχετίζεται θετικά με τη δύναμη που έχει μια επιχείρηση στην

Κέντρο Έρευνών για Οξεία Ιατρική (ΚΕΟΙ)

αγο  
κά  
χει  
RG  
συ  
της

Μεταβ

Γιασε  
χαρο  
AGE;A

62a, 62  
63c, 62

TEN, TE

MAR

NATION

Χαρακ  
της θέσ  
OVERTI

SHIFT

SUPERV

ILLIMITE

αγορά και το επίπεδο παραγωγικότητας. Η κάλυψη των μισθών από κλαδικές ή επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις (BARG\_2, BARG\_3) δείχνει την επίδραση του συνδικαλισμού στη μισθολογική πολιτική της επιχείρησης, ενώ η δημόσια ιδιοκτη-

σία του καταστήματος (PUBPRO) και άρα η σταθερότητα της απασχόλησης επηρεάζει τη διαπραγματευτική δύναμη των εντός των τειχών εργαζομένων αυξάνοντας τις πιθανότητες για επίτευξη υψηλότερων μισθών.

**Ορισμός των μεταβλητών**

Μεταβλητή	Ορισμός	Εκφράζει
<b>Προσωπικά χαρακτηριστικά</b> AGE, AGE2	Ηλικία του εργαζομένου και ηλικία στα τετράγωνα	Συσσωρευμένη εργασιακή εμπειρία
e2a, e1a, e2b, e3b, e1c, e2c, e3c	Εκπαιδευτικό επίπεδο	Τυπικές γνώσεις και δεξιότητες, ικανότητα εκτέλεσης σύνθετων καθηκόντων
TEN, TEN2	Προϋπηρεσία και προϋπηρεσία στα τετράγωνα	Συσσωρευση δεξιοτήτων ειδικών για την επιχείρηση, πρόσφατη εργασιακή εμπειρία
MAR	Εγγαμος ή διαζευγμένος	Οικονομικά επιδόματα, κοινωνικές δεξιότητες
NATION	Εθνικότητα	Διακρίσεις εναντίον των μεταναστών
<b>Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας</b> OVERTIME	Υπερμικτική εργασία	Αυξημένος μέσος ωριαίος μισθός για επιπρόσθετη εργασία
SHIFT	Εργασία σε βάρδιες	Αυξημένος μέσος ωριαίος μισθός λόγω εργασίας σε βάρδιες
SUPERVIS	Επίβλεψη άλλων εργαζομένων	Αντισταθμιστική διαφορά (όφελος)
ILLUMITE	Σύμβαση αορίστου χρόνου	Ατομική διαπραγματευτική δύναμη του εργαζομένου

**Κοινωνιοοικονομικά  
σημεία**

LNSIZE	Lη μέγεθος επιχείρησης	Δύναμη στην αγορά και παραγωγική ηγησ της επιχείρησης, δυνατότητα διανομής προσόδων
BARG_2, BARG_3	Κάλυψη εργαζόμενου από κλαδική (2) ή επιχειρησιακή (3) συλλογική σύμβαση	Θετική επίδραση του συνδικαλισμού στις αμοιβές
PUSPRO	Δημόσια ιδιοκτησία επιχείρησης	Διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στην επιχείρηση

**Μισθολογικοί**

Lη (awos)	Lη μέσου μισθού στο επάγ- γελμα σε ένα συγκεκριμένο κλάδο	Μισθός αναφοράς του επαγγελματία (j) στον κλάδο (k)
Lη (awos) m, ln (awos) f	Lη σταθμισμένου μέσου μι- σθού (j, k) of Lη (awos) για γη- νοίκες και άνδρες	Διαχωρισμός επαγγελματιών και κλάδων κατά φύλο

**Εξαρτημένη ή  
μπατατό**

lnw-ln(awos)	Διαφορά στομικού ωοισίου μισθού από το μέσο του επαγγελματία στον κλάδο	Αποτέλεσμα των στομικών χαρακτηριστικών στους μισθούς
--------------	---	--

**Μέσο τιμής**

Xm, Xf	Μέσο χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών	
Xm, Xf	Σταθμικός μέσος προς (j, k) στομικών χαρακτηριστικών ανδρών, γυναικών	Χαρακτηριστικά αναφοράς ανδρών και γυναικών

Μετρήσιμα εργαλεία για αξιολόγηση ισοτήτων (ΜΕΘ)



Ο μέσος ωριαίος μισθός σε κάθε επάγγελμα  $j$  και κλάδο  $k$  είναι ο μισθός αναφοράς  $LH(\alpha\omega\sigma)_jk$  για το επάγγελμα ( $j$ ) στον κλάδο ( $k$ ). Ο  $LH(\alpha\omega\sigma)$  είναι ο γενικός μισθός αναφοράς, που είναι ο σταθμικός μέσος όρος των  $LH(\alpha\omega\sigma)_jk$  σε όλα τα επαγγέλματα και τους κλάδους και σύμφωνα με την κατανομή των ανδρών στα επαγγέλματα και τους κλάδους. Όταν ο  $LH(\alpha\omega\sigma)$  υπολογιστεί χωριστά για τους άνδρες και χωριστά για τις γυναίκες, μισθωτούς τότε δίδει το μέτρο του κατά φύλο διαχωρισμού των επαγγελματιών και των κλάδων.

Οι μισθοί αναφοράς στα ίδια επαγγέλματα και κλάδοι [ $LH(\alpha\omega\sigma)_jk$ ] είναι ίδιοι για άνδρες και γυναίκες. Πάντως, ο γενικός μισθός αναφοράς των ανδρών είναι υψηλότερος από αυτόν των γυναικών, γεγονός αναμενόμενο, δεδομένου ότι οι γυναίκες απασχολούνται περισσότερο από τους άνδρες στα χαμηλά αμειβόμενα επαγγέλματα και κλάδους.

Τα ατομικά στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης Αμοιβών αναφέρονται σε 40 επαγγέλματα και 28 κλάδους της βιομηχανίας και σε 38 επαγγέλματα και 12 κλάδους των υπηρεσιών. Έχουμε υπολογίσει και λάβει υπόψη μας για τους υπολογισμούς μας 658 μισθούς αναφοράς στη βιομηχανία και 257 στις υπηρεσίες.

$X_{it}$  και  $X_{it}^*$  είναι τα μέτρα χαρακτηριστικά των ανδρών και των γυναικών μισθωτών αντίστοιχα.  $X_{it}$  από  $X_{it}^*$  είναι τα γενικά χαρακτηριστικά αναφοράς ανδρών και γυναικών, δηλαδή ο σταθμικός μέσος όρος των χαρακτηριστικών κάθε επαγγέλματος εντός κάθε κλάδου, σύμφωνα με την κατανομή κάθε φύλου στα επαγγέλματα και τους

κλάδους. Ένας άνδρας (γυναίκα) εργαζόμενος  $i$  που έχει χαρακτηριστικά  $X_{it}$  ( $X_{it}^*$ ), θα εισπράξει ένα μισθό ίσο με το μισθό αναφοράς στο επάγγελμα και τον κλάδο δραστηριότητας που ανήκει.

Η εξαρτημένη μεταβλητή είναι ο ωριαίος ακαθάριστος μισθός σε λογαριθμικό, που περιλαμβάνει τις υπερωρίες και τις πρόσθετες αμοιβές. Εντάξαμε τις πρόσθετες αμοιβές στον υπολογισμό της εξαρτημένης μεταβλητής για το λόγο ότι πολλοί εργαζόμενοι στην Ελλάδα προσπαθούν να υπερκεράσουν τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας και να εξαπατηθούν τις απόδοχές προσθέτοντας σκόδα μπόνους πκ αυτό που θεωρείται «κανονική αμοιβή».

#### ↓ Αποτελέσματα

##### • Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές ωριαίες αμοιβές

Με τη μέθοδο της γραμμικής παλινδρόμησης (OLS) εκτιμήσαμε δύο εξισώσεις – μία για κάθε φύλο – στις οποίες η εξαρτημένη μεταβλητή είναι οι μικτές αμοιβές και οι ανεξάρτητες μεταβλητές είναι (α) το προσωπικό χαρακτηριστικά των μισθωτών που απασχολούνται με πλήρη απασχόληση, (β) τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας που κατέχουν, (γ) τα χαρακτηριστικά του εργοδότη τους, και (δ) οι γενικοί μισθοί αναφοράς που εξαρτώνται από τον επαγγελματικό και κλάδικό διαχωρισμό των φύλων. Τα αναλυτικά αποτελέσματα των παλινδρομήσεων φαίνονται στους πίνακες Α και Β στο παράρτημα. Στο θεωρητικό μοντέλο μας, οι εκτιμώμενοι συντελεστές των εξισώ-

σεων εκφράζουν την τιμή της εργασιακής δύναμης του μισθωτού (που περιγράφουν τα παρατηρούμενα χαρακτηριστικά Χ) την οποία (τιμή) επιτυγχάνει ο εργαζόμενος με δεδομένα τα συσχετισμό δυνάμεων μεταξύ εργαδοτών και εργαζομένων στις συλλογικές ή ατομικές διαπραγματεύσεις. Οι σταθεροί όροι των εξισώσεων εκφράζουν, πρώτον, τις διαφορές των φύλων σε χαρακτηριστικά για τα οποία δεν έχουμε πληροφορίες (unobserved characteristics), και δεύτερον, τις πρακτικές μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών – πρακτικές που δεν σχετίζονται με τα χαρακτηριστικά τους, αλλά προσφέρουν στους άνδρες εργαζόμενους ένα προβάδισμα ανεξάρτητα από τα ατομικά τους χαρακτηριστικά.

Όλες οι μεταβλητές που εισηγήθησαν στις εξισώσεις βρέθηκε ότι είναι σημαντικές σε επίπεδο 5%, με εξαίρεση την εθνικότητα, την κλαδική διαπραγμάτευση στις υπηρεσίες (μόνο για τις γυναίκες), τις συμβάσεις οριστού χρόνου στις υπηρεσίες (μόνον για τις γυναίκες), την τεχνική ανώτερη εκπαίδευση (E2B) στο βιομηχανικό τομέα, (μόνον για τις γυναίκες). Το γεγονός ότι η εθνικότητα δεν είναι σημαντική μεταβλητή οφείλεται πιθανότατα στο γεγονός ότι μόνον μια μειοψηφία μεταναστών έχει συμπεριληφθεί στην έρευνα, αφού το 1995 οι περισσότεροι εξ' αυτών εργάζονταν παράνομα.

Το μισθολογικό χάσμα αναλύεται σε τέσσερις συνιστώσες που είναι τα αποτελέσματα:

- της άνισης πρόσβασης των δύο φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους (segregation, διαχωρισμός των φύλων),
- των διαφορών στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων σε σύγκριση με το μέσο χαρακτηριστικό των κλάδων και των επαγγελμάτων στα οποία απασχολείται κάθε φύλο,
- της μισθολογικής διάκρισης όπως αυτή εκφράζεται με την καταβολή διαφορετικών αμοιβών σε εργαζόμενους των δύο φύλων που έχουν όμως το ίδιο χαρακτηριστικό (την ίδια εργασιακή δύναμη),
- της μισθολογικής διακρίσης σε βάρος των γυναικών ανεξάρτητα από τα χαρακτηριστικά τους καθώς και των διαφορών μεταξύ φύλων σε (υποτιθέμενα) χαρακτηριστικά για τα οποία δεν έχουμε πληροφορίες.

Η πρώτη συνιστώσα εξηγεί το τμήμα εκείνο του συνολικού μισθολογικού χάσματος που οφείλεται στη διαφορά των γενικών μισθών αναφοράς για άνδρες και γυναίκες, επομένως η διαφορά που οφείλεται στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό των δύο φύλων (την άνιση πρόσβασή τους στα επαγγέλματα και τους κλάδους). Το γενικό μικτό υρομισθίο αναφοράς για τους άνδρες στο βιομηχανικό τομέα, το 1995, ήταν 4,78 ευρώ για τους άνδρες και για τις γυναίκες

<sup>1</sup> Υπενθυμίζεται ότι ο γενικός μισθός αναφοράς για κάθε φύλο είναι ο σταθμικός μέσος των μισθών ανά επάγγελμα και κλάδο με βάση το ποσοστό συμμετοχής του φύλου σε κάθε επάγγελμα και κλάδο.

3,98 ευρώ για τις γυναίκες. Το τρέχον ωρομίσθιο ήταν 5,25 και 3,75 ευρώ για τους άνδρες και τις γυναίκες αντίστοιχα. Η διαφορά μεταξύ των μισθών αναφοράς εξηγεί περισσότερο από το ήμισυ του συνολικού μισθολογικού χάσματος. Η ιδιοδιπίπωση ισχύει και για τον τομέα των υπηρεσιών στον οποίο οι γενικοί μισθοί αναφοράς ήταν 5,25 και 4,34 ευρώ ενώ οι τρέχοντες μισθοί ήταν 5,49 και 4,12 ευρώ αντίστοιχα για άνδρες και γυναίκες. Η διαφορά στους γενικούς μισθούς αναφοράς οφείλεται στην επαγγελματική και κλαδική διαχωρισμό των φύλων. Επομένως, περισσότερο από το ήμισυ του μισθολογικού χάσματος οφείλεται στην άνιση πρόσβαση ανδρών και γυναικών στα επαγγέλματα και τους κλάδους, και αυτός είναι ο σημαντικότερος παράγοντας για τον οποίο διαφέρουν οι μισθοί των δύο φύλων.

Αξίζει να σημειωθεί ότι στον τομέα των υπηρεσιών, οι γυναίκες παρουσιάζουν υψηλό βαθμό συγκέντρωσης σε επαγγέλματα αμειβόμενα με χαμηλούς μισθούς, αλλά συμμετέχουν σε μεγάλο βαθμό σε κλάδους των υπηρεσιών με υψηλούς μισθούς (όπως σε τράπεζες και άλλες χρηματοπιστικές επιχειρήσεις). Επομένως, δεν είναι ο κλαδικός διαχωρισμός, αλλά αποκλειστικά ο επαγγελματικός διαχωρισμός που ευθύνεται για το 50% περίπου του συνολικού μισθολογικού χάσματος στις υπηρεσίες. Ο μοναδικός κλάδος των υπηρεσιών που καταβάλλει χαμηλούς μισθούς και στον οποίο συγκεντρώνονται πολλές γυναίκες είναι το λιανικό εμπόριο. Σε αντίθεση με τον τομέα των υπηρεσιών, ο κλαδικός διαχωρισμός στη βιομηχανία συμμετέχει τουλάχιστον εξίσου με τον επαγγελματικό διαχωρι-

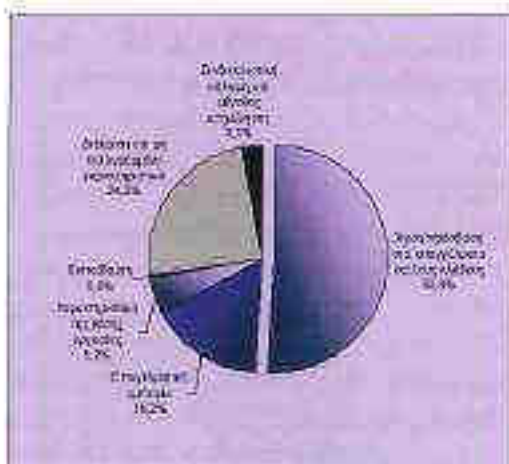
σμό στο σχηματισμό του χάσματος.

Η δεύτερη συνιστώσα, δηλαδή οι διαφορές στα χαρακτηριστικά ανδρών και γυναικών, ευθύνεται για το 17% και για το 25% του συνολικού χάσματος στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες αντίστοιχα. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, το ήμισυ της επίδρασης αυτής της συνιστώσας στο χάσμα οφείλεται στην ηλικία και στην προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη -επομένως στη συσσώρευμένη πτη διάρκεια του εργασιακού βίου, αλλά και στην πρόσφατη εργασιακή πείρα. Το εκπαιδευτικό επίπεδο βρέθηκε ότι έχει σημαντική επίπτωση. Όσο για τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (θέση ευθύνης, υπερωρίες, βάρδιες, συμβάσεις οριστού ή ορισμένου χρόνου) ευθύνονται για το 5% περίπου του χάσματος. Τα χαρακτηριστικά της επιχειρηματικής σκαλίν σχετικά μικρή επίδραση στο χάσμα (3% στις υπηρεσίες και 1,5% περίπου στη βιομηχανία).

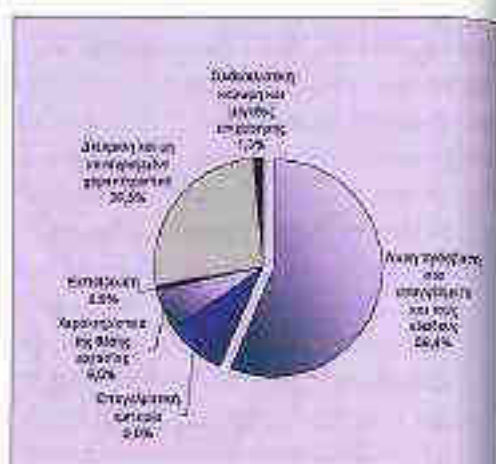
Η ηλικία, θεωρούμενη ως δείκτης συσσώρευμένης πείρας, έχει θετική επίδραση στους μισθούς των ανδρών έως την ηλικία των 52 ετών, θεωρώντας τους άλλους παράγοντες σταθερούς, ενώ η αντίστοιχη βελτίωση για τις γυναίκες διαρκεί έως το 45 έτη για τις γυναίκες. Όπως διαπιστώσαμε και στην προκαταρκτική ανάλυση των στοιχείων στο κεφάλαιο 3, η προϋπηρεσία στον τελευταίο εργοδότη ωφελεί περισσότερο τις γυναίκες που εργάζονται στις υπηρεσίες. Εγούτοις, οι γυναίκες βρίσκονται συγκεντρωμένες σε καριέρες με μικρή διάρκεια στον τελευταίο εργοδότη -είτε επειδή έχουν εισέλθει πιο πρόσφατα στην απασχόληση, είτε επειδή διακόπτουν την καριέρα τους συχνότερα από ότι οι άνδρες.

**Διάγραμμα 32**

Ανάλυση μισθολογικού χάσματος  
ανδρών και γυναικών στις υπηρεσίες

**Διάγραμμα 33**

Ανάλυση μισθολογικού χάσματος  
ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία



Η τρίτη συνιστώσα αναφέρεται στις μισθολογικές διακρίσεις για το ίδιο χαρακτηριστικά, δηλαδή στην καταβολή μικρότερης αμοιβής στις γυναίκες ακόμη και στον διαθέτουν τα ίδια ατομικά χαρακτηριστικά με τους άνδρες. Αυτή η συνιστώσα, σύμφωνα με την ανάλυσή μας δεν έχει σημασία για τη διαμόρφωση του χάσματος.

Ωστόσο, στις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών αναφέρεται και η τέταρτη συνιστώσα η οποία δεν αναφέρεται στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων αλλά σε ένα είδος bonus που χορηγείται σε όλους τους άνδρες ανεξαρτήτως προσόντων. Η συμβολή αυτής της διάκρισης στο χάσμα ανέρχεται σε 26% στη βιομηχανία και σε 27% στις υπηρεσίες, πλην όμως με την αβεβαιότητα ότι εμπεριέχει, ενδεχομένως, και την επίδραση παραγόντων για τους οποίους δεν έχουν καταγραφεί στοιχεία.

Τα Διαγράμματα 32 και 33 συνοψίζουν τα αποτελέσματα της μελέτης.

• Το μισθολογικό χάσμα με βάση τις μικτές μηνιαίες αμοιβές

Το μισθολογικό χάσμα, όπως το ορίσαμε προηγουμένως, αναφέρεται στις μικτές ωριαίες αμοιβές που περιλαμβάνουν τις υπερωρίες και τις έκτακτες αμοιβές των πλήρως απασχολούμενων στον επιχειρηματικό τομέα της οικονομίας. Ανέρχεται σε 28.5% στη βιομηχανία και σε 25% στις υπηρεσίες. Επομένως, ο δείκτης ανισότητας που εξετάσαμε δεν λαμβάνει υπόψη του τις διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών που προέρχονται από το διαφορετικό αριθμό ωρών που εργάζονται. Στον παρακάτω πίνακα φαίνονται οι εν λόγω διαφορές στο χρόνο εργασίας ανά φύλο στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες:

Κέντρο Έρευνών για Οξύτητα Κοινωνίας (ΚΕΟ)

**Βιομηχανία, ώρες εργασίας ανά μήνα**

	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Μέσος όρος
Γυναίκες	70	161	159
Ανδρες	88	165	164
% διαφορά	20,5%	2,4%	3,0%

**Υπηρεσίες, ώρες εργασίας ανά μήνα**

	Μερική απασχόληση	Πλήρης απασχόληση	Μέσος όρος
Γυναίκες	88	165	162
Ανδρες	83	170	169
% διαφορά	-3,6%	2,9%	4,1%

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, ο μέσος μηνιαίος χρόνος εργασίας των γυναικών στη βιομηχανία είναι κατά 5 ώρες μικρότερος από τον αντίστοιχο των ανδρών, ήτοι κατά ποσοστό 3%. Εκ πρώτης όψεως, θα έπρεπε να υποθέσουμε ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο με βάση τα *ωρομίσθια* (28,5%) σε συνδυασμό με τη διαφορά κατά 3% στις ώρες εργασίας, θα έπρεπε να μας οδηγήσει στο συμπέρασμα ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο με βάση τις *μηνιαίες αποδοχές* ανέρχεται σε  $28,5\% + 3\% = 31,5\%$ . Εντούτοις, η διαφορά στις ώρες εργασίας (3%) προέρχεται σε μεγάλο βαθμό από το μικρότερο αριθμό ωρών ανά μήνα που πραγματοποιούν κατά μέσο όρο οι εργαζόμενοι με *πλήρη απασχόληση*. Επειδή

όμως στους υπολογισμούς μας με βάση τα *ωρομίσθια* είχαμε ήδη λάβει υπόψη μας τις υπερωρίες και τις βάρδιες (στις οποίες ρεφίρεται εν πολλοίς η διαφορά των ωρών εργασίας ανδρών και γυναικών, 165 έναντι 161), είναι αρθότερο να υπολογίσουμε την επίπτωση των ωρών εργασίας στο χάσμα μόνον από την επίπτωση της μερικής απασχόλησης. Αυτή ανέρχεται σε 0,7%. Θεωρούμε επομένως ότι το μισθολογικό χάσμα υπολογισμένο σε μηνιαίες αποδοχές ανέρχεται σε  $28,5\% + 0,7\% = 29,2\%$ .

Για τον τομέα των υπηρεσιών, η διαφορά είναι υπέρ των γυναικών, η δε επίπτωση από τη διαφορά στις ώρες εργασίας είναι της τάξης του  $-0,2\%$  και ως εκ τούτου θα τη θεωρήσουμε ως στατιστικά ασήμαντη.

Αν κ  
από ε  
Ελλάς  
της Ε  
1995  
λείπο  
ποσο  
κατά  
Ε  
ανά  
Έρε  
προσ  
ομοί  
θενό  
Η  
χρησ  
και 5  
εργα  
Βάση  
παρα  
(προ  
εργη  
υπηρε  
Μετα  
ρούμ  
εργα  
ριστικ  
από ε  
στη β  
δευτι

## Κεφάλαιο 5

# Ανακεφαλαίωση και προτάσεις πολιτικής

**Α**ν και τις δύο τελευταίες δεκαετίες το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα μειώθηκε, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Διάθρωσης Αμοιβών για τη 1995, οι μέσες γυναικείες αποδοχές υπολείπονταν από τις μέσες ανδρικές κατά 25 ποσοστιαίες μονάδες στις υπηρεσίες και κατά 29 μονάδες στη βιομηχανία.

Εφαρμόσαμε μία οικονομετρική μέθοδο ανάλυσης στο στατικό στοιχείο αμοιβών της Έρευνας προκειμένου να εντοπίσουμε τους προσδιοριστικούς παράγοντες του χάσματος αμοιβών και να μετρήσουμε τη συμβολή καθενός από αυτούς στο χάσμα.

Η ανάλυση του χάσματος αμοιβών δείχνει ότι 51% του χάσματος στις υπηρεσίες και 57% στη βιομηχανία οφείλεται στον επαγγελματικό και κλαδικό διαχωρισμό στη βάση του φύλου. Οι διαφορές φύλου στο παρατηρούμενο ατομικό χαρακτηριστικό (προσωπικά, θέσης εργασίας, εργοδότη) ερμηνεύουν το 25% του χάσματος στις υπηρεσίες, ενώ μόνο 17% στη βιομηχανία. Μεταξύ των διαφορών φύλου στο παρατηρούμενο χαρακτηριστικό, η διαφορά στην επαγγελματική εμπειρία είναι το χαρακτηριστικό με τη μεγαλύτερη συμβολή στο χάσμα αμοιβών τόσο στις υπηρεσίες όσο και στη βιομηχανία, ενώ η διαφορά στο εκπαιδευτικό επίπεδο παίζει ασήμαντο ρόλο. Το

υπόλοιπο 24% του χάσματος στις υπηρεσίες και το υπόλοιπο 27% στη βιομηχανία οφείλονται τόσο στις μισθολογικές διακρίσεις φύλου όσο και σε πιθανές διαφορές φύλου ως προς μη-δυνάμενα να εντοπισθούν ατομικά χαρακτηριστικά – λόγω έλλειψης στοιχείων – που όμως επηρεάζουν τα ύψος της αμοιβής. Ένα άλλο σημαντικό εύρημα της ανάλυσης μας είναι ότι, αν η **γυναικεία εργασία δεν υφίσταται κοινωνική υποτίμηση**, τότε οι επαγγελματικοί μισθοί θα ήταν κατά μέσο όρο 5,9% υψηλότεροι στη βιομηχανία και % στις υπηρεσίες, ως αποτέλεσμα της αναβάθμισης της σχετικής θέσης των γυναικείων επαγγελματιών στη μισθολογική ιεραρχία.

Από τη συνοπτική ανακεφαλαίωση των αποτελεσμάτων της έρευνας μπορούμε να συνάξουμε κάποια βασικά συμπεράσματα πολιτικής:

- Ο επαγγελματικός και κλαδικός διαχωρισμός της απασχόλησης είναι ο σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Η συρρίκνωση του χάσματος προϋποθέτει είτε μέτρα πολιτικής που ενθαρρύνουν τη μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου, ιδίως του επαγγελματικού διαχωρισμού, είτε τη βελτίωση της σχετικής αμοιβής των επαγγελματιών και κλάδων που συγκεντρώνουν τον κύριο όγκο της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του διαχωρισμού της απασχόλησης στη βάση του φύλου είναι καθήκον των κρατικών αρχών, μέσω του σχεδιασμού και της

μαρκοποίησης μέτρων παιδαγωγικών ευκαιριών, ενώ η εκ νέου αξιολόγηση των ανδρικών και γυναικείων δεξιοτήτων και της μισθολογικής κατάταξης των επαγγελματιών είναι καθήκον των κοινωνικών εταίρων, μέσω διαδικασιών κοινωνικού διαλόγου και συλλογικής διαπραγμάτευσης.

- Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών έχει σχεδόν εξισωθεί και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα μισθών, όμως οι διαφορετικές εκπαιδευτικές επιλογές των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επισημότητα, την ειδίκευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ειθέως με τις διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές των φύλων και τον επαγγελματικό διαχωρισμό με βάση το φύλο. Ο επαγγελματικός προσανατολισμός στα γυμνάσια και τα λύκεια θα έπρεπε να αποτελέσει βασικό εργαλείο άμβλυνσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.
- Ο δεύτερος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του μισθολογικού χάσματος είναι οι μισθολογικές διακρίσεις φύλου. Αυτές είναι αποτέλεσμα τόσο των εργοδοτικών πρακτικών όσο και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, που καθορίζουν τους βασικούς μισθούς στα επαγγέλματα και τους κλάδους και έχουν ιστορικά επηρεαστεί από τις κοινωνικές αντιλήψεις περί κατώτερης αξίας της γυναικείας εργασίας σε σχέση με την ανδρική και από τη σχετική διαπραγματευτική δύναμη των εργαζομένων στο επαγγέλ-

ματο και τους κλάδους. Οι προτάσεις πολιτικής που αντιστοιχούν σε αυτές τις διαπιστώσεις περιγράφονται αναλυτικό λόγο παρακάτω.

- Ο τρίτος σημαντικότερος προσδιοριστικός παράγοντας του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων είναι οι διαφορές φύλου στην εργασιακή εμπειρία και την πρόληψη στη τελευταία δουλειά. Αυτό δεν οφείλεται μόνο στο γεγονός ότι το γυναικείο εργατικό δυναμικό είναι πιο νεανικό από το ανδρικό. Συνδέεται επίσης με τις διακοπές της σταδιοδρομίας των γυναικών και τις μεγαλύτερες αποδόσεις της εργασιακής εμπειρίας στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες. Συνεπώς, το κλείσιμο της ισοστάθμισης αμοιβών μεταξύ των φύλων προϋποθέτει τη διευκόλυνση των γυναικών ώστε να μη διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα και τη βελτίωση των προοπτικών προαγωγής και επαγγελματικής τους εξέλιξης. Δράσεις προς αυτήν την κατεύθυνση μπορεί να αναληφθούν είτε από τα κράτος (γωνικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων) είτε από τους εργοδότες και τα συνδικάτα (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών) είτε από τις γυναικείες οργανώσεις (κομπάνιες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις) είτε από ένα συνδυασμό φορέων.



Επανερχόμενοι στις μισθολογικές διακρίσεις φύλου και την αντιμετώπισή τους με ρετίρα πολιτικής, να σημειώσουμε ότι οι άμεσες διακρίσεις φύλου μοιάζει να έχουν εξολεωθεί στη χώρα μας, τουλάχιστον τυπικά. Εκκρεμεί ακόμα η καταβολή των οικογενειακών επιδομάτων και στους δύο συζύγους στο στενό και ευρύτερο δημόσιο τομέα, αλλά το θέμα αυτό φαίνεται ότι θα ρυθμιστεί σύντομα. Στην πράξη βέβαια υπάρχει πάντοτε περιθώριο για άμεσες διακρίσεις στις αμοιβές από την πλευρά των εργοδωτών, ιδίως στην περίπτωση που αυτές εξαρτώνται τις βασικές αποδοχές που ορίζουν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας και περισσότερο στις μικρές επιχειρήσεις, όπου η διάρθρωση των μισθών είναι αδιαφανής, τα συνδικάτα απουσιάζουν και οι συνάδελφοι είναι απρόθυμοι να καταθέσουν στα δικαστήρια υπέρ μιας εργαζόμενης που αρίσταται διάκριση επειδή φοβούνται αντίποινα από τον εργοδότη.

Ενώ η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας κατοχυρώθηκε από το Σύνταγμα του 1975, αγνοήθηκε έκτοτε παντελώς τόσο από τους κοινωνικούς εταίρους όσο και από τις κυβερνήσεις. Δεν έχει πραγματοποιηθεί μέχρι σήμερα καμία συγκριτική μελέτη των συλλογικών συμβάσεων εργασίας με σκοπό να υποβάλει σε κρίση τη σχετική κατάσταση των διαφορετικών επαγγελματιών και επαγγελματικών κατηγοριών. Ούτε καμία περίπτωση έμμεσης μισθολογικής διάκρισης έχει εμφανιστεί ενώπιον της δικαιοσύνης. Είναι λοιπόν πολύ δύσκολο να σφραδίξει κανείς τις έμμεσες διακρίσεις και να εκπληρώσει το εύρος και τις επιπτώσεις τους στο μισθολογικό χάσμα.

Τα τελευταία σχόλια υποδηλώνουν ότι μια πολιτική ίσης αμοιβής θα έπρεπε να ενθαρρύνει την κριτική εξέταση της «καμιά-μίσθιας» της υπάκουσας μισθολογικής ιεράρχησης των επαγγελματιών και επαγγελματικών κατηγοριών από τη σκοπιά της κοινωνικής αξιολόγησης της γυναικείας και ανδρικής εργασίας, συγκρίνοντας τους βασικούς μισθούς στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Ένας άλλος τομέας που θα έπρεπε να εξετασθεί κριτικά είναι οι αρχές που διέπουν τα συστήματα αμοιβής. Επίσης χρειάζεται να εκπονηθεί ένας κώδικας καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους και να ποσοποιηθεί υποστήριξη και δημοσιοποίηση σε παραδειγματικές περιπτώσεις άμεσων και έμμεσων διακρίσεων που παρατηρούνται στα δικαστήρια, προκειμένου να αναπτυχθεί συνείδηση του προβλήματος των μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ των γυναικών μισθωτών, των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων. Στη συνειδητοποίηση του προβλήματος μπορούν να συμβάλουν ενημερωτικές καμπάνιες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισής του, ως αυστηρικό στοιχείο αλλά και προσπαθούμενο μιας οπισθεμιστικής πολιτικής προώθησης της ίσης αμοιβής.

Τα μέτρα αυτά έχουν πιο άμεσα αποτελέσματα στο μισθολογικό χάσμα από αυτά που προτείνουμε παραπάνω με στόχο την άμβλυνση του διαχωρισμού των επαγγελματιών στη βάση του φύλου, τη μείωση των ασυνεχειών στις επαγγελματικές διαδρομές των γυναικών και τη διευκόλυνση της επαγγελματικής τους εξέλιξης, που επηρε-

όζουν έμμεσα και μακροπρόθεσμα το μισθολογικό χάσμα. Αυτό δεν σημαίνει ότι το έμμεσα και βραδύτερης απόδοσης μέτρο μείωσης του μισθολογικού χάσματος είναι άχρηστο και πρέπει να εγκαταλειφθούν, αλλά ότι καλό είναι να δίδεται προβάδισμα σε αυτά που είναι άμεσα και ταχύτερης απόδοσης.

Τελευταίο θέμα προς επίσημανση, αλλά όχι ελάχιστο, είναι ότι η απορύθμιση της αγοράς εργασίας που λαμβάνει χώρα στην πράξη την τελευταία δεκαετία ελάχιστα διαβρώνει τις θετικές επιπτώσεις του ισχυρού συστήματος προστασίας των μισθών που ισχύει στη χώρα μας στο ύψος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων και τείνει να αντιστρέψει τις προόδους που έχουν συντελεστεί τις τελευταίες δεκαετίες. Την ίδια αρνητική επίδραση αναμένεται να έχει και η μεγάλη εξόπλιση του θεσμού των υπεργαλαβιών γύρω από τις μεγάλες επιχειρήσεις του ιδιωτικού και ευρύτερου δημόσιου τομέα, καθώς και οι ιδιωτικοποιήσεις των δημόσιων επιχειρήσεων,

που τα τελευταία χρόνια βρίσκονται συνολικά στην ημερήσια δίητοξη. Στην πρώτη περίπτωση, η αρνητική επίδραση προέρχεται από την αδιαφάνεια των μισθολογικών υπεργαλαβιών και των μεγαλύτερων αριθμών που καταλαμβάνει η ατομική διαπραγμάτευση των μισθών στις επιχειρήσεις υπεργαλαβίας, ενώ στη δεύτερη περίπτωση, από τη σαφή υπεροχή των συστημάτων αμοιβής του δημόσιου τομέα έναντι αυτών του ιδιωτικού ως προς την προώθηση της ίσης αμοιβής.

Το «δίδαγμα» της συγκριτικής θεσμικής προσέγγισης του μισθολογικού χάσματος ότι η άμεση πολιτική ίσης αμοιβής μπορεί να είναι λιγότερο αποτελεσματική στον επηρεασμό του μισθολογικού χάσματος από τις γενικότερες θεσμικές και διαρθρωτικές μεταβολές που επιδρούν στο σύστημα διαμόρφωσης των μισθών, αποτελεί πολύτιμη παρακαταθήκη τόσο για αυτούς που σχεδιάζουν πολιτικές και παίρνουν αποφάσεις όσο και για αυτούς που θέλουν να τις επηρεάσουν.

## Βιβλιογραφία

- Armstrong, P. (1982), 'If it's Only Women's Work it Doesn't Matter So Much' in West, J. (ed) *Work, Women and the Labour Market*, London: Routledge and Kegan Paul.
- Baker, M. & Fortin, N. (2001), 'Occupational Gender Composition and Wages in Canada, 1987-1988', *Canadian Journal of Economics*, 34(2), 345-376.
- Barry, U., Bettio, F., Figueiredo, H., Grimshaw, D., Maier, F. & Plasman, R. (2001), 'Indicators on Gender Gaps in Pay and Income', in Rubery, J., Fagan, C., Grimshaw, D., Figueiredo, H. and Smith, M. (eds.) *Indicators on Gender Equality in the European Employment Strategy*, EC's Expert Group on Gender and Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/ewerc/egge/>.
- Becker, G. (1957), *The Economics of Discrimination*, Chicago: Chicago University Press.
- Bergmann, B. (1974), 'Occupational Segregation, Wages and Profits when Employers Discriminate by Race or Sex', *Eastern Economic Journal*, 1, 103-110.
- Blau, F. D. & Ferber, M. A. (1987), 'Discrimination: empirical evidence from the US', *The American Economic Review*, Papers and Proceedings 77(2), 316-320.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1992), 'The Gender Earnings Gap: Learning from International Comparisons', *American Economic Review* 82(2), 533-538.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1997), 'Swimming Upstream: Trends in the Gender Wage Differential in the 1980s', *Journal of Labor Economics* 15(1), 1-42.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2000), 'Gender Differences in Pay', *Journal of Economic Perspectives* 14(4), 75-99.
- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (2001) 'Understanding international differences in the gender pay gap', NBER Working Paper 8200, <http://www.nber.org/papers/>.
- Blinder, A. S. (1973), 'Wage discrimination: reduced form and structural estimates', *Journal of Human Resources* 8, 436-55.
- Cavourlaris, M. & Karamessini, M. (1993), *Wage determination and sex segregation in employment in Greece*, European Commission Network of Experts on the Situation of Women in the Labour Market, Manchester: UMIST.
- Conway, D. & Roberts, H. (1994), 'Analysis of Employment Discrimination through Homogeneous Job Groups', *Journal of Econometrics*, 61(1).
- Crompton, R. & Jones, G. (1990), *White-Collar Proletariat: Deskilling and Gender in Clerical Work*, London: Macmillan.
- Datta Gupta, N. & Rothstein, D.S. (2001), 'The Impact of Worker and Establishment-Level Characteristics on Male-Female Wage Differentials: Evidence from Danish Matched

Employee-Employer Data', BLS Working Paper 347, U.S. Department of Labor, Bureau of Labor Statistics.

European Commission (2002). *The Life of Women and Men in Europe. A Statistical Portrait*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

Grimshaw, D. & Rubery, J. (2002), 'The adjusted gender pay gap: a critical appraisal of standard decomposition techniques', European Commission Experts Group on Gender and Employment, Report to the Equal Opportunities and Family Policy Unit of EC-DGV.

Hakim, C. (1979), 'Occupational Segregation', Research Paper No. 9, London: Department of Employment.

Hartmann, H. (1979), 'The unhappy marriage of Marxism and Feminism: Towards a more progressive union', *Capital and Class*, 8, 1-33.

Hicks, J. (1932). *The Theory of Wages*, London: Macmillan.

Hicks, J. (1955), 'Economic Foundations of Wage Policy', *The Economic Journal*, 65 (259), 389-404.

Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1989), 'Unequal Jobs or Unequal Pay?', *Industrial Relations Journal* 20(3), 176-191.

Horrell, S., Rubery, J. & Burchell, B. (1990), 'Gender and Skills', *Work, Employment and Society* 4(2), 189-216.

ΙΝΕ-ΓΣΣΕ/ΑΔΕΔΥ (2002), *Η ελληνική οικονομία και η απασχόληση. Έτησια έκθεση 2002*, Εκδόσεις Αρ. 4, Αθήνα

Κουκουλή-Στηλιανοπούλου, Σ. (1988), 'Η κοινωνική αρχή της ισότητας αμοιβών και το ελληνικό δίκαιο', *Ελληνική Δικασολογία*, τ. 29, σελ. 1092-1128.

Kanellopoulos, C. (1982), 'Male-female pay differentials in Greece', *Greek Economic Review* 4(2), 222-241.

Kanellopoulos, C. & Mavromaras, K. (2000), 'Male-female labour market participation and wage differentials in Greece', *Discussion Papers No 71*, Athens: Centre of Planning and Economic Research (forthcoming in *Labour, Review of Labour Economics and Industrial Relations*).

Karamessini, M. (2002), 'The Gender Pay Gap in Greece', European Commission Expert Group on Gender and Employment, <http://www.umist.ac.uk/management/~ewerc/egge/eggepublications/>.

Kerr, C. (1994), 'The Social Economics Revisionists. The "Real World" Study of Labor Markets and Institutions', in C. Kerr and P. Staudohar, *Labor Economics and Industrial Relations, Markets and Institutions*, Cambridge, Massachusetts and London, England: Harvard University Press.

Macpherson, D. & Hirsch, B. (1995), 'Wages and Gender Composition: Why Do Women's Jobs Pay Less?', *Journal of Labor Economics*, 13(3), 426-471.

Maruani & Nicole (1989), *Au labour des dames, Métiers masculins, emplois féminins*, Paris: Syros/Alternatives.

Marx, K. (1975[1865]), *Wages, Prices,*

Profit Intl Pub Co.

Ntermanakis N., Petraglou P., Sereti N., Zervou M. (2002), *Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country Report: Greece*, Research Centre for Gender Equality (KETHI), Greece.

Oaxaca, R. (1973), 'Male-female wage differentials in urban labour markets', *International Economic Review* 14(3), 693-709.

Oaxaca, R. & Ransom, M. (1994), 'On Discrimination and Decomposition of Wage Differentials', *Journal of Econometrics* 61(1), 5-21.

OECD (2002), *Employment Outlook 2002*, Paris.

Paci, P., Joshi, H. & Makepeace, G. (1995), 'Pay Gaps Facing Men and Women Born in 1958: Differences within the Labour Market', in J. Humphries and J. Rubery (eds) *The Economics of Equal Opportunities*, Manchester: Equal Opportunities Commission.

Phelps, E.S. (1972), 'The Statistical Theory of Racism and Sexism', *American Economic Review* 62, 659-681.

Psacharopoulos, G. (1983), 'Sex Discrimination in the Greek Labour Market', *Journal of Modern Greek Studies*, vol. 1, 2.

Rubery, J. (1992), 'Pay, Gender and the Social Dimension to Europe', *British Journal of Industrial Relations*, 30:4, pp. 605-621.

Rubery, J. & Fagan, C. (1994), 'Wage Determination and Sex Segregation in the EC', *Social Europe Supplement*

4/94, European Commission, Directorate General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs.

Rubery, J., Fagan, C. & Maier, F. (1996), 'Occupational Segregation, Discrimination and Equal Opportunity' in G. Schmid, J. O'Reilly, K. Schömann (1996), *International Handbook of Labour Market Policy and Evaluation*, Cheltenham UK, Brookfield US: Edward Elgar.

Rubery, J., Bettio, F., Fagan, C., Maier, F., Quack, S. and P. Villa. (1997), 'Payment Structures and Gender Pay Differentials: Some Societal Effects', *International Journal of Human Resource Management* 8, 3, 131-149.

Salverda, W., Nolan, B., Maitre, B. & Mühiau, P., with the help of Bazen, S., Connolly, S., Gregory, M., Nierop, C. & Zolai, A. (2001), *Benchmarking Low-Wage and High-Wage Employment in Europe and the United States*, έκθεση του LOWER, European Low-Wage Employment Research Network.

Sapsford, D. & Tzannatos, Z. (1993), *The Economics of the Labour Market*, Houndmills, Basingstoke: The Macmillan Press Ltd.

Tzannatos, Z. (1989), 'Women's Wages and Equal Pay in Greece', *Journal of Modern Greek Studies*, vol. 7, 1.

Walby, S. (1986), *Patriarchy at Work: Patriarchal and Capitalist Relations in Employment*, Cambridge: Polity.

Whitehouse, G. (1992), 'Legislation and labour market gender inequality: an

analysis of OECD countries'. *Work, Employment and Society*, 8:1, pp. 65-86.

- Zabalza, A. & Tzannatos, Z. (eds) (1985), *Women and Equal Pay: The Effects of Legislation on Female Employment and Wages in Britain*, Cambridge: Cambridge University Press.

## Παράρτημα ονοματολογίας

### Επίπεδο εκπαίδευσης

- E1a καθόλου σχολείο ή πρωτοβάθμια (δημοτικό)
- E1b κατώτερη δευτεροβάθμια (γυμνάσιο)
- E2a ανώτερη δευτεροβάθμια γενική (γενικό λύκειο)
- E2b ανώτερη δευτεροβάθμια επαγγελματική και τεχνική
- E2c ανώτερη δευτεροβάθμια γενική και επαγγελματική
- E3a τριτοβάθμια μη πανεπιστημιακή
- E3b τριτοβάθμια πανεπιστημιακή
- E3c μεταπτυχιακές σπουδές

### Επαγγέλματα

- 1 Μέλη των βουλευτικών σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα
- 2 Πρόσωπα που ασκούν επιστημονικά, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα
- 3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- 4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα
- 5 Απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές
- 6 Εξειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δοσολογοί και αλιείς
- 7 Εξειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα
- 8 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων
- 9 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακίτες και μικροεπαγγελματίες

### Κλάδοι παραγωγής

- 10 Εξόρυξη άνθρακα, λιγνίτη και τύρφης
- 11 Αντίληψη ορυκού πετρελαίου και φυσικού αερίου
- 13 Εξόρυξη μεταλλούχων μεταλλευμάτων
- 14 Λοιπά ορυχεία και λατομεία
- 15 Βιομηχανία τροφίμων και ποτών
- 16 Παραγωγή προϊόντων κοπής
- 17 Παραγωγή κλωστοϋφαντουργικών υλών
- 18 Κατασκευή ειδών ένδυσης, καταργασία και βιοφή γουναρικών
- 19 Καταργασία και δέψη δέρματος, κατασκευή αποσκευών, τσαντών, ειδών σελοποιίας, ειδών σαμματοποιίας και υποδημάτων
- 20 Βιομηχανία ξύλου και κατασκευή προϊόντων από ξύλο και φελλό, εκτός από επίπλα
- 21 Κατασκευή χαρτοπολτού, χαρτιού και προϊόντων από χαρτί
- 22 Εκδόσεις, εκτυπώσεις και αναπαραγωγή προεγγεγραμμένων μέσων εγγραφής ήχου και εικόνας και μέσων πληροφορικής
- 23 Παραγωγή κωκ, προϊόντων διύλισης πετρελαίου και πυρηνικών κοιμωμάτων
- 24 Παραγωγή χημικών ουσιών και προϊόντων
- 25 Κατασκευή προϊόντων από ελαστικά και πλαστικές ύλες
- 26 Κατασκευή άλλων προϊόντων από μη μεταλλικά ορυκτά
- 27 Παραγωγή βασικών μετάλλων
- 28 Κατασκευή μεταλλικών προϊόντων, με εξαίρεση τα μηχανήματα και τα είδη εξοπλισμού
- 29 Κατασκευή μηχανημάτων και ειδών εξ-

- πλισμού μη ακριβώς κατανομαζόμενων
- 30 Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών
- 31 Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών
- 32 Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών
- 33 Κατασκευή ιστορικών οργάνων και ρολογιών κάθε είδους
- 34 Κατασκευή αυτοκινήτων οχημάτων και (ημι)μηχανοκίνητων οχημάτων
- 35 Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών
- 36 Κατασκευή επίπλων και λοιπές βιομηχανίες μη ακριβώς κατανομαζόμενες
- 37 Ανακύκλωση
- 40 Παροχή ηλεκτρικού ρεύματος, φυσικού αερίου, ατμού και ζεστού νερού
- 41 Συλλογή, καθάρισμός και διανομή νερού
- 50 Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών, λιανική πώληση καυσίμων για οχήματα

- 51 Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών
- 52 Λιανικό εμπόριο, εκτός από το τυπικό αυτοκινήτων οχημάτων και μοτοσυκλετών, και επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης
- 55 Ξενοδοχεία και εστιατόρια
- 60 Χερσαίες μεταφορές
- 61 Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών
- 62 Αεροπορικές μεταφορές
- 63 Βοηθητικές και συνοφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες, ταξιδιωτική πρακτορεία
- 64 Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες
- 65 Ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί, με εξαίρεση τις ασφαλιστικές εταιρείες και τα ταμεία συντάξεων
- 66 Ασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά ταμεία, εκτός από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση
- 67 Δραστηριότητες συνοφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών

ΥΠΗΡΕΣΙ  
Μεταφορ

ΑΝΑΡ

ACE  
AGE2  
EDU18  
EDU24  
EDU28  
EDU29  
EDU2C  
EDU3A  
EDU3B  
EDU3D  
TEN  
TEN2  
MAR  
NATION  
ILLUMITE  
OVERTIME  
SHIFT  
SUPERV  
PUBPRO  
BARO\_2  
BARO\_3  
INSIZE  
(Circuit)

Req. 4d.  
SE of Estima



## Παρότητα Πινάκων

Πίνακας 1: Πολλαπλή παλινδρόμηση (OLS) - ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

### ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ

Μισθολογία με πλήρες ωράριο

ΑΝΔΡΕΣ	Εξαρτημένη μεταβλητή: Ισο-Ισοσως			Εξαρτημένη μεταβλητή: Ισο-Γυναίκες		
	Εξίσωση με όλες τις μεταβλητές	Τελική εξίσωση	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Εξίσωση με όλες τις μεταβλητές	Τελική εξίσωση	
AGE	0,0408 *	18,2	0,0414 AGE	0,0312 *	13,3	0,0324
AGE2	-0,0004 *	-15,3	-0,0004 AGE2	-3,21E-04 *	-10,7	-37E-04
EDU1B	0,0533 *	5,6	0,0528 EDU1B	0,0565 *	3,6	0,0518
EDU2A	0,0529 *	6,0	0,0526 EDU2A	0,0704 *	5,0	0,0656
EDU2B	0,0705 *	5,2	0,0697 EDU2B	0,2041 *	-4,9	0,1948
EDU2C	0,1702 *	8,6	0,1698 EDU2C	0,1501 *	6,3	0,1455
EDU3A	0,0614 *	3,8	0,0621 EDU3A	0,0852 *	-4,2	0,0785
EDU3B	0,1884 *	13,0	0,1875 EDU3B	0,2020 *	11,8	0,1978
EDU3C	0,4142 *	12,9	0,4121 EDU3C	0,4355 *	8,5	0,4363
TEN	0,0114 *	9,3	0,0104 TEN	0,0181 *	12,3	0,0157
TEN2	0,0000	-0,8	TEN2	-0,0001	-1,7	
MAR	0,0930 *	13,0	0,0935 MAR	0,0650 *	6,8	0,0430
NATION	-0,0899	-2,0	NATION	-0,3969 *	-3,4	
ILLUMITE	0,0308 *	2,5	0,0315 ILLUMITE	-0,0260	-2,1	
OVERTIME	0,1565 *	24,5	0,1566 OVERTIME	0,1262 *	15,4	0,1271
SHIFT	0,1016 *	12,7	0,1023 SHIFT	0,0803 *	8,5	0,0814
SUPERV	0,1302 *	17,3	0,1298 SUPERV	0,1643 *	15,9	0,1640
PUBPRO	-0,0678 *	-7,2	-0,0674 PUBPRO	-0,0899 *	-7,9	-0,0909
BARG_2	0,0214 *	3,1	0,0211 BARG_2	1,24E-04	0,0	
BARG_3	0,1065 *	10,7	0,1063 BARG_3	0,07254 *	6,9	0,0722
LNBSIZE	0,0345 *	16,9	0,0345 LNBSIZE	0,0206 *	3,6	0,0205
(Constant)	0,0305 *	8,3	0,0294 (Constant)	-0,0454 *	-11,2	-0,0488
Rsq. Adj.	0,383		Rsq. Adj.	0,416		
SE of Estimate	0,216		SE of Estimate	0,215		

\* Επίπεδο σημαντικότητας 5%

Π

ΠΑΡΕΙ

019  
 021  
 028  
 030  
 034  
 038  
 050  
 05  
 07  
 08  
 09M  
 09TE  
 09TRLE  
 09T  
 09M  
 00,2  
 00,3  
 0E  
 0EY  
 000000  
 0,34  
 01  
 000000

## Πίνακας 2: Πολλαπλή παλινδρόμηση (OLS) - ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ

Εξαρτημένη μεταβλητή:  $\ln(wage)$

ΑΝΔΡΕΣ	Εξαρτημένη μεταβλητή: $\ln(wage)$			ΓΥΝΑΙΚΕΣ	Εξαρτημένη μεταβλητή: $\ln(wage)$		
	Εξίσωση με όλες τις μεταβλητές	Τελική εξίσωση	t		Εξίσωση με όλες τις μεταβλητές	Τελική εξίσωση	t
AGE	0,0251 *	15,8490	0,0250	AGE	0,0240 *	13,67	0,0243
AGE2	-2,47E-04 *	-13,3650	-2,46E-04	AGE2	-2,70E-04 *	-12,339	-2,72E-04
EDU1B	0,0652 *	11,5930	0,0648	EDU1B	0,0488 *	5,924	0,0491
EDU2A	0,0645 *	7,4940	0,04410	EDU2A	0,0425 *	5,513	0,0440
EDU2B	0,0752 *	3,4470	0,0753	EDU2B	-0,0232	-0,359	
EDU3C	0,1260 *	7,8750	0,1247	EDU3C	0,1216 *	6,528	0,1219
EDU3A	0,0646 *	3,1890	0,0644	EDU3A	0,0758 *	4,329	0,0764
EDU3B	0,2378 *	18,4590	0,2378	EDU3B	0,1560 *	9,567	0,1567
EDU3C	0,4078 *	10,6200	0,4078	EDU3C	0,4957 *	5,778	0,4930
SEX	0,0194 *	22,8040	0,0194	SEX	0,0132 *	13,934	0,0152
SEX2	-1,34E-04 *	-4,5780	-1,34E-04	SEX2	0,0001	1,894	0,0001
MAR	0,0976 *	17,5050	0,0976	MAR	0,0579 *	9,465	0,0586
NON	0,0113	0,5250		NON	-0,0565	-1,533	
ILLNITE	0,0587 *	6,3290	0,0687	ILLNITE	0,0496 *	2,93	0,0488
OVERTIME	0,0667 *	13,8980	0,0667	OVERTIME	0,0239 *	3,574	0,0245
SHIFT	0,1359 *	27,8930	0,1339	SHIFT	0,1103 *	10,11	0,1100
SUPERV	0,1494 *	22,5820	0,1494	SUPERV	0,1650 *	13,881	0,1641
BARO_2	0,0428 *	7,7420	0,0428	BARO_2	0,0228 *	3,718	0,0232
BARO_3	0,0871 *	12,6050	0,0871	BARO_3	0,0643 *	8,055	0,0651
MALE	0,1268 *	14,0030	0,1268	MALE	0,1386 *	13,542	0,1377
LNSIZE	0,0428 *	24,5990	0,0428	LNSIZE	0,0337 *	15,82	0,0336
(Constant)	0,0090 *	3,4530	0,0090	(Constant)	0,0144 *	2,632	0,0140
R <sup>2</sup> Adj	0,464	0,445		R <sup>2</sup> Adj	0,437	0,437	
F of	0,25)			SE of Estimate	0,192		

\* Επίπεδο σημαντικότητας 5%

## Πίνακας 3

## Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος στις συνιστώσες του ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑ (μισθοί με πάγρες ωράριο)

Εξοριστική μεταβλητή: υφιστάμενοι αποκλεισμένοι αποδοχές (συμπεριλαμβανομένων των υπαλλήλων) - μέσες ακαθάριστες αποδοχές στο επάγγελμα στον κλάδο

T-Value: αέκαστοι

Personnel	POS	βλ	Βασική	Άλλη	Ν/1	Σύν	Στ	Επ-δύσ	ΣΣ-Στ	Αποτ(Απο-Απο)-Π(Α-Π)	Αποτ(Απο-Απο)-Π(Α-Π) (Απο-Π(Α-Π))	Subtotal
						Average values						
AGE	0,006	0,0058	0,002	0,004	37,064	39,416	31,776	-0,378	-0,772	0,007	-0,001	-0,001
AGE2	-2,315E-04	-2,66E-04	0,000	1683,0	1498,0	1679,0	1529,0	12,0	-35,000	-0,012	-0,001	-0,001
ELB	0,068	0,0557	0,073	0,204	0,197	0,190	0,141	0,054	-0,034	0,003	0,000	0,000
EA	0,045	0,0439	0,061	0,167	0,155	0,179	0,137	-0,068	0,018	-0,001	0,000	0,000
EB	0,083	0,0089	0,082	0,011	0,009	0,009	0,007	0,002	-0,004	0,000	0,000	0,000
EC	0,127	0,1214	0,085	0,017	0,021	0,017	0,021	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
EA	0,047	0,0773	-0,011	0,039	0,023	0,031	0,026	-0,001	0,001	0,000	0,000	0,000
EB	0,024	0,1613	-0,137	0,002	0,007	0,006	0,006	0,003	-0,007	0,000	0,000	0,000
EC	0,415	0,1067	-0,062	0,003	0,001	0,003	0,001	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
TEN	0,019	0,0151	0,004	9,969	7,650	9,627	8,271	-0,342	-0,621	0,019	-0,003	-0,003
TEN2	-1,280E-04	9,31E-05	0,000	140,993	98,918	147,698	109,500	18,291	-10,582	-0,004	0,002	0,002
WAR	0,094	0,0538	0,036	0,739	0,752	0,383	0,262	-0,064	0,010	-0,001	0,000	0,000
Job												
ELIMITE	0,079	0,0589	0,019	0,943	0,914	0,941	0,941	0,002	-0,007	0,001	0,000	0,000
OVERTIME	0,009	0,0278	0,041	0,252	0,141	0,235	0,189	0,017	-0,062	0,009	-0,003	-0,003
SUMT	0,137	0,1100	0,003	0,000	0,144	0,264	0,187	0,016	-0,039	0,008	-0,003	-0,003
Employee												
BARS 2	0,044	0,0040	0,021	0,517	0,541	0,210	0,236	0,204	0,205	0,000	0,000	0,000
BARS 3	0,081	0,0071	0,023	0,220	0,174	0,138	0,138	0,138	0,205	0,000	0,000	0,000

```

coef_1: 0.005
coef_2: 0.0240
coef_3: 0.0086
coef_4: 0.042
coef_5: 0.024
coef_6: 0.021
coef_7: 0.210
coef_8: 0.517
coef_9: 0.340
coef_10: 0.239
coef_11: 0.235
coef_12: 0.198
coef_13: 0.302
coef_14: 0.006
coef_15: 0.003
coef_16: 0.005
coef_17: 0.005
coef_18: 0.001
coef_19: 0.001
coef_20: 0.006
coef_21: 0.010

```

```
Average wage (w)
```

```
lm
```

```
lm$residuals
```

```
Reference wage (wref)
```

```
ln(wref)
```

```
ln(wref)/ln(wref)
```

```

4.25
1.658
3.70
1.322
33.6%

```

```

4.78
3.564
8.96
1.376
18.8%

```

```
ln(wref)
```

```
ln
```

```
ln
```

```
ln
```

```
ln
```

```

19%
9%
6%
0%
-1%

```

```
51%
```

```
30%
```

```
17%
```

```
0.7%
```

```
11%
```

## Πίνακας 4

## Ανάλυση του μισθολογικού χάσματος στις συνιστώσες του ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ (μισθολογία με πλήρες ωράριο)

Εξομάλυνση μεταβλητή - κεντρικές ανεξάρτητες αποδοχές (αυμείο, τον υπερμερή) - μέσος ανεξάρτητες αποδοχές στο επάγγελμα στον κλάδο Τελική εξέταση

Personal	Beta	Beta-SE	Sum	SE	Sum	SE	Sum	SE	Sum	SE	Sum	SE	Sum	SE	Sum	SE	Subtotal
AGE	0,004	0,001	0,009	0,001	39,206	3,599	0,964	0,011	-1,415	0,090	-0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
AGE2	0,000	0,000	0,000	0,000	1,478,0	1,312,0	1,40,9	0,000	-27,700	-0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ETH	0,051	0,032	0,001	0,139	0,128	0,079	0,011	0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED	0,352	0,065	-0,013	0,440	0,457	0,572	-0,015	0,027	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED2	0,070	0,195	-0,125	0,015	0,004	0,007	0,001	-0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED3	0,170	0,140	0,024	0,021	0,019	0,021	0,019	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED4	0,062	0,078	-0,016	0,048	0,042	0,040	-0,003	0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED5	0,188	0,198	-0,010	0,142	0,113	0,140	0,002	-0,004	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED6	0,432	0,436	-0,024	0,007	0,003	0,000	0,001	-0,002	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED7	0,010	0,016	-0,005	1,415	7,803	10,586	0,909	-0,577	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
ED8	0,093	0,047	0,046	0,746	0,672	0,738	0,678	-0,006	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Job																	
ILLUMITE	0,032	0,000	0,032	0,013	0,081	0,099	0,014	-0,008	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
OVERTE	0,157	0,127	0,029	0,250	0,138	0,236	0,155	0,014	-0,017	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
SHIFT	0,102	0,081	0,021	0,366	0,223	0,354	0,012	-0,013	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
SUPERVIS	0,130	0,164	-0,034	0,188	0,090	0,164	0,022	-0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PUBPRO	-0,007	-0,091	0,024	0,308	0,183	0,303	0,188	-0,005	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
Employer																	
PAR0_2	0,021	0,000	0,021	0,085	0,049	0,077	0,008	-0,016	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PAR0_3	0,106	0,072	0,034	0,380	0,103	0,097	0,337	0,337	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000
PAR0_4	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000

(Current = Is)

0.029    -0.045    0.078

Average wage (w)

5.490    -4.120

Imr

1.703    1.416

Imrs (msf)

0.287

Reference wage (wref)

5.232    4.354

Im (msos)

1.639    1.512

Im (wref) (ms = Is)

0.347

0.078    0.068

Im (wref)

0.147

Is

51%

AX

27%

AP

25%

Am

3%

100%

Πίνακας 5

## Μέσοι μισθοί επαγγελματιών - Πολλαπλή παλινδρόμηση (OLS)

Υπηρεσίες			Βιομηχανία		
Multiple R	0,95806		Multiple R	0,98528	
R Square	0,91788		R Square	0,97078	
Adj R Square	0,89355		Adj R Square	0,96067	
Standard Error	0,10052		Standard Error	0,05947	
Μεταβλητές	B	T	Μεταβλητές	B	T
E2A	0,582154	6,079	E2A	0,38812	5,875
E2C	2,888071	6,181	E2C	0,373816	2,734
E3B	0,648445	8,849	E3A	0,55314	4,63
E3C	2,779044	3,627	E3B	0,494403	9,513
AGE	0,205985	2,398	E3C	4,367113	3,014
TEN	0,010366	2,541	FEMALE	-0,286334	-3,813
FEMALE	-0,37362	-4,492	AGE	0,136315	2,603
AGE2	-0,002299	-2,132	TEN	0,022886	2,03
Επασθερός όρος	-3,303097	-1,93	AGE2	-0,001322	-2,099
			Επασθερός όρος	-1,928311	-1,92

- Όλες οι μεταβλητές βρέθηκαν σημαντικές σε επίπεδο σημαντικότητας 5%.



# Η ΑΝΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΣΕ ΕΠΙΛΕΓΜΕΝΟΥΣ ΚΛΑΔΟΥΣ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΑ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου,  
του τουρισμού, των τραπεζών και της υγείας

Νίκος Ε. Ντερμανάκης

*Ερευνητής - Οικονομολόγος*



## Πρόλογος

**Η** παρούσα μελέτη πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του προγράμματος «*1η Αμοιβή-Προσώχη στο κελί*». Το πρόγραμμα χρηματοδοτείται από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή<sup>1</sup> και τη Γενική Γραμματεία Ισότητας. Η μελέτη αξιοποιεί τα αμοιβάσματα τριών σημαντικών πηγών στατιστικών δεδομένων για τη μελέτη της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα στην Ελλάδα.

Το αντικείμενό της μελέτης αφορά ένα πεδίο έρευνας της άγνωστης 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 στο οποίο εντάσσεται η παρούσα με-

λέτη είναι η πληροφόρηση και ευαισθητοποίηση της κοινής γνώμης σχετικά με την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα. Αντίστοιχα, ο βασικός στόχος της παρούσας μελέτης είναι να παρουσιάσει τις πραγματικές διαστάσεις της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα και τους παράγοντες που τη διαμορφώνουν. Οι εξετιζόμενοι κλάδοι είναι το λιανικό εμπόριο, ο τουρισμός (ξενοδοχεία-εστιατόρια), ο κλάδος των τραπεζών και ο κλάδος των υπηρεσιών υγείας. Επιπλέον, εξετάζονται και οι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες των παραπάνω κλάδων.

Στο σημείο αυτό θα ήθελα να εκφράσω τις ιδιαίτερες ευχαριστίες μου στην τέως Γενική Διευθύντρια του ΚΕΘΙ, κα. Μαρίο Στρατηγόκη, στο μέλος του Δ.Σ. του ΚΕΘΙ και επισημειωτική υπεύθυνο του προγράμματος, κα. Φωτεινή Σιάβου, στην οικονομολόγο και στέλεχος του ΚΕΘΙ, κα. Μαρίο Ζερβού και στο δικηγόρο και συντονιστή του προγράμματος κ. Ευάγγελο Κεχριώτη.

<sup>1</sup> Σε Μεσοπρόθεσμο Πρόγραμμα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα ανάμεσα στα δύο φύλα.



## Εισαγωγή

**Η** μελέτη της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες αξιοποιεί τα στοιχεία τριών σημαντικών πηγών κοινωνικο-οικονομικών δεδομένων, της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, του European Community Household Panel (ECHP) και της Labour Force Survey της Eurostat.

Η επίτευξη του βασικού στόχου της μελέτης επιχειρείται μέσα από πέντε άξονες ανάλυσης. Ο πρώτος άξονας της ανάλυσης αφορά την αποτύπωση των χαρακτηριστικών της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων. Έμφαση δίνεται στην καταγραφή των τάσεων που εκδηλώθηκαν το τελευταίο χρόνο στην απασχόληση και στην ανεργία των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους, καθώς και στην αποτύπωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στην απασχόληση και στην 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.

Η επίτευξη του βασικού στόχου της μελέτης επιχειρείται μέσα από πέντε άξονες ανάλυσης. Ο πρώτος άξονας της ανάλυσης αφορά την αποτύπωση των χαρακτηριστικών

της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων. Έμφαση δίνεται στην καταγραφή των τάσεων που εκδηλώθηκαν το τελευταίο χρόνο στην απασχόληση και στην ανεργία των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους, καθώς και στην αποτύπωση των διαφορετικών χαρακτηριστικών των δύο φύλων στην απασχόληση και στην 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 της ανάλυσης αφορά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος σε κάθε ένα από τους κλάδους της μελέτης. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται αναλυτικά για μία σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων. Τα χαρακτηριστικά απασχόλησης αναφέρονται τόσο στα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (π.χ ηλικία, το επίπεδο εκπαίδευσης κ.λπ.) όσο και στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας τους (π.χ το μέγεθος της επιχείρησης, το επάγγελμα κ.λπ.). Παράλληλα, εκτιμάται το αν και σε ποιο βαθμό οι διαφορές των δύο φύλων σε κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά μπορεί να εξηγηθούν το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος. Επιπλέον, έμφαση δίνεται και στην ανάλυση του ύψους των αμοιβών στο κάθε φύλο ξεχωριστό και για όλα στα χαρακτηριστικά της απασχόλησής του προκειμένου να ανα-

<sup>5</sup> Κυρίως για στερέωτικό και προκαταλήψεις για τους ρόλους των δύο φύλων στην οικιακότητα και στην αγορά εργασίας, που ενδεχομένως διαφοροποιούν την αξιολόγηση και αποτίμηση των προσόντων και δεξιοτήτων ανδρών και γυναικών (Bλ. Μ. Καραμάνη & Η. Ιωαννίδου (2003). «Προκαταρκτικό» παράγοντες του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών», ΚΕΟ).

δείχνουν τα ιδιαίτερα στοιχεία της εικόνας των σμοιβών 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 το οποίο είναι κοινό και στα δύο φύλα. Οι υπολογισμοί γίνονται για το σύνολο του κάθε κλάδου και για τα σημαντικότερα επαγγέλματα τους. Επιπλέον, εκτιμάται το ενκαίσιμο βαθμό το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να αποδοθεί στη διαφορετική αντιπροσώπηση τους στα χαρακτηριστικά αυτά. Τα αποτελέσματα αυτής της εκτίμησης έχουν ιδιαίτερη σημασία καθώς παρουσιάζουν τη συνδυασμένη και ταυτόχρονη επίδραση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων, τα μέγρος δηλαδή του μι-

σθολογικού χάσματος που μπορούν να εξηγήσουν οι διαφορές της απασχόλησης των δύο φύλων σε όλα ταυτόχρονα τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος στη βάση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στα δύο φύλα επιχειρεί να μετρήσει ή να προσγγίσει (πάντοτε σε σχέση με το διαθέσιμο στοιχείο) την ανισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για «ίση» ή «όμοια» εργασία.

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

Ο πέμπτος άξονας της ανάλυσης αφορά τη διερεύνηση της ανισότητας των αμοιβών στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών των εξεταζόμενων κλάδων και

\* Η έννοια της «όμοιας» εργασίας αναφέρεται όχι μόνο σε ίδιο είδος εργασίας αλλά και σε εργασία «ίσης» αξίας (άρθρο 119 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων). Αλλά και η έννοια της εργασίας «ίσης» αξίας είναι ευρεία. Καλύπτει τόσο ίδιες όσο και διαφορετικές εργασίες. Η έννοια αναφέρεται στο συγκεκριμένο περιεχόμενο της εργασίας, δηλαδή στο συγκεκριμένο επιμέρους καθήκοντα, εργασίες ενέργειες που εκτελεί ο εργαζόμενος και στο ελάχιστο πρόσωπο που απαιτείται να διαθέτει ο εργαζόμενος για την εκτέλεση των εργασιών αυτών. Η οβολογία των εργασιών και η κατάταξη τους σε κλιμάκιο αμοιβών πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά και μέσω από μία διαρκή μελέτη της αγοράς εργασίας και ειδικότερα των επαγγελματιών. Σε χώρες όπως στις ΗΠΑ, στην Αυστραλία και στην Καναδά έχουν αναπτυχθεί συστήματα επαγγελματικής ανάλυσης που μεταξύ άλλων υπολογίζουν στην ταξινόμηση και αξιολόγηση των διαφόρων θέσεων εργασίας με τρόπο που να διευκολύνει τις επιχειρήσεις στην προσδιορισμό του ύψους της αμοιβής των εργαζομένων. (Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με το σύστημα επαγγελματικής ανάλυσης, βλέπε «Mapping the World of Work - An International Review of the use and gathering of Occupational Information», Elynd Hoffmann, Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva, 1997).

των σημαντικότερων επαγγελματιών τους. Όταν αξιολογείται αυτό, η έμφαση δίνεται στη σύγκριση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών ανάμεσα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.

Τα στοιχεία για τις αμοιβές των δύο φύλων που χρησιμοποιήθηκαν για την πραγματοποίηση της παραπάνω ανάλυσης προέρχονται από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες της ΕΣΥΕ και το Ευρωπαϊκό Community Household Panel (ECHP) της Eurostat. Στη συνέχεια παρουσιάζονται τα βασικά χαρακτηριστικά των δύο αυτών πηγών για την καλύτερη κατανόηση της αξίας και των περιορισμών των δεδομένων τους στην εξέταση του μισθολογικού χάσματος στους εξεταζόμενους κλάδους και επαγγέλματα.

#### • Η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών

Ο σκοπός της Έρευνας για τη Διάρθρωση και την Κατανομή των Αμοιβών στη Μεταποίηση και τις Υπηρεσίες της ΕΣΥΕ είναι να παρουσιάσει τη στατιστική σχέση ανάμεσα στο επίπεδο των αμοιβών από την εργασία και τα στοιχεία χαρακτηριστικά των μισθω-

τών και το χαρακτηριστικό των επιχειρήσεων ή θέσεων εργασίας (φύλο, ηλικία, επάγγελμα, χρόνος στην επιχείρηση, επίπεδο εκπαίδευσης, οικονομική δραστηριότητα της τοπικής μονάδας παραγωγής, είδος συλλογικής σύμβασης που καλύπτει την εργασία στην επιχείρηση κ.λπ.).

Τα ετήσια μεγέθη που καταγράφει η έρευνα αφορούν το οικονομικό έτος 1995, ενώ για τα μηνιαία μεγέθη ο μήνας αναφοράς είναι ο Οκτώβριος του 1995. Η συλλογή των στοιχείων για τους κλάδους της Μεταποίησης ξεκίνησε το Νοέμβριο του 1996 και ολοκληρώθηκε τον Απρίλιο του 1997, ενώ η συλλογή των στοιχείων για τις Υπηρεσίες ξεκίνησε το Σεπτέμβριο του 1997 και ολοκληρώθηκε το Μάρτιο του 1998.

Η έρευνα διεξήχθη σε δύο επίπεδα με τη χρήση δύο ξεχωριστών ερωτηματολογίων. Τα πρώτα αφορούσε τις επιχειρήσεις και χρησιμοποιήθηκε για να καταγραφούν τα χαρακτηριστικά τους (κλάδος, μέγεθος σε μισθωτούς, τύπος οικονομικού ελέγχου κ.λπ.) και το δεύτερο ερωτηματολόγιο αφορούσε τους μισθωτούς και χρησιμοποιή-

**Πλαίσιο 1: Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά των επιχειρήσεων στην Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.**

1. Κλάδος οικονομικής δραστηριότητας (ΣΤΑΚΟΔ-91)
2. Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης (κρατική, ιδιωτική κλπ)
3. Είδος συλλογικής σύμβασης που καλύπτει τους μισθωτούς στην επιχείρηση
4. Αριθμός ημερών άδειας (μέσας ώρας)
5. Αριθμός μισθωτών στην επιχείρηση
6. Κύρια αγορά προϊόντων της επιχείρησης (τοπική, εθνική ΕΕ κ.λπ.)

ήθηκε αντίστοιχα για να καταγραφούν τα ατομικά χαρακτηριστικά τους (επάγγελμα, ατομική σύμβαση εργασίας, πλήρη-μερική απασχόληση κ.λπ.). Το εξεταζόμενο χαρακτηριστικό στο ερωτηματολόγιο των επιχειρήσεων και των μισθωτών παρουσιάζο-

νται στο Πλάνο 1 και 2:

Βασικό πλεονέκτημα της έρευνας είναι ότι αποτελεί μία εξειδικευμένη πηγή δεδομένων με βασικό αντικείμενο τη μελέτη της διάρθρωσης και της κατανομής των αμοιβών των μισθωτών. Και αυτό, εφόσον λη-

## **Πλάνο 2: Εξεταζόμενα χαρακτηριστικά των μισθωτών στην Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.**

1. Φύλο
2. Ηλικία
3. Υπερκοσότητα
4. Οικογενειακή κατάσταση
5. Επάγγελμα (ΣΤΕΠ-92)
6. Ύπαρξη καθηκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων
7. Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση
8. Επίπεδα εκπαίδευσης (ISCED-97)
9. Πλήρη-μερική απασχόληση
10. Ατομική σύμβαση εργασίας (ορισμένου-αορίστου χρόνου, μαθητεία)
11. Ένταξη σε προγράμματα ενίσχυσης προσλήψεων
12. Αριθμός αμειβόμενων ημερών αδείας το έτος
13. Περίοδος κατοβολής της αμοιβής (εβδομαδιαία, δεκαπενθήμερη, μηνιαία)
14. Σύνολο μεικτών αποδοχών περιόδου
15. Υπερπρωτικές αμοιβές περιόδου
16. Ώρες υπερπρωτικής απασχόλησης περιόδου
17. Κανονικές ώρες περιόδου
18. Πληρωθείσες ώρες περιόδου
19. Ώρες μη-πληρωθείσες ή πληρωθείσες σε χαμηλότερη τιμή
20. Εκπαιδευτικές αμοιβές για εργασία με βάρδιες στη συγκεκριμένη περίοδο
21. Μεικτές ετήσιες αποδοχές συμπεριλαμβανομένων των bonuses
22. Επιπρόσθετες οι αποδοχές από απουσία
23. Ετήσια bonuses
24. Αριθμός μηνών που αντιστοιχούν τα bonuses
25. Φόρος εισοδήματος
26. Σύνολο κοινωνικών εισφορών μισθωτού
27. Καθαρές ετήσιες αποδοχές
28. Αμοιβή για εργασία με το κομμάτι



ιρθούν υπόμνησι περιγραφικοί της, το επιτυγχάνει αρκετά καλά. Η ποιότητα των δεδομένων της έρευνας είναι πολύ καλή, καθώς τα στοιχεία για τις αμοιβές προέρχονται από τους εργοδότες, ενώ τα στοιχεία για τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών προέρχονται από τους ίδιους τους μισθωτούς.

Με την εφαρμογή κριτηρίων επιλογής περιπτώσεων στο συνολικό δείγμα μπορούν να επιλεγούν επιμέρους ομάδες μισθωτών. Η επιλογή αυτή μπορεί να γίνει με βάση τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης τους (κλάδος, επάγγελμα, ηλικία, επίπεδο εκπαίδευσης κ.λπ.) και ανάλογα μπορεί να υπολογιστεί η σκοτεινιστή μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών κατά φύλο και στη συνέχεια να υπολογιστεί το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα για κάθε επιμέρους ομάδα μισθωτών που έχει επιλεγεί από το αρχικό δείγμα.

Ποσόσο, η ανάλυση της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα θα πρέπει να γίνεται για ένα δεδομένο και συγκρίσιμο ανάμεσα στα δύο φύλα ποσό εργασίας προκειμένου το μισθολογικό χάσμα που υπολογίζεται να αποτυπώνει όσο το δυνατόν περισσότερο την πραγματική κατάσταση στις αμοιβές των δύο φύλων. Τα στοιχεία και οι εξεταζόμενες μεταβλητές της έρευνας επιτρέπουν στην παραγωγή αποτελεσμάτων που να ικανοποιούν την παραπάνω ανάγκη. Έτσι, είναι δυνατός ο υπολογισμός της ωριαίας αμοιβής της εργασίας η οποία επιτρέπει μια περισσότερο ακριβή σύγκριση των αμοιβών των δύο φύλων απ' ό,τι οι υπολογισμοί με τη χρήση της εβδομαδιαίας ή μηνιαίας αμοιβής. Επιπλέον, το διαθέσιμο δεδομένα επιτρέπουν την απομόνωση των

αμοιβών που λαμβάνουν οι μισθωτοί από υπερμικρή εργασία και οι οποίες επηρεάζουν τα αποτελέσματα της σύγκρισης των αμοιβών των δύο φύλων, καθώς όπως συνηθώς συμβαίνει περισσότεροι άνδρες ποσο γυναίκες δουλεύουν υπερμικρά.

Σημαντικό ρόλο στην προσέγγιση του πραγματικού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα έχει και η δυνατότητα απομόνωσης των αμοιβών σύμφωνα με το είδος της εργασίας (πλήρη-μερική απασχόληση). Η διαφορετική αμοιβή της εργασίας σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης έχει επίδραση στην ανάλυση των διαφορών στις αμοιβές ανδρών και γυναικών καθώς από τις σχετικές επεξεργασίες προέκυψε ότι η μέση ωριαία αμοιβή σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι γενικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Αυτό, σε συνδυασμό με το γεγονός ότι αναλογικά περισσότερες γυναίκες από ότι άνδρες εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης έχει επίδραση στο ύψος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα. Η σύνθεση των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών της έρευνας επιτρέπει τη διάκριση των εργαζομένων σε θέσεις πλήρους και μερικής απασχόλησης και στην καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας.

Παράλληλα, το χαρακτηριστικό απασχόλησης των μισθωτών που εξετάζονται από την έρευνα είναι ποικίλα και αναλύονται σε αρκετές κατηγορίες. Έτσι, για παράδειγμα, το επίπεδο εκπαίδευσης αναλύεται

σε 7 διαφορετικά επίπεδα, το μέγεθος της επιχείρησης μπορεί να διαμορφωθεί σε κλίμακες μεγέθους ανάλογα με τις απαιτήσεις του ερευνητή (με κάποιους ωστόσο περιορισμούς για λόγους στατιστικής αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων), ενώ η μέγιστη ανάλυση των στατιστικών ταξινομήσεων των κλάδων οικονομικής δραστηριότητας και των ατομικών επαγγελματιών είναι σε διψήφιο επίπεδο. Η σε βάθος ανάλυση των χαρακτηριστικών της έρευνας αποτελεί μια δυνατότητα που επηρεάζει την ακόμα καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας του μισθολογικού χάσματος στους κλάδους και στα επαγγέλματα που έχουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον με βάση την οπτική του φύλου.

Από την άλλη πλευρά, τα δεδομένα της έρευνας παρουσιάζουν δύο βασικούς περιορισμούς. Πρώτος περιορισμός είναι ότι με βάση το σχεδιασμό της έρευνας τα δεδομένα που καταγράφονται αφορούν τις παραγωγικές μονάδες ή τα καταστήματα με απασχόληση άνω των 10 μισθωτών, και έτσι δεν περιλαμβάνεται ένας μεγάλος αριθμός μικρών μονάδων -όπως για παράδειγμα μικρά εμπορικά καταστήματα, ή εστιατόρια-τα οποία κατά μέσο όρο τείνουν να πληρώνουν σχετικά μικρότερες αμοιβές και να απασχολούν ένα αναλογικά μεγαλύτερο αριθμό γυναικών. Ο περιορισμός αυτός είναι ιδιαίτερα σημαντικός για τους εξεταζόμενους κλάδους του λιανικού εμπορίου και του τουρισμού καθώς σ' αυτούς τους κλά-

δους το ποσοστό των επιχειρήσεων με μέγεθος κάτω των 10 μισθωτών είναι αρκετά μεγάλο.

Δεύτερος, ο παραπάνω περιορισμός δεν τηρήθηκε καθώς ένα μεγάλο μέρος των επιχειρήσεων που έχουν συμπεριληφθεί στο στοιχείο της έρευνας έχουν λιγότερους από 10 μισθωτούς. Η απόκλιση αυτή οφείλεται στα προβλήματα που παρουσιάζει το Νέο Μητρώο Επιχειρήσεων που κατήργησε η ΕΣΥΕ με σκοπό να το χρησιμοποιήσει στην επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων της έρευνας. Χωρίς να παραβλέπουμε τη σημασία αυτού του γεγονότος θεωρούμε ότι τα στοιχεία της έρευνας εξακολουθούν να έχουν μεγάλη αξία ενώ παράλληλα είναι τα μόνα διαθέσιμα αναφορικά με τη διάρθρωση και την κατανομή των αμοιβών των μισθωτών στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας.

Ο δεύτερος περιορισμός της έρευνας είναι ότι δεν εξετάζει τις αμοιβές των μισθωτών στο δημόσιο τμήμα ή σε κλάδους που ο δημόσιος τομέας έχει αυξημένη παρουσία όπως στον κλάδο της υγείας και κοινωνικής μέριμνας, στον κλάδο της εκπαίδευσης, καθώς και τις περισσότερες δραστηριότητες παροχής προσωπικών υπηρεσιών. Ο περιορισμός αυτός αφορά άμεσα την παρούσα μελέτη, καθώς ο κλάδος της υγείας είναι ένας από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους. Για τον κλάδο αυτό αναζητήθηκαν στοιχεία από τη δεύτερη βασική

\* Το Νέο Μητρώο Επιχειρήσεων δημιουργήθηκε από διοικητικές πηγές. Κατά τη διεξαγωγή της έρευνας διαπιστώθηκε ότι το 32% των επιχειρήσεων που απελευθέρωσαν από αυτό είχαν μισθολογική απασχόληση κάτω των 10 ατόμων, ενώ άλλα ένα σημαντικό τμήμα (21%) είχαν κλείσει (Eurostat, 1998).

πηγή δεδομένων της παρούσας μελέτης, το European Community Household Panel (ECHP), της Eurostat. Ωστόσο, τα διαφορετικά χαρακτηριστικά και οι περιορισμοί που έχει αυτή η έρευνα δεν επιτρέπουν την πραγματοποίηση της παραπάνω ανάλυσης σε όλους τους άξονες που περιγράφηκαν, με όμοιο τρόπο και στο ίδιο βάθος<sup>11</sup>.

#### • Η διάρθρωση της μελέτης

Τα κύρια μέρη της μελέτης είναι πέντε. Στο πρώτο μέρος παρουσιάζονται οι τάσεις που εκδηλώνονται στην απασχόληση και στην ανεργία των εξεταζόμενων κλάδων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1995-2000. Παράλληλα, τα αντίστοιχα δεδομένα παρουσιάζονται και για το σύνολο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στην ανάλυση των τάσεων της απασχόλησης και της ανεργίας στο σημαντικότερο επαγγέλματα των εξεταζόμενων κλάδων. Η ανάλυση σ' αυτό το μέρος στηρίζεται στο στοιχείο της τρίτης πηγής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε στο πλαίσιο της παρούσας μελέτης, της Έρευνας Εργασιακού Δυναμικού της Ευρωπαϊκής Ένωσης που έχει απόκτησει το ΚΕΘΙ από τη Eurostat. Σκοπός

του πρώτου μέρους είναι η διαμόρφωση μιας όσο το δυνατόν ολοκληρωμένης εικόνας για τις τάσεις στην αγορά εργασίας των επιλεγμένων κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελμάτων τους.

Στο δεύτερο μέρος της μελέτης, η ανάλυση εστιάζεται στην παρουσίαση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται για το σύνολο των εξεταζόμενων κλάδων και για τα επιμέρους χαρακτηριστικά της απασχόλησης των μισθωτών και τις ημέρες που αυτά μπορούν να λάβουν. Για κάθε ένα από αυτά τα χαρακτηριστικά υπολογίζεται και το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα ("adjusted" wage gap), το πόσο δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε αυτά τα χαρακτηριστικά ήταν ίδια.

Για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας η σχετική ανάλυση δεν ακολουθεί τους παραπάνω όρους καθώς τα στοιχεία του ECHP που χρησιμοποιήθηκαν δεν το επέτρεπαν. Αντίθετα, για τον κλάδο αυτό, το μισθολογικό χάσμα υπολογίστηκε

<sup>11</sup> Μία βασική αδυναμία των δεδομένων αμοιβής εργασίας του European Community Household Panel είναι ότι αυτά αφορούν το συνολικό αμοιβαίο ποσό αμοιβών από την εργασία σε μηνιαία βάση και χωρίς λεπτομερείες για τη διάρθρωσή τους. Παράλληλα, οι απαντήσεις για το ποσό των αμοιβών έχουν δοθεί από τους ίδιους τους εργαζόμενους γιγάντες που σημαίνει ότι αυτές εμπιστεύονται σε σημαντικό βαθμό το στοιχείο της αποκειμενικότητας που πιθανόν να έχει εδωρήσει κάποιους από αυτούς να έχουν θύσει εσφαλμένα στοιχεία. Επιπλέον, η ανάλυση των χαρακτηριστικών απασχόλησης των εργαζόμενων (κλάδος, επάγγελμα κλπ) αλλά και των στοιχείων τους χαρακτηριστικών (επίπεδο εκπαίδευσης κλπ) είναι για λόγους εμπιστευτικότητας των στοιχείων αρκετά περιορισμένη, χαρακτηριστικό που αντίστοιχα περιορίζει την έκταση της ανάλυσης για τους παραπάνω που απεικάζουν το μισθολογικό χάσμα (Eurostat, 1996).

μόνο για το σύνολο των μισθωτών και για ορισμένα -και διαφορετικά με τα προηγούμενα- χαρακτηριστικά απασχόλησης. Ωστόσο, για τον κλάδο της υγείας, και έστω δυνατό ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος για το 1995 και το 1999. Με βάση αυτή τη δυνατότητα διαμορφώθηκαν συμπεράσματα για την εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο τα τελευταία χρόνια.

Στο τρίτο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με όμοια κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Οι υπολογισμοί πραγματοποιήθηκαν μόνο για τους τρεις από τους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (λειτουργικό εμπόριο, τουρισμός και τράπεζες). Για κάθε ένα από αυτούς τους κλάδους δημιουργήθηκε μία αρκετά εκτεταμένη σύνθεση χαρακτηριστικών απασχόλησης στη βάση της οποίας υπολογίστηκε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος στη βάση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης στα δύο φύλα επιχειρεί να μετρήσει (πάντα σε σχέση με τα διο-

θεσιμοστοχεία) την ανισότητα της αμοιβής ανδρών και γυναικών για «ίση» ή «όμοια» εργασία. Επιπλέον, υπολογίστηκε η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων σε κάθε ένα χαρακτηριστικό της σύνθεσης, ενώ ιδιαίτερα σημαντική είναι η παρουσίαση της ταυτόχρονης και συνδυασμένης επίδρασης όλων των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα.

Το τέταρτο μέρος της ανάλυσης διακρίνεται σε τρεις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα εξετάζεται η συμμετοχή του κάθε φύλου στο κλιμάκιο αμοιβών και γίνεται σύγκριση της συμμετοχής των δύο φύλων στα διαφορετικά επίπεδα αμοιβών. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζονται οι διαφορές στις αμοιβές ανάμεσα στους υψηλόμισθους και χαμηλόμισθους άνδρες και γυναίκες αντίστοιχα, ενώ στην τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους μισθωτούς.

Τέλος, το πέμπτο κεφάλαιο της μελέτης περιλαμβάνει τα βασικά συμπεράσματα και ευρήματα της ανάλυσης που προηγήθηκε.

## Κεφάλαιο 1

# Η αγορά εργασίας στους εξεταζόμενους κλάδους

### 1.1 Θέσεις στην απασχόληση και την ανεργία στους κλάδους

Στην Ελλάδα τα τελευταία χρόνια έχουν εμφανιστεί ιδιαίτερα σημαντικές αλλαγές στην αγορά εργασίας. Η ένταση της εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εξελίξεις που είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και στην αλλαγή των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Την περίοδο 1995-2000, οι γυναίκες αύξησαν τη συμμετοχή τους στην απασχόληση καταλαμβάνοντας πάνω από τα 4/5 των 148.000 νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στους κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Η παρουσία των γυναικών ενισχύθηκε στον τομέα των υπηρεσιών, ενώ υποχώρησε στον πρωτογενή και δευτερογενή τομέα. Το τμήμα της απασχόλησης των γυναικών που εργάζονταν στον πρωτογενή τομέα (γεωργία, κτηνοτροφία, αλιεία) υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 18% το 2000, έναντι 22,3% το 1995, ενώ στο δευτερογενή τομέα (ορυχεία-βιομηχανία-κοτσκαφές) μειώθηκε στο 12,5%, έναντι 13¼% το 1995. Αντίθετα,

στον τριτογενή τομέα (υπηρεσίες), την ίδια περίοδο, οι γυναίκες κατέλαβαν τις 164.000 από τις 235.000 νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν με αποτέλεσμα το 2000, περίπου οι 7 στις 10 γυναίκες εργάζονταν στον τριτογενή τομέα.

Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον τριτογενή τομέα εντοπίζεται κυρίως στον κλάδο του «*κλασικού εμπορίου*», στον κλάδο των «*επιχειρηματικών δραστηριοτήτων*» (νομικές, λογιστικές, φαρμακευτικές, επιχειρηματικές υπηρεσίες συμβούλων, διαφήμιση, έρευνα αγοράς, γραμματειακή υποστήριξη, παροχή ανεπίδικυτων υπηρεσιών όπως καθαρισμός κτιρίων, ανεπίδικυτες πωλήτριες κ.λπ.), στον κλάδο των «*δραστηριοτήτων οικιακού προσωπικού*» (οικιακές βοηθοί, καθαρίτριες, παιδαγωγοί, baby sitters, οικονόμοι κ.λπ.), στον κλάδο των «*τουριστικών υπηρεσιών*» (ξενοδοχεία-εστιατόρια) και στον κλάδο των «*υπηρεσιών υγείας και κοινωνικής μέριμνας*».

Η συμμετοχή των τσαορών εξεταζόμενων κλάδων (κλασικό εμπόριο, υπηρεσίες τουρισμού, τραπεζικός υπηρέσιος και υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας) στην αύξηση της απασχόλησης των γυναικών την παραπάνω περίοδο είναι ιδιαίτερα μεγάλη. Συνολικά, στους τσαορεις κλάδους συγκεντρώνεται το 57% των νέων θέσεων εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες κατά την περίοδο 1995-2000.

Η αυξημένη είσοδος των γυναικών στους παραπάνω κλάδους συνοδεύτηκε από τη μεταβολή των χαρακτηριστικών της απασχόλησης στους κλάδους αυτούς. Όπως θα δούμε και στη συνέχεια, στους

εξεταζόμενους κλάδους παρατηρούνται αλλαγές στην ηλικιακή σύνθεση της απασχόλησης, στην απημερσίωση των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευσης, στη συμμετοχή τους σε θέσεις με πλήρη ή μερική απασχόληση, στη συμμετοχή τους σε θέσεις εργασίας σεμιάς ή ορισμένου χρόνου, στη συμμετοχή τους στις διάφορες επαγγελματικές ομάδες κ.λπ. Αντίστοιχα, κατά την ίδια περίοδο παρατηρείται μεταβολή των χαρακτηριστικών των άνεργων ανδρών και γυναικών στους ίδιους κλάδους.

Τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης και της ανεργίας στους κλάδους αποτελούν παράγοντες που μπορούν να επηρεάσουν το ύψος της αμοιβής των εργαζομένων και κατά συνέπεια το μέγεθος του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα (Βλ. π.χ. Meulders et alii (1994), Rubery (1998), Silveira (1999), Jepsen et alii (2001) Βλαυ et alii). Στην παρούσα μελέτη η ανάλυση των ανισοτήτων στις αμοιβές της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων κινείται στη βάση της εξέτασης των χαρακτηριστικών αυτών. Η παρουσίαση των τάσεων των χαρακτηριστικών της μισθωτής απασχόλησης και της ανεργίας έχει ως στόχο, να αποτυπώσει το μέγεθος των αλλαγών στη «μισθωτή» απασχόληση, ενώ παράλληλα σταχίζει να διαμορφώσει μιά όσο το δυνατόν ολοκληρωμένη εικόνα για τη σημασία αυτών των παραγόντων στην ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

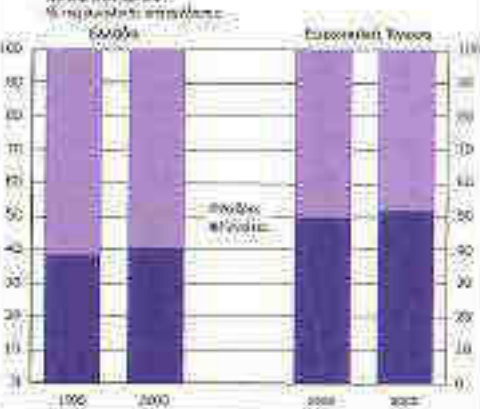
Στη συνέχεια του πρώτου μέρους παρουσιάζονται οι τάσεις στην αγορά εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων κατά την περίοδο 1995-2000.

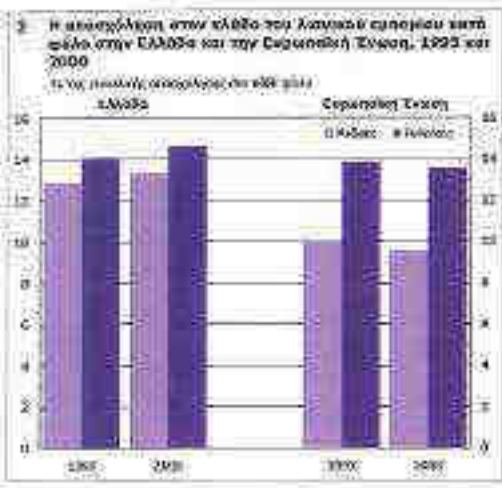
## 1.2 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου

### Τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων του κλάδου

Ο κλάδος του λιανικού εμπορίου αποτελεί έναν από τους μεγαλύτερους σε απασχόληση κλάδους της ελληνικής οικονομίας. Το 1995, οι απασχολούμενοι στον κλάδο έφταναν τις 490.000 άτομα (ή το 13,3% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 έφτασαν τις 530.000 άτομα (ή το 13,8% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου το 2/3 των γένθ θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την παραπάνω περίοδο (ή 39.500 θέσεις) κατέλαβαν οι γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου από το 38,3% το 1995, στο 40,3% το 2000 (Διάγραμμα 1).

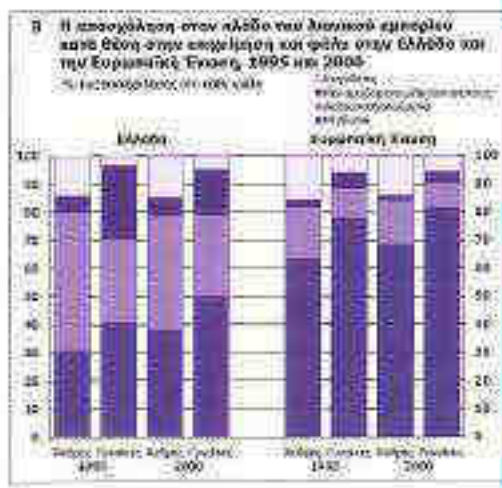
1 Η απασχόληση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000





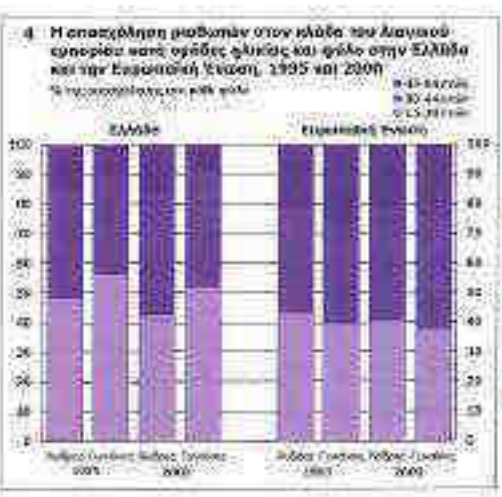
Στον κλάδο απασχολείται ένα σημαντικό μέρος και των δύο φύλων. Η συμμετοχή του κλάδου στη συνολική απασχόληση των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών, ενώ η συμμετοχή αυτή παρουσίασε αύξηση κατά την περίοδο 1995-2000 και στα δύο φύλα. Έτσι, το 14,1% των γυναικών και το 12,8% των ανδρών το 1995 και το 14,6% των γυναικών και το 13,3% των ανδρών το 2000 εργάζονται σε επιχειρήσεις του λιανικού εμπορίου (Διάγραμμα 2).

Η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο συνοδεύτηκε από την επέκταση της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα, τη σημαντική υποχώρηση της αυτοαπασχόλησης των ανδρών, τη μικρή υποχώρηση της αυτοαπασχόλησης των γυναικών και την υποχώρηση της απασχόλησης των γυναικών σε μη-αμειβόμενες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων που κατείχε κάποιο μέλος της οικογένειάς τους. Οι θέσεις εργασίας εργοδοτών στον κλάδο αυξήθηκαν έστω και οριακά και στα δύο φύλα, ενώ η

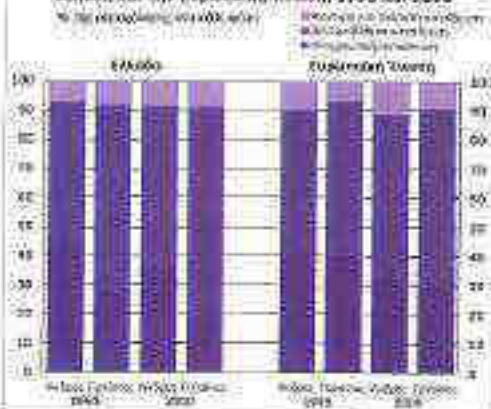


παρουσία των ανδρών σε θέσεις εργασίας αυτού του είδους είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη από την αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών (Διάγραμμα 3).

Η ηλικιακή διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης διαφέρει ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 4). Οι διαφορές εντοπίζονται κυρίως στις ηλικίες κάτω των 29 ετών και στις ηλικίες άνω των 45 ετών. Έτσι, πάνω από το 52% της μισθωτής απο-



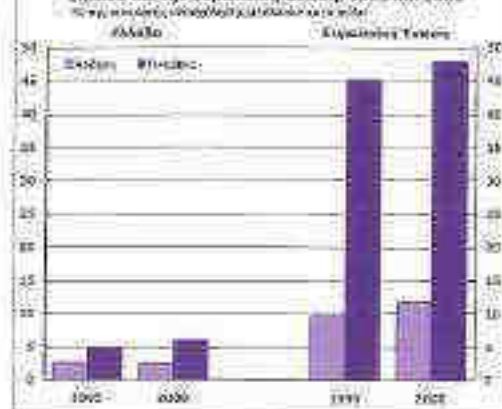
5 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπόρου από επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



σχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν το 2000 ηλικίας μικρότερης των 29 ετών, έναντι του 42,7% των ανδρών. Αντιστοίχα, το 17% των ανδρών έναντι του 9,4% των γυναικών ήταν άνω των 45 ετών, ενώ οι τάσεις που εκδηλώθηκαν σ' αυτή την ηλικιακή ομάδα ήταν αντίθετες ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι, η συμμετοχή των ανδρών άνω των 45 ετών αυξήθηκε κατά 1,6%, ενώ η συμμετοχή των γυναικών μειώθηκε κατά 0,9%. Από την άλλη πλευρά, το 2000 οι άνδρες και οι γυναίκες μισθωτοί ηλικίας 30-44 ετών αποτελούσαν περίπου το 40% της συνολικής μισθωτής απασχόλησης στο φύλο τους.

Οι διαφορές στην ηλικιακή διάρθρωση των μισθωτών αντανακλούν σε ένα βαθμό και τις διαφορές της διάρθρωσης τους στα επίπεδα εκπαίδευσης. Πράγματι, οι διαφορές αυτές εντοπίζονται κυρίως στις χαμηλές και μεσαίες βαθμίδες εκπαίδευσης (Διάγραμμα 5). Παράλληλα, οι τάσεις που καταγράφονται κατά την εξεταζόμενη περίοδο είναι ιδιαίτερα έντο-

6 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπόρου με μερική απασχόληση κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



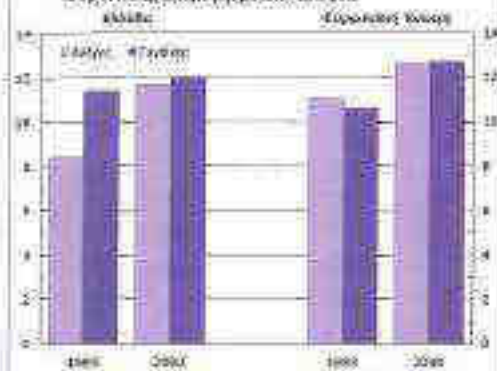
νες στις χαμηλές και μεσαίες βαθμίδες εκπαίδευσης. Ειδικότερα, παρατηρείται σημαντική υποχώρηση της απασχόλησης των μισθωτών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι και Γυμνάσιο) και αντίστοιχη αύξηση της απασχόλησης των μισθωτών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.). Το 2000, οι άνδρες μισθωτοί με υποχρεωτική εκπαίδευση αντιπροσωπεύονται με πασοστό σχεδόν διπλάσιο από αυτό των γυναικών (35,2% έναντι 18,5%). Το ίδιο έτος, το 72,2% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών έναντι του 56% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών έχει γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ περίπου το 9% της μισθωτής απασχόλησης και στο δύο φύλο έχει γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ, Μεταπτυχιακό).

Η μερική απασχόληση των μισθωτών στον κλάδο είναι αρκετά περιορισμένη και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 5). Το 2000, μόλις



7 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου με σχέση εργασίας αρισμένου χρόνου κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

in the retail trade sector in Greece and EU



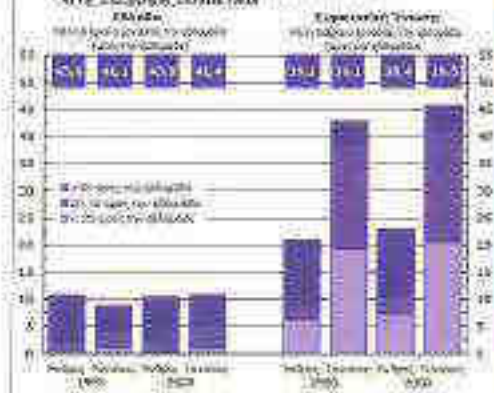
το 2,5% των ανδρών και το 5,9% των γυναικών εργαζόντων σε θέσεις μερικής απασχόλησης, ενώ σε σχέση με το 1995 μόνο οι γυναίκες παρουσίασαν αύξηση (κατά 1,2%).

Αντίθετα, η μισθωτή απασχόληση περιορισμένης χρονικής διάρκειας είναι αρκετά διαδεδομένη στον κλάδο, ενώ η εφαρμογή αυτού του είδους μισθωτής απασχόλησης αυξήθηκε και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000 (Διάγραμμα 7). Έτσι το 2000, περίπου το 12% της μισθωτής απασχόλησης του κάθε φύλου εργαζόντων σε θέσεις μισθωτής απασχόλησης ορισμένου χρόνου. Το ποσοστό αυτό αυξήθηκε εντονότερα στους άνδρες συγκριτικά με τις γυναίκες (αύξηση περίπου κατά 315%).

Η φύση της εργασίας στον κλάδο του λιανικού εμπορίου διαμορφώνει μία σχετικά μεγάλη μέση διάρκεια εργασίας την εβδομάδα. Την περίοδο 1995-2000, και στα δύο φύλα, η μέση διάρκεια της εργασίας την εβδομάδα ήταν πάνω από τις 40 ώρες (Διάγραμμα 8). Οι άνδρες μισθωτοί

8 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου κατά χρόνο εργασίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

in the retail trade sector in Greece and EU

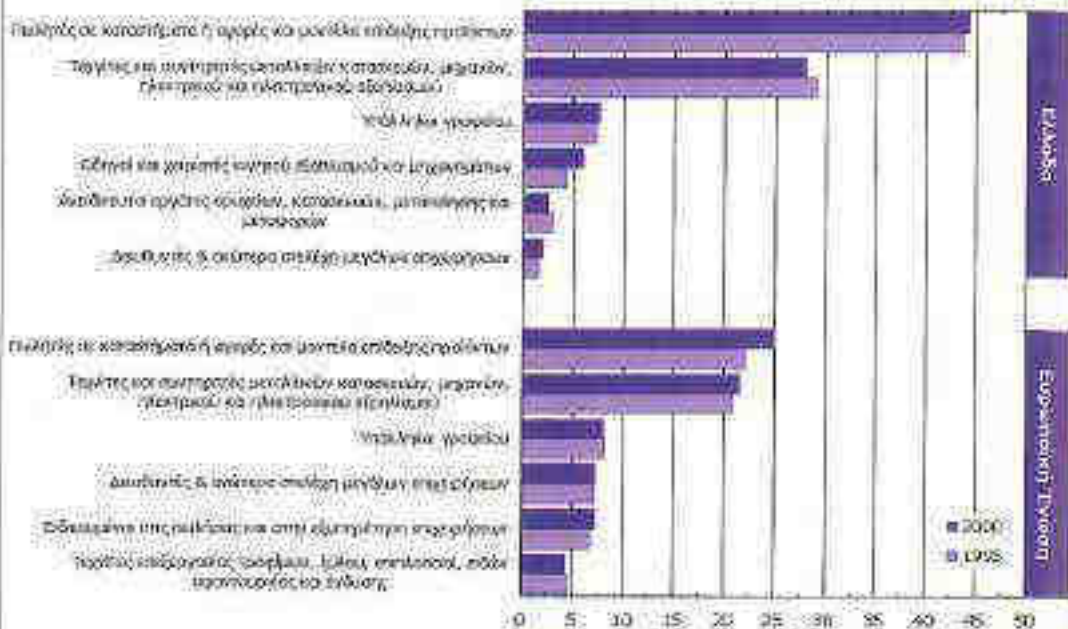


το 1995 εργαζόνταν την εβδομάδα κατά μέσο όρο 2,5 ώρες παραπάνω από τις γυναίκες. Η διαφορά αυτή παρέμεινε σταθερή και το 2000, ενώ και στα δύο φύλα παρατηρήθηκε οριακή αύξηση της μέσης διάρκειας εργασίας την εβδομάδα, περίπου κατά 20 λεπτά της ώρας. Ο μικρός αριθμός θέσεων μερικής απασχόλησης στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε παραπάνω (Διάγραμμα 6), περιορίζει το τμήμα των μισθωτών που εργαζόνται λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα. Το 2000, μόλις το 5% των γυναικών και το 1,8% των ανδρών εργαζόνταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα. Από την άλλη πλευρά, ένα αξιόλογο τμήμα της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα εργάζεται πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα (το 8,5% των ανδρών και το 5,8% των γυναικών).

Οι διαφορές των δύο φύλων είναι ιδιαίτερα έντονες ανισοφορικά με την κατανομή της μισθωτής του απασχόλησης στις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου (Διάγραμμα

**9 Το έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των ανδρών μισθωτών στο κλάδο του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**

% της απασχόλησης των φύλων  
0 5 10 15 20 25 30 35 40 45 50



9 και 10<sup>1</sup>. Από την κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις 6 σημαντικότερες σε μέγεθος επαγγελματικές ομάδες προκύπτει ότι η γυναικεία μισθωτή απασχόληση είναι περισσότερο συγκεντρωμένη από τη μισθωτή απασχόληση των ανδρών.

Ειδικότερο, το 2000, το 85% της γυναικείας μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο έχει ως αντικείμενο εργασίας τις πωλήσεις και την εξυπηρέτηση των καταναλωτικών προϊόντων, καθώς και στην εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού-πελατών του κλάδου

(πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μονάδα επίδειξης προϊόντων, υπάλληλοι εξυπηρέτηση πελατών, ανειδίκευτοι υπάλληλοι πωλήσεων και υπηρεσιών). Το υπόλοιπο 15% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώνονται σε επαγγέλματα υποστήριξης της λειτουργίας των εμπορικών επιχειρήσεων (υπάλληλοι γραφείων) και σε επαγγέλματα τα οποία απαιτούν σχετικά μεγαλύτερη εξειδίκευση σε θέματα πωλήσεων αλλά ωστόσο, δεν είναι ιδιαίτερα ψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αντίστοιχα σε υψηλό επίπεδο μορφών (ε-

<sup>1</sup> Κατάλογος των επωνυμιών που περιλαμβάνονται στις εξεταζόμενες ομάδες παρουσιάζεται τους σχετικούς πίνακες στα Παράρτημα της μελέτης.

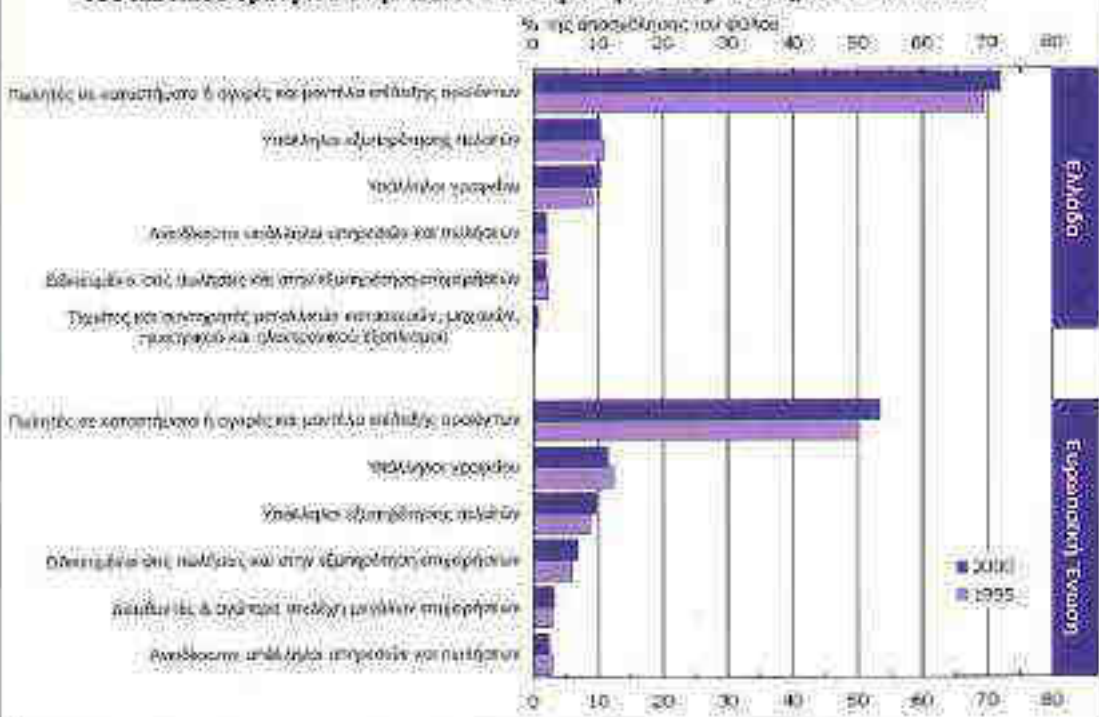
δικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων).

Από την άλλη πλευρά η μισθωτή απασχόληση των ανδρών στον κλάδο συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα διαφορετικά από αυτά των γυναικών και με μικρότερο βαθμό συγκέντρωσης από αυτόν της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών. Έτσι το 2000, το 44% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα με αντικείμενο τις πωλήσεις και την επίδειξη των καταναλωτικών προϊόντων και γενικότερα την εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού (πελατών του κλάδου (πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων, υπάλλη-

λοι εξυπηρέτησης πελατών, ανειδίκευτοι υπάλληλοι πωλήσεων και υπηρεσιών).

Ωστόσο, σημαντική είναι η συμμετοχή των ανδρών σε επαγγέλματα που απαιτούν εξειδίκευση και τεχνική κατάρτιση και τα οποία αποτελούν σημαντικές επαγγελματικές ομάδες και σε άλλους κλάδους της οικονομίας. Ειδικότερα, περίπου το 37% της απασχόλησής τους συγκεντρώνεται σε επαγγέλματα που απαιτούν τεχνικές δεξιότητες απαραίτητες για την κατασκευή, εφαρμογή, συντήρηση και διάθεση των προϊόντων του κλάδου (τεχνίτες και συγκολλητές μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτροικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού, οδηγού και χειριστές κινητού εξοπλισμού και μηχανημάτων και

**20 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των γυναικών μισθωτών στο κλάδο του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



απεικονίζονται εργάτες αρχαίων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών).

Επιπλέον, το 7,6% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών εργάζεται σε επαγγελματίες γραφείων των εμπορικών επιχειρήσεων (υπόλοιποι γραφείου), ενώ το 2% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών ανγκντνώνεται στις διευθυντικές και στις ανώτερες θέσεις εργασίας των επιχειρήσεων του κλάδου (διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων επιχειρήσεων).

### Το χαρακτηριστικό των ανέργων του κλάδου

Με βάση τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα από τις στατιστικές έρευνες για το εργατικό δυναμικό, οι άνεργοι διακρίνονται σε δύο μεγάλες ομάδες, τους «νέους άνεργους», αυτούς δηλαδή που αναζητούν εργασία και δεν έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν, και στους «παλαιούς άνεργους», αυτούς δηλαδή που αναζητούν εργασία και έχουν εργαστεί κατά το παρελθόν έστω και μία φορά. Για τους παλαιούς άνεργους υπάρχουν διαθέσιμα για τον κλάδο και την επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκαν όταν ήταν εργαζόμενοι, καθώς και μία σειρά στατιστικών χαρακτηριστικών που καταγράφονται από τις σχετικές έρευνες. Αξιοποιώντας αυτά τα στοιχεία μπορούμε να διαμορφώσουμε μία εικόνα σχετικά με τις τάσεις στην ανεργία των κλάδων που εξετάζουμε και ειδικότερα να αναλύσουμε τις τάσεις στα χαρακτηριστικά των ανέργων των κλάδων και των επαγγελματικών ομάδων.

Έτσι και εδώ, η ανάλυση των χαρακτηριστικών της ανεργίας τόσο στον κλάδο του λιανικού εμπορίου όσο και στους υπόλοι-

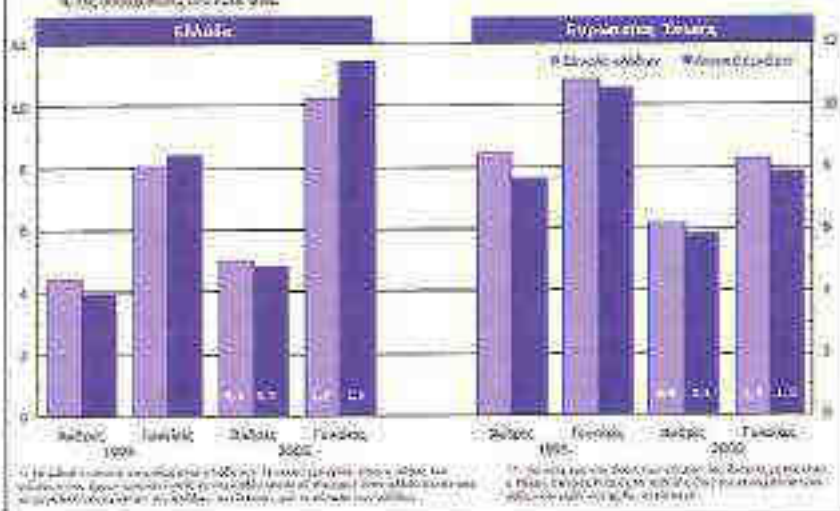
πους εξεταζόμενους κλάδους θα βασιστεί στα στοιχεία για τους «παλαιούς άνεργους» (οι οποίοι στη συνέχεια θα αποκαλούνται «άνεργοι του κλάδου»). Στη βάση των διαθέσιμων πληροφοριών για τους άνεργους του κάθε κλάδου θα γίνει η παρουσίαση των χαρακτηριστικών της ανεργίας στα δύο φύλα και των διαφορών τους.

Η ανάλυση των χαρακτηριστικών της ανεργίας δεν θα περιοριστεί μόνο στους άνεργους που ήταν μισθωτοί στην τελευταία θέση εργασίας τους. Αντίθετα, θα εξεταστούν οι τάσεις για το σύνολο των ανέργων, καθώς από σχετικές αναλύσεις στοιχείων προκύπτει ότι στην Ελλάδα σχεδόν το σύνολο των ανέργων αναζητά μισθωτή θέση εργασίας. Επιπλέον, μπορεί να θεωρηθεί ότι ο συνολικός αριθμός των ανέργων είναι οσπός που διαμορφώνει την επίδραση που ασκεί η ανεργία στο ύψος των εμοιβών της μισθωτής απασχόλησης.

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ο αριθμός των ανέργων αυξήθηκε από τα 26.000 άτομα το 1995, στα 40.000 άτομα το 2000. Περίπου τα 3/4 της αύξησης αυτής προήλθαν από τις γυναίκες οι οποίες το 1995 αποτελούσαν το 57% των ανέργων του κλάδου, ενώ το 2000 έφτασαν στο 62% των ανέργων του κλάδου.

Οι άνεργοι άνδρες και γυναίκες του κλάδου συμμετείχαν περίπου το ίδιο στη συνολική ανεργία του φύλου τους. Έτσι, το 1995 οι άνεργοι άνδρες του κλάδου του λιανικού εμπορίου αποτελούσαν το 7,4% του συνολικού αριθμού των ανδρών ανέργων και αντίστοιχα οι άνεργες γυναίκες του κλάδου αποτελούσαν το 7,2% του συνολικού αριθμού των ανέργων γυναικών. Το

11. Ειδικό ποσοστό ανεργίας<sup>1)</sup> και μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στα μέλη των κλάδων και στον κλάδο (απόλυτο) κτηνοτροφίας κατά φύλο στην Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
 1) Η απασχόληση είναι σε % από το 1995



2000, τα αντίστοιχα μεγέθη αυξήθηκαν και στα δύο φύλα. Ωστόσο η αύξηση ήταν μεγαλύτερη στις γυναίκες και οδήγησε το ποσοστό τους σε υψηλότερο επίπεδο από το αντίστοιχα των ανδρών (7,9% στους άνδρες και 8,2% στις γυναίκες).

Το «ειδικό ποσοστό ανεργίας» αυξήθηκε την ίδια περίοδο και στα δύο φύλα. Ωστόσο, και αιτιό το ποσοστό αυξήθηκε αρκετά περισσότερο στις γυναίκες υπ' όψιν στους άνδρες,

παρά το γεγονός ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο ήταν πολλαπλάσια μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση ετήσια αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν 2,6%. Ωστόσο, αιτιό ο υψηλός ρυθμός αύξησης δεν ήταν αρκετός για την υποχώρηση ή έστω τη συγκράτηση του ειδικού ποσοστού ανεργίας των γυναικών (Διάγραμμα 11).

Ως «ειδικό ποσοστό ανεργίας» σε ένα κλάδο ή σε μία επαγγελματική ομάδα ορίζουμε το λόγο των ανεργών που έχουν εγγραφεί κατά το παρελθόν (παλαιά ανεργία) στον κλάδο ή την επαγγελματική ομάδα αυτή προς τη συνολική απασχόληση του κλάδου ή της επαγγελματικής ομάδας. Το ειδικό ποσοστό ανεργίας ενός κλάδου μπορεί να θεωρηθεί ότι εκτιμάει την ελάχιστη αύξηση που θα πρέπει να εκδηλωθεί στην απασχόληση του κλάδου με την οποία θα επιτυγχάνονταν η απορρόφηση του σπύλου των παλαιών ανεργών του κλάδου. Η υπόθεση της απορρόφησης αυτή μπορεί να γίνει αποδεκτή με την προϋπόθεση ότι τα χαρακτηριστικά, οι δεξιότητες και τα προσόντα των παλαιών ανεργών του κλάδου θα ικανοποιούσαν τα χαρακτηριστικά των προσφερόμενων από τις επιχειρήσεις θέσεων εργασίας. Σε κάθε περίπτωση, το ειδικό ποσοστό ανεργίας σε συνδυασμό με το Μέσο Ετήσιο Ρυθμό Μεταβολής (ΜΕΡΜ) της απασχόλησης στον κλάδο αποτελούν αρκετά χρήσιμους δείκτες για την κατανόηση των τάσεων στην αγορά εργασίας των κλάδων και των σημαντικότερων επαγγελματιών τους ομάδων.

Αντίθετο, το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στον κλάδο αυξήθηκε από το 8,4% το 1995, στο 11,4% το 2000, αυξάνοντας παράλληλα τη διαφορά του από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στο σύνολο των κλάδων (1995: 8%, 2000: 10,3%). Προκύπτει επομένως ότι η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο δεν συνεβόλε στην απορρόφηση των ανεργών γυναικών του κλάδου. Αντίθετα, φαίνεται ότι η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο καλύφθηκε κυρίως από ομάδες που εργατικά δυναμικού των γυναικών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου (γυναίκες που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέες άνεργες, γυναίκες που εργαζόντο παλαιότερα σε άλλο κλάδο κ.λπ.).

Στους άνδρες, την ίδια περίοδο, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της απασχόλησης ήταν αρκετά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γυναικών και έφτασε στο 0,9%. Παρά αυτή τη χαμηλή επίδοση, το ειδικό ποσοστό ανεργίας στους άνδρες στον κλάδο αυξήθηκε στο 0,9% (από 3,9% το 1995 σε 4,8% το 2000), παραμένοντας κάτω από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των ανδρών στο σύνολο των κλάδων. Παρατηρείται συνεπώς ότι στους άνδρες η χαμηλή επίδοση στην αύξηση της απασχόλησης τους στον κλάδο, δεν είχε ιδιαίτερα αρνητική επίπτωση στο ειδικό ποσοστό ανεργίας τους στον κλάδο.

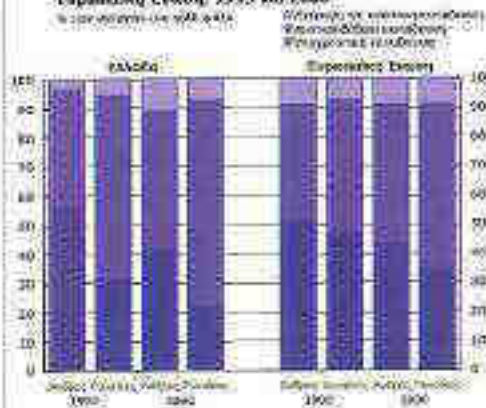
Η διαφορετική εξέλιξη ανάμεσα στα δύο φύλα σχετίζεται με τα διαφορετικά χαρακτηριστικά τους στην αγορά εργασίας. Ειδικότερα, όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, η απασχόληση των ανδρών εμφανίζει ποικιλία αντιστοίχων με

τις επαγγελματικές ομάδες όπου αυτή συγκεντρώνεται, γεγονός που επιτρέπει στους άνδρες να αναζητήσουν εργασία και σε άλλους κλάδους (τεχνίτες, συντηρητές μηχανών, οδηγοί, χειριστές μηχανών, εργάτες κατασκευών, μεταποίησης κ.λπ.). Από την άλλη πλευρά, στις γυναίκες η μεγάλη συγκέντρωση σε μία ή δύο επαγγελματικές ομάδες οι οποίες έχουν μικρή εξειδίκευση και έχουν ως αντικείμενο τις πωλήσεις και την εξυπηρέτηση του καταναλωτικού κοινού περιορίζει αρκετά τις επιλογές των γυναικών για αναζήτηση εργασίας σε άλλους κλάδους. Η διαφορετική εκτίμηση της ανεργίας ανάμεσα στα δύο φύλα εξαιτίας των διαφορετικών κατανομών της απασχόλησής τους στις επαγγελματικές ομάδες φαίνεται σε επόμενη παράγραφο της παρούσας ενότητας, όπου εξετάζεται η σύνθεση και οι τάσεις στην ανεργία των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες.

Η ηλικιακή διάρθρωση των ανεργών διαφέρει σημαντικά ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 12), ενώ οι τάσεις που εκδηλώ-



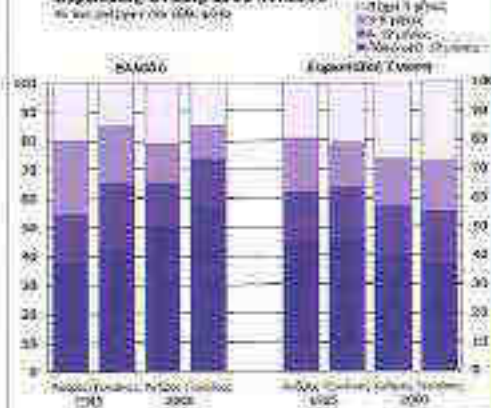
13. Χρόνια κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο του γενικού εμπόρου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



θηκαν κατά την περίοδο 1995-2000 προκάλεσαν υποχώρηση της συμμετοχής των ανέργων ηλικίας κάτω των 30 ετών και κατά συνέπεια αύξηση της μέσης ηλικίας των ανέργων και στα δύο φύλα. Ωστόσο, η μέση ηλικία των ανέργων ανδρών παρέμεινε αρκετά μεγαλύτερη από τη μέση ηλικία των ανέργων γυναικών. Αναλυτικότερα, το 2000, το 25% των ανδρών ήταν ηλικίας άνω των 45 ετών έναντι του 8,4% των γυναικών. Αντίθετα το 49,2% των γυναικών ήταν ηλικίας κάτω των 30 ετών, έναντι του 36,8% των ανδρών. Το 42,4% των ανέργων γυναικών έναντι του 36,7% των ανέργων ανδρών ήταν ηλικίας 30-44 ετών.

Η διάρθρωση της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης διαφέρει αξιόσημα ανάμεσα στα δύο φύλα (Διάγραμμα 13). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο 1995-2000 είχαν σαν αποτέλεσμα την υποχώρηση της συμμετοχής στην ανεργία των ανδρών και των γυναικών με υποχρεωτική εκπαίδευση, ενώ αντίθετα αύξηση παρουσίασε η συμμετοχή των ανδρών

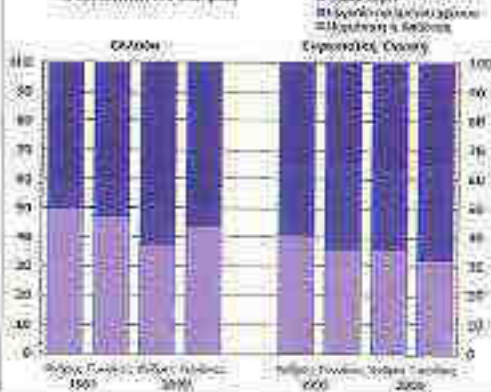
14. Άνεργια κατά διάρκεια ανεργίας και φύλο στον κλάδο του γενικού εμπόρου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



και των γυναικών με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση. Το 2000, περίπου το 41% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι του 21½% των γυναικών, το 48% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.), έναντι του 70,6% των ανέργων γυναικών και το 11,2% των ανέργων ανδρών είχε γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ-ΑΕΙ) έναντι του 8% των ανέργων γυναικών.

Από την εξέταση της διάρκειας της ανεργίας των δύο φύλων στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000 προκύπτουν δύο βασικές τάσεις (Διάγραμμα 14). Από τη μία πλευρά αυξάνεται η μακροχρόνια ανεργία και στα δύο φύλα, φτάνοντας στο 51% των ανδρών και στο 56,7% των γυναικών. Από την άλλη πλευρά, την ίδια περίοδο, παρέμεινε σχετικά σταθερό το τμήμα των ανέργων και στα δύο φύλα που είχε διάρκεια ανεργίας λιγότερους από τρεις μήνες. Οι

15. Άνεργοι κατά βασικό λόγο που ήρθε την εργασία του και ομάδα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Η κατανομή στα δύο φύλα



δύο αυτές τάσεις αποτυπώνουν την ύπαρξη δύο ομάδων ανεργών στα δύο φύλα. Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει όσους δεν μπορούν να αναζητήσουν και να αναλάβουν εργασία στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ή σε κάποιο άλλο κλάδο - πιθανόν λόγω των περιορισμένων προσόντων που διαθέτουν -, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται όσοι καταφέρνουν να αναλαμβάνουν θέσεις εργασίας στον κλάδο (πιθανόν ορισμένου χρόνου), αλλά με μικρά διαστήματα ανεργίας ανάμεσα σε αυτές τις περιόδους.

Η παραίτηση ή απώλιση αποτελούσαν το 1995 τους βασικούς λόγους για τη μετάβαση των ανδρών και των γυναικών του κλάδου στην ανεργία (Διάγραμμα 15). Παράλληλα, εξίσου σημαντική ήταν και η βαρύτητα των λοιπών λόγων όπως οι οικογενειακές υποχρεώσεις (ιδιαίτερα στις γυναίκες) και οι άλλοι προσωπικοί λόγοι (στρατιωτικές υποχρεώσεις, εκπαίδευση κ.λπ.) με βάση τους οποίους ένα σημαντικό τμήμα των ατόμων αναγκάστηκε να αφήσει τη θέση εργασίας του στον κλάδο. Ένα συγκριτικό μικρό τμήμα των ανδρών προέρχεται από

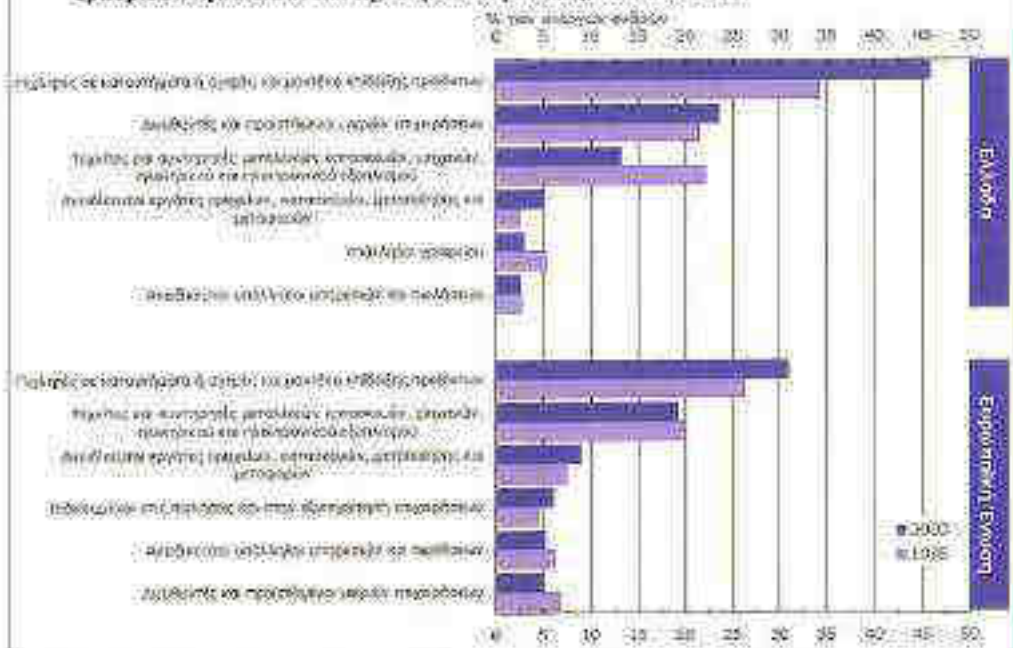
θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Κατά την εξεταζόμενη περίοδο, παρατηρείται σημαντική υποχώρηση των παρατηρήσεων-απολύσεων στους άνδρες, ενώ οι λοιποί προσωπικοί-οικογενειακοί λόγοι αυξάνουν τη συμμετοχή τους και στα δύο φύλα, με μεγαλύτερη, ωστόσο, αύξηση να παρουσιάζεται στις γυναίκες.

Η κατανομή της ανεργίας των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες διαφέρει σημαντικά (Διάγραμμα 16 & 17). Οι εξισημονικότερες επαγγελματικές ομάδες στην ανεργία των δύο φύλων είναι διαφορετικές, ενώ παράλληλα στις γυναίκες η ανεργία είναι έντονα συγκεντρωμένη σε μία από αυτές. Ειδικότερα, το 2000, η επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων» συγκεντρώνει το 67,5% των ανεργών γυναικών, ενώ περίπου από 10% συγκεντρώνει η ομάδα των «διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» και η ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών». Οι δύο τελευταίες ομάδες παρουσίασαν αύξηση της συμμετοχής τους στην ανεργία των γυναικών κατά την περίοδο 1995-2000. Αντίθετα, μείωση της συμμετοχής στην ανεργία των γυναικών παρουσίασε η ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η οποία το 2000 συγκεντρώνει το 6,5% της ανεργίας των γυναικών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου.

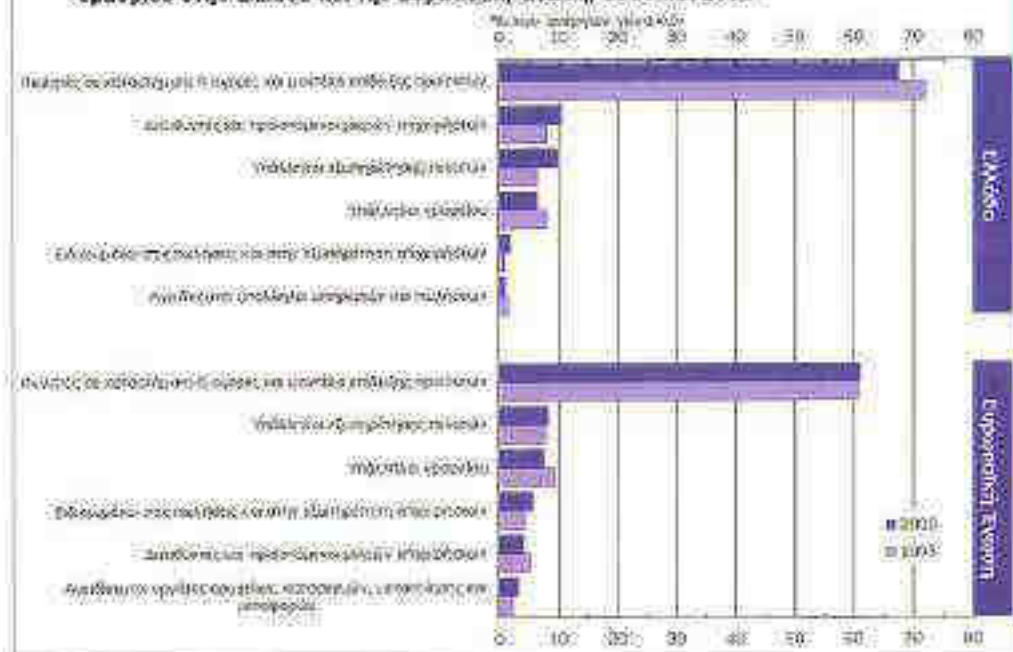
Αντίστοιχα, το 2000, οι εξισημονικότερες ομάδες στις οποίες συγκεντρώνεται η ανεργία των ανδρών είναι η ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων» (46%), η ομάδα των «διευθυντών και προϊ-



**16. Τα 25 σημαντικότερα επαγγέλματα στους άνεργους άνδρες στον κλάδο του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**

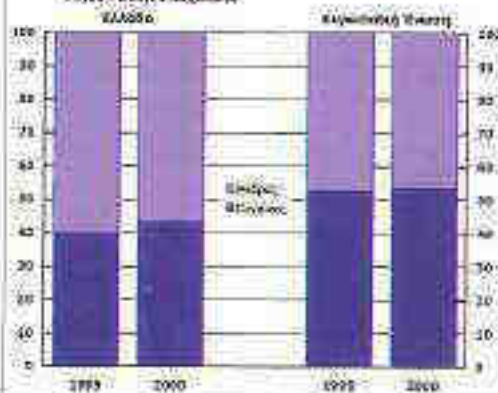


**17. Τα 25 σημαντικότερα επαγγέλματα στις άνεργες γυναίκες στον κλάδο του λιανικού εμπορίου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



**18** Η απασχόληση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

% της συνολικής απασχόλησης



σταμένων μικρών επιχειρήσεων» του κλάδου (23,2%) η ομάδα των «τεχνιτών και συντηρητών μεταλλικών κατασκευών, μηχανών, ηλεκτρικού και ηλεκτρονικού εξοπλισμού» (13,2%), η ομάδα των «ανειδίκευτων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης και μεταφορών» (5%), η ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» (3%) και η ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» (2,6%).

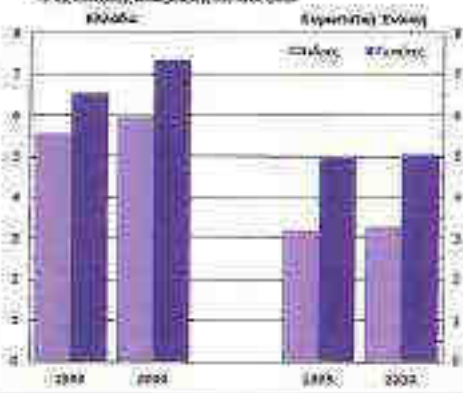
### 1.3 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού

#### Το χαρακτηριστικό των απασχολούμενων του κλάδου

Οι απασχολούμενοι στον κλάδο του τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια) το 1995 έφταναν στις 218.000 άτομα (ή το 5,9% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία) και το 2000 είχαν αυξηθεί στις 248.000 άτομα (ή το 6,1% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου το 2/3

**19** Η απασχόληση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

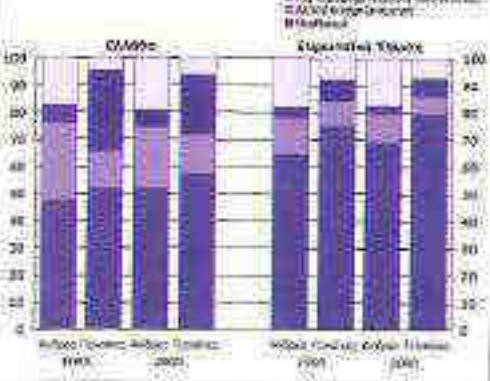
% της συνολικής απασχόλησης στο κλάδο



των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο αυτή τις κατέλαβαν οι γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στον κλάδο από το 40% το 1995 στο 43% το 2000 (Διάγραμμα 18). Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού αποτελούσε το 1995 το 63% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών, ενώ το 2000 αυξήθηκε σε 7,3%. Η αντιστοίχη συμμετοχή των ανδρών αυτήθηκε λιγότερο, από 5,9% το 1995 σε 5,9% το 2000 (Διάγραμμα 19).

Η μισθωτή απασχόληση αυξήθηκε και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000. Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στους άνδρες συγκεντρώθηκε περισσότερο στις μικρές ηλικίες, ενώ η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών συγκεντρώθηκε περισσότερο στις μεγαλύτερες ηλικίες. Το 2000, το 52% της απασχόλησης των ανδρών και το 57% της απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν στις επιχειρή-

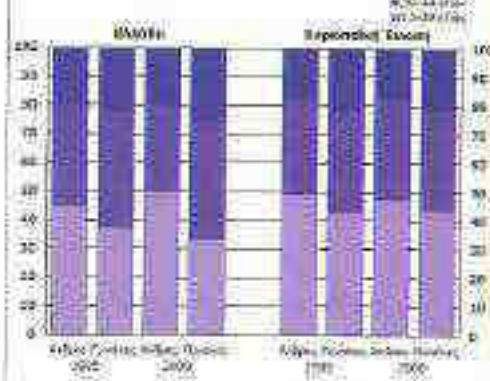
**20 Η απασχόληση στον κλάδο των υγιεινών τοίμων κατά φύλο στην κατηγορία και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**  
 % της απασχόλησης συνολικά



ρεις του κλάδου ως μισθωτοί (Διάγραμμα 20). Στους άνδρες η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης παρουσιάστηκε εντονότερα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, ενώ στις γυναίκες η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης παρουσιάστηκε εντονότερα στις ηλικίες πάνω των 45 ετών (Διάγραμμα 21). Οι τάσεις επομένως που διαγράφονται τα τελευταία χρόνια διαμορφώνουν σε ανώτερο επίπεδο τη μέση ηλικία της μισθωτής απασχόληση των γυναικών στον κλάδο σε σύγκριση με την αντίστοιχη των ανδρών.

Η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000, αφορούσε κυρίως μισθωτούς (άνδρες και γυναίκες) με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.) και δευτερευόντως μισθωτούς με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά) (Διάγραμμα 22). Οι διαφορές στη διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευ-

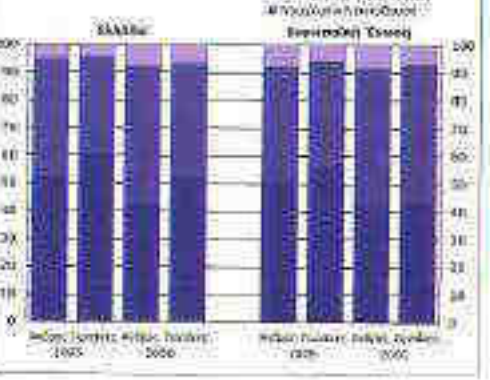
**21 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τοίμων κατά ομάδα ηλικίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**  
 % της απασχόλησης συνολικά



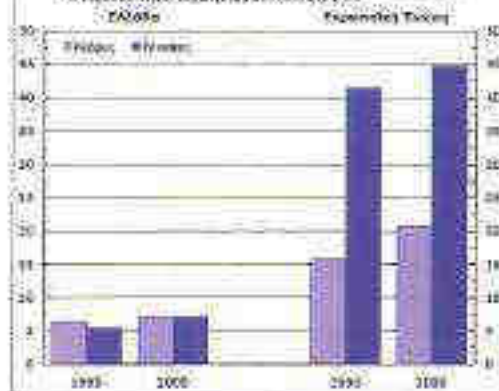
σης απεικονίζονται κυρίως στη μεγαλύτερη αντιπροσώπηση των ανδρών με δευτεροβάθμια και τριτοβάθμια εκπαίδευση, έναντι των γυναικών και από την άλλη πλευρά στη μεγαλύτερη αντιπροσώπηση των γυναικών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι των ανδρών.

Παράλληλα, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης συνοδεύτηκε από μικρή αύξηση των θέσεων εργασίας μερικής απ-

**22 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τοίμων κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**  
 % της απασχόλησης συνολικά



23 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού με αμετάβλητη κατά φύλο ώρα στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου

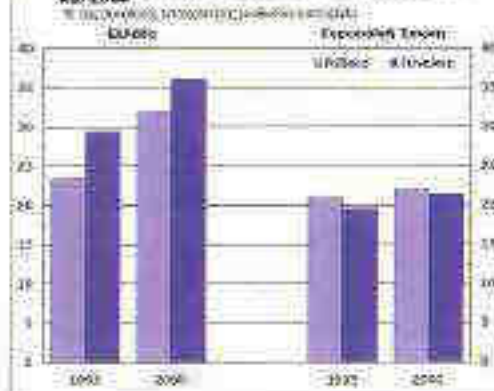


αχόλησης - ιδιαίτερα στις γυναίκες (Διάγραμμα 23). Οι θέσεις μερικής απασχόλησης, το 2000, αποτελούσαν το 7% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών.

Ωστόσο, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο χαρακτηρίστηκε από σημαντική επέκταση των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 24). Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούσαν το 23% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών, το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε το 32%. Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το 1995 το 29% των θέσεων μισθωτής απασχόλησης ήταν ορισμένου χρόνου, ενώ το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 36%.

Οι άνδρες στον κλάδο εργάζονται την εβδομάδα κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες από τις γυναίκες (Διάγραμμα 25). Το 1995, οι άνδρες εργάζονταν 46,3 ώρες την εβδομάδα, ενώ οι γυναίκες εργάζονταν 43,8 ώρες. Το 2000, οι ώρες εργα-

24 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού με σχέση αργασίας ορισμένου χρόνου στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου

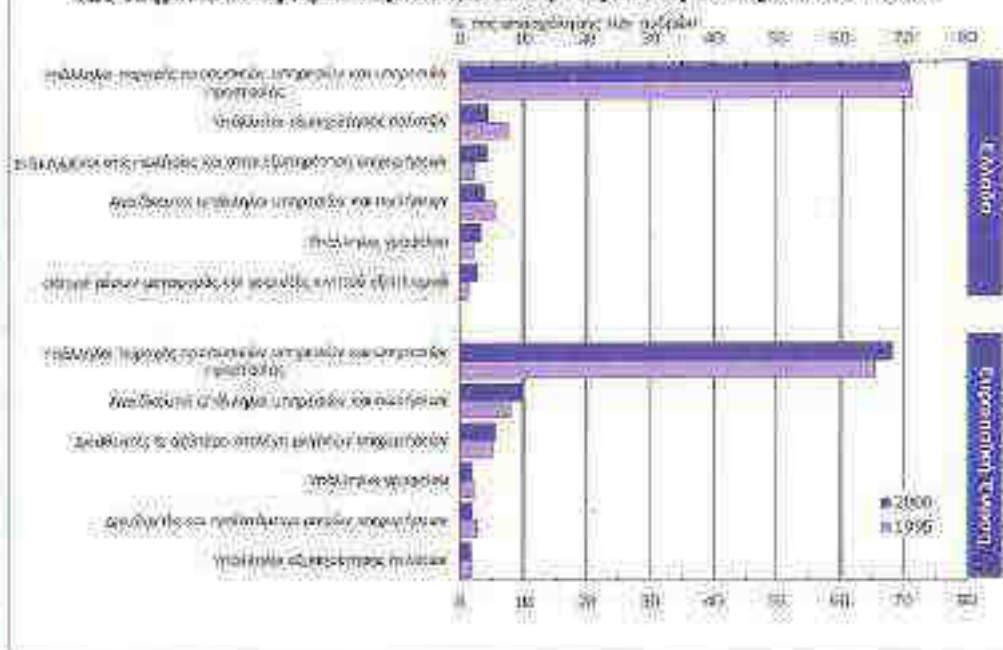


σίας την εβδομάδα μειώθηκαν στους άνδρες στις 44,9 ώρες και στις γυναίκες στις 43,1 ώρες.

Αύξηση περίπου 1% παρουσίασε το ποσοστό των μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα και στα δύο φύλα, φτάνοντας στο 5,7% το 2000. Από την άλλη πλευρά, το ίδιο έτος το 8,5% των μισθωτών ανδρών στον κλάδο εργάζονταν πάνω από 45 ώρες την εβδο-

25 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού κατά χρόνο εργασίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
% της συνολικής απασχόλησης του κλάδου



**26. Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των ανδρών μισθωτών στο κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**


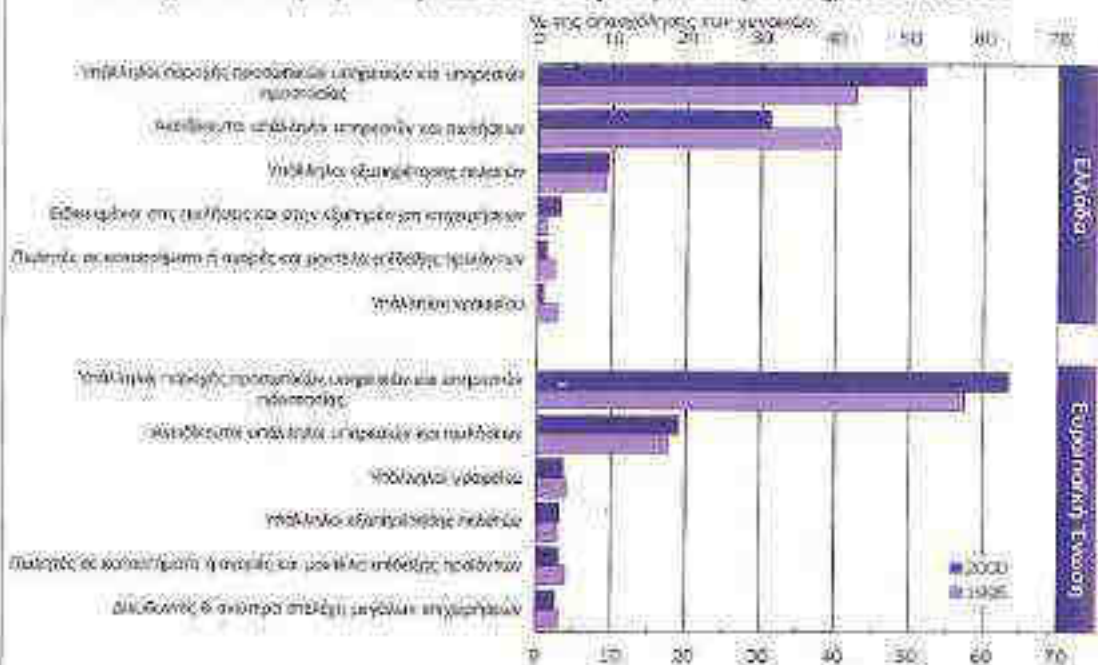
μάδα, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες έφτασε στο 5,8%.

Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων σε επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 26 και 27) παρατηρείται ότι η μισθωτή απασχόληση των ανδρών και των γυναικών συγκεντρώνεται στις ίδιες περίπου επαγγελματικές ομάδες. Ωστόσο, στους άνδρες η μισθωτή απασχόληση είναι έντονα συγκεντρωμένη σε μία από αυτές σε αντίθεση με την απασχόληση των γυναικών που κατανέμεται περισσότερο ομοιόμορφα. Ειδικότερα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών ήταν το 2000 οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (71%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (41%), οι

«ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (4,3%), οι «ανεπίσημοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (3,8%), οι «υπάλληλοι γραφείων» (3,2%) και οι «άλλοι μισθωτοί μεταφορές και χειριστές οχημάτων εξοπλισμού» (2,7%).

Αντίστοιχα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των γυναικών ήταν το 2000 οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (52%), οι «ανεπίσημοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (31%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (9%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (3%), οι «πωλητές σε μεταστήματα ή αγοράς και μινιέτα επίδειξης προϊόντων» (1,2%) και οι «υπάλληλοι γραφείων» (0,7%).

**27 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των γυναικών μισθωτών στο κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



**Το χαρακτηριστικό των ανέργων του κλάδου**

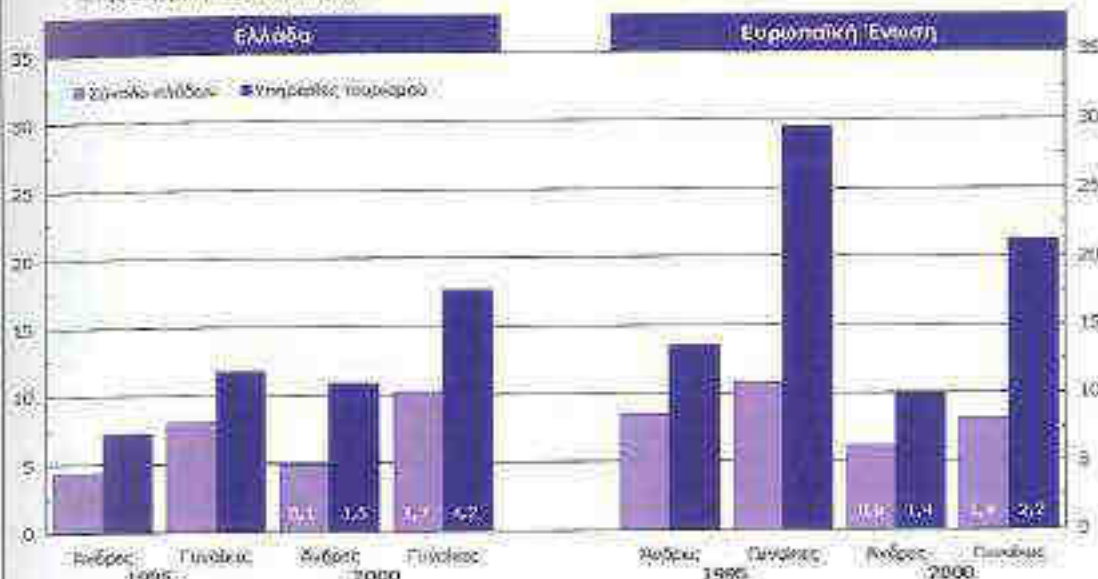
Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, ο αριθμός των «πολλών ανέργων» αυξήθηκε από τις 20.000 άτομα το 1995, στις 34.000 άτομα το 2000. Το 60% της αύξησης προήλθε από τις γυναίκες οι οποίες το 1995 αποτελούσαν το 52% των ανέργων του κλάδου, ενώ το 2000 αποτελούσαν το 55%. Η αύξηση της ανεργίας των δύο φύλων στον κλάδο ήταν σημαντική και αύξησε σημαντικά τη βαρύτητα της ανεργίας του κάθε φύλου του κλάδου στη συνολική του ανεργία. Έτσι, το 1995, οι άνεργοι άνδρες του κλάδου αποτελούσαν το 9,1% του συνολικού αριθμού

των ανέργων ανδρών, ενώ το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 12,9%. Στις γυναίκες η ποσοστιαία αύξηση ήταν μικρότερη καθώς το αντίστοιχο ποσοστό ήταν 9,5% το 1995 και 12,4% το 2000.

Το «ειδικό ποσοστό ανεργίας» αυξήθηκε περισσότερο στις γυναίκες απ' όσους άνδρες, παρά το γεγονός ότι η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο ήταν πολλαπλάσια μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών. Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση ετήσια αύξηση της γυναικείας απασχόλησης στον κλάδο κατά 4,2% δεν ήταν αρκετή για την υποχώρηση ή έστω τη συγκράτηση του ειδικού ποσοστού ανεργίας των γυναικών

**28 Ειδικό ποσοστό ανεργίας\* και μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής της απασχόλησης στο σύνολο των κλάδων και στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**

% της απασχόλησης στο σύνολο κλάδου



\* Το ειδικό ποσοστό ανεργίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού είναι 11,4% για τους άνδρες και 13,4% για τις γυναίκες το 1995 και 17,7% για τους άνδρες και 22,2% για τις γυναίκες το 2000. Η αύξηση της απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού είναι 11,4% για τους άνδρες και 17,7% για τις γυναίκες.

\*\* Το μέτρο στη βάση των πηλών του δείκτη απασχόλησης είναι ο μέσος ετήσιος ρυθμός μεταβολής (%) της απασχόλησης ως ποσοστό επί του αρχικού επιπέδου.

(Διάγραμμα 28). Το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στον κλάδο αυξήθηκε κατά 5,9% (από 11,8% το 1995 σε 17,7% το 2000), αυξάνοντας παράλληλα τη διαφορά του από το ειδικό ποσοστό ανεργίας των γυναικών στο σύνολο των κλάδων (1995: 8%, 2000: 10,3%). Προκύπτει συνεπώς ότι η σημαντική αύξηση της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο δεν συνέβαλε στην απορρόφηση των ανέργων γυναικών του κλάδου.

Αντίθετα φαίνεται ότι η αύξηση της απασχόλησης καλύφθηκε κυρίως από ομάδες του εργατικού δυναμικού των γυναικών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (γυναίκες

που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέες άνεργες, γυναίκες που εργαζόνταν παλαιότερα σε άλλα κλάδο κ.λπ.).

Στους άνδρες την ίδια περίοδο, ο μέσος ετήσιος ρυθμός αύξησης της απασχόλησης ήταν αρκετά μικρότερος από τον αντίστοιχο των γυναικών και έφτανε στα 11,4%. Ωστόσο, και στους άνδρες η αύξηση της απασχόλησης συνοδεύτηκε από πολλαπλάσια αύξηση της ανεργίας καθώς το ειδικό ποσοστό ανεργίας στους άνδρες του κλάδου αυξήθηκε κατά 3,7% (από 7,2% το 1995 σε 10,9% το 2000). Παρατηρείται συνεπώς ότι και στους άνδρες παρά την αύξηση της απασχόλησης στον

29. Χωρικοί από ομάδα ηλικιών και φύλο στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

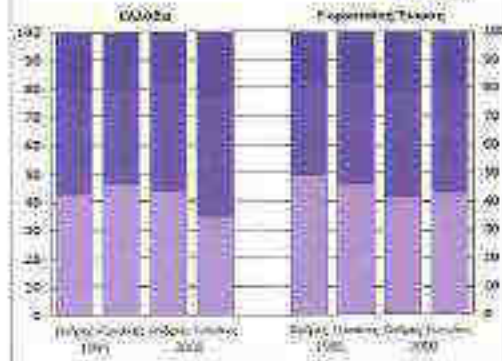
% του πληθυσμού 15-64 ετών

Η Ελλάδα είναι:

■ 47,1% (1995)

■ 50,4% (2000)

■ 15,3% (2000)



30. Άνεργοι κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

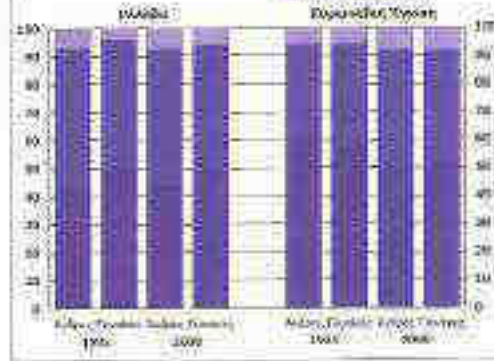
% του πληθυσμού 15-64 ετών

Γνώση εκπαίδευσης:

■ Πρώτο και δεύτερο γυμνάσιο

■ Γενικό λύκειο (κατώτατο)

■ Πανεπιστημιακή εκπαίδευση



κλάδο, το ποσοστό ανεργίας τους αυξήθηκε γεγονός που οδήγησε στο συμπέρασμα ότι το μεγαλύτερο τμήμα της αύξησης της απασχόλησης καλύφθηκε κυρίως από ομάδες που εργαζόταν διευθυντικά των ανδρών που δεν είχαν εργαστεί παλαιότερα στον κλάδο (άνδρες που βρήκαν εργασία χωρίς να χρειαστεί να ψάξουν για μεγάλο χρονικό διάστημα, νέοι άνεργοι, άνδρες που εργάζονταν παλαιότερα σε άλλο κλάδο κ.λπ.).

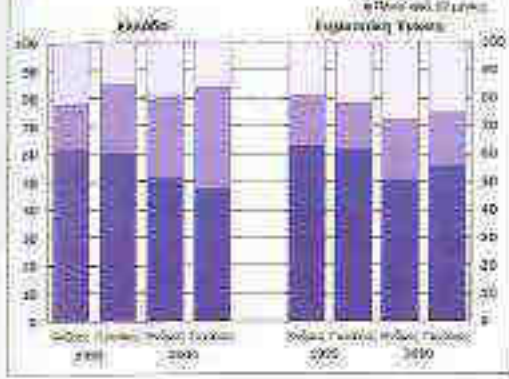
Η αύξηση της ανεργίας και στα δύο φύλα κατά την περίοδο 1995-2000 αναδεδείχθη και από τη μεταβολή της ηλικιακής διάρθρωσης των άνεργων γυναικών (Διάγραμμα 29). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο αυτή προκάλεσαν υποχώρηση της συμμετοχής των άνεργων γυναικών ηλικίας μικρότερης των 30 ετών και κατά συνέπεια αύξηση της μέσης ηλικίας των άνεργων γυναικών. Αντίθετα, η ηλικιακή διάρθρωση της ανεργίας των ανδρών στον κλάδο παρου-

σίωσε οριακές μεταβολές. Αποτέλεσμα των παραπάνω διαφορετικών τάσεων ήταν η διευρυνση των διαφορών ανάμεσα στα δύο φύλα αναφορικά με την ηλικιακή σύνθεση της ανεργίας τους. Οι διαφορές αυτές εντοπίζονται κυρίως στις μικρότερες ηλικίες (κάτω των 30 ετών) όπου το 2000, συγκεντρώνονταν το 35% των άνεργων γυναικών και το 44% των άνεργων ανδρών στον κλάδο. Το 42% των γυναικών και το 36% των ανδρών ήταν ηλικίας 30-44 ετών, ενώ υπόλοιπο το 23% των γυναικών και περίπου το 18% των ανδρών ήταν ηλικίας άνω των 45 ετών.

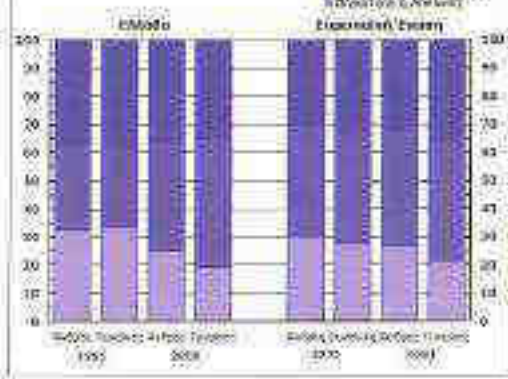
Από την άλλη πλευρά, η διάρθρωση της ανεργίας κατά επίπεδο εκπαίδευσης παρουσίαζε μικρότερες διαφορές ανάμεσα στα δυο φύλα (Διάγραμμα 30). Οι τάσεις που εκδηλώθηκαν κατά την περίοδο 1995-2000 προκάλεσαν μικρές αλλαγές στη σύνθεση της ανεργίας των δύο φύλων στον κλάδο αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Το 2000, περίπου



**31** Άνεργια κατά διάρκεια ανεργίας και φύλο στον κλάδο των καθησών ταχυμεταφορών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
% του ανέργου που εργάστηκε



**32** Άνεργια κατά βασικό λόγο που άφησαν την εργασία τους και φύλο στον κλάδο των καθησών ταχυμεταφορών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
% του ανέργου που άφησε δουλειά



το 43,7% των άνεργων ανδρών είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο) έναντι του 49% των γυναικών, το 48,8% είχε γνώσεις δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.), έναντι του 44,6% των γυναικών και τα 7,5% είχε γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακά) έναντι του 6,3% των γυναικών.

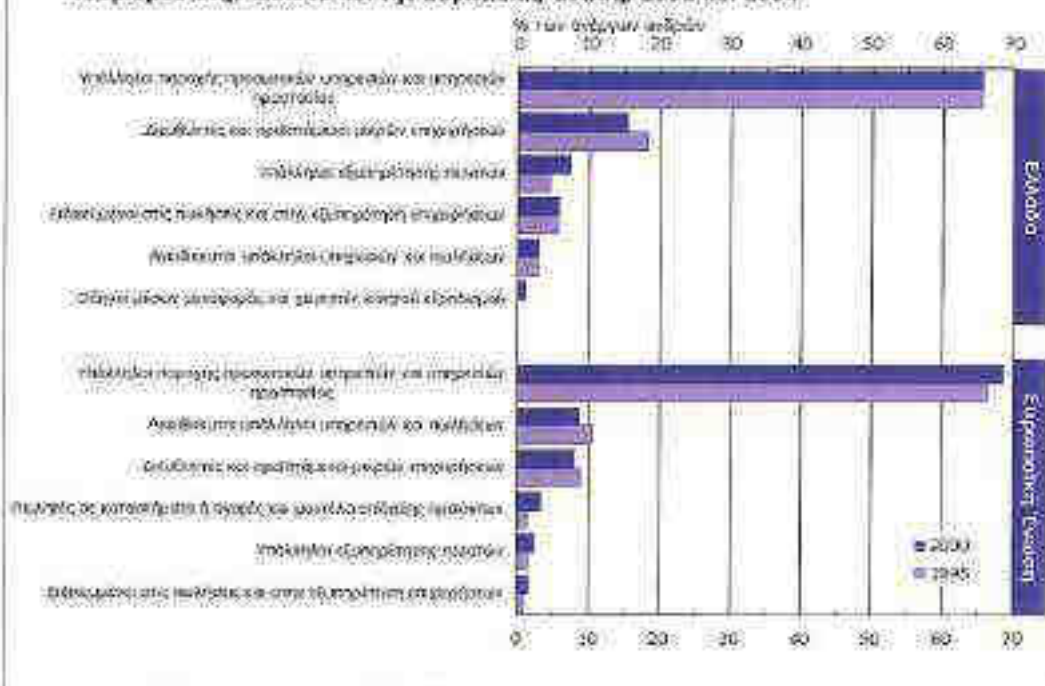
Παρά την αύξηση του αριθμού των ανέργων στον κλάδο, κατά την περίοδο 1995-2000, η μέση διάρκεια της ανεργίας μειώθηκε και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 31). Ειδικότερα, το ποσοστό της μακροχρόνιας ανεργίας των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο παρέμεινε σταθερό. Το 2000, διάρκεια ανεργίας άνω των 12 μηνών είχε το 29% των ανδρών και το 28% των γυναικών. Παρόλληλα, μειώθηκε ο αριθμός των ανέργων που είχαν διάρκεια ανεργίας 6-12 μήνες, ενώ αυξήθηκε ο

αριθμός των ανέργων που είχαν διάρκεια ανεργίας μικρότερη των 6 μηνών.

Η αύξηση της ανεργίας στον κλάδο συνοδεύτηκε από την υποχώρηση των παρατήσεων ή απολύσεων ως βασικό λόγο για τον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες άφησαν την εργασία τους (Διάγραμμα 32). Το 2000, το 25% των ανδρών και το 19,4% των γυναικών είχαν απολυθεί ή παραιτηθεί από τη θέση εργασίας τους στον κλάδο. Σταθερή παρέμεινε και η βαρύτητα των λοιπών, προσωπικών ή οικογενειακών λόγων για την εγκατάλειψη των θέσεων εργασίας και στα δύο φύλα (36,6% στους άνδρες και 35% στις γυναίκες). Αντίθετα, αύξηση παρουσίασαν οι περιπτώσεις των ανδρών και των γυναικών που έφευγαν άεργοι έπειτα από εργασία ορισμένου χρόνου. Το 2000, η αιτία αυτή ήταν η σημαντικότερη και στα δύο φύλα (38,1% στους άνδρες και 45,6% στις γυναίκες).

Από την ανάλυση της κατανομής των ανέργων των δύο φύλων σε επαγγελμα-

**33 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα στους άνεργους άνδρες στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**

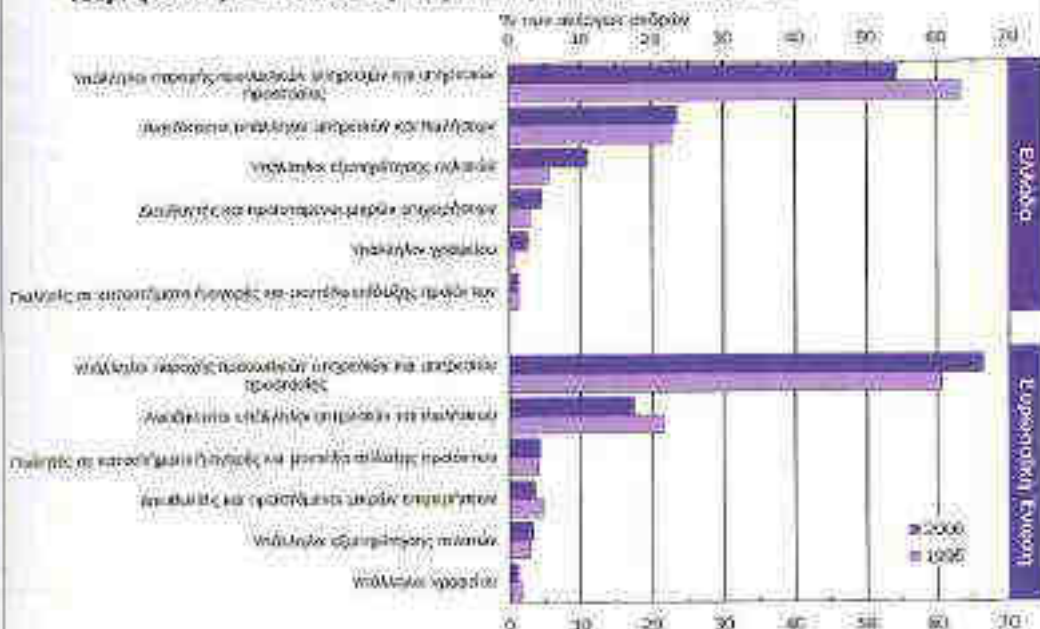


τικές ομάδες (Διάγραμμα 33 και 34) παρατηρείται ότι τα σύνολα σχεδόν της ανεργίας των ανδρών και των γυναικών συγκεντρώνονται στις ίδιες επαγγελματικές ομάδες. Ωστόσο, σε κάθε φύλο παρατηρείται διαφορετική ένταση της συγκέντρωσης της ανεργίας στις ομάδες αυτές.

Ειδικότερα, το 2000 οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη ανεργία των ανδρών ήταν οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (65,6%), οι «διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων» (15,4%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (7,3%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (5,7%), οι

«ανείδικευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (2,9%) και οι «οδηγοί μισών μεταφορών και χειριστές κινητού εξοπλισμού» (1,1%).

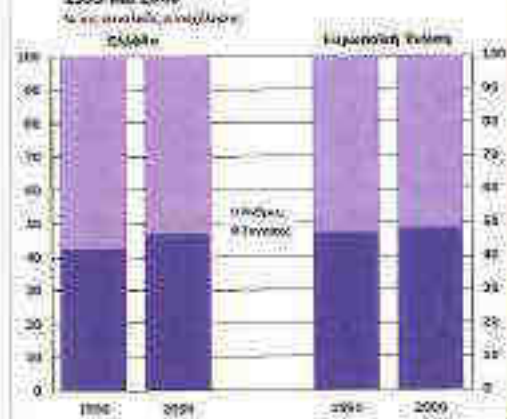
Αντίστοιχα, το 2000 οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στην ανεργία των γυναικών στον κλάδο ήταν οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (54,4%), οι «ανείδικευτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (23,6%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (11,1%), οι «διευθυντές και προϊστάμενοι μικρών επιχειρήσεων» (4,7%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (2,5%) και οι «πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων» (1,4%).

**34 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα στις άνεργες γυναίκες στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**


#### 1.4 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών

**Τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων του κλάδου**

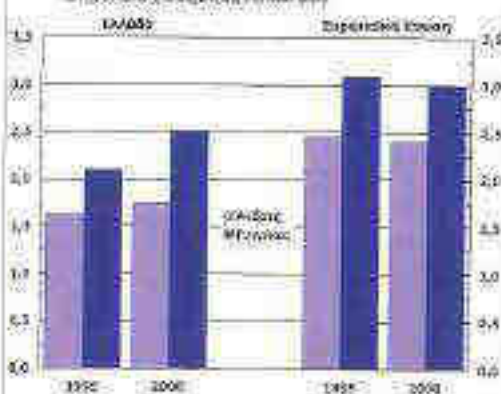
Το 1995, η συνολική απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών έφτανε στις 66.000 άτομα (ή στο 1,8% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 η απασχόληση στον κλάδο αυξήθηκε στις 75.000 άτομα (ή στο 2% της συνολικής απασχόλησης). Περίπου τα 3/4 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο, την ίδια περίοδο, τις κατέλαβαν γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική

**35 Η απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**


απασχόληση του κλάδου από το 42% το 1995, στο 47% το 2000 (Διάγραμμα 35). Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο

**36:** Η απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

Η απασχόληση σε απασχολούμενους και μισθωτούς



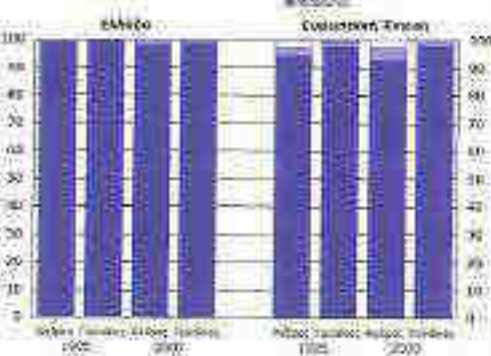
των τραπεζικών υπηρεσιών ως ποσοστό στη συνολική τους απασχόληση αυξήθηκε κατά την ίδια περίοδο, από 2,1% το 1995, σε 2,5% το 2000, ενώ οριακή αύξηση κατά 0,1% παρουσίασε το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών (Διάγραμμα 36).

Το σύνολο σχεδόν των απασχολούμενων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών είναι μισθωτοί (Διάγραμμα 37). Κατά την περίοδο 1995-2000, η μισθιατή απασχόληση στον κλάδο αυξήθηκε ταχύτερα στις ηλικίες κάτω των 30 ετών και άνω των 45 ετών και στο δύο φύλο (Διάγραμμα 38). Ωστόσο, η ηλικιακή διάρθρωση της μισθιατής απασχόλησης των δύο φύλων παρουσιάζει διαφορές οι οποίες είναι εντονότερες στις μικρότερες και στις μεγαλύτερες ηλικίες. Έτσι, το 2000, το 35% της μισθιατής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν ηλικίας κάτω των 30 ετών, έναντι του 19% των ανδρών. Αντίστοιχα, το 38% των ανδρών έναντι του 19% των γυναικών ήταν άνω των 45 ετών, ενώ στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών αυ-

**37:** Η απασχόληση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

Η απασχόληση σε απασχολούμενους και μισθωτούς

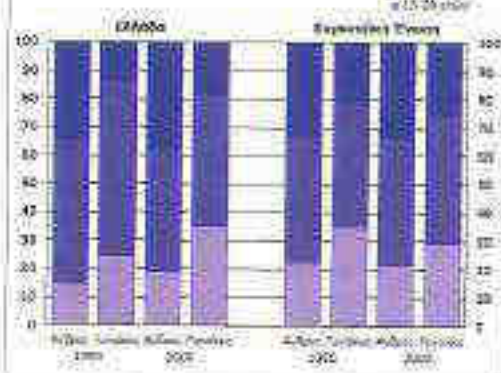
Η απασχόληση σε απασχολούμενους και μισθωτούς



**38:** Η απασχόληση μεθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών από ομάδες ηλικίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

Η απασχόληση σε απασχολούμενους και μισθωτούς

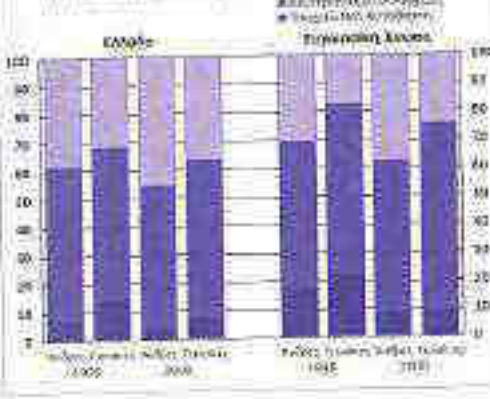
Η απασχόληση σε απασχολούμενους και μισθωτούς



γκεντρώνονταν το 48% των γυναικών και το 43% των ανδρών.

Το μέσο επίπεδο εκπαίδευσης των μισθωτών του κλάδου είναι αρκετά υψηλό (Διάγραμμα 39). Ένα σημαντικό τμήμα της μισθιατής απασχόλησης και των δύο φύλων έχει γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, ενώ το τμήμα αυτό έχει διευρυνθεί σημαντικά και στο δύο φύλο κατά την περίοδο 1995-2000. Έτσι, το 2000 το 45,6% των

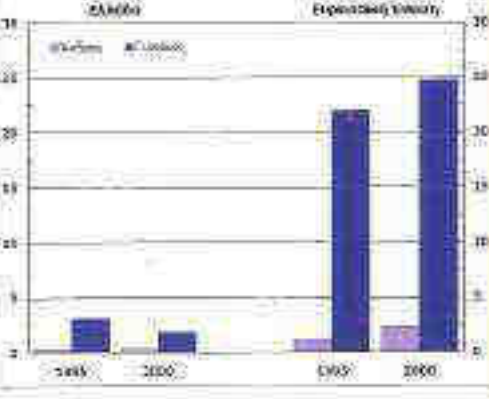
**39** Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά επίπεδο εκπαίδευσης και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Σημείωση: Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών με μερική απασχόληση κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



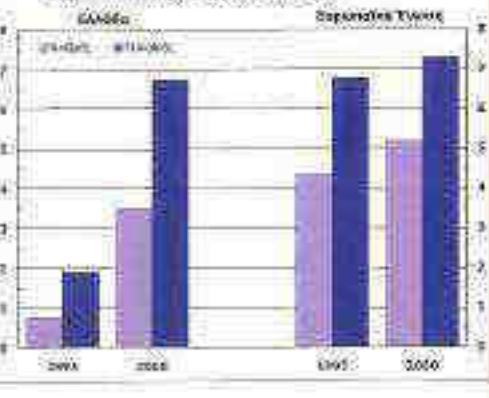
ανδρών και το 36,7% των γυναικών ήταν απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΑΕΙ-ΤΕΙ) και το 50,6% των ανδρών και το 55,4% των γυναικών ήταν απόφοιτοι δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.), ενώ ένα σχετικά μικρό και μειούμενο ποσοστό είχε γνώσεις υποχρεωτικής εκπαίδευσης (μέχρι Γυμνάσιο).

Η μερική απασχόληση των μισθωτών στον κλάδο είναι αρκετά περιορισμένη (Διάγραμμα 40). Το 2000, μόλις το 1,9% των γυναικών και το 0,4% ανδρών εργάζονται σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, ενώ σε σύγκριση με το 1995 οι γυναίκες παρουσίασαν μείωση της συμμετοχής τους σε αυτές τις θέσεις κατά 1,2%. Αντίθετα, οι συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν μια μορφή μισθωτής απασχόλησης που χρησιμοποιήθηκε εντονότερα μετά το 1995 και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 41). Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμέ-

**40** Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών με μερική απασχόληση κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Σημείωση: Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών με μερική απασχόληση κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



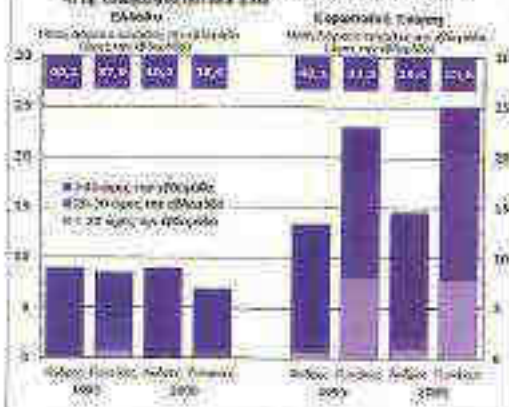
**41** Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Σημείωση: Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών με σχέση εργασίας ορισμένου χρόνου κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



και χρόνου στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών και των γυναικών δεν ξεπερνούσαν το 1% και 2%, αντίστοιχα, το 2000, τα ποσοστά αυτά είχαν αυξηθεί σημαντικά φτάνοντας στα 3,5% στους άνδρες και στα 6,7% στις γυναίκες.

Κατά την ίδια περίοδο, η μέση διάρκεια εργασίας την εβδομάδα στον κλάδο παρέμεινε σταθερή στις 40 ώρες για τους άνδρες και αυξήθηκε από τις 38 στις 39

**42 Η απασχόληση γυναικών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών κατά χρόνο εργασίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**  
 45 ώρες απασχόληση ανά εβδομάδα

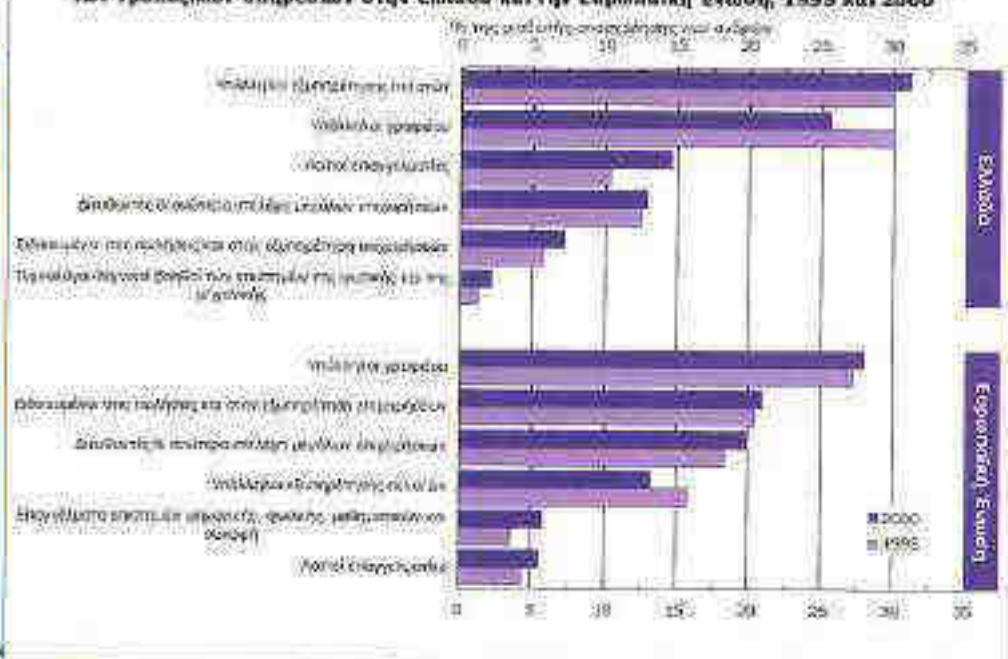


ώρες για τις γυναίκες (Διάγραμμα 42). Το 2000, διάρκεια εργασίας πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα εμφάνιζε το 8,5% των ανδρών και το 5,8% των γυναικών,

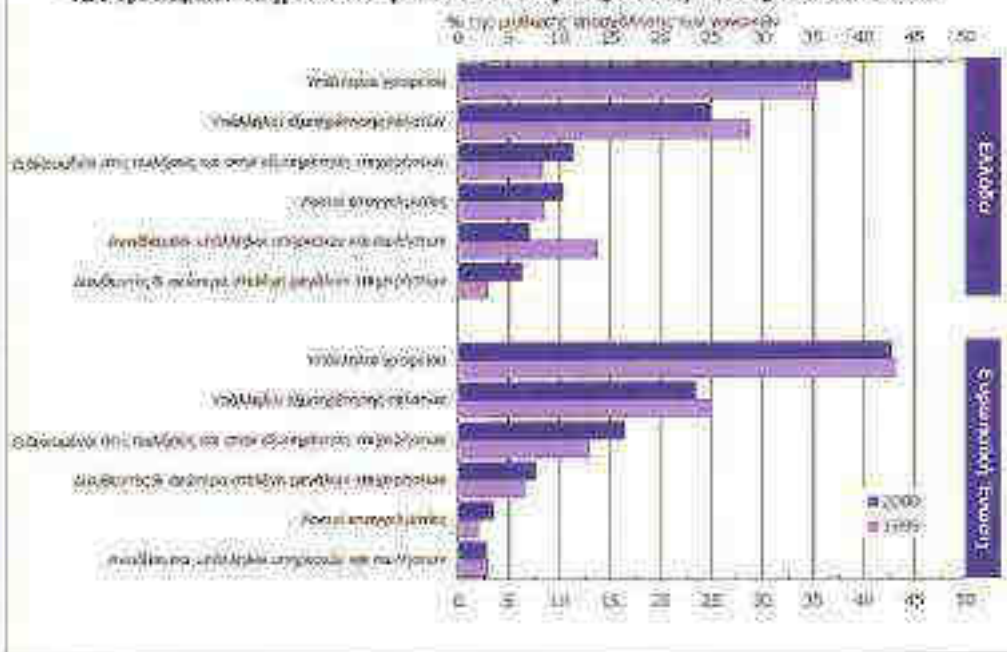
ενώ μικρότερη ο αριθμός των μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα.

Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 43 και 44) προκύπτει ότι οι άνδρες συμμετέχουν περισσότερο από τις γυναίκες σε επαγγελματικές ομάδες που είναι υψηλότερα στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αντίστοιχα αρμειβονται περισσότερο. Το 2000, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών στον κλάδο ήταν οι «υπόλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (31%), οι «υπάλληλοι γραφείων» (25%), οι «λοιποί επαγγελματίες» (14%), οι «διευθυντές και τα ανώτερα

**43 Τι έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των ανδρών μισθωτών στο κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



44 Το έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των γυναικών μισθωτών στο κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



απλόκληρη των μεγάλων επιχειρήσεων» (13%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (7,2%) και οι «τεχνολόγοι-τεχνικοί βοηθοί των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής» (2,1%).

Αντίστοιχα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των γυναικών, το ίδιο έτος, ήταν οι «υπάλληλοι γραφείου» (39%), οι «υπάλληλοι εξυπηρέτησης πελατών» (25%), οι «ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» (11,3%), οι «λοιποί επαγγελματίες» (10,3%), οι «ανεπίκουροι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (7%) και οι «διευθυντές και τα ανώτερα στελέχη των μεγάλων επιχειρήσεων» (6,3%).

### Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου

Κατό την περίοδο 1995-2000, ο αριθμός των «παλαιών ανέργων» στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών ήταν ιδιαίτερα μικρός. Το 1995 ο συνολικός αριθμός των ανέργων του κλάδου ήταν περίπου 600 άτομα. Το 2000 ο αριθμός των ανέργων έφτασε τα 1900 άτομα, όπου σχεδόν στο σύνολο τους ήταν γυναίκες. Δεν θα επιχειρήσουμε την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω μεγθών καθώς τα μεγέθη αυτά είναι ιδιαίτερα μικρά και δεν διασφαλίζεται η στατιστική αξιοπιστία των αποτελεσμάτων που θα εξαχθούν από την ανάλυσή τους.

## 1.5 Οι τάσεις στην αγορά εργασίας στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας

### Το χαρακτηριστικό των απασχολούμενων του κλάδου

Το 1995, οι απασχολούμενοι στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας έφταναν στις 161.000 άτομα (ή το 4,4% της συνολικής απασχόλησης στην οικονομία), ενώ το 2000 έφτασαν στις 182.000 άτομα (ή το 4,7% της συνολικής απασχόλησης). Πάνω από τα 3/4 των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο 1995-2000 τις κατέλαβαν γυναίκες, αυξάνοντας τη συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση του κλάδου από το 64% το 1995 στο 66% το 2000 (Διάγραμμα 45).

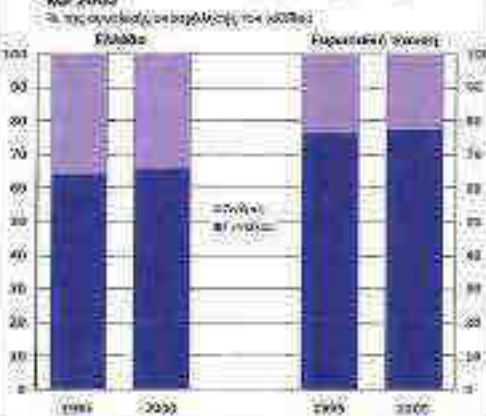
Η απασχόληση των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας αποτελεί το 1995 το 7,7% της συνολικής απασχόλησης των γυναικών στην οικονομία,

ενώ το 2000 η αντίστοιχη συμμετοχή αυξήθηκε στο 8,2%. Η συμμετοχή των ανδρών, την ίδια περίοδο αυξήθηκε οριακά, από 2,5% το 1995 στο 2,6% το 2000 (Διάγραμμα 46).

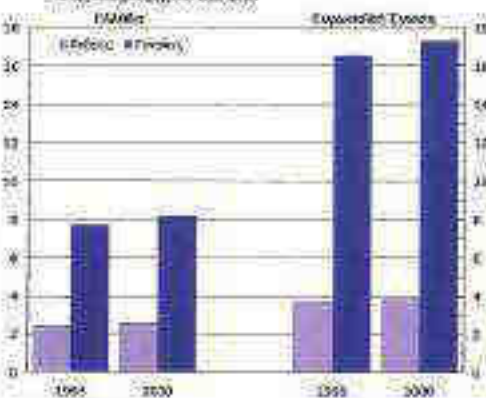
Οι νέες θέσεις εργασίας που δημιουργήθηκαν στον κλάδο την περίοδο 1995-2000 αφορούσαν κυρίως τις θέσεις μισθωτής απασχόλησης. Η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο συγκεντρώνει το μεγαλύτερο μέρος των απασχολούμενων και στο δύο φύλα. Το 2000, το 76% της απασχόλησης των ανδρών και το 91% της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο εργαζόνταν σε θέσεις μισθωτής εργασίας (Διάγραμμα 47).

Η ηλικιακή διάρθρωση της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων διαφέρει σημαντικά. Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις ηλικίες κάτω των 45 ετών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των ανδρών στις ηλικίες άνω των 45 ετών είναι σημαντικά μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των γυναι-

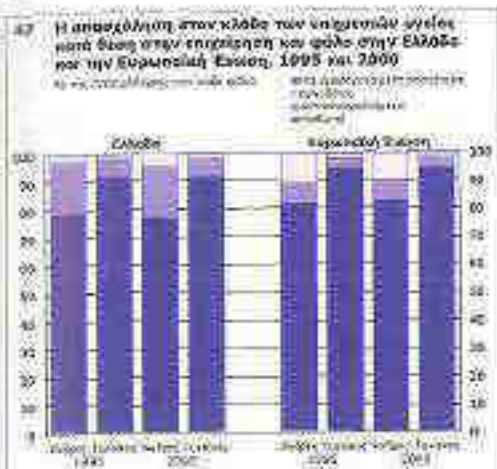
45 Η απασχόληση στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000



46 Η απασχόληση στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000

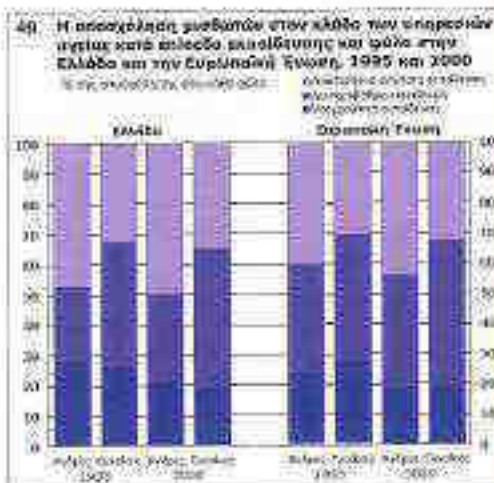
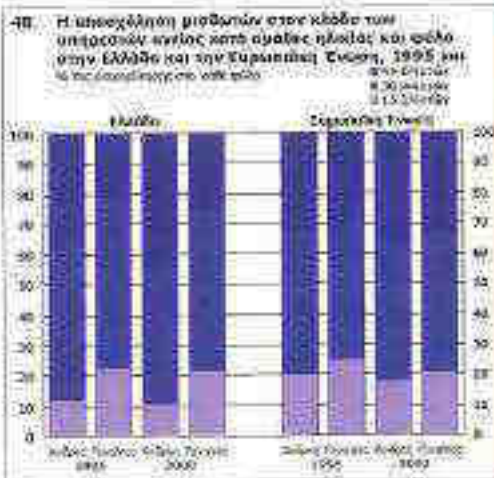






κάν. Ειδικότερα, το 2000 το 21,7% των γυναικών έναντι του 10,5% των ανδρών είχαν ηλικία μικρότερη των 30 ετών. Ηλικία 30-44 ετών είχαν περίπου το 53,4% των γυναικών και το 45% των ανδρών, ενώ ηλικία άνω των 45 ετών είχε το υπόλοιπο 44,2% των ανδρών και το 24,7% των γυναικών (Διάγραμμα 48).

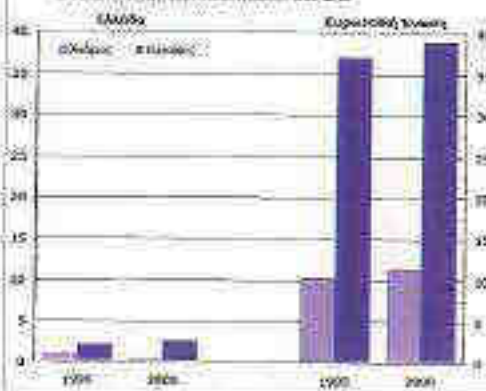
Η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο κατά την περίοδο 1995-2000, αφορούσε κυρίως τους μισθωτές (άνδρες και γυναίκες) με δευτεροβάθμια εκπαίδευση (Γενικό Λύκειο, ΙΕΚ, τεχνικές-επαγγελματικές σχολές δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης κ.λπ.) και τους μισθωτές με τριτοβάθμια εκπαίδευση (ΤΕΙ, ΑΕΙ, Μεταπτυχιακό) (Διάγραμμα 49). Οι διαφορές στη διάρθρωση της απασχόλησης των δύο φύλων αποτυπώνονται κυρίως στη μεγαλύτερη αντιπροσώπηση των ανδρών με τριτοβάθμια εκπαίδευση, ενώ από την άλλη πλευρά στη μεγαλύτερη



αντιπροσώπηση των γυναικών με δευτεροβάθμια εκπαίδευση. Παράλληλα και στα δύο φύλα παρατηρείται υποχώρηση των μισθωτών με υποχρεωτική εκπαίδευση (μέχρι Γυμνάσιο).

Από την άλλη πλευρά, η αύξηση της μισθωτής απασχόλησης δεν συνοδεύτηκε από ιδιαίτερη μεταβολή των θέσεων εργα-

50 Η απασχόληση ορθώνει στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας με μερική απασχόληση κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Οι ποσοστοί είναι ποσοστοί επί του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο

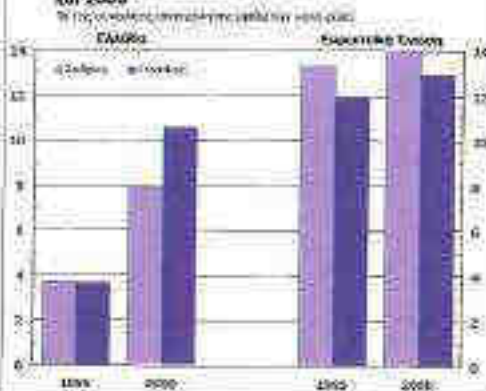


οίσε μερικής απασχόλησης (Διάγραμμα 50). Το 2000, οι θέσεις μερικής απασχόλησης στον κλάδο αποτελούσαν το 2,6% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών και μόλις το 0,3% των ανδρών.

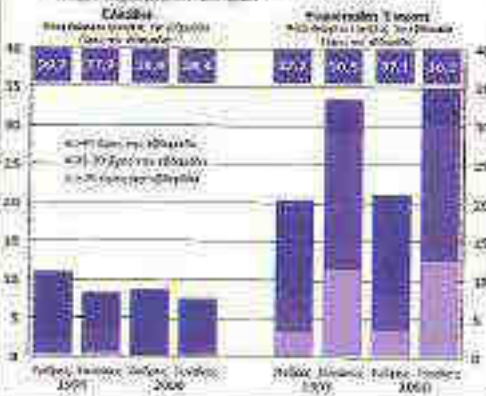
Οι θέσεις μερικής απασχόλησης στον κλάδο αυξήθηκαν από μια αντίστοιχα σημαντική επέκταση των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου και στα δύο φύλα. Έτσι, ενώ το 1995 οι θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούσαν περίπου το 3,8% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών, το 2000 το αντίστοιχο ποσοστό έφτασε στο 8% για τους άνδρες και στο 10,6% στις γυναίκες (Διάγραμμα 51).

Οι άνδρες στον κλάδο της υγείας εργάζονται κατά μέσο όρο περισσότερες ώρες την εβδομάδα από τις γυναίκες, ενώ η μέση διάρκεια της εργασίας δεν ξεπερνά τις 40 ώρες και στα δύο φύλα (Διάγραμμα 52). Ειδικότερα, το 1995, οι άνδρες εργάζονταν 39,7 ώρες την εβδομάδα και οι γυναίκες εργάζονταν 37,9

51 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας με βάση εργασία ορισμένου χρόνου κατά φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Οι ποσοστοί είναι ποσοστοί επί του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο



52 Η απασχόληση μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας κατά χρόνο εργασίας και φύλο στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000  
Οι ποσοστοί είναι ποσοστοί επί του συνόλου των εργαζομένων στον κλάδο



ώρες. Το 2000, οι ώρες εργασίας την εβδομάδα αυξήθηκαν οριακά στους άνδρες στις 39,9 ώρες, ενώ στις γυναίκες έφτασαν στις 38,4 ώρες. Υπαχώρηση παρουσίασε το ποσοστό των ανδρών και γυναικών μισθωτών που εργάζονταν λιγότερες από 30 ώρες την εβδομάδα. Από την άλλη πλευρά, το ποσοστό των ανδρών που εργάζονταν πάνω από 45 ώρες την εβδομάδα μειώθηκε οριακά φτάνοντας στο

8,5%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες αυξήθηκε από 4,6% το 1995 στο 5,8% το 2000.

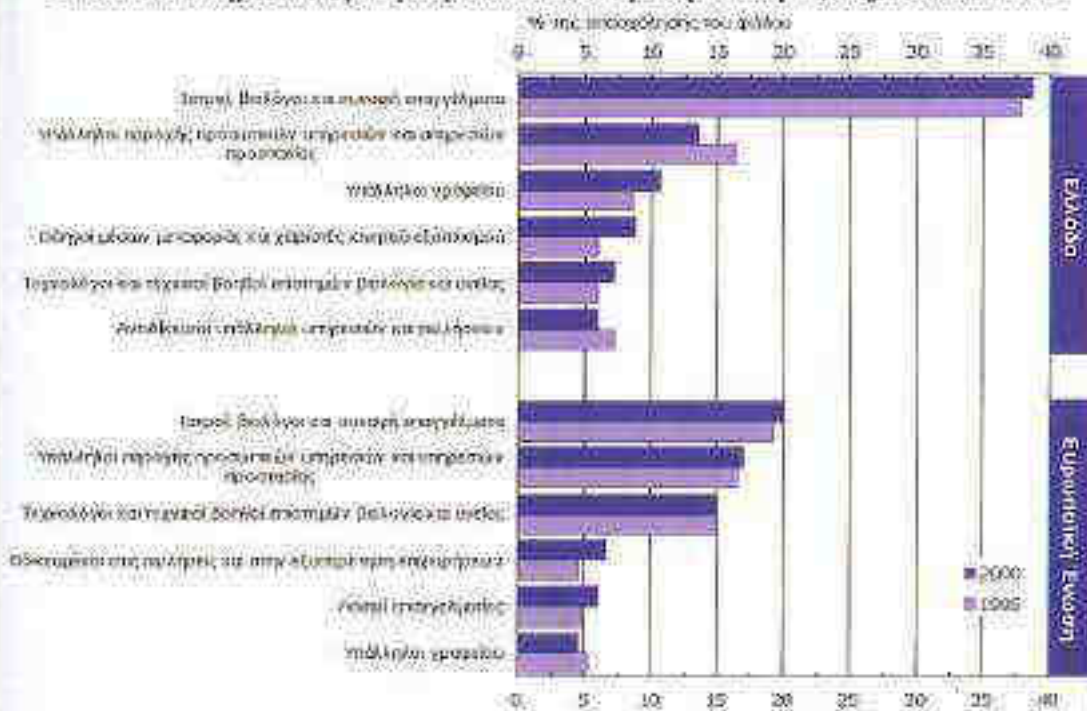
Από την ανάλυση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες (Διάγραμμα 53 και 54) παρατηρείται ότι η μισθωτή απασχόληση των ανδρών είναι εντονότερα συγκεντρωμένη σε επαγγέλματα που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία και αντίστοιχα αμειβότατοι συγκριτικά περισσότερα.

Ειδικότερα, το 2000, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των ανδρών ήταν οι «ιστοί, βιολόγοι και όσοι ασκούν συναφή

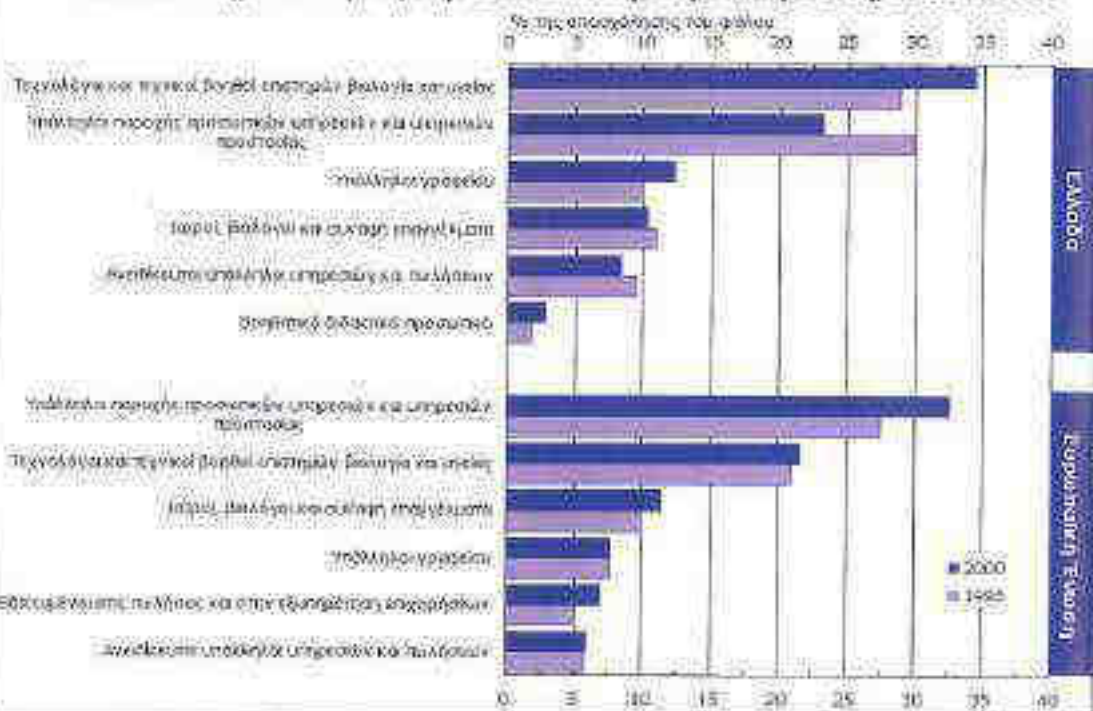
επαγγέλματα» (39%), οι «υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (13,6%), οι «υπάλληλοι γραφείων» (10,6%), οι «οδηγοί μέσων μεταφοράς και χειριστές κινητού εξοπλισμού» (8,7%), οι «τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί επιστημών βιολογίας και υγείας» (7,2%) και οι «αρχιτέκτονες, υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλητές» (6%).

Από την άλλη πλευρά, η μισθωτή απασχόληση των γυναικών στον κλάδο συγκεντρώνεται εντονότερα σε επαγγελματικές ομάδες που είναι στο μέσο της ιεραρχίας και αμειβούνται σκόλοχα. Αναλυτικότερα, οι έξι σημαντικότερες επαγγελματι-

**53 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των ανδρών μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



**54 Τα έξι σημαντικότερα επαγγέλματα της απασχόλησης των γυναικών μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας στην Ελλάδα και την Ευρωπαϊκή Ένωση, 1995 και 2000**



κές ομάδες στη μισθωτή απασχόληση των γυναικών το 2000 ήταν οι «τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί επιστημών βιολογία και υγείας» (34,4%) οι «υπάλληλοι παραχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» (23,2%), οι «υπάλληλοι γραφείου» (12,3%) οι «ιατροί, βιολόγοι και ασκούν συναφή επαγγέλματα» (10,3%), οι «κανειδίκτοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων» (8,4%) και το «βοηθητικό διδακτικό προσωπικό» (2,8%).

**Τα χαρακτηριστικά των ανέργων του κλάδου**

Ο αριθμός των «κλασικών ανέργων» στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας είναι ιδιαίτερα

μικρός. Το 1995 ο συνολικός αριθμός των ανέργων ήταν περίπου 5.000 άτομα. Το 2000, ο αριθμός των ανέργων έφτασε στα 7.000 άτομα, όπου στο μεγαλύτερο τμήμα του ήταν γυναίκες. Δεν θα επιχειρήσουμε την περαιτέρω ανάλυση των παραπάνω μεγεθών καθώς αυτό είναι ιδιαίτερα μικρό και δεν διασφαλίζεται η στατιστική αξιοπιστία των αποτελεσμάτων που θα προκύψουν από την ανάλυσή τους.

## Κεφάλαιο 2

# Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες

Οι μέσες μισθολογικές διαφορές ανάμεσα στα δύο φύλα στους επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα

Στα δεύτερα μέρη της μελέτης, η ανάλυση εστιάστηκε στην παρουσίαση του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για μία δεδομένη ποσότητα εργασίας. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα υπολογίζεται για το σύνολο των επιλεγμένων κλάδων καθώς και για μία σειρά χαρακτηριστικών απασχόλησης των μισθωτών. Για κάθε ένα από τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης υπολογίζεται και το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα, το οποίο δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών, σε αυτό το χαρακτηριστικό, ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Η μεθοδολογική προσέγγιση που ακολουθήθηκε για τους υπολογισμούς που πραγματοποιήθηκαν για τις ανάγκες της ανάλυσης του δεύτερου μέρους παρουσιάζεται στη συνέχεια.

### Η μεθοδολογική προσέγγιση

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χά-

σματος ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες πραγματοποιήθηκε για μία δεδομένη και συγκεκριμένη – ανάμεσα στα δύο φύλα – ποσότητα εργασίας, τη μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή της εργασίας. Με την επεξεργασία των διαθέσιμων πρωτογενών δεδομένων της έρευνας πραγματοποιήθηκε ο υπολογισμός του μεγέθους της μέσης ωριαίας ακαθάριστης αμοιβής των μισθωτών ελαχιστοποιώντας – όσο ήταν δυνατόν – τις επιδράσεις εκείνων των παραγόντων που θα άλλαζαν τη δημιουργία μίας κοινής βάσης σύγκρισης των αμοιβών της εργασίας των δύο φύλων. Τέτοιοι παράγοντες ήταν η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών έναντι των γυναικών σε υπερωριακή εργασία – γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών καθώς η υπερωριακή εργασία αμειβεται περισσότερο από την κανονική – και η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών έναντι των ανδρών σε θέσεις μερικής απασχόλησης – γεγονός που προκαλεί την αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών καθώς από το στοιχείο προκύπτει ότι η μέση ωριαία αμοιβή της μερικής απασχόλησης είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή της πλήρους απασχόλησης. Με την εξομάλυνση από την ανάλυση μας των δύο παραπάνω παραγόντων τα αποτελέσματα των επεξεργασιών που παρουσιάζονται στη συνέχεια αφορούν τους άνδρες και τις γυναίκες μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και στις αμοιβές τους δεν συμπεριλαμβάνονται οι αμοιβές από τυχόν υπερωριακή εργασία και εγών πραγματοποιήσε.

Για την αφομοίωση των αμοιβών της υπερωριακής εργασίας από τις συνολικές ακαθάριστες αμοιβές της εργασίας των μισθω-

ταίν έγιναν ορισμένες πρόσθετες επεξεργασίες και υπολογισμοί. Η μορφή των διαθέσιμων στοιχείων της έρευνας επέτρεψε την πραγματοποίηση αυτών των υπολογισμών για όλες τις περιπτώσεις των μισθωτών του δείγματος της έρευνας.

Αρχικά, από τις συνολικές ακαθάριστες αποδοχές των μισθωτών για το μήνα αναφοράς των στοιχείων (Οκτώβριος 1995) αφαιρέθηκαν οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία. Στη συνέχεια το αποτέλεσμα που προέκυψε διαιρέθηκε με τις πληρωθείσες ώρες εργασίας του μήνα αναφοράς και υπολογίστηκε η ωριαία αμοιβή για κάθε μία περίπτωση (μισθωτό) του δείγματος της έρευνας.

Η μέση ωριαία αμοιβή που υπολογίστηκε περιλαμβάνει:

1. Τριτοκτιχές ακαθάριστες αποδοχές και το τριτοκτιχά καταβαλλόμενο επίδομα στο καθαρό.
2. Την πρόσθετη αμοιβή για εργασία που δεν προβλέπονταν από τους όρους της σύμβασης εργασίας και η οποία όμως δεν ήταν υπερωριακή εργασία, και
3. Τις αμοιβές για κατ' ορισμένη εργασία, πέραν της κανονικής εργασίας και η οποία δεν θεωρήθηκε υπερωρία.

Η μέση ωριαία ακαθάριστη αμοιβή του κάθε φύλου προκύπτει από τον υπολογισμό του μέσου αριθμητικού (μέσου όρου) της ωριαίας αμοιβής των ανδρών και γυναικών αντίστοιχα. Το μισθολογικό χάσμα προκύπτει από τη διαίρεση της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών προς την αντίστοιχη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών, ενώ το

αποτέλεσμα της διαίρεσης πολλαπλασιάζεται επί 100 για να εκφραστεί το μισθολογικό χάσμα ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Τα αποτελέσματα των υπολογισμών για το μισθολογικό χάσμα στους τριτοκτιχόμενους κλάδους παρουσιάζονται στο παρόν μέρος σε τέσσερις ενότητες. Στην πρώτη ενότητα παρουσιάζεται το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα στους τρεις από τους τρεις εξεταζόμενους κλάδους (Λιανικό εμπόριο, Τουρισμός και Τράπεζες) για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Στη δεύτερη και τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών (στομακά χαρακτηριστικά και χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας) και πάλι για τους τρεις από τους τρεις εξεταζόμενους κλάδους (Λιανικό Εμπόριο, Τουρισμός και Τράπεζες) για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Στην τέταρτη ενότητα παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες για τον τέταρτο εξεταζόμενο κλάδο, τις υπηρεσίες υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας εξετάζεται η εξέλιξη του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα την περίοδο 1995-2000, τόσο για το σύνολο των μισθωτών όσο και για μια σειρά βασικών χαρακτηριστικών απασχόλησης. Τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάζονται διαφέρουν από αυτά που εξετάζονται για

τους τρεις παραπάνω κλάδους. Οι περιορισμοί που διέπουν το στοιχείο της πηγής δεδομένων που χρησιμοποιήθηκε για τη μέληση του κλάδου της υγείας (ECHP) δεν επέτρεψαν την περιγραφή και ανάλυση των παραγόντων του μισθολογικού χάσματος στον ίδιο βαθμό, όπως και στην περίπτωση των υπολοίπων τριών κλάδων για τους οποίους υπήρχαν στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ.

Ειδικότερα, για τους τρεις πρώτους κλάδους το χαρακτηριστικό απασχόλησης που εξετάζονται μπορούν να διακριθούν σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία περιλαμβάνονται τα άτομα-προσωπικά χαρακτηριστικά των μισθωτών, όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση, το επίπεδο εκπαίδευσης και ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας των μισθωτών. Στην κατηγορία αυτή ανήκουν το μέγεθος της επιχείρησης (σε αριθμό μισθωτών), το ιδιοκτησιακό καθεστώς της ή ο τύπος οικονομικού ελέγχου της (κρατική, ιδιωτική κ.λπ.), ο τύπος της συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει την πλειοψηφία των μισθωτών στην επιχείρηση (γενική σύμβαση, κλαδική σύμβαση, σύμβαση σε επίπεδο επιχείρησης κ.λπ.), το είδος της ατομικής σύμβασης εργασίας του κάθε μισθωτού (σύμβαση ορισμένου ή ορισμένου χρόνου), η ύπαρξη ή μη καθηκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων και η επαγγελματική ομάδα στην οποία ανήκει η θέση εργασίας.

Ο παραπάνω διαχωρισμός δεν είναι απόλυτος. Ορισμένα από τα χαρακτηριστικά μπορούν να ενταχθούν και στην άλλη κατηγορία σε σχέση με αυτή που αρχικό παρου-

σιάστηκαν. Για παράδειγμα, το επίπεδο εκπαίδευσης των μισθωτών μπορεί να θεωρηθεί και ως έκφραση των προσόντων-γνώσεων που ζητούνται από τον επιχειρητή για την κάθε θέση εργασίας. Αντιστοίχα, το επάγγελμα και ιδιαίτερα η περιγραφή και το περιεχόμενο της εργασίας του επαγγελματία μπορεί να θεωρηθεί ότι περιέχει σημαντικές πληροφορίες για αρκετά άτομα χαρακτηριστικά των μισθωτών που το αρκούν, όπως η κλίση και οι ικανότητες του ατόμου, οι προτιμήσεις και οι δεξιότητες του κ.ά.

Για όλα τα εξετιζόμενα χαρακτηριστικά και για κάθε μία τιμή τους η ομάδα τιμών τους, έχει υπολογιστεί και παρουσιάζεται το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Παράλληλα και όπως έχει ήδη αναφερθεί, για κάθε ένα χαρακτηριστικό υπολογίζεται το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα, το ποσοστό δηλαδή θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν σ' αυτό το χαρακτηριστικό η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών. Το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό χάσμα συγκρίνεται με το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα της υιοθετημένης κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο προκειμένου να εμπεριβεί η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο συνολικό μέσο μισθολογικού χάσματος του κλάδου.

Η παραπάνω μέθοδος εκτίμησης της επίδρασης των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα είναι απλή και στηρίζεται στην υπόθεση ότι η επίδραση ενός χαρακτηριστικού θα ήταν αυτή που υπολογίζεται από τη συ-

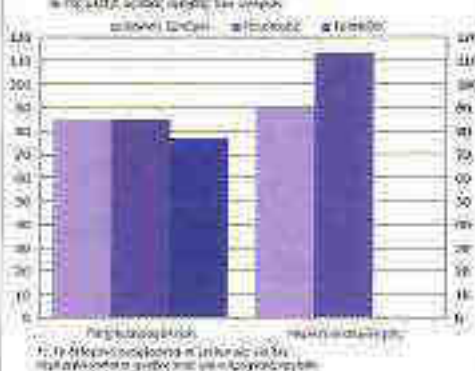
γκρισή του «προσάρμοσμενου» και του υφιστάμενου συνολικού μισθολογικού χάρματος εάν σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά απασχόλησης οι άνδρες και οι γυναίκες θα παρουσίαζαν την ίδια εικόνα, είχαν δηλαδή την ίδια διάρθρωσή της απασχόλησης τους σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά.

Αυτή η υπόθεση, ωστόσο, όπως είναι κοινωπρά δεν καλύει στην πραγματικότητα. Για το λόγο αυτό κρίθηκε αναγκαία η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος – και ιδιαίτερα της επίδρασης των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα – μέσω από τη εξέταση των περιπτώσεων εκείνων όπου οι άνδρες και οι γυναίκες θα παρουσίαζαν όσα τα δυνατόν περισσότερα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Μία τέτοια διερεύνηση θα επέτρεπε στην καλύτερη προσέγγιση του πραγματικού μεγέθους του μισθολογικού χάσματος, προσομοιώνοντας των αμοιβών για «ισή» ή «όμοια» εργασία. Με αυτό όμως το θέμα θα ασχοληθούμε στο επόμενο, το τρίτο μέρος της παρούσας μελέτης.

## 2.1 Το συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στους εξεταζόμενους κλάδους

Το 1995, στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους για τους οποίους υπήρχαν στοιχεία από την Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ το μεγαλύτερο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους μισθωτούς πλήρους απασχόλησης των δύο φύλων παρουσιάζονταν στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών (Διάγραμμα 55).

55. Η μέση ωριαία αμοιβή γυναικών σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών κατά κλάδο ή μερική απασχόληση που εργάζονται στις επιχειρήσεις των εξεταζόμενων κλάδων, 1995



Στον κλάδο αυτό, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών (χωρίς να περιλαμβάνονται οι μοιβάδες τους για υπερωριακή εργασία) έφτανε στο 76,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Στον κλάδο του λιανικού εμπόριου, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,2% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στις θέσεις μερικής απασχόλησης η εικόνα του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα είναι διαφορετική. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών ο ιδιαίτερα μικρός αριθμός θέσεων μερικής απασχόλησης δεν έχει αποτυπωθεί στην έρευνα και δεν υπάρχουν στοιχεία για το υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Στον κλάδο του λιανικού εμπόριου η μέση ωριαία αμοιβή και των δύο φύλων στις θέσεις μερικής απασχόλησης είναι υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους σε θέσεις πλήρους απασχόλησης. Η διαφορά αυτή είναι μεγα-



λύτρη στις γυναίκες οι οποίες στις θέσεις μερικής απασχόλησης του λιανικού εμπόρου αμείβονται κατά μέσο όρο με το 89,4% της μέσης ωρομίσθιας αμοιβής των ανδρών σε θέσεις μερικής απασχόλησης.

Αντίστοιχα, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (ξενοδοχεία-επιστορία), η μέση ωρομίσθια αμοιβή των γυναικών σε θέσεις μερικής απασχόλησης είναι σημαντικά υψηλότερη από τη μέση ωρομίσθια αμοιβή των ανδρών σε αντίστοιχες θέσεις εργασίας. Οι γυναίκες, κατά μέσο όρο, αμείβονται 13,3% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους σε αυτές τις θέσεις εργασίας. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να τονίσουμε ότι οι παραπάνω σχετικές διαφορές θα πρέπει να μεταφράζονται με αρκετή προσοχή, καθώς ένα μικρό μόνο ποσοστό της απασχόλησης των δύο φύλων σε κάθε κλάδο εργάζεται σε θέσεις μερικής

απασχόλησης (σύμφωνα με το στάθμισό της έρευνας, στο λιανικό εμπόριο μόλις το 2,5% των ανδρών και το 4,7% των γυναικών, ενώ στον τουρισμό το 6,3% των ανδρών και το 5,4% των γυναικών).

Στην επόμενη ενότητα αναλύεται το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με βάση τα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών (ηλικία, οικογενειακή κατάσταση, επίπεδα εκπαίδευσης κ.λπ.).

## 2.2 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα ατομικά χαρακτηριστικά των μισθωτών

### Ηλικία

Όπως πιθανόν είναι αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες

Πίνακας 2.1. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο του λιανικού εμπόρου, 1995<sup>1</sup>

Ηλικιακή ομάδα <sup>3</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
15-19 ετών	2,0	1,4	75	78	87,0
20-24 ετών	17,4	21,9	72	85	98,8
25-29 ετών	24,1	25,5	83	96	95,1
30-34 ετών	18,9	16,5	99	105	88,7
35-39 ετών	14,2	12,2	119	112	79,3
40-44 ετών	6,1	7,5	118	117	83,6
45-49 ετών	4,5	7,2	137	113	89,6
50-54 ετών	3,5	3,5	137	107	65,6
55-59 ετών	5,7	3,5	141	102	61,0
60+ ετών	1,6	0,6	129	111	73,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					84,9

Πηγή: Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1996) - ίδια επεξεργασία.

- 1: Το δείγμα αποτελείται από μισθωτούς με μέγιστο ηλικιακό ηλικιακό ανάστημα και δεν περιλαμβάνει αυτοαπασχολούμετους και ανεργητική εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με πλάγια γραφή (ίταλικά) δεν ταξινομούνται στατιστικά σημαντικά αποτελέσματα.

Πίνακας 2.2. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

Ηλικιακή ομάδα <sup>2</sup>	Κατηγορία της απασχόλησης (%)		Αριθμ. Ανδρών (Μέση=100)	Αριθμ. Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
15-19 ετών	1,5	0,8	68	75	92,8
20-24 ετών	9,6	12,3	75	86	95,9
25-29 ετών	17,9	17,5	83	91	93,0
30-34 ετών	17,5	14,4	105	109	82,7
35-39 ετών	18,0	14,7	109	106	83,9
40-44 ετών	10,3	11,1	118	105	74,9
45-49 ετών	11,2	14,3	106	107	85,4
50-54 ετών	7,2	8,3	109	106	82,3
55-59 ετών	3,9	5,5	113	89	73,8
60+ ετών	2,9	1,0	85	101	99,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					84,4

Πηγή: Έρευνα Διεθνήρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς δείκτες εργαζομένων πλήρους απασχόλησης και διατηρούνται έκλειστοι τα στοιχεία τους για ασφαλιστικό εργαζόμενο.
2. Η προσαρμογή κατανομής είναι το ίδιο ότι είναι το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών σε η κατανομή της απασχόλησης των ηλικιακών στην ίδια με την κατανομή για απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με κάποια γράφη (δύο) δεν παράγουν στατιστικό αριθμητικό αποτέλεσμα.

και τις γυναίκες έχει την τάση να αυξάνεται όσο αυξάνεται και η ηλικία των μισθωτών. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, στους μισθωτούς ηλικίας έως 29 ετών, το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 5% και 7% αντίστοιχα, ενώ στον κλάδο των τραπεζών οι γυναίκες έως 29 ετών αμείβονται κατά μέσο όρο έως και 6% περισσότερο από τους άνδρες συναδέλφους τους με την ίδια ηλικία (βλέπε Πίνακες 2.1, 2.2 και 2.3).

Στους μισθωτούς με ηλικία 30-44 ετών το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σημαντικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 30-34 ετών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου δεν ξεπερνά το 89% της μέ-

σης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού δεν ξεπερνά το 83% και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών δεν ξεπερνά το 93% της μέσης ωριαίας αμοιβής των συναδέλφων τους. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 35-39 ετών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, των υπηρεσιών τουρισμού και των τραπεζικών υπηρεσιών δεν ξεπερνά το 79%, το 82% και το 92%, αντίστοιχα, της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ στις ηλικίες 40-44 ετών, οι αντίστοιχα μεγέθη, φτάνουν στο 84%, 75% και 90%.

Στους μισθωτούς ηλικίας άνω των 45 ετών το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται

Πίνακας 2.3 Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μαθηλογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά ηλικία στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>1</sup>

Ηλικιακή ομάδα <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
15-19 ετών	0,3	0,6	60	45	57,3
20-24 ετών	1,9	5,7	45	58	98,2
25-29 ετών	9,3	13,9	57	78	105,7
30-34 ετών	16,2	24,1	80	97	93,1
35-39 ετών	20,2	21,3	90	107	91,5
40-44 ετών	17,9	18,7	103	121	89,6
45-49 ετών	16,6	10,3	126	107	65,4
50-54 ετών	11,6	3,3	134	119	68,1
55-59 ετών	4,9	1,0	123	111	69,3
60+ ετών	1,2	1,1	142	78	42,0
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					80,8

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αμειβομένων μετέωρας εργασίας αφορούν απασχόληση και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές που γίνονται απασχολημένη εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό που θα ήταν το μαθηλογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Ο μαθηλογικός δείκτης (index) δίνει ποσοστόν αποτίμησης αμοιβών για αποτίμηση.

ακόμα περισσότερο. Η διεύρυνση αυτή είναι περισσότερο εμφανής στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ηλικίας 45-59 ετών δεν ξεπερνά το 70% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στο κλάδο του λιανικού εμπορίου υποχωρεί έως και στο 61% της αμοιβής των ανδρών. Στον κλάδο του τουρισμού οι γυναίκες ηλικίας 45-54 ετών αμειβονται με το 83-85% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στις ηλικίες 55-59 ετών εκδηλώνεται η μεγαλύτερη ανισότητα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 74% της αμοιβής των ανδρών.

Ωστόσο, σύμφωνα με τα αποτελέσματα των υπολογισμών (Πίνακες 2.1, 2.2 και 2.3) προκύπτει, ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η τάση του μαθηλογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα να αυξάνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των μεσολαβών δεν είναι ιδιαίτερα σταθερή. Αυτό πιθανόν σημαίνει ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η ηλικία έχει ποικίλη επίδραση στον καθορισμό της αμοιβής ή τουλάχιστον δεν αποτελεί ένα ιδιαίτερα σημαντικό παράγοντα όπως στην περίπτωση του λιανικού εμπορίου και πολύ περισσότερο στην περίπτωση του κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών όπου η παραπάνω τάση είναι περισσότερο σταθερή.

Παράλληλα, η άνοξη αντιπροσώπευση των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες είναι ένας παράγοντας που μπορεί να έχει επίδραση στο εύρος του μέσου μισθολογικού χάσματος. Για παράδειγμα, στην Ελλάδα, από το στοιχείο της Έρευνας Εργασιακού Δυναμικού και του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Οικογενειακού Πανελ (ECHP), έχει καταγραφεί η τάση ότι οι απασχολούμενες γυναίκες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τους άνδρες στις μικρότερες ηλικίες και αντίστοιχα λιγότερο στις μεγαλύτερες ηλικίες. Αυτό σχετίζεται με το γεγονός ότι συχνά οι γυναίκες μετά από ένα ηλικιακό σταματάκι να εργάζονται κυρίως εξαιτίας των οικογενειακών τους υποχρεώσεων (γάμος, οικογένεια, παιδιά κ.λπ.), ενώ όταν σε μεγαλύτερη ηλικία αποφασίσουν να επιστρέψουν στην εργασία συνήθως επιλέγουν κλάδο δραστηριότητας ή επάγγελμα διαφορετικό από αυτό που είχαν ασκήσει προηγουμένως\*.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, οι κατανομές της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στις ηλικιακές ομάδες είναι αρκετά όμοιες (Πίνακας 2.2). Οι μικρές διαφορές ανάμεσα στις δύο κατανομές φαίνεται ότι δεν επηρεάζουν το συνολικό μισθολογικό χάσμα του κλάδου, καθώς αν αυτά υπολογιστεί σύμφωνα με τις μικρές διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων παραμένει στο 64,4%, σχεδόν όσο και με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών στις ηλικιακές ομάδες.

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο του λανθάνοντος εμπορίου οι διαφορές των δύο κο-

τηνόμενων είναι μεγαλύτερες. Το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο μετά την προσαρμογή των διαφορών στις κατανομές μειώνεται κατά 0,7%, δηλαδή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών (έναντι του 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες).

Ακόμα μεγαλύτερες είναι οι διαφορές της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις ηλικιακές ομάδες στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Τα 1995 το 20% της απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο ήταν ηλικίας έως και 29 ετών, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο τμήμα της απασχόλησης τους έφτανε στο 11,5%. Στην ηλικιακή ομάδα 30-44 ετών συγκεντρώνεται το 64% της απασχόλησης των γυναικών έναντι του 54% της απασχόλησης των ανδρών, ενώ στην ηλικιακή ομάδα άνω των 45 ετών συγκεντρώνεται το 34% της απασχόλησης των ανδρών και μόλις το 16% των γυναικών.

Η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων είναι παράγοντας επίδρασης του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο, καθώς μετά την προσαρμογή αυτών των διαφορών, το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο μειώνεται σημαντικά κατά 3,9%, δηλαδή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 80,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών (έναντι του 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα δύο φύλα).

Δύο εξίσου σημαντικά στοιχεία που συν-

\* European Commission (1998 & 2001).

δένονται με τη διάρθρωση των αμοιβών κατά ηλικία είναι αυτό της ταχυτήτας και του εύρους της μισθολογικής εξέλιξης. Τα δύο αυτά στοιχεία διαφέρουν αρκετά ανάμεσα στα δύο φύλα. Το πέρος της μισθολογικής εξέλιξης ορίζεται εδώ ως η μέγιστη θετική διαφορά στην ωριαία αμοιβή ενός μισθωτού σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου στο οποίο ανήκει. Από τα αποτελέσματα της σχετικής επεξεργασίας προέκυψε ότι το εύρος της μισθολογικής εξέλιξης είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στους άνδρες σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους.

Ειδικότερα, στο λιανικό εμπόριο, ένας άνδρας μισθωτός κατά τη διάρκεια της επάγγελματικής του πορείας σε μία επιχείρηση του κλάδου μπορεί να φτάσει να αμείβεται κατά μέσο όρο με 41% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων του. Αντίστοιχα, μία γυναίκα δεν θα λάβει ωριαία αμοιβή πάνω από το 17% της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών συναδέλφων της στον κλάδο.

Στον κλάδο των τουριστικών υπηρεσιών το αντίστοιχο μέγεθος είναι 18% στους άνδρες και 7% στις γυναίκες, ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών παρουσιάζεται το μεγαλύτερο σχετικά εύρος στη μισθολογική εξέλιξη και των δύο φύλων -σε σύγκριση με τους δύο προηγούμενους κλάδους- και τα οποία φτάνει στο 42% στους άνδρες και στο 21% στις γυναίκες.

Από την άλλη πλευρά, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης που εδώ ορίζεται ως η ηλικία κατά την οποία η ωριαία αμοιβή ενός μισθωτού ξεπερνά τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου στο οποίο ανήκει, είναι μεγαλύτερη στις γυναίκες από ό,τι στους άν-

δρες σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους. Έτσι, στο λιανικό εμπόριο μία γυναίκα λαμβάνει ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 29ο έτος της ηλικίας της, ενώ στους άνδρες αυτό συμβαίνει μετά το 35ο έτος της ηλικίας τους.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η ταχύτητα μισθολογικής εξέλιξης είναι οριακά μεγαλύτερη στις γυναίκες, οι οποίες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 29ο έτος της ηλικίας τους.

Στον κλάδο των τραπεζιών, η ταχύτητα της μισθολογικής εξέλιξης είναι αρκετά μεγαλύτερη στις γυναίκες, οι οποίες φτάνουν να λαμβάνουν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο μετά το 28ο έτος της ηλικίας τους, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο παρατηρείται μετά το 39ο έτος της ηλικίας τους.

#### Οικογενειακή κατάσταση

Και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους υπάρχει μία ισχυρή σχέση ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα και την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στο δύο φύλα είναι διευρυμένο στους έγγαμους/-ες και είναι περιορισμένο στους άγαμους/-ες (Πίνακες 2.4, 2.5 και 2.6).

Ειδικότερα, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, οι άγαμες γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 98,7% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών στον κλάδο, ενώ οι έγγαμες γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο με το 75,4% της μέσης ωρι-

Πίνακας 2.4. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Νίσση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μ6ση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Οικογενειακή κατάσταση <sup>1</sup>					
Άγαμος/η	45,1	40,6	90	93	98,7
Έγγαμος/η	54,6	55,0	117	105	75,4
Χήρας/α ή διαζευγμένος/η	0,4	4,4	98	103	88,9
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					83,8

Πηγή: Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - 5<sup>η</sup> επεξεργασία.

1. Το δείγμα αφορά τους εργαζομένους με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης που δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πώς θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι μισθολογικές μετρήσεις γράφη (ήταξες) δεν παράγουν υποσημειωμένα οφέλη στα αποτελέσματα.

σίου αμοιβής των έγγαμων ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στον *κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού* η μέση ωριαία αμοιβή των άγαμων γυναικών φτάνει στο 89,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στις έγγαμες γυναίκες φτάνει στο 81,6%. Στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* η μέση ωριαία αμοιβή των άγαμων γυναικών φτάνει στο 89,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των άγαμων ανδρών, ενώ το αντίστοιχο μέγεθος στις έγγαμες γυναίκες φτάνει στο 76%.

Η παραπάνω σχέση, δηλαδή το μισθολογικό χάσμα να είναι μεγαλύτερο στους έγγαμους/-ες είναι εντονότερη στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου* και κατά συνέπεια η διαφορετική οικογενειακή κατάσταση αποτελεί στον κλάδο αυτό σημαντικό παράγοντα διεκρίσεως του μισθολογικού χάσματος. Ειδικότερα, το μισθολογικό χάσμα στους έγγαμους/-ες είναι περίπου 9% μεγαλύτερο από

το συνολικό μισθολογικό χάσμα στον κλάδο (75,4% έναντι 84,2%). Στον *κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού* η διαφορά αυτή είναι 3% (81,6% έναντι 84,6%), ενώ στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* η διαφορά είναι μόλις 0,9% (76% έναντι 76,9%).

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το μισθολογικό χάσμα στους άγαμους/-ες είναι κατά μέσο όρο 14,5% μικρότερο από το συνολικό μισθολογικό χάσμα στον κλάδο (98,7% έναντι 84,2%). Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αντίστοιχη διαφορά είναι μικρότερη περίπου κατά 5% (89,4% έναντι 84,6%), ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών είναι μικρότερη περίπου κατά 1,4% (89,9% έναντι 76,9%).

Η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ανάλογα με την οικογενειακή τους κατάσταση διαφέρει σημαντικά μόνο στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Ειδικό-

τερα, περίπου το 78% των ανδρών έναντι του 70% των γυναικών είναι έγγαμοι -ες, ενώ το 21% των ανδρών έναντι του 27% των γυναικών είναι άγαμοι -ες. Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το 64% % των ανδρών έναντι του 66% των γυναικών είναι έγγαμοι -ες, ενώ το 34% των ανδρών έναντι του 29% των γυναικών είναι άγαμοι -ες. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου οι διαφορές είναι ακόμα μικρότερες. Έτσι, το 54,6% των ανδρών έναντι του 55% των γυναικών είναι έγγαμοι -ες, ενώ το 45% των ανδρών έναντι του 40,6% των γυναικών είναι άγαμοι -ες. Οι χήροι ή διαζευγμένοι άνδρες και στους τρεις κλάδους συγκεντρώνουν λιγότερα από το 1,5% της μοχθητής απασχόλησης των ανδρών, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών δεν ξεπερνά το 4,5%.

Σύμφωνα με τα ποσοστά, είναι αναμενόμενο ότι η προσαρμογή των διαφορών της κατανομής της απασχόλησης των δύο

φυλών δεν θα μεταβάλλει ιδιαίτερα το μέσο μισθολογικό χάσμα στους εξεταζόμενους κλάδους. Η μεγαλύτερη μεταβολή, όπως είναι αναμενόμενο, παρουσιάζεται στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών όπου η υφιστάμενη διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων συζυγιστικά 1% το μισθολογικό χάσμα (77,9% έναντι 75,9% με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Και στους τρεις παραπάνω κλάδους, η μέση αύξηση στην αμοιβή των ανδρών μετά από την αλλαγή της οικογενειακής τους κατάστασης - από άγαμους σε έγγαμους - είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αύξηση της αμοιβής των γυναικών έπειτα την αντίστοιχη μεταβολή της οικογενειακής τους κατάστασης. Στους άνδρες η μεγαλύτερη αύξηση της αμοιβής τους ενοποιείται στο λιανικό εμπόριο και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, ενώ στις γυναίκες στον

**Πίνακας 2.8.** Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
<b>Οικογενειακή κατάσταση<sup>2</sup></b>					
Εγγαμ/η	34,4	29,5	85	90	89,4
Έγγαμος/ε	64,6	66,3	108	104	85,6
Χήρος/α ή διαζευγμένος/η	1,2	4,2	102	103	85,7
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
<b>Προσαρμογή κατανομής<sup>3</sup></b>					83,6

Πηγή: Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα προέρχουν τους μητρώους με βάση κλάδους επί της απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για απασχοληθέν εργαζομένους.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πιθανό μέσο μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι αμοιβές με μέσο κλάδο (100) δεν περιέχουν στοιχεία αθέμιτα αποκλειστικά.

Πίνακας 2.6. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά οικογενειακή κατάσταση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Οικογενειακή κατάσταση <sup>3</sup>					
Άγαμος/η	21,0	27,1	71	83	89,9
Εγγαμύς/η	77,8	69,9	107	106	76,0
Χήρας/ος ή διαζευγμένος/η	1,1	3,0	125	109	67,3
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					77,9

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

- 1: Τα δείγματα ανδρών και γυναικών με διάφορες οικογενειακές καταστάσεις αναλογιστικά και με περίεργα δείγματα αμοιβών τους για ισομερή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γυναίκες με πλήρη γραφή (πλάσι) δεν περιλαμβάνονται στα αποτελέσματα.

κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών.

Ειδικότερα, στο λιανικό εμπόριο η μέση ωριαία αμοιβή ενός άνδρα μετά από το γάμο του θα είναι 37% υψηλότερη σε σχέση με την αμοιβή του πριν από το γάμο. Στις γυναίκες, στον ίδιο κλάδο, η αντίστοιχη αύξηση δεν ξεπερνά το 11½%.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αύξηση της ωριαίας αμοιβής στους άνδρες φτάνει κατά μέσο όρο στο 23%, ενώ στις γυναίκες φτάνει στο 14½%. Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η αύξηση στους άνδρες φτάνει στο 36½% και στις γυναίκες στο 23%.

Σύμφωνα με τα παραπάνω η μετάβαση στην έγγαμο ζωή ενισχύει μισθολογικά τους άνδρες σε σχέση με τις γυναίκες κατά 3 φορές περισσότερο στο λιανικό εμπόριο και 1½ φορά περισσότερο στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών.

### Επίπεδο εκπαίδευσης

Το επίπεδο εκπαίδευσης αποτελεί έναν από τους σημαντικότερους παράγοντες διαμόρφωσης του επιπέδου της αμοιβής της εργασίας. Ωστόσο, το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του δεν είναι αρκετό να αποτυπώσει το σύνολο των γνώσεων, προσόντων, ικανοτήτων, δεξιοτήτων και εμπειρίας ενός εργαζόμενου. Από την άλλη πλευρά, στατιστικά στοιχεία για το ποσοπώ ποιοτικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων και για τη σχέση τους με το επίπεδο αμοιβής δεν υπάρχουν διαθέσιμα στη Ελλάδα. Έτσι, στα πεδία των κοινωνικο-οικονομικών ερευνών τα στοιχεία για το επίπεδο εκπαίδευσης είναι συνήθως το μόνο διαθέσιμο και που μπορούν να χρησιμοποιηθούν για τη σύνδεση των αμοιβών και των προσόντων των εργαζομένων.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα των υπολογισμών, υπάρχει μία στενή σχέση ανά-



μισοί στο επίπεδο της ωριαίας αμοιβής και στο επίπεδο της εκπαίδευσης των εργαζομένων. Η σχέση αυτή αποτυπώνει ότι όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή από την εργασία. Προϋπόθεση είναι ότι τα περιεχόμενα της θέσης εργασίας και το καθήκοντα του εργαζομένου σε αυτή, αξιοποιούν τις γνώσεις, τις δεξιότητες και τα προσόντα που έχει αποκτήσει ο εργαζόμενος από το επίπεδο εκπαίδευσης που έχει ολοκληρώσει.

Πολλές φορές, ωστόσο, η ερμηνευτική αξία της στατιστικής ταξινόμησης του επιπέδου εκπαίδευσης είναι περιορισμένη και περιλαμβάνει ένα μικρό μόνο μέρος από το σύνολο των προσόντων των εργαζομένων που χρησιμοποιούνται στις θέσεις εργασίας

τους. Στις περιπτώσεις αυτές η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την αμοιβή είναι αρκετά χαλαρή και δεν μπορεί να ερμηνευθεί σε ικανοποιητικό βαθμό τη διακύμανση των αμοιβών. Αυτό συμβαίνει, όπως θα δούμε παρακάτω, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου και στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, ενώ στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης με την ωριαία αμοιβή είναι αρκετά πιο δυνατή.

Συγκρίνοντας την ωριαία αμοιβή των δύο φύλων, παρατηρείται ότι σε όλους τους κλάδους και σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών (Πίνακες 2.7, 2.8 και 2.9). Ανοδικότερα, στον κλάδο του λιανικού

Πίνακας 2.7. Η κατανομή της απασχόλησης, σε αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Επίπεδο εκπαίδευσης <sup>1</sup>					
Δημοτικό ή λιγότερο	27,0	11,2	97	101	86,9
Γυμνάσιο	19,4	8,9	90	103	96,3
Γενικό Λύκειο	41,4	74,4	96	98	86,2
Τεχν. Επαγγ. εκπαίδευση	3,5	1,5	145	122	71,1
Ανώτατη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	3,5	2,7	95	104	92,5
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕΙ)	5,1	3,4	139	130	68,9
Μεταπτυχιακό	-	0,03	-	87	-
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					86,1

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1996) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τις μεθόδους με θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές που γίνονται για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πώς θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με κλάδο γραφείο (ΓΑ) και ΓΑ δεν περιέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Πίνακας 2.8. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών, κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση = 100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση = 100)	Η αρχική των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης<sup>2</sup></b>					
Δημοτικό ή λιγότερο	29,0	64,2	95	101	89,7
Γυμνάσιο	21,3	19,6	101	99	82,9
Γενικό Λύκειο	33,9	38,0	93	97	88,0
Τεχ.-Επαγγ. εκπαίδευση	8,6	3,0	106	117	93,2
Ανώτερη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	4,0	3,5	138	93	56,9
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕ)	5,3	2,3	138	120	78,8
Μεταπτυχιακά	0,02		142		
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>84,8</b>
<b>Προσαρμογή κατανομής<sup>3</sup></b>					<b>85,4</b>

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδιο επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με άλλες ενοχίες πόλης/εργασίας και δεν περιλαμβάνουν οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι προσαρμογές αφορούν γυναικεία μισθολογία που προέρχεται από τη σχέση μισθολογικού σταθμισμένου.

εμπορίου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή χαμηλότερο φτάνει στο 87% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στις επιμέρους βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης ο λόγος της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών προς την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών φτάνει στο 96% για όσους μισθωτούς έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνασίου, στο 86% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 71% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής Σχολής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στους μισθωτούς με τριτοβάθμια εκπαίδευση η ίδια σχέση φτάνει στο 92% για τους μισθωτούς που έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαί-

δευσης (ΤΕΙ) και στα 69% για τους μισθωτούς που έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕ).

Στον *κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού* η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή λιγότερο φτάνει στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στις επιμέρους βαθμίδες της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 83% για όσους μισθωτούς έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνασίου, στο 88% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 93% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής Σχολής της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τριτοβάθμια

εκπαίδευση η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών φτάνει στο 57% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και στο 79% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕ).

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με γνώσεις επιπέδου Δημοτικού ή λιγότερα φτάνει στο 70% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης. Στη επόμενη βαθμίδα της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 74% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γυμνασίου, στο 81% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου Γενικού Λυκείου και στο 86% για όσους έχουν γνώσεις Τεχνικού-

Επαγγελματικού Λυκείου ή Τεχνικής-Επαγγελματικής σχολής της Δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης. Στην τρίτοβάθμια εκπαίδευση η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής ανδρών και γυναικών φτάνει στο 97% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτερης εκπαίδευσης (ΤΕΙ) και στο 73% για όσους έχουν γνώσεις επιπέδου ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕ), ενώ στους μεταπτυχιακούς με μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (Master ή διδακτορικό) η σχέση της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών φτάνει στο 90%.

Για το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα μπορεί να είναι διαφορετικό, όπως φάνηκε στα ποσοστά αποτελέσματα. Αυτό μπορεί να οφείλεται σε δύο παράγοντες. Από τη μία

Πίνακας 2.9. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά επίπεδο εκπαίδευσης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>1</sup>

Επίπεδο εκπαίδευσης <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Δημοτικό ή λιγότερο	6,3	10,0	81	74	70,3
Γυμνάσιο	6,3	2,9	75	73	74,2
Γενικό Λύκειο	52,0	54,2	90	95	81,2
Τεχν.-Επαγγ. εκπαίδευση	1,0	1,3	114	97	85,7
Ανώτερη εκπαίδευση (ΤΕΙ)	2,5	2,8	82	103	96,9
Ανώτατη εκπαίδευση (ΑΕ)	36,4	27,5	123	118	73,8
Μεταπτυχιακά	3,5	1,2	143	167	90,0
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					78,3

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθούς με θέσης εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές που με υπερμερική εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πώς θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Εργασιακές με πλήρη γκαρντ (fulltime) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

πλευρά, η διαφορετική βιολογία και ο ρόλος που έχουν οι μισθωτοί της κάθε βαθμίδας εκπαίδευσης στην παραγωγική διαδικασία του κλάδου όπου ανήκουν (όπως αυτή αποτυπώνεται και μέσα από τη διαφορετική συμμετοχή τους στη συνολική απασχόληση των κλάδων αλλά και στη συνολική απασχόληση του κάθε φύλου). Από την άλλη πλευρά - όπως αναφέρθηκε και παραπάνω - σε κάθε κλάδο είναι διαφορετική η ερμηνευτική αξία της ταξινόμησης του επιπέδου εκπαίδευσης σε σχέση με τα προσόντα των εργαζομένων που χρησιμοποιούνται στις θέσεις εργασίας τους στον κλάδο.

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης διαφέρει σημαντικά. Το 75% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο έχει γνώσεις Γενικού Λυκείου, έναντι του 41% περίπου των ανδρών. Αντίθετα, η εκπροσώπηση των ανδρών στις βαθμίδες του Γυμνασίου (19,4%) και του Δημοτικού (27%) είναι σημαντικά μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (6,9% και 11,2% αντίστοιχα). Οι μισθωτοί με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αποτελούν ένα σχετικά μικρό τμήμα της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ενώ και σ' αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης οι άνδρες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τις γυναίκες (8,6% έναντι 6,1%).

Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα επίπεδα εκπαίδευσης είναι παράγοντας αύξησης του μισθολογικού χάσματος, καθώς αν αυτές δεν υπήρχαν τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στον κλάδο θα μειωνόταν περίπου κατά 2% (σε 86,1% από

84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Επιπλέον, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του φαίνεται ότι δεν μπορεί να ερμηνεύσει κανονιστικά τη σχέση εκπαίδευσης/προσόντων με την αμοιβή. Είναι στους άνδρες, διακρίνονται δύο ξεχωριστά μισθολογικά επίπεδα, το χαμηλό που περιλαμβάνει τους μισθωτούς με γνώσεις Δημοτικό, Γυμνάσιο, Λύκειο και ΤΕΙ, οι οποίοι αμείβονται με το 90-97% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο και το υψηλό μισθολογικό επίπεδο που περιλαμβάνει τους άνδρες με γνώσεις *τεχνικής-επαγγελματικής εκπαίδευσης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τεχνικό-επαγγελματικό Λύκειο, ΙΕΚ κ.λπ.) και γνώσης ανώτατης εκπαίδευσης (ΑΕΙ)*, οι οποίοι αμείβονται τουλάχιστον 45% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Στις γυναίκες ο παραπάνω διαχωρισμός είναι εμφανής, ωστόσο, η διαφορά της ωριαίας αμοιβής ανάμεσα στη χαμηλή και υψηλή βαθμίδα αμοιβών είναι συγκριτικά μικρότερη.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης είναι συγκριτικά μικρότερες. Το 44% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών στον κλάδο έχει γνώσεις Δημοτικού, έναντι του 29% των ανδρών, ενώ η εκπροσώπηση των ανδρών με γνώσεις Γυμνασίου (21%) είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (10,8%). Σχετικά ίση είναι η εκπροσώπηση των ανδρών (34%) και των γυναικών (36%) με γνώσεις Γενικού Λυκείου, ενώ οι άνδρες με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης

(16%) εκπροσωπούνται σε μεγαλύτερο βαθμό από τις γυναίκες (9%).

Οι μικρότερες διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης ανάμεσα στο δύο φύλα επηρεάζουν αντίστοιχα λιγότερο το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο. Έτσι, αν οι παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων δεν υπήρχαν, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν κατά 0,8% (σε 85,4% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

Από την άλλη πλευρά, και στον ίδιο κλάδο το επίπεδο εκπαίδευσης από μόνο του δεν φαίνεται ότι μπορεί να ερμηνεύσει ικανοποιητικά τη σχέση εκπαίδευσης / προσόντων με την αμοιβή των μισθωτών. Στους άνδρες διακρίνονται τρία διαφορετικά μισθολογικά επίπεδα, το χαμηλό, που περιλαμβάνει τους μισθωτούς με γνώσεις Δημοτικού και Λυκείου, και οι οποίοι αμείβονται με το 93-95% της μέσης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο, το μέσο επίπεδο το οποίο περιλαμβάνει τους άνδρες με γνώσεις Γυμνασίου και τεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης της δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης (Τεχνικό-επαγγελματικά Λύκεια, ΤΕΚ κ.λπ.), και οι οποίοι αμείβονται με το 101-106% της μέσης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο τρίτο και υψηλότερο μισθολογικό επίπεδο περιλαμβάνονται οι άνδρες με γνώσεις τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (ΤΕΙ και ΑΕΙ). Παρόμοια, στο τρίτο επίπεδο οι απόφοιτοι ΤΕΙ αμείβονται κατά μέσο όρο περισσότερο από τους απόφοιτους ΑΕΙ (135% έναντι 128% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο).

Αντίστοιχα, στις γυναίκες τη μικρότερη

μέση αμοιβή στον κλάδο λαμβάνουν αυτές που έχουν γνώσεις επιπέδου ΤΕΙ (93%), ενώ την υψηλότερη μέση αμοιβή λαμβάνουν οι απόφοιτες ΑΕΙ (120%) και αυτές που έχουν γνώσεις κατεχνικής επαγγελματικής εκπαίδευσης (117%). Και σ' αυτή την περίπτωση, η διαφορά της αμοιβής ανάμεσα στις χαμηλό και υψηλό αμειβόμενες γυναίκες είναι μικρότερη.

Ακόμα μικρότερες είναι οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις βαθμίδες εκπαίδευσης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Η μη-πρωτή απασχόληση και στο δύο φύλα συγκεντρώνεται στο άτομα με επίπεδο εκπαίδευσης Γενικού Λυκείου (52% στους άνδρες και 54% στις γυναίκες) και στους πτυχιούχους ΑΕΙ (περίπου 28% και στα δύο φύλα). Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων εντοπίζονται στους μισθωτούς με γνώσεις Δημοτικού (6,3% στους άνδρες και 10% στις γυναίκες), σ' αυτούς με γνώσεις Γυμνασίου (6,3% στους άνδρες και 2,9% στις γυναίκες), ενώ οι διαφορές στις υπόλοιπες βαθμίδες της εκπαίδευσης είναι αρκετά μικρές.

Παρά τις συγκριτικά (με τους δύο προηγούμενους κλάδους) μικρότερες διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο, αν αυτές οι διαφορές δεν υπήρχαν, θα μειωνόταν κατά 1,4% (σε 78,3% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή). Αυτό οφείλεται κυρίως σε δύο παράγοντες, στις μεγάλες διαφορές εύρους των αμοιβών ανάμεσα στο επίπεδο εκπαίδευσης και στην κλιμάκωση που παρουσιάζουν οι αμοι-

βες των γυναικών όσο υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης.

Πιο συγκεκριμένα, στις γυναίκες η σχέση του επιπέδου εκπαίδευσης και της ιαρισίας αμοιβής είναι σταθερά θετική, όσο δηλαδή υψηλότερο είναι το επίπεδο εκπαίδευσης τόσο υψηλότερη είναι και η ωριαία αμοιβή των γυναικών. Επιπλέον, η μέση ιαρισία αμοιβής στις πτυχιούχους των ΑΕΙ (118% της μέσης αμοιβής) και σε όσες έχουν μεταπτυχιακό τίτλο σπουδών (167% της μέσης αμοιβής) είναι ιδιαίτερα αυξημένη σε σχέση με τα υπόλοιπα επίπεδα εκπαίδευσης. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών στις βαθμίδες εκπαίδευσης, περισσότερες γυναίκες θα λάμβαναν ωριαία αμοιβή μεγαλύτερη από το μέσο όρο της αμοιβής του φύλου τους στον κλάδο και επομένως το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα ήταν μικρότερο.

#### Ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση

Ο χρόνος υπηρεσίας των μισθωτών στην επιχείρηση μπορεί να θεωρηθεί και ως ένα χαρακτηριστικό των θέσεων εργασίας του κλάδου ή της επαγγελματικής ομάδας στην οποία αναφέρεται, καθώς μπορεί να περιγράψει την κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης. Έτσι, σε ένα κλάδο ή επαγγελματική ομάδα η υψηλή συγκέντρωση μισθωτών με μικρό χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μεταφράζεται ως μεγάλη κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης σε αυτό τον κλάδο ή την επαγγελματική ομάδα, αντίστροφα.

Στην παρούσα μελέτη, το χαρακτηρι-

στικό του χρόνου υπηρεσίας εντάσσεται στην κατηγορία των ατομικών χαρακτηριστικών των μισθωτών, θεωρώντας ότι αυτό εκφράζει περισσότερο την επιλογή ή/και την υποχρέωση των μισθωτών να παραμείνουν στην επιχείρηση που εργάζονται για λόγους που οι ίδιοι θεωρούν ως σημαντικούς (πχ. ικανοποίηση από την αμοιβή, την ασφάλεια και τη σταθερότητα της εργασίας, υπολογίζουν ότι υπάρχει υψηλή ανάγκη στον κλάδο ή το επάγγελμα τους κ.λπ.). Ωστόσο, το χαρακτηριστικό αυτό εξετάζεται και σε σχέση με την κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης. Επιπλέον, ο χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση εξετάζεται και σε σχέση με το χαρακτηριστικό της ηλικίας για τη σύγκριση των δύο παραγόντων στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους, η σχέση του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών και της μέσης ωριαίας αμοιβής τους είναι θετική (Πίνακες 2.10, 2.11 και 2.12). Και στο δύο φύλα η αύξηση του χρόνου υπηρεσίας συνοδεύεται από αύξηση της μέσης ωριαίας αμοιβής τους. Επιπλέον, όπως είναι αναμενόμενο, ανάμεσα στο χρόνο υπηρεσίας των μισθωτών στην επιχείρηση και στην ηλικία υπάρχει μια θετική σχέση, καθώς στις περισσότερες περιπτώσεις οι μισθωτοί με μεγάλο χρόνο υπηρεσίας σε μια επιχείρηση ανήκουν στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες. Αυτό που χρειάζεται ωστόσο να διερευνηθεί είναι το ποια είναι η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας στο μισθολογικό χάσμα, συνολικά και σε σύγκριση με την αντίστοιχη επίδραση της ηλικίας, πόσο δηλαδή ίση ή διαφο-

Πίνακας 2. (α). Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995\*

Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση <sup>α</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μίσση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μίσση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
< 3 έτη	39,5	33,8	88	92	87,3
3-5 έτη	24,2	27,3	96	95	83,3
6-8 έτη	12,0	17,3	107	106	82,7
9-11 έτη	7,4	7,0	104	115	92,8
12-14 έτη	6,5	6,7	109	116	89,9
15-17 έτη	3,3	3,3	138	124	75,4
18-20 έτη	4,1	3,8	153	124	68,6
> 20 έτη	2,9	1,1	170	156	77,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>β</sup>					85,6

Πηγή: Έρευνα Διάθεσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τις μετακινήσεις με βάση τη χρονική διάρκεια απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερμερική εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό των ανδρών και γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι αμοιβές σε πέντε γωνία (πένες) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα στοιχεία.

τική είναι η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας σε σχέση με την επίδραση που είχε ο παράγοντας της ηλικίας.

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει το 87% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ενώ υποχωρεί στο 83,3% για χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη και στο 82,7% για χρόνο υπηρεσίας 6-8 έτη. Για χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη η παραπάνω σχέση φτάνει περίπου στο 93% και για 12-14 έτη φτάνει στο 90%. Μετά το 15<sup>ο</sup> έτος υπηρεσίας υποχωρεί κάτω από το 77%.

Από την σύγκριση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτουν διαφορές οι οποίες εντοπίζονται κυρίως στις μικρότερες διάρκειες χρόνου υπηρε-

σίας. Ειδικότερα, το 39% των ανδρών και το 34% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μικρότερο των 3 ετών. Το 24% των ανδρών και το 27% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 12% των ανδρών και στο 17% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το 7,4% των ανδρών και το 7% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 6% των ανδρών και το 6,7% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών.

Αν οι παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών δεν υπήρχαν, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν κατά

Πίνακας 2.11. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995\*

Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση <sup>†</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
< 3 έτη	29,2	39,5	93	90	81,8
3-5 έτη	28,1	28,6	95	98	84,5
6-8 έτη	13,9	11,7	96	99	86,5
9-11 έτη	9,3	6,9	108	107	83,5
12-14 έτη	10,0	7,9	114	115	85,6
15-17 έτη	2,0	3,5	130	127	82,7
18-20 έτη	4,2	1,7	104	124	100,7
> 20 έτη	3,4	2,3	122	134	92,6
Σύνολο	100	100	100	100	94,6
Προσάρμογή κατανομής <sup>‡</sup>					84,7

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδιος επεξεργασμός.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς μεθόδους εργασιών πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνεται η αμοιβή του εργοστασιακού εργαζομένου.
2. Η προσάρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό (ή την το μισθολογικό χάσμα ανάλογα με τον κλάδο) της απασχόλησης των γυναικών όταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με κλάδο γραφή (πλάτος) δεν αφορούν απόλυτα δέσφιστο απασχολούμενο.

1,4% (σε 85,6% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης). Συγκοινωντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας των μισθωτών (μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,7%) προκύπτει ότι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στους χρόνους υπηρεσίας στην επιχείρηση έχει μεγαλύτερη αρνητική επίδραση στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων από ότι στο χαρακτηριστικό της ηλικίας των μισθωτών.

Παρόλληλα, από την κατανομή της απασχόλησης και των δύο φύλων στους διάφορους χρόνους υπηρεσίας παρατηρείται ότι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η κι-

νητικότητα της απασχόλησης είναι ιδιαίτερο υψηλή, καθώς ένα σημαντικό μέρος της μισθωτής απασχόλησης και στο δύο φύλα (61% στους άνδρες και 64% στις γυναίκες) άρχισ να εργάζεται στην θέση εργασίας που κατείχε το 1995 το προηγούμενα 3-5 χρόνια (δηλαδή από το 1990-1995).

Αντίστοιχα, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι σχετικά σταθερό στις διάφορες διάρκειες του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών στον κλάδο. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει το 81,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών και για χρόνο υπηρεσίας 3-17 έτη κη-



γίνεται από το 83% έως το 88,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ για χρόνο υπηρεσίας άνω των 18 ετών είναι πάνω από το 92% της αμοιβής των ανδρών.

Αντίστοιχα, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στους χρόνους υπηρεσίας δεν παρουσιάζει ιδιαίτερα μεγάλες διαφορές. Έτσι, το 29% της απασχόλησης των ανδρών και το 38,5% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση μικρότερο των 3 ετών. Το 28% των ανδρών και το 28,6% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 14% των ανδρών και στο 12% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το 9,3% των ανδρών και το 6% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών έχουν

χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 9,6% των ανδρών και το 7,4% των γυναικών.

Οι παραπάνω σχετικά περιορισμένες διαφορές σε συνδυασμό με το σταθερό μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στο μεγαλύτερο μέρος της κλίμακωσης του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών καθιστούν αναμενόμενη τη χαμηλή επίδραση αυτού του χαρακτηριστικού στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού.

Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν ελάχιστα, μόλις κατά 0,1% (σε 84,7% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλη-

Πίνακας 2.12. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μισθ=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μισθ=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
<b>Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση<sup>2</sup></b>					
<3 έτη	6,8	10,9	74	70	72,9
3-5 έτη	7,1	8,7	98	98	76,8
6-8 έτη	9,9	12,9	79	90	93,1
9-11 έτη	18,6	24,2	80	98	93,5
12-14 έτη	12,0	18,4	93	104	88,1
15-17 έτη	8,1	8,7	103	114	84,9
18-20 έτη	10,8	8,8	106	126	91,5
>20 έτη	26,7	7,6	132	136	79,5
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>76,9</b>
<b>Προσαρμογή κατανομής<sup>3</sup></b>					<b>85,0</b>

Πηγή: Έρευνα Ανδρωτομίας και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΙΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

- 1: Το θαυμάσιο γεγονός είναι πως μισθωτές με άσες αμοιβές πλήρους απασχόλησης και δεν πραγματοποιήσουν αρχικές τους για υπηρεσιακή εργασία.
- 2: Η προσαρμογή κατανόμης δίνει το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3: Οι γραμμές με κλίση γραφεί (ίδια) δεν παίζουν στατιστικό ρόλο στην ανάλυση.

σης). Συγκρίνοντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας (αύξηση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,2%) προκύπτει ότι στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και τα δύο αυτά χαρακτηριστικά (χρόνος υπηρεσίας και ηλικία) έχουν ιδιαίτερη μικρή επίδραση στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού – όπως και στο λιανικό εμπόριο – η κινητικότητα της μισθωτής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλή. Ένα σημαντικό μέρος των μισθωτών και από τα δύο φύλα (το 57% στους άνδρες και το 67% στις γυναίκες) άρχισε να εργάζεται στη θέση εργασίας που κατείχε το 1995 το προηγούμενο 3-5 χρόνο (δηλαδή από το 1990-1995).

Στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζει έντονες διακυμάνσεις σε σχέση με τη διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας των μισθωτών. Ειδικότερα, η μέση αμοιβή των γυναικών με χρόνο υπηρεσίας μικρότερο από 3 έτη φτάνει στο 73% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών με ίδιο χρόνο υπηρεσίας, ενώ αυξάνεται στο 27% για χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη και πάνω από το 93% για 6-11 έτη. Για χρόνο υπηρεσίας 12-17 έτη η παραπάνω σχέση υποχωρεί στο 85-86%, ενώ για 18-20 έτη ξεπερνά το 91% και υποχωρεί και πάλι στο 79% για χρόνο υπηρεσίας πάνω από 20 έτη.

Από τη σύγκριση της κατανομής της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτει ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές, οι οποίες αναμένεται να έχουν μεγάλη επίδραση στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος. Πράγματι, περίπου το 7% των αν-

δρών και το 11% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας μικρότερο των 3 ετών. Το 7% των ανδρών και περίπου το 9% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 3-5 έτη, ενώ στο 10% των ανδρών και στο 13% των γυναικών ο χρόνος υπηρεσίας είναι 6-8 έτη. Το 18,6% των ανδρών και το 24% των γυναικών στον κλάδο έχουν χρόνο υπηρεσίας 9-11 έτη, το 12% των ανδρών και το 18,4% των γυναικών έχουν χρόνο υπηρεσίας 12-14 έτη, ενώ πάνω από 15 έτη χρόνο υπηρεσίας έχουν το 45,6% των ανδρών και το 25% των γυναικών.

Η μακρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στις μεγαλύτερες διάρκειες χρόνου υπηρεσίας σε συνδυασμό με το γεγονός ότι η αμοιβή οικισθεί και των δύο φύλων αυξάνεται όσο αυξάνεται η διάρκεια του χρόνου υπηρεσίας τους καθιστούν αναμενόμενη τη υψηλή επίδραση αυτού του χαρακτηριστικού στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα **μειωνόταν σημαντικά**, κατά 8,1% (σε 85% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή). Συγκρίνοντας την επίδραση αυτή με την αντίστοιχη του χαρακτηριστικού της ηλικίας των μισθωτών (μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 3,9%) προκύπτει ότι παρόλο που και τα δύο χαρακτηριστικά έχουν υψηλή επίδραση στο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο, ωστόσο, η επίδραση του χρόνου υπηρεσίας είναι σημαντικά μεγαλύτερη και αυτό οφείλεται κυρίως στην μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών σε μεγάλους σε διάρκεια χρόνους υπηρεσίας.

Επιπλέον, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η κινητικότητα της απασχό-

λήσης είναι περιορισμένη συγκριτικά με τους δύο προηγούμενους κλάδους, καθώς ένα σχετικό μικρότερο μέρος της απασχόλησης και στα δύο φύλα (περίπου 7% στους άνδρες και 11% στις γυναίκες) άρχισε να εργαζέται στην θέση εργασίας που κατείχε το 1995 τα προηγούμενα 3 χρόνια (δηλαδή από το 1993-1995).

### 2.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα χαρακτηριστικά των θέσεων εργασίας

#### Το μέγεθος της επιχείρησης

Συμφώνα με τα χαρακτηριστικά της Έρευνας Διάδοθησης και Κατανομής των

Αμοιβών της ΕΣΥΕ, η συλλογή των στοιχείων για τις αμοιβές των μισθωτών αφορούσε τις επιχειρήσεις με μισθωτή απασχόληση άνω των 10 ατόμων. Ωστόσο, στα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια για τους τρεις εξεταζόμενους κλάδους, η συμμετοχή στο δείγμα της έρευνας επιχειρήσεων με μέγεθος κάτω των 10 μισθωτών είναι σημαντική. Η απόκλιση αυτή από τις βασικές αρχές της έρευνας οφείλεται, όπως έχει ήδη παρουσιαστεί σε προηγούμενα μέρη της μελέτης, στα προβλήματα που παρουσίασε το Ηνω Μητρώο Επιχειρήσεων που κάλυπτε η ΕΣΥΕ με σκοπό να το χρησιμοποιήσει για την επιλογή του δείγματος των επιχειρήσεων της έρευνας. Χωρίς να παραβλέψουμε τη σημασία αυτού του προβλήματος των στοιχείων θα συνεχίσουμε την

Πίνακας 2.13. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995<sup>1</sup>

Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
1-9 άτομα	36,7	19,9	81	93	96,4
10-19 άτομα	20,1	25,3	114	100	74,4
20-49 άτομα	23,6	34,1	99	101	86,1
50-99 άτομα	6,8	10,0	108	103	80,0
100-249 άτομα	3,8	5,0	122	108	74,7
250-499 άτομα	1,9	3,0	99	97	82,3
500+ άτομα	7,1	2,7	142	111	66,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					89,4

Πηγή: Έρευνα Διάδοθησης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Το δεδομένο αφορούν και μισθωτές με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι ημερήσιες και μερικώς απασχοληθείσες.
2. Η προσαρμογή κατανομής δεν το σκόπευε ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι επιχειρήσεις με πάρα πολύ μικρή (πέντε) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

Πίνακας 2.14. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
1-9 άτομα	1,9	2,2	74	94	107,6
10-19 άτομα	14,7	18,1	87	94	92,1
20-49 άτομα	32,5	34,0	93	92	83,5
50-99 άτομα	23,1	18,4	101	103	86,3
100-249 άτομα	13,3	13,5	111	109	82,5
250-499 άτομα	7,3	7,7	117	113	81,6
500+ άτομα	7,3	6,1	123	118	81,0
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
Προσχηματική κατανομή <sup>3</sup>					85,1

Πηγή: Έρευνα Ανάπτυξης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επιχείρηση.

1. Το δείγμα αφορά στους μισθωτούς με θέσα εργασίας πλήρους απασχόλησης και όχι περιλαμβανομένων αμοιβές τους για υπηρεσιακή εργασία.
2. Η λειτουργική κατανομή ότι το ποσοστό των το μισθολογικό χάσμα αμειβόμενων στην κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδιο με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Ο γραμμάρι με τίτλο χάσμα (αίτια) δεν παρέχουν στατιστικά στοιχεία σχετικά.

παρουσίαση των αποτελεσμάτων της ανάλυσης μας, καθώς το στοιχείο της έρευνας είναι το μόνο διαθέσιμο αναφορικά με την διάρθρωση και κατανομή των αμοιβών στους κλάδους της εθνικής οικονομίας.

Και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους η ωριαία αμοιβή των μισθωτών που εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερη από την ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρότερες επιχειρήσεις (Πίνακας 2.13, 2.14 και 2.15). Η τάση της αύξησης της ωριαίας αμοιβής όσο αυξάνεται το μέγεθος των επιχειρήσεων είναι περισσότερο σταθερή στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, από την άλλη πλευρά, ενώ η τάση είναι εμφανής στις γυναίκες, ωστόσο στους

άνδρες, η ωριαία αμοιβή τους παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις σε σχέση με το μέγεθος των επιχειρήσεων που εργάζονται.

Αναλυτικότερα, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 19% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι κατά 14% υψηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι άνδρες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή όση και η μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς λαμβάνουν κατά μέσο όρο 8% υψηλότερη ωριαία αμοιβή, ενώ κατά 22% υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με

250-499 μισθωτούς η ωριαία αμοιβή τους είναι περίπου όση και στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω ορίζονται κατά 42% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο.

Αντίστοιχα, στις γυναίκες η σχέση της ωριαίας αμοιβής τους και του μεγέθους της επιχείρησης είναι περισσότερο σταθερή και δεν παρουσιάζει σημαντικές διακυμάνσεις. Παράλληλα, το εύρος της αύξησης της ωριαίας αμοιβής των γυναικών, όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης, είναι μικρότερο από το εύρος της αύξησης της ωριαίας αμοιβής στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυ-

ναίων στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή είναι όση και στο σύνολο του κλάδου. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι γυναίκες λαμβάνουν μέση ωριαία αμοιβή 1% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς λαμβάνουν 3% υψηλότερη ωριαία αμοιβή, ενώ κατά 8% υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η ωριαία αμοιβή τους είναι 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω λαμβάνουν ωριαία αμοιβή 11% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο.

Πίνακας 2.15. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>1</sup>

Μέγεθος της επιχείρησης (σε μισθωτούς) <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
1-9 άτομα	0,1	6,1	92	51	42,5
10-19 άτομα	27,9	24,2	91	95	80,5
20-49 άτομα	30,8	34,1	96	99	74,9
50-99 άτομα	10,8	12,0	107	106	78,9
100-249 άτομα	9,2	9,9	108	107	75,5
250-499 άτομα	7,0	7,3	111	117	81,1
500+ άτομα	14,2	12,3	110	107	74,2
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					76,8

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επιλεγμένα.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με βέλτεση ηλικία ηλικίας απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υποτυπώδη εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών εάν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Ομοσφαιρικά με μέση γραμμή (τοίχος) δεν περιλαμβάνονται αόριστα αποτελέσματα.

Οι ποσοπύνα διαφορές στην κλιμάκωση της ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων ανάλογα με το μέγεθος της επιχείρησης εμφανίζονται και στο μισθολογικό τους χάσμα στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων. Το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου το 96½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους στο ίδιο μέγεθος επιχειρήσεων. Αντίθετα, το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις το 86% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους στο ίδιο μέγεθος επιχειρήσεων.

Από τη σύγκριση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο διάφορο μεγέθη επιχειρήσεων, προκύπτει ότι οι σημαντικότερες διαφορές εντοπίζονται στις επιχειρήσεις με μέγεθος 10-99 μισθωτούς, (όπου οι γυναίκες συμμετέχουν με μεγαλύτερα ποσοστά από τους άνδρες), καθώς και στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς (όπου οι άνδρες συμμετέχουν με μεγαλύτερο ποσοστό από τις γυναίκες). Οι διαφορές αυτές σε συνδυασμό με την διαφορετική κλιμάκωση της ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων προκαλούν τη συγκράτηση του μισθολογικού χάσματος. Πράγματι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα αυξάνονταν κατά 0,8% (σε 83,4% από 84,2% που είναι με

την υφιστάμενη κατανομή).

Αντίστοιχα, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, η ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις έχει την τάση να είναι μεγαλύτερη από την ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρότερες επιχειρήσεις. Η τάση αυτή είναι περισσότερο εμφανής και σταθερή απ' ό,τι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ενώ και εδώ το μισθολογικό χάσμα στους άνδρες είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στις γυναίκες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 1-9 μισθωτούς είναι 26% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι μικρότερη κατά 13%. Στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς οι άνδρες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή κατά 7% μικρότερη από την μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ κατά 11% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 17% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς αμείβονται κατά 23% περισσότερο.

Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 1-49 μισθωτούς είναι περίπου 6-8% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις

με 50-99 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 3% υψηλότερη. Κατά 9% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς, ενώ στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 17% υψηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 18% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου.

Η τάση ότι όσο αυξάνεται το μέγεθος της επιχείρησης αυξάνεται και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι ιδιαίτερα εμφανής. Στην περίπτωση των επιχειρήσεων με 1-9 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 7½% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους. Από την άλλη πλευρά, το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 500 και άνω μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Όσον αφορά την κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα διάφορα μεγέθη επιχειρήσεων, οι σημαντικότερες διαφορές εντοπίζονται στις επιχειρήσεις με μέγεθος 10-49 μισθωτούς, (όπου οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τους άνδρες), καθώς και στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς (όπου οι άνδρες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τις γυναίκες). Έτσι, με δεδομένη τη θετική σχέση του μεγέθους της επιχείρησης και του μισθολογικού χάσματος και τις διαφορές στην κατα-

νομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκύπτει ότι αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα θα μειωνόταν κατά 0,5% (σε 85,1% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών*, οι επιχειρήσεις με μέγεθος 1-9 μισθωτούς δεν θα εξλεισθούν καθώς λόγω της μικρής συμμετοχής τους στην απασχόληση του κλάδου δεν θεωρείται ότι παρουσιάζουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα. Στις υπόλοιπες κατηγορίες μεγεθών η μέση ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μεγάλες επιχειρήσεις είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή όσων εργάζονται σε μικρές επιχειρήσεις. Η τάση αυτή είναι περισσότερο σταθερή στους άνδρες μισθωτούς, απ' ό,τι στις γυναίκες, ενώ σε αντίθεση με τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών τουρισμού η διαφορά της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών ανάμεσα στις μικρές και τις μεγάλες επιχειρήσεις είναι συγκριτικά μικρότερη από την αντίστοιχη διαφορά στις γυναίκες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στις επιχειρήσεις με 10-19 μισθωτούς είναι 9% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς είναι κατά 4% χαμηλότερη. Στις επιχειρήσεις με 50-99 μισθωτούς οι άνδρες αμείβονται κατά 7% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ κατά 9% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή τους στις επιχειρήσεις με 100-249 μισθωτούς. Στις επιχειρήσεις

με 250 και άνω μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 10-11% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου.

Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 10-49 μισθωτούς είναι περίπου 5-7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις επιχειρήσεις με 50-249 μισθωτούς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 6-7% υψηλότερη. Κατά 17% υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις επιχειρήσεις με 250-499 μισθωτούς, ενώ στις επιχειρήσεις με 500 μισθωτούς και άνω είναι κατά 7% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζει σχετικά μικρές διακυμάνσεις ανάμεσα στις κατηγορίες μεγέθους των επιχειρήσεων. Το μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με περισσότερους από 500 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 74% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ στο ίδιο επίπεδο κυμαίνεται το μισθολογικό χάσμα στις επιχειρήσεις με 20-49 μισθωτούς. Αντίθετα, το μικρότερο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα παρουσιάζεται στις επιχειρήσεις με 250-499 και 10-19 μισθωτούς, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου το 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Οι διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ανάλογα με τα μέ-

γεθος της επιχείρησης είναι σχετικά μικρές, ενώ σε συνδυασμό με την περιορισμένη διακύμανση του μισθολογικού χάσματος προκύπτει ότι η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο μισθολογικό χάσμα -αν στον κλάδο η κατανόμή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών- είναι σχεδόν μηδενική.

### Ο τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης

Στην έρευνα, ο τύπος οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων ή το καθεστώς ιδιοκτησίας των επιχειρήσεων διακρίνεται σε τέσσερις κατηγορίες: *κρατική, ημι-κρατική, ιδιωτική και άλλος τύπος οικονομικού ελέγχου*. Για λόγους μεγαλύτερης αποτυπώσεως αξιοπιστίας των αποτελεσμάτων και για να υπάρξει σαφής διάκριση ανάμεσα στις επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο και τον ιδιωτικό τομέα, οι δύο πρώτες κατηγορίες έχουν συνενωθεί και οι κατηγορίες επιχειρήσεων ανάλογα με τον τύπο του οικονομικού τους ελέγχου έχουν γίνει τρεις: *κρατικές επιχειρήσεις, ιδιωτικές επιχειρήσεις και λοιπές επιχειρήσεις*. Στην τελευταία κατηγορία περιλαμβάνονται οι συνεταιριστικές και οι επιχειρήσεις λαϊκής βάσης, οι μη κερδοσκοπικές εταιρίες κ.λπ. Με βάση αυτές τις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων θα παρουσιάστούν τα αποτελέσματα της ανάλυσης του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα (Πίνακας 2.16, 2.17 και 2.18).

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το 93% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 94,2% της απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν το 1995 σε επιχει-



ρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέο συγκεντρώνονταν το 1,9% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 4,2% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων (συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές κ.λπ.) εργάζονταν το 5,2% των ανδρών και 1,6% των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι περιορισμένο στο δημόσιο τομέο, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 96,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους. Στον ιδιωτικό τομέο, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 86% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ με περίπου 39% μικρότερη ωριαία αμοιβή από αυτή των ανδρών συναδέλφων τους σημειώνεται οι γυναίκες στις λοιπές επιχειρήσεις (συνεταιριστικές, μη-κερ-

δοσκοπικές κ.λπ.).

Η ιδιαίτερα μεγάλη συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στον ιδιωτικό τομέο καθιστά αναμενόμενη τη μικρή επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα αυξάνονταν οριακά, μόλις κατά 0,1% (σε 84,1% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Από την άλλη πλευρά, διαφορές παρατηρούνται στην ωριαία αμοιβή των δύο φύλων ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης όπου αυτοί εργάζονται. Ειδικότερα, στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέο οι γυναίκες αμείβονται με την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (13% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο

Πίνακας 2.16: Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995<sup>1</sup>

Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Κρατική	1,9	4,2	98	113	96,5
Ιδιωτική	93,0	94,2	98	99	85,8
Άλλα	5,2	1,6	143	103	60,7
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					84,1

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς δείκτες εμμεσής επίδρασης απασχόλησης και δεν περιλαμβάνουν τις αμοιβές που λαμβάνονται από το κράτος.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το τι θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με πλάγια γράμματα δίνουν πληροφορίες σχετικά με πιθανά αποτελέσματα.

Πίνακας 2.17. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Κρατική	7,1	3,9	126	114	83,3
Ιδιωτική	90,0	92,9	99	99	84,7
Άλλη	2,9	3,2	89	103	97,7
Σύνολο	100	100	100	100	84,8
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					85,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδιο επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα σχετικά τους μισθολογικούς δείκτες ενομοιογενήθηκαν με βάση την απασχόληση και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γυναικείς μη κλάδοι γοαρή (betas) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα στοιχεία.

σύνολο του κλάδου), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, μειώνονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Ελαφρώς υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο είναι η ωριαία αμοιβή των γυναικών στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (3% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου).

Στους άνδρες, αντίστοιχα, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (4,3% περισσότερα από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών υπολείπεται ελάχιστα της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στο σύνολο του κλάδου (στο 98% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών στον κλάδο).

*Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού,*

όπως και στο λιανικό εμπόριο, η συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα είναι ιδιαίτερα υψηλή. Ειδικότερα, το 90% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και περίπου το 93% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν το 1995 σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα. Σε επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα και δραστηριοποιούνται στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού εργάζονταν περίπου το 7% των ανδρών και το 4% των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων (συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές κ.λπ.) εργάζονταν περίπου το 3% των ανδρών και το 3% των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα ανδρικό στους άνδρες και τις γυναίκες είναι μεγαλύτερο στο δημόσιο τομέα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, στον ιδιω-

τικό τομέα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ το μικρότερο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται στις συνεταιριστικές, μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου, καθώς σ' αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 98% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτό τον κλάδο, η μέγιστη συγκέντρωση της απασχόλησης και των δύο φύλων στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα καθιστούν αναμενόμενη τη μικρή επίδραση του τύπου οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών το μέσο μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν οριακά κατά 0,4% (σε 85% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Παράλληλα, στον κλάδο και στο ίδιο φύλο παρατηρούνται διαφορές στην ωριαία αμοιβή ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης. Στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα οι γυναίκες αμείβονται με την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (14% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Ελαφρά υψηλότερη είναι η ωριαία αμοιβή στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (3% περισσότερο από τη μέση αμοιβή των γυναικών στον κλάδο).

Στους άνδρες, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται από τις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα (16% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον

Πίνακας 2.18. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>1</sup>

Τύπος οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Κρατική	50,3	53,2	95	95	77,0
Ιδιωτική	39,8	38,6	102	102	76,7
Άλλο	10,0	8,3	121	127	80,8
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					77,3

Πηγή: Έρευνα Ανάπτυξης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς μετρώτες εργαζομένους πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές π.κ. για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πηλο θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι προσαρμογές μετέλλουν γιστή (άλλες) διαφορετικού υποσυνόλου ατόμων/ομάδων.

ιδιωτικό τομέα αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου οι άνδρες αμείβονται 11% λιγότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου.

Σε αντίθεση με τους δύο προηγούμενους κλάδους, στον **κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών** η παραμια επιχείρηση που ελέγχεται είτε από το δημόσιο τομέα είτε από τον ιδιωτικό τομέα είναι εξίσου σημαντική. Επιπλέον, τα τελευταία χρόνια έχουν αρχίσει να δραστηριοποιούνται στον κλάδο και αρκετές συνεταιριστικές επιχειρήσεις (συνεταιριστικές τράπεζες, κυρίως στην περιφέρεια), η συμμετοχή των οποίων στη συνολική απασχόληση του κλάδου παρουσιάζει αύξηση.

Σύμφωνα με το στοιχείο του 1995, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών περίπου το 50% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 53% της μισθωτής απασχόλησης των γυναικών εργάζονταν σε επιχειρήσεις που ελέγχονταν από το δημόσιο τομέα. Σε επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα εργάζονταν περίπου το 40% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 39% της απασχόλησης των γυναικών, ενώ στην τρίτη κατηγορία επιχειρήσεων του κλάδου (συνεταιριστικές, λαϊκής βάσης κλπ.) εργάζονταν το 10% των ανδρών και το 8% των γυναικών.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες είναι περίπου το ίδιο στο δημόσιο και στον ιδιωτικό τομέα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών και στις δύο κατηγορίες επιχειρήσεων φτάνει περίπου στο 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Μικρότερο μισθολογικό χάσμα

παρατηρείται στις συνεταιριστικές και λαϊκές επιχειρήσεις του κλάδου, καθώς σ' αυτές, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 81% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Οι σχετικά μικρές διαφορές της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις τρεις κατηγορίες επιχειρήσεων και οι σχετικά μικρή διακύμανση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα σ' αυτές, καθιστούν αναμενόμενη τη μικρή επίδραση του τύπου οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων στην ανισότητα των αμοιβών των δύο φύλων. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με αυτή των ανδρών, τότε το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα μεκίνωνταν μόλις κατά 0,4% (σε 77,3% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Και στον κλάδο των τραπεζών, οι διαφορές της ωριαίας αμοιβής στο ίδιο φύλο ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου της επιχείρησης παρουσιάζουν ιδιαίτερη ενδιαφέρουσα. Στις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα οι γυναίκες αμείβονται με τη χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (5% λιγότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Αντίθετα, σημαντικό υψηλότερη είναι η μέση ωριαία αμοιβή στις συνεταιριστικές ή μη-κερδοσκοπικές επιχειρήσεις του κλάδου (27% περισσότερα από τη μέση ωριαία αμοιβή

των γυναικών στον κλάδο).

Στους άνδρες, αντίστοιχα, η χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή δίδεται από τις επιχειρήσεις του κλάδου που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα (5% χαμηλότερα από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο), ενώ στον ιδιωτικό τομέα, οι άνδρες αμείβονται περίπου με τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Στις συνεταιριστικές και λοιπές επιχειρήσεις του κλάδου οι άνδρες λαμβάνουν την υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή που μπορούν να λάβουν στον κλάδο (21% περισσότερο από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο).

#### Το είδος της συλλογικής σύμβασης εργασίας

Η κάλυψη των θέσεων εργασίας από συλλογική σύμβαση εργασίας καθώς και το είδος της συλλογικής σύμβασης εργασίας μπορούν να επηρεάσουν το ύψος των αμοιβών των μισθωτών. Με τη βοήθεια αυτού του χαρακτηριστικού θα εξεταστεί στη συνέχεια τα πότε και σε ποιο βαθμό η κάλυψη ή μη των θέσεων εργασίας των μισθωτών από ένα είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας επηρεάζει την αμοιβή των δύο φύλων, καθώς και το ποσό είναι η σχέση της αμοιβής των δύο φύλων σε κάθε μία από τις προηγούμενες περιπτώσεις (Πίνακας 2.19, 2.20, 2.21).

Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους πάνω από το 95% των μισθωτών καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου*, η κάλυψη των μισθωτών από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης

εργασίας είναι αρκετά ιδιαίτερα υψηλή. Μόλις το 0,8% των ανδρών και το 1,9% των γυναικών στον κλάδο δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική - κλαδική - σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών), ενώ η μέση ωριαία αμοιβή αυτών των μισθωτών παρουσιάζει διαφορά σε σύγκριση με τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών που καλύπτονται από ένα είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Η διαφορά αυτή είναι εμφανής και στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι κατά μέσο όρο 14% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι 20% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Το αποτέλεσμα της παραπάνω διαφοράς στη μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων αντικατοπτρίζεται και στο μισθολογικό τους χάσμα, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας είναι κατά 17,6% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου

Πίνακας 2.19. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας	0,8	1,9	86	120	117,6
Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας <sup>2</sup>					
Εθνική	42,7	40,6	97	96	83,9
Κλαδική	25,1	22,8	93	102	93,0
Εθνική-Κλαδική	17,9	22,6	101	101	84,4
Επιχείρησης	5,4	4,2	136	109	64,0
Εθνική-Επιχείρησης	1,3	2,9	67	112	167,9
Κλαδική-Επιχείρησης	1,3	1,4	109	92	71,5
Εθνική-Κλαδική-Επιχ.	3,3	5,5	109	102	79,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					83,8

Πηγή: Έρευνα Διάδορισης και Κατανομή των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ιδία επεξεργασία.

1. Το δείγμα είναι αμοιβαίο στις μεθόδους μελέτης εργασίας (μέτρηση απασχόλησης και δεν αποκλειστικά οι αμοιβές τους σε επιλεγμένη εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό που ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με κλάδο γραφή (Κ/Ε) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

το 86% της μισθωτής απασχόλησης και στα δύο φύλα καλύπτεται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση εργασίας, το 5% των ανδρών και το 4% των γυναικών από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ περίπου το 6% των ανδρών και το 10% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας και ταυτόχρονα από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας φτάνει στο 97% και 96% της μέσης ωριαίας αμοιβής

των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου στο 84% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στις θέσεις εργασίας όπου οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 2% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ οι άνδρες στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από το ίδιο είδος σύμβασης εργασίας λαμβάνουν κατά μέσο όρο 7% χαμηλότερη ωριαία αμοιβή από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συνυδελφών τους στο σύνολο του κλάδου. Το μισθολογικό

λογικό χάσμα ανδρικών-γυναικών στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας είναι μικρότερο από αυτό στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 93% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, ο συνδυασμός εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας δεν μεταβάλλει τη μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων σε σχέση με το μέσο όρο της ωριαίας αμοιβής τους στο σύνολο του κλάδου και το μισθολογικό τους χάσμα είναι

στο ίδιο επίπεδο με το συνολικό μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο.

Η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου αυτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά μέσο όρο 36% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Αντίστοιχα, η ωριαία αμοιβή των γυναικών στις ίδιες θέσεις εργασίας είναι μόλις 3% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, λόγω αυτής της διαφορετικής

Πίνακας 2.20. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο των υπηρεσιών τριτογενούς, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
<b>Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας</b>	<b>2,8</b>	<b>3,3</b>	<b>71</b>	<b>84</b>	<b>99,0</b>
<b>Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας<sup>2</sup></b>					
Εθνική	35,7	30,5	91	97	99,9
Κλαδική	31,6	32,8	101	99	92,9
Εθνική-Κλαδική	12,5	11,8	104	107	96,9
Επιχείρηση	7,3	10,6	112	97	73,3
Εθνική-Επιχείρηση	0,9	1,4	96	91	95,5
Κλαδική-Επιχείρηση	0,8	1,1	97	102	99,2
Εθνική-Κλαδική-Επιχ.	11,1	11,7	122	113	78,3
Σύνολο	100	100	100	100	84,6
<b>Προσαρμογή κατανομής<sup>3</sup></b>					<b>85,0</b>

Πηγή: Έρευνα Διδασθωσής και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Το δείκτη απασχόλησης μισθωτοί με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμειβοί της για υπερωριακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό των ανδρών και γυναικών σε κατανομή της απασχόλησης της επιχείρησης και γυναικών όταν ήταν με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με πλάγια γράμματα (γκρίζες) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

μισθολογικής εκκλίσης των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας, μεγιστοποιείται το μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις στο 64% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στις γυναίκες, αντίστοιχα, η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή τους παρατηρείται στις περιπτώσεις όπου οι θέσεις εργασίας τους καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος. Η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι 12% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στους άνδρες που καλύπτονται από το ίδιο είδος σύμβασης η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 13% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας μεγιστοποιείται το μισθολογικό χάσμα υπέρ των γυναικών και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 8% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας.

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στον κλάδο στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθολογική απόσχιση στον κλάδο καλύπτεται από (ή και από) συλλογική σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σε βάρος των γυναικών. Και επειδή η αντιπροσώπευση των ανδρών σε αυτή την κατηγορία θέσεων εργασίας είναι αρκετά μεγαλύτερη από την αντιπροσώπευση των γυναικών, η επίδραση του

χαρακτηριστικού αυτού θα αυξάνει το μισθολογικό χάσμα κατά 0,4% αν οι κατανομές της απασχόλησης των δύο φύλων ήταν ίδιες (σε 83,8% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

Αντίστοιχα, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού -όπως και στο λιανικό εμπόριο- η κάλυψη των θέσεων εργασίας από συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι αρκετά υψηλή. Μόλις το 2,8% των ανδρών και το 3,3% των γυναικών δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική - κλαδική - σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών). Η μέση ωριαία αμοιβή οσίων των μισθωτών -και στα δύο φύλα- είναι μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στα σύνολα του κλάδου, με εντονότερη αυτή τη διαφορά στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατά μέσο όρο 29% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συνολικών τους στον κλάδο, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 16% χαμηλότερη. Η διαφορά αυτή προκαλεί την εξίσωση της μέσης ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων και η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας φτάνει στο 99% της αντίστοιχης μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου το 80% των ανδρών και το 75% των γυναικών καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση



Πίνακας 2.21. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας που καλύπτει τους εργαζόμενους της επιχείρησης στον κλάδο των τροφίμων υπηρεσιών, 1995\*

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας	0,8	0,9	166	114	68,5
Είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας*					
Εθνική	35,7	30,5	91	97	89,9
Εθνική	12,6	16,8	103	105	78,9
Κλαδική	5,7	7,0	117	116	76,8
Εθνική-Κλαδική	55,7	52,9	91	93	78,4
Επιχείρηση	15,5	12,1	118	108	70,6
Κλαδική-Επιχείρηση	1,2	1,6	93	102	84,4
Εθνική-Κλαδική-Επιχ.	9,3	8,6	108	110	78,4
Σύνολο	100	100	100	100	78,9
Προσαρμογή κατανομής*					76,6

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθούς με δέκατο σφαιρικό τίμημα απασχόλησης που δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές που για υπηρεσιακή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει τα ποσοστά στην το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στη κατανομή της απασχόλησης των γυναικών όταν είναι με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με πλάγια γραφή δείχνουν παράγωγα στατιστικά μεγέθη στο αντιστοιχείο.

εργασίας, το 7% των ανδρών και το 11% των γυναικών από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ περίπου το 13% των ανδρών και το 14% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας φτάνει στο 91% και 97% της μέσης αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο, αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές το μισθολογικό χάσμα είναι συγκριτικά μικρότερο, κα-

θώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στις θέσεις εργασίας όπου οι άνδρες και οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι περίπου ίση με τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στον κλάδο. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας δεν διαφέρει ιδιαίτερα από το συνολικό μέσο μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο.

Στις θέσεις εργασίας όπου η κάλυψή τους γίνεται από το συνδυασμό εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας η μέση ωρι-

αίσταση των γυναικών έναντι των ανδρών είναι συγκριτικά περισσότερα αυξημένη από το μέσο όρο της ωριαίας αμοιβής του φύλου τους (7% στις γυναίκες έναντι 4% στους άνδρες). Έτσι, το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι μικρότερο σε σχέση με το μέσο μισθολογικό τους χάσμα στον κλάδο (87% έναντι 84,6%).

Η μεγιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος υπέρ των ανδρών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι κατά 12% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου. Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών σε αυτές τις θέσεις είναι κατά 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η διαφορά αυτή ανάμεσα στις αμοιβές των δύο φύλων διαμορφώνει ένα μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα και έτσι σ' αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει τα 73,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Η υψηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο παρατηρείται στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής-κλαδικής σύμβασης εργασίας και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι κατά 22% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 13% υψηλότερη από τη μέση ωριαία

αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο καλύπτεται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος διευρύνεται έντονα το μισθολογικό χάσμα υπέρ των ανδρών. Όταν οι θέσεις εργασίας καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα περιορίζεται. Στην πρώτη περίπτωση συλλογικών συμβάσεων εργασίας η αντιπροσωπεία των γυναικών είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών, ενώ στη δεύτερη είναι μικρότερη. Έτσι, η επίδραση του χαρακτηριστικού θα μείωνε το μισθολογικό χάσμα κατά 0,4% αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών (σε 85% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών το σύνολο σχεδόν των θέσεων εργασίας καλύπτεται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας. Μόλις το 0,8% των ανδρών και το 0,9% των γυναικών στον κλάδο δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας (εθνική-κλαδική-σε επίπεδο επιχείρησης ή συνδυασμό αυτών). Η μέση ωριαία αμοιβή αυτών των μισθωτών και στα δύο φύλα είναι αρκετά με-

γαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου, με μνημονιακή αυτή τη διαφορά στους άνδρες. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν καλύπτονται από συλλογική σύμβαση εργασίας είναι κατά μέσο όρο 55% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ αντίστοιχα η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 14% μεγαλύτερη. Η μεγαλύτερη συγκριτικά αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις αντικατοπτρίζεται στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας φτάνει μόλις στο 55% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, στους μισθωτούς που καλύπτονται από κάποιο είδος συλλογικής σύμβασης εργασίας, περίπου το 74% των ανδρών και το 78% των γυναικών καλύπτονται από εθνική ή/και κλαδική σύμβαση εργασίας. Το μεγαλύτερο, ωστόσο, μέρος από αυτούς, (το 56% των ανδρών και το 54% των γυναικών) καλύπτονται αποκλειστικά από κλαδική σύμβαση εργασίας. Παράλληλα, το 15% των ανδρών και το 12% των γυναικών καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος, ενώ το 10% των ανδρών και το 10% των γυναικών στον κλάδο καλύπτονται από κάποιο συνδυασμό εθνικής ή/και κλαδικής σύμβασης εργασίας με σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης ή καταστήματος.

Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας είναι 3% και

5% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο, αντίστοιχα. Στις περιπτώσεις αυτές η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Αντίστοιχα, στις θέσεις εργασίας όπου οι άνδρες και οι γυναίκες καλύπτονται από κλαδική σύμβαση εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι περίπου 16-17% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στον κλάδο. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών σε αυτές τις θέσεις δεν διαφέρει από το μέσο μισθολογικό τους χάσμα στο σύνολο του κλάδου.

Η χαμηλότερη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από το συνδυασμό της εθνικής και κλαδικής σύμβασης εργασίας. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι κατά 9% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών σε αυτές τις θέσεις εργασίας φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

*Η μενιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος υπέρ των ανδρών παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις είναι κατά 18% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 8%*

μνημότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει το 70,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

*Ελαχιστοποίηση του μισθολογικού χάσματος παρατηρείται στις θέσεις εργασίας όπου οι μισθωτοί καλύπτονται από συνδυασμό ιδιαιδικής σύμβασης και σύμβασης εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι κατά 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 2% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 84,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.*

Γενικά, από την εξέταση του μεγέθους του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών και στις διάφορες κατηγορίες συλλογικών συμβάσεων εργασίας προκύπτει ότι στις περιπτώσεις όπου η μισθωτή απασχόληση στον κλάδο καλύπτεται από σύμβαση εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται σε βάρος των γυναικών. Αντίθετα, στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας το μισθολογικό χάσμα σιμνεί στα δύο φύλα περιορίζεται. Στην πρώτη περίπτωση η αντιπροσώπευση των γυναικών είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών, ενώ στη δεύτερη περίπτωση η αντιπροσώπευση είναι μεγαλύτερη. Έτσι, η επίδραση του χαρακτηριστικού αυξάνει κατά

0,3% το μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων ήταν όμοια (σε 76,6% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων).

#### **Τα καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων**

Η ύπαρξη καθηκόντων εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων αποτελεί ένα χαρακτηριστικό απασχόλησης των μισθωτών το οποίο σε συνδυασμό με το είδος του ατόμου τους επαγγέλματος παρέχει πληρόφορες για τα περιεχόμενα της εργασίας και τη θέση στην ιεραρχία της επιχείρησης που έχουν οι μισθωτοί. Όπως είναι αναμενόμενο, οι θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων αμειβονται περισσότερο από τις θέσεις εργασίας που δεν περιλαμβάνουν τέτοια καθήκοντα. Ωστόσο, η αύξηση αυτή στην αμοιβή καθώς και η αντιπροσώπευση σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι αρκετά διαφορετική ανάμεσα στα δύο φύλα (Πίνακες 2.22, 2.23 και 2.24).

Ειδικότερα, στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου* η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων φτάνει στο κάθε φύλο περίπου στο 8% της συνολικής μισθωτής του απασχόλησης. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 52% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα στην εργασία τους. Αντίστοιχα, οι γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 33% με-

**Πίνακας 2.22.** Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995<sup>1</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η ομοιότητα των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
<b>Έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων<sup>2</sup></b>					
Όχι	91,7	91,8	96	97	85,4
Ναι	8,3	8,2	148	134	76,3
<b>Σύνολο</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>84,2</b>
<b>Προσαρμογή κατανομής<sup>3</sup></b>					
					<b>84,3</b>

**Πηγή:** Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - Ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς μετρητές εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμειβόμενοι με απασχολητέ εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πώς θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με πρόσημο προσημειώνονται και παρέχουν στατιστικά οφέλη από τη διοίκηση.

γαλύτερη μέση ωριαία αμοιβή από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που δεν έχουν τέτοιο καθήκοντα στην εργασία τους.

Οι παραπάνω διαφορές διαμορφώνουν ανάλογα το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με ή χωρίς αυτά τα καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 76,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών-συναδέλφων τους, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 85,4% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών-συναδέλφων τους.

Επιπλέον, καθώς η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε θέσεις με ή χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι όμοια, είναι αναμενόμενο ότι η επίδραση του χαρακτηριστικού αυτού στο μισθολογικό χάσμα θα είναι πολύ μικρή. Πράγματι, αν στο χαρακτηριστικό αυτό η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών, τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα μειωνόταν οριστικά μόλις κατά 0,1% (σε 84,3% από 84,2%, που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων είναι αρκετά εκτεταμένη και στα δύο φύλα, με μεγαλύτερη, ωστόσο, να είναι η παρουσία των ανδρών σε αυτές τις θέσεις. Περίπου το 17% των ανδρών έχει καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, έναντι περίπου 6% των γυναικών. Η αύξηση στην αμοιβή για θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα είναι αναλογικά μεγαλύτερη στις γυναίκες απ' όση στους άνδρες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 37% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης. Η αντίστοιχη αύξηση για τις γυναίκες είναι 27%, που σημαίνει ότι η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 37% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 37% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης.

Πίνακας 2.23. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθηκόντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995\*

	Κατηγορία της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Έχει καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων <sup>†</sup>					
Όχι	83,1	93,7	94	97	87,9
Ναι	16,9	6,3	131	141	90,6
Σύνολο	100	100	100	100	94,6
Προσαρμογή κατανομής <sup>‡</sup>					89,5

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδιο επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και διατηρήσιμα για οι αμοιβές τους για απασχολημένη εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής έγινε το ποσοστό των με μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στη κατηγορία της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδιο με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γράμμες με κλάδο γραφή (italics) δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.

τερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα. Αντίστοιχα, οι γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 44% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από τις γυναίκες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα.

Με βάση τις παραπάνω διαφορές στην αμοιβή των καθηκόντων αυτών στα δύο φύλα είναι αναμενόμενο ότι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων θα είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και γυναικών χωρίς αυτό το καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει στο 90,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους με τέτοια καθήκοντα, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα

εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 88% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης έχει επίδραση στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν σημαντικά, περίπου κατά 4% (σε 88½% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η συμμετοχή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων είναι αρκετά υψηλή και στα δύο φύλα, ενώ και σε αυτό τον κλάδο οι άνδρες συμμετέχουν περισσότερο από τις

γυναίκες. Η υψηλή αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις αποτυπώνει την έντονη περιφερική οργάνωση της εργασίας στον κλάδο. Έτσι, περίπου το 38% των ανδρών έχει καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης, έναντι περίπου του 24% των γυναικών.

Η σύμβαση στην αμοιβή για θέσεις εργασίας με τέτοια καθήκοντα είναι αναλογικά μεγαλύτερη στους άνδρες απ' όση στις γυναίκες. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης είναι κατά μέσο όρο 47% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα στην εργασία τους, ενώ οι γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης λαμβάνουν κατά μέσο όρο 39% μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή από την αμοιβή όσων γυναικών δεν έχουν τέτοια καθήκοντα.

Η διαφορετική αυτή εικόνα στην α-

μοιβή των αυξημένων καθηκόντων ανάμεσα στα δύο φύλα διευρύνει το μισθολογικό χάσμα τόσο ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων εργαζομένων όσο και σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και γυναικών χωρίς αυτά τα καθήκοντα. Πράγματι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών χωρίς καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης φτάνει περίπου στο 84% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών συναδέλφων τους.

Η διαφορά της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης άλλων μισθωτών έχει επίδραση στην ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναί-

**Πίνακας 2.24.** Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών σύμφωνα με την ύπαρξη ή μη καθήκοντων διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>2</sup>

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Έχει καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων <sup>1</sup>					
Όχι	62,1	75,4	82	90	84,6
Ναί	37,9	24,8	129	129	76,9
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					80,9

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδιο επεξεργασία.  
 1- Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.  
 2- Η προσαρμογή κατανομής δίνει το ποσοστό των με μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στη κομμάτι της απασχόλησης των γυναικών ήσαν ίδιο με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.  
 3- Οι μισθοί με πλάγια (πάλκι) δεν παίζουν σημαντικό ρόλο στο αποτέλεσμα.

κες. Έτσι, αν στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η αντιπροσωπείωση των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα εποπτείας ή διοίκησης ήταν ίση, τότε το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα μειωνόταν σημαντικά, περίπου κατά 4% (σε 80,8% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

### Το είδος της ατομικής σύμβασης εργασίας

Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, η ατομική σύμβαση εργασίας των μισθωτών διακρίνεται σε τέσσερα είδη: στις συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου, στις συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, στις συμβάσεις εργασίας μαθητευόμενων και στους λοιπούς τύπους συμβάσεων εργασίας. Στοιχεία εξεταζόμενων κλάδους οι συμβάσεις εργασίας μαθητευόμενων και τα

και πό είδη συμβάσεων εργασίας καλύπτουν ένα πολύ μικρό μέρος των μισθωτών και στα δύο φύλα, με αποτέλεσμα τα σχετικά αποτελέσματα να μην είναι στατιστικά αξιόπιστα. Για το λόγο αυτό η ανάλυση που ακολουθεί περιορίζεται μόνο στα δύο πρώτα είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας (Πίνακας 2.25, 2.26 και 2.27).

Στον κλάδο του λιανικού εμπορίου οι μισθωτοί που καλύπτονται από ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου αποτελούν το σύνολο σχεδόν της μισθωτής απασχόλησης και των δύο φύλων (περίπου το 92% των ανδρών και το 96% των γυναικών), ενώ οι άνδρες αντιπροσωπεύονται περισσότερο από τις γυναίκες στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από συμβάσεις ορισμένου χρόνου (7,3% έναντι 4%).

Αρκετά διαφορετική, ωστόσο, είναι η εικόνα της αμοιβής των ανδρών και των γυ-

Πίνακας 2.25. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995<sup>1</sup>

Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αριθμ. Ανδρών (Μέση=100)	Αριθμ. Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Αορίστου χρόνου	92,4	95,6	99	100	85,5
Ορισμένου χρόνου	7,3	4,0	117	100	71,9
Μαθητευόμενος	0,0	0,2	66	94	119,6
Άλλη	0,3	-	152	-	-
Σύνολο	100	100	100	100	84,2
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					84,2

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές της γα-υπερμεταβατικής εργασίας.
2. Η προσαρμογή κατανομής δίνει το πώς θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Οι γραμμές με τίτλο «αμοιβές» δεν παρέχουν στατιστικά αξιόπιστα αποτελέσματα.



Πίνακας 2.28. Η κατανομή της απασχόλησης, σε ομοιότητες και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995<sup>1</sup>

Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας <sup>1</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Ανδρες	Γυναίκες			
Αοριστού χρόνου	57,7	50,7	98	97	84,1
Ορισμένου χρόνου	31,4	46,8	105	104	83,6
Μισθητεύσιμος	0,2	-	28	-	-
Άλλη	0,7	2,5	91	80	74,4
Σύνολο	100	100	100	100	84,8
Προσαρμογή κατανομής <sup>2</sup>					84,0

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Το δεδομένο αφορά τον μισθολογικό μισθωτή εργαζόμενο πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνει ημερήσιες και μισθωτή εργασία.
2. Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Ο συντελεστής σε κλίμακα γραφής/τάξης δεν παρέχεται στατιστικό αξιόπιστο αποτέλεσμα.

γυναικών στις δύο αυτές κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας αοριστού χρόνου είναι ίση με την αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, Αντίθετα, στους άνδρες, όσοι καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αμείβονται κατά μέσο όρο 18% περισσότερο από τους άνδρες που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας αοριστού χρόνου.

Η παραπάνω διαφορετική εικόνα στις αμοιβές των δύο φύλων αποτυπώνεται και στο μισθολογικό τους χάσμα, καθώς αυτό είναι μεγαλύτερο στις θέσεις εργασίας που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από

σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φτάνει περίπου στο 72% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας αοριστού χρόνου φτάνει στο 85% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από το ίδιο είδος ατομικής σύμβασης.

Η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών στον κλάδο είναι μηδενική. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα παρέμενε αμετάβλητο.

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, η εποχικότητα που χαρακτηρίζει τη δραστηριότητα των περι-

Πίνακας 2.27. Η κατανομή της απασχόλησης, οι αμοιβές και το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών κατά είδος ατομικής σύμβασης εργασίας των μισθωτών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995<sup>2</sup>

Είδος ατομικής σύμβασης εργασίας <sup>2</sup>	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
Αορίστου χρόνου	95,6	93,9	101	102	77,0
Ορισμένου χρόνου	4,4	6,1	86	86	76,5
Άλλη	-	0,0	-	52	-
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσαρμογή κατανομής <sup>3</sup>					77,0

Πηγή: Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομή των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

- 1- Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτές με θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές της κατ'επισκευή εργασίας.
- 2- Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσοστό που θα ήταν το μισθολογικό χάσμα ανδρών-γυναικών στη κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
- 3- Οι γραμμές με πλάγια γραφή (βλ. και) δίνουν πρόβλεψη αντιστοίχως αποτελέσματα.

αστέρων επιχειρήσεων του κλάδου (ξενόδοχεια, επιστολικά κ.λπ.) αποτυπώνεται και στο είδος των ατομικών συμβάσεων εργασίας των μισθωτών, όπου πολλές από τις θέσεις εργασίας του κλάδου είναι περιορισμένης χρονικής διάρκειας. Πρόκειται, ένα ιδιαίτερα σημαντικό τμήμα της μισθωτής απασχόλησης στον κλάδο καλύπτεται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Το τμήμα αυτό είναι συγκριτικά μεγαλύτερο στις γυναίκες, όπου το 47% των οποίων καλύπτεται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, ενώ στους άνδρες το αντίστοιχο μερίδιο είναι μικρότερο και φτάνει περίπου στο 31,7%. Από την άλλη πλευρά, με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου καλύπτεται περίπου το 68% των ανδρών και το 51% των γυναικών.

Η εικόνα στις αμοιβές των ανδρών και των γυναικών, σε αυτές τις δύο κατηγορίες ατομικών συμβάσεων εργασίας είναι αρ-

κατά όμοια. Και στα δύο φύλα, η μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στις θέσεις εργασίας αορίστου χρόνου, ενώ η ποσοστιαία αύξηση της ωριαίας αμοιβής των μισθωτών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι ίση και στα δύο φύλα. Έτσι, τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι κατά μέσο όρο 7% μεγαλύτερη από τους άνδρες ή τις γυναίκες που καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας αορίστου χρόνου.

Η παραπάνω κοινή εικόνα στις αμοιβές αποτυπώνεται και στο μισθολογικό χάσμα. Έτσι το μισθολογικό χάσμα είναι το ίδιο στους μισθωτούς που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου και σ' αυτούς που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου.

Σύμφωνα με τα ποσοστά, η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο των τουριστικών υπηρεσιών αναμένεται να διευρύνει το μισθολογικό χάσμα. Αυτό οφείλεται κυρίως στη μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στις θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Έτσι, αν στον κλάδο η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα αυξάνονταν κατά 0,6% (σε 84% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης).

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών οι μισθολογικοί που καλύπτονται από ατομικές συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου αποτελούν σχεδόν το σύνολο της μισθωτής απασχόλησης και των δύο φύλων (το 95% των ανδρών και το 94% των γυναικών). Απαισιόχαρα, με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου καλύπτεται περίπου το 44% των ανδρών και το 6% των γυναικών. Η εικόνα της αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στις δύο αυτές κατηγορίες συμβάσεων εργασίας δεν διαφέρει ιδιαίτερα. Ωστόσο, στα κλάδα των τραπεζών και σε αντίθεση με τους δύο προηγούμενους κλάδους, και στα δύο φύλα η μέση ωριαία αμοιβή των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου είναι αρκετά μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των θέσεων εργασίας ορισμένου χρόνου.

Έτσι, στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή όσων καλύπτονται από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου είναι κατά μέσο όρο 15% μικρότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών που καλύπτονται

από συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου. Στις γυναίκες η αντίστοιχη μείωση φτάνει στο 13% της μέσης ωριαίας αμοιβής των γυναικών που καλύπτονται με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Στην ποσοπύκνω μικρή διαφορά στην εικόνα της αμοιβής των δύο φύλων και στις μικρές διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων οφείλεται η μικρή διαφορά ανάμεσα στο μισθολογικό χάσμα ανδρών και γυναικών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, έναντι του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών που εργάζονται σε θέσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φτάνει στο 78,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που καλύπτονται από σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου φτάνει το 77% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών που καλύπτονται από ίδιο είδος σύμβασης.

Με βάση τα ποσοστά, η επίδραση του είδους της ατομικής σύμβασης εργασίας στην ανισότητα των αμοιβών ανδρών-γυναικών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών αναμένεται να είναι ιδιαίτερα μικρή. Έτσι, αν στον κλάδο η αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα δύο είδη ατομικών συμβάσεων εργασίας ήταν ίδια, τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα μειωνόταν οριακά κατά 0,1% (σε 77% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή).

### Το ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM)

Η Έρευνα Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ χρησιμοποιεί την Στατιστική Ταξινόμηση Επαγγελματίων (ΣΤΕΠ-92) για την καταγραφή των δεδομένων κατά ατομικό επάγγελμα. Η ταξινόμηση αυτή στηρίζεται στη διάρθρωση της Διεθνούς Τυποποιημένης Ταξινόμησης Επαγγελματίων (ISCO-88) του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας (ILO).

Για τις ανάγκες της παρούσας ανάλυσης και ειδικότερα για την αντιστοίχιση των αποτελεσμάτων της παρούσας ενότητας της μελέτης με τα αποτελέσματα της ανάλυσης του προηγούμενου μέρους της (ανάλυση της αγοράς εργασίας των εξεταζόμενων κλάδων) η ταξινόμηση ΣΤΕΠ-92 ομαδοποιήθηκε στις επιμέρους κατηγορίες της ταξινόμησης ISCO-88 (COM). Οι υπολογισμοί και η ανάλυση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων κατά επαγγελματική ομάδα γίνεται με βάση το διψηφίο επίπεδο διάρθρωσης της ταξινόμησης ISCO-88 (COM).

Τα αποτελέσματα που ανάλυνται στις επόμενες παραγράφους αφορούν μόνο το σημαντικότερο -σε αριθμό μισθωτών- επάγγελμα του κάθε κλάδου (Πίνακας 2.28, 2.29 και 2.30), στις περισσότερες περιπτώ-

σεις το επάγγελμα αυτό ταυτίζεται με το επάγγελμα που παρουσιάστηκε στο μέρος για την αγορά εργασίας των κλάδων. Βασική προϋπόθεση που τέθηκε ήταν ότι τα αποτελέσματα για αυτές τις επαγγελματικές ομάδες δεν θα έπρεπε να παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας.

Αναλυτικότερα, στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου* προέκυψε ότι όσο υψηλότερο στην ιεραρχία είναι ένα επάγγελμα<sup>3</sup> και όσο περισσότερα προσόντα και εξειδίκευση απαιτείται α' αυτό, τόσο μεγαλύτερο είναι και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*» φτάνει μόλις στο 36,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» φτάνει περίπου στο 67%<sup>4</sup>.

<sup>3</sup> Στους πίνακες που ακολουθούν παρουσιάζονται τα αποτελέσματα για όλες τις επαγγελματικές ομάδες των κλάδων, ενώ με έντονη γραφή παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων δεν παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας. Αντίθετα, με πλάγια γραφή παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων παρουσιάζουν προβλήματα στατιστικής αξιοπιστίας και δεν θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη. Με κανονική γραφή παρουσιάζονται οι επαγγελματικές ομάδες τα αποτελέσματα των οποίων θα πρέπει να γίνουν αποδεκτά με αρκετή επιφύλαξη.

<sup>4</sup> Κατάλογος των επαγγελματίων που περιλαμβάνονται στις εξεταζόμενες ομάδες παρουσιάζεται στους σχετικούς πίνακες στο Παράρτημα της μελέτης.

## ΚΑΝΙΣΤΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ ΤΕ ΕΠΙΣΤΗΜΕΝΩΝ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΑΣΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΜΜΕΔΑ

Πίνακας 2.28: Η κριτική της αποδοτικότητας, οι αποδοσίες και το προσδοκώμενο χρέος των ομολογών και των γυμνασίων κατά ετήσια ετήσια όσον αφορά την παραγωγή στον κλάδο του κλάδου εμπορίου, 1995\*

ΤΑ ΚΑΝΟΝΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΟΣΕΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΣ	Κριτική της αποδοτικότητας (%)		Αποδοσία Αμοιβών (Μισθός=500)	Αποδοσία Επιδόσεων (Μισθός=100)	Η απόδοση των γυμνασίων ως % της παραγωγής των ομολογών
	Κριτική	Ποσοστό			
Επιχειρηματική ομοιοτητα - ISO-90 (COM)					
12. Διαθεσιμότητα & ομοιοτητα ομαλής λειτουργίας επιτελεστικής	1,0	9,8	296	124	36,5
13. Διαθεσιμότητα και ποσοστό παραγωγής επιτελεστικής	0,5	0,3	197	187	63,1
21. Προσδοκώμενη επιρροή της παραγωγής, ποιότητας και λειτουργικότητας	0,5	0,1	141	145	86,7
22. Προβλεπόμενη και ενοχλητική ομοιοτητα επιτελεστικής	0,1	0,2	454	138	70,6
24. Αμοιβαία επιρροή	2,0	2,4	146	126	73,0
31. Ταυτότητα της ομοιοτητας των επιτελεστικών της ομοιοτητας και της λειτουργικότητας	0,6	0,2	115	125	91,7
32. Ταυτότητα και ομοιοτητα της ομοιοτητας της παραγωγής και της λειτουργικότητας	0,01	9,4	137	118	67,4
34. Εξισορρόπηση της ομοιοτητας και της ομοιοτητας της παραγωγής και της λειτουργικότητας	4,0	24,8	148	108	86,9
41. Υποδομή παραγωγής	18,2	14,5	104	109	81,2
42. Υποδομή λειτουργίας	2,2	1,6	197	110	67,7
51. Υποδομή παραγωγής παραγωγής παραγωγής και λειτουργικότητας	22,0	97,0	92	93	83,6
52. Υποδομή παραγωγής παραγωγής παραγωγής και λειτουργικότητας	0,6	0,02	105	126	124,6
71. Διαθεσιμότητα λειτουργίας, ομοιοτητα και ομοιοτητα παραγωγής	12,6	0,3	93	85	111,7
72. Ταυτότητα της ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας	0,4	0,3	71	96	86,2
74. Ταυτότητα της ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας	1,4	8,9	93	96	86,2
81. Κριτική ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας	0,3	0,3	89	-	-
82. Κριτική ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας	0,5	0,1	91	116	107,2
83. Ομοιοτητα της ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας, ομοιοτητας	13,3	0,02	109	107	84,7
91. Αμοιβαία ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα	7,2	9,8	71	99	110,2
92. Αμοιβαία ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα	0,1	0,1	92	97	107,4
93. Αμοιβαία ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα, ομοιοτητα	10,7	3,7	76	97	84,2
Εξίσωση	100	100	100	100	89,3

Ποσοστό στην κριτική

Πηγή: Εξέταση διόρθωσης και κριτικής των Αμοιβών της ΕΥΕ (1995) - ίδια μεθοδολογία.

1. Το ποσοστό ομοιοτητας των γυμνασίων σε σχέση με τις επιδόσεις των γυμνασίων και το ποσοστό ομοιοτητας των γυμνασίων με τις επιδόσεις των γυμνασίων.
2. Η ποσοστιαία ομοιοτητα της παραγωγής και της ομοιοτητας της παραγωγής και της ομοιοτητας της παραγωγής των γυμνασίων με τις επιδόσεις των γυμνασίων.
3. Ο ποσοστό της ομοιοτητας της παραγωγής και της ομοιοτητας της παραγωγής των γυμνασίων με τις επιδόσεις των γυμνασίων.

Διαφορετική, ωστόσο, είναι και η εικόνα των αμοιβών σε κάθε φύλο σε αυτές τις δύο επαγγελματικές ομάδες. Στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*», η μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών είναι περίπου 2,9 φορές μεγαλύτερη από τη μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 24% υψηλότερη από τη μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα φτάνει στο 1% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει το 3,8%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» η μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών είναι 48% μεγαλύτερη από τη μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών είναι 18% υψηλότερη από τη μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 4% της συνολικής τους απασχόλησης, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών φτάνει στο 3,4%.

Από την άλλη πλευρά, στα επαγγέλματα γραφείου και πωλήσεων, όπου το επίπεδο των προσόντων και της εξειδίκευσης δεν είναι ιδιαίτερα υψηλό, το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων είναι μικρότερο. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «*πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλων επίδειξης προϊόντων*» η μέση ωρισία αμοιβή των

γυναικών φτάνει στο 83,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων γραφείου*» η μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 86% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Στην πρώτη επαγγελματική ομάδα (των «*πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλων επίδειξης προϊόντων*») η μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών είναι 7% χαμηλότερη από τη μέση ωρισία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 23% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μεγαλύτερη και φτάνει στο 37%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων γραφείου*» η μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών και των γυναικών είναι 1-3% μεγαλύτερη από τη μέση ωρισία αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου. Στην ομάδα αυτή συγκεντρώνεται το 18% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 25%.

Σε αντίθεση με τα παραπάνω επαγγέλματα, στα επαγγέλματα της ανειδίκευτης εργασίας η μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη μέση ωρισία αμοιβή των ανδρών και κατά συνέπεια το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερο υπέρ των γυναικών.

Ειδικότερα, στην επαγγελματική ομάδα των «*ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων*» η μέση ωρισία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 10% υψηλότερη από

την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου 7,5% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους.

Διαφορετική είναι και η εικόνα των αμοιβών των δύο φύλων σε αυτές τις επαγγελματικές ομάδες. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 29% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 7,2% της συνολικής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μικρότερη και φτάνει το 3,8%.

Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων εργατών ορυχείων, κατασκευών, μεταποίησης & μεταφορών» η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 24% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Στην ομάδα αυτή συγκεντρώνεται το 10,7% της συνολικής απασχόλησης των ανδρών στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη και φτάνει στο 3,7%.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω

στοιχεία, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες είναι αρκετά διαφορετική. Παράλληλα, οι αμοιβές των δύο φύλων διαφέρουν σημαντικά, στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται ψηλά στην ιεραρχία και απαιτούν ανάλογη εξειδίκευση και προσόντα. Αναμένεται επομένως ότι οι διαφορές αυτές θα επηρεάζουν σημαντικά το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στις επαγγελματικές ομάδες ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών τότε το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στον κλάδο θα μειωνόταν σημαντικά, κατά 5,1% (σε 89,3% από 84,2% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

Από την άλλη πλευρά, στις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στο δύο φύλα φαίνεται ότι σχετίζεται περισσότερο με το μέγεθος της αντιπροσώπευσης του κάθε φύλου στις επαγγελματικές ομάδες και κατά δεύτερο λόγο με το επίπεδο εξειδίκευσης και προσόντων της επαγγελματικής ομάδας.

Αναλυτικότερα, στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 71,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 29% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 10% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο

του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει το 1,4% της μισθωτής απασχόλησής τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών φτάνει το 1,3%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 5,5% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβής των ανδρών. Στην ίδια ομάδα επαγγελματιών, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 15% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 5% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 8,7% της συνολικής μισθωτής τους απασχόλησης στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 12%.

Στο επάγγελμα εξυπηρέτησης πελατών και παροχής προσωπικών υπηρεσιών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι χαμηλότερη από την αντίστοιχη των ανδρών. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 92,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο.

Στην πρώτη ομάδα («υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας»), η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι περίπου ίση με τη

μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή τους στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει το 46% της απασχόλησής τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι αρκετά μικρότερη και φτάνει το 28,7%.

Αντίστοιχα, στη δεύτερη ομάδα (των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών») η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 3% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο σύνολο του κλάδου, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 6% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στο σύνολο του κλάδου. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 12 ½% της συνολικής απασχόλησης στον κλάδο τους, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι μικρότερη και φτάνει στο 8%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 95% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στην ίδια ομάδα, η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών είναι 14% χαμηλότερη από τη μέση αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι μόλις 7% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο. Η συμμετοχή των ανδρών στην ομάδα αυτή φτάνει στο 9% της απασχόλησής τους στον κλάδο, ενώ η αντίστοιχη συμμετοχή των γυναικών είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη και φτάνει περίπου στο 40%.



Πίνακας 2.29. Η αποτίμηση της υπερέασης, οι κρίσεις και τα προβλεπόμενα κίνητρα των ανθρώπων και των γυναικών στο επισημασμένο κλάδο των ανθρώπων που εργάζονται, 1996

ΤΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ ΤΩΝ ΕΠΙΔΕΙΜΕΝΩΝ ΕΡΓΑΖΙΑΣ	Κατηγορία της αποτίμησης (%)		Απόδοση Ανάμεσα (Μετα-100)	Απόδοση Πέρασων (Μετα+100)	Η απόδοση των γυναικών ως % της απόδοσης των ανδρών
	Πόσοι	Γιατί			
12. Δυσχερής βίωση των σπουδών/επαγγελματιών	3,2	0,7	188	169	76,2
13. Δυσχερής και υποκείμενη λήθη επαγγελματιών	0,2	0,3	197	189	114,0
22. Βίωση και εργασία σε κακή κατάσταση	0,9	-	135	-	-
24. Ακατάσταση εργασίας	1,8	1,7	120	108	76,2
51. Τεχνολογική πρόοδος των εργασιών/επαγγελματιών και εργαζομένων	0,4	0,2	142	93	65,5
52. Τεχνολογική πρόοδος/βελτίωση των εργασιών/επαγγελματιών και εργαζομένων	0,03	0,03	145	107	72,6
34. Εξοικονόμηση εργασιών και εργαζομένων	1,4	1,3	129	110	74,7
41. Υπόλοιποι εργαζομένοι	8,7	12,1	84	105	106,5
51. Υπόλοιποι εργαζομένοι	12,5	8,1	97	106	92,3
52. Παιδιά σε κακή κατάσταση/εργασία	46,2	28,7	101	87	81,5
61. Επιστροφή εργαζομένων στην εργασία	0,5	4,1	120	89	74,1
71. Μετακίνηση εργαζομένων	2,4	-	51	-	-
72. Τεχνολογική πρόοδος των εργασιών/επαγγελματιών και εργαζομένων	3,5	-	100	-	-
73. Τεχνολογική πρόοδος των εργασιών/επαγγελματιών και εργαζομένων	0,05	1,31	-	-	-
74. Τεχνολογική πρόοδος των εργασιών/επαγγελματιών και εργαζομένων	2,0	0,7	98	112	95,3
82. Ακατάσταση εργασίας	1,1	0,7	82	98	100,6
83. Ακατάσταση εργασίας	2,8	-	101	-	-
91. Ακατάσταση εργασίας	8,1	38,8	88	97	95,2
92. Ακατάσταση εργασίας	0,03	-	62	-	-
93. Ακατάσταση εργασίας	4,1	1,5	62	-	-
Σύνολο	100	100	100	100	100
Προσδοκώμενη κερδοφορία	-	-	-	-	109,5
Επίπεδο	-	-	-	-	94,6
Επίπεδο	-	-	-	-	87,5

Πηγή: Επεξεργασία δεδομένων και κινήματα των Αλφειών της ΕΠΕΕ (1995) - ίδια επεξεργασία

1. Τα δεδομένα αφορούν τους ανθρώπους σε όλη την Ελλάδα, αλλά και συγκεκριμένα σε όλη την Ελλάδα/Ελλάδα.
2. Η προσδοκώμενη κερδοφορία είναι το ποσοστό των εργαζομένων που εργάζονται στην Ελλάδα/Ελλάδα.
3. Οι προσδοκώμενες κερδοφορίες είναι οι κερδοφορίες που προκύπτουν από την εργασία/επάγγελματιών.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου είναι αρκετά διαφορετική, ενώ και οι αμοιβές των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες δεν ακολουθούν την ίδια κλιμάκωση ανάλογα με το επίπεδο της ιεραρχίας που οι ομάδες αυτές βρίσκονται. Αναμένεται επομένως ότι οι διαφορές αυτές θα επηρεάζουν το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών τότε το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο θα υποχωρούσε περίπου κατά 3% (σε 87,3% από 84,6% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία και έχουν αυξημένη εξειδίκευση και πείρα, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του όψους των αμοιβών και του μισθολογικού χάσματος έχει και ο βαθμός συγκέντρωσης του κάθε φύλου στις επαγγελματικές ομάδες.

Ειδικότερα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των «διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων» φτάνει στο 74,4% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» η παραπάνω σχέση φτάνει στο 79%, ενώ στην ομάδα των «τεχνολογικών βοηθών των επιστημών της φυσικής και της μηχανικής» φτάνει περίπου στο 83%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 78% της αντίστοιχης μέσης αμοιβής των ανδρών. Αντίστοιχα, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, στα επαγγέλματα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» φτάνει στο 84%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικών των υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» φτάνει στο 71,7% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Και στα δύο φύλα παρατηρείται γενικό η τάση της μεγαλύτερης ωριαίας αμοιβής όσο υψηλότερα στην ιεραρχία είναι τα κάθε επάγγελμα. Ωστόσο, σε ορισμένες επαγγελματικές ομάδες οι γυναίκες αμείβονται συγκριτικά περισσότερο από τους άνδρες, σε σχέση πάντα με τη μέση αμοιβή του φύλου τους στο σύνολο του κλάδου και ένα ποσοστό είναι διαφορετικό στις διαφορές στο μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων ανάμεσα σε επαγγέλματα που ιεραρχικά ανήκουν στο ίδιο επίπεδο.

Κάτι τέτοιο παρατηρείται στην ομάδα των επαγγελματιών γραφείου και των επαγγελματιών εξυπηρέτησης πελατών, όπου η μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στο επάγγελμα αυτά είναι 17% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στις γυναίκες η μέση ωριαία αμοιβή στα επαγγέλματα γραφείου είναι μόλις 4% χαμηλότερη και στα επαγγέλματα εξυπηρέτησης πελατών 9% χαμηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

Τίτλος 2.30. Η κατανάλωση της αποδόχληνης, οι αμοιβές και το μηδενισμένο χρέος των δικηγόρων και των γυναικών κατά επαγγελματική ομάδα των λμβιβαν στον κόδο των προδικών υπηρεσιών, 1986

## ΣΑΝΚΑΡΑΚΗΡΗΤΙΚΑ ΤΩΝ ΔΕΞΙΩΝ ΕΠΙΣΤΑΣ

Επιχειρηματική ομάδα - ISCO-98 (COM)	Κατανάλωση της αποδόχληνης (%)		αμοιβή Αριθμ. (Μισθ=100)	Αμοιβή Γραμμ. (Μισθ=360)	Ημορολογική κατανομή ως % της ομάδας των δικηγόρων
	Μισθός	Γραμμές			
12- Διαδίκτυο & σύνδεση σταθερή τηλεφωνική επικοινωνία	11,6	\$,1	150	145	74,4
13- Διαδίκτυο και προγράμματα λογισμικού επικοινωνίας	4,5	4,9	159	177	85,4
21- Επιχειρηματική υπηρεσία πληροφορικής, λογισμικού και πληροφορικής	1,1	0,1	113	100	106,2
22- Βιοτικό, σπουδών και τεχνικών, ομοιοτήτων επικοινωνίας	-	0,3	-	74	-
24- Άλλα επιχειρηματικά	6,0	8,6	117	121	79,5
31- Τελεματική επικοινωνία και υπηρεσιών της φωνής & της πληροφορικής	3,2	1,3	107	115	82,9
34- Επικοινωνία οπτικού χαρακτήρα και τηλεπικοινωνία επικοινωνίας	13,3	12,0	99	101	77,9
41- Υπηρεσίες γραφείου	40,8	51,5	83	96	88,8
42- Υπηρεσίες εξυπηρέτησης πελατών	12,9	7,2	81	91	84,0
51- Υπηρεσίες πληροφορικής, επικοινωνίας, υπηρεσιών και υπηρεσιών πληροφορικής	2,9	0,1	77	77	77,1
52- Παιχνίδια, εκπαίδευση, ψυχαγωγία και πολιτισμικά ενδιαφέροντα	0,0	0,0	72	-	-
72- Τεχνικές υπηρεσίες κωνομικών, μηχανικών, ηλεκτρονικών, πληροφορικής, γραμμοειδών επικοινωνιών	1,7	0,2	91	96	88,1
82- Αγορές, λογισμικού και υπηρεσιών, κλάδων επικοινωνιών	0,1	-	96	-	-
83- Επικοινωνία, λογισμικού και υπηρεσιών, κλάδων επικοινωνιών	0,3	-	84	-	-
81- Ανεξάρτητα υπηρεσίες πληροφορικής και τηλεφωνίας	1,0	11,8	78	73	74,7
93- Ανεξάρτητοι ελεύθεροι επαγγελματίες, κληρικοί, μετρητές, μετρητές, μετρητές	0,0	-	47	-	-
Σύνολο	100	100	100	100	76,9
Προσφορά υπηρεσιών*					82,7

Πηγή: Εργασία διεξήχθησε και καταγράφηκε τον Απρίλιο της ΕΠΕΕ (1995) - ΟΙΟ επιθεώρησης.

- 1- Το δείκτη κατανομή των υπηρεσιών, με βάση τις αποδόχληνες, αμοιβές και το μηδενισμένο χρέος των δικηγόρων και των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των λμβιβαν στον κόδο των προδικών υπηρεσιών, 1986
- 2- Η κατανομή των υπηρεσιών, με βάση τις αποδόχληνες, αμοιβές και το μηδενισμένο χρέος των δικηγόρων και των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα των λμβιβαν στον κόδο των προδικών υπηρεσιών, 1986
- 3- Ο αριθμός των δικηγόρων (αριθμ. υπηρεσιών) στην επαγγελματική ομάδα των λμβιβαν στον κόδο των προδικών υπηρεσιών, 1986

Η κατανομή της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών διαφέρει σημαντικά στην ομάδα των «δευτερευόντων και ανώτερων στελεχών των επιχειρήσεων», όπου οι άνδρες συμμετέχουν με το 11,6% της απασχόλησής τους, ενώ οι γυναίκες με το 5,1% της απασχόλησής τους. Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» οι γυναίκες συμμετέχουν με το 51½% της απασχόλησής τους και οι άνδρες με το 40,8%. Σημαντική είναι και η διαφορά της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στην ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών» και στην ομάδα των «ανεπίδικτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων».

Συμφώνα με τις παραπάνω διαφορές στην κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων και την τάση ότι η ισορροπία σμοιβής είναι γενικά μεγαλύτερη όσο υψηλότερα στην ιεραρχία βρίσκεται το επάγγελμα, αναμένεται ότι η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων θα έχει σημαντική επίδραση στο μισθολογικό χόσμα. Πράγματι, αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες ήταν ίδια τότε το μισθολογικό χόσμα στον κλάδο θα μειωνόταν σημαντικά, περίπου κατά 6% (σε 82,7% από 76,9% που είναι με την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης στα επαγγέλματα του κλάδου).

#### **2.4 Το μισθολογικό χόσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας**

Στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών για το μι-

σθολογικό χόσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Με βάση τα στοιχεία του European Community Household Panel (ECHP) το οποίο έχει στη διάθεση του το ΚΕΘΙ πραγματοποιήθηκε ο υπολογισμός του μισθολογικού χόσματος στον κλάδο για τα έτη 1995 και 1999. Τα αποτελέσματα για τα δύο έτη διαμορφώνουν την εικόνα για την εξέλιξη των ανισοτήτων στις σμοιβές των δύο φύλων στον κλάδο.

Τα αποτελέσματα που προέκυψαν δεν ήταν ιδιαίτερα αναλυτικά, καθώς οι περιορισμοί που διέπουν τα στοιχεία της παραπάνω έρευνας δεν επέτρεψαν την ανάλυση των χαρακτηριστικών της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο σε μεγάλο βαθμό, ενώ δεν κατέστη δυνατός ο υπολογισμός του πρόσαρμομένου μισθολογικού χόσματος στα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά. Επιπλέον, για τον ίδιο λόγο τα αποτελέσματα που παρουσιάζονται στη συνέχεια αφορούν τους μισθωτούς του κλάδου που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα και η εργασία τους στον κλάδο είναι η κύρια και μοναδική τους εργασία.

Το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από την εξέταση των αποτελεσμάτων είναι ότι στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, κατά την περίοδο 1995-1999, παρατηρείται σημαντική διεύρυνση του μισθολογικού χόσματος (βλέπε Πίνακα 2.31). Έτσι, ενώ το μισθολογικό χόσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες μισθωτούς στις θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης έφτασε το 1995 κατά μέσο όρο στο 23,2%, το 1999 αυξήθηκε στο 38%. Παρόσο, η διεύρυνση του μισθολογικού χόσματος εκδηλώνεται με ποικίλη ένταση στο διάφορα

χαρακτηριστικό της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο.

Αναλυτικότερο, στο σύνολο των μισθωτών του κλάδου, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 76,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών. Το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο διευρύνθηκε το επόμενο έτη και το 1999 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 62% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στους μισθωτούς σε θέσεις πλήρους απασχόλησης το μισθολογικό χάσμα ήταν μεγαλύτερο από το χάσμα στο σύνολο των μισθωτών και στο δυο εξεταζόμενα έτη<sup>17</sup>. Ειδικότερα, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 60,3%.

Ο υπολογισμός του μισθολογικού χάσματος αναφορικά με την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών του κλάδου πορεύει στατιστικά οξείπιστα αποτελέσματα μόνο για τις περιπτώσεις των έγγαμων μισθωτών. Το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των έγγαμων γυναικών στον κλάδο έφτανε στο 76,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των έγγαμων ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε και η μέση ωριαία αμοιβή των έγγαμων γυναικών στον κλάδο υποχώρησε στο 57,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των έγγαμων ανδρών στον κλάδο.

Διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος παρατηρήσει και στους μισθωτούς με στο-

μική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με στομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έφτανε στο 77,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 υποχώρησε στο 64,6%.

Διαφορετική εικόνα παρουσιάζει το μισθολογικό χάσμα ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στο χώρο των υπηρεσιών υγείας, ενώ την περίοδο 1995-1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε ακόμα περισσότερο φτάνοντας σε ιδιαίτερα μεγάλο μέγεθος. Έτσι, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στις ιδιωτικές επιχειρήσεις του κλάδου έφτανε το 1995 στο 58,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 28,6%.

Από την άλλη πλευρά, στο δημόσιο τομέα το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται σε αρκετά χαμηλότερα επίπεδα σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα, ενώ η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999 ήταν αρκετά μικρότερη. Έτσι, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας του δημόσιου τομέα έφτανε στο 80,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 76,1%.

<sup>17</sup> Από υποδηλώνει ότι η μέση ωριαία αμοιβή των δύο φύλων στις θέσεις μερικής απασχόλησης ήταν μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών σε θέσεις πλήρους απασχόλησης.

Επιπλέον, με τα διαθέσιμα στοιχεία για τον κλάδο ήταν δυνατή η εξέταση του μισθολογικού χάσματος για δύο μόνο ηλικιακές ομάδες, τους μισθωτούς έως 40 ετών

και τους μισθωτούς άνω των 40 ετών. Το μισθολογικό χάσμα είναι μικρότερο στις ηλικίες κάτω των 40 ετών και αυξάνεται σημαντικά στις ηλικίες άνω των 40 ετών. Επι-

Πίνακας 2.31: Το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, 1995 και 1999\*

	Η ομάδα των γυναικών ως ποσοστό (%) της ομάδας των ανδρών	
	1995	1999
<b>Ομάδες μισθωτών κλάδου υπηρεσιών υγείας</b>		
Σύνολο μισθωτών κλάδου	76,8	62,0
Μισθωτοί με πλήρη απασχόληση <sup>1</sup>	73,9	60,3
Έγγαμοι μισθωτοί	76,8	57,8
Μισθωτοί με στατική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου	77,9	64,6
<b>Τομέας της οικονομικής δραστηριότητας</b>		
Ιδιωτικός τομέας	58,6	38,6
Δημόσιος τομέας	80,8	76,1
<b>Ηλικία</b>		
Κάτω των 40 ετών	96,6	88,8
Άνω των 40 ετών	70,0	56,9
<b>Επίπεδο εκπαίδευσης</b>		
Τριτοβάθμια εκπαίδευση	75,6	54,8
Πρωτοβάθμια & δευτεροβάθμια εκπαίδευση	84,9	83,3
<b>Ομάδες επαγγελματιών</b>		
Επαγγελματίες επαγγέλματα και τεχνολογοί-τεχνικοί	73,9	50,3
Υπάλληλοι γραφείου και απασχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών	85,3	96,2
<b>Ηλικία έναρξης πρώτης εργασίας</b>		
Κάτω των 23 ετών	104,1	85,0
23-27 ετών	75,0	75,9
Άνω των 28 ετών	80,6	36,3
<b>Κατάσταση απασχόλησης πριν από την τρέχουσα εργασία</b>		
Με περίοδο ανεργίας	68,8	43,6
Χωρίς περίοδο ανεργίας (απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί)	78,3	62,3
<b>Αυτο-αξιολόγηση προσόντων και θέσης εργασίας</b>		
Έχει προσόντα για μια περισσότερη από τη τρέχουσα θέση εργασίας	72,8	76,5
Δεν έχει προσόντα για μια περισσότερη από τη τρέχουσα θέση εργασίας	62,9	53,1

Πηγή: European Community Household Panel (Wave 2 & 6) – Επεξεργασία ΚΕΟΠ

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθωτούς που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα σε έναν εργοδότη κάποιας και μισθός απασχόλησης ο οποίος ανέρχεται ως προς την ομοτιμία της απασχόλησης 2) να περιλαμβάνονται οι ομάδες που για υπηρεσιακή εργασία
2. Τα δεδομένα σε αυτή τη γραμμή του πίνακα αφορούν τους μισθωτούς που εργάζονται πάνω από 15 ώρες την εβδομάδα σε έναν εργοδότη κάποιας και μισθός απασχόλησης ο οποίος ανέρχεται ως προς την ομοτιμία της απασχόλησης 2) να περιλαμβάνονται οι ομάδες που για υπηρεσιακή εργασία

πλέον, το 1999 παρατηρείται διευρύση του μισθολογικού χάσματος και στις δύο ηλικιακές ομάδες, ενώ η διεύρυνση αυτή ήταν αρκετά μεγαλύτερη στους μισθωτούς άνω των 40 ετών.

Αναλυτικότερα, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ηλικία κάτω των 40 ετών έφτανε στο 96,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε και το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 88,8%. Στους μισθωτούς ηλικίας άνω των 40 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 70% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 56,9%.

Αντίστοιχα, διαφοροποίηση στα βαθμιαία διευρύνθηκε το μισθολογικό χάσμα παρατηρείται και στους μισθωτούς αναφορικά με το επίπεδο εκπαίδευσης. Και σ' αυτό το χαρακτηριστικό έγιναν ομαδοποιήσεις των επιμέρους κατηγοριών του, προκειμένου να ξεπεραστούν οι περιορισμοί των στοιχείων της έρευνας. Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι και δευτεροβάθμια ή μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση), ενώ στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος, κατά την περίοδο 1995-1999, ήταν αρκετά μεγαλύτερη σε σύγκριση με τη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος στους μισθωτούς με χαμηλό

και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης.

Πιο συγκεκριμένα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 84,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 83,3%. Από την άλλη πλευρά, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 76,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 54,8%.

Αντίστοιχα, εξαιτίας των περιορισμών στα στοιχεία της έρευνας, η εξέταση του μισθολογικού χάσματος πραγματοποιήθηκε μόνο για τις δύο σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου. Η πρώτη ομάδα επαγγελματιών αφορά τα «*επιστημονικά επαγγέλματα και τους τεχνολόγους και τεχνικούς βοηθούς του κλάδου*», τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου. Η δεύτερη ομάδα επαγγελματιών αφορά τους «*υπάλληλους γραφείου και τους απασχολούμενους στην παραγωγή υπηρεσιών*», τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στοιχείων και όπως ήταν αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν μεγαλύτερο στα επαγγέλ-

μάτα που βρίσκονται στο ανώτατο και ενώ-  
τερα κλιμάκιο της ιεραρχίας των επιχειρή-  
σεων, ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα  
στα δύο φύλα στα επαγγέλματα που βρί-  
σκονται στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας  
των επιχειρήσεων ήταν αρκετά μικρότερα.  
Επιπλέον, στην πρώτη ομάδα επαγγελμά-  
των παρατηρείται έντονη διεύρυνση του μι-  
σθολογικού χάσματος κατά την περίοδο  
1995-1999, ενώ την ίδια περίοδο στη δεύ-  
τερη ομάδα επαγγελμάτων παρατηρείται  
υποχώρηση του μισθολογικού χάσματος  
ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, στην ομάδα των *επιστημο-  
νικών και τεχνολογικών επαγγέλματων*, το  
1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών  
έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοι-  
βής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο  
μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε  
στο 50,3%.

Από την άλλη πλευρά, στην επαγγελμα-  
τική ομάδα των *υποαλιθίων γραφείου και  
των απασχολούμενων στην παροχή υπη-  
ρεσιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή  
των γυναικών έφτανε στο 85,3% της μέσης  
ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999  
το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα αυτή  
υποχώρησε αρκετά, καθώς το αντίστοιχο  
μέγεθος έφτασε στο 96,2%.

Η σημασία της επαγγελματικής εμπει-  
ρίας των μισθωτών στο μισθολογικό χάσμα  
ανάμεσα στα δύο φύλα εξετάστηκε με τον  
υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος  
αναφορικά με την ηλικία έναρξης της επαγ-  
γελματικής ζωής των μισθωτών (ηλικία  
έναρξης της πρώτης εργασίας τους). Από τα  
σχετικά αποτελέσματα προκύπτει ότι όσο  
μεγαλύτερη είναι η ηλικία που οι γυναίκες

μισθωτοί ξεκινούν την επαγγελματική τους  
παρεία τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολο-  
γικό χάσμα στις αμοιβές τους συγκριτικά με  
τους άνδρες.

Ειδικότερα, στην ομάδα των μισθωτών  
ηλικίας κάτω των 23 ετών, το 1995, η μέση  
ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά  
4,1% υψηλότερη από την μέση ωριαία  
αμοιβή των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθο-  
λογικό χάσμα διευρύνθηκε υπέρ των αν-  
δρών καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυ-  
νακών έφτασε στο 83% της μέσης ωριαίας  
αμοιβής των ανδρών.

Στην ομάδα των μισθωτών του κλάδου  
που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους στα-  
διοδρομία σε ηλικία 23-27 ετών, το 1995,  
η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε  
στο 75% της μέσης ωριαίας αμοιβής των  
ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγε-  
θος συρρίκνθηκε οριακά στο 75,9%.

Αντίστοιχα, στην ομάδα των μισθωτών  
που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους στα-  
διοδρομία μετά το 28ο έτος της ηλικίας  
τους το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα  
μεγάλο. Το 1995, σε αυτή την ομάδα μι-  
σθωτών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναι-  
κών έφτανε στο 60,6% της αντίστοιχης  
αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μι-  
σθολογικό χάσμα διευρύνθηκε έντονα, κα-  
θώς το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μό-  
λις στο 36,3%.

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του  
εππέδου των αμοιβών ανάμεσα στα δύο  
φύλα φαίνεται ότι έχει και η κατάσταση της  
απασχόλησης των μισθωτών πριν από την  
τρέχουσα εργασία τους στον κλάδο των  
υπηρεσιών υγείας. Το μισθολογικό χάσμα  
παρουσιάζει διαφορετική εικόνα όσον



αφορά τους μισθωτούς που ήταν άνεργοι πριν από την έναρξη της τρέχουσας εργασίας τους στον κλάδο και σε αυτούς που απασχολούνταν ή ήταν μη-ενεργοί.

Οι μισθωτοί που πριν από την έναρξη της εργασίας τους στον κλάδο ήταν άνεργοι παρουσιάζουν μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα από αυτούς που ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί. Έτσι στην πρώτη ομάδα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 68,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 43,6%.

Στη δεύτερη ομάδα μισθωτών, όπου η προηγούμενη κατάσταση απασχόλησης τους ήταν απασχολούμενοι ή μη-ενεργοί, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 78,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 62,3%.

Από τα διαθέσιμα χαρακτηριστικά που εξετάζονται στο πλαίσιο της έρευνας και αξιολογήθηκε και το χαρακτηριστικό της «αυτο-αξιολόγησης» των μισθωτών αντιστοίχως με τα προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν και τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας τους. Με βάση αυτό το χαρακτηριστικό διακρίνονται δύο βασικές ομάδες μισθωτών. Η πρώτη περιλαμβάνει αυτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για

μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται όσοι μισθωτοί δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας.

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναικείς μισθωτούς της πρώτης ομάδας ήταν μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναικείς μισθωτούς της δεύτερης ομάδας. Το 1999, η παραπάνω εικόνα αντράπηκε καθώς το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μειώθηκε, ενώ το αντίστοιχο στη δεύτερη ομάδα μισθωτών αυξήθηκε σημαντικά.

Έτσι, το 1995, στους μισθωτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 72,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε στο 78,5%.

Αντίθετα, το 1995, στους μισθωτούς που δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερο απαιτητική θέση εργασίας, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 82,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999, το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 53,1%.



### Κεφάλαιο 3

## Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά

Η διαφορά της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Η επίδραση της διάρθρωσης της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα.

Στα προηγούμενα μέρη της μελέτης η ανάλυση εστιάστηκε στην ανάλυση του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες στους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους. Η διερεύνηση του μισθολογικού χάσματος βασίστηκε στη σύγκριση των αμοιβών των δύο φύλων για μία δεδομένη παρότητα εργασίας (μέση ωριαία αμοιβή σε θέσεις πλήρους απασχόλησης και χωρίς τις αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση). Επιπλέον, το μισθολογικό χάσμα υπολογίστηκε για τις τιμές που μπορούν να λάβουν τα στομικά χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών και των θέσεων εργασίας τους (π.χ. το μισθολογικό χάσμα στις ηλικιακές ομάδες, στα διάφορα επίπεδα εκπαίδευσης, στα στομικά επάγγελα κ.λπ.).

Παράλληλα, για κάθε ένα από τα εξεταζόμενα χαρακτηριστικά απασχόλησης υπο-

λογίστηκε το «προσαρμοσμένο» μισθολογικό κενό ή η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μισθολογικό κενό του κλάδου, το ποιο δηλαδή θα ήταν το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στις επιμέρους τιμές ή κατηγορίες του κάθε χαρακτηριστικού ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

Η εκτίμηση της επίδρασης του κάθε χαρακτηριστικού απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα (μείωση ή αύξηση του μισθολογικού χάσματος) γίνεται αποδεικνύοντας τη βλάβη της υπόθεσης ότι σε όλα τα υπόλοιπα χαρακτηριστικά απασχόλησης οι άνδρες και γυναίκες μισθωτοί δεν παρουσιάζουν διαφορές στην κατανομή της απασχόλησής τους. Ωστόσο, η υπόθεση αυτή δεν ισχύει, γεγονός που προέκυψε και από την ανάλυση των στοιχείων της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στα χαρακτηριστικά αυτά.

Στο παρόν, τρίτο μέρος της μελέτης το ενδιαφέρον της ανάλυσης εστιάζεται σε δύο σημεία. Το πρώτο σημείο αφορά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος στη βάση ενός κοινού συνόλου χαρακτηριστικών απασχόλησης και στα δύο φύλα. Το μισθολογικό χάσμα υπολογίζεται μόνο για τις περιπτώσεις των μισθωτών (ανδρών ή γυναικών) που έχουν όμοια-κοινά χαρακτηριστικά 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.ά.). Η ταυτόχρονη εξέταση μιας σειράς κοινών χαρακτη-

ριστικών απασχόλησης για τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος επηρεάζει στην καλύτερη προσέγγιση της πραγματικής εικόνας των ανισοτήτων στις αμοιβές των δύο φύλων. Αυτό επιτυγχάνεται καθώς συγκρίνονται μόνο εκείνες οι περιπτώσεις των μισθωτών για τις οποίες υπάρχει *πλήρης αντιστοιχία δεδομένων για όλα τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά ανάμεσα στα δύο φύλα*. Έτσι, από τους υπολογισμούς εξαιρούνται οι περιπτώσεις μισθωτών (άνδρες και γυναίκες) που δεν έχουν όμοια κοινά χαρακτηριστικά και επομένως η σύγκριση των αμοιβών τους δεν μπορεί να γίνει σε μία κοινή βάση και για τα δύο φύλα.

Το δεύτερο σημείο της ανάλυσης αφορά τον υπολογισμό της επίδρασης που έχει στο μισθολογικό χάσμα, η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης. Η επίδραση αυτή υπολογίζεται μεμονωμένα, δηλαδή για κάθε ένα χαρακτηριστικό απασχόλησης ξεχωριστά (όπως και στην περίπτωση του δεύτερου μέρους της μελέτης), ενώ παράλληλα υπολογίζεται και η συνδυασμένη και ταυτόχρονη επίδραση όλων των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών απασχόλησης (η επίδραση όλων μαζί των εξεταζόμενων χαρακτηριστικών στο μισθολογικό χάσμα).

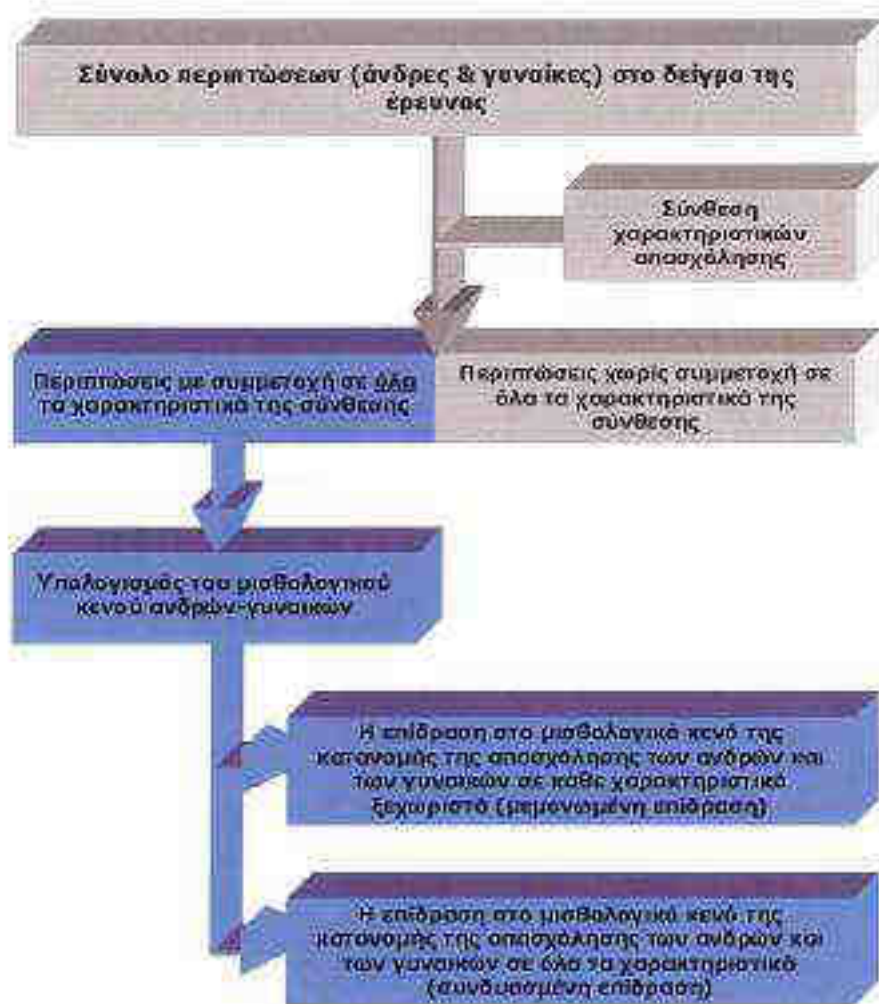
Στην πρώτη ενότητα του τρίτου μέρους της μελέτης περιγράφεται αναλυτικότερα η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τους υπολογισμούς για τα δύο παραπάνω σημεία της ανάλυσης, ενώ στις ενότητες που ακολουθούν παρουσιάζονται και αναλύονται τα αποτελέσματα των υπολογισμών που πραγματοποιήθηκαν.

### 3.1 Η μεθοδολογία των υπολογισμών

Η μεθοδολογία που ακολουθήθηκε για τον υπολογισμό του μέσου μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα για θέσεις εργασίας με κοινό χαρακτηριστικό εφαρμόστηκε για τον κλάδο του λιανικού εμπορίου, για τον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού και για τον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, καθώς μόνο για αυτούς τους κλάδους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία που θα μπορούσαν να χρησιμοποιηθούν στην εφαρμογή της παρακάτω μεθοδολογίας (βλέπε Σχήμα 3.1).

Αναλυτικότερα, για τον υπολογισμό του μέσου μισθολογικού χάσματος των μισθωτών με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης δημιουργήθηκαν αρχικά οι συνθέσεις των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης των δύο φύλων. Για κάθε ένα εξεταζόμενο κλάδο δημιουργήθηκε μία διαφορετική σύνθεση κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης σύμφωνα με τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του κάθε κλάδου, όπως αυτά προέκυψαν από τα αποτελέσματα της ανάλυσης του πρώτου και δεύτερου μέρους της μελέτης.

Στον *κλάδο του λιανικού εμπορίου* η σύνθεση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης αφορά τους *μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα με συνθήσεις εργασίας οριστού χρόνου και περιέχει συνολικά 10 χαρακτηριστικά απασχόλησης*. Στον *κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού* εξετάζονται συνολικά 9 χαρακτηριστικά απασχόλησης των μισθωτών του *ιδιωτικού τομέα*, ενώ στην *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* το 8 αι-



Σχήμα 3.1: Η μεθοδολογική προσέγγιση της ανάλυσης στο 3ο Μέρος

νοικά χαρακτηριστικά απασχόλησης της σύνθεσης που δημιουργήθηκε αφορούν τους μισθούς σε άλλες τρεις τύπους οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Παράλληλα, σε όλους κλάδους τα στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν αφορούν

τους μισθούς σε θύσεις εργασίας πλήρεις απασχόλησης και δεν συμπεριλαμβάνονται οι αμειβές τους για υπερωριακή απασχόληση. Στον Πίνακα 3.1 παρουσιάζονται αναλυτικά οι συνθέσεις των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης των

Πίνακας 3.1. Οι αλληλές χαρακτηριστικών απασχόλησης στους εξεταζόμενους κλάδους

Κλάδος	Χαρακτηριστικά απασχόλησης
Ατομικό εμπόριο	Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα Ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης Μέγεθος επιχείρησης Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM) Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων Ηλικία Οικογενειακή κατάσταση Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση Επίπεδο εκπαίδευσης
Υπηρεσίες τουρισμού	Επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης Μέγεθος επιχείρησης Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM) Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων Ηλικία Οικογενειακή κατάσταση Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση Επίπεδο εκπαίδευσης
Τραπεζικές υπηρεσίες	Θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης Μέγεθος επιχείρησης Ατομικό επάγγελμα - ISCO-88 (COM) Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων Ηλικία Οικογενειακή κατάσταση Χρόνια υπηρεσίας στην επιχείρηση Επίπεδο εκπαίδευσης

δύο φύλων στους εξεταζόμενους κλάδους.

Σε κάθε εξεταζόμενο κλάδο, από το σύνολο των περιπτώσεων του δείγματος της έρευνας (άνδρες και γυναίκες) επιλέχθηκαν εκείνες οι περιπτώσεις που εμφανίζουν συμμετοχή σε όλες τις πένες των κοινών χαρακτηριστικών της σύνθεσης που είχε δημιουργηθεί για τον κάθε κλάδο. Στη συνέχεια επιλέχθηκαν μόνο οι περιπτώσεις εκείνες όπου και τα δύο φύλα εμφανίζουν συμμετοχή σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλη-

σης της σύνθεσης που δημιουργήθηκε για κάθε κλάδο. Οι περιπτώσεις αυτές συνιστούν την κοινή βάση σύγκρισης των αριθμών των δύο φύλων. Αντίθετα, δεν επιλέχθηκαν οι περιπτώσεις εκείνες που μόνο το ένα από τα δύο φύλα εμφανίζει συμμετοχή σε όλα τα χαρακτηριστικά της σύνθεσης που είχε δημιουργηθεί για τον κάθε κλάδο.

Η επιλογή μόνο των περιπτώσεων όπου και τα δύο φύλα εμφανίζουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης επιτρέπει στην

καλύτερη προσέγγιση και εκτίμηση του μεγέθους της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα. Αυτό επιτυγχάνεται καθώς, από τη μία πλευρά, επιλέγονται οι περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχουν στοιχεία και για τα δύο φύλα και κατά συνέπεια μπορούν να συγκριθούν μεταξύ τους κατά τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος, ενώ από την άλλη πλευρά με τη χρήση των παραπάνω συνθέσεων χαρακτηριστικών απασχόλησης στον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος, προσεγγίζεται – όσο είναι δυνατόν – η έννοια της «ομοίας» ή «ίσης» εργασίας στα δύο φύλα.

Για παράδειγμα, μπορεί να υπολογιστεί το ποια είναι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες που έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης (π.χ. το ίδιο επάγγελμα, την ίδια ηλικία, τον ίδιο χρόνο υπηρεσίας στην επιχείρηση που εργάζονται, να εργάζονται στο ίδιο μέγεθος επιχείρησης κ.λπ.). Έτσι, το μισθολογικό χάσμα που μπορεί να υπολογιστεί από αυτές τις περιπτώσεις αποτελεί έναν πιο ακριβή υπολογισμό του μεγέθους της ανισότητας των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα.

Στη συνέχεια, τα χαρακτηριστικά της κάθε σύνθεσης αναπτύσσονται πλήρως στις (ποσοτικές ή ποσοτικές) μέτρ που μπορούν να εμφανίσουν. Το σύνολο αυτών των τιμών σχηματίζει μία αρκετά εκτεταμένη μήτρα στην οποία περιέχονται όλοι οι συνδυασμοί των χαρακτηριστικών της απασχόλησης των μισθωτών. Κάθε μία εγγραφή αυτή της μήτρας είναι *μοναδική και εκφράζει ένα συγκεκριμένο συνδυασμό χαρακτηριστικών απασχόλησης* (επάγγελμα- μέγε-

θος επιχείρησης – ηλικία – καθήκοντα διοίκησης ή επαγγελματίας – χρόνια υπηρεσίας – επίπεδο εκπαίδευσης – οικογενειακή κατάσταση κ.λπ.). Για κάθε μοναδικό συνδυασμό χαρακτηριστικών απασχόλησης υπολογίζεται η μέση ωρομίσθια αμοιβή στα δύο φύλα και το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα. Ένα παράδειγμα της μήτρας των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης παρουσιάζεται στον Πίνακα 3.2.

Με τη βοήθεια της μήτρας συνδυασμών γίνεται ο υπολογισμός της επίδρασης που έχει η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα χαρακτηριστικά απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα. Ο υπολογισμός αυτός όπως αναφερόταν παραπάνω γίνεται με δύο τρόπους:

- για κάθε ένα χαρακτηριστικό της απασχόλησης των μισθωτών ξεχωριστά (π.χ. ποια είναι η επίδραση του κάθε ενός χαρακτηριστικού απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στα υπόλοιπα χαρακτηριστικά ήταν ίδια), και
- η *σειράχρονη και συνδυασμένη επίδραση* που έχει στο μισθολογικό χάσμα η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε όλα τα χαρακτηριστικά, στο σύνολο δηλαδή των μοναδικών συνδυασμών χαρακτηριστικών απασχόλησης που περιέχονται στη μήτρα συνδυασμών που κατασκευάστηκε για κάθε ένα από τους εξεταζόμενους κλάδους (π.χ. ποια θα ήταν το μισθολογικό χάσμα αν η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύ-

**Πίνακας 3.2. Μέτρα συνδυασμών των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης - υπολογισμός της μέσης ωριαίας αμοιβής του κάθε φύλου και του μισθολογικού χάσματος**

Συνδυασμός	Ατομικό επώνυμο	Μέγεθος επιχείρησης	Ηλικιακή Ομάδα	Καθήκοντα διοίκησης ή επόπτευσης	Χρόνια υπηρεσίας	Επίπεδο εκπαίδευσης	Οικονομολογική κατάσταση	Αριθμός ανδρών	Μέση ωριαία αμοιβή ανδρών	Αριθμός γυναικών	Μέση ωριαία αμοιβή γυναικών	Μισθολογικό χάσμα
1	A	1	1	ΝΑΙ	1	A	0	##	A1	##	Γ1	Γ1/A1
2	B	1	2	ΟΧΙ	2	B	1	##	A2	##	Γ2	Γ2/A2
3	Γ	2	3	ΟΧΙ	1	B	1	##	A3	##	Γ3	Γ3/A3
4	Δ	2	2	ΟΧΙ	3	Γ	0	##	A4	##	Γ4	Γ4/A4
5	E	3	4	ΝΑΙ	4	E	1	##	A5	##	Γ5	Γ5/A5
6	ΣΤ	4	5	ΝΑΙ	5	Δ	0	##	A6	##	Γ6	Γ6/A6
...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...	...

των ήταν ίδια σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης των μισθωτών σε κάθε κλάδο).

### 3.2 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου

Από τη συνολική μισθωτή απασχόληση στον κλάδο του λιανικού εμπορίου το 26,7% των ανδρών και το 38,8% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυα-

σμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο (Πίνακας 3.3). Τα δύο παραπάνω τμήματα της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών αποτελούν τη βάση σύγκρισης των αμοιβών των δύο φύλων. Από τη σύγκριση της μέσης ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων υπολογίστηκε το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης.

Έτσι, σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στα 90,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ στο σύνολο των θέσεων εργασίας



Πίνακας 3.3. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Συμμετοχή στη συνολική απασχόληση του κλάδου, οριζόντιο και μισθολογικό χάσμα, 1995<sup>1</sup>

Κατηγορία της απασχόλησης (%) <sup>2</sup>	Κατανομή		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών <sup>3</sup>
	Άνδρες	Γυναίκες			
<b>Σύνολο κλάδου και επίλεγμένα επαγγέλματα</b>					
Υπάλληλοι γραφείου	47,7	48,4	97	107	99,3
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	53,3	59,8	102	96	85,0
Σύνολο κλάδου	26,7	38,8	100	100	90,2
Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου <sup>4</sup>					
Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες					
Υπάλληλοι γραφείου					106,7
Πωλητές σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλα επίδειξης προϊόντων					82,6

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Το λεπτότερο σφάλμα της μεθόδου με κοινό χαρακτηριστικό (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3α) και δεν περιλαμβάνεται σε μετρήσεις που γίνονται σχετικά εργασίες.
2. Πρόκειται για τη συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου για τη συγκεκριμένη και είναι στον κλάδο αναφοράς.
3. Η μέση αμοιβή των γυναικών αναφέρεται (βλ. παρατήρηση 1) σε σχέση με την αμοιβή των ανδρών (μισθολογικό χάσμα ανάμεσα γυναικών).
4. Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσοστό που ήταν η σχέση της μέσης αμοιβής αρσενικών και γυναικών στην κατανομή της απασχόλησης των γυναικών πριν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλο το κοινό χαρακτηριστικό των ανδρών ως προς το κλάδο εξεταζόμενου κλάδου και επαγγέλμα (βλέπε Πίνακα 3.1, Μέρος 3α).

του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το μισθολογικό χάσμα ήταν μεγαλύτερο (η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 84,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών).

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης, στο μισθολογικό χάσμα (συνδυασμένη επίδραση) προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα εξεταζόμενα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης

(σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν - βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα μειωνόταν σημαντικά, κατά 2,3% (σε 92¼% από 90,2% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινό χαρακτηριστικό).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η συμμετοχή των δύο φύλων στη σύνθεση των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 47,7% για τους άνδρες και περίπου στο 48¼% στις γυναίκες. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα και στις θέ-

οις με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης είναι 7% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 3% μικρότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι ιδιαίτερα μικρό, καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 99,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν σημαντικά μικρότερο (85,9%).

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί την *ελαχιστοποίηση* του μισθολογικού χάσματος. Αντίθετα, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών θα ήταν κατά 6,7% *υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών συναδέλφων τους*.

Στην επαγγελματική ομάδα των *πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων* η συμμετοχή των δύο φύλων στη σύνθεση των κοινών χα-

ρακτηριστικών απασχόλησης είναι μεγαλύτερη και φτάνει στο 53,3% στους άνδρες και περίπου στο 60% στις γυναίκες. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι 4% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 2% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου με κοινά χαρακτηριστικά. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα με κοινά χαρακτηριστικά σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας όπου τα δύο φύλα έχουν κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 85% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν 83,6%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί την *υποχώρηση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλα τα χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, το μέσο μισθολογικό χάσμα θα *συζώνονταν*

σημαντικά, κατά 2,4%, (σε 82,6% από 85% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινό χαρακτηριστικό).

#### Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου του λιανικού εμπορίου

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου του λιανικού εμπορίου για κάθε ένα ξεχωριστό από τα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο (μεμονωμένη επίδραση) παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον (βλέπε Πίνακα 3.4).

Επειτα από τους σχετικούς υπολογισμούς προκύπτει ότι **αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στο δύο φύλα** προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπηση των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης και εποπτείας άλλων εργαζομένων (αύξηση κατά 1,3%), η μικρότερη αντιπροσώπηση των γυναικών στην απασχόληση με ηλικία 30-44 ετών (αύξηση κατά 0,8%) και η μικρότερη αντιπροσώπηση των γυναικών στην απασχόληση με τριτοβάθμια εκπαίδευση (αύξηση κατά 0,5%).

Από την άλλη πλευρά **μείωση του μισθολογικού χάσματος στον κλάδο** προκαλεί η μεγαλύτερη αντιπροσώπηση των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση του κλάδου με χρόνο υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση άνω των 6 ετών

Πίνακας 3.4. Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995<sup>2</sup>

Εξατομικωμένο χαρακτηριστικό απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χάσμα (%)	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χάσμα
Καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων	1,3	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Ηλικία	0,8	
Επίπεδο εκπαίδευσης	0,5	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	-0,4	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Μέγεθος της επιχείρησης	-0,6	
Οικονομική κατάσταση	-0,7	
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	-0,8	
Συνδυασμένη επίδραση	2,3	

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμειβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολόγους με κοινό χαρακτηριστικό (βλέπε Πίνακα 3.2, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμειβές τους ως απομνημόνιο.
2. Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος συνδύων φύλων αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στο συγκεκριμένο κλάδο χαρακτηριστικό ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Η μεταβολή του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών σε ένα συγκεκριμένο κλάδο ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

(-0,8%), η συγκριτικά μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση των έγγαμων υναικών (-0,7%) και η μικρότερη συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση σε επιχειρήσεις μεγέθους 1-9 μισθωτών (-0,6%). Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στις επαγγελματικές ομάδες είναι οριακή (-0,4%). Ο αριθμός των μισθωτών που κατανέμονται στα επαγγέλματα - εκτός από τα δύο που παρουσιάστηκαν παραπάνω - είναι αρκετά μικρός. Κατόπιν έπειτα η εξαγωγή συμπερασμάτων με βάση την κατανομή της απασχόλησης στα υπόλοιπα επαγγέλματα παρουσιάζει αδυναρίες και πιθανόν να είναι εσφαλμένη λόγω της μικρής στατιστικής αξιοπιστίας των σχετικών μεγεθών.

Το παραπάνω ποσοστά στις παρενθέσεις αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμα των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η συνδυασμένη επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενο όφρα της παρούσας ενότητας φτάνει στο 2,3%.

### **3.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού**

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το 25% των ανδρών και το 28,2% των γυναικών συμμετέχουν σε έναν από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν μικρότερο και έφτανε στο 84,6%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης του κλάδου (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χάσμα προκαλεί *διείκνωση* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν (βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα *μειωνόταν σημαντικά* κατά 3,4% (σε 90,2% από 86,8% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπολλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των κοινών χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι μεγαλύτερη από αυτή στο σύνολο του κλάδου. Περίπου το 35% των ανδρών και το 61,6% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από αυτούς

Πίνακας 3.5. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Συμμετοχή στη συνολική απασχόληση του κλάδου, αμοιβές και μισθολογικό χάσμα, 1995\*

	Κατηγορία της απασχόλησης (%) <sup>1</sup> Άνδρες	Κατηγορία της απασχόλησης (%) <sup>1</sup> Γυναίκες	Αμοιβή Ανδρών (Μίσση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μίσση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών <sup>2</sup>
<b>Σύνολο κλάδου και επιλεγμένα επαγγέλματα</b>					
Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	34,8	61,3	104	100	83,5
Ανεξίτητοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων	48,2	17,7	99	98	86,0
Σύνολο κλάδου	25,0	28,5	100	100	86,8
Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου <sup>3</sup>					90,2
<b>Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες</b>					
Υπάλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας					83,1
Ανεξίτητοι υπάλληλοι υπηρεσιών και πωλήσεων					95,9

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - 12ο επεξεργασίο.

1. Το δεδομένο αφορά τους μισθωτούς με κοινό χαρακτηριστικό (βλ. πίνακα 3.1, Μέρος 3ο) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές προς τις υπερωριακές εργασίες.
2. Πρόκειται για τη συστηματική απόσχιση της απασχόλησης του κάθε φύλου για το επάγγελμα ή τον κλάδο που είναι αναφορικά.
3. Η μέση αμοιβή αμοιβή των γυναικών ως ποσοστό της μέσης αμοιβής των ανδρών (μισθολογικό χάσμα) αυξάνει σημαντικά.
4. Η προσαρμογή κατανομής είναι το ποσοστό που θα ήταν η σχέση της μέσης αμοιβής ανδρών και γυναικών αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σχετικά το κοινό χαρακτηριστικό των δύο φύλων εργασίας για κάθε εξεταζόμενο κλάδο και επάγγελμα (βλ. πίνακα 3.1, Μέρος 3ο).

τους συνδυασμούς. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι ίση με την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση αμοιβή τους είναι κατά 4% υψηλότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα του συνόλου των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας όπου

τα δύο φύλα έχουν κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν μικρότερο και έφτανε στο 81,3%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης, (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί μικρή υποκι-

ρηση του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν το μέσο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα θα αυξάνονταν ορισκά κατά 0,4% (σε 83,1% από 83,5% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινό χαρακτηριστικό).

Στην επαγγελματική ομάδα των «συνδικευτών υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων» η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης

των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 45,2% του συνόλου των ανδρών και πέφτει στο 18% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 2% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 1% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο του κλάδου. Έτσι, στις θέ-

Πίνακας 3.6. Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995<sup>1</sup>

Εξετάζόμενο χαρακτηριστικό απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χάσμα (%)	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χάσμα
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	1,1	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Μέγεθος της επιχείρησης	0,9	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	0,4	
Καθήκοντα διπλήσης ή εναλλακτικές άλλων εργαζομένων	0,1	
Επίπεδο εκπαίδευσης	0,1	
Ηλικία	0,0	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα
Οικογενειακή κατάσταση	-0,6	
<b>Συνδυασμένη επίδραση<sup>2</sup></b>	<b>3,4</b>	

Πηγή: Έρευνα διάρθρωσης και κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα αφορούν τους μισθολογικούς μετρητές με κοινό χαρακτηριστικό (βλέπε Πίνακα 3.2, Μέρος 3ο ) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υπερωριακή εργασία.
2. Η μεταβολή του μισθολογικού μετρητή των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στα συγκεκριμένα χαρακτηριστικά ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Η μεταβολή του μισθολογικού μετρητή των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών σε όλα τα χαρακτηριστικά είναι ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

σες εργασίας της επαγγελματική ομάδα είναι τα δύο φύλα έχουν κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στα 95,2%.

Η επίδραση που έχει η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (συνδυασμένη επίδραση) στο μισθολογικό χόσμα της επαγγελματικής ομάδας προκαλεί μεγάλη διεύρυνση του μισθολογικού χόσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο-μισθολογικό χόσμα θα μειωνόταν περίπου κατά 10% (σε 95,9% από 86% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

**Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χόσμα του κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού**

Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χόσμα για κάθε ένα ξεχωριστό από τα κοινά

χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον.

Ουσιαστική *αύξηση του μισθολογικού χόσματος* προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε δύο (2) χαρακτηριστικά. Σε ένα (1) χαρακτηριστικό απασχόλησης, η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μικρή μείωση του μισθολογικού χόσματος, ενώ στο υπόλοιπο χαρακτηριστικό η κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων έχει οριακή επίδραση στο μισθολογικό χόσμα.

Ειδικότερα, η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών – συγκριτικά με τους άνδρες – στην απασχόληση με χρόνους υπηρεσίας ένω των 8 ετών (όπου η αμοιβή και στα δύο φύλα είναι σημαντικά υψηλότερη από τη συνολική μέση αμοιβή του κάθε φύλου) διευρύνει το μισθολογικό χόσμα κατά 1,1%. Αντίστοιχα, η μεγαλύτερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση των μικρότερων σε μέγεθος επιχειρήσεων και ειδικότερα κάτω των 50 μισθωτών (όπου οι αμοιβές των γυναικών είναι γενικά μικρότερες) διευρύνει το μισθολογικό χόσμα κατά 0,9%. Από την άλλη πλευρά, *μείωση του μισθολογικού χόσματος* κατά 0,6% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή στην απασχόληση των εργαζομένων γυναικών – συγκριτικά με τους άνδρες – στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Τα παραπάνω ποσοστά αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμα των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας

δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η αιτιολογημένη επίδραση τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενα σημεία της παρούσας εικόνητας, ατάγει στο 3,4%.

### 3.4 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών

Στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η συμμετοχή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά είναι μεγαλύτερη σε σύγκριση με τους δύο προηγούμενους κλάδους: το 48,6% των ανδρών και το 61% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε για τον κλάδο. Σε αυτές τις θέσεις εργασίας η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο φτάνει στο 87,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στο 76,9%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (*συνδυασμένη επίδραση*) προκαλεί σημαντική *δευτερεύουσα* του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, αν η κατανομή της απο-

σχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν (βλέπε Πίνακας 3.1) το μισθολογικό χάσμα θα μειωνόταν κατά 5,8% (σε 93,1% από 87,3% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά).

Η μεγαλύτερη συμμετοχή των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά είναι εμφανής σε τέσσερις επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, στις οποίες έγιναν οι σχετικοί υπολογισμοί και τα αποτελέσματα παρουσιάζονται στη συνέχεια.

Στην επάγγελματική ομάδα των *κλιπών επαγγελματιών* στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών το 49,3% των ανδρών και το 67% των γυναικών συμμετέχουν σε ένα από τους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης που δημιουργήθηκε. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι κατά 18% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 28% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στο δύο φύλα σ' αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα του ολικού των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά στον κλάδο. Έτσι, στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας, όπου τα δύο φύλα έχουν



Πίνακας 3.7. Άνδρες και γυναίκες μισθωτοί με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, Συμμετέχτη στη συνολική απασχόληση του κλάδου, αμοιβές και μισθολογικό χάσμα, 1995

	Κατανομή της απασχόλησης (%)		Αμοιβή Ανδρών (Μέση=100)	Αμοιβή Γυναικών (Μέση=100)	Η αμοιβή των γυναικών ως % της αμοιβής των ανδρών
	Άνδρες	Γυναίκες			
<b>Σύνολο κλάδου και επιλεγμένα επωνύμια</b>					
Όλοιοι επαγγελματίες	49,3	67,0	128	118	90,6
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	44,1	43,9	102	103	98,8
Υπόλληλοι γραφείου	72,2	80,7	91	94	90,1
Υπόλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	37,4	58,0	87	93	94,1
<b>Σύνολο κλάδου</b>	<b>48,6</b>	<b>61,1</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>87,3</b>
<b>Προσαρμογή κατανομής στο σύνολο του κλάδου<sup>2</sup></b>					<b>93,1</b>
<b>Προσαρμογή κατανομής στις επαγγελματικές ομάδες<sup>2</sup></b>					
Όλοιοι επαγγελματίες					104,2
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων					98,7
Υπόλληλοι γραφείου					91,9
Υπόλληλοι εξυπηρέτησης πελατών					96,8
<b>Πηγή:</b> Έρευνα Διάφορσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ (1995) - 10 <sup>η</sup> επιθεώρηση.					
1: Το δείγμα των αμειβών τους μισθωτοί με κοινά χαρακτηριστικά (Πίνακας 3.1, Μέρος 3 <sup>ο</sup> ) και δεν περιλαμβάνονται οι αμοιβές τους για υποκαταστάσεις εργασίας.					
2: Πρόκειται για τη συμμετοχή στο σύνολο της απασχόλησης του κλάδου για το δείγμα ή τον κλάδο στον οποίο αναφέρεται.					
3: Η πρόσθετη αμοιβή των υπαλλήλων γραφείου (της μισθολογικής ομάδας) της απασχόλησης των υπαλλήλων μισθολογικού χάσματος (γυναικών).					
4: Η πρόσθετη αμοιβή των υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών (της μισθολογικής ομάδας) της απασχόλησης των υπαλλήλων μισθολογικού χάσματος (ανδρών και γυναικών) αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών ως προς τα κοινά χαρακτηριστικά των δύο φύλων (αμοιβές για κλάδο κλιμακωμένο από το δείγμα (βλ. Πίνακας 3.1, Μέρος 3 <sup>ο</sup> )).					

κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 80% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, όπως παρουσιάστηκε στο 2<sup>ο</sup> μέρος της μελέτης, τα αντίστοιχα μέγεθος ήταν λίγο μικρότερα και έφτανε στα 79%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφι-

στώμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (συνδυασμένη επίδραση) προκαλεί αντιστροφή της επίδρασης του μισθολογικού χάσματος υπέρ των γυναικών. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών θα ήταν

κατά 4,2% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών-συνδεδεμένων τους.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικωμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει στο 44% του συνόλου των ανδρών και περίπου στο 43% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 3% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινό χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 1% μεγαλύτερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινό χαρακτηριστικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε περίπου στο 78%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (συνδυασμένη επίδραση) προκαλεί μεγάλη διέγερση του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα μειωνόταν περίπου κατά 10%, (σε 99% από

89% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινό χαρακτηριστικά).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλή και φτάνει στο 72% του συνόλου των ανδρών και περίπου στο 81% του συνόλου των γυναικών. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 6% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών στο σύνολο των θέσεων εργασίας τους με κοινό χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση ωριαία αμοιβή τους είναι κατά 9% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινό χαρακτηριστικά. Η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 90,1% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν ελαφρά μικρότερο και έφτανε στο 88,8%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χάσμα της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμών των χαρακτηριστικών απασχόλησης (συνδυασμένη επίδραση) προκαλεί διέγερση του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική

ομάδα το μέσο μισθολογικό χόρο να μειώνονταν περίπου κατά 1,8%, (σε 91,9% από 90,1% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

Στην απογευματινή ομάδα των «υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών η συμμετοχή των δύο φύλων στους διάφορους συνδυασμούς της σύνθεσης των χαρακτηριστικών απασχόλησης φτάνει περίπου στο 37,2% του συνόλου των ανδρών και στο 58% του συνόλου των γυναικών. Η μέση αμοιβή των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα είναι 7% μικρότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των γυναικών στο σύνολο

των θέσεων εργασίας τους με κοινά χαρακτηριστικά, ενώ στους άνδρες η μέση αμοιβή τους είναι κατά 13% μικρότερη από τη αντίστοιχη αμοιβή τους στο σύνολο των θέσεων εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά. Η μέση αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 94,1% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο σύνολο των θέσεων εργασίας του κλάδου, όπως παρουσιάστηκε στο 2ο μέρος της μελέτης, το αντίστοιχο μέγεθος ήταν αρκετά μικρότερο και έφτανε στο 84%.

Η επίδραση στο μισθολογικό χόρο της επαγγελματικής ομάδας από την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στο σύνολο των συνδυασμένων χαρακτηριστικών απασχόλησης είναι

**Πίνακας 3.8. Η επίδραση στο μισθολογικό χόρο της διαφορετικής κατανομής της απασχόλησης των ανδρών και των γυναικών σε θέσεις εργασίας με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών. Η μεμονωμένη και συνδυασμένη επίδραση των χαρακτηριστικών απασχόλησης, 1995.**

Εξιστοζόμενο χαρακτηριστικό απασχόλησης	Επίδραση στο μισθολογικό χόρο (%)	Περιγραφή της επίδρασης στο μισθολογικό χόρο
Ηλικία	2,1	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί αύξηση του μισθολογικού χόρου:σ ανδρες στα δύο φύλα
Χρόνος υπηρεσίας στην επιχείρηση	2,6	
Καθήκοντα διοίκησης ή επίθεσης	2,5	
Επάγγελμα - ISCO-88 (COM)	1,5	
Οικογενειακή κατάσταση	0,0	Χαρακτηριστικά στα οποία η υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων προκαλεί μείωση του μισθολογικού χόρου:σ ανδρες στα δύο φύλα
Επίπεδο εκπαίδευσης	-0,6	
Μέγεθος της επιχείρησης	-0,8	
<b>Συνδυασμένη επίδραση<sup>α</sup></b>	<b>5,8</b>	

Πηγή: Έρευνα Διόρθωσης και Κατανομής των Αρχιβίων της ΕΣΥΕ (1995) - ίδια επεξεργασία.

1. Τα δεδομένα σχετικά τους μισθούς με κοινά χαρακτηριστικά (βλ. πίνακα 3.1, Μέρος 2ο) και δεν παρουσιάζονται οι αρχικά τους υποπεριφερειακοί κοιστά.
2. Η μεταβολή του μισθολογικού χόρου των δύο φύλων, με υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των γυναικών στο υποπεριφερειακό διακριτικό είναι ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.
3. Η μεταβολή του μισθολογικού χόρου των δύο φύλων, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών είναι η υφιστάμενη, είναι ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών.

*διασπείνη επίδραση*) προκαλεί διευρύνση του μισθολογικού χάσματος. Έτσι, αν η κατανομή της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με την κατανομή της απασχόλησης των ανδρών σε όλους τους συνδυασμούς των χαρακτηριστικών απασχόλησης που εξετάστηκαν στην επαγγελματική ομάδα το μέσο μισθολογικό χάσμα θα μειωνόταν περίπου κατά 2,5% (σε 93,6% από 94,1% που υπολογίστηκε για την υφιστάμενη κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων στις θέσεις εργασίας της επαγγελματικής ομάδας με κοινά χαρακτηριστικά).

#### **Η επίδραση της κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο συνολικό μέσο μισθολογικό χάσμα του κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών**

Αναλύοντας την επίδραση της υφιστάμενης κατανομής της απασχόλησης των δύο φύλων στο μισθολογικό χάσμα για κάθε ένα ξεχωριστά από τα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών (*μεικνωμένη επίδραση*) προκύπτει ότι η επίδραση ορισμένων χαρακτηριστικών είναι ιδιαίτερα υψηλή.

Αύξηση του μισθολογικού χάσματος προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε 4 χαρακτηριστικά, ενώ μείωση του μισθολογικού χάσματος προκαλεί η διαφορετική κατανομή της απασχόλησης των δύο φύλων σε 2 χαρακτηριστικά.

Ειδικότερα *αύξηση του μισθολογικού χάσματος* κατά 2,9% προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση

στις μεγαλύτερες ηλικιακές ομάδες (όπου η μέση αμοιβή είναι σημαντικά υψηλότερη). Αντίστοιχα, η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών στην απασχόληση με χρόνο υπηρεσίας άνω των 18 ετών (όπου οι αμοιβές είναι γενικά μεγαλύτερες) διευρύνει το μισθολογικό χάσμα κατά 2,6%. Παράλληλα, αύξηση του μισθολογικού χάσματος κατά 2,5% προκαλεί η μικρότερη αντιπροσώπευση των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης και εποπτείας άλλων εργαζομένων, ενώ η μικρότερη αντιπροσώπευσή τους στα επαγγέλματα που είναι υψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων και αμβλύνονται περισσότερο αυξάνει το μισθολογικό χάσμα κατά 1,5%.

Από την άλλη πλευρά, *μείωση του μισθολογικού χάσματος* κατά 0,8% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- στις μεγαλύτερες σε μέγεθος επιχειρήσεις του κλάδου (όπου η μέση αμοιβή είναι μεγαλύτερη), ενώ μείωση του μισθολογικού χάσματος κατά 0,6% προκαλεί η μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών -συγκριτικά με τους άνδρες- στην απασχόληση με ανώτερη εκπαίδευση (ΑΕ).

Τα παραπάνω ποσοστά αποτελούν την επίδραση του κάθε ενός κοινού χαρακτηριστικού ξεχωριστά και το άθροισμά των θετικών και αρνητικών ποσοστών δεν μας δίνει τη συνολική τους επίδραση στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου. Η συνδυασμένη επίδρασή τους στο μισθολογικό χάσμα του κλάδου, όπως έχει παρουσιαστεί σε προηγούμενο σημείο της παρουσίασης ενόπταις φτάνει στα 5,8%.

## Κεφάλαιο 4

# Το μισθολογικό χάσμα στα κλιμάκια αμοιβών

Η συμμετοχή των δύο φύλων στο κλιμάκιο αμοιβών. Το μισθολογικό χάσμα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.

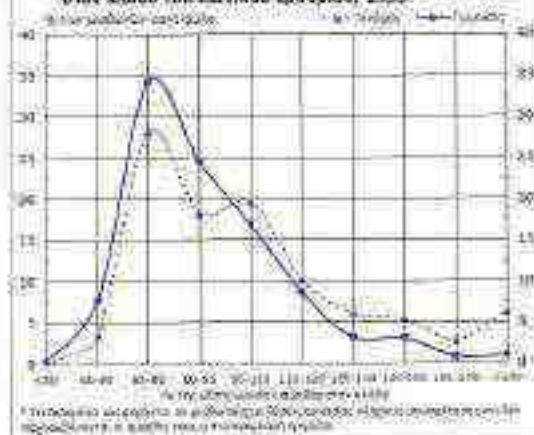
Στη τέταρτη μέρα της μελέτης το ενδιαφέρον εστιάζεται στην ανισότητα της αντιπροσώπευσης των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών και στον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών. Στην πρώτη ενότητα του τέταρτου μέρους εξετάζεται η συμμετοχή του κάθε φύλου στα κλιμάκια αμοιβών και γίνεται σύγκριση της συμμετοχής των δύο φύλων στα διαφορετικά επίπεδα αμοιβών. Στη δεύτερη ενότητα παρουσιάζε-

ται η μέση διάφορα στην ωριαία αμοιβή ανάμεσα στους υψηλόμισθους και χαμηλόμισθους άνδρες και γυναίκες, ενώ στην τρίτη ενότητα παρουσιάζεται το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στις ομάδες των υψηλότερα και χαμηλότερα μισθολόγων.

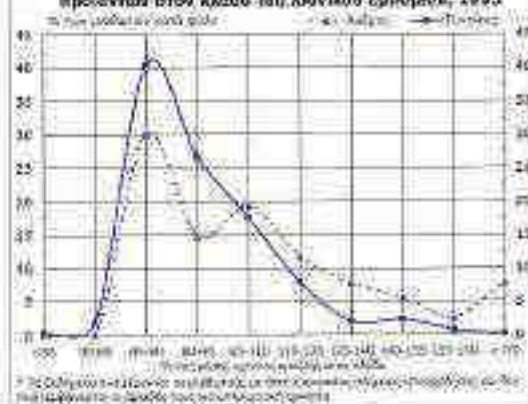
### 4.1 Η συμμετοχή των ανδρών και των γυναικών στα κλιμάκια αμοιβών

Η Έρευνα για τη Διάρθρωση και Κατανομή των Αμοιβών της ΕΣΥΕ παρέχει αναλυτικά στοιχεία με τα οποία μπορεί να διαμορφωθεί μια ολοκληρωμένη εικόνα για τη συμμετοχή των δύο φύλων στα κλιμάκια ή επίπεδα αμοιβών. Με τα αποτελέσματα της ανάλυσης που ακολουθεί επιχειρείται να αποτυπωθεί και να συγκριθεί ο βαθμός στον οποίο οι άνδρες και οι γυναίκες αντιπροσωπεύονται στα κατώτερα, μεσαία και ανώτερα μισθολογικά κλιμάκια του κλάδου και του επαγγελματός που ανήκουν. Τα κλιμάκια-επίπεδα αμοιβής εκφράζονται ως ποσοστό (%) της μέσης

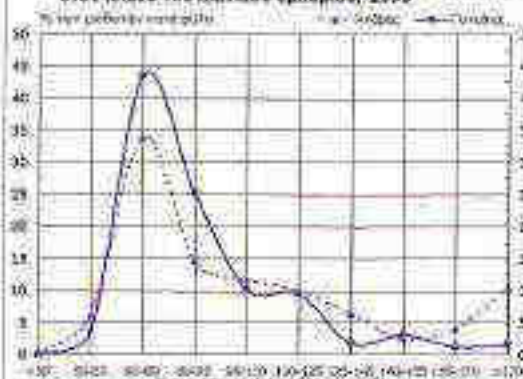
56 Η κατανομή της απασχόησης των ανδρών και γυναικών κατά κλιμάκιο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας απασχόησης στον κλάδο του Διανομικού Εμπορίου, 1993



57 Η κατανομή της απασχόησης των ανδρών και γυναικών κατά κλιμάκιο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας απασχόησης στην επαγγελματική ομάδα των πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μονάδες επίδειξης προϊόντων στον κλάδο του Διανομικού Εμπορίου, 1993

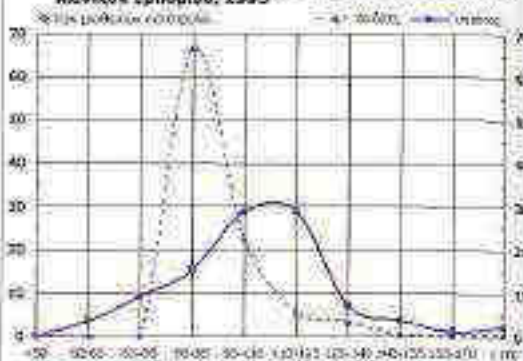


**28** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων γραφείου στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995



\* Το 28,6% των ανδρών και το 20,6% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή που αντιστοιχεί στο 100% της μέσης ετήσιας αμοιβής των υπαλλήλων γραφείου στον κλάδο.

**29** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των ανειδίκευτων υπαλλήλων απορροών και πωλήσεων στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995



\* Το 28,6% των ανδρών και το 20,6% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή που αντιστοιχεί στο 100% της μέσης ετήσιας αμοιβής των υπαλλήλων γραφείου στον κλάδο.

ετήσιας αμοιβής του συνόλου των μισθωτών στον κλάδο ή/και στα επάγγελμα που αυτά αναφέρονται.

Στο σύνολο του κλάδου του λιανικού εμπορίου το τμήμα των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο) είναι υπερδιπλάσιο από το αντίστοιχο τμήμα των ανδρών (το 7,9% στις γυναίκες έναντι του 3,6% στους άνδρες). Το 46% των ανδρών και το 59% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ετήσιας αμοιβής των μισθωτών στον κλάδο, ενώ ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται στο επίπεδο της μέσης ετήσιας αμοιβής των μισθωτών του κλάδου (95-110%) λαμβάνει το 19,6% των ανδρών έναντι του 17% των γυναικών. Ετήσια αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 16% των ανδρών και περίπου το 12% των γυναικών. Στο ανώτερο κλιμάκιο αμοιβών όπου η ετήσια αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ετή-

σια αμοιβή των μισθωτών, η αντιπροσώπευση των ανδρών είναι περίπου τριπλάσια της αναλογίας των γυναικών (14,2% στους άνδρες έναντι 4,8% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και μοντέλο επίδειξης προϊόντων, στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η ανισότητα στην κατανομή των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών είναι μεγαλύτερη από το σύνολο του κλάδου. Το 2,2% των γυναικών βρίσκεται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο), ενώ μηδενική είναι η αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών. Το 45% των ανδρών και το 67% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται στο επίπεδο της μέσης ετήσιας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 19,3% των ανδρών έναντι του 17,4% των γυναικών. Ετήσια αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 19,4% των

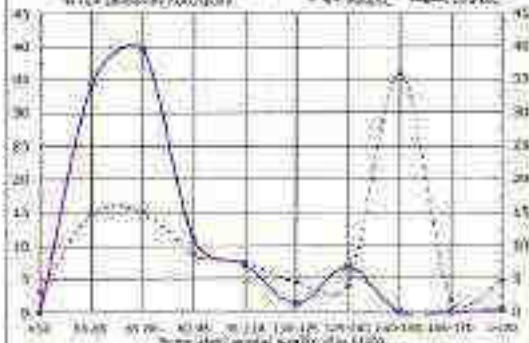
ανδρών και το 10% των γυναικών. Στο ανώτερο κλιμάκιο όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου, η αναλογία των ανδρών είναι περίπου πενταπλάσια της αναλογίας των γυναικών (18,1% στους άνδρες έναντι 3,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου* η συμμετοχή των ανδρών στο χαμηλότερο κλιμάκιο αμοιβών είναι μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (6,2% έναντι 3,7% των γυναικών). Περίπου το 48% των ανδρών και το 69% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με τα 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 11,7% των ανδρών έναντι του 10,2% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 16,1% των ανδρών και το 11,4% των γυναικών. Στο ανώτερο κλιμάκιο όπου η ωριαία αμοιβή είναι

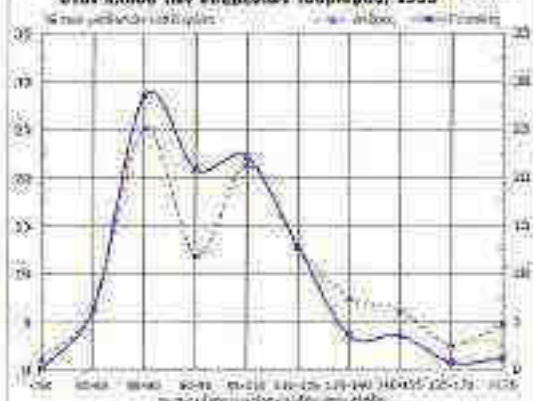
πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι πάνω από 2½ φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 17% στους άνδρες έναντι 6% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των *ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων*, όπως παρουσιάστηκε στη δεύτερη ενότητα της μελέτης, οι γυναίκες λαμβάνουν ωριαία αμοιβή κατά μέσο όρο με 10% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή που λαμβάνουν οι άνδρες. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι το περιορισμένο εύρος της κλιμάκωσης των αμοιβών στους άνδρες τόσο σε σύγκριση με τις αμοιβές των γυναικών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα όσο και σε σύγκριση με την αμοιβή των ανδρών σε άλλες επαγγελματικές ομάδες. Ειδικότερα, περίπου το 89% των ανδρών συγκεντρώνεται στα μεσαία κλιμάκια αμοιβών (80-110% της μέσης ωριαίας αμοιβής της ομάδας), έναντι του 44% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή πάνω από

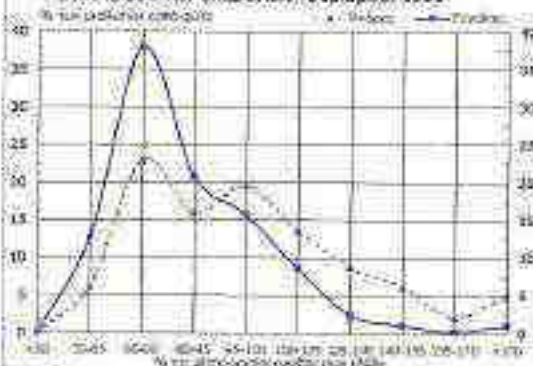
60 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά κλιμάκιο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων στις καλλιτεχνικές και στην ιδιόκτητη επιχειρηματικότητα στον κλάδο του λιανικού εμπόρου, 2005



61 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά κλιμάκιο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην ομάδα των εργαζομένων τουρισμού, 2005

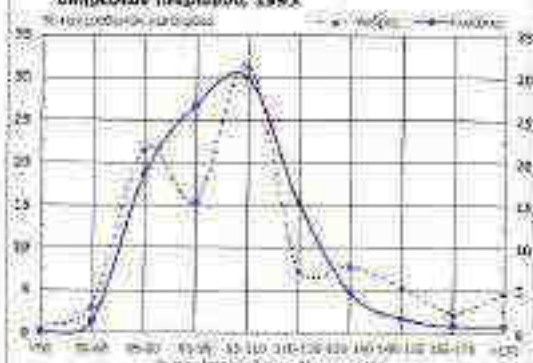


**62** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων ομοίως απασχολημένων υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995



\* Το 100% αντιστοιχεί στην μέση ετήσια αμοιβή των απασχολημένων υπηρεσιών ομοίως απασχολημένων υπηρεσιών προστασίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού.

**63** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των ανειδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995



\* Το 100% αντιστοιχεί στην μέση ετήσια αμοιβή των απασχολημένων υπηρεσιών ομοίως απασχολημένων υπηρεσιών προστασίας στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού.

10% υψηλότερη της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 11% των ανδρών, ενώ η αντίστοιχη αναλογία στις γυναίκες είναι περίπου τετραπλάσια (43%).

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων», όπως παρουσιάστηκε στη δέυτερη ενότητα της μελέτης, οι γυναίκες αμειβονται κατά μέσο όρο με 32,5% χαμηλότερη αμοιβή από τους άνδρες. Το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών σε αυτή την επαγγελματική ομάδα είναι από τη μία πλευρά η συγκεντρωσιμότητα των γυναικών στα χαμηλά κλιμάκια αμοιβών, ενώ από την άλλη πλευρά οι άνδρες συγκεντρώνονται έντονα στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών. Ειδικότερα, περίπου το 74% των γυναικών λαμβάνει αμοιβή μικρότερη του 80% της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας. Η αντίστοιχη συμμετοχή των ανδρών στα ίδια κλιμάκια αμοιβών είναι επίσης αρκετά υψηλή και φτάνει στο 33%. Από την άλλη

πλευρά, με αμοιβή αμοιβή τουλάχιστον 40% υψηλότερη της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 42% των ανδρών, ενώ η συμμετοχή των γυναικών σε αυτά τα κλιμάκια αμοιβών είναι σχεδόν μηδενική.

Στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού η αναλογία των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο) είναι μικρότερη από την αναλογία των ανδρών (8,5% στις γυναίκες έναντι 7,5% στους άνδρες). Το 37% των ανδρών και το 49% των γυναικών λαμβάνουν αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο, ενώ αμοιβή που κυμαίνεται στο επίπεδο της μέσης ετήσιας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει το 21,4% των ανδρών έναντι του 22% των γυναικών. Αμοιβή που κυμαίνεται από 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 20% των ανδρών και το 16,5% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών



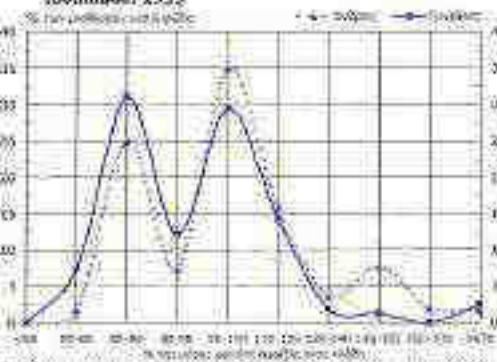
(πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου) ή συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 2½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (13,1% στους άνδρες έναντι 5,4% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων παραχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας» η συμμετοχή των γυναικών στο χαμηλότερο κλιμάκιο αμοιβών είναι διπλάσια από τη συμμετοχή των ανδρών (6,1% στους άνδρες έναντι 12,7% στις γυναίκες). Περίπου το 39% των ανδρών και το 58,5% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας λαμβάνει περίπου το 19,5% των ανδρών έναντι περίπου του 18% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει το 22% των ανδρών και το 11% των γυναικών. Στο ανώτερο κλιμάκιο αμοιβών η συμμετοχή

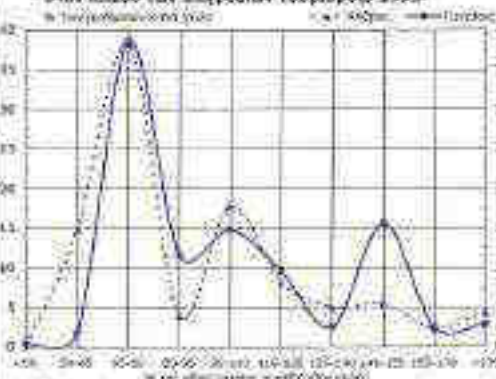
των ανδρών είναι 6½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (13,2% στους άνδρες έναντι 2,1% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «καινούριων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλησιών» η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 2½ φορές μεγαλύτερη από αυτή των γυναικών (3,8% έναντι 1,4% των γυναικών). Περίπου το 37% των ανδρών και το 45,2% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 31,5% των ανδρών έναντι του 30% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στην επαγγελματική ομάδα λαμβάνει περίπου το 15% των ανδρών και το 20% των γυναικών. Στο ανώτερο κλιμάκιο όπου η ωριαία αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου

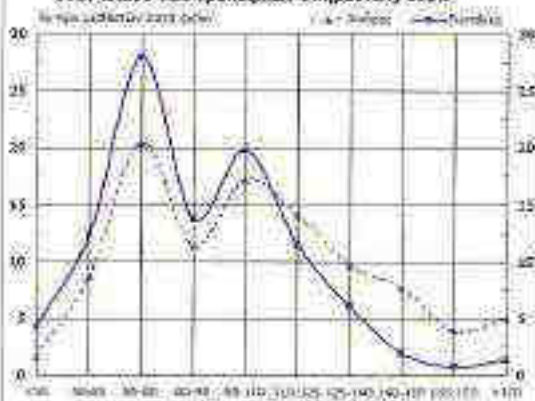
64 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων εξυπηρέτησης ηλικιών στον κλάδο των κρηνηνών τουρισμού, 1995



65 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων γραφείων στην κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995

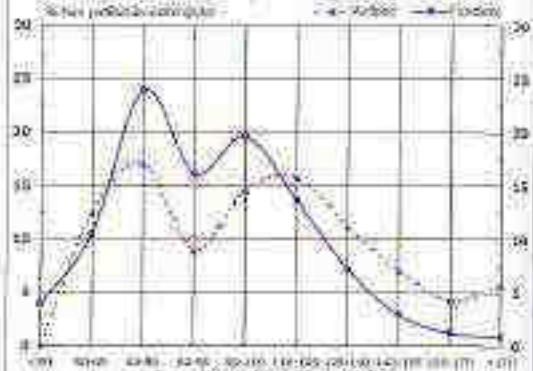


**66** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995



Το 1% αμοιβών αντιστοιχεί στην κατηγορία των αμοιβών που είναι μικρότερη από 1% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο.

**67** Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των νοσηλευτών γραφείου στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995



Το 1% αμοιβών αντιστοιχεί στην κατηγορία των αμοιβών που είναι μικρότερη από 1% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο.

η αναλογία των ανδρών είναι περίπου 4 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 12,4% στους άνδρες έναντι 3,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των *νοσηλευτών γραφείου* η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 4% φορές μικρότερη από αυτή των γυναικών (1,8% έναντι 7,4% των γυναικών). Περίπου το 32% των ανδρών και το 43% των γυναικών αμείβονται με το 65-85% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας λαμβάνει περίπου το 35% των ανδρών έναντι του 29% των γυναικών. Ωρισία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 19½% των ανδρών και το 16% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια όπου η ετήσια αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή της επαγγελματικής ομάδας η αναλογία των αν-

δρών είναι περίπου 3 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 11,4% στους άνδρες έναντι 3,7% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου* στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, περίπου το 41% των γυναικών λαμβάνει ετήσια αμοιβή μικρότερη του 80% της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο. Το αντίστοιχο μερίδιο στους άνδρες είναι υψηλότερο και φτάνει στο 53%. Από την άλλη πλευρά, η συμμετοχή των γυναικών στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών (με ετήσια αμοιβή τουλάχιστον 40% υψηλότερη της μέσης ετήσιας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας) στον κλάδο φτάνει το 21% έναντι του 12% στους άνδρες.

Στον *κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών* παρατηρείται γενικά μεγαλύτερη συμμετοχή μισθωτών και των δύο φύλων στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών συγκριτικά με τον κλάδο του λιανικού εμπορίου και τον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού. Η αναλογία των γυναικών που βρίσκονται στα χαμηλότερα

Κέντρο Ερευνών για Οξείματα Ισότητας (ΚΕΟΙ)

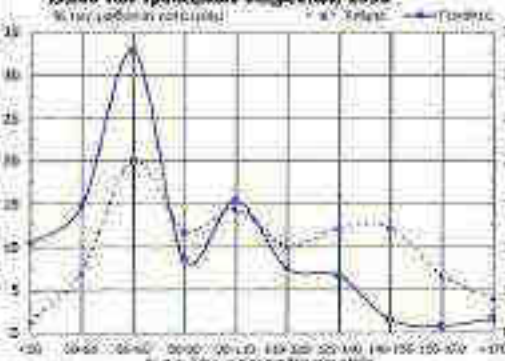
κλιμάκια αμοιβών (μέχρι 65% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο) είναι μεγαλύτερη από την αναλογία των ανδρών (16,6% στις γυναίκες έναντι 10,3% στους άνδρες). Περίπου το 32% των ανδρών και το 42% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 17% των ανδρών έναντι περίπου του 20% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 24% των ανδρών και το 17% των γυναικών. Στο αντίθετο κλιμάκιο αμοιβών (πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή του κλάδου) η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 4 φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (16,7% στους άνδρες έναντι 4,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» η συμμετοχή των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι με-

γαλύτερη από τη συμμετοχή των ανδρών (12,4% στους άνδρες έναντι 14,4% στις γυναίκες). Περίπου το 26% των ανδρών και το 40% των γυναικών λαμβάνουν ωριαία αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ωριαίας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ωριαία αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ωριαίας αμοιβής της επαγγελματικής ομάδας στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 14% των ανδρών έναντι περίπου του 19% των γυναικών. Ωριαία αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 27% των ανδρών και το 21% των γυναικών. Στο αντίθετο κλιμάκιο αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 3½ φορές μεγαλύτερη της συμμετοχής των γυναικών (17,1% στους άνδρες έναντι 5% στις γυναίκες).

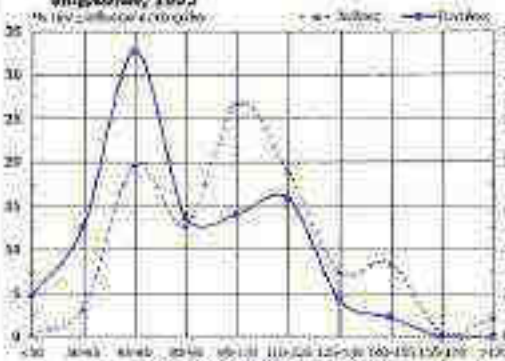
Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» το ιδιαίτερο χαρακτηριστικό των αμοιβών είναι από τη μια πλευρά η συγκέντρωση των γυναικών στα χαμηλά κλι-

66 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995



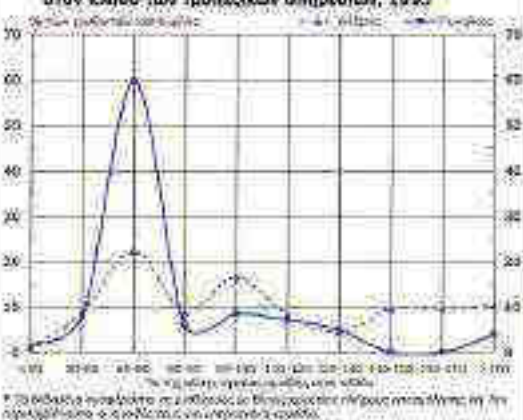
Το κλιμάκιο αναφέρεται ως ποσοστό με βάση τον μέσο ωριαίο μισθό στην επαγγελματική ομάδα.

69 Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ωριαίας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των υπαλλήλων εξυπηρέτησης κλιμάτων στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995



Το κλιμάκιο αναφέρεται ως ποσοστό με βάση τον μέσο ωριαίο μισθό στην επαγγελματική ομάδα.

70. Η κατανομή της αμοιβής των ανδρών και γυναικών κατά επίπεδο ως ποσοστό της μέσης ετήσιας αμοιβής στην επαγγελματική ομάδα των λοιπών επαγγελματιών στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1993



μάκιο αμοιβών, ενώ από την άλλη πλευρά στους άνδρες παρουσιάζεται υψηλή συμμετοχή στα υψηλότερα κλιμάκια αμοιβών. Αναλυτικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 3 φορές μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (8,3% στους άνδρες έναντι 25,1% στις γυναίκες). Περίπου το 32% των ανδρών και το 41% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ετήσιας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 14% των ανδρών έναντι του 15,3% των γυναικών. Ετήσια αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 22% των ανδρών και το 14% των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι περίπου 6 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (2,3% στους άνδρες έναντι 4% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των **υπολλη-**

**των εξυπηρέτησης πελατών**, η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου 5 φορές μικρότερη από αυτή των γυναικών (3% έναντι 17,3% των γυναικών). Περίπου το 32% των ανδρών και το 46% των γυναικών αμείβονται με το 65-95% της μέσης αμοιβής στον κλάδο, ενώ αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 27% των ανδρών έναντι του 14% των γυναικών. Αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 26% των ανδρών και το 20% των γυναικών. Στα ανώτερα ιδιωματικά όπου η αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι 5 φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 11% στους άνδρες έναντι 2,2% στις γυναίκες).

Στην επαγγελματική ομάδα των **λοιπών επαγγελματιών** στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, η συμμετοχή των ανδρών στα χαμηλότερα κλιμάκια αμοιβών είναι περίπου ίδια με αυτή των γυναικών (9,7% έναντι 9,3% των γυναικών). Περίπου το 31% των ανδρών και το 65% των γυναικών λαμβάνουν ετήσια αμοιβή ίση με το 65-95% της μέσης ετήσιας αμοιβής στον κλάδο, ενώ ετήσια αμοιβή που κυμαίνεται στα επίπεδα της μέσης ετήσιας αμοιβής του κλάδου λαμβάνει περίπου το 17% των ανδρών έναντι του 8% των γυναικών. Ετήσια αμοιβή κατά 10-40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή των μισθωτών στον κλάδο λαμβάνει περίπου το 12% των ανδρών και των γυναικών. Στα ανώτερα κλιμακώδη ετήσια αμοιβή είναι πάνω από 40% υψηλότερη από τη μέση ετήσια αμοιβή του κλάδου η αναλογία των ανδρών είναι περίπου

73% φορές μεγαλύτερη από την αναλογία των γυναικών (περίπου 29,4% στους άνδρες έναντι 4% στις γυναίκες).

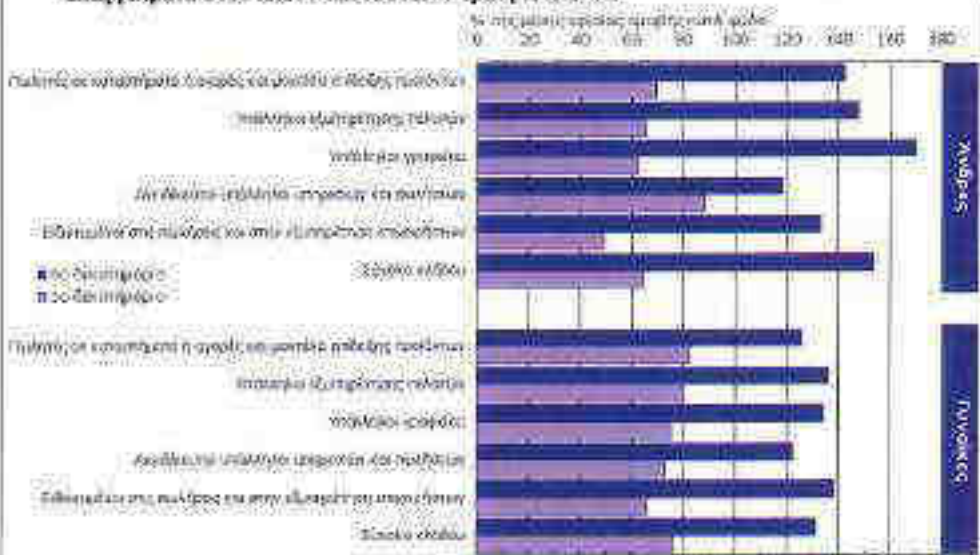
#### 4.2 Η μέση ωριαία αμοιβή των υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβομένων ανδρών και γυναικών

Όπως παρουσιάστηκε στην προηγούμενη ενότητα, σε όλους τους εξεταζόμενους κλάδους, οι γυναίκες συμμετέχουν με πολλαπλάσιες φορές μεγαλύτερο ποσοστό από αυτό των ανδρών στα χαμηλά κλιμάκια αμοιβών και αντίστοιχα, με πολλαπλάσιες φορές μικρότερο ποσοστό από αυτό των ανδρών στα υψηλά κλιμάκια αμοιβών. Παράλληλα, το εύρος των αμοιβών στις γυναίκες είναι ση-

μαντικά μικρότερο από το αντίστοιχο των ανδρών. Αυτό είναι περισσότερο εμφανές αν συγκριθούν οι αμοιβές των υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβομένων μισθωτών στα δύο φύλα (Εκχωριστό).

Για τις ανάγκες αυτής της εξέτασης έχουν υπολογιστεί οι ωριαίες αμοιβές των μισθωτών στο 1ο και στο 9ο δεκατημόριο. Ο υπολογισμός γίνεται με την κατοχή με σύμβαση ορισμένων των μισθωτών σύμφωνα με το βρέθος της ωριαίας αμοιβής τους και χωρίζοντας τους στη συνέχεια σε 10 ίσα τμήματα σύμφωνα με το πλήθος των μισθωτών. Στο 3οο τμήμα συγκεντρώνεται το 10% των υψηλότερα αμειβομένων μισθωτών και η μικρότερη ωριαία αμοιβή που περιλαμβάνεται σ' αυτό το τμήμα αποτελεί την ωριαία αμοιβή πάνω από την οποία βρίσκεται το 9ο

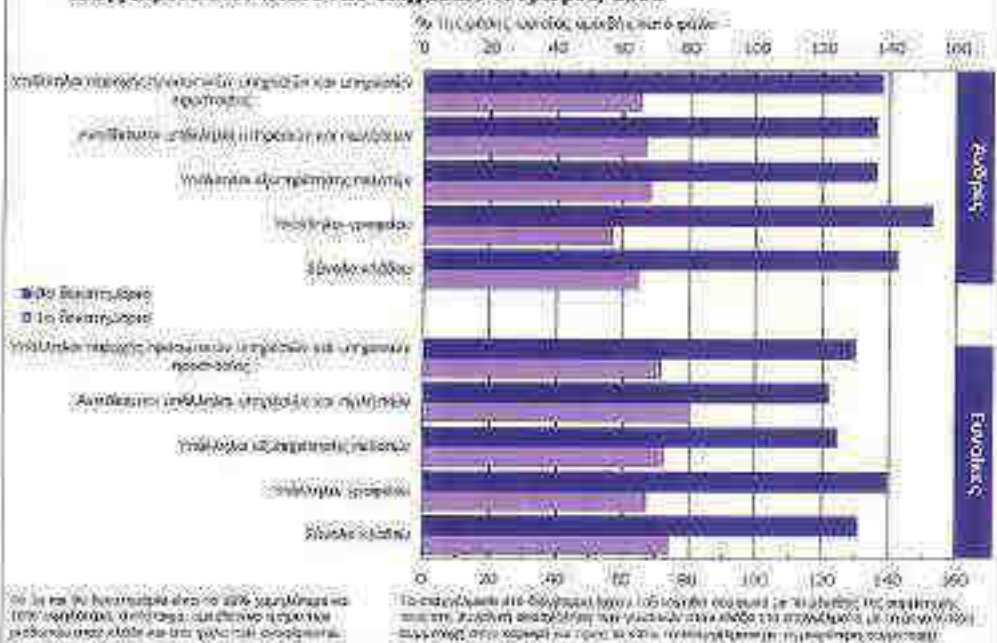
**71 Η ωριαία αμοιβή ανδρών και γυναικών στο 1ο και 9ο δεκατημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995**



Το 1ο και 9ο δεκατημόριο είναι οι 25% χαμηλότερες και 25% υψηλότερες αμοιβές. Ο αριθμός εργαζομένων είναι σε χιλιάδες.

Οι τιμές παρουσιάζονται σε χιλιάδες ευρώ. Η τιμή που βρίσκεται στο 1ο δεκατημόριο είναι η μικρότερη αμοιβή που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο κλάδο και η τιμή που βρίσκεται στο 9ο δεκατημόριο είναι η μεγαλύτερη αμοιβή που λαμβάνουν οι εργαζόμενοι στο κλάδο.

## 72 Η ωριαία εργασία ανδρών και γυναικών στο 1ο και 9ο δεκατημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995



δεκατημόριο των μισθωτών αναφορικά με τη μέση ωριαία αμοιβή τους. Κάτω από αυτή την ωριαία αμοιβή βρίσκεται το 90% των μισθωτών και πάνω από αυτή βρίσκεται το 10% των μισθωτών.

Αντίστοιχα, στο 1ο τμήμα της παραπάνω κατάταξης συγκληρώνεται το 10% των χαμηλότερα αμοιβόμενων μισθωτών και η μεγαλύτερη ωριαία αμοιβή που περιλαμβάνεται σ' αυτό το τμήμα αποτελεί την ωριαία αμοιβή κάτω από την οποία βρίσκεται το 1ο δεκατημόριο των μισθωτών αναφορικά με τη μέση ωριαία αμοιβή τους. Κάτω από αυτή την ωριαία αμοιβή βρίσκεται το 10% των μισθωτών και πάνω από αυτή το 90% των μισθωτών.

Στη συνέχεια, η ωριαία αμοιβή των μισθωτών στο 1ο και 9ο δεκατημόριο εκφράζεται ως ποσοστό (%) της μέσης ωριαίας

αμοιβής του φύλου που εξετάζεται και αντιστοιχεί του κλάδου ή επαγγέλματος. Με τον τρόπο αυτό επιπρόσθετα η σύγκριση του εύρους της ωριαίας αμοιβής ανάμεσα στα δύο φύλα στο εξεταζόμενο επάγγελμα και κλάδο στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμοιβόμενους. Το αποτέλεσμα των παραπάνω υπολογισμών και συγκρίσεων παρουσιάζεται στη συνέχεια.

Στο σύνολο του κλάδου του *Μανικου εμπορίου* το εύρος των αμοιβών είναι μεγαλύτερο στους άνδρες. Στο 10% υψηλότερα αμοιβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 54% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμοιβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 36% σε

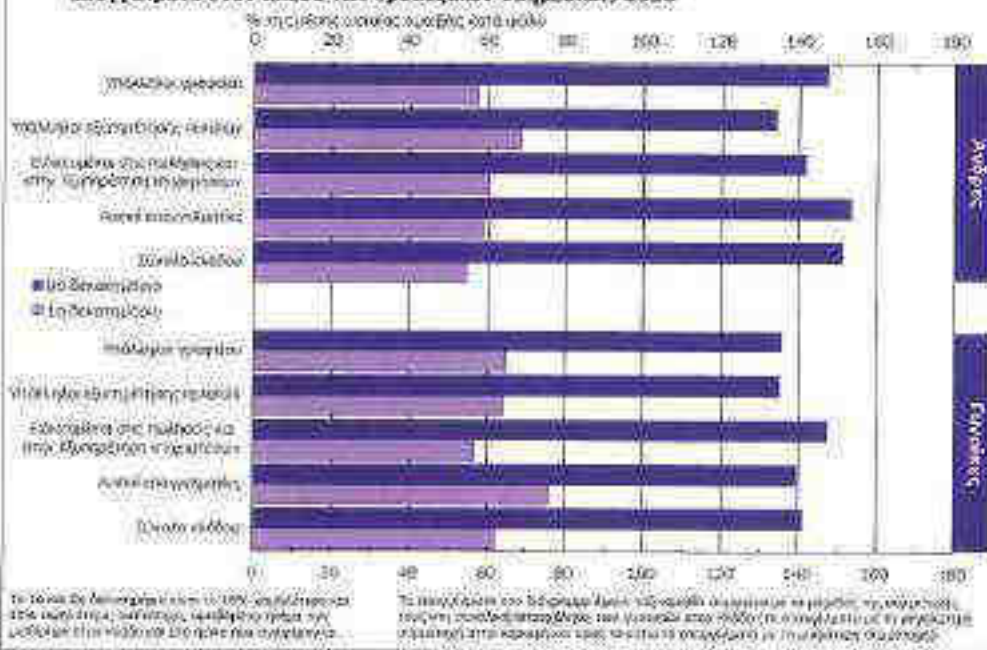
σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 31% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 24% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου και στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επαγγελματική ομάδα των «*υπαλλήλων γραφείου*» και στους «*ειδικευμένους στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*», ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «*κνειδίκευτων υπαλλήλων*

*υπηρεσιών και πωλήσεων*». Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανέμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*», ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των «*πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων*».

Αντίστοιχα, και στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού το εύρος των αμοιβών στο σύνολο του κλάδου είναι μεγαλύτερο στους άνδρες. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 42% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα

**73 Η ωριαία αμοιβή ανδρών και γυναικών στο 1ο και 9ο δεκατημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995**



των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 36% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στα 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 31% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στα 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 26% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»* ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των *«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»*. Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανάμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων γραφείου»*, ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των *«ανεπίδικτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων»*.

Από την άλλη πλευρά, στον κλάδο των *«τροπικών υπηρεσιών»* το εύρος των αμοιβών στο σύνολο του κλάδου είναι ιδιαίτερα υψηλό και στα δύο φύλα σε σύγκριση με τους δύο προηγούμενους κλάδους. Ωστόσο, και σ' αυτό τον κλάδο οι άνδρες παρουσιάζουν μεγαλύτερη διασπορά αμοιβών από τις γυναίκες. Έτσι, στα 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 51% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο, ενώ στα 10% χαμηλό-

τερα αμειβόμενο τμήμα των ανδρών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 45% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών στον κλάδο. Αντίστοιχα, στις γυναίκες στα 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα τους η ωριαία αμοιβή είναι τουλάχιστον 41% μεγαλύτερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο, ενώ στα 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή είναι μειωμένη τουλάχιστον κατά 38% σε σχέση με τη μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών στον κλάδο.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, στους άνδρες το εύρος της αμοιβής είναι μεγαλύτερο στην επγγελματική ομάδα των *«λοιπών επαγγελματιών»* ενώ η μικρότερη διασπορά των αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των *«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»*. Στις γυναίκες, αντίστοιχα, το μεγαλύτερο εύρος αμοιβών ανάμεσα στις χαμηλότερα και υψηλότερα αμειβόμενες γυναίκες παρουσιάζεται στην επγγελματική ομάδα των *«εξειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»*, ενώ το μικρότερο εύρος αμοιβών παρουσιάζεται στην ομάδα των *«λοιπών επαγγελματιών»*.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους και στο σημαντικότερα επαγγέλματα των κλάδων αυτών η διασπορά των αμοιβών στους άνδρες να είναι μεγαλύτερη από τη διασπορά των αμοιβών στις γυναίκες. Παράλληλα, και στα δύο φύλα είναι εμφανής η τάση για διασπορά των αμοιβών σε ένα επάγγελμα είναι μεγαλύτερη όσο υψηλότερα στην ιεραρχία βρίσκεται αυτό το επάγγελμα.



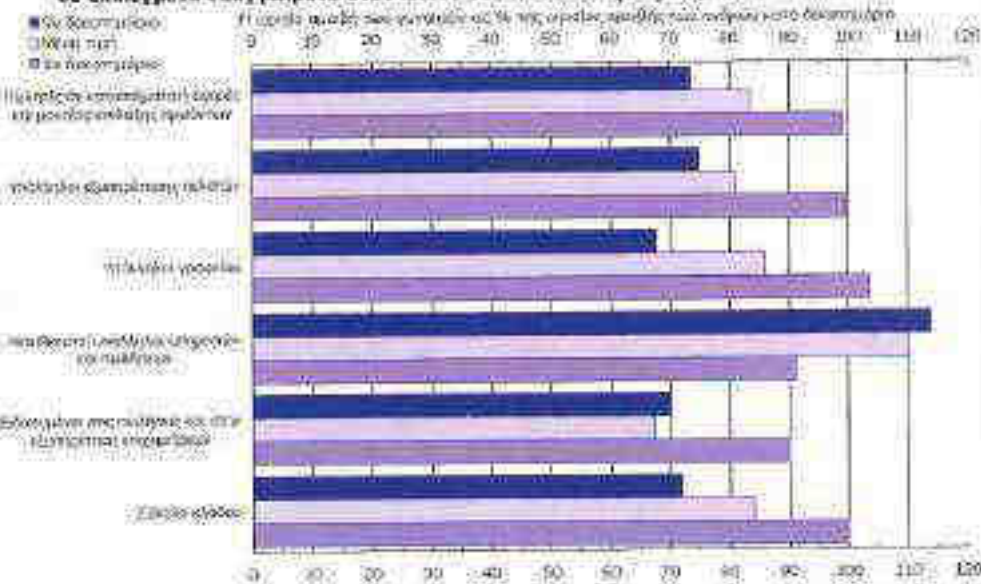
### 4.3 Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκια αμοιβών παρουσιάζει επίσης ιδιαίτερο ενδιαφέρον. Γενικά, και στους τρεις εξεταζόμενους κλάδους και στα σημαντικότερα επαγγέλματά τους, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι αρκετά μεγαλύτερο στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών σε σύγκριση με το μισθολογικό χάσμα στα χαμηλότερα κλιμάκια. Αυτό συνδέεται και με τα ευρήματα της ανάλυσης του δεύτερου μέρους της παρούσας μελέτης όπου είχε πα-

ρουσιαστεί ότι οι γυναίκες συγκριτικά με τους άνδρες έχουν αναλογικά μικρότερη δυνατότητα πρόσβασης στις υψηλότερες αμοιβές σε όλους τους κλάδους και σχεδόν σε όλα τα επαγγέλματα που εξετάστηκαν. Αυτή η διαφορά ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι ερμηνεύει και ένα σημαντικό τμήμα του συνολικού μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.

Αναλυτικότερα, όπως είδαμε στο δεύτερο μέρος της παρούσας μελέτης, ειδικά στον κλάδο του λιανικού εμπορίου η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Ωστόσο, το μισθολογικό χάσμα διαφέρει κατά 28% ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους άνδρες και γυναίκες του κλάδου. Έτσι, στο 10% υψη-

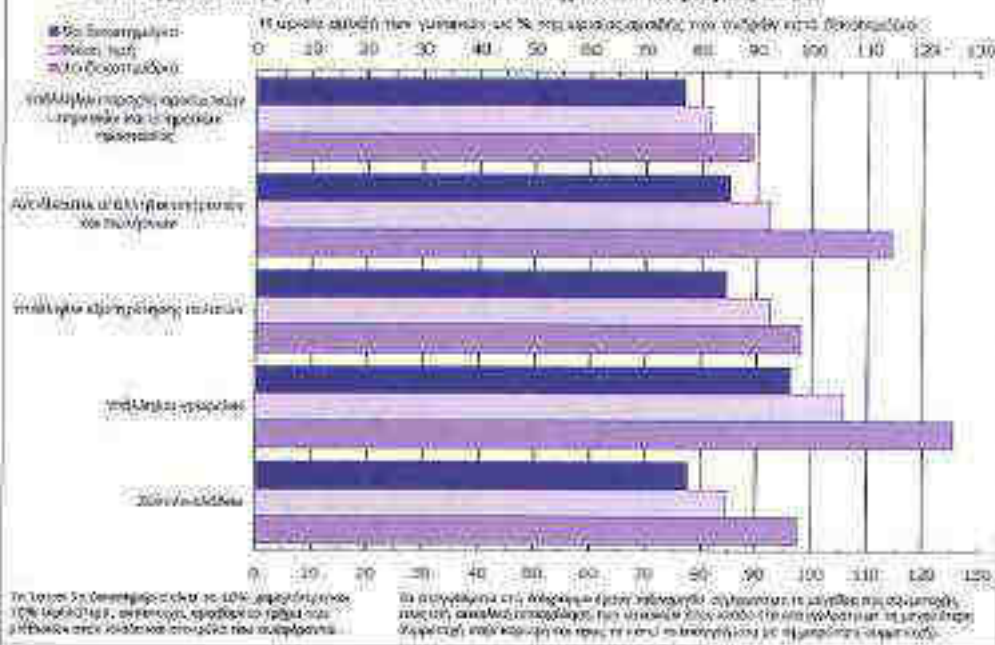
**74 Η σχέση της ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στο 1ο και 9ο δεκατημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, 1995**



Το 1ο και 9ο δεκατημόριο είναι τα 10% χαμηλότερα και 10% υψηλότερα αμειβόμενα κλιμάκια των φύλων. Τα 10% χαμηλότερα αμειβόμενα κλιμάκια είναι τα 10% χαμηλότερα αμειβόμενα κλιμάκια.

Το αποτέλεσμα της ανάλυσης είναι ότι η σχέση ανάμεσα με το μέγεθος της μισθολογικής διαφοράς ανάμεσα στους άνδρες και τις γυναίκες στον κλάδο του λιανικού εμπορίου σε επιλεγμένα επαγγέλματα είναι ότι η διαφορά είναι μεγαλύτερη στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών.

**75 Η σχέση της ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στο 1ο και 5ο δεκατημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού, 1995**



λότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 7,2% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών. Από την άλλη πλευρά, στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον όση και η ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου». Στη ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 85,9%

της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Ωστόσο, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 68% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 3,2% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγορές και των μοντέλων επίδειξης προϊόντων», αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 83,6% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Ωστόσο, και στην ομάδα αυτή οι διαφορές ανάμεσα στο ανώτερο και κατώτερο αμειβόμενο τμήμα των μισθωτών είναι σημαντικές. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 73% της αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον ίση με την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81,2% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 75% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον ίση με την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«ανεξιδίκευτων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλητών»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι περίπου κατά 10% υψηλότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους μπορεί να είναι έως και 14% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή

τους είναι μεγαλύτερη από το 90% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«εξειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει μόλις στο 87% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 70% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 90% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στο σύνολο του *κλάδου των υπηρεσιών τουρισμού*, παρόλο που τα μισθολογικά χάσμα των δύο φύλων είναι περίπου ίδιο με το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, ωστόσο η διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους μισθωτούς είναι μικρότερη από ό,τι στον κλάδο του λιανικού εμπορίου. Ειδικότερα, στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 78% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 97% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματα του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά τον μι-

σθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου*. Στην ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά 5½% υψηλότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Ωστόσο, παρά τη μεγαλύτερη αμοιβή που λαμβάνουν κατά μέσο όρο οι γυναίκες, το 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα αμειβεται περισσότερο από το αντίστοιχο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών. Ειδικότερα, στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 96% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερο αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 25% υψηλότερη της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερο αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

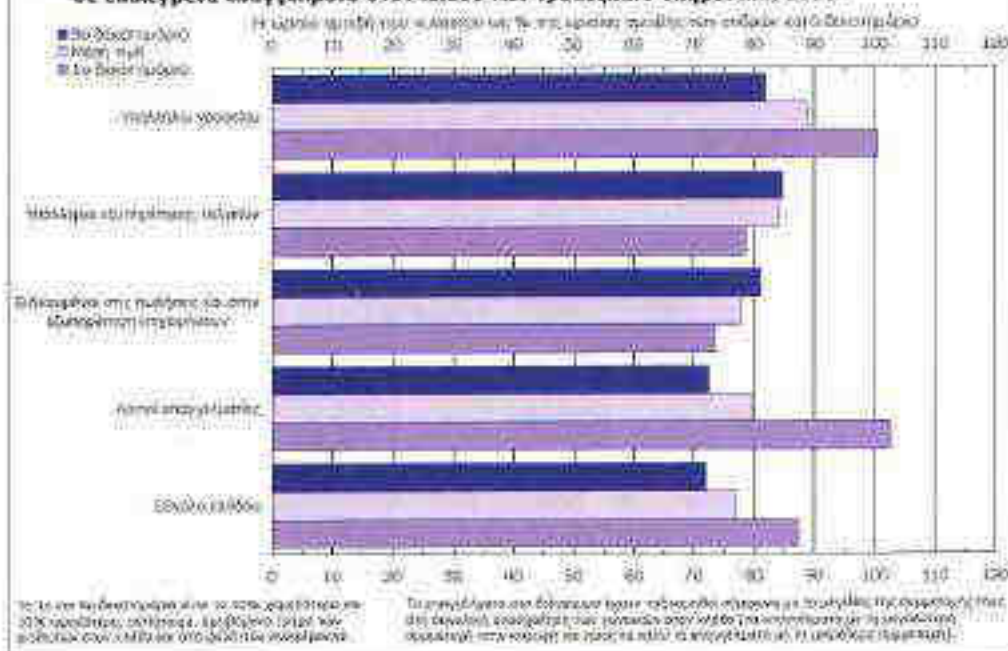
Στην επαγγελματική ομάδα των *ανεξάρτητων υπαλλήλων υπηρεσιών και πωλήσεων*, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 95% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Ωστόσο, και στην ομάδα αυτή οι διαφορές ανάμεσα στο ανώτερο και κατώτερο αμειβόμενο τμήμα των μισθωτών είναι σημαντικές. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 85% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία

αμοιβή τους είναι τουλάχιστον 14% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 92,5% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 84% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 98% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 81,4% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 77% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 89% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Ακόμη μικρότερες διαφορές στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα ανώτερα και κατώτερα κλιμάκιο αμοιβών παρατηρούνται στο σύνολο του *κλάδου των τραπεζικών υπηρεσιών*, παρόλο που το μισθολογικό χάσμα

**76 Η σχέση της ωριαίας αμοιβής των ανδρών και των γυναικών στο 1ο και 9ο δεκάτημόριο σε επιλεγμένα επαγγέλματα στον κλάδο των τραπεζικών υπηρεσιών, 1995**


των δύο φύλων είναι το μεγαλύτερο σε σύγκριση με τους άλλους δύο εξεταζόμενους κλάδους. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στον κλάδο η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 72% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερου αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 87½% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερου αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στα σημαντικότερα επαγγέλματά του κλάδου, η μεγαλύτερη διαφορά του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών ανάμεσα στους υψηλότερα και χαμηλότερα αμειβόμενους εντοπίζεται στην επαγγελματική ομάδα των *«Ανομιλ επαγγελματιών»*.

Στην ομάδα αυτή η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 79½% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών στον κλάδο. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στον κλάδο η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 72½% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερου αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερο αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον κατά 2½% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερου αμειβόμενου τμήματος των ανδρών.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«Υπαλλήλων γραφείου»*, αντίστοιχα, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 89% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερο αμειβόμενο τμήμα των

γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 82% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι τουλάχιστον 5% υψηλότερη από την ωριαία αμοιβή του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει περίπου στο 78% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 81% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβό-

μενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 73% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

Στην επαγγελματική ομάδα των *«υπαλλήλων εξυπηρέτησης πελατών»*, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 84% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Στο 10% υψηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών στην επαγγελματική ομάδα η ωριαία αμοιβή τους δεν ξεπερνά το 86% της ωριαίας αμοιβής του 10% υψηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών, ενώ στο 10% χαμηλότερα αμειβόμενο τμήμα των γυναικών η ωριαία αμοιβή τους είναι μεγαλύτερη από το 78½% της ωριαίας αμοιβής του 10% χαμηλότερα αμειβόμενου τμήματος των ανδρών στην επαγγελματική ομάδα.

## Συμπεράσματα

# Τα ευρήματα της ανάλυσης για την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα στους επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα

Οι πωλλές στην ελληνική αγορά εργασίας το τελευταίο χρόνο είναι ιδιαίτερα σημαντικές. Η ένταξη της εισόδου στην αγορά εργασίας από τις γυναίκες και ειδικότερα η κάλυψη του μεγαλύτερου μέρους των νέων θέσεων εργασίας που δημιουργούνται από τις γυναίκες έχουν ως αποτέλεσμα την αλλαγή της σύνθεσης και των χαρακτηριστικών του εργατικού δυναμικού. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών εκδηλώθηκε έντονα και στους τέσσερις εξεταζόμενους κλάδους (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες, υπηρεσίες υγείας), καθώς σε επίπεδο συγκεντρώνεται το 57% των νέων θέσεων εργασίας που κατέλαβαν οι γυναίκες την περίοδο 1995-2000.

Στο παρόν και πέμπτο μέρος της μελέτης παρουσιάζονται τα σημαντικότερα ευρήματα της ανάλυσης για την ανισότητα των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα στον κάθε ένα κλάδο. Στο σημείο αυτό, για μία ακόμη φορά σημειώνεται ότι τα αποτελέσματα της ανάλυσης για

τους τρεις πρώτους κλάδους (λιανικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες) βασίζονται στα αναλυτικά και εξειδικευμένα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ του έτους 1995, ενώ τα αποτελέσματα της ανάλυσης για τον κλάδο των υπηρεσιών υγείας βασίζονται στα στοιχεία του European Community Household Panel (ECHP) της Eurostat για τα έτη 1995 (Wave 2) και 1999 (Wave 6).

## Λιανικό εμπόριο

Με βάση τα στοιχεία της Έρευνας Διάρθρωσης και Κατανομής των Αμοιβών της ΕΣΥΕ, το 1995, το μισθολογικό χάσμα στις θέσεις πλήρους απασχόλησης στον κλάδο του λιανικού εμπορίου ήταν κατά μέσο 16%, ενώ στις θέσεις μερικής απασχόλησης έφτανε το 11,4%. Αν και η άνοση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος, ωστόσο, όπως φάνηκε και από τη σχετική ανάλυση στο δεύτερο μέρος της μελέτης, σε καμία περίπτωση οι διαφορές στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των δύο φύλων *δεν μπορούν να «δικαιολογήσουν» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές των δύο φύλων*, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο. Ειδικότερα:

Η αντιπροσώπευση των γυναικών στις μερικές ηλικίες (30-44 ετών) είναι μικρότερη από αυτή των ανδρών. Σης ηλικίες αυτές οι αμοιβές των γυναικών φτάνουν στο ανώτερο επίπεδο τους, ενώ αντίθετα οι αμοιβές των ανδρών αυξάνονται σε όλη τη διάρκεια της

επαγγελματικής τους πορείας με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα να διευρύνεται ιδιαίτερα μετά το 45<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας των μισθωτών, όπου και φτάνει στο 39%.

Όσον αφορά την οικογενειακή κατάσταση των μισθωτών, δεν παρατηρείται αντίστοιχη αμοιβών στους άγαμους μισθωτούς, ενώ αντίθετα, το μισθολογικό χάσμα στους έγγαμους μισθωτούς φτάνει στο 25%.

Η αντιπροσωπευσιμότητα των γυναικών είναι μεγαλύτερη από την αντίστοιχη των ανδρών στις θέσεις εργασίας του κλάδου με επίπεδο εκπαίδευσης Γενικού Λυκείου. Οι σπουδαστές Γενικού Λυκείου δεν αποκτούν ιδιαίτερα τεχνικά ή επαγγελματικά προσόντα και εξειδίκευση και η αμοιβή τους για αυτά τα εκπαιδευτικά προσόντα είναι σχετικά χαμηλή. Το μισθολογικό χάσμα σε αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης είναι 14%, ενώ αυξάνεται όσο αυξάνεται το επίπεδο εκπαίδευσης. Έτσι, 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.

Η συσσώρευση επαγγελματικής εμπειρίας στην ίδια επιχείρηση αμβλύνεται με αρκετά διαφορετικό τρόπο στους άνδρες απ' ό,τι στις γυναίκες μισθωτούς του κλάδου. Η αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει κατά μέσο όρο διπλασιαστεί μετά τη συμπλήρωση 20 ετών υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση, ενώ στις γυναίκες δεν θα είναι μεγαλύτερη κατά 1% ποσοστό από την αρχική τους αμοιβή, η οποία και πάλι υστερεί της αρχικής αμοιβής των ανδρών (φτάνει κατά μέσο όρο στο 87% της αντίστοιχης αρχικής αμοιβής των ανδρών).

Μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων στον κλάδο παρατηρείται όταν οι θέσεις εκκρίσιμες καλύπτονται από κλαδική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις θέσεις εργασίας υποχωρεί στο 7%. Ωστόσο, μόνο το 25% της μισθωτής απασχόλησης των δύο φύλων καλύπτεται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις. Αντίθετα, στις περιπτώσεις όπου η συλλογική διαπραγματεύση για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων, οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές αρκετά υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 36%.

Με διαφορετικό τρόπο αμβλύνεται το δύο φύλα σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. 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 αμβλύνονται κατά 53% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν τέτοια καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η ποσοστιαία αμβλύνση 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 ανάμεσα στα δύο φύλα. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & στελεχών στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*» (με απασχόληση άνω των 10 ατόμων) φτάνει στο 63%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» φτάνει 324%. Στις επαγγελ-



μπικές ομάδες στις οποίες συγκεντρώνεται έντονα η απασχόληση των γυναικών, όπως «πωλήτριες σε καταστήματα ή αγорές και εργαζόμενες στην επίδειξη προϊόντων» και «υπάλληλοι γραφείου» το μισθολογικό κενό είναι 16,1% και 14%. Αντίστοιχα, Αντίθετα, στους «ανειδίκευτους εργάτες και υπάλληλους» η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 7-10% υψηλότερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 90% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και η αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στο κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης που εξετάστηκαν **δεν μπορεί να δικαιολογήσει** στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει -κατά μέσο όρο- στο 7,5%.

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης υπαρκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, **δεν μπορεί να δικαιολογήσει** στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «πωλητών σε καταστήματα ή αγорές και εργαζομένων στην επίδειξη προϊόντων» και στους μισθωτούς με τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες φτάνει

στο 15% (έναντι 16,1% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Η υφιστάμενη και διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος, καθώς αν η αντιπροσώπηση των δύο φύλων σε αυτά ήταν ίδια, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα διευρυνόταν και θα έφτανε στο 17,1%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει περίπου στο 1% (έναντι 14% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Ωστόσο, αν δεν υπήρχε η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης 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.

## Τουρισμός

Αντίστοιχα, το 1995, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο των υπηρεσιών τουρισμού (ξενοδοχεία-εστιατόρια) και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης του κλάδου ήταν κατά μέσο 15,7%, ενώ στις θέσεις μερικής απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 13% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών. Όπως και στον κλάδο του λιανικού εμπορίου, η ένιση αντιπροσώπηση των δύο φύλων στο διάφορα χαρακτηριστικά απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος. Ωστόσο, σε καμία περι-

πώση οι διαφορές στα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των δύο φύλων **δεν μπορούν να δικαιολογηθούν στο σύνολο της ημιστάθης στις αμοιβές τους**, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει αρκετά μεγάλο. Ειδικότερα:

Στον κλάδο, 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 κενού στις ηλικίες 35-44 ετών, όπου οι γυναίκες αμείβονται με το 75-82% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται αντίσθετη αμοιβών τόσο ανάμεσα στους άγαμους άνδρες και γυναίκες όσο και ανάμεσα στους έγγαμους άνδρες και γυναίκες. Έτσι, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στους άγαμους μισθολογούς είναι 10%%, ενώ στους έγγαμους είναι μεγαλύτερο και φτάνει στο 18%%.

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 μέχρι 17%. Καλύτερα αμειβόμενες γυναίκες 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 ανά-

μεσα στα δύο φύλα με αυτή τη βαθμίδα εκπαίδευσης φτάνει στο 43%, ενώ στο 21% φτάνει το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ.

Η συσχέτιση της επαγγελματικής εμπειρίας στην ίδια επιχείρηση στον κλάδο συνδέεται με αύξηση της αμοιβής που έχει περπου με τον ίδιο σχετικό μέγεθος και στα δύο φύλα. Ειδικότερα, η αμοιβή ενός άνδρα στον κλάδο θα έχει αυξηθεί κατά μέσο όρο περίπου κατά 40% μετά τη συμπλήρωση 15 ετών υπηρεσίας στην ίδια επιχείρηση, ενώ κατά το ίδιο ποσοστό θα έχει αυξηθεί και η αμοιβή στις γυναίκες. Έτσι, καθοριστικής σημασίας είναι το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα, όπως οτι από διαμορφώνεται κατά τα πρώτα χρόνια της εργασίας τους στις επιχειρήσεις του κλάδου.

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 διευρύνεται σημαντικά 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, ενώ εξίσου σημαντικό είναι το αποτέλεσμα ότι το μισθολογικό χάσμα στις τουριστικές επιχειρήσεις που ελέγχονται από το δημόσιο τομέα είναι μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα στις τουριστικές επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα (17% έναντι 15%).

Όπως και στο λιανικό εμπόριο, στις περιπτώσεις όπου η ομιλλώμενη διαπραγματεύση

για τις αμοιβές γίνεται στο επίπεδο των επιχειρήσεων οι άνδρες επιτυγχάνουν αμοιβές σαφέστατα υψηλότερες από αυτές των γυναικών και το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 27%. Το τμήμα των γυναικών που καλύπτεται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο είναι σημαντικό και φτάνει στο 10%. Αντίθετα, μεγαλύτερη διασφάλιση της ισότητας στην αμοιβή των δύο φύλων επιτυγχάνεται όταν οι θέσεις εργασίας κλυττώνονται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας, καθώς το μισθολογικό χάσμα σ' αυτές τις θέσεις μειώνεται στο 10%. Παρόμοιο, μόλις το 35% της μισθωτής απασχόλησης των ανδρών και το 30% των γυναικών καλύπτεται από εθνική συλλογική σύμβαση εργασίας.

Ο κλάδος των υπηρεσιών τουρισμού και στη προκειμένη περίπτωση των ξενοδοχείων και εστιατορίων έχει αυξημένη ιεραρχική οργάνωση της εργασίας. Παρόμοιο, στις θέσεις με αυξημένα καθήκοντα η αντιπροσώπηση των δύο φύλων είναι αρκετά άγιστη. Το 17% των ανδρών και μόλις το 6% των γυναικών στον κλάδο εργάζονται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Οι άνδρες με αυτά τα καθήκοντα εργασίας αμείβονται κατά 40% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν αντίστοιχα καθήκοντα. Στις γυναίκες που εργάζονται σε θέσεις εργασίας που έχουν καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων η παραπλήσια αύξηση της ωριαίας αμοιβής τους είναι ελαφρώς μεγαλύτερη (44%) με αποτέλεσμα το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα μισθωτών να είναι μικρότερο από το συνολικό του κλάδου και να φτάνει στο 9%.

Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα είναι μεγαλύτερο στις επαγγελματικές ομάδες που βρίσκονται υψηλά στην ιεραρχία των επιχειρήσεων του κλάδου και απαιτούν αντίστοιχα αυξημένο προσόντα και εξειδίκευση. Είναι, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα των «*διευθυντών & ανώτερων στελεχών μεγάλων επιχειρήσεων*» και στην ομάδα των «*λαϊκών επαγγελματιών*» φτάνει στο 24%, ενώ στην επαγγελματική ομάδα των «*ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων*» φτάνει στο 28%. Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκεντρώνεται εντονότερα η απασχόληση των γυναικών, όπως στους «*υπάλληλους παραγωγής προσωπικών υπηρεσιών*» και στους «*ανειδίκευτους υπαλλήλους στις υπηρεσίες και τις πωλήσεις*» το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 18% και 5%, αντίστοιχα. Στο 8% φτάνει το μισθολογικό χάσμα στους «*υπάλληλους εξυπηρέτησης πελατών*», ενώ αντίθετα η μέση αμοιβή των γυναικών στους «*υπάλληλους γραφείου*» είναι κατά 5% μεγαλύτερη από την αντίστοιχη αμοιβή των ανδρών.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν τα ίδια χαρακτηριστικά απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 86,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν **δεν μπορεί να «δικαιολογηθεί» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Ακόμα και αν αυτές οι διαφορές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει κατά μέσο όρο στο 10%.

## Τράπεζες

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα στον κλάδο των τραπεζών και στις θέσεις πλήρους απασχόλησης του κλάδου ήταν κατά μέσο 23%, ενώ για τις θέσεις μερικής απασχόλησης δεν υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία. Όπως και στους κλάδους του λιανικού εμπορίου και των υπηρεσιών τουρισμού, η άνοξη αντιπροσωπεία των δύο φύλων στο διάφορο χαρακτηριστικό απασχόλησης μπορεί να θεωρηθεί ότι ερμηνεύει ένα τμήμα του μισθολογικού χάσματος. Ωστόσο, σε κοινή περίπτωση οι διαφορές στο χαρακτηριστικό της απασχόλησης των δύο φύλων **δεν μπορούν να «δικαιολογηθούν» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**, καθώς ακόμα και αν αυτές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικά μεγάλο. Ειδικότερα:

Στον κλάδο, 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 εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων των ανδρών). Έτσι, το 20% των γυναικών έναντι του 10% των ανδρών συγκεντρώνεται στις ηλικίες κάτω των 30 ετών, ενώ το μισθολογικό χάσμα σε αυτές τις ηλικίες είναι πολύ μικρό. Στις ηλικίες 30-44 ετών η αντιπροσωπεία των γυναικών εξακολουθεί να είναι μεγαλύτερη από αυτή των ανδρών (64% έναντι 54%) και το μισθολογικό χάσμα διευρύνεται φτάνοντας στα 7-10%. Μετά το 45<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας των μισθωτών η αμοιβή των γυναικών παρουσιάζει διακυ-

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινά χαρακτηριστικά παραμένει επίσης υπαρκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσωπεία των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης που εξετάστηκαν, **δεν μπορεί να «δικαιολογηθεί» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους**. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων παροχής προσωπικών υπηρεσιών» το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και στις γυναίκες με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 16,5% (έναντι 18,5% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Και σε αυτή την επαγγελματική ομάδα η διαφορετική αντιπροσωπεία των δύο φύλων στα κοινά χαρακτηριστικά της απασχόλησης συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος, καθώς 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 έφτανε στο 17%.

Στον ίδιο κλάδο και στην επαγγελματική ομάδα των «συντελεστών 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%.

μόναξ, ενώ η αμοιβή των ανδρών συνεχίζει να αυξάνεται σταθερά με αποτέλεσμα να διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα, το οποίο φτάνει στο 32% ή και περισσότερο.

Από την άλλη πλευρά, παρατηρείται ανισότητα αμοιβών τόσο ανάμεσα στους άγαμους άνδρες και γυναίκες όσο και ανάμεσα στους έγγαμους άνδρες και γυναίκες. Το μισθολογικό χάσμα στους άγαμους/-ες φτάνει στο 10% και στους έγγαμους/-ες φτάνει στο 24%. Στη μικρότερη σε αριθμό μισθωτών ομάδα των χήρων ή διαζευγμένων το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 33%.

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 φτάνει στο 26-30%, ενώ στη δεύτερη ομάδα φτάνει στο 19%. Ιδιαίτερα υψηλό είναι το μισθολογικό χάσμα στους πτυχιούχους ΑΕΙ, όπου συγκεντρώνεται το 28% της μισθωτής απασχόλησης του κάθε φύλου και η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατά 26% μικρότερη της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ 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. Η σχετική μισθολογική εξέλιξη των γυναικών είναι μεγαλύτερη και πιο σταθερά αναδική σε σχέση με την αντίστοιχη εξέλιξη των ανδρών. Επιπλέον, 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%), μικρότερο για τα 6-11 χρόνια υπηρεσίας (7%), ενώ για πάνω από 12 έτη υπηρεσίας το μισθολογικό χάσμα αυξάνεται σταδιακά χωρίς όμως να ξεπερνάει το 20%.

Όπως και στο λανικό 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 φτάνει στο 29%%. Το τμήμα των γυναικών που καλύπτονται από τέτοιου είδους συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο είναι σημαντικό και φτάνει στο 12%. Αντίστοιχα, σε σχετικά υψηλό επίπεδο φτάνει 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 έντονη ιεραρχική οργάνωση της εργασίας στον κλάδο των τροφικών είναι εμφανής από την υψηλή συμμετοχή των δύο φύλων σε θέσεις εργασίας με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων. Ωστόσο, η αντιπροσώπευση των δύο φύλων σε αυτές τις θέσεις εργασίας είναι αρκετά άιση, καθώς το 38% των ανδρών έναντι του 24% των γυναικών έχουν τέτοιους είδους καθήκοντα. Οι άνδρες με καθήκοντα διοίκησης ή εποπτείας άλλων εργαζομένων αμείβονται κατά 57% περισσότερο από τους άνδρες που δεν έχουν αντίστοιχα καθήκοντα, ενώ στις γυναίκες η αντίστοιχη παρασιτία σύγκριση είναι μικρότερη (43%). Το μισθολογικό χάσμα σε αυτή την ομάδα

μισθίων είναι όσο και στο σύνολο του κλάδου (23%), ενώ μικρότερα είναι το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς χωρίς καθήκοντα διοίκησης ή υπόπταιας άλλων εργαζομένων (15,4%).

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 23,4%, ενώ το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα των «διευθυντών και προϊσταμένων μικρών επιχειρήσεων» είναι μικρότερα και φτάνει στο 14,4%. Στις επαγγελματικές ομάδες που συγκροτώνεται η μεθώπιη απασχόληση των δύο φύλων στον κλάδο, όπως στους «υπαλλήλους γραφείου», στους «υπαλλήλους εξυπηρέτησης πελατών», στους «ειδικευμένους στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» και στους «ανεπίδικτους υπαλλήλους υπηρεσιών και πωλήσεων» το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 11%, 16%, 22% και 28% αντίστοιχα.

Στις περιπτώσεις όπου οι άνδρες και οι γυναίκες έχουν το ίδιο χαρακτηριστικό απασχόλησης η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών φτάνει στο 87,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών. Και σ' αυτές τις περιπτώσεις η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στο κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης που εξεταστήκαν δεν μπορεί να «δικαιολογηθεί» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους. Ακόμα και αν αυ-

τές οι διαφορές ληφθούν υπόψη, το μισθολογικό χάσμα παραμένει σημαντικό και φτάνει κατά μέσο όρο στο 7%.

Αντίστοιχα, το μισθολογικό χάσμα των ανδρών και των γυναικών με κοινό χαρακτηριστικό παραμένει επίσης υποκτό έως αρκετά μεγάλο στις σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου, ενώ και εδώ η διαφορετική αντιπροσώπηση των δύο φύλων στο κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης που εξεταστήκαν, δεν μπορεί να «δικαιολογηθεί» στο σύνολο της την ανισότητα στις αμοιβές τους. Έτσι, στην επαγγελματική ομάδα των «υπαλλήλων γραφείου» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης φτάνει στο 10% (έναντι 1,1% στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας). Αν η διάρθρωση της απασχόλησης των γυναικών ήταν ίδια με τη διάρθρωση της απασχόλησης των ανδρών, το μισθολογικό χάσμα στην επαγγελματική ομάδα θα μειωνόταν και θα έφτανε στο 8%.

Στην επαγγελματική ομάδα των «ειδικευμένων στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων» το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινό χαρακτηριστικό απασχόλησης είναι σημαντικά μικρότερο σε σχέση με το μισθολογικό χάσμα στο σύνολο των μισθωτών της ομάδας (11% έναντι 22%). 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 έφτανε περίπου στο 1,4%.

Μεγάλη διαφορά ανάμεσα στο μισθολο-

γινόχρηστων 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 3,4%.

Τέλος, στην επαγγελματική ομάδα των «λοιπών επαγγελματιών» - στον κλάδο των τραπεζών - το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με κοινά χαρακτηριστικά απασχόλησης φτάνει στο 19,6% (έναντι 20,4% 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.

### Υπηρεσίες υγείας

Στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας, κατά την περίοδο 1995-1999, παρατηρείται σημαντική διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος. Το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς σε θέσεις εργασίας πλήρους και μερικής απασχόλησης έφτασε το 1995 κατά μέσο όρο στο 23,2%, ενώ το 1999 αυξήθηκε στο 38%. Ωστόσο, η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος εκδηλώνεται με διαφορετική ένταση στα διάφορα χαρακτηριστικά της απασχόλησης των μισθωτών στον κλάδο. Στους μισθωτούς του κλάδου σε θέσεις πλή-

ρους απασχόλησης το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 60,3%.

Διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος παρατηρείται και στους μισθωτούς με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου. Το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ατομική σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου έφτανε στο 77,9% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 υποχώρησε στο 64,6%.

Διαφορετική εικόνα παρουσιάζει το μισθολογικό χάσμα ανάλογα με τον τύπο οικονομικού ελέγχου των επιχειρήσεων του κλάδου. Πιο συγκεκριμένα, το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο στις επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα που δραστηριοποιούνται στο χώρο των υπηρεσιών υγείας καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε το 1995 στο 68,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μόλις στο 28,6%. Από την άλλη πλευρά, στο δημόσιο τομέο το μισθολογικό χάσμα κυμαίνεται σε αρκετά χαμηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέο, ενώ η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999 ήταν αρκετά μικρότερη. Έτσι, το 1995 η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών που εργάζονται στις υπηρεσίες υγείας του δημόσιου τομέα έφτανε στο 80,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 76,1%.

Από τα αποτελέσματα που προέκυψαν παρατηρείται ότι το μισθολογικό χάσμα

στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (μέχρι και δευτεροβάθμια ή μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) είναι μικρότερο από το μισθολογικό χάσμα στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση), ενώ στους μισθωτούς με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης η διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος, κατά την περίοδο 1995-1999, ήταν αρκετά μεγαλύτερη σε σύγκριση με τη διεύρυνσή του μισθολογικού χάσματος στους μισθωτούς με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης. Πιο συγκεκριμένα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με χαμηλό και μέσο επίπεδο εκπαίδευσης (πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια και μετα-δευτεροβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 84,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 83,3%. Από την άλλη πλευρά, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών με ανώτερο επίπεδο εκπαίδευσης (τριτοβάθμια εκπαίδευση) έφτανε στο 75,6% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών με το ίδιο επίπεδο εκπαίδευσης, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 54,8%.

Η εξέταση του μισθολογικού χάσματος πραγματοποιήθηκε μόνο για τις δύο σημαντικότερες επαγγελματικές ομάδες του κλάδου. Η πρώτη ομάδα επαγγελματιών αφορά τα «επιστημονικά επαγγέλματα και τους τεχνολογικούς και τεχνικούς βοηθούς του κλάδου», τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα ανώτατα και ανώτερα κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου. Η δεύτερη ομάδα επαγγελματιών

αφορά τους «υπαλλήλους γραφείου και τους απασχολούμενους στην παραγωγή υπηρεσιών», τα επαγγέλματα δηλαδή που ανήκουν στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων του κλάδου.

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της ανάλυσης των στοιχείων και όπως ήταν αναμενόμενο, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα ήταν μεγαλύτερο στα επαγγέλματα που βρίσκονται στο ανώτατο και ανώτερο κλιμάκιο της ιεραρχίας των επιχειρήσεων, ενώ το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα στο επαγγέλματα που βρίσκονται στα μεσαία κλιμάκια της ιεραρχίας των επιχειρήσεων ήταν αρκετά μικρότερο. Επιπλέον, στην πρώτη ομάδα επαγγελματιών παρατηρείται έντονη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος κατά την περίοδο 1995-1999, ενώ την ίδια περίοδο στη δεύτερη ομάδα επαγγελματιών παρατηρείται υποχώρηση του μισθολογικού χάσματος ανάμεσα στα δύο φύλα.

Ειδικότερα, στην ομάδα των *επιστημονικών και τεχνολογικών επαγγελματιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 73,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 50,3%. Από την άλλη πλευρά, στην επαγγελματική ομάδα των *υπαλλήλων γραφείου και των απασχολούμενων στην παραγωγή υπηρεσιών*, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 85,3% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα στην ομάδα αυτή υποχώρησε αρκετά, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος έφτασε στο 96,2%.

Η σημασία της επαγγελματικής εμπει-



ρίως των μισθωτών στο μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στα δύο φύλα εξετάστηκε με τον υπολογισμό του μισθολογικού χάσματος αναφορικά με την ηλικία έναρξης της επαγγελματικής ζωής των μισθωτών (ηλικία έναρξης της πρώτης εργασίας τους). Από το σχετικό αποτέλεσμα προκύπτει ότι όσο μεγαλύτερη είναι η ηλικία που οι γυναίκες μισθωτές ξεκινούν την επαγγελματική τους πορεία τόσο μεγαλύτερο είναι το μισθολογικό χάσμα στις αμοιβές τους συγκριτικά με τους άνδρες.

Ειδικότερα, στην ομάδα των μισθωτών ηλικίας κάτω των 23 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών ήταν κατά 4,1% υψηλότερη από τη μέση ωριαία αμοιβή των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε υπέρ των ανδρών καθώς η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 85% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών.

Στην ομάδα των μισθωτών του κλάδου που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία σε ηλικία 23-27 ετών, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 75% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε οριακά στο 75,9%.

Αντίστοιχα, στην ομάδα των μισθωτών που ξεκίνησαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία μετά το 28ο έτος της ηλικίας τους το μισθολογικό χάσμα είναι ιδιαίτερα μεγάλο. Το 1995, σε αυτή την ομάδα μισθωτών, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 60,8% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το μισθολογικό χάσμα διευρύνθηκε έντονα, καθώς το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε μό-

λης στο 36,3%.

Σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση του επιπέδου των αμοιβών ανάμεσα στα δύο φύλα φαίνεται ότι έχει και η κατάσταση της απασχόλησης των μισθωτών πριν από την τρέχουσα εργασία τους στον κλάδο των υπηρεσιών υγείας. Το μισθολογικό χάσμα παρουσιάζει διαφορετική εικόνα όσον αφορά τους μισθωτές που ήταν άνεργοι πριν από την έναρξη της τρέχουσας εργασίας τους στον κλάδο και σε αυτούς που απασχολούνταν ή ήταν μη-άνεργοι. Οι μισθωτές που πριν από την έναρξη της εργασίας τους στον κλάδο ήταν άνεργοι παρουσιάζουν μεγαλύτερο μισθολογικό χάσμα από αυτούς που ήταν απασχολούμενοι ή μη-άνεργοι. Έτσι στην πρώτη ομάδα, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 68,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά και έφτασε στο 43,6%. Στη δεύτερη ομάδα μισθωτών, όπου η προηγούμενη κατάσταση απασχόλησης τους ήταν απασχολούμενοι ή μη-άνεργοι, το 1995, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτασε στο 78,3% της αντίστοιχης αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε στο 62,3%.

Από τα διαβέβητα χαρακτηριστικά που εξετάζονται στο πλαίσιο της έρευνας και αξιολογήθηκε και το χαρακτηριστικό της «αυτο-αξιολόγησης» των μισθωτών αναφορικά με τα προσόντα που θεωρούν ότι διαθέτουν και τις απαιτήσεις της τρέχουσας θέσης εργασίας τους. Με βάση αυτό το χαρακτηριστικό διακρίνονται δύο βασικές ομάδες μισθωτών. Η πρώτη περιλαμβάνει

αυτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερη απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, ενώ στη δεύτερη ομάδα περιλαμβάνονται όσοι μισθωτοί δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερα απαιτητική θέση εργασίας.

Το 1995, το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της πρώτης ομάδας ήταν μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα ανάμεσα στους άνδρες και γυναίκες μισθωτούς της δεύτερης ομάδας. Το 1999, η παραπάνω εικόνα ανατράπηκε καθώς το μισθολογικό χάσμα στην πρώτη ομάδα μειώθηκε, ενώ το αντίστοιχο στη δεύτερη ομάδα μισθωτών αυξήθηκε σημαντικά. Έτσι, το 1995, στους μισθωτούς που θεωρούν ότι έχουν προσόντα για μία περισσότερη απαιτητική θέση εργασίας από αυτή που κατέχουν, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 72,8% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999 το αντίστοιχο μέγεθος αυξήθηκε στο 78,5%. Αντίθετα, το 1995, στους μισθωτούς που δεν θεωρούν ότι έχουν τα προσόντα για μία άλλη περισσότερα απαιτητική θέση εργασίας, η μέση ωριαία αμοιβή των γυναικών έφτανε στο 82,9% της μέσης ωριαίας αμοιβής των ανδρών, ενώ το 1999, το αντίστοιχο μέγεθος υποχώρησε σημαντικά φτάνοντας στο 53,1%.

### **Η συμμετοχή των δύο φύλων στα κλιμάκια αμοιβών**

Και στους τρεις κλάδους για τους οποίους υπήρχαν διαθέσιμα στοιχεία από την

Έρευνα Διορθώσεως και Κατανομής των Αμοιβών (λειτουργικό εμπόριο, τουρισμός, τράπεζες) παρατηρείται *όνιση αντιπροσώπευση των δύο φύλων στα διάφορα κλιμάκια αμοιβών*. Ειδικότερα, στο χαμηλότερο κλιμάκιο αμοιβών η συμμετοχή των γυναικών είναι μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των ανδρών, ενώ στα ανώτερα κλιμάκια αμοιβών η συμμετοχή των ανδρών είναι πολλαπλάσια μεγαλύτερη από τη συμμετοχή των γυναικών.

Ειδικότερα, το 42% των γυναικών στο λειτουργικό 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 λειτουργικό εμπόριο, 33% στον τουρισμό και 31% στις τράπεζες.

Από την άλλη πλευρά, το 20% των ανδρών στο λειτουργικό εμπόριο, το 21% στον τουρισμό και το 26% στις τράπεζες λαμβάνουν αμοιβή τουλάχιστον 25% υψηλότερη από τη συνολική μέση αμοιβή του κλάδου στον οποίο ανήκουν, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό στις γυναίκες είναι 8% στο λειτουργικό εμπόριο, 9% στον τουρισμό και 10% στις τράπεζες.

### **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 παραπάνω κλάδους *το μισθολογικό χάσμα των δύο*

*φύλων στο σκόπερο κλιμάκιο αμοιβών είναι αρκετά μεγαλύτερο από το μισθολογικό χάσμα των δύο φύλων στα κατώτερα κλιμάκια αμοιβών.*

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 το μισθολογικό χάσμα 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 το μισθολογικό χάσμα φτάνει στο 28%.



## **Βιβλιογραφία και πηγές δεδομένων**

- Blau, F. D. & Kahn, L. M. (1996), International differences in male wage inequality: institutions versus market forces, *Journal of Political Economy*, 104, pp. 791-837.
- Blau, F. D. and Kahn, L. M. (1992), The gender earnings gap: learning from international comparisons, *American Economic Review*, 82 (2): 533-538.
- Bartli, E., Røed, M. and Torp, H. (2002), "Towards a Closing of the Gender Pay Gap - A comparative study of three occupations in six European countries" - Oslo, The Norwegian Centre for Gender Equality.
- European Commission (2001), "The construction of an index of labour market adaptability for EU Member States", Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels.
- European Commission (1998), "Earnings differentials between men and women - Study based on the Structure of Earnings Survey (SES)", Directorate-General for Employment, Industrial Relations and Social Affairs, Brussels.
- Eurostat (1996), "The European Community Household Panel (ECHP): Volume 1 - Survey methodology and implementation" Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (1998), "The European Community Household Panel (ECHP): Volume 1 - Survey questionnaires, Waves 1-3" - Theme 3, Series E, Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (1999), "Statistics on the structure and distribution of Earnings: Methods and definitions - Data 1995", Theme 3, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (2001), "EU Labour Force Survey - Selected data series - Survey years 1993-2000", Eurostat, Luxembourg.
- Eurostat (2002), "ECHP UDB - Description of Variables", Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (2002), "ECHP UDB Manual - Waves 1 to 6 - Survey years 1994-1999", Eurostat, OPOCE, Luxembourg.
- Eurostat (2002), "ECHP UDB - Data for waves 1 to 6 - Survey years 1994-1999", Eurostat, Luxembourg.
- Federal Ministry of Employment and Labour (2001), "Indicators on gender pay equality: The Belgian presidency's report", Brussels, Belgium.
- Hoffmann E. (1997), "Mapping the World of Work - An International Review of the use and gathering of Occupational Information", Bureau of Statistics, International Labour Office, Geneva.
- ILO (1990), "International Standard Classification of Occupations - ISCO-88" International Labour Office, Geneva.
- Nterimenakis, N., Petroglou, N., Sereti, and M. Zervou (2002), "Towards a Closing of the Gender Pay Gap. Country report - Greece" Oslo, The Norwegian Centre for Gender Equality.

- Rubery, J. (ed.) (1998b), *Equal Pay in Europe? Closing the Gender Wage Gap*, Macmillan, in association with the ILO.
- Rubery, J., Bettio, F., Fagan, C., Maier, F., Quack, S. and P. Vila. (1997), *Payment structures and gender pay differentials: some societal effects*, *International Journal of Human Resource Management*, 8, (3): 131-149.
- Silvera R. (1996), *Le salaire des femmes, toutes choses égales, avec la collaboration de D. Anxo, M. Johansson, N. Sonnac*, La Documentation Française, coll. *Droits des femmes*.
- ΕΣΥΕ (1994), *Εθνιστική Ταξινόμηση των Κλάδων Οικονομικής Δραστηριότητας - ΣΤΑΘΟΣ 91*, ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1995), *«Στατισμός Ταξινόμηση Επαγγελματιών - ΣΤΕΠ-92»*, ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1997), *«Αλφαριθμητικός Κώδικας των Οικονομικών Δραστηριοτήτων»* - Τετραμήσιος, ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- ΕΣΥΕ (1999), *«Αλφαριθμητικός Κώδικας των Ατομικών Επαγγελματιών»* - Τετραμήσιος, ΕΣΥΕ, Αθήνα.
- Σπυλιωτοπούλου-Κουκούλη Σ. (1997), *«Ισότητα των φύλων στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση»*, εισήγηση σε σεμινάριο του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Αθήνα.

## Παράρτημα

- Οι κατηγορίες και το περιεχόμενο των δραστηριοτήτων στους εξετιαζόμενους κλάδους.
- Οι τίτλοι επαγγελματιών στις εξετιαζόμενες επαγγελματικές ομάδες

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.1**

Λισικό Εμπόριο - Κατηγορίες δραστηριοτήτων

**ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ  
ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ****ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ**

Εμπόριο αυτοκινήτων οχημάτων  
 Συντήρηση και επισκευή αυτοκινήτων οχημάτων  
 Εμπόριο ανταλλακτικών και εξαρτημάτων αυτοκινήτων οχημάτων  
 Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή μοτοσυκλετών και συναφών ανταλλακτικών και εξαρτημάτων  
 Λισικό εμπόριο καυσίμων και λιπαντικών οχημάτων

Λισικό εμπόριο  
 σε μη ειδικευμένα  
 καταστήματα

Μεγάλα καταστήματα λιανικής πώλησης μεγάλης ποικιλίας αγαθών, στα οποία όμως πρέπει να υπερισχύουν τα τρόφιμα, τα ποτά και ο καπνός. Τα καταστήματα αυτά είναι πιθανόν να διαθέτουν διευρυμένους και διάφορα άλλα είδη εμπορευμάτων, όπως ενδυμασία, ζήλια, χαρτί οικιακές συσκευές, είδη κηλυατικής, καλλυντικά κ.λπ. Συνήθως τα καταστήματα αυτά είναι διατεταμένα σε τμήματα πωλήσεων και εφαρμόζουν το σύστημα αυτοεξυπηρέτησης (self-service).  
 Παισιολογία, Περιήγηση

Καταστήματα λιανικής πώλησης μεγάλης ποικιλίας αγαθών στα οποία όμως δεν υπερισχύουν τα τρόφιμα, τα ποτά και ο καπνός. Πρόκειται δηλαδή για δραστηριότητες καλυκαταστημάτων, που είναι διατεταμένα σε τμήματα πωλήσεων ή μικρών καταστημάτων στα οποία διατίθενται διάφορα εμπορεύματα που υπάγονται σε ποικίλες διαφορετικές κλάσεις ταξινόμησης, π.χ. ενδυμασία, ζήλια, οικιακές συσκευές, είδη κηλυατικής, καλλυντικά, κοσμήματα, χαρτί, παιχνίδια, αθλητικά είδη κ.λπ., και κανένα από τα είδη δεν αντιπαρασώπει πάνω από 50% της προ-σθεματικής αξίας ή του τίτρου.

Λισικό εμπόριο  
 κινόβριων ειδών  
 σε ειδικευμένα  
 καταστήματα

Λισικό εμπόριο υφαντικών υφάμενων πλεκτικής, βασικών ειδών για την κατασκευή κλημάτων, ταπήτων τοίχου ή χαλιμάτων.

Λισικό εμπόριο υφαντομηχανικών προϊόντων οικιακής χρήσης, όπως σαπέκια, τραπεζομάντιλα, πετσέτες.

Λισικό εμπόριο υφαντικών υφάμενων, όπως βελόνες, κομμάτια, κλωστές κ.λπ.

Λισικό εμπόριο ειδών ένδυσης, ειδών γυναικοποιίας.



ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
<p>Λιανικό εμπόριο καινούριων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα</p>	<p>Λιανικό εμπόριο εδαφολογικών ειδών, όπως γάντια, γυαλιά, παπούτσια κ.λπ.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υλοδερμάτινων, δερμάτινων ειδών, ειδών τριβόριου από δέρμα και υποκατάστατα δέρματος.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υφασμάτων, ψαλματικών ειδών.</p> <p>Λιανικό εμπόριο διαφόρων υφαντικών υφασμάτων.</p> <p>Λιανικό εμπόριο κορμικών, διακοσμητικών κορμικών και διαφόρων άλλων οικιακών ειδών από υφαντουργικά υλικά.</p> <p>Λιανικό εμπόριο ξυλινών ειδών, ειδών από φελλό και ειδών κλαδοθεραπευτικής.</p> <p>Λιανικό εμπόριο οικιακών αντικειμένων και εξοπλισμού που δεν κατατάσσονται ως είδη.</p> <p>Λιανικό εμπόριο συσκευών οικιακής χρήσης (καζάνια, πλυντήρια, ψαγεία κ.λπ.).</p> <p>Λιανικό εμπόριο ραδιοφωνικών και τηλεοπτικών συσκευών και λοιπού ηλεκτρονικού οικιακού εξοπλισμού.</p> <p>Λιανικό εμπόριο μουσικών όργανων, όπλων κυκλοπαικτών, ταμιών και κρουστών μηχανοοργάνων και βίντεο.</p> <p>Λιανικό εμπόριο μουσικών οργάνων και παρασκευών.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υακίων και εξοπλισμού για ιδιοκατασκευές.</p> <p>Λιανικό εμπόριο χημικών μηχανημάτων κλιματισμού.</p> <p>Λιανικό εμπόριο ειδών κλωστοϋφαντουργίας (αίδματα), χρυμάτων, βελονών και λανών.</p> <p>Λιανικό εμπόριο υαλοπινάκων (τόρμα), άλλων υφάνων κατασκευών, όπως πάνθη, ξύλα, είδη σκευής κ.λπ.</p> <p>Λιανικό εμπόριο ειδών γραφείων, όπως στυλό, μαρμελάδες, χαρτικά κ.λπ.</p>
<p>Λιανικό εμπόριο τροφίμων, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα</p>	<p>Λιανικό εμπόριο φρούτων και λαχανικών</p> <p>Λιανικό εμπόριο κρέατος και προϊόντων κρέατος</p> <p>Λιανικό εμπόριο ψαριών και θαλασσινών (αστακοειδή, μαλακία)</p> <p>Λιανικό εμπόριο γαλακτοκομικών, λοιπών ειδών αρτοποιίας και αλευροπλαστικής αν γάλα</p> <p>Λιανικό εμπόριο σιτηνοεργασιών και λοιπών ποτών</p> <p>Λιανικό εμπόριο προϊόντων καπνού</p> <p>Λιανικό εμπόριο γαλακτοκομικών προϊόντων</p> <p>Λιανικό εμπόριο ποσών, ποτών και καπνού σε ειδικευμένα καταστήματα</p>
<p>Λιανικό εμπόριο ιατροφαρμακευτικών ειδών, καλλυπτικών και ειδών τουαλέτας</p>	<p>Φαρμακεία</p> <p>Λιανικό εμπόριο ιατρικών και ορθοπεδικών ειδών</p> <p>Λιανικό εμπόριο καλλυπτικών και ειδών τουαλέτας</p>
<p>Άλλο λιανικό εμπόριο καινούριων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα</p>	<p>Λιανικό εμπόριο ηλεκτρονικών υπολογιστών και λοιπών συσκευών και μηχανών γραφείου</p> <p>Λιανικό εμπόριο υφάνων ηλεκτρονικών υπολογιστών (δισκέτες κ.λπ.), καθώς και λογισμικό γενικών εφαρμογών (καθίσματα).</p> <p>Λιανικό εμπόριο κοσμημάτων και ρολογιών και οργάνων ειδών (οδηγικών).</p> <p>Λιανικό εμπόριο κουβερτών και φανών, σπόρων και λουλουδιών.</p> <p>Λιανικό εμπόριο φωτογραφικών και οπτικών ειδών και οργάνων ακουστικής</p>

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Άλλο λιανικό εμπόριο καινούριων ειδών σε ειδικευμένα καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο αναστημάτων και ειδών λαϊκής τέχνης</p> <p>Λιανικό εμπόριο διαφόρων τουριστικών ειδών (σπαθενίρι, ειδών χειροτεχνίας και ειδών δωρεών)</p> <p>Ειδικευμένα λιανικά εμπόρια των κατωτέρω ειδών:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- τοπεταστικές τσίχλες και είδη επικάλυψης δαπέδων,</li> <li>- αθλητικά είδη, είδη αλιείας, είδη κατασκηνώσεως, μικρά σκάφη αναψυχής και παιχνίδια,</li> <li>- παιχνίδια κάθε είδους,</li> <li>- κατοικίδια όια συμπάρκας και τροφές για κατοικίδια ζώα ελεγχωμένες,</li> <li>- κοσμητοπωλεία για κοσμητικές, εορταστικές και γαμήλιες, άνθρακας και καιμιασάκια,</li> <li>- όπλα και πυρομαχικά,</li> <li>- γραμματόσημα και γραμμάτια,</li> <li>- εκδηλωσιακά είδη,</li> <li>- άλλα μη βρώσιμα προϊόντα σε ειδικευμένα καταστήματα μ.α.π.</li> </ul>
Λιανικό εμπόριο μεταχειρισμένων ειδών σε καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο μεταχειρισμένων βιβλίων,</p> <p>Λιανικό εμπόριο άλλων μεταχειρισμένων ειδών,</p> <p>Λιανικό εμπόριο παλαιών αντικειμένων σέλιος (άντικειμ).</p>
Λιανικό εμπόριο που δεν διενεργείται σε καταστήματα	<p>Λιανικό εμπόριο που διενεργείται από εμπορικούς τίκους μέσω ταχυδρομικών παραγγελιών</p> <p>Λιανικό εμπόριο σε υπαίθρια καταστήματα και αγορές</p> <p>Λιανικό εμπόριο που δεν διενεργείται σε καταστήματα όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- από πωλητές που πηγαίνουν από σπίτι σε σπίτι (πλάγια),</li> <li>- από εμπορικές μηχανές πώλησης κλπ.,</li> <li>- από πλαστικούς πωλητές.</li> </ul>
Επισκευή ειδών οικιακής και οικιακής χρήσης	<p>Περιλαμβάνεται η επισκευή ειδών οικιακής και οικιακής χρήσης, όταν δεν πραγματοποιείται σε συνδυασμό με την παραγωγή το χονδρικό εμπόριο</p> <p>η) το λιανικό εμπόριο των προϊόντων αυτών</p> <p>Επισκευή υποδημάτων κάθε είδους και άλλων δερμάτινων ειδών</p> <p>Επισκευή ηλεκτρικών οικιακών συσκευών και μικροοικιακών</p> <p>Επισκευή ρολογιών και κοσμημάτων</p> <p>Επισκευή λοιπών ειδών οικιακής και οικιακής χρήσης</p> <p>Επισκευή κατασκευασμένης ενδυμάτων</p> <p>Επισκευή παπουτσιών</p>

Πηγή: «Ετήσια Τεκμηρίωση των Χρόνων Οικονομικής Δραστηριότητας - ΣΤΑΧΟΙ-91», ΕΣΥΕ, 1994

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Ξενοδοχεία	<p>Ξενοδοχεία, μυστικά και πανδοχεία,            Ξενοδοχεία με εγκαταστάσεις αναψυκτισμού,            Ξενοδοχεία και μυστικά με εστιατόρια            Ξενοδοχεία και μυστικά χωρίς εστιατόρια</p>
Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης (κάμπινγκ) και άλλες επιχειρήσεις παροχής καταλύματος για μικρή χρονική διάρκεια	<p>Κατασκηνωτή διακοπών, εξοχικές κατοικίες και διαμερίσματα διακοπών,            Χώρα και εγκαταστάσεις κατασκήνωσης,            Σπανιές, εξοχικές κατοικίες, ξενώνες νεατών, ορεινά καταφύγια κλπ.            Σπανιές νεατών και ορεινά καταλύματα            Εγκαταστάσεις κατασκήνωσης, εγκαταστάσεις για τροχόσπιτα            Εξοχικές κατοικίες, διαμερίσματα διακοπών κλπ.</p>
Εστιατόρια	<p>Παρέχον γευμάτια, προς εμπορική συνήθεια, κατανάλωση, καθώς και η μάλωση ποτών που συνοδεύονται γεύματα - μαζί ή χωριστά με πλήρη μοσαρέ ψυχαγωγίας - από:            - εστιατόρια,            - εστιατόρια αυτοεξυπηρέτησης,            - καταστήματα ταχείας εξυπηρέτησης (φαστ-φουντ)            - εστιατόρια που πωλούν μερίδες, τρυγητά ή πακέτα,            - καταστήματα που πωλούν σουβλάκια, σάντwiches κλπ.            - δραστηριότητες παροχής γευμάτων από φιλοξενούμενες εταιρίες και άλλες επιχειρήσεις μεταφοράς ειδών.            Ζοχοραπλάκια,            Καταστήματα επίδοσης σερβιρισματος γαλακτοκομικών προϊόντων και ποτών</p>
Μπαρ	<p>Περιλαμβάνεται η πώληση ποτών προς εστίαση, συνήθως, κατανάλωση μαζί ή χωριστά με κάποια μοσαρέ ψυχαγωγίας - από πομπή, μπαρ, νυχτερινό κέντρο, νάιτ κ्लub κλπ. Καφενείο</p>
Καντίνες και τροφοδοσία με τράφια (κέντρα κλπ)	<p>Περιλαμβάνεται η πώληση γευμάτων και ποτών, συνήθως σε μετρήσιμες τρέλες και σε εφίλης προσδιορισμένες ομάδες στόμων, τα οποία τις περισσότερες φορές συνδέονται μεταξύ τους με θεσμούς επαγγελματικής φύσεως, όπως:            - δραστηριότητες καντίνες εργοστασίων, γραφείων ή αθλητικών εγκαταστάσεων,            - δραστηριότητες σχολικών καντίνων και μοναχικών,            - δραστηριότητες φοιτητικών εστιατορίων,            - δραστηριότητες στρατιωτικών τραπεζαριών, κλασικών αξιωματικών κλπ.            - δραστηριότητες συμβιβασιμικών που προμηθεύουν γεύματα παρασκευασμένα σε κεντρική μονάδα παρασκευής τροφίμων, προς κατανάλωση σε άλλες εγκαταστάσεις, όπως η προμήθεια έτοιμων γευμάτων σε:            - σεραφονικές εταιρίες,            - «οχήματα-καταστήρια»,            - δεξιώσεις, φεστίβαλ που προσφέρουν επιχειρήσεις,            - γάμους, πάρτι και λοιπούς εορτασμούς ή δραστηριότητες.</p>

**ΠΙΝΑΚΑΣ 1.3**

**Τραπεζικές Υπηρεσίες- Κατηγορίες δραστηριοτήτων**

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
Ενδιάμεσες νομισματικοί οργανισμοί	Περιλαμβάνονται οι εδαφικοί κεφάλαια από τη μάρκα μεταβιβάσεων καταθέσεων δραστηριότητες κεντρικών τραπεζών (Τράπεζα Ελλάδος).
Άλλοι ενδιάμεσοι χρηματοπιστωτικοί οργανισμοί	Δραστηριότητες τραπεζών και άλλων ενδιάμεσων (μεσοβιομηχανιών) νομισματικών οργανισμών. Δραστηριότητες σχετικές με τους τρέχοντες ταχυδρομικούς λογαριασμούς και τα ταχυδρομικά ταμεία. Δραστηριότητες για τη χορήγηση πιστώσεων από εθνικά ιδρύματα για την αγορά κατοικίας, το οποίο δεσφύεται και καταθέσεις, π.χ. Ταμείο Πύρακατοθήκεων και Δανειακή Εθνική Σπυριτική Τράπεζα κ.λπ.
Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, ειδικά από τις ασφαλίσεις και τα ασφαλιστικά ταμεία	Δραστηριότητες των ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, εξαιρουμένων των δραστηριοτήτων των νομισματικών οργανισμών. Χρηματοδοτική μισθώση (λίσινγκ) Άλλες πιστωτικές δραστηριότητες, όπως: - χορήγηση καταναλωτικών πιστώσεων. - μακροπρόθεσμη χρηματοδότηση της βιομηχανίας. - δανεισμός χρημάτων εθν. από το τραπεζικό σύστημα, - χορήγηση πιστώσεων για την αγορά κατοικίας από ειδικωμένους οργανισμούς που δεν δεχονται καταθέσεις. Άλλες δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών, όπως: - επένδυση σε χρημόγραφα, π.χ. μετοχές, ομολογίες, ανταλλάξιμα τίτλοι, μερίδια εταιριών επενδύσεων (unit trust vehicles) κ.λπ., - διασύνδεση από εμπορείς χρεωστών για έσο λογαριασμό, - επενδύσεις σε ακίνητα, που διενεργούνται κυρίως για λογαριασμό άλλων ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών (π.χ. εταιριών επενδύσεων που επενδύονται ακίνητα), - ανάληψη συμφωνιών προσαρτές (swap), δικαιωμάτων επιλογής (options) και άλλων συμφωνιών (hedging κ.λπ.).
Δραστηριότητες συναφείς προς τις ασφαλίσεις και τα ασφαλιστικά ταμεία	Περιλαμβάνεται η παροχή υπηρεσιών που ερεθίζονται τελείως στενά συνδεδεμένες με τις δραστηριότητες των ενδιάμεσων (μεσοβιομηχανιών) χρηματοπιστωτικών οργανισμών, αλλά δε μπορούν να χαρακτηριστούν ως ίδιες ως δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών. Δραστηριότητες συναφείς με τις δραστηριότητες ενδιάμεσων χρηματοπιστωτικών οργανισμών Διαχείριση κεφαλαγορών Δραστηριότητες διαχείρισης και πωπτας των κεφαλαγορών, που δεν διενεργούνται από δημόσιες αρχές, όπως δραστηριότητες των χρηματιστηριακών ετών, χρηματιστηριακών εμπορευμάτων κ.λπ. Δραστηριότητες χρηματικών επί κινήτων ετών Δραστηριότητες που διενεργούνται χρηματιστές σε κεφαλαγορές για λογαριασμό τρίτων (π.χ. αγορά πλεονέκτης εφ'όσον είναι, καθώς και συναφείς δραστηριότητες.

Κέντρο Ερευνών για Εξέταση Ισότητας (ΚΕΕΙ)

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
<p>Δραστηριότητες αναφορές προς τις ασφαλίσεις και τα αναδοσιακά τμήρα</p>	<p>Δραστηριότητες αναφορές προς τις δραστηριότητες ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) χρηματοπιστωτικών οργανισμών που δεν καταφέρονται άλλοι, όπως:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- αλιβαίοι επί υποθηκειακών</li> <li>- γραφεία αλλαγής συναλλάγματος κ.λπ.</li> </ul> <p>Δραστηριότητες που εμπλέκονται ή συνδέονται στενά με τις ασφαλίσεις και τα αναδοσιακά τμήρα, εξαρτούμενων των δραστηριοτήτων και ενδιάμεσων (μεσολαβούντων) χρηματοπιστωτικών οργανισμών:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- δραστηριότητες ασφαλιστικών πρακτόρων</li> <li>- δραστηριότητες εκτιμήσεων ασφαλιστικών κινδύνων και ζημιών</li> </ul>

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
<p><b>Δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία</b></p>	<p><b>Νοσοκομειακά δραστηριότητες</b>            Περιλαμβάνονται: οι υπηρεσίες νοσοκομειακής περίθαλψης, όπως: * κλινικές και χειρουργικές υπηρεσίες, π.χ. διαγνώση, θεραπεία, συσχέτιση, αναλύσεις, αντιμετώπιση επείγουσών περιστατικών κ.λπ., * δραστηριότητες διαμενής, περιεχόμενες υπηρεσιών κ.λπ., - οι βοήθησιμες ή μητροπέθετες δραστηριότητες των γενικών και ειδικών νοσοκομείων, θεραπευτηρίων, κλινικών, αναστατηρίων, συλών, μικροτραύμα, κέντρων αποκατάστασης, ασπρωμαίων και άλλων υγειονομικών ιδρυμάτων που παρέχουν κατάλληλο, συμπληρωματικό - οι σημαντικά δραστηριότητες αφορούν κυρίως βασητρικούς ασθενείς και εκτελούνται υπό την άμεση εποπτεία ιατρών</p> <p><b>Διακοσμητικές, ασκήσεις, αθλητικό επωνόμενες</b>            Περιλαμβάνονται: οι επισκέψεις και δραστηριότητες θεραπείας στους τομείς της γενικής ή ειδικευμένης ιατρικής, στο γυμναστήριο, γενικής ιατρικής και ειδικευμένων γυμναστών, οι δραστηριότητες αυτές μπορεί να εκτελούνται σε ιδιωτικά ιατρεία, αμφοτέρωθεν ή εξωτερικά ιατρεία νοσοκομείων - οι επισκέψεις ιδιωτικών γιατρών σε κοινωνικούς ασθενείς νοσοκομείων ή οι δραστηριότητες που εκτελούνται σε κλινικές, όπως αυτές που υπάρχουν σε εταιρίες, σχολεία, οικίους ενηλίκων, εργατικές οργανώσεις και οργανώσεις αδελφότητας</p> <p><b>Αθλητικό αθλήματα, αθλητικό επωνόμενες</b>            Περιλαμβάνονται: αθλητικές δραστηριότητες, γενικής ή ειδικευμένης φύσης, ορθοπεδικές δραστηριότητες κ.λπ. Οι δραστηριότητες αυτές εκτελούνται σε ιδιωτικά ιατρεία ή σε εξωτερικά ιατρεία κλινικών, συμπληρωματικών και των κλινικών που υπάρχουν σε εταιρίες, σχολεία</p> <p><b>Άλλες δραστηριότητες σχετικές με την ανθρώπινη υγεία</b>            Περιλαμβάνονται: όλες οι δραστηριότητες, οι σχετικές με την ανθρώπινη υγεία, που δεν εκτελούνται σε νοσοκομεία ή από γιατρούς, αλλά από παραϊατρικό προσωπικό, αναγνωρισμένο από τον νόμο, όπως δραστηριότητες νοσοκόμων, μαϊών, συμβουλευτών ή άλλων παραϊατρικών δραστηριοτήτων</p>
<p><b>Κτηνητρικές δραστηριότητες</b></p>	<p>Περιλαμβάνονται: δραστηριότητες αγρονομικής περίθαλψης και ελέγχου των ζώων κτηνοτροφίας, - δραστηριότητες αγρονομικής περίθαλψης και ελέγχου των κατοικίδιων ζώων συντροφιάς. Οι δραστηριότητες αυτές εκτελούνται από κτηνίατρος σε νοσοκομεία ζώων, καθώς και από την επίσκεψη σε αγροκτήματα, κτηνοτροφία ή κατοικίες, στα ιδιωτικά κτηνιατρεία ή χειρουργεία ή άλλων - δραστηριότητες ασθενειών μεταφοράς ζώων</p>

ΚΑΤΗΓΟΡΙΕΣ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ	ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΔΡΑΣΤΗΡΙΟΤΗΤΩΝ
<p>Δραστηριότητες και κοινωνικές μέριμνες</p>	<p><u>Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας με παροχή απασχόλησης</u>                      Περιλαμβάνονται δραστηριότητες που παρέχονται σε ειδικτερωμένη βάση και οι οποίες έχουν ως στόχο την παροχή κοινωνικής μέριμνας σε παιδιά, ηλικιωμένους και άλλες κατηγορίες ατόμων με περιορισμένη ικανότητα να φροντίζουν τον εαυτό τους και στις οποίες δραστηριότητες, η ιατρική φροντίδα και εκπαίδευση δεν είναι σημαντικό στοιχεία, όπως: δραστηριότητες που εκτελούνται από οργανώσεις, παιδικά οικιακά φροντιστήρια, παιδικούς σταθμούς με διαμονή, οικούς ευγηρίας, οικούς σωματικά ή διανοητικά μειονεκτούντων ατόμων, υπερπαραβλεπόμενων των τυφλών και των κωφάλλων, οίκους αποκατάστασης (χωρίς ιατρική θεραπεία) για άτομα με θάνα στα νεφρικά ή στα ούλα, ούλα, καταλύματα για αστέγους, κέντρα στα οποία παρέχεται φροντίδα στις ανήλικες μητέρες και τα παιδιά τους.</p> <p><u>Δραστηριότητες κοινωνικής μέριμνας χωρίς παροχή απασχόλησης</u>                      Περιλαμβάνονται: - κοινωνικές και συμβουλευτικές δραστηριότητες, δραστηριότητες πρόνοιας, δραστηριότητες για πρόσφυγες, δραστηριότητες ιατρικής παρακολούθησης και παροχών, υπηρεσίες των οποίων παρέχονται σε άτομα και σε οικογένειες στις κατοικίες τους ή εκτός.</p>

Πηγή: «Στατιστική Ταξινόμηση των Ημερών Οικονομικής Δραστηριότητας - ΣΤΑΚΟΔ-91», ΕΣΥΕ, 1994

**ΠΙΝΑΚΑΣ 2.1**
**Επαγγελματικές ομάδες και τίτλοι επαγγελματιών**

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΤΙΤΛΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Ιατροί, βιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	Βιολόγοι, φυτοπαθολόγοι, ζωολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Φαρμακολόγοι, κρευνητές παθολογίας και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ψευδώνυμοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ιατροί γενικής Ιατροί - Μικροβιολόγοι Οδοντίατροι Κτηνίατροι Φαρμακοποιοί Άλλοι επισημάνες υγείας, εκτός νοσηλεύτριας, μ.σ.κ. Νοσοκόμοι και μόνες πτυχιούχοι Ανωτάτων Εκπαιδευτικών Ιδρυμάτων (ΑΕΙ)
Άλλοι επαγγελματίες	Λογιστές (Πτυχιούχοι ΑΕΙ) Σύμβουλοι επαγγελματικού προσανατολισμού και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ανώτεροι έρευνας αγοράς και στελέχη επιχειρήσεων Δικηγόροι και νομικοί σύμβουλοι Σημειογραφείς και άλλοι νομικοί Αρχαιοθώτες και όφιοροι αρχαιοτήτων, μουσείων και αθροισμών έργων τέχνης Βιβλιοθηκονόμοι και επαγγέλματα στον τομέα της τημερίωσης και της πληροφορικής Οικονομολόγοι, κοινωνιολόγοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ξεγγραφέις, δημοσιογράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Γλύπτες, ζωγράφοι και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Συνθέτες, μουσικοί μοναχοί και προς αυτούς εξουσιοδοτημένοι καλλιτέχνες Χορογράφοι και χορευτές Ηθοποιοί και σκηνοθέτες Διοικητικά στελέχη δημόσιου τομέα (Πτυχιούχοι ΑΕΙ)
Τεχνολόγοι και τεχνικοί βοηθοί των επιστημών βιολογίας και υγείας	Τεχνολόγοι βιολογικών εν γένει επιστημών Τεχνολόγοι γεωπονίας και δασοπονίας Τεχνολόγοι-σύμβουλοι γεωργικών και δασικών εφαρμογών Τεχνικοί βοηθοί ιστορικής Τεχνολόγοι υγιεινής, δημόσιας υγείας και περιβαλλοντικής Διατολόγοι και ειδικοί διατροφής Οπτομέτρες και οπτικοί Βοηθοί οδοντιάτρων Φυσικοθεραπευτές και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Βοηθοί κτηνιάτρων Βοηθοί φαρμακοποιών Τεχνικοί βοηθοί κτηνιατρικής και σιτισφών προς της ιατρική επιστημών με εξδίπωση το νοσηλευτικό προσωπικό μ.σ.κ. Νοσοκόμοι, πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών Μόνες πτυχιούχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών



ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΤΙΤΛΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό	Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό της πρωτοβάθμιας και της ειδικής εκπαίδευσης Βοηθητικό διδακτικό προσωπικό μ.μ.ε.
Ειδικευμένοι στις πωλήσεις και στην εξυπηρέτηση επιχειρήσεων	Μικρές χρηματοπιστωτικών και άλλων αξιών Αειπρόσωποι ασφαλείων Μέσρες σκλήθης περικοπής Συμβούλοι και οργανωτές τριών όψεων και τουριστικών πακέτων Αειπρόσωποι & ειδικευμένοι τεχνικοί στις πωλήσεις τεχνικού εξοπλισμού & συνθέτων προϊόντων Προμηθευτές επιχειρήσεων Εκπαιδευτές και εκπαιστηριώτες Επαγγελματίες στους τομείς των χρηματοπιστωτικών υπηρεσιών και των πωλήσεων Εμπροσφυματορρατίες Εκπαιδευτές και πράκτορες μεταφορών Πράκτορες εισροώνως εφόδιασε εν γένει Καλλιτεχνικοί πράκτορες και πράκτορες παροχής υπηρεσιών Γραμματείς ανωτέρων διοικητικών & βοηθητικών στελεχών & συναφή επαγγέλματα Υπάλληλοι νομικών γραφείων και υπηρεσιών, υπάλληλοι ασφαλίσεων Βοηθοί λογιστών Τεχνικοί βοηθοί στατιστικής, μαθηματικών και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Ελεγκτές τελωνείων Υπάλληλοι οδικών, οδικού επί προαγωγικών θηρίων Υπάλληλοι χορήγησης κρατικών κοινωνικών επιδομάτων Υπάλληλοι χορήγησης κρατικών οδών Υπάλληλοι ελεγκτές δημοσίων υπηρεσιών και οργανισμών Αξιοπιστικοί σιμάντων κεφαλαιώσε και ιδιωτικοί αστυνομικοί (γιατέκας) Κοινωνικοί λειτουργοί, πιλοτάχοι ΤΕΙ ή άλλων σχολών Διοικητικοί, εμπορικοί σχεδιαστές (μηνέλατες) Εκφωνητές, μουσικοί, τραγουδιστές Επαγγελματίες αθλητές και προπονητές
Υπάλληλοι γραφείων	Στοιχειογράφοι και διημιλογράφοι Χειριστές μηχανών επεξεργασίας κειμένων και ασκούντες συναφή επαγγέλματα Χειριστές μηχανών εισαγωγής δεδομένων Αειπρόσωποι υπολογιστικών μηχανών Γραμματείς-δακτυλογράφοι Βοηθοί λογιστηρίου και υπάλληλοι που τηρούν λογιστικά βιβλία Υπάλληλοι στατιστικών και οικονομικών υπηρεσιών Αποθήκευσι και ζυγιωτές Υπάλληλοι παραφραμιστορικού υλικών και παραγωγής Υπάλληλοι υπηρεσιών μεταφορών Ταχυδρομικοί και υπάλληλοι διαλογής αλληλογραφίας

ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ	ΤΙΤΛΟΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ
Υπόλληλοι γραφείου	Υπόλληλοι βιβλιοθηκών και αρχαιοθήκες Κωδικογράφοι, διορθωτές δοκιμίων και αποκλίτες συνοφή επαγγελματίες Γραφείς, απολογόφοι και άτομα που ασκούν συνοφή επαγγέλματα Άλλοι υπόλληλοι γραφείου
Υπόλληλοι εξυπηρέτησης πελατών	Ταμίες και υπόλληλοι έκδοσης εισιτηρίων Τορισολογιστές και άλλοι υπόλληλοι συναλλαγών Ενεχυροδανειστές Εισπράκτορες χρεών και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα Πρόκτορες στοιχημάτων και κρουαζιεραπόδοι Υπόλληλοι ταξιδιωτικών γραφείων και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα Υπόλληλοι υποπόσης και ενήμεριση επίλυση Χειριστές τηλεφωνικών κέντρων
Υπόλληλοι παροχής προσωπικών υπηρεσιών και υπηρεσιών προστασίας	Ταξιδιωτικοί συνοδοί και φροντιστές Ξενοδοχιστές Εισπράκτορες μεταφορικών μέσων Διατηρητές, σιγαράροι και αεροθαλαμηπόλοι Κάτοχοι Στρατιώτες Αποσχολούμενοι στην παροχή προσωπικής φροντίδας Κομμωτές, κομμωτές, αισθητικοί και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα Άλλοι αποσχολούμενοι στην παροχή προσωπικών υπηρεσιών Αποσχολούμενοι στην παροχή υπηρεσιών προστασίας
Πωλητές σε καταστήματα ή αγοράς και μοντέλα επίδειξης προϊόντων	Μοντέλα επίδειξης μόδας (μαντέν) και άλλα μοντέλα Πωλητές σε καταστήματα Πωλητές σε υποθήκους πύλων και υποθήκους αγορές
Ανεξάρτητοι απόλληλοι υπηρεσιών και πωλητών	Πανεόλογοι πωλητές Πωλητές από πόρτα σε πόρτα και μέσω τηλεφώνου Συλλεγτές αποδημάτων και πρόσωπα που παρέχουν μικροεπηρεσίες στο δρόμο Οικιακοί βοηθοί Καθαριστές γραφείων, ξενοδοχείων και άλλων χώρων Πλύτες, στο χέρι και πλυντές με χειροκίνητο σάβανο Επιστάτες διακοσμητές κήπων Καθαριστές οχημάτων, παρκαδόροι και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα Αγγελιοφόροι, αχθοφόροι αποσκευών και μικροδραμάτων και διακομείς Εύρωποι, φιλικές και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα Συλλεγτές χρημάτων από αυτόματους πωλητές, καταγραφείς μετρητών Συλλεγτές απορριμμάτων Οδοκαθαριστές και αποκλίτες συνοφή επαγγέλματα

Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας (ΚΕΘ)

**ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΑΜΟΙΒΩΝ  
ΜΕΤΑΞΥ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΑΝΔΡΩΝ  
ΣΤΙΣ ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ  
ΔΙΑΠΡΑΓΜΑΤΕΥΣΕΙΣ**

**Ματίνα Πανακούρου & Ευαγγελία Σουμέλη**

*Δικηγόρος, Δρ. Εργατικού Δικαίου  
(Πανεπιστήμιο Paris X-Nanterre)*

*Επιστημονικός Συνεργάτης  
ΙΝΕ/ΕΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ*



## Περίληψη

**Η** παρούσα έκθεση-μελέτη πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του ΚΕΘΙ και αποτελεί την ελληνική συμβολή στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος με αντικείμενο μελέτης την «Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις», του οποίου το συντονισμό έχει η Ισπανική Συνομοσπονδία Εργαζομένων (Unión General de Trabajadores, UGT).

Ο στόχος της μελέτης είναι διπλός: αφενός μεν η περιγραφή του γενικού πλαισίου (κοινωνικοπολιτικού, νομικού, οικονομικού κ.λπ.) μέσα στο οποίο εγγράφεται η ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, αφετέρου δε η διερεύνηση και ανάλυση του σχετικού περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και στη συνέχεια η καταγραφή εκείνων των συλλογικών ρυθμίσεων που είτε προάγουν την ισότητα των αμοιβών είτε την παρεμποδίζουν.

Η έκθεση βασίστηκε αφενός μεν στη μελέτη πρωτόγενών κειμένων κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στο εξής Σ.Σ.Ε.) στις τράπεζες, στο λιανικό και χονδρικό εμπόριο, και στα ξενοδοχεία, αφετέρου δε στη μελέτη των κωδικοποιημένων κειμένων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διασποράς (Ο.Μ.Ε.Δ.), με αναφορά στην κωδικοποίηση του 2000.

Παράλληλα με τη μελέτη των συμβάσεων, η παρούσα έκθεση εξετάζει τη σχετική με το θέμα βιβλιογραφία και παρουσιάζει βασικά κοινωνικοοικονομικά στατιστικά

δεδομένα αναφορικά με την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας (Βασικές πηγές: Ετήσιες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ και Έρευνα Διάθρωσης Αμοιβών 1995).

Η έκθεση έρχεται να καλύψει ένα σημαντικό κενό, αφού, από τη συνολική επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας στην Ελλάδα, δεν προκύπτει καμία έρευνα που να αφορά αποκλειστικά στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Η έκθεση καταλήγει στα ακόλουθα συμπεράσματα:

- Αν και η ισότητα των αμοιβών στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις διέπεται από ένα επαρκές θεσμικό πλαίσιο, έναρμονισμένο με το διεθνές και το κοινοτικό δίκαιο, στην πράξη καταγράφεται σημαντική υστέρηση των γυναικείων αμοιβών έναντι των αντίστοιχων ανδρικών. Όμως το αίτιο της υστέρησης αυτής έμμεσα μόνο σχετίζονται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο πλαίσιο της παρουσίας έκθεσης εντοπίστηκαν ελάχιστες και μάλλον αποσπασματικές συλλογικές ρυθμίσεις που οδηγούν σε άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, τόσο αναφορικά με την ελεύθερη πρόσβαση αυτών σε κάποιες ειδικότητες, όσο και αναφορικά με την ταύτιση της γυναικείας απασχόλησης με θέσεις χαμηλής εκπαίδευσης και αμοιβής, οδηγώντας στη διαπίστωση ότι οι μισθολογικές διακρίσεις, στο σύνολό τους, θα πρέπει να αναζητούνται

εκτός των κειμένων των Σ.Σ.Ε. Ωστόσο, όπως προκύπτει από την παρούσα έκθεση, το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων στην Ελλάδα είναι μάλλον φτωχό ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, και η συλλογική διαπραγμάτευση δεν λειτουργεί ως μέσο προώθησης της ισότητας των αμοιβών. Καταγράφονται ωστόσο και παραδείγματα α.α.ε. που έχουν συμβάλει σημαντικά στη μείωση της ψαλίδας, και προσέχουν άμεσα ή έμμεσα, σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό, την ισότητα των αμοιβών. Επισημαίνεται, πάντως, ότι ρυθμίσεις οι οποίες σε άλλες χώρες θα θεωρούνταν ότι προσφέρουν το ελάχιστο, είναι μεγάλης βαρύτητας για τα ελληνικά δεδομένα.

- Θα πρέπει ιδιαίτερα να τονιστεί η συμβολή του ενιαίου μισθολογίου ως μέσου εξάλειψης των άμεσων μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, όπως στην περίπτωση των ανδρών και γυναικών τραπεζοϋπελλήλων, όπου από το 1962 η εφαρμογή του ενιαίου μισθολογίου, αποδεδειγμένου από την ιδιότητα του φύλου, εμπόδισε την παραγωγή διακρίσεων λόγω φύλου στις κλαδικές και στις επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. Έτσι, υφιστάμενες διακρίσεις στο σύνολό τους είναι έρμεις, είτε για παράδειγμα λόγω πλασματικών προωθήσεων που ευνοούν τους άνδρες εργαζόμενους (π.χ. στρατός), είτε λόγω μη εντοχής στο μισθολογία κάποιων κατηγοριών εργαζομέ-

νων (π.χ. καθαριστριες κ.λπ.). Επισημαίνεται ότι το ζήτημα της μη κατάργησης των ευνοϊκών προς τους άνδρες μισθολογικών προωθήσεων λόγω π.χ. στρατού καθίσταται εντονότερο όταν συγκρίνεται με τη μη αντίστοιχη ευνοϊκή μεταχείριση από τις Σ.Σ.Ε. της μητρότητας και γενικότερο των γονικών αδειών.

- Στο επίπεδο των επιχειρήσεων αποτύσσονται προγράμματα εξοτιμωμένων αμοιβών του προσωπικού (στη βάση της απόδοσης ή της αίσκρας), τα οποία εκφράζουν συχνά μενομερείς αποφάσεις της διοίκησης, και τα οποία όπου εφαρμόζονται, φαίνεται ότι ωφελούν τους άνδρες. Το σύστημα αξιολόγησης του προσωπικού που υιοθετούνται είναι συχνά αδιαφανή και προκρίσεις συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων δεν ελέγχονται δικαστικά για καταχρηστικότητα. Το δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ) πάντως επισημαίνει ότι δεν αρκεί το νομικό (νομοθετικό ή συμβατικό πλαίσιο) να μην περιέχει ρητές διατάξεις που να εμπειρεύουν διαμερείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά θα πρέπει και η μισθολογική πρακτική του εργοδότη να επιβεβαιώνει ότι δεν ευνοούνται οι άνδρες εργαζόμενοι. Η νομολογία του ΔΕΚ δεν έχει ακόμα αξιοποιηθεί κατάλληλα από τα ελληνικά δικαστήρια.
- Οι Σ.Σ.Ε. θεσπίζουν γενικά και αμείωρτα συστήματα αμοιβών που αντιμετωπίζουν τον κάθε εργαζόμενο με

βάση το επάγγελμα ή την ειδικότητά του, την οικογενειακή του κατάσταση και τις γενικές συνθήκες απασχολήσεώς του. Οι όποιες διαφοροποιήσεις δικαιολογούνται από την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική εξειδίκευση, τις γενικές συνθήκες εργασίας, τη μισθολογική εξέλιξη με βάση την προώθηση και την ιεραρχική θέση του εργαζόμενου, συνήθως σε επιχειρησιακό επίπεδο. *Συστήματα εξεταστικευμένων αμοιβών με βάση την απόδοση στην εργασία και την οικονομική βαρύτητα των θέσεων εργασίας δεν αποτελούν αντικείμενο ρύθμισης της Σ.Σ.Ε.*

- Όσον αφορά στα μισθολογικά ζητήματα μεγάλο τμήμα των επιδιωκόμενων, μέσα από τη συλλογική διαπραγμάτευση και τις Σ.Σ.Ε., πολιτικών ισότητας, καταλαμβάνουν τα οικογενειακά επιδόματα, με αποτέλεσμα η όποια συζήτηση να εξοντλείται σε αυτό το επίπεδο και να θέτει στο περιθώριο ζητήματα όπως:

*Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση προσωπικού.*

*-Ο κάθιστος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, που συνιστά έναν ιδιαίτερα δυσμενή παράγοντα που λειτουργεί αναρχητικό για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών.*

*-Το ανεπαρκές επίπεδο της διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων από μηχανισμούς επανεπένδυσης των γυναικών στην επιχείρηση ή στην αγορά εργασίας.*

- Υπάρχει καταστρατήγηση της νομοθεσίας κυρίως σε ότι αφορά το συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, καθώς και καταστρατήγηση και μη τήρηση των ρυθμίσεων των Σ.Σ.Ε. Στην περίπτωση αυτή εντάσσονται και οι ανεπαρκείς, κυρίως διοικητικού χαρακτήρα, κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.





## Κεφάλαιο 1

# Εισαγωγή - Μεθοδολογία

**Η** παρούσα έκθεση αποτελεί την ελληνική συμβολή στο πλαίσιο του διακρατικού προγράμματος με αντικείμενο μελέτης την «ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις». Όσον αφορά τη γενική μεθοδολογική προσέγγιση, επισημαίνεται ότι η ελληνική έκθεση απαντάει σε συγκεκριμένο ερευνητικό ερώτημα, το οποίο συνδέεται επιστημονικοί συνεργάτες της Ισπανικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων (Unión General de Trabajadores, UGT) που έχει και την ευθύνη συντονισμού του προγράμματος.

Ο στόχος της εργασίας είναι διττός: αφενός μεν η περιγραφή του γενικού πλαισίου μέσα στο οποίο εγγράφεται η ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, αφετέρου δε η διερεύνηση και ανάλυση του περιεχομένου των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, και στη συνέχεια η καταγραφή εκείνων των συλλογικών συμφωνιών που είτε προάγουν την ισότητα των αμοιβών είτε την παρεμποδίζουν.

Αναφερόμενοι στις συλλογικές συμφωνίες που «προάγουν» την ισότητα των αμοιβών, γνωρίζουμε πρώτον, όσες έχουν άμεσα και δεύτερον όσες έχουν έμμεσα. Στην πρώτη κατηγορία εντάσσονται οι συλλογικές συμφωνίες που περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις ή θετικές δράσεις με στόχο την πρόληψη, τη μείωση ή και την εξάλειψη των

μεθοδολογικών διακρίσεων σε βάρος γυναικών. Στη δεύτερη κατηγορία εντάσσονται τρία είδη συμβάσεων:

- Οι Σ.Σ.Ε. των οποίων οι διατάξεις συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των έμμεσων κυρίως μεθοδολογικών διακρίσεων, ανεξάρτητα από τη σαφή πρόθεση των μερών (π.χ. υπάρχουν συμβάσεις που η διάσταση του φύλου προκύπτει μόλις τυχαία χωρίς επίδραση και «κρεμνιστική» συνείδηση των μερών).
- Οι Σ.Σ.Ε. που δημιουργούν προϋποθέσεις (π.χ. θεσπίζουν επιτροπές ισότητας) για την προώθηση της ισότητας εν γένει, συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των αμοιβών.
- Οι Σ.Σ.Ε. που διακηρύσσουν την πρόθεση των μερών να συμβάλουν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα στην πράξη.

Δεδομένου ότι η προώθηση της ισότητας των αμοιβών μέσα από τις συλλογικές διαπραγματεύσεις δεν έχει απασχολήσει ιδιαίτερα, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, τους κοινωνικούς συνομιλητές, η παραπάνω κατηγοριοποίηση κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική. Στο πλαίσιο αυτό, το περιεχόμενο των ελληνικών συμβάσεων φαντάζει μέλλον φτωχό εάν συγκριθεί με τις συμβάσεις άλλων χωρών της ΕΕ, ενώ ρυθμίσεις οι οποίες σε άλλες χώρες θα θεωρούνταν ότι προάφερουν το ελάχιστο, είναι μεγάλης βαρύτητας για το ελληνικό δεδομένο.

Η παρούσα έκθεση βασίστηκε αφενός

μεν στη μελέτη πρωτογενών κειμένων κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στο εξής Σ.Σ.Ε.) στις τράπεζες, στα λιανικό και χονδρικό εμπόριο, και στα ξενοδοχεία, αφετέρου δε στη μελέτη των κωδικοποιημένων κειμένων του Οργανισμού Μεταλάβησης και Διοικήσεως (στο εξής Ο.ΜΕ.Δ.), με αναφορά στην κωδικοποίηση του 2000.

Παράλληλα με τη μελέτη των συμβάσεων, η παρούσα έκθεση εξετάζει τη σχετική με το θέμα βιβλιογραφία και παρουσιάζει βασικά κοινωνικοοικονομικά στατιστικά δεδομένα αναφορικά με την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας<sup>1</sup>. Αποκλειστικό και μόνο για τις τράπεζες, η έκθεση βασίστηκε και σε μια σειρά ερευνών του Ινστιτούτου Εργασίας της ΟΤΟΕ για τον τραπεζικό κλάδο.

Συνολικά από την επισκόπηση της σχετικής βιβλιογραφίας στην Ελλάδα δεν προκύπτει καμία έρευνα που να αφορά αποκλειστικά στο ζήτημα της ανισότητας των αμοιβών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις.

Όσον αφορά τις τράπεζες, εξετάστηκαν κατορχήν οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. των ετών 1984, 1990, 1991, 1994-1995, 1997-1998, 1999-2000, 2001. Εξετάστηκαν επίσης 29 Επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. της περιόδου 1994-2002 που αφορούν στις τράπεζες: Εθνική, Εμπορική, Αλφα Πιστωσ, Πειραιώς, Αγροτική, Εγνατία, Κρήτης, Eurobank, Royal Bank of Scotland, και AMR BANK NV.

Η πρώτη δυσκολία που ανέκυψε στη συγκέντρωση του υλικού έγκειται στη μη κωδικοποίηση των Σ.Σ.Ε. των Τραπεζών. Η δυσκολία αυτή αντιστοιχίστηκε εν μέρει από την ύπαρξη συγκεντρωτικών στοιχείων στις ΟΤΟΕ για τις συλλογικές ρυθμίσεις στο χώρο των Τραπεζών μέχρι και το 1998 (ΟΤΟΕ, 1998). Η πρόσβαση στις κλαδικές σ.σ.ε. επιτεύχθηκε μέσω της δημοσίευσής τους σε νομικά δελτία και περιοδικά, ενώ οι επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. αναζητήθηκαν στο Τμήμα Σ.Σ.Ε. της Διεύθυνσης Αμοιβών του Υπουργείου Εργασίας.

Σε ό,τι αφορά τις επιχειρησιακές ΣΣΕ, ανέκυψε μία δεύτερη δυσκολία, λόγω της συνέχειας που παρατηρήθηκε ως προς την κατάθεσή τους στην αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου. Από τη γεγονός αυτό συνάγεται το συμπέρασμα ότι παρά το ότι ο νόμος υποχρεώνει σε κατάθεση στην αρμόδια κατά τόπο Επιθεώρηση Εργασίας της Νομαρχίας (άρθρο 5 παρ. 3 Ν. 1876/90), είναι πιθανό - με κοινή όψιση συμφωνία των συλλογικών μερών - οι Σ.Σ.Ε. να μην κατατίθενται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα α μελετητής να συναντά σποραδικές και συγκοριστικές ρυθμίσεις που δεν του επιτρέπουν να κατανοήσει σε βάθος χρόνο και να αξιολογήσει συνεκτικά τις παλιότερες συμβιβίων που ακολουθούνται σε συγκεκριμένες Τράπεζες.

Στην περίπτωση των ξενοδοχείων εξετάστηκαν κατορχήν οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. των ετών 1985, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991,

<sup>1</sup> Βασικές πηγές: Ετήσιες Έρευνες Εργασιακού Διανομικού ΕΣΥΕ και Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών 1995.

<sup>2</sup> Στην κωδικοποίηση από τον ΟΜΕΔ δεν περιλαμβάνονται οι κλαδικές σ.σ.ε. των Τραπεζών, γιατί δεν έχουν με-  
χρησιμής απασχολία του Οργανισμού.

1992, 1993, 1994, 1998 και 2002, καθώς και οι Διαπαικτικές Αποφάσεις (στο εξής ΔΑ) των ετών 1997, 2000 και 2001. Σε ότι αφορά τις Ι.Σ.Ε. σε επιχειρησιακό επίπεδο παρουσιάστηκε αδυναμία πρόσβασης στα σχετικά κείμενα με μόνα διαθέσιμα κείμενα επιχειρησιακών συμβάσεων αυτά των: Καζίνο-Ξενοδοχείου και Τελεφερίκ Πάρνηθας της Ε.Τ.Α. Α.Ε. του έτους 2001, του Ξενοδοχείου ΜΕΓΑΛΗ ΒΡΕΤΑΝΙΑ (ΔΑ 48/1998), και του Ξενοδοχείου ΧΙΛΤΟΝ ΑΘΗΝΩΝ (Ιδιωτικό Συμφωνητικό, 25 Ιουνίου 2001 και 8 Νοεμβρίου 2001). Από συζητήσεις, ωστόσο, που είχαμε με εκπαισώπους των εργαζομένων σε μεγάλα Ξενοδοχεία στην περιοχή της πρωτεύουσας διαπιστώνεται σπουδαίο σ.σ.ε. σε επιχειρησιακό επίπεδο. Το συμφωνητικό τύπου ΧΙΛΤΟΝ που συνάπτονται, δεν παίρνουν τη μορφή συλλογικών συμβάσεων, ενώ επικρατούν οι άτυπες προφορικές συμφωνίες, ενδεχομένως με αρνητικό αντίκτυπο στην αμοιβές των γυναικών (π.χ. πρόσθετες αμοιβές οι οποίες δεν δημοσιεύονται). Σε μία προσπάθεια αναζήτησης περισσότερων στοιχείων στο επίπεδο της επιχείρησης πραγματοποιήσαμε 4 συνεντεύξεις με εργαζόμενες σε τέσσερα μεγάλα Ξενοδοχεία (πάνω από 300 απασχολούμενους) στην περιοχή της πρωτεύουσας. Ο εξαιρετικά περιορισμένος ωστόσο αριθμός συνεντεύξεων, σε καμία περίπτωση δεν αντισταθμίζει την έλλειψη καταγεγραμμένων στοιχείων σε επίπεδο επιχείρησης.

Το σύνολο των κωδικοποιημένων κειμένων του Ο.Μ.Ε.Δ που εξετάστηκαν ανέρχεται σε 151 σ.σ.ε. που αναλύονται ως εξής: 1 ΕΓΣΣΕ, 74 Κλαδικές συλλογικές ρυθμίσεις (65 Εθνικές και 9 Τοπικές), 68 Ομοιοπαγ-

ματικές συλλογικές ρυθμίσεις (59 Εθνικές και 9 Τοπικές) και 8 Επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις. Στο πλαίσιο των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων περιλαμβάνονται και οι συμβάσεις για τους Εργαζόμενους στα Ξενοδοχεία ΕΟΤ όλης της χώρας, οι ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου, καθώς και οι συμβάσεις του προσωπικού στις Εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας. Επισημαίνεται ότι η τελευταία κωδικοποίηση του Ο.Μ.Ε.Δ., στην οποία βασίζεται η παρούσα έκθεση, ολοκληρώθηκε στην αρχή του 2001, έχει δε ως χρονική σφαιρική το έτος 1975 και τέλος το 2000. Πολλές ωστόσο σ.σ.ε. που συνάφθηκαν το 2000 ισχύουν και για το 2001. Είναι αναγκαίο να επισημάνουμε ότι η κωδικοποίηση είναι ανεπίσημη και γι' αυτό δεν έχει δεσμευτικό χαρακτήρα. Επίσης, καλύπτει ως επί το πλείστον τις συλλογικές ρυθμίσεις που έχουν υποβληθεί στον Ο.Μ.Ε.Δ., αν και τα τελευταία χρόνια έχει γίνει προσπάθεια από τον Ο.Μ.Ε.Δ. για την κωδικοποίηση και των υπόλοιπων συλλογικών ρυθμίσεων που αφορούν στον ιδιωτικό τομέο. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι εξαιρούνται από την κωδικοποίηση οι ρυθμίσεις στο επίπεδο της επιχείρησης (σημαντική έλλειψη για τη μελέτη ζητημάτων όπως η ανισότητα των αμοιβών) που συνάπτονται εκτός Ο.Μ.Ε.Δ. Σε μία πρώτη ωστόσο διερεύνηση του θέματος, όπως αυτής που επιχειρείται μέσω της παρούσης έκθεσης, η ύπαρξη κωδικοποιημένων συνθετικών στοιχείων για το 90% περίπου του συνόλου των κλαδικών και ομοιοπαγματικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, αποτέλεσε αναμφισβήτητο χρήσιμο εργαλείο και διευκόλυνε σημαντικά την έρευνα.



## Κεφάλαιο 2

# Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας

### 2.1 Απασχόληση και ανεργία των γυναικών: το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Το ποσοστό των γυναικών στη συνολική απασχόληση (δηλαδή ο λόγος απασχολούμενων γυναικών προς το συνολικό αριθμό απασχολούμενων) υπολείπεται σημαντικά των ανδρών. Η απόσταση που χωρίζει το ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στην απασχόληση παραμένει στην Ελλάδα μία από τις υψηλότερες της Ευρώπης, κυμαινόμενη σε επίπεδα μεταξύ της Ιταλίας και της Ισπανίας. Στις κεντρικές ηλικίες (*prime age workers*), 25-44 ετών, το ποσοστό συμμετοχής των ανδρών το 2001 ήταν 96% ενώ των γυναικών μόλις 67%.

Συνολικά, τα τελευταία χρόνια η ισορροπία της απασχόλησης δείχνει μία μικρή μετατόπιση υπέρ των γυναικών. Σύμφωνα με στοιχεία της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας (στο εξής ΕΣΥΕ) για την δεκαετία (1995-2000), η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται συνεχώς. Ειδικότερα, το ποσοστό των γυναικών στη

απασχόληση (για όλες τις ηλικίες) έχει ανέλθει από 36% το 1995 σε 38% το 2001, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών κατά την ίδια χρονική περίοδο μειώθηκε από 64% σε 62% περίπου.

Ωστόσο, παρά την όψια πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα ενθαρρυντική είναι η εξέλιξη της ανεργίας. Πέραν του γεγονότος ότι ο αριθμός των άνεργων γυναικών έχει αυξηθεί δραματικά (270 χιλιάδες άτομα), στη δεκαετία 1991-2001 το ποσοστό ανεργίας των γυναικών έχει ανέλθει από το 11,7% το 1991 σε 16,7% το 2001, ενώ το αντίστοιχο των ανδρών ανήλθε από το 4,3% στο 7,3%. Για τους άνδρες άνω των 30 ετών υπάρχει σχεδόν πλήρης απασχόληση (ποσοστό ανεργίας μόλις 4,1%).

### 2.2 Ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Αναφορικά με τις επαγγελματικές διακρίσεις (*occupational segregation*), σύμφωνα με τον δείκτη (*segregation index*) των Karmel και MacLachlan με στοιχείο του 1998, η Ελλάδα έχει το μικρότερο βαθμό επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ όλων των χωρών κρατών μελών της ΕΕ<sup>1</sup>. Αυτή η διαπίστωση αφορά ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών. Στη βιομηχανία αντίθετα, υπάρχει σαφέστατη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλά-

<sup>1</sup> Karamessini M. (2000) "Mainstreaming gender equality in the 2000 Greek National Action Plan for Employment: final evaluation report", EC's Expert Group on Gender and Employment.

ΣΥΝΟΛΟ	ΣΥΝΟΛΟ 3917499	ΓΥΝΑΙΚΕΣ 1466148	37,9%
1 Μέλη των βουλευομένων σωμάτων, ανώτερα διοικητικά και διευθυντικά στελέχη του δημοσίου και ιδιωτικού τομέα	373367	93957	25,2%
2 Πρόσωπα που ασκούν εμπορική, καλλιτεχνικά και συναφή επαγγέλματα	485894	227707	46,9%
3 Τεχνολόγοι, τεχνικοί βοηθοί και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	258380	123905	48,0%
4 Υπάλληλοι γραφείου και ασκούντες συναφή επαγγέλματα	463531	271165	58,5%
5 Απασχολούμενοι στην παραγωγή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	510711	266833	52,3%
6 Ειδικευμένοι γεωργοί, κτηνοτρόφοι, δασοκόμοι και αλιείς Κ.Π.Α.Ε	617693	259661	42,0%
7 Ειδικευμένοι τεχνίτες και ασκούντες συναφή τεχνικά επαγγέλματα	630965	82967	13,1%
8 Χειριστές σταθερών βιομηχανικών εγκαταστάσεων, μηχανημάτων και εξοπλισμού και συναρμολογητές (μονταδόροι)	290404	26392	9,1%
9 Ανεπίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	249818	131107	52,5%
10 Πρόσωπα μη-δυνάμενα να καταταγούν	36738	2356	6,4%

δους (κλωστοϋφαντουργία, ένδυση, υπόδηση, τρόφιμο), ενώ οι υπόλοιποι κλάδοι είναι ανδρικοκρατούμενοι. Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα (2003) φαίνεται στον παραπάνω πίνακα.

Σύμφωνα με την ανάλυση των Καραμεσίνη και Λιακείμαλου (2002), οι γυναίκες κατεγείρονται κατά προτεραιότητα σε επαγγέλματα στα οποία οι μέσες αποδοχές (ανδρών και γυναικών) είναι χαμηλές. Ένα μεγάλο μέρος της διαφοράς (περίπου 50%) του μέσου γυναικείου από το μέσο ανδρικό μισθό εξηγείται από την άριση πρόσβαση των δύο φύλων στα επαγγέλματα.

### 2.3 Γυναίκες και μερική απασχόληση

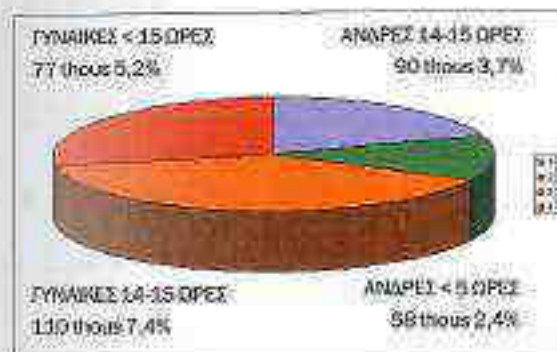
Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΕΣΥΕ (βασισμένες στην παραδοχή ότι ο ρυθμός της μερικής απασχόλησης ποικίλλει ανάλογα με τα διαφορετικά επαγγέλματα), το 2000 υπήρχαν 182.000 μερικώς απασχολούμενοι, ήτοι 4,6% της συνολικής απασχόλησης. Από τους μερικώς απασχολούμενους, οι 64.000 ήταν άνδρες (2,6% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) και οι 118.000 ήταν γυναίκες (7,9% της συνολικής γυναικείας απασχόλησης).

Θεωρώντας ως μερικά απασχολημένους εκείνους που εργάζονται λιγότερες από 26 ώρες την εβδομάδα, η κατανομή

τους κατά φύλο και ώρες εργασίας είναι η ακόλουθη: Στη διάρκεια του έτους 2000, στην Ελλάδα απασχολούνται λιγότερες από 28 ώρες την εβδομάδα 335.000 εργαζόμενοι, ήτοι 8,5% της συνολικής απασχόλησης. Λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα απασχολούνται 135.000 εργαζόμενοι (3,4% της συνολικής απασχόλησης).

Η κατανομή κατά φύλο έχει ως εξής (2000):

**Μερικώς απασχολούμενοι σε απόλυτους αριθμούς και ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα**



Το διάγραμμα διαβάζεται ως εξής: 90.000 άνδρες (3,7% της συνολικής ανδρικής απασχόλησης) απασχολούνται 15-24 ώρες την εβδομάδα.

Πηγή: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού (ΕΕΔ, 2000).

Συνολικά, επισημαίνεται ότι αντίθετα με ό τι αναμενόταν, δεν υπάρχει αναδική τάση στη μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το 1990, οι μερικώς απασχολούμενοι άνδρες αντιπροσώπευαν το 2,2% της συνολικής απασχόλησης (3,1% το 1994). Το αντί-

στοιχα ποσοστό για τις γυναίκες ήταν 7,6% (8,0% το 1994).

Όσον αφορά την αμοιβή μερική απασχόληση, πάνω από 40% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσαν μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (βλ. αναλυτικό στον παρακάτω πίνακα). Στη διάρκεια του 2000, 9% των ανδρών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργοι βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης. Πάνω από το 98% αυτών των ανδρών θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης. Το 25% των γυναικών που στην προηγούμενη περίοδο ήταν άνεργες βρίσκονταν σε θέσεις μερικής απασχόλησης και πάνω από το 90% αυτών των γυναικών θα προτιμούσαν την πλήρη απασχόληση.

**Αμοιβή μερική απασχόληση:**

Ποσοστά των μερικώς απασχολούμενων που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης:

	Ανδρες	Γυναίκες	Χύνολο
1997	50%	36%	41%
2000	49%	41%	44%

Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.

**2.4 Γυναίκες και προσωρινή απασχόληση**

Η προσωρινή απασχόληση στην Ελλάδα καλύπτει το 13,1% (15,7% των γυναικών και 11,5% των ανδρών) της συνολικής απασχόλησης (2000), κινούμενη στα

επίπεδα του μέσου κοινοτικού όρου, και δεν υπάρχει ένας επίσημος ορισμός της σχετικής έννοιας. Κατά τη δεκαετία του 1990 η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζει σημαντική μείωση, αφού στο τέλος της δεκαετίας του 1980 παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά από εκείνα της Κρισιότητας (1,9% έναντι 9%) λόγω, κυρίως, της ιδιαίτερης ανάπτυξης της στο δημόσιο τομέα, πολιτική που εγκαταλείφθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Τα ποσοστά της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλά στις υπηρεσίες (25%), στη βιομηχανία (14%) και χαμηλά στο λιανικό εμπόριο (6%), ενώ η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανεπίδικευτη εργασία, αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανεπίδικευτοι εργάτες/-τριες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στη θέση του πωλητή/-τριας.

**Συμπερασματικά**, παρά τη μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την αντιστροφή της πατριαρχικής δομής της απασχόλησης, η συνολική κατάσταση των γυναικών είναι ιδιαίτερα μειονεκτική σε σχέση με αυτή των ανδρών. Ειδικότερα, η γυναικεία απασχόληση υπολείπεται σημαντικά της ανδρικής, η γυναικεία ανεργία είναι σαφώς υψηλότερη, οι γυναικείες οικειούνται πολύ περισσότερο από το φαινόμενο της μακροχρόνιας ανεργίας, ενώ προτιμούνται στις θέσεις ευέλικτης απασχόλησης, όπως είναι η μερική και προσωρινή απασχόληση.

Παράλληλα, εξακολουθούν να απασχολούνται σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, υποεκπαιδούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης, καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενώ καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραικονομία.

Ενδεικτικά αναφέρεται ότι μισή περίπου εκατομμύρια γυναικών στην Ελλάδα (μαζί με σκευές εκατοντάδες χιλιάδες μεταναστών) εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική, τη φορολογία και τη νομοθεσία, εργάζονται δηλαδή είτε με προσωρινή απασχόληση, είτε σε μικρές επιχειρήσεις (που στην πλειοψηφία τους είναι οικογενειακές), είτε στην αδήλωτη εργασία, κυρίως σε οικονομικές δραστηριότητες, όπως η έγδυση και η υπόδηση, η κατ'οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένων και οι πωλήσεις από το σπίτι. Στην κατηγορία αυτή εντάσσεται και η πλειοψηφία των μεταναστριών που απασχολούνται κυρίως ως οικιακοί βοηθοί και βοηθητικές νοσοκόμες, ενώ στην περίπτωση της εργοδίας σε οικονομειακή χειρeψη οι γυναίκες χαρακτηρίζονται επίσημα ως «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας».

Το χαρακτηριστικό αυτό καθιστούν τη γυναίκα όχι απλά σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τον άνδρα, αλλά αρκετές φορές την εξαναγκάζουν να ζει σε συνθήκες ανασφάλειας στο πλαίσιο τόσο του οικονομικού

<sup>1</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, «Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα: απασχόληση και επγγελματο στην περίοδο 1993-1997», Τετράδιο του ΙΝΕ, τεύχος 22-23, Αθήνα 2002.

<sup>2</sup> Ιωακίμογλου Ε., Σουμेलί Ε., «Low-wage workers and the working poor: The case of Greece», EIROnline, GR02051025.



όσο και του κοινωνικού χώρου. Το συμπέρασμα αυτό επιβεβαιώνουν και τα αποτελέσματα πρόσφατης μελέτης αναφορικά με την ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα κατά την περίοδο 1993-1997, στοιχεία που περιορίζονται ωστόσο στην ηλικιακή ομάδα 15-29 ετών. Ξαν αποτέλεσμα, οι γυναίκες παραμένουν πολύ πίσω μαθολογικά συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ αποτελούν την πλειοψηφία των χαμηλά αμειβομένων. Σύμφωνα με το διαθέσιμο στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2000, οι μέσες ωριαίες αμοιβές των γυναικών ανέρχονται σε 76,2% των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών (βλ. σελ. 62 ως παρακάτω).

### 2.5 Τα μαθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών: τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία

Οι μέσες ακαθόριστες ωριαίες αμοιβές των γυναικών για τα έτη 1996-1998 ανήλθαν σε 80% περίπου των αμοιβών των αντρών (έναντι 53% το 1972) στον τομέα του λιανικού και χονδρικού εμπόριου, στο χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και στη βιομηχανία στην περίπτωση των χειρωνακτών εργασιών. Το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο (70%) για τους μη-χειρωνακτές εργάτες στη βιομηχανία. Σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ειδικευση, όπως αυτά των ανωτέρων στελεχών, των διευθυντών, των νομοτετών, κ.τ.λ., το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών ήταν μικρότερο. Αντίθετα, σε επαγγέλματα που απαιτούν λιγότερη ειδικευση, όπως το λιανικό εμπόριο και την ανειδικευτή εργασία στη βιομηχανία, το χάσμα ήταν μεγαλύτερο. Οι γυναίκες

εισήλθαν μάζικά στην αγορά εργασίας το τελευταίο 25 χρόνια.

Μόνο στην τελευταία δεκαετία, όμως, περιορίστηκε σημαντικά το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές των αντρών και των γυναικών. Αυτό συνέβη κυρίως σε τομείς στους οποίους καιτευθύνθηκαν οι γυναίκες όταν εισήλθαν για πρώτη φορά στην αγορά εργασίας. Στον παραπάνω πίνακα φαίνεται ο μέσος μισθός ανδρών και γυναικών ανά κλάδο παραγωγής, το χάσμα των γυναικών ως προς των ανδρικών μισθών, καθώς και το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Η Έρευνα για τη Συνδεση και την Κατανομή των Αποδοχών διεξάγεται από το Τμήμα Απασχόλησης της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ). Οι συγκρίσεις ανάμεσα στα δύο φύλα αναφέρονται στις Μέσες Ακαθόριστες Ετήσιες Αποδοχές κατά επάγγελμα (ISCO), τις μέσες κανονικές ωριαίες αποδοχές κατά ISCO και το επίπεδο εκπαίδευσης, τις μέσες μηνιαίες αποδοχές κατά μονοψήφιο ISCO και την πλήρη/μερική απασχόληση. Η Έρευνα αναφέρεται στους εξής κλάδους οικονομικής δραστηριότητας: μεταλλευτική βιομηχανία, μεταποίηση, ηλεκτρισμός, φυσικό αέριο και νερό, λιανικό και χονδρικό εμπόριο, μεταφορές, επικοινωνίες, ξενοδοχείο-εστιατόριο και χρηματοπιστωτικό τμήμα, ενώ το ποσοστό της δημοσίευσης στις εκδόσεις της ΕΣΥΕ καθώς και στις «Αμοιβές στη Βιομηχανία και στις Υπηρεσίες» της Eurostat.

Η «παραοικονομία» αποτελεί ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής οικονομίας και λειτουργεί σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μεγάλο

αριθμό γυναικών. Καθώς το μέρος αυτό της οικονομίας υπολογίζεται ότι αποτελεί μέχρι και 25% του ΑΕΠ ή και παραπάνω, όπως ήδη έχουμε αναφέρει, μισό εκατομ-

μένου, οι πωλήσεις από το σπίτι κ.ά.

Σε ότι αφορά τους παράγοντες που δημιουργούν το μισθολογικό χάσμα σε βάρος των γυναικών αυτοί αναλύονται ως εξής:

	Υπηρεσίες		Βιομηχανία	
	Τρέχουσα Μέθοδος	Ετερόδοξη Μέθοδος	Τρέχουσα Μέθοδος	Ετερόδοξη Μέθοδος
Άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και τους κλάδους	10.3%	50.6%	15.6%	56.0%
Επαγγελματική εμπειρία	31.3%	16.1%	19.7%	9.0%
Χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας	11.2%	5.1%	14.5%	6.0%
Εκπαιδευτικό επίπεδο	2.7%	0.6%	3.3%	0.9%
Άμεση διάκριση και μη καταγεγραμμένοι παράγοντες	37.4%	24.0%	44.7%	26.6%
Οικογενειακή κατάσταση	2.5%	0.5%	0.9%	-0.4%
Συνδικαλιστική κάλυψη και μέγεθος επιχείρησης	4.6%	5.1%	1.5%	1.3%
	100%	100%	100%	100%

μύριο γυναικών εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική, καθώς και από τη φορολογία τη νομοθεσία, κ.τ.λ. Το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ιδίως οι μετανάστες, κυριαρχεί στην εκδομή και τις αγροτικές «μαύρες» οικονομικές δραστηριότητες. Όμως, το γυναικείο εργατικό δυναμικό κυριαρχεί σε δραστηριότητες όπως η ένδυση και η υποδήση, η κατ'οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κει-

Η άνιση πρόσβαση των φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους ευθύνεται (Κορμυραΐνη και Ιωακείμωβου, 2002) για το 57% του συνολικού χάσματος μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία και για το 51% στις υπηρεσίες. Οι γυναίκες συμμετέχουν λίγο σε επαγγέλματα και κλάδους παραγωγής στους οποίους ο μέσος μισθός είναι υψηλός (για άνδρες και γυναίκες), ενώ είναι πολυπληθέστερες σε επαγ-

γέλυμα και κλάδους όπου ο μέσος μισθός είναι χαμηλός. Στις υπηρεσίες, ωστόσο, η άνιση πρόσβαση αφορά μόνον στα επαγγέλματα και όχι στους κλάδους παραγωγής. Ο μοναδικός κλάδος με χαμηλούς μισθούς, στον οποίο οι γυναίκες είναι πολυπληθείς, είναι το λιανικό εμπόριο.

Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών (και τα χαρακτηριστικά για τα οποία δεν έχουμε στοιχεία) συμβάλλουν στη διάμορφωση του χάσματος κατά το 1/4 περίπου. Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων ευθύνονται για το 17% του χάσματος στη βιομηχανία και για το 25% στις υπηρεσίες. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, το 12% περίπου του συνολικού χάσματος οφείλεται στη διαφορά των φύλων ως προς την επαγγελματική εμπειρία. Σύμφωνα με την ανάλυση των Καραμεσίνη και Ίωα Κεϊμάγλου (2002), οι διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η συνδικαλιστική κάλυψη και το μέγεθος της επιχείρησης δεν είναι σημαντι-

κοί παράγοντες για την ερμηνεία του μεθολογικού χάσματος.

Το συμπέρασμα αυτό είναι ανεξάρτητο από τη μέθοδο υπολογισμού (οι μελετητές χρησιμοποίησαν δύο διαφορετικές εξισώσεις για τις εκτιμήσεις τους, οι οποίες φαίνονται στον παραπάνω πίνακα). Όπως ήδη αναφέρουμε οι κυριότεροι παράγοντες είναι η άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα, οι άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, και σε μικρότερο βαθμό η επαγγελματική εμπειρία (συνολικά, αλλά και στον τελευταίο εργαδότη ιδιαίτερα), καθώς και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (υπερμερίες, βόρδικες, θέση επίβλεψης, συμβόσεις αορίστου χρόνου). Πιο συγκεκριμένα, οι δύο κυριότεροι παράγοντες (άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και άμεσες διακρίσεις) ερμηνεύουν 50% έως 80% του χάσματος (ανάλογα με τη μέθοδο υπολογισμού), ενώ η επαγγελματική πείρα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν το 15% έως 40% του χάσματος.



### Κεφάλαιο 3

## **Ελληνική νομοθεσία και νομολογία σχετικά με την αρχή της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών**

### **3.1 Η συνταγματική και νομοθετική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των αμοιβών**

Στην Ελλάδα, η ίση αμοιβή και η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται από ένα πλέγμα διατάξεων, συνταγματικών και νομοθετικών. Η απαγόρευση των διακρίσεων κατοχυρώνεται συνταγματικά ήδη από το πρώτο ελληνικό Σύνταγμα της μεταπολίτευσης του 1975, στα άρθρα 4 παρ. 2 και 22 παρ. 1 εδάφιο β. Η πρώτη διάταξη ορίζει ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Η δεύτερη συνταγματική διάταξη αφορά ειδικότερα στην απαγόρευση διακρίσεων ως προς το ζήτημα της αμοιβής: «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Η δεύτερη αυτή διάταξη μπορεί να χαρακτηριστεί ως διπλά κοινοτόμος 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 γιατί απαγορεύει τις μισθολογικές διακρίσεις όχι μόνο όταν παρέχεται ίδια ή όμοια εργασία, αλλά και όταν παρέχεται εργασία ίσης αξίας.

Την ίδια χρονιά, στις 26-2-75, υπογράφεται η ΕΓΣΣΕ, η οποία σταδιακά εφολεύει το διαχωρισμό μεταξύ εργατοτεχνίτη και εργατοτεχνίτριας ως προς το καθοριζόμενο κατώτατο όριο αμοιβών. Η σύμβαση αυτή απέκτησε νομοθετική ισχύ μετά την κύρωσή της με το νόμο 133/75. Σημειώνεται ότι η ΕΓΣΣΕ προηγείται του νόμου 46/75, ο οποίος κυρώνει την πρώτη διεθνή ρύθμιση για την ισότητα της αμοιβής, τη ΔΣΕ 100/51.

Μετά την ένταξη της Ελλάδας στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα το 1981, τέθηκαν σε εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθ. της Ρώμης (πώς άρθρο 141 Συνθ.). Για το άρθρο αυτό η κοινοτική νομολογία του Δ.Ε.Κ. (υπόθεση 43/75 Defrenne II) έχει αποφανθεί ότι έχει άμεσο αποτέλεσμα υπέρ των ιδιωτών στο εσωτερικό δίκαιο κάθε κράτους μέλους της Ε.Ε., δηλαδή δεν χρειάζεται ειδική νομοθετική ρύθμιση για να εφαρμοστεί, αφού εισάγει απευθείας στο εσωτερικό δίκαιο την αρχή ότι άνδρες και γυναίκες πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή για όμοια εργασία. Την αρχή αυτή μπορούν να επικαλεστούν απευθείας ενώπιον των δικαστηρίων οι έλληνες εργαζόμενοι/-ες, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο των εθνικών διατάξεων, και να ζητήσουν την άρση των μισθολογικών διακρίσεων, είτε αυτές προβλέπονται σε νόμο και σε συλλογική συμ-

βση εργασίας είτε εμφανίζονται ως πραγματική κατάσταση σε μία επιχείρηση ή υπηρεσία, δημόσια ή ιδιωτική.

Η συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής εξειδικεύτηκε περαιτέρω με το Ν. 1414/1984 (άρθρο 4), που φιλοδόχησε να προσαρμόσει - κατά τρόπο όχι ιδιαίτερα επιτυχή - το ελληνικό δίκαιο προς το κοινοτικό ως προς την αρχή της ισότητας των φύλων. Ο νόμος επαναλαμβάνει το κείμενο των κοινοτικών οδηγιών 76/207 και 75/117, παρουσιάζοντας εντούτοις και ασυμφωνίες σε σχέση με αυτές. Επιπλέον, ενώ τα άρθρα 119 ΣυνθεΟΚ εφαρμόζεται αδιακρίτως σε όσους απειθαλοκρούν τόσο με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου όσο και με σχέση δημοσίου δικαίου, ο νόμος 1414 θέλησε να καλύψει μόνο τους μισθωτούς του ιδιωτικού δικαίου και όσους ασκούν ελεύθερα επάγγελμα. Σε αυτούς με νεώτερη διάταξη (ν. 1835/89 άρθρο 7) προστέθηκαν οι παρέχοντες ανεξάρτητες υπηρεσίες.

Προβληματικός είναι και ο **ορισμός της αμοιβής** που υιοθετεί ο συγκεκριμένος νόμος, ο οποίος έρχεται σε ευθεία αντίθεση με τους διεθνείς και κοινοτικούς κανόνες. Ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 2) εκλαμβάνει την αμοιβή ως **αντιποραχή** θεωρώντας ότι η αμοιβή περιλαμβάνει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παραγωγή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή είδος ως **αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας**. Ωστόσο ο ορισμός αυτός είναι περιοριστικός και αντίθετος με το άρθρο 119 ΣυνθεΟΚ, το οποίο συμπληρώνει και εξειδικεύει τη συγκεκριμένη διάταξη. Σύμφωνα

με αυτό, η έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει το ημερομίσθιο ή το μισθό και κάθε όφελος σε χρήμα ή είδος που παρέχει ο εργοδότης στον εργαζόμενο άμεσα ή έμμεσα **εξαιτίας της απασχόλησής του**. Εκτός του ότι το άρθρο 119 έχει άμεση εφαρμογή στην ελληνική έννομη τάξη, η ερμηνεία της εθνικής νομοθεσίας δεν μπορεί να σφίεται από το περιεχόμενο και τους σκοπούς του κοινοτικού δικαίου.

Δεδομένου ότι ο ύψιστος ορισμός της αμοιβής του νόμου 1414 εξαιρεί κατορχήν από την έννοια της αμοιβής το επίδομα γάμου και τέκνων, το οποίο δεν είναι αντάλλαγμα της εργασίας, ο νομοθέτης έρχεται με ειδικότερη ρύθμιση του ίδιου νόμου να τα αναγνωρίσει ως τμήμα της αμοιβής. Συγκεκριμένα το άρθρο 4 παρ. 5 του Ν. 1414 ορίζει ότι τα επίδομα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρρυθμίζονται χορηγούνται στο σκέραίο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξάρτητα από φύλο.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί μία σημαντική εξέλιξη αναφορικά με την προώθηση της κοήτης ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, που καλύπτει έμμεσα και το πεδίο της ισότητας των αμοιβών, και η οποία εφορά στην τροποποίηση του άρθρου 116 του ισχύοντος Συντάγματος, όπως αυτό διαμορφώθηκε από την Αναθεωρητική Βουλή των Ελλήνων τον Απρίλιο του 2001. Ειδικότερα σύμφωνα με το αναθεωρημένο Σύνταγμα η παράγραφος 2 του άρθρου 116 αντικαθίσταται ως εξής:

"Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Το κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών”.

Επισημαίνεται ότι η τροποποίηση του άρθρου 116 είναι σύμφωνη με τη σχετική πρόταση διατύπωσης που είχαν υποβάλει οι γυναικείες οργανώσεις της Ελλάδας στις 9 Οκτωβρίου 2000, χωρίς ωστόσο να περιληφθεί στη διαταξη ο όρος “ουσιαστική” ή “πραγματική” ισότητα που συμπεριλαμβάνονταν στην πρόταση διατύπωσης. Σύμφωνα με την αιτιολογική εισήγηση που κατέθεσαν οι γυναικείες οργανώσεις της Ελλάδας, η νέα διαταξη του άρθρου 116 του Συντάγματος είναι σύμφωνη:

- Με την πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου της Επικρατείας, και ιδίως με την απόφαση 1933/1998, με την οποία η Ολομέλεια του ΣτΕ αποφάνθηκε ότι τα “θετικά μέτρα”, και ιδίως αυτά που λαμβάνονται υπέρ των γυναικών για την αντιμετώπιση του “κοινωνικού παραγκωνισμού τους”, είναι “αναγκαία” για την “αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών”.
- Με το Κοινοτικό Δίκαιο και με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ιδίως απόφαση Bechdeck της 28 Μαρτίου 2000), που κρίνει αναγκαία τα “θετικά μέτρα” για την επίτευξη της “ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών”, και ιδίως τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών.
- Με τη Διεθνή Σύμβαση για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών, που προβλέπει τη λήψη θετικών

μέτρων υπέρ των γυναικών για την επίτευξη μιας πραγματικής ισότητας, και άλλες διεθνείς συνθήκες δικαιωμάτων του ανθρώπου.

### 3.2 Η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων ως προς την ερμηνεία της αρχής της -ισης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας-

Ο τρόπος που η, με όλους τους προαναφερμένους κανόνες, καταχωρωμένη αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, έχει ερμηνευτεί από την ελληνική νομολογία μέχρι και το 1990, υποδηλώνει έναν συντηρητισμό, μία ελλειπή εξαικώση με το κοινοτικό δίκαιο την πρώτη τουλάχιστον περίοδο που ακολούθησε την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Κ. και μία άγνηση εφαρμογής του (Μήτσου, 1996). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα για μεγάλο χρονικό διάστημα να ακυριαθεί 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. Ο Άρειος Πάγος υιοθέτησε αρχικά (1980) μία στενή ερμηνεία της συνταγματικής έννοιας της αμοιβής, εξαιρώντας από την εφαρμογή της τα οικογενειακά επιδόματα, με την αιτιολογία ότι αποτελού-

σαν κοινωνικό μισθό. Μετά την ψήφιση του ν. 1414/84, άρχισε να γίνεται δεκτό ότι κατά τον καθορισμό των όρων χορήγησης των οικογενειακών επιδομάτων δεν πρέπει να εισάγονται διακρίσεις με βάση το φύλο του εργαζόμενου (ΑΠ 615/1996, ΕΕολγ 1996.826).

Β. Από πολωνώδεις χαρακτηρίστηκε η στάση της νομολογίας απέναντι στο ζήτημα της προσαρμογής των όρων των α.σ.ε. και των λοιπών συλλογικών ρυθμίσεων στο συνταγματικό κανόνα του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β. Η παρ. 3 του άρθρου 116 του Συντάγματος του 1975 είχε χορηγήσει μεταβατική περίοδο τριετούς διάρκειας προκειμένου να προσαρμοσθούν στην αρχή της ισότητας της αμοιβής οι προϋπάρχουσες Σ.Σ.Ε. και άλλες συναφείς διατάξεις (βιαιοπραγίες αποφάσεις, κανονιστικές πράξεις που κέρριναν Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών-ΔΕΚΟ κ.λπ.). Σύμφωνα με την επικρατέστερη άποψη (Σπηλιωτοπούλου), όλες οι διατάξεις έπρεπε, ως αντίθετες με την αρχή της ισότητας, να αντικατασταθούν μέσα στην προθεσμία αυτή και δεν αντικαταστάθηκαν, καταργήθηκαν ήδη από την κύρωση της ΔΣΕ 100/51 με το νόμο 46/75 και σε κάθε περίπτωση από τα 1981, οπότε η χώρα εντάχθηκε στην Ε.Ο.Κ.

Ενώ θα περίμενε κανείς η νομολογία να θεωρήσει τις παραπάνω διατηρηθείσες διατάξεις ως ανίσχυρες, υπήρξαν αποφάσεις της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου του 1990 που έκριναν μη σφρά σε 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 παραχή του επιδόματος οικογενειακών βαρών, έθετον για τις έγγαμες εργαζόμενες ειδικές προϋποθέσεις μη προβλεπόμενες για τους έγγαμους άνδρες, δεν αντέβιαναν στη συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, ούτε στις σχετικές κοινοτικές διατάξεις και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Η διαφοροποίηση αυτή, συνέχισαν, δε συνιστά διάκριση σφειλόμενη στο φύλο, αλλά σφειλείται 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, πελ. 422, 425 και του Εφετείου Αθηνών 4838/1992 ΕΕΔ 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, ενώ αγνοήθηκε και σχετική νομολογία του ΔΕΚ (ΔΕΚ υπόθεση 12/81 Garland, υποθ. 58/81 Επιτροπή κατά Λουξεμβούργου).

Η νομολογία αυτή ανατράπηκε μόλις το 1995, με δύο αποφάσεις πάλι της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου. Στάθμος θεωρείται η απόφαση 3/1995 της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου που σφρα σε διάταξη του από 4.10.73 ΓΚΠ της ΔΕΝ., η οποία είχε κυρωθεί με ν.δ. Η διάταξη αυτή προέβλεπε την παραχή επιδόματος σύζυγου στο «θήλυ προσωπικό», σφρα σε ο σύζυγος ήταν ανικα-



νος, λόγω αναπηρίας ή νόσου, να αυτοδια-  
 τραφεί, επίδομα δε τέκνων, ειρήσον η συ-  
 νήρηση τους αποδεδειγμένα βάραινε κυ-  
 ρίως τη μητέρα. Αντίθετα, η χορήγηση επι-  
 δόματος οικογενειακών βαρών στο «άρρυν  
 προσωπικό» δεν εξαρτάτο από καμία προϋ-  
 πόθεση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι στην έν-  
 νοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα  
 οικογενειακά επίδομα και ότι έπαισαν να  
 ισχύουν ήδη από το 1975, οπότε κυρώθηκε  
 με νόμό η ΔΣΕ 100, όλες οι υφιστάμενες μέ-  
 χρι τότε κανονιστικές ρυθμίσεις που περιεί-  
 χαν διακοινωνια ρύθμιση σε βάρος των γυ-  
 ναικών. Ακολούθησε μία ακόμη σημαντική  
 απόφαση της Ολομελείας, η 15/1995, που  
 αποφάνθηκε ότι η συνταγματικά και με διε-  
 θνείς συμβάσεις κατοχυρωμένη αρχή της  
 ίσης αμοιβής έχει ως συνέπεια την απώ-  
 πηση για χορήγηση οικογενειακών επιδομά-  
 των να έχουν στο ακέραιο και οι δύο σύζυγοι  
 όταν εργάζονται και οι δύο. Ειδικές ρυθμι-  
 σεις (εν προκειμένω αποφάσεις του Δ.Σ.  
 του ΟΣΕ) που διαφοροποιούν τη μεταχει-  
 ριση των δύο εργαζομένων συζύγων ως  
 προς τη λήψη των οικογενειακών επιδομά-  
 των είναι αντίθετες με την αρχή της ίσης με-  
 ταχείριας και γι' αυτό ανίσχυρες (Ολομέ-  
 λεια ΑΠ 15/1995).

Μετά, πάντως, από την ιστορική από-  
 φραση 3/1995 της Ολομελείας, παρατηρεί-  
 ται πλήρης συμπίεση του Β' Τμήματος  
 του Ανωτάτου Δικαστηρίου με αυτή τη  
 θέση, η οποία εκδηλώθηκε το 1996 με  
 σειρά αποφάσεων που επανέλαβαν ότι δια-  
 τάζεις διοικητικής απόφασης που εξαρ-  
 τούν την παροχή του οικογενειακού επιδό-  
 ματος στις γυναίκες εργαζόμενες από προ-  
 υπόθεσις (π.χ. μη άσκηση βιοποριστικού

επαγγέλματος από το σύζυγό τους και μη  
 συντοξοδότηση του) είναι ανίσχυρες,  
 αφού τέτοιες προϋποθέσεις δεν προβλέ-  
 πονται για τους άνδρες εργαζόμενους (εντί  
 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 σας μέχρι  
 το 1989 οπότε τέθηκε σε ισχύ η ΕΓΣΣΕ της  
 26.1.88. Η εθνική αυτή σύμβαση εξάλειψε  
 πλήρως (μερική εξάλειψη είχε γίνει από το  
 1984) τη διάκριση σε βάρος των έγγαμων  
 εργαζομένων γυναικών, η εξουσιαστή τους,  
 ωστόσο, με τους έγγαμους εργαζόμενους  
 άνδρες παράγει αποτελέσματα από 1.1.89  
 και δεν έχει αναδρομική ισχύ. Οι διακρίσεις  
 αυτές είχαν ενισχυτικά αποτελέσματα  
 και ως προς το ύψος των συντάξεων το  
 οποίο εκάμβαναν όσες από τις γυναίκες συ-  
 τές συνταξιοδοτήθηκαν πριν το 1989.

Η διατήρηση των δυσμενών αυτών  
 όρων μέχρι και πρόσφατα οδήγησε στην  
 καταίκη της Ελλάδας από το Δ.Ε.Κ. (Υπό-  
 θεση 187/98 Επιτροπή κατά Ελληνικής  
 Δημοκρατίας). Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο  
 θεώρησε ότι η Ελλάδα παραβιάζει το κοι-  
 νοτικό δίκαιο λόγω μη αναδρομικής κατόρ-  
 γησης συλλογικών ρυθμίσεων που εξαρ-  
 τούσαν τη χορήγηση επιδομάτων οικογε-  
 νειακών βαρών από προϋποθέσεις που δη-  
 μιουργούν δυσμενείς διακρίσεις για τις έγ-  
 γαμες εργαζόμενες. Αξιοσημείωτο είναι  
 ότι, ως προς τα εύρος της αυτονομίας την  
 οποία απολαμβάνουν οικονομικοί εταίροι  
 κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση, και  
 την οποία επικαλέστηκε η ελληνική κυβέρ-  
 νηση στους ισχυρισμούς της, το Δ.Ε.Κ. επε-

σήμανε ότι πράγματι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής είναι πρωτίτως ευθύνη των εταιρών. Όμως, η κρατική αγωγή πρέπει να εκδηλωθεί σε κάθε περίπτωση έλλειψης αποτελεσματικής προστασίας και, ειδικότερα, εάν δεν υπάρχει α.α.ε. ή εάν οι προσφευγών δεν καλύπτεται από α.α.ε. ή, τέλος, *εάν η α.α.ε. δε διασφαλίζει την αρχή της ίσης αμοιβής σε όλη της την έκταση* (Υπόθεση 143/83 Επιτροπή κατά Δανίας).

Μετά την απόφαση αυτή, η ελληνική Πολιτεία θέσπισε διάταξη (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 εκμεταλλείσεων, καθώς και όρους ατομικών συμβάσεων 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 και στα μέτρα που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις και στο άμρο των συντάξεων, οι οποίες χορηγήθηκαν σε έγγαμες γυναίκες μετά τις 23/12/84, εφόσον τα συγκεκριμένα επιδόματα δεν ελήφθησαν υπόψη στις συντάξεις αποδοχές.

δ. Ζήτημα δημοσίωσής και η έκταση της εφαρμογής του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β του Συντ. Για καιρό η νομολογία υποστήριξε ότι η διαφοροποίηση της αμοιβής ερ-

γαζομένων που παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες υπό τις αυτές συνθήκες δικαιολογείται από το διαφορετικό καθεστώς παροχής υπηρεσιών δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και ότι μια τέτοια διαφοροποίηση δεν προσκρούει στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' Συντ και 119 Συνθ ΕΟΚ (ΑΠ 140/93, ΑΠ 413/94, 414/94).

Η έκταση της εφαρμογής του συνταγματικού κανόνα είχε δημιουργήσει διχασμό στη νομολογία του Αρείου Πάγου και του Συμβουλίου της Επικρατείας. Αυτή επιλύθηκε από το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο (απόφαση Α.Ε.Δ. 16/83, Το Σύνταγμα 1985, σελ. 369) που έκρινε ότι η διάταξη αφορά μόνο στους εργαζόμενους οι οποίοι παρέχουν δημόσια εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα βάσει σχέσης ιδιωτικού δικαίου και δεν αφορά σε όσους εργάζονται με σχέση δημοσίου δικαίου. Επειδή όμως το περιεχόμενο του συνταγματικού κανόνα αποτελεί μεταφορά κανόνων ταυτόσημου περιεχομένου που περιέχονται σε υπερνομοθετικές διατάξεις (άρθρο 119 Συνθ 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 δέχθηκε ότι η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία καλύπτει και τους εργαζόμενους με σχέση δημοσίου δικαίου βάσει υπερνομοθετικών κανόνων (βλ ΑΠ 432/92, ΝοΒ 41, 880).

ε. Η διάκριση αυτή μεταξύ εργαζομένων με καθεστώς ιδιωτικού και δημοσίου δικαίου είχε άμεση επιπτώση στο θέμα των οι-

οικογενειακών επιδομάτων. Αντίθετα με τα όσα προαναφέρθηκαν για το χώρο του ιδιωτικού δικαίου, όπου έγινε αποδεικτικό ότι τα οικογενειακά επιδόματα εντάσσονται στην έννοια της αμοιβής, στο χώρο του δημοσίου δικαίου, με την εξαίρεση μίας απόφασης της Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας (ΣτΕ 2944/2000 ΕεργΔ 59,904) το οικογενειακό επίδομα θεωρείται γνήσιο οικογενειακό επίδομα και δεν επηρεάζεται από την αρχή της ισότητας, αφού ο τρόπος καταβολής του ήταν ανεξάρτητος από το φύλο του δικαιούχου (βλ. π.χ. ΣτΕ 1158/1995).

Μετά την απόφαση του ΔΕΚ της 28.10.1999 [Υπόθεση 187/1988, ΔΕΕ 1999,1310] που υπήλθε στην έννοια της αμοιβής του άρθρου 119 εδάφιο β' 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 Δικαστήριο αυτό σπεφάνθη (Απόφαση ΑΕΔ 3/2001, ΕεργΔ 60, 398) κλείνοντας οριστικά τη διαφορά, ότι το οικογενειακό επίδομα αποτελεί προσούληση του μισθού για τους έγγαμους υπαλλήλους του δημοσίου, των ΝΠΔΔ και των ΟΤΑ. Σύμφωνα με την Ανώτατη Ένωση Δημοσίων Υπαλλήλων (ΑΔΕΔΥ) η απόφαση αυτή, ιδιαίτερα σημαντική σε εθνικό επίπεδο, δικαιώνει τους μακροχρόνιους σγώνες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους (ΑΔΕΔΥ, Μάρτιος 2001). Το ΑΕΔ δεν μετέβαλε την πελασιότερη θέση του ως προς την έκταση εφαρμογής του άρθρου 22

παρ. 1 εδ. β του Συντ. Βασίζόμενο στη γενική συνταγματική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 του Σ., σπεφάνθη ότι η καθιέρωση διακρίσεων που δε συνδέονται αυτές καθ' εαυτές με την παροχή της εργασίας, αλλά με την παροχή ή όχι εργασίας του άλλου συζύγου, ή με τα 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).

Έ, ξε μία ακόμη εφαρμογή της συνταγματικής κατοχύρωσης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία προχώρησε η νομολογία με εφαρμογή την επέκταση του επιδόματος γάμου στους άγαμους, χήρους και διαζευγμένους γονείς.

Στην Ελλάδα το επίδομα γάμου έχει καθιερωθεί από το 1976 με τη Διοικητική απόφαση 10/76. Σύμφωνα με το άρθρο 4 της από 10.3.89 Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ), που ισχύει σήμερα, σε όλους τους έγγαμους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, χωρίς να εξετάζεται εάν ο άντρας των συζύγων σκεύη βιοποριστικό επάγγελμα ή είναι συνταξιούχος (όπως αρχικά προέβλεπε η ΔΑ 10/76). Η ολοκληρωτική εξίσωση των εργαζομένων γυναικών με τους άνδρες συναδέλφους τους, ως προς τις προϋποθέσεις και το συντελεστή του επιδόματος γάμου, επήλθε μόλις την 1.1.89 με την από 26.1.88 ΕΓΣΣΕ (για το ιστορικό βλ. Ατζουριώτης Ισχά, ΕΕΔ 1988,1087)

Με το άρθρο 20 παρ. 2 του Ν. 1849/1989 το προβλεπόμενο από την ΕΓΣΕΕ της 10.3.89 επίδομα γάμου εικαστόθηκ από 8.5.89 και στους άγαμους γονείς, καθώς και στους ευρισκόμενους σε κατάσταση χηρείας και στους διαζευγμένους. Το ζήτημα που γεννήθηκε ήταν εάν η λήψη του επιδόματος γάμου από τους χήρους ή διαζευγμένους προϋπέθετε να είναι και γονείς.

Στο παραπάνω ερώτημα ο Άρειος Πάγος με δύο αιρεσείς αποφάσεις, 21/2000 (ΔΕΝ 56.227) και 22/2000 απάντησε ότι «το επίδομα γάμου δικαιούνται και οι χήροι και οι διαζευγμένοι μισθωτοί, δίχως άλλη προϋπόθεση και συγκεκριμένα αν είναι γονείς και σε καταφορική περίπτωση έχουν την επιμέλεια του τέκνου τους, σφού, κόπυ τέτοια, δε διαλαμβάνεται στην τελευταία των ως άνω διατάξεων». Ο δικαστής βασίζει την κρίση αυτή στη διερεύνηση της βούλησης του νομοθέτη, όπως η τελευταία προκύπτει από την εισηγητική έκθεση του ν. 1849 (ΔΕΝ 51.480). Η έκθεση αυτή αναφέρει ότι με την επίμοχη διάταξη λαμβάνεται ιδιαίτερη πρόνοια για τις προσωπικόμενες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες αφενός μεν έχουν οικογενειακά βάρη (άγαμοι γονείς), αφετέρου δε δεν πρέπει να υφίστανται οικονομικές επιπλοκές με τον περιορισμό των αποδοχών, λόγω περικλήσης του επιδόματος γάμου με την αλλαγή της οικογενειακής τους κατάστασης (χήροι και διαζευγμένοι). Επιπρόσθετα, το δικαστήριο διευκρινίζει ότι, παράτι η διάταξη του άρθρου 20 παρ. 2 ν. 1849 δεν έχει αναδρομική ισχύ (Α.Κ. 2), το γεγονός ότι δεν κάνει διάκριση για το χρόνο λύσης του γάμου, εξορίας θανάτου ή διαζυγίου, σε σχέση με

την έναρξη ισχύος του γάμου, σημαίνει ότι οι χήροι ή διαζευγμένοι δικαιούνται να το ζητήσουν από την 8.5.1989, εαυ και αν ο γάμος λύθηκε πριν την ημερομηνία αυτή.

Η αρρεσπαγική απόφαση εφαρμόζει τη θέση ότι το επίδομα γάμου ανήκει στην ευρύτερη κατηγορία των οικογενειακών επιδομάτων για τα οποία ο Άρειος Πάγος έχει παγίως νομολογήσει ότι περιλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής και σφειλονται ως ανταλλάγμα για την παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας και επομένως δε συγκαλείται εις προς αυτό κομία διάκριση (αντί άλλων Ολομέλειο ΑΠ 15/1995 ΝοΒ 44.189).

### 3.3 Συμπεράσματα

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να προβούμε στις ακόλουθες διαπιστώσεις. Υπάρχει ένα σχετικά πλήρες και επορκές θεσμικό πλαίσιο ήδη από το 1975 το οποίο σταδιακά συμπληρώθηκε και με τις σχετικές κοινοτικές διατάξεις. Όμως η ύπαρξη νομοθετικού πλαισίου, όσο πλήρες και εάν είναι αυτό, σε καμία χώρα δεν αρκεί από μόνη της ώστε να εξολείψει τις μισθολογικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών. Ένα σημείο κλειδί για την αποτελεσματικότητα της νομοθεσίας είναι η έκταση και ο τρόπος εφαρμογής της, αλλά και οι κυρώσεις που προβλέπονται. Στην Ελλάδα η νομοθεσία περί ισότητας ανατηματικά παραβιάζεται στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αλλά και σε ορισμένους κλάδους όπως το εμπόριο και ο τουρισμός, ενώ οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους δεν μπορούν να παρέμβουν αποτελεσματικά.

Από την πλευρά της, η νομολογία για το θέμα μισθολογικών διακρίσεων είναι περιορισμένη. Αυτό οδηγεί έμμεσα στη διαπίστωσή ότι οι γυναίκες, είτε από άγνοια για το ότι μοίστανται μισθολογική διάκριση, είτε από επιφυλακτικότητα, είτε από ανασφάλεια για τη θέση εργασίας τους, δεν εγείρουν αξιώσεις ενώπιον των δικαστηρίων και δεν διεκδικούν δικαστικά την άρση της όποιου μισθολογικής διάκρισης και την εξίσωση των αμοιβών τους προς τα πάνω. Σε αυτό συμβάλλει και η δυσκολία απόδειξης των έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που υφίστανται οι γυναίκες εργαζόμενες, και οι οποίες στην πράξη αποτλούν τη συνθέτεστη μορφή διάκρισης. Είναι αξιοσημείωτο ότι δεν υπάρχει καμία απόφαση ελληνικών δικαστηρίων με αντικείμενο έγερση διάκριση.

Ανεκροτικά με την κομηγεία της συνταγματικού και νομαθετικού κατοχυρωμένης αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, που όπως τονίσαμε οφειλό σε όλους τους εργαζόμενους και όχι μόνο σε 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 στο διαφορετικό νομικό καθεστώς απασχόλησης με σχέση δημοσίου ή ιδιωτικού δι-

καίου. Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των αποφάσεων για ίση αμοιβή σφοδρούν στα οικογενειακά επιδόματα, είναι ένδειξη ότι η μισθολογική πολιτική της ισότητας των φύλων, όπως εκφράζεται στις σε ασκείται κυρίως μέσω από το οικογενειακό επιδόματα, και δευτερευόντως μέσω από τις γονικές άδειες.

Αντίθετα με την έννοια της αμοιβής, η έννοια «εργασία ίσης αξίας» δεν έχει προσδιοριστεί από τη νομολογία, γιατί αναπόφευκτο τίθεται το θέμα αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου αξιολόγησης του περιεχομένου τους. Εκεί εγκυβύει και η δυσκολία εντοπισμού και διήλωσης αντικειμενικών κριτηρίων που θα κρίνουν τα ισάξια της εργασίας.

Στο θέμα αυτό, όπου παρατηρείται σημαντικό νομολογικό κενό στη χώρα μας, αλλά και εν γένει απουσία ανάπτυξης συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας (Χριστοφορίδης, 1992), θα μπορούσε να αποδειχτεί σημαντική η συμβολή των κοινωνικών εταιριών και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπόθεση που θα εξεταστεί μέσω από το παραδείγματα των Σ.Σ.Ε. που μελετώνται.

Παρουσιάζει ενδιαφέρον να εξεταστεί κανείς εάν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν κάποια αναφορά στην αξιολόγηση της εργασίας ως συνιστώσα των συστημάτων αμοιβών, θέτοντας κάποια υποτυπώδη έστω κριτήρια, προκειμένου τη σύσταση αρμόδιων επιτροπών κ.λπ.



## Κεφάλαιο 4

# Ο ρόλος της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης στον καθορισμό των μισθών

### 4.1 Σύντομη περιγραφή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στο ελληνικό σύστημα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραδοσιακά διαδραματίζουν δευτερεύοντα ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αυτό ερμηνεύεται καθ' οσχην από το γεγονός ότι υπάρχει παράδοση έντονου κρατικού παρεμβατισμού στα εργασιακά θέματα, με αποτέλεσμα ο νόμος να συνιστά καθ' εξαχην εργαλείο ρύθμισης τους. Κατά δεύτερο λόγο, μέχρι το 1990 η δομή των συλλογικών διαπραγματεύσεων ήταν συγκεντρωτική και ιεραρχικά δομημένη και το περιεχόμενό τους εξαιρετικά περιορισμένο σε σύγκριση με των υπολοίπων ευρωπαϊκών κρατών.

Εντούτοις, τα τελευταία χρόνια έχει ενισχυθεί ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων στη διαμόρφωση της κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής και αυτό αποτυπώνεται και

στις διαπραγματεύσεις για την υπογραφή της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (στο εξής ΕΓΣΣΕ). Η ΕΓΣΣΕ νομοθετεί ουσιαστικά κατά πρωτοποριακό τρόπο, εισάγοντας μέτρα κοινωνικής πολιτικής τα οποία εκ των υστέρων θεσπίζονται και με τυπικό νόμο, ο οποίος σπλιώς επικυρώνει τις ρυθμίσεις της ΕΓΣΣΕ.

Στην κατεύθυνση αυτή συνέβαλε και η ψήφιση το 1990, έτος σταθμό για τις συλλογικές διαπραγματεύσεις, του ν. 1876, ο οποίος έδωσε ευρεία αποδοχή από τα πολιτικά κόμματα, γιατί ψηφίσθηκε επί οικονομικής κυβέρνησης με τη συμμετοχή όλων των πολιτικών κομμάτων. Το νομοθετικό πλαίσιο της αλλαγής συμπληρώνεται το 1996 με την επικύρωση της 154 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας «Για την προώθηση της συλλογικής διαπραγμάτευσης».

Ο ν. 1876/1990 εισήγαγε σημαντικές καινοτομίες στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων, από τις οποίες αναφέρονται όσες σχετίζονται άμεσα με το θέμα μας:

- Διαμορφώνεται ένα αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγματεύσεων στη βάση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικά δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο νόμος 3239/1955<sup>1</sup>. Η διαπραγμάτευση καθίσταται ελεύθερη σε όλο το επίπεδο και προωθείται καθ' εαυτή, δηλαδή όχι αποκλειστικά ως μέθοδος επίλυσης των συλλο-

<sup>1</sup> Το περιεχόμενο του ν. 3239/1955 «Περ' τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας επί... συγκεντρωτικῶν ἐπιπέδων κριτικῆς γιὰ τὴν ἐπιπτώσεως τοῦ σε βάρους τοῦ συνδικαλιστικοῦ κινήματος (Κουδῆς, 1992).

γικών διαφορών και αλληλεπίδρασης των συλλογικών συμβάσεων. Για πρώτη φορά, καθιερώνονται δύο νέα επίπεδα διαπραγματεύσεως: το κλαδικό και το επιχειρησιακό, τα οποία αποκτούν προτεραιότητα έναντι των μέχρι τώρα κυρίαρχων ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., οι οποίες αποσκοπούσαν σε μία παραδοσιακή συντηρητική αντίληψη εκπροσώπησης των συμφερόντων των εργαζομένων. Όμως η συνάρτηση της έννοιας του κλάδου με οικονομικούς και όχι με αυστηρά νομικούς όρους, αλλά και με τη λειτουργία της συλλογικής αυτονομίας, καθώς και η διατήρηση της συνδικαλιστικής οργάνωσης της εργατικής πλευράς, με άξονα το επάγγελμα, θα έχει σαν αποτέλεσμα να μην υπογράφεται στην πράξη μία κλαδική σύμβαση, αλλά περισσότερες ομοιοεπαγγελματικές συμβάσεις που συνθέτουν τελικά την εικόνα ενός ευρύτερου κλάδου.

- Διευρύνεται το αντικείμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων σε αποτέλεσμα οποιοδήποτε θέμα σχετικά με τους όρους εργασίας (πλην των συνταξιοδοτικών), την άσκηση του συνδικαλιστικού δικαιώματος μέσα στην επιχείρηση και της επιχειρηματικής πολιτικής, - να μπορεί να αποτελέσει περιεχόμενο της διαπραγματεύσεως. Ως εκ τούτου, θεωρητικά τουλάχιστον, ο νόμος αυτός δίνει τη δυνατότητα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω της συλλογικής διαπραγματεύσεως. Στο πλαίσιο αυτό, η ΕΓΣΣΕ του

1993 αποτελεί παράδειγμα καλής πρακτικής, ενώ ακόμη και σήμερα θεωρείται η σημαντικότερη σύμβαση σε θέματα ισότητας ευκαιριών στην Ελλάδα. Σε όση, εντούτοις, αφορά την ισότητα των αμοιβών, η ΕΓΣΣΕ του 1993, όπως άλλωστε και όλες οι συμβάσεις που μελετήθηκαν στο πλαίσιο της παρούσης εργασίας, δεν περιλαμβάνει ειδικές ρυθμίσεις ή θετικές δράσεις με στόχο την πρόληψη, τη μείωση ή και την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Μπορεί ωστόσο να θεωρηθεί ως παράδειγμα καλής πρακτικής στο βαθμό που δηλώνει ότι έχει σκοπό την προώθηση της ισότητας των αμοιβών. Ειδικότερα, μετά άρθρο 11 της εν λόγω σύμβασης τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται να προωθήσουν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών και στο ζήτημα της αμοιβής. Ένωσ χρόνια αργότερα πλήττει είναι εμφανές ότι τόσο οι συνδικαλιστικές όσο και οι εργοδοτικές οργανώσεις δεν φροντίζουν στην πράξη για την προώθηση και εφαρμογή της σχετικής διάταξης.

- Διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής του νόμου, ώστε να υπάγονται σε αυτόν και όσοι εργάζονται στη γεωργία, την κτηνοτροφία, οι κατ' οίκον εργαζόμενοι αλλά και όσοι παρέχουν εργασία χωρίς να συνδέονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας, ενώ στην ουσία επιστολούνται με συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων, όπως για



παράδειγμα οι εργαζόμενοι στο ψάσιον, στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Επίσημamente στον 1876/1990 δεν επεκτείνεται στα χέρια των ναυτεργατών και στο επίπεδο των αμλών επιχειρήσεων, κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους αναφορικά με τον καθορισμό των μισθών, κυριαρχούν τα συστήματα εξατομικευμένων συμβιών.

#### 4.2 Τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγματεύσεως

Σήμερα τα είδη των Σ.Σ.Ε. που υπογράφονται είναι τα εξής:

Α. **Εθνικές γενικές** που καθορίζουν τους ελάχιστους όρους εργασίας και δεσμεύουν τους εργαζόμενους όλης της χώρας, συμπεριλαμβανομένων και εκείνων που εργάζονται με σχέση ιδιωτικού δικαίου στο δημόσιο, το νομικό πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

Β. **Κλαδικές**, που αφορούν στους εργαζόμενους περισσότερων ορειδών ή συναφών εκμεταλλεύσεων ή επιχειρήσεων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας ή όλης της χώρας, δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Γ. **Επιχειρησιακές**, που εφαρμόζονται στους εργαζόμενους μίας επιχείρησης ή εκμετάλλευσης, δεσμεύοντας τον εργοδότη που συνάπτει τη σύμβαση αυτή.

Δ. **Εθνικές ομοιοεπαγγελματικές**, που αφορούν στους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος και των συναφών προς αυτό ειδικοτήτων όλης της χώρας. Δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

Ε. **Τοπικές ομοιοεπαγγελματικές**, που αφορούν στους εργαζόμενους ορισμένου επαγγέλματος ή και των συναφών ειδικοτήτων ορισμένης πόλης ή περιφέρειας. Δεσμεύουν τους εργαζόμενους και εργοδότες που είναι μέλη των συμβαλλόμενων συνδικαλιστικών οργανώσεων.

#### 4.3 Η ικανότητα για συναφή Σ.Σ.Ε.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 1876/1990, ικανότητα για συναφή Σ.Σ.Ε. έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμίδας στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, όπως αυτό προσδιορίζεται από το καταστατικό τους, εφόσον είναι αντιπροσωπευτικές. Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται αριθμητικό από τον αριθμό των εργαζομένων που ψήφισε στις τελευταίες εκλογές για ανάδειξη διοίκησης.

Ικανότητα για την υπογραφή της ΕΓΣΣΕ έχει μόνο η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (στο εξής ΓΣΕΕ), η οποία είναι η πλέον αντιπροσωπευτική τρόποςθβημο συνδικαλιστική οργάνωση. Επίσης, ικανότητα για την υπογραφή επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. έχει κάθε εργοδότης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενους.

#### 4.4 Ισχύς Σ.Σ.Ε. – Τρόπος δεσμευσης των εργαζομένων

Η Σ.Σ.Ε. έχει ένα ενόχικο και ένα κανονιστικό μέρος:

Το ενόχικο μέρος δεσμεύει μόνο τις συμβαλλόμενες οργανώσεις γιατί αφορά στα μεταξύ τους δικαιώματα και υποχρεώσεις που δημιουργεί η σύμβαση, όπως και κάθε συμβόλαιο του κοινού δικαίου (π.χ. τρόπος εκπλήρωσης, τρόπος καταγγελίας, διάρκεια κ.λπ.).

Το κανονιστικό μέρος περιλαμβάνει τους όρους που ρυθμίζουν ζητήματα αμείβων και συνθηκών εργασίας, καθώς και άλλα θέματα με αφορμή την παροχή της εργασίας και έχει άμεση και αναγκαστική ισχύ για τους εργαζομένους.

**Άμεση ισχύς** σημαίνει ότι οι κανονιστικοί όροι εφαρμόζονται αυτόματα στις ατομικές σχέσεις εργασίας που πρέπει να αποκτήσουν περιεχόμενο σύμφωνα με τους όρους της Σ.Σ.Ε., ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών της ατομικής σύμβασης. Η **αναγκαστική ισχύς** σημαίνει ότι κάθε οντίθετη συμφωνία είναι άκυρη. Εξαιρέση εισάγει το άρθρο 7 παρ. 2 του Ν. 1876/90 με το οποίο οι όροι των ατομικών συμβάσεων εργασίας μπορούν να αποκλίνουν από τους κανονιστικούς όρους των Σ.Σ.Ε., εφόσον παρέχουν μεγαλύτερη προστασία στους εργαζομένους (αρχή ευνοϊκότερης μεταχείρισης του εργαζομένου).

Με Σ.Σ.Ε. εξομοιώνονται πλήρως, ως προς την ισχύ και τα αποτελέσματα, οι διατηρητικές αποφάσεις που εκδίδονται από ανεξάρτητο διοικητή, μέλους του αιμοτός Με-

σολοβητών – Διοιτητών που λειτουργεί υπό την ευθύνη του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διοίτησης (στο εξής Ο.Μ.Δ.), προκειμένου να επιλυθεί μία συλλογική διαφορά εργασίας η οποία εισάγεται με πρωτοβουλία των μερών στον Ο.Μ.Δ σε περιπτώσεις που προβλέπει ο νόμος, όταν υπάρχει αδυναμία υπογραφής Σ.Σ.Ε.

#### 4.5 Ο καθορισμός του μισθού και ο ρόλος του κατώτατου μισθού στην αντιμετώπιση των διακρίσεων

##### 1. Ο καθορισμός του μισθού

Ο καθορισμός του νόμιμου μισθού γίνεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της ελευθερίας των διαπραγματεύσεων (άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος και Ν. 1876/90).

Κατά τις διαπραγματεύσεις τα μέρη δεσμεύονται από τρεις αρχές:

Α) αρχή του κατώτατου ορίου μισθού

Α1) το γενικό κατώτατο όριο μισθού για το ανεξιδίκευτο πρόσωπο της χώρας καθορίζεται σήμερα με την ΕΓΣΣΕ (ν. 1876/90), ενώ κατά περιόδους η αρμοδιότητα αυτή ανήκε στην κρατική εξουσία, μέσω της υποχρεωτικής πρόσφυγής σε διοικητικά δικαστήρια. Η σημασία του γενικού κατώτατου ορίου μισθού έγκειται στο γεγονός ότι η αρμοδιότητα της εργασίας δε μπορεί να είναι κατώτερη από το όριο αυτό. Η βασική αποστολή αυτού του θεσμού είναι η εξασφάλιση ενός ζωτικού ορίου συντήρησης στον εργαζόμενο (ημμερομίσθια ή μισθός ασφαλείας).

Α2) στις διάφορες κλαδικές Σ.Σ.Ε. καθο-

ρίζεται ένα κλάσιτο όριο μισθού για τις κατηγορίες των μισθωτών στους οποίους αναφέρεται κάθε μία (κλαδικό κατώτατο όριο).

Το κλαδικό κατώτατο όριο μισθού αποτελεί το νόμιμο μισθό κατά επαγγελματική κατηγορία και συνιστά τη βάση για τον υπολογισμό διαφόρων αποζημιώσεων, προσαυξήσεων ή άλλων οικονομικών ωφελημάτων που υπολογίζονται με αναφορά στο νόμιμο μισθό.

Οι Σ.Σ.Ε. στο επίπεδο της επιχείρησης μπορούν να προβλέπουν αυξημένο νόμιμο μισθό για το προσωπικό μιας επιχείρησης, συνήθως δε προσαυξάνουν το ύψος των επιδομάτων.

Β) Αρχή της αυτόματης εφαρμογής του νομίμου μισθού

Τα κατώτατα όρια μισθού που καθορίζονται κάθε φορά εφαρμόζονται αυτόματα στις ατομικές συμβάσεις εργασίας από τη μέρα που η Σ.Σ.Ε. αποκτά ισχύ. Συνήθίζεται όμως η ρήτρα της μη αναδρομικής αύξησης των μισθών. Με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να συμφωνούνται αποδοχές ανώτερες από τα νόμιμα μισθά, οι οποίες συνιστούν το συμβατικό μισθό.

## 2. Ο ρόλος του κατώτατου μισθού ως μέσου πρόληψης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών

Όπως ήδη αναφέρεται ομέσως παραπάνω το κατώτατο όριο μισθών και ημερομισθίων ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ που υπογράφεται κάθε ένα ή δύο χρόνια. Η ΕΓΣΣΕ καλύ-

πτει όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ διαφοροποιεί τους εργατοτεχνίτες/εργατοτεχνίτριες από τους υπαλλήλους. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους εργατοτεχνίτες/εργατοτεχνίτριες, καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει τα 15α έτος της ηλικίας τους, ανάλογως με το χρονικό διάστημα της απασχόλησής τους.

Γενικά, ο ρόλος του κατώτατου μισθού, ως μέσου πρόληψης των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, δεν έχει αποτύχει μέχρι σήμερα αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου σε κανένα επίπεδο.

Οπόσον τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ότι θέτουν ένα κατώφλι που λειτουργεί προστατευτικά για τις γυναίκες και συμβάλλουν στη μείωση της φτώχειας όταν αυξάνονται σημαντικά, δεδομένου ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βρίσκεται συγκεντρωμένος στο κατώτερο μέρος της μισθολογικής κλίμακας. Αυτό έγινε το 1982 όταν η νεοεκλεγθείσα Σοσιαλιστική Κυβέρνηση (ΠΑΣΟΚ) επέβαλε μια αύξηση της τάξης του 32% στο κατώτατο ημερομίσθιο και 37% αντιστοίχα στον ελάχιστο κατώτατο μισθό. Δεδομένου ότι τα εθνικά κατώτατα όρια καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τα κατώτατα όρια σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και δεδομένου ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται στο κατώτερο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, ο αντίκτυπος της πολιτικής μισθών κατά

Η διάρκεια της ΕΓΣΣΕ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εκάστοτε οικονομική συγκυρία. Τα τελευταία χρόνια οι περισσότερες ΕΓΣΣΕ είναι διετούς διάρκειας.

το 1982 ήταν το κλείσιμο της ψαλίδας στα σημερινά περίπου επίπεδα<sup>1</sup>. Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ<sup>2</sup>, το γυναικείο φύλο αποτελεί έναν εκ των καθοριστικών παραγόντων που ευνοούν τους χαμηλούς μισθούς, με συμμετοχή των γυναικών στους χαμηλά αμειβόμενους κατά 54% έναντι 30% στους υπόλοιπους εργαζόμενους (με στοιχεία του 1995). Αυτό συμβαίνει διότι, *ceteris paribus*, η διοργανωτική θέση των ανδρών εμφανίζεται ως αυξημένη έναντι της γυναικείας, απομένοντας για το ίδιο χαρακτηριστικό, η αγορά αμειβει λιγότερο τις γυναίκες.

Είναι αστόχο ευρέως αποδεκτό, τουλάχιστον από τον κόσμο της εργασίας, ότι η αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως μέτρου προστασίας των χαμηλά αμειβόμενων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ύψος του κατώτατου μισθού. Στο πλαίσιο αυτό, το εξαιρετικό χαμηλό όρα που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ, καθιστούν τον κατώτατο μισθό τελείως αναποτελεσματικό. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1990-2001, σύμφωνα με στοιχεία του ΥΠΕΘΥ (2002) ο μέσος πραγματικός μισθός γνώρισε μια αύξηση της τάξης του 0,64% ετησίως και σωρευτικά 7,9%. Αν οι αυξήσεις αυτές συγκριθούν με την εξέ-

λιξη των κατώτατων αποδοχών την ίδια περίοδο, διαπιστώνεται ότι οι κατώτατοι πραγματικοί μισθοί και τα ημερομίσθια μειώνονται κατά -0,58 ετησίως και ότι η συνολική μείωση ανέρχεται σε -6,7%<sup>3</sup>.

Συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα παραμένει μία χώρα με πολύ χαμηλές προίβες. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat αναφορικά με τους κατώτατους μισθούς στις χώρες κράτη μέλη της ΕΕ (1η Φεβρουαρίου 2002), η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση με κατώτατο μηνιαίο μισθό περίπου 473 Ευρώ - ουραγός είναι η Πορτογαλία με 408 Ευρώ- ενώ κατά μέσο όρο, στις ενδο χώρες της ΕΕ που ισχύει ο κατώτατος μισθός σε εθνικό επίπεδο, αυτός ανέρχεται σε 924 Ευρώ. Δεν αποτελεί λοιπόν έκπληξη το γεγονός ότι μία μεγάλη μερίδα μισθωτών καταφεύγει στη συστηματική υπερωριακή εργασία ή στη δεύτερη απασχόληση. Ωστόσο, η τριτοκλιμακία που αφορά κυρίως στους άνδρες εργαζόμενους, έχει ως αποτέλεσμα τη διευρύνση της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών, καθώς και τη σε βάρος τους ενίσχυση του φιλεπικού καταμερισμού της εργασίας στην οικονομία.

Όπως αναφέρεται και σε επίσημεςηγές,<sup>4</sup> η πολιτική χαμηλών μισθών δεν

<sup>1</sup> Karamessini M., Isakimoglu E., «Determinants of the gender pay gap in Greece», 23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, «Job equality», 18-20 July 2002, Spetses-Greece.

<sup>2</sup> Αληθομίμητη μελέτη του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ, Πρόκειται για εργασία σε εξέλιξη της οποίας το αποτέλεσμα θα δημοσιευθούν το καλοκαίρι του 2002.

<sup>3</sup> ΙΝΕ/ΓΣΕΕ ΑΔΕΔΥ, «Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια έκθεση 2002, Αύγουστος 2002.

<sup>4</sup> Σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ 2002-2003 ο κατώτατος μηνιαίος μισθός διαμορφώνεται ως εξής: 490,04 ευρώ (1-1-2002), 498,86 (1-7-2002) και 518,32 (1-1-2003).

<sup>5</sup> ΕΣΔΑ, 2002.

αφορά μόνο στα κατώτατα όρια που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές σ.σ.ε., αλλά και γενικότερα στους τζιρωτάτους κλάδους και επιχειρήσεις.

#### 4.6 Συμπεράσματα

Ιστορικά, στην Ελλάδα, ο περιορισμένος έμφαντος ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων έχει συντελέσει καθοριστικά στην έλλειψη διαπραγματευτικής κουλτούρας, καθώς και στο μικρό εύρος θεμάτων της αξιολόγησης των συλλογικών διαπραγματεύσεων, με αρνητικές ενδεχομένως συνέπειες, σε βάθος χρόνου, στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών.

Στο πλαίσιο αυτό η ψήφιση του ν. 1876/1990 για τις ελεύθερες συλλογικές διαπραγματεύσεις κρίνεται ιδιαίτερα σημαντική, αφενός μεν γιατί καθιστά ελεύθερη τη διαπραγμάτευση σε όλα τα επίπεδα, καθιερώνοντας μόλις και δύο νέα επίπεδα διαπραγμάτευσης, του κλάδου και της επιχείρησης, αφετέρου δε γιατί δι-

ευρύνει το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και το πεδίο εφαρμογής τους.

Ωστόσο, φαίνεται ότι οι κοινωνικοί συννομιμητές δεν έχουν εκμεταλλευτεί μέχρι σήμερα τις δυνατότητες που τους παρέχει ο νόμος. Σαν αποτέλεσμα, τουλάχιστον αναφορικά με το θέμα μας, η συλλογική διαπραγμάτευση προωθεί την ισότητα των ευκαιριών στο ελάχιστο δυνατό. Επιπλέον, παρουσιάζεται αδυναμία ως προς την κάλυψη από τις σ.σ.ε. ευαίσθητων ομάδων εργαζομένων, χαμηλής διαπραγματευτικής δύναμης που είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες (π.χ. φασόν, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις).

Τέλος, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις, αν και αποτελούν ακόμη το βασικό και κύριο μέσο διαμόρφωσης των μισθών δεν φαίνεται να λαμβάνουν υπόψη τον παράγοντα φύλο στον τρόπο που τα κάνουν. Η παρατήρηση αυτή αφορά πρωτίστως στον καθορισμό των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων μέσω της ΕΓΣΣΕ ως μέσο πρόληψης των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών.



## Κεφάλαιο 5

# Άμεσες και Έμμεσες Μισθολογικές Διακρίσεις στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

### 5.1 Γενική Επισκόπηση

Πριν το 1990 οι ρυθμίσεις των Σ.Σ.Ε. σχετικά με την ισότητα αφορούσαν στην κατάργηση υφιστάμενων διακρίσεων (άμεσων και έμμεσων) σε βάρος των γυναικών και στην επίτευξη της ισότητας δικαιωμάτων.

Άμεση θεωρείται η διάκριση που προκύπτει από σαφή αναφορά στο φύλο, ενώ έμμεση είναι η διάκριση που οφείλεται σε κριτήρια που φαίνονται εκ πρώτης όψεως αντικειμενικά και παραδεκτά, οδηγούν όμως εκ των πραγμάτων σε διάκριση σε βάρος του ενός φύλου (Ντότσικα, 1997).

#### Παραδείγματα συμφωνιών

Σε εθνικό επίπεδο έχει ήδη γίνει αναφορά στην υπογραφή της ΕΓΣΣΕ του 1976 που καταργεί το σαφή διαχωρισμό μεταξύ εργατοτεχνίτη και εργατοτεχνίτριας σύμφωνα με τον οποίο η αμοιβή των γυναικών ήταν μικρότερη από των ανδρών για την ίδια ή ίσης αξίας παρεχόμενη εργασία, καθώς και της ΕΓΓΣΕ του 1993 στο πλαίσιο της οποίας οι συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύ-

ονται να προωθήσουν την ίση μεταχείριση και τις ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών και στο ζήτημα της αμοιβής.

Σε κλαδικό επίπεδο η πρώτη φορά που τέθηκε θέμα άρσης διακρίσεων των φύλων αναφορικά με την υπηρεσιακή εξέλιξη είναι με την κλαδική Σ.Σ.Ε. στις Τράπεζες του 1981, όπου στην παρ. 6 αυτής ορίζεται ότι: «...Οι υπάλληλοι εξελίσσονται υπηρεσιακά κατ' ίσον τρόπο ανεξαρτήτως φύλου, εφόσον έχουν και τα αυτά τυπικά και ουσιαστικά προσόντα, συμφώνως με τις διατάξεις του οργανισμού ή κανονισμού εκάστης Τράπεζας». Η διατύπωση της ρύθμισης αυτής παραπέμπει στην άρση οποιασδήποτε άμεσης διάκρισης σε βάρος των γυναικών και απορρέει από την έννοια της ισότητας των δικαιωμάτων. Στο ίδιο πλαίσιο εντάσσεται και η εθνική κλαδική σ.σ.ε. των εργατοτεχνιτών Μεταλλείων και Λιγνιτωρυχείων (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 8.4.1999 με ισχύ και για το 2000) στην οποία η παράγραφος αναφορικά με τον καθορισμό βασικού μισθού ή ημερομισθίου ορίζει μεταξύ άλλων ότι «Γυναίκες που εκτελούν την ίδια εργασία με τους άνδρες δικαιούνται το ημερομίσθιο που χορηγείται σε αυτούς». Ομοίως, σε εθνικό ομοιοσημασιολογικό επίπεδο καταγράφεται η σ.σ.ε. των Μικροεργασιολογικών όλης της χώρας (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 19/2000) με ρύθμιση της οποίας «Ανδρες και γυναίκες που εκτελούν όμοια εργασία αμείβονται με το ίδιο ημερομίσθιο και έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις στο πλαίσιο των όρων αυτής της ρύθμισης (ΣΣΕ 14.7.1998)».

Όσον αφορά τις έμμεσες διακρίσεις, στην κλαδική σ.σ.ε. των Τραπεζών του

1984 τέθηκαν δύο ζητήματα κατάργησης έμμεσων διακρίσεων: το θέμα της ένταξης σε μισθολογικά κλιμάκια των καθοριστικών και το θέμα της απορρόφησης του κλάδου των δακτυλογράφων, ώστε και αυτές να έχουν ίσες ευκαιρίες υπηρεσιακής εξέλιξης. Η έμμεση διάκριση προέκυπτε από το γεγονός ότι γυναίκες προσλαμβάνονταν ως καθαρίστριες και δακτυλογράφοι, με αποτέλεσμα η μισθολογική τους αντιμετώπιση και η υπηρεσιακή τους εξέλιξη να είναι περιορισμένη και να τις διαφοροποιεί από τους άνδρες. Σύμφωνα με το άρθρο 18 της ρύθμισης, «Οι Τράπεζες αποδέχονται να μελετήσουν και να ρυθμίσουν το θέμα των ταμειακών υπαλλήλων και των δακτυλογράφων. Ειδικότερα αποδέχονται τον εμπλουτισμό των καθηκόντων των απασχολούμενων στις παραπάνω εργασίες και τον καθορισμό ανωτάτου χρόνου της παραπάνω απασχόλησης το 10 χρόνια».

Στην κλαδική α.α.ε. της ίδιας χρονιάς και καθαρίστριες τακτικής απασχόλησης οι αιτήσεις κατά την ένταξή τους στα κλιμάκια του ενιαίου Μισθολογίου την 1.1.82, εντάχθηκαν λόγω του πλεόν σε κατώτερο του δικαιούμενου κλιμάκιο, επανεγνώσθησαν αναδρομικά από 1.1.82 στο πραγματικό, και με ανώτατο το 11<sup>ο</sup>. Σύμφωνα επίσης επίσης ότι οι Τράπεζες που ήδη χρησιμοποιούν συμβάσεις καθαριότητας θα κάνουν «λελογισμένη χρήση εργαλαβικών συμβάσεων καθαριότητας και θα κατοχυρώνεται δια των συμβάσεων η τήρηση της εαγοτικής νομοθεσίας» (άρθρο 7).

Τέλος, στην κλαδική Σ.Σ.Ε. του 1990 καταργείται και η διάκριση που σφεοά στον κλάδο των δακτυλογράφων. Με το τρίτο

άρθρο της εν λόγω Σ.Σ.Ε. αναμορφώνεται η «προοδευτική κατάργηση του κλάδου δακτυλογράφων σε οποία Τράπεζα υπάρχει, ως ιδιαίτερος κλάδος, στο βαθμό και στην έκταση που οι λειτουργικές ανάγκες το επιτρέπουν. Στην περίπτωση προαλήψεων νέων δακτυλογράφων θα αποδεσμευτεί και θα απορροφάται σε άλλους κλάδους, σε κάθε πρόσληψη μετά την πάροδο εξαμήνου από την ολοκλήρωση των πρόσληψεων, ποσοστό 80% των υπηρετούντων δακτυλογράφων».

Ιδιαίτερα σημαντική για την ισότητα των αμοιβών είναι η αναφορά της κλαδικής Σ.Σ.Ε. 1997-1998 στις αρμοδιότητες της Κλαδικής Επιτροπής Ισότητας, η οποία προανατολίζεται και προς ενέργειες θετικών δράσεων. Έτσι η Επιτροπή αυτή αναλαμβάνει να μελετήσει, μεταξύ άλλων, την άρση τυχόν δυσμενών διακρίσεων των γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων στις αποδόξεις ή/και στη μισθολογική τους εξέλιξη, λόγω πλεοματικών βαθμολογικών προωθήσεων, που ισχύουν μόνο για τους άνδρες συναδέλφους τους, αλλά και την οργάνωση ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης, ιδίως γυναικών που απέχουν από την εργασία λόγω γονικής άδειας και άδειας τακτικού, ώστε να επιτυγχάνεται η ομοιή υπηρεσιακή επανεγνώση των γυναικών που απουσιάζουν μεγάλα χρονικά διαστήματα από την εργασία.

Από την έρευνα προκύπτει ότι οι σημαντικές αυτές προβλέψεις της κλαδικής Σ.Σ.Ε. δεν είχαν συνέχεια, παράμενοντες στο επίπεδο του συλλογίου ή στην καλύτερη περίπτωση στη συγκριτική αναγνώριση των πραγματικών προβλημάτων της γυναικείας απασχόλησης του κλάδου.



Πλάσματικές βαθμολογικές προαθροσεις εισάγει η Σ.Σ.Ε. 1984 όσον αφορά στην αναγνώριση της στρατιωτικής θητείας βαθμολογικά για τους άνδρες εργαζόμενους που προαλήφθηκαν μετά την εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεών τους, καθώς και σ.σ.ε. σε άλλους κλάδους ή επαγγέλματα. Συγκεκριμένα, στο σύνολο των 151 κωδικοποιημένων κειμένων του ΟΜΕΔ που εξετάστηκαν, εντοπίζονται οι ακόλουθες Β:

- Η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Βιολόγων πτυχιούχων ανωτάτων σχολών που απασχολούνται στη βιομηχανία, κλινικές και διαγνωστικά κέντρα (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 13.9.2000 με ισχύ και για το 2001).
- Η κλαδική σ.σ.ε. του προσωπικού Γεωργικών και Συνεταιριστικών Οργανώσεων (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 2000).
- Η κλαδική τοπική σ.σ.ε. των εργαζομένων σε Ναυπηγικές μεταλλουργικές επιχειρήσεις στον Πειραιά (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 5.4.96).
- Η κλαδική τοπική των εργαζομένων και υπαλλήλων σε μεταλλουργικές επιχειρήσεις στη Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 17.4.2000).
- Η ομοιοεπαγγελματική των οικοδόμων ελεύθερων επαγγελματιών (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 8.6.2000).
- Ομοιοεπαγγελματική τοπική των Πρωτογενιστών αναλυτών-χειριστών Η/Υ επιχειρήσεων Ν. Θεσσαλονίκης (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ 30/97).

- Η επιχειρησιακή του Τομείου Υγείας Εθνικής Τράπεζας ΤΥΠΕΤ (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ 2000).
- Η κλαδική των Πρακτορειακών & Ακτοπλοϊκών επιχειρήσεων (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 2000 με ισχύ και για το 2001).

Ιδιαίτερα σημαντική για το θέμα μας είναι και η προϋπόθεση της συνεχούς υπηρεσίας θέτουν ορισμένες σ.σ.ε. προκειμένου να χορηγηθούν τα επιδόματα προϋπηρεσίας και πολυετίας. Ο όρος της συνεχούς υπηρεσίας είναι ενδεχομένως δυσμενής για τις γυναίκες, οι οποίες πολλές φορές αναγκάζονται σε διακοπή της καριέρας τους λόγω αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων ή επιθυμούν από μόνες τους προσωρινή διακοπή πάλι λόγω του ρόλου τους ως μητέρες. Ενδεικτικά ανασφαιρείται η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των αινιακτών μελών της Ε.Σ.Η.Ε.Α. (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 30.12.1999 με ισχύ και για το 2000) σύμφωνα με ρύθμιση της οποίας το επίδομα πολυετούς υπηρεσίας ανέρχεται σε 5% για κάθε 5ετία συνεχούς παραμονής στον ίδιο εργοδότη και μέχρις ότου συμπληρωθούν τρεις δεκαετίες. Ο επιπλέον περιορισμός της υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη επιβαρύνει ακόμη περισσότερο τη θέση των γυναικών δεδομένου ότι πρόκειται για έναν κλάδο με υψηλό ποσοστό ανασφάλειας και χαμηλό ποσοστό μόνιμης και σταθερής απασχόλησης (V-PRC, 2002).

Στο σύνολο των συμβάσεων που μελετήθηκαν εντοπίστηκαν μόνο δύο συμβάσεις στις οποίες ο χρόνος προϋπηρεσίας υπολογίζεται ανεξάρτητα από το αν ο εργαζόμε-

νος έχει συνεχή ή διακεκομμένη υπηρεσία. Η πρώτη περίπτωση αφορά στην κλαδική των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 26.4.2000), με ρύθμιση της οποίας το επίδομα τριετιών (5%) χορηγείται με τη συμπλήρωση 3 ετών συνεχούς ή διακεκομμένης υπηρεσίας στην ίδια αεροπορική εταιρεία στην Ελλάδα ή το εξωτερικό (ΣΣΕ 24.6.1998). Η ίδια μόλιστο πρόβλεψη με ρύθμιση της ΣΣΕ του 1989 καταργεί τον περιορισμό της υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη και ορίζει ότι «Για τον υπολογισμό των τριετιών λαμβάνεται υπόψη και η προϋπηρεσία... σε οποιαδήποτε άλλη αεροπορική εταιρεία στην Ελλάδα» (1.8.1989). Η δεύτερη περίπτωση αφορά στην ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Μηχανικών Δημοσίου ΝΠΔΔ-ΟΤΑ (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 1998), σύμφωνα με ρύθμιση της οποίας για την χορήγηση του επιδόματος παλμίας 5% λαμβάνεται υπόψη όλη η πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία Μηχανικού, συνήχης ή διακεκομμένη, η οποία έχει προσφερθεί στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ (ΣΣΕ, 7.8.1984).

### 5.2 Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου

#### 1. Γενικά

Σύμφωνα με την καινή νομοθεσία (ν. 1414/1984) η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες κάθε απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως φύλου (άρθρο 3 παράγραφος 1). Ως εκ τούτου, επί της αρχής τουλάχιστον, δεν προκύπτει επαγγελματική κα-

τηγοριοποίηση με βάση το φύλο.

Στην πράξη ωστόσο, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μία σαφή διάκριση ανάμεσα σε ανδρικούς και γυναικείους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ανδρικό και γυναικείο επαγγελματίες και κατά επέκταση ανδρικές και γυναικείες θέσεις εργασίας στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή ακόμη και στο ίδιο επάγγελμα. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, παρά το σχετικά μικρό βαθμό επαγγελματικού διαχωρισμού συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ, το 50% περίπου της μισθολογικής διαφοράς σε βάρος των γυναικών εξηγείται από την άνιση πρόσβαση των δύο φύλων στα επαγγέλματα (βλ. Στατιστικό στοιχεία, Ενότητα Β).

Σε επίπεδο κλάδου, οι γυναίκες αιμμεγέχουν με χαμηλά ποσοστά απασχόλησης σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας όπως: βιβλιοδεσία, βυρσοδεψία, κατασκευή ελαστικών αυτοκινήτων, βιομηχανία λιπασμάτων, εργοστάσια και εργαστήρια κοπής και επεξεργασίας μαρμάρων, μεταλλεία και λιγνιτωρυχεία, βιοτεχνία μετάλλου, εργοστάσια στη νοσηματοεπισκευαστική ζώνη, επιχειρήσεις πετρελαίου, βιομηχανία πλαστικών, σιδηροβιομηχανία, σφαγή ζώων, τοιμεντοβιομηχανία, χημική βιομηχανία κ.λπ.

Αντιθέτως, παραδείγματα κλάδων παραγωγής με υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης είναι: αεροπορικές εταιρείες, βιομηχανία γάλακτος-παστερίωσης, επεξεργασία γούνας και δέρματος, αρτοποιία, μαγισμός, κλωστούφαντουργία, εκπαίδευση, τουρισμός (ειδικότερα στο ξενοδοχείο), χαρτοποιία, χειρισμός Η/Υ

στη βιομηχανία, υπηρεσίες, γραφεία, χρηματοπιστωτικός τομέας, νοσηλευτικά ιδρύματα, λιανικό εμπόριο κ.λπ. Ωστόσο και στους κλάδους αυτούς, παρά το υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης, παρατηρείται επιμέρους επαγγελματικός διαχωρισμός που χαρακτηρίζεται από τη συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης. Έτσι, εκτός του επαγγελματικού διαχωρισμού σε επίπεδο κλάδου, προκύπτει και ένας σαφής κατά φύλο διαχωρισμός στα επιμέρους επαγγέλματα και στις συναφείς προς αυτά ειδικότητες.

Ο κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός σε κλάδους και επαγγέλματα αντανακλάται και στις συλλογικές συμβάσεις που εξειστάθηκαν και αφορά κυρίως στην κατά φύλο καθορισμό των ειδικοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό πολλές από τις συμβάσεις στους κλάδους παραγωγής, όπως αυτοί παρουσιάζονται παραπάνω, εξακολουθούν να μεροληπτούν άμεσα ή έμμεσα υπέρ της συνέχισης του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού που πορευδοσιακά υφίσταται σε κάποιους κλάδους ή επαγγέλματα, συνήθως σε βάρος των γυναικών. Αυτό επιτυγχάνεται κυρίως μέσω της γλώσσας των σ.σ.ε. και του καθορισμού των ειδικοτήτων σε γένος αρσενικό (τεχνίτες, εργάτες, χειριστές, αναλυτές, προγραμματιστές, λογιστές, μάγειροι κ.λπ.) ή σε γένος θηλυκό (καθαρίστριες, σιδερώτριες, πλαιοκαφτούδες, κόπριες, γαζώτριες, πλυντρίες, τηλεφωνήτριες κ.λπ.).

Στο άλλο άκρο, αν και σε ελάχιστες περιπτώσεις, ο κατά φύλο καθορισμός των ειδικοτήτων οδηγεί σε άμεση διάκριση σε

βάρος των γυναικών, τόσο αναφορικά με την ελεύθερη πρόσβαση αυτών σε κάποιες ειδικότητες που σύμφωνα με τις ισχύουσες συλλογικές ρυθμίσεις απευθύνονται αποκλειστικά σε άνδρες, όσο και αναφορικά με την ταύτιση της γυναικείας απασχόλησης με θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και χαμηλής αμοιβής.

**2. Παροδείγματα συμφωνιών**

Στην πρώτη κατηγορία αναφέρουμε ενδεικτικά την ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Ηλεκτροτεχνικών καταστημάτων όλης της χώρας (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 15/2000), η οποία, εκτός του ότι καθορίζει όλες τις ειδικότητες στο αρσενικό γένος, φαίνεται να προκαθορίζει το επάγγελμα του ηλεκτροτεχνίτη ως αποκλειστικά ανδρικό επάγγελμα, αποκλείοντας σε αυτό την απασχόληση των γυναικών. Ειδικότερα, σύμφωνα με συλλογική ρύθμιση της σ.σ.ε. (18.7.96) αναφορικά με το επίδομο οικονομικών βαρών, ορίζεται ότι «σ' όλοως τους Βοηθούς, Ηλεκτροτεχνίτες, Αρχιτεχνίτες, Εργαδουλούς, Πτυχιούχους Επίβλεπτες Συντηρητές ή Εγκαταστάτες ... παρέχεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10% ανεξάρτητα από τον αν εργάζεται ή όχι συνταξιοδοτείται ο σύζυγος και 5% να κάθε παιδί, εφόσον δεν συμπλήρωσαν το είκοσί τους (20) χρόνια, δεν εργάζονται και δεν είναι παντρεμένα».

Στην ίδια κατηγορία μπορεί να συμπεριληφθεί ως παράδειγμα καλής πρακτικής, για το ελληνικό πάντοτε δεδομένο, η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Αισθητικών συμβούλων όλης της χώρας (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 20/2000), ένα καθαρά γυναικείο επάγγελμα με έντονη μάλλον κοινω-

ική προκατάληψη σε βάρος των ανδρών που απασχολούνται ως αισθητικοί. Με σύμφωνη της ΣΣΕ του έτους 1994 αναφορικά με το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης, «στις διατάξεις της παρούσας υπάγονται οι αισθητικοί και των δύο φύλων, πτυχιούχοι και εμπειρικοί, που απασχολούνται με σύμβαση εξαρτημένης εργασίας στον ιδιωτικό τομέα όλης της χώρας». Η διευκρίνιση «και των δύο φύλων» δεν υπήρχε πριν το 1994.

Στη δεύτερη κατηγορία, της άμεσης διάκρισης σε βάρος των γυναικών μέσω του καθορισμού των ειδικτήτων, καταγράφεται η περίπτωση της κλαδικής σ.σ.φ. για τους άρτους αρτοποιίας και εργασιών των Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις όλης τη χώρας (τελευταία ΣΣΕ, 22.5.2002). Παρά την αντίθετη διακήρυξη, ο καθορισμός των ειδικτήτων της τέταρτης κατηγορίας παραμένει σε γένος θηλυκό. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 2 για τις «Κατηγορίες Μισθωτών», «οι μισθωτοί... σύμφωνα με την ειδικότητά τους και ανεξαρτήτως φύλου... κατατάσσονται στην τέταρτη κατηγορία ως: πλυντριά, αισθητριά, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μολύστρια, μοντάριστριά, λαντζέρη, λούτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρών».

Επισημαίνεται ότι η τέταρτη κατηγορία είναι η χαμηλότερη στη μισθολογική κλίμακα με βασικό μηνιαίο μισθό από 1.7.2002 588,12 ευρώ. Στην τρίτη, δεύτερη και πρώτη κατηγορία ο βασικός μηνιαίος μισθός διαμορφώνεται αντίστοιχα σε 615,40 ευρώ, 627,84 ευρώ και 641,38 ευρώ. Προκύπτει λοιπόν και άμεση μισθολογική διάκριση σε βάρος των γυναικών, οι

οποίες συμμετέχουν σχεδόν αποκλειστικά στην τέταρτη κατηγορία. Παράλληλα, οι γυναίκες αντιμετωπίζουν ιδιαίτερη δυσκολία πρόσβασης στις υπόλοιπες τρεις κατηγορίες, οι ειδικότητες των οποίων απευθύνονται άμεσα σε άνδρες.

Στην πρώτη κατηγορία υπάγονται οι υπόλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μοιρ, υπομοιρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α', νεκροθυρωρός Α', μπαυφετζής Α', προϊστάμενος υποδοματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α'. Στη δεύτερη κατηγορία υπάγονται οι προϊστάμενος πλυντηρίου και λινοθήκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β', σερβιτόρος τραπεζαρίας σκακιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος) μπάρμπαρ ή μπαρμεντ, σσημοκέρηδες και μάγειρας Β'. Στην τρίτη κατηγορία υπάγονται οι βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθός θυρωρείου ή μπουφί ή εστιατορίου ή μπαρ ορόφων ή λινοθήκης, γκρούμ, ντόρμιον, ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάρης και βούιατηριέρης εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη σ.σ.φ. ή ΔΑ και μάγειρας Γ'. Στην ίδια κατηγορία υπάγονται και οι καμαριέρες, με τους ειδικότερους όρους που αναφέρονται στο άρθρο 3 της ΔΑ 13/2000. Επισημαίνεται, ότι το άρθρο αυτό στο χεύει στη στοδισική μισθολογική αναβάθμιση των καμαριέρων (το 100% περίπου αυτών γυναικών), στο επίπεδο του βασικού μισθού των εργαζομένων της τρίτης κατηγορίας. Η αναπροσαρμογή του μισθού των καμαριέρων ξεκίνησε από 6.1.2000 και θα ολοκληρωθεί την 1.1.2003.

Σε επιχειρησιακό επίπεδο, μέσω από την ανάλυση των καταστάσεων μισθοδοσίας 3 μηνών του έτους 2000 μεγάλου ξενοδο-

χείου στην περιοχή της πρωτεύουσας (στο εξής Χ) στο σύνολο των 131 εργαζομένων γυναικών στην επιχείρηση Χ (σύνολο σχολούμενων 413) 57 ήταν καθαριότητες, 25 σε ειδικότητες της τέταρτης κατηγορίας, 15 σερβιτόρες, 1 βοηθός μάγειρα, 3 μαγείρισσες Β', 2 προϊστάμενες ορόφου, 1 υπομαίτρ, 1 βοηθός διευθύντριάς, 1 διευθύντρια, 13 χωρίς περιγραφή θέσης εργασίας και οι υπόλοιπες Β στο λογιστήριο ή υπάλληλοι γραφείου (αμειβόμενες με άλλες σ.σ.ε.).

Συνολικά, τόσο από την ανάλυση του περιεχομένου των συμβάσεων όσο και μέσα από τις συνεντεύξεις, φαίνεται ότι το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών και εν γένει των ίσων ευκαιριών σπουσιάζει από την στζέντα των συλλογικών διαπραγματεύσεων στον κλάδο. Η δε κλαδική σ.σ.ε. των ξενοδοχούπαλλήλων χαρακτηρίζεται ως κακή στα θέματα ισότητας. Εκτός της ανισότητας των αμοιβών καταγράφονται:

- Αδυναμία βαθμολογικής εξέλιξης στις ειδικότητες που έχουν πρόσβαση, τουλάχιστον θεωρητικά, οι γυναίκες (π.χ. Μαγείρισσες Α' και Β', υπομαίτρ, θέσεις προϊσταμένων).
- Καταστρατήγηση της νομοθεσίας (ν. 1483/1983) αναφορικά με τη διευκόλυνση οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.
- Μη εφαρμογή των κλαδικών ρυθμίσεων (π.χ. μικρότερες αμοιβές απ' αυτές που προβλέπουν οι συμβάσεις).
- Μη διευκόλυνση ή παρεμπόδιση συμμετοχής σε προγράμματα τουριστικής εκπαίδευσης με αποτέλεσμα την περoπήσει μισθολογική υποβάθμιση των

γυναικών (π.χ. μη χορήγηση του επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης).

- Η σπουδαιότητα επιχειρησιακού σωματίου στα 2 από τα 4 ξενοδοχεία, ως βασική αιτία για τη μη εφαρμογή των συλλογικών ρυθμίσεων.

Στη δεύτερη κατηγορία άμεσων διακρίσεων σε βάρος των γυναικών θα μπορούσε να συμπεριληφθεί και η επιχειρησιακή σ.σ.ε. των εργαζομένων στο Γηροκομείο Αθηνών (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 6.7.2000). Στην περίπτωση αυτή, ο καθορισμός των ειδικοτήτων γίνεται στο πλαίσιο 17 διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Από αυτές, 6 κατηγορίες είναι σε γένος αρσενικό (Αρχιτέκτονες, Λογιστές, Βοηθοί λογιστές, Μάγειροι Α', Μάγειροι Β' και Λαοζέρηδες) και 5 κατηγορίες σε γένος θηλυκό (Πρακτικές αδελφές, τραυματιοφορείς Βολαιμπόλοι, Αδελφές μοναστηριού φοιτήσας, Αδελφές διανομής και όνοι, Κόπριες Ράπτριες, Εργάτες γενικών καθηκόντων, τραπεζοκόμες καθαριστρις-πλυντρις, πλυντρις σκόθαρτου ιματισμού). Επίσης, περιλαμβάνεται και μία κατηγορία με τη διεύκρινση ότι αφορά στους υπαλλήλους και των δύο φύλων (γραμματείς, ταμίες, γραφείς, δακτυλογράφοι, τηλεφωνητές, γραφείς νοσηλευτικών ημερών, κλητήρες).

Συγκοινωνώντας το βασικό ζήτημα μισθό στα κατώτατα μισθολογικά κλημάκια της κάθε κατηγορίας διαπιστώνουμε ότι οι ειδικότητες γένους θηλυκού είναι οι χαμηλότερα αμειβόμενες, με μόνη εξαίρεση τις ειδικότητες Μάγειρα Β' και Λαοζέρη που έχουν τον ίδιο μισθό εκκίνη-

σης με τις Κόπτριες-Ράπτριες, ενώ στην κατηγορία των ειδικοτήτων που αφορούν και στα δύο φύλα, ο κατατάσσας βασικός μισθός μόλις που ξεπερνά το βασικό μισθό των Αδελφών διατοίς φοίτησης που είναι και η καλύτερη αμειβομένη κατηγορία γένους θηλυκού.

Ένα σημαντικό εργαλείο στην αντιμετώπιση αυτού του είδους μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών είναι η διαμόρφωση ενιαίου μισθολογίου όπως αυτό που καθιερώθηκε για παράδειγμα στον κλάδο των τραπεζών από το 1982.

### 5.3 Επιδόματα και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Στο σημείο αυτό θα μπορούσαμε να αναφέρουμε την ύπαρξη ειδικών επιδομάτων, που θεσπίζονται με όρους των Σ.Σ.Ε., και συνδέονται με επαγγέλματα ή επιμέρους ειδικότητες όπως για παράδειγμα τα τεχνικά επιδόματα (εργαστηρίων, τεχνικών βοηθών, μηχανικών και υπομηχανικών κ.λπ.) καθώς και τα επιδόματα εξειδικευμένου προσωπικού (εκπαιδευτών, πωλητών, λογιστών, ναυτοφυλάκων κ.λπ.). Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα χορήγησης που επιδοματος διαχειριστικών λαθών στους λογιστές και λογιστρίες. Η χορήγηση τέτοιου είδους επιδομάτων μπορεί δυνητικά να οδηγήσει σε ανισότητες μεταξύ ειδικοτήτων και κατηγοριών προσωπικού οι οποίες με τη σειρά τους να οδηγή-

σουν σε καλύτερη μεταχείριση κάποιων ειδικοτήτων, σε καμία όμως περίπτωση δεν ευθύνεται για τυχόν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων.

### 5.4 Πρόσθετες αμοιβές και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικών ερευνών τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, τα εξατομικευμένα αντιστάματα αμοιβών αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων με αποτέλεσμα πρόσθετες αμοιβές παλλαπλών ταχυτήτων που αναορίζουν στην πράξη την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασίας. Σχετική έρευνα στην περιοχή της πρωτεύουσας καταδεικνύει ότι οι αμοιβές στη βάση της ατομικής απόδοσης στον ιδιωτικό τομέα είναι αρκετά διαδομένες, επιβάλλονται μάλιστα μονομερώς από τον εργοδότη (38% των επιχειρήσεων άνω των 100 εργαζομένων). Το ίδιο ισχύει και για τα ατομικά πριμ που φαίνεται ότι σφραγίζουν το 22% των επιχειρήσεων<sup>43</sup>. Βασικό μειονέκτημα αποτελεί το γεγονός ότι οι πρακτικές αυτές αναπτύσσονται κυρίως είτε στη βάση προϋποθέσεων που δεν ελεγχονται από το συνδικάτο, είτε μέσω του θέσμου των ατομικών πριμ και άρα χωρίς και πάλι το κριτήριο προσδιορισμού τους να υπόκειται σε συλλογικό έλεγχο, ακόμη και σε επιχειρήσεις που λειτουργούν επιχειρή-

<sup>43</sup> Β. Γεωργαντοπούλου-Γ. Κοιζής: Ευελέγχτες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996, σελ. 211-224.

σικά σωμεία<sup>16</sup>. Όπόσο, αναπτύσσονται περισσότερο και με μεγαλύτερη ευκολία στις επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν εργατική εκπροσώπηση και που συνιστούν τον κύριο όγκο των επιχειρήσεων στην Ελλάδα<sup>17</sup>.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκέντρωσε η ποσοστά έκθεση για τον κλάδο των τραπεζών, προκύπτει ότι οι πάσης φύσεως πρόσθετες αμοιβές (prim, bonus, προμήθειες κ.λπ.) αποτελούν σημαντικό στοιχείο των αμοιβών στον κλάδο. Είναι χαρακτηριστικό ότι οι πρόσθετες αμοιβές αποτελούν σε ποσοστό των συνολικών δαπανών προσωπικού:

- Το 12-22%, στις Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος.
- Το 15-26%, στις ιδιωτικές ελληνικές τράπεζες, και
- Το 20 έως 36% στα υποκαταστήματα των ξένων τραπεζών.

Στην Ελλάδα ωστόσο, δεν παρατηρείται προς το παρόν ακραία ανισότητα πρόσθετων αμοιβών που να ελαστικοποιούν το βασικό μισθό σιμδένοντας το με παραγωγικότητα, κέρδη ή αξιολόγηση.

Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι δεν επιτρέπονται δυσμενέστερες συμβολογικές ρυθμίσεις από αυτές που προβλέπει το Σπ

οία κλαδικό συμβολογία που ισχύει από το 1982 (βλ. 2,8). Παρατηρείται ωστόσο ελαστικότητα και υποκειμενικότητα στον τρόπο διανομής των πρόσθετων παροχών που πιθανόν να οδηγεί σε συμβολογικές διακρίσεις. Σύμφωνα και με τις πάγιες θέσεις της ΟΤΟΕ, είναι σημαντικό τα συστήματα αυτά να προκύπτουν μέσω από διαπραγματεύσεις ή εσω διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να διέπονται από συγκεκριμένο και ενιαίο κανονιστικό πλαίσιο κριτηρίων, διαδικασιών και αρχών χρηρήρησης, να υπόκεινται σε κανονικές ασφαλιστικές χρηρήσεις, να είναι δίκαια και αξιόπιστα.

Στις τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος και στις μεγάλες ιδιωτικές τα περισσότερα στοιχεία αυτών των πρόσθετων αμοιβών αποτελούν αντικείμενο ΕΣΣΕ (π.χ. ΕΣΣΕ Τράπεζας Πειραιώς έτους 2001, ΕΣΣΕ ΕΤΕ έτων 2000-2001). Αντίθετα, στις θυγατρικές των ξένων τραπεζών τα θέματα αυτά ρυθμίζονται συνήθως μονομερώς και παρά το γεγονός ότι στη χώρα πρόσλευσης μπορεί να ρυθμίζονται με Ε.Σ.Σ.Ε.

Ενταύτως, ολόκληρο συστήματα χρηρήρησης πρόσθετων αμοιβών που να τίθενται είτε μέσω από συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε μέσω από κανονισμούς εργασίας αποτελούν εξαίρεση για την Ελλάδα (βλ. για παράδειγμα τον Κανονισμό Πρόσθετων Αμοιβών της Εθνικής Τράπεζας).

<sup>16</sup> Β. Τσιωρακοπούλου-Γ. Κουζής, Σύνθεση ορόβης- παραγωγικότητας: ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως, μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1993.

<sup>17</sup> Γ. Κουζής, Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ανισότητα: ευελκία και απορροφήση ή αναστάθμιση της αγοράς, μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 304-305.

Οι Τράπεζες κρατικού ενδιαφέροντος εφαρμόζουν κυρίως το παραδοσιακό σύστημα των αμοιβών (βλ. Κανονισμός Προσωπικού ΕΤΕ), στο οποίο τα τελευταία χρόνια έχουν προστεθεί σχήματα bonus, (τα οποία εξαρτώνται κυρίως από την αύξηση των συνολικών μεγεθών των κερδών της Τράπεζας και όχι από τα αποτελέσματα/ στόχους συγκεκριμένων υπηρεσιακών μονάδων ή της ίδιας της προσωπικής αξιολόγησης των εργαζομένων). Άλλες πρόσθετες παροχές που συνδέονται με την οικογενειακή κατάσταση των υπαλλήλων ή με τους βαθμούς της υπηρεσιακής ιεραρχίας κ.λπ. Οι πρόσθετες παροχές, ειδικά σε είδος, είναι μικρότερης έκτασης απ' ότι στις ιδιωτικές και ξένες τράπεζες, έχουν όμως καθολικότερο χαρακτήρα, απευθυνόμενες σε ευρύτερες κατηγορίες του προσωπικού και ρυθμιζόμενες κατά κανόνα και από τις κλαδικές κοινότητες ΕΣ.Σ.Ε.

Οι ιδιωτικές ελληνικές Τράπεζες και οι ξένες εφαρμόζονται εξής σύστημα αμοιβών (ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, 1996):

- «Αξιολογικές αμοιβές», με τη μορφή προσυζητήσεων στις βασικές αποδοχές ανάλογα με την αξία της θέσης και την απόδοση του κατόχου της.
- Ετήσιες bonus υπελέγχου, ανάλογα με επίτευξη κερδών ή/και συγκεκριμένων στόχων και με κριτήριο την υπηρεσιακή αξιολόγηση.
- Πρόσθετα οφέλη κοινωνικής προστασίας (πρόσθετη ομαδική ασφάλιση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κ.λπ.).

- Άλλες πρόσθετες παροχές κατά κανόνα σε είδος (αυτοκίνητο, δάνεια σε ευνοϊκούς όρους, σίτιο κ.λπ.) απευθυνόμενες κυρίως σε στελέχη.

Στο εμπόριο και στο ξενοδοχείο δεν εντοπίστηκαν πρακτικές εξεταστικευμένων αμοιβών. Και οι τράπεζες ωστόσο εργαζόμενες στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες της πρωτεύουσας αναφέρουν ότι εφαρμόζεται κυρίως ο θεσμός των σταθμικών πριμ ή bonus, καθώς και των πρόσθετων αμοιβών σε είδος (κινητό τηλέφωνο, αυτοκίνητο κ.λπ.), αφορούν ωστόσο στα διευθυντικά στελέχη των ξενοδοχείων.

Τέλος, στο σύνολο των 151 κωδικοποιημένων κειμένων του Ο.ΜΕ.Δ. που εξετάστηκαν, εντοπίστηκαν ελάχιστες αλλαγικές ρυθμίσεις που να αναφέρονται ή έστω να παραπέμπουν σε εξεταστικευμένα συστήματα αμοιβών. Καταγράφονται μόνο ορισκόμενες α.α.ε.:

- Η εθνική κλαδική α.α.ε. των Εργατο-επαλλήλων Ιματισμού (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ. 35/2000), όπου με ΔΑ του 1994 (25/1994) συγκροτήθηκε επιτροπή εκσυγχρονισμού εργασιακών σχέσεων έργα της οποίας, μεταξύ άλλων, είναι η έρευνα και η διαμόρφωση μηχανισμού για τη δημιουργία συστήματος συνδεδεσης-αμοιβής εργασίας και παραγωγικότητας.
- Η εθνική αμοιολογική των Αισθητικών Συμβούλων (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ. 20/2000), σύμφωνο με την οποία τα μέρη συμφώ-



νοών στη σύσταση επιτροπής ανάπτυξης επαγγελματισμού και παραγωγικότητας η οποία εκτός άλλων θεμάτων θα μελετήσει και θα διαμορφώσει προτάσεις σχετικά με τη σύνδεση των αμοιβών με την παραγωγικότητα (ΣΣΕ 19.5.1987).

- Η εθνική κλαδική των εργαζομένων στις **Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες** (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 26.4.2000) η οποία στο πλαίσιο των γενικών αρχών της σύμβασης διακηρύσσει ότι δεν τίγεται μέσω αυτής το σύστημα των επίσημων αυξήσεων, που τυχόν υπάρχει σε κάθε μία αεροπορική εταιρεία (Merit systems, Annual increment κλπ.).

Αναφορικά με τη σχέση των πρόσθετων αμοιβών με την ισότητα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, με το κατά πόσο δηλαδή και με ποιον τρόπο επηρεάζουν οι πρόσθετες αμοιβές τη μισθολογική ψαλίδα σε βάρος των γυναικών, δεν υπάρχουν σχετικές έρευνες, ενώ στις ήδη υπάρχουσες έρευνες όπου σιάζει η διάσταση του φύλου. Η διεθνής εμπειρία ωστόσο, αποδίδει μεγάλο μέρος της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών στην ονόνηξη εξατομικευμένων αμοιβών, κυρίως σε όρους απόδοσης, τα οποία όπου εφαρμόζονται φαίνεται ότι ωφελούν τους άνδρες (π.χ. λόγω μικρής συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευθύνης, ή υψηλής συμμετοχής των γυναικών σε θέσεις ευέλικτης απασχόλησης όπως προσωρινή και μερική απασχόληση).

### 5.5 Μερική και προσωρινή απασχόληση και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

#### Α. Γενικό

Με βάση τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία (βλ. ενότητα Β) προκύπτει ότι η μερική απασχόληση τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες συνιστάει συχνή επιλογή των εργαζομένων ή στις περισσότερες περιπτώσεις μερικής απασχόλησης αποτελεί μάλλον αναγκαστική επιλογή. Παρότι λοιπόν οι γυναίκες αποτελούν βασικό πληθυσμό στόχο αυτής της μορφής απασχόλησης, στην Ελλάδα, τουλάχιστο μέχρι σήμερα, η προώθηση της μερικής απασχόλησης δεν φαίνεται να αντιστοιχεί στις προμήσεις και τις επιλογές τους.

Η κύρια αιτία για την περιορισμένη προτίμηση τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών στη μερική απασχόληση είναι το χαμηλό εισόδημα που αυτή συνεπάγεται. Το εισόδημα αυτό βρίσκεται σε άμεση συνάρτηση με τους χαμηλούς μισθούς της πλήρους απασχόλησης (περίπου 240 ΕΥΡΩ το μήνα για 4ωρη απασχόληση, που ισοδυναμεί περίπου με το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ).

Ένας δεύτερος λόγος για τη σχετικά μικρή συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση αφορά στο ισοζύγιο κέρδους-ζημίας από την ένταξη τους σε αυτή τη μορφή αμειβόμενης εργασίας. Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα είναι άμεσα συνυφασμένη με χαμηλές αμοιβές, θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, αναντίστοιχων με το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών, περιορι-

αμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, μειωμένες κοινωνικές παροχές, καθώς και μερική ασφαλιστική κάλυψη που συνεπάγεται και μειωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά λειτουργούν ως αντκίνητρα στην αναζήτηση μερικής απασχόλησης, εντάσσουν δε τις γυναίκες στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενες δεύτερης κατηγορίας αναπαραγωγής τους διαχωρισμούς με βάση το φύλο.

Όπως ανακοινώθηκε και στο ΕΣΔΑ για το 2002, κάποια από αυτά τα αντκίνητρα επιχειρεί να συμβάλει, εν μέρει τουλάχιστον, ο ν. 2874/2000. Ειδικότερα, σύμφωνα με το νόμο αυτό αυξάνεται κατά 7,5% η ομοιβή της μερικής απασχόλησης για ημερήσια απασχόληση από 1,3 ώρες. Στόχος της ρύθμισης αυτής είναι η αποθάρρυνση των εργαζομένων να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, ώστε οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη. Επιπλέον, ο ίδιος νόμος παρέχει τη δυνατότητα σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο επίδομα ύψους 88 ΕΥΡΩ επί ένα χρόνο, εφόσον προσληθούν σε θέση μερικής απασχόλησης (4ωρης τουλάχιστον ημερήσιας διάρκειας). Δεδομένου ότι η εφαρμογή των μέτρων ξεκίνησε μόλις τον Απρίλιο του 2000, οποιαδήποτε αξιολόγηση είναι αδύνατη.

Ένας τρίτος λόγος για το χαμηλό ποσοστό μερικής απασχόλησης, είναι ότι οι εργαζόμενοι προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για τη μερική απασχόληση. Συνολικά οι υπερωρίες στην Ελλάδα προσφέρουν στις επιχειρήσεις την

επιθυμητή ελαξίδια του χρόνου εργασίας και καθιστούν λιγότερο ελκυστική και λιγότερο συχνή τη μερική απασχόληση, δεδομένου μάλιστα ότι στον ιδιωτικό τομέα, για όσους δεν είναι συνδικαλισμένοι (μεγάλο ποσοστό γυναικών στην κατηγορία αυτή) οι υπερωρίες είναι συχνά απλήρωτη εργασία. Το πρόβλημα αυτό επιχειρεί να αντιμετωπιστεί ως ένα βαθμό και από ο ν. 2874/2000 μέσα από την αύξηση του κόστους των υπερωριών. Συνολικά, όπως άλλωστε προκύπτει και μέσω από την ανάλυση των προσδιοριστικών παραγόντων της μισθολογικής ψαλίδας μεταξύ των δύο φύλων, η συχνή χρήση των υπερωριών μεταξύ των ανδρών ευθύνεται σημαντικά για το άνοιγμα της ψαλίδας σε βάρος των γυναικών (Καρουσελάκη, Ιωακείμους, 2002).

Ένας τελευταίος λόγος είναι το ότι και τόσο ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο, αφενός μεν λόγω κόποιων ελλείψεων που διαπιστώνονται στην πράξη, αφετέρου δε λόγω των έμμεσων διακρίσεων σε βάρος των μερικώς απασχολούμενων, καθώς και της καταστρατήγησης της εργατικής νομοθεσίας. Το άμεσο αποτέλεσμα σε βάρος των γυναικών είναι ότι η μερική απασχόληση δεν φαίνεται να εξυπηρετεί το στόχο της συμφιλίωσης μεταξύ οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων.

Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η άδεια για επίσκεψη στο σχολείο την οποία σύμφωνα με την υπάρχουσα νομοθεσία δικαιούνται μόνον οι εργαζόμενοι πλήρους απασχόλησης. Επίσημαίεται ότι η σχετική άδεια είναι με αποδοχές και δεν ξεπερνά τις 4 ημέρες το χρόνο.

Επίσης άλλη περίπτωση αποτελεί η

άδεια άνευ αποδοχών για ασθένεια εξαρτημένων μελών της οικογένειας στην οποία και πάλι δεν περιλαμβάνονται οι μερικώς απασχολούμενοι. Αυτό συνιστά έμμεση διάκριση κατά των γυναικών (αφού αυτές αποτελούν τουλάχιστον τα τρία-τέταρτα των μερικών απασχολούμενων) κατά παράβαση των Οδηγιών 76/207 και 96/34<sup>20</sup>. Η αυξημένη λοιπόν συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση συγκοπικό με τους άνδρες, εφείλεται κυρίως στην ενεργότερη αναζήτηση και κατάληψη των θέσεων πλήρους απασχόλησης από τους άνδρες, μιας και οι θέσεις πλήρους απασχόλησης θεωρούνται ως η πρότερη εργασία για τους επικεφαλής των νοικοκυριών που συνήθως είναι άνδρες.

Λαμβάνοντας υπόψη όλους τους παραπάνω παράγοντες, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στη μερική απασχόληση έχει μάλλον αρνητικό αντίκτυπο στο άνοιγμα της μισθολογικής ψαλίδας ως βόλας τους. Δεδομένου ωστόσο του χαμηλού ποσοστού μερικής απασχόλησης στις γυναίκες, ο παράγοντας μερική απασχόληση έναντι άλλων παραγόντων, δεν φαίνεται να βαρύνει ιδιαίτερα την ανισότητα των αμοιβών.

### Β. Παραδείγματα συμφωνιών

Στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης η σημαντικότερη συμφωνία αναφορικά με τη μερική απασχόληση έχει επιτευχθεί σε εθνικό επίπεδο, στο πλαίσιο της

ΕΓΣΣΕ του 1993. Ειδικότερα, σύμφωνα με το άρθρο 5 στους εργαζόμενους που καλύπτονται από σχέση εργασίας με μερική απασχόληση παρέχονται:

- Δυνατότητες συμμετοχής στις δραστηριότητες της επαγγελματικής κατάρτισης που εφορμίζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες, με εκείνες που αφορούν στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και ισότιμου χρόνου.
- Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στη διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Ίση αναλογική μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση ισότιμου χρόνου, ως προς την επίσημη άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα, τα προγράμματα πρόσβατης κοινωνικής ασφάλισης.

Επιπλέον στο ίδιο άρθρο, η εργοδοτική πλευρά αναλαμβάνει την υποχρέωση να ενημερώνει τους εκπροσώπους των εργαζομένων για τον αριθμό των απασχολούμενων με μερική απασχόλησης σχέση με την εξέλιξη του συνόλου των εργαζομένων, καθώς και για τις προοπτικές πρόσληψης εργαζομένων με πλήρη απασχόληση.

Τυχόν πρωτοβουλίες ή συμφωνίες σε επίπεδο κλάδου ή επιχειρήσεων δεν είναι γνωστές, ενώ στο σύνολο των σ.ε.ε. που εξεστιατήκαν εντοπίζονται μία κλαδική και

<sup>20</sup> Πετράγουλι Π., «Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας», Ελληνικό Έκθεση, ΚΕΟΙ, Αθήνα, Ιανουάριος 2000.

μία επιχειρησιακή.

Η πρώτη αφορά στην εθνική κλαδική των εργαζομένων στις **Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες** (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 26.4.2000), στα πλαίσια της οποίας έχει υιοθετηθεί από το 1995 ειδική επιτροπή για τη μελέτη των θεμάτων που σχετίζονται με τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης του κλάδου (ΣΣΕ 29.5.95).

Η δεύτερη αφορά στην επιχειρησιακή σ.ο.ε. της «**Praktiker Hellas Εμπορική Α.Ε.**» (17.12.2001), που έχει συναφθεί με τη συνδρομή μεσαλαβητή του Ο.Μ.Ε.Δ.

Η σύμβαση αυτή που ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στο καταστήματα της εταιρείας σε όλη τη χώρα, πρόβλεπε, μεταξύ άλλων, ότι σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για νέες προσλήψεις προσωπικού που θα απασχολείται σε βάρη ημερήσια βάση, θα προηγούνται σε επιλογή οι ήδη εργαζόμενοι στο ίδιο αντικείμενο με καθυστέρηση τριών ημερήσιων απασχόλησης, σύμφωνα με την κρίση της εταιρείας και με κριτήρια την απόδοσή τους, την οικογενειακή κατάσταση και το χρόνο απασχόλησής τους. Βεβαίως, η παράπρω υποχρέωση έχει νομοθετική βάση ήδη από το 1990, η ένταξη της όμως στο κείμενο της Ε.Σ.Σ.Ε. δηλώνει μία πολιτική της επιχείρησης.

Η ρύθμιση αυτή είναι ιδιαίτερα σημαντική, δεδομένου ότι στο εμπόριο η μερική

απασχόληση είναι περισσότερο διαδεδομένη (πάνω από 11%) από ότι στο σύνολο της ελληνικής οικονομίας, παραμένοντας εντούτοις η χαμηλότερη στην Ε.Ε. Το ποσοστό αυτό αυξάνει στο λιανικό εμπόριο σε 35% και ιδιαίτερα στον κλάδο των τροφίμων και στις μεγάλες αλυσίδες σουπερμάρκετ, όπου ανέρχεται σε 60-70%, από το οποίο το 80% είναι γυναίκες. Δεν είναι τυχαίο ότι στο σουπερμάρκετ μία στις δύο προσφερόμενες θέσεις απασχόλησης είναι μερικής απασχόλησης. Στο μεγαλύτερο μέρος τους, οι νέες θέσεις απασχόλησης που δημιουργούνται στο εμπόριο είναι χαμηλά αμειβόμενες, μικρών απαιτούμενων δεξιοτήτων και προσφέρουν προορισμένες προοπτικές εξέλιξης και καριέρας.

**Συμπέρασματικά**, οι μέχρι σήμερα σχετικές ρυθμίσεις δεν συνδέονται με την οπτική του φύλου, ενώ σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στην θεωρία όσο και στην πράξη, το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο δεν προστατεύει πλήρως τους μερικά απασχολούμενους από σε βάρος τους διακρίσεις. Οι διακρίσεις αυτές μπορεί να αφορούν σε όρους εργασίας ή εργοδοτικές παροχές που από τη φύση τους συνδέονται με την πλήρη απασχόληση (π.χ. χορήγηση φαγητού ή χρήση αυτοκινήτου), καθώς και παροχές ή χορήγηση των οποίων συνδέεται με το έντονο συμφέρον της επιχείρησης για παροχή εργασίας με πλήρες ωράριο<sup>17</sup>.

<sup>17</sup> Γ. Λαβέντης, Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά Ν. 2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999, σελ. 81-90.

## 5.6 Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός-προσβαση γυναικών σε θέσεις ευθύνης

### 1. Γενικά

Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός (vertical segregation) αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας και ευθύνεται σημαντικά για τη μισθολογική ισοτιμία σε βάρος των γυναικών. Η σχέση μεταξύ γυναικών και ανδρών στους χώρους εργασίας είναι καθαρά ιεραρχική με τις γυναίκες σε θέσεις υφιστάμενες των ανδρών. Ένας τρόπος απεικόνισης αυτής της πραγματικότητας είναι η «γαλινή στροφή» ένα αόρατο εμπόδιο στην πρόσβαση των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις, με συνέπεια τις μεγάλες μισθολογικές αποκλίσεις σε βάρος τους. Αν και μέχρι σήμερα δεν έχουν πραγματοποιηθεί σχετικές με το ζήτημα μελέτες, υπάρχουν σοβαρές ενδείξεις για τη χαμηλή παρουσία των γυναικών στις θέσεις υψηλής ευθύνης και στο ανώτατο μισθολογικό κλιμάκιο. Σύμφωνα με τα ευρήματα της παρούσης έκθεσης ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός είναι ιδιαίτερα εμφανής, τουλάχιστον, στις τράπεζες και στο επάγγελμα των δημοσιογράφων.

Όσον αφορά τις τράπεζες, σύμφωνα με εμπειρική έρευνα του ΙΝΕΓ/ΑΠΟΕ (1998), παρά την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις νέες προσλήψεις του κλάδου, εξακολουθεί να παραμένει δύσκολη η πρόσβασή τους σε θέσεις ρεσόν και εξειδικευμένων στελεχών, αποτελώντας την εξαίρεση και όχι τον κανόνα. Συγκεκριμένα, από

το σύνολο των απασχολούμενων γυναικών στον κλάδο, περίπου 42 με 45% (Γεωργακοπούλου, 1999) μόνο το 1,8% είναι διευθυντικά στελέχη και μόνο το 14,3% αυτών προϊστάμενες υπηρεσιών, ενώ το 53% είναι υπάλληλοι και το 18,7% βοηθητικό προσωπικό (Κανελλοπούλου, Τσατσηράς, Μητρόκος, 1996). Σύμφωνα με τους παραπάνω, η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στις διευθυντικές θέσεις εστιάζεται εν μέρει και από τη σχετικά μεγαλύτερη συγκέντρωση εργαζομένων ανδρών στις εκπαιδευτικές ομάδες των κατόχων διδακτορικού ή μεταπτυχιακού τίτλου σπουδών. Από στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης Τραπεζικού Κλάδου 1995 (που καλύπτουν 12 Τράπεζες), διαπιστώνεται ότι επί συνόλου 72 εργαζομένων κατόχων διδακτορικού και Β28 κατόχων μεταπτυχιακού τίτλου, στην πρώτη κατηγορία οι γυναίκες είναι 9 και οι άνδρες 63 και στη δεύτερη κατηγορία οι γυναίκες είναι 286, ενώ οι άνδρες 642.

Η υποεκπροσώπηση των γυναικών στις ανώτερες ιεραρχικά θέσεις έχει ως αποτέλεσμα συνέπεια μεγάλες μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών τραπεζοϋπάλληλων. Σύμφωνα με στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του Τραπεζικού Τομέα (1995), από 2200 ευρώ (που, σύμφωνα με τα ελληνικά δεδομένα, θεωρείται υψηλός μισθός) και πάνω μηνσίως λαμβάνουν 1047 άνδρες και μόνο 67 γυναίκες, από 1760 έως 2200 ευρώ, 1751 άνδρες και μόνο 232 γυναίκες, ενώ όσο κατεβαίνει η μισθολογική κλίμακα τόσο αυξάνεται η γυναικεία παρουσία, με εξαίρεση το χαμηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο των 440 ευρώ και κάτω, στο οποίο, σε σύ-

ναλο 2387 άτομων, οι 1463 είναι γυναίκες και οι 724 άνδρες.

Ταυτόχρονα, η μείωση της απουχόληθης στις υποτιπικηκίς εργοσίς και ατα back - offices των Τραπεζών και η αύξηρη στις θέσεις πρώτης γραμμής και άμεσης συναλλαγής με τον πελάτη (front - office), ενισχίει την ανάγκη για πολυδύναμο - ευελικτο δυναμικό με υψηλή διαθεσιμότητα και κινητικότητα, από καλή γνώση των προϊόντων και από ταχύτητα στη διαχείριση της αυτοματοποιημένης πληροφόρησης, γεγονός που οδηγεί εδορχίς τις γυναίκες σε δυσμενέστερη θέση, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών που συμμετέχει σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτησης εξακολουθεί να είναι χαμηλό (36,4%). Επίσης, η εκπαίδευση που λαμβάνουν οι περισσότερες γυναίκες εξειδικευμένες ή στελέχη, αφορά κυρίως στην καλύτερη εκτέλεση της εργασίας που παρέχουν και όχι στην ανάπτυξη των δεξιοτήτων τους για παρατιέρα υπηρεσιακή εξέλιξη.

## 2. Πρωτοβουλίες σε επιχειρησιακό επίπεδο για την αντιμετώπιση της άνισης πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Στην Εμπορική Τράπεζα με τη Σ.Σ.Ε. του 1997 αποφασίζεται η ενεργοποίηση της Επιχειρησιακής Επιτροπής Ισότητας και η αξιολόγηση των προτάσεων που θα υπέβαλε εντός του έτους για τη σταδιακή άρση των ανισοτήτων που έχουν συσσωρευθεί ως προς την υπηρεσιακή εξέλιξη των γυναικών. Η Επιτροπή αυτή αφού διαπίστωσε κατόπιν έρευνας τη δυσμενέστερη μεταχείριση των γυναικών όσον αφορά

στην ανάληψη θέσης ευθύνης, στις προαναγίες, στη κίνηση λήμης αποφάσεων (υπηρεσιακό συμβούλιο και Επιτροπές) και στην εκπαίδευση, επεξεργάστηκε και εξέδωσε τον Οκτώβριο του 1997 έκθεση σχετικά με τη θέση της γυναίκας στην Τράπεζα, στην οποία προτείνεται η συμμετοχή γυναικών στην Επιτροπή Εργασιακών Σχέσεων και στα Συμβούλια Παραγωγών, Παραπόνων και Εκπαίδευσης, καθώς και η υιοθέτηση «θετικών δράσεων» ως εργαλεία για μεσοπρόθεσμα μεταβολική χρήση.

Η Ε.Σ.Ε. της Εμπορικής με ημερομηνία 4/12/2001 προβάλλει αύξηση κατά 2 εξάμηνα, ήτοι από 5 σε 7 έτη συνολικά η προώθηση σε κλιμάκιο και Vaieur βαθμού, για κάθε δύο (2) χρόνια πραγματικής απασχόλησης των Τέλων ή Ταμειών. Η ρυθμίση αυτή ισχύει από 01/02/2001.

Στην περίπτωση της Αγροτικής που ανήκει Σ.Σ.Ε. για πρώτη φορά το 1996, τα μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να μελετήσουν το ζήτημα της βαθμολογικής προώθησης των ανδρών λόγω στρατιευτικής θητείας που καθιερώθηκε με την κλαδική του 1984. Ακόμα ορίζεται ότι τα ειδοόματα που χορηγούνται δεν διακόπτονται κατά την περίοδο της άδειας τακτικού και της ασθένειας που οφείλεται σε εγκυμοσύνη. Επιπλέον, ο Σύλλογος προσωπικού αναλαμβάνει να καταθέσει πρόταση για την ένταξη των καθαριστριών στο μισθολόγιο ενώ συμφωνείται να τους δοθεί πρόσθετη άδεια 7 ημερών. Στη Σ.Σ.Ε. 1997-98 ορίζεται ότι το επίδομα παιδικής μέριμνας θα χορηγείται με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που χορηγείται και το επίδομα τέκνων δηλαδή και στους δύο γονείς και διευκρινίζε-

ται ο μη συμψηφισμός της σχολικής άδειας με την πεντάμηνη μηνιαία διευκόλυνση.

Δεν είναι άσπιση σημασία το γεγονός ότι και στην Αγροτική Τράπεζα έχει συσταθεί από το 1995 Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών η οποία φέρεται να δραστηριοποιείται (Διοτμή, 1999). Η Επιτροπή αυτή πρότεινε, στο πλαίσιο του Νέου Κανονισμού Προκήρυξης Υπεύθυνων Θέσεων, την υιοθέτηση Κριτηρίου Αποκατάστασης Ισότητας με σκοπό την εξομάλυνση υπό της ισότητας των κριτηρίων που είχαν προβλεφθεί κατά την επεξεργασία του Κανονισμού αυτού και κυρίως του κριτηρίου δοκιμής υπεύθυνων καθηκόντων. Όπως και στην περίπτωση της Εμπορικής, έτσι και εδώ υπάρχει έμφαση παραδοχή ότι το θέμα των διακρίσεων των γυναικών κατά την υπηρεσιακή εξέλιξη στις Τράπεζες είναι υφιστάμενο. Σύμφωνα με στοιχεία του 1997 της Επιτροπής Ίσων Ευκαιριών της Αγροτικής, από τις 43 θέσεις Προϊσταμένου Διευθύνσεων οι 40 καταλαμβάνονται από άνδρες, ενώ στο σύνολο των θέσεων ευθύνης 926 κατέχουν άνδρες και μόνο 189 γυναίκες.

Αναφορικά με το επάγγελμα του δημοσιογράφου το ευρήματο είναι εξίσου απογοητευτικό. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ειδικής έρευνας που διεξήγαγε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Δικτύου Ελληνικών Δημοσιογράφων η εταιρεία V-PRC (2002)<sup>14</sup>, οι γυναίκες παρά το σχετικά υψηλό ποσοστό συμμετοχής τους στο δημοσιογραφικό επάγγελμα (41,3% έναντι 58,7% των ανδρών),

υποεκπροσωπούνται στις θέσεις υψηλής ευθύνης.

Συγκεκριμένα, επί του συνόλου των απασχολούμενων (4,6%) που κατέχουν γενική διευθυντική θέση, το ποσοστό των ανδρών είναι 6,9%, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις γυναίκες είναι μόλις 1,2%. Στις θέσεις διευθυντή/διευθύντριας και αρχισυντάκτη/αρχισυντάκτριας (2,8% και 8,6% στο σύνολο των θέσεων εργασίας) το ποσοστό των ανδρών είναι 3,9% και 9,8% αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες είναι 1,2% και 6,7%.

Σε οικογενειακούς όρους, αν λάβουμε δε υπόψη ότι η εθνική ομοιοπαγγελματική σ.σ.ε. των συντακτών μελών της ΕΣΗΕΑ (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 2000) προβλέπει επίδομα θέσης επί του βασικού μισθού 20% για τους διευθυντές και αρχισυντάκτες και 10% για τους αρθρογράφους, σχολιαστές και τους συντάκτες ύλης, η μικρή συμμετοχή των γυναικών στις θέσεις αυτές έχει αρνητικό αντίκτυπο στο άνοιγμα της κλίμακας σε βάρος τους. Σύμφωνα με την ίδια έρευνα, οι γυναίκες κατέχουν την πρώτη θέση στην κατηγορία των χαμηλά αμειβόμενων με ατομικό μηνιαίο εισόδημα από 440-880 ευρώ (ποσοστό 34,7% επί του συνόλου των απασχολούμενων) με ποσοστό 46,6% έναντι 26,3% για τους άνδρες.

Στη δε κατηγορία με μηνιαίο εισόδημα λιγότερο από 440 ευρώ (συνολικό ποσοστό 3,5%) το ποσοστό για τις γυναί-

<sup>14</sup> Ποσοτική έρευνα ειδικού πληθυσμού, δείγματος 400 ατόμων, στο χρονικό διάστημα από 29 Ιανουαρίου 2002 έως 21 Φεβρουαρίου 2002.

κες ανέρχεται σε 7,4% ενώ για τους άνδρες είναι μόλις 0,9%.

Είναι ιαπόσο σημαντικό να αναφερθεί ότι από τα σύνολα των εργατηθέντων, το 13,4% με κύρια εργασία σε συγκεκριμένο εργοδότη δεν ανήκει καν στο μισθολόγιο, ενώ από αυτούς που ανήκουν στο μισθολόγιο (86,1% του συνολικού αριθμού επασχολομένων) το 23,2% δεν αμείβεται σύμφωνα με τη σ.σ.ε. της ΕΣΗΕΑ, ενώ το 9,9% δηλώνει ότι αμείβεται αρκετά χαμηλότερα από αυτό που προβλέπει η σύμβαση. Αν στα αποτελέσματα αυτά συμπεριληφθεί η διάσταση του φύλου, τα αντίστοιχα ποσοστά διαμορφώνονται σε 21% και 7,3% για τους άνδρες και 26,4% και 13,5% για τις γυναίκες. Τα αποτελέσματα αυτά αναδεικνύουν το πρόβλημα της μη κάλυψης από σ.σ.ε. και της καταστρατήγησης αυτών, ενδεχομένως με αρνητικό αντίκτυπο στη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων.

Συνολικά, από την ανάλυση του περιεχομένου των συμβάσεων, τόσο των πρωτογενών όσο και των κωδικοποιημένων κειμένων, δεν βρέθηκαν διατάξεις που να εμποδίζουν άμεσα την επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών και κατ'επέκταση τη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξή τους. Η συγκέντρωσή τους σε θέσεις χαμηλής ειδίκευσης ερμηνεύεται μάλλον από τις ριζωμένες αντιλήψεις και τα στερεότυπα για τα δύο φύλα και την κατανομή των ρόλων τους στην εργασία και την οικογένεια, στον κατά φύλο επιμερισμό του χρόνου παραγωγής και του χρόνου φροντίδας για το σπίτι και την οικογένεια.

### 3. Θέσεις ευθύνης γένους αρσενικού

Παρατηρείται ιαπόσο σε πολλές από τις συμβάσεις που μελετήθηκαν, και πρέπει κατά τη γνώμη μας να αναφερθεί, ένας έντονος σεξισμός στη γλώσσα των σ.σ.ε. όχι μόνο σε σχέση με τον κατά φύλο καθορισμό των ειδικοτήτων (βλ. 2.1), αλλά και αναφορικά με την περιγραφή των θέσεων ευθύνης. Έτσι τόσο στη βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες οι θέσεις ευθύνης παραμένουν στα αρσενικά γένος (διευθυντής, υποδιευθυντής, προϊστάμενος, επίοτης κ.λπ.). Ακόμη και σε παραδοσιακά γυναικείους κλάδους ή κλάδους με υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης, το θηλυκό γένος αποσιιάζει. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της εθνικής κλαδικής σ.σ.ε. των **Εργατοπαλλήλων ιματισμού** (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 2000) όπου στην ειδικότητα της κοπής αναφέρεται μόνο Προϊστάμενος κοπτηρίων. Στη δε εθνική ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Καθηγητών Ιδιωτικών Εκπαιδευτικών Σχολικών Μονάδων Τεχνικής και Επαγγελματικής Εκπαίδευσης (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 2000), παρόλο που δεν είναι λίγες οι γυναίκες διευθύντριες, αναφέρονται μόνο διευθυντές και υποδιευθυντές σχολικών μονάδων. Μόνη εξίρεση στον κανόνα αποτελούν οι σ.σ.ε. που καλύπτουν νοσηλευτικά προσωπικά και στις οποίες χαρακτηείται επίδομα θέσης Διευθύνουσας/Διευθύνοντος και Προϊσταμένης/Προϊστάμενου. Παραδείγματα στην κατηγορία αυτή είναι η κλαδική σ.σ.ε. των **Εργαζομένων σε ιδιωτικές κλινικές, οίκους ευγηρίας, διαγνωστικά κέντρα, ιατρικά εργαστήρια κ.λπ.** όλης της χώρας (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 1996) και η τοπική ομοι-



επαγγελματική α.σ.ε. των Μαιών και Μαιευτών Αθηνών-Πειραιώς & Περιχώρων (τελευταία συλλογική ρύθμιση το 1992). Στο επάγγελμα των Ιατρών η περιγραφή των θέσεων ευθύνης είναι πάντα σε γένος αρσενικό.

Όπως αναπτύχθηκε παραπάνω (βλ. 2.8), ειδικά σημαντικός είναι και ο τρόπος υπολογισμού της προώθησής που επηρεάζει σημαντικά τη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών, σε πολλές περιπτώσεις λόγω αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων.

#### 4: Φιλεπικός καταμερισμός της εργασίας στην οικογένεια-εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών

Αναφορικά ωστόσο με τη συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, το σύνολο των α.σ.ε. που μελετήθηκαν προβλέπουν ασκευτές ρυθμίσεις που διευκολύνουν το συνδυασμό οικογένειας και εργασίας. Οι περισσότερες αντιγράφουν την ΕΓΣΣΕ του 1993 (δεν έχουν ακόμη ενσωματώσει τις νέες ρυθμίσεις των δύο τελευταίων ΕΓΣΣΕ 2000-2001 και 2002-2003), ενώ σε κλάδους με ισχυρές συνδικαλιστικές οργανώσεις, όπως ο κλάδος των τραπεζών, περιέχονται και προωθημένες ρυθμίσεις στο ζήτημα αυτό.

*Θα πρέπει πάντως να επισημανθεί ότι μια σειρά ειδικών προστατευτικών ρυθμίσεων όπως η πρόωγη συνταξιοδότηση των γυναικών, το μειωμένο ωράριο των νέων μητέρων, οι αυξημένες διάρκειας γονικής άδειες στις οποίες υπάρχει δυνατότητα να προστεθούν και ανώρνητες κ.λπ., λειτουργούν και λειτουργούν ακόμα σε με-*

*γάλο βαθμό ως μηχανισμός κομμοποίησης μετέπειτα μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, στα βαθρά που δεν υπάρχουν συμβατικοί μηχανισμοί αμοιβής επανενομήσεως των γυναικών στα εργασιακά καθήκοντα (Στρατηγάκη, 1996).*

Ως παράδειγμα αναφέρεται ότι η χρήση της γονικής άδειας των δύο ετών στην οποία έχει δικαίωμα ο εργαζόμενος/η της ΕΤΕ μέχρι τη συμπλήρωση του 4ου έτους του παιδιού έχει σαν αποτέλεσμα την επιβολή στασιμότητας στη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου (ΣΥΕΤΕ, Τετράδιο Εργασιακών σχέσεων, Τραπεζική, τ.605,2000) (Εγχ. Σειράς Α' αριθμ. 1/2-1-81 και Σ.Σ.Ε. 84 αριθμ.22).

Ένα άλλα παράδειγμα αφορά στην εθνική ομοεπαγγελματική των Αποθηκικών συμβούλων (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 2000) όπου ισχύει ρύθμιση (α.σ.ε. του 1993), σύμφωνα με την οποία στις μητέρες που έχουν παιδί μέχρι 6 ετών παρέχεται το δικαίωμα άποχής από την εργασία επί έξι συνεχείς μήνες για την εξυπηρέτηση των αναγκών του παιδιού. Ο χρόνος αυτής της γονικής άδειας θεωρείται χρόνος πραγματικής προώθησής και δεν συρρικνώνεται με το χρόνο της επίσης κανονικής άδειας. Ωστόσο, κατά την επάνοδο της εργαζόμενης, ο εργοδότης δικαιούται να την αποσοληθεί σε θέση που θα εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης και όχι υποχρεωτικά α' αυτή που είχε πριν την άδεια, σε κάθε όμως περίπτωση σε θέση ειδικότητας ομοθητικού.

Δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να υποτιμηθεί η ύπαρξη και η αναγκαιότητα του προστατευτικού θεσμικού

πλασίου για την εργαζόμενη έγκυο/ μητέρα και γυναίκα. Θα πρέπει μάλιστα να εντάθούν οι μηχανισμοί ελέγχου για την αποφυγή καταστρατήγησης του. Σε κάθε άλλη περίπτωση, όπως καταγράφεται στον κλάδο των τραπεζών, φθάνουμε στο άλλο άκρο με τις διατάξεις των Σ.Σ.Ε. που αφορούν στη μητρότητα (άδεια τακετού, άδεια θηλασμού, γονικές άδειες, μειωμένο ωρario εργασίας κ.λπ.) να τηρούνται μόνο στις

τράπεζες του δημοσίου, ενώ στον ιδιωτικό, που καταλαμβάνει πλέον μετά τις πρόσφατες συγχωνεύσεις και εξαγορές-μεγάλα κομμάτι της ελληνικού τραπεζικού κλάδου, συχνά να καταστρατηγούνται. Αποτέλεσμα είναι να δημιουργούνται πλέον στην πράξη ανισότητες λόγω της μη δυνατότητας της εργαζόμενης εγκύου /μητέρας να συνδυάσει τους ρόλους.

## Κεφάλαιο 6

# Συστήματα αξιολόγησης και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Όπως επισημάναμε και στο Κεφάλαιο III η «έννοια της εργασίας ίσης αξίας» δεν έχει προσδιοριστεί ούτε νομοθετικά ούτε νομολογικά. Στην Ελλάδα, παρατηρείται απουσία ανάπτυξης συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας (Χριστοφόρος 1992), συμπέρασμα στο οποίο καταλήγει και η παρούσα έκθεση. Επισημαίνεται ωστόσο ότι τα συστήματα αξιολόγησης αναπτύσσονται κυρίως στο πλαίσιο λειτουργίας των μεγάλων επιχειρήσεων (τουλάχιστον πάνω από 100 εργαζόμενους) και συνήθως εκτός Σ.Σ.Ε., έξω δηλαδή από το πεδίο έρευνας της παρούσης έδρασης.

Τόσο σε κλαδικό όσο και σε ομοεπιχειρηματικό επίπεδο, στο σύνολο των συλλογικών συμβάσεων που εξετάσαμε δεν εντοπίστηκε καμία αναφορά σε συστήματα αξιολόγησης του προσωπικού. Θα μπορούσαν ωστόσο να αναφερθούν η κλαδική των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 26.4.2000), και η επιχειρησιακή του Ταμείου υγείας Εθνικής Τράπεζας ΤΥΠΕΤ (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ 2000). Σύμφωνα με ρύθμιση της πρώτης «κάθε αεροπορική εταιρεία υποχρεούται να έχει τρόπους και κανόνες

μισθολογικής εξέλιξης των εργαζομένων σε αυτή, τους οποίους θα πρέπει να γνωστοποιεί στο Προσωπικό της και στον οικείο Σύλλογο» (ΣΣΕ 16.10.1980). Υποθέτουμε λοιπόν ότι οι κανόνες αυτοί προκύπτουν από η οδηγούν σε διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού. Στη δεύτερη περίπτωση της επιχειρησιακής του Ταμείου υγείας Εθνικής Τράπεζας ΤΥΠΕΤ η αναφορά στην παρουσία κάποιου συστήματος αξιολόγησης γίνεται άμεσα. Συγκεκριμένα, με ρύθμιση της σ.α.ε. του 1991 συγκροτείται 7μελής επιτροπή από τέσσερις εκπροσώπους των εργαζομένων και τρεις των εργαζομένων η οποία «...θα προσβεί στην εξέταση νέου τρόπου αξιολόγησης του προσωπικού (καθορισμός κριτηρίων για ταποθετήσεις στελεχών, σύνταξη νέου τύπου Δελτίου Ποιότητας, δημιουργία Κανονισμού Σύνταξης Δελτίων Ποιότητας βαθμολόγιο)» (ΣΣΕ 17.7.1991).

Σε επιχειρησιακό επίπεδο επάνω, μέσα από τη μελέτη των σ.α.ε. του τραπεζικού κλάδου, προκύπτει ότι σε κάποιες τράπεζες αναπτύσσονται ως ένα βαθμό και διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού. Οι διαδικασίες αυτές εντάσσονται είτε στο πλαίσιο των Κανονισμών Προσωπικού που θεσπίζονται με επιχειρησιακές σ.α.ε., είτε σε Κανονισμούς Αξιολόγησης που έχουν προκύψει μετά από διαπραγμάτευση και συμφωνία με τα εργατικά, είτε σε ενδεχόμενες αναφορές στις επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις εργασίας.

Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι Τράπεζες Εγνατία, Eurobank, Κρήτης και Αθηνών (οι δύο τελευταίες εξαγοράστηκαν η μεν πρώτη από τη Eurobank, η δε δεύτερη από την Πειραιώς).

Σύμφωνα με τον Κανονισμό της Ευρωπαϊκής (που είναι σχεδόν ταυτόσημος με αυτόν της Εγγατίας), ο οποίος θεσπίστηκε με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 12.9.2000, υπάρχει ενιαία διάταξη για την αξιολόγηση του προσωπικού, η οποία γίνεται σε έτησια βάση από τους προϊστάμενους με χρήση δελτίου αξιολόγησης. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη είναι οι γνώσεις, η εργατικότητα και η ευαισθησία του υπαλλήλου, η επάρκεια κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το υπεραστικό του ήθος και στάση έναντι του κοινού και των συναδέλφων του και η επίτευξη των στόχων, εφόσον έχουν τεθεί. Η μορφή, τα θέματα, ο τρόπος αξιολόγησης και γενικότερα η δομή του Δελτίου Αξιολόγησης, καθορίζονται εκάστοτε από τη Διοίκηση της Τράπεζας που μπορεί να τα τροποποιεί ανάλογα με τις εκάστοτε επιχειρηματικές συνθήκες και ανάγκες. Ο εργαζόμενος δικαιούται να λάβει γνώση του περιεχομένου του Δελτίου του, να προσθέσει σε αυτό τυχόν παρατηρήσεις του και να προσφύγει στα κεντρικά ανώτερα υπηρεσιακά όργανα (στην περίπτωση της Εγγατίας είναι υπηρεσιακό συμβούλιο).

Στο ίδιο μήκος κύματος, που αποτυπώνεται σε παρόμοιες διατυπώσεις, τοποθετούνται και οι Κανονισμοί Εργασίας της Τράπεζας Αθηνών, που θεσπίζεται με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 5.10.98, και της Κρήτης, που θεσπίστηκε με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 20.1.99, και οι οποίοι επαναλαμβάνουν τα κριτήρια και τη διαδικασία που προβλέπεται παραπάνω.

Στη δεύτερη κατηγορία ανήκει το σύστημα αξιολόγησης που θεσπίζει ο Κανονισμός Αξιολόγησης της ΕΤΕ, ο οποίος είναι αποτέλεσμα μακρόχρονης διαπραγματεύ-

σεων και αμοιβαίας παρέμβασης του Συλλόγου Υπαλλήλων της ΕΤΕ (ΣΥΥΕΤΕ). Το σύστημα είναι συνδυασμός εξωτερικής αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης του κρινόμενου και περιλαμβάνει και την προσωπική της ανάπτυξης του. Οι κριτές είναι υποχρεωμένοι να τηρούν τις αρχές της ίσης μεταχείρισης και να μην προβαίνουν σε διάκριση ανάλογα με το φύλο, τη φυλή, την ηλικία, την οικογενειακή κατάσταση, την πολιτική ή συνδεδεμένη δραστηριότητα, τις πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις.

Αντικείμενα της αξιολόγησης είναι τα εξής:

- Ποια συγκεκριμένα καθήκοντα ανατέθηκαν στον εργαζόμενο κατά το έτος κρίσεως.
- Ποια σχέση έχουν τα καθήκοντα που του ανατέθηκαν με τις γνώσεις, τις εμπειρίες και την προηγούμενη απόδοσή του.
- Ποιοι ήταν οι στόχοι που είχαν συμφωνηθεί για το έτος κρίσεως.
- Ποια απόδοση είχε ο κρινόμενος στα συγκεκριμένα καθήκοντα που είχε αναλάβει στο έτος κρίσεως σε σύγκριση με όσους ασκούσαν τα ίδια ή παρόμοια καθήκοντα εργασίας μέσα σε παρόμοιες συνθήκες.

*Ασφαλιστική δικλείδα για τη σωστή εφαρμογή, αξιολόγηση και εξέλιξη του νέου συστήματος είναι η πρόβλεψη δημιουργίας Συμβουλίου Αξιολόγησης έργου του οποίου θα είναι η επανεξέταση της περιγραφής θέσεων εργασίας, καθώς και των απαιτούμενων για την κατάληψή τους τυπι-*

κίων και αντιστατικών προσόντων», η σύνδεση του συστήματος και των κριτηρίων του με τις συγκεκριμένες Περιγραφές θέσεων Εργασίας και απαιτούμενων προσόντων, μολις αυτές ολοκληρωθούν και εγκριθούν από τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα.

Δεν προβλέπεται αξιοποίηση του νέου συστήματος Αξιολόγησης σε θέματα προσδιορισμού σταθμικών «αξιολογικών προαυξήσεων» ή διαφοροποίησης αμοιβών. Δεν είναι επίσης σφίξ να και πώς το σύστημα θα αξιοποιηθεί για τις προαγωγές, τοποθετήσεις στελεχών, υπηρεσιακή ανάπτυξη, εκπαίδευση και κατάρτιση, αξιολογική αξιοποίηση του εργαζομένου, με σαφείς και καινά αποδεκτούς κανόνες και διαδικασίες.

Τέλος, στην τρίτη κατηγορία εντάσσουμε την Ε.Σ.Σ.Ε. της Τράπεζας Αθηνών της 24.06.93, όπου στο προσέμιο εκφράζεται ως θέση του μετόχου η εξής: «ότι οι αυξήσεις δε θα δίνονται αδιακρίτως σε όλους τους εργαζόμενους και ανεξαρτήτως της αποδόσεως του καθενός. Θα επιβραβεύεται η παραπόθεια με αξιολογικά κριτήρια και όχι με κριτήρια βαθμού, θέσης ή απλώς παρουσίας του εργαζόμενου στα στελεχιακά δυναμικά της Τράπεζας». Εξαγγέλλεται, επομένως, ότι από το 1994 οι αυξήσεις θα γίνονται με ευτό το πνεύμα και ότι οι όροι

αξιολόγησης και αμοιβής των εργαζομένων θα αποτελέσουν αντικείμενα ανταλλαγής απόψεων μεταξύ Διοίκησης και εργαζομένων, μέσα στο πλαίσιο του συμβουλευτικού ρόλου του εργασιακού συμβουλίου, θα αποφασισθούν από τη Διοίκηση και θα γνωστοποιηθούν στο προσωπικό εντός συντόμου χρονικού διαστήματος. Περιλαμβάνεται επίσης διάταξη περί εφαρμογής του Εντύπου Μισθολογίου.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί η ύπαρξη ενός «Κώδικα πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άνδρες», ο οποίος εκδόθηκε με πρωτοβουλία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής το 1996 και απευθυνόταν κυρίως στις επιχειρήσεις με διττό στόχο: πρώτον, να αποτελέσει έναν οδηγό για την ανίχνευση μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών και, δεύτερον, να λειτουργήσει ως χειρίδιο στην προσπάθεια διαμόρφωσης συστημάτων αξιολόγησης φίλικών και προς τα δύο φύλα. Σύμφωνα με το Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ), ο Κώδικας αυτός δεν είχε καμία απήχηση στις ελληνικές επιχειρήσεις, αφενός μεν λόγω έλλειψης πληροφόρησης και προώθησης του Κώδικα στις επιχειρήσεις, αφετέρου δε, λόγω αδιαφορίας από τις ίδιες τις επιχειρήσεις.



## Κεφάλαιο 7

# Γενικά συμπεράσματα και παραδείγματα καλών πρακτικών

### 7.1 Δυσκολίες και απαραίτητες στρατηγικές για τη μείωση των μισθολογικών διαφορών

Αν και η ισότητα των αμοιβών στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις διέπεται από επαρκές θεσμικό πλαίσιο, εναρμονισμένο με το διεθνές και το κοινοτικό δίκαιο, στην πράξη καταγράφεται σημαντική υστέρηση των γυναικείων αμοιβών έναντι των αντίστοιχων ανδρικών. Στο πλαίσιο αυτό και παρά την πρόοδο που σημειώνεται τα τελευταία περίπου 5 χρόνια, τόσο αναφορικά με τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και με τη βελτίωση των αμοιβών τους, η ισότητα των αμοιβών αποδεικνύεται ένας εξαιρετικά δύσκολος στόχος, ενώ το μέσο επίτευξης, καθώς και τα εμπόδια στην κατεύθυνση αυτή, είναι πολλά και δεν ανιχνεύονται αποκλειστικό στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Παρότι στο πλαίσιο της παραύσης έκθεσης εντοπίζονται ακόμη συλλογικές ρυθμίσεις που οδηγούν σε άμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, τόσο αναφορικά με την ελεύθερη πρόσβαση αυτών σε κλίσιμες ειδικότητες όσο και αναφορικά με

την ταύτιση της γυναικείας υποσχόλησης με θέσεις χαμηλής ειδίκευσης και αμοιβής (π.χ. ομοιοπαγγελματική Ηλεκτριστοχητών, κλαδική των Ξενοδοχείων και επιχειρησιακή Γρασοκομίου Αθηνών, βλ. ενότητα Ε7), οι διακρίσεις στο σύνολό τους, είτε είναι έμμεσες είτε αναζητούνται εκτός των κειμένων των Σ.Σ.Ε.

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφέρουμε τη συμβολή του ενσίου μισθολογίου ως μέσου εξάλειψης των άμεσων μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, όπως στην περίπτωση των ανδρών και γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων, όπου από το 1982 η εφαρμογή του ενσίου μισθολογίου, αποδεδειγμένου από την ιδιότητα του φύλου, εμπόδισε την παραγωγή διακρίσεων λόγω φύλου στις κλαδικές και στις επιχειρησιακές Σ.Σ.Ε. Έτσι, όπως αναφέρεται και προηγουμένως, οι διακρίσεις στο σύνολό τους είναι έμμεσες, είτε για παράδειγμα λόγω πλασματικών προωθήσεων που ευνοούν τους άνδρες εργαζόμενους (π.χ. στρατός), είτε λόγω μη ένταξης στο μισθολόγιο κάποιων κατηγοριών εργαζομένων (π.χ. καθαρίστριες κ.λπ.). Επισημαίνεται ότι το (ήθημα της μη κατάργησης των ευνοϊκών προς τους άνδρες μισθολογικών προωθήσεων λόγω π.χ. στρατού καθίσταται εντονότερο όταν συγκρίνεται με τη μη αντίστοιχη ευνοϊκή μεταχείριση από τις Σ.Σ.Ε. της μητρότητας και γενικότερα των γονικών αδειών.

Στο πλαίσιο αυτό ως ερμηνευτικοί παράγοντες του υπάρχοντος χάσματος των αμοιβών σε βάρος των γυναικών προτάσσονται οι εξής:

- Η απόπειξη προγραμμάτων εξομοιωμένων αμοιβών του προσωπικού (στη βάση της απόδοσης ή της αξιολόγησης), τα οποία εκφράζουν συχνά μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης, και τα οποία όμοια εφαρμόζονται, φαίνεται ότι ωφελούν τους άνδρες. Τα αιτήματα αξιολόγησης που υιοθετούνται είναι συχνά αδιαφανή και πρόκλησε συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων δεν ελέγχονται δικαστικά για κατοχυρωσιμότητα, 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» [Μον.Πρωτ.Αθ. 2023/2000, ΕΕργΔ 61. 2002, σελ. 356]. Το ΔΕΚ πάντως επισημαίνει ότι δεν αρκεί το νομικό (νομοθετικό ή συμβατικό πλαίσιο) να μην περιέχει ρητές διατάξεις που να περιλαμβάνουν δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά θα πρέπει και η μισθολογική πρακτική του εργοδότη να επιβεβαιώνει ότι δεν επηρεάζονται 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 (εν)αποδείξει ότι η μισθολογική του πρακτική δεν ενέχει διακρίσεις, εφόσον η γυναίκα εργαζόμενη αποδεικνύει ότι η μέση αμοιβή των γυναικών είναι καλύτερη εκείνης των ανδρών εργαζόμενων (Ολομ. ΔΕΚ

της 17.10.1989, Υποθ. 109/89 ΕΕργΔ 49,93). Η νομολογία του ΔΕΚ δεν έχει ακόμα αξιοποιηθεί κατάλληλα από τα ελληνικά δικαστήρια.

- Ως προς τις πολιτικές των επιχειρήσεων σε θέματα αμοιβών προσωπικού και ιδιαίτερα ως προς την απόπειξη εξομοιωμένων αμοιβών, εκτός από τα προβλήματα σε νομοθετικό επίπεδο, ενισχύονται και προβλήματα σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι πολιτικές αυτές αναπτύχθηκαν σταδιακά με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντίδρασαν με χθρότητα. Κατά τη δεκαετία του 1990 οι Σ.Σ.Ε. αντιμετώπισαν το ζήτημα αμοιβών κατά τρόπο απρόσωπο και αναγιστοίχο προς την αξία της θέσης εργασίας (Ντότσικα, 1998). Οι Σ.Σ.Ε. θέσπισαν γενικά και ομοιομορφα αιτήματα αμοιβών που αντιμετώπισαν τον κάθε εργαζόμενο με βάση το επάγγελμα ή την εκπαίδευσή του, την οικογενειακή του κατάσταση και τις γενικές συνθήκες ασχολησής του. Οι όποιες διαφοροποιήσεις δικαιολογούνταν από την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική εξειδίκευση, τις γενικές συνθήκες εργασίας, τη μισθολογική εξέλιξη με βάση την προϋπηρεσία και την τεταρχική θέση του εργαζόμενου, συνήθως σε επιχειρησιακό επίπεδο. Συστήματα εξομοιωμένων αμοιβών με βάση την απόδοση στην εργασία και την οικονομική βαρύτητα των θέσεων εργασίας δεν αποτέλεσαν αντι-



κείμενα ρύθμισης στις Σ.Σ.Ε. Όσον αφορά στα μισθολογικά ζητήματα μεγάλο τμήμα των επιδιωκόμενων -μέσω των Σ.Σ.Ε.- πολιτικών ισοτήτων φύλων καταλαμβάνονται οικογενειακά επιδόματα, με αποτέλεσμα η όποια συζήτηση να εξαντλείται σε αυτό το επίπεδο και να θέτει στα περιθώρια ζητήματα όπως ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση προσωπικού ή ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και οι μηχανισμοί επένδυσης στην επιχείρηση ή την αγορά εργασίας μετά τη διακοπή της εργασίας για οικογενειακούς λόγους.

- Ο έντονος κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ειμέρους επαγγέλματα καθώς και στις συναφείς προς αυτά ειδικότητες. Ιδιαίτερα ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, αποτελεί έναν ιδιαίτερο δυσμενή παράγοντα που λειτουργεί ανασχετικά για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών. Εξίσου σημαντικός παράγοντας είναι και η προτίμηση των γυναικών στις άτυπες μορφές απασχόλησης, κυρίως μερικής και προσωρινής απασχόλησης, οι οποίες, εκτός των χαμηλών αμοιβών και των μειωμένων, σε πολλές περιπτώσεις, εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων, δεν καλύπτονται απαραίτητα από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (Σ.Σ.Ε.).

- Η διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων που δεν αντιστοιχίζεται από μηχανισμούς επανένταξης των γυναικών στην επιχείρηση ή στην αγορά εργασίας.
- Η καταστρατήγηση της νομοθεσίας κυρίως σε ότι αφορά το συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, καθώς και η καταστρατήγηση και μη τήρηση των ρυθμίσεων των Σ.Σ.Ε. Στην κατηγορία αυτή εντάσσουμε και τις ανειρκαίες, κυρίως διοικητικού χαρακτήρα, κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.
- Η μη σύνδεση της προβληματικής της ισοτήτας των αμοιβών και γενικότερα της ισοτήτας των ευκαιριών με τις συλλογικές συμβάσεις και η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών νομίμων.
- Οι υφιστάμενες κοινωνικές προκαταλήψεις ως προς την κατανομή των ρόλων των φύλων στην εργασία και την οικογένεια που εμφανίζουν τον πατέρα ως το βασικό υπεύθυνο για την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος και τη μητέρα ως δευτερευόντως συνεισφέρουσα στον οικογενειακό προϋπολογισμό.
- Η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις διακοπήσεις και τις ηγετικές θέσεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων ιδιαίτερα στην υποεκπροσώπηση τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην κοινωνία και την εργασία.

- Η έλλειψη ενημέρωσης – πληροφόρησης των ίδιων των γυναικών για τα εργασιολόγια τους άδικα.

Παραδείγματα προτάσεων για τη βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης και τη σταδιακή εξάλειψη των μισογυνικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αποτελούν:

- Ο καθορισμός προοπτικών στόχων για τη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών, με συγκεκριμένη στόχευση σε ειδικές κατηγορίες γυναικών και εμφαση στην πρόληψη.
- Η συνεργασία των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων με στόχο τη σύναψη Σ.Σ.Ε. που να αποβλέπουν στη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών, στην αντιμετώπιση του επαγγελματικού διαχωρισμού, καθώς και στη μεγαλύτερη συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης. Ένα παράδειγμα θετικής δράσης προς την κατεύθυνση αυτή είναι η συνεργασία των εργοδοτικών οργανώσεων και των συνδικάτων με στόχο την άμεση σύνδεση των συλλογικών διαπραγματεύσεων με τα θέματα της ισότητας των δύο φύλων, κυρίως μέσω των επιχειρησιακών και κλαδικών συλλογικών συμβάσεων και των κανονισμών εργασίας, με κύρια όργανα προώθησης και υλοποίησης τις επιτροπές ισότητας.
- Η ανάπτυξη, αρχικά σε πιλοτικό επίπεδο, του μοντέλου «προληπτικής νομοθεσίας» (proactive legislation, π.χ. Γαλλία και Σουηδία).

- Η αντιμετώπιση των διακρίσεων στις ιδιωτικές επιχειρήσεις κυρίως σε ζητήματα κατώτατης και επογγελματικής εξέλιξης (π.χ. διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίδιες ευκαιρίες δημιουργία πλαισίου μη διακρίσεων στον ιδιωτικό και στο δημόσιο τομέα).
- Η αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ό,τι αφορά τα σμύτηματα πρόσληψης των ιδιωτικών επιχειρήσεων και τη διαφήμιση των θέσεων εργασίας.
- Η αντιμετώπιση των προβλημάτων της υποβόθρισης των θέσεων εργασίας μετά από διαστήματα απουσίας είτε λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων (γονική άδεια) είτε λόγω διακοπής της σταδιοδρομίας (π.χ. εκπαιδευτική άδεια).
- Η χρήση της μερικής απασχόλησης και των άλλων άτυπων μορφών απασχόλησης σύμφωνα με τις ανάγκες και τις επιλογές των εργαζομένων και όχι αναγκαστική εξάλειψη εναλλακτικών επιλογών.
- Η εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας με την ενεργοποίηση και ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου (π.χ. ΣΕΠΕ), καθώς και την επιβολή επορκών κυρώσεων σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.
- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσαρμοσμού σε εμασκή ή στομική βάση με στόχο την ανάδειξη εναλλακτικών επαγγελματικών δρόμων για τις γυναίκες, κυρίως στις θετικές επιστήμες και την τεχνολογία, με έμφαση στην επαγγελματική κατάρτιση νέων γυναικών σε επαγγέλματα που παρα-

δασκάλα κυριαρχούν οι άνδρες.

- Η δημιουργία φορολογικών κινήτρων για τη μετατροπή της άτυπης εργασίας των εργαζομένων που παρόχουν βοήθεια στο σπίτι σε τυπική εργασία, η οποία υπόκειται στους κανόνες της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης.
- Η τροποποίηση του Ν.1483/1984 τουλάχιστο σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της γονικής άδειας, με πλήρεις υποδοχές (συμπεριλαμβανομένης και της ασφαλιστικής κάλυψης).
- Η ανάπτυξη του θεσμού της γονικής άδειας μέσω από κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις στα πλαίσια της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας και της ΕΓΣΣΕ του 1996.

### 7.1 Περίληψη καλών πρακτικών Σ.Σ.Ε.

Όπως προκύπτει από την παρούσα έκθεση, το περιεχόμενο των συλλογικών συμβάσεων στην Ελλάδα είναι μάλλον φτωχό ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών και η συλλογική διαπραγμάτευση δεν λειτουργεί ως μέσο προώθησης της ισότητας των αμοιβών. Παράλληλα δεν είναι λίγες οι συλλογικές συμφωνίες που φαίνεται ότι έστω και έμμεσα παρεμποδίζουν την επίτευξη του στόχου της ισότητας των αμοιβών και συντηρούν διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, ενώ σε ελάχιστες περιπτώσεις καταγράφονται και παραδείγματα συλλογικών ρυθμίσεων που οδηγούν σε άμεσες μισθολογικές διακρίσεις.

λογικές διακρίσεις.

Καταγράφονται ωστόσο και παραδείγματα σ.σ.ε. που έχουν συμβάλει σημαντικά στη μείωση της ψαλίδας, και προάγουν άμεσα ή έμμεσα, σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό, την ισότητα των αμοιβών. Επισημάνεται ότι ρυθμίσεις οι οποίες σε άλλες χώρες θα θεωρούνταν ότι προσφέρουν το ελάχιστο, είναι μεγάλης βαρύτητας για τα ελληνικά δεδομένα.

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν συναψίζονται στη βάση της κατηγοριοποίησης που προσίνεται στο πλαίσιο της μεθοδολογίας.

Στην **πρώτη κατηγορία** των σ.σ.ε. που περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις ή θέτατες δράσεις με στόχο την πρόληψη, τη μείωση ή και την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, εντάσσονται οι παρακάτω σ.σ.ε.:

- Η ΕΓΣΣΕ του έτους 1975.
- Οι εθνικές κλαδικές των Τραπεζών των ετών 1981 και 1984.
- Η εθνική κλαδική των εργατοτεχνιτών Μεταλλείων και Λογιστηρικών (τελευταία κωδικοποίηση: 8.4.1999 με ισχύ και για το 2000).
- Η εθνική ομοεπαγγελματική των Μακροτεχνιτών όλης της χώρας (ΣΣΕ 14.7.1998).

Στη **δεύτερη κατηγορία**, των συμβάσεων που όρουν έμμεσα, και ειδικότερα όσων οι διατάξεις συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των έμμεσων κυρίως μισθολογικών διακρίσεων, ανεξάρτητα από τη σαφή πρόθεση των μερών (π.χ. υπάρχουν συμβάσεις

που η διάσπαση του φύλου προκύπτει μάλλον τυχαία χωρίς επιδίωξη και «φαινο-στική» συνείδηση των μερών) εντάσσονται οι εξής δύο:

- Η εθνική κλαδική των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες (ΣΣΕ 24.6.1998).
- Η εθνική οικειοπρογγελαμική των Μηχανικών Δημοσίων ΝΠΔΔ-ΟΤΑ (ΣΣΕ 7.8.1984).

Στις συμβάσεις που δημιουργούν προϋποθέσεις (π.χ. θεσπίζουν επιπροσέτι ισότητας) για την προώθηση της ισότητας εν γένει, συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των αμειβών καταγράφονται:

- Η εθνική κλαδική των Τραπεζών για τα έτη 1997-1998.
- Η επιχειρησιακή της Εμπορικής τράπεζας του 1997.
- Η επιχειρησιακή της Αγροτικής τράπεζας του 1996.

Τέλος, αναφορικά με τις συμβάσεις που διακηρύσσουν την πρόθεση των μερών να συμβάλουν στην προώθηση της ισότητας των ευκαιριών, ανεξάρτητα από το αποτέλεσμα στην πράξη αναφέρονται ως ιδιαίτερα σημαντικές οι ΕΓΣΣΕ των ετών 1993 και 1996, καθώς και οι περισσότερες εθνικές κλαδικές των Τραπεζών που συνάφθηκαν στη δεκαετία 1990-2000.

## Βιβλιογραφία

*Les salaires des femmes : toutes choses inégales. Les discriminations salariales en France, et à l'étranger (1995)*. La documentation française.

General Report 1997 and 1998 of the Legal Experts' Group on Equal Treatment on Men and Women, General Direction "Employment and Social Affairs", Unit V/D/5, Manuscript completed in 1998.

Ioakimoglou E., Soumeli E., «Low-wage workers and the working poor: the case of Greece», EIROOnline. <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/wor/GRO205102S.doc> and <http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/TNO208101S.html>.

Karamessini M., Ioakimoglou E., «Determinants of the gender pay gap in Greece», 23rd Conference of the International Working Party on Labour Market Segmentation, «Job equality», 18-20 July 2002, Spetses-Greece.

Moufid A., "Employment development and creation in the European Commerce Sector - GREECE", National Report, Commissioned by EUROCOMMERCE and EUROPEI, 1997.

Nørgaard K., Soumeli E., «Gender pay equity in Europe», EIROOnline.

<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TNO201101S.html>.

V-PRC

Βλαστός Στ., Ατομικό εργατικό Δίκαιο. Η σχέση εξαρτημένης εργασίας. Εκδ. Α.Σάκκουλα, 1995.

Γεωργακοπούλου Β., Κουζής Γ., «Ευελξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996, σελ. 211-224.

Γεωργακοπούλου Β., Κουζής Γ., «Σύνθεση αμοιβής- παραγωγικότητας: ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1993.

Γρινωκούρου, Μ., Επίδομα γάμου. Σχόλια στις ΑΠ 21 και 22/2000, Ενηγορος, σελ. 90-91, 2000.

Γρινωκούρου, Μ., «Η ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της συλλογικής διαπραγμάτευσης», Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων, τ. 16, Οκτώβριος 1999, σελ. 50-72.

ΔΙΟΤΙΜΑ, «Η ένταξη της ισότητας των ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις εργασίας: μελέτη στο επίπεδο του κλάδου». Διακρατική μελέτη στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού θεματικού προγράμματος «Η ένταξη της ισότητας στις επιχειρήσεις- Συλλογικές συμβάσεις και ισότητα Ευκαιριών, με τη στήριξη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και της Γ.Δ.Υ της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, Ιούλιος 1999.

Εγχειρίδιο για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Γενική Διεύθυνση «Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις», V/D/5, 2ης έκδοση 1999.

ΕΣΔΑ, Αθήνα, Μάιος 2002.

Ε.Σ.Ε.Ε., Ετήσια Έκθεση Ελληνικού Εμπορίου, 2001.

**Εμμονουλίδης,** Η αρχή της ισότητας αμφοτέρων φύλων και γυναικίων κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο. Θεωρητική και νομολογική προσέγγιση του θέματος, ΝοΒ 1994.127.

**ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,** «Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα: απασχόληση και επαγγελματά στην περίοδο 1993-1997», Τετράδια του ΙΝΕ, τεύχος 22-23, Αύγουστος 2002.

**ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ,** «Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια έκθεση 2002», Αύγουστος 2002.

**ΙΝΕ/ΟΤΟΕ,** Ευελιξίες της εργασίας και γυναικεία απασχόληση στον τραπεζικό τομέα (Επ. Υπεύθυνη: Β. Γεωργακοπούλου), 1998.

**ΙΝΕ/ΟΤΟΕ,** Πολιτικές και ουσίες προσθετινών αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο (Επ. Υπεύθυνη: Β. Γεωργακοπούλου), 1996.

**Κανελλόπουλος, Τασήρης, Μητράκος,** Διασφραγιστικές Μεταβολές και Απασχόληση στην Τράπεζα, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών και Α. Σάκκουλας 1998.

**Καραζής, Χ.,** Η Σ.Σ.Ε. στον κλάδο του εμπόρου. Εκπαιδευτικό Στρώμα Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 - 26 Σεπτεμβρίου 1999.

**Κουζής Γ.,** «Τα νέα πλαίσια των συλλογικών διαπραγματεύσεων», Ενημερωτικό Δελτίο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 12-13, σελ. 75-76, Αθήνα 1992.

**Κουζής Γ.,** Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 304-305.

**Κραβορίτου Γ.,** με τη συνεργασία των: Κορμεσίνη Μ., Κεδογιαννίδη Ζ., «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών», Ελληνική Έκθεση, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, WP/96/52/GR.

**Λεβέντης Γ.,** Μερική απασχόληση και εκπαιδευτική εργασία κατά Ν.2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999, σελ. 81-90.

**Μήτσου, Τ.,** «Επιπτώσεις της οικονομικής έντασης στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης - Προσαρμογή και ενόρμηση του ατομικού εργατικού δικαίου», ΕΕΔ 1996.1.

**Ντότσικα Μ.,** Από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών, Γραμμάτεια Ισότητας ΟΤΟΕ, Αθήνα Οκτώβριος 1997.

**Ντότσικα Μ.,** «Μισθολογική Πολιτική στις συλλογικές εργασιακές σχέσεις»: Επιθεώρηση εργασιακών σχέσεων, 17/2000, σελ. 29.

**Ο.ΜΕ.Δ.,** Κωδικοποίηση συλλογικών ρυθμίσεων, <http://www.omed.gr/>.

**Ο.Τ.Ο.Ε,** Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλλήλικων Οργανώσεων Ελλάδος, Δομή, Ρόλος και Παρέμβαση στον Τραπεζικό Κλάδο στην Ελλάδα, 1998.

**Πετρόγλου Π.,** «Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας», Ελληνική Έκθεση, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Ιανουάριος 2000.

**Σταμπουλής, Μ.,** Η δομή του ελληνικού εμπόρου και τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης σε αυτό, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 - 26 Σεπτεμβρίου 1999.

Στεκούλα, Μ., Η δομή και οι προοπτικές του Ελληνικού εμπορίου, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 - 26 Σεπτεμβρίου 1999.

Στρατηγική Μ., Φύλο και Εργασία, Εκδόσεις Παρατηρητής, Αθήνα 1996.

Τράπεζα Νομικών Πληροφορικών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών (Εθνική Νομολογία), <http://www.dsanel.gr>.





# ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ ΚΑΙ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΟΝ ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ

Εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης  
και επισήμανση προοπτικών

Μαρία Θανοπούλου

*Κοινωνιολόγος, Κύρια Ερευνήτρια  
στο Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ)*



## Ευχαριστίες

Πολλοί είναι αυτοί που μου άνοιξαν το δρόμο προς τον τουριστικό τομέα, που με βοήθησαν ν' αντιληφθώ κάποιες πλευρές του ζητήματος και που πρόδωσα έθεσαν στη διάθεσή μου χρήσιμο βιβλιογραφικό υλικό. Θέλω να εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες στον Πάρι Τσάρτο, τα Γιάννη Κουζή, τη Βαγγελιώ Σουμείλη, την Αλίκη Μουρική, τη Μαρία Στρατηνάκη, τον Κώστα Παπαδημητρίου, την Κέλλυ Ληνοδάκη, τα Νίκο Ντερμανάκη και τη Μαρία Καραμεισή. Την Άννα Μάρκου θέλω να ευχαριστήσω ιδιαίτερα για την πολύτιμη βοήθεια που μου έδωσε κάνοντας μεγάλο μέρος των συνεντεύξεων, όπως και τη Χριστίνα Καραγιάννη για τη δική της συμβολή. Στη Μαίρη Μαστρογιάννη θέλω να πω ένα μεγάλο ευχαριστώ για την προθυμία και την επιμέλεια με την οποία πληκτρολόγησε και πάλι το κείμενο και για τη φιλική της διάθεση. Για την πολύτιμη ηθική συμπαράσταση που μου έδωσαν ευχαριστώ την Ολυμπία Καράγιωργα, την Ελένη Τσακιάτου, τη Σόφη Κωνσταντίου, το Ρίκο Θανοπούλου – τη Μαρία Θανοπούλου και ιδιαίτερα τον Ηλία Μενεξέ, που παρακολούθησε βήμα προς βήμα τη γέννηση αλευριού του κειμένου. Οι συνεργάτες μου από το ΚΕΘΙ έδει-

ξαν πολλή κατανόηση τις στιγμές που την χρειάστηκα. Ευχαριστώ γι' αυτό τη Φωτεινή Σιάνου, την Κατερίνα Αρβανιτάκη και το Βαγγέλη Κεχαριώτη.

Ευχαριστώ, ακόμα, θερμά την κυρία Χρηστίδου από το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο της Ελλάδας και την κυρία Βελισσάρη από τον ΟΜΕΔ που μου έδωσαν χρήσιμες πληροφορίες και με βοήθησαν να έρθω σε επαφή μ' εκπροσώπους συλλογικών φορέων, καθώς και την κυρία Ντότοικα που έθεσε στη διάθεσή μου αδημοσίευτο κείμενό της.

Άφησα τελευταίους τους ανθρώπους του τουριστικού τομέα και των συλλογικών φορέων που έλαβαν μέρος στην έρευνα. Θέλω να τους εκφράσω τις θερμές μου ευχαριστίες γιατί διαθέσαν μέρος του πολύτιμου χρόνου τους και τη σημαντική εμπειρία τους για να ανταποκριθούν στο ζητούμενο αυτής της διερεύνησης. Κρατώντας την ανωνυμία τους δεν θα έμεινε αναφερω αναγνωστικά. Έχω απόλυτη σιγουριά ότι, χωρίς τη δική τους συμβολή, η δική μου προσπάθεια δεν θα μπορούσε να έχει ολοκληρωθεί.



## Εισαγωγή

Διερευνώντας την ικανότητα αμοιβαίων μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, στην πραγματικότητα εισάγουμε σ' έναν ευρέστατο τομέα της ελληνικής οικονομίας, τομέα που περιλαμβάνει «πλείαδα δραστηριοτήτων άμεσα και έμμεσα συνδεδεμένων με τον τουρισμό», οι οποίες και οδήγησαν σε ποικιλομορφία απασχολήσεων.<sup>4</sup> Τέτοια είναι, μάλιστα, η ευρύτητά του, ώστε η ακριβής μέτρηση του συνολικού αριθμού των απασχολούμενων σ' αυτόν ν' αποβίνει ένα εγχείρημα δύσκολο, από εννοιολογική και μεθοδολογική άποψη, και η στατιστική απεικόνιση των τουριστικών επαγγελματιών να παρουσιάζει ελλείψεις.<sup>5</sup> Πρόσφατες εκτιμήσεις υπολογίζουν ότι οι άμεσα απασχολούμενοι στον τομέα ανέρχονται σε 212.000 άτομα και θεωρούν ότι ο συνολικός αριθμός των απασχολούμενων στον τουρισμό ανέρχεται σε 468.000 άτομα, αριθμός που αντιπροσωπεύει το 12,2% του συνόλου των απά-

σχολούμενων της χώρας.<sup>6</sup> Επίσης, εισάγουμε σ' ένα τομέα της ελληνικής οικονομίας που παρουσιάζει ιδιαίτερότητα λόγω του αντικειμένου του. Γιατί ο τουρισμός έχει ως αντικείμενα την παροχή υπηρεσιών, η ζήτηση και η προσφορά των οποίων υφίστανται συνεχείς αλλαγές υπό την επήρεια ποικίλων παραγόντων, όπως ο εποχικός του χαρακτήρας, η εικόνα που διαμορφώνεται για την Ελλάδα στις ξένες αγορές, ο έλεγχος της τουριστικής κίνησης από τους τουρオペρέτορ, η διεθνής πολιτική και οικονομική κατάσταση.<sup>7</sup>

Οι ιδιαιτερότητες του ελληνικού τουρισμού επηρεάζουν άμεσα την αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα και αντανακλώνται έντονα στο χαρακτηριστικό της τουριστικής απασχόλησης. Πρόκειται για μια αγορά όπου κυριαρχούν κατά κύριο λόγο οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις. Όπως προκύπτει από έρευνα που έγινε το 1999, είναι χαρακτηριστικό ότι, στον ξενοδοχειακό κλάδο, το 70% των επιχειρήσεων λειτουργούν εποχικά και

<sup>4</sup> Κοσιωτή Κ., Βενεπούλου Μ., Τσάρτας Π., *Η Ολυμπιακή Αποσφάλιση στον τουριστικό τομέο. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισημιαία προσπάθειες*, Λέξμο, Πάντειο Πανεπιστήμιο Κοινωνικών και Πολιτικών Επιστημών – Κέντρο Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, 1995, σ. 148-149 και Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π., *Μελέτη για την απασχόληση στον τουρισμό (μποξιάδα, ξενοδοχείο, πρακτορεία και εστίαση)*, Αθήνα, Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων – Πανεπιστήμιο του Αιγαίου, 2001, σ. 14-15.

<sup>5</sup> Τσάρτας Π., Μανωλάκου Ε., Μάρκου Α. κ.ά., *Ποιοτικό χαρακτηριστικό και τάσεις ζήτησης ασυμμετρικού εργασιού*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2001, σ. 180, όπου αναφέρεται ότι ο εσωτερικός τουρισμός λειτουργεί ως κινητήρα για τη συγκρότηση του νεανικού πληθυσμού στην περιφέρεια.

<sup>6</sup> Κοσιωτή, ό.π., σ. 148-149 και Ζαχαράτος, ό.π., σ. 69 και σ. 23-24. Στη δεύτερη μελέτη γίνεται λόγος για έλλειψη αξιολογικών επίσημων δεδομένων για τη σταθιστική άμεσα και έμμεσα προσλαμβανόμενη απασχόληση. Ζαχαράτος, ό.π., σ. 121-122.

<sup>7</sup> Λαδουρισκής Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού, εισήγηση*, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.Μ.Ε.Δ., Ξενοδοχείο Απαρτία, Καρούρι, 10-11 Απριλίου 1998, σ. 8.

<sup>8</sup> Κοσιωτή, ό.π., σ. 99-103.

το 43% είναι οικογενειακές. Σημαντικό μέρος της απασχόλησης που παράγεται στον τουριστικό τομέα έχει λοιπόν εποχιακό χαρακτήρα<sup>8</sup> και μικρή (2-3 μήνες) ή μεγαλύτερη (6-8 μήνες) διάρκεια,<sup>9</sup> ανάλογη με τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου που χαρακτηρίζει κάθε περιοχή. Η εποχικότητα της απασχόλησης λειτουργεί μάλλον αρνητικά στην περίπτωση του έμπειρου και ειδικευμένου εργατικού δυναμικού, το οποίο δεν απορροφάται σε ικανοποιητικό βαθμό στους δύο κυριότερους κλάδους του τομέα – το ξενοδοχείο και τα πρακτορεία – και συχνά στρέφεται σε απασχολήσεις εκτός της τουριστικής αγοράς εργασίας.<sup>10</sup> Αιτιώδη, λειτουργική θετικά στην περίπτωση του ανεπίκευτου εργατικού δυναμικού που αναζητεί περιστασιακή απασχόληση ή και συμπληρωματικού εισοδήμα.<sup>11</sup> Είναι γνωστό και σύνθημα το φαινόμενο αγρότες να εργάζονται κατά τη θερινή περίοδο στον τουριστικό τομέα.<sup>12</sup> Η ακόμα άγερση από άλλες περιοχές να μετακινούνται

προς μεγάλες τουριστικές περιοχές αναζητώντας προσωρινή απασχόληση στα τουριστικά επαγγέλματα. Επίσης, οι συνθήκες εργασίας στον τουριστικό τομέα θεωρούνται δύσκολες, γιατί, ιδίως κατά τη διάρκεια της τουριστικής περιόδου, η απασχόληση χαρακτηρίζεται από μεγάλη ένταση, ταχείς ρυθμούς και μακρά ωράρια.<sup>13</sup> Είναι σύνθημα τα μέλη της οικογένειας να απασχολούνται στην οικογενειακή τουριστική επιχείρηση προβαίνοντας άμισθη και ανεπίκευτη εργασία ως συμβολιζούμενα μέλη.<sup>14</sup> Χαρακτηριστικό της τουριστικής αγοράς εργασίας είναι και οι παραδοσιακές ή άτυπες μορφές εργασίας, η ανάπτυξη των οποίων μπορεί ν' αποδοθεί σε ποικίλους παράγοντες, όπως το υψηλό κόστος της επένδυσης για τη δημιουργία μιας θέσης απασχόλησης στον τουριστικό τομέα, η κυριαρχία των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων στην ελληνική τουριστική αγορά, η αύξηση των παρόνομων βοηθητικών καταλυμάτων.<sup>15</sup> Είναι σύνθημα τα ελεγχόμενα νόμι από τη Βόρεια Ευ-

<sup>8</sup> Παπανάκος Γ., *Οικειωμένες μικρές και μεσαίες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000, σ. 15-16 και σ. 29.  
<sup>9</sup> Ληξουράκης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό και ειδικότερα στα Ίονια Νησιά*, εισήγηση, Περικλεόπουλο εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, Ν. Ζακύνθου, 7 Μαΐου 2001, σ. 9.  
<sup>10</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 27.  
<sup>11</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 28 και σ. 34.  
<sup>12</sup> Κοσιμάτη, ό.π., σ. 148.  
<sup>13</sup> Τσάρτας Π., *Ερευνα για τη Κοινωνική Χαρακτηριστική της Απασχόλησης*, μελέτη III, *Τουρισμός και αγροτική παροδότηση εργατών*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1991, σ. 54-60 και Βασιού Ντ., Χατζημυχάλης Κ., *Με τη βοήθεια της απη κροσίου και της Πολυκοίας στους αγρούς*, Πάρις, περιφέρειες και άτυπη εργασία, Αθήνα, Εξάντας, 1997, σ. 92-93 και 103.  
<sup>14</sup> Ζαχαράτος, ό.π., 31.  
<sup>15</sup> Παπανάκος, ό.π., σ. 16 όπου αναφέρεται ότι περιλαμβάνει από 50% των Μικρών και Μεσαίων Ξενοδοχειακών Επιχειρήσεων απασχολούνται ή τέσσερα μέλη της ίδιας οικογένειας.  
<sup>16</sup> Κοσιμάτη, ό.π., σ. 151-153 και Βασιού Ντ., Χατζημυχάλης Κ., ό.π., σ. 12 και σ. 92-93.

ρώπη να εργάζονται όπλα ή παρόμοια στα ελληνικά νησιά και μετανάστες από τα Βαλκάνια να απασχολούνται ως ετηνά εργατικό δυναμικό σε βοηθητικές εργασίες των τουριστικών επιχειρήσεων.<sup>14</sup>

Διερευνώντας λοιπόν, την ισοτιμία αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, είναι ανάγκη να κατανοήσουμε και τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες στην αγορά εργασίας του τομέα αυτού. Από την άποψη της προοπτικής τους συμμετοχής, εκτιμάται ότι το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών είναι περίπου ίσο με αυτά των ανδρών (50-55%), εάν βεβαίως συζητηθείσαν σ' αυτό τον υπολογισμό όλοι οι τύποι απασχόλησης.<sup>15</sup> Δεν ισχύει το ίδιο, όμως, ανεξαρτήτως κανείς κόπια από τα ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας συμμετοχής στην τουριστική αγορά εργασίας. Οι περισσότερες γυναίκες είναι μισθώτες και εργαζόμενες δι' (δια)λογισισμό, ενώ είναι εξίσου σημαντική

και καθοριστική η παρουσία τους ως συμβουλευτών και μη αμειβόμενων μελών σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις οικογενειακού τύπου.<sup>16</sup> Στο χώρο των ξενοδοχείων και των Πρακτορειών καλύπτουν κυρίως τις χαμηλές και μεσαίες θέσεις, ενώ σπανιότερα εξελίσσονται στις ψηλές θέσεις,<sup>17</sup> αν και τα τελευταία χρόνια παρατηρείται βελτίωση που συναρτάται και με τη συνεχή αύξηση του ποσοστού των γυναικών που σπουδάζουν από τις κρατικές τουριστικές σχολές.<sup>18</sup> Οι γυναίκες έχουν σημαντική παρουσία και στη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων του τουριστικού τομέα (75-80%) που δεν έχουν μόνιμη και πλήρη απασχόληση, αλλά απασχολούνται με συμβάσεις ορισμένου χρόνου (2-4 μηνών), με μερική απασχόληση, με συμβάσεις μιας μέρας, με συμβάσεις έργου μέσω εργολάβου ή με παράλληλη απασχόληση σε ομοειδείς επιχειρήσεις.<sup>19</sup> Όπως, επίσης, έχουν σημαντική παρουσία στο

<sup>14</sup> Βαϊού Ντ., Χατζημυχάλης Κ., ό.π., σ. 12 και 54-55 και Ψημμάκης Ι. *Μετανάστευση από τα Βαλκάνια Κοινωνικός Αποκλεισμός στην Αθήνα*, Story Book - Παπαζήσης 1995, σ. 199.

<sup>15</sup> Γκαρτζιοπούλου Μ., Η θέση των μετανάστων στην Ελλάδα, Μουρίκη Α., Ντασάμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πρόβλημα της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σ. 50.

<sup>16</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39, Κολάκου Α., *Ελληνική έκθεση, Ισότιμη-Ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις αμειβόμενες δραστηριότητες και αμειβόμενες συμβάσεις. Μελέτη στο πλαίσιο του κλάδου*, 4<sup>ο</sup> Μεσοπρόθεσμο Εθνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότιμη Ευκαιριών μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 1996-2000, Αθήνα, ΔΙΟΤΙΜΑ, Ιούλιος 1999, σ. 28, Ληξουροπούλης, *Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό και το Ισότιμο*, ό.π., σ. 10.

<sup>17</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 30, Κοσμάτη, ό.π., σ. 161: Η πλειοψηφία των ξενοδόχων είναι άντρες (78,5%), βλ. Πηλαγιός, ό.π., σ. 201.

<sup>18</sup> Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39, Κοσμάτη, ό.π., σ. 161-170, Γαλανοπούλου Μ., *Η ισότιμη ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενο της εθνολογικής δραστηριότητας και των αμειβόμενων συμβάσεων*, *Επιδείξη Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 16, Οκτώβριος 1989, σ. 22, Κολάκου, ό.π., σ. 28.

<sup>19</sup> Κοσμάτη, ό.π., σ. 181.

χώρου της παράλληλης παραοικονομικής αγοράς του τουρισμού, όπου παρέχουν υπηρεσίες με χαμηλές αποδοχές, χωρίς συμβόλαιο και ασφαλιστική κάλυψη.<sup>25</sup> Αν τέλος, λάβουμε υπόψη μας αφενός την προσωρινότητα που συνεπάγονται οι περισσότερες από τις μορφές και τους τύπους απασχόλησης που προαναφέρθηκαν και αφετέρου το υψηλότερο, σε σχέση με αυτά των ανδρών, ποσοστό ανεργίας των γυναικών,<sup>26</sup> μπορούμε να κατανοήσουμε γιατί οι εργαζόμενες στον τουριστικό τομέα είναι πιο ευάλωτες στο ενδεχόμενο της ανεργίας. Ανεξιδίκευτες όπως είναι, στην πλειοψηφία τους, είναι εύκολο να απολυθούν και εύκολο να αντικατασταθούν από άλλες άνεργες που αποτελούν ένα είδος «δεξαμενής» που τροφοδοτεί τις τουριστικές επιχειρήσεις.<sup>27</sup>

Είται και οι αμοιβές των γυναικών που απασχολούνται στον τουριστικό τομέα προσδιορίζονται και επηρεάζονται από τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην

τουριστική αγορά εργασίας. Όμως, στις περιπτώσεις που οι γυναίκες αυτές ανήκουν σε κλάδους και επαγγελματικές κατηγορίες που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις εργασίας (κλαδικές, αμοιαιοπραγματικές, τοπικές, επιχειρησιακές), οι αμοιβές τους προβλέπονται και ρυθμίζονται από τις σχετικές συμβάσεις. Γιατί αξίζει να σημειωθεί ότι δεν υπάρχουν συλλογικές ρυθμίσεις που να καλύπτουν ομοιολογικά και κατά τρόπο ενιαίο όλο τον τουριστικό τομέα, αλλά μόνον επιμέρους κλάδους του τομέα, όπως τους κλάδους των Ξενοδοχείων και των Προκτορείων.<sup>28</sup> Αξίζει, επίσης, να επισημανθεί ότι οι υπάρχουσες κλαδικές συμβάσεις του ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίες επικεντρώνονται σε οικονομικά και μισθολογικά θέματα, δεν έχουν περιλάβει ρυθμίσεις σχετικές με την ισότητα αμοιβών των δύο φύλων, όπως και γενικότερα ζητήματα ισότητας ευκαιριών, πλην του οικογενειακού επιδόματος και της άδειας μητρότητας.<sup>29</sup> Οι ίδιες συμβάσεις, μάλιστα, καθορίζουν τις περισσότερες ειδικότητες

<sup>25</sup> Παπακωνσταντίνου, ό.π., σ. 61 και Ζαχαράτος, ό.π., σ. 39.

<sup>26</sup> Κασσιώτη, ό.π., σ. 151 και 170-177. Μενιλιόγλου Ε., Η ιδιαιτερότητα του ρόλου των γυναικών στη νέα τουριστική πραγματικότητα, Τσίτσας Π., Θεοδωρόπουλος Κ., Χαλκιάκου Ρ. κ.ά., *Κοινωνικές και οικονομικές επιπτώσεις του μαζικού τουρισμού στους κοινούς χώρους και το ασύμφορο*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού, σ. 113.

<sup>27</sup> Γραβιόπουλος Π., *Ακόμη και ανεργία: προσοπικές*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000, σ. 98, όπου αναφέρεται ότι το ποσοστό των ανέργων γυναικών επί του συνόλου των ανέργων το 1998 ήταν 65,6%. Καρανιώτης Δ., *Πρόσοπτικές εξελίξεις στην αγορά εργασίας*, Μουσική, Κοσμήτη..., ό.π., σ. 124. Υπάρχει επιπλέον γυναικείο ανεργία που δεν καταγράφεται στις επίσημες στατιστικές γιατί συνδέεται γενικά με την απασχόληση στην παραοικονομία. Βλ. Κελεσιπούλου Μ., Τσιμενιόπουλου Χ., *Ισότητα των φύλων: η θέση της γυναίκας στο δημόσιο και ιδιωτικό χώρο*, Μουσική, Μουσική..., ό.π., σ. 138.

<sup>28</sup> Κασσιώτη, ό.π., σ. 179.

<sup>29</sup> Ανδριανόπουλος, *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού, εισηγήσεις...*, ό.π., 10-11 Αυγούστου 1998, σ. 15-16.



της τετόρτης κατηγορίας εργαζομένων στα ξενοδοχεία σε γένος θηλυκό (καμυρίσσο, πλύντρια, σιδερωτριά, καθαρίστριά, κοινοχρηστών χώρων, μοδίστρια, μανεζιέτριά) προβαίνοντας κατ' αυτό τον τρόπο σε άμεση διάκριση σε βάρος των γυναικών<sup>27</sup> και αναπαράγοντας παλαιές νομικές ανισότητες, αλλά και συλλογικές νοστροπίες. Όσα προσυμφέρθηκαν δείχνουν ότι υπάρχουν ιδιαιτερότητες που διέπουν τις αμοιβές στον τουριστικό τομέα γενικά και ειδικότερα τις αμοιβές των γυναικών, ιδιαιτερότητες που πηγάζουν από την ιστορία και τη σημερινή κατάσταση του κάθε επιμέρους κλάδου, καθώς και από το βαθμό συλλογικής οργάνωσης και εκπροσώπησης των εργαδωτών και εργαζομένων<sup>28</sup> αυτόν. Γίνεται σαφές, λοιπόν, ότι το ισχύον πλαίσιο συλλογικής διαπραγμάτευσης δεν μπορεί να καλύψει το σύνολο των αμοιβών όχι μόνον τον τομέα, αλλά ούτε καν τον κλάδο, στο μέτρο που δεν υπάρχουν προβλέψεις για τις άτυπες απασχολήσεις<sup>29</sup> και βεβαίως ούτε για τις παραοικονομικές.

Κατ' ανάλογο τρόπο, λόγω της ευρύτητας του τουριστικού τομέα και των δυσκολιών μέτρησης του αριθμού των απασχολούμενων, υποθέτουμε ότι τα υπάρχοντα στατιστικά στοιχεία για τις αποδοχές κατά

κλάδο και φύλο δεν μπορούν να δώσουν μια πλήρη εικόνα για την ισοτιμία αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα. Πρόσφατες στατιστικές αναλύσεις διαπιστώνουν την ύπαρξη, σε βάρος των γυναικών, μυθολογικού χάσματος στο ανώτερο και κατώτερο κλιμάκιο αμοιβών των ανδρών και γυναικών που απασχολούνται στον τουριστικό τομέα. Μάλιστα επισημαίνουν ότι το χάσμα αυτό είναι αρκετά μεγαλύτερο στο ανώτερο κλιμάκιο αμοιβών ότι ό,τι στα κατώτερα.<sup>30</sup> Επίσης, οι αναλύσεις αυτές υπογραμμίζουν το μυθολογικό χάσμα που παρατηρείται στις θέσεις πλήρους απασχόλησης, στις οποίες οι γυναίκες εμφανίζονται να παίρνουν κατά μέσο όρο 15 % αμοιβή μικρότερη από αυτή των ανδρών, πράγμα το οποίο δεν ισχύει στην περίπτωση των θέσεων μερικής απασχόλησης.<sup>31</sup> Συναρτούν τις μυθολογικές αυτές διαφορές σε βάρος των γυναικών με την ηλικία, την ιεραρχική οργάνωση της εργασίας, το αυτεπόμενο πρόσωπο, το δημόσιο ή ιδιωτικό χαρακτήρα της επιχείρησης κ.λπ.<sup>32</sup> και επανέρχονται κατ' αυτό τον τρόπο στο ζήτημα, ποια είναι η κατάσταση που επικρατεί σήμερα στην τουριστική αγορά εργασίας.

Τι γίνεται λοιπόν σήμερα στην πράξη;

<sup>27</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 63.

<sup>28</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 63 και Γιαννακούρου Μ., Χαμμέλη Ε., *Κρίση αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Οκτώβριος 2002, σ. 31.

<sup>29</sup> Γιαννακούρου, ό.π., σ. 65.

<sup>30</sup> Ντερμανάκης, Ν., *Η ισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επιχειρήματα στην Ελλάδα: Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και των υπηρεσιών υγείας*, *Συζητήματα κριτικού*, σ. 9-10.

<sup>31</sup> Ντερμανάκης, ό.π., σ. 2.

<sup>32</sup> Ντερμανάκης, ό.π., σ. 4-5.

Ποιες είναι οι πρακτικές των εργοδωτών και των εργαζομένων σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών; Τι συμβαίνει, μετά τη νομοθετική καθιέρωση της ισότητας των αμοιβών; Η δική μας προσέγγιση επιχειρεί να υπερβεί το επίπεδο της διερεύνησης του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου. Έχοντας το πλαίσιο αυτό ως αφετηρία υπεισέρχεται στο χώρο της αγοράς εργασίας με ένα ιδιόμορφο τρόπο. Επιζητεί να διερευνήσει την εφαρμογή ή μη αυτού του πλαισίου στην πράξη, αλλά και γενικότερα να αναδείξει παράγοντες που προσδιορίζουν αυτές τις αμοιβές. Για το σκοπό αυτό η προσέγγισή μας επιδιώκει να αξιοποιήσει την εμπειρία των εκπροσώπων συλλογικών φορέων του τουριστικού τομέα, τους οποίους θεωρεί ως πληροφωρητές-κλειδιά γιατί έχουν σωρεύσει και φέρουν σήμερα σημαντική συλλογική εργασιακή εμπειρία και

γνώση που μπορούν να τροφοδοτήσουν τις αναζητήσεις μας. Είναι σάφει ότι η εμπειρική αυτή διερεύνηση δεν μπορεί να είναι, σε καμία περίπτωση, εξαντλητική για το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, όχι μόνο λόγω της ευρύτητας του τουριστικού τομέα και των περιορισμών του δικού μας εγχειρήματος, αλλά και λόγω της ευρύτητας και της πολυπλοκότητας του ίδιου του ζητήματος που διερευνούμε. Έτσι η δική μας προσέγγιση απλά επιχειρεί να αναδείξει κάποιες νέες πτυχές του ζητήματος ή και να επιβεβαιώσει κάποιες παλιές. Σε κάθε περίπτωση σηματοφέρει στα πρακτικά του τουριστικού τομέα το ίδιο το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων.

## Κεφάλαιο 1

# Αντικείμενο, στόχοι και μέθοδος της έρευνας

### 1.1 Αντικείμενο της έρευνας

Το αντικείμενο αυτής της έρευνας, όπως έχει ήδη διαφανεύει, συνδέεται άμεσα με την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα, καθώς και με τη θέση που κατέχουν οι γυναίκες μέσα σ' αυτήν, ζητήματα ορισμένες διαστάσεις των οποίων οικιαγοσηθήθηκαν στις προηγούμενες σελίδες. Συγκεκριμένα το αντικείμενο αυτό είναι η ισοτιμία αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα και στρέφεται γύρω από το ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισοτιμία αμοιβών στην πράξη, κατά πόσο δηλαδή οι πρακτικές που επικρατούν στην τουριστική αγορά εργασίας υιοθετούν την αρχή της ισοτιμίας των αμοιβών. Έτσι το αντικείμενο της έρευνας επικεντρώνεται σε δύο άξονες. Πρώτος άξονας είναι η διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας, διερεύνηση που καταρχήν ενδιαφέρεται για την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου στην πράξη. Στη συνέχεια δε επεκτείνεται στον εντοπισμό παραγόντων που επηρεάζουν την ισοτιμία των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθώς και γενικότερων παραγόντων που προσδιορίζουν τις αμοιβές των δύο φύλων. Δεύτερος άξονας

που εξειδικεύει το αντικείμενο αυτής της έρευνας είναι η διερεύνηση των πραγματικών βελτιώσεων της κατάστασης που επικρατεί στην τουριστική αγορά εργασίας ως προς την ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών, διερεύνηση που περιλαμβάνει την αναζήτηση τρόπων βελτιώσεώς της και τη διατύπωση προτάσεων.

### 1.2 Στόχοι της έρευνας

Οι στόχοι που συνδέονται άμεσα με το αντικείμενο της έρευνας είναι οι εξής:

**Πρώτος άξονας:** Διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών.

Η διερεύνηση αυτή περιλαμβάνει, όπως ήδη αναφερθήκε, τρεις θεματικές που εξειδικεύουν το ζήτημα της υπάρχουσας κατάστασης σε σχέση με την ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών: την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου, τους παράγοντες που επηρεάζουν την ισοτιμία των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και τους γενικότερους παράγοντες που προσδιορίζουν τις αμοιβές αυτές. Πιο συγκεκριμένα:

α. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη διερεύνηση της εφαρμογής του υπάρχοντος πλαισίου για την ισοτιμία των αμοιβών είναι:

- διερεύνηση παραβιάσεων και προβλημάτων περί την αμοιβή κατά φύλο
- διερεύνηση διαφοροποιήσεων περί την αμοιβή κατά φύλο.
- β. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύ-

ών τη διερεύνηση παραγόντων που επηρεάζουν την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση του ρόλου της εκπαίδευσης κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής προαλήψεων που υιοθετούν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση των θέσεων απασχόλησης κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής επιμόρφωσης του προσωπικού που εφαρμόζουν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση της πολιτικής εξέλιξης του προσωπικού που υιοθετούν οι τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο.

γ. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη διερεύνηση γενικότερων παραγόντων που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση της απασχόλησης αλλοδαπού προσωπικού στις τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση της απασχόλησης σπουδαστών και φοιτητών και σπουδαστών τουριστικών σχολών στις τουριστικές επιχειρήσεις κατά φύλο
- διερεύνηση άλλων παραγόντων

**Δεύτερος άξονας:** Διερεύνηση των προοπτικών βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών.

Η διερεύνηση αυτή περιλαμβάνει δύο θεματικές που προαναφέρθηκαν, την

αυξανόμενη πρόταση βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης και τη διατύπωση προτάσεων. Πιο συγκεκριμένα:

α. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη διερεύνηση των τρόπων βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση της συμβολής των γυναικών του κλάδου
- διερεύνηση της συμβολής των επιχειρήσεων του κλάδου
- διερεύνηση της συμβολής των συλλογικών φορέων
- διερεύνηση της συμβολής του κράτους
- διερεύνηση της συμβολής των ευρωπαϊκών συνδικάτων
- διερεύνηση της συμβολής της Ευρωπαϊκής Ένωσης

β. Οι επιμέρους στόχοι που εξειδικεύουν τη διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων σε σχέση με την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών είναι:

- διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων στο επίπεδο του κλάδου
- διερεύνηση της ύπαρξης προτάσεων στο γενικότερο επίπεδο του τουριστικού τομέα

### 1.3 Η μέθοδος της έρευνας

Η μέθοδος της έρευνας περιέλαβε δύο φάσεις, αλληλοεξαρτώμενες και αλληλοσυμπληρούμενες. Η πρώτη φάση αφορούσε τη βιβλιογραφική διερεύνηση της ισοτήτας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα και η δεύτερη φάση την εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος αυτού.

#### Πρώτη φάση: Βιβλιογραφική διερεύνηση της ισοτήτας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα

Το ζήτημα της ισοτήτας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα είναι πολυδιάστατο όχι μόνο γιατί άπτεται της βιβλιογραφίας περί ισοτήτας και περί ισοτήτας αμοιβών των δύο φύλων, δηλαδή μιας ευρύτατης διεθνούς και ελληνικής βιβλιογραφίας, αλλά και γιατί συνδέεται αναπόφευκτα και με τη βιβλιογραφία περί τουριστικής απασχόλησης γενικά, περί γυναικείας απασχόλησης γενικά, περί εργασιακών σχέσεων στον τουριστικό τομέα περί γυναικείας απασχόλησης στον τομέα και περί αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τομέα. Σε ό,τι αφορά την ειδική ελληνική βιβλιογραφία περί απασχόλησης στον τουρισμό η διερεύνηση μας έδειξε ότι είναι περιορισμένη και ότι το θέμα των αμοιβών γενικά και των αμοιβών κατά φύλο στο πλαίσιο της τουριστικής αγοράς εργασίας δεν έχει απασχολή-

σει ως τέτοιο τους ειδικούς επιστήμονες,<sup>37</sup> πλην ελαχίστων εξαιρέσεων απ' όσα γνωρίζουμε.<sup>38</sup> Από την πλευρά μας προσπαθήσαμε να δώσουμε έμφαση στη βιβλιογραφία που άπτεται του θεματός μας με βάση δύο κριτήρια. Το πρώτο κριτήριο ήταν η σχέση των έργων με τον τουριστικό τομέα, κριτήριο που μας υπογόρευσε η επιδίωξή μας να περιοριστούμε στο επίπεδο του τομέα αυτού και μάλιστα στο επίπεδο επιλεγμένων κλάδων του. Το δεύτερο ήταν η σχέση των έργων με την ελληνική πραγματικότητα, κριτήριο που συναρτάται και πάλι με την επιδίωξή μας να περαιοποιήσουμε τη διερεύνηση μας στον ελληνικό χώρο. Εφόσον η βιβλιογραφική αυτή διερεύνηση δεν καλύπτει όλο το φάσμα των εργασιών που συντηρούνται με το ζήτημα της ισοτήτας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα, παρά μόνο ένα μέρος, αυτό που αντιστοιχεί στους μέχρι τώρα προβληματισμούς μας. Το φάσμα αυτό παρέμεινε ζήτησιμο καθ' όλη τη διάρκεια της εμπειρικής διερεύνησης που ακολουθήσει.

#### Δεύτερη φάση: Εμπειρική διερεύνηση της ισοτήτας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα.

Η εμπειρική έρευνα ξεκίνησε στα τέλη του 2002 και ολοκληρώθηκε στις αρχές του 2003, σε μήνες φαινομενικά νεκρούς για τον τουρισμό. Διεξήχθη στην Αθήνα, όμως

<sup>37</sup> Τσάλη, Μουτάρη Β., Ερευνας για τον τουρισμό στην Ελλάδα και την Κύπρο. Μία ανθρωπολογική προσέγγιση, Αθήνα, Προπομπές, 2002.

<sup>38</sup> Νικημονάκης, ό.π.

δεν αφορούσε μόνο την περιοχή της πρωτεύουσας. Ως έρευνα που διεξήχθη σε επιλεγμένο πληθυσμό εκπροσώπων συλλογικών φορέων επεδίωξε να καταγράψει, κατά το δυνατό, έστω και ενδεικτικά την υπάρχουσα κατάσταση σε όλη τη χώρα. Για το λόγο αυτό και επιβλήθηκε, σε αρκετές περιπτώσεις, της παρουσίας στην Αθήνα εκπροσώπων συλλογικών φορέων από διάφορες τουριστικές περιοχές της χώρας για να συλλέξει κάποιο σχετικό υλικό. Πιο συγκεκριμένα θα αναφερθούμε με σύντομη στην επιλογή του πληθυσμού της έρευνας, στην τεχνική συλλογής στοιχείων, στη διεξαγωγή της έρευνας και στο σχήμα ανάλυσης του υλικού που συλλέχτηκε.

#### **α. Επιλογή του πληθυσμού της έρευνας**

Τρεις λόγοι ήταν οι βασικοί λόγοι που υπογόρευσαν την επιλογή εκπροσώπων συλλογικών φορέων ως πληθυσμού αυτής της έρευνας. Ο πρώτος λόγος σχετίζεται με τον ίδιο το διερευνητικό της χαρακτήρα, που συνεπάγεται την ανάγκη συλλογής ευρέως φάσματος πληροφοριών γύρω από το ζήτημένο της έρευνας. Ο δεύτερος, άμεσα συνδεδεμένος με τον πρώτο, σχετίζεται με την παραδοχή ότι οι εκπρόσωποι συλλογικών φορέων είναι οι ίδιοι φορείς συμπυκνωμένης κοινωνικής και εργασιακής εμπειρίας και κατά συνέπεια έχουν εξοικείωση του χώρου στον οποίο ανήκουν, όχι μόνον γιατί έχουν συμμετοχή ή δράση στο πλαίσιο των φορέων αυτών, αλλά και γιατί διαθέτουν μακροχρόνια επαγγελματική εμπειρία στον τουρισμό. Ο τρίτος λόγος απορρέει από τους χρονικούς και οικονομικούς περιορισμούς αυτού του εγχειρήματος που δεν επέτρεπον

να λάβει αυτή η διερεύνηση μεγαλύτερη έκταση, όπως, για παράδειγμα, μέσα επιτόπιες έρευνες σε τουριστικές περιοχές και σε τουριστικές επιχειρήσεις. Υπάρχει κι ένας τέταρτος λόγος, του οποίου τη σημασία φάνηκε περισσότερο κατά την πορεία της έρευνας. Το ίδιο το θέμα της έρευνας το οποίο όπτεται των προκτικών που εφαρμόζονται στην τουριστική αγορά εργασίας, δεν είναι εύκολο να προσεγγιστεί απευθείας, όταν, μέσω αυτής, έρχονται στην επιφάνεια διακυβύματα κλάδων και επαγγελματικών κατηγοριών. Άρα οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων επελέγησαν, κατά κάποιο τρόπο, ως «διαμεσολαβητές» μεταξύ των χώρων στους οποίους ανήκουν και ημείς, που ως ερευνητριες επιδιώξαμε να εισδώσουμε στην πραγματικότητα των χώρων αυτών.

Βεβαίως έχοντας κατά νου ότι όλοι οι συλλογικοί φορείς δεν έχουν πλήρη επιπτεία του θέματος, αλλά μερική, κυρίως επίσημα σχετική με το αντικείμενο της δραστηριότητάς τους, προσπαθήσαμε να επεκτείνουμε τη διερεύνηση μας σε διαφορετικές κατηγορίες φορέων. Ετσι δημιουργήσαμε τέσσερις ομάδες φορέων και κατά συνέπεια, εκπροσώπων φορέων. Πιο συγκεκριμένα:

- **Πρώτη ομάδα:** Εκπρόσωποι φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση. Βασικά κριτήρια επιλογής των φορέων ήταν, στην περίπτωση αυτή, αφενός η σχέση τους με την απασχόληση και αφετέρου η σχέση τους με τον τουριστικό τομέα εν γένει εννοία, δηλαδή η δυνατότητα των εκπροσώπων τους

ν' αναφερθούν στην κατάσταση που επικρατεί και στην τουριστική αγορά εργασίας και μάλιστα ως προς την ισοτιμία των σμοιβών ανδρών και γυναικών.

□ **Δεύτερη ομάδα:** Εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού τομέα γενικά, βασικό κριτήριο επιλογής των φορέων αυτών ήταν, στην περίπτωση αυτή, η σχέση τους με τον τουριστικό τομέα εν στενή έννοια, δηλαδή η εξειδίκευση των αντικειμένου δραστηριοτήτάς τους σε τουριστικά θέματα, έτσι ώστε οι εκπρόσωποι τους να έχουν γενική επάρκεια του τουριστικού τομέα, της τουριστικής αγοράς εργασίας και της θέσης των γυναικών μέσα σ' αυτήν.

□ **Τρίτη ομάδα:** Εκπρόσωποι φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου. Προχωρώντας σε μια εξειδίκευση της διερεύνησης του τουριστικού τομέα ανά κλάδο, στραφήκαμε, κατ' αρχήν, σ' έναν από τους βασικούς κλάδους του τομέα, τον ξενοδοχειακό, ο οποίος, συχνά υφέλητα, τείνει να ταυτίζεται με τον τουρισμό συνολικά.<sup>28</sup> Επιπρόσθετο κριτήριο επιλογής του ξενοδοχειακού κλάδου ήταν και ο μεγάλος αριθμός γυναικών που απασχολούνται σ' αυ-

τόν.<sup>29</sup> Επιδιώξη μας ήταν να ερθάμε σ' επαφή με ένα ευρύ φάσμα φορέων του κλάδου, που να αντανακλούν, τρόπον τινά διαφορετικές πλευρές μέσα στον κλάδο και, κατά συνέπεια, ενδεχόμενως και διαφορετικές οπτικές γνώσεις των ζητήματος που μας απασχολεί. Έτσι η τρίτη ομάδα υποδιαιρέθηκε σε τρεις υποκατηγορίες:

- Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων
- Εκπρόσωποι διευθυντικών στελεχών
- Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων

□ **Τέταρτη ομάδα:** Εκπρόσωποι φορέων του κλάδου των πρακτορείων. Συνεχίζοντας την εξειδίκευση της διερεύνησης του τουριστικού τομέα, συμπεριλάβαμε στις αναζητήσεις μας και τον κλάδο των πρακτορείων ως ένα κλάδο του τουριστικού τομέα, εξίσου σημαντικό από την άποψη του ρόλου που διαδραματίζει στον τομέα, αλλά και από την άποψη της αριθμητικής συμμετοχής των γυναικών.<sup>30</sup> Και σ' αυτή την περίπτωση επιδίωξη μας ήταν να συναντήσουμε εκπροσώπους από ένα ευρύ φάσμα φορέων, που να εφεύρουν τους προβληματισμούς όλων των

<sup>28</sup> Εκτός από τα ξενοδοχεία και τα πρακτορεία στον τουριστικό τομέα υπάρχουν τα γραφεία ενοικίασης αυτοκινήτων, τα τουριστικά λεωφορεία, τα τουριστικά καταστήματα, τα ενοικιαζόμενα δωμάτια, οι ξενοδοχεία κ.λπ.

<sup>29</sup> Κοσμάκη, ό.π., σ. 159. Οι ίδιες οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους του ξενοδοχειακού κλάδου επιβεβαίωσαν την παρουσία μεγάλου αριθμού γυναικών στον κλάδο.

<sup>30</sup> Οι συνεντεύξεις με εκπροσώπους του κλάδου των πρακτορείων επιβεβαίωσαν τη σημαντική συμμετοχή των γυναικών στον κλάδο.

πλευρών γύρω από το θέμα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Έτσι η τέταρτη ομάδα υποδιαιρέθηκε σε δύο υποκατηγορίες:

- Εκπρόσωποι εργοδοτικών φορέων
- Εκπρόσωποι εργαζομένων

Η φύση του πληθυσμού της έρευνας, ως πληθυσμού του οποίου η επιλογή είχε σχέση με ποιοτικά κριτήρια, δεν επέτρεπε αρχικά να ορίσουμε τον ακριβή αριθμό εκπροσώπων που θα ρωτούσαμε. Πάντως το αρχικό ζητούμενο ήταν 20 άτομα, χωρίς να μπορούμε να προβλέψουμε την εσωτερική κατανομή τους ανά ομάδα.

### **β. Η τεχνική συλλογής στοιχείων**

Ο διερευνητικός χαρακτήρας της προσέγγισης μας καθόρισε και την τεχνική συλλογής στοιχείων. Ενδιαφερόταν τόσο τα ποσοτικά στοιχεία, στα μέτρα που υπήρχαν, όσο και τα ποιοτικά, των οποίων το είδος και την έκταση δεν μπορούσαμε να προβλέψουμε. Κρίναμε ότι ο καλύτερος τρόπος ν' ανταποκριθούμε σ' αυτό το σύνδυο ποσοτικών και ποιοτικών στοιχείων ήταν να χρησιμοποιήσουμε ένα ερωτηματολόγιο με κλειστές και ανοικτές ερωτήσεις. Μάλιστα ο αριθμός των ανοικτών ερωτήσεων υπερτέρησε σε τέτοιο βαθμό, ώστε θα μπορούσε κανείς να θεωρήσει ότι η τεχνική μας έτειλε προς την κατευθυνόμενη συνέντευξη. Βασική μας επιδίωξη ήταν η δυνατότητα των πληρωματιών μας να εκφραστούν ελεύθερα, παράλληλα, όμως να παραμείνουν, κατά το δυνατόν εντός της προβληματικής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η δομή του ερωτηματολογίου σχεδιάστηκε ώστε ν' ανταποκρινόταν προς το αντικείμενο και τους στόχους της έρευνας. Έτσι το ερωτηματολόγιο αυτό δομήθηκε πάνω σε δύο βασικούς άξονες, την υπάρχουσα κατάσταση και τις προοπτικές βελτίωσής της. Ειδικότερα ο πρώτος άξονας υποδιαιρέθηκε σε δύο θεματικές, το υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών και την εφαρμογή του πλαισίου. Η δομή αυτή συμπληρώθηκε από άλλους δύο επικουρικούς άξονες, την αποτύπωση των χαρακτηριστικών των ερωτημένων και των φορέων. Η δομή του ερωτηματολογίου που χρησιμοποιήθηκε έχει ως εξής:

- A. Κοινωνικό χαρακτηριστικό του ερωτημένου
- B. Χαρακτηριστικά του φορέα
- Γ. Υπάρχουσα κατάσταση στον τομεακό τομέα/κλάδο του τομέα
- Γ. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών
- Γ. Εφαρμογή του πλαισίου
- Δ. Προοπτικές - προτάσεις

### **γ. Η διεξαγωγή της έρευνας**

Η συλλογή του υλικού υπήρξε μια διαδικασία δύσκολη και χρονοβόρα. Καταρχήν, έπρεπε να καταγραφούν οι φορείς οι οποίοι δυνητικά θα μπορούσαν να συμπεριληφθούν στις τέσσερις ομάδες εκπροσώπων, κάτι το οποίο δεν ήταν δεδομένο, ούτε αυτονόητο. Έπειτα, ήταν αναγκαίο να έρθουμε σ' επαφή με τους φορείς, να γνωστοποιήσουμε το στόχο της έρευνας και να ζητήσουμε να συναντήσουμε τα αρμόδια πρόσωπα ή μέλη διοικητικών συμβουλίων, σε



περιπτώσεις που επρόκειτο για κλαδικές και επαγγελματικές ενώσεις. Τα πρόσωπα αυτά δεν ήταν πάντα πρόθυμα ή δεν διέθεταν τον αναγκαίο χρόνο. Χρητίσθησαν επανειλημμένες τηλεφωνικές επαφές, σε αρκετές περιπτώσεις, έως ότου υπάρξει κάποια συνάντηση. Μεγαλύτερη ήταν η δυσκολία επαφής με εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων και με εκπροσώπους φορέων από άλλες περιοχές της χώρας. Οι αναλημμένες υποχρεώσεις, η απάθεια και ίσως και το θέμα της δρεμκας φαίνεται ότι έπαιξαν ρόλο. Σε κάποιες περιπτώσεις, χρειάστηκε να επιμεινουμε ώστε να επιτευχθεί η συνάντηση. Πολλές φορές, μάλιστα, η έλλειψη χρόνου και διαθεσιμότητας ορισμένων εκπροσώπων εκδηλώθηκε και στις λεκτικές τους απαντήσεις.

Η διαδικασία αυτή υπήρξε πολύ ενδι-

φεράσα. Τα δίκτυα επαφών, μέσω των οποίων προσπαθήσαμε να προσγγίσουμε τον τουριστικό τομέα, έφθρασαν στην επιφανειακή διαφορετικούς χώρους, όπου έχει αλληλεγγύη και ίσως απεθροασυριστεί μεγάλο μέρος της κοινωνικής, πολιτικής, εργασιακής και επιστημονικής εμπειρίας που αφορά τον τουριστικό τομέα. Βεβαίως, στα πλαίσια της περιορισμένης αυτής διερεύνησης η συλλογή αυτή της εμπειρίας κάθε άλλο παρά εξαντλήθηκε. Απλώς κνηλατήθηκαν οι χώροι με αφορμή το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών των δυο φύλων.

Τελικώς ο αριθμός των ερωτηματολογίων που συμπληρώθηκαν υπερέβη κατά πολύ τον αρχικό αριθμό των 20 και ανήλασε σε 48 ερωτηματολόγια. Το υλικό που συλλέχθηκε παραμοιάζεται αναλυτικά στον πίνακα 1:

**Πίνακας 1:** Αριθμός ερωτηματολογίων ανά ομάδα εκπροσώπων των φορέων και γεωγραφική κατανομή των φορέων

Ερευνώμενες ομάδες	Τουριστικές περιοχές						Σύνολο ανά ομάδα
	Φορείς Πανελληνίας κλίμακας	Φορείς περιοχής πρωτεύουσας	Φορείς λοιπής χώρας				
			Βόρεια Ελλάδα	Ανατολική Ελλάδα	Ιόνια νησιά	Κρήνη	
Α' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση	4	-	-	-	-	-	4
Β' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού τομέα γενικά	3	-	-	-	-	-	3
Γ' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του Ξενοδοχειακού κλάδου	3	2	-	-	-	-	5
Γ <sub>1</sub> : Εκπρόσωποι εργαζομένων φορέων							
Γ <sub>2</sub> : Εκπρόσωποι φορέων διευθυντικών στελεχών		1	-	-	-	-	1
Γ <sub>3</sub> : Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων		12	2	3	5	7	29
Δ' Ομάδα: Εκπρόσωποι φορέων του κλάδου των πρακτορείων	3	-	-	-	-	-	3
Δ <sub>1</sub> : Εκπρόσωποι εργαζομένων φορέων							
Δ <sub>2</sub> : Εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων	3	-	-	-	-	-	3
Σύνολο	16	15	2	3	5	7	48

Όπως προκύπτει από τον πίνακα 1, τα ερωτηματολόγια κατανέμονται άνισα μεταξύ των 4 ομάδων. Υπερτερούν τα ερωτηματολόγια του ξενοδοχειακού κλάδου και, μάλιστα, αυτά των εκπροσώπων των φορέων εργαζομένων, πράγμα το οποίο ανταποκρίνεται και στην υπάρχουσα ως προς την οργάνωση φορέων του τουριστικού τομέα κατάσταση, όπως θα δούμε στο επόμενο κεφάλαιο. Αντίθετως τα ίδια ερωτηματολόγια κατανέμονται περίπου ισάριθμα ανά περιοχή ή κλίμακα, στις τρεις κατηγοριοποιήσεις φορέων που έχουμε επιλέξει: φορείς πανελληνίας κλίμακας, φορείς περιοχής πρωτεύουσας και φορείς λοιπής χώρας. Οι φορείς της λοιπής χώρας εκπροσωπήθηκαν σε μικρό βαθμό στην έρευνα σε συνάρτηση με δύο παράγοντες. Ο πρώτος είναι η ύπαρξη αιματώσευ στην τουριστική περιοχή και ο δεύτερος η δυσκολία εφοφής μας με εκπρόσωπό του. Πρέπει να υπογραμμίσουμε ότι και οι περισσότεροι των πόρων έπαιξαν στο σημείο αυτό καθοριστικό ρόλο, έτσι ώστε να μην εκπροσωπούνται σημαντικές τουριστικές περιοχές, όπως οι Κυκλάδες και η Ρόδος.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η παρουσία αυτών των φορέων, σε καμμία περίπτωση δεν μπορεί να θεωρηθεί αντιπροσωπευτική σε

επίπεδο χώρας. Καλλίτερη εκπροσώπηση από αυτή την άπαιη έχουν μόνον οι φορείς της περιοχής της πρωτεύουσας, η επαφή με τους οποίους ήταν συγκριτικά πιο εύκολη και εφικτή. Κατά συνέπεια, η αξία του υλικού που συλλέχθηκε έχει ενδεικτικό χαρακτήρα, πράγμα το οποίο βεβαίως δεν αντρεί ούτε το ενδιαφέρον του, ούτε τη σημασία του.

#### **δ. Το σχήμα ανάλυσης του υλικού**

Η ανάλυση του υλικού που συλλέχθηκε ακολούθησε τη γενική λογική σχεδιασμού της έρευνας. Μια πρώτη κατηγοριοποίηση του υλικού το κατένειμε στους δύο κλάδους του τουριστικού τομέα που επιλέξαμε να διερευνήθουν: τον ξενοδοχειακό και τον κλάδο των πρακτορείων. Μία δεύτερη κατηγοριοποίηση που σφοδρασε μόνο τον ξενοδοχειακό κλάδο κατένειμε τα σχετικά υλικά σε τρεις υποκατηγορίες: υλικό που προέσχετα από φορείς πανελληνίας κλίμακας, από φορείς της περιοχής πρωτεύουσας και από φορείς της λοιπής χώρας. Τέλος, μία τρίτη κατηγοριοποίηση του υλικού έγινε με βάση τους άξονες που διαρθρώσαν το ερωτηματολόγιο της έρευνας. Έτσι το τελικό σχήμα ανάλυσης διαμορφώθηκε ως εξής:

Η παρουσίαση των αποτελεσμάτων βα-

Πίνακας 2: Σχήμα ανάλυσης δεδομένων ανά κλάδο και περιοχή ερευνηόμενου φορέα

Δεδομένα από την εμπειρική διερεύνηση	1. Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερευνημένων
	2. Χαρακτηριστικά των φορέων
	ΠΡΩΤΟΣ ΑΞΟΝΑΣ: Διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης
	3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών
	4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου
	5. Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους
	6. Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών
ΔΕΥΤΕΡΟΣ ΑΞΟΝΑΣ: Διερεύνηση προοπτικών	
7. Τρόποι βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης	
8. Διατύπωση προτάσεων	

σέεται σ' αυτό το σχήμα. Κατανέμεται σε δύο μέρη: Το πρώτο μέρος περιλαμβάνει τα αποτελέσματα της διερεύνησης που αφορούν τον Σκοπιαστικό κλάδο, ενώ το

δεύτερο τα αποτελέσματα της διερεύνησης που σχετίζονται με τον κλάδο των πρακτικών.

**ΜΕΡΟΣ Α΄:**

## ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στα ΞΕΝΟΔΟΧΕΙΑ. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

**Η** εμπειρική διερεύνηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών εξετάζεται εδώ στον κλάδο των Ξενοδοχείων. Η παρουσίαση των ευρημάτων γίνεται σε τρία χωριστά κεφάλαια, τα οποία περιλαμβάνουν τις απόψεις των εκπροσώπων των φορέων ανά περιοχή. Το κεφάλαιο 2 αναγράφει την υπάρχουσα κατάσταση ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών με βάση τις απόψεις που διατύπωσαν εκπρόσωποι φορέων πανελληνιας κλίμακας. Το κεφάλαιο 3 επικεντρώνεται στην περιοχή της πρωτεύουσας και περιγράφει την υπάρχουσα κατάσταση με βάση τις απόψεις των εκπροσώπων φορέων της περιοχής αυτής το κεφάλαιο 4, τέλος, αφορά τη λοιπή χώρα, δηλαδή επιλεγμένες τουριστικές περιοχές για τις οποίες έχουμε τη δυνατότητα να έχουμε πληροφορίες και απόψεις μέσω της συνάντησής μας με τους εκπροσώπους τοπικών φορέων. Πρόκειται για την περιοχή της Βόρειας Ελλάδας, του Ανατολικού Αιγαίου, των Ιονίων νήσων και της Κρήτης.



## Κεφάλαιο 2

# Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας. Απόψεις εκπροσώπων φορέων πανελληνίας κλίμακας

### 2.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτωμένων

**Η** επιλογή των ερωτωμένων έγινε με βάση το σκοπικό της επιλογής του πληθυσμού της έρευνας, σύμφωνα με το οποίο ενδιαφερόμαστε να συλλέξουμε και να αξιοποιήσουμε την εμπειρία εκπροσώπων φορέων των οποίων το αντικείμενο δραστηριοποίησης άπτεται άμεσα ή έμμεσα του θέματός μας. Προσανατολισθήκαμε προς την αναζήτηση προσώπων τα οποία διαθέτουν τέτοια εμπειρία, είτε λόγω της επαγγελματικής τους δραστηριότητας και εξειδίκευσης, είτε λόγω της θέσης που έχουν σε επαγγελματικούς φορείς. Και, βεβαίως, βασικό κριτήριο της ομαδοποίησής τους σε αυτή την κατηγορία ήταν το γεγονός ότι ανήκουν σε φορείς το πεδίο δραστηριοποίησης των οποίων υπερβαίνει την κλίμακα της περιοχής της πρωτεύουσας και επεκτείνεται σε πανελλήνια κλίμακα.

Στην κατηγορία αυτή ερωτωμένων ανήκουν τρεις ομάδες εκπροσώπων, οι οποίες έχουν το εξής χαρακτηριστικό:

□ Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση. Πρόκειται για ειδικούς σε θέματα εργασιακών σχέσεων και για στελέχη του δημοσίου τομέα που έχουν ως αντικείμενό τους την απασχόληση. Τα πρόσωπα αυτά έχουν κάνει σπουδές των οποίων ο προσανατολισμός είναι νομικός και οικονομικός. Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών μεταξύ 45-55 ετών και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Διαθέτουν μακρά εργασιακή εμπειρία στον τομέα τους και έχουν εσοπτεία του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, λόγω της ειδικής απασχόλησής τους με ζητήματα που τον αφορούν, στο πλαίσιο των δραστηριοτήτων του φορέα στον οποίο εργάζονται ή του φορέα στο δικαστικό συμβούλιο του οποίου συμμετέχουν ως μέλη.

□ Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων του τουριστικού τομέα γενικά. Πρόκειται για ειδικούς σε θέματα τουρισμού με την έννοια, κατορχήν, των ειδικών σπουδών σε μεταπτυχιακό επίπεδο, αλλά και της απασχόλησής σε φορείς που έχουν τουριστικό αντικείμενο. Πρόκειται, επίσης, για επαγγελματίες του τουριστικού τομέα που δραστηριοποιούνται σε φορείς που έχουν ειδικό αντικείμενο σε σχέση με τον τουρισμό και που αξιοποιούν στο πλαίσιο τους τη μακρά επαγγελματική εμπειρία και διαθέτουν. Τα πρόσωπα αυτά έχουν κάνει νομικές και οικονομικές σπουδές και σε μία περίπτωση και

τουριστικές σπουδές στην Ανώτερη Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών Ρόδου, Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών μεταξύ 35-45 ετών και είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες, πλην ενός άνδρα. Η εμπειρία που διαθέτουν οι ερωτώμενοι σε σχέση με τον τουριστικό τομέα ποικίλλει ως προς την προέλευσή της. Μόνο σε μία περίπτωση προέρχεται από τη μακρά επαγγελματική ενασχόληση με τον χώρο των ξενοδοχείων και των πρακτορείων. Στις άλλες περιπτώσεις προκύπτει από την ιδιοκτησία τουριστικής επιχείρησης ή από τη γνώση του χώρου μέσω του αντικειμένου σπουδών. Τα πρόσωπα αυτά ανήκουν σε νεώτερη ηλικιακή ομάδα, την ομάδα 30-45 ετών και είναι κατά πλειοψηφία γυναίκες, πλην ενός άνδρα. Εργάζονται ή δραστηριοποιούνται σε φορείς του τουριστικού τομέα που έχουν άμεση σχέση και με τον κλάδο των ξενοδοχείων και, ως εκ τούτου, έχουν επαφή και του σχετικού χώρου.

- Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων του Ξενοδοχειακού κλάδου. Στην ομάδα αυτή έχουμε συμπεριλάβει μόνον εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων και όχι εκπροσώπους φορέων διευθυντικών στελεχών και φορέων εργαζομένων για δύο λόγους. Στη μεν πρώτη περίπτωση, των φορέων διευθυντικών στελεχών πανελληνίας κλίμακας δεν κατέστη δυνατή η άμεση επαφή με εκπροσώπους τους. Στη δε δεύτερη, έγινε επαφή με μεγάλο αριθμό εκπροσώπων φορέων εργαζομένων, δηλαδή μελών του διοικητικού

συμβουλίου της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επισιτισμού και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών Όπως τα αποτελέσματα αυτών των επαφών προσηύραμε να παρουσιάσουμε στα δύο επόμενα κεφάλαια, επιλέγοντας να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους από τη συμμετοχή τους σε πρωτοβάθμια τοπικά συμβατικά και να οικοδομήσουμε, μέσω αυτής, την κατάσταση που επικρατεί στις αντίστοιχες τουριστικές περιοχές. Σε ό,τι αφορά τους εκπροσώπους των εργοδοτικών φορέων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι έχουν κάνει οικονομικές σπουδές, αλλά, και στην περίπτωση των νεώτερων, ειδικές τουριστικές σπουδές σε σχέση με τη διοίκηση Ξενοδοχείων. Ανήκουν σε δύο ομάδες ηλικιών, 30-44 και 45-55 ετών. Είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Διαθέτουν μακρά εμπειρία στον κλάδο των ξενοδοχείων, λόγω της μακροχρόνιας επαγγελματικής ενασχόλησης και δραστηριοποίησης τους, ως ιδιοκτητών ξενοδοχείων, ως υπευθύνων οικονομικών υπηρεσιών των ξενοδοχείων, και των συλλογικών φορέων του κλάδου, αλλά και ως μελών των διοικητικών συμβουλίων των φορέων αυτών.

## 2.2 Χαρακτηριστικά των φορέων

Οι φορείς που έχουν ομαδοποιηθεί εδώ σε τέσσερις ομάδες είναι φορείς πανελληνίας κλίμακας. Στην πρώτη ομάδα έχουν περιληφθεί το Υπουργείο Εργασίας (Σύμμα Επιθεωρητών Εργασίας και Διεύθυνση Αρρο-



βής) και ο Οργανισμός Μεσολόβησης και Διοικήσεως (ΟΜΕΔ). Στη δεύτερη ομάδα έχουν περιληφθεί ο Σύνδεσμος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων (ΣΕΤΕ) και ο Σύνδεσμος Ελληνίδων στον Τουρισμό. Στη τρίτη ομάδα, στους εκπροσώπους εργοδοτικών φορέων, ανήκουν το Ξενοδοχειακό Επιμελητήριο της Ελλάδας (ΞΕΕ) και η Πανελλήνια Ομοσπονδία Ξενοδόχων (ΠΟΞ).

Παρά το γεγονός ότι στόχος της έρευνας ήταν και η καταγραφή του αριθμού των μελών των συλλογικών φορέων του τουρισμού κατά φύλο, καθώς και η απεικόνιση της συμμετοχής των γυναικών στα διοικητικά Συμβούλια των φορέων αυτών οι πληροφορίες που έχουμε είναι ελλιπείς γιατί δεν υπάρχουν, ως φαίνεται έτοιμες κατηγοριοποιήσεις ανά φύλο. Επιπλέον, η διαθεσιμότητα των ερωτώμενων, στην περίπτωση αυτή έπαιξε καθοριστικό ρόλο, διότι τελικά, μόνο μέσω αυτών, θα μπορούσαν να συλλεχθούν τέτοιου τύπου στοιχεία. Πάντως 100% συμμετοχή των γυναικών σε συλλογικό φορέα του τουρισμού έχουμε στο Σύνδεσμο Ελληνίδων στον Τουρισμό, όπου εγγράφονται μόνον γυναίκες. Επίσης, αξίζει να σημειωθεί ότι στο 27 μέλες διοικητικό συμβούλιο του Ξενοδοχειακού Επιμελητηρίου της Ελλάδας μόνον 3 είναι γυναίκες, ενώ στο 12 μέλες διοικητικό Συμβούλιο της Πανελλήνιας Ομοσπονδίας Ξενοδόχων μόνον 1 είναι γυναίκα. Διαφαίνεται εδώ αγνά μία τάση για την οποία έγινε ήδη λόγος σε προηγούμενες σελίδες, ότι δηλαδή η πλειοψηφία των

ξενοδόχων είναι άντρες και ότι αυτό αντικατοπτρίζεται και στο επίπεδο της εκπροσώπησης τους σε συλλογικούς φορείς του κλάδου.

### 2.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα των αμοιβών

Το πλαίσιο αυτό καθορίζεται, όπως αναφέρουν οι περισσότεροι ερωτώμενοι από την κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχούπαλλήλων,<sup>20</sup> χιούς να αφορούν επιμέρους ζητήματα που αφορούν την ισότητα αμοιβών κατά φύλο. Μόνον ένας ερωτώμενος, προερχόμενος από τον Οργανισμό Μεσολόβησης και Διοικήσεως, παρατήρησε ότι η διατύπωση ορισμένων ειδικοτήτων της τέταρτης κατηγορίας εργαζομένων στα ξενοδοχεία σε γένος θηλυκό, συνιστά άμεση διακρίση κατά φύλο, κάτι το οποίο έχει ήδη επισημανθεί και από άλλους μελετητές της συλλογικής αυτής σύμβασης, όπως προαναφέρθηκε. Ο ίδιος ερωτώμενος χαρακτήρισε αυτή τη διατύπωση ως αυτονόητη αυτού το οποίο συνήθως συμβαίνει στον κλάδο των ξενοδοχείων, ότι δηλαδή στα αναγραφόμενες ειδικότητες απασχολούνται μόνον γυναίκες, πράγμα το οποίο θεωρείται τόσο αυτονόητο ώστε, κατά τις συλλογικές διαπραγματεύσεις που προηγούνται της υπογραφής των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων, να μην τίθεται το ζήτημα αυτό. Συσχέτισε μάλιστα το γεγονός με την απουσία των γυναικών του κλάδου από τη διαδικασία των συλλογικών αυτών διαπραγματεύσεων.

<sup>20</sup> Συλλογική σύμβαση εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις όλης της χώρας (22.5.2002).

Πέραν αυτής της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, μόνον ένας ερωτώμενος ανέφερε ότι ισχύουν και άλλες συλλογικές συμβάσεις στον κλάδο των ξενοδοχείων, οι οποίες αφορούν άλλες κατηγορίες εργαζομένων. Πρόκειται για την ομοκεταγγευματική σύμβαση των δενδροκηπουρών, τη συλλογική σύμβαση των λογιστών, τη συλλογική σύμβαση των ηλεκτροτεχνιτών καταστημάτων και τη συλλογική σύμβαση των πρακτικών μηχανικών, δηλαδή για ειδικότητες του κλάδου των ξενοδοχείων όπου δεν απασχολούνται γυναίκες, πλην της ειδικότητας των λογιστών.

Όσα προσαναφέρθηκαν δείχνουν ότι υπάρχει ένα βασικό πλαίσιο στο οποίο υπόγονται όλες οι «καθαρές» ή «αμιγείς» κατηγορίες ξενοδοχειακού προσωπικού και ένα επικουρικό ή συμπληρωματικό στο οποίο ανήκουν οι λοιπές ειδικότητες και το οποίο, όπως φάνηκε, δεν είναι ενίοτε. Προκύπτει έτσι ότι υπάρχει κατακερματισμός του προσωπικού των ξενοδοχείων σε κατηγορίες με βάση τα διαφορετικά νομικά πλαίσια που τις προβλέπουν, έτσι ώστε να μην είναι δυνατό το προσωπικό αυτό να αντιμετωπιστεί ως ενιαίο σύνολο, ούτε από συνδικαλιστική άποψη, αλλά ούτε και από ερευνητική. Και στην περίπτωση της δικής μας διερεύνησης, θα περιορίσουμε λοιπόν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων στο καταξοχήν ξενοδοχειακό προσωπικό που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση των ξενοδοχοϋπαλλήλων.

## 2.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη υπάρχουν τρεις τάξεις απαντήσεων. Η πρώτη τάξη εκφράζει την ανεπιθύμητα καταφατική απάντηση στο ερώτημα αυτό, χωρίς περαιτέρω διευκρινίσεις ή εξηγήσεις. Η δεύτερη τάξη περιλαμβάνει μια καταφατική απάντηση ως προς το συγκεκριμένο ερώτημα και εισάγει στη συζήτηση το θέμα της ανισότητας των δύο φύλων ως προς την εξέλιξη μέρους στον κλάδο των ξενοδοχείων. Η τρίτη τάξη διαχωρίζει την ισότητα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων σε τυπική και ουσιαστική, για να δοθεί μια καταφατική απάντηση για το τυπικό μέρος και μία αρνητική για το ουσιαστικό μέρος. Οι πρώτες δύο τάξεις απαντήσεων προέρχονται από τις ομάδες ερωτωμένων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, ενώ η τρίτη τάξη συνδέεται με την πρώτη ομάδα ερωτωμένων, δηλαδή αυτή των εκπροσώπων φορέων που έχουν σχέση με την απασχόληση.

Το ζήτημα της εφαρμογής της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη συναρτάται από τους ερωτωμένους της πρώτης ομάδας με το γενικότερο ζήτημα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Οι ερωτωμένοι αυτοί υπογραμμίζουν ότι τυπικά δεν υπάρχει πρόβλημα ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών, ουσιαστικά όμως παρατηρούνται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, οι οποίες έχουν άμεση επίπτωση και στην ισό-

πήτάτων αμοιβών. Γίνονται λόγος για μη καταβολή δεδουλευμένων, για απασχόληση πέραν του νομίμου ωραρίου, για απασχόληση κατά τις αργίες και Κυριακές, για παραβίαση της νομοθεσίας περί μερικής απασχόλησης κ.λπ. Οι παραβιάσεις αυτές αφορούν και τα δύο φύλα. Επισημαίνουν, μάλιστα, οι ερωτώμενοι αυτοί ότι οι εργαζόμενοι δεν προβαίνουν εύκολα σε καταγγελίες,<sup>55</sup> ούτε προσφεύγουν στα δικαστήρια<sup>56</sup> λόγω του φόβου της ανεργίας. Αλλά και το ίδιο το κράτος δεν διαθέτει το αναγκαίο προσωπικό ώστε να ασκείται έλεγχος της τήρησης της εργατικής νομοθεσίας, όταν οι Επιθεωρητές Εργασίας ανά νομό διαθέτουν πολύ λίγα άτομα (2 ή 3). Όμως στην περίπτωση των γυναικών, οι παραβιάσεις αυτές είναι συνηθέστερες, γιατί οι γυναίκες αντιδρούν και διεκδικούν λιγότερο – όχι μόνον λόγω νοσηρότητας, αλλά και λόγω του αυξημένου φόβου της ανεργίας. Οι παραβιάσεις αυτές μπορεί να υποθέσει κανείς ότι είναι συνηθέστερες στις γυναίκες και για ένα άλλο λόγο, για το λόγο ότι ο μεγαλύτερος αριθμός τους συγκεντρώνεται στις χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες των ξενοδοχείων, που αντιστοιχούν σε θέσεις ανεπίκευτου προσωπικού, δηλαδή προσωπικού εύκολα αντικαταστάσιμο. Εάν η υπόθεση αυτή αληθείς, τότε βρισκόμαστε προ-

σώς γένου είδους μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων που έχει άτυπο χαρακτήρα, δηλαδή ανισοτήτων που προκύπτουν, όχι μόνον από τη σαφή διάκριση που διατυπώνεται στο κείμενο της συλλογικής σύμβασης σε βάρος των γυναικών της τέταρτης και χαμηλότερης κατηγορίας μισθωτών των ξενοδοχείων, αλλά και από μια νέα, άτυπη διάκριση που γίνεται σε βάρος τους ως προς την παραβίαση των διατάξεων της εργατικής νομοθεσίας. Οδηγούμαστε έτσι στο παράδοξο συμπέρασμα ότι υπάρχουν ανισότητες σε βάρος των γυναικών και ως προς τη μη σύννομη καταβολή των αμοιβών, πράγμα που οδηγεί στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ένα άλλο επίπεδο: το επίπεδο των πρακτικών μισθοδοσίας του ξενοδοχειακού προσωπικού, πέραν του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου.

Το φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας είναι συνηθέστερα, κατά την άποψη των ερωτηθέντων, στις τουριστικές περιοχές όπου η απασχόληση στα ξενοδοχεία έχει εποχικό χαρακτήρα. Στους εποχιακά απασχολούμενους υπάρχουν πολλοί που δεν είναι επαγγελματίες του τουριστικού τομέα – πόλις απασχολούμενοι αγρότες, σε μεγάλο βαθμό – που αντλούν

<sup>55</sup> Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Λογιστηρίου Επιδιωμάτων Εργασίας για το έτος 2001 σε σχέση με τον κλάδο των Ξενοδοχείων και Επιστασιακών Επιβληθέντων μόνο 536 μισθωτές και εργαζόμενες μόνο 831 πρόσχημα ύψους 151.950.000 δραχμών. Τα πρόσχημα αυτά αφορούν κυρίως παραβιάσεις της Κυριακής και εβδομαδιαίας ανάπαυσης (109), παραβιάσεις χρονικών ορίων (73), παραβιάσεις περί την επίσκεψή τους στα δοχεία (25), μη καταβολή δεδουλευμένων (14), παράνομη απασχόληση αλλοδαπών (16) και παράνομη απασχόληση (11), ενώ δεν καταγγέλλεται καμία παράβαση περί της καύτητας των φύλων.

<sup>56</sup> Εκτιμάται από έναν ερωτηθέντα ότι την τελευταία δεκαετία υπήρξε μείωση των εργατικών υποθέσεων κατά 50%.

από τον τουρισμό πρόσθετα εισοδήματα και, οι οποίοι, βάσει προφορικών συμφωνιών με τους εργοδότες, δεχονται να εργαστούν με όρους μισθολογικά δυσμενέστερους από αυτούς που προβλέπει η εργατική νομοθεσία και χωρίς ασφάλιση ή με μειωμένα έσοδα. Μεταξύ αυτών, μεγάλος είναι ο αριθμός των γυναικών που εργάζονται με αυτούς τους όρους ως καθαριώτες ή στην κουζίνα των ξενοδοχείων. Οι εργαζόμενοι επισημαίνουν ότι είναι λίγες οι καταγγελίες και στην περίπτωση αυτή, γιατί προέχει και για τους εργαζόμενους αυτούς να μην χάσουν τη δουλειά τους. Επίσης, το φαινόμενο της παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, κατά την άσκηση των εργαζομένων, είναι έντονο στις μικρές επιχειρήσεις και ακόμα περισσότερο στις μικρές επιχειρήσεις της περιφέρειας. Η ένταση του φαινομένου αποδίδεται και στο γεγονός ότι, σε πολλές περιοχές, δεν υπάρχουν σωματεία οργανωμένα και δραστήρια τα οποία να παίζουν ενόρθε ενεργητικό και να διεκδικούν την τήρηση της νομοθεσίας. Το συναρτούν, την ένταση αυτή δηλαδή και με την αδιαφορία των εργαζομένων για το συνδικαλισμό και την απαξία που υπάρχει γι' αυτόν. Οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι τα μεγάλα ξενοδοχειακά συγκροτήματα αμείβουν το προσωπικό τους συνήθως με καλύτερους όρους, γιατί έχουν υψηλές τιμές και έσοδα τέτοια που μπορούν να πληρώνουν εξειδικευμένα προσωπικά.

Οι λόγοι παραβίασης της εργατικής νο-

μοθεσίας, κατά την άσκηση των εργαζομένων, σχετίζονται τόσο με την εργοδοτική πλευρά, όσο και με την πλευρά των εργαζομένων. Η εργοδοτική πλευρά, επικαλούμενη την κρίση στην παγκόσμια αγορά, τον έλεγχο των τιμών από τους τουρ οπτερέτορ, το υψηλό κόστος μισθοδοσίας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, και τη δυσκολότητα σε σχέση με το κεφάλαιο που έχει επενδυθεί, απόδοση της επένδυσης, επιδιώκει τη συμπίεση των μισθών με διάφορους τρόπους. Μεταξύ αυτών, αναφέρεται ότι η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας αποτελεί ένα είδος «μηχανισμού άμυνας», που χρησιμοποιείται για να αντιμετωπιστούν τα προβλήματα επιβίωσης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Από την άλλη πλευρά, την πλευρά των εργαζομένων, πλην των λόγων που ήδη αναφέρθηκαν, υπάρχουν και λόγοι που σχετίζονται με τον προσπορισμό σφέλους από τους ίδιους τους εργαζόμενους. Με άλλα λόγια, κάποιοι εργαζόμενοι δίνουν έμφαση στο γεγονός ότι υπάρχουν παραβιάσεις που αφελούν και τους εργαζόμενους, όπως η αμειβόμενη εργασία πέραν του 5ήμερου η οποία, σε ορισμένες επιχειρήσεις, συνπάγεται προσσύνεση του μισθού και αύξηση των ημερών ασφάλισης, άρα και του αριθμού των ενοτήτων έναντι του συνολικού που απαιτείται για τη συνταξιοδότηση.<sup>4</sup> Και ότι, ως εκ τούτου, συναινούν στις παραβιάσεις αυτές, λόγω της αβεβαιότητας και της ρευστότητας που επικρατεί στον κλάδο, ιδίως

<sup>4</sup> Το κατώτατο όριο ενοτήτων για τη συνταξιοδότηση των εργαζομένων αλλοθλων είναι 4.500 ενοτήματα.

στις περιοχές όπου η απασχόληση είναι εποχιακή.

Σε συνάρτηση με όσα προαναφέρθηκαν για τη μη εφαρμογή του θεσμικού πλαισίου μέσα στο οποίο εντάσσεται και η ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η ισότητα των αμοιβών δεν τίθεται εδώ ως τέτοια, γιατί η εμπειρική διερεύνηση του ζητήματος οδηγεί στην ανάδειξη ενός άλλου ζητήματος, που είναι η μη εφαρμογή της υπάρχουσας εθνικής νομοθεσίας ως προς τις αμοιβές. Αυτή η μη εφαρμογή φαίνεται ότι πλήττει περισσότερο τις γυναίκες ως πιο εύκαμπτες κατηγορίες εργατικού δυναμικού και δημιουργεί νέες άτυπες μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων την έκταση και το εύρος των οποίων είναι δύσκολο να προσδιορίσουμε, γιατί η διερεύνησή μας περιορίζεται στο επίπεδο των ενδείξεων.

## 2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Ενώ αφαιρέσει της διερεύνησής μας υπήρξε το υπάρχον θεσμικό πλαίσιο, η επαφή με τους εκπροσώπους των συλλογικών φορέων και των τριών ομάδων ανέδειξε τη σημασία κάποιων παραγόντων ως προς τη διατήρηση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων στον ξενοδοχειακό κλάδο και κατά επέκταση και τη διατήρηση και αναπαραγωγή μισθολογικών ανισοτήτων. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

### α. Η εκπαίδευση των γυναικών

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερευνημένων η πλειοψηφία των γυναικών που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό κλάδο είναι ανειδίκευτες, χωρίς κάποια τουριστική εκπαίδευση. Ως εκ τούτου απασχολούνται σε θέσεις που ανήκουν στη χαμηλή μισθολογική κλίμακα, ούτε και δικαιούνται εκπαιδευτικό επίδομο στα οποία προσυζητούν τον μισθό τους. Βεβαίως, το τελευταίο χρόνο παρατηρείται αύξηση των εκπαιδευμένων γυναικών στο αλεσλό των γυναικών που απασχολούνται στο ξενοδοχείο, αλλά όχι τέτοια που να αλλάζει σημαντικά τη συνολική εικόνα για τις αμοιβές των γυναικών.

Σε ό,τι αφορά την επίδραση της εκπαίδευσης ως προς τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, φαίνεται ότι βασικόμαστε σε μεταβατική φάση, φάση που σχετίζεται με τη γενικότερη προσωπική απορρόφηση ασφαλίτων τουριστικών εργαζομένων στον κλάδο των ξενοδοχείων.

### β. Η πρόκληση των γυναικών

Οι εργαζόμενοι της δεύτερης και της τρίτης ομάδας, εκπρόσωποι φορέων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, συμφωνούν στην άποψη ότι η σύγχρονη τάση στον κλάδο είναι να προτιμούνται εργαζόμενοι να προσλάβουν γυναίκες, γιατί τις θεωρούν πιο κατάλληλες για την παροχή υπηρεσιών φιλοξενίας. Οι λόγοι που προτιμούνται οι γυναίκες είναι, όπως αναφέρεται, ότι «έχουν ελκυστική παρουσία», έξυπνοι να χαμογελούν, είναι πιο περιποιημένες, είναι ευχάριστες, καφότες, νόστιμες», ότι είναι δηλαδή ένα προσωπικό «καλλωπισμένο και ευγενικό» που κάνει τον πελάτη «να νοιώσει

σαν από τους. Μάλιστα οι γυναίκες εκπρόσωποι φορέων τονίζουν ότι είναι τα ξενοδοχειακά επαγγέλματα που αποζητούν τις γυναίκες, γιατί οι γυναίκες ξέρουν να φέρονται ως οικοδέσποινες. Αναφέρουν ότι και οι γυναίκες επιχειρηματίες προτιμούν να προσλάβουν γυναίκες γιατί τις θεωρούν «πρακτικές, αποτελεσματικές, οργανωτικές». Εκτός αυτών προάχει, να είναι «νέες, φρέσκες, με καλή νοοτροπία».

Η εμπειρική μας διερεύνηση κατέγραψε, λοιπόν, τένεις προτίμησης γυναικών έναντι των ανδρών κατά την πρόσληψη, οι οποίες εκ πρώτης όψεως μπορούν να μεταφραστούν σε όμοια αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, γεγονός θετικό και ενδιαφέρον να εξεταστεί από την άποψη της ποιότητας παροχής υπηρεσιών. Εκείνα, όμως, που προβληματίζει τον εξωτερικό παρατηρητή είναι ορισμένα από τα κριτήρια με βάση τα οποία γίνεται διάκριση υπέρ των γυναικών. Ένα βασικό κριτήριο είναι σαφώς η εμφάνιση, κριτήριο το οποίο στην ουσία αποτελεί διάκριση σε βάρος των γυναικών, αφού τις αντιμετωπίζει στο επίπεδο της εξωτερικής εικόνας και όχι των ικανοτήτων. Είναι κριτήρια που παραπέμπει στη γυναικιά και την εμφάνισή της ως αντικείμενο κατανάλωσης. Ένα εξίσου σημαντικό κριτήριο είναι το νεαρό της ηλικίας, κριτήριο το οποίο στην ουσία περιέχει μια υποκρυπτόμενη διάκριση, τη διάκριση σε βάρος των γυναικών μεγαλύτερης ηλικίας που είναι παντρεμένες και μητέρες. Πρόσθετα κριτήρια κινότητας, όπως αυτά που παραπέμπουν στο ρόλο της ως οικοδέσποινας, λειτουργούν και πάλι στην ουσία σε βάρος των γυναικών, γιατί αναπαράγουν στο

χώρο εργασίας πολλαπλά στερεότυπα για τους ρόλους των δύο φύλων και καθιερώνουν τις γυναίκες, ήδη από την πρόσληψή τους, σε θέσεις που προσιδιάζουν σ' αυτούς τους ρόλους.

Έτσι, τα κριτήρια πρόσληψης παίζουν πολύ βασικό ρόλο στη διατήρηση του κοινωνικού χάσματος των γυναικών, γιατί μέσω αυτών περιγράφεται καθόρθην το προφίλ του εργαζόμενου που αναζητείται και, στη συνέχεια, αξιολογείται η καταλληλότητά του γι' αυτή τη θέση. Όταν τα κριτήρια αυτά επιτελούν διακρίσεις που είναι ουσιαστικό σε βάρος των γυναικών οδηγούμεστε στην πρόκληση γυναικών σε θέσεις που τοποθετούνται χαμηλότερα στην κλίμακα των θέσεων εργασίας μέσα στα ξενοδοχεία και άρα έχουν χαμηλότερες αποδοχές.

#### **γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα ξενοδοχεία**

Οι ερωτώμενοι των ίδιων ομάδων της δεύτερης και της τρίτης, αποκρίθηκαν ότι υπάρχει στα ξενοδοχεία διάκριση των θέσεων κατά φύλο. Υπάρχουν ορισμένες γυναικείες θέσεις (όπως καμαριέρα, προϊστάμενη σέρβις, λαντζερίσσα) και ορισμένες αντρικές (όπως μάγειροι και μπαρ). Ο διαχωρισμός αυτός είναι τόσο έντονος, ώστε να μην μπορεί κανείς να διανοηθεί άνδρες στις γυναικείες θέσεις και αντίστροφα. Όπως υπάρχουν και θέσεις που ήταν παραδοσιακά αντρικές, στις οποίες σήμερα παρατηρείται αύξηση του αριθμού των γυναικών (θέσεις στο λογιστήριο, στη ρεσεψιόν, στο τσικιστήριο). Συμφωνά με την άποψη ενός ερωτώμενου δεν υπάρχει ζήτημα κινότητας των φύλων ως προς τις θέσεις, αλλά ζήτημα

αριθμητικής υστέρησης σε ορισμένες θέσεις.

Σε ό,τι αφορά την επίδραση που έχουν οι θέσεις των γυναικών στο μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών πρέπει να παρατηρήσουμε ότι αυτές παίζουν σημαντικό ρόλο στο μέτρο που σχετίζονται τις μέσες και με χαμηλές κατηγορίες της ιεραρχίας των θέσεων. Όσο αυξάνεται ο αριθμός των γυναικών σε σχέση με τον αντίστοιχο αριθμό ανδρών που καταλαμβάνουν θέσεις με υψηλότερους μισθούς, τόσο θα μειώνεται το χάσμα. Φαίνεται ότι υπάρχει μια τέτοια τάση, της οποίας όμως την έκταση δεν είναι σε θέση η παρούσα διερεύνηση να τεκμηριώσει.

#### **δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού**

Η επιμόρφωση του προσωπικού είναι ένα θέμα που θίγουν οι ερωτώμενοι πολύ λίγο. Από το λεγόμενο των ερωτώμενων της δεύτερης και τρίτης ομάδας, συνάγεται ότι η επιμόρφωση προσωπικού γίνεται σε περιορισμένη κλίμακα, κυρίως σε προσωπικό των τμημάτων που εκσυγχρονίζονται λόγω της χρήσης νέων τεχνολογιών. Διαφαίνεται, επίσης, η τάση να περιορίζεται η επιμόρφωση στην εσωτερική κλίμακα των ξενοδοχείων, δηλαδή οι προϊστάμενοι τμημάτων να αναλαμβάνουν την επιμόρφωση του προσωπικού των τμημάτων αυτών, για λόγους που σχετίζονται με τη συμπύεση του κόστους λειτουργίας των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

Εάν όντως η επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού υπόκειται σε τέτοιους περιορισμούς και εάν υποθέσει κανείς ότι δεν απευθύνεται στο προσωπικό των χαμηλών

θέσεων, τότε καταλήγει στη διαπίστωση ότι ο παράγοντας επιμόρφωση μόνο θεωρητικά θα μπορούσε να επηρεάσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Γιατί στην πράξη η επιμόρφωση αυτή δεν είναι γνωστό αν και κατά πόσο αποτελεί μέρος και στοιχείο της εξέλιξης του προσωπικού γενικά, και της μισθολογικής εξέλιξης ειδικότερα.

#### **ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού**

Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων της δεύτερης και τρίτης ομάδας εκπροσώπων φορέων του τουριστικού τομέα και του ξενοδοχειακού κλάδου, η εξέλιξη των γυναικών υπάρχει στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, παρά το γεγονός ότι ο χώρος είναι ανδροκρατούμενος και δεν προωθεί τις γυναίκες. Γυναίκες προωθούν περισσότερο οι γυναικείες επιχειρηματίες. Πάντως οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις θεωρούν ως ανασταλτικό παράγοντα αυτής της εξέλιξης την ύπαρξη οικογένειας. Συγκεκριμένα κάποιοι ερωτώμενοι αναφέρουν ότι, λόγω γάμου και παιδιών, οι εργαζόμενες παραμελούν τη δουλειά τους με αποτέλεσμα να μηδένεται η εργασιακή τους απόδοση. Ή και να εγκαταλείπουν τον επαγγελματικό χώρο. Επίσης, ότι, λόγω των αδελών τακτού και λογείας, ιδίως σε περιόδους αχμής, αφήνουν τις επιχειρήσεις ακάλυπτες. Ως εκ τούτου οι επιχειρήσεις προωθούν διστακτικά τις γυναίκες και κυρίως αυτές που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Μάλιστα η ύπαρξη οικογένειας χαρακτηρίζεται ως «ελάττωμα» ως προς την εξέλιξη των γυναικών στο χώρο και ως παράγων που διαφοροποιεί την αρχική θετική επαγγελματική τους εικόνα. Οι γυναί-

κές ως εργαζόμενες «χαλάνε», όπως αναφέρεται, όταν παντρευτούν και κάνουν παιδιά. Αλλά ως ανασταλτικός παράγοντας της εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου αναφέρεται και η άρνηση των ίδιων των γυναικών να δεχτούν τέτοιες θέσεις. Οι λόγοι είναι ότι δεν επιθυμούν το μικρό ωράριο και την απρόβλεπτη, πολλές φορές, απασχόληση που συνεπάγονται οι διεθυντικές θέσεις, ούτε και τη νυχτερινή απασχόληση. Έτσι, στις διεθυντικές θέσεις των ξενοδοχείων υπάρχουν λίγες γυναίκες, εκ των οποίων πολλές είναι και ιδιοκτήτριες. Μάλιστα από μια ερωτώμενη γυναίκα επισημαίνεται η δυσκολία αναγκώσεως και κατοχύρωσης των γυναικών στις διεθυντικές θέσεις.

Σε ό,τι αφορά λοιπόν την επίδραση που έχει η εξέλιξη των γυναικών στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι, θεωρητικά τουλάχιστον, έχει άμεση επίδραση, γιατί συνεπάγεται και βελτίωση των αποδοχών τους. Όμως, στην πράξη, οι δυσκολίες και οι ανασταλτικοί παράγοντες είναι τέτοιοι, ώστε η εξέλιξη αυτή να γίνεται με αργούς ρυθμούς. Όσο πιο αργοί είναι αυτοί οι ρυθμοί, τόσο οι ανισότητες των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών που οφείλονται σε διαφορά θέσεων θα παραμείνουν. Και βέβαια, όσο η συμφιλίωση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής παραμένει για τον ξενοδοχειακό κλάδο ένα δύσκολο ζητούμενο, λόγω των ιδιοπεριστήτων της απασχόλησής σ' αυτόν, τόσο οι οικογενειακές υποχρεώσεις των γυναικών θα παραμείνουν ανασταλτικός παράγοντας της εξέλιξής τους.

#### *στ. Η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές*

Όπως αναφέρουν ερωτώμενοι της πρώτης και της τρίτης ομάδας, στον κλάδο των ξενοδοχείων, συνάπτονται και ελεύθερες συμφωνίες ως προς τις αμοιβές, οι οποίες αφορούν τις αμοιβές διεθυντικών στελεχών ή προϊσταμένων τμημάτων, πέραν και υπεράνω του προβλεπόμενου νόμιμου ορίου. Αν και είναι δύσκολο να υπάρξουν στοιχεία για τη διαφοροποίηση αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, οι ερωτώμενοι αυτοί εικάζουν ότι, και στην περίπτωση αυτή, αναπαράγονται διακρίσεις σε βάρος των γυναικών. Εικάζουν, δηλαδή, ότι συνάπτονται ενοίκιες συμφωνίες υπέρ των ανδρών, οι οποίες μεταθέτουν το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων πέραν του ισχύοντος νομικού πλαισίου και το τοποθετούν στο πλαίσιο των συναλλακτικών ηθών της αγοράς εργασίας, όπου φαίνεται ότι επιβιώνουν και αναπαράγονται οι ίδιες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών.

Εικάζεται, λοιπόν, ότι η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές είναι ένας ακόμα παράγοντας που διατηρεί ή και επιτείνει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο.

#### *ζ. Η ταυτόχρονη κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο*

Οι ερωτώμενοι της πρώτης ομάδας και της τρίτης ομάδας αναφέρονται, επίσης, σε μία εργαδοτική πρακτική που εφαρμόζεται συνήθως στις μικρές επιχειρήσεις και αφορά κυρίως γυναίκες. Πρόκειται για την



καλύτερη αναγκών και άλλων ειδικότητων από τον ίδιο εργαζόμενο, πέραν αυτής για την οποία προσελήφθη. Δηλαδή ο ίδιος εργαζόμενος υποκαθιστά δύο ή περισσότερα άτομα (π.χ. σεβρίτορα, καθαρίστρια και κομμωτέρα τουλάχιστον). Είναι πρακτική μείωσης του κόστους των επιχειρήσεων μέσω της συμπύκνωσης των μισθών.

Στο επίπεδο της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, αν υποθέσει κανείς ότι η πρακτική αυτή αφορά περισσότερο τις γυναίκες του κλάδου, οδηγούμαστε στη δυσάρεστη διαπίστωση ότι το μισθολογικό χάσμα όχι μόνο δεν μειώνεται, αλλά αυξάνεται, ειδικά αν με τον ίδιο μισθό η ίδια εργαζόμενη καλύπτει τις ανάγκες πολλών ειδικότητων. Υφίσταται, δηλαδή, τις συνέπειες και το κόστος της μείωσης του προσωπικού και της συμπύκνωσης των μισθών όσων παραμένουν. Υφίστανται την επίδραση ενός ακόμα παράγοντα που επιδεινώνει το υπάρχον μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων.

Οι παράγοντες που προσαναφέρθηκαν, στο μέτρο που εμπεριέχουν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σαφώς επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και κατ' επέκταση τις αμοιβές τους. Βεβαίως για να σταθμίσει κανείς το βαθμό επίδρασης τους πρέπει να είναι σε θέση να έχει ακριβή εικόνα για τις εργαζομένες πρακτικές σε σχέση με όλα τα ζητήματα που άγγιχκαν, ειδικότερα σε σχέση με το γυναικείο προσωπικό. Εικάζουμε ότι η αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου εξακολουθεί να διατηρεί ιδιόμορφες και να εμπεριέχει πρακτικές που αναπαράγουν την ανισότητα στις αμοιβές. Βεβαίως, όσο προανα-

φέρθηκαν δεν αφορούν πάντα μόνον τις γυναίκες του κλάδου. Εικάζουμε όμως και πάλι ότι οι γυναίκες του κλάδου παραμένουν πιο ευάλωτες στις παλαιές και νέες εργαζομένες πρακτικές μείωσης του κόστους λειτουργίας των επιχειρήσεων.

## 2.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Η διερεύνηση μας έδειξε ότι τις αμοιβές ανδρών και γυναικών στον κλάδο των Ξενοδοχείων καθορίζουν, πέραν του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και των παραγόντων διατήρησης της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων, και κάποιοι άλλοι γενικότεροι παράγοντες, η σημασία των οποίων δεν είναι εκ πρώτης όψεως ορατή ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

*α. Οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Εργολαβείες.*

Επισημαίνεται της πρώτης ομάδας αναφέρονται στην άντιση των εργαλαβειών στον κλάδο των ξενοδοχείων. Οι εργοδότες αναθέτουν σε εργολάβους ορισμένες εργασίες του ξενοδοχείου (π.χ. καθαριότητα) οι οποίοι και απασχολούν προσωπικό με μειωμένες συνήθως αμοιβές. Το προσωπικό αυτό υποκαθιστά προσωπικό που θα κάλυπτε κανονικές θέσεις, αρθρώνεται εκτός της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, στην καλύτερη περίπτωση βάσει της εθνικής συλλογικής σύμβασης εργασίας, και βρίσκεται εκτός ελέγχου ειδικά αν δεν σχετίζεται με τον

ξενοδοχειακά χώρια. Πολύ συχνά πρόκειται για γυναικείο προσωπικό.

Οι εργαλαβείες εικάζουμε ότι λειτουργούν, ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές του ξενοδοχειακού προσωπικού και ειδικότερα του γυναικείου. Υπενθυμίζουν στους εργαζόμενους, ότι υπάρχουν άλλες κατηγορίες εργαζομένων, εκτός ξενοδοχειακών, που μπορούν να τους αντικαταστήσουν, οι οποίες λειτουργούν έμμεσα ως μοχλός πίεσης, κατά τις ατομικές διαπραγματεύσεις των μισθών ή κατά τις περιπτώσεις όπου εκκραζονται διαμαρτυρίες ή εγείρονται αποτήσεις για παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας. Η πίεση αυτή εικάζουμε ότι είναι εντονότερη στις γυναίκες, γιατί το προσωπικό που απασχολούν οι εργοδότες σε ορισμένους τομείς είναι καθαρά γυναικείο. Κατ'επέκταση οι εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό κλάδο εικάζουμε ότι αναγκάζονται πιο εύκολα να δεχτούν παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας ή συμφωνίες να πειραχθούν κάτω από τα προβλεπόμενα όρια, οι οποίες και μειώνουν το μισθό τους. Κατ'αυτό τον τρόπο πιέζονται να αποδεχτούν εκ των πραγμάτων τη διατήρηση ή και διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος που τις χωρίζει από τις αμοιβές των ανδρών.

### **β. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία.**

Οι ερωτώμενοι δεν αναφέρονται ιδιαίτερα στο θέμα της απασχόλησης αλλοδαπών στον κλάδο. Διαπίστωσαν παρατηρώντας την ύπαρξη απασχόληση αλλοδαπών δύο κατηγοριών. Στην πρώτη κατηγορία, που είναι κατηγορία ειδικευμένου προσωπικού υψηλών θέσεων (ιδιευθυντές ξενοδοχειακών, chefs

κ.λπ.) υπάγονται κυρίως αλλοδαποί από τις χώρες της Δυτικής Ευρώπης, οι οποίοι ως φαίνεται δεν προτιμούν την Ελλάδα λόγω των χαμηλότερων μισθών σε σύγκριση με τους αντίστοιχους ευρωπαϊκούς. Στη δεύτερη περίπτωση, που είναι κατηγορία ανεξεικευτού προσωπικού χαμηλών θέσεων, υπάγονται κυρίως αλλοδαποί από την Ανατολική Ευρώπη. Για τη δεύτερη κατηγορία, οι ερωτώμενοι σημειώνουν ότι έχει χαμηλότερο μισθό και υφίσταται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας και ότι λειτουργεί ανταγωνιστικά προς τους Έλληνες εργαζόμενους και κυρίως προς τις Ελληνίδες.

Η απασχόληση αλλοδαπών στα Ξενοδοχεία λειτουργεί, λοιπόν, ως ένας ακόμα μοχλός πίεσης του εγχώριου εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα του γυναικείου, που θρηνεί ανά πάσα στιγμή στους εργαζόμενους ότι είναι αντικατάστοι. Υπό την επίρρεση και αυτού του παράγοντα, οι ατομικές διαπραγματεύσεις μισθών, οι εργατικές διαφορές, οι διεκδικήσεις και η δικαιοσύνη των διεκδικήσεων τελούν υπό τη σκιά του φόβου της ανεργίας. Ειδικότερα, εικάζουμε ότι οι γυναίκες του κλάδου, όπως και προηγουμένως αναφέρθηκε, και μάλιστα οι γυναίκες των χαμηλών θέσεων υπό την πίεση που τους ασκεί η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στο χώρο τους είναι πιο επιρρεπείς στο να δεχτούν μειώσεις ή περικοπές των μισθών τους. Μειώσεις και περικοπές που δικταχθούν και αναπαράγουν το υπάρχον μισθολογικό χάσμα.

### **γ. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών**

Οι ερωτώμενοι της δεύτερης και τρίτης ομάδας αναφέρονται στην απασχόληση ασκούμενων φοιτητών και σπουδαστών των

τουριστικών σχολών στο πλαίσιο της πρακτικής τους άσκησης, απασχόληση που επιχορηγείται από τον ΟΑΕΔ και που συνεπάγεται για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις μειωμένη μισθοδοσία. Οι φοιτητές αυτοί, όπως σημειώνουν κάποιοι ερωτώμενοι, καλύπτουν θέσεις εργαζομένων, κυρίως κατά τη θερινή περίοδο που υπάρχει αύξηση του τουρισμού. Η απασχόληση σπουδαστών στο πλαίσιο της πρακτικής άσκησης αφορά και σπουδαστές άλλων ευρωπαϊκών χωρών, οι οποίοι έρχονται στην Ελλάδα κατά τους θερινούς μήνες.

Και η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών, στο μέτρο που χρησιμοποιείται ως πρακτική μείωσης του κόστους λειτουργίας των ξενοδοχείων, εκάθουμε ότι μπορεί ν' αποτελέσει ένα ακόμα μοχλό πίεσης για τους απασχολούμενους στον κλάδο, κυρίως αυτούς οι οποίοι είναι αντικαταστάτοι από τους ασκούμενους και ειδικευμένους σπουδαστές. Εικάζουμε ότι και, στην περίπτωση του γυναικείου προσωπικού, ανάλογα με τις θέσεις που καταλαμβάνονται, μπορεί να αποτελέσει ένα ακόμα παράγοντα που μπορεί να οδηγήσει σε συμβιβασμούς ή υποχώρησης περί την αμοιβή. Σε συμβιβασμούς και υποχωρήσεις που επεξεργάζονται το υπάρχον μισθολογικό χάσμα.

## 2.7 Συνοψιση

Η εικόνα που διαμορφώθηκε, μέσω των απόψεων που διατύπωσαν εκπρόσωποι φερέων πανελλήνιας κλίμακας, για το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ότι η ισότητα αμοιβών στην πράξη δεν μπορεί να υπάρ-

ξει εφόσον γίνονται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας που επηρεάζουν αρνητικά και τις αμοιβές των γυναικών του κλάδου, επιτεινόντας έτσι το ήδη διαπιστωμένο μισθολογικό χάσμα. Παράγοντες όπως, η εκπαίδευση, τα κριτήρια πρόσληψης και εξέλιξης γυναικών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, η επιμόρφωση, η σύναψη ελεύθερων συμφωνιών ως προς τις αμοιβές, καθώς πρακτικές μείωσης του κόστους, όπως η τουτόχρονη κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο, δεν φαίνεται να συμβάλλουν στη μείωση αυτού του χάσματος, αλλά μάλλον στην αύξηση του σε ορισμένες περιπτώσεις, εφόσον δεν συμβάλλουν στη μείωση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Τέλος, γενικότεροι παράγοντες, όπως οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στο ξενοδοχείο πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (εργολοβείες), η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού και η απασχόληση ασκούμενων σπουδαστών επηρεάζουν τις αμοιβές των γυναικών, εφόσον λειτουργούν ως μοχλοί πίεσης για τη σύναψη μισθολογικών συμφωνιών δυσμενών για τις γυναίκες ή για την αποδοχή παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας χωρίς διαμαρτυρίες και καταγγελίες. Το γυναικείο εργατικό δυναμικό ως πιο ευάλωτο στην ανεργία υφίσταται λοιπόν επανώτερο και τις συνέπειες που επικρατούν στην τουριστική αγορά εργασίας, συνέπειες που αντανακλώνται και στις μισθολογικές διαφορές σε βάρος τους.



## Κεφάλαιο 3

# Η υπάρχουσα κατάσταση στην περιοχή της πρωτεύουσας. Απόψεις εκπροσώπων τοπικών φορέων

### 3.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων

Στην περίπτωση της περιοχής της πρωτεύουσας, επικράτησε ως προς την επιλογή του πλθυσμού της έρευνας το σκεπτικό να επικεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας σε συλλογικούς φορείς τα αντικείμενο δραστηριοποίησης των οποίων άπτεται άμεσα του ξενοδοχειακού κλάδου. Στραφήκαμε προς τις επαγγελματικές ενώσεις εργαζομένων και εργαζομένων, με στόχο να αξιοποιήσουμε την επαγγελματική και συνδικαλιστική εμπειρία εκπροσώπων της διοίκησης τους ή προσώπων, που λόγω της θέσης τους στους φορείς αυτούς, έχουν άμεση επίπτωση του ξενοδοχειακού κλάδου. Βασικό κριτήριο της ομοδοποίησης των προσώπων που επιλέξαμε, τα οποία προέρχονται από διαφορετικούς φορείς, ήταν το γεγονός ότι ανήκουν σε φορείς τα αντικείμενα δραστηριοποίησης των οποίων οριοθετείται γεωγραφικά εντός της περιοχής της πρωτεύουσας.

Στην κατηγορία αυτή ερωτηθέντων ανήκουν τρεις ομάδες εκπροσώπων οι οποίοι

έχουν τα ακόλουθα χαρακτηριστικά:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους εργαζομένων φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίοι έχουν ειδικές σπουδές στον Τουρισμό μόνο σε μία περίπτωση. Ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρες. Διαθέτουν μακρά εμπειρία, λόγω της μακρόχρονης ενασχόλησης τους με τον κλάδο αυτό, λόγω της ιδιοκτησίας ξενοδοχείων, λόγω επαγγελματικής δραστηριότητας, αλλά και λόγω δραστηριοποίησης στο πλαίσιο εργαζομένου φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, σε θέσεις διοικητικού συμβουλίου ή σε διευθυντικές θέσεις.
- Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει μόνον έναν εκπρόσωπο φορέα διευθυντών του Ξενοδοχειακού κλάδου, ο οποίος έχει κάνει γενικές και ειδικές τουριστικές σπουδές στην Ελλάδα και το εξωτερικό, ανήκει στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρας. Αντίθετη μακρά εμπειρία του από τη μακρόχρονη επαγγελματική δραστηριοποίησή του στον κλάδο των Ξενοδοχείων και από τη σχετικό πρόσφατη ενεργοποίησή του στο διοικητικό συμβούλιο του φορέα αυτού.
- Η τρίτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό κλάδο. Οι εκπρόσωποι αυτοί είναι στη μεγάλη τους πλειοψηφία, απόφοιτοι τουριστικών σχολών (βασικής ή ταχύρρυθμης εκπαίδευσης), και τμήμα συναφών σχολών (Τμήμα Διοίκησης Επιχειρήσεων των

ΤΕΙ). Λίγοι είναι αυτοί που έχουν αποφασίσει από μη σχετικές σχολές (Σχολή Ψυχικών). Ανήκουν στην ομάδα ηλικίας 45-55 ετών και είναι άνδρες, πλην δύο γυναικών σε σύνολο 12 εκπροσώπων. Αντλούν την εμπειρία τους από τη μακρόχρονη επαγγελματική τους απασχόληση στον κλάδο σε θέσεις στεφθόρων ή τεχνικού προσωπικού ή λογιστηρίου ή προϊσταμένης ομάων, αλλά και από τη μακρόχρονη συνδικαλιστική τους πορεία ως απλών μελών, αλλά και ως μελών διοικητικών συμβουλίων, κλαδικών σωματείων της πρωτεύουσας. Μάλιστα πολλοί από αυτούς έχουν διατελέσει επανειλημμένα πρόεδροι ή γραμματείς αυτών των σωματείων. Επιπλέον, αρκετοί είναι αυτοί που είναι σήμερα μέλη του διοικητικού συμβουλίου της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επισημοῦ και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών. Όπως ήδη αναφέρθηκε, προσημίσαμε να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους που συνδέεται κατά κύριο λόγο με την περιοχή όπου εδρεύει το πρωτόβθμιο σωματείο στο οποίο ανήκουν, στη συγκεκριμένη περίπτωση στην περιοχή της πρωτεύουσας.

### 3.2 Χαρακτηριστικά των φορέων

Οι φορείς που έχουν αναδιοργανωθεί εδώ οριοθετούν τη δραστηριότητά τους εντός της περιοχής της πρωτεύουσας. Πρόκειται για τις ακόλουθες τρεις ομάδες: Στην πρώτη ομάδα ανήκει η Ένωση Ξενοδοχίων Αττικής,

στη δεύτερη Σύλλογος Διευθυντών Ξενοδοχείων Αθηνών, ενώ στην τρίτη ομάδα περιλαμβάνονται δωδεκά (12) σωματεία. Πρόκειται για τα σωματεία έντακτα (11) μεγάλων ξενοδοχείων της περιοχής πρωτεύουσας (Χίλτον, Athens Plaza, Ομίλου Μοντιμανόκη - πρώην Xenia, Χανδρής, Intercontinental, Caraveli, Ledra Marriott, Αστέρως, Holiday Inn, M, Βρετανία, Mont Parnes) και για το Σωματείο Μαγειρών και λοιπού προσωπικού κουζίνας Αθηνών.

Η καταγραφή του αριθμού των μελών των συλλογικών φορέων που προσαναφύθηκαν κατά φύλο έδωσε την ακόλουθη εικόνα: Στον εργοδοτικό φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, μόνο το 10% των μελών είναι γυναίκες. Επίσης, στον φορέα των διευθυντών, το ποσοστό των γυναικών είναι πολύ μικρό χωρίς ν' αναφερθεί ο ακριβής αριθμός. Αντιθέτως, τα περισσότερα σωματεία εργαζομένων στα ξενοδοχεία οι γυναίκες υπερτερούν, αντιπροσωπεύουν το 50-70% του εργαζομένου στο σωματείο προσωπικού. Εξαιρεση αποτελούν τα σωματεία των εργαζομένων στο Χίλτον, όπου οι γυναίκες αντιστοιχούν στο 33% του συνόλου των μελών και το Σωματείο Μαγειρών και λοιπού προσωπικού κουζίνας Αθηνών, όπου γυναίκες είναι μόνο το 25% του συνόλου των μελών. Έτσι εκάδουμε ότι η καταγραφή αυτή αντικονίζει σε μεγάλο ίσως βαθμό δύο σημαντικές τάσεις της συμμετοχής των γυναικών στην τουριστική αγορά εργασίας της περιοχής της πρωτεύουσας. Η πρώτη τάση εκφράζει τη μικρή τους συμμετοχή σ' αυτή την αγορά ως εργοδοτριών, δηλαδή ιδιοκτητριών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων και ως διευθυντριών ξενοδοχείων. Η δεύτερη τάση

απεικονίζει την αυξημένη συμμετοχή τους σε αυτή την αγορά ως μισθωτών που παρέχουν εργασία σε μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες.

Σ' ένα άλλο επίπεδο η καταγραφή αυτή επιδιώκει να απεικονίσει τη συμμετοχή γυναικών στο διοικητικό συμβούλιο των φορέων. Η εικόνα που προέκυψε είναι η ακόλουθη: Στον εργοδοτικό φορέα της περιοχής της πρωτεύουσας, δεν υπάρχει καμία γυναικεία στο διοικητικό συμβούλιο, ενώ στο φορέα των διευθυντών μόνον μία (1), ενώ στα σώματα των εργαζομένων είναι από μία έως δύο (1-2) σε επταμελή ή εννιάμελή ή και πολυπληθέστερα διοικητικά συμβούλια. Εξήραση αποτελεί το σώμα των εργαζομένων στον λιμένα, όπου γυναίκες είναι τέσσερα (4) μέλη του δεκάπενταμελούς διοικητικού συμβουλίου του. Η καταγραφή αυτή δείχνει ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά συμβούλια του εργοδοτικού φορέα και του φορέα των διευθυντών είναι πολύ μικρή μεν, αλλά βρίσκεται σε κάποια αναλογία με το μικρό αριθμό γυναικών μελών των αντίστοιχων φορέων. Δεν ισχύει, όμως, το ίδιο για την περίπτωση των φορέων των εργαζομένων. Είναι φανερό ότι η εκπροσώπηση των γυναικών στα διοικητικά αυτά συμβούλια είναι δυσανάλογη με τα μεγάλα ποσοστά συμμετοχής τους, ως μελών, στα σώματα του κλάδου των ξενοδοχείων. Σε εκ τούτου, όχι μόνο ο εργοδοτικός χώρος είναι ανδραρκετοί μεν σε επίπεδο συνδικαλιστικό, αλλά και ο χώρος των εργαζομένων, πράγμα το οποίο έχει προφανώς επιπτώσεις κατ'επίσημο τρόπο με τον οποίο τίθενται τα ζητήματα ισοτιμίας των δύο φύλων, στα μέτρα που αυτά απασχολούν τους φορείς εργοδοτών και εργαζομένων.

### 3.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισοτιμία των αμοιβών

Οι εργαζόμενοι του εργοδοτικού φορέα δεν κάνουν καμία αναφορά στο πλαίσιο αυτό, ενώ ο εκπρόσωπος του φορέα των διευθυντών αναφέρει ότι οι αμοιβές των διευθυντών δεν υπάγονται σε κάποιο συλλογική σύμβαση, αλλά διαμορφώνονται, κατά περίπτωση, μετά από ελεύθερες διαπραγματεύσεις με την κάθε επιχείρηση. Το φύλο παίζει ρόλο στις διαπραγματεύσεις αυτές, κατά την άποψή του, όμως είναι λίγες οι γυναίκες που ενδιαφέρονται για τις θέσεις διευθυντών ξενοδοχείων. Αναφορά στο υπάρχον πλαίσιο κάνουν όλοι οι εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων. Περιγράφουν το πλαίσιο αυτό ως ένα σύνολο που απαρτίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας, από μεγάλο αριθμό κλαδικών συλλογικών συμβάσεων πέραν της κλαδικής συλλογικής σύμβασης των ξενοδοχοϋπαλλήλων (οι οποίες στην περίπτωση ενός μεγάλου ξενοδοχείου ανέρχονται σε 21 διαφορετικές συμβάσεις) και από εσωτερικές συμφωνίες ή συμβάσεις με την εταιρία (οι οποίες προβλέπουν χρονοεπιδόματα, αυξήσεις, διανομή bonus κ.λπ.). Οι εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων κάνουν, δηλαδή, λόγο για ένα σύνθετο νομικό πλαίσιο το οποίο αφορά το σύνολο των εργαζομένων στα ξενοδοχεία της πρωτεύουσας και όχι μόνο τους ξενοδοχοϋπαλλήλους. Κατά την άποψή τους το πλαίσιο αυτό προβλέπει την ισοτιμία αμοιβών ανδρών και γυναικών, ακόμα και στο επίπεδο των εσωτερικών συμφωνιών. Το πρόβλημα της ισοτιμίας αμοιβών τίθεται

στην πράξη, γιατί όσα προβλέπονται «στα χαρτιά» δεν εφαρμόζονται στην πράξη, όπως υπογραμμίζουν περίπου οι μισοί από αυτούς (5). Μάλιστα αναφέρεται ότι οι συμβάσεις αυτές δεν προβλέπουν τους τρόπους με τους οποίους πρέπει να εφαρμοστούν στην πράξη, καθώς και τους τρόπους ελέγχου της μη εφαρμογής τους. Επίσης, σε μία περίπτωση, τονίζεται από γυναίκα ότι οι συμβάσεις αυτές δεν περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις προστασίας της μητρότητας.

Και στο σημείο αυτό επανέρχεται το ζήτημα του κατακερματισμού του προσωπικού των Ξενοδοχείων σε διάφορες κατηγορίες που υπάγονται σε διαφορετικό νομικό πλαίσιο, έτσι ώστε και η διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον κλάδο αυτό να σινορτάται στην ουσία με την προσέγγιση όλων αυτών των κατηγοριών. Επιπλέον, η σύναψη ειδικών συμβάσεων με τις εταιρείες, σε κάποιες περιπτώσεις μεγάλων ξενοδοχείων, περιπλέκει το εργασιακό νομικό καθεστώς στο οποίο υπάγονται οι εργαζόμενοι. Σ' αυτά, με την έννοια ότι δημιουργεί διαφοροποιήσεις αμοιβών ανά επιχείρηση, έτσι ώστε να μην είναι δυνατό ν' αντιμετωπιστεί ο κλάδος των Ξενοδοχείων ως μεθολογικά ενιαίο. Πρόσθετη δυσκολία και ιδιομορφία εμφανίζει ο χώρος των ελεύθερων διαπραγματεύσεων που αφοράν τις αμοιβές των διευθυντών, όπου οι πληροφορίες και το δεδομένο για την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών μόνον από μαρτυρίες εντοπισμένες στο χώρο αυτό μπορούν να προέλθουν. Έτσι, εκ των πραγμάτων, η δική μας διερεύνηση χάνεται το πλαίσιο που διέπει την ισότητα των αμοιβών με βάση τις

απόψεις εκπαιδευτων φορέων του ξενοδοχειακού κλάδου, οι οποίοι - στο επίπεδο των εργαζομένων - περιορίζονται μόνο σε εκπροσώπους του κατοχοχγν ξενοδοχειακού προσωπικού.

### 3.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Τρεις είναι οι τάσεις των απαντήσεων που δίδονται στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη. Η πρώτη τάση σινορρίζει την απάντηση όσων ερωτωμένων θεωρούν ότι υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη και συμπεριλαμβάνει τις απόψεις και ενός τρίτου των εκπροσώπων των φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας που συμμετέχουν στην έρευνα. Πρόκειται για εκπροσώπους που προέρχονται από τη δεύτερη και τρίτη ομάδα, δηλαδή από φορείς διευθυντών και εργαζομένων. Η δεύτερη τάση εκφράζει την απάντηση όσων ερωτωμένων διαπιστώνουν κατηγορηματικά την άποψη ότι δεν υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη, απειλοχώντας την άποψη αυτή ποικιλοτρόπως. Η τρίτη τάση, τέλος, περιλαμβάνει την άποψη όσων ερωτωμένων θεωρούν ότι υπάρχει εφαρμογή ισότητας κατά περίπτωση, ανάλογα με το μέγεθος της ξενοδοχειακής επιχείρησης, τον τύπο απασχόλησης στην τουριστική περιοχή, την αργώηση των εργαζομένων, την οικονομική κατάσταση του επιχειρηματία, τη φιλοσοφία της επιχείρησης κ.λπ. Η δεύτερη και η τρίτη τάση απαντήσεων προέρχονται από την πρώτη και την τρίτη ομάδα φορέων, δηλαδή τους φορείς εργοδοτών και εργαζομένων.



Το ζήτημα της εφαρμογής της ισότητας των αμειβών ανδρών και γυναικών στην πράξη αναφέρεται και πάλι από τους ερωτώμενους της δεύτερης και τρίτης ομάδας με το ζήτημα της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Οι ερωτώμενοι θεωρούν ότι η εργατική νομοθεσία εφαρμόζεται στις μεγάλες και οργανωμένες μονάδες και όχι στις μικρές επιχειρήσεις που δεν έχουν καλή αρχώνωση. Επίσης, θεωρούν ότι εφαρμόζεται σε τουριστικές περιοχές όπου η απασχόληση δεν είναι εποχιακή (π.χ. Αθήνα) ή είναι μόνον εποχιακή, πλην όμως υπάρχει ανόμοιαση των εργαζομένων σε αμοιβεία, τα οποία και αποπεύουν την τήρησή της (π.χ. Ρόδος). Αντιθέτως, εκφράζουν την επιθυμία κατά πόσον τηρείται ή τη βεβαιότητα ότι δεν τηρείται στις περιοχές όπου δεν υπάρχουν συνδικαλικοί φορείς εργαζομένων. Μερικοί ερωτώμενοι κάνουν λόγο για την ύπαρξη ανεπίσημων συμφωνιών μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων, κυρίως στην περιφέρεια, οι οποίες προβλέπουν αμοιβές κάπως από το νόμιμο όριο που θέτει το υφιστάμενο πλαίσιο. Οι συμφωνίες αυτές αφορούν και τα δύο φύλα, αλλά συνήθως αδικούν περισσότερο τις γυναίκες. Παρατηρείται το φαινόμενο να υπαγράφουν οι εργαζόμενοι στις μισθολογικές καταστάσεις ότι έχουν πάρει τις νόμιμες αποδοχές τους, ενώ στην πραγματικότητα έχουν εισπράξει χρήματα λιγότερα των νομίμων. Επίσης, κάποιοι άλλοι μιλούν για καταστρατήγηση του νόμιμου ωραρίου και τη μη πληρωμή υπερωριών, για μη χορήγηση επιδομάτων, για απασχόληση τις κεντρικές και τις άγιες, για παραβιάσεις περί την ασφάλιση (π.χ. μεωρήνα ένσημο) σε πλήρως απασχολούμενους και

καθόλου ένσημο σε μερικώς απασχολούμενους. Στην παραβίαση της προστατευτικής αυχής είναι η καταστρατήγηση του ωραρίου με υπερωρίες που δεν πληρώνονται, κυρίως στις αερβιτόρες που δουλεύουν και πέραν του βώρου υποκαθιστώντας έτσι ελλείπον προσωπικό. Στο μέτρο που γίνεται καταγγελία στην Ομόσπονδια και τα αμοιβεία του κλάδου, γίνονται παρεμβάσεις, έλεγχοι και διαβουλεύσεις με τους εργοδότες. Σε περίπτωση μη συμμόρφωσης των εργοδοτών γίνεται καταγγελία προς την Επιθεώρηση Εργασίας. Όμως υπογραμμίζεται ότι είναι ελάχιστοι οι εργαζόμενοι που προβαίνουν σε καταγγελίες, γιατί φοβούνται ότι η άμεση αντίδραση των εργοδοτών θα είναι η απόλυση. Φόβος υπάρχει μέσα στις επιχειρήσεις και ως προς τη διατύπωση αιτημάτων και διεκδίκηση νομίμων δικαιωμάτων (π.χ. γονική άδεια), και περισσότερο από τις γυναίκες εργαζόμενες, μήπως η διεκδίκηση αυτή οδηγήσει σε σύγκρουση και έχει δυσάρεστες συνέπειες.

Το φαινόμενο θεωρείται πιο συχνό στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας που κατά την έκφραση κάποιου ερωτώμενου «κάνουν ό,τι θέλουν». Οι λόγοι παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας συννοούνται και πάλι με την επιχειρηματολογία της εργοδοτικής πλευράς, ότι δηλαδή είναι αυξημένες οι εργοδοτικές εισφορές και βαρύ το κόστος λειτουργίας για τις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, ιδίως για τις επιχειρήσεις εποχιακής λειτουργίας, πράγμα που επιβάλλεται συμπύεση των μισθών ιδιαίτερα στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Στο σημείο αυτό διατυπώνεται από ένα ερωτώμενο η άποψη ότι συμπέσεις των μισθών μέσω παραβία-

σεων της εργατικής νομοθεσίας δεν είναι αναγκαίες στις μεγάλες επιχειρήσεις, όπου έχουν επινοηθεί άλλοι τρόποι ανεξέλεγκτης καλυμμένης παρανομίας».

Εντός του πλαισίου της εργατικής νομοθεσίας προβλέπονται και προσαυξήσεις της αμοιβής για απασχόληση κατά τις νυχτερινές ώρες, απασχόληση που, όπως αναφέρουν οι ερωτώμενοι, δεν προτιμούν οι γυναίκες, συνήθως για λόγους οικογενειακούς. Αποτέλεσμα αυτού είναι να προκύπτουν μεσθολογικές διαφορές με τους άνδρες που απασχολούνται στις ίδιες θέσεις, όπως για παράδειγμα στη ρεσεψιόν.

Με βάση όσα προσαναφέρθηκαν μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποιες παρατηρήσεις. Κατορχήν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, με εξαίρεση την απασχόληση κατά τις νυχτερινές ώρες, τίθεται και πάλι ως ζήτημα παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας, που πλήττει τις γυναίκες περισσότερο ως πιο ευάλωτο εργατικό δυναμικό της αγοράς εργασίας του τουριστικού τομέα. Η παραβίαση αυτή οδηγεί και σε σύμφωνη συμφωνιών κάτω των νομίμων ορίων, όπου εικάζεται ότι αναβιώνει η ανισότητα των αμοιβών σε βάρος των γυναικών την οποία προσπάθησε να καταργήσει η συνταγματική και νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος της ισότητας των αμοιβών των δύο φύλων. Και το φαινόμενο συνδέεται με την εποχιακή απασχόληση σε μικρομεσαίες επιχειρήσεις σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, δεν είναι σίγη η εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις της Αττικής. Εικάζουμε ότι οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων που συμμετείχαν στην έρευνα, είτε δεν θέλησαν να δι-

ξουν ζητήματα που αφορούν την Αττική, είτε δεν έχουν επαρκή ενημέρωση και εποχή με το χώρο των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Προκύπτει, δηλαδή, το ερώτημα κατά πόσον η περιοχή της πρωτεύουσας εξασφαλίζει καλύτερους όρους τήρησης της εργατικής νομοθεσίας και, μέσω αυτής, εφαρμογής της ισότητας αμοιβών στην πράξη για τους άνδρες και τις γυναίκες που απασχολούνται στα ξενοδοχεία της περιοχής αυτής.

### 3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Η διερεύνησή μας στην περιοχή της πρωτεύουσας ανέδειξε και πάλι παράγοντες που επηρεάζουν έμμεσα τις αμοιβές ανδρών και γυναικών, ειδικά αν συμβάλλουν στη διατήρηση της ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

#### α. Εκπαίδευση των γυναικών

Η εκπαίδευση των γυναικών δεν αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τις αμοιβές τους, όχι γιατί δεν προβλέπεται επίδομα σπουδών, αλλά γιατί οι εργαζόμενοι δεν προτιμούν συνήθως εκπαιδευμένες και μόλιμα στις κατώτερες θέσεις. Όπως αναφέρουν οι περισσότεροι ερωτώμενοι η πρόσληψη εκπαιδευμένων γυναικών θεωρείται από την εργοδοτική πλευρά ότι επιβαρύνει το κόστος της μισθοδοσίας τους με το επίδομα σπουδών,<sup>42</sup> κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με τη λογική της συμπίσσης των μισθών. Επειδή, μόλιμα, οι γυναίκες κατά πλειοψηφία καταλαμβάνουν τις κατώτερες θέσεις υπάρχει η τάση να προτιμώνται ανε-

δικαιώτες οι οποίες παίρνουν μικρότερα μισθά. Με εξαίρεση τις θέσεις στα τμήμα υποδοχής (reception) στο τμήμα «εξυπηρέτησης πελατών και στα λογιστήρια όπου ζητούνται εκπαιδευμένες. Μερικοί ερωτώμενοι κάνουν διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων και αναφέρουν ότι εκπαιδευμένες γυναίκες προσλαμβάνουν κυρίως οι μεγάλες.

Έτσι, σύμφωνα με τα λεγόμενα των πληροφοροσητών μας, βρισκόμαστε στη μεταβολική φάση κατά την οποία, υπάρχει μεν μεγαλύτερος αριθμός εκπαιδευμένων γυναικών που μπορούν ν' απασχοληθούν στην τουριστική αγορά εργασίας ως απόφοιτες σχολών διαφόρων βαθμίδων, πλην όμως η αγορά αυτή δεν προσιδιάζει, ως φαίνεται, ειδικευμένα εργατικά δυναμικά. Αποτέλεσμα είναι, ειδικάζουμε ότι μπορεί να είναι, αφενός μεν η αύξηση του αριθμού των ανέργων ή απεργαστοχουμένων γυναικών που έχουν τουριστική εκπαίδευση, αφετέρου δε η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, εφόσον η εισροή καλύτερα αμειβόμενου προσωπικού είναι βραδεία και μάλλον περιορισμένη στις κατώτερες θέσεις, όπου οι γυναίκες αποτελούν τη συντριπτική πλειοψηφία των καμψόμισθων εργαζομένων στα ξενοδοχεία.

### **β. Η πρόσληψη των γυναικών**

Οι ερωτώμενοι της πρώτης και της τρίτης ομάδας επαναφέρουν στα προσκήνιο

την ύπαρξη μιας σύγχρονης τάσης να προσλαμβάνονται στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις γυναίκες «νέες, σμαρτωτές, ελεύθερες (χωρίς υποχρεώσεις) και ωραίες». Η τάση αυτή φαίνεται ότι εκφράζει και τη σύγχρονη άποψη για την προσέλκυση των πελατών των ξενοδοχείων μέσω της «θετικής αισθητικής» και της «συναισθηματικής προσέγγισης» που θεωρείται ίδιο γνώριμο του γυναικείου φύλου. Σε ένα άλλο επίπεδο όμως η τάση αυτή είναι η αντανόκλιση μιας πολιτικής συμπίεσης των μισθών, εφόσον μερικές από τις παραπάνω ιδιότητες συνεπάγονται την απουσία των αντιστάσεων επιδομάτων (επίδομα προϋπηρεσίας, σπουδών, κόμου). Βεβαίως, κατά την πρόσληψη παίζουν ρόλο και άλλοι παράγοντες, όπως το είδος της θέσης, οι ικανότητες, τα δίκτυα σχέσεων μέσω των οποίων προτείνεται η πρόσληψη ενός στόμου. Όμως, τονίζεται ιδιαίτερα από πολλούς ερωτώμενους ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις δίνουν ιδιαίτερη έμφαση στην πρόσληψη γυναικών που δεν έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, τόσο για τις κατώτερες, όσο και για τις ανώτερες θέσεις.

Εξετάζοντας εδώ τα «κρήρια» πρόσληψης σε σχέση με το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών, μπορούμε να διαπιστώσουμε ότι το κρήριο αυτό όχι μόνον περιέχουν έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά και συνεπάγονται τη διοτήρηση ή και την αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Διότι τα κρήρια αυτά οδηγούν σε πρόσληψη προσωπικού

<sup>1</sup> Το επίδομα αυτό διαφέρει ανάλογα με τη βαθμίδα της τουριστικής εκπαίδευσης. Οι απόφοιτοι ανώτερων σχολών δικαιούνται επίδομα 15% επί του μισθού τους, οι απόφοιτοι μέσων σχολών 10% και οι απόφοιτοι κατώτερων 5%.

τα οποία ο μισθός είναι χαμηλός (λόγω ελλείψεως των επιδομάτων) και κινδυνεύει να παραμείνει χαμηλός, στα μέτρα που και το προσωπικό αυτό παραμένει τίοντα «γέο», δηλαδή ανανεώνεται και αντικαθίσταται συχνά, μην προλαβαίνοντας ν' αποκτήσει σημαντικό χρόνο προϋπηρεσίας.

### **γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα Ξενοδοχεία**

Όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι η πλειοψηφία των γυναικών κατέχει θέσεις που ανήκουν στις δύο χαμηλότερες μισθολογικές κλίμακες. Μάλιστα η κατανομή του γυναικείου προσωπικού στα διάφορα τμήματα των ξενοδοχείων, όπως την υπολογίζουν οι ερωτώμενοι, επιβεβαιώνει αυτή την άποψη.

Καμαριέρες είναι μόνο γυναίκες (100%), καθαρίστρες είναι γυναίκες σχεδόν στο σύνολό τους (95-100%), ενώ οι υπάλληλοι πλυντηρίων που είναι γυναίκες κυμαίνονται σε ποσοστά από 50-100% επί του συνόλου αυτής της ειδικότητας. Σε καλύτερα αμειβόμενες κατηγορίες τα ποσοστά συμμετοχής των γυναικών είναι μικρότερα. Οι αεριστόρες κυμαίνονται από 20-50% στο σύνολο των αεριστόρων που απασχολούνται στα μεγάλα ξενοδοχεία της Αθήνας, ενώ οι υπάλληλοι υποδοχής που είναι γυναίκες κυμαίνονται από 50-80% στο σύνολο των υπαλλήλων αυτών.

Η πρόσφατη τάση αύξησης της συμμετοχής γυναικών σε υψηλότερες από μισθολογική άποψη κατηγορίες, τουλάχιστον στα μεγάλα ξενοδοχεία της πρωτεύουσας, μπορεί να θεωρηθεί ως ένας θετικός παράγοντας που συντελεί στην άμβλυνση του μισθολογικού χάραματος των γυναικών. Βεβαίως, η σημασία του παράγοντα αυτού τείνει υπό την αίρεση της επενέργειας δύο άλλων παραγόντων, των κριτηρίων πρόσληψης και των κριτηρίων εξέλιξης των γυναικών μέσω στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Όπως ήδη εόνηκε, η τάση πρόσληψης γυναικείου προσωπικού ανεπίδικευτου μπορεί να οδηγήσει στη διατήρηση των ανισοτήτων λόγω θέσης εργασίας μεταξύ των δύο φύλων, εφόσον θα έχει ως συνέπεια την αύξηση των χαμηλά αμειβόμενων κατηγοριών. Παράλληλα η δισκολία εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις, όπως θα φανεί στις επόμενες σελίδες, οδηγεί στο ίδιο αποτέλεσμα, τη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων στον ξενοδοχειακό κλάδο και λόγω διαφορών θέσεων εργασίας που καταλαμβάνουν τα δύο φύλα.

**δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού**

Οι περισσότεροι από τους ερωτώμενους αναφέρουν ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις ή ότι δεν επιδιώκεται, εκτός αν πρόκειται να αποφέρει κέρδος. Οι λίγοι ερωτώμενοι που αναφέρονται στο ζήτημα της επιμόρφωσης κάνουν λόγο για τρεις κατηγορίες επιμόρφωσης. Η πρώτη είναι αυτή που παρέχουν οι μεγάλες μονάδες, οι οποίες λειτουργούν ως τμήμα διεθνών αλυσίδων. Παρέχεται σε διαρκή βάση, στο ανώτερο προσωπικό, και έχει στόχο την εξειδίκευση στελεχών με βάση τα σύγχρονα δεδομένα της τεχνολογίας. Επίσης, παρέχεται τυποποιημένη, για όλα τα ξενοδοχεία της αλυσίδας, επιμόρφωση που απευθύνεται

στο προσωπικό που έρχεται σε επαφή με τον πελάτη. Παρόλλως, διατυπώνεται η άποψη ότι η επιμόρφωση των μεσαίων στελεχών είναι κρίσιμη, μεταξύ άλλων και λόγω της έλλειψης ενδιαφέροντος από πλευράς τους. Στο κατώτερο προσωπικό η επιμόρφωση αφορά την εκμάθηση ξένων γλωσσών. Η δεύτερη κατηγορία επιμόρφωσης είναι αυτή που παρέχουν οι μεγάλες ανεξάρτητες μονάδες ως ένα είδος κατεργικών σεμιναρίων που απευθύνονται και πάλι στο προσωπικό που έρχεται σε επαφή με τον πελάτη, ή κατά μία άλλη άποψη, στο προσωπικό όλων των τμημάτων. Η τρίτη κατηγορία επιμόρφωσης είναι αυτή που παρέχουν οι μικρές μονάδες και είναι εξωτερική, με την έννοια ότι γίνεται εκτός του χώρου των ξενοδοχείων, μέσω ειδικών προγραμμάτων που πραγματοποιούνται εκτός ωραρίου. Διατυπώνεται η άποψη ότι η συμμετοχή των γυναικών στα προγράμματα αυτής επιμόρφωσης που γίνεται εκτός ωραρίου είναι αυξημένη, επειδή οι ίδιες τα θεωρούν ως ένα παράγοντα που μπορεί να συμβάλει στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Ωστόσο οι εργοδότες δεν ενθαρρύνουν συνήθως αυτού του τύπου την εκπαίδευση, φοβούμενοι την περίπτωση να αποκτήσουν οι γυναίκες αυτές δικαίωμα επιδόματος σπουδών.

Όσα προαναφέρθηκαν οδηγούν καταρχήν στη σκέψη ότι η ανώνυμη επιμόρφωση απευθύνεται κυρίως στις κατηγορίες των διευθυντικών στελεχών και στις υψηλές κατηγορίες των ξενοδοχειακών εργαζομένων που συνεπάγεται περαιτέρω εξειδίκευση επί της εργασίας, την οποία αποκτούν κυρίως άνδρες και σε μικρότερο βαθμό γυναίκες, εφόσον οι γυναίκες συμμετέχουν

στις υψηλές κατηγορίες με μικρό ποσοστό ή μικρότερα σε σχέση με αυτά των ανδρών. Άρα είναι επόμενο, στο μέτρο που η επιμόρφωση αποτελεί παράγοντα μισθολογικής αύξησης για τους επιμορφωμένους, να συμβάλει και στη διατήρηση ή και διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Από την άλλη πλευρά, γίνεται λόγος για το αυξημένο ενδιαφέρον που εκδηλώνουν οι γυναίκες να αποκτήσουν εκπαιδευτικά εφόδια χρήσιμα για την εξέλιξη τους, ενδιαφέρον που ανακόπτεται από την εργασιακή πλευρά για να μην αυξηθεί το κόστος εργοδότης. Πρόγμα που σημαίνει ότι η διατήρηση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών αναρροιάζεται με την πολιτική σύμπτωση μισθών που ασκούν πολλές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Έτσι, η επιμόρφωση δεν φάνετα να λειτουργεί στην πράξη ως παράγοντας που συμβάλλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### *ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού*

Σύμφωνα με τις απόψεις αρκετών εργαζομένων υπάρχει μία τάση εξέλιξης των γυναικών στις μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις σε διευθυντικές θέσεις των τμημάτων πωλήσεων και marketing κυρίως, αλλά και σε θέσεις του λογιστηρίου και της διοίκησης. Η τάση αυτή αποδίδεται σε αναγνώριση των προσόντων και των ικανοτήτων τους, αλλά και σε αλλαγή αντιλήψεων της νεώτερης γενιάς ξενοδόχων που διαδέχτηκαν την παλαιότερη γενιά στα πλαίσια των οικογενειακών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Ωστόσο φραγμός στην εξέλιξη των γυναικών παραμένει καταρχήν το γεγονός ότι πολλές

γυναίκες έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, πράγμα το οποίο θεωρείται ανασταλτικό στοιχείο για θέσεις που απαιτούν φιλόδοξη απρόβλεπτο χρόνο πέραν του διαρκούς ωραρίου και ομορφίωση. Έτσι, προτιμούνται ευκολότερο γυναίκες ελεύθερες ή γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας των οποίων οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν επηρεάζουν την επαγγελματική τους απασχόληση. Επιπλέον φραγμό στην εξέλιξη των γυναικών θέτει και το γεγονός ότι υπάρχουν ανδροκρατούμενα τμήματα στα ξενοδοχεία, όπου δεν προάγονται γυναίκες σε θέσεις υπευθύνων (π.χ. θέσεις chef και maître). Αξίζει επίσης, να τονιστεί ότι η εξέλιξη του προσωπικού των κατώτερων βαθμίδων είναι πολύ μικρή (π.χ. προϊσταμένη πρόβαση).

Έτσι διαφαίνεται ότι η εξέλιξη των γυναικών δεν εξαρτάται μόνον από τα προσόντα, αλλά και τις προοπτικές εξελίξεις που έχουν οι θέσεις στις οποίες απασχολούνται. Οι προοπτικές αυτές, όταν είναι ευνοϊκές, σίγουρα συμβάλλουν στην αδήχηση των αμοιβών των γυναικών και, κατ'επέκταση στη μείωση των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος τους. Όμως, πόσο συχνά είναι άρρογε ευνοϊκές; Εις κόμα πάσο συχνά οι οικογενειακές υποχρεώσεις δεν λειτουργούν ως ανασταλτικός παράγων της εξέλιξης των γυναικών λόγω της ίδιας της πραγματικότητας της καθημερινής τους ζωής, αλλά και λόγω της νοσηρότητας των εργαδοτών και διευθυντών των ξενοδοχείων. Χρειάζεται να λάβουμε και κάτι ακόμη υπόψη μας, ότι δηλαδή οι προοπτικές εξελίξεις διαγράφονται κυρίως στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες και κυρίως για το προσωπικό των μεσαίων κατηγοριών εργαζομένων γυναικών. Γεγονός που

συνεπάγεται ότι η προσδοκώμενη, λόγω εξέλιξης, μείωση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών, στην πραγματικότητα μπορεί να αναστένεται από το χώρο όπου αυτή είναι δυνατή. Δηλαδή, από τις μεγάλες μονάδες περισσότερο και πολύ λιγότερο από τις μεσαίες και μικρές, οι οποίες όμως αποτελούν την πλειοψηφία των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων.

#### **στ. Οικονομικά κίνητρα απόδοσης (παιμ και μπόνους)**

Εκτός από τις αμοιβές των διευθυντών, που είναι αποτέλεσμα ελευθέρων διαπραγματεύσεων, κάποιοι εργαζόμενοι αναφέρονται και στα οικονομικά κίνητρα που δίδονται στις υψηλές κατηγορίες προσωπικού με στόχο τη μεγαλύτερη αποδοτικότητα του. Τα κίνητρα αυτά συνίστανται σε χρήμα ή σε είδος και συμβάλλουν στην αύξηση των μισθών αυτών των κατηγοριών και, ως εκ τούτου, στη διαφοροποίησή τους έναντι των μισθών των χαμηλοτέρων κατηγοριών, αλλά σε εσωτερικές διαφοροποιήσεις μισθών εντός των ιδίων των υψηλών κατηγοριών. Διατυπώνεται η άποψη ότι δεν υπάρχει στο επίπεδο αυτό διάκριση κατά φύλο.

Διερωνύματα κατά πάσο το κίνητρα αυτά συμβάλλουν στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών, δεδομένου ότι είναι λίγες οι γυναίκες που συμμετέχουν στις υψηλές αυτές κατηγορίες, οι οποίες και απολαμβάνουν οικονομικών προνομίων. Εικάζουμε ότι τα οικονομικά αυτά κίνητρα αποτελούν έναν ακόμα παράγοντα διατήρησης ή διεύρυνσης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών.

### ξ. Η εντατικοποίηση της εργασίας

Ένας ερωτώμενος αναφέρεται στην εργοδοτική πρακτική που εφαρμόζεται κυρίως στις μεγάλες επιχειρήσεις και συνίσταται στην υποκατάσταση της εργασίας πολλών ατόμων της ίδιας ειδικότητας από έναν εργαζόμενο. Πρόκειται για μία πρακτική που υιοθετείται στο πλαίσιο της συμπίεσης των μισθών και που αφορά συνήθως τις χαμηλές κατηγορίες προσωπικού, συνήθως τις γυναίκες. Γίνεται λόγος για τις καμαριέρες οι οποίες υποχρεώνονται να ετοιμάσουν και να φροντίσουν πολλές φορές ακόμα και το διπλό αριθμό δωμάτων από αυτόν που τους αναλογεί. Η ομοιοβή τους παραμένει ίδια σαν να μην έχει υπάρξει υπέρωρική απασχόληση ή εντατικοποίηση της εργασίας εντός του νομίμου ωραρίου. Η πρακτική αυτή γίνεται αποδεκτή λόγω του φόβου της απόλυσης και αποτελεί, κατά τη γνώμη του, έναν κολυμμένο τρόπο παράβασης της εργατικής νομοθεσίας.

Η εντατικοποίηση εργασίας αποτελεί λοιπόν έναν παράγοντα όχι απλώς διατήρησης, αλλά και διεύρυνσης της μισθολογικής ανισότητας σε βάρος των γυναικών γιατί παρουσιάζει την ιδιαιτερότητα να συμβάλει στη μείωση της ήδη χαμηλής αμοιβής των μισθολογικά κατώτερων κατηγοριών προσωπικού, η πλειοψηφία του οποίου είναι γυναίκες. Ενώ δεν μειώνεται η φερεντομαστική αξία του μισθού, μειώνεται, όμως, η πραγματική, τη στιγμή που αυτός πλέον δεν αντιστοιχεί στην ποσότητα εργασίας για την οποία έχει προσληφθεί. Αν ισχύει ότι η πρακτική αυτή απευθύνεται κυρίως σε κατηγορίες προσωπικού, όπου η πλειοψηφία είναι γυναίκες,

τότε λειτουργεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει αρνητικά την ισοτιμία των φύλων και κατ'επέκταση και τις αμοιβές των γυναικών, εφόσον ουσιαστικά συμβάλλει στη μείωσή τους.

Η εικόνα που απογράφουν οι εκπρόσωποι φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας δεν διαφέρει σημαντικά από αυτήν που περιγράφουν οι εκπρόσωποι φορέων πανελληνίας κλίμακας. Ωστόσο, στο παρόν κεφάλαιο αναδειχθηκε πιο συγκεκριμένα η κατάσταση που επικρατεί σε μεγάλο ξενοδοχείο της πρωτεύουσας ως προς το ζήτημα, πρόσληψης, επιμόρφωσης και εξέλιξης του προσωπικού, όπως και η σχέση που το ζήτημα αυτό έχουν με την ισοτιμία αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Τέθηκαν, επίσης, κάποια καινούργια ζητήματα που σφοδρά εργαδοτικές πρακτικές αύξησης της απόδοσης του προσωπικού με δύο τρόπους. Στην περίπτωση των υψηλών κατηγοριών προσωπικού, με την παροχή οικονομικών κινήτρων (πριμ και μπόνους). Στην περίπτωση των χαμηλών κατηγοριών, με την πίεση για εντατικοποίηση της εργασίας υπό τη σκιά της επηρεαζόμενης ανεργίας. Στην πρώτη περίπτωση, η παροχή οικονομικών κινήτρων σε υψηλές μισθολογικά κατηγορίες προσωπικού, όπου η πλειοψηφία είναι άνδρες, λειτουργεί ως ένας παράγων διεύρυνσης του μισθολογικού χάσματος προς τα πάνω. Στη δε δεύτερη περίπτωση, η εντατικοποίηση της εργασίας χαμηλών μισθολογικά κατηγοριών, όπου η πλειοψηφία είναι γυναίκες, λειτουργεί ως ένας παράγων διεύρυνσης του μισθολογικού χάσματος προς τα κάτω. Οι ποικίλοι παράγοντες που επηρεάζουν αρνητικά την ισοτιμία των δύο φύλων

στον ξενοδοχειακό κλάδο είναι φανερό ότι αυξάνουν και τις μισθολογικές τους διαφορές, όχι μόνον σ' ένα επίπεδο τυπικό και ορατό, αλλά και σ' ένα επίπεδο μη ορατό, όπου γίνεται ασαφής η πραγματική αξία των ήδη χαμηλοτέρων μισθών των γυναικών.

### 3.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Η διερεύνησή μας επικτόθηκε και στο ρόλο που διαδραματίζουν άλλοι γενικότεροι παράγοντες για τον προσδιορισμό των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, πέραν αυτών που διατηρούν την ανισότητα μεταξύ των δύο φύλων και κατ'επίπτωση την ανισότητα των αμοιβών τους. Πιο συγκεκριμένα οι παράγοντες αυτοί είναι:

*α. Οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στα Ξενοδοχεία πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων. Ενοίκιαση προσωπικού*

Πολλοί εργαζόμενοι αναφέρουν ότι στις μεγάλες μονάδες υιοθετείται τελευταία μία νέα πρακτική απασχόλησης προσωπικού, η οποία συνίσταται σε ενοίκιαση προσωπικού από γραφεία για την εκτέλεση συγκεκριμένων εργασιών (π.χ. σερβιτόροι, καθαριστές) με συμβάσεις μικρής διάρκειας, ωρών ή μιας μέρας. Το προσωπικό αυτό αμειβεται με αμοιβές μικρότερες των νομίμων, δεν υπόκειται σε ασφάλιση του Τομείου των Ξενοδοχολογικών (ΤΑΞΥ), αλλά και δεν είναι γνωστό τι ασφάλιση έχει.

Συνήθως, μάλιστα, ως ενοικιαζόμενο προσωπικό απασχολούνται άτομα τα οποία επιδοτούνται από τον ΟΑΕΔ. Η παρουσία των γυναικών και σ' αυτή την κατηγορία προσωπικού των ξενοδοχείων φαίνεται να είναι σημαντική.

Και η ενοίκιαση προσωπικού, όπως και οι εργαλαβίες, λειτουργεί ως ένας παράγοντας που επηρεάζει τις αμοιβές του προσωπικού των Ξενοδοχείων με την έννοια ότι αποτελεί έμμεσα ένα μοχλό πίεσης προς το προσωπικό αυτό, πίεσης που ασκείται προς διάφορες κατευθύνσεις. Όπως, προς την κατεύθυνση της αποδοχής των αμοιβών που προσφέρονται ως έχουν, χωρίς διεκδικήσεις για αυξήσεις και αντιστοίχιση. Ή την κατεύθυνση της αποδοχής των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας. Ή, επίσης, την κατεύθυνση του συμβιβασμού και της υποχώρησης σε πρακτικές συμπίεσης των εργαζομένων στο όνομα της συμπίεσης του κόστους εργασίας. Και βέβαια, το γυναικείο προσωπικό των χαμηλών θέσεων, ειδικότερα, είναι πιο εύλογο σ' αυτή την πίεση. Έτσι, εκκάζουμε ότι η ενοίκιαση προσωπικού όχι μόνον συμβάλλει στη μείωση του κόστους εργασίας των μεγάλων ξενοδοχείων, αλλά και λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγοντας των αμοιβών του «τακτικού» ή «μνημίου προσωπικού» τους. Έμμεσα δε και ως παράγοντας που διατηρεί ή και επτείνει το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

*β. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία*

Απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού υπάρχει, σε επίπεδο διευθυντών και διευθυ-



νικών στελεχών, στις μεγάλες παλατινικές ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, όχι όμως στις μεγάλες ελληνικές μονάδες. Μεταξύ αυτών των διευθυντικών στελεχών ο αριθμός των γυναικών είναι περιορισμένος. Σε επίπεδο όμως υπαλληλικού προσωπικού των ξενοδοχείων, η κατάσταση διαφοροποιείται. Σε αυτό το επίπεδο την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών αναφέρονται ειδικώς όλοι οι εργαζόμενοι της τρίτης ομάδας, δηλαδή οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων εργαζομένων. Καταρχήν μιλούν για νόμιμη απασχόλησή τους στις μεγάλες μονάδες. Οι αλλοδαπές αυτές έχουν ύψιστο ενδιαφέρον, αμείβονται όπως και οι Ελληνίδες και έχουν ασφαλιστική κάλυψη. Λίγες από αυτές εργάζονται στα σωματεία, πράγμα το οποίο αποτελεί και αφορμή απόλασής τους. Απασχολούνται στη λάντζα, την καθαριότητα και λιγότερο στους ορόφους ως κομμαριέρες. Προέρχονται κυρίως από χώρες της Ανατολικής Ευρώπης και τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, Πολωνία, πρώην ΕΣΣΔ). Κατά την άποψη της πλειοψηφίας των ερωτηθέντων η απασχόλησή τους στα ξενοδοχεία στερεί θέσεις από Ελληνίδες και αυξάνει την ανεργία των γυναικών του κλάδου. Ακόμα, επισημαίνεται ότι δεν είναι πολλές οι αλλοδαπές που έχουν άδεια εργασίας. Οι ερωτώμενοι αναφέρονται επίσης, και στην παράνομη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών που είναι διαδεδομένη στις μικρές επιχειρήσεις, τόσο στην Αθήνα, και τη λοιπή Αττική, όσο και την επαρχία. Πρόκειται για απασχόληση χωρίς ασφάλιση με χαμηλό ημερομίσθιο, συχνά με μειωμένο ωράριο (συνήθως 4ωρο) σε οποιοδήποτε θόκοις (συνβιτόρες σε βροδινή βάρδια, σε μπαρ

κ.λπ.), θέσεις που δεν προτιμούν οι Ελληνίδες. Κατά μία άλλη άποψη, η παράνομη απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών που είναι πιο νέες και έχουν μεγαλύτερη σπουδή για δουλειά, πλήττει τις Ελληνίδες μεγαλύτερης ηλικίας που έχουν ανάγκη να εργαστούν για λόγους επιβίωσης.

Τόσο η νόμιμη, όσο και η παράνομη απασχόληση αλλοδαπών γυναικών λειτουργούν και πάλι ως μοχλός πίεσης προς τις γυναίκες των χαμηλών κατηγοριών και έμμεσα και ως μοχλός συμπίεσης των μισθών τους. Η απειλή της ανεργίας είναι ορατή και στις δύο περιπτώσεις και προφανώς εξειδικεύεται. Η νόμιμη απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών εικάζουμε ότι λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης των γυναικών που απασχολούνται στις μεγάλες μονάδες επιποδίζοντας έτσι τις τυχόν διαμαρτυρίες και αντιδράσεις του ενχώριου ανείδικτου γυναικείου εργατικού δυναμικού για μισθολογικά ζητήματά της για τις συνθήκες εργασίας. Η δε παράνομη απασχόληση τους εικάζουμε ότι λειτουργεί ως μοχλός έμμεσης πίεσης προς άλλες κατηγορίες γυναικών που βρίσκονται εντός του χώρου των μικρών ξενοδοχείων ή εκτός αυτού, οπότε και αποτελούν ανείδικτο εργατικό δυναμικό που αναζητεί απασχόληση γυναικες μεγαλύτερων ηλικιών, αγρότισσες, άνεργες που προέρχονται από αποβιομηχανοποιημένες περιοχές κ.λπ. Και στις δύο περιπτώσεις, εικάζουμε ότι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών στα ξενοδοχεία επηρεάζει έμμεσα τις αμοιβές των εργαζομένων στον κλάδο γυναικών, γιατί τις ωθεί να δεχτούν όρους και συνθήκες εργασίας που όχι μόνον δεν συμβάλουν το υπάρχον μισθολογικό χάσμα,

αλλά και το αυξανούν, όπως ήδη φάνηκε στις προηγούμενες σελίδες.

### *γ. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών*

Οι εργαζόμενοι όλων των ομάδων αναφέρονται στην πρακτική άσκηση των φοιτητών και σπουδαστών των τουριστικών σχολών επισημαίνοντας ότι οι ξενοδοχειακές επιχειρήσεις τους απασχολούν σε πόγιες θέσεις μόνιμου ξενοδοχειακού προσωπικού για ένα χρονικό διάστημα που κυμαίνεται από 4 μήνες έως δύο χρόνια. Πρόκειται για θέσεις ανδρών και γυναικών, οι οποίες, όμως, δεν είναι κατάперες θέσεις, δηλαδή θέσεις κομμάριες ή καθαρίστρας. Οι αμοιβές τους υπολείπονται κατά πολύ των αμοιβών των επαγγελματιών, είναι το 1/20 κατά μία εκτίμηση, και καλύπτονται κατά το ήμισυ από τον ΟΑΕΔ, εφόσον η πρακτική άσκηση είναι επιδοτούμενη. Σήμερα μάλιστα που έχει παλασπλασιστεί ο αριθμός των δημοσίων και ιδιωτικών τουριστικών σχολών, οι επιχειρήσεις έχουν άμεση συνεργασία με σχολές και υποκαθιστούν το μόνιμο προσωπικό τους με σπουδαστές. Αναφέρεται μάλιστα ότι οι επιχειρήσεις τους χρησιμοποιούν ως υπαλλήλους και δεν τηρούν τους κανόνες περί πρακτικής άσκησης. Μεταξύ των ασκουμένων είναι πιο πολλές ως φαίνεται, οι νέες σπουδαστρίες, οι οποίες ως «νέες» και «ελεύθερες» ευκολότερα εργάζονται περισσότερες ώρες (π.χ. ως αερβιτόρες) έναντι χαμηλότερων αμοιβών. Μέσω της πρακτικής άσκησης, οι τουριστικές σχολές προσφέρουν στον ξενοδοχειακό κλάδο «φτηνό και επιδοτούμενο εργατικό δυναμικό», όπως υπογραμμίζει ένας εργαζόμενος.

Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών

στα ξενοδοχεία της Αθήνας φαίνεται να αποτελεί ένα μέσο μείωσης του κόστους εργασίας μέσω της κάλυψης πογίων θέσεων επαγγελματιών από ασκουμένους φοιτητές. Παρόλληλά, όμως, εικάζουμε ότι αποτελεί και πάλι μάχλο πίεσης προς τους εργαζόμενους επαγγελματίες του κλάδου, ώστε να περιορίσουν τις απαιτήσεις τους ή να δεχτούν μη αποδεκτούς άρους εργασίας. Και βέβαια στο μέτρο που πρόκειται για απασχόληση ασκουμένων φοιτητών, κατά πλειοψηφία, βασικά καστε μπροστά σε μία άλλη διάσταση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι ασκουμένες αυτές, εφόσον προσφέρουν εργασία ως κανονικοί υπαλλήλοι, θα έπρεπε να αμείβονται και ως υπαλλήλοι της αντίστοιχης κατηγορίας. Το γεγονός, όμως, ότι λαμβάνουν εξαιρετικά μειωμένη αμοιβή έναντι των ανδρών υπαλλήλων της αυτής κατηγορίας, εικάζουμε ότι δημιουργεί ένα νέο βαθμό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών με πρόσχημα την πρακτική άσκηση. Έτσι η πρακτική άσκηση των σπουδαστών, όπως χρησιμοποιείται στην πράξη, όχι μόνο αδηγει σε ανεργία επαγγελματίες ξενοδοχειακούπαλλήλους, αλλά και λειτουργεί ως περίοδος εξοικείωσης των φοιτητών με τις πρακτικές απαιτήσεις των μισθών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τις συνέπειες των οποίων πρώτοι οι ίδιοι οι φοιτητές υφίστανται. Μάλιστα στην περίπτωση των φοιτητριών, η εξοικείωση αυτή ενδέχεται να τις προετοιμάζει να αποδεχτούν μελλοντικά ως αυτονόητο το μισθολογικό χάσμα που μπορεί να δημιουργηθεί σε βάρος τους, σε συνάρτηση με σύγχρονες εργαδοπκές πρακτικές, όπως την εντοτικοποίηση της εργασίας, την ενσκόπηση προσωπικού κ.λπ.

### 3.7 Σύνοψη

Η εικόνα που διαμορφώθηκε, μέσω των απόψεων εκπροσώπων των συλλογικών φορέων της περιοχής της πρωτεύουσας, δεν διαφοροποιείται από αυτήν που αναγράφηθηκε στο προηγούμενο κεφάλαιο. Απλώς συγκεκριμενοποιήθηκε και σχηματοποιήθηκε με βάση τη διάκριση μεγάλες και μικρές ξενοδοχειακές μονάδες. Σύμφωνα με τις απόψεις των εκπροσώπων και των τριών ομάδων, οι μεγάλες μονάδες είναι οι χώροι του ξενοδοχειακού κλάδου όπου εφαρμόζεται το ισχύον πλαίσιο και όπου δεν παρατηρούνται παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας, γιατί είναι οργανωμένες, έχουν συγκροτημένη ιεραρχία και διοίκηση. Αντίστοιχα, οι εργαζόμενοι σ' αυτές έχουν συστάσει συνδικάτα, γεγονός που συνετέλεσε στην πλήρωση του υπάρχοντος πλαισίου. Στις μεγάλες μονάδες υπάρχει και νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών. Αντιθέτως, οι μικρές μονάδες στην περιοχή της πρωτεύουσας και στην επαρχία είναι αυτές που δεν μπορούν να τηρήσουν το υπάρχον πλαίσιο, λόγω του υψηλού κόστους εργασίας που δεν αντισταθμίζεται από τα κέρδη τους. Στις μονάδες αυτές είναι συνήθως και η παράνομη απασχόληση αλλοδαπών. Έτσι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη που απορρέει από το υπάρχον πλαίσιο φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση των μεγάλων μονάδων. Σε ό,τι αφορά όμως τις αμοιβές που απορρέουν από ελεύθερες συμφωνίες και ατομικές διαπραγματεύσεις, δεν υπάρχουν επαρκή στοιχεία για την κατάταξη που επικρατεί. Εικάζουμε ότι όσο υψηλότε-

ρες είναι οι θέσεις τόσο μικρότερη ή και μη δεικτική είναι η διαφορά μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών των αυτών κατηγοριών, ενώ όσο χαμηλότερες είναι οι θέσεις τόσο μεγαλύτερη είναι αυτή η διαφορά. Αντιθέτως, η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών δεν φαίνεται να ισχύει στην περίπτωση των μικρών μονάδων όπου οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας πλήττουν περισσότερο τις γυναίκες, και τους μισθούς τους και συμβάλλουν στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

Βεβαίως υπάρχουν παράγοντες που επηρεάζουν και σήμερα την ισότητα μεταξύ των δύο φύλων και καθ' επίκληση τις αμοιβές τους. Παράγοντες όπως η εκπαίδευση θα ανέμενε κανείς να επηρεάζουν θετικά τις αμοιβές των γυναικών. Όμως είναι καθοριστικός ο προσανατολισμός πολλών ξενοδοχειακών επιχειρήσεων προς τη μείωση του κόστους μέσω της συμπίεσης των μισθών. Έτσι η ύπαρξη εκπαίδευσης παίζει συχνά αρνητικό ρόλο κατά την πρόκληση γιατί θεωρείται ότι επιβαρύνει τον εργοδότη με έξοδα σπουδών επί του μισθού. Επίσης, άλλοι παράγοντες όπως τα κριτήρια πρόκλησης και εξέλιξης του προσωπικού ποσοθεμούν σε μια παραδοσιακή κατανομή ρόλων κατά φύλο και συμβάλλουν στη διατήρηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των δύο φύλων. Οι μισθολογικές αυτές διαφορές επιτείνονται και από άλλους παράγοντες, όπως την εντατικοποίηση της εργασίας, τη χορήγηση μπόνους ή πριμίας υψηλότερες κατηγορίες προσωπικού κ.λπ.

Πέραν όλων αυτών ρεβιμιστικό ρόλο ως προς τον καθορισμό των αμοιβών των δύο φύλων κάτω από τα νόμιμα όρια, ή στην κο-

θήλωσή τους στα όρια αυτά φαίνεται ότι παίζουν και οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στο ξενοδοχείο (π.χ. η εντοκίωση προσωπικού), η απασχόληση αλλοδαπών και η πρακτική άσκηση των φοιτητών που λειτουργούν ως ένας μάγος άσκησης πίεσης, ειδικότερα προς το ανα-

δικευτο εργατικό δυναμικό και μάλιστα τα γυναικεία, το οποίο αναγκάζεται να δεχτεί όρους που συνεπάγονται τη μείωση της αμοιβής του. Ως εκ τούτου οι παράγοντες αυτοί επενεργούν έμμεσα στη διατήρηση ή και αύξηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

## Κεφάλαιο 4

# Η υπάρχουσα κατάσταση στη λοιπή χώρα. Απόψεις εκπροσώπων τοπικών φορέων

### 4.1 Η υπάρχουσα κατάσταση στη βόρεια Ελλάδα

#### 4.1.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων

**Η** επιλογή των ερωτηθέντων, στην περίπτωση της Βόρειας Ελλάδας, όπως και στην περίπτωση όλων των εκπροσώπων φορέων της λοιπής χώρας καθορίστηκε εκ των πραγμάτων από τις περιορισμένες οικονομικές και χρονικές δυνατότητες αυτής της διερεύνησης. Είναι βέβαιο ότι ολοκληρωμένη περιγραφή της χώρας δεν μπορεί να καλυφθεί από τις πληροφορίες δύο εκπροσώπων φορέων εργαζομένων. Είναι σίφες ότι απευθύνονται εκπρόσωποι φορέων των εργασιών από τη βόρεια Ελλάδα συνολικά και εκπρόσωποι φορέων εργαζομένων άλλων περιοχών, όπως της Θράκης. Ωστόσο, επιλέξαμε, μέσω στο πλαίσιο των υπάρχουσών δυνατοτήτων, να επωφεληθούμε της παρουσίας στην Αθήνα εκπροσώπων σωματικών φορέων εργαζομένων των περιοχών Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής. Θελήσαμε να αξιοποιήσουμε την επαγγελματική και συνδικαλιστική τους εμπειρία για να μπορέ-

σουμε, έτσι ενδεικτικά, να απογραφίσουμε την κατάσταση που επικρατεί σ' αυτές τις περιοχές της Βόρειας Ελλάδας ως προς την ισοτιμία ομοίων ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο. Σίγουρα, μέσω του εγχειρήματός μας το ζήτημα της ισοτιμίας των ομοίων δεν εξανιλείνεται. Απλώς δηλώνεται κατά τέτοιο τρόπο ώστε να αποτελέσει οφειγμένο πεδίο διερεύνησης στις περιοχές αυτές αλλά και στις λοιπές περιοχές της Βόρειας Ελλάδας.

Οι εκπρόσωποι, λοιπόν, φορέων εργαζομένων στον Ξενοδοχειακό κλάδο, είναι απόφοιτοι Σχολών τουριστικών επαγγελματιών, ανήκουν στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών και είναι άνδρες. Διαθέτουν μακρόχρονη εμπειρία σε σχέση με τον Ξενοδοχειακό κλάδο. Η εμπειρία αυτή συνδέεται τόσο με την τριακονταετή επαγγελματική απασχόλησή τους σε διάφορες θέσεις του κλάδου (υπάλληλος υποδοχής, νυχτοθυρωρός, μπάρμαν, σερβιτόρος κ.λπ.), όσο και με την πολυετή συνδικαλιστική τους δραστηριοποίηση σε τοπικούς φορείς εργαζομένων ως απλών μελών και κυρίως ως πρόεδρων και μελών των διοικητικών συμβουλίων αυτών των φορέων. Επιπλέον, οι ερωτώμενοι αντλούν εμπειρία και από τη συμμετοχή τους στο διοικητικό συμβούλιο της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επισκόπου Υπάλληλων Τουριστικών Επαγγελματιών ή την ιδιότητά τους ως εκπροσώπων πρωτοβάθμιας σωματείων. Στη συγκεκριμένη περίπτωση, επιδιώξαμε να αξιοποιήσουμε την εμπειρία τους που συνδέεται με την περιοχή όπου εδρεύει το σωματείο όπου ανήκουν.

#### 4.1.2. Χαρακτηριστικά του φορέα

Πρόκειται για το Σωματείο Ξενοδοχού-παλλήλων Θεσσαλονίκης-Χαλκιδικής στο οποίο εγγράφονται όλες οι ειδικότητες που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση των Ξενοδοχούπαλλήλων. Τα 2/3 των μελών του σωματείου είναι γυναίκες (στην πλειοψηφία τους καμαρίερες), οι οποίες όμως δεν εκπροσωπούνται στο διοικητικό του συμβούλιο, εφόσον το Συμέλος συμβούλιο έχει μόνον άνδρες ως μέλη. Το 90% των μελών του σωματείου εργάζονται στην περιοχή της Θεσσαλονίκης και μόνο 10% προέρχεται από την περιοχή της Χαλκιδικής, γεγονός που συνδέεται με τη σύσταση και λειτουργία τοπικών σωματείων.

Τα χαρακτηριστικά αυτά του φορέα αναδεικνύουν δύο τάσεις που αφορούν την απασχόληση των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο για τις οποίες έγινε ήδη λόγος στο προηγούμενο κεφάλαιο. Η πρώτη τάση είναι η αυξημένη συμμετοχή τους στον κλάδο, η οποία αντανακλάται στο επίπεδο της αριθμητικής υπεροχής των γυναικών. Η δεύτερη τάση είναι η παντελής απομείωση από τα όργανα διοίκησης του σωματείου στο οποίο αριθμητικά τουλάχιστον επικρατούν. Οι τάσεις αυτές αποτελούν, κατά κάποιο τρόπο, αντανάκλαση της παραδοσιακής δομής των Ξενοδοχείων ως προς τον καταμερισμό της εργασίας, της ευθύνης και της εξουσίας κατά φύλο. Στις θέσεις υψηλής ευθύνης επικρατούν οι άνδρες και απουσιάζουν οι γυναίκες, ενώ στις χαμηλές θέσεις οι γυναίκες πλειοψηφούν.

#### 4.1.3. Υπάρχον πλαίσιο για την ισοτιμία των αμοιβών

Ως υπάρχον πλαίσιο οφηρωμένοι αναφέρουν τις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, χωρίς να προβαίνουν σε περαιτέρω επεξηγήσεις. Απλώς διευκρινίζουν ότι σε τοπικό επίπεδο δεν έχει επιδιωχθεί η σύναψη ειδικής τοπικής συλλογικής σύμβασης, θεωρώντας ότι οι συμβάσεις τέτοιου τύπου δεν εννοούν την ανάπτυξη ενός πανελλαδικού κινήματος στον κλάδο.

#### 4.1.4. Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισοτιμία αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών οι εργαζόμενοι αυτοί απογοητώνται, κάνοντας διάκριση μεταξύ Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής. Εκφράζουν την άποψη ότι η εργατική νομοθεσία σε γενικές γραμμές εφαρμόζεται στην πόλη της Θεσσαλονίκης, ενώ δεν θεωρούν ότι ισχύει το ίδιο για την περιοχή της Χαλκιδικής.

Συγκεκριμένο διατυπώνουν την άποψη ότι η πόλη της Θεσσαλονίκης ελέγχεται ως προς την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας τόσο από το σωματείο, όσο και από την Επιθεώρηση Εργασίας. Ωστόσο, επισημαίνουν ότι μετά το 1990, με τη φιλελευθεροποίηση του κράτους, ο έλεγχος που ασκεί η Επιθεώρηση δεν είναι επαρκής με αποτέλεσμα να έχει αυξηθεί η αυθαιρεσία των εργοδότην. Στη Θεσσαλονίκη είναι συνήθεις, όπως αναφέρουν, να τραβάζονται οι Ξενοδοχούπαλλήλοι τις Κυριακές χωρίς να πληρώνονται. Όπως είναι συνήθεις και παραβιάσεις που αφορούν τον τρόπο υπολογισμού των αμοιβών, οι οποίες μάλιστα δεν είναι ορατές,

γιατί οι μισθολογικές καταστάσεις συντάσσονται με βάση το κόμμις υπολογισμό των αμοιβών. «Συναιτούν» σ' αυτές και οι εργαζόμενοι, οι οποίοι αναγκάζονται να υπογράφουν για να μην χάσουν τη δουλειά τους. Επιπλέον, πολλές παραβιάσεις σχετίζονται με το νέο καθεστώς απασχόλησης, τη μερική απασχόληση (π.χ. υποκατάσταση της υπερωριακής αμοιβής με τερματ).

Στην περιοχή της Χαλκιδικής αναφέρουν ότι οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι κανόνας και επηρεάζουν την απουσία ελέγχου, τόσο από πλευράς των ελεγκτικών κρατικών μηχανισμών (Επιθεωρήση Εργασίας, ΙΚΑ), όσο και από πλευράς τοπικών σωμάτων. Υπογραμμίζουν, το γεγονός ότι οι περισσότεροι εργαζόμενοι που απασχολούνται στα ξενοδοχεία εποχιακής λειτουργίας (3-4 μηνών) είναι αγρότες που κατοικούν στα χωριά της περιοχής και επιζητούν ένα πρόσθετο εισόδημα από τον παριστάμε. Οι εργαζόμενοι αυτοί, ως εκ τούτου, δεν είναι επαγγελματίες του κλάδου, δεν γνωρίζουν τα δικαιώματά τους βάσει της εργατικής νομοθεσίας και δεν έχουν ενδιαφέρον να τα διεκδικήσουν. Συχνά μάλιστα συνάπτουν προσωπικές συμφωνίες για την αμοιβή τους αποδεχόμενοι χαμηλότερους μισθούς και μειωμένο όφελος. Μεταξύ των εργαζομένων αυτών η μεγάλη πλειοψηφία είναι γυναίκες, κατά μία εκτίμηση περισσότερες από 60% του συνόλου των εργαζομένων στην περιοχή, που απασχολούνται ως καθαριότητες, λανιζέρες, σερβιτόρες, μασφισίστριες, τηλεφωνήτριες και προϊστάμενες σρόφων και ινοθήκης.

Πολλές παραβιάσεις, όπως αναφέρεται, έχουν καταγγείλει και διαπιστωθεί για

την περιοχή της Θεσσαλονίκης από το σωματείο το οποίο παρακολουθεί στενά την κατάσταση και παρεμβαίνει για την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας μέσω των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους ή μέσω των μηχανισμών απονομής δικαιοσύνης. Διαπίστω τονίζεται ότι η έδρα του Σώματος Επιθεωρητών Εργασίας είναι μακριά και ότι οι εργαζόμενοι δεν καταγγέλλουν από φόβο και άγνοια των δικαιωμάτων του. Κατά την άποψη του ενός ερωτώμενου, η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας οφείλεται στην έλλειψη κρατικής βούλησης να εφαρμοστούν οι νόμοι και να ελεγχθούν οι πρακτικές συμπεριφοράς μεγάλων κατηγοριών του εργατικού δυναμικού που απασχολούνται στον ξενοδοχειακό κλάδο. Ο δε φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν αυτές τις παραβιάσεις αποδίδεται στο υψηλό ποσοστό ανεργίας στη βόρεια Ελλάδα.

Η σύγκριση αυτή σκιαγράφηση της κατάστασης που επικρατεί ως προς την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου στη Θεσσαλονίκη και τη Χαλκιδική δείχνει ότι οι αμοιβές των γυναικών, οι οποίες και υπερέχουν αριθμητικά στον κλάδο, σύμφωνα με τις εκδείξεις, υφίστανται τις αιτιότητες της καταστάσεως της εργατικής νομοθεσίας σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό. Αν δε λάβουμε υπόψη μας, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις, το ότι οι γυναίκες και πάλι υπερέχουν αριθμητικά στις χαμηλόμισθες κατηγορίες, οδηγούμαστε στη διαπίστωση ότι οι αμοιβές αυτές μειώνονται, με αποτέλεσμα να διευρύνεται το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Απλά, αυτή η μείωση των αμοιβών δεν είναι ορατή, τη στιγμή κατά την οποία η μισθοδο-

σία γίνεται νομοτυπώς και μέλλεται με την καθιερωμένη συναίνεση των εργαζομένων. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η σύγκριση της μείωσης των αμοιβών στις δύο περιοχές. Στη Θεσσαλονίκη υποθέτουμε ότι η μείωση είναι μικρότερη, αν θεωρήσουμε ότι οι παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας είναι λιγότερο συχνές και λιγότερο σοβαρές. Στη Χαλκιδική, αντίθετως, η μείωση αυτή υποθέτουμε ότι είναι μεγαλύτερη, αν θεωρήσουμε ότι οι παραβιάσεις είναι πολύ συχνές και πολύ σοβαρότερες. Ωστόσο, στην ουσία η σύγκριση αυτή αφορά σχηματικά δύο διαφορετικές κατηγορίες γυναικών εργαζομένων στα ξενοδοχεία, τις επαγγελματίες ξενοδοχούπαλληλους και τις πολυδραστήριες αγρότισσες που συμπληρώνουν το εισόδημά τους μέσω της θερινής απασχόλησής τους στον τουρισμό. Έτσι, η μείωση των αμοιβών φαίνεται ότι είναι μεγαλύτερη στην περίπτωση της δεύτερης κατηγορίας, στην ουσία όμως υποθέτουμε ότι είναι μεγαλύτερη στην πρώτη, την περίπτωση των επαγγελματιών, εάν οι γυναίκες αυτές αντλούν το μοναδικό ή κύριο εισόδημά τους από το τουριστικό επάγγελμα. Μέσω αυτής της σύγκρισης ανακύπτουν νέες διαστάσεις που αφορούν την θειάρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα. Πρόκειται για τη σχέση της αμοιβής με το τουριστικό επάγγελμα, ως κύριο ή δευτερεύον επάγγελμα. Όπως και για τη σχέση εισοδήματος και αμοιβής από τον τουρισμό ως μόνης και αποκλειστικής – ή δεύτερης και παράλληλης πηγής άντλησης εισοδημάτων. Οι διαστάσεις αυτές διεκρινούνται στη συζήτηση περί της υπερβής μισθολογικού χά-

σματος στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, γιατί την κατευθύνουν, πέραν από το φαινόμενο -βάσει των επιστημών στοιχείων- χάσμα, προς την αναζήτηση και ενός υποκρυπτόμενου οικιαστικού χάσματος, το οποίο φαίνεται ότι προσδιορίζεται από ευρύτερους παράγοντες, όπως είναι ο τόπος της τουριστικής ανάπτυξης μιας περιοχής και το είδος της τουριστικής απασχόλησής.

#### 4.1.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Και στις περιοχές της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής αναδειχθήκε, μέσω της διερεύνησής μας, η σημασία κάποιων παραγόντων που επηρεάζουν την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, επιδρώντας έμμεσα και στην ισότητα των αμοιβών τους. Αναλυτικότερα:

##### *α. Εκπαίδευση των γυναικών*

Η εκπαίδευση αποτελεί παράγοντα που θεωρητικά επηρεάζει τις αμοιβές, εφόσον οι εκπαιδευόμενοι δικαιούνται επιδόματος σπουδών. Όμως στην πράξη, οι αποφοίτοι τουριστικών σχολών κατά την όλοψη των εργαζομένων, δεν είναι επιθυμητοί στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, γιατί συνεισφέρουν υψηλότερο κόστος εργασίας. Εκτός ται γεγονός ότι δικαιούνται επιδόματος σπουδών, σε περίπτωση απόλυσης, δικαιούνται και μεγαλύτερης αποζημίωσης, η οποία απορρέει από την ιδιότητά τους ως υπαλλήλων και η οποία υπολογίζεται επί τη βάση μισθού. Ενώ η αποζημίωση των εργαστατεχνικών, όπως σημειώνουν, υπολογίζεται επί τη



βάσει ημερομισθίου. Ειδικότερα, σε σχέση με τις γυναίκες, οι ερευνώμενοι αναφέρουν ότι η μεγάλη πλειοψηφία τους είναι ανεκπαιδευτες και ανήκουν σε κατηγορίες, όπου συνήθως δεν υπάρχει και δεν ζητείται εκπαίδευση (κατηγορίας Γ και Δ).

Σύμφωνα με τα λεγόμενα των πληροφορητών μας η εκπαίδευση φαίνεται ότι, στην πράξη, παίζει μικρό ρόλο ως προς τη διαφοροποίηση των μοιβίων των γυναικών, εφόσον, στη μεγάλη πλειοψηφία τους αυτές καλύπτουν μέχρι στιγμής θέσεις ανεκπαιδευτών που δεν δικαιούνται σχετικού επιδόματος. Μελλοντικά δε, στο μέτρο που η πρόσληψη εκπαιδευμένων κάθε άλλο παρά φαίνεται ότι αποτελεί επιδίωξη των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων, δεν διαγράφεται κάποια ευνοϊκή προσπάθεια για τις εκπαιδευμένες γυναίκες, οι οποίες κινδυνεύουν να μείνουν άνεργες ή να στερορασχοληθούν. Εάν αυτή είναι η προοπτική, δεν μπορούμε να ελπίζουμε σε μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, εφόσον η τοπική αγορά θα έχει τη τάση να προτιμά γυναίκες που ανήκουν σε χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες. Επανερχεται εδώ το σοβαρό ζήτημα ότι το τουριστικό εκπαιδευτικό σύστημα προετοιμάζει εκπαιδευμένο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο, όμως, η τοπική αγορά εργασίας δεν φαίνεται γ' απορροφά, παίζοντας έτσι ένα καθοριστικό ρόλο στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

### *β. Η πρόσληψη των γυναικών*

Οι ερωτώμενοι επανέρχονται εδώ στο ζήτημα των κριτηρίων πρόσληψης γυναικείου προσωπικού. Υπογραμμίζουν ότι οι προτιμήσεις των εργοδοτών στρέφονται προς τις «νέες και ευπαρουσίαστες που δεν έχουν προϋπηρεσία». Δίνουμε, δηλαδή, έμφαση όχι μόνον στο ρόλο της εμφάνισης, αλλά και της ηλικίας ως στοιχείου έλξης των πελατών των ξενοδοχείων. Όπως επισημαίνουν ότι η ηλικία αποτελεί σημαντικό κριτήριο κατά την πρόσληψη και για έναν άλλο λόγο, γιατί συνεπάγεται την ύπαρξη ή την έλλειψη προϋπηρεσίας. Πράγμα το οποίο σε άραυς μισθοδοσίας συνεπάγεται την επιβάρυνση ή μη του εργοδότη. Και βέβαια, όπως τονίζουν, λόγω αυτών των κριτηρίων, οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας αντιμετωπίζουν πρόβλημα ως προς την εξεύρεση εργασίας. Επιπλέον, οι κριτωμένοι υπευθυμίζουν και τη σημασία του είδους της θέσης, δηλαδή τη διάκριση κάποιων θέσεων σε «αντρικές» και «γυναικείες». Αναφέρουν ως παράδειγμα τις θέσεις που συνδέονται με νυχτερινές βάρδιες, τις οποίες και οι ίδιοι οι γυναίκες δεν προτιμούν.

Εάν συσχετίσουμε τη σημασία αυτών των κριτηρίων με την ύπαρξη μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα διαπιστώσουμε και πάλι ότι και στην περίπτωση της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής τα κριτήρια αυτά συμβάλλουν στη διατήρηση του χάσματος, εφόσον οδηγούν στην πρόσληψη γυναικείου εργατικού δυναμικού που έχει τις χαμηλότερες δυνατές αποδοχές από την άποψη της θέσης και της προϋπηρεσίας. Έτσι η ανανέωση του γυναικείου εργατικού δυναμικού λειτουργεί ως

έναν παράγοντα διακρίσεως της υπάρχουσας μισθολογικής ανισότητας μεταξύ των δύο φύλων.

#### γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στο χώρο των ξενοδοχείων

Οι εργαζόμενοι επαναλαμβάνουν εδώ ότι οι γυναίκες στην περιοχή της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής απασχολούνται στη συντριπτική τους πλειοψηφία σε θέσεις χαμηλομισθών κατηγοριών, δηλαδή των κατηγοριών Γ και Δ ως καθαριότητες, πλυντρίες, αποθηκάριοι στη λινοβήκη, λαντζιέρες, καθαριστριες. Σε μικρότερα ποσοστά απασχολούνται ως σεφβιτόρες, διαπικιονίστι, τηλεφωνήτριες, ταμπλίστριες, δηλαδή σε κατηγορίες μισθολογικά ανώτερες.

Ισχύει και στην περίπτωση της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής, ό,τι ήδη προαναφέραμε για την περίπτωση της πρωτεύουσας, ότι δηλαδή η αξιολόγηση της συμμεταχής των γυναικών στις υψηλότερες μισθολογικές κατηγορίες αποτελεί ένα ευνοϊκό παράγοντα για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Όμως, η σημασία του παράγοντα αυτού μειώνεται όταν λάβουμε υπόψη μας την τάση που υπάρχει και στην τοπική τουριστική αγορά να προσλαμβάνουν γυναίκες εργατικό δυναμικό το οποίο προφοδοτεί και πάλι τις χαμηλόμισθες κατηγορίες.

#### δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού

Η επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού συνδέεται με τη γενικότερη κατάσταση που επικρατεί στις δύο περιοχές με προς την επιμόρφωση του ξενοδοχειακού

προσωπικού. Στην ουσία δεν υπάρχει επιμόρφωση, είτε γιατί δεν γίνεται καθόλου, είτε γιατί γίνεται κατ'επίφαση, υπό τύπον σεμιναρίων μικρής διάρκειας που να δικαιολογούν την απορρόφηση σχετικών κοστούλιων.

Με αυτές τις συνθήκες η επιμόρφωση δεν μπορεί να εξεταστεί ως παράγοντας που επηρεάζει την ισότητα των φύλων και κατ'επέκταση την κατάρτιση των αμοιβών τους.

#### ε. Κάλυψη των αναγκών πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο

Η εργαδοτική πρακτική που συνίσταται σε κάλυψη των αναγκών πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο εφαρμόζεται κυρίως στα μικρά ξενοδοχεία. Όπως αναφέρεται, συνήθως μία γυναίκα εργάζεται ταυτόχρονα ως καθαριότητα, λαντζιέρα, καθαριστρια και σεφβιτόρα, ενώ εισηγείται την ίδια αμοιβή. Η κατάρτιση του καταμερισμού εργασίας είναι μέρος της πολιτικής συμπίεσης του κόστους εργασίας, για το οποίο ήδη έγινε λόγος.

Σε ό,τι αφορά το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων ενόμιοντο ότι η πρακτική αυτή, στο μέτρο που απευθύνεται περισσότερο σε γυναίκες, συμβάλλει σαφώς στη διεύρυνση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων. Γιατί στην ουσία συνεπάγεται πραγματική μείωση της αξίας της αμοιβής, εφόσον δεν αντιστοιχεί στην προσφερόμενη εργασία, η οποία σε ποσότητα και μόνον υπερβαίνει κατά πολύ την εργασία που αναλογεί στη θέση για την οποία αρχικά έγινε η πρόσληψη. Η φαινόμενη αμοιβή στην πράξη εμψυλώνεται.

Η επίκληση που οικιαγράφησαν οι εκπρό-

σώτοι του φορέα εργαζομένων της περιοχής της Θεσσαλονίκης και της Χαλκιδικής δεν διαφέρει από αυτήν που έχει διαμορφωθεί ως προς τη σημασία που έχουν κάποιοι παράγοντες, όπως τα κριτήρια πρόσληψης του γυναικείου προσωπικού και οι πρακτικές συμπίεσης του κόστους εργασίας, για τη διατήρηση των μισθολογικών στοιχείων. Παρό την ελλειψικότητά της, περιέχει σοβαρές ενδείξεις ότι εξακολουθούν να επιβιώνουν στην τοπική αγορά νοσηρότητες και να υιοθετούνται πρακτικές που κάθε άλλο παρά στοχεύουν στην άρση των ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Αντίθετα, μάλιστα, συμβάλλουν στην ενδυνάμωση των ανισοτήτων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών γυναικών που εργάζονται στον κλάδο, επαγγελματιών και μη, εκπαιδευμένων και μη, νέων και μεγαλύτερων σε ηλικία. Εικάζουμε, μάλιστα, ότι στην περιοχή της Χαλκιδικής, με βάση όσα προσαναφέρθηκαν, η τουριστική αγορά λειτουργεί ελεύθερα, με τους δίκαιους της νόμους αναπαράγοντας παλαιές ανισότητες σε βάρος των γυναικών και δημιουργώντας νέες που έχουν άμεση επίπτωση και στις αμοιβές τους.

#### 4.1.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Μέσω των απαντήσεων που μας έδωσαν, οι εκπρόσωποι του φορέα εργαζομένων της Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής ανέδειξαν την ύπαρξη και σημασία δύο παραγόντων ως ρυθμιστικών για τις αμοιβές ανδρών και γυναικών, των ακόλουθων δύο:

#### α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία

Υπάρχει απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού τόσο στη Θεσσαλονίκη, όσο και στη Χαλκιδική. Στη Θεσσαλονίκη δεν είναι φανερό, αν και πρόκειται περισσότερο για νόμιμη απασχόληση αλλοδαπών στην κηπουρική, τη λάντσο και σε άλλες εργασίες βοηθητικές. Οι αλλοδαπές γυναίκες εργάζονται κυρίως ως λαντζέρες και καθαρίστρες, πολλές από αυτές δε είναι Ρωσισσόνισσες.

Εκεί που έχει λάβει μεγάλη και ανεξέλεγκτη έκταση η απασχόληση των αλλοδαπών, είναι σύμφωνα με την άποψη των ερωτώμενων, στα Ξενοδοχεία της Χαλκιδικής. Εκτιμάται ότι είναι μεγάλος ο αριθμός τους και ότι η απασχόλησή τους είναι παράνομη. Γίνεται λόγος για διάπροσωπικές συμφωνίες μεταξύ εργοδοτών και αλλοδαπών που σφραγίζουν πολύ χαμηλές αμοιβές για εργασία η οποία υπερβαίνει κατά πολύ το δωρο.

Αν και δεν είναι σαφής και επαρκής η εικόνα που διαμορφώνεται για την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στην περιοχή, η περίπτωση της Χαλκιδικής μας ωθεί να θέσουμε δύο ερωτήματα που σχετίζονται με την προσέγγιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το πρώτο, είναι κατά πόσον στη συζήτηση περί αυτού του χάσματος λαμβάνονται υπόψη και οι αμοιβές των αλλοδαπών γυναικών, δεδομένου ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών που προβλέπει το σύνταγμα δεν περιορίζεται μόνον στους Έλληνες πολίτες. Το δεύτερο ερώτημα, που είναι συνοφές, είναι κατά πόσο στη συζήτηση αυτή μπορούν να συμπεριληφθούν αμοιβές που προέρχονται από παράνομη

εργασία, των οποίων το ύψος είναι μεν εξαιρετικά δύσκολο έως αδύνατο να εκτιμηθεί, πλην όμως οι αμειβές αυτές δείχνουν το πραγματικό εύρος του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Και στην περίπτωση της Χαλκιδικής εκάδουμε ότι η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών αποτελεί ένα παράγοντα που παίζει καθοριστικό ρόλο ως προς την καθήλωση των αμοιβών των Ελληνίδων σε χαμηλά επίπεδα και, κατά συνέπεια, ως προς τη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών στο κλάδο των Ξενοδοχείων.

#### **β. Η απασχόληση άσκαυμένων φοιτητών**

Η απασχόληση άσκαυμένων φοιτητών είναι μία συνήθης και γενικευμένη πρακτική στα Ξενοδοχεία της Θεσσαλονίκης, εφόσον, κατά τις εκτιμήσεις των ερωτώμενων, οι φοιτητές αυτοί καταλαμβάνουν 30 έως 40% των θέσεων εργασίας του προσωπικού διαφόρων ειδικοτήτων και αντικαθιστούν επαγγελματίες οι οποίοι κατ' αυτό τον τρόπο οδηγούνται σε ανεργία. Οι συνθήκες απασχόλησής τους χαρακτηρίζονται ως συνθήκες εκμετάλλευσης, δεδομένου ότι εργάζονται πολλές ώρες και πέρα του βύρου, αμειβονται με χαμηλά ποσά – παρά το γεγονός ότι η πρακτική τους άσκηση επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ – και δεν έχουν ασφαλιστική κάλυψη.

Αν και δεν προκύπτει από τα λεγόμενα των ερωτώμενων ποια είναι η αριθμητική συμμετοχή των φοιτητών στο σύνολο των άσκαυμένων με αυτές τις συνθήκες φοιτητών, οδηγούμαστε στη σκέψη ότι η εργοδοτική αυτή πρακτική, πέραν του ότι μειώνει το κόστος εργασίας της ξενοδοχειακής επιχείρησης, συμβάλλει στη διατήρηση του μισθολογικού χά-

σματος ανδρών και γυναικών με δυο τρόπους. Κατορχήν δημιουργεί μία νέα κατηγορία μισθωτών που, στο όνομα της πρακτικής άσκησης, αμειβονται λιγότερα από τα προβλεπόμενα στις συμβάσεις έργου. Μεταξύ αυτής της κατηγορίας νέων μισθωτών των ξενοδοχείων, υποθέτουμε, λοιπόν, ότι οι γυναίκες αντιμετωπίζουν με υψηλό ποσοστό, αυξάνοντας έτσι τον αριθμό των χαμηλομισθών γυναικών που βρίσκονται στην «κάτω πλευρά» αυτού του χάσματος. Επιπλέον, η παγίωση αυτής της πρακτικής στον ξενοδοχειακό κλάδο επισοείστας επαγγελματίες τον κίνδυνο της ανεργίας και τους αναγκάζει να δεχθούν άριστοι και άριστες εργασίες που συνεπώς είναι καταστρατηγή της νομοθεσίας. Έτσι, λοιπόν, στο μέτρο που οι γυναίκες εργαζόμενες στον κλάδο είναι πιο ευάλωτες σ' αυτόν τον κίνδυνο αναγκάζονται να αποδεχθούν τη μείωση των αμοιβών τους, πράγμα το οποίο συμβάλλει σε δεύρανση του μισθολογικού χάσματος σε βάρος τους. Σε μία τοπική αγορά εργασίας που «ιάλλεται» από τις δυνάμεις της οικονομικής κρίσης και τις πρακτικές συμπίεσης των μισθών, είναι επόμενο το μισθολογικό χάσμα να παραμένει, αλλά και να διευρύνεται· αλλάζοντας μορφές.

#### **4.1.7 Συνοψωση**

Συνοψίζοντας την υπόθεσις κατάσπιση στην αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου στη Βόρεια Ελλάδα, μπορούμε να δικπιστώσσουμε ότι αυτή εμφανίζεται παρόμοιο φαινόμενο με αυτά τα οποία εκτέθηκαν σε προηγουμένα κεφάλαια. Με βάση τις υπάρχουσες απόψεις υπάρχει διαφοροποίηση μεταξύ Θεσσαλονίκης και Χαλκιδικής ως προς την τουριστική απασχόληση, με την έν-

για ότι η πρώτη εμφανίζεται ως κέντρο της ανδρικής και ελεγχόμενης απασχόλησης, ενώ η Χαλκιδική ως περιφέρεια που εμπειρεύει, εννοιαστικά και ενδεχομένως υποθέτει την παράλληλη απασχόληση Ελληνίδων και αλλοδαπών γυναικών. Και στις δύο περιπτώσεις, οι συνθήκες και οι προϋποθέσεις εργασίας που περιγράφηκαν σαφώς συμβάλλουν στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος, αλλά και στην επιδεινώσή του. Οι συνθήκες αυτές επηρεάζουν όχι μόνον τις αμοιβές των γυναικών, αλλά και τον ίδιο τον τρόπο θέασης της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών ή αλλιώς τις ίδιες τις έννοιες της αμοιβής, του μισθού και του χάσματος. Φέρνουν επιτακτικά στο προσκήνιο τους άτυπους νόμους της τοπικής αγοράς εργασίας που σε κάθε περιοχή δίνουν το πραγματικό νόημα αυτών των εννοιών. Η περίπτωση της Βόρειας Ελλάδας πρόσθεσε λοιπόν στη διερεύνησή μας μια άλλη διάσταση, τη διάσταση των τοπικών αγορών εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου που παρουσιάζουν τοπικές ιδιομορφίες ανάλογα με την ασκότητα της περιοχής, τον τύπο οικονομικής ανάπτυξης, τον τύπο τουρισμού κ.λπ. Μέσα σ' ένα τέτοιο πραγματικό και συγκεκριμένο πλαίσιο, το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποκτάει το πραγματικό του νόημα.

## 4.2 Η υπάρχουσα κατάσταση στο Ανατολικό Αιγαίο

### 4.2.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των εργαζομένων

Είναι δύσκολο να προβεί κανείς σε ομαδοποιήσεις νησιών που έχουν διαφορετική

τουριστική ιστορία και βόλτα τη στιγμή κατά την οποία το υλικό που υπάρχει στη διάθεσή μας είναι ελλιπές, όπως ήδη σημειώθηκε στην προηγούμενη ενότητα. Έτσι είναι βέβαιο ότι οι αποψεις τριών εκπροσώπων συλλογικών φορέων εργαζομένων από τρία νησιά του Ανατολικού Αιγαίου, την Λήμνο, τη Χίο και την Κω, δεν αρκούν για να δώσουν μια πλήρη εικόνα της κατάστασης που επικρατεί στην τουριστική αγορά του κάθε νησιού και στα Ανατολικά Αιγαία γενικότερα, εικόνα από την οποία και πάλι απομακρύνονται απόψεις των εργαζομένων φορέων, αλλά και μεγάλα τουριστικά νησιά, όπως η Ρόδος, για λόγους που έχουμε ήδη εκθέσει. Απλώς, και στην περίπτωση αυτή, δίνουν το ανυσμα και προσφέρουν κάποιες ενδείξεις που μας επιτρέπουν να διερευνούμε τον προβληματισμό μας γύρω από την ισότητα ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο. Η επιλογή των τριών αυτών νησιών ήταν συγκεκριμένη, γιατί συνδέθηκε με την παρουσία των τριών αυτών εκπροσώπων στην Αθήνα και με τη δυνατότητα να έρθουμε σ' επαφή μαζί τους. Δεν γνωρίζουμε αν ήταν συγκεκριμένο και το γεγονός ότι ήταν γυναίκες, κάτι το οποίο έρχεται σε αντίθεση με τη μέχρι τώρα εικόνα που διαμορφώσαμε για την εκπροσώπηση των γυναικών στις διοικήσεις των συντητείων, ως μιας εκπροσώπησης ανύποπτης ή ισχυρής. Σίγουρα είναι πάντως, ότι πρόκειται για νησιά όπου η απασχόληση στον τουρισμό είναι εποχική.

Οι δύο από τις τρεις εκπροσώπους φορέων εργαζομένων του Ανατολικού Αιγαίου είναι απόφοιτες Σχολών Τουριστικών Επαγγελματιών, ενώ η τρίτη δεν έχει κάνει σπουδές. Οι δύο από αυτές ανήκουν στην ομάδα

ηλικιών 45-55 ετών, ενώ η τρίτη ανήκει σε νεότερη ομάδα ηλικίας, 35-45 ετών. Η επαγγελματική τους εμπειρία συνδέεται με διάφορες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (ταμπλιέρια, σερβιτόρα, καθαριότητα, ρεσεψιονίστ κ.λπ.). Το χρονικό εύρος αυτής της εμπειρίας ποικίλλει, πάντως αντιστοιχεί σε δεκαετή και πλέον αποσπασήση στον κλάδο. Παράλληλα διαθέτουν και συνδικαλιστική εμπειρία από το σωματείο του κλάδου, στο διοικητικό συμβούλιο των οποίων έχουν ήδη συμμετάσχει για χρονικά διάστημα που υπερβαίνει την δεκαετία.

#### 4.2.2 Χαρακτηριστικά των φορέων

Πρόκειται για εκπροσώπους τριών τοπικών συλλογικών φορέων εργαζομένων. Στη Λήμνο υπάρχει η Ένωση Εργαζομένων στον Τουρισμό και τις Επισιτιστικές Επιχειρήσεις της Λήμνου, που εγγράφει ως μέλη της όλους τους εργαζόμενους στα Ξενοδοχεία του νησιού. Γυναίκες είναι το 50% των μελών της Ένωσης και το 50% και πλέον των μελών του διοικητικού της συμβουλίου αφού στο 7μελές αυτό συμβούλιο συμμετέχουν 4 γυναίκες. Στη Χίο υπάρχει η Ένωση Ξενοδοχοϋπαλλήλων Χίου που εγγράφει, επίσης, ως μέλη της όλες τις ειδικότητες των Ξενοδοχείων. Παρά το γεγονός ότι υπάρχει, όπως αναφέρεται, «προπαγάνδα» για να μην γράφονται εργαζόμενοι στο σωματείο, οι γυναίκες συμμετέχουν και μάλιστα σε ποσοστό 60% των μελών, πράγμα που αντανακλάται και στην κατά φιλό σύνθεση του 5μελούς δι-

οικητικού της συμβουλίου, στο οποίο συμμετέχουν 4 γυναίκες. Στην Κω υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχοϋπαλλήλων και Σερβιτόρων Κω, που εγγράφει ως μέλη εργαζόμενους στους κλάδους των Ξενοδοχείων και των εστιατορίων.<sup>41</sup> Γυναίκες είναι το 60% των μελών του, οι οποίες και υπερεκπροσωπώνται στο 9μελές διοικητικό του συμβούλιο, εφόσον 7 μέλη του συμβουλίου αυτού είναι γυναίκες.

Οι τρεις αυτοί φορείς μας εκπλήρυσαν όχι τόσο για την αριθμητική υπεροχή των γυναικών στο σύνολο των μελών, όσο για το υψηλό ποσοστό συμμετοχής τους στα όργανα διοίκησης των φορέων αυτών. Διαφαίνεται μία δυναμική εμπλοκή των γυναικών του κλάδου στους συνδικαλιστικούς φορείς, τάση που διαφέρει από αυτές που ήδη εντοπίσαμε στην περίπτωση των συλλογικών φορέων εργαζομένων της περιοχής της πρωτεύουσας, αλλά και της συμπτωματούσας. Τα στοιχεία που διαθέτουμε δεν μας επιτρέπουν να ερμηνεύσουμε αυτή την τάση, παρά μόνο να υποθέσουμε ότι σχετίζεται με το ρόλο που διαδραματίζουν γενικότερα οι γυναίκες στις οικονομίες και κοινωνίες αυτών των νησιών.

#### 4.2.3 Υπάρχον πλαίσιο για την κατόπτα των αμοιβών

Ως υπάρχον πλαίσιο οι ερωτώμενες αναφέρουν την κλαδική συλλογική σύμβαση των Ξενοδοχοϋπαλλήλων, διευκρινίζοντας μόνον ότι δεν υπάρχουν τοπικές συμβάσεις.

<sup>41</sup> Αξίζει να σημειωθεί ότι στην Κω στο σύνολο των εργαζομένων στον τουρισμό, εκτιμάται ότι το 1/3 είναι Έλληνες προσερχόμενοι από άλλες χώρες.

#### 4.2.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη οι ερωτώμενοι από τα τρία νησιά απαντούν καταφατικά με επιφυλάξεις. Συνδέουν την ισότητα αμοιβών με την τήρηση της κλαδικής συλλογικής σύμβασης και κάνουν διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών ξενοδοχείων ως προς την τήρηση αυτή.

Συγκεκριμένα στη Λάμια αναφέρεται ότι τηρούνται οι όροι της σύμβασης στα μεγάλα ξενοδοχεία σε γενικές γραμμές, κάτω από την πίεση και τους συχνούς ελέγχους του σωματείου. Όμως δεν πληρώνονται οι υπερωρίες. Στα μικρά ξενοδοχεία οι παραβιάσεις είναι περισσότερες, αλλά τα σωματεία ασκεί περιορισμένες πιέσεις διότι λαμβάνει υπόψη του δύο παράγοντες, αφενός τον υψηλό αριθμό ανέργων στο νησί και αφετέρου τη μικρή διάκριση της τουριστικής περιόδου (σεζόν). Η κριτόσταση είναι χειρότερη στην περίπτωση των ανειδίκευτων διακοπών όπου δεν τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση και είναι κανόνες η παραβίαση του 5ήμερου, η εργασία τις Κυριακές και άργιες και η υπερωριακή απασχόληση χωρίς αμοιβή. Επισημαίνεται μάλιστα ότι γίνονται προσωπικές συμφωνίες μεταξύ εργοδότην και εργαζομένων με τις οποίες συμφωνείται μειωμένη ασφαλιστική κάλυψη, αυτή που απαιτείται για την εγγραφή στα ταμεία ανεργίας τα χειμώνα. Επισημαίνεται ακόμα ότι η παραβίαση της εργασιακής νομοθεσίας δεν είναι καινούριο φαινόμενο για το νησί, όπως τα τελευταία χρόνια έχει ενισχθεί με το επιχει-

ρηρο ότι υπάρχει κρίση στον τουρισμό. Σε περίπτωση καταγγελιών οι παρεμβάσεις του σωματείου συνίστανται σε επαφή με τον εργοδότη. Όμως τονίζεται ότι το σωματείο παραμένει αβοήθητο τη στιγμή που η Επιθεώρηση Εργασιών εδρεύει στη Μυτιλήνη.

Στη Χίο, όπως αναφέρεται, επικρατεί παράρροκα κατάσταση. Στα μεγάλα ξενοδοχεία τηρείται η εργατική νομοθεσία, ενώ στα μικρά παρατηρείται το φαινόμενο να εμφανίζονται κατώτερες μισθολογικές καταστάσεις, οι οποίες, όμως, δεν ανταποκρίνονται στις ημοιβές που πραγματικό έλαβαν οι εργαζόμενοι. Συνήθεις παραβιάσεις, ειδικά στην περίπτωση των εποχικών, είναι η απασχόληση κατά τις Κυριακές χωρίς αμοιβή και κατά τις νυχτερινές βάρδιες χωρίς προσαυξήσεις της αμοιβής. Η εκπρόσωπος του τοπικού σωματείου κάνει, ακόμα, μια διάκριση που αφορά τη θέση των ξενοδοχείων εντός ή εκτός πόλεως. Στα ξενοδοχεία της πόλης αναφέρει ότι συνήθως τηρούνται οι όροι της κλαδικής συλλογικής σύμβασης, ενώ στα εκτός πόλεως ξενοδοχεία οι παρανομίες είναι μεγαλύτερες. Υπογραμμίζει, ότι, για τις κομάρτιες, είναι τόσο μειωμένες οι ασφαλιστικές εισφορές, ώστε να μην μπορούν να δικαιολογήσουν την ανάγκη προδηλησία που απαιτείται για την εγγραφή στην τοπική Σχολή Τουριστικών Επαγγελματιών και που αποδεικνύεται βάσει ενσήμων. Μάλιστα την τελευταία διετία, η ασφαλιστική τους κάλυψη είναι τόσο ελλιπής ώστε ο αριθμός των ενσήμων που συγκεντρώνουν δεν επαρκεί ούτε για την εγγραφή τους στα Ταμεία Ανεργίας. Το γεγονός ότι οι ασφαλιστικές εισφορές είναι μειωμένες, όπως αναφέρει, δημιουργεί

πρόβλημα και ως προς τη συνταξιοδότηση των γυναικών, γιατί είναι δύσκολο να συμπληρώσουν το κορυφαίο όριο ενασήμια. Το πρόβλημα αυτό επιτείνεται και από τη δυσκολία που παρατηρείται ως προς την πρόσληψη γυναικών μεγάλης ηλικίας (ιδεν παίρνουν στη δουλειά τις μεγάλες). Όμως, η εκπρόσωπος του τοπικού σωματίσιου θεωρεί ότι η υπάρχουσα παρνομία δεν μπορεί να διορθωθεί για δύο λόγους. Κατ' αρχήν, οι επιχειρήσεις πληροφορούνται άμεσα ότι έχουν γίνει καταγγελίες, και προλαμβάνουν να προεταμαστούν. Έτσι ώστε ο έλεγχος να μην είναι απενδιαστικός. Από την άλλη πλευρά, έχοντας ανάγκη να εργαστούν, οι γυναίκες όχι μόνον δεν διεκδικούν τις νόμιμες αποδοχές τους και δεν καταγγέλλουν τις παραβιάσεις των δικαιωμάτων τους, αλλά και αναγκάζονται να υπαγράφουν ότι έχουν εισπράξει το νόμιμο. Η ερωτώμενη από τη Χίο μιλάει και πάλι για το φόβο της ανεργίας που διακατέχει τις γυναίκες των μισθολογικά χαμηλών κατηγοριών. Μιλάει, επίσης, για την «εχεμύθεια» που υπάρχει ως προς τις αμοιβές, που δυσκολεύει την παρέμβαση του σωματίσιου.

Στην Κίω αναφέρεται ότι η κατάσταση είναι παρόμοια. Η συλλογική σύμβαση εφαρμόζεται στα μεγάλα ξενοδοχεία, όμως η ασφαλιστική κάλυψη των εργαζομένων είναι ελλιπής (μειωμένα ένασημα). Στο μικρά ξενοδοχεία, είναι σύνηθες οι μισθοί ανδρών και γυναικών να είναι μικρότερα από τους προβλεπόμενους στη συλλογική σύμβαση και η ασφαλιστική τους κάλυψη και πάλι ελλιπής. Είναι διαδεδομένη η πρακτική απασχόλησης προσωπικού με ειδικές συμφωνίες αμοιβών, όπου συμπεριλαμβάνονται το φά-

γητο και ο ύπνος («πακέτα»). Και στην περίπτωση της Κίω, τονίζεται ότι οι γυναίκες δεν αντιδρούν από φόβο μήπως χάσουν τη δουλειά τους, δεν προβαίνουν σε καταγγελίες. Κίνδυνος απόλυσης υπάρχει και για τους συνδικαλιστές, όπως αναφέρεται, με βάση το προηγούμενο απόλυσης μιας συνδικαλιστριάς.

Η κατάσταση που επικρατεί στα τρία νησιά ως προς την εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου θυμίζει όσα ήδη εκτέθηκαν για τα μικρά ξενοδοχεία και για τα ξενοδοχεία εκτός πόλεως στα προηγούμενα κεφάλαια. Οι καινούργιες διαστάσεις που εισάγονται από το λεγόμενο των τριών εκπροσώπων είναι δύο. Κατ' αρχήν η διάσταση της ισότητας των αμοιβών στο χώρο των ενοικιαζομένων δωματίων, που βρίσκεται παρά των ξενοδοχειακό κλάδο και του οποίου η διερεύνηση είναι πιο δύσκολη γιατί δεν είναι οργανωμένος ούτε σε επίπεδο εργαζομένων ούτε σε επίπεδο εργοζυμένων. Η δεύτερη διάσταση προέρχεται από τη σύσχεση της ελλιπούς ασφαλιστικής κάλυψης με τα δικαιώματα εγγραφής στο ταμείο ανεργίας και σε τοπικές ταυριστικές σχολές. Αφορά την ισοτιμία ανδρών και γυναικών ως προς τις ασφαλιστικές εισφορές που κατατίθενται: στην πρόδη, ζήτημα το οποίο θα πρέπει να συζητητάσει αν θέλει κανείς να διαπιστώσει ποιο είναι το πραγματικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αφορά, επίσης - εμμέσως πλην σαφώς - και την πιθανότητα μισθολογικής εξέλιξης των γυναικών, εφόσον το πτυχίο της σχολής συνεπάγεται την απόκτηση δικαιώματος για το σχετικό επίδομα. Έτσι, η παραβίαση του υπάρχοντος νομικού πλαισίου έχει ως συνέπεια



τη μείωση των αμοιβών των γυναικών και, στο επίπεδο της ασφαλιστικής νομοθεσίας, με βάση όσα εκτέθηκαν έχει ως μακροπρόθεσμη συνέπεια την αριστέρισή τους από την πιθανότητα να βελτιωθούν αυτές οι αμοιβές. Και στις δύο περιπτώσεις, το μισθολογικό χάσμα όχι μόνον διατηρείται, αλλά και αναπαράγεται.

#### 4.2.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Η άρεσέμησή μας έδειξε ότι τρεις ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών επηρεάζουν έμμεσα και άλκιω παράγοντες οι οποίοι επιδρούν και στις αμοιβές τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

##### α. Εκπαίδευση των γυναικών

Οι εκπαιδευμένες γυναίκες είναι λίγες και αμοιβονται ως τέτοιες, εφόσον παίρνουν το επίδομα σπουδών που τους αναλογεί. Ωστόσο οι εργαζόμενες δεν τις προτιμούν.

Επιπλέον, εδώ το ζήτημα της εκπαίδευσης ως ανασταλτικού προσόντος για την πρόσληψη. Πράγμα το οποίο, σημαίνει ότι, στην παρούσα φάση, ο παράγων εκπαίδευση των γυναικών δεν συμβάλλει σημαντικά στη μείωση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

##### β. Η πρόσληψη των γυναικών

Οι απόψεις των εκπροσώπων των ταμείων φορέων διαφοροποιούνται εδώ, κατά κάποιο τρόπο. Για τη Λήμνο, αναφέρεται ότι δεν υπάρχουν προκαταλήψεις ως προς το φύλο κατά την πρόσληψη προσωπικού. Στις «καιές» θέσεις δηλαδή έχουν τα προ-

σόντα και όχι το φύλο. Το φύλο παίζει ρόλο μόνο κατά την πρόσληψη σε «αντρικές» ή «γυναϊκές» θέσεις. Για τη Χίο, αναφέρεται ότι σαφώς υπάρχει η τάση να προτιμούν τους άνδρες, οι οποίοι «δεν θα ζητήσουν άδεια κύησης και λοχείας». Για την Κω, τέλος ως κύριο προσόν που μετράει κατά την πρόσληψη αναφέρεται η εμπειρία, προσόν που απαιτείται για την πρόσληψη γυναικείου προσωπικού.

Στις απόψεις αυτές επαναλαμβάνονται όσα ήδη έχουν ειπωθεί περί των κριτηρίων πρόσληψης και της σημασίας που έχουν ως προς τη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Στο σημείο αυτό, όμως, επανέρχεται και η «γυναϊκία» διάκριση του θέματος από μία άλλη οπτική. Από την οπτική των οικογενειακών υποχρεώσεων, οι οποίες δευτερεύουν ως ανασταλτικός παράγων για την πρόσληψη, μόνον στην περίπτωση των γυναικών. Πλην της διάκρισης που εισάγεται σε βάρος των γυναικών, η νοοτροπία αυτή των εργαζομένων εντείνει το μισθολογικό χάσμα με την έννοια ότι οδηγεί εκτός αγοράς εργασίας γυναίκες που έχουν προσήψεις, αλλά και δικαιούνται οικογενειακών επιδομάτων.

##### γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες στο χώρο των ξενοδοχείων

Ισχύει και για την περίπτωση των τριών νησιών που εξετάζουμε η ήδη αναφερθείσα τάση να απασχολούνται μικρά ποσοστά γυναικών στις υψηλόμισθες θέσεις των ξενοδοχείων και μεγάλο ποσοστά στις θέσεις τρίτης και τέταρτης κατηγορίας. Ενδιαφέρον παρουσιάζει στη Λήμνο η σχετικά υψηλότερη σε ποσοστά, συμμετοχή

των γυναικών σε θέσεις εργασίας των μισρών (50%) και των τριτησίων υποδοχής (80%) έναντι των προσφύγων που έχουμε μέχρι τώρα συναντήσει.

Από την άποψη του μισθολογικού χάσματος ισχύει εδώ, ό,τι ήδη προαναφέρθηκε σε προηγούμενο κεφάλαιο, ότι δηλαδή η παρούσα κατανομή των θέσεων ανά φύλο απολογεί την ύπαρξη μισθολογικού χάσματος σε βάρος των γυναικών.

#### **δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού**

Δεν υπάρχει επιμόρφωση του προσωπικού παρά μόνον για το ανάγλυφο στελεχών των μεγάλων ξενοδοχείων της Αθήνας, διότι οι επιχειρήσεις δεν ενδιαφέρονται για το ζήτημα αυτό.

Εκ των πραγμάτων η επιμόρφωση δεν μπορεί να θεωρηθεί παράγοντα μείωσης της ανισότητας των φύλων και της ανισότητας των αμοιβών τους, παρά μόνο στο επίπεδο των υψηλόμισθων κατηγοριών και μόνο στο μέτρο που συμμετέχουν σ' αυτές ικανοποιητικά ποσοστά γυναικών.

#### **ε. Εξέλιξη των γυναικών**

Οι εκπρόσωποι των τοπικών φορέων των τριών νησών συμφωνούν ότι δεν υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης των γυναικών μέσα στα ξενοδοχεία. Μία μόνον υπογραμμίζει ότι η εξέλιξη αυτή είναι δυνατή εάν κάποια γυναίκα έχει «γνωστούς», δηλαδή εάν υποστηρίζεται από τοπικό δίκτυο σχέσεων, και όχι εάν διαθέτει το ανάλογο προσόντα.

Διαγράφεται έτσι μια ζοφερή προσωπική απασχόληση για τις γυναίκες των τριών νησών και στασιμότητα μισθολογι-

κής κατ' επέκταση, η οποία δεν μπορεί να συμβάλει στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η εικόνα που αποκλήσαμε για τη σημασία των παραγόντων εκπαίδευση, θέσεις εργασίας, πρόσληψη, επιμόρφωση και εξέλιξη ως προς τη μείωση των μισθολογικών ανιστήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ότι αυτή είναι μικρή, εφόσον, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις δεν διαγράφονται προοπτικές βελτίωσης της θέσης των γυναικών στις τοπικές αγορές εργασίας των τριών νησών.

#### **4.2.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών**

Στα νησιά του Ανατολικού Αιγαίου που βεβαιώζουμε επανεμφανίζονται παράγοντες οι οποίοι εκτέθηκαν σε προηγούμενα κεφάλαια. Μόνο που εξειδικεύονται κατά νησί με διαφορετικό τρόπο. Οι παράγοντες αυτοί είναι οι εξής:

#### **α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα ξενοδοχεία**

Στη Λήμνο αναφέρεται ότι υπάρχει με δύο μορφές. Η πρώτη μορφή συνδέεται με την απασχόληση ξένου προσωπικού διαφορετικών ειδικοτήτων (στελεχών, baby sitters, εκπαιδευτών κ.λπ.) από τη Διπλή Ευρώπη, τα οποία έρχεται να απασχοληθεί στην Ελλάδα για ένα χρονικό διάστημα όχι μεγαλύτερο του έτη, και το οποίο πληρώνεται βάσει συμβάσεων που δεν σχετίζονται με το ελληνικό νόμικο καθεστώς. Πρόκειται για νόμιμη απασχόληση στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Η δεύτερη μορφή συνδέεται με την απασχόληση οικονομικών μετανο-

στών, η οποία όμως στη Λήμνο είναι περιορισμένη γιατί τα νησιά είναι μικρά και οι εργαζόμενοι φοβούνται τις αντιδράσεις της τοπικής κοινωνίας.

Στη Χίο αναφέρεται ότι η απασχόληση αλλοδαπών φαίνεται να είναι περιορισμένη τουλάχιστον στην πόλη, όπου οι υπάρχοντες αλλοδαποί απασχολούνται νόμιμα.

Αντίθετα στην Κω η απασχόληση αλλοδαπών είναι συνήθως στις μικρές επιχειρήσεις και σε χαμηλόμισθες ειδικότητες. Στην περίπτωση αυτή, ανηθίζεται, όπως και στη Χαλκιδική, η σύναψη ειδικών συμφωνιών για τις αμοιβές τους, οι οποίες, όπως προαναφέρθηκε, είναι μικρότερες από τις νόμιμες και συμπεριλαμβάνουν το φαγητό και τον ύπνο («πάκέτο»), αλλά και η απασχόληση σε ωρομίσθια βάση. Οι αλλοδαποί αυτοί προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, πρώην ΕΣΣΔ κ.λπ.) και ανήκουν και στα δύο φύλα.

Οι περιπτώσεις των τριών νησιών δείχνουν τη διαφορετική βαρύτητα που έχει ο παράγων απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στην κάθε τοπική αγορά εργασίας ως παράγων που επιδρά στη μείωση των αμοιβών των Ελληνίδων. Η απασχόληση γυναικείου αλλοδαπού προσωπικού στη Λήμνο είναι παροδικά και ποσοτικά διαφορετική από αυτή της Κω, πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να θίγονται λιγότερο οι αμοιβές των Ελληνίδων, στην περίπτωση της Λήμνου, στο μέτρο που δεν υπάρχουν αντίστοιχες ειδικότητες στην τοπική αγορά. Αντίθετως, η απασχόληση ανειδίκευτου αλλοδαπού προσωπικού στην Κω επηρεάζει άμεσα τις αμοιβές των ανειδίκευτων Ελληνίδων. Έτσι, κατά περίπτωση, τα μισθολογικά

χάσμα διατηρείται, εφόσον οι αμοιβές των Ελληνίδων, για παρόμοιους λόγους, καθορίζονται στα χαμηλά επίπεδα που συνεπάγονται οι χαμηλές θέσεις που, ως επί το πλείστον, κατέχουν στην κλάδο.

### *β. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών*

Οι πρακτικές περί των απασχόληση ασκουμένων φοιτητών δεν διαφοροποιούνται ανά νησί, αλλά και ούτε σε σχέση με όσα ήδη προαναφέρθηκαν περί οικονομικής εκμετάλλευσής τους και περί της κάλυψης, μέσω αυτών, αναγκών σε προσωπικό παύτων θέσεων των ξενοδοχείων. Αυτό το οποίο τονίζεται εδώ από τις ερωτώμενες είναι ότι όταν τελειώσει η περίοδος της πρακτικής άσκησης παραμένουν συνήθως άνεργοι και αναγκάζονται ν' αλλάζουν επάγγελμα και κλάδο απασχόλησης.

Δεν γίνεται λόγος για την αριθμητική συμμετοχή των γυναικών στο σύνολο των ασκουμένων φοιτητών κι έτσι δεν είναι δυνατόν να διατυπώσουμε κάποια συγκεκριμένη υπόθεση για τη σημασία αυτής της συμμετοχής ως προς τη διατήρηση των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Περιοριζόμαστε να επισημόνουμε ότι επιχειρήσεις των τριών νησιών δεν φαίνεται ν' απορροφούν τους ίδιους εργαζόμενους, όταν αυτοί πλέον από την κατηγορία των ασκουμένων μεταβαίνουν σε αυτή των εκπαιδευμένων. Αυτό σημαίνει ότι απλώς χειρίζονται την απασχόληση ασκουμένων φοιτητών ως μέσο μείωσης του κόστους εργασίας και όχι ότι ειδικεύουν τη μελλοντική τους ανταξ. Πράγμα το οποίο συνιστάται με την αποφυγή πρόσληψης αποφοίτων τουριστικών σχολών και τη συνέχιση της πο-

λπικής πρόσληψης ανειδίκευτου και άρα χαμηλόμορφου προσωπικού.

#### 4.2.7 Συνάφηση

Στη μικρή κλίμακα των νησιών το φαινόμενο που παρατηρήσαμε σε άλλες μεγάλες περιοχές της χώρας αποκτάει μία άλλη διάσταση. Οριοθετούνται από το χώρο και την τοπική κοινωνία η οποία είναι σε θέση να παρακολουθεί από πιο κοντά τι συμβαίνει στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις. Ο ρυθμιστικός ρόλος της τοπικής κοινωνίας ως προς ορισμένα ζητήματα φάνηκε κυρίως στην περίπτωση της απασχόλησης αλλοδαπών, η οποία στη Λήμνο και τη Χίο, με βάση τα λεγόμενα, είναι περιορισμένη. Φάνηκε επίσης και στην περίπτωση των παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας από τις μικρές επιχειρήσεις της Χίου, όπου το τοπικό σωματείο παρενέβη μάλλον διστακτικά, λόγω της υπάρχουσας ανεργίας. Τα φαινόμενα και οι παράγοντες που επισημάναμε οριοθετούνται και από τη θέση που κατέχει ο τουρισμός στην τοπική οικονομία ως μόνος ή παράλληλος, κύριος ή δευτερεύων κλάδος οικονομικής δραστηριότητας. Έτσι γίνεται πιο σαφές ότι το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, προορίζεται από την κατάσταση που επικρατεί στην τοπική τουριστική αγορά εργασίας. Στην περίπτωση που πλεονάζει το γυναικείο εργατικό δυναμικό, όπως συμβαίνει, ως φαίνεται, στη Χίο και την Κω, είναι ακόμα πιο ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς ποιος μπορεί να είναι οι επιπλέον ποσοτικές διαστάσεις των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων. Θέλουμε, τέλος, να επισημάνουμε ότι ο τρόπος αναφοράς στα ζητήμα

της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών από τις εκπροσώπους των τοπικών σωματείων δεν διαφοροποιήθηκε από αυτές των ανδρών εκπροσώπων άλλων περιοχών. Πρόγμα που μας οδηγεί να υποθέσουμε ότι δεν υπάρχει κάποια ιδιαίτερη οπτική αυτή του ζητήματος από τις γυναίκες συνδικαλιστές.

### 4.3 Η υπάρχουσα κατάσταση στα Ιόνια νησιά

#### 4.3.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά των ερωτώμενων

Κατά τη διάρκεια της εμπειρικής διερεύνησής μας προέκυψε η δυνατότητα να έρθουμε σε επαφή και με εκπροσώπους ερασιών εργαζομένων από τα τέσσερα Ιόνια νησιά, την Κέρκυρα, τη Ζάκυνθο, την Κεφαλονιά και τη Λευκάδα. Παρά το γεγονός ότι τα νησιά αυτά δεν έχουν την αυτή ιστορία τουριστικής ανάπτυξης, ούτε τον ίδιο τύπο τουρισμού, επιλέξαμε να παρουσιάσουμε εννοια τ' αποτελέσματα της διερεύνησής μας ως προς αυτό, προβάλλοντας βεβαίως τις υπάρχουσες διαφοροποιήσεις που προκύπτουν από τα λεγόμενα των ερωτώμενων. Στην ουσία πρόκειται για τις απάνσεις πέντε (5) εκπροσώπων τοπικών σωματείων των νησιών αυτών, ενός ανά νησί, με εξαίρεση την Ζάκυνθο σε σχέση με την οποία είχαμε τη δυνατότητα να συνεντησούμε δύο (2) εκπροσώπους του τοπικού σωματείου. Αν και η επιλογή αυτών των νησιών ήταν συγκυρική, με την έννοια ότι σχετιζόταν με την παρουσία εκπροσώπων των τοπικών σωματείων στην Αθήνα, ωστόσο συνδέεται να πρόκειται για τα μεγαλύτερα νησιά των Ιο

νίων νήσων, αυτά τα οποία έχουν και την πιο σημαντική τουριστική ανάπτυξη, με πρωτεύουσα σε σημασία την Κέρκυρα. Και στην περίπτωση των Ιονίων νήσων οι τέσσερις από τους πέντε εκπροσώπους που αναγνώσαμε ήταν γυναίκες. Πρόκειται μάλλον για μια ακόμα συγκυρία και όχι για την έκφραση μιας τάσης ανάλογης προς αυτή που παρατηρήσαμε στην περίπτωση των νησιών του Ανατολικού Αιγαίου, δηλαδή της τάσης να πλειοψηφούν οι γυναίκες στα σωματεία του κλάδου, τόσο στο επίπεδο των απλών μελών, όσο και στο επίπεδο των μελών των διοικητικών τους συμβουλίων.

Οι τρεις από τους πέντε εκπροσώπους που αναγνώσαμε είναι απόφοιτοι Τουριστικών Σχολών, ο τέταρτος έχει πτυχίο άσχετο με τον τουρισμό και η πέμπτη δεν έχει κανέναν είδους σπουδές. Η πλειοψηφία τους ανήκει στην ομάδα ηλικιών 35-45 ετών και μόνο μία εκπρόσωπος έχει ηλικία λίγο μεγαλύτερη. Το χρονικό φάσμα της επαγγελματικής εμπειρίας που διαθέτουν καλύπτει από μία δεκαετία έως μία εικοσαετία σε διάφορες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (υπόλληλος υποδοχής, καφετιάδρα, ταμπλιέρια, σεβριτόρος, τεχνικός κ.λπ.). Αλλά και η συνδυαστική τους εμπειρία είναι μακρά. Στα μεγαλύτερης ηλικίας άτομα υπερβαίνει την εικοσαετία, ενώ στα μικρότερης ηλικίας είναι δεκαετής, από πενταετής ως δεκαετής και απορρέει από τις θέσεις προέδρου, αντιπροέδρου, γραμματέα και ταμία στο Διοικητικό Συμβούλιο των τοπικών σωματείων.

#### 4.3.2 Χαρακτηριστικά των φορέων

Πρόκειται, όπως ήδη επισημώθηκε, για εκπροσώπους τεσσάρων τοπικών βιολογικών

φορέων εργαζομένων. Στην Κέρκυρα υπάρχει ο Σύνδεσμος Ξενοδοχείων Παλλήλων Κέρκυρας που αριθμεί μεγάλο αριθμό μελών από τον οποίο 60% είναι γυναίκες. Όμως σε σύνολο 9 μελών του διοικητικού συμβουλίου του Σινδέσμου μόνον ένα είναι γυναίκα. Στη Ζάκυνθο υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχείων Παλλήλων Ζακύνθου, του οποίου τα μέλη είναι στην πλειοψηφία τους γυναίκες (60%). Στην περίπτωση αυτού του σωματείου οι γυναίκες πλειοψηφούν και στη διοίκηση, εφόσον στο διμελές συμβούλιο 3 μέλη είναι γυναίκες. Στην Κεφαλονιά, το Σωματείο Ξενοδοχείων Παλλήλων Κεφαλονιάς αριθμεί λιγότερες γυναίκες ως μέλη (50%) και έχει μόνο μια γυναίκα μέλος στο 7μελές διοικητικό του συμβούλιο. Τέλος, στη Λευκάδα, στο Σωματείο Ξενοδοχείων Παλλήλων Λευκάδας, γυναίκες είναι και πάλι το 60% των μελών, ενώ στο διμελές συμβούλιο γυναίκες είναι μόνον δύο.

Στην περίπτωση των Ιονίων νήσων επαναλαμβάνεται η γνωστή κατανομή μεταξύ των φύλων, στις θέσεις χαμηλής ευθύνης, τις θέσεις απλών μελών, η πλειοψηφία είναι γυναίκες, ενώ στις θέσεις υψηλής ευθύνης, θέσεις μελών διοικητικού συμβουλίου, η πλειοψηφία είναι άνδρες.

#### 4.3.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα αμοιβών

Ως πλαίσιο που διέπει τις αμοιβές των Ξενοδοχείων Παλλήλων αναφέρονται οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες κατά τους εργαζόμενους προβλέπουν ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό το οποίο δεν προβλέπουν είναι, όπως σημειώνει μια εκπρόσωπος, μικρότερη ηλικία συντάξιας για τις γυναίκες.

#### 4.3.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην πράξη, τρεις εκπρόσωποι από τα Ιόνια νησιά απαντούν ανεπιφύλακτα όχι, ενώ οι άλλοι δύο απαντούν με επιφυλάξεις. Συνδέουν την εφαρμογή της ισότητας αμοιβών στην πράξη με την πλήρη ή μη της κλασικής συλλογικής σύμβασης.

Συγκεκριμένα στην Κέρκυρα χαρακτηρίζεται ως γενικευμένο φαινόμενο η παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, η οποία εκφράζεται με διάφορες μορφές (ως μη καταβολή δεδουλευμένων ή επιδομάτων ή προσοχρήσεων για νυχτερινή εργασία, ως απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες χωρίς αμοιβή, ως μη καταβολή αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, ως έλλιπες ασφαλιστική κάλυψη κ.λπ.). Υπογραμμίζεται ότι οι παραβιάσεις αυτές είναι πιο συχνές στην περίπτωση των γυναικών, όχι μόνον γιατί οι εργοδότες τις θεωρούν αδύνατες, αλλά και γιατί οι ίδιες είναι φοβισμένες και δεν υπερασπίζονται τα δικαιώματά τους. Το γεγονός αυτό αποδίδεται στα χαμηλά εκπαιδευτικά επίπεδα (απόφοιτες στοιχειώδους εκπαίδευσης), αλλά και στο ότι είναι πολυαποσχολούμενες αγράμματες οι οποίες προσφεύγουν στον τουρισμό για να εξασφαλίσουν συμπληρωματικό εισόδημα, χωρίς να γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και χωρίς να ενδιαφέρονται να τα διεκδικήσουν. Η γενίκευση του φαινόμενου παραβίασης της εργατικής νομοθεσίας στην Κέρκυρα συσχετίζεται και με την αποδυνάμωση των Επιθεωρήσεων Εργασίας, που είχε ως αποτέλε-

σμα να υπάρχουν σήμερα στην τοπική Επιθεώρηση μόνον τρεις υπάλληλοι. Εάν η αντιμετώπιση των παραβιάσεων που καταγγέλλονται γίνεται κυρίως με παρέμβαση του σωματείου, που ασκεί πίεση και προς το Σύνδεσμο Επιθεωρητών Εργασίας.

Στη Ζάκυνθο, όπως αναφέρεται, επικρατεί παρόμοια κατάσταση. Οι αμοιβές είναι κατώτερες των προβλεπόμενων από τη συλλογική σύμβαση. Ούτε εδώ καταβόλλονται επιδόματα και πληρώνονται η υπερωριακή απασχόληση και η απασχόληση κατά τις Κυριακές και αργίες, ενώ οι ασφαλιστικές εισφορές είναι μειωμένες στο ελάχιστο, ώστε να καλύπτουν απλά τις προϋποθέσεις εγγραφής στο Ταμείο Ανεργίας. Η ευθύνη για την κατάσταση αυτή αποδίδεται στους εργοδότες, οι οποίοι εξασφαλίζουν έτσι περισσότερη και φθηνότερη εργασία. Παράλληλα, δεν τηρούνται οι διατάξεις περί επαναπρόσληψης εργαζομένων στην ίδια επιχείρηση, με αποτέλεσμα να προσφεύγουν κάποιοι εργαζόμενοι στα δικαστήρια.

Στην Καραολιά εμφανούνται μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων αμοιβές που βρίσκονται κάτω των νομίμων ορίων, όπως αναφέρει η τοπική εκπροσώπις. Εξηγεί αυτή την κατάσταση με βάση την οντοσιγία που παρατηρείται μεταξύ προσφοράς και ζήτησης εργασίας, εφόσον η προσφορά εργασίας είναι πολύ μεγαλύτερη από τις υπάρχουσες θέσεις. Εξίσωση αποτελούν οι περιπτώσεις των μαγειριών Α' και Β' και των μάτρ, οι οποίες επιτυγχάνουν συμφωνίες αμοιβών που τοποθετούνται πάνω από τα προβλεπόμενα νόμιμα όρια και πλήρη ασφαλιστική κάλυψη κατά το διάστημα της τουριστικής περιόδου.

Στη Λευκάδα, επίσης, επικρατεί ανάλογη κατάσταση, όπως αναφέρεται, «φόσον ο κάθε εργαζόμενος συμφωνεί την αμοιβή του με τον εργοδότη κατά περίπτωση, δεν γίνονται καταγγελίες και δεν υπάρχει έλεγχος. Η εκπρόσωπος του τοπικού σωματείου τη συσχετίζει την κατάσταση αυτή με τον εποχιακό χαρακτήρα της απασχόλησης και τη μικρή διάρκεια της σεζόν».

Όσα εκτέθηκαν θυμίζουν τις απόψεις των ερωτωμένων άλλων περιοχών, στις οποίες πρόσαναφερθήκαμε, περί μη εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας και περί λειτουργίας μιας ύπαιθρης τουριστικής αγοράς εργασίας που διέπεται από δικούς της «νόμους». Στην περίπτωση των Ιονίων νήσων δεν έγινε διαφοροποίηση μεταξύ μεγάλων και μικρών ξενοδοχείων, ούτε για την Κέρκυρα, η οποία παρουσιάζει τη μεγαλύτερη και παλαιότερη τουριστική ανάπτυξη από όλα τα νησιά αυτά. Ενδιαφέρον, από την άποψη του θέματος που μας απασχολεί, παρουσιάζουν δύο σημεία. Το πρώτο είναι η σύνθεση του γυναικείου ξενοδοχειακού προσωπικού που καθορίζει, σε σημαντικό βαθμό, ως φαίνεται, τη στάση του απέναντι στις παραβιάσεις της νομοθεσίας παραβιάσεις που λειτουργούν σε βάρος της ισότητας των αμοιβών του προσωπικού αυτού σε σχέση με το αντρικό.

Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα των πολιδραστηρίων αγροπιστών της Κέρκυρας που βλέπουν τον τουρισμό ως συμπληρωματική απασχόληση και που λειτουργούν άθελά τους, υπό την πίεση της ανάγκης, σε βάρος της εφαρμογής της νομοθεσίας και της όποιος εξίσωσης των αμο-

βών. Με άλλα λόγια, είναι ανάγκαιο να γνωρίζουμε ποια είναι σύνθεση του γυναικείου ξενοδοχειακού προσωπικού σε κάθε περιοχή, από ποιες κατηγορίες εργατικού δυναμικού αποτελείται (Ελληνίδες, αλλοδαπές, ντόπιες, προερχόμενες από άλλα μέρη της Ελλάδας, ειδικευμένες, ανειδίκευτες, έχουσες τον τουρισμό ως μόνη επαγγελματική απασχόληση ή ως συμπληρωματική) για να μπορούμε να κατανοήσουμε το φόβο τους για την ανεργία, αλλά και τη κακοποίηση που τις οδηγεί να δέχονται χαμηλές αμοιβές, χαμηλότερες των προβλεπομένων. Το δεύτερο σημείο είναι ανοηδές προς το πρώτο, εστιάζεται, όμως, στην περίπτωση των ατομικών συμφωνιών που γίνονται για τις αμοιβές. Είναι χρήσιμο να αναρωτηθούμε γιατί επικρατεί η πρακτική σύναψης ατομικών συμφωνιών όταν υπάρχουν συλλογικοί φορείς σε εθνικό επίπεδο που έχουν συνάψει κλαδικές συλλογικές συμβάσεις και όταν υπάρχουν συλλογικοί φορείς σε τοπικό επίπεδο που έχουν θεωρητικά τη δυνατότητα να συνάψουν τοπικές συμβάσεις. Αυτή η στρόφιξη προς την ατομική και κατά περίπτωση σύμβαση των αμοιβών σφραγίζεται σχετίζεται με την ίδια την ιστορία και τη σημερινή κατάσταση των τοπικών σωματείων του κλάδου και των δυνατοτήτων τους να πιέσουν και να επηρεάσουν την εργοδοτική πλευρά. Σχετίζεται, όμως, αδανάμφισβητητα και με τη σύνθεση του ξενοδοχειακού προσωπικού, το οποίο αποτελείται από πολλές επιμέρους κατηγορίες όχι μόνο, λόγω διαφορών ειδικοτήτων και ιαβαλογικών διαβαθμίσεων, αλλά και λόγω διαφορών συμπεριφορών από την απασχόληση στον τουρισμό. Οι διαφορές αυτές εκάσαμε ότι δια-

μορφώνουν την εργασιακή τους συνείδηση κατά τέτοιο τρόπο, ώστε να καθορίζουν και τη συμμετοχή τους ή μη στους τοπικούς συλλογικούς φορείς εργαζομένων. Γιατί είναι φανερό ότι όλες οι εργαζόμενες γυναίκες στον κλάδο δεν είναι εγγεγραμμένες στους φορείς αυτούς, φαινόμενο που δεν σχετίζεται μόνο με την επάχισκότητα που χαρακτηρίζει την τουριστική απασχόληση των νησιών αυτών. Έτσι εκδόξουμε ότι η εργασιακή συνείδηση των εργαζομένων στον τουρισμό στα μέτρα που δεν λειτουργεί ως συλλογική εργασιακή συνείδηση, οδηγεί ευκολότερα σε σύλληψη συμφωνιών πέραν των υποχρεωτών συλλογικών συμβάσεων και μάλιστα τις περισσότερες φορές σε βάρους τους και κατ'εξίχνηση προς όφελός τους. Και βέβαια δεν είναι τυχαίο ότι ευνοϊκές, στομικές συμφωνίες συνάπτονται προς όφελος «ανηλικών» εργαζομένων, θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθούν οι παράγοντες αυτοί που επηρεάζουν θετικά ή αρνητικά τη διαμόρφωση μιας συλλογικής εργασιακής συνείδησης των εργαζομένων στον τουρισμό και ειδικότερα των γυναικών που αναφέρονται ως «ειδίκετες» κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες λειτουργούν στο χώρο εργασίας υπό το κράτος του φόβου.

#### **4.3.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους**

Και στην περίπτωση των Ιονίων συναντήσαμε τους ίδιους παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα των δύο φύλων και κατ'επέκταση τις αμοιβές τους. Οι παράγοντες αυτοί είναι:

#### **α. Εκπαίδευση των γυναικών**

Οι απόψεις που διατυπώθηκαν ως προς τη σημασία της εκπαίδευσης εκφράζουν δύο τάσεις. Η πρώτη τάση συνδέεται με την άποψη ότι η εκπαίδευση παίζει μεγάλο ρόλο στην τοπική αγορά εργασίας και, ως εκ τούτου, οι εκπαιδευμένες βρίσκουν εύκολα δουλειά και αμείβονται ως τέτοιες. Είναι η περίπτωση της Κέρκυρας και της Κεφαλονιάς. Η δεύτερη τάση συνδέεται με την άποψη ότι η ύπαρξη εκπαίδευσης υπολείμει μειονέκτημα για την τοπική αγορά εργασίας, γιατί επιβαρύνει το κόστος εργασίας. Για τις κατώτερες θέσεις προσπρωτά οι ανεκπαιδευτες. Είναι η περίπτωση της Ζακύνθου και της Λευκάδας.

Οι δύο αυτές τάσεις συνδέονται, κατά τη γνώμη μας με τον τύπο τουριστικής ανάπτυξης που εμφανίζει το κάθε νησί και κατ'επέκταση με το είδος των τουριστικών υπηρεσιών που καλούνται να καλύψουν οι εκπαιδευμένες γυναίκες. Πάντως από την άποψη των μισθολογικών ανισοτήτων μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι το χάσμα σε βάρους των γυναικών μεγαλώνει στις περιπτώσεις που οι τοπικές αγορές εργασίας δεν αξιολογούν ως πλεόν και άρα δεν αμείβουν την ύπαρξη εκπαίδευσης.

#### **β. Η πρόσληψη των γυναικών**

Οι εκπρόσωποι των τοπικών συλλογικών φορέων, μέσω των απαντήσεών τους, προβάλλουν διαφορετικές όψεις των κρητηρίων πρόσληψης γυναικών στις ξενοδοχειακές επιχειρήσεις, τα οποία λειτουργούν συνήθως παράλληλα. Η εκπρόσωπος της Κέρκυρας αναφέρει ότι οι άνδρες προτιμούνται ως πιο παραγωγικοί, γιατί οι γυναίκες



από ένα σημείο και μετά, δηλαδή από τη στιγμή που θα υπάρξει εγκυμοσύνη, θεωρείται ότι δεν θα είναι πλέον παραγωγικές. Οι εκπρόσωποι της Ζακύνθου δίνουν έμφαση στο είδος της θέσης, αν δηλαδή είναι αντρική ή γυναικεία, υψηλή ή χαμηλή, και επαναλαμβάνουν ότι στις θέσεις καμιαριών, που θεωρούνται οι κατώτερες όλων, πρόσλαμβάνονται μόνο γυναίκες. Οι εκπρόσωποι της Κεφαλονιάς και της Λευκάδας τονίζουν ότι για τις θέσεις όπου οι εργαζόμενοι έχουν επαφή με τον πελάτη, θέσεις σταβιτόρων και υπαλλήλων υποδοχής, προτιμούνται «νέες και ωριμές» κοπέλλες.

Πέραν όλων έχουν ήδη ειπωθεί για τη συμβολή των κριτηρίων αυτών στη διατήρηση του μισθολογικού χάσματος, επανέρχεται μία ακόμα όψη των ανισοτήτων κατά φύλο που έχει επίπτωση και στις αμοιβές τους. Πρόκειται για τη «μη παραγωγικότητα» των γυναικών εξαιτίας του ρόλου τους ως μητέρων. Οι τοπικές αγορές εργασίας λειτουργούν κατά τέτοιο τρόπο ώστε να μην εντάσσουν εύκολα στις κόλπους τους και να αποκλείουν γυναίκες που βρίσκονται σε «ανοπαραγωγική ηλικία ή φάση» ή που έχουν ήδη οικογενειακές υποχρεώσεις. Λειτουργούν, δηλαδή, υπέρ της επιστροφής των γυναικών στη κατηγορία των μακροχρόνια ανέργων ή και των προσωρινά μη οικονομικά ενεργών, εφόσον οι γυναίκες με οικογενειακές υποχρεώσεις οδηγούνται να διακόψουν την απασχόλησή τους και να ασχοληθούν αποκλειστικά με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Από την άποψη του μισθολογικού χάσματος, οι επιπτώσεις της ανεργίας των εγγάμων γυναικών γίνονται εμφανείς ως προς τη μέτρηση

του χρόνου προϋπηρεσίας, εφόσον ο χρόνος απουσίας τους από την αγορά εργασίας αποβαίνει σε βάρος του ύψους της αμοιβής της.

#### γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες

Στο σημείο αυτό επαναλαμβάνονται όσα έχουν ήδη ειπωθεί περί των θετικών και αρνητικών ενόχτων, ότι δηλαδή οι κατά παράδοση θέσεις γυναικείας απασχόλησης είναι οι μισθολογικά κατώτερες, στις οποίες και απασχολείται η συντριπτική πλειοψηφία των γυναικών. Η διαπίστωση αυτή τονίζει και πάλι τη συμβολή του παράγοντα αυτού στη δημιουργία και διατήρηση μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού

Η γενική τάση απαντήσεων είναι ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση του προσωπικού γενικά και κατά μείζονα λόγο των γυναικών, τάση που αποδίδεται στη βραχυπρόθεσμη οπτική και τη στενότητα της νοοτροπίας των εργαζομένων. Εξαιρέση μόνον υπάρχει στην περίπτωση μεγάλων ξενοδοχειακών μονάδων, όπως ακριβώς η μια εκπαιδευτική Ζακύνθου, που ελέγχονται από πολυεθνικές και οργανώνουν ενδοεπιχειρησιακά σεμινάρια, χωρίς όμως να έχουν απολαβεί οι εργαζόμενοι.

Με βάση τα λεγόμενα των εκπαιδευτικών η επιμόρφωση δεν μπορεί να θεωρηθεί παράγοντας άμβλυσης μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

### ε. *Εξέλιξη των γυναικών*

Δύο είναι οι τάσεις των απαντήσεων που δίδονται σε σχέση με το ζήτημα της εξέλιξης των γυναικών. Σύμφωνα με την πρώτη τάση δεν υπάρχει εξέλιξη, εφόσον η απασχόλησή τους είναι εποχιακή, οι ίδιες δεν διαθέτουν προσόντα και γενικότερα απασχολούνται σε θέσεις που δεν έχουν προοπτικές εξέλιξης. Σύμφωνα με τη δεύτερη τάση, υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης, αλλά με πολύ δύσκολους όρους. Κατ' αρχήν με όρους οικογενειακής κατάσταση. «να είναι μόνες, άγαμες, χωρίς παιδιά και νεαρές ηλικίας», δηλαδή να είναι τελείως διαθέσιμες από άποψη χρόνου, ενώ οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας θεωρούνται «ανειπουριστικές», δηλαδή μη απασχολήσιμες και μη εξελίξιμες. Και στη συνέχεια, με όρους μη ανταγωνισμού με το άλλο φύλο, δηλαδή να μην υπάρχει άντρας που να μπορεί να εξελιχθεί στη θέση.

Οι δύσκολες προοπτικές εξέλιξης, που εμπεριέχουν τη διατήρηση ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών, συνεπάγονται, βεβαίως, ότι στην περίπτωση των Ιονίων νήσων δεν μπορεί να θεωρηθεί ο παράγων εξέλιξη ως παράγων μελλοντικής σύγκλισης μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων.

### στ. *Εντατικοποίηση της εργασίας*

Η εργαδοτική πρακτική μείωσης του κόστους εργασίας αναφέρεται για την περίπτωση της Ζακύνθου. Αφορά κυρίως τις καμιορίδες, οι οποίες καλούνται «κάθε χρόνο να κάνουν όλο και περισσότερα δωμάτια στη βάρδια τους». Και η εξήγηση που δίδεται είναι ότι «οι εργοδότες προσπαθούν να κάνουν τη δουλειά τους με λιγότερο ότορο κάθε χρόνο».

Επομένως εδώ το ζήτημα της μείωσης του προσωπικού των ξενοδοχείων το οποίο λειτουργεί σε βάρος του αναδικευτού προσωπικού και ειδικά του γυναικείου, λόγω εντατικοποίησης της εργασίας. Κατ' επέκταση, η εντατικοποίηση αυτή λειτουργεί σε βάρος της αύξησης του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών, εφόσον ο ήδη χαμηλός μισθός, όπως ήδη επείθηκε, από άποψη πραγματικής αξίας γίνεται χαμηλότερος.

Από όλους τους παράγοντες που εκτέθηκαν μόνον η εκπαίδευση των γυναικών μπορεί να θεωρηθεί θετικός παράγων που συμβάλει τις ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων και κατ' επέκταση και τις μισθολογικές ανισότητες μεταξύ τους. Και αυτή υπό την προϋπόθεση ότι αξιολογείται από την τοπική αγορά εργασίας ως προσόν, το οποίο αξίζει ν' σημειωθεί, δηλαδή όχι απλώς ως τυπικό, αλλά και ως ουσιαστικό προσόν. Κατόπιν όλα οι τοπικές αγορές εργασίας, όπως διαφαίνεται μέσω των απόψεων των εκπαιδευτών των τοπικών συλλογικών φορέων, δεν λειτουργούν κατά τρόπο που να υποβοηθή την ποιοτική συμμετοχή των γυναικών, από την άποψη των θέσεων που καταλαμβάνουν σήμερα ή που θα καταλάβουν στο μέλλον. Αντίθετα, λειτουργούν κατά τρόπο που υποβιβάζει και το όποια κερτήματα, έτσι ώστε να διευρύνεται το ήδη υπάρχον μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών.

### 4.3.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις ανισότητες ανδρών και γυναικών

Στα Ιόνια νησιά εστιάζονται και φαινόμενα που συναντήσαμε και σε άλλες τοπι-

κές αγορές εργασίας, το οποίο παίζουν παρόμοιο ρόλο ως ρυθμιστικοί παράγοντες των αμοιβών στις αντίστοιχες τοπικές αγορές. Αναλυτικότερα:

#### *α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία*

Στην *Κέρκυρα* δεν συναντάται συχνά στα χέρια των Ξενοδοχείων, κατά την όλη περίοδο της εκπροσώπησης του τοπικού συλλογικού φορέα. Πρόκειται για μεμονωμένες μάλλον περιπτώσεις, όπου προσλαμβάνονται αλλοδαπές (κυρίως Αλβανές) για να καλύψουν χαμηλές θέσεις (καμαριέρες, καθαρίστριες, λοντζέριασες). Στην περίπτωση αυτή δεν τηρείται και το νόμιμο μισθολόγιο.

Στην *Ζάκυνθο*, αντίθετα, η απασχόληση αλλοδαπών είναι πολύ συνηθισμένη. Πρόκειται, καταρχήν, για απασχόληση προσωπικού υψηλόβαθμων θέσεων που παρατηρείται σε Ξενοδοχεία μεγάλων ξένων εταιριών. Το προσωπικό αυτό αμείβεται βάσει συμβάσεων ορισμένου χρόνου που δεν υπόγονται στο ελληνικό νομικό καθεστώς. Ταυτόχρονα, όμως, πρόκειται και για νόμιμη ή για παράνομη απασχόληση οικονομικών μεταναστών από πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, πρώην ΕΣΣΔ). Είναι μεγάλος ο αριθμός των γυναικών μεταξύ αυτών που δουλεύουν σε όλες τις ειδικότητες με χαμηλότερους μισθούς και χωρίς αργίες (περσό). Υπογραμμίζεται ότι η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών με αυτούς τους όρους αναγκάζει τις Ελληνίδες να δέχονται μικρότερα ημερομίσθια από το φόβο μήπως μείνουν χωρίς δουλειά.

Στην *Κεφαλονιά*, επίσης, υπάρχει μεγάλη προσφορά εργασίας στις κατώτερες

θέσεις (καμαριέρες, λοντζιέρες, καθαρίστριες) από αλλοδαπές προερχόμενες από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες. Στην τοπική αγορά εργασίας έχουν και πάλι τη θέση του φτηνού εργατικού δυναμικού. Παράλληλα, στην *Κεφαλονιά* εργάζονται και νεαρές ηλικίας αλλοδαπές από τη Δυτική Ευρώπη, συνήθως όμως σε μπαρ και καφετέριες.

Στη *Λευκάδα*, τέλος, είναι γενικευμένο το φαινόμενο να εργάζονται αλλοδαπές σε μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, χωρίς ασφαλιστική κάλυψη. Μάλιστα συχνά εργάζονται με μειωμένο ωράριο (3-4 ώρες) σε τρεις διαφορετικούς εργοδότες την ημέρα, ώστε να μπορέσουν να συγκεντρώσουν πίσω τους να αντισταθεί στην αμοιβή ενός εξειδικευμένου υπαλλήλου. Οι γυναίκες αυτές καλύπτονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες και απασχολούνται κυρίως στο χώρο των οικογενειακών δωμάτιων, αλλά και των εστιατορίων, στην καθαριότητα και τη λόντζα. Υπογραμμίζεται και πάλι ότι «παίρνουν δουλειά» από Ελληνίδες άνεργες που δεν είναι εγγεγραμμένες στον ΟΑΕΔ.

Η εικόνα που διαγράφεται για την απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών στα Ιόνια νησιά είναι σαφής. Πλην της *Κέρκυρας*, όπου η θέση τους είναι μικρή στην τοπική αγορά και πλην των περιπτώσεων της απασχόλησης ειδικευμένου ξενοδοχειακού προσωπικού σε μεγάλες μονάδες, είναι φανερό ότι οι τοπικές αγορές κατακλύζονται από φτηνό αλλοδαπό, γυναικείο εργατικό δυναμικό το οποίο λειτουργεί ανταγωνιστικό προς το εγχώριο γυναικείο εργατικό δυναμικό. Αφενός μεν καταλαμβάνει θέσεις ανειδικευτων, αφεντέρου δε λειτουργεί ως ρυθμιστικός παράγων των αμοιβών του εγχώριου

γυναικείου εργατικού δυναμικού. Αναγκάζει το εγχώριο αυτό δυναμικό να «συναρπάξει» στην αύξηση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών αφού, προτού φάσματος της ανεργίας, αποδέχεται εξ ανάγκης τη μείωση της αμοιβής του. Δημιουργείται κατ' αυτό τον τρόπο μία διαστρωμάτωση χαμηλά αμειβομένων γυναικών, όπου στο υψηλότερο στρώμα ανήκουν οι Ελληνίδες και στο χαμηλότερο οι αλλοδαπές. Πλην όμως οι αμοιβές των γυναικών του κατώτερου στρώματος, μέσω του μηχανισμού της αύξησης της προσφοράς εργασίας από πλευράς του στρώματος αυτού, μετατρέπονται σε μέσο πίεσης προς τις γυναίκες του ανώτερου στρώματος και τελικά σε μέσο συμπίεσης των αμοιβών τους. Τα μισθολογικά χάσμα μεταξύ των φύλων επιταίνεται σ' αυτή την περίπτωση και από τα «παιχνίδια των αμοιβών» μεταξύ των εργαζομένων του ίδιου φύλου.

### **β. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών**

Στην Κέρκυρα, η βιμηνη απασχόληση ασκούμενων φοιτητών της Σχολής Τουριστικών Επαγγελματιών Κέρκυρας έχει λάβει πολύ μεγάλη έκταση. Οι ασκούμενοι φοιτητές θεωρούνται προσωπικά «σιγουρα», με την έννοια ότι ούτως ή άλλως έρχεται να ζητήσει εργασία, το οποίο καλύπτει πάγιες θέσεις εργασίας, αλλά και παρεμπόδιζει τη δημιουργία νέων θέσεων. Ενώ απασχολούνται ως υπάλληλοι με μακρά ωράρια οι αμοιβές τους είναι πολύ μικρές, παλαιότερα μάλιστα δεν υπήρχε καμία ασφαλιστική κάλυψή τους.

Στα λοιπά νησιά επικρατεί παρόμοια κατάσταση, όπως αναφέρουν οι εκπρόσωποι

των λοιπών τοπικών φορέων. Ο εκπρόσωπος του φορέα της Κεφαλονιάς διευκρινίζει ότι δεν απασχολούνται ως βοηθητικές εργασίες, η δε εκπρόσωπος της Λευκάδας επισημαίνει ότι η απασχόληση των ασκούμενων φοιτητών είναι φαινόμενο που παρατηρείται μόνον στις μεγάλες μονάδες. Συμπληρώνει, επίσης, ότι οι ασκούμενοι φοιτητές βρίσκουν δουλειά μόνο κατά τη διάρκεια των σπουδών τους, δηλαδή μόνο κατά το διάστημα που λαμβάνουν μειωμένες αμοιβές. Μετά την αποφοίτησή τους τονίζει ότι δεν βρίσκουν δουλειά και αναγκάζονται ν' αλλάξουν επάγγελμα, ενώ τις θέσεις που κατείχαν στα Ξενοδοχεία καταλαμβάνουν κάποιοι άλλοι ασκούμενοι φοιτητές.

Με παρόμοιο τρόπο περιγράφεται λοιπόν ο ρόλος της απασχόλησης ασκούμενων φοιτητών ως ρυθμιστικού παράγοντα των αμοιβών. Είναι ελλειπείς και πάλι οι πληροφορίες που διαθέτουμε ως προς την κατά φύλο σύνθεση των ασκούμενων φοιτητών. Εάν υποθέσουμε ότι είναι σημαντικός ο αριθμός των γυναικών ασκούμενων, τότε επανερχόμαστε στο πρόβλημα για την αύξηση του μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών μέσω της μείωσης των αμοιβών του γυναικείου προσωπικού. Μείωση που επιτυγχάνεται άμεσα, υπό την επήρεια του φόβου υποκατάστασής του από ασκούμενες φοιτήτριες, αλλά και μείωσης που είναι πιθανό να συντελεστεί μελλοντικά, όταν οι νυν ασκούμενες φοιτήτριες και μέλλουσες απόφοιτες θ' αντιμετωπίσουν το δίλημμα να δεχθούν χαμηλότερες αμοιβές, χωρίς επίδομα σπουδών, ή να αποφύγουν τον υπαβιβασμό τους αλλάζοντας επάγγελμα και κλάδο.

#### 4.3.7 Συνόψεις

Παρά τις όποιες τοπικές ιδιομορφίες των τοπικών τουριστικών αγορών, και από την περίπτωση των Ιονίων νήσων αποκομίσσαμε την εντύπωση ότι το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών συναρτάται με τους τρόπους λειτουργίας αυτών των αγορών, οι οποίες και καθορίζουν το ύψος των αμοιβών με τους δικούς τους «νόμους», πέραν των συλλογικών ρυθμίσεων και πέραν των προσόντων που διαμαρτυρεί το τουριστικό εκπαιδευτικό σύστημα. Οι τρόποι αυτοί λειτουργίας τους σχετίζονται άμεσα, εκτός των άλλων, και με την αύξηση της προσφοράς εργασίας. Η προσφορά φτηνής εργασίας τόσο από το ειδικευόμενο εργατικό δυναμικό των τουριστικών σχολών, όσο και από το ανεπίδικευτο εγχώριο και αλλοδαπό προσωπικό εικόνασε ότι έχουν συμβάλει στη διαμόρφωση τέτοιων συνθηκών ώστε οι νόμιμες ήδη χαμηλές αμοιβές να τίθενται σε επαναδιαπραγμάτευση, συνήθως με στόχο την περαιτέρω μείωση ή συμπίεσή τους. Η κατάσταση που επικρατεί και στα Ιόνια νήσιά μας οδηγεί να αναρωτηθούμε ποια είναι οι τρόποι να «διατηρηθεί» το χάσμα στο επίπεδα που βρίσκεται, δηλαδή ποιοι είναι οι τρόποι να τηρηθούν τουλάχιστον οι προβλεπόμενες, βάσει του υπάρχοντος πλαισίου, αμοιβές, ώστε να προληφθεί η περαιτέρω διεύρυνση του χάσματος. Εδώ επανέρχεται το ζήτημα κατακερματισμού του πολυπληθούς γυναικείου εργατικού δυναμικού σε κατηγορίες που διαφοροποιούνται ως προς την προσέλευση και το συμφέροντά, κατακερματισμού που δεν βοηθάει στη συγκρότηση ευρέων συλλογικοτήτων, οι οποίες να διεκδικήσουν στην πράξη την πρόσδοση

κατοχυρωμένων δικαιωμάτων. Και, βεβαίως, επανέρχεται ένα συναφές ζήτημα, η διερεύνηση των διαδικασικών διαμόρφωσης συλλογικής εργασιακής συνείδησης, η γνώση των οποίων θα μπορούσε να συμβάλει στη μείωση του χάσματος που χωρίζει μεταξύ τους τις διάφορες κατηγορίες γυναικείου εργατικού δυναμικού και μάλιστα ανεπίδικευτου.

### 4.4 Η υπάρχουσα κατάσταση στην Κρήτη

#### 4.4.1 Κοινωνικό χαρακτηριστικό των εργαζομένων

Οι εκπρόσωποι συλλογικών φορέων εργαζομένων της Κρήτης μας πρόσφεραν, μέσω της παρουσίας τους στην Αθήνα, μία ακόμα δυνατότητα να διεκρινούμε τη διερεύνησή μας. Λόγω του ότι η Κρήτη συγκοιτάλεται στις πλέον αναπτυγμένες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας η προσέγγιση της εκεί κατάστασης απεδείχθη ενδιαφέρουσα. Βεβαίως, η διερεύνησή μας δεν κάλυψε όλους τους νομούς, ούτε και περιέλαβε τον ίδιο αριθμό εκπροσώπων συλλογικών φορέων εργαζομένων από κάθε νομό, για λόγους και πάλι συγκυριακούς, όπως είναι η δυνατότητα των προσώπων να έρθουν στην Αθήνα. Έτσι απομεινάζει παντελώς ο νομός Χανίων, ενώ η εικόνα μας για το νομό Λασιθίου προέρχεται από τη συνάντησή μας με ένα μόνο εκπρόσωπο. Στην περίπτωση του νομού Ηρακλείου, αντίθετως, είχαμε τη δυνατότητα να συναντήσαμε τέσσερις εκπροσώπους από το τοπικό σωματείο και στην περίπτωση του νομού Ρεθύμνου

δύο. Είναι ενδιαφέρον ότι και στην περίπτωση της Κρήτης, οι πέντε από τους επτά εκπροσώπους που συναντήσαμε ήταν γυναίκες. Οι γυναίκες αυτές ήταν μέλη διοικητικών συμβουλίων ή και αντιπρόσωποι των τοπικών φορέων στο Συνέδριο της Πανελληνίας Ομοσπονδίας Εργατών Επιπέσιμου και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών.

Όλοι οι ερωτώμενοι είναι απόφοιτοι Σχολίων Τουριστικών Επαγγελματιών. Κατανοούνται σε τρεις ομάδες ηλικιών, την ομάδα 45-55 ετών, στην οποία ανήκουν οι πέντε από αυτούς, και τις ομάδες 35-44 ετών και 56-60 ετών που ανήκουν οι λοιποί δύο. Αντίστοιχη, από άποψη χρονικής διάρκειας, είναι και η επαγγελματική τους εμπειρία, η οποία πηγάζει από την απασχόλησή τους σε ποικίλες θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου (μητρ., υπεύθυνος επιπέσιμου, καριέρα, οροφκόμος, λινοθηκάρης, βοηθός σερβιτόρου, σερβιτόρος κ.λπ.). Αξίζει να σημειωθεί ότι στην επαγγελματική αυτή εμπειρία αντανακλώνται και πάλι οι «αντρικές» και «γυναϊκές» θέσεις του ξενοδοχειακού κλάδου. Η συνδικαλιστική εμπειρία των εκπροσώπων αυτών ποικίλει από άποψη χρονικής διάρκειας, είναι τουλάχιστο δεκαετής στους νεότερους και εικοσαετής και πλέον στους εκπροσώπους μεγαλύτερης ηλικίας και προέρχεται από τη θητεία τους ως μελών των διοικητικών συμβουλίων των τοπικών σωματείων ή και των τοπικών Εργατικών Κέντρων.

#### 4.4.2 Χαρακτηριστικό των φορέων

Πρόκειται για εκπροσώπους που πρόσχονται από τρεις τοπικούς συλλογικούς

φορείς. Στο νομό Ηρακλείου υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχούπαλλήλων Ηρακλείου που αριθμεί υψηλό αριθμό μελών, από τον οποίο περισσότερα από 60% είναι γυναίκες. Ωστόσο, το 7μελές διοικητικό του συμβούλιο απαρτίζεται μόνον από άνδρες. Στο νομό Λασιθίου υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχούπαλλήλων Λασιθίου του οποίου τα μέλη είναι κατά 55% γυναίκες. Ενδιαφέρον παρουσιάζει ότι στο σωματείο αυτό ευφρονίζεται κάποια αναλογία ανάμεσα στη συμμετοχή των γυναικών ως απλών μελών του και στη συμμετοχή τους ως μελών του διοικητικού συμβουλίου, εφόσον στο 7μελές αυτό συμβούλιο 3 μέλη είναι γυναίκες. Στο νομό Ρεθύμνου υπάρχει το Σωματείο Ξενοδοχούπαλλήλων Ρεθύμνου, σωματείο στο οποίο το ποσοστό των γυναικών μελών υπερβαίνει το 60%. Ωστόσο, στο 9μελές διοικητικό του συμβούλιο γυναίκα είναι μόνον 1 μέλος.

Και στην Κρήτη, παρά τη μεγάλη συμμετοχή των γυναικών στα τοπικά σωματεία, η εκπροσώπησή τους στα διοικητικά συμβούλια δεν είναι ανάλογη. Θυμίζει και πάλι την κατανομή των θέσεων ευθύνης ανά φύλο στον Ξενοδοχειακό κλάδο, για την οποία έγινε ήδη λόγος.

#### 4.4.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισότητα ομοιών

Στην Κρήτη το υπάρχον πλαίσιο διαφοροποιείται ως προς το νομό Ηρακλείου. Για τον νομό αυτό ισχύει η τυπική κλαδική σύμβαση εργοδότης, η οποία προβλέπει καλύτερες αμοιβές από την κλαδική συλλογική σύμβαση, ενώ στους υπόλοιπους νομούς ισχύει η συλλογική αυτή σύμβαση. Και στο

οήμειο αυτό τίθεται, από μία εκπρόσωπο, το ζήτημα της συνταξιοδότησης των γυναικών επαγγελματιών υπαλλήλων ως ζήτημα που δεν ρυθμίζει η κλαδική συλλογική σύμβαση, το νόμιμο είναι ότι οι επαγγελματίες εργαζόμενοι στον τουρισμό δεν συμπληρώνουν ποτέ τις προϋποθέσεις για να συνταξιοδοτηθούν.

#### 4.4.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσο υπάρχει ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη, οι απαντήσεις των επτά εκπροσώπων διαφοροποιούνται. Η πρώτη τάση απαντήσεων εκφράζει την άποψη όσων πιστεύουν ότι υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη και είναι η άποψη των δύο ανδρών εκπροσώπων. Η δεύτερη τάση απαντήσεων είναι η άποψη όσων πιστεύουν ότι δεν υπάρχει πλήρης ισότητα και απαντούν καταφατικά μεν διατυπώνοντας όμως πολλές επιφυλάξεις. Πρόκειται για την άποψη της πλειοψηφίας των γυναικών εκπροσώπων που συναντήσαμε, δηλαδή τεσσάρων. Η τρίτη τάση, τέλος, εκφράζει την άποψη όσων πιστεύουν ότι δεν υπάρχει ισότητα αμοιβών στην πράξη, άποψη μιας γυναίκας εκπροσώπου.

Η ισότητα αμοιβών στην πράξη στη μεν περίπτωση του νομού Ηρακλείου συνδέεται με την εφαρμογή της τοπικής κλαδικής σύμβασης, στη δε περίπτωση των λοιπών νομών

με την κλαδική συλλογική σύμβαση.

Συγκεκριμένα στο νομό Ηρακλείου οι τέσσερις από τους πέντε τοπικούς εκπροσώπους συμφωνούν ότι η τοπική κλαδική σύμβαση εφαρμόζεται εν μέρει (κατά 50% όπως εκτιμάται) ανάλογα με το ξενοδοχείο, αναφέρεται ότι συνήθως γίνονται συμφωνίες μεταξύ εργοδότη και εργαζομένων κατά τις οποίες συμφωνείται αμοιβή άλλη από τη νόμιμη προβλεπόμενη. Γίνεται λόγος για συμβατικό μισθό, αυτόν που υπογράφουν οι εργαζόμενοι ότι έχουν εισπράξει, και για πραγματικό, αυτόν που τελικώς παίρνουν. «Ο εργαζόμενος νοιώθει ανυπερασπίστος, αισθάνεται ότι πρέπει να υποκύψει». Ως συνήθεις παραβιάσεις της εργατικής νομοθεσίας αναφέρονται οι μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές, πράγμα που έχει άμεση επίπτωση στον συντάξιμο χρόνο, η εργασία κατά τις Κυριακές και αργίες χωρίς αμοιβή και χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, η μη αναγνώριση του χρόνου προπαιρησίας, η μη χαρήγηση επιδόματος σπουδών, πράγμα το οποίο προσδιορίζει το ύψος της αποζημίωσης στο τέλος της σελών κ.λπ.<sup>44</sup> Συμφωνίες για ομοίβες που βρίσκονται κάτω από τα νόμιμα όρια συνάπτονται σε περισσότερες από τις γυναίκες του κλάδου.

Οι ερωτώμενες αιτιολογούν αυτή την άποψη αναφέροντας επικαλούμενες το γεγονός ότι οι γυναίκες ανήκουν σε κλάδους που δεν μπορούν να πετύχουν συμφωνίες

<sup>44</sup> Ληξουριώτης, *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό στην περιφέρεια Κρήτης...*, ό.π., σ. 14-15.

<sup>45</sup> Πρόσφατη παραβίαση είναι η πλήρης των καμωμένων και πάλι με βάση τους μισθούς της Δ' κατηγορίας, στην οποία ανήκουν παλαιότερα, παρά την πλήρη εξομολογή τους με τους μισθούς της Γ' από τις αρχές του 2003.

ομοιών πάνω από το νόμιμο όριο, γιατί δεν διαθέτουν δυναμική οικονομία, όπως οι μάγειροι. Οι καταγγελίες που γίνονται στο αμπελό είναι λίγες. Συχνά οι εργοδότες ειδοποιούνται ότι θα υπάρξει έλεγχος και φροντίζουν. Όμως, παρά τις μηνύσεις και τα πράσιμα που επιβάλλονται σε κάποιες περιπτώσεις, εκφράζεται η άποψη ότι οι εργοδότες δεν συμμορφώνονται.

Στο νομό Λασιθίου αναφέρεται ότι οι παραβιάσεις γίνονται μόνον στις μικρές επιχειρήσεις όπου επικρατούν συμφωνίες για αμοιβές χαμηλότερες των νομίμων, για μειωμένο ωράριο (4ωρο) και μειωμένο ένσημο.

Στο νομό Ρεθύμνου το φαινόμενο των συμφωνιών με αντικείμενο αμοιβές μικρότερες από τις νόμιμες και μειωμένη ασφαλισκή κάλυψη είναι εκτεταμένο, αφού, όπως υπολογίζει η εκπρόσωπος του τοπικού φορέα, 70% των ξενοδοχείων, κυρίως των μικρών, υιοθετεί τις μισθολογικές πρακτικές που προαναφέρθηκαν. «Κάθε χρόνο και χειρότερα. Τα έμαθα μετά το άλλο ξενοδοχείο μού θάινει». Είναι συνήθης η υπέρβαση του ωραρίου, έτσι ώστε το 8ωρο να γίνει 10ωρο ή 12ωρο χωρίς αμοιβή για υπερωριακή αποσχόληση. Την αποδοχή αυτής της κατάστασης, από πλευράς των γυναικών, εξηγεί η συγκεκριμένη ερωτώμενη μιλώντας για τη «φοβέρυ της απόλυσης», που αντιμετωπίζουν κυρίως αγρότισσες από φτωχές περιοχές που πηγαίνουν να εργαστούν στις χαμηλές θέσεις των Ξενοδοχείων. «Όσο πιο κατώτερο το προσωπικό, τόσο μεγαλύτερη η φοβέρυ. Αυτοί φοβούνται γιατί έχουν ανάγκη. Ειδικά οι γυναίκες δεν αντιστέκονται καθόλου για να μη χάσουν τη δουλειά τους».

Παρά την ύπαρξη τοπικής κλαδικής σύμβασης στην περιοχή του Ηρακλείου, η κατάσταση δεν φαίνεται να διαφοροποιείται από ό,τι στη λοιπή Κρήτη και όλη λοιπή Ελλάδα. Ενδέχεται να είναι κατά τι ευνοϊκότερες οι πέραν και κάτω της ισχύουσας σύμβασης συμφωνίες. Όμως παραμένει το ζήτημα της ανισότητας και ως προς τη μη εφαρμογή της νομοθεσίας, αφού οι παραβιάσεις, όπως εκτέθηκε αφορούν περισσότερο τις γυναίκες εργαζόμενες στον ξενοδοχειακό κλάδο. Βεβαίως το ίδιο ζήτημα παραμένει και για την περιοχή του Λασιθίου και του Ρεθύμνου. Πώς είναι δυνατό να συζητήσουμε για προώθηση της ισότητας των δύο φύλων και της ισότητας των αμοιβών τους, όταν υποχωρεί σε μεγάλο βαθμό ή και σαφώνεται το υπάρχον νομικό πλαίσιο, λόγω των πρακτικών παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, πρακτικών που εμφανίζονται ως πρακτικές επιβίωσης των ξενοδοχειακών επιχειρήσεων. Με αφορμή την περίπτωση του Ηρακλείου είναι πάντως ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς, σε τοπικό επίπεδο, γιατί οι συλλογικοί φορείς των εργαδολών και των εργαζομένων υπεργράφων συμβάσεις οι οποίες στην πράξη, σε μεγάλο βαθμό, δεν τηρούνται και γιατί η τοπική τουριστική αγορά εξακολουθεί να λειτουργεί κυρίως με τους «νόμους» της. Ειδικότερα η περίπτωση των αγροτισσών του νομού Ρεθύμνου μας θυμίζει τις παλιδοαστήριες αγρότισσες της Κέρκυρας και της Χαλκιδικής και τους ιδιοκτήτες άραυς με τους οποίους τίθεται το ζήτημα της ισότητας αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην περίπτωση τους. Τα τοπικά παραδείγματα, μέσω των ομοιο-



τήτων τους, μας παροτρύνουν ν' αναζητήσουμε τις ομοιότητες και τις διαφορές της απασχόλησης των γυναικών ανά τουριστική περιοχή, καθώς και τους ιδιαίτερους όρους με τους οποίους τίθεται το ζήτημα των μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ των δύο φύλων σε καθεμιά από αυτές. Υπάρχουν, όπως φάνηκε, μισθολογικές ανισότητες εντός του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου και εκτός. Όπως υπάρχουν και μισθολογικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών που διαφοροποιούνται ανά περιοχή, όχι μόνον ανάλογα με το εκεί ισχύον πλαίσιο, αλλά και ανάλογα με τους «νόμους» της άτυπης αγοράς εργασίας. Η Κρήτη, με βάση τη σύντομη οικιαγράφηση της κατάστασης σε τρεις νομούς της, προσφέρεται για περαιτέρω διερεύνηση τέτοιου τύπου συγκρίσεων.

#### 4.4.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισότητα ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Οι αμοιβές των γυναικών στην Κρήτη δέχονται την επίδραση και άλλων παραγόντων, οι οποίοι επηρεάζουν άμεσα την ισότητα των δύο φύλων και άμεσα τις αμοιβές τους. Αρχαιότερα:

##### *α. Εκπαίδευση των γυναικών*

Οι εργαζόμενοι συμφωνούν ότι η εκπαίδευση των γυναικών θεωρητικά τουλάχιστον είναι παράγων που συμβάλλει στην αύξηση της αμοιβής λόγω επιδόματος σπουδών και στην προώγηση τους σε ανώτερες μισθολογικά θέσεις, θέσεις προϊσταμένων. Όμως διεκρινίζονται ότι, στην πράξη, ο παράγων αυτός δεν παίζει ρόλο, γιατί οι πρακτικές που

υιοθετούν οι εργοδότες δείχνουν το αντίθετο. Όπως ήδη αναφέρθηκε, σε προηγούμενες ενότητες, η ύπαρξη εκπαίδευσης αποτελεί ανασταλτικό παράγοντα για την πρόσληψη, λόγω της υποχρέωσης των εργοδοτών να καταβάλουν και επίδομα σπουδών. Αλλά και σε περίπτωση πρόσληψης εκπαιδευμένων το επίδομα σπουδών συχνά δεν καταβάλλεται. Οι εργαζόμενοι υπογραμμίζουν, μάλιστα, ότι στις καλύτερες θέσεις, θέσεις στις οποίες προσλαμβάνονται οι γυναίκες απεχθείται, ούτε ζητείται εκπαίδευση.

Ισχύει και στην Κρήτη ό,τι και στις περισσότερες περιοχές που εξετάσαμε, η αποξένωση της εκπαίδευσης ως οικονομικού προσόντος για την απασχόληση στον Εθνο-δοχειακό κλάδο.

##### *β. Η πρόσληψη των γυναικών*

Ός προς την πρόσληψη γυναικών, οι εργαζόμενοι αναφέρουν ότι δεν υπάρχει πολιτική, αλλά ότι μισθολογούνται τέσσερα κριτήρια. Το πρώτο είναι το είδος της θέσης, αν η θέση είναι γυναικεία, δηλαδή θέση που παραδοσιακά καταλαμβάνουν γυναίκες. Το δεύτερο κριτήριο είναι η εμφάνιση, να είναι «ωραίες», ώστε να έλκουν τον πελάτη. Το τρίτο είναι η ηλικία, να είναι νεαρές, ώστε να μην έχουν ήδη συγκεντρώσει χρόνο προϋπηρεσίας. Το τέταρτο τέλος, είναι η οικογενειακή κατάσταση, ώστε να είναι ελεύθερες, άνευ οικογενειακών υποχρεώσεων και άνευ οικογενειακών επιδομάτων.

Τα κριτήρια πρόσληψης στην Κρήτη επαναλαμβάνουν το στερεότυπο που υπάρχει και στην λοιπή χώρα για το προφίλ της

απασχολούμενης γυναίκας στον Ξενοδοχειακό κλάδο, προφίλ που ουσιαστικά αναπαράγει την υποδεσποτή θέση της μέσα σ' αυτόν, όρα τις οποίες εξελίξεις έχουν σημειωθεί ως προς την προαγωγή εκπαιδευμένων γυναικών.

#### **γ. Οι θέσεις που καταλαμβάνουν οι γυναίκες**

Κατά τις απόψεις των ερωτώμενων οι γυναίκες και στα Ξενοδοχεία της Κρήτης καταλαμβάνουν στο μεγαλύτερο ποσοστό τους (πάνω από 70%) τις χαμηλότερες μισθολογικά θέσεις (καμπαρίερες, πλύστριες, λινόθηκάρισσι, καθαριστρίες, λαντζερίσσαι) και μόλις ένα μικρό ποσοστό (λιγότερο από 30%) κατέχει υψηλότερες θέσεις στα τμήματα υποδοχής, εξυπηρέτησης πελατών, στο λαγιστήριο.

#### **δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού**

Η γενική τάση απαντήσεων είναι ότι δεν υπάρχει επιμόρφωση γυναικείου προσωπικού. Σε περιπτώσεις που υπήρξαν επιδοτούμενα προγράμματα, δεν έγινε ουσιαστική επιμόρφωση.

Ο παράγον επιμόρφωση δεν παίζει λοιπόν κάποιο ουσιαστικό ρόλο στο ζήτημα των αμοιβών των δύο φύλων.

#### **ε. Εξέλιξη των γυναικών**

Οι απαντήσεις των ερωτώμενων διακρίνουν την εξέλιξη των γυναικών σε δύο κατηγορίες. Στην πρώτη κατηγορία ανήκουν οι εκπαιδευμένες γυναίκες, οι οποίες είναι πολύ λίγες. Δεν είναι συνηθές να εξελίσσονται στις ανώτερες μισθολογικά θέσεις, γιατί

εκτός από την επιφυλακτική στάση των εργοδοτών, δεν επιζητούν και οι ίδιες «διευθυντικές θέσεις και καριέρα». Στη δεύτερη κατηγορία ανήκουν οι γυναίκες «χωρίς προσόντα», οι οποίες καταλαμβάνουν θέσεις που έχουν πολύ μικρές προοπτικές εξέλιξης. Στην περίπτωση τους, η εξέλιξη γίνεται με βάση άλλα κριτήρια, μεταξύ των οποίων σημαντικό ρόλο παίζει η σχέση με τον εργοδότη. «Δεν έχουν τα προσόντα, τις βιάζουν για να επιβλέπουν».

Ετσι και ο παράγον εξέλιξη δεν φαίνεται να παίζει ουσιαστικό ρόλο στο ζήτημα της βελτίωσης των αμοιβών των γυναικών και άρα στην άμβλυση του μισθολογικού χάσματος των δύο φύλων.

#### **στ. Εντατικοποίηση της εργασίας**

Η εντατικοποίηση της εργασίας αναφέρεται ως «η μόνη υπάρχουσα εργοδοτική πολιτική στον κλάδο των ξενοδοχείων». Τόσο στο νομό Ηρακλείου, όσο και στο νομό Ρεθύμνου η κατάσταση που επικρατεί μπορεί να αποδοθεί με την έκφραση «περισσότερη δουλειά» με «λιγότερο προσωπικό». Γίνεται λόγος εδώ για την εντατικοποίηση της εργασίας, στα μεγάλα ξενοδοχεία κυρίως, όπου ασκείται πίεση στο γυναικείο προσωπικό και ειδικά στις καμπαρίερές να παράγουν μεγαλύτερη ποσότητα και καλύτερη ποιότητα εργασίας, εντός ωραρίου ή και εκτός, χωρίς υπερισιακή αμοιβή («δουλειά για 5 την κούβαν 3»). Υπό το φόβο της απόλυσης, το προσωπικό αυτό αποδέχεται τις πιέσεις που του ασκούνται.

Ο ρόλος της εργοδοτικής αυτής πρακτικής μείωσης του κόστους εργασίας ως προς το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων, είναι

οσφής, Γυναίκες είναι αυτές που υφίστανται περισσότερο τις συνέπειες αυτής της πρακτικής, αποτέλεσμα της οποίας είναι η μείωση της πραγματικής αξίας του ήδη χαμηλού μισθού τους. Δημιουργείται έτσι και ένα έτυπο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των αμοιβών των δύο φύλων, για το οποίο έγινε ήδη λόγος.

Όσα εκτέθηκαν μας οδηγούν στη διαπίστωση ότι μερικοί από τους παράγοντες (εκκοιδευσή, εξέλιξη) που εξετάσαμε παίζουν πολύ μακρό ρόλο στη βελτίωση των αμοιβών των γυναικών, κάποιοι άλλοι (πράξηση και θέσεις που καταλαμβάνουν) απλώς αναπαράγουν την υπάρχουσα κατάσταση ως προς τις αμοιβές, ενώ ο παράγων εντατικοποίηση της εργασίας σαφώς συμβάλλει στη μείωση της πραγματικής αξίας των αμοιβών. Διαπίστωση που συνεπάγεται ότι οι υπάρχουσες συνθήκες και στην Κρήτη δεν ευνοούν τη μείωση του μισθολογικού χάσματος των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών.

#### 4.4.8 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Στους νομούς της Κρήτης που εξετάζουμε είναι εξίσου γνωστά τα φαινόμενα που παρατηρούνται σε άλλες περιοχές της Ελλάδας, τα οποία διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στη διαμόρφωση των αμοιβών που επικρατούν στις τοπικές αγορές εργασίας κατά την τουριστική περίοδο. Πιο συγκεκριμένα:

#### α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Ξενοδοχεία

Στο νομό Ηρακλείου, υπάρχει νόμιμη παράνομη απασχόληση αλλοδαπών που προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες (Αλβανία, Γιουγκοσλαβία, Πολωνία, Βουλγαρία, πρώην ΕΣΣΔ). Μάλιστα είναι γνωστό φαινόμενο στις μικρές επιχειρήσεις. Σημειώνεται ότι, και στην περίπτωση που η απασχόληση τους είναι νόμιμη, οι αμοιβές τους είναι χαμηλότερες των νομίμων. Η μεγάλη πλειοψηφία τους αμείβεται με χαμηλές αμοιβές, και χωρίς ασφαλιστική κάλυψη, βάσει προσωρικών συμφωνιών, ειδικότερα οι μη έχοντες άδεια εργασίας. Στο νομό, η πλειοψηφία των αλλοδαπών είναι άνδρες οι οποίοι εργάζονται ως συντηρητές, κηπουροί κ.λπ. Ωστόσο υπάρχουν και γυναίκες που απασχολούνται ως καθαρίστρες. Είναι συνήθως η παράλληλη εργασία αλλοδαπών γυναικών σε διαφορετικές μικρές οικογενειακού τύπου επιχειρήσεις, έτσι ώστε να απασχολούνται με μειωμένο ωράριο (4ωρο) σε 2 ή 3 επιχειρήσεις την ημέρα. Η απασχόληση αλλοδαπών γυναικών δημιουργεί πρόβλημα ανεργίας στο νομό. Ως φτηνότερο εργατικό δυναμικό, οι μικρές ξενοδοχειακές μονάδες τις προτιμούν.

Στο νομό Λασιθίου, υπάρχει ανάλογη κατάσταση. Μάλιστα αναφέρεται ότι η επιπτώση της απασχόλησης αλλοδαπών γυναικών, νόμιμης και παράνομης, στην αύξηση της τοπικής ανεργίας είναι πολύ μεγάλη, γιατί στη μεγάλη πλειοψηφία τους αυτές καταλαμβάνουν όλες τις κατώτερες θέσεις των ξενοδοχείων, θέσεις Ελληνίδων. Πολύ λίγες είναι οι θέσεις που δεν προτιμούν οι Ελληνί-

δος (π.χ. βάρεια κούρα).

Στο νομό Ρεθύμνου, ανήθεται, αναφέρεται ότι είναι μικρός αριθμός αλλοδαπών γυναικών που απασχολούνται στα Ξενοδοχεία, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις, γεγονός που δεν επηρεάζει ιδιαίτερα την απασχόληση των Ελληνίδων.

Η εικόνα που διαγράφεται για την Κρήτη, παρά τις ελλείψεις της, δείχνει ότι η επίδραση της απασχόλησης αλλοδαπών γυναικών στην απασχόληση και τις αμοιβές των απασχολουμένων γυναικών της περιοχής ποικίλλει ανάλογα με την τοπική κατάσταση. Η Κρήτη μας προσφέρει, με βάση τις υπάρχουσες ενδείξεις, ένα διαφορετικό παράδειγμα ως προς την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών στα Ξενοδοχεία, το παράδειγμα του νομού Ρεθύμνου. Δεν έχουμε αρκετές ενδείξεις για να καταλήξουμε σε κάποιες υποθέσεις, απλώς αναρωτιόμαστε κατά πόσο ο μικρότερος σχετικά αριθμός απασχολουμένων αλλοδαπών γυναικών επηρεάζει το ύψος των γυναικείων αμοιβών σε αυτό το νομό και με ποιους τρόπους. Και στην περίπτωση της απασχόλησης των αλλοδαπών, θεωρούμε ότι η Κρήτη προσφέρει για τη διερεύνηση επιμέρους παραδειγμάτων λειτουργίας των τοπικών αγορών εργασίας, διερεύνηση που μπορεί να καταλήξει σε ενδιαφέρουσες συγκρίσεις μεταξύ των νομών του νησιού κατ' αρχήν και, στη συνέχεια, μεταξύ διαφορετικών τουριστικών περιφερειών της χώρας.

#### **β. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών**

Η απασχόληση των ασκούμενων φοιτητών σε θέσεις των ξενοδοχειακών λειτουργιών σε βάρος των εργαζομένων, όπως αναφέ-

ρουν οι εκπρόσωποι των τοπικών σωματείων και των τριών νομών, κατ' αρχήν δημιουργεί ανεργία, εφόσον οι μεγάλες ξενοδοχειακές επιχειρήσεις προτιμούν να απασχολούν σε πάγιες θέσεις τους ασκούμενους με πολύ χαμηλές αμοιβές. Χαρακτηρίζουν τους ασκούμενους «ως μπαλάντες» των επιχειρήσεων, γιατί καλύπτουν τις ανάγκες όλων των εδικοπήτων και θέσεων, πλην της θέσης καμοριέρου. Επίσης, η απασχόληση αυτή επιδρά και στο ωράριο εργασίας των εργαζομένων, έτσι ώστε αυτά να διαφοροποιούνται ανάλογα. Αναφέρεται, ως παράδειγμα, η περίπτωση να μην έχουν καθόλου μέρες ανάπαισης (ferias) οι εργαζόμενοι κατά το Μάιο, ενώ αντίθετα να έχουν τον Ιούνιο, όταν αρχίζει η απασχόληση των ασκούμενων φοιτητών.

Αναδεικνύεται και πάλι η επίδραση της απασχόλησης των ασκούμενων φοιτητών στις αμοιβές του ξενοδοχειακού προσωπικού, χωρίς να είναι φανερό η άμεση επίδρασή τους στις αμοιβές του γυναικείου προσωπικού. Ωστόσο, έμμεσα συνάγουμε ότι η απασχόληση τους σε θέσεις υποδάχης (reception) και εξυπηρέτησης πελατών (service) στις οποίες είναι αυξημένο το ποσοστό γυναικών - πρέπει να παίζει αρνητικό ρόλο στη διαμόρφωση των γυναικείων αμοιβών, ρόλο που συμβάλλει στη μείωσή τους.

#### **4.4.7 Συνόψιση**

Η εικόνα για την κατάσταση που επικρατεί στην Κρήτη ως προς την ισότητα αμοιβών δεν διαφοροποιείται από αυτήν της λοιπής χώρας. Η εφαρμογή του ισχύοντος θεσμικού πλαισίου είναι ελλιπή. Η ισότητα των

ψύλων στον κλάδο των ξενοδοχείων δεν έχει βελτιωθεί σε τέτοιο βαθμό ώστε να παρατηρηθεί βελτίωση στις αμοιβές των γυναικών, οι οποίες άλλωστε υφίστανται συμπιέσεις και από γενικότερους παράγοντες που επηρεάζουν την απασχόληση στις τοπικές αγορές εργασίας, την απασχόληση αλλοδαπών γυναικών και την απασχόληση ασκούμενων σπουδαστών. Βεβαίως, ανά νομό τα ζητήματα αυτά φαίνεται ότι αποκτούν άλλες διαστάσεις. Όπου υπάρχουν μεγάλα ξενοδοχεία φαίνεται ότι τηρείται περισσότερο το υπάρχον πλαίσιο, αλλά υιοθετούνται πρακτικές, όπως η εντατικοποίηση της εργασίας, που συμπιέζουν «νόμιμα» τις αμοιβές των γυναικών. Όπου υπάρχουν λιγότερες αλλοδαπές εργαζόμενες, όπως στο νομό Ρεθύμνου, αναρωπιέται κανείς αν υπάρχει πλεονάζον ενχώριο γυναικείο εργατικό δυναμικό, το οποίο δέχεται να εργαστεί με εξίσου χαμηλές αμοιβές. Όπου υπάρχουν μεγάλα σωματεία με υψηλό ποσοστό συμμετοχής γυναικών, όπως στο νομό Ηρακλείου, αναρωπιέται κανείς κατά πόσον το γεγονός αυτό διαδραματίζει κάποιο επιπλέον ρόλο στη διαμόρφωση των γυναικείων αμοιβών, με την έννοια της παρεμβάσεώς τους για τη συγκράτηση των αμοιβών αυτών στα προβλεπόμενα νόμιμα όρια. Και για την Κρήτη, παραμένει η εικόνα ότι οι τοπικές αγορές εργασίας λειτουργούν κυρίως με τους δικούς τους «ότυπους» νόμους.

#### 4.5 Σύνοψη

Παρά τις ελλείψεις του, το πρόγραμμα της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα των αμοιβών ανδρών και γυναικών

σε διάφορες τουριστικές περιοχές της χώρας, μεγάλες και μικρές, παρουσιάζει κάποια χαρακτηριστικά επαναλαμβανόμενα. Το υπάρχον νομικό πλαίσιο δεν είναι αυτό που κυριαρχεί στις συναλλακτικές πρακτικές μεταξύ εργοδωτών και εργαζομένων και που επηρεάζει τη διαμόρφωση αυτών των αμοιβών. Υπάρχουν άτυποι «νόμοι» της τουριστικής αγοράς που επηρεάζουν αυτή τη διαμόρφωση, «νόμοι» που στηρίζονται σε παλαιές και πετυχημένες νοστρώσεις για τη θέση και το ρόλο των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, αλλά και στις τοπικές κοινωνίες. Πίσω από αυτές τις νοστρώσεις βρίσκεται ασφαλώς η παραδοσιακή κατανομή των θέσεων σε αντρικές και γυναικείες, σε υψηλότερες και χαμηλότερες από απόψεως μισθού. Βρίσκεται όμως, επίσης, και η σύγχρονη αντίληψη των επιχειρήσεων περί κέρδους και περί των μέσων προσπορισμού αυτού του κέρδους. Η συμπύκνωση των μισθών βρίσκεται στον πυρήνα αυτής της αντίληψης, που εκφράζεται με την παράβιαση της εργασιακής νομοθεσίας σε βάρος των κατηγοριών εργατικού δυναμικού που έχουν τις λιγότερες πιθανότητες ν' αντιδράσουν. Μεταξύ αυτών το γυναικείο εργατικό δυναμικό, λόγω της «φύσης» του, λόγω της στερεοτυπικότητάς του, αλλά και λόγω της επιφύβης θέσης που κατέχει στην αγορά εργασίας, προσφέρεται ως ένα δυναμικό πρόσφορο για την ύσκληση πιέσεων που επιτυγχάνουν μισθολογικές συμπιέσεις. Δηλαδή μειώσεις των αμοιβών, οι οποίες είναι ήδη χαμηλές, και χαμηλότερες σε σχέση με αυτές των ανδρών του κλάδου. Παρά την υπάρχουσα τάση των τοπικών αρχών να απασχολούν εκπαιδευμένες γυναίκες, με

βάση τα στοιχεία που αποκομίσουμε από την εμπειρία των εκπροσώπων των τοπικών σωματείων, δεν διαφαίνεται μία ανάλογη τάση βελτίωσης των γυναικείων αμοιβών που να αμβλύνει σημαντικά το υπάρχον χάσμα. Ένας λόγος είναι, μεταξύ άλλων, ότι τα επιδόματα σπουδών δεν καταβάλλονται συνήθως. Ένας δεύτερος λόγος είναι ότι τα πρόσόν της εκπαίδευσης στις θέσεις όπου υπάρχει δυνατότητα εξέλιξης συνεκτιμάται με την οικογενειακή κατάσταση, δηλαδή την ύπαρξη οικογενειακών υποχρεώσεων οι οποίες θεωρούνται ανασταλικοί παράγοντες γι' αυτή την εξέλιξη. Αντίθετως, η παρουσία, στις τοπικές αγορές, εργατικού δυναμικού μειωμένων μισθολογικών απονήσεων, όπως είναι οι αλλοδαπές γυναίκες και οι ασκούμενες φοιτήτριες των τουριστικών σχολών, συμβάλλει στην επιδείνωση των γυναικείων αμοιβών και στη διεύρυνση του ήδη υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος. Βεβαίως, ανά τουριστική περιοχή, η εικόνα αυτή ασφαλώς διαφοροποιείται και εξειδικεύεται ανάλογα με τον

τύπο τουριστικής ανάπτυξης, αλλά και τη φυσιογνωμία του τοπικού εργατικού δυναμικού και ιδιαίτερα του γυναικείου. Το μέγεθος και η σύνθεση του δυναμικού αυτός φαίνεται ότι προσδιορίζουν σε μεγάλο βαθμό και το μέγεθος της συμπίεσης των γυναικείων αμοιβών κάτω των νομίμων ορίων. Επει, στη λοιπή χώρα, το ζήτημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών δεν τίθεται πλέον ως ζήτημα νομικών διαφορών, τίθεται ως ζήτημα διαφορών συμφερόντων, κατορχήν μεταξύ των δύο φύλων, που και τα δύο υφίστανται την πολιτική συμπίεσης των μισθών, αλλά σε διαφορετικό βαθμό. Στη συνέχεια, όμως, τίθεται και ως ζήτημα διαφορών συμφερόντων μεταξύ των διαφορών υποκατηγοριών του γυναικείου εργατικού δυναμικού, «συμφερόντων» που συμβάλλουν στην περαιτέρω μείωση των γυναικείων αμοιβών και που παρεμποδίζουν τη συγκρότηση μιας ευρείας συλλογικής εργασιακής συνείδησης ικανής να αντιδράσει στην υπάρχουσα κατάσταση.

## **Σύνοψη- Συμπεράσματα Α' μέρους**

**Η** εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στο ξενοδοχειακό, η οποία στηρίχθηκε σε απόψεις εκπαιδευτών φορέων του κλάδου, ανέδειξε κάποιες βασικές όψεις του ζητήματος. Καταρχήν η διερεύνηση αυτή έδειξε ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη είναι δύσκολο να υλοποιηθεί με τις συνθήκες που επικρατούν σήμερα στην αγορά εργασίας του ξενοδοχειακού κλάδου, για λόγους που βρισκονται πέραν των άμεσων διακρίσεων στις οποίες προβαίνουν οι ίδιες οι κλαδικές συλλογικές συμβάσεις, χαρακτηριζόντας ως θηλυκού γένους τις περισσότερες θέσεις των μισθολογικά χαμηλότερων κατηγοριών ξενοδοχειακών παλλήλων. Οι λόγοι αυτοί σχετίζονται καταρχήν με την παραβίαση της εργατικής νομοθεσίας, σε μεγάλη κλίμακα, πράγμα που επηρεάζει αρνητικά τις αμοιβές του γυναικείου εργατικού δυναμικού, δυναμικού ανειδίκευτου, ειδικότερα σε απόλυση που ωθείται οι των πραγμάτων να δεχτεί αμοιβές χαμηλότερες των νόμιμων. Σχετίζονται όμως και με την περιορισμένη επίδραση που έχουν κάποιοι παράγοντες ως προς την επίτευξη της ισότητας των φύλων και κατ'επικουρίαν την πιθανότητα βελτίωσης των γυναικείων αμοιβών. Οι παράγοντες, εκπαίδευση, πρόσληψη, θέσεις που καταλαμβάνουν, επιμόρφωση, εξέλιξη, παρά τις οποίες τάσεις βελτίωσης της θέσης των γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο, δεν φαίνεται να συμβάλ-

λουν αποφασιστικά στη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών. Οι «ότυποι» νόμοι λειτουργίας της ταμειακής αγοράς - που απαιτούνται παλαιές και παγιωμένες νομοθεσίες περί των μόνων των φύλων αποκρυσταλλωμένες και στη διάκριση των θελήσεων των ξενοδοχείων σε «αντρικές και γυναικείες» είναι, ως φαίνεται, ακόμα ισχυροί, έτσι ώστε να καθορίζουν στην πράξη τα κριτήρια πρόσληψης και εξέλιξης των γυναικών. Επίσης, οι πρακτικές μείωσης του κόστους εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση της εργασίας, κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο εργαζόμενο) που υιοθετούν οι εργοδότες, επικαλούμενοι την οικονομική κρίση και την κρίση στον τουρισμό, στην πράξη αναφέρονται στις οποίες δυνατότητες υπάρχουν για τη μείωση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος. Παράδειγμα αποτελεί η πρακτική πρόσληψης γυναικών, με κριτήρια μη επιβάρυνσης των επιχειρήσεων από πλευράς επιδομάτων σπουδών και από πλευράς απουσιών, που έχει ως αποτέλεσμα τη στέρηση του κλάδου από εκπαιδευμένο προσωπικό, αλλά και την καθήλωση των γυναικείων αμοιβών στις χαμηλές κλίμακες. Πρόσθετοι λόγοι που επιδρούν στη δυσκόλεια επίτευξης της ισότητας των αμοιβών στην πράξη, είναι λόγοι που σχετίζονται με παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Τέτοιοι παράγοντες είναι οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού στο ξενοδοχειακό πέραν των κλαδικών συλλογικών συμβάσεων (π.χ. εργαλαβείες, ενοικίαση προσωπικού), η απασχόληση αλλοδαπών, η απασχόληση ασκούμενων σπουδαστών, που

έχουν ως αποτέλεσμα να μειώνουν το κόστος εργασίας παρακάμπτοντας το υπάρχον πλαίσιο. Λειτουργούν ως μοχλός άσκησης πίεσης προς τα ξενοδοχειακά προσωπικά, και ειδικά το γυναικείο, προς την κατεύθυνση της μείωσης των αμοιβών κάτω των νομίμων ορίων.

Η ένταση των φαινομένων που περιγράφονται ποικίλλει ανάλογα με την τουριστική φρεσισγνωμία κάθε περιοχής και το χαρακτήρα της τουριστικής απασχόλησης. Σε τουριστικές περιοχές όπως αυτή της πρακτεύουσας, όπου η απασχόληση στον τουρισμό είναι σε ετήσια βάση, το υπάρχον πλαίσιο εφαρμόζεται κυρίως στις μεγάλες μονάδες και όχι στις μικρές. Η εφαρμογή αυτή αφορά τις χαμηλές μισθολογικές κατηγορίες, κατηγορίες που καλύπτονται από γυναικείο εργατικό δυναμικό, ενώ για τις υψηλότερες μισθολογικές κατηγορίες συνάπτονται ελεύθερες συμφωνίες, πέραν και όνω των νομίμων ορίων. Η διερεύνηση αυτή δεν μπόρεσε να αποσπηνίσει κατά πόσο υπάρχει ζήτημα ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών σ' αυτή την περίπτωση. Στις μεγάλες μονάδες, όμως, είναι που παρατηρούνται πιο συχνά και πιο οργανωμένο οι νέες μορφές απασχόλησης προσωπικού (π.χ. εργολαβίες, ενοκίαση προσωπικού) και η συστηματική πλέον υποκατάσταση προσωπικού παγίων θέσεων με ασκούμενους φοιτητές τουριστικών σχολών. Σε τουριστικές περιοχές της λοιπής χώρας, όπου η απασχόληση είναι εποχιακή, το υπάρχον πλαίσιο, εφαρμόζεται σε μικρότερο βαθμό. Στις περιοχές αυτές είναι διαδεδομένη η πρακτική να συμφωνούνται αμοιβές κάτω

των νομίμων ορίων. Φαίνεται, μάλιστα, ότι όσο μικρότερη διάρκεια έχει η τουριστική σοίζον, τόσο μικρότερος είναι ο βαθμός τήρησης του υπάρχοντος πλαισίου και τόσο μεγαλύτερη έκταση έχει η πρακτική των συμφωνιών. Μέσω της τελευταίας τιθεταί και πάλι μια άλλη διάσταση του ζητήματος της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, η ισότητα των αμοιβών που συμφωνούνται πέραν του νομικού πλαισίου, βάσει των συναλλακτικών ηθών. Τα δεδομένα της διερεύνησης μας μας επιτρέπουν να υποθέσουμε ότι, στην περίπτωση των αμοιβών που βρισκονται κάτω από τα νόμιμα όρια, οι μισθολογικές διαφορές σε βάρος των γυναικών αναπαράγονται. Στις τουριστικές περιοχές της λοιπής χώρας φάνηκε ακόμα ότι το ανειδίκευτα γυναικείο εργατικό δεν είναι ομοιογενές. Διακρίνεται σε κατηγορίες που έχουν διαφορετική προέλευση και σχέση με την τουριστική απασχόληση. Οι επιμέρους αυτές διαφοροποιήσεις φαίνεται να επιδρούν με διάφορους τρόπους στο ύψος της αμοιβής που συμφωνείται. Οι παλιναπασχολούμενες αγρότισσες της Κέρκυρας, της Χαλκιδικής και του Ρεθύμνου φάνηκε, για παράδειγμα, ότι ανήκουν στο φτηνό γυναικείο εργατικό δυναμικό, του οποίου προσφέρονται για σύμπληση του κόστους εργασίας, ότι ανήκουν, δηλαδή, στο επόχιακό προσωπικό των ξενοδοχείων, του οποίου οι πραγματικές αμοιβές, πέραν των εικονικών, συμβάλλουν ακόμα περισσότερο στην αύξηση του υπάρχοντος μισθολογικού χάσματος ανδρών και γυναικών. Γιατί, μέσω της διερεύνησης μας αποκαλύφθηκε ότι πέραν



του φαινομένου χάσματος, υπάρχει κι ένα υποκρυπτόμενο, μη μετρήσιμο και μη προσεγγίσιμο στο οποίο αντανακλάται και η πραγματική ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη.

Η διερεύνησή μας ανέδειξε απλώς κάποιες βασικές όψεις του ζητήματος, επιτόζοντας μάλλον περισσότερο στις κοινές ανισοσταμένες της κατάστασης που παρατηρείται στις διάφορες τουριστικές περιοχές, παρά στις επιμέρους διαφοροποιήσεις.

Όσο ελπίζουμε να γίνει σαφές ότι η πρόκληση των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον ξενοδοχειακό κλάδο μπορεί να λάβει τις πραγματικές της διαστάσεις, αν η διερεύνησή της συσχετιστεί με συγκεκριμένη τουριστική αγορά εργασίας η οποία να χρησιμεύσει ως πλαίσιο για να κατανοηθούν και ερμηνευθούν οι υπάρχουσες ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων, οι οποίες δημιουργούν και το υποκρυπτόμενο χάσμα μεταξύ των αμοιβών τους.



## ΜΕΡΟΣ Β΄:

# ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ στα ΠΡΑΚΤΟΡΕΙΑ. ΕΜΠΕΙΡΙΚΗ ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ

**Η** εμπειρική διερεύνηση της ισοτήτας αμοιβών ανδρών και γυναικών εξειδικεύεται εδώ στον κλάδο των Πρακτορείων. Η παρουσίαση των ευρημάτων γίνεται σε ένα μόνο κεφάλαιο, το κεφάλαιο 5, το οποίο περιλαμβάνει τις απόψεις των εκπροσώπων φορέων πο-  
νελληνικής κλίμακας.



## Κεφάλαιο 5

# Η υπάρχουσα κατάσταση σε επίπεδο χώρας. Απόψεις εκπροσώπων φορέων πανελληνίας κλίμακας

### 5.1 Κοινωνικά χαρακτηριστικά ερωτημένων

**Κ**αι στον κλάδο των πρακτορείων, η επιλογή των ερωτημένων έγινε με την ίδια λογική, τη λογική της άντλησης πληροφοριών από την εμπειρία εκπροσώπων συλλογικών φορέων του κλάδου. Αναζητήσαμε πρώτα όλα τα οποία να γνωρίζουν τον επαγγελματικό αυτό χώρο λόγω επαγγελματικής δραστηριότητας ή και λόγω της θέσης που κατέχουν σε επαγγελματικούς φορείς. Διαπιστώσαμε ότι ο κλάδος δεν διαβέβη το ίδιο εύρος συλλογικών φορέων, όπως ο ξενοδοχειακός, και ότι οι υπάρχοντες φορείς είναι πανελληνίας κλίμακας. Δεν υπάρχουν φορείς τοπικής κλίμακας για την περιοχή της πρωτεύουσας. Υπάρχουν τοπικοί φορείς ερωτημένοι σε κάποιες τουριστικές περιοχές της Ελλάδας η επαφή με τους οποίους όμως δεν ήταν δυνατή, λόγω οικονομικών και χρονικών περιορισμών του όλου εγχειρήματος. Έτσι περιορίσαμε την εμπειρική μας διερεύνηση σε εκπροσώπους φορέων πανελληνίας κλίμακας.

Στην κατηγορία αυτή ερωτημένων ανήκουν δύο ομάδες εκπροσώπων οι οποίοι έχουν τα εξής χαρακτηριστικά:

- Η πρώτη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους εργοδωτικών φορέων του κλάδου των Πρακτορείων. Στην ομάδα αυτή εκπροσώποιται η που έχουν αποφοιτήσει από οικονομικά τμήματα ελληνικών ή ξένων πανεπιστημίων, με ειδίκευση στην τουριστική οικονομία, σε μία περίπτωση, αλλά και εκπροσώποι που δεν έχουν πανεπιστημιακές σπουδές. Ανήκουν στην ομάδα ηλικίας 45-55 ετών και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Η μακρά επαγγελματική τους εμπειρία, 10ετής έως 20ετής και πλέον, συναρτάται όχι μόνο με τον κλάδο των πρακτορείων, αλλά και με το χώρο των ξενοδοχείων, των αεροπορικών εταιριών και των δημόσιων οργανισμών που έχουν ως αντικείμενο τον τουρισμό. Από τις περιπτώσεις αυτές διαφαίνεται μια τάση κινητικότητας, όχι μόνον στο εσωτερικό του κλάδου, αλλά και ευρύτερα στο εσωτερικό του τουριστικού τομέα (από ιδιοκτήτες ξενοδοχείου υπάλληλος πρακτορείου, από υπάλληλος ξενοδοχείου υπάλληλος πρακτορείου και στη συνέχεια ιδιοκτήτης κ.λπ.). Συνδικαλιστική εμπειρία διαθέτει μόνον ο ένας από τους εκπροσώπους που συναντήσαμε, του οποίου η συμμετοχή στη διοίκηση συλλογικού φορέα εργοδοτών είναι περίπου 10ετής.

- Η δεύτερη ομάδα περιλαμβάνει εκπροσώπους φορέων εργαζομένων του κλάδου των Πρακτορειών. Πρόκειται για αποφοίτους ανωτάτων σχολίων θετικών και θεωρητικών επιστημών, των οποίων το αντικείμενο σπουδών δεν παρουσιάζει συνάφεια με τον κλάδο, παρά μόνο στην περίπτωση ενός ασφοίτου ανωτάτης οικονομικής σχολής. Ανήκουν και πάλι στην ομάδα ηλικιών 45-55 ετών, και είναι κατά πλειοψηφία άνδρες, πλην μιας γυναίκας. Η μακρά επαγγελματική τους εμπειρία (20ετής έως 30ετής και πλέον) συναρτάται με τον κλάδο των πρακτορειών και των ναυπηγικών γραφείων. Η συνδικαλιστική τους εμπειρία, επίσης, είναι μακρόχρονη χωρίς να βρίσκεται πάντα σε χρονική αντιστοιχία με την επαγγελματική. Παροτρώνεται, δηλαδή, το φαινόμενο η δραστηριοποίηση κάποιων εριστωμένων σε συλλογικούς φορείς των εργαζομένων να είναι πολύ μεταγενέστερη της έναρξης της απασχόλησης στον κλάδο (μετά από 1<sup>η</sup> χρόνια ή και 20, στην περίπτωση γυναικών). Πρόγμα το οποίο ως προς τις γυναίκες μπορεί να συσχετιστεί με τη φάση της οικογενειακής ζωής που σχετίζεται με τη μητρότητα και την αντίστοιχη δέσμευση του χρόνου τους.

## 5.2 Χαρακτηριστικά φορέων

Πρόκειται για δύο φορείς, ένα φορέα εργοδοτών και ένα φορέα εργαζομένων, που εμπεριέχουν άμφως τους λοιπούς φορείς του κλάδου. Στην ομάδα των εργοδοτικών φορέων ανήκει ο Σύνδεσμος των Ελληνικών Τουριστικών και Ταξιδιωτικών Γραφείων (ΗΑΤΤΑ), μέλη του οποίου είναι και οι λοιποί εργοδοτικοί φορείς του κλάδου.<sup>46</sup> Ο Σύνδεσμος αυτός εγγράφει ως μέλη του ιδιοκτήτες γραφείων Γενικού Τουρισμού, Εσωτερικού Τουρισμού, Γραφείων Ταξιδιών και Πρακτορειών Εναερίων Τουριστικών Λεωφορείων. Το 40% των μελών αυτών είναι γυναίκες, πράγμα το οποίο δεν αντανακλάται στην κατά φύλο σύνθεση του 15μελούς διοικητικού του συμβουλίου, όπου μόνο μία είναι γυναίκα. Στην ομάδα των φορέων εργαζομένων ανήκει ο Πανελλήνιος Σύνδεσμος Εργαζομένων στη Ναυτιλία και τον Τουρισμό (ΠΑΣΕΝΤ), ο οποίος έχει προέλθει από την πρόσφατη συνένωση σωματείων που εκπροσωπούσαν επιμέρους κατηγορίες εργαζομένων.<sup>47</sup> Στο Σύνδεσμο αυτό που έχει μεγάλο αριθμό μελών πλειοψηφούν οι γυναίκες οι οποίες εκπροσωπούν περισσότερο από το 52% του συνόλου. Στο 15μελές διοικητικό συμβούλιο του Συνδέσμου, γυναίκες είναι τα 7 μέλη, πράγμα που αντανακλά μία πολύ με-

<sup>46</sup> ΑΣΤΑ, SKAL CLUB, ΙΑΤΑ, Πανελλήνια Ένωση Ταξιδιωτικών Γραφείων Αερομεταφορών (ΠΕΤΑΓΑ).

<sup>47</sup> Η ενοποίηση των σωματείων έγινε στις 14 Νοεμβρίου του 2000. Πρόκειται για τον Πανελλήνιο Σύνδεσμο Υπαλλήλων Γραφείων Ταξιδιών και Τουρισμού, για τον Σύνδεσμο Αεροπορικών και Πρακτορειωτικών υπαλλήλων (ΣΑΠΥ) και για τον Σύνδεσμο Πρακτορειωτικών και Ναυπηγικών Υπαλλήλων Ελλάδας (ΣΠΝΕ).

γαλύτερη εκπροσώπηση εργαζομένων γυναικών στη διοίκηση του σωματείου από την αντίστοιχη που σημειώσαμε προηγουμένως στο διοικητικό συμβούλιο του εργοδοτικού φορέα. Πάντως αξίζει να σημειωθεί ότι οι προαναφερθέντες συλλογικοί φορείς περιλαμβάνουν κατηγορίες ιδιοκτητών και εργαζομένων η δραστηριότητα των οποίων δεν άπτεται μόνο του τουριστικού τομέα, αλλά και του κλάδου των μεταφορών (αερομεταφορές, ναυτιλία) ευρύτερα. Πράγμα που σημαίνει ότι στην περίπτωση του κλάδου των πρακτορείων απεικονίζεται έντονα το πρόβλημα της οριοθέτησης του τουριστικού τομέα, στο οποίο ήδη αναφερθήκαμε. Δεν είναι δυνατό να διακρίνει κανείς, εκ πρώτης όψεως, χωρίς εμπειριστικότερη προσέγγιση των επιμέρους κατηγοριών του κλάδου, σε ποιες και σε ποιες κατηγορίες εργαζοτών και εργαζομένων αναφέρεται. Έτσι, έχοντας κατά νου ότι η δική μας εμπειρική διερεύνηση δεν μπόρεσε να αποσπηνίσει τα όρια του τουριστικού τομέα μέσω στα σύνορα της οικονομικής δραστηριότητας που καλύπτουν τα μέλη αυτών των δύο συνδέσμων, θ' αναφερθούμε στην υπάρχουσα κατάσταση στον κλάδο των Πρακτορείων, όπως την περιγράφουν οι εκπρόσωποί τους, προβαίνοντας σε επιμέρους διαφοροποιήσεις όπου αυτό είναι δυνατό.

### 5.3 Υπάρχον πλαίσιο για την ισοτιμία των αμοιβών

Το πλαίσιο αυτό απαρτίζεται από την Εθνική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας και από επιμέρους κλαδικές που αφορούν τους κλάδους των Πρακτορείων<sup>46</sup> και της Ναυτιλίας. Ειδικότερα, η σύμβαση του κλάδου των Πρακτορείων προβλέπει αμοιβές για δύο κατηγορίες προσωπικού, το λειτουργικό και ταξιδιωτικό, αμοιβές που θεωρούνται από τους εκπροσώπους του φορέα εργαζομένων χαμηλές.

### 5.4 Εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου

Στο ερώτημα κατά πόσον υπάρχει ισοτιμία αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη η απάντηση όλων είναι καταφατική στην αρχή και στη συνέχεια διατυπώνονται επιφυλάξεις. Διακηρύσσεται η γενική άποψη ότι στον κλάδο των Πρακτορείων οι παραβιάσεις δεν είναι έντονες. Γίνονται διακρίση μεταξύ Αθήνας και επαρχίας, μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων. Στην Αθήνα τηρούνται οι συμβάσεις ως προς τις αμοιβές. Δεν αρνείται όμως η υπεριορισκή αποσχόληση, η οποία κατά τις περιόδους αιχμής οντιστοιχεί σε μακρά ωράρια, κυρίως στα μικρά γραφεία - που έχουν μικρό κύκλο εργασιών και εργάζονται με μικρά ποσά - και άχιστα μεγάλα,

<sup>46</sup> Εθνική Κλαδική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας για τους όρους αμοιβής και εργασίας υποθηλικού πρακτικού των εργαζομένων στο Γραφείο Ταξιδίων και Τουρισμού όλης της χώρας (7 Μαΐου 2007).

πληρώνουν αμοιβές για υπερωριακή απασχόληση. Στην επαρχία όπου η απασχόληση υπαλλήλων έχει επαχθικό χαρακτήρα, κυρίως στις μικρές επιχειρήσεις των νησιών, κατά την περίοδο αιχμής, είναι σύνθετες το φαινόμενο να μην τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση και βεβαίως να μην αμείβεται η μακρά υπερωριακή τους απασχόληση. Αντιπρόθετης αμοιβής σε κάποιες περιπτώσεις, προσφέρονται στους εργαζόμενους δώρα που σκοπό έχουν να προλάβουν αντιδράσεις. Οι καταπρατηγήσεις αυτές αφορούν περισσότερο γυναίκες υπαλλήλους των πρακτορείων, οι οποίες θεωρούνται πιο διαθέσιμες για υπερωριακή απασχόληση. Πρόκειται για γυναικείο προσωπικό γενικών καθηκόντων (φοιτήτριες, άνεργες νεαρής ηλικίας) που αμείβεται βάσει συμφωνιών, για αμοιβές συνήθως κατώτερες των προβλεπομένων από την κλαδική σύμβαση, αμοιβές που δεν συνοδεύονται από ασφαλιστική κάλυψη ή έχουν μειωμένη τέτοια κάλυψη. Οι καταπρατηγήσεις αυτές δεν είναι ελέγχιμες για πολλούς λόγους. Δεν υπάρχουν υπηρεσίες ελέγχου σε όλες τις περιοχές (Επιθεωρήσεις Εργασίας) ή οι υπάρχουσες υπηρεσίες δεν έχουν τρόπον να προβαίνουν σε ελέγχους (π.χ. ΙΚΑ) λόγω του ότι δεν γίνονται καταγγελίες. Αλλά και τα σωματεία του κλάδου είναι αδύναμα. Οι αμοιβές, βάσει κλαδικής συλλογικής σύμβασης, είναι αμοιβές προσωπικού που δεν έχει ειδικές γνώσεις. Όμως, λόγω του χαμηλού επιπέδου των αμοιβών, συνηθίζονται και προφορικές συμφωνίες για υψηλότερες αμοιβές βάσει απόδοσης, γιατί «αλλιώς δεν μπορεί να κρατηθεί ένας

οξιάλογος άνθρωπος». Οι αμοιβές αυτές είναι χρηματικές ή έχουν τη μορφή παροχών (ταξιδιών, διακοπών κ.λπ.), ενώ ταυτόχρονα αποτελούν και νέα κίνητρα για την αύξηση της παραγωγικότητας του εξειδικευμένου προσωπικού. Αφορούν μόνο το 30% του προσωπικού. Εισάγονται, δηλαδή, ως προς τον προσδιορισμό αυτών των αμοιβών, κριτήρια που συνδέονται με την ικανότητα των υπαλλήλων (π.χ. μεθοδικότητα και συνέπεια στην παρακολούθηση των φακέλλων).

Είναι το ζήτημα της ισοτιμίας αμοιβών των δύο φύλων μετατίθεται και πάλι σ' ένα επίπεδο που βρίσκεται πέραν του νόμιμου και των κλαδικών ρυθμίσεων και αγγίζει αυτό των επαγγελματικών νομοτηνών και προηκτικών του συγκεκριμένου κλάδου. Δεν έχουν προκύψει από τη συγκεκριμένη διερεύνηση τα κριτήρια αξιολόγησης της ικανότητας και άρα του προσδιορισμού του ύψους της αμοιβής. Είναι, όμως ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς κατά πόσο τα κριτήρια αυτά συνεπάγονται νέες μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών μ' ένα τρόπο άδηλο που δεν είναι σφαιρικό σ' ένα γυναικοκρατούμενο, όπως λέγεται, κλάδο. Γιατί στην περίπτωση των γυναικών που αμείβονται με αμοιβές χαμηλότερες των ανδρών, είναι πιο εύκολο να υποθέσουμε ότι ισχύει ό,τι και στα κλάδο των ξενοδοχείων, δηλαδή ότι οι συμφωνίες αυτές γίνονται υπό την πίεση της μεγάλης προσφοράς γυναικείας ανεπίδικευτης εργασίας από πλευράς ενός ανεπίδικευτου εργατικού δυναμικού σε κάποιες περιπτώσεις κολλίτερου επιπέδου σε σχέση με



αυτά των ξενοδοχείων, εφόσον έχει στοιχειώδεις γνώσεις χειρισμού ηλεκτρονικού υπολογιστή και ξένων γλωσσών.

Πότως και στον κλάδο των πρακτορείων, με βάση τις απόψεις των εκπροσώπων που συναντήσαμε, επαναλαμβάνονται σε σχέση με προς την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας οι διακρίσεις που αναδείξε ήδη η διερεύνηση στα Ξενοδοχεία. Πρώτη είναι η διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών επιχειρήσεων, οι οποίες, λόγω διαφορετικού εύρους δραστηριοτήτων και περιθωρίων κέρδους, οδηγούνται, αντίστοιχα, σε μικρότερες ή σε μεγαλύτερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Δευτερη είναι η διάκριση μεταξύ ετήσιας και εποχιακής απασχόλησης στον κλάδο, όπου η μεν σταθερότητα της πρώτης φαίνεται να συνδέεται με την τήρηση του υπάρχοντος πλαισίου ως «λαχίστου πλαισίου καθορισμού των οριζών, η δε προσωρινότητα και αβεβαιότητα της δεύτερης φαίνεται να συνδέεται με την ευκολία παραβίασης του υπάρχοντος πλαισίου. Και βέβαια η διάκριση μεταξύ Αθήνας και επαρχίας, η οποία παραπέμπει σε διαφορά χωρομετρικής απόστασης από την έδρα των φορέων άσκησης ελέγχου (κρατικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί, συνδικαλιστικοί ελεγκτικοί μηχανισμοί κ.λπ.). Έτσι, λοιπόν, η εφαρμογή του υπάρχοντος πλαισίου επιφύεται στη σημασία παραγόντων που σχετίζονται με την κατάσταση της αγοράς εργασίας του κλάδου των πρακτορείων ανά τουριστική περιοχή και με τον τύπο τουριστικής ανάπτυξης και απασχόλησης που χαρακτηρίζει, αυτή την περιοχή.

### 5.5 Παράγοντες που επηρεάζουν την ισοτιμία μεταξύ ανδρών και γυναικών και τις αμοιβές τους

Και στον κλάδο των πρακτορείων, όπως ήδη φάνηκε, υπάρχουν παράγοντες που επηρεάζουν την ισοτιμία των φύλων και τις αμοιβές τους. Αναλυτικότερα τέτοιοι παράγοντες είναι:

#### α. Η εκπαίδευση των γυναικών

Ως προς τη σημασία της εκπαίδευσης οι απόψεις των εκπροσώπων διαφοροποιούνται. Μια πρώτη τάση είναι αυτή που εκφράζει τις απόψεις αυτών που πιστεύουν ότι η εκπαίδευση παίζει πρωταρχικό ρόλο για την απασχόληση στον κλάδο. Τονίζουν, όμως, ότι έννοσούν την ουσιαστική επαγγελματική εκπαίδευση, αυτή που προετοιμάζει επαγγελματίες και όχι απλούς πτυχιούχους σχετικών σχολίων. Ένας από τους εκπροσώπους διευκρινίζει ότι ειδική επαγγελματική εκπαίδευση δεν χρειάζεται για όλες τις θέσεις των πρακτορείων, αλλά μόνον για τις θέσεις που αγγίζονται με τις κρατήσεις. Στις λοιπές θέσεις επαρκούν οι γνώσεις των αποφάσεων οικονομικών σχολίων και η γνώση ξένων γλωσσών. Μια δεύτερη τάση είναι αυτή που συμπυκνώνει τις απόψεις όσων πιστεύουν ότι δεν χρειάζεται ειδική επαγγελματική εκπαίδευση, αλλά εκπαίδευση στην πράξη που να συνδυάζεται με γνώση ξένων γλωσσών.

Και οι δύο τάσεις απαντήσεων δεν κάνουν ιδιαίτερη αναφορά στην εκπαίδευση των γυναικών, παρά μόνο επισημαίνοντας ότι οι ήδη απασχολούμενες στον κλάδο δεν είναι ιδιαίτερα εκπαιδευμένες. Έτσι, αν επι-

κεντρώσουμε το ενδιαφέρον μας στα ζητήματα της ισότητας των αμοιβών στον κλάδο αυτό, μπορούμε να κάνουμε κάποιες παρατηρήσεις. Η ύπαρξη πτυχίου ανισότητας ή ανιστέρας σχολής, σύμφωνα με την κλαδική συλλογική σύμβαση, προσαιξάνει το μισθό με ένα επιστημονικό επίδομα αντίστοιχο προς το πτυχίο.<sup>49</sup> Έγρονός που απεικονίζει την τάση του κλάδου ν' απασχολεί επιτυχίονους της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης, χωρίς να αξιολογεί ιδιαίτερα τη σχέση των ιπυχίων αυτών με το αντικείμενο δραστηριοποίησης του κλάδου. Προφανώς το προσωπικό αυτό εξειδικεύεται στην πράξη και, μέσω αυτής της εξειδίκευσης, επιτυγχάνει καλύτερες αμοιβές, πέραν των νομίμων. Εδώ λοιπόν το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών δεν συγαστάται μόνο με την πρόσληψη ικανού αριθμού επιτυχίων γυναικών στο πρακτορεία, ώστε να εμφανίζονται υψηλές αποδοχές μέσω του επιστημονικού επιδόματος. Συναρτάται και με την αναγνώριση της εξειδίκευσης τους στην πράξη, αναγνώριση που οδηγεί σε συμφωνίες για υψηλότερη αμοιβή. Επιδέρχεται έτσι το ζήτημα της διερεύνησης πιθανών μισθολογικών διακρίσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών που προκύπτουν από συμφωνίες προσδιορισμού αμοιβών βάσει απόδοσης. Αυτό είναι και το πλοίο ουσιαστικής διερεύνησης του ρόλου που διαδραματίζουν η τυπική και η ουσιαστική εκπαίδευση, μέσω εξειδίκευσης στο χώρο εργασίας, ως προς τον προσδιορισμό των γυναικείων αμοιβών.

### β. Πρόσληψη των γυναικών

Οι εργαζόμενοι συμφωνούν ότι στον κλάδο των πρακτορείων οι γυναίκες προημκάνται κατά την πρόσληψη ανάλογα με τη θέση, γιατί θεωρούνται ότι έχουν προσόντα που είναι κατάλληλα για το είδος των δραστηριοτήτων του χώρου, όπως είναι η επικοινωνιακή τους ικανότητα. Προημκάνται για τις θέσεις της «πρώτης γραμμής» ή τις «θέσεις βιτρίνας», «νέες» και «ευπαρομοισμένες» κοπέλλες, οι οποίες λόγω της ελκυστικής τους παρουσίας θεωρούνται πιο κατάλληλες για τις πωλήσεις. Από άποψη γνώσεων το προσόντα που ζητούνται είναι γνώσεις αγγλικής και χειρισμός ηλεκτρονικού υπολογιστή. Στο ταξιδιωτικό γραφείο απαιτείται επιπλέον και πτυχίο της ΙΑΤΑ. Ειδικότερα στο νησιώ προημκάνται κοπέλλες ως εποχιακό προσωπικό γιατί δουλεύουν περισσότερες ώρες και κάνουν υπερωρίες πιο εύκολα από ότι οι άντρες. Δέχονται, επίσης, μειωμένες αμοιβές έναντι εξασφάλισης διαμονής. Το προσωπικό αυτό είναι αντικαταστάσιμο γιατί παραμένει στον κλάδο όσο καιρό εξασφαλισθεί να διατηρεί το αρχικά του προσόντα και απολύεται πριν μπορέσει να εξειδικευτεί πάνω στο αντικείμενο δουλειάς.

Έτσι, εκ πρώτης όφραως, ο κλάδος των πρακτορείων φαίνεται ένας κλάδος χωρίς προκαταλήψεις ως προς την πρόσληψη γυναικών και μάλλον ως κλάδος προωθημένος, που έχει κατοχυρώσει την ισότητα υπέρ των γυναικών. Όμως, από τα στοιχεία που έχουμε υπόψη μας, οδηγούμαστε στην υπό-

<sup>49</sup> Το ποσοστό αυτό είναι 15% για τους επιτυχίονους οποιασδήποτε ανισότητας Σχολής και 8% για τους επιτυχίονους οποιασδήποτε ανιστέρας Σχολής.

θέση ότι η «προτίμηση» αυτή υπέρ των γυναικών στηρίζεται όχι μόνο σε κριτήρια ικανότητας, αλλά και σε κριτήρια που σχετίζονται με την παραδοσιακή αντίληψη για τους γυναικείους ρόλους, ρόλους υπομονής, ανσχής, φιλαξενίας. Αναρωπόμαστε μήπως η αντίληψη αυτή αναπαράγει νέου τύπου ανισότητες σε βάρος των γυναικών, που συνίστανται στην προτίμησή τους μεν κατά την πρόσληψη, αλλά μέσω κριτηρίων που οδηγούν σε μία υποτίμησή τους. Την ύπαρξη αυτής της αντίληψης επιβεβαιώνει κατά πόσα πιθανότητα το χαμηλό ύψος των μισθών ορισμένων κατηγοριών γυναικείου προσωπικού των πρακτορείων, που βρίσκεται κοντά στα όρια της κλαδικής συλλογικής σύμβασης. Δυστυχώς δεν έχει υπάρξει εκτίμηση περί της ύπαρξης μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών στον κλάδο των πρακτορείων για να μπορούμε να μιλήσουμε για τη σχέση των κριτηρίων πρόσληψης γυναικών με τυχόν μισθολογικό χάσμα σε βάρος τους.

### γ. Οι θέσεις που κατέχουν οι γυναίκες στα Πρακτορεία

Στις ρουτινικές διαβαθμίσεις των θέσεων του κλάδου, μπορούμε να διακρίνουμε τρεις κατηγορίες προσωπικού, το στελεχικό προσωπικό, το υπαλληλικό και το βοηθητικό. Στο κλάδο των πρακτορείων, με βάση τις υπάρχουσες πληροφορίες, γυναίκες είναι το 15% των στελεχίων, το 55% του υπαλληλικού και το 98% του βοηθητικού προσωπικού (συννοδί γιγρομπκ.λπ.). Οι υπάρχουσες ειδικότητες δεν είναι σαφώς πως ακριβώς κατανομούνται κατά φύλο, ωστόσο στον τομέα των εισιτηρίων

(ticketing) συγκεντρώνονται κυρίως άντρες, ενώ στον τομέα των κρατήσεων (reservation) κυρίως γυναίκες. Μάλιστα οι γυναίκες που έχουν ιπυχίο και εξουσιοδότηση να κάνουν κρατήσεις (πιστοποίηση IATA) θεωρούνται ότι λαμβάνουν από τις πιο υψηλές αμοιβές του κλάδου.

Τα υπάρχοντα στοιχεία δείχνουν ότι υπάρχει μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων λόγω της διαφορετικής τους κατανομής ανά κατηγορία προσωπικού, εφόσον οι γυναίκες συγκεντρώνονται στις μισθολογικά χαμηλότερες κατηγορίες, βάσει των προβλεπόμενων από την κλαδική συλλογική σύμβαση, αμοιβών. Επιπλέον, εάν λάβουμε υπόψη τη σύνταξη συμφωνιών για αμοιβές πέραν των ορίων των συμβάσεων μπορούμε να καταλήξουμε σε κάποιες υποθέσεις. Για την κατηγορία των γυναικείων στελεχών υποθέτουμε ότι μπορεί μεν να συμφωνεί αμοιβές όση των ορίων των συμβάσεων, πλην όμοις το ύψος αυτών των αμοιβών εκμηδενίζεται στην πράξη αφού είναι μικρό το ποσοστό των γυναικείων στελεχίων έναντι αυτού των ανδρών. Για την κατηγορία δε των υπαλληλικών υποθέτουμε ότι είναι μικρό το ποσοστό που απηγγάνει αμοιβές καλύτερες που να συμβάλουν το διαφανόμενο χάσμα. Τέλος, η κατηγορία του βοηθητικού προσωπικού υποθέτουμε ότι μάλλον συμβάλει στην αύξηση του χάσματος, γιατί συχνά συνομολογεί συμφωνίες για αμοιβές μειωμένες, κάτω των νομίμων ορίων.

### δ. Επιμόρφωση του γυναικείου προσωπικού

Γίνεται λόγος για ένα κλάδο ολοπρό, γεμάτο απαιτήσεις όπου η ανάγκη για επιμόρ-

φωση είναι συνεχής, λόγω της συνθετότητας του αντικειμένου δραστηριότητας και της ραγδαίας εξέλιξης των συστημάτων εργασίας. Επιμόρφωση γίνεται κυρίως στα στελέχη. Οι πληροφορίες που τέθηκε στη διάθεσή μας δεν μας επιτρέπουν να κατανοήσουμε ποια είναι η σχέση της επιμόρφωσης με τις αμοιβές του γυναικείου προσωπικού των πρακτορείων.

### ε. Εξέλιξη του γυναικείου προσωπικού

Ως προς το ζήτημα της εξέλιξης γίνεται διάκριση μεταξύ μεγάλων και μικρών γραφείων. Στα μικρά γραφεία δεν υπάρχει εξέλιξη, γιατί δεν υπάρχει ιεραρχία. Στα μεγάλα γραφεία οι γυναίκες εξελίσσονται βάσει της γνώσης του αντικειμένου, αλλά και σε συνάρτηση με το είδος της δουλειάς. Εξελίσσονται πιο εύκολα στα τμήματα κινήσεων και πωλήσεων και καταλαμβάνουν θέσεις προϊσταμένων τμημάτων και διευθυντικών στελεχών. Ωστόσο στη θέση διευθυντών πρακτορείου δεν φθάνουν, παρά μόνον αν είναι ιδιοκτήτριες, το οποίο ισχύει και για τους άντρες.

Το δύσκολο ζήτημα των μαθηλογικών διαφορών κατά φύλο που απορρέουν από τη σύνοψη των ελευθέρων-συμφωνικών προκύπτει και σε σχέση με την εξέλιξη των γυναικών. Δεν είμαστε σε θέση να γνωρίζουμε ποιος είναι οι συμφωνούμενες συνήθως αμοιβές ανά θέση, ώστε να μπορούμε να υποθέσουμε κατά πόσο το μαθηλογικό χάσμα, που εκδόσαμε προηγουμένως, μπορεί να αμβλυνθεί μέσω της εξέλιξης των γυναικών σε υψηλότερες θέσεις των μεγάλων πρακτορείων. Πάντως, οι πρώτες ενδείξεις που προσφέρει αυτή η διερεύνηση δείχνουν

ότι η εξέλιξη αυτή μπορεί να γίνει πιο εύκολη από άποψη νοσηρωτών, γιατί δεν αναφέρονται προκαταλήψεις σε βάρος των γυναικών, πιο δύσκολο δε από την άποψη των δυνατοτήτων εξέλιξης σ' ένα κλάδο όπου κυριαρχούν οι μικρές επιχειρήσεις.

Οι παράγοντες, που προσκομίστηκαν, δεν μας επιτρέπουν να διατυπώσουμε με ασφάλεια κάποιες σκεψεις για τον τρόπο με τον οποίο αυτοί επηρεάζουν την ισότητα των φύλων και κατ' επέκταση των αμοιβών. Πέραν του ότι οι πληροφορίες δεν είναι επαρκείς, βρίσκουμε σε μια άλλη εργασιακή πραγματικότητα που διαφέρει κατά πολύ από αυτήν του ξενοδοχειακού κλάδου. Όχι μόνο γιατί διαφέρει το αντικείμενο παροχής των υπηρεσιών που παρέχουν τα πρακτορεία στο πλαίσιο του τουριστικού τομέα και η εσωτερική οργάνωση των επιχειρήσεων του κλάδου, αλλά και γιατί το γυναικείο εργατικό δυναμικό που απορροφάται εδώ έχει άλλα χαρακτηριστικά. Προέρχεται από το δυναμικό των ανέργων πτυχιούχων και αποφοίτων Λυκείου, το οποίο έχει προσόντα υψηλού γραφείου χωρίς προηγουμένη εξειδίκευση, ενώ στον κλάδο αυτό φαίνεται να είναι πρόσφατη και περιορισμένη η απασχόληση αποφοίτων τουριστικών σχολών.

Η ισότητα των δύο φύλων στον κλάδο των πρακτορείων εμφανίζεται ως κατοχυρωμένη με διάφορες έννοιες. Με την έννοια της αριθμητικής υπεροχής των γυναικών στον σύνολο των εργαζομένων. Με την έννοια της «πρόκαταληψης» υπέρ των γυναικών κατά την πρόσληψη. Με την έννοια της έλλειψης εμπαιδίων ως προς την εξέλιξη. Ωστόσο οι υπάρχουσες λιγότερες ενδείξεις, γεννούν την υποψία ότι πίσω από τη φαινομενική ισότητα

των φύλων υπάρχει μία υποκρυπτόμενη ανισότητα. Η ανισότητα αυτή δεν είναι ορατή και αναγνωρίσιμη προς το παρόν, εφόσον δεν έχει προσεγγιστεί το σύστημα αμοιβών, το οποίο εμπεριέχει κριτήρια αξιολόγησης της απόδοσης και παραγωγικότητας, κριτήρια που προσδιορίζουν τους πράγμασι πώς αξιολογείται οικονομικά και αμειβεται η ικανότητα κατά φύλο. Με αυτά τα δεδομένα είναι δύσκολο να κατανοήσουμε πώς επηρεάζουν οι παράγοντες που προαναφέραμε τις αμοιβές ανδρών και γυναικών και το πιθανολογούμενο χάσμα μεταξύ τους.

### 5.6 Γενικότεροι παράγοντες που επηρεάζουν τις αμοιβές ανδρών και γυναικών

Η διερεύνησή μας επεκτάθηκε και στην περίπτωση του κλάδου των Πρακτορειών στην αναζήτηση της σημασίας που μπορούν να έχουν κάποιοι γενικότεροι παράγοντες ως προς τη διαμόρφωση των αμοιβών ανδρών και γυναικών.

#### α. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού στα Πρακτορεία

Όλοι οι ερωτώμενοι συμφωνούν ότι στον κλάδο των πρακτορειών υπάρχει νόμιμη και παράνομη απασχόληση αλλοδαπών. Υπάρχουν καταρχήν αλλοδαποί υπάλληλοι ξένων εταιριών απασχολημένοι στην Ελλάδα, τους οποίους χρησιμοποιούν τα πρακτορεία γιατί οι ξένοι τουρίστες προτιμούν ως συνοδό τους υπαλλήλους της ίδιας με αυτούς εθνικότητας. Πρόκειται για εργαζόμενους που προέρχονται από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, αλλά και για εργαζόμενους από άλλες

χώρες εκτός Ευρωπαϊκής Ένωσης, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναίκες (τουλάχιστον 60%). Υπάρχουν, επίσης, αλλοδαποί υπάλληλοι ξένων εταιριών εξειδικευμένοι σε ειδικές μορφές τουρισμού που απασχολούνται σε μεγάλα γραφεία, η πλειοψηφία των οποίων είναι και πάλι γυναίκες (τουλάχιστον 60%) προσεγόμενες από τις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Όπως υπάρχουν και αλλοδαποί που απασχολούνται εποχιακά στα πρακτορεία των νησιών. Στην πλειοψηφία του είναι γυναίκες που προαλαμβάνονται λόγω γνώσης ξένων γλωσσών, έναντι μικρών αμοιβών και προσφοράς στέγης, οι οποίες και εργάζονται σε θέσεις που θα μπορούσαν να καλύψουν Ελληνίδες. Τέλος, υπάρχει αλλοδαπό φτηνό εργατικό δυναμικό που απασχολείται σε βοηθητικές εργασίες (πλύσιμο, συντήρηση αυτοκινήτων) - οι άνδρες και στην καθαριότητα οι γυναίκες - με χαμηλές αμοιβές και χωρίς ασφάλιση. Προέρχονται από τις πρώην σοσιαλιστικές χώρες κυρίως των Βαλκανίων.

Γίνεται φανερό ότι απασχολείται στον κλάδο των πρακτορειών γυναικείο αλλοδαπό προσωπικό, εξειδικευμένο και μη ανταγωνιστικό προς το παρόν, τον οποίο οι αμοιβές ρυθμίζονται ελαφρώς. Όπως, επίσης, υπάρχει φτηνό γυναικείο αλλοδαπό προσωπικό, το οποίο έχει μία μικρή παρουσία στον κλάδο. Η σημαντική από όποια ανταγωνισμότητας κατηγορία είναι η κατηγορία των αλλοδαπών γυναικών που εργάζονται ως μη εξειδικευμένο προσωπικό με προσόντα σφηνός τη γλωσσολογία, αφετέρου την αποδοχή αρχικών σπασμάτων και της έλλειψης ασφαλιστικής κάλυψης. Αυτή είναι η κατηγορία αλλοδαπών γυναικών που μπορεί

να παίζει ρυθμιστικό ρόλο στον προσδιορισμό των αμοιβών των Ελληνίδων, με την έννοια ότι προστίθεται στην προκφορά ανειδίκευτης εργασίας με κολλήτερους όρους. Πράγμα που έχει ως αποτέλεσμα να πιέζονται οι Ελληνίδες να κάνουν συμφωνίες με μικρότερες αμοιβές για να μην μείνουν άνεργες. Επομένως, η απασχόληση ορισμένων κατηγοριών αλλοδαπών γυναικών μπορεί να λειτουργεί και στον κλάδο των πρακτορείων ως μοχλός πίεσης των αμοιβών των Ελληνίδων. Ποιές είναι οι επιπτώσεις που έχει η πιθανή αυτή μείωση των αμοιβών των Ελληνίδων ως προς το μισθολογικό τους χάσμα με τους άντρες. Μπορούμε να μάθουμε, μόνο αν γνωρίζουμε ποιες είναι οι δικές τους πραγματικές αμοιβές και βάσει ποίων κριτηρίων καθορίζονται.

#### **γ. Η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών**

Η απασχόληση ασκουμένων στον κλάδο των Πρακτορείων δεν εμφανίζεται να έχει την ίδια έκταση, όπως σε αυτόν των Ξενοδοχείων. Οι εργοδότες δεν φαίνεται να τους προτιμούν, εκτός αν προέρχονται από συγκεκριμένες σχολές (Σχολή Αναψυχασμού και ΙΕΚ), αλλά και οι ίδιοι στρέφονται προς το χώρο των Ξενοδοχείων. Προσλαμβάνονται ως προσωπικό, του οποίου η πρόσληψη επιδοτείται από τον ΟΑΕΔ, κυρίως ως εποχικά. Αμειβονται κατά μια άποψη ως κανονικοί υπάλληλοι, ενώ κατά μια άλλη με μειωμένη αμοιβή, κατώτερη αυτής που προβλέπει η κλαδική συλλογική σύμβαση. Επίσης, διχασμένα υπάρχει και κατά πόσο οι φοιτητές αυτοί καλύπτουν πόγιες θέσεις και κατά πόσο τις στερούν από το κανονικό προσωπικό των πρακτορείων.

Δεν είναι σαφές η εικόνα που προκύπτει από τα υπάρχοντα στοιχεία, ούτε για την απασχόληση ασκουμένων φοιτητών στον κλάδο των Πρακτορείων, ούτε και για την γενικότερη επίδραση τη παρουσίας τους στον κλάδο, από την άποψη των προσλήψεων και του προσδιορισμού των αμοιβών. Μπορούμε, ωστόσο, να υποθέσουμε ότι η απασχόληση ασκουμένων φοιτητών δεν αποτελεί προς το παρόν παράγοντα ρύθμισης των γυναικείων αμοιβών, εφόσον ο αριθμός τους, αλλά και η εξειδίκευσή τους στην πράξη δεν φαίνεται να λειτουργούν ανταγωνιστικά προς άλλες κατηγορίες υπαλλήλικού προσωπικού των πρακτορείων.

### **5.7 Σύνοψη**

Η εικόνα που απεικονίστηκε, μέσω των απόψεων που διατύπωσαν εκπρόσωποι φορέων πανελλήνιας κλίμακας του κλάδου των πρακτορείων, για την ισοτιμία των αμοιβών ανδρών και γυναικών, είναι ότι ισοτιμία αμοιβών δεν υπάρχει στην πράξη όχι μόνον γιατί δεν τηρείται η κλαδική συλλογική σύμβαση όλες τις περιοχές της χώρας -και κυρίως στις τουριστικές-, όπου η απασχόληση είναι εποχιακή και τα εκεί πρακτορεία είναι μικρές επιχειρήσεις, αλλά και γιατί δεν αμείβεται η υπεριοριστική απασχόληση των υπαλλήλων, η πλειοψηφία των οποίων είναι γυναικεία. Επί πλέον, η σύνταξη προφορικών συμφωνιών για αμοιβή πάνω από τα προβλεπόμενα όρια μετράται το ζήτημα της ισοτιμίας των αμοιβών στο επίπεδο των «άτυπων νόμων» της αγοράς εργασίας του κλάδου, νόμων βάσει των οποίων αξιολογείται η παραγωγικότητα και η απόδοση. Σ' αυτό το επί-

παιδιά είναι ενδιαφέρον να αναρωτηθεί κανείς αν υπάρχουν νέες μισθολογικές ανισότητες σε βάρος των γυναικών βασισμένες σε αναπαραγωγή παλαιών νοσηροτήτων και κατηγοριοποιήσεων των ικανοτήτων ανά φύλο.

Επιπλέον επιχειρήσαμε να δούμε ποια είναι η επίδραση κάποιων παραγόντων στην ισότητα των φύλων και κατ'επέκταση στις αμοιβές τους. Είναι σαφής η επίδραση των κριτηρίων πρόσληψης σε θέσεις ανειδίκευτου υπαλληλικού προσωπικού. Δεν είναι το ίδιο σαφής η επίδραση των κριτηρίων εξέλι-

ξης, στο μέτρο που υπάρχει κάποια εξέλιξη. Ασαφής παραμένει και ο ρόλος της εκπαίδευσης ως κριτηρίου πρόσληψης γυναικών. Τέλος, γενικότεροι παράγοντες, όπως η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού και η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών δεν φάνηκαν να παίζουν σημαντικό ρόλο στη ραθμιοτήτων - αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των Πρακτορείων, παρά μόνο συγκεκριμένων κατηγοριών υπαλληλικού προσωπικού, του πλέον ανειδίκευτου.





## Σύνοψη - Συμπεράσματα Β' μέρους

**Η** εμπειρική διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης ως προς την ισοτιμία αρσενικών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στο πρακτορεία, ανέδειξε κάποιες όψεις του ζητήματος που συναντήσαμε και στην περίπτωση των ξενοδοχείων. Ισοτιμία αρσενικών ανδρών και γυναικών στον κλάδο των πρακτορείων είναι δύσκολο να υπάρξει γιατί, όπως έδειξε η διερεύνησή μας υπάρχει παράβιαση της εργασιακής νομοθεσίας, σε μικρότερη κλίμακα, ως προς την καταβολή των αποδοχών που προβλέπονται από την κλαδική συλλογική σύμβαση και, σε μεγάλη κλίμακα, ως προς την καταβολή αμοιβής για υπερωριακή απασχόληση, πράγμα το οποίο επηρεάζει αρνητικά τις αμοιβές του υπαλληλικού προσωπικού των πρακτορείων. Η πλειοψηφία του οποίου είναι γυναίκες. Στον κλάδο των πρακτορείων, ισοτιμία αρσενικών είναι δύσκολο να υπάρξει και για το λόγο ότι συμφωνούνται αμοιβές υψηλότερες των νομίμων για κατηγορίες εξειδικευμένου στελεχιακού προσωπικού με βάση την απόδοσή τους, στις οποίες γυναίκες, σύμφωνα με τις εκτιμήσεις των εκπροσώπων φορέων του κλάδου αντιπροσωπεύουν, είναι μόνο το 15%. Η περίπτωση αυτή δίνει μια νέα διάσταση στο ζήτημα της ισοτιμίας των αρσενικών των δύο φύλων, γιατί αποσημαίνει την πιθανότητα δημιουργίας νέων, μισθολογικών ανισοτήτων μεταξύ τους, σ' ένα χώρο που υπερβίβει την εφαρμογή της εργασιακής νομοθεσίας.

Πρόκειται για τα συναλλακτικό ήθη και τις παραστάσεις που επικρατούν στον αγορά εργασίας του κλάδου σχετικά με την έννοια της απόδοσης, της παραγωγικότητας και της ικανότητας, καθώς και για τα κριτήρια που τις αξιολογούν ώστε να τις μετατρέψουν σε αξία που πληρώνεται ή επιβραβεύεται μέσω της αμοιβής. Στο επίπεδο αυτό είναι διερευνητέο κατά πόσο επιβιώνουν προκαταλήψεις και στερεότυπα τα οποία αναπαράγουν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων με νέους τρόπους. Επιπλέον, οι παράγοντες που εξετάσαμε ως προς την επίδρασή τους στην ισοτιμία των δύο φύλων και κατ'επέκταση στις αμοιβές τους, δεν φαίνεται προς το παρόν να μπορούν ν' αποτελέσουν παράγοντες βελτίωσης της θέσης των γυναικών στο κλάδο, για λόγους που συνδέονται με την ίδια την οργάνωση και λειτουργία του χώρου. Η τουριστική εκπαίδευση δεν φαίνεται ν' αποτελεί προς το παρόν προσόν που αξιολογείται περισσότερο από την εξειδίκευση στην πράξη. Τα κριτήρια πρόσληψης προσωπικού, τα οποία φαινομενικά εκφράζουν προτίμηση των εργοδωτών υπέρ των γυναικών, στην ουσία εκφράζουν τις διαδικασίες υποτίμησης του γυναικείου υπαλληλικού προσωπικού, δίνοντας έμφαση στο φαίνοσθαι (εμφάνιση) και όχι στο είναι (γνώσεις). Κατ'επέκταση εκφράζουν και τη χαμηλή αποτίμηση των προσφερομένων υπηρεσιών μέσω χαμηλών αμοιβών, οι οποίες -σε τουριστικές περιπτώσεις όπου η απασχόληση εποχιακή- υποτιμούνται ακόμα περισσότερο. Εξέλιξη των γυναικών υπόσχει, στις μεγάλες επιχειρήσεις, πράγμα το οποίο δεν ισχύει στην περι-

πώληση των μικρών επιχειρήσεων, που απο-  
τελούν την πλειοψηφία των επιχειρήσεων  
του κλάδου. Έτσι, η μυθολογική εξέλιξη  
μέσω προαγωγής δεν φαίνεται γ' αφορά  
μεγάλο αριθμό εργαζομένων γυναικών στα  
πρακτορεία. Όσον αφορά, τέλος, τη διε-  
ρεύνηση παραγόντων που επιδρούν στις  
αμοιβές, με την έννοια ότι αποτελούν μο-  
χλό πίεσης για τη μείωσή τους, διαπιστώ-  
σαμε ότι η απασχόληση αλλοδαπών γυναι-  
κών αποτελεί ένα τέτοιο μοχλό. Στο μέτρο  
που πρόκειται για αλλοδαπό ανειδίκευτο  
υπαλληλικό προσωπικό των πρακτορείων  
που προσλαμβάνεται εποχιακά με χαμη-  
λές αμοιβές, το αλλοδαπό αυτό προσωπικό  
λεπαιργεί ανταγωνιστικά προς το εγχώριο  
ανειδίκευτο γυναικείο εργατικό δυναμικό  
που διαθέτει τις στοιχειώδεις ζητούμενες  
γνώσεις για να καταλάβει θέση υπαλλήλου  
στο χώρο, γιατί πιέζει έμμεσα το εγχώριο  
για να μειώσει και αυτό την αμοιβή, προ-  
φανώς κάτω από το νόμιμο όριο.

Και στην περίπτωση των πρακτορείων  
έχει διαφανεί ότι η ένταση των φαινόμενων  
που περιγράφονται ποικίλλει ανά τουριστική  
περιοχή και ανά είδος τουριστικής απασχό-  
λησης. Είναι σαφές και επαναλαμβανόμενη  
η διάκριση μεταξύ της ετήσιας απασχόλη-

σης στην περιοχή πρωτεύουσας και της επο-  
χιακής απασχόλησης κυρίως στα νησιά.  
Όπως και η διάκριση μεταξύ μεγάλων και μι-  
κρών επιχειρήσεων, που συνδέεται με την  
τήρηση ή μη της εργατικής νομοθεσίας.

Δύο λόγοι συντηγρούν υπέρ της συνεχι-  
σης της διερεύνησης του ζητήματος των  
αμοιβών ανδρών και γυναικών στον κλάδο  
των πρακτορείων. Ο πρώτος είναι ότι η δική  
μας διερεύνηση υπήρξε περιορισμένη, και  
ως εκ τούτου δεν μπόρεσε να προσεγγίσει  
επαρκώς την τοπική κλίμακα. Ο δεύτερος  
λόγος, όμως, είναι ότι πρόκειται για ένα  
κλάδο όπου το μυθολογικό χάσμα ως τέτοιο  
δεν έχει διαπιστωθεί, λόγω της απουσίας  
επίσημων στατιστικών στοιχείων για τις  
αμοιβές που να αφορούν ειδικά τον κλάδο  
πρακτορείων και όχι όλα τον κλάδο των υπη-  
ρεσιών. Και βέβαια, στο σημείο αυτό επο-  
νέρεται το ζήτημα της οριοθέτησης του  
κλάδου ώστε, παρά την ενσωμάτωσή του με  
άλλους αλληγορικούς φορείς, να διατηρεί τις  
ιδιοπεριότητές του, που προκύπτουν και από  
την ιδιαιτερότητα της απασχόλησης σ' αυ-  
τόν. Πόσο αυτή η ιδιοπεριότητα επηρεάζει τη  
θέση των γυναικών μέσα στον κλάδο και κατ'  
επέκταση τις αμοιβές τους εξερευνάται να  
είναι διερευνητέο.

## Τελικές συμπερασματικές παρατηρήσεις

**Η** εμπειρική διερεύνηση που επιχειρήσαμε ως προς το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών στον τουριστικό τομέα υπερέβη το επίπεδο του θεωρικού πλαισίου και των συλλογικών διαπραγματεύσεων και προσπάθησε να υπεισέλθει στο χώρο όπου καθορίζονται οι αμοιβές στην πράξη, δηλαδή στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα και στις πρακτικές που ακολουθούν εργοδότες και εργαζόμενοι. Για να προσεγγίσει το ζήτημα αυτό χρησιμοποιήσαμε την εμπειρία εκπροσώπων συλλογικών φορέων τους οποίους θεώρησε εκπροσώπους μιας ουσιαστικώς κοινωνικής και εργασιακής εμπειρίας και βέβαια πρέπει και πάλι να τονιστεί ότι η διερεύνηση αυτή επεδίωξε να αναδείξει κάποιες πτυχές του ζητήματος και, σε καμιά περίπτωση, δεν υπήρξε εξαντλητική.

Μία βασική πτυχή του ζητήματος είναι λοιπόν ότι η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα στην ουσία δεν μπορεί να διερευνηθεί ανεξάρτητα από την κατάσταση που επικρατεί στην αγορά του τουριστικού τομέα. Δηλαδή ανεξάρτητα από την κρίση του τουρισμού, την εποχικότητα της απασχόλησης, την κατάσταση των τουριστικών επιχειρήσεων, τις πρακτικές των εργοδοτών, την εξάρτηση του τουρισμού από τις διεθνείς αγορές, τις κατηγορίες εργατικού δυναμικού των δύο φύλων που απασχολούνται στον τομέα, αλλά και τις κατηγορίες ανδρών των δύο φύλων που ζητούν απασχόληση σ' αυτόν.

Η διερεύνησή μας έδειξε, λοιπόν, ότι οι αμοιβές ανδρών και γυναικών είναι συνέπεια της γενικότερης κατάστασης που επικρατεί στην αγορά του τουριστικού τομέα. Έδειξε μάλιστα ότι, υπό την επίρρηση της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας, η κατάσταση αυτή είναι δυσμενής τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.

Με αφορμή την περίπτωση του Ξενοδοχειακού κλάδου για τον οποίο είχαμε πληρέστερη εικόνα, διαπιστώσαμε ότι η θέση των γυναικών είναι δυσμενέστερη έναντι αυτής των ανδρών για πολλούς λόγους. Οι γυναίκες κατέχουν χαμηλότερες θέσεις οι οποίες συνεπάγονται αντίστοιχα και χαμηλότερες αμοιβές. Βρίσκονται συχνά αντιμέτωπες με προκαταλήψεις και νοσηριότητες περί του ρόλου του γυναικείου φύλου που δυσκολεύουν την πρόσληψή τους σε θέσεις μη γυναικείας και μη χαμηλόμισθες, αλλά και την εξέλιξη τους σε θέσεις με κολλίτερες αμοιβές. Υπό το φόβο της ανεργίας, οι γυναίκες συμβιβάζονται και δέχονται αμοιβές χαμηλότερες των προβλεπόμενων, αλλά και διεκδικούν λιγότερο από τους άνδρες αμοιβές από υπερωριακή απασχόληση, απασχόληση κατά τις αργίες και τις Κυριακές, επιδόματα κ.λπ.

Σε ακόμα δυσμενέστερη θέση με ταξί των γυναικών του τουριστικού τομέα βρίσκονται οι γυναίκες που ανήκουν στις χαμηλόμισθες κατηγορίες γιατί υφίστανται πρακτικές των εργοδοτών που απροσκόπων στη μείωση του κόστους εργασίας (π.χ. εντατικοποίηση εργασίας, κάλυψη πολλών ειδικοτήτων από τον ίδιο

εργαζόμενο).

Ετσι δημιουργείται μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων, φαινόμενο που υποκαμπτόμενο, το οποίο συναρτάται με όλους τους λόγους που αναφέρθηκαν, αλλά και με το μέγεθος της επιχείρησης, το χαρακτήρα της τουριστικής απασχόλησης και την απουσία ελεγκτικών μηχανισμών από πλευράς κράτους. Το μισθολογικό αυτό χάσμα μετατρέπεται σε χάσμα κοινωνικό, που προσδιορίζεται από τη διαφορά συμφερόντων μεταξύ εργαζοτών (μικρών-μεσίων-μεγάλων) και εργατικού δυναμικού (ειδικευμένου-ανεπίδηκτου, εγχώριου-ελλοδαπού, γυναικείου-αντρικού, πλήρους-εποχικής απασχόλησης κ.λπ.), αλλά και από τη διαφορά συμφερόντων μεταξύ των διαφορετικών υποκατηγοριών εργατικού δυναμικού. Στις επιμέρους αυτές υποκατηγορίες δυσμενέστερη θέση έχουν οι γυναίκες έναντι των ανδρών. Οδηγούμαστε, έτσι, στη διαπίστωση ότι η διερεύνηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα παραπέμπει ουσιαστικά σε διερεύνηση της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών που ανήκουν στις ίδιες κοινωνικές κατηγορίες και εργασιακές κατηγορίες και υποκατηγορίες.

Κατά τη διερεύνησή μας ήρθαμε σ' επαφή με μια πραγματικότητα που υπερβαίνει κατά πολύ το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Πρόκειται για την αδυναμία ελέγχου από το κράτος της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Στη νέα αυτή πραγματικότητα φάνηκε ότι υπάρχουν εργαζόμενοι που προσπαθούν να σώσουν εαυτούς από την

ανεργία μέσω απορικών συμφωνιών που ανιστρατεύονται τις συλλογικές ρυθμίσεις, ή μέσω συμβιβασμών και υποχωρήσεων που αναρούν στην πράξη κατοχυρωμένα εργασιακά δικαιώματα. Έτσι, το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών συναρτήθηκε εκ των πραγμάτων και με την κατάσταση των ελεγκτικών μηχανισμών του κράτους, αλλά και των ελεγκτικών μηχανισμών των συνδικάτων. Πράγμα το οποίο μας οδήγησε να αναρωτηθούμε γιατί το ζήτημα της ισότητας των φύλων δεν έχει απασχολήσει τους ελεγκτικούς αυτούς μηχανισμούς. Πρόκειται για αδιαφορία ή αδυναμία των μηχανισμών αυτών ή για έλλειψη πίεσης από πλευράς των εργαζομένων γυναικών του τομέα. Ή, μήπως, για την απουσία μιας συλλογικής εργασιακής συνείδησης που να σπινειδεσει τη βάση για τη διεκδίκηση βασικών εργασιακών δικαιωμάτων;

Η διερεύνησή μας ήρθε να επιβεβαιώσει ότι η νομική ρύθμιση της ισότητας των αμοιβών δεν αρκεί για να επιβάλει μια νέα πραγματικότητα στην αγορά εργασίας του τουριστικού τομέα που έρχεται σε αντίθεση με παγιωμένους ρόλους, κοσμοποίες, πρακτικές και συνθήκες εργασίας των δύο φύλων. Βαθεία ριζωμένες αντιλήψεις και προκαταλήψεις, υπό το κράτος της οικονομικής κρίσης και της ανεργίας, ανθίστανται, ενδυναμώνονται και υποστηρίζουν σύγχρονες εργαδοτικές πρακτικές μείωσης του κόστους εργασίας. Πρόκειται για πρακτικές που παράγουν, μέσω των συχνότερων παραβιάσεων της εργατικής νομοθεσίας, νέες ανισότητες σε βάρος των γυναικών. Πρό-

κεται, επίσης, για πρακτικές που διατηρούν ανισότητες σε βάρος των γυναικών, μέσω της αναπαραγωγής νοσηροτήτων και στερεοτύπων που επηρεάζουν τη μείωση των γυναικείων αμοιβών. Πρόκειται, τέλος, για πρακτικές που οδηγούν τα γυναικεία εργατικά δυναμικά να αποδεχθεί τη μείωση των αμοιβών του υπό το κράτος

του ανταγωνισμού μεταξύ διαφόρων κατηγοριών ανειδίκευτου ή ειδικευμένου δυναμικού και υπό το κράτος του φόβου της ανεργίας. Έτσι, πίσω από τη νομοθετική καθιέρωση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, αναπαράγονται παλιές και δημιουργούνται νέες ανισότητες σε βάρος των γυναικών.



## Προοπτικές – προτάσεις

**Η** εικόνα που απογράφηθηκε ως προς την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών στον τουριστικό τομέα εκ πρώτης όψεως δεν φαίνεται να αφήνει περιθώρια για να σκεφτεί κανείς προοπτικές βελτίωσης της υπάρχουσας κατάστασης, σε μια επαγή όπου γίνεται λόγος για κρίση στον τουρισμό. Ωστόσο οι προοπτικές ως προς την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών αρχίζουν να διαφαίνονται όταν συνδέσει κανείς το ζήτημα με τους ευρύτερους χώρους που το καθορίζουν. Σύμφωνα με τις απόψεις των ερωτώμενων οι χώροι αυτοί είναι:

*α. Ο χώρος της τουριστικής πολιτικής, χώρος δημόσιος και ιδιωτικός που καλείται ν' αντιμετωπίσει το ερώτημα τι είδους τουρισμό προωθεί η χώρα και με ποια μέσα θα τον επιτύχει. Με άλλα λόγια, οι φορείς χάραξης τουριστικής πολιτικής καλούνται να επαναπροσδιορίσουν και να επαναοχευώσουν την πολιτική αυτή, ώστε να εξασφαλιστεί η βελτίωση της ποιότητας παροχής υπηρεσιών και η ανταγωνιστικότητα της χώρας με τοξή των τουριστικών χωρών. Στο πλαίσιο μιας τέτοιας προοπτικής η επιμόρφωση των εργαζομένων και η εξασφάλιση ικανοποιητικών αμοιβών είναι δύο από τα βασικά μέσα επίτευξης του στόχου αυτού.*

*β. Ο χώρος των τουριστικών επιχειρήσεων, για τον οποίο επικρατεί η άποψη από πλευράς εργαζομένων ότι δεν ενδιαφέρεται για την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Γίνεται λόγος για επιμόρφωση των ιδιοκτητών των τουριστικών*

*επιχειρήσεων που θα συμβάλει στην άνοδο του γενικότερου επιπέδου τους.*

*γ. Ο χώρος των εργαζομένων γυναικών, ο οποίος οπαρρίζεται από τις γυναίκες των επιμέρους κλάδων, κλάδων που δεν βρίσκονται σ' επαφή μεταξύ τους. Αναφέρεται ότι οι ίδιες οι γυναίκες δεν διεκδικούν, δεν συμμετέχουν στα αιματεία και ότι η εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών πρέπει να επιδιωχθεί μέσω από τη συμμετοχή τους στα αιματεία.*

*δ. Ο συνδικαλιστικός χώρος, ο οποίος πρέπει να έχει επαφή με την πράξη για να μπορεί να επέμβει, όπως και να συμβαίνει σε συνεχή ενημέρωση των εργαζομένων ώστε να γνωρίζουν το δικαίωμά τους.*

*ε. Οι ελεγκτικοί μηχανισμοί του κράτους (Επιθεωρήσεις Εργασίας και ΙΚΑ), οι οποίοι πρέπει να οργανωθούν και να κινητοποιηθούν για να επιβάλλουν την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας.*

*στ. Οι μηχανισμοί απονομής δικαιοσύνης (Δικαστήρια), οι οποίοι πρέπει να επιτοχύνουν τους ρυθμούς έκδοσης αποφάσεων.*

*ζ. Ο χώρος της πολιτικής που αχειρίζεται με τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, η ενίσχυση των οποίων με επιδοτήσεις ή φοροσπαλλαγές, θα συμβάλει στη βελτίωση της κατάστασής τους και κατ' επέκταση στη βελτίωση της θέσης των εργαζομένων σ' αυτές.*

Από τις κατευθύνσεις αυτές – με τις οποίες οι εκπρόσωποι των συλλογικών φορέων συνδέουν τη βελτίωση της υπάρχουσας

οας κατάστασης, αποσιγάσει η οπτική της ισότητας των φύλων. Κάτι το οποίο δεν είναι τυχαίο. Οι φορείς αυτοί δεν είναι ιδιαίτερα ευαίσθητοποιημένοι σε θέματα ισότητας, αν κρίνει κανείς από τη μικρή συμμετοχή των γυναικών στις διοικήσεις τους και από την απουσία επιτραπών ισότητας από το πλαίσιο δραστηριοποίησής τους. Βεβαίως, όπως τονίζει ένας εκπαιδευτικός, «η ομοιότητα αμοιβής γίνεται πάντα καλυμμένα», που σημαίνει ότι οι φορείς των εργαζομένων τουλάχιστον θα πρέπει να στρέψουν την προσοχή τους προς αυτή την κατεύθυνση και να συμπεριλάβουν στην προβληματισμό τους και ζητήματα ισότητας των αμοιβών που τίθενται πέραν της εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας. Με βάση όσα διαπιστώσαμε κατά τη διάρκεια της διερεύνησής μας καταλήξαμε ότι το ζήτημα της ισότητας αμοιβών των ανδρών και γυναικών εργαζομένων του τουριστικού τομέα είναι πολύπλοκο και πολυδιάστατο. Δεν αρκούν οι ρυθμισμοί, ούτε οι διεκδικήσεις. Απαιτείται γνώση της κατάστασης σε βάθος. Η έρευνά μας μόνο μπορεί να θεωρηθεί η αφιετηρία, μιας παράλληλης διαδρομής που χρειάζεται να διανύσουν οι φορείς που ενδιαφέρονται για τον τουρισμό και οι φορείς που ενδιαφέρονται για την ισότητα. Οι μien για να αναγνωρίζουν τη μεγάλη

και άμση σημασία της ισότητας των φύλων μέσα στον τουριστικό τομέα. Οι δε για να έρθουν σ' επαφή με την πραγματικότητα του συγκεκριμένου χώρου να προβούν σε δράσεις που ανταποκρίνονται σ' αυτή την πραγματικότητα και να αντιληφθούν ότι η πολιτική ισότητας των φύλων πρέπει να έχει ένα συγκεκριμένο πλαίσιο αναφοράς το οποίο να την καθορίζει και την εξειδικεύει. Η διερεύνηση της υπάρχουσας κατάστασης έδειξε ότι αποσιγάζουν τα δεδομένα κατά φύλο από τους συλλογικούς φορείς του τουριστικού τομέα. Έτσι, το ζήτημα της ισότητας των αμοιβών επαναφέρει στο προσκήνιο την ανάγκη εμπάθισης σε ζητήματα που σχετίζονται με τη λειτουργία των τουριστικών επιχειρήσεων (ζητήματα προσωπικού, ζητήματα οικονομικά κ.λπ.). Γιατί η προώθηση της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη δεν μπορεί να είναι αποκομμένη από τον επαγγελματικό, οικονομικό και κοινωνικό χώρο στον οποίο απευθύνεται. Αλλιώς οποιαδήποτε νέες ρυθμίσεις θα παραμείνουν κενά γράμμα. Ακόμα κι αυτές ο ίδιος ο στόχος της εφαρμογής της υπάρχουσας νομοθεσίας, ο οποίος όσο αυτονόητος και αν είναι, προσκρούει σε σοβαρά εμπόδια που μετατρένουν το αυτονόητο σε αντικείμενο προς διερεύνηση.



## Βιβλιογραφία

- «Απασχόληση και εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα: Προγνωστικότητα, τάσεις, προοπτικές, Αποτελέσματα πανελλαδικής έρευνας». *Τετράδια του ΙΝΕ*, Ειδικό τεύχος, Οκτώβριος 2002.
- Βαϊσι Ντ., Χαϊζήμυχάλης Κ., *Με τη ραπτομηχανή στην κουζίνα και τους Παλιούς στους αγρούς. Πόλεις, περιφέρειες και άτυπη εργασία*, Αθήνα, Εξάντας, 1997.
- Γαβρόγλου Στ. και Κικίλιας (επιμ.), *Οργάνωση της εργασίας και νέες μορφές απασχόλησης στην Ελλάδα και την Ευρώπη*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2001.
- Γαλατά Β., *Το επίπεδο κατάρτισης: η απασχόληση και η επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών*, Αθήνα, ΙΝΕ-ΓΣΕΕ, 1996.
- Γαλάνη-Μουλιάρη Β., *Ερευνες για τον τουρισμό στην Ελλάδα και την Κύπρο, Μια ανθρώπινη προσέγγιση*, Αθήνα, Πρωτοπόρος, 2002.
- Γεωργιοκοπούλου Β. και Κουζής Γ., *Ευελπίες και νέες εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Γεωργιοκοπούλου Β. και Κουζής Γ., *Σύμβαση τριτοβάθμιας παραγωγικότητας. Προβλήματα και πρωτοβουλίες εφαρμογής. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγματεύσεως*, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ.
- Γιαννακούρου Μ., *Η ισοτιμία ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών ως αντικείμενα της συλλογικής διαπραγματεύσεως και των συλλογικών συμβάντων εργασίας*, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 16, Οκτώβριος 1999, σ. 50-72.
- Γιαννακούρου Μ. και Σουριέλη Ε., *Ισοτιμία των αρμοίων μεταξύ γυναικών και ανδρών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις*, Αθήνα, Οκτώβριος 2002.
- Δουλέρη Τ., *Ισοτιμία των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις*, Αθήνα, Παπαζήσης, 1994.
- Ελληνική Εταιρία Τοπικής Ανάπτυξης και Αυτοδιοίκησης, *Οι Δεσφές για την ισοτιμία στην Τοπική Αυτοδιοίκηση*, Αθήνα, 1999.
- Ευρωπαϊκό Συνέδριο «Στρατηγικές για την ισοτιμία των δύο φύλων. Ευρώπη - Ελλάδα 1996-2005», *Πρακτικά*, Αθήνα, Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, 2000.
- Ζαχαράτος Γ., *Τουρισμός, απασχόληση και επαγγελματική κατάρτιση*, *Ενημέρωση*, τ. 15, 1996, σ. 13-20.
- Ζαχαράτος Γ., Τσάρτας Π. κ.ά., *Μελέτη για την απασχόληση στον Τουρισμό (υποκλάδοι Ξενοδοχείων, Πρακτορειών και Εστίασης)*, Αθήνα, Σύνοδος Ελληνικών Τουριστικών Επιχειρήσεων, Μάιος 2001.
- «Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα. Απασχόληση και επαγγέλματα στην περίοδο 1993-1997», *Τετράδια του ΙΝΕ*, Διπλό τεύχος, 22-23, Αύγουστος 2002.
- «*Η Ελληνική Οικονομία και η απασχόληση*, Έτησιο Έκθεση 2001, Αθήνα, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2001.
- Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, *Ελληνική Οικονομία και Τουρισμός*, τ. 14, Νοέμβριος 2002.
- Ισοτιμία ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και συλλογικές συμβάσεις: Μιαλέτη*

στο επίπεδο του κλάδου, 4ο Μεσοπρόθεσμο Κοινωνικό Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα Ευκαιριών, μεταξύ Ανδρών και Γυναικών 1996-2000, Αθήνα, Κέντρο Γυναικείων Μελετών και Ερευνών ΔΙΟΤΙΜΑ, Ιούλιος 1999.

Καραγιάννης Στ., Στελέχη τουριστικών επιχειρήσεων. Οι διαστάσεις της ηγετικής συμπεριφοράς, *Διοικητική Επιθεώρηση*, τεύχος 18, Σεπτέμβριος 2000, σ. 69-78.

Karamessini M., *The gender pay gap in Greece*, European Commission Experts Group on Gender and Employment, September 2002.

Karamessini M., Ισακίμογλου Ε., *Determinants of the gender gap in Greece*, Paper, ΚΕΤΗ.

Καραντίνος Δ., Κετατζοπούλου Μ., Μουρίκη Α., *Ευέλικτη απασχόληση και ελαστικοποίηση του χρόνου εργασίας: τάσεις, εξελίξεις, προοπτικές*, Αθήνα, Εθνικό Ινστιτούτο Εργασίας, 1997.

Καραντίνος Δ., Πρόσφατες εξελίξεις στην αγορά εργασίας, Μουρίκη Α., Νοούμη Μ., Ποπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2002, σ. 121-124.

Κασμάτη Κ., Θανασιούλου Μ., Τσάρτας Π., *Η γυναικεία απασχόληση στον τουριστικό τομέα. Διερεύνηση της αγοράς εργασίας και επισήμανση προοπτικών*, Αθήνα, Ευρωπαϊκή κοινότητα - Πάντειο Πανεπιστήμιο, Κέντρο Κοινωνικής Μαρφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, 1995.

Κέντρο Ερευνών για θέματα Ισότητας, *Δίκαιωμα στην ισότητα: από τη νομοθεσία*

στην καθημερινή πρακτική, Αθήνα, 2001.

Κετατζοπούλου Μ., Γυναικεία απασχόληση, Μουρίκη Α., Νοούμη Μ., Ποπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 125-126.

Κετατζοπούλου Μ. και Σερμενίδου Χ., *Ισότητα των φύλων: Η θέση της γυναίκας στο δημόσιο και ιδιωτικό χώρο*, Μουρίκη Α., Νοούμη Μ., Ποπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 137-144.

Κοκκώσης Χ., Τσάρτας Μ., *Βιώσιμη τουριστική ανάπτυξη και περιβάλλον*, Αθήνα, Εκδόσεις Κριτική, 2001.

*Κώδικας πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμειβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άνδρες*, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Απασχόληση και κοινωνικές υποθέσεις, Λουξεμβούργο, Υπηρεσία Επισήμων Εκδόσεων των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων 1996.

Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον κλάδο του τουρισμού*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.

Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον τουρισμό στην περιφέρεια Κρήτης και ειδικά στους νομούς Ηρακλείου και Λασιθίου*, εισήγηση, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 8-9 Μαΐου 1999, κα Σεμινάριο ΟΜΕΔ, 10-11 Απριλίου 1998.

Ληξουριώτης Γ., *Εργασιακές σχέσεις στον Τουρισμό και ειδικότερα στα Ιόνια Νη-*

- ατά, εισήγηση, Περιφερειακό εκπαιδευτικό σεμινάριο ΟΜΕΔ, Ν. Ζάκυνθος.
- Μαράτου-Μαυράνη Π., Χατζηγιάννη Μ., Ανεργία, εργασία, εκπαίδευση-κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία, Πρακτικό Ελληνογαλλικού Συμποσίου, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1998.
- Μουλόλογλου Ε., Τσάρτας Π., κ.δ., *Ο Τουρισμός ως παράγοντας κοινωνικής αλλαγής*, Αθήνα, Ξένιας, 1998.
- Μουρίκη Α., Νασούμη Μ. και Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002.
- Μουρίκη Α., Εργασιακές σχέσεις και κοινωνικός διάλογος στην Ελλάδα: η δύσκολη πορεία από την κρατική κηδεμονία προς την αυτομόνηση, Μουρίκη Α., Νασούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 145-152.
- Μουρίκη Α., Οι εξελίξεις στο θεσμικό πλαίσιο για την αγορά εργασίας 1990-2001, Μουρίκη Α., Νασούμη Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτραίτο της Ελλάδας 2001*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Αθήνα, 2002, σ. 113-120.
- Μυλωνάς Α., *Τουρισμός, Πολιτική, εξελίξεις, προοπτικές και συμβολή στην οικονομία*, Αθήνα, ΚΕΠΕ, Ιούλιος 1997.
- Ντερμενιάκης Ν., Η ανισότητα των αμοιβών σε επιλεγμένους κλάδους και επαγγέλματα. Οι περιπτώσεις των κλάδων του λιανικού εμπορίου, του τουρισμού, των τραπεζών και των υπηρεσιών υγείας ΚΕΘΙ, Αθήνα 2004.
- Νταμανακίς Ν., *Paygarin selected sectors and professions in Greece: Tourism, Banking, Health and Retail Commerce*, First Steering Group Meeting, Athens, Kethi, February, 2002.
- Πανελλήνια Ομοσπονδία Επισκεπτών και Υπαλλήλων Τουριστικών Επαγγελματιών, *Διαδικασίες Απολογισμός, 2002*, Αθήνα, 38ο Συνέδριο, 7 Φεβρουάριου, 2002.
- Παπαδόπουλου-Μητροπούλου Αιμ., Η αρχή της ισότητας των φύλων και η εφαρμογή της κατά την πρόσβαση στην ομασκόληση, *Επιθεώρηση Εργασιακών Σχέσεων*, τ. 6, Απρίλιος 1997, σ. 78-96.
- Παπανίκος Γ., *Οι Ελληνικές Μικρές και Μεσαίες Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000.
- Παυλοπούλου Π., Κουζέλης Α., *Περιφερειακή Ανάπτυξη της Ελλάδας και Τουρισμός*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 1998.
- Παυλόπουλος Π., *Ανάπτυξη και ανεργία. Πρακτικές*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 2000.
- Σοιμελή Ε., Ισότητα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών: η περίπτωση της Ελλάδας, *Ενημέρωση*, τ. 79, Ιανουάριος 2002, σ. 13-18.
- Σπυροπούλου Θ., Αναβάθμιση του τουριστικού προϊόντος μέσω της επένδυσης σε ανθρώπινο δυναμικό, *Ενημέρωση*, τ. 48-49, Ιούλιος - Ιούλιος 1999, σ. 26-28.
- Σπυροπούλου Θ., Οι αλλαγές στο προφίλ του μαζικού τουρισμού και το ανθρώπινο δυναμικό, *Τετράδιον του ΙΝΕ*, τ. 18-19, Ιούλιος 2000, σ. 25-35.

Σερμεωνίδου Χ., Απασχόληση και ανεργία των γυναικών στην Ελλάδα. Αξιολόγηση σχετικών πολιτικών, Μαράτου-Αλιπράνη Π., Χατζηγιάννη Α. (επιμ.), *Ανεργία, Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και στην Γαλλία*, Πρακτικά Ελληνο-γαλλικού Συμποσίου, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, σ. 181-201.

Συνδικάτο Εξαγοραπαλλήλων Επιστημοσύ, Τουρισμού Αθηνών και Περιχώρων, *Ενημερωτικό Δελτίο*, Αθήνα, Δεκέμβριος 2002.

Τζαριζοπούλου Μ., Η θέση των μεταναστών στην Ελλάδα, Μουρίκη Α., Νάσση Μ., Παπαπέτρου Γ. (επιμ.), *Το κοινωνικό πορτρέτο της Ελλάδας 2002*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2002, σ. 45-59.

Τσάρτας Π., *Έρευνα για τα Κοινωνικά Χαρακτηριστικά της Απασχόλησης, Μελέτη III: Τουρισμός και αγροτική πολυδραστηριότητα*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 1991.

Τσάρτας Π., Θεοδωρόπουλος Κ.Α., *Οικονομικές Επιπτώσεις του Τουρισμού στους Νομούς Κερκiras και Λασιθίου*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ελληνικός Οργανισμός Τουρισμού, 1995.

Τσάρτας Π., Μανιολάκου Ε., Μάρκου Α., σε συνεργασία με Ε. Άλλιοση και Ι. Σαρά, *Ποσοτικά χαρακτηριστικά και τάσεις όψησης εσωτερικού τουρισμού*, Αθήνα, Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, 2001.

Τσιτούρας Α., *Η εισαχόληση του Τουρισμού στην Ελλάδα και τις Ανταγωνιστικές χώρες*, Αθήνα, Ινστιτούτο Τουριστικών Ερευνών και Προβλέψεων, 1998.

Ψημμένος Ι., *Μετανάστευση από τη Βαλκάνια: Κοινωνικός αποκλεισμός στην Αθήνα*, Glory Book - Παπάζησης, 1995.

## Παράρτημα

### **Α/α Ερωτηματολογίου**

Επιστημονική υπεύθυνη  
Μαρία Θανοπούλου

**«ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΑΝΔΡΩΝ και ΓΥΝΑΙΚΩΝ**  
**στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ**  
**ΔΙΕΡΕΥΝΗΣΗ της ΥΠΑΡΧΟΥΣΑΣ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗΣ**  
**και ΕΠΙΣΗΜΑΝΣΗ ΠΡΟΟΠΤΙΚΩΝ»**

#### **ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ**

Όνομα φορέα \_\_\_\_\_  
Διεύθυνση \_\_\_\_\_  
Τηλέφωνο \_\_\_\_\_  
Όνομα συντελεκτριάς \_\_\_\_\_  
Ημερομηνία συνέντευξης \_\_\_\_\_

#### **ΕΝΟΤΗΤΕΣ**

- Α. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ  
Β. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΦΟΡΕΑ  
Γ. ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ/ΚΛΑΔΟ του ΤΟΜΕΑ  
    Γ<sub>1</sub>. ΥΠΑΡΧΟΝ ΠΛΑΙΣΙΟ για την ΙΣΟΤΗΤΑ των ΑΜΟΙΒΩΝ  
    Γ<sub>2</sub>. ΕΦΑΡΜΟΓΗ του ΠΛΑΙΣΙΟΥ  
Δ. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ - ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ

## A. ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΕΡΩΤΩΜΕΝΟΥ

1. Φύλο
- 1 Άνδρας
  - 2 Γυναίκα

2. Έτος γέννησης 19\_\_\_\_

### 3. Γενική εκπαίδευση

Τόξεις Δημοτικού	1
Απολυτήριο Δημοτικού	2
Απολυτήριο Γυμνασίου	3
Απολυτήριο Λυκείου	4
Πτυχίο Μέσης Σχολής	5
Πτυχίο Ανώτερης Σχολής	5
Πτυχίο Ανωτάτης Σχολής	7
Μεταπτυχιακός τίτλος	8

Όνομασία πτυχίου \_\_\_\_\_

### 4. Τουριστική εκπαίδευση

Σεμινάρια κατόασης	1
Ταχύρρυθμη εκπαίδευση ΣΤΕ	2
Πτυχίο ιδιωτικής σχολής	3
Πτυχίο σχολής ξενοφών	4
Πτυχίο σχολής Τ.Ε.	5
Πτυχίο Τ.Ε.Ι. (ΚΑΤΕΕ)	6
Πτυχίο σχολής εξωτερικού	7
Άλλο	8

Όνομασία πτυχίου \_\_\_\_\_

Άλλο \_\_\_\_\_

5. Ξένες γλώσσες
- 1. Ναι (Εάν ΝΑΙ, ερ. 6)
  - 2. Όχι

6. Ποιες \_\_\_\_\_

## 7. Απασχόληση

Επάγγελμα	Κλάδος	Θέση στο επάγγελμα*
ΚΥΡΙΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
Α' ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		
Β' ΔΕΥΤΕΡΕΥΟΥΣΑ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ		

- \* Εργοδότης.....1  
 Μισθωτός.....2  
 Αυτοσπασαγκοούμενος.....3  
 Συμβοηθούν μέλος.....4

## 8. Προηγούμενη εμπειρία στον τουριστικό τομέα

Επάγγελμα	Κλάδος	Θέση	Έτος	Διάρκεια
α				
β				
γ				
δ				

## 9. Σχέση με το φορέα

- α. Χρόνος εγγραφής.....  
 β. Σημερινή ιδιότητα..... Από πότε.....  
 γ. Προηγούμενες ιδιότητες..... Χρονικό διάστημα.....  
 (πρόεδρος, μέλος ΔΣ, απλό μέλος,  
 άλλο)..... Χρονικό διάστημα.....

## Β. ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΤΙΚΑ του ΦΟΡΕΑ

10. Ποιοι είναι οι σκοποί του φορέα;

11. Ποιες είναι οι δραστηριότητές του;

12. Ποιες είναι οι προϋποθέσεις εγγραφής μελών;

13. Ποιος είναι ο σημερινός αριθμός μελών

Σε ποιο σύνολο εργαζομένων στον κλάδο

14. Φύλο μελών: Άνδρες Σε ποιο σύνολο ανδρών του κλάδου

Γυναίκες Σε ποιο σύνολο γυναικών του κλάδου

14. Επαγγέλματα/ειδικότητες μελών

Όνομασία	Συνολικός αριθμός	Άνδρες	Γυναίκες
α.			
β.			
γ.			
δ.			
ε.			
στ.			



## 16. Πόσες γυναίκες συμμετέχουν

α. στο Δ.Σ. του φορέα \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

β. σε επιτροπές \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

σε ποίες \_\_\_\_\_

γ. σε άλλα όργανα \_\_\_\_\_ σε σύνολο \_\_\_\_\_

σε ποία \_\_\_\_\_

---



---



---



---



---



---



---



---



---



---

## Γ. ΥΠΑΡΧΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ στον ΤΟΥΡΙΣΤΙΚΟ ΤΟΜΕΑ/ΚΛΑΔΟ του ΤΟΜΕΑ

### Γ. ΥΠΑΡΧΟΝ ΠΛΑΙΣΙΟ για την ΙΣΟΤΗΤΑ των ΑΜΟΙΒΩΝ

17. Ποιες συμβάσεις προβλέπουν την ισότητα αμοιβών στον τουριστικό τομέα/  
κλάδο του τομέα;

---

---

---

18. Τι προβλέπουν ως προς αυτήν;

---

---

---

19. Τι δεν προβλέπουν;

---

---

---

19α. Για ποιους λόγους δεν το προβλέπουν;

---

---

---

### Γ. ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΠΛΑΙΣΙΟΥ

20. Αυτά που προβλέπουν οι συμβάσεις εφαρμόζονται στην πράξη

Ναι 1 (Εάν ΝΑΙ, κρ. 25)

Όχι 2 (Εάν ΟΧΙ, κρ. 21)

Εν μέρει 3 (Εάν ΕΝ ΜΕΡΕΙ, κρ. 21)

21. Με ποιους τρόπους δεν εφαρμόζεται η ισότητα αμοιβών στην πράξη;

---

---

---

22. Για ποιους λόγους συμβαίνει αυτό;

---



---

23. Πόσο συνηθισμένο είναι αυτό το φαινόμενο στον κλάδο σας; Αναφερθείτε σ' αυτό.

---



---

24. Τι προβλήματα εμφανίζονται στην πράξη σε σχέση με την εφαρμογή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών, όταν η απασχόληση είναι

A. ΕΤΗΣΙΑ

---

A. ΠΛΗΡΗΣ

---

A. ΜΕΡΙΚΗ

---

B. ΕΠΟΧΙΑΚΗ

---

B. ΠΛΗΡΗΣ

---

B. ΜΕΡΙΚΗ

---

Γ. ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΣΥΜΒΟΛΑΙΑ

---



---

\*25. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσα στην ίδια επιχείρηση; Ποιοί είναι οι λόγοι;

---



---

\*26. Υπάρχουν διαφοροποιήσεις αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών από επιχείρηση σε επιχείρηση; Ποιοι είναι οι λόγοι;

---

---

---

---

\*27. Τι ρόλο παίζουν σ' αυτές τις διαφοροποιήσεις;

α. Η εκπαίδευση των γυναικών

---

---

---

---

β. Οι θέσεις που οι γυναίκες καταλαμβάνουν

---

---

---

---

γ. Η πολιτική πρόσληψη του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

---

δ. Η πολιτική επιμόρφωσης του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

---

ε. Η πολιτική επαγγελματικής εξέλιξης του γυναικείου προσωπικού που υιοθετούν οι επιχειρήσεις

---

---

---

---

α. Το σύστημα αμοιβών που υφίστανται οι επιχειρήσεις

ζ. Η απασχόληση ασκούμενων φοιτητών/ων ΤΕΙ

η. Η απασχόληση αλλοδαπού προσωπικού

στ. Άλλοι παράγοντες

\*28. Υπάρχει απασχόληση αλλοδαπού γυναικείου προσωπικού στον κλάδο σας;

Ναι 1 (Εάν ΝΑΙ, κρ. 28α)

Όχι 2 (Εάν ΟΧΙ, κρ. 29)

\*28α Σε ποιες ειδικότητες;

\*28β Από ποιες χώρες προέρχονται;

28γ Η απασχόληση των αλλοδαπών γυναικών πώς επηρεάζει την απασχόληση των Ελληνικών στον κλάδο σας:

Απασχόληση με συμβόλαιο

Απασχόληση χωρίς συμβόλαιο

29. Υπάρχουν περιπτώσεις μη εφαρμογής της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών στην πράξη:

29α. Στις περιπτώσεις αυτές οι ενδιαφερόμενες αντιδράσαν και πως:

29α. Εάν όχι για ποιους λόγους:

29β. Ο φορέας σας προέβη σε κάποιες ενέργειες, σε ποιες:

29β. Εάν όχι για ποιους λόγους:

**Δ. ΠΡΟΟΠΤΙΚΕΣ – ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ**

30. Κατά τη γνώμη σας μπορεί να βελτιωθεί αυτή η κατάσταση και με ποιους τρόπους:

---



---



---

31. Πώς μπορούν να συμβάλουν

α. Οι ίδιες οι γυναίκες του κλάδου

---

β. Οι επιχειρήσεις του κλάδου

---

γ. Ο φορέας σας

---

δ. Το κράτος

---

ε. Τα ευρωπαϊκά συνδικάτα

---

στ. Η Ευρωπαϊκή Ένωση

---

\*32. Θέλετε να προτείνετε κάτι σχετικό με την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών;

Στον κλάδο σας

---



---



---

Στον τουριστικό τομέα γενικά

---



---

---

\*33. Ποιες είναι οι προϋποθέσεις γι' αυτό;

---

---

---

---

---

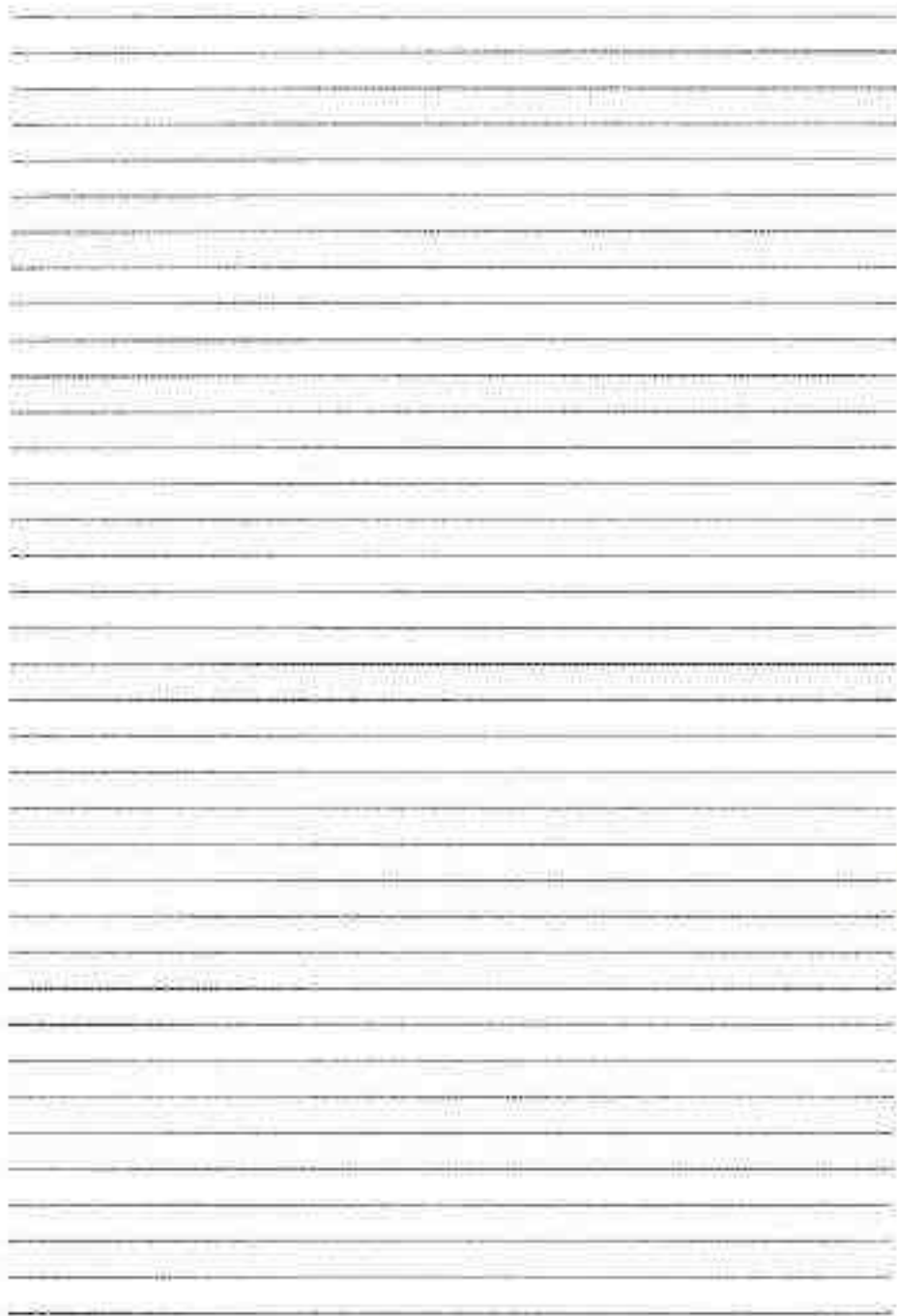
---

---

---







## ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ

No	Όνομα Φορέα	Υπεύθυνος/-η
<b>Συντονιστής Φορέας</b>		
1	Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ)	Φαεινή Σιάου, Υπεύθυνη Τμήματος Διεθνών και Ευρωπαϊκών Σχέσεων ΚΕΘΙ
<b>Διακρατικοί Εταίροι</b>		
1	EFFAT (European Federation of Food, Agriculture and Tourism Trade Unions)	Kerstin Howald
2	ETUC (European Trade Union Confederation) Women's Committee	Beatrice Hertogs
3	UGT Departamento Confederal de la Mujer de UGT	Sofedat Ruiz Segura
<b>Εθνικοί Εταίροι</b>		
4	EWLA (European Women Lawyers Association)	Elisabeth Mueller, Πρόεδρος
1	Ινστιτούτο Εργασίας ΓΣΕΕ/ΑΔΕΔΥ	Χρήστος Πολυζωγόπουλος, Πρόεδρος
2	Νομαρχία Δωδεκανήσου	Εμμανουήλ Κομπορόπουλος, Αντινομάρχης Δωδεκανήσου
3	Δικηγορικός Σύλλογος Αθηνών	Αιγάνης Ρουπακιάτης, Πρόεδρος
4	Δικηγορικός Σύλλογος Θεσσαλονίκης	Γεώργιος Ιννατιάδης, Πρόεδρος
5	Ινστιτούτο Εργασίας ΟΤΟΕ	Λοιζοπέλης Λόκκας, Πρόεδρος

Διεύθυνση	Χώρα	Τηλέφωνο	Fax
Χαρ. Τρικούπη 51 & Βαλ- τετσίου, 106 81 Αθήνα	Ελλάδα	210 3898000	210 3898079
Rue Fosse-aux-Loups 38 bte 3-B-1000 Brussels	Ευρωπαϊκή Συνδικα- λιστική Οργάνωση	00322 218 77 30	00322 218 30 18
Bd du Roi Albert II, 5- B 1210 Brussels	Συνμοσπονδία Ευ- ρωπαϊκών Συνδικάτων	00322 2240439	00322 224 05 48
C/. Hortaleza, 88 28004 Madrid Spain	Ισπανική Συνδικαλι- στική Οργάνωση	0034 91 5897600	0034 91 5897603
Avenue Louise 486/3 (Jodocyl), B-1050 Brussels	Ευρωπαϊκός Γνωσι- κός Δικηγορικός Σύνδεσμος	0032 2 648 98 50	00322 6483643
Ερμούνου Μπενάκη 71Α, 106 81 Αθήνα	Ελλάδα	210 33 27 729	210 33 27 716
Γλ. Ελευθερίας, 85100 Ρόδος	Ελλάδα	22410 36410- 46558	22410 36410
Ακαδημίας 60, 106 79 Αθήνα	Ελλάδα	210 3398270	210 3610637
Δικαστικό Μέγαρο Θεσσαλονίκης	Ελλάδα	2310 542987	2310 553444
Βησσαρίωνος 9 & Σίνα, 106 72 Αθήνα	Ελλάδα	210 36 20 363 210 36 47 724	210 3637611



## ΆΛΛΕΣ ΕΚΔΟΣΕΙΣ ΤΟΥ ΚΕΘΙ



ΧΡΗΣΙΜΟΠΟΙΗΣΗ ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑΣ

# Οδηγός Καλών Πρακτικών

για τη βελτίωση των βιβλιοθηκών-ισότιος των φύλων



ΕΚΔΟΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ  
ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ  
ΚΑΤΑΡΤΙΣΤΩΝ ΣΤΑ ΠΛΗΡΗ ΧΡΟΝΙΑ  
ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΓΙΑ ΤΗΝ  
ΕΡΕΥΝΑ ΚΑΙ ΤΗΝ ΕΚΠΑΙΔΕΥΣΗ

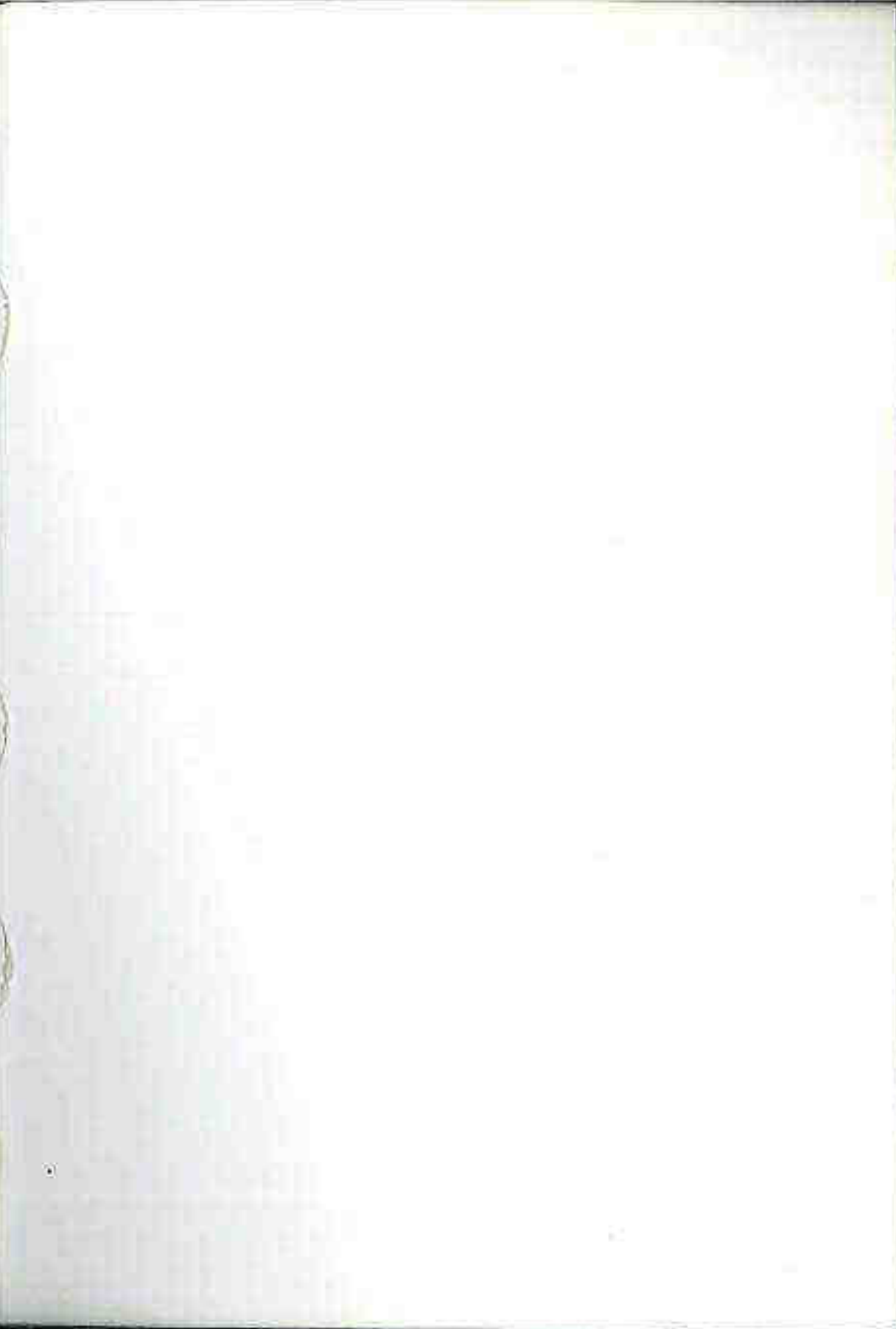
ΠΡΟΣ ΜΙΑ ΚΟΙΝΩΝΙΚΗ  
ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΗ ΠΛΑΙΣΙΟ  
ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ  
ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ (2001-2006)











# ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ (ΚΕΘΙ)

## ΑΘΗΝΑ:

Χαριλάου Τρικοπού 51  
και Βαλτετσίου, 106 81 Αθήνα  
τηλ.: 210 38 98 800  
fax: 210 38 98 079  
e-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)

## ΚΕΝΤΡΑ ΠΛΗΡΟΦΟΡΗΣΗΣ ΚΑΙ ΣΥΜΒΟΥΛΕΥΤΙΚΗΣ ΓΥΝΑΙΚΩΝ:

### ΑΘΗΝΑ:

Χαριλάου Τρικοπού 51 και Βαλτετσίου,  
106 81 Αθήνα  
τηλ.: 210 38 98 800  
fax: 210 38 98 079  
e-mail: [kethi@kethi.gr](mailto:kethi@kethi.gr)

### ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗ:

Συγγρού 30, 546 30 Θεσσαλονίκη  
τηλ.: 2310 517 959, 523 511  
fax: 2310 524 071  
e-mail: [thkethi@otenet.gr](mailto:thkethi@otenet.gr)

### ΠΑΤΡΑ:

Κανακάρη 101B, 262 21 Πάτρα  
τηλ.: 2610 620 059  
fax: 2610 620 803  
e-mail: [kethipat@otenet.gr](mailto:kethipat@otenet.gr)

### ΗΡΑΚΛΕΙΟ:

1866 αρ. 105, 71 201 Ηράκλειο  
τηλ.: 2810 341 387, 343 778  
fax: 2810 343 778  
e-mail: [kethiira@otenet.gr](mailto:kethiira@otenet.gr)

### ΒΟΛΟΣ:

Αναπήσιως 17B, 382 21 Βόλος  
τηλ.: 24210 78 218-9  
fax: 24210 78 219  
e-mail: [kethivol@otenet.gr](mailto:kethivol@otenet.gr)



web site: [www.kethi.gr](http://www.kethi.gr)