

**ΕΦΑΡΜΟΓΕΣ ΔΗΜΟΣΙΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**  
**ΕΛΕΝΗ ΑΝΑΣΤΑΣΑΚΗ Α.Μ 1340199811372**

**ΘΕΜΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ:**

"Η ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ"

## **ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ :**

1. Αγαλλοπούλου Πην. «Παραβιάσεις της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις », 1992
2. Αντωνίου Θ. «Η ισότητα εντός και δια του νόμου –Συμβολή στην ερμηνεία του άρθρου 4παρ.1 Συντ. », 1998
3. Βλαστός Σ.Γ. «Ισότητα και ίση μεταχείριση στις εργασιακές σχέσεις » ,1988
4. Βλάχος Δ.Σ. «Η αρχή της ισότητας » ,1952
5. Βουτυράς Σ. «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία » ,1981
6. Γαρδίκας Νίκος «Η ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών εργαζομένων στην νομολογία του ΔΕΚ »1983
8. Γιωτοπούλου -Μαραγκοπούλου Α. «Ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις . Ζητήματα εφαρμογής και συμφωνίας με το κοινοτικό δίκαιο του ν.1414/1984»,1984
- 9.Γιωτοπούλου -Μαραγκοπούλου Α. «Το ελληνικό δίκαιο της ισότητας ανδρών και γυναικών στην απασχόληση »,1986
- 10.Δουλκέρη Τ. «Ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις »,1994
- 11.Δουλκέρη Τ. «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία» ,1986
- 12.Δημητρόπουλος Γ. Ανδρέας «Συνταγματικά δικαιώματα»,Παραδόσεις Συνταγματικού δικαίου, τόμος ΙΙΙ 2004.
- 13.Ζερδελής Δημήτρης «Το δίκαιο της καταγγελίας »,2<sup>η</sup> Έκδοση.
- 14.Κουκούλη –Σπηλιωτοπούλου «Ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην απασχόληση κατά το κοινοτικό δίκαιο ,1992
- 15.Κραβαρίτου Γιώτα«Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας» ,1991
- 16.Μαρκόπουλος Δ. Κωνσταντίνος «Η άδεια των μισθωτών», Γ΄ έκδοση 1980
- 17.Μπεσίλα –Μακρίδη Ελισάβετ «Η συνταγματική κατοχύρωση της αρχής της ισότητας των φύλων »1983
- 18.Μουδόπουλος Σταύρος «Κανόνες προστασίας των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων »,2001
- 19.Ρούκουνας Εμμανουήλ,«Διεθνής προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων» 1995
- 20.Χριστόφορου Χριστοφοράτου «Η διαμόρφωση των αποδοχών των μισθωτών »
- 21.Δαγτόγλου Π.Δ «Συνταγματικό Δίκαιο ,Ατομικά δικαιώματα, Β΄» 1991
- 22.Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων, «Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στην μισθωτή εργασία», Αθήνα 1985

## **ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ:**

### **-ΕΙΣΑΓΩΓΗ**

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ:** Ρύθμιση της ισότητας των δύο φύλων ,βάσει Συντάγματος:

**A)Οι διατάξεις των άρθρων 4παρ2 και 116παρ1,2 του Συντάγματος για την ισότητα των φύλων**

Δ)Αναδρομή στα ελληνικά συντάγματα σχετικά με τις διατάξεις που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων

Π)Περιεχόμενο της ισότητας των δύο φύλων

ΠΙ)Φορείς και πεδίο ισχύος

ΙV)Εξαιρέσεις και περιορισμοί

V)Αναθεώρηση και αναστολή

**B)Η ισότητα αμοιβής εργασίας ,σύμφωνα με τα άρθρα 22παρ1 υποπαράγραφος 2, και 116παρ3 του Συντάγματος:**

Δ)Περιεχόμενο της διάταξης 22παρ 1 υποπαράγραφος 2 Σ

Π)Τριτενέργεια

ΠΙ)Περιορισμοί

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ:**Βασικοί ελληνικοί νόμοι για την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας:

**A)Νόμος 1414/1984**

Δ)Περιεχόμενο

Π)Πεδίο εφαρμογής

ΠΙ)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση(άρθρο 2 του νόμου 1414/84)

ΙV) Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση (άρθρο 3 του νόμου 1414/84 )

V)Αμοιβή εργαζομένων (άρθρο 4 του νόμου 1414/84)

VI) Απαγόρευση κάθε διάκρισης καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσης(άρθρο 5 του νόμου 1414/84)

VII)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την λύση της εργασιακής σχέσης (άρθρο 6 του νόμου 1414/84)

VIII)Οι κυρώσεις για τις παραβάσεις των διατάξεων του νόμου (άρθρο 12 του νόμου 1414/84)

X)Ατέλειες του νόμου

**B)Νόμος 1483/1984**

Δ)Περιεχόμενο

Π)Πεδίο εφαρμογής

ΠΙ)Ατέλειες του νόμου

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ:**Το δίκαιο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων για την ισότητα των δύο φύλων στο χώρο εργασίας:

Δ)Άρθρα 13 και 141 της Συνθήκης "περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας"

Π)Δράση του Συμβουλίου και της Επιτροπής (οι κοινοτικές οδηγίες 75/117 και 76/207 ,2 νέες κοινοτικές οδηγίες ,απόφαση της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000,και προσκύρωση του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων)

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ:**Το Διεθνές Δίκαιο για την ισότητα των δύο φύλων στον χώρο εργασίας :

Δ)Οι διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΣΕ 100/1951,ΔΣΕ 111/1958,ΔΣΕ 156/1981)

Π)Οι διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης (η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου 1950, ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης 1961 )

ΠΙ) Οι διεθνείς συμβάσεις του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών (το Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά , κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα 1966,το Διεθνές Σύμφωνο για τα ατομικά και πολιτικά δικαιώματα 1966, η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου 1948, η Σύμβαση της Νέας Υόρκης 1979 περί ισότητας των δύο φύλων )

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ :Στατιστικά στοιχεία και έρευνες που καταδεικνύουν :**

I)Την ισχύουσα κατάσταση ως προς την επαγγελματική κατάρτιση των δύο φύλων

II)Την ισχύουσα κατάσταση ως προς την πρόσληψη των δύο φύλων

III)Την ισχύουσα κατάσταση κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

IV)Την ισχύουσα κατάσταση κατά τη λήξη της σχέσης εργασίας

V)Την διόγκωση των «άτυπων μορφών εργασίας», όπου απασχολούνται κυρίως γυναίκες

VI)Τις μορφές βίας στο εργασιακό χώρο που υφίστανται ,κυρίως , οι γυναίκες εργαζόμενες

**-ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ :ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ**

I)Νομολογία ελληνικών δικαστηρίων

II)Νομολογία δικαστηρίων διαφόρων κρατών

III) Νομολογία ΔΕΚ

**-ΕΠΙΛΟΓΟΣ**

## ΕΙΣΑΓΩΓΗ :

Ο Βολταίρος είχε πει πως η εργασία απομακρύνει τον άνθρωπο από την ανάγκη, την ανία και το ελάττωμα . Πράγματι, με την εργασία ο άνθρωπος απομακρύνεται από την ανάγκη, αφού γίνεται αυτόρκης , οικονομικά ανεξάρτητος , εξασφαλίζει υλικά και πνευματικά αγαθά . Επιπλέον, ο άνθρωπος ο οποίος εργάζεται απομακρύνεται από την ανία, αφού με την εργασία αξιοποιεί την δημιουργική του φαντασία , τις κλίσεις , τις ικανότητες του , και συνάμα γίνεται δραστήριος , αγωνιστικός , δημιουργικός , αποκτά νέα ενδιαφέροντα ,και έρχεται σε επαφή με άλλους ανθρώπους .Επίσης, η εργασία απομακρύνει τον άνθρωπο από το ελάττωμα αφού ο εργαζόμενος αποφεύγει την οκνηρία ,την αργία , την νωχέλεια , και δεν είναι φυγόπονος ή παράνομος, αλλά αντιθέτως γίνεται δραστήριος, νομοταγής και συνετός .

Η εργασία , μάλιστα , χαρακτηρίζεται ως το πιο βασικό δικαίωμα του ανθρώπου με το οποίο ο άνθρωπος , άνδρας ή γυναίκα , εξασφαλίζει την πρόοδο και την αξιοπρέπεια του. Ωστόσο, η γυναίκα για δεκαετίες ολόκληρες ζούσε περιορισμένη στο «φρούριο»<sup>1</sup> της , δηλαδή στο σπίτι της ,χωρίς να εργάζεται , όντας οικονομικά εξαρτημένη από τον "προστάτη της οικογένειας της" , που συνήθως ήταν ο πατέρας της ή ο σύζυγος της εφόσον αυτή ήταν παντρεμένη . Ως αποστολή και υψηλός , αποκλειστικός προορισμός της γυναίκας παρέμενε για χρόνια η δημιουργία οικογένειας , η αφοσίωση σ' αυτήν , και κυρίως η ανατροφή των παιδιών .Οι προκαταλήψεις αυτές , βέβαια , δεν άγγιζαν την φτωχή εργάτρια ή την αγρότισσα αφού αυτές αναγκάζονταν να εργαστούν για λόγους επιβίωσης .

Η βιομηχανική επανάσταση , κατά το τέλος του 18<sup>ου</sup> αιώνα με αρχές του 19<sup>ου</sup> αιώνα , άνοιξε ορίζοντες για την ευρύτερη χρησιμοποίηση εργατικών χεριών .Η βιομηχανία αναπτυσσόταν γοργά ,και υπό την πίεση του ανταγωνισμού, η αναζήτηση φτηνών εργατικών χεριών οδήγησε στην χρησιμοποίηση των γυναικών στην παραγωγή . Οι γυναίκες άρχισαν σιγά-σιγά να χρησιμοποιούνται στα εργοστάσια , στα εργαστήρια και στα καταστήματα . Τα πρώτα χρόνια όμως της εισόδου της γυναίκας στην αγορά εργασίας , τα ημερομίσθια τους σε σχέση με την εργασία που προσέφεραν, ήταν ιδιαίτερος χαμηλά . Η συνήθης δικαιολογία του εργοδότη ήταν ότι ο μισθός της εργαζόμενης γυναίκας δεν προορίζονταν για να καλύψει έξοδα διαβίωσης της αλλά ήταν «συμπληρωματικός» στον «πραγματικό» μισθό του εργαζόμενου άνδρα , του αρχηγού δηλαδή της οικογένειας της .

Στην Ελλάδα η μεγάλη αλλαγή για τις γυναίκες αρχίζει το 1975 με την θέσπιση του Συντάγματος και συγκεκριμένα με τα άρθρα 4παρ2, 22παρ1, και 116 του Συντάγματος αυτού .Το ίδιο έτος, η Ελλάδα θα επικυρώσει την Διεθνή Σύμβαση Εργασίας αρ.100 του 1951 (περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας ) . Έπειτα, το 1981 η Ελλάδα θα προσχωρήσει στην Ευρωπαϊκή Κοινότητα και έτσι οι κοινοτικοί κανόνες που σχετίζονταν με την ισότητα των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις , θα αποτελέσουν κομμάτι της ελληνικής νομοθεσίας . Στον τομέα των εργασιακών σχέσεων θεμελιώδης είναι ο ελληνικός νόμος 1414/1984 που έχει σκοπό την δημιουργία πραγματικών συνθηκών ισότητας μεταξύ των δύο φύλων αλλά και ο νόμος 1483/1984 αφού με τις διατάξεις του καθιερώνεται ισότητα ευκαιριών και

<sup>1</sup> Βλέπε Τέσσα Δουλκέρη «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία»,1986,σελ.55

μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΡΩΤΟ

### "ΡΥΘΜΙΣΗ ΤΗΣ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΒΑΣΕΙ ΣΥΝΤΑΓΜΑΤΟΣ"

**Α) Οι διατάξεις των άρθρων 4 παρ2 και 116 παρ1,2 του Συντάγματος για την ισότητα των δύο φύλων**

Δ) Αναδρομή στα ελληνικά Συντάγματα σχετικά με τις διατάξεις που αναφέρονται στην ισότητα των δύο φύλων

**Το ισχύον Σύνταγμα του 1975** (με την τελευταία αναθεώρηση του 2001 ) διακηρύσσει **στο άρθρο 4 παρ1** ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου . Με αυτήν την διάταξη φαίνεται πως το ισχύον Σύνταγμα ακολουθεί τη παράδοση όλων των Ελληνικών Συνταγμάτων τα οποία επίσης κατοχυρώνουν την ισονομία . Συγκεκριμένα **το Σύνταγμα του 1952** κάνει λόγο περί ισονομίας στο άρθρο 3 παρ1, **το Σύνταγμα του 1927** στο άρθρο 6 παρ1, **το Σύνταγμα του 1925/6** στο άρθρο 5 παρ1, **το Σύνταγμα το 1911** στο άρθρο 3, **το Σύνταγμα του 1864** στο άρθρο 3, **το Σύνταγμα του 1844** στο άρθρο 3 παρ1, **το Σύνταγμα του 1827** στο άρθρο 7, **το Σύνταγμα του 1823** στο άρθρο γ' και εν τέλει **το Σύνταγμα του 1822** στο άρθρο στ' .

**Πέραν της γενικής αρχής ισότητας** που διακηρύσσεται στο άρθρο 4 παρ1 του Σ1975, άλλες διατάξεις του Συντάγματος κατοχυρώνουν ορισμένες **ειδικές πλευρές της αρχής ισότητας, όπως είναι αυτή της ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΑΡΘΡΟ 4 ΠΑΡ2**. Αυτή η ειδική διακήρυξη της αρχής ισότητας των δύο φύλων προηγείται στην εφαρμογή από την γενική αρχή ισότητας και μάλιστα κατά τρόπο αποκλειστικό<sup>2</sup> . Κατά συνέπεια, όταν προκύπτει ζήτημα περί της ισότητας των δύο φύλων , προκρίνονται και είναι εφαρμοστέες οι διατάξεις των άρθρων 4 παρ2 και 116 παρ2 του Συντάγματος . Ωστόσο η νομολογία συνήθως παραπέμπει συγχρόνως στις διατάξεις 4 παρ1, 4 παρ2, 116 παρ2. Κατά τον ΠΔ Δαγτόγλου αυτή η συνήθης πρακτική της νομολογίας δύναται να οδηγήσει σε ερμηνευτική σύγχυση αφού το γενικό δικαίωμα της ισότητας επιφυλάσσεται μόνο για τους Έλληνες πολίτες , ενώ το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία είναι ανεξάρτητο ιθαγενείας και αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια , την οποία όμως δεν αναπτύσσει και η γενική αρχή ισότητας . Συνεπώς, εύλογο θα ήταν , όταν πρόκειται για ζήτημα σχετικό με την ισότητα των δύο φύλων να στρέφουμε την προσοχή μας στα άρθρα 4 παρ2, 22 παρ1, 116 του Συντάγματος .

Κατά το άρθρο 4 παρ 2 Συντάγματος του 1975 (με την αναθεώρηση του 2001) «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις». Με αυτό τον τρόπο κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα η ισότητα των φύλων , την οποία για πρώτη φορά διακηρύσσει **το Σύνταγμα του 1927**. Αυτό το Σύνταγμα διακηρύσσει μεν την ισότητα των φύλων , χωρίς όμως να χορηγεί στις γυναίκες πολιτικά δικαιώματα . Απλά ορίζει ότι τα πολιτικά δικαιώματα «δύνανται» να χορηγηθούν στην γυναίκα . Επί του άρθρου 6 του Συντάγματος του 1927 υπήρξε μια ερμηνευτική δήλωση η οποία ανέφερε χαρακτηριστικά πως όταν το άρθρο 6 κάνει λόγο για τον «πολίτη» εννοεί τον Έλληνα υπήκοο που διαθέτει την

<sup>2</sup> Βλέπε Π.Δ Δαγτόγλου «Συνταγματικό Δίκαιο , ατομικά δικαιώματα , τόμος Β' , 1991, σελ.1032

ελληνική ιθαγένεια αδιακρίτως φύλου ή ηλικίας . Έπειτα το **Σύνταγμα του 1952** δεν περιείχε σχετική διάταξη για την ισότητα των φύλων , μολονότι γίνονταν δεκτό πως τα ατομικά δικαιώματα τα απολάμβαναν και οι γυναίκες .Είναι γεγονός πως το Σύνταγμα του 1952 περιείχε πληθώρα διατάξεων που διέκριναν εις βάρος των γυναικών .

Το Συνταγματικό καθεστώς, όσον αφορά την ισότητα των δύο φύλων, θα γίνει σαφές με τη ρητή διάταξη του άρθρου 4παρ2του **Συντάγματος του 1975**, η οποία ορίζει ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις».Ιδιαίτερως σημαντική για το ζήτημα της ισότητας των δύο φύλων στο χώρο της εργασίας είναι και η ειδικότερη διάταξη του άρθρου 22παρ1 υποπαράγραφος 2και η μεταβατική διάταξη του άρθρου 116του Συντάγματος .

II)Περιεχόμενο της ισότητας των δύο φύλων σύμφωνα με τα άρθρα 4παρ2 και 116 του Συντάγματος .

Σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 4παρ2 «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» .Η συγκεκριμένη διάταξη κατοχυρώνει την αρχή ισότητας των δύο φύλων , θεμελιώνοντας το δικαίωμα του ιδιώτη και την υποχρέωση του κράτους να μεταχειρίζεται ,καταρχήν ,εξίσου τα δύο φύλα .Είναι εμφανές ότι αυτή η συνταγματική διάταξη αφενός ορίζει ρητά πως η ισότητα των δύο φύλων δεν αφορά μόνο δικαιώματα αλλά συνάμα και υποχρεώσεις τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες , και αφετέρου στοχεύει στην επιβολή πλήρους , καταρχήν , νομικής εξίσωσης ανδρών και γυναικών .

Ο συντακτικός νομοθέτης για να μην αιφνιδιάσει αλλά ,αντιθέτως, για να δώσει τον απαραίτητο χρόνο στον κοινό νομοθέτη να προσαρμόσει την ελληνική νομοθεσία με τρόπο συστηματικό στην αρχή της ισότητας των δύο φύλων , διατήρησε προσωρινά σε ισχύ ορισμένες διατάξεις που είχαν θεσπιστεί πριν καν αρχίσει να ισχύει το Σύνταγμα του 1975 και που ήταν αντίθετες προς την αρχή της ισότητας των δύο φύλων . Συγκεκριμένα ο συντακτικός νομοθέτης με την **μεταβατική διάταξη 116 του Συντάγματος** ορίζει στη παρ1 ότι «διατάξεις υφιστάμενες που είναι αντίθετες προς το άρθρο 4παρ 2 εξακολουθούν να ισχύουν ώσπου να καταργηθούν με νόμο , το αργότερο έως την 31 Δεκεμβρίου 1982», και στην παρ3 ότι «κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση αμοιβής της εργασίας που είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του άρθρου 22παρ1 εξακολουθούν να ισχύουν έως την αντικατάστασή τους , που συντελείται το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη της ισχύος του Συντάγματος». Σαφώς μετά την πάροδο της προθεσμίας , διατάξεις που δεν προσαρμόστηκαν στη νέα συνταγματική διαταγή , είναι αντισυνταγματικές .

III)Φορείς και πεδίο ισχύος

Η διάταξη του άρθρου 4παρ2 αφορά ,προφανώς ,μόνο φυσικά πρόσωπα .Όμως δεν αναφέρεται μόνο στους άνδρες ή μόνο στις γυναίκες . Συγκεκριμένα το άρθρο 4παρ2 κάνει λόγο για Έλληνες και Ελληνίδες , από το οποίο προκύπτουν, αφενός ότι το άρθρο αυτό αναφέρεται σε άνδρες και σε γυναίκες και αφετέρου ότι το πεδίο ισχύος του άρθρου 4παρ2 περιορίζεται σε άνδρες και γυναίκες που είναι Έλληνες πολίτες .

IV)Εξαιρέσεις και περιορισμοί

Κατά την αρχική διατύπωση του άρθρου 116παρ2 το Σύνταγμα προέβλεπε μια γενική εξαίρεση από τον κανόνα της ισότητας των δύο φύλων .Συγκεκριμένα όριζε ότι αποκλίσεις από την αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών

επιτρέπονταν μόνο για «σοβαρούς λόγους»<sup>3</sup> στις περιπτώσεις που όριζε ειδικά ο νόμος. Ήδη με την συνταγματική αναθεώρηση του έτους 2001, το άρθρο 116παρ2 τροποποιήθηκε και πλέον ορίζει πως «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 στη πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών». Είναι άξιο λόγου, ότι η κρατική επιταγή προς άρση των ανισοτήτων, όπως αναφέρεται στην δεύτερη υποπαράγραφο της παρ2 του άρθρου 116, δεν περιορίζεται στις σχέσεις μόνο μεταξύ των δύο φύλων αλλά επεκτείνεται και σε κάθε άλλη μειονεκτούσα κοινωνική ομάδα όπως, φερεϊπείν, στους αθιγγάνους<sup>4</sup>.

Επιπλέον στο άρθρο 21παρ 1και 2 το Σύνταγμα αναφέρει δύο εξαιρέσεις από την αρχή ισότητας των δύο φύλων, θέτοντας υπό την προστασία του κράτους την μητρότητα και επιβάλλοντας ειδική φροντίδα του κράτους για τις χήρες εκείνων που έπεσαν στον πόλεμο. Απ' την άλλη πλευρά, την απόφαση να υπόκεινται στη στρατιωτική στράτευση μόνο άνδρες, δεν την λαμβάνει το Σύνταγμα αφού στη διάταξη του 4παρ6 ορίζει πως «κάθε Έλληνας που μπορεί να φέρει όπλα είναι υποχρεωμένος να συντελεί στην άμυνα της Πατρίδας, σύμφωνα με τους ορισμούς των νόμων». Συνεπώς, κατά την ανωτέρω έκφραση της συνταγματικής διάταξης που περιορίζει την στρατιωτική υποχρέωση στους «δυνάμενους να φέρουν όπλα», ο νόμος δεν κωλύεται να εισαγάγει την στρατιωτική υποχρέωση και για τις γυναίκες.

Εν τέλει, το Σύνταγμα προβλέπει μία ειδική εξαίρεση σε βάρος των γυναικών από την γενική αρχή ισότητας των δύο φύλων. Συγκεκριμένα στο άρθρο 105 αναγνωρίζοντας το ειδικό καθεστώς του Αγίου Όρους, ουσιαστικά ανέχεται την απαγόρευση της εισόδου γυναικών σε αυτό δηλαδή το άβατο του Αγίου Όρους στις γυναίκες.

#### IV) Αναθεώρηση και αναστολή

Το άρθρο 110 του Συντάγματος αναφέρει στη πρώτη παράγραφο πως οι διατάξεις του Συντάγματος υπόκεινται σε αναθεώρηση, εκτός από ορισμένες. Μεταξύ των μη αναθεωρήσιμων διατάξεων αναφέρει και την παράγραφο 1 του άρθρου 4, αλλά όχι τη παράγραφο 2 του ίδιου άρθρου. Κατά τον Π.Δ Δαγτόγλου<sup>5</sup> στην εποχή μας η απαγόρευση αναθεώρησης της ισότητας των Ελλήνων, δεν μπορεί να εξαιρεί την ισότητα Ελλήνων και Ελληνίδων.

Εν τέλει, κατά το άρθρο 48 παράγραφος 1 του Συντάγματος, η ισχύς της παραγράφου 2 του άρθρου 4, δεν είναι δυνατόν να ανασταλεί.

#### **B) Οι διατάξεις των άρθρων 22παρ1 υποπαράγραφος 2 και 116παρ3 του Συντάγματος για την ισότητα αμοιβής εργασίας:**

##### 1) Περιεχόμενο της διάταξης 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ

Σύμφωνα με το άρθρο 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας». Με τη διάταξη αυτή καθιερώνεται ατομικό δικαίωμα του εργαζομένου, δηλαδή αγωγήμη αξίωση, και όχι απλώς υποχρέωση του εργοδότη. Η συγκεκριμένη συνταγματική διάταξη έχει ως αρχικό πρότυπο την υπ' αριθμόν 100 Διεθνή Σύμβαση εργασίας του 1951, η οποία επικυρώθηκε

<sup>3</sup> Βλέπε ΠΔ Δαγτόγλου «Συνταγματικό Δίκαιο, ατομικά δικαιώματα», τόμος Β', 1991, σελ.1070. Όταν το Σύνταγμα αναφέρονταν στους «σοβαρούς λόγους» εννοούσε μόνο αυτούς που σχετίζονταν με τις βιολογικές ή ψυχικές ιδιαιτερότητες της γυναίκας ή του άνδρα.

<sup>4</sup> Βλέπε Ανδρέα Γ. Δημητρόπουλο «Συνταγματικά Δικαιώματα, παραδόσεις Συνταγματικού δικαίου», τόμος ΙΙΙ, 2004, σελ.121.

<sup>5</sup> Βλέπε ΠΔ Δαγτόγλου «Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα», τόμος Β', σελ.1072.



από την Ελλάδα τον ίδιο χρόνο με την έναρξη ισχύος του Συντάγματος .Οι διατάξεις αυτής της Διεθνούς Συμβάσεως χρησιμεύουν και για τον προσδιορισμό των εννοιών «αμοιβή» και «εργασία ίσης αξίας» που περιλαμβάνονται στο άρθρο 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ .

Η έννοια της «εργασίας» στην διάταξη του άρθρου 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ περιορίζεται στην εξαρτημένη εργασία , ενώ 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 .

Η έννοια της «αξίας της εργασίας» είναι η κεντρική και η μάλλον δυσσεμνήνευτη έννοια του άρθρου 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ. Πρόκειται για την οικονομική αξία της εργασίας , αφού μόνο έτσι μπορούμε να την συσχετίσουμε με την αμοιβή . Το να συγκρίνουμε την αξία της εργασίας σε δύο ή περισσότερες περιπτώσεις εργαζομένων , είναι εφικτό μόνο εφόσον η εργασία παρέχεται, από κάθε άποψη, υπό τις ίδιες συνθήκες . Αν , επί παραδείγματι , ο εργαζόμενος διαθέτει ιδιαίτερη πείρα εκτελώντας μία συγκεκριμένη εργασία ή αν έχει ιδιαίτερα προσόντα σχετιζόμενα με τη παρεχόμενη εργασία , ώστε να την εκτελεί σε καλύτερο χρόνο και με μεγαλύτερη ποιότητα , τότε η αξία της παρεχόμενης , από τη πλευρά του, εργασίας , ενισχύεται , και η διαφορά μισθού λόγω αρχαιότητας ή λόγω ειδικών προσόντων , δικαιολογείται και δεν αντίκειται στην αρχή ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία . Επίσης το να συγκρίνουμε την αξία εργασίας δύο ή περισσότερων εργαζομένων είναι δυνατό μόνο αν αυτοί απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη και εφόσον η σύγκριση αφορά εργαζομένους που εργάζονται συγχρόνως και όχι σε διαφορετικό χρόνο .

Συνεπώς ,αν η παρεχόμενη εργασία είναι ίσης αξίας , τότε μόνη η διαφορά φύλου δεν δικαιολογεί διαφορετική αμοιβή . Το άρθρο 22παρ1 υποπαράγραφος 2 τονίζει ότι το δικαίωμα ίσης αμοιβής υπάρχει ανεξάρτητα από άλλη διάκριση , η οποία είναι άσχετη με το είδος της συγκεκριμένης εργασίας και την απόδοση του συγκεκριμένου εργαζομένου .Ωστόσο ιδιότητες ή προσόντα μπορούν να δικαιολογήσουν διαφορετική αμοιβή, μόνο αν είναι εύλογη η συνάφεια τους με την παρεχόμενη εργασία .

## II)Τριτενέργεια

Η γενική διατύπωση του άρθρου 22παρ1 υποπαράγραφος 2 Σ μας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι το ατομικό δικαίωμα της ίσης αμοιβής είναι εφικτό να ασκηθεί έναντι οποιουδήποτε εργοδότη , άρα και έναντι ιδιώτη . Συνεπώς, το δικαίωμα αυτό αναπτύσσει τριτενέργεια .Το ΣτΕ όμως σε απόφαση<sup>6</sup> του έκρινε ότι το δικαίωμα αυτό δεν αφορά εργαζομένους με σχέση δημοσίου δικαίου , και άρα ότι είναι το μόνο δικαίωμα που δεν ισχύει έναντι του κράτους . Αυτή η απόφαση αντιτίθεται στη νομολογία του Αρείου Πάγου<sup>7</sup> και του Ελεγκτικού Συνεδρίου<sup>8</sup> .

## III)Πεδίο ισχύος και περιορισμοί

Η συνταγματική κατοχύρωση της ισότητας αμοιβής εργασίας δεν περιορίζεται στους Έλληνες πολίτες (όπως συνέβαινε με το άρθρο 4παρ2Σ )αλλά ως δικαιούχοι αναφέρονται «όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα... ή από άλλη διάκριση ...» και περιλαμβάνονται και οι αλλοδαποί και οι ανιθαγενείς .Ιδίως οι κοινοτικοί αλλοδαποί έχουν την ειδική προστασία και του άρθρου 141 της συνθήκης της Ευρωπαϊκής Ένωσης .

<sup>6</sup> Βλέπε ΣτΕ/763/82

<sup>7</sup> Βλέπε ΑΠ 810/80

<sup>8</sup> Βλέπε ΕΣ 276/80

Το δικαίωμα της ίσης αμοιβής δεν υπόκειται σε κανένα περιορισμό που να είναι άσχετος με την αξία της παρεχόμενης εργασίας . Χαρακτηριστική είναι, εν τέλει , η διατύπωση του άρθρου 116παρ 3 Σ όπου «κανονιστικές υπουργικές αποφάσεις , καθώς και διατάξεις συλλογικών συμβάσεων ή διαιτητικών αποφάσεων για τη ρύθμιση αμοιβής της εργασίας που είναι αντίθετες προς τις διατάξεις του άρθρου 22παρ1 εξακολουθούν να ισχύουν έως την αντικατάστασή τους , που συντελείται το αργότερο μέσα σε τρία έτη από την έναρξη της ισχύος του Συντάγματος».

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΔΕΥΤΕΡΟ

### “ΒΑΣΙΚΟΙ ΕΛΛΗΝΙΚΟΙ ΝΟΜΟΙ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”

#### A) Νόμος 1414/1984

##### I) Περιεχόμενο

Ο ακριβής τίτλος του νόμου 1414/84 είναι «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» και έχει δημοσιευτεί στην Εφημερίδα της Κυβέρνησης της 2<sup>ας</sup> Φεβρουαρίου 1984. Εν συντομία, ο νόμος 1414/84 απαγορεύει κάθε διάκριση που βασίζεται στο φύλο κατά την εκπαίδευση, τους όρους συμμετοχής σε εξετάσεις και την πρόσληψη.

Επιπρόσθετα, απαγορεύει κάθε διάκριση που στηρίζεται, είτε άμεσα είτε έμμεσα, στο φύλο όσον αφορά τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη αλλά και την καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Εν τέλει ο νόμος 1414/84 επαναλαμβάνει την συνταγματική επιταγή για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών.

##### II) Πεδίο εφαρμογής

Το άρθρο 1 του νόμου 1414/84, ορίζει πως οι διατάξεις του παρόντος νόμου εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα<sup>9</sup>. Είναι φανερό πως το πεδίο εφαρμογής του νόμου είναι αρκετά περιορισμένο αφού δεν καλύπτει τους δημόσιους υπαλλήλους και ένα μεγάλο αριθμό γυναικών που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες.

##### III) Απαγόρευση των διακρίσεων κατά τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση (άρθρο 2 του νόμου 1414/84)

Βάσει του άρθρου 2 του νόμου 1414/84 απαγορεύεται κάθε διάκριση με βάση το φύλο και την οικογενειακή κατάσταση **αφενός** στην πρόσβαση, στο περιεχόμενο, και στην εφαρμογή προγραμμάτων ή συστημάτων επαγγελματικού προσανατολισμού, επαγγελματικής κατάρτισης, μαθητείας, μετεκπαίδευσης, επιμόρφωσης, 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 εξέλιξη και ανάπτυξη τους, **και αφετέρου** στη συμμετοχή σε εξετάσεις και στον καθορισμό των προϋποθέσεων απόκτησης ή απονομής διπλωμάτων, πιστοποιητικών ή άλλων σπουδών καθώς και στην χορήγηση υποτροφιών και εκπαιδευτικών αδειών ή στην παροχή άλλων σπουδαστικών ευεργετημάτων.

Στόχος του νομοθέτη<sup>10</sup> σ' αυτή την σχεδόν εξαντλητική παράθεση των διαφόρων τρόπων, προγραμμάτων, διαδικασιών επαγγελματικού προσανατολισμού και επαγγελματικής κατάρτισης είναι να αφυπνιστούν οι δημόσιοι οργανισμοί και τα δημόσια όργανα, που είναι υπεύθυνοι για τον επαγγελματικό προσανατολισμό και την επαγγελματική κατάρτιση των εργαζομένων.

<sup>9</sup> Ο Νόμος 1835/1989 πρόσθεσε και εκείνους που παρέχουν ανεξάρτητες εργασίες.

<sup>10</sup> Βλέπε Γιώτα Κραβαρίτου «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας», 1991, σελ. 168

IV)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την πρόσβαση στην απασχόληση (άρθρο 3 του νόμου 1414/84)

Κατά το άρθρο 3 του νόμου 1414/84 , η πρόσβαση σε όλους τους κλάδους και σε όλες τις βαθμίδες της απασχόλησης γίνεται αδιακρίτως του φύλου και της οικογενειακής κατάστασης . Μάλιστα στη παράγραφο 2 τονίζεται πως οι δημοσιεύσεις , οι αγγελίες , οι διαφημίσεις , οι προκηρύξεις , οι εγκύκλιοι , και οι κανονισμοί που αφορούν την επιλογή εργαζομένων για την κάλυψη θέσεων εργασίας ή ακόμη για τη παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή για την χορήγηση επαγγελματικών αδειών , **απαγορεύεται** να αναφέρονται στο φύλο ή την οικογενειακή κατάσταση ή ακόμη **απαγορεύεται** να χρησιμοποιούν κριτήρια που έστω και έμμεσα οδηγούν σε διάκριση των φύλων. Η παράγραφος 3 ορίζει ότι ο εργοδότης δεν μπορεί να αρνηθεί να προσλάβει γυναίκα για το λόγο ότι είναι έγκυος . Επίσης μία γυναίκα η οποία εγκυμονεί και διεκδικεί μία θέση εργασίας , για την οποία απαιτείται ιατρική βεβαίωση , αν κριθεί ότι οι ιατρικές εξετάσεις είναι επικίνδυνες για αυτήν , τότε θα προσληφθεί χωρίς να υποβληθεί σε αυτές και θα υποβληθεί στις εξετάσεις, όταν πλέον έχει λήξει η λοχεία .

V)Αμοιβή εργαζομένων (άρθρο 4 του νόμου 1414/84)

Το άρθρο 4 του νόμου 1414/84 ορίζει στην πρώτη παράγραφο ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία ,ενώ στη δεύτερη παράγραφο δίνεται ο ορισμός της αμοιβής ,ο οποίος ,όπως μπορούμε να παρατηρήσουμε, είναι στενότερος από τον ορισμό που δίνεται στο άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε . Στο άρθρο 4παρ 2 του νόμου 1414/84 ταυτίζεται η αμοιβή με το αντάλλαγμα της εργασίας . Αντιθέτως η κοινοτική ρύθμιση(άρθρο 141συνθ.ΕΕ) αναφέρει την φράση «λόγω της σχέσεως εργασίας» ,με την οποία αποκτά ένα ευρύτερο πεδίο εφαρμογής . Βέβαια το άρθρο 141συνθ.ΕΕ για την αμοιβή υπερισχύει του νόμου 1414/84.

Στη τρίτη παράγραφο του άρθρου 4 του νόμου 1414/84 προβλέπεται ότι η κατάταξη των επαγγελματιών για τον καθορισμό των αμοιβών πρέπει να βασίζεται σε κοινά κριτήρια για όλους τους εργαζομένους , άνδρες και γυναίκες , και να εφαρμόζεται χωρίς διάκριση φύλου .

Εν τέλει , η παράγραφος 5 ορίζει πως τα επιδόματα γάμου και παιδιών που καθιερώνονται για πρώτη φορά ή επαναρυθμίζονται , χορηγούνται στο εξής στο ακέραιο σε κάθε εργαζόμενο σύζυγο ή γονέα ανεξαρτήτως φύλου . Με αυτή τη διάταξη δηλώνεται ξεκάθαρα ότι στις περιπτώσεις των επιδομάτων δεν χωρεί καμία απολύτως ανισότητα ως προς την αμοιβή .

VI)Απαγόρευση κάθε διάκρισης καθ' όλη τη διάρκεια της εργασιακής σχέσεως (άρθρο 5 του νόμου 1414/84)

Ο νόμος 1414/84 στο άρθρο 5 απαγορεύει κάθε διάκριση με βάση το φύλο του εργαζομένου , όσον αφορά τους όρους , τις συνθήκες εργασίας , και την επαγγελματική του εξέλιξη και σταδιοδρομία . Συνεπώς, καθ' όλη την διάρκεια της εργασιακής σχέσης ,ο νόμος επιθυμεί όλα να λειτουργούν μέσα στο πνεύμα της ισότητας των δύο φύλων. Ακόμη και για την υπερωρία που λαμβάνει χώρα κατά τις αργίες ή τις Κυριακές , ορίζεται ότι θα πρέπει να γίνεται με τους ίδιους όρους για τους άνδρες και για τις γυναίκες .

VII)Απαγόρευση των διακρίσεων κατά την λύση της εργασιακής σχέσης (άρθρο 6 του νόμου 1414/84)

Σύμφωνα με το άρθρο 6 του νόμου 1414/84 απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσεως εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο ή όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη λόγω δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου που έχει ως σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις .

VIII)Οι κυρώσεις για τις παραβάσεις των διατάξεων του νόμου 1414/84 (άρθρο 12 του νόμου 1414/84)

Οι κυρώσεις που προβλέπονται στο άρθρο 12 του νόμου 1414/84 είναι ,ουσιαστικά,διοικητικές . Συγκεκριμένα ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου 1414/84 τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000δρχ έως 300.000δρχ που θα επιβληθεί με αιτιολογημένη πράξη του αρμόδιου επιθεωρητή εργασίας και εισπράττεται υπέρ της εργατικής εστίας . Οι ποινικές διατάξεις που προβλέπονται από άλλους νόμους, και συγχρόνως συνιστούν παραβίαση του νόμου 1414/84, δεν θίγονται .

X)Ατέλειες του νόμου 1414/84

Είναι γεγονός ότι στον τομέα των εργασιακών σχέσεων ο νόμος 1414/84 που έχει σκοπό να δημιουργήσει πραγματικές συνθήκες ισότητας μεταξύ των δύο φύλων, είναι θεμελιώδης .Μια προσεχτική μελέτη του νόμου αυτού , ωστόσο, θα μας οδηγήσει στο συμπέρασμα πως υπάρχουν κάποιες ατέλειες στο κείμενο του .

Καταρχήν στο άρθρο 1 ,όπως προαναφέραμε<sup>11</sup> ,ορίζεται ότι οι διατάξεις του νόμου 1414/84 εφαρμόζονται στους εργαζομένους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου και σε όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα <sup>12</sup>. Το ΔΕΚ ,ωστόσο, δέχεται ότι το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε εφαρμόζεται και στους δημοσίους υπαλλήλους . Αυτό σημαίνει πως οι Έλληνες δημόσιοι υπάλληλοι δεν καλύπτονται από τον νόμο 1414/84 αλλά προστατεύονται από το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε λόγω της άμεσου εφαρμογής του .

Επίσης στον νόμο 1414/84 περιορίζεται η έννοια της «αμοιβής».Συγκριτικά με τους ορισμούς για την αμοιβή που δίνουν το άρθρο 141 της συνθήκης της Ε.Ε και η Διεθνής Σύμβαση Εργασίας αρ.100 , ο ορισμός της αμοιβής που δίνει ο νόμος 1414/84 είναι στενότερος ,αφού ως αμοιβή ορίζει το μισθό και κάθε άλλη πρόσθετη παροχή που καταβάλλεται από τον εργοδότη στον εργαζόμενο , άμεσα ή έμμεσα , σε χρήμα ή σε είδος , ως αντάλλαγμα για τη προσφερόμενη εργασία . Αντιθέτως , οι ορισμοί της συνθήκης της Ε.Ε και της Διεθνούς Συμβάσεως Εργασίας αρ100 , ορίζουν ως αμοιβή όλες τις παροχές που χορηγούνται λόγω της απασχόλησης .

Εν τέλει , οι κυρώσεις που προβλέπονται από το άρθρο 12 του νόμου 1414/84 είναι ανεπαρκείς και αναποτελεσματικές , γεγονός που μπορούμε να συμπεράνουμε από τις συνεχείς παραβιάσεις του άρθρου 3παρ2 του νόμου 1414/84 που απαγορεύει τις αγγελίες που απευθύνονται στα πρόσωπα του ενός φύλου . Πράγματι αρκεί να ξεφυλλίσει κανείς τις μικρές αγγελίες του ημερήσιου τύπου και θα το διαπιστώσει πάραυτα .<sup>13</sup>

## **B)Νόμος 1483/1984**

Ι)Περιεχόμενο

Ο νόμος 1483/1984 είναι σημαντικός γιατί με τις διατάξεις του καθιερώνεται ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους των δύο φύλων που έχουν οικογενειακές υποχρεώσεις . Με το νόμο αυτό , που ο ακριβής τίτλος του είναι «Για την προστασία και διευκόλυνση εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις» , βελτιώνεται η προστασία της μητρότητας , ενώ παράλληλα προβλέπεται η χορήγηση διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη .

<sup>11</sup> Βλέπε κεφάλαιο 2<sup>ο</sup> της παρούσης εργασίας,Α)Ν.1414/84,ΙΙ)Πεδίο εφαρμογής ,σελ.14.

<sup>12</sup>ο νεώτερος νόμος 1835/1989 πρόσθεσε και εκείνους που παρέχουν ανεξάρτητες υπηρεσίες .

<sup>13</sup> Βλέπε Γιώτα Κραβαρίτου «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας», 1991,σελ.174.

Με τον νόμο 1483/1984 παρέχεται γονική άδεια ανατροφής σε κάθε γονέα μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και μέχρις ότου το παιδί συμπληρώσει ηλικία δύομισι ετών .Επιπλέον καθιερώνεται χορήγηση άδειας για ασθένεια εξαρτωμένων μελών και προβλέπεται δυνατότητα άδειας-απουσίας στους γονείς για να μπορούν να επισκεφτούν το σχολείο των παιδιών .Επιπρόσθετα , παρέχεται η δυνατότητα σε γονείς που έχουν ανάπηρα ή προβληματικά παιδιά να έχουν μειωμένο ωράριο εργασίας . Εν τέλει , με τον νόμο 1483/1984 και οι δύο εργαζόμενοι γονείς δύνανται να πάρουν άδειες για να ασχοληθούν με τα παιδιά τους , χωρίς να διατρέχουν το κίνδυνο να χάσουν την εργασία τους και τα δικαιώματα που απορρέουν απ' αυτήν .

#### II)Πεδίο εφαρμογής

Ο νόμος 1483/1984 αρχικά εφαρμόζοταν μόνο στους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου . Μετά το π.δ. 193/1988 επεκτάθηκε η εφαρμογή των διατάξεων του και στους απασχολούμενους, με οποιαδήποτε σχέση εργασίας, στο Δημόσιο , στο Νομικά Πρόσωπα Δημοσίου Δικαίου και στους Οργανισμούς Τοπικής Αυτοδιοίκησης .

#### III)Ατέλειες του νόμου 1483/1984

Ο νόμος 1483/1984 αποτελεί , χωρίς αμφιβολία , ένα προοδευτικό νομοθέτημα . Ωστόσο , μπορούμε να διαπιστώσουμε κάποιες ατέλειες στο κείμενο του . Καταρχήν οι προϋποθέσεις που απαιτεί για τη χορήγηση των αδειών που προβλέπει , περιορίζουν αρκετά την εφαρμογή του . Επίσης , η χρονική διάρκεια των προβλεπομένων αδειών είναι ανεπαρκής .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΡΙΤΟ :

### “ΤΟ ΔΙΚΑΙΟ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”

#### **A) Άρθρα 13 και 141 της Συνθήκης “περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας”**

Οι διατάξεις της Συνθήκης ίδρυσης της Ευρωπαϊκής Κοινότητας , τροποποιήθηκαν από την Συνθήκη του Άμστερνταμ (1997), η κύρωση της οποίας έγινε με τον νόμο 2691, ΕτΚ Α΄, φ.47/12.3.1999 . Η Συνθήκη του Άμστερνταμ ενοποίησε την αρίθμηση των άρθρων της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων .

Από το πρωτογενές κοινοτικό δίκαιο , χαρακτηριστικό για την καταπολέμηση των διακρίσεων είναι το άρθρο 13 της Συνθήκης των Ε.Κ . Συγκεκριμένα αυτό το άρθρο ορίζει ότι « Με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της παρούσας συνθήκης και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που αυτή παρέχει στην Κοινότητα , το Συμβούλιο ...δύναται να αναλάβει κατάλληλη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου , φυλετικής ή εθνικής καταγωγής , θρησκείας ή πεποίθησης , αναπηρίας , ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού» .

Επίσης , το άρθρο 141 της Συνθήκης των Ε.Κ ασχολείται με την ισότητα της αμοιβής των εργαζομένων ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή εργασία ίσης αξίας . Συγκεκριμένα , στη πρώτη παράγραφο ορίζεται ότι κάθε κράτος-μέλος θα πρέπει να εξασφαλίζει την εφαρμογή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας . Εν συνεχεία , στη δεύτερη παράγραφο δίνεται ο ορισμός της αμοιβής που, όπως διαπιστώνουμε, είναι ευρύτερος εν συγκρίσει με τον αντίστοιχο ορισμό που δίνεται στον νόμο 1414/84 για την αμοιβή . Δηλαδή στο άρθρο 141παρ2 της συνθΕΚ ως αμοιβή νοούνται «οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη , που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα , σε χρήματα ή σε είδος από τον εργοδότη στον εργαζόμενο λόγω της σχέσεως εργασίας».

Η τρίτη παράγραφος του άρθρου 141 της συνθΕΚ ορίζει ότι το Συμβούλιο θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης , συμπεριλαμβανομένης και της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της ίδιας αξίας .

Η τέταρτη παράγραφος του άρθρου 141 της συνθΕΚ αναφέρει ότι προκειμένου να εξασφαλιστεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία , η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη-μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα , τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μία επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία .

#### **B) Δράση του Συμβουλίου και της Επιτροπής**

Από το παράγωγο κοινοτικό δίκαιο , ιδιαίτερης σημασίας είναι η οδηγία 75/117 «περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των εργαζομένων

ανδρών και γυναικών» η οποία ουσιαστικά είχε στόχο την επίτευξη της πλήρους εφαρμογής του άρθρου 119<sup>14</sup> της συνθ.ΕΚ ,που με τη σειρά του αναφέρεται στην ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων. Επίσης σημαντική ήταν η κοινοτική οδηγία 76/207 «περί εφαρμογής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση , την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας» που καθιέρωνε την ισότητα μεταχείρισης ανδρών και γυναικών εργαζομένων επιτρέποντας κάποιες εξαιρέσεις<sup>15</sup> . Εξίσου σημαντική είναι η 1<sup>η</sup> (νέα) οδηγία του Συμβουλίου της 27<sup>ης</sup> Νοεμβρίου 2000. Σε αυτήν την κοινοτική οδηγία γίνεται λόγος περί την διαμόρφωση ενός γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και το επάγγελμα. Επίσης η 2<sup>η</sup> (νέα) οδηγία του Συμβουλίου της 29<sup>ης</sup> Ιουνίου 2000 αναφέρεται στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου ή εθνικής καταγωγής σε ευρύτερους τομείς όπως δηλαδή στην απασχόληση , τη παιδεία , τη πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες , την κοινωνική προστασία και ασφάλιση ,τον πολιτισμό.

Από την άλλη πλευρά , πέραν των κοινοτικών οδηγιών που προαναφέρθηκαν, εξίσου σημαντική είναι η απόφαση στην οποία κατέληξε το Συμβούλιο την 27<sup>η</sup> Νοεμβρίου του έτους 2000 και η οποία αφορούσε την κατάρτιση προγράμματος κοινοτικής δράσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων .

Επίσης , οφείλουμε να σταθούμε στον «Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων» που προσκυρώθηκε επίσημα από τους προέδρους των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων , του Συμβουλίου , και της Επιτροπής στην Νίκαια τον Δεκέμβρη του 2000. Το τρίτο κεφάλαιο του Χάρτη , αφορά την ισότητα (άρθρα 20 έως 26 )και υπερτονίζεται η αναγκαιότητα ,αφενός εξασφάλισης της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών , και αφετέρου ανάπτυξης της ισότητας ευκαιριών ανδρών και γυναικών .

Εν κατακλείδι, με τις νέες διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ που ενσωματώθηκαν στη Συνθήκη της Ε.Ε δόθηκε η δυνατότητα στην Επιτροπή να εκδώσει τον Νοέμβριο του έτους 1999 «Γενική ανακοίνωση κατά των διακρίσεων» , συνοδευόμενη από 3 νομοθετικές προτάσεις για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου , φυλετικής ή εθνικής καταγωγής , θρησκείας ή πεποιθήσεων , αναπηρίας , ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού .

<sup>14</sup> Η αλλιώς του άρθρου 141 , όπως τροποποιήθηκε το άρθρο 119 με τη συνθήκη του Άμστερνταμ

<sup>15</sup> Βλέπε άρθρο 2παρ2 της οδηγίας 76/207 όπου επιτρέπονται εξαιρέσεις όταν δικαιολογούνται από τη φύση ή τις συνθήκες άσκησης μιας επαγγελματικής δραστηριότητας .Επίσης άρθρο 2παρ3 που αναφέρεται στις εξαιρέσεις λόγω εγκυμοσύνης και μητρότητας και άρθρο 2παρ 4 όπου αναφέρεται στις περιπτώσεις που συνιστούν θετικές δράσεις .



## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΤΕΤΑΡΤΟ

### “ΤΟ ΔΙΕΘΝΕΣ ΔΙΚΑΙΟ ΓΙΑ ΤΗΝ ΙΣΟΤΗΤΑ ΤΩΝ ΔΥΟ ΦΥΛΩΝ ΣΤΟ ΧΩΡΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ”

#### A) Οι διεθνείς συμβάσεις της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΣΕ 100/1951, 111/1958, 156/1981)

Η εργατική νομοθεσία, συστηματοποιήθηκε και κορυφώθηκε, κυρίως, με τη δραστηριότητα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας. Ψηφίστηκαν διεθνείς συμβάσεις για την νυχτερινή εργασία των γυναικών, για την προστασία της μητρότητας, για την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών εργαζομένων για εργασία ίσης αξίας. Οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας είναι διεθνείς κανόνες εργατικού δικαίου που ψηφίζονται από την γενική συνδιάσκεψη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας και στην οποία μετέχουν όλα τα κράτη-μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας με αντιπροσώπους. Στην χώρα μας, οι διεθνείς συμβάσεις εργασίας γίνονται εσωτερικό δίκαιο με την κύρωση τους δια νόμου.

Αρχίζοντας από την **ΔΣΕ αρ.100 του έτους 1951**, η οποία αναφέρεται στην ισότητα της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων δι' εργασία ίσης αξίας, παρατηρούμε ότι επικυρώθηκε μόλις το 1975 από την Ελλάδα με τον ν.46/1975. Η διάταξη του άρθρου 2παρ1 αυτής της διεθνούς συμβάσεως, ορίζει πως 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. Πάντως η ΔΣΕ αρ.100 στάθηκε πρότυπο, τόσο για διεθνείς συνθήκες που επιβάλλουν ισότητα αμοιβών ανδρών και γυναικών, όσο και για σχετικές διατάξεις του κοινοτικού δικαίου περί ισότητας των αμοιβών. Μάλιστα στις διατάξεις της ΔΣΕ αρ.100 περιέχονται ορισμοί, ιδιαίτερα χρήσιμοι, για τον προσδιορισμό των εννοιών της «αμοιβής» και της «εργασίας ίσης αξίας». Η ΔΣΕ αρ.100 συνοδεύεται από την σύσταση 90/1951 που διέπεται από τις ίδιες αρχές. Βέβαια η σύσταση δεν υπόκειται σε κύρωση από τα κράτη-μέλη της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας απλά αποτελεί οδηγό των κρατών, τα οποία με την νομοθεσία τους καλούνται να εισάγουν ορισμένες ρυθμίσεις για ζητήματα που περιλαμβάνει η σύσταση.

Εν συνεχεία, η **ΔΣΕ 111/1958** που φέρει τίτλο «Για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα», κυρώθηκε από την Ελλάδα με το ν.δ. 1424, ΕτΚ Α', φ.29/19.3.1984. Στο άρθρο 2, μάλιστα, τονίζεται ότι κάθε κράτος-μέλος για το οποίο ισχύει η σύμβαση αυτή, είναι υποχρεωμένο με μεθόδους προσαρμοσμένες στις περιστάσεις και τις εθνικές συνήθειες να καταστρώσει εθνική πολιτική που θα αποβλέπει στη προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα, με απώτερο σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης. Το άρθρο 1, μάλιστα, διευκρινίζει ότι όπου η σύμβαση αυτή κάνει λόγο για «διάκριση» εννοεί μεταξύ άλλων και την διάκριση που βασίζεται στο φύλο. Η ΔΣΕ 111/1958 συνοδεύεται από την σύσταση 111/1958 “για την διάκριση και το επάγγελμα”.

Εν τέλει, η **ΔΣΕ 156/1981** η οποία έχει ακριβή τίτλο «Ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων ανδρών και γυναικών :εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις», κυρώθηκε με το ν.δ 1576, ΕτΚ Α', φ.94/22.5.1985. Χαρακτηριστικό είναι το άρθρο 3 αυτής της ΔΣΕ όπου ορίζει ότι προκειμένου να καθιερωθεί η πραγματική ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης για τους εργαζομένους και των δύο φύλων, κάθε μέλος θα πρέπει μέσω της

εθνικής πολιτικής που ακολουθεί να διευκολύνει τα πρόσωπα με οικογενειακές υποχρεώσεις που εργάζονται ή επιθυμούν να βρουν εργασία , να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα χωρίς να υπόκεινται σε διακρίσεις και χωρίς να συγκρούονται οι επαγγελματίες με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους . Ως εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις, νοούνται οι εργαζόμενοι και των δύο φύλων που έχουν υποχρέωση προς εξαρτώμενα από αυτούς παιδιά ή προς άλλα μέλη της άμεσης οικογένειας τους που έχουν φανερή ανάγκη από την φροντίδα και την υποστήριξη τους , εφόσον οι υποχρεώσεις αυτές περιορίζουν την δυνατότητα τους να προετοιμαστούν για την συμμετοχή τους στην οικονομική δραστηριότητα . Η ΔΣΕ 156/1981 συνοδεύεται από τη σύσταση 156/1981 για την ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων ανδρών και γυναικών :εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις”.

### **Β)Οι διεθνείς συμβάσεις του Συμβουλίου της Ευρώπης(ΕΣΔΑ 1950 και Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης 1961)**

Αρχικά , η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (1950), η οποία αποτελεί μέρος του ελληνικού εσωτερικού δικαίου , κυρώθηκε εκ νέου (μετά την αποκατάσταση της δημοκρατίας) με το ν.δ 53 , ΕτΚ Α´ , φ. 256/20.9.1974 . Ερμηνεύεται ,κυρίως, και εφαρμόζεται από τα αρμόδια όργανα του κράτους . Τα όργανα ελέγχου της ΕΣΔΑ είναι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των δικαιωμάτων του Ανθρώπου , η Επιτροπή υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης , το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και ο Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρώπης και όλα έχουν την έδρα τους στο Στρασβούργο . Ωστόσο , οι διεθνείς μηχανισμοί ελέγχου έχουν συμπληρωματικό και διορθωτικό χαρακτήρα και δεν στοχεύουν στην υποκατάσταση των εθνικών οργάνων ερμηνείας και εφαρμογής της σύμβασης<sup>16</sup> . Μόνο στη περίπτωση όπου τα εθνικά όργανα παραβιάζουν, ερμηνεύουν εσφαλμένα ή αδιαφορούν για την εφαρμογή της σύμβασης , τότε επεμβαίνουν τα όργανα του Στρασβούργου . Αυτά θα διαπιστώσουν την τυχόν παραβίαση και το κράτος θα οφείλει να συμμορφωθεί προς το διεθνές δίκαιο διορθώνοντας το σφάλμα του , ειδάλλως θα υπέχει διεθνή ευθύνη .

Το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ που έχει τίτλο «απαγόρευση των διακρίσεων» ορίζει ότι «η χρήση των αναγνωρισμένων στη παρούσα σύμβαση δικαιωμάτων και ελευθεριών πρέπει να εξασφαλιστεί ασχέτως διάκρισης φύλου , φυλής , χρώματος , γλώσσας , θρησκείας , πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων , εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης , συμμετοχής σε εθνική μειονότητα , περιουσίας , γεννήσεως ή άλλης κατάστασης . Όπως παρατηρείται <sup>17</sup> , το άρθρο 14 της ΕΣΔΑ δεν έχει αυτοτελή χαρακτήρα , αλλά θα πρέπει να εξετάζεται σε συνδυασμό με άλλες διατάξεις της ΕΣΔΑ , οι οποίες εξασφαλίζουν συγκεκριμένα δικαιώματα . Συνεπώς, ένα άτομο δεν μπορεί να επικαλεστεί μόνο το άρθρο 14, αφού αυτό το άρθρο , όπως φάνηκε από την διατύπωση του, αναφέρεται σε μη διάκριση μεταξύ προσώπων σε σχέση προς αναγνωρισμένα από τη σύμβαση δικαιώματα και ελευθερίες . Όπως αναφέρει η ΕΕΔΑ , το άρθρο 14 εγγυάται την ισότητα ως προς την σύμβαση . Κατά συνέπεια , δεν χωρεί προσφυγή μίας εργαζομένης γυναίκας , για το λόγο ότι η μισθοδοσία της συνεπάγεται διάκριση μεταξύ των δύο φύλων , βασισμένη στο άρθρο 14. Η ΕΣΔΑ δεν εξασφαλίζει αυτοτελές δικαίωμα ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών αλλά οι ενδιαφερόμενοι θα πρέπει να προστρέχουν σε άλλα διεθνή κείμενα ή όργανα που να εξασφαλίζουν αυτήν την ισότητα .<sup>18</sup>

<sup>16</sup> Βλέπε Εμμανουήλ Ρούκουνα «Διεθνής Προστασία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων», 1995, σελ.108

<sup>17</sup> Βλέπε Εμμανουήλ Ρούκουνα «Διεθνής Προστασία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων», 1995, σελ.194

<sup>18</sup> Βλέπε Εμμανουήλ Ρούκουνα «Διεθνής Προστασία Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων», 1995, σελ.195

Από την άλλη πλευρά , το 1961 τα κράτη-μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης υιοθέτησαν στο Τορίνο τον **Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη** . Αυτός προβλέπει την απόλαυση , χωρίς διακρίσεις , πολύ σημαντικών δικαιωμάτων , όπως είναι το δικαίωμα για εργασία , το δικαίωμα για δίκαιους όρους εργασίας , δικαιώματα των εργαζομένων γυναικών και άλλα . Η χώρα μας κύρωσε τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη με το νόμο 1426, ΕτΚ Α΄, φ. 32/21.3.1984 .

Τα δικαιώματα που ο Χάρτης αναγνωρίζει στην εργαζόμενη γυναίκα είναι ,καταρχήν, το δικαίωμα για ίση αμοιβή σε περίπτωση που παρέχεται εργασία ίσης αξίας (άρθρο 4 παρ3 ). Έπειτα περιλαμβάνει τις λεγόμενες «ειδικές ευεργετικές»<sup>19</sup> διατάξεις στο άρθρο 8παρ1,2,3 όπου εξασφαλίζεται η άδεια μετά αποδοχών λόγω μητρότητας , η άδεια θηλασμού και αναφέρεται η απαγόρευση απόλυσης όσο διαρκεί η άδεια μητρότητας . Τέλος ,στο άρθρο8παρ4 συναντάμε τις λεγόμενες «προστατευτικές διατάξεις» που αναφέρονται στην νυχτερινή εργασία των γυναικών και σε ορισμένες εργασίες που οι γυναίκες απαγορεύονται να ασκούν .

Από την στιγμή που υπογράφηκε ο Χάρτης μέχρι σήμερα έχουν αλλάξει αρκετά οι αντιλήψεις για την γυναικεία εργασία και τα δικαιώματα των γυναικών . Αρχισε να γίνεται φανερή η ανεπάρκεια των δικαιωμάτων που αναγνώριζε ο Χάρτης στην εργαζόμενη γυναίκα και για να καλυφθεί, αρχικά , το κενό ακολούθησε ένα **Πρόσθετο Πρωτόκολλο, στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη**, του 1988 .Χαρακτηριστικό είναι το πρώτο άρθρο του , το οποίο είναι αφιερωμένο στο δικαίωμα για ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση . Οι προτάσεις του Πρωτοκόλλου διευρύνουν το δικαίωμα της γυναίκας για ίση μεταχείριση στην εργασία και την απασχόληση και εισάγουν νέα επιμέρους δικαιώματα όπως ,επί παραδείγματι, το δικαίωμα για επανένταξη, μετά από ηθελημένη ή αθέλητη διακοπή της εργασίας ή το δικαίωμα για επαγγελματική εξέλιξη της γυναίκας . Επιπλέον, υπογραμμίζεται η σημασία δικαιωμάτων , που ήδη αναγνώριζε ο Χάρτης όπως τα δικαιώματα για επαγγελματικό προσανατολισμό και επαγγελματική κατάρτιση .

### **Γ)Οι διεθνείς συμβάσεις του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών**

Η ισότητα δικαιωμάτων μεταξύ ανδρών και γυναικών υπάρχει στο Προοίμιο του Χάρτη των Ηνωμένων Εθνών , που ίδρυσε το 1946 την επιτροπή για την κατάσταση της γυναίκας .Το 1952 η Γενική Συνέλευση του ΟΗΕ υιοθέτησε τη Σύμβαση για τα πολιτικά δικαιώματα της γυναίκας .

Εν έτη 1966, η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών υιοθέτησε δύο κείμενα , τα οποία είχε επεξεργαστεί η Επιτροπή Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων . Το πρώτο είναι το **Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα** (ΔΣΑΠ) το οποίο η Ελλάδα δεν έχει ακόμη επικυρώσει , και το δεύτερο είναι το **Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά , κοινωνικά και πολιτικά δικαιώματα** (ΔΣΟΙΚΠ) που η Ελλάδα κύρωσε με τον ν.1532/85 .Το άρθρο 2 και των δύο συμφώνων εξαγγέλλει την αρχή μη διάκρισης λόγω φύλου , φυλής , χρώματος , γλώσσας , θρησκείας , πολιτικών και άλλων πεποιθήσεων , εθνικής ή κοινωνικής προέλευσης , ιδιοκτησίας ,γεννήσεως ή άλλου καθεστώτος . Το άρθρο 3 , μάλιστα , εξασφαλίζει την ισότητα των δύο φύλων.

Εν συνεχεία , οφείλουμε να αναφερθούμε στην **Οικουμενική Διακήρυξη των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων** η οποία θεωρείται το πρώτο επίτευγμα της Επιτροπής Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων .Στις 10 Δεκεμβρίου του 1948 μετά από 168 τροπολογίες και 1500 ψηφοφορίες , υιοθετήθηκε η Οικουμενική Διακήρυξη

<sup>19</sup> Βλέπε Γιώτα Κραβαρίτου «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας» , 1991, σελ.59

από τα μέλη των Ηνωμένων Εθνών . Η νομική της δεσμευτικότητα ως προς τα κράτη έχει προκαλέσει αντιγνώμεις ,όμως το παγκόσμιο πολιτικό κύρος της είναι αναμφισβήτητο . Τα Ηνωμένα Έθνη δεσμεύονται απ' την Διακήρυξη , αφού γενικά ένας Διεθνής Οργανισμός οφείλει να τηρεί τις πράξεις των οργάνων του . Η Διακήρυξη περιέχει διατάξεις περί κοινωνικών δικαιωμάτων , οι οποίες κατά κανόνα διατυπώνονται με δυνητική ορολογία . Στο άρθρο 2 , συγκεκριμένα , απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω φύλου , φυλής , γλώσσας , θρησκείας , πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων , εθνικής ή κοινωνικής καταγωγής , περιουσίας και γέννησης .

Εν τέλει , το αίτημα της ισότητας μεταξύ των δύο φύλων που δεν έπαψε ποτέ να απασχολεί την διεθνή κοινότητα και να προωθείται από τους διεθνείς οργανισμούς , οδήγησε την Παγκόσμια Συνδιάσκεψη της Κοπενχάγης στην συνομολόγηση της σύμβασης του 1979 «περί κατάργησης των κάθε μορφής διακρίσεων κατά των γυναικών» . Την σύμβαση αυτή υιοθέτησε η Γενική Συνέλευση των Ηνωμένων Εθνών στην Νέα Υόρκη το 1979 . Η Ελλάδα την επικύρωσε με τον νόμο 1949/1991 .

Η **σύμβαση της Νέας Υόρκης του 1979** στο άρθρο 11 αναφέρει ,χαρακτηριστικά , ότι πρέπει να εξασφαλίζεται στην γυναίκα το δικαίωμα να ασκεί επαγγελματική δραστηριότητα χωρίς την συναίνεση του συζύγου ή των γονιών της . Απαιτεί ίσες ευκαιρίες για απασχόληση αλλά και ίση αμοιβή για ίση απασχόληση . Επίσης εξαγγέλλει ισότητα στις κοινωνικές παροχές , την ασφάλιση , την ασφάλεια στους χώρους εργασίας , και συνάμα περιέχει διεξοδική απαρίθμηση ενεργειών που προστατεύουν από τις διακρίσεις στον τομέα της εργασίας εις βάρος των γυναικών λόγω γάμου ή μητρότητας .

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΠΕΜΠΤΟ

### **«ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΕΡΕΥΝΕΣ ΠΟΥ ΚΑΤΑΔΕΙΚΝΟΥΝ ΤΗΝ ΙΣΧΥΟΥΣΑ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ»**

#### **Ι) Η ισχύουσα κατάσταση ως προς την επαγγελματική κατάρτιση των δύο φύλων**

Στην χώρα μας , παρά το γεγονός ότι , η ισότητα των δύο φύλων είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη , ωστόσο η συμμετοχή των γυναικών στην επαγγελματική κατάρτιση τους συναντά αρκετά εμπόδια . Συγκεκριμένα , στο άρθρο 2 του νόμου 1414/1984 ο νομοθέτης εξασφαλίζει την πλήρη ισότητα των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική τους κατάρτιση . Ωστόσο, έρευνες <sup>20</sup> δείχνουν ότι υφίσταται διαχωρισμός των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία . Το κυριότερο επιχείρημα που καθόριζε αυτόν τον διαχωρισμό ήταν το επιχείρημα της «φύσης» . Η γυναίκα προβάλλονταν ,για δεκαετίες ολόκληρες, απ' το κοινωνικό κατεστημένο ως ένα πλάσμα αδύναμο , ευαίσθητο , συναισθηματικό που , κατά συνέπεια, δεν είναι ικανό να διευθύνει , να ασκήσει επαγγέλματα που απαιτούν δυναμισμό και σημαντικές πνευματικές δυνάμεις . Γι' αυτό , οι γυναίκες συγκεντρώνονται , κατά κανόνα , σε ένα περιορισμένο φάσμα παραδοσιακών «γυναικείων» επαγγελμάτων των οποίων οι προοπτικές επαγγελματικής εξέλιξης είναι πολύ μικρές όπως δακτυλογράφοι , νοσοκόμες , γραμματείς . Εύλογη είναι η παρατήρηση της Evelyne Suillerot <sup>21</sup>, γαλλίδας κοινωνιολόγου , ειδικής επί του γυναικείου ζητήματος ,ότι ,δηλαδή, απ' την μία πλευρά θεωρείται λογικό η γυναίκα να εργάζεται ως νοσοκόμα και άρα να καθαρίζει αποκρουστικές πληγές , να περιποιείται ετοιμοθάνατους και να έρχεται αντιμέτωπη με ανθρώπινα πτώματα , ενώ απ' την άλλη πλευρά να υποστηρίζεται πως ο ευαίσθητος συναισθηματικός κόσμος της γυναίκας τραυματίζεται ασκώντας το επάγγελμα του γιατρού ,και δη του χειρουργού .

Στον παρατηρούμενο διαχωρισμό των επαγγελμάτων σε ανδρικά και γυναικεία, οφείλονται κατά ένα μεγάλο ποσοστό οι αρκετά μεγάλες διαφορές μεταξύ των αποδοχών ανδρών και γυναικών. Τα ανδρικά , μάλιστα , επαγγέλματα , εκτός του ότι προσφέρουν συνήθως μεγαλύτερες προοπτικές εξέλιξης απ' ότι τα επαγγέλματα στα οποία απασχολούνται οι γυναίκες , αμείβονται και καλύτερα απ' ότι τα γυναικεία επαγγέλματα .

Η διάκριση των φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση οφείλεται , καταρχήν, σε προκαταλήψεις του παρελθόντος που επιβιώνουν μέχρι σήμερα . Η οικογένεια εξακολουθεί στις μέρες μας να θεωρεί πως τα αγόρια είναι οι μελλοντικοί στυλοβάτες και υπεύθυνοι της συντήρησης των οικογενειών που θα δημιουργήσουν αυτοί , γι' αυτό και τους πιέζουν , περισσότερο απ' ότι πιέζουν τα κορίτσια , να στραφούν στην μόρφωση για να συγκεντρώσουν όσο το δυνατόν περισσότερα εφόδια , τα οποία θα τους εξασφαλίσουν μία πιο επικερδή θέση εργασίας στο μέλλον. Σαφώς στις μέρες μας και τα κορίτσια ωθούνται στη μόρφωση αλλά ίσως με πιο χαλαρό τρόπο αφού υπάρχει το κατάλοιπο των περασμένων χρόνων(ειδικά στην επαρχία)

<sup>20</sup> βλέπε Α. Καραμάνου «Το προφίλ της σύγχρονης εργαζόμενης Ελληνίδας» , όπου αναλύονται στοιχεία από την έρευνα της ΓΣΕΕ «Ο σύγχρονος Έλληνας εργαζόμενος» -ΔΗΜΕΛ Δεκέμβριος 1989- Ιανουάριος 1990.

<sup>21</sup> Βλέπε Τέσσα Δουλκέρη «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία»1986, σελ.64

βάσει του οποίου η πραγματική αποκατάσταση για μία γυναίκα είναι ένας επιτυχημένος γάμος .

Το ότι το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώνεται με το πέρασ των ετών ,και άρα η ποσοστιαία διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στα διάφορα στάδια εκπαίδευσης μειώνεται σημαντικά, φαίνεται από τις έρευνες της ΕΣΥΕ μετά την απογραφή πληθυσμού το 1971 και το 1981 στον κάτωθι πίνακα :<sup>22</sup>

	1971		1981	
	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
Πληθυσμός	3.515.740	3.753.460	3.995.605	4.219.436
Απόφοιτοι στοιχειώδους εκπαίδευσης σε %	57	44,5	57,7	50
Απόφοιτοι μέσης εκπαίδευσης σε %	12,2	9,9	15,8	15,2
Απόφοιτοι τριτοβάθμιας εκπαίδευσης σε %	4,2	1,6	7,8	4,2

Μέσα στη δεκαετία που μεσολάβησε από το 1971 έως το 1981 , μπορούμε να συμπεράνουμε πως ,ναι μεν, το μορφωτικό επίπεδο των γυναικών βελτιώθηκε , όμως το 30% του συνόλου των γυναικών είτε ήταν αγράμματες , είτε είχαν γνώσεις μερικών τάξεων του δημοτικού σχολείου . Οι απόφοιτες γυναίκες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης , μάλιστα , ήταν πολύ λίγες .

Η τελευταία απογραφή που έλαβε χώρα στην Ελλάδα περί τις αρχές του 2001, έδειξε πως το ποσοστό των γυναικών που ακολούθησαν την τριτοβάθμια εκπαίδευση έχει αυξηθεί σημαντικά , αν και οι σπουδές των γυναικών επικεντρώνονται στις κοινωνικές επιστήμες που οι προοπτικές αποκατάστασης και εξέλιξης μέσω αυτών των σπουδών είναι περιορισμένες. Αντίστοιχα οι τεχνικές σχολές κατακλύζονται από αγόρια φοιτητές .

Μία, επίσης , έρευνα της ΕΣΥΕ κατά τη δεκαετία 1981-1990, αποδεικνύει πως οι γυναίκες συγκεντρώνονται σε ορισμένους κλάδους παραγωγής και υπηρεσιών (όπως είναι οι τράπεζες , ο δημόσιος τομέας κτλ ) πέρα από τους παραδοσιακούς κλάδους ,δηλαδή τον αγροτικό τομέα , την υφαντουργία , την εκπαίδευση και άλλους . Ο κάτωθι πίνακας <sup>23</sup> μας δείχνει πως το έτος 1990 το 50% των εργαζομένων γυναικών απασχολούνται στον τριτογενή τομέα , ενώ το 30% στο πρωτογενή .

	1981	1990
Πρωτογενής τομέας (γεωργία , κτηνοτροφία, αλιεία κτλ)	41,6	30,3
Δευτερογενής τομέας (ορυχεία, ηλεκτρισμός ,οικοδομήσεις, δημόσια έργα κτλ )	18,2	17,5
Τριτογενής τομέας (εμπόριο , εστιατόρια , ξενοδοχεία , τράπεζες , δημόσιο κτλ )	40,2	52,2

<sup>22</sup> Βλέπε Πηνελόπη Αγαλλοπούλου «Οι παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις»1992, σελ.32.

<sup>23</sup> Βλέπε Πηνελόπη Αγαλλοπούλου «Παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων στις εργασιακές σχέσεις», 1992, σελ.33.

Η δε απασχόληση των γυναικών στο δευτερογενή τομέα , παρατηρούμε ,ότι από το 1981 έως το 1990 παρουσίασε μείωση . Αυτή η μείωση διογκώνεται με το πέρασ των ετών , γιατί η ελληνική οικονομία δεν είναι αρκετά ανεπτυγμένη σε σύγχρονους κλάδους της δευτερογενούς παραγωγής και άρα η ζήτηση εξειδικευμένων εργατικών χεριών είναι περιορισμένη, και συνεπώς περιορισμένη είναι και η προσφυγή στο γυναικείο φύλο για εργατικά χέρια . Τη τελευταία δεκαετία , όπου πραγματοποιήθηκαν στο ελλαδικό χώρο πολλά δημόσια έργα, όπως οι σταθμοί του μετρό , οι μεγάλες αθλητικές εγκαταστάσεις και τα γήπεδα , πρωταγωνίστησαν άνδρες εργαζόμενοι , Έλληνες ή αλλοδαποί , αφού όπως προείπαμε η επαγγελματική κατάρτιση της Ελληνίδας στον δευτερογενή κλάδο παραγωγής στην Ελλάδα εξακολουθεί να 'ναι περιορισμένη .

Συμπερασματικά , εύλογο είναι να τονίσουμε ότι η διάκριση των δύο φύλων σε ό,τι αφορά την επαγγελματική κατάρτιση , έχει ως αποτέλεσμα την μη πλήρη αξιοποίηση των δυνατοτήτων που υπάρχουν στην Ελλάδα σε εργατικό δυναμικό . Η διαιώνιση αυτού του φαινομένου αποβαίνει σε βάρος της παραγωγής και του εθνικού εισοδήματος .

### Π)Η ισχύουσα κατάσταση κατά την πρόσληψη των δύο φύλων

Το άρθρο 3 του νόμου 1414/84 έχει ως στόχο να καθιερώσει την ισότητα των δύο φύλων , τόσο στα μέσα προσέλευσης των εργαζομένων για εργασία , όσο και στην χρήση κριτηρίων επιλογής απ' τον εργοδότη για την κάλυψη των θέσεων εργασίας στην επιχείρηση του . Αν ο εργοδότης παραβιάσει την απαγόρευση διάκρισης των δύο φύλων σχετικά με την πρόσβαση στην απασχόληση , απειλείται μόνο από διοικητικές κυρώσεις <sup>24</sup> και όχι από αστικές που θα σήμαινε ότι αν ο εργοδότης παραβεί το άρθρο 3 του ν.1414/84 τότε η σύμβαση εργασίας που κατήρτισε είναι άκυρη .

Η ισχύουσα κατάσταση στον χώρο εργασίας δείχνει πως οι εργοδότες , κατά ένα μεγάλο ποσοστό , παραβιάζουν το άρθρο3 του ν.1414/84 αφού δεν διστάζουν να χρησιμοποιούν διαφορετικά κριτήρια επιλογής <sup>25</sup> ή ακόμη να αποφεύγουν την πρόσληψη νέων γυναικών με τον φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης . Βέβαια το γεγονός ότι παραβιάζεται η αρχή ισότητας των δύο φύλων στις προσλήψεις για θέση εργασίας ,αντίκειται στην κείμενη νομοθεσία και έχει ως συνέπεια την ανεργία και υποαπασχόληση ενός αριθμού εργαζομένων , κυρίως γυναικών . Ενδεικτική για το υψηλό ποσοστό ανεργίας , ειδικά των γυναικών, είναι η έρευνα της ΕΣΥΕ για τα έτη 1981έως 1991.Συγκεκριμένα :

Έτη	Εργατικό δυναμικό		Απασχολούμενοι		Άνεργοι	
	άνδρες	γυναίκες	Άνδρες	γυναίκες	άνδρες	Γυναίκες
1981	2.502,6	1.171,5	2.420,9	1.104,9	81,8	66,6
1991	2.494,2	1.471,1	2.371,3	1.271,7	122,8	199,4

Εν τέλει , σε έρευνα<sup>26</sup> που διεξήχθη το έτος 1995 τονίζεται ότι η ραγδαία αύξηση του εργατικού δυναμικού της Ελλάδας τα τελευταία δεκαπέντε χρόνια , ως ένα βαθμό εξηγεί την αύξηση της ανεργίας . Το 1994 , βάσει στοιχείων του ΟΑΕΔ ,

<sup>24</sup> Βλέπε άρθρο 12παρ1 του νόμου 1414/84 όπου «Ο εργοδότης που παραβαίνει τις διατάξεις του νόμου αυτού τιμωρείται με πρόστιμο από 20.000δρχ έως 300.000δρχ .»

<sup>25</sup> Βλέπε Απόφαση ΣτΕ 3217/1977 που αφορούσε αποκλεισμό των γυναικών από τις θέσεις αερολιμενικών και ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας της πολιτικής αεροπορίας.

<sup>26</sup> Βλέπε Εφημερίδα «Το Βήμα» , στο ένθετο «Φάκελος», 5/2/1995

το εγγεγραμμένο δυναμικό της χώρας έφθασε διπλάσιο νούμερο σε σχέση με το εγγεγραμμένο δυναμικό της χώρας κατά το 1980. Παρουσιάστηκε δηλαδή , μία αύξηση που ξεπέρασε το 60% , γεγονός που οφείλεται ,κατά ένα ποσοστό και στην ραγδαία είσοδο των γυναικών στον εργασιακό στίβο . Κοντά στο 10% κινείται το ποσοστό της ανεργίας με υψηλότερο το ποσοστό των νέων και των γυναικών .

### ΠΙ) Η ισχύουσα κατάσταση κατά τη λειτουργία της σχέσης εργασίας

Στα άρθρα 4 και 5 του νόμου 1414/84 προβλέπεται πλήρης ισότητα των φύλων ως προς τους όρους , τις συνθήκες και την αμοιβή εργασίας κατά το στάδιο της λειτουργίας της σχέσης εργασίας. Το άρθρο 4 παρ1 , μάλιστα , επαναλαμβάνει το Συνταγματικό κανόνα της ίσης αμοιβής ανδρών και γυναικών για ίσης αξίας εργασία , που υπάρχει και στο άρθρο 22 παρ1 του Σ. Ωστόσο , ανατρέχοντας στην νομολογία μπορούμε να εντοπίσουμε παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων κατά την λειτουργία της εργασιακής σχέσης . Σειρά από δικαστικές αποφάσεις<sup>27</sup> έκριναν ως ανεπίτρεπτες τις μισθολογικές διακρίσεις εις βάρος των γυναικών που παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες με άνδρες συναδέλφους τους . Στην Επιθεώρηση Εργασίας υποβάλλονται συνεχώς προσφυγές για παραβίαση της αρχής ισότητας κατά την λειτουργία της σχέσης εργασίας , οι οποίες , κατά κύριο λόγο , επιλύονται με μεσολάβηση της Υπηρεσίας , ενώ μόνο λίγες φθάνουν στα δικαστήρια . Ακόμη περισσότερες περιπτώσεις διακρίσεων εις βάρος των εργαζομένων δεν καταγγέλλονται καν , αφού ο φόβος εκδικητικών μέτρων από πλευράς εργοδότη αποθαρρύνει τους εργαζόμενους .

Η πιο εμφανής διάκριση εις βάρος των εργαζομένων , κυρίως γυναικών , κατά την διάρκεια λειτουργίας της εργασιακής σχέσης είναι οι αμοιβές τους . Από τον κάτωθι πίνακα <sup>28</sup> , μπορούμε να δούμε πως εξελίσσεται ο μισθός των υπαλλήλων στο λιανικό εμπόριο , ανάλογα με το φύλο τους .

ΕΤΗ	ΑΝΔΡΕΣ	ΓΥΝΑΙΚΕΣ
1981	23.462	16.084
1985	57.406	42.357
1991	114.130	90.733

Είναι εμφανής , λοιπόν , η δυσμενής διαφορά σε απόλυτα μεγέθη που χαρακτηρίζει , με το πέρασ των ετών , τους μισθούς των εργαζομένων γυναικών στο λιανικό εμπόριο .

Από μία επιπλέον έρευνα της ΕΣΥΕ σχετικά με τους γυναικείους μισθούς στην Ελληνική Βιομηχανία σε ποσοστά επί των αντιστοιχών ανδρικών μισθών , προέκυψε ότι η ποσοστιαία εξέλιξη που σημείωσε , κατά την δεκαετία 1981-1991 , ο μέσος γυναικείος μισθός στους υπαλλήλους της ελληνικής βιομηχανίας κυμαίνεται ανάμεσα στο 56 με 69% επί του μέσου ανδρικού . Η διαφορά μεταξύ μισθών ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να υφίσταται και καταδεικνύεται από τον κάτωθι πίνακα :

ΕΤΗ	ΥΠΑΛΛΗΛΟΙ ΒΙΟΜΗΧΑΝΙΑΣ
1981	56% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1985	63% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1989	68% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ
1991	69% ΕΠΙ ΤΩΝ ΑΝΔΡΙΚΩΝ ΜΙΣΘΩΝ

<sup>27</sup> Βλέπε ΔιοικΕφΑθ 533/1980

<sup>28</sup> Πηγή ΕΣΥΕ , Έρευνα 1981-1991



Συμπερασματικά, μπορούμε να παρατηρήσουμε ότι η διάκριση μισθών ανδρών και γυναικών εξακολουθεί να παραμένει μεγάλη, και μάλιστα, με καταφανή την εκμετάλλευση εις βάρος των εργαζομένων γυναικών. Με το πρόσχημα ότι οι γυναίκες αποδίδουν λιγότερο συγκριτικά με τους άνδρες συναδέλφους τους, οι αποδοχές των γυναικών είναι, συνήθως, μειωμένες. Είναι γεγονός ότι η απόδοση ενός εργαζομένου, είτε είναι άνδρας είτε είναι γυναίκα, θα 'ναι μειωμένη αν έχει προσληφθεί για μια θέση για την οποία δεν επαρκούν οι γνώσεις και η επαγγελματική του κατάρτιση. Συνεπώς, μία γυναίκα που προσελήφθη για μία συγκεκριμένη εργασία, κατόπιν αξιολόγησης και εκτίμησης των προσόντων και των ικανοτήτων της από τον εργοδότη, θα 'ναι εξίσου αποδοτική με τους άνδρες συναδέλφους της και δεν δικαιολογείται να λαμβάνει μειωμένες αποδοχές προεξοφλώντας ότι αποδίδει λιγότερο λόγω φύλου.

#### **IV) Ισχύουσα κατάσταση κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης**

Βάσει του άρθρου 6 του ν.1414/84, απαγορεύεται η καταγγελία της σχέσης εργασίας για λόγους που αναφέρονται στο φύλο και όταν γίνεται ως αντίδραση του εργοδότη λόγω δικαστικής ή άλλης ενέργειας του εργαζομένου που 'χει σκοπό την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις.

Η αρχή ισότητας των δύο φύλων κατά την λήξη της εργασιακής σχέσης παραβιάζεται, καταρχήν, με την θέσπιση διαφορετικού ορίου ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες. Η νομολογία εξέφρασε την άποψη ότι η ρύθμιση κανονισμού που εισάγει διαφορετικό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες συνιστά δυσμενή διάκριση εις βάρος της γυναίκας, η οποία συνταξιοδοτείται νωρίτερα από τους άνδρες συναδέλφους της.

Επιπλέον τα άρθρα 10 παρ1α' του νόμου 1414/84 και 15<sup>29</sup> του νόμου 1483/1984 που στόχο έχουν να προστατεύσουν την γυναίκα εργαζόμενη που εγκυμονεί, από τυχόν απόλυση κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης ή για το χρονικό διάστημα ενός έτους μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της λόγω ασθένειας που οφείλεται στην εγκυμοσύνη ή το τοκετό, παραβιάζονται κατάφωρα από τον εργοδότη. Εκτός του ότι οι εργοδότες είναι συνήθως καχύποπτοι για την πρόσληψη νέων γυναικών από φόβο ενδεχόμενης εγκυμοσύνης και αδειών που αυτή συνεπάγεται, κατορθώνουν με την επίκληση της αόριστης νομικής έννοιας «σπουδαίος λόγος» που αναφέρεται στο άρθρο 15 του ν.1483/84<sup>30</sup> να κρίνονται ως έγκυρες, από τα δικαστήρια, οι καταγγελίες συμβάσεων εργασίας που έγιναν κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης ή μέσα στο ένα έτος μετά τον τοκετό.

Σύμφωνα με στοιχεία του ΟΑΕΔ<sup>31</sup> οι εργοδότες που απασχολούν γυναίκες, μηχανεύονται, κάποιες φορές, διάφορους τρόπους για να τις απομακρύνουν λόγω εγκυμοσύνης ή μείωσης της απόδοσης τους λόγω τοκετού, με άμεση συνέπεια τα τελευταία έτη η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας να συνοδεύεται από μείωση του ρυθμού γεννητικότητας.

#### **V) Διόγκωση των άτυπων μορφών εργασίας, όπου απασχολούνται, κυρίως, γυναίκες**

<sup>29</sup> Βλέπε Δημήτρη Ζερδελή « Το δίκαιο της καταγγελίας», 2<sup>η</sup> έκδοση, σελ.455-457

<sup>30</sup> Βλέπε άρθρο 15 ν.1483/84 όπου «απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά την 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, ΕΚΤΟΣ ΑΝ ΥΠΑΡΧΕΙ ΣΠΟΥΔΑΙΟΣ ΛΟΓΟΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ»

<sup>31</sup> Βλέπε Β.Δαμόφλη «Προώθηση της απασχόλησης και της επαγγελματικής κατάρτισης των γυναικών», 1991, σελ.43.

Σύμφωνα με επίσημη στατιστική της ΕΣΥΕ το έτος 1991 παρουσιάζονταν ως οικονομικά ενεργό το 35% του γυναικείου πληθυσμού . Η αλήθεια ,ωστόσο , είναι ότι ένα αρκετά μεγάλο ποσοστό γυναικών εργάζεται εποχιακά ή και σε μόνιμη βάση σε άτυπες μορφές απασχόλησης . Τέτοιες είναι η σύμβαση ορισμένου χρόνου , η μερική απασχόληση , η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι .

Οι γυναίκες έχουν το προβάδισμα στην μερική απασχόληση (δηλαδή εργάζονται ως δακτυλογράφοι , τηλεφωνήτριες , baby- sitters ,αποκλειστικές νοσοκόμες ) αλλά και στην ευκαιριακή απασχόληση (επί παραδείγματι, οργανώνουν επιδείξεις καλλυντικών ή ειδών οικιακής χρήσης σε φιλικά σπίτια )γεγονός που διαιωνίζει την προκατάληψη ότι η γυναικεία εργασία έχει χαρακτήρα συμπληρωματικό .

Ειδικά για την εργασία «φασόν», που είναι η εργασία στο σπίτι με το κομμάτι , δεν έχει επιτευχθεί μέχρι στιγμής κάποια ικανοποιητική καταμέτρηση των απασχολουμένων σ' αυτή τη μορφή εργασίας . Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις εκτιμούν ότι το μεγαλύτερο ποσοστό των απασχολουμένων εκεί ,είναι γυναίκες . Αυτή η μορφή απασχόλησης όμως, δημιουργεί μια σκόρπια εργατική τάξη με αμφίβολο νομικό καθεστώς και με ιδιαίτερες συνθήκες εργασίας . Οι βασικές και κατακτημένες στον βιομηχανικό κόσμο ,πριν από τον πρώτο παγκόσμιο πόλεμο ,συνθήκες εργασίας όσον αφορά το οχτάωρο ή ακόμη και την Κυριακή αργία, δεν ισχύουν για τις γυναίκες που δουλεύουν με το κομμάτι στο σπίτι . Πέραν της αμοιβής που έχουν συμφωνήσει κατά τεμάχιο , δεν έχουν άλλο δικαίωμα . Δεν μπορούν να πάρουν άδεια , επίδομα αδείας , αποζημίωση αν ο εργοδότης πάψει να τους δίνει δουλειά , επιδόματα και προσαυξήσεις λόγω νυχτερινής εργασίας κατά τις Κυριακές και τις αργίες , για τις υπερωρίες ,δεν λαμβάνουν τα δώρα Χριστουγέννων και του Πάσχα , δεν έχουν ασφάλιση , ιατρική περίθαλψη , ούτε σύνταξη <sup>32</sup> .

#### **VII)Μορφές βίας στον εργασιακό χώρο που υφίστανται , κυρίως , οι γυναίκες**

Καθημερινά στον εργασιακό στίβο λαμβάνουν χώρα αδικήματα που παραβιάζουν θεμελιώδη δικαιώματα , κυρίως, των γυναικών εργαζομένων . Η αξιοπρέπεια της γυναίκας στους χώρους εργασίας θίγεται με πολλούς τρόπους , όμως οι προσβολές που δέχεται συνήθως καταπνίγονται, εξαιτίας του φόβου τους μήπως δεν προαχθούν ή μήπως απολυθούν ή μετατεθούν ή λόγω της ντροπής που αισθάνονται .

Οι προσβολές που συνήθως δέχεται μία γυναίκα στον χώρο εργασίας είναι πολλών ειδών ,όπως παρενόχληση , λεκτική προσβολή , υποτίμηση της προσωπικότητας της , ανεπιθύμητη οικειότητα , ή ακόμα σεξουαλικός εκβιασμός . Πρόκειται για ένα φαινόμενο πολύπλοκο που προέρχεται από τις σχέσεις εξουσίας ανάμεσα στα φύλα και που βρίσκει έδαφος πρόσφορο για να συντηρηθεί μέσα στον χώρο εργασίας .

Οι γυναίκες θεωρούνται συχνά στον χώρο εργασίας ως «ελκυστικά αντικείμενα»<sup>33</sup> και ως προορισμένες για τις δευτερεύουσες και υποβαθμισμένες εργασίες , οπότε ο άνδρας προϊστάμενος δράττεται της ευκαιρίας να ασκεί εξουσία πάνω τους και να επιδεικνύει την ισχύ του .

**Έρευνα του 1984** στις χώρες της ΕΟΚ έδειξε ότι επτά στις δέκα γυναίκες έχουν άνδρα προϊστάμενο , και ότι τα θύματα σεξουαλικού εκβιασμού είναι τρισήμισι φορές παραπάνω σε περιπτώσεις που οι γυναίκες εργαζόμενες είχαν στο παρελθόν υπάρξει άνεργες και φοβούνται μήπως χάσουν την δουλειά τους . Τα πορίσματα αυτής της έρευνας μας δείχνουν ότι τα φαινόμενα αυτά συνδέονται αφενός με την

<sup>32</sup> Βλέπε Γενική Γραμματεία Ισότητας των δύο φύλων «Δικαιώματα και υποχρεώσεις της εργαζόμενης γυναίκας στην μισθωτή εργασία», 1985, σελ.69

<sup>33</sup> Βλέπε Γιώτα Κραβαρίτου «Εργασία και δικαιώματα της γυναίκας»,1991, σελ.98

αντίληψη ότι η γυναίκα έχει κατώτερη θέση στον χώρο εργασίας και αφετέρου με την μη αποδοχή του ρόλου της γυναίκας εργαζόμενης .

Στις ΗΠΑ υπάρχει πλούσια νομολογία των δικαστηρίων σε θέματα σεξουαλικού εκβιασμού στον εργασιακό χώρο , ενώ στην Αγγλία τα Συνδικάτα έκαναν έρευνες σε κλάδους που απασχολούν υψηλό ποσοστό γυναικών που έδειξαν ότι το 50% έως 70% των γυναικών έχουν υποστεί προσβολή στον χώρο όπου εργάζονται . Μάλιστα τα Αγγλικά Συνδικάτα οργάνωσαν καμπάνιες πληροφόρησης των γυναικών και συνάμα δημοσίευσαν κανόνες συμπεριφοράς που προσάδουν στο Βρετανικό σύστημα εργασιακών σχέσεων και εργατικού δικαίου .

Εν κατακλείδι , εύλογο θα ήταν να αντιμετωπιστούν με μεγαλύτερη προσοχή από το ελληνικό δίκαιο , οι προσβολές που θίγουν την αξιοπρέπεια της γυναίκας εργαζομένης και το δικαίωμα της για ισότητα . Βέβαια η γυναίκα που θίγεται μπορεί να καταγγείλει το γεγονός στο σωματείο , στα γραφεία ισότητας ή στον επιθεωρητή εργασίας . Ακόμη , εφόσον , θίγεται η αξιοπρέπεια και ο σεβασμός της προσωπικότητας της μπορεί να προσφύγει στα δικαστήρια επιζητώντας να πάψει στο μέλλον η προσβολή ή ζητώντας χρηματική ικανοποίηση για ηθική βλάβη . Οι ισχύουσες διατάξεις δεν είναι ικανοποιητικές γιατί είναι γενικές .Είναι ,μάλλον, αναγκαία μία ειδική ρύθμιση για τις διάφορες ειδικές μορφές βίας που υφίστανται οι γυναίκες στον χώρο εργασίας.

## ΚΕΦΑΛΑΙΟ ΕΚΤΟ ΝΟΜΟΛΟΓΙΑ

### ΔΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΛΛΗΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ :

→ **Μον.Πρωτ.Αθηνών απόφαση 6000/1977:** Η συγκεκριμένη απόφαση ήταν ιδιαίτερα θετική για την αλλαγή της νοοτροπίας περί ισότητας των φύλων στην εργασία, αφού ενομολόγησε ότι, από το άρθρο 4παρ2 του Σ που ορίζει ότι «Έλληνες και Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις» αλλά και από τους όρους της 100/1951 Διεθνούς Σύμβασης της Γενεύης «περί ισότητας της αμοιβής μεταξύ αρρένων και θηλέων εργαζομένων, δι' εργασίαν ίσης αξίας» η οποία έχει κυρωθεί με τον ν.46/1976 και αποτελεί εσωτερικό δίκαιο, ΑΒΙΑΣΤΑ προκύπτει ότι η διάκριση που θεσπίζεται από τις παραπάνω διατάξεις του Οργανισμού της εναγομένης (Α.Ε Τραπεζής της Ελλάδος) σε βάρος των εγγάμων υπαλλήλων της, είναι παράνομη, αντίθετη τόσο ως προς την συνταγματική διάταξη, όσο και την διεθνή σύμβαση – νόμο 46/1975 και επομένως άκυρη, δηλαδή νομικά ανύπαρκτη (ΑΚ 174,180), αφού για τους εγγάμους άνδρες υπαλλήλους, οι οποίοι έχουν αντίστοιχο βαθμό στην ιεραρχία με τις έγγαμες γυναίκες υπαλλήλους, είναι φανερό ότι προσφέρουν εργασία ίσης αξίας, δεν θεσπίζεται κανένας περιορισμός ως προς την χορήγηση του επιδόματος γάμου, ούτε από το ύψος του βαθμού τον οποίου έχουν, ούτε από το ύψος των τυχόν εισοδημάτων των συζύγων τους.

→ **ΣτΕ 3217/77,(Τμ. γ'),ΤοΣ 1978, 459 :**Εν προκειμένω το ΣτΕ ασχολείται με την προϋπόθεση που είχε τεθεί για διορισμό και η οποία ήταν «το άρρεν φύλο».

→ **Ειρ.Αθ 1363/75 :**Η συγκεκριμένη απόφαση πραγματεύεται την απαγόρευση στην έγγαμη γυναίκα να εμπορευείται χωρίς την συναίνεση του συζύγου της (άρθρο 4ΕΝ).

→ **ΣτΕ 3217/77 ,(Τμ. γ'),ΤοΣ 1977,459 (461):**Εδώ το ΣτΕ θεώρησε αντισυνταγματικές τις διατάξεις νόμου με τις οποίες αποκλείονται οι γυναίκες από τις θέσεις αερολιμενικών και ελεγκτών εναέριας κυκλοφορίας. Χαρακτηριστικά ορίζει ότι «Ο αποκλεισμός των γυναικών από τας ως είρηται θέσεις ...είναι όλως αυθαίρετος,μη δικαιολογούμενος εξ ιδιαιτέρων συνθηκών ή αναγκών της υπηρεσίας ...».

→ **ΣτΕ 545/63:**Εδώ το ΣτΕ θεώρησε αντισυνταγματικές τις διατάξεις νόμου με τις οποίες θεσπίζεται διαφορετικός χρόνος συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, υπαλλήλων του ΙΚΑ (65<sup>ο</sup> και 60<sup>ο</sup> έτος αντίστοιχα) ή διαφορετικός χρόνος καταγγελίας από τον εργοδότη ((65<sup>ο</sup> και 60<sup>ο</sup> έτος αντίστοιχα)<sup>34</sup>

→ **ΣτΕ 251/79 Πρακτικό , Το Σ 1979, 182:** Το ΣτΕ θεωρεί αντισυνταγματική και την αδικαιολογήτως προνομιακή μεταχείριση των γυναικών.

→ **ΔιοικΕφαθ 111/1991:** Είναι ιδιαίτερα χαρακτηριστική η απόφαση αυτή η οποία, πραγματευόμενη το ζήτημα των όρων και προϋποθέσεων συμμετοχής των γυναικών στη Στρατιωτική Σχολή Αξιωματικών Σωμάτων (Στρατιωτική Ιατρική), έκρινε ότι η συμμετοχή αυτή πρέπει να γίνεται με τις ίδιες προϋποθέσεις και με τους αυτούς όρους που ισχύουν για τους άνδρες υποψηφίους, επειδή αυτό επιβάλλεται από λόγους δημοσίου συμφέροντος, σύμφωνα με τους οποίους οι προοριζόμενοι να καταλάβουν τις θέσεις στρατιωτικών ιατρών κλπ διαθέτουν εκτός από την κατάλληλη επιστημονική κατάρτιση και ανάλογη σωματική αντοχή και υγεία.

→ **ΣτΕ 870/1995 και ΣτΕ 5645/1996 :**Εδώ το ΣτΕ πραγματεύεται σε δύο του αποφάσεις, νομοθετικές διατάξεις που αφορούν κάλυψη δημόσιων θέσεων, η οποία γινόταν κατά το παρελθόν είτε μόνον από άνδρες, είτε μόνον από γυναίκες και που

<sup>34</sup> Βλέπε σχετικά και την ΑΠ 1935/88, Το Σ 1989, 461.

δίδουν τώρα εξουσιοδότηση στη Διοίκηση να καθορίζει ,φερειπειν, το ποσοστό των εισαγομένων κατ' έτος ανδρών στη Σχολή Αξιωματικών Νοσηλευτικής αλλά και των εισαγομένων γυναικών στις σχολές της ΕΛΑΣ . Το Δικαστήριο έκρινε ως αντισυνταγματικές τις σχετικές διατάξεις που επέτρεπαν αποκλίσεις από την αρχή ισότητας των φύλων , χωρίς οι τελευταίες να δικαιολογούνται από αποχρώντες λόγους , αναγόμενους είτε στην ανάγκη μείζονος προστασίας της γυναίκας , και μάλιστα σε θέματα της μητρότητας , του γάμου και της οικογένειας , είτε σε καθαρώς βιολογικές διαφορές που επιβάλλουν τη λήψη ιδιαίτερων μέτρων ή τη διάφορη μεταχείριση εν όψει του αντικειμένου της υπό ρύθμιση σχέσεως .

→**ΣτΕ 3254-3260/1982, 3879-3883/1982,422-424/1983 και 1328/1983:** Με τις συγκεκριμένες αποφάσεις του το ΣτΕ ακύρωσε πράξεις κατάταξης γυναικών δημόσιων υπαλλήλων σε θέσεις δακτυλογράφων με την αιτιολογία ότι έγινε επίκληση μη νόμιμου κριτηρίου , όπως είναι η διαφορά φύλου . Οι πράξεις αυτές περιείχαν γενική αιτιολογία ότι τις θέσεις δακτυλογράφων κατά παράδοση κατέχουν γυναίκες , γιατί η φύση της εργασίας προσιδιάζει στο χαρακτήρα και τις ιδιότητες των γυναικών .

→**ΔιοικΕφαθ 312/1983, Το Σ 1985,59:**Εδώ το Διοικητικό Εφετείο Αθηνών ακύρωσε πράξεις τοποθέτησης δασκάλων σε θέσεις που είχαν κατανεμηθεί κατά φύλο .

→**ΜΠρΘεσ 342N/1989 ΕΕΔ 49,270:** η απόφαση του Μονομελούς Πρωτοδικείου Θεσσαλονίκης δέχτηκε ότι η διενέργεια πρόσληψης μετά από διαγωνισμό , με βάση χωριστούς πίνακες επιτυχόντων ανδρών και γυναικών συνιστά απαγορευμένη , κατά τις διατάξεις των άρθρων 3 και 6 της Οδηγίας ΕΟΚ 76/207 και του άρθρου 3 του ν.1414/84 , διάκριση , αφού καταλήγει στην προνομιακή πρόσληψη ανδρών επιτυχόντων απλώς και μόνο λόγω του φύλου τους , χωρίς κανένα άλλο αξιολογούμενο κριτήριο υπεροχής τους . Ανάλογη είναι και η **ΜΠρΘεσ 226/1989** .

→**ΕφΘεσ 2886/1990 ΔΕΝ 47, 825 και ΕΕΔ 50, 567 που εκδόθηκε επί της ΜΠρΘεσ 226/1989** , την οποία και εξαφάνισε : Το εφετείο Θεσσαλονίκης στην απόφαση του 2886/1990 υποστηρίζει ότι η κατάρτιση δύο πινάκων επιτυχίας στο διαγωνισμό , κατά φύλο , δεν αντιβαίνει στην αρχή της ισότητας ανδρών και γυναικών στις εργασιακές σχέσεις .

→**ΜΠρΚαλ 64/1987, Εφαθ 11931/1987, 4162/1987και 9372/1990, ΣτΕ 748/1987:**Στις συγκεκριμένες αποφάσεις τα οικογενειακά επιδόματα θεωρείται ότι αποτελούν «αμοιβή» και πρέπει να παρέχονται χωρίς διάκριση φύλου . Αναφέρουν , επίσης , ότι επιβάλλεται η χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στο ακέραιο σε καθένα από τους εργαζομένους σύζυγους, όταν και οι δύο σύζυγοι θεμελιώνουν , ο καθένας για το πρόσωπο του , τις ουσιαστικές προϋποθέσεις λήψης του .

→**Ολομ.ΑΠ 37,38,39/1990, ΕΕΔ 50, 421 επ. :** Σύμφωνα με την κρίση της πλειοψηφίας της Ολομέλειας του Αρείου Πάγου , δεν ενέχει διάκριση φύλου η χορήγηση οικογενειακού επιδόματος στις εργαζόμενες γυναίκες κάτω από προϋποθέσεις που δεν απαιτούνται για τους άνδρες συναδέλφους τους , με το αιτιολογικό ότι το επίδομα οικογενειακών βαρών δεν αποτελεί αμοιβή .

→**ΔιοικΕφαθ 533/1980, ΜΠρΑθ 4087/1981 , ΜΠρΑθ 5259/1982, ΑΠ (Ολομ.) 348/1985:**Σε αυτές τις δικαστικές αποφάσεις κρίθηκε ότι είναι ανεπίτρεπτες οι μισθολογικές διακρίσεις σε βάρος των γυναικών , που παρείχαν τις ίδιες υπηρεσίες με τους άνδρες συναδέλφους τους .

→ **ΑΠ 1935/1988 ΕΕΔ 48,411 και ΕΕΝ 1989,913 :**Εδώ υποστηρίχθηκε η άποψη ότι η ρύθμιση κανονισμού , με την οποία εισάγεται διαφορετικό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης των εργαζομένων γυναικών (60 έτη )από εκείνο των ανδρών (65 έτη )συνιστά δυσμενή διάκριση σε βάρος της γυναίκας , αφού η γυναίκα δεν έχει την

δυνατότητα να παραμείνει στην εργασία της και μετά την συμπλήρωση του 60<sup>ου</sup> έτους , εφόσον το επιθυμεί , ώστε να μην υποστεί περιουσιακή μείωση ή να χάσει την ικανοποίηση που της προσφέρει η εργασία της .

→ **Εφαθ 3354/1988, ΑΠ 353/1989** : Εδώ με την επίκληση του «σπουδαίου λόγου» θεωρήθηκαν έγκυρες οι καταγγελίες σύμβασης εργασίας που έγιναν κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης ή μέσα στο χρονικό διάστημα του ενός έτους μετά τον τοκετό .

→ **Πρωτ. Αθηνών 14567/1952**: Η εν λόγω απόφαση ορίζει ότι κατά το διάστημα της άδειας τοκετού , ο εργοδότης δεν δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας , ενώ τυχόν καταγγελία του από την αιτία αυτή είναι άκυρη γιατί είναι αντίθετη στο άρθρο 281ΑΚ .

→ **Πρωτ. Αθηνών 1365/1953, ΑΠ 190/1948**: Εδώ ορίζεται ότι αν η επίτοκη , κατά τη διάρκεια ή μετά τη λήξη της νόμιμης άδειας της τοκετού , ασθενήσει , είτε από τον τοκετό είτε από άλλη οποιαδήποτε αιτία , έχει δικαίωμα να απουσιάσει νόμιμα πέρα από την άδεια τοκετού , κατά τα χρονικά όρια βραχείας διαρκείας ασθενείας , του άρθρου 3 του ν. 4558/1930 , και μόνο αν τα υπερβεί , είναι δυνατόν να θεωρηθεί κατά τας περιστάσεις , ότι αυτή έλυσε μονομερώς τη σύμβαση εργασίας .

→ **ΔΔΔΔ Αθηνών 10/1976** : Η απόφαση αυτή του Δευτεροβάθμιου Διοικητικού Διαιτητικού Δικαστηρίου Αθηνών , θέσπιζε επίδομα γάμου 5% στους εργαζομένους , ανεξαρτήτως φύλου , με την προϋπόθεση ότι ο άλλος σύζυγος δεν εργάζεται ή δεν συνταξιοδοτείται . Με την **9/1978 ΔΔΔΔ** έγινε διεύρυνση ως προς τους άνδρες δικαιούχους του επιδόματος , με την κατάργηση μόνο ως προς αυτούς της προϋπόθεσης να μην εργάζεται ή να μην παίρνει σύνταξη η σύζυγος . Μάλιστα , η απόφαση **100/1979** αύξησε το ποσοστό σε 10%. Έπειτα με τη εθνική γενική συλλογική σύμβαση εργασίας των ετών 1984, 1985, 1986 , 1988 επήλθε σταδιακά η εξίσωση των εργαζομένων γυναικών και ανδρών , ως προς την χορήγηση του επιδόματος γάμου .

→ **Μ.Πρ. Αθ 4087/1981, 5259/1982 , 1947/1983**: Τα συγκεκριμένα πολιτικά δικαστήρια έκριναν ανίσχυρες και ανεφάρμοστες τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζόμενων γυναικών , που προέκυπταν από την εφαρμογή των συλλογικών ρυθμίσεων εργασίας εφαρμόζοντας τις υπερνομοθετικές διατάξεις του άρθρου 2 και 1 εδ. β' της διεθνούς Σύμβασης της Ρώμης .

→ **Μ.Πρ. Καλ 64/1987** : Με την απόφαση αυτή έγινε δεκτή αγωγή έγγαμης εργαζομένης με αντικείμενο το επίδομα οικογενειακών βαρών , το οποίο δεν της καταβάλλονταν βάσει της σ.σ.ε των ξενοδοχοϋπάλληλων της 27/4/1987 , που παρέπεμπε στην ε.γ.σ.σ.ε . Το Πρωτοδικείο έκρινε ότι η εις βάρος των γυναικών διάκριση που περιέχει η ρύθμιση αυτή αντίκειται στα άρθρα 4 παρ. 2, 22 παρ. 1 Σ και 119 ΣυνθΕΟΚ, και συνεπώς δικαιούνται και οι έγγαμες εργαζόμενες το επίδομα αδιακρίτως , δηλαδή χωρίς να ερευνάται η ύπαρξη και άλλων προϋποθέσεων , πλην της έγγαμης κατάστασης τους .

→ **Εφαθ 10362/1986**: Εδώ το Εφετείο έκρινε ότι οι διατάξεις διαιτητικών αποφάσεων με τις οποίες καθορίζονταν για τις γυναίκες εργαζόμενες επί πλέον προϋποθέσεις σε σχέση με τους άνδρες για τη χορήγηση επιδομάτων γάμου και τέκνων και συγκεκριμένα η προϋπόθεση να είναι ο άνδρας αποδεδειγμένα ανίκανος για εργασία ή να μην έχει την δυνατότητα να συντηρεί την οικογένεια του από λόγους ανώτερης βίας , ήταν αντίθετες με το άρθρο 22 παρ. 1 του Συντάγματος , τη Δ.Σ 100 και το άρθρο 119 της συνθήκης της Ρώμης , που θεσπίζουν την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών .

→ **Εφαθ 6315/1987**: Η απόφαση αυτή κάνει δεκτό εν μέρει , αίτημα αγωγής έγγαμης εργαζομένης για το οικογενειακό επίδομα , βασιζόμενη στο άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ ,

κρίνοντας ότι το επίδομα αυτό αποτελεί «όφελος» κατά την έννοια της διάταξης αυτής, η οποία, μετά την είσοδο της Ελλάδας στην ΕΟΚ (1/1/1981) έχει άμεση εφαρμογή και στην ελληνική έννομη τάξη.

→ **Εφαθ 11931/1987**: Η σ.σ.ε της 2/5/1984 των εργατοτεχνιτών βαφείων, καθαριστηρίων, πλυντηρίων προέβλεπε τη χορήγηση επιδόματος γάμου, με προϋποθέσεις παρόμοιες με εκείνες της δ.δ που αποτέλεσε αντικείμενο της ΣτΕ 748/1987. Το Εφετείο έκανε δεκτό σχετικό αίτημα αγωγής έγγαμης εργαζόμενης, με βάση το άρθρο 4παρ5 του ν1414/84 και με σκεπτικό παρόμοιο με του ΣτΕ.

→ **ΑΠ 1465/1980**: Εδώ ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι εφόσον ο άνδρας έφερε τα βάρη του γάμου (ίσχυε το παλιό άρθρο του ΑΚ1398), η διάκριση σε βάρος των γυναικών, ως προς τα οικογενειακά επίδομα ήταν επιτρεπτή. Ειδικά η **ΑΠ 495/1986** δέχτηκε ότι από τη φύση του το οικογενειακό επίδομα συνιστά προσαύξηση του μισθού του εργαζομένου για ειδικό σκοπό, δηλαδή για την αντιμετώπιση των αυξημένων αναγκών της οικογενείας με ανήλικα τέκνα και άρα μόνο ένας από τους συζύγους δικαιούται να το λάβει, μετά από συμφωνία που θα γίνει μεταξύ τους. Η ολομέλεια του ΑΠ στην απόφαση της **39/1990** διέκρινε τη φύση του οικογενειακού επιδόματος ανάλογα με τη χρονική περίοδο που καταβάλλονταν. Άρα προ του 1983 δεν συνιστά διάκριση βασιζόμενη στο φύλο, υπό την έννοια του άρ.119 της συνθήκης της Ρώμης λόγω του «ειδικού σκοπού» της καταβολής του.

→ **ΕφΠειρ 1172/1986**: Η απόφαση αυτή επικυρώνει πρωτόδικη απόφαση που έκανε δεκτή αγωγή γυναίκας χημικού-βιολόγου, απασχολούμενης με σχέση ιδιωτικού δικαίου σε νοσοκομείο, για την καταβολή επιδόματος ανθυγιεινής εργασίας. Η εις βάρος της σχετική διάκριση πήγαζε από δ.α του 1982 και συνεπώς η διαφορά ενέπιπτε στο πεδίο εφαρμογής του άρθρου 119 ΣυνθΕΟΚ.

→ **ΑΠ 593/1950**: Η εν λόγω απόφαση αναφέρεται στο ότι κατά το διάστημα της άδειας τοκετού, ο εργοδότης δεν δικαιούται να καταγγείλει τη σύμβαση εργασίας, και τυχόν καταγγελία από την αιτία αυτή, είναι άκυρη.

→ **ΣτΕ 520/1983**: Η συγκεκριμένη απόφαση αναφέρεται στην ανισότητα των αμοιβών λόγω φύλου.

#### **ΠΙΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΕΘΝΙΚΩΝ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΩΝ ΔΙΑΦΟΡΩΝ ΚΡΑΤΩΝ:**

→ **ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ**<sup>35</sup>: Μία δημόσιος υπάλληλος του Υπουργείου Εσωτερικών που εργάζονταν σε τμήμα που απαιτούσε εργασία με πλήρες ωράριο, ζήτησε μετά την γέννα του δεύτερου παιδιού της, να εργάζεται με μειωμένο ωράριο. Η ίδια, έχοντας μόνη της αναλάβει τις οικογενειακές υποχρεώσεις, αναγκάστηκε να πάρει άδεια άνευ αποδοχών και μάλιστα, μεγάλης διάρκειας. Η αίτηση που είχε κάνει, απορρίφθηκε και γι' αυτό προσέφυγε στο Εργατοδικείο, ισχυριζόμενη ότι υφίστατο η ίδια διάκριση κατά παράβαση του νόμου του 1975 «σχετικά με τη διάκριση βάσει φύλου». Το Εργατοδικείο έκρινε ότι το Υπουργείο Εσωτερικών οδηγούσε σε μειονεκτική θέση τις γυναίκες, και σύμφωνα με την έννοια του νόμου 1975 ήταν υπεύθυνο για αδικαιολόγητη διάκριση που βασιζόταν στο φύλο. Όπως ανέφερε η απόφαση, πολύ λίγες γυναίκες μπορούν να συμμορφωθούν στην υποχρέωση της εργασίας με πλήρες ωράριο σε σύγκριση με τους άνδρες.

→ **ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ**<sup>36</sup>: Μία επιχείρηση είχε ως πρακτική να μην παραχωρεί άδεια, σε περίπτωση πρόσκαιρης ανικανότητας για εργασία, σε υπάλληλο που δεν είχε συμπληρώσει ένα χρόνο υπηρεσίας. Κατ' αυτόν τον τρόπο μεταχειρίζονταν διαφορετικά τις γυναίκες υπαλλήλους, οι οποίες έμεναν έγκυες, απ'

<sup>35</sup> COUR D' APPEL DU TRAVAIL, Arrêt du 11 Juin 1984, Industrial Relations Law Reports (LONDRES), 1984, p.299, RIT, Vol.125, No 1(1986) p.65.

<sup>36</sup> ΑΝΩΤΑΤΟ ΔΙΚΑΣΤΗΡΙΟ ΜΟΝΤΑΝΑΣ, Απόφαση 28/12/1984, FAIR EMPLOYMENT PRACTICES, Ουάσιγκτον, DC, τόμ.36, σ.1010 από RIT, 1986, τόμ.125, σ.65.

ότι τους υπόλοιπους υπαλλήλους . Για τις γυναίκες , δηλαδή , υπήρχε ένας πρόσθετος κίνδυνος απόλυσης , στον οποίο οι άνδρες υπάλληλοι δεν ήταν εκτεθειμένοι . Το Ανώτατο Δικαστήριο της Μοντάνας έκρινε ότι με την πρακτική αυτή , γίνονταν διάκριση εις βάρος των γυναικών υπαλλήλων .

**→ΓΑΛΛΙΑ:**<sup>37</sup>Ο κάτοχος διπλώματος του Steward έκανε αίτηση να προσληφθεί ως αεροσυνοδός σε μια αεροπορική εταιρεία . Η εν λόγω εταιρία απέρριψε την υποψηφιότητα του , ισχυριζόμενη ότι αναζητούσε αποκλειστικά γυναικείο προσωπικό . Ο ενδιαφερόμενος έκανε μήνυση κατά της αεροπορικής εταιρείας για διάκριση που βασίζεται στο φύλο , ως προς τις προσλήψεις . Η εταιρία κρίθηκε ένοχη για παράβαση του 416-3 του Ποινικού Κώδικα , αλλά απαλλάχθηκε από την ποινή και καταδικάστηκε να πληρώσει μια μικρή αποζημίωση στον ενδιαφερόμενο για ζημιές και τόκους . Ο λόγος για την χαμηλή αποζημίωση ήταν το ότι η εταιρία προσέλαβε μόνο 5 από τις 60 υποψηφιότητες και συνεπώς το ότι ο ενδιαφερόμενος που έκανε την μήνυση είναι άνευ εργασίας , δεν μπορεί να αποδοθεί στην απόφαση της αεροπορικής εταιρείας να απορρίψει την αίτηση του .

**→ΙΤΑΛΙΑ:**<sup>38</sup>Το άρθρο ενός κανονισμού εργασίας που ίσχυε από το 1972 σε μία δημόσια επιχείρηση ,όριζε ότι η ηλικία σύνταξης ήταν 60ετών για τους άνδρες και 55ετών για τις γυναίκες .Μία εργάτρια που επιθυμούσε να εργάζεται και μετά το όριο αυτό , αφού είχε ήδη ξεπεράσει την ηλικία των 55 και άρα είχε συνταξιοδοτηθεί , κατέφυγε στη δικαιοσύνη . Το εφετείο έκρινε ότι το άρθρο του κανονισμού με το οποίο η γυναίκα παίρνει την σύνταξη της νωρίτερα απ' τον άνδρα συνάδελφο της είναι παράνομο γιατί προξενεί ζημία στην ανάπτυξη της καριέρας της γυναίκας και στην απόκτηση διαφόρων παροχών και αποζημιώσεων .

**→ΙΑΠΩΝΙΑ:**Σ' ένα εργοστάσιο αυτοκινήτων οι γυναίκες εργαζόμενες έπρεπε να αποχωρούν 5χρόνια νωρίτερα απ' ότι οι άνδρες συνάδελφοι τους . Μία εργαζόμενη που αναγκάστηκε να αποχωρήσει από την δουλειά της , αμφισβήτησε την ισχύ της διάταξης αυτής , αφού όπως υποστήριξε καθιερώνει μια απαράδεκτη διάκριση . Το Ανώτατο Δικαστήριο του Τόκιο, με απόφαση του στις 12/3/1979(RIT 1980,σελ.86) κήρυξε τη διάταξη άκυρη και καταδίκασε την επιχείρηση να πληρώσει τους μισθούς από της ημερομηνίας λύσης της σχέσης εργασίας και της χρονολογίας κατά την οποία η εργαζόμενη θα αποχωρούσε αν ήταν άνδρας .Όπως τόνισε , η ισότητα ανδρών και γυναικών είναι θεμελιώδης αρχή του δικαίου και το αν οι γυναίκες πρέπει να εργάζονται ή όχι , δεν θα κριθεί από τον εργοδότη .

**→ΕΛΒΕΤΙΑ:**Μία διδασκάλισσα αμφισβήτησε την ισχύ μιας πρακτικής , η οποία ακολουθείται στο καντόνι του Neuchatel ,σύμφωνα με την οποία οι άρρενες συνάδελφοι της αμείβονται καλύτερα .Το Ομοσπονδιακό Δικαστήριο<sup>39</sup> την δικαίωσε .

**→ΓΕΡΜΑΝΙΑ**<sup>40</sup>:Στην Δυτική Γερμανία η συλλογική σύμβαση των εργαζομένων σ' ένα ορυχείο προέβλεπε , την καταβολή οικογενειακού επιδόματος στους έγγαμους που βαρύνονταν με τη συντήρηση της οικογενείας .Μία υπάλληλος , η οποία συντηρούσε ένα παιδί και τον άνεργο σύζυγο της προσέφυγε στη δικαιοσύνη .Το δικαστήριο έκρινε ως αντίθετο με την αρχή της ισότητας το να καταβάλλεται το οικογενειακό επίδομα μόνο στους άνδρες υπαλλήλους και εργάτες .Συνεπώς το δικαστήριο κήρυξε άκυρη τη σχετική διάταξη της συλλογικής σύμβασης εργασίας.

<sup>37</sup> TRIBUNAL CORRECTIONNEL de Morlaix ,arret du 20/1. 1984,Droit Social (Paris),no 6,Jun 1984,RIT ,Vol .124,no 1,1985,p.38.

<sup>38</sup> COUR DE CASSATION ,Chambre du travail ,23Dec.1981 Rivista Italiana di diritto del Lavoro (MILAN),Juillet,Sept. 1982, p.521-528,RIT ,Vol. 123,No 2, p.202 .

<sup>39</sup> απόφαση της 12/10/1977,RIT,1980,σελ.87.

<sup>40</sup> RIT , 87, 3,σελ.245.



➔ **ΑΜΕΡΙΚΗ:** Μια Αμερικανίδα , η οποία δεν έγινε δεκτή να εργαστεί στον ιδιωτικό τομέα , με το αιτιολογικό ότι είχε παιδιά προσχολικής ηλικίας , προσέφυγε στη δικαιοσύνη επικαλούμενη τον Civil Right Act του 1964 , γιατί η εταιρία που δεν την δέχτηκε, απασχολούσε ήδη άνδρες υπαλλήλους που είχαν μικρά παιδιά . Το δικαστήριο <sup>41</sup> υποστήριξε ότι η διάκριση δεν οφείλονταν στο φύλο . Όμως το Ανώτατο Δικαστήριο <sup>42</sup> την δικαίωσε .

➔ **Supreme Court , υπόθεση Johnson v, Transportation Agency ,Santa Clara County ,California ,480,US 616 (1987):** Γίνεται αναφορά στο ζήτημα της θετικής αποκαταστατικής ενέργειας υπέρ των γυναικών , με το οποίο είναι δυνατή η υπέρβαση κάποιων κοινωνικών συμπεριφορών που εμπόδιζαν τη γυναίκα από ορισμένους τύπους επαγγελμάτων .

➔ **ΗΝΩΜΕΝΕΣ ΠΟΛΙΤΕΙΕΣ(περιπτώσεις σεξουαλικού εκβιασμού στον χώρο εργασίας σε βάρος των γυναικών εργαζομένων ):** Η νομολογία ενώ αρχικά αρνούνταν παντελώς τη στοιχειοθέτηση του αδικήματος , συν τω χρόνω το αποδέχεται και το ρυθμίζει . Χαρακτηριστικές είναι οι **υποθέσεις Williams v. Saxbe (1976) , Williams v. Bell (1978) , Barn v. Costle (1977), Thomkins v. Public Electric Service and Gas Go .**

Ειδικά ως προς την **υπόθεση Barnes v. Costle (1977)** μπορούμε να αναφέρουμε ότι πρόκειται για την περίπτωση όπου μία μισθωτή προσφεύγει στη δικαιοσύνη γιατί ο διευθυντής της επιχείρησης όπου εργαζόταν της είχε κάνει κατ' επανάληψη ερωτικές προτάσεις τις οποίες αρνούνταν . Ο Εργοδότης της χρησιμοποίησε σειρά αντεκδικητικών μέτρων για να την αναγκάσει να εγκαταλείψει την εργασία της . Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο έκρινε πως ο σεξουαλικός εκβιασμός που ασκήθηκε κατά της ενάγουσας δεν οφείλεται στο φύλο της και δεν πρόκειται για περίπτωση sex discrimination βάσει σχετικής διάταξης της Civil Rights αλλά για μια προσωπική διαφορά μεταξύ εργοδότη και υπαλλήλου. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο όμως δέχτηκε ότι ο σεξουαλικός εκβιασμός αποτελεί διάκριση που στηρίζεται στο φύλο της ενάγουσας .

Στην **υπόθεση Thomkins v. Public Electric Service and Gas Go** , η ενάγουσα που εργαζόταν ως γραμματέας ισχυρίστηκε ότι ο προϊστάμενος της την εξεβίαζε , λέγοντας της πως το να συνάψει ερωτική σχέση μαζί του είναι απαραίτητο για να έχουν μια επιτυχημένη εργασιακή σχέση . Αποτέλεσμα της άρνησης της ενάγουσας ήταν το να απολυθεί . Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο απέρριψε την αγωγή με την αιτιολογία ότι οι προσβολές που υπέστη η ενάγουσα δεν συνιστούν διάκριση λόγω φύλου που να μπορεί να καλυφθεί από την Civil Rights Act. Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο όμως δέχτηκε ότι πρόκειται για αγωγή που θεμελιώνεται στην Civil Rights Act, εφόσον η ενάγουσα ισχυρίζεται ότι η συνέχιση της εργασιακής σχέσης εξαρτιόνταν από την αποδοχή των σεξουαλικών-ερωτικών προτάσεων του προϊστάμενου της .

Το αποκορύφωμα όμως της νομολογίας είναι η απόφαση του Supreme Court , του Ανώτατου Αμερικανικού Δικαστηρίου στην **υπόθεση Vinson** που εκδόθηκε τον Ιούνιο του 1986. Η Vinson είχε προσληφθεί ως ταμίας το 1974 από μία τράπεζα στην Ουάσιγκτον . Προήχθη σε προϊστάμενη και έπειτα σε βοηθό διευθύντριας τμήματος . Το 1978 όμως απολύθηκε με υπαιτιότητα της, λόγω της καθ' υπερβολήν χρήσης της άδειας εργασίας . Η Vinson κατέθεσε αγωγή κατά του εργοδότη της , ισχυριζόμενη ότι υπέστη διάκριση λόγω φύλου . Ο προϊστάμενος της της ζήτησε ερωτικές παραχωρήσεις απειλώντας την ότι θα χάσει την εργασία της , που αρχικά απέρριψε

<sup>41</sup> Fed. Court of Appeals (Louisiana) 26/5/1969.

<sup>42</sup> Supreme Court ,25/1/1971.

αλλά εν συνεχεία κάμφθηκε η άρνηση της . Βέβαια η Vinson τόνισε ότι ήταν αναγκασμένη να δεχτεί τις προσβολές του προϊστάμενου της και εντός και εκτός του χώρου εργασίας προκειμένου να μην χάσει την θέση της . Το πρωτοβάθμιο δικαστήριο δεν δέχτηκε ότι θεμελιώνεται αξίωση για διάκριση φύλου αφού οι σεξουαλικές παραχωρήσεις δεν είχαν ζητηθεί ως όρος της εργασιακής σχέσης , ούτε μπορεί να αποδειχτεί ότι η Τράπεζα είναι εν γνώσει των πράξεων του υπαλλήλου της . Το δευτεροβάθμιο δικαστήριο ,αντιθέτως, δέχτηκε ως βάσιμη την αγωγή και ,μάλιστα , αναγνώρισε ότι ο εργοδότης είναι αντικειμενικά υπεύθυνος όταν οι προϊστάμενοι της επιχείρησης του προβαίνουν σε πράξεις σεξουαλικού εκβιασμού και αν ακόμη αγνοεί τη συμπεριφορά τους .

### **ΠΙΝΟΜΟΛΟΓΙΑ ΔΕΚ:**

**→Υπόθεση C-409/95, Helmut Marschall / Land Nordrhein Westfalen:** Εν προκειμένω , το ΔΕΚ ασχολήθηκε με την προβληματική των διορθωτικών ,υπέρ των γυναικών ,πολιτικών με το μέσο των ποσοτώσεων . Η απόφαση του της 11/11/1997 , αφορούσε τη συμφωνία με το κοινοτικό δίκαιο ενός εθνικού κανόνα , ο οποίος επέβαλλε στους τομείς της δημόσιας υπηρεσίας όπου οι γυναίκες είναι λιγότερες από τους άνδρες στον ίδιο βαθμό , την προαγωγή κατά προτεραιότητα των γυναικών υποψηφίων , εφόσον οι υποψήφιοι διαφορετικού φύλου έχουν ίσα προσόντα , από άποψη καταλληλότητας , ικανότητας και επαγγελματικής απόδοσης , εκτός εάν προέχουν λόγοι αναγόμενοι στο πρόσωπο ενός άνδρα υποψηφίου . Το ΔΕΚ δέχτηκε τη συμφωνία του άνω εθνικού κανόνα με το άρθρο 2παρ1 και 4 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ , περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη πρόσβαση στην απασχόληση , την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας , υπό την προϋπόθεση ότι ο κανόνας αυτός εγγυάται σε κάθε ατομική περίπτωση στους άνδρες υποψηφίους που έχουν ίσα προσόντα με τις γυναίκες υποψηφίους ,την αντικειμενική αξιολόγηση των υποψηφιοτήτων ,λαμβάνομένων υπόψη όλων των κριτηρίων που αφορούν το πρόσωπο των υποψηφίων ,κάθε φορά που ένα ή περισσότερα από τα κριτήρια αυτά έχουν ως αποτέλεσμα να κλίνει ο ζυγός υπέρ του άνδρα υποψηφίου .

**→Υπόθεση 61/81, απόφαση της 6/7/82, Επιτροπή κατά Ηνωμένου Βασιλείου :** Η επιτροπή κατέθεσε την 18/3/81, βασιζόμενη στο άρθρο 169 ΣυνθΕΟΚ , προσφυγή προκειμένου να διαπιστωθεί αν το Ηνωμένο Βασίλειο παρέβηκε τις υποχρεώσεις του με το να παραλείπει να θεσπίσει τις αναγκαίες νομοθετικές ή διοικητικές διατάξεις , για να συμμορφωθεί προς την οδηγία 75/117 του Συμβουλίου , όσον αφορά την κατάργηση των διακρίσεων για τις εργασίες ίσης αξίας . Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο έκρινε ότι με το να παραλείπει να εισαγάγει στην εσωτερική του έννομη τάξη , σε εκτέλεση των διατάξεων της οδηγίας 75/117 του Συμβουλίου , τα αναγκαία μέτρα προκειμένου να επιτραπεί σε κάθε εργαζόμενο που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη εφαρμογή της αρχής της ισότητας αμοιβών ανδρών και γυναικών για εργασία στην οποία αναγνωρίζεται ίση αξία , εάν δεν υπάρχει σύστημα επαγγελματικής κατάταξης , να ζητήσει την αναγνώριση της ισοτιμίας αυτής , το Ηνωμένο Βασίλειο παρενέβη τις υποχρεώσεις του από τις Συνθήκες .

**→Υπόθεση 143/83 , Επιτροπή κατά Δανίας , Απόφαση της 30/1/85:**Εν προκειμένω , η Επιτροπή κατήγγειλε την Δανική Κυβέρνηση για την παράλειψη της να συμμορφωθεί προς τις υποχρεώσεις που απορρέουν από την οδηγία 75/117, δεδομένου ότι η Δανική νομοθεσία δεν προέβλεπε την έννοια της εργασίας ίσης αξίας , μόνον αυτή της ίδιας εργασίας , ούτε τη δικαστική προσφυγή που θα επέτρεπε στο θιγόμενο εργαζόμενο να διεκδικήσει την ίδια αμοιβή για εργασία ίσης αξίας . Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο ,αφού διαπίστωσε ότι η διατύπωση του δανικού νόμου

περιέχει την αρχή της ισότητας αμοιβής , με πεδίο εφαρμογής πιο περιορισμένο από αυτό της οδηγίας , χωρίς να αναφέρει «εργασία ίσης αξίας», έκρινε ότι με τη μη υιοθέτηση , στην προβλεπόμενη προθεσμία , όλων των απαραίτητων μέτρων για να προσαρμοστεί στην οδηγία 75/117 ,το Βασίλειο της Δανίας παραβίασε τις υποχρεώσεις του , που απορρέουν από τη Συνθήκη .

➔**Υπόθεση 248/83 Επιτροπή των Ε.Κ κατά Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας , απόφαση της 21/5/1985:** Σ' αυτή τη προσφυγή , η Επιτροπή εξέθεσε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο πέντε περιπτώσεις στις οποίες διατεινόταν ότι η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας είχε παραβεί τις υποχρεώσεις της , όσον αφορά την αποδοχή στην εσωτερική έννομη τάξη της ορισμένων διατάξεων των οδηγιών 75/117 και 76/207 . Κατά την Επιτροπή δεν αρκεί να διασφαλίσει το Σύνταγμα την ισότητα μεταξύ των φύλων και το δικαίωμα να επιλεγεί ελεύθερα το επάγγελμα για να θεωρηθούν ικανοποιητικά προστατευμένες η ίση μεταχείριση και αμοιβή στη δημόσια διοίκηση και την πρόσβαση στα ανεξάρτητα επαγγέλματα .Μάλιστα η Ομοσπονδιακή Δημοκρατία της Γερμανίας δεν είχε διευκρινίσει ποια επαγγέλματα θεωρούνται ότι αποκλείονται από το πεδίο εφαρμογής της οδηγίας 76/207 , γεγονός που θα την εμπόδιζε να ανταποκριθεί στις υποχρεώσεις που της επιβάλλει το άρθρο 9παρ2 της οδηγίας 76/207.

➔**Υπόθεση 318/86 , Επιτροπή κατά Γαλλίας , απόφαση της 30/6/1988:**Η συγκεκριμένη απόφαση είναι σχετική με την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών και την πρόσβαση τους στην δημόσια διοίκηση .Η Γαλλία παρέβηκε τις υποχρεώσεις της , οι οποίες απορρέουν από την Συνθήκη της Ε.Ο.Κ και από την οδηγία 207/1976.

➔**Υπόθεση 312/86 , Επιτροπή κατά Γαλλίας , απόφαση της 25/10/1988:** Η συγκεκριμένη απόφαση αφορά την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών. Η Γαλλία παρέβηκε τις υποχρεώσεις της , οι οποίες απορρέουν από την Συνθήκη της Ε.Ο.Κ και από την οδηγία 207/1976.

➔**Υπόθεση 20/71 , απόφαση της 7/6/72, Luisa Bertoni, σύζυγος Sereno Sabbatini ,κατά Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου :**Η Δίδα Luisa Bertoni ήταν Ιταλικής ιθαγενείας και εργαζόνταν για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο από την 1/1/60 .Έλαβε την αποζημίωση εκπατρισμού , την οποία προβλέπει το άρθρο 69 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των κοινοτικών υπαλλήλων . Όταν όμως η Luisa Bertoni παντρεύτηκε τον κύριο Sereno Sabbatini στις 4/11/70 , ο οποίος δεν ήταν κοινοτικός υπάλληλος, της γνωστοποιήθηκε ότι από 1/12/70 έχανε το δικαίωμα της αποζημίωσης εκπατρισμού , βάσει του άρθρου 4παρ3 του παραρτήματος VII κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των κοινοτικών υπαλλήλων . Σύμφωνα με αυτό, ο κοινοτικός υπάλληλος χάνει το δικαίωμα της αποζημίωσης εκπατρισμού εάν , μετά το γάμο του με πρόσωπο που κατά το γάμο δεν πληρεί τις προϋποθέσεις χορήγησης αποζημίωσης , δεν αποκτά την ιδιότητα του αρχηγού οικογενείας . Η κυρία Sabbatini- Bertoni ζήτησε από την διοίκηση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου να αναθεωρήσει την απόφαση που της στερούσε τη αποζημίωση εκπατρισμού , όμως η αίτηση της απορρίφθηκε ,και προσέφυγε στο Ευρωπαϊκό Δικαστήριο υποστηρίζοντας ότι το άρθρο 4παρ 3 του παραρτήματος VII κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των κοινοτικών υπαλλήλων είναι αντίθετο προς το άρθρο 119 Συνθ.ΕΟΚ . Βάσει του άρθρου 119 Συνθ.ΕΟΚ καθιερώνεται η ισότητα αμοιβής μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών , και η έννοια της αμοιβής περιλαμβάνει όλες τις παροχές , που καταβάλλονται άμεσα ή έμμεσα από τον εργοδότη και συνεπώς περιλαμβάνει και την αποζημίωση εκπατρισμού .Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο έκρινε ότι ο κανονισμός υπηρεσιακής κατάστασης δεν μπορεί να μεταχειρίζεται διαφορετικά τους κοινοτικούς υπαλλήλους , ανάλογα με το αν είναι ανδρικού ή γυναικείου φύλου . Η παύση της

κατάστασης εκπατρισμού πρέπει να βασίζεται και για τους μεν και για τους δε σε ενιαία κριτήρια , ανεξάρτητα από τη διαφορά φύλου .

→ **Υπόθεση 32/71 , απόφαση της 7/6/72 , κυρία Baudin σύζυγος Jose Abel Chollet κατά Επιτροπής των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων** :Εν προκειμένω, η δίδα Baudin , η οποία ήταν γαλλίδα και εργαζόταν στις Βρυξέλλες για την Κοινότητα από την 2/7/62 , λάμβανε την αποζημίωση εκπατρισμού βάσει του άρθρου 69 του κανονισμού υπηρεσιακής κατάστασης των κοινοτικών υπαλλήλων . Όταν παντρεύτηκε τον κύριο Jose Abel Chollet , που ήταν Βέλγος και δεν ήταν υπάλληλος της Κοινότητας , διεκόπη η αποζημίωση εκπατρισμού της . Η κυρία Baudin-Chollet προσέφυγε στο Κοινοτικό Δικαστήριο . Το δικαστήριο υποστήριξε τα ίδια επιχειρήματα όπως και στην ανωτέρω υπόθεση Bertoni . Παρόμοιες αποφάσεις έχουμε στις υποθέσεις **21/74 (απόφαση του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου της 20/2/1975,κ.Airola κατά Επιτροπής ) , 37/74 (απόφαση της 20/2/1975, κ.Van den Broek κατά Επιτροπής )** .

→ **Υπόθεση 75/82 , Απόφαση της 20/3/84 , κ.Chehab Razzouk κατά Επιτροπής** :Η υπόθεση αυτή σχετίζεται με το δικαίωμα λήψης σύνταξης χηρείας για τον προσφεύγοντα και επιδόματος για το παιδί του βάσει του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ και το άρθρο 79 του Καταστατικού της Επιτροπής , στην οποία η σύζυγος του υπηρετούσε ως υπάλληλος . Το δικαστήριο δίκαιωσε τον κύριο Razzouk .

→ **Υπόθεση 71/85 - απόφαση 4/12/86 και Υπόθεση 286/85 –απόφαση 24/3/87**:Με αυτές τις αποφάσεις το ΔΕΚ επαναβεβαίωσε τη νομολογιακή θέση της εφαρμογής της ευνοϊκότερης ρύθμισης και στο άλλο φύλο . Και οι δύο περιπτώσεις αφορούν διακριτική μεταχείριση εις βάρος ύπανδρων γυναικών από τη νομοθεσία κοινωνικής ασφάλισης της Ολλανδίας και της Ιρλανδίας μετά την έναρξη ισχύος της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στον ασφαλιστικό τομέα . Το ΔΕΚ δέχτηκε ότι, μέχρι να προσαρμοστεί η εθνική νομοθεσία προς την οδηγία , η ισχύουσα ευνοϊκότερη ρύθμιση αποτελεί τον μοναδικό έγκυρο κανόνα αναφοράς .

→ **Υπόθεση 318/86 , απόφαση 30/6/1988, Επιτροπή κατά Γαλλικής Δημοκρατίας** : Η συγκεκριμένη απόφαση προκλήθηκε από τον καθορισμό διαφορετικού κατά φύλο αριθμού προσλαμβανομένων στη γαλλική εθνική αστυνομία . Δόθηκε η ευκαιρία στους δικαστές του Λουξεμβούργου ,μέσω αυτής της υπόθεσης, να οριοθετήσουν με μεγάλη αυστηρότητα τις επιτρεπτές εξαιρέσεις από την αρχή της ίσης μεταχείρισης . Η καταδίκη της Γαλλίας οφείλεται στο γεγονός ότι το μειωμένο ποσοστό προσλήψεων γυναικών στους πέντε κλάδους του αστυνομικού σώματος καθορίζονταν , κατά περίπτωση , από την απόφαση προκήρυξης του διαγωνισμού «χωρίς αντικειμενικό κριτήριο προσδιοριζόμενο με νομοθετικό ή κανονιστικό κείμενο».

→ **Υπόθεση C-173/91, Επιτροπή κατά Βασιλείου του Βελγίου** :Στη συγκεκριμένη υπόθεση ιδιαίτερο ενδιαφέρον έχει η πρόταση του γενικού εισαγγελέα F.G Jacobs προς το δικαστήριο «...να αναγνωρίσει ότι το Βασίλειο του Βελγίου , διατηρώντας σε ισχύ νομοθεσία που δεν επιτρέπει τη χορήγηση των συμπληρωματικών αποζημιώσεων λόγω απόλυσης στις εργαζόμενες που έχουν υπερβεί το 60° έτος ηλικίας τους , ενώ παρέχει το δικαίωμα αυτό στους εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση , παρέβη τις υποχρεώσεις που υπέχει από το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ».Επίσης πρότεινε να καταδικάσει το Βασίλειο του Βελγίου στα δικαστικά έξοδα .

→ **Υπόθεση C-189/91, P. Kirsammer-Hack κατά Nurham Sisal**:Εδώ ο γενικός εισαγγελέας Marco Darmon ανέπτυξε την εξής πρόταση του «τα άρθρα 2και 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου εμποδίζουν την εφαρμογή εθνικής νομοθεσίας η οποία αποκλείει τις επιχειρήσεις που έχουν πέντε ή λιγότερους από πέντε μισθωτούς από το γενικό καθεστώς προστασίας έναντι των καταχρηστικών απολύσεων αν αποδεικνύεται ότι η παρέκκλιση αυτή πλήττει στην πράξη πολύ

μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών , εκτός αν εξηγείται από αντικειμενικά δικαιολογημένους παράγοντες και άσχετους προς κάθε δυσμενή διάκριση λόγω φύλου»

→**Υπόθεση C-409/92 ,W. Schmidt κατά Deutsche Angestellten-Krankenkasse** :Εδώ επιχειρείται ερμηνεία του άρθρου 119 της Συνθήκης της ΕΟΚ και της οδηγίας 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου , σχετικά με μια διάταξη συλλογικής σύμβασης που προβλέπει πρόσθετη υπερωριακή αμοιβή για τις ώρες που υπερβαίνουν την κανονική διάρκεια εργασίας σε μια θέση πλήρους απασχόλησης. Τονίζεται η έμμεση διάκριση εις βάρος των γυναικών εργαζομένων που αποτελούν και την πλειοψηφία στο προσωπικό που εργάζεται με μειωμένο ωράριο .

→**Υπόθεση C-110/91, M. Moroni κατά Collo GmbH,προδικαστική** : Ο γενικός εισαγγελέας W. Van Gerven ανέπτυξε τις προτάσεις του και πρότεινε στο Δικαστήριο να δώσει την εξής απάντηση «Δεν μπορεί να γίνει επίκληση του άμεσου αποτελέσματος του άρθρου 119 της Συνθήκης για να ζητηθεί η χορήγηση επαγγελματικής σύνταξης, το δικαίωμα επί της οποίας έχει κτηθεί βάσει περιόδων δραστηριότητας προ της απόφασης της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 1990 (C-262/88, Barber) .Εξαιρείται η περίπτωση των εργαζομένων ή των ελκόντων από αυτούς δικαιώματα οι οποίοι είχαν , προ της ημερομηνίας αυτής , ασκήσει ένδικη προσφυγή ή υποβάλλει ισοδύναμη κατά το εφαρμοστέο εθνικό δίκαιο ένσταση .Η απαγόρευση που θεσπίζει το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ , όσον αφορά τον καθορισμό διαφορετικού ορίου ηλικίας αναλόγως του φύλου για τη συνταξιοδότηση ,καθώς και ο διαχρονικός περιορισμός των αποτελεσμάτων του κανόνα αυτού , τον οποίο προβλέπει η απόφαση της 17<sup>ης</sup> Μαΐου 1990 (C-262/88, Barber) , εφαρμόζονται όχι μόνο στα συνταξιοδοτικά συστήματα που έχουν εξαιρεθεί συμβατικώς αλλά και σε κάθε άλλη μορφή επαγγελματικού συνταξιοδοτικού συστήματος .»

→**Υπόθεση C-132/92, Birds Eye Walls Limited κατά F.M. Roberts Προδικαστική, "Ισότητα μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών "** :Ο γενικός εισαγγελέας W. Van Gerven ανέπτυξε τις προτάσεις του κατά την συνεδρίαση του δευτέρου τμήματος της 15<sup>ης</sup> Ιουλίου 1993 και πρότεινε στο Δικαστήριο να απαντήσει ως εξής «1<sup>ο</sup> Ο εργοδότης δεν ενεργεί κατά τρόπο ασυμβίβαστο προς το άρθρο 119 της Συνθήκης ΕΟΚ οσάκις , λαμβανομένων υπόψη των διαφορετικών για τους άνδρες και τις γυναίκες προϋποθέσεων της ηλικίας έναρξης των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων που εφαρμόζονται από τις δημόσιες αρχές και που είναι ακόμη θεμιτές , χρησιμοποιεί ,για την εφαρμογή του επικουρικού του συστήματος συνταξιοδότησης επαγγελματιών , ένα τρόπο υπολογισμού που αποσκοπεί στο να διασφαλιστεί στους αποχωρήσαντες από την ενεργό υπηρεσία εργαζομένους γυναικείου και ανδρικού φύλου το ίδιο συνολικό ποσό συντάξεως αποχώρησης (που προκύπτει από το ποσό της επαγγελματικής και της νόμιμης συντάξεως ) .2<sup>ο</sup> Όταν μια εργαζόμενη συνταξιούχος επιλέγει κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής της σταδιοδρομίας να καταβάλλει μειωμένες εισφορές , ο εργοδότης της δεν παραβαίνει το άρθρο 119 της συνθήκης της ΕΟΚ αν υπολογίζει , εντούτοις , το συνολικό ποσό της σύνταξης γήρατος που αναφέραμε στο προηγούμενο σημείο βάσει της νόμιμης σύνταξης που η εν λόγω εργαζόμενη συνταξιούχος θα μπορούσε να λάβει αν είχε πληρώσει πλήρεις εισφορές .Αυτό ισχύει κατά μείζονα λόγο οσάκις η εργαζόμενη συνταξιούχος λαμβάνει σύνταξη επιζώντος , της οποίας το ποσό είναι ίσο με αυτό της συντάξεως γήρατος».

→**Υπόθεση C-127/92,P.M. Enderby κατά Frenchay Health Authority (FHA) κτλ:**Προδικαστική , (27/10/1993),ασχολείται με την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων .

→ **Υπόθεση C-13/93, Onem κατά Madeleine Minne ,προδικαστική :** Ερμηνεία του άρθρου 5 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου –Εθνική νομοθεσία που περιέχει γενική απαγόρευση με παρεκκλίσεις που κάνουν διάκριση όσον αφορά τη διαδικασία εγκρίσεως και τη διάρκεια της επιτρεπόμενης νυχτερινής εργασίας για τους άνδρες και για τις γυναίκες .

→ **Υπόθεση C-271/91, M.H. Marsghall κατά Southampton and South West Hampshire Area Health Authority :** Προδικαστική (2/8/1993)-οδηγία 76/207/ΕΟΚ –Ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών –Δικαίωμα αποζημίωσης σε περίπτωση διακρίσεως .

→ **Υπόθεση C-152/91, D. Neath κατά Hugh Steeper Ltd :** Προδικαστική , «ίση αμοιβή μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων –συντάξεις επαγγελματιών –χρησιμοποίηση ασφαλιστικών δεδομένων που διαφοροποιούνται αναλόγως του φύλου –περιορισμός των διαχρονικών αποτελεσμάτων της απόφασης C-262/88 Barber».

→ **Υπόθεση 129/79, Defrenne II , 27/3/1980:** Εξίσωση προς τα άνω σε περίπτωση που διαπιστωθεί ανεπίτρεπτη διάκριση στις αμοιβές .

## ΕΠΙΛΟΓΟΣ

Επαγωγικά σκεπτόμενοι μπορούμε να καταλήξουμε ,καταρχήν ,στο πόρισμα ότι η επαναστατική αρχή της ισότητας των φύλων, έχει ως στόχο να ανατρέψει μια διάκριση που ‘χει ιστορικές καταβολές και που ‘ναι βαθιά αποτυπωμένη στη συνείδηση όλων, και γι’ αυτό βρίσκεται αντιμέτωπη με λαϊκές παραδόσεις και αρκετές προκαταλήψεις γύρω από τους ρόλους των δύο φύλων .Και ίσως οι λαϊκές παραδόσεις και οι προκαταλήψεις αυτές να μην ανταποκρίνονται στις αντιλήψεις των σύγχρονων λαών ,αλλά αναμφίβολα θα χρειαστούν έτη πολλά ακόμη για να ξεπεραστούν και να γίνει συνείδηση το πόσο αναγκαία είναι η ισότητα των δύο φύλων. Η ισότητα των φύλων θα επιτευχθεί αν τα δύο φύλα συνειδητοποιήσουν τη σημασία της και διεκδικήσουν με τρόπο δυναμικό τα δικαιώματά τους .

Οι γυναίκες μέσω του φεμινιστικού κινήματος<sup>43</sup>, που πήρε μορφή στην Ελλάδα και άρχισε να δρα από το 1974, άρχισαν δειλά-δειλά να διεκδικούν την χειραφέτησή τους . Το κλειδί για την χειραφέτηση της γυναίκας είναι η οικονομική της αυτοτέλεια που επιτυγχάνεται μέσω της εργασίας της .Όμως η γυναικεία εργασία συναντά εμπόδια και προκαταλήψεις. Για δεκαετίες ολόκληρες το κοινωνικό κατεστημένο προωθούσε την «παραδοσιακή» εικόνα της γυναίκας που είναι η μητέρα , η σύζυγος , η νοικοκυρά . Εύστοχα, είχε χαρακτηριστεί η γυναίκα ως η καρυάτιδα<sup>44</sup> του σπιτιού , που πάνω στους ώμους της ακουμπούσε η υποχρέωση και η ευθύνη της αναπαραγωγής, οι δουλειές του σπιτιού και η ηθική υποστήριξη του συζύγου της . Αν η γυναίκα ελευθερώσει τα χέρια της , θα γκρεμιστεί αναπόφευκτα το σπίτι της . Η επιταγή της σύγχρονης συμμετοχικής κοινωνίας , που ‘χει στόχο να αντικαταστήσει τις σχέσεις εκμετάλλευσης και εξουσίας ανάμεσα στα φύλα με σχέσεις ισότητας ,ορίζει ως απαραίτητη την αναγνώριση της γυναίκας ως αυθύπαρκτης προσωπικότητας .

<sup>43</sup> Βλέπε Τέσσα Δουλκέρη «Η συμμετοχή της Ελληνίδας στην οικογένεια και την εργασία», 1986, σελ.27

<sup>44</sup> Βλέπε Σταύρο Βουτυρά «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία»,1981,σελ.110.

Σήμερα αρκετές γυναίκες μοιάζουν να προσπαθούν να πείσουν τον περίγυρο τους ,ή ακόμα και τον ίδιο τον εαυτό τους ,ότι είναι ικανές να ανταποκριθούν στον πολλαπλό τους ρόλο , ως σύζυγοι , μητέρες , εργαζόμενες, νοικοκυρές .Ακόμα περισσότερες όμως είναι εκείνες που επιλέγουν να μην εργάζονται για να ανταποκριθούν στα οικογενειακά τους καθήκοντα ή εκείνες που ,αντιθέτως, επιλέγουν να θυσιάσουν στο βωμό της καριέρας την δημιουργία οικογένειας θεωρώντας την οικογένεια ανασταλτικό παράγοντα για την επαγγελματική τους ανέλιξη .

Η βασική αρχή της ισότητας είναι τυπικά κατοχυρωμένη στην Ελλάδα αφού αναγνωρίζεται από το Σ1975, από διεθνείς συμβάσεις που η Ελλάδα έχει επικυρώσει , από το κοινοτικό δίκαιο και από αρκετούς Ελληνικούς νόμους , όπως ο ν.1414/84 για την ισότητα των φύλων στις εργασιακές σχέσεις .Ουσιαστικά όμως οι παραβιάσεις της αρχής ισότητας των φύλων στο χώρο εργασίας είναι συχνές .

Εύλογο θα ήταν να καταστρωθεί μια πολιτική που θα οδηγήσει στην σταδιακή εξάλειψη των διακρίσεων στην απασχόληση και θα καθιερώσει ισότητα ευκαιριών και μεταχείρισης . Βασικός στόχος αυτής της πολιτικής θα πρέπει να είναι η βελτίωση της επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης των γυναικών ,το άνοιγμα των θυρών κάποιων παραδοσιακών ανδρικών επαγγελμάτων για τις γυναίκες και η αναβάθμιση των παραδοσιακών γυναικείων επαγγελμάτων με επιμόρφωση των γυναικών στις νέες τεχνολογίες .Επίσης η γυναίκα θα πρέπει να συμμετέχει ενεργά στο εργατικό συνδικαλιστικό κίνημα ,όπως εξάλλου κάνουν σε μεγαλύτερο ποσοστό οι άνδρες εργαζόμενοι , αφού μέσω αυτού μπορούν να διεκδικήσουν τα δικαιώματά τους . Σαφώς ευεργετική θα ήταν η εντονότερη και δραστικότερη παρουσία της Επιθεώρησης Εργασίας , ώστε να προλαμβάνονται ή να διακόπτονται παραβιάσεις της αρχής ισότητας των δύο φύλων στον εργασιακό χώρο .Αντίστοιχα, εύλογη θα ήταν η παροχή από το κράτος αυξημένων κοινωνικών διευκολύνσεων ώστε η πρόσβαση των γυναικών ή η επανένταξη τους σε μία εργασία, να είναι πιο εύκολη (όπως αύξηση παιδικών σταθμών ή ιδρυμάτων ημέρας για ασθενή άτομα).Εν τέλει, στόχος της πολιτικής θα πρέπει να 'ναι όχι μόνο το να παραχωρήσει στις γυναίκες προνόμια τα οποία δικαιούνται ώστε να μην νιώθουν μειονεκτικά πλάι στους άνδρες συναδέλφους τους ,αλλά και η απονομή στους άνδρες προνομίων αντίστοιχων με αυτά που απολαμβάνουν αποκλειστικά οι γυναίκες <sup>45</sup> .

Εν κατακλείδι , η ισότητα στην εργασία ανδρών και γυναικών δεν σημαίνει ισοπέδωση των δύο φύλων , αφού από την φύση τους έχουν πλαστεί διαφορετικά . Όπως εύστοχα έχει λεχθεί <sup>46</sup>:"δίκαιη κοινωνία δεν είναι αυτή που επιδιώκει την ακατόρθωτη εξίσωση των ικανοτήτων αλλά εκείνη που αποβλέπει στην εξίσωση κατά το δυνατόν των αφετηριών" .

<sup>45</sup> Βλέπε Σταύρο Βουτυρά «Η γυναίκα στη μισθωτή εργασία»1981,σελ.115, όπου αναφέρει:

«θα πρέπει να καταργηθεί το δικαίωμα της "γεροντοκόρης " να παίρνει τη σύνταξη του πατέρα , σε περίπτωση θανάτου του , όπως δεν την παίρνει ο γιος του , της ίδιας ηλικίας μ' αυτήν .Η το δικαίωμα των έγγαμων γυναικών για συνταξιοδότηση με 15χρόνια υπηρεσίας ...Γιατί να υπάρχει διάκριση ως προς τα έτη υπηρεσίας ;Αν καθιερώνεται ευχέρεια αποχώρησης με μειωμένη σύνταξη , αυτό να ισχύει αδιακρίτως για του άνδρες και τις γυναίκες .Αντίστοιχα να μην υπάρχει διάκριση ως προς την ηλικία υποχρεωτικής εξόδου από την υπηρεσία ...»

<sup>46</sup> Γρηγόρης Κασσιμάτης «Μαθήματα κοινωνικού δικαίου και κοινωνικής πολιτικής» , σελ.95



























