

# Τι αντιπροσωπεύουν οι διαφορές στις αμοιβές ανδρών - γυναικών;

Του Δρα Κώστα Κανελλόπουλου

**Ο Αγώνας της Γυναίκας** είχε δημοσιεύσει σε παλαιότερο τεύχος του (Ιουλ. Σεπτ. 1985) άρθρο της καθ. Αθηνάς Περάκη - Κώττη σχετικά με τις ανισότητες στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στις χώρες της Ε.Ο.Κ., και είχε προσκαλέσει τη συμμετοχή και άλλων ερευνητικών στο διάλογο πάνω στο θέμα αυτό.

Στο παρόν τεύχος φιλοξενούμε άρθρο που μας έστειλε ο Δρ. Κ.Ν. Κανελλόπουλος, Επιστ. Συνεργάτης του ΚΕΠΕ, ο οποίος διερευνά τις διαφορές αμοιβών μεταξύ των φύλων στην Ελλάδα. Το άρθρο αυτό πρωτοδημοσιεύτηκε στον Οικονομικό Ταχυδρόμο της 31.10.85.

Διαβάσαμε με ενδιαφέρον το συμπέρασμα της μελέτης του κ. Κανελλόπουλου δηλαδή ότι «... η δυσμενής συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα και σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με χαμηλότερες σχετικά αμοιβές... συμμετέχει αρκετά στο τμήμα της διαφοράς των αμοιβών που εξηγείται.

Αυτό δηλώνει ότι **μέτρα που αποβλέπουν στην ευκολότερη είσοδο και στην ίση μεταχείριση κατά την παραμονή των γυναικών σε καλοπληρωμένες εργασίες μπορούν να είναι πιο αποτελεσματικά από μέτρα που επιβάλλουν ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες** (η υπογράμμιση δική μας).

Η διαπίστωση αυτή συμπίπτει με τη δική μας άποψη, που σημειώσαε και στον πρόλογο του άρθρου της κας Περάκη - Κώττη, ότι οι Θετικές Δράσεις είναι ο πιο πρόσφορος και αποτελεσματικός τρόπος για να εξασφαλισθεί ισότιμη πρόσβαση των γυναικών στις καλές θέσεις εργασίας και να επιτευχθεί η αναβάθμιση των επαγγελματικών προσόντων των γυναικών.

**Ο Αγώνας της Γυναίκας** θα είναι πάντα ανοικτός σε όποιον ερευνητή θελήσει να συμμετέχει στον προβληματισμό γύρω από το καυτό θέμα των μισθολογικών ανισοτήτων.

Αφορμή γι' αυτό το σημείωμα έδωσε ένα άρθρο της καθηγήτριας Αθ. Πετράκη - Κώττη που δημοσιεύθηκε στις 5-9-85 στον «Ο.Τ.» με τίτλο «Είναι δικαιολογημένες ή όχι οι διαφορές στις αμοιβές ανδρών και γυναικών στην Ε.Ο.Κ.» Στο εμπειριστατωμένο άρθρο της η κυρία Κώττη παρουσιάζει τα εμπειρικά αποτελέσματα σχετικής έρευνας που έχει κάνει για τις έξι ιδρυτικές χώρες της Ε.Ο.Κ. και υπογραμμίζει την ανάγκη διεξαγωγής παρόμοιας μελέτης για τη χώρα μας. Σε αυτό το σημείωμα παρουσιάζονται τα κύρια σημεία τριών συστημάτων μελετών που αναλύουν τις διαφορές μέσων αμοιβής ανδρών - γυναικών στην Ελλάδα. Δύο από αυτές τις μελέτες έχουν γίνει από το συγγραφέα και μια από το Γ. Ψαχαρόπουλο και τα κύρια αποτελέσματά τους συνοψίζονται στον πίνακα που ακολουθεί. Για πληρέστερη ενημέρωση ο ενδιαφερόμενος αναγνώστης παραπέμπεται σε αυτές τις μελέτες.

Τα στατιστικά στοιχεία δείχνουν ότι οι μέσες αμοιβές των γυναικών είναι το 65-70% περίπου των αντίστοιχων αμοιβών των ανδρών. Αυτές οι διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων έχουν από πολλούς αμφισβητηθεί και οπωσδήποτε απαιτούν κάποια

ανάλυση και εξήγηση. Τούτο είναι αναγκαίο όχι μόνο για λόγους κοινωνικούς, που συνδέονται με την διανομή του εισοδήματος και την ευημερία των ατόμων της κοινωνίας, αλλά και με την επιδίωξη αποτελεσματικής λειτουργίας της αγοράς εργασίας, όπου ο καθένας απασχολείται και αμείβεται σύμφωνα με την αξία του. Η παραδοσιακή οικονομική θεωρία προβλέπει ότι διαφορές στις αμοιβές των εργαζομένων σχετίζονται με διαφορές στην παραγωγικότητα, η οποία συνδέεται με τα προσωπικά χαρακτηριστικά τα οποία προσδιορίζουν την ικανότητά τους να αποκτήσουν εισόδημα. Στην έκταση όμως που προσωπικά χαρακτηριστικά μιας ομάδας ξένα προς την παραγωγικότητα, όπως είναι η φυλή ή το φύλο, η καταγωγή, διαδραματίζουν ρόλο στην αγορά εργασίας η ομάδα αυτή υφίσταται διάκριση σε βάρος της. Πιο συγκεκριμένα, γίνεται δεκτό ότι υπάρχει μισθολογική διάκριση σε βάρος των γυναικών όταν λαμβάνουν μικρότερες αμοιβές για ίση εργασία, ή με ευρύτερη έννοια όταν υπάρχει άνιση αμοιβή για ίσα παραγωγικά χαρακτηριστικά.

## Αιτία της διάκρισης σε βάρος των γυναικών

Ενώ έχει ήδη γίνει ευρέως δεκτό ότι η διάκριση σε βάρος των γυναικών είναι κάτι παραπάνω από μύθο, υπάρχουν αντιθέσεις μεταξύ των οικονομικών σχολών ως προς τα αίτια της διάκρισης. Η νεοκλασική προσέγγιση αποδίδει τη διάκριση στις προτιμήσεις και προκαταλήψεις των ατόμων, τα οποία, όπως υποστηρίζεται, είναι διατεθειμένα να πληρώσουν άμεσα ή έμμεσα για να αποφύγουν να συνδεθούν με τα άτομα μιας συγκεκριμένης ομάδας. Οι εργοδότες λ.χ. που κάνουν διάκριση σε βάρος των γυναικών προτιμούν να αποφύγουν να προσλάβουν ορισμένες γυναίκες των οποίων το προϊόν που παράγουν υπερβαίνει το μισθό που παίρνουν. Έτσι η απασχόληση των γυναικών είναι μικρότερη λόγω των διακρίσεων από ότι χωρίς αυτές, και επιπλέον δεν ελαχιστοποιείται το κόστος παραγωγής.

Συμπέρασμα αυτής της θεωρίας είναι ότι, επειδή οι εργοδότες που κάνουν διάκριση αναλαμβάνουν υψηλότερο κόστος απ' ότι οι συνάδελφοί τους που δεν κάνουν, οι ανταγωνιστικές δυνάμεις της α-

γοράς θα πρέπει να μειώσουν τις διακρίσεις με την πάροδο του χρόνου. Αυτό το συμπέρασμα όμως δημιουργεί προβλήματα στην αξιοπιστία της θεωρίας διαχρονικά. Επί πλέον στο βαθμό που όλοι οι εργοδότες αποφεύγουν να προσλάβουν γυναίκες αναμένεται μείωση του μισθού των και άρα χαμηλότερο κόστος παραγωγής. Έτσι δεν είναι καθόλου βέβαιο ότι όποιος κάνει διακρίσεις αναλαμβάνει κάποιο κόστος.

τι. Αυτός ο καταμερισμός παρακινεί τους γονείς να αφιερώνουν λιγότερα σχετικώς χρήματα και προσπάθειες στην προετοιμασία των κοριτσιών απ' ό,τι των αγοριών, επειδή τα τελευταία θα γίνουν οι κατ' εξοχήν υπεύθυνοι για τη συντήρηση των μελλοντικών οικογενειών τους. Η ίδια θεώρηση αποθαρρύνει τα κορίτσια να επιδοθούν σε δραστηριότητες και απόκτηση προσόντων που βοηθούν στην επιτυχία στην α-

## Πως μετριέται η διάκριση

Η καθιερωμένη μεθοδολογία για να εκτιμηθεί το μέγεθος της μισθολογικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών συνίσταται στο να χωρισθεί η παρατηρούμενη διαφορά αμοιβών μεταξύ των φύλων σε ένα τμήμα που αντανακλά διαφορές στην παραγωγικότητα ή τα προσόντα ανδρών και γυναικών και σε ένα «ανεξήγητο» υπόλοιπο, το οποίο μπορεί να ερμηνευθεί σαν διάκριση σε βάρος των γυναικών. Για να γίνει αυτό απαιτείται να εκτιμηθούν οι αμοιβές που θα λαμβάνουν οι γυναίκες εαν επληρώνοντο όπως οι άνδρες (είχαν την ίδια διάρθρωση αμοιβών) αλλά κρατούσαν τα δικά τους παραγωγικά χαρακτηριστικά. Έτσι απομονώνονται οι διαφορές που οφείλονται στα μειωμένα προσόντα (παραγωγικά χαρακτηριστικά) των γυναικών και η διαφορά που παραμένει θεωρείται διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Για να προχωρήσει όμως αυτή η διαδικασία, θα πρέπει να αποφασισθεί ποιους παράγοντες θα θεωρήσουμε σαν παραγωγικά χαρακτηριστικά. Αυτή είναι δύσκολη ερώτηση, επειδή θα πρέπει να ξεκαθαρισθεί ποιες ιδιότητες των εργαζομένων και ποια χαρακτηριστικά της αγοράς είναι δικαιολογημένες πηγές διαφορών στις αμοιβές. Όλοι οι παράγοντες που δεν αντανακλούν διάκριση σε βάρος των γυναικών θα πρέπει να περιληφθούν στην ανάλυση. Αυτό όμως πρακτικά είναι δύσκολο να γίνει αφενός ελλείψει αναγκαίων στοιχείων, αφετέρου επειδή υπάρχουν αλληλεπιδράσεις μεταξύ των παραγωγικών χαρακτηριστικών των γυναικών και των διαφορών των αμοιβών που υπάρχουν ίσως παρακινούν τις γυναίκες να επενδύσουν λιγότερο σε απόκτηση προσόντων λ.χ. σε εκπαίδευση και εμπειρία, απ' ό,τι διαφορετικά.

Για να γίνει σαφές αυτό το πρόβλημα ως θεωρήσουμε ορισμένους παράγοντες που συνδέονται με τον προσδιορισμό των αμοιβών. Οι ώρες υπερωριακής εργασίας επηρεάζουν τις αμοιβές και είναι προφανές ότι δεν θα πρέπει να θεωρηθεί αναδιάκριση σε βάρος των γυναικών η μισθολογική υπεροχή των ανδρών που προέρχεται από υπερωριακή απασχόληση. Τι γίνεται όμως με τις διαφορές στα επαγγέλματα που κάνουν οι άνδρες και οι γυναίκες; Εάν, για να υπολογίσουμε τη διάκριση σε βάρος των γυναικών, απομονώσουμε τις διαφορές στα επαγγέλματα μεταξύ των δύο φύλων, τότε αγνοούμε διακρίσεις σε βάρος των γυναικών στην είσοδο στα διάφορα καλοπληρωμένα επαγγέλματα. Ωστόσο, παράλειψη του ρόλου του επαγγέλματος, ιδίως όταν οι άνδρες εκτελούν κατά μέσο όρο λιγότερο ευχάριστες εργασίες απ' ό,τι οι γυναίκες, μπορεί να οδηγήσει σε σύγχυση των αποζημιωτικών διαφορών στις αμοιβές με τη διάκριση σε βάρος των γυναικών. Το ίδιο πρόβλημα παρουσιάζεται και με τον κλάδο της οικονομικής δραστηριότητας.

## ΠΙΝΑΚΑΣ: Ανάλυση διαφορών μέσων αμοιβών ανδρών - γυναικών

Μελέτη	Μισθολογική διαφορά ανδρών - γυναικών			Χαρακτηριστικά που αναλύονται	Είδος αμοιβών κατά δείγμα αναφοράς
	Συνολική διαφορά	Οφειλόμενη στα χαρακτηριστικά	Υπόλοιπο (διάκριση σε βάρος των γυναικών)		
Kanelopoulos (1982)	0,37	0,15	0,22	Ετη εκπαίδευσης, έτη υπηρεσίας στην επιχείρηση, έτη προηγούμενης δυνητικής εμπειρίας, μέγεθος και μεγέθυνση της επιχείρησης σε όρους απασχόλησης	Μηνιαίες αποδοχές 1076 άνδρες και 557 γυναίκες απασχολούμενες σε βιομηχανικές επιχειρήσεις περιοχής Αττικής το 1964
	0,37	0,27	0,10	Τα ίδια καθώς και διαφορές στα επαγγέλματα και τη βιομηχανική απασχόληση	Ως ανωτέρω
Psacharopoulos (1983)	0,35	0,04	0,31	Ετη εκπαίδευσης και δυνητικής εμπειρίας	Ετήσιες αποδοχές Δειγματοληπτική έρευνα αστικών κέντρων 1977
Kanelopoulos (1984)	0,37	0,07	0,30	Ετη εκπαίδευσης και εμπειρίας	Ωριαίες αποδοχές. Επεξεργασία στοιχείων Έρευνας Οικογενειακών Προϋπολογισμών 1974
	0,37	0,19	0,18	Ετη εκπαίδευσης, έτη εμπειρίας, οικογενειακή κατάσταση, γεωγραφική περιφέρεια, μέγεθος τόπου κατοικίας, κλάδος οικονομικής δραστηριότητας και επάγγελμα (μονοψήφια)	Ως ανωτέρω

Πηγή: Παρατιθέμενη βιβλιογραφία

Σαν άλλη πηγή διάκρισης έχει θεωρηθεί το ότι οι γυναίκες είναι περισσότερες σε ένα μικρό σχετικά εύρος εργασιών σε σύγκριση με τους άνδρες. Αυτή η συγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένα «γυναικεία» επαγγέλματα τους αφήνει λιγότερες ευκαιρίες στην αγορά και εμποδίζει τις διαφορές μισθών μεταξύ των επαγγελματιών να αμικρυνθούν. Έτσι μια υπερβάλλουσα προσφορά εργασίας σε κάποιο επάγγελμα δεν μπορεί άμεσα να επηρεάσει το μισθό σε ένα άλλο επάγγελμα. Νομοθετήματα περί προστασίας των γυναικών, βασισμένα συνήθως σε διαφορές φυσικής δύναμης μεταξύ των φύλων, στα έθιμα και τις κοινωνικές προκαταλήψεις έχουν οριοθετήσει τα επαγγέλματα σαν κοινωνικά κατάλληλα ή ακατάλληλα για τις γυναίκες. Αυτός ο περιορισμός των γυναικών σε ορισμένα επαγγέλματα σε συνδυασμό με ατέλειες στην αγορά εργασίας οδηγεί το μέσο μισθό των γυναικών σε χαμηλότερο επίπεδο σε σύγκριση με τον αντίστοιχο των ανδρών.

Βεβαίως, ο βασικός λόγος που συντηρείται ο διαχωρισμός των επαγγελματιών σε ανδρικά και γυναικεία είναι η διατήρηση του παραδοσιακού καταμερισμού των έργων μεταξύ ανδρών και γυναικών που τοποθετεί την εργασία των γυναικών στο σπι-

γορά εργασίας. Έτσι διαφορές στις αμοιβές και στα προσόντα μεταξύ των φύλων μπορεί εν μέρει να αντικατοπτρίζουν οικονομικές δυνάμεις και να εκφράζουν προτιμήσεις των γυναικών.

Μια άλλη πηγή διάκρισης σε βάρος των γυναικών είναι η έλλειψη πλήρους πληροφόρησης για την παραγωγικότητα κάθε υποψήφιου εργαζόμενου. Επειδή πολλοί εργοδότες πιστεύουν ότι οι γυναίκες είναι κατά μέσον όρον λιγότερο παραγωγικές απ' ό,τι οι άνδρες τις προσλαμβάνουν με χαμηλότερο μισθό, χωρίς να παραβαίνουν σε ακριβή μέτρηση της παραγωγικότητας κάθε προσλαμβανόμενης γυναίκας. Βεβαίως με την πάροδο του χρόνου οι αντιλήψεις των εργοδοτών για την παραγωγικότητα του κάθε εργαζομένου γίνονται πιο ακριβείς και έτσι εξουδετερώνεται η διάκριση σε βάρος των γυναικών. Αυτή η διαδικασία ωστόσο μπορεί να εμποδισθεί από το γεγονός, ότι οι εργοδότες τοποθετούν τις γυναίκες, με την ίδια παραγωγικότητα με τους άνδρες, σε θέσεις με χαμηλότερη παραγωγικότητα αντί να τις τοποθετούν σε θέσεις ίσης παραγωγικότητας και να τις πληρώνουν λιγότερο απ' ό,τι τους άνδρες.

Καθίσταται έτσι φανερό ότι όσο περισσότεροι παράγοντες ληφθούν υπόψη, τόσο μικρότερο είναι το υπόλοιπο που απομένει «ανεξήγητο» και το οποίο θεωρείται σαν διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Λόγω αυτών, των δυσκολιών ο συγγραφέας θεωρεί διαφωτιστικό να εκτιμάται η διάκριση σε βάρος των γυναικών σε περισσότερες από μια φάσεις. Κατ' αρχάς λαμβάνοντας υπόψη ορισμένες μεταβλητές και κατόπιν προσθέτοντας και άλλες οι οποίες αν και επηρεάζουν τις αμοιβές δεν είναι εννοιολογικά απομονωμένες από τη διάκριση σε βάρος των γυναικών. Μια τέτοια προσέγγιση μας επιτρέπει να δούμε τις πηγές της διαφοράς στις μέσες αμοιβές των δύο φύλων και έτσι μπορεί να βοηθηθεί η χάραξη αποτελεσματικής πολιτικής σχετικά με τις χαμηλότερες αμοιβές των γυναικών. Απαιτείται μια συγκεκριμένη πολιτική εάν οι συζητούμενες διαφορές αποδίδονται σε διαφορές στην εκπαίδευση, άλλη πολιτική εάν οφείλονται σε διαφορές στην επαγγελματική και βιομηχανική διάρθρωση της απασχόλησης των φύλων και τέλος κάποια άλλη εάν εμφανίζονται κυρίως σαν διάκριση σε βάρος των γυναικών. Βεβαίως στο βαθμό που ορισμένες μεταβλητές που περιλαμβάνονται υποδηλώνουν άνισες ευκαιρίες παρά διαφορές προσόντων, η έκταση της διάκρισης σε βάρος των γυναικών υποεκτιμάται. Από την άλλη πλευρά, οι ίδιες εκτιμήσεις υπερεκτιμούν τη διάκριση, εάν δε περιλαμβάνουν μεταβλητές που μειώνουν την παραγωγικότητα των γυναικών.

### Εμπειρικές εκτιμήσεις

Έχοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά και μειονεκτήματα της χρησιμοποιούμενης μεθοδολογίας παρουσιάζουμε ακολούθως τα αποτελέσματα των εμπειρικών ερευνών που σκοπό έχουν να εξηγήσουν τις μέσες διαφορές μεταξύ των δύο φύλων στην Ελλάδα. Χαρακτηριστικό αυτών των μελετών είναι ότι στηρίζονται σε ατομικά στοιχεία δειγματοληπτικών ερευνών, οι οποίες καταγράφουν τόσο τις αμοιβές όσο και τα ατομικά χαρακτηριστικά των ερωτηθέντων καθώς και στοιχεία από τη φύση της εργασίας που κάνουν. Όπως φαίνεται στον πίνακα που παραθέτουμε, αν και η πρώτη έρευνα αναφέρεται στο 1964, η δεύτερη στο 1974 και η τρίτη στο 1977, οι μέσες αμοιβές ανδρών - γυναικών θέτει το πρόβλημα να βρούμε ποιο τμήμα της δικαιολογείται από διάφορες μεταβλητές προσωπικών χαρακτηριστικών και συνθηκών απασχόλησης και ποιά παραμένει σαν διάκριση. Η διαδικασία που εφαρμόστηκε συνίστατο στην εκτίμηση χωριστών συναρτήσεων αμοιβών για τους άνδρες και τις γυναίκες και ύστερα διερευνήθηκε πόσες θα είναι οι αμοιβές των γυναικών εάν αυτές πληρωνόντουσαν με τις ίδιες συναρτήσεις (ίδια κριτήρια) όπως οι άνδρες, αλλά διατηρώντας τα παραγωγικά τους χαρα-

κτηριστικά. Η δε διαφορά μεταξύ, αυτών των αμοιβών των γυναικών και αυτών που πράγματι λαμβάνουν μας δίδει τη διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Ο Ψαχαρόπουλος (1983) χρησιμοποιεί στατιστικά στοιχεία που αναφέρονται στο 1977 και εκτιμά τη διάκριση σε βάρος των γυναικών υιοθετώντας την παραδοσιακή θεωρία ανθρώπινου κεφαλαίου, δηλαδή οι αμοιβές προσδιορίζονται από τα έτη εκπαίδευσης και εμπειρίας. Βασική διαπίστωση είναι ότι διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών στα έτη εκπαίδευσης και εμπειρίας εξηγούν μόνο το 11% των διαφορών των μέσων ετήσιων αμοιβών. Η ισοδύναμη μόνο το 0.04% από το 0,35 που υστερούν οι γυναίκες αποδίδεται στις ελλείψεις τους σε αυτούς τους παράγοντες, πέρα από την εκπαίδευση και εμπειρία, πιστεύεται ότι προξενούν δικαιολογημένες (αποζημιωτικές) διαφορές στις αμοιβές ανδρών - γυναικών θα πρέπει να γίνει δεκτό ότι αυτή η εκτίμηση υπερεκτιμά τη διάκριση σε βάρος των γυναικών.

Χρησιμοποιώντας δεδομένα από μια έρευνα που έγινε από το ΚΕΠΕ το 1964 για τις μηνιαίες αποδοχές και τα χαρακτηριστικά των απασχολούμενων σε βιομηχανικές και εμπορικές επιχειρήσεις της περιοχής Αττικής υπολογίσαμε τη μισθολογική διάκριση σε βάρος των γυναικών σε δύο φάσεις. Πρώτα λαμβάνοντας υπόψη τις διαφορές μεταξύ των φύλων στην εκπαίδευση, στα έτη υπηρεσίας μέσα στην επιχείρηση, στη δυνητική εμπειρία εκτός επιχείρησης, στο μέγεθος και στη μεγένθυση της επιχείρησης και κατόπιν προσθέτοντας στην ανάλυση τις διαφορές μεταξύ των φύλων στα επαγγέλματα (μονοψήφια κατάταξη) και τους κλάδους βιομηχανίας. Όπως φαίνεται και στον πίνακα στη μεν πρώτη περίπτωση διάκριση σε βάρος των γυναικών εκτιμάται στο 60% της παρατηρούμενης διαφοράς στις μέσες αμοιβές ενώ στη δεύτερη περίπτωση κατέρχεται στο 28%. Αυτή η ουσιαστική μείωση του μεγέθους της διάκρισης σε βάρος των γυναικών στη δεύτερη περίπτωση δείχνει ότι οι γυναίκες είναι συγκεντρωμένες σε όχι καλοπληρωμένες εργασίες και ότι ακόμη και όταν ευρίσκονται σε τέτοιες εργασίες δεν ωφελούνται όσο οι άνδρες.

Η ίδια ανάλυση έχει γίνει χρησιμοποιώντας στοιχεία από την Έρευνα Οικογενικών Προϋπολογισμών του 1974 της ΕΣΥΕ και οι εκτιμήσεις της μισθολογικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, ιδίως όταν τα παραγωγικά χαρακτηριστικά που αναλύονται είναι τα ίδια, δεν διαφέρουν ουσιαστικά από τις προηγούμενες. Από το οικονομικό τμήμα της ανάλυσης (βλέπε Κανελλόπουλος 1984 κεφ. 4) προκύπτει ότι οι διαφορές κυρίως στα κριτήρια πληρωμής και δευτερευόντως στα παραγωγικά χαρακτηριστικά είναι που προξενούν τη διαφορά

μεταξύ παρατηρουμένων και προβλεπομένων μέσων αμοιβών των γυναικών.

Ανακεφαλαιώνοντας μπορούμε να πούμε ότι οι αναλύσεις της διαφοράς των μέσων αμοιβών ανδρών - γυναικών για τη χώρα μας καταλήγουν στη διαπίστωση ότι οι σχετικά υψηλότερες αμοιβές των ανδρών δεν μπορούν να εξηγηθούν μόνο από υπεροχή στα προσόντα. Ακόμη και μετά την προσαρμογή της διαφοράς των αμοιβών μεταξύ των φύλων λόγω διαφορών στα παραγωγικά τους χαρακτηριστικά και τη φύση της εργασίας που κάνουν, οι άνδρες κερδίζουν ουσιαστικά περισσότερο από τις γυναίκες. Έτσι, μπορεί να υποστηριχθεί ότι οι Ελληνίδες υφίστανται μισθολογική διάκριση με την έννοια ότι λαμβάνουν άνιση αμοιβή για ίσα παραγωγικά χαρακτηριστικά. Το ακριβές μέγεθος της διάκρισης σε βάρος των γυναικών είναι άγνωστο αλλά ένα ποσοστό πάνω από το 50% της διαφοράς στα αρχικά δεδομένα των αμοιβών δεν πρέπει να είναι μακριά από την πραγματικότητα. Βεβαίως τα πρόσφατα χρόνια έχει επέλθει νομοθετική εξίσωση των κατωτάτων μισθών και ημερομισθίων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αυτό μπορεί να έχει οδηγήσει σε μείωση της έκτασης της μισθολογικής διάκρισης σε βάρος των γυναικών, αλλά απαιτούνται νεώτερα στατιστικά στοιχεία για να γίνει παραπέρα διεύρυνση του θέματος.

Είναι ενδιαφέρον ότι η δυσμενής συγκέντρωση των γυναικών σε επαγγέλματα και σε κλάδους οικονομικής δραστηριότητας με χαμηλότερες σχετικά αμοιβές (χωρίς να παραγνωρίζεται η σημασία και άλλων παραγόντων) συμμετέχει αρκετά στο τμήμα της διαφοράς των αμοιβών που εξηγείται. Αυτό δηλώνει ότι μέτρα που αποβλέπουν στην ευκολότερη είσοδο και στην ίση μεταχείριση κατά την παραμονή των γυναικών σε καλοπληρωμένες εργασίες μπορούν να είναι πιο αποτελεσματικά από μέτρα που επιβάλλουν ίση αμοιβή για άνδρες και γυναίκες.

### Βιβλιογραφία

- Κανελλόπουλος Κ. Ν. (1982) "Male - Female Pay Differentials in Greece", *Greek Economic Review* Vol 4, No 2  
Κανελλόπουλος Κ. Ν. (1984) *Εισοδήματα και Φτώχεια στην Ελλάδα: Προσδιοριστικοί παράγοντες. Μελέτη υπό δημοσίευση, ΚΕΠΕ.*  
Ψαχαρόπουλος Γ. (1983) "Sex Discrimination in the Greek Labor Market" *Modern Greek Studies*, Vol 1 No 2.