

Ισομισθία Διεθνώς και στην Κύπρο

**ΕΝΑ ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ
ΓΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Συγγραφέας Άννα Πηλαβάκη
Επιμέλεια Διομήδης Διομήδους

Λευκωσία, Φεβρουάριος 2004

Ισομισθία Διεθνώς και στην Κύπρο

**ΕΝΑ ΚΑΘΟΔΗΓΗΤΙΚΟ ΒΟΗΘΗΜΑ
ΓΙΑ ΛΕΙΤΟΥΡΓΟΥΣ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΗΣ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ
ΚΑΙ ΣΤΕΛΕΧΗ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ**

Θερμές Ευχαριστίες

Στον έντιμο Υπουργό Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης κ. Δώρο Θεοδώρου, στον Γενικό Διευθυντή του Υπουργείου Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης και τον Εθνικό Μηχανισμό για τα Δικαιώματα της Γυναίκας για την θερμή στήριξη της έκδοσης αυτής.

Στην εμπειρογνώμονα του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας κ. Constance Tomas για την πολύτιμη βοήθεια της, παρέχοντας μας, πλούσιο έντυπο υλικό για την Ισομισθία.

Πρόλογος Υπουργού Δικαιοσύνης και
Δημόσιας Τάξης και Προέδρου του Εθνικού
Μηχανισμού για τα Δικαιώματα της Γυναίκας
κ. Δώρου Θεοδώρου



Η έκδοση του Τμήματος Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης της ΔΕΟΚ, με τίτλο "Ισομισθία Διεθνώς και στη Κύπρο", αποτελεί μια αξιοσημείωτη και ουσιαστική πρωτοβουλία .

Το περιεχόμενο της Έκδοσης θα βοηθήσει όλους τους ενδιαφερόμενους/ες και εμπλεκόμενους/ες στην πρακτική εφαρμογή του Νόμου "Περί Ίσης Αμοιβής Μεταξύ Αντρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία ή για Εργασία στην οποία Αποδίδεται Ίση Αξία".

Τα εγχειρίδιο αυτό είναι ιδιαίτερα χρήσιμο για τους κοινωνικούς εταίρους, Εργοδοτικές, Εργατικές Συνδικαλιστικές Οργανώσεις και Επιθεωρητές Εργασίας, στη διαδικασία αξιολόγησης των επαγγελματιών και κατά συνέπεια της πρακτικής εφαρμογής του Νόμου.

Το θέμα της Ισομισθίας είναι ιδιαίτερα σοβαρό και ως τέτοιο αντιμετωπίζεται διεθνώς, αφού οι διακρίσεις λόγω φύλου στην αμοιβή είναι άμεσες ή και έμμεσες σε πολλούς κλάδους και επαγγέλματα.

Η μελέτη αυτή δεν περιγράφει απλά την υπάρχουσα κατάσταση και τα αίτια των διακρίσεων στην αμοιβή, αλλά προτείνει τρόπους , νέους θεσμούς και μηχανισμούς για την άρση των διακρίσεων στην αμοιβή, που οφείλονται στο φύλο.

Απευθύνω τα θερμά μου συγχαρητήρια στο Τμήμα Ισότητας και Ίσης Μεταχείρισης της ΔΕΟΚ για την πρωτοβουλία και ειδικότερα στην Άννα Πηλαβάκη και στον Διομήδη Διομήδους που εργάστηκαν για την έκδοση αυτή και εύχομαι να ακολουθήσουν και άλλες παρόμοιες.



ΠΡΟΛΟΓΟΣ



Ο σκοπός της μελέτης αυτής είναι για να βοηθήσει όσο μπορεί στην πρακτική εφαρμογή του νέου Νόμου, που αφορά την ισομισθία στην Κύπρο.

Ο νέος Περί Καταβολής της Ίσης Αμοιβής Μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για την Ίδια Εργασία, ή για Εργασία στην οποία Αποδίδεται Ίση Αξία (ΝΟΜΟΣ 177(Ι)2002- ΟΔΗΓΙΑ 97/80/ΕΟΚ και 75/117/ΕΟΚ) εκτιμάται ότι δεν θ' αντιμετωπίσει τόσα προβλήματα στην εφαρμογή του, ανάλογα με την αρνητική εμπειρία που είχαμε με τον αντίστοιχο νόμο που ίσχυε πριν.

Σημαντική παράμετρος και προϋπόθεση όμως για την αποτελεσματικότερη εφαρμογή του Νόμου είναι η ενημέρωση και επιμόρφωση όλων των ενδιαφερομένων, εργοδοτούμενων, εργοδοτών, συνδικαλιστών/στριών, δημόσιων λειτουργών και εκπροσώπων του γυναικείου κινήματος. Μ' αυτό το σκεπτικό προχώρησα στην μελέτη αυτή, που προσδοκώ να προσφέρει βοήθεια, αναγνώριση και κατανόηση της αρχής της ισομισθίας και στην διαδικασία της αξιολόγησης – ταξινόμησης των επαγγελματών, που θα είναι και το κλειδί για τη δίκαιη εφαρμογή του Νόμου.

Πολύ σημαντικό ρόλο θα διαδραματίσει, τόσο το σύστημα ταξινόμησης των επαγγελματών το οποίο θ' ακολουθήσουμε, όσο και τα κριτήρια που θα λαμβάνονται υπόψη για την αξιολόγηση της εργασίας που επιτελείται.

Αξιοποιώντας τις εμπειρίες των άλλων χωρών, σίγουρα θα βοηθήσει όλους τους εμπλεκόμενους φορείς, εργοδοτικές και συνδικαλιστικές οργανώσεις, εργοδοτούμενους/ες, Επιθεωρητές/τριες Εργασίας και Δημόσιους Λειτουργούς.

Άννα Πηλαβάκη
Αναπληρώτρια Γενική Γραμματέας ΔΕΟΚ
Πρόεδρος Δ.Σ Παρατηρητηρίου Ισότητας Κύπρου

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Εισαγωγή	8-9
1.0 Ισομισθία και διακρίσεις ιστορικά.....	10
1.1 Συμβάσεις Διεθνούς Γραφείου Εργασίας.....	11
1.2 Έρευνα ΔΓΕ στις Χώρες Μέλη της Ε.Ε Αποτελέσματα	12
1.3 Αιτίες για το Χάσμα Αμοιβών.....	12-13
1.4 Παραγωγικότητα και Επαγγελματικός Διαχωρισμός	14
1.5 Διάκριση λόγω Δομής Αμοιβών.....	15
2.0 Σύστημα Αξιολόγησης Εργασίας.....	16
2.1 Μεθοδολογία Επαγγελματικής Αξιολόγησης.....	16-17
2.2 Περιγραφή Επαγγελμάτων.....	18-21
2.3 Στερεότυπο Φύλου στην Αξιολόγηση Εργασίας.....	21
2.4 Ανάλυση Αξιολόγησης Εργασίας.....	22
2.5 Πεδίο Δράσης της Σύγκρισης στην Αξιολόγηση Εργασίας	22-23
2.6 Συμπεράσματα.....	24
2.7 Στρατηγικές για Αποτελεσματική Εφαρμογή της Ισομισθίας.....	25
3.0 Ισομισθία στην Ε.Ε	26
3.1 Πεδίο εφαρμογής Σύγκρισης.....	26
3.2 Εθνική Νομοθεσία.....	26-27
3.3 Μηχανισμός για Καθιέρωση Ισομισθίας Κατώτατων Μισθών	27
3.4 Συλλογικές Συμβάσεις.....	27
3.5 Κώδικας Πρακτικής για την Ίση Αμοιβή (Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων).....	27-28
3.6 Προτάσεις ΕΕ.....	28

4.0	Μέτρα Προώθησης της Ισομισθίας σε Διάφορες Χώρες	29
4.1	Ιαπωνία	29
4.2	Καναδάς	30
4.3	Φινλανδία	30-31
4.4	Νέα Ζηλανδία	31
4.5	Σουηδία	31
4.6	Τσεχία	32
4.7	Βέλγιο	32
4.8	Συμπεράσματα – Η Ανάγκη για μια Κατανοητή Προσέγγιση	32-33
5.0	Η Ισομισθία στην Κύπρο	34
5.1	Ορισμοί	34-35
5.2	Κριτήρια Σύγκρισης και Αξιολόγησης Εργασίας Ισης Αξίας	35-36
5.3	Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης	36
5.4	Τεχνική Επιτροπή	37
5.5	Επίλυση Παραπόνων	37
5.6	Ποινές	38
5.7	Ο ρόλος των Επιθεωρητών/τριών	38-39
5.8	Προστασία Εργοδοτούμενου απο απόλυση	39
6.0	Ο Ρόλος των Κυπριακών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στην Εφαρμογή της Ισομισθίας	40
6.1	Εξέταση και τροποποίηση ή κατάργηση διατάξεων Συλλογικών Συμβάσεων Εργασίας	40-41
6.2	Διαπιστώσεις- Συμπεράσματα	41-44
	Βιβλιογραφία-Πηγές	44

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Το θέμα της ισομισθίας στην Κύπρο, αλλά και στο Διεθνές τοπίο εργασίας, είναι ζήτημα διαχρονικό, που όμως αποκτά ιδιαίτερα σπουδαία σημασία τις τελευταίες δύο δεκαετίες. Όσο προχωρούν οι οικονομίες, το πεδίο του διεθνούς ανταγωνισμού, αλλά και οι κοινωνίες σε αναβαθμισμένες απαιτήσεις κοινωνικής δικαιοσύνης, τα θέματα της ίσης μεταχείρισης και της προώθησης πλήρους ισότητας και ισομισθίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, αποκτούν υψηλότερο δείκτη ευαισθησίας.

Η ισομισθία έχει γίνει χωρίς αμφιβολία ζήτημα διαχείρισης σε όλες τις οργανωμένες κοινωνίες, για όλες τις μορφές εργασίας, σ' όλες τις επιχειρήσεις και οικονομικές δραστηριότητες.

Η παρούσα εργασία- μελέτη που κατέληξε στη συγγραφή αυτού του εγχειριδίου βοηθήματος αναφέρεται στους εξής βασικούς τομείς:



- α) Περιγράφει την πραγματική διάσταση του υπάρχοντος προβλήματος χάσματος μεταξύ της αμοιβής ανδρών και γυναικών, μέσα από τα πορίσματα έρευνας του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας στις χώρες μέλη της ΕΕ και την κατάσταση σε διάφορες χώρες.
- β) Αναλύει και εξηγεί τα αίτια και τις συνθήκες που δημιουργούν, συντηρούν ή και επιτείνουν το χάσμα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών και τους τρόπους ή μεθοδολογία σμίκρυνσης ή εξάλειψης του χάσματος.
- γ) Στην προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης να προωθήσει θεσμικό πλαίσιο πρακτικής για τις χώρες μέλη, με σκοπό την αντιμετώπιση του προβλήματος της διάκρισης αμοιβής σε βάρος της εργαζόμενης γυναίκας.
- δ) Στην Κυπριακή πραγματικότητα, τα προβλήματα, στις προσπάθειες βελτίωσης και εναρμόνισης με το Ευρωπαϊκό κεκτημένο και τη δημιουργία νέων θεσμών και μηχανισμών, για την καταστολή στο μέγιστο δυνατό βαθμό της διάκρισης στις αμοιβές λόγω φύλου, που επικρατεί στον τόπο μας.



Στο πρώτο κεφάλαιο γίνεται εκτενής αναφορά σε μελέτη που διεξήγαγε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας (ΔΓΕ), που εδρεύει στη Γενεύη, ανάμεσα στις 15 χώρες μέλη της ΕΕ. Η έρευνα κατέγραψε με σαφήνεια όχι μόνο το μέγεθος του προβλήματος, αλλά και τα αίτια που το προκαλούν. Η ίδια έρευνα παρουσιάζει με ιδιαίτερο τρόπο τις συνθήκες που δημιούργησαν το πρόβλημα της διάκρισης των αμοιβών, την κοινωνική και οικονομική βάση του προβλήματος. Επιπλέον καταγράφονται τα ευρήματα αναφορικά με το χάσμα μισθών, που δημιουργεί η ίδια η δομή των αμοιβών.

Στο δεύτερο κεφάλαιο καταγράφονται τα σημαντικά ευρήματα και πορίσματα της έρευνας του ΔΓΕ, αναφορικά με τη σημασία της αξιολόγησης της εργασίας. Γίνεται αναλυτική περιγραφή μεθοδολογίας αξιολόγησης εργασίας και παρατίθενται αναλυτικά παραδείγματα πρακτικής εφαρμογής της μεθοδολογίας στα σχεδιαγράμματα 1,2 και 3. Το κεφάλαιο αυτό χρήζει περισσότερης προσοχής από τον αναγνώστη του εγχειριδίου και ειδικότερα για όσους ασχολούνται με τη συνομολόγηση και διαπραγμάτευση συλλογικών συμβάσεων.

Το τρίτο και τέταρτο κεφάλαιο περιγράφουν την κατάσταση, πρακτική και εμπειρία, στην ΕΕ και σε αριθμό άλλων χωρών αντίστοιχα. Στα δύο κεφάλαια καταγράφονται πληροφορίες αναφορικά με τις καταβολές και την αντιμετώπιση του προβλήματος της ισομισθίας. Γίνεται ειδική αναφορά στις πολιτικές, τα μέτρα και τα αποτελέσματα, που κατάφεραν οι χώρες που περιλαμβάνονται στο κεφάλαιο τέσσερα.

Γίνεται επίσης η μετάδοση γνώσεων, που κάθε χρήστης ή αναγνώστης του εγχειριδίου, πρέπει να σταθεί με βαρύνουσα προσοχή. Τα νέα δεδομένα, οι προοπτικές και οι κατευθυντήριες δεξιότητες και τρόποι προσέγγισης και διαχείρισης της προώθησης της ισομισθίας.

Για την Κύπρο λόγω ένταξης και εναρμόνισης με την ΕΕ, οι αναφορές και τα δεδομένα που περιγράφονται στο κεφάλαιο 3 αποκτούν αυξημένη σημασία.

Στο πέμπτο κεφάλαιο γίνεται αναφορά στις σημαντικότερες πρόνοιες του

«Περί Καταβολής ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία» Νόμος του 2002.

Το έκτο και τελευταίο κεφάλαιο, αναφέρεται στο ρόλο των Κυπριακών Συνδικαλιστικών Οργανώσεων στην εφαρμογή της Ισομισθίας και καταγράφονται οι διαπιστώσεις και τα συμπεράσματα που εξήχθησαν από τη μελέτη διαφόρων συλλογικών συμβάσεων εργασίας στην Κύπρο.

Παρατίθεται επίσης πίνακας της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου του 1998 όπου καταγράφεται η μέση αντιμισθία ανά εργαζόμενο/η, κατά επαγγελματική ομάδα.

1.0 ΙΣΟΜΙΣΘΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΙΣΤΟΡΙΚΑ

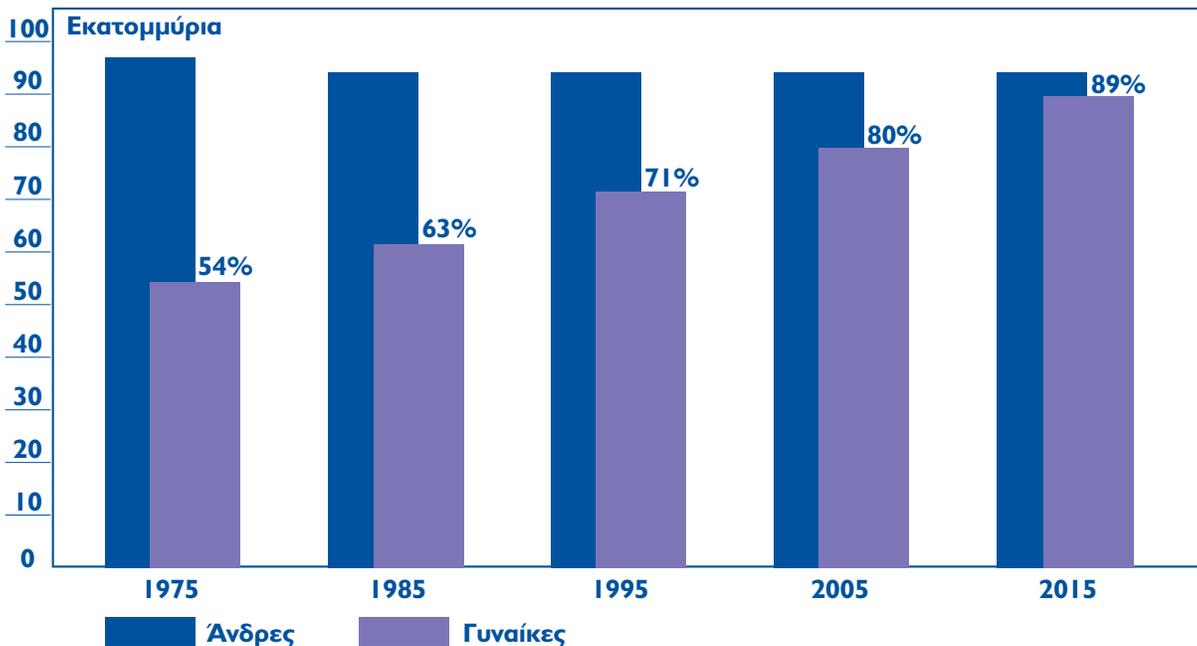
Οι διαφορές στους μισθούς παραμένουν ένα από τα πιο τρανταχτά παραδείγματα της ανισότητας μεταξύ γυναικών και αντρών.

Από την εποχή που οι γυναίκες πρωτοπήκαν στην αγορά εργασίας, γενικά πληρώνονται λιγότερο από ότι οι άντρες. Σε μερικές χώρες μάλιστα αυτή η ανισομισθία ήταν Κυβερνητική πολιτική, με το σκεπτικό ότι οι γυναίκες δε χρειάζονται να κερδίζουν ένα βιώσιμο μισθό όπως οι άντρες, οι οποίοι στηρίζουν οικονομικά τις οικογένειες τους. Με λίγα λόγια δε βασιζόταν η ανισομισθία στη χαμηλότερη παραγωγή των γυναικών, αλλά στην υφιστάμενη νοοτροπία.

Ακόμη και σήμερα υπάρχει αυτή η σχολή σκέψης σε μερικές χώρες, ότι οι γυναίκες πρέπει ν' αμείβονται λιγότερο από τους άντρες συζύγους τους, λόγω της υπάρχουσας νοοτροπίας, για να μην απειληθεί η παραδοσιακή «ισορροπία» εντός της οικογένειας.

Ενώ η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξήθηκε αξιοσημείωτα κατά την διάρκεια της περασμένης 10ετίας, στα περισσότερα μέρη του κόσμου, (πίνακας 1) οι γυναίκες εξακολουθούν ν' αντιμετωπίζουν διακρίσεις στην αγορά εργασίας και αυτό έχει ως αποτέλεσμα την άνιση πρόσβαση τους στην εργοδότηση.

Πίνακας 1



1.1 ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Στο επίπεδο των ίσων δικαιωμάτων υπάρχουν δύο υψίστης σημασίας Συμβάσεις του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας. Η σύμβαση 100 του 1951 που αφορά την ίση αμοιβή για άντρες και γυναίκες για ίσης αξίας εργασία, η οποία κυρώθηκε από 148 χώρες και η σύμβαση 111 του 1958 και αφορά τη διάκριση στην εργοδότηση και απασχόληση και καλύπτει την προώθηση της ισότητας σ' όλα τα επίπεδα απασχόλησης. Απαγορεύει τη διάκριση λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, θρησκείας, εθνικής καταγωγής, πολιτικής γνώμης και κοινωνικής προέλευσης.

Οι διαφορές στους μισθούς, διαφέρουν μεταξύ αντρών και γυναικών, από χώρα σε χώρα και εντός της ίδιας της χώρας, ανάμεσα στον Ιδιωτικό και Δημόσιο Τομέα, όπως επίσης και μεταξύ διαφορετικών τομέων της Οικονομίας. Το χάσμα των μισθών αντικατοπτρίζεται στο Διεθνές σκηνικό ως εξής:

Αμοιβή Γυναικών σε σύγκριση με αυτή των Αντρών	
Φινλανδία	92 – 97%
Γαλλία	92 – 97%
Σουηδία	92 – 97%
Αγγλία	92 – 97%
Ρωσία	55%
Λιθουανία	50%
Βουλγαρία	85 – 91%
Ιαπωνία	51%
Χογκ – Κογκ	82%
Ινδία	44,8%
Βραζιλία	60,7%

Πηγή: equal remuneration for work of equal value – Constance Thomas

Στην Κύπρο οι γυναίκες αμείβονται κατά μέσο όρο το 73% του μισθού των αντρών.

Το χάσμα για τα “γυναικεία” επαγγέλματα είναι μεγαλύτερο.

Σε μερικές βιομηχανικές χώρες όπως οι ΗΠΑ, το χάσμα μικραίνει όσο η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας μεγαλώνει.

1.2 ΕΡΕΥΝΑ ΤΟΥ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΓΡΑΦΕΙΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Γενικά Συμπεράσματα

Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας, για να παρουσιάσει την πραγματική έκταση του προβλήματος για τη διαφορετικότητα των μισθών λόγω φύλου, που πιθανό να υπήρχε, ζήτησε το 1998 από τα κράτη μέλη της Ε.Ε περισσότερες πληροφορίες αναφορικά με την εφαρμογή της Σύμβασης 100, οι οποίες να περιέχουν τ' ακόλουθα στοιχεία.

- Συνδρομή των γυναικών ανά οικονομική δραστηριότητα, επάγγελμα, ώρες απασχόλησης, επίπεδο μόρφωσης, προσόντα, αρμοδιότητες.
- Στατιστικά στοιχεία για τη σύνδεση των απολαβών, όπως βασικός μισθός, υπερωρίες, μπόνους, αποκοπές, επιδόματα και ώρες εργασίας.

Έτσι διεφάνησαν οι αιτίες για την ύπαρξη του χάσματος στις αμοιβές.

1.3 ΑΙΤΙΕΣ ΓΙΑ ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

1. Η Παραγωγικότητα Σχετίζεται με Επίκτητες, Αποδεδειγμένες και Διακριτέες Διαφορές.

- α) Οι γυναίκες δεν απαιτούν όπως οι άντρες, γιατί νιώθουν μεγαλύτερη ανασφάλεια στο να βρουν καλή δουλειά και φοβούνται μη τυχόν την χάσουν. Υπάρχει η νοοτροπία ο άντρας να ζητά περισσότερα λεφτά από τις γυναίκες. Οι γυναίκες είναι ευχαριστημένες γιατί πήραν τη δουλειά και σιωπούν, οι άντρες διεκδικούν περισσότερα.
- β) Πολλά μέλη στην κοινωνία δεν μπορούν να φανταστούν γυναίκες να ασκούν επάγγελμα "αντρικό", όπως οι ίδιοι το θεωρούν, π.χ γυναίκα κτίστης.

- 2. Διαθέσιμα Επαγγέλματα** – Υπάρχει οριζόντιος και κάθετος διαχωρισμός όπου παρατηρείται
- α) Μη ανέλιξη των γυναικών
 - β) 30% γυναικών στις ανώτατες θέσεις – προχωρούν πολύ αργά

- 3. Επιλογή Επαγγέλματος** – Παίζουν σημαντικό ρόλο οι οικογενειακές ευθύνες και οι ευκαιρίες που παρουσιάζονται.

4. Διάρθρωση στην Δομή Αμοιβής

Η διάρθρωση μισθών επηρεάζει πολύ την ισότητα και την ισομισθία. Όσο πιο μικρό είναι το χάσμα από την πιο χαμηλή κλίμακα μέχρι την πιο ψηλή τόσο πιο μικρή θα είναι η διαφορά, εφόσον οι γυναίκες κατέχουν τις χαμηλότερες θέσεις. Τα ατομικά συμβόλαια επίσης δυσκολεύουν πολύ το έργο της ισομισθίας.

5. Καθορισμός Εργατικών Κόστων

Πιστεύεται ότι οι γυναίκες κοστίζουν περισσότερα εξ' αιτίας της μητρότητας.

6. Έλλειψη Ευαισθητοποίησης

Σ' ένα χώρο εργασίας οι συνάδελφοι/ισσες δε γνωρίζουν τι μισθό παίρνουν μεταξύ τους. Έτσι δε γνωρίζουν οι εργαζόμενοι/ες αν αμείβονται λιγότερο, το ίδιο ή περισσότερο από τους/τις υπόλοιπους/ες συναδέλφους/ισσες τους.

Άλλες Αιτίες του Χάσματος Αμοιβής

Η χαμηλότερη αμοιβή παράγεται ανάλογα από προκαταλήψεις, που διαμορφώνονται από μη αντικειμενικές αντιλήψεις για την εργασία των γυναικών π.χ

1. Λιγότερη Φυσική Αντοχή

Παλαιότερα τα πλείστα επαγγέλματα απαιτούσαν σημαντική μυική δύναμη. Σήμερα όμως η δθήθεν λιγότερη φυσική αντοχή των γυναικών είναι μια προκατάληψη.

2. Πνευματικά Προσόντα

Πολλοί άντρες πιστεύουν ότι οι γυναίκες σκέφτονται λιγότερο από τους ίδιους και ότι οι ίδιοι είναι πιο έξυπνοι.

3. Βιολογική και Κοινωνική Αναπαραγωγή

Η αναπαραγωγή είναι ένα λειτουργήμα, ένας σκοπός της κοινωνίας και όχι αποκλειστικά των γυναικών, γι' αυτό και δεν πρέπει ν' αποτελεί εμπόδιο για την ένταξη τους στην αγορά εργασίας ή την ανέλιξη τους.

4. Κοινωνικό – Πολιτισμικές Αντιλήψεις

Αντί των προσωπικών δυνατοτήτων π.χ Η Γυναίκα δεν θα γίνει κτίστης και αυτό δεν έχει σχέση με ικανότητες αλλά με αντίληψη.

5. Εξ' υπαρχής Ανισότητα

Το χαμηλότερο επίπεδο μόρφωσης και κατάρτισης, η χαμηλότερη συμμετοχή στα σώματα λήψης αποφάσεων, η υγεία και η διατροφή.

Η ισομισθία όπως είδαμε και πιο πάνω προϋποθέτει την ισότητα σ' όλους τους τομείς.

1.4 ΠΑΡΑΓΩΓΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΣ ΔΙΑΧΩΡΙΣΜΟΣ

Η παραγωγικότητα είναι συσχετισμένη με διαφορές στο ανθρώπινο κεφάλαιο.

Ο οριζόντιος και κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός των γυναικών επηρεάζει τους μισθούς άμεσα ,διαχωρίζοντας τις σε χαμηλόμισθες και έμμεσα τοποθετώντας τις σε ειδικά επαγγέλματα. Η διάκριση πηγάζει από την ύπαρξη του επαγγελματικού διαχωρισμού, όπου βασικές επαγγελματικές κατηγορίες και επαγγέλματα είναι κατειλημμένα αποκλειστικά από γυναίκες συνήθως.Τυπικά τα επαγγέλματα και οι τομείς όπου επικρατέστερα εργοδοτούνται οι γυναίκες, τείνουν να είναι χαμηλόμισθα απ'ότι αυτά που είναι κατειλημμένα από τους άντρες. Όπου οι γυναίκες και οι άντρες είναι διαχωρισμένοι σε διαφορετικά επαγγέλματα, βιομηχανίες και εξειδικευμένες δουλειές μέσα στην επιχείρηση, αυτό θα είναι γενικά το αποτέλεσμα των δυνατά οχυρωμένων ιστορικών και κοινωνικών στάσεων.

Όπου υπάρχει ο επαγγελματικός διαχωρισμός, οι γυναίκες θα αποκλείονται από υψηλόμισθες θέσεις, που παραδοσιακά είναι κατειλημμένες από άντρες (οικοδομές, μηχανικοί κλπ) και θα στρατολογούνται μόνο για παραδοσιακά "γυναικεία" επαγγέλματα (γραφείς, δακτυλογράφοι, φροντίστριες κλπ) .

Οι γυναίκες μπορεί επίσης να κρατούνται σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα, που οφείλονται στην ύπαρξη κάθετου επαγγελματικού διαχωρισμού, ο οποίος επιδρά στο να τις κρατά σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα.

Γενικά σε όλες τις χώρες υπάρχει μια δυσαναλογία μικρού αριθμού γυναικών εργοδοτούμενων στα υψηλόμισθα επίπεδα. Ο διαχωρισμός του φύλου παραμένει δυνατός σ'όλες τις Ευρωπαϊκές χώρες.

Ακόμη και στην περίπτωση που οι γυναίκες αναλογικά έχουν ψηλότερο επίπεδο μόρφωσης, έχουν χαμηλότερο μερίδιο στις διευθυντικές θέσεις και στα σώματα λήψης αποφάσεων σε διάφορους τομείς της οικονομίας.

Εξαιτίας των οικογενειακών ευθυνών οι γυναίκες επιλέγουν ή καλύτερα ωθούνται στο να αποδεχτούν εργασίες, που θα τις βοηθούσαν να συνδυάσουν καλύτερα και ευκολότερα τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές ευθύνες.Έτσι επιλέγουν επαγγέλματα με λιγότερες υπερωρίες απ'ότι οι άντρες, επιλέγουν εργασίες που δε χρειάζονται ιδιαίτερα προσόντα, για να μπορούν να σταματούν στην αναπαραγωγική τους περίοδο. Επιπλέον χάνουν τα διάφορα οφέλη, που βασίζονται στην αρχαιότητα και στο συνεχές της εργασίας.

Επιλέγουν συχνά θέσεις μερικής απασχόλησης και αυτό συνδράμει στην διαφορετικότητα των μισθών. Πολλές φορές η μερικός απασχολούμενη, δεν αμοιβεται αναλογικά το ποσοστό της στις ώρες που εργάστηκε, με το μισθό του πλήρως απασχολούμενου.

1.5 ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΔΟΜΗΣ ΑΜΟΙΒΩΝ

Η άμεση διάκριση υπάρχει λόγω των διαφορών στις δομές αμοιβής στους άντρες και στις γυναίκες εντός των επαγγελματιών, επιχειρήσεων, είτε επίσημα είτε ανεπίσημα.

Σε μερικές χώρες, όπως στην Γεωργία υπάρχουν συμβάσεις που ακόμη αναφέρονται σε αντρικούς και γυναικείους μισθούς και σε μερικές χώρες υπάρχουν διαφορετικά ποσοστά παραγωγικότητας για άντρες και διαφορετικά για γυναίκες.

Τρεις κατευθύνσεις αναγνωρίστηκαν στην δομή της αμοιβής που πιθανώς επιδρούν στην ισότητα στην αμοιβή.

-Το μέγεθος και η ιεράρχηση των διαφορετικών μισθών στη βιομηχανία και στην επαγγελματική κατηγορία

(όσο πιο πλατιά είναι η διαφορά στην αμοιβή, τόσο πιο πλατύ είναι το χάσμα στην αμοιβή μεταξύ αντρών και γυναικών).

Σήμερα αναγνωρίζεται ότι οι αιτίες για τις διαφορές στην αμοιβή μεταξύ αντρών και γυναικών, βρίσκονται εντός και εκτός της αγοράς εργασίας. Πολλές είναι οι δυσκολίες οι οποίες καταμετρούνται στο να γίνει κατορθωτή η ίση αμοιβή, αφού είναι συνδεδεμένη στενά με την γενική θέση των γυναικών και αντρών στην απασχόληση και στην κοινωνία.

2.0 ΤΟ ΣΥΣΤΗΜΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΤΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ



Το είδος του συστήματος πληρωμής:

Συχνά τα συστήματα πληρωμής παρέχουν την ευκαιρία για διαφορετικές πληρωμές βασισμένες, στις υπερωρίες, στην αρχαιότητα και τέτοια συστήματα καμουφλάρουν τις πραγματικές διαφορές στις αμοιβές.

Ο προσδιορισμός ενός κατώτατου μισθού, η στενή διαφορά στην αμοιβή και η διαφάνεια στις δομές αμοιβής αναγνωρίστηκαν ως σημεία, τα οποία βοηθούν στη μείωση του χάσματος στην αμοιβή αντρών και γυναικών.

Η ίση αμοιβή προϋποθέτει γενικά την ισότητα και την εξάλειψη κάθε μορφής διάκρισης είτε

- **Άμεσης:** Διαχωρισμός μισθών με βάση το φύλο είτε
- **Έμμεσης:** βάρος, ύψος κλπ

Πρώτα αξιολογείται το επάγγελμα και όχι ο/η κάτοχος του επαγγέλματος

2.1 ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Λαμβάνονται Υπόψη:

- Γνώση – δεξιότητες
- Προσπάθεια
- Υπευθυνότητα
- Συνθήκες εργασίας

Να λαμβάνονται υπόψη στοιχεία που δε θα περιέχουν άμεση ή έμμεση διάκριση όπως:

- Αρχαιότητα
- Μόρφωση
- Προσόντα
- Πείρα
- Παραγωγικότητα



Η ταξινόμηση των επαγγελματιών να βασίζεται στα καθήκοντα και όχι στο φύλο.

Στην αξιολόγηση του επαγγέλματος πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τ' ακόλουθα κριτήρια:

Γνώση:	Τεχνική γνώση (εξοπλισμός) Εξειδικευμένη γνώση Οργανωτική γνώση
Προσόντα:	Πνευματικά Φυσικά Διαπροσωπικά και επικοινωνιακά
Προσπάθεια:	Πρωτοβουλία – ανεξαρτησία Φυσική δύναμη – απαίτηση Πνευματική απαίτηση Συναισθηματική απαίτηση
Υπευθυνότητα:	Υπευθυνότητα γι' ανθρώπους Υπευθυνότητα για επιθεώρηση/καθοδήγηση/συντονισμός εργαζομένων Υπευθυνότητα για οικονομικούς πόρους Υπευθυνότητα για φυσικούς πόρους
Συνθήκες εργασίας:	Έκθεση σε δυσάρεστο, σε μη ευχάριστο, μη άνετο περιβάλλον εργασίας ή σε επικίνδυνες συνθήκες εργασίας οι οποίες προκύπτουν από το περιβάλλον.

2.2 ΠΕΡΙΓΡΑΦΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ: (ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ)

Πολλές συμβουλευτικές εταιρείες στο εξωτερικό έχουν αναπτύξει τα δικά τους συστήματα, για να λαμβάνονται υπόψη στην αξιολόγηση των επαγγελματιών.

Ένα κοινό στοιχείο όλων αυτών των συστημάτων είναι

η καθιέρωση της περιγραφής των επαγγελματιών, η οποία είναι μια ακριβής δήλωση της εργασίας, που επιτελείται απ' αυτόν/αυτήν που κατέχει τη θέση.



Είναι μια συνολικά εκτιμητή αξιολόγηση που γίνεται για την αξία της εργασίας.

Αυτές οι περιγραφές των επαγγελματιών μπορούν να αξιολογηθούν ως βάση συγκρίσεων.

Πιο συχνά το σύστημα συγκρίνει επαγγέλματα κατά προεπιλεγόμενων χαρακτηριστικών στοιχείων όπως τα προσόντα, η προσπάθεια, η υπευθυνότητα, οι συνθήκες εργασίας και η αξιολόγηση βασίζεται σε προετοιμασμένες περιγραφές. Αυτά ονομάζονται αναλυτικά συστήματα και όπου γίνεται συνολική σύγκριση του επαγγέλματος, ονομάζονται μη αναλυτικά.

Στην διεθνή πρακτική, οι διάφοροι τύποι αξιολόγησης του επαγγέλματος χωρίζονται σε ιεράρχηση, ταξινόμηση, σύγκριση κλάδου και μέθοδος βαθμολόγησης. Η ιεράρχηση και ταξινόμηση δεν είναι αναλυτικές μέθοδοι και η σύγκριση του κλάδου και η μέθοδος βαθμολογίας είναι αναλυτικές.

Γενικά θεωρείται ότι οι αναλυτικές μέθοδοι αξιολόγησης της εργασίας επιτρέπουν μεγαλύτερη σύγκριση της σχετικής αξίας της εργασίας.

Η Σύμβαση 100 δε συστήνει καμιά εξειδικευμένη μέθοδο αξιολόγησης. Ούτε το Διεθνές Γραφείο Εργασίας συστήνει κάποια συγκεκριμένη μέθοδο.

Ωστόσο πρέπει να πούμε ότι πολλές χώρες κάνουν χρήση της μεθοδολογίας της αναλυτικής αξιολόγησης εργασίας και θεωρείται ότι είναι η πιο πρακτική μέθοδος, για διασφάλιση της αρχής της ίσης αμοιβής στην πράξη.

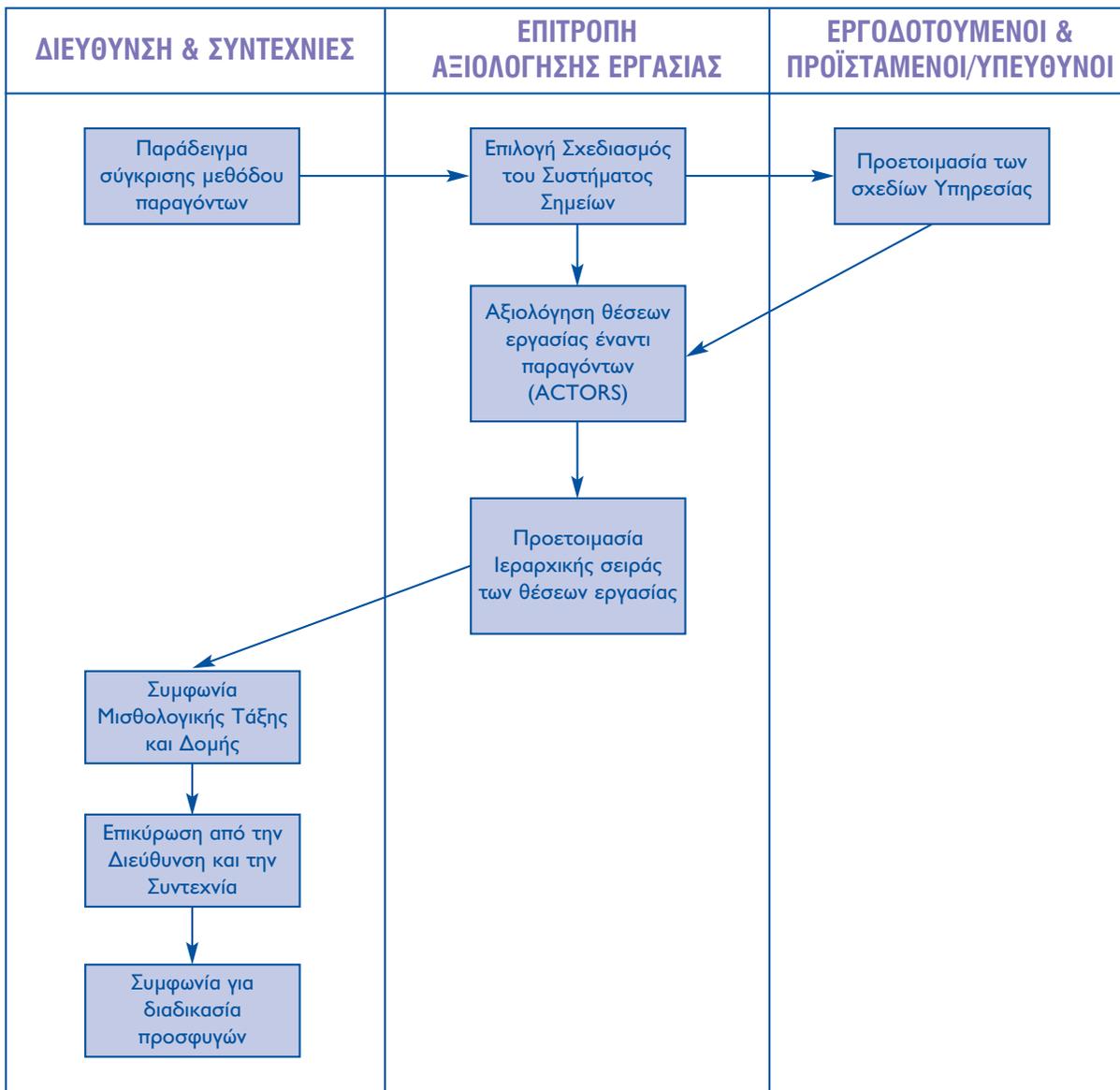
Σχεδιάγραμμα 1

Παράδειγμα πλάνου βαθμολόγησης σημείων που χρησιμοποιείται για αξιολόγηση εργασίας καθαριστηρίου (laundry)

		Βαθμοί Σημείων				
		1ο	2ο	3ο	4ο	5ο
A	Δεξιότητα					
AI	Γνώση εργασίας	3	6	9	12	15
AII	Κρίση	2	4	6	8	10
AIII	Δυσκολία;	2	4	6	8	10
B	Προσπάθεια					
BI	Φυσική προσπάθεια	2	4	6	8	10
BII	Ένταση;	1	2	3	4	5
BIII	Πνευματική/Οπτική	2	4	6	8	10
Γ	Υπευθυνότητα					
ΓI	Εργαλεία/Μέσα ή Διαδικασία	0	2	4	5	6
ΓII	Υλικά και Ποιότητα	0	2	4	5	7
ΓIII	Ασφάλεια και Υγιεινή	0	2	4	5	7
Δ	Συνθήκες					
ΔI	Υγρασία	0	1	2	3	
ΔII	Θόρυβος	0	1	2	3	
ΔIII	Δυσσομίες	0	1	2	4	
ΔIV	Θερμοκρασία	0	1	2	4	
ΔV	Ζούρα ή σκόνη	0	1	2	3	
ΔVI	Κίνδυνος ατυχήματος ή ασθενούς υγείας	0	1	2	3	

Σχεδιάγραμμα 2

Διαδικασία σε Αξιολόγηση Σημείων



Σχεδιάγραμμα 3

Παράδειγμα σύγκρισης μεθόδου παραγόντων

	Χειριστής Μηχανής%	Πρεσαδόρος %	Διαφορά %	Βάρος (Στάθμιση) %	Σταθμισμένη Διαφορά %
Δεξιότητα (40% βάρος)					
(α) Κρίση/Δυσκολία	100	110	+10	.20	+2.0
(β) Φυσική ένταση	100	90	-10	.20	-2.0
Προσπάθεια (24% βάρος)					
(α) Φυσική υπέρβαση	100	120	+20	.08	+1.6
(β) Πνευματική/Οπτική Συγκέντρωση	100	85	-15	.08	-1.2
(γ) Λεπτότητα	100	85	-15	.08	-1.2
Υπευθυνότητα (18% βάρος)					
(α) Για τελική ποιότητα	100	90	-10	.06	-0.6
(β) Για υλική αξιοποίηση	100	80	-20	.06	-1.2
(γ) Για Εξοπλισμό	100	120	+20	.06	+1.2
Συνθήκες (18% βάρος)					
(α) Κίνδυνοι	100	90	-10	.06	-0.6
(β) Θόρυβοι	100	110	+10	.06	+0.6
(γ) Θερμοκρασίες	100	120	+20	.06	+0.6
Ολική Διαφορά: -0.2%					

2.3 ΣΤΕΡΕΟΤΥΠΟ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι σημαντικό να λαμβάνονται μέτρα, τα οποία θα διαβεβαιώνουν ότι οι αξιολογήσεις εργασίας γίνονται **στη βάση αντικειμενικών κριτηρίων**. Αυτά τα κριτήρια δεν πρέπει να υποτιμούν τα τυπικά προσόντα, που απαιτούν οι εργασίες που είναι στην πράξη “γυναικείες”, όπως η φροντίδα, οι ικανότητες χειρωνακτικής επιδεξιότητας και επιδεξιότητας ανθρωπίνων σχέσεων, ούτε πρέπει να υπερτιμούν εκείνα τα τυπικά προσόντα, που συνδυάζονται με παραδοσιακά επαγγέλματα ταυτισμένα με “άντρες” όπως η φυσική δύναμη.

2.4 ΑΝΑΛΗΨΗ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Παράλληλα με τη διαδικασία αξιολόγησης εργασίας πρέπει να ληφθούν και άλλα μέτρα, για να εξασφαλίσουν την επιτυχία αυτής της πορείας.

Πρέπει ν'αποφευχθεί η σύγκριση εργασίας αντρών και γυναικών και να συγκρίνονται τ'αντίστοιχα επαγγέλματα τους.

Πρέπει να συμφωνηθεί μεταξύ των εργαζομένων και του εργοδότη, ότι ο στόχος είναι να μειωθεί η διάκριση στους μισθούς που βασίζεται στο φύλο και ότι και οι δύο πλευρές εμπιστεύονται αυτήν τη διαδικασία.

Επίσης πρέπει να γίνει "Επαρκής" και απαραίτητη κατάρτιση σε όλους όσους θα εμπλακούν.

Τέλος για την περιγραφή των επαγγελματών πρέπει να δοθεί προσοχή, ώστε οι τίτλοι τους να είναι ουδέτεροι προς το φύλο π.χ αντί πωλητής ή πωλήτρια να είναι βοηθός πωλήσεων.

2.5 ΠΕΔΙΟ ΔΡΑΣΗΣ ΤΗΣ ΣΥΓΚΡΙΣΗΣ ΣΤΗΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Είναι προφανές ότι οι προσεγγίσεις που περιορίζουν τις συγκρίσεις στην διαδικασία αξιολόγησης σε επαγγέλματα στον ίδιο οργανισμό, δε θα πετύχουν στην εξάλειψη των διακρίσεων στην αμοιβή που είναι βασισμένες στο φύλο.

Ο διαχωρισμός του φύλου επεκτείνεται πέραν από κάθε δεδομένο οργανισμό από τότε που οι γυναίκες συγκεντρώθηκαν σε διαφορετικούς οργανισμούς και κλάδους από τους άντρες.

Τα επίπεδα αμοιβής ποικίλουν από κλάδο σε κλάδο και είναι γενικά χαμηλότερα στα επαγγέλματα που ασκούνται από γυναίκες. Αυτό συνήθως οφείλεται στο γεγονός ότι τα είδη των επαγγελμάτων, που ασκούν οι γυναίκες, όπως η ένδυση θεωρούνται να είναι τυπικά γυναικεία επαγγέλματα. Οι μισθοί είναι γενικά ψηλότεροι σε παραδοσιακά ανδροκρατούμενα επαγγέλματα. Επιπρόσθετα το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών εργαζομένων είναι συχνά μεγαλύτερο σ'αυτά τα ανδροκρατούμενα επαγγέλματα.

Χρειάζεται ένα σύστημα, το οποίο θα επιτρέψει την αντικειμενική εκτίμηση των επαγγελματιών, συγκρίνοντας τη σχετική αξία των αντρικών και γυναικείων επαγγελματιών.

Όταν όλα τ' άλλα πράγματα είναι ίσα, ένα συγκεντρωτικό σύστημα που θα καθορίζει π.χ μισθούς, με το πλατύτερο δυνατό επίπεδο σύγκρισης, θα μπορούσε να παρέχει την καλύτερη εγγύηση εναντίον της διάκρισης μισθού.

Η εμπειρία έχει δείξει ότι το χάσμα στις αμοιβές στενεύει στις χώρες εκείνες που έχουν καθιερώσει συγκεντρωτικό σύστημα καθορισμού μισθών, είτε αυτό εφαρμόζεται διά μέσου κανονισμού ή μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης.

Αντίθετα οι αποσπασματικές δομές αμοιβής και εκείνα με πλατιές ανομοιότητες στους μισθούς, προσφέρουν μεγαλύτερη ευκαιρία να εισαχθούν στους μισθούς διακρίσεις λόγω φύλου.

Όπου υπάρχει μια δυνατή τάση προς ένα αποδεκτό σύστημα καθορισμού μισθών, υπάρχει μια μεγαλύτερη αξία στο να καθορίζεται η προστασία των κατώτατων μισθών.

Αυτό είναι ιδιαίτερα σημαντικό για τις γυναίκες, οι οποίες αποτελούν την πλειοψηφία των χαμηλά αμειβομένων εργαζομένων σχεδόν σ' όλες τις χώρες και που είναι πιο πιθανόν να αμείβονται με συστήματα καθορισμού των κατώτατων μισθών.



2.6 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η διαφορά ανάμεσα στα εισοδήματα των γυναικών και των αντρών αποδίδεται σε πολλούς παράγοντες και ιδίως:

- Στον κατακόρυφο και στον οριζόντιο διαχωρισμό των θέσεων εργασίας, που κατέχουν οι γυναίκες και οι άντρες (οι λεγόμενες γυναικείες εργασίες, σήμερα ακόμη αμείβονται γενικά λιγότερο).
 - Στους πολυάριθμους τομείς δραστηριοτήτων όπου επικρατούν οι άντρες και όπου δίδονται πρόσθετες αποδοχές, επιδόματα χρόνου εργασίας κλπ, που διευρύνουν τις διαφορές αμοιβών ανάμεσα στους τομείς έξω από τα βασικά ποσοστά.
 - Στις μεγάλες διαφοροποιήσεις στις αμοιβές, που προκύπτουν από τις συλλογικές συμβάσεις, οι οποίες συνδέονται με την αναγνώριση των προσόντων, με την κατηγορία επιχείρησης βιομηχανίας ή κλάδο. Ο επαγγελματικός διαχωρισμός, που βασίζεται στο φύλο εφαρμόζεται σε κάθε μια απ' αυτές τις διαιρέσεις, δημιουργώντας έτσι δυνατότητες για διαφορές.
 - Στα συστήματα συλλογικών συμβάσεων ,που επιτρέπουν στα μισθολόγια να αντικατοπτρίζουν τη σχετική διαπραγματευτική ισχύ των διαφόρων ομάδων μισθωτών. Όμως γενικά οι γυναίκες διαθέτουν πιο ασθενές δυναμικό διαπραγματεύσεων.
- Παρατηρείται λοιπόν το φαινόμενο οι γυναίκες ν' αμείβονται λιγότερο από τους άντρες σε πολλές περιπτώσεις όπως:**
- Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στην ίδια θέση εργασίας.
 - Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στον ίδιο βαθμό.
 - Οι γυναίκες που εργάζονται σε <γυναικοκρατούμενες θέσεις> ανειδίκευτης εργασίας αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με τη χαμηλότερη <ανδροκρατούμενη> ανειδίκευτη εργασία.
 - Σε παρόμοια επίπεδα προσπαθειών, δεξιοτήτων ή ευθύνης, οι <γυναικοκρατούμενες> εργασίες κατατάσσονται ή αξιολογούνται πιο χαμηλά σε σχέση με τις < ανδροκρατούμενες> θέσεις.
 - Με ισοδύναμα προσόντα πρόσληψης και αρχαιότητας, οι γυναίκες αμείβονται λιγότερο από τους άντρες.
 - Έκτακτοι ή μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι/ες, που είναι κυρίως γυναίκες λαμβάνουν χαμηλότερες περιορισμένες αποδοχές από τους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης στην ίδια θέση εργασίας ή βαθμό.
 - Έκτακτοι ή μερικής απασχόλησης εργαζόμενοι/ες, που είναι κυρίως γυναίκες, έχουν πρόσβαση σε λιγότερες μισθολογικές και άλλες συμβασιακές παροχές.
 - Διαφορετικές ρυθμίσεις για έκτακτες παροχές, αμοιβή με το κομμάτι και άλλα συστήματα αμοιβών ανάλογα με την απόδοση, εφαρμόζονται σε διαφορετικούς τομείς παραγωγής, επηρεάζοντας δυσανάλογα το ένα φύλο.
 - Διαφορετικές αμοιβές υπερωριών εφαρμόζονται σε διαφορετικά τμήματα επηρεάζοντας δυσανάλογα το ένα φύλο.

2.7 ΣΤΡΑΤΗΓΙΚΕΣ ΓΙΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΙΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΟΜΙΣΘΙΑΣ

1. Αναθεώρηση των μεθόδων καθορισμού μισθών, ώστε να εξαλειφθούν οι άμεσες διακρίσεις τους.
2. Αναθεώρηση των γυναικείων κλάδων και επαγγελμάτων.
3. Μετακίνηση από την τοποθέτηση γυναικών σε ειδικά επαγγέλματα και ώθηση της γυναίκας προς θέσεις σε σώματα λήψης αποφάσεων.
4. Αναθεώρηση Νόμων και πρακτικών, που έχουν ως αποτέλεσμα διακρίσεις στους μισθούς αντρών και γυναικών.
5. Χρήση και προώθηση των αναλυτικών μεθόδων αξιολόγησης επαγγελμάτων.
6. Συλλογή και ανάλυση αναλυτικών στατιστικών στοιχείων
7. Σύσταση συμβουλίων ίσης αμοιβής
8. Συμπερίληψη εγγυήσεων για ίση αμοιβή στη νομοθεσία, συλλογικές συμβάσεις και σ' άλλες οδηγίες.
9. Απαίτηση/δέσμευση από τους εργοδότες να προετοιμάζουν σχέδιο δράσης για ίση αμοιβή.
10. Διορισμός Επιθεωρητών/τριών Εργασίας με εξειδικευμένη κατάρτιση επί του θέματος.



3.0 ΙΣΟΜΙΣΘΙΑ ΣΤΗΝ Ε.Ε

3.1 ΠΕΔΙΟ ΕΦΑΡΜΟΓΗΣ ΣΥΓΚΡΙΣΗΣ

Σύμφωνα με αποφάσεις του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών κοινοτήτων, ο Νόμος δεν εμποδίζει διαφορές στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, αν τέτοιες διαφορές στηρίζονται σε παράγοντες αντικειμενικούς, οι οποίοι εφαρμόζονται αντικειμενικά για άνδρες και γυναίκες. Ούτε και τις διαφορές στην αμοιβή που βασίζονται σε συστήματα αμοιβής συναρτημένα με την αξία της εργασίας του ατόμου, σε αντιδιαστολή με την αξία της θέσης, νοουμένου ότι τα συστήματα αυτά εφαρμόζονται αντικειμενικά και δεν ενέχουν στοιχεία διάκρισης σε βάρος των γυναικών.

Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων σε αρκετές υποθέσεις δήλωσε ότι οι συλλογικές διαπραγματεύσεις πρέπει να σέβονται την αρχή της ισότητας των αμοιβών για την ίδια εργασία ή για εργασίας ίσης αξίας. Επομένως πρέπει να καταργηθούν όλες οι άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις από τις συμβάσεις και να πετύχουν ίση αναγνώριση της εργασίας των γυναικών και των αντρών, όταν είναι ισοδύναμες οι απαιτήσεις των εργασιών που πρέπει να εκτελούνται.

Κατά κανόνα οι συγκρίσεις πρέπει να περιορίζονται στον ίδιο εργοδότη. Οι συγκρίσεις επιτρέπονται επίσης μεταξύ διαφορετικών επιχειρήσεων της ίδιας εταιρείας, αν αυτές συνιστούν ενιαίο εργοδότη. Υπάρχει επίσης διαφορετικότητα στις συγκρίσεις. Δεν απαιτείται δηλαδή ταυτόχρονη απασχόληση και επιτρέπεται η σύγκριση με προκάτοχο της ίδιας θέσης.

Τα σημαντικότερα στοιχεία αξιολόγησης είναι οι απαιτήσεις προς την εκτέλεση της εργασίας και η φύση των καθηκόντων. Κατά συνέπεια αν μια θέση εργασίας είναι μερικής ή πλήρους απασχόλησης δεν αλλάζει την φύση των απαιτήσεων της εν λόγω θέσης εργασίας. Δεν επιτρέπεται επίσης η χρήση υποθετικών συγκρίσεων, όπως αν υπήρχε άνδρας θα αμειβόταν καλύτερα.

Είναι φανερό ότι η μεταφορά της καλής πρακτικής και η ανταλλαγή πληροφοριών θα μας βοηθήσει στην πρακτική εφαρμογή του Νόμου, αξιολογώντας τις εμπειρίες άλλων χωρών και αξιοποιώντας τις αποφάσεις του Δικαστηρίου Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Η Ε.Ε **απαιτεί** να διασφαλιστεί η αρχή της ισομισθίας με τ' ακόλουθα μέτρα:

3.2 ΕΘΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Τα τελευταία χρόνια αυξήθηκε ο αριθμός των χωρών που υιοθέτησαν νομοθεσίες για την προστασία της ισομισθίας.

Η Ε.Ε απαιτεί όπως αποκαθίσταται η αρχή της ισομισθίας εκεί όπου καταπατείται μέσω επαρκών και

αποτελεσματικών μηχανισμών και διαδικασιών. Στην Οδηγία 76/117 καλεί τα κράτη μέλη της Ε.Ε να επιβεβαιώσουν, ότι οι Επιθεωρητές/τριες Εργασίας ή τα σώματα με παρόμοια εξουσία, επιθεωρούν την εφαρμογή της νομοθεσίας και να είναι επαρκώς καταρτισμένοι.

3.3 ΜΗΧΑΝΙΣΜΟΣ ΓΙΑ ΚΑΘΙΕΡΩΣΗ ΙΣΟΜΙΣΘΙΑΣ ΚΑΤΩΤΑΤΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

Σε πολλές χώρες δημιούργησαν εθνικά συμβούλια, τα οποία ορίζουν τους κατώτατους μισθούς ή εκδίδουν καθοδηγητικές γραμμές για το επίπεδο των μισθών γενικά.

Αν και αυτό δεν απαιτείται από την Σύμβαση 100 του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας, εντούτοις κρίνεται ότι είναι σημαντικό για την εφαρμογή της.

Η σύνθεση των συμβουλίων αυτών και τα κριτήρια μέσα στα οποία βασίζουν τις οδηγίες τους, είναι σχετικά με την αποτελεσματικότητα των σωμάτων αυτών να προωθήσουν την ίση αμοιβή μεταξύ αντρών και γυναικών.

3.4 ΣΥΛΛΟΓΙΚΕΣ ΣΥΜΒΑΣΕΙΣ

Άτυπες μορφές διάκρισης στους μισθούς έχουν βρεθεί σε συλλογικές συμβάσεις όπως επιδόματα που συνδέονται με την οικογένεια και συζυγική ζωή των εργαζομένων, διαχωρισμός των επαγγελματών σε ελαφριά και βαριά, όπου οι γυναίκες είναι τοποθετημένες στα ελαφριά και οι άντρες στα βαριά, χωρίς μια αντικειμενική αξιολόγηση, ελεύθερη από προκαταλήψεις του φύλου και βασισμένη μόνο στη φύση της εργασίας που επιτελείται.

Οι συλλογικές συμβάσεις δε χρησιμοποιήθηκαν τόσο συχνά για την προώθηση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Σε πολλές χώρες οι Συνδικαλιστικές Οργανώσεις πήραν πρωτοβουλίες και συμμετείχαν σε ασκήσεις αξιολόγησης εργασίας.

3.5 ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ /ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Το 1995 εκδόθηκε από το Συμβούλιο Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ο Κώδικας Πρακτικής για την Ίση Αμοιβή, ο οποίος συμβουλεύει τους Κοινωνικούς Εταίρους να βεβαιώνονται ότι η αρχή της ίσης αμοιβής εφαρμόζεται σ'όλα τα επίπεδα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις. Ο Κώδικας είναι εθελοντικός και εστιάζεται στους χώρους δουλειάς. Σκοπεύει να εξαλείψει την διάκριση λόγω φύλου, όταν οι δομές αμοιβής είναι βασισμένες σε ταξινόμηση επαγγελματών και συστήματα αξιολόγησης.

3.5 ΚΩΔΙΚΑΣ ΠΡΑΚΤΙΚΗΣ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΗ ΑΜΟΙΒΗ /ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Ο σκοπός του είναι: Οι διαπραγματευτές/τριες σε όλα τα επίπεδα που εμπλέκονται με συστήματα αμοιβής, όπου και αν ανήκουν, είτε στους εργοδότες είτε στις συντεχνίες, πρέπει να κάνουν ανάλυση του συστήματος αμοιβής και να αξιολογούν τα αποτελέσματα, για να μπορέσουν να αποβάλουν την διάκριση λόγω φύλου από τα συστήματα αμοιβής.

3.6 ΤΙ ΠΡΟΤΕΙΝΕΙ Η ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ ΕΝΩΣΗ

Προτείνεται από την Ε.Ε να ληφθούν από τους Κοινωνικούς Εταίρους τ' ακόλουθα μέτρα, για να εφαρμόσουν την ίση αμοιβή και να ανεβάσουν τους χαμηλούς μισθούς.

- Ένα Σχέδιο Δράσης, για να εξαλειφθεί κάθε διάκριση φύλου στα συστήματα αμοιβής
- Μελέτες έδειξαν ότι τα συγκεντρωτικά συστήματα συλλογικών διαπραγματεύσεων, είναι πιο αποτελεσματικά στο να αντιμετωπίζουν την άνιση και χαμηλή αμοιβή και στο να εξαλείψουν όσα έχουν επιβλαβή επίδραση στην αμοιβή των γυναικών
- Όταν υπάρχει αποκεντρωμένο σύστημα διαπραγματεύσεων πρέπει να εξετάζονται μέτρα για μείωση κάθε αρνητικής επίδρασης στο χάσμα αμοιβών.
- Πραγματοποίηση ασκήσεων αξιολόγησης εργασίας για όλα τα επαγγέλματα πλήρους και μερικής απασχόλησης, **με την τεχνική υποστήριξη του Κράτους.**
- Εισαγωγή μέτρων, συμπεριλαμβανόμενης της δημιουργίας ειδικού ταμείου σε κλαδικό επίπεδο, για να αυξηθεί η αμοιβή στα επαγγέλματα τα οποία είχαν τύχει χαμηλής αξιολόγησης.
- Αναθεώρηση της ισορροπίας αντρών και γυναικών στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων για να γίνει πιο "ίση".



4.0 ΜΕΤΡΑ ΠΡΟΩΘΗΣΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΜΙΣΘΙΑΣ ΣΕ ΔΙΑΦΟΡΕΣ ΧΩΡΕΣ

Απαιτείται μια περιληπτική προσέγγιση στη μείωση και εξάλειψη των ανομοιοτήτων στην αμοιβή μεταξύ αντρών και γυναικών, συμπεριλαμβανομένων κοινωνικών, πολιτικών, πολιτιστικών επεμβάσεων στην αγορά εργασίας.

Υπάρχει αρκετή διεθνής πρακτική λήψης τέτοιων μέτρων από διάφορες χώρες, που αξίζει τον κόπο να περιγραφούν σαν παραδείγματα καλής πρακτικής για την αντιμετώπιση του προβλήματος.

4.1 ΙΑΠΩΝΙΑ

Στην Ιαπωνία το χάσμα στις αμοιβές είναι πολύ ψηλό εξαιτίας της συγκέντρωσης γυναικών σε χαμηλόμισθες θέσεις και στην έλλειψη ευκαιριών εργοδότησης για γυναίκες.

Εργατικά κόστα: Τα χαμηλότερα ποσοστά πληρωμής των γυναικών αποδόθηκαν σε αρκετές περιπτώσεις στις αντιλήψεις, ότι το κόστος των εργοδοτούμενων γυναικών είναι ψηλότερο από τους άντρες λόγω τοκετών κλπ.

Ο όρος αμοιβή ορίζεται τόσο από τη σύμβαση του Διεθνούς Γραφείου Εργασίας όσο και από την Ευρωπαϊκή οδηγία ως τη συνήθη βασική παροχή και οποιεσδήποτε πρόσθετες παροχές που καταβάλλονται απ'ευθείας ή εμμέσως, είτε σε χρήμα, είτε σε είδος από τον εργοδότη στον εργοδοτούμενο/η σε αντάλλαγμα προσφερθείσας εργασίας.

Επιπρόσθετα οφέλη όπως στολές, επιδόματα κλπ περιλαμβάνονται στον ορισμό αυτό.

Αυτό δε σημαίνει ότι όλες οι αμοιβές μεταξύ αντρών και γυναικών πρέπει να είναι ίδιες, αλλά οι όποιες διαφορές στους μισθούς δεν πρέπει να βασίζονται άμεσα ή έμμεσα στο φύλο.

Για το λόγο αυτό, η Ιαπωνία πρόσφατα ψήφισε το Νόμο για την ίση μεταχείριση αντρών και γυναικών στην Απασχόληση. Ο Νόμος αυτός απαγορεύει στους εργοδότες να κάνουν διακρίσεις κατά των γυναικών στην πρόσληψη και απόλυση, στην προώθηση και κατάρτιση κλπ. Επιπρόσθετα έχει καταργήσει την απαγόρευση των υπερωριών και της νυχτερινής εργασίας για γυναίκες, όπως και την εργασία κατά τη διάρκεια των διακοπών.

Αναγνωρίζοντας ότι η αρχαιότητα στα συστήματα αμοιβής είναι επίσης μια αιτία διαφοροποιήσεων στους μισθούς, η Ιαπωνία προώθησε διάφορα μέτρα για να εναρμονίσει την εργασιακή ζωή με την οικογενειακή, παρέχοντας τους ***σύστημα φροντίδας των παιδιών και της οικογένειας.***

4.2 ΚΑΝΑΔΑΣ

Μερικές άλλες Κυβερνήσεις καθιέρωσαν σχέδια ισότητας στην αμοιβή. Για παράδειγμα στον Καναδά ο Νόμος για την ισομισθία απαιτεί από τους εργοδότες, που απασχολούν περισσότερους από 50 εργαζόμενους/ες να καθιερώσουν τέτοιο σχέδιο.

Αυτά τα σχέδια πρέπει ν'αναπτυχθούν σε 4 στάδια:

- α. Αναγνώριση των επικρατέστερων γυναικείων και αντρικών επαγγελματικών κατηγοριών
- β. Περιγραφή της μεθόδου και των εργασιών της αξιολόγησης επαγγελμάτων
- γ. Η άσκηση της αξιολόγησης επαγγελμάτων και ο καθορισμός των απαραίτητων προσαρμογών στην αποζημίωση
- δ. Καθορισμός των όρων και των συνθηκών της πληρωμής.

Όπου οι εργοδότες απασχολούν 100 ή περισσότερους εργαζόμενους/ες πρέπει να συστήσουν Επιτροπή Ισότητας Αμοιβής.

Πρέπει να συσταθούν διμερείς επιτροπές, για να διευκολύνουν το σύστημα πληρωμής σε εξειδικευμένους τομείς. Ο Νόμος επίσης καθιερώνει μια επιτροπή στην ισότητα αμοιβής, η οποία εφαρμόζει ένα φάσμα δραστηριοτήτων, συμπεριλαμβανόμενων του ελέγχου, της συμβουλευτικής, της έρευνας και προωθητικών και ρυθμιστικών λειτουργιών. Θα δέχεται προσωπικά παράπονα.

Αυτή η Επιτροπή επίσης είναι εξουσιοδοτημένη να διευθετεί κάθε ερώτηση, που αφορά την ισότητα αμοιβής μεταξύ ενός επικρατέστερου γυναικείου επαγγέλματος και ενός επικρατέστερου αντρικού στις επιχειρήσεις, που εργοδοτούν λιγότερους από 10 εργαζομένους/ες.

4.3 ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Η Φινλανδία παρέχει ένα ενδιαφέρον σύστημα, στο πως η αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας μπορεί να καθιερωθεί ως εθνικό αντικείμενο και πως μπορεί ή όχι να υιοθετηθεί με την εισαγωγή νέων συστημάτων καθορισμού των μισθών, με την συμμετοχή και των κοινωνικών εταίρων, εμπειρογνομόνων σε μισθούς και ισότητα και με την εμπλοκή διαφόρων Υπουργείων, για να αντιμετωπίζουν το θέμα πιο αποτελεσματικά.

Κατ'αρχήν γίνεται μια σφαιρική εκτίμηση των συστημάτων ταξινόμησης μισθών και αξιολόγησης επαγγελμάτων. Την ίδια ώρα μια ανάλυση της αμοιβής αντρών και γυναικών και να αναγνωριστεί όπου υπάρχει χάσμα στην αμοιβή τους. Επίσης εξετάζονται μέθοδοι αξιολόγησης επαγγελμάτων.

Δεν είναι απαραίτητη η δημιουργία εθνικής μεθοδολογίας αξιολόγησης και αφέθηκε στους κλάδους και στους εργοδότες να επιλέξουν ποιο σύστημα αξιολόγησης θέλουν.

Ο επίτροπος ισότητας εξέδωσε κατευθυντήριες γραμμές, για να βοηθήσει τους εργοδότες να δημιουργήσουν τα δικά τους σχέδια ισότητας στους χώρους δουλειάς. Οι κατευθυντήριες αυτές γραμμές εξηγούν τις υποχρεώσεις των εργοδοτών σ' ότι αφορά την ισότητα στην αμοιβή και παρέχει παραδείγματα πως τα θέματα αμοιβής πρέπει να συμπεριλαμβάνονται στα σχέδια ισότητας.

4.4 ΝΕΑ ΖΗΛΑΝΔΙΑ

Μερικές από τις νέες προσεγγίσεις στο φύλο – ουδέτερη αξιολόγηση εργασίας, έχουν σχηματίσει την ιδέα της εργασίας, όπως το να έχεις προσόντα ανθρώπινων σχέσεων και συναισθηματικά χαρακτηριστικά. Για παράδειγμα στην Νέα Ζηλανδία περιλαμβάνει τρία επίπεδα το κριτήριο της προσπάθειας:

α) Φυσική αντοχή – τύπος και διάρκεια της φυσικής προσπάθειας.

Αυτό μετρά την απαίτηση της εργασίας π.χ μονότονη, επαναλαμβανόμενη χρήση της μυϊκής δύναμης, η θέση του σώματος κατά την διάρκεια της εργασίας, η ταχύτητα, ο ρυθμός της εργασίας.

β) Η πνευματική απαίτηση η οποία απαιτεί συγκέντρωση.

Αυτό μετρά την ένταση και την επανάληψη της πνευματικής αυτής απαίτησης.

γ) Συναισθηματικές απαιτήσεις οι οποίες απαιτούνται από την εργασία, άμεση επαφή με κόσμο, το άγχος, η καθοδήγηση του κόσμου, πίεση του χρόνου, τα χρονοδιαγράμματα, η επίλυση συγκρούσεων κλπ.

4.5 ΣΟΥΗΔΙΑ

Το 1998 μια Επιτροπή Εμπειρογνομώνων σημείωσε ότι στη Σουηδία έχουν συστήσει δύο όργανα για αντικειμενική αξιολόγηση των επαγγελματιών.

α) Την αναλυτική αξιολόγηση της εργασίας (ΑΒΑΚΑΒΑ) και το όργανο

β) Αμείβομαι όσο προσφέρω;

Το ΑΒΑΚΑΒΑ περιλαμβάνει κριτήρια όπως η επαναληπτικότητα και η ακρίβεια της κίνησης, η υπευθυνότητα για τη ζωή άλλων, η υπευθυνότητα για το περιβάλλον, ο αριθμός των διακοπών στην εργασία και οι οργανωτικές δυνατότητες.

4.6 ΤΣΕΧΙΑ

Στην Τσεχία το Υπουργείο Εργασίας έχει συστήσει μια αναλυτική μεθοδολογία για αξιολόγηση των επαγγελματών, η οποία περιλαμβάνει κριτήρια βασισμένα μεταξύ άλλων στις εξειδικευμένες απαιτήσεις του επαγγέλματος, στις τάσεις της πρακτικής εμπειρίας, στην ένταση, στην πολυπλοκότητα της εργασίας, στη μεταφορά πληροφοριών, στις εργασιακές δραστηριότητες, στις εργασιακές σχέσεις, στην υπευθυνότητα έναντι ζημιών, στην επαγγελματική ασφάλεια και υγεία, διοικητικές απαιτήσεις, φυσικές, συναισθηματικές και νευροψυχολογικές απαιτήσεις και στους εργασιακούς κινδύνους που εμπερικλείει η θέση.

4.7 ΒΕΛΓΙΟ

Το Βέλγιο πρόσφατα έχει αναγνωρίσει τη σπουδαιότητα της προώθησης των συστημάτων ταξινόμησης των επαγγελματών. Έρευνα του 1996 του Υπουργείου Απασχόλησης και Εργασίας έδειξε ότι από 141 κλαδικές ταξινομήσεις επαγγελματών, μόνο 16% είχαν αναλυτική βάση. Η μη αναλυτική ταξινόμηση δε βοηθά στην ουδετερότητα της ως προ τα δύο φύλα. Η έρευνα έδειξε επίσης ότι ήταν επείγον να γίνει εκσυγχρονισμός των κλαδικών σχεδίων ταξινόμησης.

4.8 ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ-Η ΑΝΑΓΚΗ ΓΙΑ ΜΙΑ ΚΑΤΑΝΟΗΤΗ ΠΡΟΣΕΓΓΙΣΗ

Αναγνωρίζεται ότι υπάρχουν πολλαπλοί και σύνθετοι κρίκοι μεταξύ της αρχής της ίσης αμοιβής και της θέσης και της κατάστασης αντρών και γυναικών, περισσότερο στην απασχόληση και στην κοινωνία.

Έτσι είναι απαραίτητο μέσα από την κοινωνική πολιτική κάθε κράτους να βοηθά την εφαρμογή της αρχής αυτής, παίρνοντας, μέτρα που θα σκοπεύουν στη διασφάλιση ίσων και ισοδύναμων διευκολύνσεων στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην κατάρτιση, στην τοποθέτηση, ίση πρόσβαση στην εργασία και κοινωνικές υπηρεσίες σχεδιασμένες στις ανάγκες ίσων γυναικών εργαζομένων και ειδικά εκείνων με οικογενειακές ευθύνες.

Οι πηγές και οι αιτίες των μισθολογικών διακρίσεων είναι πολλές και σύνθετες. Γι' αυτό το λόγο οι μισθολογικές διακρίσεις δεν μπορούν να αντιμετωπιστούν αποτελεσματικά, εκτός αν οι δράσεις που θα αναλαμβάνονται θα ασχολούνται με την εξάλειψη των αιτιών.

Είναι σημαντικό να συζητείται η ίση αμοιβή και η αξιολόγηση των επαγγελματών μέσα από μια πιο γενική προστασία ενάντια των διακρίσεων.

Πολιτικές που ασχολούνται μόνο με τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας είναι ανεπαρκείς, γιατί δε λύνουν τα προβλήματα.

Η συνεχιζόμενη επιμονή στο χάσμα αμοιβών, ανάγκασε μερικές κυβερνήσεις στο να εισάγουν περισσότερα δραστικά μέτρα, όπως το να απαιτούν από τους εργοδότες να εφαρμόσουν και να συντηρούν σχέδια ισότητας στις αμοιβές και συχνές διαπραγματεύσεις με συνδικαλιστές/στρίες.

Η συγκρίσιμη αξία είναι ένα σημαντικό εργαλείο στην καταπολέμηση της ανισότητας στην αμοιβή και έχει τη δυνατότητα να βρίσκει το χάσμα στην αμοιβή με πολλούς τρόπους.

Για μερικούς τύπους διακρίσεων είναι επίσης μια αποτελεσματική θεραπεία.

Αν θα έπρεπε να είναι υποχρεωτική σαν μια εθνική πολιτική, για όλες τις κυβερνήσεις είναι λιγότερο σημαντικό και θα βασιζόταν σε πολλούς παράγοντες. Ένας από τους σημαντικότερους είναι το πως ορίζεται ο μισθός κάνοντας δομές στην ίδια τη χώρα. Για μικρές επιχειρήσεις η αξιολόγηση των επαγγελματιών θα μπορούσε να γίνεται μ' ένα απλό έντυπο, μέσω των επαγγελματικών κλιμάκων πληρωμής και μια αναγνώριση των περιοχών όπου χρειάζονται να ληφθούν διορθωτικές δράσεις.

Μερικές από τις προκλήσεις αντιμετωπίζουν την προώθηση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, συμπεριλαμβανομένων της πλέον ικανής απόφασης βασισμένης σε μισθούς, βασισμένης περισσότερο στην απόδοση παρά στο περιεχόμενο της εργασίας. Ο τρόπος με τον οποίο η ίση αξία στην απόδοση εφαρμόζεται θα πρέπει ν' αποφασιστεί.

Άλλες προσεγγίσεις εμφανίζονται για τους νέους τύπους οργάνωσης της εργασίας ή καθορισμού των μισθών.

Η ίση αμοιβή για γυναίκες και άντρες αποτελεί μια από τις αρχές που ενεγράφησαν στην κοινοτική Νομοθεσία από τα αρχικά της στάδια, αφού αυτή αποτελεί τον ακρογωνιαίο λίθο των ίσων ευκαιριών. Εντούτοις παρά το γεγονός ότι όλα τα κράτη της Ε.Ε έχουν ενσωματώσει την αρχή αυτή στην Εθνική τους Νομοθεσία, το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές αντρών και γυναικών στην Ε.Ε είναι ακόμη τεράστιο, σε ορισμένες δε περιπτώσεις, διευρύνεται περισσότερο ως αποτέλεσμα των οικονομικών προβλημάτων που τείνουν να πλήττουν τις γυναίκες εντονότερα από τους άντρες.



5.0 ΙΣΟΜΙΣΘΙΑ ΣΤΗΝ ΚΥΠΡΟ

Η Νομοθετική ρύθμιση της ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών στην Κύπρο, ξεκίνησε στην Κύπρο στα τέλη της δεκαετίας του 1980, με την ψήφιση του

“Περί Ισης Αμοιβής Μεταξύ Αντρών και Γυναικών για Εργασία Ισης Αξίας Νόμου του 1989”

Δόθηκε τριών χρόνων πίστωση μέχρι την εφαρμογή του ,για να γίνουν οι αναγκαίες αλλαγές και προσαρμογές στις συλλογικές συμβάσεις και να εξαλειφθούν οι μισθολογικές διακρίσεις λόγω φύλου.

Δυστυχώς ο Νόμος αυτός ποτέ δεν εφαρμόστηκε αφού κενά, αδυναμίες και ασάφειες του δεν επέτρεπαν κάτι τέτοιο. Είχε επιτευχθεί μόνο η εξάλειψη των διακριτικών όρων π.χ μισθός άντρα, μισθός γυναίκας από τις συλλογικές συμβάσεις και εισήχθησαν νέοι όροι,όπως εργάτης Α που αφορούσε τους άντρες και εργάτης Β που αφορούσε τις γυναίκες.

Το 2000 ο Νόμος αυτός τροποποιήθηκε με τον Ν144 (Ι) 2000, ο οποίος έδινε το δικαίωμα στο Υπουργικό Συμβούλιο να εκδίδει κανονισμούς, για την καλύτερη εφαρμογή των διατάξεων του Νόμου.

Με βάση τις νέες εξουσίες, ψηφίστηκαν οι εξουσίες των Επιθεωρητών/τριών.

Σημειώνεται ότι κατά την περίοδο 2000 – 2001 και ενώ το Υπουργείο Εργασίας προωθούσε την ψήφιση των ανωτέρω κανονισμών, παράλληλα στα πλαίσια Τριμερούς Τεχνικής Επιτροπής του Εργατικού Συμβουλευτικού Σώματος συζητείτο η προώθηση ενός νέου Νομοσχεδίου για εναρμόνιση της Κυπριακής νομοθεσίας με τις πρόνοιες της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ.

5.1 ΟΡΙΣΜΟΙ

Το νέο Νομοσχέδιο τέθηκε σ’ εφαρμογή την 1.1.2003 και έχει τίτλο

“Ο περί καταβολής ίσης αμοιβής μεταξύ αντρών και γυναικών για την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία Νόμος του 2002”

Η ευρύτητα της νέας Νομοθεσίας είναι αναμφίβολα μεγαλύτερη από αυτή του προηγούμενου Νόμου και αυτό προκύπτει από τις νέες έννοιες που εισήχθησαν.

Συγκεκριμένα εισήχθησαν οι ακόλουθες έννοιες:

1. **Άμεση διάκριση λόγω φύλου** – σημαίνει δυσμενή μεταχείριση ευθέως και εμφανώς συνδεόμενη με το φύλο.
2. **Έμμεση διάκριση λόγω φύλου** – υπάρχει όταν μια διάταξη, μια πρακτική, ένας όρος ή ένα

κριτήριο, εκ πρώτης όψεως ουδέτερη/ος, θίγει ένα σημαντικό υψηλότερο ποσοστό ατόμων ενός φύλου, εκτός εάν η διάταξη αυτή ή η πρακτική ή ο όρος ή το κριτήριο, μπορεί να δικαιολογείται από αντικειμενικούς παράγοντες άσχετους προς το φύλο.

3. Αρχή της Ισότητας στην Αμοιβή – σημαίνει την απουσία κάθε διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεσης είτε έμμεσης, όσον αφορά την αμοιβή, για ίδια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας.

4. Εργασία Ίσης Αξίας – σημαίνει εργασία που επιτελείται από άντρες και γυναίκες, η οποία είναι όμοιας ή κατ' ουσία όμοιας φύσης ή στην οποία αποδίδεται ίση αξία, βάσει αντικειμενικών κριτηρίων.

5. Η έννοια της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας σημαίνει ότι, όταν η εργασία που αναλαμβάνει μια γυναίκα είναι εξίσου απαιτητική με την εργασία ενός άντρα, ακόμα και αν πρόκειται για διαφορετική εργασία, η γυναίκα θα πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός και αν υπάρχει εξήγηση, η οποία δικαιολογεί διαφορετική αμοιβή, χωρίς να γίνεται διάκριση λόγω φύλου.

5.2 ΚΡΙΤΗΡΙΑ ΣΥΓΚΡΙΣΗΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΙΣΗΣ ΑΞΙΑΣ

Εισάγεται επίσης στην Νέα Νομοθεσία ένα άλλο σημαντικό νέο στοιχείο, **τα κριτήρια σύγκρισης και αξιολόγησης εργασίας ίσης αξίας**, όπως αυτά αναφέρονται στο άρθρο 18 της Νομοθεσίας. Όταν χρησιμοποιείται σύστημα επαγγελματικής κατάταξης για τον καθορισμό των αμοιβών, το σύστημα αυτό πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους εργοδοτούμενους άντρες και γυναίκες και να διαμορφώνεται κατά τρόπο που να αποκλείει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο.

Ενδεικτικά αναφέρονται στον Νόμο τα πιο κάτω:

- I. Η φύση των καθηκόντων
- II. Ο βαθμός ευθύνης
- III. Προσόντα, δεξιότητες και αρχαιότητες
- IV. Απαιτήσεις που έχουν σχέση με φυσικά ή πνευματικά προσόντα π.χ τις ικανότητες, την καταβαλλόμενη προσπάθεια κλπ.
- V. Συνθήκες υπό τις οποίες διεξάγεται η εργασία.

VI. Κατά πόσον οποιεσδήποτε διαφορές, σε σχέση με την εκτελούμενη εργασία ή τους όρους υπό τους οποίους εκτελείται η εργασία είναι μικρής σημασίας, σε σχέση με το σύνολο της εργασίας που εκτελείται ή κατά πόσο η συχνότητα με την οποία παρουσιάζονται οι διαφορές δεν επηρεάζει το σύνολο της εργασίας.

5.3 ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΕΡΕΥΝΑΣ ΚΑΙ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ

Στο Νέο Νόμο εισάγεται επίσης η σύσταση της **Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης Εργασίας** η οποία είναι τριμελής , διορίζεται από τον Υπουργό σε συνεννόηση με τις εργατικές και εργοδοτικές οργανώσεις ,στην οποία μπορεί να παραπέμπονται διαφορές που εξετάζει ο/η αρμόδιος/α Επιθεωρητής/τρια. Τέτοια επιτροπή δεν υπήρχε στον προηγούμενο Νόμο.

Με τη σύσταση της νέας αυτής Επιτροπής δίνεται η δυνατότητα για την αξιολόγηση εργασίας, προτού το θέμα πάρει το δρόμο για το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, λειτουργεί σαν ένας εξωδικαστικός μηχανισμός.

Τα μέλη της Επιτροπής πρέπει να έχουν εξειδικευμένες γνώσεις σε θέματα ίσης μεταχείρισης αντρών και γυναικών στον τομέα της αξιολόγησης και κατάταξης επαγγελματιών και με γνώσεις σ' ότι αφορά τις εργασιακές σχέσεις και την αγορά εργασίας.

Η επιτροπή αυτή συλλέγει στοιχεία, διεξάγει έρευνες, αξιολογεί τις συγκρινόμενες εργασίες και υποβάλλει την έκθεση της στον/στην Επιθεωρητή/τρια εντός τριών μηνών.



5.4 ΤΕΧΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Η σύσταση Τεχνικής Επιτροπής η οποία διορίζεται από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών, με σκοπό να βοηθήσει στον καθορισμό της εργασίας ίσης αξίας, παραμένει και στο νέο Νόμο και θα βοηθήσει στην περίπτωση που μια υπόθεση φτάσει στο Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών και το πόρισμα της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης δε ληφθεί υπόψιν από το Δικαστήριο Εργατικών Διαφορών.

5.5 ΕΠΙΛΥΣΗ ΠΑΡΑΠΟΝΩΝ

1. Εξώδικη

Η καταγγελία γίνεται είτε από τον/την παραπονούμενο/η, είτε από τη Συνδικαλιστική του Οργάνωση, είτε από άλλες Μη Κυβερνητικές Οργανώσεις (ΜΚΟ), όπως Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου—ένας φορέας για την παρακολούθηση της ισότητας των φύλων στην απασχόληση-που έχουν ως σκοπό την προώθηση της Ισότητας, στους/στις Επιθεωρητές/τριες του Υπουργείου Εργασίας, που ορίστηκαν για την εφαρμογή του Νόμου αυτού.

Αμέσως μετά την καταγγελία ο/η Επιθεωρητής/τρια, εφόσον η υπόθεση δεν έχει προσαχθεί ενώπιον δικαστηρίου, προβαίνει στις ακόλουθες ενέργειες:

- α) Ερευνά την καταγγελία, παίρνοντας όλες τις αναγκαίες πληροφορίες από τον εργοδότη προς τον οποίο έγινε η καταγγελία και επιχειρεί να διευθετήσει τη διαφορά.
- β) Εφόσον επιτευχθεί η διευθέτηση της διαφοράς, συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού το οποίο υπογράφεται και από τα δύο μέρη.
- γ) Εφόσον δεν επιτευχθεί η διευθέτηση της διαφοράς, ο/η Επιθεωρητής/τρια παραπέμπει τη διαφορά στην Επιτροπή Έρευνας και Αξιολόγησης, είτε αυτεπάγγελτα ,είτε μετά από αίτημα οποιονδήποτε των ενδιαφερομένων μερών.
- δ) Μετά την υποβολή σ' αυτόν της έκθεσης της Επιτροπής, προβαίνει στις κατάλληλες ενέργειες για διευθέτηση της διαφοράς και αν αυτή διευθετηθεί συντάσσει πρακτικό συμβιβασμού.
- ε) Αν δεν επιτευχθεί η διευθέτηση της διαφοράς, συντάσσει πρακτικό, στο οποίο αναγράφει όλα όσα έπραξε και διαπίστωσε και το οποίο μπορεί να χρησιμοποιηθεί ενώπιον του αρμοδίου Δικαστηρίου.

2. Δικαστική:

Σε περίπτωση που η διαφορά αχθεί ενώπιον του Δικαστηρίου Εργατικών Διαφορών, το δικαστήριο μπορεί είτε να λάβει υπόψη την έκθεση της Επιτροπής, εφόσον έχει συνταχθεί τέτοια έκθεση, είτε να διορίσει Τεχνική Επιτροπή από τον κατάλογο που έχει καταρτιστεί από τον/την Υπουργό, για να το βοηθήσει στον καθορισμό της εργασίας ίσης αξίας.

5.6 ΠΟΙΝΕΣ

Η επιβολή ποινών επίσης που προβλέπονται στο Νέο Νόμο είναι πολύ πιο αυστηρή, αφού στην περίπτωση παράβασης της Νομοθεσίας, μπορεί να τιμωρηθεί με πρόστιμο μέχρι 4.000 Λ.Κ ή σε φυλάκιση 6 μήνες ή και τις δυο ποινές μαζί, ενώ στον προηγούμενο Νόμο δεν υπερέβαινε τις 2.000 Λ.Κ.

Επίσης ο Νέος Νόμος, δίνει το δικαίωμα σε άντρες και γυναίκες, να προσφύγουν στη δικαιοσύνη σε περίπτωση ανισομισθίας, ενώ ο προηγούμενος Νόμος στερούσε το δικαίωμα αυτό από τον άντρα.

5.7 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΕΠΙΘΕΩΡΗΤΩΝ/ΤΡΙΩΝ

Ο/Η Υπουργός έχει την ευθύνη για την εφαρμογή του Νόμου και ορίζει τους/τις αναγκαίους/ες Επιθεωρητές/τριες ή άλλους Λειτουργούς, οι οποίοι θα εκτελούν το έργο και θα ασκούν τις εργασίες και τα καθήκοντα που απορρέουν από το Νόμο.

Ο/Η Επιθεωρητής/τρια έχει εξουσία να εισέρχεται σε οποιαδήποτε χώρο απασχόλησης χωρίς προειδοποίηση και να προβαίνει σε ελέγχους, επιθεωρήσεις, έρευνες, ανακρίσεις ή εξετάσεις, που θεωρεί αναγκαία για την εφαρμογή του Νόμου.

Ο/Η Επιθεωρητής/τρια δέχεται καταγγελίες, σχετικά με οποιαδήποτε παράβαση του παρόντος Νόμου από οποιοδήποτε πρόσωπο θεωρεί ότι θίγεται από την παράβαση, καθώς και για λογαριασμό τέτοιου πρόσωπο, από Οργανώσεις εργαζομένων και ΜΚΟ που έχουν ως σκοπό την προώθηση της ισότητας αντρών και γυναικών ή την προάσπιση των δικαιωμάτων των ανθρώπων εν γένει και αμέσως μόλις λάβει τέτοια καταγγελία, προβαίνει στις δέουσες ενέργειες που προνοεί ο Νόμος με την προϋπόθεση ότι η υπόθεση δεν έχει εισαχθεί σε δικαστήριο.

Με λίγα λόγια ο ρόλος του/της Επιθεωρητή/τριας και της Επιτροπής Έρευνας και Αξιολόγησης είναι ο εξωδικαστικός μηχανισμός επίλυσης καταγγελιών.

Οι Επιθεωρητές/τριες υποβάλλουν στον/στην Υπουργό ετήσιες εκθέσεις πεπραγμένων για τις διερευνηθείσες καταγγελίες οι οποίες περιέχουν:

- α.** Την επισήμανση των προβλημάτων που διαπιστώθηκαν από την εφαρμογή του Νόμου και υποβολή εισηγήσεων για την αποτελεσματικότερη αντιμετώπιση τους.
- β.** Τον αριθμό των υποθέσεων που υποβλήθηκαν και διευρενήθηκαν, των παραβάσεων που διαπιστώθηκαν και των κυρώσεων που επιβλήθηκαν.

Κατά την έναρξη της ισχύος του Νόμου, κάθε υφιστάμενη διάταξη Νόμου που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου για την ισομισθία, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση εις βάρος του ενός φύλου.

Αν η διάκριση στην οποία αναφέρεται η πιο πάνω διάταξη του Νόμου, συνίσταται σε χορήγηση δικαιώματος ή άλλου πλεονεκτήματος σε άτομα του ενός μόνο φύλου, το δικαίωμα ή πλεονέκτημα αυτό επεκτείνεται αυτοδικαίως και στα άτομα του άλλου φύλου.

5.8 ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΕΡΓΟΔΟΤΟΥΜΕΝΟΥ/ΝΗΣ ΑΠΟ ΑΠΟΛΥΣΗ

Επιπρόσθετα ο Νόμος παρέχει προστασία στους/στις εργαζόμενους/ες, αφού κανείς δεν απολύεται από την εργασία του ή υποβάλλεται με οποιαδήποτε τρόπο σε δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του, για το λόγο ότι υπέβαλε παράπονο ή έδωσε μαρτυρία ή συνέβαλε στη δίωξη παραβάτη ή στη λήψη οιασδήποτε άλλων μέτρων.



6.0 Ο ΡΟΛΟΣ ΤΩΝ ΚΥΠΡΙΑΚΩΝ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΩΝ ΟΡΓΑΝΩΣΕΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΗΣ ΙΣΟΜΙΣΘΙΑΣ

Ο ρόλος του συνδικαλιστικού κινήματος είναι πολύ σημαντικός στην εφαρμογή του Νόμου, των νέων θεσμών αλλά και της σύγχρονης πρακτικής συνδικαλιστικής και κοινωνικής δράσης, για την προώθηση και εφαρμογή της ισομισθίας.

Ο Νόμος ορίζει ότι η Αρμόδια Αρχή υποχρεούται να ενημερώνει τους/τις εργοδοτούμενους/ες και τους εργοδότες καθώς και τις Οργανώσεις τους σχετικά με τις διατάξεις του και τις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή του, με έντυπα ή κάθε άλλο πρόσφορο μέσο.

Οι Οργανώσεις των εργοδοτούμενων ενημερώνουν τους/τις εργοδοτούμενους/ες για το περιεχόμενο του Νόμου και για τα μέτρα που λαμβάνονται για την εφαρμογή του και τη διασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας στην αμοιβή, με έγγραφες ανακοινώσεις στους πίνακες ανακοινώσεων, που βρίσκονται στους χώρους εργασίας.

Οι εργοδότες υποχρεούνται να διευκολύνουν τις οργανώσεις των εργοδοτούμενων να προβαίνουν στην ενημέρωση των εργοδοτούμενων.

Με την έναρξη της ισχύος του Νόμου, δηλαδή από 1.1.2003, κάθε υφιστάμενη ρύθμιση συλλογικής σύμβασης ή ατομική σύμβαση εργασίας, που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου, καταργείται κατά το μέρος που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου.

Επίσης οποιαδήποτε νέα ρύθμιση συλλογικής σύμβασης ή ατομική σύμβαση εργασίας κλπ που είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του Νόμου, θα είναι άκυρη κατά το μέρος εκείνο, που περιέχει άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου.

6.1 ΕΞΕΤΑΣΗ ΚΑΙ ΤΡΟΠΟΠΟΙΗΣΗ Ή ΚΑΤΑΡΓΗΣΗ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ ΣΥΛΛΟΓΙΚΩΝ ΣΥΜΒΑΣΕΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

Σύμφωνα με το Νόμο από την μέρα που τίθεται σε ισχύ δηλαδή από 1.1.2003 και εντός τριών μηνών, οφείλει η αρμόδια αρχή, δηλαδή το Υπουργείο Εργασίας, να καλέσει τις εργοδοτικές και εργατικές οργανώσεις να εξετάσουν τις υφιστάμενες διατάξεις των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, με σκοπό την ανεύρεση οποιασδήποτε περιεχόμενης σ' αυτές διάταξη, που είναι αντίθετη με το Νόμο και την τροποποίηση της, έτσι ώστε να εξαλειφθεί και τυπικά τυχόν άμεση ή έμμεση διάκριση σε βάρος του ενός φύλου.

Η προθεσμία για την εκτέλεση του έργου αυτού δεν πρέπει να υπερβαίνει το ένα έτος.

Παρατηρούμε λοιπόν ότι οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν να επιτελέσουν ένα σοβαρό ρόλο στη συμμόρφωση προς το Νόμο αλλά και στην πρακτική εφαρμογή του Νόμου.

Δεν αρκεί απλά η τυπική εξάλειψη των όποιων διακριτικών όρων, αλλά χρειάζεται μια βαθιά μελέτη, ώστε γυναίκες και άντρες εργοδοτούμενοι να απολαμβάνουν ίσης αμοιβής ανεξάρτητα από το φύλο τους.

6.2 ΔΙΑΠΙΣΤΩΣΕΙΣ-ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Μελετώντας τα σχέδια υπηρεσίας των Ωρομίσθιων Κυβερνητικών εργατών/τριών και διάφορες συλλογικές συμβάσεις εργασίας, για τους σκοπούς του παρόντος Νόμου διαπιστώσαμε ότι:

- Οι γυναίκες ανειδίκευτες εργάτριες αμείβονται λιγότερο από τους ανειδίκευτους άντρες χωρίς να έχει γίνει αξιολόγηση εργασίας
- Οι γυναίκες αποκλείονται από τα αποκαλούμενα “βαριά” και “αντρικά” επαγγέλματα επικαλούμενοι την “μυϊκή δύναμη” και έτσι συγκεντρώνονται σε χαμηλόμισθα επαγγέλματα
- Πρέπει να καθιερωθεί η περιγραφή των επαγγελμάτων σε κάθε εργοδότη, η οποία θα δηλώνει επαρκώς την εργασία που επιτελείται απ’ αυτόν/αυτήν που κατέχει την θέση για να αρθεί η ανισομισθία και γενικά οι άμεσες και έμμεσες διακρίσεις
- Πρέπει να εισαχθεί Σχέδιο Δράσης για αξιολόγηση της εργασίας, που να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια, μακριά από σύγκριση αντρών και γυναικών αλλά των αντίστοιχων επαγγελμάτων τους
- Πρέπει να μειωθούν οι κλίμακες μισθοδοσίας, γιατί παρατηρείται το φαινόμενο να μεγαλώνει το χάσμα αμοιβών από τη χαμηλότερη στη ψηλότερη κλίμακα
- Οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες ως επί το πλείστο στις χαμηλότερες κλίμακες μισθοδοσίας
- Οι τίτλοι των επαγγελμάτων πρέπει να γίνουν ουδέτεροι ως προς το φύλο
- Χρειάζεται άμεσα το Υπουργείο Εργασίας να διοργανώσει επιμορφωτικά σεμινάρια με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων με σκοπό την πρακτική εφαρμογή του Νόμου αυτού
- Δεν αρκεί η εξάλειψη των διακριτικών όρων για την εφαρμογή του, αλλά χρειάζεται να αναθεωρηθεί το σύστημα αμοιβών, μελετώντας προσεκτικά τόσο τις κλίμακες μισθοδοσίας, όσο και για το πού και πώς κατατάσσονται τα επαγγέλματα.

Με βάση την μελέτη αυτή καταλήγουμε στα εξής βασικά συμπεράσματα πολιτικής:

1. 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 Δημόσιων Υπηρεσιών, 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.

2. Αν και το εκπαιδευτικό επίπεδο ανδρών και γυναικών όχι απλά έχει εξισωθεί, αλλά υπερτερούν οι γυναίκες και δεν παίζει κανένα ρόλο στο χάσμα αμοιβών, όμως οι διαφορετικές **εκπαιδευτικές επιλογές** των δύο φύλων ως προς την κατεύθυνση, την επιστήμη, την ειδικευση στην τεχνική και ανώτατη εκπαίδευση συνδέονται ευθέως 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 άμβλυσης του επαγγελματικού διαχωρισμού.

3. 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 στα επαγγέλματα και τους κλάδους.
4. 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 ότι 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 (γονικές άδειες, βελτίωση των υποδομών και υπηρεσιών φροντίδας των παιδιών και των ηλικιωμένων), είτε από τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις (θετικές δράσεις για την εξέλιξη των γυναικών), είτε από τους

εργοδότες, γυναικείες οργανώσεις (εκστρατείες για την ίση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές υποχρεώσεις), είτε από ένα συνδυασμό φορέων. Μια πολιτική ίσης αμοιβής οπωσδήποτε περιλαμβάνει μέτρα άμβλυνσης του διαχωρισμού των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία, μείωση των ασυνεχειών στις επαγγελματικές διαδρομές των γυναικών, υποβοήθησης της επανένταξης τους στην απασχόληση **με τις μικρότερες δυνατές απώλειες**, διευκόλυνσης της επαγγελματικής τους ανέλιξης. Ωστόσο τα μέτρα αυτά επηρεάζουν έμμεσα και μακροπρόθεσμα το μισθολογικό χάσμα. Χρειάζονται επίσης μέτρα άμεσα και ταχύτερης απόδοσης. Ως τέτοια προτείνονται:

- α) Ενημερωτικές εκστρατείες για το μισθολογικό χάσμα, τα αίτια δημιουργίας του και τους τρόπους αντιμετώπισης του.
- β) Κριτική εξέταση της μισθολογικής κατάταξης των γυναικείων επαγγελματιών (και επαγγελματικών κατηγοριών) σε σχέση με τα ανδρικά και μέτρα για τη μισθολογική τους αναβάθμιση.
- γ) Εκπόνηση κώδικα καλής πρακτικής για τις επιχειρήσεις και τους κοινωνικούς εταίρους σε ζητήματα ίσης αμοιβής.
- δ) Υποστήριξη και δημοσιοποίηση υποθέσεων άμεσων και έμμεσων μισθολογικών διακρίσεων που θα φθάνουν στα δικαστήρια.

Η Ισότητα στην αμοιβή απαιτεί να διορθώσουμε τα ιστορικά λάθη που έχουν την τάση ν' αγνοούν την συνδρομή, την πολυπλοκότητα και την αξία της εργασίας που παράγουν οι γυναίκες. Ταυτόχρονα πρέπει να τονίζεται το γεγονός ότι η Ισομισθία δεν οδηγεί στη μείωση των μισθών των αντρών ,αλλά οδηγεί στην ίση μεταχείριση όλων των εργαζομένων.



Πιο κάτω παρατίθεται ενδεικτικά πίνακας της Στατιστικής Υπηρεσίας Κύπρου του 1998 για την μέση αντιμισθία ανά φύλο και ανά επαγγελματική κατηγορία.

ΜΕΣΗ ΑΝΤΙΜΙΣΘΙΑ ΑΝΑ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟ ΚΑΤΑ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΟΜΑΔΑ 1998			
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗ ΚΑΤΗΓΟΡΙΑ	Άντρες	Γυναίκες	Διαφορά Αντιμισθίας Αντρών & Γυναικών%
Διευθυντές/Διοικητικοί	1806	1801	0.3
Προσωντούχοι και άλλοι ειδικοί	1388	1087	27.7
Τεχνικοί βοηθοί, Ειδικοί γραφείς	1037	829	25.1
Γραφείς, Δακτυλογράφοι, Ταμίες	697	526	32.5
Υπάλληλοι Υπηρεσιών και πωλητές	656	456	43.9
Γεωργοί, Κτηνοτρόφοι, Ψαράδες	661	543	21.7
Τεχνίτες παραγωγής	695	515	35.0
Χειριστές μηχανών	649	385	68.5
Κατώτερα επαγγέλματα	579	444	30.4
Μέσος όρος	831	610	36.2

Φαίνεται ξεκάθαρα η διαφορά στη μισθοδοσία αντρών και γυναικών στην Κύπρο και φαίνεται ξεκάθαρα ότι όπου οι γυναίκες είναι μειοψηφία, οι διαφορές στη μισθοδοσία είναι μικρές και όπου οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες, οι διαφορές στη μισθοδοσία είναι μεγάλες.

Σήμερα οι γυναίκες στη Κύπρο κατά μέσο όρο αμείβονται το 73 % του μισθού των αντρών.

Αποδεικνύεται ότι χρειαζόμαστε άμεσα τόσο την ταξινόμηση των επαγγελματιών με περιγραφή των καθηκόντων, όσο και μεθοδολογία για την αξιολόγηση της εργασίας.

Βιβλιογραφία:

- Equal remuneration for work of equal value – Constance Thomas equality and employment branch – ILO
- Κώδικας Πρακτικής για την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής για εργασία ίσης αξίας για τις γυναίκες και τους άντρες - Ευρωπαϊκή Επιτροπή.
- Using job evaluation to eliminate sex discrimination in pay – ICTU (Irish congress of Trade Union)
- The equal pay handbook – Human rights and equal opportunities commission (Australia)

- We' re worth it – AFSCME (American Federation State Country Municipal employees)

Πηγές:

- Νόμος για την Ισομισθία – Κύπρος
- Ευρωπαϊκή Οδηγία – 75/117/ΕΟΚ
- Αποφάσεις ΔΕΚ (δικαστηρίων)
- Κώδικας πρακτικής για την ισομισθία

Σχεδιασμός/Καλλιτεχνική επιμέλεια:

- Ευριπίδης Ζαντίδης

