

Συνήγορος του Πολίτη και διακρίσεις φύλου

Ίση μεταχείριση ανδρών - γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης

Από την εμπειρία μας στον Συνήγορο του Πολίτη είναι φανερό ότι η οικονομική κρίση χρησιμοποιείται ως μοχλός πίεσης από τους εργοδότες προς όσους ήδη εργάζονται ή αναζητούν εργασία. Η αναζήτηση εργασίας και η ανάγκη διατήρησής της φέρνουν τους τελευταίους, και ιδιαίτερα τις γυναίκες, σε περαιτέρω αδύναμη θέση. Οι γυναίκες μάλιστα είναι περισσότερο εκτεθειμένες σε μη αξιοπρεπείς συνθήκες απασχόλησης, κινδυνεύουν με απόλυση ιδίως κατά την περίοδο της εγκυμοσύνης και της χρήσης άδειας μητρότητας, ενώ πιέζονται να δεχτούν ευέλικτες σχέσεις εργασίας.

Πρόκειται για μια ανησυχητική τάση που προστίθεται στην κατάσταση που δημιουργεί ο σημαντικός περιορισμός προστασίας της εργασίας και η επιδείνωση των συνθηκών της. Σε ένα τέτοιο πλαίσιο ο Συνήγορος διαπιστώνει ότι οι εργαζόμενες συχνά προσπαθούν να διευθετήσουν μόνες τους το πρόβλημα που δημιουργεί η καταστρατήγηση του νόμου εκ μέρους του εργοδότη. Προκειμένου να μη χάσουν τη δουλειά τους δέχονται, κατ' ουσίαν, την παραβίαση των εργασιακών τους δικαιωμάτων τους. Ακόμη και όταν καταγγείλουν το γεγονός στον Συνήγορο ή στην Επιθεώρηση Εργασίας, στη συνέχεια εμφανίζονται ιδιαίτερα αμφίθυμες ως προς τις ενέργειες διαμεσολάβηση ή και αποσύρουν την καταγγελία, φοβούμενες την απόλυση.

Οι δυνατότητες εκπροσώπησης των συνδικαλιστικών οργανώσεων¹ είναι κομβικής σημασίας για να μειωθεί ο σκοτεινός αριθμός των διακρίσεων, ειδικά σε περιπτώσεις όπου κυριαρχεί ο φόβος του θύματος και δη των γυναικών εργαζομένων, να υποβάλουν και να υποστηρίξουν αποφασιστικά αναφορά κατά του εργοδότη. Ο Συνήγορος θεωρεί αποφασιστικό σύμμαχο τις συνδικαλιστικές ενώσεις των εργαζομένων στον κοινό στόχο της υπεράσπισης των εργασιακών δικαιωμάτων και προτείνει τη συστηματική ενημέρωση και από τη ΓΣΕΕ προς τα πρωτοβάθμια σωματεία των αρμοδιοτήτων του Συνηγόρου, τη διοργάνωση σχετικών ενημερωτικών εκδηλώσεων στην περιφέρεια, τη συστηματική διαβίβαση σχετικών αναφορών από τις συνδικαλιστικές οργανώσεις αλλά και τη δημιουργία πιλοτικών περιπτώσεων προς επίλυση υπέρ της ίσης μεταχείρισης στην πράξη, με αξιοποίηση της διαμεσολάβησης του Συνηγόρου ως εξωδικαστικού μηχανισμού επίλυσης διαφορών. Ακριβώς δε σε αυτές τις συνθήκες οικονομικής κρίσης η σημασία της εξωδικαστικής διαμεσολάβησης του Συνηγόρου προσλαμβάνει ξεχωριστό βάρος, πολλώ δε μάλλον λόγω του συνεχώς αυξανόμενου αριθμού των εργαζομένων που αδυνατούν να προσφύγουν δικαστικά για οικονομικούς λόγους.

Ποιος προσφεύγει στον Συνήγορο του Πολίτη: Διαφυλικές διαφορές

Μια έρευνα που διεξήχθη για λογαριασμό του Συνηγόρου με τη χρηματοδότηση του ΕΣΠΑ στο πλαίσιο του επιχειρησιακού προγράμματος «Διοικητική Μεταρρύθμιση» εξέτασε τη δυνατότητα πρόσβασης των πολιτών σε Αρχές και Θεσμούς προστασίας των δικαιωμάτων τους. Ως προς το φύλο και την κοινωνικοοικονομική κατάσταση, η

¹ Άρθρο 22 παρ.2 νυν Ν.3896/10 (άρθρ.12 Οδηγίας 2006/54/ΕΚ)

έρευνα έδειξε ότι τη δυνατότητα πρόσβασης σε μηχανισμούς προάσπισης των συμφερόντων τους αξιοποιούν αναλογικά περισσότερο, ανεξαρτήτως φύλου, άτομα ανώτερης μόρφωσης και επαγγελματικού status, στοιχεία που συγκροτούν στρώματα ανώτερης και μεσαίας κοινωνικής τάξης. Αυτοί είναι καλύτεροι γνώστες των δικαιωμάτων που μπορούν να ασκήσουν και των θεσμών και διαδικασιών που τους το επιτρέπουν

Αντίθετα, οι πλέον ευάλωτοι κοινωνικά και οικονομικά προσφεύγουν σπανιότερα σε θεσμούς προστασίας των δικαιωμάτων τους, και μεταξύ αυτών οι γυναίκες ακόμη πιο σπάνια. Πρόκειται για γυναίκες των χαμηλότερων κοινωνικών στρωμάτων οι οποίες υφίστανται το αποτέλεσμα της σώρευσης αιτίων ανισότητας, αφού είναι εκείνες που συχνά επιβαρύνονται περισσότερο και από άλλα προβλήματα (ανεργία, οικογενειακή κατάσταση κλπ.) και δεν έχουν την ευχέρεια να αξιοποιήσουν τις δυνατότητες που τους προσφέρονται για να προστατευθούν.

Σύγχρονες προκλήσεις εντός της κρίσης: Εστίαση στον ιδιωτικό τομέα

Είναι γνωστό ότι σε δύσκολες οικονομικές συνθήκες, οι γυναίκες γίνονται ευκολότερα αποδέκτες πολλαπλών διακρίσεων. Οι αναφορές που εξέτασε το 2013 ο Συνήγορος με την ειδική αρμοδιότητά του για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου στην εργασία και την απασχόληση εμφάνισαν αύξηση κατά 25%, αν και σε απόλυτο αριθμό παραμένουν περιορισμένες (327 αναφορές). Ωστόσο αναμένεται αντίστοιχη αύξηση αυτή τη χρονιά.

Και ενώ η θεματολογία των αναφορών που αφορούν τον δημόσιο τομέα κυριαρχείται από ζητήματα διεκδίκησης ή αξιοποίησης αδειών από άνδρες και γυναίκες γονείς, η θεματολογία του ιδιωτικού τομέα συνδέεται με την επισφάλεια της γυναικείας απασχόλησης ιδιαίτερα σε συνδυασμό με καταστάσεις εγκυμοσύνης και μητρότητας, αλλά και τις ευέλικτες μορφές εργασίας (κυρίως εκ περιτροπής εργασία). Επίσης ενδιαφέρον είναι ότι ευνοϊκές ρυθμίσεις υπέρ των γυναικών όπως η δυνατότητά τους να συνταξιοδοτηθούν νωρίτερα αντιστρέφεται σε κάποιες περιπτώσεις και λειτουργεί εις βάρος τους. Χαρακτηριστική η παρακάτω αναφορά:

Γυναίκα, υπάλληλος σε ιδιωτική εταιρεία από το 1976, κατήγγειλε στον Συνήγορο του Πολίτη ότι της κοινοποιήθηκε η καταγγελία της σύμβασης εργασίας της με την αιτιολογία ότι εντός του 2013 συμπλήρωσε το 55^ο έτος της ηλικίας της και συνεπώς είχε τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ως μητέρα ανηλίκου. Στο πλαίσιο ομαδικών απολύσεων η εταιρεία, προχώρησε σε καταγγελίες συμβάσεων εργασίας με κοινωνικά κριτήρια, αρχίζοντας από εκείνους τους εργαζόμενους για τους οποίους η απώλεια της εργασίας θα ήταν λιγότερο επαχθής. Έτσι επιλέχθηκε η συγκεκριμένη εργαζόμενη, επειδή είχε δικαίωμα να λάβει σύνταξη γήρατος βάσει ειδικών ευεργετικών διατάξεων. Ωστόσο, η ίδια δεν επιθυμούσε τη συνταξιοδότησή της. Μετά τη διερεύνηση της υπόθεσης ο Συνήγορος με πόρισμά του κατέληξε ότι η ενέργεια αυτή από την πλευρά της εργοδότης εταιρείας συνιστά διάκριση λόγω φύλου. Συγκεκριμένα, κανείς άνδρας εργαζόμενος στην εταιρεία, της ίδιας ηλικίας και με τα ίδια κριτήρια (αριθμό ενσήμων, ανήλικο τέκνο), δεν βγήκε στη σύνταξη υποχρεωτικά..

Τα στερεότυπα είναι τόσο ισχυρά ώστε θεωρείται κριτήριο δικαιοσύνης έναντι των εργαζομένων να απολυθεί γυναίκα η οποία έχει την ευνοϊκή δυνατότητα συνταξιοδότησης, ανεξαρτήτως τού αν την επιθυμεί. Αυτό σημαίνει ότι η εργασία εξακολουθεί να θεωρείται μια συμπτωματική κατάσταση των γυναικών, οι οποίες κατά κύριο λόγο και προορισμό ασχολούνται με τα οικιακά. Έτσι τα στερεότυπα

αναβιώνουν -για να μην πω ότι κυριαρχούν- σε συνθήκες κρίσης, είτε ομολογημένα είτε ανομολόγητα.

Επισφάλεια και ευελιξία στην εργασία εις βάρος των γυναικών

- Εκ περιτροπής απασχόληση

Ο Συνήγορος του Πολίτη έλαβε τα τελευταία χρόνια σημαντικό αριθμό καταγγελιών για επιβολή, με μονομερή απόφαση του εργοδότη, εκ περιτροπής απασχόλησης σε γυναίκες εγκύους ή που επέστρεφαν στην εργασία μετά από άδεια μητρότητας. Η αιτιολογία ήταν πάντα ο περιορισμός της δραστηριότητας της επιχείρησης αλλά δεν είχαν τηρηθεί οι προϋποθέσεις του νόμου. Στην **ειδική έκθεση** (http://www.synigoros.gr/?i=isotita-ton-fylon.el.if3_2_2mitrotita.70878) που συνέταξε ο Συνήγορος καταγράφηκαν τα προβλήματα που παρατήρησε ως προς τη δικαιολογητική βάση και την τήρηση των προβλεπόμενων διαδικασιών για τη θέση σε εκ περιτροπής απασχόληση. Διαπίστωσε ότι ορισμένες επιχειρήσεις υιοθετούν καταχρηστικές πρακτικές που αντί να αξιοποιούν αυτή τη δυνατότητα ως περιθώριο ευελιξίας για την αντιμετώπιση πρόσκαιρων σοβαρών οικονομικών προβλημάτων, με διατήρηση των θέσεων εργασίας, την χρησιμοποιούν για να καταστρατηγήσουν διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που προστατεύουν τη μητρότητα και προωθούν την ίση μεταχείριση ανδρών και γυναικών στην εργασία.

- Απολύσεις

Σημαντικός αριθμός υποθέσεων που φτάνουν στον Συνήγορο του Πολίτη αφορά την απόλυση στη διάρκεια της περιόδου προστασίας εγκυμοσύνης και μητρότητας. Αυτό συμβαίνει άμεσα σε επιχειρήσεις που μόνο κατ' επίφαση αλλάζουν χέρια ή αναστέλλουν τη δραστηριότητά τους ώστε να έχουν σοβαρό λόγο που δικαιολογεί απολύσεις. Αλλά επίσης συμβαίνει έμμεσα, όταν οι εργοδότες υιοθετούν απαράδεκτες συμπεριφορές ώστε να οδηγήσουν τις εργαζόμενες σε οικειοθελή παραίτηση. Η παρέμβαση του Συνηγόρου του Πολίτη και η ενημέρωση που παρέχει, οδηγούν συχνά τους εργοδότες να συμμορφώνονται στις υποχρεώσεις τους. Αποδεικνύεται από τις παρακάτω αναφορές:

Υπάλληλος γραφείου κατήγγειλε ότι, αμέσως μόλις επέστρεψε στην εργασία της μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας, διαπίστωσε ότι είχε προσληφθεί άλλος στη θέση της. Επίσης, ο εργοδότης της ανέθετε πλέον αποκλειστικά εξωτερικές εργασίες, ενώ έπαψε να της αναθέτει αρμοδιότητες σχετικές με το αντικείμενό της. Κατά την τριμερή συνάντηση στα γραφεία της Επιθεώρησης Εργασίας, ο εκπρόσωπος της επιχείρησης αναγνώρισε ότι ο νεοπροσληφθείς υπάλληλος απασχολείται στο αντικείμενο εργασίας της προσφεύγουσας πριν αποχωρήσει από την εταιρεία με άδεια μητρότητας. Αφού ενημερώθηκε σχετικά με τις διατάξεις περί βλαπτικής μεταβολής των όρων εργασίας, ο εκπρόσωπος της επιχείρησης δεσμεύθηκε ότι στο εξής η προσφεύγουσα θα παρέχει τις υπηρεσίες που παρείχε και πριν από την άδεια μητρότητας, και ότι δεν θα ασχολείται με υποδεέστερα καθήκοντα, δέσμευση που τηρήθηκε.

Βοηθός λογιστή κατήγγειλε στην Επιθεώρηση Εργασίας ότι ο εργοδότης την απέλυσε μόλις εκείνη επέστρεψε στην εργασία της από την εξάμηνη άδεια προστασίας μητρότητας, ενώ δεν είχε ακόμη παρέλθει το χρονικό διάστημα της προστασίας από απόλυση και χωρίς να αναφέρεται κάποιος «σπουδαίος λόγος». Στις δύο συναντήσεις που πραγματοποιήθηκαν στα γραφεία του οικείου τμήματος της Επιθεώρησης

Εργασίας, ο εργοδότης ενημερώθηκε σχετικά με τις ρητές διατάξεις της εργατικής νομοθεσίας που παραβιάζονται με την καταγγελία της σύμβασης εργασίας. Κατόπιν τούτου ανακάλεσε την απόλυση και η σχέση εργασίας συνεχίστηκε κανονικά.

Ωστόσο υπάρχουν περιπτώσεις στις οποίες οι εργοδότες ενέμειναν στις θέσεις τους, με αποτέλεσμα να ενεργοποιηθεί η δυνατότητα εισήγησης για επιβολή προστίμων από τον Συνήγορο του Πολίτη.

Εκδοτική εταιρεία απέλυσε τρεις εργαζόμενες κατά το χρονικό διάστημα προστασίας από απόλυση λόγω μητρότητας, χωρίς να αναφέρει κάποιον «σπουδαίο λόγο». Ύστερα από συνεχείς αναβολές συζήτησης της υπόθεσης εκ μέρους του εργοδότη, ο Συνήγορος απευθύνθηκε εγγράφως στην εταιρεία, ενημερώνοντάς τη για την προστασία από απόλυση και επισημαίνοντας ότι δεν τήρησε τις τυπικές προϋποθέσεις που προβλέπονται για την καταγγελία της σύμβασης εργασίας στις περιπτώσεις αυτές. Παράλληλα, ζήτησε έγγραφες εξηγήσεις για τις καταγγελίες των συμβάσεων εργασίας χωρίς «σπουδαίο λόγο» και κάλεσε την εταιρεία να συνεχίσει να απασχολεί τις εργαζόμενες. Κατόπιν της παράλειψης απάντησης του εργοδότη, ο Συνήγορος εισηγήθηκε στο οικείο τμήμα Κοινωνικής Επιθεώρησης την επιβολή διοικητικού προστίμου.

Υπάρχουν αρκετές περιπτώσεις καταγγελιών από εργαζόμενες που επιστρέφουν στην εργασία τους έπειτα από την άδεια μητρότητας και βρίσκουν τις επιχειρήσεις στις οποίες εργάζονταν να μη λειτουργούν πλέον. Ωστόσο, οι επιχειρήσεις έχουν αλλάξει διεύθυνση ή επωνυμία, αλλά υφίστανται ακόμη. Προκειμένου να αποφανθεί για τέτοιου είδους υποθέσεις, ο Συνήγορος πρέπει, κατ' αρχάς, να διαπιστώσει αν η επιχείρηση πράγματι υφίσταται, αντλώντας σχετικές πληροφορίες από τη Γενική Γραμματεία Πληροφοριακών Συστημάτων (ΓΓΠΣ) του Υπουργείου Οικονομικών. Για παράδειγμα:

Εργαζόμενη ως σερβιτόρα με σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου, επιστρέφοντας στην εργασία της έπειτα από άδεια μητρότητας, ενημερώθηκε ότι η επιχείρηση (καφετέρια) είχε πωληθεί σε άλλη εταιρεία. Σύμφωνα με τη νέα ιδιοκτήτρια της επιχείρησης, καταγγέλθηκαν όλες οι συμβάσεις εργασίας των εργαζομένων στην αρχική καφετέρια, πλην της σύμβασης της ενδιαφερομένης. Η καταγγέλλουσα όμως υποστήριξε ότι 3 από τους εργαζομένους της αρχικής εταιρείας επαναπροσλήφθηκαν στη νέα επιχείρηση, ενώ η ίδια ουδέποτε κλήθηκε να προσφέρει πραγματική εργασία. Στις συναντήσεις ενώπιον της Επιθεώρησης Εργασίας δεν εμφανίστηκε ο διευθύνων σύμβουλος της αρχικής εταιρείας. Όλα δε τα έγγραφα που απέστειλαν η Επιθεώρηση Εργασίας και ο Συνήγορος προς την αρχική εταιρεία στη διεύθυνση που είχε δηλωθεί ως έδρα επιστράφηκαν ως 'άγνωστης διεύθυνσης'. Ο Συνήγορος διαπίστωσε ότι το αντικείμενο των εργασιών των δύο επιχειρήσεων είναι ακριβώς το ίδιο (καφετέριες) και ότι από πουθενά δεν προέκυπτε ότι η αρχική επιχείρηση διέκοψε τη λειτουργία της προτού να ξεκινήσει τις εργασίες της η δεύτερη. Ο ισχυρισμός της προσφεύγουσας ότι ορισμένοι από τους εργαζομένους της αρχικής εταιρείας συνέχισαν να εργάζονται στη νέα εργοδότη δεν αντικρούστηκε. Ο Συνήγορος συμπέρανε ότι η αρχική επιχείρηση μεταβιβάστηκε στη διάδοχο, και κάλεσε την τελευταία να απασχολήσει πραγματικά την εργαζόμενη, αλλά η επιχείρηση δεν ανταποκρίθηκε. Κατόπιν σχετικής εισήγησης του Συνηγόρου το ΣΕΠΕ επέβαλε πρόστιμο. Επίσης, το σχετικό πόρισμα του Συνηγόρου στάλθηκε στα μέρη που ενεπλάκησαν στην υπόθεση και στην Επιθεώρηση Εργασίας, αλλά και στο ΣΔΟΕ, προκειμένου να διερευνηθεί η υπόθεση ως προς την αρχική εργοδότη.