

---

# Ίση μεταχείριση σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης. Ο ρόλος της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

---

του Γεράσιμου Ζορμπά  
Διοικητικού στελέχους της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Όπως θα είδατε, στο πρόγραμμα δράσης της Κοινότητας ένας από τους άξονες είναι αυτός που αφορά την κοινωνική ασφάλιση και την κοινωνική προστασία. Πριν μπω στο ασφαλιστικό θέλω να σας υπενθυμίσω ότι από καιρό είχαμε ετοιμάσει, και είναι πάντα στο τραπέζι του Συμβουλίου, μία Οδηγία για τη γονική άδεια, επειδή όταν είχαμε θεωρήσει στην επιτροπή ότι η γονική άδεια είναι για μας μία συνθήκη εργασίας που πρέπει αν θέλουμε πραγματικά ίσο καταμερισμό επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών να την έχουν και οι δύο. Δυστυχώς το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων θεώρησε ότι η επιχειρηματολογία μας δεν ήταν σωστή και ότι η γονική άδεια ήταν μέρος του οικογενειακού δικαίου. Εμείς, στην Επιτροπή, πιστεύουμε ότι οι διάφοροι τομείς του Δικαίου: οικογενειακό δίκαιο, διοικητικό δίκαιο, κλπ. είναι απλώς υποδιαιρέσεις που εξυπηρετούν τη διδασκαλία του Δικαίου. Το Δίκαιο είναι ένα και μοναδικό. Πάντως είμαστε υποχρεωμένοι να παρακολουθήσουμε σωστά την νομολογία του Δικαστηρίου. Γι' αυτό καταρτίσαμε ένα σχέδιο Οδηγίας για την γονική άδεια η οποία δυστυχώς δεν πέρασε μέχρι σήμερα λόγω αντιδράσεων μίας και μόνης χώρας, της Αγγλίας και την αναφέρω γιατί η Κα Θάτοερ πολύ συχνά είπε ότι δεν δέχεται τέτοια Οδηγία λόγω του μεγάλου κόστους για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις.

Σήμερα η Επιτροπή έχει ετοιμάσει ένα Κώδικα καλής πρακτικής για την προστασία της λοχειάς και της μητρότητας. Το κείμενο αυτό θα έρθει σε λίγο καιρό στην επιφάνεια, προς στιγμήν το επεξεργάζεται το Γραφείο για την ισότητα των γυναικών.

Περνώντας στα θέματα γενικής ασφάλειας θέλω να σας πω μία γενική αρχή. Η ΕΟΚ έχει περιορισμένη αρμοδιότητα για να επέμβει στην κοινωνική ασφάλιση ή στην κοινωνική προστασία γενικά. Η Συνθήκη της

ΕΟΚ μας επιτρέπει τον συντονισμό των διαφόρων εθνικών συστημάτων όσον αφορά την διακίνηση των εργαζομένων π.χ. ο εργαζόμενος σήμερα Έλληνας που σε λίγο καιρό θα γίνει συνταξιούχος και θέλει να πάει στο Παρίσι μπορεί να πάρει την σύνταξή του στο Παρίσι. Πράγμα που μέχρι τώρα απαγορευόταν από την Τράπεζα Ελλάδας. Ο δυναμισμός της Επιτροπής όμως και ευτυχείς συγκυρίες μας επέτρεψαν να έχουμε μια εναρμονισμένη κατά πολύ νομοθεσία με βάση την Οδηγία της ΕΟΚ σε θέματα ισότητας σ' αυτό τον ειδικό χώρο. Όπως σας ανέφερε χθες η Κα Σηπλιωτοπούλου, η Οδηγία της 19ης Δεκεμβρίου του 1978 για την προοδευτική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως άρχισε σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως άρχισε να ισχύει για όλα τα κράτη-μέλη από της 23 Δεκεμβρίου 1984 και απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση. Ούτε νόμοι, ούτε διατάγματα, ούτε εγκύκλιοι πρέπει να είναι αντίθετοι μ' αυτή την Οδηγία. Επειδή το θέμα είναι πολύπλευρο και ειδικευμένο, θα προσπαθήσω όσο το δυνατόν -επειδή το κοινό δεν είναι αναγκαστικά ένα νομικό κοινό- με απλά λόγια να σας πω δύο πράγματα γι' αυτή την Οδηγία.

Μία πρώτη παρατήρηση αφορά αυτό το μεγάλο χρονικό διάστημα. Το 1978 εκδόθηκε αυτή η Οδηγία και άρχισε να ισχύει 6 χρόνια αργότερα. Γιατί; Διότι δεν αρκεί ο νομοθέτης όπως για τις άλλες Οδηγίες να μεταφέρει στην χώρα του στο εσωτερικό δικαιο τις διατάξεις της Οδηγίας αλλά πρέπει να μετατρέψει και ο ίδιος μια σειρά από πολυάριθμα νομικά ή νομοθετικά όπως το λένε στην Ελλάδα οργανωμένα συστήματα. Έχουμε ορισμένα μεγάλα συστήματα και ένα μεγάλο αριθμό τέτοιων συστημάτων, που καλύπτουν λιγότερους εργαζόμενους. Στην Ελλάδα, υπάρχουν πάνω από 300 διαφορετι-

κά νομοθετικά οργανωμένα συστήματα. Βλέπετε πόση δυσκολία είναι για τον νομοθέτη. Επί πλέον βέβαια υπάρχει και ένα κόστος διότι ισότητα στην κοινωνική ασφάλιση χωρίς κόστος δεν υπάρχει.

Η Οδηγία του 1978 εφαρμόζεται σ' αυτά τα νομικά συστήματα που εξασφαλίζουν προστασία για ορισμένους ασφαλιστικούς κινδύνους. Ποιοί είναι αυτοί οι κίνδυνοι; Η ασθένεια, η αναπηρία, το γήρας, το εργατικό ατύχημα και η επαγγελματική ασθένεια και η ανεργία. Αυτοί οι κίνδυνοι καλύπτονται από την Οδηγία. Εφαρμόζεται επίσης αυτή η Οδηγία στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια, εφ' όσον όμως συμπληρώνουν ή υποκαθιστούν τα νομοθετικά οργανωμένα συστήματα, πράγμα που δημιουργεί ζητήματα ερμηνείας διότι ορισμένα συστήματα θεωρούνται ότι είναι απλώς κοινωνική πρόνοια και δεν υπάγονται στην Οδηγία. Αυτή η Οδηγία του '78 έδωσε ήδη μία μεγάλη, μία αρκετή νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, διότι είναι αλήθεια ότι και το κείμενο της δημιουργεί πολλά προβλήματα ερμηνείας.

Σας είπα τι καλύπτει, ποιούς κινδύνους καλύπτει, είναι όμως ενδιαφέρον να ξέρουμε και ποιά πρόσωπα καλύπτει. Η Οδηγία 79/7, αυτή του '78, καλύπτει τον ενεργό πληθυσμό, στον οποίο περιλαμβάνονται και τα πρόσωπα που αναζητούν εργασία.

Επιτρέψατέ μου να σημειώσω εδώ κάτι, το οποίο νομίζω ότι είναι ιδιαίτερα σημαντικό για την Ελλάδα. Τέλος Μαρτίου το δικαστήριο της Ουτρέχτης έθεσε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο το εξής ερώτημα: Η έννοια του ενεργού πληθυσμού καλύπτει τους εργαζόμενους που άσκησαν στο παρελθόν μια μισθωτή δραστηριότητα αλλά που τη στιγμή που επέρχεται ένας από τους κινδύνους που ανέφερα (ανεργία, ασθένεια) δεν βρίσκονται στην αγορά εργασίας; Όπως ίσως δεν ξέρετε κάθε φορά που ένα εθνικό δικα-

στήριο ζητα την γνώμη του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου πάντοτε η Επιτροπή δίνει την δική της ανάλυση και συνήθως, όχι όμως πάντα, το Δικαστήριο ακολουθεί λίγο πολύ την ανάλυση της Επιτροπής. Στις 4 Μαΐου, η Γενική Διεύθυνση των κοινωνικών υποθέσεων στην οποία ανήκω, ζήτησε από την νομική υπηρεσία της Επιτροπής να υπερασπισθεί ενώπιον του Δικαστηρίου την εξής θέση: Η έννοια του ενεργού πληθυσμού πρέπει να ερμηνευτεί με τέτοιο τρόπο ώστε να καλύπτει τον εν δυνάμει εργαζόμενο έστω και αν δεν βρίσκεται πλέον στην αγορά εργασίας, αρκεί να ψάχνει για μία εργασία ή να είναι εγγεγραμμένος στο γραφείο ανεργίας, έστω και αν δεν έχει ακόμη εργασθεί. Είναι η άποψή μας. Δεν σημαίνει αναγκαστικά ότι και το Δικαστήριο θα την συμμεριστεί. Διερωτώμαι λοιπόν, γνωρίζοντας λιγοστά το Ελληνικό σύστημα, μήπως είναι καλό να είναι αυτά τα άτομα εγγεγραμμένα τουλάχιστον στον ΟΑ-ΕΔ έστω και μετά την λήξη χορήγησης του επιδόματος ανεργίας διότι οπωσδήποτε και η στατιστική ανεργίας θα είναι πληρέστερη αλλά κυρίως το ενδιαφερόμενο άτομο δεν θα έχει πρόβλημα απόδειξης ότι ψάχνει ή όχι για εργασία. Νομίζω ότι έπρεπε αυτό το σημείο να το αναφέρω διότι είναι σπουδαιότατο. Η Κα Σπηλιωτοπούλου σας είπε χθες ότι από τις 23/12/84 δεν μπορεί να υπάρχει διάκριση. Το σχετικό άρθρο της οδηγίας, το άρθρο 4 μπορεί να το επικαλεσθεί το ενδιαφερόμενο θύμα κάποιος διάκρισης είτε στα εθνικά δικαστήρια, είτε οπωσδήποτε -επαυλαμβάνω αυτό που είπε η Κα Μαργακοπούλου- απευθείας στην Επιτροπή με μια απλή επιστολή.

Η Οδηγία του 1978, που αφορά λοιπόν αυτά τα οργανωμένα νομοθετικά συστήματα, συμπληρώθηκε με μία νέα Οδηγία τον Ιούλιο 1986 που καλύπτει όχι πλέον τα νομοθετικά οργανωμένα συστήματα αλλά τα επαγγελματικά (επικουρικά) συστήματα, όπου τέτοια συστήματα υπάρχουν για τους ίδιους κινδύνους, όπως και η προηγούμενη Οδηγία.

Τα επαγγελματικά αυτά συστήματα είναι εκείνα σε πολύ πλατιές γραμμές που έχουν σαν αντικείμενο την χορήγηση στους εργαζόμενους στα πλαίσια μιας επιχείρησης ή ενός κλάδου παροχών που προορίζονται να συμπληρώσουν ή να υποκαθιστούν τις παροχές που προέρχονται από τα νομοθετικά οργανωμένα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Αυτή η Οδηγία, που υιοθετήθηκε από το Συμβούλιο τον Ιούλιο του 1986 θα εφαρμοσθεί το αργότερο στις 31/12/1992.

(Οδηγία για την ίση μεταχείριση στα επαγγελματικά συστήματα, με αριθμό 86/378)

Μπορώ σήμερα, εφ' όσον αυτή η Οδηγία έχει υιοθετηθεί, να σας πω ότι υπήρξαν μεγάλες πιέσεις από ορισμένα κράτη και ιδίως από λόμπι ασφαλιστικών εταιρειών, διότι στην πραγματικότητα αυτά τα συστήματα είναι διαδεδομένα ιδίως σε περιπτώσεις μερικής απασχόλησης, όπου εργάζονται κυρίως γυναίκες. Σημειωτέον ότι σε πολλά εργοστάσια, σε πολλούς κλάδους μεγάλων βιομηχανικών χώρων, δεν καλύπτονται από το γενικό

σύστημα ασφάλισης.

Γι' αυτό προβλέπεται, ειδικά από αυτήν την Οδηγία, ότι δεν μπορούν να διαμορφωθούν διαφορετικοί κανόνες σχετικά με τη δυνατότητα πρόσβασης στο επαγγελματικό σύστημα. Εντούτοις, μπορούν να εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις στις παροχές ή στις συνεισφορές του εργοδότη. Οι συνεισφορές των εργαζομένων θα εξισωθούν 13 χρόνια μετά την υιοθέτηση της Οδηγίας. Η Επιτροπή δήλωσε στα πρακτικά του Συμβουλίου υπουργών που υιοθέτησε την Οδηγία, ότι έχει επιφυλάξεις όσον αφορά μία τέτοια ρύθμιση σε σχέση με το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ. Τα κράτη-μέλη, αντίθετα, έκριναν ότι δεν είναι άνιση μεταχείριση αυτή η πρακτική «αφού οι γυναίκες ζουν περισσότερα χρόνια».

Και οι δύο Οδηγίες που ανέφερα, άφησαν, λόγω των αντιδράσεων των κρατών-μελών, κενά και εξαιρέσεις. Αν θέλετε, η ίση μεταχείριση στη κοινωνική ασφάλιση είναι σαν την ελβετική γραβιέρα.

Γι' αυτό, στις 23 Οκτωβρίου 1987, παρ' όλη τη δύσκολη οικονομική συγκυρία, η Επιτροπή υπέβαλε στο Συμβούλιο υπουργών, μία νέα πρόταση Οδηγίας για την πλήρη πλέον εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης στα νομοθετικά οργανωμένα και στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Μ' αυτό το νέο σχέδιο Οδηγίας καλύπτουμε -έτσι πιστεύουμε τουλάχιστον- ολόκληρο το φάσμα ιδιότητας στην κοινωνική ασφάλιση. Με άλλα λόγια, έρχεται αυτή η Οδηγία να καλύψει τις παροχές επιζώντων συζύγων δηλ. το δικαίωμα σύνταξης στον ένα σύζυγο σε περίπτωση θανάτου του άλλου, και τις παροχές ορφανών. Συνεπάγεται δηλαδή την κατάργηση κάθε διάκρισης βασιζόμενη στο φύλο ή του θανόντος γονέως ή του ορφανού. Εάν δεν σφάλλω, θα υπάρξει ένα μικρό ζήτημα στην Ελλάδα, επειδή νομίζω ότι ισχύουν ακόμα αυτές οι διατάξεις: κόρες ορφανές αξιωματικών ή δημοσίων υπαλλήλων, έχουν κάποια παροχή σύνταξης. Μία σειρά από αυτές τις διακρίσεις θα έχουν αντικτυπο ίσως σε ορισμένα δικαιώματα που θεωρούνται κεκτημένα, αλλά πρέπει να τις πούμε διότι αυτό θα είναι, εάν υιοθετηθεί η Οδηγία, ένα πρόβλημα που θα δημιουργηθεί. Καλύπτει, επίσης τις οικογενειακές παροχές, δηλαδή τις παροχές για την συντήρηση του παιδιού και ενδεχομένως τις παροχές που χορηγούνται σε γονείς σαν ενίσχυση για την αντιμετώπιση των υποχρεώσεών τους ως γονέων. Και παροχές για την συντήρησή ενήλικων προσώπων.

Αυτή η Οδηγία όμως έρχεται και θέτει στην επιφάνεια επιπλέον ένα ιδιαίτερο πρόβλημα.

Ένα από τα άρθρα αυτής της Οδηγίας, μιλάει για την ηλικία συνταξιοδότησης. Μετά από πολύ-πολύ σκέψη -και αντιλαμβάνεσθε όλοι εύκολα- ότι το πρόβλημα είναι πολιτικό με τέρστιες οικονομικές επιπτώσεις, και σε όλες τις χώρες της Ευρώπης όχι μονάχα στην δική μας. Στην επιτροπή θεωρούσαμε ότι δεν είχαμε την αρμοδιότητα να προτεί-

νομε οι ίδιοι ένα όριο ηλικίας συνταξιοδότησης, γι' αυτό και προτιμήσαμε μία εναλλακτική λύση. Σε περίπτωση που δεν ορίζεται συγκεκριμένη ηλικία συνταξιοδότησης για τους άντρες και τις γυναίκες, θεωρείται ότι έχει τηρηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, αν η επιλογή των ορίων ηλικίας αφήνεται στην διακριτική ευχέρεια των ενδιαφερομένων και υπό σαφώς καθοριζόμενους όρους οι οποίοι όροι πρέπει να είναι ίδιοι και για τα δύο φύλα. Επίσης θεωρείται ότι έχει τηρηθεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης, εάν το δικαίωμα σύνταξης ή άλλης παροχής εξαρτάται αποκλειστικά από την συμπλήρωση ορισμένου αριθμού ετών ασφάλισης. Αριθμός ετών ασφάλισης ο οποίος πρέπει να είναι ίδιος και για τα δύο φύλα. Στην περίπτωση που ο καθορισμός ίδιας ηλικίας συνταξιοδότησης συνεπάγεται για τους εργαζόμενους ορισμένου φύλου τον καθορισμό μίας μεγαλύτερης ή μικρότερης ηλικίας από αυτή που προβλεπόταν προηγουμένως, γι' αυτούς μετά την μεταβολή πρέπει να προβλεφθεί σταδιακή εφαρμογή των σχετικών διατάξεων και η αναγνώριση προσωρινών εγγυήσεων υπέρ των εργαζομένων που έχουν ήδη συμπληρώσει την ηλικία συνταξιοδότησης ώστε να έχουν την δυνατότητα, εφ' όσον βέβαια το επιθυμούν, να ζητούν την συνταξιοδότησή τους στην ηλικία που προβλεπόταν προηγουμένως. Το σχήμα που τελικά αποφασίσαμε να στείλουμε στο Συμβούλιο υπουργών είναι πολύπλοκο, δύσκολο, αλλά ήταν ο μόνος τρόπος για να δεχθούν ενδεχομένως τα κράτη μέλη να συζητήσουν αυτή την Οδηγία.

Στο μνημόνιο το Ελληνικό που υπεβλήθη στην Επιτροπή -και το αναφέρω επειδή δημοσιεύθηκε αυτοόσιο στις εφημερίδες και σε έγκριτα περιοδικά της Αθήνας-η Ελληνική Κυβέρνηση θεωρεί ότι θα έχει ορισμένες δυσκολίες να το παρουσιάσει στην Ελληνική Προεδρία και ίσως το παρουσιάσουν οι μέτεπειτα οι οποίοι είναι οι Ισπανοί. Καταλαβαίνεται ότι είναι ένα πολύ λεπτό πρόβλημα. Δημιουργήθηκε όμως με αφορμή μία απόφαση βελγικού δικαστηρίου, ένα ιδιαίτερο πρόβλημα, το οποίο προσπαθούμε να το λύσουμε με βάση την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ και ύστερα από την απόφαση Marshall του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου (\*)

Ο Βέλγος δικαστής είχε μία υπόθεση στην οποία μια Βελγίδα έλαβε από τον εργοδότη της μια προειδοποίηση ότι απολύεται επειδή έφτανε στα 60 χρόνια, δηλαδή στο όριο συνταξιοδότησης.

Η Βελγίδα απέκρουσε το επιχείρημα λέγοντας ότι η προειδοποίηση, το χρονικό διά-

\* Με την απόφαση αυτή το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο αποφάνθηκε ότι δεν μπορεί ο εργοδότης να απολύσει κάποιον επειδή έφθασε το όριο της ηλικίας συνταξιοδότησης. Άρα οι γυναίκες και οι άνδρες πρέπει, ακόμα και αν η ηλικία συνταξιοδότησης είναι διαφορετική, να τυγχάνουν ίσης μεταχείρισης με βάση την Οδηγία 76/207/ΕΟΚ, γιατί η απόλυση ανάγεται, κατά την Οδηγία αυτή, στις συνθήκες εργασίας.

σημα που της δόθηκε ήταν μικρότερο από εκείνο των ανδρών, οι οποίοι απολύονται στα 65.

Ο Βέλγος δικαστής ανέφερε στην απόφασή ότι το σχετικό βελγικό διάταγμα είναι αντίθετο προς την Οδηγία, δυστυχώς όμως δεν μπορούσε να εφαρμόσει την Οδηγία. Με αφορμή αυτό που είπε ο Βέλγος δικαστής ζητάμε από το Βελγικό κράτος να τροποποιήσει το σχετικό διάταγμα του Βελγίου και να θέσει ο ίδιος ο βέλγος νομοθέτης μιά ηλικία, όποια και να είναι η ίδια, όχι για θέματα συνταξιοδότησης, αλλά ως θέμα συνθηκής εργασίας. Και με αφορμή αυτήν την υπόθεση μάλλον θα στείλουμε μιά σειρά από επιστολές σε όλα τα κράτη-μέλη.

Προσπαθούμε, όπως βλέπετε, με μιά σχετική ευελιξία, να βρούμε την καλύτερη λύση για μιά σωστή κατεύθυνση. Το θέμα είναι πολύπλοκο και δύσκολο. Νομίζω όμως ότι με αυτά τα λίγα που σας λέω βλέπετε ότι υπάρχει ένας σχετικά μεγάλος δυναμισμός και κυρίως υπάρχει μιά πίστη από τα νέα στελέχη, επιστήμονες, υπαλλήλους της Επιτροπής, που δουλεύουν καθημερινά σ' αυτόν τον τομέα.

Ένα τελευταίο θέμα και θα τελειώσω. Η Οδηγία του '78, οποία ισχύει από τις 23/12/84, δημιούργησε μεταξύ των διαφόρων ερμηνειών ένα πρόβλημα για τις έμμεσες διακρίσεις τις οποίες ανέφερε η Κα Σπηλιωτοπούλου. Αυτές τις έμμεσες διακρίσεις είναι πολύ δύσκολο μερικές φορές να τις βρούμε. Διότι το κριτήριο, για τους νομικούς κυρίως, είναι πολύ δύσκολο. Η στατιστική μπορεί να είναι και καλός και κακός σύμβουλος. Με αφορμή πάλι το Βελγικό σύστημα, είδαμε ότι οι αρχηγοί οικογένειας όπως λέγονται, παίρνουν ένα επίδομα ανεργίας ανώτερο από εκείνους που δεν είναι αρχηγοί οικογένειας και ζητήσαμε από τους Βέλγους να μας εξηγήσουν γιατί. Η απάντησή τους ήταν ότι πρόκειται για αντικειμενικά κριτήρια και εφ' όσον ένας είναι αρχηγός οικογένειας έχει και περισσότερα έξοδα. Η απάντηση αυτή δεν μας ικανοποίησε και ζητήσαμε μιά πλήρη ανάλυση του Βελγικού νόμου και ζητήσαμε επί πλέον πλήρη στατιστικά στοιχεία από το Βέλγιο. Είδαμε με τις στατιστικές που μας έδωσε το Βελγικό κράτος ότι ναι μεν ο νόμος δεν μιλούσε για άνδρες ή γυναίκες αρχηγούς οικογένειας αλ-

λά στην πράξη 90% των αρχηγών οικογένειας ήταν άνδρες, με αποτέλεσμα οι γυναίκες να έχουν μικρότερο επίδομα ανεργίας. Ήδη έχει σταλεί μιά αιτιολογημένη γνώμη κατά του Βελγίου (που σημαίνει έναρξη της διαδικασίας παράβασης του κοινοτικού δικαίου και ακολουθείται από προσφυγή στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο).

Αν κερδίσουμε -αν και το οικονομικό κόστος για το Βελγικό κράτος θα είναι πάρα πολύ μεγάλο- θα είναι μιά επιτυχία για όλα τα θέματα των έμμεσων διακρίσεων. Το κριτήριό μας -η στατιστική- επαναλαμβάνω είναι δύσκολο να το χρησιμοποιήσουμε, ήταν το μόνο στοιχείο που μπορούσαμε να έχουμε, αλλά ήταν τέτοια η στατιστική που δεν μπορούσε πλέον κανείς να αμφιβάλλει ότι στην πράξη αυτός ο νόμος έδινε περισσότερα δικαιώματα στους άνδρες.

Θέλησα έτσι απλά να σας δείξω ότι η Επιτροπή δεν ενδιαφέρεται μονάχα για το αν υπάρχουν νόμοι που εφαρμόζουν τις Οδηγίες αλλά εάν αυτοί οι νόμοι εφαρμόζονται σωστά στην πράξη.

---