

ΚΑΠΟΔΙΣΤΡΙΑΚΟ ΠΑΝ. ΑΘΗΝΩΝ
ΣΧΟΛΗ : Ν.Ο.Π.Ε
ΤΜΗΜΑ:ΝΟΜΙΚΗΣ

ΜΑΘΗΜΑ:ΑΤΟΜΙΚΑ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ
(Δ ΕΞΑΜΗΝΟΥ 2004)
ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ:Κ.Α.ΔΗΜΗΤΡΟΠΟΥΛΟΣ

ΕΡΓΑΣΙΑ: ΙΣΟΤΗΤΑ ΑΜΟΙΒΗΣ ΓΙΑ ΑΝΔΡΕΣ ΚΑΙ
ΓΥΝΑΙΚΕΣ ΓΙΑ ΠΑΡΕΧΟΜΕΝΗ ΕΡΓΑΣΙΑ ΚΑΤΑ ΤΗ
ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

SUBJECT : EQUAL PAYMENT FOR MEN AND
WOMEN FOR PROVIDING WORK IN THE GREEK
CASE-LAW

ΘΕΟΧΑΡΟΠΟΥΛΟΥ ΜΑΡΙΑ-ΤΕΡΕΖΑ
ΑΜ:1340200200161

ΑΠΡΙΛΙΟΣ 2004

<u>ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:</u>	<u>ΣΕΛ.</u>
A.Εισαγωγή-Γενικά	4
B:	
1. Τι προβλέπει το Σύνταγμα	6
2. Τι προβλέπει η ελληνική νομοθεσία	8
α) Ν. 1414/1984	
β) Ν. 1483/1984	
3. Συνταγματική νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου	10
α) ΕΣ (Α΄ Τμ.) 101/1980	
β) ΕΣ (Β΄ Τμ.) 1338/1992	
γ) ΕΣ (Α΄ Τμ.) 16/1981	11
δ) ΕΣ (Β΄ Τμ.) 1025/1992	
4. Ρυθμίσεις Διεθνούς και Κοινοτικού Δικαίου	12
α) Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ.100	
β) Ευρωπαϊκό Κοινοτικό Δίκαιο :	14
β1) Πρωτογενές Κοινοτικό Δίκαιο	
β2) Παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο	15
5. Κακή εφαρμογή των Οδηγιών από την Ελλάδα	17
6. Επιτρεπτές εξαιρέσεις από την αρχή της ισότητας των δύο φύλων στην αμοιβή	17
7. Περιπτώσεις παραβίασης της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό τομέα	20
8. Μικρή συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα-Δυσκολία εξάλειψης της ανισότητας	25
9. Οικονομικές επιπτώσεις της παραβίασης της αρχής της ισότητας στην εργασία	25

10. Προτάσεις για τη βελτίωση της θέσης της γυναίκας στον εργασιακό τομέα	26
Γ. Συμπέρασμα	28
Δ. Περίληψη	29
Ε. Νομολογία	30
ΣΤ. Συντομογραφίες	32
Ζ. Βιβλιογραφία	33

Α.ΕΙΣΑΓΩΓΗ-ΓΕΝΙΚΑ

Η ισότητα ανδρών και γυναικών έχει αναχθεί σε συνταγματικό κανόνα, σύμφωνα με το άρθρο 4 παρ. 2 του ισχύοντος Συντάγματος. Η συνταγματική αυτή αρχή εξειδικεύεται προκειμένου για τις εργασιακές σχέσεις από την ισχύουσα νομοθεσία. Η κατοχύρωση της νομικής ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων δεν αρκεί για να εξαλείψει εστίες ανισότητας σε βάρος των γυναικών που παρατηρούνται ακόμη στην πράξη. Η ανισότητα αυτή πηγάζει κυρίως από το χαμηλό επίπεδο οικονομικής και κοινωνικής ζωής αλλά και από την κακή παράδοση που κυριαρχεί ακόμα στις εργασιακές σχέσεις. Απότοκος της παραβίασης της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι και η μειωμένη αξιοποίηση του ενεργού πληθυσμού της χώρας και κυρίως των γυναικών που συνεπάγεται μείωση των ρυθμών αύξησης του εθνικού εισοδήματος.

Ανισότητα παρατηρείται μεταξύ άλλων και στον τομέα των αμοιβών. Παρατηρείται δηλαδή το φαινόμενο να παρέχεται διαφορετική, και μάλιστα χαμηλότερη, αμοιβή για εργασία ίδιου περιεχομένου, ίσης αξίας, υπό τις ίδιες συνθήκες. Τη σημασία της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών καταδεικνύει και το γεγονός ότι ο συντακτικός νομοθέτης του 1974 περιέλαβε ρητή διάταξη που κατοχυρώνει το δικαίωμα αυτό (άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β').

Ρυθμίσεις σχετικές με την αρχή ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών απαντώνται και στο Κοινοτικό δίκαιο. Εντούτοις, οι ρυθμίσεις αυτές δεν εφαρμόζονται πραγματικά από το σύνολο των κρατών-μελών της Ευρωπαϊκής Κοινότητας. Υπάρχουν ακόμη απαράδεκτες διαφορές στην αμοιβή των εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Η Κοινότητα με μια σειρά δράσεων στοχεύει στην ενίσχυση της γυναικείας απασχόλησης στα Κράτη-μέλη και στην εξασφάλιση ίσης μισθολογικής μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.

Στο πρώτο και δεύτερο μέρος λοιπόν, της εργασίας παρουσιάζονται οι σχετικές με την ισότητα των δύο φύλων στην αμοιβή ρυθμίσεις που περιέχονται στο Σύνταγμα και στους ελληνικούς νόμους. Στη συνέχεια, παρατίθεται η σχετική ελληνική νομολογία. Στο τέταρτο και πέμπτο μέρος περιλαμβάνονται οι σχετικές διεθνείς και κοινοτικές ρυθμίσεις καθώς και ο τρόπος εφαρμογής τους στο ελληνικό δίκαιο. Στο έκτο μέρος, παρουσιάζονται οι επιτρεπτές από την αρχή της ισότητας της

αμοιβής των δύο φύλων εξαιρέσεις. Ακολουθεί η παρουσίαση των σημαντικότερων τομέων στους οποίους εντοπίζονται οι παραβιάσεις της αρχής. Στο όγδοο και ένατο μέρος, ερευνούνται οι λόγοι της μικρής συμμετοχής των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα καθώς και οι

οικονομικές επιπτώσεις των παραβιάσεων της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ των δύο φύλων. Τέλος, παρατίθενται κάποιες προτάσεις που έχουν διατυπωθεί προς την κατεύθυνση βελτίωσης της θέσης της γυναίκας στο εργασιακό τομέα.

B.

1.ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ ΤΟ ΣΥΝΤΑΓΜΑ

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη νομική ισότητα και όχι την πραγματική. Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου. Περιλαμβάνει λοιπόν, διάταξεις που αναφέρονται στην πολιτική, την κοινωνική αλλά όχι στην οικονομική ισότητα. Η ισότητα¹ του Συντάγματος είναι καταρχήν πολιτική, ισότητα πολιτικών δικαιωμάτων και υποχρεώσεων. Το Σύνταγμα παρέχει σε όλους τους Έλληνες ανεξάρτητα από φύλο, ηλικία κτλ. τα ίδια πολιτικά δικαιώματα. Ακόμη, με την καθιέρωση της κοινωνικής ισότητας απαγορεύονται οι τίτλοι ευγένειας και άλλες σχετικές διακρίσεις αλλά και διακρίσεις με βάση το φύλο ή τη φυλή κ.ο.κ. Διατάξεις λοιπόν, που προβλέπουν πολιτική και κοινωνική ισότητα είναι και οι εξής:

- ΑΡΘΡΟ 4:παρ. 2 « Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις.»
- ΑΡΘΡΟ 22:παρ. 1 υποπαρ. 2 « Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας.»

Ο όρος «αξία της εργασίας» στο άρθρο 22 παρ. 1 υποπαρ. 2 αφορά μόνο στην οικονομική αξία της εργασίας και όχι στην καλλιτεχνική, ηθική κτλ. Μόνο έτσι είναι δυνατός ο συσχετισμός της με την οικονομική αμοιβή.

Όμως ενώ θεωρητικά δύο εργαζόμενοι μπορεί να παρέχουν εργασία ίσης αξίας, στην πράξη είναι δύσκολο να έχουν τα άτομα αυτά την ίδια απόδοση. Αυτό ισχύει σε όλες τις περιπτώσεις που αναμένεται από τους εργαζομένους να αναπτύξουν πρωτοβουλία, να ασκήσουν διακριτική ευχέρεια, να δείξουν ιδιαίτερο ενδιαφέρον ή ευχάριστη συμπεριφορά κ.ο.κ. Μια ορισμένη τυποποίηση στην αξιολόγηση της εργασίας είναι αναγκαία για πρακτικούς λόγους. Όμως μια ισοπεδωτική εφαρμογή της

6

αρχής της ισότητας της αμοιβής είναι δυνατό να καταστρατηγήσει την ίδια την αρχή της ισότητας και να προσβάλει έτσι το αίσθημα της δικαιοσύνης. Επομένως είναι ορθό να λαμβάνεται υπόψη για τον καθορισμό της αμοιβής η απόδοση του κάθε εργαζομένου.

Αξιοσημείωτο είναι το γεγονός, ότι οι παραπάνω συνταγματικές

¹ « Η αρχή της ισότητας εμφανίζεται με θετική (αρχή της ίσης μεταχείρισης) και αρνητική (απαγόρευση των διακρίσεων) μορφή. Περαιτέρω, διακρίνεται σε τυπική (ισότητα των πολιτών ενώπιον του νόμου) και ουσιαστική (ισότητα του νόμου ενώπιον των πολιτών, ισότητα δικαίου).»
Δημητρόπουλος Α. Γ. «Συνταγματικά Δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου» τόμος 3, I έκδοση, Αθήνα 2004

διάταξεις καθιερώνουν ατομικό δικαίωμα του εργαζομένου,αγώγιμη δηλαδή αξίωση και όχι απλώς υποχρέωση του εργοδότη. Η διάταξη του άρθρου 22 έχει ως αρχικό πρότυπο την υπ'αρ. 100 διεθνή σύμβαση εργασίας του 1951,που επικυρώθηκε από τη χώρα μας τον ίδιο χρόνο με την έναρξη ισχύος του Συντάγματος.² Επιπρόσθετα,από τη γενική διατύπωση της διάταξης του άρθρου 22παρ. 1 υποπαρ. 2 προκύπτει ότι το ατομικό δικαίωμα της ίσης αμοιβής μπορεί να ασκηθεί έναντι οποιουδήποτε εργοδότη,επομένως έναντι και ιδιώτη. Το δικαίωμα δηλαδή αυτό αναπτύσσει **τριτενέργεια**.

Στο σημείο αυτό κρίνεται αναγκαίο να αναφερθεί ότι το Συμβούλιο της Επικρατείας έκρινε παραδόξως ότι το δικαίωμα αυτό δεν αφορά εργαζομένους με σχέση δημοσίου δικαίου³. Το δικαστήριο εξήρεσε δηλαδή τον δημόσιο τομέα από το πεδίο ισχύος του συνταγματικού δικαιώματος μετατρέποντάς το στο μόνο ατομικού δικαιώμα που δεν ισχύει έναντι του κράτους. Η νομολογία του Αρείου Πάγου και του Ελεγκτικού Συνεδρίου είναι αντίθετες στην άποψη αυτή,η οποία όμως επικυρώθηκε από το Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο αν και αντίκειται και στη διεθνώς παραδεδομένη έννοια του ατομικού δικαιώματος και δεν έχει ούτε πρακτική ούτε ηθική δικαιολόγηση. Μάλιστα το ζήτημα ίσως δε θα είχε ιδιαίτερη πρακτική σημασία αν ο νομοθέτης δεν περιόριζε την ισχύ του νόμου 1414/1984 για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις ,στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού δικαίου,όπως και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα.

- Επιπλέον, με τη συνταγματική αναθεώρηση του έτους 2001 τροποποιήθηκε η διάταξη του **άρθρου 116 παρ. 2 Σ** και πλέον ορίζεται 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 » .

7

2. ΤΙ ΠΡΟΒΛΕΠΕΙ Η ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΝΟΜΟΘΕΣΙΑ

Από την πληθώρα των ελληνικών νόμων που σχετίζονται με την ισότητα των δύο φύλων ξεχωρίζουν δύο βασικοί:

α)Ν. 1414/1984 «Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο

² Με τον Ν.46/1975, Α'105.

³ ΣτΕ 763/82.Ιδέ όμως τη νεώτερη ΣτΕ 4022/86.

φύλων στις εργασιακές σχέσεις».

β) Ν. 1483/1984 «Για την προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις».

Πιο αναλυτικά:

α) Ν. 1414/1984

Για τον τομέα των εργασιακών σχέσεων ο ν. 1414/1984 κρίνεται θεμελιώδης και σκοπός του είναι η δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας μεταξύ των δύο φύλων. Με το νόμο αυτό εναρμονίστηκε η Ελληνική νομοθεσία στις Οδηγίες 75/117 και 76/207 της ΕΟΚ.

Ο Ν. 1414/1984 έχει όμως και ορισμένες ατέλειες, οι πιο βασικές είναι οι εξής:

1. Στο άρθρο 1 ο Ν. 1414/1984 ορίζει ότι οι διατάξεις του εφαρμόζονται στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελεύθερα επαγγέλματα⁴. Το Δικαστήριο όμως των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων δέχεται σταθερά ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ εφαρμόζεται και σε όσους απασχολούνται με σχέση δημοσίου δικαίου, δηλαδή και στους δημοσίους υπαλλήλους. Έτσι οι δημόσιοι υπάλληλοι προστατεύονται σε θέματα άνισης μεταχείρισης λόγω φύλου όχι από το Ν. 1414/1984 αλλά με την άμεση εφαρμογή του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ.

2. Η δεύτερη ατέλεια σχετίζεται με τον ορισμό που δίνει για την αμοιβή στο άρθρο 4 παρ. 2: «ως αμοιβή νοείται ο μισθός και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, άμεσα ή έμμεσα, σε χρήμα ή σε είδος, ως αντάλλαγμα της προσφερόμενης εργασίας». Ο ορισμός λοιπόν αυτός περιορίζει πολύ την έννοια της αμοιβής και δεν ακολουθεί την έννοια που δίνουν η διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100, σύμφωνα με τις οποίες αμοιβή είναι όλες οι παροχές που

8

χορηγούνται λόγω της απασχόλησης (π. χ. και τα οικογενειακά επιδόματα αποτελούν αμοιβή γιατί παρέχονται λόγω της σχέσης εργασίας).

β) Ν. 1483/1984

Η μεγάλη αξία του Ν. 1483/1984 έγκειται στο ότι με τις διατάξεις του καθιερώνεται ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις. Ακόμη, βελτιώνεται η προστασία της μητρότητας και προβλέπεται η χορήγηση αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη.

Συγκεκριμένα:

⁴ Νεότερος νόμος, ο Ν. 1835/1989 προσθέσε και εκείνους που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες.

1. Παρέχεται γονική άδεια ανατροφής σε κάθε γονέα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να συμπληρώσει την ηλικία των δύομιση ετών.
2. Καθιερώνεται χορήγηση άδειας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών.
3. Προβλέπεται δυνατότητα άδειας απουσίας στους γονείς για να μπορούν να επισκεφθούν το σχολείο των παιδιών τους.
4. Παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς που έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά να έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας.

Επομένως σύμφωνα με το Ν. 1483/1984 και οι δύο εργαζόμενοι γονείς μπορούν να πάρουν άδειες για να ασχοληθούν με τα παιδιά τους χωρίς να κινδυνεύουν να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα που απορρέουν από αυτήν. Αξίζει να αναφερθεί ότι ενώ αρχικά ο Ν. 1483/1984 εφαρμοζόταν μόνο στους εργαζομένους με σχέση εργασίας ιδιωτικού

δικαίου, με το π. δ. 193/1988 επεκτάθηκε και στους απασχολούμενους με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στο Δημόσιο, στα Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης.

Παρά το γεγονός όμως ότι ο νόμος αυτός αποτελεί ένα προοδευτικό νομοθέτημα, πρέπει να σημειωθεί ότι αφενός οι προϋποθέσεις που απαιτεί για τη χορήγηση αδειών που προβλέπει περιορίζουν κατά πολύ την εφαρμογή του και αφετέρου, η χρονική διάρκεια των προβλεπόμενων αδειών είναι ανεπαρκής.

3. ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΙΚΗ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΤΟΥ ΕΛΕΓΚΤΙΚΟΥ ΣΥΝΕΔΡΙΟΥ.⁵

Στο σημείο αυτό θα αναφερθούν κάποιες αποφάσεις του Ελεγκτικού

⁵ Ιωάννου Δ. Σαρμά «Η συνταγματική νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Η ερμηνεία του ισχύοντος Συντάγματος από το ανώτατο δημοσιονομικό δικαστήριο». εκδ:1991.

Συνεδρίου που σχετίζονται με την ισότητα των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο.

α) ΕΣ (Α΄ Τμ.) 101/1980

Σχετίζεται με άρθρο 21,παρ. 1 Συντάγματος

[...]«Επειδή κατά το άρθρο 22παρ. 1 εδάφ.β΄ του ισχύοντος Συντάγματος πάντες οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου ή άλλης διακρίσεως δικαιούνται ίσης αμοιβής δι΄ ίσης αξίας παρεχόμενης εργασίας. Η καθιερούμενη υπό της διατάξεως αυτής αρχή της ισότητας εις την αμοιβήν της εργασίας,αποτελούσα μερικωτέραν αρχήν της γενικής τοιαύτης περί ισότητας του άρθρου 4 παρ. 1 και 2 του ιδίου Συντάγματος,επιβάλλει ίσην ή ομοιόμορφον μεταχείρισιν,ως προς την αμοιβήν,πάντων των υπό τας αυτάς ή ομοίας συνθήκας εργαζομένων και δεν αποκλείει την διάφορον νομοθετικήν ρύθμισιν των αμοιβών των τελουσών υπό διαφόρους ή ειδικάς συνθήκας ανομοίων περιπτώσεων ή κατηγοριών εργαζομένων».[...]

β) ΕΣ (Β΄ Τμ.) 1338/1992⁶

Σχετίζεται με άρθρο 21,παρ.1΄ Συντάγματος

[...]«Εξάλλου με το άρθρο 4 παρ 2 που αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση της αρχής της ισότητας στον τομέα της κοινωνικής θέσης και της νομικής αντιμετώπισης των σχέσεων των δύο φύλων(ανδρα και γυναίκας)απαγορεύεται η δημιουργία άνισων καταστάσεων και η διαφοροποίηση του περιεχομένου των επί μέρους δικαιωμάτων ή υποχρεώσεων των πολιτών,τόσον μεταξύ τους όσον και έναντι της πολιτείας,με βάση τη διαφορά των φύλων».[...]

10

«Από τις (σχετικές)διατάξεις σαφώς προκύπτει ότι η μεταχείριση του άνδρα,από συνταξιοδοτικής απόψεως είναι δεσμενέστερη από εκείνη της γυναίκας αφού εξαρτά το εις σύνταξη,εκ μεταβιβάσεως δικαίωμά του από τη συνδρομή στο πρόσωπό του των προϋποθέσεων της απορίας και της ανικανότητας προς άσκηση βιοποριστικού επαγγέλματος κατά ποσοστόν άνω του 65%,δηλαδή προϋποθέσεων,που για τη συνταξιοδότηση της γυναίκας από την ίδια(εκ μεταβιβάσεως συνταξιοδότηση) δεν απαιτούνται . Όμως η διάκριση αυτή σύμφωνα με όσα με τις προηγούμενες σκέψεις έγιναν δεκτά,είναι επιτρεπτή και συνεπώς η

⁶ Σχετικό το πρακτικό συνεδριάσεως 1ου Τμήματος 20ής Ιανουαρίου 1987 του Ελεγκτικού Συνεδρίου.

προαναφερόμενη διάταξη της παρ. 3 του Π.Δ/τος 1041/1979(άρθρο 2 παρ.2 Ν. 9553/1979) που θέτει πρόσθετους όρους και προϋποθέσεις για τη συνταξιοδότηση του άνδρα σε περίπτωση θανάτου της συζύγου του,εν σχέση προς τους όρους που για τη γυναίκα τίθενται,δεν αντίκειται ούτε στο άρθρο 4 παρ. 2 του Συντάγματος δηλαδή στην αρχή της ισότητας των δύο φύλων ούτε στην 79/7/19-12-1989 οδηγία του Συμβουλίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων».[...].

γ) ΕΣ (Α΄ Τμ.) 16/1981

Σχετίζεται με άρθρο 22 παρ.1 β Συντάγματος

[...]«Εις τους μισθωτούς ανεξαρτήτως φύλου,συνεστώτος του γάμου χορηγείται επίδομα γάμου εκ 5% υπό την προϋποθεσιν ότι ο έτερος των συζύγων δεν ασκεί βιοποριστικόν επάγγελμα ή δεν συνταξιοδοτείται».[...].

δ) ΕΣ (Β΄ τμ.) 1025/1992

Σχετίζεται με το άρθρο 22 παρ. 1 και 5 Συντάγματος

[...]«Εξάλλου με τη διάταξη του άρθρου 22 παρ. 4 του Συντάγματος, που ορίζει ότι το κράτος μεριμνά για την κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων,όπως ο νόμος ορίζει, κατοχυρώνεται ο θεσμός της κοινωνικής ασφαλίσεως,με την έννοια ότι θεσπίζεται για το νομοθέτη υποχρέωση για την ασφαλιστική κάλυψη του εργαζόμενου πληθυσμού της χώρας, πλην όμως κατά τα λοιπά ο νόμος μπορεί να διαμορφώσει

11

ελεύθερα τη μορφή, την έκταση και τις προϋποθέσεις της παρεχόμενης ασφαλιστικής προστασίας, υποκείμενος μόνο στους περιορισμούς που επιβάλλονται από άλλες συνταγματικές διατάξεις».[...].

4. ΡΥΘΜΙΣΕΙΣ ΔΙΕΘΝΟΥΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

α) Η ΔΙΕΘΝΗΣ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΑΡΙΘ. 100

Η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 του έτους 1951 «περί ισότητας

της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' ίσης αξίας» επικυρώθηκε μόλις το 1975 από την Ελλάδα με το Ν. 46/1975. Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 της Διεθνούς αυτής Σύμβασης, τα μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας υποχρεώνονται να ενισχύσουν και να εξασφαλίσουν υπέρ όλων των εργαζομένων την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας.

Η Σύμβαση 100 θεωρείται σύμβαση δυναμική, γιατί ορισμένες διατάξεις της είναι διατυπωμένες με τρόπο ελαστικό. Η ελαστικότητά της συνίσταται:

- στη διατύπωση της σχετικής με την εφαρμογή του κανόνα της ισότητας αμοιβών υποχρέωσης των κρατών, που την επικυρώνουν,
- στην ευχέρια επιλογής των μέσων εφαρμογής της και
- στην υποχρέωση λήψης μέτρων για αντικειμενική αξιολόγηση των εργασιών.

Σκοπός της Σ. 100 εργαζομένους του κανόνα της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας, δηλαδή η εξάλειψη κάθε διάκρισης ως προς τις όπως προκύπτει από τις διατάξεις της, και ιδίως από τη διάταξη του άρθρου 2 παρ. 1 είναι η εφαρμογή σε όλους τους αμοιβές, βασισμένη άμεσα ή έμμεσα στο φύλο των εργαζομένων. Αυτό είναι το συγκεκριμένο άμεσο πραγματικό αποτέλεσμα, στο οποίο στοχεύει η σύμβαση και το οποίο πρέπει να επιτευχθεί στην εσωτερική έννομη τάξη των κρατών που την επικυρώνουν, κατ' εφαρμογή των διατάξεων της ίδιας της σύμβασης, αλλά και του άρθρου 19 παρ. 5δ του Καταστατικού Χάρτη της ΔΟΕ. Ο σκοπός αυτός αποτελεί ειδικότερη εκδήλωση της αρχής της ίσης μεταχείρισης, που πηγάζει από το ιδεώδες της ανθρώπινης αξιοπρέπειας. Ο προαναφερόμενος σκοπός εντάσσεται στη γενικότερη επιδίωξη της βελτίωσης των όρων εργασίας, που

12

εξυπηρετεί τους γενικότερους, ευρύτερους και απώτερους ιδεατούς στόχους, στους οποίους αποβλέπει η δράση της ΔΟΕ, σύμφωνα με το Προοίμιο του Καταστατικού Χάρτη (παράγρ. 1 και 2), δηλαδή την επίτευξη κοινωνικής δικαιοσύνης, ως βάσης για την εξασφάλιση και διατήρηση της οικουμενικής ειρήνης.

Το πεδίο εφαρμογής της Σ. 100 περιλαμβάνει «όλους τους εργαζομένους». Η σύμβαση δηλαδή, εφαρμόζεται σε όσους παρέχουν εργασία σε κάποιο άλλο πρόσωπο (φυσικό ή νομικό), με αντιπαροχή που έχει οικονομική αξία, στο έδαφος του κράτους που την έχει επικυρώσει, ανεξάρτητα από την ιθαγένειά τους. Επιπλέον, καλύπτεται η απασχόληση σε όλους τους τομείς (πρωτογενή, δευτερογενή, τριτογενή)

και κλάδους οικονομικής δραστηριότητας, τόσο στον ιδιωτικό όσο και στον δημόσιο τομέα, και ανεξάρτητα από το αν υπάρχει σχέση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου. Η εφαρμογή της σύμβασης δεν περιορίζεται μόνο στις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας, αλλά επεκτείνεται και στις σχέσεις έμμισθης εντολής ή παροχής ανεξάρτητων υπηρεσιών ή ακόμη και σε σχέσεις που στηρίζονται σε σύμβαση έργου (όπως π.χ. στην περίπτωση των «κατ'οίκον» εργαζομένων). Ο κανόνας της ισότητας αμοιβών έχει εφαρμογή και στις πραγματικές σχέσεις εργασίας, είτε θεωρηθεί ότι η αμοιβή οφείλεται εξαιτίας της εργασιακής σχέσης, όπως δέχεται η θεωρία είτε θεωρηθεί ότι οφείλεται με βάση τον αδικαιολόγητο πλουτισμό, όπως δέχεται η νομολογία μας.⁷ Το είδος της παρεχόμενης εργασίας (πνευματικής ή σωματικής) δεν έχει σημασία, ούτε το αν η μισθωτή απασχόληση είναι τακτική ή εποχιακή, με πλήρες ή μειωμένο ωράριο.

Τέλος, αξίζει να τονιστεί ότι η Διεθνής Σύμβαση αριθ. 100 υπήρξε το πρότυπο όχι μόνο όλων των διεθνών συνθηκών, που επιβάλλουν την ισότητα των δύο φύλων αλλά και των σχετικών διατάξεων του κοινοτικού δικαίου.

β) ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΤΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

Πριν αρχίσει η αναφορά των ρυθμίσεων του κοινοτικού δικαίου πρέπει να τονιστεί ότι οι διατάξεις του έχουν άμεση ισχύ. Το δικαίωμα ίσης αμοιβής που θεμελιώνουν μπορούν δηλαδή να επικαλεστούν απευθείας οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή το πεδίο εφαρμογής ελληνικού νόμου, τα δε ελληνικά δικαστήρια οφείλουν να προστατεύουν το δικαίωμα αυτό. Το υπερέχον κοινοτικό δικαίο έπεται της αναφοράς της ελληνικής νομοθεσίας και νομολογίας αποκλειστικά για λόγους ταξινόμησης.

β1) Πρωτογενές Κοινοτικό δίκαιο

⁷ βλ. Π.χ. R C E ,1975, σελ. 146 (Νορβηγία).

Το άρθρο 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ αναφέρεται στην ισότητα αμοιβής των εργαζομένων ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία(ενώ η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100 μιλά για εργασία ίσης αξίας). Είναι διάταξη που έχει άμεση υποχρεωτική ισχύ στο έδαφος των χωρών-μελών της Κοινότητας και παράγει άμεσα αποτελέσματα απέναντι στους εσωτερικούς νόμους και όχι διάταξη διεθνούς δικαίου κλασικού τύπου, της οποίας η κύρωση και η εφαρμογή είναι στην κυρίαρχη θέληση των κρατών. Η νομική επιτροπή,λοιπόν, της ΕΟΚ έκρινε στις 5.4.1968 πως τα επιχειρήματα συνηγορούν υπέρ της θέσεως της άμεσης εφαρμογής του άρθρου 119.

Έτσι, από την 1η Ιανουαρίου 1981 που άρχισε η ισχύς της Συνθήκης Προσχώρησης της Ελλάδας στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, το άρθρο 119 παράγει άμεσα έννομα αποτελέσματα στην Ελληνική έννομη τάξη, υπερέχοντας έναντι του ελληνικού δικαίου. Η εργαζόμενη που θεωρεί πως ζημιώνεται στην αμοιβή εργασίας κατά παράβαση της αρχής της ισότητας μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια της χώρας της και να ζητήσει να εφαρμοστεί η διάταξη του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ. Τα δικαστήρια έχουν τη δυνατότητα (ή αν πρόκειται για το ανώτατο δικαστήριο την υποχρέωση) να θέσουν το ζήτημα της ερμηνείας της διατάξεως στο Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Κατά την απόφαση τα κράτη-μέλη της Κοινότητας οφείλουν να μη δίνουν υποχρεωτική ισχύ «έναντι πάντων» στις συλλογικές συμβάσεις που δεν εξασφαλίζουν τον σεβασμό του χρονοδιαγράμματος που κατήρτισε η Κοινότητα στο θέμα αυτό.

Το άρθρο 119 υπερέχει απέναντι στο ελληνικό δίκαιο, κάτι που αποδέχεται και το ελληνικό Σύνταγμα, με τις εξής άμεσες συνέπειες:

14

1)Αυτοδίκαιη κατάργηση από 1.1.1981 κάθε προγενέστερης αντίθετης ρύθμισης, προερχόμενης από οποιαδήποτε εθνική πηγή (νομοθετική, διοικητική πράξη, συλλογική σύμβαση εργασίας, διαιτητική απόφαση, ιδιωτική συμφωνία, μονομερή δικαιοπραξία). Όμως, την 1.1.1981 καμία τέτοια ρύθμιση δεν ίσχυε πλέον στην Ελλάδα, γιατί όλες είχαν ήδη γίνει ανίσχυρες ή ανεφάρμοστες, σύμφωνα με το Σύνταγμα και την επικυρωθείσα από την Ελλάδα Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αριθ. 100.

2)Παρεμπόδιση της ισχύος οποιασδήποτε μεταγενέστερης αντίθετης ρύθμισης.

Τέλος, αξίζει να σημειωθεί ότι το άρθρο 119 της Συνθήκης της Ρώμης ψηφίστηκε με πρόταση της Γαλλίας, γιατί η χώρα αυτή είχε εισαγάγει ήδη στη νομοθεσία της ορισμένες διατάξεις για τις ίσες αμοιβές των γυναικών εργαζομένων με τους άνδρες, που δεν υπήρχαν στις άλλες χώρες της Κοινότητας, με κίνδυνο δυσμενών επιπτώσεων για τις γαλλικές

επιχειρήσεις. Αυτός είναι ένας από τους λόγους που το εργατικό δίκαιο διεθνοποιήθηκε. Γιατί οι μεταρρυθμίσεις που συνεπάγεται η εισαγωγή ενός φιλεργατικού νόμου αποτελούν βάρος για τις εθνικές οικονομίες ενώ η διεθνοποίηση ισορροπεί τα βάρη αυτά και καθιστά πιο ήπιες τις βιομηχανικές αντιθέσεις. Εκτός από αυτό συντελεί στην ενοποίηση της εργατικής τάξης και στην αποφυγή αλλοίωσης του ελεύθερου συναγωνισμού με τη χρησιμοποίηση γυναικών που θα πληρώνονταν λιγότερα από τους άνδρες για την ίδια εργασία.

β2) Παράγωγο Κοινοτικό Δίκαιο

Από το παράγωγο Κοινοτικό δίκαιο οι Οδηγίες 75/117 και 76/207 καθιερώνουν υποχρέωση των Κρατών-μελών για λήψη των αναγκαίων μέτρων που εξασφαλίζουν την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

- Οδηγία 75/117/ΕΟΚ «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των Κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών».

Η Οδηγία αυτή έχει στόχο την επίσπευση της πλήρους εφαρμογής του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ, που αναφέρεται στην αρχή της ισότητας των αμοιβών των δύο φύλων. Σύμφωνα λοιπόν, με το άρθρο 1 της Οδηγίας αυτής η «αρχή της ισότητας των αμοιβών συνεπάγεται για

15

την ίδια εργασία ή για εργασία στην οποία αποδίδεται ίση αξία, την κατάργηση για το σύνολο των στοιχείων και όρων αμοιβής κάθε διάκρισης βασιζόμενης στο φύλο». Στη συνέχεια, στην Οδηγία επιβάλλονται συγκεκριμένες υποχρεώσεις στα Κράτη-μέλη για να πραγματοποιηθεί η αρχή της ισότητας των αμοιβών. Κατευθυντήριες γραμμές της νομολογίας του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την εφαρμογή της θεμελιώδους αρχής της ίσης αμοιβής των δύο φύλων είναι κυρίως οι εξής:

- Ευρεία ερμηνεία της έννοιας «αμοιβής», σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 119 παρ. 2 της Συνθήκης της ΕΟΚ.
- Άμεση εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών από τον εθνικό δικαστή τόσο στον ιδιωτικό, όσο και στο δημόσιο τομέα.
- Επέκταση της ίδιας αρχής και σε μορφές έμμεσης διάκρισης που διαπιστώνεται από τον εθνικό δικαστή.

Βασική υποχρέωση των Κρατών-μελών των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων

είναι η τήρηση των κανόνων του Κοινοτικού δικαίου και των αποφάσεων του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Γι' αυτό και τα ελληνικά δικαστήρια έχουν υποχρέωση να ακολουθούν τη νομολογία του Δ.Ε.Κ. .

- Οδηγία 76/207/ΕΟΚ «Περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση και απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας».

Η Οδηγία αυτή, καθιερώνει την ισότητα της μεταχείρισης των δύο φύλων όσον αφορά στην επαγγελματική εκπαίδευση, επιμόρφωση και προσανατολισμό, στην πρόσβαση στην απασχόληση αλλά και στις συνθήκες εργασίας και απόλυσης. Το πεδίο εφαρμογής της είναι ευρύτατο, αφού διέπει τις σχέσεις τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου δικαίου.

Ωστόσο, η Οδηγία 76/207 επιτρέπει εξαιρέσεις από τον κανόνα της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων των δύο φύλων στις εξής περιπτώσεις:

- Όταν δικαιολογούνται από τη φύση ή τις συνθήκες άσκησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας (άρθρο 2 παρ. 2).
- Όταν αφορούν την προστασία της γυναίκας, ιδίως όσον αφορά στην

16

εγκυμοσύνη και τη μητρότητα (άρθρο 2 παρ. 3).

- Όταν συνιστούν θετικές δράσεις (άρθρο 2 παρ. 4).

Στη συνέχεια ορίζεται στην Οδηγία ότι τα Κράτη-μέλη οφείλουν να λάβουν τα απαραίτητα μέτρα για να εφαρμοστεί στην πράξη η αρχή της ίσης μεταχείρισης.

5. ΚΑΚΗ ΕΦΑΡΜΟΓΗ ΤΩΝ ΟΔΗΓΙΩΝ ΑΠΟ ΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κίνησε διαδικασία παράβασης, σύμφωνα με το άρθρο 169 ΣυνθΕΟΚ, κατά της Ελλάδας για κάκη εφαρμογή της Οδηγίας 76/207. Η Επιτροπή ισχυρίστηκε ότι ο Ν.

1414/1984, που ψηφίστηκε για να εναρμονιστεί η ελληνική νομοθεσία στις Οδηγίες 75/117 και 76/207 είχε περιορισμένο πεδίο εφαρμογής, ότι η διατάξη του που επέτρεπε αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας ήταν γενική και αόριστη, ότι δεν είχε γίνει μελέτη των προστατευτικών διατάξεων για τις γυναίκες και ότι τα κατώτατα όρια ηλικίας για την απασχόληση, που εξισώθηκαν για τα αγόρια και τα κορίτσια εξισώθηκαν προς τα κάτω. Επιπρόσθετα, για την Ελλάδα υποβλήθηκαν και προειδοποιητικές επιστολές της Επιτροπής λόγω διακρίσεων ως προς το οικογενειακό επίδομα.

6. ΕΠΙΤΡΕΠΤΕΣ ΕΞΑΙΡΕΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΑΡΧΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΗΝ ΑΜΟΙΒΗ

Υπάρχουν περιπτώσεις που η αρχή της ισότητας επιδέχεται κάποιες εξαιρέσεις. Αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Αρχικά, πρέπει να αναφερθεί ότι η αξία της παρεχόμενης εργασίας ενισχύεται όταν ο εργαζόμενος έχει αποκτήσει μακροχρόνια πείρα εκτελώντας την εν λόγω εργασία ή έχοντας την ευρύτερη εποπτεία του συνολικού πλαισίου στο οποίο παρέχεται αυτή ή έχει ιδιαίτερα προσόντα σχετιζόμενα με την παρεχόμενη εργασία, ώστε να βελτιώνεται η

17

ποιότητά της. Με αυτούς τους όρους και σε αυτό το μέτρο, οι όποιες διαφορές μισθού λόγω αρχαιότητας ή λόγω ειδικών προσόντων και ιδιοτήτων συναφών με την εργασία δεν αντίκεινται στην άρχη της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία.

- Η σύγκριση της αξίας της εργασίας δύο ή περισσότερων εργαζομένων γίνεται μόνο αν αυτοί απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη. Το αντίθετο, θα οδηγούσε σε ομοιόμορφη αμοιβή εργασίας σε όλη τη χώρα και σε όλους τους τομείς. Όμως, αυτό αντίκειται στον ελεύθερο ανταγωνισμό και φυσικά στη θέληση και τη φρόνηση του συντακτικού νομοθέτη.
- Διαφορές στην αμοιβή επιτρέπονται ακόμη όταν οφείλονται όχι συγχρόνως αλλά σε διαφορετικό χρόνο⁸, με την επιφύλαξη βέβαια της απαγόρευσης καταστρατηγήσεων.

⁸ Βλ. Όμως ΑΠ 819/81 (Τμ. Β΄)

- Ειδικές εξαιρέσεις υπάρχουν λόγω των δυνάμει του Ν.Δ. 2687/1953 «περί επενδύσεως και προστασίας κεφαλαίων του εξωτερικού» εκδιδόμενων «εγκριτικών πράξεων». Οι πράξεις αυτές, επιτρέπουν τον καθορισμό του μισθού και των λοιπών αποδοχών των κατά τις αυτές ναυτολογούμενων αλλοδαπών ναυτικών κατά τα ισχύοντα στη χώρα προέλευσής τους, κατά παρέκκλιση από το ελληνικό δίκαιο και συγκεκριμένα με το άρθρο 22 παρ. 1 υποπαρ. 2 του Συντάγματος. Το Ν.Δ. 2687/1953 όμως καθώς και οι εκτελεστικές του πράξεις δεν είναι κοινοί νόμοι αλλά έχουν αύξημένη τυπική ισχύ, όπως δεχόταν ανέκαθεν η θεωρία και η νομολογία και διακηρύσσει ρητά το άρθρο 107 παρ. 1 υποπαρ. 1 του Συντάγματος.

Έτσι, δεν αποτελούν παράβαση του άρθρου 22 παρ. 1 υποπαρ. 2 του Συντάγματος, οι ρυθμίσεις αυτές αλλά επιτρεπτή εξαίρεση από αυτό κατά συνταγματικώς θελημένη (άρθρο 107 παρ. 1 υποπαρ. 1) εξουσιοδότηση του αυξημένης τυπικής ισχύος Ν.Δ. 2687/1953. Η τυπική αυτή ισχύς είναι υποδεέστερη μεν του Συντάγματος, αλλά υπέρτερη των νόμων και βρίσκεται στην ίδια βαθμίδα με τις διεθνείς συμβάσεις που επικυρώθηκαν από την Ελλάδα (άρθρο 28 παρ. 1 Συντ.). Ακόμη, λόγω του ειδικού χαρακτήρα τους, το Ν.Δ. 2687/1953 και οι εκτελεστικές του πράξεις δεν υπόκεινται στους μεταγενέστερους σύμβατικούς κανόνες του

18

διεθνούς δικαίου και δεν απαιτείται να συμφωνούν με αυτούς. Όμως, η αυξημένη αυτή τυπική ισχύς δεν υπερέχει του κοινοτικού δικαίου. Οι κοινοτικοί λοιπόν, αλλοδαποί δικαιούνται ίση αμοιβή με τους ημεδαπούς.

- Διαφορετική μεταχείριση από το νομοθέτη είναι επιτρεπτή όταν αυτή επιβάλλεται από λόγους κοινωνικούς, επαγγελματικούς, βιολογικούς, προστασίας της μητρότητας και της οικογένειας γενικά ή άλλες συνθήκες. Πάντοτε όμως, με βάση αντικειμενικά κριτήρια που σχετίζονται με το υπό ρύθμιση αντικείμενο αποκλείοντας πάντα την έκδηλη και ανεπίδεκτη κάθε δικαιολόγησης άνιση μεταχείριση.
- Ακόμη, όπως έχει ήδη αναφερθεί⁹, ο νομοθέτης έχει κατά το Σύνταγμα (άρθρα 21 παρ. 1 και 116 παρ. 2) την ευχέρεια κατά τη ρύθμιση των συνταξιοδοτικών θεμάτων να κάνει διάκριση μεταξύ άνδρα και γυναίκας και να θεσπίζει την αναγνώριση, των υπό την αιτία αυτή δικαιωμάτων, υπό διαφορετικούς για άνδρα και γυναίκα όρους και προϋποθέσεις.
- Εξάλλου, με την υπ' αριθμό 19/7/ της 19/12/1976 οδηγία του Συμβουλίου

⁹ 3β (ΕΣ Β Τμημ. 1338/1992)

των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων «περί προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα Κοινωνικών ασφαλίσεων» με την οποία επιδιώκεται η προοδευτική εφαρμογή της «αρχής της ίσης μεταχείρισεως» μεταξύ των δύο φύλων ,στο άρθρο 7 ορίζεται : «Η παρούσα οδηγία δεν θίγει την ευχερεία που έχουν τα κράτη μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της:

- ✓ Τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοτήσεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές.
- ✓ Τα πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα.
- ✓ Την αναγνώριση δικαιωμάτων επί παροχών γήρατος ή αναπηρίας, συναφών δικαιωμάτων που απορρέουν από το σύζυγο. Από τη διάταξη αυτή, αβίαστα συνάγεται, ότι ο νομοθέτης κάθε κράτους-μέλους μπορεί να καθιερώνει για τη γυναίκα διαφορετικές (ευνοϊκότερες) προϋποθέσεις για τη θεμελίωση δικαιώματος συντάξεως κατά μεταβίβαση από τον αποβιώσαντα σύζυγο από εκείνες που απαιτούνται για τη θεμελίωση του

19

αντίστοιχου δικαιώματος του άνδρα από την αποβιώσασα σύζυγο.

7.ΠΕΡΙΠΤΩΣΕΙΣ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ

- α) Στο άρθρο 2 του Ν. 1414/1984 ο νομοθέτης επεδίωξε να εξασφαλίσει πλήρη ισότητα των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την **επαγγελματική κατάρτιση**,όμως πρόσφατες έρευνες δείχνουν ότι εξακολουθεί να υπάρχει έντονος διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία. Οι γυναίκες λοιπόν,συγκεντρώνονται, κατά κανόνα,σε περιορισμένο φάσμα παραδοσιακών «γυναικείων» επαγγελμάτων με μικρές ή ανύπαρκτες προοπτικές εξέλιξης (π.χ. δακτυλογράφοι, γραμματείς, χειρίστριες Η/Υ.)Εξάλλου, οι αρκετά μεγάλες διαφορές μεταξύ των αποδοχών των δύο φύλων οφείλονται κατά πολύ στο διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε ανδρικά και

γυναικεία. Άνδρες και γυναίκες με παρόμοια προσόντα κατανέμονται συνήθως σε διαφορετικά επαγγέλματα. Τα «ανδρικά» δε επαγγέλματα προσφέρουν και μεγαλύτερες προοπτικές επαγγελματικές εξέλιξης και καλύτερες αμοιβές.

Παράγοντες που συμβάλλουν στη διάκριση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση είναι οι εξής:

- Οι επιβιώσεις του παρελθόντος. Τα αγόρια ως μελλοντικοί κύριοι υπεύθυνοι της συντήρησης των οικογενειών τους και της κοινωνικής και οικονομικής δραστηριότητας της χώρας, ενθαρρυνονταν πιο πολύ για συνέχιση των σπουδών στις ανώτερες βαθμίδες εκπαίδευσης.
- Η συγκέντρωση των γυναικών σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών, όπως τράπεζες, δημόσιος τομέας κ.τ.λ., πέρα από τους παραδοσιακούς κλάδους απασχόλησης: αγροτικός τομέας, υφαντουργία, ένδυση, υγεία, λιανικό εμπόριο και εκπαίδευση.
- Η μειωμένη κινητικότητα του εργατικού δυναμικού και ειδικά του γυναικείου φύλου. Αυτό απορρέει από λόγους οικονομικού και κοινωνικού χαρακτήρα: έξοδα εγκατάστασης, ήθη και

20

έθιμα, οικογενειακές παραδόσεις που αποτρέπουν την εργασία μακριά από το οικογενειακό περιβάλλον.

- Τα οράματα και οι φιλοδοξίες για επαγγελματική εξέλιξη και κοινωνική καταξίωση που για το γυναικείο φύλο αναμορφώθηκαν σταδιακά τα τελευταία μόλις χρόνια προς το καλύτερο.
 - Τέλος, οι αναχρονιστικές οικονομικές και κοινωνικές δομές της χώρας γενικά.
- β) Επιπλέον, με το άρθρο 3 του Ν. 1414/1984 που αναφέρεται στην **πρόσβαση στην απασχόληση**, ο νομοθέτης θέλησε την καθιέρωση ισότητας στη χρήση κριτηρίων επιλογής από τους εργοδότες για την κατάληψη κενών θέσεων εργασίας στην επιχείρηση. Στην πράξη όμως, οι παραβιάσεις της παραπάνω διάταξης είναι συχνές, επιφέροντας διοικητικές μόνο και όχι αστικές κυρώσεις (δεν ορίζεται δηλαδή στο Ν. 1414/1984 ότι είναι άκυρη η σύμβαση εργασίας που κατάρτισε ο εργοδότης παραβαίνοντας το άρθρο 3). Ούτως ή άλλως όμως, οι εργοδοτικές πράξεις που παραβαίνουν διατάξεις δημοσίας τάξης είναι άκυρες, σύμφωνα με τις γενικές διατάξεις αστικού και του εργατικού δικαίου.
- γ) Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας παρουσιάζονται και **κατά τη λειτουργία** της σχέσης εργασίας. Αυτές προκύπτουν αρχικά, από τη

νομολογία αφού υπάρχουν δικαστικές αποφάσεις και μάλιστα του Αρείου Πάγου¹⁰ που δεν εφαρμόζουν την αρχή της ισότητας των αμοιβών, με την άρνησή τους να χορηγήσουν στις εργαζόμενες γυναίκες το οικογενειακό επίδομα κάτω από τις προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χορήγησή του στους άνδρες συναδέλφους τους.

Επιπρόσθετα, παραβιάσεις προκύπτουν και από τις προσφυγές που υποβάλλονται στην Επιθεώρηση Εργασίας. Σύμφωνα με επίσημα στοιχεία του Υπουργείου Εργασίας από τις 51 προσφυγές που υποβλήθηκαν στην Επιθεώρηση Εργασίας για παραβίαση της αρχής της ισότητας το έτος 1990, οι 24 επιλύθηκαν από την Υπηρεσία, οι 12 παραπέμφθηκαν στα δικαστήρια και οι 13 ματαιώθηκαν¹¹. Εξάλλου,

21

πολλές περιπτώσεις διακρίσεων δεν φθάνουν μέχρι την Επιθεώρηση Εργασίας είτε από το φόβο της εκδίκησης του εργοδότη είτε απλά από έλλειψη επαρκούς ενημέρωσης και συμμετοχής σε συνδικαλιστικές οργανώσεις από το γυναικείο πληθυσμό.

Επιπλέον, παραβιάσεις προκύπτουν και από τα στατιστικά δεδομένα. Οι μειωμένες αποδοχές των γυναικών είναι γεγονός. Στον παρακάτω πίνακα παρουσιάζονται οι μέσοι γυναικείοι μισθοί στην ελληνική βιομηχανία σε ποσοστά επί των αντίστοιχων ανδρικών μισθών¹²:

ΕΤΗ	ΕΠΙ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ ΤΩΝ
1987	65%
1988	67%
1989	68%
1990	68%
1991	69%

- δ) Εκτός όμως από το γεγονός ότι οι γυναικείες αποδοχές είναι μειωμένες σε σύγκριση με τις αντίστοιχες ανδρικές, ένα ποσοστό γυναικών που ανέρχεται περίπου στο 30% του γυναικείου εργατικού δυναμικού, εργάζεται χωρίς να αμοιβεται άμεσα, για να αυξηθούν τα κέρδη της οικογενειακής επιχείρησης είτε αυτή έχει αγροτική είτε έχει εμπορική μορφή. Αυτή είναι η κατηγορία των **συμβοηθούτων** και μη αμοιβώμενων μελών της οικογένειας.

¹⁰ Βλ. Ολομ. ΑΠ 37, 38, 39 /1990 ΕΕΔ 50,421 επ.

¹¹ Αγαλλοπούλου Πην.Χρ.:«ΠΑΡΑΒΙΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΙΣ ΕΡΓΑΣΙΑΚΕΣ ΣΧΕΣΕΙΣ» Έκδ.:1992 Αντ.Ν.Σάκκουλα

¹² ΠΗΓΗ:Ε.Σ.Υ.Ε.,Στατιστικές εργασίες ετών 1981-1991

➤ ε) Ακόμη, παραβιάσεις της αρχής της ισότητας ανδρών και γυναικών στον εργασιακό τομέα παρατηρούνται και κατά τη **λήξη** της σχέσης εργασίας κατά παράβαση του άρθρου 6 του Ν. 1414/1984. Το άρθρο αυτό απαγορεύει την καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη εξαιτίας δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζόμενου, που έχει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις. Στην περίπτωση αυτή υπάγονται οι υποπεριπτώσεις του διαφορετικού **ορίου συνταξιοδότησης** για άνδρες και γυναίκες καθώς και οι **απολύσεις εγκύων και νέων μητέρων**.

- Στη νομολογία λοιπόν, υποστηρίζεται η άποψη ότι η εισαγωγή

22

ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης ¹³60 ετών για τις γυναίκες και 65 ετών για τους άνδρες εργαζομένους αποτελεί δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας. Αυτό υποστηρίζεται με την έννοια ότι με τον τρόπο αυτό αφαιρείται η δυνατότητα από τη γυναίκα εκείνη που επιθυμεί να συνεχίσει την εργασία της και μετά τη συμπλήρωση του 60ού έτους έτσι ώστε ούτε μείωση στην περιουσία της να έχει ούτε να στερηθεί τη χαρά της δημιουργίας και την ικανοποίηση που πηγάζουν από την εργασία. Όμως, αμφισβητείται η ορθότητα της άποψης αυτής διότι αντιτίθεται με την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης κατά την οποία οι νόμοι παρέχουν κάποια δικαιώματα αποκλειστικά υπέρ των γυναικών.

- Σύμφωνα με το άρθρο 10 παρ. 1 του Ν. 1414/1984 δεν θίγονται με το νόμο αυτό ειδικές διατάξεις νόμων, διαταγμάτων ή κανονισμών που ρυθμίζουν θέματα προστασίας της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Η διάταξη του άρθρου 15 του Ν. 1483/1984 είναι ειδική και προβλέπει ότι : «απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, 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 ». Για την ακυρότητα της καταγγελίας δεν απαιτείται η γνώση του εργοδότη σχετικά με την εγκυμοσύνη της εργαζομένης¹⁴. Σπουδαίος λόγος απόλυσης εγκύου θεωρείται ότι υπάρχει όταν συντρέχουν γεγονότα εξαιτίας των οποίων, κατά την καλή πίστη και

¹³ Βλ.3β σχετική απόφαση του Ε Σ..

¹⁴ Βλ. ΑΠ 1291/1988 ΕΕΔ 48,1989. ΑΠ 771/1989 ΕΕΔ 49, 618. ΜΠρΘεσ 590/1989 ΔΕΝ 46,235.

τα συναλλακτικά ήθη δεν είναι δυνατό να αξιωθεί από τον εργοδότη η συνέχιση της σύμβασης εργασίας¹⁵. Επειδή όμως ο σπουδαίος λόγος αποτελεί αόριστη νομική έννοια δημιουργούνται προβλήματα σε πολλές περιπτώσεις εξαιτίας των αμφιβολιών για το αν συντρέχει ή όχι. Έτσι δεν είναι σπάνιες οι αποφάσεις δικαστηρίων που με την επίκληση σπουδαίου λόγου δέχονται ως έγκυρες καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μεσα στο χρονικό διάστημα του ενός έτους μετά τον τοκετό¹⁶. Πολλές διαφορές,επιλύονται με τη μεσολάβηση της Επιθεώρησης Εργασίας έτσι ώστε το 1990 να γίνουν σ'αυτή 81 προσφυγές για απολύσεις εγκύων ή νέων μητέρων,οι 65 να επαναπροσληφθούν και μόνο οι 9 να προσφύγουν στα

23

δικαστήρια¹⁷. Γενικά όμως είναι γεγονός ότι οι εργοδότες είναι διστακτικοί στην πρόσληψη νέων γυναικών λόγω της μελλοντικά «απειλούμενης» μητρότητας και των αδειών που αυτή συνεπάγεται.

- στ) Τέλος, εντοπίζονται παραβιάσεις της ισότητας των δύο φύλων και στο χρόνο απασχολησής τους. Το ποσοστό δηλαδή, των άνεργων γυναικών και μάλιστα των άνεργων γυναικών μεγάλης διάρκειας στο σύνολο του γυναικείου εργατικού δυναμικού ξεπερνά κατά πολύ το αντίστοιχο των ανδρών. Το γεγονός αυτό το διαπιστώνει κανείς και από τον ακόλουθο πίνακα :

Ανεργία μακράς διάρκειας(άνω των 12 μηνών)στο σύνολο ανέργων ανδρών και γυναικών το έτος 1990 στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και σε κάθε Κράτος-μέλος της χωριστά (σε %)

	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
ΕΥΡΩΠΗ ΤΩΝ 12	50,1	52,3
ΒΕΛΓΙΟ	65,5	70,4
ΔΑΝΙΑ	31,5	33,9
ΓΕΡΜΑΝΙΑ	49,1	43,1
ΕΛΛΑΔΑ	42,7	57,3
ΙΣΠΑΝΙΑ	47,1	61,5
ΓΑΛΛΙΑ	43,1	46,1
ΙΡΛΑΝΔΙΑ	71,8	56,7

¹⁵ Βλ. ΑΠ 353/1989 ΔΕΝ 46,1075.

¹⁶ Βλ. Εφαθ 3354/1988 ΔΕΝ 44,712. ΑΠ 353/1989 ΔΕΝ 46,1075

¹⁷ Δύο περιπτώσεις ματαιώθηκαν και σε πέντε επιβλήθηκε πρόστιμο στον εργοδότη σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 17 του Ν.1483/1984.

ΙΤΑΛΙΑ	69,1	72,0
ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ	51,0	49,6
ΟΛΛΑΝΔΙΑ	53,0	42,4
ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ	41,0	52,1
ΗΝΩΜ. ΒΑΣΙΛΕΙΟ	43,9	23,1

ΠΗΓΗ:EUROSTAT,Labour Force Survey,Results 1990.

24

8. ΜΙΚΡΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΣΤΑ ΣΥΝΔΙΚΑΛΙΣΤΙΚΑ ΟΡΓΑΝΑ-ΔΥΣΚΟΛΙΑ ΕΞΑΛΕΙΨΗΣ ΤΗΣ ΑΝΙΣΟΤΗΤΑΣ

Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες παρόλο που συμμετέχουν στη δύναμη των συνδικάτων, μένουν έξω από τα όργανα των συνδικαλιστικών οργανώσεων. Οι βασικότεροι λόγοι είναι οι ακόλουθοι :

- Η έλλειψη χρόνου που πηγάζει από την πολλαπλότητα των ρόλων τους ως εργαζόμενες, μητέρες,σύζυγοι και νοικοκυρές , στους οποίους καλούνται να ανταπεξέλθουν εξίσου ικανοποιητικά.
- Η ανεπαρκής αυτοπεποίθηση που οδηγεί πολλές γυναίκες στη σκέψη ότι δεν είναι σε θέση να ανταποκριθούν στα αυξημένα καθήκοντα ενός συνδικαλιστικού στελέχους.
- Η έντονη ανασφάλεια που αισθάνονται που συνδέεται με το φόβο της απόλυσης σε μια εποχή που η ανεργία μαστίζει τη χώρα και κυρίως τις γυναίκες.

Απότοκος της μεγάλης αποχής των γυναικών από τα συνδικαλιστικά όργανα είναι η καθυστέρηση που διέπει τις οικονομικές και κοινωνικές δομές της χώρας καθώς και η διατήρηση της αναχρονιστικής αντίληψης μέσα από το συνδικαλιστικό κίνημα για το δευτερεύοντα ρόλο της γυναίκας στην εργασία και περαιτέρω στην οικονομική και την κοινωνική ζωή.

9. ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ ΑΠΟ ΤΗΝ ΠΑΡΑΒΙΑΣΗ ΤΗΣ ΑΡΧΗΣ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΣΤΗΝ ΕΡΓΑΣΙΑ

Η ανισότητα σε βάρος των γυναικών στον εργασιακό τομέα έχει ως άμεση συνέπεια τη μείωση του μισθολογίου της και τελικά την

25

υποβάθμιση της παραγωγικής της δύναμης. Εξάλλου, η ενεργός ζήτηση , πάνω στην οποία ο Keynes στήριξε την αναθέρμανση της οικονομίας και την αύξηση του εθνικού εισοδήματος συνίσταται από δύο μεταβλητές: τη ζήτηση καταναλωτικών αγαθών και τη ζήτηση κεφαλαιουχικών αγαθών. Με την εκμετάλλευση λοιπόν, που ασκείται στις εργαζόμενες γυναίκες μειώνεται η αγοραστική τους δύναμη ,γεγονός που επηρεάζει αρνητικά τη ζήτηση καταναλωτικών αγαθών και την αναθέρμανση της οικονομίας. Δυστυχώς, η κατάσταση αυτή διαιωνίζεται και αυτό συνεπάγεται μια ύφεση, δηλαδή μείωση της απασχόλησης και πτώση της παραγωγής και του εθνικού εισοδήματος¹⁸.

10. ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ ΒΕΛΤΙΩΣΗ ΤΗΣ ΘΕΣΗΣ ΤΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΣΤΟΝ ΕΡΓΑΣΙΑΚΟ ΤΟΜΕΑ

Η θέση της γυναίκας στις εργασιακές σχέσεις έχει ήδη βελτιωθεί αισθητά τις τελευταίες δεκαετίες. Αναγκαία για την περαιτέρω βελτίωσή της είναι τα εξής :

- α)Πρέπει να γίνει επαρκής ενημέρωση των γυναικών εκ μέρους των συνδικαλιστικών φορέων για τα δικαιώματά τους ενώ ταυτόχρονα ο συνδικαλισμός των γυναικών πρέπει να γίνει εντονότερος ώστε να υπάρξει αποτελεσματικότερη διεκδίκηση αυτών τους των δικαιωμάτων.
- β)Ακόμη, οι γυναίκες θα ήταν ορθό να δοκιμάσουν τις δυνάμεις τους σε

¹⁸ Αγαλλοπούλου Πην.Χρ. «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις»Εκδ.:1992 Αντ.Ν. Σάκκουλα.

επαγγέλματα που ως τώρα μονοπωλούν οι άνδρες και αυτό παράλληλα με την αναβάθμιση των παραδοσιακών γυναικείων επαγγελμάτων με επιμόρφωση σε νέες τεχνολογίες.

- γ) Επιπρόσθετα, είναι αναγκαίες οι κοινωνικές διευκολύνσεις να αυξηθούν έτσι ώστε να γίνει ευκολότερη η πρόσβαση και η επανένταξη των γυναικών στην εργασία.
- δ) Η παρέμβαση της Επιθεώρησης Εργασίας πρέπει να γίνει εντονότερη ώστε να αποφευχθούν οι παραβιάσεις της αρχής της

26

ισότητας των δύο φύλων κατά τη λειτουργία και τη λήξη της σχέσης εργασίας και κυρίως να μη γίνονται απολύσεις εγκύων και νέων μητέρων.

- ε) Η ισότητα όμως για να γίνει πράξη πρέπει να ξεκινάει από την οικογένεια. Ο άνδρας οφείλει να συμμετέχει στις εργασίες της οικογένειας και στην ανατροφή και το μέγλωμα των παιδιών.
- στ) Τέλος, η αλλαγή πρέπει να έρθει από τις ίδιες τις γυναίκες που θα δραστηριοποιηθούν περισσότερο ώστε να δρουν ενεργά στα κέντρα των πολιτικών και οικονομικών αποφάσεων. Θέλει προσωπικό καταρχήν, αγώνα για να επιτευχθεί η πραγματική ισότητα ανδρών και γυναικών μέσα στην κοινωνία.

Γ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ

Το Συμβούλιο της Επικρατείας, ο Άρειος Πάγος, το Ελεγκτικό Συνέδριο, όπως και δικαστήρια ουσίας δείχνουν να αξιοποιούν τις κοινοτικές και εθνικές διατάξεις που προβλέπουν ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία. Ωστόσο, η ζήτηση εργασίας σε κάποια επαγγέλματα και η αντίστοιχη αμοιβή είναι προνομιακή για το ανδρικό φύλο, το οποίο θεωρείται πιο αποδοτικό και άρα πιο συμφέρον, αφού στους άνδρες δεν προκύπτουν προβλήματα που σχετίζονται με την γυναικεία φύση, όπως εγκυμοσύνη και μητρότητα, τα οποία επιβάλλουν δικαιολογημένη και μετ' αποδοχών αποχή από την εργασία.

Η ανισότητα αυτή, αν και έχει μειωθεί αισθητά την τελευταία δεκαετία, θα συνεχίζει να υπάρχει όσο η ενημέρωση των γυναικών για τα δικαιώματά τους θα παραμένει ανεπαρκής, ο φόβος εκδικητικών μέτρων από τον εργοδότη θα υφίσταται και η συμμετοχή των γυναικών στα συνδικαλιστικά όργανα θα εξακολουθεί να είναι περιορισμένη. Σε αυτό συμβάλλει επιπλέον, η λανθασμένη εντύπωση που βρίσκει απήχηση ακόμη σε μια μερίδα του πληθυσμού, ότι η εργασία είναι καταστροφική για την υγεία και τη θηλυκότητα της γυναίκας και καταλύτης για την παραμέληση της οικογένειάς της.

Η γυναικεία εργασία όμως, είναι πολλές φορές αναπόφευκτη. Όλες οι γυναίκες έχουν βιοτικές ανάγκες που καλούνται να καλύψουν και μάλιστα συχνά ζούν μόνες τους υποχρεωμένες να κερδίσουν όχι μόνο τη ζωή τους αλλά και άλλων προσώπων του οικογενειακού τους περιβάλλοντος. Για να επέλθει λοιπόν, η πραγμάτωση της αρχής της ισότητας της αμοιβής για γυναίκες και άνδρες πρέπει να γίνει κοινή συνείδηση σε όλους, ότι η εργασία των γυναικών επί ίσους όρους δεν είναι απλά μια διεκδίκηση ενός μέρους του πληθυσμού αλλά ένα

θεμελιώδες δικαίωμα και η υπεράσπισή του καθήκον όλων. Διότι, η γυναίκα δεν εργάζεται μόνο για την εξασφάλιση του σήμερα αλλά και για την απαλλαγή από το φόβο του αύριο.

Δ. ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Το Σύνταγμα κατοχυρώνει την αρχή της ίσης αμοιβής για τα δύο φύλα για εργασία ίσης αξίας στα άρθρα 4 παρ. 2, 22 παρ. 1 και 116 παρ. 2. Την ίδια αρχή καθιερώνει και ο Ν. 1414/1984 «Για την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις». Η αρχή της ισότητας της αμοιβής πηγάζει και από κανόνες του Διεθνούς και του Κοινοτικού Δικαίου. Η εφαρμογή όμως, της σχετικής ευρωπαϊκής Οδηγίας από την Ελλάδα χαρακτηρίστηκε ως κακή από την Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων. Στην εργασιακή πρακτική σημειώνονται πολλές περιπτώσεις παραβίασης της εξεταζόμενης αρχής. Καποιες από αυτές υπάγονται στις επιτρεπόμενες εξαιρέσεις. Η ανισότητα αμοιβής έχει ιδιαίτερες δυσμενείς επιπτώσεις και στα δημόσια οικονομικά.

ABSTRACT

Articles 4 para. 2, 22 para. 1 and 116 para. 2 of the Constitution provide for equal payment for both male and female for equal value work. The above principle is also introduced by Law No 1414/1984 “On the implementation of the equality between male and female in the labour relationships”. The equal payment principle is also based on international and European law. Nevertheless, the transcription of the relevant EC directive in the Greek law has been qualified by the European Commission as inadequate. Numerous cases of violation of the above principle are met in labour practice. Some of them are allowed according to the legal derogations. The inequality in payment treatment between men and women has some serious consequences on the public finance.

E. ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

- Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία : ΑΠπολ 60/1996
- Άνιση μεταχείριση σε θέματα προαγωγής εργαζομένων : ΟΛΑΠολ 7/1996
- Ισότητα αμοιβής επί διαφοράς νομικού καθεστώτος (σύμβαση ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) : ΑΠπολ 413/1994
- Άνιση μισθολογική μεταχείριση που οφείλεται στην παροχή εργασίας με διαφορετική σχέση (ιδιωτικού ή δημοσίου δικαίου) : ΑΠπολ 140/1993
- Το οικογενειακό επίδομα : ΑΠ 925/1999
- Η καταβολή της οικογενειακής παροχής : άρθρο 12 παρ.4 Ν.2470/1997
- Προϋποθέσεις υπό τις οποίες τα έξοδα κινήσεως αποτελούν μισθό : ΑΠπολ 277/1993
- Κύρος ομαδικών απολύσεων που γίνονται χωρίς τις προϋποθέσεις του ειδικού νόμου.Ακυρότητα όλων των απολύσεων : ΑΠπολ 844/1997
- Άδεια εργαζομένων που δεν έχουν συμπληρώσει ετήσια απασχόληση : ΑΠπολ 1020/1995
- Οι κυρώσεις στον εργοδότη για μη χορήγηση της ετήσιας άδειας προϋποθέτουν αίτηση του εργαζομένου : ΑΠπολ 1554/1997
- Δικαίωμα απολυθέντος κατά την 1.1.1992 για άδεια και επίδομα αδείας του έτους 1992 : ΑΠπολ 564/1998, ΔΕΝ 1998/1496
- Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις : Ν.1414/1984 , 1892/1990
- Προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις : Ν.1483/1984
- Ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία : ΕΣ Α Τμ. 101/1980
- Συνταξιοδότηση των δύο φύλων : ΕΣ Β Τμ. 1338/1992
- Χορήγηση επιδόματος γάμου : ΕΣ Α Τμ. 16/1981
- Κοινωνική ασφάλιση των εργαζομένων : ΕΣ Β Τμ. 1025/1992
- Άδεια ανεξαρτήτως του ορισμένου ή αόριστου χρόνου συμβάσεως :

ΑΠπολ 760/1975

- Αποδοχές- επίδομα αδείας :τακτικές υπερωρίες : ΑΠπολ 455/1981
- Δικαίωμα αδείας μισθωτών εποχιακώς εργαζομένων : ΑΠπολ 1436/1991
- Προστασία εργαζόμενης μητέρας : ΕπιθΑΕΔ 1982/129, ΕπιθΑΕΔ 1997/1
- Προστασία των γυναικών προ και μετά τον τοκετό : ΔΕΝ 1998/193
30
- Προστασία μητρότητας και τα προβλήματα του Ν.1483/1984 : ΕΕργΔ 1999/721
- Οδηγία Κοινοτικού Δικαίου για την προστασία εγκύων-λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων : ΔΕΝ 1993/289, ΔτΑ 1999/159
- Κυοφορία,τοκετός,λοχεία:καταβολή μισθού,απόλυση,επιδόματα, έξοδα τοκετού, περίθαλψη :ΕπιθΑΕΔ 1977/65, ΕπιθΑΕΔ 1999/849
- Καταγγελία συμβάσεως εγκύων για σπουδαίο λόγο : ΑΠπολ 976/1998, ΔΕΝ 1999/282
- Σπουδαίος λόγος για την καταγγελία της συμβάσεως εγκύου:άσκηση ανταγωνιστικής δραστηριότητας από το σύζυγό της προς εκείνη του εργοδότη : ΑΠπολ 1177/1998, ΔΕΝ 1996/284
- Προϋποθεσεις του κύρους καταγγελίας της σύμβασης εγκύου :ΔΕΕ 1995/428
- Γνώση της εγκυμοσύνης από τον εργοδότη, σπουδαίος λόγος συνιστάμενος στη μείωση της αποδόσεως λόγω της εγκυμοσύνης:ΑΠπολ 205/1999,ΕΕργΔ 1993/544
- Κανονισμοί εργασίας Ν.3789/1957 που αφορούν το προσωπικό των δημοσίων υπηρεσιών : ΑΠπολ 1025/1990, ΕΕργΔ 1991/694
- Καταγγελία συμβάσεως εγκύου που προσφέρει υπηρεσίες με άκυρη σύμβαση: ΕΕργΔ 1995/970
- Επίδομα δυσμενών συνθηκών εργασίας του άρθρου 35 Ν.1566/1985.Καταλογισμός στις υπέρτερες των νομίμων αποδοχές ελλείπει αντίθετης συμφωνίας : ΑΠπολ 591/1996
- Νομιμότητα παρακράτησης των εργατικών εισφορών και φόρου επί των επιδικασθέντων αποδοχών :ΑΠπολ 1103/1998,ΔΕΝ 1998/1034

- Υπέρβαση των ορίων αδείας θηλασμού.Λόγοι ανωτέρας βίας και καταγγελία συμβάσεως εγκύου : ΕΕργΔ 1999/826
- Η εγκυρότητα της σύμβασης ως προϋπόθεση της προστασίας της εγκύου κατά το άρθρο 15 παρ.1 Ν.1483/1984 : ΑΠπολ 1176/1993

ΣΤ. ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- ΑΕΔ : Ανώτατο Ειδικό Δικαστήριο
- ΑΠ : Άρειος Πάγος
- Βλ. : Βλέπε
- ΔΕΝ : Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- ΔτΑ : Δικαιώματα του Ανθρώπου (περιοδικό)
- ΕΕΔ : Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- Εκδ. : Εκδόσεις
- ΕΣ : Ελεγκτικό Συνέδριο
- κοκ : και ούτω καθεξής
- Ν. : νόμος
- Ν.Δ. : Νομοθετικό Διάταγμα
- Ολομ.: Ολομέλεια
- όπ. παρ. : όπως παραπάνω
- παρ. : παράγραφος
- π.χ. : παραδείγματος χάρη
- Σ : Σύνταγμα
- σελ. : Σελίδα(ες)
- ΣτΕ : Συμβούλιο της Επικρατείας

Z. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ :

- Αγαλλοπούλου Πηνελόπης Χρ. : « Παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις ». Εκδόσεις : Αντ. Ν. Σάκκουλα , Αθήνα 1992.
- Βουτυράς Σταύρος : « Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία ». Εκδόσεις : Παπαζήση, Αθήνα 1981.
- Δαγτόγλου Π. Δ. : « Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα Β΄ » . Εκδόσεις Αντ. Ν. Σάκκουλα , 1991.
- Δημητρόπουλος Ανδρέας Γ. : « Συνταγματικά Δικαιώματα , Παραδόσεις Συνταγματικού Δικαίου » . Τόμος ΙΙΙ , Ι΄ Έκδοση , Αθήνα 2004.
- Κατραλής Παναγιώτης : «Βασική Νομική Τεκμηρίωση 1955-1999. Ευρετήριο Νομολογίας Αρείου Πάγου και θεωρίας Δικαίου». Εκδόσεις : Αντ.Ν. Σάκκουλα 2000
- Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου Σοφία : « Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας στην ελληνική έννομη τάξη. Σύμβαση 100 και ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών ». Εκδόσεις : Αντ. Ν. Σάκκουλα , Αθήνα- Κομοτηνή 1985.
- Σαρμάς Ιωάννης Δ. : « Η συνταγματική νομολογία του Ελεγκτικού Συνεδρίου. Η ερμηνεία του ισχύοντος Συντάγματος από το ανώτατο δημοσιονομικό δικαστήριο ». Εκδόσεις : 1997 .

