
Το Κοινοτικό Δίκαιο της Ισότητας

Ισότητα αμοιβών, ισότητα μεταχείρισης στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση

Της Σοφίας Κουκούλη-Σπληλιωτοπούλου,
δικηγόρου, ανεξάρτητης εμπειρογνώμονα
των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων.

Α'. Η ΔΡΑΣΗ ΑΡΙΘΜΟΣ 1 ΤΟΥ ΜΕΣΟΠΡΟΘΕΣΜΟΥ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑΤΟΣ

Η Δράση αριθμός 1 του Μεσοπρόθεσμου Προγράμματος Δράσης έχει τον τίτλο «βελτίωση της εφαρμογής των υφιστάμενων διατάξεων» και στοχεύει στην παγίωση και επέκταση του κοινοτικού νομικού κεκτημένου της ισότητας, δηλαδή του κοινοτικού δικαίου της ισότητας. Όπως κάθε Δράση του Προγράμματος, έτσι και η Δράση αυτή αναλύεται σε επιμέρους δράσεις των Κρατών-μελών, αφενός, και της Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, αφετέρου.

Βασικές υποχρεώσεις των Κρατών-μελών:

α) Να εξασφαλίσουν καλύτερη πληροφόρηση και δημοσιότητα για τις διατάξεις που αφορούν την ισότητα.

β) Να αναπτύξουν μηχανισμούς για την παρακολούθηση και προώθηση της εφαρμογής των διατάξεων αυτών, καθώς και για την θέσπιση νέων διατάξεων.

Οι δράσεις της Επιτροπής στοχεύουν στην παρακολούθηση και ενίσχυση της εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου. Η επιτροπή, ως «θεματοφύλακας των Κοινοτικών Συνθηκών», ελέγχει, αν εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις, όχι μόνο στη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας, αλλά και στην πράξη. Ενδιαφέρεται για την πλήρη και πραγματική εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου.

Β'. ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.

Το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας, που ισχύει σήμερα και για την Ελλάδα, ακριβώς όπως και για όλα τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, περιέχεται α) στο άρθρο 119 της Συνθήκης Ίδρυσης της ΕΟΚ (ΣυνθΕΟΚ), που θεσπίζει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και β) στις τρεις ισχύουσες «Οδηγίες ισότητας» (Οδηγία 75/117: ισότητα αμοιβών, Οδηγία 76/207 ίση μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση), όπως έχουν ερμηνευτεί με πλούσια νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ).

Το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας είναι και ελληνικό δίκαιο και υπερισχύει απέναντι σε οποιαδήποτε αντίθετη διάταξη της ελληνικής νομοθεσίας.

Αρκετές κοινοτικές διατάξεις έχουν άμεση εφαρμογή στο εθνικό επίπεδο. Αυτό σημαίνει ότι:

α) Θεμελιώνουν απευθείας, δηλαδή και χωρίς τη μεσολάβηση νόμου ή άλλου μέτρου εφαρμογής, δικαιώματα των ιδιωτών (δικαιώμα ίσης αμοιβής, δικαίωμα ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση).

β) Τα εθνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εξασφαλίζουν την ικανοποίηση των δικαιωμάτων αυτών, εφαρμόζοντας απευθείας τις κοινοτικές διατάξεις και παραμερίζοντας κάθε αντίθετη διάταξη της εθνικής νομοθεσίας.

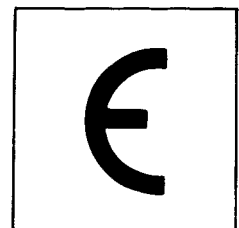
Γ'. Ο ΡΟΛΟΣ ΤΟΥ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟΥ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΣΤΗΝ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΟΥ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

Το ΔΕΚ ερμηνεύει το κοινοτικό δίκαιο, ύστερα από προδικαστικά ερωτήματα των εθνικών δικαστηρίων. Επίσης, δικάζει προσφυγές της Επιτροπής κατά Κρατών-μελών για παραβάσεις του κοινοτικού δικαίου.

Ι. Προδικαστικά ερωτήματα

Απευθείας προσφυγή ιδιωτών στο ΔΕΚ, για τη διεκδίκηση δικαιωμάτων που στηρίζονται στο κοινοτικό δίκαιο, δεν μπορεί να γίνει. Τα θύματα των διακρίσεων θα προσφύγουν στα εθνικά δικαστήρια. Μόνον αυτά είναι αρμόδια για την εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου σε συγκεκριμένες περιπτώσεις. Εφόσον όμως το εθνικό δικαστήριο αμφιβάλλει αν στη συγκεκριμένη υπόθεση που δικάζει πρέπει να εφαρμόσει μια διάταξη του κοινοτικού δικαίου, εφόσον πρόκειται για δικαστήριο που η απόφασή του μπορεί να προσβληθεί με κάποιο ένδικο μέσο (π.χ. έφεση, αναίρεση), μπορεί να αναβάλει την έκδοση της απόφασής του και να απευθύνει σχετικό προδικαστικό ερώτημα στο ΔΕΚ. Αν πρόκειται όμως για δικαστήριο που η απόφασή του δεν υπόκειται σε ένδικο μέσο, (όπως είναι ο Άρειος Πάγος ή το Συμβούλιο Επικρατείας), έχει καθήκον να απευθύνει προδικαστικό ερώτημα (άρθρο 177 ΣυνθΕΟΚ).

Αφού το ΔΕΚ αποφανθεί σχετικά με το προδικαστικό ερώτημα, η διαδικασία στο εθνικό



δικαστήριο συνεχίζεται και η απόφαση του εθνικού δικαστηρίου στηρίζεται στην προδικαστική απόφαση του ΔΕΚ.

Μπορεί βέβαια το συγκεκριμένο νομικό ζήτημα να έχει ήδη αντιμετωπιστεί από το ΔΕΚ, με την ευκαιρία άλλου προδικαστικού ερωτήματος. Τότε δεν είναι απαραίτητο το προδικαστικό ερώτημα. Το εθνικό δικαστήριο θα εκδώσει την απόφασή του βάσει της ήδη διαμορφωμένης νομολογίας του ΔΕΚ.

II. Προφυγές της Επιτροπής κατά Κρατών-μελών

Όπως σημειώθηκε, το κοινοτικό δίκαιο της ισότητας περιέχει αρκετές διατάξεις άμεσης εφαρμογής. Αυτό όμως δεν απαλλάσσει τα Κράτη-μέλη από την υποχρέωση συμμόρφωσης προς το κοινοτικό δίκαιο, δηλαδή, από την υποχρέωση να προσαρμόσουν τη νομοθεσία τους προς αυτό και να λάβουν κάθε άλλο αναγκαίο μέτρο για την εξασφάλιση της **πλήρους και πραγματικής** εφαρμογής του κοινοτικού δικαίου της ισότητας στο έδαφός τους. Αυτό σημαίνει **πλήρη και πραγματική εξάλειψη κάθε διάκρισης λόγω φύλου σε όλους τους τομείς της απασχόλησης καθώς και στα ζητήματα κοινωνικής ασφάλισης που καλύπτει η σχετική Οδηγία 79/7.**

Η άμεση εφαρμογή είναι η ασφαλιστική δικλείδα που εξασφαλίζει την προστασία των ιδιωτών και δεν επιτρέπει η προστασία αυτή να αφεθεί στην καλή διάθεση του Κράτους. Η ευθύνη όμως του Κράτους απέναντι στην Κοινότητα παραμένει ακέραιη.

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, εφόσον διαπιστώσει ότι ένα Κράτος δεν έχει συμμορφωθεί προς το κοινοτικό δίκαιο, μέσα στις προθεσμίες που τάσσει το ίδιο το κοινοτικό δίκαιο (δηλαδή δεν έχει λάβει κανένα μέτρο συμμόρφωσης ή τα μέτρα που έχει λάβει δεν είναι επαρκή ή αποτελεσματικά), βάζει σε ενέργεια την προβλεπόμενη από τη Συνθήκη Ίδρυσης της ΕΟΚ (άρθρο 169) **διαδικασία παράβασης** του κοινοτικού δικαίου, που αρχίζει με ένα είδος διαλόγου με το Κράτος και μπορεί να καταλήξει σε παραπομπή του στο ΔΕΚ. Αν το ΔΕΚ κρίνει ότι υπάρχει παράβαση, εκδίδει καταδικαστική απόφαση κατά του Κράτους. Προκειμένου να κινήσει τη διαδικασία παράβασης, η Επιτροπή μελετά τις εθνικές νομοθεσίες, τις συλλογικές συμβάσεις, αλλά και το τι συμβαίνει στην πράξη.

III. Πώς μπορεί να προκαλέσει ένας ιδιώτης την παρέμβαση της Επιτροπής.

Πολύτιμη συμβολή στο έργο ελέγχου της Επιτροπής αποτελούν οι **καταγγελίες** που της στέλνουν τα θύματα των διακρίσεων. Οποιοσδήποτε πολίτης Κράτους-μέλους μπορεί να στείλει τέτοια καταγγελία, με μια απλή επιστολή, γραμμένη στη μητρική του γλώσσα, στην οποία να εκθέτει τα γεγονότα που δημιουργούν διάκριση εις βάρος του.

Η Επιτροπή του στέλνει βεβαίωση ότι έλαβε την επιστολή του, ερευνά αμέσως το θέμα και υποδεικνύει στις αρμόδιες αρχές του κράτους τα μέτρα που πρέπει να ληφθούν για την άρση της διάκρισης. Αν η διάκριση δεν εξαλειφθεί, η Επιτροπή προχωρεί στη διαδικασία παράβασης.

Δ΄. Ο Ν. 1414/1984 ΚΑΙ ΤΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ.

Σκοπός του Ν. 1414 είναι η υλοποίηση στο πεδίο της απασχόλησης των συνταγματικών διατάξεων της ισότητας (άρθρα 4 παρ. 2, 22 παρ. 1β΄ Συντάγματος), καθώς και η συμμόρφωση προς τις Οδηγίες 75/117 και 76/207 (ισότητα αμοιβών, ίση μεταχείριση στην απασχόληση). Η συμμόρφωση αυτή έπρεπε να είχε γίνει έως την 1.1.1981, όπως θα δούμε και στη συνέχεια. Γιαυτό ο Ν. 1414 έπρεπε να έχει αναδρομική εφαρμογή από 1.1.1981. Πάντως ο νόμος αυτός δεν μπορεί να περιορίσει τα δικαιώματα των εργαζομένων που θεμελιώνει το κοινοτικό δίκαιο.

Ο νόμος εφαρμόζεται στους **εργαζόμενους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα**. Τα άτομα που δεν ασκούν ελευθέρια επάγγελμα και παρέχουν υπηρεσίες με σύμβαση έργου ή ανεξάρτητων υπηρεσιών, δεν καλύπτονται από τον νόμο. Έτσι, μεταξύ άλλων, οι εργαζόμενοι «κατ' οίκον», δηλαδή, «με το κομμάτι», σε δικό τους χώρο, χωρίς να έχουν προσληφθεί ή να απασχολούνται για ορισμένο ή αόριστο χρόνο και χωρίς άμεση εποπτεία του εργοδότη, **δεν καλύπτονται από τον νόμο**. Τους εργαζόμενους αυτούς που, όπως είναι γνωστό, είναι κυρίως γυναίκες, δεν καλύπτουν απευθείας ούτε οι διατάξεις ισότητας του Συντάγματος. Γενικότερα, δεν τους καλύπτει το ελληνικό εργατικό δίκαιο. Το κοινοτικό δίκαιο όμως τους καλύπτει.

Εξάλλου, ο Ν. 1414 δεν εφαρμόζεται στους εργαζομένους με σχέση δημόσιου δικαίου (στο Δημόσιο, τους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης, τα ΝΠΔΔ). Μολονότι οι εργαζόμενοι αυτοί καλύπτονται απευθείας από το Σύνταγμα, δεν αποκλείεται να υπάρχουν ή να υπάρξουν στο μέλλον άμεσες ή έμμεσες νομοθετικές διακρίσεις. Πάντως έχουν καταγγελθεί διακρίσεις στην πράξη.

Γιαυτό, θα ήταν σκόπιμο και σύμφωνο προς το κοινοτικό δίκαιο να υπάρχουν και γι' αυτούς ρητές νομοθετικές διατάξεις, που να απαγορεύουν ειδικά και συγκεκριμένα όλες τις διακρίσεις — άμεσες και έμμεσες — που απαγορεύει και το κοινοτικό δίκαιο.

Πάντως, όσοι εργαζόμενοι δεν καλύπτονται από τον Ν. 1414/1984 ή άλλες νομοθετικές διατάξεις, μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους στηριζόμενοι απευθείας στο κοινοτικό δίκαιο που έχει δύναμη ανώτερη από του νόμου. Εξάλλου ο Ν. 1414 δεν απαγορεύει ρητά τις **έμμεσες διακρίσεις** σε όλο το φάσμα των εργασιακών σχέσεων, αλλά μόνον σε ορισμένα ζητήματα. Η γενική απαγόρευση όμως των έμμεσων διακρίσεων ισχύει στην Ελλάδα βάσει του κοινοτικού δικαίου και οι εργαζόμενοι που είναι θύματα τέτοιων διακρίσεων μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους στηριζόμενοι απευθείας στο κοινοτικό δίκαιο.

Ο Ν. 1414/1984 προβλέπει την επιβολή προστίμου 20.000-300.000 δραχμών στους εργοδότες που παραβαίνουν τις διατάξεις του.

Ε΄. ΤΟ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΟ ΤΟΥ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

Πρέπει εξ αρχής να τονιστεί ότι το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει όχι μόνον τις **άμεσες διακρίσεις**, αυτές δηλαδή που στηρίζονται φανερά στο φύλο, αλλά και τις έμμεσες ή συγκαλυμμένες διακρίσεις.

Έμμεση διάκριση μπορεί να υπάρχει όταν μια διάταξη της νομοθεσίας ή συλλογικής σύμβασης ή μια εργοδοτική πρακτική ή και ιδιωτική συμφωνία στηρίζεται σε κριτήρια φαινομενικά ουδέτερα, (δηλαδή, δεν διαφοροποιεί με τρόπο εμφανή τη μεταχείριση ανάλογα με το φύλο), η εφαρμογή της όμως στην πράξη θέτει σε δυσμενή θέση ομάδες που αποτελούνται, αποκλειστικά ή κυρίως, από άτομα του ενός φύλου, εκτός αν αποδεικνύεται ότι τα χρησιμοποιούμενα κριτήρια είναι δικαιολογημένα και αναγκαία για λόγους αντικειμενικούς που δεν έχουν απολύτως καμία σχέση με το φύλο.

Το ΔΕΚ έχει αποφανθεί σχετικά με έμμεσες διακρίσεις με δυο αποφάσεις του σχετικές με την ισότητα αμοιβών. Εξάλλου, η Επιτροπή, στις εκθέσεις της για την εφαρμογή του κοινοτικού δικαίου της ισότητας έχει επανειλημμένα επισημάνει τέτοιες διακρίσεις. Παράγοντα έμμεσης διάκρισης μπορεί να αποτελέσει μεταξύ άλλων, και η οικογενειακή κατάσταση του εργαζομένου.

Ι. ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ

1. Το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ.

α΄. Περιεχόμενο και χαρακτηρισ.

Το άρθρο 119, που ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981, επιβάλλει την ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία **«όμοια»**, δηλαδή **όχι μόνον ίδια**, αλλά και **ίσης αξίας**.

Ο κανόνας που περιέχει το άρθρο 119 είναι ταυτόσημος με τον κανόνα του άρθρου 22 παρ. 1β΄ του Συντάγματός μας, καθώς και με τον κανόνα που περιέχει η διεθνής σύμβαση εργασίας αριθμ. 100 (της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας), που έχει κυρωθεί με τον Ν. 46/1975 και έχει αρχίσει να ισχύει στη χώρα μας από τις 6.7.1976, με δύναμη υπερνομοθετική.

Το άρθρο 119 έχει **διπτό σκοπό**:

- i) **οικονομικό**: αποτροπή του ανταγωνισμού, που στηρίζεται στη συμπίεση των γυναικείων αμοιβών και τη συνακόλουθη μείωση του κόστους παραγωγής,
- ii) **κοινωνικό**: βελτίωση των συνθηκών ζωής και εργασίας με την εξίσωσή τους προς τα πάνω, στα πλαίσια των στόχων κοινωνικής πολιτικής που θέτει η ΣυνθΕΟΚ.

Ο κανόνας της ισότητας αμοιβών του άρθρου 119 έχει **άμεση εφαρμογή στις σχέσεις εργασίας ιδιωτικού και δημόσιου δικαίου**. Κάθε αντίθετη προς αυτόν διάταξη της εθνικής νομοθεσίας ή των συλλογικών συμβάσεων είναι ανίσχυρη και ανεφάρμοστη, και κάθε αντίθετη ιδιωτική συμφωνία είναι άκυρη.

β΄. Κριτήρια εφαρμογής.

- 1) **Ισότητα αμοιβών**. Το άρθρο αποκλείει κάθε διαφοροποίηση των **προϋποθέσεων** ή του **ύψους** της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

«Αμοιβή» κατά το άρθρο 119 αποτελούν όχι μόνο οι βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές, αλλά και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα σε χρήμα ή είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης εργασίας ή εξαιτίας της απασχόλησης.

Όπως βλέπουμε, η κοινοτική έννοια της αμοιβής είναι **ευρύτατη**. Ευρύτερη από την έννοια του μισθού ή του ανταλλάγματος της εργασίας. Περιλαμβάνει όλες τις παροχές που καταβάλλονται πραγματικά από τον εργοδότη, ανεξάρτητα ή και πέρα από τις νόμιμες ή συμφωνημένες παροχές και ανεξάρτητα από την ονομασία τους. Π.χ. επιδόματα κάθε είδους (γάμου ή οικογενειακά, ειδικών συνθηκών εργασίας, αλλαγής τόπου διαμονής κλπ), πριμ, ποσοστά των κερδών, αποζημίωση αποχώρησης, συγκοινωνιακές διευκολύνσεις κ.λπ.

- ii) **Ίση αξία των εργασιών**

Και η έννοια της ίσης αξίας είναι **ευρύτατη**. Δεν καλύπτει μόνο ίδιες, αλλά και διαφορετικές εργασίες. Αναφέρεται στο συγκεκριμένο περιεχόμενο της πράγματι εκτελούμενης εργασίας, δηλαδή στα συγκεκριμένα επιμέρους έργα που εκτελεί ο εργαζόμενος και όχι στον ίδιο τον εργαζόμενο ή την κατηγορία εργαζομένων που παρέχει την εργασία.

Η αξιολόγηση των εργασιών και η κατάταξή τους σε κλιμάκια αμοιβών πρέπει να γίνεται με κριτήρια αντικειμενικά. Δεν αρκεί να μην υπάρχει εμφανής διαφοροποίηση της αμοιβής κατά φύλο (π.χ. χωριστές κατηγορίες με διαφορετική αμοιβή κατά φύλο ή διαφορετική μονάδα μέτρησης της εργασίας).

Εκείνο που έχει σημασία είναι η **όλη διάρθρωση του συστήματος κατάταξης**. Το σύστημα αυτό δεν πρέπει να στηρίζεται αποκλειστικά ή κυρίως σε κριτήρια που αντιστοιχούν σε ιδιότητες ή προσόντα που απαντούν συνήθως στο ένα φύλο (π.χ. μυϊκή δύναμη, σωματική προσπάθεια και αντοχή, τεχνική κατάρτιση — ανδρικά κριτήρια) και να ευνοεί έτσι τις αντίστοιχες εργασίες, αλλά τουναντίον, ενόψει της φύσης των εργασιών, να λαμβάνει υπόψη και άλλα κριτήρια (π.χ. επιδεξιότητα, ακρίβεια, συνεχή προσοχή, νευρική ένταση, μονότονη επανάληψη των ίδιων εργασιών — «γυναικεία» κριτήρια), ώστε το σύστημα, στο σύνολό του, να αποκλείει κάθε (άμεση ή έμμεση) διάκριση λόγω φύλου. Αυτό ισχύει ανεξάρτητα από το αν η κατάταξη γίνεται από τη νομοθεσία ή από συλλογική σύμβαση, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία ή πρακτική του εργοδότη και ανεξάρτητα από το πεδίο εφαρμογής του συστήματος (αν αφορά, δηλαδή, επιχείρηση ή τμήμα της, υπηρεσία, κλάδο απασχόλησης ή επάγγελμα κ.λπ).

Αυτά προκύπτουν από τη νομολογία του ΔΕΚ. Αλλά και η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο καθώς και η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας, έχουν επανειλημμένα επισημάνει ότι, συχνά και κατά παράδοση, υποαξιολογούνται και κατατάσσονται σε

χαμηλές κλίμακες αμοιβών εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από γυναίκες, σε σύγκριση με εργασίες εκτελούμενες αποκλειστικά ή κυρίως από άνδρες, λόγω ακριβώς της υποαξιολόγησης ορισμένων κριτηρίων.

Το ΔΕΚ, εξάλλου, έχει αποφανθεί ότι η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων με **μειωμένο ωράριο**, σε σύγκριση με τους εργαζομένους με πλήρες ωράριο, μπορεί να θεωρηθεί έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εφόσον, στη συγκεκριμένη περίπτωση, οι εργαζόμενοι με μειωμένο ωράριο είναι αποκλειστικά ή κυρίως άτομα του ενός φύλου.

Η **απόδοση** των εργαζομένων, αυτή καθαυτή, δεν επιτρέπεται να αποτελεί τη βάση καθορισμού των αμοιβών, εκτός αν μετριέται με συγκεκριμένα, αντικειμενικά και κοινά για όλους κριτήρια (π.χ. κατά μονάδα εργασίας — εργασία «με το κομμάτι»).

Η λήψη υπόψη και άλλων κριτηρίων, εκτός από τα σχετικά με την αξία της εργασίας, κατά τον καθορισμό της αμοιβής, δεν αποκλείεται, δεδομένου ότι η αμοιβή δεν περιλαμβάνει μόνον το αντάλλαγμα της εργασίας, όπως προαναφέρθηκε. Και τα λοιπά όμως κριτήρια πρέπει να είναι συγκεκριμένα και αντικειμενικά. Η διαφοροποίηση της αμοιβής βάσει κριτηρίων που αντιστοιχούν σε ασαφείς και απροσδιόριστες έννοιες, όπως π.χ. το συμφέρον της υπηρεσίας ή της επιχείρησης ή το δημόσιο ή κοινωνικό συμφέρον, είναι ανεπιτρέπτη.

Από τη στιγμή που εξακριβώνεται, με βάση τον ορισμό της αμοιβής που δίνει το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ, ότι κάποια παροχή, προερχόμενη από τον εργοδότη, αποτελεί στοιχείο της αμοιβής, την δικαιούνται άνδρες και γυναίκες που εκτελούν εργασία ίσης αξίας. Οποιαδήποτε άμεση ή έμμεση διάκριση σχετική με τις προϋποθέσεις ή το ύψος της παροχής αυτής απαγορεύεται.

Εξάλλου, το ΔΕΚ έχει επανειλημμένα κρίνει ότι η **εξίσωση** των αμοιβών πρέπει να γίνεται **προς τα πάνω**, δηλαδή με την αύξηση της κατώτερης αμοιβής και όχι με τη μείωση της ανώτερης.

2. Η ΟΔΗΓΙΑ 75/117

Η Οδηγία 75/117, στοχεύει στη διευκόλυνση και επίσπευση της πλήρους εφαρμογής του άρθρου 119 στην πράξη, σε όλους τους τομείς και όλους τους εργαζομένους της Κοινότητας, έτσι ώστε να εξαλειφθεί κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την αμοιβή.

Η Οδηγία δεν επηρεάζει την άμεση εφαρμογή του άρθρου 119. Απλώς επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 119, διευκρινίζοντάς τον σε ορισμένα σημεία και επιβάλλει ορισμένα συμπληρωματικά εθνικά μέτρα, τα οποία αποβλέπουν κυρίως στη βελτίωση της δικαστικής προστασίας των εργαζομένων που είναι θύματα διακρίσεων στην αμοιβή, λόγω φύλου.

Τα μέτρα αυτά πρέπει να αφορούν όλους τους εργαζομένους με σχέση ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου. Ειδικότερα, η **Οδηγία επιβάλλει στα Κράτη-μέλη να λάβουν τα μέτρα που είναι αναγκαία και αποτελεσματικά ώστε:**

- α) Να μπορεί κάθε εργαζόμενος που θεωρεί τον εαυτό του θύμα διάκρισης στην αμοιβή λόγω φύλου να διεκδικεί, κατά τρόπο αποτελεσματικό, τα δικαιώματά του «διά της δικαστικής οδού» (άρθρο 2).
- β) Να καταργηθούν οι διακρίσεις στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, «που απορρέουν από νομοθετικές, κανονιστικές, ή διοικητικές διατάξεις» (άρθρο 3).
- γ) Να καταργηθούν ή να τροποποιηθούν οι διατάξεις συλλογικών συμβάσεως ή μισθολογίων, καθώς και οι συμφωνίες που αφορούν αμοιβές και οι ατομικές συμβάσεις εργασίας, που περιέχουν διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών στις αμοιβές (άρθρο 4).
- δ) Να προστατεύονται οι εργαζόμενοι που διεκδικούν τα δικαιώματά τους, από εκδικητική απόλυση (άρθρο 5).
- ε) Να ενημερώνονται οι εργαζόμενοι για το δικαίωμα της ισότητας, με κάθε πρόσφορο τρόπο, όπως η πληροφόρηση στον τόπο εργασίας (άρθρο 7).

Η Οδηγία, όπως όλες οι κοινοτικές Οδηγίες, θέτει προθεσμία για τη συμμόρφωση των Κρατών-μελών προς τις επιταγές της. Η μη έγκαιρη και πλήρης συμμόρφωση ενός Κράτους αποτελεί παράβαση του κοινοτικού δικαίου, που προκαλεί την παρέμβαση της Επιτροπής (διαδικασία παράβασης που προαναφέρθηκε), δεν επηρεάζει όμως καθόλου την άμεση εφαρμογή του άρθρου 119 και δεν εμποδίζει τους εργαζομένους να διεκδικήσουν και δικαστικά τα δικαιώματά τους που θεμελιώνει το άρθρο 119.

Όπως όλες οι Οδηγίες, των οποίων η προθεσμία εφαρμογής είχε λήξει πριν από την ένταξη της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, έτσι και η **Οδηγία 75/117 άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα από την ημέρα της ένταξης (1.1.1981).** Το Ελληνικό Κράτος όφειλε να λάβει τα αναγκαία μέτρα συμμόρφωσης έως την ημέρα αυτήν. Δεν τα έλαβε όμως. Έτσι, οποιοδήποτε καθυστερημένο νομοθετικό ή άλλο μέτρο (όπως ο Ν. 1414/1984) πρέπει να ισχύει αναδρομικά από 1.1.1981. Ο Ν. 1414 ορίζει ότι αρχίζει να ισχύει από 2.2.1984. Αυτό είναι αντίθετο προς το κοινοτικό δίκαιο. Πάντως, τα δικαιώματα των εργαζομένων, που θεμελιώνει το άρθρο 119, δεν επηρεάζονται από την καθυστέρηση των εθνικών μέτρων συμμόρφωσης γιατί δεν εξαρτώνται από τα μέτρα αυτά, αλλά πηγάζουν απευθείας από το κοινοτικό δίκαιο. Καμία νομοθετική διάταξη δεν μπορεί να περιορίσει τα δικαιώματα αυτά και τα θύματα διακρίσεων μπορούν να τα διεκδικήσουν προσφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια, τα οποία έχουν καθήκον να εφαρμόζουν το άρθρο 119 από 1.1.1981.

3. Η ισότητα αμοιβών και ο Νόμος 1414/1984.

Ο Ν. 1414 (άρθρο 4 παρ. 1) περιέχει ορισμό της **αμοιβής**, που είναι **περιοριστικός**, σε σχέση με τον ορισμό του άρθρου 119. Χαρακτηρίζει την αμοιβή ως «αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας», ενώ όπως σημειώσαμε πιο πάνω η έννοια της αμοιβής είναι πολύ ευρύτε-

ρη. Αυτό μπορεί να δημιουργήσει σύγχυση, που να εμποδίζει ενδεχόμενα την ικανοποίηση δικαιων αιτημάτων των εργαζομένων. Γι' αυτό δεν πρέπει να λαμβάνεται υπόψη η έννοια της αμοιβής όπως την ορίζει ο νόμος, αλλά όπως την ορίζει το άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ, που έχει δύναμη ανώτερη από του νόμου.

Ο Ν. 1414, αναγνωρίζοντας ότι **τα επιδόματα γάμου ή οικογενειακά επιδόματα** αποτελούν τμήμα της αμοιβής (πράγμα που είναι αναμφισβήτητο κατά το κοινοτικό δίκαιο), ορίζει ότι «στο εξής» (δηλαδή μετά τη δημοσίευσή του, που έγινε στις 2.2.1984), πρέπει να χορηγούνται στο ακέραιο και στους δυο συζύγους ή γονείς. Το δικαίωμα όμως των εργαζομένων γυναικών να παίρνουν τα επιδόματα αυτά στο ακέραιο, με τις ίδιες ακριβώς προϋποθέσεις που τα παίρνουν και οι άνδρες, υπήρχε ήδη, από 1.1.1981, βάσει του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ, αλλά και πριν από την ημέρα αυτήν, βάσει του άρθρου 22 παρ. 1β' του Συντάγματος και της Σύμβασης 100, ανεξάρτητα από το αν οι συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις περιείχαν διακρίσεις εις βάρος τους. Αυτό το δικαίωμα δεν μπορεί να το αφαιρέσει ούτε να το περιορίσει ο Ν. 1414.

4. Η εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών από τα ελληνικά δικαστήρια.

Τα ελληνικά δικαστήρια έχουν ήδη εφαρμόσει τον κανόνα της ισότητας αμοιβών και έχουν δικαιώσει εργαζόμενες γυναίκες, σπληνιζόμενα είτε στο Σύνταγμα ή τη Σύμβαση 100, είτε και στο άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ. Οι αποφάσεις αυτές αφορούν διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακών βαρών, καθώς και άλλες διακρίσεις στην αμοιβή που προκύπτουν από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις ή ατομικές συμβάσεις εργασίας ή απο εργοδοτική πρακτική.

Η νομολογία μας παρουσιάζει μια αναμφισβήτητη πρόοδο τα τελευταία χρόνια. Εκείνο όμως που υστερεί πολύ είναι η ενημέρωση των εργαζομένων. Έτσι, ενώ υπάρχουν ακόμη σε διάφορες διατάξεις, καθώς και στην πράξη, χτυπητές άμεσες διακρίσεις, καθώς και σοβαρές ενδείξεις για έμμεσες διακρίσεις, έχουμε ελάχιστες προσφυγές στα δικαστήρια. Εκείνο όμως που είναι ακόμη πιο ανησυχητικό είναι ότι **όχι μόνο τα συνδικάτα, αλλά και το ίδιο το Κράτος, παρανομούν**, αγνοώντας το Σύνταγμα, τις διεθνείς συμβάσεις και τους νόμους, καθώς και τις αποφάσεις των δικαστηρίων και μάλιστα του Συμβουλίου Επικρατείας, όπως θα δούμε στη συνέχεια.

5. Παραδείγματα διατηρούμενων διακρίσεων

α'. Διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακό επίδομα

Ενώ τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων που καθορίζουν οι εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις έχουν εξισωθεί πλήρως από το 1978, υπάρχουν ακόμη και σήμερα **άμεσες διακρίσεις** σε ό,τι αφορά το **επίδομα γάμου ή οικογενειακό επίδομα**, που πληρώνει ο εργοδότης σε ποσοστό του μισθού ή ημερομισθίου.

Συγκεκριμένα, ενώ στους έγγαμους άνδρες εργαζομένους το επίδομα χορηγείται σε κάθε περίπτωση, στις έγγαμες εργαζόμενες χορηγείται μόνον αν συντρέχει και μία ή περισσότερες ειδικές προϋποθέσεις (έχουν ορισμένο αριθμό παιδιών, ή έχουν σύζυγο μη εργαζόμενο ή σύζυγο συνταξιούχο, ή είναι χήρες κ.λπ). Ακόμη και μετά τον Ν. 1414, η ε.γ.σ.σ.ε. του 1984. Παρόμοιες διακρίσεις περιέχουν και πολλές επαγγελματικές ή ειδικές (επιχειρήσεων) συλλογικές συμβάσεις και διαιτητικές αποφάσεις. Τέτοια διάκριση κρίθηκε αντισυνταγματική από το Συμβούλιο Επικρατείας (απόφαση 520/1983).

Πιο πρόσφατα το Εφετείο Αθηνών (απόφαση 10362/1986) και το Συμβούλιο Επικρατείας (απόφαση 748/1987) έκριναν ότι η διάκριση που περιέχει η ε.γ.σ.σ.ε. είναι αντισυνταγματική και αντίθετη προς το κοινοτικό δίκαιο, καθώς και προς τον Ν. 1414. Το Εφετείο δέχτηκε την αγωγή της εργαζομένης που ζητούσε το επίδομα, μολονότι αυτή δεν είχε καμία από τις προϋποθέσεις που απαιτεί η ε.γ.σ.σ.ε. για τις γυναίκες, αλλά μόνον τις προϋποθέσεις που απαιτεί για τους άνδρες. Το Συμβούλιο Επικρατείας ακύρωσε τη διάταξη της ε.γ.σ.σ.ε. που απαιτούσε τις ειδικές προϋποθέσεις για τις γυναίκες.

Θα περίμενε κανείς ότι η ε.γ.σ.σ.ε. του 1988 θα έδινε, επιτέλους, το επίδομα γάμου και στις γυναίκες, στο ακέραιο και χωρίς καμία ειδική προϋπόθεση, και μάλιστα αναδρομικά. Εντούτοις, και αυτή επαναλαμβάνει την ίδια διάταξη, με τις ίδιες διακρίσεις, και προσθέτει ότι, όσες εργαζόμενες δεν έχουν καμία από τις ειδικές προϋποθέσεις που απαιτούνται για τις γυναίκες, θα το παίρνουν από 1.1.1988, αλλά όχι στο ακέραιο. Μόνο στο 5% του βασικού μισθού ή ημερομισθίου τους. Στο ακέραιο (10%) θα το πάρουν μόνον από 1.1.1989.

Η διάταξη αυτή της ε.γ.σ.σ.ε. θα εφαρμοστεί σε μεγάλο αριθμό εργαζομένων γυναικών: σ' αυτές που δεν καλύπτονται από ευμενέστερη συλλογική σύμβαση ή διαιτητική απόφαση, καθώς και σ' αυτές που καλύπτονται από συλλογικές συμβάσεις ή διαιτητικές αποφάσεις που παραπέμπουν στην ε.γ.σ.σ.ε. Και θα πρέπει πάλι οι γυναίκες αυτές να τρέχουν στα δικαστήρια, ζητώντας κάτι που τους ανήκει εδώ και χρόνια, και τα δικαστήρια θα επιβαρυνθούν με ένα πρόβλημα που είναι ήδη λυμένο κατά τρόπο σαφέστατο.

Το εκπληκτικό όμως δεν είναι μόνον ότι τα συνδικάτα παρανόμησαν, ακόμη μία φορά, εις βάρος των μελών τους. Εκείνο που είναι πιο εκπληκτικό είναι ότι το Υπουργείο Εργασίας, που ελέγχει τη νομιμότητα όλων των συλλογικών συμβάσεων και έπρεπε να επιστρέψει την ε.γ.-σ.σ.ε. στις οργανώσεις που την υπέγραψαν, για να αφαιρέσουν τη διάκριση, και να αρνηθεί να τη δημοσιεύσει στην Εφημερίδα της Κυβερνήσεως αν δεν το έκαναν, έσπευσε να τη δημοσιεύσει, πέντε μόλις μέρες μετά την υπογραφή της. Και σαν να μην έφτανε αυτό, κυρώθηκε και με νόμο η διάταξη της ε.γ.σ.σ.ε. που αφορά το επίδομα γάμου!

Έτσι, 8 χρόνια μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες και 13 χρόνια αφότου το Σύνταγμα μας καθιέρωσε την ισότητα των φύλων, σαν να μη φτάνει που

εξακολουθούν να υπάρχουν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στις συλλογικές συμβάσεις και στην πράξη, **το Ελληνικό Κράτος καθιέρωσε την ανισότητα και με νόμο!**

β'. Παραδείγματα άλλων διακρίσεων.

Υπάρχουν ακόμη συλλογικές συμβάσεις εργασίας (σ.σ.ε.) και διαιτητικές αποφάσεις (δ.α.) που περιέχουν χωριστές ανδρικές και γυναικείες επαγγελματικές κατηγορίες, με χαμηλότερες αμοιβές για τις γυναικείες κατηγορίες. Αναφέρουμε ορισμένα παραδείγματα:

Η σ.σ.ε. εργατοτεχνιτών ελαστικού του 1979 κατέτασε τους άνδρες εργάτες σε δύο κατηγορίες («ειδικευμένων» και «ανειδικευτών») και τις γυναίκες σε μία τρίτη («εργατριών γενικώς») με ημερομίσθιο κατώτερο και από εκείνο των ανειδικευτών εργατών. Το Μονομελές Πρωτοδικείο Αθηνών (απόφαση 4087/1981) δέχτηκε αγωγή γυναίκας που, ενώ εκτελούσε ειδικευμένη εργασία, πληρωνόταν ως ανειδικευτη εργάτρια και καταδίκασε τον εργοδότη της να πληρώσει την αμοιβή που προβλεπόταν από την σ.σ.ε. για τους ειδικευμένους άνδρες. Ο εργοδότης εκτέλεσε την απόφαση. Οι μεταγενέστερες όμως σ.σ.ε. του 1984 και του 1985, απλώς περιόρισαν τις τρεις κατηγορίες εργατών σε δύο: των «ειδικευμένων εργατών» και των «ανειδικευτών εργατών και εργατριών», εξακολουθώντας έτσι να αποκλείουν τις γυναίκες από την κατηγορία των ειδικευμένων εργατών.

Άλλο παράδειγμα αποτελούν οι συλλογικές ρυθμίσεις των εργατοτεχνιτών χαρτοποιίας. **Η ΔΔΔΔ Αθ. 58/86, με παραπομπή σε προηγούμενες σ.σ.ε. και δ.α. διατηρεί χωριστές κατηγορίες κατά φύλο, με χαμηλότερες αμοιβές για τις γυναίκες.**

Αλλά, ακόμη και σε περιπτώσεις που οι χωριστές κατηγορίες έχουν εξαλειφθεί, προκύπτουν ή είναι πολύ πιθανές έμμεσες διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Αυτό συμβαίνει, κυρίως επειδή οι ονομασίες των κατηγοριών γράφονται και στα δύο γένη, αλλά η κατάταξή τους δεν έχει αλλάξει ή έχει αλλάξει μόνο σε περιορισμένο βαθμό. Έτσι, οι κατηγορίες που είχαν προηγουμένως γυναικεία ονομασία και που, προφανώς, εξακολουθούν να αποτελούνται αποκλειστικά ή κυρίως από γυναίκες, εξακολουθούν να κατατάσσονται στα ίδια χαμηλά κλιμάκια αμοιβών. Παραδείγματα αποτελούν οι συλλογικές ρυθμίσεις των εργαζομένων στην κυτιοποιία (ΔΔΔΔ Αθ. 67/1984) και στην κλωστοϋφαντουργία (σ.σ.ε. 16.3.1982 και επόμενες).

Ενδείξεις για τη διατήρηση της ίδιας σύνθεσης των κατηγοριών, αλλά και του πόσο βαθεία είναι ριζωμένη ή αποτελούν οι αγγελίες των εφημερίδων. Αυτές είναι, κατά κάποιον τρόπο, η κορυφή του παγόβουνου. Έτσι, π.χ. στην κλωστοϋφαντουργία και τη βιομηχανία ματιομού, μολονότι οι παραδοσιακές γυναικείες κατηγορίες (π.χ. κλώστριες, πλέκτρες, ράπτριες, γαζώτριες) έχουν αντικατασταθεί, από άποψη ορολογίας, με κατηγορίες μικτές, στις αγγελίες αναφέρονται οι γυναικείες ονομασίες. Αντιθέτως, οι αγγελίες αναφέρονται οι γυναικείες ονομασίες. Αντιθέτως, οι αγγελίες για πρόσληψη τεχνικών, οι οποίοι συνήθως κατατάσσονται σε υψηλά κλιμάκια αμοιβών των σ.σ.ε. και δ.α., απευθύνονται συνήθως σε άνδρες.

Γενικότερα, παρατηρείται στις σ.σ.ε. και δ.α. κατάταξη των επαγγελματιών και εργασιών που απαιτούν μυική δύναμη σε υψηλότερες κλιμακικές αμοιβών, σε σχέση με εργασίες που απαιτούν συγκέντρωση και επιδεξιότητα. Το ίδιο συμβαίνει με τεχνικά επαγγέλματα, σε σχέση με επαγγέλματα παροχής υπηρεσιών.

II. Ίση μεταχείριση στην απασχόληση

1. Η Οδηγία 76/207.

Η Οδηγία 76/207 καθιερώνει την ισότητα μεταχείρισης ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, τις προαγωγές, τις συνθήκες εργασίας και την απόλυση. **Έχει εφαρμογή σε όλους τους εργαζόμενους με σχέση ιδιωτικού ή δημόσιου δικαίου.**

Σύμφωνα με την Οδηγία αυτήν, ισότητα μεταχείρισης σημαίνει «απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο, άμεσα ή έμμεσα, σε σχέση ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση». **Αποκλίσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης** επιτρέπονται για «επαγγελματικές δραστηριότητες, για τις οποίες, εξαιτίας της φύσης τους ή των συνθηκών άσκησής τους, το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας».

Το ΔΕΚ έκρινε ότι η Οδηγία επιτρέπει ελάχιστες αποκλίσεις, οι οποίες πρέπει να προβλέπονται κατά τρόπο συγκεκριμένο και όχι γενικό και αόριστο. Τόνισε ότι η Οδηγία δεν επιβάλλει, αλλά απλώς επιτρέπει τη θέσπιση αποκλίσεων. Υποχρεώνει όμως τα Κράτη-μέλη να υποβάλουν, κατά περιόδους, στην Επιτροπή πλήρη και σαφή κατάλογο των εξαιρούμενων εργασιών εκθέτοντας συγκεκριμένα και τους λόγους κάθε απόκλισης, ώστε η Επιτροπή να μπορεί να ελέγξει αν είναι δικαιολογημένες.

Το ΔΕΚ, ύστερα από προδικαστικά ερωτήματα, έκρινε ότι είναι αντίθετη προς την Οδηγία η γενική και αόριστη εξαίρεση της απασχόλησης σε ιδιωτικές κατοικίες και σε επιχειρήσεις που απασχολούν λιγότερους από 5 εργαζόμενους, καθώς και ότι η φύση του επαγγέλματος του αστυνομικού δεν δικαιολογεί διακρίσεις.

Η Οδηγία προβλέπει τη δυνατότητα **θετικών δράσεων**, δηλαδή, μέτρων «που αποβλέπουν στην προώθηση της ισότητας ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ιδίως με την άρση των ανισοτήτων που εκδηλώνονται στην πράξη και θίγουν τις ευκαιρίες των γυναικών».

Επιβάλλει την **εξάλειψη των διακρίσεων** από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις, τους κανονισμούς επιχειρήσεων, τα καταστατικά ελεύθερων επαγγελματιών και τις ατομικές συμβάσεις εργασίας.

Όπως και η Οδηγία 75/117, εξασφαλίζει το **δικαίωμα διεκδίκησης των δικαιωμάτων «δια της δικαστικής οδού»** και την προστασία από εκδικητική απόλυση.

Εξάλλου, επιβάλλει τη μελέτη και αναθεώρηση της ειδικής **προστατευτικής για τις γυναίκες νομοθεσίας**, εφόσον εξακριβωθεί ότι οι συνθήκες που επέβαλαν την θέσπισή της έπαψαν

να υπάρχουν. **Αναθεώρηση δεν σημαίνει κατ' ανάγκη κατάργηση της προστατευτικής νομοθεσίας.** Εφόσον π.χ. η νομοθεσία αυτή θεσπίστηκε για την προστασία της υγείας των γυναικών και εξακριβωθεί, με ειδικές και συγκεκριμένες έρευνες και εμπειριστατωμένη μελέτη, ή προκύπτει από μία διεθνή σύμβαση εργασίας ή από το ίδιο το κοινοτικό δίκαιο, ότι αντιμετωπίζεται έτσι πράγματι ένας συγκεκριμένος κίνδυνος για την υγεία και των δύο φύλων, η εξίσωση κι εδώ, όπως και στις αμοιβές, θα πρέπει να γίνει προς τα πάνω, δηλαδή με την επέκταση της προστασίας και στους άνδρες. Αν εξακριβωθεί ότι ο κίνδυνος, για λόγους βιολογικούς, απειλεί μόνο τις γυναίκες, έστω και για μία περίοδο της ζωής τους, η προστατευτική νομοθεσία πρέπει να διατηρηθεί για τις γυναίκες μόνο και για όση περίοδο της ζωής τους αυτό είναι αναγκαίο. **Η ισότητα δεν πρέπει με κανένα τρόπο να γίνεται πρόσχημα για χειροτέρευση της θέσης των εργαζομένων.** Η μελέτη πάντως της προστατευτικής νομοθεσίας είναι επιβεβλημένη. Από ό,τι ξέρουμε όμως, στην Ελλάδα δεν έχει γίνει τίποτα τέτοιο.

Τα μέτρα προστασίας της μητρότητας, όπως ορίζει ρητά η Οδηγία, δεν είναι αντίθετα προς την αρχή της ισότητας. Δεν υπάγονται στα προστατευτικά μέτρα, των οποίων πρέπει να μελετηθεί η αναθεώρηση. Τουναντίον μάλιστα, η δυσμενής μεταχείριση γυναικών που είναι σε κατάσταση εγκυμοσύνης ή λοχειάς (στη δεύτερη περίπτωση, τουλάχιστον για το διάστημα που ορίζει η εθνική νομοθεσία για τη μετά τον τοκετό άδεια μητρότητας) θα πρέπει να θεωρηθεί ως διάκριση εις βάρος αυτών των γυναικών, οφειλόμενη στην οικογενειακή τους κατάσταση, που απαγορεύεται από την Οδηγία.

Πρέπει να υπενθυμιστεί, ότι η προστασία της μητρότητας, της οικογένειας και της παιδικής ηλικίας, καθώς και της υγείας των εργαζομένων, επιβάλλονται και από το άρθρο 21 του Συντάγματός μας.

Οι διατάξεις της Οδηγίας έχουν άμεση εφαρμογή. Θεμελιώνουν δικαιώματα που οι εργαζόμενοι μπορούν να διεκδικήσουν και δικαστικά.

Όπως η Οδηγία 75/117, έτσι και η Οδηγία 76/207 άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα από 1.1.1981 και τα μέτρα συμμόρφωσης προς αυτήν έπρεπε να είχαν ληφθεί έως τότε.

Η καθυστέρηση της συμμόρφωσης δεν επηρεάζει καθόλου τα δικαιώματα που θεμελιώνει η Οδηγία. Τα θύματα των διακρίσεων μπορούν να τα διεκδικήσουν προφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια και τα ελληνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόσουν την Οδηγία από 1.1.1981.

2. Ο Ν. 1414 και η ίση μεταχείριση στην απασχόληση.

Ο Ν. 1414 απαγορεύει τις διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, την επαγγελματική εξέλιξη και την απόλυση. Προβλέπει και τη δυνατότητα θετικών δράσεων με μια καλά διατυπωμένη διάταξη. Όπως όμως στο ζήτημα της ισότητας αμοιβών, έτσι και στα ζητήματα που ρυθμίζει η Οδηγία 76/207, ο Ν. 1414 παρουσιάζει ορισμένες ελλείψεις. Παρουσιάζει και ορισμένα προβλήματα που δημιουργούν σοβαρούς κινδύνους για την υγεία της νέας γενιάς.

α'. Διακρίσεις εις βάρος των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Ο Ν. 1414 απαγορεύει τη δυσμενή μεταχείριση εγκύων γυναικών ως προς την πρόσληψη, η προστασία όμως που παρέχει είναι ανεπαρκής. Απαγορεύει την άρνηση πρόσληψης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης. Το βάρος όμως της απόδειξης ότι η μη πρόσληψη οφείλεται στην εγκυμοσύνη ανήκει στη γυναίκα, και έτσι της είναι δύσκολο, και συχνά αδύνατο, να προβλέπεται με επιτυχία τα δικαιώματά της. Για να είναι η προστασία πραγματική, θα έπρεπε να προβλέπεται ότι η γυναίκα θα έχει να αποδείξει μόνον τη εγκυμοσύνη της και τη μη πρόσληψη και ο εργοδότης ότι η μη πρόσληψη οφείλεται σε άλλους, καθαρά αντικειμενικούς λόγους, σχετικούς με τη συγκεκριμένη εργασία, που δεν έχουν καμία άμεση ή έμμεση σχέση με την εγκυμοσύνη της γυναίκας.

Εξάλλου η προστασία της μητρότητας που παρέχει ο Ν. 1414 είναι ελλιπής, αφού δεν καλύπτονται και όλες οι άλλες περιπτώσεις όπου μπορεί να υπάρξουν, και στην πράξη συχνά υπάρχουν, διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων γυναικών λόγω μητρότητας, δηλαδή κυρίως λόγω εγκυμοσύνης και λοχειάς (π.χ. διακρίσεις ως προς την επαγγελματική εξέλιξη, τις συνθήκες εργασίας, την απόλυση).

Την έλλειψη αυτή του Ν. 1414 κάλυψε εν μέρει ο Ν. 1483/1984, που απαγορεύει την απόλυση κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί ένα έτος μετά τον τοκετό, ή για μεγαλύτερο διάστημα που απουσιάζει η γυναίκα λόγω ασθένειας οφειλόμενης στη κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος. Το βάρος της απόδειξης ότι υπάρχει σπουδαίος λόγος το έχει ο εργοδότης. Ως σπουδαίος λόγος όμως δεν μπορεί να θεωρηθεί η ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της γυναίκας, η οποία οφείλεται στη εγκυμοσύνη.

β'. Εξαιρούμενες επαγγελματικές δραστηριότητες

Ο Ν. 1414 περιέχει γενικές και αόριστες διατάξεις σχετικές με τις επιτρεπόμενες αποκλίσεις από την ισότητα μεταχείρισης. Για να μην υπάρχει όμως αντίθεση προς το άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος και την Οδηγία 76/207, όπως έχει κρίνει το Συμβούλιο Επικρατείας και το ΔΕΚ, οι εξαιρούμενες επαγγελματικές δραστηριότητες πρέπει να προβλέπονται ειδικά και συγκεκριμένα από τον νόμο και να είναι προφανές ότι το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας για την άσκησή τους. Τέτοιες αποκλίσεις δικαιολογούνται για εργασίες που μπορούν να εκτελεστούν μόνον από άτομα του ενός φύλου για λόγους βιολογικούς (κλασικά παραδείγματα που απαντούν στις περισσότερες εθνικές νομοθεσίες: ανδρικά ή γυναικεία μακενέ ή μοντέλα, ηθοποιοί ή τραγουδιστές ή χορευτές για ανδρικούς ή γυναικείους ρόλους).

Ο Ν. 1414 δεν προβλέπει συγκεκριμένες αποκλίσεις. Συνεπώς, καμία απόκλιση δεν μπορεί

να στηριχτεί στον Ν. 1414 και έτσι καμία απασχόληση ή επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί νόμιμα να απαγορευτεί σε άτομα του ενός φύλου, ούτε και καμία αγγελία, διαφήμιση ή προκήρυξη θέσεων απευθυνόμενη σε άτομα του ενός φύλου μπορεί να θεωρηθεί νόμιμη με βάση τον Ν. 1414. **Οι σχετικές με τις αποκλίσεις διατάξεις του Ν. 1414 δεν πρέπει να δημιουργήσουν καμία σύγχυση και οι γυναίκες πρέπει να ξέρουν ότι έχουν δικαίωμα να προσληφθούν σε οποιαδήποτε εργασία.**

Σημειώνουμε ότι η Γερμανία έχει καταδικαστεί από το ΔΕΚ για παράβαση της Οδηγίας, επειδή είχε επιτρέψει αποκλίσεις με διάταξη γενική και αόριστη, παρόμοια με του Ν. 1414.

γ'. Τροποποίηση της προστατευτικής νομοθεσίας — απασχόληση ανηλίκων σε επικίνδυνες εργασίες.

Ο Ν. ΔΚΘ' του 1912 απαγόρευε την απασχόληση γυναικών οποιασδήποτε ηλικίας σε ορισμένες εργασίες και κυρίως την απασχόλησή τους σε επικίνδυνες μηχανές. Τις απαγορεύσεις αυτές διατήρησε ο Ν. 1414 για τους ανηλίκους κάτω των 18 ετών και των δύο φύλων. Αυτή ήταν, ασφαλώς, η ενδεδειγμένη, σύμφωνη με το κοινοτικό δίκαιο, το Σύνταγμα και τις διεθνείς συμβάσεις εργασίας, καθώς και με τα σύγχρονα ιατρικά και κοινωνικά δεδομένα, λύση.

Πολλές όμως επικίνδυνες εργασίες απαγορεύονταν στα κορίτσια κάτω των 18 ετών και στα αγόρια κάτω των 16 ετών. Σε πολύ λίγες από αυτές τις περιπτώσεις η ηλικία εξισώθηκε στο 18ο έτος και για τα δύο φύλα και έτσι παρασχέθηκε η αναγκαία νομική προστασία και στα αγόρια. Για τις περισσότερες όμως επικίνδυνες εργασίες, η εξίσωση έγινε με τον **υποβιβασμό της ηλικίας στο 16ο έτος και για τα κορίτσια**. Πρόκειται για αποδεδειγμένα επικίνδυνες βιομηχανικές εργασίες, που μπορούν να σηματοδέψουν τα παιδιά για όλη τους τη ζωή (π.χ. εργασίες με επικίνδυνες χημικές ουσίες ή επικίνδυνα μηχανήματα, απασχόληση στην κλωστοϋφαντουργία, όπου η αιωρούμενη σκόνη και τα χνούδια προκαλούν την επαγγελματική ασθένεια της βροσινίωσης και όπου απασχολείται σημαντικός αριθμός κοριτσιών κ.λπ).

Η εξίσωση αυτή προς τα κάτω είναι αντίθετη τόσο προς το κοινοτικό δίκαιο, όσο και προς το Σύνταγμα (προστασία της παιδικής ηλικίας και της νεότητας καθώς και της υγείας, άρθρο 21 Συντάγματος) και τη διεθνή σύμβαση εργασίας 138, που έχει κυρωθεί με τον Ν. 1182/1981 και έχει αρχίσει να ισχύει για την Ελλάδα, με δύναμη ανώτερη από τη δύναμη του νόμου. Χαρακτηριστικό είναι ότι υπάρχει και Σύσταση της Επιτροπής των Ευρ. Κοινοτήτων (της 31.1.1967) που αφορά την προστασία των εργαζόμενων νέων και η οποία, εναρμονιζόμενη με τη διεθνή σύμβαση 138, προβλέπει το 18 έτος ως κατώτερη ηλικία για τις επικίνδυνες εργασίες, και για τα δύο φύλα. **Γιατί τώρα ο Ν. 1414 νομοποίησε την εκμετάλλευση της εργασίας των ανηλίκων που γίνεται από τους εργοδότες, προς βλάβη της υγείας της νέας γενιάς;**

3. Η εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τα ελληνικά δικαστήρια

Η Οδηγία 76/207 δεν έχει ακόμη εφαρμοστεί από τα ελληνικά δικαστήρια. Τα διοικητικά δικαστήρια όμως και ιδίως το Συμβούλιο Επικρατείας, έχουν εφαρμόσει την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, στηριζόμενα στο άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος, προκειμένου για διακρίσεις που είχαν δημιουργηθεί πριν από την έναρξη της Ελλάδας στις Ευρ. Κοινότητες. Με τις αποφάσεις αυτές κρίθηκε ότι για την πρόσβαση ή τη μετάταξη σε θέσεις δημοσίων υπαλλήλων πρέπει να εφαρμόζονται κριτήρια αντικειμενικά και αξιολογικά, που είναι σχετικά με τα καθήκοντα που συνεπάγεται η συγκεκριμένη θέση, ανεξάρτητα από το φύλο. Έτσι, η διάκριση των εργασιών σε «γυναικείες» και «ανδρικές» κρίθηκε αντισυνταγματική.

Επίσης κρίθηκε ότι οι **«αποκλίσεις»** από την αρχή της ισότητας των φύλων, που επιτρέπεται το άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος, είναι σύμφωνες προς το Σύνταγμα, μόνον αν προβλέπονται ειδικά και συγκεκριμένα από διάταξη νόμου και δικαιολογούνται από την **ανάγκη ειδικής προστασίας της γυναίκας**, ιδίως σε ό,τι αφορά τη μητρότητα, τον γάμο και την οικογένεια, ή από **λόγους καθαρά βιολογικούς**.

Έως σήμερα, το Συμβούλιο Επικρατείας έχει θεωρήσει επιτρεπτή μόνο μία απόκλιση: το ότι η στρατιωτική θητεία δεν είναι υποχρεωτική για τις γυναίκες (ΣΕ 2476/1986).

Εξάλλου, το Εφετείο Αθηνών (απόφαση 2188/1986) έκρινε ότι, όταν καθορίζεται για τις γυναίκες υποχρεωτικό όριο ηλικίας για τη λήξη της απασχόλησης κατώτερο από ότι για τους άνδρες (60ο και 65ο έτος αντίστοιχα) υπάρχει διάκριση εις βάρος των γυναικών ως προς τους όρους εργασίας, που είναι αντίθετη προς τη συνταγματική αρχή της ισότητας των φύλων (άρθρο 4 παρ. 2) και τον Ν. 1414 και προσβάλλει και το συνταγματικό κατοχυρωμένο δικαίωμα των γυναικών για εργασία (άρθρο 22 παρ. 1α). Έτσι, το Εφετείο δέχτηκε σχετική αγωγή γυναίκας, θεώρησε την απόλυσή της άκυρη και της επιδίκασε τις αποδοχές της από την απόλυση και μετά. Όμοια απόφαση (ερμηνευτική της Οδηγίας 76/207) έχει εκδώσει και το ΔΕΚ ύστερα από σχετικό προδικαστικό ερώτημα αγγλικού δικαστηρίου.

5. Παραδείγματα διατηρουμένων διακρίσεων

α'. Πρόσβαση στην απασχόληση.

1. Σύμφωνα με τον Δημοσιοϋπαλληλικό Κώδικα (ΥΚ), και τον Ν. 1735/1987 το γενικό κατώτατο όριο ηλικίας για την πρόσληψη στον δημόσιο τομέα τόσο για τους άνδρες, όσο και για τις γυναίκες, είναι το 21ο έτος. Οι άνδρες όμως δεν μπορούν να είναι υποψήφιοι παρά μόνο μετά την εκπλήρωση της στρατιωτικής τους θητείας ή τη νόμιμη απαλλαγή από αυτήν.

Αυτό σημαίνει ότι, στην πρώτη περίπτωση, το γενικό κατώτατο όριο είναι για αυτούς, στην πραγματικότητα, ανώτερο του 21ου έτους. Πρόκειται για ανεπιτρεπτή **έμμεση διάκριση** εις βάρος των ανδρών.

Θα ήταν σύμφωνο προς το Σύνταγμα και την Οδηγία 76/207, αν επιτρεπόταν και στους άνδρες να είναι υποψήφιοι και να διορίζονται από το 21ο έτος και να μην εκτελούν τα καθήκοντά τους κατά τη διάρκεια της στρατιωτικής θητείας. Σχετική πρόταση έχει κάνει από καιρό ο Σύνδεσμός μας προς το Υπουργείο Προεδρίας.

2. Εξάλλου ο ΥΚ ορίζει ότι οι γυναίκες μπορούν να διορίζονται σε βοηθητικές υπηρεσίες του **στρατού**, της **αστυνομίας**, της **χωροφυλακής**, του **λιμενικού σώματος**, του **πυροσβεστικού σώματος**, της **αγροφυλακής**, της **δασοφυλακής** και της **τελωνοφυλακής**, κατά τους ορισμούς σχετικών διαταγμάτων.

Ο Ν. 705/1977 εισήγαγε τη στράτευση των γυναικών (εθελοντική κατά την περίοδο της ειρήνης, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις, υποχρεωτική, με ορισμένες προϋποθέσεις, σε περίπτωση πολέμου ή γενικής επιστράτευσης). Οι γυναίκες όμως δεν γίνονται δεκτές στις στρατιωτικές σχολές, ενώ, αντίθετα, στις σχολές αξιωματικών νοσοκόμων γίνονται δεκτές μόνο γυναίκες.

Οι γυναίκες έγιναν δεκτές στη χωροφυλακή και την αστυνομία από το 1953, σε ένα περιορισμένο αριθμό θέσεων, καθώς και στις αντίστοιχες σχολές, κατά ένα ποσοστό 10%. Και μετά την ενοποίηση των σωμάτων της χωροφυλακής, της αστυνομίας και της αγροφυλακής σε ένα σώμα (ελληνική αστυνομία) διατηρούνται οι περιορισμοί αυτοί σ' ό,τι αφορά την πρόσβαση στο ενιαίο αυτό σώμα. Εξάλλου οι γυναίκες δεν έχουν γίνει ακόμη δεκτές στο πυροσβεστικό σώμα.

Το Π.Δ. 158/18.5.1983 επέτρεψε τον διορισμό γυναικών στο σώμα των τελωνοφυλάκων, που θεωρείται ημι-στρατιωτικό σώμα, σε ένα ποσοστό 5% των θέσεων μόνον.

3. Οι α.σ.ε. και δ.σ., που προβλέπουν ακόμη **χωριστές επαγγελματικές κατηγορίες** κατά φύλο (βλ. πιο πάνω, Ισότητα Αμοιβών, §5β'), περιέχουν άμεσες διακρίσεις όχι μόνον ως προς την αμοιβή, αλλά και ως προς την πρόσβαση στις αντίστοιχες θέσεις εργασίας.

Τη διατήρηση στην πράξη διακρίσεων λόγω φύλου κατά την πρόσβαση στην απασχόληση, που οφείλονται στην επιβίωση παραδοσιακών διακρίσεων των επαγγελματιών και των εργασιών σε γυναικείες και ανδρικές, αποδεικνύει ο **μεγάλος αριθμός αγγελιών**, με τις οποίες ζητούνται για απασχόληση αποκλειστικά άνδρες ή αποκλειστικά γυναίκες. Οι αγγελίες αυτές συχνά δημοσιεύονται σε χωριστές, ανάλογα με το φύλο, στήλες των εφημερίδων, ορισμένες φορές μάλιστα κάτω από σκίτσα με γυναικείες ή ανδρικές φιγούρες. Κλασικά παραδείγματα: οι ειδικές στήλες για σερβιτόρες, μπαργούμεν, γραμματείς, υπαλλήλους γραφείου, γαζώτριες, από τη μία μεριά, για ανδρικό τεχνικό προσωπικό από την άλλη. Η κατάσταση αυτή εξακολουθεί ακόμη και μετά την ισχύ του Ν. 1414/1984, που απαγορεύει ρητά τέτοιες αγγελίες και προβλέπει την επιβολή προστίμων στους εργοδότες που τις δημοσιεύουν. Οι παραβάσεις αυτές δεν φαίνεται να απασχολούν κανένα, ούτε καν τα αρμόδια για την επιβολή των προστίμων κρατικά όργανα.

Οι προαναφερόμενες αγγελίες περιέχουν **άμεσες διακρίσεις** λόγω φύλου ως προς την πρόσβαση, αλλά και αρκετά συχνά, **ενδείξεις συγκαλυμμένων ή έμμεσων διακρίσεων** ως προς τους όρους και τις συνθήκες εργασίας και ιδίως την αμοιβή και προδίδουν ότι στην πράξη διατηρούνται οι τυπικά καταργημένες κατηγορίες κατά φύλο (βλ. και πιο πάνω, Ισότητα Αμοιβών, §5β').

β'. Συνθήκες εργασίας.

1. Οι γυναίκες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα δικαιούνται (μετά την πάροδο της υποχρεωτικής άδειας μητρότητας) **μειωμένο ημερήσιο ωράριο** κατά δύο ώρες, εφόσον έχουν παιδιά κάτω των δύο ετών και κατά μία ώρα εφόσον έχουν παιδιά 2-4 ετών. Νομιζόμαστε ότι πρόκειται για **άμεση διάκριση** εις βάρος των ανδρών, αντίθετη προς τα άρθρα 5 της Οδηγίας 76/207 και 4 παρ. 2 του Συντάγματος και όχι για μέτρο προστασίας της μητρότητας.

Η προστασία της μητρότητας, για την μετά τον τοκετό περίοδο αποσκοπεί στην προστασία του βρέφους και της μητέρας του, όσο διάστημα το βρέφος έχει ανάγκη από τη συνεχή παρουσία της μητέρας για την επιβίωση και τη ομαλή ψυχο-σωματική ανάπτυξη του, και η μητέρα έχει ανάγκη να αποκατασταθεί ψυχο-σωματικά από τον τοκετό.

Πέρα από το διάστημα υποχρεωτικής άδειας λοχείας 2 μηνών, και ιδίως όταν πρόκειται για περίοδο που φθάνει έως το τέταρτο έτος της ηλικίας του παιδιού, τα προστατευτικά μέτρα είναι αναγκαία για την προστασία όχι πλέον της μητρότητας, αλλά της παιδικής ηλικίας. Η προστασία όμως της παιδικής ηλικίας ανήκει και στους δύο γονείς, που είναι συνυπεύθυνοι για την ανατροφή του και έχουν τις σχετικές υποχρεώσεις και τα δικαιώματα, στα πλαίσια της άσκησης της γονικής μέριμνας.

Τα άρθρα 21 παρ. 1 και 4παρ. 2 του Συντάγματος επιβάλλουν στο κράτος να υποστηρίζει και να ενισχύει και τους δύο γονείς, ώστε να καθίσταται δυνατή η άσκηση της γονικής μέριμνας και από τους δύο, απο κοινού, και να επιτυγχάνεται η καλύτερη δυνατή προστασία του παιδιού.

Έτσι μέτρα προστασίας της παιδικής ηλικίας, των οποίων μόνον οι μητέρες μπορούν να επωφεληθούν, εάν είναι ούτε επιβεβλημένα, ούτε δικαιολογημένα και συνιστούν ανεπίτρεπτες διακρίσεις σε ό,τι αφορά τις συνθήκες εργασίας.

Ο νόμος έπρεπε να παρέχει τη δυνατότητα και στους δύο γονείς να κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, εκ περιτροπής και κατ' επιλογή τους.

2. Σύμφωνα με τον Ν. 148/1981 και τις προγενέστερες του διατάξεις, που διατηρεί σε ισχύ, στις γυναίκες που υπηρετούν στην **ελληνική αστυνομία** παρέχεται η ίδια εκπαίδευση με τους άνδρες, στην οποία περιλαμβάνεται και η χρήση των όπλων. Οι συνθήκες της υπηρεσίας είναι όμως διαφορετικές για τις γυναίκες. Ασκοούν μόνον ορισμένα ειδικά καθήκοντα, που προβλέπει ο νόμος ή ανατίθενται σ' αυτές από τους ανωτέρους τους. Εξάλλου, έχουν πρόσβαση

μόνον σε ορισμένους βαθμούς κατώτερων αξιωματικών.

Σύμφωνα με το Π.Δ. 158/18.5.1983, οι γυναίκες **τελωνοφύλακες** ασκούν επίσης ορισμένα καθήκοντα προβλεπόμενα από το Δ/γμα αυτό, καθώς και άλλα καθήκοντα που δεν είναι αντίθετα προς τις ιδιότητες και ικανότητες των γυναικών. Η προαγωγή τους πέρα από ορισμένο βαθμό επιτρέπεται μόνο σε αναλογία 5% του συνολικού αριθμού των θέσεων γυναικών τελωνοφύλακων.

III. Ίση μεταχείριση στην κοινωνική ασφάλιση

1. Η Οδηγία 79/7

Η Οδηγία 79/7 απαγορεύει τις διακρίσεις που βασίζονται στο φύλο, είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό ιδίως με την οικογενειακή κατάσταση. Εφαρμόζεται μόνον στα νομοθετικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Στην Ελλάδα όμως τα συστήματα είναι, στη μεγάλη τους πλειοψηφία, νομοθετικά και έτσι η Οδηγία εφαρμόζεται σε όλα.

Η Οδηγία καλύπτει τον ενεργό πληθυσμό, όλους εκείνους δηλαδή που ασκούν μία επαγγελματική δραστηριότητα, μισθωτούς ή ελεύθερους επαγγελματίες, καθώς και τους εργαζομένους των οποίων η δραστηριότητα έχει διακοπεί, λόγω ασθένειας, ατυχήματος ή ανεργίας, σ' εκείνους που αναζητούν εργασία όπως και στους συνταξιοδοτημένους ή ανάπηρους εργαζομένους.

Αφορά την προστασία κατά των κινδύνων ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας, ανεργίας, καθώς και την κοινωνική πρόνοια στους ίδιους τομείς. Δεν εφαρμόζεται στις συντάξεις και άλλες παροχές προς επιζώντες (όπως είναι οι συντάξεις χηρείας) ούτε στις οικογενειακές παροχές (εκτός αν πρόκειται για οικογενειακές παροχές που χορηγούνται ως προσαύξηση παροχών που καλύπτονται από την Οδηγία, όπως είναι τα οικογενειακά επιδόματα των συνταξιούχων).

Η Οδηγία επιτρέπει **αποκλίσεις**, κυρίως σε ό,τι αφορά τα **όρια ηλικίας για συνταξιοδότηση**.

Η ασφαλιστική **προστασία της μητρότητας** δεν είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση. Η Οδηγία 79/7, όπως και οι άλλες δύο Οδηγίες, εξασφαλίζει την **δυνατότητα διεκδίκησης των δικαιωμάτων δια της δικαστικής οδού**.

2. Η εφαρμογή της Οδηγίας 79/7 στην Ελλάδα.

Η Οδηγία 79/7 άρχισε να ισχύει για την Ελλάδα, όπως και για τα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας, στις 23 Δεκεμβρίου 1984. Τα μέτρα συμμόρφωσης προς την Οδηγία αυτήν έπρεπε να είχαν ληφθεί έως τότε. Εντούτοις, στην Ελλάδα, οι διακρίσεις στην κοινωνική ασφάλιση δεν έχουν ακόμη αντιμετωπιστεί με τρόπο σφαιρικό. Εκτός από το ΙΚΑ και τον ΟΓΑ, υπάρχουν, όπως είναι γνωστό, πάνω από 300 ασφαλιστικοί οργανισμοί, με μεγάλη ποικιλία διατάξεων, που καλύπτουν μεγάλο αριθμό ασφαλισμένων. Δεν έγινε ποτέ μελέτη όλων των διατάξεων αυτών, παρά έγιναν μόνον ορισμένες αποσπασματικές ρυθμίσεις.

Εκείνο όμως **που πρέπει να τονιστεί** είναι ότι, σύμφωνα με τη νομολογία του ΔΕΚ, **από 23.12.1984 οι διατάξεις της Οδηγίας που απαγορεύουν τις διακρίσεις έχουν άμεση εφαρμογή** και στην Ελλάδα, όπως και στα λοιπά Κράτη-μέλη της Κοινότητας. Τα θύματα διακρίσεων στην κοινωνική ασφάλιση μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους προσφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια και τα ελληνικά δικαστήρια έχουν καθήκον να εφαρμόσουν την Οδηγία από 23.12.1984. Η **εξίσωση** ως προς τις **ασφαλιστικές παροχές** (χρηματικές παροχές, ιατροφαρμακευτική ή νοσοκομειακή περίθαλψη κ.λπ.) θα γίνει κι εδώ **πρωτίστως τα πάνω**. Οι ασφαλισμένοι, δηλαδή, που αδικούνται λόγω φύλου θα πάρουν ό,τι παίρνουν και οι ασφαλισμένοι του άλλου φύλου που βρίσκονται υπό τις ίδιες συνθήκες.

Υπάρχει ήδη μία δικαστική απόφαση που εφαρμόζει την Οδηγία 79/7 σε ό,τι αφορά το οικογενειακό επίδομα των συνταξιούχων (Διοικητικό Πρωτοδικείο Αθηνών 12912/1987). Οι σχετικές με το επίδομα αυτό διακρίσεις εις βάρος των γυναικών, που διατηρούνται ακόμη στη νομοθεσία διαφόρων ασφαλιστικών ταμείων, είναι παρόμοιες με τις διακρίσεις ως προς το επίδομα γάμου ή οικογενειακό επίδομα των μισθωτών (βλ. πιο πάνω, Ισότητα Αμοιβών § 5α').

Υπάρχουν και αποφάσεις του Συμβουλίου Επικρατείας, που, πριν αρχίσει να ισχύει η Οδηγία 79/7, βάσει του άρθρου 4 § 2 του Συντάγματος, θεώρησαν ανεπίτρεπτες διακρίσεις σε συνταξιοδοτικές παροχές εις βάρος των γυναικών.

Μεταξύ άλλων, **και η ασφαλιστική προστασία της μητρότητας** παρουσιάζει προβλήματα. Έτσι, ενώ ο χρόνος της άδειας μητρότητας θεωρείται χρόνος εργασίας για τη συνταξιοδότηση από το ΙΚΑ, δεν θεωρείται χρόνος εργασίας για την ασφάλιση κατά της ανεργίας, για την ασφάλιση στον ειδικό κλάδο ΙΚΑ-TEAM (Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης Μισθωτών), για τον Οργανισμό Εργατικής Κατοικίας, την Εργατική Εστία. Νομίζουμε ότι πρόκειται για **διακρίσεις εις βάρος των γυναικών σε συσχετισμό με την οικογενειακή τους κατάσταση, που είναι αντίθετες προς την Οδηγία 79/7**.

Γενικότερα, πρέπει να επισημανθεί ότι η προστασία της μητρότητας στη χώρα μας είναι άνιση. Διαφοροποιείται ανάλογα με τη σχέση εργασίας, τον τομέα απασχόλησης και τον ασφαλιστικό φορέα σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της άδειας και τις παροχές μητρότητας. Τελικά, οι γυναίκες που έχουν μεγαλύτερες οικονομικές ανάγκες και λιγότερο σταθερή σχέση εργασίας έχουν λιγότερη προστασία.

ΤΕΛΙΚΕΣ ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΕΙΣ

Το κοινοτικό δίκαιο απαγορεύει τις άμεσες και έμμεσες διακρίσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά την αμοιβή, την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική εκπαίδευση, τις συνθήκες εργασίας, τις προαγωγές και την απόλυση, καθώς και την κοινωνική ασφάλιση.

Οι κοινοτικοί κανόνες της ισότητας αμοιβών και της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση ισχύουν στην Ελλάδα από 1.1.1981, ενώ ο κοινοτικός κανόνας της ίσης μεταχείρισης στην κοινωνική ασφάλιση ισχύει από 24.12.1984. Σε ορισμένους τομείς η ελληνική νομοθεσία έχει προσαρμοστεί, μολοντί καθυστερημένα, στις επιταγές του κοινοτικού δικαίου.

Ανεξάρτητα όμως από τις διατάξεις της ελληνικής νομοθεσίας, τα θύματα διακρίσεων λόγω φύλου έχουν δικαιώματα που πηγάζουν απευθείας από το κοινοτικό δίκαιο και μπορούν να τα διεκδικήσουν προσφεύγοντας στα ελληνικά δικαστήρια, τα οποία έχουν καθήκον να εφαρμόσουν τους κοινοτικούς κανόνες.

Τα ελληνικά δικαστήρια, ιδίως με πρόσφατες αποφάσεις τους, έχουν εφαρμόσει τους κανόνες της ισότητας κατά τρόπο ικανοποιητικό, μολοντί όχι ακόμη σε όλη τους την έκταση. Ο αριθμός των δικαστικών αποφάσεων είναι όμως σχετικά περιορισμένος, αν ληφθούν υπόψη οι άμεσες και προφανείς διακρίσεις που υπάρχουν ακόμη, ιδίως στις συλλογικές συμβάσεις και τις διαιτητικές αποφάσεις, καθώς και οι ενδείξεις για άμεσες και έμμεσες διακρίσεις στην πράξη.

Σημαντική αιτία γι' αυτό είναι η **έλλειψη ευαισθητοποίησης των ενδιαφερομένων**, που οφείλεται στην **έλλειψη επαρκούς και σωστής ενημέρωσης**, και ο **φόβος εκδικητικών μέτρων του εργοδότη**.

Σοβαρή ευθύνη για τη συνέχιση των διακρίσεων έχουν τα συνδικάτα, τα οποία, εκτός από ορισμένες εξαιρέσεις, δεν φαίνεται να φροντίζουν για την ενημέρωση των μελών τους στα θέματα της ισότητας ούτε να χρησιμοποιούν αρκετά τη δυνατότητα που τους παρέχει η νομοθεσία για δικαστικές ενέργειες προς όφελος των μελών τους. Και κάτι ακόμη χειρότερο: αγνοούν και δικαστικές αποφάσεις και εξακολουθούν να υπογράφουν συλλογικές συμβάσεις με διακρίσεις που έχουν καταδικάσει τα δικαστήρια.

Εκείνο όμως που είναι πολύ ανησυχητικό, είναι ότι **το ίδιο το Κράτος** αγνοεί το Σύνταγμα, το κοινοτικό δίκαιο και τους νόμους που το ίδιο θέσπισε, καθώς και τις αποφάσεις των ανώτατων δικαστηρίων. του.

Παραδείγματα:

Τα πρόστιμα που προβλέπει ο Ν. 1414 και είναι πολύ εύκολο να επιβληθούν, δεν επιβάλλονται, αν κρίνουμε τουλάχιστον από τις απαγορευμένες αγγελίες που γεμίζουν ακόμη τις εφημερίδες. Τι συμβαίνει; Οι αρμόδιοι δεν διαβάζουν τους νόμους ή τις εφημερίδες;

Επιβραβεύονται διακρίσεις με υπουργικές αποφάσεις και ακόμη και με νόμο. Στο όνομα της ισότητας νομιμοποιείται η εργοδοτική εκμετάλλευση των ανηλίκων και εκτίθεται η νέα γενιά σε σοβαρούς κινδύνους υγείας.

Να αποθέσουμε τις ελπίδες μας στο ελληνικό φιλότιμο, τώρα που προεδρεύουμε και στην ΕΟΚ, ή στις πιέσεις της ΕΟΚ, η να πάρει ο καθένας την υπόθεσή του στα χέρια του και να απαιτήσει με κάθε νόμιμο μέσο ό,τι του ανήκει, προκαλώντας και την παρέμβαση της ΕΟΚ;

Κυριότερη Βιβλιογραφία

- Η ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και ο Ν. 1414/1984. Εισηγήσεις από τη δημόσια συζήτηση του Συνδέσμου για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, **Αγώνας της Γυναίκας**, 1984, τεύχος 21, και εκτενέστερα **Νομικό Βήμα** 1984, σελ. 800 επ., 786επ., 1705 επ.
- Η νομική ισότητα ανδρών και γυναικών στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα. Ελληνικές εισηγήσεις στο Συνέδριο της Louvain-la-Neuve (Βέλγιο), **Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου**, 1986, σελ. 978 επ.
- Εισηγήσεις στο Συνέδριο του Πανεπιστημίου Αθηνών και της Επιτροπής ΕΟΚ. «Η ισότητα ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση κατά το κοινοτικό και το ελληνικό δίκαιο», **Ελληνική Δικαιοσύνη**, 1988, τεύχος Αυγούστου.