

## Πρόσκληση για την υιοθέτηση μιας πολιτικής «θετικής δράσης» υπέρ της ισότητας στην εργασία

Της Ξανθής Πετρινώτη, οικονομολόγου, Λέκτορα της ΠΑΣΠΕ,

Οι ομιλητές που προηγήθηκαν ανέπτυξαν τις νομικές όψεις του θέματος που επιλαμβάνεται το Νομοσχέδιο. Η δική μου παρέμβαση ως μη νομικού αναγκαστικά θα ξεφύγει από το αυστηρό πλαίσιο της νομοθεσίας και της νομολογίας και θα κάνει μια γενικότερη θεώρηση των θεμάτων της ισότητας στην εργασία. Δηλαδή ενώ το αντικείμενο του σχολιασμού θα είναι το ίδιο –η ισότητα των δύο φύλων στην εργασία– η σκοπιά της ανάλυσης θα είναι διαφορετική.

Είναι σκόπιμο να γίνει κατ' αρχήν μια παρατήρηση: Ο νόμος που νομοθετεί ότι «Η εργασία αποτελεί **δικαίωμα** και τελεί υπό την προστασία του Κράτους, μεριμνώντας δια την δημιουργίαν συνθηκών απασχολήσεως πάντων των πολιτών...» Σύνταγμα, άρθρο 22 (1) [δική μου υπογράμμιση], σε μια οικονομία της αγοράς, προσκρούει σε έναν άλλο «νόμο» ο οποίος φαίνεται να υπερισχύει: το «νόμο» της προσφοράς και της ζήτησης εργατικού δυναμικού. Ο αριθμός των θέσεων απασχόλησης είναι αποτέλεσμα της ζήτησης για εργατικό δυναμικό. Η ζήτηση υπόκειται στις οικονομικές διακυμάνσεις όπως εύκολα αντιλαμβάνεται κανείς αυτή την εποχή της οικονομικής ύφεσης.

Ο διαχωρισμός των επαγγελματιών πάλι, σε «ανδρικά» και «γυναικεία», δεν είναι συνήθως αποτέλεσμα κάποιας νομικής αυθαιρεσίας κατά του ενός ή του άλλου φύλου αλλά κάποια ιστορικά προσδιορισμένα ιδιομορφιών με οικονομικά και κοινωνικά αίτια. Για παράδειγμα το γεγονός ότι δεν υπάρχουν άνδρες δακτυλογράφοι δεν εξηγείται από κάποια απαγόρευση της εισόδου των ανδρών σ' αυτό το επάγγελμα ώστε το ζήτημα να λυθεί με την άρση των απαγορευτικών διατάξεων.

Το ερώτημα που προκύπτει λοιπόν είναι κατά πόσο ένας ή περισσότεροι νόμοι μπορούν να εγγυηθούν στους πολίτες το «δικαίωμα» στην εργασία και την ίση μεταχείριση στην αγορά εργασίας. Ακόμη και εάν οι συντάκτες του Νομοσχεδίου λάβαναν υπόψη τους τις προτάσεις για τη βελτίωσή του η ψήφισή του Νομοσχεδίου και **μόνο** δε θα ήταν επαρκής συνθήκη για την ουσιαστική εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στην εργασία. Πρώτο, εξαιτίας του πεδίου εφαρμογής του Νομοσχεδίου, δηλαδή του ιδιότυπου της αγοράς εργασίας, και δεύτερο γιατί τα κανονιστικά πλαίσια δεν εκφράζουν κατ' ανάγκη τη γενικότερη κοινωνική βούληση και την πλήρη συναίνεση των κοινωνικών εταίρων. Η μέχρι τώρα διεθνής πρακτική περιορίζεται συνήθως στην εφαρμογή μιας κατασταλτικής πολιτικής, δηλαδή στην απαγόρευση των διακρίσεων. Γι' αυτό και η σχετική νομοθεσία υπήρξε ανεπαρκής και αναποτελεσματική για την υλοποίηση της ισότητας. Παράδειγμα από την ελληνική πρακτική: Το Σύνταγμα καθιέρωσε από το 1975 ότι «Πάντες οι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως, δικαιούνται ίσης αμοιβής δι' ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας». Άρθρο 22 (1). Επίσης η Ελλάδα

επικύρωσε το 1975 τη Διεθνή Σύμβαση 100 η οποία ορίζει ότι η βασική αμοιβή ανδρών και γυναικών εργαζομένων πρέπει να είναι η ίδια. Όμως σύμφωνα με τα διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία το άνοιγμα στις **μέσες** τακτικές αποδοχές ανδρών και γυναικών υπαλλήλων εξακολουθεί να υπάρχει. Για παράδειγμα, το Δ' τρίμηνο του 1982 ο μέσος μηνιαίος μισθός των γυναικών υπαλλήλων της βιομηχανίας - βιοτεχνίας ήταν 67% του μέσου αριθμού των ανδρών υπαλλήλων<sup>1</sup>. Η μέση **ωριαία** αμοιβή των γυναικών εργατών στη βιομηχανία - βιοτεχνία ήταν 77% της αμοιβής των ανδρών. Ο μέσος μηνιαίος μισθός των γυναικών απασχολούμενων στο λιανικό εμπόριο ήταν 77% του μέσου μισθού των ανδρών. Βέβαια το μεν Σύνταγμα διευκρινίζει ότι ίση αμοιβή δικαιούνται οι γυναίκες «δια ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας» η δε Σύμβαση 100 ότι η **βασική** αμοιβή πρέπει να είναι η ίδια δίνοντας έτσι μια «εξήγηση» στην ύπαρξη της «ψαλίδας» μεταξύ των **μέσων** αμοιβών, αλλά ο ερευνητής διαπιστώνει ότι έχουν βρεθεί τρόποι επαγγελματικής και ιεραρχικής κατάταξης των γυναικών που αποτιμούν δυσμενώς για τις γυναίκες την αξία της παρεχόμενης εργασίας επιτρέποντας έτσι τις χαμηλότερες αμοιβές για τις εργαζόμενες.

Το Νομοσχέδιο εναποθέτει την εφαρμογή της ισότητας στην ατομική προσφυγή στη Δικαιοσύνη, στην ατομική διεκδίκηση της ισότητας. Αυτό μπορεί να είναι επαρκές για ένα Νόμο αλλά δεν συνιστά μια πλήρη **πολιτική** υλοποίησης της ισότητας. Η ισότητα δεν μπορεί να προωθηθεί μόνο από νομικούς κανόνες. **Χρειάζεται η κινητοποίηση των μηχανισμών που επιδρούν πιο άμεσα στην κοινωνική δυναμική και συμβάλλουν στην επιτάχυνση αυτού που όλοι θεωρούν απαραίτητη προϋπόθεση για την εφαρμογή της ισότητας –την κοινωνική αποδοχή.** Οι δυνατότητες της συστηματικής δράσης σε συγκεκριμένους τομείς με συγκεκριμένη ομάδα-στόχο η οποία υφίσταται τις διακρίσεις, και με συγκεκριμένα μέτρα, είναι πολύ περισσότερες από τις μεμονωμένες δικαστικές νίκες, οι οποίες εξάλλου δεν είναι ποτέ σίγουρες, δεν τις μαθαίνουν παρά ελάχιστοι και δεν προδικάζουν ότι και η επόμενη προσφυγή θα έχει την ίδια επιτυχή έκβαση. Εξάλλου την απόφαση να προσφύγουν στη Δικαιοσύνη την παίρνουν λίγοι τολμηροί δεδομένης της θέσης ισχύος που έχει ο εργοδότης έναντι του εργαζομένου.

Το Νομοσχέδιο όμως περιλαμβάνει τα βασικά θέματα που θα μπορούσαν να αποτελέσουν το πεδίο για μια πολιτική θετικής δράσης υπέρ της ισότητας. Για παράδειγμα, το Νομοσχέδιο, αναγνωρίζοντας τη σημασία της πληροφόρησης των εργαζομένων, δίνει το δικαίωμα στις συνδικαλιστικές οργανώσεις να πληροφορούν τους εργαζόμενους για τις διατάξεις του Νομοσχεδίου. Το δικαίωμα όμως αυτό είναι αυτονόητο. Το ζητούμενο είναι να υπάρξει μια κινητοποίηση, μια

1. Βλέπε ΕΣΥΕ, Έρευνα Εργασίας, Δ τρίμηνο 1982 σσ. 8, 9, 12, 16.

καμπάνια ενημέρωσης και από τα συνδικάτα αλλά και από τα μέσα μαζικής ενημέρωσης, και από το Υπουργείο Εργασίας με τη διανομή πληροφοριακών εντύπων και τη διοργάνωση σεμιναρίων και ημερίδων για τα συνδικαλιστικά στελέχη και άλλους ενδιαφερόμενους και όποιο άλλο μέσο κριθεί πρόσφορο. Στη Γαλλία για παράδειγμα, επί 20 μέρες μετά την ψήφιση ενός σχετικού νόμου, τα δύο μεγάλα κανάλια της τηλεόρασης είχαν αφιερώσει χρόνο για να πληροφορήσουν το κοινό για τους σκοπούς και το περιεχόμενο του καινούργιου νόμου.

Το Νομοσχέδιο εναποθέτει το κύριο βάρος του ελέγχου της εφαρμογής του Νόμου και της επιβολής κυρώσεων στους εργοδότες που τον παραβιάζουν στις Επιθεωρήσεις εργασίας. Είναι γνωστό όμως ότι οι Επιθεωρήσεις Εργασίας είναι ήδη φορτωμένες με άλλα καθήκοντα και η προσθήκη και του ελέγχου της εφαρμογής και αυτού του Νόμου θα μειώσει ακόμη περισσότερο την αποτελεσματικότητά τους. Άρα είναι απαραίτητο να ενισχυθούν οι Επιθεωρήσεις Εργασίας με προσωπικό και τα απαραίτητα μέσα για να μη μείνει κενό γράμμα ο Νόμος.

Το Νομοσχέδιο διακηρύσσει την ισότητα των δύο φύλων στον επαγγελματικό προσανατολισμό και στην επαγγελματική κατάρτιση. Αυτή η αρχή πώς θα υλοποιηθεί; Είναι γνωστό ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός πραγματοποιείται κυρίως ενόσω τα άτομα βρίσκονται ακόμα στο σχολείο. Οι προσλαμβάνουσες παραστάσεις από τα πρότυπα των κοινωνικών ρόλων που προβάλλουν τα σχολικά βιβλία, οι παραδόσεις των δασκάλων και τα ξεχωριστά μαθήματα για αγόρια και κορίτσια (π.χ. η οικιακή οικονομία) ωθούν τα αγόρια σε διαφορετικές επιλογές και προτιμήσεις από των κοριτσιών. Να ένα μόνο ενδεικτικό παράδειγμα για τα αποτελέσματα αυτών των διαφορετικών προσανατολισμών: Το σχολικό έτος 1977-78 σε σύνολο 23.716 σπουδαστών ανώτερων τεχνικών σχολών μόνο οι 7.397 ή το 31% ήταν κορίτσια.

Πώς όμως θα καταλήξουμε σε αποτελεσματικά μέτρα πολιτικής αν δεν ενισχύσουμε την επιστημονική έρευνα των σχετικών θεμάτων; Η κατάρτιση ενός αποτελεσματικού νομοθετήματος και μιας σωστής πολιτικής είναι αποτέλεσμα μελέτης της συγκεκριμένης κατάστασης στη συγκεκριμένη χώρα. Δεν μπορούμε να αντιγράψουμε και να εφαρμόσουμε μέτρα που εφαρμόζονται σε άλλες χώρες όπου πιθανόν να ισχύουν διαφορετικές οικονομικές και κοινωνικές συνθήκες, και να περιμένουμε να αποδώσουν άριστα. Για παράδειγμα η ελληνική

οικονομία παρουσιάζει την εξής ιδιορρυθμία: ένα 12% του συνόλου των οικονομικά ενεργών ατόμων και ένα 30% των οικονομικά ενεργών γυναικών είναι «συμβοηθούντα και μη αμοιβόμενα μέλη οικογένειας» δηλαδή εργάζονται χωρίς αμοιβή, δώρα, επιδόματα κ.λπ. στην οικογενειακή επιχείρηση. Βέβαια είναι δύσκολο να εφαρμοστεί σ' αυτές τις γυναίκες ο Νόμος για την ισότητα ή οποιαδήποτε εργατική νομοθεσία εφόσον αυτές οι γυναίκες έχουν συγγενική σχέση με τον «εργοδότη» τους και όχι σχέση εξαρτημένης εργασίας. Όμως αυτό δεν σημαίνει ότι τις αφήνουμε έξω από κάθε μέριμνα. Μπορούν κάλλιστα να γίνουν προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης για όσες θέλουν ή είναι αναγκασμένες να εγκαταλείψουν την οικογενειακή επιχείρηση και να ψάξουν για δουλειά στην αγορά εργασίας. Ή ακόμα να ληφθούν άλλα μέτρα που οι ίδιες με την πείρα τους θα υποδείκνυαν για να βελτιωθούν οι συνθήκες δουλειάς τους.

Το τεράστιο θέμα των επιδομάτων είναι ένα ακόμη ζήτημα που παρουσιάζει ιδιορρυθμίες στην Ελλάδα. Έχει επικρατήσει το επίδομα παιδιών και γάμου να θεωρείται τμήμα της αμοιβής εργασίας. Αυτή η συνήθεια δημιουργεί πολλές ανισότητες. Πρώτο ότι τώρα με την καθιέρωση του δικαιώματος να παίρνουν το επίδομα και οι δύο εργαζόμενοι σύζυγοι, τα παιδιά γονέων που δεν εργάζονται και οι δύο θα στερούνται το ένα επίδομα. Δεύτερο επειδή τα επιδόματα είναι συνήθως ένα ποσοστό επί του μισθού οι υψηλόμισθοι γονείς θα παίρνουν μεγαλύτερο επίδομα από τους χαμηλόμισθους. Με αυτόν τον τρόπο ενισχύονται οι εισοδηματικές ανισότητες. Είναι λοιπόν αναγκαίο να μελετηθεί το θέμα γενικότερα για να καταλήξουμε σε μια ίση μεταχείριση των παιδιών και των οικογενειών ασχέτως αν εργάζονται και οι δύο γονείς, ο ένας ή και κανένας.

Η ισότητα λοιπόν, στην επαγγελματική κατάρτιση και στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην πρόσβαση στην απασχόληση, στις αμοιβές και στην εξέλιξη της σταδιοδρομίας δεν μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την ψήφιση ενός έστω και βελτιωμένου Νόμου. Είναι απαραίτητη παράλληλα, η μελέτη των προβλημάτων και η κατάρτιση συγκεκριμένης πολιτικής για παρέμβαση σε συγκεκριμένους τομείς και χώρους εργασίας. Το Νομοσχέδιο είναι αναγκαίο και είναι επιθυμητή η βελτίωσή του. Είναι σκόπιμη όμως, η επαγρύπνηση ώστε να μην αποτελέσει το άλφα και το ωμέγα της πολιτικής για την ισότητα στην εργασία.