

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΕΘΝΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΓΙΑ ΤΑ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΑ ΤΟΥ ΑΝΘΡΩΠΟΥ

Νεοφύτου Βάμβα 6 (3ος όροφος), 106 74 ΑΘΗΝΑ
Τηλ: 210-7233221-2, 210-7233216, Fax: 210-7233217, E-mail: info@nchr.gr

**Παρατηρήσεις επί της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης εφαρμογής του
Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης και της
9^{ης} Ελληνικής Έκθεσης για το Πρόσθετο Πρωτόκολλο στον Ευρωπαϊκό
Κοινωνικό Χάρτη¹
(Περίοδος Αναφοράς 1.1.2009-31.12.2012)**

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

Η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (εφεξής ΕΕΔΑ) έχει ασχοληθεί με ζητήματα που επιπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης (εφεξής ΕΚΧ) και του Πρόσθετου σε αυτόν Πρωτοκόλλου, διατυπώνοντας απόψεις και συστάσεις προς τα αρμόδια Υπουργεία. Έχει, δε, υποβάλει σχόλια και επί της 21^{ης} Ελληνικής Έκθεσης σχετικά με την εφαρμογή του ΕΚΧ ενόψει της εξέτασής της από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων (εφεξής ΕΕΚΔ) του Συμβουλίου της Ευρώπης.

Το Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας (Διεύθυνση Διεθνών Σχέσεων) διαβίβασε στην ΕΕΔΑ, προς ενημέρωσή της, αντίγραφο των δύο Εκθέσεων (της 24^{ης} Ελληνικής Έκθεσης Εφαρμογής του ΕΚΧ και της 9^{ης} Ελληνικής Έκθεσης για το Πρόσθετο Πρωτόκολλο στον ΕΚΧ), τις οποίες είχε ήδη αποστείλει στην ΕΕΚΔ. Το αρμόδιο Υπουργείο δεν απέστειλε το Σχέδιο των ως άνω Εκθέσεων στην ΕΕΔΑ ώστε να μπορέσει να διατυπώσει τις παρατηρήσεις της επί αυτού. Ως εκ τούτου, η ΕΕΔΑ αποστέλλει απευθείας τα σχόλιά της στην ΕΕΚΔ, με κοινοποίηση στο Υπουργείο Εξωτερικών..

Στις παρούσες παρατηρήσεις της, η ΕΕΔΑ επισυνάπτει τις συστάσεις της για την αποτροπή και την άρση των ιδιαίτερα δυσμενών επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης και των μέτρων λιτότητας στα θεμελιώδη δικαιώματα, τις οποίες διατύπωσε ήδη από το 2011 και επανέλαβε και επικαιροποίησε και μεταγενέστερα. Στο παρόν

¹ Υιοθετήθηκε ομόφωνα από την Ολομέλεια της ΕΕΔΑ στη συνεδρίαση της 9^{ης} Οκτωβρίου 2014. Εισηγήτριες: Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, Μέλος της ΕΕΔΑ ορισθέν από το Σύνδεσμο για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, Ε. Βαρχαλαρά, Β' Αντιπρόεδρος της ΕΕΔΑ (Μέλος της ΕΕΔΑ ορισθέν από τη ΓΣΕΕ), Α. Τσαμπί και Ρ. Φράγκου, επιστημονικές συνεργάτιδες της ΕΕΔΑ.

κείμενο παρατηρήσεων επανέρχεται ως επί το πλείστον σε αυτές. Η ΕΕΔΑ εκφράζει ιδίως την έντονη ανησυχία της για τα ακόλουθα γεγονότα:

- καμία μεταβολή δεν έχει επέλθει έκτοτε σε ό,τι αφορά στο σεβασμό των δικαιωμάτων που ο ΕΚΧ κατοχυρώνει. Ιδίως οι διαπιστωθείσες από την ΕΕΚΔ, στις επτά τελευταίες αποφάσεις της, παραβιάσεις δεν έχουν θεραπευτεί.

- ο καταιγιισμός απρόβλεπτων, περίπλοκων, αλληλοσυγκρουόμενων και αενάως τροποποιούμενων «μέτρων λιτότητας», άμεσης και συχνά αναδρομικής εφαρμογής, που επιτείνει τη γενική ανασφάλεια, όπως επισήμανε η ΕΕΔΑ στη συνημμένη από 8.12.2011 Σύστασή της, συνεχίζεται και μάλιστα εντείνεται. Ως εκ τούτου, η ελληνική νομοθεσία δεν έχει την απαιτούμενη και από την Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (στο εξής ΕΣΔΑ) «ποιότητα».

Η ΕΕΔΑ θα ήθελε να ευχαριστήσει θερμά την ΕΕΚΔ για την τιμή που της έκανε να αναφέρει αποσπάσματα της προαναφερόμενης από 8.12.2011 Σύστασής της «*Επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων*» στις επτά αποφάσεις της, με τις οποίες διαπίστωσε παραβιάσεις του ΕΚΧ εκ μέρους της Ελλάδας². Το παράδειγμα της ΕΕΚΔ ακολούθησαν και άλλα ευρωπαϊκά και διεθνή όργανα, όπως η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης³, ο Επίτροπος του Συμβουλίου της Ευρώπης για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου⁴, η Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας για την εφαρμογή των Συμβάσεων και Συστάσεων⁵ (εφεξής

² ECSR 23.05.2012, Complaints Nos. 65/2011. *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece* and 66/2011, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*, as well as ECSR 07.12.2012, Complaints Nos. 76/2012, *Federation of employed pensioners of Greece (IKA-ETAM) v. Greece*, 77/2012, *Panhellenic Federation of Public Service Pensioners (POPS) v. Greece*, 78/2012, *Pensioners' Union of the Athens-Piraeus Electric Railways (I.S.A.P.) v. Greece*, 79/2012, *Panhellenic Federation of pensioners of the Public Electricity Corporation (POS-DEI) v. Greece*, 80/2012, *Pensioners' Union of the Agricultural Bank of Greece (ATE) v. Greece*.

³ Council of Europe, Committee of Ministers, *Resolution CM/ResCSS(2013)21 on the application of the European Code of Social Security by Greece (Period from 1 July 2011 to 30 June 2012)*, adopted by the Committee of Ministers on 16 October 2013 at the 1181st meeting of the Ministers' Deputies, διαθέσιμο σε: [https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/ResCSS\(2013\)21&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383](https://wcd.coe.int/ViewDoc.jsp?Ref=CM/ResCSS(2013)21&Language=lanEnglish&Ver=original&Site=CM&BackColorInternet=C3C3C3&BackColorIntranet=EDB021&BackColorLogged=F5D383).

⁴ Council of Europe, Commissioner for Human Rights, *Safeguarding human rights in times of economic crisis*, November 2013, σελ. 52, διαθέσιμο σε: <https://wcd.coe.int/com.intranet.InstraServlet?command=com.intranet.CmdBlobGet&IntranetImage=2530030&SecMode=1&DocId=2144886&Usage=2>.

⁵ ILO Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations (CEACR), in Reports to the International Labour Conference (ILC) 2013 finding violations of ILO Conventions Nos. 95 (protection of wages) and 102 (social security minimum standards) by Greece.

Επιτροπή Εμπειρογνομόνων της ΔΟΕ) και ο Ανεξάρτητος Εμπειρογνώμονας του ΟΗΕ για τις επιδράσεις του εξωτερικού χρέους και των λοιπών διεθνών οικονομικών υποχρεώσεων των Κρατών στην πλήρη απόλαυση των δικαιωμάτων του ανθρώπου, ιδίως των οικονομικών, κοινωνικών και πολιτιστικών, κ. Cephias Lumina⁶.

Η ΕΕΔΑ υπενθυμίζει ότι τα μέτρα που καταδικάζει τόσο η ΕΕΚΔ όσο και τα λοιπά διεθνή και ευρωπαϊκά όργανα, επιβλήθηκαν από «Μνημόνια Συνεννόησης» (στο εξής Μνημόνια), τα οποία υπογράφηκαν από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή, εκ μέρους των κρατών-μελών της Ευρωζώνης, και την Ελληνική Δημοκρατία, προκειμένου να εκπληρωθούν οι απορρέουσες από τις δανειακές συμβάσεις υποχρεώσεις. Η εφαρμογή των Μνημονίων ελέγχεται από την «Τρόικα» (εκπρόσωποι του Διεθνούς Νομισματικού Ταμείου (ΔΝΤ), της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και της Ευρωπαϊκής Κεντρικής Τράπεζας (ΕΚΤ)).

Επισημαίνεται, επίσης, ότι το Ευρωπαϊκό Δίκτυο των Εθνικών Θεσμών Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (ΕΔΕΘΑΔ) απέστειλε τον Ιανουάριο του 2014 ανοιχτές επιστολές στον κ. J.-M. Barroso και τον κ. M. Draghi «Για την προσεχή επίσκεψη της Τρόικας στην Ελλάδα», με συνημμένη, μεταξύ άλλων, την ως άνω σύσταση της ΕΕΔΑ. Σε αυτές τις επιστολές, το ΕΔΕΘΑΔ, επικαλούμενο και τις καταδικαστικές για την Ελλάδα αποφάσεις της ΕΕΚΔ, επέστησε την προσοχή στις αρνητικές συνέπειες της κρίσης και των μέτρων λιτότητας στην απόλαυση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων στη χώρα μας. Υπενθύμισε ότι τα μέλη της ΕΕ δεσμεύονται από τις υποχρεώσεις που απορρέουν από το σεβασμό των δικαιωμάτων του ανθρώπου και ότι τόσο τα μέλη της ΕΕ όσο και τα όργανα της ΕΕ δεσμεύονται από τον Ευρωπαϊκό Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (στο εξής ΕΧΘΔ). Τόνισε ότι «μόνο συνδέοντας τη διαδικασία λήψης μακρο-οικονομικών αποφάσεων με τα δικαιώματα του ανθρώπου μπορούμε να επιβραδύνουμε, ίσως και να αναστρέψουμε, το μετασχηματισμό της οικονομικής κρίσης σε ανθρωπιστική κρίση» και κάλεσε την Ευρωπαϊκή Επιτροπή και την ΕΚΤ να διεξάγουν μια συστηματική αξιολόγηση των επιπτώσεων όλων των μέτρων λιτότητας στα δικαιώματα του ανθρώπου, να διασφαλίσει ότι αυτά δεν οδηγούν σε παραβιάσεις δικαιωμάτων του ανθρώπου και να εντάξει θεσμούς και εμπειρογνώμονες ανθρωπίνων δικαιωμάτων στη διαδικασία λήψης μακρο-οικονομικών αποφάσεων⁷. Στο πλαίσιο αυτό η ΕΕΔΑ σημειώνει τα εξής:

⁶ UN Independent Expert on the effects of foreign debt and other related international financial obligations of States on the full enjoyment of all human rights, particularly economic, social and cultural rights, Cephias Lumina, in his Report *Mission to Greece (22–27 April 2013)*, to the UN Human Rights Council 25th Session, 11 March 2014 (A/HRC/25/50/Add.1).

⁷ Οι ανοιχτές επιστολές του ΕΔΕΘΑΔ και οι επισυνάψεις είναι διαθέσιμες σε: <http://www.nchr.gr/index.php/en/2013-04-03-10-23-48/2013-04-03-10-41-02>.

I. Η ανάγκη επικύρωσης του αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη

Η ΕΕΔΑ επισημαίνει με έμφαση ότι η επικύρωση του Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη (εφεξής ΑΕΚΧ), την οποία έχει επανειλημμένα συστήσει⁸, αποτελεί ένα πολύ σημαντικό και αναγκαίο βήμα για την επίτευξη της κοινωνικής προόδου στην παρούσα οικονομική και πολιτική συγκυρία και εκφράζει τον έντονο προβληματισμό της για το γεγονός ότι η Ελλάδα δεν τον έχει ακόμη επικυρώσει. Η ΕΕΔΑ, συντασσόμενη στο σημείο αυτό με την Ολομέλεια της Κοινοβουλευτικής Συνέλευσης του Συμβουλίου της Ευρώπης, η οποία στην από 12 Ιουνίου 2012 *Σύστασή* της κάλεσε όλα τα συμβαλλόμενα κράτη να υπογράψουν και επικυρώσουν τον ΑΕΚΧ⁹. Η ΕΕΔΑ διατηρεί την πεποίθηση ότι, παρά την οικονομική κρίση, που πλήττει τη χώρα μας και την ευρύτερη οικονομική κρίση που πλήττει και άλλες χώρες της ΕΕ, η εφαρμογή του ΑΕΚΧ μπορεί να συμβάλει στη προάσπιση των κοινωνικών δικαιωμάτων σε μια εποχή αποδόμησης του κοινωνικού κράτους¹⁰.

II. Η μη συμμόρφωση με τις αποφάσεις της ΕΕΚΔ και η χειροτέρευση της κατάστασης στην Ελλάδα

Η ΕΕΔΑ, στο πλαίσιο του συμβουλευτικού ρόλου της προς την Πολιτεία, παρακολουθεί με ιδιαίτερη προσοχή και ανησυχία τις επιπτώσεις των μέτρων λιτότητας σε βάρος θεμελιωδών, ιδίως κοινωνικών δικαιωμάτων. Επισημαίνει, δε, τις διαπιστώσεις ευρωπαϊκών και διεθνών ελεγκτικών οργάνων για την παραβίαση διεθνών κανόνων προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου, αλλά και τη διεθνή ανησυχία που αποτυπώνεται στις αποφάσεις και συστάσεις των διεθνών οργάνων, που, σε αντίθεση με την Ελληνική Πολιτεία, λαμβάνουν υπόψη τις Συστάσεις της ΕΕΔΑ.

Σε ό,τι αφορά στις προαναφερόμενες επτά αποφάσεις της ΕΕΚΔ, η ΕΕΔΑ επισημαίνει ότι οι διατάξεις που κρίθηκε ότι παραβιάζουν τον ΕΚΧ δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί.

⁸ Νομοσχέδιο που καταρτίστηκε για την κύρωση του ΑΕΚΧ δεν προχώρησε. Βλ. ΕΕΔΑ, *Παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικά με το Σχέδιο Νόμου «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη»*, 10.6.2010, διαθέσιμες σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/protaseis_ep_i_nomoth_keimenwn/EEDA_RevSocCharter.pdf.

⁹ Council of Europe, Parliamentary Assembly, *Austerity measures – a danger for democracy and social rights*, Resolution 1884 (2012), 26.6.2012, παρ. 10.3, διαθέσιμη σε: <http://assembly.coe.int/ASP/XRef/X2H-DW-XSL.asp?fileid=18916&lang=EN>.

¹⁰ Βλ. έτσι και Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ), *Γνώμη επί του Σχεδίου Νόμου «Κύρωση Αναθεωρημένου Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη»*, 4.2.2011, διαθέσιμη σε: http://www.oke.gr/opinion/op_242.pdf.

Άλλωστε, εκτός από την ΕΕΚΔ, και η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ διαπιστώνει στην Έκθεσή της προς την 103^η Διάσκεψη (2014) για την εφαρμογή της Σύμβασης 102, ότι οι προηγούμενες παρατηρήσεις της αγνοήθηκαν, με συνέπεια να επιδεινωθεί σοβαρά η κατάσταση. Το ίδιο διαπιστώνει και η Επιτροπή Υπουργών του Συμβουλίου της Ευρώπης κατά τον έλεγχο της εφαρμογής εκ μέρους της Ελλάδας του Ευρωπαϊκού Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλειας¹¹.

Ειδικότερα, η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ τονίζει, αναφερόμενη και στην ΕΕΚΔ, ότι «οι πολιτικές λιτότητας οδήγησαν τη χώρα σε οικονομική και ανθρωπιστική καταστροφή, πρωτοφανή σε περίοδο ειρήνης: 25 % συρρίκνωση του ΑΕΠ – περισσότερο από την εποχή της Μεγάλης Ύφεσης στις ΗΠΑ, άνω του 27 % ανεργία – το υψηλότερο επίπεδο σε οποιαδήποτε δυτική βιομηχανοποιημένη χώρα τα τελευταία 30 χρόνια, 40 % μείωση του διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών, ένα τρίτο του πληθυσμού κάτω του ορίου της φτώχειας και πάνω από 1 εκατομμύριο άνθρωποι ή 17,5 % του πληθυσμού να ζουν σε νοικοκυριά χωρίς καθόλου εισόδημα. Οι συνέπειες αυτές συνδέονται ουσιαστικά με το πρόγραμμα οικονομικής προσαρμογής που η Ελλάδα έπρεπε να αποδεχθεί από την ομάδα των Διεθνών Θεσμών, γνωστών ως «Τρόικα» [...], ώστε να εξασφαλισθεί η αποπληρωμή του δημόσιου χρέους»¹².

Η Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας (εφεξής ΓΣΕΕ) κατέθεσε ήδη συλλογική προσφυγή στην ΕΕΚΔ, για την παραβίαση κατά την τελευταία τετραετία μεγάλου αριθμού κοινωνικών δικαιωμάτων εργαζομένων στην Ελλάδα, τα οποία κατοχυρώνει ο ΕΚΧ¹³.

Η πλήρης απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων, οι δραστικές και αλλεπάλληλες μειώσεις των αποδοχών και των συντάξεων και η αποδόμηση του κοινωνικού κράτους δεν αφορούν μόνο τους έλληνες εργαζόμενους, ανέργους και συνταξιούχους. Έχουν προεκτάσεις σε όλον τον ευρύτερο ευρωπαϊκό χώρο.

Υπό το φως των ανωτέρω πρέπει να διαβαστούν και οι ειδικότερες παρατηρήσεις της ΕΕΔΑ για το σεβασμό των δικαιωμάτων, τα οποία αφορούν οι υπό εξέταση Εκθέσεις της Ελλάδας.

¹¹ Council of Europe, Committee of Ministers, *Resolution CM/ResCSS(2013)21 on the application of the European Code of Social Security by Greece (Period from 1 July 2011 to 30 June 2012), adopted by the Committee of Ministers on 16 October 2013 at the 1181st meeting of the Ministers' Deputies*, ό.π..

¹² Observations (CEACR) - adopted 2013, published 103rd ILC session (2014), *Social Security (Minimum Standards) Convention, 1952 (No. 102)*, σελ. 516, Greece, διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3150771.

¹³ Γενική Συνομοσπονδία Εργατών Ελλάδας, *Δελτίο Τύπου-Προσφυγή της ΓΣΕΕ στο Συμβούλιο της Ευρώπης*, 29.9.2014, διαθέσιμο σε: http://www.gsee.gr/news/news_view.php?id=2325.

III. Ζητήματα που αφορούν τα υπό εξέταση θέματα

Η ΕΕΔΑ θεωρεί επίσης κρίσιμη την αναφορά σε τρία τουλάχιστον σημεία τα οποία τέμνουν κάθετα όλα τα εξεταζόμενα εδώ δικαιώματα: τον περιορισμό του πεδίου των κοινωνικών δικαιωμάτων (Α), την απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων (Β) και τη διαρκώς εντεινόμενη δυσχέραση της πρόσβασης στη δικαιοσύνη των προσώπων τα δικαιώματα των οποίων θίγονται (Γ).

A. Ο περιορισμός του πεδίου εφαρμογής των κοινωνικών δικαιωμάτων

Η ΕΕΔΑ έχει επανειλημμένα διαμαρτυρηθεί σχετικά με το άρθρο 84 Ν 3386/2005, το οποίο απαγορεύει την ιατρική περίθαλψη υπηκόων τρίτης χώρας που στερούνται νομιμοποιητικών εγγράφων, με απειλή πειθαρχικής και ποινικής τιμωρίας (παράβαση καθήκοντος) των γιατρών που την παραβαίνουν. Έχει τονίσει ότι η ρύθμιση αυτή εξωθεί σε απάνθρωπη και εξευτελιστική μεταχείριση των ανθρώπων αυτών και προσβάλλει το δικαίωμά τους σε κοινωνική αρωγή και προστασία της υγείας, ενώ θέτει σε κίνδυνο και τη δημόσια υγεία. Η διάταξη αυτή επιτρέπει μόνο νοσοκομειακή περίθαλψη επειγόντων περιστατικών και ανήλικων παιδιών. Καθώς οι γιατροί, σεβόμενοι τον όρκο του Ιπποκράτη και τα ανθρώπινα δικαιώματα, αψηφούν την απαγόρευση, επείγουσα εγκύκλιος του Υπουργείου Υγείας και Κοινωνικής Αλληλεγγύης υπενθύμισε τις ανωτέρω διατάξεις και επεσήμανε με έμφαση τις απορρέουσες από αυτές υποχρεώσεις και την ευθύνη των γιατρών¹⁴.

B. Η απορρύθμιση των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων

Η ΕΕΔΑ παγίως επισημαίνει¹⁵ ότι οι ανατροπές στο σύστημα των συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συλλογικών συμβάσεων εργασίας (εφεξής ΣΣΕ), που έχουν επέλθει με σειρά νομοθετικών διατάξεων (Ν 3845/2010, 3863/2010,

¹⁴ Εγκύκλιος Υ4α/οικ.45610/02/05/2012. Βλ. ΕΕΔΑ, Παρατηρήσεις επί του Ν 3386/2005 «Είσοδος και διαμονή υπηκόων τρίτων χωρών στην Ελληνική Επικράτεια», 10.11.2005, διαθέσιμες σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/protaseis_epi_nomoth_keimenwn/resolution_law_3386_2_006.pdf, καθώς και ΕΕΔΑ, Δελτίο τύπου 25.5.2012 «Βάναυση και εξευτελιστική μεταχείριση συνανθρώπων μας: η ευθύνη της Πολιτείας», διαθέσιμο σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/nea_epikairothta/deltia_typou/EEDA_DT_orotheitikes.pdf.

¹⁵ Βλ. ΕΕΔΑ, Σύσταση ΕΕΔΑ: "Επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων" (Δεκέμβριος 2011), 8.12.2011, διαθέσιμη σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/EEDA_Krisi.pdf και Σύσταση της ΕΕΔΑ και κρίσεις διεθνών οργάνων για τη συμβατότητα μέτρων λιτότητας προς διεθνείς κανόνες προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου (2013), 27.6.2013, διαθέσιμη σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/metra_litotitas.eeda.pdf.

3899/2010, 4024/2011, 4093/2012, ΠΥΣ 6/28-2-2012), έχουν άμεση επίδραση και στην ανάδειξη εργασιακών αιτημάτων ευρύτερου κοινωνικού ενδιαφέροντος μέσω των ΣΣΕ. Κι αυτό, γιατί ο περιορισμός του ρυθμιστικού περιεχομένου των ΣΣΕ, αποδυναμώνει σημαντικά τη δυνατότητα αυτού του κορυφαίου συλλογικού μέσου όχι μόνο ως προς τη ρύθμιση εργασιακών δικαιωμάτων, αλλά και ως προς την εποικοδομητική του λειτουργία στην κατάργηση επικίνδυνων στερεοτύπων μέσα στους χώρους εργασίας και στην προστασία ευαίσθητων ομάδων και των γυναικών από τον κοινωνικό αποκλεισμό¹⁶.

Γ. Οι δυσχέρειες πρόσβασης στη δικαιοσύνη προσώπων τα δικαιώματα των οποίων παραβιάζονται

Η ΕΕΔΑ δράττεται της ευκαιρίας προκειμένου να επαναφέρει τις από 26.1.2012 θέσεις της αναφορικά με το ζήτημα της αλματώδους αύξησης των παραβόλων για την άσκηση ένδικων βοηθημάτων και μέσων και να αναδείξει, για άλλη μία φορά, την αντίθεση της εν λόγω επιλογής ως μέσου επίλυσης του προβλήματος της μη εύλογης διάρκειας της δίκης προς θεμελιώδη δικαιώματα. Πράγματι, η ΕΕΔΑ, στηριζόμενη και σε νομολογία του ΕΛΛΑ, έχει επισημάνει με έμφαση ότι τέτοια μέτρα θίγουν καίρια το δικαίωμα σε δικαστική προστασία μεγάλου αριθμού προσώπων. Πολλώ δε μάλλον όταν ένα μεγάλο και ραγδαία αυξανόμενο τμήμα του πληθυσμού της Ελλάδας είναι εκτεθειμένο σε φτώχεια και κοινωνικό αποκλεισμό.

Είναι αδιαμφισβήτητο γεγονός ότι η οικονομική ύφεση που πλήττει τη Χώρα μας είναι πρωτοφανής σε ένταση και διάρκεια¹⁷. Κατά τις εκτιμήσεις της Eurostat για το εθνικό εισόδημα, το 2013 το Ακαθάριστο Εγχώριο Προϊόν (ΑΕΠ) της Ελλάδας έχει συρρικνωθεί κατά 20,6% σε σύγκριση με το 2009 (ή, ακόμη, 23.2% σε σύγκριση με το 2007)¹⁸, ενώ η Ομάδα Ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής του Οικονομικού Πανεπιστημίου Αθηνών επισημαίνει ότι το ποσοστό φτώχειας με βάση ένα σταθερό όριο έχει αυξηθεί κατακόρυφα, σε 39% το 2012 και 44% το

¹⁶ ΕΕΔΑ, *Ζητήματα προστασίας δικαιωμάτων των οροθετικών στο HIV άτομων*, 27.1.2011, διαθέσιμο σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/yegeia/Rights_HIV_final2011.pdf.

¹⁷ Βλ. σχετικά Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Ομάδα Ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής, *Διαστάσεις της φτώχειας στην Ελλάδα της κρίσης*, Ενημερωτικό Δελτίο 1/2012, Μ. Ματσαγγάνης, Χ. Λεβέντη, Ε. Καναβίτσα (επιμ.), διαθέσιμο σε: http://www.paru.gr/files/newsletters/NewsLetter_01.pdf, καθώς επίσης και *Η ανατομία της φτώχειας στην Ελλάδα του 2013*, Ενημερωτικό Δελτίο 5/2013, Μ. Ματσαγγάνης, Χ. Λεβέντη (επιμ.), σελ. 3-4, διαθέσιμο σε: http://www.paru.gr/files/newsletters/NewsLetter_05.pdf.

¹⁸ Eurostat, *Real GDP growth rate – volume*, διαθέσιμο σε: http://epp.eurostat.ec.europa.eu/tgm/table.do?tab=table&plugin=1&language=en&pcode=tec0011_5.

2013¹⁹. Σύμφωνα με τα επίσημα στατιστικά, το 2012, 34.6% του πληθυσμού (τόρα προφανώς μεγαλύτερο ποσοστό) βρισκόταν στα όρια της φτώχειας και του κοινωνικού αποκλεισμού²⁰.

Κατ' επιταγή δε του 2^{ου} Μνημονίου, οι προβλεπόμενες στην ΕΓΣΣΕ της 15.7.2010 αμοιβές μειώθηκαν κατά 22% για όλους τους εργαζομένους, εκτός των κάτω των 25 ετών, για τους οποίους μειώθηκαν κατά 32%. Έτσι, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός έγινε 586,08 Ευρώ, και για τους νέους κάτω των 25 ετών 510,95 Ευρώ, ενώ το όριο της φτώχειας είναι 580 Ευρώ²¹. Η μείωση αυτή του μισθού των νέων αποτελεί, κατά την ΕΕΚΔ, παράβαση του ΕΚΧ. Σε μία περίοδο σοβαρών και εντεινόμενων αναταράξεων στον εργασιακό και ασφαλιστικό τομέα και περιορισμού και στέρησης θεμελιωδών κοινωνικών δικαιωμάτων, κατά την οποία μεγάλος αριθμός ατόμων έχει εντονότερη από ποτέ ανάγκη αποτελεσματικής δικαστικής προστασίας, τα αυξανόμενα εμπόδια στην πρόσβαση στη Δικαιοσύνη αποτελούν ιδιαίτερης βαρύτητας προσβολή θεμελιωδών δικαιωμάτων.

Για το λόγο αυτό και προκειμένου να μη δυσχεραίνεται η πρόσβαση στη Δικαιοσύνη μόνο για τους ιδιώτες, αφού μόνο αυτοί καταβάλλουν τα παράβολα, η ΕΕΔΑ έχει προτείνει στο παρελθόν, σε περίπτωση μη ευδοκίμησης ενδίκου βοηθήματος ή μέσου ασκηθέντος από το Δημόσιο ή ΝΠΔΔ, να του επιβάλλονται σημαντικά αυξημένες δικαστική δαπάνη και χρηματική ποινή, ικανές να ενεργήσουν αποτρεπτικά²². Καθώς η μεγαλύτερη επιβάρυνση των δικαστηρίων οφείλεται αποδεδειγμένα σε αδικαιολόγητα ένδικα βοηθήματα και μέσα που ασκεί το Δημόσιο και ΝΠΔΔ, με τον τρόπο αυτό περιορίζεται ο φόρτος των δικαστηρίων, χωρίς να δημιουργείται ζήτημα ισότητας των διαδικιών.

Η ΕΕΔΑ, στα σχόλιά της για το Σχέδιο Νόμου που έγινε Ν 4055/2012, επικαλέστηκε μια ειδική γνώμη που εκφράστηκε στη Γνωμοδότηση Αρ. 4/2010 της Διοικητικής Ολομέλειας του Συμβουλίου της Επικρατείας, σύμφωνα με την οποία «είναι απολύτως αδύνατο να επιτευχθεί σημαντική μείωση της διάρκειας της

¹⁹ Βλ. Οικονομικό Πανεπιστήμιο Αθηνών, Ομάδα Ανάλυσης Δημόσιας Πολιτικής, *Η ανατομία της φτώχειας στην Ελλάδα του 2013*, Ενημερωτικό Δελτίο 5/2013, Μ. Ματσαγγάνης, Χ. Λεβέντη (επιμ.), σελ. 6-7, διαθέσιμο σε: http://www.paru.gr/files/newsletters/NewsLetter_05.pdf.

²⁰ ΕΛΣΤΑΤ, *Συνθήκες διαβίωσης στη Ελλάδα 2014*, Αγορά εργασίας, Πίνακας 8, Φτώχεια-ανισότητα, Πίνακας 6, διαθέσιμο σε: http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?p_param=A0101&r_param=SJO01&y_param=TS&mytabs=0.

²¹ ECSR 23.5.2012, Complaint No. 66/2011, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*.

²² Βλ. ΕΕΔΑ, *Παρατηρήσεις και προτάσεις σχετικά με το σχέδιο νόμου του Υπουργείου Δικαιοσύνης "Εξορθολογισμός διαδικασιών και επιτάχυνση της διοικητικής δίκης και άλλες διατάξεις"*, 21.10.2010, διαθέσιμες σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/protaseis_epi_nomoth_keimenwn/Paratiriseis_dioikitiki_diki_final201.pdf.

διαδικαστικής διαδικασίας στο ΣτΕ χωρίς να μειωθεί δραστικά ο αριθμός των εκδικαζόμενων υποθέσεων. Αυτή η μείωση δεν μπορεί, βέβαια, αν επιτευχθεί με νομοθετικά μέτρα που θα αναχαιτίζουν ή θα εμποδίζουν το δικαίωμα των ιδιωτών, όπως το εγγυάται το Καταστατικό του ΕΔΔΑ, με στόχο την ακύρωση παράνομων πράξεων ή παραλείψεων της Διοίκησης. Συνεπώς, το μόνο διαθέσιμο μέτρο του νομοθέτη για να επιτύχει μια σημαντική μείωση των υποθέσεων προ του ΣτΕ είναι η δραστική μείωση των ενδίκων βοηθημάτων που υποβάλλονται από το Δημόσιο και τα ΝΠΔΔ, τα οποία ασκώντας δημόσια εξουσία, δεν έχουν δικαίωμα δικαστικής προστασίας. Το τελευταίο υφίσταται μόνο για τους ιδιώτες»²³.

Επιπρόσθετα, ως μέτρο στήριξης των βαριά πληττομένων από την ανεργία, την εργασιακή ανασφάλεια και την απορρύθμιση των συλλογικών συμβάσεων εργασίας, σε συμμόρφωση προς τις επιταγές των άρθρων 21, 22, παρ. 1 και 5, και 25 του Συντάγματος, καθώς και του άρθρου 6, παρ. 1, της ΕΣΔΑ, η ΕΕΔΑ έχει επίσης προτείνει να καταργηθούν τα παράβολα, τουλάχιστο για τις εργατικές και κοινωνικο-ασφαλιστικές υποθέσεις και να μειωθούν δραστικά για τις λοιπές υποθέσεις. Παράλληλα, δε, αναγκαίο κρίνεται να αναδιοργανωθεί και επεκταθεί ο θεσμός της νομικής βοήθειας, ο οποίος έχει αποδυναμωθεί, κυρίως λόγω των πολύ αυστηρών προϋποθέσεων που τίθενται για την παροχή της²⁴. Οι προτάσεις αυτές, άλλωστε, συνάδουν με τις αντίστοιχες συστάσεις για λήψη μέτρων στήριξης των εργαζομένων στην παρούσα περίοδο κρίσης των αρμοδίων οργάνων της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, κατόπιν καταγγελιών της ΓΣΕΕ²⁵.

²³ Γνωμοδότηση της Διοικητικής Ολομέλειας του ΣτΕ Αρ.4/2010, ειδικότερη γνώμη σχετικά με την πρόβλεψη που έγινε με το άρθρο 12 του Σχεδίου Νόμου. Αυτή η γνώμη επικαλείται τις αποφάσεις του ΕΔΔΑ, *Radio France v. France*, 23.9.2003, παρ. 26 (σχετικά με την προσβασιμότητα) και *Monasteries v. Greece*, 9.12.1994, παρ. 49, και *Commercial, Industrial and Rural Chamber of Timisoara v. Romania*, 16.07.2009, παρ. 15. Σε αυτές τις αποφάσεις προσθέτουμε τις εξής του ΕΔΔΑ: *Section de Commune d' Antilly v. France*, 23.11.1999 (για την προσβασιμότητα) και *Danderyds Kommun v. Sweden*, 7.06.2001 (για την προσβασιμότητα).

²⁴ Βλ. Ν 3226/2004, όπως έχει τροποποιηθεί και ισχύει.

²⁵ ILO, Committee on the Application of Standards, 2013 Report (102nd ILC), http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/committee-reports/WCMS_216456/lang-en/index.htm; Committee on Freedom of Association, 365th Report of the Committee on Freedom of Association (November 2012), case 2820, http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--relconf/documents/meetingdocument/wcms_193260.pdf; Committee on the Application of Standards 2011 Report (100th ILC), http://www.ilo.org/global/standards/WCMS_165970/lang-en/index.htm. Σχετικά βλ. επίσης ILO, Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations, 2013 Report, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/102/reports/reports-submitted/WCMS_205472/lang-en/index.htm; 2012 Report, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/101stSession/reports/reports-submitted/WCMS_174843/lang-en/index.htm; 2011 Report, http://www.ilo.org/ilc/ILCSessions/100thSession/reports/reports-submitted/WCMS_151556/lang-en/index.htm και ILO's High Level Mission to Greece, Report (November 2011), http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--ed_norm/--normes/documents/missionreport/wcms_170433.pdf.

IV. Ειδικές παρατηρήσεις επί της εφαρμογής του ΕΚΧ και του Πρόσθετου σε αυτόν Πρωτοκόλλου

Άρθρο 2 ΕΚΧ – Το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Ο Ν 4093/2012 έχει εισάγει μεταξύ άλλων σημαντικές τροποποιήσεις σε διατάξεις για το χρόνο εργασίας, που συνδέονται στενά με την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων υπό το ευρωπαϊκό και το διεθνές δίκαιο. Η Οδηγία 93/104/ΕΚ, η οποία προβλέπει τα ελάχιστα προαπαιτούμενα ασφαλείας και υγείας για την οργάνωση του χρόνου εργασίας, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2003/34/ΕΚ, ενσωματώθηκε με το ΠΔ 88/1999, όπως τροποποιήθηκε από το ΠΔ 76/2005. Η Οδηγία 2003/88/ΕΚ αντικατέστησε τις παραπάνω Οδηγίες.

Οι ευρωπαϊκές Οδηγίες σαφώς ορίζουν ότι θέτουν ελάχιστα όρια προστασίας, και δεν επηρεάζουν το δικαίωμα των κρατών μελών στη διατήρηση ή υιοθέτηση νόμων ή λοιπών κανονιστικών ρυθμίσεων ευνοϊκότερων για την προστασία της ασφαλείας και υγείας των εργαζομένων ή την διευκόλυνση εφαρμογής συλλογικών συμβάσεων ευνοϊκότερων για την προστασία της ασφαλείας και υγείας των εργαζομένων. Επιπλέον, ορίζουν ότι η εφαρμογή τους δεν αποτελεί επαρκή δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων (άρθρα 15 και 23 της Οδηγίας 2003/88/ΕΚ). Οι Οδηγίες επομένως, εκφράζουν την αρχή της ευνοϊκότερης ρύθμισης. Η ελληνική νομοθεσία που ενσωμάτωσε τις παραπάνω Οδηγίες θεσμοθέτησε, στο πλαίσιο της αρχής αυτής, τουλάχιστον 12 ώρες καθημερινής ανάπαυσης αντί 11 που προβλεπόταν από τις Οδηγίες.

Όμως, ο Ν 4093/2012 επηρέασε αρνητικά τις συνθήκες εργασίας μειώνοντας το επίπεδο της προστασίας των εργαζομένων, σε ό,τι συγκεκριμένα αφορά τις ώρες εργασίας, ως εξής:

- αποσυνδέοντας τις ώρες λειτουργίας των καταστημάτων από τις ώρες εργασίας των υπαλλήλων,
- επιτρέποντας αποκλίσεις από την 5ήμερη εβδομάδα εργασίας για τους υπαλλήλους καταστημάτων μέσω ΣΣΕ που ρυθμίζουν τις ώρες εργασίας σε εβδομαδιαία βάση,
- μειώνοντας την ελάχιστη περίοδο ανάπαυσης από 12 σε 11 ώρες,
- επιτρέποντας σε επιχειρήσεις που απασχολούν τακτικό και εποχιακό προσωπικό να παρέχουν, σε περίπτωση φόρτου εργασίας, μέρος της ετήσιας άδειας (10 εργάσιμες μέρες) σε εργαζόμενους που απασχολούνται 5 μέρες την εβδομάδα και 12 εργάσιμες μέρες σε αυτούς που εργάζονται 6 μέρες την εβδομάδα, οποιαδήποτε στιγμή εντός ενός ημερολογιακού έτους,

- καταργώντας την προσαύξηση αποδοχών της εργασίας του Σαββάτου (30%).

Αυτές οι ρυθμίσεις έχουν σημαντικά μειώσει το επίπεδο προστασίας των εργαζομένων με αντίκτυπο στην υγεία και ασφάλειά τους, αγαθά τα οποία επιδιώκει να προστατεύσει το δίκαιο του ΕΚΧ και της ΕΕ σχετικά με τα όρια του χρόνου εργασίας. Συγκεκριμένα, η μείωση στο ελάχιστο της περιόδου ανάπαυσης από 12 σε 11 ώρες έχει βλαπτικές συνέπειες στην υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων, ενώ η ρύθμιση των ημερών εργασίας κατά συντομότερα χρονικά διαστήματα (εβδομαδιαία) έχει ως αποτέλεσμα η εντατικοποίηση της εργασίας. Ως εκ τούτου, αυτές οι ρυθμίσεις παραβιάζουν το άρθρο 2 του ΕΚΧ για το δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας.

Παράγραφος 3 – Δικαίωμα σε δίκαιες συνθήκες εργασίας: ετήσια άδεια με αποδοχές διάρκειας τουλάχιστον δύο εβδομάδων

Η ΕΕΚΔ έχει ήδη διαπιστώσει παραβίαση του ΕΚΧ του 1961 για την περίπτωση των απασχολούμενων με «ειδικές συμβάσεις μαθητείας», ηλικίας 15-18 ετών, που δεν δικαιούνται ετήσια άδεια με αποδοχές²⁶. Πρόκειται για παράβαση του άρθρ. 7, παρ. 7, ΕΚΧ του 1961, που απαιτεί τρεις τουλάχιστον εβδομάδες άδεια με αποδοχές για τους κάτω των 18 ετών. Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η αντίθετη προς τον ΕΚΧ νομοθεσία δεν καταργήθηκε ούτε τροποποιήθηκε, με αποτέλεσμα η ελληνική νομοθεσία να παραμένει ασύμβατη με τον ΕΚΧ.

Το ζήτημα εμπίπτει και στο πεδίο θεμελιώδους αρχής του κοινωνικού δικαίου της ΕΕ που δεν επιδέχεται αποκλίσεις. Η αρχή αυτή έχει ενσωματωθεί στο άρθρο 31, παρ. 2, ΕΧΘΔ (*δίκαιες και πρόσφορες συνθήκες εργασίας*) και εκφράζεται και στην Οδηγία 2003/88/ΕΚ²⁷ που παρέχει σε όλους τους εργαζομένους δικαίωμα τουλάχιστον τεσσάρων εβδομάδων άδειας με αποδοχές²⁸. Συνεπώς, οι προαναφερόμενες διατάξεις προσκρούουν και στους σχετικούς κανόνες του δικαίου της ΕΕ, που υπερβαίνουν το *minimum* του ΕΚΧ, κι έτσι υπεριοχούν.

Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της και για τις συμβάσεις εξαρτημένης εργασίας στα προγράμματα κοινωφελούς εργασίας, καθότι θεωρούνται ειδικού

²⁶ ECSR 23.05.2012, Complaint 66/2011, *General Federation of Employees of the National Electric Power Corporation (GENOP-DEI) and Confederation of Greek Civil Servants' Trade Unions (ADEDY) v. Greece*.

²⁷ Οδηγία 2003/88/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 4ης Νοεμβρίου 2003, σχετικά με ορισμένα στοιχεία της οργάνωσης του χρόνου εργασίας, Επίσημη Εφημερίδα αριθ. L 299 της 18/11/2003 σελ. 0009 - 0019.

²⁸ ΔΕΕ 26.6.2001 C-173/99 *BECTU*, Συλλ. 2001, I-4881, 21.6.2012 C-78/11 *ANGED*, Συλλ. 2012, I-372, C-579/12 RX-II, *Strack*, EU:C:2013:570.

σκοπού και είναι επομένως αβέβαιο αν οι εργαζόμενοι στο πλαίσιο αυτών δικαιούνται άδεια με αποδοχές. Οι υποχρεώσεις του υπεύθυνου για την εκτέλεση των ως άνω προγραμμάτων φορέα περιορίζονται στη διασφάλιση της υγιεινής και ασφάλειας στον τόπο παροχής εργασίας, ενώ δεν προβλέπεται υποχρέωσή του να καταβάλει οποιαδήποτε άλλη παροχή στα απασχολούμενα πρόσωπα πέραν αυτής που ρητά καθορίζεται στην παρ. Α περ. 1 του άρθρου 89 του Ν 3996/2011.

Άρθρο 4 ΕΚΧ – Το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή

Παράγραφος 1 – Το δικαίωμα των εργαζομένων σε αμοιβή που να διασφαλίζει σε αυτούς και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης

Η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της για την επιβολή μειώσεων μισθών και ημερομισθίων, καθώς και το «πάγωμα» αποδοχών που ρυθμίζονταν με ισχύουσες συλλογικές συμβάσεις εργασίας και διαιτητικές αποφάσεις. Τα μέτρα αυτά προβλέπονται στην Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου (ΠΥΣ) 6/28-2-2012, που εκδόθηκε βάσει της εξουσιοδοτικής διάταξης της παρ. 6 του άρθρου 1 του Ν 4046/2012.

Οι ρυθμίσεις της ΠΥΣ 6/2012, που έχουν ήδη εφαρμοστεί έχουν επιφέρει δραματικές συνέπειες στη ζωή των εργαζομένων της χώρας, οι οποίες μεταξύ άλλων αποτυπώνονται στη βίαιη υποβάθμιση του επιπέδου ζωής των εργαζομένων.

Η ΕΕΔΑ εκφράζει επίσης την ανησυχία της για το ότι η μείωση κατά 32% του κατώτατου μισθού των νέων, που η ΕΕΚΔ θεώρησε ότι παραβιάζει το άρθρο 4 του ΕΚΧ, εξακολουθεί, χωρίς να έχουν αποτιμηθεί οι κοινωνικές επιπτώσεις της, όπως διαπίστωσε η ΕΕΚΔ, και χωρίς να έχει μειωθεί η ανεργία των νέων, ενώ αυξάνεται η χρήση ευέλικτων μορφών απασχόλησης και η ανασφάλιστη εργασία τους.

Σύμφωνα με τα πλέον πρόσφατα στοιχεία της ΕΛΣΤΑΤ, τον Ιούνιο του 2014 (μήνα μάλιστα εποχικής απασχόλησης) οι άνεργοι ανέρχονταν σε 1.303.884 και το ποσοστό ανεργίας 27% (άνδρες: 23.8%, γυναίκες 31.1%, ηλικιακή ομάδα 15-24 ετών: 51.5%)²⁹.

Στο σύνολο των ανέργων, οι μακροχρόνιοι άνεργοι (πάνω από 12 μήνες) ήταν το πρώτο τρίμηνο 2014, 71.4%³⁰. Από τους εγγεγραμμένους στον ΟΑΕΔ (που είναι

²⁹ ΕΛΣΤΑΤ, Δελτίο Τύπου 11^{ης} Σεπτεμβρίου για Ιούνιο του 2014, διαθέσιμο σε: http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/BUCKET/A0101/PressReleases/A0101_SJO02_D_T_MM_06_2014_01_F_EN.pdf.

³⁰ ΕΛΣΤΑΤ, Άνεργοι ηλικίας 15 ετών και άνω κατά διάρκεια χρόνου ανεργίας 2001-2014, ανά τρίμηνο. Πίνακας 6, διαθέσιμο σε: http://www.statistics.gr/portal/page/portal/ESYE/PAGE-themes?p_param=A0101&r_param=SJO01&y_param=TS&mytabs.

λιγότεροι από της ΕΛΣΤΑΤ: 993.118), περί το 9% μόνο λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, κατά κανόνα έως 12 μήνες, που δεν καλύπτει τους μακροχρόνια άνεργους, ενώ το ύψος του (360 Ευρώ το μήνα, συν 36 Ευρώ για κάθε εξαρτώμενο μέλος οικογένειας) είναι πολύ κάτω του ορίου φτώχειας (580 Ευρώ, όπως διαπίστωσε και η ΕΕΚΔ). Οι μακροχρόνια άνεργοι μπορούν να λάβουν προσωπικό μηνιαίο επίδομα 200 Ευρώ, με αυστηρές οικογενειακές εισοδηματικές προϋποθέσεις, για άλλους 12 μήνες το πολύ³¹.

Η ΕΕΔΑ επίσης επισημαίνει ότι πρόσφατα, η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας εξέδωσε τη με αριθ. 2307/2014 απόφασή της, με την οποία έκανε δεκτή την αίτηση ακύρωσης της ΓΣΕΕ και ακύρωσε, ως αντίθετες στο Σύνταγμα της Ελλάδας, τις διατάξεις της ΠΥΣ 6/2012³², που προέβλεπαν δικαίωμα προσφυγής στη διαιτησία μόνο με κοινή συμφωνία των μερών, και περιόριζαν το αντικείμενο της διαιτησίας αποκλειστικά στον καθορισμό βασικού μισθού ή/και βασικού ημερομισθίου με απαγόρευση ρύθμισης οποιουδήποτε άλλου ζητήματος, ακόμη και ρητρών που διατηρούν τέτοιες ρυθμίσεις. Εντούτοις, στην ίδια αυτή απόφαση το ΣτΕ αποφεύγει να κρίνει τη συμφωνία της ΠΥΣ 6/2012 με τον ΕΚΧ, επισημαίνοντας ότι «[η] διεθν[ής] αυτ[ή] συμβασ[η] περιέχει απλώς υποδείξεις προς τα Κράτη που έχουν προσχωρήσει σε αυτ[ή], ιδίως για την εξασφάλιση των δικαιωμάτων της απεργίας, των ελεύθερων συλλογικών διαπραγματεύσεων και των συνδικαλιστικών δικαιωμάτων εν γένει»³³.

Παράγραφος 3 – Ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών για εργασία ίσης αξίας

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί ότι η έκθεση της Ελλάδας περιορίζεται στην καταγραφή του ισχύοντος δικαίου. Αναφορικά με την ίση αμοιβή ανδρών και γυναικών, η ΕΕΔΑ έχει διατυπώσει κατά το παρελθόν σειρά παρατηρήσεων τόσο για το ισχύον δίκαιο όσο και για την πραγματική κατάσταση στην Ελλάδα³⁴. Διαπιστώνοντας, εντούτοις ότι καμία εξέλιξη δεν έχει επέλθει έκτοτε υπενθυμίζει τα εξής:

Η ΕΕΔΑ χαιρέτισε καταρχήν την ψήφιση του Ν 3896/2010 «*Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία*

³¹ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. ΟΑΕΔ, *Σε ποιους απευθύνεται το επίδομα μακροχρόνια ανέργων*, διαθέσιμο σε: http://www.oaed.gr/index.php?option=com_content&view=category&id=59&Itemid=614&lang=el.

³² Βλ. *supra*, ΠΙ.Β, σελ. 6επ.

³³ Βλ. ΣτΕ.Ολ 2307/2014, παρ. 40.

³⁴ ΕΕΔΑ, *Παρατηρήσεις επί του σχεδίου Δεύτερης Περιοδικής Έκθεσης της Ελληνικής Δημοκρατίας για το Διεθνές Σύμφωνο για τα Ατομικά και Πολιτικά Δικαιώματα (ΔΣΑΠΔ)*, 5.12.2013, σελ. 26-29, διαθέσιμες σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/ellinikes_ektheseis_en_ell_org/OHE/dsapd.pdf.

2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις» και τη λήψη υπόψη σειρά παρατηρήσεων της επί του σχετικού νομοσχεδίου. Το ως άνω νομοθετικό κείμενο, ωστόσο, δε στερείται ατελειών. Καταρχάς, η ΕΕΔΑ επισήμανε ότι δεν περιλαμβάνει σαφή και σύμφωνο προς το δίκαιο ΕΕ ορισμό της «**επαγγελματικής κατάρτισης**», με αποτέλεσμα να μην εξυπηρετείται η ασφάλεια δικαίου.

Εξάλλου, το άρθρο 19 του νόμου [*Θετικά μέτρα*] δεν ανταποκρίνεται στις επιταγές του άρθρου 116, παρ. 2, του Συντάγματος, το οποίο, κατά το γράμμα του και τη νομολογία του ΣτΕ, εισάγει υποχρέωση όλων των κρατικών οργάνων, ορίζοντας ότι τα μέτρα αυτά δεν αποτελούν διάκριση³⁵. Ειδικότερα, κατά το ΣτΕ, η συνταγματική αυτή διάταξη «υποχρεώνει τον νομοθέτη, κοινό ή κανονιστικό, αλλά και τα λοιπά όργανα του Κράτους», να λαβαίνουν, σε όλους τους τομείς, τα θετικά μέτρα υπέρ των γυναικών που είναι «πρόσφορα και αναγκαία» προς «επίτευξη του μέγιστου δυνατού θετικού αποτελέσματος», για να μειωθούν οι ανισότητες, έως ότου εγκαθιδρυθεί πραγματική ισότητα των φύλων³⁶. Επίσης, το άρθρο 116, παρ. 2, του Συντάγματος ορίζει ότι τα θετικά μέτρα πρέπει να στοχεύουν σε εξάλειψη των «*ανισοτήτων*» (έννοια ευρύτερη από την έννοια των «*διακρίσεων*» που χρησιμοποιεί το άρθρο 19 του Ν 3896/2010)³⁷.

Με την ευκαιρία του σχολιασμού νομοσχεδίου που στόχευε σε συμμόρφωση προς την Οδηγία 2002/73/ΕΚ, το οποίο έγινε Ν 3488/2006, η ΕΕΔΑ επισήμανε ότι δεν παρέχεται **αυτοτελές προσωπικό δικαίωμα γονικής άδειας** αμειβόμενης

³⁵ Κατά το άρθρο 116, παρ. 2, Συντ. «*δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το Κράτος μεριμνά για την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών*».

³⁶ ΣτΕ 2831/2003, 2832-2833/2003, 3027-3028/2003, 3185, 3187-3189/2003 και 192/2004.

³⁷ Βλ. όπως τόνισε η ΕΕΔΑ στη *Γνωμάτευση-Απόφαση της 17.12.2003 επί του Σχεδίου Νόμου για την Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*, 2003: Το ελληνικό Σύνταγμα, με το άρθρ. 4, παρ. 2, κατοχυρώνει την ουσιαστική ισότητα των φύλων (ΣτΕ 1933/1998), κατά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, καταργήθηκε η διάταξη του άρθρου 116 παρ. 2 που επέτρεπε αποκλίσεις και αντικαταστάθηκε με διάταξη που καθιερώνει τα θετικά μέτρα ως μέσο για την επίτευξη της ισότητας των φύλων και απαιτεί την άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην Πράξη, ιδίως εις βάρος των γυναικών. Συνεπώς, καταργήθηκαν, αφότου ίσχυσε το αναθεωρημένο Σύνταγμα (18.4.2001), όλες οι διατάξεις που επέτρεπαν αποκλίσεις, μεταξύ των οποίων και του άρθρου 10 του Ν 1414/1984 για την εφαρμογή της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, οποιαδήποτε δε διάταξη τυχόν εισαγάγει στο μέλλον αποκλίσεις θα είναι ανίσχυρη. Έτσι, ούτε ο Ν 3488/2006, που εφαρμόζει την Οδηγία 2002/73/ΕΚ ούτε ο Ν 3896/2010, που εφαρμόζει την Οδηγία 2006/54/ΕΚ, προβλέπουν αποκλίσεις από την ισότητα των φύλων στην απασχόληση. Άλλωστε, και οι δύο αυτές Οδηγίες επιτρέπουν τη θέσπιση ή διατήρηση εθνικών διατάξεων ευνοϊκότερων από τις δικές τους και απαγορεύουν τη μείωση του παρεχόμενου από την εθνική νομοθεσία επιπέδου προστασίας.» Εν πάση δε περιπτώσει, «κατά τις γενικώς κρατούσες αρχές στο Διεθνές και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο, αλλά και τις ρητές διατάξεις των Οδηγιών, επικρατεί η διάταξη του άρθρου 116, παρ. 2, του ελληνικού Συντάγματος, ως περισσότερο προστατευτική της ισότητας».

σε όλους τους εργαζόμενους και όλες τις εργαζόμενες³⁸, ενώ το άρθρο 3, παρ. 4, σχετικά με την προστασία της μητρότητας δεν εξασφαλίζει αποτελεσματική προστασία της μητρότητας, σύμφωνα και με τις επιταγές του άρθρου 21, παρ. 1 και 5, του Συντάγματος³⁹.

Ιδίως στον ιδιωτικό τομέα, οι γυναίκες υφίστανται δυσμενή μεταχείριση ως προς την πρόσβαση σε απασχόληση και τους όρους εργασίας, όχι μόνο όταν είναι έγκυες ή λεχώνες, αλλά και όταν έχουν μικρά παιδιά, ή είναι έγγαμες και σε ηλικία τεκνοποιίας⁴⁰.

Τέλος, ο Ν 3488/2006, όπως και ο Ν 3896/2010 (συμμόρφωση προς Οδηγίες 2002/73/ΕΚ και 2006/54/ΕΚ, αντίστοιχα)⁴¹ δεν εξασφαλίζουν **αποτελεσματική παροχή** δικαστικής προστασίας στις γυναίκες θύματα διακρίσεων, καθώς, μεταξύ άλλων, δεν προβλέπουν τη **νομιμοποίηση νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων** να ασκούν στο δικό τους όνομα τα δικαιώματα του θύματος διακρίσεων ενώπιον δικαστηρίων και άλλων αρχών.

Μια γενικότερη παρατήρηση που επαναλαμβάνει η ΕΕΔΑ με αφορμή όλα τα νομοσχέδια που αποσκοπούν σε συμμόρφωση προς Οδηγίες της ΕΕ σχετικές με την ισότητα των φύλων, είναι ότι οι δικονομικές διατάξεις που περιέχουν αυτές οι οδηγίες, ιδίως σχετικά με τη νομιμοποίηση νομικών προσώπων και ενώσεων προσώπων και το βάρος της απόδειξης, **δεν έχουν ενσωματωθεί στους δικονομικούς κώδικες**, με συνέπεια να είναι άγνωστοι σε δικαστές, δικηγόρους και ενδιαφερόμενα πρόσωπα. Έτσι, η συμμόρφωση προς τις Οδηγίες είναι ανεπαρκής και αναποτελεσματική, αφού δεν εξασφαλίζει την απαιτούμενη **ασφάλεια δικαίου και διαφάνεια** που επιτρέπει στα θύματα των διακρίσεων να

³⁸ Βλ. ιδίως ΕΕΔΑ, *Απόφαση σχετικά με τη συμφιλίωση οικογενειακού και επαγγελματικού βίου, ενόψει και της ενσωμάτωσης στην ελληνική νομοθεσία της Οδηγίας 2002/73/ΕΚ*, 9.3.2006, διαθέσιμη σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/protaseis_epi_nomoth_keimenwn/professional_family_lif_e_2006.pdf.

³⁹ Δυνάμει των διατάξεων του άρθρου 21, παρ. 1, Συντ. «η οικογένεια, ως θεμέλιο της συντήρησης και προαγωγής του Έθνους, καθώς και ο γάμος, η μητρότητα και η παιδική ηλικία τελούν υπό την προστασία του Κράτους», ενώ σύμφωνα με τις διατάξεις του άρθρου 21, παρ. 5, Συντ. «ο σχεδιασμός και η εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής, καθώς και η λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων αποτελεί υποχρέωση του Κράτους».

⁴⁰ ΕΕΔΑ, *Γνωμάτευση-Απόφαση της 17.12.2003 επί του Σχεδίου Νόμου για την Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού*, ό.π..

⁴¹ ΕΕΔΑ, *Παρατηρήσεις επί του Σχεδίου Νόμου "Εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης - Εναρμόνιση της κείμενης νομοθεσίας με την Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006"*, διαθέσιμες σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/isothhta_fullwn/EEDA_YpErgasias_2006.54_2010.pdf και http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/isothhta_fullwn/paratiriseis_sx.Nomou_2006_54.pdf.

γνωρίζουν τα δικαιώματά τους και να τα ασκούν ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων και λοιπών αρμόδιων αρχών.

Περαιτέρω, και παρά την υιοθέτηση του Ν 3896/2010, η **απορρύθμιση των εργασιακών σχέσεων λόγω της οξυνόμενης οικονομικής κρίσης και των διαδοχικών μέτρων λιτότητας** διαρκώς επιδεινώνει τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας, καθιστώντας τις ακόμα πιο ευάλωτες. Λαμβάνοντας υπόψη και τις πρόσφατες καταληκτικές παρατηρήσεις της Επιτροπής του ΟΗΕ για την Εξάλειψη των Διακρίσεων κατά των Γυναικών⁴², η ΕΕΔΑ εκφράζει την ανησυχία της για την περιθωριοποίηση των γυναικών στην αγορά εργασίας όπως αυτή αντανακλάται στα **υψηλά ποσοστά ανεργίας των γυναικών** (31, 1% έναντι 23, 8% των ανδρών, βλ. πιο πάνω υπό την παρ. 1) και στην υπερεκπροσώπηση τους στις επισφαλείς μορφές εργασίας, καθώς και για τις αρνητικές συνέπειες που έχει γι' αυτές η **εφαρμογή πληθώρας διατάξεων για τα εργασιακά και ασφαλιστικά ζητήματα**.

Επίσης η **ανατροπή της ιεραρχίας των ΣΣΕ και η αποδυνάμωση των ΕΓΣΣΕ και των κλαδικών ΣΣΕ**, σε όφελος των επιχειρησιακών ΣΣΕ, θίγουν ιδιαίτερα τις γυναίκες, λόγω της ασθενούς διαπραγματευτικής ικανότητάς τους, που οφείλεται στη γενικότερη περιθωριοποίησή τους στην αγορά εργασίας και την αυξημένη και διαρκώς αυξανόμενη ανεργία τους, κυρίως ως προς το ζήτημα των ίσων όρων αμοιβής για εργασία ίσης αξίας και συνακόλουθα την διεύρυνση του χάσματος αμοιβών. Άλλωστε, το περιεχόμενο της ΕΓΣΣΕ δεν υπήρξε ποτέ μονοσήμαντα οικονομικό. Αποτελούσε και ένα κορυφαίο εργαλείο προώθησης και προστασίας ενιαίων όρων αμοιβής και εργασίας για όλους τους εργαζόμενους στην ελληνική επικράτεια, χωρίς διακρίσεις.

Ανησυχία προκαλεί επίσης και η διαρκής μείωση των (ήδη ανεπαρκών) **δομών φροντίδας** παιδιών και εξαρτώμενων ατόμων και άλλων κοινωνικών δομών που περιορίζει τις δυνατότητες απασχόλησης των γυναικών ή τις εγκλωβίζει σε θέσεις εργασίας με μειωμένα δικαιώματα, δεινώνοντας και τα στερεότυπα φύλου, αφού δεν ενθαρρύνεται παράλληλα με κίνητρα η εμπλοκή των ανδρών στην φροντίδα αυτή. Η εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής πρέπει να αφορά γυναίκες και άνδρες. Έξαρση των διακρίσεων, ιδιαίτερα των πολλαπλών (λόγω φύλου και φυλετικής ή/και εθνοτικής καταγωγής, ηλικίας κλπ.) παρατηρείται επίσης σε βάρος των γυναικών, και ιδίως εκείνων που απασχολούνται

⁴² Committee on the Elimination of Discrimination against Women, *Concluding Observations: Greece*, CEDAW/C/GRC/CO/7 (26.4.2013), παρ. 28.

στο πλαίσιο **εργολαβικών αναθέσεων**, οι οποίες επιτείνονται σε περίπτωση συνδικαλιστικής δράσης τους⁴³.

Η Επιτροπή Εμπειρογνομών της ΔΟΕ επισημαίνει τις **«δυσανάλογες επιπτώσεις»** της κρίσης και των μέτρων λιτότητας στις γυναίκες και τη διεύρυνση του χάσματος αμοιβών σε βάρος των γυναικών. Επισημαίνει συγκεκριμένα ότι *«Οι συνδυασμένες συνέπειες της δημοσιονομικής κρίσης, της εξαπλούμενης άτυπης οικονομίας και της εφαρμογής μέτρων δομικής μεταρρύθμισης έχουν δυσμενείς επιπτώσεις στη διαπραγματευτική δύναμη των γυναικών και προκαλούν υπερεκπροσώπησή τους σε επισφαλείς, χαμηλά αμειβόμενες εργασίες»*. Επικαλούμενη δε και τον Συνήγορο του Πολίτη, παρατηρεί ότι τα μέτρα περιορισμού της απασχόλησης, καθώς και η νέα κατάταξη των εργασιών και το ενιαίο μισθολόγιο (Ν. 4024/2011) που περιέκοψαν τις αμοιβές έως 50% θα πλήξουν σοβαρά τις γυναίκες, οι οποίες έχουν σημαντική παρουσία στο δημόσιο τομέα. Τις σοβαρές επιπτώσεις της κρίσης και των μέτρων λιτότητας στις γυναίκες επεσήμανε πρόσφατα και ο Επίτροπος Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του Συμβουλίου της Ευρώπης⁴⁴.

Σε ό,τι αφορά τον ιδιωτικό τομέα, η ραγδαία αύξηση **των ελαστικών μορφών απασχόλησης** και η αντικατάσταση συμβάσεων αορίστου χρόνου με συμβάσεις ορισμένου χρόνου προκαλούν σημαντική μείωση των αμοιβών των γυναικών και υποβάθμιση των συνθηκών εργασίας τους, που καθίστανται ανασφαλείς. Η Επιτροπή Εμπειρογνομών της ΔΟΕ τονίζει ότι, κατά τον Συνήγορο, οι ελαστικές μορφές, κυρίως η μερική και εκ περιτροπής απασχόληση, επιβάλλονται συχνότερα στις γυναίκες, ιδίως κατά την εγκυμοσύνη και μετά την άδεια μητρότητας, με μείωση της αμοιβής, ενώ αυξάνονται οι απολύσεις λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας και σεξουαλικής παρενόχλησης. Όπως τονίζει η Επιτροπή Εμπειρογνομών, *«η ελαστικοποίηση της απασχόλησης έγινε χωρίς επαρκείς εγγυήσεις για τους πιο ευάλωτους ή οι εγγυήσεις του νόμου δεν είχαν αποτελεσματική εφαρμογή»*⁴⁵.

Μάλιστα, όπως επίσης τονίζει η Επιτροπή Εμπειρογνομών της ΔΟΕ, καθώς η ανεργία, ιδίως των γυναικών και των νέων, εκτινάσσεται, πολλές γυναίκες

⁴³ ΕΕΔΑ, *Δικαιώματα των εργαζομένων και συνθήκες εργασίας στο πλαίσιο των εργολαβικών αναθέσεων*, 9.7.2009, διαθέσιμο σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/ergasia/fin_EEDA_ergolavikes_anatheseis_ioul09.pdf.

⁴⁴ Council of Europe, Commissioner for Human Rights, *Safeguarding human rights in times of economic crisis*, November 2013, ό.π., σελ. 23 και *Protect women's rights during the crisis*, διαθέσιμο σε: <http://www.coe.int/en/web/commissioner/-/protect-women-s-rights-during-the-crisis>.

⁴⁵ Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012), *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, Greece (Ratification: 1975), διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699054.

προστίθενται στους «αποθαρρυσμένους» εργαζόμενους που δεν υπολογίζονται στις στατιστικές, ενώ «οι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, σημαντική πηγή απασχόλησης γυναικών και νέων, κλείνουν μαζικά»⁴⁶.

Εξάλλου, όπως διαπιστώνουν η ΕΕΚΔ και άλλα ευρωπαϊκά και διεθνή όργανα, οι αποφάσεις για τη δημοσιονομική προσαρμογή και τα μέτρα λιτότητας λαμβάνονται χωρίς πρότερη ούτε και μεταγενέστερη **αξιολόγηση των επιπτώσεών τους**⁴⁷.

Επίσης, «υπενθυμίζοντας ότι οι [ΣΣΕ] είναι κύριες πηγές καθορισμού των αμοιβών, η Επιτροπή Εμπειρογνομώνων της ΔΟΕ παραπέμπει στις παρατηρήσεις της για τη Σύμβαση 98 και ζητεί να έχει υπόψη η Κυβέρνηση ότι η **συλλογική διαπραγμάτευση** είναι σημαντικό μέσο θετικής αντιμετώπισης των ζητημάτων ισότητας αμοιβών, περιλαμβανομένων των έμμεσων διακρίσεων λόγω φύλου»⁴⁸.

Στις ως άνω παρατηρήσεις η ΕΕΔΑ προσθέτει την ανάγκη **ενίσχυσης της Επιθεώρησης Εργασίας (ΣΕΠΕ)**, και του **Συνηγόρου του Πολίτη (ΣτΠ)**, ιδίως σε ό,τι αφορά στο ρόλο του στην εξωδικαστική διαμεσολάβηση – σε μία εποχή που και οι δύο φορείς έχουν υποστεί μεγάλες περικοπές του προϋπολογισμού τους. Πολλώ δε μάλλον όταν ο αριθμός των εργαζομένων που αδυνατούν να προσφύγουν στα δικαστήρια για οικονομικούς λόγους αυξάνεται διαρκώς.

Γενικότερα, η ΕΕΔΑ συμμερίζεται την ανησυχία του ΣτΠ για το ενδεχόμενο να **ακυρωθεί η όποια πρόοδος** είχε συντελεστεί τα προηγούμενα χρόνια σχετικά με την απασχόληση και την ισότητα των φύλων, γεγονός που θα έχει ως αποτέλεσμα τη μη αξιοποίηση πολύτιμων ανθρώπινων πόρων, αλλά και την

⁴⁶ *Ibidem*. Βλ. επίσης Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)* – Greece, διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3084473.

⁴⁷ ΕΕΔΑ, *Σύσταση της ΕΕΔΑ και κρίσεις διεθνών οργάνων για τη συμβατότητα μέτρων λιτότητας προς διεθνείς κανόνες προστασίας δικαιωμάτων του ανθρώπου (2013)*, 27.6.2013, διαθέσιμη σε: http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/metra.litotitas.eeda.pdf,

Σύσταση ΕΕΔΑ: "Επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων" (Δεκέμβριος 2011), 8.12.2011, διαθέσιμη σε:

http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/EEDA_Krisi.pdf και

Απόφαση για την ανάγκη διαρκούς σεβασμού των θεμελιωδών δικαιωμάτων κατά την άσκηση της στρατηγικής εξόδου της οικονομίας και της κοινωνίας από την κρίση του εξωτερικού χρέους (Ιούνιος 2010), 10.6.2010, διαθέσιμη σε:

http://www.nchr.gr/images/pdf/apofaseis/oikonomikh_krish/EEDA_Oikonomiki_krisi.pdf.

⁴⁸ Observation (CEACR) - adopted 2011, published 101st ILC session (2012), *Equal Remuneration Convention, 1951 (No. 100)*, Greece (Ratification: 1975), διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:2699054.

Βλ. και Observation (CEACR) - adopted 2012, published 102nd ILC session (2013) *Discrimination (Employment and Occupation) Convention, 1958 (No. 111)* – Greece, διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/dyn/normlex/en/f?p=1000:13100:0::NO:13100:P13100_COMMENT_ID:3084473.

προβολή του κράτους δικαίου και της δημοκρατίας⁴⁹. Η ανεπάρκεια μέτρων πολιτικής για την ιδιαίτερα αυξημένη γυναικεία ανεργία, η μη ενθάρρυνση των ανδρών να μετέχουν στις οικογενειακές φροντίδες, το χάσμα αμοιβών μεταξύ γυναικών και ανδρών, εις βάρος των γυναικών, καθώς και η παρατηρούμενη «γυάλινη οροφή» στην επαγγελματική εξέλιξη των γυναικών συνιστούν και προβλήματα ιδιότητας του πολίτη, και δημοκρατίας.

Παράγραφος 4 – Το δικαίωμα των εργαζομένων σε μια λογική προθεσμία προειδοποίησης σε περίπτωση τερματισμού της απασχόλησης

Σύμφωνα με το άρθρο 74, παρ. 2 εδ. Α' του Ν 3863/2010, όπως τροποποιήθηκε από το άρθρο 17, παρ. 5 εδ. α του Ν 3899/2010, ο οποίος αποσκοπεί σε περαιτέρω ελαστικοποίηση των σχέσεων εργασίας, κατ' εφαρμογή του επικαιροποιημένου πρώτου Μνημονίου: «*Η απασχόληση με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου λογίζεται απασχόληση δοκιμαστικής περιόδου για τους πρώτους δώδεκα μήνες από την ημέρα ισχύος της και η οποία μπορεί να καταγγελθεί χωρίς προειδοποίηση και χωρίς αποζημίωση απόλυσης, εκτός και αν άλλο συμφωνήσουν τα μέρη*».

Όπως έχει ήδη κρίνει η ΕΕΚΔ, η διάταξη που καθιστά τους 12 πρώτους μήνες της σύμβασης αορίστου χρόνου δοκιμαστική περίοδο, κατά την οποία χωρεί καταγγελία χωρίς προειδοποίηση και αποζημίωση, παραβιάζει το άρθρο 4, παρ. 4 του ΕΚΧ. Παρά τις διαπιστώσεις αυτές, η ως άνω διάταξη δεν έχει τροποποιηθεί ή καταργηθεί. Αντιθέτως, οι απολύσεις διευκολύνθηκαν περαιτέρω στα πλαίσια του Νόμου 4093/2012 κατά παράβαση του άρθρου 4, παρ. 1, 3 και 4 του ΕΚΧ, με τις ακόλουθες συνέπειες:

Ένα σημαντικό μέρος του κινδύνου για την απώλεια του επαγγέλματος μεταβιβάζεται στον εργαζόμενο, δεδομένου ότι η αποζημίωση απόλυσης αποσκοπεί στην άμβλυση των επιπτώσεων των απολύσεων και στην εξασφάλιση υποστήριξης της διαβίωσης των εργαζομένων, έως την εύρεση νέας εργασίας. Επιπροσθέτως, οι αποζημιώσεις απολύσεων συνιστούν αμοιβές, με την ευρεία έννοια του όρου⁵⁰. αποτελούν μορφή εισοδήματος, το οποίο αυξάνεται αναλογικά με την προϋπηρεσία σε μια επιχείρηση. Υπό αυτήν την οπτική, οι αμοιβές, με την ευρύτερη έννοια του όρου, έχουν επίσης θιγεί. Οι μειώσεις στις αποζημιώσεις απολύσεων, στο πλαίσιο της υφιστάμενης κατάστασης στην αγορά εργασίας και σε συνδυασμό με τους υψηλούς δείκτες ανεργίας δεν είναι μόνον αυθαίρετες, αλλά κυρίως δεν εξυπηρετούν τον σκοπό των αποζημιώσεων απολύσεως.

⁴⁹ Συνήγορος του Πολίτη, *Ειδική Έκθεση 2012: «Φύλο και εργασιακές σχέσεις»*, διαθέσιμη σε: <http://www.synigoros.gr/resources/docs/1leidikes-fylo-2.pdf>.

⁵⁰ Cf. *infra*, σχετικά με το δικαίο της ΕΕ, σελ. 20.

Κατά παράβαση της αρχής της ισότητας των αμοιβών, έχουν δημιουργηθεί στην αγορά εργασίας εργαζόμενοι “πολλαπλών ταχυτήτων”, με βάση το απολύτως συμπτωματικό κριτήριο της ημερομηνίας πρόσληψης. Εργαζόμενοι, οι οποίοι θα προσλαμβάνονται από τούδε και στο εξής, καθώς επίσης και εργαζόμενοι που δεν έχουν συμπληρώσει 16 χρόνια υπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη, θα λαμβάνουν μειωμένη αποζημίωση απόλυσης, με ανώτατο όριο 12 μηνιαίους μισθούς. Εργαζόμενοι, οι οποίοι έχουν συμπληρώσει 17-28 χρόνια υπηρεσίας, μετά τη δημοσίευση του Ν 4093/2012, θα δικαιούνται ένα μισθό, με ανώτατο όριο τα 2.000 Ευρώ, για κάθε επιπλέον χρόνο υπηρεσίας.

Καθώς, δε, η αποζημίωση συνιστά «αμοιβή» και κατά το δίκαιο ΕΕ και η ως άνω ρύθμιση εισάγει διάκριση ως προς τις συνθήκες απόλυσης και αμοιβής εργαζομένων που είναι πολύ πιθανό να είναι κυρίως νέοι, είναι πολύ πιθανή η παραβίαση και της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και των άρθρων 21 (απαγόρευση διακρίσεων) και 30 (προστασία σε περίπτωση αδικαιολόγητης απόλυσης) του ΕΧΘΔ. Κατά το ΔΕΕ, όπως και κατά την ΕΕΚΔ άλλωστε, η προειδοποίηση και η αποζημίωση στοχεύουν σε στήριξη του εργαζομένου, ώσπου να βρει νέα εργασία. Όμως, το εν λόγω μέτρο του στερεί το εισόδημά του, ενώ ταυτόχρονα παραβιάζει το δικαίωμά του σε εργασία, πολλώ δε μάλλον όταν οι προοπτικές απασχόλησής του είναι όλο και πιο περιορισμένες λόγω της καλπάζουσας ανεργίας, ιδίως των νέων⁵¹.

Άρθρο 3 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου στον ΕΚΧ– Το δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν μέρος στον καθορισμό και τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας και του περιβάλλοντος εργασίας

Η ΕΕΔΑ παρατηρεί, ότι όπως επισημαίνει και η ΔΟΕ «το σύστημα των εργασιακών σχέσεων έχει απορρυθμιστεί καθώς οι εξουσίες των εργοδοτών έχουν ενισχυθεί κατά τρόπο δυσανάλογο και υπέρμετρο: οι εργοδότες είναι σε θέση να επιβάλουν μονομερώς μειωμένη εκ περιτροπής εργασία και αναστολή της απασχόλησης για 9 και 3 μήνες. Η απλούστευση των διαδικασιών για μαζικές απολύσεις έχει οδηγήσει σε μαζική αύξησή τους. Στο δημόσιο τομέα η εργασιακή διαθεσιμότητα εισήχθη, προκειμένου να απολυθούν χιλιάδες εργαζόμενοι σε 150 δημόσιες υπηρεσίες. Οι απολύσεις έχουν εν γένει μεθοδευτεί μέσω της μείωσης της

⁵¹ Βλ. Σ. Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου, «Austerity measures v. Human Rights and EU foundational values», συνημμένο στις ανοιχτές επιστολές του ENNHRI/ΕΔΕΘΑΔ στους κ.κ. Μπαρόζο και Ντράγκι, (βλ. πιο πάνω, Εισαγωγικές παρατηρήσεις) διαθέσιμο σε: http://www.nchr.gr/images/English_Site/NEWS/StrengtheningFRGNCHRfinal.pdf, και «Μέτρα λιτότητας στην Ελλάδα και ανθρώπινα δικαιώματα: κρίσεις διεθνών οργάνων, δίκαιο ΕΕ και παραδείγματα ελληνικής νομολογίας», Επιθεώρηση Δικαίου Κοινωνικής Ασφάλισης 2014, σ. 193-252

αποζημίωσης απολύσεως και διευκολύνοντας την πληρωμή μέσω δίμηνων δόσεων». Η ΔΟΕ εκφράζει ειδικότερα την ανησυχία της για τις μαζικές απολύσεις στον ευρύτερο δημόσιο τομέα, χωρίς διαβούλευση με τους αρμόδιους συνδικαλιστικούς φορείς⁵².

Η ΕΕΔΑ έχει ήδη εκφράσει την ανησυχία της για τη διευκόλυνση των απολύσεων⁵³. Επισημαίνει επίσης ότι «η Υψηλού Επιπέδου Αποστολή της ΔΟΕ συμμερίζεται την ανησυχία που της εξέφρασαν πολλοί φορείς για την επίδραση των μεταρρυθμίσεων στο σύστημα ρύθμισης των εργασιακών σχέσεων, σε βάρος της κοινωνικής ειρήνης και της κοινωνίας ευρύτερα. Η ΔΟΕ τονίζει τις υποχρεώσεις της Ελλάδας, όπως αυτές προκύπτουν από τις επικυρωμένες ΔΣΕ, για την προώθηση στην πράξη των συλλογικών διαπραγματεύσεων, σημειώνοντας την ανάγκη αποτίμησης των επιπτώσεων των μεταρρυθμίσεων, που έχουν εισαχθεί στο πλαίσιο του μηχανισμού στήριξης, στο σύστημα των εργασιακών σχέσεων και στον κοινωνικό διάλογο γενικώς»⁵⁴.

Τελικές παρατηρήσεις

Με επτά αποφάσεις, η ΕΕΚΔ διαπίστωσε παραβιάσεις του ΕΚΧ εκ μέρους της Ελλάδας. Καμία από τις διατάξεις που έκρινε η ΕΕΚΔ αντίθετες προς τον ΕΚΧ δεν έχει καταργηθεί ή τροποποιηθεί. Στις παρούσες *Παρατηρήσεις*, η ΕΕΔΑ επισημαίνει και άλλες παραβιάσεις του ΕΚΧ. Η ΕΕΔΑ επωφελείται της ευκαιρίας για να υπενθυμίσει ότι η ΕΕΚΔ έχει επανειλημμένα επιστήσει την προσοχή στο ότι οι διατάξεις του ΕΚΧ παρέχουν αγωγή δικαιώματα και στην υποχρέωση των εθνικών δικαστηρίων να εξασφαλίζουν την προστασία τους. Αυτό έχει κεφαλαιώδη σημασία για την αποκατάσταση της δικαιοσύνης και της κοινωνικής ειρήνης και την εξασφάλιση της ομαλής λειτουργίας των δημοκρατικών θεσμών.

Αθήνα, 9 Οκτωβρίου 2014

⁵² ILO's High Level Mission to Greece, Report (November 2011), ό.π., παρ. 126. Επίσης, ILO, Application of International Labour Standards 2014 (I), *Report of the Committee of Experts on the Application of Conventions and Recommendations*, International Labour Conference, 103rd Session, 2014, σελ. 111-112, διαθέσιμο σε: http://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_norm/---relconf/documents/meetingdocument/wcms_235054.pdf.

⁵³ ΕΕΔΑ, *Σύσταση ΕΕΔΑ: "Επιτακτική ανάγκη να αντιστραφεί η πορεία καταρράκωσης των ατομικών και κοινωνικών δικαιωμάτων"*, ό.π., σελ. 1.

⁵⁴ ILO High Level Mission to Greece, Report (November 2011), ό.π., παρ. 307.

Επικαιροποίηση

Η ΕΕΔΑ παρακαλεί την Επιτροπή να λάβει υπόψη και τις ακόλουθες συμπληρωματικές παρατηρήσεις. Θα θέλαμε επίσης να επιστήσουμε την προσοχή της Επιτροπής στο γεγονός ότι η ελληνική νομοθεσία τροποποιείται πολύ συχνά, με μακροσκελή και περίπλοκα νομοθετήματα, τα οποία περιέχουν διατάξεις άσχετες μεταξύ τους και με τον τίτλο του νομοθετήματος (“πολυνομοσχέδια”). Επομένως, όπως υπογράμμισε η ΕΕΔΑ στη Σύσταση του 2011 (βλ. σελ. 1-2 παραπάνω), υπάρχει ένας «καταιγισμός απρόβλεπτων, περίπλοκων, αλληλοσυγκρουόμενων και αενάως τροποποιούμενων "μέτρων λιτότητας", άμεσης και συχνά αναδρομικής εφαρμογής που επιτείνει τη γενική ανασφάλεια», ενώ δημιουργείται μεγάλη ανασφάλεια δικαίου, με αποτέλεσμα η ελληνική νομοθεσία να μην διαθέτει την απαιτούμενη από την ΕΣΔΑ «ποιότητα».

Άρθρο 4 ΕΚΧ – Το δικαίωμα σε δίκαιη αμοιβή

Όπως έχουμε επισημάνει πιο πάνω (σελ. 11), οι διατάξεις του Ν 3863/2010 και η Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου υπ’ αριθ. 6/28.2.2012, οι οποίες εισάγουν μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο για τους νέους εργαζόμενους και σύμφωνα με την Επιτροπή αντίκεινται στο άρθρο 4 ΕΚΧ, τόσο καθαυτό όσο και υπό το πρίσμα της ρήτρας μη διάκρισης του Προοιμίου του ΕΚΧ (διάκριση λόγω ηλικίας) (Καταγγελία 66/2011), δεν έχουν καταργηθεί ή τροποποιηθεί. Στην ίδια σελίδα, η ΕΕΔΑ εξέφρασε την ανησυχία της για τις συμβάσεις εργασίας στα προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα, στο πλαίσιο των οποίων οι υποχρεώσεις του εργοδότη περιορίζονται από το νόμο.

Η ΕΕΔΑ θα ήθελε να επισύρει την προσοχή της Επιτροπής στο γεγονός ότι οι διακρίσεις λόγω ηλικίας συνεχίζονται και εντείνονται περαιτέρω, δυνάμει, μάλιστα, των διατάξεων του Ν 4093/2012, όπως αυτός τροποποιήθηκε από μεταγενέστερη νομοθεσία.

Παραδείγματα:

I. Μισθός χαμηλότερος του κατώτατου για νέους εργαζόμενους

- Ο χαμηλότερος από τον κατώτατο μισθός για εργαζόμενους κάτω των 25 ετών, που έχει εισαχθεί με διατάξεις τις οποίες η Επιτροπή καταδίκασε, επαναλαμβάνεται ρητώς. Δυνάμει του Ν 4093/2012, ο κατώτατος μηνιαίος μισθός για τους υπαλλήλους άνω των 25 ετών καθορίζεται σε 586,08 Ευρώ και το κατώτατο ημερομίσθιο για τους εργάτες άνω των 25 ετών σε 22,73 Ευρώ. Για τους υπαλλήλους κάτω των 25 ετών ο κατώτατος μηνιαίος μισθός καθορίζεται σε 510,95 Ευρώ και το ημερομίσθιο για τους εργάτες κάτω των 25 ετών σε 22,83 Ευρώ.
- Ο κατώτατος μισθός προσαυξάνεται κατά 10% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας, μόνο για τους υπαλλήλους άνω των 18 ετών και για τους εργάτες άνω των 19 ετών, και όχι για όσους βρίσκονται κάτω από αυτά τα ηλικιακά όρια.

– Όταν εγγεγραμμένοι μακροχρόνια άνεργοι άνω των 25 ετών προσλαμβάνονται ως υπάλληλοι, ο κατώτατος μισθός τους προσαυξάνεται κατά 5% για κάθε τριετία προϋπηρεσίας. Η προσαύξηση δεν προβλέπεται για τους εργαζόμενους οποιασδήποτε ηλικίας, αλλά ούτε και για οποιονδήποτε άλλον εργαζόμενο κάτω των 25 ετών⁵⁵.

– Για τους εργαζόμενους που προσλαμβάνονται από οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου σε προγράμματα κοινωνικού χαρακτήρα, οι μισθοί είναι ακόμα χαμηλότεροι από τους προβλεπόμενους στον Ν 4093/2012: 490 Ευρώ μηνιαίως για τους άνω των 25 ετών και 427 Ευρώ για τους κάτω των 25 ετών⁵⁶.

II. Διακρίσεις λόγω ηλικίας σχετικά με τα επιδόματα ανεργίας

Οι μακροχρόνια άνεργοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας 200 Ευρώ (πολύ κάτω από το όριο της φτώχειας, το οποίο είναι 580 Ευρώ (βλ. σελ. 8 παραπάνω)) για μέγιστο χρονικό διάστημα 12 μηνών, με αυστηρά εισοδηματικά κριτήρια. Οι δικαιούχοι πρέπει να είναι άνω των 20 και κάτω των 66 ετών. Πρόκειται για πρόδηλη διάκριση λόγω ηλικίας, η οποία για τους εργαζόμενους άνω των 66 ετών αντίκειται στο άρθρο 12 του ΕΚΧ και στο άρθρο 4 του Πρόσθετου Πρωτοκόλλου (1988).

Άρθρο 16 ΕΚΧ – Δικαίωμα της οικογένειας σε προστασία. Άρθρο 34 ΕΚΧ – Εδαφικό πεδίο εφαρμογής του ΕΚΧ, όπως ερμηνεύεται από την Επιτροπή

Διακρίσεις λόγω ιθαγένειας σχετικά με το οικογενειακό επίδομα

Παρέχεται μηνιαίο οικογενειακό επίδομα 40 Ευρώ, με αυστηρά εισοδηματικά κριτήρια, για κάθε εξαρτώμενο τέκνο κάτω των 18 ετών ή των 19 ετών, αν το τέκνο φοιτά στη μέση εκπαίδευση, ή κάτω των 24 ετών αν το τέκνο φοιτά σε ανώτερο ή ανώτατο εκπαιδευτικό ίδρυμα. Το επίδομα δικαιούνται οι γονείς που είναι μόνιμοι κάτοικοι Ελλάδος, ακόμα και αν είναι πολίτες της ΕΕ. Αυτό αποτελεί έμμεση διάκριση εις βάρος της οικογένειας λόγω ιθαγένειας της ΕΕ, κατά πάγια νομολογία του ΔΕΕ, και επίσης αντίκειται στο άρθρο 16 και το άρθρο 34 του ΕΚΧ, όπως ερμηνεύονται από την Επιτροπή.

Σε περίπτωση που οι γονείς είναι πολίτες άλλων χωρών (συμπεριλαμβανομένων των ευρωπαϊκών), πρέπει να είναι νόμιμοι και μόνιμοι κάτοικοι Ελλάδος και τα τέκνα τους πρέπει να είναι έλληνες πολίτες. Αυτό συνιστά άμεση διάκριση εις βάρος της οικογένειας, λόγω ιθαγένειας, και αντίκειται στο άρθρο 16 και το άρθρο 34 του ΕΚΧ, όπως ερμηνεύονται από την Επιτροπή⁵⁷.

⁵⁵ Άρθρο 1, παρ. 1Α, εδ. 1Α.11 (3) Ν 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1, παρ. 1Α, εδ. 1Α.7 Ν 4254/2014.

⁵⁶ Άρθρο 1, παρ. 1Α, εδ. 1Α.1 Ν 4152/2013, Κοινή Υπουργική Απόφαση 3. 24641/Οικ/3.1574/2013, ΦΕΚ Β' 2091/27.8.2013 και μεταγενέστερες Υπουργικές Αποφάσεις.

⁵⁷ Άρθρο 1, εδ. 1α.11 (3) Ν 4093/2012, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 38 Ν 4144/2013.

Άρθρο 8 ΕΚΧ – Δικαίωμα των εργαζόμενων γυναικών σε προστασία

Άρθρο 16 ΕΚΧ – Δικαίωμα της οικογένειας σε προστασία

ΙΙΙ. Διακρίσεις εις βάρος εργαζόμενων γυναικών στο Δημόσιο και σε νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου που απασχολούνται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου

Ο Υπαλληλικός Κώδικας (ΥΚ)⁵⁸ συνολικά καλύπτει τους δημόσιους υπαλλήλους και το μόνιμο προσωπικό των νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου. Οι διατάξεις του ΥΚ σχετικά με τις άδειες, μεταξύ των οποίων είναι οι άδειες μητρότητας και οι γονικές άδειες, ισχύουν και για το μόνιμο προσωπικό των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης⁵⁹, όπως επίσης και για τους υπαλλήλους του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου⁶⁰. Δεν ισχύουν για όσους απασχολούνται από αυτούς τους ίδιους εργοδότες με συμβάσεις ορισμένου χρόνου. Αυτοί οι υπάλληλοι λαμβάνουν τις άδειες που προβλέπονται για τον ιδιωτικό τομέα, οι οποίες είναι λιγότερο ευνοϊκές.

Στον ιδιωτικό τομέα η άδεια μητρότητας έχει συνολική διάρκεια δεκαεπτά εβδομάδων (οκτώ εβδομάδες πριν και εννέα εβδομάδες μετά τον τοκετό). Έχει, συνεπώς, μικρότερη διάρκεια από εκείνη του ΥΚ, που είναι πέντε μηνών. Στον ιδιωτικό τομέα, ο εργοδότης καταβάλλει μέρος των αποδοχών της γυναίκας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας (ενός μηνός σε περίπτωση εργασίας τουλάχιστον ενός έτους από την έναρξη της σύμβασης εργασίας, δεκαπέντε ημερών σε περίπτωση μικρότερης διάρκειας εργασίας), με την προϋπόθεση ότι έχει εργαστεί για διάστημα τουλάχιστον δέκα ημερών για τον ίδιο εργοδότη⁶¹. Αντιθέτως, οι γυναίκες που υπάγονται στον ΥΚ λαμβάνουν πλήρεις αποδοχές καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, χωρίς προϋπόθεση προϋπηρεσίας.

Στον ιδιωτικό τομέα, οι αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας συμπληρώνονται με επίδομα μητρότητας που καταβάλλει ο φορέας κοινωνικής ασφάλισης της γυναίκας⁶² και με επίδομα που καταβάλλει ο ΟΑΕΔ⁶³. Ωστόσο, προκειμένου να λάβουν το επίδομα μητρότητας από τον ασφαλιστικό φορέα τους, οι εργαζόμενες γυναίκες θα πρέπει να έχουν συμπληρώσει 200 ημέρες εργασίας κατά τη διάρκεια των δύο ετών που προηγούνται της έναρξης της άδειας μητρότητας. Αντιθέτως, για την καταβολή επιδόματος ασθενείας από τον ίδιο φορέα κοινωνικής ασφάλισης, απαιτούνται 100 ημέρες εργασίας κατά τη διάρκεια του έτους που

⁵⁸ Υπαλληλικός Κώδικας (Ν 3528/2007), όπως τροποποιήθηκε.

⁵⁹ Όπως προβλέπεται στο άρθρο 2 ΥΚ.

⁶⁰ Άρθρο 4, παρ. 5 Ν 2839/2000.

⁶¹ Άρθρο 657-658 ΑΚ (απουσία λόγω σπουδαιού λόγου, όπως ασθένεια ή άδεια μητρότητας).

⁶² Άρθρο 11 Ν 2874/2000, που κυρώνει το άρθρο 7 της Εθνικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας του 2000, και άρθρο 39 Ν 1846/1951.

⁶³ Άρθρο 4 Ν. 549/1977, Π.Δ. 776/77, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 1 Π.Δ.221/1997.

προηγείται της γνωστοποίησης της ασθένειας⁶⁴. Συνεπώς, η καταβολή του επιδόματος μητρότητας υπόκειται σε αυστηρότερες προϋποθέσεις από ό,τι η καταβολή του επιδόματος ασθενείας, κατά παράβαση του άρθρου 11, παρ. 3, της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Τα παραπάνω συνιστούν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση για τις γυναίκες που εργάζονται με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου σε σύγκριση με τις εργαζόμενες που υπάγονται στον ΥΚ και το μόνιμο προσωπικό των οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης και με τους υπαλλήλους του Δημοσίου, νομικών προσώπων δημοσίου δικαίου και οργανισμών τοπικής αυτοδιοίκησης με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, παρότι οι εργαζόμενες γυναίκες με σύμβαση εργασίας ορισμένου χρόνου απασχολούνται από τον ίδιο εργοδότη. Αυτή η κατάσταση αντίκειται στα άρθρα 8 και 16 του ΕΚΧ, υπό το πρίσμα και της ρήτρας μη διάκρισης του Προοιμίου του ΕΚΧ.

Οι παραβιάσεις αυτές του ΕΚΧ είναι ιδιαίτερης σημασίας, ενόψει της εντεινόμενης πρακτικής του Δημοσίου και άλλων δημόσιων φορέων να προσλαμβάνουν εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου.

Σας ευχαριστούμε πολύ για την προσοχή σας.

Αθήνα, 1η Δεκεμβρίου 2014

⁶⁴ Άρθρο 35, παρ. 1 Ν 1846/1951, όπως τροποποιήθηκε με το άρθρο 178 παρ. 3 Ν 4261/2014.