

---

# Οι διαφορές στις αμοιβές ανδρών—γυναικών

---

---

## Συμπεράσματα από μια μελέτη για τις ιδρυτικές χώρες της ΕΟΚ

---

της καθηγήτριας Αθηνάς Πετράκη—Κώττη

Ο Αγώνας της Γυναίκας αποφάσισε να αναδημοσιεύσει, με την άδεια που ευγενικά παραχώρησε η συγγραφέας, άρθρο της καθηγήτριας της Πολιτικής Οικονομίας στην ΑΣΟΕΕ Αθηνάς Πετράκη—Κώττη, που έχει δημοσιευθεί στο Ολλανδικό περιοδικό **DE ECONOMIST** και στον **Οικονομικό Ταχυδρόμο** (5.9.85).

Στο άρθρο αυτό η συγγραφέας πραγματεύεται ένα από τα σημαντικότερα ζητήματα που απασχολούν το γυναικείο κίνημα — την ανισότητα στις αμοιβές ανδρών και γυναικών και της κατάλληλης πολιτικής για την εξάλειψή της. Ο Αγώνας της Γυναίκας ελπίζει ότι η δημοσίευση αυτού του άρθρου μπορεί να αποτελέσει το έναυσμα για την ανταλλαγή σκέψεων πάνω στις απόψεις που εκφράζει η συγγραφέας, αλλά και γενικότερα γύρω από το θέμα.

Σαν πρώτο βήμα προς αυτή την κατεύθυνση, ο Σ.Δ.Γ. θέλει να επισημάνει τα εξής: Στις διάφορες έρευνες που γίνονται για την εξήγηση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών και γυναικών εξετάζεται ως προσδιοριστικός παράγοντας το «ανθρώπινο κεφάλαιο» των εργαζομένων, δηλαδή η εκπαίδευση, η ειδικευση, η πείρα κλπ. Αυτός ο παράγοντας καθορίζει, θεωρητικά, την παραγωγικότητα των εργαζομένων και κατ' επέκταση και το μέγεθος των αμοιβών τους.

Ωστόσο, όταν εξετάζονται οι διαφορές στις **Μέσες αμοιβές** ανδρών και γυναικών σε διάφορους κλάδους αγνοείται η άνιση, κατά φύλο, επαγγελματική διάρθρωση, δηλαδή το γεγονός ότι άλλου είδους εργασίες επιτελούν οι άνδρες και άλλου είδους οι γυναίκες μέσα σε ένα κλάδο και στην ίδια την επιχείρηση.

Δεν πρέπει να μείνει η εντύπωση ότι άνδρες και γυναίκες κάνουν την ίδια δουλειά και η γυναίκα την εκτελεί λιγότερο ικανοποιητικά. Ήδη με την πρόσληψη έχει λειτουργήσει ένα φίλτρο που τους κατατάσσει σε συγκεκριμένη δουλειά σε συγκεκριμένα τμήματα, αλλού τον ένα και αλλού την άλλη. Θα ήταν ενδιαφέρον να διερευνηθεί, γιατί υπάρχει αυτός ο έντονος διαχωρισμός ανδρών και γυναικών στις επαγγελματικές θέσεις, και φυσικά, κατ' επέκταση και στις αμοιβές.

Ένας τρόπος που θα ωθούσε τις γυναίκες να βελτιώσουν τα προσόντα τους (με εξειδίκευση, μετεκπαίδευση κλπ.) ώστε να μην είναι πάντα εκείνες, οι οποίες προορίζονται για τις ασταθείς, χαμηλόμισθες θέσεις, είναι να υιοθετηθεί η θετική δράση στην αγορά εργασίας. Θετική δράση είναι η νομοθετική και θεσμική ρύθμιση, η οποία μπορεί να εξασφαλίσει σ' όσες γυναίκες έχουν τα προσόντα, ίσες ευκαιρίες με τους άνδρες να καταλάβουν τις καλές θέσεις απασχόλησης. Η Θετική Δράση προϋποθέτει ριζική αναδιοργάνωση της εργασίας αρχίζοντας από τους μηχανισμούς πρόσληψης, την κλίμακα αμοιβών, τον επανορισμό του περιεχομένου κάθε θέσης εργασίας, τις πρακτικές προαγωγών κλπ.

Εφόσον έχει εξασφαλιστεί η **ισότητα ευκαιριών** και η υλοποίηση της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία, είναι πολύ πιθανό ότι πολλές γυναίκες θα ανταποκριθούν άμεσα στα νέα μηνύματα της αγοράς εργασίας και θα επιδιώξουν να αναβαθμίσουν τα προσόντα τους. Αν, όμως, η αγορά εργασίας εξακολουθεί να τους στέλνει το μήνυμα ότι τα μόνα «σίγουρα» επαγγέλματα γι' αυτές είναι της δακτυλογράφου ή της ανειδίκευτης εργάτριας, τότε δεν έχουν κανένα κίνητρο για να βγουν από την παθητικότητά τους και να αντιδράσουν.

Σκοπός του σύντομου αυτού σημειώματος είναι η παρουσίαση ορισμένων εμπειρικών αποτελεσμάτων και ορισμένων συμπερασμάτων από μια οικονομετρική μελέτη της συγγραφούς, η οποία δημοσιεύτηκε πρόσφατα σε επιστημονικό περιοδικό της Ευρώπης. Θεωρήθηκε σκόπιμη η παρουσίαση αυτή για δύο κυρίως λόγους: **Πρώτον**, είναι χρήσιμο να διευκρινιστούν ορισμένα γενικότερα θέματα του συχνά αποπελούν την αιτία για παρανόηση ή εσφαλμένη πληροφόρηση κατά την εξέταση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών—γυναικών. **Δεύτερον**, η πιο πάνω μελέτη αναφέρεται σε μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών—γυναικών στις ιδρυτικές χώρες της ΕΟΚ αρκετά χρόνια μετά την ίδρυση της. Όπως είναι γνωστό, σύμφωνα με το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης «Κάθε χώρα—μέλος είναι υποχρεωμένη κατά τη διάρκεια της πρώτης φάσης να εξασφαλίσει και μετά να διατηρήσει την εφαρμογή της αρχής, ότι οι άνδρες και οι γυναίκες θα πρέπει να παίρνουν ίση αμοιβή για ίση εργασία». Γεννιέται, λοιπόν, το ερώτημα, ποια επιτυχία είχε η εφαρμογή της αρχής αυτής στις χώρες της ΕΟΚ. Η απάντηση στο ερώτημα αυτό έχει ιδιαίτερη σημασία για τη χώρα μας, γιατί με την ένταξη της στην Κοινότητα και τις πρόσφατες νομοθετικές και άλλες ρυθμίσεις δημιουργήθηκε σε πολλούς η εντύπωση ότι λύθηκε ή σύντομα θα λυθεί αυτόματα το πρόβλημα των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών—γυναικών.

### Πότε υπάρχει άνιση μισθολογική μεταχείριση

Συνήθως οι γυναίκες έχουν χαμηλότερη μέση αμοιβή σε σύγκριση με τους άνδρες σε πολλά επαγγέλματα σε όλες τις χώρες του κόσμου. Για να εξακριβωθεί, όμως, αν υπάρχει άνιση μεταχείριση σε βάρος τους θα πρέπει να ληφθούν υπόψη και οι τυχόν διαφορές στα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα των δύο ομάδων. Υπάρχει άνιση μεταχείριση, όταν γυναίκες και άνδρες με τα ίδια ακριβώς χαρακτηριστικά παραγωγικότητας λαμβάνουν διαφορετικές αμοιβές. Ωστόσο, στην πράξη οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών πολλές φορές δεν παρουσιάζονται με τη μορφή αυτή. Η περισσότερη συνηθισμένη περίπτωση άνισης μεταχείρισης παρουσιάζεται με λιγότερη φανερή μορφή: οι γυναίκες έχουν διαφορετικά χαρακτηριστικά παραγωγικότητας από τους άνδρες και παίρνουν διαφορετικές αμοιβές, αλλά οι διαφορές στις αμοιβές των δύο ομάδων δεν εξηγούνται πλήρως από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους.

Για να μετρηθεί η άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών, πολλές φορές χρησιμοποιείται εσφαλμένα ο λόγος της μέσης αμοιβής των γυναικών σε ένα επάγγελμα ή

κλάδο προς τη μέση αμοιβή των ανδρών. Π.χ. αν η μέση αμοιβή για τις γυναίκες σε μια ορισμένη εργασία είναι 8.000 δραχμές την εβδομάδα και η αντίστοιχη αμοιβή για τους άνδρες είναι 10.000 δραχμές, τότε λέγεται ότι οι γυναίκες παίρνουν μόνον 0,80 της αμοιβής των ανδρών και θεωρείται αυτό σαν ένδειξη της άνισης μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών.

Στην περίπτωση όμως αυτή είναι λάθος να συμπεράνουμε ότι υπάρχει απαραίτητα άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, παρόλο που οι διαφορές μπορεί να είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης σε κάποιον άλλο τομέα.

Για να δούμε αν πράγματι υπάρχει άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να μετρήσουμε την παραγωγικότητα των δύο ομάδων και να βρούμε αν οι διαφορές στην παραγωγικότητα δικαιολογούν τις διαφορές στις αμοιβές. Η παραγωγικότητα, όμως, των επιμέρους εργατών είναι δύσκολο να μετρηθεί ιδιαίτερα από ερευνητές που βρίσκονται έξω από τις σχετικές επιχειρήσεις, ή που επιδιώκουν να ερευνήσουν τη θέση των γυναικών σε ολόκληρους κλάδους. Για το λόγο αυτό θα πρέπει να χρησιμοποιηθεί μια άλλη προσεγγιστική μέθοδος. Σύμφωνα με τη μέθοδο αυτή εξατομικεύονται και προσδιορίζονται αριθμητικά τα χαρακτηριστικά εκείνα των εργαζομένων, τα οποία επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους, π.χ. προηγούμενη εμπειρία, τεχνική εκπαίδευση, ηλικία, ώρες εργασίας και άλλα παρόμοια και με οικονομετρικές μεθόδους βρίσκειται ποιο μέρος των μισθολογικών διαφορών μπορεί να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά αυτά και ποιο μέρος μένει ανεξήγητο. Αν γίνει δυνατό να συμπεριληφθούν στους υπολογισμούς όλα τα χαρακτηριστικά που επηρεάζουν την παραγωγικότητα, τότε το μέρος των μισθολογικών διαφορών, το οποίο δεν είναι δυνατόν να εξηγηθεί από διαφορές στα χαρακτηριστικά, μπορεί να θεωρηθεί ως αποτέλεσμα της άνισης μεταχείρισης σε βάρος των γυναικών.

Στο πιο πάνω αριθμητικό παράδειγμα, που η άμεση αμοιβή των γυναικών είναι 0,80 της μέσης αμοιβής των ανδρών, είναι δυνατό η μισθολογική διαφορά που οφείλεται σε άνιση μεταχείριση να μην είναι 0,20, αλλά 0,12, αν βρεθεί ότι το υπόλοιπο 0,80 οφείλεται σε διαφορετικά χαρακτηριστικά των γυναικών (π.χ. λιγότερα χρόνια προϋπηρεσίας, ή λιγότερη τεχνική εκπαίδευση). Ή σε άλλη περίπτωση, που τα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας των γυναικών υπερτερούν, μπορεί η μισθολογική διαφορά 0,20 να υποεκτιμά το βάρος άνισης μεταχείρισης σε βάρος τους.

Γενικά, όταν μιλάμε για μισθολογικές διαφορές, είναι απαραίτητο να παίρνουμε υπόψη και τις διαφορές στα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, τα οποία επηρεάζουν την παραγωγικότητά τους. Μπορεί, βέβαια,

οι διαφορές και τα χαρακτηριστικά να είναι αποτέλεσμα άνισης μεταχείρισης σε κάποιο άλλο τομέα (π.χ. άνιση κατανομή των ευθυνών στο σπίτι, διαφορετικά πρότυπα στο μέγεθος κοριτσιών—αγοριών και άλλα παρόμοια), αλλά τότε πια δεν πρέπει να μιλάμε για άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας, αλλά για άνιση μεταχείριση κάπου αλλού.

Με τη χρησιμοποίηση δεδομένων από τη μεγάλη έρευνα που έγινε το 1972 για εβδομαδιαίες αμοιβές και τα χαρακτηριστικά των εργαζομένων σε εβδομήντα βιομηχανικούς κλάδους σε κάθε μια από τις έξι ιδρυτικές χώρες της ΕΟΚ υπολογίστηκαν από τον συγγραφέα, στη μελέτη που αναφέρθηκε πιο πάνω, οι μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών—γυναικών σε κάθε έναν από τους κλάδους αυτούς. Στη συνέχεια, με τη χρησιμοποίηση οικονομετρικών μεθόδων, εκτιμήθηκε για κάθε χώρα το μέρος των μισθολογικών διαφορών, το οποίο μπορούσε να αποδοθεί στις διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας ανδρών—γυναικών και το μέρος το οποίο δεν είναι δυνατόν να εξηγηθεί και κατά συνέπεια μπορούσε να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση.

Στον πίνακα 1 παρουσιάζεται για κάθε χώρα ξεχωριστά η μέση αμοιβή των γυναικών στο ποσοστό της μέσης αμοιβής των ανδρών (στήλη 1), η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών—γυναικών (στήλη 2), το μέρος της μισθολογικής διαφοράς που μπορεί να αποδοθεί σε διαφορετικά χαρακτηριστικά παραγωγικότητας ανδρών—γυναικών (στήλη 3) και το μέρος της διαφοράς το οποίο δεν εξηγείται από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά και μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση (στήλη 4). Από δεδομένα του πίνακα φαίνεται ότι σε όλες τις χώρες που εξετάστηκαν υπήρχαν σημαντικές μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών—γυναικών. Εκείνο, όμως, που έχει ιδιαίτερη σημασία είναι ότι, με εξαίρεση την Ολλανδία, σ' όλες τις άλλες χώρες υπήρξε ένα σημαντικό μέρος της μισθολογικής διαφοράς, το οποίο δεν ήταν δυνατόν να εξηγηθεί από τις διαφορές στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας ανδρών—γυναικών και κατά συνέπεια μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών.

Από την πιο πάνω σύντομη παρουσίαση είναι δυνατό να βγουν ορισμένα συμπεράσματα που βοηθούν στην καλύτερη κατανόηση του περίπλοκου θέματος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών—γυναικών.

Καταρχήν, οι διαφορές μεταξύ των μέσων αμοιβών ανδρών και γυναικών δεν σημαίνουν απαραίτητα άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών στην αγορά εργασίας, αλλά ούτε και από το άλλο μέρος μπορούν να δικαιολογούνται χωρίς καμία μελέτη με γενικεύσεις και επιχειρήματα που αντλούν το περιεχόμενό τους από ξεπερασμένα

στερεότυπα για την εργαζόμενη γυναίκα. Για να υπάρξει σοβαρή αντιμετώπιση του θέματος θα πρέπει να μελετηθεί κάθε συγκεκριμένη περίπτωση για να βρεθεί τι μέρος από τις μισθολογικές διαφορές οφείλεται στις διαφορές των χαρακτηριστικών παραγωγικότητας και τι μέρος μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση. Στην περίπτωση που ένα σημαντικό μέρος των μισθολογικών διαφορών οφείλεται στα διαφορετικά χαρακτηριστικά των γυναικών, οι προσπάθειες της Πολιτείας και όλων όσων ενδιαφέρονται για την εξάλειψη των διαφορών θα πρέπει να εστιαστούν στη διαμόρφωση των μηχανισμών που συντελούν στη διαμόρφωση των χαρακτηριστικών αυτών. Αν αντί γι' αυτό, θεωρηθεί εσφαλμένα ότι ολόκληρες οι μισθολογικές διαφορές οφείλονται σε άνιση μεταχείριση σε βάρος των γυναικών, τότε είναι δυνατόν να υιοθετηθούν μέτρα πολιτικής, τα οποία να προκαλέσουν διαστρεβλώσεις στην οικονομία και αντί να βοηθήσουν τις εργαζόμενες γυναίκες, να τις βλάψουν. Αν π.χ. σε έναν κλάδο στον οποίο οι γυναίκες, για λόγους για τους οποίους είναι ή δεν είναι οι ίδιες υπεύθυνες, στερούν σε τεχνική εκ-

παίδευση ή εμπειρία σε σχέση με τους άνδρες, επιβληθεί η αρχή της ίσης αμοιβής, χωρίς να ληφθούν άλλα μέτρα για τη διόρθωση της αιτίας του προβλήματος, οι εργοδότες είναι φυσικό να προτιμήσουν να απασχολήσουν περισσότερους άνδρες με αποτέλεσμα να μειωθούν οι ευκαιρίες απασχολήσεως για τις γυναίκες και να αυξηθεί η ανεργία τους.

Ένα άλλο σημαντικό συμπέρασμα που βγαίνει από τη σύντομη αυτή παρουσίαση, είναι ότι οι νομοθετικές και άλλες ρυθμίσεις δεν εξασφαλίζουν αυτόματα την εξάλειψη των μισθολογικών διαφορών, ούτε το πρόβλημα της άνισης μεταχείρισης των γυναικών. Παρά τις τεράστιες προσπάθειες που έγιναν στις ιδρυτικές χώρες της ΕΟΚ, η μελέτη έδειξε αρκετά χρόνια μετά την υπογραφή της Συνθήκης της Ρώμης, εξακολούθησαν να υπάρχουν σημαντικές μισθολογικές διαφορές μεταξύ ανδρών—γυναικών. Πέραν, όμως, από την ύπαρξη των μισθολογικών διαφορών το σοβαρότερο είναι ότι, σε πέντε από τις έξι χώρες που εξετάστηκαν, βρέθηκε ότι όχι μόνο οι συνθήκες ήταν τέτοιες, που οι γυναίκες είχαν χαρακτηριστικά παραγωγικότητας λι-

γότερο ευνοικά από τους άνδρες, αλλά επιπλέον μέρος των μισθολογικών διαφορών δεν ήταν δυνατόν να εξηγηθεί από τα χαρακτηριστικά αυτά και κατά συνέπεια μπορεί να αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση.

Επικεντρώνοντας την προσοχή στο πρόβλημα στη χώρα μας θα πρέπει να υπογραμμίσουμε την άμεση ανάγκη για τη συγκέντρωση των απαραίτητων στοιχείων (που δυστυχώς τώρα δεν υπάρχουν) για τη διεξαγωγή σοβαρής μελέτης για να διαπιστωθεί τι μέρος των μισθολογικών διαφορών μεταξύ ανδρών—γυναικών οφείλεται στα χαρακτηριστικά παραγωγικότητας των γυναικών και σε ποια, ώστε να γίνουν οι κατάλληλες προσπάθειες για την αναβάθμισή τους, και τι μέρος μπορεί ν' αποδοθεί σε άνιση μεταχείριση στην αγορά εργασίας. Τα αποτελέσματα για τις μισθολογικές διαφορές στις ιδρυτικές χώρες της ΕΟΚ πείθουν ότι οι νομοθετικές ρυθμίσεις για την επιβολή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίση εργασία δεν εξασφαλίζουν την απαιτούμενη αναβάθμιση των χαρακτηριστικών παραγωγικότητας των γυναικών, αλλά ούτε και την εξάλειψη του φαινομένου της άνισης μεταχείρισης σε βάρος τους στην αγορά εργασίας.