

**ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΜΙΚΡΩΝ ΕΠΙΧΕΙΡΗΣΕΩΝ ΤΗΣ ΓΕΝΙΚΗΣ ΣΥΝΟΜΟΣΠΟΝΔΙΑΣ
ΕΠΑΓΓΕΛΜΑΤΙΩΝ ΒΙΟΤΕΧΝΩΝ ΕΜΠΟΡΩΝ ΕΛΛΑΔΟΣ (ΙΜΕ ΓΣΕΒΕΕ)**

Αριστοτέλους 46, 104 33, Αθήνα

Τηλ.: 210 8846852, Fax: 210 8846853

Website: www.imegsevee.gr, E- mail: info@imegsevee.gr,

Website: www.isotita.imegsevee.gr, E- mail: isotita@imegsevee.gr

**ΜΑΡΙΑ ΚΑΡΑΓΕΩΡΓΟΥ, Νομικός - ειδική επιστήμων στον Κύκλο Ισότητας των
Φύλων του Συνηγόρου του Πολίτη**

ΠΑΡΑΔΟΤΕΟ

**ΕΞΩΤΕΡΙΚΗ ΕΜΠΕΙΡΟΓΝΩΜΟΣΥΝΗ ΜΕ ΘΕΜΑ: «Έρευνα για το ισχύον καθεστώς
προστασίας μητρότητας για τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες στα κράτη – μέλη της
Ευρωπαϊκής Ένωσης»**



Ε.Π.
**ΔΙΟΙΚΗΤΙΚΗ
ΜΕΤΑΡΡΥΘΜΙΣΗ
ΜΕΛΕΤΗ**

ΥΠΟΥΡΓΕΙΟ ΕΣΩΤΕΡΙΚΩΝ



ΓΕΝΙΚΗ ΓΡΑΜΜΑΤΕΙΑ
ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ



Με τη συγχρηματοδότηση της Ελλάδας και της Ευρωπαϊκής Ένωσης

Το παρόν παραδοτέο υλοποιήθηκε στο πλαίσιο του Υποέργου 2 «Λειτουργία Υπηρεσίας/Γραφείου Ισότητας στη ΓΣΕΒΕΕ», της Πράξης «Σχέδιο Δράσης για την Προώθηση των Γυναικών σε Κέντρα Λήψης Αποφάσεων των Συλλογικών Οργάνων της ΓΣΕΒΕΕ», του Ε.Π. «Διοικητική Μεταρρύθμιση 2007-2013»

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

A. Εισαγωγή: Περιεχόμενο και διάρθρωση της έρευνας:.....	3
B. Το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της μητρότητας στην Ε.Ε.....	4
1. Στην εξαρτημένη εργασία:.....	4
α) Οδηγία 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων	
2. Στην αυτοαπασχόληση:.....	12
α) Οδηγία 86/613/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα, συμπεριλαμβανομένης της γεωργικής:.....	12
β) Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα:.....	14
Γ. Μελέτη περιπτώσεων κρατών με υφιστάμενη προστασία μητρότητας στην αυτοαπασχόλησης ως προς το επίδομα μητρότητας αυτοαπασχολούμενων και συμβοηθούμενων μελών και τις υπηρεσίες αναπλήρωσης:.....	18
Δ. Συμπεράσματα και Προτάσεις:.....	34
Ε. ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ:.....	38

A. Εισαγωγή: Περιεχόμενο και διάρθρωση της έρευνας

Παρά την συνεχώς αυξανόμενη παρουσία των γυναικών στο χώρο της απασχόλησης με κάθε ιδιότητα και σε κάθε κλάδο, και την ύπαρξη νομοθεσίας για την ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών στην Ενωμένη Ευρώπη ήδη από την Ιδρυτική Συνθήκη της Ρώμης του 1957, στο άρθρο 119, με το οποίο η ευρωπαϊκή νομοθεσία επιτάσσει ότι *«άνδρες και γυναίκες θα πρέπει να λαμβάνουν ίση αμοιβή, για ίση εργασία»*, το σοβαρότερο πρόβλημα στην απασχολησιμότητα των γυναικών εξακολουθεί να παραμένει η μητρότητα εν πρώτοις και η ιδιότητα του γονέα στη συνέχεια.

Η περίοδος της κύησης και της λοχείας αρχικά, και στη συνέχεια κυρίως η πρώτη περίοδος της ζωής του βρέφους, κατά την οποία για πολλούς λόγους, βασικότερος εκ των οποίων είναι ο μητρικός θηλασμός, η επιβίωση και η υγιής σωματική και ψυχική ανάπτυξη του νέου ανθρώπου, συνδυαζόμενη με την συνεχή και αδιάλειπτη παρουσία της μητέρας στο πλευρό του, αποτελούν για τις εργαζόμενες γυναίκες τροχοπέδη στην επαγγελματική τους εξέλιξη. Οι λόγοι είναι πολλοί και τείνουν να αυξάνονται αντί να μειώνονται: με την εξέλιξη της επιστήμης και τεχνολογίας της υποβοηθούμενης αναπαραγωγής (assisted reproduction), προέκυψαν διαδικασίες που δεν υφίσταντο παλαιότερα, όπως η εξωσωματική γονιμοποίηση, η παρένθετη μητρότητα κ.λπ., με τις οποίες οφείλει να συνδυαστεί οποιαδήποτε εργασιακή δραστηριότητα της υπονήφιας ή κυοφορούσας μητέρας. Συνεπώς, από την έναρξη της προσπάθειας μιας γυναίκας να γίνει μητέρα, μέχρι και τη χρονική στιγμή κατά την οποία αφενός η υγεία και η ψυχοσωματική ισορροπία της γυναίκας αποκαθίστανται μετά τον τοκετό και αφετέρου το βρέφος «ανεξαρτητοποιείται» από την ανάγκη της αδιάλειπτης φυσικής παρουσίας της μητέρας, εκτείνεται μια περίοδος κατά την οποία ο βαθμός δυσκολίας αυτού που ονομάζεται “work-life balance”, δηλαδή εξισορρόπηση επαγγελματικής-ιδιωτικής ζωής, είναι πολύ αυξημένος. Και αυτός ο βαθμός δυσκολίας αφορά αποκλειστικά και μόνο τις γυναίκες ως φύλο, επειδή η πορεία ενός άνδρα προς την πατρότητα είναι εκ των πραγμάτων λιγότερο επεμβατική στην δημόσια παρουσία του. Για τους λόγους αυτούς το Δικαστήριο της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ-CJEU) έχει σε πλήθος αποφάσεών του διατυπώσει τη θέση ότι οποιαδήποτε δυσμενής διακριτική μεταχείριση υφίσταται μια γυναίκα κατά την διάρκεια της περιόδου αυτής, αποτελεί άμεση διάκριση λόγω φύλου, επειδή μόνο μια γυναίκα μπορεί να βρεθεί στην θέση αυτή¹. Η προστασία που παρέχεται από το νόμο στις γυναίκες κατά την περίοδο αυτή, ώστε αφενός να διασφαλίζεται

¹ Ενδεικτικά αναφέρουμε C-179/88, Handels-og Kontorfunktionærernes Forbund i Danmark (Απόφαση Hertz), C-421/92, Habermann-Beltermann, C-32/93 Carole Louise Webb

η σωματική και ψυχική υγεία των ιδίων και των βρεφών, και αφετέρου να μην υφίστανται διακριτική μεταχείριση εξ αιτίας της ευάλωτης αυτής κατάστασης που διάγουν, ονομάζεται προστασία μητρότητας (maternity protection).

Το θέμα της παρούσας μελέτης είναι το νομοθετικό πλαίσιο της προστασίας αυτής, με εστίαση στην προστασία μητρότητας των αυτοαπασχολούμενων γυναικών. Στο πρώτο μέρος θα προσεγγίσουμε το πλαίσιο αυτό, με την ανάλυση τριών κυρίως Οδηγιών, της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, που αφορά στις εργαζόμενες με εξαρτημένη εργασία, και από όπου θα αντλήσουμε το υφιστάμενο πλαίσιο προστασίας, και στη συνέχεια των δύο Οδηγιών για την προστασία των αυτοαπασχολούμενων, της Οδηγίας 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, και της πρόσφατης Οδηγίας 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα, η οποία κατήργησε και αντικατέστησε την 86/613. Στη συνέχεια θα μελετήσουμε περιπτώσεις χωρών της ΕΕ, στις οποίες υφίσταται προστασία μητρότητας για τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, είτε ως αποτέλεσμα της ενσωμάτωσης του ευρωπαϊκού δικαίου, είτε ως απόρροια της εσωτερικής νομοθετικής πρωτοβουλίας των κρατών αυτών. Και θα καταλήξουμε σε κάποιες προτάσεις για τον τρόπο με τον οποίο θα μπορούσε να διαμορφωθεί στη χώρα μας η προστασία αυτή.

B. Το νομοθετικό πλαίσιο για την προστασία της μητρότητας² στην Ε.Ε.

1. Οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου της 19ης 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

Με την Οδηγία αυτή επιχειρείται να δημιουργηθεί ένα πλέγμα διατάξεων, οι οποίες να:

- α) αναγνωρίζουν τις εγκύους, λεχούσες και γαλουχούσες γυναίκες ως ομάδα ειδικών κινδύνων στο χώρο της εργασίας,
- β) διασφαλίζουν ικανοποιητικές συνθήκες προστασίας της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων καθώς και την αποφυγή των δραστηριοτήτων εκείνων

² Για τους σκοπούς της παρούσας έρευνας, ο όρος «μητρότητα» δεν αντιστοιχεί στον όρο motherhood, δηλαδή την ιδιότητα της μητέρας κατά τη διάρκεια του βίου, αλλά στον όρο Maternity, δηλαδή στην συγκεκριμένη περίοδο της κύησης, της λοχείας και της γαλουχίας, κατά την οποία παρέχεται η συγκεκριμένη προστασία

που είναι δυνατόν να εκθέτουν τις εργαζόμενες σε παράγοντες, μεθόδους παραγωγής ή συνθήκες εργασίας που αποτελούν κίνδυνο για την υγεία των ιδίων και των εμβρύων/νεογνών,

γ) διασφαλίζουν ότι η προστασία των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων δεν πρέπει να καθιστά μειονεκτική τη θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας και δεν πρέπει να θίγει τις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών,

δ) διασφαλίζουν ότι η ανάγκη προστασίας της ειδικής αυτής κατηγορίας εργαζομένων δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθενείας.

Οι βασικότερες από τις διατάξεις αυτές είναι οι παρακάτω:

α) μη υποχρέωση άσκησης επαγγελματικής δραστηριότητας επικίνδυνης για την υγεία ή την ασφάλειά τους (άρθρο 6),

β) μη υποχρέωση εκτέλεσης νυκτερινής εργασίας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και για ορισμένο διάστημα μετά τον τοκετό, είτε με μετακίνηση σε πρωινή εργασία, είτε με πλήρη απαλλαγή από την εργασία, εάν η μετακίνηση είναι τεχνικά ή/και αντικειμενικά αδύνατη (άρθρο 7),

γ) δικαίωμα σε λήψη αδειάς μητρότητας διάρκειας 14 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, με υποχρεωτική λήψη άδειας δύο τουλάχιστον εβδομάδων (άρθρο 8),

δ) δικαίωμα απαλλαγής από την εργασία για υποβολή σε προγεννητικό έλεγχο χωρίς απώλεια αποδοχών (άρθρο 9),

ε) απαγόρευση απόλυσης από την ημερομηνία έναρξης της κύησης μέχρι την ημερομηνία λήξης της αδειάς μητρότητας και λήψη μέτρων προστασίας από παράνομη απόλυση (άρθρο 10).

Στο Προοίμιο της Οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, βρίσκουμε την διατύπωση κάποιων θέσεων που είναι ιδιαίτερα σημαντικές στην διαμόρφωση του νομοθετικού πλαισίου, επειδή μας δίνουν το ιδεολογικό στίγμα της επιχειρούμενης προστασίας:

α) η απαγόρευση απόλυσης ερείδεται επί της αιτιολογίας ότι ο κίνδυνος απόλυσης για λόγους που σχετίζονται με την κατάστασή τους μπορεί να έχει ζημιολογικές επιπτώσεις στη ψυχική και φυσική κατάσταση των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων,

β) τα μέτρα οργάνωσης της εργασίας που αποβλέπουν στην προστασία της υγείας των εγκύων, λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων δεν θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζόμενων με τη σύμβαση εργασίας, συμπεριλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος,

γ) ούτε οι διατάξεις περί άδειας μητρότητας θα έχουν πρόσφορα αποτελέσματα εάν δεν συνοδεύονται από τη διατήρηση δικαιωμάτων σχετιζομένων με τη σύμβαση εργασίας και τη διατήρηση αμοιβής ή/και το ευεργέτημα κατάλληλου επιδόματος,

δ) η έννοια του κατάλληλου επιδόματος σε περίπτωση άδειας μητρότητας πρέπει να θεωρηθεί ως τεχνικό σημείο αναφοράς με σκοπό τον καθορισμό του ελάχιστου επιπέδου προστασίας και δεν θα πρέπει σε καμία περίπτωση να ερμηνεύεται ως εισάγουσα αναλογία μεταξύ εγκυμοσύνης και ασθένειας.

Το τελευταίο αυτό σημείο, το οποίο διατυπώθηκε αρχικά από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, και υποστηρίχθηκε ευρύτατα και από τις γυναικείες οργανώσεις, εκφράζει την πολύ σημαντική θέση ότι η εγκυμοσύνη δεν είναι ασθένεια, δεν είναι δηλαδή μια παρέκκλιση από την υγιή κατάσταση ενός οργανισμού, που χρήζει θεραπείας κι αποκατάστασης. Είναι μια κατάσταση υγείας, πιθανότατα ίσως η ένδειξη της μέγιστης υγείας ενός οργανισμού ο οποίος όχι μόνο λειτουργεί κι επιβιώνει ο ίδιος, αλλά και αναπαράγεται, δημιουργώντας έναν νέο άνθρωπο. Ο αρχικός στόχος δηλαδή είναι να καταστεί εμφανές ότι η εγκυμοσύνη δεν είναι μια κατάσταση ασύμβατη με την εργασία και η έγκυος, λεχούσα ή γαλουχούσα πρέπει να παραμείνει εργαζόμενη, εφόσον η υγεία της το επιτρέπει, μέχρι την στιγμή που η ιατρική επιστήμη κρίνει ότι πρέπει να υπάρχει υποχρεωτική αποχή από την εργασία. Η υποχρεωτική αποχή από την εργασία, η περίοδος δηλαδή αμέσως πριν και μετά τον τοκετό, καλύπτεται, όπως προβλέπει η Οδηγία, από την «άδεια μητρότητας», που εκτείνεται σε 14 εβδομάδες, κατανεμημένες πριν ή/και μετά τον τοκετό, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές. Οι δυο από αυτές τις εβδομάδες τουλάχιστον αποτελούν την υποχρεωτική άδεια μητρότητας, ανεξαρτήτως της θέλησης είτε της εργαζόμενης είτε του εργοδότη.

Η περίοδος προστασίας μητρότητας εκτείνεται όμως και πέραν του περιγεννητικού διαστήματος. Ο νόμος αναγνωρίζει ότι η εργαζόμενη που βρίσκεται στην κατάσταση αυτή πρέπει από την 1^η ημέρα της κύησης, μέχρι και την ολοκλήρωση του διαστήματος της λοχείας και της γαλουχίας, να είναι απαλλαγμένη από το άγχος των επιπτώσεων που είτε η κατάσταση αυτή μπορεί να έχει στην επαγγελματική της θέση, είτε η άσκηση του επαγγέλματός της μπορεί να έχει επί της κύησης ή της λοχείας της.

Η πρωταρχική έκφραση αυτής της προστασίας εισάγεται με το άρθρο 10 της Οδηγίας που προβλέπει ότι τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευθεί η απόλυση των εργαζομένων γυναικών επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους έως το τέλος της άδειας μητρότητας εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που

δεν συνδέονται με την κατάσταση αυτή και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές.

Αυτό θα ερμηνευθεί στη συνέχεια από το Ευρωπαϊκό Δικαστήριο, αλλά και τα εθνικά δικαστήρια των κρατών μελών: η έγκυος δεν μπορεί να απολυθεί για λόγους που συνδέονται με την εγκυμοσύνη της, όπως λ.χ. μειωμένη απόδοση λόγω κύησης, μπορεί όμως να απολυθεί για λόγους που δεν συνδέονται με την κατάσταση της, όπως λ.χ. ουσιώδης παράλειψη συμβατικών της υποχρεώσεων ή πρόκληση βλάβης στον εργοδότη από δόλο ή βαριά αμέλεια, ή για λόγους που έχουν σχέση μόνο με την κατάσταση της επιχείρησης, λ.χ. πτώχευση.

Σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα σε περίοδο προστασίας μητρότητας, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς. Τα κράτη μέλη καλούνται να λάβουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευθούν οι γυναίκες από τις επιπτώσεις απόλυσης, η οποία χαρακτηρίζεται παράνομη και άκυρη.

Στη συνέχεια, στο άρθρο 11 διατυπώνεται η προστασία των γυναικών ως προς τα δικαιώματα που απορρέουν από τη σύμβαση εργασίας περιλαμβανομένης της διατήρησης αμοιβής ή/και του ευεργετήματος κατάλληλου επιδόματος. Τέτοια εργασιακά δικαιώματα μπορεί να περιλαμβάνουν την επαγγελματική της εξέλιξη, την αξιολόγησή της από τον εργοδότη για την προσφερόμενη εργασία, την συμμετοχή της σε προγράμματα εκπαίδευσης και κατάρτισης, τον μη καταλογισμό σε βάρος της τυχόν αδειών για ασθένειες που σχετίζονται με την κύηση/λοχεία/γαλουχία κλπ.

Το προβλεπόμενο επίδομα κρίνεται κατάλληλο εφόσον εξασφαλίζει αμοιβή ισοδύναμη τουλάχιστον προς εκείνη που θα εισέπραττε η ενδιαφερόμενη εργαζόμενη σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων της για λόγους συνδεδεμένους με την κατάσταση της υγείας της, εντός ενός ενδεχομένου ανωτάτου ορίου που καθορίζεται από τις εθνικές νομοθεσίες.

Μεγάλη σημασία δίδεται από την ευρωπαϊκή νομοθεσία στην αμοιβή για την προσφερόμενη εργασία, επειδή, όπως αναφέρεται και στο Προοίμιο της Οδηγίας, η προστασία δεν θα έχει τα πρόσφορα αποτελέσματα, δεν θα απαλλάσσει δηλαδή τις εγκύους από το άγχος και τους φόβους για τις επιπτώσεις της κύησης στην εργασία τους, εάν δεν διασφαλίσει την καταβολή σε αυτές, αμοιβής ή/και κατάλληλου επιδόματος.

Ευλόγως διερωτάται κανείς γιατί η διάταξη αναφέρει «διατήρηση αμοιβής», και δεν ορίζει συγκεκριμένα την διατήρηση της αμοιβής την οποία σύμφωνα με την σύμβαση εργασίας της, λάμβανε η έγκυος πριν την έναρξη της προστατευόμενης περιόδου. Το θέμα αυτό έχει αποτελέσει αντικείμενο πολλών αποφάσεων του ευρωπαϊκού δικαστηρίου, αλλά θεωρούμε χαρακτηριστική αυτήν που θα αναφέρουμε παρακάτω ως παράδειγμα:

Υπόθεση C-471/08 Sanna Maria Parviainen κατά Finnair Oyj

Η S. M. Parviainen εργάστηκε στη Finnair Oyj ως αεροσυνοδός από την 8η Απριλίου 1998. Έγινε υπεύθυνη πληρώματος αεροσκάφους τον Οκτώβριο του 2005. Στις αρχές του 2007 βρέθηκε σε κατάσταση κήσης με προβλεπόμενη ημερομηνία τοκετού τον Οκτώβριο 2007. Λόγω της εγκυμοσύνης της μετακινήθηκε σε υπηρεσία εδάφους, δηλαδή σε εργασία γραφείου, και παρέμεινε εκεί μέχρι την στιγμή που άρχισε η άδεια μητρότητας. Η μετακίνηση αυτή πραγματοποιήθηκε σύμφωνα με τις οικείες διατάξεις της φινλανδικής νομοθεσίας σχετικά με τις συμβάσεις εργασίας και την ασφάλεια στην εργασία, καθώς και τη συλλογική σύμβαση πληρωμάτων αεροσκαφών. Συνεπώς η μετακίνηση οφειλόταν στο γεγονός ότι η εργασία της την εξέθετε σε φυσικούς παράγοντες, όπως οι ιοντίζουσες και οι μη ιοντίζουσες ακτινοβολίες, οι οποίες μπορούν να επιφέρουν οργανικές βλάβες στο έμβρυο. Επειδή στην προσωρινή αυτή θέση η εργαζόμενη δεν ασκούσε τα καθήκοντα της υπεύθυνης πληρώματος αεροσκάφους, οι μηνιαίες αποδοχές της μειώθηκαν κατά ένα σημαντικό μέρος (περίπου 33%). Η εργαζόμενη προσέφυγε στην φινλανδική δικαιοσύνη, και το φινλανδικό δικαστήριο υπέβαλε δύο προδικαστικά ερωτήματα προς το Ευρωπαϊκό δικαστήριο:

- 1) Εάν πρέπει να καταβληθούν σε έγκυο εργαζόμενη, η οποία λόγω της εγκυμοσύνης της μετακινήθηκε σε θέση στην οποία εκτελεί άλλα καθήκοντα χαμηλότερα αμειβόμενα από τα προηγούμενα καθήκοντά της, αποδοχές ίσες με εκείνες που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από τη μετακίνησή της.
- 2) Εάν για την κρίση της υπόθεσης σύμφωνα με το άρθρο 11, σημείο 1, της οδηγίας 92/85, είναι κρίσιμο το στοιχείο ότι οι προηγούμενες αποδοχές της εγκύου εργαζόμενης αποτελούνταν εν μέρει από σειρά επιδομάτων η χορήγηση των οποίων εξαρτιόταν από την άσκηση συγκεκριμένων καθηκόντων τα οποία δεν ασκούνται στη θέση στην οποία έχει μετακινηθεί προσωρινώς η έγκυος εργαζόμενη.

Το Ευρωπαϊκό δικαστήριο αποφάνθηκε ότι η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ δεν επιβάλλει στα κράτη μέλη την υποχρέωση να εξασφαλίζουν σε έγκυο εργαζόμενη, η οποία μετακινείται προσωρινώς σε άλλη θέση εργασίας, στην οποία εκτελεί άλλα καθήκοντα από τα προηγούμενα καθήκοντά της, αμοιβή τόσο υψηλή όσο εκείνη που ελάμβανε κατά μέσο όρο πριν από την εν λόγω μετακίνηση. Ωστόσο το εθνικό δικαστήριο πρέπει να ελέγξει αν εξασφαλίζεται στην ενδιαφερόμενη έγκυο εργαζόμενη κατάλληλη αμοιβή σύμφωνα με τα καθήκοντα τα οποία ασκεί στην θέση προς την οποία μετακινήθηκε.

Ως προς τον υπολογισμό της αμοιβής, πέραν της διατηρήσεως του βασικού μισθού της, η εν λόγω εργαζόμενη δικαιούται των στοιχείων της αμοιβής ή των επιδομάτων που συνδέονται με την ιδιότητά της ως προϊσταμένης, την αρχαιότητά της και τα επαγγελματικά της προσόντα, αλλά όχι τα ειδικά επιδόματα που σχετίζονται άμεσα με την εκτέλεση ορισμένων καθηκόντων που η εργαζόμενη δεν εκτελεί στην προσωρινή θέση.

Στο άρθρο 12 θεσπίζεται η υποχρέωση των κρατών μελών να εισάγουν στην εσωτερική τους έννομη τάξη τα αναγκαία μέτρα, προκειμένου να καταστεί δυνατό σε κάθε εργαζόμενη που θεωρεί ότι θίγεται από τη μη τήρηση των υποχρεώσεων που προκύπτουν από την παρούσα οδηγία να διεκδικεί τα δικαιώματά της διά της δικαστικής οδού ή/και, σύμφωνα με τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές, διά της προσφυγής σε άλλες αρμόδιες αρχές.

Εν κατακλείδι, ρητά αναφέρεται στην Οδηγία ότι δεν τίγονται οι διατάξεις που περιέχουν ευνοϊκότερες ρυθμίσεις για την προστασία και τη διευκόλυνση των εργαζομένων γυναικών.

Στην Ελλάδα, η Οδηγία 92/85/ΕΟΚ ενσωματώθηκε στην εθνική νομοθεσία με το ΠΔ 176/97 (ΦΕΚ 150/Α\15.7.1997), Μέτρα για τη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ και στη συνέχεια εκδόθηκε το ΠΔ 41/2003 (ΦΕΚ 44/Α\21.2.2003) Τροποποίηση του π.δ 176/97 «μέτρα για την ασφάλεια και την υγεία κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων σε συμμόρφωση με την οδηγία 92/85/ΕΟΚ».

Στο άρθρο 2 του ΠΔ ορίζονται οι γυναίκες που τυγχάνουν της προστασίας ως ακολούθως:

α) Έγκυος εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που βρίσκεται σε κατάσταση εγκυμοσύνης.

β) Λεχώνα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που διανύει το στάδιο μετά τον τοκετό και για χρονικό διάστημα μέχρι δύο μηνών.

γ) Γαλουχούσα εργαζόμενη: Κάθε εργαζόμενη γυναίκα που γαλουχεί, εφόσον έχει πληροφορήσει σχετικά τον εργοδότη της και για χρονικό διάστημα μέχρι ένα έτος από τον τοκετό.

Είναι σημαντικό ότι έχει παραληφθεί στην εθνική νομοθεσία, ο πρόσθετος όρος που ανέφερε η Οδηγία «α) έγκυος εργαζόμενη, κάθε εργαζόμενη γυναίκα που είναι έγκυος και έχει πληροφορήσει τον εργοδότη της για την κατάστασή της». Η προστασία μητρότητας ξεκινάει ταυτόχρονα με την κύηση, και καλύπτει αναδρομικά ακόμη και την αρχική περίοδο, κατά την οποία η ίδια η γυναίκα μπορεί να αγνοεί την εγκυμοσύνη. Τόσο τα εθνικά δικαστήρια, όσο και το

ΔΕΕ έχουν ερμηνεύσει ότι η γνώση του εργοδότη περί της κατάστασης κύησης δεν επηρεάζει την παρεχόμενη προστασία.

Άδειες και επιδόματα μητρότητας

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΟΥΣ 1993³

Άρθρο 7: Άδεια μητρότητας

Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας ορίζεται σε δεκαπέντε (16) εβδομάδες. οκτώ (8) εβδομάδες θα χορηγούνται υποχρεωτικά πριν από την πιθανή ημερομηνία τοκετού και οι υπόλοιπες οκτώ (8) μετά τον τοκετό. Σε περίπτωση που ο τοκετός πραγματοποιηθεί σε χρόνο προγενέστερο από αυτόν που είχε αρχικά πιθανολογηθεί, το υπόλοιπο της άδειας θα χορηγείται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλίζεται χρόνος συνολικής άδειας δεκάξι (16) εβδομάδων. Ο χρόνος αυτής της άδειας αμειβεται σύμφωνα με τις προβλεπόμενες για το θέμα αυτό διατάξεις.

ΕΘΝΙΚΗ ΓΕΝΙΚΗ ΣΥΛΛΟΓΙΚΗ ΣΥΜΒΑΣΗ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΕΤΩΝ 2000 ΚΑΙ 2001⁴

Άρθρο 7: Άδεια μητρότητας

Χορηγείται μία επιπλέον εβδομάδα άδειας στις εργαζόμενες μετά τον τοκετό (άδεια λοχείας). Η συνολική διάρκεια της άδειας μητρότητας αναπροσαρμόζεται κατ' αυτόν τον τρόπο σε δέκα επτά (17) εβδομάδες. Κατά τα λοιπά εξακολουθούν να ισχύουν οι ρυθμίσεις του άρθρου 7 της Ε.Γ.Σ.Σ.Ε. του 1993.

Επιδόματα μητρότητας

Τα επιδόματα μητρότητας (κυοφορίας και λοχείας) παρέχονται από το ΙΚΑ στους ασφαλισμένους του σύμφωνα με τη διάταξη του άρθρου 39 του Α.Ν. 1846/1951, όπως ισχύει, που ορίζει τα εξής: *«Η ασφαλισμένη δικαιούται παρά του Ι.Κ.Α επί 42 ημέρας προ της πιθανής ημέρας τοκετού και επί ίσον χρόνον μετ' αυτόν επιδόματος κυοφορίας και λοχείας ίσου προς το βασικόν επίδομα ασθενείας, μετά των τυχόν προσαυξήσεων λόγω οικογενειακών βαρών εφ' όσον απέχει της εργασίας. Το ως άνω επίδομα καταβάλλεται και δια τας μη εργασίμους ημέρας. Δια τα επιδόματα κυοφορίας και λοχείας, δεν ισχύουν οι εν άρθρω 38 προβλεπόμενοι περιορισμοί, όσον αφορά το ανώτατον όριον κατά ποσόν του επιδόματος ασθενείας. Τα επιδόματα κυοφορίας και*

³ <http://www.gsee.gr/userfiles/file/EGSSE/egsse1993.pdf>

⁴ <http://www.gsee.gr/userfiles/file/EGSSE/egsse2000-2001.pdf>

λοχείας εν ουδεμία περιπτώσει δύνανται να είναι κατώτερα του τεκμαρτού ημερομισθίου της 1ης ασφαλιστικής κλάσεως. Δια την παροχήν των ανωτέρω επιδομάτων δέον όπως η ασφαλισμένη επραγματοποιήσε 200 τουλάχιστον ημέρας εργασίας κατά τα δύο τελευταία έτη τα προηγούμενα της πιθανής ημέρας τοκετού.»

Εξάλλου το ΙΚΑ καταβάλλει επίδομα ασθενείας στον ασφαλισμένο του που απέχει από την εργασία του, πέραν των τριών τουλάχιστον ημερών, λόγω ασθένειας που δεν οφείλεται σε πταίσμα του, εφόσον συντρέχουν και οι λοιπές προϋποθέσεις που ορίζονται στη διάταξη του άρθρου 35 του Α.Ν. 1846/1951, όπως ισχύει. Το ποσό του επιδόματος ασθενείας καθορίζεται με τις διατάξεις δε του άρθρου 38 του Α.Ν. 1846/1951⁵

Με τη γνωμοδότηση ΝΣΚ 375/2009 , που έγινε αποδεκτή από τον Αναπληρωτή Υπουργό Οικονομικών, (Υπουργείο Οικονομικών Πολ. 1065/12.03.2012), τα επιδόματα μητρότητας

⁵ «1. Το ποσόν του επιδόματος ασθενείας και ανεργίας ισούται προς το 50% του τεκμαρτού ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως εις ην ανήκει ο ησφαλισμένος κατά το άρθρο 37 του παρόντος....

2.Το κατά την προηγούμενη παράγραφον ποσόν επιδόματος ασθενείας και ανεργίας προσ αυξάνεται κατά 10% δι' έκαστον προστατευόμενον παρά του επιδοματούχου μέλους οικογενείας του εκ των εν άρθρω 33 αναφερομένων.

Εν ουδεμία όμως περιπτώσει το ποσόν του ημερησίου επιδόματος μετά των προσ αυξήσεων λόγω οικογενειακών βαρών δύναται να είναι ανώτερον του εκάστοτε ισχύοντος τεκμαρτού ημερομισθίου της V ασφαλιστικής κλάσεως ουδέ το 70% του ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσεως βάσει της οποίας υπολογίζεται το επίδομα.

Δια Προεδρικού Διατάγματος, εκδιδόμενου τη προτάσει του Υπουργού /Κοινωνικών Υπηρεσιών, κατά γνώμη του Δ.Σ. του ΙΚΑ , δύναται να ορίζεται ως ανώτατον ποσόν του ημερησίου επιδόματος μετά των προσ αυξήσεων λόγω οικογενειακών βαρών τοιούτον τεκμαρτού ημερομισθίου ασφαλιστικής κλάσεως ανωτέρας της τοιαύτης

Το ποσό του ημερησίου επιδόματος ασθένειας, που δικαιούται ο ασφαλισμένος, σύμφωνα με το δεύτερο εδάφιο της προηγούμενης παραγράφου 1 με τις προσ αυξήσεις λόγω οικογενειακών βαρών, σε καμία περίπτωση δεν μπορεί να είναι ανώτερο του τεκμαρτού ημερομισθίου της 3ης ασφαλιστικής κλάσης, όπως αυτό ισχύει κάθε φορά, ούτε και του 35% του ημερομισθίου της ασφαλιστικής κλάσης με την οποία υπολογίζεται το επίδομα».....

3. Το επίδομα ασθενείας καταβάλλεται προκειμένου περί ησφαλισμένων παρεχόντων εξηρημένην εργασία από της 4ης ημέρας και προκειμένου περί προαιρετικώς συνεχιζόμενων την ασφάλισιν ή αυτοτελώς εργαζομένων ησφαλισμένων και υπό την επιφύλαξιν της τελευταίας διατάξεως του εδαφίου δ' του άρθρου 35 (εισαγωγή εν θεραπευτηρίω) από της υπό του κανονισμού ορισθησομένης ημέρας εργασίας, μετά την αναγγελίαν της ανικανότητος εις την υπηρεσίαν του Ι.Κ.Α. Προκειμένου περί ανικανότητος οφειλομένης εις ατύχημα, το επίδομα καταβάλλεται από της ημέρας της αναγγελίας. Το επίδομα δεν καταβάλλεται δια πλείονας των 180 ημερών δια την αυτήν ασθένειαν, ουδέ διά πλείονας των 180 ημέρας εντός του αυτού ημερολογιακού έτους.

(κυοφορίας και λοχείας) καθώς και το βοήθημα τοκετού που παρέχονται από το ΙΚΑ στις ασφαλισμένες του, δυνάμει των άρθρων 39 και 31 παρ.7 του Α.Ν. 1846/1951, δεν έχουν τα εννοιολογικά χαρακτηριστικά του εισοδήματος και συνεπώς είναι αφορολόγητα.

2. Μητρότητα και αυτοαπασχόληση

α) 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

Η Οδηγία αυτή, που αντικαταστάθηκε από την 2010/41/ΕΕ, αφορούσε: α) στους ανεξάρτητους επαγγελματίες, δηλαδή κάθε πρόσωπο που ασκεί κερδοσκοπική δραστηριότητα για δικό του λογαριασμό, σύμφωνα με τους όρους που προβλέπονται στην εθνική νομοθεσία, συμπεριλαμβανομένων και των γεωργών, β) στους συζύγους τους, που δεν είναι μισθωτοί, ούτε συντάκται, και οι οποίοι συμμετέχουν συστηματικά και σύμφωνα με τους όρους της εθνικής νομοθεσίας στη δραστηριότητα του ανεξάρτητου επαγγελματία, ασκώντας είτε τα ίδια είτε παρεπόμενα καθήκοντα.

Αποσκοπούσε στο να εφαρμοστεί η αρχή της ίσης μεταχείρισης στα πρόσωπα που ασκούν ανεξάρτητη δραστηριότητα καθώς και τους/τις συζύγους τους, που συμμετέχουν στη δραστηριότητα αυτή, με καθορισμένες διατάξεις που θα ανταποκρίνονται στην ιδιαίτερη κατάσταση των ατόμων αυτών.

Βασική ομάδα-στόχος της οδηγίας ήταν οι γυναίκες αγρότισσες, καθώς και οι χωρίς επαγγελματικό καθεστώς σύζυγοι των ανεξαρτήτων επαγγελματιών. Στην Οδηγία αυτή γίνεται για πρώτη φορά λόγος προστασία της εγκυμοσύνης και της μητρότητας των γυναικών που είναι ανεξάρτητοι επαγγελματίες ή σύζυγοι ανεξαρτήτων επαγγελματιών.

Όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση, η Οδηγία ορίζει ότι εφόσον υπάρχει σε κράτος μέλος σύστημα κοινωνικών ασφαλίσεων για τους ανεξάρτητους επαγγελματίες το οποίο βασίζεται στην καταβολή εισφορών, το εν λόγω κράτος μέλος λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να επιτραπεί στους συζύγους χωρίς επαγγελματικό καθεστώς, αν δεν καλύπτονται από το καθεστώς κοινωνικών ασφαλίσεων του ανεξάρτητου επαγγελματία, να μπορούν να εντάσσονται, εφόσον θέλουν, σε καθεστώς κοινωνικής ασφάλισης, καταβάλλοντας εισφορές.

Επιπλέον, με την Οδηγία αυτή, τα κράτη μέλη αναλάμβαναν την υποχρέωση να εξετάσουν αν και υπό ποιές προϋποθέσεις οι γυναίκες ανεξάρτητοι επαγγελματίες καθώς και οι σύζυγοι των ανεξαρτήτων επαγγελματιών μπορούν, κατά τη διάρκεια απουσίας τους από τη δραστηριότητα

λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας- να έχουν το δικαίωμα αναπλήρωσης ή τη δυνατότητα πρόσβασης σε κοινωνικές υπηρεσίες που υπάρχουν στο έδαφος τους, ή- να δικαιούνται χρηματικής αποζημίωσης στα πλαίσια ενός καθεστώτος κοινωνικής ασφάλισης ή ενός οποιουδήποτε άλλου συστήματος δημόσιας κοινωνικής κάλυψης.

Στην Ελλάδα, τα θέματα της Οδηγίας 86/613, μαζί με θέματα της Οδηγίας 79/7/ΕΟΚ περί της προοδευτικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών σε θέματα κοινωνικής ασφάλισης, αντιμετωπίστηκαν κυρίως με τα ακόλουθα νομοθετήματα⁶:

α) καθιέρωση αυτοτελούς δικαιώματος σύνταξης για την παντρεμένη αγρότισσα, όταν συγκεντρώνει τις απαραίτητες προϋποθέσεις (άρθρο 3 παρ. 1 Ν. 1287/1982),

β) αναγνώριση του χρόνου επιδότησης λόγω μητρότητας ως χρόνου ασφάλισης (άρθρο 12 παρ. 1 Ν. 1469/1984),

γ) επέκταση ρυθμίσεων στον άνδρα, όπως η κατάργηση των πρόσθετων προϋποθέσεων της απορίας και αναπηρίας, για την απόκτηση του δικαιώματος ιατρικής περίθαλψης ως μέλος οικογένειας της εργαζόμενης συζύγου του (ΠΔ 1362/1981, ενσωμάτωση της 79/7/ΕΟΚ), η συνταξιοδότηση από το ταμείο Αρωγής Δημοσίων Υπαλλήλων των ανδρών επιζώντων συζύγων λόγω θανάτου της συζύγου τους (Ν. 2335/1995),

δ) χορήγηση και στις γυναίκες συνταξιούχους της ΔΕΗ του οικογενειακού επιδόματος για το σύζυγο σε ποσοστό 10% χωρίς πρόσθετες προϋποθέσεις (ΠΔ 96/1989),

ε) ασφάλιση προσώπων που απασχολούνται σε συγγενικά τους πρόσωπα (Ν. 1759/1988).

Ωστόσο, καμία πρόνοια δεν λήφθηκε στην Ελλάδα, κατ' εφαρμογή της συγκεκριμένης Οδηγίας, σε σχέση με τη δυνατότητα των γυναικών ελευθέρων επαγγελματιών καθώς και των συζύγων χωρίς επαγγελματικό καθεστώς, ως προς το δικαίωμα αναπλήρωσης ή τη δυνατότητα χρηματικής αποζημίωσης κατά τη διάρκεια απουσίας τους από τη δραστηριότητα λόγω εγκυμοσύνης ή λόγω μητρότητας. Αυτήν την απουσία πρόνοιας έρχεται να καλύψει τώρα η νέα Οδηγία 2010/41/ΕΕ, που ενσωματώθηκε με το ν. 4097/2012.

β) Οδηγία 2010/41/ΕΕ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου

Ήδη από το Προοίμιο της νέας Οδηγίας πληροφορούμαστε ότι «Όσον αφορά τους αυτοαπασχολούμενους εργαζομένους και τις/τους συζύγους των αυτοαπασχολουμένων εργαζομένων, η οδηγία 86/613/ΕΟΚ δεν υπήρξε ιδιαίτερα

⁶ <http://www.ggka.gr/asfalistikokefll.htm# Toc26957693>

αποτελεσματική και θα πρέπει να επανεξετασθεί το πεδίο εφαρμογής της, καθώς η διακριτική μεταχείριση λόγω φύλου και η παρενόχληση παρουσιάζονται και σε τομείς πέραν της μισθωτής εργασίας». Επιπλέον «το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει ζητήσει επανειλημμένα από την Επιτροπή να αναθεωρήσει την οδηγία 86/613/ΕΟΚ, ιδίως να προωθήσει την προστασία της μητρότητας των αυτοαπασχολουμένων γυναικών και να βελτιώσει την κατάσταση των συζύγων των μη μισθωτών εργαζομένων». Συνεπώς, αντιλαμβανόμαστε ότι στο μεγάλο διάστημα που διανύθηκε από το 1986 έως το 2010, δεν υπήρξε σημαντική πρόοδος στην προστασία της αυτοαπασχόλησης, είτε από την πλευρά της προστασίας της μητρότητας, ούτε από την πλευρά της ίσης μεταχείρισης, και έτσι προέκυψε η ανάγκη για ένα νομοθέτημα σαφέστερο και δεσμευτικότερο προς αμφότερες τις πλευρές.

Νέο στοιχείο της Οδηγίας, η εφαρμογή της και επί των συντρόφων συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, κατά τον βαθμό που τους αναγνωρίζει το εθνικό δίκαιο, εφόσον αυτοί συμμετέχουν συνήθως στις επιχειρηματικές δραστηριότητες των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων.

Κι ενώ η το άρθρο 8 της 86/613 μιλούσε για υποχρέωση των κρατών να εξετάσουν τη δυνατότητα προστασίας της μητρότητας, η νέα Οδηγία ορίζει ότι η οικονομική και φυσική ευπάθεια των εγκύων αυτοαπασχολούμενων γυναικών και των εγκύων συζύγων και των συντρόφων συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, καθιστά αναγκαίο να τους χορηγηθεί το δικαίωμα παροχών μητρότητας, αφήνοντας στα κράτη μέλη να αποφασίσουν τις παροχές, εισφορές και πληρωμές, καθώς και κάθε συναφή διαδικασία, υπό την προϋπόθεση ότι συμμορφώνονται με τις ελάχιστες προϋποθέσεις της οδηγίας. Γίνεται επίσης σαφές ότι θα πρέπει να δίδεται πρόσβαση σε οιαδήποτε υπάρχουσα υπηρεσία παροχής προσωρινής αντικατάστασης καθιστά δυνατή τη διακοπή στις επαγγελματικές δραστηριότητες λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας ή σε οιαδήποτε υφιστάμενη εθνική κοινωνική υπηρεσία. Η πρόσβαση στις υπηρεσίες αυτές μπορεί να συνιστά εναλλακτική λύση ή μέρος του επιδόματος μητρότητας.

Η οδηγία διέπει:

- α) τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, ήτοι όλα τα πρόσωπα που ασκούν επικερδή δραστηριότητα για λογαριασμό τους, υπό τους όρους που καθορίζει το εθνικό δίκαιο,
- β) τους/τις συζύγους των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων ή τους/τις συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων εργαζόμενων, οι οποίοι δεν είναι μισθωτοί ή συντάκτοι στην επιχείρηση, στην οποία συμμετέχουν συνήθως, υπό τους όρους που ορίζονται από το εθνικό

δίκαιο, στις δραστηριότητες του αυτοαπασχολούμενου εργαζομένου και εκτελούν τα ίδια ή δευτερεύοντα καθήκοντα.

Ως σημαντικότερα άρθρα της Οδηγίας προς το σκοπό της παρούσας έρευνας, κρίνονται τα άρθρα 7 και 8, τα οποία θα αναφέρουμε αυτούσια στη συνέχεια:

Άρθρο 7 Κοινωνική προστασία

1. Εφόσον σε κράτος μέλος υφίσταται σύστημα κοινωνικής προστασίας για τους αυτοαπασχολούμενους εργαζόμενους, το εν λόγω κράτος μέλος λαμβάνει τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσει ότι οι σύζυγοι και οι σύντροφοι συμβίωσης, στους οποίους αναφέρεται το άρθρο 2 στοιχείο β), μπορούν να επωφεληθούν κοινωνικής προστασίας σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίζουν εάν η κατά την παράγραφο 1 κοινωνική προστασία εφαρμόζεται σε υποχρεωτική ή προαιρετική βάση.

Άρθρο 8 Παροχές μητρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες, στις γυναίκες συζύγους και στις συντρόφους συμβίωσης κατά το άρθρο 2, μπορεί να χορηγείται, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, ικανό επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες.

2. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίσουν εάν το κατά την παράγραφο 1 επίδομα μητρότητας χορηγείται σε υποχρεωτική ή προαιρετική βάση.

3. Το επίδομα κατά την παράγραφο 1, κρίνεται ικανό εάν εξασφαλίζει εισόδημα τουλάχιστον ίσο προς:

α) το επίδομα που θα εισέπραττε το εν λόγω άτομο σε περίπτωση διακοπής των δραστηριοτήτων του για λόγους που οφείλονται στην κατάσταση της υγείας του· και/ή

β) τη μέση απώλεια εισοδήματος ή κέρδους σε σχέση με συγκρίσιμη προηγούμενη περίοδο υπαγόμενη σε οιοδήποτε ανώτατο όριο καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο· και/ή

γ) κάθε άλλο οικογενειακό επίδομα που θεσπίζεται από το εθνικό δίκαιο, υπαγόμενο σε οιοδήποτε ανώτατο όριο καθορίζεται από το εθνικό δίκαιο.

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες και οι γυναίκες σύζυγοι ή σύντροφοι συμβίωσης, κατά το άρθρο 2, έχουν πρόσβαση σε οιοσδήποτε υπάρχουσες υπηρεσίες παροχής προσωρινής αντικατάστασης ή σε οιοσδήποτε υφιστάμενες εθνικές κοινωνικές υπηρεσίες. Τα κράτη μέλη μπορούν να προβλέπουν ότι η πρόσβαση στις εν λόγω υπηρεσίες αποτελεί εναλλακτική λύση για το επίδομα στο οποίο αναφέρεται η παράγραφος 1 του παρόντος άρθρου ή μέρος του εν λόγω επιδόματος.

Και με το άρθρο 14 διασφαλίζεται ότι τα κράτη μέλη μπορούν να εισάγουν ή να διατηρούν διατάξεις ευνοϊκότερες από τις διατάξεις που ορίζονται με την οδηγία όσον αφορά στην προστασία της αρχής της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, και η εφαρμογή της οδηγίας δεν μπορεί, σε καμία περίπτωση, να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, από το ήδη παρεχόμενο από τα κράτη μέλη στους τομείς που εμπίπτουν στην παρούσα οδηγία. Συνεπώς, τα οριζόμενα στην Οδηγία αποτελούν ένα «minimum», το οποίο τα κράτη μέλη δύνανται να υπερβούν, αλλά δεν μπορούν να μην διασφαλίζουν, ούτε μπορούν να μειώσουν τυχόν υφιστάμενη προστασία, ώστε να προσαρμοστεί στα επίπεδα της Οδηγίας.

Ως ημερομηνία κατάργησης της προηγούμενης Οδηγίας 86/613 και έναρξης ισχύος της νέας, ορίστηκε η 5^η Αυγούστου 2012, ημερομηνία κατά την οποία έληγε η προθεσμία των κρατών μελών για την ενσωμάτωση της 2010/41.

Η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/41/ΕΕ με το νόμο 4097/2012, ο οποίος δημοσιεύθηκε στο ΦΕΚ 235 Α' στις 3.12.2012, δηλαδή 4 μήνες σχεδόν μετά τη λήξη της προθεσμίας ενσωμάτωσης.

Ο ελληνικός νόμος καλύπτει εκτός από τους/τις συζύγους, και τους/τις συντρόφους συμβίωσης, όπως αναγνωρίζονται με το νόμο 3719/2008.

Τόσο το άρθρο 7 όσο και το άρθρο 8 της Οδηγίας, συνοψίζονται στον ελληνικό νόμο, στο άρθρο 6, το οποίο αναφέρει τα ακόλουθα:

Άρθρο 6 Παροχές μητρότητας (άρθρα 7 και 8 της Οδηγίας)

1. Στις αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες γυναίκες μπορεί να χορηγείται επίδομα μητρότητας, το οποίο επιτρέπει την προσωρινή διακοπή του επαγγέλματός τους, λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας, για χρονικό διάστημα τουλάχιστον 14 εβδομάδων.

2. Με κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας καθορίζονται ο φορέας, το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία

χορήγησης του επιδόματος, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα για την εφαρμογή της παραγράφου 1.

Η Οδηγία 2010/41 επικρίθηκε για την διατύπωση των άρθρων 7 (2) και 8 (2) που ορίζουν ότι τόσο η κοινωνική προστασία όσο και τα επιδόματα μητρότητας εφαρμόζονται σε υποχρεωτική ή προαιρετική βάση. Όσον αφορά στην ελληνική ενσωμάτωση, βλέπουμε ότι διατήρησε την προαιρετικότητα με την χρήση του «μπορεί να χορηγείται». Επιπλέον, όσον αφορά στην ελληνική ενσωμάτωση, θα θέλαμε να παρατηρήσουμε τα ακόλουθα:

Η χρήση του όρου «επίδομα μητρότητας» δημιουργεί την εντύπωση ότι για την εφαρμογή του άρθρου επιλέγεται ως πρότυπο το σχετικό άρθρο 39 του ν. 1846/1951 που αναφέρεται ανωτέρω, που συνδέει ρητά το επίδομα μητρότητας με το επίδομα ασθένειας, όπως στο (α) του άρθρου 8 παρ. 3 της Οδηγίας, χωρίς καμία τέτοια ρητή αναφορά να γίνεται στο άρθρο. Επιπλέον, στο άρθρο 14 της Οδηγίας διασφαλίζεται ότι «σε καμία περίπτωση δεν μπορεί η ενσωμάτωση να αποτελέσει λόγο για τη μείωση του επιπέδου προστασίας έναντι των διακρίσεων, από το ήδη παρεχόμενο από τα κράτη μέλη στους τομείς που εμπίπτουν στην παρούσα οδηγία». Ωστόσο, όπως ήδη αναφέρθηκε, η άδεια μητρότητας στην ελληνική νομοθεσία (σχετικές ΕΓΣΣΕ) είναι διάρκειας 17 εβδομάδων (56 ημέρες πριν την πιθανή ημερομηνία τοκετού κι 63 ημέρες μετά τον τοκετό, και σε καμία περίπτωση το διάστημα αυτό δεν μπορεί να είναι μικρότερο από 119 ημέρες). Πώς δικαιολογείται αυτό το διάστημα να μειώνεται σε 14 εβδομάδες στην περίπτωση των αυτοαπασχολούμενων; Αυτό θα μπορούσε να ελεγχθεί ως μείωση του ήδη παρεχόμενου επιπέδου προστασίας σε εθνικό επίπεδο και διάκριση σε βάρος των αυτοαπασχολούμενων μητέρων.

Γ. Μελέτη περιπτώσεων κρατών με υφιστάμενη προστασία μητρότητας στην αυτοαπασχόληση⁷

Στο τμήμα αυτό της έρευνας θα κάνουμε μια επισκόπηση των ρυθμίσεων των σχετικών με την άδεια και το επίδομα μητρότητας των αυτοαπασχολούμενων γυναικών στα κράτη μέλη της Ε.Ε. αλλά και του ενιαίου ευρωπαϊκού χώρου εν γένει. Όπως θα φανεί στη συνέχεια, κάποια κράτη έχουν ήδη ενσωματώσει την Οδηγία και προβεί σε όλες τις αναγκαίες ενέργειες για την εφαρμογή της, σε σχέση με την άδεια και το επίδομα μητρότητας, ενώ άλλα κράτη δεν έχουν ξεκινήσει τη διαδικασία αυτή. Κάποια κράτη ζήτησαν και έλαβαν την προβλεπόμενη στο άρθρο 16 (2) παράταση για την εφαρμογή του άρθρου 8, ενώ σε κάποια άλλα κράτη, η ήδη υφιστάμενη προστασία καθιστούσε την ενσωμάτωση της Οδηγίας περιττή ως προς το σημείο αυτό. Επιπλέον, σε κάποια κράτη, κάποια συγκεκριμένα ελευθέρια επαγγέλματα, λόγω προσπαθειών των μελών και των συνδικαλιστικών τους οργανώσεων, χαίρουν μεγαλύτερης προστασίας από άλλα.

ΑΥΣΤΡΙΑ

Οι διατάξεις της Οδηγίας 2010/41/ΕΕ έχουν ενσωματωθεί στο αυστριακό δίκαιο, όχι σε ένα μόνο συγκεκριμένο νομοθέτημα, αλλά σε διαφορετικά όπως ο Αυστριακός Νόμος Περί Ίσης Μεταχείρισης (Austrian Equal Treatment Act), διατάξεις περί κοινωνικής ασφάλισης κλπ. Ωστόσο, η παρεχόμενη προστασία στην αυτοαπασχόληση προϋπήρχε της Οδηγίας. Η νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης στον ιδιωτικό τομέα, συμπεριλαμβανόμενης της καταπολέμησης των διακρίσεων λόγω φύλου, εφαρμόζεται και στις προϋποθέσεις πρόσβασης στην αυτοαπασχόληση. Όσον αφορά στην προστασία μητρότητας, οι αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες έχουν δύο επιλογές: είτε την επιλογή προσωρινού αντικαταστάτη (Betriebshilfe), είτε επιδόματα μητρότητας σε χρήμα (Wochengeld⁸). Η αμοιβή του αντικαταστάτη καταβάλλεται απ' ευθείας από τα ιδρύματα κοινωνικής ασφάλισης. Η διάρκεια της

⁷ Η πλειοψηφία των πληροφοριών στο κομμάτι αυτό προέρχονται από την πρόσφατη μελέτη του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομόνων στην Ισότητα των Φύλων, με τίτλο Fighting Discrimination on the Grounds

of Pregnancy, Maternity and Parenthood- The application of EU and national law in practice in 33 European countries (Καταπολεμώντας τις διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης, μητρότητας και γονεϊκής ιδιότητας – Η εφαρμογή του εθνικού και ευρωπαϊκού δικαίου στην πράξη στις 33 ευρωπαϊκές χώρες) η οποία συντάχθηκε υπό την επιμέλεια των Annick Masselot, Eugenia Caracciolo Di Torella and Susanne Burri, με χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και δημοσιεύθηκε τον Νοέμβριο του 2012. Αντανακλά σε γενικές γραμμές την κατάσταση στα κράτη μέλη στα τέλη Αυγούστου του 2012.

Βρίσκεται στην διεύθυνση http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final.en.pdf

Οι λοιπές πληροφορίες συγκεντρώθηκαν με τη συνεργασία των μελών της Ομάδας Εργασίας για το Φύλο (Working Group on Gender) του Ευρωπαϊκού Δικτύου Φορέων Ισότητας Equinet <http://www.equineteurope.org/>

⁸ <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/143/Seite.1430600.html>

αντικατάστασης εκτείνεται από οκτώ (8) εβδομάδες προ της αναμενόμενης ημερομηνία τοκετού έως οκτώ (8) εβδομάδες μετά τον τοκετό. Ωστόσο, μπορεί να επεκταθεί σε περίπτωση ασθένειας που σχετίζεται με την κύηση.

Εάν ωστόσο αυτό δεν είναι εφικτό, τότε καταβάλλεται επίδομα το οποίο από την αρχή του 2012 αναπροσαρμόστηκε στα 50 ευρώ ημερησίως.

Όσον αφορά στις συζύγους ή συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων, εμπίπτουν σε δύο τύπους υποχρεωτικής ασφαλιστικής κάλυψης: είτε είναι και οι ίδιες αυτοαπασχολούμενες είτε είναι μισθωτές. Και στις δύο περιπτώσεις, καλύπτονται από τα ισχύοντα επιδόματα μητρότητας.

Οι υπηρεσίες προσωρινής αντικατάστασης προσφέρονται από την Ένωση Εργοδοτών (WKO Αυστριακά Οικονομικά Επιμελητήρια⁹) σε συνεργασία με τα ιδρύματα κοινωνικής ασφάλισης του συγκεκριμένου κλάδου (βιομηχανία και εμπόριο). Οι υπηρεσίες αυτές μπορεί να διαφέρουν από περιοχή σε περιοχή, και οι εμπλεκόμενοι φορείς να ποικίλουν. Η υπηρεσία εισήχθη στην Αυστρία το 1994 από κάποιο εκ των Ομοσπονδιακών Οικονομικών Επιμελητηρίων ως πρόγραμμα, και σύντομα επεκτάθηκε και στις υπόλοιπες αυστριακές επαρχίες. Ο θεσμός στα γερμανικά ονομάζεται Betriebshilfe (η αγγλική μετάφραση είναι business continuation aid, δηλ. βοήθεια για την συνέχιση της επιχείρησης). Υποστηρίζεται από τον Κλάδο των Επιμελητηρίων που ονομάζεται Women in Business (Γυναίκες Στις Επιχειρήσεις) και στοχεύει στην εν γένει βελτίωση του θεσμικού πλαισίου για τις γυναίκες επιχειρηματίες. Ο θεσμός παρέχει την προσωρινή αναπλήρωση σε οποιαδήποτε γυναίκα επιχειρηματία καταστεί ανίκανη προς εργασία, σε περίπτωση ασθένειας, ατυχήματος ή κατά την διάρκεια της άδειας μητρότητας. Υπολογίζεται ότι το 25% των προσωρινών αντικαταστατών καλύπτουν γυναίκες σε άδεια μητρότητας. Συνήθως παρέχεται προσωρινός αντικαταστάτης για 40 ώρες την εβδομάδα. Εάν γίνει χρήση του προσωρινού αντικαταστάτη, τότε δεν καταβάλλεται επίδομα μητρότητας. Στα επαγγέλματα που δεν υπάρχει ο θεσμός, καταβάλλονται επιδόματα μητρότητας.

ΒΕΛΓΙΟ

Το Βέλγιο ξεκίνησε να αποκτά προστασία μητρότητας στην αυτοαπασχόληση από το 1989, με την ενσωμάτωση της πρώτης Οδηγίας 86/613/ΕΟΚ. Η άδεια μητρότητας έχει διάρκεια οκτώ (8) εβδομάδων σε μονή γέννηση και εννέα (9) σε δίδυμες ή πολύδυμες κυήσεις. Το υποχρεωτικό διάστημα ωστόσο περιορίζεται σε μια εβδομάδα προ της αναμενόμενης ημερομηνίας τοκετού και δύο μετά από αυτόν. Το υπόλοιπο

⁹ http://portal.wko.at/wk/format_detail.wk?angid=1&stid=651562&dstid=9495

διάστημα είναι προαιρετικό και μπορεί να χρησιμοποιηθεί για να αυξηθεί η άδεια προ του τοκετού (κατά δύο εβδομάδες) ή η άδεια μετά τον τοκετό. Στην δεύτερη περίπτωση η μητέρα μπορεί να λάβει τις προαιρετικές εβδομάδες είτε όλες μαζί ή σε διαφορετικά διαστήματα, για διάστημα 21 εβδομάδων μετά το υποχρεωτικό διάστημα.

Το επίδομα μητρότητας ανέρχεται σε 398.71 ευρώ την εβδομάδα, από την 1^η Μαρτίου 2012 και χορηγείται από την Ασφάλιση Μητρότητας, που είναι κλάδος του Προγράμματος Κοινωνικής Ασφάλισης για Αυτοαπασχολούμενους. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες έχουν ωστόσο δικαίωμα να μην κάνουν καθόλου χρήση αδειάς μητρότητας. Η λήψη του υποχρεωτικού διαστήματος αποτελεί προϋπόθεση για τη λήψη του επιδόματος, το οποίο πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου of 8(3)(α) της 2010/41/ΕΕ. Εάν η μητέρα αποβιώσει ή καταστεί ανίκανη να φροντίσει το τέκνο μετά τον τοκετό, το διάστημα της αδειάς μπορεί να μεταβιβαστεί στον σύζυγο ή σύντροφο συμβίωσης.

Ως επιπλέον βοήθεια στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες παρέχονται δωρεάν μετά από κάθε γέννηση 105 «δελτία παροχής υπηρεσιών» (service vouchers/titres-services¹⁰), πράγμα το οποίο το Βέλγιο θεωρεί ότι πληροί τις προϋποθέσεις του άρθρου 8(4) της Οδηγίας. Αυτό το πρόγραμμα στοχεύει στο να δίνει σε άνεργα άτομα την δυνατότητα να εκτελούν χαμηλά αμειβόμενες δευτερεύουσες εργασίες σε νοικοκυριά (καθάρισμα, μαγείρεμα, σιδέρωμα καθημερινά ψώνια, συνοδεία κατά την μετακίνηση για μικρά παιδιά, η αναπήρους) ενώ διατηρούν το δικαίωμα των επιδομάτων ανεργίας. Με τον τρόπο αυτό η αυτοαπασχολούμενη μπορεί να εξασφαλίσει μια βοήθεια στο σπίτι κατά τη διάρκεια της αδειάς μητρότητας ή και μετά από αυτήν.

Η αίτηση της αυτοαπασχολούμενης για ανεύρεση ενός τέτοιου ατόμου πρέπει να γίνει στον ασφαλιστικό της φορέα στο διάστημα από τον 6^ο μήνα της κύησης μέχρι την 15 εβδομάδα μετά τον τοκετό. Οι κατάλογοι των επιχειρήσεων που απασχολούν τα άτομα αυτά υπάρχουν στο διαδίκτυο.

Από το 2005 όλο το θεσμικό πλαίσιο της κοινωνικής ασφάλισης για τους αυτοαπασχολούμενους (συμπεριλαμβανόμενης της Ασφάλισης Μητρότητας) έγινε

¹⁰ http://www.titres-services-onem.be/fr_independante_les_services_autorises.asp

διαθέσιμο και για τις συζύγους/συντρόφους συμβίωσης υπό την έννοια της 2010/41/ΕΕ.

ΒΟΥΛΓΑΡΙΑ

Στην Βουλγαρία η Οδηγία 2010/41/ΕΕ δεν είχε ενσωματωθεί εντός της δοθείσας προθεσμίας ης 5^{ης} Αυγούστου 2012. Στην νομοθεσία περί ίσης μεταχείρισης και καταπολέμησης των διακρίσεων, η κατηγορία των αυτοαπασχολούμενων δεν ορίζεται επαρκώς και σαφώς ως προστατευόμενη. Οι σύζυγοι των αυτοαπασχολούμενων και των αγροτών που συμμετέχουν στις επιχειρήσεις των αυτοαπασχολούμενων έχουν την δυνατότητα να ασφαρίζονται σε εθελοντική βάση, πληρώνοντας εισφορές για ασφάλιση ασθένειας, αναπηρίας, γήρατος ή μητρότητας, σύμφωνα με μια διάταξη που εισήχθη στον Κώδικα Κοινωνικής Ασφάλισης την 1^η Αυγούστου 2012.

Αυτοαπασχολούμενες οι οποίες ασφαλίστηκαν για ασθένεια και μητρότητα για διάστημα 24 μηνών πριν να επέλθει το γεγονός της προσωρινής ανικανότητας προς εργασία, έχουν δικαίωμα σε επιδόματα μητρότητας για το διάστημα της αδειάς μητρότητας που ορίζεται στον Εργατικό Κώδικα για τους μισθωτούς, δηλ. για διάστημα μέχρι 410 ημέρες. Τα σχετικά επιδόματα βασίζονται στα κριτήρια που ισχύουν για τους μισθωτούς.

ΓΑΛΛΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται ένα εφάπαξ επίδομα, το οποίο έχει σκοπό να αντισταθμίσει την μείωση των δραστηριοτήτων τους. Το μισό του ποσού αυτού καταβάλλεται στο τέλος του 7^{ου} μήνα της κύησης και το υπόλοιπο μετά τον τοκετό. Το ποσό αυτό κατά το 2012 ανήλθε σε 3.031 ευρώ, ενώ το 2013 αυξήθηκε σε 3.086 ευρώ (καταβαλλόμενο σε δύο δόσεις των 1543 ευρώ).

Επιπλέον, οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται ένα ημερήσιο επίδομα μητρότητας για μια περίοδο 44 ημερών, η οποία μπορεί να επεκταθεί άλλες δύο φορές από 15 ημέρες, συνεπώς η μέγιστη περίοδος καταβολής του επιδόματος ανέρχεται σε 74 ημέρες, δηλαδή διάστημα μικρότερο από τις 14 εβδομάδες που ορίζονται στην 2010/41. Για το 2013 το επίδομα αυτό ανήλθε σε 2.992,48 ευρώ για 44 ημέρες και 3.753,28 ευρώ για 74 ημέρες. Το επίδομα αυτό καταβάλλεται και στην περίπτωση της υιοθεσίας τέκνου, αλλά είναι μειωμένο. Προβλέπεται επίσης επίδομα για ασθένεια σχετιζόμενη με κύηση, για διάρκεια 30 ημερών, το οποίο μπορεί να ανέλθει σε 1.521,60 ευρώ. Τα επιδόματα αυτά δικαιούνται και οι σύζυγοι/σύντροφοι συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων. Επιπλέον για την κατηγορία αυτή υπάρχει η δυνατότητα λήψης

ημερήσιας αποζημίωσης για παροχή υπηρεσιών αντικατάστασης, είτε για την επιχείρηση είτε για το σπίτι, με ελάχιστη διάρκεια της περιόδου αντικατάστασης τις 7 ημέρες, και μέγιστη τις 28 ημέρες. Η διάρκεια της περιόδου αυτής μπορεί να επεκταθεί επίσης, με μια αίτηση στον ασφαλιστικό φορέα. Σε περίπτωση επαπειλούμενης κήσης, η περίοδος αντικατάστασης μπορεί να διαρκέσει μέχρι και 84 ημέρες, με ημερήσια αποζημίωση που δεν μπορεί να υπερβαίνει τα 51, 08 ευρώ.

Διάφορες άλλες κατηγορίες αυτοαπασχολούμενων γυναικών, όπως οι αγρότισσες, έχουν δικά τους νομοθετικά πλαίσια για τα επιδόματα τα οποία λαμβάνουν. Μια άλλη κατηγορία που διέπεται από ιδιαίτερες ρυθμίσεις είναι οι δικηγόροι και οι συμβολαιογράφοι. Μετά την εφαρμογή της 2010/41/ΕΕ, η περίοδος αδειάς μητρότητας για την κατηγορία αυτή αυτοαπασχολούμενων γυναικών επεκτάθηκε από 12 σε 16 εβδομάδες. Ειδικές ρυθμίσεις ισχύουν επίσης και για τις περιπτώσεις του πρόωρου τοκετού, της δίδυμης ή πολύδυμης κήσης, και της υιοθεσίας. Όλα τα στοιχεία και οι πληροφορίες για τις προϋποθέσεις και τα δικαιολογητικά, περιέχονται σε σχετικό φυλλάδιο που υπάρχει και στο διαδίκτυο, στη διεύθυνση: http://www.muti.fr/pdfrsi/brochure_assurance_maternite.pdf

ΓΕΡΜΑΝΙΑ

Η Γερμανία δεν ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/41/ΕΕ επειδή, κατά την άποψη του Γερμανικού Υπουργείου Για την Οικογένεια, την 3^η ηλικία, τις Γυναίκες και την Νεολαία, δεν υπήρχε τέτοια ανάγκη καθώς το υφιστάμενο νομοθετικό πλαίσιο δίνει στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, καθώς και στις συζύγους/συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες είναι ασφαλισμένες σύμφωνα με το κρατικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, επίδομα μητρότητας (Mutterschaftsgeld) που ισοδυναμεί με το επίδομα ασθένειας (συνήθως το 70% του κανονικού εισοδήματός τους). Μετά τον τοκετό, οι αυτοαπασχολούμενες έχουν δικαίωμα στη λήψη του γονικού επιδόματος (Elterngeld) το οποίο τους επιτρέπει να μειώσουν ή ακόμη και να διακόψουν τη δραστηριότητά τους για κάποιο χρονικό διάστημα.

Καμία αναφορά δεν υπάρχει για υπηρεσίες αναπλήρωσης στην Γερμανία.

ΔΑΝΙΑ

Παρόλο που η Οδηγία 2010/41/ΕΕ δεν έχει ακόμη ενσωματωθεί στην Δανία, οι αυτοαπασχολούμενες εργαζόμενες δικαιούνται άδεια κι επιδόματα μητρότητας όπως και οι μισθωτές, σύμφωνα με το Νόμο περί Μητρότητας, Πατρότητας, Γονικής

Αδείας και Επιδομάτων (*Barselloven*)¹¹. Ο νόμος αυτός δίνει στους γονείς, ανεξαρτήτως φύλου, δύο ειδών δικαιώματα: δικαίωμα απουσίας από την εργασία και δικαίωμα σε επιδόματα μητρότητας, πατρότητας ή γονικά επιδόματα από δημόσια ταμεία. Οι γονείς δικαιούνται συνολικά 52 εβδομάδες γονικής αδείας με πλήρη επιδόματα, τα οποία είναι σημαντικά χαμηλότερα από τις πλήρεις αμοιβές για τα περισσότερα επαγγέλματα. Οι 52 εβδομάδες κατανέμονται ως εξής: Αρχικά, η άδεια μητρότητας ξεκινάει στις 4 εβδομάδες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και μπορεί να φθάσει στις 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό, εκ των οποίων οι δύο εβδομάδες μετά τον τοκετό είναι υποχρεωτικές. Στη συνέχεια, η άδεια πατρότητας διαρκεί δύο εβδομάδες, και ακολουθεί η γονική άδεια των 32 εβδομάδων. Η άδεια μητρότητας λαμβάνεται μόνο από τη μητέρα, και στο ίδιο διάστημα ο πατέρας δικαιούται μόνο δύο εβδομάδες. Μετά την 14^η εβδομάδα, οι γονείς δικαιούνται 32 εβδομάδες γονική άδεια απουσίας από την εργασία, την οποία μπορούν να μοιραστούν μεταξύ τους με όποιον τρόπο επιθυμούν. Δικαιούνται να λάβουν 32 εβδομάδες αδείας ο καθένας, αλλά θα λάβουν και οι δύο μαζί συνολικά το επίδομα για 32 εβδομάδες μόνο. Υπάρχει επίσης δυνατότητα να επεκταθεί το διάστημα αυτό, με μειωμένο επίδομα, καθώς και να μετατεθεί η χρήση του διαστήματος αυτού γι' αργότερα.

Τα επιδόματα μητρότητας τα οποία λαμβάνονται για το διάστημα αυτό ισοδυναμούν με τα επιδόματα ανεργίας ή ασθενείας.

ΕΣΘΟΝΙΑ

Η Εσθονία ενσωμάτωσε την 2010/41/ΕΕ τον Ιούνιο του 2012 και επέφερε τις αναγκαίες τροποποιήσεις στο Νόμο Περί Κοινωνικής Φορολογίας και άλλους συναφείς νόμους τον Αύγουστο του 2012. Σύμφωνα με τις διατάξεις αυτές, ενισχύθηκε η κοινωνική προστασία των συζύγων αυτοαπασχολούμενων που συμμετέχουν στην επιχείρηση του αυτοαπασχολούμενου, μέσω εισφορών τις οποίες υποχρεούται να καταβάλει ο αυτοαπασχολούμενος. Καμία αναφορά ωστόσο δεν υπάρχει για άδεια μητρότητας ή επίδομα μητρότητας σε αυτοαπασχολούμενες.

¹¹ <https://www.retsinformation.dk/Forms/r0710.aspx?id=152510>

ΗΝΩΜΕΝΟ ΒΑΣΙΛΕΙΟ

Το Ηνωμένο Βασίλειο έχει ζητήσει προθεσμία μέχρι το 2014 για την ενσωμάτωση της 2010/41/ΕΕ. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες οι οποίες συμμετέχουν στην κοινωνική ασφάλιση και καταβάλλουν εισφορές ή εξαιρούνται νομίμως από την καταβολή, δικαιούνται επίδομα μητρότητας (Maternity Allowance) το οποίο δεν είναι το ίδιο με αυτό που δικαιούνται οι μισθωτές (Νόμιμη Αμοιβή Μητρότητας-Statutory maternity Pay). Μπορείς να κάνεις αίτηση για επίδομα μητρότητας εάν έχεις εργαστεί για τουλάχιστον 26 από τις 66 εβδομάδες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και υπάρχει μέσα στο διάστημα αυτό περίοδος κατά την οποία είχες εισόδημα περισσότερο από 30 λίρες την εβδομάδα κατά μέσο όρο. Μπορείς να επιλέξεις τις εβδομάδες κατά τις οποίες είχε το περισσότερο εισόδημα και να συνυπολογίσει εισόδημα και από μισθωτή εργασία και από αυτοαπασχόληση. Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται για 39 εβδομάδες, με ποσό 136,78 λιρών την εβδομάδα, ή το 90% του εισοδήματός σου, εάν αυτό είναι χαμηλότερο από το αναφερόμενο ποσό.

Εάν μια γυναίκα έχει εισόδημα και από μισθωτή εργασία και από αυτοαπασχόληση, αλλά δικαιούται την νόμιμη αμοιβή μητρότητας από την μισθωτή εργασία της, δεν δικαιούται επίδομα μητρότητας για την αυτοαπασχόληση.

Υπάρχει νομοθετικό κενό στο ΗΒ για τις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων που δεν είναι οι ίδιες αυτοαπασχολούμενες και δεν καταβάλλουν εισφορές κοινωνικής ασφάλισης, και δεν υπάρχει γι' αυτές κάλυψη για άδεια ή επίδομα μητρότητας.

Περισσότερες πληροφορίες περιέχονται στο <http://www.maternityaction.org.uk/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/morethanonejob.pdf>

ΙΡΛΑΝΔΙΑ

Η Ιρλανδία ενσωμάτωσε εν μέρει την Οδηγία 2010/41/ΕΕ και έχει ζητήσει 2ετή παράταση για την ενσωμάτωση των άρθρων 7 και 8. Συνεπώς η νέα προθεσμία έχει οριστεί για τον Αύγουστο του 2014. Με την κρατούσα κατάσταση¹², οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται επιδόματα μητρότητας είτε γεννούν είτε υιοθετούν παιδί, για την ίδια χρονική περίοδο όπως και οι παρέχουσες εξαρτημένη εργασία. Ωστόσο, δεν έχουν άλλα δικαιώματα. Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται για 26 εβδομάδες. Για να θεμελιώνει τέτοιο δικαίωμα, κάθε αυτοαπασχολούμενη πρέπει να έχει 52 εβδομάδες καταβολής ασφαλιστικών εισφορών στο χρονικό διάστημα που απαιτείται. (εάν λ.χ. η αυτοαπασχολούμενη λαμβάνει επίδομα μητρότητας

¹² <http://www.welfare.ie/en/Pages/Maternity-Benefit.aspx>

το 2012, πρέπει να έχει καταβάλει τις εισφορές αυτές από το 2010 και μετά). Εάν ωστόσο κατά το διάστημα αυτό διαθέτει ασφαλιστικές εισφορές από εξαρτημένη εργασία, μπορεί να τις χρησιμοποιήσει για να διεκδικήσει το επίδομα μητρότητας. Το δικαίωμα αυτό δεν υφίσταται για τις συζύγους/συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων. Υπηρεσίες αναπλήρωσης δεν παρέχονται μέχρι στιγμής στην Ιρλανδία.

ΙΣΠΑΝΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενοι αλλά και όσοι παρέχουν τις υπηρεσίες τους τυπικά ως αυτοαπασχολούμενοι, αλλά κατ' ουσία με συνθήκες εξαρτημένης εργασίας, δικαιούνται να διακόψουν την δραστηριότητα τους κατά την διάρκεια της αδειάς μητρότητας ή εάν υπάρχει πρόβλημα επαπειλούμενης κήσης ή κατά την διάρκεια της γαλουχίας. Όταν η επαγγελματική δραστηριότητα διακοπεί για τους λόγους αυτούς, οι αυτοαπασχολούμενοι δικαιούνται τα σχετικά επιδόματα κοινωνικής ασφάλισης. Η άδεια μητρότητας διαρκεί 16 εβδομάδες, κατά την διάρκεια των οποίων οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται την καταβολή του επιδόματος μητρότητας υπό τις σχετικές προϋποθέσεις. Όπως και οι μισθωτές, έτσι και οι αυτοαπασχολούμενες, δικαιούνται επίσης κατά την διάρκεια της αδειάς μητρότητας, ένα επίδομα χωρίς την καταβολή εισφορών, το οποίο διαρκεί για 42 ημέρες μετά τον τοκετό. Τα δικαιώματα αυτά καλύπτουν και τους συζύγους, οι οποίοι συμμετέχουν στην επιχείρηση αυτοαπασχολούμενων χωρίς να είναι μισθωτοί, καθώς και μέλη της οικογένειας που συμβιών με τον αυτοαπασχολούμενο. Ωστόσο, αυτό δεν ισχύει για συντρόφους εκτός γάμου, οι οποίοι δεν καλύπτονται ασφαλιστικά παρά μόνο ως μισθωτοί.

ΙΤΑΛΙΑ

Η Ιταλία έχει ενσωματώσει την Οδηγία 2010/41/ΕΕ, ωστόσο, αυτό είχε μικρό αντίκτυπο, επειδή η ήδη ισχύουσα νομοθεσία προστασίας της αυτοαπασχόλησης ήταν επαρκής τόσο για την καταπολέμηση των διακρίσεων όσο και για τα δικαιώματα μητρότητας. Σύμφωνα με το νόμο 151/2001¹³ για την προστασία της πατρότητας και της μητρότητας, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται επίδομα μητρότητας, ανεξαρτήτως της απόφασής τους να διακόψουν ή όχι την επαγγελματική τους δραστηριότητα. Το επίδομα καταβάλλεται επί πεντάμηνο και αντιστοιχεί στο 80% της κατώτατης αμοιβής. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται επίσης άδεια ανατροφής διαρκείας τριών μηνών κατά την διάρκεια του πρώτου έτους ζωής του παιδιού. Η περίοδος των αδειών αυτών υπολογίζεται κανονικά για τις εισφορές ασφάλισης και σύνταξης. Ένας νεότερος νόμος δίνει το δικαίωμα σε γυναίκες εργαζόμενες με σύμβαση έργου,

¹³ http://www.governo.it/Presidenza/USR1/magistrature/home/dlvo151_2001_n.pdf

τυπικά αυτοαπασχολούμενες, κατ' ουσία όμως με εξαρτημένη εργασία, να λάβουν πεντάμηνη άδειες μητρότητας με την καταβολή του σχετικού επιδόματος, και ο χρόνος αυτός υπολογίζεται ως χρόνος πραγματικής υπηρεσίας στην ασφάλιση και τη σύνταξη. Όλες οι παραπάνω άδειες χορηγούνται και στις περιπτώσεις υιοθεσίας. Στον προαναφερθέντα ν. 151/2001 επίσης αναφέρεται ότι, στις επιχειρήσεις όπου γυναίκες συνεργάζονται ως αυτοαπασχολούμενες, μπορούν να αντικατασταθούν για τον επόμενο χρόνο μετά τον τοκετό, με υπάλληλο εργαζόμενη με σύμβαση ορισμένου χρόνου, και, εφόσον η επιχείρηση απασχολεί λιγότερα από 20 άτομα, με μειωμένες εισφορές για τον εργοδότη.

Όσον αφορά στις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης αυτοαπασχολούμενων, αυτές δικαιούνται μόνο το επίδομα μητρότητας που χορηγείται στις μητέρες που δεν καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση ή κερδίζουν λιγότερα από ένα ορισμένο ποσό.

ΚΡΟΑΤΙΑ

Το καθεστώς των αυτοαπασχολούμενων γονέων είναι ίδιο με αυτό των μισθωτών, σύμφωνα με τον ισχύοντα Νόμο Περί Επιδομάτων Μητρότητας και Γονικών Επιδομάτων, υπό την προϋπόθεση ότι τα άτομα αυτά είναι ασφαλισμένα στο σύστημα υποχρεωτικής ασφάλισης για λόγους υγείας και συνταξιοδοτικούς. Σύμφωνα με τον νόμο αυτό, ωστόσο, αυτοαπασχολούμενοι θεωρούνται όσοι ασκούν οι ίδιοι τις σχετικές δραστηριότητες, συνεπώς το καθεστώς των συζύγων ή συντρόφων συμβίωσης καθορίζεται αποκλειστικά ανάλογα με την δική τους εργασιακή σχέση.

ΚΥΠΡΟΣ

Η Κύπρος δεν είχε ενσωματώσει την Οδηγία 2010/41/ΕΕ εντός της δοθείσας προθεσμίας ης 5^{ης} Αυγούστου 2012 αλλά σχετικό νομοσχέδιο εκκρεμούσε στο Υπουργείο Δικαιοσύνης και Δημόσιας Τάξης.

Οι αυτοαπασχολούμενοι ωστόσο προστατεύονται σύμφωνα με τις διατάξεις της ίσης μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών στην απασχόληση, την εργασία και της επαγγελματική εκπαίδευση (ενσωμάτωση της 2006/54/ΕΕ). Σύμφωνα με το Κυπριακό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, όλοι οι εργαζόμενοι, συμπεριλαμβανομένων των αυτοαπασχολούμενων, ασφαρίζονται υποχρεωτικά, και συνεπώς δικαιούνται τα επιδόματα τα οποία παρέχονται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των επιδομάτων μητρότητας. Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται στην ασφαλισμένη αυτοαπασχολούμενη η οποία κυοφορεί ή υιοθετεί τέκνο μέχρι ηλικίας 12 ετών. Η διάρκεια καταβολής του επιδόματος

ανέρχεται σε 18 εβδομάδες, ενώ στην υιοθεσία το επίδομα καταβάλλεται για 16 εβδομάδες από την ημερομηνία ολοκλήρωσης της υιοθεσίας.

Οι σύζυγοι των αυτοαπασχολούμενων θεωρούνται αυτοαπασχολούμενες και οι ίδιες και ασφαλίζονται υποχρεωτικά. Δεν υπάρχει χωριστή κατηγορία συντρόφων συμβίωσης για τους αυτοαπασχολούμενους, σύμφωνα με το ασφαλιστικό σύστημα. Στις γυναίκες που γεννούν καταβάλλεται επίσης βοήθημα τοκετού, ανεξάρτητα από την κατηγορία ασφάλισης (αυτοαπασχολούμενες ή μισθωτές). Αυτό καταβάλλεται και στις συζύγους των αυτοαπασχολούμενων, αλλά όχι στις συντρόφους συμβίωσης εάν δεν είναι οι ίδιες ασφαλισμένες.

Περισσότερες πληροφορίες μπορεί να βρει κανείς στο σχετικό έντυπο του Υπουργείου Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων «Οδηγός Βοηθήματος Γάμου, Βοηθήματος τοκετού και επιδόματος μητρότητας».¹⁴

ΙΣΛΑΝΔΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται επίδομα μητρότητας εφόσον είναι ασφαλισμένες, με βάση τις ασφαλιστικές εισφορές που καταβάλλουν επί των εσόδων τους κατά τους έξι μήνες που προηγούνται του τοκετού ή της υιοθεσίας. Ωστόσο, το δικαίωμα αυτό δεν υφίσταται εάν οι γυναίκες αυτές απασχολούνται σε περιβάλλοντα εργασίας τα οποία θεωρούνται επικίνδυνα για την κύηση και πρέπει να αποφεύγονται.

ΛΕΤΟΝΙΑ

Δεν υπάρχουν διατάξεις σχετικές με το επίδομα μητρότητας στην αυτοαπασχόληση στη Λετονία.

ΛΙΘΟΥΑΝΙΑ

Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ δεν έχει ενσωματωθεί στο λιθουανικό δίκαιο μέχρι στιγμής, και δεν υπάρχει άλλο νομοθετικό πλαίσιο που να χορηγεί επιδόματα μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες ή τις συζύγους αυτοαπασχολούμενων. Οι σύντροφοι συμβίωσης δεν αναγνωρίζονται στην Λιθουανία. Οι μόνοι που καλύπτονται από ασφάλιση για επιδόματα

14

[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/All/78F59275146162CCC2257A100025912E/\\$file/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%93%CE%91%CE%9C%CE%9F%CE%A5,%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%9F%CE%A5%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%9C%CE%97%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/All/78F59275146162CCC2257A100025912E/$file/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%93%CE%91%CE%9C%CE%9F%CE%A5,%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%9F%CE%A5%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%9C%CE%97%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3.pdf)

μητρότητας και γονικά επιδόματα είναι οι εργαζόμενοι στην βάση «Συμβάσεων πνευματικής ιδιοκτησίας» (copyright contracts) όπως καλλιτέχνες, λογοτέχνες, μεταφραστές κλπ), βάσει κλαδικών συμβάσεων.

ΛΟΥΞΕΜΒΟΥΡΓΟ

Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ δεν έχει ενσωματωθεί ακόμη. Οι αυτοαπασχολούμενες, καθώς και οι σύζυγοι και σύντροφοι συμβίωσης αυτοαπασχολούμενων, οι οποίες ασφαλιζονται στο Ενιαίο Κέντρο Κοινωνικής Ασφάλισης, έχουν τα ίδια δικαιώματα με τις μισθωτές και δικαιούνται επιδόματα μητρότητας με τις ίδιες προϋποθέσεις.

ΛΙΧΤΕΝΣΤΑΙΝ

Στο Λιχτενστάιν οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες δικαιούνται επίδομα μητρότητας για 20 εβδομάδες, εκ των οποίων τουλάχιστον 16 λαμβάνονται μετά τον τοκετό, υπό την προϋπόθεση ότι η γυναίκα ήταν ασφαλισμένη για μια περίοδο 270 ημερών προ του τοκετού, εκ των οποίων τουλάχιστον 3 μήνες ήταν συνεχόμενοι. Το επίδομα μητρότητας στην περίπτωση αυτή ανέρχεται σε 80% του μισθού.

ΜΑΛΤΑ

Η Οδηγία 2010/41/ΕΕ έχει ενσωματωθεί στη Μάλτα. Ωστόσο, στην εν λόγω ενσωμάτωση, παρόλο που προβλέπεται η απαγόρευση των διακρίσεων σε βάρος των αυτοαπασχολούμενων γυναικών, δεν υφίσταται ρητή διάταξη για παροχή επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες, συνεπώς, δεν υπάρχει διασφάλιση της ισχύος του άρθρου 8 της Οδηγίας.

ΝΟΡΒΗΓΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και οι σύζυγοι και σύντροφοι συμβίωσης έχουν πρόσβαση σε επιδόματα μητρότητας στην Νορβηγία, σύμφωνα με την Οδηγία 2010/41/ΕΕ.

Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες επιλέγουν να ασφαλιζονται σε προαιρετική βάση στο Εθνικό Σύστημα Ασφάλισης (National Insurance System, NIA) και επιλέγουν να καταβάλουν εισφορές που να επιτρέπουν κάλυψη έως και 100% της απώλειας εισοδήματος μέχρι του ανώτατου ποσού των 64.270, 79 Ευρώ, είτε από την 1^η ημέρα της αδείας ή από την 17^η ημέρα της αδείας, υπό την προϋπόθεση ότι η εν λόγω αυτοαπασχολούμενη διατηρούσε επιχείρηση για χρονικό διάστημα τουλάχιστον δέκα μηνών πριν το τοκετό. Στην περίπτωση που οι αυτοαπασχολούμενοι είναι αγρότες, ο πατέρας είτε η μητέρα μπορούν να λάβουν αποζημίωση

για να προσλάβουν άτομο που θα αντικαθιστά τον αυτοαπασχολούμενο που κάνει χρήση της αδείας μητρότητας.

ΟΛΛΑΝΔΙΑ

Ο νόμος περί Εργασίας και Φροντίδας (Work and Care Act)¹⁵ τροποποιήθηκε το 2008 για να συμπεριλάβει τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες ως προς τα επιδόματα μητρότητας και ανατροφής. Τα επιδόματα αυτά καταβάλλονται για 16 εβδομάδες και ανέρχονται έως και το 100% του μικτού κατώτατου μισθού, εφόσον έχουν εργαστεί τουλάχιστον 125 ώρες κατά το προηγούμενο έτος. Το επίδομα αυτό ωστόσο είναι κατά πολύ χαμηλότερο αυτού που λαμβάνουν οι μισθωτές. Δεν υπάρχουν διατάξεις να χορηγούν τα επιδόματα αυτά στις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης.

ΟΥΓΓΑΡΙΑ

Ένα επίδομα φροντίδας τέκνου (Gyes :gyermekgondozási segély), το οποίο ισοδυναμεί με την ελάχιστη σύνταξη γήρατος (το 2012 ανήλθε σε 102,50 €), μηνιαίως, καταβάλλεται σε όλους τους ανασφάλιστους γονείς μέχρι το παιδί να φθάσει στην ηλικία των τριών ετών. Για περισσότερα από ένα παιδιά, πολλαπλασιάζεται με τον αριθμό των παιδιών. Κατά τον πρώτο χρόνο της ζωής του παιδιού, αυτός που λαμβάνει το επίδομα δεν μπορεί να εργάζεται, αλλά στη συνέχεια μπορεί να εργάζεται για λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα, ή για απεριόριστο αριθμό ωρών, εάν εργάζεται στο σπίτι, ή εάν το παιδί έχει αναπηρία ή χρόνια ασθένεια. Η Ουγγαρία θεωρεί ότι το επίδομα αυτό καλύπτει τις προϋποθέσεις του άρθρου 8 της 2010/41.

Π.Γ.Δ.Μ.

Στην Πρώην Γιουγκοσλαβική Δημοκρατία της Μακεδονίας οι αυτοαπασχολούμενες μητέρες προστατεύονται από τις ίδιες διατάξεις με τις μισθωτές, ενώ υπάρχουν στρατηγικές για την υποστήριξη των αυτοαπασχολούμενων γυναικών, ωστόσο δεν υπάρχουν ειδικές διατάξεις για επιδόματα μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες. Οι αυτοαπασχολούμενες μητέρες λαμβάνουν αποζημίωση, η οποία βασίζεται στις εισφορές που καταβάλλουν. Το ίδιο ισχύει και για τις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης των αυτοαπασχολούμενων.

¹⁵ WACA, ο οποίος ρυθμίζει το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας, ανατροφής, υιοθεσίας, καθώς και αδειών για ιατρικούς λόγους, όπως λ.χ. για εξωσωματική γονιμοποίηση

ΠΟΛΩΝΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και οι σύζυγοι/σύντροφοι συμβίωσης αυτοαπασχολούμενων, πλην των αγροτών, υπόκεινται σε υποχρεωτική ασφάλιση για σύνταξη και αναπηρία, και μπορούν, σε προαιρετική βάση, να συμπεριληφθούν σε ασφάλιση για ασθένεια. Στην περίπτωση αυτή, δικαιούνται επιδόματα μητρότητας όπως και οι μισθωτοί, μπορεί να διαφέρουν ωστόσο οι προϋποθέσεις χορήγησης. Οι αγρότες, και οι σύντροφοί τους, καλύπτονται από τον νόμο περί κοινωνικής ασφάλισης των αγροτών, σύμφωνα με τον οποίο η ασφάλιση για ασθένεια είναι υποχρεωτική μόνο στην περίπτωση που η αγροτική ιδιοκτησία τους ξεπερνά το ένα εκτάριο. Οι ασφαλισμένοι αγρότες δικαιούνται ένα εφάπαξ επίδομα μητρότητας που ισοδυναμεί με τέσσερις βασικές μηνιαίες συντάξεις.

ΠΟΡΤΟΓΑΛΙΑ

Στην Πορτογαλία, δεν υπήρχε ανάγκη ενσωμάτωσης της 2010/41, όσον αφορά στην προστασία μητρότητας των αυτοαπασχολούμενων και των συζύγων/συντρόφων συμβίωσης, επειδή υπήρχε ήδη υφιστάμενη νομοθεσία (Decreto-lei 91/2009 της 9^{ης} Απριλίου 2009) η οποία ρύθμιζε την προστασία μητρότητας, γονέων και υιοθεσίας), τόσο στην περίπτωση των μισθωτών όσο και στην περίπτωση της αυτοαπασχόλησης. Σύμφωνα με την νομοθεσία αυτή, οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, εφόσον διακόπτουν την επαγγελματική τους δραστηριότητα για λόγους που σχετίζονται με κύηση, δικαιούνται επίδομα κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο μπορεί να ανέλθει μέχρι και στο 100% του εισοδήματός τους, εάν ο λόγος της διακοπής είναι η επαπειλούμενη κύηση ή η διακοπή της κύησης, ή έως το 65% του εισοδήματος, στην περίπτωση ασθένειας που σχετίζεται με την κύηση ή της άσκησης δραστηριότητας επιβλαβούς για την κύηση. Στην συνέχεια, εάν η επαγγελματική δραστηριότητα διακοπεί για λόγους αδείας μητρότητας, δικαιούνται το ίδιο επίδομα, το οποίο υπολογίζεται ως εξής: 100% του εισοδήματος, εάν η διακοπή της δραστηριότητας είναι για 120 ημέρες ή 80% του εισοδήματος εάν η διακοπή διαρκέσει 150 ημέρες. Οι ίδιες διατάξεις ισχύουν και για τους συζύγους/συντρόφους συμβίωσης αυτοαπασχολούμενων, όταν καλύπτονται από την κοινωνική ασφάλιση των αυτοαπασχολούμενων.

Υπηρεσίες προσωρινής αναπλήρωσης δεν παρέχονται στην Πορτογαλία.

ΡΟΥΜΑΝΙΑ

Οι διατάξεις της 2010/41 δεν έχουν ενσωματωθεί στο ρουμανικό δίκαιο. Προστασία μητρότητας και τα σχετικά επιδόματα, χορηγούνται στις αυτοαπασχολούμενες οι οποίες, το 12μηνο χρονικό διάστημα πριν τον τοκετό απέκτησαν εισόδημα από την αυτοαπασχόληση και τις αγροτικές

δραστηριότητες, το οποίο φορολογήθηκε. Σύμφωνα με τις διατάξεις της σχετικής νομοθεσίας του 2005¹⁶, τα άτομα τα οποία ασφαλίζονται και καταβάλλουν εισφορές στο εθνικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, έχουν δικαίωμα σε 126 ημέρες άδειας μητρότητας, για διάστημα πριν ή μετά τον τοκετό, εκ των οποίων 42 ημέρες χορηγούνται υποχρεωτικά μετά τον τοκετό.

ΣΛΟΒΑΚΙΑ

Η Οδηγία 2010/41 δεν έχει ενσωματωθεί στην Σλοβακία, και δεν υπάρχει ειδικός νόμος που να ρυθμίζει τα θέματα των αυτοαπασχολούμενων. Τα επιδόματα μητρότητας χορηγούνται στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες υπό τις ίδιες προϋποθέσεις όπως και στις μισθωτές. Από την 1^η Ιανουαρίου 2012, υπήρξαν τροποποιήσεις στον Νόμο Περί Κοινωνικής Ασφάλισης¹⁷. Το επίδομα μητρότητας, που χορηγείται κατά την διάρκεια της αδειας μητρότητας από την Υπηρεσία Κοινωνικής Ασφάλισης¹⁸, αυξήθηκε από 60% σε 65% των μικτών εισοδημάτων της μητέρας, που αποκτήθηκαν προ της αδειας μητρότητας. Το ελάχιστο μηνιαίο ποσό του επιδόματος το 2012 ανήλθε σε 220.93 Ευρώ και το μέγιστο ποσό σε 749.78 ευρώ. Η περίοδος χορήγησης του επιδόματος αυξήθηκε από 28 σε 34 εβδομάδες, ή 37 εβδομάδες για τις άγαμες μητέρες. Η περίοδος αυτή αυξάνεται σε 43 εβδομάδες, στην περίπτωση δίδυμων ή πολύδυμων κυήσεων.

Το ποσό του επιδόματος εξαρτάται από τις εισφορές που η αυτοαπασχολούμενη καταβάλλει στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Για να θεμελιώσει δικαίωμα καταβολής επιδόματος, η γυναίκα πρέπει να έχει τουλάχιστον 270 ημέρες στην ασφάλιση, κατά την διετία πριν τον τοκετό. Το επίδομα μπορεί να καταβληθεί και στον πατέρα, εάν αναλάβει αυτός την φροντίδα του παιδιού, αλλά μόνο για διάστημα από 22 έως 31 εβδομάδες.

Όσον αφορά στους συζύγους και συντρόφους συμβίωσης, επειδή δεν υπάρχει στην ισχύουσα νομοθεσία ο αντίστοιχος νομικός ορισμός, εάν δεν πρόκειται είτε για συνεταιίρους είτε για μισθωτούς της επιχείρησης, δεν προστατεύονται από την κοινωνική ασφάλιση των αυτοαπασχολούμενων. Δικαιούνται να συμμετέχουν στην κοινωνική ασφάλιση προαιρετικά, ωστόσο τα προβλήματα που αντιμετωπίζουν δεν έχουν επιλυθεί με ικανοποιητικό τρόπο.

ΣΛΟΒΕΝΙΑ

¹⁶ Emergency Ordinance No 158 της 17^{ης} Νοεμβρίου 2005)

¹⁷ Zákon o sociálnompoistení

¹⁸ <http://www.socpoist.sk/>.

Τα αυτοαπασχολούμενα άτομα προστατεύονται στην Σλοβενία προστατεύονται από τις διατάξεις της νομοθεσίας για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης που υιοθετήθηκε το 2002 και τροποποιήθηκε το 2007. Όσον αφορά στην κοινωνική ασφάλιση, οι αυτοαπασχολούμενοι καλύπτονται υποχρεωτικά από το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα. Συνεπώς, όλα τα δικαιώματα τα σχετικά με την κύηση και την μητρότητα ισχύουν και για τις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες που συμμετέχουν στην κοινωνική ασφάλιση. Ωστόσο, κατά την περίοδο λήψης των επιδομάτων αυτών, είναι υποχρεωτική η αποχή από την επαγγελματική δραστηριότητα, πράγμα το οποίο, κυρίως για τους μικρούς επιχειρηματίες και αυτοαπασχολούμενους, δημιουργεί κίνδυνο για την συνέχιση και την βιωσιμότητα της επιχείρησης.

Η κάλυψη ωστόσο δεν είναι υποχρεωτική για τις συζύγους και συντρόφους συμβίωσης, των οποίων η συμμετοχή στην κοινωνική ασφάλιση είναι προαιρετική, πλην της περίπτωσης των αγροτών, που καλύπτονται υποχρεωτικά. Το κενό αυτό δημιουργεί σημαντικό πρόβλημα, επειδή στην χώρα οι αυτοαπασχολούμενοι έχουν συνήθως μικρές επιχειρήσεις, που βασίζονται σε σημαντικό βαθμό στην βοήθεια του συζύγου/συντρόφου συμβίωσης.

ΣΟΥΗΔΙΑ

Στο σουηδικό σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, οι αυτοαπασχολούμενοι καλύπτονται για θέματα αδειών και επιδομάτων μητρότητας από το πρόγραμμα επιδομάτων κοινωνικής ασφάλισης γονέων, με τον ίδιο τρόπο όπως και οι μισθωτοί. Το καταβαλλόμενο επίδομα ανέρχεται σε περίπου 80% του ποσού που θα λάμβανε ο αυτοαπασχολούμενος ως επίδομα ασθένειας. Η διάρκεια καταβολής του επιδόματος ανέρχεται σε 480 ημέρες για κάθε παιδί, και μπορεί να καταβληθεί έως το παιδί να γίνει οκτώ (8) ετών. Υπηρεσίες αναπλήρωσης δεν παρέχονται στη Σουηδία.

ΤΟΥΡΚΙΑ

Στην Τουρκία, οι αυτοαπασχολούμενες δικαιούνται τα ίδια επιδόματα μητρότητας όπως οι μισθωτές, σύμφωνα με τις διατάξεις περί Κοινωνικής Ασφάλισης και το Δίκαιο Κοινωνικών Ασφαλίσεων. Η άδεια μητρότητας στην Τουρκία είναι διάρκειας 16 εβδομάδων, και μπορεί να καταναμηθεί σε οκτώ μήνες προ και οκτώ μήνες μετά τον τοκετό. Ωστόσο, με αίτημα της μητέρας και συμφωνία του μαιευτήρα, η περίοδος πριν τον τοκετό μπορεί να μειωθεί στις 3 εβδομάδες, και η υπόλοιπη να ληφθεί μετά τον τοκετό. 2 εβδομάδες προστίθενται μετά τον

τοκετό στις δίδυμες και πολύδυμες κήσεις. Όλη η περίοδος της αδείας μητρότητας είναι υποχρεωτική στην Τουρκία.

Το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται για σύντομη χρονική περίοδο από το φορέα κοινωνικής ασφάλισης και ισοδυναμεί με το επίδομα ασθένειας για την ίδια περίοδο. Για να δικαιούται επίδομα μητρότητας, η εργαζόμενη πρέπει να έχει καταβάλει εισφορές για τουλάχιστον 90 ημέρες πριν τον τοκετό.

ΤΣΕΧΙΑ

Οι αυτοαπασχολούμενοι εργαζόμενοι, ανεξαρτήτως φύλου, έχουν πρόσβαση στην ασφάλιση ασθένειας σε προαιρετική βάση. Το δικαίωμα στην λήψη επιδόματος μητρότητας υπόκειται στην προϋπόθεση ύπαρξης τουλάχιστον 270 ημερών ασφάλισης κατά τα δύο τελευταία έτη προ της αδείας μητρότητας. Για τις αυτοαπασχολούμενες μητέρες, 180 ημέρες από το διάστημα αυτό πρέπει να είναι στο διάστημα προ προηγείται της αδείας μητρότητας. Το επίδομα αυτό μπορεί να διεκδικήσει και ο πατέρας του παιδιού ή ο σύζυγος της μητέρας, εάν υπάρχει σχετική γραπτή συμφωνία μεταξύ τους. Στην περίπτωση αυτή το δικαίωμα του πατέρα ξεκινάει έξι εβδομάδες μετά την γέννηση του παιδιού. Εφόσον πληρούνται οι προαναφερθείσες προϋποθέσεις, το επίδομα μητρότητας καταβάλλεται για διάστημα 28 εβδομάδων, και μπορεί να φθάσει στις 37 στις πολύδυμες κήσεις.

Οι σύζυγοι των αυτοαπασχολούμενων καλύπτονται από τα συστήματα ασφάλισης εάν έχουν οι ίδιοι φορολογητέο εισόδημα από αυτοαπασχόληση. Δεν υπάρχουν επιδόματα μητρότητας για συζύγους ή συντρόφους συμβίωσης αυτοαπασχολούμενων.

Υπηρεσίες προσωρινής αναπλήρωσης στην αυτοαπασχόληση δεν υπάρχουν, παρά μόνο στις περιπτώσεις των μισθωτών, όπου αυτές προβλέπονται στη σύμβαση εργασίας.

ΦΙΝΛΑΝΔΙΑ

Η Φινλανδία ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/41/ΕΕ στις 4 Ιουλίου 2012. Σύμφωνα με τις διατάξεις του Νόμου Περί Ασφάλισης Ασθένειας, επιδόματα μητρότητας, πατρότητας και γονικά επιδόματα καταβάλλονται σε όλους τους γονείς, ανεξαρτήτως του εάν ασκούν ή όχι επικερδή απασχόληση. Το επίπεδο του επιδόματος, ωστόσο, εξαρτάται από το εισόδημα από την εργασία ή την αυτοαπασχόληση, και άτομα χωρίς επαρκή εισοδήματα λαμβάνουν χαμηλό επίδομα. Τα άτομα που ασφαλίζονται στα συνταξιοδοτικά προγράμματα των επιχειρηματικών ή

των αγροτών, λαμβάνουν επίδομα το οποίο εξαρτάται από το ετήσιο εισόδημά τους. Ο υπολογισμός του επιδόματος υπάρχει στο σχετικό site του Ιδρύματος Κοινωνικών Ασφαλίσεων της Φινλανδίας KEELA.¹⁹ Το ελάχιστο ποσό ανέρχεται σε περίπου 24 ευρώ ανά εργάσιμη ημέρα. Η άδεια μητρότητας ξεκινάει υποχρεωτικά 30 ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, αλλά μπορεί να ξεκινήσει και 50 ημέρες πριν την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού, ανάλογα με την θέληση τη εγκύου.

Υπηρεσίες προσωρινής αναπλήρωσης για την περίοδο της αδείας μητρότητας υπάρχουν στην Φινλανδία μόνο για τους αγρότες. Υπάρχει για το θέμα αυτό ειδικός νόμος (Νόμος Υπηρεσιών Αναπλήρωσης Για Αγρότες 1231/1996), ο οποίος προβλέπει ότι οι αγρότες έχουν δικαίωμα πρόσβασης σε υπηρεσίες προσωρινής αναπλήρωσης, μεταξύ άλλων και για τις περιόδους αδείας μητρότητας ή οικογενειακής αδείας, για μια περίοδο που ισοδυναμεί με την περίοδο για την οποία ένας εργαζόμενος δικαιούται επίδομα μητρότητας ή γονικό επίδομα σύμφωνα με τον Νόμο Περί Ασφάλισης Ασθενείας (1224/2004).

Καταβάλλονται προσπάθειες από τις Οργανώσεις Γυναικών Επιχειρηματιών για επέκταση των διατάξεων αυτών και στις λοιπές κατηγορίες αυτοαπασχόλησης.

Δ. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑΤΑ ΑΠΟ ΤΗΝ ΜΕΛΕΤΗ ΤΩΝ ΣΤΟΙΧΕΙΩΝ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΙΚΩΝ ΚΡΑΤΩΝ

Όπως προκύπτει από τη μελέτη των στοιχείων, η συντριπτική πλειοψηφία των ευρωπαϊκών κρατών διαθέτει νομοθετικό πλαίσιο χορήγησης αδείας και επιδομάτων μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, παρότι τόσο το διάστημα της αδείας όσο και το ύψος του επιδόματος ποικίλουν. Ελάχιστα κράτη (Εσθονία, Λετονία, Λιθουανία, Μάλτα), δεν διαθέτουν τέτοιο πλαίσιο και δεν υπάρχει αναφορά σε χορήγηση επιδόματος μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες. Σε μια μερίδα που αναλογεί στο 1/3 και πλέον εξ αυτών, το πλαίσιο χορήγησης είναι διαθέσιμο και στις συζύγους (και όπου αυτό αναγνωρίζεται νομοθετικά και στις συντρόφους συμβίωσης) των αυτοαπασχολούμενων. Αντιλαμβανόμαστε ότι ο κλάδος των αγροτισσών χαίρει μεγαλύτερης προστασίας στο σημείο αυτό, πράγμα που πιθανότατα σχετίζεται με την προηγούμενη Οδηγία 86/613/ΕΟΚ που αναφερόταν ρητά στις αγρότισσες.

Όσον αφορά στις υπηρεσίες αναπλήρωσης, ωστόσο, ελάχιστα κράτη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Φινλανδία) διαθέτουν κάποιες μορφές τέτοιων υπηρεσιών, όπως λ.χ. η παροχή κουπονιών για την αμοιβή των ατόμων που αναπληρώνουν ή βοηθούν την αυτοαπασχολούμενη

¹⁹ http://www.kela.fi/web/en/pregnancy_maternity-allowance

στις δουλειές του σπιτιού ή την φροντίδα του βρέφους. Στον κλάδο των αγροτισσών υπάρχουν περισσότερες δυνατότητες και σε αυτόν το τομέα, όπως λ.χ. στη Γαλλία και την Πολωνία.

Σε γενικές γραμμές, διαφαίνεται η γενική προϋπόθεση της ύπαρξης ενεργούς κοινωνικής ασφάλισης για την χορήγηση των επιδομάτων αυτών, ωστόσο οι προϋποθέσεις που σχετίζονται με την ασφάλιση αυτή (χρόνος στην ασφάλιση, εισόδημα επί του οποίου καταβάλλονται οι ασφαλιστικές εισφορές) ποικίλλουν. Επίσης ποικίλλει και η πρόσβαση στην ασφάλιση αυτή, που σε άλλα κράτη είναι προαιρετική και σε άλλα υποχρεωτική. Σε κάποια κράτη (λ.χ. Ιταλία) επίδομα μητρότητας χορηγείται και σε ανασφάλιστες γυναίκες, αλλά είναι ελάχιστο. Στις περισσότερες χώρες ως οδηγός για το επίδομα μητρότητας χρησιμοποιείται το επίδομα ασθένειας για την αντίστοιχη περίοδο, ενώ σε άλλες χρησιμοποιείται ως βάση το εισόδημα το οποίο αποδεικνύει ότι συγκέντρωσε η αυτοαπασχολούμενη από την επαγγελματική της δραστηριότητα μέσα σε συγκεκριμένο χρονικό διάστημα.

Αυτό που είναι το αδιαμφισβήτητο συμπέρασμα είναι ότι η προστασία μητρότητας των αυτοαπασχολούμενων γυναικών σε γενικές γραμμές υστερεί της προστασίας των μισθωτών. Αυτή η έλλειψη σταθερού και διασφαλισμένου πλαισίου προστασίας μητρότητας δημιουργεί στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες στην ανάγκη να επιστρέψουν πολύ γρηγορότερα στην εργασία τους από ότι οι μισθωτές, ώστε να διασφαλίσουν την βιωσιμότητα της επιχείρησής τους και να μπορέσουν να συνεχίσουν να καταβάλλουν τις ασφαλιστικές τους εισφορές και να διατηρήσουν την πολύτιμη ασφαλιστική κάλυψη. Συνεπώς, μπορούμε σχεδόν μετά βεβαιότητας να πούμε ότι οι αυτοαπασχολούμενες μητέρες υφίστανται πολύ περισσότερο στρες και άγχος για την εναρμόνιση της ιδιωτικής και της επαγγελματικής ζωής από ότι οι μισθωτές, και αυτό αποτελεί μια de facto διάκριση σε βάρος τους.

Επιπλέον, η υπό εξέταση Οδηγία 2010/41/ΕΕ έχει ήδη υποστεί κριτική για την προαιρετικότητα των ρυθμίσεών της και τα μεγάλα περιθώρια τα οποία αφήνει στα κράτη μέλη για τις ρυθμίσεις. Από την συνοπτική μελέτη παραπάνω βλέπουμε την ποικιλομορφία των μορφών της παρεχόμενης προστασίας, της οποίας οι ποιοτικές και ποσοτικές διακυμάνσεις θεωρούμε ότι δεν επιτρέπουν να ανακαλύψουμε την ουσία της: τι δυνατότητα παρέχεται στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες να αποφασίσουν να τεκνοποιήσουν με λιγότερο άγχος και κίνδυνο για την επαγγελματική τους επιβίωση αλλά και την βιοτική τους μέριμνα; Είναι δηλαδή η προστασία που επιχειρεί να εξασφαλίσει η εν λόγω Οδηγία στις αυτοαπασχολούμενες, αυτή που επιθυμεί το ευρωπαϊκό δίκαιο, όπως αυτό έχει ερμηνευθεί από το Δικαστήριο της ΕΕ: «το δικαίωμα αδείας μητρότητας που αναγνωρίζεται υπέρ των εγκύων εργαζομένων πρέπει να θεωρηθεί ως μέσον προστασίας του κοινωνικού δικαίου με ιδιαίτερη σημασία. Ο νομοθέτης της

Ένωσης εκτίμησε έτσι ότι οι ουσιώδεις μεταβολές των όρων διαβίωσης των ενδιαφερομένων γυναικών κατά τη διάρκεια μιας περιορισμένης περιόδου δεκατεσσάρων τουλάχιστον εβδομάδων που προηγείται του τοκετού και έπεται αυτού αποτελούν σοβαρό λόγο αναστολής της ασκήσεως της επαγγελματικής δραστηριότητάς τους, χωρίς οι δημόσιες αρχές ή οι εργοδότες να μπορούν να αμφισβητούν με οποιονδήποτε τρόπο τον λόγο αυτό (βλ. απόφαση της 20ής Σεπτεμβρίου 2007, C-116/06, Kiiski, Συλλογή 2007, σ. I-7643, σκέψη 49). [...] Η ως άνω άδεια μητρότητας την οποία δικαιούται η εργαζόμενη, αποσκοπεί στο να διασφαλίσει, αφενός, την προστασία της βιολογικής καταστάσεως της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μετά από αυτήν και, αφετέρου, την προστασία των ειδικών σχέσεων μεταξύ της γυναίκας και του τέκνου της κατά τον μετά την εγκυμοσύνη και τον τοκετό χρόνο, κατά τρόπον ώστε οι σχέσεις αυτές να μη διαταραχθούν από τη σώρευση των βαρών που προκύπτουν από την ταυτόχρονη άσκηση επαγγελματικής δραστηριότητας (βλ., μεταξύ άλλων, απόφαση της 12ης Ιουλίου 1984, 184/83, Hofmann, Συλλογή 1984, σ. 3047, σκέψη 25, και προπαρατεθείσα απόφαση Kiiski, σκέψη 46).»²⁰

Για τον λόγο αυτό, θεωρούμε ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή θα πρέπει να διερευνήσει τα αποτελέσματα της Οδηγίας σε σύντομο χρονικό διάστημα, και εάν δεν διασφαλίζουν το επιθυμητό αποτέλεσμα, να προχωρήσει στη λήψη σοβαρότερων μέτρων.

ΠΑΡΟΧΕΣ ΜΗΤΡΟΤΗΤΑΣ ΑΥΤΟΑΠΑΣΧΟΛΟΥΜΕΝΩΝ ΣΤΗΝ ΕΛΛΑΔΑ

Η Ελλάδα ενσωμάτωσε την Οδηγία 2010/41/ΕΕ με καθυστέρηση μηνών, αλλά η ενσωμάτωση αυτή παραμένει πλημμελής, όσο δεν εκδίδεται η προβλεπόμενη από το άρθρο 6 του ν. 4097/2012, κοινή απόφαση των Υπουργών Οικονομικών και Εργασίας, Κοινωνικής Ασφάλισης και Πρόνοιας με την οποία θα καθορίζονται ο φορέας, το ύψος, ο τρόπος και η διαδικασία χορήγησης του επιδόματος, καθώς και κάθε άλλο σχετικό θέμα.

Με δεδομένη την τρέχουσα κατάσταση της ελληνικής οικονομίας, αλλά και των αυτοαπασχολούμενων, που αντιμετωπίζουν κρισιμότητα προβλήματα επιβίωσης όχι μόνο των επιχειρήσεών τους, αλλά και των ιδίων, θεωρούμε ότι η πλέον βιώσιμη λύση θα ήταν να ακολουθηθεί το Γαλλικό μοντέλο, το οποίο αναλύεται παραπάνω, αλλά και στην αντίστοιχη ιστοσελίδα²¹: η χορήγηση δηλαδή 17 εβδομάδων αδειάς μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες, όπως αυτή που χορηγείται και στις μισθωτές, με πληρωμή ενός εφ' άπαξ ποσού, που θα χορηγείται κατά το ήμισυ με την διακοπή της επαγγελματικής δραστηριότητας και κατά το ήμισυ μετά τον τοκετό. Το ύψος του ημερήσιου ποσού του επιδόματος σε καμία περίπτωση δεν

²⁰ C-5/12, Marc Betriu Montull κατά Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS),, σκέψεις 48-50.

²¹ http://www.muti.fr/pdf/rsi/brochure_assurance_maternite.pdf,

θα πρέπει να είναι μικρότερο από τα κατώτατο ημερομίσθιο του ΟΑΕΔ. Το ποσό αυτό θα πρέπει να χρηματοδοτηθεί από τους Ειδικούς Λογαριασμούς Ανεργίας και Εργατικής Εστίας, οι οποίοι ήδη τηρούνται στο ΟΑΕΔ. Οι προϋποθέσεις θεμελίωσης του δικαιώματος χορήγησης θα πρέπει να είναι παρόμοιες με αυτές των μισθωτών, δηλαδή 200 ημέρες στην ασφάλιση κατά τα τελευταία δύο έτη πριν την ημερομηνία έναρξης της αδείας.

Ο χρόνος αδείας θα μπορεί να διακρίνεται σε δύο φάσεις: Το διάστημα αμέσως πριν και μετά τον τοκετό, για το οποίο η αποχή της αυτοαπασχολούμενης από την επαγγελματική δραστηριότητα θα πρέπει να είναι υποχρεωτική, και η διάρκεια του οποίου θα πρέπει να αποφασισθεί λαμβανομένων υπόψη των απόψεων της ιατρικής επιστήμης, και το υπόλοιπο διάστημα, για το οποίο θα πρέπει να υφίσταται η δυνατότητα, όπως προβλέπεται και από πρόσφατες αποφάσεις του ΔΕΕ (ο.π. C-5/12) μεταβίβασης του διαστήματος αυτού στον πατέρα, εφόσον η αυτοαπασχολούμενη κρίνει σκόπιμο να επιστρέψει στην εργασία της.

Επιπλέον, θα πρέπει να υπάρχει η δυνατότητα χορήγησης ημερήσιας αποζημίωσης για παροχή υπηρεσιών αντικατάστασης, είτε για την επιχείρηση είτε για το σπίτι, με την μορφή κουπονιών, όπως περιγράφεται ανωτέρω (Βέλγιο) τα οποία θα μπορούν να χρηματοδοτούνται από κονδύλια της Ε.Ε. (προγράμματα ΕΣΠΑ ή συναφή).

Θεωρούμε ότι αυτό το πλαίσιο αποτελεί όχι την τέλεια λύση, αλλά μια καλή αρχή για την χορήγηση προστασίας μητρότητας στις αυτοαπασχολούμενες μητέρες.

ΒΙΒΛΙΟΓΡΑΦΙΑ

1. European Network of Legal Experts in the field of Gender Equality: *Fighting Discrimination on the Grounds of Pregnancy, Maternity and Parenthood-The application of EU and national law in practice in 33 European countries*, Editors: Burri Susanne, Caracciolo Di Torella and Eugenia Masselot Annick, commissioned by European Commission, Directorate-General for Justice, Unit JUST/D1, Equal Treatment Legislation, http://ec.europa.eu/justice/gender-equality/files/your_rights/discrimination_pregnancy_maternity_parenthood_final_en.pdf
2. Self-employed workers: equal treatment between men and women, http://europa.eu/legislation_summaries/employment_and_social_policy/equality_between_men_and_women/em0035_en.htm
3. Self Employed - Equal Treatment, EU Business, <http://www.eubusiness.com/topics/employment/self-employed-equal-treatment/>
4. European Employment Observatory Review: “Self-employment in Europe 2010”. European Commission Directorate-General for Employment, Social Affairs and Equal Opportunities, Unit D.2,
5. Maternity Action Information sheet <http://www.maternityaction.org.uk/sitebuildercontent/sitebuilderfiles/morethanonejob.pdf>
6. Maternity Regulations for Foreign Citizens, Austria <https://www.help.gv.at/Portal.Node/hlpd/public/content/143/Seite.1430100.html>

7. La sécurité sociale obligatoire des indépendants, www.rsi.fr , L' assurance maternité des femmes chefs d'entreprise et des conjointes collaboratrices, Edition 2013 ,
http://www.rsi.fr/fileadmin/mediatheque/Sante/Pdf/brochure_assurance_maternite.pdf
8. Maternity benefit in Ireland <http://www.welfare.ie/en/Pages/mb.aspx>
http://www.citizensinformation.ie/en/social_welfare/social_welfare_payments/social_welfare_payments_to_families_and_children/maternity_benefit.html
9. Maternity protection in Italy
http://www.ilo.org/dyn/travail/docs/1867/TUTELA_MATERNITA.pdf
10. Κυπριακό Υπουργείο Εργασίας και Κοινωνικών Ασφαλίσεων, *Οδηγός Βοηθήματος Γάμου, Βοηθήματος Τοκετού και Επιδόματος Μητρότητας*²²
11. Czech social security administration, pregnancy and Maternity benefits for self employed,
<http://www.cssz.cz/en/sickness-insurance/benefits-provided-under-sickness-insurance.htm>
12. Finland, KELA, Maternity package <http://www.kela.fi/web/en/maternitypackage>
13. European Commission, Self-employed workers to gain maternity and pension benefits under new EU law, http://europa.eu/rapid/press-release_IP-10-1029_en.htm

²²[http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/All/78F59275146162CCC2257A100025912E/\\$file/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%93%CE%91%CE%9C%CE%9F%CE%A5,%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%9F%CE%A5%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%9C%CE%97%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3.pdf](http://www.mlsi.gov.cy/mlsi/sid/sidv2.nsf/All/78F59275146162CCC2257A100025912E/$file/%CE%9F%CE%94%CE%97%CE%93%CE%9F%CE%A3%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%93%CE%91%CE%9C%CE%9F%CE%A5,%20%CE%92%CE%9F%CE%97%CE%98%CE%97%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%A4%CE%9F%CE%9A%CE%95%CE%A4%CE%9F%CE%A5%20%CE%9A%CE%91%CE%99%20%CE%95%CE%A0%CE%99%CE%94%CE%9F%CE%9C%CE%91%CE%A4%CE%9F%CE%A3%20%CE%9C%CE%97%CE%A4%CE%A1%CE%9F%CE%A4%CE%97%CE%A4%CE%91%CE%A3.pdf)