



ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Ισότητα των αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών
στις συλλογικές διαπραγματεύσεις

Ματίνα Γιαννακούρου & Ευαγγελία Σουμέλη

*Δικηγόρος, Δρ. Εργατικού Δικαίου
(Παν/μιο Paris X-Nanterre),*

Επιστ. Συνεργάτις ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Οκτώβριος 2002

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Περίληψη

I. Εισαγωγή - Μεθοδολογία

II. Η Κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας

A. Απασχόληση και ανεργία των γυναικών: το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

B. Ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Γ. Γυναίκες και μερική απασχόληση

Δ. Γυναίκες και προσωρινή απασχόληση

E. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών: τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία

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

A. Η συνταγματική και νομοθετική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των αμοιβών

B. Η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων ως προς την ερμηνεία της αρχής της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας»

Γ. Συμπεράσματα

IV. Ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης στον καθορισμό των μισθών

A. Σύντομη περιγραφή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων

B. Τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Γ. Η ικανότητα για σύναψη Σ.Σ.Ε.

Δ. Η ισχύς Σ.Σ.Ε. - τρόπος δέσμευσης των εργαζομένων

E. Ο καθορισμός του μισθού και ο ρόλος του κατώτατου μισθού στην αντιμετώπιση των διακρίσεων

ΣΤ. Συμπεράσματα

V. Άμεσες και έμμεσες μισθολογικές διακρίσεις στις συλλογικές συμβάσεις εργασίας

A. Γενική επισκόπηση

B. Σ.Σ.Ε. και επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου

Γ. Επιδόματα και Σ.Σ.Ε.

Δ. Πρόσθετες αμοιβές και Σ.Σ.Ε.

Ε. Μερική και προσωρινή απασχόληση και Σ.Σ.Ε.

ΣΤ. Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός – πρόσβαση γυναικών σε θέσεις ευθύνης

VI. Συστήματα αξιολόγησης και Σ.Σ.Ε.

VII. Γενικά συμπεράσματα και παραδείγματα καλών πρακτικών

A. Δυσκολίες και απαραίτητες στρατηγικές για την μείωση των μισθολογικών διαφορών

B. Περίληψη καλών πρακτικών Σ.Σ.Ε.

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η παρούσα έκθεση-μελέτη πραγματοποιήθηκε για λογαριασμό του Κ.Ε.Θ.Ι. 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 (Union General de Trabajadores, UGT).

Ο στόχος της μελέτης είναι διττός: αφενός μεν η περιγραφή του γενικού πλαισίου (κοινωνικοπολιτικού, νομικού, οικονομικού κλπ) 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 στην συνέχεια η καταγραφή εκείνων των συλλογικών ρυθμίσεων που είτε προάγουν την ισότητα των αμοιβών είτε την παρεμποδίζουν.

Η έκθεση βασίστηκε αφενός μεν στη μελέτη πρωτογενών κειμένων κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στο εξής Σ.Σ.Ε.) στις τράπεζες, στο λιανικό και χονδρικό εμπόριο, και στα ξενοδοχεία, αφετέρου δε στην μελέτη των κωδικοποιημένων κειμένων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (Ο.ΜΕ.Δ.), με αναφορά στην κωδικοποίηση του 2000.

Παράλληλα με την μελέτη των συμβάσεων, η παρούσα έκθεση εξετάζει την 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 Διάρθρωσης 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, εναρμονισμένο με το διεθνές και το κοινοτικό δίκαιο, στην **πράξη καταγράφεται σημαντική υστέρηση των γυναικείων αμοιβών έναντι των αντίστοιχων ανδρικών**. Όμως τα αίτια της υστέρησης αυτής έμμεσα μόνο σχετίζονται με τις συλλογικές συμβάσεις εργασίας. Στο πλαίσιο της παρούσης 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 ειδίκευσης 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 σ.σ.ε. που έχουν συμβάλει σημαντικά στην μείωση της ψαλίδας, και προάγουν 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 τα ελάχιστα, 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 τραπεζοϋπαλλήλων, όπου από το 1982 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, υφιστά-

μενες 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 κλπ). Επισημαίνεται ότι το ζήτημα της μη κατάργησης των ευνοϊκών προς τους άνδρες μισθολογικών προωθήσεων λόγω π.χ. στρατού καθίσταται εντονότερο όταν συγκρίνεται με την μη αντιστοιχη ευνοϊκή μεταχείριση από τις Σ.Σ.Ε. της μητρότητας και γενικότερα των γονικών αδειών.

- Στο επίπεδο των επιχειρήσεων αναπτύσσονται προγράμματα εξατομικευμένων αμοιβών του προσωπικού (στη βάση της απόδοσης ή της αξιοκρατίας), τα οποία εκφράζουν συχνά μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης, και τα οποία όπου εφαρμόζονται, φαίνεται ότι ωφελούν τους άνδρες. Τα συστήματα 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 εμπεριέχουν δυσμενείς 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 ομοιόμορφα συστήματα αμοιβών που αντιμετωπίζουν τον κάθε εργαζόμενο με βάση το επάγγελμα ή την ειδικότητά του, την οικογενειακή του κατάσταση και τις γενικές συνθήκες απασχόλησής του. Οι όποιες διαφοροποιήσεις δικαιολογούνται από την οικογενειακή κατάσταση, την επαγγελματική εξειδίκευση, τις γενικές συνθήκες εργασίας, τη μισθολογική εξέλιξη με βάση την προϋπηρεσία και την ιεραρχική θέση του εργαζόμενου, συνήθως σε επιχειρησιακό επίπεδο. *Συστήματα εξατομικευμένων αμοιβών με βάση την απόδοση στην εργασία και την οικονομική βαρύτητα των θέσεων εργασίας δεν αποτέλεσαν αντικείμενο ρύθμισης στις 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 εξαντλείται σε αυτό το επίπεδο και να θέτει στο περιθώριο ζητήματα όπως :**
 - Ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση προσωπικού.
 - Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκέντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, που συνιστά έναν ιδιαίτερος δυσμενή παράγοντα που λειτουργεί ανασχετικά για την επαγγελματική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών.
 - Το αντιστάθμισμα της διακοπής της επαγγελματικής δραστηριότητας λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων από μηχανισμούς επανένταξης των γυναικών στην επιχείρηση ή στην αγορά εργασίας.
- Υπάρχει καταστρατήγηση της νομοθεσίας κυρίως σε ότι αφορά τον 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.

I. 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 την γενική μεθοδολογική προσέγγιση, επισημαίνεται ότι η ελληνική έκθεση απαντάει σε συγκεκριμένο ερωτηματολόγιο, το οποίο συνέταξαν επιστημονικοί συνεργάτες της Ισπανικής Συνομοσπονδίας Εργαζομένων (Union 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 στην 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, εννοούμε πρώτον, όσες δρουν άμεσα και δεύτερον όσες δρουν έμμεσα. Στην **πρώτη κατηγορία** εντάσσονται οι συλλογικές συμφωνίες που περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις ή θετικές δράσεις με στόχο την πρόληψη, την μείωση ή και την εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών. Στην **δεύτερη κατηγορία** εντάσσονται τρία είδη συμβάσεων:

- Οι Σ.Σ.Ε. των οποίων οι διατάξεις συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των έμμεσων κυρίως μισθολογικών διακρίσεων, ανεξάρτητα από την σαφή πρόθεση των μερών (π.χ. υπάρχουν συμβάσεις που η διάσταση του φύλου προκύπτει μάλλον τυχαία χωρίς επιδίωξη και «φεμινιστική» 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 μάλλον φτωχό εάν συγκριθεί με τις συμβάσεις άλλων χωρών της ΕΕ, ενώ ρυθμίσεις οι οποίες σε

άλλες χώρες θα θεωρούνταν ότι προσφέρουν τα ελάχιστα, είναι μεγάλης βαρύτητας για τα ελληνικά δεδομένα.

Η παρούσα έκθεση βασίστηκε αφενός μεν στη μελέτη πρωτογενών κειμένων κλαδικών και επιχειρησιακών συλλογικών συμβάσεων εργασίας (στο εξής Σ.Σ.Ε.) στις τράπεζες, στο λιανικό και χονδρικό εμπόριο, και στα ξενοδοχεία, αφετέρου δε στην μελέτη των κωδικοποιημένων κειμένων του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (στο εξής Ο.ΜΕ.Δ.), με αναφορά στην κωδικοποίηση του 2000.

Παράλληλα με την μελέτη των συμβάσεων, η παρούσα έκθεση εξετάζει την σχετική με το θέμα βιβλιογραφία και παρουσιάζει βασικά κοινωνικοοικονομικά στατιστικά δεδομένα αναφορικά με την κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας¹. Αποκλειστικά 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 καταρχήν 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, Άλφα Πίστεως, 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 Τραπεζών². Η δυσκολία αυτή αντισταθμίστηκε εν μέρει από την ύπαρξη συγκεντρωτικών στοιχείων της ΟΤΟΕ για τις συλλογικές ρυθμίσεις στο χώρο των Τραπεζών μέχρι και το 1998 (ΟΤΟΕ, 1998). Η πρόσβαση στις κλαδικές σ.σ.ε. επετεύχθη 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 ασυνέχειας που παρατηρήθηκε ως προς την κατάθεσή τους στην αρμόδια Διεύθυνση του Υπουργείου. Από το 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 άτυπη συμφωνία των

¹ Βασικές πηγές: Ετήσιες Έρευνες Εργατικού Δυναμικού ΕΣΥΕ και Έρευνα Διάρθρωσης Αμοιβών 1995.

² Στην κωδικοποίηση από τον ΟΜΕΔ δεν περιλαμβάνονται οι κλαδικές σ.σ.ε. των Τραπεζών, γιατί δεν έχουν μέχρι στιγμής απασχολήσει τον Οργανισμό.

συλλογικών μερών- οι Σ.Σ.Ε. να μην κατατίθενται. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα ο μελετητής να συναντά αποσπασματικές και συγκυριακές ρυθμίσεις που δεν του επιτρέπουν να κατανοήσει σε βάθος χρόνο και να αξιολογήσει συνεκτικά τις πολιτικές αμοιβών που ακολουθούνται σε συγκεκριμένες Τράπεζες.

Στην περίπτωση των ξενοδοχείων εξετάστηκαν καταρχήν οι κλαδικές Σ.Σ.Ε. των ετών 1985, 1987, 1988, 1989, 1990, 1991, 1992, 1993, 1994, 1998 και 2002, καθώς και οι Διαιτητικές Αποφάσεις (στο εξής ΔΑ) των ετών 1997, 2000 και 2001. Σε ότι αφορά τις Σ.Σ.Ε. σε επιχειρησιακό επίπεδο παρουσιάστηκε αδυναμία πρόσβασης στα σχετικά κείμενα με μόνα διαθέσιμα κείμενα επιχειρησιακών συμβάσεων αυτά των: Καζίνου-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 (Ιδιωτικά Συμφωνητικά, 25 Ιουνίου 2001 και 8 Νοεμβρίου 2001). Από συζητήσεις, ωστόσο, που είχαμε με εκπροσώπους των εργαζομένων σε μεγάλα ξενοδοχεία στην περιοχή της πρωτεύουσας διαπιστώνεται απουσία σ.σ.ε. σε επιχειρησιακό επίπεδο. Τα συμφωνητικά τύπου ΧΙΛΤΟΝ που συνάπτονται, δεν παίρνουν την 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.ΜΕ.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 Ομοιοεπαγγελματικές συλλογικές ρυθμίσεις (59 Εθνικές και 9 Τοπικές) και 8 Επιχειρησιακές συλλογικές ρυθμίσεις. Στο πλαίσιο των κλαδικών συλλογικών ρυθμίσεων περιλαμβάνονται και οι ρυθμίσεις για τους Εργαζόμενους στα Ξενοδοχεία ΕΟΤ όλης της χώρας, οι ρυθμίσεις για τους εργαζόμενους στις Ξενοδοχειακές επιχειρήσεις του Ν. Ηρακλείου, καθώς και οι ρυθμίσεις του προσωπικού στις Εμπορικές επιχειρήσεις όλης της χώρας. Επισημαίνεται ότι η τελευταία κωδικοποίηση του Ο.ΜΕ.Δ., στην οποία βασίζεται η παρούσα έκθεση, ολοκληρώθηκε στην αρχή του 2001, έχει δε ως χρονική αφετηρία 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.ΜΕ.Δ., αν και τα τελευταία χρόνια έχει γίνει προσπάθεια από τον Ο.ΜΕ.Δ. για την κωδικοποίηση και των υπόλοιπων συλλογικών ρυθμίσεων που αφορούν στον ιδιωτικό τομέα. Στην πράξη, αυτό σημαίνει ότι εξαιρούνται από την κωδικοποίηση οι ρυθμίσεις

στο επίπεδο της επιχείρησης (σημαντική έλλειψη για την μελέτη ζητημάτων όπως η ανισότητα των αμοιβών) που συνάπτονται εκτός Ο.ΜΕ.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 ομοιοεπαγγελματικών ρυθμίσεων σε επίπεδο χώρας, αποτέλεσε αναμφισβήτητο χρήσιμο εργαλείο και διευκόλυνε σημαντικά την έρευνα.

II. Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας

A. Απασχόληση και ανεργία των γυναικών: το χάσμα μεταξύ των δύο φύλων

Το ποσοστό των γυναικών στην συνολική απασχόληση (δηλαδή ο λόγος απασχολουμένων γυναικών προς τον συνολικό αριθμό απασχολουμένων) υπολείπεται σημαντικά των ανδρών. Η απόσταση που χωρίζει τα ποσοστά 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 5ετία (1995-2000), η παρουσία των γυναικών στην αγορά εργασίας αυξάνεται συνεχώς. Ειδικότερα, το ποσοστό των γυναικών στην 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 όποια πρόοδο που σημειώθηκε αναφορικά με την συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, ιδιαίτερα ανησυχητική είναι η εξέλιξη της ανεργίας. Πέραν του γεγονότος ότι ο αριθμός των άνεργων γυναικών έχει αυξηθεί δραματικά (270 χιλιάδες άτομα), στην 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%).

Β. Ποιοτικά χαρακτηριστικά της γυναικείας απασχόλησης

Αναφορικά με τις επαγγελματικές διακρίσεις (occupational segregation), σύμφωνα με τον δείκτη (segregation index) των Karmel και Maclachlan με στοιχεία του 1998, η Ελλάδα έχει τον μικρότερο βαθμό επαγγελματικού διαχωρισμού μεταξύ όλων των χωρών κρατών μελών της ΕΕ³. Αυτή η διαπίστωση αφορά ιδιαίτερα στον τομέα των υπηρεσιών. Στην βιομηχανία αντίθετα, υπάρχει σαφέστατη συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους (κλωστοϋφαντουργία, ένδυση, υπόδηση, τρόφιμα), ενώ οι υπόλοιποι κλάδοι είναι ανδροκρατούμενοι.

Η κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα (2001) φαίνεται στον παρακάτω πίνακα:

	ΣΥΝΟΛΟ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
ΣΥΝΟΛΟ	3917499	1486149	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 επιστημονικά, 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 παροχή υπηρεσιών και πωλητές σε καταστήματα και υπαίθριες αγορές	510711	266933	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 Ανειδίκευτοι εργάτες, χειρωνακτές και μικροεπαγγελματίες	249816	131107	52,5%
Πρόσωπα μη δυνάμενα να καταταγούν	36738	2356	6,4%

Σύμφωνα με την ανάλυση των Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2002), οι γυναίκες κατανέμονται 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 τον μέσο ανδρικό μισθό εξηγείται από την άνιση πρόσβαση των δύο φύλων στα επαγγέλματα.

³ 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.

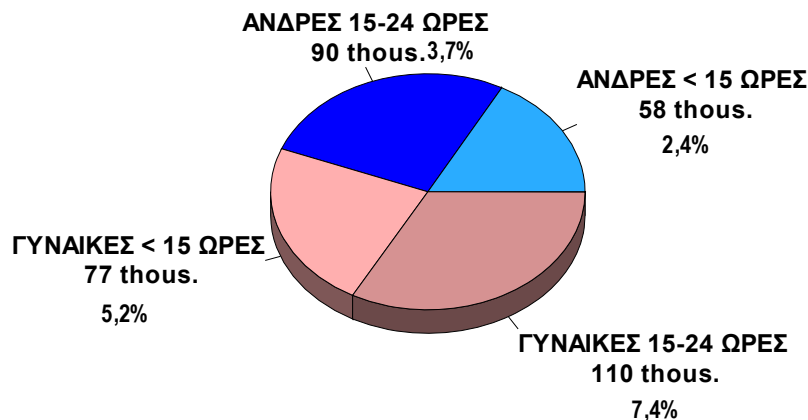
Γ. Γυναίκες και μερική απασχόληση

Σύμφωνα με εκτιμήσεις της ΕΣΥΕ (βασισμένες στην παραδοχή ότι ο ορισμός 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 25 ώρες την εβδομάδα, η κατανομή τους κατά φύλο και ώρες εργασίας είναι η ακόλουθη: Στη διάρκεια του έτους 2000, στην Ελλάδα απασχολούνταν λιγότερες από 25 ώρες την εβδομάδα 335.000 εργαζόμενοι, ήτοι 8.5% της συνολικής απασχόλησης. Λιγότερες από 15 ώρες την εβδομάδα απασχολούνταν 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 ότι αναμενόταν, δεν υπάρχει ανοδική τάση στην μερική απασχόληση ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης στην Ελλάδα. Το 1990, οι μερικώς απασχολούμενοι άνδρες αντιπροσώπευαν το 2.2% της συνολικής α-

πασχόλησης (3.1% το 1994). Τα αντίστοιχα ποσοστά για τις γυναίκες ήταν 7.6% (8.0% το 1994).

Όσον αφορά την ακούσια μερική απασχόληση, πάνω από 40% των μερικώς απασχολούμενων θα προτιμούσαν μια θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης (βλ. αναλυτικά 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 26% 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.

Ακούσια μερική απασχόληση:

Ποσοστό των μερικώς απασχολούμενων που θα προτιμούσαν μια θέση πλήρους απασχόλησης

	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
1997	50%	36%	41%
2000	49%	41%	44%

Πηγή: ΕΕΔ 2000, ΕΣΥΕ.

Δ. 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 την δεκαετία του 1990 η προσωρινή απασχόληση παρουσιάζει σημαντική μείωση, αφού στα τέλη της δεκαετίας του 1980 παρουσιάζει υπερδιπλάσια ποσοστά από εκείνα της Κοινότητας (19% έναντι 9%) λόγω, κυρίως, της ιδιαίτερης ανάπτυξης της στον δημόσιο τομέα, πολιτική που εγκαταλείφθηκε κατά την τελευταία δεκαετία. Το ποσοστό της προσωρινής απασχόλησης είναι ιδιαίτερα υψηλό στις υπηρεσίες (25%), στη βιομηχανία (14%) και χαμηλό στο λιανικό εμπόριο (6%), ενώ η προσωρινή απασχόληση συνδέεται κυρίως με την ανειδίκευτη εργασία, αφού το 27% των προσωρινά απασχολούμενων είναι ανειδίκευτοι εργάτες/ εργάτριες, ενώ το 16% απασχολείται σε υπηρεσίες στη θέση του πωλητή/ πωλήτριας.

Συμπερασματικά, παρά την μαζική είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και την ανατροπή 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 γυναίκες απειλούνται 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, υποεκπροσωπούνται σε θέσεις υψηλής ειδίκευσης, καθώς και στα κέντρα λήψης αποφάσεων, ενώ καλύπτουν ένα μεγάλο μέρος των θέσεων απασχόλησης στην παραοικονομία. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι μισό περίπου εκατομμύριο γυναικών στην Ελλάδα (μαζί με αρκετές εκατοντάδες χιλιάδες μεταναστών) εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από την στατιστική, την φορολογία και την 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 ένδυση και η υπόδηση, η κατ' οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου 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 εργασίας σε οικογενειακή επιχείρηση οι γυναίκες χαρακτηρίζονται επίσημα ως «συμβοηθούντα και μη αμειβόμενα μέλη της οικογένειας».

Τα χαρακτηριστικά αυτά καθιστούν την γυναίκα όχι απλά σε μειονεκτική θέση σε σχέση με τον άνδρα, αλλά αρκετές φορές την εξαναγκάζουν να ζει σε συνθήκες ανασφάλειας στα πλαίσια τόσο του οικονομικού όσο και του κοινωνικού χώρου. Το συ-

μπέρασμα 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.⁴ Σαν αποτέλεσμα, οι γυναίκες παραμένουν πολύ πίσω μισθολογικά συγκριτικά με τους άνδρες, ενώ αποτελούν την πλειοψηφία των χαμηλά αμειβόμενων⁵. Σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία της ΕΣΥΕ για το 2000, οι μέσες ωριαίες αμοιβές των γυναικών ανέρχονται σε 76.2% των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών (Βλ. αμέσως παρακάτω).

⁴ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα: απασχόληση και επαγγέλματα στην περίοδο 1993-1997», Τετράδια του ΙΝΕ, τεύχος 22-23, Αύγουστος 2002.

⁵ Ioakimoglou E., Soumeli E., «Low-wage workers and the working poor: the case of Greece», EIROnline GR0205102S.

Ε. Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ γυναικών και ανδρών: τι αποκαλύπτουν τα στοιχεία

1995	Μέσος μισθός		Διαφορά % του ανδρικού μισθού	Ποσοστό συμμετοχής γυναικών
	Γυναικών	Ανδρών		
Κλάδος παραγωγής				
Εμπόριο, συντήρηση και επισκευή οχημάτων.				
Λιανική πώληση καυσίμων για οχήματα	3,9	4,6	-15,8%	23,8%
Χονδρικό εμπόριο και εμπόριο με προμήθεια, εκτός από το εμπόριο οχημάτων	4,0	5,0	-20,6%	33,7%
Λιανικό εμπόριο εκτός από το εμπόριο οχημάτων. Επισκευή ειδών ατομικής και οικιακής χρήσης	3,2	4,0	-19,7%	60,1%
Ξενοδοχεία και εστιατόρια	3,9	4,7	-17,2%	48,8%
Χερσαίες μεταφορές, Μεταφορές μέσω αγωγών.	4,9	5,9	-16,9%	6,8%
Μεταφορές μέσω υδάτινων οδών	4,6	6,9	-33,4%	37,0%
Αεροπορικές μεταφορές	5,2	5,8	-10,5%	39,6%
Βοηθητικές και συναφείς προς τις μεταφορές δραστηριότητες, Δραστηριότητες ταξιδιωτικών πρακτορείων	4,1	4,9	-15,6%	36,4%
Ταχυδρομεία και τηλεπικοινωνίες	4,3	6,0	-28,7%	22,9%
Χρηματοπιστωτικός τομέας	5,4	7,3	-26,5%	45,8%
Εξόρυξη άνθρακα και λιγνίτη	3,4	6,3	-45,9%	3,8%
Αντληση αργού πετρελαίου	5,3	9,9	-46,5%	18,0%
Μεταλλεία	5,2	6,7	-23,4%	14,3%
Λοιπά ορυχεία και λατομεία	4,4	4,7	-6,1%	8,4%
Βιομηχανία τροφίμων ποτών	3,6	5,1	-29,1%	31,2%
Προϊόντα καπνού	5,3	6,6	-18,9%	25,6%
Κλωστοϋφαντουργία	3,6	4,3	-17,1%	45,7%
Βιομηχανία ένδυσης	3,1	3,8	-19,3%	81,3%
Βιομηχανία δέρματος	3,4	4,2	-18,0%	42,6%
Βιομηχανία ξύλου	3,7	4,2	-10,4%	14,8%
Βιομηχανία χάρτου και προϊόντων χαρτίου	3,7	4,6	-19,4%	24,9%
Εκδόσεις, εκτυπώσεις, προϊόντα εγγραφής ήχου	4,7	5,8	-18,7%	31,4%
Διύλιστρία	5,7	8,7	-34,0%	14,1%
Χημική βιομηχανία	4,4	6,2	-28,5%	33,3%
Βιομηχανία ελαστικού και πλαστικών υλών	3,7	4,4	-17,2%	22,3%
Προϊόντα από μη μεταλλικά ορυκτά	4,0	5,0	-19,6%	16,6%
Βασική μεταλλουργία	3,8	4,8	-21,7%	14,7%
Παραγωγή μεταλλικών προϊόντων πλην μηχανών	3,6	4,2	-13,6%	18,1%
Κατασκευή μηχανημάτων και εξοπλισμού	4,1	4,7	-13,6%	15,2%
Κατασκευή μηχανών γραφείου και ηλεκτρονικών υπολογιστών	5,1	6,9	-26,2%	25,0%
Κατασκευή ηλεκτρικών μηχανών και συσκευών	3,8	5,2	-26,8%	30,9%
Κατασκευή εξοπλισμού και συσκευών, ραδιοφωνίας, τηλεόρασης και επικοινωνιών	3,8	5,0	-24,4%	37,1%
Κατασκευή ιατρικών οργάνων, ρολογιών κλπ	3,3	4,3	-23,6%	48,5%
Κατασκευή αυτοκινήτων, ρυμουλκούμενων οχημάτων κλπ	3,6	4,5	-20,0%	11,2%
Κατασκευή λοιπού εξοπλισμού μεταφορών	4,2	6,5	-35,4%	5,8%
Κατασκευή επίπλων	3,1	3,8	-18,9%	28,9%
Ανακύκλωση	4,0	4,2	-4,1%	21,4%
Συλλογή, καθαρισμός, διανομή νερού	4,4	7,1	-38,1%	12,7%

Οι μέσες ακαθάριστες 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 εμπορίου, στον χρηματοπιστωτικό τομέα, καθώς και στη βιομηχανία στην περίπτωση των χειρωνακτών εργατών. Το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο (70%) για τους μη χειρωνακτες εργατες στη βιομηχανία. Σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ειδικευση, όπως αυτά των ανωτέρων στελεχών, των διευθυντών, των νομοθετών, κτλ., το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών ήταν μικρότερο. Αντίθετα, σε επαγγέλματα που απαιτούν λιγότερη ειδικευση, όπως το λιανικό εμπόριο και την α-νειδικευτη εργασία στη βιο-

μηχανία, το χάσμα ήταν μεγαλύτερο. Οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας τα τελευταία 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 κατευθύνθηκαν 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 γυναικείων ως προς των ανδρικών μισθών, καθώς και το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών.

Η Έρευνα για τη Σύνθεση και την Κατανομή των Αποδοχών διεξάγεται από το Τμήμα Απασχόλησης της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ). Οι συγκρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα αναφέρονται στις Μέσες Ακαθάριστες Ετήσιες Αποδοχές κατά επάγγελμα (ISCO), τις μέσες κανονικές ωριαίες αποδοχές κατά ISCO και το επίπεδο εκπαίδευσης, τις μέσες συνολικές μηνιαίες αποδοχές κατά μονοψήφιο ISCO και την πλήρη/ μερική απασχόληση. Η Έρευνα αναφέρεται στους εξής κλάδους οικονομικής δραστηριότητας: μεταλλευτική βιομηχανία, μεταποίηση, ηλεκτρισμό, φυσικό αέριο και νερό, λιανικό και χονδρικό εμπόριο, μεταφορές, επικοινωνίες, ξενοδοχεία-εστιατόρια και χρηματοπιστωτικό τομέα, ενώ τα πορίσματά της δημοσιεύονται 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 εκατομμύριο γυναικών εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική, καθώς και από τη φορολογία τη νομοθεσία, κτλ. Το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ιδίως οι μετανάστες, κυριαρχεί στην οικοδομή και τις αγροτικές «μάυρες» οικονομικές δραστηριότητες. Όμως, το γυναικείο εργατικό δυναμικό κυριαρχεί σε δραστηριότητες όπως η ένδυση και η υπόδηση, η κατ' οίκον πληκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου, 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 Μέ- θοδος	Ετερόδοξη Μέ- θοδος	Τρέχουσα Μέ- θοδος	Ετερόδοξη Μέθοδος
Άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και τους κλάδους	10.3%	50.6%	15.6%	56.6%
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 καταγραμμένοι 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%	3.1%	1.5%	1.3%
	100%	100%	100%	100%

Η άνιση πρόσβαση των φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους ευθύνεται (Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου 2002) για το 57% του συνολικού χάσματος μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην 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 επαγγέλματα και κλάδους όπου ο μέσος μισθός είναι χαμηλός. Στις υπηρεσίες, ωστόσο, η άνιση πρόσβαση αφοράμόνον 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 στην διαμόρφωση του χάσματος κατά το ¼ περίπου. Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά των δύο φύλων ευθύνονται για το 17% του χάσματος στην βιομηχανία και για το 25% στις υπηρεσίες. Σε αμφότερες τις περιπτώσεις, το 12% περίπου του συνολικού χάσματος οφείλεται στην διαφορά των φύλων ως προς την επαγγελματική εμπειρία. Σύμφωνα με την ανάλυση των Καραμεσίνη και Ιωακείμογλου (2002), οι διαφορές στο εκπαιδευτικό επίπεδο, η οικογενειακή κατάσταση, η συνδικαλιστική κάλυψη και το μέγεθος της επιχείρησης δεν είναι σημαντικοί παράγοντες για την ερμηνεία του μισθολογικού χάσματος. Το συμπέρασμα αυτό είναι ανεξάρτητο από την 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 εργοδότη ιδιαίτερα), καθώς και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας (υπερωρίες, βάρδιες, θέση επίβλεψης, συμβάσεις αορίστου χρόνου). Πιο συγκεκριμένα, οι δύο κυριότεροι παράγοντες (άνιση πρόσβαση στα επαγγέλματα και άμεσες διακρίσεις) ερμηνεύουν 50% έως 80% του χάσματος (ανάλογα με την μέθοδο υπολογισμού), ενώ η επαγγελματική πείρα και τα χαρακτηριστικά της θέσης εργασίας ερμηνεύουν το 15% έως 40% του χάσματος.

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

A. 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 διακρίσεως 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 καινοτόμα: πρώτον, δεν περιορίζει την ισότητα αμοιβής μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά την επεκτείνει και μεταξύ όλων των εργαζομένων και απαγορεύει διακρίσεις λόγω θρησκείας, φυλής, εθνικότητας κλπ., 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 εξαλείφει τον διαχωρισμό μεταξύ εργατοτεχνίτη και εργατοτεχνίτριας ως προς τα καθοριζόμενα κατώτατα όρια 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 αυτόματα σε εφαρμογή οι διατάξεις του άρθρου 119 της Συνθ. της Ρώμης (τώρα 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 αν 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 σύμβαση εργασίας είτε εμφανίζονται ως πραγματική κατάσταση σε μία επιχείρηση ή υπηρεσία, δημόσια ή ιδιωτική.

Η συνταγματική αρχή της ίσης αμοιβής εξειδικεύτηκε περαιτέρω με τον Ν. 1414/1984 (άρθρο 4), που φιλοδόξησε 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 το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ εφαρμόζεται αδιακρίτως σε όσους απασχολούνται 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 επαγγέλματα. 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 **αντιπαροχή** θεωρώντας ότι η αμοιβή περιλαμβάνει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή 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 την 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 αμέσως ή εμμέσως **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 αφίσταται από το περιεχόμενο και τους σκοπούς του κοινοτικού δικαίου.

Δεδομένου ότι ο άστοχος ορισμός της αμοιβής του νόμου 1414 εξαιρεί καταρχήν από την έννοια της αμοιβής τα επιδόματα γάμου και τέκνων, τα οποία 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 επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρρυθμίζονται χορηγούνται στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα, ανεξάρτητα από φύλο».

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί μία σημαντική εξέλιξη αναφορικά με την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών, που καλύπτει έμμεσα και το πεδίο της ισότητας των αμοιβών, και η οποία αφορά 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 τη άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών".

Επισημαίνεται ότι η τροποποίηση του άρθρου 116 είναι σύμφωνη με την σχετική πρόταση διατύπωσης που είχαν υποβάλει οι γυναικείες οργανώσεις της Ελλάδας στις 9 Οκτωβρίου 2000, χωρίς ωστόσο να περιληφθεί στην διάταξη ο όρος "ουσιαστική" ή "πραγματι-

κή" ισότητα που συμπεριλαμβάνονταν στην πρόταση διατύπωσης. Σύμφωνα με την αιτιολογική εισήγηση που κατέθεσαν οι γυναικείες οργανώσεις της Ελλάδας, η νέα διάταξη 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 Badeck 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.

Β. Η νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων ως προς την ερμηνεία της αρχής της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας»

Ο τρόπος που η, με όλους τους προαναφερόμενους κανόνες, κατοχυρωμένη αρχή της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, έχει ερμηνευτεί από την ελληνική νομολογία μέχρι και το 1990, υποδηλώνει έναν συντηρητισμό, μία έλλειψη εξοικείωσης με το κοινοτικό δίκαιο την πρώτη τουλάχιστον περίοδο που ακολούθησε την ένταξη της Ελλάδας στην Ε.Κ. και μία άρνηση εφαρμογής του (Μήτσου, 1996). Αυτό είχε ως αποτέλεσμα για μεγάλο χρονικό διάστημα να ακυρωθεί στην πράξη η εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ γυναικών και ανδρών. Είναι, επίσης, γεγονός ότι τα ελληνικά δικαστήρια δεν αξιοποίησαν ιδιαίτερα την πρωτοποριακή νομολογία του Δ.Ε.Κ. για τα ζητήματα της ισότητας.

Τα στοιχεία που συνθέτουν την παραπάνω περιγραφόμενη στάση της νομολογίας είναι τα ακόλουθα:

α. 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 αποτελούσαν 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, ΕΕργΔ 1996.826).

β. Από παλινωδίες χαρακτηρίστηκε η στάση της νομολογίας απέναντι στο ζήτημα της προσαρμογής των όρων των σ.σ.ε. και των λοιπών συλλογικών ρυθμίσεων στον 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 (διατηρητικές αποφάσεις, κανονιστικές πράξεις που κύρωναν Γενικούς Κανονισμούς Προσωπικού Δημοσίων Επιχειρήσεων και Οργανισμών- ΔΕΚΟ κλπ). Σύμφωνα με την επικρατέστερη άποψη (Σπηλιωτοπούλου), όσες 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 το 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 Ολομελείας του Αρείου Πάγου του 1990 που έκριναν μη ορθά ότι όροι Σ.Σ.Ε. ή άλλων κανονιστικών πράξεων που εκδόθηκαν πριν την ισχύ των νέων διατάξεων του οικογενειακού δικαίου [αναφέρονται στην καταργημένη διάταξη 1398 του Αστικού Κώδικα: «ο ανήρ φέρει τα βάρη του γάμου»], οι οποίες ως προς την παροχή του επιδόματος οικογενειακών βαρών, έθεταν για τις έγγαμες εργαζόμενες ειδικές προ-

υποθέσεις μη προβλεπόμενες για τους έγγαμους άνδρες, δεν αντέβαιναν στη συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων, ούτε στις σχετικές κοινοτικές διατάξεις και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας. Η διαφοροποίηση αυτή, συνέχιζαν, δε συνιστά διάκριση οφειλόμενη στο φύλο, αλλά οφείλεται στον ειδικό σκοπό του επιδόματος ως μισθολογικής συμβολής στην αντιμετώπιση των οικονομικών εκ του γάμου βαρών τα οποία έφερε ο άνδρας (ΑΠ 37/1990, 39/1990 Ολομ, ΕΕΔ 50.191, σελ. 422, 425 και του Εφετείου Αθηνών 4838/1992ΕΕΔ 1993.252). Παρότι δε η μειοψηφία είχε ζητήσει τότε να διατυπωθεί προδικαστικό ερώτημα στο Δ.Ε.Κ σχετικά με την επίδραση της κατανομής των οικογενειακών βαρών στον προσδιορισμό της αμοιβής, αυτό δεν έγινε δεκτό, 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 Ολομελείας του Αρείου Πάγου. Σταθμός θεωρείται η απόφαση 3/1995 της Ολομελείας του Αρείου Πάγου που αφορά σε διάταξη του από 4.10.73 ΓΚΠ της ΔΕΗ., ο οποίος είχε κυρωθεί με ν.δ. Η διάταξη αυτή προέβλεπε την παροχή επιδόματος συζύγου στο «θήλυ προσωπικό», εφόσον ο σύζυγος ήταν ανίκανος, λόγω αναπηρίας ή νόσου, να αυτοδιατραφεί, επίδομα δε τέκνων, εφόσον η συντήρησή τους αποδεδειγμένα βάραινε κυρίως τη μητέρα. Αντίθετα, η χορήγηση επιδόματος οικογενειακών βαρών στο «άρρεν προσωπικό» δεν εξαρτάτο από καμία προϋπόθεση. Το Δικαστήριο έκρινε ότι στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα οικογενειακά επιδόματα και ότι έπαψαν να ισχύουν ήδη από το 1975, οπότε κυρώθηκε με νόμο η ΔΣΕ 100, όλες οι υφιστάμενες μέχρι τότε κανονιστικές ρυθμίσεις που περιείχαν διακρινούσα ρύθμιση σε βάρος των γυναικών. Ακολούθησε μία ακόμη σημαντική απόφαση της Ολομελείας, η 15/1995, που αποφάνθηκε ότι η συνταγματικά και με διεθνείς συμβάσεις κατοχυρωμένη αρχή της ίσης αμοιβής έχει ως συνέπεια την απαίτηση για χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων να έχουν στο ακέραιο και οι δύο σύζυγοι όταν εργάζονται και οι δύο. Ειδικές ρυθμίσεις (εν προκειμένω αποφάσεις του Δ.Σ. του ΟΣΕ) που διαφοροποιούν τη μεταχείριση των δύο εργαζομένων συζύγων ως προς τη λήψη των οικογενειακών επιδομάτων είναι αντίθετες με την αρχή της ίσης μεταχείρισης και γι' αυτό ανίσχυρες (Ολομέλεια ΑΠ 15/1995).

Μετά, πάντως, από την ιστορική απόφαση 3/1995 της Ολομελείας, παρατηρείται πλήρης συμπίεση του Β' Τμήματος του Ανωτάτου Δικαστηρίου με αυτή τη θέση, η οποία εκδηλώθηκε το 1996 με σειρά αποφάσεων που επανέλαβαν ότι διατάξεις διατητικής απόφασης που εξαρτούν την παροχή του οικογενειακού επιδόματος στις γυναίκες εργαζόμενες από προϋποθέσεις (π.χ. μη άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος από το σύζυγό τους και μη συνταξιοδότηση του) είναι ανίσχυρες, αφού τέτοιες προϋποθέσεις δεν προβλέπονται για τους άνδρες εργαζόμενους (αντί πολλών ΑΠ 356/1996, ΔΕΕ 1996.977, ΑΠ 720/1996, ΔΕΕ 1996.1192).

γ. Διάκριση κατά των γυναικών ως προς το επίδομα γάμου συνεχίστηκε σε οσο 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 γυ-

ναϊκών, η εξομοίωσή τους, ωστόσο, με τους έγγαμους εργαζόμενους άνδρες παράγει αποτελέσματα από 1.1.89 και δεν έχει αναδρομική ισχύ. Οι διακρίσεις αυτές είχαν αντανακλαστικά αποτελέσματα και ως προς το ύψος των συντάξεων το οποίο ελάμβαναν όσες από τις γυναίκες αυτές συνταξιοδοτήθηκαν πριν το 1989.

Η διατήρηση των δυσμενών αυτών όρων μέχρι και πρόσφατα οδήγησε στην καταδίκη της Ελλάδας από το Δ.Ε.Κ. (Υπόθεση 187/98 Επιτροπή κατά Ελληνικής Δημοκρατίας). Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο θεώρησε ότι η Ελλάδα παραβιάζει το κοινοτικό δικαίο λόγω μη αναδρομικής κατάργησης συλλογικών ρυθμίσεων που εξαρτούσαν τη χορήγηση επιδομάτων οικογενειακών βαρών από προϋποθέσεις που δημιουργούν δυσμενείς διακρίσεις για τις έγγαμες εργαζόμενες. Αξιοσημείωτο είναι ότι, ως προς το εύρος της αυτονομίας την οποία απολαμβάνουν οι κοινωνικοί εταίροι κατά τη συλλογική διαπραγμάτευση, και την οποία επικαλέστηκε η ελληνική κυβέρνηση στους ισχυρισμούς της, το Δ.Ε.Κ. επεσήμανε ότι πράγματι η εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής είναι πρωτίστως ευθύνη των εταίρων. Όμως, η κρατική εγγύηση πρέπει να εκδηλωθεί σε κάθε περίπτωση έλλειψης αποτελεσματικής προστασίας και, ειδικότερα, εάν δεν υπάρχει σ.σ.ε. ή εάν οι προσφεύγων δεν καλύπτεται από σ.σ.ε. ή, τέλος, *εάν η σ.σ.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 εκμεταλλεύσεων, 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 στο μέτρο που συνεπάγονται δυσμενείς επιπτώσεις και στο ύψος των συντάξεων, οι οποίες χορηγήθηκαν σε έγγαμες γυναίκες μετά τις 23/12/84, εφόσον τα συγκεκριμένα επιδόματα δεν ελήφθησαν υπόψη στις συντάξιμες αποδοχές.

δ. Ζήτημα δημιούργησε και η έκταση της εφαρμογής του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β του Συντ. Για καιρό η νομολογία υποστήριζε ότι η διαφοροποίηση της αμοιβής εργαζομένων που παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες υπό τις αυτές συνθήκες δικαιολογείται από το διαφορετικό καθεστώς παροχής υπηρεσιών δημοσίου ή ιδιωτικού δικαίου και ότι μία τέτοια διαφοροποίηση δεν προσκρούει στα άρθρα 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 διχογνωμία 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 επί αμοιβή εξαρτημένη εργασία σε φυσικά ή νομικά πρόσωπα βάσει σχέσεως ιδιωτικού δικαίου και δεν αφο-

ρά 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 επικριθεί ως μη ορθή από τη θεωρία. Για το λόγο αυτό, σε μεταγενέστερες αποφάσεις του, ο Άρειος 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 επίπτωση στο θέμα των οικογενειακών επιδομάτων. Αντίθετα με τα όσα προαναφέρθηκαν για το χώρο του ιδιωτικού δικαίου, όπου έγινε αποδεκτό ότι τα οικογενειακά επιδόματα εντάσσονται στην έννοια της αμοιβής, στο χώρο του δημοσίου δικαίου, με την εξαίρεση μίας απόφασης της Ολομελείας του Συμβουλίου της Επικρατείας [ΣτΕ 2944/2000 ΕεργΔ 59,904] το οικογενειακό επίδομα θεωρείτο γνήσιο οικογενειακό επίδομα και δεν επηρεαζόταν 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 υπήγαγε 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 απεφάνθη [Απόφαση ΑΕΔ 3/2001, ΕεργΔ 60, 398] κλείνοντας οριστικά τη διαφορά, ότι το οικογενειακό επίδομα αποτελεί προσταύξηση 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 αγώνες των εργαζομένων και των συνδικαλιστικών οργανώσεών τους (ΑΔΕΔΥ, Μάρτιος 2001). Το ΑΕΔ δεν μετέβαλε την παλαιότερη θέση του ως προς την έκταση εφαρμογής του άρθρου 22 παρ. 1 εδ. β του Συντ. Βασισμένο στη γενική συνταγματική αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 του Σ., απεφάνθη ότι η καθιέρωση διακρίσεων που δε συνδέονται αυτές καθεαυτές με την παροχή της εργασίας, αλλά με την παροχή ή όχι εργασίας του άλλου συζύγου, ή με το καθεστώς εργασίας του τελευταίου στον ιδιωτικό ή στο δημόσιο τομέα, με αποτέλεσμα τη στέρηση του επιδόματος από υπάλληλο του δημοσίου, είναι αντίθετη με τη συνταγματική αρχή της ισότητας και με τη συνταγματική κατοχύρωση της προστασίας της οικογένειας (άρθρο 21 παρ. 1) .

ζ. Σε μία ακόμη εφαρμογή της συνταγματικής κατοχύρωσης της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία προχώρησε η νομολογία με αφορμή την επέκταση του επιδόματος γάμου στους άγαμους, χήρους και διαζευγμένους γονείς.

Στην Ελλάδα το επίδομα γάμου έχει καθιερωθεί από το 1976 με την Διαιτητική 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 ανεξαρτή-

τως φύλου χορηγείται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10%, χωρίς να εξετάζεται εάν ο έτερος των συζύγων ασκεί βιοποριστικό επάγγελμα ή είναι συνταξιούχος (όπως αρχικά προέβλεπε η ΔΑ 10/76). Η ολοκληρωτική εξίσωση των εργαζόμενων γυναικών με τους άνδρες συναδέλφους τους, ως προς τις προϋποθέσεις και τον συντελεστή του επιδόματος γάμου, επήλθε μόλις την 1.1.89 με την από 26.1.88 ΕΓΣΕΕ (για το ιστορικό βλ. Ληξουριώτης Σχολ. ΕΕΔ 1988.1087)

Με το άρθρο 20 παρ. 2 του Ν. 1849/1989 το προβλεπόμενο από την ΕΓΣΕΕ της 10.3.89 επίδομα γάμου επεκτάθηκε 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 συναφείς 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 καταφατική περίπτωση έχουν την επιμέλεια του τέκνου τους, αφού, κάτι τέτοιο, 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 επίμαχη διάταξη λαμβάνεται ιδιαίτερη πρόνοια για τις προαναφερόμενες κατηγορίες εργαζομένων, οι οποίες αφενός μεν έχουν οικογενειακά βάρη (άγαμοι γονείς), αφετέρου δε δεν πρέπει να υφίστανται οικονομικές επιπτώσεις με τον περιορισμό των αποδοχών, λόγω περικοπής του επιδόματος γάμου με την αλλαγή της οικογενειακής τους κατάστασης (χήροι και διαζευγμένοι). Επιπρόσθετα, το δικαστήριο διευκρινίζει ότι, παρότι 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, εξαιτίας θανάτου ή διαζυγίου, σε σχέση με την έναρξη ισχύος του νόμου, σημαίνει ότι οι χήροι ή διαζευγμένοι δικαιούνται να το ζητήσουν από την 8.5.1989, έστω και αν ο γάμος λύθηκε πριν την ημερομηνία αυτή.

Η αρεοπαγίτικη απόφαση εφαρμόζει τη θέση ότι το επίδομα γάμου ανήκει στην ευρύτερη κατηγορία των οικογενειακών επιδομάτων για τα οποία ο Άρειος Πάγος έχει παγιώσει νομολογήσει ότι περιλαμβάνονται στην έννοια της αμοιβής και οφείλονται ως αντάλλαγμα για την παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας και επομένως δε συγχωρείται ως προς αυτά καμία διάκριση (αντί άλλων Ολομέλεια ΑΠ 15/1995 ΝοΒ 44.189).

Γ. Συμπεράσματα

Συμπερασματικά θα μπορούσαμε να προβούμε στις ακόλουθες διαπιστώσεις. Υπάρχει ένα σχετικά πλήρες και επαρκές 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 εξαλείψει 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 συστηματικά 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 τα θέματα μισθολογικών διακρίσεων είναι περιορισμένη. Αυτό οδηγεί έμμεσα στη διαπίστωση ότι οι γυναίκες είτε από άγνοια για το ότι υφίστανται 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 όποιας 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 αποτελούν τη συνηθέστερη μορφή διάκρισης. Είναι αξιοσημείωτο ότι δεν υπάρχει καμία απόφαση ελληνικών δικαστηρίων με αντικείμενο έμμεση διάκριση

Αναφορικά με την ερμηνεία της συνταγματικά και νομοθετικά κατοχυρωμένης αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, που όπως τονίσαμε αφορά 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 δικαίου. Το γεγονός ότι η πλειοψηφία των αποφάσεων για ίση αμοιβή αφορούν στα οικογενειακά επιδόματα, είναι ένδειξη ότι η μισθολογική πολιτική της ισότητας των φύλων, όπως εκφράζεται στις σσε ασκείται κυρίως μέσα από τα οικογενειακά επιδόματα, και δευτερευόντως μέσα από τις γονικές άδειες.

Αντίθετα με την έννοια της αμοιβής, η έννοια «εργασία ίσης αξίας» δεν έχει προσδιοριστεί από τη νομολογία, γιατί αναπόφευκτα τίθεται το θέμα αξιολόγησης των εργασιών και του τρόπου αξιολόγησης του περιεχομένου τους. Εκεί έγκειται και η δυσκολία εντοπισμού και διάπλασης αντικειμενικών κριτηρίων που θα κρίνουν το ισάξιο της εργασίας.

Στο θέμα αυτό, όπου παρατηρείται σημαντικό νομολογιακό κενό στη χώρα μας,

αλλά και εν γένει απουσία ανάπτυξης συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας (Χριστοφοράτος, 1992), θα μπορούσε να αποδειχτεί σημαντική η συμβολή των κοινωνικών εταίρων και των συλλογικών διαπραγματεύσεων, υπόθεση που θα εξεταστεί μέσα από τα παραδείγματα των Σ.Σ.Ε. που μελετώνται.

Παρουσιάζει ενδιαφέρον να εξετάσει κανείς εάν οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας περιέχουν κάποια αναφορά στην αξιολόγηση της εργασίας ως συνιστώσας των συστημάτων αμοιβών, θέτοντας κάποια υποτυπώδη έστω κριτήρια, προτείνοντας τη σύσταση αρμόδιων επιτροπών κ.λπ.

IV. Ο ρόλος της Συλλογικής Διαπραγμάτευσης στον καθορισμό των μισθών

A. Σύντομη περιγραφή του συστήματος συλλογικών διαπραγματεύσεων

Στο ελληνικό σύστημα οι συλλογικές συμβάσεις εργασίας παραδοσιακά διαδραμάτιζαν δευτερεύοντα ρόλο στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων. Αυτό ερμηνεύεται κατ' αρχήν από το γεγονός ότι υπάρχει παράδοση έντονου κρατικού παρεμβατισμού στα εργασιακά θέματα, με αποτέλεσμα ο νόμος να συνιστά κατ' εξοχήν εργαλείο ρύθμισής 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 τοπικό νόμο, ο οποίος απλώς 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 έτυχε ευρείας αποδοχής από τα πολιτικά κόμματα, γιατί ψηφίσθηκε επί οικουμενικής 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 θέση ενός συγκεντρωτικού και ιεραρχικά δομημένου συστήματος που είχε καθιερώσει ο νόμος 3239/1955⁶. Η διαπραγμάτευση καθίσταται ελεύθερη σε όλα τα επίπεδα και προωθείται καθ' εαυτή, δηλαδή όχι αποκλειστικά ως μέθοδος επίλυσης των συλλογικών διαφορών και σύναψης των συλλογικών συμβάσεων. Για πρώ-

⁶ Το περιεχόμενο του ν. 3239/1955 «Περί τρόπου ρυθμίσεως των συλλογικών διαφορών εργασίας κλπ.», συγκέντρωνε επί σειρά ετών κριτικές για τις επιπτώσεις του σε βάρος του συνδικαλιστικού κινήματος (Κουζής, 1992).

τη φορά, καθιερώνονται δύο νέα επίπεδα διαπραγμάτευσης, το κλαδικό και το επιχειρησιακό, τα οποία αποκτούν προτεραιότητα έναντι των μέχρι τώρα κυρίαρχων ομοιοεπαγγελματικών σ.σ.ε., οι οποίες ανταποκρίνονταν σε μία παραδοσιακή συντεχνιακή 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 με 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 διαπραγμάτευσης. Ως εκ τούτου, θεωρητικά τουλάχιστον, ο νόμος αυτός δίνει την δυνατότητα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών μέσω της συλλογικής διαπραγμάτευσης. 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 ότι, 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, την 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, με το 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. Εννέα χρόνια αργότερα πάντως 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 απασχολούνται με συνθήκες εξάρτησης και εμφανίζουν ανάγκη προστασίας αντίστοιχη με αυτή των εργαζομένων, όπως για παράδειγμα οι εργαζόμενοι στο φασόν, στην πλειοψηφία τους γυναίκες. Επισημαίνεται ότι ο ν. 1876/1990 δεν επεκτείνεται στο χώρο των ναυτεργατών και στο επίπεδο

των ομίλων επιχειρήσεων, κλάδοι οικονομικής δραστηριότητας στους οποίους αναφορικά με τον καθορισμό των μισθών, κυριαρχούν τα συστήματα εξατομικευμένων αμοιβών.

B. Τα επίπεδα της συλλογικής διαπραγμάτευσης

Σήμερα τα είδη των Σ.Σ.Ε. που υπογράφονται είναι τα εξής:

A. 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, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης.

B. Κλαδικές, που αφορούν στους εργαζόμενους περισσότερων ομοειδών 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.

Γ. Η Ικανότητα για σύναψη Σ.Σ.Ε.

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του Ν. 1876/1990, ικανότητα για σύναψη Σ.Σ.Ε. έχουν όλες οι συνδικαλιστικές οργανώσεις κάθε βαθμίδας στο πεδίο της δραστηριότητάς τους, όπως αυτό προσδιορίζεται από τα καταστατικά τους, εφόσον είναι αντιπροσωπευτικές. Η αντιπροσωπευτικότητα κρίνεται αριθμητικά 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 τριτοβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Επίσης, ικανότητα για την υπογραφή επιχειρησιακών Σ.Σ.Ε. έχει κάθε εργοδότης που απασχολεί τουλάχιστον πενήντα (50) εργαζόμενους.

Δ. Ισχύς Σ.Σ.Ε. – Τρόπος δέσμευσης των εργαζομένων

Η Σ.Σ.Ε. έχει ένα **ενοχικό** και ένα **κανονιστικό** μέρος:

Το ενοχικό 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 κλπ).

Το κανονιστικό μέρος περιλαμβάνει τους όρους που ρυθμίζουν ζητήματα αμοιβών και συνθηκών εργασίας, καθώς και άλλα θέματα με αφορμή την παροχή της εργασίας και έχει **άμεση** και **αναγκαστική** ισχύ για τους εργαζομένους.

Άμεση ισχύ σημαίνει ότι οι κανονιστικοί όροι εφαρμόζονται αυτόματα στις ατομικές σχέσεις εργασίας που πρέπει να αποκτήσουν περιεχόμενο σύμφωνο με τους όρους της Σ.Σ.Ε., ανεξάρτητα από τη βούληση των μερών της ατομικής σύμβασης. Η **αναγκαστική** ισχύς σημαίνει ότι κάθε αντίθετη 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 εργαζόμενους (αρχή ευνοϊκότερης μεταχείρισης του εργαζόμενου).

Με Σ.Σ.Ε. εξομοιώνονται πλήρως, ως προς την ισχύ και τα αποτελέσματα, οι διαιτητικές αποφάσεις που εκδίδονται από ανεξάρτητο διαιτητή, μέλος του σώματος Μεσολαβητών -Διαιτητών που λειτουργεί υπό την ευθύνη του Οργανισμού Μεσολάβησης και Διαιτησίας (στο εξής Ο.ΜΕ.Δ), προκειμένου να επιλυθεί μία συλλογική διαφορά εργασίας η οποία εισάγεται με πρωτοβουλία των μερών στον Ο.ΜΕ.Δ σε περιπτώσεις που προβλέπει ο νόμος, όταν υπάρχει αδυναμία υπογραφής Σ.Σ.Ε.

Ε. 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:

A) αρχή του κατώτατου ορίου μισθού

A1) το γενικό κατώτατο όριο μισθού για το ανειδίκευτο προσωπικό της χώρας καθορίζεται σήμερα με την ΕΓΣΣΕ (ν. 1876/90), ενώ κατά περιόδους η αρμοδιότητα αυτή ανήκε στην κρατική εξουσία, μέσω της υποχρεωτικής προσφυγής σε διαιτητικά δικαστήρια. Η σημασία του γενικού κατώτατου ορίου μισθού έγκειται στο γεγονός ότι η αμοιβή 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 (ημερομίσθιο ή μισθός ασφαλείας).

A2) στις διάφορες κλαδικές Σ.Σ.Ε. καθορίζεται ένα ελάχιστο 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 μίας επιχείρησης, συνήθως δε προσαυξάνουν το ύψος των επιδομάτων.

B) 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. Συνηθίζεται όμως η ρήτρα της μη αναδρομικής αύξησης των μισθών. Με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να συμφωνούνται αποδοχές ανώτερες από το νόμιμο μισθό, οι οποίες συνιστούν τον συμβατικό μισθό.

2. Ο ρόλος του κατώτατου μισθού ως μέσου πρόληψης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών

Όπως ήδη αναφέρεται αμέσως παραπάνω τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ που υπογράφεται κάθε ένα ή δύο χρόνια⁷. Η ΕΓΣΣΕ καλύπτει 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 το 15^ο έτος της ηλικίας τους, αναλόγως 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 αποτελέσει μέχρι σήμερα αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου σε κανένα επίπεδο.

Ωστόσο, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ότι θέτουν ένα κατώφλι που λειτουργεί προστατευτικά για τις γυναίκες και συμβάλλουν στην μείωση της ψαλίδας όταν αυξάνονται σημαντικά, δεδομένου ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βρίσκεται συγκεντρωμένος στο κατώτερο μέρος της μισθολογικής κλίμακας. Αυτό έγινε το 1982 όταν η νεοεκλεχθείσα Σοσιαλιστική Κυβέρνηση (ΠΑΣΟΚ) επέβαλε μία αύξηση της τάξης του 32% στο κατώτατο ημερομίσθιο και 37% αντίστοιχα 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 το 1982 ήταν το κλείσιμο της ψαλίδας στα σημερινά περίπου επίπεδα⁸. Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου Εργασίας της ΓΣΕΕ⁹, 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 διαπραγματευτική θέση των ανδρών εμφανίζεται ως αυξημένη έναντι της γυναικείας, επομένως για τα ίδια χαρακτηριστικά, η αγορά αμείβει λιγότερο τις γυναίκες.

⁷ Η διάρκεια της ΕΓΣΣΕ εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από την εκάστοτε οικονομική συγκυρία. Τα τελευταία χρόνια οι περισσότερες ΕΓΣΣΕ είναι διετούς διάρκειας.

⁸ 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.

⁹ Αδημοσίευτη μελέτη του ΙΝΕ της ΓΣΕΕ. Πρόκειται για εργασία σε εξέλιξη της οποίας τα αποτελέσματα θα δημοσιευθούν το καλοκαίρι του 2003.

Είναι ωστόσο 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, τα εξαιρετικά χαμηλά όρια που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ, καθιστούν τον κατώτατο μισθό τελείως αναποτελεσματικό. Συγκεκριμένα, κατά την περίοδο 1990-2001, σύμφωνα με στοιχεία του ΥΠΕΘΟ (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 εξέλιξη 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%¹⁰.

Συγκριτικά με τις άλλες χώρες της ΕΕ, η Ελλάδα παραμένει μία χώρα με πολύ χαμηλές αμοιβές. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat αναφορικά με τους κατώτατους μισθούς στις χώρες κράτη μέλη της ΕΕ (1^η Φεβρουαρίου 2002), η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση με κατώτατο μηνιαίο μισθό περίπου 473 Ευρώ¹¹-ουραγός είναι η Πορτογαλία με 406 Ευρώ-ενώ κατά μέσο όρο, στις εννέα 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 στην συστηματική υπερωριακή εργασία ή στην δεύτερη απασχόληση. Ωστόσο, η τακτική αυτή που αφορά κυρίως στους άνδρες εργαζόμενους, έχει ως αποτέλεσμα την διεύρυνση της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών, καθώς και την σε βάρος τους ενίσχυση του φυλετικού καταμερισμού της εργασίας στην οικογένεια.

Όπως αναφέρεται και σε επίσημες πηγές¹², η πολιτική χαμηλών μισθών δεν αφορά μόνο στα κατώτατα όρια που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές σ.σ.ε., αλλά και γενικότερα στους εύρωστους κλάδους και επιχειρήσεις.

¹⁰ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, «Η ελληνική οικονομία και απασχόληση: Ετήσια έκθεση 2002, Αύγουστος 2002.

¹¹ 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).

¹² ΕΣΔΑ, 2002

ΣΤ. Συμπεράσματα

Ιστορικά, στην Ελλάδα, ο περιορισμένος έναντι της νομοθεσίας ρόλος των συλλογικών συμβάσεων εργασίας στη ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων έχει συντελέσει καθοριστικά στην έλλειψη διαπραγματευτικής κουλτούρας, καθώς και στο μικρό εύρος θεμάτων της ατζέντας 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 μάλιστα και δύο νέα επίπεδα διαπραγμάτευσης, του κλάδου και της επιχείρησης, αφετέρου δε γιατί διευρύνει το περιεχόμενο των συλλογικών διαπραγματεύσεων, καθώς και το πεδίο εφαρμογής τους.

Ωστόσο, φαίνεται ότι οι κοινωνικοί συνομιλητές 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 το 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.

V. Άμεσες και Έμμεσες Μισθολογικές Διακρίσεις στις Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

A. 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 στηρίζεται σε κριτήρια που φαίνονται εκ πρώτης όψεως αντικειμενικά και παραδεκτά, οδηγούν όμως εκ των πραγμάτων σε διάκριση σε βάρος του ενός φύλου (Ντότοικα, 1997).

Παραδείγματα συμφωνιών

Σε **εθνικό επίπεδο** έχει ήδη γίνει αναφορά στην υπογραφή της ΕΓΣΣΕ του 1975 που καταργεί τον 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 ΕΓΣΣΕ του 1993 στο πλαίσιο της οποίας τα συμβαλλόμενα μέρη δεσμεύονται 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, σύμφωνα 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 ομοιοεπαγγελματικό επίπεδο καταγράφεται η σ.σ.ε. των **Μακαροτεχνιτών όλης της χώρας** (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 19/2000) με ρύθμιση της οποίας «Άνδρες 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 καθαριστριών 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 δακτυλόγραφοι, 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 ταμιακών υπαλλήλων και των δακτυλογράφων. Ειδικότερα αποδέχονται τον εμπλουτισμό των καθηκόντων των απασχολούμενων στις παραπάνω εργασίες και τον καθορισμό ανωτάτου χρόνου της παραπάνω απασχόλησης τα 10 χρόνια».

Στην κλαδική σ.σ.ε. της ίδιας χρονιάς «οι καθαρίστριες τακτικής απασχόλησης οι οποίες κατά την ένταξή τους στα κλιμάκια του ενιαίου Μισθολογίου την 1.1.82, εντάχθηκαν λόγω του πλαφόν σε κατώτερο του δικαιούμενου κλιμάκιο, επανεντάσσονται αναδρομικά από 1.1.82 στο πραγματικό, και με ανώτατο το 11^ο». Συμφωνείται επίσης ότι οι Τράπεζες που ήδη χρησιμοποιούν συμβάσεις καθαριότητας θα κάνουν «λελογισμένη χρήση εργολαβικών συμβάσεων καθαριότητας και θα κατοχυρώνεται δια των συμβάσεων η τήρηση της εργατικής νομοθεσίας» (άρθρο 7).

Τέλος, στην κλαδική Σ.Σ.Ε. του 1990 καταργείται και η διάκριση που αφορά στον κλάδο των δακτυλογράφων. Με το πρώτο άρθρο της εν λόγω Σ.Σ.Ε. συνομολογείται η «προοδευτική κατάργηση του κλάδου δακτυλογράφων σε όποια Τράπεζα υπάρχει, ως ιδιαίτερος κλάδος, στο βαθμό και στην έκταση που οι λειτουργικές ανάγκες το επιτρέπουν. Στην περίπτωση προσλήψεων νέων δακτυλογράφων θα αποδεσμεύεται και θα απορροφάται σε άλλους κλάδους, σε κάθε πρόσληψη μετά την πάροδο εξαμήνου από την ολοκλήρωση των προσλήψεων, 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 αποδοχές ή/ και στη μισθολογική τους εξέλιξη, λόγω πλασματικών 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 τοκετού, ώστε να επιτυγχάνεται η ομαλή υπηρεσιακή επανένταξη 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, παραμένοντας στο επίπεδο του ευχολογίου ή στην καλύτερη περίπτωση στη συγκυριακή αναγνώριση των πραγματικών προβλημάτων της γυναικείας απασχόλησης του κλάδου.

Πλασματικές βαθμολογικές προωθήσεις εισάγει η Σ.Σ.Ε. 1984 όσον αφορά στην αναγνώριση της στρατιωτικής θητείας βαθμολογικά για τους άνδρες εργαζόμενους που προσλήφθηκαν 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 8 :

- Η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των Βιολόγων πτυχιούχων ανωτάτων σχολών που απασχολούνται στην 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 εργατοϋπαλλήλων σε Ναυπηγ/κές μεταλλουργικές επιχειρήσεις στον Πειραιά (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ5.4.96).
- Η κλαδική τοπική των εργατοτεχνιτών και υπαλλήλων σε μεταλλουργικές επιχειρήσεις στην Ναυπηγοεπισκευαστική Ζώνη (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 17.4.2000).
- Η ομοιοεπαγγελματική των οικοδόμων ελεύθερων επαγγελματιών (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ 8.6.2000).
- Η ομοιοεπαγγελματική τοπική των Προγραμματιστών αναλυτών- χειριστών Η/Υ επιχειρήσεων Ν. Θεσσαλονίκης (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ 30/97).
- Η επιχειρησιακή του Ταμείου 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 που θέτουν ορισμένες σ.σ.ε. προκειμένου να χορηγήσουν 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 αναφέρεται η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των συντακτών 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 εργοδό-

τη και μέχρις ότου συμπληρωθούν τρεις 5ετίες. Ο επιπλέον περιορισμός της υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη επιβαρύνει ακόμη περισσότερο την θέση των γυναικών δεδομένου ότι πρόκειται για έναν κλάδο με υψηλό ποσοστό ανασφάλειας και χαμηλά ποσοστά 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 τον αν ο εργαζόμενος 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 την συμπλήρωση 3 ετών συνεχούς ή διακεκομμένης υπηρεσίας στην ίδια αεροπορική εταιρεία στην Ελλάδα ή το εξωτερικό (ΣΣΕ 24.6.1998). Η ίδια μάλιστα σύμβαση 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 πολυετίας 5% λαμβάνεται υπόψη όλη η πραγματική υπηρεσία ή προϋπηρεσία Μηχανικού, συνεχής ή διακεκομμένη, η οποία έχει προσφερθεί στο Δημόσιο, τα ΝΠΔΔ και τους ΟΤΑ (ΣΣΕ, 7.8.1984).

B. Συλλογικές συμβάσεις εργασίας και επαγγελματικός διαχωρισμός λόγω φύλου

1. Γενικά

Σύμφωνα με την κείμενη 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 κατηγοριοποίηση με βάση το φύλο.

Στην πράξη ωστόσο, η ελληνική αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από μία σαφή διάκριση ανάμεσα σε ανδρικούς και γυναικείους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, ανδρικά και γυναικεία επαγγέλματα και κατ' επέκταση ανδρικές και γυναικείες θέσεις εργασίας στον ίδιο κλάδο οικονομικής δραστηριότητας ή ακόμη και στο ίδιο επάγγελμα. Όπως έχουμε ήδη αναφέρει, παρά τον 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. **Στατιστικά στοιχεία, Ενότητα Β**).

Σε επίπεδο κλάδου, οι γυναίκες συμμετέχουν 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, εργασίες στην ναυπηγοεπισκευαστική ζώνη, επιχειρήσεις πετρελαίου, βιομηχανία πλαστικών, σιδηροβιομηχανία, σφαγή ζώων, τσιμεντοβιομηχανία, χημική βιομηχανία κ.λ.π.

Αντιθέτως, παραδείγματα κλάδων παραγωγής με υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης είναι: αεροπορικές εταιρείες, βιομηχανία γάλακτος-παστερίωσης, επεξεργασία γούνας και δέρματος, αρτοποιία, ιματισμός, κλωστοϋφαντουργία, εκπαίδευση, τουρισμός (ιδιαίτερα στα ξενοδοχεία), χαρτοποιία, χειρισμός Η/Υ στην βιομηχανία, υπηρεσίες γραφείου, χρηματοπιστωτικός τομέας, νοσηλευτικά ιδρύματα, λιανικό εμπόριο κ.λ.π. Ωστόσο και στους κλάδους αυτούς, παρά τα υψηλά ποσοστά γυναικείας απασχόλησης, παρατηρείται επιμέρους επαγγελματικός διαχωρισμός που χαρακτηρίζεται από την 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 αντανάκλαται και στις συλλογικές συμβάσεις που εξετάστηκαν και αφορά κυρίως στον κατά φύλο καθορισμό των ειδικοτήτων. Στο πλαίσιο αυτό πολλές από τις συμβάσεις στους

κλάδους παραγωγής, όπως αυτοί παρουσιάζονται παραπάνω, εξακολουθούν να μεροληπιτούν άμεσα ή έμμεσα υπέρ της συνέχισης του κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού που παραδοσιακά 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 κλπ.) ή σε γένος θηλυκό (καθαρίστριες, σιδερώτριες, πλακοραφτούδες, κόπτριες, γαζώτριες, πλύντριες, τηλεφωνήτριες κλπ.).

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. Παραδείγματα συμφωνιών.

Στην **πρώτη κατηγορία** αναφέρουμε ενδεικτικά την ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των **Ηλεκτροτεχνιτών 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 επίδομα οικογενειακών βαρών, ορίζεται ότι «σ' όλους τους Βοηθούς, Ηλεκτροτεχνίτες, Αρχιτεχνίτες, Εργοδηγούς, Πτυχιούχους Επίβλεψης Συντηρητές ή Εγκαταστάτες..., παρέχεται επίδομα γάμου σε ποσοστό 10% ανεξάρτητα από τον αν εργάζεται ή όχι ή συνταξιοδοτείται **η σύζυγος** και 5% για κάθε παιδί, εφόσον δεν συμπλήρωσαν τα είκοσί τους (20) χρόνια, δεν εργάζονται και δεν είναι παντρεμένα».

Στην ίδια κατηγορία μπορεί να συμπεριληφθεί ως **παράδειγμα καλής πρακτικής**, για τα ελληνικά πάντοτε δεδομένα, η ομοιοεπαγγελματική σ.σ.ε. των **Αισθητικών συμβούλων όλης της χώρας** (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 20/2000), ένα καθαρά γυναικείο επάγγελμα με έντονη μάλιστα κοινωνική προκατάληψη σε βάρος των ανδρών που απασχολούνται ως αισθητικοί. Με ρύθμιση 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 διευκρίνηση «και των δύο φύλων» δεν υπήρχε πριν το 1994.

Στην **δεύτερη κατηγορία**, της άμεσης διάκρισης σε βάρος των γυναικών μέσω του καθορισμού των ειδικοτήτων, καταγράφεται η περίπτωση της κλαδικής σ.σ.ε. για τους

όρους αμοιβής και εργασίας των **Εργαζομένων στις Ξενοδοχειακές Επιχειρήσεις όλης τη χώρας** (τελευταία ΣΣΕ, 22.5.2002). Παρά την αντίθετη διακήρυξη, ο καθορισμός των ειδικοτήτων 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: πλύντρια, σιδηρώτρια, καθαρίστρια κοινοχρήστων χώρων, μοδίστρα, μανταρίστρια, λαντζέρης, λουτρονόμος, προϊστάμενος και βοηθός ιατρών». Επισημαίνεται ότι η τέταρτη κατηγορία είναι η χαμηλότερη στην 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: υπάλληλος υποδοχής (ρεσεψιονίστ), μαίτρ, υπομαίτρ (ή κάπταιν), θυρωρός Α', νυκτοθυρωρός Α', μπουφетζής Α', προϊστάμενος υπνοδωματίων και κοινοχρήστων χώρων και μάγειρας Α'. Στην δεύτερη κατηγορία υπάγονται οι: προϊστάμενος πλυντηρίου και λινοθήκης, βοηθός υποδοχής, θυρωρός Β', σερβιτόρος τραπεζαρίας-σαλονιού ή ορόφων (θαλαμηπόλος) μπάρμαν ή μπάρμείντ, ασημοκέρηδες και μάγειρας Β'. Στην τρίτη κατηγορία υπάγονται οι: βοηθός σερβιτόρου, οροφοκόμος (βαλές), θυρωρός υπηρεσίας, βοηθοί θυρωρείου ή μπουφέ ή εστιατορίου ή μπαρ ή ορόφων ή λινοθήκης, γκρούμ, ντόρμαν, ή εξωτερικός θυρωρός, λινοθηκάριος και βουατηριέρης εφόσον δεν καλύπτονται από άλλη σ.σ.ε. 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 στοχεύει στην σταδιακή μισθολογική αναβάθμιση των καμαριέρων (το 100% περίπου αυτών γυναίκες), 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, μέσα από την ανάλυση των καταστάσεων μισθοδοσίας 3 μηνών του έτους 2000 μεγάλου ξενοδοχείου στην περιοχή της πρωτεύουσας (στο εξής Χ) στο σύνολο των 131 εργαζομένων γυναικών στην επιχείρηση Χ (σύνολο απασχολούμενων 413) 57 ήταν καμαριέρες, 25 σε ειδικότητες της τέταρτης κατηγορίας, 19 σερβιτόρες, 1 βοηθός μάγειρα, 3 μαγειρίσσες Β', 2 προϊστάμενες ορόφου, 1 υπομαίτρ, 1 βοηθός διευθυντή, 1 Διευθύντρια, 13 χωρίς περιγραφή θέσης εργασίας και οι υπόλοιπες 8 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 απουσιάζει από την ατζέντα των συλλογικών διαπραγματεύ-

σεων στον κλάδο. Η δε κλαδική σ.σ.ε. των ξενοδοχοϋπαλλήλων 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. Μαγείρισσα Α΄ και Β΄, υπομαίτρ, θέσεις προϊσταμένων).
- Καταστρατήγηση της νομοθεσίας (ν. 1483/1983) αναφορικά με την 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 περαιτέρω μισθολογική υποβάθμιση των γυναικών (π.χ. μη χορήγηση του επιδόματος τουριστικής εκπαίδευσης).
- Η απουσία επιχειρησιακού σωματίου στα 2 από τα 4 ξενοδοχεία, ως βασική αιτία για την μη εφαρμογή των συλλογικών ρυθμίσεων.

Στην 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 Λαντζέρηδες) και 5 κατηγορίες σε γένος θηλυκό (Πρακτικές αδελφές- τραυματιοφορείς-θαλαμοπόλοι, Αδελφές μονοετούς φοίτησης, Αδελφές διετούς και άνω, Κόπτριες-Ράπτριες, Εργάτες γενικών καθηκόντων- τραπεζοκόμες- καθαρίστριες- πλύντριες- πλύντριες ακάθαρτου ιματισμού). Επίσης, περιλαμβάνεται και μία κατηγορία με την διευκρίνηση ότι αφορά στους υπαλλήλους και των δύο φύλων (γραμματείς, ταμίες, γραφείς, δακτυλογράφοι, τηλεφωνηταί, γραφείς νοσηλευτικών τμημάτων, κλητήρες).

Συγκρίνοντας τον βασικό μηνιαίο μισθό στα κατώτατα μισθολογικά κλιμάκια της κάθε κατηγορίας διαπιστώνουμε ότι οι ειδικότητες γένους θηλυκού είναι οι χαμηλότερα αμειβόμενες, με μόνη εξαίρεση τις ειδικότητες Μάγειρα Β΄ και Λαντζέρη που έχουν τον ίδιο μισθό εκκίνησης με τις Κόπτριες-Ράπτριες, ενώ στην κατηγορία των ειδικοτήτων που αφορούν και στα δύο φύλα, ο κατώτατος βασικός μισθός μόλις που ξεπερνά τον βασικό μισθό των Αδελφών διετούς φοίτησης που είναι και η καλύτερη αμειβόμενη κατηγορία γένους θηλυκού.

Ένα σημαντικό εργαλείο στην αντιμετώπιση αυτού του είδους μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών είναι η διαμόρφωση ενιαίου μισθολογίου όπως αυτού

που καθιερώθηκε για παράδειγμα στον κλάδο των τραπεζών από το 1982.

Γ. 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 (εργοδηγών, τεχνικών βοηθών, μηχανικών και υπομηχανικών κλπ.) καθώς και τα επιδόματα εξειδικευμένου προσωπικού (εκπαιδευτών, πωλητών, λογιστών, νυχτοφυλάκων κλπ.). Ενδεικτικό είναι το παράδειγμα χορήγησης του επιδόματος διαχειριστικών λαθών στους λογιστές και λογίστριες. Η χορήγηση τέτοιου είδους επιδομάτων μπορεί δυνητικά να οδηγήσει σε ανισότητες μεταξύ ειδικοτήτων και κατηγοριών προσωπικού οι οποίες με την σειρά τους να οδηγήσουν σε καλύτερη μεταχείριση κάποιων ειδικοτήτων, σε καμία όμως περίπτωση δεν ευθύνεται για τυχόν μισθολογικές ανισότητες μεταξύ των δύο φύλων.

Δ. Πρόσθετες αμοιβές και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Σύμφωνα με τα αποτελέσματα σχετικών ερευνών τόσο σε εθνικό όσο και σε διεθνές επίπεδο, τα εξατομικευμένα συστήματα αμοιβών αποτελούν βασικό χαρακτηριστικό της μισθολογικής πολιτικής των επιχειρήσεων με αποτέλεσμα πρόσθετες αμοιβές πολλαπλών ταχυτήτων που αναιρούν 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 διαδεδομένες, επιβάλλονται μάλιστα μονομερώς από τον εργοδότη (36% των επιχειρήσεων άνω των 100 εργαζομένων). Το ίδιο ισχύει και για τα ατομικά πριμ που φαίνεται ότι αφορούν το 22% των επιχειρήσεων¹³. Βασικό μειονέκτημα αποτελεί το γεγονός ότι οι πρακτικές αυτές αναπτύσσονται κυρίως είτε στην βάση προϋποθέσεων που δεν ελέγχονται από τα συνδικάτα, είτε μέσω του θεσμού των ατομικών πριμ και bonus χωρίς και πάλι τα κριτήρια προσδιορισμού τους να υπόκεινται σε συλλογικό έλεγχο, ακόμη και σε επιχειρήσεις που λειτουργούν επιχειρησιακά σωματεία¹⁴. Ωστόσο, αναπτύσσονται περισσότερο και με μεγαλύτερη ευκολία στις επιχειρήσεις που δεν διαθέτουν εργατική εκπροσώπηση και που συνιστούν τον κύριο όγκο των επιχειρήσεων στην Ελλάδα¹⁵.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που συγκέντρωσε η παρούσα έκθεση για τον κλάδο των τραπεζών, προκύπτει ότι οι πάσης φύσεως πρόσθετες αμοιβές (πριμ, bonus, προμήθειες κλπ) 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 παρατηρούνται προς το παρόν ακραία συστήματα πρόσθετων αμοιβών που να ελαστικοποιούν τον βασικό μισθό συνδέοντάς τον με παραγωγικότητα, κέρδη ή αξιολόγηση.

Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι δεν επιτρέπονται δυσμενέστερες μισθολογικές ρυθμίσεις από αυτές που προβλέπει το Ενιαίο κλαδικό μισθολόγιο που ισχύει από το 1982 (βλ. 2.8). Παρα-

¹³ Β. Γεωργακοπούλου- Γ. Κουζής: Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1996, σελ. 211-224.

¹⁴ Β. Γεωργακοπούλου- Γ. Κουζής: Σύνδεση αμοιβής- παραγωγικότητας: ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 1993.

¹⁵ Γ. Κουζής: Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 304-305.

τηρείται ωστόσο αδιαφάνεια και υποκειμενικότητα στον τρόπο διανομής των πρόσθετων παροχών που πιθανόν να οδηγεί σε μισθολογικές διακρίσεις. Σύμφωνα και με τις πάγιες θέσεις της ΟΤΟΕ, είναι σημαντικό τα συστήματα αυτά να προκύπτουν μέσα από διαπραγματεύσεις ή έστω διαβουλεύσεις με τους εκπροσώπους των εργαζομένων και να διέπονται από συγκεκριμένο και ενιαίο κανονιστικό πλαίσιο κριτηρίων, διαδικασιών και αρχών χορήγησης, να υπόκεινται σε κανονικές ασφαλιστικές κρατήσεις, 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 ετών 2000-2001). Αντίθετα, στις θυγατρικές των ξένων τραπεζών τα θέματα αυτά ρυθμίζονται συνήθως μονομερώς και παρά το γεγονός ότι στη χώρα προέλευσης μπορεί να ρυθμίζονται με Ε.Σ.Σ.Ε..

Εντούτοις, ολόκληρα συστήματα χορήγησης πρόσθετων αμοιβών που να τίθενται είτε μέσα από συλλογικές διαπραγματεύσεις είτε μέσα από κανονισμούς εργασίας αποτελούν εξαίρεση για την Ελλάδα (βλ. για παράδειγμα τον Κανονισμό Πρόσθετων Αμοιβών της Εθνικής Τράπεζας).

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 κλπ. Οι πρόσθετες παροχές, ειδικά σε είδος, είναι μικρότερης έκτασης απ' ό,τι στις ιδιωτικές και ξένες τράπεζες, έχουν όμως καθολικότερο χαρακτήρα, απευθυνόμενες σε ευρύτερες κατηγορίες του προσωπικού και ρυθμιζόμενες κατά κανόνα και από τις κλαδικές και από τις Ε.Σ.Σ.Ε.

Οι ιδιωτικές ελληνικές Τράπεζες και οι ξένες εφαρμόζουν τα εξής συστήματα αμοιβών (ΙΝΕ-ΟΤΟΕ, 1996):

- «Αξιολογικές αμοιβές», με τη μορφή προσαυξήσεων στις βασικές αποδοχές ανάλογα με την αξία της θέσης και την απόδοση του κατόχου της.
- Εφάπαξ bonus στελεχών, ανάλογα με επίτευξη κερδών ή/ και συγκεκριμένων στόχων και με κριτήριο την υπηρεσιακή αξιολόγηση.
- Πρόσθετα οφέλη κοινωνικής προστασίας (πρόσθετη ομαδική ασφάλιση, ιατροφαρμακευτική περίθαλψη κλπ).
- Άλλες πρόσθετες παροχές κατά κανόνα σε είδος (αυτοκίνητο, δάνεια σε ευνοϊκούς όρους, σπίτια κλπ) απευθυνόμενες κυρίως σε στελέχη.

Στο εμπόριο και στα ξενοδοχεία δεν εντοπίστηκαν πρακτικές εξατομικευμένων

αμοιβών. Και οι τέσσερις ωστόσο εργαζόμενες στις μεγάλες ξενοδοχειακές μονάδες της πρωτεύουσας αναφέρουν ότι εφαρμόζεται ευρέως ο θεσμός των ατομικών 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 συλλογικές ρυθμίσεις που να αναφέρονται ή έστω να παραπέμπουν σε εξατομικευμένα συστήματα αμοιβών. Καταγράφονται μόνο οι ακόλουθες σ.σ.ε.:

- Η εθνική κλαδική σ.σ.ε. των **Εργατοϋπαλλήλων ιματισμού** (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 35/2000), όπου με ΔΑ του 1994 (25/1994) συγκροτήθηκε επιτροπή εκσυγχρονισμού εργασιακών σχέσεων έργο της οποίας, μεταξύ άλλων, είναι η έρευνα και η διαμόρφωση μηχανισμού για τη δημιουργία συστήματος σύνδεσης-αμοιβής εργασίας και παραγωγικότητας.
- Η εθνική ομοειπαγγελματική των **Αισθητικών συμβούλων** (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 20/2000), σύμφωνα με την οποία τα μέρη συμφωνούν στην σύσταση επιτροπής ανάπτυξης επαγγελματισμού και παραγωγικότητας η οποία εκτός άλλων θεμάτων θα μελετήσει και θα διαμορφώσει προτάσεις σχετικά με την σύνδεση των αμοιβών με την παραγωγικότητα (ΣΣΕ 19.5.1997).
- 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 θίγεται μέσω αυτής το σύστημα των ετήσιων αυξήσεων, που τυχόν υπάρχει σε κάθε μία αεροπορική εταιρεία (Merit systems, Annual Increment κλπ.).

Αναφορικά με την 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 την μισθολογική ψαλίδα σε βάρος των γυναικών, δεν υπάρχουν σχετικές έρευνες, ενώ στις ήδη υπάρχουσες έρευνες απουσιάζει η διάσταση του φύλου. Η διεθνής εμπειρία ωστόσο, αποδίδει μεγάλο μέρος της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών στην ανάπτυξη 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).

Ε. Μερική και προσωρινή απασχόληση και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Α. Γενικά

Με βάση τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία (βλ. ενότητα Β) προκύπτει ότι η μερική απασχόληση τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες δεν αποτελεί 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, τουλάχιστον μέχρι σήμερα, η προώθηση της μερικής απασχόλησης δεν φαίνεται να αντιστοιχεί στις προτιμήσεις 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 τον μήνα για 4ωρη απασχόληση, που ισοδυναμεί περίπου με το επίδομα ανεργίας του ΟΑΕΔ).

Ένας **δεύτερος λόγος** για την σχετικά μικρή συμμετοχή των γυναικών στην μερική απασχόληση αφορά στο ισοζύγιο κέρδους-ζημίας από την ένταξη τους σε αυτή την μορφή αμειβόμενης εργασίας. Η μερική απασχόληση στην Ελλάδα είναι άμεσα συνυφασμένη με χαμηλές αμοιβές, θέσεις χαμηλής ειδίκευσης, αναντίστοιχων με το εκπαιδευτικό επίπεδο των γυναικών, περιορισμένες δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, μειωμένες κοινωνικές παροχές, καθώς και μερική ασφαλιστική κάλυψη που συνεπάγεται και μειωμένα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Όλα αυτά τα χαρακτηριστικά λειτουργούν ως αντικίνητρα στην αναζήτηση μερικής απασχόλησης, εντάσσουν δε τις γυναίκες στην αγορά εργασίας ως εργαζόμενες δεύτερης κατηγορίας αναπαράγοντας τους διαχωρισμούς με βάση το φύλο.

Όπως ανακοινώθηκε και στο ΕΣΔΑ για το 2002, κάποια από αυτά τα αντικίνητρα επιχειρεί να αμβλύνει, εν μέρη τουλάχιστον, ο ν. 2874/2000. Ειδικότερα, σύμφωνα με τον νόμο αυτό αυξάνεται κατά 7.5% η αμοιβή της μερικής απασχόλησης για ημερήσια απασχόληση από 1-3 ώρες. Στόχος της ρύθμισης αυτής είναι η αποθάρρυνση των εργοδοτών να προσλαμβάνουν υπαλλήλους για λιγότερο από 4 ώρες ημερήσια εργασία, ώστε οι μερικά απασχολούμενοι να δικαιούνται πλήρη ασφαλιστική κάλυψη. Επιπλέον ο ίδιος νόμος παρέχει την δυνατότητα σε ειδικές κατηγορίες μακροχρόνια ανέργων να εισπράττουν ένα μηνιαίο επίδομα ύψους 88 ΕΥΡΩ επί ένα χρόνο, εφόσον προσληφθούν 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 τα χαμηλά ποσοστά μερικής απασχόλησης, είναι ότι οι εργοδότες προτιμούν τις υπερωρίες των πλήρως απασχολούμενων αντί για την μερική απασχόληση. Συνολικά οι υπερωρίες στην Ελλάδα προσφέρουν στις επιχειρήσεις την επιθυμητή ευελιξία 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 στη κατηγορία αυτή) οι υπερωρίες είναι συχνά απλήρωτη εργασία. Το πρόβλημα αυτό επιχειρεί να αντιμετωπίσει ως ένα βαθμό και πάλι ο ν. 2874/2000 μέσα από την αύξηση του κόστους των υπερωριών. Συνολικά, όπως άλλωστε προκύπτει και μέσα 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 (Καραμεσίνη, Ιωακείμογλου 2002).

Ένας **τελευταίος λόγος** είναι το όχι και τόσο ευνοϊκό θεσμικό πλαίσιο, αφενός μεν λόγω κάποιων 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 τον 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. Επισημαίνεται ότι η σχετική άδεια είναι με αποδοχές και δεν ξεπερνά τις 4 ημέρες τον 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 μερικώς απασχολούμενων) κατά παράβαση των Οδηγιών 76/207 και 96/34¹⁶. Η αυξημένη λοιπόν συμμετοχή των γυναικών στην μερική απασχόληση συγκριτικά με τους άνδρες, οφείλεται κυρίως στην ενεργότερη αναζήτηση και κατάληψη των θέσεων πλήρους απασχόλησης από τους άνδρες, μιας και οι θέσεις πλήρους απασχόλησης θεωρούνται ως η πρέπουσα εργασία για τους επικεφαλείς των νοικοκυριών που συνήθως είναι άνδρες.

Λαμβάνοντας υπόψη όλους τους παραπάνω παράγοντες, θα μπορούσαμε να συμπεράνουμε ότι η αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην μερική απασχόληση έχει μάλλον αρνητικό αντίκτυπο στο άνοιγμα της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος τους.

¹⁶ Πετρόγλου Π., «Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας», Ελληνική Έκθεση, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Ιανουάριος 2000.

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.

B. Παραδείγματα συμφωνιών

Στο επίπεδο της συλλογικής διαπραγμάτευσης η σημαντικότερη συμφωνία αναφορικά με την 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 εφαρμόζει η επιχείρηση κάτω από συνθήκες ανάλογες, με εκείνες που αφορούν στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης και αορίστου χρόνου.
- Οι ίδιες κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στην διάθεση των άλλων εργαζομένων στην επιχείρηση.
- Την αναλογική μεταχείριση με τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση και σύμβαση αορίστου χρόνου, ως προς την ετήσια άδεια, τις αποζημιώσεις, τα επιδόματα, τα προγράμματα πρόσθετης 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 απασχόληση σε 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 επιχείρησης δεν είναι γνωστές, ενώ στο σύνολο των σ.σ.ε. που εξετάστηκαν εντοπίζονται μία κλαδική και μία επιχειρησιακή.

Η πρώτη αφορά στην εθνική κλαδική των εργαζομένων στις **Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες** (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 26.4.2000), στο πλαίσιο της οποίας έχει συσταθεί από το 1995 ειδική επιτροπή για την μελέτη των θεμάτων που σχετίζονται με τους υπαλλήλους μερικής απασχόλησης του κλάδου (ΣΣΕ 29.5.95).

Η δεύτερη αφορά στην επιχειρησιακή σ.σ.ε. της «**Praktiker Hellas Εμπορική Α.Ε.**» (17.12.2001), που έχει συναφθεί με τη συνδρομή μεσολαβητή του Ο.ΜΕ.Δ. Η σύμβαση αυτή που ρυθμίζει τους όρους αμοιβής και εργασίας των εργαζομένων στα καταστήματα της εταιρείας σε όλη τη χώρα, προβλέπει, μεταξύ άλλων, ότι σε περίπτωση αναγκών της εταιρείας για νέες προσλήψεις προσωπικού που θα απασχολείται σε 8ωρη ημερήσια βάση, θα προηγούνται σε επιλογή οι ήδη εργαζόμενοι στο ίδιο αντικείμενο με καθεστώς 6ωρης ημερήσιας απασχόλησης, σύμφωνα με την κρίση της εταιρείας και με κριτήρια την απόδοσή τους, την οικογενειακή κατάσταση και το χρόνο απασχόλησής τους.

Βεβαίως η παραπάνω υποχρέωση έχει νομοθετική βάση ήδη από το 1990, η ένταξή της όμως στον 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 στα 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.

Συμπερασματικά, οι μέχρι σήμερα σχετικές ρυθμίσεις δεν συνδέονται με την οπτική του φύλου, ενώ σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, τόσο στη 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 την 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 ωράριο¹⁷.

¹⁷ Γ. Λεβέντης: Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά Ν.2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999, σελ. 81-90.

ΣΤ. Κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός-πρόσβαση γυναικών σε θέσεις ευθύνης

1. Γενικά

Ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός (vertical segregation) αποτελεί βασικό χαρακτηριστικό της ελληνικής αγοράς εργασίας και ευθύνεται σημαντικά για την μισθολογική ψαλίδα 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 «γυάλινη οροφή» 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 την χαμηλή παρουσία των γυναικών στις θέσεις υψηλής ευθύνης και στα ανώτατα μισθολογικά κλιμάκια. 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 INE/ΟΤΟΕ (1998), παρά την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στις νέες προσλήψεις του κλάδου, εξακολουθεί να παραμένει δύσκολη η πρόσβασή τους σε θέσεις μεσαίων 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 (Κανελλόπουλος, Τσατήρης, Μητράκος, 1996). Σύμφωνα με τους παραπάνω, η μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στις διευθυντικές θέσεις εξηγείται 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 928 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 λανθάνουσα συνέπεια μεγάλες μισθολογικές αποκλίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών τραπεζοϋπαλλήλων. Σύμφωνα με στοιχεία του Παρατηρητηρίου Απασχόλησης του Τραπεζικού Τομέα (1995), από 2200 ευρώ (που, σύμφωνα με τα ελληνικά δεδομένα, θεωρείται υψηλός μισθός) και πάνω μηνιαίως λαμβάνουν 1.047 άνδρες και μόνο 67 γυναίκες, από 1760 έως 2200 ευρώ, 1751 άνδρες και μόνο 232 γυναίκες, ενώ όσο κατεβαίνει η μι-

σθολογική κλίμακα τόσο αυξάνεται η γυναικεία παρουσία, με αποκορύφωμα το χαμηλότερο μισθολογικό κλιμάκιο των 440 ευρώ και κάτω, στο οποίο, σε σύνολο 2.187 ατόμων οι 1463 είναι γυναίκες και οι 724 άνδρες.

Ταυτόχρονα, η μείωση της απασχόλησης στις υποστηρικτικές εργασίες και στα back - offices των Τραπεζών και η αύξηση στις θέσεις πρώτης γραμμής και άμεσης συναλλαγής με τον πελάτη (front -office), ενισχύει την ανάγκη για πολυδύναμο - ευέλικτο δυναμικό με υψηλή διαθεσιμότητα και κινητικότητα, από καλή γνώση των προϊόντων και από ταχύτητα στη διαχείριση της αυτοματοποιημένης πληροφόρησης, γεγονός που οδηγεί εξαρχής τις γυναίκες σε δυσμενέστερη θέση, ιδίως εάν ληφθεί υπόψη ότι το ποσοστό των απασχολούμενων γυναικών που συμμετέχει σε προγράμματα ενδοεπιχειρησιακής κατάρτισης 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 παραπέρα υπηρεσιακή εξέλιξη.

2. Πρωτοβουλίες σε επιχειρησιακό επίπεδο για την αντιμετώπιση της άνισης πρόσβασης των γυναικών σε θέσεις ευθύνης

Στην **Εμπορική Τράπεζα** με την Σ.Σ.Ε. του 1997 αποφασίζεται η ενεργοποίηση της Επιχειρησιακής Επιτροπής Ισότητας και η αξιοποίηση 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 προαγωγές, στα κέντρα λήψης αποφάσεων (υπηρεσιακά συμβούλια 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 Προαγωγών, Παραπόνων και Εκπαίδευσης, καθώς και η υιοθέτηση «θετικών δράσεων» ως εργαλείο για μεσοπρόθεσμη μεταβατική χρήση.

Η ΕΣ.Σ.Ε. της Εμπορικής με ημερομηνία 4/12/2001 προβλέπει αύξηση κατά 2 εξάμηνα, ήτοι από 5 σε 7 έτη συνολικά η προώθηση σε κλιμάκιο και Valeur βαθμού, για κάθε δύο (2) χρόνια πραγματικής απασχόλησης των Τέλερς ή Ταμειών. Η ρύθμιση αυτή ισχύει από 01/01/2001.

Στην περίπτωση της Αγροτικής που συνήψε Σ.Σ.Ε. για πρώτη φορά το 1996, τα μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να μελετήσουν το ζήτημα της βαθμολογικής προώθησης των ανδρών λόγω στρατιωτικής θητείας που καθιερώθηκε με την κλαδική του 1984. Ακόμα ορίζεται ότι τα επιδόματα που χορηγούνται δεν διακόπτονται κατά την περίοδο της άδειας τοκετού 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 δηλ. και στους δύο γονείς και διευκρινίζεται ο μη συμψηφισμός της σχολικής άδειας με την πεντάωρη μηνιαία διευκόλυνση.

Δεν είναι άνευ σημασίας το γεγονός ότι και στην Αγροτική Τράπεζα έχει συσταθεί από το 1995 Επιτροπή Ίσων Ευκαιριών ή οποία φέρεται να δραστηριοποιείται (Διοτίμα, 1999). Η Επιτροπή αυτή πρότεινε, στο πλαίσιο του Νέου Κανονισμού Προκήρυξης Υπεύθυνων Θέσεων, την υιοθέτηση Κριτηρίου Αποκατάστασης Ισότητας με σκοπό την εξομάλυνση υπέρ της ισότητας των κριτηρίων που είχαν προβλεφθεί κατά την επεξεργασία του Κανονισμού αυτού και κυρίως του κριτηρίου άσκησης υπεύθυνων καθηκόντων. **Όπως και στην περίπτωση της Εμπορικής, έτσι και εδώ υπάρχει έμμεση 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 τα ευρήματα είναι εξίσου απογοητευτικά. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα ειδικής έρευνας που διεξήγαγε για λογαριασμό του Ευρωπαϊκού Δικτύου Ελληνίδων Δημοσιογράφων η εταιρεία V-PRC (2002)¹⁸, 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) τα ποσοστά των ανδρών είναι 3,9% και 9,9% αντίστοιχα, ενώ για τις γυναίκες είναι 1,2% και 6,7%. Σε οικονομικούς όρους, αν λάβουμε δε υπόψη ότι η εθνική ομοι επαγγελματική 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 ψαλίδας σε βάρος

¹⁸ Ποσοτική έρευνα ειδικού πληθυσμού, δείγματος 400 ατόμων, στο χρονικό διάστημα από 29 Ιανουαρίου 2002 έως 21 Φεβρουαρίου 2002.

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 γυναίκες ανέρχεται σε 7,4% ενώ για τους άνδρες είναι μόλις 0,9%.

Είναι ωστόσο σημαντικό να αναφερθεί ότι από το σύνολο των ερωτηθέντων, 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 απασχολούμενων) το 23,2% δεν αμειβεται σύμφωνα με την σ.σ.ε. της ΕΣΗΕΑ, ενώ το 9,9% δηλώνει ότι αμειβεται 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 στην 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 την 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 ωστόσο σε πολλές από τις συμβάσεις που μελετήθηκαν, και πρέπει κατά την γνώμη μας να αναφερθεί, ένας έντονος σεξισμός στην 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 στην βιομηχανία όσο και στις υπηρεσίες οι θέσεις ευθύνης παραμένουν στο αρσενικό γένος (διευθυντής, υποδιευθυντής, προϊστάμενος, επόπτης κλπ.). Ακόμη και σε παραδοσιακά γυναικείους κλάδους ή κλάδους με υψηλό ποσοστό γυναικείας απασχόλησης, το θηλυκό γένος απουσιάζει. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της εθνικής κλαδικής σ.σ.ε. των **Εργατοϋπαλλήλων 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 εξαίρεση στον κανόνα αποτελούν οι σ.σ.ε που καλύπτουν νοσηλευτικό προσωπικό και στις οποίες χορηγείται επίδομα θέσης Διευθυνούσης/ 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 κλπ. όλης της χώρας** (τελευταία κωδικοποίηση ΔΑ, 1996) και η τοπική ομοιοεπαγγελματική σ.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), εξίσου σημαντικός είναι και ο τρόπος υπολογισμού της προϋπηρεσίας που επηρεάζει σημαντικά την βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη των γυναικών, σε πολλές περιπτώσεις λόγω αυξημένων οικογενειακών υποχρεώσεων.

4. Φυλετικός καταμερισμός της εργασίας στην οικογένεια-εμπόδιο στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών

Αναφορικά ωστόσο με την συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, το σύνολο των σ.σ.ε που μελετήθηκαν προβλέπουν αρκετές ρυθμίσεις που διευκολύνουν τον 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 μία σειρά ειδικών προστατευτικών ρυθμίσεων όπως η πρόωγη συνταξιοδότηση των γυναικών, το μειωμένο ωράριο των νέων μητέρων, οι αυξημένες διάρκειας γονικές άδειες στις οποίες υπάρχει δυνατότητα να προστεθούν και αναρρωτικές κλπ, λειτούργησαν και λειτουργούν ακόμα σε μεγάλο βαθμό ως μηχανισμός νομιμοποίησης μετέπειτα μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, στο βαθμό που δεν υπάρχουν συμβατικοί μηχανισμοί ομαλής επανένταξης 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 4^{ου} έτους του παιδιού έχει σαν αποτέλεσμα την επιβολή στασιμότητας στη βαθμολογική και μισθολογική εξέλιξη του υπαλλήλου (ΣΥΕΤΕ, Τετράδιο Εργασιακών σχέσεων, Τραπεζιτική, τ.605,2000) (Εγκ. Σειράς Α' αριθμ. 1/2-1-81 και Σ.Σ.Ε. 84 αριθμ.22).

Ένα άλλο παράδειγμα αφορά στην εθνική ομοιοεπαγγελματική των **Αισθητικών συμβούλων** (τελευταία κωδικοποίηση ΣΣΕ, 2000) όπου ισχύει ρύθμιση (σ.σ.ε. του 1993), σύμφωνα με την οποία στις μητέρες που έχουν παιδί μέχρι 6 ετών παρέχεται το δικαίωμα αποχής από την εργασία επί έξι συνεχείς μήνες για την εξυπηρέτηση των αναγκών

του παιδιού. Ο χρόνος αυτής της γονικής άδειας θεωρείται χρόνος πραγματικής προϋπηρεσίας και δεν συμψηφίζεται με το χρόνο της ετήσιας κανονικής άδειας. Ωστόσο, κατά την επάνοδο της εργαζόμενης, ο εργοδότης δικαιούται να την απασχολήσει σε θέση που θα εξυπηρετεί τις ανάγκες της επιχείρησης και όχι υποχρεωτικά σ' αυτή που είχε πριν την άδεια, σε κάθε όμως περίπτωση σε θέση ειδικότητας αισθητικού.

Δεν θα πρέπει σε καμία ωστόσο περίπτωση να υποτιμηθεί η ύπαρξη και η αναγκαιότητα του προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για την εργαζόμενη έγκυο/ μητέρα και γυναίκα. Θα πρέπει μάλιστα να ενταθούν οι μηχανισμοί ελέγχου για την αποφυγή καταστρατήγησής 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 τοκετού, άδεια θηλασμού, γονικές άδειες, μειωμένο ωράριο εργασίας κ.λ.π.) να τηρούνται μόνο στις τράπεζες του δημοσίου, ενώ στον ιδιωτικό, που καταλαμβάνει πλέον-μετά τις πρόσφατες συγχωνεύσεις και εξαγορές- μεγάλο 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.

VI. Συστήματα αξιολόγησης και Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας

Όπως επισημάναμε και στο Κεφάλαιο III η «έννοια της εργασίας ίσης αξίας» δεν έχει προσδιοριστεί ούτε νομοθετικά ούτε νομολογιακά. Στην Ελλάδα, παρατηρείται απουσία ανάπτυξης συστημάτων αξιολόγησης της εργασίας (Χριστοφοράτος 1992), συμπεράσμα 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 έκθεσης.

Τόσο σε κλαδικό όσο και σε ομοιοεπαγγελματικό 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 ή οδηγούν σε διαδικασίες αξιολόγησης του προσωπικού. Στην δεύτερη περίπτωση της επιχειρησιακής του **Ταμείου υγείας Εθνικής Τράπεζας ΤΥΠΕΤ** η αναφορά στην παρουσία κάποιου συστήματος αξιολόγησης γίνεται άμεσα. Συγκεκριμένα, με ρύθμιση της σ.σ.ε. του 1991 συγκροτείται 7μελής επιτροπή από τέσσερις εκπροσώπους των εργοδοτών και τρεις των εργαζομένων η οποία «...θα προβεί στην εξεύρεση νέου τρόπου αξιολόγησης του προσωπικού (καθορισμός κριτηρίων για τοποθετήσεις στελεχών, σύνταξη νέου τύπου Δελτίου Ποιότητας, δημιουργία Κανονισμού Σύνταξης Δελτίων Ποιότητας βαθμολόγιο)» (ΣΣΕ 17.7.1991).

Σε επιχειρησιακό ωστόσο επίπεδο, μέσα από την μελέτη των σ.σ.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.σ.ε., είτε σε Κανονισμούς Αξιολόγησης που έχουν προκύψει μετά από διαπραγμάτευση και συμφωνία με τα σωματεία, 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).

Στον Κανονισμό της Eurobank, (που είναι σχεδόν ταυτόσημος με αυτόν της Εγνατίας), ο οποίος θεοπίστηκε με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 12.9.2000, υπάρχει γενική διάταξη για την αξιολόγηση του προσωπικού, η οποία γίνεται σε ετήσια βάση από τους Προϊσταμένους με χρήση δελτίου αξιολόγησης. Τα κριτήρια που λαμβάνονται υπόψη είναι οι γνώσεις, η εργατικότητα και η ευσυνειδησία του υπαλλήλου, η επάρκεια κατά την εκτέλεση της εργασίας του, το υπηρεσιακό 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 την 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 προσθέτει σε αυτό τυχόν παρατηρήσεις του και να προσφεύγει στα ιεραρχικά ανώτερα υπηρεσιακά όργανα (στην περίπτωση της Εγνατίας είναι υπηρεσιακό συμβούλιο).

Στο ίδιο μήκος κύματος, που αποτυπώνεται σε παρόμοιες διατυπώσεις, τοποθετούνται και οι Κανονισμοί Εργασίας της Τράπεζας Αθηνών, που θεοπίζεται με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 5.10.98, και της Κρήτης, που θεοπίστηκε με την Ε.Σ.Σ.Ε. της 20.1.99, και οι οποίοι επαναλαμβάνουν τα κριτήρια και τη διαδικασία που προβλέπεται παραπάνω.

Στην **δεύτερη κατηγορία** ανήκει το σύστημα αξιολόγησης που θεοπίζει ο Κανονισμός Αξιολόγησης της ΕΤΕ, ο οποίος είναι αποτέλεσμα μακρόχρονων διαπραγματεύσεων και ουσιαστικής παρέμβασης του Συλλόγου Υπαλλήλων της ΕΤΕ (ΣΥΕΤΕ). Το σύστημα είναι συνδυασμός εξωτερικής αξιολόγησης και αυτοαξιολόγησης του κρινόμενου και περιλαμβάνει και την προοπτική 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 συνδικαλιστική δραστηριότητα, τις πολιτικές ή θρησκευτικές πεποιθήσεις

Αντικείμενο 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 ομοειδή καθήκοντα εργασίας μέσα σε παρόμοιες συνθήκες.

Ασφαλιστική δικλείδα για τη σωστή εφαρμογή, αξιοποίηση 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 τυπικών και ουσιαστικών προσόντων», η σύνδεση του συστήματος και των κριτηρίων του με τις εγκεκριμένες Περιγραφές θέσεων Εργασίας και απαιτούμενων προσόντων, μόλις αυτές ολοκληρωθούν και εγκριθούν από τα αρμόδια υπηρεσιακά όργανα.

Δεν προβλέπεται αξιοποίηση του νέου συστήματος Αξιολόγησης σε θέματα προσδιορισμού ατομικών «αξιολογικών προσαυξήσεων» ή διαφοροποίησης αμοιβών. Δεν είναι επίσης σαφές εάν και πώς το σύστημα θα αξιοποιηθεί για τις προαγωγές, τοποθετήσεις στελεχών, υπηρεσιακή ανάπτυξη, εκπαίδευση και κατάλληλη, αξιοκρατική αξιοποίηση του εργαζομένου, με σαφείς και κοινά αποδεκτούς κανόνες και διαδικασίες.

Τέλος, στην **τρίτη κατηγορία** εντάσσουμε την Ε.Σ.Σ.Ε. της Τράπεζας **Αθηνών** της 24.06.93, όπου στο προοίμιο 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 προσπάθεια με αξιοκρατικά κριτήρια και όχι με κριτήρια βαθμού, θέσης ή απλώς παρουσίας του εργαζομένου στο στελεχιακό δυναμικό της Τράπεζας». Εξαγγέλλεται, επομένως, ότι από το 1994 οι αυξήσεις θα γίνονται με αυτό το πνεύμα και ότι οι όροι αξιολόγησης και αμοιβής των εργαζομένων θα αποτελέσουν αντικείμενο 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 Ενιαίου 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 εγχειρίδιο στην προσπάθεια διαμόρφωσης συστημάτων αξιολόγησης φιλικών και προς τα δύο φύλα. Σύμφωνα με τον 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.

VII. Γενικά συμπεράσματα και παραδείγματα καλών πρακτικών

A. Δυσκολίες και απαραίτητες στρατηγικές για την μείωση των μισθολογικών διαφορών

Αν και η ισότητα των αμοιβών στις ελληνικές εργασιακές σχέσεις διέπεται από ένα 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 κυρίως 5 χρόνια, τόσο αναφορικά με την θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, όσο και με την βελτίωση των αμοιβών τους, η ισότητα των αμοιβών αποδεικνύεται ένας εξαιρετικά δύσκολος στόχος, ενώ τα μέσα επίτευξης, καθώς και τα εμπόδια στην κατεύθυνση αυτή, είναι πολλά και δεν ανιχνεύονται αποκλειστικά στο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων.

Παρότι στο πλαίσιο της παρούσης έκθεσης εντοπίζονται ακόμη 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 ειδίκευσης και αμοιβής (π.χ. ομοιπαγγελματική Ηλεκτροτεχνιτών, κλαδική των Ξενοδοχείων και επιχειρησιακή Γηροκομείου Αθηνών, βλ. ενότητα E7), **οι διακρίσεις στο σύνολό τους, είτε είναι έμμεσες είτε αναζητούνται εκτός των κειμένων των Σ.Σ.Ε.**

Στο σημείο αυτό είναι σημαντικό να αναφέρουμε **την συμβολή του ενιαίου 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 ενιαίου 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 κλπ). Επισημαίνεται ότι το ζήτημα της μη κατάργησης των ευνοϊκών προς τους άνδρες μισθολογικών προωθήσεων λόγω π.χ. στρατού καθίσταται εντονότερο όταν συγκρίνεται με την 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 ανάπτυξη προγραμμάτων εξατομικευμένων αμοιβών του προσωπικού (στη βάση της απόδοσης ή της αξιοκρατίας), τα οποία εκφράζουν συχνά μονομερείς αποφάσεις της διοίκησης, και τα οποία όπου εφαρμόζονται, φαίνεται ότι ωφελούν τους άνδρες. Τα συστήματα αξιολόγησης που υιοθετούνται είναι συχνά αδιαφανή και προκρίσεις συγκεκριμένων εργαζομένων έναντι άλλων δεν ελέγχονται δικαστικά για καταχρηστικότητα, αφού τα δικαστήρια κρίνουν ότι «η άσκηση του διευθυντικού δικαιώματος του εργοδότη για την χορήγηση ή μη π.χ. επιδόματος παραγωγικότητας, δεν μπορεί να ελεγχθεί κατά δίκαιη κρίση» [ΜονΠρωτΑθ 2023/2000, ΕΕργΔ 61. 2002, σελ. 356]. Το ΔΕΚ πάντως επισημαίνει ότι δεν αρκεί το νομικό (νομοθετικό ή συμβατικό πλαίσιο) να μην περιέχει ρητές διατάξεις που να εμπεριέχουν δυσμενείς διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αλλά θα πρέπει και η μισθολογική πρακτική του εργοδότη να επιβεβαιώνει ότι δεν εννοούνται 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 (αντ) αποδείξει ότι η μισθολογική του πρακτική δεν ενέχει διακρίσεις, εφόσον η γυναίκα εργαζόμενη αποδεικνύει ότι η μέση αμοιβή των γυναικών είναι κατώτερη εκείνης των ανδρών εργαζομένων (Ολομ. ΔΕΚ της 17.10.1989, Υποθ. 109/88 ΕΕργΔ 49,91). 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 ανάπτυξη εξατομικευμένων αμοιβών, εκτός από τα προβλήματα σε νομοθετικό επίπεδο, εντοπίζονται και προβλήματα σε επίπεδο συλλογικής διαπραγμάτευσης. Οι πολιτικές αυτές αναπτύχθηκαν σταδιακά με πρωτοβουλία της εργοδοτικής πλευράς, ενώ οι συνδικαλιστικές οργανώσεις αντέδρασαν με εχθρότητα. Κατά τη δεκαετία του 1990 οι Σ.Σ.Ε. αντιμετώπισαν τα ζητήματα αμοιβών κατά τρόπο απρόσωπο και αναντίστοιχο προς την αξία της θέσης εργασίας (Ντότσικα, 1998). Οι Σ.Σ.Ε. θέσπισαν γενικά και ομοιόμορφα συστήματα αμοιβών που αντιμετώπισαν τον κάθε εργαζόμενο με βάση το επάγγελμα ή την ειδικότητά του, την οικογενειακή του κατάσταση και τις γενικές συνθήκες απασχόλησής 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 ιεραρχική θέση του εργαζόμενου, συνήθως σε επιχειρησιακό επίπεδο. Συστήματα εξατομικευμένων αμοιβών με βάση την απόδοση στην εργασία και την οικονομική βαρύτητα των θέσεων εργασίας δεν αποτέλεσαν αντικείμενο ρύθμισης στις Σ.Σ.Ε. **Όσον αφορά στα μισθολογικά ζητήματα μεγάλο τμήμα των επιδιωκόμενων -μέσω των Σ.Σ.Ε.- πολιτικών ισότητας των φύλων καταλαμ-**

βάνουν τα οικογενειακά επιδόματα, με αποτέλεσμα η όποια συζήτηση να εξαντλείται σε αυτό το επίπεδο και να θέτει στο περιθώριο ζητήματα όπως ο τρόπος με τον οποίο γίνεται η αξιολόγηση προσωπικού ή ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και οι μηχανισμοί επανένταξης στην επιχείρηση ή την αγορά εργασίας μετά την διακοπή της εργασίας για οικογενειακούς λόγους.

- Ο έντονος κατά φύλο επαγγελματικός διαχωρισμός σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, επιμέρους επαγγέλματα καθώς και στις συναφείς προς αυτά ειδικότητες. **Ιδιαίτερα ο κάθετος επαγγελματικός διαχωρισμός και η συγκεντρωση των γυναικών σε θέσεις χαμηλής εξειδίκευσης και ευθύνης, αποτελεί έναν ιδιαίτερος 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 αντισταθμίζεται από μηχανισμούς επανένταξης των γυναικών στην επιχείρηση ή στην αγορά εργασίας.**
- Η καταστρατήγηση της νομοθεσίας κυρίως σε ότι αφορά τον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων, καθώς και η καταστρατήγηση και μη τήρηση των ρυθμίσεων των Σ.Σ.Ε. Στην κατηγορία αυτή εντάσσουμε και τις ανεπαρκείς, κυρίως διοικητικού χαρακτήρα, κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.
- Η μη σύνδεση της προβληματικής της ισότητας των αμοιβών και γενικότερα της ισότητας των ευκαιριών με τις συλλογικές συμβάσεις και η έλλειψη συνεργασίας μεταξύ των κοινωνικών συνομιλητών.
- Οι υφιστάμενες κοινωνικές προκαταλήψεις ως προς την κατανομή των ρόλων των φύλων στην εργασία και την οικογένεια που εμφανίζουν τον πατέρα ως τον βασικά υπεύθυνο για την εξασφάλιση του οικογενειακού εισοδήματος και τη μητέρα ως δευτερευόντως συνεισφέρουσα στον οικογενειακό προϋπολογισμό.
- Η υπο-εκπροσώπηση των γυναικών στις διοικήσεις και τοις ηγετικές θέσεις των εργοδοτικών και των συνδικαλιστικών οργανώσεων και εν γένει της υπο-εκπροσώπησής τους στα κέντρα λήψης αποφάσεων στην κοινωνία και την ερ-

γασία.

- Η έλλειψη ενημέρωσης – πληροφόρησης των ίδιων των γυναικών για τα εργασιακά τους δικαιώματα.

Παραδείγματα προτάσεων για την βελτίωση της υφιστάμενης κατάστασης και την σταδιακή εξάλειψη των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών αποτελούν:

- Ο καθορισμός ποσοτικών στόχων για τη μείωση της ψαλίδας των αμοιβών, με συγκεκριμένη στόχευση σε ειδικές κατηγορίες γυναικών και έμφαση στην πρόληψη.
- Η συνεργασία των οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων με στόχο τη σύναψη ΣΣΕ 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 κατάρτισης και επαγγελματικής εξέλιξης, (π.χ. διατύπωση σχετικής εγκυκλίου με τις ίσες ευκαιρίες, δημιουργία πλαισίου μη διακρίσεων στον ιδιωτικό και στον δημόσιο τομέα).
- Η αντιμετώπιση των έμμεσων διακρίσεων, κυρίως σε ότι αφορά τα συστήματα πρόσληψης των ιδιωτικών επιχειρήσεων και την διαφήμιση των θέσεων εργασίας.
- Η αντιμετώπιση του προβλήματος της υποβάθμισης 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 αναγκαστικά ελλείπει εναλλακτικών επιλογών.
- Η εφαρμογή της υπάρχουσας νομοθεσίας με την ενεργοποίηση και ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου (π.χ. ΣΕΠΕ), καθώς και την επιβολή επαρκών κυρώσεων σε περίπτωση μη εφαρμογής της νομοθεσίας.

- Η ενίσχυση των δομών επαγγελματικού προσανατολισμού σε ομαδική ή ατομική 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 παραδοσιακά κυριαρχούν οι άνδρες.
- Η δημιουργία φορολογικών κινήτρων για την μετατροπή της άτυπης εργασίας των εργαζομένων που παρέχουν βοήθεια στο σπίτι σε τυπική εργασία, η οποία υπόκειται στους κανόνες της φορολογίας και της κοινωνικής ασφάλισης.
- Η τροποποίηση του Ν.1483/1984 τουλάχιστον σε ότι αφορά την διάρκεια της γονικής άδειας, με πλήρεις αποδοχές (συμπεριλαμβανομένης και της ασφαλιστικής κάλυψης).
- Η ανάπτυξη του θεσμού της γονικής άδειας μέσα από κλαδικές και επιχειρησιακές συλλογικές συμβάσεις στα πλαίσια της σχετικής ευρωπαϊκής κοινωνικής συμφωνίας και της ΕΓΣΣΕ του 1996.

B. 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.

Καταγράφονται ωστόσο και παραδείγματα σ.σ.ε. που έχουν συμβάλει σημαντικά στην μείωση της ψαλίδας, και προάγουν άμεσα ή έμμεσα, σε μικρότερο ή σε μεγαλύτερο βαθμό, την ισότητα των αμοιβών. **Επισημαίνεται ότι ρυθμίσεις οι οποίες σε άλλες χώρες θα θεωρούνταν ότι προσφέρουν τα ελάχιστα, είναι μεγάλης βαρύτητας για τα ελληνικά δεδομένα.**

Τα παραδείγματα καλών πρακτικών που εντοπίστηκαν συνοψίζονται στην βάση της κατηγοριοποίησης που προτείνεται στο πλαίσιο της μεθοδολογίας.

Στην **πρώτη κατηγορία** των σ.σ.ε. που περιλαμβάνουν ειδικές ρυθμίσεις ή θετικές δράσεις με στόχο την πρόληψη, την 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 Λιγνιτωρυχείων (τελευταία κωδικοποίηση 8.4.1999 με ισχύ και για το 2000).
- Η εθνική ομοιεπαγγελματική των Μακαροτεχνιτών όλης της χώρας (ΣΣΕ 14.7.1998).

Στην **δεύτερη κατηγορία**, των συμβάσεων που δρουν έμμεσα, και ειδικότερα όσων οι διατάξεις συμβάλουν στην αντιμετώπιση των έμμεσων κυρίως μισθολογικών διακρίσεων, ανεξάρτητα από την σαφή πρόθεση των μερών (π.χ. υπάρχουν συμβάσεις που η διάσταση του φύλου προκύπτει μάλλον τυχαία χωρίς επιδίωξη και «φεμινιστική» συνείδηση των μερών) εντάσσονται οι εξής δύο:

- Η εθνική κλαδική των εργαζομένων στις Ξένες Αεροπορικές Εταιρείες (ΣΣΕ 24.6.1998).
- Η εθνική ομοιεπαγγελματική των Μηχανικών Δημοσίου ΝΠΔΔ-ΟΤΑ (ΣΣΕ

7.8.1984).

Στις συμβάσεις που δημιουργούν προϋποθέσεις (π.χ. θεσπίζουν επιτροπές ισότητας) για την προώθηση της ισότητας εν γένει, συμπεριλαμβανομένης και της ισότητας των αμοιβών 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 στην 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 1999.
 - **Ioakimoglou E., Soumeli E.**, «Low-wage workers and the working poor: the case of Greece», EIROOnline.
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/word/GR0205102S.doc> and
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/08/study/TN0208101S.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.
 - **Mouriki, A. (1997)**, "Employment development and creation in the European Commerce Sector - GREECE", National Report, Commissioned by EUROCOMMERCE and EUROFIET.
 - **Nergaard K., Soumeli E.**, «Gender pay equity in Europe», EIROOnline.
<http://www.eiro.eurofound.ie/2002/01/study/TN0201101S.html>.
 - **V-PRC**
-
- **Βλαστός Στ.**, (1995), Ατομικό εργατικό Δίκαιο. Η σχέση εξαρτημένης εργασίας, Εκδ. Α.Σάκκουλα.
 - **Γεωργακοπούλου Β., Κουζής Γ.**, : Ευελιξίες και νέες εργασιακές σχέσεις, μελέτες I-NE/ΓΣΕΕ, 1996, σελ. 211-224.
 - **Γεωργακοπούλου Β., Κουζής Γ.**, : Σύνδεση αμοιβής- παραγωγικότητας: ο ρόλος της συλλογικής διαπραγμάτευσης, μελέτες INE/ΓΣΕΕ, 1993.
 - **Γιαννακούρου, Μ** (2000), Επίδομα γάμου, Σχόλιο στις ΑΠ 21 και 22/2000, Συνήγορος σελ. 90-91.
 - **Γιαννακούρου, Μ** (1999), « 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 ερευνητικού προγράμματος «Η ένταξη της ισότητας στις επιχειρήσεις- Συλλογικές συμβάσεις και Ισότητα Ευκαιριών, με τη στήριξη της Γενικής Γραμματείας Ισότητας και της Γ.Δ V 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.
- **Εμμανουλίδης (1994)**, Η αρχή της ισότητας αμοιβής ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό δίκαιο. Θεωρητική και νομολογιακή προσέγγιση του θέματος, ΝοB 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 συστήματα πρόσθετων αμοιβών στον τραπεζικό κλάδο (Επ. Υπεύθυνη: Β. Γεωργακοπούλου), 1996.
- **Κανελλόπουλος, Τσατήρης, Μητράκος (1998)**, Διαρθρωτικές Μεταβολές και Απασχόληση στην Τράπεζα, Ένωση Ελληνικών Τραπεζών και Α. Σάκκουλας 1998.
- **Καρατζάς, Χ. (1999)**, Η Σ.Σ.Ε. στον κλάδο του εμπορίου, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 - 26 Σεπτεμβρίου 1999.
- **Κουζής Γ.**, : «Το νέο πλαίσιο των συλλογικών διαπραγματεύσεων», Ενημερωτικό Δελτίο ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, τεύχος 12-13, σελ. 75-76, Αθήνα 1992.
- **Κουζής Γ.**, : Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή ενοποίηση: ευελιξία και απορρόθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; μελέτες ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, 2001, σελ. 304-305.
- **Κραβαρίτου Γ.**, με την συνεργασία των: Καραμεσίνη Μ., Καδηγιαννάκη Ζ., «Συλλογικές διαπραγματεύσεις και ισότητα ευκαιριών», Ελληνική Έκθεση, Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, WP/96/52/GR.
- **Λεβέντης Γ.** : Μερική απασχόληση και εκ περιτροπής εργασία κατά Ν.2639/1998, ΔΕΝ, 1304, 1999, σελ. 81-90.

- **Μήτσου, Γ.** (1996), «Επιπτώσεις της οικονομικής ένταξης στο χώρο της εργασίας και της απασχόλησης – Προσαρμογή και εναρμόνιση του ατομικού εργατικού δικαίου», ΕΕΔ 1996.1.
- **Ντότσικα Μ.**, (1997), Από την ισότητα δικαιωμάτων στην ισότητα ευκαιριών, Γραμματεία 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/](http://www.omed.gr/).
- **Ο.Τ.Ο.Ε**, Ομοσπονδία Τραπεζοϋπαλληλικών Οργανώσεων Ελλάδας, Δομή, Ρόλος και Παρέμβαση στον Τραπεζικό Κλάδο στην Ελλάδα, 1998.
- **Πετρόγλου Π.**, «Καλές πρακτικές για τον συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας», Ελληνική Έκθεση, ΚΕΘΙ, Αθήνα, Ιανουάριος 2000.
- **Σταμπουλής, Μ.** (1999), Η δομή του ελληνικού εμπορίου και τα χαρακτηριστικά της απασχόλησης σε αυτό, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 – 26 Σεπτεμβρίου 1999.
- **Στεκουλέα, Μ.** (1999), Η δομή και οι προοπτικές του Ελληνικού εμπορίου, Εκπαιδευτικό Σεμινάριο Ο.ΜΕ.Δ., Αθήνα 25 – 26 Σεπτεμβρίου 1999.
- **Στρατηγάκη Μ.** (1996), Φύλο και Εργασία, Εκδόσεις Παρατηρητής, Αθήνα 1996.
- **Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών Δικηγορικού Συλλόγου Αθηνών** (Εθνική Νομολογία), <http://www.dsanet.gr>.