



ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ

Εθνικόν και Καποδιστριακόν

Πανεπιστήμιον Αθηνών

ΝΟΜΙΚΗ ΣΧΟΛΗ

ΤΟΜΕΑΣ Β΄ ΙΔΙΩΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ

**ΠΡΟΓΡΑΜΜΑ ΜΕΤΑΠΤΥΧΙΑΚΩΝ ΣΠΟΥΔΩΝ
ΕΡΓΑΤΙΚΟΥ ΔΙΚΑΙΟΥ**

ΑΚΑΔΗΜΑΪΚΟ ΕΤΟΣ: 2013-2014

**Δ Ι Π Λ Ω Μ Α Τ Ι Κ Η Ε Ρ Γ Α Σ Ι Α
ΚΥΠΡΙΑΝΟΣ ΔΗΜΗΤΡΙΟΥ ΠΑΠΑΛΕΞΗΣ
Α.Μ. 1438**

ΤΙΤΛΟΣ:

«Οι διακρίσεις κατά των νέων μισθωτών»

Επιβλέπων καθηγητής: κ. Κ. Παπαδημητρίου

Αθήνα 2016

Copyright © 2016

Με επιφύλαξη παντός δικαιώματος. All rights reserved.

Απαγορεύεται η αντιγραφή, αποθήκευση και διανομή της παρούσας εργασίας, εξ ολοκλήρου ή τμήματος αυτής, για εμπορικό σκοπό. Επιτρέπεται η ανατύπωση, αποθήκευση και διανομή για σκοπό μη κερδοσκοπικό, εκπαιδευτικής ή ερευνητικής φύσης, υπό την προϋπόθεση να αναφέρεται η πηγή προέλευσης και να διατηρείται το παρόν μήνυμα.

Οι απόψεις και θέσεις που περιέχονται σε αυτήν την εργασία εκφράζουν τον συγγραφέα και δεν πρέπει να ερμηνευθεί ότι αντιπροσωπεύουν τις επίσημες θέσεις του Εθνικού και Καποδιστριακού Πανεπιστημίου Αθηνών.

*Στην οικογένειά μου για την αγάπη της και την αμέριστη
συμπαράστασή της.*

«C' est précisément parce que la force des chose tend toujours a detruire l' egalite, que la force de la legislation doit toujours tendre a la maintenir».

J.-J. Rousseau, Du Contrat Social, Livre II, Chap. XI

«Ακριβώς επειδή η δύναμη των πραγμάτων συνεχώς τείνει προς τον εξοβελισμό της ισότητας, πρέπει η δύναμη της νομοθεσίας πάντα να επιχειρεί να τη διατηρήσει».

Z. Z. Ρουσσώ, Το Κοινωνικό Συμβόλαιο, Βιβλίο II, Κεφ. XI

Περίληψη

Η παρούσα διπλωματική εργασία εκπονήθηκε στα πλαίσια του Προγράμματος Μεταπτυχιακών Σπουδών Εργατικού Δικαίου. Σκοπός της είναι η ανάδειξη των διακρίσεων και της διακριτικής μεταχείρισης που υφίσταται ο πολίτης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, λόγω κάποιου «προβληματικού χαρακτηριστικού» του, το οποίο και αποτελεί αναπόσπαστο κομμάτι της εν γένει προσωπικότητάς του. Ειδικότερα, αναλύονται διεξοδικά οι διακρίσεις που υφίστανται οι νέοι άνθρωποι, ιδιαίτερα κατά την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας και κατά την απασχόληση.

Στα πλαίσια του ανωτέρω σκοπού, εξετάζονται οι ακολουθούμενες πολιτικές απασχόλησης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας τόσο σε Κοινοτικό, όσο και σε εθνικό επίπεδο, αναλύεται η υπάρχουσα νομοθεσία στον χώρο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και στη χώρα μας για την καταπολέμηση των διακρίσεων, παρατίθενται στατιστικά στοιχεία και έρευνες, καθώς και σειρά νομολογιακών αποφάσεων Κοινοτικών και εθνικών δικαστηρίων, μέσω των οποίων αναδεικνύεται με τον πιο εμφανή τρόπο η προσπάθεια προσέγγισης και εξισορρόπησης των αρχών και των θεμελιωδών δικαιωμάτων που διέπουν την Ευρωπαϊκή Ένωση και η αδήριτη ανάγκη να δημιουργηθεί ένα «πλέγμα ασφαλείας - ομπρέλα», πάνω από κάθε πολίτη κράτους - μέλους της Ένωσης, ο οποίος αποτελεί καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής του εν δυνάμει «θύμα» διακριτικής μεταχείρισης.

Τέλος, δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ανάγκη να υιοθετηθούν στο εγγύς μέλλον προσφορότερες πολιτικές απασχόλησης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας για τους νέους ανθρώπους, οι οποίες θα συμβάλλουν στην ομαλή μετάβασή τους από τον χώρο της εκπαίδευσης σε αυτόν της αγοράς εργασίας, με αναμφισβήτητο επακόλουθο την μείωση της ανεργίας των νέων και της δημιουργίας ποιοτικότερων θέσεων εργασίας.

Περιεχόμενα

Περίληψη	5
Εισαγωγή	9
Κεφάλαιο 1ο: Η νεότητα.....	10
I. Εισαγωγή: Ο ορισμός της Νεότητας και οι δυσκολίες αποσαφήνισης της έννοιας της μέχρι σήμερα.....	10
II. Η ανάγκη εύρεσης μιας κοινά αποδεκτής έννοιας της νεότητας για στατιστικούς σκοπούς και επίτευξη συνοχής.....	11
III. Η περίπτωση των «NEET» (Not in Employment, Education or Training).....	14
α. Ορισμός και χρησιμότητα του όρου	15
β. Ποιά είναι η διαφορά του ποσοστού «NEET» και του ποσοστού της ανεργίας των νέων;	16
Κεφάλαιο 2ο: Η έννοια των διακρίσεων	18
I. Εισαγωγή	18
II. Η απαγόρευση των διακρίσεων	18
α. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια	18
β. Οι διεθνείς εγγυήσεις προστασίας της απαγόρευσης των διακρίσεων.....	20
γ. Η απαγόρευση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση.....	23
III. Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων	31
IV. Η απαγόρευση των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο.....	31
α. Το Σύνταγμα.....	31
β. Ο Νόμος 3304/2005 για την απαγόρευση των διακρίσεων.....	34
V. Οι εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων	37
α. Οι εξαιρέσεις γενικού χαρακτήρα	37
β. Οι εξαιρέσεις ειδικού χαρακτήρα	43
VI. Θετική δράση και ειδικά μέτρα	44
VII. Σύγκριση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων με άλλες αρχές του Δικαίου - Σχέσεις επαφής και σύγκρουσης.....	46
α. Σύγκριση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αρχής της ίσης μεταχείρισης	46
β. Τα σημεία επαφής μεταξύ της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης	48

γ. Σύγκριση μεταξύ της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ιδιωτικής αυτονομίας.....	50
Κεφάλαιο 3ο: Διακρίσεις λόγω ηλικίας.....	52
I. Εισαγωγή: Η ηλικία ως εγγενές χαρακτηριστικό των ανθρώπων και ως αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικότητάς τους	52
II. Το Κοινοτικό Δίκαιο περί απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας.....	53
α. Οι άγραφες γενικές αρχές του Κοινοτικού Δικαίου - Η γενική αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης.....	53
β. Υπάρχει γενική αρχή του Κοινοτικού δικαίου η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας;	55
γ. Αποτελεί η Οδηγία 2000/78/EK πρωθύστερη (μερική) συγκεκριμενοποίηση του Άρθρου 21 του Χ.Θ.Δ.Α.;.....	58
III. Παρεκκλίσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας	60
α. Το άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78 ΕΚ	61
β. Η αρχή της αναλογικότητας	67
γ. Η αρχή της αναλογικότητας εν στενή έννοια - Η υπέρμετρη προσβολή των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων	69
δ. Η υπόθεση MacCulloch στη Μ. Βρετανία	70
ε. Η υπόθεση Melanie O v Johann	70
IV. Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας σε εθνικό επίπεδο	71
α. Στατιστικά στοιχεία.....	71
β. Το Σύνταγμα.....	71
γ. Ο Νόμος 3304/2005.....	72
Κεφάλαιο 4ο: Διακρίσεις κατά των νέων ανθρώπων	74
I. Εισαγωγή: Οι προκαταλήψεις κατά των νέων ανθρώπων - Γενεσιουργός αιτία, σχετικές έρευνες και στατιστικά δεδομένα	74
II. Ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα μέτρα που λαμβάνονται προς αυτόν τον σκοπό	76
α. Το μείζον πρόβλημα της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση	76
β. Πολιτικές των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων - Η διακριτική μεταχείριση κατά των νέων ανθρώπων	77
III. Εναρμονίζονται οι διατάξεις της Π.Υ.Σ. 6/2012 με το άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/EK για δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση;.....	93
Η αρχή της αναλογικότητας	93
IV. Η Απόφαση 66/2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων .98	

Τελικές παρατηρήσεις.....	109
Κεφάλαιο 5ο: Δικονομικά ζητήματα	112
I. Εισαγωγή: Το ζήτημα της παροχής αποτελεσματικής προστασίας κατά των διακρίσεων	112
II. Η ενεργοποίηση των νομικών προσώπων	112
III. Το βάρος της απόδειξης	113
α. Η χρησιμότητα των στατιστικών στοιχείων	116
β. Η αντίκρουση του τεκμηρίου	117
IV. Οι διοικητικές κυρώσεις	118
Κεφάλαιο 6ο: Πολιτικές απασχόλησης για τους νέους σε Κοινοτικό και εθνικό επίπεδο	119
I. Εισαγωγή: Ο πρωταρχικός ρόλος της εκπαίδευσης.....	119
II. Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία	120
III. Πολιτικές απασχόλησης	120
IV. Χάραξη κοινής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση	121
α. Έμφαση στη Μαθητεία.....	122
V. Η εθνική πολιτική – κύριες δράσεις και μέτρα	127
VI. Συμπέρασμα	131
Αντί Επιλόγου.....	136
Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία.....	137

Εισαγωγή

Οι νέοι άνθρωποι¹ κρατούν στα χέρια τους το κλειδί για την ευημερία της Ευρώπης. Τα ταλέντα τους, η ενέργεια και η δημιουργικότητά τους θα συνεισφέρουν στην ανάπτυξη της Ευρώπης και στην ασφαλή και σταθερή απομάκρυνσή της από τη συνεχιζόμενη οικονομική κρίση που την ταλανίζει. Είναι αυτοί που έχουν πληγεί - περισσότερο από όλους - από την οικονομική κρίση. Περίπου 4.5 εκατομμύρια άνθρωποι στην Ευρώπη κάτω των 25 ετών ήταν άνεργοι τον Δεκέμβριο του 2015 και συνολικά 7 εκατομμύρια δεν βρίσκονταν σε εργασία, εκπαίδευση ή πρακτική άσκηση².

Μέσα σε μια τέτοια κατάσταση, αναμφιβόλως, έχει δημιουργηθεί ένα κλίμα αβεβαιότητας, ρευστότητας και επαγγελματικής αστάθειας, παράγοντες που μπορούν να καλλιεργήσουν τον κοινωνικό αποκλεισμό των νέων ανθρώπων, με κίνδυνο να χαθούν κατ' αυτόν τον τρόπο μία ή περισσότερες γενεές. Κάτι τέτοιο, βέβαια, θα αποτελέσει για την κοινωνία μας ανεπανόρθωτο πλήγμα και τροχοπέδη για την ομαλή λειτουργία της και εξέλιξή της.

Στη δίνη της συνεχιζόμενης οικονομικής κρίσης που μαστίζει ιδιαίτερα τη χώρα μας, οι νέοι εργαζόμενοι αποτελούν την κοινωνική ομάδα που υφίσταται - περισσότερο από όλες - διακρίσεις στον χώρο της εργασίας, στην πρόσβαση στην απασχόληση, μειώσεις των εργασιακών δικαιωμάτων και περικοπές στους μισθούς στο όνομα πρόσφορων πολιτικών απασχόλησης και πρόσβασης στην αγορά εργασίας, με χαρακτηριστικότερο παράδειγμα, την προσφάτως εφαρμοσθείσα στη χώρα μας Π.Υ.Σ. 6/2012 και τις συνέπειες που αυτή επέφερε στην κοινωνία και στους νέους ειδικότερα.

Είναι χρέος του Κοινοτικού και του εθνικού νομοθέτη να προστατεύσουν την «εύθραυστη και ελπιδοφόρα» Νεολαία, καθόσον αυτή είναι που θα αναλάβει σύντομα στις πλάτες της το βαρύ φορτίο για την ολοκλήρωση των αρχών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, καθώς και αυτό της απρόσκοπτης απόλαυσης των θεμελιωδών δικαιωμάτων της, που διακηρύσσονται στις ίδιες τις Συνθήκες της, από κάθε πολίτη της.

¹ Βλ. European Commission, Working together for Europe's young people - A call to action on youth unemployment, 2013, σελ. 2.

² Διαθέσιμο πληροφοριακό υλικό στον διαδικτυακό τόπο:
<http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7149413/3-02022016-AP-EN.pdf/545157bf-6284-498f-a984-e031a89719c9>.

Κεφάλαιο 1ο: Η νεότητα

I. Εισαγωγή: Ο ορισμός της Νεότητας και οι δυσκολίες αποσαφήνισης της έννοιας της μέχρι σήμερα

Στο βιβλίο του *Ρητορική*³, ο Αριστοτέλης εξετάζει τα *ήθη* που προσιδιάζουν στους ανθρώπους κάθε ηλικιακής ομάδας, χωρίζοντας την ηλικία των ανθρώπων σε τρεις κατηγορίες, τη νεανική, την ώριμη και τη γεροντική, «ήλικίαι δέ εισι νεότης και άκμη και γήρας». Ως προς τη νεανική ηλικία, ο Έλληνας φιλόσοφος προτιμά να παραθέσει και να αναλύσει τα επιμέρους στοιχεία του χαρακτήρα των νέων ανθρώπων, παρά να καθορίσει σε αυστηρά πλαίσια τα ηλικιακά όρια της συγκεκριμένης ομάδας.

Κατ' αυτόν τον τρόπο, μας περιγράφει στο ίδιο βιβλίο, σε άλλο απόσπασμα, ότι οι νέοι άνθρωποι έχουν έντονες επιθυμίες, ότι παραφέρονται εύκολα, είναι ευέξαπτοι και ρέπουν στο να αφήνονται να παρασυρθούν από τον θυμό τους, ότι αγαπούν τις τιμές, πιο πολύ όμως αγαπούν τη νίκη, και ότι αντιμετωπίζουν τη ζωή με αισιοδοξία.

Επιπλέον, η νεότητα δεν υφίσταται σαν βιολογική κατηγορία⁴. Αν και κάποια βιολογικά φαινόμενα, όπως η ενήβωση ή το τέλος της φυσικής ανάπτυξης, συμπεριλαμβάνονται σε αυτήν, ωστόσο μήτε τα άνω μήτε τα κάτω όρια της νεότητας αντιστοιχούν σε κάποιο αποφασιστικό βιολογικό συμβάν. Το βιολογικό στοιχείο, λοιπόν, από μόνο του δεν αρκεί για τον ορισμό της νεότητας. Δεν υπάρχει σαν κατάσταση φυσικής ή κοινωνικής ανωριμότητας, σαν μια κατάσταση πριν την είσοδο στον κόσμο της δουλειάς ή των «μεγάλων» κι αυτό τόσο από την άποψη της εργασίας όσο και συμπεριφορών όπως ο γάμος ή η τεκνοποιία.

Ακόμη και στον κόσμο των δημογραφικών φαινομένων η νεότητα δεν υπάρχει σαν σταθερή, σαφής κατηγορία. Για παράδειγμα, στην απογραφή της Επτανήσου, κατά το έτος 1824, βρίσκουμε μόνο τρεις ομάδες ηλικιών: 0-15, 16-50, «γέροι» (50 και άνω). Αντίστοιχα, στις απογραφές που αναλύει ο Clon Stephanos, στα τέλη του 19ου αιώνα, βρίσκουμε τις εξής ομαδοποιήσεις των ηλικιών: α) 0-5, 5-30, 30-60, 60-ω., β) 0-15 (enfance), 15-30 (jeunesse), 30-50 (âge viril) κλπ. Βεβαιότητες ως προς τα όρια λοιπόν απουσιάζουν.

Η νεότητα δεν υπάρχει ακόμη μήτε σαν περιγεγραμμένη νοητική εικόνα. Μαρτυρούν γι' αυτό οι περιπέτειες της ορολογίας. Ανατρέχοντας σε τρία λεξικά, με έτος έκδοσης 1909, 1959 και 1967 αντίστοιχα, βρίσκουμε ότι οι όροι «έφηβος»,

³ Βλ. Αριστοτέλη, *Ρητορική*, Βιβλίο Πρώτο, 1388b31–1390b13 (μτφρ. Δ. Λυπουρλή, Εισαγωγή με σχόλια, Θεσσαλονίκη, 2002, εκδόσεις Ζήτηρος).

⁴ Βλ. Ματούλα Τομαρά - Σιδέρη - Νίκο Σιδέρη, *Συγκρότηση και Διαδοχή των Γενεών στην Ελλάδα στο πρώτο μισό του 19ου Αι. - Η δημογραφική τύχη της νεότητας - Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου, Ιστορικότητα της Παιδικής ηλικίας και της Νεότητας*, τ. Α' και Β', Αθήνα, 1986, σελ. 87.

«ανήλικος», «νέος», «νεανίας, ο μεταξύ παιδικής και ανδρικής ηλικίας», καθώς και οι λέξεις *adulte* (γαλλικά) και *adult* (αγγλικά) αντιστοιχούν στην ίδια σημαντική περιοχή, όντας σχεδόν απόλυτα αντιμεταλλάξιμοι. Η νεότητα λοιπόν δεν υπάρχει σαν κατηγορία βιολογική, μήτε σαν ενιαία και σταθερή κοινωνική ή νοητική κατηγορία.

Σύμφωνα με τον κοινωνιολόγο *Gerard Mauger*, η κατηγορία της νεότητας ως «ηλικία της ζωής»⁵, στον βαθμό που χαρακτηρίζει μια ατομική κατάσταση, υποδεικνύοντας μία βιογραφική ενότητα τοποθετημένη ανάμεσα σ' ένα ανώτατο κι ένα κατώτατο όριο, στον βαθμό που προσδιορίζει μια κοινωνική ομάδα, είναι το σύνολο αυτών που από την ηλικία τους τοποθετούνται ανάμεσα στα όρια αυτά.

Προς την ίδια κατεύθυνση, ο *Mauger* παραθέτει δύο παραδείγματα αυτής της χρήσης της κατηγορίας «νεότητα» από τον Γαλλικό τύπο. Το πρώτο, από το υπ' αριθμ. 114 των *Dossiers et Documents* της *Monde* του Σεπτεμβρίου 1984, με τίτλο «Οι νέοι στην κοινωνία»: «Παιδιά της ευημερίας (. . .) τα οκτώμισι εκατομμύρια των 15-24 ετών που έχουν απογραφεί στη Γαλλία προσπαθούν να ανοίξουν έναν δρόμο μέσα στην κρίση». Το δεύτερο, από μια έρευνα δημοσιευμένη στο *Express* της 31ης Αυγούστου με τίτλο «Το σοκ της νεότητας»: «Περίεργοι νέοι Γάλλοι που ονειρεύονται μαζί ταξίδια και επιτυχία, λιγότερη εργασία και περισσότερη κατανάλωση κλπ.». Πρόκειται αυτή τη φορά για τους ανθρώπους μεταξύ 18-35 ετών.

II. Η ανάγκη εύρεσης μιας κοινά αποδεκτής έννοιας της νεότητας για στατιστικούς σκοπούς και επίτευξη συνοχής

Επιστρέφοντας στο παρόν, σύμφωνα με τον Εκπαιδευτικό, Επιστημονικό και Πολιτιστικό Οργανισμό των Ηνωμένων Εθνών (*UNESCO - United Nations Educational, Scientific, and Cultural Organization*)⁶, η Νεότητα είναι καλύτερα κατανοητή ως μια περίοδος μετάβασης από την εξάρτηση της παιδικής ηλικίας στην ανεξαρτησία της ενηλικίωσης και την επίγνωση της ανεξαρτησίας μας ως μέλη μιας κοινότητας.

Τα Ηνωμένα Έθνη για στατιστική συνοχή μεταξύ των διαφόρων περιοχών, ορίζουν ως «νεότητα», εκείνους τους ανθρώπους που βρίσκονται μεταξύ 15 και 24 ετών, χωρίς να επηρεάζονται από άλλους ορισμούς από τα μέλη τους. Το σύνολο των στατιστικών στοιχείων των Ηνωμένων Εθνών για τη νεότητα στηρίζονται σε αυτόν τον ορισμό, όπως φανερώνεται από τις ετήσιες στατιστικές που δημοσιεύονται από το σύστημα των Ηνωμένων Εθνών ως προς τη δημογραφία, την εκπαίδευση, την εργασία και την υγεία.

⁵ Βλ. *Gerard Mauger*, Η κατηγορία της νεότητας: Προσπάθειες δόμησης κοινωνιολογικών αντικειμένων, Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου, Ιστορικότητα της Παιδικής ηλικίας και της Νεότητας, τ. Α' και Β', Αθήνα, 1986, σελ. 141.

⁶ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/>.

Ο Γενικός Γραμματέας των Ηνωμένων Εθνών⁷ πρώτος αναφέρθηκε στον σημερινό ορισμό της νεότητας το 1981, στην Αναφορά του στη Γενική Συνέλευση στο Διεθνές Έτος Νεότητας (A/36215, παρ. 8). Ωστόσο, ο Γενικός Γραμματέας αναγνώρισε ότι εκτός από τον στατιστικό ορισμό, η σημασία της έννοιας «νεότητα» διαφέρει σε διαφορετικές κοινωνίες ανά τον κόσμο. Όταν η Γενική Συνέλευση με την υπ' αριθμ. 50/81 απόφασή της το 1995, υιοθέτησε το Παγκόσμιο Πρόγραμμα Δράσης για τους Νέους από το έτος 2000 και μετά, επανέλαβε ότι τα Ηνωμένα Έθνη ορίζουν τη νεότητα ως την κοινωνική ομάδα των ανθρώπων που βρίσκονται μεταξύ 15 έως 24 ετών.

Πίνακας - Καθορισμός των ηλικιακών ορίων της Νεότητας ανά Οργάνωση/Όργανο/Οργανισμό

Οργάνωση/Όργανο/Οργανισμός	Ηλικία	Αναφορά
Γραμματεία Ηνωμένων Εθνών/UNESCO/ΔΟΕ	Νέοι: 15-24	Όργανα Η.Ε, Στατιστική
Πρόγραμμα των Η.Ε. για τους ανθρώπινους οικισμούς (Ταμείο για τη Νεολαία)	Νέοι: 15-32	Agenda 21 ⁸
UNICEF/ΠΟΥ/UNFPA (Ταμείο Ηνωμένων Εθνών)	Έφηβοι: 10-19, Νεολαία: 10-24, Νέοι: 15-24	UNFPA ⁹ (Ταμείο Ηνωμένων Εθνών)
UNICEF/Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού - Η.Ε.	Παιδιά μέχρι τα 18 έτη	UNICEF ¹⁰
Καταστατικό για τη Νεολαία της Αφρικής	Νέοι: 15-35	Αφρικανική Ένωση ¹¹

Στο νομικό πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών δεν υπάρχει ορισμός της έννοιας του «νέου ανθρώπου»¹².

⁷ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>.

⁸ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.unhabitat.org/pmss/listItemDetails.aspx?publicationID=3393>.

⁹ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.unfpa.org/emergencies/manual/8.htm>.

¹⁰ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: http://www.unicef.org/adolescence/index_66834.html.

¹¹ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.africa-union.org/root/ua/conferences/mai/hrst charter%20english.pdf>.

Σε περιφερειακές περιοχές μπορούμε να βρούμε ορισμούς της νεότητας σε νομικά πλαίσια, ωστόσο τέτοιοι ορισμοί δεν συμπίπτουν μεταξύ τους. Έτσι, η Ιβηρο-Αμερικάνικη Σύμβαση για τα Δικαιώματα των Νέων θεωρεί νέους τους ανθρώπους μεταξύ 15-24 ετών. Ωστόσο, όπως φαίνεται και από τον ως άνω πίνακα που παρατέθηκε ο Καταστατικός Χάρτης της Αφρικανικής Νεολαίας περιλαμβάνει σε αυτήν την κατηγορία ανθρώπους μεταξύ 15 - 35 ετών.

Ταυτόχρονα¹³, στη Νότια Αφρική, η Εθνική Δράση για τη Νεολαία (National Youth Act) του 1996, περιγράφει ως νέους τους ανθρώπους που βρίσκονται μεταξύ 14-34 ετών. Γεγονός το οποίο δικαιολογείται από την ισχύουσα νομοθεσία του κράτους, καθόσον τα δεκαπέντε (15) έτη είναι η ηλικία στην οποία οι νέοι επιτρέπεται επίσημα να αποτελέσουν μέρος της αγοράς εργασίας, επομένως από τη συγκεκριμένη ηλικία και έπειτα επιτρέπονται συζητήσεις για αγορά εργασίας και ανεργία.

Συγχρόνως, στην Ευρώπη, η Ευρωπαϊκή Ένωση - Προγράμματα για τους Νέους (Youth Programs) θεωρεί νέους ανθρώπους όλους τους ανθρώπους μέχρι το 30ό έτος της ηλικίας τους και το Ευρωπαϊκό Φόρουμ των Νέων (Νομοθετήματα) περιλαμβάνει στην έννοια της νεότητας ανθρώπους μέχρι την ηλικία των 35 ετών.

Όπως με σαφήνεια αποτυπώνεται παραπάνω, δεν υπάρχει ομοφωνία ως προς τον ορισμό της Νεότητας. Η επιλογή των Ηνωμένων Εθνών να καθορίσουν την ηλικιακή ομάδα των 15-24 ετών ανθρώπων ως ανηκόντων στη Νεότητα, στην πραγματικότητα έγινε καθαρά για στατιστικούς σκοπούς, με αποτέλεσμα να έχουν προκληθεί ποικίλες αντιδράσεις και αιτήματα για να αναπτυχθεί ένας σαφέστερος ορισμός της έννοιας της Νεότητας, από το να δεχτούμε άνευ ετέρου το *status quo* που υπάρχει σήμερα. Σε αυτή την ηλικιακή ομάδα, υπολογίζεται ότι ανήκουν σήμερα παγκοσμίως περίπου 1.5 δισεκατομμύριο άνθρωποι.

Πέραν πάσης αμφισβητήσεως, η «Νεότητα» είναι ο χρόνος της μετάβασης από την παιδική ηλικία στην ενηλικίωση του ανθρώπου, από την εξάρτηση στην ανεξαρτησία, αλλά οι απόψεις δίστανται ως προς το πότε ακριβώς ξεκινάει αυτή η μετάβαση και πότε ακριβώς φτάνει στο τέρμα της.

Σε μερικά διεθνή φόρουμ έχουν γίνει προτάσεις για να απομακρυνθούμε από έναν ορισμό της Νεότητας, ο οποίος επικεντρώνεται μόνο στη βιολογική ηλικία του ανθρώπου, διακηρύττοντας ότι η «Νεότητα» είναι μια πολιτιστικά φορτισμένη ιδέα και έννοια, η οποία διαφέρει ανάλογα με την κοινότητα ανθρώπων στην οποία αναφερόμαστε, όπως και ανάλογα με το αστικό και αγροτικό περιβάλλον.

Εν τούτοις, όπως συμβαίνει άλλως τε και με τους ανθρώπους μεγαλύτερης ηλικίας (για τους οποίους διαφορετικά διεθνή κείμενα έχουν υιοθετηθεί όσον αφορά

¹² Βλ. Jorge Cardona, The International Law of Youth Rights, Volume I, II, Second Revised Edition, European Youth Forum, 2015, σελ. XV.

¹³ Βλ. Dr. Renette du Toit, Unemployed Youth in South Africa: The Distressed Generation, που παρουσιάστηκε στο Minnesota International Counseling Institute (MICI), 27/7 - 1/8/2003.

στα δικαιώματά τους), αρχικά θα μπορούσε να φανεί δυνατή η αναφορά στη «Νεολαία» γενικώς, είναι επίσης, όμως, αληθές ότι για την ορθή θέσπιση Κοινοτικής νομοθεσίας, η οποία θέτει υποχρεώσεις στα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχετικά με τους νέους, είναι απαραίτητο να διασαφηνίσουμε με πάσα ακρίβεια ποιοί άνθρωποι ανήκουν σε αυτήν την κατηγορία.

Η διαφορετική οπτική γωνία από την οποία βλέπει ο κάθε Οργανισμός την έννοια της «Νεότητας» επιφέρει ως αναπόδραστο αποτέλεσμα το γεγονός κάποιες ηλικιακές ομάδες να ανήκουν ταυτόχρονα σε δύο διαφορετικές κατηγορίες ηλικίας. Για παράδειγμα, ως παιδί στη Συνθήκη για τα Δικαιώματα του Παιδιού θεωρείται οποιοσδήποτε άνθρωπος ηλικίας 0-18. Αντίστοιχα, στα Ηνωμένα Έθνη, «*Νέοι άνθρωποι*» ονομάζονται όσοι ανήκουν στην ηλικιακή κατηγορία 15-24. Ως φαίνεται, η ηλικιακή ομάδα 15-18 ανήκει ταυτόχρονα σε δύο κατηγορίες.

Είναι γεγονός πως ο ορισμός της νεολαίας και των νέων φαίνεται να μεταβάλλεται ηλικιακά τα τελευταία χρόνια. Παρατηρείται όλο και πιο εμφανώς πως στις σύγχρονες κοινωνίες υπάρχει μια επέκταση του χρόνου παραμονής των ατόμων στην περίοδο όπου χαρακτηρίζονται ως νεολαία. Ο ορισμός της νεολαίας έχει συνεπώς παρουσιάσει μια ανακολουθία ως προς την ουσία του, καθώς η πραγματική και βιολογική ενηλικίωση των ατόμων δεν συμβαδίζει με την κοινωνική ενηλικίωση αυτών.

Σύμφωνα με την έρευνα που πραγματοποιήθηκε πριν την έκδοση και τη δημοσίευση της Λευκής Βίβλου για τη Νεολαία:

«...σήμερα, όπως πενήντα έτη πριν, ένα πρόσωπο γίνεται αντιληπτό ως ενήλικο μέλος μιας κοινωνίας όταν τελειώσει το σχολείο, έχει εργασία, έχει αφήσει την οικογένεια καταγωγής του, δημιουργώντας μια νέα οικογένεια και, ενδεχομένως, έχει παιδιά. Κατά συνέπεια, στο παρελθόν, η χρονική διάρκεια της νεολαίας διήρκεσε λιγότερα έτη, επειδή οι περισσότεροι άνθρωποι, γύρω από την ηλικία των δεκαπέντε (15), τουλάχιστον, είχαν τελειώσει το σχολείο και είχαν βρει εργασία. Σήμερα, αντίθετα, πολλά άτομα στα είκοσι τους παρακολουθούν ακόμα μαθήματα στο σχολείο και δεν ξεκινούν την εργασία. Επιπλέον, σε διάφορες ευρωπαϊκές χώρες, η ηλικία πρώτου γάμου ή πρώτης συγκατοίκησης, έχει αυξηθεί έντονα τα τελευταία είκοσι χρόνια, και το ίδιο πράγμα ισχύει για την ηλικία στην οποία οι γυναίκες γεννούν το πρώτο παιδί τους. Αυτό το καθιστά δύσκολο να καθοριστεί με βεβαιότητα ο κύκλος ζωής κατά τη διάρκεια του οποίου ένας άνδρας ή μια γυναίκα μπορεί να θεωρηθούν κομμάτι της νεολαίας»¹⁴.

III. Η περίπτωση των «NEET» (Not in Employment, Education or Training)

¹⁴ Βλ. IARD, Study on the state of young people and youth policy in Europe, 2001, PART II, σελ. 25.

α. Ορισμός και χρησιμότητα του όρου

Οι δείκτες που χρησιμοποιούνται κατά παράδοση για τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας συχνά αποτελούν αντικείμενο επικρίσεων λόγω της περιορισμένης εφαρμοσιμότητάς τους στους νέους¹⁵. Είναι γεγονός ότι τα βασικά στατιστικά στοιχεία για την ανεργία και την απασχόληση δεν αποτυπώνουν με ακρίβεια την κατάσταση των νέων, επειδή πολλοί εξ αυτών είναι φοιτητές και ως εκ τούτου κατατάσσονται στην κατηγορία ατόμων εκτός του εργατικού δυναμικού.

Οι φορείς χάραξης πολιτικής της Ευρωπαϊκής Ένωσης άρχισαν πρόσφατα να επικεντρώνουν την προσοχή τους στην ομάδα ατόμων εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης, ή ευρύτερα γνωστή ως «NEET» (Not in Employment, Education or Training). Η συγκεκριμένη ομάδα απαρτίζεται κατά κανόνα από άτομα ηλικίας από 15 έως 24 ετών τα οποία, ανεξαρτήτως του μορφωτικού τους επιπέδου, απέχουν τόσο από την εργασία όσο και από την εκπαίδευση και, συνεπώς, αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο αποκλεισμού από την αγορά εργασίας και την κοινωνία.

Το ακρόνυμο «NEET» πρωτοεμφανίστηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο στα τέλη της δεκαετίας του 1980, αντικατοπτρίζοντας έναν εναλλακτικό τρόπο κατηγοριοποίησης των νέων, κατόπιν αλλαγών στις πολιτικές παροχών ανεργίας.

Έκτοτε, το ενδιαφέρον των πολιτικών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την ομάδα των «NEET» έχει αυξηθεί και δημιουργήθηκαν ισοδύναμοι ορισμοί του όρου «NEET» σε όλα σχεδόν τα κράτη - μέλη. Η ανάγκη μεγαλύτερης επικέντρωσης στα άτομα «NEET» αποτελεί πλέον κεντρικό στοιχείο της νέας δέσμης ολοκληρωμένων κατευθυντήριων γραμμών για τις πολιτικές στον τομέα της οικονομίας και της απασχόλησης που προτείνει η Ευρωπαϊκή Επιτροπή.

Το ποσοστό των νέων «NEET» παραμένει σε υψηλά επίπεδα, παρόλο το γεγονός ότι σχεδόν το 70% των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση σπούδαζαν κατά το πρώτο τρίμηνο του 2014.

Στην Ελλάδα, βάσει των στοιχείων της Ελληνικής Στατιστικής Αρχής για το Γ' τρίμηνο του 2013, ο αριθμός των «NEET» υπολογίστηκε σε 530.000 άτομα (ποσοστό των «NEET» στην ηλικιακή ομάδα 25-29: 43,41%). Από το σύνολο των νέων «NEET» 15-24 ετών, ποσοστό 64% είναι άνεργοι και 36% οικονομικά μη ενεργοί (αντίστοιχα ποσοστά για τους νέους 15-19 ετών: 36% άνεργοι και 64% οικονομικά μη ενεργοί, 20-24 ετών: 76% άνεργοι και 24% οικονομικά μη ενεργοί), ενώ από την ηλικιακή ομάδα 25-29 ετών, ποσοστό 82% είναι άνεργοι και 18% οικονομικά μη ενεργοί.

Ο όρος «NEET» συνοψίζει την πολλαπλότητα των μειονεκτημάτων που αντιμετωπίζουν τα άτομα που εντάσσονται στη συγκεκριμένη κατηγορία, καθώς

¹⁵ Βλ. Eurofound, Νέοι και άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης στην Ευρώπη: Πρώτα πορίσματα: περίληψη, 2012, σελ. 2.

περιλαμβάνει διαφορετικές ομάδες που ενδέχεται να έχουν διαφορετικές ανάγκες και οι οποίες είναι πολύ πιθανό να βρεθούν πολλές φορές εκτός απασχόλησης ή εκτός εκπαίδευσης και κατάρτισης στο εγγύς ή μεσοπρόθεσμο μέλλον. Για τον λόγο αυτόν, παρά την ανομοιογένεια του πληθυσμού «NEET», οι κυβερνήσεις και οι κοινωνικοί εταίροι ορθώς θέτουν στόχους για τη μείωση του συνολικού πληθυσμού «NEET», υπό την προϋπόθεση ότι οι συναφείς πολιτικές περιλαμβάνουν ένα ευρύ φάσμα πρωτοβουλιών ανάλογα με τις διαφορετικές ανάγκες των διαφόρων υποομάδων «NEET».

β. Ποιά είναι η διαφορά του ποσοστού «NEET» και του ποσοστού της ανεργίας των νέων¹⁶;

Ακολουθώντας τον ορισμό που δίνει ο Παγκόσμιος Οργανισμός Εργασίας (ILO), το ποσοστό της ανεργίας των νέων είναι η καταμέτρηση αυτών των νέων ανθρώπων που βρίσκονται εκτός εργασίας, οι οποίοι ωστόσο αναζήτησαν μια θέση εργασίας τους προηγούμενους μήνες και είναι ικανοί να αποκτήσουν μια θέση εργασίας, αν τους παρουσιαστεί η ευκαιρία. Καταγράφει, επομένως, τους οικονομικά ενεργούς νέους ανθρώπους, οι οποίοι δεν μπορούν να βρουν μια θέση εργασίας. Η ανεργία των νέων μπορεί «να φουσκώσει» από αυτούς τους νέους που εξέρχονται από το εργατικό δυναμικό, όπως είναι οι νέοι που αποφασίζουν να επιστρέψουν στην εκπαίδευση ή αυτοί που αποφασίζουν να μην αναζητούν πια μια θέση εργασίας, καθώς πιστεύουν ότι δεν υπάρχει θέση εργασίας για αυτούς. Ως εκ τούτου, και στις δυο πιο πάνω περιπτώσεις οι νέοι γίνονται οικονομικά ανενεργοί και επομένως μη σχετιζόμενοι με την καταμέτρηση της ανεργίας των νέων.

Αντίθετα, ο ορισμός των «NEET», καταλαμβάνει όλους τους νέους ανθρώπους που δεν βρίσκονται σε εργασία, εκπαίδευση, άσκηση. Καταγράφει το ποσοστό του πληθυσμού των νέων ανθρώπων που έχουν απεμπλακεί από την αγορά εργασίας, την εκπαίδευση, αποκαλούμενοι ονομαστικά και μόνο άνεργοι και ανενεργοί, και οι οποίοι δε βρίσκονται σε εκπαίδευση/άσκηση.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν προκαλεί εντύπωση στον παρατηρητή, το γεγονός ότι κατά το 2011, οι άνθρωποι στην Ευρώπη που ανήκαν στην κατηγορία των «NEET» (7.469.100 15-24 ετών) ήταν περισσότεροι από τον αριθμό όσων ήταν άνεργοι (5.264.800), αλλά το ποσοστό της κατηγορίας «NEET» (12,9%) ήταν μικρότερο από αυτό της ανεργίας των νέων (21,3%). Και αυτό, εξηγείται από το

¹⁶ Βλ. Mascherini, Massimiliano Salvatore, Lidia Meierkord, Anja Jungblut, Jean-Marie, NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Eurofound, 2012, σελ. 22-23.

γεγονός ότι στο κλάσμα της εξίσωσης της κατηγορίας των «NEET», ως παρονομαστή τοποθετούμε το συνολικό πληθυσμό των νέων ανθρώπων (57.862.300), ενώ ως παρονομαστής στην ανεργία των νέων, τοποθετείται ο αριθμός των νέων ανθρώπων, μόνο όσων είναι οικονομικά ενεργοί (24.711.200, 15-24 ετών).

Συγκριτικός Πίνακας υπολογισμού ποσοστού ανεργίας των νέων - «NEET»

$$\frac{\text{Ποσοστό ανεργίας των νέων}}{\text{Αριθμός των νέων που είναι άνεργοι}} = \frac{\text{Αριθμός των νέων που είναι οικονομικά ενεργοί}}{\text{Ποσοστό «NEET»}}$$
$$\frac{\text{Νέοι που ανήκουν στην κατηγορία «NEET»}}{\text{Συνολικός πληθυσμός νέων ανθρώπων}}$$

Κεφάλαιο 2ο: Η έννοια των διακρίσεων

I. Εισαγωγή

Η καταπολέμηση των δυσμενών διακρίσεων¹⁷ γενικά, και στην εργασία ειδικότερα, αποτελεί ζήτημα μείζονος σημασίας. Εντάσσεται στη γενικότερη προσπάθεια για εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης και της ανεμπόδιστης άσκησης των ατομικών ελευθεριών σε μια σύγχρονη δημοκρατία¹⁸.

Ομοίως, εντάσσεται στην αναζήτηση για την αποτελεσματικότερη προστασία της προσωπικότητας των εργαζομένων στην εργασία. Οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να επιχειρούν ελεύθερα τις επιλογές τους ως πολίτες και ως προσωπικότητες, χωρίς οι επιλογές αυτές να μπορούν να επηρεάσουν την εργασιακή τους σχέση. Από την άλλη πλευρά ο εργοδότης δεν θα πρέπει, κατά τον καθορισμό των διαφόρων αποφάσεών του, να λαμβάνει υπόψη άλλα χαρακτηριστικά των εργαζομένων, πέραν από εκείνα που συνδέονται άμεσα και λειτουργικά με την παροχή της εργασίας.

II. Η απαγόρευση των διακρίσεων

α. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια

Η θεμελιώδης ισότητα των ανθρώπων¹⁹ προκύπτει από το γεγονός ότι, όπως επισήμανε η Διακήρυξη Ανεξαρτησίας των Ηνωμένων Πολιτειών της Αμερικής, *«όλοι οι άνθρωποι, ανεξάρτητα από οποιεσδήποτε άλλες διαφορές, έχουν την επιθυμία της ζωής, της ελευθερίας και της ευτυχίας»*. Αυτή είναι η ίση αφετηρία όλων των ανθρώπων. Ως εκ τούτου, η Διακήρυξη Ανεξαρτησίας των Η.Π.Α. του 1776 θεωρεί ως *«αταπόδεικτη αλήθεια, ότι όλοι οι άνθρωποι δημιουργούνται ίσοι»*.

¹⁷ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Κεφάλαιο Ζ', ΔΕΝ, 2011, σελ. 652 επ.

¹⁸ Σύμφωνα με το Σύνταγμα, ενώ η αρχή της ίσης μεταχείρισης συνιστά εκδήλωση της διανεμητικής δικαιοσύνης, οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων συνδέονται με την αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας.

¹⁹ Βλ. Π. Δαγτόγλου, Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Β', εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 1214 επ.

Κατά τη διάρκεια της επαγγελματικής και προσωπικής του ζωής²⁰, ο άνθρωπος υφίσταται αρκετά συχνά δυσμενή μεταχείριση λόγω των χαρακτηριστικών του, τα οποία στο σύνολο συνιστούν την προσωπικότητά του. Συγκεκριμένα, στοιχεία όπως το φύλο, η φυλετική ή εθνοτική καταγωγή, οι πεποιθήσεις, η ηλικία, η αναπηρία ή ο γενετήσιος προσανατολισμός, τυγχάνουν πολλές φορές διακριτική μεταχείριση.

Τέτοια προσωπικά στοιχεία δεν μπορούν να μεταβληθούν από τον άνθρωπο, ο οποίος είναι φορέας τους, είτε η μεταβολή τους ευλόγως δεν μπορεί να αξιωθεί από αυτόν. Μια τέτοια διακριτική μεταχείριση μπορεί να εντοπιστεί σε οποιοδήποτε στάδιο της εργασιακής σχέσης, τόσο κατά την πρόσληψη, όσο και κατά τη λειτουργία ή ακόμα και κατά τη λύση της εργασιακής σχέσης.

Ανεξαρτήτως των λόγων που οδήγησαν στη δυσμενή μεταχείριση, η ανάγκη προστασίας έναντι των διακρίσεων δεν διαφοροποιείται. Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια, και η προστασία της, επιβάλλουν την απαγόρευσή τους.

Η ανθρώπινη αξιοπρέπεια²¹ προσβάλλεται όταν το πρόσωπο θίγεται επειδή έχει ένα «προβληματικό» γνώρισμα. Η δυσμενέστερη μεταχείριση ενός προσώπου για λόγους όπως λόγου χάριν οι θρησκευτικές του πεποιθήσεις, ή η ηλικία του, υπονομεύει την ιδιαίτερη και μοναδική αξία που έχει κάθε ανθρώπινο ον.

Στην απλούστερη έκφρασή της, η ανθρώπινη αξιοπρέπεια προϋποθέτει την αναγνώριση της ίσης αξίας όλων των ανθρώπων. Η ζωή κάθε προσώπου είναι πολύτιμη απλώς και μόνο γιατί κάθε άτομο αποτελεί μια ανθρώπινη οντότητα και καμία ανθρώπινη ύπαρξη δεν έχει μεγαλύτερη ή μικρότερη αξία από μίαν άλλη.

Όπως υπενθυμίζει ο *Ronald Dworkin*, ακόμα και σε περίπτωση ριζικής διαφωνίας σε θέματα πολιτικής ηθικής, δομής των πολιτικών θεσμών και λειτουργίας των δημοκρατικών μας κρατών, εξακολουθούμε να αναγνωρίζουμε τη σημασία της θεμελιώδους αυτής αρχής. Επομένως, οι ιδιώτες και τα πολιτικά όργανα δεν πρέπει να συμπεριφέρονται κατά τρόπο ώστε να αρνούνται την εγγενή σπουδαιότητα κάθε ανθρώπινης ζωής.

Η προσωπική αυτονομία αποτελεί συναφή, αλλά διαφορετική αξία. Η αξία αυτή υπαγορεύει ότι οι άνθρωποι πρέπει να μπορούν να καθορίζουν και να ζουν τη ζωή τους έχοντας διαδοχικές επιλογές μεταξύ διαφόρων θεμιτών εναλλακτικών λύσεων. Η άσκηση της αυτονομίας προϋποθέτει ότι παρέχεται στους ανθρώπους δυνατότητα επιλογής μεταξύ πολλών θεμιτών εναλλακτικών λύσεων. Όταν συμπεριφερόμαστε ως αυτόνομες μονάδες λαμβάνοντας αποφάσεις για τον τρόπο με τον οποίο επιθυμούμε να εξελιχθεί η ζωή μας «*συγκεκριμενοποιείται η προσωπική μας ακεραιότητα, καθώς και η αίσθηση της αξιοπρέπειας και του αυτοσεβασμού*».

Η δυσμενέστερη μεταχείριση προσώπων που ανήκουν σε μια κατηγορία λόγω των χαρακτηριστικών γνωρισμάτων τους, εμποδίζει την άσκηση της αυτονομίας τους.

²⁰ Βλ. Δ. Ζερδελή, *Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις*, Έκδοση Γ', εκδόσεις Σάκκουλα, 2015, σελ. 215 επ.

²¹ Βλ. προτάσεις Γενικού Εισαγγελέα Maduro στην υπόθεση C - 303/06 (ΔΕΚ 17.8.2008).

Συναφώς, είναι δίκαιο και εύλογο να εφαρμόζεται η νομοθεσία περί απαγόρευσης των διακρίσεων. Κατ' ουσία, η αναγνώριση της σπουδαιότητας της ισότητας και η νομοθετική υλοποίησή της σκοπεί να διασφαλίσει σε όλα τα πρόσωπα τις απαραίτητες για την αυτονομία τους προϋποθέσεις.

β. Οι διεθνείς εγγυήσεις προστασίας της απαγόρευσης των διακρίσεων

Η προστασία όλων των ατόμων έναντι των διακρίσεων αποτελεί οικουμενικό δικαίωμα που έχει ήδη αναγνωρισθεί²² μεταξύ άλλων από την Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου²³, στην οποία γίνεται αναφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων στον χώρο της εργασίας, από τη σύμβαση του Ο.Η.Ε. για τα αστικά και πολιτικά δικαιώματα, τη σύμβαση του Ο.Η.Ε. για τα οικονομικά, κοινωνικά και πολιτιστικά δικαιώματα, τη σύμβαση του Ο.Η.Ε. για την εξάλειψη των φυλετικών διακρίσεων και την υπ' αριθμ. 111 Σύμβαση της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας.

Η Σύμβαση της Δ.Ο.Ε (αριθμ.111) του 1958 στο άρθρο 1 παράγρ.1 εδ. α', συγκεκριμένα, κάνει λόγο για διακρίσεις στην εργασία και στην απασχόληση που σχετίζονται με το φύλο, τη φυλή, το χρώμα, τη θρησκεία, τις πολιτικές πεποιθήσεις και την κοινωνική προέλευση απαιτώντας από τα μέλη που έχουν επικυρώσει τη Σύμβαση να λάβουν μέτρα προκειμένου οι παραπάνω αναφερόμενες διακρίσεις να εξαλειφθούν. Παρόλο που η ηλικία δεν περιλαμβάνεται στον κατάλογο αυτόν, το άρθρο 1 παραγρ.1 εδ. β' της Σύμβασης, επιτρέπει στα μέλη της να προσθέσουν και επιπλέον χαρακτηριστικά που χρήζουν προστασίας προκειμένου να καλυφθούν ανάγκες που παρουσιάζονται στην εκάστοτε χώρα και δεν προβλέπονται στη Σύμβαση. Περαιτέρω, κατά το άρθρο 5 της Σύμβασης, κάθε κράτος - μέλος μπορεί να λάβει ειδικά μέτρα και ειδική μέριμνα για μια σειρά από διακρίσεις, συμπεριλαμβανομένης και της ηλικίας.

β1. Ο ρόλος του Συμβουλίου της Ευρώπης

²² Βλ. Πράσινο Βιβλίο - Ισότητα και μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση.

²³ Βλ. άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, όπου: «Καθένας έχει το δικαίωμα να εργάζεται και να επιλέγει ελεύθερα το επάγγελμά του, να έχει δίκαιες και ικανοποιητικές συνθήκες δουλειάς και να προστατεύεται από την ανεργία».

Στον τομέα για την προστασία της Αρχής της Ισότητας και της Ίσης μεταχείρισης εξαιρετικά σημαντικός είναι ο ρόλος του Συμβουλίου της Ευρώπης²⁴.

Στο Συμβούλιο της Ευρώπης υφίστανται όργανα ειδικά επιφορτισμένα με την προστασία των ανθρωπίνων δικαιωμάτων και των δικαιωμάτων των μειονοτήτων. Μπορούμε να ξεχωρίσουμε: α) το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων (Ε.Δ.Α.Δ.) που επιβλέπει την εφαρμογή της Ε.Σ.Δ.Α.²⁵, β) τον Επίτροπο για τα δικαιώματα του Ανθρώπου, γ) την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, δ) τη Συμβουλευτική Επιτροπή για την προστασία εθνικών μειονοτήτων και ε) την Ευρωπαϊκή Επιτροπή κατά του ρατσισμού και της μισαλλοδοξίας. Επίσης, στην Ε.Σ.Δ.Α. και στον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη του Συμβουλίου της Ευρώπης υπάρχουν ειδικές διατάξεις σχετικά με τα δικαιώματα διαφόρων πιθανώς ευάλωτων ομάδων: παιδιά και νέοι, γυναίκες, άτομα με αναπηρία, διακινούμενοι εργαζόμενοι και ηλικιωμένοι.²⁶

β2. Η Ε.Σ.Δ.Α.

Είναι αναμφισβήτητο ότι η απαγόρευση των διακρίσεων αποτελεί μία από τις σημαντικότερες εγγυήσεις του σεβασμού και της προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων. Παραδόξως, η κατοχύρωση της αρχής αυτής εμφανίζεται ιδιαίτερος ασθενής στο κείμενο της Ε.Σ.Δ.Α., η οποία σε αντίθεση με το άρθρο 26 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Ατομικά και Πολιτικά δικαιώματα, δεν ενσωμάτωσε μια συνολική απαγόρευση των διακρίσεων σε όλους τους τομείς της δραστηριότητας των κρατικών αρχών.

Το κενό αυτό καλύφθηκε, εν μέρει, με δύο τρόπους: την υιοθέτηση, το 2005, ενός πρόσθετου Πρωτοκόλλου, υπ' αριθμ. 12, στην Ε.Σ.Δ.Α., το οποίο επεκτείνει το πεδίο εφαρμογής της ανωτέρω αρχής στο σύστημα της Ε.Σ.Δ.Α., και κυρίως όμως, με τη νομολογία του Δικαστηρίου, η οποία, προοδευτικά, διαμόρφωσε τα απαραίτητα μεθοδολογικά κριτήρια και ερμήνευσε το άρθρο 14 σε αντιστοιχία με τις σύγχρονες προκλήσεις που αντιμετωπίζουν τα ευρωπαϊκά κράτη και οι κοινωνίες, εμπλουτίζοντας, συγχρόνως, το κανονιστικό περιεχόμενο των επιμέρους άρθρων της Ε.Σ.Δ.Α., σε τομείς όπως οι νέες μορφές διακρίσεων, οι έμμεσες διακρίσεις, η

²⁴ Βλ. Ν. Σαρρή, Το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων, Ερευνητικό πρόγραμμα «Σύσταση παρατηρητηρίου καταπολέμησης των διακρίσεων», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής, σελ. 5.

²⁵ Εξαιρετικά ενδιαφέρουσα είναι η νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου Δικαιωμάτων του Ανθρώπου που λειτουργεί στο πλαίσιο του Συμβουλίου της Ευρώπης και επιβλέπει την εφαρμογή της Ευρωπαϊκής Σύμβασης για την Προστασία των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.). Το δικαστήριο αυτό λειτουργεί εκ παραλλήλου με το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και εξετάζει υποθέσεις διακρίσεων που δεν εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής των Οδηγιών. Τα δυο δικαστήρια έχουν αναπτύξει δυναμικό διάλογο και αλληλοεπηρεάζονται.

²⁶ Βλ. Human European Consultancy, 2011, σελ. 22.

συμπεριφορά των οργάνων επιβολής του νόμου, η εκπαίδευση, τα δικαιώματα των προσώπων που ανήκουν σε μειονότητες ή ευάλωτες κοινωνικές ομάδες.

β3. Το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α. - Τα βασικά χαρακτηριστικά του

Μια από τις πρώτες υποθέσεις που έκρινε το Ε.Δ.Δ.Α., ήδη από το 1968, η «βέλγικη γλωσσική υπόθεση», έδωσε στο Δικαστήριο την ευκαιρία να διατυπώσει τις βασικές ερμηνευτικές παραμέτρους του άρθρου 14²⁷. Ειδικότερα, σύμφωνα με αυτό, το άρθρο 14 «συμπληρώνει» τις λοιπές ουσιαστικές διατάξεις της Ε.Σ.Δ.Α. και των Πρωτοκόλλων της και δεν έχει ανεξάρτητη ύπαρξη, αφού η απαγόρευση των διακρίσεων αφορά μόνον δικαιώματα και ελευθερίες που αναγνωρίζονται από την Ε.Σ.Δ.Α. Δεν νοείται, συνεπώς, αυτοτελής παραβίαση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων, παρά μόνον σε συνδυασμό με ένα ή περισσότερα άρθρα της Ε.Σ.Δ.Α.

Το άρθρο 14, όμως, έχει ως ένα βαθμό αυτόνομο χαρακτήρα, στο μέτρο που η εφαρμογή του δεν προϋποθέτει απαραίτητως την παραβίαση ενός ουσιαστικού δικαιώματος. Άλλως ειπείν, ένα μέτρο, σύμφωνο αυτό καθ' εαυτό με τις απαιτήσεις του άρθρου που κατοχυρώνει ένα από τα δικαιώματα της Ε.Σ.Δ.Α., μπορεί παρ' όλα αυτά να κριθεί αντίθετο με το εν λόγω άρθρο σε συνδυασμό με το άρθρο 14, εφόσον συνιστά διακριτική μεταχείριση²⁸.

Πέρα των ανωτέρω, οι διατάξεις για τη μη διακριτική μεταχείριση που καλύπτονται από την Ε.Σ.Δ.Α. και τις θεμελιώδεις ελευθερίες ενισχύθηκαν περαιτέρω με την προσθήκη του νέου πρωτοκόλλου 12 στην Ε.Σ.Δ.Α., που προσφέρει ένα ανεξάρτητο δικαίωμα σε ίση μεταχείριση.

Παράλληλα, με τη Συνθήκη της Λισαβόνας, που άρχισε να ισχύει τον Δεκέμβριο του 2009, καθιερώθηκε στις ιδρυτικές Συνθήκες η δεσμευτική ισχύς του Χάρτη Θεμελιωδών Δικαιωμάτων. Το άρθρο 6 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση προσδίδει στον Χάρτη την ίδια νομική ισχύ με αυτήν των Συνθηκών.

β4. Το 12ο Πρόσθετο Πρωτόκολλο της Ε.Σ.Δ.Α.

Το 12ο Πρόσθετο Πρωτόκολλο της Ε.Σ.Δ.Α., το οποίο υιοθετήθηκε το 2000, ανυψώνει το «ευρωπαϊκό» δικαίωμα της μη-διάκρισης σε αυτοτελές - και όχι πλέον συμπληρωματικό - δικαίωμα, και κατά δεύτερον σε μια ελάχιστη υποχρέωση των

²⁷ Βλ. Ε.Δ.Δ.Α., Case relating to certain aspects of the laws on the use of languages in education in Belgium, κ. Βελγίου (επί της ουσίας), 23.7.1968, παρ. 9.

²⁸ Βλ. ενδεικτικώς Ε.Σ.Δ.Α., Abdulaziz, Cabales and Balkandali κ. Ην. Βασιλείου, 28.5.1985, παρ. 69, 8.

κρατών - μελών βάζοντας τον όρο ότι: «*Η απόλαυση κάθε δικαιώματος που θεσπίζει νόμος θα διασφαλίζεται χωρίς διάκριση για οποιοδήποτε λόγο, όπως φύλο, χρώμα, γλώσσα, θρησκεία, πολιτική ή άλλη πεποίθηση, εθνική ή κοινωνική προέλευση, συμμετοχή σε εθνική μειονότητα, περιουσία, γέννηση ή άλλη κατάσταση*». Επομένως, παρόλο που «*δεν σκοπεύει να θέσει μια γενική θετική υποχρέωση στα Μέρη να λάβουν μέτρα για να αποφευχθεί η διακριτική μεταχείριση στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών*», μπορεί, εν τούτοις, κάτω από συγκεκριμένες περιστάσεις να ενεργοποιήσει την ευθύνη ενός κράτους - μέλους εάν αποτύχει να προσφέρει την επαρκή προστασία ενάντια στη διακριτική μεταχείριση που απορρέει από μη κρατικούς φορείς.

γ. Η απαγόρευση των διακρίσεων στην Ευρωπαϊκή Ένωση²⁹

1. Το πρωτογενές δίκαιο

α. Τα άρθρα 10 και 19 ΣΛΕΕ

Η Ευρωπαϊκή Ένωση, τόσο σε επίπεδο πρωτογενούς όσο και σε επίπεδο δευτερογενούς δικαίου έχει θεσπίσει κανόνες δικαίου που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων. Στο πρωτογενές δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης τα άρθρα 10 και 19 της ΣΛΕΕ αναφέρονται σε ζητήματα διακρίσεων.

Πιο συγκεκριμένα το άρθρο 10 αναφέρει:

«Κατά τον καθορισμό και την εφαρμογή των πολιτικών και των δράσεών της, η Ένωση επιδιώκει να καταπολεμήσει κάθε διάκριση λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού»,

ενώ στο άρθρο 19 (πρώην 13 της ΣΕΚ) προβλέπεται ότι:

«το Συμβούλιο, ... μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει ανάλογη δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

²⁹ Βλ. Δ. Ζερδελή, «Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας», ΕΕργΔ , Τ.68ος, 2009, σελ.1001,1065 επ. ανάπτυπο σ.11-13.

Σκοπός του άρθρου αυτού είναι ακριβώς η προστασία της αξιοπρέπειας και της αυτονομίας των προσώπων που ανήκουν σε ευάλωτες κατηγορίες.

Σε μια μνημειώδη φράση του³⁰, ο πρώην δικαστής *Manfred Zuleeg*, χαρακτήρισε το άρθρο 13 ΣΕΚ ως «*sleeping giant*», ήτοι έναν «κοιμώμενο γίγαντα», προσθέτοντας ότι είναι υποχρέωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής να τον ξυπνήσει και να ξεδιπλώσει τη δυναμική του.

Το άρθρο 19 ΣΛΕΕ δεν έχει ωστόσο άμεσα αποτελέσματα, δεν μπορεί δηλαδή κανείς να το επικαλεσθεί απευθείας ενώπιον δικαστηρίου, αντλώντας από τη διάταξη δικαιώματα. Αποτελεί κανόνα, που νομιμοποιεί απλώς τα όργανα της Ένωσης να λάβουν μέτρα για την καταπολέμηση των εν λόγω διακρίσεων. Προκειμένου να ωφεληθεί το φυσικό πρόσωπο από τη διάταξη, πρέπει να προηγηθεί ενεργοποίηση των οργάνων της Ένωσης³¹.

β. Το άρθρο 21 του Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.

Οι πιο σημαντικές εξελίξεις σημειώνονται το 2009, όταν τίθεται σε ισχύ, ως ισόκυρος με τις Συνθήκες ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (του λοιπού Χ.Θ.Δ.Ε.Ε.), ο οποίος, κωδικοποιώντας σε ενιαίο κείμενο μια σειρά παλαιών αλλά και νέων εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων και αρχών, εισάγει το Άρθρο 21, το οποίο αναβαθμίζει την προστασία από τις ηλικιακές διακρίσεις, από γενική αρχή, σε καταγεγραμμένο θεμελιώδες δικαίωμα της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ισχυρό κανονιστικό φορτίο και άμεσο αποτέλεσμα³².

Σύμφωνα με τις Επεξηγήσεις³³, το άρθρο 21 του Χάρτη έλκει την καταγωγή του από το άρθρο 19 της Σ.Λ.Ε.Ε. (πρώην άρθρο 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ) και από το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α., καθώς και από το άρθρο 11 της Σύμβασης για τα δικαιώματα του ανθρώπου και τη βιοϊατρική όσον αφορά στη γενετική κληρονομιά.

Γίνεται, όμως, και ένα ακόμα σημαντικότερο βήμα: απαγορεύεται κάθε διάκριση και όχι μόνο όσες περιοριστικά απαριθμούσε το άρθρο 13 της Συνθήκης του

³⁰ Βλ. Helen Meenan, *Equality Law for an Enlarged Union, Understanding the Article 13 Directives*, Cambridge University Press, 2010, σελ. 58.

³¹ Βλ. Ε. Σαγκεκίδου, *Ευρωπαϊκό Δίκαιο*, Β' Έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα 2013, σελ. 301 επ.

³² Το νέο άρθρο 21 του Χάρτη απαριθμεί συνολικά 17 χαρακτηριστικά, και μάλιστα όχι περιοριστικά αλλά υπό μορφή παραδειγμάτων ("ιδίως").

³³ Βλ. Ν. Γαβαλά, *Υποχρεωτική Συνταξιοδότηση - Νόμιμη διάκριση λόγω ηλικίας ή παραβίαση θεμελιώδους δικαιώματος*, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 72, σελ. 1305 και επ.

Άμστερνταμ και εξακολουθούν επίσης περιοριστικά να απαριθμούν τα άρθρα 10³⁴ και 19 της Σ.Λ.Ε.Ε. Η εξέλιξη αυτή αποκτά ιδιαίτερη σημασία στο ζήτημα των ηλικιακών διακρίσεων, αφού πλέον παρέχεται προστασία όχι μόνο εν σχέσει με την ηλικία αυτήν καθ' εαυτή, αλλά και με κάθε συνδεδεμένη με την ηλικία διάκριση. Προσθήκει λοιπόν ευρεία ερμηνεία της διάταξης ως προς όλα τα χαρακτηριστικά που καταλογίζονται ενδεικτικά και όχι περιοριστικά (υπό μορφή παραδείγματος, δηλαδή απλώς ως ύποπτα διακρίσεων) στο άρθρο 21.

Η διάταξη του άρθρου 21 παρ. 1 έχει ως εξής:

«Απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου, φυλής, χρώματος, εθνοτικής καταγωγής ή κοινωνικής προέλευσης, γενετικών χαρακτηριστικών, γλώσσας, θρησκείας ή πεποιθήσεων, πολιτικών φρονημάτων ή κάθε άλλης γνώμης, ιδιότητας μέλους εθνικής μειονότητας, περιουσίας, γέννησης, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».

Το άρθρο 21 του Χάρτη αναβαθμίζει, καταγράφει και κωδικοποιεί την αρχή αυτή, προσδίδοντάς της πλέον τον χαρακτήρα του θεμελιώδους δικαιώματος. Αναμφίβολα, δε, το άρθρο αυτό φέρει το κύριο βάρος της προστασίας από τις ηλικιακές διακρίσεις. Αναφορά πρέπει όμως να γίνει και στο άρθρο 15 του Χάρτη, το οποίο κατοχυρώνει το δικαίωμα στην εργασία, καθώς είναι προφανές ότι το δικαίωμα αυτό πλήττεται όταν κάποιος χάνει την θέση εργασίας του ή τη δυνατότητα να ασκεί το επάγγελμά του μόνο λόγω της ηλικίας του.

Όπως ήδη προελέχθη, η ηλικία του ανθρώπου αποτελεί ένα χαρακτηριστικό το οποίο συνδέεται άρρηκτα με το πρόσωπό του και επί του οποίου ο άνθρωπος δεν μπορεί να έχει την παραμικρή επίδραση. Έτσι λοιπόν η διακριτική μεταχείριση με βάση αυτό ακριβώς το αζεδιάλυτα συνυφασμένο με την ανθρώπινη προσωπικότητα χαρακτηριστικό αποτελεί βαριά προσβολή της ίδιας της ανθρώπινης αξίας.

Συνεπώς, ορθώς επισημαίνεται ότι η προστασία που διασφαλίζει το άρθρο 21 (όχι μόνο σε σχέση με την ηλικία αλλά κατ' εξοχήν εν σχέση με αυτήν) συνδέεται άμεσα με το άρθρο 1 του Χάρτη, σύμφωνα με το οποίο η ανθρώπινη αξιοπρέπεια είναι απαραβίαστη και πρέπει να είναι σεβαστή και να προστατεύεται. Πρόκειται μάλιστα για απόλυτο δικαίωμα, το οποίο δεν υπόκειται σε κανέναν περιορισμό.

Αυτό δεν σημαίνει βέβαια ότι το ειδικότερο δικαίωμα της προστασίας από τις ηλικιακές διακρίσεις δεν μπορεί να υπαχθεί σε περιορισμούς. Σημαίνει όμως ότι οι όποιοι περιορισμοί επιχειρούνται, και μάλιστα εκείνοι που αφορούν άμεσες διακρίσεις, υπόκεινται σε αυστηρές προϋποθέσεις που ο ίδιος Χάρτης θέτει.

Συγκεκριμένα, τέτοιοι περιορισμοί αφενός πρέπει ειδικά να προβλέπονται

³⁴ Το άρθρο 10 της Σ.Λ.Ε.Ε. συμπεριλαμβάνει τους στόχους που επιδιώκει η Ένωση και την καταπολέμηση των διακρίσεων, μεταξύ άλλων και λόγω ηλικίας.

στην Κοινοτική ή εθνική νομοθεσία³⁵ και αφετέρου πρέπει να ερμηνεύονται στενά και φυσικά να τηρούνται σχολαστικά οι όροι και οι προδιαγραφές της αρχής της αναλογικότητας³⁶.

Το άρθρο 21 του Χάρτη θεσπίζει ένα αμιγώς υποκειμενικό, αγώγιμο και άμεσα εφαρμοστέο δικαίωμα για κάθε πολίτη της Ένωσης³⁷. Το Ε.Δ.Δ.Α. έχει αποφανθεί ότι η «ηλικία» περιλαμβάνεται στην κατηγορία «άλλης καταστάσεως»³⁸.

Να σημειωθεί, δε, ότι αφού αυτό έχει συγκεκριμενοποιηθεί με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ, αναπτύσσει άμεσο οριζόντιο αποτέλεσμα και προτείνεται κατά τρίτων (κυρίως κατά του εργοδότη). Είναι δε αυτονόητο ότι οι σχετικές διατάξεις της Οδηγίας πρέπει να ερμηνεύονται και να εφαρμόζονται σύμφωνα με τις προδιαγραφές που έχει θέσει το άρθρο 21, αφού μάλιστα το τελευταίο αποτελεί μέρος του πρωτογενούς δικαίου της Ένωσης.

Διάκριση λόγω ηλικίας, κατά την έννοια του άρθρου 21, συντρέχει όταν κάποιος υφίσταται ένα μειονέκτημα, δυσμένεια ή μειονεξία που συνδέεται με την ηλικία του. Τέτοιο μειονέκτημα είναι προδήλως η απώλεια της θέσης εργασίας. Ο Χάρτης δεν προσδιορίζει περαιτέρω στο άρθρο 21 τους όρους ασκήσεώς του δικαιώματος στην προστασία από τις διακρίσεις. Αυτό μπορεί να γίνει μόνο στα πλαίσια του παράγωγου ενωσιακού ή του εθνικού δικαίου. Η Οδηγία 2000/78/ΕΚ ήρθε για να εκπληρώσει την αποστολή αυτήν.

Η προστασία που παρέχει το άρθρο 21 του Χάρτη είναι ευρύτερη από εκείνη του άρθρου 14 της Ε.Σ.Δ.Α., καθώς το άρθρο 21 αναγνωρίζει το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση απαγορεύοντας τις διακρίσεις κατά την απόλαυση οποιουδήποτε δικαιώματος, παροχής ή πλεονεκτήματος³⁹, ενώ η Ε.Σ.Δ.Α. τις απαγορεύει μόνο σε σχέση προς δικαιώματα που η ίδια αναγνωρίζει. Κατά τα λοιπά το άρθρο 14 δεν αναφέρεται ειδικά στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, τις απαγορεύει όμως και αυτές, καθώς τις εντάσσει, όπως οποιαδήποτε διάκριση, στην άλλη κατάσταση⁴⁰.

2. Το παράγωγο δίκαιο

³⁵ Το άρθρο 52 παρ. 1 του Χάρτη σαφώς ορίζει ότι περιορισμοί στην άσκηση των δικαιωμάτων και ελευθεριών που αναγνωρίζονται στον Χάρτη πρέπει να προβλέπονται στον Νόμο και να σέβονται το βασικό περιεχόμενο των εν λόγω δικαιωμάτων και ελευθεριών.

³⁶ Βλ. άρθρο 52, τελευταία περίοδος.

³⁷ Το δικαίωμα μπορεί επομένως να το επικαλεστεί οποιοσδήποτε πολίτης της Ένωσης κατά παντός υποχρέου ανεξάρτητα από το αν έχει συγκεκριμενοποιηθεί με κοινοτικά ή εθνικά νομοθετικά μέτρα.

³⁸ Ε.Δ.Δ.Α., Schwizgebel κατά Ελβετίας (αριθ. 25762/07), 10 Ιουνίου 2010

³⁹ Βέβαια το πεδίο εφαρμογής του Χάρτη, σύμφωνα με το άρθρο 51 παρ. 1, είναι περιορισμένο, με την έννοια ότι αυτός εφαρμόζεται μόνο στις περιπτώσεις που τα κράτη - μέλη είτε ευθέως εφαρμόζουν το ενωσιακό δίκαιο, είτε λειτουργούν στο περιβάλλον του.

⁴⁰ Βλ. για παράδειγμα την απόφαση Ν. κατά Η.Β., αριθμός 11077/1984, της Επιτροπής των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (του δικαιοδοτικού σχηματισμού που ήλεγχε την εφαρμογή της Ε.Σ.Δ.Α. πριν δημιουργηθεί το Ε.Δ.Δ.Α.), όπου η Επιτροπή αναγνωρίζει ότι οι διακρίσεις λόγω ηλικίας εμπίπτουν στο άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή⁴¹ κινήθηκε γρήγορα προκειμένου να τεθούν σε ισχύ οι εξουσίες που προβλέπονται στο άρθρο 13 ΣυνθΕΚ, με αποτέλεσμα στα τέλη του 1999 να παρουσιάσει δέσμη προτάσεων. Αποτέλεσμα αυτών, ήταν η ομόφωνη έγκριση από το Συμβούλιο, το 2000, δύο πρωτοποριακών Οδηγιών, με στόχο να διασφαλιστεί ότι όλοι οι κάτοικοι της Ευρωπαϊκής Ένωσης μπορούν να χαίρουν αποτελεσματικής νομικής προστασίας από τις διακρίσεις.

Βάσει του άρθρου 13 παρ. 1 ΣυνθΕΚ, το Συμβούλιο εξέδωσε τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ, εκ των οποίων η πρώτη έχει ως στόχο την καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής και η δεύτερη την καταπολέμηση διακρίσεων λόγω θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού στον τομέα της απασχόλησης και της εργασίας. Οι δύο Οδηγίες αυτές του Συμβουλίου αναφέρονται σε ζητήματα ισότητας και απαγόρευσης των διακρίσεων.

α. Οι άμεσες διακρίσεις⁴²

Οι άμεσες διακρίσεις ορίζονται με παρόμοιο τρόπο στην Ε.Σ.Δ.Α. και στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 2 παράγραφος 2 των Οδηγιών ΕΚ/43/2000 και ΕΚ/78/2000,

«συντρέχει άμεση διάκριση όταν ένα πρόσωπο υφίσταται μεταχείριση λιγότερο ευνοϊκή από αυτήν την οποία υφίσταται ή θα υφίσταται σε ανάλογη κατάσταση ένα άλλο πρόσωπο». Κατά τη διατύπωση του Ε.Δ.Δ.Α., πρέπει να υπάρχει «διαφορά στη μεταχείριση ατόμων που βρίσκονται σε ανάλογες, ή σχετικά όμοιες καταστάσεις», η οποία να «βασίζεται σε κάποιο αναγνωρίσιμο χαρακτηριστικό».

Στο επίκεντρο της άμεσης διάκρισης βρίσκεται η διαφορετική μεταχείριση που επιφυλάσσεται σε ένα πρόσωπο. Ως εκ τούτου, το πρώτο χαρακτηριστικό στοιχείο της άμεσης διάκρισης είναι η δυσμενής μεταχείριση. Η δυσμενής μεταχείριση στοιχειοθετεί τη διάκριση όταν είναι δυσμενής σε σύγκριση με τη μεταχείριση κάποιου άλλου προσώπου που βρίσκεται σε όμοια κατάσταση. Η καταγγελία για «χαμηλή» αμοιβή δεν αποτελεί ισχυρισμό περί διακριτικής μεταχείρισης εκτός κι αν αποδειχθεί ότι η αμοιβή είναι χαμηλότερη από την αμοιβή που λαμβάνει κάποιο άλλο πρόσωπο το οποίο απασχολείται από τον ίδιο εργοδότη

⁴¹ βλ. Πράσινο Βιβλίο - Ισότητα και μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A52004DC0379>.

⁴² Βλ. Θ. Τζανάκη, Series of seminars on EU anti-discrimination law, 8-9/10/2012.

για να επιτελεί όμοια εργασία. Απαιτείται, επομένως, ένα «μέτρο σύγκρισης»: δηλαδή, ένα πρόσωπο που τελεί υπό ουσιωδώς όμοιες συνθήκες, με βασική διαφορά μεταξύ των δύο προσώπων το «προστατευόμενο χαρακτηριστικό».

Το πραγματικό της άμεσης διάκρισης⁴³ πληρούται όταν ένα πρόσωπο, για έναν από τους λόγους που δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν κριτήριο διάκρισης, υφίσταται ήδη μία δυσμενέστερη μεταχείριση και όχι απλώς όταν είναι εκτεθειμένος σε έναν λιγότερο ή περισσότερο συγκεκριμένο κίνδυνο να υποστεί μια τέτοια μεταχείριση.

Βασική προϋπόθεση για την ανεύρεση του συγκρίσιμου προσώπου είναι αυτό να βρίσκεται σε ανάλογη κατάσταση με το πρόσωπο που ασκεί αξιώσεις από την παράβαση της απαγόρευσης. Από τη διατύπωση του νόμου προκύπτει ότι η σύγκριση γίνεται με ένα πρόσωπο που στο παρελθόν έτυχε ευνοϊκότερης μεταχείρισης. Κατά συνέπεια, το συγκρινόμενο πρόσωπο δεν απαιτείται να απασχολείται στο ίδιο χρονικό διάστημα με το πρόσωπο που υφίσταται τη διάκριση, απλώς θα πρέπει παρά τη μη συνύπαρξη χρονικά των εργασιακών σχέσεων, το πρόσωπο αυτό να βρισκόταν σε ανάλογη κατάσταση. Διαφορετικά στη περίπτωση που έχει επέλθει ουσιαστική μεταβολή των εργασιακών συνθηκών καθίσταται εξαιρετικά δύσκολη η ανεύρεση συγκρίσιμου προσώπου καθώς δεν υφίσταται η προϋπόθεση της «ανάλογης κατάστασης».

Η Οδηγία βέβαια με τη διατύπωση «θα υφίστατο» αφήνει περιθώριο σύγκρισης και με υποθετικό πρόσωπο, δηλαδή με κάποιον που δεν υπάρχει ούτε υπήρξε στο παρελθόν εργαζόμενος ή υποψήφιος στην επιχείρηση σε ανάλογη κατάσταση, γεγονός βέβαια που διευκολύνει την παροχή προστασίας στο θύμα της διάκρισης κυρίως στις περιπτώσεις επιχειρήσεων των οποίων το προσωπικό χαρακτηρίζεται από ομοιογένεια ως προς το φύλο ή την εθνική καταγωγή.

Η υποθετική σύγκριση αποκτά σημασία και στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, όταν παραδείγματος χάριν ένας υποψήφιος απορρίπτεται λόγω της ηλικίας του και λόγω έλλειψης νεότερων σε ηλικία υποψηφίων, δεν υπάρχει πρόσωπο προς σύγκριση. Πάντως η υποθετική σύγκριση αποτελεί *ultima ratio*. Η προσφυγή σε αυτήν επιτρέπεται μόνον όταν δεν είναι δυνατή η διαπίστωση της διάκρισης με άλλον τρόπο.

Ταυτόχρονα, απαιτείται ένας αιτιώδης σύνδεσμος μεταξύ της δυσμενέστερης μεταχείρισης και των προστατευομένων από τον νόμο στοιχείων. Ο αναγκαίος αυτός σύνδεσμος είναι δεδομένος και όταν το προστατευόμενο στοιχείο δεν αποτέλεσε την αποκλειστική ή έστω την κύρια αιτία της διάκρισης. Αρκεί ότι συνετέλεσε στη δυσμενέστερη μεταχείριση, με την έννοια ότι χωρίς και την αιτία αυτή δεν θα ελάμβανε χώρα η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση. Δεν απαιτείται περαιτέρω η επιλήψιμη πρόθεση του εργοδότη.

⁴³ Βλ. Δ. Ζερδελή, «Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας», ΕΕργΔ, Τ.68ος 2009, σελ.1001,1065 επ. ανάπτυπο σ.11-13.

Περαιτέρω, άμεση διάκριση συντρέχει όχι μόνο όταν η διάκριση αναφέρεται ευθέως σε κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό αλλά και στις περιπτώσεις παραδείγματος χάριν που η ηλικία δεν αναφέρεται μεν ρητώς ως λόγος διάκρισης, πλην όμως ο δεδηλωμένος λόγος διαφοροποίησης είναι άρρηκτα συνδεδεμένος με την ηλικία του προσώπου. Οι περιπτώσεις αυτές καλούνται «συγκεκρικαλυμμένες άμεσες διακρίσεις».

Συγκεκρικαλυμμένη διάκριση έχουμε όταν ως κριτήριο διαφορετικής μεταχείρισης δεν χρησιμοποιείται ευθέως ένα από τα προστατευόμενα από τον νόμο στοιχεία, αλλά άλλα στοιχεία, καταστάσεις ή ιδιότητες που μόνο όμως στα πρόσωπα του ενός φύλου ή ορισμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής ή ορισμένης ηλικίας είναι δυνατόν να συντρέχουν. Ως εκ τούτου, άμεση διάκριση λόγω φύλου συνιστά και αυτή που στηρίζεται στην εγκυμοσύνη, αφού μια δυσμενέστερη μεταχείριση με βάση το στοιχείο αυτό δεν θίγει μεν όλες τις γυναίκες αλλά μόνο γυναίκες μπορεί να πλήξει.

Επίσης, συνιστά άμεση διάκριση η λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση που επιφυλάσσεται όχι σε όλα τα πρόσωπα που είναι φορείς ενός από τα προστατευόμενα στοιχεία αλλά σε επιμέρους ομάδες των προσώπων αυτών, όπως π.χ. η διάκριση σε βάρος μουσουλμάνων που φέρουν μαντήλα, γυναικών που είναι υπέρβαρες, ομοφυλόφιλων γυναικών, κ.ά.

Επιπλέον, περίπτωση άμεσης διάκρισης είναι δυνατόν να έχουμε και όταν τη δυσμενέστερη μεταχείριση δεν την υφίσταται άμεσα το πρόσωπο που φέρει το «προβληματικό» γνώρισμα, αλλά τρίτα πρόσωπα που έχουν στενή σχέση μαζί του. Η τελευταία περίπτωση είναι σπανιότερη όταν ο λόγος διάκρισης είναι η ηλικία, εξαιτίας αποδεικτικών δυσχερειών στην αιτιώδη συνάφεια της ηλικίας και της δυσμενέστερης μεταχείρισης προσώπου λόγω αυτής.

Ωστόσο, μέσω και της αποδοχής από το Δ.Ε.Ε. της ύπαρξης άμεσης διάκρισης στην περίπτωση που υπάλληλος υφίσταται δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη του λόγω της απαραίτητης φροντίδας που παρέχει στο ανάπηρο τέκνο του, συμπεραίνουμε ότι οι Οδηγίες κατά των διακρίσεων δεν έχουν εφαρμογή μόνο σε συγκεκριμένες κατηγορίες προσώπων αλλά εφαρμόζονται πρωτίστως σε σχέση με τους απεριθωμμένους από αυτές λόγους.

β. Οι έμμεσες διακρίσεις

Κατά το άρθρο 2 παράγραφος 2 στοιχ. β' της Οδηγίας ΕΚ/78/2000:

«συντρέχει έμμεση διάκριση όταν μια εκ πρώτης όψεως ουδέτερη διάταξη, κριτήριο ή πρακτική ενδέχεται να προκαλέσει μειονεκτική μεταχείριση ενός προσώπου μιας

ορισμένης θρησκείας ή πεποιθήσεων, με μια ορισμένη ειδική ανάγκη, μιας ορισμένης ηλικίας ή ενός ορισμένου γενετήσιου προσανατολισμού, σε σχέση με άλλα άτομα...».

Το Ε.Δ.Δ.Α. στηρίχθηκε σε αυτόν τον ορισμό των έμμεσων διακρίσεων κατά την έκδοση ορισμένων πρόσφατων αποφάσεών του, αναφέροντας ότι: *«η διαφορετική μεταχείριση μπορεί να λάβει ενδεχομένως τη μορφή δυσανάλογα επιζήμιων επιπτώσεων μιας γενικής πολιτικής ή ενός γενικού μέτρου τα οποία, αν και διατυπωμένα με ουδέτερο τρόπο, εισάγουν διακρίσεις εις βάρος κάποιας ομάδας».*

Όπως συμβαίνει και με τις άμεσες διακρίσεις, το δικαστήριο οφείλει πάντοτε να αναζητεί ένα μέτρο σύγκρισης προκειμένου να προσδιορίζει εάν οι επιπτώσεις μιας συγκεκριμένης διάταξης, κριτηρίου ή πρακτικής είναι πολύ πιο αρνητικές από τις επιπτώσεις που υφίστανται άλλα πρόσωπα που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση.

Η διαπίστωση της έμμεσης διάκρισης προϋποθέτει τον εντοπισμό ομάδων για τις οποίες να προκύπτει, στη βάση κυρίως στατιστικών στοιχείων, ότι μια φαινομενικά ουδέτερη ρύθμιση θέτει τα άτομα της ομάδας αυτής σε μειονεκτική θέση.

γ. Παρενόχληση και εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης

Σύμφωνα με τις παραπάνω Οδηγίες (άρθρα 2 αυτών) για την καταπολέμηση των διακρίσεων, η παρενόχληση νοείται ως διάκριση: *«εφόσον σημειώνεται ανεπιθύμητη συμπεριφορά σε σχέση με κάποιο προστατευόμενο χαρακτηριστικό, με σκοπό ή αποτέλεσμα την προσβολή της αξιοπρέπειας ενός προσώπου, και τη δημιουργία εκφοβιστικού, εχθρικού, εξευτελιστικού, ταπεινωτικού ή επιθετικού περιβάλλοντος».* Η παρενόχληση συνιστά ειδική μορφή διάκρισης στο πλαίσιο των Οδηγιών της Ευρωπαϊκής Ένωσης περί καταπολέμησης των διακρίσεων.

Η παρενόχληση μπορεί ενδεχομένως να υπαχθεί στο δικαίωμα του σεβασμού της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής που προστατεύεται από το άρθρο 8 της Ε.Σ.Δ.Α. ή στο δικαίωμα της προστασίας από απάνθρωπη ή εξευτελιστική μεταχείριση ή ποινή (άρθρο 3), ενώ η εντολή για εφαρμογή διακριτικής μεταχείρισης μπορεί να υπαχθεί σε άλλα άρθρα, όπως η ελευθερία της θρησκείας ή του συνέρχεσθαι (βάσει του άρθρου 9 ή 11,) ανάλογα με την περίπτωση. Όταν οι πράξεις αυτές κρύβουν πρόθεση για διακριτική μεταχείριση, το Ε.Δ.Δ.Α. εξετάζει τις καταγγελίες περί παραβίασης των συναφών άρθρων σε συνδυασμό με το άρθρο 14, το οποίο απαγορεύει τις διακρίσεις.

III. Θεσμικά Όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων

Τα θεσμικά όργανα της Ευρωπαϊκής Ένωσης που εμπλέκονται στους τομείς της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ισότητας είναι το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης και ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Πιο συγκεκριμένα, στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο υπάρχουν διάφορες κοινοβουλευτικές επιτροπές που εξ αντικειμένου ασχολούνται με θέματα διακρίσεων.

Το Συμβούλιο ως αποφασιστικό όργανο μαζί με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο μπορεί να λαμβάνει αποφάσεις για σχετικά ζητήματα, αλλά και να συντονίζει τις δράσεις των κρατών - μελών.

Η Επιτροπή μέσα από τις προτάσεις για τη νομοθεσία που επεξεργάζεται η Γενική Διεύθυνση Δικαιοσύνης και μέσα από τον έλεγχο που ασκεί στα κράτη - μέλη ως θεματοφύλακας των συνθηκών, μπορεί να προωθεί ζητήματα σχετικά με την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Δ.Ε.Ε.) παίζει καθοριστικό ρόλο στην ενιαία ερμηνεία και εφαρμογή του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως μέσω των προδικαστικών αποφάσεων.

Τέλος, ο Οργανισμός Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (FRA) έχει ως σκοπό να παρέχει στα θεσμικά όργανα και στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, όταν εφαρμόζουν το δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης, συνδρομή και συμβουλές εμπειρογνομόνων σχετικά με τα θεμελιώδη δικαιώματα.

IV. Η απαγόρευση των διακρίσεων σε εθνικό επίπεδο

α. Το Σύνταγμα

Το Σύνταγμα⁴⁴ δεν διακηρύσσει ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι», αλλά μόνον ότι «οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του Νόμου».

Πράγματι, η αρχή της ισότητας δεν σκοπεύει ούτε μπορεί να επιφέρει την ουσιαστική εξίσωση των ανθρώπων, αλλά μόνο την ίση μεταχείρισή τους από το κράτος. Η νομική αρχή της ισότητας σημαίνει την αρχή της ίσης μεταχειρίσεως, το κράτος οφείλει να μεταχειρίζεται τους πολίτες σαν να ήταν ίσοι, παρ' όλο που δεν είναι. Παρά την πραγματική τους ανισότητα, το Σύνταγμα κατοχυρώνει τη νομική ισότητα.

Η γενική αρχή⁴⁵ της ισότητας στην ελληνική έννομη τάξη έχει το συνταγματικό της θεμέλιο στο άρθρο 4 παρ. 1 Σ⁴⁶.

Ασφαλώς η σημασία της δεν περιορίζεται στο πεδίο του εργατικού δικαίου. Ωστόσο, και στο πεδίο αυτό προσλαμβάνει ιδιαίτερη βαρύτητα. Αφορά ειδικότερα στις περιπτώσεις στις οποίες η ανισότητα στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων εκπορεύεται από τον νόμο και γενικότερα από κάθε ρύθμιση κανονιστικού χαρακτήρα, όπως είναι και οι ρυθμίσεις επαγγελματικής προέλευσης (συλλογικές συμβάσεις εργασίας, διαιτητικές αποφάσεις, κανονισμοί εργασίας με κανονιστική ισχύ). Δεν ενδιαφέρει αν οι ρυθμίσεις αυτές οδηγούν σε ανισότητα εργαζομένων σε διαφορετικούς ή και στον ίδιο εργοδότη.

Στο πλαίσιο του εργατικού δικαίου δεν ενδιαφέρει μόνο η ισότητα απέναντι στον νόμο ούτε μόνο η ισότητα στο πεδίο των αμοιβών. Από τα άρθρα 4 παρ. 1 και 22 παρ. 1 Σ⁴⁷, προκύπτει η συνταγματική διασφάλιση και της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων, κατά την οποία δεν επιτρέπεται γενικά η διαφορετική μεταχείριση εργαζομένων που βρίσκονται σε ουσιωδώς όμοιες καταστάσεις, ούτε όταν η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν προέρχεται από τον νόμο, αλλά στηρίζεται στην ιδιωτική αυτονομία.

Είναι πρόδηλο ότι η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων και η γενική αρχή της ισότητας εμπεριέχουν την ίδια αξιολόγηση. Με δεδομένο ότι, σύμφωνα με όσα προαναφέρθηκαν, η γενική αρχή της ισότητας καταλαμβάνει κάθε περίπτωση ανισότητας που προέρχεται από τον ίδιο τον νομοθέτη σε όποιο πεδίο και αν εντοπίζεται αυτή, καταλαμβάνοντας και το πεδίο των εργασιακών σχέσεων, η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης των εργαζομένων καταλαμβάνει τις περιπτώσεις εκείνες που η ανισότητα (άνιση μεταχείριση) στο πεδίο των εργασιακών σχέσεων προέρχεται από τον εργοδότη.

⁴⁴ Βλ. Π. Δαγτόγλου, Σύνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Β', εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 1214 επ.,

⁴⁵ Βλ. Φ. Δερμιτζάκη, Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2011, σελ. 33 και επ.

⁴⁶ όπου : «Οι Έλληνες είναι ίσοι ενώπιον του νόμου».

⁴⁷ όπου: «Η εργασία αποτελεί δικαίωμα και προστατεύεται από το Κράτος, που μεριμνά για τη δημιουργία συνθηκών απασχόλησης όλων των πολιτών και για την ηθική και υλική εξύψωση του εργαζομένου αγροτικού και αστικού πληθυσμού. Όλοι οι εργαζόμενοι, ανεξάρτητα από φύλο ή άλλη διάκριση, έχουν δικαίωμα ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας».

Ήδη σχετικά με την εφαρμογή των συνταγματικών αυτών αρχών στις εργασιακές σχέσεις και έναντι του εργοδότη αποκτά σημασία και η διάταξη του άρθρου 25 παρ. 1. εδ. γ' Σ, που προστέθηκε κατά τη συνταγματική αναθεώρηση του 2001, κατά την οποία «τα δικαιώματα αυτά ισχύουν και στις σχέσεις μεταξύ ιδιωτών στις οποίες προσιδιάζουν».

Η διάταξη αυτή επεκτείνει τη συνταγματική προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου και στις εξουσιαστικές ιδιωτικές σχέσεις, έτσι ώστε να ελέγχεται με τον τρόπο αυτό η ίδια η ιδιωτική αυτονομία.

Υπάρχουν ορισμένες διαφορές μεταξύ των ανθρώπων, για τις οποίες το Σύνταγμα απαγορεύει ρητώς να στηρίζουν ευμενέστερη ή δυσμενέστερη μεταχείριση. Πρόκειται για τα απαγορευμένα από το δίκαιο κριτήρια διαφοροποίησης. Ως εκ τούτου, το Σύνταγμα απαγορεύει κατ' αρχήν τη διαφορετική μεταχείριση ανδρών και γυναικών, καθώς και κάθε διάκριση κατά την προστασία της ζωής, της τιμής και της ελευθερίας που στηρίζεται στη φυλή ή τη γλώσσα και τις θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις του ατόμου.

Το Σύνταγμα δεν απαγορεύει όμως ρητά άλλα κριτήρια διαφοροποίησης, εκτός αν προσβάλλουν την αξία του ανθρώπου την οποία προστατεύει απολύτως⁴⁸. Πρώτα - πρώτα, διακηρύσσοντας την ισότητα ενώπιον του νόμου όλων των Ελλήνων μόνο, δεν απαγορεύει τις διακρίσεις βάσει της ιθαγένειας. Δεν απαγορεύει όμως ρητώς και πλήρως ούτε τις διακρίσεις βάσει της ηλικίας.

Διακρίσεις που το Σύνταγμα δεν απαγορεύει δεν σημαίνει και ότι τις επιτάσσει. Απλώς αφήνει στη διάκριση του νόμου (ή της διεθνούς συμβάσεως) να απαγορεύσει, επιτρέψει ή και να επιβάλει τις μη ρητώς απαγορευμένες στο Σύνταγμα διακρίσεις.

Το ελληνικό Σύνταγμα περιέχει μια σειρά διατάξεων που στοχεύουν στην καταπολέμηση των διακρίσεων και την προώθηση της ισότητας, οι περισσότερες από τις οποίες βρίσκονται στο δεύτερο μέρος που φέρουν τον τίτλο «ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα», ενώ κάποιες από αυτές ανήκουν στις μη αναθεωρητέες διατάξεις.

Πιο συγκεκριμένα, στο ελληνικό Σύνταγμα προστατεύονται η αρχή της ανθρώπινης αξιοπρέπειας (άρ. 2 παρ. 1), η ελεύθερη ανάπτυξη της προσωπικότητας και η συμμετοχή στην οικονομική, κοινωνική και πολιτική ζωή της χώρας (άρθρο 5 παρ. 1), η αρχή της ισότητας (4), το δικαίωμα στην προστασία της υγείας και της γενετικής ταυτότητας (5 παρ. 5), η ελευθερία θρησκευτικής συνείδησης (13 παρ. 1), η ελευθερία γνώμης και τύπου (14 παρ. 1,2), η ελευθερία τέχνης, επιστήμης, έρευνας και διδασκαλίας (16 παρ. 1), το δικαίωμα παροχής έννομης προστασίας (20 παρ. 1), η προστασία προσωπικών δεδομένων (9 Α), το δικαίωμα δωρεάν παιδείας (16 παρ. 4), η προστασία της οικογένειας, γάμου, μητρότητας, παιδικής ηλικίας, πολύτεκνων,

⁴⁸ Βλ. άρθρα 2 παρ. 1, 7 παρ. 2, 106 παρ. 2.

ατόμων με αναπηρία (21 παρ. 1,2,6), το δικαίωμα εργασίας και ίσης αμοιβής για παρεχόμενη εργασία ίσης αξίας (22 παρ. 1). Σε αυτά, προστίθενται η γενικότερη προστασία των δικαιωμάτων του ανθρώπου ως ατόμου και ως μέλους του κοινωνικού συνόλου (25 παρ. 1) και η μέριμνα του κράτους για άρση των ανισοτήτων που υφίστανται στην πράξη, ιδίως σε βάρος των γυναικών (116 παρ. 2).

Οι γενικοί όροι που αναφέρονται στις συνταγματικές διατάξεις και η μη περαιτέρω εξειδίκευσή τους με εκτελεστικούς νόμους στις περισσότερες περιπτώσεις στερούσε στους πολίτες ουσιαστικά τη δυνατότητα προστασίας μέχρι την ψήφιση του Νόμου 3304/2005 που ενσωμάτωσε τις Κοινοτικές Οδηγίες 2000/78/EK και 2000/43/EK στο εθνικό δίκαιο.

β. Ο Νόμος 3304/2005 για την απαγόρευση των διακρίσεων

Η καταπολέμηση των διακρίσεων⁴⁹ αποτελεί ένα ζήτημα που δεν έχει μόνο εθνική διάσταση, αλλά συνδέεται με διεθνείς υποχρεώσεις της πολιτείας, στο πλαίσιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης⁵⁰ όσο και άλλων διεθνών Οργανισμών, όπως το Συμβούλιο της Ευρώπης⁵¹, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας⁵² και ο Οργανισμός Ηνωμένων Εθνών⁵³.

Κατά τη συνήθη πρακτική των οργάνων του ελληνικού κράτους⁵⁴, το κείμενο της ενσωμάτωσης των Οδηγιών ελάχιστα προσθέτει στο ρυθμιστικό περιεχόμενο - πλαίσιο των κοινοτικών Οδηγιών, καθώς σε μεγάλο βαθμό συνιστά απλή μετάφραση των σχετικών διατάξεων. Με αυτόν τον τρόπο, μεταφέρεται στην πράξη σχεδόν αυτούσιο σχεδόν το βάρος της εξειδίκευσης των θεσμικών για την ελληνική έννομη τάξη καινοτομιών στα εθνικά όργανα εφαρμογής των ρυθμίσεων.

Ο Ν. 3304/2005 στο άρθρο 19 αναθέτει την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης σε τρεις εξειδικευμένους φορείς: α) στον Συνήγορο του Πολίτη, β) στο

⁴⁹ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Κεφάλαιο Ζ', ΔΕΝ, 2011, σελ. 652 επ.

⁵⁰ Βλ. άρθρο 19 Συνθ. ΛΕΕ, Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK.

⁵¹ Βλ. Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου.

⁵² Βλ. υπ' αριθμ. 111 Διεθνή Σύμβαση Εργασίας.

⁵³ Βλ. Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, Διεθνές Σύμφωνο για τα οικονομικά, κοινωνικά και μορφωτικά δικαιώματα.

⁵⁴ Βλ. Σταυρούλα Μάρκου, Διδακτορική Διατριβή, Το άρθρο 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο πλαίσιο της κατοχύρωσης της αρχής της μη διάκρισης στην Ευρωπαϊκή έννομη τάξη, ΑΠΘ, 2007, σελ. 214 επ.

Σώμα Επιθεώρησης Εργασίας και γ) στην Επιτροπή Ίσης Μεταχείρισης. Επιπρόσθετα, σημαντικό ρόλο αποδίδει ο νόμος στην Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή (ΟΚΕ)⁵⁵.

Στην ουσιαστική εφαρμογή του νόμου μπορούν να συμβάλουν καθοριστικά η Εθνική Επιτροπή για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Ε.Δ.Α.)⁵⁶ κυρίως μέσα από τις γνωματεύσεις - προτάσεις για ζητήματα που αφορούν ατομικά και κοινωνικά δικαιώματα. Παράλληλα, η ύπαρξη πολλών μη κυβερνητικών οργανώσεων στο πεδίο της καταπολέμησης των διακρίσεων αποτελεί προστιθέμενη αξία για την προώθηση της Αρχής της Ίσης Μεταχείρισης.

Από το κείμενο τόσο των Οδηγιών όσο και των νόμων 3304/2005 και 3896/2010 προκύπτει ότι η προστασία από τις διακρίσεις περιορίζεται στις διακρίσεις που οφείλονται σε ένα από τα στοιχεία που οι ρυθμίσεις αυτές αναφέρουν, τα οποία και απαριθμούνται περιοριστικά. Επομένως, διακρίσεις που οφείλονται σε άλλους λόγους δεν καλύπτονται από το προστατευτικό πεδίο των ρυθμίσεων αυτών και ούτε είναι δυνατή η κατ' αναλογία επέκταση της εφαρμογής τους.

Η προστασία του Ν. 3304/2005 χαρακτηρίζεται από την αναγνώριση της ανάγκης προστασίας τόσο ως προς τις άμεσες διακρίσεις όσο και ως προς τις έμμεσες διακρίσεις, την αντιστροφή του βάρους αποδείξεως, τη διευκόλυνση της νομιμοποίησης της δικαστικής δραστηριοποίησης ορισμένων νομικών προσώπων και την αποδοχή της δυνατότητας ανάληψης θετικών δράσεων. Η αναγνώριση όμως της προστασίας, δεν σημαίνει ότι δεν γίνονται αποδεκτές και ορισμένες εξαιρέσεις, εφ' όσον βέβαια είναι ειδικά αιτιολογημένες και τηρείται η αρχή της αναλογικότητας.

β1. Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων του Ν. 3304/2005

Όσον αφορά στο προσωπικό πεδίο εφαρμογής των απαγορεύσεων των διακρίσεων, από τους νόμους 3304/2005 και 3488/2006 προκύπτει ότι αυτό προσδιορίζεται ευρύτατα. Καλύπτει τις σχέσεις εργασίας τόσο του ιδιωτικού όσο και του δημοσίου δικαίου⁵⁷.

Αυτές καταλαμβάνουν: α) τους όρους πρόσβασης στην απασχόληση και γενικά στην επαγγελματική ζωή, συμπεριλαμβανομένων των κριτηρίων επιλογής και

⁵⁵ Βλ. άρθρο 82 παρ. 3 Σ

⁵⁶ Ο ρόλος της βέβαια είναι συμβουλευτικός, αλλά λόγω της ειδικής γνώσης και εμπειρίας των μελών που την αποτελούν είναι εξαιρετικά σημαντικός. Επιπλέον, ένα πολύ σημαντικό καθήκον έχει και το Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης, σχετικά με τις πολιτικές κατά των διακρίσεων, καθώς είναι υπεύθυνο για τον σχεδιασμό, την εποπτεία και την αξιολόγηση της Εθνικής Στρατηγικής.

⁵⁷ Βλ. άρθρα 4 και 8 του Ν. 3304/2005

των όρων πρόσληψης, β) τους όρους και συνθήκες απασχόλησης και εργασίας⁵⁸, γ) τις προαγωγές και γενικότερα την επαγγελματική εξέλιξη και δ) τη λύση της σχέσης εργασίας. Επίσης εφαρμόζονται στον επαγγελματικό προσανατολισμό, στην επαγγελματική επιμόρφωση, στην επαγγελματική κατάρτιση, ενώ τέλος αφορά και στους όρους συμμετοχής σε επαγγελματική οργάνωση.

Επίσης, είναι αδιάφορο η πηγή προέλευσης της διάκρισης, αν δηλαδή αυτή απορρέει από μονομερείς ενέργειες του εργοδότη ή στηρίζεται σε συμφωνίες με τον εργαζόμενο ή ακόμη και με τρίτους, εφόσον αυτές έχουν ως συνέπεια απαγορευμένη διάκριση σε βάρος του εργαζομένου.

Κάθε αναφορά στα στοιχεία που δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν κριτήρια διάκρισης σε δημοσιεύσεις, αγγελίες, διαφημίσεις, προκηρύξεις, εγκυκλίους και κανονισμούς που αφορούν σε επιλογή προσώπων για την κάλυψη κενών θέσεων εργασίας, την παροχή εκπαίδευσης ή επαγγελματικής κατάρτισης ή τη χορήγηση επαγγελματικών αδειών απαγορεύεται, εκτός αν, κατ' εξαίρεση, συντρέχει λόγος που δικαιολογεί τη διαφορετική μεταχείριση.

Ως προς τις αγγελίες σε εφημερίδες, ειδικότερα, σύμφωνα με πραγματοποιούμενη μελέτη γνωστής εφημερίδας αγγελιών εξεύρεσης εργασίας, διαπιστώθηκε ότι ιδιαίτερα στην κατηγορία των στελεχών πωλήσεων και υπαλλήλων γραφείου που αποτελούν και την σχετική πλειοψηφία των προσφερόμενων θέσεων εργασίας, περίπου 1/10 των αγγελιών εισάγει κατώτατο όριο ηλικίας ως προϋπόθεση για πρόσληψη.

Αυτό δεν μπορεί να αποδοθεί μόνο στην έλλειψη προσόντων. Αυτό που κατά κοινή πρακτική και ομολογία συμβαίνει, είναι ότι οι επιχειρήσεις του ιδιωτικού τομέα ιδιαίτερα, αποφεύγουν να προσλαμβάνουν νέους χωρίς εργασιακή εμπειρία οι οποίοι όμως κατέχουν «προσόντα» που «πληρώνονται» και συνεπώς επιβαρύνουν το κόστος της επιχείρησης.

Αποτέλεσμα είναι, οι νέοι με τα χαρακτηριστικά: 25 - 29 ετών, με ανώτατες σπουδές και χωρίς εργασιακή εμπειρία να υφίστανται δυσμενή διάκριση εκ μέρους των εργοδοτών, όταν αναζητούν μια θέση εργασίας. Προς αυτό το συμπέρασμα κατευθύνει και μια πρόσφατη έρευνα της TNSicap σύμφωνα με την οποία το 47% των ερωτώμενων εκτιμά ότι η εκπαίδευση βοηθάει λίγο στην εξεύρεση εργασίας, το 26% ότι δεν βοηθάει πολύ και το 14% ότι δεν βοηθάει καθόλου.

⁵⁸ Στους όρους και συνθήκες απασχόλησης συμπεριλαμβάνεται φυσικά και η αμοιβή, ως προς την οποία δεν επιτρέπονται διακρίσεις με βάση το φύλο και τα λοιπά στοιχεία που απαριθμούνται στον Ν. 3304/2005.

V. Οι εξαιρέσεις από την αρχή της απαγόρευσης διακρίσεων

Η απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης στις εργασιακές σχέσεις δεν έχει απόλυτο χαρακτήρα. Είναι κατ' αυτόν τον τρόπο δυνατόν, διακριτικές συμπεριφορές να θεωρηθούν υπό όρους δικαιολογημένες, εφόσον εξυπηρετούν ένα εύλογο, νόμιμο και αντικειμενικό συμφέρον και υλοποιούνται με μέτρα τα οποία είναι πρόσφορα και ανάλογα προς τον επιδιωκόμενο στόχο. Μεταξύ των λόγων που επιτρέπουν εξαιρετικά τις διακρίσεις, άλλοι αφορούν όλα τα είδη διακρίσεων και άλλοι είναι ειδικοί και αφορούν ορισμένες από αυτές. Γενικοί είναι οι λόγοι που επιτρέπουν οριζόντιες εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων, όχι μόνο για την ηλικία αλλά για όλα τα προστατευόμενα από την Οδηγία στοιχεία. Ειδικοί είναι οι λόγοι που δεν ισχύουν για όλα τα προστατευόμενα από την Οδηγία στοιχεία αλλά συνίστανται σε συγκεκριμένους λόγους επιτρεπτής διάκρισης μόνο για την ηλικία.

α. Οι εξαιρέσεις γενικού χαρακτήρα

Το γενικό κριτήριο δικαιολόγησης⁵⁹ χρησιμοποιείται στο πλαίσιο της Ε.Σ.Δ.Α. για τις άμεσες αλλά και για τις έμμεσες διακρίσεις, ενώ στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης μόνο για τις έμμεσες διακρίσεις.

Σύμφωνα με το Ε.Δ.Δ.Α.:

«...διαφορετική μεταχείριση ατόμων που βρίσκονται σε σχετικά όμοιες καταστάσεις ... μπορεί να θεωρηθεί διάκριση εάν στερείται αντικειμενικής και εύλογης αιτιολογίας, με άλλα λόγια εάν δεν επιδιώκει την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού ή εάν δεν υπάρχει εύλογη σχέση αναλογικότητας μεταξύ των χρησιμοποιούμενων μέσων και του σκοπού που επιδιώκεται να επιτευχθεί»⁶⁰.

Σύμφωνα με τη διατύπωση που χρησιμοποιούν τόσο το Ε.Δ.Δ.Α. όσο και οι Οδηγίες για την καταπολέμηση των διακρίσεων, δεν πρόκειται, υπό την αυστηρή έννοια του όρου, για καθαυτό κριτήριο δικαιολόγησης των διακρίσεων, αλλά περισσότερο για αιτιολόγηση της διαφορετικής μεταχείρισης, η οποία αποτρέπει τη

⁵⁹ Βλ. FRA, Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2010, σελ. 53.

⁶⁰ Ε.Δ.Δ.Α., Burden κατά Ηνωμένου Βασιλείου [Τμήμα Ευρείας Σύνθεσης] (αριθ. 13378/05), 29 Απριλίου 2008, παρ. 60.

διαπίστωση διάκρισης. Ωστόσο, ουσιαστικά - εάν όχι τυπικά - τα δικαστήρια αντιμετωπίζουν τα ζητήματα της αιτιολόγησης ως κριτήρια δικαιολόγησης των διακρίσεων.

Προκειμένου να προσδιορίζεται εάν η διαφορετική μεταχείριση τελεί σε σχέση αναλογικότητας με τον επιδιωκόμενο σκοπό, το δικαστήριο πρέπει να βεβαιωθεί ότι:

- δεν υπάρχει άλλο μέσο για την επίτευξη του σκοπού το οποίο να θίγει λιγότερο το δικαίωμα στην ίση μεταχείριση. Με άλλα λόγια, η διαπίστωση ότι η μειονεκτική θέση στην οποία περιέρχονται τα άτομα είναι το χαμηλότερο δυνατό επίπεδο βλάβης που απαιτείται για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.
- ο προς επίτευξη σκοπός είναι επαρκώς σημαντικός ώστε να αιτιολογεί αυτό το επίπεδο παραβίασης.

Το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο των Ανθρωπίνων Δικαιωμάτων τον Ιούνιο του 2002 στην κρίση του στην *Υπόθεση Willis* εναντίον του Ηνωμένου Βασιλείου αναφέρει ότι:

«Μια διαφορετική μεταχείριση είναι διακριτική εάν δεν έχει αντικειμενική και λογική δικαιολόγηση, δηλαδή, εάν δεν επιδιώκει έναν «νόμιμο σκοπό» ή εάν δεν υπάρχει «μια λογική σχέση ή αναλογικότητα μεταξύ των μέσων που χρησιμοποιήθηκαν και τους σκοπούς που επιδιώχθηκαν να επιτευχθούν»⁶¹. Τα κράτη - μέλη θα έχουν περιθώρια εκτίμησης όταν υιοθετήσουν μέτρα, τα οποία θεωρούν απαραίτητα. Ωστόσο, αυτά τα περιθώρια είναι αρκετά στενά, ή άλλως, τα κράτη - μέλη θα πρέπει να προωθήσουν «πολύ σημαντικούς λόγους» για να «επιβιώσουν» τα μέτρα τους από τη δικαστική κρίση, όταν μια διαφορετική μεταχείριση στηρίζεται μόνο σε αυτό που μπορεί να ονομαστεί «ύποπτο κριτήριο», όπως η φυλή ή το φύλο. Το Δικαστήριο δημιουργεί μια «ειδική κατάσταση» της συγκεκριμένης υπόθεσης που κρίνει και επανακαθορίζει τα γενικά επίπεδα προστασίας για αυτήν.

⁶¹ Βλ. παράγραφο 39 της αναφερόμενης υπόθεσης Willis κατά Ηνωμένου Βασιλείου.

α1. Η διαφορετική μεταχείριση λόγω επαγγελματικών απαιτήσεων⁶²

Σύμφωνα με το άρθρο 4 των Οδηγιών 2000/78 και 2000/43 τα κράτη - μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η διαφορετική μεταχείριση που βασίζεται σε ένα από τα προστατευόμενα από τις Οδηγίες στοιχεία δεν συνιστά διάκριση όταν, λόγω της φύσης των συγκεκριμένων επαγγελματικών δραστηριοτήτων ή του πλαισίου εντός του οποίου διεξάγονται αυτές, ένα τέτοιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, εφόσον ο στόχος είναι θεμιτός και η προϋπόθεση ανάλογη. Ανάλογη ευχέρεια παρέχει και η Οδηγία 2002/73 στα κράτη - μέλη, η οποία επιτρέπει εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, όταν το φύλο αποτελεί καθοριστικό παράγοντα για την απασχόληση (άρθρο 2 παρ. 6).

Το κριτήριο δικαιολόγησης της «ουσιαστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» περιέχεται σε όλες τις Οδηγίες. Η εν λόγω απαίτηση επιτρέπει στους εργοδότες να επιφυλάσσουν διαφορετική μεταχείριση σε ορισμένα πρόσωπα λόγω κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού, όταν το εν λόγω χαρακτηριστικό συνδέεται άρρηκτα με την ικανότητα επιτέλεσης μιας συγκεκριμένης εργασίας ή με τα προσόντα που απαιτούνται για την επιτέλεσή της.

Με τα άρθρα 5 και 9 του Ν. 3304/2005, ο Έλληνας νομοθέτης έκανε χρήση της ευχέρειας αυτής, και έτσι η κατ' αρχήν απαγορευμένη διάκριση λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού καθίσταται κατ' εξαίρεση επιτρεπτή, όταν στη συγκεκριμένη περίπτωση τα στοιχεία αυτά αποτελούν ουσιαστική και καθοριστική «επαγγελματική απαίτηση», οπότε και δικαιολογείται η διαφορετική μεταχείριση.

Οι διατάξεις αυτές προβλέπουν έναν γενικό δικαιολογητικό λόγο διακρίσεων που ισχύει για όλα τα απαριθμούμενα από τον Ν. 3304/2005 προσωπικά στοιχεία. Το πρότυπο για τη διαμόρφωση του συγκεκριμένου λόγου αποτέλεσε η αντίστοιχη ρύθμιση του αμερικανικού δικαίου, σύμφωνα με την οποία, η διαφορετική μεταχείριση λόγω φύλου, θρησκείας ή εθνοτικής καταγωγής είναι κατ' εξαίρεση επιτρεπτή, όταν τα χαρακτηριστικά αυτά συνιστούν «*bona fide occupational qualification reasonably necessary to the normal operation of that particular business or enterprise*»⁶³.

Το πεδίο εφαρμογής των διατάξεων των άρθρων 5 και 9 περιορίζεται στις άμεσες διακρίσεις. Και τούτο, γιατί στην περίπτωση των έμμεσων διακρίσεων, εάν συντρέχει ένας δικαιολογητικός λόγος, σύμφωνα με τα άρθρα 3 και 7 του Ν.

⁶² Βλ. Δ. Ζερδελή, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕργΔ, Τ.68ος 2009, σελ. 1017 επ.

⁶³ Βλ. Section 623 (f) ADEA, Zimmer/Sullivan/White, Employment Discrimination, 265, 658.

3304/2005, δεν πληρούνται το πραγματικό της έμμεσης διάκρισης, και συνεπώς δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής των παραπάνω διατάξεων.

Οι διατάξεις αυτές αποτυπώνουν μια στάθμιση συγκρουόμενων συμφερόντων, συμφερόντων που εκφράζουν συνταγματικά προστατευόμενες έννομες θέσεις: στο συμφέρον του εργαζόμενου για ίση μεταχείριση χωρίς διακρίσεις αντιπαρατίθεται το συναρτώμενο με την επιχειρηματική ελευθερία συμφέρον του εργοδότη για διαφοροποιήσεις.

Συγχρόνως, επιβεβαιώνουν ότι οι απαγορεύσεις διακρίσεων δεν ισχύουν απόλυτα. Υπάρχουν, πράγματι, άξια προστασίας συμφέροντα του εργοδότη ή τρίτων προσώπων που δικαιολογούν μια διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη σε ένα από τα με τον Ν. 3304/2005 στοιχεία. Για να υποχωρήσουν, όμως, έναντι των συμφερόντων αυτών τα αντίθετα συμφέροντα του εργαζόμενου, ο Κοινοτικός και ο εθνικός νομοθέτης εύλογα θέτουν αυστηρές προϋποθέσεις, γιατί διαφορετικά η απαγόρευση των διακρίσεων εύκολα θα μπορούσε στην πράξη να καταστρατηγηθεί και η παρεχόμενη με την απαγόρευση αυτή προστασία να μείνει στα χαρτιά.

Οι προϋποθέσεις αυτές είναι οι ακόλουθες:

- Πρώτη και βασική προϋπόθεση είναι τα προστατευόμενα από τον Ν. 3304/2005 στοιχεία, λόγω της φύσης της επαγγελματικής δραστηριότητας ή του πλαισίου εντός του οποίου αυτή ασκείται, να συνιστούν «επαγγελματική απαίτηση». Η προϋπόθεση αυτή δε θα κριθεί με βάση τις υποκειμενικές αντιλήψεις και εκτιμήσεις του εργοδότη, αλλά αντικειμενικά με βάση το είδος της επαγγελματικής δραστηριότητας και τις ειδικότερες συνθήκες και όρους άσκησης της.

- Η επαγγελματική απαίτηση θα πρέπει επιπρόσθετα να είναι «ουσιαστική και καθοριστική» για το είδος της δραστηριότητας ή για τους όρους άσκησης της⁶⁴. Με το κριτήριο της «ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής προϋπόθεσης» - ανεξάρτητα από τις δυσχέρειες που εμφανίζει στην πράξη η συγκεκριμενοποίηση του κριτηρίου αυτού - είναι σαφές ότι για να αναχθεί ένα από τα προστατευόμενα στοιχεία σε λόγο που δικαιολογεί αντικειμενικά τη διαφορετική μεταχείριση τίθενται ουσιωδώς αυστηρότερες προϋποθέσεις σε σχέση με αυτές που πρέπει να συντρέχουν για να δικαιολογηθούν με βάση τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης

⁶⁴ Με την προϋπόθεση αυτή, λαμβάνεται υπόψη η νομολογιακή εξέλιξη στον χώρο του αμερικάνικου δικαίου. Σύμφωνα με τη νομολογία των αμερικάνικων δικαστηρίων τα προσωπικά στοιχεία που απαγορεύεται κατ' αρχήν να αποτελέσουν κριτήριο διάκρισης τότε μόνο συνιστούν επαγγελματική απαίτηση (occupational qualification) κατάλληλη να δικαιολογήσει, κατ' εξαίρεση, μια διαφορετική μεταχείριση, όταν αυτή συνάπτεται άμεσα με τη φύση των καθηκόντων του εργαζόμενου (essence of the business), βλ. π.χ. Wilson v. South-west Airlines, 517 F.Supp. 292 (N.D. Texas 1981).

διαφοροποιήσεις, για να κριθεί δηλαδή ότι συντρέχει ένας «ειδικός και σοβαρός κατ' αντικειμενική κρίση λόγος» για τη διαφορετική μεταχείριση.

Εκτιμήσεις σχετικά με την αγορά εργασίας ή λόγοι σκοπιμότητας, οι οποίοι θα μπορούσαν να αποτελέσουν αντικειμενικό λόγο για διαφοροποιήσεις στο πλαίσιο εφαρμογής της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, δεν μπορούν να δικαιολογήσουν απόκλιση από την απαγόρευση των διακρίσεων και επομένως μια διαφορετική μεταχείριση βασιζόμενη σε ένα από τα προστατευόμενα από τον Ν. 3304/2005 στοιχεία.

- Η στάθμιση συμφερόντων που αποτυπώνει η ρύθμιση των άρθρων 5 και 9 θα χωρίσει, όπως προκύπτει άλλως τε και από τις ίδιες τις διατάξεις, σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας. Εφαρμόζονται και οι τρεις επί μέρους αρχές που συνθέτουν την αρχή της αναλογικότητας. Ως εκ τούτου, η επαγγελματική απαίτηση πρέπει να είναι κατάλληλη και αναγκαία για την επίτευξη ενός θεμιτού σκοπού και να εκφράζει μια εύλογη εξισορρόπηση των συμφερόντων που προστατεύονται από την απαγόρευση διάκρισης με τα συμφέροντα που η συγκεκριμένη προϋπόθεση υπηρετεί.

α2. Συγκεκριμενοποίηση της «ουσιαστικής και καθοριστικής επαγγελματικής απαίτησης»

Η συγκεκριμενοποίηση της προϋπόθεσης αυτής, με τη συνδρομή της οποίας η έννομη τάξη αναγνωρίζει και αποδέχεται μια διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη σε ένα από τα απαριθμούμενα από τον νόμο στοιχεία, εμφανίζει στην πράξη δυσχέρειες και έχει προκαλέσει τη διατύπωση διαμετρικά αντίθετων απόψεων.

Αναμφίβολα, ορισμένο φύλο, ορισμένη φυλετική ή εθνοτική καταγωγή ή ορισμένη ηλικία συνιστούν ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση, όταν εργαζόμενοι του άλλου φύλου, άλλης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής ή άλλης ηλικίας δεν είναι σε θέση να εκπληρώσουν τη συμφωνημένη παροχή (εργασία), και η αδυναμία τους αυτή οφείλεται σε λόγους που δεν προσκρούουν στις αξιολογήσεις που ενσωματώνουν οι νομοθετικές απαγορεύσεις των διακρίσεων.

Οι λόγοι, δε, αυτοί μπορεί να είναι πραγματικοί ή νομικοί. Παραδείγματος χάριν, για τον ρόλο του Ασιάτη σε θεατρικό ή κινηματογραφικό έργο η φυλετική καταγωγή αποτελεί «καθοριστική επαγγελματική απαίτηση», όπως καθοριστική επαγγελματική απαίτηση είναι το φύλο, όταν πρόκειται για επίδειξη γυναικείας μόδας ή για ανάληψη ρόλου της σοπράνο σε όπερα.

Στην κατηγορία αυτή λόγων μπορούμε να εντάξουμε γενικά όλες τις περιπτώσεις στις οποίες η απασχόληση προσώπου ορισμένου φύλου, ορισμένης

ηλικίας, ορισμένης φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής είναι αναγκαία για λόγους αυθεντικότητας και αξιοπιστίας.

Ως εκ τούτου, δεν μπορεί κανείς να αποδοκιμάσει την επιχειρηματική απόφαση ιδιοκτήτη κινέζικου ή ινδικού εστιατορίου να προσλαμβάνει μόνο Κινέζους ή Ινδούς αντίστοιχα σερβιτόρους, αφού η επιλογή αυτή γίνεται με σκοπό να διαφυλαχθεί ο χαρακτήρας της συγκεκριμένης εκμετάλλευσης ή εγκατάστασης, η αυθεντικότητα των παρεχόμενων υπηρεσιών.

Επίσης, για τον ρόλο του νεαρού εραστή σε θεατρικό ή κινηματογραφικό έργο, η ηλικία αποτελεί «καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση», κατά την έννοια του άρθρου 9 του Ν. 3304/2005. Η αυθεντικότητα της παράστασης δικαιολογεί τη μη λήψη υπόψη των μεγαλύτερων σε ηλικία υποψηφίων. Το ίδιο ισχύει και όταν πρόκειται για την παρουσίαση και τον συντονισμό ραδιοφωνικής ή τηλεοπτικής εκπομπής που απευθύνονται αποκλειστικά σε άτομα νεαρής ηλικίας, όπως επίσης δικαιολογείται η διάκριση λόγω ηλικίας, όταν πρόκειται για επίδειξη μόδας που απευθύνεται αποκλειστικά σε ηλικιωμένα άτομα.

Περαιτέρω, με βάση τη διάταξη του άρθρου 9 του Ν. 3304/2005 θα μπορούσε να δικαιολογηθεί η θέσπιση ορίων ηλικίας για συγκεκριμένες επαγγελματικές κατηγορίες εργαζόμενων, οι οποίοι κατά την άσκηση των καθηκόντων τους, υφίστανται μια ιδιαίτερα σοβαρή σωματική ή ψυχική καταπόνηση, και μια ξαφνική απώλεια της προσοχής ή μείωση της ικανότητας αντίδρασης, οφειλόμενη στην ηλικία, η οποία εγκυμονεί ασυνήθιστα μεγάλους κινδύνους για την ασφάλεια και την υγεία τρίτων προσώπων.

Εδώ, σοβαροί λόγοι δημόσιου συμφέροντος δικαιολογούν τη διάκριση λόγω ηλικίας που συνεπάγεται η θέσπιση ορίων ηλικίας. Στις επαγγελματικές αυτές ομάδες θα μπορούσε κανείς να εντάξει τους πιλότους και τους ελεγκτές εναέριας κυκλοφορίας. Πάντως, εφόσον πρόκειται για εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων, η επέκτασή της και σε άλλες επαγγελματικές κατηγορίες θα πρέπει να γίνεται με ιδιαίτερη περίσκεψη και εφόσον οι κατηγορίες αυτές εμφανίζουν πράγματι ανάλογα χαρακτηριστικά με αυτά των κατηγοριών που προαναφέρθηκαν.

Έτσι, δικαιολογείται για τους πιλότους η πρόβλεψη του 60ου ή 55ου έτους ως ορίου ηλικίας, με τη συμπλήρωση του οποίου λύνεται αυτόματα η σύμβαση εργασίας, όχι όμως για τους ιπτάμενους αεροσυνοδούς⁶⁵.

Οι νομικοί λόγοι για τους οποίους τα προστατευόμενα από τον νόμο στοιχεία μπορούν να αποτελέσουν «ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική απαίτηση» αφορούν κυρίως το φύλο και την ηλικία. Στην αδυναμία εκτέλεσης της εργασίας για νομικούς λόγους ανήκουν όλες εκείνες οι περιπτώσεις για τις οποίες υπάρχει νομοθετική απαγόρευση απασχόλησης προσώπου ορισμένου φύλου ή απαγόρευση απασχόλησης μετά τη συμπλήρωση ορισμένης ηλικίας.

⁶⁵ Βλ. BAG 11.3.1998, NZA 1998, 761.

Στις περιπτώσεις αυτές, δεν υπάρχει μεν παράβαση του Ν. 3304/2005, ενδεχομένως όμως η νομοθετική απαγόρευση να προσκρούει σε κοινοτικές ρυθμίσεις για την απαγόρευση των διακρίσεων ή να έρχεται σε αντίθεση με τη συνταγματικά κατοχυρωμένη επαγγελματική ελευθερία⁶⁶.

β. Οι εξαιρέσεις ειδικού χαρακτήρα

Στη συνέχεια, προβλέπονται ορισμένοι ειδικοί λόγοι που δικαιολογούν διαφορετική μεταχείριση σε συνάρτηση με το είδος της διακρίσεως.

Ως εκ τούτου, οι διατάξεις για την απαγόρευση της διάκρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής δεν εφαρμόζονται στις περιπτώσεις που προβλέπεται διαφορετική μεταχείριση λόγω ιθαγένειας, ενώ δε τίγονται οι διατάξεις που ρυθμίζουν την είσοδο και την παραμονή υπηκόων τρίτων χωρών ή ατόμων άνευ υπηκοότητας στην επικράτεια.

Δεν συνιστά, επίσης, διάκριση η διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας, εφόσον η μεταχείριση αυτή προβλέπεται στο νόμο προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, τα δε μέσα επίτευξης των σκοπών αυτών είναι πρόσφορα και αναγκαία.

β1. Διαφορετική μεταχείριση προς εξυπηρέτηση σκοπών της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης

Η ηλικία⁶⁷ διαφέρει από τα υπόλοιπα κριτήρια διαφοροποίησης που μνημονεύει το άρθρο 1 της Οδηγίας 2000/78. Τούτο, προκύπτει από το γεγονός ότι στο άρθρο 6 παρ.1 της Οδηγίας, ο Κοινοτικός νομοθέτης επιλέγει να παρουσιάσει ενδεικτικά κάποιες περιπτώσεις διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας που είναι θεμιτές. Αυτή η διαφορετική προσέγγιση των διακρίσεων λόγω ηλικίας αντικατοπτρίζει μια πραγματική διαφορά μεταξύ της ηλικίας και των άλλων

⁶⁶ Βλ. ΣτΕ 5125/1996, ΤοΣ 1996, 1028.

⁶⁷ Βλ. Π. Πέτρογλου, Σκέψεις με αφορμή την απόφαση του ΔΕΚ 5.3.2009 , Υποθ. 388/07- Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στην κοινοτική και ελληνική έννομη τάξη, Ε.Δ.Κ.Α, Τόμος Ν΄, 2009, σελ.801.

κριτηρίων διάκρισης, καθώς η ηλικία συνιστά απροσδιόριστο κριτήριο και δεν είναι εκ φύσεως ένα τόσο «ύποπτο» κριτήριο όσο η φυλή ή το φύλο.

Οι εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων που επιτρέπουν το άρθρο 4 των Οδηγιών 2000/78/EK και 2000/43/EK και τα άρθρα 5 και 9 του Ν. 3304/2005, γίνονται δεκτές σε πολύ περιορισμένες περιπτώσεις και με τη συνδρομή ιδιαίτερα αυστηρών προϋποθέσεων⁶⁸. Ως εκ τούτου, η πρακτική σημασία των εξαιρέσεων αυτών είναι σημαντικά περιορισμένη. Αντίθετα, ιδιαίτερο πρακτικό ενδιαφέρον εμφανίζει η διάταξη του άρθρου 11 παρ. 1 του Ν. 3304/2005, η οποία, ειδικά για την ηλικία, επιτρέπει εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων σε πολύ μεγαλύτερη έκταση από ότι η διάταξη του άρθρου 9 παρ. 1, που ισχύει για όλα τα προστατευόμενα από τον νόμο στοιχεία.

Με τη ρύθμιση αυτή, ο Έλληνας νομοθέτης κάνει χρήση της δυνατότητας που παρέχει το άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/EK στα κράτη - μέλη να προβλέψουν, ειδικά για την ηλικία, εξαιρέσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων πέραν από αυτές που προβλέπονται στο άρθρο 4 και δικαιολογούνται από επαγγελματικούς λόγους.

Ως εκ τούτου, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας γνωρίζει πολύ περισσότερες εξαιρέσεις από ότι η απαγόρευση των διακρίσεων βάσει των λοιπών στοιχείων, γεγονός που, όπως προαναφέρθηκε, σε μεγάλο βαθμό οφείλεται στις ιδιαιτερότητες που εμφανίζει η ηλικία ως κριτήριο διάκρισης. Βέβαια, δε θα πρέπει να γίνει δεκτός ένας χαρακτηρισμός, που θέτει την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ως ατομικό δικαίωμα «β' κατηγορίας».

Τα στοιχεία που απαγορεύεται να αποτελέσουν λόγους διάκρισης εμφανίζουν αναμφίβολα μεταξύ τους διαφορές, οι οποίες επηρεάζουν τον ειδικότερο προσδιορισμό του περιεχομένου της απαγόρευσης των διακρίσεων. Δεν υπάρχει, όμως, «εραρχία» των λόγων διάκρισης. Οι Οδηγίες αποδίδουν σε αυτά την ίδια σημασία και βαρύτητα⁶⁹.

VI. Θετική δράση και ειδικά μέτρα

Η ουσιαστική αντιμετώπιση του ζητήματος των δυσμενών διακρίσεων σε πολλές περιπτώσεις απαιτεί την αποτελεσματικότερη και μάλιστα θετικού χαρακτήρα παρέμβαση της πολιτείας. Επιτρέπεται έτσι αυτή να παρέμβει ενεργητικά υπέρ μιας

⁶⁸ Βλ. Αιτιολογική σκέψη 23 Οδηγίας 2000/73/EK.

⁶⁹ Βλ. τις προτάσεις του γενικού εισαγγελέα Mazak, Υπόθεση C-388/07.

ομάδας η οποία αποτελεί συνήθως αντικείμενο δυσμενών διακρίσεων, προκειμένου να αποκαταστήσει ουσιαστικά την ισότητα που έχει διαταραχθεί.

Προβλέπεται, ως εκ τούτου, ότι δεν συνιστά διάκριση η λήψη ή η διατήρηση ειδικών μέτρων με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού⁷⁰.

Όπως προαναφέρεται, στις περιπτώσεις έμμεσων διακρίσεων, η διάκριση συντρέχει ουσιαστικά. Προκειμένου να αντιμετωπίζονται και να προλαμβάνονται αυτού του είδους οι καταστάσεις διακρίσεων, οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι πάροχοι υπηρεσιών πρέπει να μεριμνούν για την προσαρμογή των κανόνων και των πρακτικών τους.

Στο πλαίσιο των Ηνωμένων Εθνών, τα μέτρα αυτά ονομάζονται «ειδικά μέτρα», ενώ στο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης αναφέρονται ως «συγκεκριμένα μέτρα» ή «θετικές δράσεις».

Λαμβάνοντας ειδικά μέτρα οι κυβερνήσεις διασφαλίζουν την «ουσιαστική ισότητα», δηλαδή την ισότιμη αξιοποίηση των ευκαιριών πρόσβασης σε κοινωνικά πλεονεκτήματα και όχι απλώς την «τυπική ισότητα». Στις περιπτώσεις στις οποίες οι κυβερνήσεις, οι εργοδότες και οι πάροχοι υπηρεσιών δεν εξετάζουν την ανάγκη λήψης ειδικών μέτρων, αυξάνεται ο κίνδυνος οι κανόνες και οι πρακτικές τους να οδηγήσουν σε έμμεσες διακρίσεις.

Το Ε.Δ.Δ.Α. έχει δηλώσει ότι: «το δικαίωμα προστασίας από τις διακρίσεις όσον αφορά στην απόλαυση των δικαιωμάτων που αναγνωρίζει η Ε.Σ.Δ.Α. παραβιάζεται ομοίως όταν τα κράτη [...] δεν επιφυλάσσουν διαφορετική μεταχείριση σε πρόσωπα των οποίων οι καταστάσεις διαφέρουν σημαντικά».

Ομοίως, οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση των διακρίσεων προβλέπουν ρητώς τη δυνατότητα ανάληψης θετικής δράσης αναφέροντας συγκεκριμένα τα εξής: «Προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη - μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων λόγω... κάποιου προστατευόμενου χαρακτηριστικού».

Ως θετική δράση ορίζεται:

⁷⁰ Βλ. άρθρο 12 παρ. 1 του Ν. 3304/2005.

«ένα συνεκτικό πακέτο μέτρων ... που στοχεύουν ειδικά να επιδιορθώσουν τη θέση των μελών μιας κοινωνικής ομάδας σε μια ή περισσότερες πτυχές της κοινωνικής τους ζωής, με σκοπό να επιτευχθεί αποτελεσματική προστασία και ισότητα⁷¹».

VII. Σύγκριση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων με άλλες αρχές του Δικαίου - Σχέσεις επαφής και σύγκρουσης

α. Σύγκριση της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της αρχής της ίσης μεταχείρισης

Οι Οδηγίες κατά των διακρίσεων και οι εθνικές ρυθμίσεις που τις μεταφέρουν στο εσωτερικό δίκαιο κάθε κράτους- μέλους δεν επιβάλλουν στον εργοδότη μια γενική υποχρέωση ίσης μεταχείρισης, αλλά περιορίζονται να απαγορεύουν διακρίσεις που στηρίζονται σε συγκεκριμένους και ρητά προβλεπόμενους λόγους, αφήνοντας κατά τα λοιπά άθικτη την ελευθερία του εργοδότη να ενεργεί κατά το δοκούν. Επομένως, διακρίσεις για άλλους λόγους πέραν από τους περιοριστικά αναφερόμενους στις ρυθμίσεις αυτές λόγους επιτρέπονται, εκτός αν προσκρούουν σε άλλες ειδικές απαγορευτικές διατάξεις.

Το στοιχείο αυτό διακρίνει τις ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων από τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης. Πρόκειται για θεσμούς με διαφορετική ο καθένας ιστορία, διαφορετική αποστολή και λειτουργία και διαφορετικές προϋποθέσεις εφαρμογής. Η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης απαγορεύει στον εργοδότη να μεταχειρίζεται εργαζομένους δυσμενέστερα σε σύγκριση με άλλους που βρίσκονται σε όμοια κατάσταση, εκτός αν συντρέχει λόγος που δικαιολογεί αντικειμενικά τη διαφορετική αυτή μεταχείριση.

Όπως η γενική αρχή της ισότητας, από την οποία και αντλεί το περιεχόμενό της, έτσι και η αρχή της ίσης μεταχείρισης, ως γενική αρχή του εργατικού δικαίου, συνιστά εκδήλωση της αρχής της διανεμητικής δικαιοσύνης, την πραγμάτωση της οποίας και υπηρετεί. Αντίθετα, οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων δεν έχουν τις ρίζες τους στη διανεμητική δικαιοσύνη αλλά στην αναγνώριση της ανθρώπινης αξιοπρέπειας, την οποία το κράτος οφείλει όχι μόνο να σέβεται αλλά και να την προστατεύει από προσβολές που δεν προέρχονται από όργανά του αλλά από τρίτους (ιδιώτες).

⁷¹ Βλ. Marc Bossuyt, Prevention of Discrimination: The Concept and Practice of Affirmative Action, Final report, 2000, σελ. 10.

Στόχος της απαγόρευσης των διακρίσεων δεν είναι, και πάντως δεν είναι κατά κύριο λόγο, η τήρηση των αρχών της διανεμητικής δικαιοσύνης αλλά η προστασία ομάδων προσώπων αλλά και του ατόμου από τον κίνδυνο να υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση απλώς και μόνο λόγω ενός «προβληματικού» χαρακτηριστικού γνωρίσματός τους (καταγωγή, πεποιθήσεις, ηλικία, κλπ).

Η διαφορετική αποστολή και λειτουργία των δύο θεσμών εκδηλώνεται και στις διαφορετικές προϋποθέσεις εφαρμογής τους. Οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων ισχύουν σε όλα τα στάδια της εργασιακής σχέσης, επομένως και κατά την πρόσληψη και κατά τη λύση, ενώ η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται στις προσλήψεις, η δε εφαρμογή της στην καταγγελία γίνεται δεκτή στην θεωρία με περιορισμούς, ενώ η νομολογία την απορρίπτει γενικά. Ο εργαζόμενος πριν από τη σύναψη της σύμβασης εργασίας δεν μπορεί να θεμελιώσει αξιώσεις στη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης. Η αρχή της ίσης μεταχείρισης προϋποθέτει για την εφαρμογή της την ύπαρξη ήδη εργασιακής σχέσης, προϋπόθεση που δεν απαιτούν οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων. Εκτός τούτου, η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν προσβάλλεται αν για τη διαφορετική μεταχείριση συντρέχουν αντικειμενικοί λόγοι, ώστε αυτή να μην εμφανίζεται αυθαίρετη.

Ο κατάλογος δε των λόγων που μπορεί να επικαλεσθεί ο εργοδότης προκειμένου να δικαιολογήσει στη συγκεκριμένη περίπτωση τη διαφορετική μεταχείριση είναι ανοικτός και συνεχώς εμπλουτίζεται με νέους λόγους. Αντίθετα, οι απαγορεύσεις των διακρίσεων δεν ισχύουν μεν απόλυτα, οι εξαιρέσεις όμως από αυτές προβλέπονται ειδικά και γίνονται δεκτές μόνο με τη συνδρομή ιδιαίτερα αυστηρών προϋποθέσεων. Για να δικαιολογήσει κανείς τις διακρίσεις που στηρίζονται σε ένα από τα προστατευόμενα από τον νόμο στοιχεία δεν αρκεί απλά η επίκληση ενός αντικειμενικού λόγου.

Διακρίσεις επιτρέπονται μόνο εφόσον τα προστατευόμενα στοιχεία αποτελούν ουσιαστική και καθοριστική επαγγελματική προϋπόθεση και εφόσον τηρείται η αρχή της αναλογικότητας. Ενώ λόγοι σκοπιμότητας ή λόγοι συνδεόμενοι με την κατάσταση της αγοράς εργασίας μπορούν να δικαιολογήσουν διαφοροποιήσεις κατά την εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, οι λόγοι αυτοί δεν μπορούν να δικαιολογήσουν εξαιρέσεις από την απαγόρευση διακρίσεων.

Οι ειδικές απαγορεύσεις διακρίσεων προκειμένου να πετύχουν τον στόχο τους, την αποτελεσματική προστασία προσώπων έναντι διακρίσεων για συγκεκριμένους λόγους, αφενός έχουν ευρύτερο πεδίο εφαρμογής από ότι η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, αφετέρου τα περιθώρια που καταλείπουν στη συμβατική ελευθερία είναι σαφώς στενότερα από αυτά που συνεπάγεται η εφαρμογή της γενικής αρχής.

Υποστηρίζεται πως η εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης περιορίζεται στα μέτρα του εργοδότη που έχουν γενικό - συλλογικό χαρακτήρα, σε ρυθμίσεις που θέτουν

ορισμένες προϋποθέσεις ή στηρίζονται σε γενικά κριτήρια και απαγορεύει τον αυθαίρετο αποκλεισμό εργαζομένων που πληρούν τις προϋποθέσεις ή τα κριτήρια που θέτει ο εργοδότης. Όταν ο εργοδότης εφαρμόζει έναν κανόνα που ο ίδιος έθεσε, η αρχή της ίσης μεταχείρισης τον δεσμεύει να εφαρμόσει με συνέπεια τον κανόνα αυτόν και να μην μεταχειρίζεται δυσμενέστερα μεμονωμένους εργαζόμενους, ή ομάδα από αυτούς σε σύγκριση με άλλους εργαζόμενους που βρίσκονται στην ίδια κατάσταση. Αντίθετα, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εφαρμόζεται όταν πρόκειται για εξατομικευμένες ρυθμίσεις. Σε αυτές το προβάδισμα έχει η συμβατική ελευθερία.

Οι απαγορεύσεις των διακρίσεων δε γνωρίζουν αντίστοιχο περιορισμό, δεν προϋποθέτουν μια γενική ρύθμιση, την εφαρμογή ενός κανόνα τον οποίον θέτει ο εργοδότης ρητά ή σιωπηρά μέσω μιας συμπεριφοράς που τηρεί. Διεκδικούν εφαρμογή σε κάθε είδους ρύθμιση ή μέτρο ανεξάρτητα αν πρόκειται για γενική ή εξατομικευμένη ρύθμιση, ακόμα και αν η τελευταία αποτέλεσε αντικείμενο διαπραγματεύσεως και συμφωνίας.

Για παράδειγμα, η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής κλπ. καλύπτει κάθε ρύθμιση χωρίς να ενδιαφέρει αν αυτή στηρίζεται σε μια γενική ρύθμιση που έχει καθιερώσει ο εργοδότης ή είναι προϊόν ατομικής συμφωνίας. Ισχύουν και στις αποφάσεις και τα μέτρα του εργοδότη που αφορούν ή θίγουν έναν μόνο εργαζόμενο, σε περιπτώσεις δηλαδή που δεν τίθεται ζήτημα εφαρμογής της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η απαγόρευση των διακρίσεων παραβιάζεται και όταν ο μοναδικός υποψήφιος για την κατάληψη θέσης εργασίας αποκλείεται λόγω φύλου ή λόγω ενός από τα λοιπά στοιχεία.

Η διαφορετική αποστολή και λειτουργία των δύο θεσμών εξηγεί γιατί τα θετικά μέτρα («θετικές διακρίσεις») συνδέονται με τις απαγορεύσεις διακρίσεων και όχι με τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης. Οι απαγορεύσεις των διακρίσεων, ενόψει του προστατευτικού σκοπού που επιδιώκουν, καθιστούν σε ορισμένες περιπτώσεις αναγκαία τη λήψη θετικών μέτρων με στόχο την καταπολέμηση των υφιστάμενων στην πράξη ανισοτήτων και την αποκατάσταση της πραγματικής ισότητας.

β. Τα σημεία επαφής μεταξύ της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης

Παρά τις διαφορές που εμφανίζουν η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης και η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων, έχουν εν τούτοις, και ορισμένα σημεία επαφής. Στοιχεία που δεν επιτρέπεται να αποτελέσουν λόγο διάκρισης, δεν μπορούν

να αποτελέσουν και λόγο που να δικαιολογεί, σύμφωνα με τη γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης, μια διαφορετική μεταχείριση.

Για παράδειγμα⁷², στην αιτιολογική έκθεση του πρόσθετου στην Ευρωπαϊκή Σύμβαση για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των θεμελιωδών Ελευθεριών υπ' αριθμ. 12 Πρωτοκόλλου⁷³, υποστηρίζεται ότι οι αρχές της μη διάκρισης και της ισότητας είναι αλληλένδετες. Ειδικότερα, σε αυτό αναφέρεται χαρακτηριστικά ότι:

«Έχοντας αποφασίσει να λάβουν νέα μέτρα για να προωθήσουν την ισότητα όλων δια της συλλογικής εγγύησης της γενικής απαγόρευσης των διακρίσεων μέσω της Σύμβασης για την Προάσπιση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου και των Θεμελιωδών Ελευθεριών, που υπογράφηκε στη Ρώμη στις 4 Νοεμβρίου 1950...».

Το παρόν Πρωτόκολλο⁷⁴, θεμελιώνει ένα αυτοτελές δικαίωμα απαγόρευσης των διακρίσεων⁷⁵.

Η «απουσία διακριτικής μεταχείρισης»⁷⁶, από τη μια πλευρά, και η «ίση προστασία από τον νόμο», είτε «η απαγόρευση διακριτικής μεταχείρισης» από την άλλη πλευρά, αποτελούν ξεχωριστή εκδήλωση της αρχής της ισότητας. Η πρώτη έννοια, έχει κυρίως αρνητική χροιά, το παραδοσιακό «δεν πρέπει...». Οι επόμενες, περιγράφουν τη θετική πλευρά της ισότητας, η οποία και απαιτεί επιβεβαιωτική νομοθεσία, διοικητική ή δικαστική ενέργεια/πράξη.

Το δικαίωμα στην ισότητα ενώπιον του Νόμου δεν καθιστά όλες τις περιπτώσεις διαφορετικής μεταχείρισης ως διακριτικές. Πράγματι, ο πυρήνας της όλης ιδέας είναι ένας κανόνας θεμελιώδης, ότι δηλαδή οι ίδιες καταστάσεις θα πρέπει να αντιμετωπίζονται ομοίως και οι ανόμοιες καταστάσεις, διαφορετικά⁷⁷.

⁷² Βλ. Σταυρούλα Μάρκου, Διδακτορική Διατριβή, Το άρθρο 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο πλαίσιο της κατοχύρωσης της αρχής της μη διάκρισης στην Ευρωπαϊκή έννομη τάξη, ΑΠΘ, 2007, σελ. 214 επ.

⁷⁴ Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.nis.gr/npimages/docs/ESDA2.pdf>.

⁷⁵ Βλ. Ursula O' Hare, Enhancing European Equality Rights: A New Regional Framework, Maastricht J. Eur. & Comp. L. 133, 2001, σελ. 133, 8.

⁷⁶ Βλ. Alexander H.E. Morawa, The Concept of Non - Discrimination: An introductory comment, European Centre for Minority Issues, Flensburg, Germany, Issue 3/2002, Journal of Ethopolitics and Minority Issues in Europe, 2002, σελ. 1.

⁷⁷ Βλ. Explanatory Report, para. 15. του 12ου Πρόσθετου Πρωτοκόλλου της Ε.Σ.Δ.Α.

γ. Σύγκριση μεταξύ της αρχής της απαγόρευσης των διακρίσεων και της ιδιωτικής αυτονομίας

Είναι αναμφίβολο ότι οι απαγορεύσεις των διακρίσεων στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου περιορίζουν την ιδιωτική αυτονομία. Η προστασία όμως από τις διακρίσεις δεν αποτελεί ξένο σώμα στο σύστημα του ιδιωτικού δικαίου, ούτε οδηγεί σε έναν υπέρμετρο περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας. Οι απαγορεύσεις των διακρίσεων στον χώρο του ιδιωτικού δικαίου αποτελούν έκφραση του αμοιβαίου σεβασμού και της αναγνώρισης που οφείλουν οι συμμετέχοντες στις ιδιωτικές συναλλαγές ως ισότιμα συμβαλλόμενα μέρη. Η προστασία από τις διακρίσεις είναι μέσο διασφάλισης μιας «ανοικτής αγοράς» για τον καθένα, ένα μέσο που στοχεύει να εξασφαλίσει για όλους ίσες ευκαιρίες συμμετοχής στην κοινωνική και οικονομική ζωή χωρίς κινδύνους αποκλεισμού λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, πεποιθήσεων, ηλικίας, αναπηρίας ή γενετήσιου προσανατολισμού.

Η εφαρμογή των απαγορεύσεων των διακρίσεων στις ιδιωτικές έννομες σχέσεις σηματοδοτεί τον επαναπροσδιορισμό της σχέσης ελευθερίας και ισότητας. Στο πεδίο του ιδιωτικού δικαίου ελευθερία και ισότητα, χωρίς βέβαια η σχέση τους να είναι απαλλαγμένη από συγκρούσεις και εντάσεις, δεν αλληλοαποκλείονται αλλά αλληλοεξαρτώνται. Η προστασία από τις διακρίσεις για τους λόγους που απαριθμούν οι σχετικές νομοθετικές ρυθμίσεις, η οποία εξασφαλίζει τη συμμετοχή στην κοινωνική και οικονομική ζωή εκείνων για τους οποίους ο κίνδυνος αποκλεισμού ήταν και είναι ιδιαίτερα μεγάλος, δεν προσφέρει μόνο περισσότερη ισότητα αλλά και περισσότερη ελευθερία.

Οι Νόμοι 3304/2005 και 3896/2010 έχουν ιδιαίτερη σημασία για την εξέλιξη του εργατικού δικαίου, όχι τόσο γιατί βάσει των νόμων αυτών ένας μεγάλος αριθμός εργοδοτικών αποφάσεων απαγορεύεται, αλλά κυρίως γιατί όλες οι εργοδοτικές αποφάσεις υπόκεινται σε δικαστικό έλεγχο και ο εργοδότης υποχρεούται πλέον, αν θέλει να περάσει τον έλεγχο αυτό, να τις αιτιολογεί. Επίκληση της συμβατικής ελευθερίας δεν αρκεί. Αυτό ισχύει για όλες τις εργοδοτικές αποφάσεις και όχι μόνο για αυτές που λαμβάνονται κατά το στάδιο λειτουργίας της εργασιακής σχέσης, όπου η εφαρμογή της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης παρείχε ήδη μια προστασία στον εργαζόμενο.

Ως προειπώθηκε, η απαγόρευση των διακρίσεων ισχύει και στο στάδιο της πρόσληψης, καλύπτοντας και το προσυμβατικό στάδιο, όπου δεν εφαρμόζεται η γενική αρχή της ίσης μεταχείρισης και κατά το οποίο η συμβατική ελευθερία δεν επιτρέπει καταρχήν έναν έλεγχο των κριτηρίων επιλογής του αντισυμβαλλόμενου.

Και στο στάδιο όμως αυτό, από τις νομοθετικά θεσπισμένες απαγορεύσεις διακρίσεων σαφώς προκύπτει ότι η ιδιωτική αυτονομία δεν νομιμοποιεί, άνευ ετέρου, κάθε περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας του ενός μέρους, περιορισμός όμως ο

οποίος τελικά επιβάλλεται χάριν προστασίας της συμβατικής ελευθερίας του άλλου μέρους.

Άλλωστε, η συμβατική ελευθερία, ως ειδικότερη εκδήλωση του δικαιώματος ελεύθερης ανάπτυξης της προσωπικότητας, κατοχυρώνεται στο Σύνταγμα υπό τον περιορισμό ότι με την άσκησή της δεν προσβάλλονται τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζεται το Σύνταγμα και τα χρηστά ήθη (άρθρο 5 παρ. 1 του Συντάγματος)⁷⁸. Στα «δικαιώματα των άλλων» ανήκει αναμφίβολα και το δικαίωμά τους να αναπτύσσουν ελεύθερα την προσωπικότητά τους και να συμμετέχουν στην οικονομική ζωή της χώρας.

Είναι πολύ πιθανόν, στο εγγύς μέλλον, σε Κοινοτικό ή εθνικό επίπεδο, ο κατάλογος των προσωπικών στοιχείων που απαγορεύεται να αποτελέσουν κριτήρια διάκρισης να εμπλουτισθεί και με άλλα προσωπικά στοιχεία. Όσο όμως περισσότερο διευρύνεται ο κατάλογος των στοιχείων που υπάγονται στην απαγόρευση διακρίσεων τόσο περισσότερο περιορίζεται και η συμβατική ελευθερία, στο περιεχόμενο της οποίας ανήκει και η ευχέρεια των συναλλασσόμενων να επιλέγουν αν θα συνάψουν ή όχι σύμβαση και να επιλέγουν τον αντισυμβαλλόμενο τους, χωρίς να χρειάζεται να αιτιολογούν τις αποφάσεις τους αυτές.

Θεωρητικά, θα μπορούσε κανείς να υπαγάγει όλα τα προσωπικά στοιχεία στην απαγόρευση των διακρίσεων. Αυτό όμως θα σήμαινε το τέλος της συμβατικής ελευθερίας και την κατάλυση του συστήματος του ιδιωτικού δικαίου. Η ελευθερία επιλογής του αντισυμβαλλόμενου, ως συστατικό στοιχείο της συμβατικής ελευθερίας, εμπεριέχει και την ελευθερία των προσώπων ιδιωτικού δικαίου για άνιση μεταχείριση των άλλων. Για να μην οδηγηθούμε συνεπώς, σε έναν υπέρμετρο περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας θα πρέπει, ως προς κάθε νέο στοιχείο που προστίθεται στον κατάλογο των απαγορεύσεων των διακρίσεων να συντρέχουν ορισμένες προϋποθέσεις που θα δικαιολογούν την προστασία από τις διακρίσεις και τον περιορισμό της συμβατικής ελευθερίας που η προστασία αυτή συνεπάγεται.

⁷⁸ Άρθρο 5 Συντάγματος, περίοδος 1η: «Καθένας έχει δικαίωμα να αναπτύσσει ελεύθερα την προσωπικότητά του και να συμμετέχει στην κοινωνική, οικονομική και πολιτική ζωή της Χώρας, εφόσον δεν προσβάλλει τα δικαιώματα των άλλων και δεν παραβιάζει το Σύνταγμα ή τα χρηστά ήθη».

Κεφάλαιο 3ο: Διακρίσεις λόγω ηλικίας

I. Εισαγωγή: Η ηλικία ως εγγενές χαρακτηριστικό των ανθρώπων και ως αναπόσπαστο κομμάτι της προσωπικότητάς τους

Η ηλικία είναι ένα χαρακτηριστικό άρρηκτα συνδεδεμένο με τον άνθρωπο⁷⁹. Κάθε στιγμή της ζωής μας βρισκόμαστε αντιμέτωποι με το αναπόφευκτο της ίδιας μας της ηλικίας⁸⁰. Αν και υπόκειται σε αέναη μεταβολή, με την έννοια της διαρκούς και ακατάπαυστης εξέλιξής της, ωστόσο κανένας άνθρωπος δεν κατάφερε ποτέ να παύσει να έχει ηλικία, ακόμα και το φύλο του ή το χρώμα του κατάφερε να αλλάξει, την ηλικία του ποτέ. Συνεπώς, οι διακρίσεις που έχουν ως γενεσιουργό αιτία την ηλικία του ανθρώπου προσβάλλουν την ίδια την αξιοπρέπειά του. Με άλλα λόγια, πλήττουν την προσωπικότητά του στον σκληρό πυρήνα της.

Παρά ταύτα, η ηλικία δεν ανήκει στα ανθρώπινα εκείνα χαρακτηριστικά που πρώτα προκάλεσαν την προσοχή των δημιουργών των διαφόρων μεταπολεμικών συστημάτων προστασίας των δικαιωμάτων του ανθρώπου. Έτσι, η Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου του 1948, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Ανθρώπου (Ε.Σ.Δ.Α.) του 1950, αλλά και ο Ευρωπαϊκός Κοινωνικός Χάρτης (Ε.Κ.Χ.) του 1961, ενώ εισήγαγαν προστασία κατά των διακρίσεων στη βάση συγκεκριμένων κριτηρίων, δεν συμπεριέλαβαν σε αυτά και την ηλικία, αλλά άλλα χαρακτηριστικά ή καταστάσεις, όπως η φυλή, το φύλο, το χρώμα, η γλώσσα, οι θρησκευτικές ή πολιτικές πεποιθήσεις, η περιουσία, η γέννηση και η εθνική ή κοινωνική καταγωγή.

Εν τούτοις, υφίστανται περιπτώσεις κατά τις οποίες η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας επιτρέπονται, για παράδειγμα, σύμφωνα με την Οδηγία για την Προστασία των Νέων Ανθρώπων στην εργασία⁸¹, υπάρχουν διαφορετικές ρυθμίσεις και κανόνες σχετικά με τον χρόνο εργασίας για τους νέους ανθρώπους, π.χ. μεγαλύτερες περίοδοι ανάπαυσης, περιορισμένος χρόνος νυκτερινής εργασίας, κ.λπ.

Υπάρχουν και άλλες περιστάσεις, υπό τις οποίες θα πρέπει να θέσουμε κανόνες σχετικά με την ηλικία, για παράδειγμα σε ποια ηλικία μπορεί να οδηγήσει αυτοκίνητο κάποιος άνθρωπος, είτε πότε μπορεί να καταναλώσει αλκοόλ. Όλες αυτές οι περιπτώσεις αποτελούν, αναντίρρητα, εξαιρέσεις από την αρχή της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, ωστόσο είναι, λογικές.

⁷⁹ Βλ. Ν. Γαβαλά, Υποχρεωτική Συνταξιοδότηση - Νόμιμη διάκριση λόγω ηλικίας ή παραβίασης θεμελιώδους δικαιώματος, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 72, σελ. 1305 και επ.

⁸⁰ Βλ. John Macnicol, Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis, Cambridge University Press, 2006.

⁸¹ Βλ. Οδηγία 94/33/ΕΚ (Η Οδηγία για τους Νέους Εργαζόμενους).

Στις Η.Π.Α.⁸², το *Age Discrimination in Employment Act*, του 1967, απευθύνεται σε όσους ανθρώπους είναι πάνω από 40 ετών, επομένως είναι εξειδικευμένο και αφορά τους μεγαλύτερους σε ηλικία ανθρώπους, σε αντίθεση με τη νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης η οποία εφαρμόζεται σε όλες τις ηλικίες, όσον αφορά στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, συμπεριλαμβάνοντας και τους νέους εργαζόμενους, αλλά και τους νέους ανθρώπους που αναζητούν μια θέση εργασίας.

Αντίστοιχα, το Νοτιοαφρικάνικο Σύνταγμα και ο Καναδικός Χάρτης των Δικαιωμάτων και Ελευθεριών περιέχουν διατάξεις που αφορούν στην ηλικία ως λόγο διακριτικής μεταχείρισης⁸³. Ίσως τις περισσότερες διατάξεις σε Ευρωπαϊκό επίπεδο σχετικά με τη διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας να τις βρίσκουμε στην Ιρλανδία, στο *Irish Employment Equality Act* του 1998, το οποίο απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση κατά την εργασία λόγω ηλικίας στους εργαζόμενους ηλικίας 18-65.

II. Το Κοινοτικό Δίκαιο περί απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας

α. Οι άγραφες γενικές αρχές του Κοινοτικού Δικαίου - Η γενική αρχή της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης

Το πρωτογενές Κοινοτικό δίκαιο⁸⁴ περιλαμβάνει άγραφες γενικές αρχές δικαίου, τμήμα των οποίων αποτελούν τα θεμελιώδη δικαιώματα. Η συναγωγή θεμελιωδών δικαιωμάτων από το Δ.Ε.Ε. κατ' εφαρμογή του άρθρου 220 Συνθ.ΕΚ. στηρίζεται στις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών - μελών, στις διεθνείς συνθήκες που έχουν συνυπογράψει τα κράτη - μέλη, με προεξέχουσα τη σημασία που αποδίδεται στο περιεχόμενο της Ε.Σ.Δ.Α., και στο χαρακτηριζόμενο ως «μαλακό δίκαιο» (*soft law*)⁸⁵.

⁸² Βλ. M. Sargeant, *E-Journal of International and Comparative - Labour Studies*, Volume 2, No. 1, Adapt University Press, 2013, σελ. 1 επ.

⁸³ Βλ. Sandra Fredman - Sarah Spencer, *Age as an equality Issue, Legal and Policy Perspectives*, Oxford and Portland Oregon, 2003, σελ. 23 επ.

⁸⁴ Βλ. Π. Στάγκου, *Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και η πρόκληση της διαγενεακής αλληλεγγύης στο ελληνικό και το ευρωπαϊκό δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου*, Τόμος 73ος, 2014, σελ.977 επ.

⁸⁵ Στην έννοια του «μαλακού δικαίου» περιλαμβάνονται σημαντικές πολιτικές διακηρύξεις, όπως είναι ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων (1989) και η Χάρτα των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων που υιοθετήθηκε από τη Διακυβερνητική Διάσκεψη της Νίκαιας το Δεκέμβριο του 2000. Λόγω της ευρείας νομιμοποίησης των ανωτέρω κειμένων από τα κράτη - μέλη, το Δικαστήριο συχνά αναφέρεται σε αυτά για τη συναγωγή θεμελιωδών δικαιωμάτων και την ερμηνεία του Κοινοτικού Δικαίου, βλ. C - 173/1999.

Όπως παραστατικά αναφέρει ο γενικός εισαγγελέας Mazak⁸⁶:

«Η διαμόρφωση γενικών αρχών του κοινοτικού δικαίου από το Δ.Ε.Ε. κατ' εφαρμογή του άρθρου 220 Συνθ.Ε.Κ. προσέθεσε σάρκα στα οστά του κοινοτικού δικαίου, το οποίο διαφορετικά - όντας μία έννομη τάξη που στηρίζεται σε μία συνθήκη πλαίσιο - θα είχε παραμείνει ένας απλός σκελετός κανόνων, χωρίς να συνιστά μία κανονική έννομη τάξη».

Μεταξύ των θεμελιωδών δικαιωμάτων του Κοινοτικού δικαίου αναμφισβήτητα συγκαταλέγεται η γενική αρχή της ισότητας⁸⁷. Αν εξετάσει κανείς τα συνταγματικά κείμενα των κρατών - μελών, θα διαπιστώσει ότι η γενική αρχή της ισότητας κατοχυρώνεται στη συντριπτική πλειοψηφία από αυτά. Δεν υφίσταται καμία αμφιβολία ότι η γενική αρχή δεν πρέπει να αντιμετωπίζεται διαφορετικά, εκτός αν η διαφορετική μεταχείριση είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη. Ως γενικές αρχές του Κοινοτικού δικαίου αναγνωρίζονται επιπλέον οι συναφείς αρχές της ίσης μεταχείρισης⁸⁸ και της απαγόρευσης των διακρίσεων.

Σε πολλές διεθνείς συνθήκες υπάρχουν επίσης γενικές αναφορές στην ίση μεταχείριση. Ειδικότερα, η Ευρωπαϊκή Σύμβαση των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου προβλέπει στο άρθρο 14 (με τίτλο «Απαγόρευση των διακρίσεων») τα εξής:

«Η χρήση των αναγνωριζομένων στην παρούσα σύμβαση δικαιωμάτων και ελευθεριών δέον να εξασφαλισθεί ασχέτως διακρίσεως φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχής σε εθνική μειονότητα, περιουσίας, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως».

Η γενική αρχή της ισότητας μπορεί, συνεπώς, εύλογα να θεωρηθεί ως «η αρχή της απαγόρευσης αυτών των μορφών διακρίσεων [που απαριθμούνται στο άρθρο 13 ΕΚ]» η οποία όντως «πηγάζει [...] από διάφορες διεθνείς πράξεις και από τις κοινές συνταγματικές παραδόσεις των κρατών - μελών».

⁸⁶ Βλ. Προτάσεις Mazak επί της υποθέσεως Palacios de la Villa.

⁸⁷ Το Δ.Ε.Κ. για πρώτη φορά ανεγνώρισε την ύπαρξη της γενικής αρχής της ισότητας με την απόφαση Ruckdeschel C-16/77. Μετά την απόφαση αυτή, η αναγνώριση της αρχής της ισότητας ως γενικής αρχής του Κοινοτικού δικαίου επαναλαμβάνεται σε πάγια νομολογία, Δ.Ε.Κ. 810/79, Deutsche Freiwillige Versicherung, 1980.

⁸⁸ Βλ. Αριστοτέλη, Ηθικά Νικομάχεια, V.3. 1131a10-b15· Πολιτικά, III.9.1280 a8-15, III. 12. 1282b18-23, όπου μια κλασική διατύπωση της αρχής της ισότητας, όπως αυτή του Αριστοτέλη «η γαρ αναλογία ισότης εστί» αφήνει ανοιχτό το κρίσιμο ερώτημα ποιες πτυχές πρέπει να θεωρούνται ότι αφορούν την ίση μεταχείριση και ποιες όχι. Κάθε ομάδα ανθρώπων έχει ορισμένες ομοιότητες και διαφορές. Το απόφθεγμα του Αριστοτέλη παραμένει, επομένως, κενός τόπος μέχρι να προσδιοριστεί ποιες είναι οι διαφορές που μας ενδιαφέρουν εν προκειμένω.

β. Υπάρχει γενική αρχή του Κοινοτικού δικαίου η οποία απαγορεύει τις διακρίσεις λόγω ηλικίας;

Σύμφωνα με την απόφαση *Marshall I*⁸⁹, το Κοινοτικό δίκαιο δε θεωρεί, από συστάσεώς του, την ηλικία ως προφανή ύποπτο λόγο για την ύπαρξη διακρίσεων. Στην υπόθεση αυτή το Δικαστήριο αντιμετώπισε την ηλικία ως λόγο απόλυσης. Απάντησε κρίνοντας ότι ορισμένες διατάξεις της Οδηγίας 76/207 που εγγυώνται την ίση μεταχείριση όσον αφορά στις συνθήκες εργασίας των δύο φύλων μπορούν να έχουν άμεσο αποτέλεσμα και ότι, μολονότι η Οδηγία δεν είχε «οριζόντιο» άμεσο αποτέλεσμα, η προσφεύγουσα μπορούσε να στηριχθεί σ' αυτήν «καθέτως» διότι ο εργοδότης της, η καθ' ης υγειονομική αρχή, είχε την ιδιότητα της δημόσιας αρχής⁹⁰.

Αυτή η απόφαση τείνει να επισημάνει ότι το 1986 η διαφοροποίηση λόγω ηλικίας (και όχι λόγω φύλου) θεωρούνταν προφανώς σχετική όσον αφορά στην απόλυση και, ως εκ τούτου, αποδεκτή σύμφωνα με τη γενική αρχή της ισότητας στο Κοινοτικό δίκαιο. Εάν δεν ίσχυε αυτό, η *Marshall* ενδεχομένως να είχε στηριχθεί στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας για να υποστηρίξει το κύριο επιχείρημά της.

Όντως, ορισμένες καταστάσεις⁹¹ (που ενέχουν κάποιου είδους ευθεία, ωμή ή αυθαίρετη διάκριση λόγω ηλικίας) ενδέχεται να μπορούν να αντιμετωπιστούν με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως ηλικίας, στην απλή, ανεπιτήδευτη μορφή της. Όταν ωστόσο η κατάσταση είναι πιο περίπλοκη και η διαχωριστική γραμμή μεταξύ της δικαιολογημένης διαφοροποίησης και της αδικαιολόγητης διάκρισης είναι λιγότερο προφανής, η αποτελεσματική δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων προϋποθέτει επίσης αναγκαίως τη διαμόρφωση των κατάλληλων ορισμών.

Το άρθρο 13 ΕΚ προβλέπει τη νομική βάση της νομοθετικής δράσης σε Κοινοτικό επίπεδο για την καταπολέμηση διαφόρων μορφών απαράδεκτης άνισης μεταχείρισης και, μεταξύ άλλων, των διακρίσεων λόγω ηλικίας. Έτσι, παρέχει στον Κοινοτικό νομοθέτη τη δυνατότητα τόσο να ορίσει επακριβέστερα (μεταξύ άλλων) τις διακρίσεις λόγω ηλικίας, όσο και να θεσπίσει κανόνες με σκοπό την εξάλειψή τους.

Με τις προτάσεις της στην υπόθεση *Lindorfer κατά Συμβουλίου*, η Εισαγγελέας *Eleanor Sharpston*, εξέφρασε την άποψη ότι οι διακρίσεις λόγω ηλικίας απαγορεύονταν πάντοτε από τη γενική αρχή της ισότητας, η οποία αποτελεί μέρος του Κοινοτικού δικαίου. Είναι της γνώμης⁹², ότι από καταβολής του το Κοινοτικό

⁸⁹ Βλ. Απόφαση της 26ης Φεβρουαρίου 1986, 152/84, *Marshall κατά Southampton and South-West Hampshire Area Health Authority* (Συλλογή 1986, σ. 723).

⁹⁰ Βλ. Προτάσεις *Eleanor Sharpston*, υπόθεση C-427/06, *Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*.

⁹¹ Βλ. σκέψη 49, Προτάσεις *Eleanor Sharpston* C-427/06 *Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*.

⁹² Βλ. σκέψη 58, Προτάσεις *Eleanor Sharpston* C-427/06 *Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH*.

δίκαιο όντως απαγόρευε ορισμένες διακρίσεις λόγω ηλικίας. Και συνεχίζει λέγοντας ότι, αν υποθεθεί ότι (για παράδειγμα) το 1960 ένα κράτος - μέλος επέτρεπε την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων από άλλα κράτη - μέλη εκτός από τους εργαζόμενους ηλικίας μεταξύ 28 και 29 καθώς και μεταξύ 52 και 53 ετών, μια τέτοιου είδους (απίθανη) ρύθμιση θα ενέπιπτε ασφαλώς στο πεδίο εφαρμογής της γενικής αρχής της ίσης μεταχείρισης, η οποία αποτελούσε πάντα μέρος του Κοινοτικού δικαίου. Η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων βάσει των εν λόγω δύο ηλικιακών ομάδων θα θεωρούνταν αυθαίρετη και αδικαιολόγητη. Αυτό που συνέβη κατά τα έτη που μεσολάβησαν είναι η αλλαγή της αντίληψης της κοινωνίας όσον αφορά πιο λεπτές μορφές διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας από την αδιάκριτη αποδοχή στην επικεντρωμένη εξέταση.

Πράγματι, μόλις το 1999 η Επιτροπή δήλωσε δημοσίως ότι: «υπάρχει ελάχιστη νομοθεσία για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στα κράτη - μέλη».

Ειδική αναφορά στην ηλικία ως κριτήριο διάκρισης σε ευρωπαϊκό επίπεδο⁹³ υπήρξε στη Συνθήκη του Άμστερνταμ της 2ας Οκτωβρίου 1997. Εκεί, το άρθρο 13 της Συνθήκης (ήδη άρθρο 19 της Συνθήκης για τη Λειτουργία της Ε.Ε. του 2009 - του λοιπού Σ.Λ.Ε.Ε.), που ασφαλώς σηματοδότησε ένα καινούργιο ξεκίνημα στον αγώνα κατά των διακρίσεων, μολονότι το ίδιο δεν είχε κανονιστικό χαρακτήρα, εξουσιοδότησε το Συμβούλιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων που οφείλονται σε συγκεκριμένα χαρακτηριστικά, στα οποία περιλαμβάνονται και οι λεγόμενες διακρίσεις δεύτερης γενιάς.

Επομένως με την υιοθέτηση του εν λόγω άρθρου αποτυπώθηκε η πολιτική βούληση των κρατών - μελών για την απονομή ειδικής αρμοδιότητας προς την Κοινότητα, προκειμένου να λάβει μέτρα καταπολέμησης των διακρίσεων, με απαραίτητη αφετηρία την αναγνώριση από τα κράτη - μέλη της θεμελιώδους αρχής ότι δεν είναι επιτρεπτή η αδικαιολόγητη διάκριση για έναν από τους λόγους που απαριθμούνται στο άρθρο 13 Συνθ.Ε.Κ. Η ύπαρξη του απαραίτητου πολιτικού *consensus* για τη λήψη μέτρων καταπολέμησης των αδικαιολόγητων διακρίσεων πάνω στη βάση της ως άνω θεμελιώδους αρχής επιβεβαιώθηκε με την υιοθέτηση των Οδηγιών 2000/78/Ε.Κ. και 2000/43/Ε.Κ. για την εξάλειψη των αδικαιολόγητων διακρίσεων, μεταξύ άλλων και λόγω ηλικίας.

Άρα, η ύπαρξη μιας άγραφης γενικής αρχής απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας ανιχνεύεται ως αναγκαίο προαπαιτούμενο για την απονομή ειδικής αρμοδιότητας προς την Κοινότητα για τη λήψη μέτρων καταπολέμησης τέτοιου είδους διακρίσεων και επιβεβαιώνεται από το γεγονός ότι το Συμβούλιο πράγματι προέβη στη θέσπιση των σχετικών εκτελεστικών μέτρων.

Άλλωστε, αν ήθελε θεωρηθεί ότι τα κράτη - μέλη δεν αναγνωρίζουν ως θεμελιώδη αρχή την απαγόρευση των διακρίσεων με τις μορφές που απαριθμούνται

⁹³ Βλ. Στάγκου, Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και η πρόκληση της διαγενεακής αλληλεγγύης στο ελληνικό και το ευρωπαϊκό δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 73ος, 2014, σελ.977 επ.

στο άρθρο 13 Συνθ.Ε.Κ., τότε η απονομή αρμοδιότητας προς την Κοινότητα για την καταπολέμηση τέτοιου είδους διακρίσεων θα αντέβαινε προς την αρχή της επικουρικότητας, όπως αυτή διατυπώνεται στο άρθρο 5 παρ. 1. εδ. β' και άρθρο 137 παρ. 1. εδ. α' Συνθ.Ε.Κ.

Λαμβάνοντας, δηλαδή, υπόψη ότι η δράση της Κοινότητας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής, άρα και η λήψη μέτρων καταπολέμησης των διακρίσεων στον τομέα της απασχόλησης, διέπεται από την αρχή της επικουρικότητας και στοχεύει στην υποστήριξη και συμπλήρωση της δράσης των κρατών - μελών για την εναρμόνιση των εθνικών νομοθεσιών, η μη αναγνώριση από τα κράτη - μέλη της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδους αρχής στις έννομες τάξεις, θα αντίκειτο στην αρχή της επικουρικότητας.

Η εδώ διατυπωμένη άποψη δεν αντιτίθεται στη θέση ότι η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, δεν δύναται να θεμελιωθεί άμεσα στο άρθρο 13 Συνθ.Ε.Κ. Πράγματι, το άρθρο 13 Συνθ.Ε.Κ. αποτελεί ειδική αρμοδιοδοτική διάταξη προς την Κοινότητα και κατά συνέπεια δεν απορρέουν από τη διάταξη αυτήν αυτοτελείς έννομες συνέπειες, όπως αντιθέτως συμβαίνει λ.χ. με το άρθρο 141 Συνθ.Ε.Κ., το οποίο αναπτύσσει άμεση τριτενέργεια στις σχέσεις μεταξύ των ιδιωτών.

Τυχόν όμως άρνηση της ύπαρξης μιας άγραφης γενικής αρχής απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας θα ερχόταν σε αντίθεση, όπως προελέχθη, με τη θεμελιώδη αρχή της επικουρικότητας, η οποία χαρακτηρίζει τη δράση της Κοινότητας στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και αποτελεί ακρογωνιαίο λίθο του οικοδομήματος της Κοινότητας.

Είναι όλως εσφαλμένο το επιχείρημα ότι, αν υπήρχε ήδη η αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, δεν θα ήταν αναγκαίο το άρθρο 13 ΕΚ ή η Οδηγία 2000/78⁹⁴. Ακριβώς λόγω του ότι έχει αναγνωρισθεί σήμερα η γενική αρχή της ισότητας κατά τρόπο που να περιλαμβάνει την ίση μεταχείριση ανεξαρτήτως ηλικίας, καθίσταται αναγκαία μια εξουσιοδοτική νομοθετική διάταξη, όπως αυτή του άρθρου 13 ΕΚ, η οποία και χρησιμοποιείται νομίμως ως βάση μιας λεπτομερούς νομοθετικής παρέμβασης.

Το άρθρο 13 ΕΚ⁹⁵ ορίζει ότι ισχύει «με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων της [...] Συνθήκης» (και επομένως, κατά μείζονα λόγο, με την επιφύλαξη των γενικών αρχών του Κοινοτικού δικαίου). Η χρησιμοποίησή του ως νομική βάση της λήψης λεπτομερών μέτρων για την καταπολέμηση, μεταξύ άλλων, των διακρίσεων λόγω ηλικίας δεν υπονομεύει τη γενική αρχή της ισότητας. Αντιθέτως, επιτρέπει την πιο αποτελεσματική ανάπτυξη ειδικών εκφράσεων αυτής της γενικής αρχής.

⁹⁴ Βλ. σκέψη 50, Προτάσεις Eleanor Sharpston C-427/06 Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH.

⁹⁵ Βλ. σκέψη 53, Προτάσεις Eleanor Sharpston C-427/06 Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH.

Η άποψη ότι ο Κοινοτικός νομοθέτης είχε την πρόθεση μιας διαφοροποιημένης προσέγγισης όσον αφορά στην απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ενισχύεται επιπλέον από το γεγονός ότι επέλεξε μια Οδηγία ως μέσο εφαρμογής του άρθρου 13 ΕΚ⁹⁶. Η θέσπιση νομοθεσίας μέσω Κανονισμού έχει ως αποτέλεσμα ότι ο Κοινοτικός κανόνας είναι «δεσμευτικός ως προς όλα τα μέρη του και ισχύει άμεσα σε κάθε κράτος μέλος».

Αντιθέτως, μια Οδηγία «δεσμεύει κάθε κράτος - μέλος στο οποίο απευθύνεται, όσον αφορά στο επιδιωκόμενο αποτέλεσμα, αλλά αφήνει την επιλογή του τύπου και των μέσων στην αρμοδιότητα των εθνικών αρχών». Μια τέτοια νομοθετική επιλογή, από τη φύση της, παρέχει μεγαλύτερη ευελιξία στα επιμέρους κράτη - μέλη.

Με την απόφαση Mangold⁹⁷, το Δ.Ε.Ε. προχώρησε ένα βήμα παραπέρα και αναγνώρισε αυτοτελώς την ειδικότερη αρχή απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως γενική αρχή του Κοινοτικού δικαίου⁹⁸. Διέκρινε, δηλαδή, το Δ.Ε.Ε. ανάμεσα στην ύπαρξη μιας γενικής αρχής απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, ως τμήματος του πρωτογενούς κοινοτικού δικαίου και στην υλοποίηση της αρχής μέσω της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ με την οργάνωση των κατάλληλων ένδικων βοηθημάτων, την κατανομή του βάρους απόδειξης, την προστασία από τα αντίποινα, τον κοινωνικό διάλογο, κ.λ.π.

Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας⁹⁹ αποτελεί ουσιώδες στοιχείο για την πραγματοποίηση των στόχων που καθορίζονται στις κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και για την ενθάρρυνση της ποικιλομορφίας στην απασχόληση.

γ. Αποτελεί η Οδηγία 2000/78/ΕΚ πρωθύστερη (μερική) συγκεκριμενοποίηση του Άρθρου 21 του Χ.Θ.Δ.Α.;

Κατ' εφαρμογή¹⁰⁰ του άρθρου 13 Συνθ.Ε.Κ. το Συμβούλιο εξέδωσε την Οδηγία 2000/78/ΕΚ για την απαγόρευση των άμεσων ή έμμεσων διακρίσεων λόγω θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού. Με αφορμή προδικαστικά ερωτήματα που υπέβαλε το Εργατοδικείο του Μονάχου, το Δ.Ε.Ε. κλήθηκε για πρώτη φορά να ερμηνεύσει το άρθρο 6 της Οδηγίας στο πλαίσιο

⁹⁶ Βλ. σκέψη 64, Προτάσεις Eleanor Sharpston C-427/06 Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH.

⁹⁷ C-144/04, απόφαση ΔΕΚ της 22ας Νοεμβρίου 2005.

⁹⁸ Βλ. Ε. Διονυσοπούλου, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 66ος, 2007 σελ. 641 επ.

⁹⁹ Βλ. σκέψη 25 της Απόφασης Sabine Hennigs (C-297/10) κατά Eisenbahn-Bundesamt, και Land Berlin (C-298/10) κατά Alexander Mai.

¹⁰⁰ Βλ. Ελ. Διονυσοπούλου, Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 66ος, 2007, σελ. 641 και επ.

διαφοράς που ανέκυψε μεταξύ ιδιωτών πριν από την παρέλευση μεταφοράς της Οδηγίας. Τα πορίσματα του Δ.Ε.Ε. στην από 22/11/2005 απόφαση Mangold πυροδότησαν έντονη θεωρητική συζήτηση αναφορικά με την αναγνώριση της αρχής απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδους αρχής του Κοινοτικού δικαίου, καθώς επίσης αναφορικά με τις έννομες συνέπειες που αναπτύσσει η εν λόγω αρχή στο πλαίσιο επίλυσης διαφορών μεταξύ ιδιωτών.

Παρά το γεγονός ότι όταν υιοθετήθηκε η Οδηγία 2000/78/EK δεν είχε ακόμα τεθεί σε ισχύ ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων του Ανθρώπου, γίνεται δεκτό ότι οι διατάξεις της λειτουργούν πλέον ως εξειδίκευση και συγκεκριμενοποίηση του περιεχομένου του άρθρου 21 του Χάρτη. Ωστόσο, πρόκειται για μερική συγκεκριμενοποίηση ως προς ορισμένα μόνο χαρακτηριστικά διακρίσεων, και δη αυτά που αναφέρει το άρθρο 13, και ασφαλώς όχι και ως προς αυτά που προσθέτει το άρθρο 21 του Χάρτη (δηλαδή χρώμα, εθνοτική καταγωγή, κοινωνική προέλευση, γενετικά χαρακτηριστικά, πολιτικά φρονήματα, ιδιότητα μέλους εθνικής μειονότητας, γέννησης και περιουσίας), για τα οποία δεν υπάρχουν ακόμη συγκεκριμενοποιημένες Οδηγίες ή άλλες Πράξεις του παράγωγου Ενωσιακού δικαίου.

Αλλά και πέραν τούτου, το πεδίο εφαρμογής του άρθρου 21 δεν περιορίζεται στην εργασία και την απασχόληση, όπως η Οδηγία, αλλά εκτείνεται σε όλους τους τομείς της δημόσιας ζωής. Η πλήρης λοιπόν συγκεκριμενοποίηση του άρθρου 21 τόσο ως προς την επέκταση της απαγόρευσης των διακρίσεων σε όλους τους τομείς όσο και ως προς την ένταξη κάθε διάκρισης στο πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης, παραμένει ακόμη σε εκκρεμότητα σε επίπεδο παράγωγου Κοινοτικού δικαίου.

Σε σχέση πάντως με τις ηλικιακές διακρίσεις, η Οδηγία 2000/78/EK όντως αποτελεί συγκεκριμενοποίηση του άρθρου 21, έστω πρωθύστερη, τουλάχιστον για όσο χρόνο δεν υιοθετούνται άλλα μέτρα του παράγωγου δικαίου. Όμως, η ερμηνεία και η εφαρμογή των σχετικών διατάξεων της πρέπει να γίνονται με εξαιρετική προσοχή και σύμφωνα πάντα με το πνεύμα και τους σκοπούς του άρθρου 21, ακριβώς λόγω του γεγονότος ότι ο Κοινοτικός νομοθέτης του 2000 δεν είχε - και δεν μπορούσε να έχει - συνείδηση ότι με την Οδηγία που υιοθέτησε τότε συγκεκριμενοποιούσε κωδικοποιημένο θεμελιώδες δικαίωμα, και μάλιστα με ισχυρό κανονιστικό φορτίο.

Η συνεχής και απροσδιόριστη ρευστότητα (μεταβολή) που παρουσιάζει η ηλικία του ανθρώπου έχει ως πιθανή συνέπεια ο εντοπισμός του προσώπου που θα διαδραματίσει τον ρόλο του δεύτερου όρου της σύγκρισης να μην είναι εφικτός¹⁰¹. Η σύγκριση λοιπόν του υφιστάμενου την ηλικιακή διαφοροποίηση με κάποιο άλλο πρόσωπο (*comparator*), σύγκριση που έλκει την καταγωγή της πρωτίστως από τις διακρίσεις λόγω φύλου, και που όταν πρόκειται για ηλικιακές διακρίσεις χάνει την αποτελεσματικότητά της, δε θα έπρεπε να αποτελεί προσδιοριστικό στοιχείο της

¹⁰¹ Βλ. Colm O' Cinneide, *Age discrimination and European Law*, 2005, σελ. 27.

έννοιας των διακρίσεων του είδους αυτού, αφού είναι προβληματική στο σύνολο σχεδόν των περιπτώσεων που τίθεται ζήτημα εφαρμογής της¹⁰².

Ευλόγως επομένως το Δ.Ε.Ε. σε θέματα διακρίσεων λόγω ηλικίας παρακάμπτει την αναφορά σε «*ανάλογη κατάσταση άλλου προσώπου*» και αντ' αυτής υιοθετεί την απολύτως ξεκάθαρη θέση ότι άμεση διάκριση λόγω ηλικίας είναι η συμπεριφορά εκείνη που θέτει κάποιον σε μειονεκτική θέση λόγω της ηλικίας του.

Όπως αναφέρει στις προτάσεις της η Εισαγγελέας *Juliane Kokott* με αφορμή την Υπόθεση C-499/08 *Ole Andersen*:

«31. Από νομικής απόψεως, βαρύνουσα σημασία έχει η οριοθέτηση μεταξύ άμεσης και έμμεσης δυσμενούς διακρίσεως πρωτίστως εκ του λόγου ότι οι δυνατότητες δικαιολογήσεως της ποικίλλουν ανάλογα με το εάν η άνιση μεταχείριση που προϋποθέτουν συνδέεται άμεσα ή έμμεσα με την ηλικία. Οι δυνατότητες να δικαιολογηθεί η άμεση άνιση μεταχείριση λόγω ηλικίας διατυπώνονται με πολύ γενικούς όρους στο άρθρο 2, παράγραφος 2, στοιχείο β', σημείο I, της Οδηγίας 2000/78 («δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό στόχο»), ενώ, αντιθέτως, η έμμεση άνιση μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογηθεί μόνον από εκτιμήσεις κοινωνικοπολιτικού χαρακτήρα κατά την έννοια του άρθρου 6, παράγραφος 1, της Οδηγίας, μέσω ειδικών επαγγελματικών απαιτήσεων κατά την έννοια του άρθρου 4, παράγραφος 1, της Οδηγίας, ή μέσω απαιτήσεων της *ordre public* κατά την έννοια του άρθρου 2, παράγραφος 5, της Οδηγίας.

Εντέθεν συνάγεται ότι οι πιθανοί στόχοι, που μπορούν να ληφθούν υπόψη προκειμένου να δικαιολογήσουν την άμεση άνιση μεταχείριση λόγω ηλικίας, παρουσιάζουν πολύ μικρότερη ποικιλία από αυτούς που μπορούν να δικαιολογήσουν την έμμεση άνιση μεταχείριση, έστω και αν οι απαιτήσεις τις οποίες πρέπει να πληροί ο έλεγχος αναλογικότητας είναι κατ' ουσίαν οι ίδιες.

[...]

36. Ως εκ τούτου, η άμεση άνιση μεταχείριση λόγω ηλικίας πρέπει να θεωρείται ότι υπάρχει όχι μόνο στην περίπτωση που ένα πρόσωπο ρητώς υφίσταται, υπέστη ή θα υφίστατο λόγω ηλικίας λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση απ' ότι ένα άλλο πρόσωπο σε παρεμφερή κατάσταση, αλλά και στην περίπτωση που η μεταχείριση που επιφυλάσσεται στο πρόσωπο αυτό στηρίζεται σε ένα κριτήριο το οποίο είναι αναπόσπαστα συνδεδεμένο με την –απόλυτη ή σχετική– ηλικία».

III. Παρεκκλίσεις από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας

¹⁰² Βλ. Δ. Ζερδελή «Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας», ΕΕργΔ, Τ.68ος 2009, σελ.1001,1065 επ. ανάπτυπο σ.11-13.

α. Το άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78 ΕΚ

Όπως προειπώθηκε, η χώρα μας μετέφερε σχεδόν αυτούσια την Οδηγία για την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας¹⁰³. Άλλα κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης αντίθετα, προτιμούν να προχωρήσουν σε απαρίθμηση παραδειγμάτων τα οποία μπορούν να αποτελέσουν «δικαιολογημένη διακριτική μεταχείριση». Ανάμεσά τους το Βέλγιο¹⁰⁴, η Εσθονία¹⁰⁵, η Φινλανδία¹⁰⁶, η Γαλλία¹⁰⁷, η Γερμανία, η Ιταλία, η Σλοβενία¹⁰⁸ και η Μάλτα¹⁰⁹.

Πολλές χώρες επιτρέπουν διαφορετική μεταχείριση με βάση την ηλικία σε συγκεκριμένους τομείς:

α. Συνταξιοδότηση

β. Πρακτική άσκηση

γ. Απόλυση

δ. Προαγωγή

Η πιο αμφιλεγόμενη διάταξη της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ και πριν αλλά και πολύ περισσότερο μετά από τη θέση σε ισχύ του Χάρτη, είναι αυτή της παραγράφου 1 του άρθρου 6.

Η εν λόγω διάταξη θέτει πολύ σοβαρούς περιορισμούς στο όλο πλαίσιο της προστασίας από τις διακρίσεις λόγω ηλικίας, ορίζοντας ότι δεν συνιστούν διάκριση

¹⁰³ Βλ. Declan O' Dempsey and Anna Beale, Age and Employment, European Commission - Justice, 2011.

¹⁰⁴ Βλ. Federal State, Article 12 του General Anti-Discrimination Federal Act Regions and Communities. The Flemish Decree της 10ης Ιουλίου 2008 (Αρ. 23).

¹⁰⁵ Βλ. The Law of Equal Treatment (άρθρο 9 (2)).

¹⁰⁶ Βλ. Τμήμα 7 (1) της Πράξης κατά της διακριτικής μεταχείρισης (Non - Discrimination Act), όπου αναφέρεται σχετικώς: «εάν υπάρχει ένας δικαιολογημένος σκοπός που υφίσταται αντικειμενικά και κατάλληλα και προέρχεται από την πολιτική της απασχόλησης, την αγορά εργασίας, την επαγγελματική κατάρτιση ή κάποιον άλλον συγκρινόμενο δικαιολογημένο σκοπό ... ».

¹⁰⁷ όπου η διαφορά στη μεταχείριση που βασίζεται στην ηλικία του ανθρώπου μπορεί να μην θεωρηθεί διακριτική όταν δικαιολογείται αντικειμενικά και λογικά από έναν νόμιμο σκοπό όπως αυτοί που εξειδικεύονται και αναφέρονται στον Νόμο (απαιτήσεις για την υγεία, η ασφάλεια του εργαζόμενου, η επαγγελματική ένταξη, η διατήρηση της απασχόλησης, η ανακατάταξη ή η αποζημίωση απόλυσης) και εάν τα μέσα που χρησιμοποιούνται για να επιτευχθεί αυτός ο σκοπός είναι αναγκαία και κατάλληλα (Άρθρα 1133-1 και 1133-2 του Labour Code).

¹⁰⁸ Βλ. Άρθρο 2.α, παρ. 1 του Act Implementing the Principle of Equal Treatment.

¹⁰⁹ Βλ. Regulation 5 of Legal Notice 461/2004.

λόγω ηλικίας τα μέτρα που μπορούν να λαμβάνουν τα κράτη - μέλη εφόσον δικαιολογούνται «στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς της εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέτρα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία»¹¹⁰.

Η διάταξη αυτή είχε προκαλέσει πολλές αντιδράσεις ακόμα και πριν από τη θέση σε ισχύ του Χάρτη, για τον προφανή λόγο ότι επιτρέπει παρεκκλίσεις από την αρχή της απαγορεύσεως των ηλικιακών διακρίσεων, ακόμη και στην περίπτωση των άμεσων διακρίσεων.

Επ' αυτού το Δικαστήριο έχει κρίνει ότι η προώθηση των προσλήψεων συνιστά αναμφισβήτητα θεμιτό σκοπό της κοινωνικής πολιτικής των κρατών - μελών ή της πολιτικής τους στον τομέα της απασχολήσεως και ότι η εκτίμηση αυτή ισχύει προφανώς για τα εργαλεία της πολιτικής που εφαρμόζονται στην εθνική αγορά εργασίας με σκοπό τη βελτίωση των ευκαιριών εντάξεως ορισμένων κατηγοριών εργαζομένων στον ενεργό βίο.

Η διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/EK καθιστά την ηλικία το χαρακτηριστικό εκείνο για το ποίο παρέχεται το χαμηλότερο επίπεδο προστασίας από τις διακρίσεις. Πράγματι, κατ' απόκλιση από τη γενική απαγόρευση των διακρίσεων, η Οδηγία, με τη διάταξη αυτή, υιοθετεί την αντίληψη ότι ειδικά σε ό,τι αφορά την ηλικία, υπάρχουν δύο είδη διακρίσεων, οι επιτρεπόμενες («*θεμιτές*») και οι μη επιτρεπόμενες («*αθέμιτες*») διακρίσεις.

Μια τέτοια παρέκκλιση, η οποία έχει μεγάλη πρακτική σημασία, αφού μπορεί να έχει εφαρμογή σε απεριόριστο αριθμό περιπτώσεων, δεν απαντάται στους άλλους λόγους του άρθρου 13 της Συνθήκης του Άμστερνταμ (ήδη άρθρο 19 της Σ.Λ.Ε.Ε.), όπου οι άμεσες διακρίσεις δεν επιτρέπονται παρά μόνο στον βαθμό που κάποιο χαρακτηριστικό αποτελεί ουσιαστική και καθοριστική προϋπόθεση για την άσκηση συγκεκριμένης επαγγελματικής δραστηριότητας.

Κατά παρέκκλιση από αυτόν τον γενικό κανόνα, η Οδηγία - πλαίσιο επιτρέπει τη διαφοροποίηση λόγω ηλικίας αν αυτή δικαιολογείται «*αντικειμενικά και εύλογα*» από έναν θεμιτό σκοπό που εντάσσεται στα πλαίσια της πολιτικής της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Και εδώ πρέπει να υπογραμμιστεί ότι ο Κοινοτικός νομοθέτης αναφέρεται στην ηλικία με την έννοια της λεγόμενης «*χρονολογικής*» ή «*απόλυτης ηλικίας*», δηλαδή ως ένα αντικειμενικό και ακριβώς μετρήσιμο ανά πάσα στιγμή και για όλους τους ανθρώπους μέγεθος, το οποίο επισύρει από μόνο του συνέπειες (εδώ τη διακριτική μεταχείριση) που στηρίζονται εν πολλοίς σε διαχρονικά στερεότυπα, χωρίς

¹¹⁰ Βλ. προτάσεις Εισαγγελέας Juliane Kokott, εν όψει της αποφάσεως στην Υπόθεση C-499/08 Ole Andersen.

να λαμβάνονται υπ' όψιν οι ατομικές διαφορές και εν τέλει η σχέση του κάθε ανθρώπου με την χρονολογική του ηλικία, η οποία σχέση βεβαίως και είναι διαφορετική κάθε φορά και για κάθε συγκεκριμένο άνθρωπο.

Με άλλα λόγια, ο Κοινοτικός νομοθέτης, στο θέμα της ηλικίας δείχνει να απομακρύνεται από τη λογική των ανθρώπινων δικαιωμάτων, βάσει της οποίας πρέπει κατά το δυνατόν να αποτρέπεται η γενική και αόριστη επιβολή περιορισμών και να γίνονται αποδεκτές μόνο ατομικές και εξειδικευμένες παρεκκλίσεις.

Η Εισαγγελέας *Eleanor Sharpston*¹¹¹, ωστόσο, με τις προτάσεις της στην υπόθεση C-427/06 (Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH), ερμηνεύει την Οδηγία υπό την έννοια ότι απαγορεύει τις διακρίσεις τόσο βάσει απόλυτης όσο και βάσει σχετικής ηλικίας. Αναλύοντας τη γενική αρχή, εξέφρασε την άποψη ότι «οι διακρίσεις λόγω σχετικής ηλικίας» καλύπτουν τόσο τη διαφορετική μεταχείριση που επηρεάζει τον θανόντα εργαζόμενο όσο και τη διαφορετική μεταχείριση που επηρεάζει τον επιζώντα. Παράλληλα, τονίζει ότι δεν μπορεί να δεχτεί ότι η αρχή που περιέχει το άρθρο 2 της Οδηγίας 2000/78, το οποίο επιδιώκει να «θέσει σε εφαρμογή» την αρχή της ίσης μεταχείρισης, πρέπει να ερμηνευθεί εν προκειμένω στενότερα απ' ότι η γενική αρχή.

Η Οδηγία, ανεχόμενη ανοιχτά, κατά τα προεκτεθέντα, παρέκκλιση από τη θεμελιώδη αρχή της απαγορεύσεως των ηλικιακών διακρίσεων, κατασκευάζει μια γενική και αόριστη ρήτρα, η οποία, δοθέντος ότι το χαρακτηριστικό της ηλικίας είναι από τη φύση του ανυπότακτο σε οποιονδήποτε εννοιολογικό προσδιορισμό, δημιουργεί σοβαρό κενό στην προστασία από τις ηλικιακές διακρίσεις.

Ο ίδιος ο Κοινοτικός νομοθέτης αναγνωρίζει αυτό το κενό και φαίνεται να προσπαθεί στη συνέχεια να το αμβλύνει εξειδικεύοντας στο άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας κάποιες περιπτώσεις θεμιτών σκοπών, στις οποίες όμως δεν προσδίδει περιοριστικό αλλά ενδεικτικό χαρακτήρα. Κατόπιν τούτου, ορθώς επισημαίνεται ότι η παρέκκλιση που επιχειρείται με το άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας από τη θεμελιώδη αρχή της απαγόρευσης των ηλικιακών διακρίσεων, μέσω της ανίχνευσης ενός θεμιτού σκοπού, και που μπορεί να οδηγήσει σε δικαιολογημένη και αποδεκτή διάκριση πρέπει να ερμηνεύεται στενά, ως έχουσα εξαιρετικό χαρακτήρα, αλλιώς η θεσπιζόμενη προστασία θα έχανε κάθε νόημα.

Η διάταξη επιδιώκει με επιτυχία να εντάξει στην έννοια των διακρίσεων τις πλέον συνηθισμένες στην πράξη τέσσερις περιπτώσεις. Ωστόσο, ελλοχεύει πάντα ο κίνδυνος να μην καλύπτονται διακρίσεις που δεν μπορούν να υπαχθούν στην έννοια αυτή, όπως την προσδιορίζει (και την περιορίζει) το άρθρο 2.

¹¹¹ Βλ. υπ' αριθμ. Σκέψη 105, Προτάσεις Eleanor Sharpston, Υπόθεση C-427/06, Birgit Bartsch κατά Bosch und Siemens Hausgeräte (BSH) Altersfürsorge GmbH.

Αντιθέτως, το άρθρο 21 του Χάρτη, μέσω της ενδεικτικής παράθεσης των λόγων, ασφαλώς διευρύνει την έννοια των διακρίσεων εν σχέσει με την Οδηγία του 2000 και εντάσσει σε αυτήν κάθε περιστατικό διάκρισης, ήτοι και αυτά που τυχόν δεν εμπίπτουν στην διαμορφωμένη από την Οδηγία έννοια του άρθρου 2 παρ. 1 και 2 στοιχ. α' της εν λόγω Οδηγίας.

Ήδη, δε, την παρέκκλιση αυτή από τη θεμελιώδη αρχή της προστασίας από τις διακρίσεις λόγω ηλικίας δεν τη στηρίζει πλέον το άρθρο 21 του Χάρτη. Συνεπώς, δεν μπορεί λογικά να υποστηριχθεί ότι η παράγραφος 1 του άρθρου 6 της Οδηγίας, και μάλιστα με την γενικότητα και την αοριστία που τη διακρίνει, αποτελεί συγκεκριμενοποίηση του άρθρου 21. Μάλλον θα πρέπει να προβληματιστεί κανείς σοβαρά για το αν συνιστά παραβίασή του.

Το Δ.Ε.Ε., θα πρέπει να τονιστεί σε αυτό το σημείο, τουλάχιστον αποκρούει τον ενδεικτικό χαρακτήρα των παρεκκλίσεων που εισάγει το άρθρο 6 παρ. 1 και παγίως πλέον επισημαίνει ότι η παράθεση των λόγων (παραδειγμάτων) του άρθρου 6 παρ. 1, βάσει των οποίων επιτρέπεται παρέκκλιση από την αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, είναι περιοριστική και όχι ενδεικτική¹¹².

Με αυτήν¹¹³ την κάπως αδέξια (;) διατύπωση, η Οδηγία 2000/78 περιγράφει, σε τελευταία ανάλυση, τις αναγνωριζόμενες στο δίκαιο της Ενώσεως γενικές απαιτήσεις που πρέπει να πληροί η δικαιολόγηση της άνισης μεταχειρίσεως.

Συναφώς, η εισαγωγική έκφραση «αντικειμενικά και λογικά» δεν εκφράζει τίποτα διαφορετικό από την ημιπερίοδο που ακολουθεί «[εφόσον δικαιολογείται] [...] από θεμιτούς στόχους [...]. και [εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού] είναι πρόσφορα και αναγκαία».¹¹⁴

Το Δικαστήριο έχει διευκρινίσει ότι στο επίρρημα «λογικά», στην έκφραση «αντικειμενικά και λογικά», της πρώτης ημιπεριόδου του άρθρου 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της Οδηγίας 2000/78, δεν πρέπει να προσδίδεται αυτοτελής σημασία σε σχέση με τον έλεγχο της δικαιολογήσεως¹¹⁵.

¹¹² Βλέπε απόφαση Πιλότοι κατά Lufthansa.

¹¹³ Βλ. σκέψη 42, προτάσεις Εισαγγελέας Juliane Kokott εν όψει της αποφάσεως στην Υπόθεση C-499/08 Ole Andersen.

¹¹⁴ Η έκφραση «αντικειμενικά και λογικά» (αγγλιστί: «objectively and reasonably justified», γαλλιστί: «objectivement et raisonnablement justifiées») ανατρέχει μάλλον στη νομολογία του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου (Ε.Δ.Δ.Α.) επί του άρθρου 14 της Ε.Σ.Δ.Α., στο οποίο επίσης χρησιμοποιείται μόνον ως εισαγωγική έκφραση για τον έλεγχο του θεμιτού σκοπού και της αναλογικότητας: «Selon la jurisprudence de la Cour [européenne des Droits de l'Homme], une distinction est discriminatoire au sens de l'article 14 [CEDH] si elle ,manque de justification objective et raisonnable', c'est-à-dire si elle ne poursuit pas un ,but légitime' ou s'il n'y a pas de ,rapport raisonnable de proportionnalité entre les moyens employés et le but visé'» (απόφαση Gaygusuz κατά Αυστρίας του Ε.Δ.Δ.Α. της 16ης Σεπτεμβρίου 1996, *Recueil des arrêts et décisions* 1996-IV, σ. 1141, § 42).

¹¹⁵ Βλ. Αποφάσεις Palacios de la Villa και Age Concern England.

Ως εκ τούτου, με την έννοια «αντικειμενικά» τονίζεται ότι τα πραγματικά περιστατικά και οι εκτιμήσεις που λαμβάνονται υπόψη προκειμένου να δικαιολογηθεί η άνιση μεταχείριση πρέπει να υπόκεινται στη βάση του ελέγχου. Πέραν τούτου, από τη λέξη «αντικειμενικά» συνάγεται ότι άσχετες εκτιμήσεις, ιδίως εκτιμήσεις οι οποίες συνδέονται στενά με τα κριτήρια διαφοροποίησης που απαγορεύει το άρθρο 1 της Οδηγίας 2000/78, δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη προκειμένου να δικαιολογηθεί η άνιση μεταχείριση λόγω ηλικίας. Αντιθέτως, με μια τέτοια άνιση μεταχείριση, όπως και σε κάθε άλλη περίπτωση, επιτρέπεται μόνον η επιδίωξη «θεμιτών σκοπών», το δε άρθρο 6, παράγραφος 1, της Οδηγίας μνημονεύει ορισμένα παραδείγματα.

Όπως επισημαίνεται στην αιτιολογική σκέψη 25 της Οδηγίας¹¹⁶:

«...η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας μπορεί να δικαιολογείται υπό ορισμένες περιστάσεις και, συνεπώς, απαιτούνται ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών - μελών. Συνεπώς, ο διαχωρισμός μεταξύ της διαφορετικής μεταχείρισης που δικαιολογείται με βάση θεμιτούς στόχους των πολιτικών απασχόλησης, αγοράς εργασίας και επαγγελματικής κατάρτισης και των απαγορευμένων διακρίσεων είναι ουσιαστικής σημασίας».

Μειώνοντας τις απαιτήσεις ως προς τη δικαιολόγηση μιας διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, κατ' αποτέλεσμα, οι προϋποθέσεις της προβλεπόμενης στην Οδηγία εξαιρέσεις αντιστοιχούν με αυτές που δικαιολογούν μια έμμεση διάκριση λόγω ηλικίας, όπως π.χ. αυτήν που στηρίζεται στην αρχαιότητα ή στην επαγγελματική εμπειρία.

Πάντως και η διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 της Οδηγίας, η οποία παρέχει την ευχέρεια δικαιολόγησης μιας διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας σε μεγαλύτερη έκταση σε σχέση με τα λοιπά στοιχεία, θα πρέπει να ερμηνεύεται στενά, γιατί συστηματικά πρόκειται για μια εξαίρεση από την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, και επομένως δεν πρέπει να αντιστρατεύεται τον σκοπό της καταπολέμησης διακρίσεων λόγω ηλικίας που αποτελεί διακηρυγμένο στόχο της Οδηγίας.

Η Οδηγία, επιχειρώντας μια περαιτέρω συγκεκριμενοποίηση των συνδεόμενων με την πολιτική στον τομέα της απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης στόχων, απαριθμεί διάφορα παραδείγματα διαφορετικής μεταχείρισης που εμφανίζουν χαρακτηριστικά, όπως αυτά που αναφέρει το πρώτο εδάφιο της παραγράφου 1 του άρθρου 6 και, συνεπώς, συμβιβάζονται με τις απαιτήσεις του Κοινοτικού δικαίου. Ως εκ τούτου, το άρθρο 6 παρ. 1 εδ. β' ορίζει ότι η διαφορετική μεταχείριση μπορεί ιδίως να περιλαμβάνει:

α) την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, για την απασχόληση και την εργασία, συμπεριλαμβανόμενων των όρων απόλυσης και αμοιβής, για τους νέους, τους

¹¹⁶ Βλ. Δ. Ζερδελή, Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕργΔ, Τ.68ος, 2009, 1017 επ.

ηλικιωμένους και τους εργαζόμενους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, προκειμένου να ευνοείται η επαγγελματική τους ένταξη ή να εξασφαλίζεται η προστασία τους.

β) τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση στην απασχόληση ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση.

γ) τον καθορισμό ανώτατου ορίου ηλικίας για την πρόσληψη, με βάση την απαιτούμενη κατάρτιση για τη συγκεκριμένη θέση εργασίας ή την ανάγκη εύλογης περιόδου απασχόλησης πριν από τη συνταξιοδότηση.

Στην πρώτη ομάδα περιπτώσεων ο θεμιτός στόχος έγκειται στην υποστήριξη της επαγγελματικής ένταξης και στην εξασφάλιση της προστασίας προσώπων που ανήκουν σε προβληματικές ομάδες της αγοράς εργασίας: νέοι, ηλικιωμένοι και εργαζόμενοι που συντηρούν άλλα πρόσωπα. Η διάταξη, όπως προκύπτει από τη διατύπωσή της, επιτρέπει προς επίτευξη των στόχων αυτών όχι μόνο την καθιέρωση ειδικών συνθηκών για την πρόσβαση στην απασχόληση και την επαγγελματική κατάρτιση, αλλά και την πρόβλεψη ιδιαίτερων όρων εργασίας συμπεριλαμβανόμενων των όρων αμοιβής και απόλυσης.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να τονιστεί ότι η Οδηγία παρέχει στα κράτη - μέλη ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης όχι μόνον ως προς τον καθορισμό των θεμιτών στόχων αλλά και ως προς την επιλογή των μέτρων που μπορούν να υλοποιήσουν τους «θεμιτούς στόχους» στους τομείς της πολιτικής της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας. Όλα, όμως, τα μέτρα, όπως προκύπτει από το άρθρο 6 της Οδηγίας, υπόκεινται σε έλεγχο με βάση την αρχή της αναλογικότητας. Όπως επισημαίνεται από το Δ.Ε.Ε.:

«η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας συνεπάγεται συγκεκριμένα ότι κάθε εξαίρεση από ατομικό δικαίωμα πρέπει να συμβιβάζει, στο μέτρο του δυνατού, τις απαιτήσεις της αρχής της ίσης μεταχείρισης με τις απαιτήσεις του επιδιωκόμενου σκοπού».

Η δεύτερη ομάδα παραδειγμάτων που μπορούν να δικαιολογούν μια διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας περιλαμβάνει τον καθορισμό ελάχιστων ορίων ηλικίας, επαγγελματικής εμπειρίας ή αρχαιότητας στην απασχόληση για την πρόσβαση σε αυτήν ή σε ορισμένα πλεονεκτήματα που συνδέονται με την απασχόληση. Με τον όρο «πλεονεκτήματα», νοούνται όλοι οι όροι εργασίας, συμπεριλαμβανόμενης και της αμοιβής.

Η συγκεκριμένη διάταξη της Οδηγίας δεν συγκεκριμενοποιεί η ίδια έναν θεμιτό στόχο, όπως συμβαίνει με την αμέσως προηγούμενη, αλλά απλώς περιγράφει ένα δυνατό μέσο, με το οποίο μπορεί να δικαιολογηθεί ένας κατ' άλλον τρόπο νομιμοποιούμενος ως «θεμιτός στόχος». Επομένως, η παραπάνω διάταξη δεν επιτρέπει απεριόριστα κάθε χρήση ελάχιστων ορίων ηλικίας στις προσλήψεις και

τους όρους εργασίας. Τα όρια αυτά θα πρέπει να υπηρετούν έναν θεμιτό στόχο και να είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Ρυθμίσεις π.χ. που συνδέουν άμεσα την αμοιβή με την ηλικία είναι προφανές ότι δεν υπηρετούν κανέναν θεμιτό στόχο, γιατί αυτή και μόνο η εμπειρία ζωής που αποκτά κανείς με την πάροδο της ηλικίας δε δικαιολογεί μια υψηλότερη αμοιβή. Ούτε μπορεί να προταθεί ως δικαιολογία για την υψηλότερη αμοιβή ηλικιωμένων εργαζόμενων η κάλυψη μεγαλύτερων αναγκών που κατά κανόνα εμφανίζεται στην κατηγορία αυτή εργαζόμενων.

Η διαφοροποίηση της αμοιβής με βάση την ηλικία συνιστά ανεπίτρεπτη διάκριση λόγω ηλικίας και μισθολογικά συστήματα που συνδέουν την αμοιβή με την ηλικία προσκρούουν στη σχετική απαγόρευση. Αντίθετα, επιτρεπτή είναι κατ' αρχήν η σύνδεση της αμοιβής με την αρχαιότητα του εργαζόμενου είτε στην επιχείρηση είτε στο επάγγελμα.

Εδώ, βέβαια, θα πρόκειται για έμμεση διάκριση, αφού δεν χρησιμοποιείται ως κριτήριο άμεσα η ηλικία, αλλά άλλα στοιχεία, τα οποία όμως κατά την εφαρμογή τους θίγουν τους νέους στην ηλικία εργαζόμενους. Όμως, η έμμεση αυτή διάκριση, όπως και κάθε έμμεση διάκριση, είναι επιτρεπτή αν το συγκεκριμένο κριτήριο δικαιολογείται αντικειμενικά από έναν θεμιτό στόχο, και τα μέσα για την επίτευξη του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία.

Η ανταμοιβή της αποκτηθείσας εμπειρίας, η οποία καθιστά τον εργαζόμενο ικανό να εκπληρώνει καλύτερα την υποχρέωση παροχής εργασίας, αποτελεί αναμφίβολα έναν θεμιτό στόχο και η χρησιμοποίηση του κριτηρίου της αρχαιότητας είναι πρόσφορη για την επίτευξη του στόχου αυτού, καθόσον η αρχαιότητα συνδυάζεται με την πείρα και καθιστά, κατά κανόνα, τον εργαζόμενο ικανό να εκπληρώνει καλύτερα τις εργασιακές του υποχρεώσεις. Όπως, επίσης, αποτελεί έναν θεμιτό στόχο η ανταμοιβή της μακροχρόνιας παραμονής του εργαζόμενου στην υπηρεσία του ίδιου εργοδότη, και η χρήση του κριτηρίου της αρχαιότητας είναι πρόσφορη για την επίτευξη του στόχου αυτού.

Θα πρέπει, όμως, πάντα να ελέγχεται μήπως υπό το πρόσχημα ανταμοιβής της επαγγελματικής εμπειρίας ή της πίστης στην επιχείρηση τελικά καταστρατηγείται η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας.

β. Η αρχή της αναλογικότητας

Οι εκφράσεις «*πρόσφορα και αναγκαία*» στη δεύτερη ημιπερίοδο του άρθρου 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της Οδηγίας 2000/78 περιέχουν μια περιγραφή του συνήθους στο πλαίσιο του δικαίου της Ενώσεως ελέγχου της αναλογικότητας.

Συνεπώς, η δικαιολόγηση μιας άμεσης άνισης μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας απαιτεί, εν συνόλω, βάσει του άρθρου 6, παράγραφος 1, της Οδηγίας 2000/78, όπως το οικείο μέτρο στηρίζεται σε έναν θεμιτό σκοπό και όπως αντέχει στη βάση του ελέγχου της αναλογικότητας.

«Λογικό» κατά την έννοια της δεύτερης ημιπεριόδου του άρθρου 6, παράγραφος 1, πρώτο εδάφιο, της Οδηγίας 2000/78 είναι το μέσο που μετέρχεται ο εθνικός νομοθέτης, οσάκις είναι *πρόσφορο* να επιτύχει τον επιδιωκόμενο θεμιτό σκοπό.

Στη νομολογία αναγνωρίζεται ότι τα κράτη - μέλη διαθέτουν ευρύ περιθώριο εκτιμήσεως κατά την επιλογή των μέτρων που μπορούν να λάβουν προς επίτευξη των σκοπών τους στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής της απασχολήσεως. Ενόψει αυτού του προνομίου εκτιμήσεως του οποίου απολαύουν τα κράτη - μέλη, περιορίζεται ο ρόλος του Δικαστηρίου στη διασφάλιση ότι τα μέτρα που λαμβάνονται δε φαίνονται παράλογα, ή –με άλλα λόγια– ότι τα μέτρα που λαμβάνονται δεν είναι προδήλως απρόσφορα για την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού.

Είναι ορθό ότι μια εθνική ρύθμιση είναι κατάλληλη να διασφαλίσει την επίτευξη του επιδιωκόμενου σκοπού *μόνον «αν αποσκοπεί πράγματι στην επίτευξή του με συνοχή και συστηματικότητα»¹¹⁷.*

Κατά τον έλεγχο αυτόν της αναλογικότητας, θα πρέπει να εξετάζεται ο εύλογος χαρακτήρας του μέτρου, μέτρο δηλαδή που δεν είναι προδήλως απρόσφορο, ο αναγκαίος χαρακτήρας του μέτρου, καθώς και η ύπαρξη τυχόν υπέρμετρης προσβολής των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων.

Εντούτοις, «*αναγκαία*» είναι μια ρύθμιση, *μόνον* εάν ο επιδιωκόμενος θεμιτός σκοπός δεν θα μπορούσε να επιτευχθεί μέσω ενός ηπιότερου, εξίσου πρόσφορου μέσου.⁰

Αυτό το περιθώριο εκτιμήσεως που έχουν τα κράτη - μέλη κατά την επιλογή των μέτρων, περικλείει κατ' αρχήν και τη δυνατότητα, για λόγους απλουστεύσεως, μη διενέργειας έλεγχου της εκάστοτε συγκεκριμένης περιπτώσεως, και αντ' αυτού, της υπαγωγής των εργαζομένων σε συγκεκριμένες κατηγορίες στο πλαίσιο μιας τυποποιημένης θεωρήσεως της καταστάσεώς τους, βάσει γενικών κριτηρίων, έστω και αν τούτο συνεπάγεται το ενδεχόμενο να μην είναι δίκαιη η μεταχείριση ορισμένων περιπτώσεων.

Εντούτοις, το περιθώριο εκτιμήσεως που τα κράτη - μέλη διαθέτουν στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής δεν μπορεί να έχει ως αποτέλεσμα να καθιστά κενή

¹¹⁷ Βλ. συναφώς, εν γένει αποφάσεις της 10ης Μαρτίου, C-169/07, Hartlauer (Συλλογή 2009, σ. I-1721, σκέψη 55), και της 17ης Νοεμβρίου 2009, C-169/08, Presidente del Consiglio dei Ministri, γνωστή ως «Sardegna», καθώς και ειδικώς σε σχέση με τη δικαιολόγηση διαφορετικής μεταχειρίσεως λόγω ηλικίας τις αποφάσεις Petersen (σκέψη 53), και Hütter (σκέψεις 46 και 47, όπου γίνεται λόγος για τον αντιφατικό χαρακτήρα και την έλλειψη εσωτερικής συνοχής της εθνικής ρυθμίσεως).

περιεχομένου την εφαρμογή της αρχής της απαγορεύσεως των δυσμενών διακρίσεων λόγω ηλικίας.

γ. Η αρχή της αναλογικότητας εν στενή έννοια - Η υπέρμετρη προσβολή των θεμιτών προσδοκιών των εργαζομένων

Αυτό το συμπληρωματικό κριτήριο, το οποίο διατύπωσε το Δικαστήριο με την απόφασή του *Palacios de la Villa*, αποτελεί σε τελευταία ανάλυση έκφραση της ισχύουσας στο δίκαιο της Ενώσεως γενικής αρχής της αναλογικότητας. Βάσει της αρχής αυτής, δεν πρέπει τα μέτρα, ακόμη και αν είναι πρόσφορα και αναγκαία για την επίτευξη θεμιτών σκοπών, να επάγονται μειονεκτήματα δυσανάλογα προς τους επιδιωκόμενους σκοπούς (αποκαλούμενη «αναλογικότητα εν στενή έννοια»). Με άλλα λόγια, ο επιδιωκόμενος σε εθνικό επίπεδο κοινωνικοπολιτικός σκοπός πρέπει να εναρμονίζεται, στο μέτρο του δυνατού, με τις απαιτήσεις της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως, το δε οικείο κράτος υποχρεούται να εξισορροπεί «τα διάφορα εμπλεκόμενα συμφέροντα».

Κατά πάγια νομολογία, ο εθνικός δικαστής έχει την υποχρέωση, κατά την εφαρμογή του εσωτερικού δικαίου, να ερμηνεύει το δίκαιο αυτό, στο μέτρο του δυνατού, υπό το πρίσμα του γράμματος και του σκοπού της οικείας Οδηγίας, ώστε να επιτυγχάνεται το αποτέλεσμα που επιδιώκει η Οδηγία και να τηρείται κατ' αυτόν τον τρόπο το άρθρο 288, παράγραφος 3, ΣΕΕ.

Σε αυτή την υποχρέωση σύμφωνης με την Οδηγία ερμηνείας τίθενται βέβαια ορισμένα όρια από τις γενικές αρχές δικαίου και ιδίως από τις αρχές της ασφάλειας δικαίου και της απαγόρευσης της αναδρομικής ισχύος· ούτε, βέβαια, μπορεί να αποτελέσει βάση για μια *contra legem* ερμηνεία του εθνικού δικαίου.

Εντούτοις, η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας¹¹⁸ μπορεί να δικαιολογείται υπό ορισμένες περιστάσεις και, συνεπώς, απαιτούνται ειδικές διατάξεις οι οποίες μπορεί να διαφέρουν ανάλογα με την κατάσταση των κρατών - μελών.

Πράγματι¹¹⁹, κατά κανόνα το Δικαστήριο δεν μπορεί να υποκαταστήσει τη δική του εκτίμηση τέτοιων περίπλοκων ζητημάτων στην εκτίμηση του εθνικού νομοθέτη ή των άλλων πολιτικών και κοινωνικών δυνάμεων που εμπλέκονται στη χάραξη της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής απασχολήσεως του συγκεκριμένου κράτους - μέλους. Το πολύ-πολύ στο επίπεδο αυτό μπορεί να ελεγχθεί μόνο ένα εθνικό μέτρο που είναι προδήλως δυσανάλογο.

¹¹⁸ Βλ. Απόφαση Sabine Hennigs (C-297/10) κατά Eisenbahn-Bundesamt, και Land Berlin (C-298/10) κατά Alexander Mai.

¹¹⁹ Βλ. Προτάσεις Εισαγγελέα Jan Mazak, Υπόθεση C-411/05 Félix Palacios de la Villa κατά Cortefiel Servicios SA.

δ. Η υπόθεση MacCulloch στη Μ. Βρετανία

Για παράδειγμα, στην υπόθεση *MacCulloch* που εκδικάστηκε στο Ηνωμένο Βασίλειο, το δικαστήριο κλήθηκε να εξετάσει την τακτική των καθεστώτων αποζημιώσεων απόλυσης να καταβάλλουν αυξημένες αποζημιώσεις απόλυσης βάσει ηλικίας και χρόνου προϋπηρεσίας. Αυτό, είχε ως προφανή συνέπεια οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι με περισσότερο χρόνο προϋπηρεσίας να δικαιούνται πολύ μεγαλύτερη αποζημίωση απόλυσης σε σύγκριση με τους νεότερους σε ηλικία υπαλλήλους με σαφώς λιγότερο χρόνο προϋπηρεσίας.

Το βρετανικό Εφετείο δέχθηκε ότι, καταρχήν, η τακτική της καταβολής υψηλότερων αποζημιώσεων στους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, η οποία λαμβάνει υπόψη της την ευάλωτη θέση των τελευταίων στην αγορά εργασίας, μπορεί να δικαιολογηθεί αντικειμενικά ως μέσο επιβράβευσης της αφοσίωσης των εν λόγω εργαζόμενων, αλλά και ως μέσο ενθάρρυνσής τους να αποχωρήσουν παραχωρώντας τη θέση τους σε νεότερους εργαζόμενους. Το δικαστήριο παρείχε, όμως, και καθοδήγηση σχετικά με τον ορθό τρόπο προσέγγισης του ζητήματος της αντικειμενικής αιτιολόγησης, καθώς επισημάνθηκε ότι πρέπει να εξετάζεται προσεκτικά το θέμα της αναλογικότητας προτού αποφασισθεί ότι συντρέχει αντικειμενική αιτιολόγηση.

ε. Η υπόθεση *Melanie O v Johann*

Αντίστοιχα, στην Υπόθεση *Melanie O v Johann* H 7/2/08, Supreme Court¹²⁰ μια μαθητεύομενη, η *Melanie* θεώρησε πως υπέστη διακριτική μεταχείριση από τον εργοδότη της, λόγω του νεαρού της ηλικίας της, καθόσον ήταν 17 ετών και αμείφθηκε άνισα λόγω αυτού του χαρακτηριστικού της. Το Δικαστήριο απεφάνθη ότι η διαφορετική μεταχείριση αυτή δε στηρίζεται μόνο στην ηλικία αλλά και σε μια εντελώς διαφορετική κατάσταση.

Το *Act on the Employment of Children and Youth* από μόνο του έχει ως βασικούς στόχους να προστατεύσει τους νέους εργαζόμενους και επομένως να θέσει και όρια στους τρόπους με τους οποίους αυτοί αναπτύσσονται ως εργαζόμενοι. Το Δικαστήριο, αποφάσισε πως σε συνάρτηση με το άρθρο 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, η διαφορετική αυτή μεταχείριση είναι αντικειμενικά δικαιολογημένη από νόμιμους

¹²⁰ Βλ. Dieter Schinlauer, Report on Measures to combat discrimination Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC - Country Report 2010 - Austria - European Network of legal experts in the non - discrimination field, σελ. 14 επ.

σκοπούς της πολιτικής στον τομέα της εκπαίδευσης και της απαραίτητης προστασίας των νέων ανθρώπων.

IV. Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας σε εθνικό επίπεδο

α. Στατιστικά στοιχεία

Σύμφωνα με την «Ειδική Ετήσια Έκθεση 2014 του Συνηγόρου του Πολίτη - Καταπολέμηση των Διακρίσεων»¹²¹, ο Συνήγορος του Πολίτη βάσει του άρθρου 20 παρ. 3 του Ν. 3304/2005, κατά το έτος 2014, έλαβε 33 αναφορές για διακριτική μεταχείριση όσον αφορά στο χαρακτηριστικό της ηλικίας, από τις οποίες οι 31 επρόκειτο για διακρίσεις στον τομέα της εργασίας - απασχόλησης και 2 στον τομέα της εκπαίδευσης και της επαγγελματικής κατάρτισης.

Στον τομέα της εργασίας και της απασχόλησης¹²², συνηθέστερο κριτήριο διάκρισης κατά τη διαδικασία πρόσληψης στην Ελλάδα θεωρείται πρωτίστως η ηλικία (52%) και ακολουθούν η εμφάνιση (46%), το χρώμα του δέρματος (46%) και η αναπηρία (43%).

Οι διακρίσεις ως προς την ηλικία¹²³ διατρέχουν όχι μόνο τις εργασιακές ρυθμίσεις των τελευταίων ετών, αλλά και όλη την ασφαλιστική λογική, όπως αυτή καθορίστηκε ήδη από το έτος 1990¹²⁴ με το διαχωρισμό σε νέους (μετά το 1993) και παλαιούς (προ του 1992) ασφαλισμένους.

Η διάκριση στην εργασία συνιστά πρακτικά μία ταξινόμηση των εργαζομένων όχι σύμφωνα με την παραγωγικότητά τους, αλλά σύμφωνα με κάποια συγκεκριμένα χαρακτηριστικά τους¹²⁵.

β. Το Σύνταγμα

Η ηλικία¹²⁶ του ανθρώπου δεν αποτελεί κατ' αρχήν απαγορευμένο από το Σύνταγμα κριτήριο διαφοροποίησης. Αντιθέτως, το Σύνταγμα συνδέει με μια

¹²¹ Διαθέσιμες πληροφορίες στον διαδικτυακό τόπο: <http://www.synigoros.gr/resources/ee2014-12-diakriseis--2.pdf>.

¹²² Βλ. Ευρωβαρόμετρο 2009.

¹²³ Βλ. Ετήσια έκθεση της Ο.Κ.Ε. έτους 2010-2011, για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 18 του Ν. 3304/2005).

¹²⁴ Βλ. Ν. 2084/92, Ν. 1902/90

¹²⁵ Βλ. Cooter, Market Affirmative Action, San Diego Law Review, 1994, σελ. 137.

ορισμένη ηλικία τα δικαιώματα του εκλέγειν και του εκλέγεσθαι. Το Σύνταγμα γνωρίζει επίσης το όριο ηλικίας ως χρόνο περατώσεως της ενεργού υπηρεσίας.

Κατά τα λοιπά, η ηλικία αποτελεί θεμιτό όριο δυσμενούς διαφοροποίησης, μόνο εάν και στο μέτρο που αυτό είναι ουσιαστικά δικαιολογημένο, π.χ. από την έλλειψη πείρας σε πολύ νεαρή ηλικία ή εξασθένηση των σωματικών ή πνευματικών ικανοτήτων σε πολύ προχωρημένη ηλικία. Στις λοιπές περιπτώσεις πρόκειται για αθέμιτη διάκριση λόγω ηλικίας.

Υπάρχουν ορισμένα κριτήρια διαφοροποίησης τα οποία το Σύνταγμα ρητώς επιτάσσει: επιτασσόμενα από το δίκαιο κριτήρια διαφοροποίησης. Αναφέρονται προπάντων στους θεσμούς, καταστάσεις και κατηγορίες προσώπων που κατά το άρθρο 21 τελούν υπό την προστασία, μέριμνα ή ειδική φροντίδα του κράτους.

Ειδικότερα, το Σύνταγμα θέτει υπό την προστασία του κράτους ως δεσμούς κοινωνικής συνοχής την οικογένεια αφενός και τον γάμο αφετέρου, καθώς και τη μητρότητα, χωρίς όμως να απαιτεί ως προϋπόθεση της προστασίας τον συνδυασμό αυτών των καταστάσεων.

Δεύτερον, το Σύνταγμα προστατεύει ειδικά ορισμένες φάσεις της ανθρώπινης ηλικίας: την παιδική ηλικία, τη νεότητα, τα γηρατειά. Επιτάσσει επίσης την κρατική μέριμνα για την υγεία των πολιτών.

Μια που στην πραγματικότητα η αρχή της ισότητας των ανθρώπων είναι αρχή της ίσης μεταχείρισης των ανθρώπων και ίση μεταχείριση σημαίνει μεταχείριση χωρίς προσωπικές προκαταλήψεις και διακρίσεις, το σημείο αναφοράς δεν είναι πια κατ' ανάγκη ο ίδιος ο άνθρωπος, αλλά η υπό ρύθμιση ή κρίση περίπτωση. Η αρχή της ισότητας σημαίνει πια (θετικά) την επιταγή της απρόσωπης και αντικειμενικής κρίσεως και (αποθετικά) την απαγόρευση κάθε αυθαίρετης διακρίσεως, κάθε διακρίσεως δηλαδή που στηρίζεται σε ανυπόστατα ή άσχετα κριτήρια και αγνοεί την ουσιώδη ομοιότητα των υπό ρύθμιση ή κρίση περιπτώσεων.

Από την άλλη πλευρά απαγορεύεται η ίση μεταχείριση ουσιωδώς ανόμοιων περιπτώσεων, γιατί κι αυτή αποτελεί στην πραγματικότητα αυθαίρετη μεταχείριση, αφού αγνοεί υφιστάμενα ή στηρίζεται σε ανυπόστατα ή άσχετα κριτήρια.

γ. Ο Νόμος 3304/2005

¹²⁶ Π. Δαγτόγλου, Σύνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Β', εκδόσεις Σάκκουλα, 2005, σελ. 1214 επ.

Όσο και αν στο παρελθόν η διακριτική μεταχείριση εκ μέρους του εργοδότη των εργαζομένων μπορούσε να αντιμετωπισθεί με την εφαρμογή της αρχής της απαγόρευσης καταχρηστικής άσκησης δικαιώματος, μια σαφώς αποτελεσματικότερη προστασία προσφέρεται με τον Ν. 3304/2005 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, ο οποίος ενσωματώνει τις Οδηγίες 2000/43/ΕΚ και 2000/78/ΕΚ.

Προκύπτει, δηλαδή, ειδική προστασία για τις σημαντικότερες μορφές διακρίσεων, ενώ για τις υπόλοιπες είναι εφαρμοστέες οι γενικότερες αρχές, όπως της προστασίας της προσωπικότητας, της ελεύθερης άσκησης ατομικών ελευθεριών στην επιχείρηση ή της ίσης μεταχείρισης.

Ο Ν. 3304/2005 αποτελεί το σημαντικότερο νομικό οπλοστάσιο κατά των διακρίσεων. Σκοπός του νόμου είναι η θέσπιση του γενικού πλαισίου ρύθμισης για την καταπολέμηση των διακρίσεων.

Ο Ν. 3304/2005 δεν περιλαμβάνει συγκεκριμένους ορισμούς της μη διακριτικής μεταχείρισης λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού, οι οποίοι ορισμοί λείπουν γενικότερα από την ελληνική νομοθεσία.

Κεφάλαιο 4ο: Διακρίσεις κατά των νέων ανθρώπων

I. Εισαγωγή: Οι προκαταλήψεις κατά των νέων ανθρώπων - Γενεσιουργός αιτία, σχετικές έρευνες και στατιστικά δεδομένα

Το ισχυρό αίσθημα αδικίας¹²⁷ που γεννά η διαμονή του πλούτου, όπως και η βεβαιότητα πλατιών στρωμάτων των πληθυσμών ότι στερούνται δυνατοτήτων ατομικής προόδου και κοινωνικής εξέλιξης, αποσαθρώνουν αξίες και ιδεώδη όπως είναι αυτά της αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Ωστόσο, ειδικά σε ό,τι αφορά στις διακρίσεις λόγω ηλικίας, δεν είναι μόνο οι οικονομικοπολιτικές συνθήκες που τις παράγουν. Ένα αμιγώς κοινωνιολογικό φαινόμενο βρίσκεται στη ρίζα τους: είναι η συνύπαρξη σε κάθε κοινωνία, περισσότερων της μιας γενεών, με διακριτά ή αλληλοσυγκρουόμενα συμφέροντα, που στις μέρες μας, της επιμήκυνσης του προσδόκιμου ζωής, έχει φτάσει να συνίσταται στη συνύπαρξη τριών έως και τεσσάρων γενεών. Η κοινωνική αδικία έχει διαγενεακό πρόσημο και καταγράφεται προνομιακά, αλλά όχι αποκλειστικά, στους τομείς της εργασίας, της κοινωνικής ασφάλισης και του περιβάλλοντος.

Υπάρχουν πολλές στερεοτυπικές υποθέσεις¹²⁸, που έχουν τις ρίζες τους σε μη λογικές υποθέσεις και προκατειλημμένες απόψεις, όσον αφορά στην ηλικία όλων των επιπέδων, οι οποίες οδηγούν σε δυσμενή μεταχείριση των ανθρώπων. Για παράδειγμα, όταν ένας εργοδότης δηλώνει ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο αξιόπιστοι, ο ίδιος εργοδότης με τη δήλωσή του αυτή, επίσης δηλώνει ότι οι νέοι εργαζόμενοι είναι λιγότερο αξιόπιστοι.

Αντιθέτως, συχνά οι γηραιότεροι εργαζόμενοι θεωρούνται ως επιρρεπείς στις ασθένειες, μη αποτελεσματικοί και χωρίς φρέσκες ιδέες. Από την άλλη πλευρά, οι νέοι συχνά λογίζονται ότι έχουν έλλειψη βασικών γνώσεων ή ακόμα και καθόλου κατανόηση και αντίληψη του επαγγέλματος που επέλεξαν να ακολουθήσουν.

Μια έρευνα που διεξήχθη μεταξύ εργοδοτών της Νέας Ζηλανδίας¹²⁹, κατέδειξε ότι επικρατεί η άποψη ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο έμπιστοι, περισσότερο αξιόπιστοι, περισσότερο αφοσιωμένοι και λιγότερο πιθανόν να φύγουν από τη θέση εργασίας τους, από ότι οι νέοι εργαζόμενοι.

¹²⁷ Βλ. Π. Στάγκου, Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και η πρόκληση της διαγενεακής αλληλεγγύης στο ελληνικό και το ευρωπαϊκό δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 73ος, 2014, σελ. 977 επ.

¹²⁸ Βλ. Sargeant, E - Journal of International and Comparative, Labour Studies, Volume 2, University Press, 2013.

¹²⁹ Βλ. J. McGregor, Stereotypes and Older Workers, Journal of Social Policy New Zealand 18, 2002, σελ. 163-177.

Από την ως άνω έρευνα μπορεί να παρατηρηθεί ότι γενικά υφίσταται μεταξύ των εργοδοτών η πεποίθηση ότι οι νέοι εργαζόμενοι έχουν κάποια «χτυπητά» μειονεκτήματα σε σύγκριση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους, όπως η σε χαμηλό βαθμό ηγετική ικανότητα, ή ηθική στην εργασία τους.

Τέτοιες παρόμοιες προκαταλήψεις φανερώθηκαν απτών, σύμφωνα με μια έρευνα που έγινε το 2012 από το Τμήμα Εργασίας και Συντάξεων του Ηνωμένου Βασιλείου, πόρισμα της οποίας - ανάμεσα στα άλλα - ήταν ότι οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες τείνουν να βλέπουν τους μεγαλύτερους σε ηλικία ανθρώπους πιο φιλικούς και πιο ικανούς από τους εργαζόμενους που διανύουν τη τρίτη δεκαετία της ζωής τους (20-29 έτη).

Οι νεότεροι εργαζόμενοι συχνά θεωρούνται ως πιο απαιτητικοί από τους εργοδότες, κάτι που λειτουργεί εναντίον τους. Μερικοί νέοι εργαζόμενοι περιμένουν ευέλικτα προγράμματα και ρεπό, κάτι που είναι δύσκολο για τις μικρές επιχειρήσεις. Ακόμα ένας λόγος για τη διάκριση εναντίον των νέων ίσως είναι η έλλειψη υπευθυνότητάς τους.

Αντιστοίχως, η έρευνα των *Taylor και Walker*¹³⁰, η οποία πραγματοποιήθηκε τη δεκαετία του 1990, ανάμεσα σε 500 εταιρείες, καταδεικνύει τα προλεχθέντα. Ποσοστά, όπως το 36% που θεώρησε ότι οι μεγαλύτεροι σε ηλικία εργαζόμενοι είναι περισσότερο προσεκτικοί, 40% το οποίο θεώρησε ότι δεν θα μπορούσαν να εξοικειωθούν με τη νέα τεχνολογία και το 38% ότι δεν θα τους άρεσε να δέχονται εντολές από νεότερους εργαζόμενους, αποδεικνύει ότι οι στερεοτυπικές αντιλήψεις παραμένουν ισχυρές.

Είναι γεγονός ότι στην Ευρώπη οι διακρίσεις σε βάρος των νέων ανθρώπων δεν λαμβάνονται σοβαρά υπόψη όπως οι διακρίσεις σε άλλους τομείς¹³¹. Ο όρος «διακρίσεις λόγω ηλικίας» είναι επίσης πιο στενά συνδεδεμένος με τις διακρίσεις σε βάρος των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας, παρά τις αυξανόμενες ενδείξεις για διακρίσεις σε βάρος των νέων στην αγορά εργασίας και στην παροχή των υπηρεσιών.

Αν και οι νέοι Ευρωπαίοι πιστεύουν ότι γίνονται διακρίσεις λόγω του νεαρού της ηλικίας τους, λαμβάνουν λίγη αλληλεγγύη από τον υπόλοιπο πληθυσμό μεγαλύτερης ηλικίας.

Μια έρευνα που διεξήχθη από την Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2012 έδειξε ότι, παρά τα αυξανόμενα ποσοστά ανεργίας των νέων, καθώς και το γεγονός ότι πολλοί νέοι Ευρωπαίοι αισθάνονται ότι γίνονται εκτεταμένες διακρίσεις εις βάρος τους, οι Ευρωπαίοι γενικά δεν πιστεύουν πως στη χώρα τους τίθεται θέμα γενικών διακρίσεων με βάση το ότι είναι κάτω των 30 ετών: το 77% πιστεύει είτε ότι οι διακρίσεις είναι σπάνιες (67%), ή ανύπαρκτες (10%) και μόνο το 18% θεωρεί ότι είναι ένα θέμα που απασχολεί ευρέως τη χώρα τους.

¹³⁰ Βλ. P. Taylor, A. Walker, *The Ageing Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People*, *Work, Employment and Society* 8, No. 4, 1994, σελ. 569.

¹³¹ Βλ. *European Youth Forum, Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους*, 2014, σελ. 21.

Η έρευνα αποκάλυψε επίσης ορισμένες διαφορές μεταξύ των χωρών: μόνο το 5% των ερωτηθέντων στην Ιρλανδία θεωρούν ότι γίνονται διακρίσεις βάσει του νεαρού της ηλικίας συγκριτικά με το 30% των ερωτηθέντων στη Γαλλία¹³².

II. Ο στόχος της μείωσης της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση και τα μέτρα που λαμβάνονται προς αυτόν τον σκοπό

α. Το μείζον πρόβλημα της ανεργίας των νέων στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Ένα από τα μείζονα και επαχθέστερα προβλήματα που αντιμετωπίζει τα τελευταία χρόνια και εν όψει της οικονομικής κρίσης η Ευρωπαϊκή Ένωση και τα επί μέρους κράτη - μέλη της ειδικότερα, είναι η υψηλή ανεργία των νέων.

Τα επίπεδα της ανεργίας των νέων είναι γενικότερα αρκετά υψηλότερα, ακόμα και διπλάσια ή περισσότερο από διπλάσια, από τα επίπεδα της ανεργίας του γενικού πληθυσμού. Η οικονομική κρίση «χτύπησε» κυρίως τους νέους ανθρώπους. Από το δεύτερο τρίμηνο του έτους 2008, η ανεργία των νέων πήρε μια ανοδική τροχιά, η οποία κορυφώθηκε το πρώτο τρίμηνο του 2013, φτάνοντας στο επίπεδο του 23,8 %, πριν μειωθεί σε ποσοστό 21,4% στο τέλος του έτους 2014.

Σύμφωνα με την *Eurostat (στοιχεία Ιουλίου 2015)*¹³³, στην πρώτη θέση στο ποσοστό ανεργίας των νέων ανάμεσα στα κράτη – μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης εξακολουθεί να βρίσκεται η Ελλάδα, παρά την ελάχιστη πτώση που καταγράφηκε από τον Ιούνιο του 2015 (-0,2%), βάσει των στοιχείων που δημοσίευσε η ευρωπαϊκή στατιστική αρχή. Με 25% ανεργία (στοιχεία Ιουλίου 2015) η Ελλάδα βρίσκεται στην πρώτη θέση της λίστας και ακολουθείται από την Ισπανία με 21,6% και την Κροατία με 15,4%, ενώ τα χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας καταγράφονται στη Γερμανία με 4,5%, την Τσεχία με 4,8% και τη Μάλτα με 5,1%.

Παράλληλα, τον Σεπτέμβριο του 2015, 4.5 εκατ. νέοι κάτω των 25 ετών ήταν εκτός αγοράς εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση.

Εν όψει αυτού του δισεπίλυτου προβλήματος, οι κυβερνήσεις διαφόρων χωρών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, προκειμένου να επέλθει μείωση της ανεργίας των πολιτών της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και πρωτίστως των νέων ανθρώπων, χάραξαν μία πολιτική πορεία, η οποία χαρακτηρίστηκε από μείωση των εργασιακών δικαιωμάτων των νέων εργαζομένων, σε κάποιες περιπτώσεις δε, επέφερε διακριτική μεταχείριση

¹³²Βλ. Eurobarometer (2012), Discrimination in the EU in 2012, διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives.

¹³³ Διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία στον διαδικτυακό τόπο: http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics.

εναντίον τους, υποστηρίζοντας ότι με τις πολιτικές αυτές οι νέοι εργαζόμενοι μπορούν να γίνουν περισσότερο «επιθυμητοί και ελκυστικοί» στους εργοδότες.

β. Πολιτικές των κρατών - μελών της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων - Η διακριτική μεταχείριση κατά των νέων ανθρώπων

β1. Παραδείγματα και Νομολογία από κράτη - μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης

- **Αυστρία, Υπόθεση, C-88/08, Hütter v Technische Univerisät Graz¹³⁴**

Πρόκειται για μια υπόθεση, η οποία διεξήχθη στο Δ.Ε.Ε. Αφορούσε εθνική νομοθεσία (της Αυστρίας συγκεκριμένα), σύμφωνα με την οποία παρέχονταν στους εργοδότες η δυνατότητα κατά την πρόσληψη ενός εργαζόμενου να μη συνυπολογίζουν περιόδους επαγγελματικής πείρας που αποκτήθηκαν πριν από την ενηλικίωση προκειμένου να αποφεύγεται η δυσμενής μεταχείριση των προσώπων που πραγματοποίησαν σπουδές στη δευτεροβάθμια εκπαίδευση, να μην ωθούνται οι μαθητές στο να αποφεύγουν τη μορφή αυτή σπουδών και γενικότερα να μην καθίσταται επαχθής για τον δημόσιο τομέα η επαγγελματική κατάρτιση, ώστε να ευνοείται η ένταξη των νέων, επαγγελματικά καταρτιζόμενων, στην αγορά εργασίας.

Ο Αυστριακός νόμος («the VBG»), όσον αφορά στα δικαιώματα που εξαρτώνται από τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας ή συγκεκριμένης επαγγελματικής πείρας δεν επιτρέπει να λαμβάνεται υπόψη περίοδος απασχολήσεως διανυθείσα πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας, πλην ορισμένων ειδικών περιπτώσεων, οι οποίες είναι αλυσιτελείς για την υπόθεση της κύριας δίκης.

Ως εκ τούτου, κατά τον καθορισμό της ημερομηνίας αναφοράς για την κατά κλιμάκιο προαγωγή, το άρθρο 26, παράγραφος 1, του VBG αποκλείει τον συνυπολογισμό περιόδων απασχολήσεως που διανύθηκαν πριν από την ηλικία των 18 ετών. Οι περίοδοι απασχολήσεως που διανύθηκαν «στο πλαίσιο επαγγελματικής

¹³⁴ Διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EL&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=75456&occ=first&dir=&cid=131066>.

καταρτίσεως επί εκπαιδευτικών θεμάτων [...] σε πανεπιστήμιο ή σε ίδρυμα τριτοβάθμιας εκπαιδύσεως [...]», όπως προβλέπει το άρθρο 26, παράγραφος 2, σημείο 1, στοιχείο b, του VBG, δεν μπορούν να ληφθούν υπόψη για τον καθορισμό του κλιμακίου παρά μόνον υπό την προϋπόθεση ότι διανύθηκαν μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας.

Η Οδηγία 2000/78 μεταφέρθηκε στην Αυστρία με τον ομοσπονδιακό νόμο περί ίσης μεταχειρίσεως του 1993 (*Bundes-Gleichbehandlungsgesetz* του 1993, *BGBI.*, 100/1993), όπως αυτός τροποποιήθηκε με τον νόμο του 2004 (*BGBI. I*, 65/2004, στο εξής: *B-GIBG*). Ο νόμος αυτός διέπει τις συμβάσεις εργασίας με τα πανεπιστήμια. Εντούτοις, σύμφωνα με το αιτούν δικαστήριο, ο *B-GIBG* δεν τροποποίησε το άρθρο 26, παράγραφος 1, του VBG, ο οποίος, ως εκ τούτου, εξακολουθεί να εφαρμόζεται επί των πραγματικών περιστατικών της κύριας δίκης.

Ο κ. Hutter και μια συνάδελφός του ήταν αμφότεροι μαθητευόμενοι στο Technische Universität Graz (TUG), το οποίο τους πρότεινε τρίμηνη σύμβαση εργασίας μόλις ολοκλήρωσαν την περίοδο της μαθητείας τους. Δυνάμει της προαναφερθείσας νομοθετικής διάταξης, η αμοιβή του κ. Hutter, ο οποίος είχε μόλις συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του, καθορίστηκε βάσει της εργασιακής εμπειρίας διάρκειας 6.5 μηνών που είχε αποκτήσει, ενώ η αμοιβή της συναδέλφου του, η οποία ήταν 22 μήνες μεγαλύτερη, καθορίστηκε βάσει της εμπειρίας διάρκειας 28.5 μηνών που είχε αποκτήσει. Αυτό είχε ως αποτέλεσμα να προκύψει διαφορά στη μηνιαία αμοιβή, παρά το γεγονός ότι και οι δυο είχαν παρόμοια εμπειρία.

Ο κ. Hutter διαμαρτυρόταν (ενδίκως, στο εθνικό επίπεδο) ότι ήταν θύμα διάκρισης λόγω της νεαρής ηλικίας του, καθόσον προσλήφθηκε σε μια εταιρεία μαζί με συνάδελφό του που ήταν 22 μήνες μεγαλύτερή του, πλην όμως εκείνη κατατάχθηκε σε ανώτερο μισθολογικό κλιμάκιο, επειδή η περίοδος επαγγελματικής κατάρτισης την οποία διήνυσε ο κ. Hutter αφότου ενηλικιώθηκε ανερχόταν μόλις σε 6.5 μήνες περίπου, έναντι 28.5 μηνών της συναδέλφου του.

Ο κ. Hutter άσκησε αγωγή υποστηρίζοντας ότι η διάταξη ευνοούσε περισσότερο τα άτομα που αποκτούσαν εμπειρία μετά τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας τους. Το Δ.Ε.Ε. δέχθηκε ότι οι πρωταρχικοί στόχοι που επεδίωκε ο νόμος μπορούσαν να θεωρηθούν θεμιτοί:

- ώστε να μην περιέρχονται σε δυσμενέστερη θέση τα πρόσωπα που φοίτησαν στη δευτεροβάθμια γενική εκπαίδευση έναντι των προερχόμενων από την επαγγελματική εκπαίδευση και

- να μην καταστήσει υψηλότερο το κόστος της επαγγελματικής μαθητείας και να ευνοήσει με τον τρόπο αυτό την ένταξη των νέων που ακολούθησαν τη μορφή αυτή καταρτίσεως στην αγορά εργασίας.

Αν και αναγνώρισε ότι το κράτος - μέλος είχε μεγάλο περιθώριο διακριτικής ευχέρειας όσον αφορά στον καθορισμό της προσφορότητας και της αναγκαιότητας των θεμιτών σκοπών, το Δ.Ε.Ε. απεφάνθη ότι η δικαιολόγηση δεν ήταν αντικειμενική, καθώς είχε δυσανάλογο αντίκτυπο στους νεότερους εργαζόμενους, ιδίως δε στις περιπτώσεις στις οποίες η εμπειρία ήταν μεν ίδια, όμως η ηλικία του αιτούντος επηρέαζε το ύψος της αμοιβής, όπως στην προκειμένη υπόθεση.

Εν τέλει, το Δ.Ε.Ε. αποφάσισε ότι:

«Τα άρθρα 1, 2 και 6 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχουν την έννοια ότι προσκρούει σ' αυτά εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία αποκλείει, προκειμένου να μην αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα η γενική εκπαίδευση έναντι της επαγγελματικής και να προωθείται η ένταξη των νέων μαθητευομένων στην αγορά εργασίας, τον συνυπολογισμό των περιόδων απασχολήσεως που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους της ηλικίας για τον καθορισμό του κλιμακίου στο οποίο κατατάσσονται οι συμβασιούχοι υπάλληλοι της δημόσιας διοικήσεως κράτους - μέλους».

Το Δικαστήριο, εδώ, διέγνωσε την αντίθεση της επίδικης εθνικής νομοθεσίας στο παράγωγο δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων, έχει όμως σημασία να τονιστεί το πόσο στάθηκε (και αρνητικά αξιολόγησε, εν τέλει) την αντιφατικότητα και την ασυνέπεια της εισάγουσας διάκριση εθνικής νομοθεσίας προς τους διακηρυγμένους στόχους της: επεσήμανε ότι οι μνημονευόμενοι από την εθνική νομοθεσία στόχοι δίνουν εκ πρώτης κιόλας όψεως την εντύπωση ότι είναι αντιφατικοί. Ο ένας από τους στόχους αυτούς συνίσταται στο να ενθαρρύνονται οι μαθητές να ακολουθούν δευτεροβάθμια γενική παιδεία αντί της επαγγελματικής.

Ένας άλλος στόχος συνίσταται στο να ευνοείται η πρόσληψη των προσώπων που ακολούθησαν επαγγελματική παιδεία έναντι εκείνων που προέρχονται από τη γενική εκπαίδευση.

Επομένως, παρατηρεί το Δικαστήριο, στην πρώτη περίπτωση το ζητούμενο είναι να μην υφίστανται δυσμενέστερη μεταχείριση τα προερχόμενα από τη γενική δευτεροβάθμια εκπαίδευση πρόσωπα έναντι εκείνων που έχουν επαγγελματική κατάρτιση, ενώ στη δεύτερη περίπτωση πρόκειται για το αντίστροφο. Άρα, καταλήγει το Δικαστήριο είναι δύσκολο να γίνει δεκτό ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση όπως η επίδικη μπορεί να ευνοεί ταυτόχρονα την κάθε μια από τις δύο αυτές ομάδες σε βάρος της άλλης.

- **Γαλλία**

Τον Φεβρουάριο του 2006, η Γαλλική κυβέρνηση επιχείρησε να εισάγει νομοθετικά μια νέα σύμβαση εργασίας για τους ανθρώπους ηλικίας κάτω των 26 ετών, αποκαλούμενη «*Contrat Première Embauche (CPE)*». Αυτή η σύμβαση εργασίας, επέτρεπε για χρονικό διάστημα δύο ετών στο ξεκίνημά της να λυθεί χωρίς δικαιολογητικό λόγο από τον εργοδότη και χωρίς να πρέπει να ακολουθηθεί κάποια συγκεκριμένη διαδικασία από αυτόν («*trial period*», *δοκιμαστική περίοδος*). Υπήρξε, εν τούτοις, μεγάλη αντίδραση απέναντι σε αυτές τις προτάσεις της Κυβέρνησης της Γαλλίας, τόσο από τα συνδικάτα όσο και από τους φοιτητές, κάτι που οδήγησε σε κλείσιμο πολλών πανεπιστημίων. Τελικώς, η Κυβέρνηση παραιτήθηκε από αυτό το σχέδιό της. Ο σκοπός της νέας σύμβασης εργασίας ήταν να βοηθήσει τις επαγγελματικές προοπτικές των νέων ανθρώπων και θα μπορούσε να θεωρηθεί νόμιμος σκοπός. Ωστόσο, αναμφίβολα, αποτελεί διακριτική μεταχείριση κατά όσων νέων βρίσκονται ηλικιακά κάτω των 26 ετών.

Σε συσχέτιση με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ¹³⁵, το *CPE* δημιούργησε αμφιβολίες ως προς τη συμμόρφωσή του με τις επιταγές και τις ρυθμίσεις του Κοινοτικού Δικαίου. Οι κριτικές που ασκήθηκαν σε αυτό δεν αφορούν στον σκοπό που επεδίωξε ο Γάλλος νομοθέτης. Αναμφίβολα, ο Γάλλος νομοθέτης στόχευε, έχοντας υπόψη την κρίσιμη κατάσταση των νέων ανθρώπων της Γαλλίας, να διευκολύνει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, κυρίως σε αυτούς με «*περιορισμένα προσόντα*».

Ωστόσο, ήταν τα μέσα για την επίτευξη του παραπάνω σκοπού κατάλληλα και αναγκαία; Θα μπορούσε ο Γαλλικός νόμος να στηριχτεί αποκλειστικά στην ηλικία του εργαζόμενου, χωρίς να λάβει υπόψη τις δυσκολίες τις οποίες τυχόν αυτός θα αντιμετώπιζε για να βρει προηγουμένως μια θέση εργασίας, την έλλειψη εμπειρίας στην προτεινόμενη θέση εργασίας, την έλλειψη ανταγωνιστικότητάς του ή της ανεπάρκειάς του;

Δεν είναι ξεκάθαρο ότι μια νομοθεσία που ευνοεί την απόλυση είναι επαρκής ούτως ώστε να καταπολεμηθεί η ανεργία. Εάν το *CPE* επιβίωνε, τέτοια ερωτήματα θα είχαν πιθανότατα διατυπωθεί ενώπιον των Γαλλικών δικαστηρίων, τα οποία είναι και αρμόδια να κρίνουν την εναρμόνιση τέτοιων μέτρων με την Κοινοτική νομοθεσία.

- **Γερμανία, (Υπόθεση C - 555/07) Seda Küçükdeveci κατά Swedex GmbH & Co. KG**

¹³⁵ Βλ. Pascal Lokiec, *Discrimination Law in France*, University Paris XIII, διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο: http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_lokiec.pdf, σελ. 88-89.

Πρόκειται για ακόμα μια υπόθεση του Δ.Ε.Ε. Σε αυτήν την υπόθεση, ο αιτών απολύθηκε μετά από περισσότερα από 10 έτη απασχόλησης από τότε που συμπλήρωσε τα 18 έτη του. Η παράγραφος 622 του Γερμανικού Αστικού Κώδικα, ρυθμίζει ότι:

«μετρώντας τη διάρκεια της απασχόλησης, περίοδοι χρονικοί πριν από τη συμπλήρωση των 25 ετών, δεν λαμβάνονται υπ' όψιν».

Η δικαιολόγηση αυτού του μέτρου, σύμφωνα με το δικαστήριο ήταν η πρόταση ότι οι νεότεροι εργαζόμενοι γενικά αντιδρούν πιο εύκολα και πιο γρήγορα στην απώλεια της θέσης εργασίας τους και με μεγαλύτερη ευελιξία.

Καταρχάς¹³⁶, διαπιστώνεται ότι, στο μέτρο που το άρθρο 622 παράγραφος 2, τελευταία περίοδος, του BGB αποκλείει χρονικά διαστήματα απασχόλησεως που διανύθηκαν πριν τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας των εργαζομένων για τον υπολογισμό της διάρκειας της απασχόλησεως βάσει της οποίας, κατόπιν, καθορίζεται η προθεσμία που πρέπει να τηρηθεί στην περίπτωση απολύσεως, εισάγει διαφορετική μεταχείριση στηριζόμενη ευθέως στην ηλικία, εμπίπτουσα στο άρθρο 2, παράγραφοι 1 και 2, στοιχείο α', της Οδηγίας 2000/78.

Συγκεκριμένα, το άρθρο 622, παράγραφος 2, τελευταία περίοδος, του BGB επιβάλλει ευθέως λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των απολυομένων εργαζομένων που συνήψαν σύμβαση εργασίας με τον εργοδότη τους πριν τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας τους σε σχέση με τους απολυόμενους εργαζομένους που συνήψαν σύμβαση εργασίας μετά την ηλικία αυτήν. Επιπλέον, το μέτρο αυτό περιάγει σε μειονεκτική θέση τους νέους εργαζομένους σε σχέση με τους εργαζομένους μεγαλύτερης ηλικίας, δεδομένου ότι οι πρώτοι μπορούν δυνητικά να εξαιρεθούν, όπως αποδεικνύει η περίπτωση της S. Küçükdeveci, από την εφαρμογή υπέρ αυτών του προστατευτικού μηχανισμού που συνίσταται στη βαθμιαία αύξηση των προθεσμιών καταγγελίας, ανάλογα με τον χρόνο απασχόλησης στην επιχείρηση.

Ο εκπρόσωπος της Ομοσπονδιακής Δημοκρατίας της Γερμανίας εξέθεσε, κατά την επ' ακροατηρίου συζήτηση, το γενικό πλαίσιο εντός του οποίου θεσπίστηκε το όριο των 25 ετών. Από την επιχειρηματολογία του, προκύπτει ότι ο Γερμανός νομοθέτης θέσπισε, το 1926, ένα σύστημα βαθμιαίας αύξησης των προθεσμιών καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας με κριτήριο τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Η εισαγωγή του ορίου της ηλικίας των 25 ετών από το οποίο οι περίοδοι απασχόλησης λαμβάνονται υπόψη είχε σκοπό να απαλλάξει μερικώς τους εργοδότες

¹³⁶ Βλ. Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα Yves Bot στον διαδικτυακό τόπο: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EL&text=&pageIndex=1&part=1&mode=lst&docid=72619&occ=first&dir=&cid=132971>.

από το βάρος αυτής της σταδιακής παράτασης των προθεσμιών καταγγελίας. Η διάταξη αυτή φαίνεται ότι διευκόλυνε την επίτευξη του πολιτικού συμβιβασμού που οδήγησε στη θέσπιση του κύριου μέτρου που συνιστά η εν λόγω παράταση.

Επιπλέον, ο σκοπός της διάταξης αυτής είναι προφανώς η παροχή ευρύτερου περιθωρίου ελιγμών στους εργοδότες οσάκις επιθυμούν να απολύσουν νέους εργαζομένους, καθόσον αυτό το περιθώριο ελιγμών ως προς τους νεότερους εργαζομένους αντισταθμίζει τρόπον τινά το βάρος που επωμίζονται οι εργοδότες λόγω της βαθμιαίας αύξησης των προθεσμιών καταγγελίας ανάλογα με τη διάρκεια της σχέσεως εργασίας. Ο Γερμανός νομοθέτης δηλαδή επιχείρησε να εξισορροπήσει αφενός, την ενίσχυση της προστασίας των εργαζομένων βάσει του χρόνου απασχολήσεως στην επιχείρηση και αφετέρου, το συμφέρον των εργοδοτών για ευέλικτη διαχείριση του προσωπικού.

Προβλήθηκε επίσης ο ισχυρισμός ότι το όριο της ηλικίας των 25 ετών μπορεί να αναλυθεί υπό την έννοια ότι επιδιώκει έναν θεμιτό σκοπό της πολιτικής στον τομέα της απασχολήσεως και της αγοράς εργασίας, στο μέτρο που έχει ως αποτέλεσμα τη μείωση του υψηλότερου ποσοστού ανεργίας των νέων εργαζομένων, καθόσον δημιουργεί προϋποθέσεις ικανές να διευκολύνουν την πρόσληψη ατόμων αυτής της ηλικιακής κατηγορίας. Το γεγονός, δηλαδή, ότι απαιτείται μόνον η τήρηση της βασικής προθεσμίας καταγγελίας προτρέπει τους εργοδότες να προσλαμβάνουν νεότερους εργαζόμενους.

Εν τέλει, το Δικαστήριο¹³⁷ αποφάνθηκε ότι:

«Το δίκαιο της Ένωσης και ειδικότερα η αρχή της απαγορεύσεως των διακρίσεων λόγω ηλικίας όπως η αρχή αυτή συγκεκριμενοποιείται με την Οδηγία 2000/78/ΕΚ του Συμβουλίου, της 27ης Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία, έχει την έννοια ότι απαγορεύει εθνική κανονιστική ρύθμιση, όπως η επίμαχη στην κύρια δίκη, η οποία προβλέπει ότι τα χρονικά διαστήματα απασχόλησης που διανύθηκαν πριν τη συμπλήρωση του 25ου έτους ηλικίας του εργαζομένου δεν λαμβάνονται υπόψη για τον υπολογισμό της προθεσμίας καταγγελίας της συμβάσεως εργασίας».

- **Ηνωμένο Βασίλειο**

I. Εθνικός κατώτατος μισθός

¹³⁷ Βλ. Απόφαση C - 555/07, διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο:

<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=132971>.

Ο εθνικός κατώτατος μισθός στο Ηνωμένο Βασίλειο δεν αμειβόταν πλήρως, πριν τη συμπλήρωση των 21 χρόνων. Το ωρομίσθιο για όσους είναι 21 ετών και άνω ήταν £5.93, για όσους είναι 18-20 ετών £4.92 και για όσους είναι 16-17 ετών £3.64.

Ένας από τους λόγους οι οποίοι προβλήθηκαν για τη δικαιολόγηση ενός τέτοιου μέτρου, ήταν ότι οι νέοι εργαζόμενοι με αυτόν τον τρόπο γίνονται περισσότερο «επιθυμητοί» από τους εργοδότες. Η κυβέρνηση, υποστήριξε, για παράδειγμα, ότι «οι νέοι εργαζόμενοι είναι τυπικά λιγότερο ικανοί και παραγωγικοί από τους γηραιότερους εργαζόμενους». Μέρος της επίλυσης του προβλήματος είναι ο μικρότερος μισθός και η μείωση των δικαιωμάτων των νέων εργαζόμενων, η οποία μπορεί να τους βοηθήσει να γίνουν περισσότερο «επιθυμητοί» στους εργοδότες.

Οι πρωτότυποι εφαρμοστικοί κανονισμοί επέτρεπαν στην Κυβέρνηση της Μεγάλης Βρετανίας¹³⁸ να συνεχίσει την πρακτική του να θέτει χαμηλότερο ελάχιστο μισθό για τους νέους ανθρώπους κατώτερο από αυτόν που ορίζεται στο *National Minimum Wage Act* του 1998¹³⁹ και μια τέτοια ρύθμιση παρέμεινε και κατά το ΕΑ 2010¹⁴⁰.

II. Υπόθεση Wilkinson εναντίον Springwell Engineering Limited

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, στην υπόθεση *Wilkinson εναντίον Springwell Engineering Limited*¹⁴¹, η κυρία Wilkinson, 18 ετών, προσλήφθηκε στην εταιρεία Springwell Engineering ως διαχειριστής, αντικαθιστώντας τη θεία της στο πόστο. Τον Φεβρουάριο ενημερώθηκε πως εκπλήρωνε μόνο το 90% των καθηκόντων της και της είπαν πως πρέπει να βελτιώσει την απόδοσή της στην εργασία. Ένας άλλος, γηραιότερος εργαζόμενος επιλέχθηκε να καλύψει μέρος της δουλειάς της κυρίας Wilkinson. Στις 16 Μαρτίου 2007, η εταιρεία τερμάτισε την εργασία της κυρίας Wilkinson. Η κυρία Wilkinson υποστήριξε ότι της είπαν πως ήταν τόσο νέα για αυτήν τη θέση εργασίας και ότι ο εργοδότης της τη μεταχειρίστηκε διακριτικά βάσει της ηλικίας της.

Το Δικαστήριο θεώρησε πως οι εργοδότες προέβησαν σε στερεοτυπικές υποθέσεις σχετικά με την εμπειρία, την ηλικία και τις ικανότητες της κυρίας Wilkinson. Στη παρούσα υπόθεση, θεώρησαν ότι η ηλικία της σήμαινε πως είχε ανεπαρκή εμπειρία και επομένως ανεπαρκή ικανότητα για να επιτελέσει την εργασία της.

¹³⁸ Βλ. Sandra Fredman, *Discrimination Law*, Oxford University Press, 2011, σελ. 198 επ.

¹³⁹ Βλ. *Employment Equality (Age) Regulations*, reg. 31.

¹⁴⁰ Βλ. *Equality Act 2010*, Μέρος Δεύτερο, παρ. 11.

¹⁴¹ Βλ. ET/250740/07, δημοσιευμένη στις 5 Μαρτίου 2008, διαθέσιμη στον διαδικτυακό τόπο: www.practicallaw.com/0-380-9782.

Το Δικαστήριο, συμπερασματικά, αποφάσισε ότι τα στοιχεία ξεκάθαρα θεμελίωσαν ότι οι εργοδότες είχαν στερεοτυπικές αντιλήψεις και πως η εταιρεία δεν κατόρθωσε να ξεφύγει από το εμπόδιο της απόδειξης πως δεν ήταν η ηλικία ο λόγος της απόλυσης της εργαζόμενης. Τελικώς, το Δικαστήριο απέμεινε στην κ. Wilkinson 16,081 στερλίνες. Αυτή η υπόθεση είναι η πρώτη που αφορά διακριτική μεταχείριση λόγω ηλικίας στο Ηνωμένο Βασίλειο που αποφασίστηκε από Δικαστήριο.

β2. Το παράδειγμα της Ελλάδας

Μέχρι πρότινος στην ελληνική έννομη τάξη¹⁴² δε γνωρίζαμε, σε γενικές γραμμές, διαφορετική μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων ανάλογα με την ηλικία τους. Εξαίρεση σε αυτό αποτελούσαν ορισμένες παλαιότερες ρυθμίσεις Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. ή αποφάσεων Δ.Δ.Δ.Δ. προ του 1990, οι οποίες προέβλεπαν δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων κάτω των 18 ή των 19 ετών, καθώς και αντίστοιχες ρυθμίσεις, που εξακολούθησαν να ισχύουν μέχρι πρότινος, με βάση τις οποίες στην τριετή υπηρεσία ή προϋπηρεσία για τη μισθολογική προσαύξηση δεν προσμετρούνταν ο χρόνος εργασίας πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους ή του 19ου έτους της ηλικίας των εργαζομένων.

Κατά τα λοιπά, η ηλικία δεν αποτελούσε κριτήριο διαφοροποίησης της αμοιβής των εργαζομένων. Βέβαια, ορισμένα από τα κριτήρια διαμόρφωσης της αμοιβής, τα οποία είτε τεκμαίρεται ότι διαφοροποιούν την αξία της εργασίας, όπως η αρχαιότητα και η προϋπηρεσία, είτε εντάσσονται στο πλαίσιο της κοινωνικής λειτουργίας του μισθού, όπως τα οικογενειακά βάρη, συνδέονται εμμέσως με την ηλικία, αφού κατά κανόνα οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν μικρότερη προϋπηρεσία και αρχαιότητα και λιγότερα οικογενειακά βάρη. Σε κάθε περίπτωση όμως, με εξαίρεση τις ρυθμίσεις που προαναφέρθηκαν, η ηλικία καθ' εαυτή δεν ήταν κρίσιμη για τον προσδιορισμό της αμοιβής για την παρεχόμενη εργασία.

α. Το Μνημόνιο Ι

Προσφάτως, και στα πλαίσια της οικονομικής κρίσης στη χώρα μας, η πολιτική στην αγορά εργασίας στηρίχτηκε σε μια «εσωτερική υποτίμηση» ως τρόπο

¹⁴² Βλ. Φ. Δερμιτζάκη, Μισθός και Νεότητα - Η νεότητα ως κριτήριο μισθολογικής διαφοροποίησης στην εποχή των Μνημονίων (ιδίως η Π.Υ.Σ. 6/2012 και ο Ν. 4093/2012), Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος Α', 2014, σελ. 25 επ.

για να αυξήσει την ανταγωνιστικότητα να ζωντανέψει την οικονομία και να διακόψει την αύξηση της ανεργίας.

Στο πλαίσιο του Μνημονίου Ι και με σκοπό, όπως αναφερόταν σχετικά, την αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων δια της απόκτησης εργασιακής εμπειρίας, θεσπίστηκε μια σειρά αλληπάληλων ρυθμίσεων¹⁴³ που προέβλεπαν τη σύναψη συμβάσεων με νέους ηλικίας από 18 έως 24¹⁴⁴ ή έως 25¹⁴⁵ ετών, υπό δυσμενέστερους μισθολογικούς όρους (είτε κάτω από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.¹⁴⁶ είτε κάτω από την οικεία Σ.Σ.Ε.¹⁴⁷).

Για τη σύναψη συμβάσεων στο πλαίσιο των ρυθμίσεων αυτών ετίθετο ως προϋπόθεση είτε η προηγούμενη ανεργία¹⁴⁸, είτε η έλλειψη προϋπηρεσίας γενικώς¹⁴⁹, είτε η έλλειψη προϋπηρεσίας της ειδικότητας των προσλαμβανόμενων¹⁵⁰. Επίσης, κατά κανόνα οι σχετικές ρυθμίσεις έθεταν ως χρονικό όριο ανώτατης διάρκειας των σχετικών συμβάσεων τους 12¹⁵¹ ή τους 24 μήνες¹⁵².

α1. Το ζήτημα της απασχόλησης ατόμων ηλικίας 15 - 18 ετών βάσει του Ν. 3863/2010. Η διαμάχη για τον χαρακτηρισμό της ως «σύμβαση μαθητείας».

Παράλληλα, εξακολουθεί να είναι σε ισχύ και η προερχόμενη από το Μνημόνιο Ι ρύθμιση της παραγράφου 9 του άρθρου 74 Ν. 3863/2010 για την απασχόληση νεαρών ατόμων ηλικίας από 15 έως 18 ετών, δηλαδή ουσιαστικά για την απασχόληση παιδιών¹⁵³.

Η ρύθμιση αυτή προβλέπει τη σύναψη συμβάσεων εργασίας με νεαρά άτομα αυτών των ηλικιών, υπό τον μανδύα της μαθητείας, διάρκειας μέχρι ενός έτους, με εξαιρετικά δυσμενείς όρους, όχι μόνο μισθολογικούς αλλά και άλλους (εργασιακών και κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων εν γένει¹⁵⁴). Σε μισθολογικό επίπεδο

¹⁴³ Βλ. άρθρο δεύτερο παρ. 6 Ν. 3845/2010, άρθρο 74 παρ. 8 Ν. 3863/2010 και άρθρο 43 Ν. 3986/2011. Εκτενέστερα βλ. ΕΕργΔ 2012, σελ. 557 επ.

¹⁴⁴ Βλ. άρθρο δεύτερο παρ. 6 του Ν. 3845/2010.

¹⁴⁵ Βλ. άρθρο 74 παρ. 8 του Ν. 3863/2010 και άρθρο 43 Ν. 3986/2011.

¹⁴⁶ Βλ. άρθρο δεύτερο παρ. 6 του Ν. 3845/2010.

¹⁴⁷ Βλ. άρθρο 74 παρ. 8 Ν. 3863/2010 και άρθρο 43 Ν. 3986/2010.

¹⁴⁸ Βλ. άρθρο δεύτερο παρ. 6 Ν. 3845/2010.

¹⁴⁹ Βλ. άρθρο 74 παρ. 8 Ν. 3863/2010.

¹⁵⁰ Βλ. άρθρο 43 Ν. 3986/2011.

¹⁵¹ Βλ. άρθρο δεύτερο παρ. 6 Ν. 3845/2010.

¹⁵² Βλ. άρθρο 43 Ν. 3986/2011.

¹⁵³ Βλ. τη Διεθνή Σύμβαση για τα Δικαιώματα του Παιδιού του Νοεμβρίου του 1988, σύμφωνα με την οποία παιδί είναι οποιοσδήποτε άνθρωπος δεν έχει συμπληρώσει το 18ο έτος της ηλικίας του (άρθρο 1).

¹⁵⁴ Βλ. Κ. Γαβαλά, Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο, ΕΕργΔ, 2012, σελ. 1569 επ., όπου: η απασχόληση του παιδιού είναι ουσιαστικά ανασφάλιστη, καθόσον υπάγεται μόνο στην ασφάλιση για τον κίνδυνο ατυχήματος και για την ασθένεια θα λαμβάνει μόνο παροχές σε είδος.

πάντως και στην κατηγορία αυτήν επιφυλάσσεται η ίδια μεταχείριση που προβλέπεται γενικά για τους νέους κάτω των 25 ετών.

Σκοπός της ρύθμισης αυτής, όπως περιγράφεται στη σχετική διάταξη, είναι η απόκτηση δεξιοτήτων. Περαιτέρω, στην αιτιολογική έκθεση αναφέρεται ότι σκοπός και της ρύθμισης αυτής είναι η καταπολέμηση της ανεργίας. Ως εκ τούτου, από τον συνδυασμό του σκοπού που αναφέρεται στην ίδια τη ρύθμιση με τον σκοπό που αναφέρεται στην αιτιολογική έκθεση προκύπτει ότι ο σκοπός της ρύθμισης είναι η καταπολέμηση της ανεργίας στις ηλικίες από 15 έως 18 ετών δια της απόκτησης δεξιοτήτων.

Όμως, είναι προφανές ότι στις ηλικίες στις οποίες αναφέρεται η ρύθμιση δεν μπορούμε να μιλάμε για πρόβλημα ανεργίας. Επί πλέον, παρ' ότι ως σκοπός αναφέρεται η απόκτηση δεξιοτήτων, η ίδια η επίμαχη ρύθμιση δε διαμορφώνει το απαιτούμενο σύστημα επαγγελματικής εκπαίδευσης, ούτε γενικότερα υφίσταται στη χώρα μας ένα τέτοιο σύστημα, στο οποίο θα μπορούσε να θεωρηθεί ότι εντάσσεται η διάταξη αυτή¹⁵⁵.

Ήδη επί της ρύθμισης της παραγράφου 9 του άρθρου 74 Ν. 3863/2010 για την απασχόληση νεαρών ατόμων ηλικίας από 15 έως 18 ετών έχει αποφανθεί και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, που αποτελεί το οιοное δικαιοδοτικό όργανο του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

β. Το Μνημόνιο II (Ν. 4046/2012) - Η Π.Υ.Σ. 6/2012

Οι ρυθμίσεις αυτές του Μνημονίου I καταργήθηκαν είτε ρητά είτε σιωπηρά, με την πολύ δυσμενέστερη για τους νέους, σχετική ρύθμιση του Μνημονίου II, και συγκεκριμένα με το εδάφιο δ' του άρθρου 1. παρ. 1 ΠΥΣ 6/2012, που εκδόθηκε κατ' εξουσιοδότηση του άρθρου 1 παρ. 6 του ν. 4046/2012. Με τη ρύθμιση αυτή προβλέφθηκε γενική μείωση των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. κατά 22%, ειδικά δε για τους νέους κάτω των 25 ετών, προβλέφθηκε επιπλέον μείωση κατά 10% , συνολικά κατά 32%.

Με βάση τη μείωση αυτή, ο κατώτατος μισθός των νέων διαμορφώθηκε σε μεικτό ποσό των 510,95 ευρώ (εκ του οποίου το καθαρό ποσό δεν υπερβαίνει τα 425,85 ευρώ) και το κατώτατο ημερομίσθιο στο μεικτό ποσό των 22,83 ευρώ (εκ του οποίου το καθαρό ποσό δεν υπερβαίνει τα 19,06 ευρώ).

Ο ίδιος κατώτατος μισθός και το ίδιο κατώτατο ημερομίσθιο ειδικά για τους νέους κάτω των 25 ετών, προβλέπονται πλέον και στη ρύθμιση της υποπαραγράφου

¹⁵⁵ Βλ. Ν. Γαβαλά, ΕΕργΔ 2012, σελ. 1570, όπου επί πλέον παρατηρείται ότι «η απόκτηση δεξιοτήτων αποτελεί ούτως ή άλλως στόχο κάθε εργαζόμενου που εντάσσει τις παραγωγικές του δυνάμεις σε έναν παραγωγικό μηχανισμό».

ΙΑ. 11 του άρθρου μόνου του Ν. 4093/2012 (Μνημόνιο ΙΙΙ), με την οποία και μεταβλήθηκε στο σύνολό του το σύστημα καθορισμού των κατώτατων αποδοχών.

Λαμβάνοντας υπόψη ότι μόνη προϋπόθεση για την αμοιβή με βάση τον ανωτέρω μειωμένο μισθό, είναι η ηλικία κάτω των 25 ετών, χωρίς να υφίσταται κανένας χρονικός ή άλλος περιορισμός (ανεργία, έλλειψη προϋπηρεσίας), το γεγονός ότι το μέτρο αυτό δε συνοδεύεται από άλλα αντισταθμιστικά μέτρα (επιδότηση νέων), ενώ ως δικαιολογητικός λόγος της επιβολής του προβάλλεται η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων μέσω της μείωσης του κόστους απασχόλησής τους, καθίσταται φανερό ότι οι εν λόγω διατάξεις παραβιάζουν κατάφωρα (μεταξύ πολλών άλλων διατάξεων υπερνομοθετικής ισχύος) την εδώ εξεταζόμενη απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας.

Η εμπειρία των προγενέστερων της Π.Υ.Σ. ρυθμίσεων, δυνάμει των οποίων δόθηκαν ισχυρά οικονομικά κίνητρα στον εργοδότη για την απασχόληση νέων εργαζομένων, καταδεικνύει ότι το οξύτατο πρόβλημα της ανεργίας των νέων όχι μόνο δεν αμβλύθηκε, αντίθετα σημείωσε ραγδαία επιδείνωση. Αυτό συνέβη διότι προφανώς, τα αίτια του προβλήματος της ανεργίας των νέων δεν εντοπίζονται στη μείωση του κόστους απασχόλησης, αλλά είναι βαθύτερα και πολυπλοκότερα.

Ως εκ τούτου, ο καταρχήν θεμιτός στόχος της καταπολέμησης της υψηλής ανεργίας στις ηλικίες αυτές οδηγεί τελικά σε απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας, καθώς εν προκειμένω, παραβιάζεται το τρίπτυχο των επιμέρους αρχών της αναλογικότητας (προσφορότητα, αναγκαιότητα, αναλογικότητα εν στενή έννοια).

Μάλιστα, η έλλειψη προσφορότητας της επίμαχης ρύθμισης της Π.Υ.Σ., έχει ήδη φανεί και στην πράξη, αφού τόσα έτη μετά τη θέση της σε ισχύ δε φαίνεται να έχει επιφέρει κανένα αποτέλεσμα προς την κατεύθυνση της αντιμετώπισης της ανεργίας των νέων.

Επομένως, ακόμη κι αν η δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση των νέων μπορούσε να θεωρηθεί καταρχήν δικαιολογημένη για λόγους καταπολέμησης της ανεργίας των νέων και πάλι η παραβίαση της αρχής της αναλογικότητας θα την καθιστά τελικώς αντίθετη προς το Σύνταγμα και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο.

Παράλληλα, προβλέπεται ότι για την προσαύξηση του μισθού των εργαζομένων κάτω των 25 ετών λαμβάνεται υπόψη μόνο μία τριετία προϋπηρεσίας εφόσον είναι υπάλληλοι και μόνο δύο τριετίες προϋπηρεσίας εφόσον είναι εργατοτεχνίτες, ασχέτως του εάν μέχρι τη συμπλήρωση του 25ου έτους της ηλικίας τους οι εργαζόμενοι αυτοί έχουν συμπληρώσει περισσότερες τριετίες προϋπηρεσίας.

Αντιθέτως, για την προσαύξηση του μισθού των εργαζομένων άνω των 25 ετών λαμβάνονται υπόψη έως τρεις τριετίες προϋπηρεσίας εφόσον είναι υπάλληλοι και έως έξι τριετίες προϋπηρεσίας, εφόσον είναι εργατοτεχνίτες.

Επομένως, οι εργαζόμενοι κάτω των 25 ετών υφίστανται διπλή μισθολογική διάκριση (!) : όχι απλώς ο κατώτατος μισθός τους προσδιορίζεται κατά 10% χαμηλότερα από τον κατώτατο μισθό των υπόλοιπων εργαζόμενων, αλλά επί πλέον προβλέπεται περιορισμός στην προσαύξηση του μισθού αυτού βάσει της προϋπηρεσίας τους στο 1/3 σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους.

Όπως αναφέρεται και στο Μνημόνιο ΙΙΙ¹⁵⁶, το μέτρο της επί πλέον μείωσης κατά 10% των κατώτατων ορίων μισθών και ημερομισθίων για τους νέους «*ισχύει γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους (για τα άτομα κάτω των 25 ετών)*».

Επομένως, - σε αντίθεση με ό,τι σε γενικές γραμμές συνέβαινε με τις ρυθμίσεις του Μνημονίου Ι - στη ρύθμιση αυτή δεν υφίσταται κανένας χρονικός ή άλλος περιορισμός. Στο μέτρο δηλαδή που ο εργαζόμενος δεν έχει υπερβεί το 25ο έτος της ηλικίας του, ουδόλως ενδιαφέρει ούτε αν η διάρκεια της απασχόλησης με την αμοιβή αυτή θα υπερβεί το έτος, τη διετία, την πενταετία κ.λπ., ούτε αν ο πρωταρχικός σκοπός της είναι η μαθητεία ή η κατάρτιση ή η απόκτηση εργασιακής εμπειρίας.

Κατά την ίδια έννοια, ουδόλως ενδιαφέρει αν ο εκάστοτε νέος εργάζεται ή είναι άνεργος και ποια είναι η διάρκεια της τυχόν ανεργίας του. Επιπλέον, δεν ενδιαφέρουν καθόλου ούτε τα προσόντα ή οι δεξιότητες του εργαζόμενου, ούτε η διάρθρωση της αγοράς εργασίας με κριτήρια τον κλάδο, το αντικείμενο εργασίας, τον τόπο εργασίας κ.λπ. Ακόμη, όπως διευκρινίσθηκε και ρητά στη σχετική ρύθμιση, η μισθολογική μείωση επέρχεται αυτόματα, χωρίς να ενδιαφέρει η σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων¹⁵⁷.

Αξίζει πάντως στη θέση αυτή να σημειωθεί ότι ήδη κατά το έτος 2011, με βάση τα στοιχεία του Ο.Ο.Σ.Α., η ονομαστική αξία των μισθών στην Ελλάδα είχε μειωθεί κατά μέσο όρο κατά 23,1% που, λαμβανομένου υπ' όψιν του πληθωρισμού, αντιστοιχούσε σε πραγματική μείωση κατά 25,3%. Φαίνεται δηλαδή ότι για την επίτευξη του στόχου αυτού - της μείωσής του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά 15% περίπου - δεν ήταν και τόσο αναγκαίες όλες αυτές οι νεότερες παρεμβάσεις στη συλλογική αυτονομία.

Περαιτέρω, ειδικά το μέτρο της επί πλέον μείωσης των κατώτατων μισθών και ημερομισθίων των νέων κατά 10%, όπως αναφέρεται στο Μνημόνιο ΙΙ, αναμενόταν να συμβάλλει (και) στην αντιμετώπιση του ειδικότερου προβλήματος της υψηλής ανεργίας των νέων. Ούτε όμως η υψηλή ανεργία των νέων μειώθηκε. Αντιθέτως, και εδώ είχαμε ραγδαία επιδείνωση - μάλιστα πολύ πιο έντονη από την επιδείνωση των γενικών δεικτών της ανεργίας.

¹⁵⁶ Βλ. παράγραφο 29 του Κεφαλαίου Ε' «Διαρθρωτικές μεταρρυθμίσεις» του Μνημονίου Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής.

¹⁵⁷ Βλ. άρθρο 1 παρ. 3 Π.Υ.Σ. 6/2012, όπου: «η άμεση προσαρμογή στα νέα μειωμένα κατώτατα όρια μισθών και ημερομισθίων, όπως καθορίζονται στις προηγούμενες παραγράφους, δεν προϋποθέτει τη σύμφωνη γνώμη των εργαζομένων».

β1. Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων στην Ελλάδα με την Π.Υ.Σ. 6/2012 από τη σκοπιά διατάξεων υπερνομοθετικής ισχύος

Η έννοια της «αμοιβής»¹⁵⁸ στο άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος είναι ευρύτατη, περιλαμβάνοντας όχι μόνο τον μισθό αλλά και τα κάθε είδους επιδόματα¹⁵⁹, τις οποιοσδήποτε άλλες παροχές, έστω και αν αυτές δεν είναι σε χρήμα αλλά σε είδος, ακόμα και τους όρους γενικά της συνταξιοδότησης.

Περιλαμβάνονται, επίσης, εδώ και παροχές (αποζημίωση) ενόψει της λύσης της σύμβασης εργασίας των μισθωτών ή και μετά τη λύση της, αλλά με αναδρομική ισχύ για τον χρόνο που η σύμβαση εργασίας ήταν ενεργή, όπως και η αναγνώριση (ή μη) της προϋπηρεσίας σε άλλους εργοδότες, με συνέπεια την επαύξηση του μισθού¹⁶⁰.

Καίριο είναι το ζήτημα τί αποτελεί διάκριση και τι αντίθετα είναι απλώς άνιση αξίας εργασία, ώστε να δικαιολογεί και άνιση αμοιβή.

Θεμιτές είναι καταρχήν οι διαφοροποιήσεις της αμοιβής όταν αντιστοιχούν σε διαφορές προσόντων (π.χ. τίτλων σπουδών)¹⁶¹, αρχαιότητας, ευθυνών, απόδοσης, συνθηκών εργασίας¹⁶² ή ακόμα όταν πρόκειται για ατομικές συμφωνίες με αμιγώς επιχειρηματικό σκοπό, όπως παραδείγματος χάριν «εθελούσια έξοδος» ορισμένων μισθωτών, με παροχή σχετικών κινήτρων, προκειμένου η επιχείρηση να απαλλαγεί από πλεονάζον προσωπικό¹⁶³. Αντίθετα, ο χρόνος και ο τρόπος πρόσληψης των εργαζομένων δεν αποτελεί μόνος του επαρκές κριτήριο διαφοροποίησης¹⁶⁴.

α. Η υποχρέωση σεβασμού της ανθρώπινης αξίας

Είναι ορατό δια γυμνού οφθαλμού ότι ο μισθός των 425,85 ευρώ (καθαρά) όχι απλώς δεν είναι δίκαιος, αλλά δεν είναι καν σε θέση να παράσχει ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Εξ άλλου, αυτό επιβεβαιώνεται και από τα στοιχεία της ΕΛ.ΣΤΑΤ., με βάση τα οποία το όριο της φτώχειας προσδιορίζεται στο ετήσιο (καθαρό) ποσό των 6.591 ευρώ ανά άτομο (που αντιστοιχεί σε μισθό 470 ευρώ καθαρά). Δηλαδή, σύμφωνα με

¹⁵⁸ Βλ. Χρυσόγονο, Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Νομική Βιβλιοθήκη, 2006, σελ. 165 επ.

¹⁵⁹ Βλ. ΑΠ 3/1995, Ολ., ΤοΣ 1996, 255, ΑΠ 15/1995, ΤοΣ 1996, 258.

¹⁶⁰ Βλ. Στάγκου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71ος, έτος 2012, σελ. 542 επ.

¹⁶¹ Βλ. ΣτΕ 2388/1980, ΤοΣ 1981, 105.

¹⁶² Βλ. ΑΠ 9-10/1999, Ολ., ΕλλΔνη 1999,653.

¹⁶³ Βλ. Κ. Μπακόπουλου, Τα όρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή, ΝοΒ 1995, σελ. 526 επ., 536 επ.

¹⁶⁴ Βλ. ΑΠ 348/1985, Ολ.

τα στοιχεία αυτά, η κατώτατη αμοιβή των νέων φαίνεται ότι υπολείπεται ακόμη και του ορίου της φτώχειας.

Από τη σκοπιά αυτή, η επίμαχη ρύθμιση παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 1 του Ε.Κ.Χ., το οποίο αναγνωρίζει το δικαίωμα των εργαζομένων για δίκαιη αμοιβή που εξασφαλίζει σε αυτούς και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης.

Παράλληλα, για τον ίδιο λόγο η ρύθμιση αυτή παραβιάζει και την υποχρέωση σεβασμού της ανθρώπινης αξίας, η οποία κατοχυρώνεται στο άρθρο 2 παρ. 1 Σ.

Και η Ολομέλεια του Συμβουλίου της Επικρατείας με την απόφασή της, σχετικά με τα μέτρα που ελήφθησαν στο πλαίσιο του Μνημονίου Ι, εντοπίζει σε κάθε περίπτωση ως απαραβίαστο όριο την ανθρώπινη αξία.

Τα όποια μέτρα επ' ουδενί επιτρέπεται να θίγουν το επίπεδο αξιοπρεπούς διαβίωσης¹⁶⁵. Μάλιστα, ο σεβασμός της ανθρώπινης αξίας δεν εξαντλείται σε μια αρνητική υποχρέωση «σεβασμού» εκ μέρους της πολιτείας, αλλά εκτείνεται στην υποχρέωση θετική εκ μέρους της προστασίας.

Χαρακτηριστική ως προς αυτό είναι και η σχετική νομολογία του Γερμανικού Συνταγματικού Δικαστηρίου, στην οποία γίνεται δεκτό ότι από την αρχή προστασίας της ανθρώπινης αξίας, σε συνδυασμό και με την αρχή του κοινωνικού κράτους, απορρέει η υποχρέωση της Πολιτείας και η αντίστοιχη αξίωση των ιδιωτών για τη νομοθετική εξασφάλιση στους τελευταίους ενός ελαχίστου ορίου επιβίωσης (*Existenz - minimum*), λόγου χάριν με τη χορήγηση συγκεκριμένων προνοιακών παροχών (προσδιοριζόμενων κατ' ελάχιστον στο όριο της φτώχειας).

Εν προκειμένω, όμως, η ανθρώπινη αξία όχι απλώς δεν προστατεύεται θετικά, αλλά προσβάλλεται κατάφωρα με πράξη της Πολιτείας. Ο ίδιος ο νομοθέτης επενέβη στον κατώτατο μισθό και το κατώτατο ημερομίσθιο των νέων κατά τρόπο που όχι απλώς δεν αντιστοιχεί στην παρεχόμενη εργασία, αλλά δε διασφαλίζει καν τους ελάχιστους όρους αξιοπρεπούς διαβίωσης.

Μόνο στην περίπτωση που το μέτρο αυτό συνοδευόταν από αντισταθμιστική επιδότηση εκ μέρους της Πολιτείας των νέων που εργάζονται υπό το δυσμενές αυτό μισθολογικό καθεστώς, ώστε να καλύπτεται το έλλειμμα μέχρι το ελάχιστο όριο διαβίωσης, θα μπορούσε ίσως να θεωρηθεί ότι το μέτρο αυτό δεν φτάνει στο σημείο να προσβάλλει την ίδια την ανθρώπινη αξία.

Εξ άλλου, χωρίς εδώ να υιοθετείται η περισταλτική του κανονιστικού περιεχομένου των επιμέρους συνταγματικών δικαιωμάτων θέση ότι ο πυρήνας τους

¹⁶⁵ Βλ. το σημείο 35 της αποφάσεως όπου αναφέρεται σχετικώς: «Περαιτέρω, ο λόγος ακυρώσεως περί παραβιάσεως του προστατευόντος την ανθρώπινη αξία άρθρου 2 του Συντάγματος, ανεξαρτήτως και πάλι αν προβάλλεται παραδεκτώς από τα αιτούντα νομικά πρόσωπα, είναι απορριπτός εν πάση περιπτώσει ως αβάσιμος, διότι η συνταγματική αυτή διάταξη, όπως, κατά τα προεκτεθέντα, και το άρθρο 1 του Πρώτου Προσθέτου Πρωτοκόλλου, δεν κατοχυρώνει δικαίωμα ορισμένου ύψους αποδοχών ή συντάξεως, εκτός αν συντρέχει περίπτωση διακινδυνεύσεως της αξιοπρεπούς διαβιώσεως».

ταυτίζεται με την ανθρώπινη αξία, είναι πάντως βέβαιο ότι αυτή η μισθολογική μεταχείριση που επιφυλάσσει στους νέους η Π.Υ.Σ. 6/2012, η οποία φτάνει στο σημείο να θίγει το ελάχιστο όριο διαβίωσης, προσβάλλει κατάφωρα και τον απαραβίαστο πυρήνα του δικαιώματος της εργασίας (άρθρο 22 παρ. 1 Συντάγματος), καθώς βέβαια και την - ήδη και ρητά κατοχυρωμένη στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. α' του Συντάγματος - αρχή του κοινωνικού κράτους.

Περαιτέρω, υπό την ίδια έννοια, η προβλεπόμενη στη διάταξη αυτή ιδιαίτερα δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων παραβιάζει και αυτοτελώς το άρθρο 1 του Π.Π.Π. της Ε.Σ.Δ.Α., το οποίο, όπως προεκτέθηκε, έχει ιδιαίτερη σημασία και από τη σκοπιά του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

β. Η γενική αρχή της ισότητας

Η ρύθμιση του άρθρου 1 παρ. 1 εδ. δ' της Π.Υ.Σ. 6/2012, εισάγοντας τη δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση εργαζόμενων με αποκλειστικό κριτήριο την ηλικία τους, εγείρει κατ' αρχάς το ερώτημα της συμβατότητάς της με τη συνταγματική αρχή της ισότητας¹⁶⁶.

Η γενική αρχή της ισότητας, όπως κατοχυρώνεται στο άρθρο 4 παρ. 1 του Συντάγματος, επιβάλλει την όμοια μεταχείριση των ομοίων και την ανόμοια των ανόμοιων.

Ορισμένα από τα κριτήρια τα οποία καθιστούν δικαιολογημένη τη διαφοροποίηση της μεταχείρισης προκύπτουν από το ίδιο το Σύνταγμα. Εδώ, ενδιαφέρει ιδιαίτερα το άρθρο 21 παρ. 3 του Συντάγματος, κατά το οποίο, μεταξύ άλλων, *«το Κράτος ... παίρνει ειδικά μέτρα για την προστασία της Νεότητας»*.

Επομένως, το Σύνταγμα καθιερώνει την υποχρέωση του νομοθέτη για ευνοϊκότερες ρυθμίσεις υπέρ των νέων ως ιδιαίτερης κατηγορίας προσώπων άξιων αυξημένης προστασίας. Υπό αυτή την έννοια, το Σύνταγμα επιτρέπει τη δυσμενέστερη μεταχείριση των ηλικιακά μεγαλύτερων εργαζόμενων.

Ως εκ τούτου, κατά το άρθρο 21 παρ. 3 του Συντάγματος, δεν είναι απλώς επιτρεπτό αλλά και επιβεβλημένο να ληφθεί ειδική μέριμνα υπέρ των νέων και για την προώθηση της απασχόλησής τους, ακόμη και αν αυτό οδηγεί σε δυσμενέστερη μεταχείριση άλλων προσώπων. Όμως, η εδώ εξεταζόμενη ρύθμιση παρουσιάζει την ιδιομορφία ότι προβλέπει τη δυσμενέστερη - και όχι την ευμενέστερη - μεταχείριση της άξιας προστασίας κατηγορίας προσώπων, της οποίας και η προστασία φέρεται ότι επιδιώκεται.

¹⁶⁶ Βλ. Φ. Δερμιτζάκη, Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο II, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71ος, έτος 2012, σελ. 553 επ.

Το άρθρο 1 παρ. 1 εδ. β' Π.Υ.Σ. 6/2012, με διακηρυγμένο μεταξύ άλλων σκοπό την προστασία των νέων από την ανεργία, προβλέπει τη σημαντικά δυσμενέστερη μεταχείρισή τους, χωρίς μάλιστα κατά τα λοιπά να λαμβάνεται καμία άλλη μέριμνα με σκοπό την προστασία τους ούτε και κανένα αντισταθμιστικό μέτρο. Αυτή η δυσμενής μεταχείριση, προφανώς δεν αντλεί τη δικαιολογητική της βάση από το άρθρο 21 παρ. 3 του Συντάγματος.

Το δικαιολογημένο ή μη της άνισης μεταχείρισης και η κατά τα προεκτεθέντα ομοιότητα ή ανομοιότητα κρίνεται σε συνάρτηση με το δικαίωμα ή την παροχή περί της οποίας εκάστοτε πρόκειται.

Επομένως, αυτό που βασικά μπορεί να δικαιολογήσει τη δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων στο πεδίο της αμοιβής για την παρεχόμενη εργασία τους είναι η ίδια η μικρότερη αξία της εργασίας. Το κριτήριο αυτό προκύπτει ευθέως από το άρθρο 22 παρ. 1 εδ. β' του Συντάγματος, το οποίο απευθύνεται τόσο στον νομοθέτη, όσο και στον εργοδότη. Όμως, η ηλικία δεν αποτελεί καθ' εαυτή στοιχείο διαφοροποίησης - και μάλιστα κατ' ανάγκη επί το δυσμενέστερο - της αξίας της εργασίας.

Στοιχεία τα οποία τεκμαίρεται ότι διαφοροποιούν την αξία της εργασίας και τα οποία κατ' εξοχήν αξιοποιήθηκαν μέχρι σήμερα για τον καθορισμό της αμοιβής, είναι βασικά τα προσόντα (π.χ. τίτλοι σπουδών), η απόδοση, οι ευθύνες, η προϋπηρεσία - αρχαιότητα και οι συνθήκες εργασίας. Εκτός αυτών, με δεδομένη και την κοινωνική λειτουργία του μισθού, για την ευνοϊκότερη μισθολογική μεταχείριση επιτρέπεται να λαμβάνονται υπόψη και ορισμένα κοινωνικά κριτήρια που δικαιολογούν τη μισθολογική προσαύξηση, όπως είναι παραδείγματος χάριν τα οικογενειακά βάρη.

Η ηλικία οπωσδήποτε δε συγκαταλέγεται στα κριτήρια αυτά. Κατά συνέπεια, η διαφορετική μεταχείριση των εργαζομένων στο πεδίο της αμοιβής με μοναδικό κριτήριο την ηλικία είναι αδικαιολόγητη. Το ότι η μεγαλύτερη ηλικία συνδέεται τις περισσότερες φορές με μεγαλύτερη προϋπηρεσία - αρχαιότητα και με μεγαλύτερα οικογενειακά βάρη δεν μεταβάλλει το γεγονός ότι η ηλικία δεν αποτελεί καθ' εαυτή δικαιολογία διαφοροποίησης της αμοιβής για την παρεχόμενη εργασία.

Αυτό, ιδωμένο από τη σκοπιά της αρχής της αναλογικότητας και λαμβανομένης υπόψη της λειτουργίας του μισθού, έχει την έννοια ότι η ηλικία αποτελεί προδήλως απρόσφορο κριτήριο για τη διαφορετική μισθολογική μεταχείριση των εργαζομένων.

Παρά το γεγονός ότι τούτο δεν έχει κανένα έρεισμα στις σχετικές διατάξεις, η νομολογία στερεοτύπως θεωρεί επιτρεπτή την απόκλιση από την αρχή της ισότητας για λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος¹⁶⁷. Μάλιστα, κατά κανόνα δεν εξετάζει καν το κρίσιμο ζήτημα αν σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και

¹⁶⁷ Βλ. Α.Ε.Δ. 3/2007, ΕΔΚΑ 2007, Α.Ε.Δ. 4/2007, ΕΔΚΑ 2007, 359.

υπό το πρίσμα βεβαίως της εκάστοτε παροχής ή του δικαιώματος, το συμφέρον αυτό οδηγεί σε ανομοιότητα των προσώπων περί των οποίων πρόκειται, ώστε να δικαιολογείται και η ανόμοια μεταχείρισή τους.

Προφανώς, οι ευρύτεροι σκοποί που αναφέρονται στο Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, της μείωσης του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15% για λόγους ενίσχυσης της ανταγωνιστικότητας της χώρας, περιορισμού της αδήλωτης εργασίας και αντιμετώπισης της ανεργίας εν γένει, δεν αποτελούν λόγους που διαφοροποιούν τους νέους από τους λοιπούς εργαζόμενους.

Και ο σκοπός όμως της αντιμετώπισης του ειδικότερου προβλήματος της υψηλής ανεργίας των νέων, λαμβανομένου υπόψη του σκοπού της αμοιβής για την παρεχόμενη εργασία, είναι αμφίβολο αν οδηγεί σε διαφοροποίηση ικανή να δικαιολογήσει τη μειωμένη αμοιβή τους για την παρεχόμενη εργασία τους. Εξ άλλου, σε κάθε περίπτωση τίθεται το ζήτημα αν το συμφέρον ορισμένης ηλικιακής κατηγορίας, ταυτιζόμενο με το γενικό κοινωνικό ή δημόσιο συμφέρον, μπορεί τελικά να δικαιολογήσει τη βλαπτική, αντί της ευνοϊκότερης, μεταχείριση της κατηγορίας αυτής.

III. Εναρμονίζονται οι διατάξεις της Π.Υ.Σ. 6/2012 με το άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ για δικαιολογημένη διαφορετική μεταχείριση;

Η αρχή της αναλογικότητας

Το πεδίο εφαρμογής της απαγόρευσης διακριτικής μεταχείρισης με βάση την ηλικία, καταλαμβάνει και «τις εργασιακές συνθήκες και τους όρους απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένων των απολύσεων και των αμοιβών¹⁶⁸».

Στο άρθρο 6 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/ΕΚ προβλέπονται ορισμένες - επί πλέον των γενικώς τασσόμενων στην ίδια Οδηγία - προϋποθέσεις υπό τις οποίες η διαφορετική μεταχείριση λόγω ηλικίας θα μπορούσε να θεωρηθεί δικαιολογημένη. Προβλέπεται συγκεκριμένα ότι η διαφορετική αυτή μεταχείριση δεν αποτελεί διάκριση,

«εφόσον δικαιολογείται στο πλαίσιο του εθνικού δικαίου αντικειμενικά και λογικά από έναν θεμιτό στόχο, ιδίως δε από θεμιτούς στόχους της πολιτικής στον τομέα της

¹⁶⁸ Βλ. άρθρο 3 παρ. 1 γ' Οδηγίας 2000/78/ΕΚ, πρβλ. άρθρο 8 παρ. 1 γ' Ν. 3304/2005.

απασχόλησης, της αγοράς εργασίας και της επαγγελματικής κατάρτισης, και εφόσον τα μέσα επίτευξης του στόχου αυτού είναι πρόσφορα και αναγκαία».

Αυτό που πρέπει επομένως πρωτίστως να εξεταστεί σχετικά με τη διάταξη του άρθρου 1 παρ. 1 εδ. β' Π.Υ.Σ. 6/2012 είναι αν με αυτήν υπηρετείται (αντικειμενικά και λογικά) ένας θεμιτός στόχος¹⁶⁹. Κατά το Δ.Ε.Ε.:

«οι στόχοι που μπορούν να θεωρηθούν ως «θεμιτοί» ... είναι στόχοι που έχουν χαρακτήρα γενικού συμφέροντος και διακρίνονται από τους αμιγώς ατομικούς λόγους οι οποίοι χαρακτηρίζουν την κατάσταση του εργοδότη, όπως είναι η μείωση του κόστους ή η βελτίωση της ανταγωνιστικότητας, χωρίς ωστόσο να είναι δυνατό να αποκλείεται ότι ένας εθνικός κανόνας αναγνωρίζει, κατά την επιδίωξη των εν λόγω θεμιτών στόχων, ορισμένο βαθμό ευελιξίας στους εργοδότες».

Σε καταφατική περίπτωση, εάν δηλαδή θεωρηθεί ότι με τη ρύθμιση αυτή υπηρετείται ένας θεμιτός στόχος, για την τελική απάντηση στο ζήτημα της συμβατότητας ή μη του άρθρου 1 παρ. 1 εδ. β' Π.Υ.Σ. 6/2012 προς τις διατάξεις αυτές του Ευρωπαϊκού δικαίου, θα πρέπει να εξεταστεί και αν τα μέτρα που έχουν ληφθεί, τα οποία οδηγούν σε δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων κάτω των 25 ετών, είναι πρόσφορα και αναγκαία για την εξυπηρέτηση του επιδιωκόμενου σκοπού. Η αρχή της αναλογικότητας αποκτά δηλαδή ιδιαίτερη σημασία ως προς το ζήτημα που εδώ ενδιαφέρει και από τη σκοπιά του δικαίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Κατά την ως άνω διάταξη του άρθρου 6 παρ. 1 περ. α' της Οδηγίας 2000/78/EK φαίνεται ότι οι κατηγορίες των νέων, των ηλικιωμένων και των εργαζομένων που συντηρούν άλλα πρόσωπα (νέους ή ηλικιωμένους) θεωρούνται άξιες ιδιαίτερης προστασίας. Η διάταξη αυτή αποσκοπεί κυρίως στο να αναδείξει περιπτώσεις στις οποίες δικαιολογείται η ευμενέστερη και όχι η δυσμενέστερη μεταχείριση των αναφερόμενων σε αυτήν προσώπων. Αυτό ενισχύεται και από την ειδική προστασία που επιφυλάσσει ο ίδιος Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων στους ηλικιωμένους και στους νέους στα άρθρα του 25 και 32 παρ. 2 αντίστοιχα. Επίσης ενισχύεται, αν ληφθεί υπόψη και το άρθρο 7 παρ. 1 της Οδηγίας 2000/78/EK, κατά το οποίο:

«προκειμένου να πραγματοποιηθεί η πλήρης ισότητα στην επαγγελματική ζωή, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη - μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν ειδικά μέτρα με σκοπό την πρόληψη ή την αντιστάθμιση μειονεκτημάτων για έναν από τους λόγους που αναφέρονται στο άρθρο 1».

Επομένως, κατ' αρχήν επιτρέπεται η ευνοϊκότερη μεταχείριση των προσώπων αυτών, έστω και αν αυτό οδηγεί ενδεχομένως σε δυσμενέστερη μεταχείριση άλλων

¹⁶⁹ Όπως βέβαια έχει επισημάνει το Δ.Ε.Ε. σχετικά με τα περιθώρια διαφορετικής μεταχείρισης λόγω ηλικίας, «τα κράτη - μέλη δεν μπορούν πάντως να καθιστούν κενή περιεχομένου την απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας, την οποία επιβάλλει η Οδηγία 2000/78/EK. Η απαγόρευση αυτή πρέπει να ερμηνεύεται υπό το πρίσμα του δικαιώματος προς εργασία, το οποίο έχει αναγνωριστεί με το άρθρο 15 παρ. 1 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης». Βλ. απόφαση Δ.Ε.Ε. C-159/10 και C-160/10, Fuchs.

προσώπων με κριτήριο την ηλικία. Φαίνεται δηλαδή ότι σύμφωνα με τη διάταξη αυτή επιτρέπεται, λ.χ. να θεσπιστεί σύστημα ποσοτώσεων κατά τις προσλήψεις, ώστε να ευνοούνται όσοι ανήκουν στις προαναφερόμενες κατηγορίες, να θεσπιστεί σύστημα αυξημένης προστασίας έναντι των απολύσεων για τις σχετικές κατηγορίες εργαζομένων, σύστημα ειδικών διευκολύνσεων ή προσαύξησης στην αμοιβή για τους εργαζόμενους που συντηρούν άλλα πρόσωπα (νέους ή ηλικιωμένους), προγράμματα κατάρτισης ειδικά για τους νέους ή τους ηλικιωμένους, σύστημα επιδοτούμενης αμοιβής για την απασχόληση νέων, ηλικιωμένων ή για τους εργαζόμενους που συντηρούν άλλα πρόσωπα, κ.λπ.

Είναι αναμφισβήτητο ότι και η καταπολέμηση της υψηλής ανεργίας των νέων αποτελεί έναν θεμιτό στόχο κατά την έννοια της Οδηγίας. Αυτό όμως δεν απαντά αυτομάτως και στο ερώτημα αν ο θεμιτός αυτός στόχος δικαιολογεί τη δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση της ηλικιακής κατηγορίας της οποίας η προστασία φέρεται ότι επιδιώκεται. Η εξυπηρέτηση ενός θεμιτού στόχου, όπως εν προκειμένω της καταπολέμησης της υψηλής ανεργίας των νέων, μπορεί να δικαιολογήσει τη διαφορετική μεταχείριση τους μόνο εφόσον παράλληλα, όπως ήδη επισημάνθηκε, πληρούνται και οι απαιτήσεις της αναλογικότητας.

Εν προκειμένω καθίσταται αμφίβολο ακόμη και το ζήτημα αν η μείωση του κόστους απασχόλησης των νέων κάτω των 25 ετών αποτελεί πρόσφορο μέτρο για την αντιμετώπιση της υψηλής ανεργίας στις ηλικίες αυτές.

Εξ άλλου, όπως έχει επισημάνει το Δ.Ε.Ε. σχετικά με το κριτήριο της προσφορότητας,

«απλές γενικεύσεις που αφορούν την καταλληλότητα συγκεκριμένου μέτρου να συμβάλει στην πολιτική απασχολήσεως, της αγοράς εργασίας ή της επαγγελματικής κατάρτισης δεν αρκούν για να αποδειχθεί ότι ο στόχος του μέτρου αυτού είναι ικανός να δικαιολογήσει την παρέκκλιση από την αρχή αυτή, αλλ' ούτε και αποτελούν στοιχεία επιτρέποντα ενλόγως να κριθεί ότι τα επιλεγέντα μέτρα ήσαν πρόσφορα για την υλοποίηση του σκοπού αυτού».

Η παραβίαση της αρχής της προσφορότητας καθιστά αυτομάτως αντίθετη προς το Σύνταγμα και το Ευρωπαϊκό Δίκαιο τη δυσμενέστερη μισθολογική μεταχείριση των νέων.

Ακόμα όμως και αν γινόταν δεκτό ότι το σχετικό μέτρο είναι πρόσφορο για την επίτευξη του σκοπού που φέρεται ότι επιδιώκεται με αυτό και πάλι εν προκειμένω παραβιάζονται και οι επιμέρους αρχές της αναγκαιότητας και της αναλογικότητας εν στενή έννοια.

Η έλλειψη οποιωνδήποτε εκτιμήσεων συνδεόμενων αφενός με την προσωπική κατάσταση του κάθε εργαζόμενου και αφετέρου με τη διάρθρωση της εκάστοτε αγοράς εργασίας οδηγεί στο συμπέρασμα ότι η επίμαχη ρύθμιση υπερβαίνει το μέτρο

που είναι αναγκαίο για την επίτευξη του σκοπού που φέρεται ότι επιδιώκεται με αυτό¹⁷⁰.

Εξ άλλου, όπως έχει επισημάνει επ' αυτού το Δ.Ε.Κ,

«η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας συνεπάγεται συγκεκριμένα ότι κάθε εξαίρεση από ατομικό δικαίωμα πρέπει να συμβιβάζεται, στο μέτρο του δυνατού, τις απαιτήσεις της ίσης μεταχείρισης με τις απαιτήσεις του επιδιωκόμενου σκοπού».

Πέραν βέβαια της συνταγματικής αρχής της ισότητας και της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, το άρθρο 1 παρ. 1 εδ. β' Π.Υ.Σ. 6/2012 παραβιάζει και άλλες υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεις που απαγορεύουν τις διακρίσεις.

Επίσταται η προσοχή στις σχετικές διατάξεις της Ε.Σ.Δ.Α. Συγκεκριμένα, η επίμαχη ρύθμιση της Π.Υ.Σ. 6/2012 παραβιάζει το άρθρο 6 παρ. 1 του Π.Π.Π. της Ε.Σ.Δ.Α, το οποίο προστατεύει και τα ενοχικής φύσεως περιουσιακά δικαιώματα, σε συνδυασμό με το άρθρο 14 της Ε.Σ.Δ.Α., το οποίο, σε σχέση με τα δικαιώματα που προστατεύονται από την Ε.Σ.Δ.Α. και τα Πρωτόκολλά της, απαγορεύει τη διακριτική μεταχείριση των προσώπων βάσει *«φύλου, φυλής, χρώματος, γλώσσας, θρησκείας, πολιτικών ή άλλων πεποιθήσεων, εθνικής ή κοινωνικής προελεύσεως, συμμετοχών εις εθνικήν μειονότητα, γεννήσεως ή άλλης καταστάσεως».*

Το άρθρο 1 του Π.Π.Π. της Ε.Σ.Δ.Α. λαμβάνει και ρητά υπόψη τη δημόσια ωφέλεια/δημόσιο συμφέρον. Όμως, και εδώ αποκτά κρισιμότητα η τήρηση της αρχής της αναλογικότητας. Δηλαδή η επέμβαση στην περιουσία πρέπει να είναι πρόσφορη και αναγκαία για την επίτευξη του επιδιωκόμενου από τον νομοθέτη σκοπού γενικού συμφέροντος και να μην είναι δυσανάλογη με αυτόν.

Περαιτέρω, η διάκριση λόγω ηλικίας απαγορεύεται και από τον Ε.Κ.Χ. του 1961, τον οποίο έχει κυρώσει η χώρα μας και όχι μόνο από τον αναθεωρημένο Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη.

Αυτό, σύμφωνα με τη σχετική νομολογία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Κοινωνικών Δικαιωμάτων, προκύπτει από το άρθρο 1 παρ. 2 του Χάρτη, με τον οποίον επιβάλλεται η αποτελεσματική προστασία του δικαιώματος των εργαζομένων να κερδίζουν τη ζωή τους με εργασία που αναλαμβάνουν ελεύθερα, σε συνδυασμό με την αναφορά στο Προοίμιο ότι:

«η απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων θα πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διάκριση που να βασίζεται στη φυλή, το χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στην εθνική καταγωγή ή στην εθνική προέλευση».

¹⁷⁰ Βλ. απόφαση του Δ.Ε.Κ. στην υπόθεση C - 144/04, Mangold, σκέψη 64 επ. Πρέπει πάντως να σημειωθεί ότι τα κριτήρια αυτά μπορούν παράλληλα να θεωρηθούν και στοιχεία διαφοροποίησης μεταξύ των ιδίων των νέων εργαζόμενων. Υπό την οπτική αυτή, η αδιάκριτη υπαγωγή των νέων κάτω των 25 ετών στο σχετικό δυσμενές μισθολογικό καθεστώς με σκοπό την αντιμετώπιση της ανεργίας σε αυτές τις ηλικίες, ανεξαρτήτως των προσωπικών τους στοιχείων και της διάρθρωσης της οικείας αγοράς που τους διαφοροποιούν μεταξύ τους από τη σκοπιά της ανεργίας, παραβιάζει την αρχή της ισότητας υπό την έννοια ότι εισάγει όμοια μεταχείριση των ανόμοιων.

Αν και η ηλικία δεν αναφέρεται ρητά ως μορφή διάκρισης, γίνεται δεκτό ότι από τον συνδυασμό του άρθρου 1 παρ. 2 με το Προοίμιο του Χάρτη συνάγεται απαγόρευση κάθε μορφής διάκρισης, ακόμη και αν δεν ανήκει σε αυτές που ειδικά αναφέρονται στο Προοίμιο. Κατά την Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων, «η αμοιβή των νέων εργαζόμενων με μισθό χαμηλότερο από τον κατώτατο νόμιμο μισθό δικαιολογείται από κάποιους αντικειμενικούς λόγους, εφόσον φανεί ότι κάτι τέτοιο εξυπηρετεί έναν θεμιτό σκοπό της πολιτικής απασχόλησης και ότι αποτελεί μέτρο ανάλογο με τον επιδιωκόμενο σκοπό».

Περαιτέρω, η νομολογία παγίως θεωρεί επιτρεπτή την απόκλιση από την αρχή της ισότητας για λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημόσιου συμφέροντος. Κρίσιμο όμως παραμένει το ζήτημα αν σε κάθε συγκεκριμένη περίπτωση και υπό το πρίσμα βεβαίως της εκάστοτε παροχής ή του δικαιώματος, το συμφέρον αυτό οδηγεί σε ανομοιότητα ορισμένων προσώπων, ώστε να δικαιολογείται και η ανόμοια μεταχείρισή τους¹⁷¹.

Προφανώς, ο ευρύτερος στόχος που αναφέρεται στο Μνημόνιο Οικονομικής και Χρηματοπιστωτικής Πολιτικής, της μείωσης του ανά μονάδα κόστους εργασίας κατά περίπου 15%, ακόμη και αν μπορούσε να θεωρηθεί λόγος γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, δεν αποτελεί πάντως λόγο που διαφοροποιεί τους νέους από τους λοιπούς εργαζόμενους.

Αντιθέτως, ο ειδικότερος στόχος της αντιμετώπισης του προβλήματος της υψηλής ανεργίας των νέων τους διαφοροποιεί σε σχέση με τους υπόλοιπους εργαζόμενους. Από τη σκοπιά αυτή, η επιδότηση των εργοδοτών για την απασχόληση νέων εργαζόμενων δεν αντίκειται στην αρχή της ισότητας. Όμως ο σκοπός της αντιμετώπισης της υψηλής ανεργίας των νέων δεν τους διαφοροποιεί από τους υπόλοιπους εργαζόμενους ως προς την αξία της εργασίας τους.

Παρ' όλα αυτά, ακόμα και αν γινόταν δεκτό ότι η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων δικαιολογείται από λόγους γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος, και πάλι, προκειμένου η διαφορετική αυτή μεταχείριση να μην προσβάλλει την αρχή της ισότητας, θα έπρεπε να πληροί παράλληλα και τις απαιτήσεις της - ήδη και ρητά κατοχυρωμένης στο άρθρο 25 παρ. 1 εδ. δ' Σ. - αρχής της αναλογικότητας, πράγμα το οποίο εδώ δεν φαίνεται να συμβαίνει.

Πολύ περισσότερο βέβαια λόγοι γενικότερου κοινωνικού συμφέροντος δεν υφίστανται σε σχέση με τη δυσμενή μεταχείριση των νεαρών ατόμων ηλικίας από 15 έως 18 ετών, και μάλιστα αφού, όπως ήδη τονίστηκε, σε ό,τι αφορά την ηλικιακή αυτή κατηγορία δεν μπορεί να γίνεται λόγος για πρόβλημα ανεργίας. Αντιθέτως, η

¹⁷¹ Στη σωστή αυτή βάση φαίνεται να τοποθετείται το ζήτημα του «γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος» ως λόγου ανισότητας στην Ολ. ΑΠ 32/2009 ΕΔΚΑ 2009, 697, με την επισήμανση ότι η συνδρομή τέτοιων λόγων, «γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος», δικαιολογεί τις διακρίσεις, όταν «διαφοροποιεί την κατηγορία των προσώπων ή των πραγμάτων τα οποία αφορά». Διαφορετικά η απόκλιση από την αρχή της ισότητας για λόγους γενικότερου κοινωνικού ή δημοσίου συμφέροντος δεν βρίσκει κανένα έρεισμα στις σχετικές διατάξεις.

προώθηση της εργασίας στις ηλικίες αυτές βλάπτει το γενικότερο κοινωνικό συμφέρον, υπό την έννοια ότι αποπροσανατολίζει από την εκπαίδευση και τελικά οδηγεί σε επιδείνωση του μορφωτικού επιπέδου.

Εξ άλλου, δεδομένου ότι κατά κανόνα οι νέοι σε ηλικία εργαζόμενοι έχουν μικρότερη προϋπηρεσία και αρχαιότητα σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους και δεν έχουν καθόλου ή λιγότερα οικογενειακά βάρη, το κόστος της απασχόλησης των νέων ήταν ούτως ή άλλως και κατά το παρελθόν σε γενικές γραμμές σημαντικά χαμηλότερο σε σχέση με το κόστος απασχόλησης των μεγαλύτερων εργαζόμενων.

Εποχές και προ των Μνημονίων είχε επιδιωχθεί η αντιμετώπιση ή έστω η άμβλυση του σχετικού προβλήματος μέσω επιδοτούμενων προγραμμάτων που προέβλεπαν τη σημαντική ελάφρυνση ή και την απαλλαγή των εργοδοτών από το κόστος απασχόλησης των νέων εργαζόμενων.

Τέτοιο ήταν για παράδειγμα το πρόγραμμα του Ο.Α.Ε.Δ., που είχε ως αφετηρία το τέλος του 2008 και συνεχίστηκε μέχρι και το 2010, με τίτλο «μια αρχή, μια ευκαιρία» για την απασχόληση ετησίως περίπου 40.000 νέων κάτω των 25 ετών. Στο πλαίσιο μάλιστα του εντασσόμενου στο πρόγραμμα αυτό επιμέρους προγράμματος με τίτλο «προεργασία», ο Ο.Α.Ε.Δ. αναλάμβανε εξ ολοκλήρου για χρονικό διάστημα πέντε μηνών το κόστος αμοιβής και ασφάλισης του νέου εργαζόμενου.

IV. Η Απόφαση 66/2012 της Ευρωπαϊκής Επιτροπής Κοινωνικών Δικαιωμάτων

Με την 66/2012 απόφασή της επί της συλλογικής προσφυγής της ΓΕΝΟΠ/ΔΕΗ και της ΑΔΕΔΥ κατά της Ελλάδος, η Επιτροπή διαπίστωσε ότι με τη ρύθμιση της παραγράφου 9 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010 δεν εισάγεται σύμβαση μαθητείας, αλλά μια γνήσια εργασιακή σχέση πολύ χαμηλά αμειβόμενη, ελλιπέστατα ασφαλισμένη και σχεδόν απροστάτευτη από το εργατικό δικαίο παιδική κατ' ουσίαν εργασία. Ταυτόχρονα, ασχολήθηκε διεξοδικά με το θέμα της απασχόλησης νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας νέων κάτω των 25 ετών.

Οι προσφυγές στο πλαίσιο του Ε.Κ.Χ., που έγιναν από τις ελληνικές συνδικαλιστικές οργανώσεις ΓΕΝΟΠ-Δ.Ε.Η. και Α.Δ.Ε.Δ.Υ., ζητούσαν από την Επιτροπή του Χάρτη να διαπιστώσει ότι οι ρυθμίσεις που υιοθετήθηκαν στο πλαίσιο της κρίσης από την Ελληνική κυβέρνηση παραβίαζαν μια σειρά από διατάξεις του Χάρτη.

Στις προσφυγές αυτές η Ελληνική κυβέρνηση αντέταξε, κατά κανόνα, ότι τα υιοθετούμενα μέτρα είναι εύλογα, εφαρμόζονται για λόγους δημοσίου συμφέροντος και συνάδουν με τις ρυθμίσεις του Ε.Κ.Χ. ή ότι είναι εύλογα προκειμένου να

ενδυναμώσουν την ανταγωνιστικότητα των ελληνικών επιχειρήσεων. Παράλληλα, με άλλες προσφυγές υποστηρίχτηκε ότι υπήρξε παραβίαση και των άρθρων 31 παρ. 1 και 12 παρ. 3 του Χάρτη.

Η προσφυγή των ως άνω συνδικαλιστικών οργανώσεων αφορούν στα θέματα παραβιάσεων εκ μέρους της ελληνικής κυβέρνησης που έχουν σχέση, πρώτον, με τις ειδικές συμβάσεις μαθητείας μεταξύ εργοδοτών και προσώπων ηλικίας μεταξύ 15 και 18 ετών και δεύτερον, με την απασχόληση νεοεισερχόμενων στην αγορά εργασίας νέων κάτω των 25 ετών. Στην πρώτη περίπτωση υποστηρίζεται από τις οργανώσεις αυτές ότι παραβιάζονται τα άρθρα 1 παρ. 1, 7 παρ. 2, 7 παρ. 7, 7 παρ. 9, 10 παρ. 2 και 12 παρ. 2 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη. Στη δεύτερη, η παραβίαση αφορά το άρθρο 4 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 1 παρ. 2 του Χάρτη. Η παράγραφος 9 του άρθρου 74 του Ν. 3863/2010¹⁷², που θεωρείται ότι παραβιάζει τις διατάξεις της πρώτης περίπτωσης, έχει ως εξής:

«Μεταξύ εργοδοτών και ατόμων που έχουν συμπληρώσει το 15ο έτος έως και το 18ο έτος της ηλικίας τους, δύνανται να καταρτίζονται ειδικές συμβάσεις μαθητείας μέχρι ενός (1) έτους, με σκοπό την απόκτηση δεξιοτήτων. Οι εν λόγω μαθητευόμενοι λαμβάνουν το εβδομήντα τοις εκατό (70%) του κατώτατου ημερομισθίου ή μισθού της Εθνικής Γενικής Συλλογικής Σύμβασης Εργασίας (ΕΓΣΣΕ) και ασφαλίζονται στον κλάδο ασφάλισης ασθενείας σε είδος και ένα τοις εκατό (1%) κατά του κινδύνου ατυχήματος».

Αντίστοιχα, το άρθρο 1 παρ. 1 του Χάρτη (δικαίωμα για εργασία) προβλέπει ότι:

«Άρθρο 1. Δικαίωμα για εργασία. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για εργασία τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν υποχρέωση:

1. Να αναγνωρίζουν, ως έναν από τους κυριότερους αντικειμενικούς τους σκοπούς και αρμοδιότητες την πραγματοποίηση και τη διατήρηση του ψηλότερου και σταθερότερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης για την επίτευξη της πλήρους απασχόλησης».

Οι προσφεύγοντες υποστήριξαν ότι οι συμβάσεις μαθητείας δεν είναι στην πραγματικότητα παρά συμβάσεις μέχρι ενός έτους χωρίς καμιά εργασιακή ασφάλεια,

¹⁷² Βλ. ΦΕΚ Α' 115/8.7.2010.

γεγονός που στερεί τους νέους από την προστασία που παρέχει το Εργατικό δίκαιο, ενώ περιορίζεται δυσανάλογα το δικαίωμά τους στην κοινωνική ασφάλιση¹⁷³.

Για την Ελληνική κυβέρνηση, οι συμβάσεις μαθητείας στοχεύουν στο να ενσωματώσουν τους νέους στην αγορά εργασίας. Δεν αποτελούν σταθερή απασχόληση, αλλά δημιουργούν τις προϋποθέσεις για τη σταθερή απασχόληση. Με τον τρόπο αυτόν συμβάλλουν στην επίτευξη και διατήρηση του υψηλότερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης, με προοπτική την επίτευξη πλήρους απασχόλησης¹⁷⁴.

Για την Επιτροπή το άρθρο 1 παρ. 1 δεν έχει σχέση με την προστασία που παρέχει το εργατικό δίκαιο ή το δίκαιο της κοινωνικής ασφάλισης. Αφορά μόνο στην επίτευξη και διατήρηση του σταθερότερου και υψηλότερου δυνατού επιπέδου απασχόλησης, στην κατεύθυνση της επίτευξης πλήρους απασχόλησης.

Επισημαίνει δε, ότι τα κράτη διαθέτουν ένα ευρύ περιθώριο εκτίμησης (*wide margin of appreciation*) σε σχέση με τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των εθνικών πολιτικών απασχόλησης. Για τους λόγους αυτούς, κρίνει ότι το άρθρο 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 δεν παραβιάζει το άρθρο 1 παρ. 1 του Χάρτη.

Άρθρα 7 παρ. 2, 7 παρ. 7 και 7 παρ. 9. Οι εν λόγω διατάξεις είναι διατυπωμένες ως εξής:

«Άρθρο 7. Δικαίωμα των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος των παιδιών και των νεαρών προσώπων για προστασία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να καθορίζουν το 15ο έτος της ηλικίας ως κατώτατο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση, με δυνατότητα όμως εξαιρέσεων για τα παιδιά, που απασχολούνται σε ορισμένες ελαφρές εργασίες που δεν απειλούν να βλάψουν την υγεία τους, την ηθική τους ή την εκπαίδευσή τους.

2. Να καθορίζουν ψηλότερο κατώτερο όριο ηλικίας για την είσοδο στην απασχόληση για ορισμένες εργασίες που θεωρούνται επικίνδυνες ή ανθυγιεινές.

¹⁷³ Βλ. Additional written statements in support of the Complaint (GENOP-DEI). (ADEDY), (Complaint No 65/2011), Case Doc. No 4, 9.5.2011, σ. 1-2, Complaint No 66/2011.

¹⁷⁴ Βλ. Complaint No 65/2011, Decision, παρ. 19.

...

7. Να καθορίζουν τη διάρκεια της κανονικής άδειας με αποδοχές για τους εργαζόμενους με ηλικία κάτω των 18 ετών σε τρεις εβδομάδες τουλάχιστον».

Οι προσφεύγοντες, θεωρώντας ότι οι συμβάσεις μαθητείας είναι στην πραγματικότητα συμβάσεις εργασίας, υποστηρίζουν ότι θα πρέπει να εφαρμόζονται σε αυτές όχι μόνο οι γενικοί κανόνες του εργατικού δικαίου και του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης, αλλά οι ειδικότεροι κανόνες που αφορούν τους νέους.

Εκτιμούν ότι οι ρυθμίσεις που περιλαμβάνονται στο άρθρο 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 παραβιάζουν τις παραπάνω διατάξεις του άρθρου 7 του Χάρτη, γιατί, όταν πρόκειται για απασχόληση επικίνδυνη ή ανθυγιεινή, ο Ν. 3863/2010 δεν κάνει αναφορά στο θέμα της ηλικίας, που πρέπει, σύμφωνα με τον Χάρτη, να είναι μεγαλύτερη των 15 ετών, ούτε προβλέπει κανονικό ιατρικό check-up για τα μικρότερα των 18 ετών πρόσωπα, τουλάχιστον όσον αφορά ορισμένες εργασίες. Επιπλέον, ο ίδιος Νόμος (άρθρο 74 παρ. 9) αποκλείει τους νέους από την εφαρμογή της εργατικής νομοθεσίας και, εν προκειμένω, το δικαίωμα σε πληρωνόμενες διακοπές, παραβιάζοντας έτσι τη διάταξη του άρθρου 7 παρ. 2 του Χάρτη¹⁷⁵.

Αντίθετα, για την Ελληνική κυβέρνηση, το ελληνικό εργατικό δίκαιο εφαρμόζεται δυνάμει του άρθρου 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 και στις συμβάσεις μαθητείας που αφορούν πρόσωπα μεταξύ 15 και 18 ετών, τα οποία καλύπτονται τόσο όσον αφορά στο ελάχιστο όριο ηλικίας πρόσβασης στην εργασία, όσο και στις ετήσιες διακοπές και στις ιατρικές εξετάσεις για νέους κάτω των 18 ετών. Επί πλέον, εφαρμόζονται, και ως προς τις συμβάσεις μαθητείας, όλες οι προστατευτικές ρυθμίσεις που αφορούν την απασχόληση ανηλίκων.

Η Επιτροπή ξεκίνησε με την επισήμανση ότι η Ελληνική κυβέρνηση έδωσε πληροφορίες, στην απαντητική της τοποθέτηση, αποκλίνουσες από τη διατύπωση του άρθρου 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010, δεδομένου ότι αυτό το τελευταίο προβλέπει ότι:

«Οι διατάξεις του εργατικού δικαίου, με εξαίρεση αυτών που αφορούν την υγεία και την ασφάλεια στην εργασία, δεν εφαρμόζονται σε πρόσωπα ηλικίας μεταξύ 15 και 18 ετών, τα οποία απασχολούνται με συμβάσεις μαθητείας».

¹⁷⁵ Βλ. Complaint No 65/2011, Decision on the merits (23.5.2012), παρ. 23.

Μετά από σχετική αλληλογραφία, η Ελληνική κυβέρνηση επιβεβαίωσε την παραπάνω διατύπωση του άρθρου 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010, προσθέτοντας όμως ότι οι προστατευτικές διατάξεις που διέπουν την εργασία των ανηλίκων εφαρμόζονται επίσης στις συμβάσεις μαθητείας.

Όσον αφορά στον ιατρικό έλεγχο, η Κυβέρνηση ανέφερε ότι ο Ν. 3850/2010 (άρθρο 1) (Κώδικας νόμων για την υγεία και ασφάλεια των εργαζομένων)¹⁷⁶ εφαρμόζεται σε κάθε εργασιακή σχέση - άρα και στις συμβάσεις μαθητείας - και προβλέπει ότι ο εργοδότης είναι υποχρεωμένος να υποβάλλει τους εργαζόμενους σε περιοδικές ιατρικές εξετάσεις όταν είναι εκτεθειμένοι σε φυσικούς, χημικούς και βιολογικούς παράγοντες και βρίσκονται στην ηλικία κάτω των 18 ετών¹⁷⁷. Η Επιτροπή θεώρησε, μετά από αυτό, ότι η Ελλάδα πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 7 παρ. 2 και 9 του Χάρτη.

Όσον αφορά όμως στη διάταξη του άρθρου 7 παρ. 7 του Χάρτη (ετήσιες πληρωνόμενες διακοπές), και μετά την επιβεβαίωση από την Ελληνική κυβέρνηση ότι οι μαθητευόμενοι δεν δικαιούνται άδεια τριών εβδομάδων εντός της διάρκειας του έτους σύμβασης μαθητείας, η Επιτροπή έκρινε ότι η Ελλάδα παραβιάζει το άρθρο αυτό του Χάρτη.

Άρθρο 10 παρ. 2 Η διάταξη αυτή προβλέπει ότι:

«Άρθρο 10. Δικαίωμα για επαγγελματική εκπαίδευση. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για επαγγελματική εκπαίδευση, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

[...]

2. Να εξασφαλίζουν ή να ευνοούν σύστημα μαθητείας καθώς και άλλα συστήματα εκπαίδευσης των νεαρών αγοριών και κοριτσιών στις διάφορες απασχολήσεις τους».

Οι προσφεύγοντες ισχυρίζονται ότι οι κανονισμοί για τις συμβάσεις μαθητείας περιορίζουν τις συμβάσεις σε ένα μέγιστο χρονικό διάστημα ενός έτους και δεν αναφέρονται σε κανενός είδους υποχρέωση του εργοδότη, ρύθμιση αντίθετη προς το άρθρο αυτό του Χάρτη.

Πιο συγκεκριμένα, θεωρούν ότι το άρθρο 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 δεν περιλαμβάνει υποχρέωση του εργοδότη να καθιερώνει άσκηση για τους

¹⁷⁶ Βλ. ΦΕΚ Α' 1065/2010.

¹⁷⁷ Βλ. Complaint No 66/2011, Decision παρ. 20.

προσλαμβανόμενους νέους. Προβλέπεται, απλώς, ότι οι εν λόγω συμβάσεις γίνονται με σκοπό την απόκτηση ιδιαίτερων ικανοτήτων, χωρίς να αναφέρεται οτιδήποτε σχετικά με το πως αποκτώνται αυτές οι γνώσεις. Περαιτέρω, η βραχεία διάρκεια αυτών των συμβάσεων έχει ως αποτέλεσμα την αδυναμία διάκρισης μεταξύ πρακτικής και θεωρητικής εκμάθησης¹⁷⁸.

Στην τοποθέτησή της επί του θέματος, η Ελληνική κυβέρνηση ισχυρίζεται ότι η περίοδος άσκησης διαρκεί δύο έτη (Ν. 3475/2006)¹⁷⁹, περιλαμβανομένης θεωρητικής διδασκαλίας στα σχολεία μαθητείας του Ο.Α.Ε.Δ. και πρακτική άσκηση στον τομέα (δημόσιο ή ιδιωτικό). Συμπεραίνει όθεν η κυβέρνηση ότι οι συμβάσεις μαθητείας του άρθρου 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 δεν είναι αντίθετες με το άρθρο 10 παρ. 1 του Χάρτη¹⁸⁰.

Σε ένα εκτεταμένο σχόλιο - «απόφασή» της, η Επιτροπή του Ε.Κ.Χ. επικεντρώνει την προσοχή της στη μαθητεία των νέων προσώπων. Αναλύει τί σημαίνει «μαθητεία» κατά το άρθρο 10 παρ. 2, που σημαίνει μία σύμβαση η οποία διέπεται από ένα σώμα κανόνων οι οποίοι ρυθμίζουν τη χρονική διάρκεια της μαθητείας, τη διαίρεση του χρόνου μεταξύ πρακτικής και θεωρητικής μάθησης, τον τρόπο με τον οποίο επιλέγονται οι μαθητευόμενοι, η επιλογή και τα προσόντα των εκπαιδευτών, οι αποδοχές των μαθητευόμενων και η λήξη της σύμβασης μαθητείας.

Εκτός από το παραδοσιακό σύστημα μαθητείας, μπορεί να θεωρηθεί ότι και άλλα συστήματα άσκησης πληρούν τις απαιτήσεις του άρθρου 10 παρ. 2, εφόσον συνδυάζουν τη θεωρητική με την πρακτική άσκηση και διατηρούν στενούς δεσμούς ανάμεσα στους φορείς άσκησης και τον εργαζόμενο κόσμο.

Η κριτική της Επιτροπής εστιάζεται στο κατά πόσο το ελληνικό σύστημα μαθητείας ανταποκρίνεται στην παραπάνω ερμηνεία του άρθρου 10 παρ. 2. Παρατηρεί ότι, με εξαίρεση τη χρονική διάρκεια (1 έτος) της σύμβασης μαθητείας και τις αποδοχές της (70% του ελάχιστου μισθού, σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ), το άρθρο 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010 δεν αναφέρεται στις άλλες κεντρικές όψεις της σχέσεως μαθητείας, ενώ η Κυβέρνηση τονίζει ότι οι συμβάσεις μαθητείας στοχεύουν αποκλειστικά στην απόκτηση εμπειρίας εργασίας μέσω της απασχόλησης, αλλά αυτό, όπως επισημαίνει η Επιτροπή, ανεξάρτητα από το αν τα ενδιαφερόμενα πρόσωπα μετέχουν σε κάποιο εκπαιδευτικό πρόγραμμα.

Ως εκ τούτου, για την Επιτροπή, ο προαναφερθείς Νόμος 3475/2006 (Οργάνωση και λειτουργία της δευτεροβάθμιας επαγγελματικής άσκησης) δεν προβλέπει για τον χρόνο κατανομής ανάμεσα σε θεωρητική και πρακτική εκπαίδευση και για τα λοιπά κριτήρια που έχει προσδιορίσει η Επιτροπή. Επί πλέον, η Επιτροπή υπογραμμίζει ότι η σχέση ανάμεσα στη δευτεροβάθμια επαγγελματική άσκηση του

¹⁷⁸ Βλ. Complaint No 66/2011, Decision παρ. 34.

¹⁷⁹ ΦΕΚ Α' 146/2006.

¹⁸⁰ Βλ. Complaint No 66/2011, Decision παρ. 35.

ως άνω Νόμου και στις συμβάσεις μαθητείας δεν φαίνεται να είναι σαφώς προσδιορισμένη.

Τέλος, η Επιτροπή αναφέρεται στην Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου 6/28.2.2012, με την οποία (άρθρο 1 παρ. 1) οι αμοιβές των εργαζόμενων κάτω των 25 ετών, που προσδιορίζονται από την ΕΓΣΣΕ και ίσχυαν μέχρι την 1.1.2012, μειώθηκαν κατά 32%, αυτή δε η ρύθμιση εφαρμόζεται και στις συμβάσεις μαθητείας του άρθρου 74 παρ. 9 του Ν. 3863/2010. Για τους παραπάνω λόγους, η Επιτροπή καταλήγει στο συμπέρασμα ότι οι διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 9 δεν προβλέπουν ένα αποτελεσματικό σύστημα μαθητείας για τα νεαρά πρόσωπα και ως εκ τούτου παραβιάζεται η διάταξη του άρθρου 10 παρ. 2 του Χάρτη.

Άρθρο 4 παρ. 1 σε συνδυασμό με το άρθρο 1 παρ. 2 του Χάρτη. Οι δυο διατάξεις αυτές προβλέπουν ότι:

«Άρθρο 4. Δικαίωμα για δίκαιη αμοιβή. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για δίκαιη αμοιβή, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. Να αναγνωρίζουν το δικαίωμα των εργαζομένων για αμοιβή αρκετή να εξασφαλίζει σ' αυτούς και τις οικογένειές τους ένα αξιοπρεπές επίπεδο διαβίωσης».

«Άρθρο 1. Δικαίωμα για εργασία. Για εξασφάλιση της αποτελεσματικής άσκησης του δικαιώματος για εργασία, τα Συμβαλλόμενα Μέρη αναλαμβάνουν την υποχρέωση:

1. [...]

2. Να προστατεύουν με αποτελεσματικό τρόπο το δικαίωμα του εργαζόμενου να κερδίζει τη ζωή του με εργασία που αναλαμβάνει ελεύθερα».

Οι προσφεύγουσες οργανώσεις θεωρούν, προκειμένου να δειχθεί ότι το άρθρο 74 παρ. 8 του Ν. 3863/2010 βρίσκεται σε αντίθεση με τον Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Χάρτη, ότι η διάταξη του άρθρου 4 παρ. 1 πρέπει να εξεταστεί απαραίτητως σε συνδυασμό με το άρθρο 1 παρ. 2 αυτού.

Όσον αφορά στο άρθρο 4 παρ. 1, θεωρούν ότι το δικαίωμα σε μία δίκαιη αμοιβή πραγματοποιείται όταν οι εργαζόμενοι - και οι οικογένειές τους- μπορούν να έχουν ένα αξιοπρεπές (*decent*) επίπεδο διαβίωσης, το οποίο καθορίζεται ως ένα ποσοστό της μέσης εθνικής αμοιβής¹⁸¹. Παράλληλα, οι οργανώσεις αυτές υποστηρίζουν ότι η διάταξη του άρθρου 1 παρ. 2 συνεπάγεται την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων στην απασχόληση, όπως αυτό έχει γίνει δεκτό στη νομολογία της Επιτροπής¹⁸², και αυτή η διάκριση μπορεί να προκύπτει όχι μόνον από την αδικαιολόγητη διαφορά στη μεταχείριση των εργαζόμενων, αλλά και από την αποφυγή, εκ μέρους της νομοθεσίας, να λάβει υπόψη της όλες τις σχετικές διαφοροποιήσεις¹⁸³.

Πιο συγκεκριμένα, υποστηρίζεται σε σχέση με την εργατική νομοθεσία, ότι, σύμφωνα με τη νομολογία της Επιτροπής¹⁸⁴, το άρθρο 1 παρ. 2 αφορά στις διατάξεις και πράξεις διακρίσεων που μπορούν να συντρέχουν τόσο σε σχέση με τους όρους απασχόλησης, όσο και ειδικά, με το θέμα των αμοιβών. Και αυτή η διάκριση, υπό το άρθρο 1 παρ. 2, αφορά και στο θέμα της ηλικίας¹⁸⁵.

Οι προσφεύγουσες οργανώσεις υπογραμμίζουν ότι το άρθρο 74 παρ. 8 του Ν. 3863/2010 θέτει τα πρόσωπα ηλικίας μέχρι 25 ετών στο ίδιο χαμηλό επίπεδο, χωρίς να λαμβάνει υπόψη τις διαφορές ηλικίας και προσωπικών συνθηκών, όπως το επίπεδο εκπαίδευσης και άσκησης, η οικογενειακή κατάσταση, με μόνο κριτήριο ότι είναι νεοεισερχόμενοι στην αγορά εργασίας.

Ως εκ τούτου, τα κάτω των 25 ετών πρόσωπα στερούνται διττώς των προστατευτικών μέτρων του άρθρου 4 παρ. 1 σε συνδυασμό προς το άρθρο 1 παρ. 1: αφενός στερούνται της δίκαιης αμοιβής, αφετέρου υπόκεινται, κατά τρόπο άμεσο, σε διάκριση βάσει της ηλικίας.

Η Ελληνική κυβέρνηση προβάλλει το επιχείρημα ότι, με δεδομένη την οικονομική κρίση της χώρας, η διάταξη του άρθρου 74 παρ. 8 του Ν. 3863/2010 προσφέρει οικονομικά κίνητρα για την απασχόληση προσώπων μέχρι 25 ετών, προκειμένου ακριβώς να αντιμετωπισθεί το οξύ πρόβλημα της ανεργίας που αφορά στα πρόσωπα αυτά, τουλάχιστον σε σχέση με τις άλλες κατηγορίες απασχολουμένων.

Παράλληλα, υποστηρίζει ότι αυτή η ελάχιστη αμοιβή που δικαιούνται τα εν λόγω πρόσωπα, τους εξασφαλίζει μια αξιοπρεπή διαβίωση (*decent living*), στον

¹⁸¹ Βλ. European Committee Complaint No 66/2011, Decision of the merits (23.5.2012), παρ. 51.

¹⁸² Βλ. *Autism - Europe v. France*, Complaint No 13/2002, Decision on the merits (4.11.2002) παρ. 52. Οι προσφεύγοντες επικαλούνται, επί πλέον, τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ένωσης (*Italian Republic v. Commission of the European Community*), CJEC 1963, σελ. 335, και του ΕΔΔΑ (*Thlimmenos v. Greece*), No 3469/1997, ECHR 2000-IV, (παραγρ. 44).

¹⁸³ Βλ. Complaint No 66/2011, παρ. 52.

¹⁸⁴ Βλ. Conclusions XVI-1 (Austria), Conclusions 2006 (Albania).

¹⁸⁵ Βλ. Complaint No 66/2011, παρ. 54.

βαθμό που το επίπεδο αυτό αμοιβής καθορίζεται από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε, η οποία προσδιορίζει τις ελάχιστες νόμιμες αμοιβές για όλη τη χώρα.

Η Επιτροπή αφιερώνει στο παραπάνω θέμα εκτεταμένες αναλύσεις, χωριστά για το θέμα των αμοιβών και χωριστά για το θέμα της διάκρισης λόγω ηλικίας.

Όσον αφορά στις αμοιβές, η Επιτροπή, επικαλούμενη την ερμηνεία που έχει ήδη δώσει¹⁸⁶, θεωρεί ότι μία αμοιβή πρέπει να βρίσκεται πάνω από τη γραμμή της φτώχειας, δηλαδή πάνω από το 50% της μέσης εθνικής αμοιβής. Επιπροσθέτως, μία αμοιβή δεν πρέπει να είναι χαμηλότερη του 60% της μέσης εθνικής αμοιβής, εκτός και αν το κράτος αποδείξει ότι η αμοιβή επαρκεί για ένα αξιοπρεπές επίπεδο ζωής, και αυτό αποδεικνύεται με την παροχή λεπτομερών πληροφοριών σε σχέση με το κόστος διαβίωσης.

Αν, όμως, η καθαρή αμοιβή πέφτει κάτω από το 50% της καθαρής μέσης εθνικής αμοιβής, τότε θεωρείται ότι δεν είναι δίκαιη. Και αν μεν υπάρχει ένα εθνικό ελάχιστο όριο αμοιβής, μπορεί να χρησιμοποιηθεί σε σχέση με την καθαρή μέση εθνική αμοιβή. Αν όχι, η σύγκριση γίνεται με την ελάχιστη αμοιβή, όπως αυτή προσδιορίζεται από τη συλλογική σύμβαση εργασίας¹⁸⁷.

Στοιχεία που έδωσε η Ελληνική κυβέρνηση, μετά από αίτημα της Επιτροπής, έδειξαν ότι με την Πράξη Υπουργικού Συμβουλίου της 28.2.2012, ο κατώτατος μισθός (και αντίστοιχα τα ημερομίσθια) που προσδιοριζόταν από την Εθνική Γ.Σ.Ε.Ε. μειώθηκε από 1.1.2012 κατά 22%. Επίσης, προσθέτει ότι όσον αφορά στα νεαρά άτομα, η ίδια Π.Υ.Σ. μείωσε τον κατώτατο μισθό (και ημερομίσθια) στους κάτω των 25 ετών εργαζόμενους κατά 32% σε σχέση με αυτόν της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε.

Η Επιτροπή του Ε.Κ.Χ. δέχεται, κατά τρόπο γενικό, ότι είναι επιτρεπτή η καταβολή σε νεαρά άτομα μιας κατώτερης ελάχιστης αμοιβής σε ορισμένες περιπτώσεις - ιδιαίτερα στο πλαίσιο σχημάτων μαθητείας - λαμβάνοντας υπόψη ότι παρόμοια μείωση μπορεί να ενισχύσει την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας, ενώ μπορεί να δικαιολογηθεί στη βάση του ότι τα έξοδα διαβίωσής τους είναι μικρότερα των άλλων κατηγοριών εργαζόμενων (έξοδα στέγης και οικογενειακά έξοδα). Όμως, αυτές οι μειώσεις του κατώτερου μισθού δεν πρέπει να πέφτουν κάτω από το όριο της φτώχειας κάθε συγκεκριμένης χώρας.

Για τον προσδιορισμό του ορίου φτώχειας στην Ελλάδα, η Επιτροπή επικαλέστηκε την Έκθεση της Υψηλούς Επιπέδου Αποστολής στην Ελλάδα της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας¹⁸⁸, η οποία επισημαίνει ότι στην Ελλάδα δεν υπάρχει η έννοια της αμοιβής επιβίωσης (*subsistence wage*), αλλά, με βάση στατιστικά στοιχεία, το όριο φτώχειας κυμαίνεται γύρω στα 580 ευρώ μηνιαίως.

¹⁸⁶ Βλ. Conclusions X VI-2, Interpretative Statement of Article 4 par. 1, p. 50-52.

¹⁸⁷ Βλ. Complaint No 66/2011, par. 57.

¹⁸⁸ Βλ. ILO, High Level Mission to Greece, par. 30.

Η δε ελάχιστη αμοιβή τότε (Σεπτέμβριος 2011), όπως προσδιοριζόταν από την Ε.Γ.Σ.Σ.Ε., ανερχόταν στα 730 Ευρώ. Η Έκθεση αυτή συμπληρώνει ότι μετά την αφαίρεση των φόρων η καθαρή αμοιβή για πολλούς εργαζόμενους, πληρωνόμενους με τον κατώτατο μισθό, βρίσκεται κοντά στο όριο της φτώχειας, και συγκεκριμένα ότι 20% του πληθυσμού κινδυνεύει να πέσει κάτω από το όριο αυτό¹⁸⁹.

Η Επιτροπή, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι ο κατώτερος μισθός για τα νέα άτομα κάτω των 25 ετών μειώθηκε το 2012 κατά 32%, διαπιστώνει ότι ο κατώτερος αυτός μισθός έχει πέσει ουσιωδώς από το όριο της φτώχειας. Με βάση αυτή τη διαπίστωση, η Επιτροπή θεωρεί ότι ο κατώτερος μισθός των κάτω των 25 ετών προσώπων, όπως διαμορφώθηκε από τις 28.2.2012, παραβιάζει το άρθρο 4 παρ. 1 του Ευρωπαϊκού Κοινωνικού Χάρτη.

Η Επιτροπή επισημαίνει ότι ο ισχυρισμός των προσφευγουσών οργανώσεων για συνδυασμό των άρθρων 1 παρ. 2 και 4 παρ. 1 δεν μπορεί να ισχύσει, δεδομένου ότι το άρθρο 1 παρ. 2, που αποτελεί ουσιώδη διάταξη των μερών I και II του Χάρτη, δεν μπορεί να συνδυαστεί με οποιαδήποτε άλλη ουσιώδη διάταξη του Χάρτη. Ο μόνος συνδυασμός του άρθρου 4 παρ. 1 που μπορεί να πραγματοποιηθεί είναι με την ρήτρα μη διάκρισης του Προοιμίου του Χάρτη, η οποία είναι διατυπωμένη ως εξής:

«Οι Κυβερνήσεις που υπογράφουν και είναι μέλη του Συμβουλίου της Ευρώπης [...] Αφού έκριναν ότι η απόλαυση των κοινωνικών δικαιωμάτων θα πρέπει να εξασφαλίζεται χωρίς διάκριση που να βασίζεται στη φυλή, στο χρώμα, στο φύλο, στο θρήσκευμα, στις πολιτικές πεποιθήσεις, στην εθνική καταγωγή ή την κοινωνική προέλευση [...]».

Η Επιτροπή κάλεσε την Ελληνική κυβέρνηση να σχολιάσει με οποιονδήποτε τρόπο αν οι διατάξεις του άρθρου 74 παρ. 8 του Ν. 3863/2010 βρίσκονται σε συμφωνία με το άρθρο 4 παρ. 1, υπό το φως της ρήτρας μη - διάκρισης του Προοιμίου του Χάρτη. Η κυβέρνηση δεν ανταποκρίθηκε σε αυτό το αίτημα.

Η Επιτροπή, όμως, υπενθυμίζει, ότι με άλλη ευκαιρία¹⁹⁰, η Κυβέρνηση δικαιολόγησε τη διαφορετική μεταχείριση των νέων εργαζόμενων με το επιχείρημα ότι δίδεται έτσι η δυνατότητα στους εργοδότες να προσλάβουν αυτή την κατηγορία εργαζομένων και να επιτευχθεί η ένταξή τους στην αγορά εργασίας¹⁹¹.

¹⁸⁹ Βλ. Complaint No 66/2011, par. 62.

¹⁹⁰ Βλ. Complaint No 66/2011, par. 67, 55.

¹⁹¹ Βλ. Complaint No 66/2011, par. 67.

Για την Επιτροπή, είναι αναμφίβολο ότι η πληρωμή χαμηλότερης αμοιβής για τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 18 ετών συνιστά διαφορετική μεταχείριση στη βάση της ηλικίας. Αναγνωρίζει ότι το κράτος έχει τη δυνατότητα να δικαιολογήσει αυτή τη διαφοροποίηση, αν μπορεί να αποδείξει, πρώτον, ότι αυτή προάγει μία νόμιμη επιδίωξη εργασιακής πολιτικής, και, δεύτερον, ότι είναι αναλογική προς την εν λόγω επιδίωξη. Εφαρμόζοντας αυτό το σκεπτικό στην ελληνική περίπτωση, η Επιτροπή συμφώνησε ότι αυτή η δυσμενής διαφοροποίηση σε βάρος των νέων εργαζόμενων προάγει πράγματι μια νόμιμη επιδίωξη εργασιακής πολιτικής σε μία περίοδο σοβαρής οικονομικής κρίσης.

Ως προς, όμως, την έκταση της μείωσης του κατώτατου μισθού, και τον τρόπο με τον οποίο εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους ηλικίας κάτω των 25 ετών, θεωρεί ότι είναι δυσανάλογη, ακόμα και αν λάβει κανείς υπόψη τις ιδιαίτερες οικονομικές συνθήκες της χώρας. Συμπεραίνει δε, κατά συνέπεια, ότι το άρθρο 74 παρ. 8 δε συνάδει με το άρθρο 4 παρ. 1, και, υπό το φως της ρήτρας μη - διάκρισης του Προοιμίου του Χάρτη, συνιστά παραβίασή του.

Η Επιτροπή του Ε.Κ.Χ., αναφερόμενη στις διακρίσεις σε βάρος των νέων εργαζόμενων, ρητώς διατυπώνει τη διαπίστωση ότι υπάρχει εν προκειμένω παραβίαση των εκ του Ε.Κ.Χ. υποχρεώσεων της Ελλάδος.

Συγκεκριμένα, ο χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους προκαλεί διακρίσεις, *«εκμεταλλεύεται και απομονώνει τους νέους στη χώρα όπου ισχύει και έρχεται σε αντίθεση με τα δικαιώματα που κατοχυρώνονται σε πολλαπλά παγκόσμια νομοθετικά πλαίσια για την προάσπιση των ανθρωπίνων δικαιωμάτων»*.

Αντίστοιχα, το άρθρο 7 του Διεθνούς Συμφώνου για τα Οικονομικά, Κοινωνικά και Μορφωτικά Δικαιώματα αναφέρει ότι καθένας έχει το δικαίωμα σε ασφαλείς και υγιεινές συνθήκες εργασίας, σε ένα δίκαιο μισθό, στην ίση αμοιβή με την αξία της εργασίας και στην ανάπαυση και την άνεση.

Το άρθρο 23 της Οικουμενικής Διακήρυξης για τα Ανθρώπινα Δικαιώματα ορίζει ότι:

«όλοι, χωρίς καμία διάκριση, έχουν το δικαίωμα ίσης αμοιβής για ίση εργασία».

Ένας χαμηλότερος κατώτατος μισθός για τους νέους είναι σαφής παραβίαση αυτών των δικαιωμάτων. Τέτοιου είδους πολιτικές όχι μόνο παραβιάζουν τα δικαιώματα των νέων, αλλά και τους θέτουν υπό τον κίνδυνο να καταδικαστούν σε μια ζωή χρέους και φτώχειας. Για να μπορέσουν οι νέοι να ξεφύγουν από τις

διακρίσεις στην αγορά εργασίας λόγω του νεαρού της ηλικίας τους, οι διακρίσεις αυτές πρέπει επίσημα να αναγνωριστούν και να ληφθούν σοβαρά υπόψη από όλους τους σχετικούς κοινωνικούς φορείς και τους φορείς λήψης αποφάσεων.

Οι νέοι πρέπει να αντιπροσωπεύονται καλύτερα στις θέσεις λήψης αποφάσεων ως πολιτικοί, επιχειρηματίες, εργοδότες και ως συνδικαλιστές. Οι διακρίσεις σε βάρος των νέων στην αγορά εργασίας, καθώς και στην παροχή των υπηρεσιών είναι μια πραγματικότητα στην Ευρώπη και για αυτό πρέπει να γίνουν συντονισμένες κινήσεις για την καταπολέμησή της. Τα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών και οι συνδικαλιστικές οργανώσεις έχουν να διαδραματίσουν σημαντικό ρόλο στην ανάδειξη του προβλήματος των διακρίσεων σε βάρος των νέων και να εργαστούν ενεργά για την εξάλειψή του.

Τελικές παρατηρήσεις

Από όσα προαναφέρθηκαν, καθίσταται φανερό ότι η εξαιρετικά δυσμενής μισθολογική μεταχείριση που επεφύλαξε για τους νέους το Μνημόνιο II, προσδιορίζοντας τον κατώτατο μισθό των εργαζομένων κάτω των 25 ετών κατά 10% χαμηλότερο από το κατώφλι της φτώχειας, οδηγεί σε παραβίαση των υπερνομοθετικής ισχύος διατάξεων εκείνων βάσει των οποίων προστατεύεται η ανθρώπινη αξία. Από τη σκοπιά του Ε.Κ.Χ. αυτό το έχει ήδη διαπιστώσει *ad hoc* και η Ευρωπαϊκή Επιτροπή των Κοινωνικών Δικαιωμάτων με την προαναφερθείσα 66/2012 απόφασή της.

Ακόμη όμως και αν ο μισθός που προβλέπεται για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών δεν ήταν κατώτερος του ορίου της φτώχειας και πάλι η πρόβλεψη 10% χαμηλότερου μισθού γενικά και χωρίς περιοριστικούς όρους για τους νέους εργαζόμενους αντίκειται στο Σύνταγμα και το ευρωπαϊκό δίκαιο, αφού παραβιάζει τη συνταγματική αρχή της ισότητας και οδηγεί σε απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας.

Σχετικά με το ότι η ως άνω δυσμενής μισθολογική μεταχείριση συνιστά (και) απαγορευμένη διάκριση λόγω ηλικίας από τη σκοπιά του Ε.Κ.Χ. έχει επίσης αποφανθεί κατά τρόπο δεσμευτικό¹⁹² η Ευρωπαϊκή Επιτροπή Κοινωνικών Δικαιωμάτων με την ίδια απόφασή της (66/2012). Ειδικότερα, στην απόφαση αυτή

¹⁹² Η δεσμευτικότητα αυτή απορρέει από το ίδιο το άρθρο 28 παρ. 1 Σ. Όπως προκύπτει από αυτό, ο ΕΚΧ, ως Διεθνής Συνθήκη, έχει υπερνομοθετική ισχύ. Δεδομένου μάλιστα ότι η χώρα μας από την 18.6.1998 έχει κυρώσει και το Τρίτο Πρόσθετο Πρωτόκολλο της 9.11.1995, βάσει του οποίου θεσπίστηκε ο συγκεκριμένος ελεγκτικός μηχανισμός αυθεντικής διαπίστωσης της παραβίασης των διατάξεων του ΕΚΧ, καθίσταται φανερό ότι οι αποφάσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής των Κοινωνικών Δικαιωμάτων είναι δεσμευτικές. Πολλώ μάλλον καθώς με τις αποφάσεις αυτές αποσαφηνίζεται *ad hoc* κάθε φορά κατά τρόπο αυθεντικό το περιεχόμενο των διατάξεων του ΕΚΧ.

γίνεται δεκτό ότι εν προκειμένω υπηρετείται ένας θεμιτός στόχος της πολιτικής της απασχόλησης, δηλαδή «η ένταξη των νέων εργαζόμενων στην αγορά εργασίας σε μια περίοδο σοβαρής οικονομικής κρίσης». Όμως, «η έκταση της μείωσης των κατώτατων αποδοχών και ο τρόπος με τον οποίο αυτή εφαρμόστηκε σε όλους τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών είναι δυσανάλογη ακόμα και αν συνεκτιμηθούν οι ιδιαίτερες οικονομικές περιστάσεις που ισχύουν εν προκειμένω».

Ήδη το Δ.Ε.Ε., κρίνοντας επί παρεμφερούς υποθέσεως, αποφάνθηκε σχετικά ότι εθνική κανονιστική ρύθμιση η οποία αποκλείει τον συνυπολογισμό των περιόδων απασχολήσεως που διανύθηκαν πριν από τη συμπλήρωση του 18ου έτους ηλικίας για τον καθορισμό του κλιμακίου στο οποίο κατατάσσονται οι συμβασιούχοι υπάλληλοι της δημόσιας διοίκησης κράτους - μέλους, προκειμένου να μην αντιμετωπίζεται δυσμενέστερα η γενική εκπαίδευση έναντι της επαγγελματικής και να προωθείται η ένταξη των νέων μαθητευόμενων στην αγορά εργασίας, προσκρούει στα άρθρα 1, 2 και 6 της Οδηγίας 2000/78.

Το ίδιο - πολλώ μάλλον - ισχύει και για τη ρύθμιση του Ν. 4093/2012, κατά την οποία για τους εργαζόμενους κάτω των 25 ετών λαμβάνεται υπόψη μόνο μια τριετία προϋπηρεσίας - αντί τριών - εφόσον είναι υπάλληλοι, και μόνο δύο τριετίες - αντί έξι - εφόσον είναι εργατοτεχνίτες. Βέβαια, είναι γεγονός ότι οι μικρότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι κατά κανόνα έχουν μικρότερη προϋπηρεσία σε σχέση με τους μεγαλύτερους σε ηλικία εργαζόμενους.

Όμως, όπως έχει επίσης ήδη κρίνει το Δ.Ε.Ε. επί άλλης υπόθεσης, η ηλικία καθ' εαυτή δεν αποτελεί ούτε πρόσφορο ούτε αναγκαίο κριτήριο για την επίτευξη του σκοπού του συνυπολογισμού της επαγγελματικής πείρας που έχει ο κάθε εργαζόμενος¹⁹³. Επομένως, και η δυσμενέστερη μεταχείριση των εργαζομένων κάτω των 25 ετών σε ό,τι αφορά στην προϋπηρεσία τους αντίκειται στην αρχή της απαγόρευσης των διακρίσεων λόγω ηλικίας, αφού δεν μπορεί να δικαιολογηθεί ούτε για λόγους προώθησης της ένταξης των νέων στην αγορά εργασίας ούτε λόγω της μικρότερης επαγγελματικής πείρας που συνήθως έχουν οι νεότεροι σε ηλικία εργαζόμενοι.

Θα πρέπει να ξεχωρίσουμε το χαρακτηριστικό της ηλικίας από τα άλλα προστατευόμενα στα πλαίσια της Ευρωπαϊκής Ένωσης χαρακτηριστικά, επειδή η ηλικία επιτρέπει να μπορεί να δικαιολογηθεί η άμεση διάκριση. Έχει υποστηριχτεί ότι

¹⁹³ Βλ. απόφαση Δ.Ε.Ε. 8.9.2011 στις συνεκδικαζόμενες υποθέσεις C-297/10 και C-298/10, αναφέρεται σχετικά ότι: «ο καθορισμός του κλιμακίου του βασικού μισθού ενός συμβασιούχου υπαλλήλου του δημόσιου τομέα, κατά την πρόσληψή του, με βάση την ηλικία βάνει πέραν του πρόσφορου και αναγκαίου μέτρου για την επίτευξη του θεμιτού σκοπού τον οποίο προβάλλει η Γερμανική Κυβέρνηση και ο οποίος συνίσταται στον συνυπολογισμό της επαγγελματικής πείρας που έχει αποκτήσει ο υπάλληλος πριν της πρόσληψής του. Συναφώς, επισημαίνεται ότι ένα κριτήριο το οποίο θα στηριζόταν, ομοίως, στην αρχαιότητα ή στην αποκτηθείσα επαγγελματική πείρα, χωρίς αναφορά στην ηλικία, θα παρίστατο υπό το πρίσμα της Οδηγίας 2000/78/EK καλύτερα προσαρμοσμένο στην υλοποίηση του προαναφερθέντος θεμιτού σκοπού. Το γεγονός ότι για έναν μεγάλο αριθμό υπαλλήλων, οι οποίοι προσελήφθησαν σε νεαρή ηλικία, το κλιμάκιο κατάταξης αντιστοιχεί στην αποκτηθείσα επαγγελματική πείρα και ότι το κριτήριο που στηρίζεται στην ηλικία συγγέται, τις περισσότερες φορές, με την αρχαιότητά τους, δε μεταβάλλει την εκτίμηση αυτή».

αυτό, όμως, δεν πρέπει να ερμηνευτεί ως τοποθέτηση του χαρακτηριστικού της ηλικίας στην τελευταία θέση των προστατευόμενων χαρακτηριστικών, στα πλαίσια μιας «ιεράρχησης των προστατευόμενων χαρακτηριστικών», αλλά αντίθετα, θα πρέπει να αναγνωρίσουμε το γεγονός ότι η διακριτική μεταχείριση με βάση την ηλικία είναι διαφορετική και το πεδίο εφαρμογής της χρειάζεται περισσότερο προσεκτικό διαχωρισμό.

Κεφάλαιο 5ο: Δικονομικά ζητήματα

I. Εισαγωγή: Το ζήτημα της παροχής αποτελεσματικής προστασίας κατά των διακρίσεων¹⁹⁴

Σε περίπτωση που παραβιασθεί η αρχή της απαγόρευσης των δυσμενών διακρίσεων ο θιγόμενος μισθωτός θα αναζητήσει προστασία με βάση τις γενικότερες διατάξεις, δηλαδή μπορεί να ζητήσει την αναγνώριση της ακυρότητας των εργοδοτικών αποφάσεων, την αποκατάσταση της περιουσιακής ζημίας, όπως και της ηθικής βλάβης.

Με στόχο, όμως, την επίτευξη αποτελεσματικής προστασίας των ατόμων που υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις, ο νομοθέτης προβλέπει περαιτέρω ειδικές ρυθμίσεις στο πεδίο του δικονομικού δικαίου. Οι ρυθμίσεις αυτές αφορούν στα πρόσωπα που έχουν το δικαίωμα να ενεργοποιηθούν δικαστικά, όπως και στο βάρος απόδειξης. Περαιτέρω, προβλέπεται η επιβολή, πέραν των ποινικών, και διοικητικών κυρώσεων, όπως και η δραστηριοποίηση διοικητικών φορέων με σκοπό την προώθηση της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

II. Η ενεργοποίηση των νομικών προσώπων

Η διαπίστωση¹⁹⁵ ότι συχνά τα άτομα που υφίστανται δυσμενείς διακρίσεις διστάζουν να ενεργοποιηθούν δικαστικά για την αποκατάσταση της ισότητας, οδηγεί τον νομοθέτη να διευκολύνει τη δικαστική εμπλοκή νομικών προσώπων (σωματείων κ.λπ.) τα οποία αποσκοπούν στην καταπολέμηση των διακρίσεων αυτών.

Πέραν έτσι από τη νομιμοποίηση του βλαπτόμενου προσώπου, προβλέπεται ότι νομικά πρόσωπα τα οποία έχουν σκοπό τη διασφάλιση της τήρησης της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας, ή γενετήσιου προσανατολισμού, μπορούν να αντιπροσωπεύουν τον βλαπτόμενο ενώπιον των δικαστηρίων και να τον εκπροσωπούν ενώπιον οποιασδήποτε διοικητικής αρχής ή διοικητικού οργάνου¹⁹⁶.

Προϋπόθεση, όμως, της δυνατότητας μιας τέτοιας εκπροσώπησης αποτελεί το να έχει προηγουμένως παρασχεθεί η συναίνεση του βλαπτόμενου με

¹⁹⁴ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, Κεφάλαιο Ζ', ΔΕΝ, 2011, σελ. 652 επ.

¹⁹⁵ Βλ. Γ. Λεβέντη - Κ. Παπαδημητρίου, Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011, σελ. 670 επ.

¹⁹⁶ Βλ. άρθρο 13 του Ν. 3304/2005.

συμβολαιογραφικό έγγραφο ή ιδιωτικό έγγραφο, πράγμα που θα καθιστά σπανιότερη την άσκηση μιας τέτοιας πρωτοβουλίας.

III. Το βάρος της απόδειξης

Σύμφωνα με την αρχή του βάρους της αποδείξεως¹⁹⁷, είναι ο ενάγων ο οποίος πρέπει να υποβάλλει επαρκείς ενδείξεις για να επιτραπεί να θεωρηθεί ότι έχουμε διακριτική μεταχείριση. Η δυσχέρεια του ενάγοντος να προσκομίσει πλήρη απόδειξη για τη δυσμενή διάκριση και τους λόγους της, οδηγεί τον νομοθέτη να αποκλείει το γενικότερο δικονομικό κανόνα, σύμφωνα με τον οποίο ο ενάγων (και εν προκειμένω ο βλαπτόμενος εργαζόμενος) φέρει το βάρος να αποδείξει πλήρως τα πραγματικά γεγονότα που θεμελιώνουν την αγωγή του¹⁹⁸.

Αυτές οι ενδείξεις μπορούν να θεωρηθούν ως στοιχεία της αποδείξεως της διακριτικής μεταχείρισης. Συνεπώς, απαιτείται η ενεργή υποβολή στοιχείων από τα οποία μπορεί να τεκμαρθεί ότι υπήρξε διαφορετική μεταχείριση, την οποία είτε υπέστη ο ενάγων άμεσα, είτε έμμεσα¹⁹⁹.

Η νομοθεσία της Ευρωπαϊκής Ένωσης κατά των διακρίσεων στην προσπάθειά της να αντιμετωπίσει τα εμπόδια που έχουν οι θιγόμενοι να αποδείξουν ότι η δυσμενής μεταχείριση που υπέστησαν βασιζόταν σε κάποιο από τα προστατευόμενα στις Οδηγίες χαρακτηριστικά, προβλέπει τη δυνατότητα επιμερισμού του βάρους της απόδειξης. Ειδικότερα, όταν ο προσφεύγων είναι σε θέση να παρουσιάσει πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται ότι υφίσταται στη συγκεκριμένη περίπτωση διακριτική μεταχείριση, τότε το βάρος της απόδειξης μετατοπίζεται σε αυτόν που φέρεται ως θύτης της διακριτικής μεταχείρισης, ο οποίος διαθέτει τις πληροφορίες που απαιτούνται για την απόδειξη μιας καταγγελίας και φέρει πλέον το βάρος της ανταπόδειξης. Διευκολύνεται, λοιπόν, η αποδεικτική θέση του ενάγοντος εργαζόμενου, και σε ζητήματα σχετικά με τη διάκριση μετατίθεται μερικά στον εναγόμενο εργοδότη το βάρος της απόδειξης.

Προβλέπεται, έτσι, ότι όταν ο βλαπτόμενος προβάλλει ότι δεν τηρήθηκε η αρχή της ίσης μεταχείρισης και αποδεικνύει ενώπιον δικαστηρίου ή αρμόδιας διοικητικής Αρχής πραγματικά γεγονότα από τα οποία μπορεί να συναχθεί άμεση ή έμμεση διάκριση, το αντίδικο μέρος φέρει το βάρος να αποδείξει στο δικαστήριο, ή

¹⁹⁷ Βλ. Eduardo Espin, Το βάρος της απόδειξης στις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK για την ίση μεταχείριση, σελ. 3.

¹⁹⁸ Βλ. άρθρο 338 ΚΠολΔ.

¹⁹⁹ Βλ. Οδηγίες 43/2000/EK, 78/2000/EK, 97/80/EK.

τη διοικητική αρχή να θεμελιώσει ότι δεν συνέτρεξαν περιστάσεις που συνιστούν παραβίαση της αρχής αυτής²⁰⁰.

Ο ενάγων, λοιπόν, αρκεί να αποδείξει τη διαφορετικότητα της μεταχείρισης και να πιθανολογήσει την αιτιώδη συνάφειά της με έναν από τους λόγους που προβλέπονται στον νόμο. Ο εναγόμενος εργοδότης στην περίπτωση αυτή οφείλει να αποδείξει πλήρως είτε ότι δεν συντρέχει δυσμενής διάκριση, είτε ότι αυτή είναι δικαιολογημένη και οφείλεται σε άλλους νόμιμους λόγους, είτε ότι συντρέχει νόμιμη εξαίρεση.

Πρέπει επίσης, να έχουμε υπ' όψιν ότι οι Οδηγίες αναφέρονται σε *τεκμήριο* της ύπαρξης μιας διακριτικής μεταχείρισης, αλλά αυτή η λέξη χρησιμοποιήθηκε ηθελημένα εξ αιτίας της μη ολοκληρωμένης φύσεως των στοιχείων. Όλα αυτά που έχει να κάνει ο ενάγων, είναι να προωθήσει γεγονότα από τα οποία ίσως τεκμαίρεται ότι υπήρξε διακριτική μεταχείριση. Μόνο εάν ο εναγόμενος δεν είναι τώρα δυνατόν να προσκομίσει αποδείξεις της νομιμότητας και της αναλογικότητας του μέτρου, τότε το τεκμήριο ισχύει πλέον ως απόδειξη ότι μια διακριτική μεταχείριση συνέβη.

Συνεπώς, οι καταγγελίες για διακρίσεις βασίζονται ως επί το πλείστον σε αντικειμενικά συμπεράσματα που σχετίζονται με την εκάστοτε υπό εξέταση διάταξη ή πρακτική. Με άλλα λόγια, το δικαστήριο πρέπει να πειστεί ότι η μόνη λογική εξήγηση για τη διαφορετική μεταχείριση είναι το προστατευόμενο χαρακτηριστικό του θύματος, π.χ. το φύλο ή η φυλή. Η αρχή αυτή ισχύει για όλες τις υποθέσεις, είτε αυτές αφορούν άμεσες ή έμμεσες διακρίσεις.

Αυτό, έχει αποσαφηνιστεί πλήρως μέσω της νομολογίας του Ε.Δ.Δ.Α., το οποίο, από κοινού με άλλους περιφερειακούς και παγκόσμιους μηχανισμούς προστασίας των ανθρωπίνων δικαιωμάτων, έχει υιοθετήσει ευρύτερα την αρχή του επιμερισμού του βάρους απόδειξης όσον αφορά στην απόδειξη καταγγελιών για παραβιάσεις ανθρωπίνων δικαιωμάτων.

Η πάγια τακτική του Ε.Δ.Δ.Α.²⁰¹ είναι να εξετάζει τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία συνολικά, έχοντας πάντοτε υπόψη ότι το κράτος είναι αυτό που έχει συνήθως υπό τον έλεγχό του πολλές από τις πληροφορίες που απαιτούνται για την απόδειξη μιας καταγγελίας²⁰². Συνεπώς, εάν τα γεγονότα - όπως παρουσιάζονται από τον προσφεύγοντα - φαίνονται πειστικά και συνεπή με τα διαθέσιμα αποδεικτικά στοιχεία, το Ε.Δ.Δ.Α. τα δέχεται ως αποδεδειγμένα, εκτός κι αν το κράτος είναι σε

²⁰⁰ Βλ. άρθρο 14 του Ν. 3304/2005.

²⁰¹ Βλ. Απόφαση Nachova κατά Βουλγαρίας (αρ. 43577/98 και 43579/98).

²⁰² Βλ. Εγχειρίδιο κατά των διακρίσεων, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EL.pdf, FRA, 2010, σελ. 146.

θέση να δώσει εναλλακτική πειστική εξήγηση. Όπως το ίδιο το Ε.Δ.Δ.Α. έχει δηλώσει:

«φαίνεται να ευσταθούν βάσει της ελεύθερης εκτίμησης όλων των αποδεικτικών στοιχείων, συμπεριλαμβανόμενων των συμπερασμάτων όπως προκύπτουν ενδεχομένως από τα πραγματικά περιστατικά και τους ισχυρισμούς των διαδίκων ... Η απόδειξη μπορεί να προκύψει από την συνύπαρξη επαρκώς ισχυρών, σαφών και συμφώνων συμπερασμάτων ή παρεμφερών μη αντικρουσθέντων πραγματικών τεκμηρίων. Επιπλέον, το επίπεδο πειθούς που απαιτείται για την εξαγωγή συγκεκριμένου συμπεράσματος, και ως εκ τούτου, ο επιμερισμός του βάρους απόδειξης, συνδέονται άρρηκτα με τον ιδιαίτερο χαρακτήρα των πραγματικών περιστατικών, τη φύση της διατυπωθείσας καταγγελίας και με το θιγόμενο δικαίωμα της Ε.Σ.Δ.Α.»²⁰³.

Οι διακρίσεις²⁰⁴ δε γίνονται συνήθως με εμφανή και εύκολα αναγνωρίσιμο τρόπο. Η απόδειξη της άμεσης διάκρισης είναι συχνά δύσκολη παρά το γεγονός ότι, εξ ορισμού, η διαφορετική μεταχείριση βασίζεται «εμφανώς» σε κάποιο χαρακτηριστικό του θύματος. Ο λόγος της διαφορετικής μεταχείρισης συνήθως είτε δεν εκφράζεται είτε συνδέεται επιφανειακά με κάποιον άλλον παράγοντα. Υπό αυτή την έννοια, σπανίζουν οι υποθέσεις στις οποίες τα πρόσωπα δηλώνουν καταφανώς ως λόγο της διαφορετικής μεταχείρισης ένα από τα προστατευόμενα χαρακτηριστικά. Εξαιρέση στα ανωτέρω αποτελεί ίσως η υπόθεση *Feryn*, όπου ο ιδιοκτήτης βελγικής εταιρείας δήλωσε, μέσω των αγγελιών που δημοσίευσε αλλά και προφορικά, ότι δεν σκοπεύει να προσλάβει «μετανάστες» εργαζόμενους²⁰⁵.

Το Δ.Ε.Ε. απεφάνθη ότι επρόκειτο για σαφέστατη περίπτωση άμεσης διάκρισης, λόγω φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής. Ωστόσο, οι δράστες δεν δηλώνουν πάντοτε ξεκάθαρα ότι μεταχειρίζονται κάποιον λιγότερο ευνοϊκά από άλλους, ούτε αναφέρουν τον λόγο για τον οποίον ενεργούν κατ' αυτόν τον τρόπο.

Η μετατόπιση του βάρους της απόδειξης είναι ιδιαίτερα χρήσιμη σε καταγγελίες έμμεσων διακρίσεων όπου πρέπει να αποδειχθεί ότι συγκεκριμένες διατάξεις ή πρακτικές είχαν δυσανάλογες επιπτώσεις σε συγκεκριμένη ομάδα προσώπων. Προκειμένου να θεμελιωθεί τεκμήριο έμμεσης διάκρισης, ο προσφεύγων μπορεί να χρειαστεί να προσφύγει σε στατιστικά στοιχεία που αποδεικνύουν γενικά πρότυπα διαφορετικής μεταχείρισης. Ορισμένα εθνικά δικαστήρια δέχονται επίσης αποδεικτικά στοιχεία που έχουν προκύψει από εξακρίβωση της διάκρισης σε πραγματικές συνθήκες.

²⁰³ Βλ. Ε.Δ.Δ.Α. *Nachova* και λοιποί κατά Βουλγαρίας

²⁰⁴ Βλ. Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, FRA, 2010, σελ. 146 επ/

²⁰⁵ Βλ. ΔΕΚ *Centrum voor gelijkheid van kansen en voor racismebestrijding* κατά *Firma Feryn NV*, C-54/07, Συλλογή 2008.

Παράδειγμα: Στην υπόθεση *Susanna Brunnhofer*, η προσφεύγουσα υπέβαλε καταγγελία για διάκριση λόγω φύλου, υποστηρίζοντας ότι αμειβόταν λιγότερο σε σύγκριση με άνδρα συνάδελφό της στην ίδια μισθολογική βαθμίδα. Το Δ.Ε.Ε. δήλωσε ότι εναπόκειται στην προσφεύγουσα να αποδείξει:

α) ότι ελάμβανε μικρότερη αμοιβή σε σχέση με τον άνδρα συνάδελφό της.

β) ότι επιτελούσε εργασία ίσης αξίας.

Τα ανωτέρω αρκούσαν προκειμένου να συναχθεί τεκμήριο ότι η διαφορετική μεταχείριση είναι δυνατό να εξηγηθεί μόνο λόγω του φύλου της. Στη συνέχεια, εναπόκειται στον εργοδότη να αντικρούσει τα στοιχεία αυτά²⁰⁶.

Επιβάλλεται να έχει κανείς υπόψη του δύο σημαντικά στοιχεία. Πρώτον, η εθνική νομοθεσία είναι αυτή που καθορίζει τί είδους αποδεικτικά στοιχεία γίνονται αποδεκτά ενώπιον των εθνικών δικαστηρίων, και οι συναφείς εθνικές διατάξεις μπορεί να είναι αυστηρότερες σε σχέση με τους κανόνες του Ε.Δ.Δ.Α. ή του Δ.Ε.Ε.

Δεύτερον, ο κανόνας περί αντιστροφής του βάρους της απόδειξης δεν ισχύει συνήθως σε ποινικές υποθέσεις όπου το κράτος διώκει τον δράστη εγκλήματος το οποίο διαπράχθηκε λόγω ρατσιστικών προκαταλήψεων. Αυτό, συμβαίνει εν μέρει διότι απαιτείται υψηλότερο επίπεδο απόδειξης για να στοιχειοθετηθεί ποινική ευθύνη, και εν μέρει διότι είναι δύσκολο να απαιτηθεί από έναν δράστη να αποδείξει ότι δεν είχε ρατσιστικό κίνητρο, κάτι που είναι τελείως υποκειμενικό.

α. Η χρησιμότητα των στατιστικών στοιχείων

Τα στατιστικά στοιχεία μπορούν να βοηθήσουν σημαντικά τον προσφεύγοντα να θεμελιώσει τεκμήριο διακριτικής μεταχείρισης. Είναι ιδιαίτερα χρήσιμα για την απόδειξη έμμεσων διακρίσεων, διότι στις περιπτώσεις αυτές οι υπό εξέταση διατάξεις ή πρακτικές είναι επιφανειακά ουδέτερες και η έμφαση πρέπει να δίνεται στις επιπτώσεις των διατάξεων ή των πρακτικών προκειμένου να καταδείξει ότι είναι δυσανάλογα δυσμενείς για συγκεκριμένες ομάδες προσώπων σε σύγκριση με άλλα πρόσωπα σε όμοια κατάσταση. Η προσφυγή σε στατιστικά στοιχεία συνδυάζεται με την αντιστροφή του βάρους της απόδειξης: σε περίπτωση που από τα στατιστικά στοιχεία προκύπτει, π.χ. ότι οι γυναίκες ή τα άτομα με αναπηρία βρίσκονται σε ιδιαίτερα μειονεκτική θέση, εναπόκειται στο κράτος να δώσει πειστική εναλλακτική

²⁰⁶ Βλ. απόφαση ΔΕΚ, *Susanna Brunnhofer κατά Bank der osterreichischen Postsparkasse AG*, υπόθεση C - 381/99, Συλλογή 2001.

εξήγηση για τα ποσοτικά στοιχεία. Το Ε.Δ.Δ.Α. το επισήμανε αυτό στην υπόθεση *Hoogendijk* κατά Κάτω Χωρών:

«Το Ε.Δ.Δ.Α. εκτιμά ότι όταν ο προσφεύγων είναι σε θέση να αποδείξει, βάσει αδιαμφισβήτητων επίσημων στατιστικών στοιχείων, την ύπαρξη, εκ πρώτης όψεως, ενδείξεων ότι μια συγκεκριμένη διάταξη –παρά το γεγονός ότι είναι διατυπωμένη με ουδέτερο τρόπο– θίγει στην ουσία σαφώς μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών, τότε εναπόκειται στην εκάστοτε κυβέρνηση να αποδείξει ότι αυτό είναι αποτέλεσμα αντικειμενικών παραγόντων που δε σχετίζονται με διακρίσεις λόγω φύλου».

Όσον αφορά στην εξέταση των στατιστικών στοιχείων, τα δικαστήρια δεν φαίνεται να έχουν θέσει κάποια αυστηρή ελάχιστη απαίτηση που να πρέπει να πληρούται προκειμένου να αποδεικνύεται ότι συντρέχει έμμεση διάκριση. Το Δ.Ε.Ε. τονίζει πάντως ότι πρέπει να παρέχεται ικανός αριθμός στοιχείων. Συνοπτική παρουσίαση της νομολογίας του Δ.Ε.Ε. περιέχεται στη γνωμοδότηση του γενικού εισαγγελέα *Léger* για την υπόθεση *Nolte* όπου αναφέρει συγκεκριμένα σε σχέση με τις διακρίσεις λόγω φύλου:

«Προκειμένου να θεωρηθεί ως τεκμήριο διακριτικής μεταχείρισης, το μέτρο πρέπει να πλήττει «πολύ μεγαλύτερο αριθμό γυναικών παρά ανδρών» ή «πολύ μικρότερο ποσοστό ανδρών παρά γυναικών» ή «πολύ μεγαλύτερο ποσοστό γυναικών παρά ανδρών». Από τις υποθέσεις προκύπτει ότι το ποσοστό των γυναικών που θίγονται από το μέτρο πρέπει να είναι ιδιαίτερα σημαντικό. Στην υπόθεση *Rinner-Kühn*, το Δ.Ε.Ε. συμπέρανε ότι συνέτρεχε διακριτική μεταχείριση επειδή το ποσοστό των γυναικών ανερχόταν σε 89%. Στη συγκεκριμένη υπόθεση, το ποσοστό του 60% [...] δεν αρκεί μάλλον από μόνο του για να συναχθεί η ύπαρξη διακριτικής μεταχείρισης».

Κατά τα φαινόμενα, μπορεί να αποδειχθεί ότι κάποια προστατευόμενη ομάδα θίγεται δυσανάλογα ακόμη κι όταν δεν υπάρχουν διαθέσιμα στατιστικά στοιχεία, αρκεί οι διαθέσιμες πηγές να είναι αξιόπιστες και να στηρίζουν την εν λόγω ανάλυση.

β. Η αντίκρουση του τεκμηρίου

Ο φερόμενος ως δράστης μπορεί να αντικρούσει το τεκμήριο με δύο τρόπους. Μπορεί είτε να αποδείξει ότι ο προσφεύγων δε βρίσκεται σε όμοια ή ανάλογη κατάσταση με το «μέτρο σύγκρισής» του, είτε ότι η διαφορετική μεταχείριση δεν έχει

ως βάση το προστατευόμενο χαρακτηριστικό, αλλά άλλες αντικειμενικές διαφορές.

Εάν ο δράστης δεν μπορεί να αντικρούσει το τεκμήριο, πρέπει να υπερασπιστεί τον εαυτό του ενάντια στην κατηγορία περί διαφορετικής μεταχείρισης αποδεικνύοντας ότι πρόκειται για αντικειμενικά δικαιολογημένο και ανάλογο μέτρο.

Παράδειγμα: Στην προαναφερθείσα υπόθεση *Brunnhofner*, το Δ.Ε.Ε. παρείχε καθοδήγηση σχετικά με τον τρόπο που ο εργοδότης θα μπορούσε να αντικρούσει το τεκμήριο διακριτικής μεταχείρισης. Ο τελευταίος μπορούσε να αντικρούσει με δύο τρόπους. Πρώτον, αποδεικνύοντας ότι οι άνδρες και οι γυναίκες εργαζόμενοι δε βρίσκονται σε ανάλογη κατάσταση, καθώς επιτελούσαν εργασία που δεν ήταν ίσης αξίας. Αυτό μπορούσε να ισχύει σε περίπτωση που τα καθήκοντα που καλούνταν να επιτελέσουν διέφεραν σημαντικά μεταξύ τους. Δεύτερον, αποδεικνύοντας ότι η διαφορετική αμοιβή δικαιολογείτο από αντικειμενικούς παράγοντες που δεν είχαν σχέση με το φύλο. Αυτό μπορούσε να ισχύει σε περίπτωση που στον άνδρα εργαζόμενο καταβάλλονταν, πέραν του κανονικού μισθού, τα έξοδα ταξιδιού, επειδή διέμενε μακριά από τον τόπο παροχής της εργασίας του.

Ταυτόχρονα, δε χρειάζεται να αποδειχθεί ότι ο δράστης είχε ως κίνητρο κάποια προκατάληψη. Ως εκ τούτου, δε χρειάζεται να αποδειχθεί ότι ο δράστης είχε «ρατσιστικές» ή σεξιστικές απόψεις, προκειμένου να αποδειχθεί η διάκριση λόγω φυλής ή φύλου. Κατά δεύτερον, δεν είναι αναγκαίο να αποδειχθεί ότι η υπό εξέταση διάταξη ή πρακτική επιδιώκει ως αποτέλεσμα τη διαφορετική μεταχείριση.

IV. Οι διοικητικές κυρώσεις

Ανεξαρτήτως από την προσφυγή στη δικαιοσύνη προς αποκατάσταση του μισθωτού που έγινε αντικείμενο δυσμενούς διάκρισης και από την απειλή ποινικών κυρώσεων²⁰⁷, η παραβίαση της απαγόρευσης της διακριτικής μεταχείρισης από πρόσωπο που ενεργεί ως εργοδότης, κατά τη σύναψη ή άρνηση σύναψης εργασιακής σχέσης ή στη διάρκεια, τη λειτουργία, εξέλιξη ή λύση αυτής, τιμωρείται με πρόστιμο που επιβάλλεται από τα αρμόδια όργανα του Υπουργείου Εργασίας²⁰⁸.

²⁰⁷ Βλ. άρθρο 16 Ν. 3304/2005.

²⁰⁸ Βλ. άρθρο 17 του Ν. 3304/2005.

Κεφάλαιο 6ο: Πολιτικές απασχόλησης για τους νέους σε Κοινοτικό και εθνικό επίπεδο

I. Εισαγωγή: Ο πρωταρχικός ρόλος της εκπαίδευσης

Η εκπαίδευση²⁰⁹ υπήρξε πάντοτε βασικό στοιχείο των πολιτικών απασχόλησης των νέων, καθώς είναι διαπιστωμένο ότι τα υψηλότερα επίπεδα εκπαίδευσης ενός πληθυσμού συμβάλλουν στη μακροβιότερη ανάπτυξη της χώρας. Οι πολιτικές εκπαίδευσης συμπεριλαμβάνουν μέτρα που αποτρέπουν την πρόωρη εγκατάλειψη του σχολείου και μέτρα επανένταξης ατόμων που εγκατέλειψαν πρόωρα το σχολείο στην εκπαίδευση ή στην κατάρτιση.

Δεδομένου ότι η μείωση του ποσοστού των ατόμων που εγκαταλείπουν πρόωρα το σχολείο σε ποσοστό κάτω του 10% αποτελεί έναν από τους πέντε βασικούς στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, είναι κοινώς αποδεκτό ότι η αύξηση της ηλικίας υποχρεωτικής εκπαίδευσης μπορεί να συμβάλει στην αποτροπή της πρόωρης εγκατάλειψης του σχολείου.

Επιπλέον, προκειμένου να ενθαρρυνθεί η παραμονή των νέων στην εκπαίδευση, πολλά κράτη - μέλη έχουν αυξήσει τον αριθμό των προσφερόμενων θέσεων σε προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και έχουν δημιουργήσει νέα προγράμματα επαγγελματικής εκπαίδευσης.

Πολλές χώρες έχουν θεσπίσει πρωτοβουλίες για την επανένταξη μαθητών που έχουν εγκαταλείψει το σχολείο, οι οποίες συχνά συνοδεύονται από κάποιο είδος πρακτικής εκπαίδευσης. Στη Γαλλία, για παράδειγμα, τα σχολεία «*δεύτερης ευκαιρίας*» προσφέρουν σε νέους ηλικίας 18-25 ετών εκπαίδευση σε βασικές δεξιότητες για περίοδο 9 έως 12 μηνών.

Αντιστοίχως, τα ισπανικά «*προγράμματα αρχικής επαγγελματικής κατάρτισης*» προσφέρουν σε άτομα που έχουν εγκαταλείψει πρόωρα το σχολείο την ευκαιρία να εγγραφούν σε κύκλους μαθημάτων κατάρτισης για την απόκτηση διπλώματος επαγγελματικών προσόντων ή τίτλου υποχρεωτικής δευτεροβάθμιας εκπαίδευσης, παρέχοντας τους τη δυνατότητα να εγγραφούν αργότερα σε κανονικό κύκλο μαθημάτων επαγγελματικής κατάρτισης.

²⁰⁹ Βλ. Eurofound, *Νέοι και άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης στην Ευρώπη: Πρώτα πορίσματα: περίληψη*, 2012, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο:

https://www.eurofound.europa.eu/sites/default/files/ef_files/pubdocs/2011/72/el/1/EF1172EL.pdf

II. Η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία

Υπάρχουν πρωτοβουλίες πολιτικής οι οποίες μπορούν να διευκολύνουν την ένταξη σπουδαστών με τις απαραίτητες δεξιότητες και ικανότητες στην αγορά εργασίας.

Στις περισσότερες χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η ομαλή μετάβαση από το σχολείο στην εργασία επιτυγχάνεται μέσω μιας δέσμης μέτρων συνδυαστικής και συντονισμένης προσέγγισης η οποία περιλαμβάνει την παροχή υπηρεσιών, συμβουλών και καθοδήγησης σε θέματα σταδιοδρομίας, βοήθειας για την αναζήτηση εργασίας και υπηρεσιών αντιστοίχισης των επαγγελματικών προσόντων σε θέσεις εργασίας.

Στο Ηνωμένο Βασίλειο, για παράδειγμα, το πρόγραμμα «*Flexible New Deal*» παρέχει στους νέους που λαμβάνουν επιδόματα κοινωνικής πρόνοιας μια προσέγγιση προσαρμοσμένη στα ανάγκες τους, η οποία περιλαμβάνει την παροχή συμβουλών και καθοδήγησης, την κατάρτιση σχεδίου δράσης και την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας. Μέτρα τα οποία προβλέπουν την απόκτηση εργασιακής εμπειρίας στο πλαίσιο πρακτικής άσκησης ή μαθητείας προωθούν με ιδιαίτερη επιτυχία την απασχολησιμότητα των νέων.

Όλα τα κράτη - μέλη παρέχουν ένα ευρύ φάσμα προγραμμάτων πρακτικής άσκησης και μαθητείας, ενίοτε στον ιδιωτικό τομέα, όπως για παράδειγμα το πρόγραμμα «*Young Potentials*» στη Σουηδία, ή με πρωτοβουλία των κοινωνικών εταίρων, όπως στην περίπτωση του προγράμματος «*Gradlink*» στην Ιρλανδία.

Τα προγράμματα μαθητείας έχουν αποδειχθεί ένα εξαιρετικά επιτυχές μέτρο για τη διευκόλυνση της μετάβασης των νέων στην εργασία. Μάλιστα, κατά τη διάρκεια της κρίσης, οι λεγόμενες «*χώρες μαθητείας*» (Αυστρία και Γερμανία) κατόρθωσαν να διατηρήσουν χαμηλά τα επίπεδα ανεργίας των νέων.

III. Πολιτικές απασχόλησης

Πολλές χώρες θέσπισαν διάφορα κίνητρα (φοροαπαλλαγές, επιδοτήσεις, μείωση μη μισθολογικού κόστους κ.λπ.) ώστε να ενθαρρύνουν τις επιχειρήσεις να προσλάβουν νέους, να τους εκπαιδεύσουν και να δημιουργήσουν πρόσθετες εργασίες για αυτούς.

Στην Ουγγαρία, τα άτομα που εισέρχονται στην αγορά εργασίας λαμβάνουν μια «*κάρτα έναρξης*», η οποία έχει διετή ισχύ. Οι εργοδότες που προσλαμβάνουν άτομα με κάρτα έναρξης καταβάλλουν μειωμένες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης.

Ορισμένες χώρες έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα τα οποία παρέχουν κίνητρα για

την πρόσληψη ατόμων με αναπηρία ή ατόμων που προέρχονται από μειονεκτικά περιβάλλοντα, ενώ άλλες έχουν θεσπίσει ειδικά μέτρα για την προώθηση της επιχειρηματικότητας των νέων και της αυτοαπασχόλησης μέσω της παροχής ειδικών υπηρεσιών σε νέους που επιθυμούν να συστήσουν τις δικές τους επιχειρήσεις.

Προκειμένου να αρθούν τα υλικοτεχνικά και πρακτικά εμπόδια στην απασχόληση των νέων, σχεδόν όλες οι χώρες έχουν θεσπίσει επιδοτήσεις γεωγραφικής κινητικότητας.

IV. Χάραξη κοινής πολιτικής στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Εκτιμάται ότι ο καλύτερος τρόπος για να αντιμετωπιστεί ένα μείζον πρόβλημα, είναι η αντιμετώπισή του, πριν αυτό «διογκωθεί». Ο δρόμος προς την αγορά εργασίας ξεκινάει από την εκπαίδευση και, όπως έχει ήδη σημειωθεί παραπάνω, υπάρχει γενική ομολογία ότι το μορφωτικό επίπεδο είναι ισχυρή ένδειξη του μέλλοντος της αγοράς εργασίας. Η εκπαίδευση συχνά περιγράφεται ως ασπίδα προστασίας κατά της ανεργίας²¹⁰.

Ένα εκπαιδευτικό σύστημα που βοηθά τα παιδιά και τους νέους ανθρώπους από όλα τα κοινωνικά στρώματα να αντιληφθούν τις πραγματικές τους δυνατότητες είναι ζωτικής σημασίας, ούτως ώστε να μειωθεί ο εξοβελισμός των νέων ανθρώπων από την αγορά εργασίας.

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή αναγνωρίζει τον σημαίνοντα ρόλο της εκπαίδευσης. Ανάμεσα στους πέντε πρωταρχικούς στόχους της «*Ευρώπης του 2020*», η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υπαγορεύει την αύξηση του ποσοστού των ανθρώπων που εισάγονται στην τριτοβάθμια εκπαίδευση στο 40% στην Ευρωπαϊκή Ένωση, ταυτόχρονα με μια μείωση του ποσοστού των νέων που εγκαταλείπουν το σχολείο και την εκπαίδευση πρόωρα στο 10%. Πλέον, η εγκατάλειψη του σχολείου και της εκπαίδευσης δεν θεωρείται από την Ευρώπη ως ατομικό πρόβλημα, αλλά συλλογικό.

Ακόμα και η μετάβαση από το πέρας της εκπαίδευσης του νέου ανθρώπου στην αγορά εργασίας, πολλές φορές είναι δύσκολη και δύσβατη. Η πρώτη θέση εργασίας, η οποία αποτελεί αναμφίβολα ένα πολύ σημαντικό βήμα στην καριέρα και τη ζωή ενός νέου ανθρώπου, είναι δύσκολο να βρεθεί.

Διάφοροι παράγοντες κάνουν αυτή τη μετάβαση δύσκολη: μερικές φορές ο νέος άνθρωπος δεν έχει ακόμα αποφασίσει για το πώς θέλει να κινηθεί η καριέρα του, άλλες φορές υπάρχει έλλειψη εμπειρίας, άλλες φορές οι νέοι έχουν λιγότερα προσόντα από αυτά που απαιτούνται από τους εργοδότες τους.

²¹⁰ Βλ. ILO, 2012a.

α. Έμφαση στη Μαθητεία²¹¹

Δεδομένου του ζητήματος της αναντιστοιχίας δεξιοτήτων στην ευρωπαϊκή αγορά εργασίας και του γεγονότος ότι τα κράτη-μέλη «με επιτυχημένα συστήματα διπλής μάθησης φαίνεται να παρουσιάζουν χαμηλότερα ποσοστά ανεργίας των νέων, η μαθητεία και η Επαγγελματική Εκπαίδευση και Κατάρτιση (EEK) ως σύνολο είναι ένα θέμα που απασχολεί έντονα την πολιτική που ακολουθείται σε ευρωπαϊκό και εθνικό επίπεδο».

Οι θέσεις μαθητείας ορίζονται ως: «*συστηματικές, μακροπρόθεσμες και εναλλασσόμενες περίοδοι κατάρτισης στο χώρο εργασίας σε ένα εκπαιδευτικό ίδρυμα ή κέντρο κατάρτισης όπου ο εργοδότης αναλαμβάνει την ευθύνη για την παροχή κατάρτισης σε ένα εκπαιδευόμενο που αφορά σε ένα συγκεκριμένο επάγγελμα*»²¹².

Οι θέσεις αυτές επιτρέπουν στους εκπαιδευόμενους να έλθουν σε επαφή με την αγορά εργασίας και να αποκτήσουν τη σχετική εμπειρία και τις δεξιότητες που απαιτούνται έτσι ώστε να αποκτήσουν τα προσόντα για να εργαστούν στον τομέα της επιλογής τους.

Έρευνες καταδεικνύουν ότι η μετάβαση από το σχολείο στην εργασία είναι πιο επιτυχής στις χώρες με ισχυρά συστήματα μαθητείας, όπως η Γερμανία, σε σύγκριση με άλλες χώρες όπως η Ιταλία ή η Ισπανία, οι οποίες δεν έχουν ενσωματώσει την εργασιακή κατάρτιση στο επίσημο εκπαιδευτικό σχολικό σύστημα²¹³. Λόγω του γεγονότος ότι η μαθητεία δημιουργεί ένα ειδικευμένο εργατικό δυναμικό έτοιμο για τις απαιτήσεις της αγοράς εργασίας, οι επιχειρηματικοί οργανισμοί έχουν τονίσει το επιχειρηματικό ενδιαφέρον τους για την αύξηση της προσφοράς των προγραμμάτων μαθητείας σε όλη την Ευρώπη²¹⁴.

Η δέσμευση των εργοδοτών στην οργάνωση των συστημάτων μαθητείας είναι ζωτικής σημασίας, «*ιδίως αφού από την έναρξη της κρίσης το ενδιαφέρον των νέων για τα προγράμματα μαθητείας έχει αυξηθεί, ενώ η παροχή θέσεων έχει μειωθεί λόγω των αβέβαιων επιχειρηματικών τάσεων. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις και οι*

²¹¹ Βλ. European Youth Forum, Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους, 2014, σελ. 28-29.

²¹² Βλ. CEDEFOP (2008), Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF.

²¹³ Βλ. European Commission (2013), Employment and Social Situation Quarterly Review June 2013, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>.

²¹⁴ Βλ. Business Europe (2012), Creating Opportunities for Youth: How to improve the quality and image of apprenticeships, διαθέσιμο στο διαδικτυακό τόπο: <http://www.buinessurope.eu/Content/Default.asp?PageID=650>.

σύνδεσμοι εργοδοτών έχουν επίσης σημαντικό ρόλο να διαδραματίσουν στον σχεδιασμό και την υλοποίηση των προγραμμάτων μαθητείας»²¹⁵.

Παράλληλα, η συμμετοχή των εργοδοτών θα πρέπει να διαχωριστεί, αφού οι ίδιοι οι μαθητευόμενοι θα πρέπει πάντα να θεωρούνται το επίκεντρο των σχεδίων αυτών.

Η συμμετοχή των οργανώσεων νεολαίας και των εκπροσώπων των εκπαιδευομένων στον σχεδιασμό, την υλοποίηση και την παρακολούθηση των προγραμμάτων μαθητείας μπορεί να διασφαλίσει ότι οι θέσεις μαθητείας δεν είναι μια ευκαιρία για τους εργοδότες να εκμεταλλεύονται τους νέους φοιτητές ως φθινό εργατικό δυναμικό, αλλά, αντίθετα, μια εκπαιδευτική εμπειρία που συμβάλλει στην ανάπτυξη των επαγγελματικών δεξιοτήτων των νέων, διευκολύνοντας την πρόσβασή τους στην αγορά εργασίας.

Παράλληλα, η Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για τη Νεολαία²¹⁶, για τα έτη 2010 – 2018, όπως εγκρίθηκε και από το Συμβούλιο το Νοέμβριο του 2009, θέτει 2 βασικούς στόχους:

- να παρασχεθούν στους νέους περισσότερες και ίσες ευκαιρίες, κύρια στους τομείς εκπαίδευσης και της αγοράς εργασίας.
- να ενθαρρυνθούν οι νέοι ώστε να συμμετέχουν ενεργά στην κοινωνία (ενεργοί πολίτες) και να διαμορφωθούν όροι κοινωνικής ένταξης και αλληλεγγύης.

Η προτεινόμενη στρατηγική, στην Έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής του 2012²¹⁷ (η οποία συντάσσεται ανά τριετία), συμπληρωματικά ως προς τους στόχους και το περιεχόμενο της στρατηγικής που τίθεται από την «Ευρώπη 2020», προτείνει πρωτοβουλίες σε 8 πεδία δράσης:

- Εκπαίδευση και κατάρτιση
- Απασχόληση και επιχειρηματικότητα

²¹⁵ Βλ. European Commission, *Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union*, 2012, διαθέσιμο στον διαδικτυακό τόπο: http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf.

²¹⁶ Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm.

²¹⁷ Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-948_el.htm

- Υγεία και ευημερία
- Συμμετοχή
- Εθελοντικές δραστηριότητες
- Κοινωνική ένταξη
- Νεολαία και κόσμος
- Δημιουργικότητα και πολιτισμός

Το σύνολο των προτεινόμενων πολιτικών προβλέπεται να πραγματοποιηθεί μέσα από το πρόγραμμα «Νεολαία σε Δράση» και πυρήνα όλων των δράσεων αποτελεί η αντιμετώπιση της ανεργίας των νέων. Στη συνέχεια, τον Νοέμβριο του 2013, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσιοποίησε, την πολιτική της για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων²¹⁸.

α1.Το πρόγραμμα «Youth Quaranantee»

Κεντρική πολιτική παρέμβαση της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την καταπολέμηση της ανεργίας των νέων, αποτελεί το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» (*Youth Guarantee*), του οποίου οι βασικές κατευθυντήριες αρχές και δράσεις, υιοθετήθηκαν με απόφαση του Ευρωπαϊκού Συμβουλίου Υπουργών στις 22 Απριλίου 2013 ως τμήμα του «Πακέτου Απασχόλησης» (*Employment Package*) και μετά από σχετική πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής²¹⁹.

Το πρόγραμμα είναι βασισμένο κύρια στις εμπειρίες της Αυστρίας και της Φινλανδίας, χώρες με ισχυρές παρεμβάσεις στην αγορά εργασίας με στόχο την απασχόληση των νέων. Στο πλαίσιο της «Εγγύησης για τη νεολαία», παρέχεται στους νέους κάτω των 25 ετών που δεν μπορούν να βρουν θέση απασχόλησης, η εναλλακτική δυνατότητα πρακτικής άσκησης, μαθητείας ή περαιτέρω εκπαίδευσης εντός τεσσάρων μηνών από την αποφοίτησή τους από την επίσημη εκπαίδευση ή από την απώλεια της θέσης εργασίας τους²²⁰.

²¹⁸Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο:

http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_en.htm.

²¹⁹Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο:

[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:PDF)

PDF.

²²⁰ Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο: http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2014/monitor2014-el_en.pdf.

Η Φινλανδία έχει αναπτύξει ένα ολοκληρωμένο σύστημα Εγγυήσεων για τη Νεολαία. Στο πλαίσιο αξιολόγησης από το ίδρυμα Eurofound, διαπιστώθηκε ότι το 2011 το 83,5% των νέων που αναζητούσαν εργασία έλαβαν αξιόλογη προσφορά εντός 3 μηνών από την εγγραφή τους στο μητρώο ανεργίας. Χάρη στο φινλανδικό σύστημα, επιταχύνθηκε η κατάρτιση εξατομικευμένων σχεδίων για τους νέους, με αποτέλεσμα τη μείωση της ανεργίας.

Το Συμβούλιο έχει αποφασίσει τη χρηματοδότηση μέτρων και προγραμμάτων στο πλαίσιο της «Εγγύησης για τη Νεολαία» από το Ευρωπαϊκό Κοινωνικό Ταμείο (ΕΚΤ), ύψους 10 δις Ευρώ κατά την προγραμματική περίοδο 2014-2020.

Ο σχεδιασμός και η υλοποίηση ενός συστήματος Εγγυήσεων για τη Νεολαία προϋποθέτει τη στενή συνεργασία όλων των βασικών ενδιαφερομένων: δημόσιων αρχών, υπηρεσιών απασχόλησης, φορέων συμβουλευτικής υποστήριξης για θέματα επαγγελματικού προσανατολισμού, ιδρυμάτων εκπαίδευσης και επαγγελματικής κατάρτισης, υπηρεσιών στήριξης των νέων, επιχειρήσεων, εργοδοτών, συνδικαλιστικών ενώσεων κ.λπ.

Μεγάλη σημασία έχουν η έγκαιρη παρέμβαση και δραστηριοποίηση ενώ σε πολλές περιπτώσεις είναι απαραίτητο να γίνουν μεταρρυθμίσεις, π.χ. να βελτιωθούν τα συστήματα επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης.

Σύμφωνα με το Eurofound, η αδράνεια θα έχει πολύ μεγαλύτερο κόστος, από ότι η χρηματοδότηση του προγράμματος. Οι νέοι που δεν εργάζονται ούτε παρακολουθούν κάποιο πρόγραμμα εκπαίδευσης ή κατάρτισης εκτιμάται ότι κοστίζουν στην Ευρωπαϊκή Ένωση 153 δις. ευρώ (1,21% του Α.Ε.Π.) ετησίως – εξαιτίας των επιδομάτων που τους χορηγούνται και της απώλειας φόρων.

Επιπρόσθετα, η «Εγγύηση για τη νεολαία» συμπληρώνεται και από ένα δεύτερο κοινοτικό πρόγραμμα, τη λεγόμενη «Πρωτοβουλία Απασχόλησης Νέων» (Youth Employment Initiative, YEI).

Στο πλαίσιο αυτής της πρωτοβουλίας, θα χρηματοδοτηθούν στοχευμένες δράσεις και προγράμματα σε νέους εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET), ύψους 3 δις Ευρώ, σε περιφέρειες και περιοχές της Ευρωπαϊκής Ένωσης με ποσοστά ανεργίας των νέων άνω του 25%.

Στην κατεύθυνση αυτή, συστήνεται στα κράτη - μέλη η μεταρρύθμιση των λειτουργιών των δημοσίων υπηρεσιών απασχόλησης, με σκοπό τη βελτίωση της αποτελεσματικότητάς τους μέσω συνεργειών με τον ιδιωτικό τομέα καθώς επίσης και η μεταρρύθμιση των συστημάτων επαγγελματικής εκπαίδευσης και κατάρτισης με ενίσχυση κύρια του θεσμού της μαθητείας.

Τα κράτη - μέλη συμφώνησαν να δρομολογήσουν την Ευρωπαϊκή Συμμαχία για θέσεις Μαθητείας και να εφαρμοστεί αποτελεσματικά το Ποιοτικό πλαίσιο για τις περιόδους Πρακτικής Άσκησης. Τα προγράμματα αυτά έχουν σκοπό να συνδέσουν

τον ιδιωτικό τομέα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις επιχειρήσεις, με σκοπό τη δημιουργία ποιοτικών θέσεων μαθητείας.

Ως θετικό καινοτόμο στοιχείο για την Ευρωπαϊκή Ένωση και την αντιμετώπιση του προβλήματος της ανεργίας, κρίνεται σε οργανωτικό επίπεδο η ενεργός συμμετοχή των οργανώσεων των Ευρωπαίων κοινωνικών Εταίρων (ETUC, BussinesEurope, UEAPME, CEEP) η οποία επιβεβαιώνεται και με την υπογραφή συμφωνίας τον Ιούνιο του 2013 με τίτλο «Πλαίσιο δράσης για την απασχόληση των νέων» (*Framework of Actions on Youth Employment*).²²¹

α2. Η εμβληματική πρωτοβουλία «Νεολαία σε κίνηση»²²²

Στόχος της πρωτοβουλίας είναι να ενισχυθούν οι επιδόσεις και η ελκυστικότητα των ιδρυμάτων τριτοβάθμιας εκπαίδευσης της Ευρώπης σε διεθνές επίπεδο και να βελτιωθεί η συνολική ποιότητα σε όλα τα επίπεδα εκπαίδευσης και κατάρτισης στην Ευρωπαϊκή Ένωση, συνδυάζοντας αριστεία και ισότητα μέσα από την προώθηση της κινητικότητας των σπουδαστών και των εκπαιδευομένων και τη βελτίωση της κατάστασης των νέων στον τομέα της απασχόλησης.

Στο επίπεδο της Ευρωπαϊκής Ένωσης η Επιτροπή θα εργαστεί με σκοπό:

- Να ολοκληρώσει και να ενισχύσει τα προγράμματα της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την κινητικότητα, τα πανεπιστήμια και τους ερευνητές (όπως τα *Erasmus*, *Erasmus Mundus*, *Tempus* και *Marie Curie*) και να τα συνδέσει με εθνικά προγράμματα και πόρους.
- Να επιταχύνει το πρόγραμμα εκσυγχρονισμού της τριτοβάθμιας εκπαίδευσης (προγράμματα σπουδών, διοίκηση και χρηματοδότηση) ιδίως με την αξιολόγηση των επιδόσεων των πανεπιστημίων και των εκπαιδευτικών αποτελεσμάτων σε ένα συνολικό πλαίσιο.
- Να διερευνήσει τρόπους προώθησης της επιχειρηματικότητας μέσω προγραμμάτων κινητικότητας για νέους επαγγελματίες.
- Να προωθήσει την αναγνώριση της άτυπης και ανεπίσημης μάθησης.

²²¹Βλ. σχετικά στον διαδικτυακό τόπο:

http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf.

²²² Βλ. Ανακοίνωση της Επιτροπής, Ευρώπη 2020, Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, 2010, σελ. 16.

- Να δρομολογήσει ένα πλαίσιο για την απασχόληση των νέων που θα παρουσιάζει τις πολιτικές που αποβλέπουν στη μείωση του ποσοστού ανεργίας στους νέους. Το πλαίσιο αυτό πρέπει να προωθεί, από κοινού με τα κράτη - μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους, την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας μέσω μαθητείας, περιόδων άσκησης ή άλλης εργασιακής εμπειρίας, καθώς και μέσω ενός προγράμματος («*Η πρώτη σας θέση εργασίας μέσω του EURES*»), που αποσκοπεί στην αύξηση των ευκαιριών απασχόλησης για νέους ευνοώντας την κινητικότητα στην Ευρωπαϊκή Ευρώπη.

Σε εθνικό επίπεδο, τα κράτη - μέλη θα πρέπει:

- Να διασφαλίσουν επαρκείς επενδύσεις σε όλα τα επίπεδα των συστημάτων εκπαίδευσης και κατάρτισης (από το προσχολικό ως το τριτοβάθμιο).
- Να βελτιώσουν τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα, εξετάζοντας την κάθε βαθμίδα (προσχολική, πρωτοβάθμια, δευτεροβάθμια, επαγγελματική και τριτοβάθμια) με ολοκληρωμένη προσέγγιση, που καλύπτει τα βασικά προσόντα και αποσκοπεί στον περιορισμό της πρόωρης αποχώρησης από το σχολείο.
- Να ενισχύσουν τη διαφάνεια και τη συνάφεια των εκπαιδευτικών συστημάτων θεσπίζοντας εθνικά πλαίσια δεξιοτήτων και προσαρμόζοντας καλύτερα τα εκπαιδευτικά αποτελέσματα προς τις ανάγκες της αγοράς εργασίας.
- Να βελτιώσουν την είσοδο των νέων στην αγορά εργασίας μέσω ολοκληρωμένης δράσης που καλύπτει π.χ. προσανατολισμό, παροχή συμβουλών, μαθητεία.

V. Η εθνική πολιτική – κύριες δράσεις και μέτρα

Η εθνική πολιτική που εφαρμόζεται για την αντιμετώπιση της ανεργίας, πέραν της επιδότησης της ανεργίας, η οποία καλύπτει ένα μικρό μόνο μέρος των ανέργων, περιλαμβάνει μέτρα, δράσεις και προγράμματα τα οποία αποφασίζονται κατά κύριο λόγο από την Ευρωπαϊκή πολιτική, τις προτεραιότητες και τις κατευθύνσεις που αυτή θέτει και στη συνέχεια εξειδικεύονται σε εθνικό επίπεδο.

Στο πλαίσιο αυτό και σύμφωνα με το Σύμφωνο Εταιρικής Σχέσης (ΣΕΣ) για την περίοδο 2014-2020 του Υπουργείου Ανάπτυξης και Ανταγωνιστικότητας, ως μία από τις κύριες αναπτυξιακές ανάγκες, σε συνάφεια και με τη Στρατηγική «Ευρώπη

2020», τίθεται «η προώθηση της βιώσιμης και ποιοτικής απασχόλησης και η υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων».

Η παρέμβαση αυτή περιλαμβάνει δύο κατηγορίες ενεργειών. Βραχυπρόθεσμες δράσεις προσωρινού χαρακτήρα για την ανάσχεση της αύξησης της ανεργίας και μεσομακροπρόθεσμες δράσεις για την προώθηση της απασχόλησης με δράσεις μεταρρυθμιστικού χαρακτήρα.

Αναγνωρίζοντας το ΣΕΣ ότι το 66% των ανέργων αναζητούν εργασία για πάνω από 1 έτος (30% των ανέργων έχουν συμπληρώσει 2 έτη ανεργίας), γεγονός που δημιουργεί έντονα κοινωνικά προβλήματα και πιέσεις στο σύστημα χρηματοδότησης των επιδομάτων ανεργίας, ως υψηλή προτεραιότητα τίθεται για τη χώρα η μείωση του ποσοστού ανεργίας των νέων καθώς και των νέων εκτός εργασίας, εκπαίδευσης και κατάρτισης (NEET).

Οι δράσεις αυτές εξειδικεύονται στο Σχέδιο Δράσης «Εγγύηση για τη Νεολαία» που αφορά αποκλειστικά την ηλικιακή ομάδα των νέων NEETs 15 -24 ετών.

Το σύνολο των παρεμβάσεων, χρηματοδοτούμενων από την «Πρωτοβουλία για την Απασχόληση των Νέων» και από το ΕΚΤ θα υλοποιηθούν στο πλαίσιο του Επιχειρησιακού Προγράμματος «Ανάπτυξη Ανθρώπινου Δυναμικού και Δια βίου μάθηση». Ως βασική στόχευση θέτει τη «μείωση της ανεργίας των νέων έως 29 ετών με τη διευκόλυνση της εισόδου στην αγορά εργασίας και την ενίσχυση των δεξιοτήτων τους».

Ενδεικτικά, οι δράσεις θα περιλαμβάνουν ανάλογα με την ηλικιακή ομάδα και το επίπεδο εκπαίδευσης, κατάρτιση, επιχειρηματικότητα, απόκτηση εργασιακής εμπειρίας, μαθητεία, ενίσχυση δεξιοτήτων σε κλάδους αιχμής, κοινωφελή εργασία, κινητικότητα νέων, voucher κ.α.

Παράλληλα, σύμφωνα με το Υπουργείο Εργασίας, το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη νεολαία» (Youth Guarantee), θα έχει εξέχουσα θέση στις παρεμβάσεις για την απασχόληση και θα απευθύνεται σε 240.000 νέους έως 24 ετών οι οποίοι ούτε εργάζονται ούτε συμμετέχουν σε κάποιο κύκλο εκπαίδευσης ή κατάρτισης.

Η στρατηγική του Σχεδίου Δράσης «Εγγύηση για τη Νεολαία»²²³ εστιάζεται στην υλοποίηση σειράς στοχευμένων δράσεων εθνικής εμβέλειας που αφορούν νέους ηλικίας 15 - 24 ετών εκτός δομών εκπαίδευσης, απασχόλησης ή κατάρτισης προκειμένου να τους προσφέρει μια «ποιοτική προσφορά» για εκπαίδευση, κατάρτιση ή απασχόληση, μια προσφορά η οποία θα βασίζεται στο Ατομικό Σχέδιο Δράσης του νέου και θα αξιοποιεί ή θα εξελίσσει τα προσόντα του και τις δεξιότητες του προκειμένου να διασφαλιστεί η απασχολησιμότητά του μακροπρόθεσμα εντός 4

²²³ Βλ. Εγγύηση για τη Νεολαία στην Ελλάδα, Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης & πρόνοιας, Διεύθυνση απασχόλησης, Μάιος 2014.

μηνών από την έξοδό του από τα τυπικά συστήματα εκπαίδευσης, κατάρτισης ή απασχόλησης.

Το πρόγραμμα περιλαμβάνει είτε την απευθείας προσφορά εργασίας, είτε την ενίσχυση των προσόντων τους με κατάρτιση, μαθητεία ή περαιτέρω εκπαίδευση για να πετύχουν την είσοδο τους στην αγορά εργασίας.

Όντως, το «Εγγύηση για την Νεολαία» προβλέπει την πραγματοποίηση δράσεων:

- Πρόληψης – Ευαισθητοποίησης – Κινητοποίησης, από τις οποίες θα ωφεληθούν 109.000 νέοι Μαθητείας
- Κατάρτισης – Εκπαίδευσης, από τις οποίες θα ωφεληθούν 25.456 νέοι
- Απόκτησης Εργασιακής Εμπειρίας, από τις οποίες θα ωφεληθούν 22.500 νέοι
- Επιχειρηματικότητας, από τις οποίες θα ωφεληθούν 5.500 νέοι
- Ολοκληρωμένης Παρέμβασης, από τις οποίες θα ωφεληθούν 8.000 νέοι

Συνοδευτικά μέτρα ποιοτικού και οριζόντιου χαρακτήρα, είναι: α) η διάγνωση των αναγκών της αγοράς εργασίας σε διασύνδεση με το πληροφοριακό σύστημα «ΕΡΓΑΝΗ», β) η αξιολόγηση των ενεργητικών πολιτικών απασχόλησης, γ) η αναδιάρθρωση του Ο.Α.Ε.Δ., δ) η αναβάθμιση του θεσμού της μαθητείας στο πρότυπο του λεγόμενου δυϊκού ή διττού συστήματος (*dual system*) και ε) η εισαγωγή του ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος στο πλαίσιο της κοινωνικής αλληλεγγύης²²⁴.

Σύμφωνα με την εκτίμηση της Επιτροπής Εργασίας για την πρόοδο της Ελλάδος ως προς το πρόγραμμα «Εγγύηση για τη Νεολαία»²²⁵, η Ελληνική κυβέρνηση υιοθέτησε μια σειρά από μεταρρυθμίσεις ως προς την επαγγελματική εκπαίδευση και την άσκηση, στοχεύοντας να εξισορροπήσει μεταξύ των δεξιοτήτων που υπάρχουν και την ζήτηση στην αγορά εργασίας. Ένα από τα πιο σημαντικά μέτρα είναι η εισαγωγή ενός διπλού συστήματος με την ίδρυση «κατηγορίας μαθητείας» ως τέταρτο προαιρετικό έτος εκπαίδευσης στο επαγγελματικό λύκειο, που θα προσφέρει πολλά οφέλη. Είναι γνωστό στη χώρα μας ως «τάξη μαθητείας», και έχει διάρκεια ένα χρόνο.

²²⁴ Βλ. Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δελτίο Τύπου, 25 Απριλίου 2014.

²²⁵ Βλ. European Commission, Youth Guarantee country by country, Greece March 2015.

Στη νέα προγραμματική περίοδο 2014 - 2020, σύμφωνα με το «*Εταιρικό Σύμφωνο για το Πλαίσιο Ανάπτυξης – ΕΣΠΑ 2014-2020*» (ΣΕΣ 2014-2020), οι «κοινωνικοί εταίροι» θα έχουν αυξημένες ευθύνες για την εκπόνηση και υλοποίηση δράσεων των τομεακών και περιφερειακών προγραμμάτων, με στόχο την προώθηση του νέου αναπτυξιακού υποδείγματος που θα στηρίζει την απασχόληση και την κοινωνική συνοχή.

Ειδικότερα, οι κοινωνικοί εταίροι θα κληθούν να αναλάβουν και να συμμετέχουν στην εκπόνηση προτάσεων και την υλοποίηση δράσεων με κύρια χαρακτηριστικά την ανάπτυξη του κοινωνικού διαλόγου σε όλα τα επίπεδα, την προώθηση πολιτικών για σημαντικά οικονομικά και κοινωνικά θέματα συστημικού χαρακτήρα, καθώς και την προώθηση των δικτύωσης και των συνεργασιών οικονομικών και κοινωνικών φορέων, λαμβάνοντας και σχετική χρηματοδότηση για την ενθάρρυνση της επαρκούς συμμετοχής τους και την ενίσχυση της θεσμικής τους ικανότητας για την παραγωγή πολιτικών.

Η συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων στην υλοποίηση δράσεων θα αφορά κυρίως:

- την προώθηση της απασχόλησης και την υποστήριξη της κινητικότητας των εργαζομένων
- την προώθηση της προσαρμοστικότητας των επιχειρήσεων και των εργαζομένων στις οικονομικές και τεχνολογικές αλλαγές
- τη βελτίωση των δεξιοτήτων του ενεργού πληθυσμού και της δια βίου μάθησης
- την προώθηση της κοινωνικής ένταξης και την καταπολέμηση της φτώχειας
- τη βελτίωση του επιχειρηματικού περιβάλλοντος και της ποιότητας ζωής και
- την ενίσχυση της θεσμικής τους ικανότητας, της ποιότητας του κοινωνικού διαλόγου και της δικτύωσής τους με Διεθνείς Οργανισμούς

Άλλα επιμέρους προγράμματα που στοχεύουν στην ενίσχυση της απασχόλησης των νέων είναι τα αποκαλούμενα προγράμματα «Voucher ανέργων».

Από το 2011, θεσμοθετήθηκε πρόσθετη δυνατότητα πρόσβασης στην κατάρτιση από κατόχους κάρτας ανεργίας, επιδοτούμενους ή μη, μέσω της απόκτησης επιταγής κατάρτισης («Training Voucher»). Η εισαγωγή της κάρτας

Voucher και των σχετικών επιδοτούμενων προγραμμάτων από τον Ο.Α.Ε.Δ. θεωρήθηκε ως καινοτομία.

Πλην όμως, η αξιοποίηση των προγραμμάτων μέσω Voucher για τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας σύμφωνα με ορισμένες πρώτες εκτιμήσεις είχε ως αποτέλεσμα τη δημιουργία νέων θέσεων εργασίας μόνο σε ποσοστό 5% επί των συμμετεχόντων²²⁶. Επιπλέον, άλλα χαρακτηριστικά που συνοδεύουν τα συγκεκριμένα προγράμματα, όπως η έλλειψη ασφάλισης καθώς και άλλων εργασιακών δικαιωμάτων, η υπόκρυψη εργασίας απασχόλησης μέσω καλυμμένης πρακτικής άσκησης, κ.α. έχουν ως αποτέλεσμα την επανάληψη προηγούμενων προγραμμάτων, όπως τα STAGE, τα οποία παραπέμπουν σε φθηνή ανασφάλιστη εργασία και έχουν αποδοκιμαστεί από την κοινωνία, τους εργαζόμενους τα συνδικάτα κ.ά.

VI. Συμπέρασμα

Είναι σαφές πως το ζήτημα της επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορεί να ιδωθεί αποσπασματικά και απομονωμένα από την ευρύτερη προβληματική για τον ρόλο και την προοπτική της διά βίου μάθησης στην Ελλάδα²²⁷. Ειδικότερα, το ζήτημα της σύνδεσης με την απασχόληση είναι αναγκαίο να αποτελέσει ένα ευρύτερο ζήτημα επαναπροσδιορισμού της εκπαιδευτικής πολιτικής στην Ελλάδα, σε μια εποχή που τόσο οι αρνητικές επιπτώσεις της κρίσης όσο και οι ραγδαίες μεταβολές στο οικονομικό και εργασιακό τοπίο διαμορφώνουν τους όρους μιας εντελώς διαφορετικής κοινωνικής πραγματικότητας. Οι μεταβολές στον διεθνή καταμερισμό της εργασίας, οι αλλαγές στα προσόντα και η δημιουργία υπερεθνικών πλαισίων προσόντων, οι τεχνολογικές εξελίξεις και οι νέες ειδικότητες, οι αναπροσδιορισμοί των συμφερόντων στη διεθνή αγορά εργασίας, οι μετατοπίσεις του συσχετισμού δυνάμεων ανάμεσα στον Ευρωπαϊκό νότο και βορρά δημιουργούν διαρκώς νέα δεδομένα και εξελίξεις, με βάση τα οποία οφείλουμε να σταθμίσουμε τις ανάγκες αλλά και την προοπτική μας σε τοπικό, περιφερειακό αλλά και εθνικό επίπεδο.

Είναι αναγκαίο η στρατηγική για την επαγγελματική κατάρτιση (αρχική και συνεχιζόμενη) να επαναπροσδιοριστεί στο πλαίσιο μιας συνολικότερης προσέγγισης για τη διά βίου μάθηση περιλαμβάνοντας όλες τις συνιστώσες που διαμορφώνουν την εκπαιδευτική μας πολιτική. Στο σημείο αυτό είναι αναγκαίο να επισημάνουμε

²²⁶ Βλ. σχετικά, «Ανακοίνωση της Ένωσης Υπαλλήλων Ο.Α.Ε.Δ. Κεντρικής Μακεδονίας», στις 6/6/2014.

²²⁷ Βλ. Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής - Γ.Σ.Ε.Ε. - Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική πολιτική, Προς ένα σχέδιο εκπαιδευτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και τη σύνδεση με την απασχόληση, , Αθήνα, 2013, σελ. 167 επ.

βασικές διαστάσεις και παραμέτρους, οι οποίες καταλαμβάνουν ζωτικό χώρο και είναι κρίσιμο να ληφθούν σοβαρά υπόψη σε ένα μελλοντικό σχέδιο αναπροσαρμογής και επαναπροσδιορισμού της εκπαιδευτικής μας στρατηγικής.

Ειδικότερα:

Αποτελεί αδήριτη ανάγκη η υποστήριξη των πολιτών με πολύ χαμηλό εκπαιδευτικό επίπεδο κι αυτό γιατί ακόμα και από έρευνες για τη συμμετοχή Ελλήνων πολιτών σε προγράμματα διά βίου εκπαίδευσης διαφαίνεται πως οι απόφοιτοι δημοτικού και γυμνασίου και γενικότερα οι έχοντες χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα (πρωτοβάθμια ή υποχρεωτική εκπαίδευση) δε συμμετέχουν ικανοποιητικά σε προγράμματα επαγγελματικής κατάρτισης.

Σύμφωνα με το δεδομένο αυτό για τη συμμετοχή στη διά βίου εκπαίδευση, η πληθυσμιακή αυτή ομάδα (low skilled workers) αντί να έχει πρόσβαση σε προγράμματα δια βίου εκπαίδευσης και κατάρτισης για την ενίσχυση των προσόντων τους, εμφανίζονται περισσότερο απομακρυσμένοι (στην ουσία αποκλεισμένοι) με συνέπεια την αναπαραγωγή των υφιστάμενων εκπαιδευτικών και κοινωνικών ανισοτήτων και την αναπαραγωγή του κοινωνικού αποκλεισμού. Η κατάσταση αυτή υποβαθμίζει συνολικότερα την αποστολή και τη συμβολή της διά βίου μάθησης στην ενίσχυση των κοινωνικά ασθενέστερων με συνέπεια την ανακύκλωση των κοινωνικών και επαγγελματικών ιεραρχήσεων εις βάρος των ασθενέστερων.

Στην προέκταση του συλλογισμού αυτού και με βασικό δεδομένο πως η επαγγελματική κατάρτιση δεν μπορεί ως δημόσια πολιτική να ευδοκιμήσει άναρχα και αποσπασματικά παρά μόνο μέσα στο πλαίσιο μιας σύγχρονης και στοχευμένης εκπαιδευτικής πολιτικής, αποτελεί αδήριτη ανάγκη η διαμόρφωση και η λειτουργία ενός εθνικού, λειτουργικού και ταυτόχρονα αποτελεσματικού συστήματος διάγνωσης και αποτύπωσης των αναγκών της απασχόλησης. Η διάγνωση αυτή απαιτείται να περιλαμβάνει την ακτινογράφιση και αποτύπωση των τάσεων στη δημιουργία των νέων επαγγελμάτων, των νέων ειδικοτήτων, των συναφών επαγγελματικών περιγραμμάτων, των απαιτούμενων γνώσεων, δεξιοτήτων και ικανοτήτων, ώστε να προσανατολίζονται με ανάλογο τρόπο και τα συστήματα επαγγελματικής κατάρτισης σε γεωγραφικό αλλά και κλαδικό επίπεδο.

Είναι σαφές πως η διάγνωση των αναγκών δεν θα πρέπει να αποτελεί μια μονοσήμαντη και μονομερή πράξη υπαγωγής της επαγγελματικής κατάρτισης στις ανάγκες της αγοράς κι αυτό γιατί είναι αναγκαίο η διαδικασία αυτή να είναι διαλεκτικά αμφίδρομη και συναρτησιακή τόσο με τις ανάγκες της παραγωγής και της οικονομίας όσο και με τις εκροές του ευρύτερου εκπαιδευτικού συστήματος. Για παράδειγμα, οι αλλαγές στις ειδικότητες της επαγγελματικής κατάρτισης δεν μπορεί να μην λαμβάνουν υπόψη τους τις ειδικότητες στη γενική επαγγελματική και τεχνική

ή στην ανώτερη τεχνολογική εκπαίδευση. Κι αυτό γιατί είναι αναγκαία η «συνομιλία» μεταξύ των επιπέδων αυτών, αφού και τα επίπεδα των προσόντων είναι διαφορετικά και ταυτόχρονα υπάρχει ανάγκη για συνάρθρωση και συνδιαμόρφωση του εύρους και της κλίμακας των επαγγελματικών δικαιωμάτων, αλλά και του εναρμονισμού μεταξύ προσφοράς και ζήτησης των ειδικοτήτων.

Ένα εξίσου σημαντικό ζήτημα είναι η ανάπτυξη ενός διαρκούς συστήματος βελτίωσης, υποστήριξης, λειτουργίας και επικαιροποίησης των επαγγελματικών περιγραμμάτων. Κι αυτό γιατί τα επαγγελματικά περιγράμματα αποτελούν τον πυρήνα των ειδικοτήτων, εγκιβωτίζουν το πλαίσιο των απαιτούμενων γνώσεων, των δεξιοτήτων και ικανοτήτων, βασίζονται στην ουσία των προσόντων που απαιτούνται περιγράφοντας με πληρότητα το τι προϋποθέτει η άσκηση ενός επαγγελματικού ρόλου.

Είναι αναγκαία λοιπόν η δημιουργία μηχανισμών άμεσης (δια)σύνδεσης των επαγγελματικών περιγραμμάτων με τα προγράμματα σπουδών με στόχο τον εκσυγχρονισμό και την εξειδίκευσή τους σε σχέση με τις ανάγκες στην απασχόληση. Με τον τρόπο αυτό, το πέρασμα από το επαγγελματικό περίγραμμα στην οργάνωση του προγράμματος σπουδών και στη συνέχεια στην κατάρτιση των εκπαιδευτών και των εκπαιδευομένων μιας ειδικότητας γίνεται με μεθοδικό και στέρεο τρόπο.

Αναμφίβολα λοιπόν, το αίτημα ενός συστημικού μοντέλου διαρκούς βελτίωσης της συνολικής αυτής διαδικασίας αποτελεί όχι μόνο μια πρόκληση, αλλά ένα επείγον ζήτημα που απαιτεί περισσότερο από ποτέ μια συστηματική και επισταμένη μέριμνα.

Σημαντικό ζήτημα επίσης αποτελεί η ανάπτυξη, η λειτουργία και η εφαρμογή ενός εθνικού συστήματος ποιότητας στη διά βίου εκπαίδευση και την επαγγελματική κατάρτιση με στόχο την αξιοπιστία, την αποτελεσματικότητα και την αποδοτικότητα. Το ζήτημα της ποιότητας εδράζεται σε σαφείς και ξεκάθαρες διαδικασίες προγραμματισμού, οργάνωσης, διεύθυνσης και αξιολόγησης της παροχής της επαγγελματικής κατάρτισης με στόχο την πληρέστερη ικανοποίηση σαφών στόχων που η εκπαιδευτική πολιτική σε άμεση σχέση με τις πολιτικές απασχόλησης οφείλουν να θέτουν με ευκρίνεια και καθαρότητα.

Μία ακόμα δομική και ουσιαστική μεταρρυθμιστική πρόταση αποτελεί η ενοποίηση της αρχικής και συνεχιζόμενης κατάρτισης με τρόπο που τα δύο υποσυστήματα είναι αναγκαίο να συντεθούν σε επίπεδο διοίκησης, οργάνωσης και λειτουργίας και να διαπεραστούν από κοινές διαδικασίες ποιότητας, αξιολόγησης και πιστοποίησης. Είναι σαφές ότι αυτή η διαδικασία ενοποίησης των δύο υποσυστημάτων θα δημιουργήσει ένα ενιαίο κανονιστικό πλαίσιο και επιπλέον θα διαμορφώσει κοινούς όρους και κοινές διαδικασίες για ζητήματα όπως τα επαγγελματικά περιγράμματα, τα προγράμματα σπουδών, οι εκπαιδευτές και η επιμόρφωσή τους, η πιστοποίηση προσόντων, οι διαδικασίες υλοποίησης κ.ο.κ.

Σημαντική διαδικασία αποτελεί επίσης η ανάπτυξη ενός ουσιαστικού και ταυτόχρονα ποιοτικού κοινωνικού διαλόγου για τα θέματα κατάρτισης και απασχόλησης μέσα από την ενεργό συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων για τη δημιουργία και τη λειτουργία ουσιαστικής πρακτικής άσκησης με στόχο την αποτελεσματικότερη μετάβαση στην απασχόληση.

Στην Ελλάδα δυστυχώς η εμπειρία σχετικά με την ουσιαστική συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, μάλλον θα μπορούσε να χαρακτηριστεί ως ελλιπής, υπό την έννοια του ότι παρά τη θεσμικά προβλεπόμενη συμμετοχή τους η παρουσία τους περιορίζεται στην άσκηση τυπικών συμβατικών ρόλων. Στην προέκταση της συλλογιστικής αυτής η ενίσχυση της συμμετοχής των κοινωνικών εταίρων αποτελεί βασική προϋπόθεση για την ευδοκίμηση δομικών αλλαγών στο τοπίο της εκπαιδευτικής πολιτικής, αναγκαίων μεταρρυθμίσεων που θα διαμορφώσουν όρους ανάπτυξης και κοινωνικής συνοχής. Για παράδειγμα, στις χώρες με ισχυρή παράδοση στην επαγγελματική εκπαίδευση-κατάρτιση ΕΕΚ (π.χ. Γερμανία, Αυστρία, Ελβετία κ.λπ.) οι κοινωνικοί εταίροι συμμετέχουν σε όλες τις φάσεις και σε όλα τα επίπεδα, με αποφασιστικό ρόλο: στον σχεδιασμό, στην εφαρμογή, στην πιστοποίηση, στη διασφάλιση της ποιότητας, στον εκσυγχρονισμό των ειδικοτήτων με τρόπο που διασφαλίζεται η απαιτούμενη συναίνεση και η αναγκαία σύμπραξη για την αποτελεσματική εφαρμογή των μεταρρυθμίσεων.

Ένα ακόμα σημαντικό ζήτημα είναι και η ανάπτυξη συστημάτων συμβουλευτικής και mentoring τόσο για την υποστήριξη των καταρτιζομένων όσο και των επιχειρήσεων.

Οι πρακτικές αυτές θα ενισχύσουν τον τρόπο με τον οποίο λειτουργούν και προσανατολίζονται οι εκπαιδευόμενοι, αφού η ανάγκη υποστήριξης, εμπύχωσης, καθοδήγησης και προσανατολισμού είναι περισσότερο αναγκαία σε μια εποχή που τα πάντα αλλάζουν με ταχείς ρυθμούς και διαδικασίες. Με τον τρόπο αυτόν η πορεία των νέων μέσα στο σύστημα εκπαίδευσης-κατάρτισης θα διαθέτει μεγαλύτερη ασφάλεια και ορθολογική προοπτική. Επίσης, οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να συνδεθούν με την ενίσχυση της πρακτικής άσκησης και γενικότερα με όλες τις καλές πρακτικές που σε ξένες χώρες έχουν δώσει επωφελή και έμπρακτα αποτελέσματα.

Ωστόσο, οι πολιτικές αυτές απαιτούν ιδιαίτερη προσοχή και σταθερά βήματα, γιατί σε καμία περίπτωση δεν πρέπει να λειτουργήσουν ως μηχανισμός «υποκατάστασης» και «αντικατάστασης» εργαζομένων ή ως εφιαλτήριο για τη μείωση των αμοιβών και των μισθών των εργαζομένων, αφού σε συγκεκριμένες περιπτώσεις στην Ελλάδα η έννοια της μαθητείας εκλαμβάνεται ως ευκαιρία αντικατάστασης εργαζομένων ή ως δυνατότητα ελαστικής και χαμηλά αμειβόμενης εργασίας.

Είναι σαφές, τέλος, ότι ένα περίγραμμα βασικών προϋποθέσεων αναβάθμισης και ενός μεταρρυθμιστικού επαναπροσδιορισμού των συντεταγμένων που ορίζουν το

πεδίο της εκπαίδευσης-κατάρτισης δε θα μπορούσε να μην περιλαμβάνει το ζήτημα της ανάπτυξης ενός σταθερού, έγκριτου και αξιόπιστου πλαισίου προσόντων, καθώς και ενός διαφανούς και έγκυρου συστήματος πιστοποίησης των επαγγελματικών προσόντων, με στόχο την ενίσχυση της κινητικότητας της εργασίας προς όφελος των εργαζομένων. Η διαδικασία αυτή περιλαμβάνει τα μέτρα εκείνα που αφορούν την αναγνώριση, τη μεταφορά, τη συσσώρευση και την πιστοποίηση προσόντων με διαφάνεια και αντικειμενικότητα, παρέχοντας ίσες ευκαιρίες κατάρτισης, πιστοποίησης και απασχόλησης σε όλους, με έμφαση σε όσους έχουν χαμηλά εκπαιδευτικά προσόντα και κινδυνεύουν ή πλήττονται άμεσα από την ανεργία, τη φτώχεια και τον κοινωνικό αποκλεισμό.

Αντί Επιλόγου

Η Ευρώπη²²⁸ βρίσκεται σε ένα σημαντικό σταυροδρόμι όσον αφορά στην απασχόληση των νέων. Η ανάγκη να δημιουργηθούν θέσεις εργασίας για τους νέους, προκειμένου να αποτραπεί η εκδήλωση του φαινομένου της μακροχρόνιας ανεργίας είναι επείγουσα και άμεση. Μια βασική πρόκληση είναι να γεφυρωθεί το χάσμα μεταξύ εκπαίδευσης και αγοράς εργασίας.

Το γεγονός ότι οι νέοι κατά συντριπτική πλειοψηφία ανέχονται τις απαιτήσεις ευελιξίας της αγοράς εργασίας και απολαμβάνουν λιγότερη ασφάλεια από τους εργαζόμενους μεγαλύτερης ηλικίας, είναι ένας βασικός λόγος για τον οποίο υπήρξε τέτοια έκρηξη του ποσοστού ανεργίας των νέων από την έναρξη της κρίσης. Η τακτική της συνεχόμενης εκπαίδευσης των νέων και η επανατοποθέτησή τους σε εξίσου επισφαλείς θέσεις εργασίας σε νέους αναπτυσσόμενους τομείς, δεν είναι μια βιώσιμη μακροπρόθεσμη λύση για την ανεργία. Οι νέοι έχουν ίσα δικαιώματα στην ποιότητα της εργασίας, την αυτονομία, τη σταθερότητα και την εξισορρόπηση της επαγγελματικής και ιδιωτικής τους ζωής. Αυτό πρέπει να ενταχθεί τόσο στις πολιτικές πρακτικές όσο και στο εθνικό και διεθνές εργατικό δίκαιο.

Η ανισότητα όσον αφορά στην ποιότητα της εργασίας έχει επιδεινώσει την αύξηση των υφισταμένων κοινωνικών ζητημάτων που αντιμετωπίζουν οι νέοι, όπως η φτώχεια, ο κίνδυνος του κοινωνικού αποκλεισμού, οι διακρίσεις, οι προκαταλήψεις και η κακή κατάσταση της υγείας. Παραμένει γεγονός το ότι οι διακρίσεις βάσει του νεαρού της ηλικίας δεν έχουν ακόμα αναγνωριστεί πλήρως στην ευρωπαϊκή κοινωνία. Οι νέοι συχνά πέφτουν θύματα πολλαπλών διακρίσεων. Αυτό δεν επηρεάζει μόνο τις ευκαιρίες εργοδότησής τους, αλλά και τις εμπειρίες τους στον χώρο εργασίας, την αίσθηση της προσωπικής τους αξίας και την ψυχική τους υγεία.

²²⁸ Βλ. Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους, European Youth Forum, 2011, σελ. 31 επ.

Βιβλιογραφία - Αρθρογραφία

I. Ξενόγλωσση

1. Bossuyt Marc, Prevention of Discrimination: The Concept and Practice of Affirmative Action, Final report, 2000
2. Cardona Jorge, The International Law of Youth Rights, Volume I, II, Second Revised Edition, European Youth Forum, 2015
3. Cooter, Market Affirmative Action, San Diego Law Review, 1994
4. Dr. Renette du Toit, Unemployed Youth in South Africa: The Distressed Generation, που παρουσιάστηκε στο Minnesota International Counseling Institute, 2003
5. Espin Eduardo, Το βάρος της απόδειξης στις Οδηγίες 2000/43/EK και 2000/78/EK για την ίση μεταχείριση
6. Eurofound, Νέοι και άτομα εκτός απασχόλησης, εκπαίδευσης ή κατάρτισης στην Ευρώπη: Πρώτα πορίσματα: περίληψη, 2012
7. European Commission, Working together for Europe's young people - A call to action on youth unemployment, 2013
8. European Commission, Youth Guarantee country by country, Greece March 2015
9. European Youth Forum, Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους, 2014
10. FRA, Εγχειρίδιο σχετικά με την ευρωπαϊκή νομοθεσία κατά των διακρίσεων, 2010
11. Fredman Sandra - Sarah Spencer, Age as an equality Issue, Legal and Policy Perspectives, Oxford and Portland Oregon, 2003
12. Fredman Sandra, Discrimination Law, Oxford University Press, 2011
13. Human European Consultancy, 2011
14. IARD, Study on the state of young people and youth policy in Europe, 2001

15. Macnicol John, Age Discrimination: An Historical and Contemporary Analysis, Cambridge University Press, 2006
16. Mascherini, MassimilianoSalvatore, LidiaMeierkord, AnjaJungblut, Jean-Marie, NEETs: Young people not in employment, education or training: Characteristics, costs and policy responses in Europe, Eurofound, 2012
17. Mauger Gerard, Η κατηγορία της νεότητας: Προσπάθειες δόμησης κοινωνιολογικών αντικειμένων, Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου, Ιστορικότητα της Παιδικής ηλικίας και της Νεότητας, τ. Α' και Β', Αθήνα, 1986
18. McGregor J., Stereotypes and Older Workers, Journal of Social Policy New Zealand 18, 2002
19. Meenan Helen, Equality Law for an Enlarged Union, Understanding the Article 13 Directives, Cambridge University Press, 2010
20. Morawa Alexander H.E., The Concept of Non - Discrimination: An introductory comment, European Centre for Minority Issues, Flensburg, Germany, Issue 3/2002, Journal of Ethopolitics and Minority Issues in Europe, 2002
21. O' Cinneide Colm, Age discrimination and European Law, 2005
22. O' Dempsey Declan and Beale Anna, Age and Employment, European Commission - Justice, 2011
23. O' Hare Ursula, Enhancing European Equality Rights: A New Regional Framework, Maastricht J. Eur. & Comp. L. 133, 2001
24. Sargeant, E - Journal of International and Comparative, Labour Studies, Volume 2, University Press, 2013
25. Schinlauer Dieter, Report on Measures to combat discrimination Directives 2000/43/EC and 2000/78/EC - Country Report 2010 - Austria - European Network of legal experts in the non - discrimination field
26. Taylor. P., A. Walker, The Ageing Workforce: Employers' Attitudes Towards Older People, Work, Employment and Society 8, No. 4, 1994

II. Ελληνική

1. European Youth Forum Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους, 2011
2. Αριστοτέλης, Ηθικά Νικομάχεια, V.3. 1131a10-b15· Πολιτικά, III.9.1280 a8-15, III. 12. 1282b18-23
3. Αριστοτέλης, Ρητορική, Βιβλίο Πρώτο, 1388b31–1390b13 (μτφρ. Δ. Λυπουρλή, Εισαγωγή με σχόλια, Θεσσαλονίκη, 2002, εκδόσεις Ζήτρος)
4. Γαβαλάς Ν., Ανάχωμα σε μνημονιακές ρυθμίσεις από το Στρασβούργο, ΕΕργΔ, 2012
5. Γαβαλάς Ν., Υποχρεωτική Συνταξιοδότηση - Νόμιμη διάκριση λόγω ηλικίας ή παραβίασης θεμελιώδους δικαιώματος, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 72
6. Γ.Σ.Ε.Ε., Κέντρο ανάπτυξης εκπαιδευτικής πολιτικής - Κατάρτιση, Απασχόληση, Εκπαιδευτική πολιτική, Προς ένα σχέδιο εκπαιδευτικής πολιτικής για την επαγγελματική κατάρτιση και τη σύνδεση με την απασχόληση, 2013
7. Δαγτόγλου Π., Συνταγματικό Δίκαιο, Ατομικά Δικαιώματα, Β', εκδόσεις Σάκκουλα, 2005
8. Δερμιτζάκη Φ., Η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των εργαζομένων ορισμένου χρόνου, εκδόσεις Νομική Βιβλιοθήκη, 2011
9. Δερμιτζάκη Φ., Μισθός και Νεότητα - Η νεότητα ως κριτήριο μισθολογικής διαφοροποίησης στην εποχή των Μνημονίων (ιδίως η Π.Υ.Σ. 6/2012 και ο Ν. 4093/2012), Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, τόμος Α', 2014
10. Δερμιτζάκη Φ., Η δυσμενής μισθολογική μεταχείριση των νέων κατά το Μνημόνιο ΙΙ, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71ος, έτος 2012
11. Διονυσοπούλου Ε., Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας ως θεμελιώδης αρχή του κοινοτικού δικαίου, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 66ος, 2007
12. Ετήσια έκθεση της Ο.Κ.Ε. έτους 2010-2011, για την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης ανεξαρτήτως φυλετικής ή εθνοτικής καταγωγής, θρησκευτικών ή άλλων πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού (άρθρο 18 του Ν. 3304/2005)

13. Ευρωβαρόμετρο, 2009
14. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ανακοίνωση της Επιτροπής, Ευρώπη 2020, Στρατηγική για έξυπνη, διατηρήσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη, 2010
15. Ζερδελής Δ., Ατομικές Εργασιακές Σχέσεις, Έκδοση Γ', εκδόσεις Σάκκουλα, 2015
16. Ζερδελής Δ. Η απαγόρευση διακρίσεων λόγω ηλικίας, ΕΕργΔ , Τ.68ος 2009
17. Λεβέντης Γ. - Παπαδημητρίου Κ., Ατομικό Εργατικό Δίκαιο, ΔΕΝ, 2011
18. Μάρκου Σ., Διδακτορική Διατριβή, Το άρθρο 13 της Συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας στο πλαίσιο της κατοχύρωσης της αρχής της μη διάκρισης στην Ευρωπαϊκή έννομη τάξη, ΑΠΘ, 2007
19. Ματούλα Τομαρά - Σιδέρη - Νίκος Σιδέρης, Συγκρότηση και Διαδοχή των Γενεών στην Ελλάδα στο πρώτο μισό του 19ου Αι. - Η δημογραφική τύχη της νεότητας - Πρακτικά του Διεθνούς Συμποσίου, Ιστορικότητα της Παιδικής ηλικίας και της Νεότητας, τ. Α' και Β', Αθήνα, 1986
20. Μπακόπουλος Κ., Τα όρια εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης στην αμοιβή, ΝοΒ 1995
21. Πέτρογλου Π., Σκέψεις με αφορμή την απόφαση του ΔΕΚ 5.3.2009 , Υποθ. 388/07- Η απαγόρευση των διακρίσεων λόγω ηλικίας στην κοινοτική και ελληνική έννομη τάξη, Ε.Δ.Κ.Α, Τόμος Ν', 2009
22. Σαρρής Ν., Το θεσμικό πλαίσιο κατά των διακρίσεων, Ερευνητικό πρόγραμμα «Σύσταση παρατηρητηρίου καταπολέμησης των διακρίσεων», Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Ινστιτούτο Κοινωνικής Πολιτικής
23. Σαχπεκίδου Ε., Ευρωπαϊκό Δίκαιο, Β' Έκδοση, εκδόσεις Σάκκουλα 2013
24. Στάγκου Π., Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 71ος, έτος 2012
25. Στάγκου Π., Οι διακρίσεις λόγω ηλικίας και η πρόκληση της διαγενεακής αλληλεγγύης στο ελληνικό και το ευρωπαϊκό δίκαιο, Επιθεώρηση Εργατικού Δικαίου, Τόμος 73ος, 2014
26. Τζανάκης Θ., Series of seminars on EU anti-discrimination law, 8-9/10/2012
27. Υπουργείο Εργασίας, Κοινωνικής ασφάλισης & πρόνοιας, Διεύθυνση απασχόλησης, Εγγύηση για τη Νεολαία στην Ελλάδα, 2014

28. Υπουργείο Εργασίας Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας, Δελτίο Τύπου, 25 Απριλίου 2014

29. Χρυσόγονος Κ., Ατομικά και Κοινωνικά Δικαιώματα, Νομική Βιβλιθήκη, 2006

III. Διαδικτυακές Πηγές - Ιστοσελίδες

1. Bot Yves, Προτάσεις του Γενικού Εισαγγελέα στον διαδικτυακό τόπο: <http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EL&text=&pageIndex=1&part=1&mode=lst&docid=72619&occ=first&dir=&cid=132971>.

2. Business Europe, Creating Opportunities for Youth: How to improve the quality and image of apprenticeships, 2012

Πηγή: <http://www.bussinesseurope.eu/Content/Default.asp?PageID=650>

3. European Youth Forum, Ποιοτικές θέσεις εργασίας για τους νέους, 2014.
CEDEFOP, Terminology of European education and training policy - A selection of 100 key terms, 2008

Πηγή: http://www.cedefop.europa.eu/en/Files/4064_EN.PDF

4. European Commission Apprenticeship Supply in the Member States of the European Union, 2012

Πηγή: http://ec.europa.eu/education/vocational-education/doc/forum12/supply_en.pdf

5. European Commission, Education and Training Monitor, 2014

Πηγή: http://ec.europa.eu/education/tools/docs/2014/monitor2014-el_en.pdf

6. European Commission, Employment and Social Situation Quarterly Review June, 2013

Πηγή:<http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=en&catId=89&newsId=1923&furtherNews=yes>

7. European Commission, Memo, EU measures to tackle youth unemployment, Brussels, 28 May 2013

Πηγή:http://europa.eu/rapid/press-release_MEMO-13-464_en.htm

8. European Council Recommendation of 22 April 2013 on establishing a Youth Guarantee

Πηγή:[http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN:](http://eur-lex.europa.eu/LexUriServ/LexUriServ.do?uri=OJ:C:2013:120:0001:0006:EN;)

PDF

9. Eurostat, Στατιστικά δεδομένα της Eurostat για την ανεργία στην Ευρωπαϊκή Ένωση - 2 Φεβρουαρίου 2016

Πηγή: <http://ec.europa.eu/eurostat/documents/2995521/7149413/3-02022016-AP-EN.pdf/545157bf-6284-498f-a984-e031a89719c9>

10. Eurostat, Στατιστικά στοιχεία για την ανεργία

Πηγή:http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Unemployment_statistics

11. FRA, Εγχειρίδιο κατά των διακρίσεων, 2010

Πηγή: https://fra.europa.eu/sites/default/files/fra_uploads/1510-FRA-CASE-LAW-HANDBOOK_EL.pdf

12. Framework of actions on Youth unemployment, 2013

Πηγή:http://www.etuc.org/sites/www.etuc.org/files/201306_Framework_of_Actions_Youth_Employment.pdf

13. Hütter David, Απόφαση κατά Technische Universität Graz

Πηγή:<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?doclang=EL&text=&pageIndex=0&part=1&mode=lst&docid=75456&occ=first&dir=&cid=131066>

14. Küçükdeveci Seda, Απόφαση κατά Swedex GmbH & Co. KG

Πηγή:<http://curia.europa.eu/juris/document/document.jsf?text=&docid=72658&pageIndex=0&doclang=EL&mode=lst&dir=&occ=first&part=1&cid=132971>

15. Lokiec Pascal, Discrimination Law in France, University Paris XIII, 2008

Πηγή: http://www.jil.go.jp/english/events/documents/clls08_lokiec.pdf

16. UN - Habitat

Πηγή: <http://www.unhabitat.org/pmss/listItemDetails.aspx?publicationID=3393>

17. Unesco, Ορισμός της UNESCO για τη Νεότητα

Πηγή:<http://www.unesco.org/new/en/social-and-human-sciences/themes/youth/youth-definition/>

18. UNFPA, Humanitarian Emergencies

Πηγή: <http://www.unfpa.org/emergencies/manual/8.htm>

19. UNICEF, Οι προτεραιότητες της UNICEF για τους νέους ανθρώπους

Πηγή: http://www.unicef.org/adolescence/index_66834.html

20. Wilkinson, Απόφαση v Springwell Engineering Ltd

Πηγή: www.practicallaw.com/0-380-9782

21. Αφρικανική Ένωση

Πηγή:

<http://www.africa-union.org/root/ua/conferences/mai/hrst/charter%20english.pdf>

22. Ευρωβαρόμετρο (2012), Οι διακρίσεις στην ΕΕ κατά το έτος 2012

Πηγή: http://ec.europa.eu/public_opinion/archives

23. Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Δελτίο τύπου, Βρυξέλλες, 10 Σεπτεμβρίου 2012, Η έκθεση της ΕΕ για τη νεολαία

Πηγή: http://europa.eu/rapid/press-release_IP-12-948_el.htm

24. Ηνωμένα Έθνη, Ορισμός για τη νεότητα

Πηγή: <http://www.un.org/esa/socdev/documents/youth/fact-sheets/youth-definition.pdf>

25. Πράσινο Βιβλίο - Ισότητα και μη διακριτική μεταχείριση στη διευρυμένη Ευρωπαϊκή Ένωση

Πηγή: <http://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=celex%3A52004DC0379>

26. Πρόσθετα Πρωτόκολλα της Ε.Σ.Δ.Α.

Πηγή: <http://www.nis.gr/npimages/docs/ESDA2.pdf>

27. Στρατηγική της Ευρωπαϊκής Ένωσης για τους νέους ανθρώπους

Πηγή: http://ec.europa.eu/youth/policy/youth_strategy/index_en.htm

28. Συνήγορος του Πολίτη, Καταπολέμηση των διακρίσεων, Ειδική Έκθεση 2013

Πηγή: <http://www.synigoros.gr/resources/ee2014-12-diakriseis--2.pdf>