

**ΤΕΧΝΟΛΟΓΙΚΟ ΕΚΠΑΙΔΕΥΤΙΚΟ ΙΔΡΥΜΑ ΜΕΣΟΛΟΓΓΙΟΥ**

**ΣΧΟΛΗ ΔΙΟΙΚΗΣΗΣ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΑΣ**

**ΤΜΗΜΑ Δ.Κ.Σ.Ε. & Ο.**



**ΠΤΥΧΙΑΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ**

**Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΛΛΗΝΙΚΕΣ  
ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗ ΜΕΤΑΠΟΛΙΤΕΥΣΗ  
ΜΕΧΡΙ ΣΗΜΕΡΑ**

**ΣΠΗΛΙΟΠΟΥΛΟΣ ΝΙΚ. ΖΗΣΗΣ (Α.Μ. 13358)**

**ΕΙΣΗΓΗΤΗΣ  
ΤΑΣΟΠΟΥΛΟΥ ΕΛΕΝΗ**

**ΜΕΣΟΛΟΓΓΙ 2011**

<b>ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4<sup>ο</sup> ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ.....</b>	<b>52</b>
4.1 Στην Ελλάδα.....	52
4.1.1 Προτάσεις για την αναβάθμισή τους.....	55
4.2 Στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	67
4.2.1 Στρατηγική της Λισαβόνας.....	68
4.2.2 Εργασία ορισμένου χρόνου.....	68
4.2.3 Ισότητα των φύλων.....	69
<b>ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ.....</b>	<b>71</b>
<b>ΠΑΡΑΡΤΗΜΑ.....</b>	<b>73</b>
<b>ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....</b>	<b>81</b>

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Οι εργασιακές σχέσεις ως επιστημονικός κλάδος, αλλά και ως θέμα της καθημερινής πραγματικότητας, αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της σύγχρονης ζωής του οποίου η διδασκαλία και έρευνα έχει αναπτυχθεί σοβαρά διεθνώς. Σαν όρος, όπως φαίνεται και από τον τίτλο, υπονοεί, κατά πρώτο λόγο, κάθε επίσημη και ανεπίσημη σχέση εργασίας ανάμεσα σε μισθωτούς και εργοδότες.

Σκοπός της παρούσας εργασίας είναι η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, όπου αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της κοινωνικής πολιτικής όλων των ανεπτυγμένων κρατών και αναγνωρίζεται ως κρίσιμος παράγοντας για την κοινωνική τους συνοχή και ανάπτυξη. Η σύγχρονη αντίληψη για την ισότητα των ευκαιριών ανάμεσα στα δύο φύλα περιλαμβάνει την απαγόρευση των έμμεσων δυσμενών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών ενώ παράλληλα επιβάλλει την καθιέρωση θετικών δράσεων που συμβάλλουν στην ποιοτικότερη αναβάθμιση των συνθηκών εργασίας, την εκπαιδευτική και επαγγελματική κατάρτιση, την οικονομική αναγνώριση και την κοινωνική προστασία.

Οι πολιτικές ισότητας, όπου εφαρμόζονται διεθνώς, χαρακτηρίζονται από μέτρα προστασίας της μητρότητας σε συνδυασμό με την οικογενειακή και επαγγελματική ζωή, καθώς και την προστασία της ανθρώπινης αξιοπρέπειας της εργαζομένης γυναίκας, μητέρας, συζύγου από προσβολές λόγω φύλου. Οι πολιτικές αυτές ενδιαφέρουν εξίσου και τα δύο φύλα. Στην πρακτική όμως οι γυναίκες είναι εκείνες που προσφεύγουν στην αξιοποίηση των προστατευτικών ρυθμίσεων όχι μόνο της μητρότητας, που από τη φύση της απευθύνεται στις γυναίκες, αλλά και σε άλλες ρυθμίσεις εξίσου προστατευτικές που ενδυναμώνουν το ρόλο της γυναίκας όχι μόνο στο επαγγελματικό στίβο, αλλά και στο κοινωνικό επίπεδο. Αξίζει να αναφερθεί ότι η ισότητα των γυναικών στην απασχόληση, η οποία επιβάλλει όμοια αντιμετώπιση ανδρών και γυναικών, έχει κατηγορηθεί ότι αντιμετωπίζει τις γυναίκες με ανδρικού τύπου κριτήρια και ουσιαστικά εμπεριέχει έμμεσες διακρίσεις σε βάρος των γυναικών, αφού δεν αναγνωρίζει την ταυτότητα του φύλου.

Η δομή της εργασίας αποτελείται από τέσσερα κεφάλαια, τα οποία καλύπτουν σε αρκετό βαθμό το αντικείμενο μελέτης. Στο πρώτο κεφάλαιο θα αναλύσουμε την αρχή της ισότητας των δύο φύλων σε διεθνές, σε ευρωπαϊκό αλλά και σε εθνικό επίπεδο καθώς επίσης και τις μορφές εμφάνισής της στη χώρα μας. Στο δεύτερο κεφάλαιο θα αναφερθούμε στο χάσμα και στην ισότητα των αμοιβών που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα. Στο τρίτο κεφάλαιο θα αναφέρουμε παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων που παρατηρούνται σε διάφορους σημαντικούς τομείς και τέλος στο τέταρτο κεφάλαιο θα δούμε πως εξελίσσονται οι εργασιακές σχέσεις ανάμεσα στα δύο φύλα στην χώρα μας και στην Ευρωπαϊκή Ένωση καθώς και μερικές προτάσεις για την αναβάθμισή τους.

Η μέθοδος που ακολουθήθηκε για την εκπόνηση της, είναι κατά το μεγαλύτερο μέρος η βιβλιογραφική έρευνα, από επιστημονικά βιβλία και άρθρα – μελέτες που έχουν ασχοληθεί με το θέμα, καθώς επίσης και πηγές από το διαδίκτυο.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1**

### **ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΗ ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ**

#### **ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

##### **1.1 Σε διεθνές επίπεδο**

Όπως προαναφέρθηκε, η αρχή της ισότητας των δύο φύλων είναι ένα ζήτημα που απασχόλησε από πολύ παλιά και εξακολουθεί να απασχολεί μέχρι και σήμερα τους εργαζομένους, όχι μόνο σε εθνικό αλλά και σε διεθνές επίπεδο. Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (Δ.Ο.Ε.) ήδη το 1919 στο Καταστατικό της υιοθετεί την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση εργασία και περιλαμβάνει μεταξύ των βασικών στόχων της, την προστασία της γυναίκας. Το ίδιο έτος, αλλά και αργότερα, η Δ.Ο.Ε. υιοθετεί μια σειρά Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας, αρκετές από τις οποίες λαμβάνουν υπ' όψιν τους τη φυσιολογία της γυναίκας και κυρίως τη μητρότητα και στοχεύουν στην προστασία της από εργασιακούς κινδύνους. (Ληξουριώτης, 2005, σ.57)

Από τις πλέον σημαντικές διεθνείς συμβάσεις είναι η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας υπ' αριθμ, 100 του έτους 1951 «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασίαν ίσης αξίας», η οποία κυρώθηκε το 1975 στη χώρα μας με το νόμο 46/1975. Αξίζει να παρατηρηθεί ότι σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2§1 της Διεθνούς αυτής Σύμβασης, τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υποχρεούνται να ενισχύσουν και να εξασφαλίσουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας. (Αγαλλοπούλου, 1992, σ.6)

Ακολούθως, στη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών του 1979, που κυρώθηκε στην Ελλάδα με το νόμο 1342/1983 και άρχισε να ισχύει από τις 7 Ιουλίου 1983, προβλέπεται ότι απαγορεύεται κάθε διάκριση, εξαίρεση ή περιορισμός που βασίζεται στο φύλο και έχει ως αποτέλεσμα ή σκοπό τη μείωση ή την εξουδετέρωση της αναγνώρισης, απόλαυσης ή άσκησης από τις γυναίκες σε σχέση με τους άνδρες, των δικαιωμάτων του ανθρώπου και των θεμελιωδών ελευθεριών στο πολιτικό, οικονομικό, κοινωνικό, μορφωτικό ή σε οποιοδήποτε άλλο τομέα.

##### **1.2 Σε ευρωπαϊκό επίπεδο**

Ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, ο οποίος κυρώθηκε στη χώρα μας με το νόμο 1426/1984, αναγνωρίζει στο άρθρο 4§3 του Μέρους II «το δικαίωμα των εργαζομένων, ανδρών και γυναικών, για ίση αμοιβή, για εργασία ίσης αξίας». Ιδιαίτερης σημασίας είναι και το άρθρο 1 του Μέρους II του Προσθέτου

Πρωτοκόλλου στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, το οποίο κυρώθηκε με το ν. 2595/1998, όπου αναπτύσσεται το περιεχόμενο του δικαιώματος στην ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης στον τομέα της απασχόλησης και του επαγγέλματος, χωρίς διάκριση λόγω φύλου. (Ληξουριώτης, 2005, σ.58)

Επίσης, στο άρθρο 14 της Ευρωπαϊκής Σύμβασης Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (ΕΣΔΑ), στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης, ορίζεται ότι η χρήση των αναγνωριζομένων στη Σύμβαση αυτή δικαιωμάτων και ελευθεριών, πρέπει να εξασφαλισθεί άνευ διακρίσεως φύλου.

Ακολουθως, διατάξεις σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης, συναντάμε στον Ευρωπαϊκό Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του 2000.

### **1.2.1 Πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο**

Η Συνθήκη Ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας του 1957, όπως τροποποιήθηκε με τη Συνθήκη του Άμστερνταμ το 1997 και τη Συνθήκη της Νίκαιας το 2001, περιέχει αρκετές διατάξεις, οι οποίες «κηρύσσουν» την ισότητα ανδρών και γυναικών ως καθήκον και στόχο της Κοινότητας και επιβάλλουν θετική υποχρέωση προαγωγής της στο πλαίσιο όλων των κοινοτικών δραστηριοτήτων και του λεγόμενου gender mainstreaming.

Αξίζει ιδιαίτερα να αναφερθούμε στο άρθρο 141 (πρώην 119) της Συνθ.ΕΚ, το οποίο καθιερώνει την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας και το οποίο έχει άμεση και πλήρη εφαρμογή στην Ελλάδα, αφού του άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.1.1981). Αυτό σημαίνει πως το άρθρο 141 θεμελιώνει απευθείας δικαιώματα των εργαζομένων και υποχρεώσεις των εργοδοτών στις σχέσεις δημοσίου και ιδιωτικού δικαίου και τα δικαστήρια οφείλουν να εξασφαλίζουν την προάσπιση των δικαιωμάτων που θεμελιώνει η διάταξη. Ο σκοπός του άρθρου αυτού είναι διπλής σημασίας : κοινωνικός και οικονομικός. Όπως επισημαίνει το ΔΕΚ, το άρθρο 141 «βάζοντας εμπόδιο σε κάθε απόπειρα για «κοινωνικό dumping» με τη χρήση γυναικείου εργατικού δυναμικού φθηνότερου από το ανδρικό, βοήθησε στην επίτευξη ενός από τους θεμελιώδεις στόχους της κοινής αγοράς, την εγκαθίδρυση συστήματος που εξασφαλίζει ότι ο ανταγωνισμός δεν στρεβλώνεται. (Ζερδελής, 2006, σ.234)

### **1.2.2 Παράγωγο κοινοτικό δίκαιο**

Όσον αφορά το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο, υπάρχει πληθώρα οδηγιών που ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις και την κοινωνική ασφάλιση. Θα πρέπει να αναφερθεί η Οδηγία 75/117/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 1414/1984, όπως ισχύει σήμερα, η Οδηγία 76/207/Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την ισότητα μεταχείρισης σε ό,τι αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την

επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73, η Οδηγία 79/7 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, η Οδηγία 86/378 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα ασφάλισης, η Οδηγία 86/613 Ε.Ο.Κ. του Συμβουλίου σχετικά με την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτόνομη δραστηριότητα καθώς και σχετικά με την προστασία της μητρότητας.

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί η Οδηγία 97/80 σε σχέση με το βάρος απόδειξης σε περίπτωση διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου, η οδηγία 2000/78 για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία και η πολύ πρόσφατη Οδηγία 2006/54 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης η οποία αποτελεί αναδιατύπωση και συγκέντρωση σε ενιαίο κείμενο των κυριότερων διατάξεων των προαναφερθεισών οδηγιών. (Κουκιάδης, 2005,σ.153)

Οι σημαντικότερες από αυτές είναι η υπ' αριθμόν 75/117/ΕΟΚ οδηγία περί της εφαρμογής της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και η υπ' αριθμόν 76/207/ΕΟΚ περί της εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας, όπως τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73/ΕΚ. Ενδιαφέρον παρουσιάζει επίσης και η πολύ πρόσφατη Οδηγία 2006/54/ΕΟΚ.

Η πρώτη από αυτές (75/117/ΕΟΚ) επιβάλλει την κατάργηση κάθε διάκρισης σε θέματα αμοιβής βασιζόμενη στο φύλο και επιβάλλει στα κράτη-μέλη τη λήψη των αναγκαίων μέτρων, ώστε οι διατάξεις που περιλαμβάνονται σε συλλογικές συμβάσεις, μισθολόγια, ατομικές συμβάσεις και είναι αντίθετες στην αρχή της ισότητας των αμοιβών να κηρυχθούν άκυρες. Παρέχει επίσης σε κάθε εργαζόμενο που αδικείται από τη μη εφαρμογή της αρχής αυτής, το δικαίωμα να διεκδικήσει τα δικαιώματά του δια της δικαστικής οδού.

Η δεύτερη οδηγία (76/207/ΕΟΚ), διατύπωσε την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών με τη φράση ότι «δεν θα υπάρξει οποιασδήποτε μορφής διάκριση λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξαιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης». Η οδηγία αυτή αφορά όλες τις μορφές και όλα τα επίπεδα του επαγγελματικού προσανατολισμού, της κατάρτισης, της επιμόρφωσης και της μετεκπαίδευσης, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα.

Η προαναφερθείσα οδηγία τροποποιήθηκε το 2002 με την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στο ελληνικό δίκαιο με το νόμο 3488/2006. Μέσω αυτής, προσδιορίστηκε επιπλέον ότι ο στόχος της ισότητας ανδρών και γυναικών θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν, κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στους τομείς του επαγγελματικού

προσανατολισμού, της επιμόρφωσης, της επαγγελματικής κατάρτισης. Το καινοτόμο στοιχείο της οδηγίας αυτής είναι ότι μας δίνει τον προσδιορισμό των εννοιών της παρενόχλησης και της σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες ρητά απαγορεύονται γιατί θεωρούνται διακρίσεις λόγω φύλου. Σύμφωνα με την οδηγία, το γεγονός ότι κάποιος πρόσωπο απορρίπτει ή και υποκύπτει σε παρόμοια συμπεριφορά, δεν μπορεί να χρησιμοποιηθεί ως βάση για να ληφθεί απόφαση που το θίγει. Η εντολή δε προς διακριτική μεταχείριση ενός προσώπου λόγω φύλου, θεωρείται επίσης ως διάκριση. (Αγαλλοπούλου, 1992, σ.10)

Τέλος, τονίζεται στην οδηγία αυτή ότι τα κράτη – μέλη οφείλουν να ενθαρρύνουν με τη νομοθεσία τους, τις συλλογικές συμβάσεις ή την πρακτική, τους εργοδότες και τους αρμόδιους για την πρόσβαση στην επαγγελματική κατάρτιση, να εισάγουν μέτρα για την πρόληψη κάθε μορφής παρενόχλησης βάσει του φύλου και ειδικότερα της σεξουαλικής παρενόχλησης.

Όσον αφορά την πολύ πρόσφατη οδηγία 2006/54, όπως προαναφέρθηκε αποτελεί αναδιατύπωση παλαιότερων οδηγιών. Το σημαντικό σε αυτήν την οδηγία είναι ότι συγκεντρώνει σε ένα και μόνο κείμενο διατάξεις για την ισότητα γυναικών και ανδρών εργαζομένων στην πρόσβαση στην απασχόληση, στους όρους εργασίας και για τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Επίσης, η οδηγία αυτή ρυθμίζει τη θέσπιση μέτρων για την εξασφάλιση έμπρακτης και πλήρους ισότητας υπέρ των γυναικών, τη λήψη μέτρων από τα κράτη-μέλη για την αποτελεσματική πρόληψη των διακρίσεων και τέλος, την υποχρέωση των κρατών - μελών να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο για την παρακολούθηση της τήρησης της αρχής αυτής

### **1.3 Σε εθνικό επίπεδο**

Η νομοθετική ρύθμιση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων, όσον αφορά στις εργασιακές σχέσεις, καθυστέρησε στην Ελλάδα, αφού μέχρι και το 1974, υπήρχαν στα νομοθετικά κείμενα διατάξεις, οι οποίες εισήγαγαν διακρίσεις εις βάρος των γυναικών. Τα πράγματα άλλαξαν- τουλάχιστον κατά τύπον- από το 1975.

#### **1.3.1 Σύνταγμα**

Το ισχύον Σύνταγμα, που προήλθε από την αναθεώρηση του 2001, ορίζει στο άρθρο 4 παρ. 2, ότι Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα, εισάγει δηλαδή την γενική αρχή της ισότητας των δύο φύλων. Στο άρθρο 22 παρ. 1 αυτού, το ισχύον Σύνταγμα εξειδικεύει περισσότερο την αρχή της ισότητας, ως προς τον τομέα της ισότητας των αμοιβών, ορίζοντας ότι «Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας», καθιερώνει δηλαδή την αρχή της ίσης μεταχείρισης. (Γεωργιάδου, 2007, σ.213)



Πρέπει να σημειωθεί ότι η τελευταία αυτή διάταξη είναι πρωτοποριακή, μη υπάρχουσας αντίστοιχης σε ξένα συντάγματα, ο Έλληνας δε νομοθέτης αποσπώντας αυτή από τις λοιπές απορρέουσες από την αρχή της ισότητας αρχές, δημιουργεί μια καθαρόαιμη διάταξη εργατικού συνταγματικού δικαίου. Ήδη σήμερα, μετά τη ρητή κατοχύρωση της άμεσης τριτενέργειας των θεμελιωδών δικαιωμάτων, κατά την αναθεώρηση του άρθρου 25 παρ. 1 και κατά παγία νομολογία του Αρείου Πάγου, τόσο το άρθρο 4 παρ. 1 όσο και το άρθρο 22 παρ. 1, περιέχουν κανόνες δημόσιας τάξης, που ισχύουν άμεσα και στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις και αποτελούν άμεσα πηγή δικαιωμάτων των εργαζομένων και υποχρεώσεων των εργοδοτών.

Πέρα από τις διατάξεις αυτές, το ισχύον Σύνταγμα, μετά την αναθεώρησή του, στο άρθρο 116 παρ. 2 αυτού, περιέχει μία διάταξη, η οποία συμβάλλει στην επίτευξη της πραγματικής και όχι κατ' επιφασην ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και προβλέπει ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Είναι επομένως, επιβεβλημένη η λήψη από την πολιτεία μέτρων που προσφέρουν συγκεκριμένα πλεονεκτήματα για τη διευκόλυνση άσκησης επαγγελματικών δραστηριοτήτων από το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο, που είναι οι γυναίκες, στο πλαίσιο αυτό δικαιολογείται η διατήρηση σε ισχύ και η θέσπιση νόμων, που εξασφαλίζουν ειδική προστασία στη μητρότητα, καθώς και νόμοι που αναφέρονται στην προστασία και προώθηση της γυναικείας απασχόλησης.

### **1.3.2 N. 1414/1984**

Ο νόμος 1414/1984 για την εφαρμογή της ισότητας των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και σε εναρμόνιση με τις οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ, αποτέλεσε σταθμό στην εργασιακή νομοθεσία, καθώς ήταν ο πρώτος νόμος, ο οποίος ρύθμιζε τα ζητήματα τα σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Αν και ο νόμος αυτός σήμερα δεν ισχύει, καθώς αντικαταστάθηκε σχεδόν ολόκληρος από το ν. 3488/2006, προκειμένου να ενσωματώσει τις διατάξεις της οδηγίας 73/2002/ΕΚ, εντούτοις, αξίζει να αναφερθούμε στις διατάξεις που αυτός περιείχε, καθώς ίσχυε διαρκώς για είκοσι και πλέον έτη, μέχρι και το 2006, οπότε και αντικαταστάθηκε, συνιστά δε ένα από τα θεμέλια για τη νομική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας στη χώρα μας και τη διάπλαση νομολογίας σχετικά με το θέμα αυτό.

Σκοπός του νόμου ήταν η εφαρμογή των συνταγματικών και κοινοτικών διατάξεων της ισότητας στο χώρο εργασίας. Οι διατάξεις του εφαρμόζονταν στους εργαζομένους με σχέση εξηρημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε εκείνους που ασκούσαν ελεύθερα επαγγέλματα, αλλά και στον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση, καθώς και στις περιπτώσεις της πραγματικής σχέσης εργασίας. Δεν καλύπτονταν από τις διατάξεις του οι εργαζόμενοι που παρείχαν τις υπηρεσίες τους με σύμβαση έργου ή κατ' άλλον τρόπο, μη υπαγόμενο σε σχέση εξάρτησης, όπως επίσης και οι εργαζόμενοι με σχέση δημοσίου δικαίου. (Βλαστός, 1988, σ.85)

Ανάμεσα στις σημαντικές διατάξεις του νόμου αυτού από πλευράς περιεχομένου, ήταν αυτή που απαγόρευε τις έμμεσες διακρίσεις στις διαφημίσεις, αγγελίες, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούσαν επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή επαγγελματικής εκπαίδευσης ή κατάρτισης ή της χορήγησης επαγγελματικής άδειας, βασιζόμενης στο φύλο. Οριζόταν επίσης ότι η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και βαθμίδες απασχόλησης γινόταν αδιακρίτως φύλου και οικογενειακής κατάστασης και ότι ο επαγγελματικός προσανατολισμός ήταν κοινός και για τα δύο φύλα. Επίσης, ο νόμος απαγόρευε την άρνηση πρόσληψης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, καθώς και τις διακρίσεις σε βάρος των εγκύων, ή των μητέρων ή γενικότερα όλων των εγγάμων προσώπων, ανδρών και γυναικών και δεν έθιγε ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονιστικών πράξεων που ρύθμιζαν θέματα προστασίας της μητρότητας.

Απαγορευόταν επίσης, κατά τις διατάξεις του νόμου, η καταγγελία της σύμβασης εργασίας που γινόταν για λόγους αναγόμενους στο φύλο του προσώπου και οριζόταν ρητά ότι είναι άκυρος ο όρος συλλογικής σύμβασης εργασίας ή κανονισμών επιχειρήσεων που περιλάμβανε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου, ως προς τα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης.

Επίσης, ο νόμος αυτός επαναλάμβανε το συνταγματικό κανόνα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία και προέβλεπε ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών, πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για τους άνδρες και τις γυναίκες και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου.

Τέλος, ο νόμος αυτός προέβλεπε το δικαίωμα των συνδικαλιστικών οργανώσεων για ενημέρωση των μελών τους για το περιεχόμενο του νόμου.

### **1.3.3 N. 3488/2006**

Ο νόμος 3488/2006 για την «Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και στις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις», αντικατέστησε, σχεδόν στο σύνολό του, το ν. 1414/1984 περί της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και θεσπίστηκε προκειμένου να ενσωματώσει στο ελληνικό δίκαιο την οδηγία 2002/73/ΕΚ, η οποία τροποποίησε την οδηγία 76/207/ΕΟΚ και μετέφερε με αρτιότητα στο εσωτερικό δίκαιο την οδηγία 75/117/ΕΟΚ.

Ο νόμος αυτός, παρουσιάζει ιδιαιτερότητες και εισάγει σημαντικές καινοτομίες σε σύγκριση με τον προγενέστερο αυτού ν. 1414/1984. Αρχικά διευρύνεται το πεδίο εφαρμογής των ρυθμίσεών του (άρθρο 1), το οποίο πλέον καλύπτει όλους όσους εργάζονται με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου αορίστου ή ορισμένου χρόνου, με σύμβαση παροχής ανεξαρτήτων υπηρεσιών, τους ασκούντες ελεύθερα επαγγέλματα. Επίσης καταλαμβάνει

τους εργαζομένους με σύμβαση έργου, τους εργαζομένους ή υποψηφίους να εργαστούν στο δημόσιο, στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, στον ιδιωτικό τομέα ανεξάρτητα από το μέγεθος της επιχείρησης, τους εργαζομένους με έμμισθη εντολή, τους απασχολούμενους στις ένοπλες δυνάμεις και στα σώματα ασφαλείας, τους εργαζομένους υπό ειδικές σχέσεις εργασίας, όπως η ναυτική και η αγροτική εργασία. Για την εφαρμογή του νόμου, αρκεί να υπάρχει πραγματική σχέση εργασίας και όχι απαραίτητα σύμβαση. ([http://www.synigoros.gr/diakriseis/docs/perilipsi\\_new\\_annual\\_06.pdf](http://www.synigoros.gr/diakriseis/docs/perilipsi_new_annual_06.pdf))

Επιπλέον, ο νόμος εφαρμόζεται σε άτομα που λαμβάνουν επαγγελματική εκπαίδευση ή είναι υποψήφια για επαγγελματική εκπαίδευση οποιασδήποτε μορφής, όπως και αυτά που παρακολουθούν πανεπιστημιακές σπουδές.

Επίσης, το πεδίο εφαρμογής του νόμου καταλαμβάνει, αναλογικά, τα ελεύθερα επαγγέλματα και τους φορείς που είναι αρμόδιοι για την έκδοση άδειας ασκήσεως επαγγελματικής ή οικονομικής δραστηριότητας (Επιμελητήρια, Δικηγορικούς Συλλόγους, Ιατρικούς Συλλόγους κ.λ.π.), αλλά και τα Ιδιωτικά Γραφεία Ευρέσεως Εργασίας του ν. 2639/1998, καθώς επίσης και τις Εταιρείες Προσωρινής Απασχόλησης του ν. 2956/2001. (Γιαννακούρου, 2007, σ.291 – 292)

Ορίζονται οι έννοιες της διάκρισης, άμεσης και έμμεσης, η έννοια της διάκρισης λόγω φύλου και εισάγεται για πρώτη φορά στο ελληνικό δίκαιο η νομική έννοια της σεξουαλικής παρενόχλησης (άρθρο 3). Σημειωτέων ότι τόσο η παρενόχληση, όσο και η σεξουαλική παρενόχληση μπορεί να προέρχονται όχι μόνο από προϊστάμενο αλλά και από υφιστάμενο, ισόβαθμο συνάδελφο ή πελάτη, αλλά και από πρόσωπο υπεύθυνο για την εκπαίδευση ή από άλλο εκπαιδευόμενο πρόσωπο και να πλήττουν τόσο τον άνδρα (συνήθως σε πολύ μικρό βαθμό) όσο και τη γυναίκα (σε συντριπτικά μεγάλο βαθμό) εργαζόμενη. Σύμφωνα μάλιστα με το νέο νόμο, η παρενόχληση λόγω φύλου και η σεξουαλική παρενόχληση γεννούν, όπως προαναφέρθηκε, αντικειμενική ευθύνη εις βάρος του παρενοχλούντος και ιδρύουν βάση αυτοτελούς αγωγής για αποζημίωση από αδικοπραξία ενώπιον των πολιτικών δικαστηρίων, η οποία εκδικάζεται με τη διαδικασία των εργατικών διαφορών (άρθρο 16 παρ. 1 του νόμου).

Ακολούθως, αναγνωρίζεται στον εργαζόμενο γονέα το δικαίωμα, μετά το πέρας της άδειας μητρότητας ή γονικής ανατροφής τέκνου, να επιστρέψει στη θέση εργασίας του ή σε ισοδύναμη θέση, με τους ίδιους επαγγελματικούς όρους και να επωφεληθεί από οποιαδήποτε βελτίωση των συνθηκών εργασίας, την οποία θα δικαιούται κατά την απουσία του (άρθρο 5). Ρητώς δε ορίζεται ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί τη πρόσληψη γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, διάταξη που καθιστά εμφανή την πρόθεση του νομοθέτη να προστατεύσει τη μητρότητα, εξειδικεύοντας έτσι με τον καλύτερο τρόπο τη διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 του Συντάγματος. Επίσης, στο άρθρο 7 του νόμου, διευρύνεται η έννοια της αμοιβής και προβλέπεται ότι εμπίπτουν σε αυτήν όχι μόνο μισθοί, αλλά και πρόσθετες παροχές, σε χρήμα ή σε είδος, από τον εργοδότη προς τον εργαζόμενο, που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα εξ αιτίας ή εξ αφορμής της απασχόλησής του. Ρητώς επίσης προβλέπεται στο νόμο (άρθρο 8), η απαγόρευση καταγγελίας της σχέσης

εργασίας από τον εργοδότη, όταν αυτή συνιστά εκδικητική συμπεριφορά του τελευταίου, λόγω μη ενδοτικότητας του εργαζομένου σε σεξουαλική ή άλλη παρενόχληση. Επί πλέον, επεκτείνεται το δικαίωμα δικαστικής προστασίας και μετά τη λήξη της σχέσης εργασίας, στο πλαίσιο της οποίας υπήρξε διάκριση.

Τέλος, ένα από τα βασικότερα στοιχεία που εισάγει ο νόμος αυτός, στο άρθρο 17, είναι η αντιστροφή του βάρους απόδειξης σε περίπτωση προβολής ισχυρισμού για παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Σύμφωνα με το νόμο, ο ενάγων οφείλει να προσκομίσει στοιχεία από τα οποία πιθανολογείται η ύπαρξη διάκρισης, ενώ ο εναγόμενος, οφείλει να αποδείξει την έλλειψη συνδρομής προϋποθέσεων για τη θεμελίωση της διάκρισης λόγω φύλου. Η αντιστροφή αυτή εφαρμόζεται τόσο σε διαδικασίες ενώπιον δικαστηρίων (πολιτικών και ποινικών), όσο και σε καταγγελίες ενώπιον κάθε άλλης Δημόσιας αρχής (π.χ. Συνήγορος του Πολίτη, που εκ του νόμου στο άρθρο 13 αυτού, έχει ταχθεί ως ο αρμόδιος φορέας παρακολούθησης της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. (στο ίδιο, σ. 298)

Είναι γνωστό ότι, σύμφωνα με τους γενικούς κανόνες περί κατανομής του βάρους απόδειξης, το πρόσωπο που προσφεύγει στη δικαιοσύνη ή στις αρμόδιες διοικητικές αρχές, φέρει κατ' αρχήν το βάρος επίκλησης και απόδειξης των πραγματικών περιστατικών που αποτελούν τις προϋποθέσεις εφαρμογής των ευνοϊκών για το ίδιο κανόνων δικαίου. Επομένως, το βάρος απόδειξης της παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης λόγω φύλου, επί της οποίας θεμελιώνονται συγκεκριμένες αξιώσεις, θα όφειλε κατ' αρχήν να φέρει το θύμα της διάκρισης. Εντούτοις, στις περιπτώσεις της άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου, η απόδειξη είναι από τη φύση της δυσχερής, ιδίως στις περιπτώσεις των εμμέσων διακρίσεων ή όταν ο εργαζόμενος επικαλείται ότι ο λόγος μη πρόσληψης αυτού υπήρξε το φύλο του ή η οικογενειακή του κατάσταση που σχετίζεται με αυτό (εγκυμοσύνη, μητρότητα) ή ότι υπήρξε θύμα παρενόχλησης ή σεξουαλικής παρενόχλησης. Η απόδειξη, στις περιπτώσεις αυτές, προϋποθέτει την πρόσβαση σε στοιχεία που είναι στη σφαίρα επιρροής του εργοδότη. Άλλωστε, η πρόβλεψη αποδεικτικών διευκολύνσεων για τον ενάγοντα επιβάλλεται αφ' ενός από την αρχή της αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, ως βασικής αρχής του κοινοτικού δικαίου, αφ' ετέρου από τη νομολογία του ΔΕΚ και τέλος από το σκοπό της οδηγίας (Π.Δ. 73/2002) που είναι η προστασία του θύματος της διάκρισης ως ασθενέστερου διαδίκου. Ο ενάγων οφείλει να προβεί σε απόδειξη, προσκομίζοντας στοιχεία ή/και επικαλούμενος πραγματικά περιστατικά, από τα οποία πιθανολογείται διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου. Από την πιθανολογούμενη αυτή διαφορετική μεταχείριση, (δεν χρειάζεται απόδειξη, αρκεί πιθανολόγηση) δημιουργείται τεκμήριο σε βάρος του εναγομένου περί παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, τεκμήριο, το οποίο ο εναγόμενος, οφείλει να ανατρέψει και να αποδείξει ότι η διαφοροποίηση στην οποία προέβη, στηρίζεται σε αντικειμενικούς λόγους που δεν έχουν σχέση με το φύλο, ότι δεν υπερέβη το απολύτως αναγκαίο μέτρο (αρχή της αναλογικότητας) και συνεπώς ότι δεν παραβιάστηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

#### **1.4 Μορφές εμφάνισης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας στην Ελλάδα**

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ή όπως αλλιώς λέγεται, η αρχή της μη διάκρισης εμφανίζεται υπό διάφορες μορφές στη σύμβαση εργασίας. Σύμφωνα τόσο με το άρθρο 4 του νέου νόμου 3488/2006 όσο και με ρυθμίσεις νεότερων αυτού νομοθετημάτων, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εμφανίζεται με διάφορες μορφές στη σχέση εργασίας, οι οποίες κατηγοριοποιούνται σε δύο βασικές ενότητες.

##### **1.4.1 Ισότητα στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση**

Οι σύγχρονες οικονομίες που βασίζονται στη γνώση, απαιτούν διαφορετικές δεξιότητες από αυτές των παραδοσιακών. Επί πλέον, οι δεξιότητες χρειάζονται διαρκώς ενημέρωση, εν όψει των τεχνολογικών αλλαγών και της καινοτομίας. Ως εκ τούτου, οι εργαζόμενοι που επιθυμούν να διατηρήσουν τη σχέση εργασίας τους και να προοδεύσουν, πρέπει να συγκεντρώνουν δεξιότητες και να τις ανανεώνουν τακτικά. Σε αυτήν την κατεύθυνση, η επαγγελματική κατάρτιση και επιμόρφωση αποτελεί παράγοντα επαγγελματικής κινητικότητας. (Γεωργιακάκη, 2007, σ.32 - 33)

Συγχρόνως, την ενδυνάμωση πολιτικών ίσης μεταχείρισης των δύο φύλων στις πολιτικές επαγγελματικής κατάρτισης, επιβάλλει η χαμηλή συμμετοχή των γυναικών στα ποσοστά επαγγελματικής κατάρτισης και γυναικείας απασχόλησης. Ήδη από το 1976, η οδηγία 76/207 απαγόρευε κάθε διάκριση λόγω φύλου στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, η δε σχετική διάταξη παρήγαγε άμεσα αποτελέσματα. (Κουκούλη - Σπηλιωτοπούλου, 1993, σ.30)

Μάλιστα, στο πλαίσιο της επαγγελματικής εξέλιξης και προώθησης μέσω του επαγγελματικού προσανατολισμού, εκπαίδευσης, επιμόρφωσης και μετεκπαίδευσης, η οδηγία επέβαλε «την κατάργηση των αντίθετων με την αρχή της ίσης μεταχείρισης των φύλων νομοθετικών και διοικητικών μέτρων, την ακυρότητα διατάξεων συλλογικών ή ατομικών συμβάσεων, εσωτερικών κανονισμών επιχειρήσεων και καταστατικών ελευθέρων επαγγελμάτων σε περίπτωση που έρχονται σε αντίθεση με την ανωτέρω αρχή, και την εξασφάλιση της πρόσβασης με τα ίδια κριτήρια και στα ίδια επίπεδα, χωρίς διάκριση φύλου, στον επαγγελματικό προσανατολισμό, εκπαίδευση, επιμόρφωση και μετεκπαίδευση, με την επιφύλαξη πάντως που αναγνωρίζεται σε ορισμένα κράτη, σε ορισμένα ιδιωτικά εκπαιδευτικά ιδρύματα. (Καλογερόπουλος, 1988, σ. 1133)

Σήμερα, στο άρθρο 6 του ν. 3488/2006 απαγορεύεται κάθε έμμεση ή άμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά : α) στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού και επαναπροσανατολισμού κάθε τύπου και βαθμίδας, επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, εκπαίδευσης για αλλαγή επαγγέλματος, λαϊκής επιμόρφωσης, ενημέρωσης και πληροφόρησης των εργαζομένων ή των οικογενειών τους και γενικά προγραμμάτων που συντελούν στην πνευματική, οικονομική και κοινωνική τους εξέλιξη και ανάπτυξη, περιλαμβανομένης της απόκτησης πρακτικής ή εργασιακής εμπειρίας και της δοκιμαστικής υπηρεσίας, β) στον καθορισμό των προϋποθέσεων και στη συμμετοχή σε εξετάσεις απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων τίτλων ή αδειών ασκήσεως επαγγέλματος, καθώς και στη χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή σπουδαστικών ή άλλων συναφών ευεργετημάτων, Η διάταξη αυτή καταλαμβάνει όλους τους οργανισμούς επαγγελματικής κατάρτισης και επιμόρφωσης, τον Οργανισμό Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (Ο.Α.Ε.Δ.), το Εθνικό Κέντρο Πιστοποίησης (Ε.ΚΕ.ΠΙΣ.), το Εθνικό Κέντρο Επαγγελματικού Προσανατολισμού (Ε.Κ.Ε.Π.), τα Ινστιτούτα Δια Βίου Εκπαίδευσης. Επί πλέον, καταλαμβάνει τις επιχειρήσεις που διεξάγουν ενδοεπιχειρησιακή κατάρτιση, καθώς και τους κοινωνικούς εταίρους που συμμετέχουν στη διαπραγμάτευση και υπογράφουν όρους εργασίας σχετικούς με την επαγγελματική κατάρτιση και την δια βίου μάθηση σε επιχειρησιακό, κλαδικό ή εθνικό επίπεδο. (Γεωργιακάκη, 2007, σ.34)

Αξίζει μάλιστα να σημειωθεί ότι η καταπολέμηση των στερεοτύπων αντιλήψεων για το ρόλο των φύλων στην εκπαιδευτική διαδικασία και πιο συγκεκριμένα, ο επαναπροσδιορισμός του σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού στην κατεύθυνση της άρσης του επαγγελματικού χάσματος, λόγω φύλου αποτελεί έναν από τους τέσσερις άξονες δράσης της Γενικής Γραμματείας Ισότητας, στο πλαίσιο του Προγράμματος Δράσεις για το 2004 – 2008.

Στην πραγματικότητα όμως και παρά τη ρητή και σαφή νομοθετική ρύθμιση του ζητήματος σε πληθώρα νομοθετικών κειμένων, τόσο στο παρελθόν όσο και σήμερα, το ζήτημα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό προσανατολισμό, την επαγγελματική κατάρτιση και την επαγγελματική επιμόρφωση, έχει απασχολήσει πολλές φορές τη νομολογία των ελληνικών δικαστηρίων (υποθέσεις σχετικές με την είσοδο γυναικών στη Σχολή Αστυφυλάκων και Αξιωματικών της Ελληνικής Αστυνομίας και στο Λιμενικό Σώμα) και έχει γίνει αντικείμενο ερευνών.

#### 1.4.2 Ισότητα κατά την πρόσβαση στην απασχόληση και τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

##### ➤ Γενικά

Η αρχή της ίσης μεταχείρισης στην απασχόληση, δηλαδή η μη ύπαρξη διάκρισης λόγω φύλου, είτε άμεση είτε έμμεση, εξαιτίας ιδιαίτερα της συζυγικής ή οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση, τη μη μισθωτή απασχόληση ή την επαγγελματική ζωή, άσχετα από τον κλάδο δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα ιεραρχίας, μεταξύ άλλων και ως προς τις προαγωγές, πρωτοκαθιερώθηκε στο άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και έχει εφαρμογή στις συνθήκες πρόσβασης, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται τα κριτήρια επιλογής σε οποιαδήποτε εργασία και σε οποιοδήποτε επίπεδο της ιεραρχίας. Με την οδηγία 2002/73/ΕΚ προσδιορίστηκε επί πλέον ότι ο στόχος της ισότητας ανδρών και γυναικών θα πρέπει να λαμβάνεται σοβαρά υπ' όψιν κατά τη σύνταξη και την εφαρμογή νομοθετικών, κανονιστικών και διοικητικών διατάξεων, πολιτικών και δραστηριοτήτων στον παραπάνω τομέα της πρόσβασης στην απασχόληση.

Πάντως, σύμφωνα με την οδηγία, τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση καθώς και την κατάρτιση με σκοπό την απασχόληση, ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα χαρακτηριστικό στοιχείο σχετικό με το φύλο δεν συνιστά διάκριση, όταν από τη φύση των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή λόγω του πλαισίου στο οποίο ασκούνται, το χαρακτηριστικό αυτό αποτελεί πραγματική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση. Θα πρέπει όμως ο στόχος να είναι νόμιμος και η προϋπόθεση ανάλογη. (Πουλάκου – Ευθυμιάτου, 2007, σ.417)

Ο κανόνας της ισότητας ως προς την πρόσβαση στην επαγγελματική ζωή περιέχεται στο άρθρο 5 παρ. 1 και 2 του ν. 3488/2006, ο οποίος αποτελεί ενσωμάτωση στο ελληνικό δίκαιο της προαναφερθείσας οδηγίας 73/2002/ΕΚ. Συγκεκριμένα, η διάταξη του άρθρου 5 (παρ. 1 και 2) ορίζει ότι:

1. Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή λόγω οικογενειακής κατάστασης, όσον αφορά στους όρους πρόσβασης στη μισθωτή ή μη απασχόληση ή γενικά στην επαγγελματική ζωή, περιλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και των όρων πρόσληψης, ανεξαρτήτως του κλάδου δραστηριότητας και σε όλα τα επίπεδα της επαγγελματικής ιεραρχίας.

2. Απαγορεύεται κάθε αναφορά στο φύλο ή στην οικογενειακή κατάσταση ή η χρήση κριτηρίων και στοιχείων που καταλήγουν σε άμεση ή έμμεση διάκριση με βάση το φύλο, σύμφωνα με τους ορισμούς του άρθρου 3 του παρόντος νόμου, όσον αφορά στις δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς, που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών.

Αξίζει πάντως να σημειωθεί στο σημείο αυτό, ότι στην πραγματικότητα η πρόσβαση για μια γυναίκα σε ένα επάγγελμα που θεωρείται μέχρι και σήμερα

ανδρικό και γι' αυτό το λόγο είναι ανδροκρατούμενο, παραμένει δύσκολη και συχνά αντιμετωπίζει τη δυσπιστία και την αμφιβολία των άλλων στο πρόσωπό της, παρ' όλο που έχει λάβει την απαιτούμενη εκπαίδευση για να το ασκεί και έχει τα απαιτούμενα προς τούτο τυπικά και ουσιαστικά προσόντα.

### ➤ Προστασία της μητρότητας

Εξαίρεση από την τυπική και κατά γράμμα εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην πρόσβαση στην απασχόληση, αποτελεί η λήψη και διατήρηση ειδικών μέτρων από το νομοθέτη για την προστασία της μητρότητας. Κατ' αρχήν, η μητρότητα αναφέρεται ως άξια προστασίας σε πολλά υπερνομοθετικής ισχύος κείμενα. Έτσι ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης, αναγνωρίζει ότι «οι εργαζόμενες γυναίκες σε περίπτωση μητρότητας, καθώς και οι άλλες εργαζόμενες, σε ορισμένες περιπτώσεις έχουν δικαίωμα για ειδική προστασία στην εργασία τους». Επίσης, σύμφωνα με το Ελληνικό Σύνταγμα, η μητρότητα τελεί υπό την προστασία του Κράτους (άρθρο 21 παρ.1). (Ληξουριώτης, 2005, σ.184)

Οι διατάξεις για τη μητρότητα δεν είναι κατά κύριο λόγο εθνικής προέλευσης, αφού καταλυτική ήταν η συμβολή του κοινοτικού δικαίου στη διαμόρφωσή τους. Το κοινοτικό δίκαιο εντάσσεται στη γενικότερη πολιτική για τη βελτίωση της υγείας και ασφάλειας των εργαζομένων και έτσι το Π.Δ. 176/1997, το οποίο τροποποιήθηκε με το Π.Δ. 41/2003, ενσωμάτωσε την αντίστοιχη οδηγία 92/85, η οποία αναφέρεται στην υγεία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων. Σκοπός του προεδρικού αυτού διατάγματος είναι η λήψη των ελάχιστων προστατευτικών μέτρων σχετικά με την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, οι οποίες πρέπει να θεωρούνται ως ομάδα ειδικών κινδύνων. Ειδικότερα, η έκθεση των γυναικών εργαζομένων σ' αυτούς τους κινδύνους, θα πρέπει να αποφεύγεται μέσω προσωρινής διευθέτησης των συνθηκών εργασίας τους ή και του χρόνου εργασίας τους. Εάν η μεταφορά τους σε άλλη δραστηριότητα είναι αδύνατη, οι εργαζόμενες διακόπτουν την εργασία τους, κατά την αναγκαία περίοδο για την προστασία της υγείας τους. Μάλιστα, οι έγκυες εργαζόμενες δικαιούνται διακοπή της εργασίας τους χωρίς απώλεια μισθού, ώστε να υποβάλλονται στις αναγκαίες πριν από τον τοκετό εξετάσεις, εφ' όσον πραγματοποιούνται κατά το χρόνο εργασίας. Επίσης, σύμφωνα με το προεδρικό διάταγμα, δεν είναι υποχρεωμένες οι εργαζόμενες να εκτελούν νυχτερινή εργασία στη διάρκεια της εγκυμοσύνης τους και για μια περίοδο μετά τον τοκετό, κατόπιν προσκομίσεως ιατρικού πιστοποιητικού, με δυνατότητα τοποθέτησης σε θέση ημερήσιας εργασίας ή σε περίπτωση που αυτό είναι αδύνατο, με διακοπή της εργασίας ή παράταση της άδειας μητρότητας.

Στο πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας και σύμφωνα με το άρθρο 7 της από 23.5.2000 ΕΓΣΣΕ, από 1/1/2000 που κυρώθηκε με το άρθρο 11 του ν. 2874/2000, οι γυναίκες, άγαμες ή έγγαμες, δικαιούνται ανεξαρτήτως του χρόνου προϋπηρεσίας και της ειδικότητας με την οποία εργάζονται, άδεια μητρότητας, η συνολική διάρκεια της οποίας ανέρχεται σε 17 εβδομάδες, από τις οποίες πενήντα έξι ημέρες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την



πιθανή ημέρα τοκετού και οι υπόλοιπες εξήντα τρεις (63) μετά τον τοκετό. Η άδεια μητρότητας χορηγείται υποχρεωτικά, ο χρόνος αυτής θεωρείται ως πραγματική υπηρεσία της εργαζόμενης και δεν συμψηφίζεται προς τις ημέρες της κανονικής άδειας του ν. 539/45. Τμήμα της άδειας μητρότητας αποτελεί η άδεια λοχείας, η οποία καλύπτει το χρονικό διάστημα από τη γέννηση του τέκνου και μετά. Σημειωτέων ότι η άδεια λοχείας, όπως και ολόκληρη η άδεια μητρότητας δεν επιτρέπεται να διακοπεί, γιατί η χορήγηση της αποβλέπει όχι μόνο στο να επανέλθει ο οργανισμός της μητέρας στη φυσική του κατάσταση, αλλά και για τις αυξημένες φροντίδες που απαιτούνται για την ανατροφή του παιδιού της. (Λεοντάρης, 2007, σ.231)

Ακολουθώντας, η εργαζόμενη μητέρα για χρονικό διάστημα τριάντα μηνών από τη λήξη της άδειας τοκετού, δικαιούται να μειώσει το ωράριο εργασίας της κατά μία ώρα την ημέρα (ο χρόνος αυτός πληρώνεται ως χρόνος πραγματικής εργασίας). Είναι επίσης δυνατόν, αντί η δικαιούχος μητέρα να παίρνει μία ώρα άδεια την ημέρα για τριάντα μήνες, να συμφωνήσει με τον εργοδότη της να απουσιάζει από την εργασία της δύο ώρες την ημέρα τους πρώτους δώδεκα μήνες και μία ώρα την ημέρα για τους επόμενους έξι μήνες (άρθρο 6 παρ. 1 της ΕΓΣΣΕ της 15/4/2002 για τα έτη 2002-2003, άρθρο 7 ν. 3144/2003, που κύρωσε το άρθρο 6 της ως άνω ΕΓΣΣΕ). Με το άρθρο 8 της από 24/5/2004 ΕΓΣΣΕ, ορίστηκε ως αφετηρία της άδειας αυτής η λήξη της άδειας λοχείας, δηλαδή εννέα εβδομάδες μετά τον τοκετό.(στο ίδιο, σ.234)

Τέλος, στα πλαίσια της προστασίας της μητρότητας, απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης αυτής όσο και για ένα έτος μετά τον τοκετό. Σύμφωνα με το άρθρο 15 του ν. 1483/1984, «απαγορεύεται και είναι απολύτως άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, όσο και για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης της εργασίας της εγκύου, που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της. Ρητά ορίζεται ότι οι διατάξεις αυτές εφαρμόζονται και στις εργαζόμενες με σχέση έμμισθης εντολής. Μάλιστα, για την περίπτωση παράβασης των διατάξεων αυτών από την πλευρά του εργοδότη, απειλούνται διοικητικές κυρώσεις σε βάρος του, με επιβολή προστίμου.

➤ **Διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις (ν. 1483/1984)**

Η αναγνώριση του νομοθέτη της ανάγκης δημιουργίας οικογένειας από τους εργαζομένους, τον οδήγησε στη θέσπιση του νόμου 1483/1984, όπως συμπληρώθηκε και επεκτάθηκε με το Π.Δ. 193/1988 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις. Αρχικά, θα πρέπει να λεχθεί ότι ο νόμος αυτός αποτέλεσε και αποτελεί ένα προοδευτικό νομοθέτημα, γιατί με τις διατάξεις του καθιερώθηκε η ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης μεταξύ των εργαζομένων των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Το σημαντικό με το νόμο αυτό είναι ότι, για

πρώτη φορά, άνδρας και γυναίκα, δικαιούνται να παίρνουν γονική άδεια για ν' ασχοληθούν με την ανατροφή των παιδιών τους, χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους, ο νόμος δηλαδή αυτός συμβάλλει στην αλλαγή νοοτροπίας, αφού αναγνωρίζει ότι τόσο ο άνδρας όσο και η γυναίκα (που μέχρι τότε ήταν το σύνθημα) είναι επιφορτισμένοι με το «βάρος» της ανατροφής των παιδιών τους.

Αρχικά, ο νόμος εφαρμόζοταν μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου ή έμμισθης εντολής, σε επιχειρήσεις ή εκμεταλλεύσεις. Με το Π.Δ. 193/1988, η εφαρμογή του επεκτάθηκε και στους απασχολούμενους στο Δημόσιο, στους Ο.Τ.Α. και τα λοιπά Ν.Π.Δ.Δ. με οποιαδήποτε σχέση.

Με το νόμο αυτό θεσπίστηκε η γονική άδεια ανατροφής (άρθρο 5) και με την από 9/6/1993 ΕΓΣΣΕ και το ν. 2639/1998 (άρθρο 25), επήλθαν ορισμένες τροποποιήσεις στην ισχύουσα περί γονικής άδειας νομοθεσία. Οι γονικές άδειες ανατροφής δίνονται και στους δύο γονείς, με την προϋπόθεση να έχουν συμπληρώσει ένα έτος εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Η διάρκεια της άδειας αυτής είναι τρεισήμισι μήνες για κάθε γονέα, μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των τριών ετών και μισό. Αν τα παιδιά είναι περισσότερα από ένα, το δικαίωμα άδειας των γονιών είναι αυτοτελές για καθ' ένα από αυτά, εφ' όσον από τη λήξη της άδειας που δόθηκε για το προηγούμενο παιδί μεσολάβησε ένα έτος πραγματικής απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Σημειωτέον ότι η γονική άδεια για ανατροφή παιδιών είναι άνευ αποδοχών, αλλά ο εργαζόμενος έχει πλήρη ασφαλιστική κάλυψη από τον ασφαλιστικό του οργανισμό, υπό τον όρο να καταβάλλει ολόκληρη την ασφαλιστική εισφορά που αντιστοιχεί στη διάρκειά της, όπως επίσης και το γεγονός ότι η άδεια αυτή χορηγείται σε άγαμους και σε έγγαμους εργαζομένους και ανεξάρτητα από το εάν το παιδί είναι φυσικό ή υιοθετημένο. Επίσης, στα πλαίσια της παρακολούθησης από τους γονείς της σχολικής επίδοσης των παιδιών τους, ο νόμος 1483/1984, στο άρθρο 9 αυτού, προβλέπει την άδεια απουσίας για παρακολούθηση σχολικής επίδοσης. Προϋπόθεση για τη χορήγηση αυτή είναι να υπάρχουν παιδιά ηλικίας μέχρι 16 ετών, τα οποία να παρακολουθούν μαθήματα στοιχειώδους ή μέσης εκπαίδευσης. Η άδεια αυτή, η οποία είναι με αποδοχές, δεν μπορεί να είναι ανώτερη από τέσσερις εργάσιμες ημέρες για κάθε έτος εργασίας και για τους δύο γονείς μαζί.

Ακολούθως, παρέχεται από το νόμο αυτό (1483/1984), με το άρθρο 7 αυτού, άδεια απουσίας για ασθένεια εξαρτημένων μελών του ή της εργαζομένης, η οποία δίδεται χωρίς αποδοχές. Εξαρτώμενα μέλη είναι τα παιδιά κάτω των 16 ετών, τα παιδιά άνω των 16 ετών που πάσχουν από σοβαρές ασθένειες ή είναι ανάπηρα, ο ή η σύζυγος αν είναι ανάπηρος/η, οι γονείς και οι άγαμοι αδερφοί ή αδερφές για τους ίδιους λόγους. Η άδεια αυτή είναι δυνατόν να χορηγείται εφ' άπαξ ή τμηματικά και αυξάνεται σε οχτώ (8) εργάσιμες ημέρες, εάν ο δικαιούχος προστατεύει δύο παιδιά.

Πέραν των προαναφερθέντων διευκολύνσεων που παρέχονται στους εργαζομένους και των δύο φύλων, με το νόμο 1483/1984, υπάρχουν και κάποιες άλλες διευκολύνσεις που παρέχονται σε αυτούς με τα ακόλουθα νομοθετήματα:

1. Με την από 9.6.1993 ΕΓΣΣΕ καθιερώθηκε η χορήγηση ειδικής άδειας σε όλους τους εργαζομένους που συνάπτουν γάμο. Συγκεκριμένα, όσοι εργάζονται εξαήμερο, προβλέπεται ότι μπορούν να πάρουν άδεια έξι (6) εργάσιμων ημερών με αποδοχές (άρθρο 10 ΕΓΣΣΕ 23.5.2000) και για όσους εργάζονται πενθήμερο, η άδεια είναι πέντε (5) ημέρες και δεν συμψηφίζεται με την ετήσια κανονική άδεια.

2. Σε περίπτωση γέννησης παιδιού, ο πατέρας δικαιούται δύο (2) ημέρες άδεια με αποδοχές για κάθε παιδί (άρθρο 10 παρ. 2 της ΕΓΣΣΕ 23.5.2000).

Εκτός των προαναφερθέντων, η ΕΓΣΣΕ των ετών 2006 – 2007, με στόχο την ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης και τη διευκόλυνση των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, στο άρθρο 7, το οποίο τιτλοφορείται «Στήριξη Οικογένειας και ενίσχυση γυναικείας απασχόλησης» προβλέπει:

α) την προώθηση νομοθετικής ρύθμισης για την καταβολή από το Διανεμητικό Λογαριασμό Οικογενειακών Επιδομάτων Μισθωτών (ΔΛΟΕΜ) του ημερομισθίου του ανειδίκευτου εργάτη στις εργαζόμενες και στους εργαζόμενους που λαμβάνουν την γονική άδεια ανατροφής του άρθρου 5 Ν.1483/1984, όπως εκάστοτε ισχύει, και των ασφαλιστικών εισφορών στους οικείους οργανισμούς κοινωνικών ασφαλίσεων,

β) την προώθηση μέσω του Λογαριασμού για την Απασχόληση και την Επαγγελματική Κατάρτιση (ΛΑΕΚ) δράσεων για την διευκόλυνση της αναπλήρωσης, με ανέργους, εργαζομένων γυναικών κατά το χρόνο απουσίας από την εργασία τους με άδεια κύησης και λοχείας και

γ) σε περίπτωση απόκτησης παιδιού με τη διαδικασία της παρένθετης μητρότητας, οι αποκτώντες γονείς δικαιούνται τις άδειες που αφορούν τη φροντίδα και την ανατροφή του παιδιού, ως εάν ήσαν φυσικοί γονείς. Κατά την διάρκεια του θηλασμού, το μειωμένο ωράριο του άρθρου 9 ΕΓΣΣΕ 1993 όπως ισχύει, δικαιούνται η γυναίκα που γέννησε και η αποκτώσα μητέρα.

Τέλος, οι εργοδότες που προσλαμβάνουν με σύμβαση ορισμένου χρόνου εργαζόμενους ή εργαζόμενες για αναπλήρωση εργαζομένων που απουσιάζουν από την εργασία τους με άδεια κύησης ή λοχείας επιδοτούνται, για όσο χρόνο διαρκεί η άδεια, με το ισόποσο των ασφαλιστικών εισφορών που τους επιβαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων (άρθρο 2 παρ. 1). Με τον ίδιο νόμο (άρθρο 2 παρ. 2), καθορίζεται επίσης ως κίνητρο για την πρόσληψη ανέργων μητέρων με τουλάχιστον δύο τέκνα, επιδότηση του εργοδότη ισόποση με το ύψος των εργοδοτικών εισφορών που τον βαρύνουν για την ασφαλιστική κάλυψη των προσλαμβανομένων. Η επιδότηση διαρκεί επί ένα έτος για κάθε τέκνο.

#### ➤ **Ισότητα αναφορικά με τη συμμετοχή σε επαγγελματικές οργανώσεις**

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η ρύθμιση του νόμου 3488/2006, περί της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών σε επαγγελματικά σωματεία και οργανώσεις. Σύμφωνα με το άρθρο 10 αυτού «Απαγορεύεται κάθε μορφής άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης όσον αφορά στην ιδιότητα του μέλους ή στη συμμετοχή σε σωματεία ή ενώσεις

εργαζομένων ή εργοδοτών ή σε οποιοδήποτε επαγγελματικό σωματείο, περιλαμβανομένων των πλεονεκτημάτων που χορηγούνται από τέτοια σωματεία ή ενώσεις. Επιτρέπεται η διατήρηση ή ίδρυση οργανώσεων προσώπων του ενός μόνο φύλου, εφόσον κύριος σκοπός τους είναι η προώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών». Από το κείμενο του άρθρου προκύπτει, ότι δεν είναι επιτρεπτή κανενός είδους διάκριση, τόσο σε καταστατικές διατάξεις όσο και σε όρους λειτουργίας και λοιπές πράξεις των επαγγελματικών οργανώσεων και των νομικών προσώπων που ιδρύονται ή συνδιοικούνται από αυτές (π.χ. Ταμεία Αλληλοβοηθείας, επαγγελματικά ταμεία, ταμεία υγείας). (Γεωργιακάκη, 2007, σ.40)

Σύμφωνα με την Αιτιολογική Έκθεση του νόμου, δεν επιτρέπεται καμία διάκριση λόγω φύλου ή οικογενειακής κατάστασης, ανάμεσα στα μέλη οργανώσεων εργαζομένων, εργοδοτών ή επαγγελματιών, σε σχέση με την ιδιότητα του μέλους αναφορικά με παροχές, αντιπαροχές και λοιπά ευεργετήματα που συνδέονται άμεσα με την ιδιότητα του μέλους.

Πάντως, σύμφωνα με το τελευταίο εδάφιο του άρθρου, δεν αποτελεί διάκριση αντικείμενη στο νόμο η δημιουργία ή η διατήρηση οργανώσεων προσώπων του ενός φύλου, εφ' όσον μέσα από αυτά προωθείται η αρχή της ίσης μεταχείρισης γυναικών και ανδρών.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2**

### **ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΩΝ ΜΕΤΑΞΥ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ**

#### **2.1 Το μισθολογικό χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών**

Οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αμοιβές των γυναικών για τα έτη 1996-1998 ανήλθαν σε 80% περίπου των αμοιβών των αντρών (έναντι 53% το 1972) στον τομέα του λιανικού και χονδρικού εμπορίου, στο χρηματοπιστωτικού τομέα και στη βιομηχανία στην περίπτωση των χειρωνακτών εργατών. Το χάσμα αυτό είναι μεγαλύτερο (70%) για τους μη-χειρωνακτες εργάτες στη βιομηχανία. Σε επαγγέλματα που απαιτούν μεγαλύτερη ειδικευση, όπως αυτά των ανωτέρων στελεχών, των διευθυντών, των νομοθετών, κτλ., το χάσμα μεταξύ αντρών και γυναικών ήταν μικρότερο. Αντίθετα, σε επαγγέλματα που απαιτούν λιγότερη ειδικευση, όπως το λιανικό εμπόριο και την ανειδίκευτη εργασία στη βιομηχανία, το χάσμα ήταν μεγαλύτερο. Οι γυναίκες εισήλθαν μαζικά στην αγορά εργασίας τα τελευταία 25 χρόνια. Μόνο στην τελευταία δεκαετία, όμως, περιορίστηκε σημαντικά το χάσμα ανάμεσα στις αμοιβές των αντρών και των γυναικών. Αυτό συνέβη κυρίως σε τομείς στους οποίους κατευθύνθηκαν οι γυναίκες όταν πρωτομπήκαν στην αγορά εργασίας.

Η Έρευνα για τη Σύνθεση και την Κατανομή των Αποδοχών διεξάγεται από το Τμήμα Απασχόλησης της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας της Ελλάδας (ΕΣΥΕ). Οι συγκρίσεις ανάμεσα στα δυο φύλα αναφέρονται στις Μέσες Ακαθάριστες Ετήσιες Αποδοχές κατά επάγγελμα (ISCO), τις μέσες κανονικές ωριαίες αποδοχές κατά ISCO και το επίπεδο εκπαίδευσης, τις μέσες συνολικές μηνιαίες αποδοχές κατά μονοψήφιο ISCO και την πλήρη/μερική απασχόληση. Η Έρευνα αναφέρεται στη βιομηχανία, το λιανικό εμπόριο, το χονδρικό εμπόριο και το χρηματοπιστωτικό τομέα, και τα πορίσματά της δημοσιεύονται στις εκδόσεις της ΕΣΥΕ καθώς και στις «Αμοιβές στη Βιομηχανία και στις Υπηρεσίες» του Eurostat.

Η «παραοικονομία» αποτελεί ένα μεγάλο μέρος της ελληνικής οικονομίας. Λειτουργεί σε μικρές και πολύ μικρές επιχειρήσεις που απασχολούν μεγάλο αριθμό γυναικών. Καθώς το μέρος αυτό της οικονομίας υπολογίζεται ότι αποτελεί μέχρι και 25% του ΑΕΠ ή και παραπάνω, μισό εκατομμύριο γυναικών ίσως εργάζεται σε συνθήκες που διαφεύγουν από τη στατιστική καθώς και από τη φορολογία τη νομοθεσία, κτλ. Το ανδρικό εργατικό δυναμικό, ιδίως οι μετανάστες, κυριαρχεί στην οικοδομή και τις αγροτικές «μαύρες» οικονομικές δραστηριότητες. Όμως, το γυναικείο εργατικό δυναμικό κυριαρχεί σε δραστηριότητες όπως την ένδυση και την υπόδηση, την κατ' οίκον ηλεκτρολόγηση και επεξεργασία κειμένου, τις πωλήσεις από το σπίτι κ.ά.

Η άνιση πρόσβαση των φύλων στα επαγγέλματα και τους κλάδους ευθύνεται για το 57% του συνολικού χάσματος μισθών μεταξύ ανδρών και γυναικών στη βιομηχανία και για το 51% στις υπηρεσίες. Οι γυναίκες συμμετέχουν λίγο σε

επαγγέλματα και κλάδους παραγωγής στους οποίους ο μέσος μισθός είναι υψηλός (για άνδρες και για γυναίκες) ενώ είναι πολυπληθέστερες σε επαγγέλματα και κλάδους όπου ο μέσος μισθός είναι χαμηλός. Στις υπηρεσίες ωστόσο, η άνιση πρόσβαση αφορά μόνο στα επαγγέλματα και όχι στους κλάδους παραγωγής. Ο μοναδικός κλάδος με χαμηλούς μισθούς, στον οποίο οι γυναίκες είναι πολυπληθείς, είναι το λιανικό εμπόριο. Οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών συμβάλλουν στη διαμόρφωση του χάσματος κατά το ¼ περίπου. Οι διαφορές στα χαρακτηριστικά των δυο φύλων ευθύνονται για το 17% του χάσματος στη βιομηχανία και για το 25% στις υπηρεσίες. Σε άλλες περιπτώσεις, το 12% περίπου του συνολικού χάσματος οφείλετε στη διαφορά των φύλων ως προς την επαγγελματική εμπειρία.

### 2.1.1 Αρχή ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή

Η αρχή της ισότητας στην αμοιβή αποτελεί μια από τις θεμελιωδέστερες αρχές του Εργατικού Δικαίου. Είναι, μάλιστα, συνταγματικά πλέον κατοχυρωμένη στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος όπου ορίζεται ότι: "όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας". Το άρθρο αυτό αποτελεί ειδικότερη μορφή της αρχής της ισότητας του άρθρου 4 παρ.2 του Συντάγματος, στο οποίο ορίζεται ότι: "οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις". (Ζερδελής, 2006, σ.185)

Πριν το 1975 η νομολογία στήριζε το νομικό έρεισμα της αρχής της ίσης μεταχείρισης στη διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ ("ο οφειλέτης έχει υποχρέωση να εκπληρώσει την παροχή όπως απαιτεί η καλή πίστη, αφού ληφθούν υπόψη και τα συναλλακτικά ήθη"), λόγω της έλλειψης ειδικής διάταξης που να την κατοχυρώνει. Έτσι λοιπόν, η σχετική αρχή παρουσιαζόταν ως υποδειγματική μορφή εξειδίκευσης της αρχής της καλής πίστης. Ο εργοδότης, που αδικαιολόγητα εξαιρούσε έναν ή περισσότερους εργαζόμενους από μια παροχή που χορηγούσε γενικά στο προσωπικό της επιχείρησής του, δεν κινούνταν μέσα στα όρια της καλόπιστης εκπλήρωσης των υποχρεώσεών του. Η υποχρέωσή του να καταβάλει την παροχή αυτή και στους εξαιρεθέντες απέρρεε άμεσα από την καλή πίστη, λαμβανομένων υπ' όψη και των συναλλακτικών ηθών. Ορθά λοιπόν, η νομολογία κατέφυγε τότε στο άρθρο 288 ΑΚ και τη γενική ρήτρα της καλής πίστης. Μετά όμως την διακήρυξη του άρθρου 22 παρ.1 του Συντάγματος το ζήτημα της νομικής θεμελίωσης της αρχής λύθηκε οριστικά και μάλιστα σε συνταγματικό επίπεδο. Εντούτοις, η νομολογία εξακολούθησε να θεμελιώνει την αρχή της ίσης μεταχείρισης άλλοτε αποκλειστικώς στην διάταξη του άρθρου 288 ΑΚ και άλλοτε σωρευτικά στις διατάξεις των άρθρων 288 ΑΚ, 22 παρ. 1 Συντ. και 141 Συνθήκη Ε.Κ. (<http://www.nomikosodigos.info/guide/simple-legal/436-i-anaprosarmogi-enoikiou-katoikias-i-katastimatos.html>)

Η συνταγματική της θεμελίωση προσδίδει στην αρχή αυξημένη τυπική ισχύ έναντι του κοινού νόμου, γεγονός που σημαίνει ότι αυτή δεσμεύει όχι μόνο τον εργοδότη αλλά και τον ίδιο τον εργατικό νομοθέτη. Νομικό θεμέλιο της σχετικής αρχής συνιστά και το άρθρο 141 "πρώην 119" της Συνθήκης Ε.Κ, το

οποίο επίσης υπερισχύει έναντι οποιουδήποτε άλλου κανόνα του εσωτερικού δικαίου, δυνάμει του άρθρου 28 παρ. 1 του Συντάγματος, στο οποίο ορίζεται ότι: "οι γενικά παραδεγμένοι κανόνες του διεθνούς δικαίου, καθώς και οι διεθνείς συμβάσεις, από την επικύρωσή τους με νόμο και τη θέση τους σε ισχύ σύμφωνα με τους όρους καθεμιάς, αποτελούν αναπόσπαστο μέρος του εσωτερικού Ελληνικού δικαίου και υπερισχύουν από κάθε άλλη αντίθετη διάταξη νόμου. Η εφαρμογή των κανόνων του διεθνούς δικαίου και των διεθνών συμβάσεων στους αλλοδαπούς τελεί πάντοτε υπό τον όρο της αμοιβαιότητας". (<http://www.sapphogr.net/dikaiwma/law/index.html>)

Αρκετές σχετικές νομικές ρυθμίσεις βρίσκονται, επιπλέον:

- Στον Ν: 1423/1984 (ΦΕΚ 29/ τΑ' /14-3-84) "Επικύρωση της 122 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για την πολιτική της απασχόλησης" στην οποία η Γενική Συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας που συγκλήθηκε στη Γενεύη τον Ιούνιο του 1964 κατά την 48η Σύνοδό της, αφού έλαβε υπόψη της και τη διακήρυξη της Φιλαδέλφειας αποφάσισε ότι έχει αρμοδιότητα να εξετάζει και να μελετά τις επιπτώσεις της οικονομικής πολιτικής πάνω στην πολιτική της απασχόλησης, σύμφωνα με τη βασική αρχή, ότι όλα τα ανθρώπινα όντα, ανεξάρτητα από φυλή, θρησκεία ή φύλο, έχουν το δικαίωμα να επιδιώκουν τόσο την υλική τους πρόοδο, όσο και την πνευματική τους ανάπτυξη, με ελευθερία, αξιοπρέπεια, οικονομική ασφάλεια και ίσες ευκαιρίες.
- Στον Ν. 1424/1984, (ΦΕΚ 29/τ.Α' /14-3-84) "για την επικύρωση της 111 Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα", στο άρθρο 1 αναφέρεται ότι ο όρος "διάκριση" περιλαμβάνει "κάθε διάκριση, αποκλεισμό ή προτίμηση που βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στα πολιτικά φρονήματα, στην εθνική καταγωγή και την κοινωνική προέλευση και έχει σαν αποτέλεσμα την κατάργηση ή τη διαφοροποίηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης που αφορά την απασχόληση και το επάγγελμα". Στο άρθρο 2 η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας αναφέρει: "κάθε χώρα μέλος για το οποίο ισχύει η σύμβαση αυτή είναι υποχρεωμένο, με μεθόδους προσαρμοσμένους στις περιστάσεις και τις εθνικές συνθήκες, να διατυπώσει και να εφαρμόσει εθνική πολιτική που να αποβλέπει στην προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισεως, σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης στο αντικείμενο αυτό". (<http://www.scribd.com/doc/31187136/%CE%92%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%99-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%99-%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%9F%CE%99>)

Αξίζει τέλος να αναφερθεί το νέο Σχέδιο Νόμου που προωθείται, προκειμένου να ενσωματωθούν στο Εθνικό μας Δίκαιο οι Κοινοτικές Οδηγίες 2000/43 και 2000/78, οι επονομαζόμενες και ως "Οδηγίες κατά των διακρίσεων", ύστερα και από τη σχετική Γνώμη 100/2003 της Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής. Με το προτεινόμενο σχέδιο νόμου των Υπουργείων Απασχόλησης & Κοινωνικής Προστασίας (έγγραφο Α.Π. 1335/21-10-2003) και Δικαιοσύνης, θεσπίζεται το γενικό ρυθμιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση

των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, ρατσισμού και ξενοφοβίας στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης (Οδηγία 2000/43), καθώς και το ειδικότερο ρυθμιστικό πλαίσιο για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας (Οδηγία 2000/78). (<http://www.a-diki.gr/sub-menu-arthrografia-dikhgoros/menu-eyrvpaiko-dikaio-odhgies-dikhgoros/75-ar-ee-odhgies-kata-tvn-diakrisevn.html> ). Επειδή:

α) Η βούληση της Ελληνικής Πολιτείας, σύμφωνα με τις αρχές του κράτους δικαίου είναι ο σεβασμός των δικαιωμάτων του ανθρώπου χωρίς διακρίσεις, σύμφωνα με το Σύνταγμά μας, την εν γένει νομοθεσία μας, τις παραδόσεις του Ελληνικού λαού, αλλά και τις διεθνείς υποχρεώσεις της χώρας μας,

β) Η αρχή της προστασίας της αξίας του ανθρώπου, εκτός από θεμελιώδη αρχή του Συντάγματος, η οποία μάλιστα δεν υπόκειται σε αναθεώρηση, σύμφωνα με το άρθρο 110 παρ. 1 αυτού, αποτελεί και αρχή του πολιτισμού μας,

γ) Σύμφωνα με το άρθρο 25 παρ. 1 του Συντάγματος, όλα τα κρατικά όργανα είναι υποχρεωμένα να προστατεύουν τα ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα του πολίτη, το Σ.ΕΠ.Ε. και οι Επιθεωρητές Εργασίας είναι επιφορτισμένοι να ελέγχουν την τήρηση της εργατικής νομοθεσίας και να διαδραματίζουν σημαντικό ρόλο στην προάσπιση των Αρχών αυτών στους χώρους εργασίας.

Η έννοια της αρχής της ίσης μεταχείρισης, όπως διαπλάστηκε από τη νομολογία και τη θεωρία, εντοπίζεται στο δικαίωμα κάθε εργαζομένου να έχει την ίδια μεταχείριση με τους συναδέλφους του που εργάζονται με τους ίδιους όρους και υπό τις ίδιες συνθήκες στον ίδιο εργοδότη. Η Ισότητα στην αμοιβή προϋποθέτει παροχή εργασίας ίσης αξίας. Αυτό σημαίνει ότι δεν αρκεί μόνο η προσφορά εργασίας ποιοτικώς (είδος, φύση) και ποσοτικώς ίσης προς εκείνης του ευνοηθέντος υπαλλήλου, αλλά απαιτείται η εργασία να προσφέρεται και υπό ουσιασώς ίδιες συνθήκες (ΑΠ 13/2003). Οποιαδήποτε λοιπόν αυθαίρετη και αδικαιολόγητη δυσμενής διάκριση σε βάρος ενός ή περισσοτέρων εργαζομένων της ίδιας επιχείρησης απαγορεύεται. Στο σημείο αυτό αξίζει να σημειωθεί ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης μπορεί να εφαρμοστεί και επί παροχών που χορηγεί ο εργοδότης υπό τις ίδιες συνθήκες ακόμη και σε μισθωτούς διαφορετικών ειδικοτήτων, όταν όμως κριτήρια της παροχής δεν είναι τα προσόντα των μισθωτών ή το είδος της εργασίας τους, αλλά οι συνθήκες παροχής της (π.χ. επίδομα ανθυγιεινής εργασίας). (<http://tosyntagma.ant-sakkoulas.gr/nomologia/item.php?id=905>)

Ανάλογη είναι η απόφαση 116/2004 του Αρείου Πάγου, η οποία πραγματεύεται περίπτωση οικειοθελούς αποχώρησης μερικών μισθωτών από μία επιχείρηση, λόγω μεταφοράς της έδρας της σε άλλη πόλη και καταβολή σ' αυτούς από μέρος του εργοδότη αποζημίωσης ως οικειοθελούς παροχής. Το δικαστήριο έκρινε ότι ο εργοδότης υποχρεούται να καταβάλει την αποζημίωση αυτή και στους λοιπούς εργαζόμενους που αποχώρησαν από την επιχείρηση για τον ίδιο λόγο, ανεξάρτητα από την ειδικότητα ή την αποδοτικότητά τους. Η εν λόγω αρχή λοιπόν εφαρμόστηκε εν προκειμένω, διότι η εργοδοτική παροχή (οικειοθελής) έπρεπε να χορηγηθεί σε όλους όσους αποχώρησαν υπό τις ίδιες συνθήκες, χωρίς να κριθούν κρίσιμες οι ειδικότητες των αποχωρησάντων.



Αξίζει όμως, να αναφερθούμε συνοπτικά στην ακριβή διατύπωση του άρθρου 22 παρ.1 εδ. β' του Συντ: "Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας". Ο συντακτικός νομοθέτης χρησιμοποιώντας τον ευρύ όρο "αμοιβή" επεκτείνει την εφαρμογή της αρχής στο σύνολο των εργοδοτικών παροχών που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα στον εργαζόμενο με αιτία ή αφορμή την παροχή της εργασίας. Άρα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης, μπορεί να εφαρμοστεί όχι μόνο για τις παροχές που εμπίπτουν στην έννοια του μισθού, οι οποίες θα απαιτηθούν κατ' αρχήν με βάση την αντίστοιχη διάταξη νόμου που τις θεμελιώνει, αλλά κυρίως για τις λοιπές εργοδοτικές παροχές (π.χ. οικειοθελείς). Εξάλλου, και η Συνθήκη Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων στην αντίστοιχη διάταξη διευκρινίζει ότι ως "αμοιβή" νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσης ή σύμβασης εργασίας. (<http://gr.ettad.eu/understanding-disability/disability-legislation-in-the-uk>)

Στη δικαστηριακή πρακτική, μία από τις συχνότερες αιτίες της αδικαιολόγητης διακριτικής μεταχείρισης των εργαζομένων αποτελούν οι οικειοθελείς παροχές των εργοδοτών στους εργαζομένους τους, στα πλαίσια άσκησης του διευθυντικού τους δικαιώματος. Το φαινόμενο αυτό συναντάται όταν ο εργοδότης προβαίνει σε παροχή, την οποία δεν οφείλει από τον νόμο, σε έναν εργαζόμενο, εξαιρώντας όμως από αυτή άλλους μισθωτούς του, που ανήκουν στην ίδια κατηγορία, έχουν τα ίδια προσόντα και παρέχουν τις ίδιες υπηρεσίες, κάτω από τις ίδιες συνθήκες απασχόλησης με τον ευνοούμενο.

Στην περίπτωση αυτή, εάν η χορηγηθείσα παροχή είναι πράγματι οικειοθελής και η χορήγησή της έγινε νόμιμα, αφού ισότητα στην παρανομία δεν μπορεί να αξιωθεί, τότε το δικαστήριο οφείλει να επεκτείνει την παροχή και στους λοιπούς μισθωτούς που την αξιώνουν υπό τις ανωτέρω αντικειμενικές προϋποθέσεις. (π.χ. όταν ο εργοδότης χορηγεί προσαυξήσεις για εργασίες Κυριακών ή Αργιών και νυκτερινών ωρών πέραν των νομίμων 75% και 25% αντίστοιχα).

Μία από τις βασικότερες αυτές προϋποθέσεις είναι η προσφορά εργασίας στον ίδιο εργοδότη. Ένα σημαντικό και επίκαιρο ζήτημα που γεννάται λοιπόν, σε σχέση με την προϋπόθεση αυτή είναι ποιος είναι ο εργοδότης στην περίπτωση του ομίλου εταιρειών. Η απόφαση 1222/2003 του Αρείου Πάγου έκρινε πως ακόμη και στην περίπτωση του ομίλου εταιρειών που έχουν κοινά οικονομικά συμφέροντα εάν η σύμβαση εργασίας του μισθωτού καταρτίστηκε με μία από τις εταιρείες του ομίλου και η αξιοποίηση της εργασίας του γίνεται και από τις άλλες εταιρείες του ομίλου αυτού, εργοδότης παραμένει η αντισυμβαλλόμενη του μισθωτού εταιρεία, η οποία ασκεί τον διευθυντικό έλεγχο επί της εργασίας του και ευθύνεται για την πληρωμή των πάσης φύσεως αποδοχών του. Έτσι, λοιπόν, αν μία από τις περισσότερες εταιρείες του ομίλου προβεί σε μια οικειοθελή παροχή προς τους εργαζομένους της, δεν μπορούν και οι εργαζόμενοι των λοιπών εταιρειών να αξιώσουν την παροχή αυτή από την εργοδότηρια εταιρεία τους, επικαλούμενοι την αρχή της ίσης μεταχείρισης. (<http://www.nb.org/contents.php?id=410>)

Μία από τις σπουδαιότερες συνέπειες της συνταγματικής θεμελίωσης της αρχής και της συνακόλουθης αυξημένης τυπικής ισχύος της αποτελεί και η διεύρυνση του δεσμευτικού πεδίου της. Αυτό σημαίνει ότι την αρχή υποχρεούται να τηρεί πλέον κάθε παράγοντας ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, δηλαδή τόσο ο εργοδότης όσο και ο εργατικός νομοθέτης, κρατικός ή μη (π.χ. συνδικαλιστικές οργανώσεις). Όσον αφορά την δέσμευση του εργοδότη, αυτή πηγάζει από την αρχή της τριτενέργειας, η οποία κατοχυρώθηκε συνταγματικά στη διάταξη 25, παρ. 1 εδ. γ με την τελευταία αναθεώρηση και θεμελιώνει την υποχρέωσή του να τηρεί την εν λόγω αρχή και να σέβεται το ατομικό δικαίωμα κάθε εργαζομένου στην εργασία και την ίση αμοιβή. Εξάλλου οι εργασιακές σχέσεις ως κατ' εξοχήν εξουσιαστικές αποτέλεσαν το θεμέλιο της καθιέρωσης της αρχής της τριτενέργειας στη χώρα μας, δηλαδή της υποχρέωσης των ιδιωτών να σέβονται κάποια από τα ατομικά δικαιώματα των συνανθρώπων τους.

Η συνταγματική λοιπόν, επιταγή του άρθρου 22 του Συντάγματος καθιερώνει αφενός μεν μία άμεση υποχρέωση του εργοδότη και αφετέρου ένα ευθύ δικαίωμα του μισθωτού να αξιώσει από τον τελευταίο την ίδια μεταχείριση και αμοιβή με τους συναδέλφους του που προσφέρουν όμοια εργασία. Στην περίπτωση αυτή το δικαστήριο, εφόσον κρίνει ότι συντρέχουν οι προαναφερθείσες αντικειμενικές προϋποθέσεις εφαρμογής της αρχής, προβαίνοντας σε δημιουργικό έλεγχο ισότητας, θα αναγνωρίσει στον προσφεύγοντα μισθωτό την υψηλότερη αμοιβή του ευνοουμένου, δηλαδή η εξίσωση θα γίνει "προς τα πάνω".

Από την άλλη μεριά ο νομοθέτης ως αποδέκτης της δεσμευτικότητας της αρχής ίσης μεταχείρισης, υποχρεούται να μην προβαίνει σε ρυθμίσεις που θα εισάγουν άνιση διακριτική μεταχείριση των μισθωτών από τον ίδιο τον νόμο. Αν λοιπόν, με νόμο γίνει ειδική ρύθμιση για ορισμένη κατηγορία προσώπων και αποκλεισθεί κατ' αδικαιολόγητη δυσμενή διάκριση άλλη κατηγορία προσώπων, για την οποία συντρέχει ο ίδιος λόγος που επιβάλλει την ειδική μεταχείριση, τότε η διάταξη που εισάγει την δυσμενή μεταχείριση είναι ανίσχυρη ως αντισυνταγματική. Στην περίπτωση αυτή η αποκατάσταση της ισότητας θα γίνει με την εφαρμογή της λεγόμενης "επεκτατικής ή διορθωτικής ισότητας", δηλαδή θα εφαρμοσθεί και για εκείνους, σε βάρος των οποίων έγινε η δυσμενής διάκριση, η διάταξη που ισχύει για την κατηγορία υπέρ της οποίας θεσπίστηκε η ειδική αυτή ρύθμιση.

Ένα ζήτημα που αξίζει, επίσης, να αναλυθεί είναι η δυνατότητα απόκλισης από το συνταγματικό δικαίωμα ίσης μεταχείρισης. Παρ' όλο που η σχετική συνταγματική διάταξη δεν εισάγει ρητά εξαίρεση από την εφαρμογή της αρχής, γίνεται δεκτό ότι αποκλίσεις επιτρέπονται εξαιρετικά για λόγους κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος που πρέπει να συνάγονται από το Σύνταγμα. Η νομολογία όμως, υπό το πρίσμα της αστικής θεμελίωσης της αρχής στην καλή πίστη, αποδέχεται ως εξαίρεση την συνδρομή σοβαρών και κατ' αντικειμενική κρίση ειδικών λόγων που να δικαιολογούν την διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων είτε από τον νόμο είτε από τον εργοδότη τους. Στην πραγματικότητα, όμως, τα δικαστήρια αποκλίνουν από την αρχή όταν διαπιστώσουν διαφοροποίηση στην αξία των συγκρινόμενων εργασιών, π.χ. διαφορετικά προσόντα, εκπαίδευση, διαφορετική απόδοση κ.τ.λ. Στις

περιπτώσεις όμως αυτές, η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση δεν αποτελεί εξαίρεση από την αρχή ίσης μεταχείρισης, μα εφαρμογή της: "ίσης αμοιβής για όμοια εργασία".

Ως γνωστό, οι ουσιαστικοί κανόνες δικαίου, δεσμεύουν μόνο τα συμβαλλόμενα μέρη, με αποτέλεσμα τους μισθούς ή τις άλλες παροχές που προβλέπουν να τις δικαιούνται κατά νόμο μόνο οι εργαζόμενοι που είναι μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, που συμμετείχαν στην θέσπισή τους. Επομένως, ο εργοδότης δεν υποχρεούται από το νόμο να καταβάλλει τους ευνοϊκότερους, κατά κανόνα, μισθούς των Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. και στους εργαζόμενους μη μέλη, ούτε μπορούν να τύχουν εφαρμογής οι διατάξεις περί ισότητας αμοιβής, διότι οι παροχές αυτές δεν είναι οικειοθελείς, αλλά επιβάλλονται στον εργοδότη από το νόμο. Έτσι, λοιπόν, εξαιρετικά επιτρέπεται η ανομοιομορφία του μισθολογικού καθεστώτος και εν γένει της μεταχείρισης των μισθωτών από μέρους της εργοδοσίας μέσα στα πλαίσια της ίδιας εκμετάλλευσης. Είναι άλλο το ζήτημα αν σε μια επιχείρηση υπάρχει πρακτική από μέρους του εργοδότη να χορηγείται ο μισθός της Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. σε όλους τους μισθωτούς, μέλη και μη μέλη των συνδικαλιστικών οργανώσεων, χωρίς διακρίσεις. Στην περίπτωση αυτή, η επιπλέον του νομίμου αμοιβή συνιστά οικειοθελή παροχή και μπορεί να αποτελέσει αντικείμενο αξίωσης αυτής.

Στο πεδίο των Σ.Σ.Ε. ή Δ.Α., γενικά, η αρχή της ίσης μεταχείρισης εφαρμόζεται μόνο για τον έλεγχο του εάν οι κανονιστικές διατάξεις συγκεκριμένης Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. εισάγουν δυσμενή διάκριση εις βάρος ορισμένης κατηγορίας εργαζομένων έναντι άλλης, όταν αμφότερες οι εν λόγω κατηγορίες εργαζομένων καλύπτονται από την ίδια διάταξη, παρόλο που επιβάλλεται ίση μεταχείριση αμφότερων των κατηγοριών αυτών των οποίων η κρίσιμη Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. ρυθμίζει τους όρους εργασίας. Έχει υποστηριχθεί, πάντως, και η άποψη ότι εφόσον η άνιση μισθολογική μεταχείριση που συνεπάγεται η ισχύς των Σ.Σ.Ε και των διαιτητικών αποφάσεων δεν μπορεί να ανατραπεί θεμελιούμενη στην αρχή της ίσης μεταχείρισης, μπορεί να θεμελιωθεί στην ευρύτερη αρχή της ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 του Συντάγματος, καθώς ο σχετικός όρος της Σ.Σ.Ε ή Δ.Α. αποτελεί κανονιστικό όρο ουσιαστικού νόμου και υπάγεται ευθέως στην ρυθμιστική εμβέλεια της διάταξης. Η άποψη όμως, αυτή μόνο αποσπασματικά έχει υποστηριχθεί και δεν ακολουθείται από τη νομολογία πάντοτε.

Συνοψίζοντας, οφείλουμε να παρατηρήσουμε τον άμεσο δεσμό που παρουσιάζει η αρχή της ισότητας στην αμοιβή με την εξίσου συνταγματικής περιωπής αρχή της ισότητας των φύλων. Αμφότερες αποτελούν εκφάνσεις της γενικής αρχής της ισότητας των πολιτών, όμως στο εξεταζόμενο θέμα είναι και άρρηκτα συνδεδεμένες μεταξύ τους, καθώς το κυριότερο πεδίο διακρίσεων των εργαζομένων στην αμοιβή εντοπίστηκε ιστορικά στο φύλο. Η αρχή της ισότητας των φύλων αντλεί επίσης, την υπερνομοθετική ισχύ της και από τις άρθρο 4 παρ.2 και άρθρο 116 παρ. 2 συνταγματικές διατάξεις, ενώ ο Ν. 1414/1984 εξειδικεύει την εφαρμογή της στις εργασιακές σχέσεις. Απαγορεύεται, λοιπόν, ρητά η διακριτική μεταχείριση των εργαζομένων με κριτήριο το φύλο τους στις εν γένει εργασιακές τους σχέσεις και κυριότερα στην αμοιβή. (Βλαστός, 1988, σ.85)

Η πρόσφατη απόφαση 37/2004 του Αρείου Πάγου αντιμετώπισε περίπτωση απομάκρυνσης εργαζόμενης από θέση Προϊσταμένης, αποκλειστικά και μόνο λόγω της εγκυμοσύνης και του τοκετού της, γεγονός που κρίθηκε από το Ανώτατο Πολιτικό Δικαστήριο ως ανεπίτρεπτη διάκριση λόγω φύλου. Γνωστή είναι και η απόφαση 1457/2003 του ΑΠ με την οποία αναγνωρίστηκε το δικαίωμα και των δύο συζύγων να ζητήσουν το οικογενειακό επίδομα στο ακέραιό του. Συγκεκριμένα, η απόφαση αναφέρει ότι στην έννοια της αμοιβής περιλαμβάνονται και τα παρεχόμενα οικογενειακά επιδόματα (γάμου, τέκνων) και επαναλαμβάνεται η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 4 Ν. 1414/1984, που αναφέρει ως δικαιούχους των επιδομάτων αυτών την οικογένεια και τα παιδιά, αντιστοίχως. Ως εκ τούτου, οι παροχές αυτές μπορούν να χορηγηθούν στο ακέραιο σε όποιον από τους δύο συζύγους το απαιτήσει, ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διάκρισης, ή κατά το ήμισυ και στους δύο. ([http://www.epom.eu/blog\\_family0001\\_GR.html](http://www.epom.eu/blog_family0001_GR.html))

## **2.20 καθορισμός του μισθού και ο ρόλος του κατώτατου μισθού σε βάρος των διακρίσεων**

Ο καθορισμός του νόμιμου μισθού γίνεται με συλλογικές διαπραγματεύσεις στο πλαίσιο της ελευθερίας των διαπραγματεύσεων (<http://www.somtechnik.gr/Pravo/SSE.htm>)

Κατά τις διαπραγματεύσεις τα μέρη δεσμεύονται από δυο αρχές:

1) αρχή του κατώτατου ορίου μισθού

α) το γενικό κατώτατο όριο μισθού για το ανειδίκευτο προσωπικό της χώρας καθορίζεται σήμερα με την ΕΓΣΣΕ (ν.1876/90), ενώ κατά περιόδους η αρμοδιότητα αυτή ανήκε στην κρατική εξουσία, μέσω της υποχρεωτικής προσφυγής σε διαιτητικά δικαστήρια. Η σημασία του γενικού κατώτατου ορίου μισθού έγκειται στο γεγονός ότι η αμοιβή της εργασίας δεν μπορεί να είναι κατώτερη από το όριο αυτό. Η βασική αποστολή αυτού του θεσμού είναι η εξασφάλιση ενός ορίου συντήρησης στον εργαζόμενο(ημερομίσθιο ή μισθός ασφαλείας).

β) στις διάφορες κλαδικές Σ.Σ.Ε. καθορίζεται ένα ελάχιστο όριο μισθού για τις κατηγορίες των μισθωτών στους οποίους αναφέρεται κάθε μία(κλαδικό κατώτατο όριο).

Το κλαδικό όριο μισθού αποτελεί το νόμιμο μισθό κατά επαγγελματική κατηγορία και συνιστά τη βάση για τον υπολογισμό διαφόρων αποζημιώσεων, προσαυξήσεων ή άλλων οικονομικών ωφελημάτων που υπολογίζονται με αναφορά στο νόμιμο μισθό.

Οι Σ.Σ.Ε. στο επίπεδο της επιχείρησης μπορούν να προβλέπουν αυξημένο νόμιμο μισθό για το προσωπικό μιας επιχείρησης, συνήθως δε προσαυξάνουν το ύψος των επιδομάτων.

2) Αρχή της αυτόματης εφαρμογής του νομίμου μισθού

Τα κατώτατα όρια μισθού που καθορίζονται κάθε φορά εφαρμόζονται αυτόματα στις ατομικές συμβάσεις εργασίας από τη μέρα που η Σ.Σ.Ε. αποκτά ισχύ. Συνηθίζεται όμως η ρήτρα της μη αναδρομικής αύξησης των μισθών. Με τις ατομικές συμβάσεις εργασίας μπορεί να συμφωνούνται αποδοχές ανώτερες από τον νόμιμο μισθό, οι οποίες συνιστούν τον συμβατικό μισθό. (στο ίδιο)

### **2.2.1 Ο ρόλος του κατώτατου μισθού ως μέσου πρόληψης των μισθολογικών ανισοτήτων σε βάρος των γυναικών**

Όπως ήδη αναφέρεται τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων ορίζονται από την ΕΓΣΣΕ που υπογράφεται κάθε ένα ή δύο χρόνια. Η ΕΓΣΣΕ καλύπτει όλους τους εργαζόμενους στον ιδιωτικό τομέα, ενώ διαφοροποιεί τους εργατοτεχνίτες από τους υπαλλήλους. Τα γενικά κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων εφαρμόζονται αντιστοίχως και για τους μαθητευόμενους, καθώς και για τους υπαλλήλους που έχουν συμπληρώσει το 15<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους, αναλόγως με το χρονικό διάστημα της απασχόλησής τους.

Γενικά, ο ρόλος του κατώτατου μισθού, ως μέσου πρόσληψης των μισθολογικών διακρίσεων σε βάρος των γυναικών, δεν έχει αποτελέσει μέχρι σήμερα αντικείμενο του δημόσιου διαλόγου σε κανένα επίπεδο.

Ωστόσο, τα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων θεωρούνται ότι θέτουν ένα κατώφλι που λειτουργεί προστατευτικά για τις γυναίκες και συμβάλλουν στη μείωση της ψαλίδας όταν αυξάνονται σημαντικά, δεδομένου ότι ένας μεγάλος αριθμός γυναικών βρίσκεται συγκεντρωμένος στο κατώτερο μέρος της μισθολογικής κλίμακας. Αυτό έγινε το 1982 όταν η τότε κυβέρνηση επέβαλε μια αύξηση της τάξης του 32% στο κατώτατο ημερομίσθιο και 37% αντίστοιχα στον ελάχιστο κατώτατο μισθό. Δεδομένου ότι τα κατώτατα όρια καθορίζουν καθορίζουν σε μεγάλο βαθμό τα κατώτατα όρια σε όλους τους κλάδους οικονομικής δραστηριότητας και δεδομένου ότι οι γυναίκες συγκεντρώνονται στο κατώτατο άκρο της μισθολογικής κλίμακας, ο αντίκτυπος της πολιτικής μισθών κατά το 1982 ήταν το κλείσιμο της ψαλίδας στα σημερινά επίπεδα. Σύμφωνα με στοιχεία του Ινστιτούτου εργασίας ΓΣΕΕ, το γυναικείο φύλο αποτελεί έναν εκ των καθοριστικών παραγόντων που ευνοούν τους χαμηλούς μισθούς, με συμμετοχή των γυναικών στους χαμηλά αμοιβόμενους κατά 54% έναντι 30% στους υπόλοιπους εργαζόμενους. Αυτό συμβαίνει διότι, η διαπραγματευτική θέση των ανδρών εμφανίζεται ως αυξημένη έναντι της γυναικείας, επομένως για τα ίδια χαρακτηριστικά, η αγορά αμείβει λιγότερο τις γυναίκες. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2003)

Είναι ωστόσο ευρέως αποδεκτό, τουλάχιστον από τον κόσμο της εργασίας, ότι η αποτελεσματικότητα του κατώτατου μισθού ως μέτρου προστασίας των χαμηλά αμοιβόμενων εξαρτάται σε μεγάλο βαθμό από το ύψος του κατώτατου μισθού. Στο πλαίσιο αυτό, τα εξαιρετικά χαμηλά όρια που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ, καθιστούν τον κατώτατο μισθό τελείως αναποτελεσματικό. Συγκεκριμένα κατά την περίοδο 1990 – 2001 σύμφωνα με στοιχεία του Υπουργείου Οικονομίας ο μέσος πραγματικός μισθός γνώρισε μια αύξηση της τάξης του 0,64% ετησίως και σωρευτικά 7,9%. Αν οι αυξήσεις αυτές συγκριθούν με την εξέλιξη των

κατώτατων αποδοχών την ίδια περίοδο, διαπιστώνεται ότι οι κατώτατοι πραγματικοί μισθοί και τα ημερομίσθια μειώνονται κατά -0,58% ετησίως και ότι η συνολική μείωση ανέρχεται σε -6,7%. (ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, 2002)

Συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η Ελλάδα παραμένει μια χώρα με πολύ χαμηλές αμοιβές. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat αναφορικά με τους κατώτατους μισθούς στις χώρες κράτη – μέλη της Ε.Ε. η Ελλάδα κατέχει την προτελευταία θέση με κατώτατο μηνιαίο μισθό 473 €. Δεν αποτελεί λοιπόν έκπληξη το γεγονός ότι μια μεγάλη μερίδα μισθωτών καταφεύγει στη συστηματική υπερωριακή εργασία ή στην δεύτερη απασχόληση. Ωστόσο, η τακτική αυτή που αφορά κυρίως τους άνδρες εργαζόμενους, έχει ως αποτέλεσμα την διεύρυνση της μισθολογικής ψαλίδας σε βάρος των γυναικών, καθώς και την σε βάρος τους ενίσχυση του φυλετικού καταμερισμού της εργασίας στην οικογένεια. (ΕΓΣΣΕ, 2002 – 2003)

Όπως αναφέρεται και σε επίσημες πηγές, η πολιτική χαμηλών μισθών δεν αφορά μόνο στα κατώτατα όρια που ορίζουν οι ΕΓΣΣΕ και οι κλαδικές σ.σ.ε., αλλά και γενικότερα στους εύρωστους κλάδους και επιχειρήσεις. (Ε.Σ.Δ.Α., 2002)

### **2.3 Ισότητα στις αμοιβές**

Μία άλλη έκφανση της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και του τρόπου, με τον οποίο αυτή εμφανίζεται στις εργασιακές σχέσεις, είναι η ισότητα στην αμοιβή. Την ισότητα αμοιβής ανδρών και γυναικών καθιερώνει το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β. του Συντάγματος, το οποίο ορίζει ότι «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Όπως, βεβαίως προκύπτει από τη διατύπωση του άρθρου, αυτό επιβάλλει την ίση μεταχείριση, όχι μόνο μεταξύ ανδρών και γυναικών, αλλά μεταξύ των εργαζομένων γενικά. Πιο συγκεκριμένο, είναι το άρθρο 7 του ν. 3488/2006, το οποίο στην παράγραφο 1 αυτού ορίζει ότι: «Άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία». ([http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos\\_04.htm](http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos_04.htm))

Η ισότητα στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών, καθιερώνεται από τη θεμελιώδη διάταξη του άρθρου 141 (πρώην 119) της Συνθήκης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, αφοτου άρχισε να ισχύει η Συνθήκη Προσχώρησης στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες (1.1.1981), η οποία έχει άμεσα έννομα αποτελέσματα και άμεση εφαρμογή από την ημερομηνία αυτή. Θεμελιώνει δικαιώματα των εργαζομένων, την ικανοποίηση των οποίων οφείλουν να εξασφαλίζουν τα εθνικά δικαστήρια. Σύμφωνα με τη διάταξη αυτή, «κάθε κράτος – μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής, μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας». Επίσης, για την ταχύτερη υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής, κατ' άρθρο 141 ΣυνθΕΚ, το Συμβούλιο εξέδωσε την οδηγία 75/117. Η οδηγία αυτή επαναλαμβάνει τον κανόνα του άρθρου 141 και επιβάλλει στα κράτη – μέλη ορισμένα συμπληρωματικά εθνικά μέτρα, αποβλέποντα στη βελτίωση της

δικαστικής προστασίας των εργαζομένων, που θεωρούν ότι θίγονται από την εφαρμογή του κανόνα. (Ζερδελής, 2006, σ.234)

Σκόπιμο είναι να σταθεί κανείς στη διατύπωση του νόμου, προκειμένου, μέσα από την ερμηνεία του να καταλήξει σε ενδιαφέροντα συμπεράσματα. Κατ' αρχήν, ο όρος εργασία ίσης αξίας, προκρίθηκε ως ευρύτερος από τους όρους «όμοια» ή «ίδια» εργασία, με αποτέλεσμα να μην απαιτείται για τη θεμελίωση της αξίωσης, ταυτότητα είδους εργασίας ή και ομοιότητα αυτών. Προς σύγκριση επομένως, μπορεί να είναι και διαφορετικές εργασίες, εφ' όσον διαπιστώνεται το ισότιμό της αξίας τους και όχι μόνο μικτές εργασίες, όπως είναι οι εργασίες που ασκούνται και από τα δύο φύλα. Ως προς το θέμα αυτό, γίνεται δεκτό ότι ο δικαστής, προκειμένου να αχθεί σε κρίση, σχετικά με την έννοια της «ίσης αξίας», οφείλει να αναλύσει το περιεχόμενο των εργασιών με ακρίβεια, χρησιμοποιώντας τα διδάγματα της κοινής πείρας που διαμορφώνουν την αξία μιας εργασίας, όπως είναι το επίπεδο των γνώσεων, η εμπειρία, η ευθύνη, η κόπωση. Σχετικά με την κρίση αυτή, ανακύπτει το ερώτημα, σε ποια χωρική και χρονική διάσταση θα πρέπει να γίνει η σύγκριση. Ως προς το θέμα της χωρικότητας, γίνεται δεκτό ότι η σύγκριση πρέπει κατά κανόνα να γίνεται στον περιορισμένο χώρο της ίδιας επιχείρησης, που ανήκει στο πεδίο ευθύνης του εργοδότη, έναντι του οποίου στρέφεται η αξίωση. Ως προς το θέμα του χρόνου, δηλαδή εάν η σύγκριση γίνεται μεταξύ εργασιών παρεχομένων στην ίδια χρονική περίοδο ή μπορεί να γίνει και με εργασίες που έχουν γίνει σε προγενέστερες περιόδους, η απάντηση που το ΔΕΚ έχει δώσει είναι, ότι δεν υπάρχει περιορισμός για τη σύγκριση από πλευράς χρόνου, επομένως αυτή μπορεί να επεκταθεί και σε προγενέστερα χρονικά διαστήματα. (Κουκιάδης, 2005, σ.279)

Θα πρέπει επίσης να αναφερθεί ότι η σύγκριση θα πρέπει να γίνεται με συγκεκριμένο πρόσωπο του άλλου φύλου και όχι υποθετικό. Το στοιχείο της ίσης αξίας της εργασίας τονίζεται από την οδηγία 75/117/EΚ, επικεντρώνοντας το θέμα της ίσης αμοιβής στην αντιστοιχία της αξίας της παρεχόμενης εργασίας. Δεν επιτρέπεται δε μία εργασία να υποβαθμίζεται από το γεγονός ότι συνήθως πραγματοποιείται από γυναίκες. Αξίζει επίσης να λεχθεί, ότι προκειμένου να κριθεί εάν υπάρχει διαφοροποίηση σε βάρος του ενός φύλου, που συνήθως είναι γυναίκα, αλλά όχι απαραίτητα, δεν είναι υποχρεωτικό να υπάρχει πρόθεση του εργοδότη. Πάντως, θα πρέπει εδώ να αναφερθεί ότι η αρχή της ισότητας δεν απαγορεύει κατά τρόπο γενικό και απόλυτο τις μεταξύ των εργαζομένων διαφοροποιήσεις, αλλά εισάγει μια σχετική απαγόρευση, δεδομένου ότι αυτή εφαρμόζεται όταν ρυθμίζονται ουσιαδώς όμοιες καταστάσεις, αφού άλλωστε και κατά τη θεωρία του συνταγματικού δικαίου, η άκρατη και μαθηματική εφαρμογή της αρχής της ισότητας, θα οδηγούσε σε ανεπιεική αποτελέσματα. (Πουλάκου – Ευθυμιάτου, 2007, σ.419)

Ένα δεύτερο σημείο που θα πρέπει να διευκρινιστεί, είναι η έννοια της αμοιβής. Κατ' αρχήν, η αμοιβή ρυθμίζεται από την παράγραφο 2 του άρθρου 22 του Συντάγματος, στην έννοια δε αυτής περιλαμβάνονται οι πάσης φύσεως μισθοί και αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα από κάθε πηγή, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, εξαιτίας ή και με αφορμή την απασχόληση του τελευταίου. Ως αμοιβή νοούνται

όχι μόνο τα νόμιμα κατώτατα όρια αλλά και οι πέρα ή ανεξάρτητα από αυτά πραγματικά καταβαλλόμενες παροχές, δεν ενδιαφέρει δε αν οι παροχές αυτές προβλέπονται από το νόμο ή από άλλη πηγή ρύθμισης αμοιβών, περιλαμβανομένης της συλλογικής και ατομικής σύμβασης εργασίας ή αν παρέχονται οικιοθελώς. (Γεωργιακάκη, 2007, σ.36)

Με το νέο νόμο και σύμφωνα και με τις επιταγές του κοινοτικού δικαίου (πρωτογενούς και παραγώγου,) η έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει κάθε άλλη παροχή – πλην του μισθού – που καταβάλλεται με αφορμή τη σχέση εργασίας, ανεξάρτητα από τον ειδικότερο χαρακτηρισμό, όπως οικογενειακά επιδόματα, οικιοθελείς παροχές, τακτικές ή έκτακτες αποζημιώσεις απόλυσης, διευκολύνσεις (ταξίδια, εισιτήρια, χρηματοδοτήσεις κλπ.) ακόμη και αν γίνουν και σε εξαρτημένα από το μισθωτό πρόσωπα. Επίσης, είναι χωρίς σημασία η πηγή προσδιορισμού της αμοιβής. Επομένως, καλύπτονται οι αμοιβές ανεξάρτητα από το αν προσδιορίζονται από πηγές κρατικής προέλευσης (νόμοι κλπ.), επαγγελματικής προέλευσης, αν είναι ατομικές συμβάσεις εργασίας, μονομερείς αποφάσεις του εργοδότη. Επίσης συμπεριλαμβάνονται οι εισφορές του εργοδότη σε οποιοδήποτε ασφαλιστικό οργανισμό για λογαριασμό του εργαζομένου. Πάντως, πρέπει να πρόκειται για παροχή από τον εργοδότη. (Κουκιάδης, 2005, σ.280)

Πέρα από τα προαναφερθέντα, προκειμένου να επιτευχθεί η ισότητα στις αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει να ελλείπει το στοιχείο της διάκρισης. Η απαγόρευση στη διάκριση λόγω φύλου, περιλαμβάνει τόσο την άμεση διάκριση όσο και την έμμεση.

Τέλος, η αξίωση για ίση αμοιβή ικανοποιείται με καταβολή της διαφοράς της αμοιβής. Εμπεριέχει επομένως εξίσωση προς τα άνω με αύξηση των μικρότερων μισθών, με την αξίωση για ισότητα, ανεξάρτητα από την πηγή προέλευσης, σύμφωνα με τη λεγόμενη αποκαταστατική μέθοδο. (στο ίδιο, σ.283)



## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3**

### **ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ**

#### **ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ**

Όπως προέκυψε από τα παραπάνω, υπάρχει πληθώρα νομοθετικών κειμένων, τόσο εσωτερικών όσο και ευρωπαϊκών και διεθνών, τα οποία ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας, εντούτοις, στην πραγματικότητα, δεν λείπουν δυστυχώς οι παραβιάσεις της αρχής αυτής, οι οποίες εμφανίζονται με διάφορες μορφές και σε διάφορα στάδια της σχέσης εργασίας, από την έναρξη αυτής μέχρι και τη λήξη της. Βεβαίως, οι παραβιάσεις αυτές έχουν να κάνουν κυρίως με τις διακρίσεις (άμεσες και έμμεσες) λόγω φύλου, που παρατηρούνται στη σχέση εργασίας, καθώς και με την εκμετάλλευση της θέσης ισχύος που ο άνδρας έχει στην πλειονότητα των περιπτώσεων στη θέση εργασίας, η οποία μπορεί να φτάσει σε σημείο προσβολής της αξιοπρέπειας της γυναίκας (π.χ. σεξουαλική παρενόχληση), όπως επίσης και με τη διαφορά στις αμοιβές που καταβάλλονται σε άνδρες και γυναίκες. Επίσης οι παραβιάσεις μπορεί να εμφανίζονται με τη μορφή διακρίσεων σε αγγελίες ή προκηρύξεις διαγωνισμών, οι οποίες κάνουν αναφορά στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση, ή έχουν να κάνουν με την απόλυση εγκύων εργαζομένων γυναικών. Στην πλειονότητα των παραβιάσεων αυτών, τα θύματα της μη εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας, τα οποία και προσέφυγαν στα Δικαστήρια για να βρουν το δίκιο τους είναι γυναίκες. Για το λόγο αυτό, η νομολογία στο θέμα των παραβιάσεων είναι πλούσια.

#### **3.1 Κατά την πρόσληψη**

Όσον αφορά την πρόσληψη των γυναικών σε θέσεις εργασίας, πριν ακόμη την εφαρμογή του νόμου 1414/1984, είχαν εκδοθεί δικαστικές αποφάσεις, στις οποίες τα δικαστήρια εφάρμοσαν την αρχή της ισότητας θεωρώντας άκυρη κάθε διάκριση που γινόταν σε βάρος γυναίκας υποψήφιας για κατάληψη θέσης εργασίας, βασιζόμενες σε επίκληση της συνταγματικής αρχής της ισότητας των δύο φύλων. Χαρακτηριστικά πρέπει να αναφερθεί η υπ' αριθμόν 3217/1977 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία ακύρωσε πράξη που απέκλειε τις γυναίκες από τις θέσεις των αερολιμενικών και των ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας όπως επίσης και οι υπ' αριθμούς 3254-3260/1982 και 3879-3883/1982 αποφάσεις ομοίως του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι οποίες ακύρωσαν πράξεις κατάταξης γυναικών δημοσίων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νόμιμου κριτηρίου κατά την έκδοση αυτών, όπως είναι η διαφορά του φύλου. Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν γυναίκες, γιατί η φύση της

εργασίας των γυναικών ταιριάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών. (Αγαλλοπούλου, 1992, σ.38)

Ενώ λοιπόν τα δικαστήρια, πριν από τη θέσπιση του νόμου 1414/1984, βασίζονταν στην εφαρμογή της συνταγματικής αρχής της ισότητας, προκειμένου να αποτρέψουν τις παρατηρούμενες στην πράξη ανισότητες σε βάρος των γυναικών, μετά τη θέσπιση του νόμου αυτού εφαρμόζουν τις διατάξεις του. Κάνουν μάλιστα και ευθεία αναφορά στις διατάξεις της οδηγίας 76/207 του Συμβουλίου της ΕΟΚ, διατάξεις τις οποίες ενσωμάτωσε ο εν λόγω νόμος.

Κατά τη δεκαετία λοιπόν 1988 – 1998, οπότε βρισκόταν σε έξαρση στη χώρα μας η διενέργεια διαγωνισμών για την πρόσληψη σε θέσεις απασχόλησης, σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες – θύματα προσέφευγαν στα δικαστήρια για να διεκδικήσουν την εφαρμογή της εν λόγω αρχής. Χαρακτηριστικό παράδειγμα ήταν η πρόσληψη μετά από διαγωνισμό, με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών. Σε αυτές τις περιπτώσεις, τα δικαστήρια στην πλειονότητα των περιπτώσεων (και ο Άρειος Πάγος κατά παγία νομολογία), δέχτηκαν ότι η προκήρυξη χωριστών θέσεων εργασίας για άνδρες και γυναίκες, η κατάρτιση χωριστών πινάκων με βάση το κριτήριο του φύλου και η διενέργεια των προσλήψεων από τους πίνακες αυτούς, χωρίς τήρηση προτεραιότητας ανάλογα με το γενικό βαθμό όλων των επιτυχόντων και χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν η καλύτερη βαθμολογική σειρά επιτυχίας των επιτυχόντων του άλλου φύλου, αποτελούν παραβίαση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και είναι αντισυνταγματικές και άκυρες.

Δέχτηκαν επίσης ότι αν ο εργοδότης, κατά παράβαση αυτής της απαγόρευσης, προκηρύξει χωριστά την πλήρωση ορισμένου αριθμού θέσεων για κάθε φύλο, η διάκριση αυτή είναι ανίσχυρη, χωρίς όμως η ακυρότητα να επιδρά κατά τα λοιπά στο κύρος του διαγωνισμού και στην περαιτέρω κατάρτιση της εργασιακής σύμβασης με βάση τους λοιπούς όρους της προκήρυξης. Επίσης έγινε δεκτό από τη νομολογία, ότι οι διαγωνισθέντες θεωρούνται επιτυχόντες κατά τη σειρά της βαθμολογίας τους, χωρίς να λαμβάνεται υπ' όψιν το φύλο. Σε περίπτωση μάλιστα που ο εργοδότης αρνηθεί να προσλάβει επιτυχόντα και αντ' αυτού προσλαμβάνει άλλον με μικρότερη βαθμολογία, επειδή ανήκει στο άλλο φύλο, βρίσκεται σε υπερμερία ως προς την αποδοχή της εργασίας του επιτυχόντα και υπέχει τις συνέπειες αυτής. Δέχτηκαν επίσης τα δικαστήρια ότι εάν οι θέσεις επρόκειτο να πληρωθούν σταδιακά, με βάση τη σειρά επιτυχίας, η κατάρτιση χωριστών πινάκων επιτυχόντων κατά φύλο δεν ισχύει και η αίρεση, από την οποία εξαρτάται η πρόσληψη, πληρούται όταν κενωθεί η προς την ενιαία σειρά επιτυχίας αντίστοιχη θέση, χωρίς να γίνεται διάκριση μεταξύ των επιτυχόντων με βάση το φύλο.

Αξίζει στο σημείο αυτό να παρατηρηθεί, ότι οι διακρίσεις σε βάρος των γυναικών σε ό,τι αφορά τις προσλήψεις σε θέσεις εργασίας οφείλονται και σε λόγους που έχουν άμεση σχέση με τη φύση της γυναίκας και πιο συγκεκριμένα με τη μητρότητα. Ενδιαφέρον παρουσιάζει η υπ' αριθμ. 56/2006 απόφαση του Διοικητικού Εφετείου Αθηνών, η οποία έκρινε ότι η άρνηση

χορήγησης αναβολής από τις αθλητικές εξετάσεις υποψηφίων της δημοτικής αστυνομίας και ο αποκλεισμός γυναίκας υποψήφιας λόγω της εγκυμοσύνης της είναι αντίθετος προς τα άρθρα 4 παρ. 1 και 2 του Συντάγματος αλλά και προς τις διατάξεις της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και τις αρχές της χρηστής διοίκησης και της επιείκειας.

Είναι χαρακτηριστικό, ότι στον ιδιωτικό ιδίως τομέα, στις συνεντεύξεις που προηγούνται της πρόσληψης τίθενται ερωτήσεις σχετικά με την οικογενειακή κατάσταση της γυναίκας, αν είναι έγγαμη, αν έχει παντρευτεί πρόσφατα, αν είναι στα άμεσα σχέδια της η εγκυμοσύνη ή αν είναι ήδη μητέρα και αν έχει μικρά παιδιά. Οι ερωτήσεις αυτές είναι συχνό φαινόμενο, παρ' όλο που αφορούν προσωπικά δεδομένα και έχουν απαγορευτεί όχι μόνο στη χώρα μας αλλά και στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Το ενδιαφέρον μάλιστα είναι ότι δεν ισχύει κάτι αντίστοιχο για τους άνδρες (θέση ερωτήσεων σχετικά με την οικογενειακή τους κατάσταση), αφού γι' αυτούς, η οικογένεια όχι μόνο δεν αποτελεί εμπόδιο για τη δουλειά αλλά είναι σύμφωνα με την κρίση του εργοδότη, κίνητρο για μεγαλύτερη απόδοση. Φυσικά, όλες αυτές οι ερωτήσεις όπως και οι όροι «αγαμίας» ως προϋπόθεση πρόσληψης και περαιτέρω απασχόλησης, ακόμη και όταν εμφανίζονται συγκεκαλυμμένα, υπό μορφή π.χ. απαίτησης δυνατότητας από της πλευράς του εργαζομένου να μετακινείται συχνά, όρος που αποθαρρύνει μια παντρεμένη γυναίκα, όταν κάτι τέτοιο δεν δικαιολογείται από τη φύση της εργασίας, απαγορεύονται. (Κυριαζής, 1987, σ.1141).

Παραβιάσεις κατά την πρόσληψη σε θέσεις εργασίας, παρατηρούνται πολύ συχνά, με τη μορφή ποσοτώσεων σε βάρος των γυναικών, κατά την πρόσληψή τους στα Σώματα Ασφαλείας. Το ζήτημα παρουσιάζει ιδιαίτερα μεγάλο ενδιαφέρον και αφορά όχι μόνο την πρόσληψη αλλά και την πρόσβαση των γυναικών στην επαγγελματική εκπαίδευση και κατάρτιση. (Γεωργιακάκη, 2007, σ.34)

Τέτοιου είδους υποθέσεις έχουν κυρίως απασχολήσει τα ελληνικά δικαστήρια τα τελευταία επτά περίπου χρόνια, η θέση δε της νομολογίας τείνει ιδίως από το 2005 μέχρι σήμερα, προς τη θεώρηση των ποσοτώσεων ως αντισυνταγματικών και επομένως ανίσχυρων. Πιο συγκεκριμένα, αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών ως συνοριακών φυλάκων στην υπηρεσία Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης της Ελληνικής Αστυνομίας, πληθώρα αποφάσεων, έκριναν ότι η διάταξη της παραγράφου 1 του άρθρου 3 του ν. 2622/1998, όπως το άρθρο αυτό ισχύει σήμερα, η οποία ορίζει ότι «για την εκπλήρωση της αποστολής των υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και Δίωξης Λαθρομετανάστευσης της ΕΛ.ΑΣ., η φύση και οι ιδιαιτερότητες της οποίας απαιτούν ιδιαίτερα φυσικά και σωματικά προσόντα, προσλαμβάνονται ως συνοριακοί φύλακες με σύστημα αντικειμενικών κριτηρίων Έλληνες πολίτες, σε ποσοστό 90% άνδρες που έχουν εκπληρώσει τις στρατιωτικές τους υποχρεώσεις και δεν έχουν υπερβεί το 32<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους και σε ποσοστό 10% γυναίκες, που δεν έχουν υπερβεί το 26<sup>ο</sup> έτος της ηλικίας τους», αντίκειται στα άρθρα 4 παρ. 2 και 116 παρ. 2 του Συντάγματος, αφού εισάγει αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας των δύο

φύλων, χωρίς να λαμβάνει υπ' όψιν και να συν εκτιμά συγκεκριμένα και πρόσφορα κριτήρια.

Ειδικότερα, ενόψει των ποικίλων αρμοδιοτήτων και καθηκόντων των Υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και των συνοριακών φυλάκων, αντιστοίχως, καθώς και των διαφορετικών συνθηκών υπό τις οποίες αυτές μπορεί να ασκούνται, δηλαδή, άλλοτε υπό συνθήκες μικρότερης και άλλοτε μεγαλύτερης έντασης ή βίας, «η αποστολή των παραπάνω υπηρεσιών» και η φύση και οι ιδιαιτερότητες αυτής», οι οποίες «απαιτούν ιδιαίτερα φυσικά και σωματικά προσόντα», δεν αποτελούν, λόγω της γενικότητάς τους, σε συνδυασμό και με τα διδάγματα της κοινής πείρας, κριτήρια συγκεκριμένα και πρόσφορα να δικαιολογήσουν τις θεσπιζόμενες, με την προαναφερθείσα διάταξη, ποσοτώσεις σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσβασή τους στο επάγγελμα του συνοριακού φύλακα και δεν επιτρέπουν στο Δικαστήριο να ελέγξει εάν το ποσοστό που προβλέπεται για τους άνδρες (90%) ανταποκρίνεται πράγματι στις ειδικές δραστηριότητες των Υπηρεσιών Συνοριακής Φύλαξης και στα ειδικά καθήκοντα των συνοριακών φυλάκων, για την άσκηση των οποίων το φύλο αποτελεί παράγοντα αποφασιστικής σημασίας.

Παρόμοια αντιμετώπιση επεφύλαξαν δικαστικές αποφάσεις και στις περιπτώσεις της πρόσβασης γυναικών στο ειδικό ένστολο προσωπικό της δημοτικής αστυνομίας. Έκριναν ειδικότερα ότι η διάταξη της παραγράφου 7 του άρθρου 27 του ν. 3013/2002, όπου ορίζεται ότι «το ποσοστό των γυναικών, οι οποίες προσλαμβάνονται στη δημοτική αστυνομία, καθορίζεται σε 15% επί του συνολικού αριθμού του προσλαμβανομένου, κάθε φορά, ειδικού ένστολου προσωπικού», είναι αντίθετη με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη αρχή της ισότητας και ανίσχυρη, αφού δεν γίνεται στο νόμο ή στις προπαρασκευαστικές εργασίες αυτού, συνεκτίμηση συγκεκριμένων και πρόσφορων κριτηρίων που να δικαιολογούν απόκλιση από την αρχή της ισότητας, κατ' άρθρο 116 παρ. 2 του Συντάγματος.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να αναφερθεί η υπ' αριθμ. 2061/2006 απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας, η οποία εξεδόθη κατόπιν αίτησης ακύρωσης άνδρα υποψηφίου για πλήρωση θέσης υπαλλήλου κλάδου ΠΕ Μηχανολόγων Μηχανικών στο Δήμο Νάξου. Ο υποψήφιος αυτός αποκλείστηκε από το σχετικό διαγωνισμό, λόγω εκπρόθεσμης υποβολής πιστοποιητικού στρατολογικής κατάστασης, από όπου προέκυπτε η εκπλήρωση των στρατιωτικών του υποχρεώσεων, απαραίτητη προϋπόθεση για την κάλυψη της θέσης. Με την αίτησή του, ο υποψήφιος αυτός επικαλούνταν ότι συντρέχει παραβίαση της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών, υπό την έννοια ότι εισάγεται καταφανώς άνιση μεταχείριση των ανδρών έναντι των γυναικών, σε σχέση με την αξιούμενη εκπλήρωση των στρατιωτικών υποχρεώσεων ως προσόν διορισμού, μη δικαιολογούμενη από αποχρώντες λόγους. Το ΣΤΕ απεφάνθη, ότι δεδομένης της διαφορετικής από τη στρατιωτική νομοθεσία μεταχείρισης των Ελληνίδων ως προς την υποχρέωση στράτευσης σε καιρό ειρήνης, η διαφοροποίηση των προϋποθέσεων (σχετικά με την υποβολή πιστοποιητικού στράτευσης από τους άνδρες υποψηφίους) πρόσληψης ανδρών και γυναικών στη συγκεκριμένη περίπτωση, δικαιολογείται από αποχρώντες λόγους και δεν αντίκειται στη συνταγματική αρχή της ισότητας.

Σημαντικό ρόλο αναφορικά με τη διαμόρφωση νομολογίας στο ζήτημα της πρόσληψης ανδρών και γυναικών σε θέσεις εργασίας και γενικότερα της πρόσβασής τους σε διάφορα επαγγέλματα διαδραμάτισε το ΔΕΚ με πληθώρα αποφάσεών του. Στο πλαίσιο της προώθησης της αρχής της ουσιαστικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών, το ΔΕΚ έκρινε ότι εθνική ρύθμιση σύμφωνα με την οποία δεν ισχύει όριο ηλικίας για την πρόσβαση στις δημόσιες θέσεις για χήρες που δεν έχουν συνάψει νέο γάμο, ενώ ισχύει για τους άνδρες που τελούν στην ίδια κατάσταση με τις γυναίκες αυτές (χήροι), επιτρέπεται, ακόμη και αν με αυτή θεσπίζονται ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ των γυναικών, προκειμένου να προληφθούν ή να αντισταθμιστούν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία και να εξασφαλιστεί συγκεκριμένα απόλυτη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στον επαγγελματικό βίο.

Στο ίδιο πνεύμα κινήθηκε το ΔΕΚ και σε δύο ακόμη αποφάσεις του, όπου απεφάνθη ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία στους τομείς της δημόσιας διοίκησης στους οποίους οι γυναίκες υποεκπροσωπούνται, παρέχει επί ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, προτεραιότητα στις γυναίκες υποψηφίους, εφ' όσον αυτό απαιτείται για την εκπλήρωση των στόχων του προγράμματος προώθησης των γυναικών, εκτός εάν υφίσταται υπέρτερος από νομική άποψη λόγος, που αποτελεί συναφώς εμπόδιο, υπό τον όρο ότι η εν λόγω ρύθμιση διασφαλίζει την αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων. Επίσης, το ΔΕΚ απεφάνθη ότι δεν απαγορεύεται εθνική ρύθμιση, η οποία διασφαλίζει ότι επί ίσων προσόντων μεταξύ υποψηφίων διαφορετικού φύλου, οι γυναίκες που πληρούν όλες τις απαιτούμενες ή προβλεπόμενες προϋποθέσεις θα καλούνται σε συνέντευξη για πρόσληψη στους τομείς στους οποίους υποεκπροσωπούνται, καθώς επίσης ότι είναι επιτρεπτή, στο πλαίσιο των στόχων του προγράμματος για την προώθηση των γυναικών, εθνική ρύθμιση, η οποία να προβλέπει ελάχιστο ποσοστό γυναικών για την κάλυψη θέσεων ορισμένου χρόνου στον επιστημονικό τομέα και στο βοηθητικό επιστημονικό προσωπικό, το οποίο (ποσοστό) θα αντιστοιχεί στο ποσοστό που αυτές εκπροσωπούν μεταξύ των πτυχιούχων, διδακτόρων και φοιτώντων στον εκάστοτε τομέα σπουδών.

Αναφορικά με την πρόσληψη γυναικών σε στρατιωτικές θέσεις, το ΔΕΚ, ύστερα από προδικαστικό ερώτημα που του υπέβαλε γερμανικό δικαστήριο, κατέληξε στο συμπέρασμα ότι δεν επιτρέπεται να εφαρμοστούν εθνικές διατάξεις που αποκλείουν τις γυναίκες από στρατιωτικές θέσεις που συνεπάγονται τη χρήση όπλων και επιτρέπουν την πρόσβασή τους μόνο σε υγειονομικές υπηρεσίες και σώματα στρατιωτικής μουσικής. Στην απόφαση αναφέρεται μάλιστα, ότι ενόψει της φύσης των ενόπλων δυνάμεων, το γεγονός ότι το προσωπικό που υπηρετεί σε αυτές, μπορεί να κληθεί να φέρει όπλα, δεν μπορεί να δικαιολογήσει αφ' εαυτού τον αποκλεισμό των γυναικών από τις στρατιωτικές θέσεις, τη στιγμή μάλιστα, που στη Γερμανία υφίσταται υπηρεσία, η οποία είναι προσιτή στις γυναίκες, προκειμένου να τις μυήσει στο χειρισμό των όπλων. Επομένως, ο πλήρης αποκλεισμός των γυναικών από κάθε στρατιωτική θέση που συνεπάγεται τη χρήση όπλων, δεν εμπίπτει στο πλαίσιο της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται βάσει του άρθρου 2 παρ. 3 της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ είναι ανίσχυρος.

Ιδιαίτερο ενδιαφέρον τέλος, παρουσιάζει μία απόφαση του τμήματος μείζονος σύνθεσης του Δικαστηρίου, αναφορικά με το εάν αντίκειται στο κοινοτικό δίκαιο και συγκεκριμένα στην οδηγία 76/207/ΕΟΚ περί της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, μία κανονιστική απόφαση του 1973 του Ομοσπονδιακού Υπουργού Οικονομίας και Εργασίας της Αυστρίας, η οποία απαγορεύει την απασχόληση γυναικών σε υπόγειες εργασίες σε ορυχεία καθώς και σε εργασίες που εκτελούνται υπό υψηλή ατμοσφαιρική πίεση και υποβρυχίως. Σύμφωνα με τις σκέψεις των μελών του Δικαστηρίου, λόγω των μορφολογικών διαφορών που υφίστανται κατά μέσο όρο μεταξύ ανδρών και γυναικών (μικρότερος όγκος αίματος και ερυθρών αιμοσφαιρίων σε σχέση με τους άνδρες, ασθενέστερη αναπνευστική ικανότητα) και προκειμένου να εξασφαλιστεί η προστασία των τελευταίων, οι ιδιαίτερα επίπονες χειρωνακτικές εργασίες της υπόγειας εξορύξεως, εκθέτουν τις γυναίκες σε μεγαλύτερους κινδύνους, σε αντίθεση με αυτό που συμβαίνει για παράδειγμα στην περίπτωση της νυχτερινής εργασίας που επιβαρύνει το ίδιο τις γυναίκες με τους άνδρες εργαζομένους.

Η απόλυτη απαγόρευση όμως, που επιβάλλει η κανονιστική απόφαση, αποκλείει τις γυναίκες ακόμα και από εργασίες που δεν συνεπάγονται σημαντική σωματική καταπόνηση, οπότε προφανώς βαίνει πέραν των ορίων που απαιτούνται για την εξασφάλιση της προστασίας της γυναίκας. Πάντως, η απόφαση καταλήγει ότι μία ρύθμιση, η οποία αποκλείει την ατομική εκτίμηση κάθε κατάστασης και απαγορεύει στις γυναίκες την απασχόληση στις ως άνω εργασίες, ενώ δεν απαγορεύει τις εργασίες αυτές σε άνδρες αναπνευστικής ικανότητας και αριθμού ερυθρών αιμοσφαιρίων ίσων ή μικρότερων σε σχέση με τις μέσες σχετικές τιμές των γυναικών, δεν επιτρέπεται από την οδηγία και αποτελεί δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο.

### **3.2 Κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας**

Πέρα από τις παραβιάσεις που συναντώνται σε βάρος των γυναικών κατά την πρόσληψη, η πλειονότητα των παραβάσεων εμφανίζεται για ευνόητους λόγους, κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας. Οι παραβιάσεις αυτές διακρίνονται σε τρεις βασικούς τομείς:

- α) στην αμοιβή για την εργασία,
- β) στο σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου και
- γ) στην ανέλιξη στην εργασία.

Φυσικά, παραβάσεις υπάρχουν και σε ειδικότερα ζητήματα, τα οποία προκύπτουν από αποφάσεις δικαστηρίων.

#### **3.2.1 Ως προς την αμοιβή**

Αρχικά, αναφορικά με το ζήτημα της αμοιβής στην εργασία, από τα προεκτεθέντα προέκυψε σαφώς ότι ήδη από το 1975 με το Σύνταγμα και πάντως από το 1984, με το νόμο 1414, Έλληνίδες και Έλληνες δικαιούνται ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας. Στην πραγματικότητα όμως και παρά την

προσπάθεια των νόμων να εξισώσουν τις αμοιβές, η κατάσταση είναι διαφορετική.

Σύμφωνα με έρευνες της Εθνικής Στατιστικής Υπηρεσίας, κατά τα έτη 1993 με 1997, ο ετήσιος μέσος όρος των μηνιαίων αποδοχών υπαλλήλων ανδρών στο σύνολο των κλάδων της βιομηχανίας ήταν ανώτερος και μάλιστα κατά πολύ του αντίστοιχου μέσου όρου των γυναικών υπαλλήλων, αφού οι άνδρες ελάμβαναν το 1997, 436.207 δραχμές μηνιαίως, έναντι 302.115 δραχμών μηνιαίως που ελάμβαναν οι γυναίκες. Η μεγαλύτερη απόκλιση παρουσιάζεται στον κλάδο των ασφαλειών, όπου οι μηνιαίες αποδοχές των ανδρών ανέρχονταν το 1997 σε 461.311 δραχμές μηνιαίως, έναντι 294.479 δραχμών που ελάμβαναν οι γυναίκες.

Πάντως, μετά την πάροδο δεκαετίας από τότε και παρ' όλο που θα περίμενε κανείς τα πράγματα να έχουν αλλάξει και να έχουν εξισωθεί πλέον οι αμοιβές μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων, προς μεγάλη απογοήτευση και έκπληξή μας, κάτι τέτοιο δεν φαίνεται να συμβαίνει. Μάλιστα, σύμφωνα με πρόσφατη έκθεση της Επιτροπής της Ευρωπαϊκής Ένωσης, οι γυναίκες στο σύνολο των χωρών της Ε.Ε. αμείβονταν το 2005 κατά μέσο όρο 15% λιγότερο σε σχέση με τους άνδρες συναδέλφους τους. Σύμφωνα με την έκθεση αυτή, η διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν ακόμη μεγαλύτερη στον ιδιωτικό τομέα, όπου φτάνει το 25% και οι τομείς που παρατηρείται περισσότερο είναι η βιομηχανία, ο οικονομικός τομέας και οι επιχειρήσεις.

Θα πρέπει εδώ να αναφερθεί πως υπάρχουν αξιοσημείωτες διαφορές μεταξύ των κρατών – μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, με τη διαφορά στην αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών να κυμαίνεται από 4% στη Μάλτα μέχρι 25% στην Κύπρο. Η Ελλάδα εμφανίζει αρκετά χαμηλό ποσοστό (9%), χαμηλότερο μάλιστα από τον κοινοτικό μέσο όρο (15%), ξεπερνώντας χώρες όπως τη Γαλλία με ποσοστό 12%, τη Γερμανία με ποσοστό 22%, τη Δανία με ποσοστό 18%, το Λουξεμβούργο με ποσοστό 14%. Πάντως, σύμφωνα με την έκθεση, το χαμηλό ποσοστό διαφοράς στην αμοιβή, εμφανίζεται σε χώρες που ο δείκτης γυναικείας απασχόλησης είναι χαμηλός, όπως συμβαίνει στη χώρα μας, στη Μάλτα, στην Ιταλία, στην Πορτογαλία και στην Ιταλία και αντικατοπτρίζει το μικρό ποσοστό των ανειδίκευτων εργαζόμενων γυναικών στην παραγωγή, ενώ το υψηλό ποσοστό διαφοράς στην αμοιβή εμφανίζεται σε χώρες, που ένα σημαντικό ποσοστό γυναικών εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης, όπως είναι η Γερμανία και η Ολλανδία.

Εκτός όμως από τα στοιχεία που προκύπτουν από τις έρευνες, χρήσιμα στοιχεία για τις παραβιάσεις στο ζήτημα της ισότητας των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών, παρέχει η νομολογία τόσο των ελληνικών δικαστηρίων όσο και του ΔΕΚ. Τα ελληνικά δικαστήρια, και κυρίως ο Άρειος Πάγος, ήδη από το έτος 1992, έκριναν ότι η διάταξη συλλογικής σύμβασης εργασίας, που ορίζει ότι το καταβαλλόμενο από τον εργοδότη σε ποσοστό του βασικού μισθού οικογενειακό επίδομα δικαιούνται μόνο οι αρένες μισθωτοί, είναι αντίθετη προς την αρχή της ισότητας των αμοιβών ανδρών και γυναικών. Σε αυτή την κρίση κατέληξε ο Άρειος Πάγος, λόγω του χαρακτήρα του οικογενειακού επιδόματος ως «αμοιβής» και θεώρησε ως δυσμενή διάκριση και γι' αυτό το λόγο μη ισχύουσα, τον αποκλεισμό των γυναικών από τη

χορήγηση του οικογενειακού επιδόματος. Αποφάσισε δε, ότι το επίδομα αυτό δικαιούνται και οι γυναίκες εργαζόμενες με τους ίδιους όρους και προϋποθέσεις που το δικαιούνται και οι άνδρες συνάδελφοί τους. Στο πνεύμα αυτό, πληθώρα δικαστικών αποφάσεων από το 1990 μέχρι και σήμερα, κατέληξαν στο συμπέρασμα ότι το επίδομα οικογενειακών βαρών, έπαυσε να έχει τον αρχικό του γνήσιο χαρακτήρα, προοριζόμενο δηλαδή για την οικογένεια και προσέλαβε χαρακτήρα επιδόματος που προσαυξάνει τις ατομικές αποδοχές των εργαζόμενων εγγάμων ανδρών και γυναικών, ώστε η μη χορήγηση του κατ' εξαίρεση, μόνο στις έγγαμες γυναίκες υπαλλήλους, που ο σύζυγός τους εργάζεται στον αυτό εργοδότη ή στο Δημόσιο, να αποτελεί ανεπίτρεπτη κατά το άρθρο 22 παρ. 2 του Συντάγματος διάκριση. Στο σημείο αυτό, αξίζει να αναφερθεί και η υπ' αριθμ. 3/2001 απόφαση του Ανωτάτου Ειδικού Δικαστηρίου, η οποία έκρινε ως αντισυνταγματική τη διάταξη της παραγράφου 6 του άρθρου 11 του ν. 1505/1984, η οποία χορηγούσε το οικογενειακό επίδομα σε έναν μόνο από τους δύο συζύγους υπαλλήλους του Δημοσίου ή ΝΠΔΔ ή ΟΤΑ και θεωρώντας αυτό ως προσαύξηση μισθού επεξέτεινε την χορήγησή του και στους δύο συζύγους δημοσίου υπαλλήλους.

Όσον αφορά ειδικότερα το επίδομα τέκνων, σε Κανονισμούς Προσωπικού Υπαλλήλων και σε Κανονιστικές Αποφάσεις, υπήρχαν και εξακολουθούν να υπάρχουν διατάξεις, οι οποίες ως στοιχείο προσδιοριστικό του ύψους ή της διάρκειας χορήγησης του επιδόματος αυτού, θέτουν το φύλο ή την ηλικία του τέκνου. Οι διατάξεις αυτές θεωρούνται κατηρημένες και ανίσχυρες ως αντικείμενες στο Σύνταγμα, αφού με αυτές εισάγεται ευνοϊκή ρύθμιση για κάποιους εργαζομένους βασιζόμενη στο φύλο.

Πάντως, γενικά, ο Άρειος Πάγος, με πρόσφατες αποφάσεις του, έχει κρίνει ότι σύμφωνα με την αρχή της ίσης μεταχείρισης, εκείνος που απασχολεί περισσότερα πρόσωπα με αμοιβή, αδιακρίτως φύλου που έχουν τα ίδια μεταξύ τους προσόντα και παρέχουν τις αυτές, κάτω από τις ίδιες συνθήκες, υπηρεσίες, προς εξυπηρέτηση της ίδιας κατηγορίας αναγκών του, υποχρεούται να μεταχειρίζεται ομοιόμορφα αυτά (πρόσωπα) εξ απόψεως παροχών είτε αυτές παρέχονται μονομερώς είτε συμβατικώς, ανεξαρτήτως του χρόνου και του τρόπου πρόσληψής τους, εκτός αν δικαιολογείται εξαίρεση κάποιου ή μερικών έναντι των υπολοίπων από ειδικό και σοβαρό, κατ' αντικειμενική κρίση, λόγο.

Η έμμεση διάκριση λόγω φύλου, εμφανιζόμενη στο πλαίσιο της ισότητας των αμοιβών, έχει απασχολήσει το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, σε διάφορες υποθέσεις που ήχθησαν ενώπιόν του. Κατ' αρχήν, αξίζει να αναφερθεί η υπόθεση Jenkins κατά Kingsate, η οποία αποτελεί έναν πραγματικό σταθμό αναφορικά με το ζήτημα της έμμεσης διάκρισης λόγω φύλου. Η απόφαση αυτή καταλήγει στο συμπέρασμα, ότι στις περιπτώσεις που αποδεικνύεται ότι το ποσοστό των γυναικών που εργάζονται όσες ώρες την εβδομάδα είναι αναγκαίες για να έχει κανείς αξίωση στην πλήρη ωριαία αμοιβή, είναι σημαντικά κατώτερο από το ποσοστό των ανδρών, η ανισότητα αμοιβής είναι αντίθετη με το άρθρο 119 ΣυνθΕΚ, αν λαμβανομένων υπ' όψη των δυσκολιών που συναντούν οι εργαζόμενες γυναίκες στο να εργάζονται με πλήρες ωράριο, η διαφορετική μισθολογική μεταχείριση της μερικής και της



πλήρους απασχόλησης σε μια επιχείρηση, δεν μπορεί να εξηγηθεί κατά τρόπο που να αποκλείει τη διάκριση λόγω φύλου.

Ενδιαφέρον παρουσιάζει η πολύ πρόσφατη απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση C-300/06, η οποία ασχολείται με το θέμα της καταβολής σε δημόσια υπάλληλο για τις ώρες υπερωριακής εργασίας, ωριαίας αμοιβής μικρότερης από αυτή που καταβάλλεται για τις «κανονικές» ώρες. Η απόφαση αυτή καταλήγει στο ότι μια εθνική ρύθμιση που έχει ως συνέπεια οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση να αμείβονται λιγότερο από ότι οι εργαζόμενοι με πλήρη απασχόληση για ισάριθμες ώρες εργασίας, παραβιάζει την αρχή της ισότητας των αμοιβών, αν θίγει σημαντικά υψηλότερο ποσοστό γυναικών εργαζομένων, απ' ότι ανδρών εργαζομένων και δεν δικαιολογείται αντικειμενικά και επομένως μπορεί να συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. (<http://curia.europa.eu/jurisp/cgi-bin/form.pl?lang=EL&Sumbit=rechercher&numaff=C-300/06>)

Το ζήτημα της ύπαρξης ή μη έμμεσης διάκρισης, απασχόλησε το ΔΕΚ και στην υπόθεση *Bilka – Kaufhaus*. (Ζερδέλης, 2006, σ.245)

Στο σημείο αυτό αξίζει να αναφερθεί κανείς στα κριτήρια που έχει θέσει το ΔΕΚ προκειμένου να καταλήξει ότι συντρέχει περίπτωση έμμεσης δυσμενούς διάκρισης λόγω φύλου. Αρχικά, πρόκειται για το κριτήριο της ικανότητας προσαρμογής σε μεταβαλλόμενα ωράρια και τόπους εργασίας, κριτήριο που μπορεί, εκτός των προαναφερθεισών περιπτώσεων, να αποβεί σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, οι οποίες, λόγω των οικιακών και οικογενειακών τους καθηκόντων, των οποίων έχουν την ευθύνη, δεν μπορούν να μεταβάλουν το χρόνο εργασίας τους, με την ίδια ελαστικότητα που μπορούν οι άνδρες. Επίσης, είναι το κριτήριο της επαγγελματικής κατάρτισης, το οποίο επίσης δεν αποκλείεται να αποβαίνει σε βάρος των εργαζομένων γυναικών, στο μέτρο που αυτές έχουν λιγότερες δυνατότητες να τύχουν επαγγελματικής εκπαίδευσης εξίσου υψηλού επιπέδου με αυτή των εργαζομένων ανδρών ή να κάνουν χρήση των δυνατοτήτων αυτών σε μικρότερη έκταση. Τέλος, είναι το κριτήριο της αρχαιότητας, το οποίο επίσης, δεν αποκλείεται να έχει ως συνέπεια τη δυσμενέστερη μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες, στο μέτρο που οι γυναίκες εισήλθαν πιο πρόσφατα στην αγορά εργασίας, με συνέπεια να διακόπτουν συχνότερα τη σταδιοδρομία τους. (στο ίδιο, σ.246)

Αναφορικά μάλιστα με το θέμα της αρχαιότητας, το ΔΕΚ έχει αποφανθεί τα εξής: Ο πλήρης αποκλεισμός του συνυπολογισμού στην αρχαιότητα, συνιστά, όταν πλήττει πολύ μεγαλύτερο ποσοστό εργαζομένων γυναικών απ' ότι ανδρών, έμμεση διάκριση λόγω φύλου, η οποία είναι αντίθετη προς την οδηγία 76/207. Ομοίως και ο αναλογικός συνυπολογισμός της μειωμένης απασχόλησης στην αρχαιότητα είναι αντίθετος προς την οδηγία, εκτός αν ο εργοδότης αποδείξει ότι δικαιολογείται από παράγοντες των οποίων η αντικειμενικότητα εξαρτάται κυρίως από το σκοπό που επιδιώκεται με το συνυπολογισμό της αρχαιότητας και εφ' όσον ο σκοπός αυτός συνίσταται στην αναγνώριση της αποκτηθείσας πείρας, από τη σχέση μεταξύ της φύσης της παρεχόμενης εργασίας και της πείρας που αποκτάται από την παροχή της εργασίας αυτής επί ορισμένο αριθμό ωρών.

Τέλος, ενδιαφέρον παρουσιάζει η απόφαση του ΔΕΚ της 8<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2005, στην υπόθεση C-191/03, η οποία έκρινε ότι δεν συνιστά έμμεση δυσμενή διάκριση λόγω φύλου, ο κανόνας ενός συστήματος αναρρωτικών αδειών που προβλέπει συνυπολογισμό των απουσιών λόγω ασθένειας στον μέγιστο συνολικό αριθμό αμειβομένων ημερών αναρρωτικής άδειας που ένας εργαζόμενος δικαιούται κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης περιόδου. Τούτο, ασχέτως του αν η ασθένεια έχει ή δεν έχει σχέση με την εγκυμοσύνη, υπό την προϋπόθεση ότι ο συνυπολογισμός των απουσιών λόγω ασθένειας σχετικής με εγκυμοσύνη, δεν έχει ως αποτέλεσμα να λαμβάνει γυναίκα εργαζόμενη, κατά την απουσία που συνεπάγεται αυτόν τον συνυπολογισμό ύστερα από την άδεια μητρότητας, παροχές κατώτερες του ελάχιστου ποσού που δικαιούνταν κατά τη διάρκεια της επελεύσας κατά την εγκυμοσύνη ασθένειας.

Όπως προκύπτει από τα παραπάνω, η πλειονότητα των περιπτώσεων που υφίστανται διακρίσεις στις αμοιβές τους, λόγω του φύλου τους είναι οι γυναίκες. Δεν είναι όμως σπάνιες, τα τελευταία ιδίως χρόνια και οι περιπτώσεις, κατά τις οποίες οι άνδρες προσφεύγουν στη Δικαιοσύνη, επικαλούμενοι διακρίσεις με βάση το φύλο διεκδικώντας «προνόμια» των γυναικών, πηγάζοντα από τη μητρότητα. Σε αυτό το πνεύμα κινούνται οι υπ' αριθμ. 1/2006 και 120/2007 αποφάσεις του Γ' Τμήματος του Συμβουλίου της Επικρατείας, οι οποίες εξεδόθησαν κατόπιν αντιστοίχων αιτήσεων πατέρων δικαστικών λειτουργών. Οι αποφάσεις αυτές έκριναν ότι οι διατάξεις της παρ. 21 του άρθρου 44 του Κώδικα Οργανισμού Δικαστηρίων και Καταστάσεως Δικαστικών Λειτουργών (ν. 1756/1988), η οποία προστέθηκε με το άρθρο 1 του ν. 3258/2004 σε συνδυασμό με τις διατάξεις της παρ. 2 του άρθρου 53 του Υπαλληλικού Κώδικα, ερμηνευόμενες υπό το φως τόσο της συνταγματικά κατοχυρωμένης αρχής της ισότητας των δύο φύλων όσο και των προαναφερθεισών αρχών του κοινοτικού δικαίου περί της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά και της εναρμόνισης (συμφιλίωσης) μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, έχουν εφαρμογή όχι μόνο για τη μητέρα δικαστικό λειτουργό αλλά και για τον πατέρα δικαστικό λειτουργό. Μάλιστα, ο τελευταίος μπορεί επίσης να ζητήσει να του χορηγηθεί ειδική άδεια με αποδοχές διάρκειας εννέα μηνών, προκειμένου να ασχοληθεί με την ανατροφή του τέκνου του.

### **3.2.2 Ως προς το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου**

Μία άλλη πολύ σοβαρή παραβίαση της ισότητας, που άπτεται του σεβασμού της προσωπικότητας των εργαζομένων κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας, είναι η σεξουαλική παρενόχληση. Αν θέλουμε να δώσουμε έναν ορισμό της έννοιας, θα πρέπει να πούμε ότι είναι ανεπιθύμητη συμπεριφορά σεξουαλική ή άλλης φύσης, που βασίζεται στη διαφορά του φύλου και θίγει την αξιοπρέπεια γυναικών και ανδρών κατά την εργασία και η οποία εκφράζεται με λόγια ή με πράξεις.

Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας μετρά πολλά χρόνια ζωής. Ο 19<sup>ος</sup> αιώνας, ο οποίος συμπίπτει με τη βιομηχανική επανάσταση και τη σχετικά μαζική χρησιμοποίηση γυναικείου εργατικού δυναμικού, είναι ο αιώνας της χωρίς όρια εκμετάλλευσης όχι μόνο της γυναικείας εργατικής δύναμης αλλά και του γυναικείου σώματος, κυρίως από τους επιστάτες, ενώ στις αστικές οικογένειες είναι ο «κύριος» και τα άρρενα μέλη, που εκμεταλλεύονται σεξουαλικά το γυναικείο υπηρετικό προσωπικό. (Κουκουλές, 1996, σ.764)

Μέχρι πολύ πρόσφατα, δεν υπήρχε στην Ελλάδα νομοθέτημα που να ρυθμίζει ειδικά τα της σεξουαλικής παρενόχλησης, τα θύματα δε αυτής προσέφευγαν στις γενικές διατάξεις του Αστικού Κώδικα περί προστασίας της προσωπικότητας. Χαρακτηριστικό μάλιστα είναι και το γεγονός, ότι ούτε και στην Ευρωπαϊκή Ένωση υπήρχαν νομικά δεσμευτικά κείμενα, τα οποία να αναφέρονται ρητά στη σεξουαλική παρενόχληση. (Γκούτος, 2003, σ.193)

Τα πράγματα άλλαξαν με την υιοθέτηση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο και το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ, η οποία ενσωματώθηκε στην εσωτερική έννομη τάξη με τον πολύ πρόσφατο νόμο 3488/2006. Η οδηγία αυτή αναφέρεται στη σεξουαλική παρενόχληση, ως εκδήλωση οποιασδήποτε μορφής ανεπιθύμητης λεκτικής, μη λεκτικής ή σωματικής συμπεριφοράς σεξουαλικού χαρακτήρα, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, ιδίως με τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος.

Σε περίπτωση σεξουαλικής παρενόχλησης, θεωρεί ότι προβλέπεται αυτοτελές δικαίωμα για παροχή έννομης προστασίας, χωρίς προσφυγή στις γενικές διατάξεις περί προστασίας της προσωπικότητας.

Πολύ ενδιαφέροντα στοιχεία αναφορικά με τη σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, μας δίνει μία έρευνα που πραγματοποιήθηκε τον Δεκέμβριο του 2003. Σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας αυτής, οι συχνότεροι δράστες της σεξουαλικής παρενόχλησης είναι άνδρες, έγγαμοι, μέσης ηλικίας, έως 45 ετών, με υψηλό μορφωτικό επίπεδο και ιεραρχικά ανώτεροι από τις γυναίκες. Αναφορικά με τη δυνητική αντίδραση στη σεξουαλική παρενόχληση στο χώρο εργασίας, η καταγγελία του περιστατικού και η επιτακτική απαίτηση από το άτομο που παρενοχλεί να σταματήσει, αποτελούν τις πιθανότερες αντιδράσεις, συγκεντρώνοντας ποσοστά της τάξης του 45% και 42% αντίστοιχα, ενώ σε αρκετές περιπτώσεις (28% των ερωτωμένων) παρατηρείται και η παθητική αντίδραση μέσω της απομάκρυνσης – αποχώρησης από την εργασία. Από την έρευνα προκύπτει ότι οι γυναίκες μικρότερης ηλικίας (16-25 ετών) και μάλιστα οι νεοπροσληφθείσες είναι σε μεγαλύτερη συχνότητα (57,5%) θύματα σεξουαλικής παρενόχλησης στην εργασία, απ' ό,τι οι γυναίκες μεγαλύτερης ηλικίας. Επίσης από την έρευνα προκύπτει ότι οι συχνότερες συμπεριφορές που συνιστούν σεξουαλική παρενόχληση, είναι: η πίεση για σεξουαλική συνεύρεση (82,8%), η ανεπιθύμητη επαφή ή άγγιγμα (78%), οι εκβιασμοί για εύνοια με ανταλλάγματα (76,9%), οι προκλητικές χειρονομίες (74,8%) και η πίεση για σύναψη σχέσης (72,4%). (Αρτινοπούλου – Παπαθεοδώρου, 2006, σ.107)

Αυτό που προκαλεί εντύπωση, είναι το εύρημα αναφορικά με την αντίδραση της διοίκησης της επιχείρησης στα περιστατικά σεξουαλικής παρενόχλησης που υπέπεσαν στην αντίληψή της. Στην πλειοψηφία των περιστατικών αυτών (56,7%), οι υπεύθυνοι της επιχείρησης δεν έλαβαν μέτρα αντιμετώπισης της σεξουαλικής παρενόχλησης, ενώ στην περίπτωση που η διοίκηση έλαβε μέτρα, αυτά έπληξαν κυρίως το θύμα, αφού 30,8% των θυμάτων απολύθηκαν, ενώ ο δράστης αντιμετώπιστηκε κυρίως με συστάσεις από την πλευρά της διοίκησης.

Οι περιπτώσεις σεξουαλικής παρενόχλησης απασχόλησαν τη νομολογία από πολύ παλιά. Ήδη από το 1951, το Πρωτοδικείο Θεσσαλονίκης, έκρινε ότι η απόλυση εργαζομένης, νεαρής και ευειδούς, όπως χαρακτηριστικά αναφέρει η απόφαση, για λόγους εμπάθειας του εργοδότη της, επειδή αυτή δεν υπέκυψε στις πιέσεις και ανήθικες προτάσεις του, υπερβαίνει προφανώς τον οικονομικό και κοινωνικό σκοπό του δικαιώματος της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας, αντίκειται στα χρηστά ήθη και ως εκ τούτου, πρέπει να θεωρηθεί άκυρη. Ακυρότητα της απόλυσης διέγνωσε το Πρωτοδικείο Αθηνών και σε δύο περιπτώσεις το 1953 και το 1957, στις οποίες οι εργαζόμενοι (γυναίκα στη μία περίπτωση, άνδρας στην άλλη) αρνήθηκαν να υποβληθούν σε σωματική έρευνα, η οποία απαιτούσε την πλήρη γύμνωσή τους, «μέχρι και τα απόκρυφα εισέτι σημεία του σώματος». (Γκούτος, 2003, σ.199 - 200)

Πληθώρα δικαστικών αποφάσεων αναφέρονται στο ζήτημα της σεξουαλικής παρενόχλησης, χρησιμοποιώντας ως βάση της το σεβασμό της προσωπικότητας του εργαζομένου, κατ' άρθρα 57, 59 και 932 Α.Κ. Στις αποφάσεις αυτές, τα δικαστήρια καταλήγουν ότι η σεξουαλική παρενόχληση παρουσιάζει δύο βασικές όψεις: η πρώτη έγκειται στο ότι ένα πρόσωπο επιδιώκει την ικανοποίηση της γενετήσιας ορμής του και η δεύτερη στο ότι φαινομενικά επιδιώκει την ικανοποίηση αυτή, αλλά στην πραγματικότητα, αυτό αποτελεί πρόσχημα και μέσο εξυπηρέτησης άλλου ή άλλων απώτερων στόχων. Κοινό χαρακτηριστικό πάντως και των δύο όψεων είναι ότι το πρόσωπο αυτό απευθύνεται σε άλλο πρόσωπο, το οποίο δεν επιθυμεί τη συμπεριφορά αυτή, ασχέτως εάν πρόκειται για πραγματική επιθυμία ικανοποίησης της γενετήσιας ορμής ή εάν κατανοεί ότι αυτή η συμπεριφορά είναι προσχηματική. Προκειμένου να στοιχειοθετηθεί η πράξη της σεξουαλικής παρενόχλησης, απαιτείται συστηματική συμπεριφορά, ικανή να δημιουργήσει σε βάρος του παρενοχλούμενου πίεση, η οποία θα αναιρέσει την ελευθερία της βούλησής του και είτε θα τον εξαναγκάσει σε εικονική συναίνεση είτε σε αντίδραση και ενέργειες. Η σεξουαλική παρενόχληση αντιβαίνει στα χρηστά ήθη και τη δημόσια τάξη, διότι αποτελεί προσβολή της προσωπικότητας και συγκεκριμένα της τιμής και της ελευθερίας του παρενοχλούμενου και προκαλεί ως εκ τούτου ηθική βλάβη και δικαίωμα ικανοποίησης αυτής, κατά τα άρθρα 57, 59 και 932 Α.Κ., ενώ όσον αφορά την εκδήλωσή της από ισχυρότερο πρόσωπο (π.χ. προϊστάμενο), συνιστά κατάχρηση δικαιώματος, κατ' άρθρο 281 Α.Κ.

Κρίθηκε επίσης ότι ο έλεγχος της προσωπικής ζωής εργαζομένης από τον εργοδότη και η αποστολή σε αυτήν ερωτικών επιστολών, η αξίωση από εργοδότη για σύναψη ερωτικής σχέσης και η αγορά κοσμήματος (αλυσίδας) προς το σκοπό αυτό για την εργαζομένη, η θέση πολύ προσωπικών

ερωτήσεων από τον εργοδότη στην εργαζομένη, η εξιστόρηση σε αυτήν των ερωτικών του περιπετειών, η αναφορά στην εργαζομένη από τον εργοδότη των προτιμήσεών του περί τα εσώρουχα και περί , η αναφορά από τον εργοδότη ψευδών ισχυρισμών στην εργαζομένη ότι ο σύζυγός της διατηρεί εξωσυζυγικές σχέσεις με άλλες γυναίκες, η προσπάθεια βιασμού από συνάδελφο και η συνεπεία αυτής παραίτηση της εργαζομένης, λόγω άρνησης της εργοδότης εταιρείας να μεταθέσει το συνάδελφο αυτόν σε άλλο κατάστημα, η ευθεία απαίτηση του εργοδότη από την εργαζομένη να κοιμηθούν μαζί και η κατόπιν αρνήσεως αυτής αφαίρεση από αυτήν του προσωπικού της ημερολογίου με σημειώσεις και τηλέφωνα και η τοποθέτηση κάμερας κλειστού κυκλώματος στραμμένης αποκλειστικά πάνω στην εργαζομένη αυτή και η προσπάθεια εξαναγκασμού συνεπεία του γεγονότος αυτού (άρνησής της) σε παραίτηση, η διάδοση από τον εκπρόσωπο της εργοδότης εταιρείας διαδόσεων για εργαζομένη ότι είναι ανίκανη υπάλληλος, λόγω της άρνησης αυτής να υποκύψει στις σεξουαλικές του ορέξεις ερεθισμού των γεννητικών του οργάνων, η απαίτηση του εργοδότη να παραμείνει η εργαζομένη μετά το πέρας της λειτουργίας του καταστήματος, προκειμένου να τον βοηθήσει να κλείσουν τις ταμειακές μηχανές, η απεύθυνση σε αυτήν ερωτικών τραγουδιών, η προσφορά από τον εργοδότη στην εργαζομένη προσωπικού δώρου σημαντικής αξίας αποτελούν μορφές σεξουαλικής παρενόχλησης, οι οποίες μπορεί να αποτελούν:

α) μονομερή βλαπτική μεταβολή της σύμβασης εργασίας από πλευράς του εργοδότη και να παρέχουν στον εργαζόμενο το δικαίωμα να τις θεωρήσει ως καταγγελία από πλευράς του εργοδότη και να αποχωρήσει από την εργασία, β) άκυρη ως καταχρηστική καταγγελία από πλευράς του εργοδότη, γ) προσβολή της προσωπικότητας και παροχή στον εργαζόμενο/ εργαζομένη του δικαιώματος να αξιώσει ηθική βλάβη.

### 3.2.3 Ως προς την ανέλιξη στην εργασία

Αναφορικά με την ανέλιξη των γυναικών στη σχέση εργασίας, την προαγωγή αυτών σε υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας και την τοποθέτησή τους σε «θέσεις – κλειδιά», τα πράγματα είναι απογοητευτικά τόσο στην Ελλάδα όσο και στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης γενικότερα. Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιούργησε μια βάση δεδομένων το 2004, για να συγκεντρώσει αριθμητικά στοιχεία αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών και τη λήψη αποφάσεων ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά την ισορροπία ανδρών και γυναικών στα όργανα λήψης Αναφορικά με την ανέλιξη των γυναικών στη σχέση εργασίας, την προαγωγή αυτών σε υψηλότερα κλιμάκια της ιεραρχίας και την τοποθέτησή τους σε «θέσεις – κλειδιά», τα πράγματα είναι απογοητευτικά τόσο στην Ελλάδα όσο και στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης γενικότερα. Η Γενική Διεύθυνση Απασχόλησης της Ευρωπαϊκής Επιτροπής δημιούργησε μια βάση δεδομένων το 2004, για να συγκεντρώσει αριθμητικά στοιχεία αναφορικά με την ισότητα ευκαιριών και τη λήψη αποφάσεων ανδρών και γυναικών. Όσον αφορά την ισορροπία ανδρών και γυναικών στα όργανα λήψης αποφάσεων, από έρευνα που έγινε στις πενήντα σημαντικότερες εισηγμένες στο χρηματιστήριο εταιρείες, προέκυψε ότι δεν υπάρχουν σχεδόν καθόλου γυναίκες σε αυτές.

Στο 3% μόνο ανέρχεται κατά μέσο όρο το ποσοστό των γυναικών που κατέχουν τη θέση του προέδρου, ενώ το ποσοστό αυτών που συμμετέχουν στα διοικητικά συμβούλια ανέρχεται μόνο στο 10%. Τα μεγαλύτερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα διοικητικά συμβούλια των εταιρειών αυτών εμφανίζουν η Νορβηγία (23%), η Σλοβενία με τη Σουηδία (21%), η Βουλγαρία (19%), η Φινλανδία με τη Ρουμανία (18%), η Εσθονία (17%), το Ηνωμένο Βασίλειο, η Τσεχία, η Γερμανία, η Λιθουανία (13%). Η Ελλάδα βρίσκεται κάτω από τον κοινοτικό μέσο όρο, συγκεντρώνοντας ποσοστό 8%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά σε όλη την Ευρωπαϊκή Ένωση παρουσιάζουν η Ισπανία, η Ιταλία και η Μάλτα, με ποσοστό 3-4%. Στη βάση αυτή δεδομένων αναφέρεται επίσης ότι το 2004, σε μία μόνο χώρα η πρόεδρος του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκα, ενώ στις λοιπές 29 πρόεδρος ήταν άνδρας. Κατά μέσο όρο 26% των δικαστών του ανωτάτου δικαστηρίου ήταν γυναίκες και 74% άνδρες. Στις εθνικές κεντρικές τράπεζες, 17% των μελών του διοικητικού συμβουλίου ήταν γυναίκες και 83% άνδρες, ενώ το ποσοστό των γυναικών που ήταν επί κεφαλής των ευρωπαϊκών εργοδοτικών οργανώσεων και συνδικάτων ανερχόταν σε μόλις 8%.

Ενδιαφέροντα στοιχεία μας δίνει και το Κέντρο Έρευνας για Θέματα Ισότητας (Κ.Ε.Θ.Ι.), αναφορικά με τη δομή της απασχόλησης των γυναικών και την κατάληψη θέσεων εξουσίας στα διοικητικά συμβούλια των επιχειρήσεων, συνεταιρισμών κ.λ.π. τόσο στον ιδιωτικό όσο και στο δημόσιο τομέα, στους διάφορους κλάδους της οικονομίας. Τα υψηλότερα ποσοστά συμμετοχής γυναικών στα Δ.Σ. παρατηρούνται στη γεωργία, το εμπόριο, τα ξενοδοχεία και εστιατόρια (23%, 28% και 32% αντίστοιχα) και τα χαμηλότερα στις κατασκευές, στις μεταφορές και στη βιομηχανία (2%, 10% και 12% αντίστοιχα). Ως προς το δημόσιο τομέα, οι γυναίκες που εργάζονται στη δημόσια διοίκηση, άμυνα, κοινωνική ασφάλιση είναι 99.957, εκ των οποίων 2.178 κατέχουν διευθυντικές θέσεις. Στην εκπαίδευση όλων των βαθμίδων, όπου εργάζονται 156.507 γυναίκες, μόλις 710 εξ αυτών κατέχουν διευθυντικές θέσεις, ενώ στην υγεία και την κοινωνική πρόνοια, όπου εργάζονται 114.444 γυναίκες, μόλις 707 βρίσκονται σε διευθυντικές θέσεις. Το αξιοσημείωτο είναι ότι σύμφωνα με τα στοιχεία της έρευνας, στις επιχειρήσεις του ευρύτερου δημόσιου τομέα, καμία εκ των εργαζομένων στους φορείς παροχής ύδατος, ρεύματος και φυσικού αερίου, δεν κατέχει διευθυντική θέση. Από τα παραπάνω γίνεται σαφές ότι όταν πρόκειται για κατασκευαστικές εταιρείες ή εταιρείες δημοσίων μέσων μεταφοράς, δηλαδή για επιχειρήσεις οικονομικού οφέλους και τεχνολογικής αιχμής, το ποσοστό των γυναικών διευθυντριών κυμαίνεται από 0 μέχρι λιγότερο από 10%, ενώ όταν έχει να κάνει με περισσότερο παραδοσιακά και θεωρούμενα λόγω των κοινωνικών στερεοτύπων «γυναικεία» επαγγέλματα, όπως π.χ. τα νηπιαγωγεία και εν γένει τα εκπαιδευτικά επαγγέλματα, η εκπροσώπηση των γυναικών φτάνει το 30%.

Σύμφωνα με εθνική και κοινοτική νομολογία και για την άρση των ανισοτήτων που επικρατούν στην πράξη σε βάρος των γυναικών, κατά τα μόλις προαναφερθέντα, αν στον τομέα της αρμόδιας για τις προαγωγές αρχής, οι γυναίκες που βρίσκονται στο οικείο επίπεδο θέσεως είναι λιγότερες από τους άνδρες, οι γυναίκες, πρέπει να προάγονται κατά προτεραιότητα, εφ' όσον έχουν ίση καταλληλότητα, ικανότητα και επαγγελματική απόδοση με τους

άνδρες, εκτός αν προέχουν λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο ενός άνδρα υποψηφίου. Το γεγονός δηλαδή ότι δύο υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν τα ίδια προσόντα δεν σημαίνει από μόνο του ότι έχουν ίσες ευκαιρίες.

Επομένως, δεδομένου ότι στα υπηρεσιακά συμβούλια, η συμμετοχή των γυναικών είναι από πολύ μικρή μέχρι ανύπαρκτη, με αποτέλεσμα μια κατάφωρη αδικία σε βάρος των γυναικών, η ρύθμιση που προβλέπει την υποχρεωτική συμμετοχή μίας τουλάχιστον γυναίκας στα υπηρεσιακά συμβούλια, εφ' όσον έχει τα νόμιμα προσόντα, υπαγορευθείσα από την ανάγκη να ληφθούν υπέρ των γυναικών θετικά μέτρα, διορθωτικά μιας υφιστάμενης στην πράξη άνιση κατάσταση, δεν είναι αντίθετη, αλλά συμβιβάζεται πλήρως τόσο με το άρθρο 4 του Συντάγματος όσο και με το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ. Στο ίδιο προστατευτικό υπέρ των γυναικών πνεύμα, όσον αφορά την επαγγελματική τους προώθηση, κινείται η από 30.4.1998 απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση C-136/95, όπου το Δικαστήριο απεφάνθη ότι το δικαίωμα κάθε υπαλλήλου να βαθμολογείται ετησίως και κατά συνέπεια να μπορεί να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως, αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των όρων της σύμβασης εργασίας του, ο αποκλεισμός δε μιας εγκύου εργαζομένης από το δικαίωμα να τύχει ετήσιας βαθμολογήσεως και κατόπιν της βαθμολογήσεως αυτής να τύχει επαγγελματικής προωθήσεως, συνιστά δυσμενή διάκριση αυτής λόγω της εγκυμοσύνης της και απαγορεύεται από το άρθρο 2 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ, καθιστώντας ανίσχυρη οποιαδήποτε εθνική ρύθμιση προβλέπει σχετικά.

### **3.3 Κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας**

Σε πολλές περιπτώσεις, η σύμβαση εργασίας δεν λήγει ομαλά, με την πάροδο δηλαδή του συμφωνηθέντος χρόνου ή με κοινή συμφωνία των μερών, αλλά με τρόπο που ενέχει διάκριση λόγω φύλου, συνιστά δηλαδή παραβίαση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών. Η πείρα έχει δείξει ότι τις περισσότερες φορές, ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας γυναίκας εργαζομένης, για λόγους που έχουν να κάνουν με το φύλο της, κατά τρόπο που αποτελεί διάκριση λόγω αυτού (του φύλου της).

Χαρακτηριστική περίπτωση των παραπάνω, αποτελεί η καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζομένης από τον εργοδότη της, ο οποίος επικαλέστηκε σπουδαίο λόγο δικαιολογούντα την καταγγελία (απόλυση) αυτή. Πάντως, τόσο ο Άρειος Πάγος όσο και το ΔΕΚ, έκριναν ότι η απόλυση εργαζομένης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, η οποία αντίκειται τόσο στο άρθρο 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ όσο και στο άρθρο 15 του ν. 1483/1984 και είναι άκυρη. Αυτό ισχύει τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρονικό διάστημα λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός εάν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Τόσο το ανώτατο εθνικό όσο και το κοινοτικό δικαστήριο, έκριναν ότι η απόλυση εγκύων εργαζομένων είναι άκυρη, εξ αυτού δε του λόγου, τόσο ο εθνικός νομοθέτης όσο και ο κοινοτικός δεν προέβλεψαν καμία εξαίρεση στην ακυρότητα της καταγγελίας, πλην σπουδαίου λόγου ή εξαιρετικών περιπτώσεων μη απομμένων της

κατάστασης τους και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα αναφέρει γραπτώς τους λόγους της απόλυσης. Σε καμία φυσικά περίπτωση, η μειωμένη απόδοση της εγκύου εργαζομένης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της ή η σχεδόν παντελής αδυναμία της εγκύου να εκτελέσει τα εργασιακά της καθήκοντα δεν αποτελούν σπουδαίο λόγο που να δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας της.

Επί πλέον, ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι ρύθμιση νόμου, η οποία επιτρέπει στον εργοδότη να καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας γυναικών, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άρρενες συναδέλφους τους και πιο συγκεκριμένα για μόνο το λόγο ότι αυτές δικαιούνται να λάβουν πλήρη σύνταξη από τον οικείο ασφαλιστικό οργανισμό εξαιτίας της συμπληρώσεως ορίου ηλικίας μικρότερου από αυτό που ορίζεται για τους άνδρες συναδέλφους τους είναι αντισυνταγματική, ως θεσπίζουσα άνισα κριτήρια για τους όρους συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων.

Επομένως, μια τέτοια καταγγελία της σύμβασης εργασίας γυναίκας εργαζομένης είναι άκυρη, αφού γίνεται παρά τη θέληση αυτής, οδηγεί σε τερματισμό της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας, υπό όρους διαφορετικούς από τους ισχύοντες για τους άνδρες συναδέλφους της, ως αντιβαίνουσα στις διατάξεις των άρθρων 5 παρ. 1 και 6 στοιχ. α του ν. 1414/1984 και εισάγουσα διάκριση με βάση το φύλο. Ο Άρειος Πάγος έκρινε επίσης, ότι η προβλεπόμενη στην ανωτέρω περίπτωση αναγκαστική απομάκρυνση της γυναίκας από την εργασία σε μικρότερη ηλικία από τον άνδρα, ακόμη και στην περίπτωση ασφαλισμένης μητέρας με παιδιά ανήλικα ή ανίκανα για κάθε βιοποριστική εργασία, δεν αποτελεί μέτρο προστασίας της μητρότητας, δηλαδή προστασίας της γυναίκας κατά την περίοδο που ακολουθεί μετά τον τοκετό και μέχρι την ομαλοποίηση των βιολογικών και ψυχικών λειτουργιών της, ούτε δικαιολογείται από την ανάγκη διαφύλαξης των σχέσεων της μητέρας και των τέκνων της μετά την ανωτέρω περίοδο προστασίας, αφού οι σχέσεις αυτές δεν διαφυλάσσονται με την αναγκαστική απομάκρυνση της μητέρας από την εργασία της.

Η αντίληψη ότι τα ανήλικα ή ανίκανα για βιοποριστική εργασία τέκνα, φροντίζει κυρίως ή συνήθως η μητέρα τους, δεν συνιστά καταρχήν σοβαρό λόγο που να δικαιολογεί την παραπάνω διαφορετική ρύθμιση, αφού τις φροντίδες για τα παιδιά μπορεί να αναλάβει και ο πατέρας και δεν παρέχονται από τη μητέρα λόγω βιολογικών ή ψυχικών ιδιοτεροτήτων του φύλου της, αλλά λόγω της ιδιότητάς της ως γονέα, η οποία δεν είναι αποκλειστικά ιδιότητα της γυναίκας. Σε κάθε περίπτωση, οι ανάγκες των ανηλίκων ή ανίκανων προς αυτοσυντήρηση τέκνων, που κατά την ως άνω αντίληψη καλύπτονται κυρίως ή συνήθως από τη μητέρα τους, δικαιολογεί την παρεχόμενη στη μητέρα των παιδιών δυνατότητα να συνταξιοδοτηθεί και να αποχωρήσει οικειοθελώς από την εργασία της σε ηλικία μικρότερη από τον άνδρα, δεν δικαιολογεί όμως και την απομάκρυνση αυτής, χωρίς τη θέλησή της, από την εργασία της, με καταγγελία της σύμβασής της από τον εργοδότη της.

Τέλος, το ΔΕΚ, σε ερώτημα που ήχθη ενώπιόν του από αγγλικό δικαστήριο, σχετικά με το αν εμπίπτει στην απαγόρευση απόλυσης που θεσπίζει η οδηγία



76/207/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία, η περίπτωση απόλυσης τρανσεξουαλικού ατόμου, έκρινε, ότι στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας δεν μπορεί να εμπíπτον μόνο οι διακρίσεις που οφείλονται στο γεγονός ότι ο υφιστάμενος τη διάκριση ανήκει στο ένα από τα δύο φύλα. Αν ληφθεί υπ' όψιν ο σκοπός της οδηγίας και η φύση των δικαιωμάτων στην προστασία των οποίων αποσκοπεί, είναι σαφές ότι η οδηγία εφαρμόζεται και στις διακρίσεις που οφείλονται, όπως εν προκειμένω, στην αλλαγή φύλου του ενδιαφερομένου. Έτσι, σε περίπτωση απολύσεως για το λόγο ότι ο ενδιαφερόμενος έχει την πρόθεση να υποβληθεί ή έχει ήδη υποβληθεί σε αλλαγή φύλου, υφίσταται δυσμενής μεταχείριση του ενδιαφερομένου έναντι των ατόμων που ανήκουν στο φύλο στο οποίο θεωρητικά ανήκε και ο ενδιαφερόμενος πριν από την αλλαγή αυτή. Το ΔΕΚ καταλήγει ότι, η επίδειξη ανοχής έναντι αυτής της δυσμενούς διακρίσεως, θα προσέκρουε στο σεβασμό της αξιοπρέπειας και της ελευθερίας του ενδιαφερομένου και επομένως, η απόλυση του ατόμου αυτού έρχεται σε αντίθεση με τις διατάξεις της οδηγίας και απαγορεύεται.

## **ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4**

### **ΕΞΕΛΙΞΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΩΝ ΣΧΕΣΕΩΝ**

#### **4.1 Στην Ελλάδα**

Ο χαρακτήρας της Ελληνικής οικονομίας επηρεάζει σε μεγάλο βαθμό και διαμορφώνει το σύστημα των εργασιακών σχέσεων. Η οικονομία στην Ελλάδα χαρακτηρίζεται παραδοσιακά σε μεγάλο βαθμό από τον αγροτικό της χαρακτήρα, την έλλειψη της βαριάς βιομηχανίας αλλά και τις επενδύσεις σε κλάδους υπηρεσιών. Κατά την τελευταία 20ετία και με την συνεχή επίδραση της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καταγράφεται η μείωση του αγροτικού τομέα σε όφελος των απασχολούμενων στον τριτογενή τομέα και γενικά, ο ενεργός πληθυσμός υφίσταται σημαντικές αλλαγές.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί και η ελληνική ιδιαιτερότητα του ιδιαίτερα χαμηλού ποσοστού της μισθωτής εργασίας. Εξάλλου, η οικονομική δομή της αγοράς εργασίας είναι σε μεγάλο βαθμό κατακερματισμένη λόγω του πολυάριθμου των μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων και επιπλέον λόγω της επιτεινόμενης τάσης για μεγαλύτερη ανάπτυξη του φαινομένου της εργολαβίας και της υπεργολαβίας. Με την ολοένα και μεγαλύτερη αύξηση της μη τυπικής εργασίας αλλά και την έκταση της παραοικονομίας, η οποία αντιπροσωπεύει ένα σημαντικό ποσοστό του εθνικού μας προϊόντος, (30-35% σύμφωνα με εκτιμήσεις) η πολλαπλότητα, η πολυδιάσπαση και η χαλαρή ρύθμιση των εργασιακών σχέσεων επιτείνεται.

Παράλληλα, η εισδοχή μεταναστών στην ελληνική αγορά εργασίας έχει επηρεάσει σημαντικά την εικόνα της, καθώς σύμφωνα με μελέτες και πρόσφατα στοιχεία ο αριθμός των μεταναστών που έχει ενταχθεί στην αγορά εργασίας, αποτελεί το 1/10 του συνολικού εργατικού δυναμικού (9,6%), και ανέρχεται σε 431.300 άτομα, εκ των οποίων 416.145 απασχολούνται νόμιμα. (Ρομπόλης, 2007, σ.38)

Μεταξύ άλλων παραγόντων που διαμορφώνουν την σύγχρονη μορφή του ελληνικού συστήματος των εργασιακών σχέσεων, είναι η είσοδος των γυναικών στην μισθωτή εργασία, με τις ιδιαιτερότητες που την χαρακτηρίζουν: συγκέντρωση σε ορισμένους κλάδους οικονομίας, δυσκολία εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, ανισότητα αμοιβών. Στην Ελλάδα, άλλωστε, είναι υψηλό το ποσοστό των γυναικών που απασχολούνται – είτε ως αμειβόμενα είτε ως συμβοηθούσα και μη αμειβόμενα μέλη- στις οικογενειακές επιχειρήσεις. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ο ρόλος της οικογένειας στην Ελλάδα, όσον αφορά στα εισοδήματα των εργαζομένων. Η ελληνική οικογένεια, ως κοινωνικός ιστός, διατηρεί ακόμη, σε μεγάλο βαθμό τις ισορροπίες, χάρη στις πολλαπλές οικονομικές σχέσεις και ανταλλαγές που υπάρχουν μεταξύ των μελών της.

Αναλυτικά, η σύνθεση του απασχολούμενου εργατικού δυναμικού στην Ελλάδα (4.381.936) έχει ως εξής: Εργοδότες 352.173 (8,04%),

αυτοαπασχολούμενοι 967.495 (22,08%), μισθωτοί 2.784.761 (63,6%), συμβουλευόμενα μέλη 277.507 (6,3%), παρουσιάζοντας έτσι, τα χαμηλότερα ποσοστά μισθωτής εργασίας στην Ευρώπη και μάλιστα με διαφορά από το μέσο κοινοτικό επίπεδο κατά 20 %. (Κουζής, 2008, σ.74)

Σύμφωνα με τα συμπεράσματα της ετήσιας έκθεσης του ΙΝΕ/ΓΣΕΕ – ΑΔΕΔΥ για το 2006, η ελληνική οικονομία δείχνει σημάδια επιβράδυνσης, με τον ρυθμό αύξησης του ΑΕΠ να ανέρχεται σε ποσοστό μόλις 3,5%.

Οι μέσες μηνιαίες ακαθάριστες αποδοχές το 2006 ανέρχονταν στην Ελλάδα σε 1.441 ευρώ έναντι 2.110 ευρώ κατά μέσο όρο στην ΕΕ-15, ενώ παρατηρούνται οικονομικές ανισότητες, καθώς το εισόδημα των 20% περισσότερων εύπορων Ελλήνων είναι συστηματικά περίπου το εξαπλάσιο από το εισόδημα των 20% λιγότερο εύπορων Ελλήνων.

Η ανεργία, ανερχόμενη σήμερα σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά στοιχεία σε ποσοστό 8,5%, εξακολουθεί να βρίσκεται σε υψηλά επίπεδα, σε συνάρτηση δε με το κλείσιμο πολλών επιχειρήσεων -ιδιαίτερα μικρομεσαίων-, την μείωση των προσλήψεων στο δημόσιο τομέα, αλλά και τις ιδιωτικοποιήσεις, εξακολουθεί να εμπνέει ιδιαίτερη ανησυχία, πλήττοντας ιδιαίτερος τους νέους, τις γυναίκες και τους ευρισκόμενους σε ηλικία πλησίον της συνταξιοδότησης.

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα αποτελούν κυρίως αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης. Οι βασικοί θεσμοί, όπως η συνδικαλιστική ελευθερία, η συνδικαλιστική οργάνωση, η απεργία, οι συλλογικές διαπραγματεύσεις συνιστούν περιοχές παρέμβασης του νομοθέτη με ταυτόχρονη συνταγματική κατοχύρωση. Ωστόσο, ιδιαιτερότητα του εργατικού δικαίου αποτελεί η θεσμοθετημένη κατοχύρωση της συλλογικής αυτονομίας, η οποία έχοντας αυξημένη τυπική ισχύ, δίδει ουσιαστικά την δυνατότητα στους εκπροσώπους των εργοδοτών και των εργαζομένων να προσδιορίζουν και να ρυθμίζουν αυτόνομα το περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων, με την σύναψη συλλογικών συμβάσεων εργασίας, διαιτητικών αποφάσεων και κανονισμών εργασίας, διαμορφώνοντας έτσι ευνοϊκότερα όρια προστασίας για τους εργαζόμενους.

Οι ατομικές σχέσεις εργασίας, αποτελούν αντικείμενο νομοθετικής ρύθμισης ή συλλογικής αυτονομίας, εξελίσσονται, ωστόσο, και μέσα από μια πλούσια νομολογία που συμβάλλει και αυτή στην εξέλιξη του εργατικού δικαίου. Στο σημείο αυτό θα πρέπει να επισημανθεί ότι η εργατική νομοθεσία στην Ελλάδα δεν είναι κωδικοποιημένη, όπως σε άλλες Ευρωπαϊκές χώρες, γεγονός που πολλές φορές δημιουργεί προβλήματα όσον αφορά στην εφαρμογή της.

Οι διεθνείς κανόνες δικαίου και ιδιαίτερα το Κοινοτικό κοινωνικό δίκαιο, μετά την προσχώρηση της Ελλάδας στην ΕΕ, αποτελεί νέα πηγή του ελληνικού δικαίου και έχει άμεση επιρροή στην ελληνική έννομη τάξη με την διαδικασία εναρμόνισης της κοινωνικής νομοθεσίας που υλοποιείται με τις εκδιδόμενες οδηγίες. Μέχρι σήμερα έχουν εκδοθεί σχετικές οδηγίες σε θέματα, όπως οι ομαδικές απολύσεις, η διατήρηση των δικαιωμάτων των εργαζομένων σε περίπτωση μεταβίβασης της επιχείρησης, η προστασία των εργαζομένων σε

περίπτωση αφερεγγυότητας του εργοδότη, η μερική απασχόληση, η σύμβαση ορισμένου χρόνου, η ισότητα των δυο φύλων, η απαγόρευση των διακρίσεων στην απασχόληση, η υγιεινή και ασφάλεια στην εργασία, τα οποία έχουν ενσωματωθεί στο ελληνικό δίκαιο και έχουν άμεση εφαρμογή στην ελληνική έννομη τάξη.

Ο τρόπος σύστασης και λειτουργία των συνδικαλιστικών οργανώσεων ρυθμίζεται από τον Ν. 1264/1982, καθιερώνοντας το κριτήριο της αντιπροσωπευτικότητας, σε θεμελιώδη έννοια για το ελληνικό δίκαιο και θεμελιώδη λειτουργία για τις εργασιακές σχέσεις.

Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις διακρίνονται σε πρωτοβάθμιες, δευτεροβάθμιες και τριτοβάθμιες με κύρια και σημαντική μορφή της συνδικαλιστικής οργάνωσης, το σωματείο, το οποίο οργανώνεται κατά κύριο λόγο σε επίπεδο επιχείρησης ή επαγγέλματος, ενώ τον κύριο κορμό των συνδικαλιστικών οργανώσεων αποτελούν οι ομοσπονδίες, οι οποίες συνιστούν την κάθετη δομή του συνδικαλισμού στην Ελλάδα και οι οποίες μαζί με τα Εργατικά Κέντρα, αποτελούν την δευτεροβάθμια συνδικαλιστική οργάνωση. Στην κορυφή της ιεραρχικής διάρθρωσης κατατάσσονται οι συνομοσπονδίες και ειδικότερα η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδος (ΓΣΕΕ), η οποία υπογράφοντας την ΕΓΣΣΕ, θέτει τα κατώτατα πλαίσια προστασίας και θεσπίζει τις κατώτατες αμοιβές στον ιδιωτικό τομέα. Ο δημόσιος τομέας και ιδιαίτερα ο χώρος των δημοσίων υπαλλήλων διαθέτουν ξεχωριστή οργάνωση, την ΑΔΕΔΥ (Ανώτατη Διεύθυνση Ενώσεων Δημοσίων Υπαλλήλων), η οποία συγκεντρώνει όλες τις ομοσπονδίες, τις πανελλήνιες ενώσεις και τα παραρτήματα.

Τα συμβούλια των εργαζομένων (όργανο συνεργασίας σε επίπεδο επιχείρησης που απασχολεί πάνω από πενήντα εργαζόμενους), αν και θεσμοθετήθηκαν με τον Ν. 1767/1988, εντούτοις δεν αναπτύχθηκαν στην Ελλάδα.

Στην Ελλάδα, η συνδικαλιστική πυκνότητα είναι σε χαμηλά επίπεδα, ανερχόμενη σε ποσοστό 28% (739.629 συνδικαλισμένοι στο σύνολο των 2.635.832 μισθωτών ως μέσου όρου της μισθωτής εργασίας των ετών 2002-2004 που διεξάγονται εκλογές για την ανάδειξη αντιπροσώπων στα Συνέδρια της ΓΣΕΕ και της ΑΔΕΔΥ). (στο ίδιο, σ.43)

Από την άλλη πλευρά, οι Έλληνες εργοδότες είναι παραδοσιακά οργανωμένοι κατά τομείς οικονομικής δραστηριότητας (βιομηχανία, εμπόριο, ναυτιλία, τράπεζες, βιοτεχνία), με κύριους εκπροσώπους τους τον Σύνδεσμο Ελληνικών Βιομηχανιών (ΣΕΒ) την Εθνική Συνομοσπονδία Ελληνικού Εμπορίου (ΕΣΕΕ), την Γενική Συνομοσπονδία Επαγγελματικών και Βιοτεχνών (ΓΣΕΒΕΕ), και την Ένωση Ελληνικών Τραπεζών (ΕΤΕ), η οποία είναι και η πιο σημαντική εργοδοτική οργάνωση.

Ο κυριότερος τρόπος επίλυσης συλλογικών διαφορών, είναι η μεσολάβηση και η διαιτησία, όπως αυτές περιγράφονται λεπτομερώς στον Ν. 1876/1990, και δίνει την δυνατότητα στους ίδιους τους ενδιαφερόμενους να καθορίζουν τους όρους και τις διαδικασίες επίλυσης συλλογικών διαφορών.

Οι σύγχρονες εξελίξεις σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο, δεν ήταν δυνατόν να μην επηρεάσουν και την εξέλιξη των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα. Τα σημάδια της επιρροής είναι έκδηλα με διάφορες μορφές, όπως η ένταση του φαινομένου των ιδιωτικοποιήσεων, των εξαγορών και συγχωνεύσεων, η τάση περιορισμού του δημοσίου τομέα της οικονομίας, η άσκηση πιέσεων για επέκταση και ένταση της ευελιξίας στην ελληνική αγορά εργασίας, αλλά και η προσπάθεια υποβάθμισης του ρόλου των συλλογικών διαπραγματεύσεων και της αποδυνάμωσης του ρόλου του συνδικαλιστικού κινήματος.

Η ευελιξία στην ελληνική αγορά εργασίας κατά τα τελευταία 3 χρόνια έχει ενισχυθεί, με την θεσμοθέτηση πρακτικών, όπως μεταξύ των άλλων η διευθέτηση του χρόνου εργασίας και η μείωση του κόστους της υπερεργασίας, η επέκταση της μερικής απασχόλησης στον δημόσιο τομέα, σε συνδυασμό με τις αλλαγές στο εργασιακό καθεστώς στις ΔΕΚΟ και στο πεδίο της κοινωνικής ασφάλισης.

Οι σύγχρονες εξελίξεις των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα, αποτυπώνονται κατωτέρω με την καταγραφή των σημαντικότερων γεγονότων που τις επηρέασαν κατά το χρονικό διάστημα 2006- 2007 και οδηγούν στο συμπέρασμα ότι η πορεία των εργασιακών δικαιωμάτων βρίσκεται σε κρίσιμη καμπή. Οι εξελίξεις στον τομέα των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα το 2007 συνδέονται άμεσα με τις πολιτικές εξελίξεις, καθώς στις 16 Σεπτεμβρίου 2007, διενεργήθηκαν βουλευτικές εκλογές στην Ελλάδα, γεγονός που είχε οδηγήσει αφενός σε μακρά συζήτηση για τον ακριβή χρόνο διεξαγωγής τους και αφετέρου σε αναστολή κυβερνητικού έργου κατά την διάρκεια της προεκλογικής περιόδου. Παράλληλα, το δεύτερο εξάμηνο του 2007, σηματοδοτήθηκε από την πρόθεση της Κυβέρνησης για αλλαγές στο ασφαλιστικό σύστημα και τις οξύτερες κοινωνικές αντιδράσεις κατά των προτεινόμενων αλλαγών.

#### **4.1.1 Προτάσεις για την αναβάθμισή τους**

Οι εργασιακές σχέσεις στην Ελλάδα ακολουθούν τη γενικότερη πορεία απορρύθμισης της εργασίας και του κοινωνικού κράτους στον υπόλοιπο ευρωπαϊκό χώρο. Σε μια συγκυρία που στην Ευρώπη οι εργασιακές σχέσεις υπηρετούν τις πολιτικές ανταγωνιστικότητας και απασχόλησης με άξονα την μείωση και συμπίεση του εργασιακού κόστους, στην Ελλάδα έχοντας από παράδοση υιοθετηθεί ένα παραγωγικό μοντέλο που στηρίζεται στο χαμηλό κόστος εργασίας (χαμηλές αμοιβές, παράνομη και νόμιμη ευελιξία) ενισχύεται αυτή η παράδοση που οδηγεί στην περαιτέρω υποβάθμιση των εργασιακών σχέσεων. Σήμερα γίνεται επιτακτική η ανάγκη για ένα εναλλακτικό

παραγωγικό μοντέλο στο οποίο οι ποιοτικοί παράγοντες που βρίσκονταν ανέκαθεν στο περιθώριο των κυρίαρχων επιλογών (π.χ. καινοτομία, νέες τεχνολογίες, κατάρτιση εργαζομένων, οργανωτικός εκσυγχρονισμός των επιχειρήσεων) θα βρίσκονται στο προσκήνιο, και η αναβάθμιση της εργασίας θα αποτελεί βασικό παράγοντα αυξημένης παραγωγικότητας με την οικονομική και κοινωνική της διάσταση.

Το γενικό πλαίσιο των προτάσεων με κατεύθυνση την αναβάθμιση των εργασιακών σχέσεων στην Ελλάδα εστιάζεται στα εξής:

## **1. Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου και εφαρμογής της εργατικής νομοθεσίας**

### **A) Διαπιστώσεις**

Η ελληνική αγορά εργασίας παρουσιάζει τον υψηλότερο βαθμό παράνομης ευελιξίας στην Ένωση. Σύμφωνα με τις ετήσιες εκθέσεις του ΣΕΠΕ το ποσοστό ανασφάλιστων που απασχολούνται στην Ελλάδα υπολογίζεται σε 20%-22% (7 στους 10 είναι Έλληνες). Παράλληλα παρατηρείται εκτεταμένη παραβίαση των εργασιακών δικαιωμάτων σε όλο το φάσμα της εργατικής νομοθεσίας (ύψος μισθού, καταβολή δεδουλευμένων, ωράρια, πληρωμή υπερωριών, χορήγηση αδειών, υγιεινή ασφάλεια κλπ). Ο μικρός αριθμός επιθεωρητών εργασίας (400 επιθεωρητές για περίπου 900.000 επιχειρήσεις) οι περιορισμένοι έλεγχοι, οι περιορισμένες αρμοδιότητές τους, οι μικρές σχετικά ποινές και κυρώσεις, η έλλειψη ουσιαστικής συνεργασίας και συντονισμού των μηχανισμών ελέγχου (ΣΕΠΕ, ΙΚΑ, ΔΟΥ), η ανασφάλεια και ο φόβος των εργαζομένων να καταγγείλουν τις αυθαιρεσίες της εργοδοσίας, η χρονοβόρα και δαπανηρή διαδικασία προσφυγής στη δικαιοσύνη (υποθέσεις που εκκρεμούν 3 και 5 χρόνια) συνιστούν παράγοντες ανάπτυξης και διαιώνισης του προβλήματος.

### **B) Επιπτώσεις**

Απόλυτη και πλήρης υποβάθμιση της εργασίας σημαντική συμβολή στην συμπίεση των δικαιωμάτων και διαιώνιση των πρακτικών διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους, συγκράτηση και συμπίεση των διεκδικήσεων και δικαιωμάτων της τυπικής απασχόλησης, καταρράκωση των θεσμών, εθισμός στην παρανομία με θύματα τους εργαζόμενους ως ειδικότερη έκφραση της γενικότερης εικόνας μη συμμόρφωσης και παραβίασης των νόμων. Δημιουργία όρων αθέμιτου ανταγωνισμού απέναντι στις συνεπείς επιχειρήσεις που εφαρμόζουν τη νομοθεσία.

Γ) Τι πρέπει να αλλάξει.

Απαιτείται η αποτελεσματική καταπολέμηση της αυθαιρεσίας μεγάλης μερίδας εργοδοτών (συμπεριλαμβανομένου και του κράτους εργοδότη) και η συμμόρφωσή της στις εκ του νόμου υποχρεώσεις της με τη λήψη μέτρων στο όλο φάσμα των παραμέτρων που ενισχύουν τις παράνομες πρακτικές. Επίσης η αντιμετώπιση του φαινομένου κατάτμησης των μηχανισμών ελέγχου που σχετίζονται με την αγορά εργασίας και της έλλειψης του μεταξύ τους συντονισμού.

Δ) Πρόταση μέτρων

- Ενίσχυση των μηχανισμών ελέγχου της εργατικής νομοθεσίας σε συνεργασία και συντονισμό με σύγχρονες τεχνικές και ηλεκτρονικές μεθόδους με τους άλλους μηχανισμούς ελέγχου και παρακολούθησης που συνδέονται με την αγορά εργασίας (π.χ. ΙΚΑ, ΟΑΕΔ, ΔΟΥ, Υπουργείο Εσωτερικών για τις άδειες αλλοδαπών). Ειδικότερα μέτρα είναι η σημαντική αύξηση του αριθμού των επιθεωρητών εργασίας, η ενίσχυση των αρμοδιοτήτων τους, η αναβάθμιση της επιχειρησιακής ικανότητας του ΣΕΠΕ η ενίσχυση της αυστηρότητας των επιβαλλόμενων ποινών και κυρώσεων στους εργοδότες.
- Ταχεία απονομή της δικαιοσύνης και αναμόρφωση των όρων επίλυσης των εργατικών διαφορών. Ειδικότερα μέτρα είναι η κωδικοποίηση της εργατικής νομοθεσίας, η αποσυμφόρηση των πολιτικών δικαστηρίων με την ανάληψη αρμοδιοτήτων ουσιαστικής επίλυσης ατομικών εργατικών διαφορών από την επιθεώρηση εργασίας και την δημιουργία εργατοδικείων για τις υποθέσεις πρώτου βαθμού στις οποίες θα συμμετέχουν πλην της δικαστικής εξουσίας και εκπρόσωποι εργαζομένων και εργοδοτών.

## **2. Η αντιμετώπιση της ευελιξίας ως μέσου απορρύθμισης των εργασιακών σχέσεων**

A) Διαπιστώσεις

Η ανάπτυξη της ευελιξίας στο πεδίο της αγοράς εργασίας με την χρήση ευέλικτων πρακτικών στο περιεχόμενο των μορφών απασχόλησης του εργάσιμου χρόνου και των αμοιβών αποτελεί πρακτική που προωθείται από τις ασκούμενες πολιτικές σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο με διακηρυγμένο σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας, την αύξηση της απασχόλησης και την ενίσχυση της ανταγωνιστικότητας. Η χρήση της ευέλικτης εργασίας στην Ελλάδα ενισχύεται σημαντικά από τις αρχές της δεκαετίας του '90 με

αλληπαλλήλες θεσμικές παρεμβάσεις στο πεδίο της μερικής απασχόλησης, των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, τον δανεισμό εργαζομένων, των ελαστικών διευθετήσεων του ωραρίου εργασίας που οδηγούν σε πρακτικές ενίσχυσης της παρουσίας τους σε συνδυασμό με την ανάπτυξη όλου του φάσματος των μορφών ευέλικτης και φθηνής εργασίας (π.χ. χρήση εργολαβιών, συμβάσεις ανεξάρτητης εργασίας που υποκρύπτουν μισθωτή σχέση, παράνομες και «μαύρες» ευελιξίες) συνθέτοντας ένα φαινόμενο προσφυγής στις ευελιξίες με όρους τυπικής ή άτυπης καταστρατήγησης των εργασιακών δικαιωμάτων. Σύμφωνα άλλωστε με τα επίσημα στοιχεία υπολογίζονται σε 330 χιλιάδες οι προσωρινά απασχολούμενοι, σε 270 χιλιάδες οι μερικά απασχολούμενοι, σε 20.000 οι εργαζόμενοι με καθεστώς δανεισμού ενώ σύμφωνα με έρευνες τουλάχιστον το 25% των επιχειρήσεων κάνει χρήση εργολαβιών και υπεργολαβιών και το 20% των απασχολούμενων εργάζεται ανασφάλιστο. Η εικόνα αυτή αποτυπώνει ένα μείγμα πρακτικών ευέλικτης, φθηνής και επισφαλούς εργασίας που συνοψίζονται σε πολιτικές διαχείρισης χαμηλού εργασιακού κόστους στο πλαίσιο ενός παραγωγικού μοντέλου εφόσον η εργασία εκλαμβάνεται ως επαχθής δαπάνη όπου στις παραδοσιακές πρακτικές διατήρησης των χαμηλών μισθών (68% του αντίστοιχου μέσου όρου της E-15 και το 82% με όρους αγοραστικής δύναμης) και της εκτεταμένης παράνομης ευελιξίας, προστίθενται οι πρακτικές (νόμιμης) ευελιξίας της εργασίας με αναγνώριση δικαιωμάτων δεύτερης ταχύτητας στο ευέλικτο δυναμικό σε βάρος ενός παραγωγικού μοντέλου όπου η αναβαθμισμένη, παραγωγική και αξιοπρεπής εργασία θα βρίσκεται στο επίκεντρο.

## Β) Συνέπειες

Η ανάπτυξη των ευέλικτων πρακτικών στην εργασία συμβάλλει στην περαιτέρω μείωση του ήδη φθηνού εργασιακού κόστους στην Ελλάδα, ενισχύει την κατάτμηση της εργασίας και την ύπαρξη εργαζομένων πολλαπλών ταχυτήτων, δημιουργεί ανταγωνισμούς ανάμεσά τους και αποδυναμώνει την συνδικαλιστική δράση. Παράλληλα δε, ασκεί πιέσεις στην τυπική εργασία συμπιέζοντας τις διεκδικήσεις και το περιεχόμενό της συμβάλλοντας στην γενικότερη και συνολική υποβάθμιση της εργασίας. Η αυξημένη ανασφάλεια που κατά κανόνα εκδηλώνεται με αφορμή την χρήση της ευέλικτης εργασίας επιδρά πολλαπλά αρνητικά στους εργαζόμενους και ιδιαίτερα στην κατηγορία εκείνη που προσφεύγει στην ευελιξία με όρους πραγματικής ανάγκης και όχι εθελοντικά, ενώ η ευάλωτη θέση τους ενισχύει πρακτικές καταστρατήγησης της νομοθεσίας. Παράλληλα η εμμονή στη λογική του χαμηλού κόστους εργασίας όχι μόνο οδηγεί σε αποτελέσματα που μεταφράζονται σε σοβαρό κοινωνικό κόστος λόγω των περιορισμένων δικαιωμάτων και των αμοιβών που συνεπάγεται χωρίς να αντιμετωπίζεται και το πρόβλημα της ανεργίας που διατηρεί υψηλά ποσοστά, ενώ η ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων, και προς όφελος της οποίας ενισχύεται η ευελιξία, παρουσιάζει θέση ουραγού για την Ελλάδα αποδεικνύοντας ότι η ανταγωνιστικότητα δεν θα πρέπει να ερμηνεύεται μονομερώς με όρους χαμηλού κόστους εργασίας.

## Γ) Τι πρέπει να αλλάξει



Η αλλαγή του παραγωγικού μοντέλου που συστατικό του μέχρι σήμερα δεν είναι η αναβάθμιση της εργασίας, θα πρέπει να συνδέεται και με την αλλαγή του τρόπου αντιμετώπισης της ευελιξίας της εργασίας. Η ευελιξία της εργασίας δεν πρέπει να αποτελεί κυρίαρχο εργαλείο αλλά συμπληρωματικό με όρους που να είναι κοινωνικά αποδεκτοί και να λειτουργεί σε ουσιαστική, και όχι κατ' επίφασιν, εθελοντική βάση. Αυτό σημαίνει ότι η ανάπτυξη της ευελιξίας της εργασίας θα πρέπει να περιορισθεί, να τεθούν φραγμοί στην ασύδοτη παρουσία της με προοπτική να καταργηθούν σταδιακά και πτυχές της που δεν «νομιμοποιείται» η ύπαρξή τους ως εκφράσεις ακραίες εμπορευματοποίησης της εργατικής δύναμης (π.χ. δανεισμός εργαζομένων). Με αυτούς τους όρους δεν είναι δυνατή η αποδοχή της άποψης περί σύνδεσης της ευελιξίας με την ασφάλεια (flexicurity) και της παράλληλης ανάπτυξης των δύο αυτών ανταγωνιστικών πόλων. Και αυτό γιατί ισορροπία στις δύο αυτές έννοιες δεν είναι δυνατόν να υπάρξει όταν η ανάπτυξη της μίας (μείωση του εργασιακού κόστους) αντιστρατεύεται την άλλη (αύξηση του εργασιακού κόστους). Για το λόγο αυτό η καθ' όλα θετική εξέλιξη της αναγνώρισης δικαιωμάτων στους ευέλικτα απασχολούμενους φθάνει μέχρι του σημείου ώστε η αναγνώριση των δικαιωμάτων αυτών να αφορά στη διασφάλιση ελάχιστων δικαιωμάτων καθώς και στην τυπική, και όχι πραγματική, αναλογία δικαιωμάτων προκειμένου να διατηρείται το πλεονέκτημα της ευελιξίας έναντι της «ασφάλειας». Σε αυτό το πλαίσιο μέτρα ενίσχυσης της ουσιαστικής ασφάλειας όπως η σημαντική ενίσχυση των δικαιωμάτων των ευέλικτα εργαζομένων ως αντιστάθμισμα στο πραγματικό μέγεθος της εκμετάλλευσης που υφίστανται από τον εργοδότη και της ανάγκης για ουσιαστική κοινωνική συνοχή οδηγούν στον περιορισμό και στην εξουδετέρωση της ευελιξίας ως μέσου φθηνής εργατικής δύναμης εφ' όσον αυτή θα καθίσταται για τους εργοδότες ασύμφορη όταν θα στηρίζεται στην καταχρηστική επιβολή τους για λόγους υψηλής κερδοφορίας και πέραν των παραγωγικών αναγκών των επιχειρήσεων. Επομένως, ζητούμενο αποτελεί η ασφάλεια της εργασίας και ο περιορισμός, αντί της ανάπτυξης, της ευελιξίας που θα επιτυγχάνεται με την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζομένων, την ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης που θα συνδέονται με αξιοπρεπείς συνθήκες αμοιβής και εργασίας προκειμένου η εργασία να αντιμετωπίζεται στην πράξη ως η βασική παραγωγική δύναμη για την παραγωγή του πλούτου και όχι ως μια απλή δαπάνη για τους εργοδότες.

#### Δ) Προτάσεις μέτρων

Η ενίσχυση της πλήρους και σταθερής απασχόλησης σε βάρος της καταχρηστικά επιβαλλόμενης ευελιξίας προϋποθέτει τα εξής:

##### α) Ως προς την προσωρινή απασχόληση

- Αιτιολογία του έκτακτου χαρακτήρα της προσωρινής απασχόλησης
- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου, που από τη φύση τους δεν αναφέρονται σε προσωρινή εργασία και που παραπέμπουν στην κάλυψη πάγιων αναγκών, σε συμβάσεις αορίστου χρόνου καταργώντας τους περιοριστικούς όρους που θέτουν τα ΠΔ 180/04 και 164/04 για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (μονιμοποίηση για τη δεύτερη περίπτωση).

- Μετατροπή των συμβάσεων ορισμένου χρόνου σε αόριστη διάρκειας μετά την δεύτερη ανανέωσή τους και ενιαίος τρόπος υπολογισμού των κενών χρόνων ανάμεσα σε διαδοχικές συμβάσεις για τον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα (45 ημέρες).
- Απεξάρτηση των συμβάσεων δοκιμαστικής εργασίας (ανώτατης διάρκειας 2 μηνών) από τις συμβάσεις ορισμένου χρόνου και άρση των εξαιρέσεων επέκτασης της δοκιμαστικής περιόδου στους 7 μήνες για τον δημόσιο τομέα.
- Καθιέρωση εύλογης αποζημίωσης για τη λήξη συμβάσεων διάρκειας ανώτερης των 12 μηνών.

β) Για τη μερική απασχόληση

- Θέσπιση κατώτατου ορίου εργάσιμου χρόνου στις 20 ώρες εβδομαδιαίως για τους μερικά απασχολούμενους .
- Καθιέρωση προσαυξημένου ωρομισθίου κατά 25% λόγω του εντατικοποιημένου χαρακτήρα της εργασίας τους ως ένδειξη πραγματικής και όχι τυπικής αντιλογίας δικαιωμάτων σε σχέση με τους πλήρως απασχολούμενους, και της ανάγκης στοιχειώδους αμοιβής από την εργασία σε μια χώρα με ιδιαίτερα χαμηλές αμοιβές και για την πλήρη απασχόληση.
- Καθιέρωση προσαυξημένης αμοιβής στο ωρομίσθιο σε περίπτωση υπερωριακής απασχόλησης (πραγματική αναλογία δικαιωμάτων).

γ) Για τους ενοικιαζόμενους εργαζόμενους μέσω γραφείων προσωρινής απασχόλησης

- Σε πρώτο στάδιο επιβάλλεται η λήψη μέτρων για τους ήδη απασχολούμενους με συμβάσεις δανεισμού προκειμένου να περιορισθούν οι όροι εκμετάλλευσής τους. Σε αυτό το πλαίσιο προτείνεται:
  - Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ευνοϊκότερης ρύθμισης υπέρ του εργαζόμενου ανάμεσα στο καθεστώς του άμεσου και του έμμεσου εργοδότη.
  - Η ρητή καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανάμεσα στο μόνιμο και ενοικιαζόμενο προσωπικό του έμμεσου εργοδότη.
  - Η απαγόρευση του φαινομένου του «αυτοδανεισμού» με τη χρήση του ίδιου προσωπικού από τον έμμεσο εργοδότη και την αλλαγή άμεσων εργοδοτών και η μετατροπή συμβάσεων εργασίας σε αορίστου χρόνου.
- Σε δεύτερο στάδιο η ανάπτυξη και αναβάθμιση του ρόλου του ΟΑΕΔ και των κέντρων προώθησης της απασχόλησης οδηγεί στην κατάργηση του θεσμού του κατ' επιχείρηση δανεισμού εργαζομένου ως ακραία έκφραση εμπορευματοποίησης της εργασίας.

δ) Για τους εργαζόμενους σε εργολαβικές επιχειρήσεις

- Καθιέρωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης απέναντι στο προσωπικό των εργολάβων με βάση τις κλαδικές και επιχειρησιακές σσε που αφορούν στις ίδιες ειδικότητες
- Καθιέρωση της εις ολόκληρον ευθύνης του εργοδότη που κάνει χρήση της εργολαβίας σε περίπτωση παραβίασης της νομοθεσίας από την εργολαβική επιχείρηση.

ε) Κατάργηση των stage και ένταξή τους στο τυπικό σύστημα της εργασίας με πλήρη εργασιακά δικαιώματα.

στ) Τέλος θα πρέπει να καθιερωθεί ανώτατο ποσοστό ευέλικτης εργασίας ανά επιχείρηση (15%) με σκοπό την αποτροπή της καταχρηστικής επιβολής της σε βάρος της πλήρους και σταθερής απασχόλησης.

### **3. Προστασία από τις απολύσεις**

#### **A) Διαπιστώσεις**

Η προστασία των εργαζομένων από την απόλυση αφορά τόσο στις ατομικές όσο και στις ομαδικές απολύσεις. Οι ατομικές απολύσεις συνδέονται με το θεσμό των αποζημιώσεων σε εξάρτηση με το χρόνο προϋπηρεσίας στην επιχείρηση παρουσιάζοντας κατά μέσο όρο 29 εβδομάδες μισθών αποζημίωσης σε σύγκριση με το αντίστοιχο των 15 εβδομάδων στο μέσο ευρωπαϊκό όρο. Το στοιχείο αυτό της φαινομενικά αυξημένης προστασίας υποκαθιστά το χαμηλό ύψος και τη χαμηλή διάρκεια της επιδότησης της ανεργίας (50% του κατώτατου μισθού έναντι του 60% - 90% στην Ευρώπη των 15, και μέχρι 12 μήνες επιδότηση έναντι τουλάχιστον της 18μηνιαίας μέχρι 5ετούς ή και αόριστης διάρκειας επιδότησης). Παράλληλα οι απολύσεις στην Ελλάδα δε είναι αιτιολογημένες στον ιδιωτικό τομέα σε αντίθεση με πολλές ευρωπαϊκές χώρες όπου έχουν αιτιολογημένο χαρακτήρα (π.χ. Γαλλία, Βέλγιο, Ιταλία).

Επίσης διατηρείται η αναχρονιστική διάκριση στο καθεστώς αποζημίωσης στις απολύσεις ανάμεσα στους υπαλλήλους και τους εργάτες. Τέλος δεν προβλέπεται αποζημίωση στην περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου γεγονός που ωθεί συχνά σε πρακτικές «οικειοθελούς» παραίτησης των εργαζομένων μετά από πιεστικούς εξαναγκασμούς από τους εργοδότες. Στο πεδίο των ομαδικών απολύσεων η Ελλάδα παρουσιάζει μεν χαμηλό όριο για τις επιχειρήσεις άνω των 200 εργαζομένων (2%) σε σύγκριση με το υψηλότερο όριο που συναντάται σε άλλες χώρες ενώ έχει καθιερωθεί η έγκριση της διοικητικής αρχής (συνήθως τυπική) για την υλοποίηση των ομαδικών απολύσεων πέραν του ορίου εντός του οποίου οι ατομικές απολύσεις είναι ελεύθερες. Το πλαίσιο αυτό παρουσιάζεται ως «ιδιαίτερα προστατευτικό» υποκαθιστώντας το έλλειμμα του κοινωνικού κράτους για την προστασία και επιδότηση των ανέργων αλλά η πραγματικότητα δεν περιορίζεται σε αυτές τις διαπιστώσεις. Και αυτό γιατί στις επιχειρήσεις από 20-199 εργαζόμενους οι ελεύθερες απολύσεις δεν αφορούν στο 2% του προσωπικού αλλά φθάνουν μέχρι και το 20%. Επιπλέον για τις επιχειρήσεις κάτω από 20 εργαζόμενους (άνω του 95% των επιχειρήσεων) δεν ισχύει ο θεσμός των ομαδικών απολύσεων και κατά συνέπεια οι απολύσεις είναι ελεύθερες. Τέλος, οι εργαζόμενοι σε περίπτωση μετεγκατάστασης των επιχειρήσεων, σε συνδυασμό με το κλείσιμο βιώσιμης επιχείρησης, είναι ουσιαστικά απροστάτευτοι από την πολιτική αναζήτησης φθηνού εργατικού δυναμικού και μεγάλης κερδοφορίας για τους εργοδότες.

#### **B) Συνέπειες**

Η προστασία των εργαζομένων από τις απολύσεις είναι περιορισμένη τόσο λόγω του αναπαισολόγητου χαρακτήρα της καταγγελίας των συμβάσεων που οδηγεί σε αυθαιρεσίες του εργοδότη που καταλήγουν μέχρι και την εξαναγκαστική παραίτηση . Επί πλέον η απουσία του θεσμού των ομαδικών απολύσεων στη συντριπτική πλειοψηφία των επιχειρήσεων ενισχύει τη δυνατότητα μαζικών απολύσεων στις μικρές επιχειρήσεις. Η ελλιπής μάλιστα προστασία των ανέργων στο πεδίο της επιδότησης (αυστηρές προϋποθέσεις επιδότησης, χαμηλό ύψος, χαμηλή διάρκεια που αποκλείει τους μακροχρόνια ανέργους) αλλά και οι αναποτελεσματικές πρακτικές των αποκαλούμενων ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης (δομές επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης, κίνητρα σε εργοδότες για προσλήψεις , μείωση ασφαλιστικών εισφορών, εκσυγχρονισμός του ΟΑΕΔ) οδηγούν περισσότερο στην επιδότηση των επιχειρήσεων με προσωπικό χαμηλού κόστους κατά τη διάρκεια ισχύος των μέτρων, και στην εξυπηρέτηση ενός ευρέος δικτύου ωφελούμενων από τις πολιτικές περί την κατάρτιση πέραν της ουσιαστικής στήριξης των ανέργων αφού μόλις το 10% των καταρτιζόμενων καταλαμβάνει θέσεις εργασίας συναφείς με το αντικείμενο της κατάρτισης. Το όλο αυτό πλαίσιο καθιστά ανεδαφική οποιαδήποτε συζήτηση περαιτέρω απελευθέρωσης των απολύσεων υπέρ ενός ασαφούς και αβέβαιου πλαισίου ασφάλειας κατά τα πρότυπα χωρών του Βορρά (π.χ. Δανία, Ολλανδία) όπου το κοινωνικό κράτος παρουσιάζει υψηλή προστασία και ενισχυμένες δομές απέναντι στην ελλειμματική του παρουσία που χαρακτηρίζει το ελληνικό παράδειγμα. Πόσο μάλλον που η όποια συζήτηση για τη νέα μορφή flexicurity που εισάγεται οδηγεί σε περαιτέρω μετακύληση των βαρών από τις επιχειρήσεις προς το κοινωνικό σύνολο ως προς τις συνέπειες που οι πολιτικές τους δημιουργούν.

### Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Η αλλαγή πλεύσης απέναντι στην εκτεταμένη ανασφάλεια των εργαζομένων και την απειλή της ανεργίας παράλληλα με την ενίσχυση του κοινωνικού κράτους αποτελεί αδήριτη ανάγκη. Η ενίσχυση της προστασίας από τις απολύσεις και της προστασίας των ανέργων με όρους αξιοπρεπούς διαβίωσης και αποτελεσματικές πολιτικές ένταξης στην απασχόληση με συνθήκες αξιοπρεπούς εργασίας αποτελεί τον βασικό προσανατολισμό των παρεμβάσεων που κρίνονται αναγκαίες.

### Δ) Προτάσεις μέτρων

#### α) Ως προς τις ατομικές απολύσεις

- Καθιέρωση του αιτιολογημένου χαρακτήρα των απολύσεων για τις συμβάσεις αορίστου χρόνου στον ιδιωτικό τομέα.
- Αναγνώριση του δικαιώματος στην αποζημίωση για κάθε μορφή καταγγελίας των συμβάσεων συμπεριλαμβανομένης και της παραίτησης του εργαζόμενου.
- Άρση της διάκρισης στην αποζημίωση απόλυσης μεταξύ εργατών και υπαλλήλων και εξομοίωση με τους όρους των υπαλλήλων

#### β) Ως προς τις ομαδικές απολύσεις

- Επέκταση του θεσμού των ομαδικών απολύσεων για τις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων λόγω της κυριαρχίας των μικρών επιχειρήσεων στην ελληνική οικονομία.

- Ενίσχυση του συμφιλωτικού χαρακτήρα της διοικητικής αρχής κατά της διάρκειας των διαβουλεύσεων ώστε να αποφευχθεί το ενδεχόμενο κλεισίματος της επιχείρησης όταν αυτό παρουσιάζεται τεκμηριωμένα ορατό.
- Καθιέρωση μορφών εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων για τη συμμετοχή τους στις διαδικασίες διαβούλευσης.

δ) Ως προς την προστασία των ανέργων

- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας χωρίς περιορισμούς ως προς τον χρόνο απασχόλησης πριν από την απόλυση
- Αύξηση του επιδόματος ανεργίας στο 80% του κατώτατου μισθού.
- Καταβολή του επιδόματος ανεργίας και σε περίπτωση παραίτησης του εργαζόμενου.
- Επέκταση της χορήγησης του επιδόματος ανεργίας για την κάλυψη των μακροχρόνια ανέργων (μέχρι 5 χρόνια).
- Αναδιοργάνωση του ΟΑΕΔ , συντονισμός των δράσεων και ενίσχυση των δομών για την προώθηση της απασχόλησης.
- Εξορθολογισμός του πλαισίου λειτουργίας, έλεγχος και αξιολόγηση των προγραμμάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

γ) Επιβολή φόρου στις επιχειρήσεις που μετεγκαθίστανται με στόχο την αναζήτηση χαμηλότερου κόστους εργασίας σε άλλες χώρες για το κοινωνικό κόστος που επιφέρουν (φόρος απολύσεων). Η επιβολή αντίστοιχου φόρου ισχύει και στις περιπτώσεις που ακολουθούν εξαγορές και συγχωνεύσεις επιχειρήσεων όταν οι πράξεις αυτές οδηγούν σε απολύσεις.

#### 4. Μείωση του χρόνου εργασίας

A) Διαπιστώσεις

Η Ελλάδα είναι η χώρα που παρουσιάζει τον υψηλότερο εργάσιμο χρόνο με βάση το νόμιμο ετήσιο ωράριο εργασίας πλήρους απασχόλησης (1820 ώρες έναντι 1690 της E15 και 1760 της E27 συμπεριλαμβανομένων του συμβατικού χρόνου της εβδομαδιαίας εργασίας, των ετήσιων αδειών και των αργιών). Επιπλέον η Ελλάδα παρουσιάζει και από τα υψηλότερα μεγέθη πραγματικού χρόνου εργασίας στον οποίο συνυπολογίζεται η υπερωριακή απασχόληση (στη δεύτερη θέση με 42 ώρες την εβδομάδα μετά τη Βρετανία που έχει καθιερώσει το opt out). Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το γεγονός ότι οι εργαζόμενοι στην Ελλάδα βρίσκονται στην υπηρεσία του εργοδότη τους πολύ περισσότερο χρόνο από τους ευρωπαϊούς συναδέλφους τους που απασχολούνται κατά μέσο όρο 37,9 ώρες την εβδομάδα του πλήρους ωραρίου. Αν προσθέσει κανείς τις υπερβάσεις στο ωράριο, που συχνά δεν αμείβονται σύμφωνα με τα νόμιμα, το φαινόμενο αυτό παίρνει πολύ μεγάλες διαστάσεις και καθίστανται ιδιαίτερα ανησυχητικό όταν συνυπολογισθεί και ο χρόνος μετακίνησης προς και από την εργασία κυρίως στις μεγάλες πόλεις που εκτιμάται σε 1-1/2 ώρες. Τα στοιχεία αυτά αναδεικνύουν το υψηλό ημερήσιο, εβδομαδιαίο και ετήσιο ωράριο εργασίας των εργαζομένων στην Ελλάδα καταρρίπτοντας το μύθο ότι «οι Έλληνες εργάζονται λίγο» και οδηγούν σε συμπεράσματα για την παραγωγικότητα των επιχειρήσεων που αφορούν όχι στο ποσοτικό μέρος της εργασίας αλλά στους ποιοτικούς όρους

της απασχόλησης (οργάνωση επιχείρησης, τεχνολογία, κατάρτιση, ικανοποιητικές συνθήκες εργασίας).

Παράλληλα ο υψηλός πραγματικός εργάσιμος χρόνος οφείλεται τόσο στις πολιτικές των επιχειρήσεων που αξιοποιούν το θεσμό της υπερεργασίας (ουσιαστικά υποχρεωτικό 9ωρο) και των υπερωριών όσο και στο γεγονός ότι μεγάλη κατηγορία των εργαζομένων αποδέχεται και επιδιώκει την υπερωριακή απασχόληση προκειμένου να ενισχύσει τα ήδη χαμηλά της εισοδήματα. Σε αυτό, άλλωστε, το πλαίσιο εντάσσεται και το εκτεταμένο φαινόμενο της πολυαπασχόλησης αφού σύμφωνα με έρευνες το 20% των εργαζομένων πολυαπασχολείται κατά τη διάρκεια του έτους ενώ κύρια αιτία πολυαπασχόλησης αποτελεί η οικονομική στενότητα. Είναι χαρακτηριστικό άλλωστε ότι σύμφωνα με τα στοιχεία του ευρωβαρόμετρου Έλληνας εργαζόμενος πρέπει να δουλεύει διπλάσιο χρόνο για να αποκτήσει τα ίδια αγαθά που αποκτούν εργαζόμενοι ευρωπαϊκών χωρών της πρώτης ταχύτητας

## Β) Συνέπειες

Ο αυξημένος χρόνος εργασίας που χαρακτηρίζει την ελληνική περίπτωση και που υπερβαίνει και το μεγαλύτερο αριθμό ακόμη και των νέων χωρών που εντάχθηκαν στην Ένωση συμβάλλει στη μεγαλύτερη εκμετάλλευση που υφίσταται το εργατικό δυναμικό στην Ελλάδα, τη στιγμή μάλιστα που το επίπεδο των πραγματικών αυξήσεων, όταν αυτές υπερβαίνουν τον πληθωρισμό, υπολείπονται αισθητά από την υψηλή για τα ευρωπαϊκά δεδομένα παραγωγικότητα της εργασίας κατά την τελευταία 10ετία αφού παρατηρείται απόκλιση άνω του 20% ανάμεσα στο επίπεδο των πραγματικών μισθών και της παραγωγικότητας της εργασίας και ενώ την ίδια στιγμή η ανεργία διατηρείται σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα (8,5-9%). Έτσι, λοιπόν, πέραν της αύξησης της εκμετάλλευσης των εργαζομένων και της αρνητικής σε βάρος τους κατανομής του παραγόμενου πλούτου, ο υψηλός εργάσιμος χρόνος επιβουλεύεται την αντιμετώπιση της ανεργίας και επιβαρύνει σημαντικά τον ελεύθερο χρόνο και το περιεχόμενο της ποιότητας ζωής του κόσμου της εργασίας. Η κατάσταση αυτή επιδεινώνεται από τις πρακτικές ελαστικής διευθέτησης του εργάσιμου χρόνου όταν αυτές, μέσα από το σύστημα της υποχρεωτικής ουσιαστικά διευθέτησης, απορρυθμίζει τις εργασιακές σχέσεις υπέρ της αύξησης της κερδοφορίας των επιχειρήσεων.

## Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Οι πολιτικές χρόνου εργασίας θα πρέπει να αποτελούν μέρος μιας γενικότερης πολιτικής που θα συμβάλλει αφ' ενός στη δικαιότερη πρωτογενή κατανομή του παραγόμενου πλούτου και αφ' ετέρου στην αύξηση της απασχόλησης και την καταπολέμηση της ανεργίας. Ένας τέτοιος στόχος αντιτίθεται στις πολιτικές διατήρησης του χαμηλού εργασιακού κόστους που αναπαράγονται και από τις πολιτικές του χρόνου εργασίας που διατηρούν ουσιαστικά αμετάβλητα τα ανώτερα θεσμικά όρια του ωραρίου εργασίας και που ελαστικοποιούνται και αυξάνονται με τη χρήση των ευέλικτων διευθετήσεων μέχρι και 72 ώρες την εβδομάδα ενώ παράλληλα μειώνεται το

κόστος της υπέρβασης του ωραρίου για την υπερεργασία και την ευέλικτη διευθέτηση.

Η κατεύθυνση αυτή θα πρέπει να ενισχύεται και από την προοπτική διεθνοποιημένης παρέμβασης των πολιτικών εργασιμίου χρόνου σε όφελος των εργαζομένων.

#### Δ) Προτάσεις μέτρων

- Η μείωση του εργασιμίου χρόνου αποτελεί τον κύριο στόχο με κατεύθυνση την 35ωρη εβδομαδιαία εργασία χωρίς ελαστικές διευθετήσεις και με διατήρηση των αποδοχών, στοιχείο που συνεπάγεται την ουσιαστική αύξηση των μισθών και του ελεύθερου χρόνου των εργαζομένων. Στο πλαίσιο αυτό καθίσταται άμεσα και αναγκαία η άμεση και γενική καθιέρωση του 38ωρου, σύμφωνα και με τα μέσα ισχύοντα επίπεδα της Ένωσης, και η μελέτη μέτρων για τη σταδιακή καθιέρωση του 35ωρου η οποία είναι δυνατόν να εφαρμοσθεί άμεσα στους κλάδους εντάσεως κεφαλαίου , υψηλής κερδοφορίας και στο δημόσιο τομέα. Τα μέτρα αυτά θα συνδυάζονται με παρεμβάσεις με κίνητρα για τη δημιουργία πραγματικών νέων θέσεων εργασίας και υπέρ των ΜΜΕ για την αντιμετώπιση των επιπτώσεων από τη μείωση του χρόνου εργασίας.
- Αύξηση του κόστους της υπερεργασίας και των υπερωριών για τη διευκόλυνση των προσλήψεων.
- Κατάργηση του Ν. 3385/05 αναφορικά με τα χρονικά όρια εργασίας και τις ευέλικτες διευθετήσεις του ωραρίου.

### 5. Ενίσχυση των συλλογικών δικαιωμάτων των εργαζομένων

#### Α) Διαπιστώσεις

Τα συλλογικά εργασιακά δικαιώματα στην Ελλάδα (θεσμοί συλλογικής εκπροσώπησης, συνδικαλισμός, συλλογική διαπραγμάτευση, απεργία) παρά τα βήματα ενίσχυσής τους που καταγράφονται κυρίως κατά την περίοδο 1980-90. Ωστόσο, σήμερα παρουσιάζεται σημαντικό έλλειμμα στη θεσμική κατοχύρωσή τους ώστε να μην ανταποκρίνονται στα σύγχρονα δεδομένα και κυρίως στις ιδιαιτερότητες της ελληνικής αγοράς εργασίας. Είναι χαρακτηριστικό ότι σήμερα μόνο στο 2% των επιχειρήσεων του ιδιωτικού τομέα υπάρχει οποιαδήποτε μορφή εκπροσώπησης των εργαζομένων τη στιγμή που η κυριαρχία των μικρών επιχειρήσεων (98% μέχρι 20 εργαζόμενους) απαιτεί ειδικές ρυθμίσεις ώστε η ανάγκη συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων να καλύπτεται στο ευρύτερο φάσμα των ΜΜΕ που απασχολούν και τη συντριπτική πλειοψηφία των μισθωτών. Επιπλέον, το στενό θεσμικό πλαίσιο λειτουργίας των συνδικάτων δεν είναι δυνατόν να περιλάβει ενιαία συνδικαλιστική εκπροσώπηση σε ενιαίους χώρους όπου καταγράφεται ευρύτατο φάσμα απασχόλησης εργαζομένων από διαφορετικούς κλάδους οικονομικής δραστηριότητας (πχ. Αεροδρόμιο Ελ. Βενιζέλος, The Mall κλπ). Η ίδια στενή λογική του υπάρχοντος θεσμικού πλαισίου των συλλογικών εργασιακών σχέσεων που αδυνατεί να προσαρμοσθεί στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα εκδηλώνεται και με τη μη αναγνώριση θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης των εργαζομένων στο

επίπεδο ομίλων επιχειρήσεων όπως συνδικαλιστικές οργανώσεις ή συμβούλια εργαζομένων καθώς και το δικαίωμα στις συλλογικές διαπραγματεύσεις και στις συλλογικές συμβάσεις στο επίπεδο αυτό.

Τέλος, καταγράφεται η έλλειψη ουσιαστικού συντονισμού των δυνάμεων της εργασίας σε διεθνοποιημένο επίπεδο και η ιδιαίτερα περιορισμένη συμμετοχή του ελληνικού συνδικαλιστικού κινήματος σε συντονισμένες θεσμικές παρεμβάσεις διεθνοποιημένου χαρακτήρα με στόχο την ενίσχυση της συλλογικής παρέμβασης της εργασίας σε διεθνές και ευρωπαϊκό επίπεδο για την ενίσχυση των ατομικών εργασιακών δικαιωμάτων και την καθιέρωση και ανάπτυξη των αντίστοιχων συλλογικών όπως οι ευρωπαϊκές συλλογικές διαπραγματεύσεις και συμβάσεις, η ευρωπαϊκή, η ενίσχυση του ρόλου των ευρωπαϊκών συμβουλίων στις πολυεθνικές επιχειρήσεις.

## B) Συνέπειες

Η απουσία εκπροσώπησης των εργαζομένων στις μικρές επιχειρήσεις που χαρακτηρίζουν την ελληνική αγορά εργασίας έχει πολλαπλές αρνητικές επιδράσεις για τις εργασιακές σχέσεις. Πρώτον, στερεί από τη μεγάλη πλειοψηφία των εργαζομένων να έχουν φωνή εκπροσώπησης στον εργασιακό χώρο και τη δυνατότητα παρέμβασης υπέρ των συμφερόντων τους. Δεύτερον, ενθαρρύνει την αસυδοσία των εργοδοτών και τις συχνότερες παραβιάσεις της νομοθεσίας. Τέλος, ευνοεί τη διατήρηση της συνδικαλιστικής πυκνότητας στην Ελλάδα σε χαμηλά επίπεδα σε συνδυασμό με τις χρόνιες παθολογίες των ελληνικών συνδικάτων όπως η οργανωτική πολυδιάσπαση των 3700 πρωτοβάθμιων και των 200 δευτεροβάθμιων σωματείων, η έντονη παραταξιοποίηση και η έλλειψη οικονομικής αυτοδυναμίας. Παράλληλα, η απουσία θεσμών συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας απέναντι σε φαινόμενα γεωγραφικής συγκέντρωσης ή και κεντρικού σχεδιασμού οικονομικών δραστηριοτήτων (πχ. όμιλοι επιχειρήσεων, κεντρική διεύθυνση χώρων όπως το Ελ. Βενιζέλος) ευνοούν τη δυνατότητα ευέλικτων ελιγμών των εργοδοτικών κέντρων σε βάρος της εργασίας και την αδυναμία των εργαζομένων να εκπροσωπηθούν ενιαία και να παρέμβουν αποτελεσματικά απέναντι σε κεντρικούς σχεδιασμούς που διαμορφώνουν την απασχόληση και πολλές πτυχές των εργασιακών σχέσεων.

## Γ) Τι πρέπει να αλλάξει

Σε εθνικό επίπεδο θα πρέπει να υπάρχει η προσαρμογή των κανόνων λειτουργίας της θεσμικής παρέμβασης των εργαζομένων στη βάση της πραγματικότητας που διέπει την ελληνική αγορά εργασίας απέναντι σε μία λειτουργία που αδυνατεί να συμπεριλάβει τον κύριο όγκο των αναγκών που αφορούν στους εργαζόμενους στην Ελλάδα. Παράλληλα, απαιτείται η προσαρμογή του τρόπου συλλογικής εκπροσώπησης της εργασίας και στα σύγχρονα οικονομικά δεδομένα με στόχο την αποτελεσματικότερη παρέμβασή τους απέναντι σε φαινόμενα συγκέντρωσης και συγκεντροποίησης του κεφαλαίου με τις εξαγορές, συγχωνεύσεις και τη λειτουργία επιχειρηματικών ομίλων κλαδικού, πολυκλαδικού και πολυεθνικού χαρακτήρα. Τέλος, η προσαρμογή στα νέα δεδομένα απαιτεί και την «εθνική» συμβολή στην ανάπτυξη μορφών παρεμβάσεων, συντονισμού και θεσμικών



κατακτήσεων σχετικά με τη συλλογική εκπροσώπηση των δυνάμεων της εργασίας σε ευρωπαϊκό και ευρύτερα διεθνοποιημένο επίπεδο.

#### Δ) Προτάσεις μέτρων

Ως πρόσθετα μέτρα πολιτικής που αφορούν στη λειτουργία του ίδιου του συνδικαλιστικού κινήματος που με όρους αυτονομίας θα πρέπει να διαμορφώσει τους όρους για την προσέλκυση των νέων κοιτασμάτων της μισθωτής απασχόλησης (γυναίκες, νέους, ευέλικτους, μετανάστες) και την αντιμετώπιση των προβλημάτων της οργανωτικής του πολυδιάσπασης και κατακερματισμού, των διαλυτικών εκδηλώσεων της παραταξιοποίησης, των προβλεπόμενων εξαρτήσεων που συνεπάγεται η έλλειψη της οικονομικής αυτοδυναμίας και πόρων ώστε να στηρίζεται στα μέλη του, και του περιορισμένου διεθνοποιημένου προσανατολισμού στη δράση του, προτείνονται τα εξής μέτρα πολιτικών θεσμικών παρεμβάσεων για την ενίσχυση των συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων.

- Καθιέρωση της εκπροσώπησης των εργαζομένων στις επιχειρήσεις που στερούνται συλλογικής εκπροσώπησης και που απασχολούν περισσότερους από 5 εργαζόμενους. Ειδικότερα,

- Καθιέρωση του θεσμού του εκπροσώπου των εργαζομένων με καθολική ψηφοφορία στις επιχειρήσεις άνω των 5 εργαζομένων όταν δεν υπάρχει άλλη συλλογική εκπροσώπηση.

- Καθιέρωση του συνδικαλιστικού εκπροσώπου από συνδικαλιστική οργάνωση (πρωτοβάθμια ή δευτεροβάθμια) που καλύπτει τον εργασιακό χώρο για τις επιχειρήσεις που απασχολούν περισσότερους από 10 εργαζόμενους.

- Καθιέρωση συλλογικών εργασιακών δικαιωμάτων σε σύνθετες δομές οικονομικής δραστηριότητας.

- Αναγνώριση των θεσμών των συμβουλίων των εργαζομένων και της συνδικαλιστικής εκπροσώπησης σε επίπεδο ομίλου επιχειρήσεων.

- Αναγνώριση της συλλογικής εκπροσώπησης εργαζομένων (συμβούλιο εργαζομένων, συνδικαλιστική εκπροσώπηση) σε ενιαίους γεωγραφικούς χώρους σύνθετης, πολυκλαδικής, οικονομικής δραστηριότητας (αεροδρόμια, πολυχώροι εμπορικών δραστηριοτήτων).

- Αναγνώριση του δικαιώματος στη συλλογική διαπραγμάτευση στους ομίλους επιχειρήσεων.

(<http://www.inegsee.gr/tekmhriwsh-thesewn-gsee/Oi-ergasiakes-sxeseis-sthn-Ellada-kai-protaseis-gia-thn-anabathmish-toys.html>)

#### 4.2 Στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης στο πεδίο της αγοράς κινείται στο πλαίσιο της Στρατηγικής της Λισσαβώνας που επαναδιατυπώνει παλαιότερες αποφάσεις της για την ενίσχυση της απασχόλησης σε συνδυασμό με την ανάγκη μεταρρύθμισης της ευρωπαϊκής αγοράς εργασίας με έμφαση στην ανάπτυξη της ευελιξίας που θα πρέπει να αναζητεί όρους συνύπαρξης με την ασφάλεια των εργαζομένων. Οι πολιτικές αυτές ενταγμένες στην γενικότερη κατεύθυνση για την αύξηση της ανταγωνιστικότητας ελέγχεται για τα ουσιαστικά μέχρι στιγμής αποτελέσματά της και για τις επιπτώσεις στο περιεχόμενο των εργασιακών σχέσεων. Οι πολιτικές στο πεδίο εργασιακών σχέσεων αφορούν σε ειδικότερες κοινοτικές νομοθετικές παρεμβάσεις, και

αντανακλώνται σε νομολογιακές αποφάσεις των ευρωπαϊκών δικαστηρίων που συγκεντρώνουν πολλές αντιδράσεις για το μέλλον του ευρωπαϊκού κοινωνικού και εργασιακού μοντέλου. (Καραμεσίνη – Κουζής, 2005, σ.251)

#### 4.2.1 Στρατηγική της Λισαβόνας

Κατά την εαρινή ευρωπαϊκή σύνοδο του Μαρτίου του 2000 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θέσπισε τη «στρατηγική της Λισαβόνας», με σκοπό να καταστεί η Ευρωπαϊκή Ένωση η πιο ανταγωνιστική οικονομία στον κόσμο και να επιτευχθεί ο στόχος της πλήρους απασχόλησης πριν από το έτος 2010. Το Νοέμβριο του 2004 παρουσιάστηκε έκθεση αξιολόγησης της στρατηγικής της Λισαβόνας με τίτλο «Η αντιμετώπιση των προκλήσεων: η στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση», γνωστή ως «Kok report». Η εν λόγω αξιολόγηση έδειξε ότι ο ρυθμός δημιουργίας θέσεων απασχόλησης επιβραδύνθηκε και οι επενδύσεις στην έρευνα και στην ανάπτυξη εξακολουθούν να είναι ανεπαρκείς. Στα πλαίσια της συνόδου του 2005, προκειμένου να δοθεί νέα ώθηση στην στρατηγική της Λισαβόνας, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο προχώρησε σε μια προσπάθεια επανακαθορισμού των πολιτικών προτεραιοτήτων κυρίως σε θέματα οικονομικής μεγέθυνσης και απασχόλησης. Στα πλαίσια της τελευταίας συνόδου του 2008 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο καλεί τα κράτη μέλη:

A) Να εφαρμόσουν τις συμφωνηθείσες κοινές αρχές για την ευελιξία με ασφάλεια, καταγράφοντας στο πλαίσιο των εθνικών τους προγραμμάτων μεταρρυθμίσεων για το 2008 τις εθνικές ρυθμίσεις με τις οποίες θεσπίζονται αυτές οι αρχές,

B) Να επενδύσουν στη γνώση και στην καινοτομία δίνοντας έμφαση στην υψηλού επιπέδου εκπαίδευση και τη δια βίου παιδεία και μειώνοντας τον αριθμό των νέων, των μεταναστών και των ατόμων που ανήκουν σε ευαίσθητες κοινωνικές ομάδες που είναι αναλφάβητοι ή εγκαταλείπουν το σχολείο,

Γ) Να θέσουν ως στόχο την απελευθέρωση του επιχειρηματικού δυναμικού, ιδίως των ΜΜΕ με τη βελτίωση της νομοθεσίας προκειμένου να επιτευχθούν βελτιώσεις στην ανταγωνιστικότητα των επιχειρήσεων

Δ) Να προωθήσουν μεγαλύτερη συνολική συμμετοχή στην αγορά εργασίας και να καταπολεμήσουν την κατάτμηση της αγοράς εργασίας προκειμένου να εξασφαλιστεί ενεργός κοινωνική ένταξη.

Άλλες πτυχές στις οποίες δίνεται έμφαση είναι: η ανεργία των νέων, η απασχόληση των ΑΜΕΑ, οι υπηρεσίες φροντίδας για παιδιά προσχολικής ηλικίας, η συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής, η μείωση του μισθολογικού χάσματος ανδρών-γυναικών.

#### 4.2.2 Εργασία ορισμένου χρόνου

Την 15η Απριλίου 2008 εκδόθηκε η απόφαση του ΔΕΚ στην υπόθεση Impact, η οποία αντιμετωπίζει κρίσιμα ζητήματα σχετικά με την εφαρμογή της Οδηγίας 1999/70/ΕΚ για την εργασία ορισμένου χρόνου. Η υπόθεση αφορά διαφορά μεταξύ του Ιρλανδικού συνδικάτου Impact, το οποίο εκπροσωπεί

εργαζόμενους στο Ιρλανδικό δημόσιο, και ορισμένων Υπουργείων. Το Impact, εκπροσωπώντας 91 μέλη του συμβασιούχου ορισμένου χρόνου με διαρκώς ανανεωνόμενες συμβάσεις ορισμένου χρόνου που σε ορισμένες περιπτώσεις έφταναν και τα 8 χρόνια, κινήθηκε δικαστικά κατά των Υπουργείων επικαλούμενο:

α) προσβολή του δικαιώματός τους για ίση μεταχείριση, όσον αφορά τις αμοιβές και τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, σε σχέση με τους μόνιμους υπαλλήλους και

β) τον καταχρηστικό χαρακτήρα των διαδοχικών ανανεώσεων των συμβάσεων ορισμένου χρόνου.

Το ΔΕΚ έκρινε ότι:

α) Η ρήτρα 4 της συμφωνίας-πλαίσου για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τους ευρωπαϊούς κοινωνικούς συνομιλητές CEEP, UNICE και CES έχει την έννοια ότι οι όροι απασχόλησης, κατά την έννοια της ρήτρας αυτής περιλαμβάνουν τους όρους τους σχετικούς με τις αμοιβές και τις συντάξεις τις καταβαλλόμενες βάσει της σχέσης εργασίας, αποκλεισμένων των όρων που αφορούν τις συντάξεις τις καταβαλλόμενες στο πλαίσιο υποχρεωτικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

β) Τα άρθρα 10 ΕΚ και 249, τρίτο εδάφιο, ΕΚ, καθώς και η οδηγία 1999/70, έχουν την έννοια ότι αρχή κράτους μέλους που ενεργεί ως δημόσιος εργοδότης δεν μπορεί να λαμβάνει μέτρα, ερχόμενα σε αντίθεση με τον σκοπό που επιδιώκουν η οδηγία αυτή και η συμφωνία - πλαίσιο, την αποτροπή δηλαδή της καταχρηστικής χρησιμοποίησης συμβάσεων ορισμένου χρόνου, συνιστάμενα σε ανανέωση τέτοιων συμβάσεων για ασυνήθιστα μακρά διάρκεια κατά την περίοδο μεταξύ της ημερομηνίας εκπνοής της προθεσμίας μεταφοράς της οδηγίας αυτής και της ημερομηνίας θέσεως σε ισχύ του νόμου που διασφαλίζει αυτή τη μεταφορά. (<http://courtofjustice.blogspot.com/2008/05/case-c-26806-impact.html>)

#### 4.2.3 Ισότητα των φύλων

Το Μάρτιο του 2002 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, συνερχόμενο στη Βαρκελώνη, έλαβε την πρωτοβουλία να καλέσει τα κράτη μέλη να «εξαλείψουν τα αντικίνητρα στη συμμετοχή των γυναικών στην εργασία και να επιδιώξουν, λαμβάνοντας υπόψη τη ζήτηση δυνατοτήτων βρεφονηπιακής μέριμνας και τα εθνικά συστήματα παροχής, έως το 2010 την παροχή βρεφονηπιακής φροντίδας για το 90% τουλάχιστον των παιδιών μεταξύ της ηλικίας των τριών ετών και της ηλικίας της υποχρεωτικής σχολικής φοίτησης και για το 33% τουλάχιστον των παιδιών ηλικίας κάτω των τριών ετών». (<http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lng1=el,el&lang=&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv.&val=480651:cs&page=&hwords=null>)

Τον Οκτώβρη του 2008 η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων εξέδωσε έκθεση σχετικά με την υλοποίηση των στόχων της Βαρκελώνης όσον αφορά τις υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά προσχολικής ηλικίας. Σύμφωνα με την έκθεση, όσον αφορά τη μικρότερη ηλικιακή ομάδα (0 έως 3 ετών), φαίνεται ότι μόνο πέντε κράτη μέλη (DK, NL, SE, BE, ES) έχουν υπερβεί το στόχο της Βαρκελώνης για ποσοστό κάλυψης 33%, ενώ άλλα πέντε (PT, UK, FR, LU, SI) βρίσκονται πολύ κοντά στην επίτευξή του. Στις περισσότερες από τις

άλλες χώρες πρέπει ακόμα να συντελεστεί σημαντική πρόοδος ούτως ώστε να μπορέσουν να ανταποκριθούν στη ζήτηση για υπηρεσίες φροντίδας. Συγκεκριμένα, ενώ επτά κράτη μέλη (FI, IT, CY, EE, DE, IE, LV) βρίσκονται σε μια ενδιάμεση κατάσταση (μεταξύ 16% και 26%), οκτώ κράτη μέλη, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα (EL, HU, MT, SK, LT, AT, CZ, PL), εμφανίζουν ποσοστό κάλυψης κατώτερο ή ίσο με 10%. Ωστόσο, αυτά τα ποσοστά κάλυψης αφορούν το σύνολο των παιδιών, ανεξάρτητα από τον αριθμό των ωρών ανά εβδομάδα. Συνεπώς, οι ώρες κατά τις οποίες γίνεται χρήση των υπηρεσιών αυτών ποικίλουν σημαντικά από τη μια χώρα στην άλλη και η αναλογία των υπηρεσιών που λειτουργούν μόνο με μερικό ωράριο είναι ιδιαίτερα υψηλή σε αρκετές χώρες. Η περίπτωση των Κάτω Χωρών και του Ηνωμένου Βασιλείου είναι ενδεικτικές από την άποψη αυτή, καθώς στις χώρες αυτές τη φροντίδα των παιδιών κάτω των 3 ετών αναλαμβάνουν σχεδόν αποκλειστικά υπηρεσίες φροντίδας με μειωμένο ωράριο. Όσον αφορά τα παιδιά μεταξύ της ηλικίας των 3 ετών και της ηλικίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης, οκτώ κράτη μέλη (BE, DK, FR, DE, IE, SE, ES, IT) έχουν υπερβεί το στόχο της Βαρκελώνης για ποσοστό κάλυψης 90%, ενώ άλλα τρία (UK, NL, CY) δεν απέχουν πολύ από αυτόν. Επτά κράτη (EE, SI, HU, FI, PT, SK, AT) εμφανίζουν ποσοστά κάλυψης σημαντικά αλλά πιο απομακρυσμένα, μεταξύ 70% και 85%. (στο ίδιο)

Επιπλέον, φαίνεται ότι οι υπηρεσίες φροντίδας για τα παιδιά αυτής της ηλικιακής ομάδας λειτουργούν, συχνά σε μεγάλο ποσοστό, με μερικό ωράριο. Συνεπώς, λαμβάνοντας υπόψη το ποσοστό κάλυψης με πλήρες ωράριο, περισσότερα από τα μισά κράτη μέλη βρίσκονται κάτω από το 50% και το ένα τρίτο των κρατών μελών εμφανίζουν ακόμα και ποσοστά κάλυψης κάτω του 30%. Επομένως, φαίνεται ότι στα περισσότερα κράτη μέλη η ζήτηση για επίσημα συστήματα παιδικής φροντίδας απέχει πολύ από το να έχει καλυφθεί, γεγονός που αποτελεί εμπόδιο για τη συμμετοχή των γονέων, και ιδίως των γυναικών, στην απασχόληση. Σύμφωνα με την έκθεση, μια βελτίωση της κατάστασης στον εν λόγω τομέα θα μπορούσε να επέλθει με τη λειτουργία νέων υπηρεσιών φροντίδας αλλά και με την επισημοποίηση ανεπίσημων μορφών φύλαξης, π.χ. μέσω του καθορισμού προτύπων ποιότητας για τη φροντίδα των παιδιών, τις συνθήκες εργασίας και την αμοιβή και για την κατάρτιση του προσωπικού, ενώ πρέπει επίσης να ληφθούν υπόψη οι ειδικότερες ανάγκες των γονέων που έχουν ασυνήθη ωράρια εργασίας ή των άρρωστων παιδιών. (στο ίδιο)

## ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Από όλα τα προηγούμενα, καθίσταται σαφής από τη μία πλευρά η νομοθετική πληρότητα και από την άλλη η πρακτική των παραβιάσεων σε θέματα ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στη σχέση εργασίας. Τόσο η χώρα μας όσο και η Ευρωπαϊκή Ένωση έχουν σε μεγάλη ποσότητα νομοθετικές ρυθμίσεις για τη διασφάλιση της αρχής αυτής, σε όλα τα στάδια λειτουργίας της σχέσης εργασίας, από την έναρξη αυτής μέχρι και τη λήξη της. Ειδική νομοθετική μέριμνα έχει ληφθεί για την προστασία της μητρότητας, την προώθηση των γυναικών στην επαγγελματική ιεραρχία, το σεβασμό της προσωπικότητάς των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου – ιδίως με την πρόβλεψη της απαγόρευσης της σεξουαλικής παρενόχλησης στους χώρους εργασίας.

Παρ' όλο που υπάρχουν αρκετοί νόμοι που ρυθμίζουν την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών και παρ' όλο που αυτή φαίνεται να απασχολεί κατ' αρχήν και τα δύο φύλα, στην πραγματικότητα, αυτή αφορά κατά κύριο - αν όχι αποκλειστικό - λόγο τις γυναίκες, αφού αυτές υφίστανται στην πλειονότητα των περιπτώσεων τις συνέπειες των πολλαπλών παραβιάσεων που λαμβάνουν χώρα καθημερινά σε βάρος τους και εμφανίζονται με διάφορες μορφές, με τη μη πρόσληψή τους σε θέσεις εργασίας και το διαχωρισμό των επαγγελματιών σε «ανδρικά» και «γυναικεία», την πληρωμή τους με αμοιβές κατώτερες αυτές των ανδρών συναδέλφων τους, τη δυσκολία στην ανέλιξη και την πολύ περιορισμένη κατάληψη υψηλόβαθμων θέσεων εργασίας από γυναίκες, τη σεξουαλική παρενόχλησή τους τόσο από τον εργοδότη τους όσο και από άνδρες συναδέλφους τους, την απόλυσή τους λόγω εγκυμοσύνης.

Η διαρκής αναπαραγωγή των στερεοτύπων για το ρόλο και τις ανάγκες των δύο φύλων από τη νηπιακή κιόλας ηλικία και η συνδρομή των Μ.Μ.Ε. προς αυτήν την κατεύθυνση, η έλλειψη σχολικού επαγγελματικού προσανατολισμού ή η συντέλεση του από ακατάλληλους εκπαιδευτικούς, η κατά κανόνα συνέχιση της αντιμετώπισης της γυναίκας ως του «ωραίου φύλου» στις ηπιότερες περιπτώσεις και ως «σεξουαλικού αντικειμένου» στις σοβαρότερες, στο χώρο εργασίας της, η μη διεκδίκηση από τις ίδιες τις γυναίκες των δικαιωμάτων τους και ο φόβος της απόρριψης και της κατάκρισης μέσα σε μια κοινωνία που στην ουσία εξακολουθεί να λειτουργεί με «ανδρικά» κριτήρια και πατριαρχικά πρότυπα, αποτελούν τους βασικότερους κατά τη γνώμη μου παράγοντες, που συντελούν στην άνιση μεταχείριση των γυναικών σε σύγκριση με τους άνδρες συναδέλφους τους.

Στο πλαίσιο αυτό, είναι απαραίτητη η λήψη μέτρων, προκειμένου η γυναίκα εργαζόμενη να βελτιώσει τη θέση της στον εργασιακό βίο και να εξισωθεί με τον άνδρα συνάδελφό της. Κατ' αρχήν, θα πρέπει να υπάρξει πληροφόρηση των εργαζομένων για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης από τους εργοδότες, τις συνδικαλιστικές οργανώσεις των εργαζομένων, τις αρμόδιες προς τούτο υπηρεσίες του Υπουργείου Απασχόλησης και του Υπουργείου Εσωτερικών, Δημόσιας Διοίκησης και Αποκέντρωσης και τις Ανεξάρτητες αρχές. Επίσης, μπορούν να οργανωθούν κι άλλες υπηρεσίες, οι

οποίες να έχουν ως αποκλειστικό τους σκοπό τη σφαιρική μελέτη και αντιμετώπιση προβλημάτων που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων στον τομέα των εργασιακών σχέσεων και την εναρμόνιση δράσεων σχετικά με την εφαρμογή αυτής.

Πάντως, συμπερασματικά, θα πρέπει να γίνει σαφές ότι πέρα και πάνω από τα ωραία και μεγάλα λόγια περί ισότητας στη μεταχείριση ανδρών και γυναικών, αυτό που πραγματικά προέχει, είναι η συνειδητοποίηση από όλους, τόσο από τους άνδρες όσο και από τις ίδιες τις γυναίκες, ότι το θέμα της ισότητας των φύλων είναι πάντοτε επίκαιρο και ότι έχουμε πολύ και δύσκολο ακόμη δρόμο να διανύσουμε προκειμένου να επιτευχθεί η πραγματική και όχι η κατ' επίφασιν εξίσωση των γυναικών με τους άνδρες τόσο στον εργασιακό τους βίο, όσο και στις λοιπές εκφάνσεις αυτού.

## ΕΡΩΤΗΜΑΤΟΛΟΓΙΟ

Η έρευνα που γίνεται με αυτό το ερωτηματολόγιο έχει σκοπό να καταγράψει βασικούς παράγοντες σχετικά με τη διάκριση που υπάρχει ανάμεσα στα δύο φύλα. Το ερωτηματολόγιο αυτό δημιουργήθηκε στα πλαίσια έρευνας που εκπονείται στο ΤΕΙ Μεσολογγίου και δεν κατευθύνεται ούτε απευθύνεται σε κάποιο φορέα εκτός του ΤΕΙ Μεσολογγίου. Η συμμετοχή σας θεωρείται απαραίτητη. Σας παρακαλούμε να απαντήσετε στις παρακάτω ερωτήσεις δεδομένου ότι θα τηρηθεί απόλυτη εχεμύθεια και ανωνυμία. (Ζαφειρόπουλος, 2005, σ.81)

Σας ευχαριστούμε εκ των προτέρων.

ΦΥΛΟ	
ΑΝΔΡΑΣ	
ΓΥΝΑΙΚΑ	

1) Είσαστε αυτοαπασχολούμενος-η στην εργασίας σας;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

2) Κατά το παρελθόν έχετε βρεθεί άνεργος-η;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

3) Εργάζεστε ή έχετε εργαστεί κατά το παρελθόν σε εργασία πλήρης απασχόλησης χωρίς αμοιβή;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

4) Αντιμετωπίζεται δυσκολίες στην εργασία σας;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

5) Ποιος από τους παρακάτω λόγους θα σας έκανε ή σας έχει κάνει να παραιτηθείτε από την εργασία σας;

ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΙ	
ΑΠΟΛΥΣΗΣ	
ΓΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΔΟΥΛΕΙΑ	
ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	
ΑΛΛΟΙ	

6) Παίρνετε επίδομα ανεργίας:

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

7) Κάνετε χρήση του ΟΑΕΔ για εύρεση εργασίας;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

8) Ποιος από τους παρακάτω λόγους μη εύρεσης εργασίας έχετε διαπιστώσει να ισχύει ή σας έχει συμβεί προσωπικά;

ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΛΗ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ	
ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΛΕΣ ΓΝΩΡΙΜΙΕΣ	
ΕΙΜΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	
ΕΙΜΑΙ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΟΣ	
ΕΠΕΙΔΗ ΕΙΜΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ	
ΛΟΓΩ ΧΑΜΗΛΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	
ΛΟΓΩ ΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	
ΛΟΓΩ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	
ΑΛΛΟΙ	



9) Πιο είδος απασχόλησης θα επιθυμούσατε στην εργασία σας;

ΠΛΗΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	

10) Πιο από τα παρακάτω ωράρια εργασίας θα επιθυμούσατε;

ΠΡΩΙΝΟ	
ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟ	
ΚΥΛΙΟΜΕΝΟ	
ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ	
ΑΛΛΟ	

11) Σας ενδιαφέρει να ενταχθείτε σε κάποιο προγράμματα κατάρτισης;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	

12) Θα σας ενδιέφερε η δημιουργία δικής σας προσωπικής επιχείρησης;

ΝΑΙ	
ΟΧΙ	



## ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ

Το ερωτηματολόγιο το οποίο διανεμήθηκε περιλάμβανε 12 ερωτήσεις. Ο βασικός σκοπός των ερωτήσεων είναι να καταγραφούν οι παράγοντες που σχετίζονται με το φαινόμενο των διακρίσεων φύλου όπως αυτοί παρουσιάζονται στο θεωρητικό μέρος. Οι παρακάτω πίνακες δείχνουν τα ποσοστά ανδρών και γυναικών αντίστοιχα, με βάση τις απαντήσεις.

### 1) ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΟΙ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	15,2	37,2	52,4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	12,6	35,0	47,6
			100

Το ποσοστό των αυτοαπασχολούμενων γυναικών είναι λίγο μικρότερο από αυτό των ανδρών.

### 2) ΑΝΕΡΓΟΙ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	16,2	32,1	48,3
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	28,3	23,5	51,8
			100

Το ποσοστό των ανέργων γυναικών είναι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών. Αυτό επιβεβαιώνει ότι οι γυναίκες είναι πιο ευάλωτες στην ανεργία από τους άνδρες.

### 3) ΠΛΗΡΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ ΧΩΡΙΣ ΑΜΟΙΒΗ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	7,8	44,5	52,3
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	10,0	37,7	47,7
			100

Το ποσοστό των γυναικών με πλήρη απασχόληση αλλά χωρίς αμοιβή, είναι μεγαλύτερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών.

#### **4) ΔΥΣΚΟΛΙΕΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	12,4	31,5	43,9
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	15,9	40,2	56,1
			100

Το ποσοστό των γυναικών που αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εργασία είναι και πάλι μεγαλύτερο από αυτό των ανδρών.

Συνοπτικά από τους παραπάνω πίνακες, διαπιστώνουμε ότι οι γυναίκες παρουσιάζουν μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας, πλήρους απασχόλησης χωρίς αμοιβή, και δυσκολιών στην εργασία. Επίσης οι γυναίκες έχουν μικρότερο ποσοστό αυτοαπασχολούμενων. Τα αποτελέσματα αυτά δείχνουν την φύση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας μεταξύ των φύλων.

#### **5) ΛΟΓΟΙ ΠΑΡΑΙΤΗΣΗΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ**

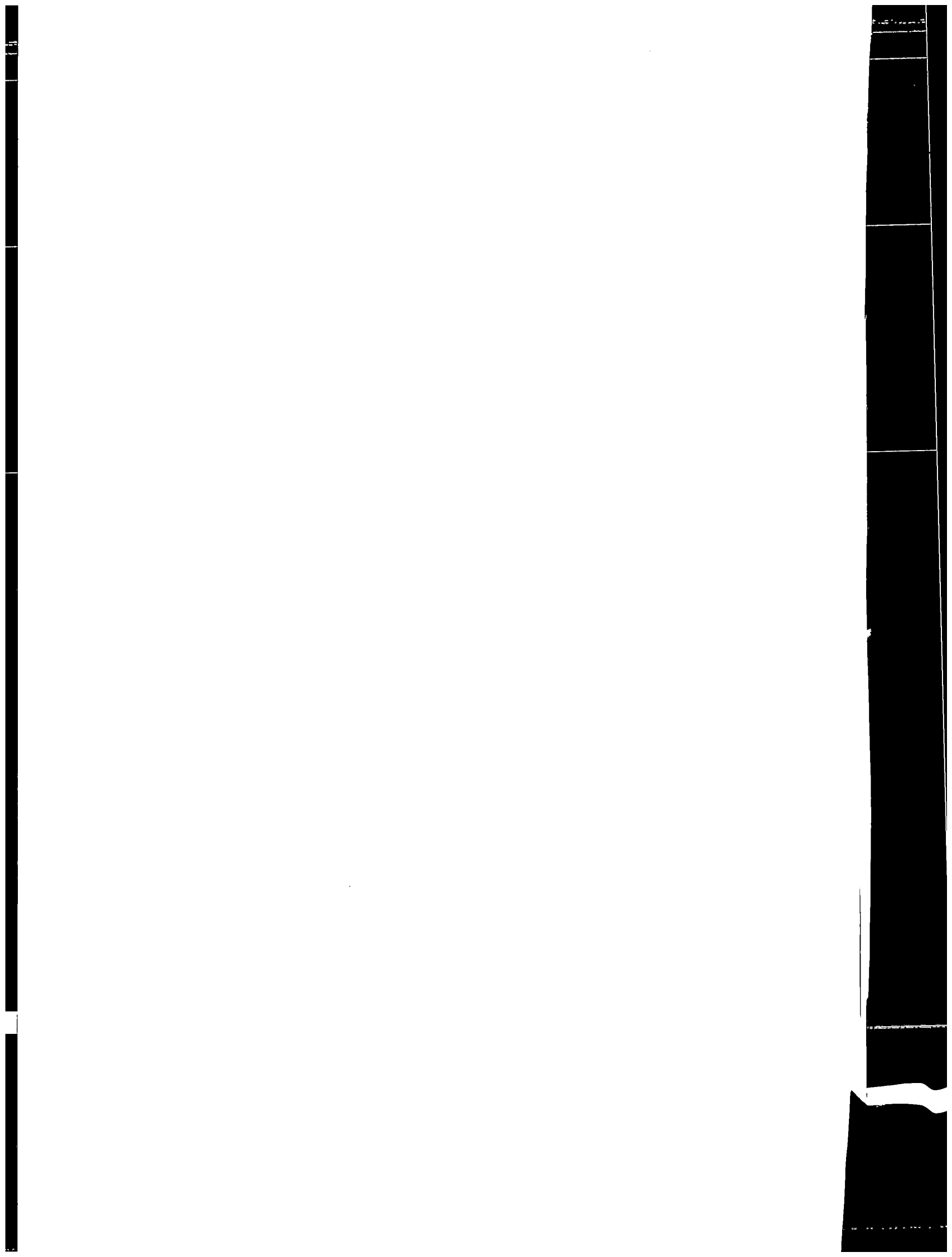
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	
ΠΡΟΣΩΠΙΚΟΙ	0,9	2,0	
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΟΙ	0,2	1,5	
ΑΠΟΛΥΣΗΣ	1,6	2,6	
ΓΙΑ ΚΑΛΥΤΕΡΗ ΔΟΥΛΕΙΑ	2,1	4,4	
ΚΛΕΙΣΙΜΟ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ	1,1	1,7	
ΑΛΛΟΙ	37,8	44,1	
ΣΥΝΟΛΟ %	43,7	56,3	100

Οι λόγοι παραίτησης είναι πιο σημαντικοί για τις γυναίκες.

#### **6) ΕΠΙΔΟΜΑ ΑΝΕΡΓΙΑΣ**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	2,8	31,0	33,8
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	3,4	62,8	66,2
			100

Το ποσοστό των ανέργων γυναικών που δεν παίρνουν επίδομα ανεργίας είναι διπλάσιο από αυτό των ανδρών.



## 7) ΥΠΗΡΕΣΙΕΣ ΤΟΥ ΟΑΕΔ ΓΙΑ ΕΥΡΕΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	22,4	11,0	33,4
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	37,6	29,0	66,6
			100

Σχεδόν τριπλάσιο ποσοστό γυναικών σε σχέση με τους άνδρες, δεν κάνουν χρήση των υπηρεσιών του ΟΑΕΔ για ανεύρεση εργασίας

## 8) ΛΟΓΟΙ ΜΗ ΕΥΡΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΛΗ ΕΙΔΙΚΕΥΣΗ	1,6	5,5	7,1
ΔΕΝ ΕΧΩ ΚΑΛΕΣ ΓΝΩΡΙΜΙΕΣ	3,5	5,9	9,4
ΕΙΜΑΙ ΜΕΓΑΛΟΣ	0,5	1,8	2,3
ΕΙΜΑΙ ΠΟΛΥ ΜΙΚΡΟΣ	0,7	1,5	2,2
ΕΠΕΙΔΗ ΕΙΜΑΙ ΓΥΝΑΙΚΑ	0,1	0,8	0,9
ΛΟΓΩ ΧΑΜΗΛΟΥ ΕΠΙΠΕΔΟΥ ΜΟΡΦΩΣΗΣ	0,7	0,9	1,6
ΛΟΓΩ ΜΗ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΗΣ ΕΜΠΕΙΡΙΑΣ	1,9	2,3	4,2
ΛΟΓΩ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΩΝ ΥΓΕΙΑΣ	0,2	0,5	0,7
ΑΛΛΟΙ	34,7	36,9	71,6
			100

Οι κύριοι λόγοι μη εύρεσης εργασίας για τις γυναίκες είναι η έλλειψη ειδίκευσης, γνωριμιών και επαγγελματικής εμπειρίας.

### **9) ΕΠΙΘΥΜΗΤΗ ΘΕΣΗ**

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΠΛΗΡΕΣ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	30,1	53,6	83,7
ΜΕΡΙΚΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	2,0	11,4	13,4
ΠΡΟΣΩΡΙΝΗ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	0,7	2,2	2,9
			100

Προκύπτει ότι πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών επιθυμεί θέση εργασίας πλήρους απασχόλησης.

### **10) ΕΠΙΘΥΜΗΤΟ ΩΡΑΡΙΟ**

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΠΡΩΙΝΟ	26,4	52,0	78,4
ΑΠΟΓΕΥΜΑΤΙΝΟ	1,5	5,2	6,7
ΚΥΛΙΟΜΕΝΟ	4,4	4,2	8,6
ΔΙΑΚΕΚΟΜΜΕΝΟ	1,2	3,9	5,1
ΑΛΛΟ	0,2	1,0	1,2
			100

Η πλειοψηφία των γυναικών στην έρευνα επιθυμεί πρωινό ωράριο εργασίας και προφανώς ο λόγος είναι οι οικογενειακές υποχρεώσεις οι οποίες είναι πιο πιεστικές από αυτές των ανδρών.

### **11) ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΚΑΤΑΡΤΙΣΗΣ**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	24,3	8,4	32,7
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	53,8	13,5	67,3
			100

Τα στοιχεία δείχνουν ότι παραπάνω από το διπλάσιο ποσοστό γυναικών σε σχέση με τους άνδρες ενδιαφέρονται για προγράμματα κατάρτισης.

## **12) ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΝ ΓΙΑ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ ΠΡΟΣΩΠΙΚΗΣ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΗΣ**

	ΝΑΙ	ΟΧΙ	ΣΥΝΟΛΟ %
ΑΝΔΡΕΣ	8,1	25,1	33,2
ΓΥΝΑΙΚΕΣ	12,7	54,1	66,8
			100

Όπως βλέπουμε και πάλι μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών από αυτό των ανδρών επιθυμούν να δημιουργήσουν προσωπική επιχείρηση.



## **BIBΛΙΟΓΡΑΦΙΑ**

### **Ελληνική**

- ❖ Αγαλλοπούλου Π., Παραβίαση της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1992
- ❖ Αρτινοπούλου Β. – Παπαθεοδώρου Θ., Η Σεξουαλική Παρενόχληση στην Εργασία, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2006
- ❖ Βλαστός Σ., Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 1988
- ❖ Γεωργιακάκη Ε.Ε., Ισότητα στην Εργασία και στην εκπαίδευση, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007
- ❖ Ζαφειρόπουλος Κ., Πως γίνεται μια επιστημονική εργασία, Εκδόσεις Κριτική, 2005
- ❖ Ζερδελής Δ., Εργατικό Δίκαιο, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2006
- ❖ Καραμεσίνη Μ. - Κουζής Γ., Πολιτική Απασχόλησης. Πεδίο σύζευξης οικονομικής και κοινωνικής πολιτικής, Εκδόσεις Gutenberg., 2005
- ❖ Κουζής Γ., Τα χαρακτηριστικά του Ελληνικού Συνδικαλιστικού κινήματος, Εκδόσεις Gutenberg, 2008
- ❖ Κουκιάδης Ι., Εργατικό δίκαιο: Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της εργασίας, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
- ❖ Λεοντάρης, Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις Πάμισος, 2007
- ❖ Ληξουριώτης, Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2005
- ❖ Πουλάκου – Ευθυμιάτου Α., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικό – Συλλογικό – Ευρωπαϊκό, Εκδόσεις Σάκκουλα, 2007
- ❖ Ρομπόλης Σ., Η μετανάστευση προς και από την Ελλάδα, Εκδόσεις Επίκεντρο, 2007

### **Άρθρα - Μελέτες**

- ❖ Αγαλλοπούλου – Ζερβογιάννη Ν., Ο Νόμος 1483/84 και η προστασία της μητρότητας, Ο Αγώνας της Γυναίκας
- ❖ Γεωργιάδου Ν., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης και η γενική αρχή της ισότητας, 2007
- ❖ Γιαννακούρου Σ., Η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση και τη σχέση εργασίας και το βάρος αποδείξεως κατά τον Ν. 3488/2006, 2007
- ❖ Γκούτος Χ., Σεξουαλική παρενόχληση σε βάρος μισθωτού, 2003
- ❖ Καλογερόπουλος Α., Η ίση μεταχείριση των εργαζομένων ανδρών και γυναικών στο κοινοτικό δίκαιο, ΕΛΛΔνη, 1988
- ❖ Κουκουλές Γ., Η σεξουαλική παρενόχληση στους χώρους εργασίας, ΕΕργΔ, 1996.
- ❖ Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., Αποτελεσματική δικαστική προστασία κατά των διακρίσεων λόγω φύλου, ΕΛΛΔνη, 1993

- ❖ Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το κοινοτικό δίκαιο, Ελλάδα, 1992
- ❖ Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σ., Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις – Ζητήματα εφαρμογής και συμφωνίας προς το Σύνταγμα και το κοινοτικό δίκαιο του ν. 1414/1984, 1984
- ❖ Κυριαζής Γ., Η ισότητα των φύλων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση – Η κοινοτική ρύθμιση και ο ν. 1414/1984
- ❖ Μπίθα Μ., Το Νομικό Πλαίσιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στον τομέα της εξηρημένης εργασίας - Ο ρόλος του Σώματος Επιθεώρησης Εργασίας, 2006
- ❖ Μποτοπούλου Κ., Νέα από παντού, Ο Αγώνας της Γυναίκας
  
- ❖ Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου(ΕΣΔΑ), Αθήνα, 2002
- ❖ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Η ελληνική οικονομία και απασχόληση, 2002
- ❖ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Η ανασφάλεια των νέων στην Ελλάδα - απασχόληση και επαγγέλματα στην περίοδο 1993 – 1997, 2002
- ❖ Εθνική Γενική Συλλογική Σύμβαση Εργασίας(ΕΓΣΣΕ), 2002 – 2003
- ❖ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, 2003

### Από το διαδίκτυο

- ❖ <http://www.somtechnik.gr/Pravo/SSE.htm>
- ❖ [http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos\\_04.htm](http://www.synigoros.gr/diakriseis/odigos_04.htm)
- ❖ [http://www.epom.eu/blog\\_family0001\\_GR.html](http://www.epom.eu/blog_family0001_GR.html)
- ❖ <http://www.nomikosodigos.info/guide/simple-legal/436-i-anaprosarmogi-enoikiou-katoikias-i-katastimatos.html>
- ❖ <http://www.sapphogr.net/dikaiwma/law/index.html>
- ❖ <http://www.scribd.com/doc/31187136/%CE%92%CE%91%CE%A3%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%99-%CE%95%CE%A1%CE%93%CE%91%CE%A4%CE%99%CE%9A%CE%9F%CE%99-%CE%9D%CE%9F%CE%9C%CE%9F%CE%99>
- ❖ <http://www.a-diki.gr/sub-menu-arthrografia-dikhgoros/menu-eyrvpaiko-dikaio-odhgies-dikhgoros/75-ar-ee-odhgies-kata-tvn-diakrisevn.html>
- ❖ <http://tosyntagma.ant-sakkoulas.gr/nomologia/item.php?id=905>
- ❖ <http://gr.ettad.eu/understanding-disability/disability-legislation-in-the-uk>
- ❖ <http://www.nb.org/contents.php?id=410>
- ❖ <http://www.inegsee.gr/tekmhriwsh-thesewn-gsee/Oi-ergasiakes-sxeseis-sthn-Ellada-kai-protaseis-gia-thn-anabathmish-toys.html>
- ❖ <http://courtofjustice.blogspot.com/2008/05/case-c-26806-impact.html>
- ❖ <http://eur-lex.europa.eu/Notice.do?mode=dbl&lng1=el,el&lang=&lng2=bg,cs,da,de,el,en,es,et,fi,fr,hu,it,lt,lv,mt,nl,pl,pt,ro,sk,sl,sv,&val=480651:cs&page=&hwords=null>