



Αποτελέσματα Έρευνας για τη μισθοδοσία αντρών και γυναικών στον κλάδο του ωρομίσθιου κυβερνητικού προσωπικού.

Η έρευνα βασίστηκε σε στοιχεία του Υπουργείου Οικονομικών, τα οποία όμως συμπεριλαμβάνουν και το έκτακτο προσωπικό που πιθανό σήμερα δεν ανήκει στο ωρομίσθιο προσωπικό και σε άτομα τα οποία αφυπηρέτησαν. Αυτό όμως σε καμιά περίπτωση δεν ανατρέπει τα αποτελέσματα της έρευνας, γιατί οι αριθμοί μιλούν από μόνοι τους.

Παραθέτουμε πιο κάτω τα αποτελέσματα της έρευνας, που διεξήγαγε το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, σε μια προσπάθεια του να αναδείξει το πρόβλημα της ανισομισθίας στην Κύπρο με στόχο την καθιέρωση συστημάτων αξιολόγησης των επαγγελματιών, για να αρθούν οι μισθολογικές διακρίσεις, που οφείλονται στο φύλο.

Η **E1** και η **E2** που είναι η χαμηλότερη κλίμακα μισθοδοσίας στο ωρομίσθιο προσωπικό η αναλογία των γυναικών εργαζόμενων είναι **96%** έναντι **4%** των αντρών.

	Γυναίκες		Άντρες		Σύνολο
E1	760	96%	34	4%	794
E2	660	96%	25	4%	685
E3	381	76%	121	24%	502
E4	973	40%	1475	60%	2448
E5	731	17%	3637	83%	4368
E6	305	16%	1614	84%	1919
E7	48	1%	3608	99%	3656
E8	34	5%	603	95%	637
E9	0	0%	571	0%	571
E10	0	0%	300	0%	300

Παρατηρείται ότι όσο προχωράμε στις υψηλότερες κλίμακες μισθοδοσίας, το ποσοστό των γυναικών εργαζόμενων μειώνεται αισθητά έως και μηδενικά στις δύο τελευταίες κλίμακες, με εξαίρεση την E4 που συμπεριλαμβάνει επαγγέλματα νοσοκομείων, γηροκομείων, διάφορες υπηρεσίες του Τμήματος Ευημερίας όπου εργάζονται πολλές γυναίκες. Ακόμα και στην κλίμακα αυτή δε θα βρούμε γυναίκα καθαρίστρια, ενώ συναντάμε άντρες καθαριστές. Οι γυναίκες καθαρίστριες π.χ στα

νοσοκομεία ανήκουν στην E1 ή E2 ενώ ο άντρας καθαριστής στην E4. Στην ουσία η καθηκοντολογία τους είναι ίδια.

Παρατηρείται επίσης στους τίτλους των σχεδίων υπηρεσίας να εμπεριέχονται άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις με βάση το φύλο, αφού αυτοί δεν είναι τουλάχιστον ουδέτεροι. Είναι έντονη η συγκέντρωση των γυναικών στις χαμηλές κλίμακες μισθοδοσίας και δεν γίνεται αναφορά σε γυναίκες, οι οποίες αποκλείονται ουσιαστικά και στην διεκδίκηση θέσης στα επαγγέλματα του κλητήρα, των ζυγιστών ζυγιστικών σταθμών, συντονιστή πολιτικής αεροπορίας, αρχιεργάτη μηχανοδηγών, καθαριστή αεροσκαφών, αχθοφόρους, γενικούς εργάτες, χωρομέτρες(αυτά είναι μερικά από τα απλά επαγγέλματα) ,αφού οι υποψήφιοι πρέπει να έχουν εκπληρώσει τη στρατιωτική τους θητεία.

Ταυτόχρονα όλες αυτές οι θέσεις που απευθύνονται σε άντρες, οι κλίμακες μισθοδοσίας τους είναι E4 και πάνω, ενώ οι πλείστες των γυναικών είναι E1 – E4. Ο αποκλεισμός των γυναικών από κάποια επαγγέλματα βοηθά στη συγκέντρωσή τους στα χαμηλόμισθα επαγγέλματα ,που είναι αυτά που απασχολούνται σχεδόν μόνο γυναίκες.

Διαπιστώσεις:

- Όπου βασικές επαγγελματικές κατηγορίες ή επαγγέλματα είναι κατελιημμένα από γυναίκες, αυτά είναι χαμηλόμισθα σε σύγκριση με αυτά των αντρών.
- Η ταξινόμηση των επαγγελμάτων δεν βασίζεται στα καθήκοντα , αλλά στο φύλο των ατόμων που τα ασκούν, αφού μελετώντας τα σχέδια υπηρεσίας π.χ του καθαριστή /καθαρίστριας έχουν την ίδια καθηκοντολογία ,εκτός από ένα σημείο το οποίο δεν είναι κοινό. Σίγουρα αν γινόταν αξιολόγηση των επαγγελμάτων δεν θα δικαιολογούσε τόση διαφορά στην αμοιβή.
- Για να αρθούν οι διακρίσεις στη μισθοδοσία, πρέπει να αναθεωρηθεί η μέθοδος καθορισμού των μισθών.
- Οι γυναίκες ανειδίκευτες εργάτριες αμείβονται λιγότερο από τους ανειδίκευτους άντρες, άσχετα αν απαιτούνται οι ίδιες προσπάθειες, δεξιότητες ή ευθύνες.
- Βασισμένοι στη μυϊκή δύναμη αποκλείουν τις γυναίκες από «βαριά» επαγγέλματα.
- Τα συστήματα αμοιβής χρειάζονται ανάλυση από τους κοινωνικούς εταίρους, για να εξαλειφθούν οι διακρίσεις λόγω φύλου από αυτά.

- Να καθιερωθεί η περιγραφή των επαγγελμάτων, η οποία θα δηλώσει επακριβώς την εργασία που επιτελείται από αυτόν/αυτήν που κατέχει την θέση.
- Η αξιολόγηση της εργασίας να βασίζεται σε αντικειμενικά κριτήρια.
- Να μη γίνεται σύγκριση αντρών – γυναικών αλλά των αντίστοιχων επαγγελμάτων.

Εισηγήσεις

- Επανεξέταση και μελέτη αναθεώρηση/τροποποίηση των υφιστάμενων σχεδίων υπηρεσίας του ωρομίσθιου προσωπικού, για να αρθούν όλοι οι διακριτικοί όροι λόγω φύλου, όπου χρειάζεται.
- Η ταξινόμηση των επαγγελμάτων να βασίζεται στα καθήκοντα και όχι στο φύλο των εργαζόμενων που τα ασκούν.
- Μείωση των κλιμάκων μισθοδοσίας στους διάφορους κλάδους, για να μειωθεί το χάσμα αμοιβών από τη χαμηλότερη στη ψηλότερη κλίμακα μισθοδοσίας και κατ'επέκταση μεταξύ ανδρών και γυναικών.
- Άρση των διακριτικών όρων στον τίτλο του επαγγέλματος, για να μην αποκλείονται εξ'υπαρχής οι άνδρες ή οι γυναίκες από την διεκδίκηση τέτοιων επαγγελμάτων.

ΜΕΘΟΔΟΛΟΓΙΑ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗΣ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΟΣ

Λαμβάνονται Υπόψη:

- Γνώση – δεξιότητες
- Προσπάθεια
- Υπευθυνότητα
- Συνθήκες εργασίας
- Πείρα
- Παραγωγικότητα

Η ΤΑΞΙΝΟΜΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΩΝ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΒΑΣΙΖΕΤΑΙ ΣΤΑ ΚΑΘΗΚΟΝΤΑ ΚΑΙ ΟΧΙ ΣΤΟ ΦΥΛΟ

Στην αξιολόγηση του επαγγέλματος πρέπει να λαμβάνονται υπόψη τα ακόλουθα κριτήρια:

Γνώση:	Τεχνική γνώση (εξοπλισμός) Εξειδικευμένη γνώση Οργανωτική γνώση
Προσόντα:	Πνευματικά Φυσικά Διαπροσωπικά και επικοινωνιακά
Προσπάθεια:	Πρωτοβουλία – ανεξαρτησία Φυσική δύναμη – απαίτηση Πνευματική απαίτηση Συναισθηματική απαίτηση
Υπευθυνότητα	Υπευθυνότητα για ανθρώπους Υπευθυνότητα για επιθεώρηση/καθοδήγηση/συντονισμός εργαζόμενων.
Συνθήκες Εργασίας:	Έκθεση σε δυσάρεστο, σε μη ευχάριστο, μη άνετο περιβάλλον εργασίας ή σε επικίνδυνες συνθήκες εργασίας, οι οποίες προκύπτουν από το περιβάλλον.

Η διαφορά ανάμεσα στα εισοδήματα των γυναικών και των αντρών αποδίδεται σε πολλούς παράγοντες και ιδίως:

- Στους πολυάριθμους τομείς δραστηριοτήτων όπου επικρατούν οι άντρες και όπου δίδονται πρόσθετες αποδοχές, επιδόματα χρόνου εργασίας κλπ., που διευρύνουν τις διαφορές αμοιβών, ανάμεσα στους τομείς έξω από τα βασικά ποσοστά.
- Στα συστήματα συλλογικών συμβάσεων, που επιτρέπουν στα μισθολόγια να αντικατοπτρίζουν τη σχετική διαπραγματευτική ισχύ των διαφόρων ομάδων μισθωτών. Όμως γενικά οι γυναίκες διαθέτουν πιο ασθενές δυναμικό διαπραγματεύσεων.

Παρατηρείται λοιπόν το φαινόμενο οι γυναίκες να αμείβονται λιγότερο από τους άντρες σε πολλές περιπτώσεις όπως:

- Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στην ίδια θέση εργασίας.
- Οι γυναίκες έχουν χαμηλότερες μέσες αποδοχές από τους άντρες στον ίδιο βαθμό.
- Οι γυναίκες που εργάζονται σε «γυναικοκρατούμενες θέσεις» ανειδίκευτης εργασίας αμείβονται λιγότερο σε σύγκριση με τη χαμηλότερη «ανδροκρατούμενη» ανειδίκευτη εργασία.
- Σε παρόμοια επίπεδα προσπαθειών, δεξιοτήτων ή ευθύνης, οι «γυναικοκρατούμενες» εργασίες κατατάσσονται ή αξιολογούνται πιο χαμηλά σε σχέση με τις «ανδροκρατούμενες» θέσεις.

Κοινωνικοί παράγοντες που επηρέασαν και επηρεάζουν αρνητικά

Είναι πολύ σημαντικό να κάνουμε μια αναδρομή στο παρελθόν ,για να δούμε σε ποιους άλλους λόγους οφείλεται η υφιστάμενη κατάσταση ,το γεγονός δηλαδή οι γυναίκες να τοποθετούνται στα χαμηλόμισθα επαγγέλματα και να αμείβονται λιγότερο από τους άντρες.

Είναι εξίσου σημαντικό να αναφέρουμε ότι η εικόνα αυτή αντικατοπτρίζει λίγο – πολύ, τη γενικότερη εικόνα στη μισθοδοσία των γυναικών, στους πλείστους τομείς της οικονομίας.

Το ερώτημα που εύλογα τίθεται είναι αν υπήρχε και υπάρχει η τάση ,να υποβαθμίζεται η προσφορά της γυναίκας στην εργασία.

Αυτό που κατά την άποψη μας επηρέασε και επηρεάζει αρνητικά τη μισθοδοσία της γυναίκας ,είναι οι καλά εδραιωμένες προκαταλήψεις και στερεότυπα που θεωρούσαν ότι η θέση της γυναίκας είναι στο σπίτι, για τη φροντίδα των παιδιών ,του συζύγου και των ηλικιωμένων συγγενών τους και ότι ο άντρας είναι αυτός που θα εφοδιάσει την οικογένεια για τα προς το ζην.

Σήμερα οι οικογένειες χρειάζονται το ευ ζην και η συνεισφορά της γυναίκας στο οικογενειακό εισόδημα δεν είναι συμπληρωματική ,αλλά βασική και απαραίτητη, τόσο για την οικογένεια της ,αλλά και για την οικονομία του τόπου.

Σήμερα το 60% των γυναικών της Κύπρου ανήκουν στο εργατικό δυναμικό της Κύπρου και η συνεισφορά τους στην οικονομία του τόπου ,είναι αδιαμφισβήτητα μεγάλη.

Είναι γι' αυτό που και η Ενωμένη Ευρώπη, μας καλεί να πάρουμε όλα τα δέοντα μέτρα ,ώστε η αξία της εργασίας της γυναίκας να αμείβεται , χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου .

Οφείλει λοιπόν η Κυβέρνηση σαν εργοδότης να δώσει πρώτη το καλό παράδειγμα στην κυπριακή κοινωνία ,αποδεικνύοντας ότι θα εφαρμόσει το πνεύμα και το γράμμα του Νόμου για την Ίση Αμοιβή για Εργασία Ίσης Αξίας και υποδεικνύοντας στους υπόλοιπους εργοδότες τον τρόπο ,με τον οποίο θα εξαλείψουν τις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος της γυναίκας ,λόγω του φύλου τους.

Το Παρατηρητήριο Ισότητας Κύπρου, τάσσοντας ως πρωταρχικό του στόχο, την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας στην αγορά εργασίας, δηλώνει ότι θα παρακολουθεί στενά την πρακτική εφαρμογή των Νόμων ,που αφορούν την ισότητα και με έρευνες του θα αποδεικνύει όσα είναι σε όλους γνωστά ,αλλά κανείς δεν τα αγγίζει , με σκοπό την άρση των όποιων διακρίσεων σε βάρος της γυναίκας της Κύπρου.

Για τη συγκεκριμένη έρευνα αναφέρουμε ότι επαληθεύεται και στην Κύπρο το γνωστό σλόγκαν “ **Πες μου το φύλο σου ,να σου πω την αμοιβή σου**”.

Αναφέρουμε ενδεικτικά τη μεθοδολογία αξιολόγησης των επαγγελματιών που εφαρμόζεται ,τόσο σε χώρες της Ε.Ε ,όσο και σε άλλες χώρες παγκόσμια.