



ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

# Παγκόσμια Έκθεση Μισθών 2018-2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας: ευρήματα, τάσεις και η έμφυλη διάσταση του ζητήματος



Ινστιτούτο  
Μικρών  
Επιχειρήσεων  
ΓΣΕΒΕΕ


Ιωάννα Προφύρη  
Δεκέμβριος 2018

## Εισαγωγή

Το παρόν ενημερωτικό σημείωμα αποσκοπεί σε μια συνοπτική παρουσίαση των κυριότερων ευρημάτων – συμπερασμάτων της Παγκόσμιας Έκθεσης Μισθών (Global Wage Report) που εκδίδεται από τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας (ILO).

Για το έτος 2018-2019, η εν λόγω Έκθεση είναι «αφιερωμένη» στην ανάλυση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, φέροντας τον χαρακτηριστικό τίτλο: «Τι κρύβεται πίσω από τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων».

Η επικέντρωση της φετινής Έκθεσης στο συγκεκριμένο ζήτημα είναι ενδεικτική της σπουδαιότητας, των διαστάσεων αλλά και των επιπτώσεων του φαινομένου του μισθολογικού χάσματος των φύλων, ενός από τα πλέον επίμονα έμφυλα χάσματα, που, όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται και στην Έκθεση «αποτελεί έναν ευρέως χρησιμοποιούμενο δείκτη ανισότητας των δύο φύλων στον κόσμο της εργασίας και συχνά χρησιμοποιείται για την παρακολούθηση της προόδου προς την κατεύθυνση της ισότητας των φύλων σε εθνικό ή διεθνές επίπεδο» (ILO, 2018: 39).



Επομένως, το ενημερωτικό αυτό σημείωμα έρχεται ως «φυσική», θα μπορούσε να ειπωθεί, συνέχεια πρόσφατου, προηγούμενου συγγραφικού εγχειρήματος ανάδειξης του θέματος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος,<sup>1</sup> πλαισιώνοντας υποστηρικτικά αλλά και εμπλουτίζοντας περαιτέρω σε διάφορα σημεία, την προσπάθεια διερεύνησης του εν λόγω ζητήματος, με έναν πιο κωδικοποιημένο, προσιτό για τον/την αναγνώστη/τρια τρόπο.

Η Έκθεση, ωστόσο, παρουσιάζει και ευρύτερο ενδιαφέρον, υπερβαίνοντας το θέμα του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, αφού στο πρώτο από τα δύο μέρη από τα οποία αποτελείται γίνεται μια γενικότερη αποτίμηση των μισθολογικών τάσεων σε παγκόσμιο επίπεδο, μέσω παράθεσης σημαντικών, ενδεικτικών ευρημάτων.

Στο δεύτερο μέρος της, που εξειδικεύεται στη διερεύνηση του φαινομένου του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, κινείται προς δύο βασικές κατευθύνσεις, αποσκοπώντας αφενός στη διερεύνηση των χρησιμότερων μέσων μέτρησής του, αφετέρου στην εξεύρεση μέσων αντιμετώπισής του, με γνώμονα την παροχή στους υπευθύνους χάραξης πολιτικής αλλά και τους κοινωνικούς εταίρους της καλύτερης δυνατής πληροφόρησης σχετικά με τους γενεσιουργούς παράγοντες του φαινομένου, ενώ περιλαμβάνει και μια επισκόπηση των βασικών θεμάτων πολιτικής αναφορικά με το μισθολογικό ζήτημα και τη μείωση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στο πλαίσιο διαφορετικών, όπως ανά χώρα έχουν δημιουργηθεί, συνθηκών.

---

1 Βλ. Προφύρη Ι. (2018), «[Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου](#)», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018, σσ. 52



# 1 Οι μισθολογικές τάσεις σε παγκόσμιο επίπεδο

Όσον αφορά στις κυρίαρχες τάσεις των μισθών σε παγκόσμιο επίπεδο, που αποτελούν, όπως ήδη αναφέρθηκε και εισαγωγικά, το θέμα του πρώτου μέρους της Έκθεσης, ορισμένα από τα αντιπροσωπευτικότερα ευρήματα που παρατίθενται συνίστανται στα ακόλουθα:

i. Η αύξηση των μισθών το 2017 υπήρξε πολύ χαμηλότερη ακόμα και σε σχέση με το 2008, παραμένοντας σε πολύ κατώτερο επίπεδο συγκριτικά με την κατάσταση που ίσχυε πριν από την παγκόσμια οικονομική κρίση. Αν μάλιστα, όπως αναφέρεται στην Έκθεση, «βγει από το κάδρο» η Κίνα, η οποία επηρεάζει σημαντικά τον παγκόσμιο μέσον όρο, λόγω του μεγάλου πληθυσμού της και της ταχείας αύξησης των μισθών που παρατηρείται σε αυτήν, η πτωτική τάση των μισθών που παρατηρείται σε παγκόσμια κλίμακα εμφανίζεται ακόμα εντονότερη (Πίνακας 1).

Πίνακας 1: Ποσοστά αύξησης των μισθών σε παγκόσμια κλίμακα (περιλαμβανομένης και μη περιλαμβανομένης της Κίνας)

	2016	2017
Περιλαμβανομένης της Κίνας	2,4%	1,8%
Μη περιλαμβανομένης της Κίνας	1,8%	1,1%

Πηγή: [ILO \(2018\), Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](#)

ii. Έτερο, εξαιρετικά σημαντικό εύρημα που παρατίθεται είναι ο αργός ρυθμός αύξησης των μισθών στις χώρες υψηλού εισοδήματος, παρά την ανάκαμψη της οικονομίας και τη μείωση της ανεργίας, με την αύξηση των πραγματικών μισθών<sup>2</sup> στις προηγμένες χώρες των G20 να μειώνεται από 1,7% το 2015, σε 0,9% το 2016 και 0,4% το 2017.

2 Αύξηση πραγματικού μισθού/πραγματικού εισοδήματος ή καθαρής αγοραστικής δύναμης του εργαζόμενου ατόμου: σύγκριση του τελικού καθαρού εισοδήματος με το γενικό επίπεδο τιμών (προσαρμογή ως προς τον πληθωρισμό).



Επιχειρώντας μια γεωγραφική τομή ως προς την εξέταση του φαινομένου, η αύξηση των πραγματικών μισθών στη γηραιά ήπειρο παρουσιάζει συνεχόμενα πτωτικές τάσεις κατά την τριετία 2015 – 2017 (Πίνακας 2).

**Πίνακας 2: Ποσοστά αύξησης των μισθών στην Ευρώπη**

2015	2016	2017
1,6 %	1,3 %	0 %

Πηγή: [ILO \(2018\), Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](#)

Η επιβράδυνση του ρυθμού αύξησης των μισθών σε ισχυρές οικονομίες της Ευρώπης, όπως η Γερμανία και η Γαλλία, καθώς και η μείωση των πραγματικών μισθών σε χώρες της που βρέθηκαν στο επίκεντρο της δύνης της χρηματοπιστωτικής κρίσης, όπως η Ιταλία και η Ισπανία, φαίνεται να συμπαρασύρουν σε έτι περεταίρω πτωτική πορεία τον ρυθμό αύξησης των μισθών.

Εξαίρεση αποτελεί η περίπτωση των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης, όπου αντίθετα με ό,τι παρατηρείται στην υπόλοιπη Ευρώπη, καταγράφεται μια αύξηση των πραγματικών μισθών, που επανακάμπτουν μειώνοντας την πτωτική τους τάση από 4,9% το 2015 σε 2,8% το 2016, φτάνοντας σε αύξηση έως και 5,0% το 2017.

**iii.** Η περίπτωση των χωρών της Ανατολικής Ευρώπης εντάσσεται σε ένα γενικότερο εύρημα της Έκθεσης, που αφορά συνολικότερα στις **χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος, όπου διαπιστώνεται ισχυρότερη αύξηση μισθών** - με έντονη ωστόσο διαφοροποίηση μεταξύ χωρών και περιφερειών - με τους πραγματικούς μισθούς στις αναδυόμενες και αναπτυσσόμενες χώρες των G20 να έχουν σχεδόν τριπλασιαστεί κατά τη διάρκεια της περιόδου 199-2017, ενώ οι προηγμένες χώρες της G20 έχουν να παρουσιάζουν κατά τη διάρκεια του ίδιου χρονικού διαστήματος μια πολύ χαμηλότερη αύξηση πραγματικών μισθών, της τάξεως μόλις του 9% συνολικά.

Ωστόσο, μια προσέγγιση ποιοτικής ανάλυσης των αυξητικών τάσεων

που παρουσιάζουν οι μισθοί σε χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος αποδεικνύει ότι, σε απόλυτους αριθμούς και όχι συγκριτικά, αυτοί παραμένουν σε χαμηλά επίπεδα, παρουσιάζοντας ανεπάρκεια κάλυψης των αναγκών των εργαζομένων και των οικογενειών τους, σύμφωνα με διαπιστώσεις της Έκθεσης.


Να σημειωθεί ότι μείωση της αυξητικής τάσης του πραγματικού μισθού παρατηρείται και στις Ηνωμένες Πολιτείες, αφού από 2,2% το 2015 ο ρυθμός αύξησης των μισθών μειώθηκε στο 0,7% κατά τα έτη 2016 και 2017.

**iv.** Ένα άλλο ζήτημα που αναδεικνύεται από την Έκθεση αποτελεί το «αίνιγμα», όπως χαρακτηρίζεται, της **επιβράδυνσης του ρυθμού αύξησης των μισθών σε χώρες με υψηλά εισοδήματα το 2017, λαμβανομένων υπ'όψιν δύο σημαντικών παραγόντων, που ισχύουν σε διάφορες χώρες της εν λόγω ομάδας, όπως η ανάκαμψη του ΑΕΠ αλλήλ και η σταδιακή μείωση των ποσοστών ανεργίας.**

Ως πιθανές ερμηνείες για την υποτονικότητα αυτή αναφέρονται:

- Η βραδεία αύξηση της παραγωγικότητας
- Η εντατικοποίηση του παγκόσμιου ανταγωνισμού
- Η μείωση της διαπραγματευτικής δύναμης των εργαζομένων
- Η αδυναμία των στατιστικών στοιχείων της ανεργίας να «συλλάβουν» το εύρος της «ευελιξίας» των μορφών απασχόλησης στην αγορά εργασίας
- Οι αβέβαιες οικονομικές προοπτικές που λειτουργούν δυνάμει αποθαρρυντικά για τις επιχειρήσεις στο να προχωρήσουν σε αύξηση μισθών<sup>3</sup>

<sup>3</sup> Όσον αφορά στην περίπτωση της Ελλάδας, ένα από τα ευρήματα Έρευνας του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ στο πλαίσιο της [Εξαμηνιαίας αποτύπωση οικονομικού κλίματος στις μικρές επιχειρήσεις για το β' εξάμηνο του 2018](#) είναι πως, αν και ο δείκτης επιχειρηματικής ανασφάλειας παρουσιάζει μείωση, παραμένει ωστόσο υψηλός για ένα σημαντικό ποσοστό (31.4%) των επιχειρήσεων.



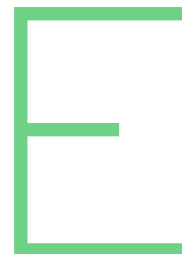
v. Η διατήρηση των τάσεων αύξησης των μισθών σε χαμηλά επίπεδα δύναται να εξηγεί και σχετική διαπίστωση που αναφέρεται στην Έκθεση για το ότι **η επιτάχυνση της οικονομικής ανάπτυξης που παρατηρείται στις χώρες υψηλού εισοδήματος κατά το έτος 2017 βασίστηκε κυρίως στην αύξηση των επενδυτικών δαπανών, και όχι στην ιδιωτική κατανάλωση.**

vi. Ένα ακόμα άξιο προσοχής εύρημα της Έκθεσης αποτελεί η διαπίστωση της διαμόρφωσης μιας **δυσανάλογης σχέσης ανάμεσα στις μεταβλητές της αύξησης των μισθών και της αύξησης της παραγωγικότητας όσον αφορά σε χώρες υψηλού εισοδήματος.**

Εξετάζοντας τις τάσεις του μέσου όρου των μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας κατά την περίοδο 1999-2017 σε 52 χώρες υψηλού εισοδήματος, η Έκθεση διαπιστώνει ότι, κατά μέσον όρο, **η παραγωγικότητα της εργασίας αυξήθηκε ταχύτερα από ό,τι οι πραγματικοί μισθοί**, αν και η διαφορά μεταξύ των δύο τάσεων μειώθηκε μεταξύ 2015 και 2017.

Η αποσύνδεση των δύο αυτών μεταβλητών - μισθών και παραγωγικότητας της εργασίας - εξηγεί και το γιατί σε πολλές χώρες **τα μερίδια του εισοδήματος από την εργασία (το μερίδιο της αποζημίωσης της εργασίας στο ΑΕΠ) παραμένουν σημαντικά χαμηλότερα από εκείνα των αρχών της δεκαετίας του 1990.**

vii. Τέλος, χρησιμοποιώντας στοιχεία σχετικά με τους μισθούς από 64 χώρες οι οποίες από κοινού αντανακλούν την κατανομή των μισθών της τάξης του 75% των μισθών των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο, διαπιστώνεται πως **στις χώρες με χαμηλό εισόδημα παρατηρούνται υψηλότερες μισθολογικές ανισότητες.**



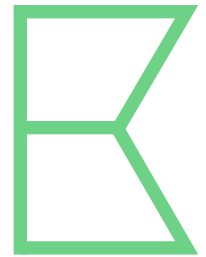
## 2 Διερευνώντας το έμφυλο μισθολογικό χάσμα

Το δεύτερο μέρος της Έκθεσης παρέχει πιο εξειδικευμένα, όπως ειπώθηκε, μια σφαιρική ανάλυση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων.

Η επίτευξη της αρχής «ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας» αποτελεί βασικό στόχο και περιλαμβάνεται στο πλαίσιο των [17 Στόχων για τη Βιώσιμη Ανάπτυξη \(ΣΒΑ\) 2030 του ΟΗΕ](#). Συγκεκριμένα, στον υποστόχο 8.5 του στόχου 8, που αφορά στην «Αξιοπρεπή εργασία και την οικονομική ανάπτυξη», αναφέρεται πως «έως το 2030, επιχειρείται η επίτευξη πλήρους και παραγωγικής απασχόλησης και αξιοπρεπών θέσεων εργασίας για όλες τις γυναίκες και τους άνδρες, συμπεριλαμβανομένων των νέων ανθρώπων και των ατόμων με αναπηρίες, καθώς και εξασφάλιση της ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας», προτείνοντας ως βασικό δείκτη ελέγχου για την πορεία επίτευξης μισθολογικής ισότητας τη σύγκριση των «μέσων ωριαίων αποδοχών των γυναικών και ανδρών εργαζομένων» (δείκτης 8.5.1).

Η προσπάθεια επίτευξης του συγκεκριμένου στόχου, ακριβώς λόγω αναγνώρισης της ανθεκτικότητας του φαινομένου, υποστηρίζεται από τον Διεθνή Συνασπισμό για την Ισότητα Αμοιβών ([Equal Pay International Coalition – EPIC](#)), μια πολυσυλλεκτική πρωτοβουλία/συμμαχία πολλών ενδιαφερομένων μερών, με επικεφαλής τη Διεθνή Οργάνωση Εργασίας, τη Γενική Διεύθυνση Γυναικών του ΟΗΕ (UN WOMEN) και τον ΟΟΣΑ, που ξεκίνησε τον Σεπτέμβριο του 2017.

i. Αν και υπάρχουν διάφοροι πιθανοί τρόποι για τη μέτρηση των διαφορών στις αποδοχές των δύο φύλων, **ο υπολογισμός τους με βάση τις μέσες ωριαίες αποδοχές των γυναικών και ανδρών εργαζομένων, όπως προτείνεται και από τον σχετικό δείκτη του ΟΗΕ, θεωρείται ως ο αντιπροσωπευτικότερος τρόπος, δεδομένου ότι δεν επηρεάζεται από ακραίες τιμές, δηλαδή λίγα άτομα στην κορυφή ή στο κάτω μέρος της κλίμακας.**



Χρησιμοποιώντας τον συγκεκριμένο τρόπο υπολογισμού, η Έκθεση διαπιστώνει ότι **το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων, σε παγκόσμιο επίπεδο, ανέρχεται σε ποσοστό περίπου 16%**.

ii. Ωστόσο, **οι διαφοροποιήσεις που παρουσιάζονται μεταξύ των χωρών είναι πραγματικά εντυπωσιακά μεγάλες**, κυμαινόμενες από την περίπτωση του Πακιστάν, όπου η μέση διαφορά ωριαίας αμοιβής των δύο φύλων αγγίζει το 34% και φτάνοντας έως το άλλο άκρο, με την περίπτωση των Φιλιππίνων όπου οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσον όρο 10,3% περισσότερο από τους άνδρες!<sup>4</sup>

iii. Μια ακόμη διαπίστωση της Έκθεσης αποτελεί το ότι **το έμφυλο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζει διακυμάνσεις ανάλογα με τον τρόπο υπολογισμού του, διευρυνόμενο, σύμφωνα με κάποιους άλλους τρόπους υπολογισμού, ακόμη και έως 22%**, γεγονός που δικαιολογεί και ισχυρισμούς περί παραπλανητικών στοιχείων σχετικά με το εύρος του χάσματος με βάση τον τρόπο υπολογισμού που βασίζεται στις ωριαίες αμοιβές.

Πιο συγκεκριμένα, διαπιστώνεται ότι **«σχεδόν για το σύνολο των χωρών, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα παρουσιάζεται υψηλότερο, όταν οι εκτιμήσεις εδράζονται σε μηνιαίες αμοιβές και όχι σε ωριαίες αμοιβές, αντικατοπτρίζοντας το γεγονός ότι στις περισσότερες χώρες οι γυναίκες και οι άνδρες διαφέρουν σημαντικά όσον αφορά στον χρόνο εργασίας - συγκεκριμένα, ότι η μερική απασχόληση είναι πιο διαδεδομένη στις γυναίκες παρά στους άνδρες»** (ILO, 2018 σ.43).

Η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου έχει εκφράσει με τον πιο εύγλωττο τρόπο τη συντριπτική αυτή υπεροχή γυναικών εργαζομένων σε θέσεις εργασίας μερικής απασχόλησης, κάνοντας λόγο «όχι πλέον για εργασία μερικής απασχόλησης, αλλά για ανεργία μερικής απασχόλησης» (Committee on Women's Rights and Gender Equality, 2013), με τις ανάλογες επιπτώσεις που η κατάσταση αυτή συνεπάγεται, τόσο μισθολογικά όσο και στην εξέ-

---

<sup>4</sup> Τα στοιχεία προέρχονται από 73 χώρες, καλύπτοντας το 80% περίπου των εργαζομένων σε παγκόσμιο επίπεδο.





λιξη της επαγγελματικής σταδιοδρομίας των γυναικών (καθήλωση στις κατώτερες βαθμίδες της επαγγελματικής ιεραρχίας – επίταση του φαινομένου της «γυάλινης οροφής»), αλλά και στο συνταξιοδοτικό κομμάτι.

Η παραπάνω διαπίστωση επαναφέρει στο προσκήνιο τη συζήτηση για το ζήτημα των ευέλικτων μορφών απασχόλησης και γενικότερα για την πολιτική της «ευελιξίας με ασφάλεια» (“flexicurity”), θέτοντας ένα μεγάλο ερωτηματικό ως προς τον βαθμό επιτυχούς εφαρμογής της, ιδιαίτερα σε χώρες όπου η αγορά εργασίας χαρακτηρίζεται από απορρυθμισμένες εργασιακές σχέσεις, λόγω δανειακών συμβάσεων και δομικών αδυναμιών (περίπτωση Ελλάδας).

**iv.** Ένα άλλο συμπέρασμα που παρουσιάζεται είναι ότι στις περισσότερες χώρες, όσον αφορά στα χαρακτηριστικά συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, **παρατηρείται μια υπερσυγκέντρωση των γυναικών σε συγκεκριμένους επαγγελματικούς κλάδους και συγκεκριμένα ωρομίσθια**. Η τάση αυτή καθίσταται **εντονότερη σε χώρες όπου το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην έμμισθη εργασία κινείται σε χαμηλά επίπεδα**.

Το φαινόμενο του **οριζόντιου έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού** (με άλλα λόγια το στερεότυπο της ύπαρξης «γυναικείων» και «ανδρικών» επαγγελμάτων) οδηγεί σε ομαδοποιήσεις που καταλήγουν στην εξαγωγή «παραμορφωμένων» στατιστικών αποτελεσμάτων αναφορικά με το εύρος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, παρέχοντας περιορισμένες πληροφορίες και αποκρύπτοντας άλλες πτυχές του φαινομένου. Συνέπεια αυτού είναι ότι η εκτίμηση δεν μπορεί να βασίζεται απλώς σε έναν αριθμό, εξαγόμενο βάσει της ωριαίας αμοιβής.

Έτσι, η Έκθεση προτείνει **συμπληρωματικές μεθοδολογίες εκτίμησης του μισθολογικού χάσματος**, σύμφωνα με τις οποίες το χάσμα φαίνεται να αυξάνεται πέραν του 16%, με τη διεύρυνσή του να παρουσιάζεται εντυπωσιακή, τόσο στο άνω άκρο κατανομής των μισθών μεταξύ των χωρών υψηλού εισοδήματος όσο και στο κάτω άκρο της κατανομής των μισθών – όπου άλλωστε οι γυναίκες αναλογικά υπερεκπροσωπούνται – σε χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος.

v. Ωστόσο, κοινή διαπίστωση της Έκθεσης για τις αγορές εργασίας σε όλο τον κόσμο αποτελεί το γεγονός πως **καθώς κινούμαστε από τα χαμηλότερα στα υψηλότερα ωρομίσθια το ποσοστό των γυναικών μειώνεται.**

vi. Η Έκθεση τέλος αποπειράται να προσεγγίσει και να διερευνήσει όχι μόνο το «ερμηνεύσιμο», αλλά και το λεγόμενο **«ανερμήνευτο» μέρος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος.**

Με απλά λόγια τίθεται το ερώτημα: Οι άνδρες πληρώνονται περισσότερο από τις γυναίκες, επειδή υπερτερούν σε κάποια εμφανή χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την αύξηση της παραγωγικότητας και γενικότερα την αγορά εργασίας;

**Πίνακας 3: Χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας**

<b>χαρακτηριστικά του ανθρώπινου κεφαλαίου</b>	ηλικία, εκπαιδευτικό επίπεδο, χρόνια εμπειρίας
<b>χαρακτηριστικά που καθορίζουν τις θέσεις εργασίας</b>	ωράριο εργασίας (πλήρης, μερική απασχόληση), καθεστώς εργασίας (μόνιμη, προσωρινή απασχόληση), επαγγελματική κατηγορία (για όλες τις χώρες σύμφωνα με τη διεθνή κατηγοριοποίηση ISCO-88 ή ISCO-08)
<b>χαρακτηριστικά που περιγράφουν το χώρο εργασίας όπου πραγματοποιείται η παραγωγή</b>	βιομηχανική κατηγορία παραγωγής (κύρια οικονομική δραστηριότητα) (για τις περισσότερες χώρες ακολουθείται η κατάταξη σύμφωνα με την Στατιστική ταξινόμηση των οικονομικών δραστηριοτήτων στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα - NACE Rev. 4), μέγεθος της επιχείρησης, δημόσιος ή ιδιωτικός τομέας, περιφερειακή τοποθεσία, αστική έναντι αγροτικής περιοχής, είδος συλλογικής σύμβασης
<b>προσωπικά χαρακτηριστικά</b>	συμμετοχή σε ένωση εκπροσώπησης, μεταναστευτικό προφίλ (δεν λαμβάνεται υπ' όψιν η εσωτερική μετανάστευση), εργασία ως οικιακός/ή εργαζόμενος/η, τυπική έναντι ανεπίσημης απασχόλησης

Πηγή: [ILO \(2018\), Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](#)



Η Έκθεση μάλιστα ξεχωρίζει ιδιαίτερα τον ρόλο που διαδραματίζει το εκπαιδευτικό επίπεδο, διαπιστώνοντας – παρά τις μεγάλες διαφοροποιήσεις που παρατηρούνται ανά χώρα – ότι, τόσο η εκπαίδευση όσο και άλλα χαρακτηριστικά της αγοράς εργασίας παρέχουν σχετικά μικρή εξήγηση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων. Σε πολλές περιπτώσεις μάλιστα, λαμβάνοντας υπ’όψιν χαρακτηριστικά που συνθέτουν την αγορά εργασίας, όπως το εκπαιδευτικό επίπεδο, τα πράγματα περιπλέκονται ακόμα περισσότερο, αφού είναι κοινή η διαπίστωση πως οι γυναίκες που συμμετέχουν στην αμειβόμενη εργασία τείνουν να διαθέτουν γενικότερα υψηλότερο μορφωτικό επίπεδο από τους άνδρες μέσα σε παρόμοιες επαγγελματικές ομάδες, ιδιαίτερα όταν αναφερόμαστε στις χώρες υψηλού εισοδήματος, συνυπολογίζοντας και το γεγονός ότι ένα μεγάλο ποσοστό των γυναικών με χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο είτε βρίσκονται εκτός αγοράς εργασίας είτε εργάζονται ως αυτοαπασχολούμενες.

Μάλιστα, τα δεδομένα καταλήγουν στην εντυπωσιακή πραγματική διαπίστωση πως τα 2/3 του δείκτη διαφοράς μισθού 16% των δύο φύλων στην ΕΕ (ή περίπου το 10% της διαφοράς μισθών) παραμένουν στη σφαίρα του «μη ερμηνεύσιμου», κυριαρχώντας γενικά σε όλες σχεδόν τις χώρες, ανεξάρτητα από την εισοδηματική ομάδα, με μεγάλο μέρος της διαφοράς των αμοιβών να μη μπορεί να αποδοθεί στις διαφορές των μέσων χαρακτηριστικών ανδρών και γυναικών που εργάζονται, όπως: ηλικία, εκπαίδευση, είδος απασχόλησης, μέγεθος επιχείρησης, απασχόληση στον ιδιωτικό έναντι του δημόσιου τομέα κ.ά.. Επιπλέον, το «ανεξήγητο» αυτό τμήμα δεν πέφτει σε καμία χώρα κάτω από το 5% (European Commission, 2018: 18).

Σ’αυτό ακριβώς το «ανεξήγητο» υπολειπόμενο τμήμα είναι που κρύβεται και το μεγαλύτερο μέρος των παραγόντων που εμποδίζουν τις γυναίκες να προχωρήσουν.



### 3 Η «ανερμήνευτη» πλευρά του έμφυλου μισθολογικού χάσματος ή αλλιώς ψάχνοντας τον «ελέφαντα στο δωμάτιο»

Το **μισθολογικό χάσμα της μητρότητας** και η **υποτίμηση της εργασίας των γυναικών** αναδεικνύονται από την Έκθεση ως δύο από τους σημαντικότερους παράγοντες ερμηνείας του λεγόμενου «μη ερμηνεύσιμου» τμήματος του έμφυλου μισθολογικού χάσματος, καθιστώντας το όχι και τόσο ανεξήγητο.

Το «χάσμα των αμοιβών μητρότητας»,<sup>5</sup> που ορίζεται ως η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των μητέρων και μη μητέρων, σχετίζεται με μια σειρά από παράγοντες, όπως, εκτός από την ήδη αναφερθείσα διακοπή της εργασίας (η διακεκομμένη σταδιοδρομία των γυναικών μετά τον τοκετό μπορεί να φτάσει και το 1/3 αυτής των ανδρών), μείωση του χρόνου εργασίας, απασχόληση σε περισσότερη φιλικές προς την οικογένεια θέσεις εργασίας (ευέλικτες μορφές εργασίας), στερεοτυπικές αντιλήψεις της εργοδοτικής πλευράς αναφορικά με την πρόσληψη και προώθηση γυναικών – μητέρων σε θέσεις λήψης αποφάσεων εντός των επιχειρήσεων.

Η Έκθεση εκτιμά ότι το μισθολογικό χάσμα μητρότητας είναι σημαντικό, παρουσιάζοντας ωστόσο μεγάλες διακυμάνσεις μεταξύ των χωρών (από 1% ή και λιγότερο στον Καναδά έως 30% στην Τουρκία).

Λόγω ακριβώς περιορισμών των δεδομένων, ο παράγων αυτός δεν λαμβάνεται υπ' όψιν στο «ερμηνεύσιμο» κομμάτι που αφορά στο προσαρμοσμένο χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων για τις χώρες της ΕΕ. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η περίπτωση της Γερμανίας (μια χώρα με ισχυρή κουλτούρα όσον αφορά στη διακοπή της σταδιοδρομίας των γυναικών μετά την απόκτηση παιδιών), όπου ο παράγων της διακοπής

5 Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στο [Σχέδιο δράσης 2017-2019 για την αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων](#) δίνει προτεραιότητα σε 8 τομείς δράσης. Ένας από αυτούς αφορά στην αντιμετώπιση της αποκαλούμενης «τροχοπέδης της φροντίδας/μητρότητας» (χαμηλότερες αποδοχές, υψηλότερη συγκέντρωση σε θέσεις μερικής απασχόλησης, κενά στη σταδιοδρομία).


σταδιοδρομίας ελήφθη υπ'όψιν, αντιστοιχώντας σε 5,6 ποσοστιαίες μονάδες του έμφυλου μισθολογικού χάσματος στη χώρα που υπερβαίνει το 22,8%. (European Commission, 2018 σ.19).

Ενδεικτικό στοιχείο επίσης, που αντικατοπτρίζει τις στερεοτυπικές αντιλήψεις που οδηγούν, τόσο στη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών σε υψηλές θέσεις όσο και στις λιγότερες ευκαιρίες για εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους που τους προσφέρονται, αποτελεί το εύρημα πως το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ των διαφόρων πηγών αμοιβής, προέρχεται από τις προνομιολογίες (bonuses) (European Commission, 2018 σ.19).

Το άλλο μέρος της απάντησης σχετικά με την ερμηνεία της «μη ερμηνεύσιμης» πλευράς του έμφυλου μισθολογικού χάσματος σχετίζεται με την υποτίμηση της εργασίας των γυναικών, μέσω και της υποτίμησης ολόκληρων επαγγελματικών κλάδων τελικά, μιλώντας για «γυναικεία» ή πιο ορθά γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα. Η Έκθεση παρουσιάζει μάλιστα μια επιλογή από χώρες όπου οι μισθοί γυναικών και ανδρών που εργάζονται σε γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα τείνουν να είναι χαμηλότεροι σε σχέση με εργαζομένους που διαθέτουν παρόμοιο εκπαιδευτικό επίπεδο, αλλά εργάζονται σε άλλα επαγγέλματα.

Περαιτέρω ανάλυση - χρησιμοποιώντας δεδομένα της [Ευρωπαϊκής Έρευνας για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων](#) (SES)<sup>6</sup> - δείχνει ότι οι μισθοί τείνουν να είναι χαμηλότεροι σε επιχειρήσεις που υπερτερούν συντριπτικά οι γυναίκες, σε σχέση με επιχειρήσεις όπου παρατηρείται πιο ισορροπημένη αριθμητική παρουσία γυναικών – ανδρών σε όλους τους τομείς (εργατικό δυναμικό, ιδιοκτησία κ.α.).

6 Η Ευρωπαϊκή Έρευνα για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων, σύμφωνα με τον κανονισμό αριθ. 530/1999 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου, διεξάγεται κάθε 4 χρόνια στα 28 κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και τις υποψήφιες προς ένταξη χώρες, καθώς και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ζώνης Ελευθέρων Συναλλαγών (ΕΖΕΣ) και παρέχει συγκρίσιμες πληροφορίες σε επίπεδο ΕΕ σχετικά με τις σχέσεις μεταξύ του επιπέδου των αποδοχών, των ατομικών χαρακτηριστικών των εργαζομένων (φύλο, ηλικία, απασχόληση, διάρκεια υπηρεσίας, επίπεδο εκπαίδευσης) και τον εργοδότη τους (οικονομική δραστηριότητα, μέγεθος επιχείρησης κ.λπ.). Έτη αναφοράς είναι το 2002, 2006, 2010 και 2014, ενώ η επόμενη έρευνα θα αφορά το έτος 2018. Η συλλογή στοιχείων βασίζεται στη νομοθεσία και τα δεδομένα είναι διαθέσιμα περίπου 2 έτη μετά το τέλος της περιόδου αναφοράς. Η Eurostat δημοσιεύει τα δεδομένα της Ευρωπαϊκής Έρευνας για τη Διάρθρωση των Εισοδημάτων σε μια [ηλεκτρονική βάση δεδομένων](#).



Οι διαπιστώσεις αυτές ανοίγουν μια μεγάλη συζήτηση σχετικά με την αρχή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας», θέτοντας το θέμα της έννοιας της «αξίας» της εργασίας και του πώς αυτή ορίζεται εν τέλει.<sup>7</sup> Σύμφωνα με όσα αναφέρονται στην [Έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας](#) «Διάφορα κράτη μέλη ορίζουν ήδη την έννοια της «εργασίας ίσης αξίας» στη νομοθεσία τους παρέχοντας ένα αναλυτικό πλαίσιο ή τα σημαντικότερα κριτήρια για τη σύγκριση της αξίας διαφορετικών εργασιών. Στις περισσότερες από τις περιπτώσεις αυτές, σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου για την έννοια της ίσης αμοιβής, η νομοθεσία αναφέρει τις δεξιότητες, την προσπάθεια, την ευθύνη και τις εργασιακές συνθήκες ως κύριους παράγοντες για την εκτίμηση της αξίας της εργασίας» (Ευρωπαϊκή Επιτροπή, 2017: 9). Ωστόσο, ενώ, σύμφωνα πάντοτε με την αναλυόμενη Έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, το 40% όλων των χωρών έχουν εγκρίνει πλήρως την αρχή της «ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας», οι υπόλοιπες χώρες επικεντρώνονται στη «στενότερης» σημασίας αρχή της «ίσης αμοιβής για ίση εργασία».

---

7 Βλέπε αναλυτική αναφορά σχετικά με τους παράγοντες αξιολόγησης των θέσεων εργασίας, σύμφωνα με όσα αναφέρονται στον Οδηγό της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) του 2008 [Promoting equity: Gender-neutral job evaluation for equal pay: A step-by-step guide](#), στο: Προφύρη Ι. (2018), «Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου», Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018, σσ. 9-15

## Προτάσεις

Η Έκθεση περιλαμβάνει μια σειρά προτάσεων, συστήνοντας, όπως είναι εύλογο, την ανά χώρα στάθμισή τους, ανάλογα με τις επικρατούσες συνθήκες (διαφορετικά δεδομένα, ανάγκες και αδυναμίες/κενά).

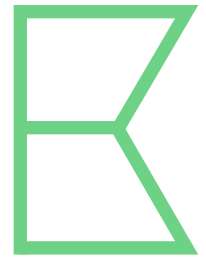
Τονίζει τη σημασία της βελτίωσης, σε πολλές χώρες, της συλλογής δεδομένων σχετικά με την κατανομή των μισθών, ιδιαίτερα σε χώρες χαμηλού και μεσαίου εισοδήματος, όπου τα στατιστικά στοιχεία σχετικά με τον μέσον όρο των μισθών των γυναικών και των ανδρών είναι πολύ περιορισμένα.

Προτείνει την ανάλυση των μισθολογικών διαφορών των δύο φύλων στη βάση πιο ομοιογενών υποομάδων των μισθωτών, καθώς και την επανεξέταση της αποτελεσματικότητας των υφιστάμενων θεσμών της αγοράς εργασίας.

Αναφέρεται μάλιστα πως ένας αυξανόμενος αριθμός χωρών εστιάζει στην ενίσχυση της εθνικής νομοθεσίας που απαγορεύει τις μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών και την προώθηση της ισότητας αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, λαμβάνοντας επιπλέον και μέτρα για την προώθηση της διαφάνειας των αμοιβών, υποχρεώνοντας για παράδειγμα τις επιχειρήσεις να γνωστοποιούν τις αποδοχές των υπαλλήλων τους. Τέτοιου είδους πολιτικές τείνουν να δεσμεύουν, ωστόσο, μεγάλες επιχειρήσεις (π.χ. περίπτωση της Γαλλίας, των Κάτω Χωρών, της Ισλανδίας), με το ζήτημα να παραμένει ανοιχτό για τις ΜμΕ, που συνεχίζουν να αποτελούν και τον κύριο κορμό του επιχειρηματικού κόσμου.

Τίθεται επίσης το ζήτημα της εξέτασης για το αν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα ανά χώρα οφείλεται ως επί το πλείστον στο μισθολογικό χάσμα που υφίσταται στη βάση, στη μέση ή στην κορυφή της μισθολογικής πυραμίδας, θεωρώντας ότι αυτό συνεπάγεται σημαντικές πολιτικές συνέπειες. Με άλλα λόγια, στην περίπτωση που υπάρχει σαφής πολιτικός σχεδιασμός σχετικά με το θέμα του κατώτατου μισθού, με ευρεία νομική κάλυψη, θα μπορούσε να μειωθεί το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων στα χαμηλότερα επίπεδα των μισθών (σε χαμηλόμισθες θέσεις





όπου και υπερσυγκεντρώνονται οι γυναίκες), ενώ συλλογικές συμβάσεις εργασίας που καλύπτουν ευπαθείς ομάδες εργαζομένων και περιλαμβάνουν διατάξεις σχετικά με τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων ή τη διαφάνεια θα μπορούσαν να έχουν το ίδιο αποτέλεσμα και πιο ψηλά στην κατανομή των μισθών.

Μία ακόμα πρόταση αποτελεί η προσπάθεια μείωσης του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού και μέσω της εκπαίδευσης, καταπολεμώντας τα στερεότυπα και προσελκύοντας συνακόλουθα περισσότερες γυναίκες σε τομείς της επιστήμης, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), που προσφέρουν περισσότερες επαγγελματικές ευκαιρίες αλλά και καλύτερα αμειβόμενες θέσεις εργασίας.

Εξετάζονται επίσης πιθανοί τρόποι αντιμετώπισης της υποτίμησης της εργασίας των γυναικών, όπως για παράδειγμα η αύξηση μισθών στα ιδιαίτερος γυναικοκρατούμενα επαγγέλματα/κλάδους. Χαρακτηριστικό είναι το παράδειγμα της Σουηδίας, όπου το 2007 αποφασίστηκε με εθνική συμφωνία πως οι γυναίκες θα δικαιούνταν ένα «επίδομα ισότητας» (“equality allowance”) με σκοπό την εξίσωση των μισθών ιδίως σε χαμηλά αμειβόμενους κλάδους που κυριαρχούνται από γυναίκες. Αυτό οδήγησε σε συλλογικές συμβάσεις που υπογράφηκαν σε μεμονωμένους τομείς, με το μεγαλύτερο επίδομα να επιτυγχάνεται στους τομείς του λιανεμπορίου και στον τομέα της τοπικής αυτοδιοίκησης, που αποτελούσαν τους πλέον γυναικοκρατούμενους (Vaughan-Whitehead, 2017: 18).

Η Έκθεση υποστηρίζει πως η εξάλειψη τέτοιου είδους προκαταλήψεων δεν αποτελεί μόνον έναν τρόπο άμεσης μείωσης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος αλλά και μια προϋπόθεση για μείωση του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού. Ο παράγων αυτός είναι εξαιρετικά σημαντικό δεδομένου ότι, σύμφωνα και με διαπιστώσεις του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), τα ποσοστά του έμφυλου επαγγελματικού διαχωρισμού παραμένουν ιδιαίτερα υψηλά, αποτελώντας μια εκ των βασικών αιτιών του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Χαρακτηριστικά, οι τομείς των επιστημών, της τεχνολογίας, της μηχανικής και των μαθηματικών (STEM), καθώς και της παιδείας, της υγείας και






της κοινωνικής πρόνοιας (ΕΗΥ) παραμένουν εξαιρετικά διαχωρισμένα πεδία, χωρίς καμία αλλαγή κατά την τελευταία δεκαετία! Σε επίπεδο ΕΕ, οι άνδρες αντιπροσωπεύουν πάνω από 8 στους 10 εργαζομένους σε επαγγέλματα STEM, ενώ οι γυναίκες αποτελούν σχεδόν τα 3/4 των εργαζομένων στα ΕΗΥ επαγγέλματα (EIGE, 2017).

Πολιτικές και μέτρα που ενισχύουν την εκπροσώπηση των γυναικών σε ανώτερες και πιο υψηλά αμειβόμενες θέσεις εργασίας, θα μπορούσαν να έχουν επίσης θετική επίδραση στα ανώτερα επίπεδα της μισθολογικής κλίμακας.

Η ανάπτυξη εταιρικών πολιτικών υποστήριξης της επιστροφής των γυναικών στην εργασία μετά τον τοκετό αλλά και η ανάπτυξη συστημάτων κατάλληλων υπηρεσιών για τη φροντίδα εξαρτώμενων μελών (παιδιών, ατόμων με αναπηρία, ηλικιωμένων) θα μπορούσε, σε πολλές περιπτώσεις, να οδηγήσει τις γυναίκες σε διαφορετικές επαγγελματικές επιλογές.

Ιδιαίτερα όσον αφορά στον τελευταίο αυτόν παράγοντα, η Ελλάδα αποτελεί χαρακτηριστική περίπτωση, λαμβάνοντας υπ'όψιν τα πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία που παρουσιάζονται για το θέμα στο [18ο Ενημερωτικό Σημείωμα του Παρατηρητηρίου της Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων](#), με τον χαρακτηριστικό τίτλο «Η αγάπη ως δουλειά» σχετικά με την πλευρά της μη αμειβόμενης εργασίας.

Όπως λοιπόν αναφέρεται στο εν λόγω Ενημερωτικό Σημείωμα της ΓΓΙΦ, βάσει στοιχείων του 2016, η Ελλάδα κατατάσσεται στην προτελευταία θέση, σε ποσοστό εξυπηρέτησης παιδιών σε δομές φροντίδας. Το χαμηλό ποσοστό διαθεσιμότητας, αλλά και το υψηλό κόστος των υπηρεσιών φύλαξης (το 61,1% αναφέρουν ότι δεν μπορούν να κάνουν χρήση των υπηρεσιών λόγω οικονομικής δυσκολίας), σε συνδυασμό και με τα χαμηλά – σε σχέση με άλλες χώρες - κρατικά βοηθήματα τέκνων στέκονται εμπόδιο στη «συμφιλίωση» εργασίας και οικογένειας. Όπως χαρακτηριστικά αναφέρεται, «το 2010 το 12,4% των εργαζομένων δήλωσε ότι διέκοψε την εργασία του για να φροντίσει μικρά παιδιά, με το 80,4% αυτών να είναι γυναίκες».



Μια επιπλέον διάσταση του φαινομένου αποτελεί «η παροχή έμμισθης εργασιακής φροντίδας στις οικογένειες που έχουν την οικονομική δυνατότητα» (ΓΓΙΦ, 2018). Οι υπηρεσίες αυτές παρέχονται σχεδόν αποκλειστικά από γυναίκες με μεταναστευτικό προφίλ, στο πλαίσιο, συνήθως, αδήλωτης και χαμηλά αμειβομένης εργασίας.

Οι συνθήκες αυτές όχι μόνο ευνοούν την αναπαραγωγή έμφυλων στερεοτύπων αλλά και τα ενισχύουν, καθιστώντας τη «φροντίδα», έστω και υπό τη μορφή έμμισθης παροχής υπηρεσιών, «γυναικεία υπόθεση», αποδιδόμενη σε έμφυτα χαρακτηριστικά – μητρότητα, στοργή, υπομονή - της γυναικείας φύσης, επεκτείνοντας έτσι τον κοινωνικά κατασκευασμένο ρόλο των γυναικών από την ιδιωτική στη δημόσια σφαίρα.

Η περίπτωση της εργασίας των γυναικών μεταναστριών, που αναφέρθηκε, αναδεικνύει, ως χαρακτηριστικό παράδειγμα, και το ζήτημα των «διασταυρούμενων ανισοτήτων» (EIGE, 2016), στο πλαίσιο μιας διαθεματικής προσέγγισης, δίνοντας έμφαση στις ενδο-ομαδικές διαφοροποιήσεις.

Επομένως, η επισημοποίηση των θέσεων εργασίας στην άτυπη οικονομία, όπου υπερτερούν οι γυναίκες και δη γυναίκες που ανήκουν σε πληθυσμιακές ομάδες που διατρέχουν ακόμα μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, αποτελεί μια ακόμα πρόταση προς την κατεύθυνση της καταπολέμησης των έμφυλων μισθολογικών, και όχι μόνον, ανισοτήτων.

Η Έκθεση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας καταλήγει διαπιστώνοντας ότι, αν και η ευαισθητοποίηση και η αντίστοιχη δέσμευση για την ισότητα των φύλων στην εργασία και την κοινωνία δεν υπήρξε ποτέ τόσο εμφανής σε εθνικές και διεθνείς δημόσιες συζητήσεις όσο σήμερα, η αδιαμφισβήτητη, ωστόσο, βραδύτητα προόδου στο θέμα απαιτεί επιτάχυνση της μείωσης του χάσματος αμοιβών μεταξύ των φύλων, τόσο μέσω πολιτικής δέσμευσης όσο και κοινωνικού μετασχηματισμού, στο πλαίσιο μιας ολοκληρωμένης, διατομεακής προσέγγισης για την ισότητα των φύλων.



## ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

### Ελληνόγλωσση

- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2017), [Έκθεση για την εφαρμογή της σύστασης της Επιτροπής σχετικά με την ενίσχυση της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών μέσω της διαφάνειας](#)
- Παρατηρητήριο Γενικής Γραμματείας Ισότητας των Φύλων (2018), [18ο Ενημερωτικό Σημείωμα Η αγάπη ως δουλειά](#)
- Προφύρη Ι. (2018), «[Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου](#)», *Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, σσ. 52.

### Ξενόγλωσση

- Committee on Women's Rights and Gender Equality (2013), [Report on the impact of the economic crisis on gender equality and women's rights](#), European Parliament.
- European Commission (2018), [Report on equality between women and men in the European Union](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2016), [Poverty, gender and intersecting inequalities in the EU Review of the implementation of Area A: Women and Poverty of the Beijing Platform for Action](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- EIGE (2017), [Gender Equality Index 2017 – Measuring gender equality in the European Union 2005-2015](#), Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- ILO (2018), [Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps](#) International Labour Office – Geneva.
- Vaughan-Whitehead D. (2017), '[Curbing Inequalities in Europe – How Can Social Dialogue and Industrial Relations Help to Close the Gap?](#)', *Inequalities and the World of Work: What role for industrial relations and social dialogue?*. Brussels, Belgium, 23-24 February 2017, International Labour Organization, European Commission, pp.1-31.

Προφύρη Ι., (2018), «Παγκόσμια Έκθεση Μισθών 2018-2019 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας: ευρήματα, τάσεις και η έμφυλη διάσταση του ζητήματος», *Ενημερωτικά Σημειώματα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ*, Δεκέμβριος, σσ. 20



ΕΝΗΜΕΡΩΤΙΚΟ ΣΗΜΕΙΩΜΑ

Οι δημοσιεύσεις του Ινστιτούτου Μικρών Επιχειρήσεων της ΓΣΕΒΕΕ αποσκοπούν στην ενθάρρυνση και επέκταση του δημόσιου διαλόγου και της επικοινωνίας μεταξύ του ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ και των φορέων της επιχειρηματικής και ακαδημαϊκής κοινότητας, των εθνικών και ευρωπαϊκών αρχών και της κοινωνίας των πολιτών. Οι απόψεις και τα επιχειρήματα που διατυπώνονται στην παρούσα έκδοση εκφράζουν τον/την συντάκτη/κτρια και δεν αντικατοπτρίζουν κατ' ανάγκη τις επίσημες θέσεις του Ινστιτούτου και της ΓΣΕΒΕΕ.

Το παρόν παραδοτέο εκπονήθηκε στο πλαίσιο της Πράξης «Θεσμική, ερευνητική και επιχειρησιακή ενδυνάμωση της ΓΣΕΒΕΕ» με κωδικό ΟΠΣ 5001290, που υλοποιείται από το ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ μέσω του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση 2014-2020», με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



Ευρωπαϊκή Ένωση  
Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο

Επιχειρησιακό Πρόγραμμα  
**Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού,  
Εκπαίδευση και Δία Βίου Μάθηση**

Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης



ανάπτυξη - εργασία - αλληλεγγύη