



## Εργαστήριο Σπουδών Φύλου και Ισότητας

Λ.Συγγρού 134, 1<sup>ο</sup> όροφος, 17671 Αθήνα, τηλ. 210 9210177-8, fax 210 9210178

<http://www.genderpanteion.gr>, e-mail: [gender@panteion.gr](mailto:gender@panteion.gr)

## ΠΕΡΙΛΗΨΗ ΔΙΑΛΕΞΗΣ

# ‘Κατά φύλο μισθολογικές διαφορές σε Ασία και Ευρώπη: Επισκόπηση Θεμάτων και Ευρημάτων’

**13th ASEF Lecture Tour  
1st-15th March 2006**

**Dr. Teo Siew Yean**

Lecturer, University Brunei Darussalam

Είναι η ψαλίδα των αμοιβών κατά φύλο, ίδιου εύρους στην Ασία και στην Ευρώπη; Ποιοι είναι οι επεξηγηματικοί παράγοντες που καθορίζουν αυτήν την ψαλίδα στην μία ήπειρο και στην άλλη; Ποια είναι η διαφορά μεταξύ κατά φύλο επαγγελματικού διαχωρισμού και επαγγελματικών και ενδοεπαγγελματικών μισθολογικών διαφορών; Αυτά είναι μερικά από τα ερωτήματα που θα απασχολήσουν την Δρ. Teo Siew Yean στην διάλεξή της.

Παρά τη διαφορετική οικονομική ανάπτυξη Ασίας και Ευρώπης, υπάρχει η κοινή εμπειρία της σταθερά αυξανόμενης συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση. Παράλληλα με την αυξανόμενη συμμετοχή των γυναικών στον επίσημο τομέα της οικονομίας και τη συνειδητοποίηση της ανάγκης για την ενδυνάμωση των γυναικών, έχει προκύψει ο παράγοντας «φύλο» ως μια κοινωνικοπολιτισμική μεταβλητή, η οποία εξετάζεται σε σχέση με άλλους παράγοντες όπως είναι η ηλικία, η τάξη και η εθνότητα. Το φύλο όμως, δεν είναι συνώνυμο με τις γυναίκες, ούτε αποτελεί ένα μηδενικού αποτελέσματος παιχνίδι το οποίο συνεπάγεται απώλειες για τους άνδρες. Αντίθετα, η ισότητα αμοιβών τείνει στο να πραγματοποιούν οι άντρες αλλά και οι γυναίκες τις δυνατότητες τους σε όρους οικονομικής συμμετοχής και θέσης.

Η επίτευξη της ίσης αμοιβής είναι μια αργή διαδικασία εφόσον στην πραγματικότητα προκαλεί μια από τις πιο βαθιά ριζωμένες νοοτροπίες. Παρά τις έντονες προσπάθειες πολλών οργανώσεων και τις ενθαρρυντικές επιτυχίες, η διαφορά στις αμοιβές ανάμεσα σε άνδρες και γυναίκες υπάρχει ακόμη. Παγκοσμίως, οι γυναίκες κερδίζουν κατά μέσο όρο, μόνο τα 2/3 (περίπου 67%) του εισοδήματος των ανδρών. Όλες οι ευρωπαϊκές χώρες βιώνουν την εμπειρία αυτής της διαφοράς, παρά την όποια πρόοδο. Οι γυναίκες στην ανατολική και κεντρική Ευρώπη παίρνουν

μισθούς περίπου 20% χαμηλότερους από αυτούς των ανδρών. Αυτό το ποσοστό δεν είναι πολύ διαφορετικό από αυτό της Ασίας, όπου κατά μέσο όρο το μηνιαίο εισόδημα των γυναικών κυμαίνεται μεταξύ 70% έως 85% αυτού των ανδρών. Ωστόσο η ανομοιότητα στις κατά φύλα αμοιβές τείνει να είναι μικρότερη στις ασιατικές οικονομίες του Χονγκ-Κονγκ και της Σιγκαπούρης από ότι στην Ιαπωνία, στην Κορέα και στην Ταϊβάν παρά το γεγονός ότι οι τελευταίες είναι σύγχρονες καπιταλιστικές οικονομίες. Μια εύλογη αιτιολόγηση της μεγάλης διαφοράς στην κατά φύλα αμοιβή στις τελευταίες μπορεί να είναι, για παράδειγμα, η επίδραση πολιτιστικών παραγόντων. Η Δρ. Teo Siew Yean επιχειρεί να προσδιορίσει τους ποικίλους παράγοντες που επιδρούν στις μισθολογικές διαφορές σε διάφορες χώρες της Ασίας και της Ευρώπης.

Από τη σκοπιά της άσκησης πολιτικής αυτή η διάλεξη φιλοδοξεί να απαντήσει στο ερώτημα αν είναι προτιμότερο να προσπαθήσει κανείς να μικρύνει την ψαλίδα των αμοιβών εφαρμόζοντας τη νομοθεσία για την «ίση αμοιβή» εντός των διαφόρων επαγγελμάτων ή να κάνει μια πιο ισότιμη κατανομή των γυναικών στα επαγγέλματα. Οι επαγγελματικές διακρίσεις απαιτούν τη λήψη μέτρων προ της «εισόδου» στην αγορά εργασίας. Αντίθετα, η επιβολή της ισότητας των αμοιβών ενδοκλαδικά απαιτεί μέτρα που θα εφαρμοστούν μετά την είσοδο στην αγορά εργασίας. Αυτό το ζήτημα είναι ιδιαιτέρως σημαντικό για την ανάπτυξη της προσφοράς εργατικού δυναμικού.

Μολονότι ολοένα και περισσότερες γυναίκες έχουν καταφέρει να μπουν σε μη-παραδοσιακά επαγγέλματα αν αισθάνονται ότι έχουν περιορισμένες επαγγελματικές ευκαιρίες, ότι πληρώνονται λιγότερο από ότι οι άντρες συνάδελφοι τους και αν αποθαρρύνονται να ανέβουν στην επαγγελματική ιεραρχία, τότε ίσως σταματήσουν να επενδύουν στην μόρφωση και την εκπαίδευση τους καθιστώντας έτσι εαυτές ευάλωτες στον κίνδυνο της φτώχειας. Το πιο σημαντικό, για την οικονομία ως σύνολο, η αναποτελεσματική κατανομή των εργαζομένων αφήνει αναξιοποίητο ένα μέρος του ανθρώπινου δυναμικού.