

ΠΗΓΑΣΟΣ: Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο
συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα



ΣΥΝΘΕΤΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου
συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα

Μ. Θεοδωρουλάκης, Α. Καπέλλα, Δ. Κωνσταντινίδου

Συνθετική έκθεση

**Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου
συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα**

Μενέλαος Θεοδορουλάκης

Αντουανέττα Καπέλλα

Δανάη Κωνσταντινίδου

ΕΘΝΙΚΟ ΚΕΝΤΡΟ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΕΡΕΥΝΩΝ

Αθήνα, Αύγουστος 2020

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΠΟΝΗΣΗΣ ΣΥΝΘΕΤΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Η παρούσα Συνθετική έκθεση - Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα εκπονήθηκε από το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών (ΕΚΚΕ) στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 4, Παραδοτέο 4.1 «Έκθεση Αποτελεσμάτων του Πακέτου Εργασίας 4 – Synthesis Report of all main findings of WP 4» του έργου Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα – PEGASUS - Grant Agreement Number: 820627 – PEGASUS REC-AG-2017/REC-RGEN-PENS-AG-2017.

ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΕΚΤΥΠΩΣΗΣ ΣΥΝΘΕΤΙΚΗΣ ΕΚΘΕΣΗΣ

Η εκτύπωση της Συνθετικής έκθεσης - Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα έγινε στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας 5, παραδοτέο 5.7 «Έντυπη έκδοση του ΠΕ4 – Printed version of WP4» του έργου Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα – PEGASUS - Grant Agreement Number: 820627 – PEGASUS REC-AG-2017/REC-RGEN-PENS-AG-2017.

Ανάδοχος Εταιρεία: ΚΑΜΠΥΛΗ ΑΕΒΕ-ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΑ-ΕΝΤΥΠΟ-ΕΠΙΚΟΙΝΩΝΙΑ

ΕΛΛΗΝΙΚΗ ΔΗΜΟΚΡΑΤΙΑ
ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ
Ειδική Υπηρεσία Διαχείρισης και Εφαρμογής του Υπουργείου Εσωτερικών
Δραγατσανίου 8, Αθήνα Τ.Κ. 10559
Τηλ.: 2131511102-3
Web: www.isotita.gr
E-mail: info@isotita.gr, gramggif@isotita.gr
Facebook: Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

ΚΕΟΙ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ

**ΕΚ
ΚΕ**



«Η εκτύπωση του εντύπου συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια (2014 - 2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

«Το περιεχόμενο αυτού του εντύπου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το έντυπο»

*Στη μνήμη του Δημήτρη Ζιώμα,
για όσα δεν πρόλαβαν να γίνουν...*

Περιεχόμενα

Εισαγωγή	6
1. Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: Εννοιολογικός προσδιορισμός και προσδιοριστικοί παράγοντες.....	7
1.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός	7
1.2. Προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος	9
1.2.1. Το συνταξιοδοτικό σύστημα.....	10
1.2.2. Η λειτουργία των αγορών εργασίας.....	13
1.2.3. Η οικογενειακή κατάσταση.....	17
1.2.4. Νέοι παράγοντες που αναμένεται να επηρεάσουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στο μέλλον.....	18
2. Το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα.....	22
2.1. Η δομή του συνταξιοδοτικού συστήματος.....	22
2.2. Βασικές ισχύουσες συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις.....	25
2.3. Υπολογισμός εθνικής και ανταποδοτικής σύνταξης.....	29
3. Η αρχή της ισότητας των φύλων στην ΕΕ και η εφαρμογή της στην Ελλάδα.....	34
3.1. Η αρχή της ισότητας των φύλων στην ΕΕ	34
3.2. Οι ρυθμίσεις της ΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση και τις συντάξεις	41
3.3. Η εφαρμογή της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα.....	45
3.3.1. Θεσμικό επίπεδο (<i>de jure</i>).....	45
3.3.2. Στην πράξη (<i>de facto</i>).....	53
4. Ανάδειξη και συγκριτική αξιολόγηση των βέλτιστων πολιτικών των κρατών-μελών της ΕΕ για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.....	73
4.1. Συνοπτική παρουσίαση θεσμικών ρυθμίσεων (διατάξεων) του συνταξιοδοτικού συστήματος για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος	73
4.2. Συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking) και κατάταξη των κρατών-μελών της ΕΕ βάσει των επιδόσεων τους σε συγκεκριμένους δείκτες	80
4.3. Οι θεσμικές ρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων της Δανίας, της Σουηδίας, της Γαλλίας και του Βελγίου που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος	91
5. Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα	96
ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ	103

Εισαγωγή

Η παρούσα συνθετική έκθεση με τίτλο «*Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*» αποτελεί παραδοτέο της ερευνητικής ομάδας του Εθνικού Κέντρου Κοινωνικών Ερευνών στο πλαίσιο υλοποίησης του Πακέτου Εργασίας 4 «*Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα*» του έργου «*Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα - PEGASUS*».

Το εν λόγω έργο υλοποιήθηκε από τη Γενική Γραμματεία Οικογενειακής Πολιτικής και Ισότητας των Φύλων - ΓΓΟΠΦ (Συντονιστής Εταίρος), το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας - ΚΕΘΙ και το Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών - ΕΚΚΕ και συγχρηματοδοτείται από την ΕΕ στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Προγράμματος «*Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια*» 2014-2020.

Η έκθεση αυτή περιλαμβάνει τα αποτελέσματα επιμέρους δράσεων των Πακέτων Εργασίας του έργου και καταλήγει σε ένα συνολικό πλαίσιο προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.

Πιο συγκεκριμένα, επιχειρεί τη χαρτογράφηση, ανάλυση και αξιολόγηση όλων των διαστάσεων του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καταγράφοντας τους επιμέρους παράγοντες που το δημιουργούν και επιδρούν σε αυτό. Επίσης, επιχειρείται η διερεύνηση και αξιολόγηση της *de jure* και της *de facto* εφαρμογής του ευρωπαϊκού κοινοτικού κεκτημένου για την αρχή της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα, μέσω βιβλιογραφικής επισκόπησης και δευτερογενών ποσοτικών δεδομένων. Προς το σκοπό αυτό, αξιοποιείται ο «Δείκτης Ισότητας των Φύλων», τα δεδομένα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας για τις καταβαλλόμενες συντάξεις γήρατος (δεδομένα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - ΕΦΚΑ και του Ενιαίου Συστήματος Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων - ΗΛΙΟΣ) καθώς και άλλα σχετικά δεδομένα από τις έρευνες εισοδήματος και απασχόλησης (EU-SILC και LFS) της Eurostat και της ΕΛΣΤΑΤ.

Ιδιαίτερη έμφαση δίνεται στη συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking) των βέλτιστων πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων επιλεγμένων κρατών-μελών της ΕΕ για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Στη βάση των ευρημάτων αυτής της διαδικασίας, εντοπίζονται μέτρα και ρυθμίσεις που δύνανται να μεταφερθούν στην ελληνική πραγματικότητα και κατ' επέκταση διαμορφώνεται ένα ολοκληρωμένο πλαίσιο προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα.

Η παρούσα έκθεση απαρτίζεται από πέντε κεφάλαια. Το πρώτο κεφάλαιο αφορά την παρουσίαση του εννοιολογικού προσδιορισμού του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και των προσδιοριστικών του παραγόντων με βάση τη σχετική βιβλιογραφία. Το δεύτερο κεφάλαιο αφορά το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα και τον τρόπο υπολογισμού της εθνικής και της ανταποδοτικής σύνταξης. Το τρίτο κεφάλαιο επικεντρώνεται, αρχικά, στη συνοπτική αποτύπωση της διαμόρφωσης και της εδραίωσης του νομοθετικού πλαισίου της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, με έμφαση στο πεδίο της απασχόλησης και, έπειτα, αναλύεται συνοπτικά η ανάπτυξη της αρχής της ισότητας των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση και στις συντάξεις στην ΕΕ. Στη συνέχεια, παρουσιάζεται η αρχή της ισότητας των φύλων στις πολιτικές της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης στην Ελλάδα· εξετάζεται αφενός η εναρμόνιση της εθνικής πολιτικής με την ευρωπαϊκή σε θεσμικό επίπεδο (*de jure*) και, αφετέρου, η εφαρμογή του στην πράξη (*de facto*). Το τέταρτο κεφάλαιο επιχειρεί την συγκριτική αξιολόγηση των επιδόσεων των κρατών-μελών σε επιλεγμένους δείκτες προκειμένου να αναδειχθούν οι βέλτιστες πολιτικές που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Η έκθεση ολοκληρώνεται με την παρουσίαση των προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα στο πέμπτο κεφάλαιο.

1. Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα: Εννοιολογικός προσδιορισμός και προσδιοριστικοί παράγοντες

1.1. Εννοιολογικός προσδιορισμός

Η σύνταξη είναι μια περιοδική, σε μηνιαία βάση, παροχή σε χρήμα που αναπληρώνει σε κάποιο βαθμό την απώλεια του εισοδήματος από εργασία ή αυτοαπασχόληση των ασφαλισμένων και των οικογενειών τους που προκαλείται λόγω επέλευσης των ασφαλιστικών κινδύνων του γήρατος, της αναπηρίας και του θανάτου. Ειδικότερα, η σύνταξη γήρατος απονέμεται σε εκείνους/ες τους/τις εργαζόμενους/ες ή αυτοαπασχολούμενους/ες εφόσον έχουν καταβάλει κοινωνικοασφαλιστικές εισφορές κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου και συμπληρώνουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις ασφάλισης για θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης γήρατος, δηλαδή το χρόνο ασφάλισης καθώς και τα προβλεπόμενα όρια ηλικίας. Η σύνταξη αναπηρίας απονέμεται στους ασφαλισμένους/ες που αντιμετωπίζουν μια σωματική ή ψυχική αναπηρία σε τέτοιο βαθμό που τους καταστεί ανίκανους για εργασία σε ποσοστό 50% και άνω και αντίστοιχα η σύνταξη χηρείας απονέμεται στους επιζώντες στενούς συγγενείς του/της ασφαλισμένου/ης σε περίπτωση θανάτου του/της.

Ένας από τους βασικούς στόχους της παροχής σύνταξης γήρατος είναι η αποφυγή του κινδύνου φτώχειας και η εξασφάλιση αφενός οικονομικής ανεξαρτησίας κατά τη γήρανση και αφετέρου αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης των ηλικιωμένων, ανεξάρτητα από το φύλο. Ωστόσο, δεδομένου ότι η θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος καθώς και το ποσό της σύνταξης, στις περισσότερες περιπτώσεις, καθορίζονται από πολλούς και διαφορετικούς ατομικούς και συστημικούς παράγοντες (δηλαδή από το ιστορικό της απασχόλησης και των αμοιβών των ασφαλισμένων αλλά και τις ισχύουσες συνταξιοδοτικές διατάξεις), στην πράξη παρατηρούνται έμφυλες ανισότητες στο επίπεδο εισοδήματος από τις συντάξεις. Αυτές οι έμφυλες ανισότητες είναι διεθνώς ένα από τα πιο επίκαιρα και αναδεικνυόμενα θέματα στις μελέτες για τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα τα τελευταία έτη, ειδικά όταν διερευνούν το επίπεδο επάρκειας των παροχών, καθώς και στις έρευνες που σχετίζονται με το εισόδημα και τις συνθήκες διαβίωσης των ηλικιωμένων.

Σύμφωνα με τη σχετική έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής που δημοσιεύθηκε το 2013, το **έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα** ορίζεται ως «η διαφοροποίηση μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις, δηλαδή, ο βαθμός υστέρησης των γυναικών σε σχέση με τους άνδρες όσον αφορά το επίπεδο εισοδήματος από τις συντάξεις».¹ Στο πλαίσιο αυτό έχει διαμορφωθεί και το ανάλογο μεθοδολογικό υπόβαθρο σε ότι αφορά την **ποσοτική μέτρηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος**. Ειδικότερα, δύο κύριοι δείκτες χρησιμοποιούνται για τον εντοπισμό του χάσματος αυτού. Ο **πρώτος δείκτης** (*'Gender gap in pension'*) αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο εισόδημα από τις συντάξεις, δηλαδή, τις διαφορές στο ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων. Ο **δεύτερος δείκτης** (*'Gender gap in coverage rate W-M'*) αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ποσοστό κοινωνικοασφαλιστικής (συνταξιοδοτικής) κάλυψης, δηλαδή, σε ποιο βαθμό περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες δεν έχουν πρόσβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα.

Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat, ο μέσος όρος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ατόμων ηλικίας 65-79 ετών σε επίπεδο ΕΕ-28 ήταν 30,3% το 2018, δηλαδή το ύψος των συντάξεων των γυναικών ήταν κατά 30,3% χαμηλότερο από αυτό το ανδρών.² Αξίζει να σημειωθεί ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα το 2018 ήταν ίσο ή μεγαλύτερο από 40% σε τρία κράτη-μέλη της ΕΕ (Λουξεμβούργο, Μάλτα, Ολλανδία), με το μεγαλύτερο χάσμα να καταγράφεται στο Λουξεμβούργο (44,6% το 2018) και το μικρότερο στην Εσθονία (0,4% το 2018). Το έμφυλο

¹ Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

² Eurostat, διαδικτυακός κωδικός δεδομένων: ilc_pnp13, τελευταία πρόσβαση στις 6/8/2020.

συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα το 2018 ήταν χαμηλότερο από το μέσο όρο της ΕΕ-28, δηλαδή 25%. Ως προς τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας 65-79 ετών στο ποσοστό κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, αναφέρεται ότι το 2018 η διαφορά ήταν 5,4 ποσοστιαίες μονάδες σε επίπεδο ΕΕ-28, ενώ για την Ελλάδα είναι πολύ μεγαλύτερη αγγίζοντας τις 16,2 ποσοστιαίες μονάδες.³

Ωστόσο, το χάσμα μεταξύ των φύλων στις συντάξεις δεν είναι ένα ζήτημα μόνο οικονομικό ή ποσοτικό, αλλά είναι ταυτόχρονα και πολιτικό ζήτημα. Η έκθεση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την *Επάρκεια των Συντάξεων του 2018*⁴ επισημαίνει τους τομείς που είναι καθοριστικοί για την επίτευξη των αρχών του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων⁵. Αντικατοπτρίζει τις έμφυλες διαφορές στη φτώχεια και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα που, παρά τις βελτιώσεις, παραμένουν σημαντικά μεγάλες. Το ζήτημα του χάσματος των φύλων στις συντάξεις είναι κατεξοχήν ένα ζήτημα ισότητας των φύλων που είναι επίσης μια από τις πρωταρχικές αρχές της ΕΕ.

Ειδικότερα, η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί μία από τις κοινές και θεμελιώδεις αρχές που κατοχυρώνονται στις Συνθήκες της ΕΕ καθώς επίσης και στο Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ (άρθρο 23). Σημειώνεται, μάλιστα, ότι η ισότητα των αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών συμπεριλαμβάνεται ήδη από το 1957 στη Συνθήκη της Ρώμης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Οικονομικής Κοινότητας.⁶ Η ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στο σχεδιασμό, στην εφαρμογή και στην αξιολόγηση των ευρωπαϊκών πολιτικών στοχεύει, μεταξύ άλλων, στην εξασφάλιση της ισότιμης οικονομικής ανεξαρτησίας των δύο φύλων.

Σύμφωνα με την Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2009),⁷ η οικονομική ανεξαρτησία αποτελεί προϋπόθεση ώστε τόσο οι γυναίκες όσο και οι άνδρες να ασκούν έλεγχο πάνω στις ζωές τους και να κάνουν σωστές επιλογές. Το κάθε άτομο ξεχωριστά επιδιώκει να είναι οικονομικά ανεξάρτητο από τη στιγμή που εισέρχεται στην αγορά εργασίας, με τις οικονομικές απολαβές που λαμβάνει, και στη συνέχεια να παραμένει ανεξάρτητο και κατά τη διάρκεια της συνταξιοδότησής του, με επαρκείς συντάξεις. Όμως, πολλές γυναίκες ακόμα και σήμερα, έρχονται αντιμέτωπες κατά την συνταξιοδότηση με μια μεγάλη συρρίκνωση του εισοδήματός τους, γεγονός που πλήττει τον στόχο της ισότητας των φύλων. Αξίζει να σημειωθεί ότι τόσο η ισότιμη οικονομική ανεξαρτησία όσο και η μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος παραμένουν τομείς προτεραιότητας στο πλαίσιο της «Στρατηγικής δέσμευσης για την ισότητα των φύλων την περίοδο 2020-2025» που αποτελεί συνέχεια και επέκταση των Στρατηγικών δεσμεύσεων της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών (2010-2015 και 2016-2019).⁸

Η εξασφάλιση ίσων ευκαιριών και στις συντάξεις, ώστε οι γυναίκες και οι άνδρες να αποκτήσουν ισότιμα συνταξιοδοτικά δικαιώματα, είναι ένα ζήτημα καθοριστικής σημασίας και για τη μακροπρόθεσμη επάρκεια των συντάξεων.⁹ Καθώς ο πληθυσμός της ΕΕ 'γερνάει', ο αριθμός και το μερίδιο των ηλικιωμένων γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού θα αυξηθεί περαιτέρω λόγω του μεγαλύτερου προσδόκιμου ζωής τους. Έτσι, αν δεν υπάρξουν παρεμβάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, οι γυναίκες, οι οποίες θα αποτελούν την πλειοψηφία των συνταξιούχων και είναι πιο πιθανό να ζουν μόνες τους, θα είναι εκτεθειμένες σε

³ Eurostat, διαδικτυακός κωδικός δεδομένων: ile_pnp14, τελευταία πρόσβαση στις 6/8/2020.

⁴ European Commission (2018a), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Volume 1*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

⁵ Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τον Ευρωπαϊκό Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, βλ. https://ec.europa.eu/commission/priorities/deeper-and-fairer-economic-and-monetary-union/european-pillar-social-rights_el.

⁶ Για τη διαμόρφωση της αρχής της ισότητας στην ΕΕ βλ., *Κεφάλαιο 3*.

⁷ European Commission (2009), *Joint report on Pensions. Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pension in Europe*, European Economy.

⁸ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2019), «Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών», *Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, διαθέσιμο στο: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf.

⁹ European Commission (2018a), *ό.π.*

μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού. Ειδικότερα, οι ηλικιωμένες γυναίκες έχουν υψηλότερο κίνδυνο φτώχειας από τους άνδρες στην ΕΕ-28, καθώς το μέσο συνταξιοδοτικό εισόδημα των γυναικών είναι πολύ χαμηλότερο από ότι των ανδρών. Το ζήτημα αυτό επιδεινώνεται καθώς οι γυναίκες τείνουν να λαμβάνουν τις συντάξεις σε μικρότερη ηλικία από αυτή των ανδρών και να ζουν 3-5 χρόνια περισσότερο από τους άνδρες, άρα λαμβάνουν σύνταξη για μεγαλύτερο διάστημα απ' ότι οι άνδρες.¹⁰

Το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, όπως ήδη αναφέρθηκε, αναδεικνύεται ολοένα και περισσότερο τα τελευταία χρόνια ως ένα από τα κομβικά σημεία του σχετικού διαλόγου για τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα διεθνώς. Η ανάδειξή του αυτή οφείλεται στο γεγονός ότι αποτελεί μια από τις τρεις σημαντικές παραμέτρους που προσδιορίζουν την επάρκεια των παροχών στα συνταξιοδοτικά συστήματα τόσο στις χώρες της ΕΕ όσο και του ΟΟΣΑ. Οι άλλες δύο παράμετροι είναι το ύψος του εισοδήματος των συνταξιούχων και ο κίνδυνος φτώχειας που αντιμετωπίζουν οι συνταξιούχοι.¹¹

Λαμβάνοντας υπόψη όλα τα παραπάνω, διαπιστώνεται ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα ευρύτερο ζήτημα που συνδέεται με διαφορετικές διαστάσεις της κοινωνικής πολιτικής και της πολιτικής κοινωνικής προστασίας και δεν συνδέεται μόνο με την επάρκεια των συντάξεων. Ειδικότερα, το ζήτημα αυτό είναι άρρηκτα συνδεδεμένο με την ισότητα των φύλων και με το επαρκές εισόδημα σε όλο τον κύκλο ζωής ανδρών και γυναικών, ενώ 'πυροδοτείται' από το έμφυλο μισθολογικό χάσμα κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Η σημασία του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και, κατ' επέκταση, η ανάγκη μελέτης του επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι συνδέεται με βασικές αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων, όπως είναι η ισότητα των φύλων, οι ίσες ευκαιρίες, οι δίκαιες αποδοχές και το επαρκές εισόδημα από συντάξεις.

Για την καλύτερη κατανόηση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος θα πρέπει να αποτυπωθούν οι προσδιοριστικοί του παράγοντες, ενώ η γεφύρωσή του απαιτεί την αντιμετώπιση όλων των γενεσιουργών αιτίων του. Προς αυτή την κατεύθυνση, στο υποκεφάλαιο που ακολουθεί γίνεται προσπάθεια αποκρυστάλλωσης και καταγραφής των βασικών παραγόντων που το δημιουργούν και επιδρούν σε αυτό.

1.2. Προσδιοριστικοί παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος

Είναι γενικά αποδεκτό ότι οι παράγοντες που διαμορφώνουν το χάσμα των φύλων στις συντάξεις, διακρίνονται σε θεσμικούς, κοινωνικούς και οικονομικούς, ενώ σημαντικό ρόλο διαδραματίζουν οι στάσεις και αντιλήψεις των ίδιων των άμεσα εμπλεκόμενων, ανδρών και γυναικών. Η σχετική βιβλιογραφία¹² αναδεικνύει ότι «το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι πολύ ευρύ και πολύπλευρο ζήτημα»,¹³ καθώς είναι αποτέλεσμα αποφάσεων και επιλογών, τόσο σε ατομικό όσο και σε συλλογικό-συστημικό επίπεδο, όχι του σήμερα αλλά του παρελθόντος, δηλαδή αποτέλεσμα μακροχρόνιων εξελίξεων και διεργασιών. Αναδεικνύει επίσης ότι οι σημερινές συντάξεις επηρεάζονται από τα εργατικά και κοινωνικά πρότυπα του παρελθόντος, τις μεταρρυθμίσεις στον τομέα των συντάξεων και

¹⁰ European Commission (2018α), *ό.π.*

¹¹ Chybalski F. (2012), *Measuring the multidimensional adequacy of pension systems in European countries*, London: The Pensions Institute, Cass Business School City University London.

¹² Βλ. ενδεικτικά: Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013), *ό.π.*, Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2014), *Opinion on reducing the gender gap in pensions*, Samek Lodovici M., Drufuca S., Patrizio M., Pesce F. (2016), *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels: European Union, European Commission (2019α), *2019 Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, European Commission (2018γ), *2018 Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, καθώς και European Commission (2017), *2017 Report on equality between women and men in the EU*, Brussels: European Union.

¹³ Council of the European Union (2015), *Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions*, Brussels, 4 June 2015.

τις συνθήκες στην οικονομία και στην αγορά εργασίας.¹⁴ Επιπλέον, οι συντάξεις επηρεάζονται και από τις τρέχουσες παρεμβάσεις στα ασφαλιστικά συστήματα όπως: το πάγωμα ή οι περικοπές των συντάξεων, η αυστηροποίηση των όρων θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης, η εισαγωγή κεφαλαιοποιητικών στοιχείων κ.ά.

Διαπιστώνεται, ειδικότερα, ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι «το αποτέλεσμα των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια των διαδρομών της ζωής τους καθώς και σε διάφορους οικονομικούς, κοινωνικούς ή πολιτισμικούς τομείς της ζωής τους».¹⁵ Με άλλα λόγια, οι σημερινές συντάξεις αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό τις συνθήκες αμοιβών και απασχόλησης του παρελθόντος αλλά και τους κοινωνικούς και πολιτισμικούς «κανόνες», τις αξίες και τα πρότυπα που διαμόρφωσαν το επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Οι εκάστοτε αντιλήψεις των γυναικών σε σχέση με το γάμο, την οικογένεια, το διαζύγιο και τη συμβίωση έχουν επίσης διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στο επίπεδο συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και κατ' επέκταση στη διαμόρφωση του επιπέδου των σημερινών συντάξεών τους.¹⁶

Συνοψίζοντας, οι κυριότεροι παράγοντες που οδηγούν στο χάσμα είναι οι εξής: **i) το συνταξιοδοτικό σύστημα, ii) η λειτουργία των αγορών εργασίας**, ειδικότερα ως προς τις έμφυλες διαφορές τόσο στις αμοιβές όσο και στη θέση στο επάγγελμα και **iii) η οικογενειακή κατάσταση**. Επιπλέον των παραπάνω, σημαντικό ρόλο παίζουν τα πρότυπα συμπεριφοράς των γυναικών ως προς τις επιλογές τους για το χρόνο και το καθεστώς συνταξιοδότησης, τα οποία διαφοροποιούνται σύμφωνα με τις ατομικές επιλογές και προτεραιότητες του κάθε ατόμου αλλά και με βάση τα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα της κάθε εποχής. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι οι τρέχουσες -δυσμενείς λόγω κρίσης- κοινωνικοοικονομικές συνθήκες έχουν διαμορφώσει νέα εργατικά και κοινωνικά πρότυπα, τα οποία σε συνδυασμό με τις κομβικές αλλαγές που συντελούνται στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα, αναμένεται να επιδράσουν σημαντικά στη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

1.2.1. Το συνταξιοδοτικό σύστημα

Όσον αφορά ειδικότερα στον πρώτο παράγοντα, δηλαδή, το **συνταξιοδοτικό σύστημα**, αυτό μπορεί είτε να επιδράσει θετικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, είτε αρνητικά.¹⁷ Στις **θετικές επιδράσεις** εντάσσονται τα παρακάτω: (α) η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για τη γέννηση, την ανατροφή παιδιών και την παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας, ως αντιστάθμισμα των συνεπαγόμενων διακοπών της σταδιοδρομίας των γυναικών, καθώς και (β) τα ενισχυμένα ποσοστά αναπλήρωσης εισοδήματος επί των συντάξιμων αποδοχών των χαμηλόμισθων εργαζομένων -η πλειονότητα των οποίων σε πολλές χώρες είναι γυναίκες- προκειμένου να λαμβάνουν αναλογικά μεγαλύτερες συντάξεις από ότι θα αντιστοιχούσε στις ασφαλιστέες-συντάξιμες αποδοχές τους.

Αναλυτικότερα, η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης συμβάλει στη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισης των γυναικών και άρα διευκολύνει τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης και, σε κάποιες περιπτώσεις, δύναται να βελτιώσει και το ποσό της σύνταξης. Κατ' αυτό τον τρόπο, μειώνεται σημαντικά το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα ως προς την κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, αφού με την αναγνώριση πλασματικών χρόνων δίνεται η δυνατότητα σε πολλές γυναίκες που αντιμετωπίζουν πρόβλημα θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις και να καταστούν δικαιούχοι συνταξιοδοτικής παροχής. Επιπλέον, σε

¹⁴ European Parliament (2017), *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, Brussels: European Parliament.

¹⁵ Burkevica I., Humbert A.L., Oetke N., Paats M. (2015), *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE).

¹⁶ Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013), *ό.π.*

¹⁷ European Parliament (2017), *ό.π.*

κάποιες περιπτώσεις, η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης (συνήθως με εξαγορά) βελτιώνει το ποσό της σύνταξης καθώς αποδίδονται υψηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης σε σχέση με αυτά που θα αποδίδονταν για τον πραγματικό χρόνο ασφάλισης. Έτσι, επηρεάζεται θετικά η διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στο εισόδημα από συντάξεις.

Επιπρόσθετα, η ύπαρξη ενισχυμένων ποσοστών αναπλήρωσης για τους χαμηλόμισθους είτε μέσω ελάχιστης εγγυημένης σύνταξης είτε μέσω της παροχής εθνικής σύνταξης εγγυημένου εισοδήματος, με ή χωρίς εισοδηματικά κριτήρια, συμβάλλει επίσης καθοριστικά στην αντιμετώπιση τόσο του έμφυλου χάσματος στην ένταση εργασίας που αποδίδει, λόγω του περιορισμένου χρόνου ασφάλισης που προκαλεί, μειωμένα ποσοστά αναπλήρωσης και συνακόλουθα χαμηλότερες συντάξεις, όσο και στην απορρόφηση της επίδρασης του έμφυλου χάσματος στους μισθούς, το οποίο επίσης αποδίδει χαμηλότερο συντάξιμο μισθό (τη βάση υπολογισμού της σύνταξης) συνήθως στις γυναίκες. Σημειώνεται ότι την παραπάνω ευεργετική λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος την παρέχει και το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα μέσω των συντάξεων κατώτατων ορίων έως τις 31/12/2016 και την καταβολή της εθνικής σύνταξης μετά την 1/1/2017.

Από την άλλη πλευρά, στις **αρνητικές επιδράσεις** του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος συγκαταλέγονται: (α) τα χαμηλότερα όρια ηλικίας που προβλέπονταν στο παρελθόν για τις γυναίκες, και (β) η μη ύπαρξη μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων ή περιορισμένης αναπροσαρμογής.¹⁸

Όσον αφορά στο πρώτο, και παρά το γεγονός ότι τα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης λειτουργούσαν θετικά τη στιγμή της συνταξιοδότησης, δίνοντας τη δυνατότητα στις γυναίκες να αποσιωθούν στη φροντίδα εξαρτημένων μελών της οικογένειάς τους (ανήλικα ή ανάπηρα τέκνα, ηλικιωμένους) διαπιστώνεται ότι αυτά οδηγούσαν σε χαμηλές συντάξεις σε συστήματα συνταξιοδότησης προσδιορισμένων παροχών που εφαρμόζουν τα περισσότερα κράτη, συμπεριλαμβανομένης και της Ελλάδας. Αυτό εξηγείται από το γεγονός ότι στα εν λόγω συστήματα βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση του ύψους της σύνταξης, πέρα από το ύψος των αμοιβών, ήταν -και είναι - ο χρόνος ασφάλισης. Συνεπώς, δεδομένου ότι οι γυναίκες είχαν χρονικά σύντομες καριέρες και χαμηλές αποδοχές κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου, οδηγούνταν σχεδόν αυτοματοποιημένα από το συνταξιοδοτικό σύστημα στη λήψη χαμηλών συντάξεων, χαμηλότερων από αυτές των ανδρών.

Ειδικότερα, **στην περίπτωση της Ελλάδας**, οι γυναίκες είχαν, ως το 2010, χαμηλότερο γενικό όριο ηλικίας συνταξιοδότησης κατά πέντε έτη σε σχέση με το αντίστοιχο όριο ηλικίας των ανδρών (βλ. *Πίνακα 1*). Πέραν αυτού, οι γυναίκες είχαν τη δυνατότητα να κάνουν χρήση ειδικών καθεστώτων πρόωρης συνταξιοδότησης, που οδηγούσαν σε ακόμα χαμηλότερα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης. Τα ειδικά καθεστώτα αφορούσαν τις παρακάτω κατηγορίες εργαζομένων γυναικών: μητέρες ανηλίκων, μητέρες παιδιών με αναπηρία, γυναίκες με εικοσιπέντε έτη προϋπηρεσίας στο δημόσιο τομέα και εργαζόμενες σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Ωστόσο, μετά το 2015¹⁹ τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης είναι πλέον κοινά για άνδρες και γυναίκες, με μόνες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης (α) τους εργαζόμενους (άνδρες και γυναίκες) σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα και (β) τις μητέρες και τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρία.

Οι παραπάνω αλλαγές στα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης δεν ήταν ζήτημα μόνο συνταξιοδοτικών πολιτικών ή αναλογιστικών επιλογών αλλά και μέρος της ευρύτερης προσπάθειας ισότιμης

¹⁸ European Parliament (2017), *ό.π.*

¹⁹ Η μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού συστήματος του νόμου 3863/2010 προέβλεπε, μεταξύ άλλων, σταδιακή αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης των γυναικών και εξίσωσής τους με τα αντίστοιχα όρια ηλικίας των ανδρών, ενώ ο νόμος 4093/2012 εισήγαγε την αύξηση των ορίων ηλικίας για όλους (άνδρες και γυναίκες) στην ηλικία των 67 ετών (από 1/1/2013) και ο νόμος 4336/2015 κατήργησε όλα τα ευνοϊκά καθεστώτα πρόωρης συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών.

μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, η οποία προωθείται τα τελευταία χρόνια τόσο από το θεσμικό πλαίσιο για την ισότητα μεταξύ των φύλων όσο και από τη σχετική νομολογία των αρμόδιων ανώτατων δικαστηρίων. Σύμφωνα, μάλιστα, με τον Συνήγορο του Πολίτη,²⁰ «ρυθμίσεις που εισάγουν διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για άνδρες και γυναίκες κρίνονται σταθερά ασύμβατες προς την αρχή της ισότητας των φύλων, δυνάμει διατάξεων αυξημένης τυπικής ισχύος (άρθρο 4 παράγρ. 2 και άρθρο 116, άρθρο 141 Συνθήκης της ΕΕ για την ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών) και βάσει πλήθους δικαστικών αποφάσεων».

Πίνακας 1: Ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, ανά φύλο, στην Ελλάδα

Ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης		Έως το 2010	Από το 2013 και μετά
Ανδρες με εισφορές 15 ετών	Νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης	65 έτη	67 έτη
	Ελάχιστο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης	60 έτη	62 έτη
Γυναίκες με εισφορές 15 ετών	Νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης	60 έτη	67 έτη
	Ελάχιστο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης	55 έτη	62 έτη
Ανδρες με εισφορές 37 ετών έως το 2010 και με εισφορές 40 ετών από το 2013	Νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης	58-60 έτη	62 έτη
	Ελάχιστο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης	58-60 έτη	62 έτη
Γυναίκες με εισφορές 37 ετών έως το 2010 και με εισφορές 40 ετών από το 2013	Νόμιμη ηλικία συνταξιοδότησης	58-60 έτη	62 έτη
	Ελάχιστο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης	58-60 έτη	62 έτη

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: νόμος 2084/1992, νόμος 3029/2002, νόμος 3863/2010, νόμος 4093/2012 και νόμος 4336/2015.

Επισημαίνεται, επίσης, ότι το 2009 το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης με σχετική απόφασή του (υπόθεση C-559/07) έκρινε ότι οι διατάξεις του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας που προέβλεπαν διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν ασύμβατες με την αρχή της ισότητας των αμοιβών καθώς «οι παροχές που χορηγούνται βάσει ενός συνταξιοδοτικού συστήματος το οποίο, κατά τα ουσιώδη, αποτελεί συνάρτηση της θέσεως την οποία κατείχε ο ενδιαφερόμενος συνδέονται με την αμοιβή την οποία αυτός ελάμβανε».²¹ Ως εκ τούτου, η χώρα, προκειμένου να συμμορφωθεί με τις αρχές του κοινοτικού δικαίου, ξεκίνησε το 2010, στο πλαίσιο της μεταρρύθμισης του ασφαλιστικού συστήματος (νόμοι 3863/2010 και 3865/2010), τη σταδιακή εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Ωστόσο, ο Συνήγορος του Πολίτη²² προτείνει την εξίσωση των προϋποθέσεων για τις μητέρες και τους πατέρες τέκνων ανίκανων προς εργασία καθώς το συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα εξακολουθεί

²⁰ Συνήγορος του Πολίτη (2018α), *Τση Μεταχείριση, Ειδική έκθεση 2018*, Αθήνα, διαθέσιμο στο: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf.

²¹ Απόφαση του Δικαστηρίου (τρίτο τμήμα) της 26^{ης} Μαρτίου 2009, Επιτροπή των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων κατά Ελληνικής Δημοκρατίας, «Παράβαση κράτους μέλους - Κοινωνική πολιτική - Άρθρο 141 ΕΚ - Ισότητα αμοιβών μεταξύ ανδρών και γυναικών εργαζομένων - Εθνικό σύστημα πολιτικών και στρατιωτικών συντάξεων - Διαφορετική μεταχείριση ως προς την ηλικία συνταξιοδότησεως και την ελάχιστη προαπαιτούμενη υπηρεσία - Δικαιολογητικός λόγος - Δεν υφίσταται», *Υπόθεση C-559/07*, διαθέσιμο στο: <http://curia.europa.eu/juris/liste.jsf?language=el&num=C-559/07>.

²² Συνήγορος του Πολίτη (2018β), *Σύνοψη Διαμεσολάβησης, Σύνταξη γήρατος για μητέρες και χήρους πατέρες τέκνων ανίκανων για εργασία*, Αθήνα, διαθέσιμο στο: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfylosocialp.522118>.

να προβλέπει ευνοϊκότερους όρους για τη θεμελίωση δικαιώματος σύνταξης των μητέρων ασφαλισμένων με τέκνα ανάκαμα προς εργασία σε σχέση με αυτούς που προβλέπονται για τους πατέρες.

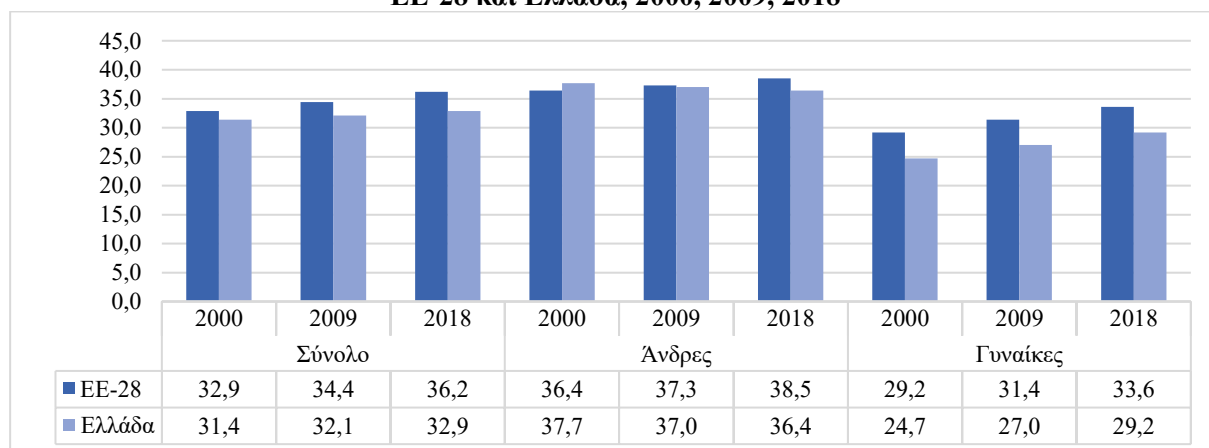
Επιπλέον, όπως αναφέρθηκε, η δεύτερη αρνητική επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, είναι η μη ύπαρξη μηχανισμού τιμαριθμικής αναπροσαρμογής (ή περιορισμένης αναπροσαρμογής) των συντάξεων. Η μη τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων οδηγεί σε μείωση της πραγματικής αξίας της σύνταξης και, κατ' επέκταση, της αγοραστικής της δύναμης. Ως εκ τούτου, πλήττονται περισσότερο τις γυναίκες, οι οποίες διαβιώνουν περισσότερα χρόνια με εισόδημα από συντάξεις λόγω της συνταξιοδότησής τους σε μικρότερη ηλικία και του μεγαλύτερου προσδόκιμου ζωής τους σε σχέση με τους άνδρες.

1.2.2. Η λειτουργία των αγορών εργασίας

Πέρα από την επίδραση, θετική ή αρνητική, του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καθοριστικός είναι και ο ρόλος που διαδραματίζει η **λειτουργία των αγορών εργασίας**, ειδικότερα ως προς τις έμφυλες διαφορές τόσο στις αμοιβές όσο και στη θέση στο επάγγελμα. Στο πλαίσιο αυτό, εντοπίζονται τρία βασικά χαρακτηριστικά που σχετίζονται με την απασχόληση των γυναικών και που επηρεάζουν αρνητικά τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις. Τα τρία αυτά βασικά χαρακτηριστικά είναι: (α) ο χαμηλότερος μέσος όρος συνολικών ετών απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με των ανδρών, (β) ο χαμηλότερος μέσος όρος των αμοιβών των γυναικών σε σχέση με των ανδρών και (γ) ο χαμηλότερος μέσος όρος των ωρών απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με των ανδρών.

Αναλυτικότερα, ο χαμηλότερος μέσος όρος συνολικών ετών απασχόλησης των γυναικών έναντι των ανδρών, οφείλεται κυρίως στη μειωμένη ένταση της εργασίας των γυναικών, στα σχετικά μεγαλύτερα διαστήματα ανεργίας που αντιμετωπίζουν σε σχέση με τους άνδρες καθώς και στο μεγαλύτερο φάσμα επιλογών πρόωρης συνταξιοδότησης συγκριτικά με τους άνδρες. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, όπως απεικονίζονται στο *Γράφημα 1*, η διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών παραμένει διαχρονικά χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών, τόσο σε επίπεδο ΕΕ-28 όσο και στην Ελλάδα. Αξίζει όμως να σημειωθεί ότι και στις δύο περιπτώσεις το έμφυλο χάσμα στη διάρκεια του εργασιακού βίου ακολουθεί πτωτική τάση κατά τη διάρκεια της περιόδου 2000-2018. Πιο συγκεκριμένα, στην ΕΕ-28 οι γυναίκες εργάζονται, κατά μέσο όρο, 7,2 έτη λιγότερο από τους άνδρες το 2000, 5,9 έτη λιγότερο το 2009, ενώ το 2018 η διαφορά στο μέσο όρο ετών εργασίας ανδρών και γυναικών μειώθηκε περαιτέρω σε 4,9 έτη. Όσον αφορά την Ελλάδα, το έμφυλο χάσμα στο μέσο όρο ετών εργασίας παρουσιάζει αντίστοιχη πτωτική τάση, από 13 έτη το 2000 σε 10 έτη το 2009 και σε 7,2 έτη το 2018 (ήτοι 29,2 και 36,4 μέσος όρος ετών εργασίας για τις γυναίκες και τους άνδρες αντίστοιχα).

Γράφημα 1: Διάρκεια του εργασιακού βίου, σύνολο και ανά φύλο, ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2000, 2009, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat.

Η διαφορά στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής ανδρών και γυναικών συνεπάγεται αυτόματα και διαφορά στα έτη ασφαλιστικών εισφορών. Επομένως, η παρατηρούμενη μείωση του έμφυλου χάσματος στη διάρκεια του επαγγελματικού βίου συνεπάγεται και αντίστοιχη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Αυτό συμβαίνει γιατί, καθώς τα έτη ασφάλισης επηρεάζουν το τελικό ποσό της σύνταξης, οι γυναίκες που πλέον έχουν περισσότερα έτη εργασιακού βίου λαμβάνουν (ή αναμένεται να λάβουν) μεγαλύτερα ποσά σύνταξης καθώς, σύμφωνα με το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης διαμορφώνεται σύμφωνα με τους συντελεστές αναπλήρωσης και τα έτη ασφάλισης.

Αυτό είναι απόρροια, μεταξύ άλλων, και των μεταρρυθμίσεων που αφορούν την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και τον περιορισμό των επιλογών της πρόωρης συνταξιοδότησης, οι οποίες μείωσαν (και αναμένεται να μειώσουν περαιτέρω) το έμφυλο χάσμα στη διάρκεια της επαγγελματικής ζωής και κατ' επέκταση επηρεάζουν θετικά το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, καθώς το έμφυλο χάσμα στη διάρκεια του εργασιακού βίου τείνει να μειώνεται, περιορίζεται σταδιακά και ο βαθμός επιρροής του στη διαμόρφωση το έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Εξετάζοντας το δεύτερο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας που επηρεάζει τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις, δηλαδή το χαμηλότερο μέσο όρο των αμοιβών των γυναικών έναντι του αντίστοιχου μέσου όρου των ανδρών (έμφυλο χάσμα στις αμοιβές – 'gender pay gap'), γίνεται φανερό ότι αυτό προκαλείται κυρίως τόσο από τον οριζόντιο διαχωρισμό στην αγορά εργασίας, 'γυναικεία' και 'ανδρικά' επαγγέλματα, όσο και από τον κάθετο διαχωρισμό, που αφορά τη θέση στο επάγγελμα, δηλαδή τη χαμηλή συμμετοχή των γυναικών σε θέσεις ευθύνης (φαινόμενο της «γυάλινης οροφής»)²³. Μία από τις αιτίες του έμφυλου διαχωρισμού της αγοράς εργασίας είναι ο έμφυλος διαχωρισμός της εκπαίδευσης, δηλαδή το φαινόμενο της υψηλότερης συγκέντρωσης του ενός ή του άλλου φύλου σε συγκεκριμένους εκπαιδευτικούς κλάδους ή πεδία.²⁴

Για τον υπολογισμό του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές χρησιμοποιούνται διαφορετικές προσεγγίσεις και τρόποι υπολογισμού που λαμβάνουν υπόψη είτε τις ετήσιες, είτε τις μηνιαίες αποδοχές (μη προσαρμοσμένη μορφή), είτε τις ωριαίες μεικτές ακαθάριστες αποδοχές ανδρών και γυναικών. Η χρήση της μεθόδου που χρησιμοποιεί τις ετήσιες ή/και μηνιαίες αποδοχές για τον υπολογισμό του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές απεικονίζει το αποτέλεσμα όχι μόνο της διάκρισης στο ύψος της αμοιβής αλλά και το αποτέλεσμα της διαφορετικής έντασης εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών αφού επιδρά στο αποτέλεσμα και ο συνολικός χρόνος απασχόλησης. Επιπλέον, κάποιες μέθοδοι υπολογισμού λαμβάνουν υπόψη το είδος του επαγγέλματος, το εκπαιδευτικό επίπεδο και την επαγγελματική πείρα. Σε κάθε περίπτωση, ανεξάρτητα από την επιλογή της μεθόδου υπολογισμού έχει αποδειχθεί ότι, διαχρονικά, οι μέσες ακαθάριστες αμοιβές των γυναικών είναι χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών.

Ειδικότερα, η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (International Labour Organisation – ILO), εκτιμά ότι το 2017 το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές κυμαίνεται, κατά μέσο όρο, παγκοσμίως στο επίπεδο του 20%.²⁵

²³ Ο όρος «γυάλινη οροφή» χρησιμοποιείται όταν γίνεται αναφορά στους φραγμούς (τεχνητά και αόρατα εμπόδια) που εμποδίζουν την επαγγελματική ανέλιξη των γυναικών σε υψηλόβαθμες θέσεις λήψης αποφάσεων και διευθυντικών στελεχών σε έναν οργανισμό, δημόσιο ή ιδιωτικό σε οποιονδήποτε τομέα.

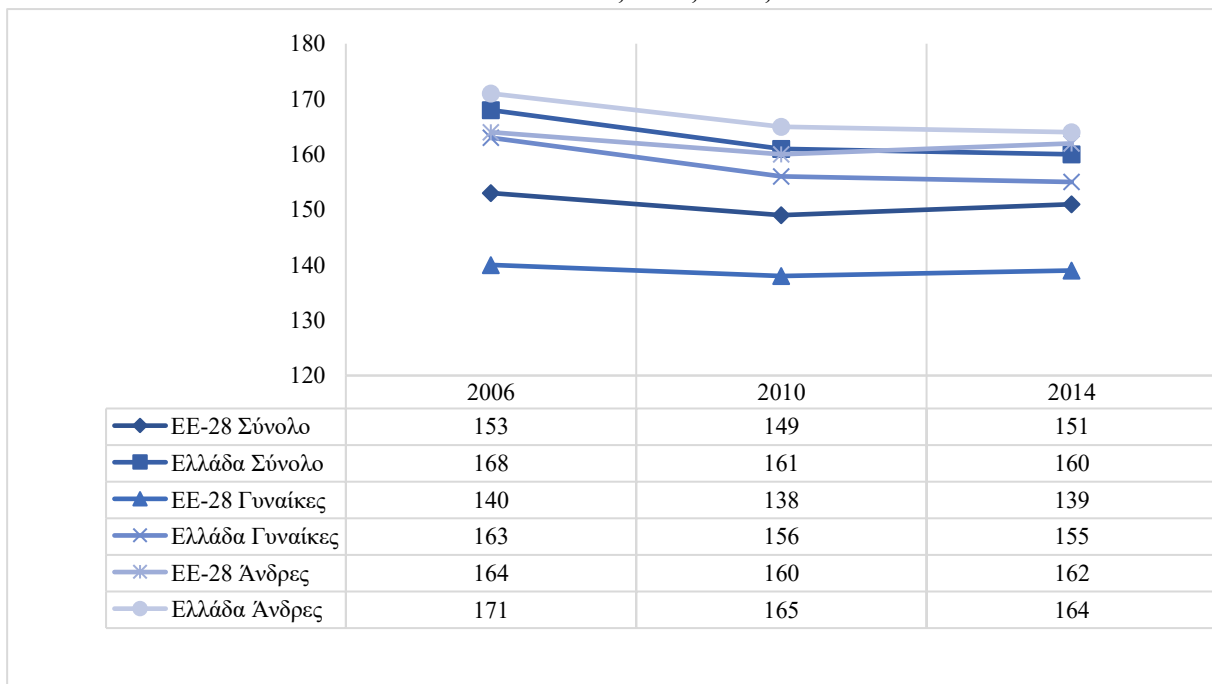
²⁴ Οι άνδρες επιλέγουν περισσότερο θετικές και τεχνολογικές κατευθύνσεις στην εκπαιδευτική διαδικασία που οδηγούν σε σταδιοδρομίες σχετικές με την τεχνολογία, την μηχανική, τις κατασκευές και την βιομηχανική παραγωγή που συνεπάγονται υψηλές αμοιβές. Από την άλλη, οι γυναίκες επιλέγουν περισσότερο θεωρητικές κατευθύνσεις (είτε σε σχολές παιδαγωγικής, είτε σε σχολές κοινωνικών επιστημών), ακολουθώντας στη συνέχεια σταδιοδρομίες που σχετίζονται με την εκπαίδευση, τη δημόσια διοίκηση και τη φροντίδα που συνεπάγονται χαμηλότερες αμοιβές σε σχέση τις αμοιβές των επαγγελματιών στους τομείς που επιλέγουν κατά κύριο λόγο οι άνδρες. Μοσχοβάκου, Ν., Κανταράκη, Μ., Παγκάκη, Μ., Σταματελοπούλου, Τ. & Τσιώγκας, Π. (2008), *Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/kata-fylo-epaggelmatikos-diahorismos-kathetos-kai-orizontios-diakriseis-kai>.

²⁵ International Labour Office - ILO (2018), *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, Geneva: ILO.

Για την ΕΕ-28, σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία της Eurostat, οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν, το 2018, κατά μέσο όρο 15,7% χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών. Στην Ελλάδα, βάσει των τελευταίων διαθέσιμων στοιχείων που αφορούν το 2014, το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές ανέρχεται σε 12,5%, παραμένοντας κάτω από τον τωρινό μέσο όρο της ΕΕ-28 (15,7% για το 2018). Ωστόσο, κρίνεται απαραίτητο να σημειωθεί ότι το έμφυλο μισθολογικό χάσμα στη χώρα παρουσιάζεται χαμηλό κυρίως ως συνέπεια της μεγάλης συνολικής μείωσης των αμοιβών στη χώρα κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης καθώς «στους χαμηλόμισθους εργαζόμενους, τα περιθώρια μισθολογικής ανισότητας είναι πολύ μικρά, ενώ όσο οι αμοιβές μεγαλώνουν τόσο αυξάνονται και οι διαφορές ανάμεσα σε εργαζόμενους διαφορετικού φύλου».²⁶

Το τρίτο χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας που επηρεάζει το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, είναι ο χαμηλότερος μέσος όρος των ωρών απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με τον αντίστοιχο μέσο όρο των ανδρών. Ειδικότερα, σύμφωνα με τα πιο πρόσφατα στοιχεία της Eurostat για το 2014, η διαφορά μεταξύ πληρωμένων ωρών εργασίας μεταξύ ανδρών και γυναικών ανέρχεται σε 23 ώρες για την ΕΕ-28 και σε 9 ώρες για την Ελλάδα (βλ. *Γράφημα 2*).

Γράφημα 2: Μέσος όρος πληρωμένων ωρών εργασίας μηνιαίως, ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2006, 2010, 2014

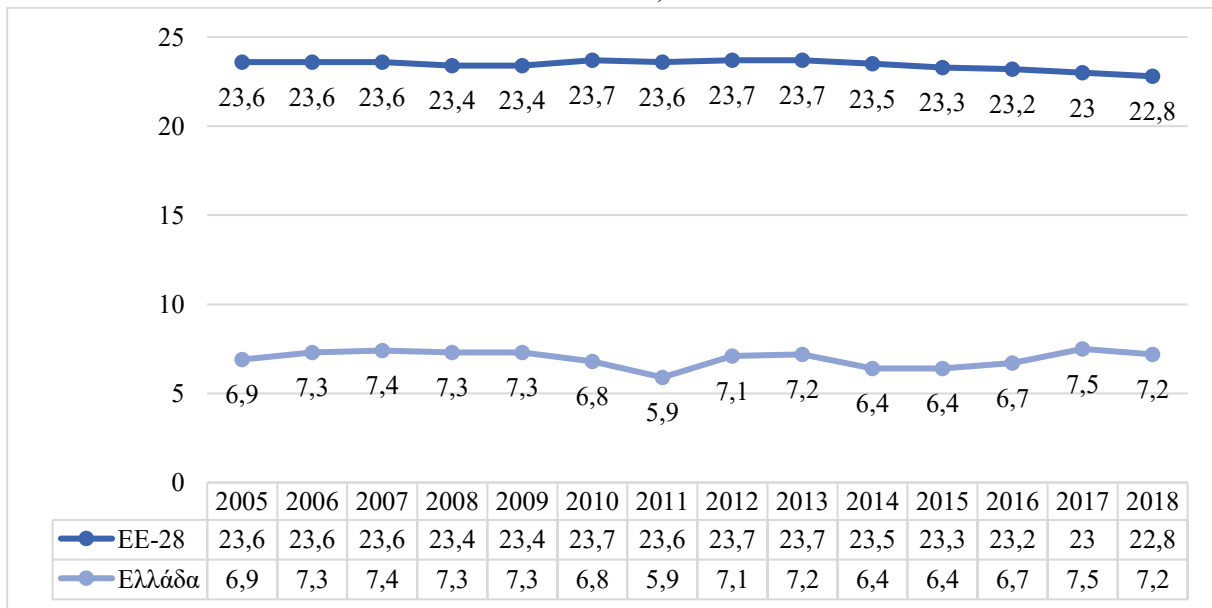


Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat.

Επιπρόσθετα, οι γυναίκες τείνουν να εργάζονται με μερική απασχόληση συχνότερα απ' ό,τι οι άνδρες (βλ. *Γράφημα 3*) και, έτσι, η ένταση εργασίας των γυναικών είναι συνήθως μικρότερη από το πλήρες ωράριο. Αυτό οδηγεί σε μειωμένες αποδοχές, ενώ σε πολλές περιπτώσεις, εάν δεν καλύπτονται οι προϋποθέσεις για πλήρη ασφάλιση (τουλάχιστον 4 ώρες ημερησίως στα περισσότερα συστήματα κοινωνικής ασφάλισης) οδηγεί και σε μειωμένο χρόνο κοινωνικής ασφάλισης και κατ' επέκταση σε μειωμένες συντάξεις. Επιπλέον, λαμβάνοντας υπόψη το γεγονός ότι σε πολλά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης παρατηρείται τα τελευταία χρόνια μία αυστηροποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης, ο μειωμένος χρόνος ασφάλισης που προκαλεί η μερική απασχόληση οδηγεί -σε πολλές περιπτώσεις- και στη μη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

²⁶ Προφύρη Ι. (2018), *Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου*, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018, διαθέσιμο στο: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/11/EK_Έμφυλο-μισθολογικό-χάσμα.pdf

Γράφημα 3: Έμφυλο χάσμα στη μερική απασχόληση σε ποσοστιαίες μονάδες, ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2005-2018

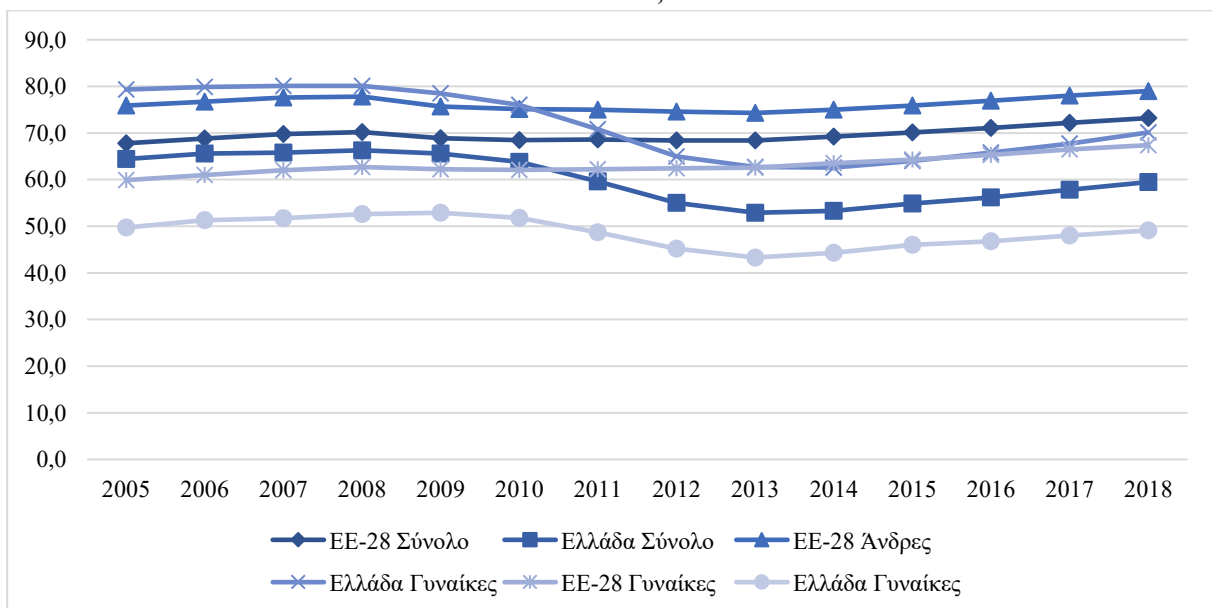


Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat.

Στην παραπάνω ανάλυση πρέπει να σημειωθεί το γεγονός ότι, διαχρονικά, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση υστερεί έναντι της συμμετοχής των ανδρών τόσο στην ΕΕ-28 όσο και στην Ελλάδα (βλ. Γράφημα 4). Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 2018, η συμμετοχή στην απασχόληση των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών ήταν μόλις 67,4% έναντι 79% των ανδρών στην ΕΕ-28. Στην Ελλάδα, το 2018, το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ήταν μόλις 49,1% έναντι 70,1% των ανδρών.

Η μεγάλη διαφορά στα ποσοστά της απασχόλησης μεταξύ των δύο φύλων συνεπάγεται και διαφορά στην κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη και κατ' επέκταση επηρεάζει τόσο τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και το ίδιο το ποσό της σύνταξης. Συνεπώς, η συμμετοχή στην απασχόληση επηρεάζει όχι μόνο το έμφυλο χάσμα στην κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη αλλά και το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

Γράφημα 4: Ποσοστό απασχόλησης (%), σύνολο και ανά φύλο, ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2005-2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat.

1.2.3. Η οικογενειακή κατάσταση

Εξετάζοντας τον τρίτο καθοριστικό παράγοντα που επιδρά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, δηλαδή, **την οικογενειακή κατάσταση των γυναικών**, διαπιστώνεται ότι αυτή, σε ορισμένες περιπτώσεις, δύναται να επιδράσει αρνητικά, διευρύνοντας το χάσμα. Συγκεκριμένα, η μητρότητα και τα καθήκοντα φροντίδας των γυναικών οδηγούν συχνά σε διακοπές της επαγγελματικής τους σταδιοδρομίας και άρα και της κοινωνικής τους ασφάλισης. Ο μειωμένος χρόνος ασφάλισης οδηγεί συνακόλουθα σε χαμηλή σύνταξη, ενώ σε πολλές περιπτώσεις οδηγεί ακόμα και σε αδυναμία θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Επισημαίνεται ότι στο παρελθόν, που τα κοινωνικοασφαλιστικά συστήματα δεν είχαν έμφυλη διάσταση, αφού είχαν σχεδιαστεί για άνδρες, η επίδραση των διακοπών της απασχόλησης των γυναικών λόγω της οικογενειακής κατάστασης, ήταν ιδιαίτερα επιβαρυντική κατά τη συνταξιοδότησή τους. Πράγματι, σε πολλές χώρες, έως πρόσφατα, τα διαστήματα διακοπής της απασχόλησης λόγω οικογενειακών υποχρεώσεων όπως η περίοδος λοχείας και φροντίδας των παιδιών δεν αναγνωρίζονταν ως χρόνος ασφάλισης για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Στην Ελλάδα, η αναγνώριση του διαστήματος διακοπής της απασχόλησης λόγω λοχείας ή/και γονικής άδειας ως χρόνου ασφάλισης θεσπίστηκε το 1984 με τους νόμους 1469/1984 και 1483/1984, λαμβάνοντας τη μορφή των εξαγοράσιμων πλασματικών χρόνων ασφάλισης για τις γυναίκες που το επιθυμούσαν και που ήταν οικονομικά προσιτό για αυτές. Η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικού χρόνου ασφάλισης για κάθε τέκνο και για τους δύο γονείς χωρίς εξαγορά θεσπίστηκε το 2002 (νόμος 3029/2002).²⁷

Παρόλα αυτά, σημαντικό ρόλο παίζουν οι ατομικές επιλογές των γυναικών που αφορούν τόσο την περίοδο απασχόλησης, όσο και την απόφαση για (πρώρη) συνταξιοδότηση. Οι επιλογές αυτές σχετίζονται με τα εκάστοτε κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα, κυρίως σε ότι αφορά το ρόλο των γυναικών στην παροχή φροντίδας προς την οικογένεια σε συνδυασμό με την έλλειψη οικονομικά προσιτών και ποιοτικών παρεχόμενων υπηρεσιών για τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών της οικογένειας.

Η τάση αυτή επιβεβαιώνεται και στην περίπτωση της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα, το μοντέλο της φροντίδας ήταν και είναι οικογενειοκεντρικό με ηθική και κοινωνική υποχρέωση της οικογένειας και κυρίως των γυναικών να παρέχουν φροντίδα τόσο στα παιδιά όσο και στους ηλικιωμένους. Οι πολιτικές παιδικής προστασίας, μακροχρόνιας φροντίδας και πρόνοιας²⁸ είναι διαχρονικά υπολειμματικές και αντανακλούν το ‘Μεσογειακό Μοντέλο Κοινωνικής Πολιτικής’: μη ορθολογική και άνιση κατανομή των πόρων και άδικη κατανομή των παροχών, ανεπαρκής χρηματοδότηση των κοινωνικών υπηρεσιών, σημαντικά κενά στο δίκτυο κοινωνικής προστασίας, κατακερματισμός, επιλεκτική υποστήριξη ομάδων.²⁹ Ειδικά κατά τη διάρκεια της οικονομικής κρίσης, που το διαθέσιμο οικογενειακό εισόδημα συρρικνώθηκε, μειώνοντας αντίστοιχα τη δυνατότητα αγοράς ιδιωτικών υπηρεσιών φροντίδας, οι γυναίκες ανέλαβαν και πάλι την παροχή αυτών των υπηρεσιών προς τα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

²⁷ Θα πρέπει να σημειώσουμε ότι αυτή η δυνατότητα δόθηκε αρχικά μόνο στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα και στους δημοσίους υπαλλήλους, ενώ σήμερα ισχύει για όλους του εργαζόμενους, συμπεριλαμβανομένων και των αυτοαπασχολούμενων.

²⁸ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. Ziomas D., Konstantinidou D., Vezirgianni K. & Capella A., (2018), “ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care - Greece”, *European Social Policy Network (ESPN)*, Brussels: European Commission, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19849&langId=en>.

²⁹ Ματσαγγάνης Μ. (2011), *Η κοινωνική πολιτική σε δύσκολους καιρούς: Οικονομική κρίση, δημοσιονομική λιτότητα και κοινωνική προστασία*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

Σύμφωνα, μάλιστα, με πρόσφατη έρευνα του Κέντρου Ερευνών Θεμάτων Ισότητας,³⁰ πολλές επιλογές που κάνουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια του κύκλου ζωής τους σχετίζονται με τα στερεότυπα και τους ρόλους των φύλων. Για παράδειγμα, πολλές γυναίκες επέλεξαν να εργαστούν με μερική απασχόληση λόγω της παραδοσιακής συμπεριφοράς τους και των ρόλων που συνδέονται με αυτή, δηλαδή τη φροντίδα της οικογένειας και την εκπλήρωση των οικιακών καθηκόντων, αγνοώντας ή παραγνωρίζοντας τις συνέπειες αυτής της επιλογής.

Αξιοσημείωτα είναι τα αποτελέσματα σχετικής έρευνας της ΕΛΣΤΑΤ για το Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας, που υλοποιήθηκε το 2018.³¹ Από την έρευνα αυτή προκύπτει ότι μόλις το 4% των ανδρών έχει διακόψει την καριέρα του για τη φροντίδα των παιδιών σε αντίθεση με το 49,7% των γυναικών που έχει διακόψει της καριέρα του για τους ίδιους λόγους. Ειδικότερα, το 60% των γυναικών διέκοψε την εργασία για διάστημα έως ένα χρόνο και το 21,2% για δύο έτη και άνω. Επίσης, πολύ σημαντικό εύρημα είναι το γεγονός ότι 10,9% των γυναικών δήλωσε ότι δεν εργάστηκε ποτέ προκειμένου να ασχοληθεί αποκλειστικά με τη φροντίδα των παιδιών. Τα αποτελέσματα αυτής της έρευνας επιβεβαιώνουν ότι η μητρότητα και τα καθήκοντα φροντίδας των γυναικών σε συνδυασμό με τις ατομικές επιλογές κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου επιδρούν σημαντικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (εισόδημα από συντάξεις και κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη).

Συνοψίζοντας, από την ανάλυση που προηγήθηκε για τους κυριότερους παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, προκύπτει αδιαμφισβήτητα ότι το φαινόμενο του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος είναι πολύπλευρο και πολυπαραγοντικό και διαμορφώνεται κυρίως από τις διαχρονικές εξελίξεις στα συνταξιοδοτικά συστήματα -συμπεριλαμβανομένων των εκάστοτε ασκούμενων δημοσιονομικών πολιτικών και μεταρρυθμίσεων-, στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία εν γένει. Επιπλέον, επηρεάζεται και διαμορφώνεται και από τις αντιλήψεις και τα πρότυπα για τον ρόλο της γυναίκας στην οικογένεια, στην εκπαίδευση και στην αγορά εργασίας. Η σχετική βιβλιογραφία αναδεικνύει ότι οι ανισότητες και οι διακρίσεις που αντιμετώπισαν τα προηγούμενα έτη οι γυναίκες σε όλους τους τομείς της ζωής τους: στον κοινωνικό, στον οικονομικό, στον εκπαιδευτικό, στον πολιτικό και στον οικογενειακό, έχουν επηρεάσει σε μεγάλο βαθμό τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

1.2.4. Νέοι παράγοντες που αναμένεται να επηρεάσουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στο μέλλον

Όπως ήδη αναφέρθηκε, και χωρίς να υποτιμάται ο καθοριστικός ρόλος των παραγόντων που επιδρούν -θετικά ή αρνητικά- στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος σήμερα, κρίνεται απαραίτητο να επισημανθούν ορισμένοι νέοι παράγοντες που αναμένεται να επιδράσουν στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στο μέλλον. Ειδικότερα, οι τρέχουσες κοινωνικοοικονομικές συνθήκες, τα νέα εργατικά και κοινωνικά πρότυπα καθώς και οι σύγχρονες πολιτικές όπως διαμορφώνονται από τις μεταρρυθμίσεις στη δομή των κοινωνικοασφαλιστικών και των συνταξιοδοτικών συστημάτων αναμένεται να επιδράσουν εξίσου καθοριστικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος μεσοπρόθεσμα και μακροπρόθεσμα. Οι σύγχρονες μεταρρυθμιστικές τάσεις διεθνώς προωθούν τις πολιτικές λιτότητας -με περικοπές στις δημόσιες δαπάνες και ειδικά στις συντάξεις-, την ενίσχυση της ιδιωτικής-εθελοντικής ασφάλισης, τον περιορισμό

³⁰ Γκερμότση, Β., Μοσχολάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες»*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf.

³¹ Ελληνική Στατιστική Αρχή (2019), *Δελτίο Τύπου, Ειδική Έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας, Ad hoc module 2018*, 21 Νοεμβρίου 2019, διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>.

στην καθολικότητα των κοινωνικών παροχών, ενισχύοντας την ατομική ευθύνη με παράλληλη συρρίκνωση της κοινωνικής αλληλεγγύης.³²

Σε αυτό το πλαίσιο, οι πρόσφατες αλλαγές και τα νέα δεδομένα στην αγορά εργασίας (η συρρίκνωση των αμοιβών, η διεύρυνση των ευέλικτων και επισφαλών μορφών απασχόλησης με την εισαγωγή νέων μορφών όπως η εκ περιτροπής εργασία και η τηλεργασία, η υψηλή ανεργία των γυναικών και ιδιαίτερα των νέων, οι αλλαγές στην δομή της παραγωγής στο πλαίσιο της τέταρτης βιομηχανικής επανάστασης, κλπ.) που αφορούν κυρίως τις γυναίκες, επηρεάζουν αρνητικά τους παράγοντες που διαμορφώνουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Δημιουργείται, λοιπόν, ήδη ένα αρνητικό υπόβαθρο για την μελλοντική εξέλιξη του χάσματος των φύλων στις συντάξεις, το οποίο υπονομεύει τη θετική επίδραση της αυξανόμενης συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας η οποία παρατηρήθηκε τα τελευταία χρόνια πριν την οικονομική κρίση.

Οι νέες δυσμενείς συνθήκες στην οικονομία και στην αγορά εργασίας συνοδεύονται τα τελευταία χρόνια όλο και περισσότερο από κομβικές δομικές αλλαγές στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα. Οι αλλαγές αυτές που αφορούν κυρίως την εισαγωγή κεφαλαιοποιητικών στοιχείων με ενίσχυση της εφαρμογής των απόλυτων αναλογιστικών αρχών στα συστήματα και τη μείωση των αναδιανεμητικών χαρακτηριστικών και της αλληλεγγύης,³³ δημιουργούν νέες προκλήσεις για τη διαμόρφωση του χάσματος των φύλων στις συντάξεις.

Ήδη, στις περισσότερες χώρες, οι νέες συντάξεις αντικατοπτρίζουν σε μεγάλο βαθμό τα αποτελέσματα των πρόσφατων αλλαγών στα συνταξιοδοτικά συστήματα. Ειδικότερα, τα τελευταία χρόνια πραγματοποιήθηκε μια σειρά από μεταρρυθμίσεις που κυρίως προβλέπουν αυστηρότερες ηλικιακές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με περισσότερα έτη ασφάλισης, στενότερη σύνδεση των εισφορών και των παροχών με τον υπολογισμό της σύνταξης βάσει του εισοδήματος του συνόλου του εργασιακού βίου, κατάργηση εγγυημένων κατώτατων παροχών, νέα -χαμηλότερα- ποσοστά αναπλήρωσης. Επιπλέον, προβλέπουν μη αναπροσαρμογή των συντάξεων βάσει της εξέλιξης των μισθών αλλά βάσει του τιμάριθμου καθώς και ιδιωτικοποίηση του ρίσκου με υιοθέτηση κεφαλαιοποιητικών μοντέλων είτε νοητής κεφαλαιοποίησης είτε προσδιορισμένων εισφορών με παράλληλη εισαγωγή συμπληρωματικών παροχών κυρίως από τα επαγγελματικά ταμεία, στα οποία η πλειονότητα των μελών είναι άνδρες.

Τα αποτελέσματα των παραπάνω αλλαγών επιδρούν μάλλον αρνητικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος καθώς μειώνουν την όποια αναδιανεμητική λειτουργία των συνταξιοδοτικών συστημάτων (ειδικά με την κατάργηση των εγγυημένων κατώτατων παροχών) εισάγοντας μια πιο στενή σύνδεση του εισοδήματος του εργασιακού βίου με αυτό του συνταξιοδοτικού. Μεταφέρουν έτσι τις όποιες ανισότητες της αγοράς εργασίας στην περίοδο της συνταξιοδότησης. Όπως υποστηρίζουν οι Bettio, Tinios και Betti³⁴ τα συνταξιοδοτικά συστήματα μετατρέπονται ολοένα και περισσότερο σε «ουδέτερα φίλτρα» των ανισοτήτων στην αγορά εργασίας επιτρέποντας έτσι οι χαμηλού εισοδήματος εργαζόμενοι που είναι συνήθως γυναίκες, λόγω του χάσματος των φύλων στις αμοιβές, να μετατρέπονται σε ακόμα πιο χαμηλού εισοδήματος συνταξιούχοι, με συντάξεις ακόμα και κάτω από το εκάστοτε όριο της φτώχειας.

Οι σύγχρονες μεταρρυθμίσεις τείνουν να μετατρέπουν ολοένα και περισσότερο τα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα από αναδιανεμητικά συστήματα καθορισμένων

³² Δημουλάς Κ., Κουζής Γ. (επιμ.) (2018), *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική: Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.

³³ Συγκεκριμένα, οι περισσότερες από αυτές τις πρόσφατες μεταρρυθμίσεις υιοθετούν το μοντέλο των τριών πυλώνων: πρώτος πυλώνας δημόσιος διανεμητικός ή αναδιανεμητικός (όπου προβλέπεται εθνική σύνταξη με στόχευση την καταπολέμηση της φτώχειας) προσδιορισμένων παροχών ή νοητής κεφαλαιοποίησης, δεύτερος πυλώνας επαγγελματικών ταμείων και ιδιωτικών παροχών με ατομικούς λογαριασμούς και κεφαλαιοποιητικές παροχές προσδιορισμένης εισφοράς και τρίτος πυλώνας ιδιωτικής-εθελοντικής ασφάλισης με κεφαλαιοποιητικές παροχές προσδιορισμένης εισφοράς.

³⁴ Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013), *ό.π.*

παροχών (DB-defined benefit)³⁵ σε κεφαλαιοποιητικά συστήματα καθορισμένων εισφορών (DC-defined contribution) στα οποία οι παροχές βασίζονται στο ποσό που συνεισέφερε στο συνταξιοδοτικό πρόγραμμα ο εργαζόμενος καθ' όλη την διάρκεια της καριέρας του (η επίδραση της απασχόλησης) και μαζί με την οποιαδήποτε απόδοση της επένδυσής του (η επίδραση των αγορών) διαμορφώνουν στον ατομικό λογαριασμό του ασφαλισμένου ένα ασφαλιστικό κεφάλαιο κατά την στιγμή της συνταξιοδότησης που διαιρείται σε αντίστοιχο αριθμό συντάξεων βάσει του προσδόκιμου ζωής ή καταβάλλεται εφάπαξ. Κατ' αυτό τον τρόπο οι συντάξεις είναι πλήρως εξατομικευμένες χωρίς καμία αναδιανεμητική λειτουργία και σε πολλές περιπτώσεις χωρίς προβλέψεις για συντάξεις αναπηρίας ή επιζώντων, οι οποίες όπου παρέχονται διαφοροποιούν είτε το επίπεδο της εισφοράς είτε το επίπεδο της καταβαλλόμενης σύνταξης.

Επιπλέον, η ενίσχυση των αναλογιστικών αρχών τόσο για τον υπολογισμό των συντάξεων (σύνδεση ποσού της σύνταξης με το προσδόκιμο ζωής) όσο και για τις προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος (σύνδεση ορίων ηλικίας με το προσδόκιμο ζωής) εκθέτει τις ηλικιωμένες γυναίκες σε υψηλότερους κινδύνους φτώχειας, δεδομένου ότι οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής σε σχέση τους άνδρες. Όπως επισημαίνει η Arza,³⁶ στα κεφαλαιοποιητικά συστήματα καθορισμένων εισφορών όπου οι συσσωρευμένες εισφορές μετατρέπονται σε ένα μηνιαίο ποσό σύνταξης βάσει του προσδόκιμου ζωής, αναμένεται να διευρυνθεί το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα δεδομένου ότι οι γυναίκες θα λαμβάνουν αναλογικά μικρότερο ποσό σύνταξης καθώς οι συσσωρευμένες εισφορές τους θα επιμερίζονται σε μεγαλύτερο χρονικό διάστημα εφόσον οι γυναίκες έχουν μεγαλύτερο προσδόκιμο ζωής από ότι οι άνδρες.

Στα σύγχρονα συνταξιοδοτικά συστήματα, οι παροχές συνδέονται στενότερα με τις εξελίξεις της αγοράς εργασίας (σύνδεση των παροχών με όλο τον εργασιακό βίο) και την οικονομική ανάπτυξη καθώς οι συσσωρευμένες εισφορές, βάσει των οποίων θα προκύπτει η σύνταξη, επενδύονται ως αποθεματικά είτε σε μετοχές είτε σε ομόλογα. Αυτό συνεπάγεται ότι η επάρκεια των παροχών των συστημάτων συνταξιοδότησης τίθεται σε κίνδυνο εάν:

- η αγορά εργασίας δεν είναι σε θέση να εγγυηθεί τη δια βίου συνεχή απασχόληση με επαρκείς μισθούς,
- οι χρηματοπιστωτικές αγορές δεν είναι σε θέση να αποδώσουν τις αναμενόμενες αποδόσεις των επενδύσεων στα επαγγελματικά ή ιδιωτικά ταμεία και
- οι δημόσιες δαπάνες περιορίζονται από τις χαμηλότερες προοπτικές ανάπτυξης και τα μέτρα δημοσιονομικής εξυγίανσης.³⁷

Η σταδιακή μετάβαση προς συστήματα πολλαπλών πυλώνων όπου το ύψος των συνολικών συντάξιμων παροχών θα καθορίζεται κυρίως από τις συντάξεις του δεύτερου και τρίτου πυλώνα, αναμένεται να αυξήσει τις ανισότητες των συνταξιοδοτικών εισοδημάτων μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών εργαζομένων. Οι ανισότητες θα εμφανίζονται κυρίως μεταξύ όσων εργάζονται σε τομείς που έχουν κάλυψη από επαγγελματικά ταμεία ή/και μπορούν να αντέξουν οικονομικά τις εισφορές σε ιδιωτικά-εθελοντικά προγράμματα αποταμίευσης και εκείνων που είτε δεν καλύπτονται από επαγγελματικά

³⁵ Στα αναδιανεμητικά συστήματα καθορισμένων παροχών (DB-defined benefit), οι παροχές βασίζονται σε έναν τύπο που συνδέεται με το εισόδημα ακριβώς πριν τη συνταξιοδότηση ή με τον μέσο όρο των αποδοχών κατά τη διάρκεια της εργασιακής ζωής και διάρκεια της εργασιακής ζωής, αποδίδοντας στις περισσότερες περιπτώσεις και συντάξεις ελάχιστων ορίων. Αυτό έχει ως αποτέλεσμα η σύνδεση εισφορών και παροχών να μην είναι απόλυτη και βάσει των συντελεστών αναπλήρωσης να επιτυγχάνεται πολλές φορές και ο στόχος για αναδιανεμητική λειτουργία αφού τα χαμηλά εισοδήματα έχουν αναλογικά υψηλότερα ποσοστά αναπλήρωσης σε σχέση με τα υψηλά.

³⁶ Arza C. (2015), *The gender dimensions of pensions systems: Policies and constraints for the protection of older women*, UN Women discussion paper series, Discussion Paper No 1, διαθέσιμο στο: <https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2015/08/ARZA-Fin.pdf>.

³⁷ European Parliament (2016), *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf).

ταμεία είτε δεν μπορούν να ανταπεξέλθουν στο κόστος των ιδιωτικών-εθελοντικών προγραμμάτων και άρα βασίζονται μόνο στην ελάχιστη δημόσια ανταποδοτική (ή μη) σύνταξη. Έτσι, λόγω του διαχωρισμού των φύλων στα επαγγέλματα, στις αμοιβές και γενικότερα στην αγορά εργασίας, οι επιπτώσεις των ανισοτήτων στο εισόδημα από συντάξεις θα πλήξουν περισσότερο τις γυναίκες. Και αυτό γιατί οι γυναίκες συνήθως εργάζονται σε τομείς που δεν καλύπτονται από επαγγελματικά ταμεία και αδυνατούν ή δεν επιλέγουν τα ιδιωτικά-εθελοντικά ταμεία.

Επιπλέον αυτών, οι πρόσφατες κοινωνικοασφαλιστικές μεταρρυθμίσεις προβλέπουν περιόδους σταδιακής προσαρμογής με μεταβατικές διατάξεις οι οποίες οδηγούν πολλούς νέους συνταξιούχους και ιδιαίτερα τις γυναίκες, σε υβριδικά καθεστώτα ασφάλισης που έχουν παράλληλα χαρακτηριστικά και του προηγούμενου και του νέου συνταξιοδοτικού συστήματος.

Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί, ότι την περίοδο της οικονομικής κρίσης προστέθηκε ένας επιπλέον παράγοντας στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, ο οποίος αφορά στη δημοσιονομική προσαρμογή της συνταξιοδοτικής δαπάνης, μέσω κυρίως δραστηκών περικοπών. Αναφέρεται, ενδεικτικά, ότι στην Ελλάδα από το 2010 έως το 2013 πραγματοποιήθηκαν δέκα διαφορετικές περικοπές στις καταβαλλόμενες συντάξεις ανεξάρτητα από την ηλικία ή το ασφαλιστικό ιστορικό του/της συνταξιούχου/χας. Παρόλο που αυτές οι περικοπές εφαρμόστηκαν σε όλους/ες τους/τις συνταξιούχους/ες με μόνο κριτήριο το ύψος της σύνταξης, επηρέασαν περισσότερο τους άνδρες συνταξιούχους απ' ότι τις γυναίκες καθώς οι πρώτοι λάμβαναν υψηλότερες συντάξεις.³⁸ Αυτές οι συνεχόμενες περικοπές επηρέασαν σημαντικά τη συνολική συνταξιοδοτική δαπάνη αλλά και τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα όπως επιβεβαιώνεται από τα δεδομένα της έρευνας SILC της Eurostat και τα αποτελέσματα της ανάλυσης και επεξεργασίας των σχετικών δεδομένων του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας για τις καταβαλλόμενες συντάξεις (δεδομένα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - ΕΦΚΑ και του Ενιαίου Συστήματος Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων - ΗΛΙΟΣ) που πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο του εν λόγω έργου (Πακέτο Εργασίας 2).

³⁸ European Parliament (2015), *Employment and social developments in Greece*, Brussels: European Parliament, διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563468/IPOL_STU\(2015\)563468_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563468/IPOL_STU(2015)563468_EN.pdf).

2. Το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα

2.1. Η δομή του συνταξιοδοτικού συστήματος

Έως πολύ πρόσφατα, κυριαρχούσαν στο ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα χαρακτηριστικά των συστημάτων τύπου Bismarck δηλαδή υπήρχαν κλαδικά ή επιχειρησιακά ταμεία με κύριο στόχο την αναπλήρωση του εισοδήματος από την εργασία και την εξασφάλιση του επιπέδου διαβίωσης πριν τη συνταξιοδότηση. Το σύστημα λειτουργούσε έτσι με μια πρωτοφανή πολυδιάσπαση και πολυνομία αφού υπήρχε πλειάδα ταμείων και κάθε ταμείο είχε τις δικές του προϋποθέσεις συνταξιοδότησης και το δικό του μοντέλο υπολογισμού της σύνταξης, κάτι που οδηγούσε σε εσωτερικές ανισότητες και αντιφάσεις, ανισότητες που επέδρασαν και στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα όπως θα δούμε στην συνέχεια. Το πρόβλημα αυτό εντοπίζεται ήδη από το 1951 ως κύριο δομικό πρόβλημα του Συστήματος Κοινωνικής Ασφάλισης, όπως καταγράφεται στην εισηγητική έκθεση του νόμου 1846/1951 για την αναδιοργάνωση του ΙΚΑ καθώς και σε πλειάδα σχετικών εκθέσεων έκτοτε, αλλά χωρίς αποτελεσματικές παρεμβάσεις μέχρι τα τέλη του 20^{ου} αιώνα.

Πράγματι, τα τελευταία χρόνια γίνεται προσπάθεια να αντιμετωπιστεί σταδιακά η πολυδιάσπαση μέσω της ενοποίησης των διαφορετικών ταμείων και με την εφαρμογή ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου ένταξης στην ασφάλιση, θεμελίωσης δικαιωμάτων και υπολογισμού των παροχών. Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης και Συντάξεων στην Ελλάδα λειτουργούσε μέχρι πρόσφατα μέσω μιας πληθώρας ασφαλιστικών φορέων (215 το 2000, 175 το 2007, 13 το 2008) εποπτευόμενων από το κράτος, οι οποίοι είχαν τη μορφή Νομικών Προσώπων Δημόσιου ή Ιδιωτικού Δικαίου.

Από 1/1/2017, όλα τα ταμεία κύριας ασφάλισης ενοποιήθηκαν στον Ενιαίο Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ) και όλα τα ταμεία επικουρικής ασφάλισης και πρόνοιας (εφάπαξ παροχές) στο Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ). Τον Μάρτιο του 2020 (νόμος 4670/2020) ο ΕΦΚΑ μετονομάστηκε σε «Ηλεκτρονικός Εθνικός Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης» (e-ΕΦΚΑ), ενώ το ΕΤΕΑΕΠ εντάχθηκε στον e-ΕΦΚΑ. Θα πρέπει να σημειωθεί, ότι παρά την ενοποίηση των επιμέρους ταμείων, έως σήμερα δεν έχει επιτευχθεί η θέσπιση ενιαίων κανόνων ασφάλισης.

Το Σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης στην Ελλάδα έχει διαμορφωθεί στη βάση ουσιαστικά του πρώτου πυλώνα της δημόσιας κοινωνικής ασφάλισης (κύρια και επικουρική ασφάλιση) και συμπληρωματικά του δεύτερου πυλώνα των επαγγελματικών ταμείων.³⁹ Ο πρώτος πυλώνας καλύπτει το σύνολο των εργαζομένων στην ελληνική επικράτεια περιλαμβάνοντας, εκ του νόμου, υποχρεωτικά συστήματα κύριας και επικουρικής ασφάλισης. Προβλέπεται η κάλυψη ακόμα και εκείνων που απασχολούνται με τις νέες ή ευέλικτες μορφές εργασίας (μερική απασχόληση, κατ' οίκον απασχόληση κ.ά.) ή αυτοαπασχολούνται. Η επικουρική κάλυψη όμως δεν είναι ενιαία, καθώς ιδρύονταν και λειτουργούσαν εκ του νόμου συστήματα υποχρεωτικής επικουρικής ασφάλισης μόνο για τους μισθωτούς και κάποιες κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων, χωρίς να υπάρχει κάλυψη για άλλες μεγάλες κατηγορίες εργαζομένων (ιατροί, αγρότες και ελεύθεροι επαγγελματίες). Το γεγονός αυτό δημιουργεί ανισότητες ως προς την κάλυψη επικουρικής ασφάλισης.

Ο δεύτερος πυλώνας στο ελληνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης παρουσιάζει ιδιαιτερότητες. Το κύριο χαρακτηριστικό είναι ότι μέχρι το 2002 ήταν αδύνατη η σύσταση επαγγελματικών ταμείων από τους κοινωνικούς εταίρους μέσω συλλογικών συμβάσεων εργασίας. Η δυνατότητα σύστασης επαγγελματικών ταμείων κατοχυρώθηκε το 2002 με τις ρυθμίσεις του νόμου 3029/2002 που προβλέπουν τη δημιουργία ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης που θα λειτουργούν ως νομικά πρόσωπα ιδιωτικού δικαίου. Τα επαγγελματικά ταμεία που συστήνονται έκτοτε αποβλέπουν στην

³⁹ Ρωμανιάς Γ. (2007), *Ελληνικοί και Ευρωπαϊκοί Μύθοι για το Ασφαλιστικό*, Αθήνα: Βλάση Εκδόσεις.

παροχή (συμπληρωματικής) επαγγελματικής προστασίας στους ασφαλισμένους και δικαιούχους τους για τους ασφαλιστικούς κινδύνους γήρατος, θανάτου, αναπηρίας, επαγγελματικού ατυχήματος, ασθένειας και διακοπής της εργασίας, πέραν της παρεχόμενης από την υποχρεωτική κοινωνική ασφάλιση. Το όλο θεσμικό πλαίσιο διαπνέεται και διέπεται από τις ρυθμίσεις των Οδηγιών 2003/41/EK και 2341/2016 της ΕΕ για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των ιδρυμάτων επαγγελματικών συνταξιοδοτικών παροχών.⁴⁰ Με το νόμο 4052/2012 επιτράπηκε στα επαγγελματικά ταμεία να παρέχουν και υποχρεωτική επικουρική ασφάλιση, αν και ακόμα εκκρεμεί σχετική απόφαση του Συμβουλίου της Επικρατείας για τη συνταγματικότητα αυτής της πρόβλεψης.

Θα πρέπει ωστόσο να σημειωθεί ότι τα τελευταία χρόνια αναπτύσσονται και κάποιες μορφές εθελοντικής ιδιωτικής ασφάλισης, που όμως, λόγω του περιορισμένου μεγέθους τους, δύσκολα θα μπορούσαμε να ονομάσουμε τρίτο πυλώνα. Οι εθελοντικές μορφές ασφάλισης στην Ελλάδα είναι λιγότερο αναπτυγμένες σε σχέση με άλλες ευρωπαϊκές χώρες και αφορούν προγράμματα ιδιωτικής ασφαλιστικής κάλυψης είτε μέσω ατομικών συμβολαίων, είτε μέσω ομαδικών ασφαλιστικών συμβολαίων που συνάπτονται μεταξύ επιχειρήσεων και ιδιωτικών ασφαλιστικών εταιρειών και αφορούν τους εργαζόμενους ή/και τα μέλη των οικογενειών τους. Βασική αιτία της περιορισμένης ανάπτυξης του τρίτου πυλώνα είναι το περιορισμένο διαθέσιμο εισόδημα για αποταμίευση λόγω του ύψους των μισθών στην Ελλάδα.

Οι συντάξεις στην Ελλάδα βασίζονται, από τον Ιανουάριο του 2017, σύμφωνα με τον νόμο 4387/2016, σε ένα ενιαίο πολυεπίπεδο (δημόσιο) συνταξιοδοτικό σύστημα που αποτελείται από τέσσερα μέρη:

- πρώτον, μια «εθνική» (σχεδόν καθολική) μη ανταποδοτική σύνταξη (που χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό),
- δεύτερον, μια υποχρεωτική ανταποδοτική (κύρια) σύνταξη βάσει ενός διανεμητικού συστήματος καθορισμένων παροχών (μη κεφαλαιοποιητικό σύστημα),
- τρίτον, μια ανταποδοτική επικουρική (συμπληρωματική) σύνταξη βάσει συστήματος προσδιορισμένων εισφορών νοητής κεφαλαιοποίησης (NDC), η οποία για τους δημόσιους υπάλληλους παίρνει και την μορφή των μερισμάτων και
- τέταρτον, εφάπαξ συνταξιοδοτικές παροχές οι οποίες είναι ανταποδοτικές, και παρέχονται στο πλαίσιο ενός συστήματος προσδιορισμένων εισφορών νοητής κεφαλαιοποίησης (NDC).

Επιπλέον, το συνταξιοδοτικό σύστημα προβλέπει ελάχιστη συνταξιοδοτική παροχή για τα ηλικιωμένα άτομα (άνω των 65 ετών έως το 2016 και άνω των 67 ετών από 1/1/2017) τα οποία δεν καλύπτονται από το συνταξιοδοτικό σύστημα και πληρούν συγκεκριμένα εισοδηματικά κριτήρια. Σημειώνεται ότι έως το τέλος του 2019, το συνταξιοδοτικό σύστημα προέβλεπε επίσης τη χορήγηση του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης των Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ).

Πρέπει σε αυτό το σημείο να επισημανθεί ότι με τη εθνική σύνταξη εισάγεται στο σύστημα ένα στοιχείο τύπου Beveridge, μια καθολική σύνταξη συνδεδεμένη όμως με την καταβολή εισφορών τουλάχιστον επί δεκαπέντε έτη. Η εθνική σύνταξη, η οποία θεσπίστηκε σε αντικατάσταση των συντάξεων κατώτατων ορίων που απέδιδαν τα περισσότερα ταμεία, αποβλέπει στην εγγύηση ενός ελάχιστου εισοδήματος για τους συνταξιούχους. Έτσι το δημόσιο σύστημα συντάξεων στην Ελλάδα, που έως το 2016 ήταν ένα ξεκάθαρα σύστημα τύπου Bismarck, μετατράπηκε πλέον σε μεικτό σύστημα με χαρακτηριστικά και τύπου Beveridge.

Όπως ήδη αναφέρθηκε, στο πλαίσιο του νόμου 4387/2016 λειτουργούσαν, από τον Ιανουάριο του 2017 έως τον Μάρτιο του 2020, δύο κύριοι φορείς κοινωνικής ασφάλισης. Αυτοί είναι οι ακόλουθοι: α) ο Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ), ο οποίος παρείχε όλες τις εθνικές και

⁴⁰ Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2005), *Η Ελληνική Έκθεση Στρατηγικής για τις Συντάξεις*, Αθήνα.

ανταποδοτικές (κύριες) συντάξεις και β) το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ Παροχών (ΕΤΕΑΕΠ). Το τελευταίο παρείχε: α) επικουρικές (συμπληρωματικές) συντάξεις σε όλους τους συνταξιούχους (εκτός των ιατρών, των αυτοαπασχολούμενων αγροτών και των ελεύθερων επαγγελματιών) και β) εφάπαξ συνταξιοδοτικές παροχές σε ορισμένες κατηγορίες μισθωτών (δηλαδή, δημόσιους υπαλλήλους, ναυτικούς και εργαζόμενους στον τραπεζικό τομέα και στον τομέα του χονδρικού/λιανικού εμπορίου), καθώς και σε αυτοαπασχολούμενους ελεύθερους επαγγελματίες.

Από τον Μάρτιο του 2020 με τον νόμο 4670/2020, ο ΕΦΚΑ μετονομάστηκε σε «Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης», αποκαλούμενος εφεξής «e-ΕΦΚΑ», ενώ το ΕΤΕΑΕΠ εντάχθηκε στον e-ΕΦΚΑ. Υπάρχουν επίσης τέσσερα υποχρεωτικά μετοχικά ταμεία, τα οποία παρέχουν μηνιαία μερίσματα αποκλειστικά σε συνταξιούχους του δημόσιου τομέα και των σωμάτων ασφαλείας, παροχές που προσομοιάζουν με τις επικουρικές συντάξεις.

Ο e-ΕΦΚΑ καλύπτει πλέον το σύνολο των συνταξιούχων στην Ελλάδα. Σύμφωνα με τα τελευταία διαθέσιμα στοιχεία (Δεκέμβριος 2018), ο e-ΕΦΚΑ καταβάλλει συντάξεις σε 2,55 εκατομμύρια συνταξιούχους, ενώ ο συνολικός αριθμός των ενεργά ασφαλισμένων ατόμων (δηλαδή των εργαζομένων του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα και όλων των αυτοαπασχολούμενων) εκτιμάται σε περίπου 3,8 εκατομμύρια άτομα, δηλαδή το 47,8% του πληθυσμού σε ηλικία εργασίας (ηλικίας 15-74 ετών).⁴¹ Ο e-ΕΦΚΑ παρέχει επίσης 1,23 εκατ. επικουρικές συντάξεις σε 1,18 εκατομμύρια άτομα (ή 46,2%) επί του συνόλου των συνταξιούχων, ενώ καλύπτει 2,56 εκατομμύρια ενεργά ασφαλισμένα άτομα, τα οποία αντιστοιχούν στο 32,2% του πληθυσμού ηλικίας 15-74 ετών. Τα μετοχικά ταμεία καταβάλλουν κάθε μήνα μερίσματα σε 408.602 δικαιούχους, ενώ εισφορές στα ταμεία αυτά καταβάλλονται από περίπου 545.000 δημοσίους υπαλλήλους και στελέχη σωμάτων ασφαλείας.

Πέρα των συντάξεων του δημόσιου υποχρεωτικού συνταξιοδοτικού συστήματος, δηλαδή των συντάξεων που παρέχονται μέσω του e-ΕΦΚΑ, το ελληνικό συνταξιοδοτικό σύστημα περιλαμβάνει και ορισμένα προαιρετικά συμπληρωματικά ταμεία, τα οποία λαμβάνουν τη μορφή επαγγελματικών συνταξιοδοτικών ταμείων και ιδιωτικών συνταξιοδοτικών προγραμμάτων. Πρόκειται για κεφαλαιοποιητικά συστήματα καθορισμένων εισφορών (DC), των οποίων οι παροχές συμπληρώνουν τις συντάξεις του εκ του νόμου υποχρεωτικού συνταξιοδοτικού συστήματος.

Σήμερα, λειτουργούν 20 επαγγελματικά συνταξιοδοτικά ταμεία, που θεσπίστηκαν με το νόμο 3029/2002, τα οποία χορηγούν παροχές σε είδος και σε χρήμα -που καταβάλλονται σε μηνιαίες παροχές (συντάξεις) ή ως εφάπαξ ποσό. Συγκεκριμένα, μεταξύ 2002-2010 δημιουργήθηκαν μόλις οκτώ νέα ταμεία. Διαδοχικές κυβερνητικές αποφάσεις την τριετία 2013-2015 δημιούργησαν νέες προοπτικές, βελτίωσαν σημαντικά τους όρους λειτουργίας και έβαλαν σταθερές βάσεις για την ανάπτυξη και την αξιοπιστία των ταμείων αυτών. Έτσι, κατά το διάστημα 2013-2019 δημιουργήθηκαν δώδεκα νέα επαγγελματικά ταμεία ενώ σε αρχική ή τελική φάση αδειοδότησης από τις αρμόδιες εποπτικές αρχές τελούν τουλάχιστον πέντε νέα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης.

Συνοπτικά τα βασικά χαρακτηριστικά των ταμείων επαγγελματικής ασφάλισης είναι:

- Μη κερδοσκοπικού χαρακτήρα ΝΠΙΔ με διοικητική και οικονομική αυτοτέλεια ανεξαρτητοποιημένα από το Κράτος.
- Ιδρύονται με βάση την επαγγελματική απασχόληση.
- Εποπτεύονται από 3 διαφορετικούς εποπτικούς Φορείς: Υπουργείο Εργασίας (νομιμότητα, φερεγγυότητα), Εθνική Αναλογιστική Αρχή (οικονομική και αναλογιστική λειτουργία) και Επιτροπή Κεφαλαιαγοράς (όρια και διαχείριση επενδύσεων).

⁴¹ Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: ΗΔΙΚΑ (2018), *Μηνιαία απεικόνιση συνταξιοδοτικών παροχών*, διαθέσιμο στο: http://www.idika.gr/files/%CE%94%CE%95%CE%9A%CE%95%CE%9C%CE%92%CE%A1%CE%99%CE%9F%CE%A3_2018.pdf και ΕΦΚΑ (2018), *Προφίλ ΕΦΚΑ Δεκέμβριος 2018*, διαθέσιμο στο: https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil_efka_122018.pdf.

- Δεν επιτρέπεται να κάνουν διάκριση ως προς την υπαγωγή των ασφαλισμένων.
- Τα αποθεματικά τους είναι υποχρεωτικά και πρέπει να ανταποκρίνονται στις υποχρεώσεις τους.
- Χρηματοδοτούνται από τους εργαζόμενους και/ ή τους εργοδότες.
- Λειτουργούν με βάση το κεφαλαιοποιητικό σύστημα καθορισμένων εισφορών.
- Υποχρεωτική πρόσληψη θεματοφύλακα και διαχειριστή επενδύσεων.
- Σαφής διαχωρισμός μεταξύ επενδυτικών λογαριασμών και λογαριασμών κάλυψης εξόδων.
- Ισχυρή συμμετοχή των εργαζομένων στη Διοίκηση του κάθε ταμείου.
- Υψηλή διαφάνεια βάσει του ευρωπαϊκού θεσμικού πλαισίου.
- Οι εισφορές εκπίπτουν κατά 100% ενώ οι εφάπαξ παροχές δεν φορολογούνται.

Σύμφωνα με το νόμο 4052/2012, τέσσερα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης αποδίδουν και επικουρικές συντάξεις.⁴² Σημαντική εξέλιξη για τα ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης είναι η υιοθέτηση του νόμου 4680/2020 με τον οποίο ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία (ΕΕ) 2016/2341 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 14^{ης} Δεκεμβρίου 2016 για τις δραστηριότητες και την εποπτεία των Ιδρυμάτων Επαγγελματικών Συνταξιοδοτικών Παροχών, η οποία αφορά τη νέα ορολογία των επαγγελματικών ταμείων.

Τέλος, όσον αφορά τα ατομικά συνταξιοδοτικά προγράμματα, αυτά είναι τα λιγότερο αναπτυγμένα και λειτουργούν μέσω ατομικών συνταξιοδοτικών λογαριασμών. Συνολικά, τα εν λόγω συστήματα συμπληρωματικής σύνταξης (ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης και ιδιωτική ασφάλιση) συνιστούν αμελητέο ποσοστό του συνολικού συνταξιοδοτικού συστήματος, δεδομένου ότι παρέχουν λιγότερο από το 1% του συνολικού αριθμού των συνταξιοδοτικών παροχών στην Ελλάδα, ενώ το ποσοστό των ατόμων που καλύπτονται συνταξιοδοτικά από ταμεία επαγγελματικής ασφάλισης εκτιμάται ότι ανέρχεται μόλις στο 1,3% του πληθυσμού ηλικίας 15-64 ετών.⁴³

2.2. Βασικές ισχύουσες συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις

Η πολυδιάσπαση που χαρακτήριζε το συνταξιοδοτικό σύστημα έως πρόσφατα είχε οδηγήσει σε μια πλειάδα διατάξεων σε σχέση με τις συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις και τις παροχές. Οι διατάξεις αυτές οδήγησαν σε διακρίσεις και ανισότητες που αφορούσαν τόσο τις συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις όσο και τις παροχές, καθώς στο σύστημα λειτουργούσαν νησίδες υπερπροστασίας, τα λεγόμενα ευγενή ταμεία (Δημόσιο, ΔΕΚΟ, τράπεζες) και ένα αρχιπέλαγος ανασφάλειας για τους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Οι πρόσφατες μεταρρυθμίσεις, που παρουσιάζονται στη συνέχεια, διαμόρφωσαν ένα πιο ενιαίο πλαίσιο συνταξιοδοτικών προϋποθέσεων.

Σε ότι αφορά τις ισχύουσες συνταξιοδοτικές προϋποθέσεις, σημειώνεται ότι από την 1^η Ιανουαρίου 2013 αυτές είναι ενιαίες. Η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67 έτη (νόμος 4093/2012) με προαπαιτούμενο κατ' ελάχιστο τα 15 έτη ασφάλισης. Αυτό ισχύει -ως γενικός κανόνας- σε όλους με ελάχιστες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης, οι οποίες αφορούν τις μητέρες και τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρίες καθώς και τους εργαζόμενους σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Ωστόσο, για τα άτομα με εισφορές 40 ετών και άνω, η ηλικία συνταξιοδότησης καθορίζεται στα 62 και όχι στα 67 έτη. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι επικουρικές συντάξεις βασίζονται στα ίδια κριτήρια επιλεξιμότητας (συντάξιμη ηλικία και περίοδος εισφορών) που ισχύουν και για όσους υποβάλλουν αίτηση για κύρια (εθνική και ανταποδοτική) σύνταξη.

Όσον αφορά την ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης, αυτή καθορίζεται στα 62 έτη, με την απαίτηση

⁴² Ελληνική Ένωση Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης - ΕΛΕΤΕΑ (2019), *Επαγγελματικά Ταμεία στην Ελλάδα-Αποτίμηση και προοπτικές*, Αθήνα: Σολδάτος Εκδόσεις.

⁴³ European Commission (2018β), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU: Country Profiles-Volume 2*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8085&furtherPubs=yes>.

καταβολής εισφορών επί 15ετία. Ο νόμος 4093/2012 προέβλεπε συγκεκριμένα για τις πρόωρες συνταξιοδοτήσεις ότι για τα άτομα που συνταξιοδοτούνται μεταξύ των 62 και 67 ετών με λιγότερα από 40 έτη εισφορών, οι συνταξιοδοτικές παροχές θα μειώνονται με ποινή 6% για κάθε έτος που υπολείπεται από τη συμπλήρωση των 67 ετών. Επιπρόσθετα, ο νόμος 4336/2015 επέβαλε την παραπάνω περικοπή στο σύνολο της σύνταξης και επιπλέον 10% περικοπή στην απονεμόμενη σύνταξη έως την συμπλήρωση του 67 έτους ηλικίας. Ο νόμος 4387/2016 περιόρισε την παραπάνω περικοπή του 6% ετησίως, μόνο στο ποσό της καταβαλλόμενης εθνικής σύνταξης και όχι στο ποσό της συνολικής σύνταξης.

Το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα βασίζεται κυρίως στις διατάξεις του νόμου 4387/2016. Οι κύριες αλλαγές που εισήχθησαν με τον παραπάνω νόμο είναι οι ακόλουθες:

- Η ενσωμάτωση όλων των εκ του νόμου ταμείων κύριας (ανταποδοτικής) σύνταξης στον ΕΦΚΑ και η ενσωμάτωση όλων των εκ του νόμου ταμείων επικουρικών συντάξεων και εφάπαξ παροχών στο ΕΤΕΑΕΠ.
- Αλλαγή της δομής του συνταξιοδοτικού συστήματος με την αντικατάσταση της εκ του νόμου κύριας (ανταποδοτικής) σύνταξης από:
 - ο α) μία εγγυημένη εθνική σύνταξη, χρηματοδοτούμενη από τον κρατικό προϋπολογισμό. Η εθνική σύνταξη ισούται με το κατώτατο όριο κινδύνου φτώχειας για ένα πρόσωπο (384 ευρώ το μήνα για το 2014) με τη προϋπόθεση συμπλήρωσης 20 ετών εισφορών, μειωμένο κατά 2% για κάθε λιγότερο έτος. Η ελάχιστη περίοδος εισφορών που απαιτείται για την απονομή εθνικής σύνταξης είναι τα 15 έτη. Σημειώνεται ότι το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης καταβάλλεται ακέραιο εφόσον έχουν συμπληρωθεί 40 έτη παραμονής στην χώρα, ενώ το ποσό αυτό μειώνεται κατά 1/40 για κάθε έτος που υπολείπεται των 40 ετών διαμονής στη χώρα.
 - ο β) μία ανταποδοτική σύνταξη, η οποία προστίθεται στο ποσό της εθνικής σύνταξης.⁴⁴
- Η εναρμόνιση των κανόνων για τις εισφορές κοινωνικής ασφάλισης με την υιοθέτηση κοινών ποσοστών εισφοράς για όλους τους μισθωτούς και τους αυτοαπασχολούμενους: οι εισφορές ορίζονται στο 20% για τις συντάξεις γήρατος και στο 6,95% για την ασφάλιση υγείας και εφαρμόζονται στις αποδοχές των μισθωτών ή στο μηνιαίο φορολογητέο εισόδημα των αυτοαπασχολούμενων. Τα ποσοστά αυτά αναθεωρήθηκαν με μεταγενέστερο νόμο τον Ιανουάριο του 2019 για τους αυτοαπασχολούμενους και, στη συνέχεια, καταργήθηκαν τον Μάρτιο του 2020 καθώς κρίθηκαν αντισυνταγματικά από το Συμβούλιο της Επικρατείας (βλ. παρακάτω).
- Η μετονομασία της σύνταξης των ανασφάλιστων υπερηλίκων (ύψους 360 ευρώ) σε «επίδομα κοινωνικής αλληλεγγύης για τους ανασφάλιστους υπερήλικες», το οποίο χορηγείται βάσει εισοδηματικών κριτηρίων.
- Ο καθορισμός νέων χαμηλότερων ετήσιων ποσοστών αναπλήρωσης για τον υπολογισμό τόσο των ανταποδοτικών όσο και των επικουρικών συντάξεων: τα ετήσια ποσοστά αναπλήρωσης που ισχύουν για τις ανταποδοτικές συντάξεις κυμαίνονται από 0,77% έως 2% (των συντάξιμων αποδοχών) ανάλογα με τον αριθμό των ετών εισφορών, ενώ για τις επικουρικές συντάξεις το αντίστοιχο ποσοστό έχει οριστεί στο 0,45% για τα παρελθόντα έτη και βάσει συντελεστών απόδοσης της νοητής κεφαλαιοποίησης εφεξής.
- Η μείωση του ανώτατου ορίου τόσο του ακαθάριστου εισοδήματος της κύριας (ανταποδοτικής) σύνταξης όσο και του συνολικού καθαρού εισοδήματος των συντάξεων: από 2.773 ευρώ σε 2.000 ευρώ και από 3.680 ευρώ σε 3.000 ευρώ αντιστοίχως έως 31/12/2018. Σημειώνεται ότι η διάταξη αυτή καταργήθηκε από 1/1/2019.
- Η αυστηροποίηση των κανόνων επιλεξιμότητας για τις συντάξεις επιζώντων. Η σημαντικότερη αλλαγή αφορά την καθιέρωση, για πρώτη φορά, του κριτηρίου ηλικίας για τον επιζώντα σύζυγο προκειμένου να είναι επιλέξιμος-η για σύνταξη επιζώντων (δηλαδή να είναι τουλάχιστον 55 ετών

⁴⁴ Για τον υπολογισμό της ανταποδοτικής σύνταξης βλ. *Υποκεφάλαιο 2.3.*

κατά τη στιγμή του θανάτου του/της συζύγου). Ωστόσο, οι σχετικές διατάξεις καταργήθηκαν με μεταγενέστερο νόμο το 2019 (νόμος 4611/2019).

- Η σταδιακή κατάργηση, έως το τέλος του 2019, του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ) το οποίο χορηγούταν βάσει εισοδηματικών κριτηρίων.
- Η σύνδεση των θετικών οικονομικών επιδόσεων με την αύξηση του συνολικού ποσού των εθνικών και των ανταποδοτικών συντάξεων: η ετήσια αύξηση των συντάξεων θα υπολογίζεται στη βάση του 50% της αύξησης του ΑΕΠ και του 50% της μεταβολής του δείκτη τιμών καταναλωτή από 1/1/2021. Σύμφωνα με μεταγενέστερους νόμους η τιμαριθμική αναπροσαρμογή των συντάξεων ισχύει από 1/1/2023.
- Η αυτοματοποιημένη σύνδεση των εκάστοτε ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης με τις δημογραφικές εξελίξεις από το 2023 και μετά, με σχετική πρόβλεψη αναπροσαρμογής των ορίων ηλικίας βάσει του προσδόκιμου ζωής που θα εκτιμάται ανά τριετία.

Όμως, τον Οκτώβριο του 2019, ορισμένες διατάξεις της μεταρρύθμισης του 2016 κρίθηκαν αντισυνταγματικές από το Συμβούλιο της Επικρατείας και για το λόγο αυτό, η κυβέρνηση προχώρησε σε νέα μεταρρύθμιση του ασφαλιστικού και συνταξιοδοτικού συστήματος της χώρας. Έτσι, με τον νόμο 4670/2020 που ψηφίστηκε στις 27 Φεβρουαρίου 2020, εισήχθηκαν ορισμένες νέες αλλαγές στο ασφαλιστικό και συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας, με τις περισσότερες διατάξεις να έχουν αναδρομική ισχύ. Οι πιο σημαντικές είναι οι ακόλουθες:⁴⁵

- Ο «Ενιαίος Φορέας Κοινωνικής Ασφάλισης (ΕΦΚΑ)» μετονομάστηκε από την 1^η Μαρτίου 2020 σε «Ηλεκτρονικό Εθνικό Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης (e-ΕΦΚΑ)», στον οποίο εντάσσεται και το Ενιαίο Ταμείο Επικουρικής Ασφάλισης και Εφάπαξ παροχών (ΕΤΕΑΕΠ).
- Ο ψηφιακός μετασχηματισμός του e-ΕΦΚΑ μέσω της αναβάθμισης των ηλεκτρονικών του υπηρεσιών.
- Η κατάργηση της σύνδεσης των ασφαλιστικών εισφορών με το δηλούμενο εισόδημα για τους αυτοαπασχολούμενους, τους αγρότες και τους ελεύθερους επαγγελματίες και εισαγωγή ενός νέου συστήματος με επιλογή ασφαλιστικής κατηγορίας για τις ασφαλιστικές τους εισφορές.⁴⁶
- Η τροποποίηση του συστήματος για τις εισφορές των αυτοαπασχολούμενων, των αγροτών και των ελεύθερων επαγγελματιών για επικουρική σύνταξη και εφάπαξ παροχή.⁴⁷
- Από την 1^η Ιουνίου 2020, οι ασφαλιστικές εισφορές των μισθωτών μειώνονται κατά 0,9 ποσοστιαίες μονάδες, λόγω μείωσης στην εισφορά υπέρ ανεργίας.
- Η εφαρμογή, με αναδρομική ισχύ από τον Οκτώβριο 2019, νέων υψηλότερων ετήσιων ποσοστών αναπλήρωσης για τον υπολογισμό της ανταποδοτικής σύνταξης για κάθε έτος μεταξύ των 31 και 40 ετών ασφάλισης. Η αύξηση των νέων ετήσιων ποσοστών αναπλήρωσης κυμαίνεται μεταξύ 0,56 και 0,91 ποσοστιαίων μονάδων.

⁴⁵ Theodoroulakis M., Konstantinidou D., Capella A. (2020), *The new reform of the social insurance system in Greece*, ESPN Flash Report 2020/11, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission.

⁴⁶ Από την 1^η Ιανουαρίου 2020, κάθε ασφαλισμένος μπορεί να επιλέξει μεταξύ έξι ασφαλιστικών κατηγοριών, κάθε μια από τις οποίες αντιστοιχεί σε προκαθορισμένα ποσά εισφορών τόσο για τη σύνταξη όσο και την υγειονομική περίθαλψη. Προβλέπεται επίσης μια ειδική (χαμηλότερη) ασφαλιστική κατηγορία για τους αυτοαπασχολούμενους και τους ελεύθερους επαγγελματίες με λιγότερα από 5 έτη ασφάλισης.

⁴⁷ Από την 1^η Ιανουαρίου 2020, οι ασφαλισμένοι μπορούν να επιλέξουν μεταξύ τριών κατηγοριών εισφορών (προηγουμένως, το ποσοστό εισφοράς για την επικουρική σύνταξη για τους αυτοαπασχολούμενους, ήταν 7% του κατώτατου μισθού και 4% του κατώτατου μισθού για την εφάπαξ παροχή). Η συμμετοχή στο σύστημα επικουρικής σύνταξης εξακολουθεί να είναι υποχρεωτική για τους αυτοαπασχολούμενους στα «φιλελεύθερα επαγγέλματα» (εκτός των γιατρών), ενώ για άλλους αυτοαπασχολούμενους, ελεύθερους επαγγελματίες και αγρότες, η συμμετοχή είναι εθελοντική. Για την εφάπαξ παροχή, η συμμετοχή είναι υποχρεωτική για τα φιλελεύθερα επαγγέλματα και ορισμένες κατηγορίες εργαζομένων και εθελοντική για τους αγρότες και τους ελεύθερους επαγγελματίες.

- Η εφαρμογή, με αναδρομική ισχύ από τον Οκτώβριο 2019, νέων χαμηλότερων (κατά 1,5 ποσοστιαίες μονάδες) ετήσιων ποσοστών αναπλήρωσης για τον υπολογισμό της ανταποδοτικής σύνταξης για κάθε έτος πλέον των 40 ετών ασφάλισης.
- Οι ακαθάριστες συντάξεις (κύριες και επικουρικές) καταβάλλονται μειωμένες σε ποσοστό 30% (αντί 60% που ίσχυε) για όσο χρόνο οι συνταξιούχοι απασχολούνται ή διατηρούν επαγγελματική ιδιότητα ή δραστηριότητα, πλην της αγροτικής δραστηριότητας.
- Η κατάργηση του άρθρου 96 του νόμου 4387/2016 που προέβλεπε την αναπροσαρμογή των επικουρικών συντάξεων για τους δικαιούχους των οποίων το άθροισμα της κύριας και επικουρικής σύνταξης υπερέβαινε το ποσό των 1.300€. Το άρθρο αυτό είχε επιφέρει σημαντικές μειώσεις στο εισόδημα των συνταξιούχων.
- Η κατάργηση της πρόσθετης σύνταξης, γνωστής ως «13^η σύνταξη».

Από τις παραπάνω αλλαγές-παρεμβάσεις του 2016 και του 2020 θα πρέπει να επισημανθούν τα εξής:

- Η κατάργηση του ΕΚΑΣ αναμένεται να έχει ιδιαίτερα αρνητική επίδραση στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα δεδομένου ότι σχεδόν τα $\frac{3}{4}$ των δικαιούχων ΕΚΑΣ για το 2019 ήταν γυναίκες (160 χιλιάδες γυναίκες έναντι 56 χιλιάδων ανδρών).
- Αντίστοιχη αρνητική επίδραση στο έμφυλο χάσμα των συντάξεων θα έχει η στενότερη σύνδεση εισφορών και παροχών που επιβάλλει αφενός την κατάργηση των συντάξεων των κατώτατων ορίων και αφετέρου τον υπολογισμό του συντάξιμου μισθού βάσει του μέσου όρου των αποδοχών από το 2002 έως την ημέρα συνταξιοδότησης. Τα παραπάνω αναμένεται ότι θα πλήξουν ιδιαίτερα το επίπεδο των συντάξεων των γυναικών λόγω της ασυνέχειας του εργασιακού τους βίου και των χαμηλότερων αμοιβών τους σε σχέση με τις αντίστοιχες αμοιβές των ανδρών.⁴⁸
- Γενικότερη αρνητική επίδραση στο επίπεδο του εισοδήματος από συντάξεις προβλέπονται να έχουν τα χαμηλά ποσοστά αναπλήρωσης της ανταποδοτικής σύνταξης που για 40 χρόνια ασφάλισης αθροίζουν σε 50,1% (σε σχέση με το καταργηθέν ποσοστό αναπλήρωσης του νόμου 3863/2010 που ήταν 60%). Πρέπει να επισημανθεί, ότι το ποσοστό αναπλήρωσης της εθνικής και ανταποδοτικής σύνταξης συνολικά για τους συνταξιούχους με συντάξιμες αποδοχές τον κατώτατο σημερινό μισθό (650 ευρώ) αγγίζει το 102%.
- Η εφαρμογή της εθνικής σύνταξης που βελτιώνει σημαντικά το συνολικό ποσοστό αναπλήρωσης των χαμηλόμισθων υποψήφιων συνταξιούχων αναμένεται ότι θα επιδράσει θετικά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα διορθώνοντας εν μέρει τις επιπτώσεις του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές. Και αυτό διότι το ποσοστό αναπλήρωσης της εθνικής και ανταποδοτικής σύνταξης συνολικά για τους συνταξιούχους με συντάξιμες αποδοχές τον κατώτατο σημερινό μισθό (650 ευρώ) και 40 έτη ασφάλισης αγγίζει το 109%. Όμως, πρέπει να επισημανθεί ότι η εθνική σύνταξη μειώνεται σημαντικά στην περίπτωση που δεν συμπληρώνονται τα 20 έτη ασφάλισης ή/και τα 40 έτη παραμονής στη χώρα κάτι που επηρεάζει τις γυναίκες με μικρότερο από 20 έτη εργασιακό βίο και μικρότερη από 40 έτη διάρκεια παραμονής στη χώρα.
- Η σταδιακή εξάλειψη της προσωπικής διαφοράς⁴⁹ των καταβαλλόμενων συντάξεων των παλαιών συνταξιούχων από τις καταβαλλόμενες αυξήσεις των συντάξεων βάσει της τιμαριθμικής αναπροσαρμογής τους θα έχει επίδραση στην αγοραστική δύναμη όλων των συνταξιούχων με προσωπική διαφορά μεσοπρόθεσμα από 1/1/2023 πλήττοντας και τις γυναίκες συνταξιούχους, όμως σταδιακά θα μειώσει το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αφού όπως και οι περικοπές της

⁴⁸ Στεργίου Α. (2017), *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.

⁴⁹ Η προσωπική διαφορά είναι η διαφορά ανάμεσα στην καταβαλλόμενη σύνταξη πριν από τον Μάιο του 2016 με το ποσό της σύνταξης που προκύπτει μετά τον επανυπολογισμό της σύνταξης βάσει των διατάξεων του νόμου 4387/2016. Εάν από τον επανυπολογισμό των παλαιών συντάξεων προκύψει μικρότερο ποσό από την έως τότε καταβαλλόμενη σύνταξη, το ποσό αυτό εξακολουθεί να καταβάλλεται στο δικαιούχο ως προσωπική διαφορά, συμψηφιζόμενο κατ' έτος και μέχρι την πλήρη εξάλειψή του με την εκάστοτε αναπροσαρμογή των συντάξεων. Εάν προκύψει μεγαλύτερο ποσό, αυτό καταβάλλεται ως προσαύξηση από την 1/1/2019 σταδιακά και ισόποσα εντός πέντε ετών.

περιόδου 2010-2015 έχουν μεγαλύτερη επίδραση στις υψηλές συντάξεις που στην πλειονότητα τους καταβάλλονται σε άνδρες.

2.3. Υπολογισμός εθνικής και ανταποδοτικής σύνταξης

Θα πρέπει καταρχάς να αναφερθεί ότι σύμφωνα με τις παλαιότερες διατάξεις (νόμος 3029/2002) ο υπολογισμός της σύνταξης προέκυπτε από τον συντάξιμο μισθό (που ήταν είτε ο τελευταίος μισθός στο δημόσιο τομέα, είτε ο μέσος όρος των πέντε καλύτερων από τα δέκα τελευταία έτη στον ιδιωτικό τομέα, είτε αναλογία της ασφαλιστικής κλάσης για τα ταμεία των ελευθέρων επαγγελματιών και των ανεξάρτητα αυτοαπασχολούμενων) επί το ποσοστό αναπλήρωσης που προέκυπτε από τα έτη ασφάλισης αθροιστικά (2% για κάθε έτος ασφάλισης κατά μέσο όρο). Στα παραπάνω υπήρχαν συγκεκριμένα πλαφόν ως προς το ποσό της σύνταξης καθώς και συντάξεις των κατώτατων ορίων. Το μέγιστο ποσοστό αναπλήρωσης του συντάξιμου εισοδήματος που επιτρέπονταν ήταν 70% για την κύρια σύνταξη και 20% για την επικουρική.

Από 12/5/2016 (νόμος 4387/2016) και εφεξής, στην Ελλάδα η κύρια σύνταξη απαρτίζεται από δύο μέρη: α) την εθνική σύνταξη που χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και β) την ανταποδοτική σύνταξη που χρηματοδοτείται από τις εισφορές των ασφαλισμένων. Η ανταποδοτική σύνταξη τελεί σε σχέση αναλογίας με το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών που έχει καταβάλει ο ασφαλισμένος και με τα έτη ασφάλισης που έχει διανύσει, ενώ εξαρτάται από τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης όπως αυτά ορίζονται στο νόμο.

Παρακάτω παρατίθενται αναλυτικά οι όροι χορήγησης της εθνικής και ανταποδοτικής σύνταξης, δηλαδή των ισχυόντων διατάξεων σήμερα:

Εθνική Σύνταξη Γήρατος

Η εθνική σύνταξη θεσμοθετήθηκε με το άρθρο 7 του νόμου 4387/2016. Η Εθνική Σύνταξη καταβάλλεται στους δικαιούχους κάθε είδους σύνταξης, βάσει των προϋποθέσεων που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα, εφόσον διαμένουν μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα για τουλάχιστον δεκαπέντε (15) έτη, μεταξύ του 15^{ου} έτους ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης. Η μόνιμη διαμονή για τους πολίτες χωρών εκτός ΕΕ, αποδεικνύεται, σύμφωνα με την προβλεπόμενη διαδικασία για τη χορήγηση άδειας διαμονής σε αυτούς. Το ποσό της μειώνεται για τους συνταξιούχους λόγω γήρατος κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των σαράντα ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του 15^{ου} έτους της ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης. Τέτοια πρόβλεψη δεν υπήρχε σε κανέναν από τους προγενέστερους νόμους και αυτή αναμένεται να έχει ιδιαίτερα δυσμενή αποτελέσματα στο ύψος της εθνικής σύνταξης για τις μετανάστριες και τους μετανάστες.

Πλήρης Εθνική Σύνταξη Γήρατος

Το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης έχει οριστεί στα 384 ευρώ μηνιαίως το οποίο καταβάλλεται ακέραιο εφόσον: (α) θεμελιώνεται το σχετικό δικαίωμα για πλήρη σύνταξη, όπως προβλέπεται στις προϋποθέσεις που αναφέρθηκαν στην προηγούμενη ενότητα και (β) έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 20 έτη ασφάλισης, δηλαδή 6.000 ημέρες ασφάλισης.

Μειωμένη Εθνική Σύνταξη Γήρατος

Το ποσό των 384 ευρώ μειώνεται κατά 2% για κάθε έτος ασφάλισης που υπολείπεται των 20 ετών, εφόσον ωστόσο έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης. Ειδικότερα το ποσό της εθνικής σύνταξης ορίστηκε:

- ο Για 19 έτη ασφάλισης, 376,32 ευρώ

- Για 18 έτη ασφάλισης, 368,64 ευρώ
- Για 17 έτη ασφάλισης, 360,96 ευρώ
- Για 16 έτη ασφάλισης, 353,28 ευρώ
- Για 15 έτη ασφάλισης, στα 345,60 ευρώ.

Στις περιπτώσεις συνταξιοδότησης λόγω γήρατος σε ηλικία μικρότερη από το κατά περίπτωση προβλεπόμενο όριο για πλήρη σύνταξη, το καταβαλλόμενο ποσό εθνικής σύνταξης γήρατος μειώνεται κατά 1/200 για κάθε μήνα (0,5% για κάθε μήνα ή 6% για κάθε έτος) που υπολείπεται του αντίστοιχου ορίου ηλικίας πλήρους συνταξιοδότησης. Σε καμία περίπτωση η μείωση αυτή δεν μπορεί να υπερβαίνει το ποσοστό μείωσης που αντιστοιχεί στα πέντε έτη, δηλαδή τους 60 μήνες (60/200 ή 30% της πλήρους εθνικής σύνταξης). Το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης μειώνεται επίσης για τους συνταξιούχους λόγω γήρατος κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των σαράντα (40) ετών διαμονής στην Ελλάδα, μεταξύ του 15^{ου} έτους της ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας καταβολής της σύνταξης ή του έτους υποβολής της αίτησης συνταξιοδότησης.

Ανταποδοτική Σύνταξη

Το ανταποδοτικό μέρος της σύνταξης υπολογίζεται προσθέτοντας τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης (βλ. Πίνακα 2) που αντιστοιχούν στο σύνολο του χρόνου ασφάλισης (κανονική ασφάλιση συν πλασματική) και πολλαπλασιάζοντας το άθροισμα τους με τις συντάξιμες αποδοχές (ο τρόπος υπολογισμού των οποίων αναλύεται παρακάτω).

Ανταποδοτική σύνταξη = συντάξιμες αποδοχές * άθροισμα των κατ' έτος ποσοστών αναπλήρωσης που αντιστοιχεί στο σύνολο του χρόνου ασφάλισης

Πίνακας 2: Κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης (άρθρο 24 του Νόμου 4670/2020)

Κλίμακες ετών ασφάλισης		Κατ' έτος ποσοστό αναπλήρωσης
ΑΠΟ	ΕΩΣ	
0	15	0,77%
15,01	18	0,84%
18,01	21	0,90%
21,01	24	0,96%
24,01	27	1,03%
27,01	30	1,21%
30,01	33	1,98%
33,01	36	2,50%
36,01	40	2,55%
40,01 και άνω		0,50%

Υπολογισμός Συντάξιμων Αποδοχών

Οι συντάξιμες αποδοχές υπολογίζονται ως ο μέσος μηνιαίος μεικτός μισθός - εισόδημα (για τους μη μισθωτούς) του ασφαλισμένου από 1/1/2002 και έως την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης.

Ειδικότερα:

A. Μισθωτοί

Για την εύρεση των συντάξιμων αποδοχών των μισθωτών υπολογίζεται ο μέσος όρος των μηνιαίων μεικτών αποδοχών του ασφαλισμένου που υπόκεινται σε εισφορές ύψους 20% υπέρ Κλάδου Σύνταξης (επομένως, συμπεριλαμβάνονται τα δώρα Χριστουγέννων, Πάσχα και επιδόματα αδειας για τα οποία

έχουν καταβληθεί εισφορές) για το χρονικό διάστημα από 1/1/2002 και έως την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης.

Ο μέσος αυτός όρος μηνιαίων μεικτών αποδοχών του ασφαλισμένου είναι το πηλίκο της διαίρεσης του συνόλου των μεικτών αποδοχών του ασφαλισμένου, επί των οποίων έχουν καταβληθεί εισφορές υπέρ Κλάδου Σύνταξης, δια του συνολικού χρόνου (αναγόμενος ο χρόνος αυτός σε μήνες, π.χ. πλήρης μήνας για το ΙΚΑ-ΕΤΑΜ = 25 ημέρες ασφάλισης) ασφάλισής του από 1/1/2002 μέχρι την προηγούμενη ημέρα της υποβολής αίτησης συνταξιοδότησης.

B. Μη μισθωτοί

Για τους/τις ελεύθερους/ες επαγγελματίες, ασφαλισμένους του πρώην Οργανισμού Ασφάλισης Ελεύθερων Επαγγελματιών (ΟΑΕΕ), ως συντάξιμες αποδοχές θεωρείται, για το χρονικό διάστημα από 1/1/2002 έως την 31/12/2016, το άθροισμα των μηνιαίων ποσών των ασφαλιστικών κατηγοριών επί των οποίων υπολογίζεται το ποσοστό εισφοράς κλάδου κύριας σύνταξης (20%) διαιρούμενο με τον αριθμό των μηνών για τους οποίους καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές. Ως συντάξιμες αποδοχές για το χρονικό διάστημα από 1/1/2017 έως και 31/12/2019 νοείται το άθροισμα του ετήσιου καθαρού φορολογητέου εισοδήματος (πριν την αφαίρεση των καταβληθέντων εισφορών) επί του οποίου καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές βάσει του άρθρου 39 του νόμου 4387/2016 αναγόμενο σε μηνιαία βάση (ετήσιο καθαρό φορολογητέο εισόδημα προ αφαίρεσης των ασφαλιστικών εισφορών διαιρούμενο δια του 12). Ωστόσο, από 1/1/2020 επανέρχεται το καθεστώς που ίσχυε πριν το 2017.

Για τους/τις ανεξάρτητα αυτοαπασχολούμενους/ες ασφαλισμένους/ες (γιατροί, δικηγόροι, μηχανικοί, κλπ) του πρώην Ενιαίου Ταμείου Ανεξάρτητα Απασχολουμένων (ΕΤΑΑ), ως μηνιαίες συντάξιμες αποδοχές για το χρονικό διάστημα από 1/1/2002 έως την 31/12/2016 θεωρείται, όπως και στην περίπτωση των ελευθέρων επαγγελματιών (πρώην ασφαλισμένων του ΟΑΕΕ), το άθροισμα των ποσών των ασφαλιστικών κατηγοριών επί των οποίων υπολογίζεται το ποσοστό εισφοράς κλάδου κύριας σύνταξης (20%) διαιρούμενο με τον αριθμό των μηνών για τους οποίους καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές. Ως συντάξιμες αποδοχές για το χρονικό διάστημα από 1/1/2017 έως και 31/12/2019 νοείται το άθροισμα του ετήσιου καθαρού φορολογητέου εισοδήματος (πριν την αφαίρεση των καταβληθέντων εισφορών) επί του οποίου καταβλήθηκαν ασφαλιστικές εισφορές βάσει του άρθρου 39 του νόμου 4387/2016 αναγόμενο σε μηνιαία βάση (ετήσιο καθαρό φορολογητέο εισόδημα προ αφαίρεσης των ασφαλιστικών εισφορών διαιρούμενο δια του 12). Ωστόσο, από 1/1/2020 επανέρχεται το καθεστώς που ίσχυε πριν το 2017.

Υπολογισμός Συντάξιμων Αποδοχών για τα έτη που υπάρχει πλασματικός χρόνος

Ως συντάξιμες αποδοχές, που αφορούν σε χρόνο ασφάλισης ο οποίος αναγνωρίζεται ως πλασματικός με εξαγορά (μετά από την καταβολή του προβλεπόμενου ποσού), ορίζεται «το ποσό που θα αποτελούσε τον ασφαλιστέο μισθό-εισόδημα αν εκλαμβάνονταν ως μηνιαία εισφορά το ποσό που καταβλήθηκε για την εξαγορά κάθε μήνα ασφάλισης» (άρθρο 28 παρ.2(δ) του νόμου 4387/2016).

Πλασματικός χρόνος που αναγνωρίζεται χωρίς εξαγορά (π.χ. χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας, χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας) δεν συνυπολογίζεται για τον υπολογισμό του ποσού της ανταποδοτικής σύνταξης, δηλαδή δεν συνυπολογίζεται ούτε στα ποσοστά αναπλήρωσης ούτε στον υπολογισμό των συνταξίμων αποδοχών (άρθρο 28 παρ.2(δ) του νόμου 4387/2016).

ΠΛΑΣΜΑΤΙΚΟΙ ΧΡΟΝΟΙ

Οι πλασματικοί χρόνοι ασφάλισης είναι οι χρόνοι που αναγνωρίζονται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή/και την προσαύξηση του ποσού της σύνταξης. Ως αναγνωριζόμενοι πλασματικοί χρόνοι ασφάλισης λογίζονται:

A) Με εξαγορά (το κόστος της οποίας αντιστοιχεί στο 20% του τελευταίου μισθού για τους μισθωτούς ή του 20% του μηνιαίου φορολογητέου εισοδήματος των αυτοαπασχολούμενων):

- Ο χρόνος στρατιωτικής υπηρεσίας.
- Ο χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών.
- Ο χρόνος εκπαιδευτικής άδειας άνευ αποδοχών και μέχρι δύο έτη.
- Ο χρόνος σπουδών για την απόκτηση ενός μόνο πτυχίου ανώτερης ή ανώτατης σχολής της ημεδαπής ή της αλλοδαπής ή διπλώματος επαγγελματικής κατάρτισης.
- Ο χρόνος για τον οποίο δεν έχει υπάρξει ασφάλιση σε φορείς κύριας ή επικουρικής ασφάλισης, μετά την υπαγωγή, για πρώτη φορά, στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ή επικουρικής ασφάλισης ή το Δημόσιο.
- Ο χρόνος απεργίας.
- Ο χρόνος μαθητείας.
- Ο χρόνος προσωρινής κράτησης ή φυλάκισης.
- Ο πλασματικός χρόνος για κάθε παιδί (1 έτος ή 300 ημέρες ασφάλισης για το πρώτο παιδί και 2 έτη ή 600 ημέρες ασφάλισης για κάθε επόμενο παιδί - μέχρι και το τρίτο).

B) Χωρίς εξαγορά που αναγνωρίζονται μόνο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος:

- Ο χρόνος κήσης και λοχείας.
- Ο χρόνος επιδότησης λόγω ασθένειας έως 300 ημέρες, καθώς και ο χρόνος επιδότησης λόγω τακτικής ανεργίας έως 300 ημέρες.
- Ο χρόνος κατά τον οποίο ο ασφαλισμένος έλαβε σύνταξη αναπηρίας.

Πρέπει να επισημανθεί ότι με τον νόμο 3863/2010 θεσπίστηκε ότι προαπαιτούμενο για την αναγνώριση πλασματικών χρόνων είναι ο ασφαλισμένος να έχει τουλάχιστον 12 έτη πραγματικής ασφάλισης ή 3.600 ένημα. Επίσης, θεσπίστηκε ότι ο συνολικός πλασματικός χρόνος (με ή χωρίς εξαγορά) δεν μπορεί να ξεπερνά τα επτά έτη. Εξαιρέση αποτελούν οι δημόσιοι υπάλληλοι για τους οποίους ο συνολικός πλασματικός χρόνος μπορεί να φτάσει έως και δέκα έτη, καθώς δεν προσμετράται ως πλασματικός χρόνος ο χρόνος άδειας άνευ αποδοχών ανατροφής παιδιών.⁵⁰

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι κατά τον υπολογισμό της σύνταξης οι έμφυλες ανισότητες τόσο ως προς τις αμοιβές όσο και ως προς την ένταση και τη διάρκεια του εργασιακού βίου συνεχίζουν να έχουν σημαντικό αντίκτυπο στο ύψος των νέων συντάξεων περισσότερο μάλιστα από ότι στο παρελθόν. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των αποδοχών του εργασιακού βίου (από το 2002 και μετά) και άρα η συνολική επίδραση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές. Επίσης, η μειωμένη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών αναμένεται ότι θα επιφέρει σημαντικές μειώσεις στο ύψος του συνολικού ποσού της σύνταξής τους λόγω της πρόβλεψης της μείωσης της εθνικής σύνταξης σε όσους έχουν λιγότερα από 20 έτη ασφάλισης, αλλά και ιδιαίτερα χαμηλή ανταποδοτική σύνταξης λόγω των μειωμένων ποσοστών αναπλήρωσης (11,55% για 15 έτη). Επιπλέον, σε ότι αφορά τις γυναίκες μετανάστριες ο έλεγχος της διάρκειας της παραμονής στη χώρα στο πλαίσιο του υπολογισμού της εθνικής σύνταξης θα επιφέρει επιπλέον μειώσεις καθώς το ποσό της εθνικής σύνταξης μειώνεται κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των σαράντα ετών διαμονής στην Ελλάδα.

⁵⁰ Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π. (2016), *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

Τέλος, πρέπει να επισημανθεί ότι λόγω της κατάργησης των διαφοροποιήσεων στις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης των γυναικών (χαμηλότερο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης γυναικών, πρόωρη συνταξιοδότηση), οι αρνητικές επιπτώσεις που προκαλούνταν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα εξαιτίας αυτών των διατάξεων έχουν μειωθεί σημαντικά. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις αυτές αναμένεται στο μέλλον να μην αποτελούν καθοριστικό παράγοντα στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

3. Η αρχή της ισότητας των φύλων στην ΕΕ και η εφαρμογή της στην Ελλάδα

Εισαγωγικό σημείωμα

Όπως ήδη αναφέρθηκε, η ισότητα των φύλων αποτελεί βασική αξία της ΕΕ, θεμελιώδες δικαίωμα και κεφαλαιώδη αρχή του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων.⁵¹ Αποτελεί επίσης ουσιώδη προϋπόθεση για μια καινοτόμο, ανταγωνιστική και ακμάζουσα ευρωπαϊκή οικονομία,⁵² με ιδιαίτερη βαρύτητα να αποδίδεται στην εξασφάλιση της ισότητας των αμοιβών μεταξύ των φύλων, αρχή που επιδρά και στις σχετικές πολιτικές για την κοινωνική ασφάλιση και κατ' επέκταση στη διαμόρφωση του χάσματος των φύλων στις συντάξεις. Σήμερα, η ΕΕ είναι αδιαμφισβήτητα μεταξύ των πρωτοπόρων παγκοσμίως σε θέματα ισότητας των φύλων καθώς η εξάλειψη των ανισοτήτων και η προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί βασική επιδίωξη της και έχει διαμορφώσει ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο για την ισότητα των φύλων που διέπει όλους τους τομείς της κοινωνικής και οικονομικής ζωής των πολιτών των κρατών-μελών της.

Η ισότητα των φύλων αποτέλεσε ιστορικά αναπόσπαστο τμήμα της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ, δεδομένου ότι οι σχετικές διατάξεις συμπεριλήφθηκαν, ήδη από τις ιδρυτικές συνθήκες της ΕΕ στις κοινωνικές διατάξεις των συνθηκών.⁵³ Ωστόσο, η ισότητα των φύλων δεν ακολούθησε την πορεία εξέλιξης και διαμόρφωσης της κοινωνικής πολιτικής στην ΕΕ, παρουσιάζοντας «έντονα σημάδια αυτονόμησης και διαφοροποίησης».⁵⁴ Για το λόγο αυτό, κρίνεται σκόπιμο να επικεντρωθεί η ανάλυση του παρόντος Κεφαλαίου, αρχικά, στην συνοπτική αποτύπωση της διαμόρφωσης και της εδραίωσης του νομοθετικού πλαισίου της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων, με έμφαση στο πεδίο της απασχόλησης, δεδομένου ότι, όπως έχει γίνει κατανοητό από τα προηγούμενα κεφάλαια, οι συνθήκες της απασχόλησης αντανακλώνται στο επίπεδο της κοινωνικής ασφάλισης και άρα στις συντάξεις. Έπειτα, στο δεύτερο υποκεφάλαιο, αναλύεται συνοπτικά η ανάπτυξη της αρχής της ισότητας των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση και στις συντάξεις στην ΕΕ.

Στη συνέχεια, το τρίτο υποκεφάλαιο αφορά την ισότητα των φύλων στην πολιτική για την απασχόληση και την κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα. Εξετάζεται αφενός η εναρμόνιση της εθνικής πολιτικής με την ευρωπαϊκή σε θεσμικό επίπεδο (*de jure*) και, αφετέρου, η εφαρμογή του στην πράξη (*de facto*).

3.1. Η αρχή της ισότητας των φύλων στην ΕΕ

Ήδη από τη Συνθήκη για την Ευρωπαϊκή Οικονομική Κοινότητα (ΕΟΚ) που τέθηκε σε ισχύ το 1958, είχε συμπεριληφθεί άρθρο για την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία (άρθρο 119). Βέβαια, δεδομένου ότι στόχος των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων ήταν η οικονομική συνεργασία των κρατών-μελών μέσα από τη δημιουργία μιας κοινής αγοράς, το άρθρο αυτό εξυπηρετούσε αρχικά οικονομικούς στόχους, κυρίως ως προς την άμβλυνση του ανταγωνισμού. Αν και αρχικά το άρθρο αυτό δεν είχε επίδραση στις εθνικές νομοθεσίες των κρατών-μελών, το 1966, το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ) απεφάνθη ότι τα κράτη-μέλη είναι υποχρεωμένα να εφαρμόσουν την αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία σε εθνικό πλαίσιο ενώ, αργότερα, το 1976, αναγνώρισε και τον κοινωνικό στόχο του

⁵¹ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών Μια Ένωση Ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, COM(2020) 152 final -5.3.2020, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

⁵² Στο ίδιο.

⁵³ Στρατηγάκη Μ. (2006), «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις ή εθνικές πρακτικές;» στο: Μαραβέγιας Ν. & Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.

⁵⁴ Στρατηγάκη Μ. (2003), «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Συμπτώσεις, Αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης» στο Παναγιωτόπουλος Ρ., Κονιόρδου Σ., Μαράτου Αλμπιράνη Α. (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

άρθρου αυτού.⁵⁵ Εν προκειμένω, θα πρέπει να σημειωθεί ότι το ΔΕΕ έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο στην εξέλιξη και διαμόρφωση της αρχής της ισότητας των φύλων σε ευρωπαϊκό επίπεδο.⁵⁶

Σε κάθε περίπτωση όμως, το άρθρο 119 της Συνθήκης για την ΕΟΚ αποτέλεσε τη νομική βάση για τη σταδιακή διεύρυνση από τη διάταξη περί ισότητας αμοιβής στην ενσωμάτωση της ισότητας των φύλων σε όλες τις πολιτικές. Σύμφωνα με τη Στρατηγάκη, το εν λόγω άρθρο αποτελεί κατεξοχήν παράδειγμα «αξιοποίησης μιας κοινοτικής δέσμευσης για την επίτευξη σκοπών διαφορετικών από αυτούς για τους οποίους έγινε και σε διαφορετική χρονική περίοδο και οικονομική και κοινωνική συγκυρία».⁵⁷

Στη βάση αυτού του άρθρου εκδόθηκε ένας σημαντικός αριθμός Οδηγιών και άλλων νομοθετικών πράξεων που συνέβαλαν στην επέκταση της αρχής της ισότητας των φύλων σε διάφορες πτυχές που σχετίζονται με τον τομέα της απασχόλησης (συνθήκες εργασίας, την κοινωνική ασφάλιση, κ.ά.). Πιο συγκεκριμένα, οι σημαντικότερες Οδηγίες που εκδόθηκαν και εξασφάλισαν την νομική κατοχύρωση της ισότητας και της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας είναι οι εξής:

- Η Οδηγία **75/117/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 10^{ης} Φεβρουαρίου 1975 περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών-μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών. Η Οδηγία στόχευε να επιταχύνει την εφαρμογή της ίσης μεταχείρισης που θέσπισε το άρθρο 119 της Συνθήκης για την ΕΟΚ και αποτέλεσε το επιστέγασμα πολύχρονων προσπαθειών και την απαρχή μιας νέας φάσης εξέλιξης της πολιτικής ισότητας της ΕΕ.⁵⁸
- Η Οδηγία **76/207/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 9^{ης} Φεβρουαρίου 1976 περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Η εν λόγω Οδηγία ορίζει ρητά ότι η αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών συνεπάγεται την απουσία κάθε διάκρισης που βασίζεται στο φύλο είτε άμεσα είτε έμμεσα, σε συσχετισμό, ιδίως, με την οικογενειακή κατάσταση.
- Η Οδηγία **79/7/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 19^{ης} Δεκεμβρίου 1978 περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφαλίσεως. Πρόκειται για την πιο σημαντική Οδηγία για την ισότητα των φύλων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, καθώς η Οδηγία αυτή επέκτεινε ουσιαστικά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης. Ειδικότερα, η Οδηγία αυτή αφορά τα «νομικά συστήματα» σύμφωνα με την περιγραφή της ΕΕ, δηλαδή καθεστώτα κοινωνικής ασφάλισης που επιβάλλονται μέσω του νόμου και όχι μέσω συμφωνίας εργοδοτών και εργαζομένων. Έχει ένα ευρύ πεδίο εφαρμογής (άρθρο 3), δεδομένου ότι η εφαρμογή της αφορά τους μισθωτούς, τους αυτοαπασχολούμενους και όλους τους συνταξιούχους, και εφαρμόζεται στα νομικά συστήματα (δηλαδή καθεστώτα κοινωνικής ασφάλισης) που εξασφαλίζουν προστασία από τους κινδύνους: ασθενείας, αναπηρίας, γήρατος, εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθενείας και ανεργίας. Η Οδηγία εφαρμόζεται επίσης και στις διατάξεις που αφορούν την κοινωνική πρόνοια στο μέτρο που προορίζονται να

⁵⁵ European Commission (2008), *EU Gender Equality Law*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.

⁵⁶ Το ΔΕΕ έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών και σε πολλές περιπτώσεις, μέσω της νομολογίας του, συνέβαλε στην επέκταση του πεδίου εφαρμογής των νομοθετικών διατάξεων της ΕΕ. Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τις σημαντικότερες αποφάσεις του ΔΕΕ σχετικά με την ισότητα βλ. ενδεικτικά: Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020), «Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών», *Θεματολογικά Δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/59/ισοτητα-μεταξυ-ανδρων-και-γυναικων>.

⁵⁷ Στρατηγάκη Μ. (2003), *ό.π.*

⁵⁸ Hoskyns C. (1996) *Integrating Gender, Women, Law and Politics in the European Union*, London: Verso, όπως αναφέρεται στο Στρατηγάκη Μ. (2008), «1957-2007: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε., Μια κριτική ανασκόπηση» στο Στρατηγάκη Μ. (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των φύλων, Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*, Αθήνα: Έκδοση Κέντρου Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ) και Gutenberg.

συμπληρώσουν ή να υποκαταστήσουν τους προαναφερθέντες κινδύνους. Σημειώνεται επίσης ότι η Οδηγία διευκρινίζει στο άρθρο 7 ότι δεν θίγει την ευχέρεια που έχουν τα κράτη-μέλη να αποκλείουν από το πεδίο εφαρμογής της: (α) τον καθορισμό της ηλικίας συνταξιοδότησεως για τη χορήγηση συντάξεων γήρατος και συντάξεων εν γένει και τις συνέπειες που είναι δυνατό να προκύψουν για άλλες παροχές και (β) τα πλεονεκτήματα που παρέχονται επί ασφαλίσεως γήρατος στα πρόσωπα που έχουν αναθρέψει τέκνα. Σύμφωνα, μάλιστα, με πρόσφατη αξιολόγηση της εφαρμογής της Οδηγίας σε επίπεδο ΕΕ, η Οδηγία αυτή αποτελεί σημείο αναφοράς στην ευρωπαϊκή νομολογία ως εργαλείο για την αντιμετώπιση περιπτώσεων διακρίσεων λόγω φύλου και έχει διαδραματίσει καθοριστικό ρόλο ως κινητήρια δύναμη και καταλύτης για την εφαρμογή των αρχών της ίσης μεταχείρισης και της ισότητας των φύλων σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης στην ΕΕ.⁵⁹

Αξίζει να αναφερθούν και δύο μεταγενέστερες Οδηγίες που εκδόθηκαν το 1986 και συμπλήρωσαν τις προαναφερθείσες Οδηγίες ως προς το εύρος του πεδίου εφαρμογής της ισότητας των φύλων.⁶⁰ Πρόκειται για την Οδηγία **86/378/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 24^{ης} Ιουλίου 1986 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης και την Οδηγία **86/613/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 11^{ης} Δεκεμβρίου 1986 σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας.

Θα πρέπει, επίσης, να επισημανθεί ότι ο Κοινοτικός Χάρτης των Θεμελιωδών Κοινωνικών Δικαιωμάτων των Εργαζομένων που υπογράφηκε τον Δεκέμβριο του 1989 περιλαμβάνει άρθρο για την αρχή της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών, ανοίγοντας έτσι τον δρόμο για την συμπερίληψη της ισότητας στην αγορά εργασίας στα επίσημα κείμενα της κοινωνικής πολιτικής της ΕΕ.⁶¹ Σε συνδυασμό με τα παραπάνω, θεωρήθηκε απαραίτητη η υιοθέτηση μεσοπρόθεσμων προγραμμάτων δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, τα οποία για μια περίοδο αρκετών ετών, καθόριζαν τους στόχους και τις προτεραιότητες της συνεργασίας των κρατών-μελών σε αυτόν τον τομέα.⁶²

Σημαντικές είναι, ακόμη, ορισμένες Οδηγίες που εκδόθηκαν τα επόμενα χρόνια. Αυτές είναι:

- Η Οδηγία **92/85/ΕΟΚ** του Συμβουλίου της 19^{ης} Οκτωβρίου 1992 σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
- Η Οδηγία **96/34/ΕΚ** του Συμβουλίου της 3^{ης} Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια.
- Η Οδηγία **96/97/ΕΚ** του Συμβουλίου της 20^{ης} Δεκεμβρίου 1996 που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης. Επισημαίνεται ότι, σύμφωνα με σχετικές αποφάσεις του Δικαστηρίου της ΕΕ η επαγγελματική σύνταξη που καταβάλλεται ως συνέπεια της σχέσης εργοδότη-εργαζομένου αποτελεί αμοιβή και εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της εν

⁵⁹ European Commission (2019), *Evaluation on the application of directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security*, Brussels: European Commission, διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c820b68d-e680-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>.

⁶⁰ Στρατηγική (2008), *ό.π.*

⁶¹ Στρατηγική (2003), *ό.π.* και Στρατηγική (2008), *ό.π.*

⁶² Πρώτο κοινοτικό πρόγραμμα για την προώθηση της ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1982-1985), Δεύτερο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα ισότητας ευκαιριών για τις γυναίκες (1986-1990), Τρίτο μεσοπρόθεσμο πρόγραμμα κοινοτικής δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1991-1995), Τέταρτο μεσοπρόθεσμο κοινοτικό πρόγραμμα δράσης για την ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών (1996-2000).

λόγω Οδηγίας. Περαιτέρω, στην έννοια της επαγγελματικής σύνταξης έχει κριθεί ότι συμπεριλαμβάνονται και οι συντάξεις των δημοσίων υπαλλήλων.⁶³

- Η Οδηγία **97/80/ΕΚ** του Συμβουλίου της 15^{ης} Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με το βάρος απόδειξης σε περιπτώσεις διακριτικής μεταχείρισης λόγω φύλου.

Μέχρι τη Συνθήκη του Άμστερνταμ, που τέθηκε σε ισχύ το 1999, το άρθρο 119 αποτελούσε τη μοναδική νομιμοποιητική βάση για την αρχή της ισότητας. Η Συνθήκη του Άμστερνταμ αποτελεί σημείο καμπής για την ισότητα των φύλων καθώς η νομική βάση για την ισότητα των φύλων ενισχύθηκε σημαντικά και σηματοδοτεί την απομάκρυνση της ΕΕ από την αρχή της ίσης αμοιβής προς την ένταξη της Ισότητας των Φύλων σε όλες τις Πολιτικές (gender mainstreaming). Για πρώτη φορά, η ισότητα αναγνωρίστηκε ως αναγκαίος σκοπός της Κοινότητας (άρθρο 2), ενώ παράλληλα το άρθρο 3 προέβλεπε ότι η Κοινότητα επιδιώκει την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προαγωγή της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ορισμένες κοινοτικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένης της πολιτικής απασχόλησης. Ακόμη, η ΕΕ απέκτησε σημαντικά αυξημένη αρμοδιότητα να αναλάβει περαιτέρω δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων με βάση το φύλο (άρθρο 13).

Τα άρθρα αυτά αποτέλεσαν τη νομική βάση για την έκδοση σημαντικών Οδηγιών που επηρεάζουν άμεσα ή έμμεσα την κοινωνική ασφάλιση. Συγκεκριμένα:

- Η Οδηγία **2000/43/ΕΚ** του Συμβουλίου, της 29^{ης} Ιουνίου 2000, περί εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης προσώπων ασχέτως φυλετικής ή εθνικής τους καταγωγής.
- Η Οδηγία **2000/78/ΕΚ** του Συμβουλίου, της 27^{ης} Νοεμβρίου 2000, για τη διαμόρφωση γενικού πλαισίου για την ίση μεταχείριση στην απασχόληση και την εργασία. Η Οδηγία θέσπισε ένα γενικό πλαίσιο με σκοπό τη διασφάλιση ίσης μεταχείρισης μεταξύ των προσώπων στην ΕΕ στον εργασιακό χώρο, ανεξαρτήτως θρησκευματος ή πεποιθήσεών τους, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού τους.

Η Συνθήκη του Άμστερνταμ συμπεριέλαβε επίσης διατάξεις που έθεσαν το πλαίσιο για την ανάπτυξη της Ευρωπαϊκής Στρατηγικής για την Απασχόληση, εγχείρημα το οποίο αποσκοπούσε, μεταξύ άλλων, και στο συντονισμό των αντίστοιχων εθνικών πολιτικών και ανέδειξε την ισότητα σε έναν από τους τέσσερις πυλώνες στους οποίους βασίστηκε η στρατηγική.⁶⁴

Η ισότητα των φύλων αναγνωρίστηκε ως θεμελιώδες δικαίωμα στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, που ανακηρύχθηκε επίσημα στη Νίκαια τον Δεκέμβριο του 2000. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι ο Χάρτης δεν ήταν νομικά δεσμευτικός έως τη θέση σε ισχύ της Συνθήκης της Λισαβόνας (Δεκέμβριος 2009). Έκτοτε, ο Χάρτης των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων είναι νομικά δεσμευτικός και ισότιμος με τις συνθήκες, καθώς αποτελεί πλέον πηγή πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ (άρθρο 6 της ΣΕΕ). Σύμφωνα με το άρθρο 21 του Χάρτη «*απαγορεύεται κάθε διάκριση ιδίως λόγω φύλου [...]»*, ενώ με το άρθρο 23 προβλέπεται ότι: «*η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου»*. Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι στο άρθρο 33 θεσπίζεται το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας.

⁶³ Κατρούγκαλος Γ. (2009), *Τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και το κοινοτικό δίκαιο*, Αθήνα: ΕΠΚΟΔΙ, διαθέσιμο στο <http://epkodi.gr/arhtra-pinakas/139-ta-oria-ilikias-syntaxiodotisis-ke-to-kinotiko-dikeo>.

⁶⁴ Αθανασάτου Ι., (2014), *4^η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).

Θα πρέπει, επίσης, να αναφερθεί το Πέμπτο Πρόγραμμα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων (2001-2005), το οποίο υιοθέτησε μια ολιστική προσέγγιση της ανισότητας των φύλων,⁶⁵ η οποία εκφράστηκε και στη Στρατηγική-πλαίσιο για την Ισότητα των Φύλων που συνόδευσε το εν λόγω πρόγραμμα. Τα δύο αυτά κείμενα αναφέρθηκαν στην ισότητα των φύλων εν γένει και όχι στην ισότητα ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών, ακολουθώντας μια ολιστική προσέγγιση των διαστάσεων του φύλου, περιλαμβάνοντας την ισότητα των φύλων σε όλους τους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής.⁶⁶ Υπό αυτό το πρίσμα, η ΕΕ απέκτησε νομιμοποιητική βάση για κοινοτική δράση σε άλλους τομείς, όπως για παράδειγμα για την καταπολέμηση της βίας κατά των γυναικών.⁶⁷

Κατά τη διάρκεια του Πέμπτου Προγράμματος Δράσης υιοθετήθηκαν δύο νέες Οδηγίες:

- Η Οδηγία **2002/73/ΕΚ**, η οποία αποτελεί συνέχεια της παλαιότερης Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, στην επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Εκτός της προσαρμογής του πεδίου εφαρμογής της Οδηγίας με τις διατάξεις της Συνθήκης του Άμστερνταμ, η νέα Οδηγία συμπεριέλαβε τη σεξουαλική παρενόχληση ως διάκριση λόγω φύλου στην αγορά εργασίας.
- Η Οδηγία **2004/113/ΕΚ**, του Συμβουλίου της 13^{ης} Δεκεμβρίου 2004 για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση σε αγαθά και υπηρεσίες και την παροχή αυτών. Η Οδηγία αυτή σηματοδοτεί την επέκταση του πεδίου εφαρμογής της ισότητας των φύλων για πρώτη φορά σε τομείς πέραν της αγοράς εργασίας.⁶⁸

Όμως, οι πολιτικές εξελίξεις (απόρριψη από τη Γαλλία και την Ολλανδία του Ευρωπαϊκού Συντάγματος σε σχετικά δημοψηφίσματα) καθώς και η διεύρυνση της ΕΕ με τα νέα δέκα κράτη-μέλη το 2004, αποτέλεσαν καθοριστικούς παράγοντες για τη συρρίκνωση των πολιτικών ισότητας. Σύμφωνα με τη Στρατηγική, «το φύλο αντιμετωπίζεται έκτοτε όλο και περισσότερο ως βάση διάκρισης ίδιου τύπου με αυτές λόγω φυλετικής και εθνικής καταγωγής, σωματικής ακεραιότητας και σεξουαλικών προτιμήσεων». Καθίσταται, λοιπόν, εμφανές ότι η ΕΕ απομακρύνθηκε από τον στόχο της ισότητας των φύλων στο στόχο της ισότητας για όλους, ενσωματώνοντας το φύλο στις άλλες πηγές διάκρισης.

Το 2006 η Ευρωπαϊκή Επιτροπή υιοθέτησε τον Χάρτη Πορείας για την Ισότητα των Φύλων (2006-2010), ο οποίος παρόλο που αποτελεί κείμενο πολιτικών κατευθύνσεων, καθόρισε τις προτεραιότητες της Επιτροπής και το πλαίσιο δράσης της για την προώθηση της ισότητας των φύλων έως το 2010.⁶⁹ Ο Χάρτης όρισε έξι πεδία προτεραιότητας, ένα εκ των οποίων αφορούσε την επίτευξη της οικονομικής ανεξαρτησίας των γυναικών και ένα άλλο την ενίσχυση του συνδυασμού εργασιακής, προσωπικής και οικογενειακής ζωής. Στην «Έκθεση σχετικά με τον Χάρτη Πορείας» της Επιτροπής για τα Δικαιώματα των Γυναικών και την Ισότητα των Φύλων του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου επισημάνθηκε αφενός η απόσταση ανάμεσα στη ρητορική και τις δράσεις της ΕΕ και, αφετέρου, η ανάγκη αναθεώρησης των σχετικών Οδηγιών.⁷⁰ Σε αυτό το πλαίσιο εκδόθηκε η Οδηγία **2006/54/ΕΚ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, που τροποποιεί και αναδιατυπώνει παλαιότερες σχετικές Οδηγίες. Πιο συγκεκριμένα, απαγορεύει τη διάκριση λόγω φύλου σε θέματα αμοιβής, επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και πρόσβασης στην απασχόληση, επαγγελματική κατάρτιση και προαγωγή και στους όρους εργασίας.

⁶⁵ Στρατηγική Μ. (2008), *ό.π.*

⁶⁶ Στρατηγική Μ. (2003), *ό.π.*

⁶⁷ Αθανασάτου Ι., (2014), *ό.π.*

⁶⁸ Στρατηγική Μ. (2008), *ό.π.*

⁶⁹ Καραγεώργου Μ., Παπαγιαννοπούλου Μ. (2013), *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

⁷⁰ Στρατηγική Μ. (2008), *ό.π.*

Επίσης το 2006, υιοθετήθηκε από τα κράτη-μέλη και το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο Ισότητας των Φύλων. Το Σύμφωνο αποτελεί ουσιαστικά την έκφραση της πολιτικής βούλησης των κρατών-μελών να μεριμνήσουν για την εφαρμογή πολιτικών προώθησης της ισότητας των φύλων τη βάση των πεδίων προτεραιότητας του Χάρτη Πορείας, με έμφαση στον τομέα της απασχόλησης.⁷¹ Το πιο πρόσφατο Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων για την περίοδο 2011-2020, μεταξύ άλλων, παροτρύνει τα κράτη-μέλη να αναλάβουν άμεση δράση, λαμβάνοντας μέτρα για την εξάλειψη των στερεότυπων με βάση το φύλο, την εξασφάλιση ίσων αμοιβών για ίση εργασία και την προώθηση της ισότιμης συμμετοχής των γυναικών στις διαδικασίες λήψης αποφάσεων. Αξιοσημείωτος είναι επίσης ο Ευρωπαϊκός Χάρτης για την Ισότητα των Φύλων στις Τοπικές Κοινωνίες του 2006, ο οποίος απευθυνόταν στις τοπικές και περιφερειακές αρχές της Ευρώπης, οι οποίες θα έπρεπε να καταρτίσουν και να εφαρμόσουν Προγράμματα Δράσης για την Ισότητα των Φύλων.

Στο σημείο αυτό θα πρέπει να αναφερθεί ότι παράλληλα με την ανάπτυξη του ευρωπαϊκού νομοθετικού πλαισίου για την ισότητα των φύλων, αναπτύχθηκαν και εδραιώθηκαν ειδικά θεσμικά όργανα και φορείς, με κύριο στόχο την υποστήριξη της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων. Ενδεικτικά αναφέρονται: η Συμβουλευτική Επιτροπή για την Ισότητα Ευκαιριών, η Επιτροπή για τα Δικαιώματα των Γυναικών του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, το Ευρωπαϊκό Λόμπυ Γυναικών. Σημείο σταθμό αποτελεί η ίδρυση, το 2006, του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality-EIGE), το οποίο επικεντρώνει το έργο του αποκλειστικά στην ισότητα των φύλων, υποστηρίζοντας το έργο των κρατών-μελών και εκπονώντας σχετικές έρευνες και μελέτες μέχρι και σήμερα.⁷²

Επιπλέον, το 2009, η Συνθήκη της Λισαβόνας,⁷³ που ισχύει έως και σήμερα, επιβεβαίωσε τη σημασία της ισότητας των φύλων, συμπεριλαμβάνοντάς την στις αξίες και στους στόχους της ΕΕ (**άρθρα 2 και 3 της ΣΕΕ**), και κατοχύρωσε την ισότητα των φύλων ως θεμελιώδες κοινωνικό δικαίωμα,⁷⁴ καθώς περιέχει άρθρα που αναφέρονται ρητά στην ισότητα των φύλων. Ειδικότερα, αναφέρεται ενδεικτικά ότι:

- στο **άρθρο 8 της ΣΛΕΕ** ορίζεται ότι *«σε όλες τις δράσεις της, η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών».*
- στο **άρθρο 19 (1) της ΣΛΕΕ** προβλέπεται ότι *«με την επιφύλαξη των άλλων διατάξεων των Συνθηκών και εντός των ορίων των αρμοδιοτήτων που παρέχουν στην Ένωση, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την **καταπολέμηση των διακρίσεων λόγω φύλου, φυλετικής ή εθνικής καταγωγής, θρησκείας ή πεποιθήσεων, αναπηρίας, ηλικίας ή γενετήσιου προσανατολισμού».***
- στο **άρθρο 153 της ΣΛΕΕ** ορίζεται ότι *«προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών-μελών στους ακόλουθους τομείς: α) βελτίωση, ιδιαιτέρως, του περιβάλλοντος εργασίας, με σκοπό την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εργαζομένων, β) όροι εργασίας, γ) κοινωνική ασφάλιση και κοινωνική προστασία των εργαζομένων [...], θ) ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία [...]*».
- στο **άρθρο 157 της ΣΛΕΕ** προβλέπεται ότι *«κάθε κράτος μέλος εξασφαλίζει την εφαρμογή της αρχής της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία της*

⁷¹ Καραγεώργου Μ., Παπαγιαννοπούλου Μ., (2013), *ό.π.*

⁷² Για περισσότερες πληροφορίες σχετικά με τη δράση του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων, βλ. <https://eige.europa.eu/el/in-brief>.

⁷³ Η Συνθήκη της Λισαβόνας τροποποίησε τη Συνθήκη για την ΕΕ (ΣΕΕ) και τη Συνθήκη περί ιδρύσεως της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, η οποία μετονομάστηκε σε Συνθήκη για τη Λειτουργία της ΕΕ (ΣΛΕΕ).

⁷⁴ Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π. (2016), *ό.π.*

αυτής αξίας. Ως «αμοιβή» νοούνται οι συνήθεις βασικοί ή κατώτατοι μισθοί ή αποδοχές και όλα τα άλλα οφέλη, που παρέχονται άμεσα ή έμμεσα, σε χρήματα ή σε είδος, από τον εργοδότη στον εργαζόμενο, λόγω της σχέσεως εργασίας. Η ισότητα αμοιβής, χωρίς διακρίσεις φύλου, συνεπάγεται: α) ότι η αμοιβή που παρέχεται για όμοια εργασία που αμείβεται κατ' αποκοπή καθορίζεται με βάση την ίδια μονάδα μετρήσεως· β) ότι η αμοιβή που παρέχεται για εργασία που αμείβεται με βάση τη χρονική διάρκεια είναι η ίδια για όμοια θέση εργασίας. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένης της αρχής της ισότητας αμοιβής για όμοια εργασία ή για εργασία της αυτής αξίας. Προκειμένου να εξασφαλισθεί εμπράκτως η πλήρης ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών στην εργασία, η αρχή της ίσης μεταχείρισης δεν εμποδίζει τα κράτη-μέλη να διατηρήσουν ή να θεσπίσουν μέτρα που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα, τα οποία διευκολύνουν το λιγότερο εκπροσωπούμενο φύλο να συνεχίσει μια επαγγελματική δραστηριότητα ή προλαμβάνουν ή αντισταθμίζουν τα μειονεκτήματα στην επαγγελματική σταδιοδρομία».

Στη βάση αυτών των άρθρων εκδόθηκαν ορισμένες πιο πρόσφατες Οδηγίες που αναθεώρησαν παλαιότερες σχετικές Οδηγίες. Πιο συγκεκριμένα, πρόκειται για:

- την Οδηγία **2010/18/ΕΕ** του Συμβουλίου, της 8^{ης} Μαρτίου 2010 που αναθεωρεί την Οδηγία 96/34/ΕΚ για τη γονική άδεια.
- την Οδηγία **2010/41/ΕΕ** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 7^{ης} Ιουλίου 2010 που αφορά την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και καταργεί την παλαιότερη σχετική Οδηγία 86/613/ΕΟΚ.

Από τα παραπάνω, γίνεται αντιληπτό ότι η ΕΕ, από την ίδρυσή της έως σήμερα, έχει διαμορφώσει ένα ισχυρό νομικό πλαίσιο που διέπει την ισότητα των φύλων και την ίση μεταχείριση ενώ θα πρέπει να επισημανθεί ότι, παράλληλα, παρέχει χρηματοδοτήσεις για την υποστήριξη σχετικών δράσεων στα κράτη-μέλη. Έχοντας, λοιπόν, παρουσιάσει συνοπτικά τις κύριες διατάξεις που διέπουν την πολιτική για την ισότητα των φύλων,⁷⁵ κρίνεται σκόπιμο να αναφερθεί η πιο πρόσφατη δράση της ΕΕ στον τομέα της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ειδικότερα, το ισχύον πλαίσιο πολιτικής βασίζεται στην ανάληψη σχετικών πρωτοβουλιών και μέτρων από τα όργανα της ΕΕ που προάγουν την ισότητα των φύλων και συντονίζουν τη δράση των κρατών-μελών.

Τον Μάρτιο του 2020, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δημοσίευσε τη Στρατηγική δέσμευση για την Ισότητα Μεταξύ Γυναικών και Ανδρών (2020-2025),⁷⁶ η οποία βασίζεται στην αξιολόγηση των προηγούμενων στρατηγικών δεσμεύσεων (2016-2019 και 2010-2015). Αποτελεί τη βάση συνεργασίας μεταξύ της Επιτροπής, των υπόλοιπων οργάνων της ΕΕ και των κρατών-μελών. Οι στόχοι της στρατηγικής δέσμευσης επικεντρώνονται σε έξι τομείς προτεραιότητας και στη βάση αυτών καθορίζονται οι βασικές δράσεις για την περίοδο 2020-2025.⁷⁷ Παράλληλα, όπως ήδη αναφέρθηκε, το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για

⁷⁵ Για λεπτομερέστερη ανάλυση της διαμόρφωσης της πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ, βλ. ενδεικτικά: Jacquot S. (2015), *Transformations in EU gender equality: From emergence to dismantling*, London: Palgrave Macmillan και Woodward A.E. (2012) "From equal treatment to gender mainstreaming and diversity management", in Abels G., Mushaben J.M. (επιμ.), *Gendering the European Union: New approaches to Old Democratic Deficits*, London: Palgrave Macmillan.

⁷⁶ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, COM(2020) 152 final -5.3.2020, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.

⁷⁷ Στο ίδιο

την Ισότητα των Φύλων (2011-2020) αποτελεί μια σαφή δέσμευση για την προώθηση της ισότητας των φύλων εντός της ΕΕ.

Ακόμη, η ισότητα των φύλων αποτελεί μία από τις είκοσι αρχές και δικαιώματα κεφαλαιώδους σημασίας που καθορίζονται στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων. Στο πλαίσιο εφαρμογής του Πυλώνα υλοποιούνται σημαντικές σχετικές πρωτοβουλίες, όπως το Σχέδιο Δράσης για Αντιμετώπιση του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των φύλων καθώς και η πρόσφατη υιοθέτηση της Οδηγίας **2019/1158/ΕΕ** που αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές. Στόχος αυτών των νέων διατάξεων είναι η περαιτέρω ενίσχυση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και η προώθηση της ίσης κατανομής ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων. Τα κράτη-μέλη της ΕΕ καλούνται να εναρμονιστούν με τις διατάξεις της εν λόγω Οδηγίας έως τον Αύγουστο του 2022.⁷⁸ Επιπλέον, επίσης στο πλαίσιο εφαρμογής του Πυλώνα, το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο στις 20 Ιουνίου 2019, ενέκριναν τον Κανονισμό 2019/1149 για τη σύσταση της Ευρωπαϊκής Αρχής Εργασίας, με έδρα την Μπρατισλάβα, που εκτιμάται ότι θα τεθεί σε πλήρη εφαρμογή έως το 2024.⁷⁹ Κύριος στόχος της είναι η παρακολούθηση της εφαρμογής των εργασιακών κανόνων της ΕΕ στα κράτη-μέλη.

Συνοψίζοντας, η παραπάνω ανάλυση της εξέλιξης της αρχής της ισότητας στην ΕΕ αναδεικνύει ότι, με την πάροδο του χρόνου, η νομοθεσία, η νομολογία και οι τροποποιήσεις των Συνθηκών συνέβαλαν στην ενίσχυση και τον εμπλουτισμό της αρχής της ισότητας και της εφαρμογής της στην ΕΕ.⁸⁰ Αν και η ισότητα των φύλων στην ΕΕ ξεκίνησε με στόχο την εξασφάλιση ίσων ευκαιριών μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας, σήμερα έχει εξελιχθεί και συνδέεται με διάφορους τομείς της οικονομικής και κοινωνικής ζωής, αναδεικνύοντας ότι η ΕΕ έχει σημειώσει σημαντική πρόοδο όσον αφορά την ισότητα των φύλων τις τελευταίες δεκαετίες. Παράλληλα, αναπτύχθηκε το σχετικό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο σήμερα αποτελεί σημαντικό μέρος του κοινοτικού κεκτημένου και επιδρά σε πολλές πτυχές των πολιτικών της ΕΕ, έχοντας σημαντική επίδραση στην ανάπτυξη σχετικών πολιτικών σε εθνικό επίπεδο στα κράτη-μέλη της ΕΕ. Μάλιστα, σε πολλές περιπτώσεις, το κοινοτικό κεκτημένο επηρέασε άμεσα τους όρους μισθών και αμοιβών των κρατών-μελών, μολονότι, θεωρητικά, δεν υφίσταται στον τομέα αυτό ούτε καν συντρέχουσα αρμοδιότητα.⁸¹

Αφού, λοιπόν, καταγράφηκε συνοπτικά η διαμόρφωση και τα βασικά στοιχεία της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων με έμφαση στις πολιτικές απασχόλησης, ακολουθεί το υποκεφάλαιο με την ανάλυση της ισότητας των φύλων στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης και των συντάξεων στην ΕΕ.

3.2. Οι ρυθμίσεις της ΕΕ για την κοινωνική ασφάλιση και τις συντάξεις

Θα πρέπει καταρχήν να επισημανθεί ότι, σήμερα, η ΕΕ έχει συντρέχουσα αρμοδιότητα στον τομέα της κοινωνικής πολιτικής (άρθρα 151-161 της ΣΛΕΕ), ενώ η αρχή της επικουρικότητας εφαρμόζεται στους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης και της κοινωνικής προστασίας (άρθρο 153 της ΣΛΕΕ).⁸² Η κοινωνική ασφάλιση και τα συστήματα κοινωνικής προστασίας παραμένουν στο πεδίο αρμοδιοτήτων των κρατών-μελών, ενώ ο ρόλος της ΕΕ περιορίζεται στο συντονισμό τους. Η όποια πολιτική που αφορά την κοινωνική ασφάλιση υλοποιείται με την Ανοιχτή Μέθοδο Συντονισμού⁸³ (ΑΜΣ). Ειδικότερα, στον

⁷⁸ Οδηγία ΕΕ 2019/1158 του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου της 20^{ης} Ιουνίου 2019 σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:32019L1158&from=EN>

⁷⁹ Για περισσότερες πληροφορίες βλ. <https://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=1414&langId=en>.

⁸⁰ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020), *ό.π.*

⁸¹ Κατρούγκαλος Γ. (2009), *ό.π.*

⁸² Στεργίου Α. (2017), *ό.π.*

⁸³ Για την ανάλυση των πλεονεκτημάτων και μειονεκτημάτων της ΑΜΣ, βλ. ενδεικτικά Σωτηρόπουλος Δ. (2010), «Ευκαιρίες και προβλήματα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού», στο Πετμεζίδου Μ. (επιμ.), *Κοινωνική μεταρρύθμιση και αλλαγές στο μείγμα δημοσίου-ιδιωτικού στο πεδίο της*

τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, οι πολιτικές της ΕΕ επικεντρώνονται σε δύο βασικά επίπεδα αναφοράς: την «τυπική ρύθμιση» του πεδίου κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας και την επιχειρησιακή διαδικασία συντονισμού των συνταξιοδοτικών πολιτικών των κρατών-μελών.⁸⁴ Από την άλλη, αυτό δεν ισχύει για τις πολιτικές κατά των διακρίσεων, στις οποίες συμπεριλαμβάνονται οι διακρίσεις λόγω φύλου, που επηρεάζουν τους τομείς της κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας. Σύμφωνα με το άρθρο 19 της ΣΛΕΕ, «*το Συμβούλιο, αποφασίζοντας ομόφωνα, σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, και μετά την έγκριση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου, μπορεί να αναλάβει δράση για την καταπολέμηση των διακρίσεων*».

Έτσι, ενώ η πολιτική για την ισότητα των φύλων έχει αναπτυχθεί κυρίως στο πλαίσιο της καταπολέμησης των διακρίσεων και της ίσης μεταχείρισης, όπως αναδείχθηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, στο πεδίο των συντάξεων, οι όποιες ρυθμίσεις σε ευρωπαϊκό επίπεδο προέρχονται από το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα, ο συντονισμός επικεντρώθηκε στη διευκόλυνση της μεταφοράς δικαιωμάτων σε ατομικό επίπεδο και όχι στην εναρμόνιση μεταξύ των συστημάτων των κρατών-μελών. Σημειώνεται ότι τα μέτρα που αποφασίζονται στο πλαίσιο της ΑΜΣ δεν είναι δεσμευτικά για τα κράτη-μέλη και άρα δεν προβλέπονται κυρώσεις σε περίπτωση μη εφαρμογής των ευρωπαϊκών κατευθυντήριων οδηγιών.

Από την εξέλιξη των σχετικών πολιτικών της ΕΕ προκύπτει ότι το εγχείρημα της εναρμόνισης των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης αποτέλεσε έναν από τους δυσκολότερους στόχους της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής.⁸⁵ Η εναρμόνιση θα έπρεπε αφενός να γίνει με διαφύλαξη των υψηλών επιπέδων παροχών που είχαν ήδη επιτύχει ορισμένες χώρες και αφετέρου θα αφορούσε και τα μοντέλα οργάνωσης και χρηματοδότησης που παρουσιάζουν ιδιαίτερη ποικιλομορφία και πολυπλοκότητα μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Κατά συνέπεια, η λύση της ΑΜΣ που υιοθετήθηκε ως εργαλείο άσκησης πολιτικής για τα θέματα αυτά στοχεύει στη σύγκλιση στόχων και όχι στην εναρμόνιση των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και προστασίας.⁸⁶ Βέβαια, η ΑΜΣ δεν αντικαθιστά την υιοθέτηση κοινοτικής νομοθεσίας ή ρύθμισης, αλλά τη συμπληρώνει.⁸⁷

Σε αυτό το πλαίσιο, όπως ήδη αναφέρθηκε, η δράση της ΕΕ στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης επικεντρώνεται στο συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης των κρατών-μελών σε ό,τι αφορά την ελεύθερη κυκλοφορία των εργαζομένων (άρθρο 21 και άρθρο 48 της ΣΛΕΕ). Πιο συγκεκριμένα, στο άρθρο 21 της ΣΛΕΕ προβλέπεται ότι «(1) Κάθε πολίτης της Ένωσης έχει το δικαίωμα να κυκλοφορεί και να διαμένει ελεύθερα στο έδαφος των κρατών-μελών, υπό την επιφύλαξη των περιορισμών και με τις προϋποθέσεις που προβλέπονται στις Συνθήκες και στις διατάξεις που θεσπίζονται για την εφαρμογή τους. (2) Εάν, προς επίτευξη αυτού του στόχου, απαιτείται δράση της Ένωσης και εφόσον οι Συνθήκες δεν έχουν προβλέψει εξουσίες προς τούτο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, μπορούν να θεσπίζουν διατάξεις που διευκολύνουν την άσκηση των αναφερόμενων στην παράγραφο 1 δικαιωμάτων. (3) Για τους ίδιους σκοπούς με τους σκοπούς της παραγράφου 1, και εκτός εάν οι Συνθήκες έχουν προβλέψει εξουσίες δράσης προς τούτο, το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με ειδική νομοθετική διαδικασία, μπορεί να θεσπίζει

κοινωνικής πολιτικής, Πρακτικά του 3^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής. Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.

⁸⁴ Αμίτσης Γ. (2010), «Οι στρατηγικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα» στο Αμίτσης Γ., Αναγνώστου-Δεδούλη Α. και Κατρούγκαλος Γ. (επιμ.), *Το ελληνικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας, Η μεταρρύθμιση των παλόνων της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού κεκτημένου*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

⁸⁵ Σακελλαρόπουλος Θ. (1993): *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

⁸⁶ Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ. (2016), «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική: από την άτολμη ανάπτυξη στο αβέβαιο μέλλον», στο Μαραβέγιας Ν. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ένωση. Δημιουργία, Εξέλιξη, Προοπτικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.

⁸⁷ Daly M. (2006), "EU social policy after Lisbon" in *Journal of Common Market Studies*, 44/3, σελ. 461-481.

μέτρα σχετικά με την κοινωνική ασφάλιση ή την κοινωνική προστασία. Το Συμβούλιο αποφασίζει ομόφωνα μετά από διαβούλευση με το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο».

Επιπλέον, το άρθρο 48 της ΣΛΕΕ καθορίζει ότι «*το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία, λαμβάνουν στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης τα αναγκαία μέτρα για την εγκαθίδρυση της ελεύθερης κυκλοφορίας των εργαζομένων, ιδίως με τη θέσπιση ενός συστήματος που να εξασφαλίζει στους διακινούμενους εργαζομένους, μισθωτούς και μη μισθωτούς, και στους εξ αυτών έλκοντες δικαιώματα για: (α) το συνυπολογισμό όλων των περιόδων που λαμβάνονται υπόψη από τις διάφορες εθνικές νομοθεσίες, για την κτήση και τη διατήρηση του δικαιώματος προς λήψη παροχής όπως και για τον υπολογισμό του ύψους αυτής και (β) την καταβολή των παροχών στα πρόσωπα που κατοικούν στις επικράτειες των κρατών-μελών».*

Το εισόδημα ηλικιωμένων και οι συντάξεις αποτελούν επίσης μία από τις 20 αρχές του Ευρωπαϊκού Πυλώνα Κοινωνικών Δικαιωμάτων (αρχή 15), όπου αναφέρεται ότι «*οι εργαζόμενοι και οι αυτοαπασχολούμενοι που έχουν συνταξιοδοτηθεί έχουν δικαίωμα σε σύνταξη ανάλογη προς τις εισφορές τους που θα τους διασφαλίζει επαρκές εισόδημα. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίσες ευκαιρίες για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων. Κάθε ηλικιωμένο άτομο έχει δικαίωμα σε πόρους που διασφαλίζουν αξιοπρεπή διαβίωση».*

Σε αυτή τη βάση, και σε συνδυασμό με τις Οδηγίες που αναλύθηκαν στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, έχει εκδοθεί ένας σημαντικός αριθμός Κανονισμών⁸⁸ που επιδιώκουν τον 'περιορισμένο' συντονισμό μεταξύ των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και υγειονομικής περίθαλψης των κρατών-μελών, ώστε να εξασφαλίζεται και να διευκολύνεται η άσκηση του δικαιώματος για ελεύθερη διακίνηση και η διαρκής κοινωνικο-ασφαλιστική προστασία σε όλα τα κράτη-μέλη των μετακινούμενων εργαζομένων, επιβάλλοντας ουσιαστικά τη «φορητότητα» των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων από ένα κράτος-μέλος σε άλλο.⁸⁹ Αναλυτικότερα, ήδη από το 1958 υπήρξαν Κανονισμοί για τη ρύθμιση θεμάτων συντονισμού των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ. Πρώτος ήταν ο Κανονισμός 3/58 του Συμβουλίου της ΕΟΚ για το συντονισμό εθνικών ρυθμίσεων κοινωνικής ασφάλειας των διακινούμενων εργαζομένων, που συνοδεύτηκε από τον Κανονισμό 4/58 για την εφαρμογή του. Ακολούθησαν ο Κανονισμός 1408/71 του Συμβουλίου της 14^{ης} Ιουνίου 1971 περί εφαρμογής των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης στους μισθωτούς και στις οικογένειές τους που διακινούνται εντός της Κοινότητας και η εξειδίκευση του με τον Κανονισμό εφαρμογής 574/72 που θέτει αναλυτικά το πεδίο εφαρμογής (αρμόδιες εθνικές αρχές, διοικητικές διατυπώσεις κ.ά.).

Οι Κανονισμοί αυτοί αποτελούν σημαντικές πρωτοβουλίες για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης και έχουν εκσυγχρονιστεί με νεότερους Κανονισμούς. Ο Κανονισμός 1408/71 αντικαταστάθηκε αρχικά σχεδόν τριάντα χρόνια μετά από τον Κανονισμό **883/2004** του Συμβουλίου της 29^{ης} Απριλίου 2004. Ο Κανονισμός εφαρμογής 574/72 αντικαταστάθηκε λίγα χρόνια μετά από τον Κανονισμό **987/2009** του Συμβουλίου της 16^{ης} Σεπτεμβρίου 2009, ο οποίος ορίζει τη διαδικασία εφαρμογής του Κανονισμού 883/2004 που στόχευε στην απλοποίηση και επικαιροποίηση των διατάξεων του κανονισμού του 1971. Στη συνέχεια, ο Κανονισμός **1231/2010** του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 24^{ης} Νοεμβρίου 2010 που ισχύει έως και σήμερα, προβλέπει την επέκταση της εφαρμογής των Κανονισμών 883/2004 και 987/2009 στους υπηκόους τρίτων χωρών που δεν καλύπτονταν από τους κανονισμούς αυτούς μόνον λόγω της ιθαγένειάς τους.⁹⁰

⁸⁸ Υπενθυμίζεται ότι οι Κανονισμοί της ΕΕ είναι δεσμευτικές νομοθετικές πράξεις και η εφαρμογή τους σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ είναι υποχρεωτική.

⁸⁹ Κατρούγκαλος Γ. (2009), *ό.π.*

⁹⁰ Σημειώνεται ότι, πέρα από τους εξειδικευμένους Κανονισμούς υπήρξαν και γενικοί Κανονισμοί για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου σε όλες τις πολιτικές. Ενδεικτικά αναφέρεται ο Κανονισμός 2836/98 του Συμβουλίου, της 22^{ας} Δεκεμβρίου 1998 για την ένταξη των θεμάτων φύλου στη συνεργασία για την ανάπτυξη, ο οποίος αποβλέπει στη ενσωμάτωση

Από τα παραπάνω καθίσταται σαφές ότι η δράση της ΕΕ περιορίζεται στο συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής προστασίας κυρίως σε ότι αφορά τα δικαιώματα της κινητικότητας των εργαζομένων και δεν δίνεται ιδιαίτερη έμφαση στην ισότητα των φύλων στις συντάξεις. Ωστόσο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η εφαρμογή της Ανοιχτής Μεθόδου Συντονισμού στις συντάξεις οδήγησε στην έγκριση από το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο του Γκέτεμποργκ (2001) των γενικών αρχών για την διασφάλιση της μακροπρόθεσμης βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων που διακρίνονται σε τρεις άξονες: (1) Επάρκεια, (2) Οικονομική Βιωσιμότητα και (3) Προσαρμοστικότητα.⁹¹ Θα μπορούσε κανείς να ισχυριστεί ότι ο κάθε άξονας επιδρά άμεσα ή έμμεσα στην ισότητα των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση/συντάξεις. Πιο συγκεκριμένα:

- Η αρχή της Επάρκειας των συντάξεων επιδρά άμεσα στην ισότητα των φύλων αφού βασική προτεραιότητα της επάρκειας είναι η εξασφάλιση επαρκούς εισοδήματος κατά τη συνταξιοδότηση και για τα δύο φύλα.
- Η αρχή της Οικονομικής Βιωσιμότητας επιδρά έμμεσα στην ισότητα των φύλων μέσω της παράτασης του εργασιακού βίου με την αυστηροποίηση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης.
- Η αρχή της Προσαρμοστικότητας επιδρά στην αρχή της ισότητας των φύλων δεδομένου ότι στόχος είναι, μεταξύ άλλων, η διασφάλιση της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Η παραπάνω ανάλυση αναδεικνύει ότι προκύπτουν άμεσες και έμμεσες επιδράσεις των διατάξεων των Συνθηκών και των Κανονισμών και γενικότερα της δράσης της ΕΕ στην αρχή της ισότητας στον τομέα της κοινωνικής ασφάλισης, προκαλώντας θεσμικές αλλαγές και σημαντικές βελτιώσεις μέσω της διεύρυνσης των εφαρμοζόμενων πρακτικών για την προώθηση της ισότητας είτε στο πλαίσιο της εφαρμογής δράσεων συντονισμού των συστημάτων είτε στο πλαίσιο της εφαρμογής της νομολογίας του Δικαστηρίου της ΕΕ. Βέβαια, σε αυτό το σημείο πρέπει να αναφερθεί ότι τα κείμενα των Συνθηκών, των Οδηγιών και των Κανονισμών αποτελούν για τα κράτη-μέλη υπέρτερη πηγή δικαίου⁹² και επιφέρουν άμεσα αποτελέσματα στις εθνικές πολιτικές, συμπεριλαμβανομένων των πολιτικών κοινωνικής προστασίας και ασφάλισης, ενώ η εφαρμογή τους εξετάζεται τόσο από τα εθνικά δικαστήρια όσο και από το Δικαστήριο της ΕΕ. Στο πλαίσιο αυτό, οι διατάξεις των Συνθηκών, των Οδηγιών και των Κανονισμών της ΕΟΚ και της ΕΕ μετέπειτα έτυχαν πολλές φορές ερμηνείας από τα ευρωπαϊκά δικαστήρια και τα εθνικά ανώτατα δικαστήρια τα οποία τις περισσότερες φορές διεύρυναν την εφαρμογή τους.

Κατεξοχήν παράδειγμα αυτού αποτελούν οι αποφάσεις του Δικαστηρίου της ΕΕ (ΔΕΕ) για τη διεύρυνση της εφαρμογής και για τους άνδρες ορισμένων μέτρων που αφορούσαν τις γυναίκες, κυρίως όσον αφορά τις προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος (υψηλότερα όρια ηλικίας για τους άνδρες). Σημαντική είναι η απόφαση του ΔΕΕ στην υπόθεση C-147/95 (υπόθεση Εβρενόπουλος) όπου το ΔΕΕ απεφάνθη ότι το καθεστώς ασφάλισης του προσωπικού της ΔΕΗ εμπίπτει στο πεδίο εφαρμογής της Οδηγίας 96/97/ΕΚ και άρα οι προϋποθέσεις για χορήγηση σύνταξης χηρείας ανδρών θα πρέπει να εξισωθούν με τις αντίστοιχες των γυναικών. Επίσης, ιδιαίτερη αναφορά θα πρέπει να γίνει στην υπόθεση C-104/98 που έχει ως αντικείμενο την αίτηση του Oberster Gerichtshof (Αυστρία) για την εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών και τον περιορισμό των εξαιρέσεων της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ. Από το 2001, με την απόφαση Griesman 2001, το Δικαστήριο της ΕΕ περιόρισε το εύρος εφαρμογής των θετικών αυτών μέτρων προς τις γυναίκες, θεωρώντας ότι μόνον η εγκυμοσύνη και η μητρότητα δικαιολογούν τη διαφοροποίηση των διατάξεων για τις προϋποθέσεις

των θεμάτων φύλου σε όλους τους τομείς της πολιτικής συνεργασίας για την ανάπτυξη και στη στήριξη και διευκόλυνση της ένταξης δράσεων που αποβλέπουν στην εξάλειψη των μειζόνων ανισοτήτων μεταξύ των φύλων.

⁹¹ Κοντιάδης Ξ. (2008), *Εισαγωγή στην Κοινωνική Διοίκηση και τους Θεσμούς Κοινωνικής Ασφάλειας*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

⁹² Αμίτσης Γ. (2010), *ό.π.*

συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών.⁹³ Ως συνέπεια της παραπάνω απόφασης απαγορεύονται τα θετικά μέτρα με αποτέλεσμα την έκδοση σειράς αποφάσεων για την εξίσωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης και για τα δύο φύλα, συμπεριλαμβανομένων και των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων.

3.3. Η εφαρμογή της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα

Αφού, λοιπόν, καταγράφηκε συνοπτικά η εξέλιξη της ευρωπαϊκής πολιτικής για την ισότητα των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση και οι ρυθμίσεις της ΕΕ για το συντονισμό των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, κρίνεται απαραίτητο να εκτιμηθεί ο βαθμός στον οποίο η Ελλάδα εφαρμόζει αυτές τις πολιτικές και τις ρυθμίσεις. Προς αυτή την κατεύθυνση, επιχειρείται η εκτίμηση του βαθμού εφαρμογής τους σε δύο επίπεδα· σε θεσμικό επίπεδο (*de jure*) και στην πράξη (*de facto*). Σημειώνεται ότι για την εκτίμηση του βαθμού εφαρμογής των ευρωπαϊκών πολιτικών και ρυθμίσεων στην πράξη, χρησιμοποιήθηκαν ως βάση αφενός ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων και αφετέρου τα δεδομένα του Κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας για τις καταβαλλόμενες συντάξεις γήρατος (δεδομένα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - ΕΦΚΑ και του Ενιαίου Συστήματος Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων - ΗΛΙΟΣ).

3.3.1. Θεσμικό επίπεδο (*de jure*)

Η Ελλάδα, μετά από έντονες διαβουλεύσεις, προσχώρησε επίσημα στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες τον Ιανουάριο 1981 και, ως κράτος-μέλος, είχε την υποχρέωση να ενσωματώσει στην ελληνική νομοθεσία το ευρωπαϊκό κεκτημένο. Θα πρέπει να σημειωθεί εξ αρχής ότι η πολιτική για την ισότητα των φύλων στο πεδίο της απασχόλησης και της κοινωνικής ασφάλισης/συντάξεων στην Ελλάδα διαμορφώθηκε έχοντας ως βάση τις αντίστοιχες ευρωπαϊκές πολιτικές. Όπως επισημαίνει η Στρατηγάκη,⁹⁴ «σε χώρες όπως η Ελλάδα, με μικρή παράδοση στην άσκηση δημόσιων πολιτικών για την ισότητα των φύλων και ισχυρή διάρθρωση της οικονομικής, κοινωνικής και πολιτικής ζωής, οι ευρωπαϊκές πολιτικές για την ισότητα των φύλων λειτούργησαν αδιαμφισβήτητα θετικά. Επέβαλαν νομοθεσία, ενθάρρυναν την ανάπτυξη εξειδικευμένων δομών και [...] συνέβαλαν επίσης στον εκσυγχρονισμό της Δημόσιας Διοίκησης [...]».

Προτού αναλυθεί η ενσωμάτωση του κοινοτικού κεκτημένου στην ελληνική νομοθεσία κρίνεται απαραίτητο να επισημανθεί ότι η Ελλάδα, πριν την ένταξή της στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες, είχε επικυρώσει ως κράτος-μέλος της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας (ΔΟΕ) ορισμένες Διεθνείς Συμβάσεις Εργασίας που προέβλεπαν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας στον τομέα της απασχόλησης. Έτσι, η Ελλάδα έχει δεσμευθεί, μεταξύ άλλων, για την εφαρμογή των παρακάτω Διεθνών Συμβάσεων Εργασίας:

- Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 100 - περί Ίσης Αμοιβής μεταξύ Ανδρών και Γυναικών για Εργασία Ίσης Αξίας (1951), η οποία κυρώθηκε από την Ελλάδα με τον νόμο 46/1975. Ως εκ τούτου, η Ελλάδα όφειλε, πριν την ένταξή της στις Ευρωπαϊκές Κοινότητες να εφαρμόζει την αρχή της ίσης αμοιβής για ίση αξία εργασία.
- Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 111 για τη διάκριση στην απασχόληση και το επάγγελμα (1958), η οποία κυρώθηκε με τον νόμο 1424/1984. Τα συμβαλλόμενα μέρη οφείλουν να εφαρμόσουν εθνική πολιτική που να αποβλέπει στην προαγωγή της ισότητας ευκαιριών και μεταχείρισης σχετικά με την απασχόληση και το επάγγελμα, με σκοπό την εξάλειψη κάθε διάκρισης στον τομέα αυτό.

⁹³ Κατρούγκαλος Γ. (2009), *ό.π.*

⁹⁴ Στρατηγάκη (2006), *ό.π.*

- Διεθνής Σύμβαση Εργασίας 156 για την ισότητα των ευκαιριών και μεταχείρισης των εργαζομένων και των δύο φύλων: εργαζόμενοι με οικογενειακές υποχρεώσεις (1981), η οποία κυρώθηκε με τον νόμο 1576/1985. Σύμφωνα με την εν λόγω Σύμβαση, κάθε συμβαλλόμενο μέρος δεσμεύεται να συμπεριλάβει στους σκοπούς της εθνικής του πολιτικής τη διευκόλυνση των προσώπων με οικογενειακές υποχρεώσεις που απασχολούνται ή θέλουν να βρουν απασχόληση.

Η παραπάνω αναφορά είναι αναγκαία για να αναδειχθεί το γεγονός ότι η ελληνική νομοθεσία για την εργασία και την κοινωνική ασφάλιση όφειλε στο πλαίσιο των διεθνών δεσμεύσεων της χώρας να περιλαμβάνει θετικές διατάξεις για την ισότητα των φύλων στον τομέα της απασχόλησης και την προστασία των εργαζόμενων γυναικών. Ιδιαίτερη μνεία πρέπει να γίνει στην επικύρωση με τον νόμο 3251/1955 της Διεθνούς Σύμβασης Εργασίας 102 για τη Δημόσια Κοινωνική Ασφάλιση (1952) «Περί ελαχίστων ορίων της κοινωνικής ασφάλειας» στην οποία σαφώς δεν προβλέπονται διατάξεις επιβολής της ισότητας των φύλων, περιλαμβάνονται όμως σημαντικές διατάξεις που διευρύναν την κοινωνική προστασία με τις παροχές μητρότητας εργαζομένων και μη γυναικών, την ασφάλιση υγείας των εξαρτώμενων μελών (γυναικών συζύγων και τέκνων) και την καταβολή σύνταξης στις επιζώντες συζύγους και τα τέκνα. Επιπλέον, όλες οι διατάξεις για την προστασία από τους οριζόμενους στη Σύμβαση κινδύνους αφορούν όλους τους εργαζόμενους, χωρίς διάκριση φύλου.

Πάρα ταύτα, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η ελληνική πολιτική ισότητας των φύλων ακολουθεί τις τάσεις στο κοινοτικό επίπεδο. Έτσι, η ενσωμάτωση της κοινοτικής νομοθεσίας σε εθνικό επίπεδο, ξεκίνησε ουσιαστικά το 1982, με την υιοθέτηση του νόμου 1287/1982 με τίτλο «Βελτίωση της ασφαλιστικής προστασίας που παρέχεται στους αγρότες από τον Οργανισμό Γεωργικής Ασφάλισης (ΟΓΑ)». Ο νόμος αυτός επέφερε -έμμεση- ενσωμάτωση της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ, αφού στόχος της υιοθέτησής του δεν ήταν η ενσωμάτωση της εν λόγω Οδηγίας αλλά η εκπλήρωση της επιδίωξης της τότε Κυβέρνησης να ενισχύσει το αγροτικό εισόδημα⁹⁵ παρέχοντας 50% αύξηση σε όλες τις συντάξεις του ΟΓΑ και αυτοδίκαιη παροχή σύνταξης στις γυναίκες των συνταξιούχων του ΟΓΑ που πληρούσαν τις σχετικές προϋποθέσεις. Η παρέμβαση είχε άμεσο αποτέλεσμα στη βελτίωση του εισοδήματος των ηλικιωμένων αγροτισσών, επέφερε σημαντική βελτίωση στην καθημερινότητα τους και επέδρασε θετικά στο χάσμα στην κάλυψη των φύλων από το ασφαλιστικό/συνταξιοδοτικό σύστημα και συνακόλουθα στο χάσμα των φύλων στις συντάξεις.

Λίγες μέρες αργότερα, με τη ψήφιση του νόμου 1296/1982 «Για την ασφάλιση ανασφάλιστων ομάδων», θεσπίστηκε η σύνταξη ανασφάλιστου υπερήλικα. Συγκεκριμένα προέβλεπε ότι θα χορηγείται, κάθε μήνα σύνταξη και υγειονομική περίθαλψη σε Έλληνες υπηκόους και ομογενείς που μένουν μόνιμα στην Ελλάδα με μια σειρά κριτηρίων μεταξύ αυτών και εισοδηματικών. Ο νόμος αυτός αποτελεί τομή για τη διεύρυνση της ασφαλιστικής κάλυψης και παρείχε ουσιαστικά την δυνατότητα σε χιλιάδες άνδρες και γυναίκες άνω των 65 να αποκτήσουν σύνταξη ίση με την κατώτατη του ΟΓΑ και επίσης ενσωμάτωσε αρχές της ισότητας της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ.

Έπειτα, το 1983, στο γενικότερο πλαίσιο προώθησης της ισότητας και συνέπεια της υπογραφής από την Ελλάδα της Σύμβασης του Οργανισμού Ηνωμένων Εθνών για την εξάλειψη όλων των μορφών διακρίσεων κατά των γυναικών ψηφίστηκε ο νόμος 1342/1983. Αν και δεν περιλαμβάνονται ιδιαίτερες διατάξεις για την κοινωνική ασφάλιση πέραν της γενικής πρόβλεψης του άρθρου 10 ότι *«τα Κράτη-μέλη αναλαμβάνουν την υποχρέωση να λάβουν όλα τα κατάλληλα μέτρα για να εξαλείψουν τη διάκριση κατά των γυναικών στον τομέα της απασχολήσεως ώστε να εξασφαλιστούν με βάση ισότητας του άνδρα και της γυναίκας τα ίδια δικαιώματα, και ιδιαίτερα [...] το δικαίωμα κοινωνικής ασφαλίσεως, κυρίως το δικαίωμα παροχών συντάξεως, ανεργίας, ασθενείας, αναπηρίας και γήρατος η για κάθε άλλη αιτία απώλειας της ικανότητας προς εργασία καθώς και το δικαίωμα πληρωμένων αδειών»*.

⁹⁵ Δεδούλη Α. (1993), «Η ισότητα των δύο φύλων και η κοινωνική ασφάλιση (προϋποθέσεις συνταξιοδότησης)» στο Δουλκέρη Τ. (επιμ.), *Η Κοινωνική Ασφάλιση στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.

Η επόμενη θεσμική παρέμβαση επέρχεται με τον νόμο 1414/1984 με τίτλο «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις». Ο νόμος αυτός ενσωματώνει τις Οδηγίες 75/117/ΕΟΚ και 76/207/ΕΟΚ που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζομένων ανδρών και γυναικών και της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας. Ειδικότερα, στο άρθρο 4 παράγραφος (α) ορίζεται ότι άνδρες και γυναίκες δικαιούνται ίση αμοιβή για ίσης αξίας εργασία, ενώ στην παράγραφο (β) ορίζεται η έννοια της αμοιβής. Στο άρθρο 5 προβλέπεται η απαγόρευση κάθε διάκρισης με βάση το φύλο του εργαζομένου, ως προς τους όρους, τις συνθήκες εργασίας, την επαγγελματική εξέλιξη και την σταδιοδρομία. Επίσης, ο νόμος αυτός περιείχε προβλέψεις για την προστασία της μητρότητας και για τη χορήγηση διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη.

Λίγους μήνες μετά ακολούθησε η ψήφιση του νόμου 1483/1984 με τίτλο «Προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις - τροποποιήσεις και βελτιώσεις εργατικών νόμων». Ο νόμος περιείχε διατάξεις για τη διευκόλυνση των εργαζομένων ανεξαρτήτως φύλου, οι οποίοι έχουν υποχρεώσεις προς εξαρτώμενα παιδιά ή άλλα μέλη της οικογένειάς τους. Οι διατάξεις του νόμου προέβλεπαν τη διευκόλυνση της προετοιμασίας τους για την είσοδο στην απασχόληση, τη διατήρησή της, καθώς και την επαγγελματική τους εξέλιξη μέσω της χορήγησης διαφόρων αδειών σε όσους έχουν προστατευόμενα μέλη και παρέχοντας αυξημένη προστασία. Αν και αρχικά οι διατάξεις του εν λόγω νόμου αφορούσαν μόνο τους εργαζόμενους με σχέση εξαρτημένης εργασίας ιδιωτικού δικαίου, με το Προεδρικό Διάταγμα 193/1988 η εφαρμογή τους επεκτάθηκε και για τους υπαλλήλους στο δημόσιο τομέα, τα νομικά πρόσωπα δημοσίου δικαίου και τους οργανισμούς τοπικής αυτοδιοίκησης. Οι παραπάνω θεσμικές πρωτοβουλίες είχαν ως αποτέλεσμα την επέκταση της εφαρμογής της Οδηγίας 76/207/ΕΟΚ και σε αυτούς τους τομείς.

Στη συνέχεια, κυρίως με τον νόμο 1759/1988 με τίτλο «Ασφαλιστική κάλυψη ανασφάλιστων ομάδων βελτίωση της κοινωνικοασφαλιστικής προστασίας και άλλες διατάξεις», ενσωματώθηκε στην ελληνική νομοθεσία η Οδηγία 86/613/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής, καθώς και για την προστασία της μητρότητας. Στο άρθρο 1 του νόμου προβλέπεται ότι υπάγονται στην υποχρεωτική ασφάλιση του τότε Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων (ΙΚΑ), τα πρόσωπα που παρέχουν εργασία εντός των ορίων της χώρας κατά κύριο επάγγελμα σε εργοδότες με τους οποίους είναι σύζυγοι ή συγγενείς πρώτου και δεύτερου βαθμού συγγένειας, εφόσον για την εργασία τους αυτή δεν υπάγονται υποχρεωτικά ή προαιρετικά στην ασφάλιση άλλου φορέα κύριας ασφάλισης. Ο νόμος αυτός εξασφάλισε ότι τα συμβοηθούμενα μέλη των αυτοαπασχολούμενων αν δεν ασφαλιζονται στο ίδιο ταμείο ασφαλιζονται υποχρεωτικά ως μισθωτοί στο ΙΚΑ. Σημειώνεται, ωστόσο, ότι οι διατάξεις αυτές σε πολλές περιπτώσεις δεν εφαρμόζονται καθώς η ασφάλιση των προσώπων αυτών είναι μεν υποχρεωτική, αλλά δεν είναι αυτοδίκαιη. Με άλλα λόγια, για να αρχίσει και να τελειώσει η ασφαλιστική σχέση των προσώπων αυτών, θα πρέπει να αναγγελθεί στο φορέα η έναρξη και η διακοπή της απασχόλησης από το απασχολούμενο πρόσωπο ή από τον αποδέκτη των υπηρεσιών του.

Οι μετέπειτα νομοθετικές παρεμβάσεις αφορούν κατά κύριο λόγο την ενσωμάτωση όλων των πτυχών της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ ως προς τις συνταξιοδοτικές διατάξεις για την εξίσωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης ή άλλων παροχών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης αυτής της Οδηγίας στο εθνικό δίκαιο ήταν η σταδιακή κατάργηση των ευνοϊκών διατάξεων για τις γυναίκες και η εξίσωση των δικαιωμάτων ανδρών και γυναικών.

Αναλυτικότερα, κατά την περίοδο 1990-2002, με τη θέσπιση των νόμων 1902/1990, 1976/1991, 2084/1992, 2676/1999 και 3029/2002 καταργήθηκαν ευεργετικές προϋποθέσεις των γυναικών όπως η συνταξιοδότηση με 15 έτη ασφάλισης ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας για τις μητέρες δημοσίων υπαλλήλων, και εξισώθηκαν οι προϋποθέσεις για τους νέους ασφαλισμένους. Πιο συγκεκριμένα, οι

νόμοι έθεσαν όρια ηλικίας για τη συνταξιοδότηση με 25 έτη ασφάλισης στο δημόσιο και αυστηροποίησαν τις διατάξεις και για τις γυναίκες με ανήλικο ή ανάπηρο παιδί στον ιδιωτικό τομέα, όχι τόσο στο πλαίσιο της εξίσωσης των προϋποθέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών αλλά της αύξησης των εσόδων μέσω της παραμονής των γυναικών για περισσότερα έτη στην απασχόληση και ταυτόχρονα μείωσης των δαπανών λόγω του περιορισμού του χρονικού διαστήματος της συνταξιοδότησης τους.⁹⁶

Επιπλέον, οι νόμοι 1902/1990, 1976/1991 και 2084/1992 προχώρησαν στη θέσπιση διατάξεων για την αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για το χρόνο της στρατιωτικής θητείας, της άδειας ανατροφής τέκνων, της επιδοτούμενης ανεργίας και ασθένειας και της εκπαιδευτικής άδειας. Οι διατάξεις αυτές συμβάλουν στη θεσμική προώθηση της ισότητας με την αναγνώριση των χρόνων διακοπής της καριέρας που στην πλειονότητά τους αφορούσαν τις γυναίκες, αφού εκείνες επιμερίζονταν την ευθύνη παροχής φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας.

Θα πρέπει όμως να επισημανθεί ότι οι νόμοι 1902/1990, 1976/1991 και 2084/1992 περιείχαν ιδιαίτερα δυσμενείς διατάξεις για τις γυναίκες με αύξηση και των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και των απαιτούμενων ετών ασφάλισης. Παράλληλα, η εφαρμογή των διατάξεων αυτών δημιούργησε ασφαλισμένους πολλών κατηγοριών: ασφαλισμένους πριν και μετά την 1/1/1993 στον ιδιωτικό τομέα αλλά και διορισμένους στο δημόσιο πριν και μετά την 1/1/1983, μειώνοντας σε σημαντικό βαθμό τις ανισότητες μεταξύ των φύλων, αλλά αυξάνοντας τις ανισότητες μεταξύ των ασφαλισμένων. Με τους νόμους αυτούς μειώθηκαν σημαντικά οι δυνατότητες πρόωρης συνταξιοδότησης, ειδικά στο δημόσιο τομέα, και εξισώθηκαν τα όρια ηλικίας μεταξύ δημοσίου και ιδιωτικού τομέα σε πολλές κατηγορίες ασφαλισμένων, ειδικά των νέων ασφαλισμένων. Σημαντικό είναι ότι έπαψε να ισχύει ο προκλητικός θεσμός συνταξιοδότησης των έγγαμων γυναικών ή άγαμων/διαζευγμένων/χηρών μητέρων με 15 έτη υπηρεσίας χωρίς όριο ηλικίας στο δημόσιο.⁹⁷ Η κατάργηση της σχετικής διάταξης ίσχυσε για τις ασφαλισμένες μετά τις 31/12/1982, ενώ για τις ασφαλισμένες προ της ημερομηνίας αυτής προβλέφθηκαν μεταβατικές διατάξεις. Ο νόμος 2084/1992 αν και συνέβαλε σημαντικά στην εμπέδωση της ίσης μεταχείρισης μεταξύ των φύλων, της ενοποίησης των κανόνων και στην απλοποίηση του δικαίου της κοινωνικής ασφάλισης με τις οριζόντιες εφαρμογές διατάξεις του, είχε ως αποτέλεσμα το διαχωρισμό των ασφαλισμένων σε παλαιούς και νέους.⁹⁸

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι με τις διατάξεις των νόμων αυτών εφαρμόστηκαν κοινοί όροι υπολογισμού των συντάξεων μεταξύ ανδρών και γυναικών, διατηρήθηκαν όλες σχεδόν οι προβλέψεις πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών, με κάποιες αυστηροποιήσεις για τους παλαιούς ασφαλισμένους αφού, σύμφωνα με την πρόβλεψη της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ εξαιρούνταν από την εφαρμογή ενιαίων κανόνων τα όρια ηλικίας για τους παλαιούς ασφαλισμένους. Τόσο η αύξηση του απαιτούμενου χρόνου ασφάλισης όσο και η μείωση των ποσοστών αναπλήρωσης αφορούσαν και τα δύο φύλα. Ως εκ τούτου, διατήρησαν σε μεγάλο βαθμό τις αρνητικές επιδράσεις στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος για τους παλιούς ασφαλισμένους. Για τους νέους ασφαλισμένους, όμως, οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των φύλων μειώθηκαν σημαντικά περιορίζοντας την επίδραση των διαφορετικών ορίων ηλικίας στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

Σημειώνεται, επίσης, ότι καθώς οι νόμοι αυτοί επέφεραν σημαντικές μειώσεις στο εισόδημα των νέων συνταξιούχων με τα μειωμένα ποσοστά αναπλήρωσης αλλά και το πάγωμα των αυξήσεων λόγω της δημοσιονομικής πολιτικής, προβλέφθηκε η χορήγηση του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ) που είχε ως στόχο ανάκτηση της αγοραστικής δύναμης των συντάξεων, οι οποίοι

⁹⁶ Καραμεσίνη Μ. (2002γ), «Η αντιμετώπιση των γυναικών στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: κριτικά σχόλια την ελληνική περίπτωση», στο Γολέμης Χ. (επιμ.), *Μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα-Ίδρυμα Ν. Πουλαντζάς.

⁹⁷ Καραμεσίνη Μ. (2002α), «Η διάσταση του φύλου στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: Η ελληνική περίπτωση», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 108-109, σελ. 3-32.

⁹⁸ Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π. (2016), *ό.π.*

λόγω του υψηλού πληθωρισμού και των αυστηρών δημοσιονομικών πολιτικών είχαν απωλέσει μεγάλο μέρος από την αγοραστική δύναμη που είχαν πριν το 1989. Το ΕΚΑΣ συνέβαλλε σημαντικά στην μείωση της φτώχειας των συνταξιούχων αλλά και του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος δεδομένου ότι η πλειονότητα των δικαιούχων διαχρονικά ήταν γυναίκες συνταξιούχοι.

Επιπρόσθετα, το 1997 υιοθετήθηκε μια σειρά παρεμβάσεων με το νόμο 2556/1997 για την εφαρμογή συστήματος εισφορών στον Οργανισμό Γεωργικής Ασφάλισης, τη συγχώνευση διάφορων ταμείων και την καταπολέμηση της εισφοροδιαφυγής. Οι παρεμβάσεις αυτές αποτελούν μια ιδιαίτερα σημαντική εξέλιξη για τις γυναίκες αγρότισσες καθώς πλέον ασφαλιζονται με κανονικό καθεστώς εισφορών και όχι προαιρετικό. Αυτό επέφερε σημαντική βελτίωση των συντάξεων τους που πλέον συμπεριλαμβάνουν ένα ανταποδοτικό μέρος, γεγονός που συνέβαλε στη διεύρυνση της οικονομικής τους ανεξαρτησίας.

Πέρα από τις παραπάνω παρεμβάσεις για την εξίσωση στα όρια ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών, σημαντικές είναι και ορισμένες παρεμβάσεις που προωθούσαν την ισότητα των φύλων και την καλύτερη προστασία των γυναικών. Πιο συγκεκριμένα, το 1999 ψηφίστηκε ο νόμος 2676/1999 με τίτλο «Οργανωτική και λειτουργική αναδιάρθρωση των φορέων κοινωνικής ασφάλισης και άλλες διατάξεις», όπου στο άρθρο 62 «σύνταξη αιτία θανάτου» εξισώνει για όλα τα ταμεία τις προϋποθέσεις μεταξύ ανδρών και γυναικών συνταξιοδότησης λόγω θανάτου. Ο νόμος αυτός εναρμόνισε την νομοθεσία της κοινωνικής ασφάλισης με τις επιταγές τόσο της οδηγίας 79/7/ΕΟΚ για τους μισθωτούς όσο και με την Οδηγία 86/378/ΕΟΚ που αφορά το Δημόσιο και κάποια ταμεία προσωπικού συγκεκριμένων εταιριών βάσει των αποφάσεων του ΔΕΚ-ΔΕΕ. Ο νόμος κατήγγησε τη διακοπή της σύνταξης σε όσες χήρες και πλέον χήρους έχαναν τον σύντροφο τους πριν την ηλικία των 40, αφού με το προγενέστερο καθεστώς τους καταβάλλονταν η σύνταξη χηρείας για διάστημα 3 ετών και επανέρχονταν στα 65.

Το 2002, με τη ψήφιση του νόμου 3029/2002, επήλθαν ιδιαίτερα σημαντικές μεταβολές στο ασφαλιστικό καθεστώς των μισθωτών σε σχέση με τις προβλέψεις για τις γυναίκες και εξισώθηκαν τα όρια ηλικίας μεταξύ ανδρών και γυναικών στις περισσότερες των περιπτώσεων. Συγκεκριμένα:

- Με τη συμπλήρωση 37 ετών ή 11.100 ημερών εργασίας δόθηκε η δυνατότητα συνταξιοδότησης σε ασφαλισμένους του ΙΚΑ-ΤΕΑΜ και των ειδικών ταμείων (π.χ ΤΑΠ-ΟΤΕ, ΟΑΠ-ΕΗ, Ταμεία Τραπεζών κλπ) να θεμελιώσουν δικαίωμα συνταξιοδότησης, λόγω γήρατος, ανεξαρτήτως ορίου ηλικίας, τόσο για τους άνδρες όσο και για τις γυναίκες.
- Για τους άνδρες ασφαλισμένους των Ειδικών Ταμείων μειώθηκε κατά δύο έτη το απαιτούμενο όριο ηλικίας συνταξιοδότησης λόγω γήρατος, εναρμονιζόμενο με αυτό των γυναικών, ώστε οι ασφαλισμένοι (ανεξαρτήτως φύλου) των Ταμείων αυτών, οι οποίοι υπήχθησαν στην ασφάλιση οποιουδήποτε φορέα κύριας ασφάλισης από 1/1/1983 μέχρι 31/12/1992 να θεμελιώνουν δικαίωμα συνταξιοδότησης με τη συμπλήρωση του 58^{ου} έτους της ηλικίας τους και 35 έτη ασφάλισης.

Ο νόμος 3029/2002 προέβλεπε τη θέσπιση πρόσθετου πλασματικού χρόνου για τις μητέρες για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος χωρίς εξαγορά. Συγκεκριμένα, θεσπίστηκε για τις μητέρες, πρόσθετος πλασματικός χρόνος για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος: 1 έτος για το 1^ο παιδί, 1,5 έτη για το 2^ο παιδί και 2 έτη για το 3^ο παιδί. Μια διάταξη ιδιαίτερα θετική για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος για τις γυναίκες με λίγα έτη ασφάλισης που έμμεσα προωθεί την ισότητα των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση και είναι συμβατή με τα κείμενα της ΕΕ. Θα πρέπει να σημειωθεί ότι ο νόμος 3029/2002 ενσωμάτωσε στην πράξη την Οδηγία 96/97/ΕΚ, που αν και είχε ενσωματωθεί με το Π.Δ. 87/2002, δεν είχε ως τότε εφαρμοστεί αφού τα επαγγελματικά ταμεία στην Ελλάδα θεσμοθετήθηκαν με τον ίδιο νόμο.

Επιπλέον, ο νόμος προέβλεψε την συνταξιοδότηση στους ασφαλισμένους του ΙΚΑ, που είχαν συμπληρώσει το 65^ο έτος της ηλικίας τους και είχαν πραγματοποιήσει τουλάχιστον 3.500 ημέρες υποχρεωτικής ασφάλισης μέχρι 31/12/2007 (άρθρο 2 παρ. 5) με απαραίτητη προϋπόθεση για να

θεμελιώσουν δικαίωμα σύμφωνα με τη διάταξη αυτή να μην λαμβάνουν και να μην δικαιούνται σύνταξη από το Δημόσιο, του ΟΓΑ (συμπεριλαμβανομένων και των ανασφάλιστων υπερηλίκων), ΝΠΔΔ ή από άλλο οργανισμό κύριας ασφάλισης. Η διάταξη αυτή ήταν ιδιαίτερα ευνοϊκή για τις γυναίκες που δεν είχαν συμπληρώσει τα απαραίτητα από το 1990 4.500 ένσημα γιατί τους επέτρεπε να συνταξιοδοτηθούν έως το 2007 με μόλις έντεκα και μισό χρόνια αντί τα δεκαπέντε έτη ασφάλισης.

Στη συνέχεια, το 2004, με τον νόμο 3232/2004 αναγνωρίστηκε για πρώτη φορά στην ασφαλιστική νομοθεσία⁹⁹ το δικαίωμα στους διαζευγμένους συζύγους ηλικίας άνω των 65 ετών ή ανάπηρους για την άσκηση κάθε βιοποριστικού εργασίας να λαμβάνουν σύνταξη χηρείας υπό αυστηρές προϋποθέσεις, διευρύνοντας ακόμα περισσότερο την κοινωνική προστασία που παρέχεται από τα έμμεσα ασφαλιστικά δικαιώματα των συζύγων. Ο νόμος βέβαια προβλέπει μια σειρά από προϋποθέσεις: να μην έχει τελεστεί άλλος γάμος, να καταβάλλονται διατροφή από τον θανόντα σύζυγο στον επιζώντα, τουλάχιστον 15 έτη έγγαμου βίου, το διαζύγιο να μην ήταν λόγω υπαιτιότητας του επιζώντα διαζευγμένου πρώην συζύγου και το φορολογητέο εισόδημα να είναι χαμηλότερο αυτού του ανασφάλιστου υπερήλικα.

Το 2006, ο νόμος 3488/2006 με τίτλο «Πρώθηση της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στην πρόσβαση στην απασχόληση και στις εργασιακές σχέσεις - Καταπολέμηση της σεξουαλικής παρενόχλησης στους εργασιακούς χώρους» κατήργησε και αντικατέστησε τον νόμο 1414/1984 «Εφαρμογή της αρχής της ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις και άλλες διατάξεις» με γενικότερη επίδραση στις συνθήκες εργασίας και την πρώθηση της ισότητας.

Η επόμενη ασφαλιστική παρέμβαση που αφορά τις γυναίκες είναι αυτή του νόμου 3655/2008, ο οποίος, μεταξύ άλλων, προέβλεψε εκτεταμένες αλλαγές στα όρια συνταξιοδότησης ορισμένων ασφαλισμένων και θέσπισε κίνητρα παραμονής στην εργασία τα οποία επηρέασαν, σε κάποιο βαθμό, τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, λόγω της παραμονής των γυναικών για μεγαλύτερο διάστημα στην αγορά εργασίας. Ο νόμος αυτός συνέβαλε με ένα ακόμα βήμα στην εφαρμογή ενιαίων κανόνων στα όρια συνταξιοδότησης και στην εφαρμογή της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ.

Μια βασική παρέμβαση για την εξίσωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων θεσπίστηκε το 2010 με τους νόμους 3863/2010 και 3865/2010. Οι νόμοι αυτοί, προέβλεπαν σημαντικές αλλαγές στη δομή του συνταξιοδοτικού συστήματος, συμπεριλαμβανομένου τόσο του επιπέδου των παροχών όσο και των προϋποθέσεων για τη χορήγηση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων αλλά δεν εφαρμόστηκαν στο σύνολο τους. Οι διατάξεις, όμως, που εφαρμόστηκαν σχετίζονταν με τη θεμελίωση συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων για τις υπόλοιπες διατάξεις υπήρχε μεταβατική περίοδος έως 1/1/2015. Ειδικότερα, οι νόμοι αυτοί προέβλεπαν τη σταδιακή αύξηση των ορίων ηλικίας και του χρόνου ασφάλισης έως το 2015 σε πολλές κατηγορίες ασφαλισμένων, συμπεριλαμβανομένων και των δημοσίων υπαλλήλων. Συγκεκριμένα, ο νόμος 3863/2010 αύξησε τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης στον ιδιωτικό τομέα διαμορφώνοντας σταδιακά τα όρια ηλικίας για πλήρη σύνταξη στα 65 έτη για τους άνδρες και τις γυναίκες με 15 έτη ασφάλισης (4.500 ένσημα), αυξάνοντας έτσι κατά 5 έτη το όριο ηλικίας των γυναικών για τις παλαιές ασφαλισμένες (προ της 1/1/1993) που μέχρι τότε ήταν το 60^ο έτος. Επιπλέον, τροποποιήθηκαν τα όρια ηλικίας και οι προϋποθέσεις για πλήρη συνταξιοδότηση με 35 έτη ασφάλισης ως εξής: αύξηση του ορίου ηλικίας κατά δύο έτη (60 ετών αντί 58 ετών) και αύξηση των ετών ασφάλισης από 35 έτη ασφάλισης (10.500 ένσημα) σε 40 έτη (12.000 ένσημα). Επίσης, προέβλεπαν για την πρόωρη συνταξιοδότηση με μειωμένη σύνταξη με 15 έτη ασφάλισης (4.500 ένσημα) ως όριο ηλικίας το 60^ο έτος για άνδρες και γυναίκες, αυξάνοντας έτσι κατά 5 έτη το όριο ηλικίας των γυναικών (που ήταν 55^ο έτος).

Πρέπει να επισημανθεί ότι η σημαντική αλλαγή στις διατάξεις συνταξιοδότησης των δημοσίων υπαλλήλων προέκυψε μετά από σχετική απόφαση του Δικαστηρίου της ΕΕ το 2009 (υπόθεση C-

⁹⁹ Αναγνώστου-Δεδούλη Α. και Γαληνού Ε. (2008), *Η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.

559/07), η οποία έκρινε ότι οι διατάξεις της περ. α' της παραγράφου 1 των άρθρων 1 (πολιτικοί υπάλληλοι) και 26 (στρατιωτικοί) καθώς και των παρ. 1 και 2 του άρθρου 56, του Κώδικα Πολιτικών και Στρατιωτικών Συντάξεων, που επιφυλάσσουν διαφορετική μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς την ηλικία συνταξιοδότησης και την ελάχιστη απαιτούμενη υπηρεσία θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, αντιβαίνουν στα οριζόμενα στο άρθρο 141 της Συνθήκης των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων που ήταν σε ισχύ τότε, παραβιάζοντας την αρχή της ισότητας ως προς την καταβολή αμοιβής. Η τροποποίηση των ορίων ηλικίας για τους δημόσιους υπαλλήλους πραγματοποιήθηκε με την εφαρμογή των παραγράφων 1 έως και 11 του άρθρου 6 του ν. 3865/2010 που σε εφαρμογή της ανωτέρω απόφασης του ΔΕΕ, εξομοιώθηκαν, από 01.01.2011, άνδρες και γυναίκες υπάλληλοι του Δημοσίου ως προς τις προϋποθέσεις και τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησής τους, με μεταβατικές διατάξεις δύο ετών.

Είναι σημαντικό επίσης να αναφερθεί ότι ο νόμος 3863/2010 (άρθρο 14) κατήργησε από 1/1/2011 όλες τις σχετικές διατάξεις για τη συνταξιοδότηση της άγαμης ή διαζευγμένης θυγατέρας, που αποτελούσε απομεινάρει της υποδεέστερης νομικής και κοινωνικής θέσης της γυναίκας, και έθεσε αυστηρούς εισοδηματικούς περιορισμούς για τις έως τότε καταβαλλόμενες συντάξεις. Ακόμη, ο νόμος 4002/2011 εισάγει ευνοϊκότερες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης διαζευγμένων, λόγω θανάτου του/της πρώην συζύγου ανεξάρτητα φύλου. Συγκεκριμένα προβλέπει: «ο/η διαζευγμένος/η, σε περίπτωση θανάτου του/της πρώην συζύγου δικαιούται σύνταξη λόγω θανάτου του/της πρώην συζύγου από το Δημόσιο, τους φορείς κύριας και επικουρικής ασφάλισης αρμοδιότητας του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικής Ασφάλισης και το ΝΑΤ εφόσον πληροί αθροιστικά τις εξής προϋποθέσεις: να μην έχει τελεστεί άλλος γάμος, να καταβάλλονταν διατροφή από τον θανόντα σύζυγο στον επιζώντα, τουλάχιστον 15 έτη έγγαμου βίου, το διαζύγιο να μην ήταν λόγω υπαιτιότητας του επιζώντα διαζευγμένου πρώην συζύγου και το φορολογητέο εισόδημα να είναι χαμηλότερο αυτού του διπλάσιου του ανασφάλιστου υπερήλικα».

Μία άλλη σημαντική μεταρρύθμιση, η οποία εφάρμοσε την ισότητα σε όλες τις διατάξεις συνταξιοδότησης βάσει της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ και επηρεάζει σημαντικά το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, είναι οι μεταρρυθμιστικές ενέργειες του νόμου 4093/2012. Σύμφωνα με το νόμο αυτό, εξισώνονται τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και για τα δύο φύλα για όλες τις περιπτώσεις συνταξιοδότησης, θεσπίζονται αυστηρότερες προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος και καταργούνται οι μεταβατικές διατάξεις των νόμων 3863/2010 και 3865/2010.

Αναλυτικά, από την 1^η Ιανουαρίου 2013 το όριο ηλικίας συνταξιοδότησης για πλήρη σύνταξη αυξήθηκε από τα 65 στα 67 έτη. Αυτό ισχύει -ως γενικός κανόνας- για όλους με ελάχιστες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης, μετά και την εφαρμογή του νόμου 4336/2015, οι οποίες αφορούν τις μητέρες παιδιών με αναπηρία¹⁰⁰ και τους εργαζόμενους σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα, καθώς και τις μητέρες ανηλίκων τέκνων (έως το 2015 όταν καταργήθηκε η συγκεκριμένη πρόβλεψη). Ωστόσο, για τα άτομα με ασφαλιστικές εισφορές 40 ετών, η ηλικία συνταξιοδότησης καθορίζεται στα 62 και όχι στα 67 έτη.

Παρέχεται η δυνατότητα πρόωρης συνταξιοδότησης, με μειωμένο ποσό σύνταξης, στα 62 έτη με την απαίτηση καταβολής ασφαλιστικών εισφορών επί 15ετία. Επίσης, ο νόμος 4093/2012 προβλέπει ότι για τα άτομα που συνταξιοδοτούνται μεταξύ 62 και 67 ετών με λιγότερα από 40 έτη εισφορών, οι συνταξιοδοτικές παροχές θα μειώνονται με ποινή 6% για κάθε έτος που υπολείπεται από τη συμπλήρωση των 67 ετών¹⁰¹. Τέλος, θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι παραπάνω αλλαγές είχαν επίδραση

¹⁰⁰ Σημειώνεται ότι από 19/8/2015, βάσει του νόμου 4336/2015, απαιτείται η συμπλήρωση τουλάχιστον του 55^{ου} έτους ηλικίας της μητέρας παιδιού με αναπηρία ή του χήρου πατέρα προκειμένου να θεμελιώσει δικαίωμα πλήρους συνταξιοδότησης.

¹⁰¹ Σημειώνεται ότι ο νόμος 4336/2015 επέβαλε την παραπάνω περικοπή στο σύνολο της σύνταξης και επιπλέον 10% περικοπή στην απονεμόμενη σύνταξη έως την συμπλήρωση του 67 έτους ηλικίας.

και στις επικουρικές συντάξεις αφού οι κανόνες θεμελίωσης για τις επικουρικές συντάξεις έχουν προαπαιτούμενο τη θεμελίωση δικαιώματος για κύρια σύνταξη.

Με τους νόμους 4093/2012 και 4336/2015 καταργήθηκαν οριστικά τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών για όλους τους ασφαλισμένους. Τα θεσμοθετημένα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών που ίσχυαν έως τότε είχαν δεχθεί αρνητική κριτική κυρίως γιατί αναπαράγουν και ενισχύουν τα συντηρητικά πρότυπα για τη θέση της γυναίκας στην κοινωνία και το ρόλο της όσον αφορά την οικογένεια. Επίσης, οι ευνοϊκές διατάξεις πρόωρης συνταξιοδότησης για τις γυναίκες θεωρείται ότι ωθούν τις εργαζόμενες γυναίκες-μητέρες στην πρόωρη αποχώρηση από την αγορά εργασίας και, παράλληλα, αποθάρρυναν την ισόρροπη συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην οικογενειακή ζωή.¹⁰²

Οι διαφορετικές διατάξεις για τις γυναίκες θεωρείται ότι 'υπέσκαπταν' το ύψος των συντάξεων των γυναικών, και, κατ' επέκταση, την οικονομική τους ανεξαρτησία.¹⁰³ Επιπλέον, οι διατάξεις αυτές θεωρείται ότι συμβάλουν τόσο στο φαινόμενο της «γυάλινης οροφής», αφού τα υψηλά αξιώματα και οι διευθυντικές θέσεις απαιτούν μεγάλης διάρκειας καριέρα και ηλικία άνω των 60 ετών, όσο και στο έμφυλο χάσμα στις συντάξεις.¹⁰⁴

Πέραν αυτών, σημειώνεται ότι οι διαφορετικές προϋποθέσεις των ευνοϊκών διατάξεων για πρόωρη συνταξιοδότηση μεταξύ των ταμείων δημιουργούσαν σημαντικές ανισότητες μεταξύ των γυναικών.¹⁰⁵ Παράλληλα, χρησιμοποιήθηκαν ως μέσο απαλλαγής των εργοδοτών από το γυναικείο δυναμικό αφού εκ του νόμου οι εργοδότες μπορούν να απολύσουν τις γυναίκες που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα καταβάλλοντας το 40% της αποζημίωσης.

Παρά την κριτική που έχουν δεχθεί οι ευνοϊκές διατάξεις πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών, τονίζεται η αναγκαιότητα επίτευξης της συμφιλίωσης της οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής των γυναικών, μέσω της ανάπτυξης ολοκληρωμένου συστήματος κοινωνικής προστασίας των βρεφών, των παιδιών και των αναπήρων, το οποίο αποτελεί προαπαιτούμενο της κατάργησής τους. Σε κάθε περίπτωση, σύμφωνα με τους Ματσαγγάνη και Πετρόγλου,¹⁰⁶ η κατάργηση των ευνοϊκών διατάξεων πρόωρης συνταξιοδότησης για τις γυναίκες έπρεπε να συνοδεύεται από την υιοθέτηση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών για τα διαστήματα παροχής φροντίδας προκειμένου να εξασφαλίζονται οι προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος από τις γυναίκες.

Επανερχόμενοι στις συνταξιοδοτικές διατάξεις, ο νόμος 4387/2016, παρόλο που αποτελεί την κομβικότερη έως τώρα παρέμβαση στο ασφαλιστικό σύστημα στην Ελλάδα,¹⁰⁷ δεν τροποποίησε τα όρια ηλικίας και τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης γενικότερα πέραν της προσπάθειάς του να προχωρήσει σε αυστηροποίηση των κανόνων επιλεξιμότητας για τις συντάξεις επιζώντων. Η σημαντικότερη αλλαγή αφορούσε την καθέρωση του κριτηρίου ηλικίας για τον επιζώντα σύζυγο προκειμένου να είναι επιλέξιμος-η για σύνταξη επιζώντων (δηλαδή να είναι τουλάχιστον 55 ετών κατά τη στιγμή του θανάτου του/της συζύγου). Ωστόσο, οι σχετικές διατάξεις καταργήθηκαν με μεταγενέστερο νόμο το 2019 (νόμος

¹⁰² Ματσαγγάνης Μ., Πετρόγλου Α. (2001), *Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: <https://www.openbook.gr/to-systima-koinonikis-prostasias-kai-oi-gynaikes/>.

¹⁰³ Καραμεσίνη Μ. (2002β), «Μεταρρύθμιση του Συνταξιοδοτικού Συστήματος και Ισότητα των Φύλων» στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.

¹⁰⁴ Γιωτοπούλου- Μαραγκοπούλου Α. (2002), «Συνταξιοδότηση των γυναικών και ισότητα των φύλων», στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.

¹⁰⁵ Πετρόγλου Α. (2002), «Οι γυναίκες στο Ελληνικό σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης», στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.

¹⁰⁶ Ματσαγγάνης Μ., Πετρόγλου Α. (2001), *ό.π.*

¹⁰⁷ Ziomas D. & Theodoroulakis M., (2016), *The new Greek pension reform: improving governance and ensuring sustainability*, ESPN Flash Report 2016/63, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16179&langId=en>.

4611/2019), ο οποίος επανέφερε τα ισχύοντα πριν τον νόμο 4387/2016. Οι διατάξεις αυτές επαναδιατυπώθηκαν στον πρόσφατο ασφαλιστικό νόμο 4670/2020.

Ο νόμος 4387/2016 περιόρισε την περικοπή του 6% ετησίως για την πρόωρη συνταξιοδότηση, μόνο στο ποσό της καταβαλλόμενης εθνικής σύνταξης και όχι στο ποσό της συνολικής σύνταξης, κάτι που έχει θετική επίδραση στις καταβαλλόμενες συντάξεις των γυναικών δεδομένης της συχνότερης επιλογής τους για πρόωρη συνταξιοδότηση. Όμως επέβαλε την περικοπή της εθνικής σύνταξης στην περίπτωση που δεν συμπληρώνονται 40 έτη παραμονής στην χώρα, διάταξη ιδιαίτερα επιβαρυντική για τις αλλοδαπές γυναίκες συνταξιούχους. Παράλληλα, προέβλεπε τη σταδιακή έως το τέλος του 2019 κατάργηση του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης Συνταξιούχων που αποτελούσε μια σημαντική οικονομική υποστήριξη για χιλιάδες γυναίκες συνταξιούχους.

Τέλος, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η πρόσφατη υιοθέτηση της Οδηγίας 2019/1158/ΕΕ που αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί στην εθνική νομοθεσία. Η ενσωμάτωση αυτής της Οδηγίας αναμένεται να συμβάλει στην ενίσχυση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας καθώς, μεταξύ άλλων, στόχος είναι και η προώθηση της ίσης κατανομής ευθυνών φροντίδας μεταξύ των γονέων. Βέβαια, τα κράτη-μέλη της ΕΕ καλούνται να εναρμονιστούν με τις διατάξεις της εν λόγω Οδηγίας έως τον Αύγουστο του 2022.

Η παραπάνω ανάλυση αναδεικνύει ότι η Ελλάδα έχει εναρμονίσει το εθνικό της δίκαιο με το κοινοτικό, με εξαίρεση την πρόσφατη Οδηγία 2019/1158/ΕΕ. Συνοψίζοντας, πρέπει να αναφερθεί ότι σε σχέση με το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα βασικό ρόλο διαδραματίζει, αφενός, η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων και, αφετέρου, η θέσπιση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης για τα τέκνα καθώς και για μια σειρά από περιόδους χωρίς ασφάλιση (όπως οι γονικές άδειες και τα κενά διαστήματα μεταξύ της απασχόλησης), που έχει προσαρμόσει το πλαίσιο συνταξιοδότησης στις ιδιαίτερες ανάγκες των χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας και ασφάλισης. Έτσι, το συνταξιοδοτικό σύστημα σε θεσμικό επίπεδο διέπεται από τις αρχές της ισότητας των φύλων. Υπό αυτό το πρίσμα, αναμένεται στο μέλλον η επίδραση των συνταξιοδοτικών διατάξεων στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος να είναι ιδιαίτερα περιορισμένη. Ωστόσο, οφείλει να επισημανθεί ότι το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα δεν διαθέτει μηχανισμούς που να απορροφούν τις έμφυλες ανισότητες που κυριαρχούν στον τομέα της απασχόλησης.

3.3.2. Στην πράξη (*de facto*)

Όπως αναδείχθηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, η Ελλάδα έχει ενσωματώσει στην εθνική της νομοθεσία όλες τις αρχές της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στις συντάξεις και, γενικότερα, έχει εναρμονίσει το εθνικό νομικό πλαίσιο με το κοινοτικό. Στο πλαίσιο αυτό προκύπτει η πλήρης θεσμική εναρμόνιση και η εκ του νόμου (*de jure*) εφαρμογή της ισότητας. Ωστόσο, έχει ιδιαίτερο ενδιαφέρον να ερευνηθεί ο βαθμός εφαρμογής των πολιτικών της ισότητας στην Ελλάδα στην πράξη καθώς δεν έχουν γίνει αναφορές από ερευνητές για το ζήτημα αυτό και, ως εκ τούτου, στόχος του υποκεφαλαίου αυτού είναι να καλύψει αυτό το κενό.

Προς το σκοπό αυτό, επιχειρείται η διερεύνηση του βαθμού εφαρμογής στην πράξη (*de facto*) βάσει δευτερογενών δεδομένων που απεικονίζουν την εξέλιξη των ποσοτικών δεικτών για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα τόσο ως προς το ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων, όσο και ως προς την κάλυψη από το ασφαλιστικό σύστημα καθώς και άλλους δείκτες που αφορούν τα έτη ασφάλισης κατά τη συνταξιοδότηση. Χρησιμοποιούνται επίσης για την εκτίμηση της ουσιαστικής εφαρμογής του θεσμικού πλαισίου της ΕΕ (και της Ελλάδας) αφενός ο «Δείκτης Ισότητας των Φύλων» (Gender

Equality Index)¹⁰⁸ και αφετέρου τα δεδομένα του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας (δεδομένα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - ΕΦΚΑ και του Ενιαίου Συστήματος Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων - ΗΛΙΟΣ). Ακόμη, αξιοποιούνται τα διαθέσιμα δεδομένα των σχετικών ερευνών εισοδήματος και απασχόλησης (EU-SILC και LFS) της Eurostat και της ΕΛΣΤΑΤ, προκειμένου να συσχετισθούν και να επιβεβαιωθούν οι τάσεις που προκύπτουν δεδομένου ότι, όπως ήδη αναδείχθηκε στα προηγούμενα Κεφάλαια, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα κρίσιμο ζήτημα για την ισότητα των φύλων καθώς είναι το αποτέλεσμα των σωρευτικών ανισοτήτων που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες κατά τη διάρκεια της ζωής τους σε διάφορους επιμέρους οικονομικούς, κοινωνικούς ή πολιτισμικούς τομείς.

Ως εκ τούτου, κρίνεται απαραίτητη η συνεκτίμηση του βαθμού εφαρμογής στην πράξη των πολιτικών της ΕΕ για την ισότητα σε τρεις διαστάσεις: α) συνταξιοδοτικό σύστημα, β) αμοιβές και γ) απασχόληση, δεδομένου ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα ευρύτερο ζήτημα που συνδέεται με διαφορετικές διαστάσεις τόσο των πολιτικών για την απασχόληση, συμπεριλαμβανομένων των μισθών, όσο και των πολιτικών κοινωνικής προστασίας. Στο πλαίσιο αυτό, παρουσιάζονται στη συνέχεια οι εξελίξεις στα μεγέθη που σχετίζονται τόσο με την απασχόληση όσο και με τις αμοιβές και γίνεται προσπάθεια συσχέτισής τους με την εξέλιξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

A) Το συνταξιοδοτικό σύστημα και η επίδρασή του στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα

Αρχή της προσέγγισης οφείλει να είναι το συνταξιοδοτικό σύστημα προκειμένου να εκτιμηθεί η εφαρμογή της αρχής της ισότητας στις συντάξεις και, κατ' επέκταση η επίδραση του συστήματος στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Η βασική επιρροή του συνταξιοδοτικού συστήματος στην Ελλάδα στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα σχετίζεται με τα διαφορετικά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών που ίσχυαν έως πρόσφατα.¹⁰⁹ Δεδομένου ότι ο βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση του ποσού της σύνταξης, πέρα από το ύψος των αμοιβών κατά τη διάρκεια της εργασίας, ήταν (και είναι) ο χρόνος ασφάλισης, οι χρονικά σύντομες καριέρες των γυναικών οδήγησαν -σχεδόν αυτοματοποιημένα από το συνταξιοδοτικό σύστημα- στην απονομή χαμηλών συντάξεων, χαμηλότερων σε σχέση με αυτές των ανδρών. Έτσι, η πρόσφατη εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών έχει ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση της εξόδου των γυναικών από την αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα συντελεί στη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισής τους και άρα σε μεγαλύτερο ποσό σύνταξης. Κατ' αυτό τον τρόπο, η εξίσωση των ορίων συνταξιοδότησης συμβάλλει στον περιορισμό των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων και στον περιορισμό του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Πρέπει όμως να επισημανθεί ότι η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης θεσπίστηκε και εφαρμόστηκε την περίοδο της οικονομικής κρίσης κατά τη διάρκεια της οποίας οι γυναίκες σημειώνουν υψηλά ποσοστά ανεργίας. Η αδυναμία εύρεσης εργασίας, ιδιαίτερα για τις γυναίκες άνω των 55 ετών, τις οδήγησε στη λύση της πρόωρης συνταξιοδότησης με μειωμένη σύνταξη. Συνεπώς, η επίδραση της εξίσωσης των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα εκτιμάται ότι θα είναι περιορισμένη μεσοπρόθεσμα.

Εκτός αυτού, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης για τις γυναίκες αναμένεται να διευρύνει το έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη. Και αυτό διότι οι γυναίκες θα βρεθούν (ή βρίσκονται)

¹⁰⁸ Ο Δείκτης Ισότητας των Φύλων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (European Institute for Gender Equality) προκύπτει από τη βαθμολόγηση των κρατών-μελών προκειμένου να διαπιστωθεί πόσο απέχουν από την επίτευξη της ισότητας των φύλων σε έξι τομείς (εργασία/απασχόληση, χρήματα/αμοιβές, γνώση, χρόνος, εξουσία και υγεία). Ο Δείκτης χρησιμοποιεί κλίμακα από το 1 έως το 100, όπου το 1 αντιστοιχεί στην πλήρη ανισότητα και το 100 στην πλήρη ισότητα.

¹⁰⁹ Υπενθυμίζεται ότι, οι σχετικές συνταξιοδοτικές διατάξεις για τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης έως το 2015, επέτρεπαν την πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών με τουλάχιστον 12,5 έτη ασφάλισης ή 4.050 ένημα έως το 1990 και μετά το 1990 με τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης ή 4.500 ένημα, τόσο στο δημόσιο όσο και στον ιδιωτικό τομέα.

αντιμέτωπες με την αδυναμία συμπλήρωσης του αναγκαίου χρόνου ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (τουλάχιστον 15 έτη) εξαιτίας των μεγάλων διαστημάτων απουσίας από την αγορά εργασίας. Πέραν αυτού, οι ειδικές προϋποθέσεις για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος πριν τα 67 έτη προϋποθέτουν την ύπαρξη ασφαλιστικού δεσμού την τελευταία πενταετία προ της συνταξιοδότησης, με τουλάχιστον 100 ένημα ανά έτος, προϋπόθεση που αυτόματα καθιστά μη επιλέξιμους τους μακροχρόνια ανέργους και ειδικά τις γυναίκες που πλήττονται περισσότερο από μακροχρόνια ανεργία.

Σε αυτό το πλαίσιο, θα πρέπει να σημειωθεί ότι, η κατάργηση των ευνοϊκών διατάξεων πρόωρης συνταξιοδότησης στην Ελλάδα (2012) συνοδεύτηκε από τη θέσπιση δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών χρόνων (έως 7 έτη με ή χωρίς εξαγορά σήμερα) για την πλειονότητα των ασφαλισμένων. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι για τις μητέρες τα πλασματικά έτη που αναγνωρίζονται από το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα μπορούν να φτάσουν τα πέντε έτη. Ως εκ τούτου, καλύπτεται, τουλάχιστον σε θεσμικό επίπεδο, η σχετική αναγκαιότητα προσαρμογής των διατάξεων στις ανάγκες των χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας και ασφάλισης. Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι με την πρόσφατη μεταρρύθμιση του 2016, το κόστος εξαγοράς των πλασματικών ετών αυξήθηκε σημαντικά καθώς αποσυνδέθηκε από τον κατώτατο μισθό και συνδέθηκε με τις τρέχουσες αμοιβές των ασφαλισμένων. Έτσι, η σημαντική αύξηση στο κόστος εξαγοράς πλασματικών ετών έχει ως αποτέλεσμα, αν και παρέχεται η δυνατότητα εξαγοράς πλασματικών ετών, στην πράξη, να μην είναι οικονομικά προσιτή για πολλούς ασφαλισμένους, ιδίως για τις γυναίκες.

Θετική επίδραση στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα είχαν όμως οι περικοπές που επιβλήθηκαν στα ποσά των συντάξεων, κυρίως στις υψηλές, παρά το γεγονός ότι στη βιβλιογραφία οι επιδράσεις των δημοσιονομικών πιέσεων κατατάσσονται στις αρνητικές επιδράσεις για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα για το ύψος των συντάξεων. Αυτό οφείλεται στο γεγονός ότι οι περικοπές αφορούσαν κυρίως τις υψηλές συντάξεις, δικαιούχοι των οποίων ήταν στην πλειονότητα τους άνδρες, μειώνοντας έτσι τις ανισότητες των καταβαλλόμενων συντάξεων μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παρά το γεγονός ότι αυτές οι περικοπές συνέβαλαν στη μείωση του έμφυλου χάσματος, δεν πρέπει να παραγνωρίζεται το γεγονός ότι έπληξαν σημαντικά το επίπεδο εισοδήματος των συνταξιούχων.

Όπως αναδείχθηκε στο προηγούμενο υποκεφάλαιο, το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα, είναι πλέον εναρμονισμένο με τις αποφάσεις των ανώτατων δικαστηρίων της χώρας, τις σχετικές οδηγίες της ΕΕ αλλά τις αποφάσεις του Δικαστηρίου της ΕΕ που αφορούν την ισότητα των φύλων και την εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών. Παράλληλα, παρέχει τη δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών ως αντιστάθμισμα για τις περιόδους διακοπής της εργασίας τόσο για την γέννηση και την ανατροφή των τέκνων όσο και για την παροχή φροντίδας (κενά διαστήματα ασφάλισης, άδειες άνευ αποδοχών). Η παραπάνω ανάλυση αναδεικνύει ότι, εφόσον πλέον έχουν εξαλειφθεί οι διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, έχει μειωθεί και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω στο μέλλον. Έτσι, οι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος σχετίζονται πλέον με την αγορά εργασίας, πρωτίτως, όσον αφορά το χρόνο ασφάλισης και, δευτερευόντως, όσον αφορά το χάσμα των φύλων στις αμοιβές.

Αυτά προκύπτουν και εξετάζοντας τα δεδομένα του ΕΦΚΑ από το αρχείο πληρωμών για τις καταβαλλόμενες κύριες συντάξεις τον Δεκέμβριο του 2018 στην Ελλάδα.¹¹⁰ σημαντικές διαφοροποιήσεις προκύπτουν για τους συνταξιούχους που θεμελίωσαν δικαίωμα σύνταξης από

¹¹⁰ Τα στοιχεία των καταβαλλόμενων συντάξεων (η βάση για τον επανυπολογισμό των συντάξεων) διατέθηκαν ανωνυμοποιημένα από το Γραφείο του πρώην Υφυπουργού Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Κοινωνικής Αλληλεγγύης κ. Πετρόπουλου τον Ιούνιο του 2019.

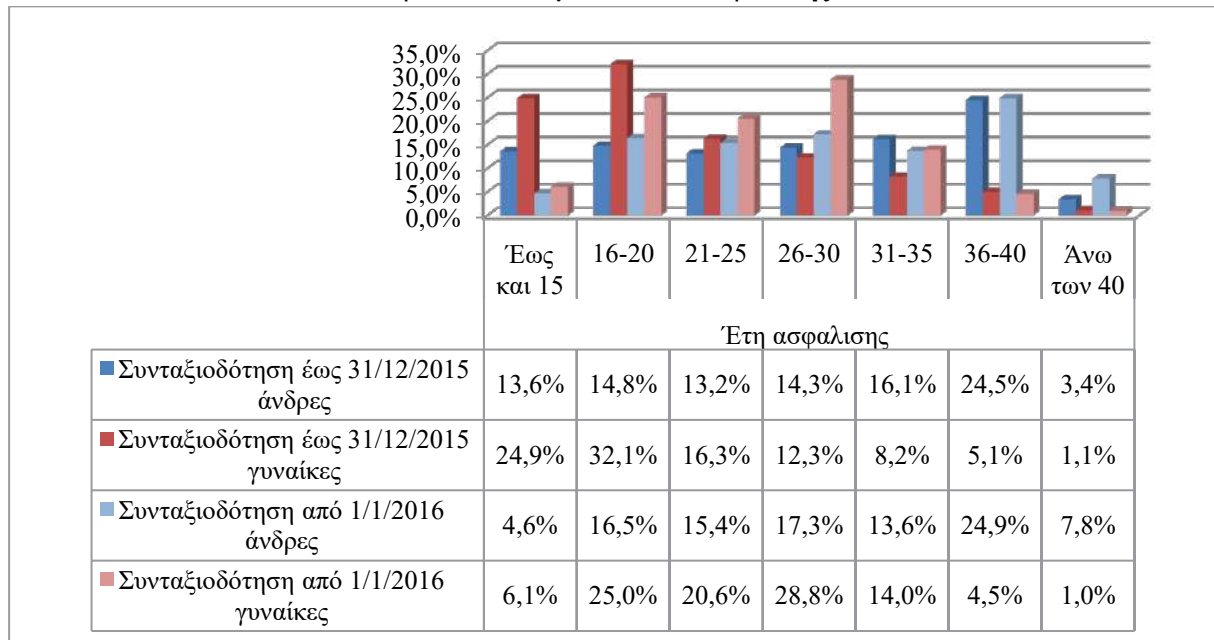
1/1/2016 και μετά ('νέοι' συνταξιούχοι) σε σχέση με τους συνταξιούχους που έχουν θεμελιώσει δικαίωμα βάσει προηγούμενων συνταξιοδοτικών διατάξεων ('παλαιοί' συνταξιούχοι).¹¹¹

Ειδικότερα, συγκρίνοντας τα δεδομένα των καταβαλλόμενων συντάξεων 'παλαιών' και 'νέων' συνταξιούχων, όπως αποτυπώνονται στο *Γράφημα 5*, παρατηρείται ότι έχει μειωθεί σημαντικά το ποσοστό των 'νέων' συνταξιούχων γυναικών που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με 20 ή λιγότερα έτη ασφάλισης. Πιο συγκεκριμένα, μόλις το 31,1% των 'νέων' συνταξιούχων γυναικών έχουν λάβει σύνταξη με λιγότερα από 20 έτη ασφάλισης, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό για τις 'παλαιές' συνταξιούχους άγγιζε το 57%. Η ίδια τάση επικρατεί και στις 'νέες' συνταξιούχους που θεμελιώνουν συνταξιοδοτικό δικαίωμα με 15 ή λιγότερα έτη ασφάλισης (6,1% για τις 'νέες' έναντι 24,9% για τις 'παλαιές' συνταξιούχους).

Επισημαίνεται, ωστόσο, ότι η έμφυλη διαφορά ανά κλίμακα ετών ασφάλισης παραμένει αμετάβλητη τόσο για τους 'παλαιούς' όσο και για τους 'νέους' συνταξιούχους. Η θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος με λίγα έτη ασφάλισης παραμένει «προνόμιο» των γυναικών, δηλαδή υπερτερούν τα ποσοστά των γυναικών έναντι των ανδρών, ενώ η εικόνα παραμένει αντίστροφη στη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος με πολλά έτη ασφάλισης. Η ανάλυση των στοιχείων αυτών αναδεικνύει επίσης ότι το έμφυλο χάσμα στο μέσο συνολικό χρόνο ασφάλισης που παρατηρείται στους 'παλαιούς' συνταξιούχους παραμένει, αν και έχει μειωθεί, στους 'νέους' συνταξιούχους και ανέρχεται σε 3,6 έτη ασφάλισης (ήτοι 25,2 έτη για τις γυναίκες και 28,8 έτη για τους άνδρες).

Ακόμη, σε ότι αφορά την ηλικία συνταξιοδότησης 'παλαιών' και 'νέων' συνταξιούχων (βλ. *Γράφημα 6*), παρατηρείται ότι έχει μειωθεί το ποσοστό των γυναικών που συνταξιοδοτούνται σε ηλικία κάτω των 55 ετών (7,9% 'νέες' συνταξιούχοι έναντι 37,4% 'παλαιές' συνταξιούχοι). Αυτή η μείωση οφείλεται σε μεγάλο βαθμό στην κατάργηση των διατάξεων που προέβλεπαν ευνοϊκές προϋποθέσεις για πρόωρη συνταξιοδότηση των γυναικών.

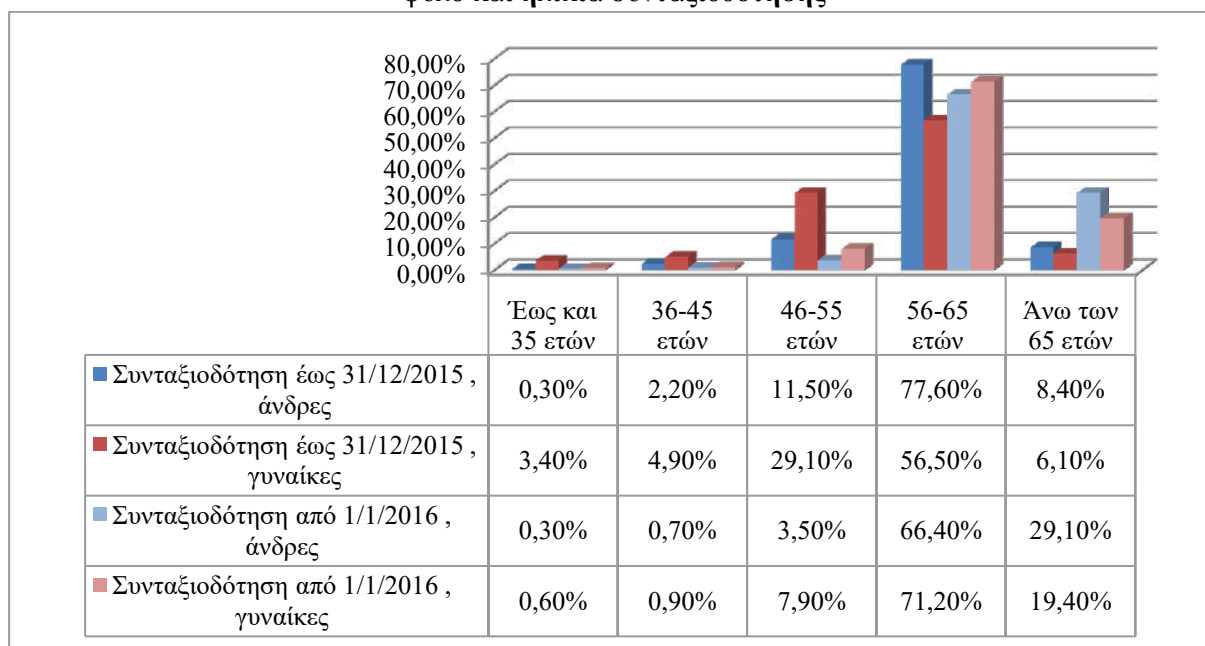
Γράφημα 5: Κατανομή συνταξιούχων ανά περίοδο θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, φύλο και κλίμακα ετών ασφάλισης



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: βάση επανυπολογισμού των συντάξεων ΕΦΚΑ.

¹¹¹ Ο διαχωρισμός των συνταξιούχων αφορά δύο κατηγορίες: αυτούς που είχαν συνταξιοδοτηθεί έως 31/12/2015 ('παλαιοί' συνταξιούχοι) και αυτούς που συνταξιοδοτήθηκαν με τις νέες προϋποθέσεις από 1/1/2016 ('νέοι' συνταξιούχοι). Ο συνολικός αριθμός αφορά 1.446.128 συντάξεις γήρατος εκδοθείσες έως τις 31/12/2015 και 61.620 συντάξεις γήρατος εκδοθείσες από 1/1/2016 έως 31/12/2018.

Γράφημα 6: Κατανομή συνταξιούχων ανά περίοδο θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος, φύλο και ηλικία συνταξιοδότησης



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: βάση επανυπολογισμού των συντάξεων ΕΦΚΑ.

Τέλος, το έμφυλο χάσμα στις συντάξιμες αποδοχές¹¹² αγγίζει το 35,8% (989,60 ευρώ για τις γυναίκες έναντι 1.539,60 ευρώ για τους άνδρες), ως απόρροια του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές. Όσον αφορά το έμφυλο χάσμα στο ποσό των καταβαλλόμενων συντάξεων των 'νέων' συνταξιούχων αυτό εμφανίζεται μεγαλύτερο από το αντίστοιχο χάσμα στο ποσό των καταβαλλόμενων συντάξεων των 'παλαιών' συνταξιούχων (32,7% έναντι 27% αντίστοιχα).

Καθίσταται, λοιπόν, εμφανές ότι, το ισχύον συνταξιοδοτικό σύστημα στην Ελλάδα, έχει εξαλείψει όλες (σχεδόν) τις διαφορές μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης, περιορίζοντας σημαντικά την επίδρασή του στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Η θέσπιση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης για τα τέκνα καθώς και για μια σειρά από περιόδους χωρίς ασφάλιση (όπως οι γονικές άδειες και τα κενά διαστήματα μεταξύ της απασχόλησης), έχει προσαρμόσει σε μεγάλο βαθμό το πλαίσιο συνταξιοδότησης στις ιδιαίτερες ανάγκες των χαρακτηριστικών της γυναικείας εργασίας και ασφάλισης. Έτσι, το σύστημα λειτουργεί πλέον σε κάποιο βαθμό διορθωτικά, μειώνοντας τις ανισότητες που προκαλούν οι αυξημένες ευθύνες των γυναικών για τη φροντίδα της οικογένειας. Συνακόλουθα, αναμένεται στο μέλλον η επίδραση των συνταξιοδοτικών διατάξεων στη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος να είναι ιδιαίτερα περιορισμένη.

Αυτό προκύπτει και από τη σχετική μελέτη του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου¹¹³ σύμφωνα με την οποία η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος της Ελλάδας στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος λαμβάνει 97,2 μονάδες έναντι 100,3 μονάδων για το μέσο όρο της ΕΕ-28, δηλαδή αμελητέα σχεδόν επίδραση εφόσον οι 100 μονάδες ισούνται με μηδενική επίδραση. Ειδικότερα, οι μελετητές θεωρούν μηδενική την επίδραση των ορίων ηλικίας (βαθμός 100), θετική την επίδραση των αναδιανεμητικών λειτουργειών του συστήματος (βαθμός 109,4) και αρνητική την επίδραση της μη τιμαριθμικής αναπροσαρμογής των συντάξεων (βαθμός 79,4). Ιδιαίτερα αρνητική κρίνεται η επίδραση του έμφυλου χάσματος στα ποσοστά απασχόλησης (βαθμός 49,9) και αρνητική τόσο η επίδραση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές (βαθμός 78) όσο και έμφυλου χάσματος στην ένταση εργασίας (βαθμός

¹¹² Οι συντάξιμες αποδοχές υπολογίζονται ως ο μέσος μηνιαίος μεικτός μισθός – εισόδημα (για τους μη μισθωτούς) του ασφαλισμένου από 1/1/2002 και έως την υποβολή της αίτησης συνταξιοδότησης.

¹¹³ European Parliament (2017), *ό.π.*

87,4). Τέλος, ουδέτερη κρίνεται η επίδραση του χάσματος στο χρόνο εργασίας λόγω διακοπής της εργασίας για παροχή φροντίδας εξαιτίας των διατάξεων δυνατότητας αναγνώρισης των πλασματικών ετών ασφάλισης (βαθμός 100).

Η Ελλάδα λαμβάνει συνολική βαθμολογία 77,1 μονάδων στην αθροιστική κλίμακα συνολικής μέτρησης της μελλοντικής επίδρασης των διαφορετικών παραγόντων στο έμφυλο χάσμα στις συντάξεις, η οποία είναι δυστυχώς η χαμηλότερη τιμή μεταξύ των κρατών-μελών της ΕΕ-28 (για την οποία ο μέσος όρος είναι 85,1 μονάδες).¹¹⁴

Η παραπάνω ανάλυση επιβεβαιώνει τη μείωση της επίδρασης του συνταξιοδοτικού συστήματος στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Η μείωση αυτή προκλήθηκε από τις πρόσφατες αλλαγές στα όρια ηλικίας και τα απαιτούμενα έτη ασφάλισης οι οποίες εξάλειψαν τις έμφυλες διαφορές στις προϋποθέσεις συνταξιοδότησης. Επιπλέον, σημαντικό ρόλο διαφαίνεται να διαδραματίζει η θέσπιση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης. Έτσι, αν και το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν αποτελεί πλέον τον καθοριστικό προσδιοριστικό παράγοντα του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις, στην πραγματικότητα συνεχίζει να επιδρά στη διαμόρφωσή του, εφόσον κατά τον υπολογισμό της σύνταξης δεν καταφέρνει να εξαλείψει την επίδραση της λειτουργίας της αγοράς, δηλαδή των έμφυλων διαφορών στη διάρκεια της απασχόλησης και στις αμοιβές, οι οποίες διατηρούνται στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα.

Στο σημείο αυτό, θα πρέπει να σημειωθεί ότι η Ελλάδα κατατάχθηκε τελευταία στην ΕΕ σε ό,τι αφορά το «Δείκτη Ισότητας των Φύλων»¹¹⁵ για το 2017. Συγκεκριμένα, έλαβε βαθμολογία 51,2 μονάδες στις 100, με τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-28 να είναι 16,4 μονάδες υψηλότερα, στις 67,4 μονάδες. Η κατάταξη στην τελευταία θέση, παρά την πλήρη ενσωμάτωση των θεσμικών αρχών της ΕΕ για την ισότητα των φύλων στην ελληνική νομοθεσία αναδεικνύει ότι υφίστανται σημαντικά ζητήματα για την εφαρμογή τους στην πράξη και ότι δεν επαρκεί η θεσμική ενσωμάτωση των αρχών για την ισότητα για να καταπολεμηθούν οι ανισότητες μεταξύ των φύλων. Σύμφωνα, μάλιστα, με την Έκθεση του 2019, «μεταξύ των ετών 2005 και 2017 η Ελλάδα βελτίωσε τη βαθμολογία της, αλλά είχε πολύ χαμηλότερη βαθμολογία από αυτήν της ΕΕ σε όλη τη διάρκεια της περιόδου. Η Ελλάδα έκανε βήματα προς την ισότητα των φύλων με βραδύτερο ρυθμό σε σύγκριση με τα άλλα μέλη της ΕΕ, που σημαίνει ότι το χάσμα με την ΕΕ μεγάλωσε με την πάροδο του χρόνου».¹¹⁶

Πράγματι, παρόλο που η βαθμολογία της Ελλάδας αυξήθηκε κατά 4,4 μονάδες από το 2005 έως το 2017 η αντίστοιχη αύξηση σε επίπεδο ΕΕ-28 ήταν 5,4 μονάδες. Οι εξελίξεις φαίνονται να πραγματοποιούνται στην Ελλάδα με πιο αργά βήματα από ότι στις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Ενδεικτικά αναφέρεται ότι κατά την τελευταία περίοδο 2015-2017 η Ελλάδα παρουσιάζει αύξηση στο Δείκτη Ισότητας των Φύλων κατά 1,2 μονάδες ενώ άλλες χώρες πετύχανε μεταβολή της τάξης ακόμα και των 3,9 μονάδων: η Πορτογαλία από 56 μονάδες το 2015 αύξησε τον δείκτη της σε 59,9 μονάδες το 2017.¹¹⁷ Παρά τη μικρή αυτή πρόοδο που σημειώθηκε όσον αφορά την ισότητα των φύλων, η βαθμολογία της Ελλάδας την κατατάσσει μία θέση χαμηλότερα σε σύγκριση με το 2005, με την Κύπρο που ήταν τότε η τελευταία χώρα να έχει βελτιωθεί σημαντικά και το 2017 να καταλαμβάνει την ένατη θέση από το τέλος.

Εστιάζοντας στο πλαίσιο αυτό στις σχετικές με τις συντάξεις παραμέτρους του «Δείκτη Ισότητας των

¹¹⁴ Στο ίδιο

¹¹⁵ European Institute for Gender Equality (2020α), *Gender Equality Index 2019 - Work-life balance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf19101enn_002.pdf.

¹¹⁶ European Institute for Gender Equality (2020β), *Gender Equality Index 2019-Greece*, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0119029eln_002.pdf.

¹¹⁷ European Institute for Gender Equality (2020γ), *Gender Equality Index data from 2005 – 2019*, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/all/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/gender-equality-index-2005-2010-2012-2015-217.xls.

Φύλων», παρουσιάζονται στην συνέχεια οι αντίστοιχες αξιολογήσεις και τα δεδομένα από την Έκθεση για τον Δείκτη σε σχέση με τον τομέα των χρημάτων, δηλαδή τις αμοιβές, τα εισοδήματα (συμπεριλαμβανομένων και των συντάξεων), τον κίνδυνο φτώχειας και τις ανισότητες στην κατανομή του εισοδήματος και τον τομέα της εργασίας, δηλαδή τον βαθμό συμμετοχής, τον χρόνο εργασίας και τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Η ανάλυσή τους συμπληρώνεται με δεδομένα σχετικών ερευνών εισοδήματος και απασχόλησης (EU-SILC και LFS) της Eurostat, της ΕΛΣΤΑΤ και του ΟΟΣΑ με απώτερο στόχο να εκτιμηθεί και η επίδρασή τους στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα.

B) Το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και η επίδρασή του στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα

Όπως αναδείχθηκε στο *Κεφάλαιο 1*, το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές αποτελεί έναν από τους καθοριστικούς παράγοντες για τη διαμόρφωση του χάσματος των φύλων στις συντάξεις, αφού οι συντάξεις στα περισσότερα ευρωπαϊκά συστήματα, συμπεριλαμβανομένου και του ελληνικού, είναι 'προσδιορισμένης παροχής', δηλαδή η καταβαλλόμενη σύνταξη διαμορφώνεται βάσει των αποδοχών του συνόλου του εργασιακού βίου και των ποσοστών αναπλήρωσης που προσδιορίζονται από τα έτη ασφάλισης. Έτσι, βασικός παράγοντας που πρέπει να διερευνηθεί για την διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα είναι το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές.

Παρά το γεγονός ότι η Ελλάδα έχει ενσωματώσει στο εθνικό της δίκαιο την αρχή της ισότητας της αμοιβής μεταξύ ανδρών και γυναικών για όμοια εργασία ή για εργασία ίσης αξίας, στην πράξη κυριαρχούν ανισότητες μεταξύ των φύλων στις αμοιβές. Τα τελευταία διαθέσιμα σχετικά στοιχεία της Eurostat είναι του 2014, όπου το χάσμα των φύλων στις αμοιβές εκτιμήθηκε σε 12,5% στην Ελλάδα (έναντι 16,6% στην ΕΕ-28), ως ποσοστό επί των μεικτών ωριαίων αμοιβών των ανδρών. Τα προηγούμενα διαθέσιμα στοιχεία για την Ελλάδα είναι του 2010, όπου το ποσοστό του χάσματος των φύλων στους μισθούς εκτιμήθηκε σε 15% (έναντι 17,1% στην ΕΕ-28), ενώ σε επίπεδο εισοδημάτων το έμφυλο χάσμα εκτινάσσεται σε 41,4%.

Το χάσμα των φύλων στις αμοιβές ήταν υψηλότερο πριν το 2010 και για αυτό είχε σημαντικά αρνητικό ρόλο στην διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις. Ειδικότερα σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat,¹¹⁸ το χάσμα των φύλων στις αμοιβές στην Ελλάδα, για τα έτη που υπάρχουν στοιχεία, ανήλθε σε 25,5% το 2002 και σε 22% το 2008. Τα αντίστοιχα ποσοστά σε επίπεδο ΕΕ-27 ήταν 18,2% και 17,2%.

Επιπλέον, το χάσμα των φύλων επιβεβαιώνεται και από το γεγονός ότι, η Ελλάδα, βάσει στοιχείων του 2017, βαθμολογήθηκε στον τομέα των χρημάτων του «Δείκτη Ισότητας των Φύλων», με 71,4, μικρότερο κατά 9 μονάδες βαθμό από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-28 (80,4) και μόλις 0,7 ποσοστιαίες μονάδες μεγαλύτερο βαθμό από τον βαθμό που είχε λάβει το 2015 (70,7). Η βαθμολογία προκύπτει από δύο δείκτες: τον δείκτη «οικονομικοί πόροι» (μηνιαίες αμοιβές και λοιπά εισοδήματα περιλαμβανομένων και των συντάξεων) για τον οποίο η Ελλάδα εκτιμήθηκε στο 61,3, και τον δείκτη «οικονομική κατάσταση» (κίνδυνος φτώχειας και κατανομή εισοδήματος) για τον οποίο η Ελλάδα εκτιμήθηκε στο 83,2.¹¹⁹

Ειδικότερα, όσον αφορά τον πρώτο δείκτη για τους «οικονομικούς πόρους», επισημαίνεται ότι από το 2006 έως το 2014 οι μέσες μηνιαίες αποδοχές των γυναικών αυξήθηκαν κατά 6% και μειώθηκαν εκείνες των ανδρών κατά 5%, με αποτέλεσμα να μειωθεί το χάσμα μεταξύ των φύλων.¹²⁰ Η μείωση αυτή αποδίδεται σε μεγάλο βαθμό στις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης και στις περικοπές των αμοιβών των ανδρών και δεν είναι αποτέλεσμα βελτίωσης των αμοιβών των γυναικών από τις θεσμικές

¹¹⁸ Eurostat database, *Gender pay gap in unadjusted form*, https://ec.europa.eu/eurostat/tgm/table.do?tab=table&init=1&language=en&pcode=sdg_05_20&plugin=1

¹¹⁹ European Institute for Gender Equality (2020β), *Gender Equality Index 2019-Greece*, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0119029eln_002.pdf.

¹²⁰ Στο ίδιο

παρεμβάσεις για την ισότητα. Παρ' όλα αυτά, εξακολουθούν να υπάρχουν ανισότητες, δεδομένου ότι οι μηνιαίες αποδοχές των γυναικών είναι κατά 15% χαμηλότερες από αυτές των ανδρών.¹²¹

Όσον αφορά τον άλλο δείκτη για την «οικονομική κατάσταση», αυτός απεικονίζει τον κίνδυνο φτώχειας ανδρών και γυναικών και την κατανομή εισοδήματος στα φύλα. Ως προς τον κίνδυνο φτώχειας, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης (EU-SILC)¹²² της Eurostat, μεταξύ 2010 και 2015, τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας για τον γενικό πληθυσμό αυξήθηκαν και για τα δύο φύλα, και διαμορφώθηκαν το 2015 σε πολύ κοντινά επίπεδα (η διαφορά τους ήταν μόλις 0,3 ποσοστιαίες μονάδες). Την περίοδο μεταξύ 2015 και 2018 τα ποσοστά μειώνονται και για τα δύο φύλα και το 2018 τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας εμφανίζονται ίσα μεταξύ ανδρών και γυναικών (18,5% και για τα δύο φύλα). Σημειώνεται, ωστόσο, ότι η μείωση αυτή δεν είναι αποτέλεσμα βελτίωσης του ποσοστού των γυναικών αλλά οφείλεται στο γεγονός ότι αυξήθηκε το ποσοστό κινδύνου φτώχειας των ανδρών εξαιτίας των επιπτώσεων της οικονομικής κρίσης που έπληξαν σε μεγαλύτερο βαθμό τα εισοδήματά τους.

Εξετάζοντας τα ποσοστά για τον κίνδυνο φτώχειας των ατόμων άνω των 65 ετών, με βάση τα διαθέσιμα στοιχεία της Έρευνας Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (βλ. *Γράφημα 7*), διαφαίνεται ότι το ποσοστό κινδύνου φτώχειας για τα άτομα ηλικίας από 65 ετών και άνω στην Ελλάδα παρουσιάζει μια σημαντική μείωση (23,4 ποσοστιαίων μονάδων) μεταξύ του 1995 και του 2018 (από 35% το 1995 σε 11,6% το 2018).

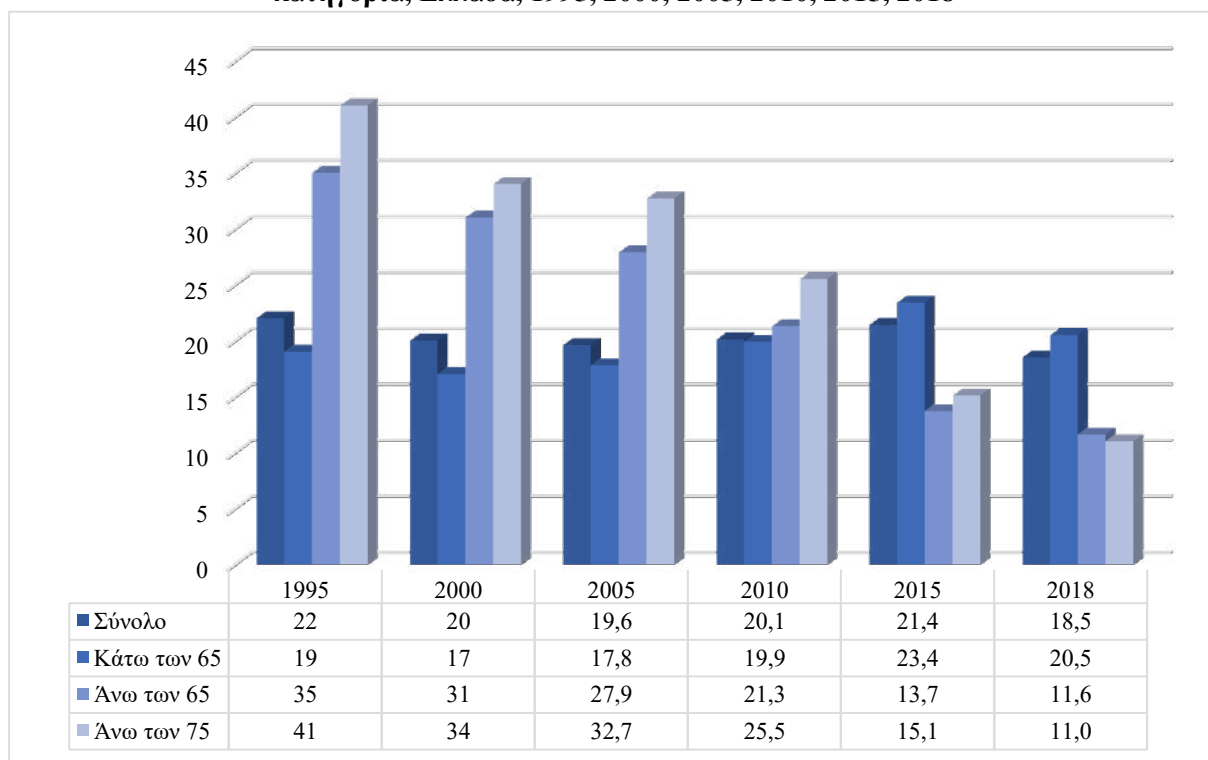
Αξίζει επίσης να σημειωθεί ότι το ποσοστό του κινδύνου φτώχειας για τα άτομα 65 ετών και άνω καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου ακολουθεί σταδιακή πτωτική πορεία. Ειδικότερα, για την περίοδο 1995-2010, πριν το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, το ποσοστό μειώνεται από 35% το 1995 σε 21,3% το 2010, μία μείωση 13,7 ποσοστιαίων μονάδων. Βέβαια, θα πρέπει να επισημανθεί ότι την περίοδο 1995-2000 τα ποσοστά φτώχειας για τα άτομα 65 ετών και άνω είναι αρκετά υψηλά ως αποτέλεσμα κυρίως των μέτρων λιτότητας που περιείχαν τα προγράμματα σύγκλισης που εφαρμόστηκαν στην Ελλάδα κατά την ίδια περίοδο προκειμένου να ενταχθεί η χώρα στην Οικονομική και Νομισματική Ένωση. Τα επόμενα, όμως, χρόνια το εισόδημά τους βελτιώθηκε, γεγονός που εξηγεί τη μείωση του εν λόγω ποσοστού μεταξύ 2000 και 2010.

Πτωτική πορεία ακολουθεί το εν λόγω ποσοστό μεταξύ 2010 και 2018 (από 21,3% το 2010 σε 11,6% το 2018) σημειώνοντας σημαντική μείωση (9,7 ποσοστιαίων μονάδων ή 45,5%). Η πτωτική αυτή πορεία οφείλεται πρωτίστως στο ότι, κατά την ίδια περίοδο, σημειώθηκε σημαντική μείωση του κατωφλιού του κινδύνου της φτώχειας. Αναλυτικότερα, το κατώφλι του κινδύνου της φτώχειας (60% του διάμεσου συνολικού ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος των νοικοκυριών) για τα νοικοκυριά που αποτελούνται από ένα μέλος μειώθηκε κατά 34,3% λόγω της συρρίκνωσης του εισοδήματος του συνολικού πληθυσμού της χώρας (από 7.178 ευρώ το 2010 σε 4.718 ευρώ το 2018) (βλ. *Γράφημα 8*).

¹²¹ Στο ίδιο

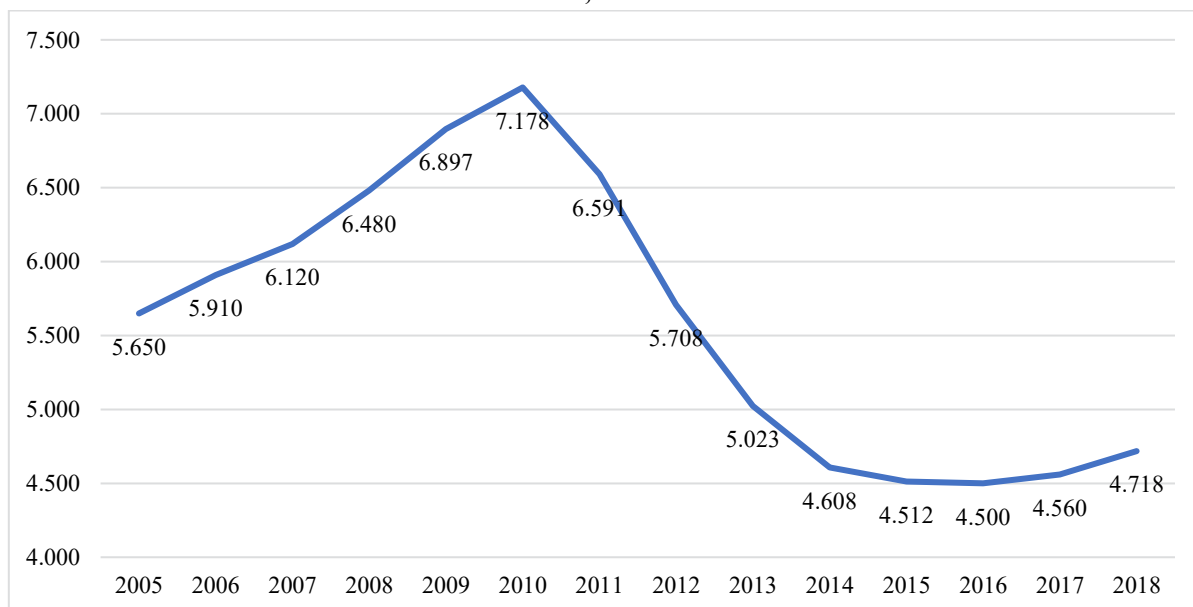
¹²² Eurostat, Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών (EU-SILC). Σημειώνεται ότι η εν λόγω έρευνα χρησιμοποιεί ως περίοδο αναφοράς των εισοδημάτων το προηγούμενο από το έτος διενέργειας της έρευνας. Για παράδειγμα, η Έρευνα Εισοδήματος και Συνθηκών Διαβίωσης των Νοικοκυριών έτους 2018 έχει ως περίοδο αναφοράς εισοδήματος το έτος 2017.

Γράφημα 7: Ποσοστό ατόμων σε κίνδυνο φτώχειας συνολικού πληθυσμού και ανά ηλικιακή κατηγορία, Ελλάδα, 1995, 2000, 2005, 2010, 2015, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat database.

Γράφημα 8: Κατώφλι φτώχειας για νοικοκυριό ενός ατόμου, ευρώ, Ελλάδα, 2005-2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat database.

Τα σχετικά δεδομένα της Eurostat για τα άτομα άνω των 65 ετών ανά φύλο, αναδεικνύουν ότι στο μεγαλύτερο μέρος της περιόδου 1995-2018 οι γυναίκες ηλικίας άνω των 65 ετών σημειώνουν υψηλότερα ποσοστά απ' ό,τι οι άνδρες άνω των 65 ετών. Πιο συγκεκριμένα, το 1995 το χάσμα των φύλων στα ποσοστά κινδύνου φτώχειας, δηλαδή η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ήταν μηδαμινή (1 ποσοστιαία μονάδα). Το 2000, όμως, το χάσμα αντιστρέφεται υπέρ των γυναικών καθώς οι γυναίκες σημειώνουν χαμηλότερο (κατά 2 ποσοστιαίες μονάδες) ποσοστό απ' ό,τι οι άνδρες. Αυτό

οφείλεται στη θέσπιση του Επιδόματος Κοινωνικής Αλληλεγγύης των Συνταξιούχων (ΕΚΑΣ) το 1996, του οποίου δικαιούχοι ήταν σε μεγαλύτερο αριθμό οι γυναίκες, οι οποίες διαβιούσαν μόνες ως χήρες σε μεγαλύτερο ποσοστό απ' ότι οι άνδρες.

Η εικόνα αυτή όμως αλλάζει τα επόμενα χρόνια. Το 2005 η διαφορά αντιστρέφεται και πάλι κατά των γυναικών κατά 4,8 ποσοστιαίες μονάδες, ενώ το 2010 η διαφορά μειώνεται ελάχιστα στις 4,5 ποσοστιαίες μονάδες. Αυτό οφείλεται στην ταχύτερη αύξηση της μέσης σύνταξης των ανδρών σε σχέση με την αύξηση της μέσης σύνταξης των γυναικών επειδή οι άνδρες είχαν πλέον πιο ώριμα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Με το ξέσπασμα της οικονομικής κρίσης, η διαφορά του ποσοστού κίνδυνου φτώχειας μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας 65 ετών και άνω μειώνεται περαιτέρω, στις 3,3 ποσοστιαίες μονάδες το 2015 και στις 2,2 το 2018. Το 2018 ο κίνδυνος φτώχειας για άτομα ηλικίας άνω των 65 ετών εκτιμάται σε 12,6% για τις γυναίκες και σε 10,4% για τους άνδρες, ποσοστά που είναι σαφώς μικρότερα από τα αντίστοιχα για το συνολικό πληθυσμό ανδρών και γυναικών στη χώρα (18,5% και για τα δύο φύλα).

Επιπλέον, μικρές είναι οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των φύλων στο δείκτη κατανομής εισοδήματος σε πεντημόρια εισοδήματος (S80/S20) που απεικονίζει τις ανισότητες στην κατανομή του εισοδήματος. Σύμφωνα με τα στοιχεία του «Δείκτη Ισότητας των Φύλων» για το 2017, η διαφορά μεταξύ των φύλων ήταν 0,7 ποσοστιαίες μονάδες με τις γυναίκες να καταγράφουν 16,7 ποσοστιαίες μονάδες και οι άνδρες 16 ποσοστιαίες μονάδες.¹²³ Μάλιστα, μεταξύ των ετών 2005 και 2017 οι ανισότητες στην κατανομή του εισοδήματος παρέμειναν σταθερές μεταξύ των γυναικών, ενώ αυξήθηκαν μεταξύ των ανδρών. Ακόμη, σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, ο δείκτης S80/S20 ο δείκτης για τα άτομα ηλικίας 65 και άνω ανέρχεται συνολικά στο 3,86 για τα εισοδήματα του 2017 (έναντι 4,16 για τα εισοδήματα του 2016), με τις γυναίκες να καταγράφουν 3,75 (έναντι 4,06 για το 2016) και τους άνδρες 3,97 (έναντι 4,25 για το 2016). Αυτό σημαίνει ότι οι οικονομικές ανισότητες παρουσίασαν μείωση συνολικά και παραμένουν περιορισμένες μεταξύ των εισοδηματικών κλιμακίων των γυναικών, ενώ διευρύνονται μεταξύ των εισοδηματικών κλιμακίων των ανδρών.¹²⁴

Σε κάθε περίπτωση, θα πρέπει να υπογραμμιστεί ότι το χάσμα των φύλων στις αμοιβές δεν είναι ελληνικό φαινόμενο. Παρόλο που η αρχή της ίσης αμοιβής για ίσης αξία εργασία αποτελεί αναπόσπαστο μέρος των Συνθηκών εδώ και περίπου 60 έτη και παρά την ανάπτυξη του κοινοτικού και εθνικού δικαίου στον τομέα αυτό, το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και γενικότερα στο εισόδημα παραμένει σχεδόν σε όλες τις χώρες της ΕΕ με αποτέλεσμα οι γυναίκες να αντιμετωπίζουν μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού από ότι οι άνδρες. Μάλιστα στην έκθεση της Επιτροπής σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5^{ης} Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης¹²⁵ επισημαίνεται ότι «η πρακτική εφαρμογή των διατάξεων για την ισότητα της αμοιβής στα κράτη-μέλη φαίνεται να αποτελεί ένα από τα πιο προβληματικά ζητήματα της οδηγίας». Η έκθεση αναφέρει ως κύρια εμπόδια για την αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής τα παρακάτω: (α) έλλειψη διαφάνειας στα συστήματα αμοιβής, (β) έλλειψη σαφήνειας και ασφάλειας του δικαίου σχετικά με την έννοια της εργασίας ίσης αξίας, είτε επειδή δεν υπάρχει ορισμός του όρου αυτού είτε επειδή δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια αξιολόγησης για τη σύγκριση διαφορετικών επαγγελματιών και (γ) διαδικαστικά εμπόδια.

¹²³ European Institute for Gender Equality (2020γ), *ό.π.*

¹²⁴ Eurostat, διαδικτυακός κωδικός δεδομένων: ilc_dil1, τελευταία πρόσβαση στις 6/8/2020.

¹²⁵ Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013), *Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&from=EN>.

Κλείνοντας, καθίσταται σαφές ότι οι όποιες βελτιώσεις στο χάσμα των φύλων στις αμοιβές στην Ελλάδα δεν ήταν αποτέλεσμα ουσιαστικής εφαρμογής των ευρωπαϊκών αρχών για την ισότητα των φύλων αλλά συνδέονται με τις επιπτώσεις της οικονομικής κρίσης. Βέβαια, εφόσον το χάσμα των φύλων στις αμοιβές εξακολουθεί να υπάρχει, δεν υφίσταται η εφαρμογή των αρχών της ΕΕ στην πράξη. Ακόμη, δεδομένου ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας δεν καταφέρνει να εξαλείψει την επιρροή τους, οι ανισότητες στις αμοιβές μεταφέρονται στη συνταξιοδότηση, αποτελώντας έναν από τους βασικούς παράγοντες για το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.

Γ) Έμφυλες ανισότητες στην απασχόληση και η επίδρασή τους στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα

Η Ελλάδα στον «Δείκτη Ισότητας των Φύλων» στον τομέα της εργασίας καταλαμβάνει την προτελευταία θέση στην ΕΕ, με βαθμολογία 64,2, μόλις 1,7 μονάδες υψηλότερα από το 2005 (62,5) και χωρίς καμία μεταβολή από το 2015.¹²⁶ Η χαμηλή αυτή βαθμολογία οφείλεται στις έμφυλες ανισότητες που καταγράφονται στον τομέα της απασχόλησης. Πιο συγκεκριμένα, σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της ΕΛΣΤΑΤ, το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών ηλικίας 20-64 ετών στο εργατικό δυναμικό, παραμένει για πολλά χρόνια τώρα χαμηλό, αν και έχει παρουσιάσει αξιοσημείωτη βελτίωση τα τελευταία 20 χρόνια, από 54,5% το 2000 σε 64,8% το 2018.¹²⁷ Όσον αφορά το ποσοστό συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση, αυτό ήταν το 2018 στην Ελλάδα κατά 21 ποσοστιαίες μονάδες μικρότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των ανδρών στις ηλικίες 20-64 (δηλαδή 49,1% για τις γυναίκες έναντι 70,1% για τους άνδρες) (Πίνακας 3). Η αντίστοιχη διαφορά σε επίπεδο ΕΕ-28 το 2018 ήταν 11,5 ποσοστιαίες μονάδες, ήτοι 78,9% για τους άντρες και 67,4% για τις γυναίκες.¹²⁸

Επιπλέον, το ποσοστό ανεργίας των γυναικών στην Ελλάδα αυξήθηκε από 11,5% (έναντι 5,1% για τους άνδρες) το 2008, σε 31,4% (έναντι 24,5% για τους άνδρες) το 2013, ενώ μειώθηκε σε 28,1% το 2016 (έναντι 19,9% για τους άνδρες) και περαιτέρω σε 24,2% (έναντι 15,3% για τους άνδρες) το 2018,¹²⁹ παραμένοντας όμως σε ιδιαίτερα υψηλά επίπεδα. Ιδιαίτερα επιβαρυντικό για τη μη πρόσβαση των γυναικών στο κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα, είναι και το γεγονός ότι η διάρκεια της ανεργίας των γυναικών βαίνει αυξανόμενη τα τελευταία έτη, καθώς σύμφωνα με τα στοιχεία της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού του Δ' τριμήνου του 2018, το 71,5% των ανέργων γυναικών παραμένουν άνεργες πάνω από 12 μήνες (έναντι 66,6% των ανέργων ανδρών).

¹²⁶ European Institute for Gender Equality (2020β), *ό.π.*

¹²⁷ ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού, διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/el/statistics/-/publication/SJO03/->.

¹²⁸ Στο ίδιο

¹²⁹ Στο ίδιο

Πίνακας 3: Κατάσταση απασχόλησης ανά φύλο και ηλικιακή ομάδα, Ελλάδα, 2018

Φύλο	Ηλικία	Σύνολο πληθυσμού ηλικίας 15+ (1981-97: 14+)	Εργατικό Δυναμικό			Απασχολούμενοι					Άνεργοι		
			Άτομα	δείκτης οικονομικά ενεργών	% ηλικίες 20-64	Άτομα	δείκτης απασχόλησης	% ηλικίες 20-64	Εργαζόμενοι, όχι υποπασαχο λούμενοι	Υποπασαχο λούμενοι μερικής απασχόλησης	Άτομα	δείκτης ανεργίας	% ηλικίες 20-64
Άνδρες	15-19	269,1	15,7	5,8%		8,8	3,3%	7,0	1,8	6,9	44,0%		
	20-24	250,4	114,6	45,8%		74,1	29,6%	64,4	9,7	40,6	35,4%		
	25-29	292,2	253,9	86,9%		193,7	66,3%	171,8	21,9	60,2	23,7%		
	30-44	1.133,2	1.084,4	95,7%		936,0	82,6%	891,7	44,3	148,5	13,7%		
	45-64	1.436,5	1.120,8	78,0%		976,5	68,0%	944,5	32,1	144,3	12,9%		
65+	1.024,4	55,3	5,4%		49,2	4,8%	47,1	2,0	6,1	11,0%			
Σύνολο	4.405,8	2.644,7	60,0%	82,7%	2.238,2	50,8%	2.126,5	111,7	406,5	15,4%	15,3%		
Γυναίκες	15-19	276,9	11,9	4,3%		4,9	1,8%	4,2	0,7	7,0	58,7%		
	20-24	246,3	100,4	40,8%		58,1	23,6%	46,8	11,3	42,4	42,2%		
	25-29	276,7	218,6	79,0%		144,3	52,1%	121,2	23,0	74,3	34,0%		
	30-44	1.111,9	893,4	80,4%		674,4	60,7%	616,4	58,0	219,1	24,5%		
	45-64	1.537,7	843,2	54,8%		680,4	44,2%	640,0	40,4	162,8	19,3%		
65+	1.285,0	30,8	2,4%		27,8	2,2%	27,4	0,3	3,0	9,8%			
Σύνολο	4.734,4	2.098,3	44,3%	64,8%	1.589,8	33,6%	1.456,1	133,7	508,5	24,2%	24,2%		
Σύνολο		9.140,1	4.743,0	51,9%	3.828,0	41,9%	3.582,6	245,5	915,0	19,3%	19,3%		

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: ΕΛΣΤΑΤ, Έρευνα Εργατικού Δυναμικού

Σε ότι αφορά την ένταση της απασχόλησης των γυναικών, όπως αποτυπώνεται στον *Πίνακα 4* που ακολουθεί, το 13,2% των εργαζόμενων γυναικών εργάζεται με μερική απασχόληση το 2018, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 2009 ήταν 10,4%. Για τους άνδρες εργαζόμενους το ποσοστό μερικής απασχόλησης αντιστοιχεί σε λιγότερο από το μισό των γυναικών και διαμορφώθηκε σε 6,3% το 2018 από 3,2% το 2009.

Η παρατηρούμενη αυξητική τάση στη μερική απασχόληση την περίοδο 2009-2018 για την οποία υπάρχουν δημοσιοποιημένα στοιχεία στο σύνολο των απασχολούμενων είναι περισσότερο ορατή στους μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα. Πιο αναλυτικά, σύμφωνα με τα στοιχεία του πρώην ΙΚΑ και του ΕΦΚΑ (βλ. *Πίνακα 5*), η μερική απασχόληση των μισθωτών του ιδιωτικού τομέα ως ποσοστό της συνολικής απασχόλησης κατέγραψε αύξηση 14,7 ποσοστιαίων μονάδων για την περίοδο 2009-2018. Αυξήθηκε δηλαδή από 15,1% τον Δεκέμβριο του 2009 σε 29,8% τον Δεκέμβριο 2018. Όπως απεικονίζεται στον *Πίνακα 5*, το 34,7% των μισθωτών γυναικών του ιδιωτικού τομέα εργάζεται με μερική απασχόληση το 2018, ενώ το αντίστοιχο ποσοστό το 2009 ήταν 21,3%. Για τους άνδρες μισθωτούς του ιδιωτικού τομέα το ποσοστό μερικής απασχόλησης διαμορφώθηκε σε 24,9% το 2018 από 9,5% το 2009. Τα παραπάνω αναδεικνύουν ότι λόγω αυτών των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων οι γυναίκες μισθωτοί του ιδιωτικού τομέα θα αντιμετωπίσουν μεγαλύτερο κίνδυνο μη θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος και άρα μη συνταξιοδοτικής κάλυψης, δεδομένου ότι εμφανίζουν μεγαλύτερα ποσοστά μερικής απασχόλησης σε σχέση με τους άνδρες.

Τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση στην Ελλάδα σε συνδυασμό με τη χαμηλή ένταση εργασίας και την υψηλή και μακροχρόνια ανεργία που βιώνουν, έχουν άμεσο αρνητικό αντίκτυπο στο ποσοστό κάλυψης των γυναικών από το συνταξιοδοτικό σύστημα και στη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος, δεδομένου ότι η ελάχιστη περίοδος ασφάλισης που απαιτείται για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ανέρχεται σε 4.500 ημέρες ή 15 έτη. Επιπλέον, η αυξητική τάση που παρουσιάζουν τα δεδομένα για τη μερική απασχόληση των γυναικών και το γεγονός ότι παραμένουν υψηλότερα σε σχέση με τα αντίστοιχα ποσοστά των ανδρών καθώς και τα χαμηλά ποσοστά συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση σε συνδυασμό με τα υψηλά ποσοστά ανεργίας τους, επιβεβαιώνουν την ύπαρξη έμφυλων ανισοτήτων στην αγορά εργασίας και συνακόλουθα τη διατήρηση τους και κατά τη συνταξιοδότηση δεδομένου ότι η μερική απασχόληση και ο περιορισμένος χρόνος ασφάλισης θα έχουν αρνητική επίδραση στο μελλοντικό έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη. Αρνητική επίδραση στη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στη συνταξιοδοτική κάλυψη αναμένεται επίσης να έχει η εμφάνιση νέων μορφών απασχόλησης όπως η τηλεργασία, που δεν καλύπτεται ακόμα από το ασφαλιστικό σύστημα.

Πίνακας 4: Χαρακτηριστικά της κύριας απασχόλησης ανδρών και γυναικών, Ελλάδα, 2009, 2012, 2015 και 2018

Έτος	Φύλο	Θέση στην απασχόληση					Πλήρης / Μερική απασχόληση			Ωρες εργασίας κατά την εβδομάδα αναφοράς		
		Σύνολο απασχολούμενων	Αυτοασχολο ύμενος με προσωπικό	Αυτοασχολο ύμενοι χωρίς προσωπικό	Μισθοτοί	Βοηθοί στην οικογενειακή επιχείρηση	Πλήρης	Μερική	Μέσος αριθμός ωρών	Λιγότερο από 35 ώρες	Περισσότερο από 35 ώρες	
2018	Άνδρες	2.238,2	216,0	561,7	1.408,2	52,2	2.096,4	141,8	41,4	450,8	1.787,5	
	Γυναίκες	1.589,8	75,6	288,3	1.138,0	87,9	1.379,1	210,7	35,5	539,9	1.049,9	
	ΣΥΝΟΛΟ	3.828,0	291,6	850,0	2.546,3	140,1	3.475,5	352,5	39,0	990,7	2.837,4	
2015	Άνδρες	2.086,4	181,3	567,6	1.275,6	61,9	1.944,0	142,4	41,5	451,1	1.635,2	
	Γυναίκες	1.524,3	67,1	288,3	1.072,9	96,1	1.323,5	200,9	35,9	519,5	1.004,8	
	ΣΥΝΟΛΟ	3.610,7	248,4	855,9	2.348,5	157,9	3.267,4	343,2	39,1	970,6	2.640,0	
2012	Άνδρες	2.168,3	196,5	611,3	1.293,7	66,7	2.060,3	108,0	41,3	407,3	1.760,9	
	Γυναίκες	1.526,7	64,2	296,6	1.047,3	118,6	1.344,9	181,7	36,2	478,2	1.048,5	
	ΣΥΝΟΛΟ	3.695,0	260,7	907,9	2.341,0	185,3	3.405,2	289,7	39,2	885,6	2.809,4	
2009	Άνδρες	2.722,4	299,9	656,0	1.675,4	91,0	2.634,4	88,0	41,1	562,7	2.159,6	
	Γυναίκες	1.833,6	77,0	308,0	1.273,5	175,1	1.642,7	190,9	35,3	635,4	1.198,2	
	ΣΥΝΟΛΟ	4.556,0	376,9	964,0	2.949,0	266,1	4.277,1	278,9	38,8	1.198,1	3.357,9	

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: ΕΛΣΤΑΤ: Έρευνα Εργατικού Δυναμικού.

Πίνακας 5: Αριθμός ασφαλισμένων μισθωτών, ποσοστά πλήρους και μερικής απασχόλησης και μέση απασχόληση σε ημέρες βάσει των Μηνιαίων Δελτίων Απασχόλησης του πρ. ΙΚΑ και του ΕΦΚΑ, 2002-2018

Έτη	Αριθμός Ασφαλισμένων στο σύνολο των επιχειρήσεων και των οικοδομικών έργων			Πλήρης και μερική απασχόληση ως ποσοστό (%) της συνολικής απασχόλησης σε κοινές επιχειρήσεις*			Μέση Απασχόληση σε ημέρες στο σύνολο των επιχειρήσεων και των οικοδομικών έργων			Μέσο Ημερομίσθιο (Τακτικών Αποδοχών) στο σύνολο των ασφαλισμένων			
	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Πλήρης	Μερική	Πλήρης Άνδρες	Πλήρης Γυναίκες	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο
2018	1.130.795	973.010	2.103.806	70,12	29,88	75,08	65,28	21,22	21,08	21,16	47,63	39,95	44,05
2017	1.078.322	922.738	2.001.060	68,72	31,28	73,44	63,32	20,97	20,96	20,97	47,84	39,95	44,22
2016	1.000.063	846.743	1.846.806	70,18	29,82	75,62	64,01	21,34	21,28	21,31	48,85	39,91	44,77
2015	968.334	829.769	1.798.103	70,83	29,17	76,12	64,65	21,47	21,38	21,43	49,59	40,20	45,27
2014	917.692	780.166	1.697.858	71,89	28,11	77,77	64,98	21,69	21,58	21,64	51,07	41,30	46,59
2013	871.981	749.278	1.621.259	73,26	26,74	79,29	66,25	21,63	21,40	21,52	52,98	42,55	48,19
2012	767.591	667.259	1.434.850	79,42	20,58	85,75	72,11	22,30	22,23	22,27	57,22	45,75	51,88
2011	833.600	707.823	1.541.423	81,33	18,67	87,20	74,90	22,47	22,68	22,57	61,61	49,01	55,78
2010	943.607	788.577	1.732.184	82,85	17,15	88,63	76,54	22,39	22,77	22,56	61,53	48,52	55,52
2009	1.024.181	826.492	1.850.673	84,89	15,11	90,50	78,70	22,41	22,86	22,61	62,12	48,81	56,06
2008	1.076.942	831.360	1.908.302	85,15	14,85	90,86	78,69	22,09	22,68	22,35	58,68	45,93	52,99
2007	1.097.637	821.630	1.919.267	85,19	14,81	90,88	78,70	21,77	22,58	22,12	56,08	43,16	50,39
2006	1.111.841	801.367	1.913.208	85,04	14,96	90,79	78,35	21,78	22,54	22,10	52,68	40,34	47,36
2005	1.076.623	759.489	1.836.112	85,56	14,44	91,22	78,80	21,90	22,71	22,24	50,32	38,32	45,21
2004	1.053.564	729.600	1.783.164	86,02	13,98	91,33	79,50	22,09	22,82	22,39	48,04	36,53	43,20
2003	1.057.832	710.790	1.768.622	85,17	14,83	91,01	76,48	21,75	22,58	22,08	45,56	34,09	40,80
2002	1.030.220	700.752	1.730.972	88,95	11,05	95,20	81,01	21,65	22,35	22,00	45,06	33,39	39,23

Επεξεργασία των συγγραφέων, παρήχθη δεδομένων: Μηνιαία Δελτία Απασχόλησης Δεκεμβρίου 2002 - Δεκεμβρίου 2018, ΙΚΑ-ΕΦΚΑ.

* δεν περιλαμβάνει τα οικοδομικά έργα στα οποία το 2018 απασχολούνται μόλις 38 χιλιάδες άτομα.

Επιπλέον, αν και η διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών παραμένει διαχρονικά χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών, τα δεδομένα της Έρευνας Εργατικού Δυναμικού της Eurostat (LFS)¹³⁰ δείχνουν σημαντική συρρίκνωση του χάσματος των φύλων στη διάρκεια του εργασιακού βίου στην Ελλάδα με τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών να μειώνεται σημαντικά από 13 έτη το 2000 σε 7,2 έτη το 2018. Συγκεκριμένα, τα δεδομένα καταγράφουν ότι για το 2018 ο μέσος όρος εργασιακού βίου στην Ελλάδα ήταν τα 32,9 έτη συνολικά (έναντι 36,2 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28), με τον μέσο όρο των ανδρών να διαμορφώνεται στα 36,4 έτη (έναντι 38,5 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28) και τον μέσο όρο των γυναικών στα 29,2 έτη (έναντι 33,6 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28). Οι αντίστοιχοι μέσοι όροι το 2000 στην Ελλάδα ήταν τα 31,4 έτη συνολικά (έναντι 32,9 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28), 37,7 έτη για τους άνδρες (έναντι 36,4 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28) και 24,7 έτη για τις γυναίκες (έναντι 29,2 έτη σε επίπεδο ΕΕ-28). Πρόκειται για μία θετική εξέλιξη που θα συμβάλει και στη βελτίωση των συντάξεων των γυναικών αφού τα περισσότερα έτη ασφάλισης συνεπάγονται μεγαλύτερες συντάξεις.

Η ανάλυση που προηγήθηκε αναδεικνύει ότι οι ανισότητες των φύλων στον τομέα της απασχόλησης επιδρούν άμεσα στις ανισότητες κατά την συνταξιοδότηση τόσο ως προς το έμφυλο χάσμα στην ασφαλιστική κάλυψη όσο και ως προς το ύψος της σύνταξης. Ειδικότερα, σε ότι αφορά την κάλυψη των γυναικών από το συνταξιοδοτικό σύστημα που είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη συμμετοχή στην απασχόληση και εξαρτάται από τη θεμελίωση ή μη συνταξιοδοτικού δικαιώματος τα δεδομένα για την Ελλάδα δεν είναι καθόλου θετικά. Όπως προκύπτει από τον Πίνακα 6, το έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη ήταν το 2013 χαμηλότερο σε σχέση με αυτό του 2018 στην Ελλάδα. Συγκεκριμένα, η διαφορά μεταξύ γυναικών και ανδρών ηλικίας 65-79 στο ποσοστό κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης ήταν 15 ποσοστιαίες μονάδες το 2013, η οποία διευρύνθηκε περαιτέρω κατά 1,2 ποσοστιαία μονάδα ανερχόμενη σε 16,2 το 2018. Αντίστροφα, σε επίπεδο μέσου όρου της ΕΕ-28, η διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας 65-79 μειώθηκε κατά 0,8 της ποσοστιαίας μονάδας, από 6,2 ποσοστιαίες μονάδες το 2013 σε 5,4 το 2018 (βλ. Γράφημα 9).

Πίνακας 6: Έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω και 65-79 ετών (σε ποσοστιαίες μονάδες), ΕΕ-28 και Ελλάδα, 2013-2018

	Ατομα ηλικίας 65-79						Ατομα ηλικίας 65+					
	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2013	2014	2015	2016	2017	2018
ΕΕ-28	6,2	6,1	5,9	5,7	6,2	5,4	5,4	5,3	5,1	5,0	5,5	4,7
Ελλάδα	15,0	17,0	18,8	16,8	16,0	16,2	12,2	14,0	15,6	13,7	13,1	12,9

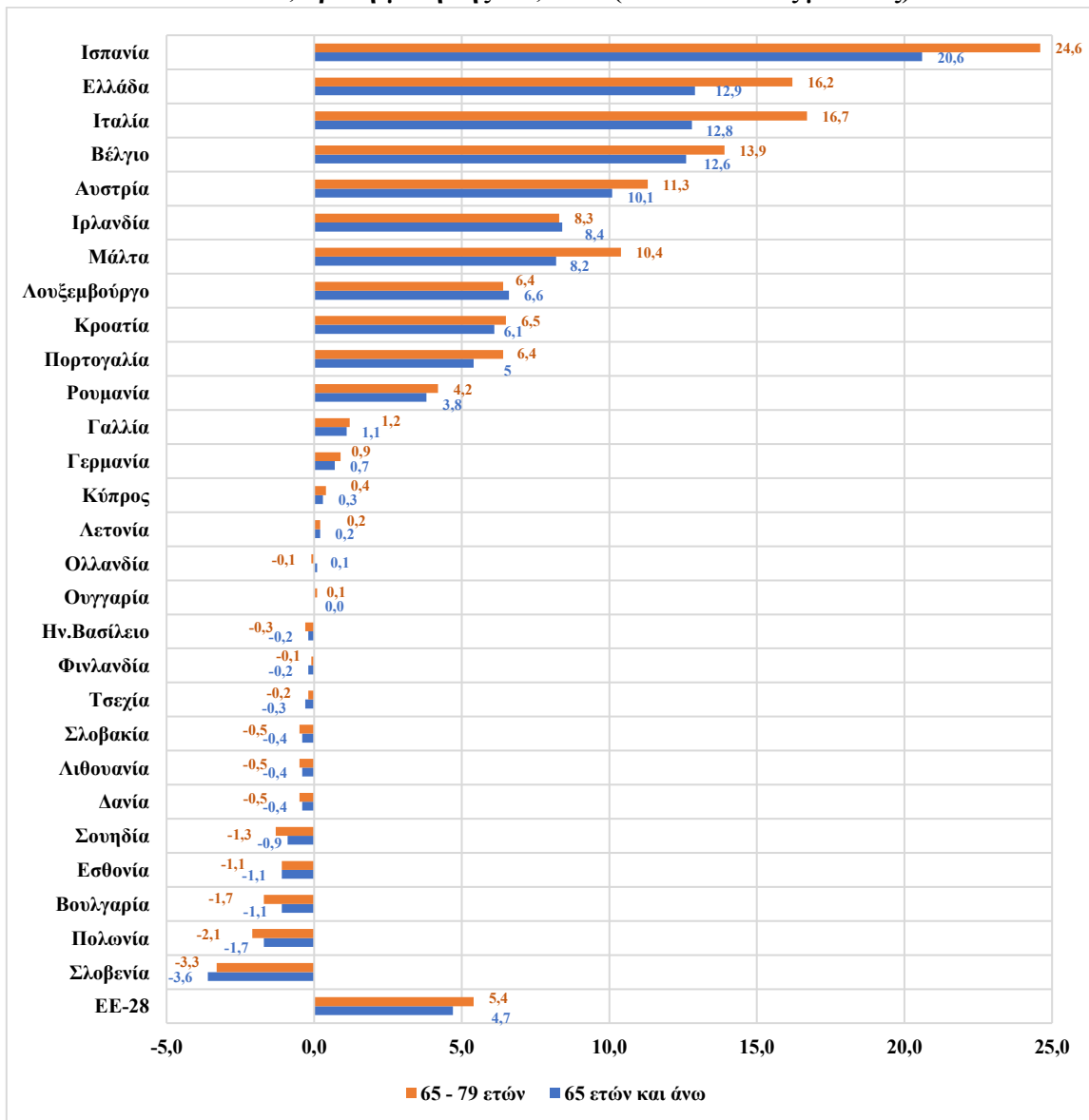
Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat database.

Από τα παραπάνω προκύπτει ότι, παρά τις θεσμικές προβλέψεις περί ισότητας των φύλων, οι γυναίκες στην πράξη έχουν μικρότερη πρόσβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα σε σχέση με τους άνδρες, γεγονός που οφείλεται, όχι σε έλλειψη ενσωμάτωσης των αρχών ισότητας των φύλων στο συνταξιοδοτικό σύστημα, αλλά στο ότι η συμμετοχή των γυναικών στην ελληνική αγορά εργασίας διατηρείται σε πολύ χαμηλά ποσοστά σε σχέση με τα αντίστοιχα των ανδρών, μεταξύ άλλων, λόγω κοινωνικών προτύπων και κουλτούρας. Πρέπει να επισημανθεί ότι, τα μειωμένα έτη κοινωνικής ασφάλισης των γυναικών - αλλά και το μειωμένο εισόδημα από την εργασία τους- ήταν σε άμεση συνάρτηση με την κυριαρχία της μικρής ατομικής επιχείρησης στην ελληνική αγορά εργασίας, όπου οι γυναίκες εργάζονταν ως συμβοηθούσα μέλη χωρίς αμοιβή (σύζυγοι, κόρες) ώστε να μπορούν παράλληλα να φροντίζουν την οικογένειά τους. Σημειώνεται ότι η πρακτική αυτή διατηρείται παρά την θεσμική παρέμβαση για την ασφάλιση των συμβοηθούσων μελών ως μισθωτών.¹³¹

¹³⁰ Eurostat, διαδικτυακός κωδικός δεδομένων: lfsi_dwl_a, τελευταία πρόσβαση στις 6/8/2020.

¹³¹ IOBE (2012), *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*, Αθήνα: IOBE, διαθέσιμο στο: http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf.

Γράφημα 9: Έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη ατόμων ηλικίας 65-79 ετών και 65 ετών και άνω, κράτη-μέλη της ΕΕ, 2018 (σε ποσοστιαίες μονάδες)



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat database.

Συνοψίζοντας, η εφαρμογή των αρχών της ισότητας των φύλων στην Ελλάδα παραμένει προβληματική. Οι διατάξεις που προέβλεπαν ευνοϊκές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης για τις γυναίκες, επέδρασαν αρνητικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καθώς ωθούσαν την πλειοψηφία των γυναικών σε πρόωρη συνταξιοδότηση. Δεδομένου ότι ο βασικός παράγοντας για τη διαμόρφωση του ποσού της σύνταξης, πέρα από το ύψος των αμοιβών κατά τη διάρκεια της εργασίας, ήταν (και είναι) ο χρόνος ασφάλισης, οι χρονικά σύντομες καριέρες των γυναικών οδήγησαν -σχεδόν αυτοματοποιημένα από το συνταξιοδοτικό σύστημα- στην απονομή χαμηλών συντάξεων, χαμηλότερων σε σχέση με αυτές των ανδρών. Τα τελευταία χρόνια, όμως, η ενοποίηση των διαφορετικών ασφαλιστικών ταμείων οδήγησε στην ανάπτυξη και εφαρμογή ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου ένταξης στην ασφάλιση, θεμελίωσης συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και υπολογισμού των παροχών. Παράλληλα, η αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης και ο περιορισμός των επιλογών της πρόωρης συνταξιοδότησης οδήγησε στην εξίσωση των συνταξιοδοτικών προϋποθέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Αυτό έχει ως αποτέλεσμα την καθυστέρηση της εξόδου των γυναικών από την αγορά εργασίας που συνεπάγεται τη διεύρυνση του συνολικού χρόνου ασφάλισής τους. Σημειώνεται επίσης ότι η εξίσωση των προϋποθέσεων συνταξιοδότησης συνοδεύτηκε από τη θέσπιση δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών, προσαρμόζοντας σε σημαντικό βαθμό τη λειτουργία του συνταξιοδοτικού συστήματος στα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά της γυναικείας εργασίας και ασφάλισης. Αποδεικνύεται, λοιπόν, ότι εφόσον έχουν πλέον εξαλειφθεί οι διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης μεταξύ ανδρών και γυναικών, η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος έχει μειωθεί σημαντικά και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω στο μέλλον. Βέβαια, το συνταξιοδοτικό σύστημα δεν κατορθώνει να απορροφά τις έμφυλες ανισότητες που κυριαρχούν στην αγορά εργασίας.

Παρ' όλα αυτά, οι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σχετίζονται πλέον κυρίως με την αγορά εργασίας: πρωτίστως, όσον αφορά το χρόνο ασφάλισης και, δευτερευόντως, όσον αφορά το χάσμα των φύλων στις αμοιβές. Οι έμφυλες διαφοροποιήσεις στο χρόνο ασφάλισης και στις αμοιβές κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου, που προκύπτουν λόγω της μη εφαρμογής των αρχών της ισότητας στην πράξη, αντανακλώνται και στις συντάξιμες αποδοχές, και έτσι αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Επιπρόσθετα, η λειτουργία της αγοράς εργασίας επιδρά και στη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στο ποσοστό μη κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης καθώς, στην Ελλάδα, η κάλυψη από τα συνταξιοδοτικά συστήματα είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη συμμετοχή στην απασχόληση και εξαρτάται από τη θεμελίωση ή μη συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Η σημαντικά μικρότερη συμμετοχή των γυναικών έναντι των ανδρών στην απασχόληση, η διαφοροποίηση στα ποσοστά ανεργίας καθώς και η έμφυλη διαφοροποίηση στην ένταση της εργασίας αποτελούν καθοριστικούς παράγοντες οι οποίοι και αναμένεται να επηρεάσουν αρνητικά τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στη μη κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη στο μέλλον.

Ένας άλλος παράγοντας που αναμένεται να συμβάλει στη μη κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη των γυναικών στην Ελλάδα είναι η αδυναμία των γυναικών να συμπληρώσουν τον αναγκαίο χρόνο ασφάλισης για θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος (τουλάχιστον 15 έτη) εξαιτίας των μεγάλων διαστημάτων απουσίας από την αγορά εργασίας. Η απουσία από την αγορά εργασίας εντάθηκε κατά την περίοδο της παρατεταμένης οικονομικής κρίσης καθώς οι γυναίκες σημείωναν υψηλά ποσοστά ανεργίας ή σε αρκετές περιπτώσεις αναγκάστηκαν να βγουν από την αγορά εργασίας για να καλύψουν τις ανάγκες φροντίδας των εξαρτημένων μελών της οικογένειας. Αυτό, σε συνδυασμό με την αύξηση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης κατά την ίδια περίοδο, είχε ως αποτέλεσμα πολλές γυναίκες να αδυνατούν να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις θεμελίωσης συνταξιοδότησης.

Τα παραπάνω επιβεβαιώθηκαν και από τα αποτελέσματα ποιοτικής διερεύνησης μέσω ομάδων εστιασμένης συζήτησης (focus groups) που πραγματοποιήθηκε από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου.¹³² Στόχος ήταν η ποιοτική ανάλυση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση της διαφοροποίησης μεταξύ των φύλων στο ύψος των εισοδημάτων από συντάξεις.

Ειδικότερα, τα αποτελέσματα της ποιοτικής διερεύνησης ανέδειξαν ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα είναι αποτέλεσμα τόσο των έμφυλων διαφορών στην αγορά εργασίας, όσο και συγκεκριμένων

¹³² Θεοφιλόπουλος Θ. & Μοσχοβάκου Ν. (2020), *Ερευνητική Έκθεση*, παραδοτέο του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας – ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος», του Έργου «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα- ΠΗΓΑΣΟΣ», διαθέσιμο στο: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Ποιοτική-Ερευνα-focus-groups-για-τη-διερεύνηση-των-αναγκών-των-Γυναικών.pdf>.

χαρακτηριστικών του συνταξιοδοτικού συστήματος, τα οποία λειτουργούν περισσότερο εις βάρος των γυναικών. Οι γυναίκες συχνά επιλέγουν να αποχωρήσουν πρόωρα από την αγορά εργασίας, αξιοποιώντας τις νομοθετικές διατάξεις οι οποίες, μέχρι πρόσφατα, τους το επέτρεπαν. Αυτή η επιλογή, ωστόσο, δεν είναι ανεξάρτητη από τα κυρίαρχα έμφυλα στερεότυπα που συνδέονται με το ρόλο των γυναικών σε σχέση με τη φροντίδα του νοικοκυριού και των εξαρτώμενων μελών της οικογένειας. Παρόλο που η δυνατότητα πρόωρης αποχώρησης των γυναικών αξιολογείται από τις γυναίκες ως βοηθητική για την εκπλήρωση καθηκόντων που συνδέονται με την μητρότητα και τη φροντίδα, παραμένει τελικά αμφίβολο εάν το τίμημα της οριστικής αποχώρησής τους από το εργατικό δυναμικό στις πλέον παραγωγικές ηλικίες είναι μια συμφέρουσα πρακτική με όφελος τόσο για τις ίδιες, όσο και για την κοινωνία.

Αυτή η «επιλογή» επομένως των γυναικών δεν είναι ανεξάρτητη από τα έμφυλα στερεότυπα, τα οποία έχουν εσωτερικεύσει σε τέτοιον βαθμό, ώστε να πραγματοποιείται συχνά λόγω αισθημάτων ενοχής ή ντροπής. Ειδικότερα, η μη αξιοποίηση της δυνατότητας πρόωρης αποχώρησης από την αγορά εργασίας για όσες είναι μητέρες, θεωρείται σχεδόν απαγορευτική καθώς δεν συμβαδίζει με τις έμφυλες κοινωνικές αντιλήψεις. Ωστόσο, εξαιτίας των πρόσφατων περικοπών στις συντάξεις ή άλλων δεδομένων που επηρεάζουν τη ζωή τους (π.χ. αιφνίδια απώλεια συζύγου) οι γυναίκες, όπως προκύπτει από την ποιοτική έρευνα, έρχονται συχνά αντιμέτωπες με νέα δεδομένα που ανατρέπουν την καθημερινότητά τους. Ειδικά για τις γυναίκες που λαμβάνουν σύνταξη λόγω πρόωρης συνταξιοδότησης (ενώ βρίσκονται σε ηλικία που θα μπορούσαν ακόμα να εργάζονται), οι συνθήκες διαβίωσης γίνονται δύσκολες, και μάλιστα δυσκολεύουν ακόμα περισσότερο σε περιπτώσεις μονογονεϊκότητας ή αποκλειστικής ευθύνης εξαρτώμενου μέλους.

Επιπλέον, η ποιοτική έρευνα ανέδειξε τη σημαντική επίδραση στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος του χρόνου ασφάλισης, της ασυνέχειας στην εργασία και των μορφών απασχόλησης που «επιλέγουν» οι γυναίκες. Είναι γεγονός ότι οι γυναίκες επηρεάζονται σε πολύ μεγαλύτερο βαθμό σε σχέση με τους άνδρες από την ανεργία και συμμετέχουν σε μεγαλύτερο βαθμό σε μορφές «ευάλωτης εργασίας». Ειδικότερα, η μερική απασχόληση όταν επιλέγεται, επιλέγεται από τις γυναίκες κυρίως για λόγους συμφιλίωσης επαγγελματικής και οικογενειακής/ιδιωτικής ζωής. Καταγράφηκαν τέτοιες περιπτώσεις που τελικά οδήγησαν τις γυναίκες σε μεγάλα διαστήματα ανεργίας ή άτυπης απασχόλησης, χωρίς να έχουν επίγνωση των μελλοντικών συνεπειών στη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος ή/και στο ύψος των συντάξιμων αποδοχών τους.

Ακόμα, τα έμφυλα στερεότυπα, ο ρόλος της οικογένειας, το βάρος της ευθύνης της αποκλειστικής φροντίδας του νοικοκυριού, αναφέρονται συχνά από τις γυναίκες ως παράγοντες επιλογής συγκεκριμένου επαγγέλματος, το οποίο άλλοτε συμβαδίζει με την προσωπική τους επιθυμία και τα προσόντα τους και άλλοτε όχι. Οι ίδιοι παράγοντες φαίνεται πως λειτουργούν αποτρεπτικά και για την ανάληψη υψηλών θέσεων ευθύνης από τις εργαζόμενες. Ωστόσο, ακόμα και όταν αποφασίσουν να διεκδικήσουν μια θέση ευθύνης, συχνά έρχονται αντιμέτωπες με συμπεριφορές διάκρισης, με αποτέλεσμα ακόμα και σε τομείς που παραδοσιακά θεωρούνται «γυναικείοι» και οι γυναίκες υπερτερούν σημαντικά σε ποσοστό συμμετοχής σε σχέση με τους άνδρες, οι ανώτερες ιεραρχικά θέσεις συνήθως να καταλαμβάνονται από άνδρες.

Η ποιοτική διερεύνηση των παραγόντων που συμβάλλουν στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, που πραγματοποιήθηκε από το ΚΕΘΙ, επιβεβαίωσε ότι οι έμφυλες διακρίσεις εντός του εργασιακού περιβάλλοντος αποτελούν μια καθημερινή πραγματικότητα για τις γυναίκες στην Ελλάδα. Ωστόσο, τα έμφυλα στερεότυπα στα οποία βασίζονται οι διακρίσεις (και συχνά αναπαράγονται και από τις γυναίκες) συντηρούν, μεταξύ άλλων, τον κατά φύλο διαχωρισμό στην απασχόληση, αλλά και σε άλλους τομείς, με συνέπειες που αποτυπώνονται και στις συντάξεις των γυναικών. Τέλος, ειδικότερα για τις γυναίκες που ανήκουν σε ευάλωτες ομάδες, τα προβλήματα είναι πολλαπλά τόσο σε ό,τι αφορά την εργασιακή τους ζωή, όσο και σε ό,τι αφορά τη συνταξιοδότησή τους.

Η άτυπη εργασία, οι πολλαπλές διακρίσεις, ο ρατσισμός καθώς και συγκεκριμένες συνταξιοδοτικές διατάξεις (π.χ. ελάχιστα έτη μόνιμης διαμονής στη χώρα) είναι μερικά από τα χαρακτηριστικά της εργασιακής τους ζωής, που επηρεάζουν σημαντικά τις προοπτικές συνταξιοδότησής τους.

Ολοκληρώνοντας, από τα παραπάνω καθίσταται εμφανές ότι η αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα παραμένει πρόκληση καθώς είναι ένα φαινόμενο που συνδέεται με πολλούς και διαφορετικούς τομείς πολιτικής και η αντιμετώπισή του απαιτεί την υιοθέτηση συγκεκριμένων πολιτικών. Προς αυτή την κατεύθυνση, στο Κεφάλαιο που ακολουθεί, επιχειρείται η ανάδειξη των βέλτιστων πολιτικών και θεσμικών ρυθμίσεων επιλεγμένων κρατών-μελών της ΕΕ προκειμένου να εντοπιστούν μέτρα και ρυθμίσεις που δύνανται να μεταφερθούν στην ελληνική πραγματικότητα και να συνεισφέρουν στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα.

4. Ανάδειξη και συγκριτική αξιολόγηση των βέλτιστων πολιτικών των κρατών-μελών της ΕΕ για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος

Η ανάδειξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος τα τελευταία χρόνια στον επιστημονικό, πολιτικό και κοινωνικό διάλογο στο πλαίσιο της αντιμετώπισης των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων, της προσπάθειας βελτίωσης της επάρκειας των συντάξεων των γυναικών καθώς και της εξασφάλισης της οικονομικής ανεξαρτησίας τους μετά την συνταξιοδότηση, οδήγησε στη μελέτη και υιοθέτηση στοχευμένων πολιτικών για την αντιμετώπιση του.

Έτσι, οι πολιτικές που έχουν υιοθετηθεί για την αντιμετώπισή του εστιάζουν, έμμεσα ή άμεσα, στους βασικούς παράγοντες που το δημιουργούν και το διαμορφώνουν μεσοπρόθεσμα ή/και μακροπρόθεσμα, δηλαδή: στις συνταξιοδοτικές ρυθμίσεις/διατάξεις, στα πολλαπλά χάσματα των φύλων στην αγορά εργασίας και στις άνισες ευκαιρίες απασχόλησης (αμοιβές, διαχωρισμός επαγγελματών, ένταση εργασίας και διάρκεια εργασιακού βίου) καθώς και στην οικογενειακή κατάσταση, συμπεριλαμβανομένης της παροχής φροντίδας.

Στο πλαίσιο αυτό, στην παρούσα ενότητα παρουσιάζονται συνοπτικά οι βασικές θεσμικές ρυθμίσεις και διατάξεις συνταξιοδοτικών συστημάτων οι οποίες, σύμφωνα με τη διεθνή βιβλιογραφία, συμβάλλουν άμεσα (ή και έμμεσα) στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Ακολουθως, και προκειμένου να διερευνηθεί εάν και ποιες από αυτές τις πολιτικές εφαρμόζονται σε άλλα κράτη-μέλη της ΕΕ, επηρεάζοντας τη διαμόρφωση και τις διαστάσεις του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, επιχειρείται μία συγκριτική παρουσίαση και κατάταξη των κρατών-μελών της ΕΕ βάσει των επιδόσεων τους σε συγκεκριμένους δείκτες. Ειδικότερα, η συγκριτική αξιολόγηση και η κατάταξη των κρατών-μελών της ΕΕ πραγματοποιήθηκε βάσει των επιδόσεών τους σε δείκτες που αποτυπώνουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα σήμερα, τη διαχρονική του μεταβολή κατά την περίοδο 2010-2018, αλλά και επιμέρους παραγόντων που το επηρεάζουν και το διαμορφώνουν. Για τα κράτη-μέλη με τις καλύτερες επιδόσεις στους προαναφερόμενους δείκτες, παρουσιάζεται μια συγκριτική παρουσίαση - αξιολόγηση (benchmarking) των ασκούμενων σχετικών πολιτικών που έχουν συμβάλει στα θετικά τους αποτελέσματα.

Απώτερος στόχος είναι να αναδειχθούν οι βέλτιστες πολιτικές και θεσμικές ρυθμίσεις αντιμετώπισης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και να εκτιμηθεί ο βαθμός μεταφοράς/προσαρμογής τους στην ελληνική πραγματικότητα προκειμένου να αποτελέσουν μέρος του πλαισίου προτάσεων πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα.

4.1 Συνοπτική παρουσίαση θεσμικών ρυθμίσεων (διατάξεων) του συνταξιοδοτικού συστήματος για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος

Όπως ήδη έχει παρουσιαστεί αναλυτικά στα προηγούμενα Κεφάλαια, το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελεί έναν από τους βασικούς προσδιοριστικούς παράγοντες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος με καθοριστικό ρόλο στη θετική ή αρνητική διαμόρφωσή του. Θα πρέπει να σημειωθεί, ωστόσο, ότι η επίδραση (ή/και η αποτελεσματικότητα) των όποιων ρυθμίσεων του συνταξιοδοτικού συστήματος εξαρτάται άμεσα και έμμεσα και από τις γενικότερες πολιτικές για την αντιμετώπιση των έμφυλων ανισοτήτων στην εκπαίδευση αλλά και στην αγορά εργασίας με έμφαση στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής των εργαζομένων.

Η σχετική βιβλιογραφία¹³³ αναδεικνύει 4 βασικές θεσμικές ρυθμίσεις του συνταξιοδοτικού συστήματος οι οποίες, αν υιοθετηθούν, δύναται να συμβάλλουν θετικά/‘διορθωτικά’ στη διαμόρφωση του έμφυλου

¹³³ Βλ. ενδεικτικά: European Parliament (2017), *ό.π.*, Vlachantoni A. (2011), “A good step forward but not far enough? The provision of care credits in European pension systems” in Addis El., De Villota P., Degavre Fl. and Eriksen J. (επιμ.), *Gender*

συνταξιοδοτικού χάσματος «απορροφώντας» εν μέρει τις έμφυλες ανισότητες που έχουν δημιουργηθεί στο παρελθόν κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Ειδικότερα:

- Η **εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών**, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το ζήτημα της πρόωρης συνταξιοδότησης των γυναικών και της μειωμένης διάρκειας του εργασιακού τους βίου.
- Η **αναγνώριση πλασματικών ετών για τις περιόδους που αφορούν την παροχή φροντίδας** (γέννηση, ανατροφή παιδιών, μακροχρόνια φροντίδα στην οικογένεια), προκειμένου να αντισταθμίζονται οι συνέπειες του μειωμένου συνολικού χρόνου ασφάλισης των γυναικών που προκαλείται από τις αυξημένες ευθύνες των γυναικών για τη φροντίδα της οικογένειας.
- Η **αναγνώριση πλασματικών ετών για τις περιόδους που αφορούν ανεργία ή διακοπή εργασίας για άλλη αιτία**, προκειμένου να απορροφώνται οι συνέπειες του έμφυλου χάσματος στη διάρκεια του εργασιακού-ασφαλιστικού βίου που προκαλούνται από την καθυστέρηση εισόδου των γυναικών στην αγορά εργασίας και από τα μεγαλύτερα ποσοστά ανεργίας που αυτές αντιμετωπίζουν.
- Η **πρόβλεψη ‘κατώτατης σύνταξης’ για όλους και η ύπαρξη αναδιανεμητικών στοιχείων στο σύστημα συντάξεων**, με ιδιαίτερη έμφαση στην τιμαριθμική αναπροσαρμογή του ποσού της κατώτατης σύνταξης, προκειμένου να αντιμετωπιστεί το έμφυλο χάσμα στο ύψος της σύνταξης και να εξασφαλίζεται ένα αξιοπρεπές και επαρκές εισόδημα για τους ηλικιωμένους.

Εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών

Είναι γενικά αποδεκτό ότι οι έμφυλες ανισότητες στην παροχή άτυπης φροντίδας και στην κατανομή των ρόλων εντός της οικογένειας, έχουν αποτελέσει και αποτελούν έναν από τους παράγοντες της διαμόρφωσης του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Και αυτό διότι πολλά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης είχαν ακολουθήσει στον σχεδιασμό των παροχών τους τα οικογενειακά πρότυπα και τις εργασιακές πρακτικές-επιλογές του παρελθόντος, διαμορφώνοντας αντίστοιχες πολιτικές που τελικά αντί να περιορίζουν τις ανισότητες των φύλων, τις αναπαρήγαγαν και στις συντάξεις.¹³⁴ Σε αυτό συνέβαλλαν κυρίως οι ευνοϊκές θεσμικές διατάξεις για μειωμένα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης που προβλέπονταν για τις γυναίκες προκειμένου να διευκολυνθεί η παροχή φροντίδας στην οικογένεια, διαμορφώνοντας ουσιαστικά τις προϋποθέσεις για μικρότερης διάρκειας εργασιακό βίο των γυναικών με αποτέλεσμα την απόδοση χαμηλότερων συντάξεων.

Η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων αποτέλεσε βασική παρέμβαση στο πλαίσιο των πολιτικών της ισότητας. Όπως ήδη έχει αναφερθεί, η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων είναι πρωταρχικά αποτέλεσμα της σταδιακής εφαρμογής των αρχών της ισότητας των φύλων στην κοινωνική ασφάλιση, αφού σε πολλές περιπτώσεις είχαμε στο πλαίσιο της εφαρμογής της ισότητας μειώσεις των ορίων ηλικίας για τους άνδρες σε κάποιες κατηγορίες συντάξεων και, δευτερευόντως, των πολιτικών για την εξασφάλιση της βιωσιμότητας των συνταξιοδοτικών συστημάτων. Η εξίσωση των ορίων ηλικίας συνταξιοδότησης μεταξύ των φύλων αποτέλεσε μία θεσμική παρέμβαση που επηρέασε έμμεσα την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος αφού επέκτεινε τον χρόνο παραμονής των γυναικών στην αγορά εργασίας - και συνακόλουθα τον χρόνο ασφάλισης τους- βελτιώνοντας σημαντικά το ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων στις γυναίκες.

and Well-Being: the Role of Institutions, Great Britain: Ashgate, σελ. 163-182, OECD (2015), *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators*, Paris: OECD Publishing, διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en, European Commission (2018a), *ό.π.*

¹³⁴ Vlachantoni A. (2011), *ό.π.*

Σύμφωνα με τα στοιχεία του *‘Mutual Information System on Social Protection’* για το 2019,¹³⁵ οι διαφοροποιήσεις μεταξύ των φύλων στις διατάξεις συνταξιοδότησης έχουν περιοριστεί σημαντικά, περιορίζοντας αντίστοιχα τις όποιες επιδράσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στο μέλλον. Ειδικότερα, διατηρούνται διαφορετικά όρια στην ηλικία συνταξιοδότησης σε επτά χώρες (Αυστρία, Βουλγαρία, Κροατία, Λιθουανία, Πολωνία, Ρουμανία και Τσεχία,), στην ηλικία πρόωρης συνταξιοδότησης σε τρεις χώρες (Αυστρία, Βουλγαρία και Κροατία), ενώ στην Πολωνία διατηρούνται διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (*Πίνακας 7*). Θα πρέπει όμως να σημειωθεί, ότι σε όλες τις προαναφερόμενες χώρες, εκτός της Πολωνίας, έχει θεσπιστεί η σταδιακή εξίσωση των ορίων ηλικίας εντός της επόμενης δεκαετίας.

Πίνακας 7: Όρια ηλικίας και προϋποθέσεις συνταξιοδότησης ανδρών και γυναικών, κράτη-μέλη ΕΕ, 2019

	Κοινά όρια ηλικίας συνταξιοδότησης ν	Κοινά όρια ηλικίας πρόωρης συνταξιοδότησης	Κοινές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (έτη ασφάλισης)
Αυστρία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι
Βέλγιο	Ναι	Ναι	Ναι
Βουλγαρία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι
Γαλλία	Ναι	Ναι	Ναι
Γερμανία	Ναι	Ναι	Ναι
Δανία	Ναι	Δεν προβλέπεται πρόωρη συνταξιοδότηση	Ναι
Ελλάδα	Ναι	Ναι (μικρότερο όριο ηλικίας για τις μητέρες ή τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρία και διαφορετικά όρια ηλικίας στα βαρέα)	Ναι
Εσθονία	Ναι	Ναι	Ναι
Ην. Βασίλειο	Ναι	Δεν προβλέπεται πρόωρη συνταξιοδότηση	Ναι
Ιρλανδία	Ναι	Δεν προβλέπεται πρόωρη συνταξιοδότηση	Ναι
Ισπανία	Ναι	Ναι	Ναι
Ιταλία	Ναι	Ναι	Ναι
Κροατία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι
Κύπρος	Ναι	Ναι	Ναι
Λετονία	Ναι	Ναι (μικρότερο όριο ηλικίας για όσους φροντίζουν παιδιά και ανάπηρους)	Ναι
Λιθουανία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι	Ναι
Λουξεμβούργο	Ναι	Ναι	Ναι
Μάλτα	Ναι	Ναι	Ναι
Ολλανδία	Ναι	Δεν προβλέπεται πρόωρη συνταξιοδότηση	Τα έτη ασφάλισης δεν αποτελούν προϋπόθεση συνταξιοδότησης
Ουγγαρία	Ναι	Ναι (με εξαίρεση τις μητέρες, αλλά σταδιακά εξισώνονται)	Ναι (για τους γενικούς κανόνες με εξαιρέσεις για τις μητέρες)
Πολωνία	Όχι	Ναι	Όχι
Πορτογαλία	Ναι	Ναι	Ναι
Ρουμανία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι	Ναι
Σλοβακία	Ναι (με εξαίρεση τις μητέρες)	Ναι	Ναι
Σλοβενία	Ναι	Ναι	Ναι

¹³⁵ Βλ. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>

Σουηδία	Ναι	Δεν προβλέπεται πρόωρη συνταξιοδότηση	Ναι
Τσεχία	Όχι (σταδιακά εξισώνονται)	Ναι	Ναι
Φινλανδία	Ναι	Ναι	Ναι

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: 'Mutual Information System on Social Protection', 2019

Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για την παροχή φροντίδας στην οικογένεια

Η άνιση συμμετοχή ανδρών και γυναικών στην ΕΕ στην παροχή φροντίδας στην οικογένεια και στις οικιακές δραστηριότητες, παραμένει διαρκής πρόκληση που τα κράτη-μέλη παροτρύνονται να αντιμετωπίσουν λαμβάνοντας μέτρα που να ισορροπούν και να διευκολύνουν τις οικογενειακές και εργασιακές υποχρεώσεις.¹³⁶ Έτσι, τα τελευταία χρόνια, στο πλαίσιο της εφαρμογής των αρχών της ισότητας αλλά και της προσαρμογής των συνταξιοδοτικών συστημάτων στις σύγχρονες συνθήκες, στις περισσότερες χώρες έχουν εισαχθεί ρυθμίσεις/διατάξεις που έχουν ως στόχο την εξομάλυνση των συνεπειών αυτών των επιλογών κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου. Ειδικότερα, βασική παρέμβαση των πολιτικών για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος αποτελεί η αναγνώριση (με ή χωρίς εξαγορά), πλασματικών χρόνων ασφάλισης για την παροχή φροντίδας, τόσο για τη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης, αλλά σε κάποιες περιπτώσεις και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης. Ο χρόνος που αναγνωρίζεται ως πλασματικός, δύναται να αφορά παροχή φροντίδας προς τα τέκνα ή, σε κάποιες χώρες, παροχή φροντίδας προς λοιπούς στενούς συγγενείς με αναπηρίες, μεγάλη ηλικία, χρόνιες παθήσεις (άνοια, παραπληγίες, τετραπληγίες, κλπ.).

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία,¹³⁷ τις τελευταίες δεκαετίες, οι μεταρρυθμίσεις των περισσότερων κρατών-μελών του ΟΟΣΑ και πολλών κρατών-μελών της ΕΕ έχουν συμπεριλάβει ως βασική πρόβλεψη για την καταπολέμηση των έμφυλων διακρίσεων στην ασφάλιση την αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για τους φροντιστές, που στην πλειονότητα τους είναι γυναίκες,¹³⁸ με τη μορφή των «care credits» - πιστωτικών μονάδων χρόνου ασφάλισης φροντιστή.¹³⁹ Οι «care credits» έχουν ως πρωταρχικό στόχο, στις περισσότερες χώρες, τη βελτίωση της ασφαλιστικής κάλυψης των γυναικών μέσω της εξασφάλισης της θεμελίωσης συνταξιοδοτικού δικαιώματος με την αύξηση των ετών ασφάλισης τους με πλασματικά έτη, ιδιαίτερα σε όσες γυναίκες έχουν λίγα έτη ασφάλισης εξ αιτίας συχνών διακοπών της εργασίας και σύντομου εργασιακού-ασφαλιστικού βίου. Σε πολλές περιπτώσεις στοχεύουν και στη βελτίωση της επάρκειας των παροχών συνταξιοδότησης των γυναικών, στις περιπτώσεις δηλαδή που οι «care credits» λαμβάνονται υπόψη και κατά τον υπολογισμό του ποσοστού αναπλήρωσης που αντιστοιχεί στα συνολικά έτη ασφάλισης¹⁴⁰ και συνακόλουθα στη διαμόρφωση του ποσού της σύνταξης. Οι «care credits» αποτελούν μια ανταμοιβή για την παροχή μη αμειβόμενης φροντίδας και μια αναγνώριση από πλευράς της πολιτείας της κοινωνικής σημασίας αυτής της προσφοράς.

Σύμφωνα με τα στοιχεία του 'Mutual Information System on Social Protection' για το 2019¹⁴¹ μόνο τρία κράτη-μέλη στην ΕΕ-28 δεν αναγνωρίζουν στους ασφαλισμένους πλασματικά χρόνια για τη φροντίδα των παιδιών κατά την συνταξιοδότηση: η Δανία, η Ολλανδία και η Σλοβενία. Από τις υπόλοιπες 25 χώρες, όλες αναγνωρίζουν πλασματικούς χρόνους για την ανατροφή των παιδιών (ή την υποστήριξη

¹³⁶ Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018), *Έκθεση σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας στην ΕΕ για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων* (2018/2077(INI)), διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0352_EL.html#_part1_def5.

¹³⁷ Whitehouse E., D'Addio A., Chomik R. and Reilly A. (2009), "Two Decades of Pension Reform: What has been Achieved and What Remains to be Done?" στο *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, τόμος 34, σελ. 515-535.

¹³⁸ OECD (2015), *ό.π.*

¹³⁹ Jankowski J. (2011), "Caregiver Credits in France, Germany, and Sweden: Lessons for the United States" στο *Social Security Bulletin*, Vol. 71, No. 4, διαθέσιμο στο: <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n4/v71n4p61.html>.

¹⁴⁰ Munnell A. and Eschtruth A. (2018), "Modernizing Social Security: Caregiver Credits" στο *Center for Retirement Research*, August 2018, Number 18-15, διαθέσιμο στο: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2018/08/IB_18-15.pdf.

¹⁴¹ Βλ. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>.

ανάπηρου παιδιού), ενώ 13 χώρες αναγνωρίζουν πλασματικό χρόνο και για την φροντίδα συγγενών με αναπηρία ή ηλικιωμένων με χρόνιες παθήσεις (Βέλγιο, Βουλγαρία, Γαλλία, Γερμανία, Ην. Βασίλειο, Ιρλανδία, Ιταλία, Λετονία, Λιθουανία¹⁴², Λουξεμβούργο, Σλοβακία, Τσεχία και Φινλανδία) (Πίνακας 8). Στο σημείο αυτό, πρέπει να επισημανθεί, ότι κάποιες χώρες έχουν προβλέψει διαφορετικές προϋποθέσεις συνταξιοδότησης με πλήρη σύνταξη, σε μικρότερη ηλικία από τη θεσμοθετημένη, για τους γονείς ή τα αδέρφια ατόμων με βαριές αναπηρίες, γεγονός που συμβάλει έμμεσα στη βελτίωση των συνταξιοδοτικών τους παροχών.

Στον πίνακα που ακολουθεί αποτυπώνεται η πρόβλεψη αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης ανά κράτος-μέλος της ΕΕ-28 και είδος φροντίδας.

Πίνακας 8: Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης ανά είδος φροντίδας, κράτη-μέλη ΕΕ, 2019

	Αναγνώριση πλασματικών χρόνων για τη φροντίδα παιδιών	Αναγνώριση πλασματικών χρόνων για τη φροντίδα λοιπών μελών της οικογένειας
Αυστρία	Ναι	Όχι
Βέλγιο	Ναι	Ναι
Βουλγαρία	Ναι	Ναι
Γαλλία	Ναι	Ναι
Γερμανία	Ναι	Ναι
Δανία	Όχι	Όχι
Ελλάδα	Ναι	Όχι
Εσθονία	Ναι	Όχι
Ην. Βασίλειο	Ναι	Ναι
Ιρλανδία	Ναι	Ναι
Ισπανία	Ναι	Όχι
Ιταλία	Ναι	Ναι
Κροατία	Ναι	Όχι
Κύπρος	Ναι	Όχι
Λετονία	Ναι	Ναι
Λιθουανία	Ναι	Ναι
Λουξεμβούργο	Ναι	Ναι
Μάλτα	Ναι	Όχι
Ολλανδία	Όχι	Όχι
Ουγγαρία	Ναι	Όχι
Πολωνία	Ναι	Όχι
Πορτογαλία	Ναι	Όχι
Ρουμανία	Ναι	Όχι
Σλοβακία	Ναι	Ναι
Σλοβενία	Όχι	Όχι
Σουηδία	Ναι	Όχι
Τσεχία	Ναι	Ναι
Φινλανδία	Ναι	Ναι

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: 'Mutual Information System on Social Protection', 2019

Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για τις περιόδους ανεργίας ή διακοπής της εργασίας

Ο εργασιακός βίος των σημερινών εργαζομένων διακόπτεται, σε πολλές περιπτώσεις συχνά, λόγω των ταχύτατων αλλαγών που συντελούνται στην αγορά εργασίας ενώ η διάρκεια των διαστημάτων ανεργίας ολοένα και αυξάνει. Έτσι, η ανεργία και τα διαστήματα διακοπής της εργασίας, που αντιμετωπίζουν περισσότερο οι γυναίκες όπως αναφέρθηκε σε προηγούμενο Κεφάλαιο της Έκθεσης, επηρεάζουν άμεσα

¹⁴² Σημειώνεται ότι η Λιθουανία καταβάλει εισφορές για τον φροντιστή του ηλικιωμένου ή του ατόμου με αναπηρία κατά τη διάρκεια της παροχής της φροντίδας.

τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Γνωρίζοντας λοιπόν ότι οι συντάξεις αποτυπώνουν τις διαφοροποιήσεις στο χρόνο εργασίας που μετατρέπεται σε χρόνο ασφάλισης για τον υπολογισμό της σύνταξης και δεδομένου ότι τα τελευταία χρόνια έχουμε στενότερη σύνδεση εισφορών και παροχών, σχεδόν όλες οι χώρες της ΕΕ (με εξαίρεση την Ολλανδία και τη Σλοβενία) αναγνωρίζουν κατά την συνταξιοδότηση ως πλασματικό χρόνο ασφάλισης τα διαστήματα ανεργίας ενώ λιγότερες αναγνωρίζουν πλασματικό χρόνο ασφάλισης για διακοπή της εργασίας (Πίνακας 9).¹⁴³ Επισημαίνεται όμως ότι υπάρχουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των χωρών κυρίως ως προς το διάστημα ανεργίας ή διακοπής εργασίας που αναγνωρίζεται, αλλά και ως προς το αν η αναγνώριση απαιτεί ή όχι κόστος (εξαγορά). Επιπλέον, σε πολλές χώρες προβλέπεται η αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για περιόδους διακοπής της εργασίας για εκπαιδευτικές, στρατιωτικές υποχρεώσεις ή άλλες αιτίες, συνήθως όμως με εξαγορά.

Πίνακας 9: Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης για περιόδους ανεργίας και διακοπής εργασίας, κράτη-μέλη ΕΕ, 2019

	Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης λόγω (επιδοτούμενης) ανεργίας	Αναγνώριση πλασματικών χρόνων ασφάλισης λόγω διακοπής εργασίας
Αυστρία	Ναι	Ναι
Βέλγιο	Ναι	Ναι
Βουλγαρία	Ναι	Ναι
Γαλλία	Ναι	Ναι
Γερμανία	Ναι	Ναι
Δανία	Ναι	Όχι
Ελλάδα	Ναι	Ναι
Εσθονία	Ναι	Όχι
Ην. Βασίλειο	Ναι	Όχι
Ιρλανδία	Ναι	Ναι
Ισπανία	Ναι	Όχι
Ιταλία	Ναι	Όχι
Κροατία	Ναι	Όχι
Κύπρος	Ναι	Ναι
Λετονία	Ναι	Ναι
Λιθουανία	Ναι	Ναι
Λουξεμβούργο	Ναι	Όχι
Μάλτα	Ναι	Όχι
Ολλανδία	Όχι	Όχι
Ουγγαρία	Ναι	Ναι
Πολωνία	Ναι	Ναι
Πορτογαλία	Ναι	Όχι
Ρουμανία	Ναι	Όχι
Σλοβακία	Ναι	Ναι
Σλοβενία	Όχι	Όχι
Σουηδία	Ναι	Ναι
Τσεχία	Ναι	Ναι
Φινλανδία	Ναι	Ναι

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: 'Mutual Information System on Social Protection', 2019

Πρόβλεψη 'κατώτατης σύνταξης' και αναδιανεμητικών στοιχείων στο σύστημα συντάξεων

Σύμφωνα με τη βιβλιογραφία οι 'κατώτατες συντάξεις' επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ως προς το ύψος του εισοδήματος από συντάξεις, δεδομένου ότι τα συνταξιοδοτικά συστήματα που περιλαμβάνουν μηχανισμούς αναδιανομής μετριάζουν τις διαφορές που

¹⁴³ OECD (2015), *ό.π.*

έχουν προκύψει από τις αμοιβές κατά την εργασία και τα έτη απασχόλησης.¹⁴⁴ Οι κατώτατες συντάξεις μπορούν να είναι: α) η βασική σύνταξη, β) η εθνική σύνταξη και γ) η κατώτατη ανταποδοτική σύνταξη.

Από την μελέτη της σχετικής βιβλιογραφίας προκύπτει ότι στα κράτη-μέλη της ΕΕ-28 οι βασικές ή εθνικές συντάξεις, οι οποίες καταβάλλονται σε 18 κράτη-μέλη, λαμβάνουν τις εξής μορφές:

- Μη ανταποδοτική σύνταξη βάσει της διαμονής-κατοικίας, χρηματοδοτούμενη από τον κρατικό προϋπολογισμό με ή χωρίς εισοδηματικά κριτήρια. Το ποσό της σύνταξης διαφοροποιείται βάσει των ετών διαμονής-κατοικίας στην χώρα. Στα συνταξιοδοτικά συστήματα που έχουν εστιασμένες (targeted) παροχές κοινωνικής αλληλεγγύης/βοήθειας για την επιλεξιμότητα των δικαιούχων ελέγχονται και άλλοι παράμετροι όπως η περιουσία ή/και τα συνολικά εισοδήματα. Σε κάποια συστήματα με ιδιαίτερα αναδιανεμητικό χαρακτήρα υπάρχει αντίστροφη προοδευτικότητα στις παροχές και οι συνταξιούχοι με χαμηλά εισοδήματα λαμβάνουν αναλογικά υψηλότερες παροχές από τους πιο εύπορους.
- Ανταποδοτική σύνταξη που διατίθεται μόνο στους ασφαλισμένους που κατέβαλλαν εισφορές κατά τη διάρκεια της καριέρας τους (κατ' ελάχιστο για κάποια έτη) και χρηματοδοτείται από τις εισφορές ή/και από τον κρατικό προϋπολογισμό. Το ποσό της σύνταξης διαφοροποιείται βάσει των ετών συνεισφοράς και είναι ανεξάρτητο από το επίπεδο του συντάξιμου μισθού.¹⁴⁵
- Μεικτή παροχή που το ύψος της εξαρτάται από τα έτη παραμονής και από τα έτη των καταβληθέντων εισφορών.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι οι καθολικές εθνικές συντάξεις μειώνουν ή, σε ορισμένες περιπτώσεις, σχεδόν εξαλείφουν το έμφυλο χάσμα στη συνταξιοδοτική κάλυψη, αφού σύμφωνα με τα δεδομένα της Eurostat οι χώρες με εθνική καθολική σύνταξη, συνδεδεμένη με την παραμονή και την κατοικία, παρουσιάζουν μηδενική διαφορά μεταξύ των φύλων στην συνταξιοδοτική κάλυψη.

Σε ότι αφορά τις κατώτατες ανταποδοτικές συντάξεις, οι οποίες καταβάλλονται σε 18 κράτη-μέλη, αυτές παρέχονται μέσω των ανταποδοτικών συνταξιοδοτικών συστημάτων σε όσους έχουν θεμελιώσει συνταξιοδοτικό δικαίωμα με στόχο να εξασφαλίσουν ένα ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης, συνήθως σε αναλογία με τον κατώτατο μισθό. Οι κατώτατες ανταποδοτικές συντάξεις καταβάλλονται χωρίς εισοδηματικά ή άλλα κριτήρια, πλην ενός ανώτατου ορίου στο άθροισμα των ποσών των καταβαλλόμενων συντάξεων ανά άτομο.

Στον Πίνακα 10 παρουσιάζονται οι προβλέψεις, ανά κράτος-μέλος της ΕΕ, παροχής εθνικής σύνταξης, κατώτατης ανταποδοτικής καθώς και εστιασμένων παροχών κοινωνικής αλληλεγγύης και βοήθειας.

¹⁴⁴ European Commission (2018α), *ό.π.*

¹⁴⁵ OECD (2019), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*, OECD Publishing, Paris, διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2019-en.

Πίνακας 10: Πρόβλεψη παροχής εθνικής ή βασικής σύνταξης, κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης και εστιασμένων παροχών κοινωνικής αλληλεγγύης, κράτη-μέλη ΕΕ, 2019

	Βασική ή εθνική καθολική σύνταξη (ποσοστό διαφοράς στη συνταξιοδοτική κάλυψη ατόμων 65 ετών και άνω το 2019)	Κατώτατη ανταποδοτική σύνταξη	Εστιασμένες παροχές κοινωνικής αλληλεγγύης/βοήθειες
Αυστρία			X
Βέλγιο		X	X
Βουλγαρία		X	X
Γαλλία		X	X
Γερμανία			X
Δανία	Ναι (-0,4)		X
Ελλάδα		X	X
Εσθονία			X
Ην. Βασίλειο			
Ιρλανδία		X	X
Ισπανία		X	X
Ιταλία		X	X
Κροατία		X	
Κύπρος		X	X
Λετονία		X	X
Λιθουανία		X	Ναι*
Λουξεμβούργο		X	X
Μάλτα		X	X
Ολλανδία	Ναι (0,1)		
Ουγγαρία		X	X
Πολωνία		X	
Πορτογαλία		X	X
Ρουμανία			X
Σλοβακία		X	X
Σλοβενία		X	X
Σουηδία	Ναι (-0,9)		X
Τσεχία			X
Φινλανδία	Ναι (-0,2)		

Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: 'Mutual Information System on Social Protection', 2019

4.2 Συγκριτική αξιολόγηση (benchmarking) και κατάταξη των κρατών-μελών της ΕΕ βάσει των επιδόσεων τους σε συγκεκριμένους δείκτες

Όπως ήδη έχει αναλυθεί σε προηγούμενα κεφάλαια, εκτός από την επίδραση, θετική ή αρνητική, του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, καθοριστικός είναι και ο ρόλος που διαδραματίζει η λειτουργία των αγορών εργασίας, ειδικότερα ως προς τις έμφυλες διαφορές τόσο στις αμοιβές όσο και στη διάρκεια του εργασιακού βίου. Επιπλέον, το έμφυλο

συνταξιοδοτικό χάσμα διαφοροποιεί την οικονομική ανεξαρτησία και την επάρκεια των συντάξεων γυναικών και ανδρών και, κατ' επέκταση, επηρεάζει τον πιθανό κίνδυνο φτώχειας και το επίπεδο διαβίωσης τους.

Στο πλαίσιο αυτό και προκειμένου να διερευνηθεί η εφαρμογή πολιτικών που επηρεάζουν τη διαμόρφωση και τις διαστάσεις του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στα κράτη-μέλη της ΕΕ, επιλέχθηκε η συγκριτική αξιολόγηση και κατάταξη των κρατών-μελών βάσει των επιδόσεών τους σε συγκεκριμένους δείκτες που αποτυπώνουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα σήμερα, τη διαχρονική του μεταβολή κατά την περίοδο 2010-2018 αλλά και επιμέρους παραγόντων που το επηρεάζουν αλλά και το διαμορφώνουν. Ειδικότερα, επιλέχθηκαν διαθέσιμα στατιστικά δεδομένα από τις έρευνες εργατικού δυναμικού και συνθηκών διαβίωσης (LFS και EU-SILC) της Eurostat που αφορούν τον πληθυσμό 65 ετών και άνω, υπό το πρίσμα των διαφοροποιήσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

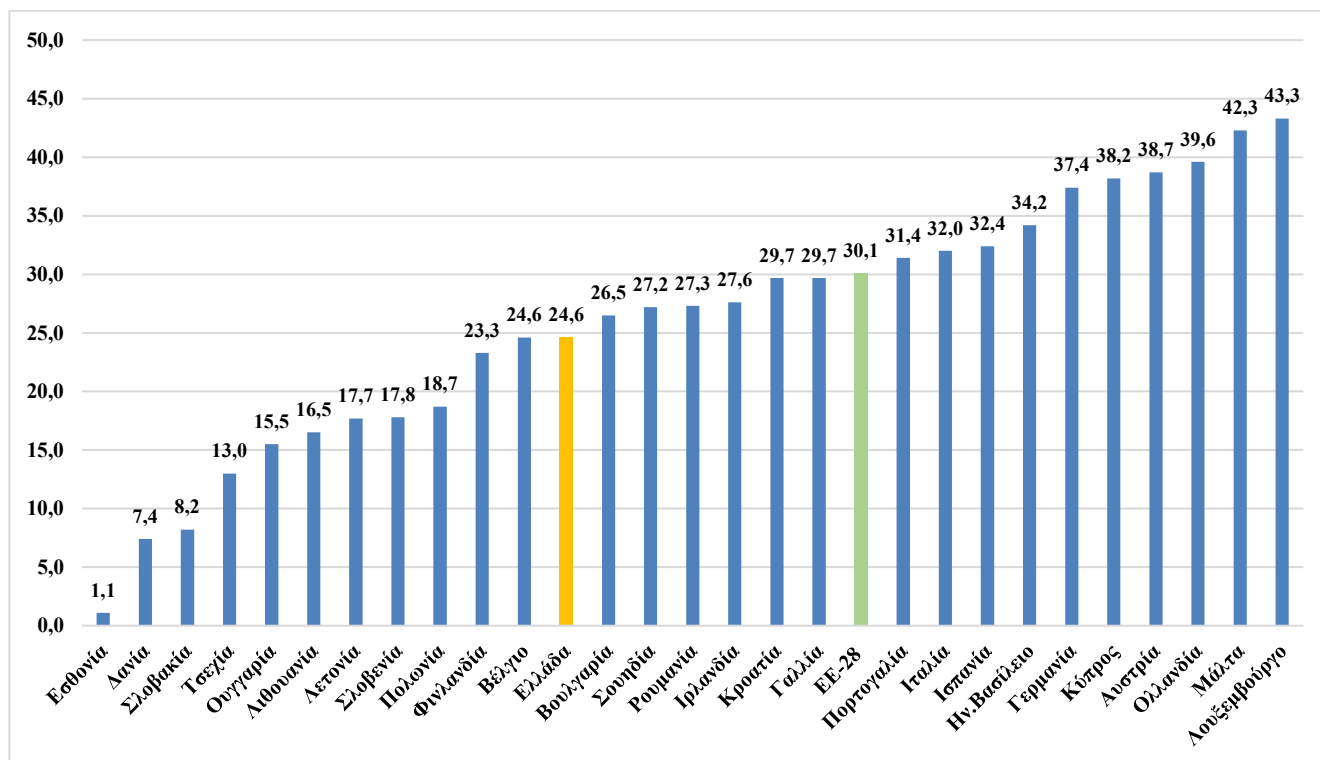
Παρατίθενται οι δείκτες (και οι ορισμοί τους) που χρησιμοποιήθηκαν για τη συγκριτική αξιολόγηση και κατάταξη των χωρών της ΕΕ, οι οποίοι προσδιορίζουν το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, τους παράγοντες που το διαμορφώνουν αλλά και καταγράφουν τις επιπτώσεις του στις συνθήκες διαβίωσης των ηλικιωμένων:

- **Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα:** ο δείκτης αυτός αποτυπώνει τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών (ηλικίας 65 ετών και άνω) στο εισόδημα από τις συντάξεις, δηλαδή σε ποιο βαθμό το ύψος των συντάξεων των γυναικών υστερεί σε σχέση με το ύψος των συντάξεων των ανδρών.
- **Έμφυλο χάσμα στο ποσοστό συνταξιοδοτικής κάλυψης** (ηλικίας 65 ετών και άνω): ο δείκτης αυτός αποτυπώνει τη διαφορά (σε ποσοστιαίες μονάδες) μεταξύ ανδρών και γυναικών στο ποσοστό συνταξιοδοτικής κάλυψης των γυναικών, δηλαδή σε ποιο βαθμό περισσότερες γυναίκες απ' ότι άνδρες δεν έχουν πρόσβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα.
- **Κίνδυνος φτώχειας συνταξιούχων γυναικών (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις):** ο δείκτης αυτός αποτυπώνει το ποσοστό των συνταξιούχων γυναικών (65 ετών και άνω) που ζουν σε νοικοκυριά των οποίων το συνολικό ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις) είναι χαμηλότερο από το κατώφλι κινδύνου φτώχειας, δηλαδή από το 60% του εθνικού διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος.
- **Κίνδυνος φτώχειας γυναικών ηλικίας 65 ετών και άνω (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις):** ο δείκτης αυτός αποτυπώνει το ποσοστό των γυναικών ηλικίας άνω των 65 ετών που ζουν σε νοικοκυριά των οποίων το συνολικό ισοδύναμο διαθέσιμο εισόδημα (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις) είναι χαμηλότερο από το κατώφλι κινδύνου φτώχειας, δηλαδή από το 60% του εθνικού διάμεσου ισοδύναμου διαθέσιμου εισοδήματος.
- **Διάρκεια εργασιακού βίου γυναικών ηλικίας 15 ετών:** ο δείκτης αποτυπώνει την εκτίμηση του αριθμού των ετών που αναμένεται μία γυναίκα 15 ετών (σήμερα) να παραμείνει στην αγορά εργασίας.
- **Ποσοστό απασχόλησης γυναικών ηλικίας 15-74 ετών:** ο δείκτης αποτυπώνει το ποσοστό των γυναικών ηλικίας 15-74 ετών που εργάζονται σε σχέση με το συνολικό πληθυσμό των γυναικών (αυτής της ηλικίας).
- **Έμφυλο χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης ατόμων ηλικίας 20-64 ετών:** ο δείκτης αυτός αποτυπώνει τη διαφορά των ποσοστών απασχόλησης ανδρών και γυναικών (ηλικίας 20-64 ετών).
- **Έμφυλο μισθολογικό χάσμα (μη προσαρμοσμένη μορφή):** ο δείκτης αυτός αποτυπώνει τη διαφορά στις μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές ανδρών και γυναικών, δηλαδή σε ποιο βαθμό (ποσοστό) οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών είναι χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών.

Σύμφωνα με τα στοιχεία της Eurostat, όπως απεικονίζονται στο *Γράφημα 10*, ο μέσος όρος του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ατόμων ηλικίας 65 ετών και άνω σε επίπεδο ΕΕ-28, ήταν 30,1% το 2018,

δηλαδή το ύψος των συντάξεων των γυναικών ήταν κατά μέσο όρο 30,1% χαμηλότερο από αυτό το ανδρών. Το μεγαλύτερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα καταγράφεται στο Λουξεμβούργο (43,3%) και ακολουθεί η Μάλτα και η Ολλανδία με 42,3% και 39,6% αντίστοιχα. Οι χώρες που καταγράφουν το μικρότερο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα για το 2018, είναι η Δανία (7,4%) και η Σλοβακία (8,2%) ενώ η Εσθονία είναι η μόνη ευρωπαϊκή χώρα που φαίνεται ότι έχει σχεδόν καλύψει την έμφυλη διαφορά στο ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων, με ποσοστό μόλις 1,1%.

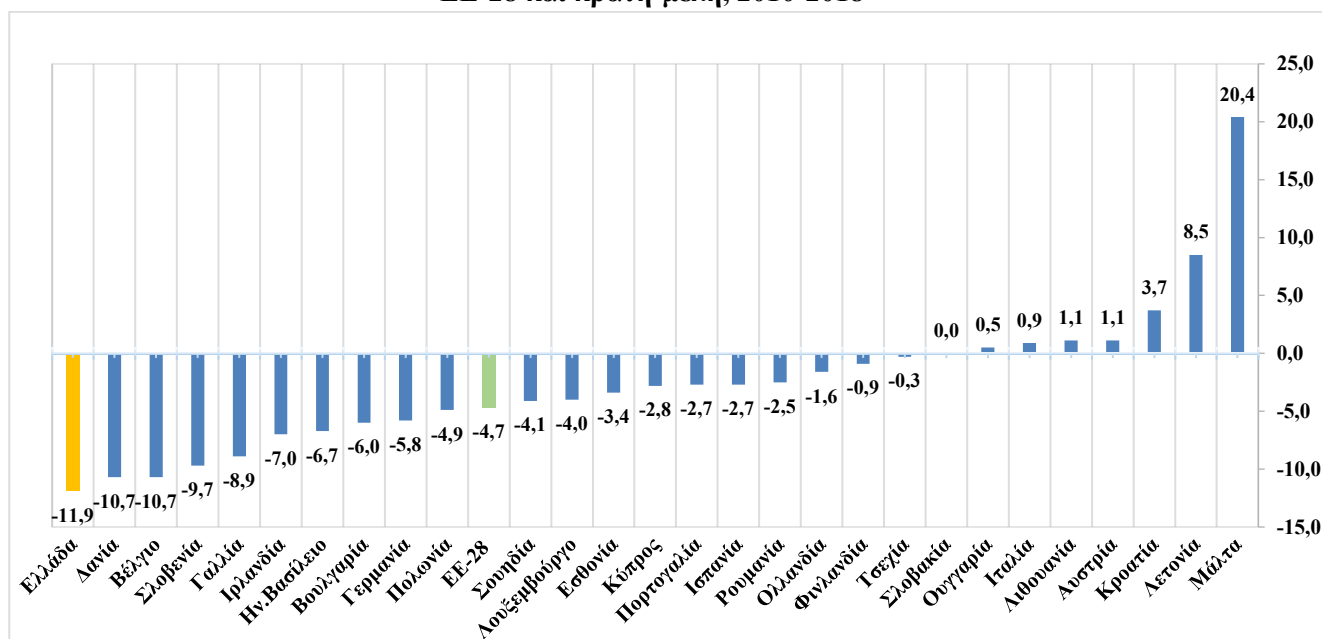
Γράφημα 10: Έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (65 ετών και άνω), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, EU-SILC survey [ilc_pnp13]

Εξετάζοντας τα δεδομένα για τη διαχρονική εξέλιξη του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην ΕΕ κατά την περίοδο 2010-2018, είναι φανερό ότι η απόκλιση μεταξύ ανδρών και γυναικών περιορίστηκε στην πλειοψηφία των κρατών-μελών επιφέροντας μία μείωση 4,7 ποσοστιαίων μονάδων στο μέσο όρο της ΕΕ-28 (Γράφημα 11). Ειδικότερα, 20 κράτη-μέλη μείωσαν το έμφυλο χάσμα, με τη μεγαλύτερη μείωση να σημειώνεται στην Ελλάδα (-11,9 ποσοστιαίες μονάδες), στη Δανία και το Βέλγιο (-10,7 ποσοστιαίες μονάδες) και στη Σλοβενία (-9,7 ποσοστιαίες μονάδες). Αντίθετα, το έμφυλο χάσμα διευρύνθηκε σε 7 χώρες, με τη μεγαλύτερη διεύρυνση να σημειώνεται στη Μάλτα (20,4 ποσοστιαίες μονάδες) και στη Λετονία (8,5 ποσοστιαίες μονάδες), ενώ η Σλοβακία διατήρησε τα ίδια ποσοστά έμφυλης διαφοροποίησης χωρίς μεταβολή.

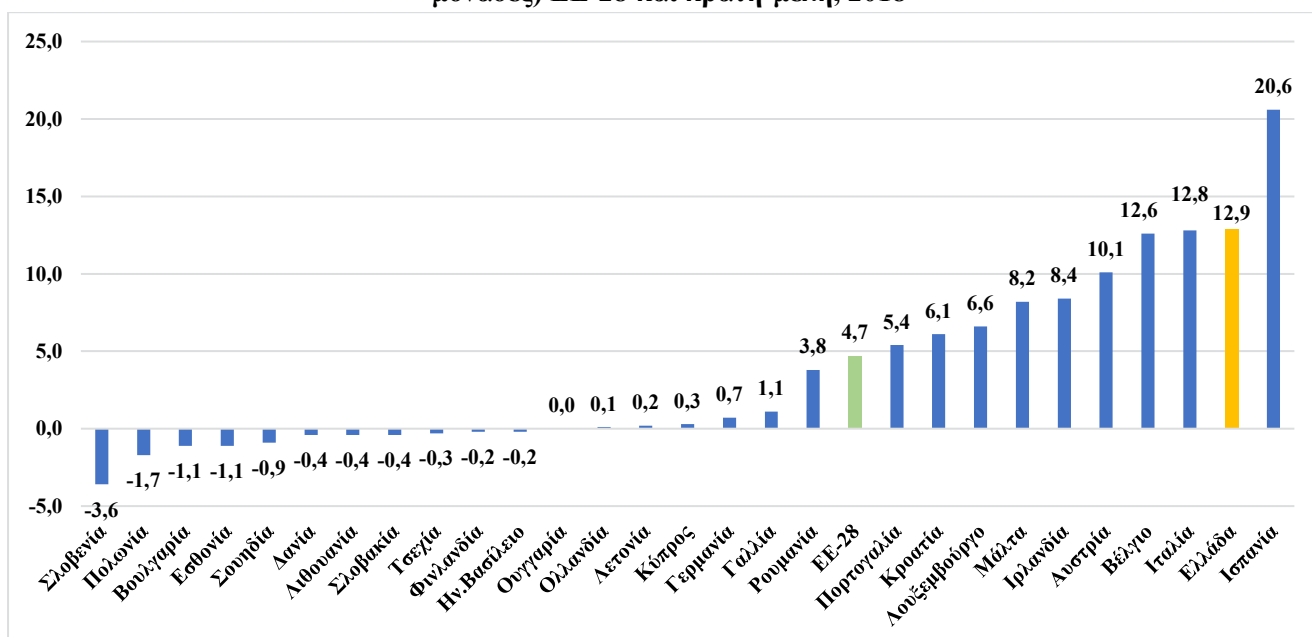
Γράφημα 11: Εξέλιξη έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (65 ετών και άνω), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2010-2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, EU-SILC survey [ilc_pnr13]

Ως προς τη διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών ηλικίας 65 ετών και άνω στο ποσοστό κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης, δηλαδή, σε ποιο βαθμό περισσότερες γυναίκες απ’ ότι άνδρες δεν έχουν πρόσβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα, σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, το 2018 η διαφορά ήταν 4,7 ποσοστιαίες μονάδες σε επίπεδο ΕΕ-28 (Γράφημα 12). Σημειώνεται ότι μεταξύ των 28 κρατών-μελών παρουσιάζονται σημαντικές διαφοροποιήσεις, με την Ισπανία (20,6 ποσοστιαίες μονάδες), την Ελλάδα (12,9 ποσοστιαίες μονάδες) και την Ιταλία (12,8 ποσοστιαίες μονάδες) να σημειώνουν τις μεγαλύτερες έμφυλες διαφορές, ενώ αντίθετα η Σλοβενία, η Πολωνία και η Ουγγαρία καταγράφουν έμφυλες διαφορές στα ποσοστά κοινωνικοασφαλιστικής κάλυψης υπέρ των γυναικών (-3,6 / -1,7 / -1,1 αντίστοιχα).

Γράφημα 12: Έμφυλο χάσμα ως προς τη κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη (σε ποσοστιαίες μονάδες) ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018

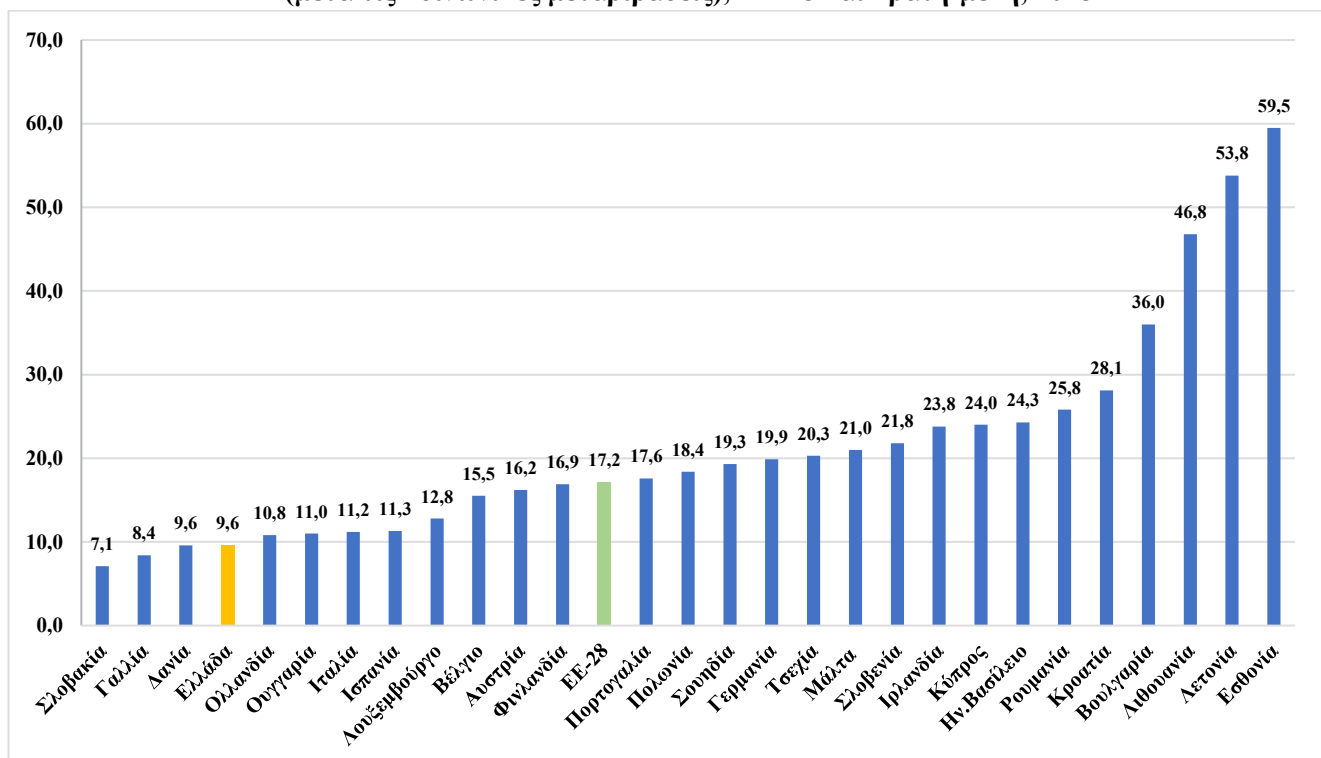


Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, EU-SILC survey [ilc_pnr14]

Όπως ήδη έχει αναφερθεί, το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα πλήττει την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και συνακόλουθα το επίπεδο διαβίωσής τους και επηρεάζει τον πιθανό κίνδυνο φτώχειας για αυτές. Σε αυτό το πλαίσιο, ιδιαίτερο ενδιαφέρον παρουσιάζει η έντονη διαφοροποίηση των κρατών-μελών της ΕΕ-28 ως προς τα ποσοστά συνταξιούχων γυναικών άνω των 65 ετών που βρίσκονται σε κίνδυνο φτώχειας (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις). Ειδικότερα, ο μέσος όρος της ΕΕ-28 ανέρχεται σε 17,2%, ενώ η Σλοβακία, η Γαλλία και η Δανία είναι οι χώρες στις οποίες τα ποσοστά των γυναικών συνταξιούχων (άνω των 65 ετών) σε κίνδυνο φτώχειας είναι μόλις 7,1%, 8,4% και 9,6% αντίστοιχα. Στον αντίποδα, τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας των συνταξιούχων γυναικών είναι υπερδιπλάσια του μέσου όρου της ΕΕ-28 στη Βουλγαρία (36,0%) και τη Λιθουανία (46,8), ενώ η Λετονία (53,8%) και η Εσθονία (59,5%) αποτελούν τις χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά συνταξιούχων γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας (Γράφημα 13).

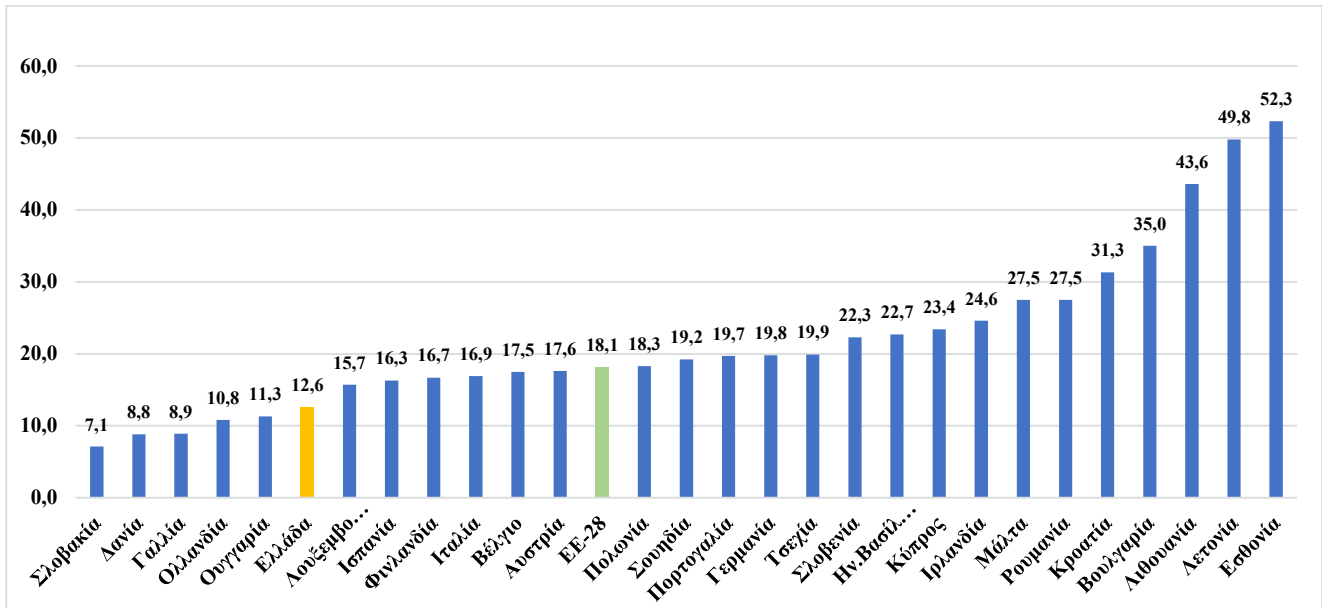
Εξετάζοντας αντίστοιχα και τα ποσοστά κινδύνου φτώχειας των γυναικών (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις) ηλικίας άνω των 65 ετών (Γράφημα 14), παρατηρούμε ότι υπάρχει ανάλογη εικόνα για τα κράτη-μέλη, με το μέσο όρο στην ΕΕ-28 να διαμορφώνεται σε 17,2%. Η Εσθονία, η Λετονία και η Λιθουανία παραμένουν οι χώρες με τα υψηλότερα ποσοστά, ενώ η Σλοβακία, η Γαλλία και η Δανία οι χώρες με τα μικρότερα ποσοστά.

Γράφημα 13: Ποσοστό συνταξιούχων γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας ηλικίας 65 ετών και άνω (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, EU-SILC and ECHP surveys [ilc_pns6]

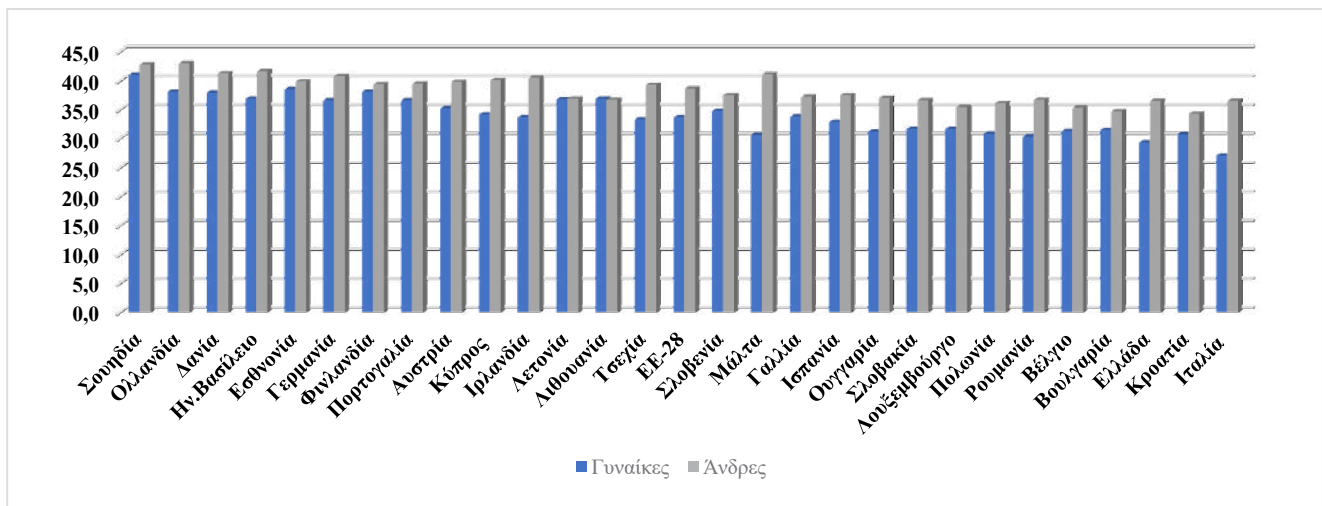
Γράφημα 14: Ποσοστό γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας ηλικίας 65 ετών και άνω (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, EU-SILC and ECHP surveys [ilc_pnr1]

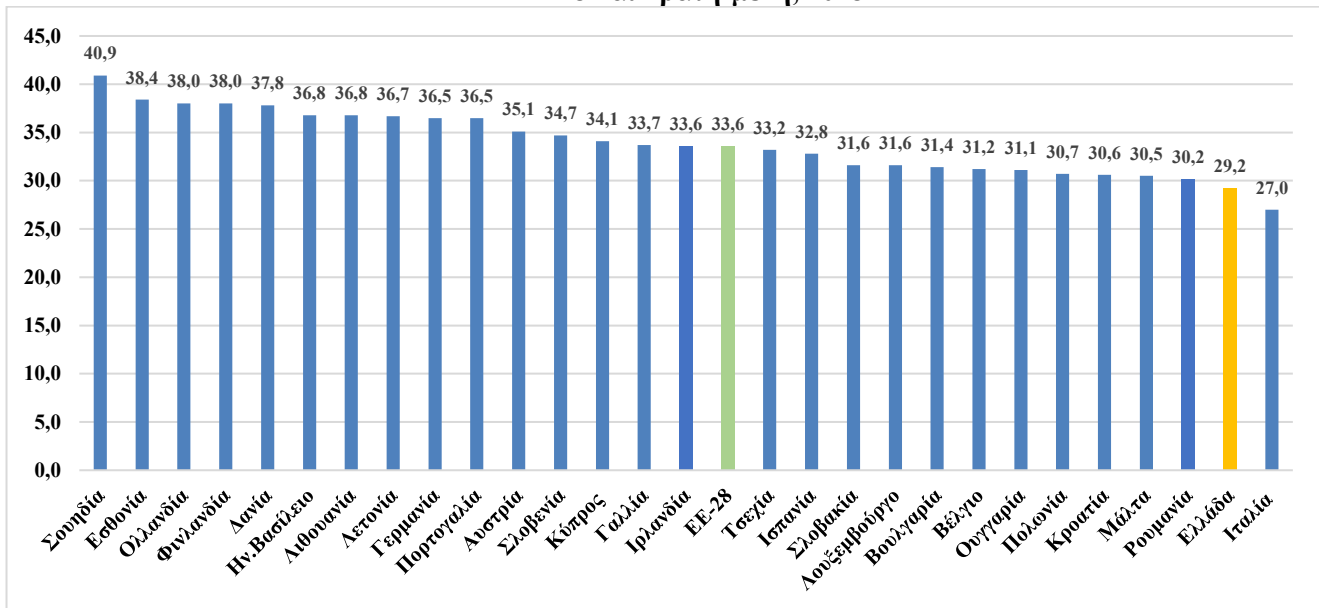
Ένα από τα βασικά χαρακτηριστικά της απασχόλησης των γυναικών που επηρεάζει αρνητικά τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις είναι ο χαμηλότερος μέσος όρος ετών απασχόλησης των γυναικών σε σχέση με των ανδρών. Σύμφωνα με στοιχεία της Eurostat, όπως απεικονίζονται στο Γράφημα 15, η προβλεπόμενη διάρκεια του εργασιακού βίου των γυναικών, το 2018, παραμένει χαμηλότερη από εκείνη των ανδρών, σχεδόν σε όλα τα κράτη-μέλη της ΕΕ-28 με εξαίρεση τη Λιθουανία και τη Λετονία στις οποίες η διαφορά είναι ελάχιστη. Πιο συγκεκριμένα, στην ΕΕ-28 οι γυναίκες εργάζονται, κατά μέσο όρο, 7,2 έτη λιγότερο από τους άνδρες το 2018, με την Μάλτα να σημειώνει το μεγαλύτερο χάσμα μεταξύ ανδρών και γυναικών στη διάρκεια του εργασιακού βίου (10,5 έτη λιγότερα για τις γυναίκες) και να ακολουθεί η Ιταλία με 9,4 έτη αντίστοιχα. Οι χώρες στις οποίες οι γυναίκες αναμένεται να έχουν το μεγαλύτερο εργασιακό βίο είναι η Σουηδία, η Εσθονία και η Ολλανδία με 40,9 έτη, 38,4 έτη και 38 έτη αντίστοιχα. Ενώ το μικρότερο εργασιακό βίο αναμένεται να έχουν οι γυναίκες στην Ιταλία (27 έτη), στην Ελλάδα (29,2 έτη) και στη Ρουμανία (30,2 έτη) (Γράφημα 16).

Γράφημα 15: Διάρκεια εργασιακού βίου ανδρών και γυναικών (σε έτη), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, [lfsi_dwl_a]

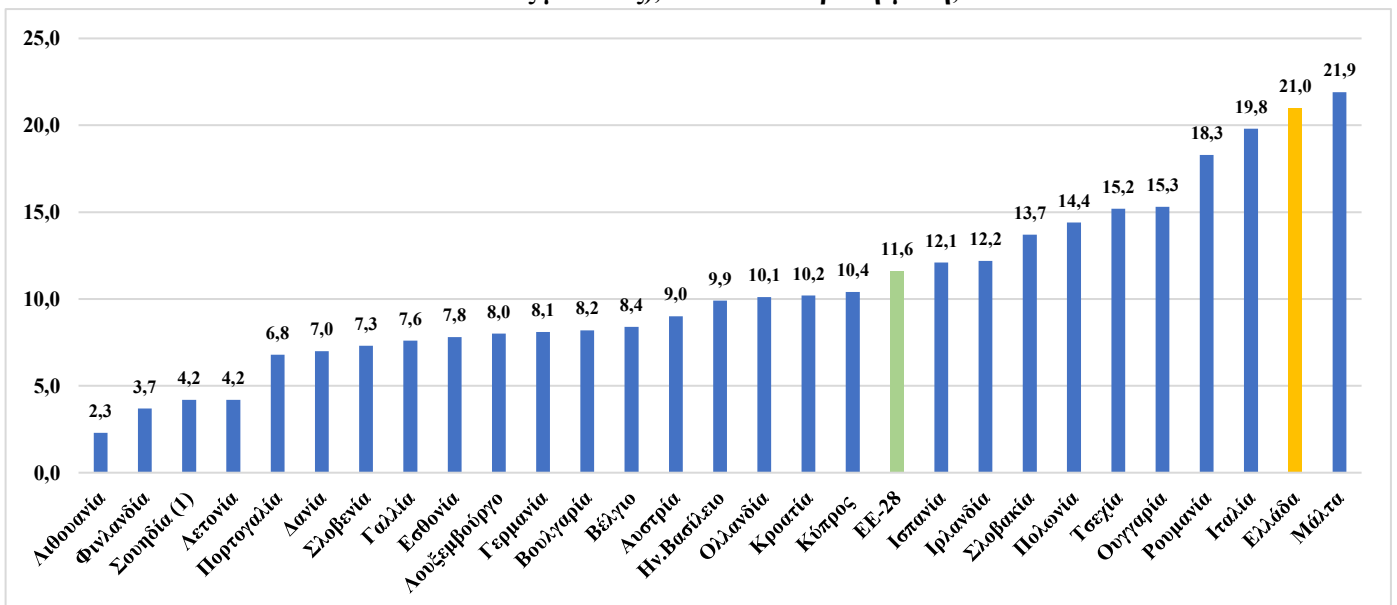
Γράφημα 16: Διάρκεια εργασιακού βίου γυναικών (σε έτη), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, [lfsi_dwl_a]

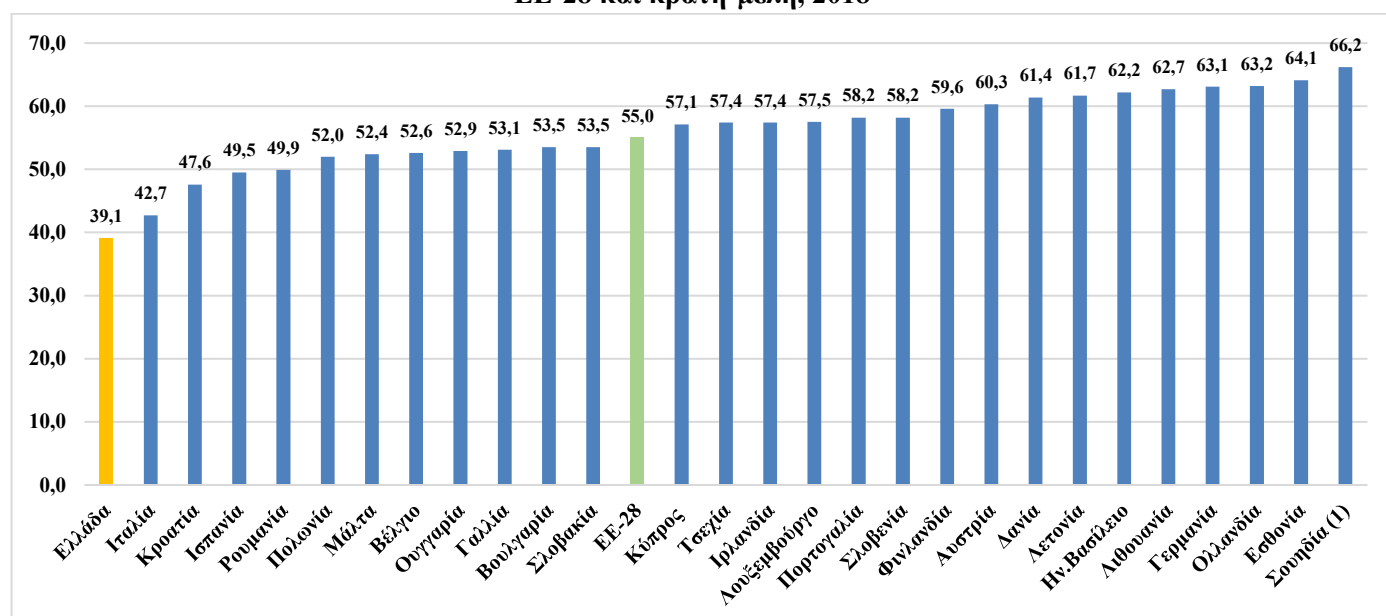
Ένα άλλο βασικό χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας που επηρεάζει τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος (αλλά και αυτό της συνταξιοδοτικής κάλυψης) αποτελεί η διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών και γυναικών (Γράφημα 17). Ειδικότερα, η συμμετοχή των γυναικών στην απασχόληση, το 2018, υστερεί έναντι της συμμετοχής των ανδρών σε όλες τις χώρες της ΕΕ-28. Η Μάλτα, η Ελλάδα και η Ιταλία αποτελούν τις χώρες με τις μεγαλύτερες διαφορές (21,9%, 21,0% και 19,8% αντίστοιχα), ενώ η Λιθουανία, η Φινλανδία, η Σουηδία εμφανίζουν τη μικρότερη διαφορά στα ποσοστά απασχόλησης ανδρών-γυναικών με 2,3%, 3,7% και 4,2% αντίστοιχα. Επιπλέον, η Σουηδία είναι η χώρα που καταγράφει το υψηλότερο ποσοστό απασχόλησης γυναικών το 2018 και ακολουθεί η Εσθονία (64,1%) και η Ολλανδία (63,2%). Αντίθετα, το μικρότερο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών, με ποσοστά κάτω από 50%, καταγράφουν η Ελλάδα, η Ιταλία και η Κροατία με 39,1%, 42,7% και 47,6% αντίστοιχα. (Γράφημα 18).

Γράφημα 17: Έμφυλο χάσμα στα ποσοστά απασχόλησης ατόμων ηλικίας 20-64 ετών (σε ποσοστιαίες μονάδες), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, [sdg_05_30]

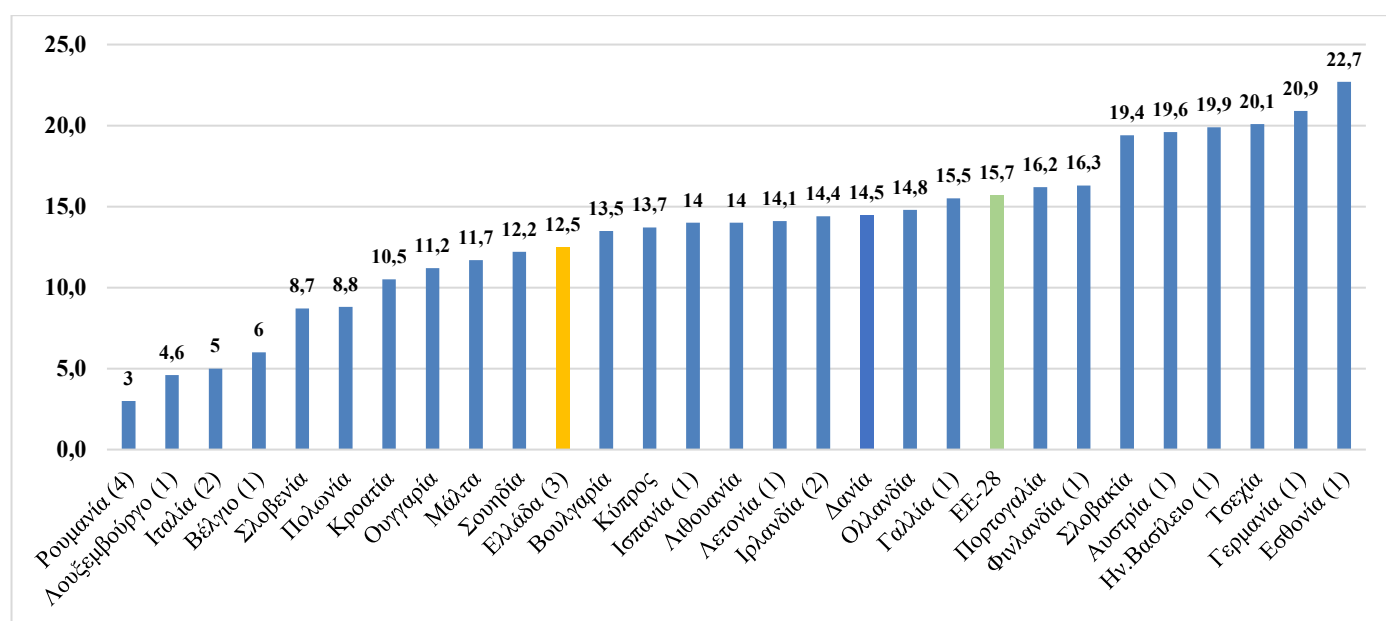
Γράφημα 18: Ποσοστό απασχόλησης γυναικών ηλικίας 15-74 ετών, ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat, [lfsa_ergan]

Συγκρίνοντας τις επιδόσεις των κρατών-μελών της ΕΕ σε ένα ακόμα χαρακτηριστικό της αγοράς εργασίας που επηρεάζει τη διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις, το έμφυλο μισθολογικό χάσμα, διαπιστώνεται ότι υπάρχουν αρκετές διαφοροποιήσεις και μεγάλες αποκλίσεις. Ειδικότερα, το 2018, για την ΕΕ-28, οι μέσες ακαθάριστες ωριαίες αποδοχές των γυναικών ήταν κατά 15,4% χαμηλότερες από εκείνες των ανδρών. Τις μεγαλύτερες αποκλίσεις παρουσιάζουν η Εσθονία με τις αμοιβές των γυναικών να είναι κατά 22,7% χαμηλότερες από τις αντίστοιχες των ανδρών, η Γερμανία με 20,9% και η Τσεχία με 20,1%. Αντίθετα, η Ρουμανία εμφανίζεται να έχει γεφυρώσει το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές με τις αμοιβές των γυναικών να είναι μόλις 3% χαμηλότερες των ανδρών, ενώ ακολουθεί το Λουξεμβούργο (4,6%) και η Ιταλία (5%) (Γράφημα 19).

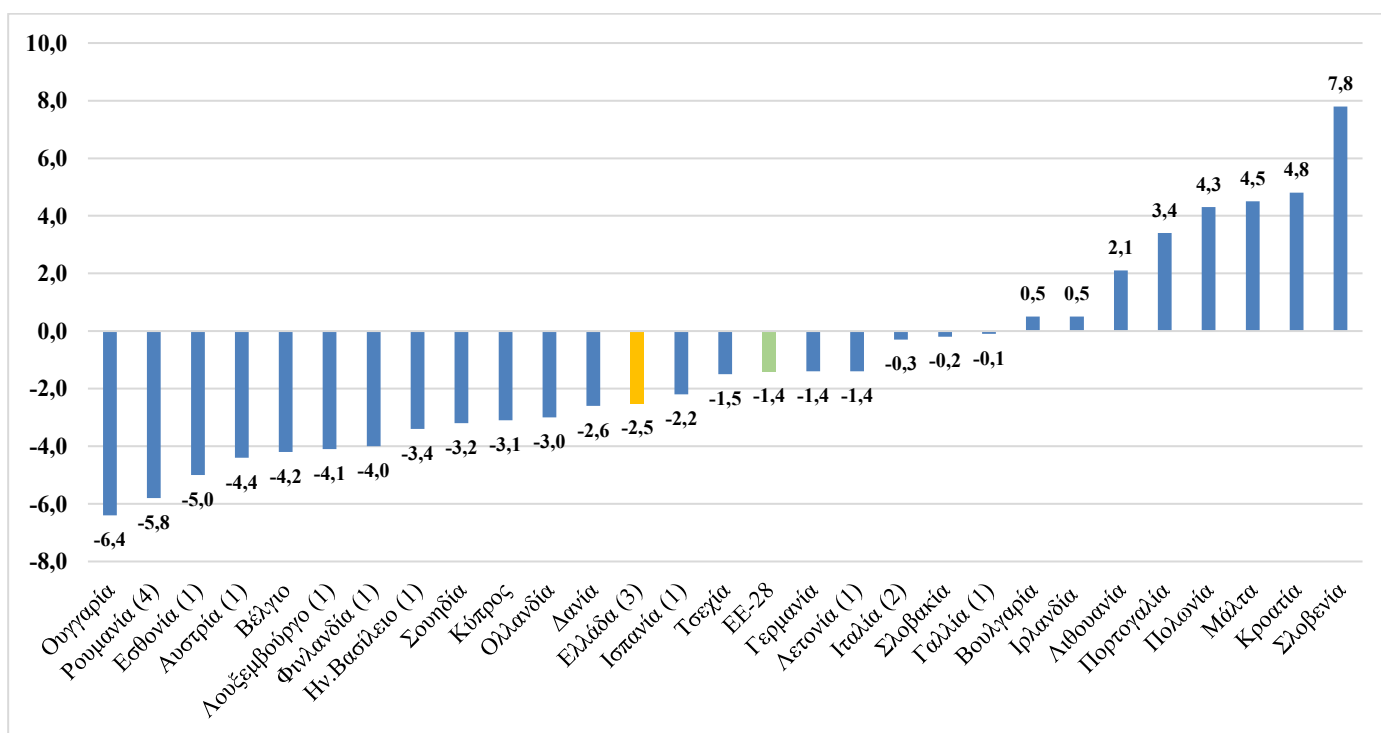
Γράφημα 19: Έμφυλο μισθολογικό χάσμα (μη προσαρμοσμένη μορφή), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2018



(1) Προσωρινά στοιχεία, (2) Δεδομένα του 2017, (3) Δεδομένα του 2014, (4) Εκτιμήσεις

Αντίστοιχη εικόνα, με αρκετές διαφοροποιήσεις παρουσιάζει και η σύγκριση της εξέλιξης του έμφυλου μισθολογικού χάσματος κατά τη διάρκεια της περιόδου 2010-2018. Είναι ενθαρρυντικό ότι στη διάρκεια αυτής της περιόδου 18 κράτη-μέλη κατάφεραν να μειώσουν τις έμφυλες μισθολογικές διαφορές, σε 3 κράτη-μέλη δεν υπήρξε μεταβολή, ενώ μόλις 8 κράτη-μέλη διεύρυναν το έμφυλο μισθολογικό χάσμα. Πιο συγκεκριμένα, η Ουγγαρία, η Ρουμανία και η Εσθονία είναι οι χώρες στις οποίες το χάσμα ‘γεφυρώθηκε’ ενώ η Σλοβενία, η Κροατία και η Μάλτα είναι οι χώρες που το χάσμα διευρύνθηκε περαιτέρω (Γράφημα 20).

Γράφημα 20: Εξέλιξη έμφυλου μισθολογικού χάσματος (μη προσαρμοσμένη μορφή), ΕΕ-28 και κράτη-μέλη, 2010-2018



(1) Προσωρινά στοιχεία, (2) Δεδομένα του 2017, (3) Δεδομένα του 2014, (4) Εκτιμήσεις

Ολοκληρώνοντας τη συγκριτική παρουσίαση των επιδόσεων των κρατών-μελών της ΕΕ-28 ανά δείκτη, καθίσταται φανερό ότι συγκεκριμένες χώρες αναδεικνύονται έχοντας καταφέρει είτε να σημειώνουν χαμηλά ποσοστά στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (Εσθονία, Δανία, Σλοβενία) ή/και να μειώσουν το έμφυλο χάσμα κατά τη διάρκεια της περιόδου 2010-2018 (Δανία, Βέλγιο) καταγράφοντας πολύ χαμηλότερες επιδόσεις σε σχέση με τους αντίστοιχους μέσους όρους σε επίπεδο ΕΕ-28. Επιπλέον, στους δείκτες που σχετίζονται με τον κίνδυνο φτώχειας των γυναικών άνω των 65 ετών, η Σλοβακία, η Δανία και η Γαλλία αποτελούν τις χώρες που σημειώνουν τα χαμηλότερα ποσοστά, ενώ στους δείκτες που αφορούν την αγορά εργασίας αναδεικνύονται αντίστοιχα, έχοντας τις καλύτερες επιδόσεις, η Σουηδία, η Ολλανδία και η Δανία (βλ. Πίνακα 11).

Προκειμένου να αποτυπωθούν συνδυαστικά οι επιδόσεις των κρατών-μελών και να κατηγοριοποιηθούν οι χώρες βάσει των επιδόσεών τους σε όλους τους δείκτες, βαθμολογήθηκαν ανά δείκτη λαμβάνοντας: 1 (ένα) βαθμό εφόσον η επίδοση της χώρας είναι χειρότερη σε ποσοστό πάνω από 20% από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-28, 2 (δύο) βαθμούς εφόσον η επίδοση της χώρας είναι έως 20% χειρότερη ή έως 20% καλύτερη από τον αντίστοιχο μέσο όρο της ΕΕ-28 και 3 (τρεις) βαθμούς εφόσον η επίδοσή της χώρας είναι καλύτερη σε ποσοστό άνω του 20% του αντίστοιχου μέσου όρου. Επιπλέον, αποδόθηκε ένας βαθμός στη χώρα που είχε την καλύτερη επίδοση ανά δείκτη (βλ. Πίνακα 12).

Πίνακας 11: Κατανομή κρατών-μελών της ΕΕ-28 με την καλύτερη επίδοση ανά δείκτη

	Τεμφολο συνταξιοδοτικό χάσιμα (65 ετών και άνω), 2018	Εξέλιξη έμφολου συνταξιοδοτικού χάσιματος (65 ετών και άνω), 2010-2018	Τεμφολο χάσιμα ως προς τη κοινωνικοσφαλις ιστική κάλυψη (65 ετών και άνω), 2018	Ποσοστό συντάξιούχων γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας ηλικίας 65 ετών και άνω (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις), 2018	Ποσοστό γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας ηλικίας 65 ετών και άνω (μετά τις κοινωνικές μεταβιβάσεις), 2018	Διάρκεια εργασιακού βίου γυναικών (σε έτη), 2018	Ποσοστό απασχόλησ ης γυναικών ηλικίας 15-74 ετών, 2018	Τεμφολο χάσιμα στα πασάολησής ατόμων ηλικίας 20-64 ετών (σε ποσοστιαίες μονάδες), 2018	Τεμφολο μισθολογικό χάσιμα (μη προσαρμοσμέν η μορφή), 2018	Εξέλιξη έμφολου μισθολογικού χάσιματος (μη προσαρμοσμένη μορφή), 2010-2018
ΕΕ-28	30,1%	-4,7 (ποσοστιαίες μονάδες)	4,7 (ποσοστιαίες μονάδες)	17,2%	18,1%	33,6 έτη	55,0%	11,6 (ποσοστιαίες μονάδες)	15,7%	-1,4 (ποσοστιαίες μονάδες)
	Εσθονία (1,1)	Ελλάδα (-11,9)	Σλοβενία (-3,6)	Σλοβακία (7,1)	Σλοβακία (7,1)	Σουηδία (40,9)	Σουηδία (66,2)	Λιθουανία (2,3)	Ρουμανία (3,0)	Ουγγαρία (-6,4)
	Δανία (7,4)	Δανία (-10,7)	Πολωνία (-1,7)	Γαλλία (8,4)	Δανία (8,8)	Εσθονία (38,4)	Εσθονία (64,1)	Φιλανδία (3,7)	Λουξεμβούργο (4,6)	Ρουμανία (-5,8)
	Σλοβακία (8,2)	Βέλγο (-10,7)	Βουλγαρία (-1,1)	Δανία (9,6)	Γαλλία (8,9)	Ολλανδία (38,0)	Ολλανδία (63,2)	Σουηδία (4,2)	Γαλλία (5,0)	Εσθονία (-5,0)

Επέξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat

Πίνακας 12: Συνολική βαθμολογία των κρατών-μελών της ΕΕ-28 ανά δείκτη*

	Έμφυλο συνταξιοδοτικό ό χάρμα, 2018	Εξέλιξη έμφυλου συνταξιοδοτικού χάρματος, 2010-2018	Έμφυλο χάρμα ως προς τη κοινωνικοασφαλιστική κάλυψη, 2018	Ποσοστό συνταξιοδών γυναικών σε φτώχειας, 2018	Ποσοστό γυναικών σε κίνδυνο φτώχειας, 2018	Διάρκεια εργασιικού βίου γυναικών (σε έτη), 2018	Ποσοστό απασχόλησης γυναικών ηλικίας 15-74 ετών, 2018	Έμφυλο χάρμα στα ποσοστά απασχόλησης ατόμων ηλικίας 20-64 ετών, 2018	Έμφυλο χάρμα (μη προσαρμοσμένη μορφή), 2018	Εξέλιξη έμφυλου χάρματος (μη προσαρμοσμένη μορφή), 2010-2018	Συνολική βαθμολογία
Λανία	4	4	3	4	4	3	2	3	2	3	32,0
Σουηδία	2	2	3	2	2	4	4	4	3	3	29,0
Γαλία	2	3	3	4	4	2	2	3	2	2	27,0
Βέλγιο	3	4	1	2	2	2	2	3	3	3	25,0
Ουγγαρία	3	1	3	3	3	2	2	1	3	4	25,0
Σλοβακία	4	3	3	4	4	2	2	2	1	2	25,0
Ελλάδα	3	4	1	3	3	2	1	1	3	3	24,0
Φινλανδία	3	1	3	2	2	2	2	4	2	3	24,0
Ολλανδία	1	1	3	3	3	3	3	2	2	3	24,0
Εσθονία	4	2	3	1	1	2	3	3	1	4	24,0
Λουξεμβούργο	1	2	1	3	2	2	2	3	4	3	23,0
Σλοβενία	3	3	4	1	1	2	2	3	3	1	23,0
Πολωνία	3	2	4	2	2	2	2	1	3	1	22,0
Γερμανία	1	3	3	2	2	2	2	3	1	2	21,0
Βουλγαρία	2	3	4	1	1	2	2	3	2	2	21,0
Ισπανία	2	1	1	3	2	2	2	2	2	3	20,0
Ρουμανία	2	1	2	1	1	2	2	1	4	4	20,0
Ην.Βασίλειο	2	3	3	1	1	2	2	2	1	3	20,0
Λετονία	3	1	3	1	1	2	2	3	2	2	20,0
Τσεχία	3	1	3	2	2	2	2	1	1	3	20,0
Λιθουανία	3	1	3	1	1	2	2	4	2	1	20,0
Γαλία	2	1	3	3	2	2	1	4	4	2	19,0
Πορτογαλία	2	1	2	2	2	2	2	3	2	1	19,0
Κύπρος	1	1	3	1	1	2	2	2	2	3	18,0
Αυστρία	1	1	1	2	2	2	2	2	1	3	17,0
Ιρλανδία	2	3	1	1	1	2	2	2	2	1	17,0
Κροατία	2	1	1	1	1	2	2	2	3	1	16,0
Μάλτα	1	1	1	1	1	2	2	1	3	1	14,0

*Με γαλάζιο χρώμα εμφανίζεται η χώρα με την καλύτερη επίδοση ανά δείκτη. Επεξεργασία των συγγραφέων, πηγή δεδομένων: Eurostat

4.3. Οι θεσμικές ρυθμίσεις των συνταξιοδοτικών συστημάτων της Δανίας, της Σουηδίας, της Γαλλίας και του Βελγίου που συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος

Μετά τη συγκριτική παρουσίαση των επιδόσεων των κρατών-μελών της ΕΕ-28 και την αντίστοιχη βαθμολόγησή τους, η Δανία, η Σουηδία, η Γαλλία και το Βέλγιο είναι οι χώρες που συγκεντρώνουν την υψηλότερη βαθμολογία καθώς οι επιδόσεις τους στους επιλεγμένους δείκτες ήταν οι περισσότερο θετικές στη διαμόρφωση ή στη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Για αυτό το λόγο, και προκειμένου να εντοπιστούν οι πολιτικές και οι θεσμικές ρυθμίσεις που διαμόρφωσαν ή/και επηρέασαν τα θετικά αποτελέσματα των προαναφερόμενων χωρών, ακολουθεί η συνοπτική παρουσίαση των ασκούμενων ανά χώρα σχετικών πολιτικών. Στόχος είναι η ανάδειξη των θεσμικών ρυθμίσεων του συνταξιοδοτικού συστήματος που έχουν συμβάλει θετικά/‘διορθωτικά’ στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος ανά χώρα, «απορροφώντας» τις έμφυλες ανισότητες που έχουν δημιουργηθεί στο παρελθόν κατά τη διάρκεια της εργασίας.

Δανία

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας είναι δομημένο στα πρότυπα του Σκανδιναβικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας με κυρίαρχη παροχή τη «Δημόσια Σύνταξη» που είναι καθολική και καταβάλλεται σε όλους τους πολίτες, είναι απόλυτα συνδεδεμένη με την καταπολέμηση της φτώχειας και χρηματοδοτείται αποκλειστικά από τη φορολογία (πρώτος πυλώνας). Ειδικότερα, η «Δημόσια Σύνταξη» έχει δύο σκέλη: την *καθολική ενιαίου ποσού σύνταξη* που καταβάλλεται σε όλους τους ηλικιωμένους με εισοδήματα κάτω από ένα προσδιορισμένο -αρκετά υψηλό- επίπεδο εισοδήματος και τη *συμπληρωματική στοχευμένη παροχή* για τους οικονομικά πιο αδύνατους με έλεγχο εισοδημάτων και περιουσίας - κεφαλαίου. Οι δύο αυτές παροχές αποτελούν ετησίως περίπου τα 2/3 των καταβαλλόμενων συνταξιοδοτικών παροχών.¹⁴⁶

Το συνταξιοδοτικό σύστημα αποτελείται και από δύο ανταποδοτικούς πυλώνες: την επαγγελματική κεφαλαιοποιητική και εθελοντική ιδιωτική ασφάλιση.¹⁴⁷ Η επαγγελματική κεφαλαιοποιητική ασφάλιση έχει δύο σκέλη: τη συμπληρωματική επαγγελματική υποχρεωτική δημόσια ανταποδοτική σύνταξη και την επαγγελματική ανταποδοτική σύνταξη βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων.¹⁴⁸

Από τη δομή και μόνο του συστήματος προκύπτει η πλήρης συνταξιοδοτική κάλυψη -λόγω του καθολικού χαρακτήρα της «Δημόσιας Σύνταξης»- και η περιορισμένη επίδραση των όποιων ανισοτήτων των μισθών, της διάρκειας του εργασιακού βίου και της έντασης της εργασίας μεταξύ των φύλων στις συμπληρωματικές παροχές, αφού αυτές αφορούν το 1/3 των συνταξιοδοτικών εισοδημάτων, έχουν κεφαλαιοποιητική μορφή και συνακόλουθα περιορισμένη επίδραση στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα.¹⁴⁹ Δεδομένου μάλιστα ότι η «Δημόσια Σύνταξη» με τη στοχευμένη συμπληρωματική παροχή ενισχύει την αναδιανεμητική λειτουργία του συστήματος και μειώνει τις όποιες εισοδηματικές ανισότητες, το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας δεν έχει διαμορφώσει άλλες πρακτικές και πολιτικές για τη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Στο πλαίσιο αυτό, το συνταξιοδοτικό σύστημα της Δανίας δεν προβλέπει την αναγνώριση πλασματικών ετών, ούτε την παροχή κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης, ούτε την εφαρμογή άλλων εστιασμένων πρακτικών και πολιτικών για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Παράλληλα,

¹⁴⁶ European Commission (2018a), *ό.π.*

¹⁴⁷ Βλ. https://ec.europa.eu/info/sites/info/files/economy-finance/final_country_fiche_dk_1.pdf.

¹⁴⁸ OECD (2019), *ό.π.*

¹⁴⁹ European Commission (2015), *The 2015 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU: Country Profiles- Volume II*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/2a4451ef-6d06-11e5-9317-01aa75ed71a1/language-en>.

το γεγονός ότι στη Δανία παρέχεται δωρεάν υγειονομική περίθαλψη και σειρά από κοινωνικές παροχές σε είδος στους ηλικιωμένους (δωρεάν κατοικία, δωρεάν φροντίδα ηλικιωμένων) συμβάλλει στον περιορισμό των ανισοτήτων και στη βελτίωση του επιπέδου διαβίωσης των συνταξιούχων.

Σουηδία

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Σουηδίας διαρθρώνεται σε τέσσερις πυλώνες: δύο δημόσιους πυλώνες που περιλαμβάνουν την «Εγγυημένη Σύνταξη» και την υποχρεωτική ανταποδοτική σύνταξη και δύο ιδιωτικά διαχειριζόμενους πυλώνες που περιλαμβάνουν τις συντάξεις από τα επαγγελματικά ταμεία βάσει συλλογικών συμβάσεων εργασίας μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων και τα ιδιωτικά αποταμιευτικά συμβόλαια ιδιωτικής ασφάλισης.¹⁵⁰

Οι δημόσιοι πυλώνες είναι δομημένοι στα πρότυπα του Σκανδιναβικού μοντέλου κοινωνικής προστασίας με κυρίαρχη την αναδιανεμητική λειτουργία μέσω της «Εγγυημένης Σύνταξης» που καταβάλλεται σε όλους τους κατοίκους που δεν θεμελιώνουν δικαίωμα για υποχρεωτική ανταποδοτική σύνταξη ή θεμελιώνουν δικαίωμα αλλά με ποσό σύνταξης κάτω από ένα προσδιορισμένο επίπεδο.¹⁵¹ Προϋπόθεση για την καταβολή της «Εγγυημένης Σύνταξης» αποτελεί η διαμονή στη Σουηδία για διάστημα τουλάχιστον τριών ετών και η συμπλήρωση της ηλικίας των 65 ετών. Η παροχή του μέγιστου ποσού της «Εγγυημένης Σύνταξης» απαιτεί 40 έτη διαμονής στη Σουηδία και μειώνεται αναλογικά για διαμονή μικρότερου διαστήματος.¹⁵²

Με την «Εγγυημένη Σύνταξη» εξασφαλίζεται πλήρης συνταξιοδοτική κάλυψη και απορροφώνται οι όποιες επιδράσεις της μειωμένης έντασης εργασίας των γυναικών στη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος. Η αναδιανεμητική λειτουργία των συντάξεων συμπληρώνεται από ένα εθνικό πρόγραμμα επιδόματος κατοικίας μετά από έλεγχο εισοδημάτων¹⁵³ που σε συνδυασμό με το εισόδημα από την «Εγγυημένη Σύνταξη» εξασφαλίζει ένα ικανοποιητικό ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης για τους συνταξιούχους,¹⁵⁴ χωρίς όμως να έχει εξαλείψει τον κίνδυνο φτώχειας των γυναικών.

Η υποχρεωτική ανταποδοτική σύνταξη είναι πλήρως ανταποδοτική βασιζόμενη απόλυτα στις αποδοχές κατά τον εργασιακό βίο και αποτελείται από μια παροχή καθοριζόμενη βάσει του μοντέλου του συστήματος νοητής κεφαλαιοποίησης προσδιορισμένης εισφοράς ατομικών λογαριασμών και από μια πλήρως κεφαλαιοποιητική παροχή προσδιορισμένης εισφοράς ατομικών λογαριασμών. Για τη θεμελίωση δικαιώματος και τον υπολογισμό των συγκεκριμένων παροχών συνυπολογίζονται και τα έτη για τα οποία καταβάλλονταν διάφορα επιδόματα (γονικές άδειες, περίοδοι ανεργίας, περίοδοι ασθένειας ή αναπηρίας, περίοδοι εκπαίδευσης, κλπ) καθώς και περίοδοι για παροχή φροντίδας σε παιδιά μικρής ηλικίας. Οι εισφορές για αυτά τα διαστήματα καταβάλλονται κανονικά από το κράτος¹⁵⁵ με μικρή συμμετοχή, σε κάποιες περιπτώσεις, και του ασφαλισμένου.

Θα πρέπει σημειωθεί ότι στη Σουηδία, από το 2017, λειτουργεί διακομματική κοινοβουλευτική ομάδα εργασίας για τις συντάξεις η οποία εκπόνησε σχέδιο δράσης για την ισότητα στις συντάξεις εστιάζοντας στην παρακολούθηση των έμφυλων διαφορών στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα τόσο στις δημόσιες όσο και στις επαγγελματικές συντάξεις.¹⁵⁶ Ειδικότερα, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους προχώρησαν: στη μελέτη των διαφορών εισοδήματος από συντάξεις μεταξύ γυναικών και ανδρών, στην ανάδειξη της σημασίας της βασικής προστασίας με την εγγυημένη σύνταξη για την εξασφάλιση της

¹⁵⁰ Στο ίδιο

¹⁵¹ OECD (2019α), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators, Sweden - Country profile*, Paris: OECD Publishing, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Sweden.pdf>.

¹⁵² Στο ίδιο

¹⁵³ European Commission (2018β), *ό.π.*

¹⁵⁴ OECD (2019α), *ό.π.*

¹⁵⁵ European Commission (2018α), *ό.π.*

¹⁵⁶ Βλ. <https://www.government.se/articles/2017/02/gender-equal-pensions/>

ισότητας των φύλων, στην εκτίμηση της συνεισφοράς των επαγγελματικών συντάξεων στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα (θετική και αρνητική), στην υπογράμμιση της σημασίας της σύνταξης χηρείας για την ισότητα των φύλων, στην καταγραφή του αντίκτυπου της μερικής απασχόλησης στις συντάξεις, στον προσδιορισμό των αιτιών του φαινομένου της πρόωρης αποχώρησης των γυναικών από την αγορά εργασίας, στην προώθηση του επιμερισμού των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων μεταξύ των διαφορετικών συζύγων και στην ανάδειξη του ρόλου της αναγνώρισης πλασματικών χρόνων για την παιδική φροντίδα και την εκπαίδευση στη μείωση του χάσματος των φύλων στις συντάξεις.

Γαλλία

Ο πρώτος πυλώνας (δημόσιος, αναδιανεμητικός προσδιορισμένης παροχής) του συνταξιοδοτικού συστήματος της Γαλλίας αναγνωρίζει ένα ευρύ φάσμα πλασματικών ετών ασφάλισης στους υποψήφιους συνταξιούχους τόσο για τη συμπλήρωση των αναγκαίων χρόνων ασφάλισης για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης.

Επιγραμματικά οι περίοδοι που αναγνωρίζονται είναι οι εξής:

- Περίοδος μητρότητας (που αναγνωρίζεται ακόμα και αν η μητέρα δεν διέκοψε την απασχόληση της)¹⁵⁷
- Περίοδος εκπαίδευσης τέκνων (που χορηγείται σε έναν από τους ασφαλισμένους γονείς)
- Περίοδος υιοθεσίας τέκνου (1 έτος ανά τέκνο που υιοθετείται, χορηγείται σε έναν από τους ασφαλισμένους γονείς)
- Περίοδος διακοπής της εργασίας ή μερικής απασχόλησης κατά την περίοδο ανατροφής των τέκνων (με μέγιστη διάρκεια τα δύο έτη για το πρώτο παιδί και τα τρία έτη για τα δύο πρώτα παιδιά για τα παιδιά που γεννήθηκαν μετά την 1/1/2004)
- Περίοδος φροντίδας ανάπηρων τέκνων (έως 2 έτη ασφάλισης για τη φροντίδα ενός παιδιού με σοβαρές αναπηρίες)
- Περίοδος φροντίδας ανάπηρων συγγενών (έως 2 έτη ασφάλισης για τη μόνιμη φροντίδα ενός αναπήρου ενήλικα με αναπηρία άνω του 80%)
- Περίοδος γονικής άδειας στις περιπτώσεις που δεν γίνεται χρήση των περιόδων μητρότητας, εκπαίδευσης τέκνων ή υιοθεσίας.
- Περίοδος άδειας από την εργασία λόγω ασθένειας, μητρότητας, ατυχήματος και αναπηρίας (προσωρινή ή μόνιμη ανικανότητα τουλάχιστον 66%).
- Περίοδος παρακολούθησης προγραμμάτων επαγγελματικής κατάρτισης για επανένταξη στην αγορά εργασίας.
- Περίοδος ακούσιας ανεργίας
- Περίοδος αναμονής συνταξιοδότησης
- Περίοδος στρατιωτικής θητείας.

Πιο εστιασμένα σε σχέση με την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, πρέπει να επισημανθεί ότι οι περίοδοι πλασματικών ετών που αναγνωρίζονται είναι μη εξαγοράσιμες και συνυπολογίζονται τόσο για τη θεμελίωση δικαιώματος όσο και για τον υπολογισμό της σύνταξης, ενώ ιδιαίτερα σημαντική είναι η αναγνώριση 2 ετών για την παροχή φροντίδας σε ανάπηρα τέκνα ή συγγενείς. Η αναγνώριση των πλασματικών ετών για τα διαστήματα ανεργίας είναι επίσης σημαντική για τις γυναίκες στην Γαλλία αφού αναγνωρίζεται και η επιδοτούμενη ανεργία αλλά και η μη επιδοτούμενη, υπό την προϋπόθεση ότι αυτή ακολουθεί περίοδο επιδοτούμενης ανεργίας. Σημειώνεται

¹⁵⁷ Βλ. https://www.cleiss.fr/docs/regimes/regime_france/an_3.html

ότι αυτές οι περίοδοι συμβάλλουν στη θεμελίωση δικαιώματος συνταξιοδότησης και όχι στον υπολογισμό του συντάξιμου μισθού¹⁵⁸.

Επιπλέον, για την αντιμετώπιση του χάσματος στις αμοιβές και στην ένταση εργασίας που προκαλεί η παροχή φροντίδας από τους γονείς, προβλέπεται ότι ο γονέας (στην πλειονότητα τους γυναίκες) που φροντίζει ένα ή παραπάνω παιδιά και εργάζεται με αμοιβή κάτω από ένα ορισμένο όριο (αυξανόμενο ανάλογα τον αριθμό των παιδιών), ασφαρίζεται αυτοδίκαια για περίοδο 2 ετών και άνω, ανάλογα τον αριθμό των παιδιών, σαν να λάμβανε τον κατώτατο μισθό. Σημειώνεται ότι το παραπάνω μέτρο δεν αξιοποιείται συχνά για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, καθώς ο συντάξιμος μισθός στη Γαλλία διαμορφώνεται από το μέσο όρο των αμοιβών των 25 καλύτερων ως προς το ύψος των αμοιβών ετών, συμβάλλει όμως στην επέκταση των ετών ασφάλισης.

Η αναγνώριση των πλασματικών ετών ασφάλισης είναι ιδιαίτερα σημαντική για τις γυναίκες, δεδομένου ότι στη Γαλλία απαιτείται ιδιαίτερα μακρύς χρόνος ασφάλισης για τη θεμελίωση πλήρους συνταξιοδοτικού δικαιώματος (41,5 έτη σήμερα και 43 έτη σταδιακά ως το 2035). Επιπλέον, δίνεται η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης, με εξαγορά, για τα διαστήματα φοίτησης στην ανώτατη εκπαίδευση και για τα 'κενά απασχόλησης'. Το κόστος εξαγοράς διαφοροποιείται ανάλογα με το εάν ο ασφαλισμένος επιλέξει ο αναγνωριζόμενος χρόνος ασφάλισης να υπολογίζεται μόνο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματός ή/και για τον υπολογισμό της σύνταξης. Ο συνολικός πλασματικός χρόνος με εξαγορά δεν μπορεί να ξεπερνά τα τρία έτη.

Ακόμη, θα πρέπει να σημειωθεί ότι και ο δεύτερος πυλώνας (επαγγελματικά ταμεία) του συνταξιοδοτικού συστήματος στη Γαλλία παρέχει τη δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης και αποδίδει προσαυξήσεις βάσει του αριθμού των παιδιών.

Στη Γαλλία έχουν επίσης θεσμοθετηθεί ορισμένες ενισχύσεις του εισοδήματος των συνταξιούχων στο πλαίσιο της καταπολέμησης της φτώχειας των συνταξιούχων και της λογικής του συστήματος για επαρκείς συντάξεις, οι δικαιούχοι των οποίων στην πλειονότητά τους είναι γυναίκες. Ειδικότερα, προβλέπεται η παροχή, με εισοδηματικά κριτήρια, μηνιαίου Επιδόματος Αλληλεγγύης Ηλικιωμένων (Allocation de solidarité aux personnes âgées). Τόσο το ύψος του επιδόματος όσο και των εισοδηματικών κριτηρίων διαμορφώνονται βάσει της οικογενειακής κατάστασης του ασφαλισμένου. Προβλέπεται επίσης η παροχή κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης στους χαμηλοσυνταξιούχους, χωρίς άλλα εισοδηματικά κριτήρια. Το ποσό της κατώτατης σύνταξης αυξάνεται αναλογικά για τους ασφαλισμένους με πάνω από 30 έτη ασφάλισης καθώς και για τους γονείς με τουλάχιστον 3 παιδιά (προσαύξηση 10%). Θα πρέπει να σημειωθεί ότι το 2017, το 56% των δικαιούχων του επιδόματος αλληλεγγύης ηλικιωμένων και αντίστοιχα το 78% των δικαιούχων της κατώτατης σύνταξης ήταν γυναίκες, γεγονός που επιβεβαιώνει τη συμβολή των ενισχύσεων αυτών στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.¹⁵⁹

Βέλγιο

Το συνταξιοδοτικό σύστημα του Βελγίου καλύπτει θεσμοθετημένα χωρίς εξαγορά τις περισσότερες περιόδους κενών ασφάλισης στους ασφαλισμένους του με τις επονομαζόμενες εξομοιούμενες περιόδους (assimilated periods)¹⁶⁰ που λαμβάνονται υπόψη και για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και για τον υπολογισμό της σύνταξης και στους 3 πυλώνες του.

Ειδικότερα, οι εξομοιούμενες περίοδοι αφορούν διαστήματα που για ποικίλους λόγους ο ασφαλισμένος δεν καταβάλει εισφορές (ανεργία, μητρότητα, ασθένεια, αναπηρία, στράτευση, κλπ) αλλά κατά τη

¹⁵⁸ Βλ. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>

¹⁵⁹ European Commission (2018β), *ό.π.*

¹⁶⁰ OECD (2019β), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators, Belgium - Country profile*, OECD, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Belgium.pdf>

διάρκεια των οποίων το σύστημα αποδίδει συνταξιοδοτικά δικαιώματα βασιζόμενα σε έναν πλασματικό μισθό «fictitious salary»,¹⁶¹ ο οποίος προσδιορίζεται με συγκεκριμένα κριτήρια βάσει του μισθολογικού ιστορικού του ασφαλισμένου. Επισημαίνεται ότι για την εξομοίωση των περισσότερων περιόδων διακοπής της εργασίας, απαιτείται η καταβολή σχετικού επιδόματος για την αντίστοιχη περίοδο. Προβλέπονται επίσης και εξομοιούμενες περιόδοι με εξαγορά για περιόδους φοίτησης στην ανώτερη και ανώτατη εκπαίδευσης καθώς και για περιόδους εθελούσιας μη απασχόλησης μετά τα 18 έτη ηλικίας¹⁶².

Θα πρέπει να σημειωθεί επίσης ότι το συνταξιοδοτικό σύστημα του Βελγίου αναγνωρίζει όλα τα διαστήματα ανεργίας των ασφαλισμένων ως εξομοιούμενες περιόδους ενώ αναγνωρίζει επίσης έως και 4,25 έτη για τη φροντίδα κάθε παιδιού (έως την ηλικία των 6 ετών) καθώς και περιόδους για την παροχή φροντίδας σε μέλη της οικογένειας.¹⁶³ Σημαντική είναι και η εξομοίωση των περιόδων μερικής απασχόλησης με βάση τον προβλεπόμενο κατώτατο συντάξιμο μισθό που απορροφά σημαντικά τις αρνητικές επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης στο ύψος του ποσού της σύνταξης. Οι σχετικές προβλέψεις ενισχύουν την αλληλεγγύη του συστήματος¹⁶⁴ και έχουν ως αποτέλεσμα το χάσμα μεταξύ των φύλων στις αμοιβές, στη συνολική διάρκεια του εργασιακού βίου και στην ένταση της εργασίας, να απορροφάται σε σημαντικό βαθμό από το συνταξιοδοτικό σύστημα, συμβάλλοντας στη μείωση του έμφυλου χάσματος τόσο στο ύψος των συντάξεων όσο και στη συνταξιοδοτική κάλυψη.

Πέρα από τη συμβολή των περιόδων εξομοίωσης στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, σημαντική επίδραση έχει η παροχή πλήρους κατώτατης σύνταξης για όσους έχουν πλήρη ασφαλιστικό βίο 45 ετών και η παροχή μειωμένης αναλογικά κατώτατης σύνταξης για όσους έχουν πάνω από 30 έτη ασφάλισης. Οι κατώτατες συντάξεις ελαττώνουν την επίδραση των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στις αμοιβές αλλά και στην ένταση της εργασίας¹⁶⁵ αφού στην περίπτωση της κατώτατης σύνταξης οι όποιες διακυμάνσεις στους μισθούς διαχρονικά απορροφούνται με την αναπροσαρμογή της μικρότερης σύνταξης που προκύπτει από τις πραγματικές αμοιβές στο επίπεδο της κατώτατης σύνταξης.

Το σύστημα προβλέπει επίσης κατά τον υπολογισμό της σύνταξης κατώτατο συντάξιμο μισθό ανά έτος για όσους έχουν συμπληρωμένα τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης, αλλά λιγότερα από 30 έτη ασφάλισης. Ο συντάξιμος μισθός απορροφά τις διακυμάνσεις της απασχόλησης εντός ενός έτους καθώς εάν ο μισθός που δημιουργεί συνταξιοδοτικά δικαιώματα σε ένα συγκεκριμένο έτος είναι χαμηλότερος από το προκαθορισμένο ελάχιστο ποσό του συντάξιμου μισθού λόγω μερικής απασχόλησης, τότε η σύνταξη για εκείνο το έτος υπολογίζεται με βάση το προκαθορισμένο ποσό του συντάξιμου μισθού αντί για τον πραγματικό μικρότερο μισθό. Τέλος, προβλέπεται επίσης ελάχιστο εγγυημένο εισόδημα για τους ηλικιωμένους άνω των 65 ετών, για το οποίο θεμελιώνεται δικαίωμα βάσει των ετών παραμονής στην χώρα και το οποίο αποδίδεται με εισοδηματικά κριτήρια μετά από έλεγχο εισοδήματος και περιουσίας.¹⁶⁶

¹⁶¹ Βλ. <https://socialsecurity.belgium.be/sites/default/files/alwa-en.pdf>

¹⁶² Βλ. <https://www.missoc.org/missoc-database/comparative-tables/results/>

¹⁶³ OECD (2019β), *ό.π.*

¹⁶⁴ European Commission (2018β), *ό.π.*

¹⁶⁵ European Commission (2015), *ό.π.*

¹⁶⁶ OECD (2019β), *ό.π.*

5. Προτάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα

Από την ανάλυση που προηγήθηκε στα προηγούμενα κεφάλαια, καθίσταται εμφανές ότι το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα αποτελεί ένα κρίσιμο ζήτημα για την ισότητα των φύλων και διαμορφώνεται από διαφορετικούς ατομικούς και συστημικούς παράγοντες. Ειδικότερα, είναι αποτέλεσμα αποφάσεων και επιλογών του παρελθόντος, σχετίζεται άμεσα με την αρχιτεκτονική και λειτουργία των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης ενώ η ανάγκη αντιμετώπισής του επιβάλλει παρεμβάσεις στους παράγοντες που το δημιουργούν και το επηρεάζουν.

Οι κυριότεροι παράγοντες οι οποίοι οδηγούν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα -έτσι όπως αυτοί αναδεικνύονται από τη βιβλιογραφία- είναι: α) το συνταξιοδοτικό σύστημα, β) η λειτουργία των αγορών εργασίας, ειδικότερα ως προς τις έμφυλες διαφορές τόσο στις αμοιβές όσο και στη θέση στο επάγγελμα και γ) η οικογενειακή κατάσταση. Επιπλέον των παραπάνω, σημαντικό ρόλο παίζουν τα πρότυπα συμπεριφοράς των γυναικών ως προς τις επιλογές τους για το χρόνο και το καθεστώς συνταξιοδότησης, τα οποία διαφοροποιούνται σύμφωνα με τις ατομικές επιλογές και προτεραιότητες του κάθε ατόμου αλλά και με βάση τα κοινωνικά και πολιτισμικά πρότυπα της κάθε εποχής. Θα πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι οι πρόσφατες -δυσμενείς λόγω κρίσης- κοινωνικοοικονομικές συνθήκες έχουν διαμορφώσει νέα εργασιακά και κοινωνικά πρότυπα, τα οποία σε συνδυασμό με τις κομβικές αλλαγές που συντελούνται στα κοινωνικοασφαλιστικά και συνταξιοδοτικά συστήματα διεθνώς, αναμένεται να επιδράσουν σημαντικά στη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Στην περίπτωση της Ελλάδας, όπως προέκυψε από την ανάλυση των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων των σχετικών ερευνών εισοδήματος και απασχόλησης (EU-SILC και LFS) της Eurostat και της ΕΛΣΤΑΤ, αλλά και των δεδομένων του κοινωνικοασφαλιστικού συστήματος της χώρας για τις καταβαλλόμενες συντάξεις (δεδομένα του Ενιαίου Φορέα Κοινωνικής Ασφάλισης - ΕΦΚΑ και του Ενιαίου Συστήματος Ελέγχου και Πληρωμών Συντάξεων - ΗΛΙΟΣ),¹⁶⁷ η επίδραση του συνταξιοδοτικού συστήματος στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος έχει μειωθεί σημαντικά και αναμένεται να μειωθεί περαιτέρω στο μέλλον. Αυτό οφείλεται κυρίως στην ενοποίηση των διαφορετικών ασφαλιστικών ταμείων και στην εφαρμογή ενός ενιαίου θεσμικού πλαισίου ένταξης στην ασφάλιση καθώς και στον περιορισμό των επιλογών της πρόωρης συνταξιοδότησης που οδήγησε στην εξίσωση των συνταξιοδοτικών προϋποθέσεων μεταξύ ανδρών και γυναικών.

Συνεπώς, οι καθοριστικοί παράγοντες που επηρεάζουν τη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σχετίζονται πλέον αφενός με την αγορά εργασίας και αφετέρου με την επίδραση που έχει η οικογενειακή κατάσταση, ειδικότερα ως προς τις διακοπές στην απασχόληση για την παροχή φροντίδας στα τέκνα και την οικογένεια.

Ειδικότερα, όπως προκύπτει από την ανάλυση των ποσοτικών δεδομένων που αφορούν τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στην Ελλάδα, η σημαντικά μικρότερη συμμετοχή τους έναντι των ανδρών στην απασχόληση (49,1% έναντι 70,1% το 2018), το έμφυλο μισθολογικό χάσμα (12,5% το 2014), η διαφοροποίηση στα ποσοστά ανεργίας (24,2% για τις γυναίκες έναντι 15,3% για τους άνδρες το 2018), καθώς και η έμφυλη διαφοροποίηση στην ένταση της εργασίας (13,2% των γυναικών εργάζονται με μερική απασχόληση έναντι 6,3% των ανδρών το 2018) 'αποτυπώνονται' σωρευτικά στη διαμόρφωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος.

Αντίστοιχα, 'αποτυπώνονται' και οι επιδράσεις της οικογενειακής κατάστασης, βάσει των σχετικών ποσοτικών και ποιοτικών δεδομένων για τις γυναίκες στην Ελλάδα, δηλαδή η μικρότερη διάρκεια

¹⁶⁷ Η ανάλυση και αποτύπωση των διαθέσιμων στατιστικών δεδομένων πραγματοποιήθηκε στο πλαίσιο υλοποίησης του έργου και συγκεκριμένα στο Πακέτο Εργασίας 2 με τίτλο: «Η κατάσταση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα: θεσμικοί, οικονομικοί και κοινωνικοί παράγοντες».

εργασιακού βίου (29,2 έτη για τις γυναίκες έναντι 36,4 έτη για τους άνδρες το 2018), οι διακοπές στην απασχόληση για την παροχή φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας (49,7% των γυναικών έχει διακόψει την καριέρα του έναντι 4% των ανδρών για την παροχή φροντίδας), η επιλογή μερικής απασχόλησης (29,4% των γυναικών αναγκάστηκαν να τροποποιήσουν το ωράριό τους έναντι 8,4% των ανδρών), η επιλογή πρόωρης συνταξιοδότησης, η ‘επιλογή’ χαμηλότερης ποιότητας θέσεων εργασίας.

Θα πρέπει να σημειωθεί ότι όλες οι προαναφερόμενες έμφυλες ανισότητες τόσο στην αγορά εργασίας όσο και αυτές που προκαλούνται λόγω της οικογενειακής κατάστασης, επιδρούν -και αναμένεται να επηρεάσουν και στο μέλλον- στη διαμόρφωση του ήδη μεγάλου έμφυλου χάσματος στη συνταξιοδοτική κάλυψη (16,2 ποσοστιαίες μονάδες το 2018), καθώς στην Ελλάδα η κάλυψη από τα συνταξιοδοτικά συστήματα είναι άμεσα συνδεδεμένη με τη συμμετοχή στην απασχόληση και εξαρτάται από τη θεμελίωση ή μη συνταξιοδοτικού δικαιώματος.

Καθίσταται εμφανές ότι, για την αποτελεσματική αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, οι όποιες παρεμβάσεις θα πρέπει να είναι πολυεπίπεδες, αντίστοιχες με την πολυπλοκότητα του φαινομένου, και να εστιάζουν κυρίως στους τομείς που το επηρεάζουν, δηλαδή τη λειτουργία της αγοράς εργασίας και την οικογενειακή κατάσταση. Όπως ήδη αναφέρθηκε, οι έμφυλες ανισότητες που κυριαρχούν στον τομέα της απασχόλησης (αμοιβές, ένταση εργασίας, διάρκεια εργασιακού βίου, θέσεις ευθύνης), αποτελούν πλέον τις γενεσιουργές αιτίες του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα σε συνδυασμό με την άνιση κατανομή των ευθυνών παροχής φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας. Ως εκ τούτου, η αντιμετώπισή του προϋποθέτει παρεμβάσεις για την εξάλειψη αυτών των έμφυλων ανισοτήτων.

Ωστόσο, θα πρέπει να επισημανθεί ότι μια παρέμβαση σε τομείς που επηρεάζουν τη λειτουργία της αγοράς εργασίας σήμερα θα επηρεάσει θετικά τη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου χάσματος στη χώρα. Και αυτό γιατί η όποια παρέμβαση θα απευθύνεται στους/στις τωρινούς/ές εργαζόμενους/ες και άρα τα πλήρη αποτελέσματά της θα αποτυπωθούν στις μελλοντικές συντάξεις. Το ίδιο ισχύει και για τις παρεμβάσεις που αποσκοπούν στη συμφιλίωση της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, δεδομένου ότι και αυτές απευθύνονται κυρίως στις σημερινές εργαζόμενες μητέρες. Έτσι, εκτός του ότι οι παρεμβάσεις αυτές προϋποθέτουν δομικές αλλαγές, δεν θα επιφέρουν άμεσα αποτελέσματα ή άμεση επίδραση στη γεφύρωση του έμφυλου χάσματος στις συντάξεις, δύνανται, όμως, να επηρεάσουν τη διαμόρφωσή του μακροπρόθεσμα.

Από την άλλη πλευρά, μια παρέμβαση στο συνταξιοδοτικό σύστημα θα επιδράσει αποτελεσματικότερα στη μείωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος μεσοπρόθεσμα καθώς θα έχει άμεση εφαρμογή για τους/τις νέους/ές συνταξιούχους/ες και τους/τις εργαζόμενους/ες κοντά στην ηλικία συνταξιοδότησης. Επιπλέον, μια παρέμβαση στις συνταξιοδοτικές διατάξεις μπορεί να λειτουργήσει και ως φίλτρο των έμφυλων ανισοτήτων που προκύπτουν στον τομέα της απασχόλησης. Με αυτόν τον τρόπο, το συνταξιοδοτικό σύστημα θα λειτουργήσει «διορθωτικά», χωρίς να διαιωνίζει τις ανισότητες αυτές και στη συνταξιοδότηση, συμβάλλοντας παράλληλα και στην άμεση βελτίωση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος. Εκτός αυτού, οι παρεμβάσεις στο συνταξιοδοτικό σύστημα μπορούν να επιφέρουν ταυτόχρονα άμεση βελτίωση της επάρκειας των συντάξεων των νέων συνταξιούχων και, κατ' επέκταση, βελτίωση του βιοτικού τους επιπέδου, συμβάλλοντας με αυτό τον τρόπο και στη μείωση του κινδύνου φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού των συνταξιούχων.

Σε αυτό το πλαίσιο, και χωρίς να υποτιμάται ο ρόλος των παρεμβάσεων στον τομέα της αγοράς εργασίας και της συμφιλίωσης της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής, κρίνεται απαραίτητο να δοθεί έμφαση στις παρεμβάσεις που σχετίζονται με το ίδιο το συνταξιοδοτικό σύστημα καθώς αυτές θα έχουν άμεση επίδραση στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα. Σε κάθε περίπτωση, βέβαια, διατυπώνονται και προτάσεις πολιτικής για τον περιορισμό των ανισοτήτων μεταξύ των φύλων στον τομέα της

απασχόλησης και των ευθυνών παροχής φροντίδας καθώς οι παρεμβάσεις στους τομείς αυτούς θα συμβάλλουν στη διαμόρφωση του μελλοντικού έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στη χώρα.

Λαμβάνοντας υπόψη την πολυπλοκότητα του φαινομένου και τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του για την περίπτωση της Ελλάδας, τις θεσμικές ρυθμίσεις που βάσει της βιβλιογραφίας θεωρούνται ότι συμβάλλουν στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος όσο και τις βέλτιστες ασκούμενες σχετικές πολιτικές των κρατών-μελών της ΕΕ, διατυπώνονται συγκεκριμένες παρεμβάσεις – προτάσεις πολιτικής που δύνανται να εφαρμοστούν στην Ελλάδα. Επισημαίνεται ότι οι προτάσεις πολιτικής διαμορφώθηκαν αφενός μεν αξιοποιώντας τη σχετική εμπειρία των κρατών-μελών της ΕΕ και των βέλτιστων πολιτικών που αναδείχθηκαν, αφετέρου δε αξιολογώντας τη δυνατότητα μεταφοράς και προσαρμογής τους στην ελληνική πραγματικότητα, λαμβάνοντας υπόψη τα χαρακτηριστικά της ελληνικής αγοράς εργασίας και του ελληνικού συστήματος κοινωνικής ασφάλισης.

Στη βάση αυτή, προτείνονται οι παρακάτω κύριες παρεμβάσεις:

α) διεύρυνση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης

Στην Ελλάδα, όπως ήδη αναφέρθηκε, το συνταξιοδοτικό σύστημα προβλέπει την αναγνώριση έως 7 πλασματικών ετών ασφάλισης, υπό την προϋπόθεση ότι ο/η ασφαλισμένος/η έχει συμπληρώσει τουλάχιστον 12 έτη πραγματικής ασφάλισης ή 3.600 ένημα. Δίδεται η δυνατότητα αναγνώρισης πλασματικών ετών με εξαγορά για συγκεκριμένες περιόδους διακοπής της εργασίας (π.χ. χρόνος στρατιωτικής θητείας, χρόνος γονικής άδειας ανατροφής παιδιών) καθώς και χωρίς εξαγορά για περίοδο επιδοτούμενης ανεργίας (έως 1 έτος), περίοδο ασθένειας (έως 1 έτος) και για τις περιόδους κήσης και λοχίας. Σημειώνεται όμως ότι τα παραπάνω πλασματικά έτη χωρίς εξαγορά προσμετρώνται μόνο για τη θεμελίωση συνταξιοδοτικού δικαιώματος και όχι για τον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης.

Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται ειδικότερα:

- Η μείωση των προαπαιτούμενων ετών πραγματικής ασφάλισης για την αναγνώριση πλασματικών ετών (σε λιγότερα από 12 έτη).
- Η αύξηση των συνολικών ετών που δύνανται να αναγνωριστούν ως πλασματικά έτη ασφάλισης (σε περισσότερα από 7 έτη).
- Η συμπερίληψη όλων των κατηγοριών πλασματικών ετών ασφάλισης στον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης.
- Η επέκταση της δυνατότητας αναγνώρισης πλασματικών ετών χωρίς εξαγορά και για τις περιόδους διακοπής της εργασίας που σχετίζονται με:
 - παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη των οικογενειών των ασφαλισμένων (τέκνα και ενήλικα μέλη της οικογένειας με αναπηρία από 67% και άνω),
 - μη επιδοτούμενη ανεργία είτε για τα έτη που ακολουθούν περίοδο επιδοτούμενης ανεργίας είτε σε περίπτωση απόλυσης χωρίς δικαίωμα παροχής επιδόματος ανεργίας.
- Η αυτόματη εξομοίωση/αναγνώριση όλων των περιόδων ασθένειας, κήσης και λοχίας ως διάρκεια κανονικής ασφάλισης βάσει του ύψους του τελευταίου μισθού.

Οι παραπάνω προτάσεις βασίζονται και στην επιτυχημένη εφαρμογή σχετικών διατάξεων στη Γαλλία και στο Βέλγιο, τα συνταξιοδοτικά συστήματα των οποίων είναι παρόμοια με το σύστημα της Ελλάδας. Πιο συγκεκριμένα, η εφαρμογή αντίστοιχης πολιτικής αναγνώρισης πλασματικών ετών στη Γαλλία εκτιμάται ότι έχει συμβάλει στη διατήρηση χαμηλής διαφοράς μεταξύ ανδρών και γυναικών στη συνταξιοδοτική κάλυψη, ήτοι μόλις 1,1 ποσοστιαίες μονάδες το 2018. Επίσης, οι σχετικές διατάξεις στο Βέλγιο που αφορούν αυτοματοποιημένες διαδικασίες για την αναγνώριση πλασματικών ετών για όλους/ες τους/τις ασφαλισμένους/ες φαίνεται να συνέβαλαν στον περιορισμό του χάσματος των φύλων στη συνταξιοδοτική κάλυψη κατά 10,7 ποσοστιαίες μονάδες κατά την περίοδο 2010-2018.

Ως εκ τούτου, η υιοθέτηση αυτών των μέτρων εκτιμάται ότι θα δώσει τη δυνατότητα στο συνταξιοδοτικό σύστημα να λειτουργήσει διορθωτικά απορροφώντας τις συνέπειες της διακοπής της εργασίας, ιδιαίτερα για λόγους ανεργίας, μητρότητας και παροχής φροντίδας, που αντιμετωπίζουν κυρίως οι γυναίκες. Η διεύρυνση της αναγνώρισης πλασματικών ετών ασφάλισης θα συμβάλει στην αύξηση του συνολικού χρόνου ασφάλισης των γυναικών, μειώνοντας σημαντικά το έμφυλο χάσμα ως προς την συνταξιοδοτική κάλυψη, αφού με την αναγνώριση επιπλέον πλασματικών ετών ασφάλισης πολλές γυναίκες που αντιμετωπίζουν πρόβλημα θεμελιώσης δικαιώματος συνταξιοδότησης θα καταφέρουν να συμπληρώσουν τις προϋποθέσεις και να καταστούν δικαιούχοι συνταξιοδοτικής παροχής. Παράλληλα, η συμπερίληψη των πλασματικών ετών ασφάλισης στον υπολογισμό του ποσού της σύνταξης, θα αυξήσει τα ποσοστά αναπλήρωσης και άρα θα βελτιώσει και το ποσό της ανταποδοτικής σύνταξης καθώς και σε κάποιες περιπτώσεις (με λιγότερα από 20 έτη ασφάλισης) και το ποσό της εθνικής σύνταξης. Έτσι, επηρεάζεται θετικά και η διαμόρφωση του έμφυλου χάσματος στο εισόδημα από συντάξεις, ενισχύοντας την οικονομική ανεξαρτησία των γυναικών και μειώνοντας την πιθανότητα κινδύνου φτώχειας.

β) θέσπιση κατώτατων ετήσιων συντάξιμων αποδοχών και κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης

Στην Ελλάδα, η ανταποδοτική σύνταξη (ένα από τα δύο μέρη της κύριας σύνταξης) τελεί σε σχέση αναλογίας με το ύψος των ασφαλιστικών εισφορών που έχει καταβάλει ο/η ασφαλισμένος/η και με τα έτη ασφάλισης που έχει διανύσει, ενώ εξαρτάται από τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης όπως αυτά ορίζονται στο νόμο. Ειδικότερα, το ανταποδοτικό μέρος της σύνταξης υπολογίζεται προσθέτοντας τα κατ' έτος ποσοστά αναπλήρωσης που αντιστοιχούν στο σύνολο του χρόνου ασφάλισης (κανονική ασφάλιση συν πλασματική) και πολλαπλασιάζοντας το άθροισμα τους με τις συντάξιμες αποδοχές. Οι συντάξιμες αποδοχές είναι ο μέσος όρος των αποδοχών για τις οποίες καταβλήθηκαν εισφορές κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου.

Σε αυτό το πλαίσιο, προτείνεται ειδικότερα:

- Η θέσπιση προκαθορισμένων κατώτατων ετήσιων συντάξιμων αποδοχών για όλους τους ασφαλισμένους με περισσότερα από τα ελάχιστα έτη ασφάλισης που προβλέπονται στις ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (15 έτη ασφάλισης σήμερα). Οι προκαθορισμένες κατώτατες ετήσιες συντάξιμες αποδοχές θα υπολογίζονται βάσει του εκάστοτε κατώτατου μισθού του ανειδίκευτου εργάτη (650 ευρώ σήμερα) και θα χρησιμοποιούνται για τον υπολογισμό της ανταποδοτικής σύνταξης για τα έτη που οι πραγματικές συντάξιμες αποδοχές που προκύπτουν είναι χαμηλότερες. Αναλυτικότερα, θα χρησιμοποιούνται είτε για τα έτη που ο μέσος μηνιαίος μισθός υπολείπεται του εκάστοτε κατώτατου μισθού του ανειδίκευτου εργάτη είτε για τα έτη εργασίας με μη πλήρη ασφάλιση με την προϋπόθεση της πλήρους ασφάλισης για ελάχιστη περίοδο τουλάχιστον 9 μηνών, ενώ θα εφαρμόζονται χωρίς κανένα εισοδηματικό ή άλλο κριτήριο. Οι κατώτατες ετήσιες συντάξιμες αποδοχές δύνανται να προσαυξάνονται ανάλογα με τα εξαρτώμενα τέκνα ή/και μέλη της οικογένειας με αναπηρία.
- Η θέσπιση κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης για τους/τις ασφαλισμένους/ες που συμπληρώνουν τις ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης (15 έτη ασφάλισης σήμερα), η οποία υπολογίζεται με το άθροισμα των κατ' έτος ποσοστών αναπλήρωσης που αντιστοιχεί στα ελάχιστα έτη ασφάλισης (σύμφωνα με τις εκάστοτε ελάχιστες προϋποθέσεις συνταξιοδότησης) πολλαπλασιαζόμενα επί τον εκάστοτε κατώτατο μισθό. Η κατώτατη ανταποδοτική σύνταξη αποδίδεται στους/στις ασφαλισμένους/ες των οποίων η ανταποδοτική σύνταξη που προκύπτει βάσει των πραγματικών συντάξιμων αποδοχών τους είναι μικρότερη από την κατώτατη ανταποδοτική σύνταξη. Η κατώτατη ανταποδοτική σύνταξη δύναται να προσαυξάνεται ανάλογα με τα εξαρτώμενα τέκνα ή/και μέλη της οικογένειας με αναπηρία.

Η παραπάνω πρόταση βασίζεται στις αντίστοιχες εφαρμοζόμενες διατάξεις στη Γαλλία, όπου προβλέπεται η παροχή κατώτατης ανταποδοτικής σύνταξης στους/στις χαμηλοσυνταξιούχους/ες χωρίς εισοδηματικά κριτήρια, αλλά και στην αντίστοιχη πρόβλεψη κατώτατου συντάξιμου μισθού που ισχύει στο Βέλγιο προκειμένου να απορροφηθούν οι επιπτώσεις της μερικής απασχόλησης και των χαμηλών αμοιβών που συνεπάγεται.

Η υιοθέτηση μιας τέτοιας παρέμβασης ουσιαστικά διαμορφώνει μία 'ελάχιστη ανταποδοτική σύνταξη' για όλους/ες τους/τις ασφαλισμένους/ες, βελτιώνοντας ταυτόχρονα τη δυνατότητα του συνταξιοδοτικού συστήματος να μειώνει τις αρνητικές επιπτώσεις των έμφυλων διαφορών κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου (ένταση εργασίας, αμοιβές) στο ύψος των καταβαλλόμενων συντάξεων. Επιπλέον, δύναται να απορροφήσει και μέρος των επιπτώσεων της παροχής φροντίδας στην οικογένεια που επηρεάζει κυρίως, όπως δείχνουν και τα σχετικά στοιχεία, τις επιλογές των γυναικών κατά τη διάρκεια του εργασιακού τους βίου. Τέλος, βελτιώνει τις επιπτώσεις των άτυπων μορφών απασχόλησης στη σύνταξη, τόσο στις γυναίκες όσο και στους άνδρες, καθώς οι διακυμάνσεις στο εισόδημα ή η προσωρινή διακοπή της εργασίας δεν θα επηρεάζουν τον υπολογισμό της ανταποδοτικής σύνταξης.

γ) θέσπιση ελάχιστου εγγυημένου συνταξιοδοτικού εισοδήματος

Το συνταξιοδοτικό σύστημα της Ελλάδας προβλέπει την παροχή της κύριας σύνταξης, η οποία απαρτίζεται από δύο μέρη: α) την εθνική σύνταξη που χρηματοδοτείται από τον κρατικό προϋπολογισμό και β) την ανταποδοτική σύνταξη που χρηματοδοτείται από τις εισφορές των ασφαλισμένων. Ειδικότερα, η εθνική σύνταξη καταβάλλεται στους/στις δικαιούχους κάθε είδους σύνταξης, βάσει των συνταξιοδοτικών προϋποθέσεων,¹⁶⁸ εφόσον διαμένουν μόνιμα και νόμιμα στην Ελλάδα για τουλάχιστον 15 έτη, μεταξύ του 15^{ου} έτους ηλικίας και του έτους κατά το οποίο συμπληρώνουν το προβλεπόμενο όριο ηλικίας θεμελίωσης δικαιώματος συνταξιοδότησης. Το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης έχει οριστεί στα 384 ευρώ μηνιαίως (κατώφλι του κινδύνου της φτώχειας του 2014) και καταβάλλεται ακέραιο εφόσον θεμελιώνεται το σχετικό δικαίωμα για πλήρη σύνταξη και έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 20 έτη ασφάλισης. Ωστόσο, το ποσό της μειώνεται για τους/τις συνταξιούχους/ες λόγω γήρατος κατά 1/40 για κάθε χρόνο που υπολείπεται των σαράντα ετών διαμονής στην Ελλάδα, ενώ το πλήρες ποσό της εθνικής σύνταξης μειώνεται κατά 2% για κάθε έτος ασφάλισης που υπολείπεται των 20 ετών, εφόσον έχουν συμπληρωθεί τουλάχιστον 15 έτη ασφάλισης.

Προτείνεται η θέσπιση ελάχιστου εγγυημένου συνταξιοδοτικού εισοδήματος που θα αποτελείται αφενός από την εθνική σύνταξη και αφετέρου από την ανταποδοτική σύνταξη. Ειδικότερα, προτείνεται:

- Η σύνδεση του ποσού της εθνικής σύνταξης με το εκάστοτε κατώφλι του κινδύνου φτώχειας.
- Σε περιπτώσεις που το άθροισμα της εθνικής και της ανταποδοτικής σύνταξης υπολείπεται του ποσού της πλήρους εθνικής σύνταξης, δεν θα εφαρμόζεται καμία μείωση ώστε να εξασφαλίζεται ότι το ποσό της τελικής σύνταξης δεν θα είναι χαμηλότερο από το κατώφλι του κινδύνου φτώχειας.

Η πρόταση αυτή διαμορφώνεται βάσει της σχετικής εμπειρίας των κρατών-μελών της ΕΕ (της Δανίας μέσω της παροχής της «δημόσιας σύνταξης», της Σουηδίας μέσω της «εγγυημένης σύνταξης», της Γαλλίας μέσω του «επιδόματος αλληλεγγύης ηλικιωμένων» και του Βελγίου μέσω του «ελάχιστου εγγυημένου εισοδήματος»), όπως αναλύθηκαν στο προηγούμενο Κεφάλαιο, προσαρμοσμένης στις ιδιαιτερότητες της Ελλάδας και του συνταξιοδοτικού της συστήματος. Η υιοθέτηση των μέτρων αυτών

¹⁶⁸ Υπενθυμίζεται ότι η ηλικία συνταξιοδότησης είναι τα 67 έτη με προαπαιτούμενο κατ' ελάχιστο τα 15 έτη ασφάλισης. Αυτό ισχύει -ως γενικός κανόνας- σε όλους με ελάχιστες εξαιρέσεις πρόωρης συνταξιοδότησης, οι οποίες αφορούν τις μητέρες και τους χήρους πατέρες παιδιών με αναπηρίες καθώς και τους εργαζόμενους σε βαρέα και ανθυγιεινά επαγγέλματα. Ωστόσο, για τα άτομα με εισφορές 40 ετών και άνω, η ηλικία συνταξιοδότησης καθορίζεται στα 62 και όχι στα 67 έτη. Βλ. *Κεφάλαιο 2*.

θα βελτιώσει τα ποσά των συντάξεων των ατόμων που έχουν λιγότερα από 20 έτη ασφάλισης και μειωμένες αμοιβές, εξασφαλίζοντας τους ένα ελάχιστο επίπεδο διαβίωσης πάνω από το όριο της φτώχειας. Είναι φανερό ότι, παρόλο που τα μέτρα αυτά απευθύνονται ως επί το πλείστον στις γυναίκες, οι άνδρες δύνανται επίσης να επωφεληθούν από τα μέτρα. Ως εκ τούτου, η υιοθέτηση αυτής της πρότασης παρέμβασης δεν συνιστά θετικό μέτρο υπέρ των γυναικών και είναι σε πλήρη εναρμόνιση με τις αρχές της ίσης μεταχείρισης. Καθίσταται εμφανής η συμβολή των μέτρων αυτών στην αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος και στην πρόληψη της φτώχειας με την εξασφάλιση ενός αξιοπρεπούς επιπέδου διαβίωσης για όλους/ες τους/τις συνταξιούχους/ες, ενισχύοντας την κοινωνική αλληλεγγύη και τα αναδιανεμητικά στοιχεία του συνταξιοδοτικού συστήματος της χώρας.

Όλα τα παραπάνω κρίνονται απαραίτητα για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα, καθώς τα αποτελέσματά τους αναμένεται να είναι άμεσα και έτσι θα επιδράσουν θετικά στη διαμόρφωσή του μεσομακροπρόθεσμα. Η υιοθέτηση των παραπάνω προτάσεων πολιτικής θα αναμορφώσει το συνταξιοδοτικό σύστημα της χώρας, με τέτοιο τρόπο ώστε να μην αποτελεί «ουδέτερο φίλτρο» των έμφυλων ανισοτήτων της αγοράς εργασίας αλλά αντίθετα να επιδρά διορθωτικά και να μην τις διαιωνίζει κατά τη συνταξιοδότηση. Παράλληλα, θα εξασφαλίζει ένα επαρκές βιοτικό επίπεδο για όλους τους συνταξιούχους, άνδρες και γυναίκες.

Σε κάθε περίπτωση, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του φαινομένου του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος προϋποθέτει την υιοθέτηση ενός πολυεπίπεδου πλαισίου πολιτικών παρεμβάσεων σε όλους τους τομείς που το επηρεάζουν και συμβάλλουν στη διαμόρφωσή του. Έχοντας, λοιπόν, ολοκληρώσει τις προτάσεις πολιτικής που αφορούν το συνταξιοδοτικό σύστημα, κρίνεται απαραίτητο να αναφερθούν και ορισμένες παρεμβάσεις που σχετίζονται με τους άλλους παράγοντες που επιδρούν στο έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα, δηλαδή την αγορά εργασίας και την οικογενειακή κατάσταση.

Πιο συγκεκριμένα, απαραίτητη προϋπόθεση για την ενίσχυση της συμμετοχής και της παραμονής των γυναικών στην απασχόληση είναι η εξασφάλιση της ισότιμης συμμετοχής ανδρών και γυναικών στις οικογενειακές ευθύνες. Ειδικότερα, προκειμένου να επιτευχθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, είναι απαραίτητη η καθολική δωρεάν πρόσβαση σε ποιοτικές υπηρεσίες βρεφικής και παιδικής φροντίδας καθώς και σε ποιοτικές υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας για τους ηλικιωμένους και τα άτομα με αναπηρία. Αυτό βέβαια προϋποθέτει την ανάπτυξη σχετικών κοινωνικών υποδομών στη χώρα. Τα παραπάνω θα συμβάλλουν στην αποδέσμευση των γυναικών από τα καθήκοντα παροχής φροντίδας στα εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας και θα επιφέρουν την αύξηση των ποσοστών συμμετοχής τους στην απασχόληση.

Επιπλέον, θα πρέπει να θεσπιστεί άδεια πατρότητας με παρόμοιους όρους με αυτούς που προβλέπονται για τις άδειες μητρότητας προκειμένου να επιτευχθεί η ισομερής κατανομή της φροντίδας των τέκνων. Σε αυτό το πλαίσιο, ιδιαίτερη έμφαση θα πρέπει να δοθεί στην εξίσωση των προβλέψεων για τις άδειες μητρότητας και εν γένει για τις γονικές άδειες μεταξύ ιδιωτικού και δημόσιου τομέα ούτως ώστε να δημιουργηθεί ένα ενιαίο πλαίσιο που θα διέπει τις άδειες για την ανατροφή των τέκνων και για τα δύο φύλα ισότιμα σε όλους τους τομείς της αγοράς εργασίας.

Ακόμη, η αποτελεσματική αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος προϋποθέτει την καταπολέμηση του έμφυλου χάσματος στις αμοιβές, το οποίο αποτελεί ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που δεν σχετίζεται με έναν μόνο παράγοντα. Προς το σκοπό αυτό, απαραίτητη είναι η θεσμοθέτηση μηχανισμών που θα προωθούν και θα ελέγχουν την εφαρμογή της αρχής της ίσης αμοιβής για ίσης αξίας εργασία ούτως ώστε να εξασφαλίζεται η ορθή και ουσιαστική εφαρμογή της. Κατ' επέκταση, για τον περιορισμό του μισθολογικού χάσματος είναι απαραίτητη η υιοθέτηση μέτρων για την καταπολέμηση του έμφυλου οριζόντιου και κάθετου διαχωρισμού στην αγορά εργασίας και η ανάληψη δράσεων για την προώθηση ίσων ευκαιριών συμμετοχής και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε όλα τα στάδια του επαγγελματικού βίου.

Όλα τα παραπάνω θα πρέπει να συνοδεύονται από ενδεδειγμένες πράξεις ευαισθητοποίησης και συστηματικές πρωτοβουλίες ενημέρωσης από τους αρμόδιους φορείς χάραξης πολιτικής, τους κοινωνικούς εταίρους και όλους τους εμπλεκόμενους οργανισμούς. Αυτό θα συμβάλλει στην ενημέρωση των πολιτών αφενός για τα δικαιώματά τους και, αφετέρου, για τις επιπτώσεις των ατομικών επιλογών κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου στις συντάξεις και την ποιότητα ζωής τους. Επιπλέον, οι δράσεις ενημέρωσης και ευαισθητοποίησης θα πρέπει να απευθύνονται όχι μόνο στις γυναίκες αλλά στο γενικό πληθυσμό με έμφαση στους/στις εργαζόμενους/ες και στους/στις εργοδότες/τριες αλλά και στα στελέχη της δημόσιας διοίκησης, έχοντας ως στόχο να συμβάλλουν στη μεταβολή των προτύπων, των στάσεων και των αντιλήψεων ανδρών και γυναικών για την παραδοσιακή κατανομή ρόλων τόσο στην οικογενειακή όσο και την επαγγελματική ζωή. Ενδεικτικά αναφέρεται η πρόταση καθιέρωσης «Ημέρας Ισότητας σε Μισθούς και Συντάξεις», πρωτοβουλία η οποία με διάφορες μορφές έχει καθιερωθεί σε αρκετές χώρες της ΕΕ με ενθαρρυντικά αποτελέσματα για το βαθμό ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης των πολιτών.

Θα πρέπει, επίσης, να σημειωθεί ότι δεν θα πρέπει να υποτιμάται η συμβολή της εξατομικευμένης προσέγγισης για την ενημέρωση ή/και τη νομική βοήθεια σε θέματα εργασιακής και ασφαλιστικής νομοθεσίας, κυρίως προς τις γυναίκες, η οποία θα πρέπει να παρέχεται δωρεάν και να είναι προσβάσιμη για όλους τους ασφαλισμένους. Σημειώνεται ότι η ανάγκη αυτή διατυπώθηκε από τις γυναίκες οι οποίες συμμετείχαν στα focus groups κατά τη διάρκεια της ποιοτικής διερεύνησης, οι οποίες υπογράμμισαν την ανάγκη τους για ενημέρωση και δωρεάν συμβουλευτική υποστήριξη αναφορικά με τα εργασιακά/συνταξιοδοτικά/ασφαλιστικά δικαιώματά τους καθώς και την ανάγκη ενεργοποίησης του γυναικείου κινήματος για την προώθηση σχετικών διεκδικήσεων.

Προς αυτή την κατεύθυνση θα πρέπει να αξιοποιηθεί η ευρωπαϊκή εμπειρία και οι σχετικές καλές πρακτικές ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης, όπως αναδείχθηκαν από το Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ) στο πλαίσιο του παρόντος έργου.¹⁶⁹ Σε κάθε περίπτωση, απαιτείται ευρύτερη κινητοποίηση και συντονισμός όλων των εμπλεκόμενων εθνικών φορέων μέσω της ανταλλαγής τεχνογνωσίας και καλών πρακτικών.

Εν κατακλείδι, η αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος στην Ελλάδα παραμένει πρόκληση καθώς είναι ένα πολυδιάστατο φαινόμενο που συνδέεται με πολλούς και διαφορετικούς τομείς πολιτικής. Ως εκ τούτου, καθίσταται σαφές ότι η αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος απαιτεί την υιοθέτηση πολύπλευρων παρεμβάσεων, με συνδυασμό συνταξιοδοτικών πολιτικών, πολιτικών για την απασχόληση και εστιασμένα μέτρα για την ισορροπία οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής. Καθώς ο πληθυσμός της Ελλάδας 'γερνάει', ο αριθμός και το μερίδιο των ηλικιωμένων γυναικών στο σύνολο του πληθυσμού αναμένεται να αυξηθεί περαιτέρω λόγω του μεγαλύτερου προσδόκιμου ζωής τους. Έτσι, αν δεν υπάρξουν παρεμβάσεις πολιτικής για την αντιμετώπιση του έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος, οι γυναίκες, οι οποίες θα αποτελούν την πλειοψηφία των συνταξιούχων και είναι πιο πιθανό να ζουν μόνες τους, θα είναι εκτεθειμένες σε μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.

¹⁶⁹ Βλ. ενδεικτικά Εργαλείο Αυτοαξιολόγησης «Logib», πιστοποίηση «Ίσης Αμοιβής» σε εργοδότες/τριες και άλλες «καλές πρακτικές» που αναδείχθηκαν στο: Γκερμόστη Β., Θεοφύλοπουλος Θ. & Μοσχοβάκου Ν. (2019), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), διαθέσιμο στο: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Οδηγός-Καλών-Πρακτικών.pdf>.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

Ξενόγλωσση

- Advisory Committee on Equal Opportunities for Women and Men (2014), *Opinion on reducing the gender gap in pensions*.
- Arza C. (2015), *The gender dimensions of pensions systems: Policies and constraints for the protection of older women*, UN Women discussion paper series, Discussion Paper No 1, διαθέσιμο στο: <https://socialprotection-humanrights.org/wp-content/uploads/2015/08/ARZA-Fin.pdf>.
- Bettio F., Tinios P., Betti G. (2013), *The Gender Gap in Pensions in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/dala761b-a80a-4885-8a26-139de3ef6372/language-en>.
- Burkevica I., Humbert A.L., Oetke N., Paats M. (2015), *Gender gap in pensions in the EU Research note to the Latvian Presidency*, Vilnius: European Institute for Gender Equality (EIGE).
- Chybalski F. (2012), *Measuring the multidimensional adequacy of pension systems in European countries*, London: The Pensions Institute, Cass Business School City University London, διαθέσιμο στο: <http://www.pensions-institute.org/workingpapers/wp1204.pdf>.
- Council of the European Union (2015), *Equal income opportunities for women and men: Closing the gender gap in pensions*, Brussels, 4 June 2015.
- Daly M. (2006), “EU social policy after Lisbon” in *Journal of Common Market Studies*, 44/3.
- European Commission (2008), *EU Gender Equality Law*, Luxembourg: Office for Official Publications of the European Communities.
- European Commission (2009), *Joint report on Pensions. Progress and key challenges in the delivery of adequate and sustainable pension in Europe*, European Economy.
- European Commission (2017), *2017 Report on equality between women and men in the EU*, Brussels: European Union.
- European Commission (2018α), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU Volume 1*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19417&langId=en>.
- European Commission (2018β), *The 2018 Pension Adequacy Report: current and future income adequacy in old age in the EU: Country Profiles-Volume 2*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?catId=738&langId=en&pubId=8085&furtherPubs=yes>.
- European Commission (2018γ), *2018 Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019α), *2019 Report on equality between women and men in the EU*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.
- European Commission (2019), *Evaluation on the application of directive 79/7/EEC on the progressive implementation of the principle of equal treatment for men and women in matters of social security*, Brussels: European Commission, διαθέσιμο στο: <https://op.europa.eu/en/publication-detail/-/publication/c820b68d-e680-11e9-9c4e-01aa75ed71a1>.
- European Institute for Gender Equality - EIGE (2014), *Gender equality and economic independence: Part-time work and self-employment - Report*, Luxembourg: Publications Office of the European Union.

- European Institute for Gender Equality (2020α), *Gender Equality Index 2019 - Work-life balance*, Luxembourg: Publications Office of the European Union, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mhaf19101enn_002.pdf.
- European Institute for Gender Equality (2020β), *Gender Equality Index 2019-Greece*, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/default/files/documents/mh0119029eln_002.pdf.
- European Institute for Gender Equality (2020γ), *Gender Equality Index data from 2005 – 2019*, διαθέσιμο στο: https://eige.europa.eu/sites/all/modules/custom/eige_gei/app/content/downloads/gender-equality-index-2005-2010-2012-2015-217.xls.
- European Parliament (2015), *Employment and social developments in Greece*, Brussels: European Parliament, διαθέσιμο στο: [https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563468/IPOL_STU\(2015\)563468_EN.pdf](https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/563468/IPOL_STU(2015)563468_EN.pdf).
- European Parliament (2016), *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU\(2016\)571363_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2016/571363/IPOL_STU(2016)571363_EN.pdf).
- European Parliament (2017), *Gender Gap in Pensions: Looking ahead*, Brussels: European Parliament, διαθέσιμο στο: [http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU\(2017\)583150_EN.pdf](http://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2017/583150/IPOL_STU(2017)583150_EN.pdf).
- International Labour Office - ILO (2018), *Global Wage Report 2018/19: What lies behind gender pay gaps*, Geneva: ILO, διαθέσιμο στο: https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---dcomm/---publ/documents/publication/wcms_650553.pdf.
- Jacquot S. (2015), *Transformations in EU gender equality: From emergence to dismantling*, Palgrave Macmillan.
- Jankowski J. (2011), “Caregiver Credits in France, Germany, and Sweden: Lessons for the United States” στο *Social Security Bulletin*, Vol. 71, No. 4, διαθέσιμο στο: <https://www.ssa.gov/policy/docs/ssb/v71n4/v71n4p61.html>.
- Munnell A. and Eschtruth A. (2018), “Modernizing Social Security: Caregiver Credits” στο *Center for Retirement Research*, August 2018, Number 18-15, διαθέσιμο στο: https://crr.bc.edu/wp-content/uploads/2018/08/IB_18-15.pdf.
- OECD (2015), *Pensions at a glance 2015: OECD and G20 indicators*, Paris: OECD Publishing, διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2015-en.
- OECD (2019), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators*, Paris: OECD Publishing, , διαθέσιμο στο: https://doi.org/10.1787/pension_glance-2019-en.
- OECD (2019α), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators, Sweden - Country profile*, Paris: OECD Publishing, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Sweden.pdf>.
- OECD (2019β), *Pensions at a glance 2019: OECD and G20 indicators, Belgium - Country profile*, OECD, διαθέσιμο στο: <https://www.oecd.org/els/public-pensions/PAG2019-country-profile-Belgium.pdf>.

- Samek Lodovici M., Drufuca S., Patrizio M., Pesce F. (2016), *The gender pension gap: differences between mothers and women without children*, Policy Department for Citizens' Rights and Constitutional Affairs, Brussels: European Union.
- Theodoroulakis M., Konstantinidou D., Capella A. (2020), *The new reform of the social insurance system in Greece*, ESPN Flash Report 2020/11, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, available at: <https://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=22499&langId=en>.
- Vlachantoni A. (2011), "A good step forward but not far enough? The provision of care credits in European pension systems" in Addis El., De Villota P., Degavre Fl. and Eriksen J. (επιμ.), *Gender and Well-Being: the Role of Institutions, Great Britain*: Ashgate, σελ. 163-182.
- Whitehouse E., D'Addio A., Chomik R. and Reilly A. (2009), "Two Decades of Pension Reform: What has been Achieved and What Remains to be Done?" στο *The Geneva Papers on Risk and Insurance - Issues and Practice*, τεύχος 34, σελ. 515-535.
- Woodward A.E. (2012), "From equal treatment to gender mainstreaming and diversity management", in Abels G., Mushaben J.M. (επιμ.), *Gendering the European Union: New approaches to Old Democratic Deficits*, London: Palgrave Macmillan.
- Ziomas D. & Theodoroulakis M., (2016), *The new Greek pension reform: improving governance and ensuring sustainability*, ESPN Flash Report 2016/63, European Social Policy Network (ESPN), Brussels: European Commission, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=16179&langId=en>.
- Ziomas D., Konstantinidou D., Vezyrgianni K. & Capella A., (2018), "ESPN Thematic Report on Challenges in long-term care - Greece", *European Social Policy Network (ESPN)*, Brussels: European Commission, available at: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=19849&langId=en>.

Ελληνόγλωσση

- Αθανασάτου Ι., (2014), *4^η Θεματική Ενότητα Εκπαιδευτικού Υλικού, Εθνικές και Ευρωπαϊκές Πολιτικές*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ).
- Αμίτσης Γ. (2010), «Οι στρατηγικές παρεμβάσεις της Ευρωπαϊκής Ένωσης στα εθνικά συνταξιοδοτικά συστήματα» στο Αμίτσης Γ., Αναγνώστου-Δεδούλη Α. και Κατρούγκαλος Γ. (επιμ.), *Το ελληνικό σύστημα ασφαλιστικής προστασίας, Η μεταρρύθμιση των πλόνων της δημόσιας και της επαγγελματικής ασφάλισης υπό το πρίσμα του ευρωπαϊκού κεκτημένου*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Αναγνώστου-Δεδούλη Α. και Γαληνού Ε. (2008), *Η ισότητα των φύλων στην κοινωνική προστασία*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Γιωτοπούλου-Μαραγκοπούλου Α. (2002), «Συνταξιοδότηση των γυναικών και ισότητα των φύλων», στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.
- Γκερμότση Β., Θεοφιλόπουλος Θ. & Μοσχοβάκου Ν. (2019), *Οδηγός Καλών Πρακτικών για την Ενημέρωση και Ευαισθητοποίηση των γυναικών σχετικά με το έμφυλο χάσμα στις αμοιβές και τις συντάξεις*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας (ΚΕΘΙ), διαθέσιμο στο: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Οδηγός-Καλών-Πρακτικών.pdf>.
- Γκερμότση, Β., Μοσχοβάκου, Ν. & Παπαγιαννοπούλου, Μ. (2016), *Έκθεση Ευρημάτων Έρευνας Πεδίου «Ισότητα των Φύλων στο Εργατικό Δυναμικό: Η συμφιλίωση της επαγγελματικής με την οικογενειακή/ιδιωτική ζωή στις Ελληνικές Βιομηχανίες»*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: https://www.kethi.gr/sites/default/files/wp-content/uploads/2016/12/PARADOTEIO_P1_EURHMATA_EREUNAS_teliko-2.pdf

- Δεδούλη Α. (1993), «Η ισότητα των δύο φύλων και η κοινωνική ασφάλιση (προϋποθέσεις συνταξιοδότησης)» στο Δουλκέρη Τ. (επιμ.), *Η κοινωνική ασφάλιση στην Ελλάδα*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Δημουλάς Κ., Κουζής Γ. (επιμ.) (2018), *Κρίση και Κοινωνική Πολιτική: Αδιέξοδα και Λύσεις*, Αθήνα: Εκδόσεις Τόπος.
- Ελληνική Ένωση Ταμείων Επαγγελματικής Ασφάλισης - ΕΛΕΤΕΑ (2019), *Επαγγελματικά Ταμεία στην Ελλάδα-Αποτίμηση και προοπτικές*, Αθήνα: Σολδάτος Εκδόσεις.
- Ελληνική Στατιστική Αρχή (2019), *Δελτίο Τύπου, Ειδική Έρευνα για τον Συνδυασμό Οικογενειακής Ζωής και Εργασίας, Ad hoc module 2018*, 21 Νοεμβρίου 2019, διαθέσιμο στο: <https://www.statistics.gr/statistics/-/publication/SJO31/>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2013), *Έκθεση σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)*, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/PDF/?uri=CELEX:52013DC0861&from=EN>.
- Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2020), *Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών Μια Ένωση ισότητας - Στρατηγική για την ισότητα των φύλων 2020-2025*, COM(2020) 152 final - 5.3.2020, Βρυξέλλες, διαθέσιμο στο: <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/EL/TXT/?uri=CELEX:52020DC0152>.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2018), *Έκθεση σχετικά με τις υπηρεσίες φροντίδας στην ΕΕ για τη βελτίωση της ισότητας των φύλων (2018/2077(INI))*, διαθέσιμο στο: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-8-2018-0352_EL.html#_part1_def5.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2019), «Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών», *Θεματολογικά δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, διαθέσιμο στο: http://www.europarl.europa.eu/ftu/pdf/el/FTU_2.3.8.pdf.
- Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο (2020), «Ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών», *Θεματολογικά Δελτία για την Ευρωπαϊκή Ένωση*, διαθέσιμο στο: <https://www.europarl.europa.eu/factsheets/el/sheet/59/ισοτητα-μεταξυ-ανδρων-και-γυναικων>.
- ΕΦΚΑ (2018), *Προφίλ ΕΦΚΑ Δεκέμβριος 2018*, διαθέσιμο στο: https://www.efka.gov.gr/sites/default/files/2019-07/profil_efka_122018.pdf.
- ΗΔΙΚΑ (2018), *Μηνιαία απεικόνιση συνταξιοδοτικών παροχών*, διαθέσιμο στο: http://www.idika.gr/files/%CE%94%CE%95%CE%9A%CE%95%CE%9C%CE%92%CE%A1%CE%99%CE%9F%CE%A3_2018.pdf.
- Θεοφιλόπουλος Θ. & Μοσχοβάκου Ν. (2020), *Ερευνητική Έκθεση*, παραδοτέο του Κέντρου Ερευνών για Θέματα Ισότητας – ΚΕΘΙ στο πλαίσιο του Πακέτου Εργασίας «Διερεύνηση των αναγκών των γυναικών και καταγραφή καλών πρακτικών για την ενημέρωση και ευαισθητοποίηση σε θέματα έμφυλου συνταξιοδοτικού χάσματος», του Έργου «Αντιμετωπίζοντας το έμφυλο συνταξιοδοτικό χάσμα στην Ελλάδα-ΠΗΓΑΣΟΣ», διαθέσιμο στο: <http://sintaxi.isotita.gr/wp-content/uploads/2020/05/Ποιοτική-Έρευνα-focus-groups-για-τη-διερεύνηση-των-αναγκών-των-Γυναικών.pdf>.
- IOBE (2012), *Η έννοια της αδήλωτης εργασίας και τα χαρακτηριστικά της*, Αθήνα: IOBE, διαθέσιμο στο: http://iobe.gr/docs/research/RES_01_02122012REP_GR.pdf.
- Καραγεώργου Μ., Παπαγιαννοπούλου Μ. (2013), *Οδηγός για την ενίσχυση της θέσης των γυναικών στις συνδικαλιστικές δομές*, Αθήνα: ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ.

- Καραμεσίνη Μ. (2002α), «Η διάσταση του φύλου στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: Η ελληνική περίπτωση», *Επιθεώρηση Κοινωνικών Ερευνών*, 108-109, σελ. 3-32.
- Καραμεσίνη Μ. (2002β), «Μεταρρύθμιση του Συνταξιοδοτικού Συστήματος και Ισότητα των Φύλων», στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.
- Καραμεσίνη Μ. (2002γ), «Η αντιμετώπιση των γυναικών στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: κριτικά σχόλια την ελληνική περίπτωση», στο Γολέμης Χ. (επιμ.), *Μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων*, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα-Ίδρυμα Ν. Πουλιαντζάς.
- Κατρούγκαλος Γ. (2009), *Τα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης και το κοινοτικό δίκαιο*, Αθήνα: ΕΠΚΟΔΙ, διαθέσιμο στο <http://epkodi.gr/arhra-pinakas/139-ta-oria-ilikias-syntaxiodotisis-ke-to-kinotiko-dikeo>.
- Κοντιάδης Ξ. (2008), *Εισαγωγή στην Κοινωνική Διοίκηση και τους Θεσμούς Κοινωνικής Ασφάλειας*, Αθήνα: Εκδόσεις Παπαζήση.
- Ματσαγγάνης Μ. (2011), *Η κοινωνική πολιτική σε δύσκολους καιρούς: Οικονομική κρίση, δημοσιονομική λιτότητα και κοινωνική προστασία*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Ματσαγγάνης Μ., Πετρόγλου Α. (2001), *Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: <https://www.openbook.gr/to-systima-koinonikis-prostasias-kai-oi-gynaikes/>.
- Μοσχοβάκου, Ν., Κανταράκη, Μ., Παγκάκη, Μ., Σταματελοπούλου, Τ. & Τσιώγκας, Π. (2008), *Κατά Φύλο Επαγγελματικός Διαχωρισμός (Κάθετος και Οριζόντιος): Διακρίσεις και Ανισότητες κατά των Γυναικών στην Εκπαίδευση*, Αθήνα: Κέντρο Ερευνών για Θέματα Ισότητας, διαθέσιμο στο: <https://www.kethi.gr/ereunes-meletes/kata-fylo-epaggelmatikos-diahorismos-kathetos-kai-ORIZONTIOS-DIAKRISEIS-KAI>
- Παπαρηγοπούλου-Πεχλιβανίδη Π. (2016), *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα: Νομική Βιβλιοθήκη.
- Πετρόγλου Α. (2002), «Οι γυναίκες στο Ελληνικό σύστημα Κοινωνικής Ασφάλισης», στο *Κοινωνική Ασφάλιση και ισότητα των φύλων*, Αθήνα: Κοινοβουλευτική Ομάδα του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος.
- Προφύρη Ι. (2018), *Η αντιμετώπιση του έμφυλου μισθολογικού χάσματος. Σχέδιο δράσης της ΕΕ 2017-2019 και ο ρόλος των κοινωνικών εταίρων και του κοινωνικού διαλόγου*, Ερευνητικά Κείμενα ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ, 3/2018, διαθέσιμο στο: https://imegsevee.gr/wp-content/uploads/2018/11/EK_Εμφυλο-μισθολογικό-χάσμα.pdf.
- Ρωμανιάς Γ. (2007), *Ελληνικοί και Ευρωπαϊκοί Μύθοι για το Ασφαλιστικό*, Αθήνα: Βλάσση Εκδόσεις.
- Σακελλαρόπουλος Θ. (1993): *Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Σακελλαρόπουλος Θ. και Αγγελάκη Μ. (2016), «Ευρωπαϊκή Κοινωνική Πολιτική: από την άτολμη ανάπτυξη στο αβέβαιο μέλλον», στο Μαραβέγιας Ν. (επιμ.), *Ευρωπαϊκή Ένωση. Δημιουργία, Εξέλιξη, Προοπτικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Κριτική.
- Στεργίου Α. (2017), *Δίκαιο Κοινωνικής Ασφάλισης*, Αθήνα-Θεσσαλονίκη: Εκδόσεις Σάκκουλα.
- Στρατηγάκη Μ. (2003), «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Συμπτώσεις, Αντιφάσεις στην πορεία της Ευρωπαϊκής ενοποίησης» στο Παναγιωτόπουλος Ρ., Κονιόρδου Σ., Μαρατού Αλιμπράντη Λ. (επιμ.), *Παγκοσμιοποίηση και σύγχρονη κοινωνία*, Αθήνα: Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών.

- Στρατηγάκη Μ. (2006), «Πολιτικές για την ισότητα των φύλων στην Ελλάδα: Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις ή εθνικές πρακτικές;» στο: Μαραβέγιας Ν. & Σακελλαρόπουλος Θ. (επιμ.) *Ευρωπαϊκή Ολοκλήρωση και Ελλάδα. Οικονομία, Κοινωνία, Πολιτικές*, Αθήνα: Εκδόσεις Διόνικος.
- Στρατηγάκη Μ. (2008), «1957-2007: Πενήντα χρόνια πολιτικών ισότητας στην Ε.Ε., Μια κριτική ανασκόπηση» στο Στρατηγάκη Μ. (επιμ.), *Πολιτικές ισότητας των φύλων, Ευρωπαϊκές κατευθύνσεις και εθνικές πρακτικές*, Αθήνα: Έκδοση Κέντρου Κοινωνικής Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής (ΚΕΚΜΟΚΟΠ) και Gutenberg.
- Συνήγορος του Πολίτη (2018α), *Τση Μεταχείριση, Ειδική έκθεση 2018*, Αθήνα, διαθέσιμο στο: https://www.synigoros.gr/resources/docs/ee_im_2018_el.pdf
- Συνήγορος του Πολίτη (2018β), *Σύνοψη Διαμεσολάβησης, Σύνταξη γήρατος για μητέρες και χήρους πατέρες τέκνων ανάκτων για εργασία*, Αθήνα, διαθέσιμο στο: <https://www.synigoros.gr/?i=equality.el.imfylosocialp.522118>
- Σωτηρόπουλος Δ. (2010), «Ευκαιρίες και προβλήματα της ευρωπαϊκής κοινωνικής πολιτικής: η ευρωπαϊκή πολιτική απασχόλησης και η ανοιχτή μέθοδος συντονισμού», στο Πετμεζίδου Μ. (επιμ.), *Κοινωνική μεταρρύθμιση και αλλαγές στο μείγμα δημοσίου-ιδιωτικού στο πεδίο της κοινωνικής πολιτικής*, Πρακτικά του 3^{ου} Διεθνούς Συνεδρίου της Επιστημονικής Εταιρείας Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα: Ελληνικά Γράμματα.
- Υπουργείο Οικονομίας και Οικονομικών και Υπουργείο Απασχόλησης και Κοινωνικής Προστασίας (2005), *Η Ελληνική Έκθεση Στρατηγικής για τις Συντάξεις*, Αθήνα.



**Επισκεφθείτε την ιστοσελίδα
του Έργου στη διεύθυνση:
<http://sintaxi.isotita.gr/>**



ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΚΑΙ ΚΟΙΝΩΝΙΚΩΝ ΥΠΟΘΕΣΕΩΝ
**ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΟΙΚΟΓΕΝΕΙΑΚΗΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ
ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ**

ΚΕΘΙ
ΚΕΝΤΡΟ ΕΡΕΥΝΩΝ ΓΙΑ ΘΕΜΑΤΑ ΙΣΟΤΗΤΑΣ



«Η εκτύπωση του εντύπου συγχρηματοδοτείται από το Πρόγραμμα Δικαιώματα, Ισότητα και Ιθαγένεια (2014 - 2020) της Ευρωπαϊκής Ένωσης»

«Το περιεχόμενο αυτού του εντύπου απηχεί τις απόψεις των συντακτών/τριών και αποτελεί αποκλειστικά δική τους ευθύνη. Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή δε φέρει καμία ευθύνη για οποιαδήποτε χρήση των πληροφοριών που περιέχει αυτό το έντυπο»