

Εναρμόνιση επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής ανδρών και γυναικών: Η ελληνική νομοθεσία και η εφαρμογή της

της Παναγιώτας Πετρόγλου

Στο Σύνταγμα και τη νομοθεσία της Ελλάδας δεν γίνεται ευθεία αναφορά στην εναρμόνιση οικογενειακής – εργασιακής ζωής. Ως πλέον συναφής προς την έννοια αυτή θα μπορούσε να θεωρηθεί ο Ν. 1483/1984 “Προστασία και διευκολύνσεις των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις”, που μετέφερε στο εσωτερικό δίκαιο τη Σύμβαση 156 της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και έχει επεκταθεί και στο δημόσιο τομέα.

Διατάξεις όμως, που αφορούν κατ’ ουσίαν το συνδυασμό οικογενειακής –εργασιακής ζωής βρίσκονται διάσπαρτες στον Κώδικα Δημοσίων Υπαλλήλων, στις ρήτρες των συλλογικών συμβάσεων εργασίας σε επίπεδο εθνικό και κλαδικό (ιδίως στους κλάδους με δυνατά συνδικάτα), στην αποσπασματική και πολύπλοκη νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής πρόνοιας και στη φορολογική νομοθεσία.

Ιδιαίτερα σημαντικό είναι ότι στην πρόσφατη νομολογία του Συμβουλίου Επικρατείας ο **συνδυασμός οικογενειακής –εργασιακής ζωής αναγνωρίζεται πλέον ρητώς ως γενική αρχή του κοινοτικού δικαίου**. Έτσι, η ελληνική νομολογία ευθυγραμμίστηκε με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σύμφωνα με την οποία η **αρχή του συνδυασμού οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής θεωρείται ως φυσικό συμπλήρωμα της ισότητας των φύλων και απαραίτητη προϋπόθεση της αποτελεσματικής πραγματοποίησής της**.

Στο παρελθόν, η νομολογία των δικαστηρίων θεωρούσε τη νομοθεσία για την προστασία της μητρότητας περισσότερο ως απότοκο της συνταγματικής αρχής της προστασίας της μητρότητας παρά της αρχής της ισότητας των φύλων. Όμως, στην πρόσφατη νομολογία του Αρείου Πάγου γίνεται πλέον δεκτό ότι **από τη γενικότερη υπερνομοθετικής ισχύος αρχή της ισότητας των φύλων απορρέει η απαγόρευση δυσμενών διακρίσεων ως προς την επαγγελματική δραστηριότητα και εξέλιξη των γυναικών εξαιτίας εγκυμοσύνης ή μητρότητας, έστω και αν λόγω των περιστάσεων αυτών δεν καθίσταται δυνατή η εκπλήρωση της υποχρέωσης παροχής εργασίας, που ανέλαβαν**. Η θέση αυτή της πρόσφατης νομολογίας του Αρείου Πάγου είναι σύμφωνη με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων και τη νέα κοινοτική οδηγία για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, κατά την οποία **κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών συνδεόμενη με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα, συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου**.

Λόγω της κατ’ ανάγκην περιορισμένης έκτασής της, η παρουσίαση αυτή περιορίζεται μόνον στις άδειες για οικογενειακούς λόγους (άδεια μητρότητας, πατρότητας, γονική άδεια και λοιπές άδειες) και όχι σε άλλες παραμέτρους της

εργασίας, που επηρεάζουν το συνδυασμό οικογενειακής και εργασιακής ζωής (ωράρια, νέες μορφές απασχόλησης, κλπ.).

1) Άδεια μητρότητας

Όπως ανέφερε η κ. Σηλιωτοπούλου, η ελληνική νομοθεσία, υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις του κοινοτικού δικαίου όσον αφορά την έκταση της άδειας μητρότητας¹, την αμοιβή κατά τη διάρκειά της και την προστασία από την απόλυση². Τονίζεται ότι κατά το ελληνικό δίκαιο, όπως έχει ερμηνευθεί από τη νομολογία, η γνώση της εγκυμοσύνης από τον εργοδότη δεν είναι απαραίτητη για την προστασία της εγκύου από την απόλυση και άλλα δυσμενή μέτρα του εργοδότη, παρά μόνο για τη λήψη μέτρων προστατευτικών της υγείας και της ασφάλειας.

Εξάλλου, κατ’ επιταγή του κοινοτικού και εθνικού μας δικαίου, η απόλυση εγκύου είναι δυνατή μόνο για σπουδαίο λόγο, ο οποίος δεν μπορεί να έγκειται στη μειωμένη απόδοση της εγκύου λόγω της κατάστασής της, και σε κάθε περίπτωση πρέπει να παρατίθεται στο έγγραφο της καταγγελίας ο σπουδαίος λόγος, αλλιώς, η καταγγελία είναι απόλυτα άκυρη.

Συναφώς, ιδιαίτερα σημαντική είναι πρόσφατη απόφαση του Αρείου Πάγου, κατά την οποία η δυσμενής μεταχείριση των εγκύων γυναικών όσον αφορά τους όρους εργασίας (π.χ. καθαίρεση από θέση ευθύνης μετά την επιστροφή από άδεια μητρότητας) αποτελεί βλαπτική μεταβολή απαγορευόμενη από την εθνική και κοινοτική νομοθεσία για την ισότητα των φύλων.

Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι σύμφωνα με πρόσφατη γνωμοδότηση της Ολομέλειας του Νομικού Συμβουλίου του Κράτους, δικαίωμα σε άδεια και επίδομα μητρότητας έχουν και οι γυναίκες, των οποίων το παιδί γεννιέται νεκρό με τοκετό μετά την 28^η εβδομάδα της κύησης ή πεθαίνει κατά τη διάρκεια της λοχείας, αφού και –μάλιστα ιδίως- στην περίπτωση αυτή είναι αναγκαία για τη βιολογική κατάσταση της γυναίκας. Σημειωτέον ότι μέχρι σήμερα, η πρακτική του ΙΚΑ ήταν να χορηγεί στις μητέρες αυτές άδεια (και επίδομα) ασθενείας, διάρκειας πολύ μικρότερης από την άδεια τοκετού και να συμψηφίζει τυχόν χορηγηθείσες (πριν το θάνατο του παιδιού) παροχές μητρότητας προς μελλοντικές παροχές. Κατά τη γνώμη μας, και στην περίπτωση αυτή θα πρέπει να ισχύσει και η επί ένα έτος από τον τοκετό προστασία κατά των απολύσεων.

Όμως, παρά την προστατευτική νομοθεσία, στην καθημερινή ζωή, η εμπειρία δείχνει ότι πολλές εργαζόμενες, ιδίως στον τομέα των υπηρεσιών (π.χ. πωλήτριες), όταν μείνουν έγκυες απολύονται με το πρόσχημα της οικιοθελούς αποχώρησης, λαμβάνοντας ένα χρηματικό ποσό, το οποίο συνή-

1. Στον ιδιωτικό τομέα 8 εβδομάδες πριν και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό (συνολικά 17 εβδομάδες) και στο δημόσιο τομέα 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό (συνολικά 5 μήνες ή περίπου 22,5 εβδομάδες) έναντι 14 εβδομάδων, που είναι το ελάχιστο απαιτούμενο από την κοινοτική Οδηγία.

2. Προστασία κατά των απολύσεων καθόλη τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και επί 1 έτος μετά τον τοκετό ή και ακόμη περισσότερο σε περίπτωση ασθενείας που οφείλεται στον τοκετό επί ποινή απόλυτης ακυρότητας της απόλυσης. Η ελάχιστη προστασία σύμφωνα με το κοινοτικό δίκαιο καλύπτει μόνον τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, της άδειας μητρότητας και της γαλουχίας.

θως δέχονται από ανάγκη. Οι μητέρες μικρών παιδιών καθώς και οι γυναίκες σε αναπαραγωγική ηλικία είναι οι πρώτες που απολύονται και οι τελευταίες που προσλαμβάνονται. Επιπλέον, πολλές έγκυες εργαζόμενες παραπονούνται για βλαπτικές συνθήκες εργασίας, για την άρνηση του εργοδότη τους να εφαρμόσει τη νομοθεσία καθώς και για την ανεπάρκεια των ελέγχων από την Επιθεώρηση Εργασίας στα θέματα αυτά.

Από κοινωνικοασφαλιστική σκοπιά, μέχρι πολύ πρόσφατα η άδεια μητρότητας θεωρείτο ως χρόνος πραγματικής ασφάλισης μόνον στους κύριους οργανισμούς κοινωνικής ασφάλισης. Μόλις πρόσφατα θεσπίστηκε η δυνατότητα αναγνώρισης του χρόνου της άδειας μητρότητας ως χρόνου πραγματικής ασφάλισης και στους οργανισμούς επικουρικής ασφάλισης, με καταβολή των εισφορών εργοδότη και εργαζόμενου από την ίδια την ασφαλισμένη.

Τέλος, με μια επίσης πρόσφατη διάταξη, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν εργαζόμενου(ε)ς με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου για αναπλήρωση εργαζομένων σε άδεια μητρότητας επιχορηγούνται με το κόστος των εισφορών κοινωνικής ασφάλισης των προσλαμβανομένων. Το μέτρο αυτό αποσκοπεί στην παρακίνηση των εργοδοτών να διευκολύνουν τη λήψη της άδειας μητρότητας, κυρίως ενόψει των δυσχερειών στην οργάνωση της εργασίας, που αντιμετωπίζουν οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, που αποτελούν την πλειοψηφία των εργοδοτών στην ελληνική αγορά εργασίας.

Λοιπές άδειες

Στην κατηγορία αυτή υπάγονται άδειες, που απευθύνονται: α) μόνο στις γυναίκες, όπως το μειωμένο ωράριο στο δημόσιο τομέα³ και η 9μηνη άδεια με αποδοχές για τις μητέρες στο δημόσιο τομέα⁴, β) μόνο στους άνδρες, όπως η άδεια πατρότητας στον ιδιωτικό τομέα⁵, γ) και στα δύο φύλα, όπως η γονική άδεια⁶, η άδεια σε περίπτωση ασθένειας μελών της οικογένειας⁷, η άδεια για επίσκεψη του σχολείου⁸, το μειωμένο ωράριο στον ιδιωτικό τομέα⁹ ή εναλλακτικά η δυνατότητα λήψης ισόχρονης άδειας¹⁰, η πρόσθετη άδεια για τους μόνους γονείς¹¹, η πρόσθετη άδεια για τους γονείς παιδιού

που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων αίματος ή αιμοκάθαρση¹², η άδεια λόγω θανάτου συγγενούς¹³, κλπ.

Η χορήγηση της αμειβόμενης 9μηνης άδειας με αποδοχές μόνον στις εργαζόμενες στο δημόσιο τομέα, που δεν κάνουν χρήση του μειωμένου ωραρίου, εισάγει άμεση διάκριση λόγω φύλου κατά το μέρος που δεν προβλέπεται και για τους άνδρες συναδέλφους τους και διαιωνίζει την αντίληψη ότι ο συνδυασμός οικογενειακής-επαγγελματικής ζωής είναι μόνον υπόθεση των γυναικών. Υπενθυμίζουμε ότι, όπως ανέφερε η κ. Σπηλιωτοπούλου, η γονική άδεια, όπως και κάθε δικαίωμα σχετικό με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής είναι αυτοτελές προσωπικό δικαίωμα των ανδρών και των γυναικών. Ήδη εκκρεμούν στα δικαστήρια υποθέσεις ανδρών δημοσίων υπαλλήλων (και δικαστών), που διεκδικούν τη χορήγηση της άδειας αυτής υπό τους ίδιους όρους με τις γυναίκες.

Εξάλλου, η άδεια σε περίπτωση ασθένειας των μελών της οικογένειας και η άδεια για την επίσκεψη του σχολείου χορηγούνται μόνον στους εργαζόμενους πλήρους απασχόλησης, κι έτσι δημιουργείται έμμεση διάκριση λόγω φύλου κατά των γυναικών, δεδομένου ότι η πλειοψηφία των εργαζομένων με μερική απασχόληση είναι γυναίκες.

Μείζον θέμα αποτελεί η έλλειψη αμοιβής ή άλλου είδους αποζημίωσης κατά τη διάρκεια των αδειών για οικογενειακούς λόγους. Ειδικότερα, εκτός από την 9μηνη άδεια των γυναικών (με αποδοχές) και το μειωμένο ωράριο στο δημόσιο τομέα, το μειωμένο ωράριο και τη δυνατότητα λήψης ισόχρονης προς αυτό άδεια στον ιδιωτικό τομέα, την άδεια πατρότητας και την άδεια για επίσκεψη του σχολείου, οι υπόλοιπες άδειες δεν είναι αμειβόμενες. Αν και δεν υπάρχουν στατιστικά στοιχεία ή έρευνες σχετικά με τη χρήση των αδειών αυτών, και ιδίως κατά φύλο, είναι κοινώς γνωστό ότι ο αριθμός των γυναικών που κάνουν χρήση τους είναι πολύ περιορισμένος, ενώ ο αριθμός των ανδρών είναι σχεδόν μηδενικός. Αυτό μπορεί να οφείλεται στην έλλειψη αμοιβής, που αποθαρρύνει τους άνδρες να απουσιάσουν από την εργασία τους, στην ανισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και

3. Μείωση του ωραρίου κατά 2 ώρες την ημέρα για τα παιδιά μέχρι 2 ετών και κατά 1 ώρα την ημέρα για τα παιδιά από 2 έως 4 ετών.

4. Το δικαίωμα αυτό χορηγείται στις μητέρες αντί του μειωμένου ωραρίου.

5. 2 ημέρες με αποδοχές κατά τη γέννηση κάθε παιδιού.

6. Μη αμειβόμενη άδεια μέχρι 3,5 μήνες για τη φροντίδα παιδιών κάτω των 3,5 ετών για τους εργαζομένους με ένα έτος αρχαιότητας.

7. Μη αμειβόμενη άδεια μέχρι 6 εργάσιμες ημέρες κατ' έτος σε περίπτωση ασθένειας εξαρτωμένων παιδιών, φυσικών ή θετών, κάτω των 16 ετών ή και άνω των 16 ετών αν χρειάζονται ειδική φροντίδα λόγω σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας. Η άδεια αυτή παρατείνεται σε 8 εργάσιμες ημέρες για τους γονείς 2 παιδιών και σε 12 εργάσιμες ημέρες για τους γονείς 3 παιδιών ή περισσότερων. Η άδεια αυτή χορηγείται επίσης για τη φροντίδα του(της) συζύγου, που χρήζει ειδικής φροντίδας λόγω σοβαρής ή χρόνιας ασθένειας ή αναπηρίας και για τη φροντίδα των εξαρτώμενων για τους ίδιους λόγους αδελφών, αλλά υπό εισοδηματικές προϋποθέσεις.

8. Αμειβόμενη άδεια μέχρι 4 ημέρες κατ' έτος για τους γονείς παιδιών, φυσικών ή υιοθετημένων, κάτω των 16 ετών.

9. Δικαίωμα κατ' αρχήν των γυναικών εργαζομένων για χρονικό διάστημα 30 μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού είτε να προσέρχονται αργότερα είτε να αποχωρούν νωρίτερα κατά μία ώρα κάθε ημέρα ή, με συμφωνία του εργοδότη, να εργάζονται κατά 2 ώρες λιγότερο τους πρώτους 12 μήνες και κατά μία ώρα λιγότερο για 6 επιπλέον μήνες. Την άδεια αυτή δικαιούται και ο πατέρας, εφόσον δεν κάνει χρήση αυτής η εργαζόμενη μητέρα, προσκομίζοντας στον εργοδότη του σχετική βεβαίωση του εργοδότη της μητέρας του παιδιού. Το ίδιο δικαίωμα έχουν και οι θετοί γονείς παιδιού ηλικίας έως 6 ετών υπό τους ίδιους όρους και με χρονική αφετηρία την υιοθεσία καθώς και οι άγαμοι γονείς. Η άδεια αυτή θεωρείται και αμειβεται ως χρόνος εργασίας και δεν πρέπει να προκαλεί δυσμενέστερες συνθήκες στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις.

10. Το μειωμένο ωράριο δικαιούται ο/η εργαζόμενος/η να το ζητήσει εναλλακτικά ως συνεχόμενη ισόχρονη άδεια με αποδοχές εντός της χρονικής περιόδου κατά την οποία δικαιούται μειωμένο ωράριο. Η εναλλακτική χορήγηση της άδειας προϋποθέτει συμφωνία του εργοδότη και χορηγείται εφάπαξ ή τμηματικά.

11. Πρόσθετη άδεια με αποδοχές 6 εργάσιμων ημερών το χρόνο για γονείς, που έχουν χηρέψει ή άγαμους γονείς και 8 εργάσιμων ημερών για γονείς αυτής της κατηγορίας με 3 παιδιά ή περισσότερα. Η άδεια αυτή χορηγείται μέχρι τη συμπλήρωση 12 ετών της ηλικίας του παιδιού εφάπαξ ή τμηματικά μετά από συνεννόηση με τον εργοδότη, σύμφωνα με τις ανάγκες του γονέα και δεν πρέπει να συμπίπτει χρονικά με την αρχή ή το τέλος της ετήσιας κανονικής άδειας.

12. Πρόσθετη άδεια με αποδοχές 10 εργάσιμων ημερών για τους φυσικούς ή θετούς γονείς παιδιού ηλικίας έως 16 ετών συμπληρωμένων, που πάσχει από νόσημα, που απαιτεί μεταγγίσεις αίματος και παραγώγων του ή αιμοκάθαρση.

13. Άδεια 2 ημερών με αποδοχές σε περίπτωση θανάτου συζύγου, τέκνου, γονέων και αδελφών.

γυναικών, που οδηγεί στη «θυσία» των χαμηλότερων αποδοχών κατά το διάστημα της άδειας καθώς και –ιδίως– σε καλά ριζωμένα στερεότυπα στην ελληνική κοινωνία, που θεωρεί ακόμα τη φροντίδα των παιδιών ως γυναικεία ευθύνη.

Ειδικότερα στην περίπτωση της γονικής άδειας, η ολοκληρωτική απουσία αμοιβής επιτείνεται από την έλλειψη κοινωνικής ασφάλισης κατά τη διάρκειά της. Όμως η εμπειρία δείχνει ότι ακόμη και οι εργαζόμενες, που θα ήθελαν να κάνουν χρήση της γονικής άδειας, έστω και χωρίς αμοιβή και κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, συχνά δεν τολμούν να τη ζητήσουν από το φόβο της άρνησης του εργοδότη (ιδίως στις μικρομεσαίες επιχειρήσεις, όπου η αντικατάσταση των εργαζομένων σε άδεια μητρότητας ή γονική είναι πολύ προβληματική) ή από το φόβο μιας βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας κατά την επιστροφή τους στην εργασία (ιδίως όσον αφορά τις θέσεις εργασίας υψηλής ευθύνης).

Η έλλειψη νομολογίας στο θέμα αυτό δεν σημαίνει ότι δεν υφίσταται πρόβλημα. Αντίθετα, καταδεικνύει αυτό που είναι κοινώς γνωστό στους δικηγόρους, που ασχολούνται με το εργατικό δίκαιο: οι γυναίκες διστάζουν να προσφύγουν στη δικαιοσύνη (ή ακόμη και ν'απευθυνθούν στην Επιθεώρηση Εργασίας) λόγω έλλειψης ενημέρωσης και/ή αποδεικτικών μέσων ή από φόβο για εκδικητικές ενέργειες του εργοδότη εναντίον τους ή εναντίον των μαρτύρων ή άλλων προσώπων, που τις υποστηρίζουν, και πολύ περισσότερο σε περιόδους υψηλής ανεργίας.

Όσον αφορά τις αμειβόμενες άδειες, η χρήση τους εξαρτάται από τη φύση του κλάδου του εργοδότη (περισσότερο περιορισμένη στον ιδιωτικό παρά στο δημόσιο τομέα). Στην πράξη, οι εργοδότες του ιδιωτικού τομέα, που χρηματοδοτούν ή συγχρηματοδοτούν τις άδειες αυτές, συχνά είναι διστακτικοί στη χορήγησή τους.

Στον ιδιωτικό τομέα, η συλλογική διαπραγματεύση έπαιξε έναν ιδιαίτερα σημαντικό ρόλο όσον αφορά τη θεσμοθέτηση ή τη βελτίωση των αδειών για οικογενειακούς λόγους, κυρίως σε επίπεδο εθνικό και κλαδικό (ιδίως σε κλάδους με ισχυρά συνδικάτα). Όπως προκύπτει από την ελληνική και τη διεθνή βιβλιογραφία και εμπειρία, η υιοθέτηση φιλικών προς την εναρμόνιση συλλογικών ρυθμίσεων ευνοείται από την παρουσία συνειδητοποιημένων γυναικών στα τραπέζια των συλλογικών διαπραγματεύσεων. Στη χώρα μας, χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της εθνικής γενικής συλλογικής σύμβασης (ε.γ.σ.σ.ε.) του 1993, με την οποία επεκτάθηκε η γονική άδεια στους εργαζόμενους μεγαλύτερου αριθμού επιχειρήσεων και αυξήθηκε η διάρκειά της όταν συνέπεσε να συμμετέχουν στο τραπέζι των διαπραγματεύσεων δύο γυναίκες εκπρόσωποι των συνδικάτων¹⁴ και των εργοδοτών¹⁵, σημειωτέον ήδη πολύ πριν την υιοθέτηση και την έναρξη ισχύος της κοινοτικής οδηγίας για τις γονικές άδειες. Άλλα παραδείγματα συλλογικών ρυθμίσεων φιλικών προς την εναρμόνιση με εθνικές γενικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας είναι η θεσμοθέτηση της άδειας πατρότητας, η πρόσθετη άδεια αναψυχής για τους μόνους γονείς, η επιμήκυνση της άδειας μητρότητας και του μειωμένου ωραρίου εργασίας με αμοιβή, κλπ. Σε κλαδικό επίπεδο, στους κλάδους με ισχυρά συνδικάτα (π.χ. τράπεζες) υπάρχουν διατάξεις στις κλαδικές συλλογικές συμβάσεις εργασίας, που προβλέπουν ακόμη μεγαλύτερης διάρκειας άδεια μητρότητας και μειωμένο ωράριο εργασίας με αμοιβή.

Στο δημόσιο τομέα, όπου η εμπειρία των συλλογικών διαπραγματεύσεων είναι πολύ πρόσφατη και περιορίζεται σε χρηματικά ζητήματα, η θεματική του συνδυασμού εργασιακής-οικογενειακής ζωής είναι εντελώς απούσα.

Ιδιαίτερα θλιβερή είναι η διαπίστωση ότι το δικαίωμα σε άδεια μητρότητας, πατρότητας και γονική άδεια –όπως και άλλα εργασιακά δικαιώματα– δεν προβλέπεται για τους(ι)ς εργαζόμενου(ε)ς με τη μορφή της «σύμβασης έργου», η οποία στην πλειοψηφία των περιπτώσεων υποκρύπτει σύμβαση εξαρτημένης εργασίας «ορισμένου χρόνου» χωρίς «αντικειμενική δικαιολόγηση» κατά την έννοια της σχετικής κοινοτικής οδηγίας, έχει δε διαδοθεί ευρέως την τελευταία 10ετία, κυρίως στο δημόσιο και ημιδημόσιο τομέα. Η κατάσταση αυτή, που αντίκειται στο κοινοτικό κεκτημένο, έχει ήδη γίνει αντικείμενο καταγγελίας στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή και υποθέσεις διακρίσεων σε βάρος εγκύων με σύμβαση έργου εκκρεμούν στα ελληνικά δικαστήρια.

Συμπέρασμα

Εν κατακλείδι, οι άδειες για τη διευκόλυνση της οικογενειακής και εργασιακής ζωής θα πρέπει να θεσπίζονται ως: α) απόλυτα δικαιώματα και όχι ως απλή δυνατότητα υπό την αίρεση της συμφωνίας του εργοδότη (όπως π.χ. στην περίπτωση της ισόχρονης προς το μειωμένο ωράριο άδειας με αποδοχές στον ιδιωτικό τομέα), β) αυτοτελή προσωπικά δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών (με προφανή εξαίρεση τις άδειες μητρότητας και πατρότητας, που από τη φύση τους αφορούν μόνο τις γυναίκες ή τους άνδρες αντίστοιχα), γ) με τους (ιδίους) όρους και για τα δύο φύλα και δ) στο δημόσιο τομέα με αμοιβή, ενώ στον ιδιωτικό τομέα με αναπλήρωση των αποδοχών από ένα σύστημα κοινωνικών παροχών, όπως προτείνει η κα Παπαρηγοπούλου, και όχι από τον εργοδότη, προκειμένου να μην δημιουργούνται αντικίνητρα απασχόλησης των χρηστών.

Όμως η πολυετής εμπειρία από την εφαρμογή της νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας, που –σημειωτέον– έχει ερμηνευθεί με ευρύτητα από τα ελληνικά δικαστήρια, δείχνει ότι ακόμη και η νομοθεσία από μόνη της, όσο καλή και αν είναι, δεν αποφέρει πάντα καρπούς, αν δεν υπάρχει εντατικός έλεγχος εφαρμογής της στην πράξη. Η συλλογή στατιστικών δεδομένων για τους χρήστες των αδειών κατά φύλο και κατά τομέα απασχόλησης, η ενίσχυση σε προσωπικό και υλικοτεχνική υποδομή των ελεγκτικών μηχανισμών σε εθνικό (ιδίως της Επιθεώρησης Εργασίας) και σε κοινοτικό επίπεδο, η δημιουργία της ανεξάρτητης αρχής για τα θέματα ισότητας του φύλου, που απαιτεί η νέα κοινοτική οδηγία για την ίση μεταχείριση στην εργασία, οι καμπάνιες ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης των εργαζομένων, των εργοδοτών, των συνδικαλιστών, των Επιθεωρητών Εργασίας, των δικηγόρων και των δικαστών, η θεσμοθέτηση νομικής βοήθειας στις υποθέσεις ισότητας των φύλων για τη διευκόλυνση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη των εργαζομένων με χαμηλά εισοδήματα, οι καμπάνιες για την καταπολέμηση των στερεοτύπων των δύο φύλων ήδη από τα πρώτα χρόνια της ηλικίας των παιδιών, αποτελούν ενδεικτικά αναγκαίες δράσεις για την αποτελεσματική κατοχύρωση και τη δυνατότητα πραγματικής άσκησης εκ μέρους των ανδρών και των γυναικών του θεμελιώδους δικαιώματος εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και την εξασφάλιση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων στην πράξη.

14. Φωτεινή Σιάνου.

15. Τζένη Τσουμάνη.