



Τμήμα Οικονομικών
Επιστημών



**MSc law &
economics**

DEPARTMENT of ECONOMICS,
UNIVERSITY of MACEDONIA
and SCHOOL of LAW,
ARISTOTLE UNIVERSITY of THESSALONIKI



ΑΡΙΣΤΟΤΕΛΕΙΟ
ΠΑΝΕΠΙΣΤΗΜΙΟ
ΘΕΣΣΑΛΟΝΙΚΗΣ
Νομική Σχολή

ΔΙΔΡΥΜΑΤΙΚΟ ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ
ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ

ΔΙΠΛΩΜΑΤΙΚΗ ΕΡΓΑΣΙΑ

**ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ: ΟΙ
ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΕ ΒΑΡΟΣ ΤΩΝ ΕΓΚΥΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ
ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ**

ΦΟΙΤΗΤΗΣ

ΠΑΤΙΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ (mle_20029)

ΥΠΕΥΘΥΝΟΙ ΚΑΘΗΓΗΤΕΣ

ΓΟΥΛΑΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΣ ΔΙΔΑΚΤΩΡ ΝΟΜΙΚΗΣ

ΠΑΝΤΕΛΙΔΗΣ ΘΕΟΛΟΓΟΣ ΑΝΑΠΛΗΡΩΤΗΣ ΚΑΘΗΓΗΤΗΣ

**Υποβλήθηκε ως απαιτούμενο για την απόκτηση του Μεταπτυχιακού Διπλώματος
Ειδίκευσης Δίκαιο και Οικονομικά
(με εξειδίκευση στον τομέα των επιχειρήσεων)**

Μάρτιος 2021

ΣΥΝΤΟΜΟΓΡΑΦΙΕΣ

- ΑΚ - Αστικός Κώδικας
- Αντιθ. - Αντίθετα
- ΑΠ - Άρειος Πάγος
- Αρμεν - Αρμενόπουλος
- Βλ - Βλέπε
- ΔΕΕ - Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- ΔΕΚ - Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
- ΔΕΝ - Δελτίο Εργατικής Νομοθεσίας
- Ε.Ε. - Ευρωπαϊκή Ένωση
- ΕΕργΔ - Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου
- ΕλλΔνη - Ελληνική Δικαιοσύνη
- ΕΟΚ - Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα
- Εφ - Εφετείο
- Μον - Μονομελές
- Ν/ν - Νόμος
- ΠΔ - Προεδρικό Διάταγμα
- Πρωτ - Πρωτοδικείο
- ΣΕΚ - Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας
- Σελ - Σελίδα
- ΣΛΕΕ - Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης
- ΣτΠ - Συνήγορος του Πολίτη
- Συνθ - Συνθήκη
- ΤΝΠ - Τράπεζα Νομικών Πληροφοριών

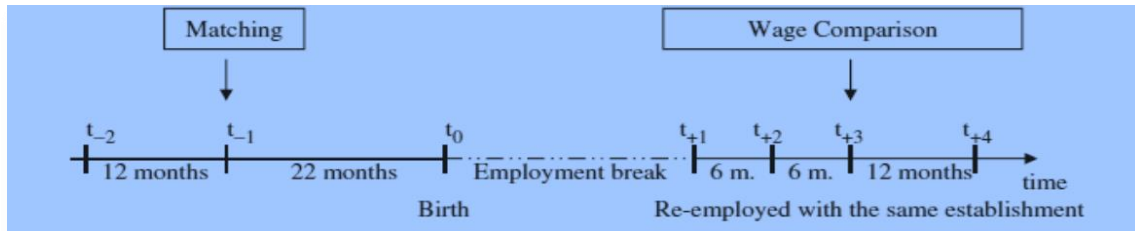
ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ.....	6
ΠΕΡΙΛΗΨΗ.....	8
ΕΙΣΑΓΩΓΗ.....	10
Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ	11
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο:ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ	11
1.1 Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ	11
1.2 Η ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ	16
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο:ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ - Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΓΚΥΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ	17
2.1 Ο ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΩΣ ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ	17
2.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ: Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ.....	22
2.3 ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ DANMARK ΚΑΙ MELGAR	23
2.4 ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ RAQUAY, DANOSA ΚΑΙ MAYR	25
2.5 Η ΥΠΟΘΕΣΗ PORRAS GUIADO	28
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3^ο:Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ	30
3.1 Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΓΚΥΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ.....	30
3.2 Η ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΗΣ.....	35
3.3 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ.....	36
3.4 Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ.....	38
Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ	41
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ	41
4.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΡΟΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ.....	41
4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΩΣΤΙΣΜΟΥ	42

4.3 ΟΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ.....	43
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ	
ΜΗΤΕΡΩΝ	44
5.1 ΤΟ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΟΙΝΗΣ ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΛΟΓΟ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ.....	44
5.2 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ	45
5.3 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ	47
5.4 Η ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ.....	49
ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΝΗ ΣΤΙΣ	
ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ	50
6.1 1 ^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΓΕΡΜΑΝΙΑ.....	50
6.2 2 ^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΕΛΒΕΤΙΑ.....	52
6.3 3 ^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΡΩΣΙΑ.....	54
6.4 4 ^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΙΣΠΑΝΙΑ	56
6.5 5 ^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΣΟΥΗΔΙΑ	57
6.6 ΣΥΝΟΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ	59
ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ	63
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ.....	66

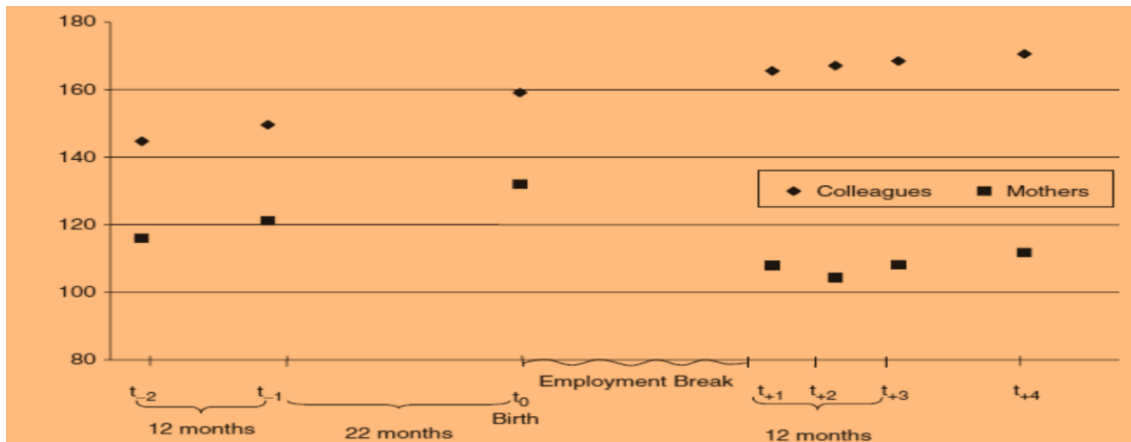
ΚΑΤΑΛΟΓΟΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΩΝ

ΣΧΗΜΑ 1



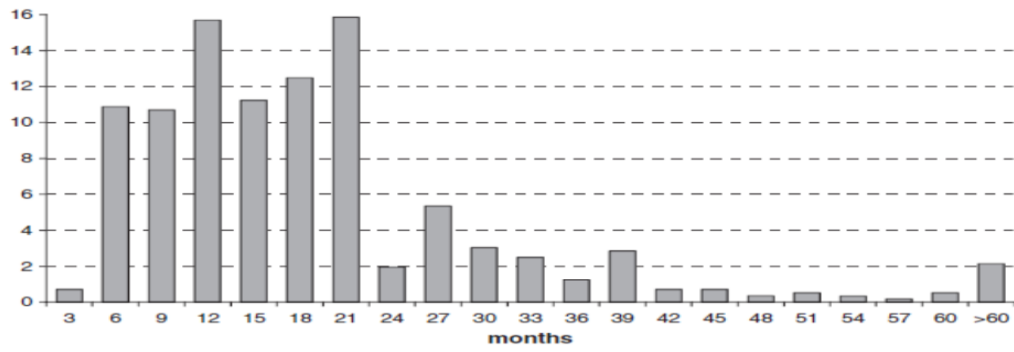
(ΠΗΓΗ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ: Beblo, M., Bender, S., & Wolf, E. (2008). Establishment-level wage effects of entering motherhood. Oxford Economic Papers, 61(suppl_1), i11-i34.)

ΣΧΗΜΑ 2



(ΠΗΓΗ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ: Beblo, M., Bender, S., & Wolf, E. (2008). Establishment-level wage effects of entering motherhood. Oxford Economic Papers, 61(suppl_1), i11-i34.)

ΣΧΗΜΑ 3



(ΠΗΓΗ ΠΡΟΕΛΕΥΣΗΣ ΔΙΑΓΡΑΜΜΑΤΟΣ: Beblo, M., Bender, S., & Wolf, E. (2008).
Establishment-level wage effects of entering motherhood. *Oxford Economic Papers*,
61(suppl_1), i11-i34.)

ΠΕΡΙΛΗΨΗ

Η δημιουργία μιας οικογένειας είναι ένας σημαντικός στόχος για τις περισσότερες γυναίκες οι οποίες προσπαθούν να συνδυάσουν τη μητρότητα με την επαγγελματική τους καριέρα. Η εγκυμοσύνη είναι μια αρκετά εύθραυστη στιγμή για κάθε γυναίκα γι' αυτό και χρειάζεται ειδική προστασία για να διασφαλιστεί ότι στη διάρκεια της κύησης ή της άδειας μητρότητας οι γυναίκες δεν θα χάσουν την θέση εργασίας τους. Διαφυλάσσοντας την απασχόληση των γυναικών και την ασφάλεια του εισοδήματος τους κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης αλλά και μετά τον τοκετό επιτυγχάνεται και η αποτελεσματική ισότητα των φύλων στην εργασία. Η προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας επιτρέπει στις γυναίκες να συμμετέχουν ενεργά στο εργατικό δυναμικό και να μπορούν να συνδυάσουν αποτελεσματικά τον αναπαραγωγικό τους ρόλο. Για ορισμένους εργοδότες η εγκυμοσύνη θεωρείται μια σημαντική απειλή αναφορικά με την κερδοφορία της επιχείρησης τους η οποία προκαλεί διαταραχές στην ισορροπία της λειτουργίας της, καθώς θα πρέπει να ασχοληθούν με την έγκυο γυναίκα και την πιθανή αντικαταστάτρια της όσο αυτή θα βρίσκεται σε άδεια μητρότητας. Η απαγόρευση των διακρίσεων σε σχέση με την εγκυμοσύνη και την μητρότητα αναφέρεται στο δικαίωμα όλων των γυναικών να μην αντιμετωπίζονται λιγότερα ευνοϊκά λόγω φύλου ή λόγω των περιστάσεων που προκύπτουν από την αναπαραγωγική τους λειτουργία. Παράλληλα, δεν επιτρέπουν στους εργοδότες να χρησιμοποιούν διάφορες πρακτικές προκειμένου να τις απομακρύνουν από την αγορά εργασίας, όπως η απόλυση και η άρνηση επιστροφής τους στην εργασία μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας.

Το γεγονός της εισόδου της γυναίκας στη μητρότητα και της γέννησης ενός παιδιού έχει αναδείξει ότι μητέρες αντιμετωπίζουν αρκετά εμπόδια στην αγορά εργασίας εξαιτίας των στερεοτυπικών αντιλήψεων, όπου σε πολλές περιπτώσεις κρίνονται ως λιγότερο ικανές και παραγωγικές. Παράλληλα, τείνουν να κερδίζουν χαμηλότερες αποδοχές από μια γυναίκα η οποία δεν έχει παιδιά πληρώνοντας με αυτόν τον τρόπο την επιτυχία της μητρότητας. Το οικογενειακό ή μητρικό μισθολογικό χάσμα μεταξύ των μητέρων και των γυναικών χωρίς παιδιά περιγράφει την διαφορά στο ετήσιο εισόδημα τους, μέρος του οποίου απορρέει από τις προκαταλήψεις των εργοδοτών οι οποίες οδηγούν σε διακρίσεις στην απασχόληση. Ειδικότερα, θεωρούν πως μια μητέρα δεν καταφέρνει να συνδυάσει επιτυχώς μια επαγγελματική και προσωπική ζωή εξαιτίας της ύπαρξης των παιδιών τα οποία την καθιστούν λιγότερο αξιόπιστη για την επιχείρηση τους. Επομένως, έχοντας ως δεδομένο ότι μια μητέρα αναλαμβάνει το μεγαλύτερο κομμάτι της φροντίδας ενός παιδιού, επηρεάζεται η εργασιακή της

παραγωγικότητα ως μια γενικότερη συνέπεια των ανταγωνιστικών απαιτήσεων μεταξύ εργασίας και οικογένειας.

Η παρούσα εργασία έχει ως στόχο να παρουσιάσει το νομικό πλαίσιο που διέπει την προστασία των εγκύων εργαζομένων από την απόλυση κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης τους σύμφωνα με την ενωσιακή και ελληνική έννομη τάξη. Παράλληλα, στοχεύει να εξετάσει μέσα από οικονομικές-εμπειρικές αναλύσεις που έχουν λάβει χώρα πως η γέννηση ενός παιδιού ενδέχεται να επηρεάσει τις αποδοχές μιας εργαζόμενης μητέρας σε σύγκριση με της γυναίκας χωρίς τέκνα.

ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η εν λόγω διπλωματική εργασία αποτελείται από δύο μέρη όπου το Α' μέρος επικεντρώνεται κυρίως στο νομικό πλαίσιο που προστατεύει μια έγκυο εργαζόμενη, ξεκινώντας με μια εισαγωγή σε σχέση με την κατοχύρωση της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση τόσο στην Ευρωπαϊκή Ένωση όσο και στην Ελλάδα. Έπειτα, το δεύτερο κεφάλαιο αναφέρεται στις επιμέρους διατάξεις σε σχέση με την προστασία της εργαζόμενης γυναίκας σε κατάσταση εγκυμοσύνης από την απόλυση αλλά και τη νομολογία του ενωσιακού δικαίου η οποία έχει κρίνει την απόλυση μιας εργαζόμενης λόγω εγκυμοσύνης ως άμεση διάκριση βασισμένη στο φύλο. Κατόπιν, στο τρίτο κεφάλαιο επισημαίνεται η προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας μέσω της εθνικής νομοθεσίας και νομολογίας από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας λόγω εγκυμοσύνης. Παράλληλα, εξετάζεται και κάτω από ποιες προϋποθέσεις το εθνικό δίκαιο δικαιολογεί μια τέτοια πράξη εκ μέρους του εργοδότη, και κατά πόσο η γνώση του εργοδότη αναφορικά με την εγκυμοσύνη επηρεάζει την καταγγελία εναντίον της εργαζόμενης γυναίκας.

Στη συνέχεια, στο Β' μέρος παρουσιάζονται οι διακρίσεις στην αγορά εργασίας υπό το πρίσμα της οικονομικής επιστήμης κάνοντας αναφορά στα βασικά υποδείγματα διακρίσεων από την πλευρά ενός εργοδότη. Ταυτόχρονα, εξετάζεται πως η γέννηση ενός παιδιού συμβάλλει στην ύπαρξη μισθολογικού χάσματος μεταξύ των γυναικών με παιδιά και των γυναικών που δεν έχουν. Η συγκεκριμένη μελέτη θα στηριχθεί στην βιβλιογραφία και ειδικότερα σε μια σειρά από διάφορες οικονομικές αναλύσεις που πραγματοποιήθηκαν σε επίπεδο χωρών συγκρίνοντας τους μισθούς των εργαζόμενων μητέρων και μη μητέρων. Ο απώτερος στόχος των εμπειρικών αναλύσεων είναι να αποδειχθεί η ύπαρξη της ποινής στις αποδοχές των εργαζόμενων μητέρων και κατά πόσο αυτή οφείλεται στις διακρίσεις που βιώνουν οι μητέρες στην αγορά εργασίας.

Α΄ ΜΕΡΟΣ: ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 1^ο: ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ ΣΤΗΝ

ΑΠΑΣΧΟΛΗΣΗ

1.1 Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΕΩΝ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων δεν είναι τίποτα άλλο παρά το αποτέλεσμα της ορθής εφαρμογής της γενικής αρχής της ισότητας η οποία απαγορεύει όλες τις διαφοροποιήσεις αναφορικά με την μεταχείριση των ανθρώπων¹. Η αρχή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών η οποία αναφέρεται και ως κεκτημένο της Ένωσης² αποτελεί μια ουσιώδη αξία για την Ευρωπαϊκή Ένωση γι' αυτό και από τις πρώτες μέρες ίδρυσής της επικεντρώθηκε στη διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης και προστασίας από τις διακρίσεις λόγω φύλου. Η νομοθεσία για την ίση μεταχείριση καθορίζει τα ελάχιστα επίπεδα προστασίας για όλους τους εργαζόμενους που ανήκουν στην Ε.Ε. Αρχικά, η νομοθετική κατοχύρωση της ισότητας των φύλων ξεκίνησε με την Συνθήκη της Ρώμης του 1957 ή Συνθήκη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας (ΕΟΚ)³ η οποία εξασφάλισε την ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το άρθρο 119 επέβαλλε την αρχή της ίσης αμοιβής για άνδρες και γυναίκες για ίση εργασία ή εργασία ισοδύναμης αξίας με στόχο την εξάλειψη των στρεβλώσεων του ανταγωνισμού⁴. Τη δεκαετία του 1970, η πολιτική για την ισότητα των φύλων αποκτά ιδιαίτερη σημασία χάρη στην ενεργό συμμετοχή του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων⁵, όπου στις διάσημες αποφάσεις Defrenne αμφισβήτησαν τους όρους απασχόλησης που ίσχυαν για τους αεροσυνοδούς που εργάζονταν για τη βελγική αεροπορική εταιρεία Sabena και βοήθησαν στην ενεργοποίηση του άρθρου 119 ΕΟΚ. Με τις αποφάσεις αυτές, το Δικαστήριο έκρινε ότι το άρθρο 119 ΕΟΚ έχει οριζόντιο άμεσο αποτέλεσμα⁶, είναι θεμελιώδες δικαίωμα αναφορικά με την αρχή της ισότητας

¹ Κοφίνης, Σ., Ισότητα και Απαγόρευση Διακρίσεων, σελ. 262-264.

² Burri, S., & Eijken H.V., Gender Equality in 33 European Countries (2014): How are EU rules transposed into national law? Office for Official Publications of the European Communities, σελ. 10

³ Τέθηκε σε ισχύ το 1958.

⁴ Ghailani, D., Gender equality, from the Treaty of Rome to the quota debate: between myth and reality, social developments in the European Union, 161-190, (2013), σελ. 2-3.

⁵ Σήμερα ΔΕΕ.

⁶ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 8-4-1976 – υπόθεση C-43/75.

των δύο φύλων⁷ και έχει ως στόχο την αποφυγή ανταγωνιστικών μειονεκτημάτων για τις εταιρείες που σέβονται την αρχή της ίσης αμοιβής και συμβάλλουν στη βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας⁸. Επίσης, το 1992 η Συνθήκη του Μάαστριχτ⁹ προώθησε την προστασία της ισότητας των φύλων. Το κοινωνικό πρωτόκολλο που επισυνάπτεται στη συνθήκη της Ευρωπαϊκής Κοινότητας προέβλεπε ότι η Κοινότητα θα υποστηρίζει και θα συμπληρώνει την εθνική δράση σε διάφορους τομείς, συμπεριλαμβανομένης της προώθησης των ίσων ευκαιριών μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας. Μετέπειτα, στην Συνθήκη του Άμστερνταμ¹⁰ η ισότητα των φύλων συμπεριλήφθηκε ρητώς στις Συνθήκες ως ένας από τους στόχους της Ένωσης (άρθρο 2), ενώ εισάγεται για πρώτη φορά στις Συνθήκες η έννοια της ενσωμάτωσης της διάστασης του φύλου¹¹, η οποία περιλαμβάνει την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές, τα προγράμματα, τις πρακτικές και τη λήψη αποφάσεων της Κοινότητας¹². Μια εξίσου σημαντική εξέλιξη ήταν η δημιουργία νέων νομικών βάσεων σε σχέση με την λήψη μέτρων για την ισότητα των δύο φύλων. Ειδικότερα, το άρθρο 141 (πρώην άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ) παράγραφος 3 ορίζει ότι το Συμβούλιο μπορεί να θεσπίσει μέτρα για να διασφαλίσει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της απασχόλησης και εργασίας. Παράλληλα, η παράγραφος 4 επιτρέπει στα κράτη-μέλη να λάβουν ή να διατηρήσουν θετικά μέτρα προκειμένου να διευκολύνουν την άσκηση επαγγελματικών δραστηριοτήτων για το υποεκπροσωπούμενο φύλο ή να αποφύγουν ή να αντισταθμίσουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική τους σταδιοδρομία¹³. Περαιτέρω, στο άρθρο 13 της Συνθήκης προβλέπεται ότι το Συμβούλιο μπορεί να λάβει τα αναγκαία μέτρα για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, ενώ στο άρθρο 137 (πρώην άρθρο 118 ΣυνθΕΟΚ) παράγραφος 1 εντάχθηκε για πρώτη φορά η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αναφορικά με τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη

⁷ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 15-6-1978 – υπόθεση C-149/77

⁸ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 18-19

⁹ Arribas, G.V., & Carrasco, L., Gender equality and the EU-An assessment of the current issues, *eipascope*, 2003(1), 1-9, σελ 1

¹⁰ Τέθηκε σε ισχύ 1999

¹¹ Γνωστό ως "Gender Mainstreaming"

¹² Κώνστα, Α.Μ., Φύλο και Συγκριτικό Δίκαιο, σελ. 105-106

¹³ Arribas, G.V., & Carrasco, L., Gender equality and the EU-An assessment of the current issues, *eipascope*, 2003 (1), 1-9, σελ 2

μεταχείριση στην εργασία στον κατάλογο δράσης των κρατών-μελών¹⁴. Συνεχίζοντας, την 1 Δεκεμβρίου του 2009 τέθηκε σε ισχύ η Συνθήκη της Λισαβόνας¹⁵ η οποία ονομάζεται και Συνθήκη για τη Λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Η εν λόγω Συνθήκη τροποποίησε τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Ένωση (Μάαστριχτ 1992) και τη Συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας (Ρώμη 1957), ενώ αναφορικά με τα ανθρώπινα δικαιώματα ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. έχει καταστεί από τότε νομικά δεσμευτικός¹⁶ και μεταξύ άλλων απαγορεύει τις διακρίσεις για οποιοδήποτε λόγο συμπεριλαμβανομένου και του φύλου, όπως ορίζει το άρθρο 21¹⁷. Επιπροσθέτως, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ε.Ε. επισημαίνει πως η οικογενειακή και επαγγελματική ζωή λαμβάνει την απαραίτητη προστασία και ειδικότερα με το άρθρο 33 κατοχυρώνεται ότι στην οικογένεια παρέχεται νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία¹⁸ όπου τα πρόσωπα έχουν το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που σχετίζονται με την μητρότητα¹⁹.

Σε επίπεδο δευτερογενούς ενωσιακού δικαίου, για την προστασία έναντι των διακρίσεων λόγω φύλου στην απασχόληση και την εργασία εκδόθηκε η Οδηγία 76/207²⁰, ενώ στη συνέχεια τροποποιήθηκε με την Οδηγία 2002/73²¹ προκειμένου να ληφθούν υπόψη οι νεώτερες εξελίξεις στο πρωτογενές και παράγωγο ενωσιακό δίκαιο.

¹⁴ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 26-27

¹⁵ Ονομάζεται και Μεταρρυθμιστική Συνθήκη και δεν τροποποίησε τα άρθρα 141 και 13 αλλά άλλαξε μόνο την αρίθμηση τους και σήμερα αποτελούν τα άρθρα 157 παράγραφος 4 και 19 της ΣΛΕΕ αντίστοιχα

¹⁶ Άρθρο 6 της Συνθήκης

¹⁷ Defeis, E. F., The Treaty of Lisbon and human rights, ILSA J., Int'l & Comp. L., 16,413, (2009), σελ. 1-7

¹⁸ Dura, N., Mittelu, C., The Treaty of Nice, European Union Charter of Fundamental Rights, EIRP Proceedings, 8, (2013), σελ. 4

¹⁹ Davulis, T., Lithuanian Labour Law in the Context of the EU Charter of Fundamental Rights, Studia z zakresu prawa i polityki społecznej, 291-312, (2016), σελ. 19

²⁰ Οδηγία του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

²¹ Οδηγία του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 23^{ης} Σεπτεμβρίου 2002 περί της εφαρμογής τα αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας

Οι διατάξεις της εν λόγω οδηγίας αποκλείουν την υποβάθμιση του επιπέδου προστασίας των εργαζομένων, ενώ παράλληλα ενθάρρυναν τις αλλαγές στους φορείς και τις επιχειρήσεις διευρύνοντας τα δικαιώματα για τον εργαζόμενο άνδρα ή γυναίκα σε σχέση με την προγενέστερη οδηγία²². Επιπλέον, με στόχο την ταχύτερη υλοποίηση της αρχής της ίσης αμοιβής των δύο φύλων αλλά και την αποτελεσματική εφαρμογή του άρθρου 141 (πρώην άρθρο 119 ΣυνθΕΟΚ, νυν άρθρο 157 της ΣΛΕΕ) εκδόθηκε η Οδηγία 75/117²³. Ήδη όλες οι Οδηγίες για την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών έχουν κωδικοποιηθεί σε ένα ενιαίο νομοθετικό κείμενο με την Οδηγία 2006/54²⁴ η οποία έχει ως στόχο την ενοποίηση της προστασίας των εργαζομένων για θέματα εργασίας και απασχόλησης²⁵, την εξασφάλιση των ίσων ευκαιριών²⁶ αλλά και την αντιμετώπιση των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας²⁷.

Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην ελληνική έννομη τάξη εξελίχθηκε σε θεμελιώδη αρχή των σύγχρονων κοινωνιών και με ευρύτατη ανάπτυξη στο πεδίο του εργατικού δικαίου²⁸. Η αρχή αυτή έχει στην Ελλάδα ως συνταγματική βάση το άρθρο 4 παράγραφος 2 Σ όπου ορίζεται πως «Οι Έλληνες και οι Ελληνίδες έχουν ίσα δικαιώματα και υποχρεώσεις», ενώ το άρθρο 22 παράγραφος 1 εδ. β' Σ αναφέρει πως

²² Η οδηγία ενισχύει τα δικαιώματα του εργαζόμενου δημιουργώντας νέα νομικά εργαλεία που συμβάλλουν στην ενίσχυση της έννομη προστασία του όπως η πρόβλεψη ανεξάρτητου φορέα παρακολούθησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης, ενθάρρυνση των εργοδοτών να λαμβάνουν προληπτικά μέτρα, υποχρέωση των κρατών-μελών να προωθούν τον κοινωνικό διάλογο αλλά και ενθάρρυνση του διαλόγου με τις ΜΚΟ σε μια προσπάθεια αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης, Βλ. Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ 48

²³ Οδηγία του Συμβουλίου της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών

²⁴ Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 5^{ης} Ιουλίου 2006 για τη εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)

²⁵ Chmiel, A., *Maternity in Europe: trapped in a stereotype: a history of a fight with roots and ties* (Doctoral dissertation, 2019), σελ.26

²⁶ Το άρθρο 1 αναφέρει: «Σκοπός της οδηγίας είναι να εξασφαλισθεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης», ενώ το άρθρο 3 προβλέπει: «Τα κράτη-μέλη μπορούν να διατηρήσουν ή να θεσπίζουν μέτρα προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως πλήρη ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην επαγγελματική ζωή»

²⁷ Βλ. αιτιολογική σκέψη 11 της Οδηγίας

²⁸ Ληξουριώτης, Ι., *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, σελ. 56

όλοι οι εργαζόμενοι ανεξαρτήτως φύλου δικαιούνται ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας²⁹. Επιπρόσθετα, η ισότητα προβλέπεται και στο άρθρο 116 παράγραφος 2³⁰ το οποίο ορίζει ότι «Δεν αποτελεί διάκριση λόγω φύλου η λήψη θετικών μέτρων για την προώθηση της ισότητας στο πλαίσιο ανδρών και γυναικών. Το κράτος μεριμνά στην πράξη για την προώθηση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών»³¹. Παράλληλά, για την ενσωμάτωση των Οδηγιών 76/207 και 75/117 στο εθνικό δίκαιο τέθηκε σε ισχύ ο νόμος 1414/1984³², ενώ για την ενσωμάτωση της Οδηγίας 2002/73 η ελληνική έννομη τάξη θέσπισε τον ν. 3488/2006³³. Στην συνέχεια, με σκοπό την συμμόρφωση του εθνικού δικαίου ως προς την Οδηγία 2006/54 η Ελλάδα προχώρησε στην έκδοση του νόμου 3986/2010³⁴ οι ρυθμίσεις του οποίου καλύπτουν τις σχέσεις εργασίας τόσο του δημοσίου όσο και του ιδιωτικού δικαίου, εφαρμόζονται σε όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από το είδος της σύμβασης και από τη φύση των παρεχόμενων υπηρεσιών καθώς και όσους ασκούν ελευθέρια επαγγέλματα. Το καθ' ύλην πεδίο εφαρμογής των απαγορευμένων διακρίσεων αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική εξέλιξη και κατάρτιση, τις συνθήκες και τους όρους εργασίας μέχρι και το τέλος της λύσης της εργασιακής σχέσης³⁵. Τέλος, η ουσιαστική αντιμετώπιση των δυσμενών διακρίσεων σε πολλές περιπτώσεις απαιτεί την θετικού χαρακτήρα κρατική παρέμβαση προκειμένου να ενεργήσει υπέρ του φύλου που υφίσταται διακρίσεις³⁶. Έτσι, η αναγνώριση στο άρθρο 19 της δυνατότητας λήψης

²⁹ Το Ελληνικό Σύνταγμα προέβλεπε την ισότητα στην αμοιβή ανδρών και γυναικών σε μια εποχή που κατοχυρωνόταν και στην Ευρώπη, ενώ ο σκοπός της εν λόγω μεταρρύθμισης ήταν να πείσει τα ευρωπαϊκά όργανα πως η Ελλάδα σύντομα θα ήταν έτοιμη να ενταχθεί στην ΕΟΚ, βλ. Κώνστα, Φύλο και Συγκριτικό Δίκαιο ,σελ. 54

³⁰ Διάταξη του Αναθεωρημένου Ελληνικού Συντάγματος το 2001

³¹ Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ., Εισαγωγή στο δίκαιο και στους συνταγματικούς θεσμούς, σελ. 122

³² Ν.1414/1984 (ΦΕΚ 10/Α/2-2-84): Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις

³³ Ν.3488/2006 (ΦΕΚ 191/Α/11-09-2006): Εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά στην πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και ανέλιξη, στους όρους και τις συνθήκες εργασίας και άλλες συναφείς διατάξεις, τροποποίηση του Ν.1414/1984

³⁴ Ν.3896/2010 (ΦΕΚ 207/Α/8-12-2010): 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 2006/54 του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006 και άλλες συναφείς διατάξεις, κατάργηση του Ν.3488/2006

³⁵ Βλ άρθρα 8, 11, 12, 13, 14

³⁶ Βλ. παραπάνω άρθρο 116 παράγραφος 2 Σ, άρθρο 141 (πρώην 119 ΣυνθΕΟΚ και νυν 157 ΣΛΕΕ)

θετικών μέτρων αναφορικά με την εξάλειψη των διακρίσεων διασφαλίζει ότι η ισότητα δεν περιορίζεται μόνο μέσω των διατάξεων αλλά και με τη λήψη μέτρων προκειμένου να διασφαλιστεί η ουσιαστική ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών, δηλαδή η ισότητα ευκαιριών³⁷.

1.2 Η ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Το άρθρο 2 του νόμου 3896/2010 αναφέρει ότι συντρέχει άμεση διάκριση, όταν λόγω φύλου, ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν της οποία τυγχάνει, έτυχε ή θα ετύγχανε άλλο πρόσωπο σε ανάλογη κατάσταση³⁸, ενώ πρόκειται για αυτούσια μεταφορά του αντίστοιχου ορισμού που περιέχεται στην Οδηγία 2006/54 (άρθρο 2 παράγραφος 1). Στο επίκεντρο της έννοιας της άμεσης διάκρισης³⁹ βρίσκεται η διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσεται σε ένα πρόσωπο. Ως εκ τούτου, το πρώτο χαρακτηριστικό στοιχείο της άμεσης διάκρισης είναι η απόδειξη δυσμενούς μεταχείρισης η οποία συμβάλλει στη στοιχειοθέτηση της διάκρισης όταν είναι δυσμενής, σε σύγκριση με τη μεταχείριση κάποιου άλλου προσώπου που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση. Επομένως, απαιτείται ένα μέτρο σύγκρισης δηλαδή ένα πρόσωπο που τελεί υπό ουσιαστικά όμοιες συνθήκες, με βασική διαφορά μεταξύ των δύο προσώπων το φύλο⁴⁰. Ο απαραίτητος αυτός σύνδεσμος υφίσταται ακόμα και στις περιπτώσεις που δεν αποτελεί την κύρια αίτια που επιφέρει την διάκριση αλλά αρκεί το γεγονός πως συντελεί στην δυσμενέστερη μεταχείριση ενός ατόμου υπό την έννοια ότι αν δεν υπήρχε αυτή η αιτία το άτομο δεν θα υφίστατο λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση. Η εύρεση συγκρίσιμου προσώπου δεν είναι σε όλες τις καταστάσεις δυνατή καθώς άμεση διάκριση υφίσταται και όταν ως κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης δεν χρησιμοποιείται ευθέως το προστατευόμενο από τον νόμο χαρακτηριστικό του φύλου αλλά άλλα στοιχεία, καταστάσεις ή ιδιότητες που μόνο όμως στα πρόσωπα του ενός φύλου είναι δυνατόν να συντρέχουν⁴¹. Επιπλέον, από τη διατύπωση του νόμου <<Θα ετύγχανε>> επιτρέπεται η σύγκριση και μ' ένα υποθετικό εργαζόμενο ή υποψήφιο για

³⁷ Κουκιάδης, Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, σελ. 345

³⁸ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 67

³⁹ Maliszewska-Nienartowicz, J., Direct and indirect discrimination in the European Union law- how to draw a dividing line, International Journal of Social Sciences, 3(1), 41-55, σελ. 2

⁴⁰ Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2010, σελ. 28

⁴¹ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 69

απασχόληση⁴² προστατεύοντας με τον τρόπο αυτόν το θύμα της διάκρισης σε περίπτωση που δεν υπάρχει εργαζόμενος στην επιχείρηση σε ανάλογη κατάσταση σήμερα ή δεν υπήρξε κατά το παρελθόν⁴³ γεγονός που έχει ιδιαίτερη σημασία στους τομείς επαγγελματών οι οποίοι καλύπτονται κυρίως από πρόσωπα του ενός φύλου⁴⁴. Επιπλέον, στην απόφαση Schnorbus⁴⁵ ο Γενικός Εισαγγελέας στις προτάσεις του τόνισε πως η διάκριση είναι άμεση όταν η διαφορά στη μεταχείριση βασίζεται σε κάποιο κριτήριο το οποίο συνδέεται ρητώς με το φύλο ή με κάποιο χαρακτηριστικό το οποίο δεν μπορεί να διαχωριστεί από το φύλο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 2^ο:ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ - Η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΕΓΚΥΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ

2.1 Ο ΧΑΡΑΚΤΗΡΙΣΜΟΣ ΤΗΣ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΛΟΓΩ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΩΣ ΑΜΕΣΗ ΔΙΑΚΡΙΣΗ ΛΟΓΩ ΦΥΛΟΥ

Η διάκριση που στηρίζεται στην εγκυμοσύνη συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου καθώς μια δυσμενής μεταχείριση με βάση το στοιχείο αυτό μπορεί να μην θίγει όλες τις γυναίκες αλλά μόνο τις γυναίκες μπορεί να πλήξει. Εξάλλου, γι' αυτόν ακριβώς τον λόγο η Οδηγία 2002/73 επισημαίνει για πρώτη φορά στο άρθρο 2 παράγραφος 7 πως: <<Τυχόν λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης ή άδεια μητρότητας συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου>>⁴⁶. Ωστόσο, πριν την έκδοση της νέας Οδηγίας το ΔΕΚ ερμηνεύοντας την Οδηγία 76/207 ως προς τους σκοπούς και τους στόχους που προσπαθεί να πετύχει έκρινε πως η απόλυση⁴⁷ εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης ή για λόγους που βασίζονται στην κατάσταση αυτή ισοδυναμεί με άμεση διάκριση λόγω

⁴² Βλ. ΔΕΚ απόφαση Dekker C-177/88 και απόφαση Barber C-262/88

⁴³Βλ. ΔΕΚ απόφαση Macarthy C-129/79

⁴⁴ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 83 και 154

⁴⁵ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 7-12-2000 – υπόθεση C-79/99

⁴⁶ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 69 και 73

⁴⁷ Βλ. άρθρο 5 παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/207/ΕΚ:<<Η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τους όρους εργασίας συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων χωρίς διάκριση βασισμένη στο φύλο>>

φύλου⁴⁸. Πιο συγκεκριμένα, στην απόφαση Hertz⁴⁹ μια εργαζόμενη γυναίκα μετά την λήξη της άδειας μητρότητας έλαβε μετά από ένα διάστημα περίπου 6 μηνών εκ νέου αναρρωτική άδεια με αποτέλεσμα η εργοδότη αρχή να της γνωστοποιήσει πως προχώρησε σε λύση της σύμβασης εργασίας εξαιτίας των απουσιών της, καθώς ήταν σύνηθες να απολύονται εργαζόμενοι οι οποίοι απουσιάζουν συχνά λόγω ασθένειας. Το Δικαστήριο θώρησε πως η απόλυση γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης, τοκετού ή επανειλημμένων απουσιών οι οποίες οφείλονται σε ασθένεια της οποίας η αρχική αιτία είναι η εγκυμοσύνη ή ο τοκετός, σε οποιοδήποτε χρονικό σημείο και αν επέρχεται η ασθένεια αυτή, είναι αντίθετη προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης καθώς οι διαταραχές αυτές δεν θα μπορούσαν να συμβούν σε έναν άνδρα εργαζόμενο με αποτέλεσμα να μην μπορούσε να απολυθεί για τον ίδιο λόγο⁵⁰. Μετέπειτα, διευκρίνισε πως με βάση τις διατάξεις του άρθρου 2 παράγραφοι 1 και 3⁵¹ καθώς και του άρθρου 5 παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/207 η απόλυση μιας εργαζομένης γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης της συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο διότι μόνο τις γυναίκες μπορεί να αφορά η κατάσταση αυτή⁵². Αντιθέτως, η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας λόγω συχνών αναρρωτικών αδειών οι οποίες δεν οφείλονται στην εγκυμοσύνη δεν συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου διότι αυτές οι αναρρωτικές άδειες θα επέφεραν την απόλυση και του άνδρα εργαζόμενου υπό τις ίδιες συνθήκες⁵³. Συνεπώς, οι διατάξεις της οδηγίας 76/207 έρχονται σε αντίθεση αναφορικά με τις απολύσεις οι οποίες αποτελούν συνέπεια των απουσιών λόγω ασθένειας της οποίας η αρχική αιτία είναι η εγκυμοσύνη ή ο τοκετός της εργαζόμενης καθώς οποιαδήποτε διαφορετική ερμηνεία των ανωτέρων διατάξεων θα ήταν αντίθετη ως προς την ίση μεταχείριση των δύο φύλων.

⁴⁸ Cichowski, R. A., Women's rights, the European Court and the supranational constitutionalism, *Law and Society Review*, 38(3), 489-512, 2004, σελ. 19

⁴⁹ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 8-11-1990 – υπόθεση C-179/88

⁵⁰ Bamforth, N., The changing concept of sex discrimination, *The Modern Law Review*, 56(6), 872-880, (1993), σελ 6-7

⁵¹ Βλ. άρθρο 2 παράγραφος 1: «Η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνεπάγεται την απουσία κάθε άμεσης ή έμμεσης διάκρισης με βάση το φύλο, ιδίως σε σχέση με την οικογενειακή κατάσταση» και παράγραφος 3: «Δεν θίγονται οι διατάξεις που αφορούν την προστασία της γυναίκας όσον αφορά την εγκυμοσύνη και την μητρότητα»

⁵² Hanlein, A., European maternity protection-perfected or excessive?

⁵³ Βλ. σκέψη 14 της απόφασης

Αντίστοιχη, ήταν η σκέψη του ΔΕΚ και στην απόφαση Habermann-Beltermann⁵⁴. Εκεί μια εργαζόμενη η οποία είχε προσληφθεί ως νυκτερινή νοσοκόμος σε οίκο ευγηρίας ήρθε αντιμέτωπη με τη λήξη της σύμβασης εργασίας της όταν γνωστοποίησε την εγκυμοσύνη της διότι ο εργοδότης της υποστήριξε πως με βάση την εθνική νομοθεσία δεν μπορεί μια εργαζόμενη που είναι έγκυος να δουλεύει την νύχτα. Η απάντηση του ΔΕΚ ήταν ότι η λύση μιας σύμβασης εργασίας λόγω εγκυμοσύνης είτε με κήρυξη ακυρότητας είτε κατόπιν καταγγελίας συνιστά δυσμενή διάκριση λόγω φύλου καθώς η κατάσταση αυτή αφορά μόνο τις γυναίκες⁵⁵. Εξάλλου το άρθρο 2 παράγραφος 3 της Οδηγίας 76/207 επιφυλάσσει στα κράτη-μέλη το δικαίωμα να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν διατάξεις οι οποίες να αποσκοπούν στην προστασία της γυναίκας την περίοδο της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Η οδηγία αναγνωρίζει την προστασία της γυναίκας τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και μετά με την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του παιδιού⁵⁶. Συνεπώς, το Δικαστήριο δέχθηκε ότι η λύση μιας σύμβασης εργασίας αορίστου χρόνου λόγω της εγκυμοσύνης δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός πως η κατάστασή της την εμποδίζει προσωρινά να εκτελεί τη νυκτερινή εργασία⁵⁷ για την οποία έχει προσληφθεί. Αυτό θα ήταν αντίθετο ως προς το σκοπό του άρθρου 2 παράγραφος 3 της Οδηγίας 76/207 αναφορικά με την προστασία της μητρότητας καθώς θα στερούσε την πρακτική αποτελεσματικότητα της διάταξης⁵⁸. Επιπροσθέτως, ο Γενικός Εισαγγελέας στις προτάσεις του τόνισε πως η αδυναμία της νυκτερινής εργασίας από την εργαζόμενη είναι μια προσωρινή κατάσταση και συνέπεια της ειδικής προστασίας που παρέχεται σε εγκύους και δεν μπορεί να προβάλλεται ως η αιτία για την απόλυση της. Εξάλλου οι νομοθετικές ρυθμίσεις που έχουν ως σκοπό την προστασία της μητρότητας δεν γίνεται να εφαρμόζονται κατά τρόπο που να αποκλείουν τις γυναίκες από την αγορά εργασίας, καθώς έτσι αναιρείται πλήρως ο σκοπός της Οδηγίας για την διασφάλιση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, αλλά και ο σκοπός των παρεκκλίσεων από την

⁵⁴ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 5-5-1994 – υπόθεση C-421/92

⁵⁵ Βλ. απόφαση Hertz

⁵⁶ Βλ. σκέψη 21 της απόφασης

⁵⁷ Άρθρο 8 παράγραφος 1 του νόμου περί προστασίας της μητρότητας στο Γερμανικό Δίκαιο:

Απαγόρευση νυκτερινής εργασίας κατά την διάρκεια εγκυμοσύνης και θηλασμού

⁵⁸ Ferrigno, D. A. J., UK and European maternity rights, success, failure or a confused court (Doctoral dissertation Durham University), (1999), σελ. 63-64

αρχή της ισότητας⁵⁹ εφόσον αυτές στοχεύουν στην εξασφάλιση της προστασίας της εγκύου και της προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της⁶⁰.

Ομοίως, στην απόφαση Webb⁶¹ μια εργαζόμενη τρεις εβδομάδες μετά την πρώτη μέρα εργασίας της επιβεβαίωσε πως ήταν έγκυος και ο εργοδότης προχώρησε στην καταγγελία της σχέσης εργασίας καθώς θα απουσίαζε κατά το ίδιο διάστημα με άλλη έγκυο την οποία σκόπευε να αντικαταστήσει με την εν λόγω εργαζόμενη. Το ΔΕΚ επεσήμανε ότι η απόλυση εγκύου εργαζομένης δεν μπορεί να δικαιολογηθεί από το γεγονός ότι η γυναίκα αυτή βρίσκεται λόγω καθαρά προσωρινού κωλύματος σε αδυναμία αναφορικά με την εκτέλεση της εργασίας της για την οποία αρχικά είχε προσληφθεί⁶². Το γεγονός ότι επρόκειτο να αντικαταστήσει άλλη εργαζόμενη η οποία βρισκόταν σε άδεια μητρότητας αλλά αποδείχθηκε και η ίδια έγκυος λίγο διάστημα μετά την πρόσληψη της, δεν επηρεάζει σε καμία περίπτωση την απάντηση του δικαστηρίου⁶³ και πρέπει να θεωρηθεί ότι είναι αντίθετη προς τις διατάξεις του άρθρου 2 παράγραφος 1 και του άρθρου 5 παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/207. Επίσης, το Δικαστήριο διευκρίνισε ότι η προστασία της εργαζομένης κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης δεν μπορεί να εξαρτάται από το αν η παρουσία της κατά το χρονικό διάστημα της εγκυμοσύνης είναι απαραίτητη για την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης καθώς η αντίθετη ερμηνεία θα στερούσε τις διατάξεις της οδηγίας από την πρακτική αποτελεσματικότητα τους⁶⁴.

⁵⁹ Το ΔΕΚ δέχθηκε ότι το άρθρο 2 παράγραφος 3 της Οδηγίας 76/207/EK συνιστά παρέκκλιση από το δικαίωμα της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, Βλ. ΔΕΚ απόφαση Hofmann 12-7-1984- υπόθεση C-184/83, σκέψη 25

⁶⁰ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 75-76

⁶¹ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 14-7-1994 – υπόθεση C-32/93

⁶² Βλ. Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα σκέψεις 10 και 11: << Η απόλυση της εργαζομένης η οποία συνδέεται με την εγκυμοσύνη της καθώς δεν θα είναι σε θέση να εκπληρώσει έναν από τους όρους της σύμβασης εργασίας λόγω της κατάστασης της είναι ένα κώλυμα προσωρινό σε σχέση με την χρονική διάρκεια της σύμβασης της και θα πρέπει να θεωρηθεί αντίθετη ως προς την αρχή της ίσης μεταχείρισης >>

⁶³ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 77

⁶⁴ Hajdu, J., & Meszaros, G., Protection of pregnant women against dismissal: with regard to the Hungarian Jurisprudence, 117, σελίδα 127-131

Μετέπειτα, στην υπόθεση Brown⁶⁵ η εργαζόμενη γυναίκα απολύθηκε κατά την διάρκεια της εγκυμοσύνης της με την αιτιολογία ότι έλειπε μεγαλύτερο διάστημα λόγω ασθένειας από αυτό που όριζε η ρήτρα της σύμβασης εργασίας που είχε υπογράψει όταν προσλήφθηκε⁶⁶. Κατά πάγια νομολογία του ΔΕΚ⁶⁷ η απόλυση εργαζόμενης λόγω της εγκυμοσύνης της ή για λόγους που ανάγονται στην κατάσταση αυτή αφορά μόνο τις γυναίκες με συνέπεια να αποτελεί δυσμενή διάκριση λόγω φύλου. Η απόλυση της δεν μπορεί να βασιστεί στην αδυναμία εκπλήρωσης της υποχρέωσης παροχής της εργασίας που ανέλαβε ως προς τον εργοδότη της, καθώς κάτι τέτοιο θα είχε ως αποτέλεσμα η προστασία να ισχύει μόνο για τις γυναίκες που έχουν την δυνατότητα να τηρήσουν κατά την εγκυμοσύνη τους τις υποχρεώσεις της σύμβασης τους και ως εκ τούτου οι διατάξεις της Οδηγίας 76/207 θα έχαναν την πρακτική αποτελεσματικότητά τους⁶⁸. Το Δικαστήριο έκρινε ότι η απόλυση στην διάρκεια του τοκετού λόγω απουσιών που οφείλονται στην ανικανότητα για εργασία εξαιτίας της εγκυμοσύνης συνδέεται με την επέλευση εγγενών κινδύνων στην εγκυμοσύνη και συνεπώς πρέπει να θεωρείται ότι στηρίζεται κατ' ουσίαν στο γεγονός αυτό και καθώς η απόλυση αυτή μπορεί να αφορά μόνο τις γυναίκες αποτελεί άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο.⁶⁹ Επομένως, τα άρθρα 2 και 5 της Οδηγίας 76/207 δεν επιτρέπουν την απόλυση εργαζομένης σε οποιαδήποτε στιγμή του τοκετού της λόγω απουσιών οφειλομένων σε ανικανότητα εργασίας προκληθείσα από ασθένεια οφειλομένη στην εγκυμοσύνη. Το γεγονός της συμβατικής ρήτρας η οποία έδινε το δικαίωμα στον εργοδότη να απολύσει έναν εργαζόμενο μετά από ορισμένες εβδομάδες συνεχούς απουσίας λόγω ασθένειας δεν ασκεί επιρροή στην εν λόγω απόφαση διότι η γυναίκα απολύθηκε στην διάρκεια της εγκυμοσύνης της και η κατάσταση της δεν μπορεί να εξομοιωθεί με την κατάσταση ενός άνδρα ασθενούς που απουσιάζει λόγω αδυναμίας να εργαστεί την ίδια χρονική στιγμή⁷⁰.

⁶⁵ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 30-6-1998 – υπόθεση C-394/96

⁶⁶ Busby, N., Divisions of Labour: maternity protection in Europe, the journal of social welfare & family law, 22(3), 277-294, (2000), σελ. 14-15

⁶⁷ Βλ. ανωτέρω αποφάσεις (Hertz, Webb, Habermann-Beltermann)

⁶⁸ Βλ. σκέψη 21 της απόφασης

⁶⁹ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 104

⁷⁰ Βλ. σκέψη 22 της απόφασης και πρόταση 56 του Γενικού Εισαγγελέα: << Η εγκυμοσύνη αποτελεί βιολογική κατάσταση η οποία αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες, ενώ αποτελεί χρονική περίοδο περιορισμένης διάρκειας κατά την οποία μπορούν να εμφανιστούν εκτός από ναυτίες και άλλες

2.2 Η ΟΔΗΓΙΑ 92/85/ΕΟΚ: Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΓΥΝΑΙΚΑΣ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ ΣΕ ΚΑΤΑΣΤΑΣΗ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ

Η Οδηγία 92/85⁷¹ εκδόθηκε σε μια προσπάθεια της Ευρωπαϊκής Ένωσης να ενισχύσει την προστασία των εγκύων εργαζομένων⁷² και ειδικότερα την βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας τους στον χώρο εργασίας τόσο στην διάρκεια της εγκυμοσύνης όσο και την περίοδο του θηλασμού. Μεταξύ άλλων προβλέπει το δικαίωμα όλων των γυναικών σε προστασία από την καταγγελία της σύμβασης εργασίας κατά την διάρκεια του τοκετού⁷³. Ήδη από το προοίμιο η Οδηγία τονίζει πως ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιογόνες επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων και ότι πρέπει να προβλεφθεί η απαγόρευση απόλυσης⁷⁴ όχι μόνο κυρωτικά αλλά και προληπτικά. Επομένως, ο νομοθέτης της Ε.Ε. έκρινε απαραίτητο να θεσπίσει απαγόρευση απόλυσης των εγκύων εργαζομένων και των νέων μητέρων. Έτσι, στο άρθρο 10 αναφέρεται ότι απαγορεύεται η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας η οποία είναι έγκυος από την αρχή έως το τέλος της άδειας μητρότητας εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων οι οποίες δεν σχετίζονται όμως με την κατάσταση της εργαζόμενης⁷⁵, ενώ σε ενδεχόμενη απόλυση ο εργοδότης θα πρέπει να δικαιολογήσει την καταγγελία της σύμβασης γραπτώς⁷⁶. Επιπλέον, υπάρχει υποχρέωση και από τα κράτη-μέλη να θεσπίσουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να προστατεύσουν τις έγκυες

επιπλοκές, όπως ο κίνδυνος αποβολής ή πρόωρες συσπάσεις οι οποίες είναι ικανές να υποχρεώσουν την γυναίκα σε πλήρη ανάπαυση από 2 μήνες μέχρι και όλη την περίοδο της κύησης>>

⁷¹ Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

⁷² Η Οδηγία εκδόθηκε βάση του άρθρου 118 (Συνθ.Ε.Κ.) και της Οδηγία 89/391/ΕΟΚ σχετικά με την βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας όλων των εργαζομένων και ιδιαίτερος των ευαίσθητων ομάδων, όπως οι γυναίκες σε εγκυμοσύνη, Βλ. Foubert, P., Does EC pregnancy and maternity legislation create equal opportunities for women in the EC labor market, (2001), σελ.11

⁷³ Parasuraman, B., The pregnant workers Directive 92/85 and the impact on women workforce: The case of United Kingdom, σελ.1

⁷⁴ Spadina, H., Labour discrimination related to pregnancy and motherhood in Croatia, European journal of economics and business studies, 2(3), 62-67, (2016), σελ.3

⁷⁵ Lowisch, M., Labor in law in Europe, Ritsumeikan law review, 20, 101-115, (2003), σελ. 11

⁷⁶ Βλ. Cengiz, I.U., Protection of women workers in pregnancy and maternity status in the context of Council Directive 92/85/ECC of 19 October 1992, Ankara Haci Bayram Veli Universitesi Hukuk Fakultesi Dergisi, 15(2), 59-80, (2011), σελ.14

εργαζόμενες από τις επιπτώσεις μιας ενδεχόμενης απόλυσης⁷⁷. Το άρθρο 10 προβλέπει όχι μόνο την ακυρότητα της απόλυσης εγκύου εργαζόμενης όταν αυτή είναι παράνομη ως επανορθωτικό μέσο, αλλά προβλέπει και ως προληπτικό μέσο την απαγόρευση της απόλυσης της εγκύου από την απόλυση αυτή καθεαυτή⁷⁸.

2.3 ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ DANMARK ΚΑΙ MELGAR

Στο ΔΕΚ τέθηκε το ερώτημα εάν η απαγόρευση απόλυσης λόγω εγκυμοσύνης προστατεύει την εργαζόμενη γυναίκα στις περιπτώσεις σύμβασης ορισμένου χρόνου ή αν η προστασία ισχύει μόνο στις συμβάσεις αορίστου χρόνου⁷⁹. Συγκεκριμένα, στην απόφαση Tele Danmark⁸⁰ η Brandt-Nielsen προσλήφθηκε για έξι μήνες από την Tele Danmark προκειμένου να εργαστεί στο τμήμα σέρβις των τηλεφώνων. Ειδικότερα τα δύο μέρη συμφώνησαν να παρακολουθήσει η εργαζόμενη ένα σεμινάριο κατά τους δύο πρώτους μήνες της σύμβασής της. Η γυναίκα ενημέρωσε δύο μήνες μετά την πρόσληψη της πως ήταν έγκυος και ο εργοδότης της, λίγες μέρες αργότερα προχώρησε στη απόλυση της με την αιτιολογία πως η γυναίκα δεν είχε ενημερώσει για την εγκυμοσύνη της κατά την διαδικασία της πρόσληψης. Η θέση του Δικαστηρίου ήταν πως η απόλυση εργαζόμενης γυναίκας λόγω εγκυμοσύνης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου η οποία αντίκειται στο άρθρο 5 παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/207. Στο άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85 προβλέφθηκε η προστασία υπέρ των εργαζομένων αυτών θεσπίζοντας την απαγόρευση απόλυσης από την έναρξη έως τη λήξη της άδειας μητρότητας εκτός εξαιρετικών περιπτώσεων μη απτόμενων της κατάστασης της εργαζόμενης και υπό την προϋπόθεση ότι ο εργοδότης θα αναφέρει γραπτώς τους λόγους απόλυσης⁸¹. Επιπλέον, η εργαζόμενη δεν είναι υποχρεωμένη να ενημερώσει τον εργοδότη αναφορικά με την εγκυμοσύνη της. Εάν γίνει δεκτή μια τέτοια υποχρέωση η προστασία των εγκύων την οποία καθιερώνει το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85 είναι πολύ πιθανόν να καταστεί μάταιη, ενώ η βούληση του νομοθέτη κατά την θέσπιση της ήταν να εξασφαλιστεί ένα

⁷⁷ Βλ. Άρθρο 10 παράγραφος 3

⁷⁸ Βλ. παρακάτω απόφαση Guisado

⁷⁹ Στις προαναφερθείσες αποφάσεις οι εργαζόμενες γυναίκες είχαν υπογράψει σύμβαση αορίστου χρόνου.

⁸⁰ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 4-10-2001 – υπόθεση C-109/00

⁸¹ Leon, M., & Millns, S., ECPR: workshop parental, maternity and/or paternity leave: comparative European perspectives, workshop, σελ 8

υψηλό επίπεδο προστασίας⁸². Επιπρόσθετα, η απόλυση λόγω εγκυμοσύνης δεν δικαιολογείται για λόγους οικονομικής ζημίας του εργοδότη επειδή η γυναίκα δεν μπορεί να καταλάβει τη θέση εργασίας της κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης⁸³. Αναφορικά με την φύση της σύμβασης εργασίας η απάντηση του ΔΕΚ ήταν πως το γεγονός ότι η σύμβαση είναι ορισμένου χρόνου δεν ασκεί καμία επιρροή στον χαρακτηρισμό της απόλυσης ως δυσμενή διάκριση λόγω φύλου ανεξαρτήτως της φύσεως και της εκτάσεως της οικονομικής ζημίας που υφίσταται η εργοδότη αρχή. Η αδυναμία της εργαζόμενης να εκτελέσει την εργασία της οφείλεται καθαρά στην εγκυμοσύνη ανεξάρτητα από την φύση που έχει μια σύμβαση εργασίας⁸⁴. Επομένως, οι Οδηγίες 76/207 και 92/85 σε καμία περίπτωση δεν εξαρτούν την έκταση της εφαρμογής τους από τη διάρκεια της σχέσης εργασίας⁸⁵.

Συνεχίζοντας, στην απόφαση *Melgar*⁸⁶ τέθηκε το ζήτημα εάν η μη ανανέωση σύμβασης ορισμένου χρόνου εγκύου εργαζομένης μπορεί να συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου. Η απάντηση του Δικαστηρίου ήταν πως αν και η απαγόρευση απόλυσης εφαρμόζεται στις συμβάσεις εργασίας αορίστου και ορισμένου χρόνου, η μη ανανέωση μιας σύμβασης δεν μπορεί να θεωρηθεί ως απόλυση η οποία απαγορεύεται με βάση το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85⁸⁷. Όμως, το ΔΕΚ διευκρίνισε ότι εφόσον η μη ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου αποδειχθεί πως οφείλεται σε λόγους συνδεδεμένους με την εγκυμοσύνη της γυναίκας τότε αυτό θα συνιστά άμεση διάκριση βασιζόμενη στο φύλο και ειδικότερα θα ισοδυναμούσε με άρνηση πρόσληψης μιας εγκύου εργαζομένης κάτι που κατά πάγια νομολογία αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου⁸⁸. Το εθνικό δικαστήριο θα πρέπει να εξακριβώσει αν η μη ανανέωση της σύμβασης οφείλεται στην κατάσταση εγκυμοσύνης της εργαζόμενης, διότι εάν η μη ανανέωση της σύμβασης ορισμένου χρόνου οφείλεται στην κατάσταση της εργαζόμενης συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου, αντίθετη προς του σκοπούς της Οδηγίας 76/207 περί εφαρμογής της ίσης

⁸² Βλ. σκέψη 24 της απόφασης

⁸³ Βλ. ΔΕΚ απόφαση *Mahlburg* C-207/98

⁸⁴ Mulder, J., *Pregnancy discrimination in the nation courts: is there a common EU framework?* *International Journal of comparative Labour Law and industrial relations*, 31(1), (2015), σελ. 9

⁸⁵ Maliszewska – Nienartowicz, J., *Pregnancy discrimination in the European Union Law its legal character and the scope of pregnant women protection*, *Mediterranean journal of social sciences*, 4(9), 441, (2013), σελ. 5

⁸⁶ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 4-10-2001 – υπόθεση C-438/99

⁸⁷ Βλ. σκέψη 45 της απόφασης

⁸⁸ Βλ. ΔΕΚ απόφαση *Dekker* C-177/88

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση αλλά και τις συνθήκες εργασίας⁸⁹.

2.4 ΟΙ ΥΠΟΘΕΣΕΙΣ RAQUAY, DANOSA ΚΑΙ MAYR

Στην απόφαση Raquay⁹⁰ το ΔΕΚ λαμβάνοντας υπόψη τους επιδιωκόμενους σκοπούς της Οδηγίας 92/85 και ειδικότερα του άρθρου 10 τόνισε ότι η απαγόρευση απόλυσης της εγκύου, λεχώνας και γαλουχούσας εργαζομένης δεν περιορίζεται μόνο στην κοινοποίηση της απόφασης σχετικά με την απόλυση αλλά αποκλείει τόσο την λήψη απόφασης περί απόλυσης όσο και τη λήψη προπαρασκευαστικών για την απόλυση μέτρων πριν την εκπνοή της περιόδου προστασίας⁹¹. Τέτοιο μέτρο είναι ιδίως η αναζήτηση αντικατάστασης της εργαζομένης λόγω της εγκυμοσύνης και της γέννησης του τέκνου, καθώς ο εργοδότης ο οποίος αποφασίζει την αντικατάσταση της εγκύου και προβαίνει σε συγκεκριμένες ενέργειες ενόψει της αντικαταστάσεως της από την ώρα που πληροφορείται την εγκυμοσύνη έχει ως στόχο την απόλυση της γυναίκας λόγω της εγκυμοσύνης κάτι που απαγορεύει η Οδηγία. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία θα καθιστούσε τη διάταξη άνευ πρακτικής αποτελεσματικότητας και θα δημιουργούσε τον κίνδυνο παράκαμψης της απαγόρευσης αυτής εκ μέρους των εργοδοτών εις βάρος των δικαιωμάτων που παρέχει η οδηγία στις εγκύους⁹². Κατόπιν, το Δικαστήριο με δεδομένο πως ήδη αναγνώρισε στις γυναίκες την προστασία έναντι της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και πως η απόλυση συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου διότι ο τοκετός αφορά μόνο τις γυναίκες⁹³ διευκρίνισε ότι η απόφαση της απόλυσης είναι αντίθετη ως προς τα άρθρα 2 παράγραφος 1 και 5 παράγραφος 1, της Οδηγίας 76/207 ανεξάρτητα από τον χρόνο κοινοποίησης της απόφασης και ανεξαρτήτως της κοινοποίησης μετά το τέλος της περιόδου προστασίας που προβλέπεται στο άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85. Τυχόν αντίθετη ερμηνεία θα περιόριζε την έκταση της προστασίας της εγκύου γυναίκας κάτι που έρχεται σε αντίθεση ως προς την οικονομία και την εξέλιξη των κανόνων αναφορικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών⁹⁴.

⁸⁹ James, G., Pregnancy discrimination at work, a review, (2004), σελ. 15

⁹⁰ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 11-10-2007 – υπόθεση C-460/06

⁹¹ Spadina, H., Labour discrimination related to pregnancy and motherhood in Croatia, European journal of economics and business studies, 2(3), 62-67, (2016), σελ.3

⁹² Βλ. σκέψη 33 και 35 της απόφασης

⁹³ Βλ. αποφάσεις Ενότητα 2.1

⁹⁴ Βλ. σκέψη 41 και 42 της απόφασης

Στην συνέχεια, στην απόφαση Danosa⁹⁵ η εργαζόμενη γυναίκα ισχυρίστηκε ότι απολύθηκε από τη θέση της ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου μιας εταιρείας λόγω του τοκετού της, ενώ κατά τον χρόνο απόλυσης της διένυε την 11^η εβδομάδα κύησης. Παράλληλα, από την στιγμή που διορίστηκε στην εν λόγω θέση εκπλήρωνε κανονικά τις εργασιακές της υποχρεώσεις όπως αυτές περιλαμβάνονταν στο καταστατικό της εταιρείας και στον κανονισμό των οργάνων διοίκησης. Αντίθετα, ο εργοδότης υποστήριξε πως τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου δεν εκπληρώνουν τα καθήκοντα τους υπό την διεύθυνση άλλων προσώπων και δεν μπορούν να θεωρούνται εργαζόμενοι υπό την έννοια του ενωσιακού δικαίου. Σύμφωνα με το δίκαιο της Λετονίας τα μέλη του διοικητικού συμβουλίου μπορούν να σταματήσουν οποιαδήποτε στιγμή την εργασία τους με απόφαση των εταίρων και η εγκυμοσύνη της εργαζόμενης δεν επηρέασε την απόφαση αναφορικά με την παύση των καθηκόντων της. Η απάντηση του ΔΕΚ ήταν ότι μέλος του διοικητικού συμβουλίου το οποίο παρέχει τις υπηρεσίες του και αποτελεί αναπόσπαστο μέρος της πρέπει να θεωρείται πως έχει την ιδιότητα του εργαζομένου για τους σκοπούς της Οδηγίας 92/85, εφόσον η δραστηριότητα του ασκείται κατά την διάρκεια ορισμένης χρονικής περιόδου υπό τον έλεγχο άλλου οργάνου της εταιρείας και ως αντάλλαγμα του προσφέρεται αμοιβή⁹⁶. Επιπροσθέτως, η έννοια του άρθρου 10 της Οδηγίας 92/85 περί απαγόρευσης απόλυσης εγκύου εργαζομένης απαγορεύει εθνική ρύθμιση η οποία να επιτρέπει χωρίς να εξετάζει τους λόγους απόλυσης, την παύση μέλους του διοικητικού συμβουλίου κεφαλαιουχικής εταιρείας, όταν το πρόσωπο έχει την ιδιότητα της εγκύου εργαζομένης κατά την έννοια του άρθρου 2 της Οδηγίας⁹⁷. Ταυτόχρονα, το Δικαστήριο διευκρίνισε πως η εταιρεία δεν μπορεί να παύσει μια εργαζόμενη γυναίκα από τα καθήκοντα της ως μέλος του διοικητικού συμβουλίου λόγω εγκυμοσύνης ή για λόγους που ανάγονται στην κατάσταση αυτή. Με δεδομένο πως η εν λόγω κατάσταση αφορά μόνο τις γυναίκες αποτελεί άμεση δυσμενή διάκριση με βάση το φύλο η οποία αντιβαίνει στο άρθρο 2 παράγραφος 1 και 7 και άρθρο 3 παράγραφος 1 στοιχείο γ' της Οδηγίας 76/207, όπως τροποποιήθηκε από την Οδηγία 2002/73⁹⁸.

⁹⁵ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 11-11-2010 – υπόθεση C-232/09

⁹⁶ Petrovic, S., & Ceronja, P., Corporate effects of the Danosa case: is the termination of membership of the board of directors allowed in the case of a pregnant board member? Croatian Yearbook of European Law and Policy, 8(1), 437-456, (2012), σελ 6-7

⁹⁷ Άρθρο 2 της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ για τον ορισμό της εγκύου εργαζομένης: <<Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάσταση της>>

⁹⁸ Βλ. σκέψη 74 της απόφασης

Επίσης, στην απόφαση Mayr⁹⁹ η εργαζόμενη ως σερβιτόρα στο πλαίσιο της τεχνητής γονιμοποίησης και μετά από ορμονοθεραπεία που διήρκεσε ενάμιση μήνα υπέστη παρακέντηση στο ωοθυλάκιο με αποτέλεσμα ο γιατρός να της χορηγήσει άδεια. Παράλληλα, ο εργοδότης της λίγες μέρες αργότερα της ανακοίνωσε πως απολύεται σε 15 μέρες, ενώ η γυναίκα είχε προγραμματίσει ραντεβού για την μεταφορά των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της 10 μέρες πριν την ημέρα που θα έλγηε λόγω καταγγελίας η σχέση εργασίας της. Έτσι, κατά την ημερομηνία του ραντεβού της μεταφέρθηκαν δυο γονιμοποιημένα ωάρια στην μήτρα της και η εργαζόμενη υποστήριξε ότι την ημέρα που της ανακοινώθηκε η απόλυση της ήταν άκυρη, διότι από την ημέρα που θα πραγματοποιηθεί η τεχνητή γονιμοποίηση των ωαρίων της προστατεύεται από την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης. Ο εργοδότη απέρριψε το εν λόγω αίτημα της με την αιτιολογία ότι δεν υπάρχει τοκετός κατά τον χρόνο κοινοποίησης της απόλυσης. Σύμφωνα με το ΔΕΚ η Οδηγία 92/85 και ειδικότερα το άρθρο 10 το οποίο απαγορεύει την απόλυση των εγκύων εργαζομένων θα πρέπει να ερμηνευθούν υπό την έννοια ότι δεν αφορούν μια εργαζόμενη που υποβάλλεται σε τεχνητή γονιμοποίηση, εφόσον κατά τον χρόνο που κοινοποιείται η απόλυση της, η γονιμοποίηση των ωαρίων της από τα σπερματοζώαρια του συντρόφου της είχε μεν πραγματοποιηθεί με συνέπεια να υπάρχουν γονιμοποιημένα ωάρια όμως αυτά δεν είχαν μεταφερθεί ακόμα στην μήτρα της εργαζόμενης¹⁰⁰. Συγχρόνως, το Δικαστήριο επεσήμανε ότι η παρακέντηση στο ωοθυλάκιο και η μεταφορά των ωαρίων στη μήτρα της γυναίκας που προέκυψαν από την παρακέντηση αμέσως μετά τη γονιμοποίηση τους αφορά άμεσα μόνο τις γυναίκες, με αποτέλεσμα η απόλυση της εργαζόμενης εξαιτίας του γεγονότος ότι υποβλήθηκε σε τεχνητή γονιμοποίηση να αποτελεί άμεση διάκριση βασισμένη στο φύλο¹⁰¹. Η αποδοχή της δυνατότητας του εργοδότη να απολύσει μια εργαζόμενη, εφόσον η απόλυση της οφείλεται στο γεγονός της τεχνητής γονιμοποίησης θα ήταν αντίθετο ως προς τον σκοπό του άρθρου 2 παράγραφος 3 της Οδηγίας 76/207 αναφορικά με την προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας. Συνεπώς, το άρθρο

⁹⁹ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 26-2-2008 – υπόθεση C-506/06

¹⁰⁰ Βλ. πρόταση του Γενικού Εισαγγελέα σημεία 43 μέχρι 45: <<Τα ωάρια πριν την μεταφορά τους στην μήτρα της γυναίκας μπορούν σε ορισμένα κράτη-μέλη να διατηρηθούν για ένα μικρό ή μεγάλο διάστημα με συνέπεια η εφαρμογή του άρθρου 10 της Οδηγίας 92/85 για την προστασία της απόλυσης στην περίπτωση εργαζόμενης πριν την μεταφορά των γονιμοποιημένων ωαρίων θα μπορούσε να έχει ως αποτέλεσμα την αναγνώριση της προστασίας ακόμα και σε περιπτώσεις που η μεταφορά αναβάλλεται ή ματαιώνεται>>.

¹⁰¹ Βλ. σκέψη 50 της απόφασης

2 παράγραφος 1 και το άρθρο 5 παράγραφος 1 της Οδηγίας 76/205 απαγορεύουν την απόλυση γυναίκας που βρίσκεται σε προχωρημένο στάδιο τεχνητής γονιμοποίησης, δηλαδή μεταξύ της παρακέντησης στο ωοθυλάκιο και της άμεσης μεταφοράς των γονιμοποιημένων ωαρίων στη μήτρα της, με την προϋπόθεση ότι η καταγγελία της σύμβασης εργασίας οφείλεται στο γεγονός ότι η εργαζόμενη υποβλήθηκε σε τέτοια επέμβαση¹⁰².

2.5 Η ΥΠΟΘΕΣΗ PORRAS GUISADO

Στην απόφαση Guisado¹⁰³ η εργαζόμενη απολύθηκε καθώς σύμφωνα με τον εργοδότη της έλαβε την χαμηλότερη βαθμολογία στο πλαίσιο της αξιολόγησης των υπαλλήλων, ενώ κατά το χρόνο της καταγγελίας η γυναίκα ήταν έγκυος¹⁰⁴. Το ερώτημα που τέθηκε να απαντήσει το ΔΕΚ ήταν εάν η σημασία του άρθρου 10 της Οδηγίας 92/85 αντιτίθεται σε εθνική ρύθμιση η οποία δεν προβλέπει προληπτικά αλλά μόνο κατασταλτικά μέτρα προστασίας έναντι της απόλυσης εγκύου εργαζόμενης. Το ΔΕΚ απεφάνθη ότι η προστασία από την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης με βάση την έννοια του άρθρου 10 της Οδηγίας 92/85 θα πρέπει να εφαρμόζεται με τέτοιον τρόπο έτσι ώστε να παρέχει όχι μόνο επανορθωτική προστασία, αλλά και προληπτική προκειμένου να επιτυγχάνεται ο στόχος της οδηγίας που είναι η διπλή προστασία των εγκύων εργαζόμενων¹⁰⁵. Επίσης, το Δικαστήριο επισημαίνει πως η προστασία της εγκύου ως επανορθωτικό μέσο ακόμα και στην περίπτωση επαναπρόσληψης της δεν μπορεί να αντικαταστήσει σε καμία περίπτωση την προληπτική προστασία, γι' αυτό και η ορθή μεταφορά της συγκεκριμένης οδηγίας από τα κράτη-μέλη απαιτεί την πρόβλεψη της διπλής αυτής προστασίας¹⁰⁶. Τα κράτη-μέλη δεν μπορούν να περιορίζονται στην πρόβλεψη της ακυρότητας της απόλυσης όταν αυτή είναι παράνομη ως επανορθωτικό μέσο, καθώς η έννοια του άρθρου 10 της Οδηγίας είναι αντίθετη σε κάθε εθνική διάταξη που δεν προβλέπει προληπτική προστασία για την απαγόρευση της

¹⁰² Caracciolo di Torella, E., & Burri, S., & Masselot, A., Fighting discrimination on the grounds of pregnancy, *Maternity and Parenthood, the application of EU and national law in practice in 33 European countries* (ca 20.000 words), (2013), σελ. 16

¹⁰³ Βλ. ΔΕΚ απόφαση 22-2-2018, υπόθεση C-103/16

¹⁰⁴ Mikiashvili, G., Legal provisions for diversity at a workplace in Estonia and the EU, σελ 26

¹⁰⁵ Pavlou, V., Whose equality? Paid domestic work and EU gender equality law, *European Equality Law Review*, (2020), σελ 7

¹⁰⁶ Βλ. σκέψη 64 της απόφασης

απόλυσης¹⁰⁷. Επιπρόσθετα, η Γενική Εισαγγελέας στις προτάσεις της τονίζει ότι: <<το άρθρο 10 της Οδηγίας προβλέπει δύο ξεχωριστές απαιτήσεις, μια προληπτική και μια επανορθωτική η οποία όσο αποτελεσματικά και αν διασφαλίζεται δεν μπορεί από μόνη της να εξασφαλίσει την απαγόρευση της απόλυσης μιας εργαζόμενης γυναίκας σε κατάσταση εγκυμοσύνης>>¹⁰⁸. Επιπλέον, το ΔΕΚ έκρινε ότι η απόλυση της εγκύου για οικονομικοτεχνικούς λόγους εμπίπτει στις εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν σχετίζονται με την κατάσταση της γυναίκας εργαζόμενης με βάση το άρθρο 10 της Οδηγίας 92/85 με αποτέλεσμα να καθίσταται νόμιμη¹⁰⁹. Πιο συγκεκριμένα, το Δικαστήριο έκρινε πως το ανωτέρω άρθρο δεν απαγορεύει την απόλυση εγκύου στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων εφόσον κοινοποιηθούν σε αυτήν οι λόγοι που δικαιολογούν τις ομαδικές απολύσεις και η επιλογή των εργαζομένων έγινε με αντικειμενικά κριτήρια¹¹⁰. Κατόπιν, το άρθρο δεν προβλέπει κάποιου είδους προτεραιότητα υπέρ των εγκύων εργαζόμενων αναφορικά με την διατήρηση της θέσης εργασίας τους ή την μετακίνηση σε άλλη θέση στο πλαίσιο των ομαδικών απολύσεων. Όμως, αφήνει στην διακριτική ευχέρεια των κρατών-μελών να εξασφαλίσουν υψηλότερη προστασία στις γυναίκες εργαζόμενες σε κατάσταση εγκυμοσύνης εφόσον το επιθυμούν¹¹¹. Το Δικαστήριο με την εν λόγω απόφαση παρερμηνεύει την σημασία του άρθρου 10 της Οδηγίας που έχει ως σκοπό να διασφαλίσει την σωματική και ψυχική υγεία της εγκύου και να αποτρέψει τις συνέπειες που έχει η απόλυση τους για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη τους. Η προστασία των γυναικών λόγω μητρότητας ισχύει τόσο στις περιπτώσεις που ο εργοδότης καταγγέλλει τη σύμβαση εργασίας τους λόγω μητρότητας, όσο και στις περιπτώσεις γεγονότων που είναι έξω από τον έλεγχο της εργαζόμενης και επιβάλλονται μέσω των συνθηκών ανταγωνισμού της αγοράς. Με την απόφαση του το Δικαστήριο περιορίζει σε μεγάλο βαθμό την προστασία της εγκύου εργαζόμενης, καθώς αναιρεί την προστασία της στις περιπτώσεις που βρίσκονται εκτός της επιρροής

¹⁰⁷ Βλ. σκέψη 65 και 66 της απόφασης

¹⁰⁸ Βλ. πρόταση Γενικής Εισαγγελέας σημείο 86

¹⁰⁹ Pecinovsky, P., Dismissal due to business reasons in Belgium, USLabor, 2018(1), 5-20, (2018), σελ. 82

¹¹⁰ Βλ. σκέψη 55 της απόφασης

¹¹¹ Βλ. σκέψη 74 της απόφασης

της, όπως οι οικονομικοτεχνικοί λόγοι, ενώ την καθιστά ευάλωτη στις διάφορες μεταβολές της αγοράς εργασίας¹¹².

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 3°: Η ΠΡΟΣΤΑΣΙΑ ΤΗΣ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗΣ ΛΟΓΩ ΑΠΟΛΥΣΗΣ ΣΤΟ ΕΛΛΗΝΙΚΟ ΔΙΚΑΙΟ

3.1 Η ΑΠΑΓΟΡΕΥΣΗ ΤΗΣ ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑΣ ΤΗΣ ΣΧΕΣΗΣ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΓΚΥΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΗΣ

Η προστασία της μητρότητας στην ελληνική έννομη τάξη παρέχει το δικαίωμα σε μια γυναίκα εργαζόμενη η οποία είναι έγκυος να προστατεύεται έναντι της απώλειας της θέσης εργασίας της με την απαγόρευση της καταγγελίας της σχέσης εργασίας¹¹³. Το άρθρο 36 παράγραφος 1 του ν. 3996/2011¹¹⁴ ορίζει ότι <<Απαγορεύεται και είναι απόλυτα άκυρη η καταγγελία της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας εργαζόμενης από τον εργοδότη της, τόσο κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης της, όσο και για το χρονικό διάστημα δεκαοκτώ (18) μηνών μετά τον τοκετό ή κατά την απουσία της για μεγαλύτερο χρόνο, λόγω ασθένειας που οφείλεται στην κύηση ή τον τοκετό, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος για καταγγελία. Η προστασία ισχύει τόσο έναντι του εργοδότη στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται, χωρίς να έχει προηγουμένως απασχοληθεί αλλού, πριν συμπληρώσει δεκαοκτώ μήνες (18) από τον τοκετό ή το μεγαλύτερο χρόνο που προβλέπεται στην παρούσα, όσο και έναντι του νέου εργοδότη, στον οποίο η τεκούσα προσλαμβάνεται και μέχρι τη συμπλήρωση των ανωτέρω χρόνων. Ως σπουδαίος λόγος δεν μπορεί σε καμία περίπτωση να θεωρηθεί ενδεχόμενη μείωση της απόδοσης στην εργασία της εγκύου που οφείλεται στην εγκυμοσύνη>>¹¹⁵. Η εν λόγω διάταξη είναι ευνοϊκότερη σε σχέση με την αντίστοιχη του ενωσιακού δικαίου, καθώς η προστασία της εργαζόμενης σε κατάσταση εγκυμοσύνης διευρύνεται πέρα από το τέλος της άδειας μητρότητας και συγκεκριμένα δεκαοκτώ μήνες μετά τον τοκετό αλλά και για μεγαλύτερο διάστημα εάν η εργαζόμενη εξακολουθεί να ασθενεί λόγω της

¹¹² Βλ. Γαβαλάς, Ν., Ζητήματα προστασίας από την απόλυση λόγω μητρότητας στο δίκαιο της Ε.Ε. και σοβαρά κενά ενσωμάτωσης της προστασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με αφορμή την απόφαση *Porrás Guisado C-103/16*, ΕΕργΔ 2018, 395 (401)

¹¹³ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 231

¹¹⁴ Ο νόμος αντικατέστησε την παράγραφο 1 του άρθρου 15 ν.1483/1984

¹¹⁵ Βλ. παρακάτω Ενότητα 3.3

κύησης ή του τοκετού¹¹⁶. Ο Άρειος Πάγος στην απόφαση 179/2016¹¹⁷ απεφάνθη πως το γεγονός ότι η καταγγελία έλαβε χώρα τρεις μέρες μετά την λήξη της προστατευτική περιόδου της μητρότητας, δηλαδή μετά το 18μήνο δεν την καθιστά καταχρηστική ούτε μπορεί να χαρακτηριστεί ως τέτοια με μόνη δικαιολογία το γεγονός αυτό και χωρίς να υπάρξουν επιπρόσθετα περιστατικά τα οποία θα ενισχύουν την ακυρότητα της απόλυσης της εργαζόμενης εγκύου. Παράλληλα, την απαγόρευση απόλυσης ρυθμίζει και η διάταξη του άρθρου 10 του π.δ. 176/97¹¹⁸. Αυτό το οποίο γίνεται αντιληπτό αναφορικά με την προστασία της μητρότητας από την απόλυση με βάση τις ανωτέρω διατάξεις είναι ότι η ελληνική έννομη τάξη παρέχει προστασία μόνο από τις συνέπειες της απόλυσης χωρίς να προσφέρεται προληπτική προστασία στις εγκύους εργαζόμενες¹¹⁹. Τα μέτρα με βάση τις διατάξεις του ελληνικού δικαίου λειτουργούν κυρίως αποτρεπτικά και καθόλου προληπτικά σε σχέση με την απόλυση της εγκύου εργαζομένης με αποτέλεσμα να μην ανταποκρίνονται στη σημασία που δόθηκε αναφορικά με την προστασία των γυναικών σε κατάσταση εγκυμοσύνης στην απόφαση του *Porrás Guisado*¹²⁰. Η πρόληψη έχει την έννοια ότι θέλει να προλάβει κάτι προτού συμβεί καθώς οι συνέπειες της απόλυσης είναι αυτές που θα επηρεάσουν την έγκυο εργαζομένη ψυχικά και σωματικά ακόμα και αν αργότερα η καταγγελία κηρυχθεί άκυρη¹²¹. Συνεπώς, η ελληνική διάταξη δεν συνάδει με την διπλή προστασία με βάση το ενωσιακό δίκαιο διότι από τη μία πλευρά απαγορεύει την απόλυση της γυναίκας εργαζομένης σε κατάσταση εγκυμοσύνης, ωστόσο δεν απαγορεύει στον εργοδότη να

¹¹⁶ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 231

¹¹⁷ Βλ. ΑΠ 179/2016, ΤΝΠ ΝΟΜΟΣ

¹¹⁸ Το παρόν προεδρικό διάταγμα << Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ>>, έχει τροποποιηθεί με το π.δ. 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α' /21-2-2003)

¹¹⁹ Βλ. Γαβαλάς, Ν., Ζητήματα προστασίας από την απόλυση λόγω μητρότητας στο δίκαιο της Ε.Ε. και σοβαρά κενά ενσωμάτωσης της προστασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με αφορμή την απόφαση *Porrás Guisado* C-103/16, ΕΕργΔ 2018, 395 (407)

¹²⁰ Βλ. Γαβαλάς, Ν., Το ευρωπαϊκό μοντέλο προστασίας από την απόλυση των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, επείγουσα ανάγκη αλλαγής παραδείγματος στο ελληνικό νομικό σύστημα, ΕΕργΔ 2018, 945 (975)

¹²¹ Βλ. απόφαση *Guisado* (C-103/16), πρόταση της Γενικής Εισαγγελέως σημείο 84: <<Η επανατοποθέτηση της εγκύου εργαζομένης στην θέση εργασίας της, η καταβολή των οφειλόμενων αποδοχών λόγω υπερημερίας του εργοδότη αλλά και η καταβολή της αποζημίωσης ασφαλώς θα αμβλύνουν τις επιπτώσεις της παράνομης απόλυσης, ωστόσο είναι απίθανο να εξαλειφθούν εντελώς οι ψυχικές και σωματικές συνέπειες εξαιτίας της αρχικής της απόλυσης>>

την εφαρμόσει προτού ελεγχθεί από ένα εξωτερικό και ανεξάρτητο όργανο προς την επιχείρηση η συνδρομή του σπουδαίου λόγου που επιτρέπει την απόλυση της εγκύου¹²². Επίσης, καθιερώνεται ρητώς στο άρθρο 10 του π.δ. 176/97 η υποχρέωση αναγραφής του σπουδαίου λόγου της απόλυσης πάνω στο έγγραφο της καταγγελίας αλλά και η υποχρέωση κοινοποίησης της καταγγελίας στην οικεία επιθεώρηση εργασίας¹²³. Αν και δεν αναφέρεται κάποια ορισμένη προθεσμία για την εκτέλεση της υποχρέωσης αυτής θα πρέπει να πραγματοποιηθεί σε εύλογο χρονικό διάστημα¹²⁴. Ειδικότερα, με την αρεοπαγίτικη απόφαση 865/2003¹²⁵ ο εργοδότης οφείλει να αιτιολογήσει δεόντως την καταγγελία γραπτώς και να προχωρήσει σε σχετική κοινοποίηση προς τις αρμόδιες υπηρεσίες Επιθεώρησης Εργασίας, ενώ το γεγονός πως η εν λόγω καταγγελία δεν περιείχε τον σπουδαίο λόγο στο έγγραφο της συνεπάγεται ότι η απόλυση είναι άκυρη¹²⁶. Ταυτόχρονα, το Δικαστήριο τονίζει ότι η καταγγελία λόγω αντισυμβατικής συμπεριφοράς της εργαζόμενης η οποία αθετεί τις συμβατικές της υποχρεώσεις με βάση τους όρους πρόσληψης και έχοντας πρόθεση να εξαναγκάσει τον εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας προκειμένου να της δώσει την αποζημίωση ή τους μισθούς υπερημερίας λόγω άκυρης απόλυσης μπορεί να αποκρουστεί από τον εργοδότη με βάση το άρθρο 281 του ΑΚ¹²⁷. Παράλληλα, στην απόφαση του Αρείου Πάγου 433/2012¹²⁸ έχει κριθεί ότι η παράλειψη του εργοδότη να αναγγείλει την καταγγελία της σύμβασης δεν συνιστά λόγο ακυρότητας της απόλυσης¹²⁹, καθώς το έγκυρο της

¹²² Βλ. Γαβαλάς, Ν., Ζητήματα προστασία από την απόλυση λόγω μητρότητας στο δίκαιο της Ε.Ε. και σοβαρά κενά ενσωμάτωσης της προστασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με αφορμή την απόφαση *Porras Guisado C-103/16*, ΕΕργΔ 2018, 395(408)

¹²³ Κουκιάδης, Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, σελ 337-338

¹²⁴ Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 859

¹²⁵ ΔΕΝ 2003, 1390

¹²⁶ Βλ. επίσης 245/2002, ΔΕΕ 2003, 2004

¹²⁷ Βλ. άρθρο 281 ΑΚ: Η άσκηση του δικαιώματος απαγορεύεται αν υπερβαίνει προφανώς τα όρια που επιβάλλουν η καλή πίστη ή τα χρηστά ήθη ή ο κοινωνικός ή οικονομικός σκοπός του δικαιώματος. Σκοπός του άρθρου σύμφωνα με το Δικαστήριο είναι: << η εξάλειψη της κακοπιστίας και της κακοήθειας στις συναλλαγές καθώς η αξίωση της εργαζόμενης είναι αντίθετη με ως προς την καλή πίστη και τα χρηστά ήθη αλλά και τον κοινωνικό και οικονομικό σκοπό του δικαιώματος, ο οποίος είναι η λήψη μέτρων για τον μισθωτό που απολύεται και που από ιδιοτέλεια προμελέτησε και προκάλεσε>>., Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 236

¹²⁸ ΔΕΝ 72, 2016, 366

¹²⁹ Βλ. επίσης Εφ.Πειραιά 483/2019, ανακτήθηκε από www.efeteio-peir.gr στις 20-2-2021

καταγγελίας έχει άμεση σύνδεση με τον λόγο που επικαλείται ο εργοδότης, δηλαδή εάν αυτός κρίνεται σπουδαίος¹³⁰. Περαιτέρω, το Δικαστήριο αναφέρει ότι ο σκοπός της αναγγελίας είναι η ενημέρωση της αρμόδιας Υπηρεσίας Εργασίας προκειμένου να καταχωρήσει τον εργαζόμενο στους καταλόγους ανέργων ή να του καταβάλει επίδομα ανεργίας. Επιπλέον, με την απόφαση του Αρείου Πάγου 1362/2009¹³¹ έγινε δεκτό ότι απαγορευμένη και απόλυτα άκυρη είναι η καταγγελία, εκτός αν υπάρχει σπουδαίος λόγος και στην περίπτωση όπου το έμβρυο γεννηθεί νεκρό, δεδομένου ότι όχι μόνο δεν γίνεται οποιαδήποτε διάκριση στην διάταξη του άρθρου 15 παράγραφος 1 του ν.1483/84 αλλά υπάρχουν και οι ειδικές αυτές περιστάσεις που επιβάλλεται η εργαζόμενη να τύχει ειδικής προστασίας για την αποκατάσταση του οργανισμού της που κλονίστηκε λόγω του τοκετού¹³². Το Δικαστήριο τονίζει ότι οποιαδήποτε αντίθετη ερμηνεία θα παραγνώριζε τον σκοπό του νόμου, ο οποίος συνίσταται στην προστασία της μητρότητας και στην ενθάρρυνση των γυναικών που εργάζονται να αποκτούν παιδιά, πράγμα που επιτυγχάνεται με την εξασφάλιση της αποκατάστασης και της προσαρμογής του οργανισμού τους στην πριν από την εγκυμοσύνη τους κατάσταση, έτσι ώστε πριν από την πάροδο του απαιτούμενου χρόνου και τουλάχιστον πριν από την πάροδο 18 μηνών μετά τον τοκετό να μην είναι επιτρεπτή η απόλυση τους.

Συνεχίζοντας, η προστασία από την απόλυση των εγκύων εργαζομένων ισχύει και στις περιπτώσεις συμβάσεων ορισμένου χρόνου αλλά μόνο μέχρι του χρόνου της συμβατικής λήξης αυτής¹³³. Ειδικότερα, στην απόφαση του Αρείου Πάγου 1341/2005¹³⁴ τονίζεται ότι η προστασία της εγκύου εργαζομένης ισχύει επί σύμβασης εργασίας τόσο αορίστου χρόνου όσο και ορισμένου χρόνου, χωρίς ωστόσο στις συμβάσεις ορισμένου χρόνου η προστασία να μπορεί να παραταθεί πέρα από το χρόνο της συμβατικής λήξης. Τυχόν, διαφορετική ερμηνεία θα επέβαλε την αναγκαστική παράταση της σύμβασης και θα επέφερε τροποποίηση της βούλησης των μερών τα οποία καθόρισαν εξ αρχής τη διάρκεια της σύμβασης τους¹³⁵. Επιπροσθέτως, ο Άρειος

¹³⁰ Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 859: Η παράλειψη της κοινοποίησης της απόλυσης της εγκύου εργαζομένης στην αρμόδια Επιθεώρηση Εργασίας δεν έχει ως συνέπεια την ακυρότητα της καταγγελίας της σύμβασης εργασίας αλλά ενδεχομένως μπορεί να επιφέρει ποινικές και διοικητικές κυρώσεις

¹³¹ ΔΕΝ 2009, 1254

¹³² Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 260

¹³³ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 259

¹³⁴ ΕΕργΔ 2006, 354 και ΔΕΝ 62, 2006, 27

¹³⁵ Βλ. επίσης ΑΠ 317/2011, ΔΕΝ 67, 2011, 1051

Πάγος με την απόφαση 1624/2006¹³⁶ έκρινε πως η προστασία κατά της απόλυσης δεν ισχύει μετά τη νόμιμη λήξη της σύμβασης ορισμένου χρόνου ακόμα και όταν συνεχίζεται να παρέχεται εργασία λόγω απόφασης ασφαλιστικών μέτρων. Η απόφαση αυτή εκδόθηκε για την προσωρινή ρύθμιση της κατάστασης μέχρι την έκδοση της οριστικής απόφασης και δεν επηρεάζει ούτε μεταβάλλει τον χαρακτήρα της σχέσης εργασίας ούτε επιφέρει παράταση του χρόνου προστασίας έναντι της απόλυσης καθώς το Δικαστήριο δεν δέχτηκε την ύπαρξη έγκυρης και ενεργής σύμβασης εργασίας κατά το διάστημα της εγκυμοσύνης της γυναίκας. Επίσης, η εν λόγω προστασία εφαρμόζεται και στις συμβάσεις έμμισθης εντολής¹³⁷ αλλά και σύμφωνα με την απόφαση του Αρείου Πάγου 892/2003¹³⁸ στην περίπτωση άκυρης σύμβασης εργασίας¹³⁹. Ειδικότερα το Δικαστήριο υποστήριξε ότι η προστασία παρέχεται ανεξάρτητα από την ύπαρξη και το κύρος της σύμβασης και στην περίπτωση απασχόλησης με βάση απλή σχέση εργασίας, είτε λόγω μη κατάρτισης της σύμβασης είτε λόγω ακυρότητας εκείνης που καταρτίστηκε¹⁴⁰. Η εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης με άκυρη σύμβαση έχει την ανάγκη προστασίας, αναφορικά με την απόλυση, η οποία αποβλέπει στην διατήρηση της θέσης εργασίας της, έτσι ώστε να μπορεί να αφοσιωθεί χωρίς να σκέφτεται τον κίνδυνο της απόλυσης τόσο στην γέννηση όσο και στην ανατροφή του παιδιού της, διότι το πρώτο διάστημα η συνεχόμενη παρουσία της δίπλα του είναι απολύτως αναγκαία¹⁴¹. Επιπλέον, η απασχολούμενη εργαζόμενη με βάση απλή σχέση εργασίας δικαιούται να ζητήσει τόσο την αναγνώριση της ακυρότητας της καταγγελίας όσο και την καταβολή σ' αυτήν των αποδοχών υπερημερίας από τον εργοδότη της¹⁴², όπως και την επαναπρόσληψη της¹⁴³.

¹³⁶ ΕΕργΔ 2007, 1026

¹³⁷ Βλ. άρθρο 15 παράγραφος 2 του ν. 1483/1984

¹³⁸ ΔΕΝ 2003, 1304

¹³⁹ Βλ. επίσης ΑΠ 1682/2010, ΔΕΝ 2011, 724

¹⁴⁰ Βλ. όμως αντιθ. ΑΠ 1176/1993, ΔΕΝ 1996, 407

¹⁴¹ Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 860

¹⁴² Βλ. Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 238 αλλά και ΑΠ 892/2002, ΕΕργΔ 2003, 1213, Μον. Πρωτ. Αθηνών 2083/1994, ΕΕργΔ 1995, 970. Όμως αντιθ. ΑΠ 205/1999, ΔΕΝ 2000, 492

¹⁴³ Βλ. Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 859-860: <<Όμως, θεωρείται νομικά παράδοξο εφόσον επικρατήσει η νομολογία αναφορικά με την προστασία των εγκύων εργαζομένων από την απόλυση στην περίπτωση απασχόλησης με βάση απλή σχέση εργασίας να διαταχθεί δικαστικώς η επαναπασχόληση μιας παρανόμως εργαζόμενης, να απαιτηθεί δηλαδή από τον εργοδότη με δικαστική απόφαση να διατηρήσει μια παράνομη κατάσταση>>

3.2 Η ΓΝΩΣΗ ΤΟΥ ΕΡΓΟΔΟΤΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΕΓΚΥΜΟΣΥΝΗ ΤΗΣ ΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΗΣ

Η γνώση του εργοδότη σχετικά με την νομιμότητα της απόλυσης μιας εργαζόμενης εγκύου δεν παίζει ρόλο γι' αυτό και η καταγγελία θεωρείται άκυρη και στην περίπτωση που ο εργοδότης δεν ήταν γνώστης της εγκυμοσύνης¹⁴⁴. Συγκεκριμένα η αρεοπαγίτικη απόφαση 1682/2010¹⁴⁵ επισημαίνει ότι κατά την έννοια των διατάξεων του άρθρου 15 του ν.1483/1984 αλλά και του άρθρου 10 του π.δ. 176/97¹⁴⁶ η προστασία προς την έγκυο εργαζόμενη παρέχεται ανεξάρτητα από την γνώση του εργοδότη¹⁴⁷, ενώ χαρακτηρίζει το λόγο της γνώσης ή μη του εργοδότη αλυσιτελή καθώς ακόμα και να γίνει δεκτός ο λόγος αυτός δεν πρόκειται να θεωρηθεί έγκυρη η απόλυση της εγκύου εργαζομένης με βάση τις ανωτέρω διατάξεις¹⁴⁸. Έπειτα και στην απόφαση του Άρειου Πάγου 245/2002¹⁴⁹ το Δικαστήριο έκρινε πως η προστασία παρέχεται ασχέτως του αν ο εργοδότης γνώριζε ή όχι την εγκυμοσύνη της γυναίκας καθότι δεν υπάρχει κατά νόμο καθήκον της εργαζόμενης να αποκαλύψει την εγκυμοσύνη της στην εργοδότηρα αρχή¹⁵⁰.

Επιπρόσθετα, η απόφαση 954/2018¹⁵¹ του Άρειου Πάγου επεσήμανε ότι η απόλυση της εργαζόμενης γυναίκας σε κατάσταση εγκυμοσύνης αντίκειται στη διάταξη τόσο του άρθρου 15 παράγραφοι 1 και 2 του ν.1483/1984 όσο και του άρθρου 10 του π.δ. 176/1997 που απαγορεύει την απόλυση εγκύου τουλάχιστον μέχρι τον τοκετό και 18 μήνες μετά από αυτόν, ενώ τονίζει πως η γνώση της εγκυμοσύνης κατά τον χρόνο της καταγγελίας δεν είναι απαραίτητη όχι μόνο από τον εργοδότη αλλά και ούτε από την

¹⁴⁴ Κουκιάδης, Ι., Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, σελ. 337-338

¹⁴⁵ ΔΕΝ 2011, 724

¹⁴⁶ Βλ. παραπάνω Ενότητα 3.1

¹⁴⁷ Αντίθετο ήταν το προϊσχύσαν άρθρο 25 του ν.1082/1980 που απαιτούσε τη εν λόγω γνώση ως αιτία ακυρότητας της απόλυσης αλλά αυτό δεν επαναλήφθηκε στις ισχύουσες διατάξεις

¹⁴⁸ Βλ. επίσης ΑΠ 976/1998, ΔΕΝ 1999, 282, ΑΠ 1051/1988, ΔΕΝ 1989, 237, ΑΠ 1291/1988, ΔΕΝ 1989, 988

¹⁴⁹ ΔΕΕ 2003, 204

¹⁵⁰ Βλ. επίσης τη μελέτη του Δ. Ζερδελής, <<Η σύναψη της σύμβασης εργασίας>>, ΔΕΝ 2000, 692 όπου ο συγγραφέας τονίζει ότι η ψευδής απάντηση του υποψηφίου εργαζόμενου σε ερώτηση που δεν επιτρέπεται να κάνει ο εργοδότης καθότι υπερβαίνει το όριο αναφορικά με το δικαίωμα πληροφόρησης του και παραβιάζει την προστασία της προσωπικότητας του εργαζομένου, δεν αποτελεί απάτη ή αθέμιτη παραπλάνηση του εργοδότη γι' αυτό και δεν υπάρχουν έννομες συνέπειες για τον υποψήφιο

¹⁵¹ ΔΕΝ 75, 2019, 48

ίδια την εργαζόμενη καθώς αρκεί μόνο το αντικειμενικό γεγονός της εγκυμοσύνης της απασχολούμενης¹⁵² προκειμένου να μπει υπό το καθεστώς προστασίας των ανωτέρω διατάξεων σε σχέση με την απαγόρευση της απόλυσης της στη διάρκεια του τοκετού¹⁵³.

Η γυναίκα εργαζόμενη σε κατάσταση εγκυμοσύνης έχει συμφέρον να παρέχει την ευκαιρία στον εργοδότη να ανακαλέσει την απόλυση της τουλάχιστον όταν και η ίδια μάθει για την εγκυμοσύνη της. Αν δεν γνωστοποιήσει την κατάσταση της κατά την στιγμή της απόλυσης ή έστω σε ένα εύλογο χρονικό διάστημα, χάνει τη δυνατότητα να μάθει τους λόγους που θα επικαλεστεί ο εργοδότης της στην ενδεχόμενη δίκη αναφορικά με την απόλυση της στο πλαίσιο του σπουδαίου λόγου που την δικαιολογούν και την καθιστούν νόμιμη¹⁵⁴.

3.3 Η ΚΑΤΑΓΓΕΛΙΑ ΓΙΑ ΣΠΟΥΔΑΙΟ ΛΟΓΟ ΣΕ ΣΧΕΣΗ ΜΕ ΤΟ ΠΡΟΣΩΠΟ ΤΟΥ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΟΥ

Ως σπουδαίο λόγο για την καταγγελία η απόφαση του Αρείου Πάγου 622/2008¹⁵⁵ τονίζει πως θεωρούνται ένα ή περισσότερα περιστατικά τα οποία κατ' αντικειμενική κρίση καθιστούν κατά τη καλή πίστη μη ανεκτή από τον εργοδότη την εξακολούθηση της εργασιακής σχέσης, ανεξάρτητα από την ύπαρξη ή όχι πταίσματος εκείνου κατά του οποίου γίνεται η καταγγελίας, σε καμία περίπτωση όμως δεν αποτελεί σπουδαίος λόγος η μειωμένη απόδοση της εργαζόμενης που οφείλεται στην εγκυμοσύνη της¹⁵⁶. Στην εν λόγω απόφαση γίνεται λόγος και για τα δικαιολογημένα όρια ανοχής από πλευρά του εργοδότη όπου στα πλαίσια της καλής πίστης δεν απαιτείται κάθε θυσία αλλά τίθεται ένα όριο η υπέρβαση του οποίου δικαιολογεί την απαλλαγή από τη συμβατική δέσμευση¹⁵⁷. Το όριο αυτό ορίζεται από το δικαστήριο ύστερα από ειδική εκτίμηση των συνθηκών και τη στάθμιση των συγκρουόμενων συμφερόντων των μερών και αφού ληφθεί υπόψη ότι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί σχέση συνεργασίας και

¹⁵² Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 237

¹⁵³ Βλ. επίσης Εφ.Θεσ. 1958/1994, ΔΕΝ 1996, 750, Μον.Πρωτ.Θηβών 117/1993, ΔΕΝ 1995, 1199

¹⁵⁴ Βλ. Γαβαλάς, Ν., Το ευρωπαϊκό μοντέλο προστασία από την απόλυση των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, επείγουσα ανάγκη αλλαγής παραδείγματος στο ελληνικό νομικό σύστημα, ΕΕργΔ 2018, 945 (970)

¹⁵⁵ ΔΕΝ 65, 2009, 6

¹⁵⁶ Βλ. επίσης Εφ.Θεσ. 342/2015, Αρμεν 2015, 63

¹⁵⁷ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 261

εμπιστοσύνης και η έλλειψη τους συνεπάγεται την ακαταλληλότητα της εργαζομένης για την εργασία που συμφωνήθηκε. Επομένως, η ουσιώδης παράβαση των υποχρεώσεων αποτελεί σπουδαίο λόγο καταγγελίας, ενώ αρκεί ένα μόνο περιστατικό το οποίο αντικειμενικώς να καθιστά μη ανεκτή την συνέχιση της εργασιακής σχέσης για τον εργοδότη¹⁵⁸. Έπειτα, η αρεοπαγитική απόφαση 308/2011¹⁵⁹ τονίζει ότι η ύπαρξη σπουδαίου λόγου σε σχέση με την απόλυση της εργαζόμενης αποτελεί περιεχόμενο ένστασης για τον εργοδότη που ενάγεται για την καταβολή αποδοχών υπερημερίας λόγω της για την αιτία αυτή ακυρότητας της καταγγελίας.

Συνεχίζοντας, σπουδαίο λόγο σύμφωνα με την απόφαση 1051/1988¹⁶⁰ του Αρείου Πάγου που παρέχει στον εργοδότη το δικαίωμα να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας της εργαζόμενης εγκύου αποτελεί η μη συμμόρφωση της εργαζόμενης γυναίκας με τις οδηγίες του εργοδότη. Παράλληλα, και η από μέρους της αμελής εκτέλεση της εργασίας αλλά και η επανειλημμένη εγκατάλειψη της θέσης της αποτελεί σπουδαίο λόγο, υπό την προϋπόθεση ότι η αυτή η συμπεριφορά δεν είναι οφείλεται στην κατάσταση εγκυμοσύνης της¹⁶¹. Επιπλέον, με την αρεοπαγитική απόφαση 976/1998¹⁶² κρίθηκε ότι σπουδαίο λόγο αποτελεί και η ύπαρξη ψυχικών προβλημάτων τα οποία καθιστούν αδύνατη την άσκηση των καθηκόντων της εγκύου. Στην συγκεκριμένη περίπτωση η εργαζόμενη έλειπε αρκετά συχνά από την εργασία της, ενώ δεν ήταν καθόλου συνεργάσιμη και είχε απομακρυνθεί απ' όλες τις θέσεις που είχε τοποθετηθεί έπειτα από διαμαρτυρίες των προϊσταμένων της, διότι αδυνατούσε να εκτελέσει με επάρκεια τις εργασίες της. Η απόλυση εγκύου εργαζόμενης η οποία δεν επιδείκνυε την πρόβουσα συμπεριφορά με βάση την καλή πίστη και τα συναλλακτικά ήθη και δεν υπάκουγε στις εντολές των ανωτέρων της, ενώ αποχωρούσε όποτε ήθελε από την εργασία της χωρίς να ενημερώσει κανέναν κρίνεται νόμιμη¹⁶³. Επομένως, αναφορικά με την αξιολόγηση του σπουδαίου λόγου θα πρέπει να υπολογίζεται και η ψυχολογική

¹⁵⁸ Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 858, όπως και ΑΠ 1221/2004, ΔΕΝ 2005, 216, ΑΠ 668/2016, ΤΝΠ Νόμος

¹⁵⁹ ΕΕργΔ 2012, 91

¹⁶⁰ ΔΕΝ 1989, 237

¹⁶¹ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ 261, όπως και ΑΠ 205/1999, ΔΕΝ 1999, 492, ΑΠ 865/2003, ΔΕΝ 2003, 1390, ΑΠ 245/2002, ΔΕΕ 2003, 204, ΑΠ 797/2013, ΤΝΠ Νόμος

¹⁶² ΔΕΝ 1999, 282

¹⁶³ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 236

κατάσταση της γυναίκας¹⁶⁴. Επιπροσθέτως, με την απόφαση 1177/1998¹⁶⁵ ο Άρειος Πάγος έκρινε ότι σπουδαίο λόγο ο οποίος δικαιολογεί την καταγγελία της σύμβασης εργασίας εγκύου εργαζόμενης κατά την περίοδο προστασίας της, αποτελεί και ο κλονισμός της εμπιστοσύνης του εργοδότη ως προς το πρόσωπο της εγκύου. Το γεγονός ότι στενό συγγενικό της πρόσωπο και ειδικότερα ο σύζυγος της ξεκίνησε να δραστηριοποιείται επιχειρηματικά στην ίδια περιοχή με τον εργοδότη της ασκώντας όμοια και ανταγωνιστική δραστηριότητα με αυτόν καθιστά την απόλυση νόμιμη¹⁶⁶. Με δεδομένο ότι η σύμβαση εργασίας δημιουργεί σχέση προσωπικής συνεργασίας και εμπιστοσύνης ένα τέτοιο γεγονός θα διαταράξει τις σχέσεις των δύο μερών καθιστώντας ακατάλληλη την περαιτέρω συνεργασία τους¹⁶⁷.

3.4 Η ΑΠΟΛΥΣΗ ΕΓΚΥΟΥ ΓΙΑ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΟΤΕΧΝΙΚΟΥΣ ΛΟΓΟΥΣ

Οι οικονομοτεχνικοί λόγοι δεν σχετίζονται με τον πρόσωπο του μισθωτού αλλά αφορούν τον εργοδότη¹⁶⁸. Σκοπός της καταγγελίας είναι η προσαρμογή του αριθμού του προσωπικού στις πραγματικές ανάγκες της επιχείρησης, ενώ οι λόγοι που οδηγούν τον εργοδότη σε μια τέτοια απόφαση μπορεί να είναι είτε ενδοεπιχειρησιακοί είτε εξωεπιχειρησιακοί¹⁶⁹. Επιπλέον, η διαφαινόμενη οικονομική κρίση της επιχείρησης και οι αποφάσεις του εργοδότη προκειμένου να αναδιοργανώσει την επιχείρηση δεν υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο¹⁷⁰. Ο έλεγχος περιορίζει την επιχειρηματική ελευθερία του εργοδότη, καθώς είναι ελεύθερος να αποφασίσει ποια επιχειρηματική στρατηγική θα ακολουθήσει προκειμένου να διατηρήσει ή να βελτιώσει την επιχείρηση του¹⁷¹. Ωστόσο, αυτό που ο δικαστής θα πρέπει διερευνήσει είναι εάν πράγματι η απόλυση του εργαζόμενου σχετίζεται με οικονομικοτεχνικούς λόγους εξετάζοντας τον αιτιώδη σύνδεσμο μεταξύ της απόφασης του και της καταγγελίας της σύμβασης, αλλά και αν η

¹⁶⁴ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 262

¹⁶⁵ ΔΕΝ 1999, 1307

¹⁶⁶ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 262

¹⁶⁷ Βλ. επίσης ΑΠ 1221/2004, ΔΕΝ 2005, 216

¹⁶⁸ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 919

¹⁶⁹ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 521

¹⁷⁰ Reasons, D., Comparative labor law dossier dismissal due to business reasons, σελ 40-41

¹⁷¹ Βλ. ΑΠ 261/2016, ΔΕΕ 2017, 129, 864/2015, ΔΕΝ 71, 2015, 1360, ΑΠ 666/2015, ΔΕΝ 71, 2015, 1214, ΑΠ 573/2007, ΔΕΝ 2007, 677

επιλογή των απολυομένων έγινε με αντικειμενικά κριτήρια¹⁷². Ειδικότερα, τα δικαστήρια ελέγχουν εάν η καταγγελία αποτελεί το έσχατο μέσο¹⁷³ αναφορικά με την ικανοποίηση των συμφερόντων του εργοδότη. Συγκεκριμένα, εάν καθίσταται αναγκαία και αναπόφευκτη η καταγγελία, καθώς η απόλυση κρίνεται νόμιμη εφόσον ο εργοδότης δεν μπορεί να εφαρμόσει άλλες ηπιότερες εναλλακτικές λύσεις¹⁷⁴. Αντίθετα, η απόλυση θεωρείται καταχρηστική εφόσον ο εργοδότης είχε τη δυνατότητα να εξασφαλίσει ηπιότερα μέτρα σε σχέση με την συνέχιση της απασχόλησης του εργαζόμενου, όπως η μετάθεση του ή η τοποθέτηση του σε άλλη θέση εργασίας έστω και κατώτερη, η μερική απασχόληση, αλλά δεν το έπραξε και κατέφυγε στην καταγγελία της σύμβασης του¹⁷⁵. Επίσης, η ορθή επιλογή του απολυτέου γίνεται και αυτή αντικείμενο του δικαστικού ελέγχου. Ο εργοδότης θα πρέπει να επιλέξει μεταξύ των εργαζομένων που ανήκουν στην ίδια κατηγορία και ειδικότητα, έχουν το ίδιο επίπεδο ικανότητας και εργασιακής απόδοσης, ενώ θα πρέπει να αξιολογήσει και τα κοινωνικά και οικονομικά κριτήρια της αρχαιότητας, της ηλικίας και της οικογενειακής κατάστασης¹⁷⁶. Όταν ο εργοδότης παραλείπει να λάβει υπόψη του τα ανωτέρω κριτήρια η απόλυση θεωρείται καταχρηστική¹⁷⁷.

Η ύπαρξη των οικονομικοτεχνικών λόγων σύμφωνα με την ελληνική νομολογία δεν δικαιολογούν νόμιμη απόλυση για σπουδαίο λόγο¹⁷⁸ παρά μόνο σε εξαιρετικές περιπτώσεις, και ειδικότερα όταν κινδυνεύει η επιβίωση της επιχείρησης¹⁷⁹. Επομένως, αναφορικά με το θέμα των εγκύων εργαζομένων ο Άρειος Πάγος απεφάνθη με την

¹⁷² Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 780

¹⁷³ "Ultima ratio"

¹⁷⁴ Ζερδελής, Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 525 αλλά και ΑΠ 1124/2007, ΔΕΝ 2007, 1555, ΑΠ 573/2007, ΔΕΝ 2007, 677, ΑΠ 397/2004, ΕΕργΔ 2004, 1279

¹⁷⁵ Ληξουριώτης, Ι., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, σελ. 780 - 781 αλλά και ΑΠ 864/2015, ΔΕΝ 71, 2015, 1360, ΑΠ 595/2015, ΕΕργΔ 75, 2016, 843, ΑΠ 13/2014, ΔΕΝ 71, 2015, 263, ΑΠ 351/2004, ΕΕργΔ 2004, 1477

¹⁷⁶ Reasons, D., Comparative labor law dossier dismissal due to business reasons, σελ 43

¹⁷⁷ Βλ. ΑΠ 666/2015, ΔΕΝ 71, 2015, 1214, ΑΠ 1404/2014, ΕΕργΔ 73, 1435, ΑΠ 460/2013, ΔΕΕ 2014, 267, ΑΠ 1124/2007, ΔΕΝ 2007, 1555

¹⁷⁸ ΑΠ 166/1997, ΕΕργΔ 1998, 555, ΑΠ 340/1993, ΕΕργΔ 1993, 1131, ΑΠ 624/1976 ΕΕργΔ 1976, 749, ΑΠ 336/1975, ΕΕργΔ 1975, 1241, ΑΠ 549/1972 ΕΕργΔ 1972, 970

¹⁷⁹ Βλ. Γαβαλάς, Ν., Ζητήματα προστασίας από την απόλυση λόγω μητρότητας στο δίκαιο της Ε.Ε. και σοβαρά κενά ενσωμάτωσης της προστασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με αφορμή την απόφαση Porrás Guisado C-103/16, ΕΕργΔ 2018, 395 (410)

απόφαση 353/1989¹⁸⁰ ότι η αισθητή μείωση των εργασιών της επιχείρησης αποτελεί σπουδαίο λόγο που επιτρέπει στον εργοδότη να καταγγείλει την σύμβαση εργασίας της εγκύου εργαζομένης¹⁸¹. Συγκεκριμένα, ο εργοδότης στην εν λόγω υπόθεση προχώρησε στην καταγγελία των συμβάσεων των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένης και της εγκύου, με σκοπό την εύρυθμη λειτουργία του καταστήματος του διότι θα έπρεπε να προσαρμόσει τον αριθμό του προσωπικού ανάλογα με τις ανάγκες της επιχείρησης του¹⁸². Το Δικαστήριο υποστήριξε ότι τέτοια γεγονότα δεν μπορούν να αξιώσουν από τον εργοδότη να συνεχίσει την σύμβαση εργασίας και αποτελούν σπουδαίο λόγο για την καταγγελία της σχέσης εργασίας.

Αντίθετα, η μείωση των εσόδων της επιχείρησης με συνέπεια την μείωση του προσωπικού δεν μπορεί να χαρακτηριστεί σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την λύση της σύμβασης εργασίας. Ειδικότερα, ο Άρειος Πάγος στην απόφαση 954/2018¹⁸³ έκρινε πως << η έλλειψη χρημάτων και η κατάργηση της θέσης εργασίας της εγκύου προκειμένου να μειωθούν οι δαπάνες της επιχείρησης για να λειτουργήσει πιο αποδοτικά, δεν συνιστούν σπουδαίο λόγο ο οποίος να δικαιολογεί την πρόωρη λύση της σύμβασης της εργαζόμενης εγκύου. Ο εργοδότης είναι αυτός που φέρει το βάρος της επιχείρησης και δεν δύναται να το επιρρίψει στον εργαζόμενο με το να προβεί στην καταγγελία της σύμβασης του>>. Επιπρόσθετα, δεν αποδείχθηκε ότι πραγματοποιήθηκαν και άλλες απολύσεις εκτός της εγκύου.

Επιπροσθέτως, η οριστική διακοπή της λειτουργίας της επιχείρησης όπως και η διακοπή λειτουργίας του υποκαταστήματος λόγω οικονομικών δυσχερειών συνιστούν σπουδαίο λόγο που δικαιολογούν την καταγγελία εκ μέρους του εργοδότη. Χωρίς αντικείμενο δραστηριότητας ο εργοδότης δεν έχει τη δυνατότητα να συνεχίσει να απασχολεί όχι

¹⁸⁰ ΔΕΝ 1990, 1075

¹⁸¹ Γιαννακούρου, Σ., Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, σελ. 234-235

¹⁸² Βλ. όμως αντιθ. Μον.Πρωτ.Θηβών 117/1993, ΔΕΝ 1995, 1199 όπου αναφέρεται το εξής: Δεν υφίσταται σπουδαίος λόγος που να δικαιολογεί την απόλυση της εγκύου εξαιτίας της πτώσης των εργασιών της επιχείρησης καθώς η ενάγουσα θα μπορούσε να μετατεθεί σε άλλο τμήμα αντί να απολυθεί. Επιπλέον, ο εργοδότης προχώρησε μετά την απόλυση της εγκύου σε πρόσληψη 5 νέων εργαζομένων σε άλλα τμήματα του εργοστασίου προκειμένου να καλύψει τις ανάγκες που προέκυψαν από την αύξηση της παραγωγής

¹⁸³ ΔΕΝ 75, 2019, 48

μόνο την έγκυο εργαζόμενη αλλά και κανέναν άλλον εργαζόμενο στην επιχείρηση του¹⁸⁴.

Β΄ ΜΕΡΟΣ: ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 4^ο: ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΣΤΗΝ ΑΓΟΡΑ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΥΠΟ ΤΟ ΠΡΙΣΜΑ ΤΗΣ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗΣ ΕΠΙΣΤΗΜΗΣ

4.1 Η ΘΕΩΡΙΑ ΠΡΟΤΙΜΗΣΗΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Η θεωρία προτίμησης ή αλλιώς ανταγωνιστική θεωρία αναφέρει πως σε μια αγορά εργασίας που κυριαρχούν οι διακρίσεις υπάρχουν εργοδότες οι οποίοι προτιμούν να προσλαμβάνουν στην επιχείρησή τους συγκεκριμένους εργαζόμενους έναντι άλλων καθώς και μόνο η παρουσία τους, τους δημιουργεί έντονη δυσαρέσκεια και μειώνει την ατομική τους ωφέλεια. Η προτίμηση για έναν συγκεκριμένο τύπο εργαζόμενου διαφέρει μεταξύ των εργοδοτών. Για κάποιους η προτίμηση αυτή μπορεί να είναι πιο μεγάλη ή πιο μικρή και για άλλους ανύπαρκτη ή και τόσο μεγάλη ώστε να προσλαμβάνουν μόνο εργαζόμενους από την κοινωνική ομάδα που επιθυμούν. Ειδικότερα, στην αγορά εργασίας οι διακρίσεις των εργοδοτών εκφράζονται με το συντελεστή διάκρισης ή τον βαθμό κατά τον οποίο η παραγωγικότητα ορισμένων εργαζομένων υποτιμάται με βάση τις υποκειμενικές αντιλήψεις των εργοδοτών¹⁸⁵. Ο συντελεστής διαφέρει μεταξύ των εργοδοτών ανάλογα με την ένταση της διάκρισης τους. Η ανταγωνιστική θεωρία βασίζεται στο γεγονός πως όλοι οι εργαζόμενοι έχουν τα ίδια παραγωγικά χαρακτηριστικά μεταξύ τους, και πως υπάρχει μια ομάδα εργοδοτών η οποία κάνει διακρίσεις σε σχέση με τις προσλήψεις των εργαζομένων με διαφορετικά κοινωνικά χαρακτηριστικά. Για μια επιχείρηση που κάνει διακρίσεις οι αποδοχές της ομάδας των εργαζομένων που δεν επιθυμεί θα εξαρτώνται από τον συντελεστή διάκρισης της. Έτσι, όταν ο συντελεστής διάκρισης ενός εργοδότη απέναντι σε μια ομάδα εργαζομένων είναι μεγάλος έχει σαν συνέπεια να προσλαμβάνει μόνο εργαζόμενους που επιθυμεί και οι οποίοι του μεγιστοποιούν την ατομική του ωφέλεια. Αν ο μισθός της συγκεκριμένης

¹⁸⁴ Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, σελ. 262 αλλά Βλ. και. Εφ. Θεσ. 47/1991, ΔΕΝ 1993, 837, Εφ. Αθηνών 6958/1990, ΕλλΔνη 34, 1993, 199

¹⁸⁵ Ehrenberg, R., & Smith, R., Modern Labor Economics, Theory and public policy, Routledge

ομάδας εργαζομένων είναι μεγαλύτερος από το μισθό των εργαζομένων που αντιπαθεί αυτό θα έχει σαν αποτέλεσμα η επιχείρηση να πληρώνει σε υψηλή τιμή κάθε επιπλέον εργαζόμενο που προσλαμβάνει. Ταυτόχρονα, λόγω του αυξημένου κόστους τους δεν θα είναι σε θέση να απασχολεί μεγάλο αριθμό εργαζομένων¹⁸⁶.

Οι διακρίσεις για μια επιχείρηση σε μακροπρόθεσμο ορίζοντα δεν είναι κερδοφόρες και με την προϋπόθεση ύπαρξης μιας ανταγωνιστικής αγοράς οι επιχειρήσεις που ασκούν διακρίσεις θα αρχίσουν να αφανίζονται. Συγκεκριμένα, θα παρουσιάζουν ολοένα και πιο αργή ανάπτυξη και χαμηλότερα κέρδη εξαιτίας των διακρίσεων οι οποίες οδηγούν τους εργοδότες να προσλαμβάνουν μικρό αριθμό εργαζομένων με υψηλό κόστος¹⁸⁷. Ως εκ τούτου, ο στόχος της επιχείρησης που είναι η μεγιστοποίηση των κερδών της δεν θα επιτυγχάνεται. Η μεγιστοποίηση του κέρδους για μια επιχείρηση επιτυγχάνεται, όταν ο μισθός των εργαζομένων είναι ίσος με το οριακό έσοδο του προϊόντος της εργασίας όλων των εργαζομένων. Δηλαδή, όταν τα έσοδα μιας επιχείρησης από την αυξημένη παραγωγή ενός προϊόντος (λόγω της πρόσθετης εργασίας) θα είναι σε ισορροπία με το κόστος (λόγω του επιπλέον μισθού) της πρόσληψης ενός εργαζομένου. Οι εργοδότες που ασκούν διακρίσεις δεν προσλαμβάνουν τον σωστό αριθμό εργαζομένων οι οποίοι θα τους εξασφαλίσουν την ανωτέρω συνθήκη, καθώς προτιμούν να αυξήσουν την ατομική τους ωφέλεια μέσα από την ικανοποίηση που εισπράττουν από τις μεροληπτικές τους στάσεις. Αντίθετα, οι επιχειρήσεις που δεν κάνουν διακρίσεις και ο συντελεστής διάκρισης τους είναι μηδέν, δηλαδή απασχολούν όλους τους εργαζόμενους ανεξάρτητα από την κοινωνική ομάδα στην οποία ανήκουν θα αναπτύσσονται με μεγαλύτερο ρυθμό και θα εμφανίζουν μεγαλύτερα κέρδη. Αυτό συμβαίνει γιατί θα δέχονται να προσλαμβάνουν τους εργαζόμενους και από την κοινωνική ομάδα που υφίσταται διακρίσεις δίνοντας έτσι χαμηλότερους μισθούς και εισπράττοντας την ίδια παραγωγικότητα. Επομένως, οι εργοδότες που δεν κάνουν διακρίσεις θα μεγιστοποιούν τα κέρδη της επιχείρησης τους, ενώ εκείνοι που κάνουν διακρίσεις θα θέτουν υπό αμφισβήτηση την επιβίωση και την ύπαρξη της δικιάς τους επιχείρησης.

4.2 Η ΘΕΩΡΙΑ ΤΟΥ ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΚΟΥ ΣΥΝΩΣΤΙΣΜΟΥ

Στην θεωρία του επαγγελματικού συνωστισμού οι διακρίσεις των εργοδοτών πραγματοποιούνται μέσω του αποκλεισμού ορισμένων εργαζομένων από κάποια

¹⁸⁶ Λιανός, Θ., & Ντεμούση, Α., Οικονομική της Εργασίας, σελ. 201-204

¹⁸⁷ Borjas, G., & Van Ours, J., Labor Economics (pp. 346-382), Boston, McGraw- Hill/Irwin

επαγγέλματα και τον συνωστισμό τους σ' άλλα τα οποία συνήθως έχουν μικρότερες χρηματικές απολαβές. Ιδιαίτερα, οι επιχειρήσεις οι οποίες προτιμούν να προσλαμβάνουν έναν συγκεκριμένο τύπο εργαζόμενων αναγκάζουν τις υπόλοιπες ομάδες που επιθυμούν να εργαστούν, να αναζητήσουν θέσεις εργασίας σε επαγγέλματα τα οποία τις περισσότερες φορές δεν προσφέρουν προοπτικές εξέλιξης, ενώ οι συνθήκες εργασίας δεν μπορούν να χαρακτηριστούν ιδανικές. Οι διακρίσεις αυτές έχουν σαν αποτέλεσμα την αύξηση της αναλογίας των εργαζομένων που προτιμούν οι εργοδότες σε επαγγέλματα με υψηλούς μισθούς¹⁸⁸. Αντίθετα, η ομάδα εκείνων που δεν συμπαθούν συγκεντρώνονται σε θέσεις εργασίας με πιο χαμηλές αποδοχές. Συνεπώς, ο μέσος μισθός των εργαζομένων που συμπαθούν οι επιχειρήσεις θα είναι μεγαλύτερος σε σχέση με τον μισθό των ατόμων που υφίστανται τις διακρίσεις. Με αυτόν τον τρόπο η αγορά εργασίας χωρίζεται σε δύο μικρότερες αγορές όπου προσφέρονται πιο υψηλές και πιο χαμηλές αμοιβές ανάλογα με το κριτήριο των διακρίσεων¹⁸⁹.

4.3 ΟΙ ΣΤΑΤΙΣΤΙΚΕΣ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ

Το μοντέλο των στατιστικών διακρίσεων διατυπώνει την άποψη ότι σημαντικό ρόλο στην απόφαση για την πρόσληψη ενός ατόμου σε μια επιχείρηση διαδραματίζει εκτός από τα προσωπικά χαρακτηριστικά του, και οι πληροφορίες που έχει στην διάθεση του ο εργοδότης αναφορικά με τα χαρακτηριστικά του μέσου όρου της κοινωνικής ομάδας στην οποία ανήκει. Η άντληση δεδομένων από τους μέσους όρους των ομάδων που ανήκουν τα άτομα μπορεί να οδηγήσει σε διακρίσεις στην αγορά, καθώς οι εργαζόμενοι με τα ίδια παραγωγικά χαρακτηριστικά θα αντιμετωπίζονται διαφορετικά ανάλογα με την ομάδα στην οποία συγκαταλέγονται. Ένα κλασικό παράδειγμα που χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της κατανόησης των στατιστικών διακρίσεων είναι η περίπτωση ενός εργοδότη που επιθυμεί να προσλάβει έναν εργαζόμενο και αξιολογεί την αναμενόμενη μέση παραγωγικότητα του. Πιο αναλυτικά, ο εργοδότης έχει την ευκαιρία να συλλέξει τις πρώτες πληροφορίες για τον εργαζόμενο που θέλει μέσα από το βιογραφικό του αλλά και από την εντύπωση που εισπράττει στην διαδικασία της συνέντευξης. Οι διαδικασίες αυτές ναι μεν προσφέρουν μια πρώτη ανάγνωση της μέσης παραγωγικότητας ενός εργαζόμενου, αλλά δεν απεικονίζουν με ακρίβεια την ικανότητα του. Επομένως, δημιουργείται στον εργοδότη μια μεγάλη αβεβαιότητα η οποία και τον ενθαρρύνει να χρησιμοποιήσει ορισμένα στατιστικά στοιχεία προκειμένου να

¹⁸⁸ Λιανός, Θ., & Ντεμούση, Α., Οικονομική της Εργασίας, σελ. 205-206

¹⁸⁹ Ehrenberg, R., & Smith, R., Modern Labor Economics, Theory and public policy, Routledge

αξιολογήσει τη γενική επίδοση της ομάδας στην οποία ανήκει ο εργαζόμενος. Έτσι, αντιμετωπίζει όλους τους εργαζόμενους ως μέλη μιας ομάδας, δίνοντας ιδιαίτερο βάρος στην παραγωγικότητα που εμφανίζει η ομάδα προκειμένου να αποφασίσει εάν θα προχωρήσει ή όχι στην πρόσληψη του εργαζόμενου. Συνεπώς, οι υποψήφιοι που συγκαταλέγονται στις ομάδες υψηλής αποδοτικότητας ευνοούνται από το γεγονός αυτό σε σχέση με αυτούς που ανήκουν σε ομάδες χαμηλής ικανότητας οι οποίοι δεν θα καταφέρουν να προσληφθούν¹⁹⁰.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 5^ο: ΤΟ ΧΑΣΜΑ ΣΤΙΣ ΑΜΟΙΒΕΣ ΤΩΝ **ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ**

5.1 ΤΟ ΕΝΝΟΙΟΛΟΓΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΟΙΝΗΣ ΣΤΙΣ **ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΛΟΓΟ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ**

Παρά τις τεράστιες κοινωνικές αλλαγές που υπήρξαν μέσα στον 21^ο αιώνα η ιδέα μιας εργαζόμενης μητέρας παραμένει ιδιαίτερα αμφισβητούμενη μέχρι και την σημερινή εποχή. Ως εκ τούτου, πολλές μητέρες δεν συγκαταλέγονται στους αμειβόμενους εργαζόμενους της αγοράς εργασίας. Ο κυρίαρχος κοινωνικός κανόνας θεωρεί ότι ο πρωταρχικός ρόλος των μητέρων είναι να βρίσκονται στο σπίτι με τα παιδιά, ενώ η απασχόληση τους κρίνεται δευτερεύουσας σημασίας¹⁹¹. Το χάσμα στους μισθούς εξαιτίας της μητρότητας ορίζεται ως η διαφορά στις αμοιβές μεταξύ των μητέρων και των γυναικών χωρίς παιδιά, ενώ το μέγεθος του εξαρτάται από τη νομοθεσία, τους θεσμούς και τα στερεότυπα που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας για τις εργαζόμενες γυναίκες με παιδιά. Η ποινή που επιβάλλεται σε μια μελλοντική μητέρα έχει να κάνει με το γεγονός πως, όταν μια γυναίκα γίνεται μητέρα περνάει κάποιο διάστημα εκτός της αγοράς εργασίας και μοιράζει την προσοχή της μεταξύ της εργασίας και του σπιτιού της. Παράλληλα, οι αποφάσεις που λαμβάνει για την επαγγελματική της σταδιοδρομία βασίζονται στην φροντίδα των παιδιών της. Η μητρότητα είναι συνυφασμένη με τους επαγγελματικούς και οικογενειακούς θεσμούς και οδηγεί τις μητέρες να αγωνίζονται σκληρά για να διατηρήσουν μια υγιή ισορροπία μεταξύ της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής, εξαιτίας των πολλών πιέσεων που αντιμετωπίζουν στους δύο αυτούς χώρους. Έτσι, δεν αποτελεί έκπληξη το γεγονός πως οι γυναίκες οι οποίες παραμένουν υπό καθεστώς πίεσης μεταξύ των ανταγωνιστικών απαιτήσεων της

¹⁹⁰ Borjas, G., & Van Ours, J., Labor Economics (pp. 346-382), Boston, McGraw- Hill/Irwin

¹⁹¹ DeCicco, A., The gender wage gap and the motherhood effect

εργασίας και της εντατικής φροντίδας των παιδιών τους αντιμετωπίζουν μια ποινή η οποία προβάλλεται μέσω των μισθών τους. Η σύγκρουση μεταξύ της εργασίας και της οικογένειας προκύπτει καθώς πολλοί τομείς ανταγωνίζονται σε χρόνο και ενέργεια, με αποτέλεσμα κανένας από αυτούς να μην λαμβάνει την προσοχή που απαιτείται προκειμένου να επιτευχθεί η βέλτιστη επιτυχία¹⁹².

Η σχέση μεταξύ της μητρότητας και των ατομικών μισθών μιας εργαζόμενης γυναίκας σχετίζεται αρνητικά με τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Σε παγκόσμιο επίπεδο το χάσμα λόγω μητρότητας μεγαλώνει καθώς αυξάνεται ο αριθμός των παιδιών που έχει μια γυναίκα. Σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχει παρατηρηθεί πως οι γυναίκες με ένα παιδί έχουν ένα μικρό αρνητικό αποτέλεσμα αλλά με δύο και ιδιαίτερα τρία παιδιά υφίστανται σημαντική μείωση στους μισθούς τους. Συγκεκριμένα, το πρώτο παιδί αναφέρεται πως επιφέρει ένα μισθολογικό χάσμα της τάξεως του 3,4%, ενώ για δύο ή περισσότερα παιδιά το ποσοστό αυτό είναι στο 5,6%. Επιπλέον, μια διαφορά στις αποδοχές της τάξεως του 9% έχει παρατηρηθεί όσο οι υποψήφιες μητέρες είναι στο στάδιο της εγκυμοσύνης τους. Η διαφορά στους μισθούς τείνει να μειώνεται όσο αυξάνεται η ηλικία των παιδιών κάτι που δείχνει ότι καθώς τα παιδιά μεγαλώνουν γίνονται πιο ανεξάρτητα με αποτέλεσμα οι μητέρες να μπορούν να αφιερώσουν περισσότερη ενέργεια και χρόνο στην εργασία τους. Κατόπιν, η διατήρηση της ίδιας θέσης εργασίας μετά την άδεια μητρότητας δείχνει πως μειώνει το μισθολογικό χάσμα. Η επιστροφή στον ίδιο εργοδότη λειτουργεί ως ασφάλεια για μια εργαζόμενη μητέρα ως προς την διατήρηση του ίδιου επιπέδου στις αποδοχές της¹⁹³.

5.2 ΟΙ ΒΑΣΙΚΕΣ ΑΙΤΙΕΣ ΤΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ

Οι βασικοί λόγοι που προκύπτει το χάσμα στους μισθούς μιας μητέρας μπορούν να εντοπιστούν σε οικονομικά αλλά και κοινωνικά πλαίσια¹⁹⁴. Ειδικότερα, ο καταμερισμός της εργασίας στο σπίτι παραμένει μέχρι και σήμερα άνισος μεταξύ των ζευγαριών ακόμη και όταν εργάζονται και τα δύο μέλη. Οι γυναίκες είναι αυτές που αναλαμβάνουν το μεγαλύτερο μέρος της ανατροφή ενός παιδιού πληρώνοντας ουσιαστικά αυτό το τίμημα με την εργασία και τον μισθό τους. Η έλλειψη υποστήριξης

¹⁹² Kelly, H., Galbraith, Q., & Strong, J., Working moms, motherhood penalty or motherhood return?, *The journal of academic librarianship*, 46(1), 102075

¹⁹³ Budig, M., Misra, J., & Boeckmann, I., The motherhood penalty in cross-national perspective, *The importance of work-family policies and cultural attitudes, social politics*, 19(2), 163-193

¹⁹⁴ Grimshaw, D., & Rubery, J., *The motherhood pay gap*, Geneva, International Labour Organization

στο σπίτι και η άρνηση των συζύγων να βοηθήσουν στην ανατροφή των παιδιών ή να εγκαταλείψουν τις προοπτικές σταδιοδρομίας τους ακόμα και όταν τα εισοδήματά τους είναι χαμηλότερα, έχει σαν αποτέλεσμα οι εργαζόμενες μητέρες να αντιμετωπίζουν σημαντικές κυρώσεις στην αγορά εργασίας είτε με χαμηλότερες απολαβές είτε με απομάκρυνση από το εργατικό δυναμικό.

Κατόπιν, η οικονομική προσέγγιση αναφέρει ότι το διάστημα κατά το οποίο οι μητέρες ασχολούνται με την ανατροφή των παιδιών τους, η διαφορά στους μισθούς αυξάνεται επειδή οι δεξιότητες τους τείνουν να υποβαθμίζονται. Η άδεια μητρότητας διακόπτει την καριέρα τους στην αγορά εργασίας και οδηγεί σε απώλεια εργασιακής εμπειρίας αλλά και σε υποτίμηση του ανθρωπίνου κεφαλαίου. Η θεωρία του ανθρωπίνου κεφαλαίου τονίζει ότι η εμπειρία και η αρχαιότητα έχουν θετικές αποδόσεις διότι περιλαμβάνουν την εκπαίδευση στην εργασία η οποία διαμορφώνει πιο παραγωγικούς εργαζόμενους. Αντίθετα, η απώλεια εργασιακής εμπειρίας επηρεάζει αρνητικά τους μισθούς μειώνοντας την παραγωγικότητα των εργαζομένων. Συνεπώς, οι πιο έμπειροι εργαζόμενοι είναι πιο παραγωγικοί με αποτέλεσμα να αμείβονται περισσότερο. Αντίθετα, τα κέρδη μιας γυναίκας μειώνονται με κάθε παιδί που γεννιέται λόγω της απώλειας του ανθρωπίνου κεφαλαίου της¹⁹⁵.

Παράλληλα, οι γυναίκες χωρίς παιδιά δείχνουν πιο πρόθυμες για μια μελλοντική μετεγκατάσταση προκειμένου να λάβουν έναν υψηλότερο μισθό σε σχέση με τις μητέρες οι οποίες συνήθως αναζητούν μια θέση εργασίας κοντά στα παιδιά τους¹⁹⁶. Μια εργαζόμενη μητέρα θα αναζητήσει θέσεις απασχόλησης πιο φιλικές και πιο ευέλικτες ως προς την οικογένεια και οι οποίες απαιτούν λιγότερη ενέργεια με πιο χαρακτηριστική την εργασία μερικής απασχόλησης. Έχει διαπιστωθεί ότι οι μητέρες με μικρά παιδιά εισπράττουν μεγαλύτερη ικανοποίηση από την εργασία τους στο καθεστώς μερικής απασχόλησης, παρά το γεγονός ότι λαμβάνουν χαμηλότερες αποδοχές, διότι έτσι μπορούν να συνδυάσουν την εργασία και την οικογένεια τους έχοντας λιγότερες εργασιακές ευθύνες.

¹⁹⁵ Budig, M., & England, P., The wage penalty for motherhood, American sociological review

¹⁹⁶ Kelly, H., Galbraith, Q., & Strong, J., Working moms, motherhood penalty or motherhood return?, The journal of academic librarianship, 46(1), 102075

5.3 ΟΙ ΔΙΑΚΡΙΣΕΙΣ ΤΩΝ ΕΡΓΟΔΟΤΩΝ

Ένας από τους σημαντικότερους λόγους που η απόκτηση ενός παιδιού βλάπτει την αμοιβή των γυναικών είναι οι εργοδοτικές διακρίσεις που λαμβάνουν χώρα στην αγορά εργασίας. Ορισμένοι εργοδότες οικοδομούν τις αποφάσεις τους για την πρόσληψη και τις προαγωγές των μητέρων σε στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με τις ανάγκες των παιδιών. Συγκεκριμένα, θεωρούν ότι ανάγκες ενός παιδιού εξαντλούν και αποσπούν την προσοχή των μητέρων από την εργασία τους με αποτέλεσμα να θεωρούνται λιγότερο παραγωγικές. Επίσης, οι προαγωγές είναι μια πηγή η οποία εξηγεί το γεγονός των χαμηλότερων αμοιβών μιας γυναίκας με παιδιά. Με δεδομένο πως οι γυναίκες είναι αυτές οι οποίες συνήθως αφήνουν τη δουλειά τους λόγω των υποχρεώσεων που σχετίζονται με την φροντίδα ενός παιδιού οι πιθανότητες να λάβουν κάποια προαγωγή μειώνονται. Οι μητέρες φαίνεται να μην είναι τόσο αφοσιωμένες στον χώρο εργασίας τους όσο μια γυναίκα χωρίς παιδιά. Ωστόσο, σε πολλές περιπτώσεις οι μητέρες εργάζονται επιπλέον ώρες αφού τα παιδιά τους κοιμηθούν, αλλά αυτό σπανίως λαμβάνεται υπόψη όταν έρθει η ώρα της αξιολόγησης. Επομένως, στο μέτρο που οι μητέρες θεωρούνται λιγότερο αφοσιωμένες στην αγορά εργασίας οι εργοδότες θα κάνουν διακρίσεις εις βάρος τους με συνέπεια να επηρεάζονται οι προσλήψεις, οι προαγωγές και οι αποδοχές τους¹⁹⁷.

Επιπλέον, η ύπαρξη της ποινής αναφορικά με τους μισθούς μιας εργαζόμενης μητέρας στηρίζεται και στην αντίληψη των εργοδοτών, πως οι γυναίκες δεν μπορούν να καταβάλουν πλήρη προσπάθεια στην εργασία τους λόγω του βάρους που έχουν από τις οικογενειακές τους ευθύνες¹⁹⁸. Οι μητέρες μπορεί να είναι λιγότερο παραγωγικές στην εργασία σε σχέση με τις μη μητέρες, επειδή έχουν κουραστεί από τα καθήκοντα στο σπίτι ή επειδή συσσωρεύουν την ενέργεια τους για την αναμενόμενη εργασία που τους περιμένει στο σπίτι. Οι οικογενειακές αυτές ευθύνες περιορίζουν την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους αλλά και την αύξηση στις αποδοχές τους. Οι εργοδότες θεωρούν πως μια γυναίκα χωρίς παιδιά έχει περισσότερο ελεύθερο χρόνο για να ξεκουραστεί με αποτέλεσμα να είναι πιο αποδοτική στην εργασία της. Αντίθετα, οι μητέρες στις ώρες εκτός δουλειάς απασχολούνται με πολλές οικιακές εργασίες οι οποίες συνδέονται με τα παιδιά τους με συνέπεια να κουράζονται περισσότερο. Οι επιχειρήσεις πιστεύουν πως μια μητέρα θα μεταφέρει τις ανησυχίες που έχει για τα παιδιά της στην εργασία της ή

¹⁹⁷ DeCicco, A., The gender wage gap and the motherhood effect

¹⁹⁸ Nivorozhkina, L., & Nivorozhkin, A., The wage costs of motherhood, which mothers are better off and why

θα λαμβάνει αρκετές αναρρωτικές άδειες εξαιτίας των παιδιών της, χάνοντας με αυτόν τον τρόπο πολύ χρόνο από την εργασία της. Αποτέλεσμα όλων αυτών είναι να μειώνεται τόσο η δική της αποδοτικότητα όσο και ολόκληρης της επιχείρησης.

Επιπροσθέτως, μερικοί εργοδότες στηρίζουν τις αποφάσεις τους σε σχέση με την αντιμετώπιση μιας μητέρας στο τομέα της απασχόλησης στο μοντέλο της στατιστικής διάκρισης. Αναλυτικότερα, ορισμένοι εργοδότες χρησιμοποιούν την παρουσία των παιδιών προκειμένου να εξάγουν τον βαθμό της αποδοτικότητας των γυναικών δημιουργώντας έτσι μια ποινή ως προς τους μισθούς των μητέρων σε σχέση με τις μη μητέρες¹⁹⁹. Δεδομένου πως η μέτρηση της παραγωγικότητας κάθε ατόμου είναι αρκετά δαπανηρή και χρονοβόρα το μοντέλο της στατιστικής διάκρισης δίνει την δυνατότητα στον εργοδότη από μια ανεπίσημη ή επίσημη συλλογή δεδομένων να υπολογίσει κάποιους μέσους όρους, έτσι ώστε να μπορεί να προβλέψει την απόδοση των γυναικών και να επιλέξει τους εργαζόμενους από την πιο παραγωγική ομάδα. Ο εργοδότης που κάνει διακρίσεις συμπεριφέρεται σαν το κόστος της πρόσληψη μιας γυναίκας με παιδιά να είναι μεγαλύτερο από το πραγματικό κόστος εξαιτίας της προκατάληψη του, η οποία δεν του επιτρέπει να εντοπίσει ποιο είναι το πραγματικό κόστος. Συνεπώς, η μισθολογική διαφορά θα διαμορφωθεί ανάλογα με το χάσμα που θα προκύψει από την εκτιμώμενη παραγωγικότητα των γυναικών με παιδιά²⁰⁰. Πολλοί εργοδότες θεωρούν πως η επιτυχία στην αγορά εργασίας συνδέεται άμεσα με ανδρικές ιδιότητες, όπως η ηγεσία, η ικανότητα και η ευφυΐα, ενώ εκφράζουν έντονη δυσαρέσκεια στο να τοποθετήσουν μια μητέρα σε μια θέση εργασίας η οποία περιλαμβάνει όραμα, κύρος και ευθύνη. Οι μητέρες που είναι στο εργατικό δυναμικό εμφανίζονται να είναι λιγότερο ικανές, αξιόπιστες και αφοσιωμένες αλλά και πιο συναισθηματικές σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Οι εργοδότες πιστεύουν ότι μια γυναίκα χωρίς παιδιά πλησιάζει σε μεγαλύτερο βαθμό τις ιδιότητες των ανδρών. Παράλληλα, δεν είναι λίγες οι περιπτώσεις όπου και μόνο η λέξη μητέρα μειώνει την αξιοπιστία, την ικανότητα και τη δέσμευση μιας γυναίκας ως προς μια θέση εργασίας²⁰¹. Οι αντιλήψεις αυτές εκ μέρους των εργοδοτών είναι επιζήμιες για τις εργαζόμενες μητέρες που αναζητούν περισσότερη ευθύνη σε έναν χώρο εργασίας ή αύξηση στις απολαβές τους. Έτσι, για

¹⁹⁹Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P., The wage penalty for motherhood, Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland, *Demographic Research*, 37, 1793-1824

²⁰⁰Budig, M., & England, P., The wage penalty for motherhood, *American sociological review*

²⁰¹ DeCicco, A., The gender wage gap and the motherhood effect

ορισμένους εργοδότες η μητρότητα και η επιτυχία στον τομέα της απασχόλησης φαίνεται να είναι δύο ασυμβίβαστες μεταξύ τους έννοιες.

5.4 Η ΕΞΑΛΕΙΨΗ ΤΟΥ ΜΙΣΘΟΛΟΓΙΚΟΥ ΧΑΣΜΑΤΟΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ

Η ποινή που επιβάλλεται μέσω των μειωμένων αποδοχών στις εργαζόμενες μητέρες είναι αναμφίβολα ένα σημαντικό φαινόμενο για το οποίο θα πρέπει να γίνουν προσπάθειες προκειμένου να καταπολεμηθεί στο εγγύς μέλλον. Είναι προς το συμφέρον ολόκληρης της κοινωνίας να έχει τη δυνατότητα να αξιοποιεί πλήρως τις ικανότητες που μπορεί να παρέχει μια γυναίκα στον τομέα της απασχόλησης. Ταυτόχρονα όμως, θα πρέπει να την ανταμείβει ανάλογα με τις ικανότητες και τις δεξιότητες που επιδεικνύει και όχι με βάση την ιδιότητα της ως μητέρα. Οι νέες γενιές γυναικών δεν έχουν άλλη επιλογή παρά να μπούνε σε μια διαδικασία διαπραγμάτευσης σε σχέση με την μητρότητα, έτσι ώστε να αντιμετωπίζονται πιο δίκαια στην αγορά εργασίας και να σταματήσουν να θεωρούνται πρωτίστως μητέρες και σε δεύτερο στάδιο εργαζόμενες. Κρίνεται κάτι παραπάνω από αναγκαίο να θεσπιστούν πολιτικές οι οποίες να διευκολύνουν την ενσωμάτωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών μιας εργαζόμενης μητέρας. Η διαθεσιμότητα τέτοιων πολιτικών θα διευκολύνει τις γυναίκες να συνδυάζουν την εργασία και την οικογένεια χωρίς να υποτιμώνται σε κάποιον από τους δύο τομείς εξαιτίας του άλλου.

Ειδικότερα, μια τέτοιου είδους πολιτική θα μπορούσε να είναι η κρατική υποστήριξη υπηρεσιών παιδικής μέριμνας η οποία θα διαδραματίζει ουσιαστικό ρόλο στη στήριξη της απασχόλησης των εργαζομένων γυναικών με παιδιά²⁰². Δεδομένου ότι οι γυναίκες φέρουν την πρωταρχική ευθύνη για τη φροντίδα των παιδιών στις περισσότερες κοινωνίες ο χρόνος που μπορούν οι μητέρες να αφιερώσουν στις αμειβόμενες επιχειρηματικές τους δραστηριότητες μειώνεται σημαντικά. Σε πολλές περιπτώσεις οι γυναίκες αναγκάζονται να αποδεχθούν τους χαμηλούς μισθούς και τις κακές συνθήκες εργασίας ως μια στρατηγική επιβίωσης, η οποία όμως δεν καλύπτει σε καμία περίπτωση τις ευρύτερες φιλοδοξίες τους σε σχέση με την επαγγελματική τους σταδιοδρομία. Η θέσπιση και η επιχορήγηση δημόσιων υπηρεσιών παιδικής μέριμνας είναι μια επιτακτική ανάγκη για τις εργαζόμενες μητέρες. Παράλληλα, παρέχει

²⁰² Cassirer, N., & Addati, L., Expanding women's employment opportunities, Informal economy workers and the need for childcare, Geneva, Switzerland, ILO

σημαντικά οφέλη και για τα ίδια παιδιά, καθώς οι περισσότερες οικογένειες αντιμετωπίζουν μεγάλες δυσκολίες στο να ανταποκριθούν στις ευθύνες φροντίδας τους. Ιδιαίτερα, για τα παιδιά της σχολικής ηλικίας όπου οι ώρες του σχολείου είναι μικρότερες από μια συνηθισμένη ημέρα εργασίας, η εργαζόμενη μητέρα δυσκολεύεται να βρει εναλλακτικές λύσεις για τη φροντίδα τους. Έτσι, αναγκάζεται είτε να τα πάρει μαζί της στην δουλειά είτε να ζητήσει τη βοήθεια ενός μεγαλύτερου αδελφού. Ωστόσο αυτό μπορεί να έχει σοβαρές επιπτώσεις στην ποιότητα της φροντίδας αλλά και στην γενικότερη μελλοντική υγεία των παιδιών. Η κοινωνία θα πρέπει να κάνει ορισμένες συλλογικές προσπάθειες προκειμένου να σταματήσουν οι προκαταλήψεις αναφορικά με την μητρότητα και να νοιαστεί περισσότερο για τη παιδική φροντίδα. Το κράτος θα μπορούσε ενδεχομένως να προσφέρει ορισμένα από τα κονδύλια του προϋπολογισμού στη φροντίδα των παιδιών, έτσι ώστε να δώσει την δυνατότητα στις μητέρες να εργαστούν σε καταλληλότερες συνθήκες. Ταυτόχρονα, η διάβρωση του θεσμού του γάμου και η ανοδική πορεία των διαζυγίων οδηγεί τις περισσότερες γυναίκες να επιδιώκουν να συνδυάσουν την παιδική φροντίδα με ένα σημαντικό μέτρο προσωπικής και οικονομικής αυτονομίας²⁰³. Επομένως, είναι αναγκαίο οι κοινωνίες να εφαρμόσουν καλύτερες και πιο αποδοτικές στρατηγικές υπέρ των εργαζόμενων μητέρων, καθώς από μόνες τους οι μητέρες δεν διαθέτουν τα μέσα για να αναλάβουν και να υποστηρίξουν ένα τέτοιο έργο.

ΚΕΦΑΛΑΙΟ 6^ο: Η ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΗ ΑΝΑΛΥΣΗ ΓΙΑ ΤΗΝ ΠΟΙΝΗ **ΣΤΙΣ ΑΠΟΔΟΧΕΣ ΤΩΝ ΕΡΓΑΖΟΜΕΝΩΝ ΜΗΤΕΡΩΝ**

6.1 1^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η εν λόγω ενότητα θα επικεντρωθεί στην εξέταση διαφόρων μελετών αναφορικά με τις αποδοχές μιας εργαζόμενης μητέρας, οι οποίες έχουν παρατηρηθεί ότι βρίσκονται σε χαμηλότερο επίπεδο από τις αντίστοιχες που έχει μια γυναίκα που δεν είναι μητέρα. Η πρώτη μελέτη²⁰⁴ που θα αναλυθεί αφορά τη σύγκριση των αποδοχών των εργαζόμενων γυναικών οι οποίες σταμάτησαν να εργάζονται λόγω εγκυμοσύνης, με τις γυναίκες με συνεχομένη απασχόληση. Η έρευνα επιχείρησε να προσδιορίσει την ποινή που υπάρχει

²⁰³ Damask, S., & Gerson, K., Viewing 21st century motherhood through a work- family lens, In handbook of work family integration (pp. 233-248)

²⁰⁴ Βλ. Beblo, M., Bender, S., & Wolf, E. (2008), Establishment – level wage effects of entering motherhood, Oxford Economics Papers, 61(suppl_1), i11-i34

στην αμοιβή των μητέρων λόγω της γέννησης του πρώτου παιδιού τους χρησιμοποιώντας μια παραμετρική προσέγγιση. Αυτή βασίζεται στην μέθοδο της αντιστοίχισης κάθε γυναίκας που έκανε διακοπή εργασίας λόγω μητρότητας και μιας συναδέλφου της η οποία δεν σταμάτησε να εργάζεται, ενώ όλες οι γυναίκες έχουν παρόμοια χαρακτηριστικά αναφορικά με την ικανότητα και τα κίνητρα τους. Ταυτόχρονα, εργάζονται στην ίδια επιχείρηση, σε συγκρίσιμη θέση εργασίας, με ίδια ηλικία (μέγιστη απόκλιση δύο ετών) και εργασιακή εμπειρία αλλά και με ίδιο εκπαιδευτικό επίπεδο. Τα δεδομένα του δείγματος της συγκεκριμένης μελέτης έχουν αποκτηθεί από το ινστιτούτο έρευνας και απασχόλησης της Γερμανίας. Η ανάλυση περιορίστηκε σε γυναίκες που επέστρεψαν στην εργασία τους σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης και στον ίδιο εργοδότη προκειμένου να υπάρξει μια ουσιαστική σύγκριση μεταξύ των μισθών.

Η χρονική περίοδος κατά την οποία θα συγκριθούν οι μισθοί των μητέρων και των μη μητέρων αφορά το χρονικό διάστημα των 22 μηνών (t_{-1}) πριν τη γέννηση του παιδιού και ένα χρόνο μετά την επιστροφή των μητέρων στην εργασία (t_{+3})²⁰⁵. Η διακοπή λόγω μητρότητας διαρκεί από t_0 έως t_{+1} . Το δείγμα αποτελείται από 561 εργαζόμενες μητέρες, ενώ προκύπτουν και 224.825 γυναίκες συνάδελφοι που απασχολούνταν ένα χρόνο μετά την επιστροφή των μητέρων στην εργασία. Μέσα από τα στοιχεία που παρέχονται στο Σχήμα 2 γίνεται εύκολα αντιληπτό ότι ακόμη και 22 μήνες πριν από τη γέννηση ενός παιδιού οι γυναίκες που σκοπεύουν να γίνουν μητέρες κερδίζουν κατά μέσο όρο χαμηλότερους μισθούς από τους συναδέλφους τους. Μετά τη διακοπή της απασχόλησης το χάσμα γίνεται ακόμη μεγαλύτερο²⁰⁶. Επίσης, οι περισσότερες έγκυες εργαζόμενες πρόκειται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας έως και 21 μήνες, ενώ η μέση γυναίκα παίρνει 18 μήνες άδεια υπό την προϋπόθεση ότι θα επιστρέψει μετά τον τοκετό στον ίδιο εργοδότη. Αντίθετα, ένα πολύ μικρό ποσοστό μητέρων επιστρέφει στην εργασία τους τρεις πρώτους μήνες μετά τη γέννηση του παιδιού τους²⁰⁷.

Τα αποτελέσματα εκτίμησης αναδεικνύουν πως οι απόφοιτοι της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης έχουν μεγαλύτερη πιθανότητα να ανήκουν στην ομάδα των μητέρων από τους υπαλλήλους που έχουν απλώς εκπαιδευτεί χωρίς να έχουν κάποια άλλη ιδιαίτερη εκπαίδευση. Κατόπιν, οι μισθοί των μητέρων ένα χρόνο μετά την επανένταξή τους στην

²⁰⁵ Βλ. Κατάλογος Διαγραμμάτων, Σχήμα 1 της μελέτης

²⁰⁶ Βλ. Κατάλογος Διαγραμμάτων, Σχήμα 2 της μελέτης

²⁰⁷ Βλ. Κατάλογος Διαγραμμάτων, Σχήμα 3 της μελέτης

εργασία και σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης είναι σημαντικά χαμηλότεροι σε σύγκριση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Σύμφωνα με την έρευνα, ο μέσος μισθός μετά τη διακοπή λόγω εγκυμοσύνης είναι χαμηλότερος από τον μισθό που είχε η εργαζόμενη γυναίκα πριν εισέλθει στο στάδιο της μητρότητας. Ειδικότερα, οι μέσοι μισθοί των μητέρων μειώνονται κατά 19% σε σχέση με τις αποδοχές των συναδέλφων τους που δεν διέκοψαν καθόλου την εργασία τους. Παράλληλα, η μελέτη προχώρησε και στην σύγκριση όλων των εργαζόμενων γυναικών για όλες τις οντότητες εξετάζοντας τη μέση επίδραση της μητρότητας στους μισθούς τους. Η μέση επίδραση της μητρότητας αυξάνεται σημαντικά με τις μητέρες να εμφανίζουν μείωση των μισθών τους κατά 26% σε σχέση με τις γυναίκες που δεν σταμάτησαν καθόλου να απασχολούνται.

Επιπρόσθετα, οι διαφορές στις αποδοχές των μητέρων σχετίζονται και με τον χρόνο διακοπής τους από την αγορά εργασίας. Ένας εργοδότης μπορεί να ερμηνεύσει μια μεγάλη διακοπή ως ένα σήμα χαμηλότερου επίπεδου παραγωγικότητας. Ως αποτέλεσμα μια γυναίκα που επιστρέφει στη αγορά εργασίας αμέσως μετά ή ακόμα και πριν από τη λήξη της άδειας μητρότητας αναμένεται να θεωρηθεί ως μια εργαζόμενη πιο προσανατολισμένη στην εργασία της. Αντίθετα, μια γυναίκα που παρατείνει τη διακοπή της εργασίας της ενδέχεται να θεωρηθεί λιγότερο αφοσιωμένη στην επαγγελματική της καριέρα και ως εκ τούτου να της προσφερθεί χαμηλότερος μισθός. Επομένως, η διάρκεια της διακοπής στην απασχόληση σχετίζεται αρνητικά με τον μισθό μιας εργαζόμενης μητέρας. Μέσω της συγκεκριμένης μελέτης διαπιστώνεται ότι όσο μεγαλύτερη είναι η διακοπή στην απασχόληση τόσο χαμηλότερος μισθός αναμένεται να προσφερθεί στη μητέρα κατά την επιστροφή της στην αγορά εργασίας.

6.2 2^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΕΛΒΕΤΙΑ

Η δεύτερη μελέτη θα εξετάσει την έκταση του μισθολογικού χάσματος λόγω μητρότητας στην Ελβετία²⁰⁸. Τα δεδομένα της έρευνας ανακτήθηκαν από την στατιστική υπηρεσία του εργατικού δυναμικού της Ελβετίας. Η Ελβετική αγορά αποτελείται από στενούς δεσμούς μεταξύ της εκπαίδευσης και της απασχόλησης αλλά και από χαμηλή ανεργία. Επίσης, η ελβετική νομοθεσία προβλέπει άδεια μητρότητας για 14 εβδομάδες, ενώ δεν υπάρχει επιδοτούμενη φροντίδα για τα παιδιά. Η πλειοψηφία των μητέρων στην Ελβετία εργάζονται με μερική απασχόληση, καθώς η εργασία

²⁰⁸ Βλ. Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017), The wage for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland, *Demographic research*, 37, 1793-1824

πλήρους απασχόλησης έχει κατά μέσο όρο 42 εβδομαδιαίες ώρες εργασίας με λιγοστές μέρες άδειας.

Το δείγμα της μελέτης αποτελείται από εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 20 έως 50 ετών, ενώ η εξαρτημένη μεταβλητή είναι η ωριαία αμοιβή, την οποία λαμβάνουμε διαιρώντας τους μηνιαίους μισθούς με τις ώρες εργασίας. Η βασική ανεξάρτητη μεταβλητή της έρευνας είναι ο αριθμός των παιδιών η οποία υπολογίζεται από κανένα, ένα, δύο, τρία ή περισσότερα παιδιά ηλικίας 15 ετών και κάτω. Η εμπειρική ανάλυση βασίζεται σε ένα πείραμα έρευνας, το οποίο έλαβε χώρα το 2016 όπου στάλθηκε ένα διαδικτυακό ερωτηματολόγιο σε 714 διαχειριστές ανθρώπινου δυναμικού στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Τα άτομα αυτά οι συμμετείχαν ενεργά σε τουλάχιστον μία πρόσληψη τους τελευταίους 12 μήνες και είχαν σημαντική επίδραση στο ποιος εργαζόμενος θα προσληφθεί. Τα υποψήφια επαγγέλματα ήταν αυτά του βοηθού ανθρώπινου δυναμικού, του λογιστή και του επιστάτη, ενώ κάθε διαχειριστής κλήθηκε να αξιολογήσει ένα τυχαίο σύνολο τεσσάρων βιογραφικών για κάθε επάγγελμα. Για το βιογραφικό κάθε υποψηφίου ζητήθηκε από τους εργοδότες να απαντήσουν σε δύο ερωτήσεις: Την πιθανότητα να τον προσκαλέσουν σε μια συνέντευξη σε κλίμακα από το 0 έως το 10 και τον μηνιαίο μισθό που τους φαινόταν επαρκής. Το προφίλ των υποψηφίων αποτελούνταν από μεταβλητές όπως η ηλικία, το φύλο, η οικογενειακή κατάσταση, η εθνικότητα, τύπος εκπαίδευσης, εργασιακή εμπειρία και αριθμός παιδιών σχολικής ηλικίας. Το δείγμα το οποίο εστιάζει μόνο σε γυναίκες υποψήφιες ήταν 1.644.

Κατόπιν, έχοντας ως δεδομένο ότι η μητρότητα στην χώρα της Ελβετίας συμβαδίζει με τη μετάβαση από την πλήρη στην μερική απασχόληση, τοποθετήθηκε και μια μεταβλητή σε σχέση με τη μερική απασχόληση. Σύμφωνα με τα αποτελέσματα της έρευνας οι υπεύθυνοι προσλήψεων αποδίδουν χαμηλότερους μισθούς μόνο σε γυναίκες οι οποίες έχουν δύο ή τρία παιδιά αγγίζοντας το ποσοστό του 3% σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Ωστόσο, δεδομένου ότι η έρευνα αναφέρεται σε τρία διαφορετικά επαγγέλματα η μισθολογική επίδραση της μητρότητας θα διαφέρει μεταξύ των επαγγελμάτων, εάν οι υπεύθυνοι προσλήψεων θεωρούν την παρουσία παιδιών περισσότερο ή λιγότερο προβληματική ανάλογα με το επάγγελμα. Έτσι, έγινε η εισαγωγή της μεταβλητής της αλληλοεπίδρασης αναφορικά με τα παιδιά και το επάγγελμα, με τα αποτελέσματα να δείχνουν ότι η μητρότητα θεωρείται λιγότερο σημαντική για το επάγγελμα του επιστάτη σε σχέση με το επάγγελμα των βοηθών του ανθρώπινου δυναμικού. Επιπλέον, αναφορικά με το επάγγελμα του λογιστή η μισθολογική ποινή αγγίζει το 2% μόνο για τις μητέρες οι οποίες έχουν δύο παιδιά. Η εν

λόγω μελέτη εστιάζει στο επάγγελμα των βοηθών ανθρώπινου δυναμικού, καθώς οι υπεύθυνοι για τις προσλήψεις αναμένεται ότι θα έρχονται σε άμεση και καθημερινή επαφή μαζί τους στηρίζοντας μεγάλο κομμάτι της εργασίας τους σ' αυτούς. Συνεπώς, η αλληλοεπίδραση είναι αρκετά πιο μεγάλη σε σχέση με τα υπόλοιπα επαγγέλματα. Εάν οι υπεύθυνοι προσλήψεων θεωρούν ότι οι γυναίκες βοηθοί ανθρώπινου δυναμικού με παιδιά είναι λιγότερο παραγωγικές ως συνεργάτες απ' ότι οι γυναίκες βοηθοί χωρίς παιδιά θα πρέπει η παρουσία των παιδιών να επηρεάζει τους μισθούς τους. Από τα αποτελέσματα της έρευνας, φαίνεται ότι η ύπαρξη των παιδιών μειώνει τις αποδοχές των μητέρων κατά 2,5% για το πρώτο παιδί και 3% για το δεύτερο και το τρίτο παιδί. Επιπροσθέτως, η διαπίστωση σχετικά με τις μισθολογικές διακρίσεις κατά των βοηθών ανθρώπινου δυναμικού με παιδιά ισχύει, ανεξάρτητα από το αν επιλέγουμε τις απαντήσεις γυναικών ή ανδρών υπεύθυνων. Παράλληλα, η μελέτη εξέτασε και τη μισθολογική ποινή λόγω μητρότητας σε σχέση με την ηλικία. Συγκεκριμένα, διαμορφώθηκαν δύο ηλικιακές ομάδες μια 30-40 και μια 45-55. Τα αποτελέσματα αναδεικνύουν ότι η απώλεια μισθού μεταξύ των μητέρων της πρώτης ομάδας (30-40) φτάνουν το 6%, ενώ για την δεύτερη ομάδα δεν υπάρχει κάποια ποινή στις αποδοχές τους. Επομένως, γίνεται φανερό ότι οι νεότερες γυναίκες οι οποίες κατά μέσο όρο έχουν μικρότερα παιδιά είναι πιθανότερο να υποστούν την μισθολογική ποινή λόγω μητρότητας απ' ότι οι μεγαλύτερες σε ηλικία μητέρες. Οι εργοδότες θεωρούν ότι τα μικρά παιδιά μειώνουν σε μεγαλύτερο βαθμό την παραγωγικότητα των μητέρων, καθώς λόγω της μικρής ακόμα ηλικίας τους θα την χρειάζονται περισσότερο κοντά τους. Οι μητέρες αναμένεται να ξοδέψουν αρκετή από την ενέργεια τους στην φροντίδα και την ανατροφή των παιδιών τους. Συνεπώς, θα είναι περισσότερο προσηλωμένες στο σπίτι παρά στην εργασία τους σε αντίθεση με τις μη μητέρες οι οποίες θα είναι πιο αφοσιωμένες και αποδοτικές στις δουλειές τους, δεδομένου πως θα έχουν περισσότερο ελεύθερο χρόνο εκτός εργασίας προκειμένου να ξεκουραστούν. Επομένως, οι υπεύθυνοι προσλήψεων οδηγούνται σε στατιστικές διακρίσεις και στηριζόμενοι σε προηγούμενες εμπειρίες τους εκτιμούν την μέση παραγωγικότητα και αποδοτικότητα των μητέρων. Έτσι, δημιουργούν μια ποινή ως προς τους μισθούς των γυναικών βοηθών με παιδιά σε σχέση με τις γυναίκες βοηθούς χωρίς παιδιά από 2% έως 3%.

6.3 3^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΡΩΣΙΑ

Ο στόχος της συγκεκριμένης έρευνας είναι να διερευνήσει τις επιπτώσεις των παιδιών στους μισθούς των μητέρων με τη μέθοδο της αντιστοίχισης μεταξύ των μητέρων και

μη μητέρων στη χώρα της Ρωσίας. Επίσης, εστιάζει και στην μισθολογική διαφορά ανάλογα με τον τομέα που δραστηριοποιούνται²⁰⁹. Τα δεδομένα της μελέτης καλύπτουν 44.529 νοικοκυριά και αποκτήθηκαν από την στατιστική υπηρεσία της Ρωσίας και την Παγκόσμια Τράπεζα. Το δείγμα περιορίστηκε σε γυναίκες ηλικίας 18-49 ετών, ενώ εξετάστηκε και το επίπεδο της εκπαίδευσης. Η σύγκριση των μισθών για αυτές τις ομάδες όμως, ενδέχεται να δώσει παραπλανητικά αποτελέσματα εξαιτίας των ανισοτήτων που μπορεί να προκληθούν από τα ανωτέρω παρατηρούμενα χαρακτηριστικά, γι' αυτό εφαρμόζεται η μέθοδος της αντιστοίχισης των μητέρων με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Η εν λόγω μέθοδος αναμένεται να δώσει το καθαρό αποτέλεσμα του να είναι μια γυναίκα μητέρα σε σχέση με τις αποδοχές της. Ειδικότερα, μετρά το συνολικό κόστος της γυναίκας η οποία γίνεται μητέρα με βάση όλες τις μεταβλητές και την αντιστοίχιση με τις μη μητέρες εργαζόμενες.

Τα αποτελέσματα που παρουσιάζει η μελέτη φανερώνουν μια αρνητική επίδραση αναφορικά με την εισαγωγή της γυναίκας στη μητρότητα, καθώς οι μητέρες φαίνεται να αμείβονται με 4% λιγότερο σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Ταυτόχρονα, η ποινή που υφίσταται μια μητέρα φαίνεται πως διαφέρει ανάλογα με τον τομέα στον οποίον εργάζεται. Συγκεκριμένα, η μισθολογική ποινή των μητέρων που εργάζονται στον δημόσιο τομέα είναι 8%, ενώ στον ιδιωτικό τομέα το αποτέλεσμα αυτό είναι μικρότερο αγγίζοντας το 2%. Οι διαφορές αυτές ενδεχομένως να αντικατοπτρίζονται στο γεγονός ότι γυναίκες στον ιδιωτικό τομέα κάνουν διαφορετικές επιλογές σε σχέση με τις ώρες εργασίας, το επάγγελμα και την εργασιακή προσπάθεια σε σύγκριση με τις γυναίκες στο δημόσιο τομέα. Η εργαζόμενη μητέρα η οποία απασχολείται στον ιδιωτικό τομέα αυξάνει την εργασιακή της προσπάθεια με την έννοια ότι προσπαθεί να εργαστεί και να αποδείξει την αφοσίωση της στην δουλειά, καθώς θεωρεί ότι μπορεί εύκολα να πέσει θύμα διάκρισης λόγω της μητρότητας και των στερεοτυπικών αντιλήψεων που κυριαρχούν για τις μητέρες στην αγορά εργασίας. Η εργασία στον δημόσιο τομέα δεδομένου ότι στηρίζεται κυρίως στην αρχαιότητα σε σχέση με την προαγωγή των υπαλλήλων αποτελεί ένα τροχοπέδη για τις μητέρες αναφορικά με τις προοπτικές σταδιοδρομίας και την αύξηση των μισθών τους εξαιτίας της άδειας μητρότητας και του χρόνου που περνούν εκτός εργασίας. Τέλος, η μεγαλύτερη ευελιξία που προσφέρει η εργασία στο δημόσιο τομέα μπορεί να επιτρέψει στις μητέρες να μετεγκατασταθούν σε πιο φιλικές προς την οικογένεια θέσεις εργασίας οι οποίες

²⁰⁹ Βλ. Nivorozhkina, L., & Nivorozhkin, A. (2008), The wage costs of motherhood, which mothers are better off and why?

επιτρέπουν ευέλικτες ώρες εργασίας αλλά και λιγότερες προοπτικές σταδιοδρομίας και χαμηλότερους μισθούς.

6.4 4^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΙΣΠΑΝΙΑ

Η παρακάτω έρευνα παρουσιάζει ορισμένες αποδείξεις σχετικά με τη μισθολογική ποινή για τις εργαζόμενες γυναίκες με παιδιά στη χώρα της Ισπανίας²¹⁰. Τα δεδομένα της μελέτης προέρχονται από την Ευρωπαϊκή Κοινότητα που ασχολείται με τα νοικοκυριά (ECHP), ενώ το δείγμα αποτελείται από εργαζόμενες γυναίκες ηλικίας 24 έως 45 ετών. Συγκεκριμένα, χρησιμοποιήθηκαν κατά μέσο όρο 1.400 παρατηρήσεις γυναικών από τις οποίες οι 960 δεν είχαν παιδιά και οι 440 ήταν μητέρες. Επιπλέον, οι πληροφορίες σχετικά με την ηλικία, το εκπαιδευτικό επίπεδο, την εμπειρία, το μέγεθος της οικογένειας, ο τομέας δραστηριότητας όπως και το μέγεθος της επιχείρησης, ήταν απαραίτητες για να καθοριστεί εάν οι διαφορές στις αμοιβές θα μπορούσαν να αποδοθούν στα εν λόγω χαρακτηριστικά. Έτσι, στην διαδικασία της παλινδρόμησης ελέγχθησαν τόσο οι ανωτέρω παρατηρούμενες μεταβλητές όσο και μη παρατηρούμενα ατομικά χαρακτηριστικά, όπως τα κίνητρα των μητέρων για επαγγελματική καριέρα και η επιθυμία τους για εργασία. Η εξαρτημένη μεταβλητή του μοντέλου παλινδρόμησης είναι ο μισθός της εργαζόμενης γυναίκας. Στη συνέχεια, στις εξωγενείς μεταβλητές συμπεριλήφθηκε η μεταβλητή αναφορικά με την γέννηση ενός παιδιού αλλά και η μεταβλητή που απεικονίζει τον αριθμό των παιδιών που έχει μια εργαζόμενη γυναίκα με τιμές από το μηδέν έως το τρία. Παράλληλα, συμπεριλήφθηκαν και διάφορα δημογραφικά και οικονομικά χαρακτηριστικά, όπως η ηλικία, η εκπαίδευση, η οικογενειακή κατάσταση, η εμπειρία, η φροντίδα των παιδιών στο σπίτι μετρημένη σε ώρες, το οικογενειακό εισόδημα, το εισόδημα από επιδόματα και το μέγεθος του νοικοκυριού. Επιπλέον, συμπεριλήφθησαν και χαρακτηριστικά που συνδέονται με την εργασία της γυναίκας όπως, η μερική απασχόληση, ο τομέας δραστηριότητας και το μέγεθος της εταιρείας. Συνεχίζοντας, η μελέτη αναφέρει ότι το 26% των μητέρων έχει ένα παιδί, το 14% δύο και μόνο το 2% έχει τρία ή περισσότερα παιδιά. Ταυτόχρονα, ο μέσος αριθμός ωρών που αφιερώνεται στη φροντίδα ενός παιδιού ήταν 14,2 ώρες την εβδομάδα. Περαιτέρω, οι γυναίκες χωρίς παιδιά έχουν υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης, καθώς οι περισσότερες ήταν κάτοχοι πτυχίου πανεπιστημίου, ενώ δούλευαν και δύο ώρες επιπλέον από τις μητέρες. Τα αποτελέσματα της έρευνας από την εκτίμηση των

²¹⁰ Molina, J. A., & Montuenga, V. M. (2009), The motherhood wage penalty in Spain, *Journal of family and economic issues*, 30(3), 237-251

παρατηρούμενων και μη παρατηρούμενων μεταβλητών φανέρωσαν ότι ο εκτιμώμενος συντελεστής της μεταβλητής των παιδιών είναι αρνητικός σε σχέση με τις αποδοχές της εργαζόμενης μητέρας. Με αυτόν τον τρόπο επιβεβαιώθηκε ότι οι εργαζόμενες μητέρες τείνουν να κερδίζουν λιγότερα χρήματα από ότι οι μη μητέρες. Ειδικότερα, μόνο η γέννηση ενός παιδιού έδειξε ότι επιφέρει μείωση μισθού για την εργαζόμενη μητέρα κατά 9% σε σχέση με μια γυναίκα χωρίς παιδιά. Επιπροσθέτως, η ύπαρξη των παιδιών για μια γυναίκα συνεπάγεται με σημαντική απώλεια του μισθού της αγγίζοντας το 6% όταν υπάρχει ένα παιδί, 14% όταν έχει δύο παιδιά και 15% όταν υπάρχουν τρία ή περισσότερα παιδιά. Ο έλεγχος της μεταβλητής για τα οικογενειακά επιδόματα έδειξε ότι όταν υπάρχουν επιδόματα το χάσμα στις αποδοχές των εργαζόμενων μητέρων μειώνεται. Έτσι, φανερώνεται η ανάγκη για την ύπαρξη ισχυρών παροχών στις εργαζόμενες μητέρες προκειμένου να μπορέσουν να συναγωνιστούν τις γυναίκες χωρίς παιδιά και να πλησιάσουν τις αποδοχές τους.

6.5 5^η ΠΕΡΙΠΤΩΣΗ ΜΕΛΕΤΗΣ – Η ΣΟΥΗΔΙΑ

Η συγκεκριμένη έρευνα διερεύνησε το μισθολογικό χάσμα λόγω μητρότητας στη χώρα της Σουηδίας η οποία είναι μια από τις κορυφαίες χώρες στην ανάπτυξη της σύγχρονης πολιτικής για την οικογένεια και την ισότητα των φύλων²¹¹. Πιο αναλυτικά, εξέτασε την ποινή στους μισθούς των εργαζόμενων γυναικών λόγω μητρότητας ανάλογα με το επίπεδο εκπαίδευσης, την οικογενειακή κατάσταση και το αν η μητέρα δραστηριοποιείται στο δημόσιο ή στον ιδιωτικό τομέα. Τα δεδομένα αποκτήθηκαν από την στατιστική υπηρεσία της Σουηδίας από μια έρευνα που έκανε αναφορικά με τα εισοδήματα όλων των νοικοκυριών. Η εν λόγω μελέτη εστίασε στις γυναίκες από 25 έως 45 ετών συμπεριλαμβάνοντας στο δείγμα 8.175 γυναίκες. Επίσης, συμπεριλήφθηκαν και σχετικές μεταβλητές όπως η ηλικία, η οικογενειακή κατάσταση και το επίπεδο εκπαίδευσης.

Σύμφωνα με τα στοιχεία που παραθέτει η μελέτη οι εργαζόμενες γυναίκες που δεν έχουν παιδιά και που είναι απόφοιτες τριτοβάθμιας εκπαίδευσης αγγίζουν το 43% σε σχέση με τις μητέρες οι οποίες είναι 10 ποσοστιαίες μονάδες πιο κάτω, δηλαδή στο 33%. Επιπλέον, οι παντρεμένες γυναίκες με ένα παιδί φτάνουν σε ποσοστό το 25%, ενώ οι γυναίκες με δύο και τρία ή περισσότερα παιδιά ανέρχονται στο 39% και 49% αντίστοιχα. Συνεχίζοντας, οι γυναίκες με παιδιά που εργάζονται στο δημόσιο τομέα

²¹¹ Βλ. Nordquist, J., & Saranpää, I. (2020), The motherhood earnings penalty, The case of Sweden

είναι περισσότερες από τις γυναίκες χωρίς παιδιά γεγονός που δείχνει ότι οι γυναίκες επιλέγουν το επάγγελμά τους με βάση την οικογενειακή τους κατάσταση. Κατόπιν, από τα αποτελέσματα μέσω της διαδικασίας της παλινδρόμησης με την μέθοδο των ελαχίστων τετραγώνων και ελέγχοντας μόνο τον αριθμό των παιδιών παρατηρείται ότι οι γυναίκες με ένα παιδί κερδίζουν 31% λιγότερο από τις γυναίκες χωρίς παιδιά, ενώ για τις γυναίκες με δύο παιδιά το ποσοστό αυτό ανέρχεται στο 25% και με τρία ή περισσότερα παιδιά στο 33%. Στη συνέχεια, έλαβε χώρα ο έλεγχος αναφορικά με το χάσμα των αποδοχών για όλες τις γυναίκες ανάλογα με το μορφωτικό τους επίπεδο. Ειδικότερα, οι μητέρες με ένα παιδί και με μορφωτικό επίπεδο πρωτοβάθμιας εκπαίδευσης κερδίζουν 24% λιγότερο από μια γυναίκα χωρίς παιδιά, ενώ οι γυναίκες με δύο παιδιά αγγίζουν το 25% και οι γυναίκες με τρία ή περισσότερα παιδιά το 38%. Παράλληλα, οι μητέρες με ένα παιδί και με δευτεροβάθμια εκπαίδευση έχουν υποστεί μισθολογική ποινή 39% σε σχέση με μια μη μητέρα, ενώ οι μητέρες με δύο και τρία ή περισσότερα παιδιά αγγίζουν το 36% και 41% αντίστοιχα. Τέλος, τα ποσοστά των ποινών στις αποδοχές για τις μητέρες με τριτοβάθμια εκπαίδευση ανέρχονται στο 41% με ένα παιδί, στο 38% με δύο παιδιά και 44% για τρία ή περισσότερα παιδιά. Επομένως με βάση τα ανωτέρω αποτελέσματα γίνεται αντιληπτό ότι η ποινή της μητρότητας είναι υψηλότερη για τις γυναίκες με υψηλές δεξιότητες και οι οποίες έχουν ανώτατη εκπαίδευση.

Έπειτα, διενεργήθηκε ο έλεγχος με βάση την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών, καθώς οι παντρεμένες γυναίκες σε σχέση με τις άγαμες τείνουν να ειδικεύονται περισσότερο στο νοικοκυριό παρά στην εκπαίδευση και την εργασία κάτι που θα μπορούσε να οδηγήσει σε σημαντικές μειώσεις στις αποδοχές τους. Τα αποτελέσματα έδειξαν ότι οι παντρεμένες γυναίκες με ένα παιδί σημειώνουν ποινή στις αποδοχές τους κατά 38%, ενώ για δύο παιδιά το ποσοστό αυτό είναι 30% και για τρία ή περισσότερα η μισθολογική ποινή αγγίζει το 38%. Οι παντρεμένες γυναίκες με ένα παιδί λαμβάνουν μεγαλύτερη ποινή από τις αντίστοιχες ανύπαντρες γυναίκες, αλλά οι άγαμες μητέρες με δύο και τρία ή περισσότερα παιδιά υφίστανται μεγαλύτερες κυρώσεις στις αποδοχές τους. Το γεγονός αυτό οφείλεται ενδεχομένως στο ότι οι παντρεμένες γυναίκες μοιράζονται το βάρος της φροντίδας των παιδιών με τον σύζυγο τους όταν έχουν περισσότερα παιδιά, ενώ η άγαμη μητέρα φέρει η ίδια το βάρος της φροντίδας των παιδιών και του νοικοκυριού της. Επιπρόσθετα, η μελέτη συγκρίνει και τις γυναίκες που εργάζονται στο δημόσιο τομέα με τις αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα. Οι μητέρες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα παρατηρήθηκε ότι δέχονται ποινή στους μισθούς

τους 34% όταν έχουν ένα παιδί, 30% όταν έχουν δύο παιδιά, ενώ το ποσοστό για τρία ή περισσότερα παιδιά ανέρχεται στο 38%. Ο δημόσιος τομέας μπορεί να χαρακτηριστεί πιο φιλικός ως εργασία για μια εργαζόμενη μητέρα η οποία επιθυμεί να συνδυάσει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή αντισταθμίζοντας έτσι και τις χαμηλότερες αποδοχές που προσφέρει σε σύγκριση με τον ιδιωτικό τομέα. Με βάση τα ανωτέρω, τα αποτελέσματα της έρευνας θα έπρεπε να δείχνουν αύξηση της ποινής για τις μητέρες του δημοσίου τομέα κάτι που όμως δεν συμβαίνει καθώς η ποινή για τις μητέρες που εργάζονται στον ιδιωτικό τομέα είναι υψηλότερη. Ο ιδιωτικό τομέας θα μπορούσε να θεωρηθεί λιγότερο φιλικός ως προς τις μητέρες, καθώς οι εργαζόμενες μητέρες βιώνουν πιο εύκολα διακρίσεις από τους εργοδότες τους ιδίως την περίοδο της άδειας της μητρότητας. Γενικότερα, η διακοπή από την αγορά εργασίας το χρονικό διάστημα της άδειας μητρότητας φαίνεται να στοιχίζει στις εργαζόμενες μητέρες του ιδιωτικού τομέα, σε αντίθεση με τις εργαζόμενες μητέρες στον δημόσιο τομέα όπου τα φαινόμενα διάκρισης δεν συμβαίνουν με την ίδια συχνότητα γι' αυτό και ενδεχομένως να λαμβάνουν λιγότερη μισθολογική ποινή.

6.6 ΣΥΝΟΨΗ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΩΝ ΜΕΛΕΤΩΝ

Οι παραπάνω εμπειρικές αναλύσεις χρησιμοποιήθηκαν σε μια προσπάθεια να αποδειχθεί η ύπαρξη της ποινής που υφίστανται στις αποδοχές τους οι εργαζόμενες μητέρες σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά. Συγκεκριμένα, αναλύθηκαν 5 περιπτώσεις χωρών στις οποίες εξετάστηκε το θέμα της μισθολογικής ποινής λόγω μητρότητας και μεταξύ αυτών ήταν η Γερμανία, η Ελβετία, η Ρωσία, η Ισπανία και η Σουηδία. Τα στοιχεία που προέκυψαν από τις ανωτέρω μελέτες έδειξαν πως η μητρότητα έχει αρνητικό αντίκτυπο στους μισθούς των μητέρων σε σχέση με τις αντίστοιχες γυναίκες χωρίς τέκνα. Ειδικότερα, η χώρα της Γερμανίας παρουσίασε μείωση μισθών κατά 19% για τις εργαζόμενες μητέρες που επέστρεψαν στον ίδιο εργοδότη σε σύγκριση με τις γυναίκες συναδέλφους τους που δεν σταμάτησαν καθόλου να εργάζονται. Παράλληλα, ένας παράγοντας που έδειξε πως επηρεάζει τις αποδοχές των μητέρων ήταν ο χρόνος διακοπής λόγω άδειας μητρότητας. Μια μητέρα η οποία θα γυρίσει με την λήξη της άδειας μητρότητας αναμένεται να θεωρηθεί πιο αφοσιωμένη από τη μητέρα η οποία θα παρατείνει την άδεια της. Έτσι, ένας εργοδότης μέσω και των στατιστικών διακρίσεων είναι πιθανόν να της προσφέρει χαμηλότερο μισθό, καθώς θεωρεί πως οι μητέρες που καθυστερούν την επιστροφή τους στην αγορά εργασίας ενδιαφέρονται περισσότερο για το σπίτι τους και όχι για την εργασία τους. Έπειτα, η

χώρα της Ελβετίας ανέδειξε ότι η αλληλεπίδραση που έχει ένας εργοδότης με έναν εργαζόμενο ενδεχομένως να επηρεάσει την απόφαση του αναφορικά με τις αποδοχές που θα του προσφέρει. Συγκεκριμένα, οι υπεύθυνοι προσλήψεων για το ανθρώπινο δυναμικό απένειμαν χαμηλότερες αποδοχές στις μητέρες για το επάγγελμα των βοηθών ανθρώπινου δυναμικού, μειώνοντας τις αποδοχές τους κατά 2,5% για το πρώτο παιδί και 3% για το δεύτερο και το τρίτο παιδί σε σχέση με τις μη μητέρες. Οι υπεύθυνοι θεώρησαν ότι οι μητέρες βοηθοί θα είναι λιγότερο παραγωγικές και καθώς θα έχουν άμεση και συνεχόμενη συνεργασία μαζί τους θα επηρεαστεί το κομμάτι της δουλειάς τους, γι' αυτό και η παρουσία των παιδιών επηρέασε τους μισθούς τους. Αντίθετα, στα επαγγέλματα του λογιστή και του επιστάτη που η αλληλεπίδραση είναι σχεδόν μηδενική, η μισθολογική ποινή ισχύει μόνο για τις μητέρες που έχουν δύο παιδιά και εργάζονται ως λογίστριες. Ταυτόχρονα, υπήρξε απώλεια μισθού 6% και για τις μητέρες οι οποίες άνηκαν στην ηλικιακή ομάδα 30-40. Οι εργοδότες χρησιμοποιώντας προηγούμενες εμπειρίες και στατιστικά στοιχεία θεώρησαν ότι οι νεότερες μητέρες έχουν και μικρότερα παιδιά, με αποτέλεσμα να μειώνεται σε μεγαλύτερο βαθμό η παραγωγικότητά τους ως συνέπεια της μικρής ηλικίας των παιδιών που θα χρειάζονται περισσότερο τη φροντίδα της μητέρα τους. Αντίθετα, οι γυναίκες χωρίς παιδιά στην ίδια ηλικία θα είναι περισσότερο αποδοτικές και συγκεντρωμένες στην εργασία τους καθώς στις ώρες εκτός εργασίας θα χαλαρώνουν και δεν θα σπαταλάνε την ενέργειά τους στην απαιτητική παιδική φροντίδα.

Κατόπιν, η έρευνα από την χώρα της Ρωσίας παρουσίασε μισθολογική ποινή 4% για τις εργαζόμενες μητέρες σε σχέση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά, ενώ η ποινή στις αποδοχές των μητέρων φαίνεται να εξαρτώνται και από τον τομέα που δραστηριοποιούνται. Οι εργαζόμενες μητέρες του δημοσίου τομέα αγγίζουν ποσοστό 8% αναφορικά με την ποινή στις αποδοχές τους, ενώ οι αντίστοιχες του ιδιωτικού τομέα χάνουν το 2% του μισθού τους. Η μεγαλύτερη ευελιξία ως προς τις συνθήκες εργασίας που προσφέρει ο δημόσιος τομέας της χώρας επιτρέπει στις μητέρες να εργάζονται σε θέσεις εργασίας πιο φιλικές προς την παιδική φροντίδα. Η μεγάλη διαφορά στις ποινές των μητέρων αποδίδεται κυρίως στις χαμηλές αποδοχές του δημοσίου τομέα, ενώ η εργασία εκεί δεν επιτρέπει και μεγάλη επαγγελματική ανέλιξη τουλάχιστον στα επίπεδα του ιδιωτικού τομέα. Επιπλέον, η αύξηση του επιπέδου του μισθού στο δημόσιο τομέα συνδέεται άμεσα με την αρχαιότητα και σίγουρα η περίοδος της εγκυμοσύνης και του τοκετού λόγω της άδειας μητρότητας δεν βοηθάει μια μητέρα να πάρει προαγωγή και να ανεβεί μισθολογικά. Στην συνέχεια, η μελέτη της Ισπανίας για την "τιμωρία" των

εργαζόμενων μητέρων λόγω μητρότητας έδειξε πως η γέννηση ενός παιδιού μειώνει τον μισθό της μητέρας κατά 9%. Ταυτόχρονα, η γυναίκα που έχει ήδη την ιδιότητα της μητέρας υφίσταται μισθολογική ποινή ανάλογα με τον αριθμό των παιδιών της. Από την έρευνα προέκυψε ότι όταν υπάρχει ένα παιδί στο νοικοκυριό το ποσοστό της ποινής ανέρχεται στο 6%, ενώ όταν τα παιδιά είναι δύο ή τρία το ποσοστό αυτό αυξάνεται σε 14% και 15% αντίστοιχα. Συνεπώς, η αύξηση του αριθμού των παιδιών συνεπάγεται με αύξηση στην τιμωρία της μητέρας στις αποδοχές της. Οι εργοδότες εφαρμόζοντας την θεωρία των στατιστικών διακρίσεων συμπεραίνουν πως όσο περισσότερα είναι τα παιδιά τόσο περισσότερο μειώνονται οι δεξιότητες της εργαζόμενης μητέρας και το ενδιαφέρον της για τον τομέα της απασχόλησης. Έτσι, προσφέρουν χαμηλότερες αποδοχές απ' ότι στην εργαζόμενη γυναίκα χωρίς παιδιά.

Επιπρόσθετα, τα ευρήματα από την έρευνα στη χώρα της Σουηδίας επιβεβαίωσαν την ύπαρξη της μισθολογικής ποινής για τις εργαζόμενες μητέρες. Πιο αναλυτικά, μέσω της μελέτης προέκυψε ότι οι γυναίκες με ένα παιδί κερδίζουν 31% λιγότερο από τις γυναίκες χωρίς παιδιά, ενώ οι γυναίκες με δύο και τρία παιδιά 25% και 33% αντίστοιχα. Έπειτα, η διαπιστώθηκε ότι η οικογενειακή κατάσταση της μητέρας επηρεάζει το ύψος της τιμωρίας που δέχεται στις αποδοχές της. Συγκεκριμένα, οι άγαμες μητέρες υφίστανται μεγαλύτερες μισθολογικές ποινές σε σχέση με την έγγαμη μητέρα λόγω του ότι δεν υπάρχει σύντροφος να μοιραστούν το βάρος και τις ευθύνες των παιδιών. Παράλληλα, σε αντίθεση με την μελέτη στην χώρα της Ρωσίας, η ποινή που δέχεται στις αποδοχές της μια εργαζόμενη γυναίκα λόγω της ιδιότητας της ως μητέρα είναι υψηλότερη στον ιδιωτικό και όχι στον δημόσιο τομέα. Η εμφάνιση των εργοδοτικών διακρίσεων είναι ένα πολύ σύνηθες φαινόμενο στον ιδιωτικό τομέα με συνέπεια οι εργαζόμενες μητέρες να υφίστανται μεγαλύτερες τιμωρίες στους μισθούς τους σε σχέση με τις μητέρες που εργάζονται στον δημόσιο τομέα οι οποίες λαμβάνουν χαμηλότερη τιμωρία. Επομένως, τα συστήματα του ιδιωτικού και δημοσίου τομέα στις δύο προαναφερθείσες χώρες λειτουργούν τελείως αντίθετα. Παρά το γεγονός ότι ο δημόσιος τομέας και στις δύο χώρες προσφέρει χαμηλές αποδοχές αλλά και περιορισμένη επαγγελματική εξέλιξη, η αυξημένη εμφάνιση εργοδοτικών διακρίσεων στον ιδιωτικό τομέα της Σουηδίας αποτελεί την ειδοποιός διαφορά μεταξύ τους.

Εν κατακλείδι, το φαινόμενο της μισθολογικής ποινής στις αποδοχές των εργαζόμενων μητέρων σε σύγκριση με τις γυναίκες χωρίς παιδιά είναι ένα υπαρκτό γεγονός το οποίο συμβαίνει σε ορισμένες χώρες. Ο αριθμός των παιδιών σε συνδυασμό με την διάρκεια της διακοπής από το εργατικό δυναμικό, την αλληλεπίδραση του επαγγέλματος, την

ηλικία, την εκπαίδευση αλλά και τον τομέα που δραστηριοποιείται η εργαζόμενη μητέρα παίζουν σημαντικό ρόλο προκειμένου να καθοριστεί το ύψος της μισθολογικής ποινής που θα αντιμετωπίσει στην αγορά εργασίας. Ταυτόχρονα, στα παραπάνω χαρακτηριστικά συμπεριλαμβάνονται τα κίνητρα αλλά και η επιθυμία της μητέρας για μια επαγγελματική καριέρα. Όλα τα χαρακτηριστικά που προαναφέρθηκαν γίνονται εύκολα αντικείμενο διακρίσεων από τους εργοδότες με την έννοια ότι χρησιμοποιούν για παράδειγμα την ηλικία, τον αριθμό των παιδιών ή την οικογενειακή κατάσταση με στόχο να εξάγουν συμπεράσματα σε σχέση με την αποδοτικότητα και την αφοσίωση της εργαζόμενης μητέρας στην εργασία. Στηριζόμενοι στο μοντέλο των στατιστικών διακρίσεων αξιολογούν τις μητέρες ως την ομάδα με την μικρότερη αποδοτικότητα απ' όλες τις ομάδες εργαζομένων (μη μητέρες), προσφέροντας έτσι πιο χαμηλές αποδοχές. Η επισκόπηση των στοιχείων που συλλέγουν τα οποία στηρίζονται σε στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την θέση της μητέρας στην αγορά εργασίας, έχει σαν αποτέλεσμα οι εργαζόμενες μητέρες να μην ανταμείβονται λόγω της ικανότητας τους να γεννούν παιδιά αλλά να τιμωρούνται μέσω των χαμηλότερων αποδοχών.

ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ

Η προστασία της μητρότητας είναι ένα θεμελιώδες εργατικό δικαίωμα το οποίο χρήζει ειδικής προστασίας και βοήθειας κατά την διάρκεια μιας εύλογης περιόδου πριν και μετά τον τοκετό. Συγκεκριμένα, η θέσπιση ειδικών μέτρων επιτρέπει στις γυναίκες να συνδυάσουν επιτυχώς τον αναπαραγωγικό τους ρόλο χωρίς να υφίστανται άιση μεταχείριση στην εργασία τους. Τα προστατευτικά μέτρα για τις εργαζόμενες σε κατάσταση εγκυμοσύνης συμπεριλαμβάνουν μεταξύ άλλων και την προστασία από την απόλυση λόγω μητρότητας. Διαφυλάσσοντας τις εργαζόμενες μητέρες από την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης, οι νέες γυναίκες ενθαρρύνονται στο να αποκτήσουν την ιδιότητα της μητέρας γνωρίζοντας εκ των προτέρων ότι θα δεν θα χάσουν την εργασία και το εισόδημα τους εξαιτίας του αναπαραγωγικού τους ρόλου. Η προστασία των εργαζόμενων μητέρων από τον τερματισμό της εργασίας τους είναι ενδεχομένως το σημαντικότερο μέσο προκειμένου να μπορούν να συνδυάζουν την επαγγελματική με την οικογενειακή τους ζωή.

Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρέχει προστασία από την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης επιτρέποντας την μόνο για εξαιρετικές περιπτώσεις οι οποίες δεν συνδυάζονται με την εν λόγω κατάσταση. Ο στόχος της Ε.Ε. είναι προφυλάξει τις εργαζόμενες από τις επιπτώσεις που έχει μια απόλυση την περίοδο αυτήν, με την πιο σημαντική να θεωρείται η αποβολή της εγκύου προκειμένου να μην χάσει την θέση εργασίας της. Παράλληλα, καθοριστικής σημασίας για την προστασία των εγκύων εργαζομένων υπήρξε η νομολογία του ΔΕΚ η οποία ύψωσε ένα μεγάλο τοίχος αναφορικά με την προστασία της μητρότητας μέσα από τις αποφάσεις που έκρινε. Ιδιαίτερα η απόφαση Hertz αποτέλεσε ορόσημο στο ζήτημα της προστασίας από την απόλυση λόγω εγκυμοσύνης. Στην υπόθεση αυτή η καταγγελία της σύμβασης για λόγους που βασίζονται στην κατάσταση της εργαζόμενης χαρακτηρίστηκε ως άμεση διάκριση λόγω φύλου. Οι οδηγίες 76/207 και 92/85 της Ε.Ε. εφαρμόστηκαν σε πολλές περιπτώσεις και διαμόρφωσαν το νομικό πλαίσιο της προστασίας της μητρότητας. Ταυτόχρονα, αποτέλεσαν σημαντικοί παράγοντες και στη νομολογία του ΔΕΚ προκειμένου οποιαδήποτε δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης να συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.

Συνεχίζοντας, η ελληνική νομοθεσία προστατεύει την θέση εργασίας της μητέρας από την απόλυση μέσω του ν. 3996/2011 και του Π.Δ. 176/97 επιτρέποντας την μόνο αν υπάρχει σπουδαίος λόγος ο οποίος όμως δεν μπορεί να σχετίζεται με την κατάσταση

της γυναίκας. Ωστόσο, έχουν εντοπιστεί προβλήματα και κενά αναφορικά με την προστασία μητρότητας στην ελληνική έννομη τάξη, όπως η περίπτωση της απουσίας της προληπτικής προστασίας από την απόλυση. Ειδικότερα, η προστασία που παρέχει το εθνικό δίκαιο συνδέεται μόνο με τις συνέπειες της παράνομης απόλυσης λόγω μητρότητας, όπως η ακυρότητα ή οι αποδοχές υπερημερίας που οφείλει ο εργοδότης. Το ελληνικό δίκαιο έχει θεσπίσει μόνο την επανορθωτική προστασία, αγνοώντας την ερμηνεία που έδωσε το ΔΕΚ στην απόφαση *Guisado* αναφορικά με τον σκοπό του άρθρου 10 της Οδηγίας 92/85 και την υποχρέωση των κρατών – μελών να εφαρμόσουν τη διπλή προστασία στις εγκύους εργαζόμενες. Συνεπώς, κρίνεται αναγκαίο να ισχυροποιηθεί το νομικό πλαίσιο στο εν λόγω ζήτημα προκειμένου να υπάρξει ταύτιση της ελληνικής νομοθεσίας με την αντίστοιχη της Ευρωπαϊκής Ένωσης και να ενισχυθεί περαιτέρω η προστασία για τις εγκύους εργαζόμενες.

Τέλος, το φαινόμενο της μισθολογικής ποινής για μια εργαζόμενη μητέρα φαίνεται να είναι ένα πραγματικό γεγονός το οποίο εμποδίζει μεταξύ άλλων και την επίτευξη της ισότητας των δύο φύλων. Οι εργοδότες χρησιμοποιώντας κυρίως το μοντέλο των στατιστικών διακρίσεων επηρεάζουν προς τα κάτω τις αποδοχές μια εργαζόμενης μητέρας βασιζόμενοι κυρίως σε στερεοτυπικές αντιλήψεις αναφορικά με την παραγωγική της ικανότητα. Σε πολλές περιπτώσεις οι μητέρες θεωρούνται εργαζόμενοι δεύτερης τάξεως γι' αυτό και οι μισθοί τους κυμαίνονται σε χαμηλότερα επίπεδα σε σχέση με μια γυναίκα χωρίς παιδιά. Μια εργαζόμενη μητέρα δεν αναλαμβάνει εργασιακές ευθύνες οι οποίες θα της αποδώσουν αυξημένο μισθό, καθώς οι επιχειρήσεις θεωρούν ότι δεν θα ανταπεξέλθουν λόγω των παιδιών και των συχνών αδειών που θα πάρουν ιδίως τα πρώτα χρόνια μετά τον τοκετό. Παράλληλα μέσω των εμπειρικών αναλύσεων που συλλέχθηκαν από διάφορες χώρες που εντόπισαν διαφορές στις αποδοχές μητέρων και μη μητέρων εξήχθησαν κάποια χρήσιμα συμπεράσματα για το φαινόμενο του "motherhood pay gap". Ειδικότερα, διαπιστώθηκε ότι κάθε επιπλέον παιδί που υπάρχει στο νοικοκυριό επιφέρει και χαμηλότερες αποδοχές στην μητέρα κάτι που επιβεβαιώνει και την θεωρία του Becker ότι η διαφορά στις αποδοχές οφείλεται στην εργασία και στην προσπάθεια. Μια μητέρα γίνεται αντικείμενο διακρίσεων από τους εργοδότες οι οποίοι της προσφέρουν χαμηλό πακέτο αποδοχών ανάλογα με τα παιδιά που έχει, καθώς όσα περισσότερα είναι τα παιδιά τόσο λιγότερη ενέργεια και αφοσίωση αναμένεται να έχει στην δουλειά της. Επίσης, σημαντικό ρόλο εκτός από τον αριθμό των παιδιών παίζει ο χρόνος διακοπής της εργασίας, η ηλικία αλλά και η οικογενειακή κατάσταση της μητέρας. Οι εργοδότες αξιολογούν τα τρία αυτά

χαρακτηριστικά προκειμένου να υπολογίσουν την μέση παραγωγικότητα της μητέρας και να αποφασίσουν τι μισθό θα της δώσουν. Σύμφωνα με τις ανωτέρω μελέτες, οι νεότερες μητέρες υφίστανται μεγαλύτερη τιμωρία στους μισθούς τους καθώς είναι πιο πιθανόν να έχουν μικρά παιδιά τα οποία θα τις έχουν περισσότερο ανάγκη. Αντίθετα, μια μεγαλύτερη σε ηλικία μητέρα αναμένεται να έχει και μεγαλύτερα σε ηλικία παιδιά τα οποία δεν θα την έχουν τόσο ανάγκη καθώς θα μπορούν να φροντίζουν μόνα τους τον εαυτό τους.

Επιπλέον, η διαφορά στις αποδοχές ανάλογα με την οικογενειακή κατάσταση των μητέρων φανερώνει πως μια μητέρα η οποία είναι χωρίς σύζυγο υφίσταται μεγαλύτερες μισθολογικές ποινές. Η συγκεκριμένη μητέρα η οποία στην ουσία αποτελεί μια μονογονεϊκή οικογένεια φέρει όλο το βάρος της φροντίδα των παιδιών με αποτέλεσμα να θεωρείται περισσότερο ευάλωτη και κουρασμένη, ενώ και η συχνότητα των αδειών αναμένεται να είναι μεγαλύτερη. Από την άλλη, το νοικοκυριό που αποτελείται από δύο άτομα είναι πιο εύκολο να επιτρέψει στην μητέρα να συνδυάσει την εργασία με την οικογένεια. Έτσι, η παντρεμένη μητέρα μπορεί να αναλάβει περισσότερες εργασιακές ευθύνες με μεγαλύτερο μισθό και χαμηλότερη μισθολογική ποινή. Γενικότερα, ο συνδυασμός επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής θεωρείται και είναι κάτι δύσκολο για όλες τις εργαζόμενες μητέρες ιδίως από την στιγμή που δεν εισπράττουν καμία κρατική βοήθεια για την φροντίδα των παιδιών. Η υποστήριξη των γυναικών με οικογενειακές ευθύνες και ειδικότερα η παιδική μέριμνα αποτελεί μια τεράστια βοήθεια προκειμένου να μπορέσει μια μητέρα να εργαστεί αξιοπρεπώς και σε κατάλληλες συνθήκες εργασίας. Ταυτόχρονα, είναι και μια λύση για τη μείωση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των μητέρων και των γυναικών χωρίς παιδιά. Η στήριξη της απασχόλησης μιας εργαζόμενης μητέρας μέσω επιδομάτων, της επιτρέπει μεταξύ άλλων να παραμένει ανταγωνιστική στην αγορά εργασίας και να μην γίνεται έρμαιο στις διακρίσεις των εργοδοτών λόγω των στερεοτυπικών αντιλήψεων τους.

Οι εργαζόμενες μητέρες θα πρέπει να προστατεύονται, να εργάζονται και να αντιμετωπίζονται σε όλα τα εργασιακά θέματα επί ίσοις όροις με τους υπόλοιπους εργαζόμενους και να μην θεωρούνται υποδεέστερες λόγω της μητρότητας. Η περίοδος της εγκυμοσύνης είναι μια μαγική στιγμή για κάθε γυναίκα και θα πρέπει να την βιώνουν χωρίς να ενέχει ο κίνδυνος να χάσουν την δουλειά τους ή να τιμωρούνται με χαμηλότερες αποδοχές λόγω της ιδιότητας που αποκτάνε. Ας μην ξεχνάμε ότι όταν μια μητέρα είναι ευτυχισμένη δημιουργεί και ευτυχισμένα παιδιά και αυτό αν μη τι άλλο είναι προς όφελος ολόκληρης της κοινωνίας.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ

Ακριβοπούλου, Χ., & Ανθόπουλος, Χ. (2015), Εισαγωγή στο Δίκαιο και στους Συνταγματικούς Θεσμούς, Εκδόσεις: Σύνδεσμος Ελληνικών Ακαδημαϊκών Βιβλιοθηκών.

Γαβαλάς, Ν. (2018), Ζητήματα προστασίας από την απόλυση λόγω μητρότητας στο δίκαιο της Ε.Ε. και σοβαρά κενά ενσωμάτωσης της προστασίας στο ελληνικό εργατικό δίκαιο με αφορμή την απόφαση του Δ.Ε.Ε. της 18.2.2018 στην υπόθεση C-103/16 *Porras Guisado*, ΕΕργΔ, 2018, 395.

Γαβαλάς, Ν. (2018), Το ευρωπαϊκό μοντέλο προστασίας από την απόλυση των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων, επείγουσα ανάγκη αλλαγής παραδείγματος στο ελληνικό νομικό σύστημα, ΕΕργΔ, 2018, 945.

Γιαννακούρου, Σ. (2008), Η ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών κατά το κοινοτικό και το ελληνικό εργατικό δίκαιο, Εκδόσεις: Σάκκουλα

Ζερδελής, Δ. (2019), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

Κουκιάδης, Ι. (2017), Εργατικό Δίκαιο – Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις και το Δίκαιο της Ευελιξίας της Εργασίας, Η΄ Έκδοση, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

Κοφίνης, Σ. (2016), Ισότητα και απαγόρευση διακρίσεων, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

Κώνστα, Α.Μ. (2020), Φύλο και Συγκριτικό Δίκαιο, Εκδόσεις: Σάκκουλα.

Λεβέντης, Γ., & Παπαδημητρίου, Κ. (2011), Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Εκδόσεις: Δ.Ε.Ν.

Ληξουριώτης, Ι. (2017), Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Ε΄ Έκδοση, Εκδόσεις: Νομική Βιβλιοθήκη.

Λιανός, Θ., & Νταούλη-Ντεμούση, Α. (2017). Οικονομική της εργασίας. Εκδόσεις: Ευγ. Μπένου.

Συμβούλιο της Ευρώπης, Σ. (2010), Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων

ΞΕΝΟΓΛΩΣΣΗ

Addati, L., Cassirer, N., & Gilchrist, K. (2014). *Maternity and paternity at work: Law and practice across the world*. International Labour Office.

Anderson, T., Forth, J., Metcalf, H., & Kirby, S. (2001). *The gender pay gap. Final Report to the Women and Equality Unit, Cabinet Office Women and Equality Unit, London*.

Arribas, G. V., & Carrasco, L. (2003). Gender equality and the EU—An assessment of the current issues. *Eipascope*, 2003(1), 1-9.

Bamforth, N. (1993). The changing concept of sex discrimination. *The Modern Law Review*, 56(6), 872-880.

Beblo, M., Bender, S., & Wolf, E. (2008). Establishment-level wage effects of entering motherhood. *Oxford Economic Papers*, 61(suppl_1), i11-i34.

Benard, S., & Correll, S. J. (2010). Normative discrimination and the motherhood penalty. *Gender & Society*, 24(5), 616-646.

Blau, F. D., & Kahn, L. M. (2007). The gender pay gap: Have women gone as far as they can?. *Academy of Management Perspectives*, 21(1), 7-23.

Borjas, G. J., & Van Ours, J. C. (2010). *Labor economics* (pp. 346-382). Boston: McGraw-Hill/Irwin.

Budig, M. J., & England, P. (2001). The wage penalty for motherhood. *American sociological review*, 204-225.

Budig, M. J., Misra, J., & Boeckmann, I. (2012). The motherhood penalty in cross-national perspective: The importance of work–family policies and cultural attitudes. *Social Politics*, 19(2), 163-193.

Burri, S., & Eijken, H. V. (2014). *Gender Equality Law in 33 European Countries: How are EU rules transposed into national law?* Office for Official Publications of the European Communities.

Busby, N. (2000). Divisions of Labour: maternity protection in Europe. *The Journal of Social Welfare & Family Law*, 22(3), 277-294.

- Caracciolo di Torella, E., Burri, S., & Masselot, A. (2013). *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood. The application of EU and national law in practice in 33 European countries* (ca 20.000 words).
- Cassirer, N., & Addati, L. (2007). *Expanding women's employment opportunities: Informal economy workers and the need for childcare*. Geneva, Switzerland: ILO
- Cengiz, İ. U. (2011). *Protection of women workers in pregnancy and maternity status in the context of Council Directive 92/85/EEC of 19 October 1992*. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 15(2), 59-80.
- Chmiel, A. (2019). *Maternity in Europe: trapped in a stereotype: a history of a fight with roots and ties* (Doctoral dissertation).
- Cichowski, R. A. (2004). *Women's rights, the European Court, and supranational constitutionalism*. *Law & Society Review*, 38(3), 489-512.
- Damaske, S., & Gerson, K. (2008). *Viewing 21st century motherhood through a work-family lens*. In *Handbook of Work-Family Integration* (pp. 233-248). Academic Press.
- Davulis, T. (2016). *Lithuanian Labour Law in the Context of the EU Charter of Fundamental Rights*. *Studia z zakresu prawa pracy i polityki społecznej*, 291-312.
- DeCicco, A. (2018). *The Gender Wage Gap and the "Motherhood" Effect*.
- Defeis, E. F. (2009). *The Treaty of Lisbon and human rights*. *ILSA J. Int'l & Comp. L.*, 16, 413.
- Dura, N., & Mititelu, C. (2013). *The Treaty of Nice, European Union Charter of Fundamental Rights*. *EIRP Proceedings*, 8.
- Ehrenberg, R. G., & Smith, R. S. (2017). *Modern labor economics: Theory and public policy*. Routledge.
- Ferrigno, D.A.J. (1999). *UK and European maternity rights: success, failure or a confused court* (Doctoral dissertation, Durham University).
- Foubert, P. (2001). *Does EC Pregnancy and Maternity Legislation Create Equal Opportunities for Women in the EC Labor Market--The European Court of Justice's Interpretation of the EC Pregnancy Directive in Boyle and Lewen*. *Mich. J. Gender & L.*, 8, 219.

- Ghailani, D. (2013). Gender equality, from the Treaty of Rome to the quota debate: between myth and reality. *Social developments in the European Union*, 161-190.
- Grimshaw, D., & Rubery, J. (2015). *The motherhood pay gap*. Geneva: International Labour Organization.
- Guryan, J., & Charles, K. K. (2013). Taste-based or statistical discrimination: the economics of discrimination returns to its roots. *The Economic Journal*, 123(572), F417-F432.
- Hajdú, J., & Mészáros, G., Protection of pregnant women against dismissal: with regard to the hungarian jurisprudence. *pravne teme*, 117.
- Hanlein, A. (2001). *European maternity protection-perfected or excessive?*
- Hersch, J. (2007). *Sex discrimination in the labor market*. Now Publishers Inc.
- James, G. (2004). *Pregnancy discrimination at work. a Review*.
- Kelley, H., Galbraith, Q., & Strong, J. (2020). Working moms: Motherhood penalty or motherhood return?. *The Journal of Academic Librarianship*, 46(1), 102075.
- León, M., & Millns, S. (2006, April). ECPR: Workshop 1 Parental, Maternity and/or Paternity Leave: comparative European perspectives. Workshop.
- Lowisch, M. (2003). Labor law in Europe. *Ritsumeikan Law Review*, 20, 101-115.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2013). Pregnancy Discrimination in the European Union Law Its Legal Character and the Scope of Pregnant Women Protection. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 4(9), 441.
- Maliszewska-Nienartowicz, J. (2014). Direct and indirect discrimination in European Union law—how to draw a dividing line. *International Journal of Social Sciences*, 3(1), 41-55.
- Mikiashvili, G., *Legal provisions for diversity at a workplace in Estonia and the EU*.
- Molina, J. A., & Montuenga, V. M. (2009). The motherhood wage penalty in Spain. *Journal of Family and Economic Issues*, 30(3), 237-251.

Mulder, J. (2015). Pregnancy discrimination in the national courts: is there a common EU framework? *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations*, 31(1).

Nivorozhkina, L., & Nivorozhkin, A. (2008). The wage costs of motherhood: which mothers are better off and why?

Nordquist, J., & Saranpää, I. (2020). The motherhood earnings penalty: The case of Sweden.

Oesch, D., Lipps, O., & McDonald, P. (2017). The wage penalty for motherhood: Evidence on discrimination from panel data and a survey experiment for Switzerland. *Demographic Research*, 37, 1793-1824.

Parasuraman, B., The pregnant workers directive 92/85 and the impact on women workforce: the case of United Kingdom.

Pavlou, V. (2020). Whose equality? Paid domestic work and EU gender equality law. *European Equality Law Review*.

Pecinovsky, P. (2018). Dismissal due to business reasons in Belgium. *USLabor*, 2018(1), 5-20.

Petrović, S., & Ceronja, P. (2012). Corporate effects of the Danosa case: is the termination of membership of the board of directors allowed in the case of a pregnant board member? *Croatian Yearbook of European Law & Policy*, 8(1), 437-456.

Polachek, S. W., & Xiang, J. (2009). The gender pay gap across countries: A human capital approach.

Reasons, D. D. T. B. Comparative labor law dossier dismissal due to business reasons.

Špadina, H. (2016). Labour Discrimination Related to Pregnancy and Motherhood in Croatia. *European Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 62-67.

ΗΛΕΚΤΡΟΝΙΚΕΣ ΠΗΓΕΣ

www.areiospagos.gr

www.efeteio-peir.gr

www.synigoros.gr

www.ilo.org

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΥΠΟΨΗΦΙΟΥ ΠΤΥΧΙΟΥΧΟΥ

ΠΡΟΣ:	Δ.Π.Μ.Σ. ΔΙΚΑΙΟ ΚΑΙ ΟΙΚΟΝΟΜΙΚΑ
Ο – Η Όνομα:	ΙΩΑΝΝΗΣ
Επώνυμο:	ΠΑΤΙΟΣ
Αριθμός Φοιτητικού Μητρώου:	mle20029
Τηλέφωνο:	6987108003
Κινητό:	6987108003
Δ/νση Ηλεκτρ. Ταχυδρομείου(Email):	giannispatis12@gmail.com/mle20029@uom.edu.gr

Υπεύθυνη Δήλωση

Με ατομική μου ευθύνη και γνωρίζοντας τις κυρώσεις που προβλέπονται από τις διατάξεις της παραγράφου 2 του άρθρου 8 (Υποχρεώσεις Μεταπτυχιακών Φοιτητών) του Ε.Π.Σ. και Εσωτερικού Κανονισμού Λειτουργίας του Δ.Π.Μ.Σ. Δίκαιο και Οικονομικά δηλώνω υπεύθυνα ότι για τη συγγραφή της διπλωματικής μου εργασίας δεν έχω χρησιμοποιήσει ολόκληρο ή μέρος έργου άλλου δημιουργού ή τις ιδέες και αντιλήψεις άλλου δημιουργού χωρίς να γίνεται αναφορά στην πηγή προέλευσης (βιβλίο, άρθρο από εφημερίδα ή περιοδικό, ιστοσελίδα κλπ.)

Ημερομηνία: 31/03/2021

Ο Δηλών:
Πατιός Ιωάννης

(Υπογραφή)
ΠΑΤΙΟΣ ΙΩΑΝΝΗΣ