

Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) και ισότητα των φύλων

της κ. Σοφίας Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου

Η κ. Σπηλιωτοπούλου είναι Δικηγόρος στον Άρειο Πάγο και στο Συμβούλιο Επικρατείας. Είναι γνωστή από την αξιολογή συγγραφική της δουλειά σε θέματα εργασίας. Έχει πάρει μέρος σε πολλά διεθνή συνέδρια και σε πολλές δημόσιες συζητήσεις που έχει οργανώσει ο Σύνδεσμος. Ήταν μέλος στις επιτροπές που εργάστηκαν για την αναθεώρηση του Οικογ. Δικαίου και σε άλλες επιτροπές που εργάστηκαν για μεταρρυθμίσεις νόμων άνισης μεταχείρισης των γυναικών τόσο στην Ελλάδα όσο και στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες.

1. Ίδρυση και σκοποί της ΔΟΕ

Η ΔΟΕ ιδρύθηκε το 1919 με τη Συνθήκη των Βερσαλλιών, η οποία περιείχε και τον αρχικό Καταστατικό της Χάρτη. Μέλη της έγιναν όλα τα Κράτη-Μέλη της Κ.Τ.Ε. Σήμερα είναι εξειδικευμένη οράνωση του ΟΗΕ. Μέλη της είναι όλα τα Κράτη-Μέλη του ΟΗΕ.

Σύμφωνα με τον Καταστατικό της Χάρτη, σκοπός της ΔΟΕ είναι η επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης, ως απαραίτητου θεμέλιου οικουμενικής και διαρκούς ειρήνης. Ειδικότερος σκοπός της είναι η βελτίωση των συνθηκών εργασίας, που επιδιώκεται με τη ρύθμιση των χρονικών ορίων της εργασίας, την καταπολέμηση της ανεργίας, την προστασία της υγείας και την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων, την προστασία των παιδιών, των νέων, των γυναικών, των μεταναστών εργαζομένων, την επίτευξη ισότητας αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, την οργάνωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης, την κατοχύρωση της συνδικαλιστικής ελευθερίας κ.α.

Κυριότερα μέσα για την επίτευξη των σκοπών της ΔΟΕ είναι οι συμβάσεις της («διεθνείς συμβάσεις εργασίας», στο εξής δ.σ.ε.).

2. Όργανα της ΔΟΕ

α) Τα κυριότερα όργανα της ΔΟΕ είναι:
α) η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας
β) Το Διοικητικό Συμβούλιο
γ) Το διεθνές Γραφείο Εργασίας
α) Η Διεθνής Διάσκεψη Εργασίας είναι το ανώτατο όργανο της ΔΟΕ. Έχει συγκρότηση διαφορετική από εκείνη των συνηθισμένων Διασκέψεων διεθνών οργανισμών - πρωτότυπη και ιδιαίτερα ενδεδειγμένη για την επιδίωξη των σκοπών της Οργάνωσης.

Δεν είναι Διάσκεψη αποκλειστικά κυβερνητικών εκπροσώπων, αλλά και εκπροσώπων των πιο αντιπροσωπευτικών οργανώσεων εργοδοτών και εργαζομένων κάθε Κράτους-Μέλους. Η συγκρότηση αυτή της Διάσκεψης αποτελεί εκδήλωση της αρχής της τριμερούς συνεργασίας που διέπει όλη τη δράση της ΔΟΕ.

β) Το Διοικητικό Συμβούλιο είναι όργανο συντονισμού της δράσης της ΔΟΕ. Έχει κι αυτό τριμερή σύνθεση, με την ίδια αναλογία κυβερνητικών και μη κυβερνητικών εκπροσώπων που ισχύει και για τη Διάσκεψη.

γ) Το Διεθνές Γραφείο Εργασίας είναι η μόνιμη γραμματεία της Οργάνωσης. Έργο του είναι η τεχνική προετοιμασία της Διάσκεψης, η διεξαγωγή ερευνών και η δημοσίευση εργασιών σχετικών με εργασιακά θέματα, η παροχή τεχνικής βοήθειας στα Κράτη-Μέλη για την εφαρμογή των δ.σ.ε. κ.λπ. Επικεφαλής του ΔΓΕ είναι ο Γενικός Διευθυντής του. Σ' αυτόν απευθύνουν τα Κράτη τις δηλώσεις επικύρωσης των συμβάσεων, καθώς και τις εκθέσεις που έχουν υποχρέωση να υποβάλλουν στη ΔΟΕ σχετικά με την εφαρμογή των συμβάσεων.

3. Χαρακτηριστικά των διεθνών συμβάσεων εργασίας

Οι δ.σ.ε. είναι ένα ιδιόρρυθμο είδος διεθνών συνθηκών. Αντικείμενο των δ.σ.ε. δεν είναι η ρύθμιση διακρατικών σχέσεων, αλλά ζητημάτων που ανήκουν στη σφαίρα του εσωτερικού δικαίου των Κρατών-Μελών, και μάλιστα όχι μόνο στη σφαίρα του εργατικού και του ασφαλιστικού δικαίου, αλλά και του διοικητικού και του ποινικού δικαίου, ακόμη και του συνταγματικού δικαίου, αφού κατοχυρώνουν θεμελιώδη δικαιώματα του ανθρώπου. Είναι οι πρώτες διεθνείς συνθήκες που κατοχύρωσαν, από

τις αρχές του αιώνα μας ήδη, ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα.

Το πεδίο εφαρμογής των δ.σ.ε. εκτείνεται σε όλους τους εργαζομένους, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στον δημόσιο ή τον ιδιωτικό τομέα, σε κάθε τομέα και κλάδο οικονομικής δραστηριότητας. Οι δ.σ.ε. εφαρμόζονται όχι μόνο στους μισθωτούς, αλλά και σ' αυτούς που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες.

4. Η επικύρωση των διεθνών συμβάσεων εργασίας και τα αποτελέσματά της από άποψη διεθνούς δικαίου

Η επικύρωση των δ.σ.ε. είναι πράξη διεθνούς δικαίου. Αποτελεί δήλωση της βούλησης του Κράτους να δεσμευθεί από τη σύμβαση. Η επικύρωση γίνεται με κατάθεση σχετικής ανακοίνωσης στον Γεν. Δ/ντή του ΔΓΕ. Η διεθνής ισχύς απέναντι στο Κράτος αρχίζει, για τις περισσότερες δ.σ.ε., 12 μήνες μετά την καταχώριση της επικύρωσης. Αποτελέσματα της έναρξης της διεθνούς ισχύος για το κράτος είναι:

- α) η υποχρέωση εφαρμογής της σύμβασης,
- β) η υποχρέωση αποστολής περιοδικών εκθέσεων στον Γεν. Δ/ντή του ΔΓΕ σχετικά με την εφαρμογή της σύμβασης,
- γ) η υποχρέωση κοινοποίησης των εκθέσεων αυτών στις αντιπροσωπευτικές οργανώσεις εργοδοτών και εργαζομένων,
- δ) η υποχρέωση συμμόρφωσης προς τις παρατηρήσεις των οργάνων ελέγχου της ΔΟΕ.

5. Κύρωση και Επικύρωση από την Ελλάδα των δ.σ.ε. και αποτελέσματά τους από άποψη ελληνικού δικαίου

Όπως κάθε διεθνής συνθήκη, η οποία ρυθμίζει ζητήματα που ανήκουν στη σφαίρα του εσωτερικού δικαίου, έτσι και οι δ.σ.ε., εντάσσονται στο εσωτερικό δίκαιο και γίνονται αναπόσπαστο τμήμα του με νό-

μο. Ο νόμος αυτός αποτελεί και τη συγκατάθεση του νομοθετικού οργάνου για την επικύρωση της δ.σ.ε. Με τον νόμο αυτόν πραγματοποιείται η λεγόμενη **κύρωση** της δ.σ.ε. Η κύρωση αποτελεί προϋπόθεση για την επικύρωση και απαιτείται τόσο από το Σύνταγμα μας (άρθρο 36§2) όσο και από τον Καταστατικό Χάρτη της ΔΟΕ. Αφότου πραγματοποιηθεί η κύρωση, η επικύρωση της δ.σ.ε. είναι υποχρεωτική.

Με την κύρωση της η δ.σ.ε., όπως και κάθε άλλη διεθνής συνθήκη, γίνεται νόμος του Κράτους και καταργεί κάθε προγενέστερη αντίθετη διάταξη της ελληνικής νομοθεσίας. Αφόγου αρχίσει η διεθνής ισχύς της σύμβασης απέναντι στην Ελλάδα, δηλαδή 12 μήνες μετά την **επικύρωση**, η σύμβαση αποκτά, κατά το Σύνταγμα (άρθρο 28§1) υπερνομοθετική ισχύ. Υπερισχύει δηλαδή απέναντι σε κάθε προγενέστερη και **μεταγενέστερη** διάταξη της ελληνικής νομοθεσίας.

Πριν από το Σύνταγμα του 1975, οι δ.σ.ε., όπως και οι λοιπές διεθνείς συνθήκες που κυρώνονταν με νόμο, αποκτούσαν ισχύ κοινού νόμου. Υπερίσχυαν δηλαδή απέναντι σε κάθε αντίθετη προγενέστερη διάταξη μόνον, και όχι απέναντι στις μεταγενέστερες διατάξεις της νομοθεσίας. Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν εφαρμόσει αρκετές φορές δ.σ.ε. με τρόπο επιτυχή.

6. Η ρύθμιση της εργασίας των γυναικών με τις δ.σ.ε.

Η ρύθμιση της εργασίας των γυναικών με τις δ.σ.ε. διέπεται από 2 βασικές αρχές, που διέπουν και τις σχετικές εθνικές νομοθεσίες: **την αρχή της προστασίας και την αρχή της ισότητας με τους άνδρες.**

Ιστορικά, όπως συνέβη και με τις εθνικές νομοθεσίες, προηγήθηκε η προστασία. Αυτό ήταν πολύ φυσικό και απόλυτα αναγκαίο. Ένας από τους βασικούς λόγους που οδήγησαν στην ίδρυση της ΔΟΕ ως διεθνούς οργανισμού με αποστολή τη θέσπιση διεθνών κανόνων ρύθμισης της εργασίας, ήταν η επιτακτική ανάγκη να τεθεί τέρμα στη μαζική εκμετάλλευση του γυναικείου και του παιδικού εργατικού δυναμικού, που άρχισε με τη βιομηχανική επανάσταση και πήρε διαστάσεις καταστροφικές για το μέλλον των λαών. Έτσι, τη χρονιά που ιδρύθηκε η ΔΟΕ, από τις εξι δ.σ.ε. που υιοθετήθηκαν, οι δύο αφορούσαν τη γυναικεία εργασία (σύμβαση αριθ. 3 - προστασία της μητρότητας, σύμβαση αριθ. 4 - νυκτερινή εργασία γυναικών) και οι δύο την εργασία των ανηλίκων. Η Ελλάδα ήταν από τις πρώτες χώρες που επικύρωσαν και τις έξι πρώτες δ.σ.ε.

Στη συνέχεια, υιοθετήθηκαν και άλλες προστατευτικές για τις γυναίκες συμβάσεις, όπως η αριθ. 13 του 1921 (απαγόρευση χρήσης μολυβδούχων χρωμάτων), η αριθ. 45 του 1935 (απαγόρευση της απασχόλησης στις υπόγειες εργασίες των μεταλλείων και ορυχείων), καθώς και συμβά-

σεις αναθεωρητικές για τη νυκτερινή εργασία (αριθ. 41 και 89) και την προστασία της μητρότητας (αριθ. 103). Η Ελλάδα έχει κυρώσει και επικυρώσει όλες τις προαναφερόμενες δ.σ.ε.

7. Ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών

Η πρώτη δ.σ.ε. που έχει ως αντικείμενο την ισότητα ανδρών και γυναικών είναι η σύμβαση 100 για την **ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας**, του 1951, που κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον Ν. 46/1975. Η σύμβαση αυτή θεωρείται μία από τις σημαντικότερες δ.σ.ε. που κατοχυρώνουν θεμελιώδη ανθρώπινα δικαιώματα. Είναι από τις συμβάσεις που έχουν συγκεντρώσει τις περισσότερες επικυρώσεις. Έχει εμπνεύσει όχι μόνον τις εθνικές νομοθεσίες, αλλά και άλλους διεθνείς οργανισμούς για τη θέσπιση διατάξεων διεθνών συνθηκών που ρυθμίζουν το ίδιο θέμα, καθώς και για την ερμηνεία και εφαρμογή τους.

Η σύμβαση 100 αποτέλεσε μεταξύ άλλων, και πηγή έμπνευσης και πρότυπο του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ. Για την Ελλάδα έχει ιδιαίτερη σημασία, γιατί έχει εμπνεύσει τη διατύπωση του άρθρου 22§1β του Συντάγματός μας. Η σύμβαση αυτή επικυρώθηκε από την Ελλάδα και άρχισε να ισχύει, με δύναμη ανώτερη των νόμων, από τις 6.7.1976.

Η σύμβαση 100 περιέχει ορισμό της αμοιβής, τον οποίο επανέλαβε το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ. Σύμφωνα με τον ορισμό αυτόν, αμοιβή αποτελούν όχι μόνον τα βασικά ή κατώτατα ημερομίσθια ή μισθοί, αλλά και κάθε άλλο όφελος, που καταβάλλεται, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο εξαιτίας της εξ αφορμής της απασχόλησής του. Έτσι, αμοιβή αποτελούν όχι μόνον τα νόμιμα κατώτατα όρια αποδοχών ή οι βασικοί μισθοί, αλλά το σύνολο των πραγματικά καταβαλλόμενων αποδοχών. Στοιχεία της αμοιβής, την οποία δικαιούνται άνδρες και γυναίκες, χωρίς καμία άμεση ή έμμεση διάκριση, αποτελούν συνεπώς οι κάθε είδους πρόσθετες ή συμπληρωματικές παροχές του εργοδότη, σε χρήμα ή είδος, ανεξάρτητα από την ονομασία τους και τον τρόπο της καταβολής τους, αρκεί να έχουν ως αιτία το γεγονός της απασχόλησης και ανεξάρτητα από το αν προβλέπονται από τον νόμο, συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση ή οποιαδήποτε άλλη πηγή ρύθμισης αμοιβών, συμπεριλαμβανομένης και της ατομικής σύμβασης εργασίας, ή αν αποτελούν εκουσίως παροχές του εργοδότη. Τέτοιους παροχές είναι π.χ. οι αμοιβές για υπερωρίες, τα πριμ, τα ποσοστά στα κέρδη, τα έξοδα ή μέσα μεταφοράς στον τόπο εργασίας, τα διάφορα επιδόματα, μεταξύ των οποίων και τα οικογε-

νειακά επιδόματα κ.λπ. Η σύμβαση 100 απαιτεί, επίσης, την αντικειμενική αξιολόγηση των εργασιών, με κριτήρια που δεν σχετίζονται, άμεσα ή έμμεσα, με το φύλο του εργαζομένου. Η σύμβαση 100 εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, ανεξάρτητα από την εθνικότητά τους και ανεξάρτητα από τη σχέση εργασίας που τους συνδέει με τον εργοδότη τους. Εφαρμόζεται δηλαδή όχι μόνο σε όσους εργάζονται με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου, αλλά και στους δημόσιους υπαλλήλους, τους υπαλλήλους των δήμων και κοινοτήτων και των νομικών προσώπων δημόσιου δικαίου, που απασχολούνται με σχέση δημόσιου δικαίου. Εφαρμόζεται επίσης και σε όσους παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες.

Στην Ελλάδα, η σύμβαση 100 έχει εφαρμοστεί με ορισμένες δικαστικές αποφάσεις εργατοδικείων, που δέχονται αγωγές γυναικών. Για την προσαρμογή της ελληνικής νομοθεσίας στο κοινοτικό δίκαιο και στη σύμβαση 100, θεσπίστηκε ο Ν. 1414/1984 «εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις κ.λπ.». Ο νόμος αυτός περιέχει ορισμένες διατάξεις σχετικές με την ισότητα αμοιβών, οι οποίες όμως δεν ανταποκρίνονται πλήρως προς τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου, της σύμβασης 100 και του Συντάγματος (βλ. σχετικά εισηγήσεις στη δημόσια συζήτηση που οργάνωσε ο Σύνδεσμος για τα δικαιώματα της Γυναίκας για το σχετικό νομοσχέδιο, στις 9.1.1984, στον Αγώνα της Γυναίκας, 1984, τεύχος 21, καθώς και στο Νομικό Βήμα, τόμος 32 (1984), σελ. 801 επ., 786 επ. και 1705 επ., καθώς και σχετικό ανάτυπο).

8. Απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση και το επάγγελμα

Η σύμβαση 111 του 1958, που κυρώθηκε και επικυρώθηκε από την Ελλάδα το 1984, δεν απαγορεύει μόνον τις διακρίσεις λόγω φύλου, αλλά κάθε διάκριση που βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, το φύλο, το θρησκευμα, τα πολιτικά φρονήματα, την εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση, καθώς και κάθε άλλη διάκριση που έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης στην απασχόληση ή το επάγγελμα. Το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης είναι εξίσου ευρύ με της σύμβασης 100. Η απαγόρευση αυτή σε ό,τι αφορά τις διακρίσεις λόγω φύλου, αντιστοιχεί στην απαγόρευση που θεσπίζει το άρθρο 4§2 του Συντάγματός μας και πιο εξειδικευμένα η Οδηγία 76/207 ΕΟΚ. Ο Ν. 1414/1984 περιέχει επίσης διατάξεις σχετικές με το θέμα αυτό (βλ. σχετικά τα προαναφερόμενα δημοσιεύματα).

9. Πολιτική της απασχόλησης

Η σύμβαση 122 του 1964, που κυρώθηκε και επικυρώθηκε από την Ελλάδα το 1984, απαιτεί να εξασφαλίζουν τα κράτη, στα πλαίσια της οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής τους την ελευθερία επιλογής απασχόλησης και τις δυνατότητες, σε κάθε εργαζόμενο, για εξειδίκευση και χρησιμοποίηση των δεξιοτήτων και προσόντων του σε μία εργασία, για την οποία είναι κατάλληλος, ανεξάρτητα από φυλή, χρώμα, φύλο, θρησκεία, πολιτικές πεποιθήσεις, εθνική καταγωγή ή κοινωνική προέλευση. Απαιτείται, δηλαδή, από τη σύμβαση αυτή η εξασφάλιση του δικαιώματος για εργασία ελεύθερα επιλεγόμενη και για επαγγελματική κατάρτιση σε τέτοια εργασία, χωρίς καμία διάκριση. Το πεδίο εφαρμογής της σύμβασης είναι τόσο ευρύ όσο και της σύμβασης 100. Τα δικαιώματα αυτά θεσπίζονται από διατάξεις του Συντάγματός μας (άρθρα 5§1, 22§1α', 16. σε συνδυασμό με 4§§1 και 2). Εξασφαλίζονται επίσης με την Οδηγία 76/207 ΕΟΚ. Ο Ν. 1414/1984 περιέχει επίσης σχετικές διατάξεις (βλ. προαναφερόμενα δημοσιεύματα).

10. Εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις

Για να επιτευχθεί πραγματική και ουσιαστική ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης ανάμεσα στους εργαζομένους άνδρες και τις εργαζόμενες γυναίκες που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις, καθώς και ανάμεσα στους εργαζομένους αυτούς και τους λοιπούς εργαζομένους, υιοθετήθηκε το 1981 η δ.σ.ε. 156 «για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις». Η σύμβαση αυτή, που κυρώθηκε προ ημερών, αφορά τους εργαζομένους και των δύο φύλων που έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή άλλα μέλη της άμεσης οικογένειάς τους, που οι υποχρεώσεις αυτές του περιορίζουν τις δυνατότητές τους να μετάσχουν στην οικονομική δραστηριότητα. Η σύμβαση εφαρμόζεται σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων και απαιτεί από τα κράτη να περιλαμβάνουν ανάμεσα στους σκοπούς της εθνικής τους πολιτικής τη διευκόλυνση των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις, είτε αυτά απασχολούνται είτε θέλουν να βρουν απασχόληση, ώστε να ασκούν το δικαίωμά τους για ελεύθερα επιλεγόμενη εργασία, χωρίς να υπόκεινται σε διακρίσεις και, όσο είναι δυνατό, χωρίς να συγκρούονται οι επαγγελματικές με τις οικογενειακές τους υποχρεώσεις. Τα κράτη πρέπει να λαμβάνουν κάθε κατάλληλο μέτρο για την επίτευξη του σκοπού αυτού, καθώς

και για να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες αυτών των προσώπων ως προς τους όρους απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης. Επίσης, τα κράτη πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις κατά τον κοινοτικό και περιφερειακό προγραμματισμό και να λαμβάνουν μέτρα για την ανάπτυξη και προώθηση δημόσιων ή ιδιωτικών κοινοτικών υπηρεσιών, όπως είναι οι υπηρεσίες που παρέχουν φροντίδες για τα παιδιά και διευκολύνσεις στην οικογένεια. Η σύμβαση απαιτεί επίσης να λαμβάνονται μέτρα για την πληροφόρηση και την εκπαίδευση του κοινού, ώστε να επιτευχθεί καλύτερη κατανόηση των προβλημάτων των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις και να δημιουργηθεί ένα κλίμα ευνοϊκό για την επίλυσή τους, καθώς και μέτρα για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική εκπαίδευση των προσώπων αυτών. Εξάλλου, απαγορεύει οι οικογενειακές υποχρεώσεις να αποτελούν λόγο τερματισμού της εργασιακής σχέσης.

Πριν από την κύρωση της προαναφερόμενης σύμβασης, ψηφίστηκε από τη Βουλή και άρχισε να ισχύει ο Ν. 1483/1984 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Ο νόμος αυτός θεσπίζει ορισμένα μέτρα, από εκείνα που απαιτεί η δ.σ.ε. 156, και ιδίως μέτρα που αφορούν τους όρους και συνθήκες εργασίας, όπως είναι η γονική άδεια, η άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτώμενων παιδιών ή άλλων μελών της οικογένειάς τους ή για επίσκεψη του σχολείου των παιδιών τους, το μειωμένο ωράριο για γονείς παιδιών με πνευματική, ψυχική ή σωματική αναπηρία. Επιβάλλει επίσης στις μεγάλες επιχειρήσεις την δημιουργία βρεφονηπιακών σταθμών. Ο νόμος αυτός όμως δεν είναι σύμφωνος με τη σύμβαση 156, γιατί έχει περιορισμένο πεδίο εφαρμογής. Αντί να εφαρμόζεται σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και σε όλες τις κατηγορίες εργαζομένων, όπως απαιτεί η σύμβαση, εφαρμόζεται μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή σχέση έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Δεν εφαρμόζεται σε όσους απασχολούνται στο Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης και τα λοιπά Νομικά Πρόσωπα Δημόσιου Δικαίου, με οποιαδήποτε σχέση (δημόσιου ή ιδιωτικού δικαίου), καθώς και στη ναυτική εργασία. Επιπλέον, ορισμένα μέτρα από αυτά που προβλέπει εφαρμόζονται σε περιορισμένο αριθμό επιχειρήσεων. Έτσι, οι γονικές άδειες παρέχονται μόνον από επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 100 εργαζομένους, το μειωμένο ωράριο παρέχεται μόνον από επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 50 άτομα, υποχρέωση ίδρυσης βρεφονηπιακών σταθμών έχουν μόνον οι επιχειρήσεις που απασχολούν τουλάχιστον 300 άτομα. Εξάλλου, οι ανάγκες των προσώπων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις δεν λαμβάνονται υπόψη κατά τρόπο που να τους επιτρέπει να κάνουν

χρήση των γονικών αδειών, ακόμη και όταν εργάζονται σε επιχειρήσεις που έχουν τον οριζόμενο αριθμό εργαζομένων, αφού οι άδειες αυτές όχι μόνον είναι χωρίς αποδοχές, αλλά και είναι υποχρεωμένοι οι εργαζόμενοι, κατά τη διάρκεια της άδειας, αν θέλουν να διατηρήσουν την ασφαλιστική τους κάλυψη, να καταβάλλουν ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά, εργατική και εργοδοτική, που αντιστοιχεί στο διάστημα αυτό. Αυτό είναι ένα είδος οικονομικού αντικινήτρου για τη λήψη της γονικής άδειας, που καθιστά τη λήψη της προβληματική για τους περισσότερους εργαζομένους.

11. Εργασία των ανηλίκων

Μία άλλη δ.σ.ε. που έχει σχέση με την ισότητα των φύλων στην απασχόληση, μολονότι θα νόμιζε κανείς ότι είναι άσχετη με αυτήν, είναι η σύμβαση 138 για το κατώτατο όριο ηλικίας για την απασχόληση. Η σύμβαση αυτή ορίζει ότι το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας για όλες τις εργασίες, σε κάθε τομέα ή κλάδο απασχόλησης, δεν μπορεί να είναι κατώτερο από την ηλικία, στην οποία λήγει η υποχρεωτική εκπαίδευση και πάντως όχι χαμηλότερο από το 15ο έτος. Για τις εργασίες που είναι επικίνδυνες για την υγεία, τη σωματική ακεραιότητα ή την ηθική των ανηλίκων, το κατώτατο όριο είναι το 18ο έτος. Τα κατώτατα αυτά όρια ηλικίας ισχύουν και για τα δύο φύλα. Η σύμβαση αυτή έχει κυρωθεί με νόμο από το 1981, αλλά δεν έχει επικυρωθεί ακόμη, πράγμα πρωτοφανές για δ.σ.ε. Πάντως αποτελεί εσωτερικό νόμο, αφού κυρώθηκε. Ο Ν. 1414/1984 για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις περιλαμβάνει διατάξεις που έρχονται σε αντίθεση με τη σύμβαση 138. Ενώ από την κύρωση της σύμβασης αυτής, δηλαδή από το 1981, ισχύει στην Ελλάδα ως κατώτατο όριο ηλικίας για τις επικίνδυνες εργασίες το 18 έτος, ανεξάρτητα από το φύλο του εργαζομένου, ο Ν. 1414/1984 δεν έλαβε καθόλου υπόψη τη σύμβαση 138 και θεώρησε ότι ίσχυαν ακόμη οι διατάξεις των αρχών του αιώνα, που περιλαμβάνονταν κυρίως στον Ν.ΔΚΘ' του 1912, και καθόριζαν όριο ηλικίας για τις περισσότερες επικίνδυνες βιομηχανικές εργασίες το 18ο για τα κορίτσια και το 16ο για τα αγόρια. Σε μερικές περιπτώσεις καθόρισε το όριο αυτό και για τα δύο φύλα στο 18ο έτος, αλλά στις περισσότερες το καθόρισε στο 16ο και για τα δύο φύλα. Με τον υποβιβασμό του ορίου στα 16, ο Ν. 1414/1984 απέβλεπε στην εξίσωση των φύλων. Τέτοια εξίσωση όμως δεν χρειαζόταν, αφού με τη σύμβαση 138 το όριο είχε ήδη εξισωθεί στα 18, όπως αναφέρθηκε προηγουμένως. Έτσι, ο Ν. 1414/1984 υποβίβασε το όριο ηλικίας για τις επικίνδυνες εργασίες στα 16 και για τα δύο φύλα, κατά τρόπο αντίθετο όχι μόνο προς τη σύμβαση 138, αλλά και προς το Σύνταγμα, το οποίο απαιτεί την προστασία της παιδικής ηλικίας και της

νεότητας, καθώς και της υγείας (άρθρο 21).

12. Τελικές παρατηρήσεις

Όπως προκύπτει από όσα εκτέθηκαν, ενώ η χώρα μας έχει κυρώσει όλες τις δ.σ.ε. που αφορούν την ισότητα των φύλων και την δ.σ.ε. για την εργασία των ανηλίκων, και έχει ήδη και επικυρώσει τις περισσότερες από αυτές (δεν έχει επικυρωθεί ακόμη η σύμβαση 156, γιατί η κύρωσή της είναι πολύ πρόσφατη, ενώ η επικύρωση της σύμβασης 138 καθυστερεί κατά

τρόπο πρωτοφανή και απαράδεκτο επί πεντέμισι χρόνια περίπου), η ελληνική νομοθεσία, μολονότι έχει πραγματοποιήσει αναμφισβήτητη πρόοδο, ιδίως με τον Ν. 1414/1984 και τον Ν. 1483/1984, παρουσιάζει ακόμη καθυστέρηση στην εναρμόνισή της προς τις συμβάσεις αυτές, πράγμα που έχουν επισημάνει ήδη και ασφαλώς θα επισημάνουν και στο μέλλον, σε ό,τι αφορά τις πρόσφατα επικυρωμένες συμβάσεις και εκείνες που θα επικυρωθούν, το όργανο ελέγχου της ΔΟΕ. Ορισμένες από τις διατάξεις της νομοθεσίας μας, που είναι αντίθετες προς δ.σ.ε., είναι αντίθετες και προς επιταγές του Συντάγματός μας. Διατάξεις που είναι αντίθετες προς επικυ-

ρωμένες δ.σ.ε. είναι ανίσχυρες και ανεφάρμοστες, ακόμη και αν δεν καταργηθούν με νόμο, όπως ανίσχυρες και ανεφάρμοστες είναι και οι διατάξεις που είναι αντίθετες προς το Σύνταγμα. Είναι όμως σκόπιμο οι διατάξεις αυτές να τροποποιηθούν ή να αντικατασταθούν με νόμο, ώστε να υπάρχει ασφάλεια δικαίου και να μη δημιουργείται σύγχυση στους εργαζομένους για το τι ακριβώς ισχύει σε κάθε περίπτωση. Χρειάζεται επίσης ενημέρωση των εργαζομένων για τα δικαιώματά τους, γιατί παρουσιάζεται το φαινόμενο διατάξεις που ισχύουν ήδη από αρκετό διάστημα (όπως εκείνες του Ν. 1414/1984) να μην είναι γνωστές και να μην εφαρμόζονται.