

Η εναρμόνιση οικογένειας και εργασίας: μέσο για την επίτευξη ουσιαστικής ισότητας και κοινωνικός και οικονομικός στόχος

της Σοφίας Κουκούλη-Σπηλιωτοπούλου

Το θέμα της σημερινής εκδήλωσής μας αποτέλεσε αντικείμενο διακρατικού προγράμματος που ανέθεσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή στην AFEM (Ένωση Γυναικών Νότιας Ευρώπης) και εξετάστηκε, από άποψη κοινωνιολογική και νομική, σε τέσσερις χώρες (Γαλλία, Ελλάδα, Ιταλία και Πορτογαλία). Για την Ελλάδα, η εργασία έγινε από την καθηγήτρια κοινωνιολογίας στο Πάντειο Πανεπιστήμιο κ. Λουκία Μουσούρου, η οποία, λόγω άηλων ανειλημμένων υποχρεώσεων, δεν μπόρεσε δυστυχώς να είναι μαζί μας σήμερα, και τη δικηγόρο κ. Ντέτα Πετρόγνη. Το πρόγραμμα αυτό έκλεισε με συνέδριο στη Φερράρα (Ιταλία), στο οποίο μετέσχε, με την εισήγηση που θα μας παρουσιάσει και σήμερα, και η κ. Πατρίνα Παπαρρηγοπούλου, βοηθός Συνήγορος του Πολίτη, και η Γενική Γραμματέας Ισότητας, κ. Ευγενία Τσουμάνη, τότε Πρόεδρος του ETEAM. Η σχετική έκθεση, που υπέβαλε η AFEM στην Ευρωπαϊκή Επιτροπή, περιλαμβάνεται σε κοινή έκδοση Α. Ν. Σάκκουλη/Bruylant, που θα κυκλοφορήσει σύντομα. Θα ήθελα κι εγώ να ευχαριστήσω την κ. Τσουμάνη, που μας τιμά με τη συμμετοχή της και σήμερα, για τις πολυπληρεις προσπάθειές της σε ό,τι αφορά το σημαντικό θέμα μας, που ελπίζουμε να ευοδωθούν.

Εισαγωγικές παρατηρήσεις

1. Είναι κοινός τόπος εδώ και αρκετά χρόνια, και διαρκώς επιβεβαιώνεται με έρευνες: η φυσική ανάπτυξη του πληθυσμού της Ελλάδας έχει πέσει κάτω από το μηδέν. Ενώ για την αντικατάσταση του πληθυσμού πρέπει να έχουμε κατά μέσο όρο 2,1 παιδιά κατά γυναίκα, σήμερα έχουμε μόνον 1,2. Το πρόβλημα είναι βέβαια γενικό στην Ευρωπαϊκή Ένωση, αλλά η Ελλάδα είναι από τις χώρες όπου είναι πιο έντονο και με προοπτικές πολύ δυσσώωνες. Λοιπόν, η Ελλάδα αργοπεθαίνει. Δεν είναι τρόπος του λέγειν, είναι πραγματικότητα, το ξέρουμε από καιρό και μας αφορά όλους και όλες.

2. Αναπόφευκτα, η γήρανση του πληθυσμού δημιουργεί πολλά και έντονα κοινωνικά και οικονομικά προβλήματα. Και είναι αναπόφευκτα, είτε τα θέλουμε είτε όχι, τα μέτρα κοινωνικής και οικονομικής πολιτικής που στοχεύουν στην επίλυσή τους. Έτσι, π.χ., κατά καιρούς, κάθε κυβέρνηση, εξαγγέλλει εξίσωση προς τα επάνω της ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, ως αντίδοτο στη γήρανση του πληθυσμού. Λέγεται μάλιστα ότι την αύξηση της ηλικίας των γυναικών απαιτεί το Κοινοτικό Δίκαιο. Αυτό είναι όμως ανακριβές. Το Κοινοτικό Δίκαιο απαιτεί απλώς την εξίσωση της ηλικίας συνταξιοδότησης (σε ορισμένα ασφαλιστικά συστήματα, στα οποία πάντως δεν περιλαμ-

βάνεται το ΙΚΑ), αλλά δεν καθορίζει αν αυτή θα γίνει προς τα επάνω ή προς τα κάτω ή σε μια μέση ηλικία, μεταξύ εκείνης που ισχύει σήμερα για τους άνδρες κι εκείνης που ισχύει για τις γυναίκες. Αυτό είναι ζήτημα κοινωνικής πολιτικής που ανήκει στην αρμοδιότητα κάθε κράτους μέλους.

3. Είναι γεγονός, ότι σε αρκετές ευρωπαϊκές χώρες, η τάση είναι η εξίσωση των ηλικιών συνταξιοδότησης προς τα επάνω. Κάθε χώρα σχεδιάζει όμως την κοινωνική πολιτική της ανάλογα με τις ανάγκες της, και είναι πολύ αμφίβολο αν αυτή είναι η καλύτερη λύση εκεί όπου υπάρχει υψηλή ανεργία, ιδίως των γυναικών και των νέων, όπως στη χώρα μας, εφόσον, με την παράταση της εργασιακής ζωής, δεν ελευθερώνονται θέσεις εργασίας, πράγμα που συνεπάγεται πολλαπλά προσωπικά και κοινωνικά προβλήματα των νέων και των γυναικών, σχετικά και με τη δημιουργία και συντήρηση οικογένειας. Μεταξύ των συνεπειών της γήρανσης του πληθυσμού είναι και σοβαρά προβλήματα βιωσιμότητας και λειτουργίας των ασφαλιστικών οργανισμών.

Η δημογραφική πολιτική είναι κοινωνική πολιτική, με στόχους, κατά πρώτο λόγο, ποιοτικούς

4. Το Σύνταγμα επιβάλλει, από το 1975, την προστασία

1. Σχετικό υπόμνημα προς την Αναθεωρητική Βουλή, με ημερομηνία 18 Ιανουαρίου 1975, υπέγραψαν, κατά σειρά: το Εθνικό Συμβούλιο Ελληνίδων, το Λύκειο των Ελληνίδων, ο Σύνδεσμος για τα Δικαιώματα της Γυναίκας, ο Σύνδεσμος Ελληνίδων Επιστημόνων, η ΧΕΝ Ελλάδα και η Ομοσπονδία Γυναικείων Σωματείων και Λεσχών. Προσυπέγραψε η Ομοσπονδία Επαγγελματιών και Επιχειρηματιών Γυναικών. Βλ. ειδικότερα τη συμβολή μας στον τιμητικό τόμο Α. Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου, Νομική Βιβλιοθήκη/Bruylant, 2003, σ. 659 επ.

της οικογένειας, του γάμου, της μητρότητας και της παιδικής ηλικίας (άρθρο 21§1). Η διάταξη αυτή, όπως κι εκείνες των άρθρων 4§2 και 22§1β' του Συντάγματος, που κατοχυρώνουν την ισότητα των φύλων και την ισότητα αμοιβών, αντίστοιχα, οφείλονται στους αγώνες των τότε Συνεργαζόμενων Γυναικείων Σωματείων¹. Το 2001 προστέθηκε και ειδική συνταγματική επιταγή για την αντιμετώπιση του δημογραφικού προβλήματος (παράγρ. 5 άρθρου 21 Συντάγματος), που απαιτεί από το Κράτος «τον σχεδιασμό και την εφαρμογή δημογραφικής πολιτικής και τη λήψη όλων των αναγκαίων μέτρων». Η δημογραφική πολιτική είναι κοινωνική πολιτική, με βραχυχρόνιους και μακροχρόνιους στόχους, ποιοτικούς και ποσοτικούς. Η επίτευξη μάλιστα των ποιοτικών στόχων είναι αναγκαία προϋπόθεση για την επίτευξη των ποσοτικών.

5. Το δημογραφικό πρόβλημα είναι, δηλαδή, και μάλιστα προεχόντως, *πρόβλημα ποιότητας ζωής*. Η αντιμετώπισή του απαιτεί σχεδιασμό κι εφαρμογή μακροχρόνιας, συνεπούς και αποτελεσματικής πολιτικής, που να συνδυάζει την υλοποίηση όλων των προαναφερόμενων συνταγματικών επιταγών, ώστε να μην αποβεί, έστω και έμμεσα, εις βάρος των νέων, και ιδίως των γυναικών, που φέρουν ακόμη, κατ'ουσία, το βάρος της στήριξης της οικογένειας – και τελικά εις βάρος και της ίδιας της οικογένειας.

6. Την προστασία της οικογένειας και της οικογενειακής ζωής, εκτός από το Σύνταγμα, απαιτούν και το Κοινωνικό Δίκαιο και διεθνείς συμβάσεις προστασίας ανθρωπίνων δικαιωμάτων, χωρίς να επιτρέπουν *καμία οπισθοδρόμηση*. Κάθε άνδρας και κάθε γυναίκα έχει, έτσι, *θεμελιώδες δικαίωμα*, πολλαπλά κατοχυρωμένο, στην προστασία αυτήν, της οποίας απαιτείται διαρκής διεύρυνση και ενίσχυση.

7. Ένας πολύ σημαντικός τρόπος στήριξης της οικογένειας και προώθησης της ουσιαστικής ισότητας των φύλων είναι η *διευκόλυνση της εναρμόνισης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής*, που αποτελεί και θεμελιώδη στρατηγικό στόχο της Ένωσης. *Πρόκειται για στόχο κοινωνικό και οικονομικό*, σύμφωνα με την περίφημη στρατηγική της Λισαβόνας, η οποία δεν αποσκοπεί μόνον στην αύξηση της ανταγωνιστικότητας, αλλά και στη βελτίωση της ποιότητας ζωής και εργασίας, πράγμα που ορισμένοι αγνοούν ή λησμονούν. Σύμφωνα με τη στρατηγική της Λισαβόνας, οι κοινωνικοί και οι οικονομικοί στόχοι είναι αλληλένδετοι, η δε επίτευξη των δεύτερων δεν είναι εφικτή, χωρίς την επίτευξη των πρώτων. Ειδικότερα, έχει γίνει συνείδηση, ότι η αύξηση της απασχόλησης, και ιδίως της γυναικείας, που αποτελεί επίσης στρατηγικό στόχο της Λισαβόνας, δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς μέτρα διευκόλυνσης της εναρμόνισης.

8. Μάλιστα, το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων (ΔΕΚ), με αφορμή προδικαστικό ερώτημα εθνικού δικαστηρίου σχετικό με την ισότητα των φύλων, υπενθυμίζει ότι «*η Κοινότητα δεν περιορίζεται σε μια οικονομική ένωση, αλλά οφείλει να εξασφαλίσει συγχρόνως την κοινωνική πρόοδο και τη σταθερή βελτίωση των συνθηκών διαβίωσης και εργασίας των ευρωπαϊκών λαών*». Και στη συνέχεια υπογραμμίζει ότι «*ο οικονομικός σκοπός των κοινοτικών κανόνων είναι δευτερεύων σε σχέση με τον κοινωνικό*

σκοπό τους», όταν πρόκειται για θεμελιώδες δικαίωμα, όπως είναι η ισότητα των φύλων.

Η εναρμόνιση δεν είναι «γυναικείο» ζήτημα

9. Σε πρόσφατη Έκθεσή της για τη ισότητα των φύλων (2004), η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, επισημαίνοντας την κοινωνική εξέλιξη, από το πρότυπο της οικογένειας όπου εργάζεται μόνον ο άνδρας προς το πρότυπο της οικογένειας όπου εργάζεται και η γυναίκα, υπογραμμίζει ότι η επιτυχία κάθε πολιτικής σχετικής με την απασχόληση εξαρτάται από τη δυνατότητα ανδρών και γυναικών να συνδυάζουν την επαγγελματική και οικογενειακή ζωή τους. Τονίζει ότι η εναρμόνιση δεν πρέπει να θεωρείται «*γυναικείο ζήτημα*» και ότι πρέπει να ενθαρρύνονται οι άνδρες ν'αναλαμβάνουν πιο ενεργό ρόλο στην οικογενειακή ζωή, ιδίως κάνοντας χρήση των γονικών αδειών και άλλων διευκολύνσεων. Άλλωστε και το ΔΕΚ τονίζει ότι η εναρμόνιση αποτελεί *φυσικό συμπλήρωμα* της ισότητας των φύλων και παράλληλα μέτρο προστασίας των παιδιών.

10. Τα σχετικά με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δικαιώματα είναι *αυτοτελή προσωπικά δικαιώματα των ανδρών και των γυναικών*, από τη φύση τους και τον στόχο τους, και βάσει και της Οδηγίας 96/34 για τη γονική άδεια, πράγμα που τονίζει και το ΔΕΚ. Άνδρες και γυναίκες έχουν δικαίωμα σε μέτρα διευκόλυνσης της εναρμόνισης, χωρίς καμία διάκριση, και χωρίς να επιτρέπεται, σε καμία περίπτωση, προτεραιότητα της γυναίκας ή του άνδρα στην απόλαυση τέτοιων μέτρων. Η Οδηγία 96/34 προβλέπει ένα *minimum* διευκολύνσεων της εναρμόνισης (γονική άδεια, άδεια απουσίας για οικογενειακούς λόγους ανωτέρας βίας, κατοχύρωση των εργασιακών δικαιωμάτων στη διάρκεια και μετά τη λήξη της γονικής άδειας, προστασία από απόλυση). Η Οδηγία επιτρέπει ευνοϊκότερες εθνικές ρυθμίσεις και *απαγορεύει οποιαδήποτε οπισθοδρόμηση* στην εθνική νομοθεσία.

11. Οι οικογενειακές υποχρεώσεις, των οποίων η εναρμόνιση με την επαγγελματική ζωή πρέπει να διευκολύνεται, περιλαμβάνουν τις φροντίδες στα παιδιά, τους ηλικιωμένους, τα άτομα με ειδικές ανάγκες ή άλλα εξαρτώμενα πρόσωπα, και συνεπάγονται και δικαιώματα όλων αυτών των προσώπων. Αυτήν την ευρεία έννοια της εναρμόνισης εκφράζει η Οδηγία 96/34, απαιτώντας, επιπλέον της γονικής άδειας, και μέτρα που επιτρέπουν στους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, ν'απουσιάζουν από την εργασία τους για οικογενειακούς λόγους ανωτέρας βίας. Η ελληνική νομοθεσία, όπως θα αναπτύξει η κα Πετρόγλου, υπερβαίνει, σε ορισμένα ζητήματα, τις ελάχιστες απαιτήσεις της Οδηγίας, ιδίως σε ό,τι αφορά το μήκος της γονικής άδειας, το μειωμένο ωράριο και τις άδειες απουσίας για οικογενειακούς λόγους ανωτέρας βίας. Κανένα από τα προσωπικά δικαιώματα που παρέχει η νομοθεσία μας, σε γυναίκες ή άνδρες δεν επιτρέπεται να περιορισθεί με οποιονδήποτε τρόπο.

12. Όπως επίσης θα αναπτύξει η κ. Πετρόγλου, ένα σημαντικό μειονέκτημα της γονικής άδειας στην Ελλάδα

είναι ότι δεν αμείβεται. Έτσι, μολονότι δεν υπάρχουν επίσημα στοιχεία για τη συχνότητα με την οποία λαμβάνεται αυτή η άδεια, η καθημερινή εμπειρία δείχνει ότι ελάχιστοι γονείς κάνουν χρήση της. Η άδεια αυτή στο μεν Δημόσιο πρέπει να παρέχεται σε άνδρες και γυναίκες με αποδοχές, για δε τον ιδιωτικό τομέα, πρέπει να οργανωθεί ένα σύστημα κοινωνικών παροχών, δεδομένου ότι το κόστος της κοινωνικής πολιτικής δεν μπορεί να το επωμίζεται ο εργοδότης, ούτε και ο (η) εργαζόμενος(η). Για το τελευταίο αυτό ζήτημα, προτάσεις θα παρουσιάσει η κα Παπαρρηγοπούλου.

13. Παράλληλα, το Σύνταγμα και το Κοινοτικό Δίκαιο παρέχουν δικαίωμα προστασίας της μητρότητας. Η Οδηγία 92/85, προβλέπει ένα minimum προστασίας (άδεια εγκυμοσύνης και μητρότητας, αμοιβή κατά τη διάρκειά της, κατοχύρωση εργασιακών δικαιωμάτων, απαγόρευση απόλυσης, προστασία υγείας και ασφάλειας κλπ). Όπως και η προαναφερόμενη Οδηγία 96/34, έτσι κι αυτή η Οδηγία επιτρέπει ευνοϊκότερες εθνικές ρυθμίσεις και απαγορεύει κάθε οπισθοδρόμηση. Η ελληνική νομοθεσία υπερβαίνει τις ελάχιστες απαιτήσεις της Οδηγίας 92/85 σε ορισμένους τομείς και σε ορισμένα ζητήματα, ιδίως σε ό,τι αφορά το μήκος της άδειας, την αμοιβή κατά τη διάρκειά της και την προστασία από απόλυση, όπως θα εκθέσει η κα Πετρόγλου, και δεν επιτρέπεται οποιαδήποτε μείωση της προστασίας αυτής. Απαιτείται, τουναντίον, διαρκής ενίσχυσή της. Τα μέτρα που προτείνει η κα Παπαρρηγοπούλου αφορούν και την προστασία της μητρότητας.

14. Η διευκόλυνση της εναρμόνισης και για τους δύο γονείς αρχίζει εκεί που τελειώνει η προστασία της μητρότητας. Πρέπει να τονισθεί ότι ούτε η εναρμόνιση, ούτε η προστασία της μητρότητας αποτελούν εξαιρέσεις από την ισότητα των φύλων, αλλά απαραίτητα μέσα για την ουσιαστική επίτευξή της. Οποιαδήποτε δε δυσμενής μεταχείριση λόγω εγκυμοσύνης μητρότητας ή πατρότητας αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου.

15. Είναι προφανές, ότι η ευρύτητα των μέτρων που στοχεύουν στη διευκόλυνση της εναρμόνισης πρέπει να είναι ανάλογη με τη σοβαρότητα των προβλημάτων κάθε χώρας. Στην Ελλάδα, τα μέτρα αυτά πρέπει να είναι γενναία και συστηματικά, με μακροχρόνιες προοπτικές. Αν θέλουμε να επιβιώσουμε ως λαός και να εξασφαλίσουμε σωματική και ψυχική υγεία για γονείς και παιδιά, δεν πρέπει να φεισθούμε προσπαθειών και δαπανών. Επίσης δεν πρέπει να ξεχνάμε ότι η αναγκαία αύξηση του πληθυσμού και της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας, που απαιτεί και αύξηση της απασχόλησης ανδρών και γυναικών, δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς βελτίωση της ποιότητας ζωής και εργασίας τους. Δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς αποκατάσταση πλήρους και ουσιαστικής ισότητας των φύλων σε όλους τους τομείς, χωρίς την εφαρμογή γνήσια αξιοκρατικών κριτηρίων ως προς την πρόσβαση σε απασχόληση, χωρίς το σπάσιμο της γνωστής «γυάλινης οροφής»² που εμποδίζει την αξιοκρατική επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών, και οφείλεται κυρίως σε έμμεσες εις βάρος τους διακρί-

σεις, και χωρίς εξασφάλιση ίσης αμοιβής για εργασία ίσης αξίας, στην πράξη, σε όλες και όλους που εργάζονται στη χώρα μας. Δεν μπορεί να επιτευχθεί χωρίς πραγματική κατοχύρωση του θεμελιώδους δικαιώματος των γυναικών σε προστασία της μητρότητας και του θεμελιώδους δικαιώματος ανδρών και γυναικών σε εναρμόνιση της οικογενειακής, ή μάλλον της προσωπικής και επαγγελματικής ζωής τους.

16. Η λύση ασφαλώς δεν είναι να γίνουν οι γυναίκες παιδοποιητικές μηχανές. Αυτό είναι, άλλωστε, για πολλούς λόγους, και ανέφικτο στην εποχή μας. Ούτε η διατήρηση κατώτερης ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών ή η πριμοδότησή τους, κατά τον χρόνο της συνταξιοδότησης, με συντάξιμο χρόνο, είναι λύση. Οι γυναίκες και οι άνδρες χρειάζονται στήριξη όταν είναι νέοι και προγραμματίζουν την προσωπική και οικογενειακή ζωή τους, και αγωνίζονται για ν'ανταπεξέλθουν στα προβλήματα της καθημερινότητας. Δεν μπορούμε να αγνοήσουμε το πρόβλημα. Είμαστε υποχρεωμένες και υποχρεωμένοι να το κοιτάξουμε κατάματα και να συμβάλουμε στην ουσιαστική επίλυσή του, πριν τα γεγονότα μας ξεπεράσουν.

17. Τέλος, πρέπει να επισημανθεί η μεγάλη σημασία της ενθάρρυνσης των εργοδοτών και της παροχής κινήτρων σ' αυτούς, για τη λήψη μέτρων διευκόλυνσης της εναρμόνισης οικογένειας και εργασίας, και πέρα από τα μέτρα που προβλέπει η νομοθεσία. Αυτό όμως δεν απαλλάσσει το Κράτος από την υποχρέωση που του επιβάλλει το Σύνταγμα και το Κοινοτικό Δίκαιο να λάβει κατάλληλα και αποτελεσματικά νομοθετικά μέτρα. Έτσι, π.χ. ούτε το Σύνταγμα ούτε το Κοινοτικό Δίκαιο αρκούνται στην παροχή απλής δυνατότητας συμφωνιών μεταξύ εργοδότη και εργαζομένου(ης), για ευνοϊκότερες λύσεις από αυτές που προβλέπει η νομοθεσία (π.χ. συμφωνία εργοδότη με γονέα για παροχή άδειας με αποδοχές, αντί του μειωμένου ωραρίου), αλλά απαιτούν σχετικούς νομοθετικούς κανόνες, που θα συμπληρώνονται με μέτρα ενίσχυσης των εργοδοτών (ιδίως, παροχές εργοδότη, αλλά από ειδικό ταμείο, όπως προτείνει η κα Παπαρρηγοπούλου, φορολογικές απαλλαγές κ.λπ.).

Το μέλλον της Ένωσης και τα θεμελιώδη δικαιώματα

18. Όσον αφορά το μέλλον της Ένωσης, πρέπει και μπορούμε να μην επιτρέψουμε την αναστολή ή την ανακοπή της εξέλιξης από την καθαρά οικονομική Ευρώπη στην Κοινωνική Ευρώπη, που επιτεύχθηκε με μακρόχρονους αγώνες, και να συνεχίσουμε τις προσπάθειες, σε εθνικό και ευρωπαϊκό επίπεδο, για τη διατήρηση και ανάπτυξη του ευρωπαϊκού κεκτημένου των θεμελιωδών δικαιωμάτων, ανεξάρτητα από το αν θα ισχύσει τελικά ή όχι η Συνταγματική Συνθήκη. Η Διακήρυξη της AFEM σχετικά με τη Συνταγματική Συνθήκη που δημοσιεύεται σε τούτο το τεύχος, παρέχει χρήσιμα στοιχεία για τη συνέχιση αυτού του αγώνα, στον οποίο μετείχαν

2. Βλ. έρευνα ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του προγράμματος EQUAL Ανδρομέδα.

έντονα, αφότου άρχισαν οι εργασίες για τη σύνταξη του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων και της Συνταγματικής Συνθήκης, οι περισσότερες ελληνικές, γυναικείες και μικτές, ΜΚΟ.

19. Μετά την οριστικοποίηση του κειμένου της Συνταγματικής Συνθήκης και την υπογραφή του, στις 29 Οκτωβρίου 2004, στη Ρώμη, από τους αρχηγούς κρατών ή πρωθυπουργούς των 25 κρατών μελών της Ένωσης, η AFEM εξέδωσε τη Διακήρυξη που δημοσιεύουμε πιο κάτω. Με τη Διακήρυξη αυτή, επισημαίνονται ορισμένα καλά στοιχεία της Συνταγματικής Συνθήκης και επισύρεται η προσοχή στο ότι ο Χάρτης Θεμελιωδών Δικαιωμάτων που καταρτίστηκε από προηγούμενη Συνέλευση και «διακηρύχθηκε» στη Διάσκεψη Κορυφής της Νίκαιας, τον Δεκέμβριο 2000, έχει εξασθενήσει, εξαιτίας τροποποιήσεων που επέφεραν στις γενικές διατάξεις του η Ευρωπαϊκή Συνέλευση που κατήρτισε τη Συνταγματική Συνθήκη και στη συνέχεια η Διακυβερνητική Διάσκεψη.

20. Υπενθυμίζουμε ότι η AFEM, με την ενεργό συμμετοχή του Συνδέσμου και σε συνεργασία με τη Διεθνή Ένωση Γυναικών και την Ευρωπαϊκή Ένωση Γυναικών Νομικών, επέτυχαν να κινητοποιήσουν μεγάλο αριθμό άλλων διεθνών, ευρωπαϊκών και εθνικών, γυναικείων και μικτών, ΜΚΟ και διεξήγαγαν μεγάλη καμπάνια υπέρ της αποτελεσματικής κατοχύρωσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων στη Συνταγματική Συνθήκη. Βασικά, έντονα και συνεχώς προβαλλόμενα, έως την παραμονή της λήξης των εργασιών της Διακυβερνητικής, αιτήματα ήταν, αφενός, να αναγραφεί ρητά η ισότητα γυναικών και ανδρών μεταξύ των «αξιών» της Ένωσης, και να μην περιορισθεί η εμβέλεια του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (σχετικά βλ. τεύχος 68/2000 Αγώνα της Γυναίκας). Ενώ το πρώτο αίτημα τελικά εισακούστηκε από τη Διακυβερνητική, το δεύτερο δεν εισακούστηκε.

21. Με τη Διακήρυξή της, η AFEM τονίζει ότι το ευρωπαϊκό κεκτημένο των θεμελιωδών δικαιωμάτων διατηρείται και θα διατηρείται, ανεξάρτητα από το περιεχόμενο και την εμβέλεια του Χάρτη και των λοιπών σχετικών με θεμελιώδη δικαιώματα διατάξεων της Συνταγματικής Συνθήκης. Ότι όλοι οι άνθρωποι που βρίσκονται στο έδαφος της Ένωσης, εξακολουθούν, και θα εξακολουθούν στο μέλλον, να έχουν τα θεμελιώδη δικαιώματά τους και πρέπει να τα διεκδικούν, ώστε τα δικαιώματα αυτά να αναπτυχθούν και να κατοχυρωθούν ακόμη καλύτερα. Αυτό το μήνυμα πρέπει να το θυμόμαστε και να το διαδίδουμε ανεξάρτητα από την τύχη της Συνταγματικής Συνθήκης, ενόψει των πολλαπλών και από πολλές πηγές προερχόμενων κινδύνων που διατρέχουν στις μέρες μας τα ανθρώπινα δικαιώματα (βλ. σε τούτο το τεύχος το Ψήφισμα εναντίον της κατάργησης της Επιτροπής Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του ΟΗΕ, που υπογράφουν πολλές ΜΚΟ). Έτσι, είναι σήμερα πιο επίκαιρο από ποτέ το σύνθημα υπό το οποίο η AFEM παρουσίασε όλες τις συμβολές της στις εργασίες για την κατάρτιση της Συνταγματικής Συνθήκης: «Δεν υπάρχει μέλλον για την Ευρώπη χωρίς αποτελεσματική

κατοχύρωση των θεμελιωδών δικαιωμάτων των γυναικών και των ανδρών».

Προσθήκη

Η τροποποίηση του Κώδικα Δημόσιων Υπαλλήλων

1. Μετά την εκδήλωσή μας, δημοσιεύθηκαν στον τύπο πληροφορίες, κατά τις οποίες, στο πλαίσιο της τροποποίησης του Κώδικα Δημόσιων Υπαλλήλων (ΚΔΥ), το μειωμένο ωράριο εργασίας που προβλέπεται για τις γυναίκες δημόσιους υπαλλήλους, μετά την άδεια μητρότητας και έως ότου το παιδί τους γίνει 4 ετών, και η 9μηνη άδεια με αποδοχές, την οποία μπορούν αυτές να επιλέξουν αντί του μειωμένου ωραρίου, θα προβλεφθεί και για τους άνδρες δημόσιους υπαλλήλους, στους οποίους σήμερα δεν παρέχεται ούτε το μειωμένο ωράριο ούτε η 9μηνη άδεια με αποδοχές, πράγμα αντίθετο προς το Σύνταγμα και το Κοινοτικό Δίκαιο. Αυτή είναι πολύ σημαντική είδηση, και είναι φανερό, από την ομιλία της Γενικής Γραμματέως Ισότητας και Ευγενίας Τσουμάνη στην εκδήλωσή μας, ότι η ΓΓΙ συνέβαλε πολύ σ' αυτήν την εξέλιξη.

2. Δεν είναι όμως σαφές, τί ακριβώς θα προβλέπει ο νέος ΚΔΥ. Όπως τονίστηκε σε τούτη την εισήγηση, τα σχετικά με την εναρμόνιση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής δικαιώματα είναι *αυτοτελή προσωπικά δικαιώματα* κάθε άνδρα και κάθε γυναίκας. Τόσο το Σύνταγμα όσο και το Κοινοτικό Δίκαιο αποκλείουν οποιαδήποτε μείωσή τους κι απαιτούν τη διαρκή ενίσχυσή τους. Όπως επίσης τονίστηκε, και είναι προφανές, η ευρύτητα των μέτρων αυτών πρέπει να είναι ανάλογη με τη σοβαρότητα των σχετικών προβλημάτων κάθε χώρας. Συνεπώς, είναι αναγκαία και σύμφωνη με τον σκοπό των μέτρων εναρμόνισης, που είναι η προστασία των παιδιών και η προώθηση της ουσιαστικής ισότητας των φύλων, αλλά και λογικά αναμενόμενη, η ακόλουθη λύση:

α) κάθε γονέας, άνδρας ή γυναίκα, να μπορεί να κάνει χρήση (όχι ταυτόχρονη με τον άλλον), του μειωμένου ωραρίου, έως ότου το παιδί γίνει 4 ετών, όπως προβλέπεται σήμερα για τις μητέρες, και

β) κάθε γονέας, άνδρας ή γυναίκα, να μπορεί να επιλέξει, αντί του μειωμένου ωραρίου, την 9μηνη άδεια με αποδοχές, που θα ανήκει πλήρως σε κάθε γονέα και της οποίας θα κάνει χρήση κάθε γονέας (όχι ταυτόχρονα με τον άλλον) κάθε γονέας, εφάπαξ ή τμηματικά, έως ότου το παιδί γίνει 8 ετών (ανώτατο όριο ηλικίας που προβλέπει η Οδηγία 96/34).

Τα δικαιώματα αυτά θα προβλεφθούν για κάθε γονέα, ανεξάρτητα από το αν και πού εργάζεται ο άλλος. Ούτε το Σύνταγμα, ούτε το Κοινοτικό Δίκαιο (ισότητα των φύλων, προστασία οικογένειας και οικογενειακής ζωής) επιτρέπουν άλλη λύση, και ιδίως την εναλλακτική χρήση του 9μηνου από τον πατέρα και τη μητέρα. Εξάλλου, η προτεινόμενη λύση, ιδίως σε ό,τι αφορά το 9μηνο, συμβιβάζεται και με τις ανάγκες της υπηρεσίας, αφού το διάστημα κατά το οποίο μπορεί να ληφθεί η άδεια είναι αρκετά μακρύ και βοηθάει τους γονείς ν' αντιμετωπίσουν και έκτακτες οικογενειακές ανάγκες.