

Τι είναι το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;



Μισθολογικό χάσμα ©Shutterstock.com/Delpixel

Κατά μέσο όρο, οι αποδοχές των γυναικών είναι κατά 12.7% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών ανά ώρα εργασίας. Ανακαλύψτε ποιες είναι οι αιτίες πίσω από αυτό το χάσμα πώς υπολογίζεται.

Παρότι η αρχή της "ίσης αμοιβής για ίση εργασία" θεσμοθετήθηκε το 1957, με τη Συνθήκη τη Ρώμης, το χάσμα αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων παραμένει πεισματικά ευρύ, με μικρές μόνο βελτιώσεις να έχουν σημειωθεί τα τελευταία χρόνια.

Τι είναι το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων και πώς υπολογίζεται;

Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων είναι η διαφορά μεταξύ των μέσων ετήσιων

αποδοχών μεταξύ γυναικών και ανδρών. Βασίζεται στους μισθούς που καταβάλλονται απευθείας στους εργαζόμενους πριν αφαιρεθεί ο φόρος εισοδήματος και οι εισφορές κοινωνικής ασφάλισης. Μόνο οι επιχειρήσεις με 10 εργαζομένους και άνω λαμβάνονται υπόψη στους υπολογισμούς. [Η μέση διαφορά των αμοιβών μεταξύ των φύλων στην ΕΕ ανερχόταν στο 12.7% το 2021.](#)

Ορισμένοι από τους λόγους για τις διαφορές στις αμοιβές των δύο φύλων είναι διαρθρωτικοί και σχετίζονται με διαφορές που αφορούν την εργασία, το επίπεδο εκπαίδευσης και την επαγγελματική εμπειρία.

Το χάσμα αμοιβών μεταξύ των φύλων στην ΕΕ

Σε ολόκληρη την ΕΕ, [το χάσμα στις αμοιβές διαφέρει σημαντικά](#), καθώς είναι το υψηλότερο στις ακόλουθες χώρες το 2021: Εσθονία (22,5%), στην Αυστρία (21,1%), στην Γερμανία (17,6%), στη Ουγγαρία (17,3%) και στην Σλοβακία (16,6%). Το Λουξεμβούργο έχει κλείσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων. Άλλες χώρες με χαμηλότερες μισθολογικές διαφορές μεταξύ των δύο φύλων το 2021 είναι: η Ρουμανία (3,6%), η Σλοβενία (3,8%), η Πολωνία (4,5%) η Ιταλία (5%) και το Βέλγιο (5%).

[Μάθετε περισσότερα σχετικά με τις δράσεις του Κοινοβουλίου για την ισότητα των φύλων.](#)

Η ερμηνεία των αριθμών δεν είναι τόσο απλή όσο φαίνεται, καθώς ένα μικρότερο χάσμα αμοιβών σε μία χώρα δεν συνεπάγεται κατ' ανάγκην μεγαλύτερη ισότητα των φύλων. Σε ορισμένα κράτη μέλη, τα μειωμένα μισθολογικά χάσματα συνδέονται με τη χαμηλότερη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Με τη σειρά τους, τα μεγαλύτερα μισθολογικά χάσματα τείνουν να σχετίζονται με τα υψηλά ποσοστά γυναικών που εργάζονται σε θέσεις μερικής απασχόλησης ή με τη συγκέντρωσή τους σε περιορισμένο αριθμό επαγγελμάτων. Μπορούμε ωστόσο να εντοπίσουμε ορισμένους διαρθρωτικούς λόγους για το μισθολογικό χάσμα.

[Μάθετε περισσότερα σχετικά με το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων.](#)

Γιατί υπάρχουν μισθολογικές διαφορές μεταξύ των φύλων;

Μερική απασχόληση

Κατά μέσο όρο, [οι γυναίκες συμπληρώνουν περισσότερες ώρες άμισθης εργασίας](#) (φροντίδα παιδιών ή οικιακές εργασίες) σε σχέση με τους άντρες.

Αυτό αφήνει λιγότερο χρόνο για αμειβόμενη εργασία. Σύμφωνα με [στοιχεία του 2022](#), σχεδόν το ένα τρίτο των γυναικών (28%) εργάζεται με μερική απασχόληση, ενώ μόνο το 8% των ανδρών εργάζεται με μερική απασχόληση. Όταν λαμβάνεται υπόψη τόσο η απλήρωτη όσο και η αμειβόμενη εργασία, οι γυναίκες εργάζονται περισσότερες ώρες

την εβδομάδα από τους άνδρες.

Διακοπές σταδιοδρομίας λόγω οικογενειακών ευθυνών

Οι γυναίκες είναι, επίσης, πολύ πιθανότερο να **διακόψουν τη σταδιοδρομία τους** ενώ μερικές από τις επαγγελματικές τους επιλογές επηρεάζονται από τις **ευθύνες φροντίδας και οικογενειακής μέριμνας**. Το 2018, το ένα τρίτο των εργαζόμενων γυναικών στην ΕΕ διέκοψαν την επαγγελματική τους σταδιοδρομία για λόγους παιδικής μέριμνας, σε σύγκριση με το 1,3% των ανδρών.

Περισσότερες γυναίκες σε χαμηλά αμειβόμενους τομείς

Περίπου το **24%** της συνολικής διαφοράς αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων μπορεί να εξηγηθεί από την υπερεκπροσώπηση των γυναικών σε τομείς σχετικά χαμηλά αμειβόμενους, όπως η περίθαλψη, η υγεία ή η εκπαίδευση. Ο αριθμός των γυναικών στην επιστήμη, την τεχνολογία και τη μηχανική έχει αυξηθεί. Οι γυναίκες αντιπροσώπευαν το **41%** του εργατικού δυναμικού το 2021.

Λιγότερες και λιγότερο αμειβόμενες γυναίκες σε διευθυντικές θέσεις

Οι γυναίκες κατέχουν επίσης λιγότερες εκτελεστικές θέσεις: το 2020 αποτελούσαν το ένα τρίτο (34%) των **διευθυντικών στελεχών** στην ΕΕ, αν και αντιπροσωπεύουν σχεδόν το ήμισυ των εργαζομένων. Αν εξετάσουμε το χάσμα στα διάφορα επαγγέλματα, οι **γυναίκες διευθυντές βρίσκονται στο μεγαλύτερο μειονέκτημα**: κερδίζουν 23% λιγότερα ανά ώρα από τους άνδρες διευθυντές.

Συνδυασμός παραγόντων

Οι γυναίκες δεν αμείβονται μόνο λιγότερο ανά ώρα εργασίας αλλά συμπληρώνουν και περισσότερες ώρες αμίσθωτης εργασίας, ενώ διατρέχουν μεγαλύτερο κίνδυνο ανεργίας απ' ό,τι οι άνδρες. Όλοι αυτοί οι παράγοντες οδηγούν τη διαφορά των αποδοχών μεταξύ ανδρών και γυναικών **σχεδόν στο 37%** στην ΕΕ (το 2018).

Γεφυρώνοντας το χάσμα: τα οφέλη

Έχει, ακόμα, παρατηρηθεί ότι το χάσμα των αμοιβών μεταξύ των φύλων διευρύνεται με την ηλικία - κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής σταδιοδρομίας και με την αύξηση των οικογενειακών απαιτήσεων - ενώ παραμένει σχετικά χαμηλό όταν οι γυναίκες εισέρχονται στην αγορά εργασίας. Με λιγότερα χρήματα διαθέσιμα για αποταμίευση και επένδυση, τα χάσματα αυτά συσσωρεύονται και οι γυναίκες αντιμετωπίζουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού σε μεγαλύτερη ηλικία. Το συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των δύο φύλων ξεπερνούσε το 28% στην ΕΕ το 2020.

Η μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων επιφέρει μεγαλύτερη ισότητα

των φύλων ενώ συμβάλει στην καταπολέμηση της φτώχειας και στην ενίσχυση της οικονομίας, καθώς οι γυναίκες μπορούν να ξοδεύουν περισσότερα χρήματα. Αυτό θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση της φορολογικής βάσης και τη μείωση της επιβάρυνσης των συστημάτων κοινωνικής πρόνοιας. Οι **εκτιμήσεις** δείχνουν ότι ο περιορισμός του μισθολογικού χάσματος κατά 1% θα είχε ως αποτέλεσμα την αύξηση του ακαθάριστου εγχώριου προϊόντος κατά 0,1%.

Οι δράσεις του Κοινοβουλίου κατά του χάσματος αμοιβών

Τον Δεκέμβριο του 2022, διαπραγματευτές από το Κοινοβούλιο και τις χώρες της ΕΕ συμφώνησαν ότι οι **εταιρείες της ΕΕ θα πρέπει να αποκαλύπτουν πληροφορίες που διευκολύνουν τη σύγκριση των μισθών** για όσους εργάζονται στον ίδιο εργοδότη, βοηθώντας στην αποκάλυψη των διαφορών στις αμοιβές μεταξύ των δύο φύλων. Τον Μάρτιο του 2023 το Κοινοβούλιο ενέκρινε αυτούς τους **νέους κανόνες για τα δεσμευτικά μέτρα διαφάνειας των αμοιβών**. Εάν η αναφορά αμοιβών δείχνει διαφορά αμοιβών μεταξύ των δύο φύλων τουλάχιστον 5%, οι εργοδότες θα πρέπει να διενεργήσουν κοινή εκτίμηση αμοιβών σε συνεργασία με τους εκπροσώπους των εργαζομένων. Οι χώρες της ΕΕ θα πρέπει να επιβάλλουν κυρώσεις, όπως πρόστιμα, για εργοδότες που παραβιάζουν τους κανόνες. Οι προκηρύξεις κενών θέσεων και οι τίτλοι εργασίας θα πρέπει να είναι ουδέτεροι ως προς το φύλο. Το Συμβούλιο πρέπει ακόμη να εγκρίνει επίσημα τη συμφωνία για να τεθούν σε ισχύ οι κανόνες.

Η **πρόταση για τους νέους κανόνες** ακολουθεί το **ψήφισμα του Κοινοβουλίου σχετικά με τη Στρατηγική της ΕΕ για την Ισότητα των Φύλων** από τον Ιανουάριο του 2021, στο οποίο οι ευρωβουλευτές κάλεσαν την Επιτροπή να καταρτίσει ένα φιλόδοξο νέο σχέδιο δράσης για το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων με σαφείς στόχους για τις χώρες της ΕΕ να μειώσουν τις αμοιβές των φύλων κενό τα επόμενα πέντε χρόνια.

Επιπλέον, το Κοινοβούλιο θέλει να διευκολύνει τις γυναίκες και τα κορίτσια να φτάσουν σε κορυφαίες θέσεις και να **ενισχύσει την ισότητα των φύλων στα διοικητικά συμβούλια επιχειρήσεων**. Τον Νοέμβριο του 2022, οι ευρωβουλευτές ενέκριναν κανόνες, οι οποίοι στοχεύουν στη θέσπιση διαφανών διαδικασιών πρόσληψης, έτσι ώστε τουλάχιστον το 40% των θέσεων μη εκτελεστικών διευθυντών ή το 33% όλων των θέσεων διευθυντών να καταλαμβάνονται από γυναίκες μέχρι το τέλος Ιουνίου 2026.

Μάθετε **τι κάνει το ΕΚ για να αντιμετωπίσει το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων**.

Μάθετε περισσότερα

[Ίση αμοιβή για ίση εργασία μεταξύ γυναικών και ανδρών](#)