

# Ίση αμοιβή-Προσοχή στο κενό

|                                                                                                                                       |                              |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------|
| <b>ΣΥΝΕΔΡΙΟ Κ.Ε.Θ.Ι.</b>                                                                                                              |                              |
| <b>"ΊΣΗ ΑΜΟΙΒΗ - ΠΡΟΣΟΧΗ<br/>ΣΤΟ ΚΕΝΟ"</b>                                                                                            | <b>Αθήνα,<br/>31.03.2003</b> |
| <b>Εισαγωγική Ομιλία Άννας ΚΑΡΑΜΑΝΟΥ -<br/>Ευρωβουλευτού</b><br>Προέδρου της Επιτροπής Δικαιωμάτων των<br>Γυναικών και Ίσων Ευκαιριών |                              |

Η αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία» στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα αναγνωρίσθηκε ήδη με τη Συνθήκη της Ρώμης του 1957 (άρθρο 119). Η φαινομενικά περιορισμένη εμβέλεια εφαρμογής αυτής της αρχής αποκαταστάθηκε με την οδηγία 75/117/ΕΟΚ, όπου γίνεται ρητή αναφορά στην αρχή της ισότητας των αμοιβών για εργασία ίσης αξίας. Δηλαδή, οι όροι αμοιβής δεν μπορούν να εισάγουν διακρίσεις με βάση το φύλο, όταν εκτελείται εργασία ίσης αξίας.

Κατά τη δεκαετία του '90 παρατηρούνται περαιτέρω εξελίξεις στην ευρωπαϊκή πολιτική. Η συνθήκη του Άμστερνταμ περιλαμβάνει στο άρθρο 141 μια διάταξη που απαγορεύει τη διάκριση σε επίπεδο αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αμοιβής. Το 1994 και το 1996 εκδόθηκαν επίσης από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή ένα υπόμνημα και ένας κώδικας δεοντολογίας για την εν λόγω αρχή. Ο κώδικας απευθύνεται κατά κύριο λόγο στους διαπραγματευτές του συστήματος καθορισμού

των αμοιβών και αποσκοπεί στο να τους παράσχει βοήθεια για να διαμορφώσουν συστήματα αμοιβών ουδέτερα ως προς το φύλο και να εντοπίσουν τυχόν διακρίσεις στα συστήματα αμοιβών.

Ως εκ τούτου, στην ΕΕ απαγορεύεται δια νόμου η διάκριση των αμοιβών με βάση το φύλο. Αυτό σημαίνει ότι στις περιπτώσεις που μια γυναίκα αναλαμβάνει εργασία εξίσου απαιτητική με εκείνη του άλλου φύλου, ακόμη και αν η εργασία είναι διαφορετική, πρέπει να λαμβάνει την ίδια αμοιβή και τις ίδιες παροχές, εκτός αν υπάρχει κάποια εξήγηση για τη διαφορά, που δεν θα συνιστά όμως διάκριση.

Παρόλα αυτά, στην πράξη εξακολουθεί να υφίσταται χάσμα μεταξύ των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Παρά τη νομική υπόσταση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, στην πράξη δεν αποδίδεται πάντα **ίση αξία** στην εργασία ανδρών και γυναικών. Έτσι, προκύπτει η άνιση αμοιβή καθαρά ως αποτέλεσμα διαφοράς λόγω φύλου.

Το πρόβλημα επιδεινώνεται από τον επαγγελματικό διαχωρισμό – δηλαδή από το γεγονός ότι οι γυναίκες απασχολούνται κυρίως σε τομείς στους οποίους η εργασία παραδοσιακά εθεωρείτο χαμηλότερης αξίας. Σε αυτό συμβάλλουν δύο άλλοι παράγοντες. Κατ' αρχήν πολλοί περισσότεροι άνδρες απασχολούνται στον ιδιωτικό αντί του δημόσιου τομέα, ενώ οι γυναίκες είναι πιο ισότιμα κατανεμημένες μεταξύ των δύο τομέων. Δεύτερον, πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών αποτελούν εργαζόμενες μερικής απασχόλησης. Και στις δύο περιπτώσεις, οι γυναίκες βρίσκονται σε μειονεκτική θέση όσον αφορά τα επίπεδα αμοιβής.

Πέραν της οδηγίας του 1975 και των αποφάσεων του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, οι μόνες θετικές πρωτοβουλίες σε ευρωπαϊκό

επίπεδο που αποσκοπούν ειδικά στην υπέρβαση της διαφοράς αμοιβής λόγω φύλου ήταν οι Κώδικες Συμπεριφοράς της Επιτροπής και των κοινωνικών εταίρων, καθώς και παρεμφερείς κώδικες που εισήχθησαν από ινστιτούτα για την ισότητα σε ορισμένα κράτη μέλη. Όμως, οι Κώδικες Συμπεριφοράς δεν φαίνεται να είχαν σημαντική επίπτωση επί των πρακτικών ή των επιπέδων αμοιβής.

Ο στόχος να αποτελέσουν οι γυναίκες το 60% της ενεργούς απασχόλησης, όπως αποφασίστηκε στη διάσκεψη κορυφής της Λισσαβόνας το 2000, θα είναι άνευ νοήματος, αν η πλειοψηφία των γυναικών αυτών απασχολείται σε υποτιμημένες εργασίες με χαμηλότερη αμοιβή.

Λόγω έλλειψης ουσιαστικής προόδου, πιστεύω ότι έχει έρθει η ώρα για να γίνει αυστηρότερη η διατύπωση της Οδηγίας του 1975. Αυτό που πρέπει να εξασφαλιστεί είναι ότι η εργασία των ανδρών δεν θα αποτελέσει πλέον το πρότυπο με το οποίο καταμετράται η εργασία των γυναικών.

Μια άλλη προσέγγιση για τη επίλυση του προβλήματος, είτε μέσω της αναθεώρησης της Οδηγίας του 1975, είτε με άμεση συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, είναι να επικεντρωθεί η προσπάθεια στη συρρίκνωση των διαφορών αμοιβής με διαδικασίες διαπραγμάτευσης συλλογικών συμβάσεων εργασίας.

Τέλος, θα πρέπει να τονίσω τη μεγάλη σημασία που έχει η πρόσφατη αναθεώρηση, με την ουσιαστική συμβολή και της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση και στην επαγγελματική εκπαίδευση, που θα βοηθήσει στην

αντιμετώπιση και του προβλήματος της  
ισότητας αμοιβών.