

Παρατηρήσεις στον νόμο για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις

Πρόσβαση στην Απασχόληση, Αμοιβή, Πληροφόρηση των εργαζομένων, προστασία ανηλίκων

Της Σοφίας Κουκούλη - Σηλιωτοπούλου, Δικηγόρου

1. Όπως προέκυψε από όσα εξέθεσαν οι προηγούμενοι ομιλητές και όπως τονίζεται και στην Εισηγητική Έκθεση του Νομοσχεδίου, ο Νόμος για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις εντάσσεται σ' ένα υπερνομοθετικό πλαίσιο, στου οποίου την ειδικότερη εφαρμογή αποσκοπεί. Όταν μιλάμε για υπερνομοθετικό πλαίσιο, εννοούμε το νομικό πλαίσιο, που αποτελείται από διατάξεις με δύναμη ανώτερη από των νόμων.

Το πλαίσιο αυτό αποτελείται από τις διατάξεις του Κοινοτικού Δικαίου που αναφέρθηκαν ήδη από τον κ. Καλογερόπουλο, αλλά και από τις αντίστοιχες διατάξεις των άρθρων 22 παρ. 1β' (ισότητα αμοιβών) και 4 παρ. 2 (ισότητα των φύλων) του Συντάγματός μας, καθώς και της διατάξεως διεθνούς σύμβασης εργασίας αριθ. 100 για την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, που ισχύει από το 1976. Προορισμός του νόμου είναι να εξειδικεύσει και να υλοποιήσει τις διατάξεις αυτές.

Στο υπερνομοθετικό πλαίσιο ανήκουν και διατάξεις που δεν αναφέρονται στην Εισηγητική Έκθεση. Πρόκειται για τις διατάξεις της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη των διακρίσεων κατά των γυναικών, που κυρώθηκε (Ν. 1342/1983), επικυρώθηκε και άρχισε να ισχύει από τις 7 Ιουλίου 1983 και περιέχει κανόνες ταυτώσεως με εκείνους του Συντάγματος, του Κοινοτικού Δικαίου και της Σύμβασης 100 ως προς την ισότητα των φύλων. Εξάλλου, πρόσφατα ψηφίστηκε και ο κυρωτικός νόμος του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη, που περιέχει κανόνα ισότητας αμοιβών ταυτόσημο με εκείνον που περιέχουν οι λοιπές υπερνομοθετικές διατάξεις, που αναφέραμε.

2. Έως σήμερα, έχουν εκδοθεί ορισμένες αποφάσεις τόσο των ανώτατων όσο και των λοιπών πολιτικών και διοικητικών δικαστηρίων μας, που έχουν εφαρμόσει και τους δύο σχετικούς με την ισότητα των φύλων συνταγματικούς κανόνες.

Οι διατάξεις του Κοινοτικού Δικαίου και της Σύμβασης 100 δεν έχουν εφαρμοστεί αυτοτελώς με τις αποφάσεις των ανώτατων δικαστηρίων. Πρόσφατη όμως απόφαση του Συμβουλίου Επικρατείας (520/1983), που αφορά ισότητα αμοιβών, δίνει, στην συγκεκριμένη περίπτωση, λύση σύμφωνη με τις διατάξεις αυτές, αν και δεν τις επικαλείται, πραγματοποιώντας έτσι ένα σημαντικό βήμα στην εφαρμογή της ισότητας.

Εξάλλου, πρόσφατες αποφάσεις πρωτοδικείων, που δέχονται αγωγές γυναικών για ίση αμοιβή, εφαρμόζοντας είτε το άρθρο 22 παρ. 1β' του Συντάγματος, είτε την αρχή της ίσης μεταχείρισης του εργατικού δικαίου, κάνουν μνεία και του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, χωρίς όμως και να στηρίζονται, εμφανώς τουλάχιστον, σε αυτό. Πολύ πρόσφατη απόφαση του Πρωτοδικείου Αθηνών κάνει άμεση εφαρμογή τόσο του άρθρου 22 παρ. 1β' όσο και του άρθρου 119 της Συνθήκης ΕΟΚ, επικαλούμενη και τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, βήμα επίσης σημαντικό στη νομολογία μας.

Λύση σύμφωνη με τις κοινοτικές διατάξεις για ίση μεταχείριση δίνουν αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας, σχετικές με την πρόσβαση ή την κατάταξη σε θέσεις δημόσιων υπηρεσιών. Οι αποφάσεις αυτές δεν μπορούσαν να εφαρμόσουν Κοινοτικό Δίκαιο, γιατί αφορούσαν διοικητικές πράξεις προγενέστερες της ένταξης της χώρας μας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες. Στηρίζονται στο άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος. Με αυτές κρίνεται ότι η διαφορά φύλου αποτελεί κριτήριο μη νόμιμο για την πλήρωση θέσεων και ότι η επιλογή πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά, που σχετίζονται με τα τυπικά και ουσιαστικά προσόντα των ατόμων και τα καθήκοντα που πρόκειται να ασκήσουν, δηλαδή με κριτήρια καθαρά αξιολογικά. Η διάκριση των εργασιών σε «ανδρικές» και «γυναικείες» απορρίπτεται ως μη νόμιμη, εκτός αν υπάρχει σχετική ρητή και ειδική νομοθετική πρόβλεψη, που αναφέρεται σε βιολογικές διαφορές ή στην ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας, ιδίως σε θέματα προστασίας της μητρότητας. Έτσι, η διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος, που επιτρέπει «αποκλείσεις» από τον κανόνα της ισότητας των φύλων για λόγους «αποχρώντες», έχει ερμηνευτεί στενά και περιοριστικά, όπως, άλλωστε το έχει δεχτεί και η θεωρία. Η ερμηνεία αυτή είναι σύμφωνη και με τις κοινοτικές διατάξεις.

Ας μου επιτραπεί μόνο να παρατηρήσω, ότι τα μέτρα προστασίας της μητρότητας δεν θάπρεπε να θεωρούνται αποκλείσεις από τον κανόνα της ισότητας των φύλων, δεδομένου ότι, στην περίπτωση αυτή, δεν τίθεται καν θέμα ισότητας, αλλά θέμα εφαρμογής της συνταγματικής επιταγής του άρθρου 21 παρ. 1 για προστασία της μητρότητας και θέμα υλοποίησης του σχετικού κοινωνικού δικαιώματος.

3. Έτσι, αυτή τη στιγμή έχουμε ήδη ένα νομολογικό κεκτημένο και μπορούμε να πούμε πως η νομολογία μας, ιδίως τα τελευταία 2-3 χρόνια βρίσκεται σε καλό δρόμο, ως προς την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στην εργασία, μαλονότι ορισμένες έννοιες, όπως ιδίως εκείνες της εργασίας ίσης αξίας και των εμμέσων διακρίσεων, δεν έχουν ακόμη γίνει αντικείμενο νομολογιακής επεξεργασίας. Αυτές όμως είναι έννοιες που, όπως είπε ο κ. Καλογερόπουλος, έχουν σημαντική ευρύτητα και ελαστικότητα και χρειάζονται χρόνο για να εξειδικευθούν νομολογιακά, ανάλογα με τις συνθήκες συγκεκριμένων περιπτώσεων.

Εξάλλου, έχει παρατηρηθεί, ότι ευνοϊκές δικαστικές αποφάσεις γίνονται γνωστές και δίνουν θάρρος σε περισσότερες εργαζόμενες, διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους, ενώ, συγχρόνως, επηρεάζουν ή και εμπνέουν συνδικαλιστικές διεκδικήσεις, που καταλήγουν σε άρση των διακρίσεων στις συλλογικές συμβάσεις.

4. Ας εξετάσουμε τώρα μερικές διατάξεις του νόμου, με το πρίσμα της συμφωνίας τους προς τις σχετικές υπερνομοθετικές διατάξεις και της αποτελεσματικότητάς τους, ενόψει και της σχετικής

νομολογίας των ελληνικών δικαστηρίων και των τυχόν προϋφισταμένων ρυθμίσεων της ελληνικής νομοθεσίας. Η εξέταση αυτή, κατ' ανάγκη, δεν θα είναι πλήρης και εξαντλητική. Ορισμένες μόνο χαρακτηριστικές διατάξεις θα θιγούν.

Μία γενική παρατήρηση είναι ότι το κοινοτικό δίκαιο, καθώς και η Σύμβαση 100, απογορεύουν όχι μόνον τις άμεσες ή εμφανείς διακρίσεις, αλλά και τις **έμμεσες ή συγκαλυμμένες διακρίσεις**. Ο νόμος απαγορεύει τις έμμεσες διακρίσεις μόνον ως προς τις αγγελίες, προκηρύξεις κλπ., που αφορούν επιλογή προσώπων για πρόσληψη, παροχή επαγγελματικής κατάρτισης ή χορήγηση επαγγελματικών αδειών (άρθρο 3 παρ. 2). Δεν τις απαγορεύει για όλους τους όρους (συμπεριλαμβανομένης και της αμοιβής) και συνθήκες απασχόλησης και πρόσβασης στην απασχόληση, όπως θάπρεπε, ώστε η προσαρμογή της νομοθεσίας προς το κοινοτικό δίκαιο να είναι πλήρης. Πάντως η απαγόρευση των έμμεσων διακρίσεων θα ισχύει βάσει των υπερνομοθετικών διατάξεων.

Όπως ανέφερε και ο κ. Καλογερόπουλος, η έννοια των έμμεσων ή συγκαλυμμένων διακρίσεων δεν είναι και ούτε μπορεί να είναι προσδιορισμένη και εξαρτάται από τις συνθήκες κάθε συγκεκριμένης περίπτωσης. Πηγές έμμεσων διακρίσεων θα μπορούσαν να θεωρηθούν διατάξεις ή πρακτικές που, εκ πρώτης όψεως, είναι ουδέτερες, δεν περιέχουν δηλαδή διακρίσεις εμφανείς, αλλά στην πράξη λειτουργούν εις βάρος προσώπων του ενός φύλου ή θέτουν σε μειονεκτική θέση ομάδες που αποτελούνται κατά μέγα μέρος από πρόσωπα του ενός φύλου. Πηγή έμμεσων διακρίσεων μπορεί να είναι η κατάταξη και αξιολόγηση των εργασιών ή επαγγελματών στις συλλογικές συμβάσεις ή άλλες διατάξεις, όταν γίνεται με κριτήρια που δεν έχουν εμφανή σχέση με το φύλο των εργαζομένων, αλλά υποαξιολογούνται εργασίες που συνήθως ή στην συγκεκριμένη περίπτωση αποκλειστικά ή κατά πλειοψηφία εκτελούνται από γυναίκες και υπεραξιολογούνται εργασίες που εκτελούνται αποκλειστικά ή κατά πλειοψηφία από άνδρες. Τέτοιες διακρίσεις παραμένουν μετά την τυπική εξάλειψη, από άποψη

ορολογίας, της διάκρισης των εργασιών σε ανδρικές και γυναικείες, όταν η κατάταξη των γυναικείων εργασιών εξακολουθεί να γίνεται σε χαμηλή μισθολογική κλίμακα και η σύνθεση της ομάδας που τις εκτελεί εξακολουθεί να είναι κατά πλειοψηφία γυναικεία.

5. Οι διατάξεις του νόμου, που αφορούν την εξάλειψη των διακρίσεων ως προς την **πρόσβαση στην απασχόληση** και την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, που περιέχει το άρθρο 3 παρ. 1 και 2, είναι αναγκαίες, γιατί στο ελληνικό δίκαιο δεν εξασφαλίζεται, ούτε νομοθετικά, ούτε νομολογιακά, η ισότητα μεταχείρισης ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση ή το επάγγελμα, όταν πρόκειται για σχέση ιδιωτικού δικαίου. Οι διατάξεις αυτές αποτελούν εφαρμογή του άρθρου 3 της Οδηγίας 76/207 για ίση μεταχείριση. Εκτός από το ότι ο νόμος δεν απαγορεύει γενικότερα και τις έμμεσες διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση, όπως αναφέραμε ήδη, το αν οι σχετικές διατάξεις αποτελούν ή όχι ικανοποιητική εφαρμογή της Οδηγίας θα εξαρτηθεί από τη λειτουργία τους στην πράξη και στην ερμηνεία και εφαρμογή τους από τα ελληνικά δικαστήρια.

Εξάλλου, στην παρ. 3 του άρθρου 3 του νόμου που προστατεύει τις γυναίκες από την άρνηση πρόσληψης λόγω εγκυμοσύνης, το βάρος της αποδείξεως ότι η μη πρόσληψη οφείλεται σε αντικειμενικούς λόγους και όχι στην εγκυμοσύνη θα μπορούσε να διαρρυθμιστεί με τρόπο ευνοϊκό για την γυναίκα, ώστε η προστασία της μητρότητας, στην οποία αποσκοπεί η διάταξη, να είναι πληρέστερη.

6. Ο κανόνας της ισότητας αμοιβής που περιέχει ο νόμος (άρθρο 4 παρ. 1) είναι σωστά διατυπωμένος. Ο ορισμός της αμοιβής (άρθρο 4 παρ. 2) αρχίζει σωστά, αναφερόμενος και σε κάθε πρόσθετη παροχή, εκτός του μισθού, που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή είδος. Στη συνέχεια όμως στενεύει ανεπίτρεπτα το πεδίο εφαρμογής του κανόνα της ισότητας αμοιβών, αφού χαρακτηρίζει ως αμοιβή μόνον το αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας και όχι όλες τις παροχές που χορηγούνται



Αυτή η φωτογραφία απεικονίζει μια πολύ συνηθισμένη εικόνα γυναικείας εργασίας πριν 40 χρόνια... που ισχύει ακόμα και σήμερα. Σήμερα απορρίπτεται η διάκριση των εργασιών σε αντρικές και εργασίες. Θα δούμε άραγε ποτέ τη φωτογραφία τριών αντρών δακτυλογράφων με μια γυναίκα προϊσταμένη από πίσω τους;....

εξαιτίας ή εξαφορμής της απασχόλησης, όπως απαιτούν το Κοινοτικό Δίκαιο και οι διεθνείς συμβάσεις.

Αντιφατική και ακατανόητη, στα πλαίσια ιδίως μιας διάταξης που ρυθμίζει θέματα αμοιβής και όχι κοινωνικής ασφάλισης, είναι η διάταξη της παρ. 4 του άρθρου 4, κατά την οποία «δικαιούχος των επιδομάτων γάμου είναι η οικογένεια και των επιδομάτων παιδιών τα παιδιά». Εφόσον, κάθε πρόσθετη παροχή του εργοδότη, ανεξάρτητα από την ονομασία της και τον σκοπό που εξυπηρετεί, αποτελεί στοιχείο της αμοιβής, δικαιούχος είναι ο εργαζόμενος.

Εξάλλου, ως τμήμα του μισθού των εγγάμων χαρακτηρίζονται από τη νομολογία και τη θεωρία μας ανέκαθεν τα οικογενειακά επιδόματα. Γιατί να αποχαρακτηριστούν ειδικά όταν πρόκειται για την εφαρμογή του κανόνα της ισότητας αμοιβών; Πάντως οι αποφάσεις των ανώτατων δικαστηρίων μας, που αφορούν ισότητα αμοιβών ως προς το επίδομα αυτό, δέχονται είτε ρητά είτε έμμεσα, ότι το επίδομα είναι τμήμα της αμοιβής των εργαζομένων.

Αντιφατική και πηγή άνισης μεταχείρισης των εργαζομένων ως προς το οικογενειακό επίδομα είναι η σχετική μεταβατική διάταξη του άρθρου 13. Θάπρεπε η ρύθμιση να είναι ενιαία και να επιβάλλει, στο εξής, και ανεξάρτητα ή κατά παραμερισμό συλλογικών ρυθμίσεων, τη χορήγηση του επιδόματος τόσο στους άνδρες, όσο και στις γυναίκες, χωρίς καμία διάκριση.

Έτσι, οι σχετικές με την αμοιβή διατάξεις, είναι εν μέρει τουλάχιστον, ανίσχυρες και εφαρμόζονται οι υπερνομοθετικές διατάξεις του κοινοτικού δικαίου και των διεθνών συμβάσεων.

8. Οι Οδηγίες επιτάσσουν τη λήψη μέτρων για την ενημέρωση των εργαζομένων ως προς τα δικαιώματά τους. Τα μέτρα που προβλέπει όμως ο νόμος (άρθρο 7), είναι ανεπαρκή και θα μείνουν πλατωνικά. Αναγνωρίζεται «δικαίωμα» των εργατικών συνδικαλιστικών οργανώσεων να ενημερώνουν τους εργαζομένους και «υποχρέωση» των εργοδοτών να διευκολύνουν τις οργανώσεις στο έργο αυτό. Το δικαίωμα το έχουν οι οργανώσεις έτσι κι αλλιώς, βάσει του Συντάγματος (άρθρο 23 παρ. 1) και ειδικότερα βάσει του Ν. 1264/82.

Θάπρεπε να θεσπιστεί σχετική υποχρέωση των συνδικαλιστικών οργανώσεων, η μη εκπλήρωση της οποίας θα συνεπάγεται ευθύνη της διοίκησης απέναντι στα μέλη. Εξάλλου, η υποχρέωση των εργοδοτών είναι τελείως αόριστη και η εκπλήρωσή της δύσκολα θα ελέγχεται και δύσκολα θα διαπιστώνεται σχετική παράβαση, ώστε να επιβληθούν οι προβλεπόμενες κυρώσεις. Στο σημείο αυτό, το νομοσχέδιο παρουσιάζει οπισθοδρόμηση, σε σχέση με σχετικές διατάξεις του Ν. ΔΚΘ /1912, που ισχύουν ακόμη, άσχετα αν δεν εφαρμόζονται, και επιβάλλουν υποχρέωση στον εργοδότη να αναρτά τις σχετικές με την εργασία των γυναικών διατάξεις στους τόπους εργασίας, σύμφωνα με υπόδειγμα που παρέχει το Υπουργείο Εργασίας.

Υπάρχουν κι άλλα προβλήματα που δεν είναι δυνατόν όμως να επισημανθούν και να εξεταστούν στη σύντομη αυτή εισήγηση. Επισημαίνουμε μόνον, καταλήγοντας, ορισμένες προφανώς αντισυνταγματικές και επικίνδυνες για την υγεία της νέας γενιάς ρυθμίσεις: τη μείωση του ορίου ηλικίας των κοριτσιών για απασχόληση σε ορισμένες επικίνδυνες και ανθυγιεινές εργασίες από τα 18 στα 16, ώστε να ευθυγραμμιστεί με την ηλικία που ισχύει για τα αγόρια, βάσει νομοθεσίας των αρχών του αιώνα. Αυτό είναι αντίθετο προς την επιβαλλόμενη από το Σύνταγμα προστασία της νεότητας και αποτελεί αποδοκιμαστέο τρόπο πραγμάτωσης της ισότητας και κακό προηγούμενο. Είναι απαράδεκτο και από άποψη κοινοτικού δικαίου, αφού η Συνθήκη της ΕΟΚ (άρθρο 117) απαιτεί την εξίσωση προς τα άνω και όχι προς τα κάτω και αντίθετο προς τη διεθνή σύμβαση εργασίας 138 που έχει κυρωθεί από το 1981. Το 18ο έτος θα πρέπει να παραμείνει και να

ισχύει και για τα αγόρια, για να προστατεύεται η νέα γενιά.

Ο νόμος είναι ένα αρκετά θετικό βήμα, αλλά παρουσιάζει ορισμένα κενά και ατέλειες. Περιέχει επίσης και ορισμένες αντίθετες προς το Σύνταγμα, τις κυρωμένες διεθνείς συμβάσεις και το κοινοτικό δίκαιο, διατάξεις, που κινδυνεύουν να θεωρηθούν από τα δικαστήριά μας ανίσχυρες και ανεφάρμοστες. Τέτοιες διατάξεις μπορούν ενδεχομένως να δώσουν αφορμή για την έναρξη διαδικασιών παραβάσεως κατά του Ελληνικού κράτους, από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, που μπορούν να καταλήξουν ίσως και σε προσφυγή της Επιτροπής κατά του κράτους στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Στην επιστήμη, στην νομολογία, στα διοικητικά όργανα ελέγχου, στους κοινωνικούς ανταγωνιστές, σε κάθε εργαζόμενο και σε κάθε πολίτη επαφίεται η σωστή λειτουργία των διατάξεων του νόμου, για το συμφέρον όχι μόνο των γυναικών αλλά όλων των εργαζομένων και της κοινωνίας ολόκληρης. Άλλωστε οι κατακτήσεις των γυναικών στον τομέα της εργασίας υπήρξαν ανέκαθεν προανάκρουσμα και άνοιξαν το δρόμο για γενικότερες εργατικές κατακτήσεις.