ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

ΤΕΤΡΑΔΙΑ του ΙΝΕ

ΤΡΙΜΗΝΙΑΙΟ ΠΕΡΙΟΔΙΚΟ
ΤΟΥ ΙΝΣΤΙΤΟΥΤΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ

Τεύχος 29
Αύγουστος 2008
Τιμή Τεύχους 5 €

Γραφεία:
Ιουλιανού 24, 104 34 Αθήνα
Ταχ. Θυρίδα 3626, 102 10 Αθήνα

Εκδότης:
Γιάννης Παναγόπουλος

Υπεύθυνος Έκδοσης:
Πέτρος Λινάρδος - Ρυλμόν

Ηλ. σελιδοποίηση - Παραγωγή - Εκτύπωση:
ΚΑΜΠΥΛΗ ADV.
Αντιγόνης 60, Αθήνα
Τηλ.: 210-51.56.820, Fax: 210-51.56.811

Συνδρομές (Τέσσερα Τεύχη):
Ιδιωτών: 20 €
Συνδικαλιστικών Οργανώσεων: 20 €
Φοιτητών: 15 €
Οργανισμών, επιχειρήσεων, τραπεζών, δημοσίων υπηρεσιών: 40 €
Συνδρομή εξωτερικού: 50 €

Εμβάσματα - Επιταγές:
Γιάννης Παναγόπουλος
Κώστας Πουπάκης
Ινστιτούτο Εργασίας της ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ
Ιουλιανού 24, 104 34 Αθήνα

Οι Γονικές Άδειες στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Γιώργος Κολλιάς

Περιεχόμενα

Πρόλογος 4
Εισαγωγή 5-17
Παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση 18-58
Συγκλίσεις και αποκλίσεις στο θεσμικό πλαίσιο 59-82
Αντί Συμπερασμάτων 83-89
Παράρτημα Πινάκων 90- 92
Βιβλιογραφία 93-94

Contents

Prologue 4
Introduction 5-17
Presentation of the institutional frame in European Union 18-58
Convergences and divergences in the institutional framework 59-82
Conclusions 83-89
Annex 90- 92
Bibliography 93-94

Πρόλογος

Το ζήτημα του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς στις πολιτικές για την αγορά εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Θέματα όπως γονικές άδειες, μειωμένα ωράρια, υπηρεσίες παιδικής μέριμνας, δυνατότητες επαγγελματικής εξέλιξης, συνιστούν, όλο και συχνότερα,αντικείμενο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών ισότητας στην αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Η ανάγκη του εργαζόμενου/ης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του επαγγέλματος και της οικογένειας, αλλά και η επιδίωξη των επιχειρήσεων για περισσότερη ευελιξία του χρόνου εργασίας, είναι βασικοί παράγοντες που διαμορφώνουν το πλαίσιο των πολιτικών για την οικογένεια και την αγορά εργασίας μέσω των ρυθμίσεων για την οργάνωση του εργάσιμου χρόνου. Όμως, ο ευνοϊκός, για την εργοδοτική πλευρά, κοινωνικός συσχετισμός, της παρέχει την ευχέρεια να αξιοποιεί την ανάγκη του εργαζόμενου για οικογενειακές διευθετήσεις αποκλειστικά προς όφελός της. Σε μια περίοδο όπου οι δοξασίες της αγοράς είναι κυρίαρχες, η συζήτηση και ο προβληματισμός για τον συνδυασμό των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων των εργαζομένων, με τους όρους που διεξάγεται, ουσιαστικά επικεντρώνεται στην περαιτέρω ελαστικοποίηση του εργάσιμου χρόνου και στην ένταξη στην αγορά εργασίας, κυρίως των γυναικών, με δυσμενέστερους όρους από αυτούς των ανδρών. Η μελέτη του Ινστιτούτου Εργασίας ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ ≪Συνδυασμός Επαγγελματικών και Οικογενειακών Υποχρεώσεων των εργαζομένων στην Ευρωπαϊκή Ένωση 1983 - 2003: Η περίπτωση της γονικής Άδειας, της Άδειας μητρότητας και της Άδειας πατρότητας≫, επιχειρεί να καταγράψει, όσο είναι δυνατόν, τις διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές των πολιτικών για τις γονικές άδειες σε ευρωπαϊκό επίπεδο, με στόχο να προσδιορίσει τις ομοιότητες και διαφορές μεταξύ τους. Για το συνδικαλιστικό κίνημα, η ενίσχυση και η αναβάθμιση του δεσμού των γονικών αδειών αποτελεί βασικό κριτήριο της κοινωνικής διάστασης των πολιτικών για τον εργάσιμο χρόνο, εφόσον αυτή συμβάλλει στην ουσιαστική κάλυψη κοινωνικών αναγκών των εργαζομένων. Έρευνες σε ευρωπαϊκό επίπεδο έχουν δείξει ότι η αδυναμία του εργαζόμενου/ης να ανταποκριθεί στις απαιτήσεις του οικογενειακού βίου αποτελεί βασική πηγή στρεσογόνων καταστάσεων με αρνητικές επιπτώσεις στην υγεία και κατ΄ επέκταση στην απόδοση του εργαζόμενου στον χώρο εργασίας. Η παρούσα μελέτη θεωρούμε ότι συμβάλλει με τον δικό της τρόπο στο να τεθούν από την πλευρά του συνδικαλιστικού κινήματος νέοι στόχοι, ενισχύοντας περαιτέρω τη δράση του για την υποστήριξη των εργαζόμενων γονέων σε ζητήματα που άπτονται των οικογενειακών στρατηγικών όπως αυτό των γονικών αδειών.

Πέτρος Λινάρδος-Ρυλμόν

Εισαγωγή

Η συσσώρευση κεφαλαίου, οι ανάγκες υπεραξίωσής του σε διευρυνόμενη κλίμακα, οι μακροοικονομικές επιδόσεις και οι διαδικασίες εξόδου από τις κρίσεις του οικονομικού συστήματος, τείνουν να μεταβάλλουν, όποτε είναι αναγκαίο, τόσο τις εργασιακές διαδικασίες (δηλαδή τα μέσα και την οργάνωση της εργασίας), όσο και την αγορά εργασίας. Οι μεταστροφές της κεφαλαιοκρατικής συσσώρευσης, όταν πραγματοποιούνται, μετασχηματίζουν την αγορά εργασίας, ενισχύοντας τη μια ή την άλλη πλευρά αντιφατικών τάσεων, αναδεικνύοντας σε σημαντικότερο στοιχείο της αγοράς εργασίας άλλοτε την αντιρρύθμιση (deregulation) και άλλοτε τη θεσμική οργάνωση των εργασιακών σχέσεων, άλλοτε την αναβάθμιση των ικανοτήτων των εργαζόμενων τάξεων και άλλοτε την απαξίωση της εργασιακής δύναμης, άλλοτε την ενσωμάτωση των μεταναστών και άλλοτε τον αποκλεισμό τους, άλλοτε την είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας και άλλοτε την επιστροφή τους στο νοικοκυριό[1] κ.ό.κ. Οι διαδικασίες αυτές καθορίζουν, σε τελευταία ανάλυση, και το πλαίσιο των πολιτικών που υλοποιούνται στο πεδίο της οικονομίας, της αγοράς εργασίας και της οικογένειας.

Την τελευταία 20ετία, οι πολιτικές για την αγορά εργασίας στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης σχεδιάζονται και υλοποιούνται σύμφωνα με τους στόχους που θέτει η πορεία προς την ευρωπαϊκή ολοκλήρωση, υπηρετώντας τον στόχο της δημοσιονομικής και νομισματικής σταθερότητας έτσι όπως αυτός αποτυπώνεται στα κοινοτικά κείμενα κυρίως με τη Συνθήκη του Μάαστριχτ, αλλά και τις μετέπειτα συνθήκες και συμφωνίες. Η επιδίωξη μείωσης του εργατικού κόστους αποτελεί βασικό εργαλείο ενίσχυσης της κερδοφορίας και της οικονομικής μεγέθυνσης. Οι πολιτικές αυτές επιδείνωσαν το πρόβλημα της ανεργίας στα κράτη-μέλη, η οποία έχει σταθεροποιηθεί σε υψηλά επίπεδα, γεγονός που επιτείνει το αίσθημα της ανασφάλειας σε μεγάλες κατηγορίες του εργατικού δυναμικού. Από την άλλη, το κυρίαρχο πρότυπο της διά βίου απασχόλησης του άνδρα έως το όριο συνταξιοδότησης, πάνω στο οποίο στηρίχτηκε το κοινωνικό κράτος και το δίκτυο κοινωνικής προστασίας στην Ευρώπη, έχει αρχίσει σταδιακά να υποχωρεί. Με τις αποφάσεις που ελήφθησαν στη Σύνοδο Κορυφής της Λισαβόνας, η έννοια του κοινωνικού κράτους αλλάζει. Βασικό συστατικό του στοιχείο δεν είναι η κρατική του παρέμβαση για τον περιορισμό των ανισοτήτων αλλά η οικονομική του μεγέθυνση που στηρίζεται, πρωτίστως, στη βελτίωση της ανταγωνιστικότητας. Η ανταγωνιστικότητα ως υπέρτατη αξία αποτελεί το θεμέλιο της κοινωνικής προστασίας[2]. Η κοινωνική διάσταση τίθεται σε δεύτερη μοίρα και εξαρτάται, απολύτως, από την οικονομική μεγέθυνση. Συνεπώς, μια σειρά από αποφάσεις που ελήφθησαν για την ενίσχυση της κοινωνικής συνοχής, με μείωση της ανεργίας και αύξηση της απασχόλησης, σε συνδυασμό με τις απαραίτητες διευθετήσεις για τον συνδυασμό της οικογενειακής με την επαγγελματική

1. 1997: Η. Ιωακείμογλου, Ο. Καμινιώτη, Α. Κωστάκη, Θ. Σκοπελίτου: *"Επιδράσεις της εκπαίδευσης στη διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας - άνεργος και μη ενεργός πληθυσμός". Πρακτικά συνεδρίου "Ανεργία-Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και τη Γαλλία" ΕΚΚΕ, Ampassade de France, Association Franco-Hellenique pour la Cooperation Scientifique et Technique. Athens 1996.*

2. Γιώργος Ρωμανιάς, "Το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης" *ΕΝΗΜΕΡΩΣΗ, τ.112, Δεκέμβριος 2004.*

ζωή, αποτελούν απλές διακηρύξεις, αφού απουσιάζουν τα κατάλληλα μέσα, σε επίπεδο ευρωπαϊκών πολιτικών για την προώθησή τους. Το όλο ζήτημα παραπέμπεται στις πολιτικές των κρατών-μελών και στα εθνικά σχέδια δράσης.

Αυτή η τακτική δεν μπόρεσε να αντιστρέψει την αρνητική κατάσταση που έχει διαμορφωθεί στην αγορά εργασίας, η οποία εκτός από τα υψηλά επίπεδα της ανεργίας, έχει ως κύριο χαρακτηριστικό την ανάπτυξη της απασχόλησης στον τομέα των υπηρεσιών, την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας σε θέσεις μη σταθερής και ευάλωτης απασχόλησης (μερική απασχόληση, προσωρινή απασχόληση, εποχική απασχόληση κλπ). Επιχειρείται δηλαδή, η επίτευξη των οικονομικών και δημοσιονομικών προσαρμογών μέσω της ευελιξίας στην αγορά εργασίας και των πιέσεων που ασκούνται στις αποδοχές, καθώς επίσης και μέσω του μετασχηματισμού του κοινωνικού κράτους το οποίο αντιμετωπίζεται ως εμπόδιο για τον οικονομικό ελεύθερο ανταγωνισμό.

Οι δημογραφικές οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές δημιουργούν νέα δεδομένα για τη λειτουργία του κοινωνικού κράτους τα οποία συνηγορούν στην άποψη ότι βασικός στόχος του δεν θα πρέπει να είναι η ένταξη του/της εργαζόμενου/ης στην απασχόληση με αντίστοιχα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματα με χρονικό ορίζοντα τη συνταξιοδότηση, αλλά η διασφάλιση παροχής ευκαιριών στους ανθρώπους στη διάρκεια της οικονομικά ενεργού ζωής τους[3].

Η γυναικεία απασχόληση αυξάνεται ιδιαίτερα μετά τον Δεύτερο Παγκόσμιο Πόλεμο, η οποία όμως συνεχίζεται και την τελευταία εικοσαετία. Κατά την περίοδο 1994-1999, δημιουργήθηκαν 6,8 εκατομμύρια θέσεις εργασίας εκ των οποίων τα δύο τρίτα τα κατέλαβε το γυναικείο εργατικό δυναμικό. Σε μερικές μάλιστα χώρες, στην ίδια περίοδο, το σύνολο της αύξησης της απασχόλησης οφείλεται αποκλειστικά στην είσοδο των γυναικών στην αγορά εργασίας[4].

Η ανάπτυξη της μερικής απασχόλησης στις χώρες της Ευρωπαϊκής Ένωσης, περιορίζει σημαντικά τις θέσεις εργασίας πλήρους απασχόλησης[5]. Η διεύρυνση της μερικής αλλά και άλλων ευέλικτων μορφών απασχόλησης αφορά κυρίως τις γυναίκες και το νέο σε ηλικία εργατικό δυναμικό. Είναι χαρακτηριστικό ότι το 2002 η μερική απασχόληση στην Ε.Ε. αντιστοιχούσε στο 18,1% της συνολικής απασχόλησης και τα αντίστοιχα ποσοστά για τους άνδρες και τις γυναίκες ήταν 6,5% και 33,5% (Διάγραμμα 1). Ωστόσο, τα ποσοστά μερικής απασχόλησης διαφέρουν από χώρα σε χώρα, καθώς επίσης και οι λόγοι για τους οποίους επιλέγεται από τους εργαζόμενους η συγκεκριμένη μορφή που σχετίζεται με την κατάσταση της οικονομίας και της αγοράς εργασίας, το θεσμικό πλαίσιο που διέπει τη συγκεκριμένη μορφή απασχόλησης αλλά και την οργάνωση των δικτύων φροντίδας των παιδιών, εκπαίδευσης και συνταξιοδότησης. (O΄Reilly και Fagan 1998).

Η ανάπτυξη των ευέλικτων μορφών απασχόλησης αποτελεί για τις κυρίαρχες πολιτικές το αντίδοτο στα προβλήματα της ανταγωνιστικότητας της ευρωπαϊκής οικο-

3. Αντιγόνη Λυμπεράκη. *Το αίτημα της πλήρους απασχόλησης ανάμεσα στο χτες και στο αύριο*, εισαγωγή στο: *Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση*, μετάφραση Π.Λ. Ρυλμόν εκδόσεις Πόλις 1998.

4. *Η απασχόληση στην Ευρώπη, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2000.*

5. Γ. Κουζής, *Εργασιακές σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και απορρύθμιση ή αναβάθμιση της εργασίας; ΙΝΕ/ΓΣΕΕ 2001*

νομίας. Αντλούν όμως τη νομιμοποιητική τους βάση -ανεξαρτήτως τελικά του τρόπου εφαρμογής τους- και από την ανάγκη μιας σημαντικής μερίδας του εργατικού δυναμικού, κυρίως των γυναικών, για οικογενειακές διευθετήσεις. Πρόκειται δηλαδή για πολιτικές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου και επομένως, αναπόφευκτα οι διεργασίες αυτές θέτουν στο επίκεντρο τη συζήτηση για τον χρόνο εργασίας.

Παράλληλα, η είσοδος των γυναικών στην αγορά εργασίας, μειώνει αισθητά τον διαθέσιμο χρόνο για οικογενειακές διευθετήσεις, με αποτέλεσμα να αντιμετωπίζουν δυσκολίες στην εναρμόνιση των οικογενειακών και επαγγελματικών τους δραστηριοτήτων, ενώ συνυπάρχει με την ταχύτερη, συγκριτικά με τους άνδρες, άνοδο του μορφωτικού τους επιπέδου, την ολοένα και μεγαλύτερη ευαισθητοποίηση σε ζητήματα ισότητας, τον εκδημοκρατισμό του οικογενειακού δικαίου, τις δημογραφικές αλλαγές, την αλλαγή των καταναλωτικών προτύπων και συμπεριφοράς, τις πολιτιστικές αξίες όπως η μικρότερη οικογένεια, η απόκτηση του πρώτου παιδιού σε μεγαλύτερη ηλικία κλπ.

Πίνακας 1

Ποσοστό συμμετοχής ανδρών και γυναικών στο Εργατικό Δυναμικό

	Ε.Ε			Ελλάδα		
	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες	Σύνολο	Άνδρες	Γυναίκες
1991	:	:	:	58,0	76,4	40,7
1992	67,2	79,0	55,6	58,5	76,4	41,8
1993	67,1	78,5	55,8	59,0	76,6	42,6
1994	67,2	78,1	56,2	59,7	77,2	43,4
1995	67,2	77,8	56,6	60,4	77,5	44,6
1996	67,4	77,8	57,1	61,1	77,6	45,8
1997	67,7	77,8	57,6	61,3	77,2	46,6
1998	68,1	78,0	58,3	62,6	77,3	48,6
1999	68,6	78,1	59,1	63,0	77,1	49,7
2000	69,0	78,2	59,7	62,9	76,9	49,7
2001	69,2	78,3	60,2	62,1	76,2	48,7
2002	69,7	78,4	60,9	63,1	76,6	50,1

Πηγή: Eurostat 2003

Οι αλλαγές στη δομή της οικογένειας (μείωση των γεννήσεων, αύξηση των μονογονεϊκών οικογενειών, αύξηση του αριθμού των ηλικιωμένων κλπ.) και στην αγορά εργασίας (συρρίκνωση της φορολογικής βάσης λόγω των υψηλών ποσοστών ανεργίας, πρόωρων συνταξιοδοτήσεων κλπ), ωθούν στην αναζήτηση ≪φιλικών προς την οικογένεια πρακτικών απασχόλησης≫ ως μέσο ώθησης στην αγορά εργασίας του γυναικείου εργατικού δυναμικού[6]. Τα μέτρα που λαμβάνονται σε αυτήν την κατεύθυνση, από τα κράτη-μέλη, φέρνουν στο επίκεντρο του προβληματισμού τη συζήτηση, η οποία διεξάγεται σε ευρωπαϊκό επίπεδο, για την ισορροπία μεταξύ του εργασιακού και οικογενειακού βίου -work life balance- του εργαζόμενου.

Αναζητούνται δηλαδή, τα μέτρα και οι πολιτικές για την αγορά εργασίας, οι οποίες θα λαμβάνουν υπόψη τους την ανάγκη διευκόλυνσης των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις, ώστε να είναι εφικτός ο συνδυασμός της επαγγελματικής και οικογενειακής τους ζωής. Τα μέτρα που προωθούνται για να υπηρετήσουν τον συγκεκριμένο στόχο αφορούν κυρίως[7]:

- Τη μερικής απασχόλησης εργασία
- Την άδεια για οικογενειακούς λόγους και άδειες απουσίας (sabbaticals)

6. *The Parental Leave Directive: Towards a 'family-friendly' Social Europe?* Number 2001.09 Stephen Hardy (School of Law, University of Manchester) and Nick Adnett.

7. *Colette Fagan, Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life European Foundation for the improvement of living and working conditions.*

- Τα ελαστικά ωράρια και άλλες μορφές υπολογισμού χρόνου εργασίας
- Την τηλεργασία
- Τη συμπιεσμένη εβδομάδα εργασίας (compressed working weeks)[8]
- Τα ευέλικτα σχήματα συνταξιοδότησης
- Την υποστήριξη φροντίδας παιδιών.

Στις πολιτικές αυτές εντάσσονται επιπλέον μέτρα διευκόλυνσης των εργαζομένων, στα οποία θα αναφερθούμε στη συνέχεια και ειδικότερα στη γονική άδεια, την Άδεια μητρότητας και την άδεια πατρότητας. Η οικογένεια συνεπώς είναι το υποκείμενο πάνω στο οποίο επιδρούν άμεσα οι πολιτικές για την αγορά εργασίας και δοκιμάζεται η κοινωνική τους διάσταση. Παρ΄ ότι είναι γενικά αποδεκτή η σημασία των πολιτικών για την οικογένεια σε όλες σχεδόν τις ευρωπαϊκές κοινωνίες, εντούτοις, η οικογενειακή πολιτική είχε πάντα δευτερεύοντα ρόλο σε σχέση με άλλες πολιτικές και οικονομικές προτεραιότητες. Το πόσο σημαντική είναι η παράμετρος της οικογένειας, αποκαλύπτεται και από έρευνες που έχουν πραγματοποιηθεί και οι οποίες, μεταξύ άλλων, υποστηρίζουν ότι οι καλές οικογενειακές σχέσεις αποτελούν βασική προϋπόθεση για την εξασφάλιση της ποιότητας ζωής.

Η συζήτηση για την ισορροπία οικογενειακού και εργασιακού βίου προσκρούει σε ζητήματα εννοιολογικής αποσαφήνισης του όρου ≪οικογένεια≫ και θέτει ερωτήματα για τον σχεδιασμό των αντίστοιχων πολιτικών. Θα σχεδιαστούν με στόχο την παροχή κινήτρων για την είσοδο της γυναίκας στην αγορά εργασίας και την προώθηση μιας αποτελεσματικής ισορροπίας μεταξύ εργασιακής και οικογενειακής ζωής για τις γυναίκες ή τη στήριξη και ενίσχυση του ήδη κυρίαρχου προτύπου ≪άνδρα κουβαλητή≫ διευκολύνοντας τις γυναίκες να παραμείνουν στο σπίτι; Το ζήτημα του συνδυασμού των επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων θα αφορά αποκλειστικά τις γυναίκες ή τα μέτρα και οι πολιτικές θα συμπεριλάβουν και τους άνδρες[9]; Η συζήτηση αυτή αντανακλά επομένως ευρύτερες κοινωνικές αλλαγές που σημειώνονται στην αγορά εργασίας και στην οικογένεια, καθώς και την ενίσχυση του ρόλου της πατρότητας στην ικανοποίηση των αναγκών των εξαρτημένων μελών.

Η ισορροπία εργασιακού και οικογενειακού βίου -work life balance- στη βιβλιογραφία προσεγγίζεται από τη σκοπιά της δυνατότητας επιλογών που έχουν στην κατοχή τους τα άτομα προκειμένου να προσαρμόσουν τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις στις προσωπικές και οικογενειακές τους ανάγκες. Προσεγγίζεται όμως και από την πλευρά των ικανοτήτων που πρέπει να έχει το άτομο προκειμένου να ενταχθεί ή να διατηρήσει την ευάλωτη θέση του στην αγορά εργασίας (Department of Trade and Industry (UK) website; Pillinger, 2001). Η οπτική αυτή έχει κεντρική θέση στις πολιτικές απασχόλησης των εθνικών κρατών όπως αυτές αποτυπώνονται στα εθνικά σχέδια δράσης αλλά και της ίδιας της Ευρωπαϊκής Ένωσης με τις πολιτικές ίσων ευκαιριών πρόσβασης στην αγορά εργασίας - οδηγίες για την απασχόληση[10].

8. *Ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος εργασίας κατανέμεται σε λιγότερες της μιας εργάσιμης εβδομάδας ημέρες.*

9. Hubert Krieger *Family Life in Europe: Results of recent surveys on quality of life in Europe.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, Dublin.

10. *A new organization of time over working life.* European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003.

Ο χρόνος εργασίας αποτελεί αφενός αντικείμενο θεωρητικής επεξεργασίας από τους ειδικούς αφετέρου αντικείμενο γύρω από το οποίο εκδηλώνονται κοινωνικές αντιπαραθέσεις, κυρίως σε ό,τι αφορά τη διάρκειά του και γενικότερα τη διαχείρισή του στη διαδικασία της παραγωγής, με στόχο την αναζήτηση από τη μεριά μεν των επιχειρήσεων μεγαλύτερης ανταγωνιστικότητας, από την πλευρά δε των συνδικαλιστικών οργανώσεων την αύξηση του ελεύθερου χρόνου και την αντιμετώπιση της ανεργίας. Οι εξελίξεις στον τομέα αυτό ασκούν μεγάλη επίδραση στην ποιότητα της απασχόλησης και ευρύτερα των εργασιακών σχέσεων αλλά και γενικότερα αναδεικνύουν το στίγμα των κοινωνικών πολιτικών που ασκούνται. Συνεπώς, οι πολιτικές για τον χρόνο εργασίας, επηρεάζουν πλευρές της κοινωνικής ζωής του εργαζόμενου που άπτονται της οικογενειακής του ζωής αλλά και του ελεύθερου χρόνου που ο ίδιος έχει για τον εαυτό του.

Τα συνδικάτα από τα μέσα της δεκαετίας του ΄70, διεκδικούν γενική μείωση του χρόνου εργασίας προκειμένου να αυξηθεί ο χρόνος του εργαζόμενου εκτός της παραγωγικής διαδικασίας. Η αύξηση της παραγωγικότητας στις βιομηχανικές χώρες διευκόλυνε σε σημαντικό βαθμό τη διεκδίκηση ενός τέτοιου αιτήματος πολύ πριν από το 1970 με αποτέλεσμα τη σταδιακή μείωση του εργάσιμου χρόνου[11]. Επειδή όμως, οι κοινωνικοί συσχετισμοί δεν ευνοούσαν την κατάκτηση ενός τέτοιου αιτήματος συνολικά, παρά μόνο σε μεμονωμένες περιπτώσεις[12], έχει δοθεί έμφαση κυρίως στην ευέλικτη διευθέτηση του χρόνου εργασίας μέσω συμφωνιών των συνδικάτων και των εργοδοτικών οργανώσεων στο επίπεδο της επιχείρησης (μεταβλητά ωράρια, υπολογισμός του εργάσιμου χρόνου σε 6μηνη, 9μηνη ή 12μηνη βάση) με τρόπο που να ανταποκρίνεται κυρίως στις παραγωγικές ανάγκες και στόχους της επιχείρησης[13]. Την εξέλιξη αυτή ευνόησαν μια σειρά νομοθετικών παρεμβάσεων για τη διοικητική αποκέντρωση των κανονισμών εργασίας σε επίπεδο επιχείρησης. Εφαρμόζεται επίσης σειρά μέτρων που προωθούν κατά περίπτωση μειωμένα ωράρια εργασίας, με το σκεπτικό της προώθησης της ίσης μεταχείρισης για τους εργαζόμενους με μερική και άτυπη απασχόληση.

Η προβληματική που αναπτύσσεται στην Ευρώπη για τις πολιτικές του εργάσιμου χρόνου κατά τη διάρκεια της οικονομικά ενεργής ζωής καλείται να δώσει απαντήσεις στις πολιτικές προκλήσεις που αναδεικνύονται από τις τρέχουσες δημογραφικές, οικονομικές και κοινωνικές αλλαγές (δημογραφική γήρανση, αλλαγές στην κατανόηση των ρόλων των φύλων καθώς επίσης και στις οικογενειακές στρατηγικές) σε μια εποχή όπου δίδεται έμφαση σε ζητήματα όπως αυτό της ανταγωνιστικότητας των εθνικών οικονομιών, μέσω της μείωσης της χρηματοδότησης του δημόσιου τομέα, ενώ παράλληλα εντείνονται τα φαινόμενα

11. Στις ΗΠΑ η πραγματική μέση διάρκεια της μη αγροτικής εργασίας μειώθηκε από 50,3 ώρες την εβδομάδα το 1910 σε 39,2 το 1953. Στη Γαλλία η μέση διάρκεια του ετήσιου εργάσιμου χρόνου ήταν 4.000 ώρες το 1840 και το 1975 μειώθηκε στις 1.850 ώρες. Μετά το 1975 συνεχίζεται η μείωση του εργάσιμου χρόνου με αποτέλεσμα αυτός να καλύπτει το 14% του μέσου συνολικού χρόνου ζωής ενός ατόμου -υπολογίζοντας τη μέση διάρκεια ζωής- όταν το 1850 κάλυπτε το 70%, το 1900 το 42% και το 1980 το 18% (Κορωναίου Α. 2005).

12. Στη Γαλλία επιχειρήθηκε ήδη από το 2002, με νομοθετική ρύθμιση η μείωση του εργάσιμου χρόνου στις 35 ώρες την εβδομάδα. Μετά τις πιέσεις των εργοδοτικών οργανώσεων η κυβέρνηση από το 2005 επιχειρεί τροποποιήσεις οι οποίες, στην ουσία, καθιστούν την εφαρμογή του 35ώρου αναποτελεσματική στην αντιμετώπιση της ανεργίας. Στη Γερμανία η μείωση του χρόνου εργασίας επιτυγχάνεται κυρίως μέσω συλλογικής διαπραγμάτευσης σε κλαδικό επίπεδο με ισχυρή συνδικαλιστική παρουσία.

13. Βλέπε: υποσημείωση 5.

του κοινωνικού αποκλεισμού και αυξάνεται το ειδικό βάρος των πολιτικών για τη διά βίου μάθηση και της συνεχούς βελτίωσης των δεξιοτήτων του ατόμου, ώστε αυτό να είναι κατάλληλο ανά πάσα στιγμή για απασχόληση.

Η οργάνωση και η διαχείριση του εργάσιμου χρόνου αποτελεί τη συνισταμένη των κρατικών πολιτικών για την οικογένεια και την αγορά εργασίας. Ο χρόνος εργασίας και τα συστήματα απασχόλησης αποτελούν κεντρικό σημείο αναφοράς των πολιτικών για την αγορά εργασίας, αλλά και των οικογενειακών στρατηγικών, επηρεάζοντας σημαντικά τη λειτουργία και τη θέση της οικογένειας μέσα στο ευρύτερο κοινωνικο-οικονομικό περιβάλλον. Η οικογένεια και η αγορά εργασίας στην ουσία ποτέ δεν αποτέλεσαν δύο "κόσμους" και ξένους μεταξύ τους. Οι διεργασίες στο εσωτερικό του ενός επηρέαζαν και επηρεάζουν τα δρώμενα στο εσωτερικό του άλλου. Κατά συνέπεια, η σχέση ανάμεσα στα τρία επίπεδα, Κράτος - Οικογένεια - Αγορά εργασίας, καθορίζεται σε μεγάλο βαθμό από την εσωτερική τους δυναμική και αποκτά χαρακτηριστικά που υποδηλώνουν σχέση ανταγωνιστική αλλά και συνάμα αλληλεξάρτησης.

Οι κρατικές πολιτικές, για παράδειγμα στο ζήτημα των υπηρεσιών φροντίδας για τα εξαρτημένα μέλη της οικογένειας (παιδιά, ηλικιωμένοι κλπ.), ή στο κοινωνικο-ασφαλιστικό σύστημα, επηρεάζουν σημαντικά πλευρές διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου όπως μειωμένα ωράρια, ανάπτυξη και χρήση γονικών αδειών[14] και συνεπώς, έως έναν βαθμό, διαμορφώνουν τις στάσεις και τις αντιλήψεις των εργαζομένων για τα συστήματα απασχόλησης. Η οργάνωση του εργάσιμου χρόνου από την άλλη δεν αφορά μόνο τις αλλαγές και τις αναδιαρθρώσεις οι οποίες συντελούνται στην αγορά εργασίας, αλλά επηρεάζει σημαντικά τη ζωή του εργαζόμενου εκτός της αγοράς εργασίας, καθώς το θεσμικό πλαίσιο διευκολύνει ή εμποδίζει τη διευθέτηση οικογενειακών του υποχρεώσεων. Επομένως, το ζήτημα του συνδυασμού επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων αναδύεται μέσα από την προβληματική των αλλαγών και των ανακατατάξεων στην κοινωνική πολιτική, καθώς οι αλλαγές στην αγορά εργασίας, με την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση[15], αναδεικνύουν το ζήτημα των αυξημένων αναγκών των νοικοκυριών, ιδίως των γυναικών, στη φροντίδα των εξαρτημένων μελών στην οικογένεια (ηλικιωμένοι, παιδιά, άτομο με ειδικές ανάγκες κλπ.) σε συνδυασμό με τις επαγγελματικές τους υποχρεώσεις.

Οι Οδηγίες της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την απασχόληση ενθαρρύνουν τη διαπραγμάτευση για εύκαμπτα ωράρια εργασίας στην κατεύθυνση υλοποίησης του στόχου λήψης μέτρων για τη βελτίωση της ισορροπίας εργασίας - ζωής (work life balance). Ο στόχος αυτός είναι ενταγμένος στη λογική προώθησης στην αγορά εργασίας τμήματος του εργατικού δυναμικού -κυρίως των γυναικών- που επιφορτίζεται με την παροχή φροντίδας σε εξαρτημένα μέλη της οικογένειας.

14. *Η χρήση μειωμένου ωραρίου από τον γονέα για φροντίδα εξαρτημένων μελών, όταν συνοδεύεται από αντίστοιχη μείωση αποδοχών και ασφαλιστικών δικαιωμάτων, αντικειμενικά περιορίζει τους χρήστες και αποτελεί σοβαρό εμπόδιο στον συνδυασμό των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων του/της εργαζόμενου/ης.*

15. *Η αύξηση της γυναικείας απασχόλησης τα τελευταία 20 χρόνια αποτέλεσε βασική προϋπόθεση, ώστε οι πολιτικές για την αγορά εργασίας να αναδειχθούν σε πεδίο εφαρμογής των πολιτικών ισότητας ανάμεσα στα δύο φύλα. Επιπλέον, οι πολιτικές αυτές έφεραν στην επιφάνεια τον προβληματισμό της μη ουδετερότητας του φύλου στον σχεδιασμό και στην υλοποίηση των πολιτικών για την αγορά εργασίας.*

Σύμφωνα με εκτιμήσεις του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, ένα σημαντικό τμήμα του εργατικού δυναμικού έχει ευθύνες φροντίδας εξαρτημένων μελών όπως αυτές αναφέρονται στη συνέχεια (Πίνακας 1).

Πίνακας 2
Οικογενειακές υποχρεώσεις του Εργατικού Δυναμικού.

- *33% έχει στην οικογένεια ένα παιδί ηλικίας 14 ετών και κάτω.*
- *9% έχει στην οικογένεια ένα παιδί ηλικίας μικρότερης των τριών ετών.*
- *14% των μητέρων και 3% των πατέρων είναι γονείς μονογονεϊκών οικογενειών που δεν συγκατοικούν με κάποιον σύντροφο.*
- *11% έχει ευθύνες φροντίδας για ηλικιωμένους συγγενείς ή άλλα ενήλικα άτομα, με αύξηση αυτού του ποσοστού στο εργατικό δυναμικό ηλικίας 50 ετών και άνω, όπου η αναλογία είναι σχεδόν ένας στους πέντε.*

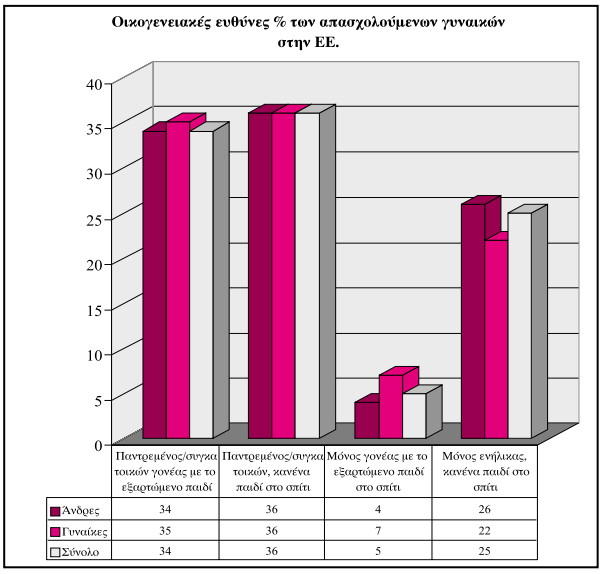
Βάση: Ο απασχολούμενος πληθυσμός ηλικίας 16-64 ετών στις 15 χώρες της Ε.Ε., και τη Νορβηγία.

Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998.

Η έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας το 1998, για τις προτιμήσεις σχετικά με τον χρόνο εργασίας στην Ευρωπαϊκή Ένωση, καταλήγει στις παρακάτω βασικές διαπιστώσεις:

1. Το 51% των εργαζομένων θα προτιμούσε να εργάζεται λιγότερες ώρες, ενώ το 12% επιθυμεί να εργάζεται περισσότερες ώρες. Η επιθυμία μείωσης των ωρών εργασίας είναι μεγαλύτερη στους άνδρες από ό,τι στις γυναίκες και αυτό διότι οι γυναίκες είναι κυρίως υποαπασχολούμενες.
2. Η γενική προτίμηση και για τα δύο φύλα είναι η μείωση του χρόνου εργασίας (35-39 ώρες) με πλήρες ωράριο και παράλληλα αύξηση των ωρών εργασίας μερικής απασχόλησης που είναι κάτω των 20 ωρών την εβδομάδα. Η μερική απασχόληση προτιμάται κυρίως από γυναίκες με μικρά παιδιά.
3. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου προτιμάται κυρίως από τις γυναίκες αφού κατά μέσον όρο οι εργαζόμενοι άνδρες προτιμούν εβδομάδα 37 ωρών, ενώ η προτίμηση των γυναικών αναφέρεται σε εβδομάδα 30 ωρών.
4. Το 24% των ανδρών και το 18% των γυναικών που απασχολούνται με καθεστώς μερικής απασχόλησης θα προτιμούσε πλήρη απασχόληση.
5. Το 22% των ανδρών και το 37% των γυναικών που εργάζονται σήμερα με πλήρη απασχόληση θα προτιμούσαν να έχουν μερική απασχόληση.
6. Η μερική απασχόληση προτιμάται κυρίως από τις γυναίκες με μικρά παιδιά, ενώ όσο αυξάνεται η ηλικία του παιδιού οι προτιμήσεις μετατοπίζονται σε αυξημένο χρόνο εργασίας.
7. Περισσότεροι από ένας στους πέντε πατέρες θα προτιμούσαν να εργάζονται με μερική απασχόληση παρ΄ ότι η πατρότητα έχει μικρή επίδραση στον προτιμώμενο αριθμό εβδομαδιαίου χρόνου εργασίας των ανδρών.
8. Το 20% των απασχολουμένων θα ήταν διατεθειμένο να πάρει άδεια άνευ αποδοχών για οικογενειακούς λόγους, εάν υπήρχε τέτοια δυνατότητα, ενώ το ποσοστό ανεβαίνει στο 30% εάν η άδεια συνοδευόταν με το 50% των αποδοχών.

Διάγραμμα 1.



Πηγή: EIRO 2003

Παρά το γεγονός ότι το πρότυπο του ≪άνδρα κουβαλητή≫ παραμένει κυρίαρχο στην Ευρώπη, η συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό συνεχίζει να αυξάνεται την τελευταία 20ετία. Κατά συνέπεια, ο σχεδιασμός των πολιτικών για την αγορά εργασίας, υπό το πρίσμα του συνδυασμού επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής, απαιτείται να λαμβάνει υπόψη του τη διάσταση της ≪ισότητας ευκαιριών≫ ανάμεσα στα δύο φύλα όχι μόνο σε ό,τι αφορά τη δυνατότητα απασχόλησης, αλλά και τη δυνατότητα της παροχής φροντίδας εξίσου και από τους δύο γονείς.

Η εκτεταμένη εφαρμογή της μερικής απασχόλησης μακροπρόθεσμα δεν ευνοεί την αύξηση της παραγωγικότητας και της οικονομικής αποδοτικότητας καθώς παρουσιάζει μειονεκτήματα από την άποψη των προοπτικών σταδιοδρομίας, των όρων απασχόλησης και κοινωνικής ασφάλισης. Συνεπώς, μπορεί να εντείνει τα φαινόμενα φτώχειας στους συνταξιούχους (Bäcker και Stolz-Willig, 1994). Επομένως, η μερική απασχόληση αντί να αποτελεί τον δούρειο ίππο της απορρύθμισης των μισθών και της πλήρους απασχόλησης στην αγορά εργασίας με άλλοδι την αντιμετώπιση της ανεργίας, θα μπορούσε, ως επικουρική μορφή απασχόλησης σε εθελοντική βάση, να αναδειχθεί σε εργαλείο διευκόλυνσης επαγγελματικών υποχρεώσεων και οικογενειακών αναγκών των εργαζομένων. Σε μια τέτοια περίπτωση, οι κρατικές πολιτικές θα αναπληρώνουν την απώλεια εισοδήματος του εργαζόμενου (π.χ. παροχές με τη μορφή επιδόματος, αναγνώριση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων για τον χρόνο φροντίδας των εξαρτημένων μελών στην οικογένεια κλπ.).

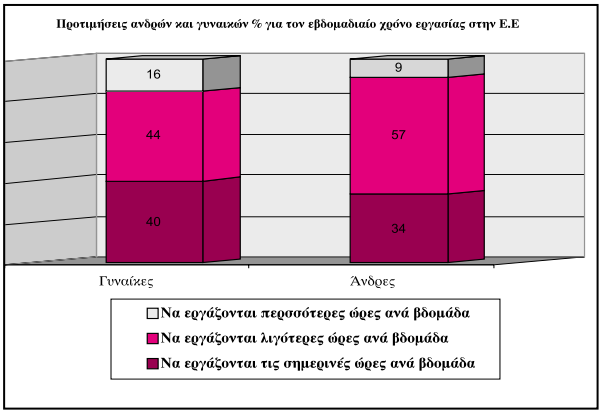
Επιπλέον, η επιλογή της συγκεκριμένης μορφής απασχόλησης από τον/την ενδιαφερόμενο/η να συνοδεύεται από εγγυήσεις επιστροφής του στην πλήρη απασχόληση. Αντίστοιχες, για παράδειγμα, πρακτικές εφαρμόζονται στις Σκανδιναβικές χώρες, όπου παρατηρούνται και υψηλότερα ποσοστά μερικής απασχόλησης[16] σε σύγκριση με την Ελλάδα και τις άλλες ευρωπαϊκές χώρες.

Μέρος του προβληματισμού που αναπτύσσεται για τις πολιτικές γονικών αδειών, αποτελεί και η συζήτηση που διεξάγεται για την ποιότητα και την ποσότητα παροχής φροντίδας στα παιδιά από τους βρεφικούς και παιδικούς σταθμούς κυρίως έως την ηλικία των 3 ετών σε σύγκριση με αυτήν στην οικογένεια. Στα πλαίσια αυτά, υπάρχουν χώρες που προωθούν γενναιόδωρα συστήματα γονικών αδειών και μάλιστα με αποδοχές, διαθέτοντας την πολιτική βούληση να καλύψουν και το ανάλογο κόστος (Σκανδιναβικές χώρες), ενώ άλλες χώρες υπό τη σκέψη ότι αυτή η επιλογή είναι οικονομικά δυσβάστακτη,

16. *Εντούτοις, στις Σκανδιναβικές χώρες τα τελευταία χρόνια τα ποσοστά μερικής απασχόλησης παραμένουν στάσιμα ή σημειώνουν μικρή πτώση. Αυτή η εξέλιξη μπορεί να ερμηνευτεί και από το γεγονός ότι αυτού του είδους η απασχόληση δεν θεωρείται απαραίτητη από τις εργαζόμενες μητέρες λόγω των ιδιαίτερα ανεπτυγμένων φιλικών προς την οικογένεια και την εργασία πολιτικών (G. Esping Andersen 2002).*

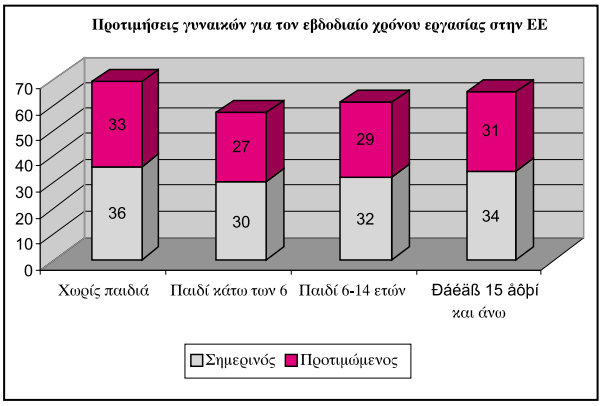
προωθούν πρωτίστως τις υποδομές σε βρεφονηπιακούς σταθμούς (Γαλλία).

Διάγραμμα 2.



Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998.

Διάγραμμα 3.



Πηγή: Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για την Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας 1998.

Τα στοιχεία του ΟΟΣΑ για τα πραγματικά και επιθυμητά μοντέλα απασχόλησης για εργαζόμενους γονείς με παιδιά κάτω των έξι ετών, παρουσιάζουν σημαντικές διαφοροποιήσεις. Στον Πίνακα 2, παρουσιάζονται τρία μοντέλα απασχόλησης. Στο πρώτο αναφέρεται ο άνδρας και η γυναίκα με πλήρη απασχόληση, στο δεύτερο, ο άνδρας με πλήρη και η γυναίκα με μερική απασχόληση και στο τρίτο, ο άνδρας με πλήρη απασχόληση και η γυναίκα μη απασχολούμενη.

Σε ό,τι αφορά το πραγματικό μοντέλο απασχόλησης, το κυρίαρχο πρότυπο σε μέσα επίπεδα (37,9%) στην Ευρώπη είναι αυτό του άνδρα με πλήρη απασχόληση με τη γυναίκα μη απασχολούμενη. Απόκλιση από το μοντέλο αυτό παρουσιάζει η Φινλανδία, η Σουηδία, η Ελλάδα, το Βέλγιο και η Πορτογαλία, όπου κυρίαρχο πρότυπο είναι αυτό της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς, ενώ η Γαλλία φαίνεται ότι συνδυάζει το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς (38,8%) με αυτό του πλήρους απασχολούμενου για τον άνδρα και της μη απασχόλησης για τη γυναίκα (38,3%). Για την ίδια κατηγορία πληθυσμού, το πραγματικό μοντέλο πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς είναι στην Ελλάδα 42,2% με την Πορτογαλία να καταλαμβάνει την πρώτη θέση με 74,5%. Ακολουθούν η Σουηδία με 51,1%, η Φινλανδία με 49,3%, το Βέλγιο με 46% και η Γαλλία με 38,8%. Ο μέσος όρος στην Ε.Ε. είναι 34,4%.

Τα στοιχεία για το επιθυμητό μοντέλο απασχόλησης κατατάσσουν τις χώρες της Ε.Ε. σε δύο ομάδες. Η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα χωρών της Ε.Ε. όπου τα συμβιούντα άτομα με παιδιά κάτω των 6 ετών, σε ποσοστό 65,6%, επιθυμούν το μοντέλο της πλήρους απασχόλησης και για τους δύο γονείς. Στην πρώτη θέση της κατάταξης είναι η Πορτογαλία με 84,4% και ακολουθούν η Φινλανδία με 80,3%, η Σουηδία με 66,8%, η Ισπανία με 59,7%, το Βέλγιο με 54,8% και η Γαλλία με 52,4%. Ο μέσος όρος στην Ε.Ε. είναι 47,7%. Αντίθετα, η Ιρλανδία με 42,3%, η Μ. Βρετανία με 41,8%, η Αυστρία με 39,9%, η Γερμανία με 42,9%, η Ολλανδία με 69,9% και το Λουξεμβούργο με 29,9% συγκροτούν την ομάδα των χωρών στις οποίες ο άνδρας επιθυμεί να εργάζεται με καθεστώς πλήρους απασχόλησης και η γυναίκα με μερική.

Πίνακας 3

Πραγματικά και επιθυμητά μοντέλα απασχόλησης για εργαζόμενους με πλήρη και μερική απασχόληση στην Ε.Ε. (1998)1*

Ζεύγη με παιδιά κάτω των 6 ετών					
	Άνδρας/Γυναίκα με πλήρη απασχόληση	Άνδρας με πλήρη Γυναίκα με μερική	Άνδρας με πλήρη Γυναίκα μη απασχολούμενη	Άλλοι	Σύνολο
Φινλανδία πραγματικό	49,3	6,4	32,8	11,5	100,0
επιθυμητό	80,3	8,6	10,2	0,8	100,0
Σουηδία πραγματικό	51,1	13,3	24,9	10,7	100,0
επιθυμητό	66,8	22,2	6,6	4,4	100,0
Ελλάδα πραγματικό	42,2	7,9	36,1	13,8	100,0
επιθυμητό	65,6	10,6	9,4	14,4	100,0
Ιταλία πραγματικό	34,9	11,8	43,3	10,0	100,0
επιθυμητό	50,4	27,7	10,7	11,2	100,0
Πορτογαλία πραγματικό	74,5	4,7	18,7	2,2	100,0
επιθυμητό	84,4	8,0	4,0	3,6	100,0
Ισπανία πραγματικό	25,6	6,3	56,9	11,2	100,0
επιθυμητό	59,7	11,6	19,7	9,0	100,0
Ιρλανδία πραγματικό	30,8	18,7	37,0	13,5	100,0
επιθυμητό	31,1	42,3	8,1	18,5	100,0
Μ. Βρετανία. πραγματικό	24,9	31,9	32,8	10,4	100,0
επιθυμητό	21,3	41,8	13,3	23,6	100,0
Αυστρία πραγματικό	19,1	28,2	48,1	4,5	100,0
επιθυμητό	35,6	39,9	3,9	20,7	100,0
Γερμανία πραγματικό	15,7	23,1	52,3	8,9	100,0
επιθυμητό	32,0	42,9	5,7	19,4	100,0
Ολλανδία πραγματικό	4,8	54,8	33,7	6,7	100,0
επιθυμητό	5,6	69,9	10,7	13,8	100,0
Βέλγιο πραγματικό	46,0	19,4	27,3	7,3	100,0
επιθυμητό	54,8	28,8	13,4	3,0	100,0
Γαλλία πραγματικό	38,8	14,4	38,3	8,4	100,0
επιθυμητό	52,4	21,9	14,1	11,7	100,0
Λουξεμβούργο πραγματικό	23,5	27,0	49,1	0,4	100,0
επιθυμητό	27,5	29,9	12,4	30,2	100,0
Μέσος όρος πραγματικό	34,4	19,1	37,9	8,5	100,0
επιθυμητό	47,7	29,0	10,2	13,2	100,0

**OECD Employment Outlook 2001.*

Σύμφωνα με έκθεση της Eurostat[17], αυξημένη συμμετοχή στην αγορά εργασίας παρατηρείται κυρίως για τα ζευγάρια που έχουν αποκτήσει παιδιά.

Στην Ελλάδα, το 2000 το ποσοστό των ζευγαριών που δεν έχουν παιδιά και εργάζεται μόνο ο ένας από τους δύο, αγγίζει το 51,4% από 43,4% το 1992, ενώ τα ζευγάρια όπου εργάζονται και οι δύο αγγίζει το 48,6% με την πλειονότητα να απασχολείται σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης 44,2%.

Διαφορετική όμως εικόνα παρουσιάζουν τα ζευγάρια τα οποία έχουν αποκτήσει παιδιά. Συγκεκριμένα, για το 50,3% των ζευγαριών εργάζονται και οι δύο γονείς ενώ για το 49,7% εργάζεται μόνο ο ένας από τους δύο.

Στην Ευρωπαϊκή Ένωση, η Ελλάδα, η Ισπανία και η Ιταλία είναι οι χώρες με τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης και των δύο συζύγων, για τα ζευγάρια χωρίς παιδιά, ενώ οι υπόλοιπες χώρες-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης παρουσιάζουν ποσοστά απασχόλησης και των δύο συζύγων άνω του 50%. Η Μεγάλη Βρετανία και η Ολλανδία παρουσιάζουν τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης με 79,1% και 71%, αντίστοιχα. Τα χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης σε ζευγάρια με παιδιά εντοπίζονται στην Ισπανία, την Ιρλανδία και την Ιταλία και τα υψηλότερα στην Πορτογαλία και το Βέλγιο.

Η διαδικασία αυτή συνδέεται και με τις εξελίξεις στο σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, το οποίο εξαναγκάζει τις γυναίκες, προκειμένου να θεμελιώσουν ασφαλιστικά δικαιώματα αξιοπρεπούς διαβίωσης -κάτι που δεν εξασφαλίζει η έμμεση ασφάλιση από τον σύζυγο- να ενταχθούν στην αγορά εργασίας[18]. Ειδικότερα, την περίοδο 1993-1999 το γυναικείο εργατικό δυναμικό αυξάνεται κατά 17%, ενώ αυτό των ανδρών μόλις κατά 3,3%. Ο ρυθμός αύξησης του γυναικείου εργατικού δυναμικού είναι σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, πενταπλάσιος αυτού των ανδρών, ενώ οι γυναίκες συμμετέχουν στη συνολική μεταβολή του εργατικού δυναμικού, από το 1993 έως και το 1999 κατά 75%[19].

Η εξέλιξη αυτή έχει επιφέρει σημαντικές αλλαγές στο προφίλ του εργατικού δυναμικού και ανατρέπει παραδοσιακές αντιλήψεις σχετικά με τον τρόπο άσκησης των πολιτικών για την αγορά εργασίας αλλά και των πολιτικών για την οικογένεια. Μαζί με άλλους παράγοντες φέρνει στο επίκεντρο θέματα ίσων ευκαιριών στην απασχόληση, θέματα εκσυγχρονισμού των πολιτικών για την οικογένεια, καθώς επίσης θέματα ποιοτικής αναβάθμισης των εργασιακών σχέσεων. Σημαντική θέση σε αυτήν την προβληματική κατέχει το ζήτημα των αδειών του/της εργαζόμενου/ης, ιδιαίτερα αυτό της γονικής άδειας, της άδειας μητρότητας και της άδειας πατρότητας.

17. *Eurostat 2002, the Statistical Office of the European Communities in Luxembourg.*

18. *Βλέπε και άρθρο Μαρίας Καραμεσίνη, "Η αντιμετώπιση των γυναικών στη μεταρρύθμιση των συνταξιοδοτικών συστημάτων: κριτικά σχόλια για την ελληνική περίπτωση", στο συλλογικό Μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων: νεοφιλελεύθερες πολιτικές και προοδευτικές λύσεις, εκδ. Ελληνικά Γράμματα 2002.*

19. Βλέπε άρθρο Γ. Κρητικίδη, «Δομή της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα», *περιοδικό Ενημέρωση, τ.66 Δεκέμβριος 2000, εκδ. ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.*

Πίνακας 4
Απασχόληση (%) συμβιούντων ατόμων με και χωρίς παιδιά

	1992		2000		Εργαζόμενοι και οι δύο (2000)			
Ζευγάρια με και χωρίς παιδιά	Εργάζεται ο ένας από τους δύο	Εργάζονται και οι δύο	Εργάζεται ο ένας από τους δύο	Εργάζονται και οι δύο	Άνδρες γυναίκες με μερική απα-σχόληση	Άνδρες με μερική απα-σχόληση, γυναίκες με πλήρη απα-σχόληση	Άνδρες με πλήρη απα-σχόληση, γυναίκες με μερική απα-σχόληση	Άνδρες γυναίκες με πλήρη απα-σχόληση
Χωρίς παιδιά								
Βέλγιο	48.5	51.5	38.2	61.8	2.1	2.5	19.8	37.4
Γερμανία	36.0	64.0	30.1	69.9	0.8	1.2	20.4	47.5
Ελλάδα	56.6	43.4	51.4	48.6	0.4	0.6	3.4	44.2
Ισπανία	69.8	30.2	57.8	42.2	0.2	0.4	6.3	35.4
Γαλλία	35.7	64.3	31.8	68.2	1.0	1.6	13.2	52.3
Ιρλανδία	55.6	44.4	45.3	54.7	:	:	11.2	43.5
Ιταλία	58.1	41.9	53.5	46.5	1.3	1.3	9.0	34.9
Λουξεμβούργο	51.9	48.1	45.2	54.8	:	:	13.7	41.2
Ολλανδία	37.6	62.4	29.0	71.0	2.2	1.6	29.3	37.9
Αυστρία			32.9	67.1	:	0.6	14.5	52.0
Πορτογαλία	41.0	59.0	35.3	64.7	:	:	8.2	56.6
Μ. Βρετανία	23.7	76.3	20.9	79.1	1.1	1.6	21.2	55.2
Με παιδιά								
Βέλγιο	36.8	63.2	27.3	72.7	1.9	1.7	28.3	40.8
Γερμανία	44.9	55.1	39.7	60.3	0.6	0.7	32.9	26.1
Ελλάδα	56.7	43.3	49.7	50.3	0.9	0.9	4.7	43.7
Ισπανία	68.1	31.9	56.3	43.7	0.2	0.4	7.5	35.6
Γαλλία	40.1	59.9	36.0	64.0	1.2	1.1	16.3	45.4
Ιρλανδία	66.4	33.6	55.5	44.5	1.1	:	16.2	27.1
Ιταλία	57.6	42.4	53.6	46.4	1.3	0.9	13.0	31.2
Λουξεμβούργο	58.3	41.7	51.2	48.8	:	:	23.2	25.7
Ολλανδία	52.4	47.6	32.7	67.3	2.3	1.3	52.9	10.8
Αυστρία			32.6	67.4	:	0.9	27.7	38.8
Πορτογαλία	33.3	66.7	26.5	73.5	:	:	7.0	66.5
Μ. Βρετανία	36.6	63.4	29.8	70.2	0.7	0.9	40.0	28.6

Eurostat 2002

Η γονική άδεια, η άδεια μητρότητας και η άδεια πατρότητας καταλαμβάνουν κεντρική θέση στο πλαίσιο του προβληματισμού που αναπτύσσεται για τον συνδυασμό οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και των φιλικών πρακτικών απασχόλησης, διότι μέσω αυτών των πολιτικών αυξάνεται ο χρόνος για οικογενειακές διευθετήσεις. Αποτελούν δηλαδή τη συνισταμένη του συνδυασμού των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων του/της εργαζόμενου/ης, καθώς αγγίζουν πλευρές της διαχείρισης του εργάσιμου χρόνου σε σχέση με την επίδρασή τους στις οικογενειακές διευθετήσεις.

Για τον λόγο αυτό είναι πολύ σημαντική η θέση τους μέσα στο γενικό πλαίσιο

των πολιτικών για την αγορά εργασίας και την οικογένεια. Οι πολιτικές για τις γονικές άδειες ουσιαστικά αρχίζουν να υλοποιούνται από το 1980 και μετά όπου σε επίπεδο Ευρωπαϊκής Ένωσης κάνουν την εμφάνισή τους οι πρώτες οδηγίες. Το γεγονός αυτό σε συνδυασμό με άλλες πολιτικές και κοινωνικές διεργασίες στις επιμέρους χώρες, συνέβαλε στην ανάπτυξη αν και σε διαφορετικό βαθμό των συστημάτων γονικής άδειας, της άδειας μητρότητας και πατρότητας.

Το θέμα που διαπραγματεύεται η μελέτη αποτέλεσε αντικείμενο σχεδιασμού και υλοποίησης πολιτικών στα κράτη-μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης από τις αρχές της δεκαετίας του ΄80. Για τον λόγο αυτό, υπάρχουν δυσκολίες εύρεσης στοιχείων ειδικά για το 1983 καθώς αυτά δεν είναι διαθέσιμα σε μια συστηματοποιημένη και ολοκληρωμένη μορφή. Ήταν ιδιαίτερα δύσκολη η αναζήτηση των στοιχείων από μία μόνο πηγή και γι΄ αυτό καταφύγαμε στην επιλογή αναζήτησης και άλλων πηγών για την ολοκληρωμένη καταγραφή του φαινομένου. Τα στοιχεία που χρησιμοποιούμε βασίζονται σε επεξεργασίες διεθνών και ευρωπαϊκών οργανισμών (OECD, ILO, Eurostat, EIRO και Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας).

Η μελέτη είναι διακρατική γιατί θέλουμε να δούμε, όσο μας είναι δυνατό, τις διαφαινόμενες τάσεις και προοπτικές αυτών των πολιτικών σε ευρωπαϊκό επίπεδο, να εντοπίσουμε διαφορές και συγκλίσεις μεταξύ τους.

1. Κάθε επιμέρους παράμετρος εξετάζεται εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος (1983/1993/2003) κατά μήκος κάθε διάστασης και υποκατηγορίας (βλ. άδεια μητρότητας) ώστε να προσδιοριστούν οι ομοιότητες και οι διαφορές των πολιτικών γονικής άδειας μεταξύ των χωρών (κατηγοριοποίηση).

2. Εντός του ίδιου χρονικού διαστήματος (1983/1993/2003) θα επιδιώξουμε να προσδιορίσουμε τη σχέση μεταξύ των διαφορετικών πτυχών των πολιτικών για την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια για κάθε χώρα και έπειτα με έναν συγκριτικό τρόπο ώστε να προσδιορίσουμε τα ιδιαίτερα συστήματα των πολιτικών γονικής άδειας με στόχο να προβούμε σε σχετική κατηγοριοποίηση των χωρών που περιλαμβάνει η μελέτη.

3. Μεταξύ των τριών χρονικών διαστημάτων μια σύγκριση των πολιτικών κατά μήκος κάθε διάστασης και υποκατηγορίας ώστε να προσδιοριστούν οι ομοιότητες και οι διαφορές μεταξύ των χωρών, καθώς επίσης και των αλλαγών μεταξύ των τριών χρονικών διαστημάτων που μπορούν να οδηγήσουν σε σχετική κατηγοριοποίηση των χωρών.

Παρουσίαση του θεσμικού πλαισίου στην Ευρωπαϊκή Ένωση

Πίνακας 5

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Αυστρία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*[20] 1. Απαγόρευση της απόλυσης: μέχρι έναν μήνα μετά το τέλος της απλήρωτης άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση εργασίας. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας*[21] 10 μήνες εισφοράς από τους ασφαλισμένους τα τελευταία 2 έτη και 6 μήνες εισφοράς το προηγούμενο έτος. • *Αδεια μητρότητας με αποδοχές:* 8 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό (2 εβδομάδες επιπλέον μετά από τοκετό σε ειδικές περιπτώσεις) • *Αναπλήρωση μισθού %* Εργοδότες παρέχουν το 100% των αποδοχών	Σχόλια: ναι/**όχι**	Σχόλια: ναι/**όχι**
Βέλγιο	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση απόλυσης: μέχρι έναν μήνα μετά το τέλος της απλήρωτης άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* 1. Γενικό δικαίωμα για όλες τις εργαζόμενες 2. Για επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες ασφαλιστικής κάλυψης. • *Διάρκεια* 14 εβδομάδες: 6 εβδομάδες πριν και 8 μετά το τοκετό • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%):* Οι εργοδότες παρέχουν το 100% των αποδοχών για τις πρώτες 30 ημέρες μετά τον τοκετό σε υπαλλήλους που αμείβονται με μισθό και για τις πρώτες 7 ημέρες για τις εργαζόμενες με ημερομίσθιο. Πέραν του χρονικού αυτού ορίου και για 6 εβδομάδες λαμβάνουν το 60% των αποδοχών συν ένα επιπλέον ποσό αντίστοιχο με το 19,5% των αποδοχών. Το συνολικό ποσό αντιστοιχεί σε 2.859 βελγικών φράγκων ημερησίως, πληρωτέο για 6 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό.	Σχόλια: ναι/**όχι**	Σχόλια: **ναι**/όχι Δυνατότητα απλήρωτης άδειας μέχρι τρία χρόνια

20. *Οι πληροφορίες για τη νομοθετημένη προστασία εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου Άδειας μητρότητας είναι βασισμένες απλώς στη δημοσίευση ILO για τη «μητρότητα και την εργασία» για το 1984 και το 1994 αντίστοιχα, ενώ καμία σχετική πληροφορία δεν περιλαμβάνεται στις δημοσιεύσεις SSA.*

21. *Όροι επιλεξιμότητας.*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Δανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Γενικό δικαίωμα για όλους τους υπαλλήλους και τους ελεύθερους επαγγελματίες. • *Διάρκεια* 24 εβδομάδες συνολικής γονικής άδειας, 14 εβδομάδες διατηρούνται για τις μητέρες. • *Ποσοστό αναπλήρωσης μισθού* • Για τις χειρώνακτες 90% των μέσων εβδομαδιαίων αποδοχών, πληρωτέες για 18 εβδομάδες. Τις πρώτες τρεις εβδομάδες ο δικαιούχος πληρώνεται από τον εργοδότη. Για άλλες κατηγορίες υπαλλήλων τουλάχιστον το 50% των κανονικών αμοιβών μέχρι και 5 μήνες.	Σχόλια: **ναι**/όχι Άδεια πατρότητας με αποδοχές μετά τη γέννηση (ILO).	Σχόλια: **ναι**/όχι 10 εβδομάδες με αποδοχές οι οποίες λαμβάνονται από τον πατέρα ή από την μητέρα.
Φινλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας (έγκαιρη ειδοποίηση εργοδότη) 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι που απασχολούνται, αυτοαπασχολούμενες και σπουδαστές. • *Διάρκεια:* Σύνολο 258 ημέρες[22] (52 εβδομάδες βλ. τη γονική άδεια), από τις οποίες οι 100 (20 εβδομάδες) αντιστοιχούν σε άδεια μητρότητας. 25 ημέρες εργασίας (5 εβδομάδες) πριν και 75 ημέρες (15 εβδομάδες) μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* *Ποσοστό:* μέχρι 80% των αποδοχών.	Σχόλια: ναι/**όχι**	Σχόλια: **ναι**/όχι Συνολική γονική άδεια μέχρι 258 ημέρες (52 εβδομάδες) από την οποία οι 158 εργάσιμες ημέρες (32 εβδομάδες), μετά τη μετ' αποδοχών άδεια μητρότητας, που λαμβάνεται από τη μητέρα ή τον πατέρα.

22. *Γονική Άδεια + Άδεια μητρότητας.*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Γαλλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και για 4 εβδομάδες μετά από το τέλος της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Υπάλληλοι[23] στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Οι εργαζόμενες δικαιούνται επίδομα μητρότητας με εισφορές τουλάχιστον 10 μήνες πριν από τον τοκετό και 200 ώρες απασχόλησης κατά τη διάρκεια των 3 μηνών που προηγούνται της εγκυμοσύνης. • *Διάρκεια* Για το πρώτο και δεύτερο παιδί: 6 εβδομάδες πριν και 10 εβδομάδες μετά τον τοκετό, από τρία παιδιά και πάνω, 8 εβδομάδες πριν και 18 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* Εάν δεν γίνει χρήση της άδειας που προηγείται του τοκετού μπορεί να μεταφερθεί και να προστεθεί στη μετά τη γέννηση περίοδο της άδειας. (ILO) • *Αναπλήρωση αμοιβών %* Μέχρι 90% των αποδοχών.	Σχόλια: *ναι/**όχι***	Σχόλια: ***ναι**/όχι* Δυνατότητα απλήρωτης γονικής άδειας ή μείωση κατά το ήμισυ του χρόνου εργασίας μέχρι 2 έτη. (ILO).
Γερμανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης μέχρι το τέλος του 4ου μήνα μετά τον περιορισμό (εάν ο εργοδότης έχει ειδοποιηθεί κατάλληλα, 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης: • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες με μισθωτή σχέση στο δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Για το επίδομα μητρότητας είναι υποχρεωτικές τουλάχιστον 12 εβδομάδες ασφαλιστικών εισφορών ή να είναι απασχολούμενη μεταξύ 1ου και 4ου μήνα που προηγούνται του τοκετού. • *Διάρκεια*[24] 14 εβδομάδες: 6 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών.	Σχόλια: *ναι/**όχι***	Σχόλια: *ναι/**όχι***

23. *Ειδικές ρυθμίσεις για τους αγρότες και τους ελεύθερους επαγγελματίες.*
24. *Δικαίωμα πρόσθετης (εκτεταμένης) άδειας (μέχρι το παιδί να φθάσει σε ηλικία 6 μηνών) με ένα μηνιαίο επίδομα 750 DM (ILO).*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ελλάδα	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Υπάλληλοι[25] στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται τουλάχιστον 200 ημέρες εργασίας τα τελευταία 2 έτη που προηγούνται του τοκετού. • *Διάρκεια* *12* εβδομάδες, 6 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 50% των αποδοχών, συν 10% για καθένα εξαρτώμενο μέλος[26].	*Σχόλια:* *ναι/**όχι***	*Σχόλια:* *ναι/**όχι***
Ιρλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Μισθωτοί[27] Για το επίδομα μητρότητας τουλάχιστον 26 εβδομάδες συμβολής κατά τη διάρκεια της προηγούμενης πρώτης ημέρας έτους του επιδόματος μητρότητας. • *Διάρκεια*[28] 14 εβδομάδες, τουλάχιστον 4 εβδομάδες πριν και 4 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Μέχρι 70% των εβδομαδιαίων αποδοχών. Ελάχιστη πληρωμή 64,88 ιρλανδικές λίβρες την εβδομάδα.	Σχόλια: ναι/**όχι**	Σχόλια: ναι/**όχι**

25. *Διαφορετικά σχήματα για τους εργαζόμενους στον αγροτικό και στον δημόσιο τομέα.*
26. *Επίδομα μητρότητας χορηγεί και ο Οργανισμός Απασχόλησης Εργατικού Δυναμικού (ΟΑΕΔ) το οποίο αναπληρώνει τη διαφορά από την πραγματική απώλεια μισθού και το επίδομα που χορηγεί το ΙΚΑ στη διάρκεια της Άδειας μητρότητας.*
27. *Εξαιρούνται: περιστασιακοί υπάλληλοι, οικογενειακές ενισχύσεις, δημόσιοι υπάλληλοι.*
28. *Η προγενέθλια Άδεια μπορεί να επεκταθεί μέχρι 4 εβδομάδες επιπλέον της Άδειας άνευ αποδοχών για τη μητέρα (ILO).*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ιταλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι το παιδί να φθάσει στην ηλικία του ενός έτους. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες με μισθωτή σχέση εργασίας. • *Διάρκεια* Μέχρι 5 μήνες[29] (22 εβδομάδες), 2 μήνες πριν και 3 μήνες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%):* 80% των αποδοχών.	Σχόλια: ναι/*όχι*	Σχόλια: *ναι*/όχι άδεια προαιρετικών πρόσθετων 6 μηνών για καθέναν γονέα με 30% των αποδοχών.
Λουξεμβούργο	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι το παιδί να γίνει ενός έτους. 2 Ανακοίνωση στον εργοδότη: δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Άνεργοι, μισθωτοί, μαθητευόμενοι και εργαζόμενοι στον οικιακό χώρο[30]. Για την άδεια μητρότητας όλες οι γυναίκες με τη σύμβαση της υπηρεσίας. Για το επίδομα μητρότητας 6 μήνες προϋπηρεσία πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* 16 εβδομάδες, 8 πριν και 8 μετά τον τοκετό • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%):* 100% των αποδοχών	Σχόλια: ναι/*όχι*	Σχόλια: ναι/*όχι*
Ολλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης: κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και για διάστημα 6 εβδομάδων μετά τη γέννηση. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή παρόμοια θέση απασχόλησης • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες με μισθωτή σχέση. • *Διάρκεια:* 12 εβδομάδες: 6 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά τη γέννηση. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών.	Σχόλια: ναι/*όχι*	Σχόλια: ναι/*όχι*

29. *Μέχρι 6 μήνες για ιδιαίτερα σκληρές συνθήκες εργασίας.*
30. *Διαφορετικά σχήματα για τους αγρότες και τους αυτοαπασχολούμενους.*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Νορβηγία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, μεταγεννητικής άδειας και 6 επόμενων εβδομάδων. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή παρόμοια απασχόληση. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Υπάλληλοι και ελεύθεροι επαγγελματίες για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες της απασχόλησης κατά τη διάρκεια των προηγούμενων 10 μηνών που προηγούνται του τοκετού. • *Διάρκεια* 90 ημέρες. 30 ημέρες μετά τον τοκετό. Σύμφωνα με τον ILO, 18 εβδομάδες (τουλάχιστον 6 εβδομάδες μετά τον τοκετό). • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών %* 100% των αποδοχών.	Σχόλια: *ναι/**όχι***	Σχόλια: ***ναι**/όχι* Μέχρι 60 ημέρες που λαμβάνονται από τη μητέρα ή τον πατέρα 100% και είναι αμειβόμενη.
Πορτογαλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της άδειας μητρότητας απόλυσης και για 1 έτος μετά τον περιορισμό. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Μισθωτοί[31]. Για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων 8 ημερών ασφαλιστικής εισφοράς τους τελευταίους 3 μήνες. • *Διάρκεια* 18 εβδομάδες: μέχρι 90 ημέρες πριν και μετά τον περιορισμό, υποχρεωτικές 60 ημέρες της συνεχούς άδειας. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών	Σχόλια: *ναι/**όχι***	Σχόλια: *ναι/**όχι***

31. *Ειδικά σχήματα για τους εργαζομένους στον αγροτικό τομέα, τους αυτοαπασχολούμενους, το υπηρετικό προσωπικό, τους υπαλλήλους στη δημόσια διοίκηση, καθώς και τους αυτοασφαλιζόμενους.*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ισπανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και άδειας μητρότητάς της. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Υπάλληλοι[32] στη βιομηχανία και τις υπηρεσίες. Για το επίδομα μητρότητας απαιτείται χρόνος ασφάλισης τους τελευταίους 9 μήνες πριν από τον τοκετό και 180 το προηγούμενο έτος. • Διάρκεια 14 εβδομάδες, οι 6 εβδομάδες, τουλάχιστον, μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* *75%* των αποδοχών. • *Εκτεταμένη άδεια:* δείτε τη γονική άδεια.	***Σχόλια:*** *ναι/**όχι***	***Σχόλια:*** ***ναι**/όχι* Δυνατότητα της απλήρωτης άδειας 1 έως 3 ετών για κάθε παιδί.
Σουηδία[33]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι:* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας (μητέρας ή πατέρα). 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Μισθωτοί που κερδίζουν πάνω από 6.000 SEK ετησίως. Απαιτείται ασφάλιση τουλάχιστον 180 ημερών πριν από τον τοκετό. • *Άδεια μητρότητας με αποδοχές* Συνολικά 72 εβδομάδες, από τις οποίες 12 εβδομάδες (τουλάχιστον 6 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά από τον τοκετό), είναι διατηρημένες για τη μητέρα • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 90% των αποδοχών (βλ. γονική άδεια). • *Εκτεταμένη άδεια:* δείτε τη γονική άδεια:	**Σχόλια:** **ναι**/όχι	Σχόλια: **ναι**/όχι Συνολικό σχέδιο γονικής άδειας 72 εβδομάδες: 12 εβδομάδες άδειας μητρότητας και μέχρι 48 εβδομάδες που λαμβάνονται από καθέναν μέχρι το παιδί να φθάσει σε ηλικία τεσσάρων ετών. Οι αποδοχές γονικής άδειας φθάνουν το 90% των αποδοχών οι οποίες φορολογούνται.

32. *Ειδικά σχήματα για εργαζομένους στη γεωργία, το υπηρετικό προσωπικό, τους αυτοαπασχολούμενους, τα ελεύθερα επαγγέλματα και τους δημόσιους υπάλληλους.*
33. *Στη Σουηδία το επίδομα μητρότητας ενσωματώνεται σε ένα ευρύτερο σχήμα παροχών αποκαλούμενο «parents cash benefit», Λογαριασμός για τους γονείς.*

1983	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Μ. Βρετανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* Ναι: 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας εγκυμοσύνης και μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι γυναίκες υπάλληλοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Σύμφωνα με ILO, 2 έτη συνεχούς απασχόλησης. • *Διάρκεια*[34] 40 εβδομάδες: 11 εβδομάδες πριν και 29 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%) Συμμετέχει σε αυτή το κράτος και ο εργοδότης. Το κομμάτι που αναλογεί στην κρατική χρηματοδότηση ισούται με το* 90% της εβδομαδιαίας αμοιβής.	Σχόλια: ναι/**όχι**	Σχόλια: ναι/**όχι**

34. *Επιπλέον 4 εβδομάδες με την προσκόμιση ιατρικού πιστοποιητικού.*

Πίνακας 5

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Αυστρία	1. Απαγόρευση της απόλυσης μέχρι έναν μήνα μετά το τέλος της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 2. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολούμενες γυναίκες χωρίς προϋπόθεση προϋπηρεσίας. • *Διάρκεια* 8 εβδομάδες πριν και 8 μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών (70% από το κράτος και 30% από τον εργοδότη).	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Διατήρηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Διάρκεια* Τρεις μήνες με αποδοχές (βλ. γονική άδεια) Επιπλέον, οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν έως και δύο ημέρες πληρωμένη άδεια.	• Νομοθετημένη προστασία: ναι 1. Απαγόρευση απόλυσης για 4 εβδομάδες μετά το τέλος της άδειας. 2. Επιστροφή στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Γενικό δικαίωμα για όλους χωρίς προϋποθέσεις[35]. Η άδεια με αποδοχές προϋποθέτει 52 εβδομάδες απασχόλησης με εισφορές τα δύο τελευταία χρόνια με εξαίρεση τους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου[36]. • *Διάρκεια* Ιδιωτικός τομέας 22 μήνες έως ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δύο ετών. Δίδεται αμέσως μετά την άδεια μητρότητας. Χρήση της άδειας μπορούν να κάνουν εναλλακτικά και οι δύο γονείς ανά τρίμηνο. Η εναλλακτική χρήση της άδειας μπορεί να γίνει έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των 4 ετών. Ένα μίνιμουμ 3 μηνών δικαιούται ο πατέρας χωρίς να είναι υποχρεωτική η χρήση. Δημόσιος τομέας Δύο χρόνια (4 χρόνια όταν η χρήση γίνεται εναλλακτικά). Για τους υπαλλήλους της Κεντρικής κυβέρνησης προβλέπεται και επιπρόσθετη άδεια μέχρι το παιδί να πάει στο δημοτικό • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Υπάρχει κρατική συμμετοχή, ενώ οι εργοδότες συνεισφέρουν σε έναν δεσμοδετημένο λογαριασμό για την οικογένεια. Όσοι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις (αυτοαπασχολούμενοι, αγρότες, κλπ.) παίρνουν εφάπαξ επίδομα.

35. *Για όσους δεν πληρούν τις προϋποθέσεις η Άδεια είναι μη αμειβόμενη.*
36. *Εάν η σύμβαση λήξει πριν από τον τοκετό ή ύστερα από αυτόν τότε η Άδεια δεν χρησιμοποιείται ή διακόπτεται.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Βέλγιο[37]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*[38]: 1. Απαγόρευση της απόλυσης μέχρι και έναν μήνα μετά την άδεια μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(έλλειψη στοιχείων)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας*[39] Για τη μισθωτό 6 μήνες ασφάλιση πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* 15 εβδομάδες, τουλάχιστον 7 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες (υποχρεωτικές) μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* Οχι • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 82% των αποδοχών για τον 1ο μήνα και 75% των αποδοχών έκτοτε ή 60% των αμοιβών μέχρι ένα ανώτατο όριο. Οι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν 100% της αμοιβής τους (ILO).	3 ημέρες που επιλέγονται από τον πατέρα[40]. Την άδεια δικαιούνται και εργαζόμενοι με μερική απασχόληση στον δημόσιο τομέα (4 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές) (ILO).	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* Δεν υπάρχει νομοθετικά κατοχυρωμένη προστασία[41]. 1. Απαγόρευση απόλυσης. Ο εργοδότης δεν μπορεί να απολύσει τον εργαζόμενο που κάνει χρήση της άδειας εάν το προβλέπει η συλλογική σύμβαση. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην εργασία (απαγορεύεται η απόλυση). 3. Διατήρηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Απαιτείται εργασία τουλάχιστον 12 μηνών στον ίδιο εργοδότη[42] • *Διάρκεια* -Ιδιωτικός τομέας[43] Όταν η άδεια αφορά παιδική μέριμνα αυτή δεν μπορεί να είναι μικρότερη από 12 εβδομάδες. Η άδεια χορηγείται υποχρεωτικά αμέσως μετά την άδεια μητρότητας. Μπορεί να κάνει χρήση ο πατέρας ή η μητέρα. -Δημόσιος τομέας Μάξιμουμ 3 μήνες έως την ηλικία 1 έτους του παιδιού. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*. -Ιδιωτικός τομέας 10.504 B.F μηνιαίως (ILO). -Δημόσιος τομέας Άνευ αποδοχών (ILO).

37. *Στην περίπτωση του Βελγίου οι πολιτικές για τη γονική Άδεια εντάσσονται σε ένα ευρύτερο πλαίσιο το οποίο αποτελεί την «ομπρέλα» για όλα τα είδη Άδειας για τον εργαζόμενο. Οι εργαζόμενοι σε συμφωνία με τον εργοδότη μπορούν να κάνουν χρήση Άδειας, η διάρκεια της οποίας φθάνει έως και τους 60 μήνες. Η χρήση της είναι διακεκομμένη και καθ' όλη τη διάρκεια του εργασιακού βίου.*
38. *Οι πληροφορίες για τη νομοθετημένη προστασία εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου της Άδειας μητρότητας είναι βασισμένες απλώς στη δημοσίευση του ILO «μητρότητα και εργασία» για το 1984 και το 1994 αντίστοιχα.*
39. *Αναφερόμαστε σε κατηγορίες εργαζομένων που καλύπτονται από τη συγκεκριμένη παροχή, καθώς και στις προϋποθέσεις που απαιτούνται για τη χρήση της.*
40. *Πληρωμένη με το 100% των αποδοχών, Δίκτυο της Ευρωπαϊκής Επιτροπής για την Παιδική Μέριμνα: ρυθμίσεις Άδειας για τους εργαζομένους με παιδιά, 1994, (European Observatory on National Family Policies, 1994).*
41. *Στον ιδιωτικό τομέα. Στον δημόσιο η Άδεια είναι νομοθετικά κατοχυρωμένη.*
42. *Η διάρκεια της Άδειας έχει ως ανώτατο όριο τους 12 και κατώτατο τους 6 μήνες υπό την προϋπόθεση ότι ο εργαζόμενος αντικαθίσταται.*
43. *Ειδικές ρυθμίσεις για τα άτομα με μερική απασχόληση.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Δανία[44]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της περιόδου γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Γενικό δικαίωμα για όλες τις υπαλλήλους και ελεύθερους επαγγελματίες. Το επίδομα μητρότητας απαιτεί 120 ώρες συνεχούς απασχόλησης τις προηγούμενες 13 εβδομάδες. • *Διάρκεια* Συνολικά 28 εβδομάδες από τις οποίες 18 εβδομάδες λαμβάνονται από τη μητέρα: 4 εβδομάδες πριν και 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Εβδομαδιαίες πληρωμές ισοδύναμες με την ωριαία αμοιβή ή τις μέσες αποδοχές για 4 εβδομάδες πριν από τη γονική άδεια. Για τους αυτοαπασχολούμενους το ποσοστό αντικατάστασης. σύμφωνα με SSA, είναι τουλάχιστον 60%.	2 εβδομάδες άδεια πατρότητας στη γέννηση, που πληρώνεται όπως και η άδεια μητρότητας	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** 2. Επιστροφή στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. - *Κριτήρια επιλεξιμότητας* **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Διάρκεια* Σύνολο 28 εβδομάδες. Η μητέρα έχει το δικαίωμα για 4 εβδομάδες άδεια πριν και 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Οι υπόλοιπες δέκα εβδομάδες μπορούν να ληφθούν από τον άλλο γονέα[45] είτε να μοιραστούν. Πρόσθετη γονική άδεια 13 έως 52 εβδομάδες (μέχρι 26 εβδομάδες που διατηρούνται για κάθε γονέα) για ένα παιδί μέχρι την ηλικία των 8 ετών. Κατά τη διάρκεια της πρόσθετης άδειας οι γονείς λαμβάνουν ένα επίδομα ίσο με το 80% του επιδόματος ανεργίας. • *Ευελιξία* Οι γονείς μπορούν να πάρουν την άδεια χωριστά ή από κοινού. (ILO) • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Κατά τη διάρκεια της πρόσθετης άδειας οι γονείς λαμβάνουν ένα επίδομα ίσο με το 80% του επιδόματος ανεργίας.

44. *Η Άδεια μητρότητας είναι μέρος της γονικής Άδειας (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994)*

45. *Υπό τον όρο ότι τα οφέλη πληρώνονται μόνο σε έναν γονέα τη φορά.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Φινλανδία[46]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες με μισθωτή απασχόληση κατά τη διάρκεια των τελευταίων 3 μηνών πριν από τον τοκετό ή την ακούσια ανεργία. • *Διάρκεια* [47]*:* *55 εβδομάδες, οι 21 εκ των οποίων είναι άδεια μητρότητας. Πριν από τον τοκετό η άδεια δεν μπορεί να ξεπερνά τις 50 ημέρες ενώ η περίοδος της άδειας μετά τον τοκετό έχει κατώτατο όριο 30 ημέρες.* • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Μέχρι 80% των αποδοχών με ένα ελάχιστο 63,20 φινλανδικών μάρκων ανά ημέρα, το οποίο προσαυξάνεται ανάλογα με το ύψος των αποδοχών (ILO).	6-12 εργάσιμες ημέρες με αποδοχές. 6 ημέρες με παροχή επιδόματος πατρότητας. Πατέρας που κάνει χρήση δικαιώματος για επιπλέον 12 εργάσιμες ημέρες, αυτές αφαιρούνται από τη γονική άδεια.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία**). 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία**). • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Διάρκεια* Συνολικά 55 εβδομάδες από τις οποίες 34 εβδομάδες με αποδοχές. Η επιπλέον άδεια που ακολουθεί τη μετ΄ αποδοχών άδεια μητρότητας, λαμβάνεται από τη μητέρα ή από τον πατέρα με τη συγκατάθεση της μητέρας. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών* (%)

46. *Η Άδεια μητρότητας και πατρότητας στη Φινλανδία αποτελούν μέρος ενός διευρυμένου σχήματος γονικής Άδειας.*
47. *17,5 εβδομάδες, 5 εβδομάδες πριν και 9,5 μετά τη γέννηση, ενώ οι υπόλοιπες 3 εβδομάδες μπορούν να ληφθούν πριν ή μετά τον τοκετό και αμείβονται έως το 66% των αποδοχών (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Γαλλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, και για τέσσερις εβδομάδες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Εργαζόμενες με μισθωτή σχέση και οι κατ' οίκον εργαζόμενες[48]. Απαιτούνται 200 ώρες πληρωμένης απασχόλησης στους τελευταίους 3 μήνες και ασφαλιστική κάλυψη για 10 μήνες πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* *α/ 1ο και 2ο* παιδί: 6 εβδομάδες πριν από και 10 εβδομάδες μετά τη γέννηση, β/3 παιδιά και πάνω: 8 εβδομάδες πριν από και 18 εβδομάδες μετά τον τοκετό. Υποχρεωτικές 8 εβδομάδες, 6 μετά τον τοκετό (ILO). • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 84% του βασικού μισθού μέχρι ένα ανώτατο όριο.	3 ημέρες που λαμβάνονται κατά τη διάρκεια των 15 ημερών πριν από ή μετά τη γέννηση, που πληρώνονται από τον εργοδότη (ILO).	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. 3. Διατήρηση των κοινωνικό ασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Οι εργαζόμενοι με τουλάχιστον έναν χρόνο προϋπηρεσία έχουν δικαίωμα στη γονική άδεια[49] • *Διάρκεια*[50] Ο κάθε γονέας μπορεί να επιλέξει τη γονική άδεια ή τη μερικής απασχόλησης εργασία έως την ηλικία των 3 ετών του παιδιού. Η άδεια έχει διάρκεια 1 - 2 έτη[51]. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών* Η αμοιβή της άδειας αντιστοιχεί σε 142,57% της μηνιαίας βάσης υπολογισμού για τα οικογενειακά επιδόματα. Σε περίπτωση μερικής απασχόλησης εργασίας υπάρχουν δύο επίπεδα πληρωμής, που αντιστοιχούν σε ένα σταθερό μηνιαίο ποσό, ανάλογα με τις ώρες που εργάζονται σε μια κλίμακα (ILO).

48. *Υπάρχουν ειδικά συστήματα για τους δημόσιους υπάλληλους και τους υπάλληλους στον γεωργικό τομέα, εντούτοις καμία ακριβής πληροφορία δεν δίνεται.*
49. *Για το πρώτο παιδί η Άδεια είναι άνευ αποδοχών (European Observatory on National Family Policies, 1994).*
50. *Οι εργοδότες με λιγότερους από 100 εργαζομένους μπορούν να αρνηθούν να δώσουν την Άδεια. (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).*
51. *Ειδικές ρυθμίσεις για περισσότερα από ένα παιδιά.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Γερμανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης έως και τέσσερις μήνες μετά τη γέννηση στην περίπτωση της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι γυναίκες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα συμπεριλαμβανομένων των μερικής απασχόλησης εργαζομένων και των εργαζομένων κατ΄ οίκον. • *Διάρκεια* 14 εβδομάδες: 6 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά από τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών[52].		• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)**. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* (δεν αναφέρονται στοιχεία) • *Διάρκεια* • Μετά την άδεια μητρότητας, οι γονείς έχουν δικαίωμα στην άδεια παιδικής μέριμνας έως την ηλικία των τεσσάρων ετών του παιδιού, (ILO). • *Ευελιξία* Η γονική άδεια μπορεί να συνδυαστεί με τη μερικής απασχόλησης εργασία • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 600 DM μηνιαίως για τους πρώτους 6 μήνες, που ακολουθείται από σχετικό με το εισόδημα επίδομα έως ότου το παιδί γίνει 24 μηνών.

52. *Τα επιδόματα για την Άδεια μητρότητας δικαιούνται -με διαφοροποιήσεις- επίσης οι μερικώς απασχολούμενοι και οι κατ΄οίκον εργαζόμενοι. Για τους εργαζόμενους κατ΄ οίκον υπάρχει ανώτατο όριο 25.00 μάρκα ανά ημέρα και η διαφορά πληρώνεται από τον εργοδότη. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και άλλοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε επιδόματα τα οποία αντιστοιχούν στο 80% του μισθού (ILO).*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ελλάδα	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά τη διάρκεια μεγαλύτερης περιόδου απουσίας λόγω ασθένειας εξαιτίας της εγκυμοσύνης ή του τοκετού. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. Η δικαιούχος διατηρεί τα κοινωνικοασφαλιστικά της δικαιώματα. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολημένες με τουλάχιστον 200 ημέρες απασχόλησης τα τελευταία 2 έτη πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* [53] 16 εβδομάδες: μέχρι 56 ημέρες πριν από και μέχρι 56 ημέρες μετά τον τοκετό • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*[54] *50%* των αποδοχών, συν 10% για μια δικαιούχο με ανώτατη αμοιβή 3.397 δρχ. και ελάχιστη 978 δρχ. ημερησίως (MISSOC 1992)	Σύμφωνα με την ΕΓΣΣΕ, ο πατέρας έχει δικαίωμα δύο ημερών πληρωμένης άδειας.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση.* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* -Στον ιδιωτικό τομέα: α/ για τις επιχειρήσεις με περισσότερους από 50 εργαζόμενους απαιτείται προϋπηρεσία ενός έτους στον ίδιο εργοδότη και οι αιτούντες την άδεια να μην είναι περισσότεροι από το 8% των εργαζομένων στην επιχείρηση, β. ο άλλος γονέας εργάζεται έξω από την κατοικία τους. -Στο δημόσιο οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι με παιδιά κάτω των 2 ετών έχουν δικαίωμα σε μειωμένο ωράριο δύο ωρών ανά ημέρα (Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας). • *Διάρκεια* -Ιδιωτικός τομέας: 3,5 μήνες απλήρωτης άδειας λαμβάνονται από κάθε γονέα μετά την άδεια μητρότητας και έως την ηλικία των 3 ετών του παιδιού[55]. -Δημόσιος τομέας: στις μητέρες υπαλλήλους ο χρόνος εργασίας μειώνεται κατά δύο (2) ώρες ημερησίως εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας έως δύο (2) ετών και κατά μία (1) ώρα εφόσον έχουν τέκνα ηλικίας από δύο (2) έως τεσσάρων (4) ετών. Η μητέρα υπάλληλος δικαιούται εννέα (9) μήνες άδεια με αποδοχές για ανατροφή παιδιού, εφόσον δεν κάνει χρήση του μειωμένου ωραρίου. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Δεν αναφέρονται στοιχεία

53 *Οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα τεσσάρων μηνών άδειας μητρότητας εκ΄ των οποίων οι δύο πρέπει να ληφθούν μετά τον τοκετό.*

54. *Σύμφωνα με τον ILO 75% των αποδοχών συν 10%. Σύμφωνα με τον «οδηγό των δικαιωμάτων απασχόλησης», ΕΚΑ, 1995 το 75% των αποδοχών συν 10% για καθεμία εξαρτώμενη.*

55. *ΕΓΣΣΕ 1993.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ιρλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* Ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας:* Όλες οι απασχολούμενες γυναίκες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Για το επίδομα μητρότητας, 39 εβδομάδες εισφοράς στην περίοδο των τελευταίων 12 μηνών πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια*[56] 14 εβδομάδες: 4 εβδομάδες πριν και τουλάχιστον 10 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 70% των εβδομαδιαίων αποδοχών μέχρι ενός ανωτάτου ορίου.		

56. *Δυνατότητα απλήρωτης πρόσθετης Άδειας μέχρι 4 εβδομάδες για τη μητέρα (ILO).*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ιταλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* Ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να φθάσει σε ηλικία ενός έτους. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. Σε περίπτωση εκτεταμένης άδειας η θέση του υπαλλήλου πρέπει να κρατηθεί ανοικτή για την περίοδο της αδείας. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων κατ΄ οίκον και των οικιακών βοηθών. Οι διαφορετικοί νόμοι ρυθμίζουν τα επιδόματα και την άδεια μητρότητας ανάλογα με το επάγγελμα της γυναίκας. Για το επίδομα μητρότητας απαιτείται ασφαλιστική κάλυψη. • *Διάρκεια*[57] 20 ή 22 εβδομάδες: 5 μήνες: 2 μήνες πριν από και 3 μήνες μετά από τον τοκετό. • *Ευελιξία)* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* *Ποσοστό:* 80% των αποδοχών		• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Διάρκεια* Η μητέρα δικαιούται προαιρετικά εκτεταμένη άδεια 6 μηνών[58] μέχρι το παιδί να φθάσει σε ηλικία ενός έτους. Ο πατέρας έχει δικαίωμα στη χρήση της εκτεταμένης γονικής Άδειας υπό την προϋπόθεση ότι η μητέρα παραιτείται του δικαιώματος αυτού ή ο ίδιος έχει την επιμέλεια του παιδιού. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών*[59] (%) 30% των αποδοχών.

57. *22 εβδομάδες σύμφωνα με European Observatory on National Family Policies, 1994.*
58. *Μετά την Άδεια μητρότητας, και μέχρι το παιδί να γίνει ενός έτους, η μητέρα, κυρίως, μπορεί να μεταφέρει το σύνολο ή μέρος από την Άδεια που πληρώνεται κατά 30% των αποδοχών στον πατέρα (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994, European Observatory on National Family Policies, 1994).*
59. *Εξαιρούνται οι εργαζόμενοι κατ΄ οίκον και οι οικιακοί βοηθοί.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Λουξεμβούργο[60]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* Ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι το παιδί να γίνει ενός έτους. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(Δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Για την άδεια μητρότητας[61] όλες οι γυναίκες με τη σύμβαση της υπηρεσίας. Δικαίωμα σε επίδομα μητρότητας υπό την προϋπόθεση να υπάρχει ασφαλιστική κάλυψη τους τελευταίους 6 μήνες πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* 16 εβδομάδες, 8 πριν και 8 μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών.	Δύο μέρες με αποδοχές	

60. *Με τη λήξη της Άδειας μητρότητας ο/η δημόσιος υπάλληλος έπειτα από σχετικό αίτημα δικαιούται εκτεταμένη Άδεια άνευ αποδοχών με διάρκεια μέχρι και δύο χρόνια.*
61. *Ειδικά συστήματα για τους αγρότες, τους αυτοαπασχολούμενους και δημοσίους υπαλλήλους.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ολλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και 6 εβδομάδες μετά την άδεια μητρότητας. Στον δημόσιο τομέα μια σχέση απασχόλησης δεν μπορεί να διακοπεί κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και κατά τη διάρκεια 12 εβδομάδων μετά τη γέννηση. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι ιδιωτικοί και δημόσιοι υπάλληλοι, χωρίς προϋποθέσεις. • *Διάρκεια* *16 εβδομάδες*: 6 εβδομάδες πριν από και 10 εβδομάδες μετά τον περιορισμό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών με ανώτατο όριο τα 284.84 HFL	Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα σε μια μικρής διάρκειας άδεια με αποδοχές από τον εργοδότη (ILO).	**Γονική Άδεια**[62] • *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης **(Δεν αναφέρονται στοιχεία).** 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* **(Δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Διάρκεια* **(Δεν αναφέρονται στοιχεία)** • *Ευελιξία* Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε μειωμένο ωράριο με αντίστοιχη μείωση αποδοχών έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των τεσσάρων ετών. Ο συνολικός εβδομαδιαίος χρόνος μετά τη μείωση δεν πρέπει να είναι μικρότερος των 20 ωρών[63]. (ILO)

62. *Στην περίπτωση των Κάτω Χωρών υπάρχει σαφώς μια πολιτική που ευνοεί κυρίως την προσωρινή διακοπή του εργασιακού βίου για κάποιο διάστημα παρά τη χορήγηση γονικής Άδειας. Προβλέπονται επίσης μειωμένα ωράρια για 6 μήνες έως ότου το παιδί φθάσει στη σχολική ηλικία (4 έτη). Εκτός από την περίπτωση των μονογονεϊκών οικογενειών, δεν προβλέπεται κάλυψη των εισοδηματικών απωλειών λόγω της χρήσης μειωμένων ωραρίων ή της προσωρινής διακοπής της εργασίας.*
63. *Για τους δημοσίους υπαλλήλους οι οποίοι κάνουν χρήση μειωμένου ωραρίου, η αναπλήρωση του μισθού φθάνει έως και το 75%.*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Νορβηγία[64]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, της πατρότητας ή της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Ολοι οι εργαζόμενοι που απασχολούνται στον δημόσιο και ιδιωτικό τομέα. Για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης τους προηγούμενους 10 μήνες πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* Συνολική άδεια 52 εβδομάδες, εκ των οποίων 18 εβδομάδες είναι διατηρημένες για τη μητέρα: 12 εβδομάδες πριν από και 6 εβδομάδες υποχρεωτικών μετά τον περιορισμό. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 100%	**Άδεια πατρότητας** Δύο εβδομάδες άδεια με πλήρεις αποδοχές.	**Γονική Άδεια**[65] • *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων **(δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* **(Δεν αναφέρονται στοιχεία).** • *Διάρκεια* Συνολική άδεια 52 εβδομάδων, εκ των οποίων 18 εβδομάδες είναι διατηρημένες για τη μητέρα. Οι υπόλοιπες εβδομάδες μπορούν να ληφθούν από τον άλλο γονέα είτε να μοιραστούν μεταξύ του πατέρα και της μητέρας υπό την προϋπόθεση ο συνολικός χρόνος να μην υπερβαίνει σε διάρκεια το ένα έτος(ILO). 4 εβδομάδες είναι διατηρημένες για τον πατέρα (μη μεταβιβάσιμες). • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών για 42 εβδομάδες ή 80% αμοιβών για 52 εβδομάδες.

64. *Στη Νορβηγία η Άδεια μητρότητας πατρότητας και η γονική Άδεια είναι ενσωματωμένες σε ένα ενιαίο -διευρυμένο- σύστημα γονικής Άδειας.*
65. *Από τον Ιούλιο του 1994 οι γονείς έχουν ποικιλία επιλογών στον τρόπο χρήσης της γονικής Άδειας. (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Πορτογαλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης: Δεν υπάρχει κανένα ειδικό νομικό μέτρο που να προστατεύει τις έγκυες γυναίκες και τις μητέρες από την απόλυση. Για τις διακρίσεις λόγω φύλου, η νομοθεσία ορίζει μέτρα που λαμβάνονται στο στάδιο της απόλυσης (διαβουλεύσεις με τις οργανώσεις των εργαζομένων, πιδανή προσφυγή στα δικαστήρια, οικονομική αποζημίωση). 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες γυναίκες συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων στον αγροτικό τομέα, των οικιακών βοηθών και των δημόσιων υπαλλήλων, με πλήρη ή με μερική απασχόληση. Για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες ασφαλιστικής κάλυψης πριν από την άδεια μητρότητας. • *Διάρκεια* 18 εβδομάδες: μέχρι 90 ημέρες πριν και μετά τον τοκετό, συμπεριλαμβανομένων 60 ημερών της συνεχούς άδειας. 60 ημέρες μετά τον τοκετό υποχρεωτικά. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών.		• *Διάρκεια* Κάθε γονέας έχει δικαίωμα σε 6 μήνες απλήρωτης άδειας φροντίδας για καθένα παιδί κάτω των 3 ετών. Η γονική άδεια μπορεί να επεκταθεί έως και δύο χρόνια (ILO). • *Αντικατάσταση αμοιβών* Άνευ αποδοχών.

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ισπανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης: Δεν υπάρχει κανένα ειδικό νομικό μέτρο προστασίας των εγκύων και νοσηλευόμενων εργαζόμενων γυναικών από την απόλυση[66]. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. *Κριτήρια επιλεξιμότητας*[67] Όλες οι εργαζόμενες γυναίκες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα, συμπεριλαμβανομένων και των κατ΄ οίκον εργαζομένων. Για το επίδομα μητρότητας είναι απαραίτητοι 9 μήνες ασφαλιστικής κάλυψης πριν από τον τοκετό. *Διάρκεια* 16 εβδομάδες: 10 εβδομάδες πριν από και 6 εβδομάδες υποχρεωτικά μετά τη γέννηση. *Ευελιξία* *Αντικατάστασης αμοιβών (%):* 75% των αποδοχών[68].	Μετά τη γέννηση του παιδιού, μπορεί να μεταφερθούν από την άδεια της μητέρας στον πατέρα 2 έως τέσσερις ημέρες[69].	• *Διάρκεια* Έως και τρία χρόνια για κάθε παιδί και η οποία υπολογίζεται από την ημερομηνία διακοπής της απασχόλησης. • *Αντικατάσταση αμοιβών* Άνευ αποδοχών[70].

66. *Ο χάρτης των εργαζομένων ορίζει ότι η απόλυση λόγω διάκρισης φύλου είναι άκυρη εφόσον αυτή απαγορεύεται από το Σύνταγμα.*
67. *Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση προκειμένου να δεμελιώσουν δικαίωμα στο επίδομα μητρότητας, απαιτείται να έχουν 18 μήνες προϋπηρεσία πριν από τον τοκετό αντί των 12 μηνών που ισχύει για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Council of Europe, 1995).*
68. *Αναπλήρωση μισθού έως και 75%. (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).*
69. *Πληρωμένες με το 100% των αποδοχών (European Observatory on National Family Policies, 1994).*
70. *(European Observatory on National Family Policies, 1994).*

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Σουηδία[71]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, της άδειας πατρότητας και της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Η άδεια μητρότητας είναι εγγυημένη για όλες τις εργαζόμενες μητέρες • *Διάρκεια* 12 εβδομάδες, τουλάχιστον 6 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 90% των αποδοχών	10 ημέρες άδεια με αποδοχές[72].	**Γονική Άδεια**[73] • *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Απαιτούνται τουλάχιστον 180 ημέρες συνεχούς ασφάλισης που προηγούνται της ημερομηνίας τοκετού. • *Διάρκεια* 90 εβδομάδες από τις οποίες τις 12 δικαιούται να τις πάρει η μητέρα. Οι υπόλοιπες 78 εβδομάδες λαμβάνονται από καθέναν γονέα έως ότου φτάσει το παιδί σε ηλικία 8 ετών. • *Ευελιξία* Ένα μέρος της άδειας (30 ημέρες) είναι διατηρημένο για κάθε γονέα αντίστοιχα και δεν είναι μεταβιβάσιμο. Σύμφωνα με τον ΟΟΣΑ, υπάρχει η δυνατότητα ένα μέρος της άδειας να έχει τη μορφή μειωμένου ωραρίου που να αντιστοιχεί στα τρία τέταρτα της πλήρους απασχόλησης έως την ηλικία των 3 ετών του παιδιού. • *Αναπλήρωση αμοιβών* Εάν οι γονείς έχουν ασφαλιστεί για τουλάχιστον 240 ημέρες, αμείβονται με το 90% των αποδοχών για τις πρώτες 60 ημέρες, 80% μέχρι και 30 ημέρες και 60% ημερησίως έκτοτε.

71. Η Άδεια μητρότητας είναι εγγυημένη για όλες τις εργαζόμενες γυναίκες. Η γονική Άδεια χορηγείται εάν οι γονείς τηρούν τους όρους της επιλεξιμότητας.

72. Πληρωμένες με το 80% των αποδοχών (European Commission Network on Childcare: Leave arrangements for workers witefósovh children, 1994).

73. Για τις πρώτες 360 ημέρες η Άδεια πληρώνεται κατά 90% των αποδοχών και για τις επόμενες 90 ημέρες 60 SEK ανά ημέρα (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).

1993	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Μ. Βρετανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας εγκυμοσύνης και μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι γυναίκες υπάλληλοι στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Οι εργαζόμενες με 26 εβδομάδες συνεχούς υπηρεσίας μέχρι τη 14η εβδομάδα πριν από τον τοκετό δικαιούνται επίδομα μητρότητας. Οι γυναίκες που δεν δικαιούνται επίδομα μητρότητας, οι αυτοαπασχολούμενες καθώς και οι νεοεισερχόμενες στην αγορά εργασίας έχουν δικαίωμα σε ένα βοήθημα μητρότητας υπό την προϋπόθεση ότι έχουν εργαστεί για τουλάχιστον 26 εβδομάδες τις τελευταίες 66 εβδομάδες πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια*[74] Για τους υπαλλήλους με δύο έτη υπηρεσίας 40 εβδομάδες: 11 πριν από τη γέννηση και 29 μετά τη γέννηση. *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* *12 εβδομάδες με αποδοχές.* Στις πρώτες 6 εβδομάδες καταβάλλεται το 90% των αποδοχών.		

74. *Από τον Οκτώβριο του 1994, δεκατέσσερις εβδομάδες. (European Commission Network on Cildcare: Leave arrangements for workers with children, 1994, European Observatory on National Family Policies, 1994).*

Πίνακας 6

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας[75]	Γονική Άδεια
Αυστρία	• *Νομοθετημένη προστασία[76] στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης: μέχρι έναν μήνα μετά το τέλος της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολούμενες γυναίκες χωρίς προϋπόθεση προϋπηρεσίας. • *Διάρκεια* 8 εβδομάδες πριν και 8 μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών (70% από το κράτος και 30% από τον εργοδότη).	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Διατήρηση των ασφαλιστικών δικαιωμάτων. • Διάρκεια Τρεις μήνες με αποδοχές (βλ. Γονική Άδεια) Επιπλέον, οι συλλογικές συμβάσεις προβλέπουν έως και δύο ημέρες πληρωμένη άδεια.	• *Νομοθετημένη προστασία: ναι* 1. Απαγόρευση απόλυσης για 4 εβδομάδες μετά το τέλος της άδειας. 2. Επιστροφή στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Γενικό δικαίωμα για όλους χωρίς προϋποθέσεις[77] Η άδεια με αποδοχές προϋποθέτει 52 εβδομάδες απασχόλησης με εισφορές τα δύο τελευταία χρόνια με εξαίρεση τους συμβασιούχους ορισμένου χρόνου[78]. • *Διάρκεια* Ιδιωτικός τομέας 22 μήνες έως ότου το παιδί συμπληρώσει την ηλικία των δύο ετών. Δίδεται αμέσως μετά την άδεια μητρότητας. Χρήση της άδειας μπορούν να κάνουν εναλλακτικά και οι δύο γονείς ανά τρίμηνο. Η εναλλακτική χρήση της άδειας μπορεί να γίνει έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των 4 ετών. Ένα μίνιμουμ 3 μηνών δικαιούται ο πατέρας χωρίς να είναι υποχρεωτική η χρήση. Δημόσιος τομέας: Δύο χρόνια (4 χρόνια όταν η χρήση γίνεται εναλλακτικά). Για τους υπαλλήλους της Κεντρικής κυβέρνησης προβλέπεται και επιπρόσθετη άδεια μέχρι το παιδί να πάει στο δημοτικό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 14,53 ευρώ την ημέρα. Καλύπτεται από το κράτος ενώ οι εργοδότες συνεισφέρουν σε έναν δεσμοδετημένο λογαριασμό για την οικογένεια. Όσοι δεν πληρούν τις προϋποθέσεις (αυτοαπασχολούμενοι, αγρότες, κλπ.) παίρνουν εφάπαξ επίδομα 203 ευρώ.

75. *Επειδή η Άδεια πατρότητας είναι πολύ μικρή, σε όλες σχεδόν τις χώρες δίδεται με μοναδικό κριτήριο τη συμμετοχή στην απασχόληση. Για τον λόγο αυτό δεν αναφερόμαστε εδώ σε κριτήρια επιλεξιμότητας παρά σε εξαιρέσεις όπως για παράδειγμα στη Νορβηγία και τη Βρετανία όπου η διάρκεια της Άδειας είναι μεγαλύτερη.*
76. *Όλες οι χώρες διαθέτουν προστατευτικές ρυθμίσεις. Δεν υπάρχουν ουσιαστικές διαφοροποιήσεις τέτοιες που να μας επιτρέψουν να προχωρήσουμε σε ομαδοποιήσεις των χωρών. Παρ' όλα αυτά, υπάρχουν κάποιες μικρές διαφορές (π.χ. προστασία για κάποιο διάστημα) που εστιάζονται στην αυστηρότητα των νομικών διατάξεων και από την άποψη αυτή θεωρούμε ότι είναι χρήσιμο να αναφερθούμε.*
77. *Για όσους δεν πληρούν τις προϋποθέσεις η Άδεια είναι μη αμειβόμενη.*
78. *Εάν η σύμβαση λήξει πριν από τον τοκετό ή ύστερα από αυτόν τότε η Άδεια δεν χρησιμοποιείται ή διακόπτεται.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Βέλγιο	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*: ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης μέχρι και έναν μήνα μετά την άδεια μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Για τη μισθωτό 6 μήνες ασφάλιση πριν από τον τοκετό. • *Διάρκεια* 15 εβδομάδες (17 εβδομάδες για όσες έχουν πάνω από ένα παιδί) 7 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* Δυνατότητα μεταφοράς μέρους της άδειας για μετά τον τοκετό. Η μία όμως εβδομάδα υποχρεωτικά δίδεται πριν από τον τοκετό. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 82% των αποδοχών για τον 1ο μήνα και 75% των αποδοχών από την 31η μέρα μέχρι τη λήξη της άδειας. Εάν αυτή επεκταθεί καλύπτεται το 60% των αμοιβών. Οι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν 100% της αμοιβής τους. (ILO)	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*: ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης. 2. Ανακοίνωση στον εργοδότη. 3. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 4. Συνοδεύεται με ασφαλιστικά δικαιώματα. • *Άδεια (διάρκεια ευελιξία)* Μπορεί να γίνει χρήση διακεκομμένα. *1. Ιδιωτικός τομέας* 10 μέρες κατά τη διάρκεια του πρώτου μήνα μετά τη γέννηση. 2. Δημόσιος τομέας 4 ημέρες.	• *Νομοθετημένη προστασία: ναι* 1. Απαγόρευση απόλυσης έως και τρεις μήνες μετά το τέλος της άδειας[79]. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατηρούνται τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα κατά τη διάρκεια της Άδειας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. • Κριτήρια επιλεξιμότητας[80] Ιδιωτικός τομέας 12 μήνες απασχόληση με εισφορές. Δημόσιο Χωρίς προϋποθέσεις. • Διάρκεια[81] Τρεις μήνες. • *Ευελιξία* Εναλλακτικά μειώνεται ο χρόνος απασχόλησης στο μισό έως την ηλικία των 4 ετών του παιδιού. • *Αναπλήρωση αμοιβών* (%) Καλύπτεται από το κράτος. 537 ευρώ και στην περίπτωση που γίνεται χρήση της άδειας με ευελιξία 268 ευρώ.

79. *Στο Δημόσιο απαγορεύεται γενικά η απόλυση.*
80. *Εξαιρούνται οι δικηγόροι και οι δικαστές.*
81. *Επιπλέον υπάρχει δυνατότητα απουσίας από 6 μήνες έως και 5 χρόνια έως την ηλικία των 8 ετών του παιδιού (Διαλείμματα καριέρας).*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Δανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της περιόδου γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης 3. Διατηρούνται τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Γενικό δικαίωμα για όλες τις υπαλλήλους και τους ελεύθερους επαγγελματίες. Τα οφέλη μητρότητας απαιτούν την απασχόληση 74 ωρών τις προηγούμενες 8 εβδομάδες • *Διάρκεια*[82]*:* Συνολικά 52 εβδομάδες εκ των οποίων 18 εβδομάδες λαμβάνονται από τη μητέρα: 4 εβδομάδες πριν και 14 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* Δυνατότητα μερικής απασχόλησης με αντίστοιχη μείωση αποδοχών. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%):* εβδομαδιαίες πληρωμές ισοδύναμες με την ωριαία αμοιβή ή τις μέσες αποδοχές για 4 εβδομάδες πριν από τη γονική άδεια. Για τους αυτοαπασχολούμενους το ποσοστό αντικατάστασης, ή σύμφωνα με SSA, είναι τουλάχιστον 60%.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης 3. Συνοδεύεται από κοινωνικο-ασφαλιστικά δικαιώματα. • Διάρκεια 2 εβδομάδες άδειας πατρότητας στο διάστημα 14 εβδομάδων μετά τη γέννηση του παιδιού. Είναι ατομικό δικαίωμα μη μεταβιβάσιμο. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%* 90% του μισθού	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης έως και 3 μήνες μετά το τέλος της γονικής άδειας[83]. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης 3. Διατηρούνται τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι εργαζόμενοι υπό την προϋπόθεση να έχουν τουλάχιστον 3μηνη προϋπηρεσία, οι άνεργοι οι οποίοι λαμβάνουν επίδομα ανεργίας, και οι αυτοαπασχολούμενοι οι οποίοι πληρώνουν ασφαλιστικές εισφορές. • *Διάρκεια* 32 εβδομάδες πατέρας ή μητέρα • *Αναπλήρωση αμοιβών %:* 60% του επιδόματος της ανεργίας. Μπορεί το υπόλοιπο να συμπληρωθεί από τον εργοδότη.

82. *Η Άδεια μητρότητας αποτελεί μέρος ενός διευρυμένου σχήματος της γονικής Άδειας.*

83. *Στο Δημόσιο απαγορεύεται η απόλυση.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Φινλανδία[84]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι εργαζόμενες με μισθωτή απασχόληση και αυτοαπασχόληση εκτός από τις συμβάσεις δημόσιων υπηρεσιών και τις συμβάσεις της επίσημης απασχόλησης που αφορούν την απόδοση καθηκόντων κατά τη διάρκεια των τελευταίων 3 μηνών πριν από τον τοκετό ή την ακούσια ανεργία. Για τις μετανάστριες απαιτείται νόμιμη παραμονή 180 ημερών. • *Διάρκεια* *15 εβδομάδες[85] εκ των οποίων οι 4-7 εβδομάδες δίδονται πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού.* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* *70% των αποδοχών. Από ένα ορισμένο ποσό και πάνω η αναπλήρωση κυμαίνεται από 25% έως 40% ανάλογα με το ύψος των αποδοχών.*	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Ανακοίνωση στον εργοδότη. 3. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Διάρκεια* 3 εβδομάδες. 1-2 βδομάδες κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Είναι ατομικό δικαίωμα μη μεταβιβάσιμο. • Αναπλήρωση αμοιβών (%) 100% του μισθού.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης ή της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Η σύμβαση διατηρείται σε ισχύ χωρίς να χάνεται το δικαίωμα στην ετήσια κανονική άδεια και στον υπολογισμό του συντάξιμου χρόνου. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι απασχολούμενοι χωρίς προϋποθέσεις. Όμως για να κάνει χρήση της μερικής άδειας φροντίδας (βλέπε παρακάτω), απαιτείται προϋπηρεσία τα δύο τελευταία χρόνια. • *Διάρκεια* **α**/ 158 ημερολογιακές ημέρες (περίπου 26 εβδομάδες) μετά το τέλος της άδειας μητρότητας γνωστή ως οικογενειακή άδεια. Μπορεί να κάνει χρήση ο πατέρας ή η μητέρα (μπορεί να μοιραστεί) έως την ηλικία του ενός έτους του παιδιού. **β**/ Δύο μήνες άδεια φροντίδας παιδιού έως την ηλικία των 3 ετών (εάν το παιδί δεν παρακολουθεί παιδικό σταθμό). • *Ευελιξία* Εναλλακτικά, μείωση του εργάσιμου χρόνου όχι λιγότερο από 30 ώρες την εβδομάδα έως τη σχολική ηλικία[86]. • *Αναπλήρωση μισθού* **α**/ Η οικογενειακή άδεια καλύπτεται με το 66% των ετήσιων αποδοχών. Ανεξάρτητα εάν απασχολείται ή όχι ο χρήστης λαμβάνει ένα μίνιμουμ ποσό των 11,45 ευρώ την ημέρα. **β**/ Για την άδεια φροντίδας ο χρήστης λαμβάνει 25,28 ευρώ τον μήνα για το πρώτο παιδί + 84,9 ευρώ τον μήνα για κάθε άλλο παιδί κάτω των 3 ετών ή 50,46 ευρώ για κάθε άλλο παιδί έως τη σχολική ηλικία. Επιπλέον 168,19 ευρώ ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος και το μέγεθος της οικογένειας. Σε μερικούς δήμους δίνονται και επιπρόσθετα ποσά. **γ**/ Στη περίπτωση επιλογής μειωμένου εργάσιμου χρόνου, ο γονέας παίρνει 88 ευρώ τον μήνα.

84. *Η Άδεια μητρότητας και πατρότητας στη Φινλανδία αποτελούν μέρος ενός διευρυμένου σχήματος γονικής Άδειας.*
85. *Εξήντα ημέρες για πολλαπλή κύηση και 100-234 ημέρες σε περίπτωση υιοθεσίας. Για παιδιά με αναπηρίες υπάρχει δυνατότητα χορήγησης επιπλέον Άδειας 90 ημερών.*
86. *Την Άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς αλλά δεν μπορούν να κάνουν χρήση και οι δύο μαζί.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Γαλλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*: ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και για τέσσερις εβδομάδες μετά το τέλος της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Εργαζόμενες με μισθωτή απασχόληση και οι κατ΄ οίκον απασχολούμενες[87]. Δέκα μήνες απασχόληση, εκ των οποίων οι 200 ώρες πληρωμένης απασχόλησης να αναφέρονται στους τελευταίους 3 μήνες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. • *Διάρκεια* *α/ 1ο και 2ο* παιδί: 6 εβδομάδες πριν και 2 εβδομάδες μετά τη γέννηση β/3ο παιδί: 8 εβδομάδες πριν και 18 εβδομάδες μετά από τον τοκετό. Πολλαπλή κύηση (δίδυμα: 12 εβδομάδες πριν και 22 μετά τον τοκετό, τρίδυμα, 24 εβδομάδες πριν και 22 μετά τον τοκετό)[88]. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*[89] 100% του βασικού μισθού μέχρι ενός ανώτατου ορίου.	• Άδεια 2 εβδομάδες με αποδοχές. Τις 3 πρώτες ημέρες πληρωμένη 100%. Οι υπόλοιπες πληρωμένες 100% μέχρι ένα μάξιμουμ ποσό του μισθού. Καλύπτεται από το κράτος.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*: ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Η Άδεια υπολογίζεται κατά το ήμισυ για την εξέλιξη και την προαγωγή και ολόκληρη για την ασφάλιση. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* *Όλοι οι εργαζόμενοι με 1 χρόνο προϋπηρεσία.* • *Διάρκεια* Τρία χρόνια ο πατέρας ή η μητέρα ή και οι δύο μαζί έως την ηλικία των 3 ετών του παιδιού. • *Ευελιξία* α/ Απουσιάζει εξ ολοκλήρου από την εργασία τον 1ο χρόνο κάνοντας χρήση της Άδειας β/ Εργάζεται με μερική απασχόληση ή με μειωμένο χρόνο εργασίας τουλάχιστον κατά το 1/5 για τα υπόλοιπα δύο χρόνια. • Αναπλήρωση αμοιβών (%) Καλύπτεται από το κράτος. (ξεχωριστό επίδομα και για νοικοκυρές). Προσδιορίζεται από τον αριθμό των παιδιών και το πόσο χρόνο έχει εργαστεί. **α**/ Εάν γίνεται εξ΄ ολοκλήρου χρήση της άδειας, ο δικαιούχος παίρνει ένα επίδομα, το ύψος του οποίου δεν μπορεί να είναι κάτω των 495 ευρώ. **β**/ Εάν γίνεται χρήση μερικής απασχόλησης, το ύψος του επιδόματος είναι 328 ευρώ, υπό την προϋπόθεση ότι είναι το ½ της πλήρους απασχόλησης και 248 ευρώ εάν ο δικαιούχος εργάζεται το 80% της πλήρους απασχόλησης.

87. *Τα ειδικά συστήματα για τους δημόσιους υπαλλήλους και τους υπαλλήλους στον γεωργικό τομέα υπάρχουν, εντούτοις καμία ακριβής πληροφορία δεν δίνεται.*
88. *Δύο επιπλέον εβδομάδες εάν η μητέρα παρουσιάσει ανάγκη περαιτέρω νοσηλείας.*
89. *Από το 2006 χορηγείται μηνιαίο επίδομα 750 ευρώ για έναν χρόνο για όσες αποκτούν τρίτο παιδί και διακόπτουν την εργασία τους για παροχή φροντίδας στο σπίτι.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Γερμανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση*: ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης έως και τέσσερις μήνες μετά τη γέννηση[90]. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι γυναίκες στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων μερικής απασχόλησης και των κατ' οίκον απασχολούμενων. • *Διάρκεια* 14 εβδομάδες: 6 εβδομάδες πριν και 8 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 100% των αποδοχών[91].		• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση απόλυσης εκτός και αν ο εργοδότης έχει τη σύμφωνη γνώμη των αρμόδιων κρατικών οργάνων. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα. Η άδεια λαμβάνεται υπόψη για συνταξιοδοτικά και κάλυψη ασθένειας αλλά δεν λαμβάνεται υπόψη στον υπολογισμό επιδομάτων ανεργίας. Για κάθε μήνα γονικής άδειας μειώνεται το δικαίωμα στην ετήσια άδεια κατά το 1/12. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι εργαζόμενοι χωρίς προϋποθέσεις. • *Διάρκεια* Τρία χρόνια έως την ηλικία των 3 ετών. Τον έναν χρόνο μπορεί να τον πάρει έως την ηλικία των 8 ετών του παιδιού σε συνεννόηση με τον εργοδότη. Δικαίωμα χρήσης έχουν εναλλακτικά ο πατέρας ή η μητέρα ή και οι δύο μαζί. • *Ευελιξία* Υπάρχει δυνατότητα αντί της χρήσης της άδειας, ο δικαιούχος να κάνει χρήση μερικής απασχόλησης σε επιχειρήσεις με πάνω από 15 εργαζομένους. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*[92] Επίδομα και για τους δύο γονείς με εισοδηματικά κριτήρια και οικογενειακή κατάσταση που παρέχεται από το κράτος. Μάξιμουμ 307 ευρώ τον μήνα για δύο χρόνια ή 460 ευρώ για έναν χρόνο. Τον τρίτο χρόνο δεν προβλέπεται κάλυψη. Σε πέντε ομόσπονδα κρατίδια συνεχίζουν να δίνουν επίδομα και στον τρίτο χρόνο με εισοδηματικά κριτήρια.

90. *Ένας εργοδότης δεν μπορεί να απομακρύνει μια υπάλληλο στο χρονικό διάστημα των έξι εβδομάδων πριν αυτή κάνει-χρήση της Άδειας αλλά ούτε και κατά τη διάρκεια της Άδειας.*

91. *Τα επιδόματα για την Άδεια μητρότητας δικαιούνται -με διαφοροποιήσεις- επίσης οι μερικά απασχολούμενοι και οι κατ' οίκον εργαζόμενοι. Για τους εργαζόμενους κατ' οίκον υπάρχει ανώτατο όριο 25.00 μάρκα ανά ημέρα και η διαφορά πληρώνεται από τον εργοδότη. Οι αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και άλλοι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε επιδόματα τα οποία αντιστοιχούν στο 80% του μισθού (ILO).*

92. *Στη Γερμανία, τη Φινλανδία και τη Γαλλία, οι γονείς παίρνουν επίδομα είτε εργάζονται είτε δεν εργάζονται για τη χρηματική κάλυψη της γονικής άδειας, το ύψος του οποίου είναι συνάρτηση του εισοδήματος της οικογενειακής κατάστασης ή άλλων κριτηρίων, όπως για παράδειγμα παρακολούθηση παιδικού σταθμού. Το όφελος του εργαζόμενου γονέα συνίσταται κυρίως στο ότι δεν μπορεί να απολυθεί.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ελλάδα	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης: κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι ένα έτος μετά τον τοκετό ή κατά τη διάρκεια μεγαλύτερης περιόδου απουσίας λόγω ασθένειας εξαιτίας της εγκυμοσύνης ή του τοκετού. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι άμεσα ασφαλισμένες υπό την προϋπόθεση ότι δεν εργάζονται με τουλάχιστον 200 ημέρες απασχόλησης τα τελευταία 2 έτη πριν από την πιθανή ή την πραγματική ημέρα τοκετού. • *Διάρκεια*[93] 17 εβδομάδες: 8 εβδομάδες πριν και 9 εβδομάδες μετά τον τοκετό. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*[94] 100% των αποδοχών από το ΙΚΑ, τον εργοδότη και τον ΟΑΕΔ. Στις γυναίκες που δεν δεμελιώνουν δικαίωμα επιδόματος από την κοινωνική ασφάλιση, με εισοδηματικά κριτήρια χορηγείται επίδομα από την Κοινωνική Πρόνοια που αντιστοιχεί περίπου σε έναν κατώτατο μισθό.[95]	Δύο ημέρες με πλήρεις αποδοχές.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Ανακοίνωση στον εργοδότη. 3. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης[96]. 4. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων[97]. Η περίοδος απουσίας θεωρείται χρόνος απασχόλησης με όλα τα δικαιώματα που τη συνοδεύουν. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Και οι δύο γονείς στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα. Στον ιδιωτικό τομέα απαιτείται τουλάχιστον ένας χρόνος προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. • *Διάρκεια* Ιδιωτικός τομέας 3,5 μήνες με παιδιά κάτω των 3,5 ετών. Παραχωρείται μετά την άδεια μητρότητας. Είναι ατομικό δικαίωμα και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί. Ο εργοδότης δεν μπορεί να την αρνηθεί, μπορεί όμως να την καθυστερήσει στη βάση της προτεραιότητας των αιτήσεων εάν αυτές ξεπερνούν το 8% του συνόλου των εργαζομένων στην επιχείρηση[98]. *Δημόσιος τομέας*[99] ή 9 μήνες έως την ηλικία των 6 ετών[100]. Είναι ατομικό δικαίωμα και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί ή να επισωρευτεί στο έναν γονέα. Παραχωρείται μετά την άδεια μητρότητας και ο εργοδότης δεν μπορεί να την αρνηθεί. Μπορεί να ληφθεί συνεχώς ή διακεκομμένα[101] • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* *Ιδιωτικός τομέας* Μη αμειβόμενη. *Δημόσιο* Η άδεια 2ετούς διάρκειας είναι μη αμειβόμενη[102]. Το 9μηνο είναι με πλήρεις αποδοχές.

93. *Οι γυναίκες δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα πέντε μηνών άδειας μητρότητας, εκ των οποίων οι τρεις πρέπει να ληφθούν μετά τον τοκετό. Επίσης, εάν κριθεί αναγκαίο, δίδεται πρόσθετη ειδική Άδεια εγκυμοσύνης για λόγους υγείας, που υπερβαίνει τη διάρκεια της κανονικής Άδειας με αποδοχές για λόγους ασθένειας.*

94. *Δεκατέσσερις εβδομάδες με 100% των αποδοχών. ΕΓΣΣΕ 2002-2003.*
95. *Π. Πετρόγλου, Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας, Αθήνα 2000.*
96. *Στο Δημόσιο το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια απασχόληση μπορεί να παραβιαστεί με το αιτιολογικό της νόμιμης μετάθεσης. Βλέπε Π. Πετρόγλου, Καλές πρακτικές για το συνδυασμό οικογενειακής ζωής και σταδιοδρομίας, Αθήνα 2000.*
97. *Στο Δημόσιο η περίοδος απουσίας κατά τη γονική Άδεια δεν θεωρείται χρόνος απασχόλησης εκτός και εάν αυτή δεν υπερβαίνει τον έναν μήνα στη διάρκεια του ενός ημερολογιακού έτους. Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας άρθρο 51(5), Νόμος 2683/1999.*
98. *Εναλλακτικά ο χρήστης μπορεί να επιλέξει μειωμένο ωράριο 1 ώρας για 2 ½ χρόνια ή σε συμφωνία με τον εργοδότη 2 ώρες για τον πρώτο χρόνο και 1 ώρα για μισό χρόνο επιπλέον. ΕΓΣΣΕ ετών 2004-2005*
99. *Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας.*
100. *Επιπλέον Άδεια χωρίς αποδοχές διάρκειας 2 ετών για σοβαρούς ιδιωτικούς λόγους και εφόσον οι ανάγκες της υπηρεσίας το επιτρέπουν.*
101. *Εναλλακτικά μπορεί να γίνει χρήση μειωμένου ωραρίου κατά δύο ώρες ημερησίως, για παιδιά ηλικίας έως δύο ετών, και κατά μία ώρα για παιδιά ηλικίας 2-4 ετών. Δημοσιοϋπαλληλικός Κώδικας, άρθρο 53 (2).*
102. *Η απώλεια μισθού δεν αντικαθίσταται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης. Η περίοδος απουσίας στον ιδιωτικό τομέα λαμβάνεται υπόψη για το δικαίωμα στη σύνταξη εφόσον ο δικαιούχος πληρώσει ο ίδιος τις εισφορές που αναλογούν στον ίδιο και στον εργοδότη.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ιρλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση;* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολούμενες καθώς και οι αυτοαπασχολούμενες και οι οικιακές βοηθοί. Για το επίδομα της μητρότητας 14 εβδομάδες απασχόλησης πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και 39 εβδομάδες εισφορές το τελευταίο 12μηνο πριν από την άδεια ή 39 εβδομάδες με εισφορές το τελευταίο οικονομικό έτος. Για τις αυτοαπασχολούμενες, 52 εβδομάδες εισφορών τα τελευταία δύο οικονομικά έτη[103]. • *Διάρκεια*[104] 18 εβδομάδες εκ των οποίων 4 - 10 εβδομάδες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* 70% των εβδομαδιαίων αποδοχών με μάξιμουμ ένα μέγιστο ποσό των 232,40 την εβδομάδα και μίνιμουμ 135,60.	Δεν προβλέπεται, όμως ο εργοδότης παρέχει τρεις ημέρες άδεια με αποδοχές.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση;* ναι[105] 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι απασχολούμενοι. Έναν χρόνο συνεχούς απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη. Εάν απασχολείται τουλάχιστον τρεις μήνες δικαιούται μία εβδομάδα γονική άδεια για κάθε μήνα υπηρεσίας. • *Διάρκεια* 14 εβδομάδες. • *Ευελιξία* Μπορεί να γίνει χρήση ολόκληρης της άδειας ή σε συνεννόηση με τον εργοδότη κατά τη διάρκεια ενός συγκεκριμένου χρόνου τμηματικά σε ημέρες, σε εβδομάδες, με μειωμένο ωράριο ή με συνδυασμό των παραπάνω έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των 5 ετών[106]. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Άνευ αποδοχών.

103. Οι μητέρες μπορούν επίσης να λάβουν επίδομα μητρότητας εάν έχουν 52 εβδομάδες προϋπηρεσία τα τελευταία δύο έτη από τις οποίες τις 26 το τελευταίο έτος.

104. Πρόσθετη (εκτεταμένη) Άδεια: προαιρετικά 13 εβδομάδες άνευ αποδοχών (European Observatory on National Family Policies, 1994).

105. Η γονική Άδεια στην Ιρλανδία εισήχθη το 1998.

106. Δεν λαμβάνεται υπόψη η περίπτωση υιοθεσίας, ΑΜΕΑ κλπ.

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ιταλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και της άδειας μητρότητας και μέχρι το παιδί να φθάσει σε ηλικία ενός έτους. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. Σε περίπτωση εκτεταμένης άδειας, η θέση του υπαλλήλου πρέπει να κρατηθεί ανοικτή για την περίοδο της άδειας. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολούμενες χωρίς προϋποθέσεις. Ειδικά σχήματα για αυτοαπασχολούμενες και εργαζόμενες με συμβόλαιο (contract). • *Διάρκεια*[107] Σύνολο 5 μήνες. Δύο ή έναν μήνα πριν και 3 ή 4 μήνες μετά την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 80% των αποδοχών (κρατική συμμετοχή 100%).	βλέπε: γονική άδεια.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση:* ναι. 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατηρούνται τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα. Για έξι μήνες παραμένει σε ισχύ η σύμβαση και υπολογίζεται για την εξέλιξη και σύνταξη έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των τριών ετών. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι απασχολούμενοι. **Εξαιρούνται οικιακοί βοηθοί, κατ΄ οίκον εργαζόμενοι, αγρότες.** • *Διάρκεια*[108] Συνολική διάρκεια 10 μήνες. Χρήση μπορούν να κάνουν και οι δύο γονείς ή να τη μοιραστούν. Εάν και οι δύο πάρουν από 6 μήνες, η άδεια επεκτείνεται στους 12 μήνες. Εάν ο πατέρας κάνει χρήση 3 μήνες η άδεια επεκτείνεται στους 11 μήνες[109]. • Ευελιξία Η άδεια χορηγείται ολόκληρη ή τμηματικά, έως την ηλικία των 8 ετών. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%).* Έως ότου το παιδί φθάσει στην ηλικία των 3 ετών, 30% του μισθού για 6 μήνες. Για τους υπόλοιπους 6 μήνες δικαιούνται αποζημίωσης αυτοί που το εισόδημά τους είναι μικρότερο από ένα μάξιμουμ ποσό που ορίζεται σύμφωνα με την κατώτατη σύνταξη. Από την ηλικία των 3 - 8 ετών η άδεια είναι μη αμοιβόμενη.

107. Είκοσι δύο εβδομάδες σύμφωνα με European Observatory on National Family Policies, 1994.
108. Εκτός από τη γονική Άδεια στο πλαίσιο των κλαδικών συμβάσεων προβλέπεται επιπλέον ετήσια Άδεια άνευ αποδοχών.
109. Η συγκεκριμένη ρύθμιση ουσιαστικά αποβλέπει στο να δοθούν κίνητρα για τη χρήση της Άδειας και από τον πατέρα.

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Λουξεμβούργο	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης: κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και μέχρι το παιδί να γίνει ενός έτους. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας*[110] Όλες οι απασχολούμενες υπό την προϋπόθεση να υπάρχει ασφαλιστική κάλυψη τους τελευταίους 6 μήνες πριν από την ημερομηνία τοκετού. • *Διάρκεια* 16 εβδομάδες, 8 πριν και 8 μετά τον τοκετό. Δώδεκα εβδομάδες εάν είναι πολλαπλή γέννηση, εάν η μητέρα αντιμετωπίζει προβλήματα υγείας, ή εάν φροντίζει το παιδί. Σε περίπτωση υιοθεσίας λαμβάνει 8 εβδομάδες μετά. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών.	Δύο ημέρες μετά τη γέννηση με αποδοχές.	**Γονική Άδεια**[111] • *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση των δικαιωμάτων σχετικά με την εξέλιξη στην επιχείρηση, τη σύνταξη κλπ., εκτός από την κανονική άδεια η οποία δεν χάνεται αλλά αναστέλλεται. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι απασχολούμενοι. Ένας χρόνος απασχόλησης στον ίδιο εργοδότη με ελάχιστο χρόνο εργασίας 20 ώρες την εβδομάδα.. Εάν αλλάξει εργοδότη για λόγους που δεν ευθύνεται ο ίδιος, π.χ. κλείσιμο επιχείρησης, ο δικαιούχος καλύπτεται κανονικά. • *Διάρκεια* Έξι μήνες συνεχόμενοι με τη μητέρα να έχει προτεραιότητα. Δεν παρέχονται κίνητρα για τον πατέρα. Ένα τμήμα της άδειας μπορεί να το πάρει ο ένας γονέας μετά την άδεια μητρότητας. • *Ευελιξία* Δώδεκα μήνες μερικής απασχόλησης η οποία να αντιστοιχεί στο μισό της πλήρους απασχόλησης, σε συνεννόηση με τον εργοδότη έως την ηλικία των 5 ετών. Εάν ο εργοδότης αρνηθεί ο δικαιούχος υποχρεωτικά κάνει χρήση του 6μήνου. • *Αποζημίωση* Καλύπτεται από το κράτος. 1.963 ευρώ τον μήνα για τους 6 μήνες και 846 εάν εργάζεται με μερική απασχόληση.

110. *Ειδικές διατάξεις για τους αγρότες, τους αυτοαπασχολούμενους και δημόσιους υπάλληλους.*
111. *Με τη λήξη της Άδειας μητρότητας στον ιδιωτικό και δημόσιο τομέα ο υπάλληλος έπειτα από σχετικό αίτημα δικαιούται εκτεταμένη Άδεια άνευ αποδοχών (το κράτος καλύπτει ένα μικρό ποσό) με διάρκεια μέχρι και δύο χρόνια, χωρίς ωστόσο την εξασφάλιση της επαναφοράς του στη θέση εργασίας.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ολλανδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια εγκυμοσύνης και 6 εβδομάδες μετά την άδεια μητρότητας. Στον δημόσιο τομέα μια σχέση απασχόλησης δεν μπορεί να διακοπεί κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και κατά τη διάρκεια 12 εβδομάδων μετά τη γέννηση. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλες οι απασχολούμενες και οι άνεργες χωρίς προϋποθέσεις. • *Διάρκεια.* *16 εβδομάδες (έως 52 εβδομάδες όταν υπάρχουν προβλήματα πριν ή μετά τον τοκετό).* 6 εβδομάδες πριν από και 10 εβδομάδες μετά την ημερομηνία τοκετού. • *Ευελιξία* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* 100% των αποδοχών μέχρι το ανώτατο όριο. 100% του μισθού για τους ανέργους.	Ο εργαζόμενος έχει δικαίωμα δύο ημερών άδειας με το 100% των αποδοχών.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας. Εντούτοις ο νόμος αφήνει κάποιο παράθυρο αφού ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να προβεί σε απόλυση όταν έχει την έγκριση της αρμόδιας Αρχής. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης μόνο εάν το προβλέπει η σύμβαση εργασίας[112]. 3. Ο χρήστης δεν έχει δικαίωμα σε κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα. Η σύμβασή του αναστέλλεται, όμως ο χρόνος κατά τον οποίο ο/η εργαζόμενος/η κάνει χρήση γονικής άδειας υπολογίζεται για το επίδομα ανεργίας. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* *Γενικό δικαίωμα για όλους με έναν χρόνο προϋπηρεσία.* • *Διάρκεια* 3 μήνες Μπορεί να γίνει χρήση οποτεδήποτε έως την ηλικία των 8 ετών του παιδιού. Είναι ατομικό δικαίωμα και δεν μεταβιβάζεται. Τη δικαιούνται και οι δύο αλλά δεν μπορούν να κάνουν χρήση το ίδιο διάστημα. • *Ευελιξία* 6 μήνες με μερική απασχόληση. Ο δικαιούχος σε συνεννόηση με τον εργοδότη μπορεί να πάρει άδεια 4, 6 ή 8 ώρες την εβδομάδα μία φορά τον μήνα[113]. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Στην περίπτωση που ο/η χρήστης την πάρει όλη μαζί είναι μη αμειβόμενη. Ο εργοδότης έχει τη δυνατότητα να απασχολεί άτομο στη θέση εργασίας που μένει κενή από τη χρήση της γονικής άδειας. Σε μερικές συλλογικές συμβάσεις κυρίως στο Δημόσιο, ο εργοδότης καλύπτει το 50-75% του μισθού.

112. Παρ' όλα αυτά, το Εργατικό Δίκαιο απαγορεύει τη βλαπτική μεταβολή των όρων εργασίας.
113. Για τους γονείς υπάρχει η δυνατότητα, εάν το επιθυμούν, να επιλέξουν τη μερική απασχόληση με δικαίωμα επιστροφής σε πλήρες ωράριο και αντίστροφα.

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας[114]	Γονική Άδεια
Νορβηγία[115]	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης, καθώς και κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, πατρότητας ή γονικής άδειας. Ανακοίνωση στον εργοδότη. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Για το επίδομα απαιτούνται 6 μήνες απασχόλησης ή αυτοαπασχόλησης τους προηγούμενους 10 μήνες πριν από τον τοκετό. Το επίδομα δίδεται στον πατέρα ή στη μητέρα. Επιπρόσθετο επίδομα λαμβάνουν χωρισμένες, ανύπαντρες και χήρες με τρία χρόνια προϋπηρεσία. • *Διάρκεια* Συνολικά η άδεια ανέρχεται σε 42 ή 52 εβδομάδες από τις οποίες η μητέρα υποχρεούται να κάνει χρήση 3 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες μετά την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 100% για τους απασχολούμενους και 65% για τους αυτοαπασχολούμενους. Οι 52 εβδομάδες αντιστοιχούν σε αναπλήρωση 80% και οι 42 εβδομάδες σε αναπλήρωση 100% (τις 16 πρώτες ημέρες τις πληρώνει ο εργοδότης).	Τέσσερις εβδομάδες άδεια με πλήρεις αποδοχές (ποσοστό αναπλήρωσης μισθού 100%)	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της γονικής αδείας 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή παρόμοια θέση απασχόλησης 3. Διατήρηση των Κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* • *Διάρκεια* Συνολική άδεια 52 εβδομάδων, εκ των οποίων 18 εβδομάδες είναι διατηρημένες για τη μητέρα. Οι υπόλοιπες εβδομάδες μπορούν να ληφθούν από τον άλλο γονέα είτε να μοιραστούν μεταξύ του πατέρα και της μητέρας υπό την προϋπόθεση ο συνολικός χρόνος να μην υπερβαίνει σε διάρκεια το ένα έτος (ILO). 4 εβδομάδες είναι διατηρημένες για τον πατέρα (μη μεταβιβάσιμες). • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* *100% των αποδοχών για 42 εβδομάδες ή 80% αμοιβών για 52 εβδομάδες.*

114. Άνευ αποδοχών (European Commission Network on Childcare: Leave arrangements for workers with children, 1994).

115. Στη Νορβηγία η Άδεια μητρότητας-πατρότητας και η γονική Άδεια είναι ενσωματωμένες σε ένα ενιαίο -διευρυμένο- σύστημα γονικής άδειας.

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Πορτογαλία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης. Δεν υπάρχει κανένα ειδικό νομικό μέτρο που να προστατεύει τις έγκυες γυναίκες και τις μητέρες ενάντια στην απόλυση. Για τις διακρίσεις λόγω φύλου η νομοθεσία ορίζει διάφορες προφυλάξεις που λαμβάνονται στο στάδιο της απόλυσης (πληροφορίες που δίνονται στο ενδιαφερόμενο πρόσωπο, διαβουλεύσεις με τις οργανώσεις των εργαζομένων, πιθανή προσφυγή στα δικαστήρια, οικονομική αποζημίωση). 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* *Όλες οι εργαζόμενες μισθωτές και αυτοαπασχολούμενες*. Για το επίδομα μητρότητας απαιτούνται 6 μήνες ασφαλιστικής κάλυψης πριν από την άδεια μητρότητας. • *Διάρκεια* 120 μέρες πριν και 90 μέρες μετά την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού. • *Ευελιξία* • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)*[116] 100% των αποδοχών που λαμβάνει η εργαζόμενη τους τελευταίους 6 μήνες πριν από τη γέννηση. 100% του μισθού παίρνει και στην περίπτωση υιοθεσίας έως το παιδί να φθάσει στην ηλικία των 15 ετών.	Πέντε ημέρες μετά τη γέννηση με πλήρεις αποδοχές. Η άδεια πατρότητας δεν μπορεί να είναι κάτω του 50% του βασικού μισθού.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση απόλυσης: 10 μέρες πριν για τη γονική άδεια και 30 μέρες για ειδική άδεια για ηλικιωμένους[117] που μένουν μαζί και φροντίζουν παιδιά. 2. Επιστροφή στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα: ναι • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* *Όλοι οι εργαζόμενοι-ες σε ιδιωτικό, δημόσιο χωρίς προϋποθέσεις.* • *Διάρκεια*[118] 3 μήνες για κάθε γονέα. Είναι ατομικό δικαίωμα και μπορεί να γίνει χρήση έως την ηλικία των 6 ετών του παιδιού. Δεν δίδεται αμέσως μετά την άδεια μητρότητας. • *Ευελιξία* 6 μήνες τμηματικά έως την ηλικία των 12 ετών[119]. • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* *Μη αμειβόμενη.*

116. *Ειδικό επίδομα μητρότητας αντιστοιχεί στο 65% του μέσου μισθού για περιπτώσεις νυχτερινής εργασίας ή βαριά και ανθυγιεινά επαγγέλματα.*
117. *Σε περίπτωση που οι γονείς δεν κάνουν χρήση. Σε αρκετές χώρες υπάρχουν ειδικές διευθετήσεις για ΑΜΕΑ, υιοθεσίες κτλ. Σε ό,τι αφορά τις υιοθεσίες υπάρχουν παραδείγματα χωρών στις οποίες παρατείνεται η ηλικία του παιδιού κατά την οποία μπορεί να γίνει χρήση της Άδειας.*
118. *Ο χρήστης έχει δικαίωμα, σε συνεννόηση με τον εργοδότη, εάν έχει ένα ακόμη παιδί κάτω των 12 ετών, να κάνει χρήση ευέλικτου ωραρίου ή μερικής απασχόλησης.*
119. *Ειδική Άδεια για φροντίδα παιδιού διάρκειας 2 χρόνων, 3 χρόνια με 3 παιδιά και πάνω έως την ηλικία των 6 ετών, 4 χρόνια για άρρωστο παιδί χωρίς όριο ηλικίας.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Ισπανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης.Δεν υπάρχει κανένα ειδικό νομικό μέτρο προστασίας των εγκύων και νοσηλευόμενων εργαζόμενων γυναικών από την απόλυση. Ο χάρτης των εργαζομένων ορίζει ότι η απόλυση είναι άκυρη εάν είναι βασισμένη σε οποιουσδήποτε από τους λόγους της διάκρισης που απαγορεύονται από το Σύνταγμα. Εντούτοις, το Σύνταγμα δεν περιλαμβάνει την εγκυμοσύνη ως λόγο της απαγορευμένης διάκρισης. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια απασχόληση. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας*[120] Όλες οι εργαζόμενες στη βιομηχανία, στο εμπόριο και στις υπηρεσίες. Ειδικά συστήματα για αγρότισσες αυτοαπασχολούμενες και οικιακούς βοηθούς. Για το επίδομα της μητρότητας είναι απαραίτητες 180 ημέρες ασφαλιστικής κάλυψης τα τελευταία 5 χρόνια πριν από τη γέννηση ή από την ημερομηνία έναρξης της υιοθεσίας ή αναδοχής. • *Διάρκεια* 16 εβδομάδες: 10 εβδομάδες πριν και 6 εβδομάδες υποχρεωτικώς μετά τη γέννηση. 18 εβδομάδες για κάθε παιδί σε περίπτωση πολλαπλής γέννησης. Σε περιπτώσεις υιοθεσίας και αναδοχής 16 εβδομάδες έως την ηλικία των 6 ετών. • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 100%	**Άδεια πατρότητας**[121] 2 ημέρες + 2 ημέρες οδοιπορικά εάν κριθεί αναγκαίο. Είναι αμειβόμενη με το 100% των αποδοχών. Υπό προϋποθέσεις ο πατέρας μπορεί να πάρει τις 10 εβδομάδες από τις 16 της Άδειας μητρότητας.	**Γονική Άδεια**[122] • *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση* 1. Απαγόρευση της απόλυσης: ναι. 2. Ανακοίνωση στον εργοδότη (έλλειψη στοιχείων). 3. Επιστροφή στην ίδια θέση εργασίας. Ναι, κατά τη διάρκεια του 1ου έτους της γονικής άδειας. Μετά την πάροδο του πρώτου έτους μπορεί να επιστρέψει όχι κατ' ανάγκην στην ίδια αλλά σε παρόμοια θέση. 4. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων[123]. Ναι, με εξαίρεση το επίδομα ανεργίας και παροχές που είναι στις υποχρεώσεις του εργοδότη, όπως αποζημίωση σε περίπτωση απόλυσης κλπ. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι εργαζόμενοι[124] • *Διάρκεια*[125] 7 χρόνια για κάθε παιδί έως την ηλικία των 8 ετών. Είναι ατομικό δικαίωμα[126] και μπορεί να κάνει χρήση για το ίδιο διάστημα μόνο ένας γονέας κάθε φορά. • *Ευελιξία* Υπάρχει δυνατότητα διακεκομμένης χρήσης έως την ηλικία των 6 ετών. *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Μη αμειβόμενη.

120. *Οι εργαζόμενοι με μερική απασχόληση προκειμένου να δεμελιώσουν δικαίωμα στο επίδομα μητρότητας, απαιτείται να έχουν 18 μήνες προϋπηρεσία πριν από το τοκετό αντί των 12 μηνών που ισχύει για τους εργαζόμενους με πλήρη απασχόληση (Council of Europe, 1995).*
121. *Πληρωτέες με το 10% των αποδοχών (European Observatory on National Family Policies, 1994).*
122. *Άδεια άνευ αποδοχών διάρκειας ενός έτους με δυνατότητα επέκτασης για άλλα δύο χρόνια (European Observatory on National Family Policies, 1994).*
123. *Τα δικαιώματα από τη γονική άδεια είναι προστατευμένα κυρίως τον πρώτο χρόνο της Άδειας. (ETUI 2000). Υπάρχει δηλαδή μια χαλαρότητα ως προς τις εγγυήσεις προστασίας των δικαιωμάτων καθ' όλη τη διάρκεια της χρήσης της γονικής Άδειας.*
124. *Στην πράξη, σε επιχειρήσεις που δεν έχουν υιοθετήσει σύγχρονες μεθόδους management δεν εφαρμόζεται η εργατική νομοθεσία σε ό,τι αφορά δικαιώματα των εργαζομένων σχετικά με τη γονική Άδεια (ETUI 2000).*
125. *Δεν υπάρχουν σαφή κριτήρια για τη διευθέτηση της Άδειας με λεπτομερή τρόπο.*
126. *Σχετικά με το εάν είναι μεταβιβάσιμο από τον έναν γονέα στον άλλον έχουμε να παρατηρήσουμε ότι περισσότερο βάρος δίδεται στο να είναι η χρήση της Άδειας ατομικό δικαίωμα το οποίο απορρέει από τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας, γεγονός που δεν επιτρέπει τη χρήση της από τον άλλον γονέα στη βάση της ισότητας των δικαιωμάτων ανάμεσα στα δύο φύλα. Πρόκειται για μια αγοραία - φιλελεύθερη αντίληψη της ισότητας, η οποία οδηγεί στην περικοπή έμμεσων δικαιωμάτων. Χαρακτηριστικό παράδειγμα αποτελεί η ελληνική περίπτωση όπου η έμμεση ασφάλιση του άνδρα από τη γυναίκα δεν αναγνωρίζεται, ενώ αντίθετα η γυναίκα έχει τη δυνατότητα να κάνει χρήση του δικαιώματος μέσω του συζύγου.*

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Σουηδία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση; ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, της άδειας πατρότητας και της γονικής άδειας. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. 3. Διατήρηση κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Καθολικό δικαίωμα. • *Μετ΄ αποδοχών Άδεια μητρότητας* 480 ημέρες έως ότου το παιδί γίνει 8 ετών (βλ. γονική Άδεια). • *Αντικατάσταση αμοιβών (%)* 80% του μισθού για τις πρώτες 390 ημέρες. Για τις υπόλοιπες 90 μέρες είναι 60 κορόνες την ημέρα[127].	10 ημέρες Άδεια με το 80% των αποδοχών.	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση; ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Διατήρηση όλων των κοινωνικοασφαλιστικών δικαιωμάτων. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι εργαζόμενοι. 3 μήνες απασχόληση πριν από τη χρήση. Όχι λιγότερο από 12 μήνες τα δύο τελευταία χρόνια. • *Διάρκεια* 18 μήνες ο πατέρας ή η μητέρα έως την ηλικία των 8 ετών. Εάν κάνει χρήση μόνο ο ένας, 60 ημέρες είναι για τον άλλον γονέα και δεν είναι μεταβιβάσιμο[128]. Δεν υποχρεούται ο δικαιούχος να κάνει χρήση αμέσως μετά την Άδεια μητρότητας. • *Ευελιξία* Ο χρήστης μπορεί να κάνει χρήση ολόκληρης της Άδειας χωρίς διακοπή, είτε διακεκομμένα. Μπορεί επίσης να επιλέξει είτε μερική απασχόλησης είτε μειωμένο ωράριο είτε να συνδυάσει πλήρη με μερική απασχόληση. • *Αναπλήρωση αμοιβών (%)* Για τις 390 ημέρες ο δικαιούχος παίρνει το 80% του μισθού με ένα μίνιμουμ 150 κορόνες την ημέρα. Για τις υπόλοιπες 90 ημέρες λαμβάνει 60 κορόνες την ημέρα.

127 Για τις πρώτες 390 ημέρες η δικαιούχος δεν μπορεί να πάρει κάτω από 120 κορόνες.

128. Ουσιαστικά το μέτρο αποτελεί κίνητρο για τον πατέρα.

2003	Άδεια Μητρότητας	Άδεια Πατρότητας	Γονική Άδεια
Μ. Βρετανία	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση: ναι* 1. Απαγόρευση της απόλυσης κατά τη διάρκεια της Άδειας εγκυμοσύνης και μητρότητας. 2. Ανακοίνωση στον εργοδότη: 3. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* 1. Όλοι οι απασχολούμενοι και αυτοαπασχολούμενες με απασχόληση 26 εβδομάδων τις τελευταίες 66 εβδομάδες πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και έχουν έναν μέσο μισθό 30 λίρες την εβδομάδα σε μια περίοδο13 εβδομάδων. 2. Απασχολούμενες με διάρκεια τουλάχιστον 26 εβδομάδων στον ίδιο εργοδότη μέχρι τη 15 εβδομάδα πριν από την αναμενόμενη ημερομηνία τοκετού και αμείβονται με 72 λίρες την εβδομάδα. Πληρώνεται από τον εργοδότη. • *Άδεια μητρότητας με αποδοχές* *18 εβδομάδες. Μπορεί να γίνει αρχή χρήσης από την 11η εβδομάδα πριν από τον τοκετό έως και μία εβδομάδα μετά τον τοκετό.* • *Αναπλήρωση μισθού (%)* *1. 62,20 λίρες την εβδομάδα.* *2.* Για διάστημα 6 εβδομάδων 90% των αποδοχών ενώ για τις υπόλοιπες 12, 62,20 λίρες.	2 εβδομάδες διακεκομμένα τις πρώτες 8 εβδομάδες μετά τη γέννηση με 100% των αποδοχών[129].	• *Νομοθετημένη προστασία στην απασχόληση[130]: ναι* 1. Απαγόρευση απόλυσης κατά τη διάρκεια της Άδειας[131]. 2. Δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια θέση εργασίας όταν η Άδεια είναι μέχρι 4 εβδομάδες. Με Άδεια μεγαλύτερη των 4 εβδομάδων υπάρχει δυνατότητα να επιστρέψει σε παρόμοια θέση εργασίας. 3. Διατηρούνται τα κοινωνικοασφαλιστικά δικαιώματα. • *Κριτήρια επιλεξιμότητας* Όλοι οι εργαζόμενοι με έναν χρόνο προϋπηρεσίας στον ίδιο εργοδότη. • *Διάρκεια[132]* 13 εβδομάδες έως την ηλικία των 5 ετών. Δεν είναι υποχρεωτική η χρήση της αμέσως μετά την Άδεια μητρότητας. • *Ευελιξία* Εναλλακτικά γίνεται χρήση μειωμένου ωραρίου ή διευθετείται με ευέλικτο τρόπο μέσω των συλλογικών συμβάσεων[133]. Σε περίπτωση που η χρήση της Άδειας γίνεται διακεκομμένα, δεν μπορεί να υπερβεί τις 4 εβδομάδες μέσα σε έναν χρόνο και όχι λιγότερο από μία εβδομάδα κάθε φορά. Μπορεί να γίνει χρήση και από τους δύο γονείς και είναι μη μεταβιβάσιμο ατομικό δικαίωμα. *Αναπλήρωση αμοιβών (%)*

129. Από τον Απρίλιο του 2003.

130. Στη Μ. Βρετανία η γονική Άδεια εισήχθη το 1999.

131. Στην πραγματικότητα δεν απολύεται ο εργαζόμενος καλή τη πίστη του εργοδότη.

132. Σε όλες τις χώρες είναι πολύ σπάνιο το φαινόμενο της άρνησης από την πλευρά του εργοδότη στη χορήγηση της Άδειας. Στη Βρετανία, η Άδεια μπορεί να καθυστερήσει με υπαιτιότητα του εργοδότη για λόγους που σχετίζονται με τη λειτουργία της επιχείρησης.

133. Ως εκ τούτου υπάρχουν σημαντικές διαφοροποιήσεις ανάμεσα στους κλάδους.

Συγκλίσεις και αποκλίσεις στο θεσμικό πλαίσιο

1. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών κατά μήκος των πολιτικών: 1983

Α. Άδεια Μητρότητας[134]

Σε όλες τις χώρες υπάρχει κατοχυρωμένη άδεια μητρότητας.

Σε όλες τις χώρες η προστασία στην απασχόληση είναι θεσμικά κατοχυρωμένη, εντούτοις φαίνεται να υπάρχουν μικρές διαφορές στην έκταση της προστασίας της απασχόλησης κυρίως σε ό,τι αφορά την απαγόρευση της απόλυσης. Όσον αφορά την έκταση της απαγόρευσης της απόλυσης μπορούμε να ταξινομήσουμε τις χώρες με τον ακόλουθο τρόπο:

Υψηλή προστασία απασχόλησης, δηλαδή απαγόρευση της απόλυσης για χρονική περίοδο που υπερβαίνει την κανονική διάρκεια της άδειας μητρότητας ή της γονικής άδειας (σε περίπτωση ενσωματωμένου συστήματος): Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Νορβηγία και Πορτογαλία[135].

Μέση προστασία απασχόλησης, δηλαδή απαγόρευση της απόλυσης που περιορίζεται εντός της περιόδου άδειας μητρότητας: Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Ελλάδα[136], Ιρλανδία, Σουηδία.

Χαμηλή προστασία απασχόλησης, δηλαδή περιορισμένη απαγόρευση της απόλυσης: Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο.

Από τα παραπάνω, δεν μπορεί να εξαχθεί κανένα ακριβές συμπέρασμα για οποιαδήποτε ομάδα χωρών σύμφωνα με την υπάρχουσα ταξινόμηση των καθεστώτων ευημερίας. Στο μόνο σημείο που μπορούμε ίσως να σταθούμε με μια σχετικότητα είναι η περίπτωση των χωρών με χαμηλή προστασία της απασχόλησης.

134. *Η άδεια μητρότητας σε όλες τις χώρες μπορεί να ληφθεί από τον πατέρα σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή θανάτου της μητέρας.*

135. *Επισημαίνουμε ότι στην περίπτωση της Πορτογαλίας τα στοιχεία είναι διφορούμενα.*

136. *Οι ρυθμίσεις που αφορούν την προστασία της μητρότητας περιλαμβάνονται κυρίως στους παρακάτω νόμους και σε Εθνικές Γενικές Συλλογικές Συμβάσεις Εργασίας ΕΓΣΣΕ.*

- *Ν.2112/920, ρύθμιση προϋποθέσεων καταγγελίας της σύμβασης εργασίας και ρύθμιση αποχής από την εργασία κατά τη λοχεία.*
- *Ν. 1302/82 (κύρωση της 103 ΔΣΕ) για την προστασία της μητρότητας.*
- *Ν. 1483/84 για την προστασία και διευκόλυνση των εργαζομένων με οικογενειακές υποχρεώσεις όπως και όπου αυτός αντικαταστάθηκε από τον Ν. 2639/98*
- *Ν. 2224/94 αρθ. 9*
- *Ν. 2874/00 αρθ.11*
- *Π.Δ.162/88, για τη χορήγηση οικογενειακών επιδομάτων στους μισθωτούς, την ίδρυση βρεφονηπιακών και παιδικών σταθμών.*
- *Π.Δ. 176/97, που αφορά «μέτρα για τη Βελτίωση της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων, σε συμμόρφωση με την Οδηγία 92/85/ΕΟΚ».*
- *ΕΓΣΣΕ 1993*
- *ΕΓΣΣΕ 2000*
- *ΕΓΣΣΕ 2002*

Ασφαλιστική Νομοθεσία:

- *Α.Ν. 1846/51, για τη χορήγηση επιδομάτων μητρότητας.*
- *Ν. 549/77, για την πρόβλεψη χορήγησης από τον ΟΑΕΔ των αποκαλούμενων «συμπληρωματικών παροχών μητρότητας» όπως συμπληρώνεται από το Π.Δ. 776/77.*
- *Ν. 825/78, για την παροχή εφάπαξ χρηματικού βοηθήματος τοκετού.*
- *Μειωμένα όρια ηλικίας συνταξιοδότησης.*
- *Ν. 3029/02, άρθρο 4 παρ. 7 για την αναγνώριση πλασματικού χρόνου ασφάλισης για τη μητέρα (ή τον πατέρα εναλλακτικά) που θα αποκτήσει παιδί από 1/1/2003 και μετά. Για περισσότερα βλέπε, Νομικό Δελτίο ΓΣΕΕ, τεύχος 122, Μάρτιος 2003.*

Επομένως, οι λόγοι για τις διαφορές στην προστασία απασχόλησης μεταξύ των χωρών πρέπει να αναζητηθούν αλλού, παραδείγματος χάριν στη δικαστική παράδοση (νομολογία) συγκεκριμένων χωρών, στην ανάπτυξη της προστασίας της απασχόλησης του συνολικού πληθυσμού, στους ισχυρούς μηχανισμούς άσκησης πολιτικών έναντι των μητέρων (παραδείγματος χάριν Γερμανία, Κάτω Χώρες), στην προώθηση των πολιτικών ισότητας των δύο φύλων (Γαλλία). Δύο περαιτέρω σημαντικές πτυχές σχετικά με τη νομοθετημένη προστασία της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι το δικαίωμα του/της εργαζόμενου/ης να επιστρέψουν στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης, καθώς και η υποχρέωση του υπαλλήλου να δηλώσει την άδεια μητρότητας στον εργοδότη. Εντούτοις, καμία ακριβής πληροφορία σε καμία χώρα δεν είναι διαθέσιμη, προς το παρόν, επομένως κανένα συγκριτικό πλαίσιο δεν είναι δυνατόν να ληφθεί.

Σε ό,τι αφορά τα κριτήρια επιλεξιμότητας, για την άδεια μητρότητας με αποδοχές, όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει τους όρους και τις προϋποθέσεις σύμφωνα με τις οποίες μπορεί να γίνει χρήση από τις εργαζόμενες[137]. Υπάρχουν όμως κάποιες μικρές διαφορές ως προς την προϋπηρεσία που απαιτείται πριν από τον τοκετό για τη θεμελίωση του δικαιώματος στις χώρες που εξετάζουμε. Αν και οι πληροφορίες που παρέχονται για το 1983 είναι περιορισμένες, μπορούμε να προσδιορίσουμε την ακόλουθη κατηγοριοποίηση των χωρών. Η μεγάλη πλειονότητα των χωρών απαιτεί ένα ελάχιστο χρόνο ασφαλιστικής κάλυψης διάρκειας 6 μηνών πριν από τον τοκετό. (Βέλγιο, Δανία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Πορτογαλία, Γαλλία, Ελλάδα[138], Ιρλανδία).

Ακολουθούν η Φινλανδία και η Γερμανία στις οποίες απαιτείται προϋπηρεσία 3 μηνών πριν από τον τοκετό ή την ακούσια ανεργία στην περίπτωση της Φινλανδίας. Στην Ιταλία και στις Κάτω Χώρες δεν απαιτείται υποχρεωτική ελάχιστη περίοδος συμμετοχής στην ασφαλιστική κάλυψη πλην της τρέχουσας ιδιότητας του μέλους στην ασφάλεια. Τέλος, η Ισπανία και η Μ. Βρετανία απαιτούν ελάχιστη περίοδο συμβολής στην κοινωνική ασφάλιση 9 μήνες και 2 χρόνια αντίστοιχα πριν από τον τοκετό.

Ένα γενικό συμπέρασμα που προκύπτει από τα παραπάνω είναι ότι καμία μεγάλη διαφορά δεν είναι δυνατή να προσδιοριστεί μεταξύ των χωρών όσον αφορά τις προϋποθέσεις που απαιτείται να πληροί η χρήστρια. Παρά την έλλειψη πληρότητας των στοιχείων μπορούμε να προβούμε στην κατηγοριοποίηση των χωρών με βάση τα όσα επισημάναμε σχετικά με τις διαφορές που προκύπτουν στην έκταση της διάρκειας της υποχρεωτικής συμμετοχής στη κοινωνική ασφάλιση πριν από τον τοκετό.

Οι χώρες κατατάσσονται σε τρία επίπεδα ανάλογα με τον βαθμό ευκολίας από την άποψη των προϋποθέσεων στην άσκηση του δικαιώματος της άδειας μητρότητας με αποδοχές.

137. Πρέπει στο σημείο αυτό να προχωρήσουμε σε μια διάκριση του δικαιώματος στην άδεια μητρότητας με αποδοχές και στο δικαίωμα της άδειας μητρότητας γενικά. Στην πρώτη περίπτωση είναι απαραίτητες η απασχόληση με καταβαλλόμενες τις αντίστοιχες ασφαλιστικές εισφορές ενώ στη δεύτερη η συμμετοχή στην απασχόληση. Στην παρουσίαση που ακολουθεί εστιάζουμε στα κατάλληλα κριτήρια για το δικαίωμα της μετ' αποδοχών άδειας μητρότητας, ενώ το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας φαίνεται ότι υπάρχει για όλες τις χώρες με μικρές διαφορές (υπό τον όρο ότι οι πληροφορίες είναι ακριβείς).

138. Στην Ελλάδα απαιτούνται 200 ημέρες τα τελευταία 2 χρόνια. Οι μικρές διαφορές μεταξύ των χωρών δεν λαμβάνονται υπόψη εδώ.

Πίνακας 7

Βαθμός ευκολίας στη χορήγηση άδειας μητρότητας
Υψηλός Βαθμός: Καμία χώρα
Μέτριος Βαθμός: B, DK, LU, NO, P, F, GR, IR, SW, FN, D, I, N
Χαμηλός Βαθμός: SP, UK

Πρέπει επίσης να υπογραμμίσουμε, παρά την έλλειψη των στοιχείων για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων που κάνουν χρήση της άδειας, το Βελγίου, το Λουξεμβούργου, η Γαλλία, η Ιρλανδία και όλες οι χώρες της Νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ελλάδα, Ισπανία), έχουν αναπτύξει τα ειδικά σχήματα αδειών με τις διαφορετικές απαιτήσεις για τις διάφορες κατηγορίες εργαζομένων γυναικών, ειδικά μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα. Θεωρούμε ότι οι μη επαρκείς πληροφορίες δίνονται για ένα συγκριτικό πλαίσιο που μόλις αναπτύσσεται τη συγκεκριμένη περίοδο που εξετάζουμε.

Ο πίνακας που ακολουθεί παρουσιάζει τη διάρκεια (σε εβδομάδες[139]) της άδειας μητρότητας.

Πίνακας 8
Διάρκεια της άδειας μητρότητας (εβδομάδες)

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I
14	14	20	16	14	12	14	22
LU	N	NO	P	SP	SW	UK	
16	12	18	18	14	12	40	

Παρατηρούμε ότι σε όλες τις χώρες, η διάρκεια της άδειας μητρότητας κυμαίνεται μεταξύ 12 και 22 μηνών. Στις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια μητρότητας ενσωματώνεται στα σχέδια γονικής άδειας (βλ. τη συζήτηση κατωτέρω), εντούτοις μερικές εβδομάδες ιδιαίτερα διατηρημένες για τη μητέρα: 14 εβδομάδες στη Δανία, 20 στη Φινλανδία, 18 στη Νορβηγία, από την οποία 12 μπορούν να ληφθούν από καθέναν γονέα. Στην περίπτωση της Νορβηγίας, το σύστημα της γονικής άδειας επικεντρώνεται κυρίως στη μητέρα έτσι ώστε να επιμηκύνεται αρκετά η άδεια μητρότητας. Η διάρκεια των 12 εβδομάδων της άδειας μητρότητας είναι πολύ χαμηλή στη Σουηδία, εντούτοις η σύντομη διάρκεια της άδειας μητρότητας αντισταθμίζεται από μια μακροχρόνια διάρκεια της γονικής άδειας. Στις Σκανδιναβικές Χώρες είναι σημαντικό να ληφθούν οι πληροφορίες για την αναλογία λήψης των πολιτικών γονικής άδειας από τις μητέρες και τους πατέρες ώστε να προσδιοριστεί αντίστοιχα η ακριβής διάρκεια της άδειας μητρότητας[140]. Η Μεγάλη Βρετανία σύμφωνα με τα στοιχεία, έχει την πιο μακροχρόνια άδεια μητρότητας, ενώ από τις νότιες χώρες της Ευρώπης τη μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια μητρότητας έχουν η Ιταλία και η Πορτογαλία.

Σύμφωνα με τα προαναφερθέντα, προκύπτουν διαφορές μεταξύ των σχημάτων άδειας μητρότητας στη βάση των οποίων μπορεί να υπάρξει η παρακάτω κατηγοριοποίηση:

139. Σε μερικές χώρες η διάρκεια της μητρότητας ή και της γονικής άδειας υπολογίζεται σε ημέρες παρά σε εβδομάδες· αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις Σκανδιναβικές χώρες. Στον πίνακα η διάρκεια υπολογίζεται σε εβδομάδες.

140. Σε αυτή τη μελέτη αναφερόμαστε ξεχωριστά στην άδεια μητρότητας από τη γονική άδεια, επειδή πρώτον, μόνο στις Σκανδιναβικές Χώρες υπάρχουν ενσωματωμένα συστήματα της μητρότητας στη γονική άδεια και δεύτερον είναι σημαντικό να εξετάσουμε μέχρι ποιου σημείου η ίδια η εστίαση μέσα στα σχέδια γονικής άδειας βρίσκεται στις μητέρες ή και στους δύο γονείς.

Πίνακας 9
Ταξινόμηση των χωρών με μακροχρόνια, μέση και σύντομη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Άδεια μητρότητας	
Μακροχρόνια διάρκεια	FN, I, NO, P, UK
Μέση διάρκεια	F, LU
Σύντομη διάρκεια	B, GR, D, SP, N, IR, SW

Από την ανωτέρω κατηγοριοποίηση, δεν είναι σαφές ότι οι Σκανδιναβικές Χώρες έχουν την πιο μακροχρόνια διάρκεια άδειας μητρότητας εάν εξαιρέσουμε την περίπτωση της Νορβηγίας και της Φινλανδίας. Εντούτοις, πρέπει να επισημάνουμε τα εξής:

α) στην περίπτωση των Σκανδιναβικών Χωρών, η άδεια μητρότητας ενσωματώνεται στα σχέδια γονικής άδειας που καθιστούν τη διάρκεια πιο μακροχρόνια,

β) υπάρχουν παρεκκλίνουσες περιπτώσεις όπως η περίπτωση της Ιταλίας, όπου η διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι μακροχρόνια και υπερβαίνει εκείνη άλλων νότιων ευρωπαϊκών χωρών. Στην ίδια κατηγορία βρίσκεται και η Πορτογαλία, η οποία φαίνεται να συνδυάζει μακροχρόνια άδεια με υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών. Η Μεγάλη Βρετανία συνδυάζει τη μακροχρόνια διάρκεια, με εξαίρεση τους πρώτους μήνες, με ένα χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης και με άδεια άνευ αποδοχών.

Τέλος, πρέπει να επισημάνουμε ότι όσον αφορά την έκταση της υποχρεωτικής άδειας πριν και μετά τον τοκετό, όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει μια περίοδο άδειας μητρότητας η οποία λαμβάνεται υποχρεωτικά πριν και μετά τον τοκετό. Εξαίρεση αποτελεί η Γαλλία, όπου σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, οι μητέρες μπορούν να μεταφέρουν το τμήμα της άδειας που προβλέπεται πριν από τον τοκετό και να το προσθέσουν στη μετά τον τοκετό περίοδο της άδειας μητρότητας. Σε ό,τι αφορά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων δεν υπάρχουν διαθέσιμα στοιχεία.

Ποσοστό αναπλήρωσης αμοιβών

Το ποσοστό αναπλήρωσης αμοιβών κυμαίνεται μεταξύ 50% και 100% κατά μήκος της ακόλουθης κατηγοριοποίησης:

Πίνακας 10

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών (100%): D, N, NO, P, LU
Μέσο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: DK, F, I, SW, FN, SP, B, UK
Μέσο - χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: IR, GR (τα χαμηλότερα)

Από την ανωτέρω κατηγοριοποίηση, μπορούμε να συνάγουμε το συμπέρασμα ότι καμία σχέση δεν φαίνεται να υπάρχει μεταξύ της συστάδας των καθεστώτων ευημερίας και του αντίστοιχου ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών. Μόνο η Νορβηγία, μεταξύ των τεσσάρων Σκανδιναβικών Χωρών, συνδυάζει ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης με τη μακροχρόνια διάρκεια της άδειας. Από τις χώρες της Νότιας Ευρώπης, μόνο η Πορτογαλία έχει επίσης ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών, που συνδυάζεται με μια μακροχρόνια διάρκεια. Γενικά υπάρχει μια ανάμεικτη εικόνα των βόρειων και των νότιων χωρών με υψηλό και μέσο ποσοστό αντικατάστασης. Η Ελλάδα και η Ιρλανδία έχουν χαμηλό ποσοστό αναπλήρωσης σε συνδυασμό με μια σύντομη διάρκεια της άδειας.

Τέσσερα ζητήματα είναι σημαντικά όσον αφορά το ποσοστό αντικατάστασης

αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας:

1ον. Υπάρχουν χώρες με ένα μεικτό σύστημα του ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών που είναι βασισμένο σε έναν συνδυασμό ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών με ένα κατώτατο επίδομα. Αυτό, όσον αφορά τα διαθέσιμα στοιχεία, φαίνεται να ισχύει μόνο για την περίπτωση της Μ. Βρετανίας, όπου ένα μέρος της άδειας μητρότητας είναι μη αμοιβόμενο.

2ον. Υπάρχουν χώρες με ένα ανώτατο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: DK, FN, IR, B, GR, F.

3ον. Υπάρχουν χώρες με ένα ποσό που προστίθεται στο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών σε περίπτωση ύπαρξης άλλων εξαρτημένων μελών (παιδιά) στην οικογένεια: F, FN GR,

4ον. Ενώ σε όλες τις χώρες το κοινωνικοασφαλιστικό σύστημα[141] αναλαμβάνει το κόστος αναπλήρωσης μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, στην περίπτωση του Βελγίου και της Μ. Βρετανίας ένα μέρος της πληρωμής για την άδεια μητρότητας καλύπτεται από τους εργοδότες. Αυτό ισχύει εξίσου και για μία από τις Σκανδιναβικές Χώρες, τη Δανία, όπου οι πρώτες 3 εβδομάδες πληρώνονται από τον εργοδότη (αυτό μπορεί να ισχύει και για άλλες χώρες). Μερικά στοιχεία για το ποσοστό αναπλήρωσης μισθού, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων, παρέχονται μόνο για το Βέλγιο, τη Δανία και τη Μ. Βρετανία.

Όσον αφορά την εκτεταμένη[142] άδεια, σε όλες τις χώρες υπάρχει με τη μορφή της αναρρωτικής άδειας (λόγω υγείας) αλλά πολύ λίγες διαθέτουν, πέραν της ενσωματωμένης άδειας μητρότητας στη γονική άδεια, σύστημα εκτεταμένης άδειας μητρότητας. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Γερμανίας και της Ιρλανδίας όπου διαθέτουν σχήματα εκτεταμένης άδειας μητρότητας συνδεδεμένης με ισχυρές προστατευτικές δομές.

Β. Άδεια Πατρότητας

Στην περίπτωση της άδειας πατρότητας η εικόνα των διαφορών μεταξύ των χωρών είναι σαφής. Η άδεια πατρότητας[143] ισχύει σε δύο μόνο χώρες από τον σκανδιναβικό Βορρά, τη Δανία και τη Νορβηγία. Σε αυτές τις δύο περιπτώσεις η άδεια είναι δύο εβδομάδων και είναι με αποδοχές.

Γ. Γονική Άδεια

Στην περίπτωση της γονικής άδειας, η εικόνα των διαφορών μεταξύ των χωρών είναι σαφής και μόνο 8 από τις 15 χώρες φαίνονται να έχουν κάποιες πολιτικές γονικής άδειας το 1983. Αυτές οι χώρες είναι το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Ισπανία, η Σουηδία. Οι υπόλοιπες 6 χώρες που δεν έχουν ένα σχήμα γονικής άδειας είναι η Γερμανία, η Ελλάδα, το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία, το Λουξεμβούργο, οι Κάτω Χώρες και η Πορτογαλία. Μεταξύ των χωρών που έχουν αναπτύξει τις πολιτικές γονικής άδειας μπορούμε να προσδιορίσουμε δύο κατηγορίες: 1η. Οι

141. Η πηγή κάλυψης του ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών είναι ένα αναδυόμενο ζήτημα σπουδαιότητας στην κατανόηση των πολιτικών γονικής άδειας, λαμβάνοντας υπόψη ειδικά τις διαφορετικές πηγές κάλυψης στις πολιτικές για την άδεια μητρότητας, πατρότητας και γονικής άδειας.

142. Η περίπτωση εκτεταμένης άδειας σε περίπτωση υιοθετημένου, άρρωστου παιδιού, καθώς επίσης και άδειας γενικά για οικογενειακούς λόγους δεν λαμβάνεται υπόψη σε αυτή τη μελέτη.

143. Καμία πληροφορία δεν είναι διαθέσιμη για την άδεια πατρότητας στη Σουηδία και τη Φινλανδία, εντούτοις η απουσία άδειας πατρότητας πρέπει να επιβεβαιωθεί.

Σκανδιναβικές Χώρες στις οποίες δεν υπάρχει καμία διάκριση των πολιτικών άδειας μητρότητας και γονικής άδειας. Η άδεια μητρότητας και η γονική άδεια αποτελούν μέρος ενός ενιαίου σχήματος και ένα μέρος του διατηρείται υποχρεωτικά για τη μητέρα. Σε όλες τις Σκανδιναβικές Χώρες η γονική άδεια είναι με αποδοχές. Η Σουηδία προσφέρει το πιο γενναιόδωρο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών και τη μεγαλύτερη σε διάρκεια γονική άδεια. Στην περίπτωση της Νορβηγίας το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κυμαίνεται από 80% έως 100%, ενώ δεν διατίθενται στοιχεία σχετικά με την ασφάλεια απασχόλησης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας. Στην περίπτωση αυτή, είναι μάλλον προφανές ότι εφόσον η απαγόρευση της απόλυσης ισχύει για την περίπτωση της άδειας μητρότητας το ίδιο αφορά και τα σχήματα της γονικής άδειας τα οποία ενσωματώνουν και την άδεια μητρότητας. 2η. Στις υπόλοιπες χώρες που έχουν εισαγάγει ένα είδος γονικής άδειας, η διάρκειά της είναι μάλλον μακροχρόνια και κυμαίνεται από 1 έως 3 έτη, αλλά είναι προαιρετική και δεν πληρώνεται εκτός από την Ιταλία[144] όπου η άδεια είναι διάρκειας 6 μηνών αλλά με μια αναπλήρωση 30% των αποδοχών.

2. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών στις πολιτικές: 1983

Όλες οι χώρες έχουν μια νομοθετημένη προστασία εργασίας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας[145] και σε μερικές κατά τη διάρκεια της εκτεταμένης γονικής άδειας.

Καμία μεγάλη διαφορά δεν μπορεί να προσδιοριστεί μεταξύ των χωρών, εντούτοις υιοθετούμε μια ταξινόμηση χωρών με υψηλή, μέση και χαμηλή προστασία απασχόλησης. Επισημαίνουμε στο σημείο αυτό ότι η συγκεκριμένη ταξινόμηση δεν είναι αντίστοιχη με την κατηγοριοποίηση των προνοιακών καθεστώτων στην Ευρώπη με εξαίρεση αυτήν της Ισπανίας και του Ηνωμένου Βασιλείου. Η παραπάνω ταξινόμηση γίνεται αποδεκτή με κάθε επιφύλαξη λόγω και έλλειψης επαρκών στοιχείων.

- Όλες οι χώρες έχουν κριτήρια επιλεξιμότητας[146] σε συνάρτηση με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας. Η μεγάλη πλειονότητα των χωρών όσον αφορά τη μετ΄ αποδοχών άδεια μητρότητας μπορεί να χαρακτηριστεί ως μέτρια επιτρεπτική.

- Υπάρχουν ιδιαίτερες διαφορές μεταξύ των χωρών στη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Δύο από τις τέσσερις Σκανδιναβικές Χώρες έχουν καθιερώσει μακροχρόνια σχήματα άδειας μητρότητας, δηλαδή η Νορβηγία και η Φινλανδία. Η Μεγάλη Βρετανία είναι μια ιδιαίτερη περίπτωση λόγω του ότι προσφέρει

144. *Η γονική άδεια στην Ιταλία μπορεί να θεωρηθεί εξίσου ως εκτεταμένη άδεια μητρότητας.*

145. *Ο προσδιορισμός των ομοιοτήτων και των διαφορών μεταξύ των χωρών όσον αφορά τη νομοθετημένη προστασία εργασίας απαιτεί την περαιτέρω επεξεργασία που παίρνει στο δικαίωμα να επιστρέψει στην ίδια εργασία, την επέκταση και τον υποχρεωτικό ή όχι χαρακτήρα της ανακοίνωσης της άδειας στον εργοδότη,*

146. *Η ταξινόμηση των χωρών στη βάση των κριτηρίων επιλεξιμότητας για τη μετ΄ αποδοχών άδεια μητρότητας αποδείχθηκε πολύ δύσκολη λόγω της έλλειψης επαρκών στοιχείων. Για παράδειγμα, σε ό,τι αφορά το δικαίωμα της άδειας μητρότητας, σε μερικές χώρες η προϋπηρεσία που απαιτείται πριν από τον τοκετό είναι μεγαλύτερη συγκριτικά με άλλες χώρες. Αυτή η διάρκεια (στους μήνες) είναι δυνατόν να παραταθεί τα τελευταία δύο χρόνια που προηγούνται του τοκετού. Σε μερικές χώρες η πιο σύντομη διάρκεια συμμετοχής στην αγορά εργασίας είναι υποχρεωτική αλλά είναι περιορισμένη μέσα στους τελευταίους μήνες που προηγούνται του τοκετού, γεγονός που καθιστά πιο εύκαμπτες τις προϋποθέσεις για τη χρήση της άδειας μητρότητας.*

μια μακροχρόνια άδεια μητρότητας, η οποία δεν συνοδεύεται με ένα αρκετά ικανοποιητικό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών. Από τις νότιες χώρες της Ευρώπης, η Ιταλία και η Πορτογαλία διαθέτουν μακροχρόνια σχήματα άδειας μητρότητας.

- Με βάση το κριτήριο του ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, κατατάσσουμε τις χώρες σε ένα μέγιστο και ένα μέσο επίπεδο. Το ανώτατο όριο αντικατάστασης αμοιβών διαθέτει η Νορβηγία και η Πορτογαλία. Η Ελλάδα μαζί με την Ιρλανδία διαθέτει το χαμηλότερο ποσοστό αντικατάστασης. Με βάση την ανωτέρω κατηγοριοποίηση, μόνο η περίπτωση της Ελλάδας και της Ιρλανδίας ταυτίζεται με τη διάκριση που γίνεται για τα κράτη πρόνοιας στην Ευρώπη. Από την άλλη, η Μ. Βρετανία είναι η μόνη χώρα στην οποία ένα μέρος της άδειας μητρότητας είναι απλήρωτο.

- Σε ό,τι αφορά την επέκταση των πολιτικών άδειας μητρότητας μόνο δύο χώρες έχουν επεκτείνει τις πολιτικές άδειας μητρότητας. (Γερμανία, Ιρλανδία).

- Μόνο δύο Σκανδιναβικές Χώρες, η Νορβηγία και η Δανία, έχουν αναπτύξει τις πολιτικές άδειας πατρότητας. Και στις δύο χώρες η άδεια πατρότητας είναι με αποδοχές.

- Στην περίπτωση των πολιτικών γονικής άδειας, οι Σκανδιναβικές Χώρες, με κάποιες διαφορές μεταξύ τους, διαθέτουν τα πιο αναβαθμισμένα συστήματα γονικής άδειας. Μια άλλη ομάδα χωρών από το βόρειο και νότιο μέρος της Ευρώπης ακολουθεί με εκτεταμένες αλλά απλήρωτες πολιτικές γονικής άδειας.

Ως γενικό συμπέρασμα, εξάγεται η πρωτοκαθεδρία των Σκανδιναβικών Χωρών στην ανάπτυξη των πολιτικών γονικής άδειας με μικρές διαφορές μεταξύ τους με εξαίρεση αυτή της Νορβηγίας. Τέσσερις χώρες (Βέλγιο, Γαλλία, Ιταλία και Ισπανία) ακολουθούν τις 3 Σκανδιναβικές Χώρες στις πολιτικές γονικής άδειας. Και στις τέσσερις περιπτώσεις, η διάρκεια της γονικής άδειας είναι μακροχρόνια αλλά απλήρωτη. Όσον αφορά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, υπάρχουν μάλλον μικρές διαφορές μεταξύ των χωρών, με 2 Σκανδιναβικές Χώρες (Φινλανδία, Νορβηγία) να παρέχουν τη μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια μητρότητας, ενώ ακολουθούν από τις υπόλοιπες χώρες, η Ιταλία, η Πορτογαλία και η Βρετανία.

Στο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών από τις Σκανδιναβικές Χώρες μόνο η Νορβηγία παρέχει ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης, ενώ το υπόλοιπο όλων των άλλων χωρών μειώνεται μεταξύ του μέσου και μέσου-χαμηλού ποσοστού αντικατάστασης, με την Ιρλανδία και την Ελλάδα να έχουν τα πλέον χαμηλότερα ποσοστά αντικατάστασης.

Τελικά, όσον αφορά τα κριτήρια επιλεξιμότητας, για τις περισσότερες χώρες δεν υπάρχουν σημαντικές αποκλίσεις, με τη μεγάλη πλειονότητα να ταξινομείται με βάση το κριτήριο της ευκολίας χρήσης της άδειας μητρότητας, ως συγκρατημένα επιτρεπτική. Εντούτοις, οι πληροφορίες για τα κριτήρια επιλεξιμότητας δεν είναι επαρκείς ώστε να γίνει οποιαδήποτε ακριβής αναφορά στις διαφορές μεταξύ των χωρών. Αυτή η επιφύλαξη ισχύει εξίσου για οποιαδήποτε ταξινόμηση των χωρών στη βάση της σύγκλισης και των διαφορών που συνδέονται με την ασφάλεια απασχόλησης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Τέλος, μόνο δύο χώρες, η Δανία και η Νορβηγία, διαθέτουν άδεια πατρότητας

δύο εβδομάδων με αποδοχές. Επιπλέον, δεν διατίθενται στοιχεία για τις κατηγορίες των υπαλλήλων που καλύπτονται από τις πολιτικές και επομένως από τη σκοπιά αυτή, δεν είναι δυνατή καμία συγκριτική παρουσίαση.

3. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών κατά μήκος των πολιτικών: 1993

Α. Άδεια Μητρότητας.

- Σε όλες τις χώρες υπάρχουν σχήματα άδειας μητρότητας.
- Σε όλες τις χώρες υπάρχει νομοθετικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης. Εντούτοις, φαίνεται να υπάρχουν μικρές διαφορές στην έκταση της απαγόρευσης της απόλυσης. Με βάση αυτό το κριτήριο μπορούμε να ταξινομήσουμε τις χώρες ως εξής: Υψηλή ασφάλεια απασχόλησης, δηλαδή απαγόρευση της απόλυσης που υπερβαίνει την κανονική διάρκεια της μητρότητας ή της γονικής άδειας (σε περίπτωση που η άδεια μητρότητας είναι ενσωματωμένη σε ένα ευρύτερο σχήμα γονικής άδειας): Γαλλία, Γερμανία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία[147], Ελλάδα. Μέση ασφάλεια απασχόλησης, δηλαδή απαγόρευση της απόλυσης που περιορίζεται εντός της περιόδου άδειας μητρότητας: Βέλγιο, Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Σουηδία, Νορβηγία[148]. Χαμηλή ασφάλεια απασχόλησης, δηλαδή περιορισμένη απαγόρευση της απόλυσης: Ισπανία, Ηνωμένο Βασίλειο και Πορτογαλία[149].

Εάν θα επιχειρούσαμε μια ερμηνεία της παραπάνω ταξινόμησης, θα αναζητούσαμε τους λόγους αυτής της διαφοροποίησης όχι στη βάση των διαφορετικών εκφάνσεων του κοινωνικού κράτους στην Ευρώπη αλλά στη βάση των διαφορετικών παραδόσεων κάθε χώρας. Παραδείγματος χάριν, στη δικαστική παράδοση κάθε χώρας, στην ανάπτυξη της ασφάλειας απασχόλησης του συνολικού πληθυσμού, στις ισχυρές προστατευτικές πολιτικές έναντι των μητέρων (π.χ. Γερμανία, Ολλανδία), στην προαγωγή των πολιτικών ισότητας (Γαλλία). Είναι αναγκαίο επίσης να επισημάνουμε ότι οι Σκανδιναβικές Χώρες με τη μακροχρόνια διάρκεια των πολιτικών γονικής άδειας, μέσα στην οποία ρυθμίζεται η άδεια μητρότητας, πρέπει ενδεχομένως να ταξινομηθούν ως υψηλές χώρες ασφάλειας απασχόλησης.

Δύο περαιτέρω σημαντικές πτυχές, σχετικά με τη νομοθετημένη προστασία της απασχόλησης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, είναι το δικαίωμα να επιστρέψει η εργαζόμενη στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης και η υποχρέωση του υπαλλήλου να δηλώσει την άδεια μητρότητας στον εργοδότη. Εντούτοις, λόγω έλλειψης επαρκούς πληροφόρησης δεν υπάρχει δυνατότητα να γίνει λόγος για οποιοδήποτε συγκριτικό πλαίσιο αναφοράς.

147. *Η υψηλή ασφάλεια απασχόλησης είναι ακόμα πιο μακροχρόνια στην περίπτωση των δημοσίων υπαλλήλων.*

148. *Στην περίπτωση της Νορβηγίας, τα διαθέσιμα στοιχεία για το 1983 αποκάλυψαν μια υψηλή ασφάλεια απασχόλησης, ενώ για το 1993 οι πληροφορίες που δίνονται παρουσιάζουν έναν περιορισμό της ασφάλειας απασχόλησης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Εντούτοις, πρέπει να επισημάνουμε ότι το 1993 η Νορβηγία φαίνεται να παρατείνει τη διάρκεια της άδειας μητρότητας με την καθιέρωση των πολιτικών γονικής άδειας. Έτσι στην πραγματικότητα υπάρχει μια αύξηση παρά τη μείωση στην ασφάλεια απασχόλησης. Αυτό είναι επίσης σχετικό με άλλες Σκανδιναβικές Χώρες και για το 1983 και το 1993, επομένως οι Σκανδιναβικές Χώρες θα μπορούσαν να θεωρηθούν ως χώρες με την υψηλή ασφάλεια απασχόλησης.*

149. *Στην περίπτωση της Πορτογαλίας τα στοιχεία είναι αντιφατικά, ενώ για το 1983 φαίνεται να υπάρχει υψηλή ασφάλεια απασχόλησης, δεν υπάρχουν στοιχεία για το 1993.*

- **Κριτήρια επιλεξιμότητας**

Όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει ευνοϊκούς όρους σύμφωνα με τους οποίους οι γυναίκες υπάλληλοι έχουν δικαίωμα στη μετ΄ αποδοχών άδεια μητρότητας[150]. Εντούτοις, υπάρχουν μερικές μικρές διαφορές ως προς την έκταση της προϋπηρεσίας που απαιτείται για τη χρήση της άδειας. Αν και οι πληροφορίες που παρέχονται για το 1993 είναι ανεπαρκείς, μπορούμε να προσδιορίσουμε την ακόλουθη συστάδα χωρών. Η μεγάλη πλειονότητα των χωρών απαιτεί ένα ελάχιστο, 6 μηνών, προϋπηρεσίας πριν από τον τοκετό: Βέλγιο, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Πορτογαλία, Γαλλία, Δανία, Ιρλανδία, Ελλάδα. Η Ελλάδα έχει ακόμη πιο ευνοϊκούς όρους. Η Γερμανία και η Φινλανδία απαιτούν προϋπηρεσία 3 μηνών πριν από τον τοκετό, ενώ η Ιταλία και η Ολλανδία δεν απαιτούν καμιά προϋπηρεσία.

Η Ισπανία και η Σουηδία θέτουν ως προϋπόθεση προϋπηρεσία 9 μηνών πριν από τον τοκετό και ακολουθεί η Μ. Βρετανία, η οποία ενισχύει τα περιοριστικά κριτήρια σχετικά με τις ελάχιστες αποδοχές, τη συνεχή απασχόληση στον ίδιο εργοδότη και την έκταση του χρόνου απασχόλησης πριν από τον τοκετό.

Σύμφωνα με τα παραπάνω, δεν προκύπτουν ουσιαστικές διαφορές μεταξύ των χωρών, με την πλειονότητα να είναι συγκρατημένα επιτρεπτική όσον αφορά τους όρους και τις προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας μητρότητας.

Παρά την έλλειψη ακριβέστερων στοιχείων, μπορούμε να προβούμε στην ακόλουθη κατηγοριοποίηση σύμφωνα με τις διαφορές στην έκταση της διάρκειας της υποχρεωτικής συμμετοχής στην αγορά εργασίας πριν από τον τοκετό.

Πίνακας 11
Βαθμός ευκολίας χρήσης της άδειας μητρότητας σε σχέση με τον απαιτούμενο χρόνο συμμετοχής στην απασχόληση

Υψηλός	Καμία χώρα
Μέτριος	B, FN, DK, LU, NO, P, F, GR, IR, SW, I, N, D
Χαμηλός	SP, UK

Καμία ακριβής πληροφορία δεν δίνεται για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων σχετικά με τα κριτήρια επιλεξιμότητας. Για μερικές χώρες οι πληροφορίες είναι διαθέσιμες όσον αφορά την επέκταση και τη συγκρισιμότητα των κριτηρίων επιλεξιμότητας σε περισσότερες από μία κατηγορίες υπαλλήλων όπως στη Δανία, στη Γερμανία (στον συνυπολογισμό των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων αλλά όχι στα κριτήρια επιλεξιμότητας), στη Νορβηγία, στην Πορτογαλία. Οι χώρες που φαίνεται να έχουν τα διαφορετικά κριτήρια επιλεξιμότητας για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων είναι οι ακόλουθες: Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Κάτω Χώρες, Ισπανία, UK. Για το υπόλοιπο των χωρών καμία πληροφορία δεν είναι διαθέσιμη.

150. Όσον αφορά το 1983, μια διάκριση πρέπει να γίνει μεταξύ των απαραίτητων προϋποθέσεων για το δικαίωμα της μετ΄ αποδοχών άδειας μητρότητας και εκείνων που είναι απαραίτητοι για το δικαίωμα στην άδεια μητρότητας. Στη δεύτερη περίπτωση, η βάση θεμελίωσης του δικαιώματος είναι η συμμετοχή στην απασχόληση, ενώ για το επίδομα της άδειας μητρότητας προϋπόθεση αποτελεί η συμμετοχή στην κοινωνική ασφάλιση για ορισμένο χρονικό διάστημα που ποικίλλει από χώρα σε χώρα.

Πίνακας 12
Διάρκεια (σε εβδομάδες) της άδειας μητρότητας[151]

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I[152]
15	18	21	16	14	16	14	22
LU	N	NO[153]		P	SP	SW	UK
16	16	24 /.34		18	16	12	40

Στον ανωτέρω πίνακα βλέπουμε ότι σε όλες τις χώρες, η διάρκεια της άδειας μητρότητας κυμαίνεται μεταξύ 14-24 μηνών. Στις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια μητρότητας ενσωματώνεται στα σχέδια γονικής άδειας, εντούτοις μερικοί μήνες είναι ιδιαίτερα διατηρημένοι για τη μητέρα: 18 εβδομάδες στη Δανία, 21 στη Φινλανδία, 24 ή 34 στη Νορβηγία και 12 εβδομάδες στη Σουηδία (βλ. παρακάτω). Η Νορβηγία, μεταξύ των άλλων Σκανδιναβικών Χωρών, έχει την πιο μακροχρόνια διάρκεια και ακολουθείται από τη Φινλανδία και τη Δανία.

Η παραπάνω εικόνα αποκαλύπτει διαφορές βάσει των οποίων ακολουθεί η παρακάτω ταξινόμηση των χωρών με κριτήριο τη διάρκεια της άδειας μητρότητας.

Πίνακας 13
Ταξινόμηση των χωρών με βάση τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Μακροχρόνια διάρκεια	DK, FN, I, NO, P, UK
Μέση διάρκεια	F, LU, GR, N, SP
Σύντομη διάρκεια	B, D, IR, SW

Η Μεγάλη Βρετανία έχει την πιο μακροχρόνια άδεια, η οποία όμως συνδυάζεται με ένα χαμηλό ποσοστό αναπλήρωσης. Επιπλέον, ένα μέρος της άδειας μητρότητας είναι άνευ αποδοχών. Η Ιταλία και η Πορτογαλία επίσης ξεχωρίζουν από τις νότιες χώρες της Ευρώπης συμμετέχοντας στην ομάδα χωρών με τη μακράς διάρκειας άδεια μητρότητας.

Όσον αφορά τις διαφορές μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων, τα στοιχεία παρουσιάζουν έλλειψη πληρότητας. Η εικόνα που διαμορφώνεται για τις επιμέρους χώρες είναι η εξής: Στο Βέλγιο οι ελεύθεροι επαγγελματίες έχουν δικαίωμα στην πιο μικρής διάρκειας άδεια μητρότητας, ενώ στη Γαλλία οι δημόσιοι υπάλληλοι και οι αυτοαπασχολούμενοι στον γεωργικό τομέα συμμετέχουν σε ειδικά σχήματα άδειας μητρότητας. Στη Μ. Βρετανία η προϋπηρεσία θεωρείται ως σοβαρός παράγοντας της διαφοροποίησης της διάρκειας της άδειας μητρότητας (είτε είναι με αποδοχές είτε όχι).

Οι νότιες ευρωπαϊκές χώρες (Ιταλία, Πορτογαλία, Ισπανία, Ελλάδα) έχουν αναπτύξει επίσης ειδικά σχήματα με διαφορετικές προϋποθέσεις για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων (σιωπηρά αναφερθείσες διαφορές μεταξύ του δημόσιου και ιδιωτικού τομέα και μεταξύ μισθωτού και αυτοαπασχολούμενου).

Τέλος, οφείλουμε να επισημάνουμε ότι όσον αφορά την ευελιξία της άδειας μητρότητας, δηλαδή την έκταση της υπο-

151. Σε μερικές χώρες η διάρκεια της άδειας μητρότητας ή και της γονικής άδειας υπολογίζεται σε ημέρες παρά σε εβδομάδες. Αυτό ισχύει ιδιαίτερα για τις Σκανδιναβικές Χώρες. Στον πίνακα 12 η διάρκεια υπολογίζεται σε εβδομάδες.

152. Σε αυτήν την περίπτωση η διάρκεια των 5 μηνών της άδειας μητρότητας ισοδυναμεί με 20-22 εβδομάδες. Σύμφωνα με το European Observatory on Family Policies, η άδεια είναι 22 εβδομάδες.

153. Είκοσι τέσσερις εβδομάδες με την αντικατάσταση 100% των αποδοχών ή 34 εβδομάδες με το ποσοστό αντικατάστασης να αντιστοιχεί στο 80%.

χρεωτικής άδειας πριν και μετά τον τοκετό, όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει μια περίοδο άδειας μητρότητας που λαμβάνεται υποχρεωτικά πριν και μετά τον τοκετό (εκτός από τη Γαλλία όπου οι μητέρες μπορούν να προσθέσουν την άδεια που τους αναλογεί πριν από τον τοκετό στη μετά τη γέννηση του παιδιού περίοδο της άδειας μητρότητας). Καμία ουσιαστική διαφορά δεν μπορεί, από αυτή την άποψη να προσδιοριστεί μεταξύ των χωρών.

- Το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κυμαίνεται μεταξύ 70% και 100% κατά μήκος της ακόλουθης κατηγοριοποίησης:

Πίνακας 14
Ταξινόμηση των χωρών με βάση το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών(%)

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών (100%)	D, N, NO, P, LU
Μέσο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών	DK[154], B, F, I, SW, FN, SP, UK, GR
Μέσο ⇒ χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης	IR

Από την ανωτέρω κατηγοριοποίηση μπορούμε να συναγάγουμε το συμπέρασμα ότι καμία σχέση δεν φαίνεται να υπάρχει μεταξύ της συστάδας των καθεστώτων ευημερίας και του αντίστοιχου ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών. Μόνο η Νορβηγία μεταξύ των τεσσάρων Σκανδιναβικών χωρών συνδυάζει ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης, με τη μακροχρόνια διάρκεια της άδειας μητρότητας. Από τις νότιες χώρες της Ευρώπης, μόνο η Πορτογαλία διαθέτει ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών.

Όσον αφορά το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, επισημαίνουμε τα εξής:

1ον. Υπάρχουν χώρες στις οποίες υπάρχει μεικτό σύστημα του ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών το οποίο είναι βασισμένο σε έναν συνδυασμό ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών με ένα επίδομα. Αυτό φαίνεται, σύμφωνα με τα διαθέσιμα στοιχεία, να ισχύει μόνο για την περίπτωση της Μεγάλης Βρετανίας.

2ον. Υπάρχουν χώρες στις οποίες υπάρχει ανώτατο όριο ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών (Δανία, Φινλανδία, Ιρλανδία, Βέλγιο, Ελλάδα, Γαλλία, Νορβηγία).

3ον. Υπάρχουν χώρες στις οποίες ένα ποσό προστίθεται στο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών σε περίπτωση ύπαρξης άλλων εξαρτημένων μελών (παιδιά) στην οικογένεια: Γαλλία, Ελλάδα, Φινλανδία.

4ον. Ενώ σε όλες τις χώρες το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης είναι αρμόδιο για την αντικατάσταση αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, στην περίπτωση του Βελγίου (καμία ακριβής πληροφορία για το 1993) και της Μεγάλης Βρετανίας ένα μέρος της πληρωμής για την άδεια μητρότητας καλύπτεται από τους εργοδότες.

Αυτό ισχύει εξίσου για μία από τις Σκανδιναβικές Χώρες, τη Δανία (καμία ακριβής πληροφορία για το 1993) όπου οι πρώτες 3 εβδομάδες πληρώνονται από τον εργοδότη. Πρέπει επίσης να επισημανθεί ότι τα διαφορετικά ποσοστά αντικατάστασης για τις διαφορετικές κατηγορίες υπαλλήλων φαίνεται να υπάρχουν στο Βέλγιο, τη Γαλλία, τη Γερμανία και τη Μεγάλη Βρετανία.

Όσον αφορά την εκτεταμένη άδεια, εκτός από τις ειδικές περιπτώσεις τις σχετικές με τους ιατρικούς λόγους, μόνο η Ιρλανδία την έχει επεκτείνει για τις μητέρες.

154. Για τη Δανία καμία ακριβής εκτίμηση δεν υπάρχει.

Β. Άδεια Πατρότητας

Στην περίπτωση αυτή, η άδεια στις 10 από τις 15 χώρες έχει κάποια μορφή άδειας πατρότητας το 1993, όπως για παράδειγμα στο Βέλγιο, τη Δανία, τη Φινλανδία, τη Γαλλία, το Λουξεμβούργο, την Ολλανδία, τη Νορβηγία, την Ισπανία και τη Σουηδία. Οι χώρες που δεν έχουν τα σχέδια μιας πατρότητας άδειας το 1993 είναι οι ακόλουθες: Γερμανία, Ελλάδα[155], Ιταλία, Ιρλανδία, Μεγάλη Βρετανία. Η άδεια πατρότητας διαφέρει, από χώρα σε χώρα, όσον αφορά τη διάρκεια και το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών. Οι Σκανδιναβικές Χώρες, κατά κανόνα, διαθέτουν το πιο αναβαθμισμένο πλαίσιο προστασίας. Οι υπόλοιπες χώρες διαθέτουν ένα υποτυπώδες θεσμικό πλαίσιο άδειας πατρότητας με πολύ μικρή διάρκεια ή χαμηλό επίπεδο αντικατάστασης αμοιβών.

Οι μικρές διαφορές στη χρονική διάρκεια της άδειας πατρότητας μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων μπορούν εύκολα να προσδιοριστούν κυρίως στο Βέλγιο αλλά και σε άλλες χώρες. Αξίζει να αναφερθεί ότι το επίδομα πατρότητας ή η αντικατάσταση αμοιβών καλύπτεται κυρίως από τους εργοδότες εκτός από τις Σκανδιναβικές Χώρες, στις οποίες διαφέρει από αυτό του επιδόματος μητρότητας και καλύπτεται κυρίως από την κοινωνική ασφάλιση και από άλλες πηγές (π.χ. εργοδότες), όπως συμβαίνει σε άλλες χώρες.

Γ. Γονική Άδεια

Στην περίπτωση της γονικής άδειας 12 από τις 15 χώρες φαίνεται ότι διαθέτουν αντίστοιχες πολιτικές το 1993. Αυτές οι χώρες είναι το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ολλανδία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Σουηδία. Οι υπόλοιπες τρεις χώρες, δηλαδή το Ηνωμένο Βασίλειο, η Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο[156] δεν έχουν θεσμοθετήσει ακόμη τη γονική άδεια. Η διάρκεια της γονικής άδειας κυμαίνεται μεταξύ 5 ετών και 3 μηνών. Τις χώρες που έχουν αναπτύξει πολιτικές γονικής άδειας μπορούμε να τις κατατάξουμε σε δύο κατηγορίες:

1η. Σκανδιναβικές Χώρες. Δεν συναντάται καμία διάκριση των πολιτικών άδειας μητρότητας και γονικής άδειας. Οι πολιτικές αυτές είναι ενσωματωμένες σε ένα ενιαίο σύστημα των πολιτικών μητρότητας και γονικής άδειας, αν και ένα μέρος αυτών των πολιτικών αφορά αποκλειστικά τη μητέρα. Σε όλες τις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια είναι αμειβόμενη με τη Σουηδία να διαθέτει τη μεγαλύτερη σε διάρκεια γονική άδεια. Η Νορβηγία είναι η χώρα με την πιο καλοπληρωμένη άδεια, ενώ η Δανία διαθέτει το λιγότερο γενναιόδωρο σύστημα. Εντούτοις η Δανία προσφέρει τη δυνατότητα της εκτεταμένης άδειας μετά τη λήξη της κανονικής γονικής άδειας και μέχρι το παιδί να φθάσει στην ηλικία των 8 ετών. Η Δανία και η Φινλανδία φαίνεται να διατηρούν στάσιμα τα συστήματα γονικής άδειας σε αντίθεση με τη Σουηδία και τη Νορβηγία οι οποίες τα έχουν αναπτύξει και αναβαθμίσει περαιτέρω.

Τα ποσοστά αντικατάστασης κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας κυμαίνονται από περίπου 80% (για τη Δανία και τη Φινλανδία) έως 100% στην περίπτωση της Νορβηγίας. Όσον αφορά τις κατάλληλες προϋποθέσεις και την ασφάλεια απασχόλησης των μητέρων και των πατέρων, δεν

155. Σύμφωνα με τα στοιχεία του «Οδηγού των δικαιωμάτων των εργαζομένων» που δημοσιεύονται από το Εργατικό Κέντρο της Αθήνας το 1995, οι πατέρες έχουν δικαίωμα σε μία ημέρα άδεια με αποδοχές μετά τη γέννηση.

156. Εντούτοις, το Λουξεμβούργο προσφέρει απλήρωτη άδεια 2 ετών για τους δημοσίους υπαλλήλους.

υπάρχει πληρότητα στοιχείων. Αυτό τόσο για τις Σκανδιναβικές Χώρες όσο και για τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές απαιτεί την περαιτέρω διερεύνηση.

Όσον αφορά την ευελιξία των σχεδίων γονικής άδειας, η Σουηδία, η Δανία και σε μικρότερο βαθμό η Νορβηγία και η Φινλανδία διατηρούν το πιο ευέλικτο θεσμικό πλαίσιο γονικής άδειας. Στην περίπτωση της Νορβηγίας[157] και της Φινλανδίας για παράδειγμα, η γονική άδεια δεν μπορεί να μοιραστεί. Στην περίπτωση της Νορβηγίας, 4 εβδομάδες είναι διατηρημένες μόνο για τον πατέρα και είναι μεταβιβάσιμες. Στην περίπτωση της Φινλανδίας, οι πατέρες μπορούν να πάρουν τη γονική άδεια μόνο με τη συγκατάθεση της μητέρας. Από τα διαθέσιμα στοιχεία δεν προκύπτουν σημαντικές διαφορές μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων.

2η. Οι μη Σκανδιναβικές Χώρες έχουν θεσμοθετήσει γονική άδεια με διάρκεια που κυμαίνεται από 1 έως 3 έτη και συνήθως έχει προαιρετικό χαρακτήρα. Σε τέσσερις από τις 8 χώρες πληρώνεται ως εξής: στην Ιταλία[158] η γονική άδεια με αποδοχές έχει διάρκεια 6 μήνες αλλά με αναπλήρωση του 30% των αποδοχών, στη Γαλλία ένα μέρος του μισθού δίδεται με τη μορφή επιδόματος, στη Γερμανία υπάρχει ένα μεικτό σύστημα πληρωμής της άδειας το οποίο περιλαμβάνει ποσοστό επί του μισθού για τους πρώτους μήνες και έκτοτε ένα επίδομα με εισοδηματικά κριτήρια. Στο Βέλγιο δίδεται ένα κατώτατο επίδομα που αντιστοιχεί σε ποσοστό επί του μισθού. Από τα διαθέσιμα στοιχεία για το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας για τις ανωτέρω χώρες, εκτός από την Ιταλία, μπορούμε να καταλήξουμε στο συμπέρασμα ότι το Βέλγιο, η Γαλλία και η Γερμανία έχουν αναπτύξει παρόμοια συστήματα της γονικής άδειας με πιο αναβαθμισμένο αυτό του Βελγίου και λιγότερο αυτό της Γερμανίας. Και στις τρεις περιπτώσεις, η γονική άδεια μπορεί να συνδυαστεί με τη μερικής απασχόλησης εργασία[159]. Στις υπόλοιπες χώρες (Ελλάδα, Πορτογαλία και Ισπανία) η γονική άδεια είναι άνευ αποδοχών. Πρέπει να επισημάνουμε ότι στην περίπτωση της Ολλανδίας οι πολιτικές επικεντρώνονται κυρίως σε μειωμένες ώρες απασχόλησης παρά στη γονική άδεια. Όλες οι χώρες εγγυώνται την ασφάλεια απασχόλησης κατά την περίοδο της γονικής άδειας.

Ανάλογα με το επίπεδο παροχών των συστημάτων γονικής άδειας στην Ευρώπη, μπορούμε να ακολουθήσουμε την εξής ταξινόμηση:

Πίνακας 15
Ταξινόμηση των χωρών ανάλογα με το επίπεδο παροχών της άδειας

B, F, I, D, N, SP, P, GR
1 2 3 4 = 5 6 7 8

2. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών στις πολιτικές: 1993

Όλες οι χώρες έχουν μια νομοθετημένη προστασία της εργασίας κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας και έως έναν ορισμένο βαθμό της γονικής άδειας. Δεν υπάρχουν σημαντικές διαφο-

157. *Από το 1994 στη Νορβηγία θεσμοθετήθηκε πιο ευέλικτο σχήμα γονικής άδειας.*

158. *Στην περίπτωση της Ιταλίας η άδεια πατρότητας θα μπορούσε να θεωρηθεί εξίσου ως εκτεταμένη άδεια μητρότητας.*

159. *Άλλες χώρες, όπως για παράδειγμα η Σουηδία, προσφέρουν έναν συνδυασμό γονικής άδειας και μερικής απασχόλησης εργασίας. Όλες σχεδόν οι χώρες έχουν εισαγάγει τις μειωμένες ώρες απασχόλησης ειδικά για τις μητέρες μετά την άδεια μητρότητας.*

ρές μεταξύ των χωρών, αλλά παρ' όλα αυτά είναι δυνατή η ταξινόμησή τους σε κλίμακα με υψηλό, μέσο και χαμηλό βαθμό ασφάλειας της απασχόλησης. Η ταξινόμηση όμως αυτή δεν αντιστοιχεί στις διαφορετικές εκδοχές του Κοινωνικού Κράτους έτσι όπως έχουν καταγραφεί από τη διεθνή βιβλιογραφία εκτός από την Πορτογαλία, την Ισπανία και το Ηνωμένο Βασίλειο. Επισημαίνουμε τη σχετικότητα αυτής της ταξινόμησης λόγω έλλειψης επαρκών στοιχείων.

Σε ό,τι αφορά τα κριτήρια επιλεξιμότητας, όλες οι χώρες, λίγο έως πολύ, θέτουν κάποιες προϋποθέσεις που σχετίζονται κυρίως με τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας στο διάστημα πριν από τον τοκετό. Αναφορικά με την άδεια μητρότητας οι διαφορές μεταξύ των χωρών είναι μικρές. Η χρήση της άδειας με βάση τον βαθμό ευκολίας χρήσης μπορεί να χαρακτηριστεί για την πλειονότητα των χωρών ως μέτρια επιτρεπτική. Εντούτοις, για μια πιο ακριβή ταξινόμηση των χωρών απαιτούνται συγκεκριμένα στοιχεία.

Η διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι πολύ σύντομη στην Ιρλανδία, τη Γερμανία και τη Σουηδία. Σε τρεις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια είναι μακράς διάρκειας. Ακολουθούν η Ιταλία και η Πορτογαλία από τη Νότια Ευρώπη καθώς και η Μεγάλη Βρετανία με την πιο μακροχρόνια διάρκεια αλλά με αυστηρές προϋποθέσεις και με χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών.

Το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών για όλες τις χώρες, κυμαίνεται ανάμεσα σε ένα μέγιστο και ένα μέσο επίπεδο. Χαρακτηριστική είναι η περίπτωση της Πορτογαλίας όπου παρέχεται ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης. Εξαίρεση αποτελεί η Ιρλανδία η οποία διαθέτει ένα μάλλον χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών.

Μόνο η Ιρλανδία έχει εκτεταμένη άδεια μητρότητας πέραν της γονικής άδειας το συγκεκριμένο διάστημα που εξετάζουμε.

Η Γερμανία, η Ελλάδα, η Ιταλία, η Ιρλανδία και η Μεγάλη Βρετανία δεν έχουν αναπτύξει πολιτικές για την άδεια πατρότητας. Οι υπόλοιπες χώρες έχουν εισαγάγει κάποια άδεια πατρότητας, αλλά σε πολύ περιορισμένο βαθμό και σε διάρκεια και σε ποσοστό αναπλήρωσης εισοδήματος.

Οι Σκανδιναβικές Χώρες έχουν το πιο αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο για τη γονική άδεια και όσον αφορά τη διάρκεια και το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών, χωρίς σημαντικές διαφορές μεταξύ τους.

Στην περίπτωση των πολιτικών γονικής άδειας, σχεδόν όλες οι χώρες, εκτός από την περίπτωση της Μ. Βρετανίας, της Ιρλανδίας και του Λουξεμβούργου, διαθέτουν θεσμικό πλαίσιο για τη γονική άδεια το 1993. Οι Σκανδιναβικές Χώρες έχουν αναπτύξει τα πιο γενναιόδωρα συστήματα γονικής άδειας τόσο από την άποψη της διάρκειας όσο και της αντικατάστασης αμοιβών, με τη μεν Σουηδία να διαθέτει την πιο μακροχρόνια διάρκεια άδειας, η δε Νορβηγία το υψηλότερο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών. Μια άλλη ομάδα χωρών από τη Βόρεια και Νότια Ευρώπη διαθέτουν σχήματα εκτεταμένης γονικής άδειας τα οποία συνήθως είναι άνευ αποδοχών ή με πολύ χαμηλό επίπεδο αντικατάστασης αμοιβών. Σε αυτό το γκρουπ ανήκει το Βέλγιο, η Γαλλία και η Γερμανία, οι οποίες διαθέτουν διευρυμένα σχήματα γονικής άδειας σε συνδυασμό με τη μερικής απασχόλησης εργασία.

Ως γενικό συμπέρασμα, το 1993 το χάσμα μεταξύ των χωρών όσον αφορά την άδεια μητρότητας φαίνεται να γίνεται μικρότερο. Από τις Σκανδιναβικές Χώρες, η Νορβηγία και η Φινλανδία και σε λιγότε-

ρη έκταση η Δανία, υπερέχουν στη διάρκεια και την αντικατάσταση αμοιβών των σχεδίων γονικής άδειας και ακολουθούνται από την Ιταλία, την Πορτογαλία και το UK στη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Η Σουηδία ξεχωρίζει με το χαμηλότερο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών από τις Σκανδιναβικές Χώρες και τη Νορβηγία να διαθέτει το πιο αναβαθμισμένο σύστημα.

Οι υπόλοιπες χώρες κατανέμονται μεταξύ ενός μέσου και ενός μέσου-χαμηλού ποσοστού αντικατάστασης, με την Ιρλανδία να διαθέτει ένα μάλλον χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης. Στην περίπτωση της άδειας πατρότητας, το θεσμικό πλαίσιο είναι σε υποτυπώδη μορφή, ενώ παρατηρείται ενίσχυση του θεσμικού πλαισίου για τη γονική άδεια ιδιαίτερα στο Βέλγιο, τη Φινλανδία και τη Γερμανία. Οι χώρες του ευρωπαϊκού Νότου δεν έχουν να επιδείξουν σημαντικές αλλαγές

3. Ανάπτυξη και αλλαγές στις πολιτικές για την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια: 1983-1993

Α. Άδεια Μητρότητας.

Όσον αφορά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας δεν εντοπίζονται μεγάλες διαφορές στη δεκαετία 1983-1993. Μικρή αύξηση στη διάρκεια της άδειας μητρότητας παρουσιάζουν το Βέλγιο η Δανία, η Ελλάδα, η Ολλανδία, και η Νορβηγία. Πιο συγκεκριμένα στις Σκανδιναβικές Χώρες, στις οποίες συναντάμε τα πιο αναβαθμισμένα θεσμικά πλαίσια προστασίας της μητρότητας, παρατηρείται μια σχετικά αργή ανάπτυξη της διάρκειας της άδειας, κυρίως στη Δανία και τη Φινλανδία, ενώ για την περίπτωση της Νορβηγίας και της Σουηδίας παρατηρείται στασιμότητα.

Η αύξηση της χρονικής διάρκειας της άδειας είναι μεγαλύτερη στην Ολλανδία. Στη Βρετανία επίσης η μακροχρόνια διάρκεια της άδειας παραμένει σταθερή, υπάρχει όμως περιορισμένη χρήση κυρίως λόγω του χαμηλού ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών. Η Ιταλία επίσης διαθέτει μακροχρόνια άδεια μητρότητας χωρίς να υπάρξει καμιά αλλαγή στη δεκαετία 1983-1993. Στην ομάδα των χωρών με μέση διάρκεια της άδειας μητρότητας κατατάσσονται οι χώρες στις οποίες το κοινωνικό κράτος έχει επιρροές από τη χριστιανοδημοκρατική και φιλελεύθερη παράδοση καθώς και χώρες της Νότιας Ευρώπης. Στον βαθμό που ενδιαφέρει, οι χώρες με σύντομη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι η Σουηδία, το Βέλγιο η Γερμανία και η Ιρλανδία, στις οποίες η αύξηση της άδειας μητρότητας ήταν είτε πολύ μικρή είτε δεν υπήρχε καθόλου.

- **Αντικατάσταση Αμοιβών**

Η αναπλήρωση μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας μεταξύ του χρονικού διαστήματος που εξετάζουμε δεν υπέστη καμιά σημαντική μεταβολή. Εξαίρεση αποτελούν οι χώρες οι οποίες ταξινομήθηκαν για το έτος 1983 ως χώρες με χαμηλό επίπεδο αντικατάστασης αμοιβών (Βέλγιο, Ελλάδα, Ιρλανδία) και οι οποίες το 1993 παρουσιάζουν αύξηση του ποσοστού αντικατάστασης. Έτσι, διευρύνεται η ομάδα χωρών με μέσο ποσοστό αντικατάστασης. Η γενική τάση επομένως είναι αυξητική. Αξίζει να επισημάνουμε την περίπτωση της Πορτογαλίας όπου το 1993 το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών είναι 100% και σε συνδυασμό με τη μακροχρόνια άδεια μητρότητας που διαθέτει αποτελεί την εξαίρεση για τις χώρες της Νότιας Ευρώπης.

• **Κριτήρια Επιλεξιμότητας - Προστασία Απασχόλησης**

Καμιά σημαντική αλλαγή δεν εντοπίζεται τη δεκαετία 1983-1993 όσον αφορά τη νομοθετημένη προστασία της απασχόλησης και τα κριτήρια επιλεξιμότητας κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας. Επισημαίνουμε στο σημείο αυτό ότι τα διαθέσιμα στοιχεία δεν είναι επαρκή για ένα συγκριτικό πλαίσιο αναφοράς.

Β. Άδεια Πατρότητας

Στην περίπτωση της άδειας πατρότητας ενώ το 1983 μόνο οι Σκανδιναβικές Χώρες είχαν τις πολιτικές άδειας πατρότητας, το 1993 δέκα από τα δεκαπέντε κράτη-μέλη της Ε.Ε. έχουν εισαγάγει στα συστήματα κοινωνικής προστασίας σχήματα άδειας πατρότητας. Μόνο η Ελλάδα, η Γερμανία, η Ιταλία, η Ιρλανδία και η Μ. Βρετανία δεν έχουν εισαγάγει ακόμη την άδεια πατρότητας, χώρες που χαρακτηρίζονται από έντονο συντηρητισμό, με ισχυρή τη θρησκευτική παράδοση, σε συνδυασμό με την απουσία πολιτικών ισότητας των δύο φύλων. Λαμβάνοντας υπόψη τη διάρκεια και το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κατά τη διάρκεια της άδειας πατρότητας, μόνο οι Σκανδιναβικές Χώρες διαθέτουν ένα αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο, ενώ το υπόλοιπο των χωρών έχουν εισαγάγει σχήματα άδειας σε υποτυπώδη μορφή.

Γ. Γονική Άδεια

Όσον αφορά τις πολιτικές γονικής άδειας, υπάρχουν σημαντικές αλλαγές από το 1983 έως το 1993. Το 1983 σε εννέα από τις δεκαπέντε χώρες έχει καθιερωθεί η γονική άδεια συμπεριλαμβανομένων και τριών χωρών της Νότιας Ευρώπης (Ιταλία, Ισπανία και Πορτογαλία). Εντούτοις, λαμβάνοντας υπόψη και τη διάρκεια και την αντικατάσταση αμοιβών, μόνο οι Σκανδιναβικές Χώρες φαίνεται να έχουν τις ουσιαστικές πολιτικές γονικής άδειας το 1983. Μόνο η Ιταλία από τη Νότια Ευρώπη φαίνεται να ακολουθεί το παράδειγμα των Σκανδιναβικών Χωρών με ενιαία συστήματα γονικής άδειας και άδειας μητρότητας στη βάση της προώθησης της ισότητας των δύο φύλων. Το 1993 μόνο τρεις από τις δεκαπέντε χώρες δεν έχουν εισαγάγει τις πολιτικές γονικής άδειας (Μ. Βρετανία, Ιρλανδία και Λουξεμβούργο).

Οι Σκανδιναβικές Χώρες έχουν αναπτύξει τα πιο γενναιόδωρα σχήματα γονικής άδειας, χωρίς να έχουν τα πρωτεία στο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών και η Σουηδία στη διάρκεια, ενώ στη Δανία το σύστημα παραμένει μάλλον στάσιμο. Οι υπόλοιπες χώρες που έχουν εισαγάγει ένα είδος σχεδίου γονικής άδειας, με μακροχρόνια διάρκεια, η οποία κυμαίνεται από ένα έως τρία, είναι προαιρετικού χαρακτήρα και μη αμειβόμενο. Το σύστημα του Βελγίου, της Γαλλίας και της Γερμανίας βασίζεται σε έναν συνδυασμό μερικής απασχόλησης και χρήσης της άδειας η οποία αμείβεται μέχρι ένα ποσοστό. Στην Ισπανία, την Πορτογαλία και την Ελλάδα η γονική άδεια είναι μη αμειβόμενη.

Γενικά Συμπεράσματα:

1. Από το 1983 έως το 1993 όλες οι χώρες έχουν βελτιώσει το θεσμικό πλαίσιο της μητρότητας σε διαφορετική έκταση όμως η καθεμία ειδικά όσον αφορά τη διάρκεια και το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κυρίως από την Ελλάδα, τη Νορβηγία και εν μέρει από την Ισπανία. Μόνο η Ιρλανδία φαίνεται να μένει αρκετά πίσω από τις υπόλοιπες ευρωπαϊκές χώρες. Πρέπει να επισημάνουμε στην περίπτωση της Νορβηγίας, η οποία πρωτοπορεί έναντι των άλλων Σκανδιναβικών Χωρών και που ακολουθείται από την Ιταλία, ότι καμιά

μεγάλη αλλαγή δεν έχει επέλθει κατά τη διάρκεια της τελευταίας δεκαετίας, αλλά κατά πώς φαίνεται το σύστημα αποδίδει αρκετά καλά σε σύγκριση με άλλες νότιες ευρωπαϊκές χώρες.

2. Στην περίπτωση της άδειας πατρότητας υπάρχει μια ιδιαίτερη αύξηση των χωρών που διαθέτουν την άδεια. Σε 10 από τις 15 χώρες υπάρχει κάποια μορφή άδειας πατρότητας το 1993, ενώ μόνο 2 χώρες είχαν ένα σχετικό σχέδιο το 1983. Το θεσμικό πλαίσιο της άδειας πατρότητας διαφέρει από χώρα σε χώρα όσον αφορά τη διάρκεια της άδειας και το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών, με τις Σκανδιναβικές Χώρες να έχουν το πιο αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο. Στις υπόλοιπες χώρες συναντάμε μια υπολειμματική μορφή της άδειας πατρότητας η οποία χαρακτηρίζεται από πολύ σύντομη διάρκεια και χαμηλό έως μηδενικό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών. Με άλλα λόγια, οι αλλαγές στην άδεια πατρότητας τη δεκαετία του ΄80 παραμένουν μάλλον οριακές σε σύγκριση με αυτές της άδειας μητρότητας και της γονικής άδειας.

3. Στη χρονική περίοδο που εξετάζουμε οι ιδιαίτερες αλλαγές έχουν πραγματοποιηθεί σε σχέση με τις πολιτικές γονικής άδειας. Ενώ το 1983 μόνο οι Σκανδιναβικές Χώρες είχαν ουσιαστικά πολιτικές γονικής άδειας, το 1993 μόνο 3 χώρες στο σύνολο των 15 φαίνεται να μην εισάγουν στο σύστημα κοινωνικής προστασίας τη γονική άδεια. Οι Σκανδιναβικές Χώρες με πρωτοπόρα την Νορβηγία έχουν το πιο γενναιόδωρο σύστημα σε ό,τι αφορά τη διάρκεια όσο και την αναπλήρωση του εισοδήματος με τη Σουηδία, τη Δανία και τη Φινλανδία να ακολουθούν αλλά να έχουν παραμείνει σχετικά στάσιμες τη δεκαετία του ΄80. Οι υπόλοιπες χώρες που ακολουθούν, εκτός από το Βέλγιο, τη Γαλλία και σε λιγότερη έκταση η Γερμανία, η οποία έχει καθιερώσει το δικαίωμα της αποχής από την εργασία κατά μεγάλα χρονικά διαστήματα, διαθέτουν σχήματα γονικής άδειας με πολύ χαμηλή ή μηδενική αναπλήρωση εισοδήματος. Αναφερόμαστε εδώ κυρίως στις χώρες της Νότιας Ευρώπης και ιδιαίτερα στην Ελλάδα.

1. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών κατά μήκος των πολιτικών: 2003

Α. Άδεια Μητρότητας

- Όλες οι χώρες διαθέτουν νομοθετικό πλαίσιο για την άδεια μητρότητας.
- Σε όλες τις χώρες η απασχόληση προστατεύεται από τη νομοθεσία. Εντοπίζονται όμως μικρές διαφοροποιήσεις ως προς την έκταση της απαγόρευσης της απόλυσης. Η κατηγοριοποίηση των χωρών που προκύπτει με βάση αυτό το κριτήριο είναι η ακόλουθη: Υψηλή ασφάλεια της απασχόλησης, στην περίπτωση που η απαγόρευση της απόλυσης διατηρείται και πέραν των χρονικών ορίων διάρκειας της άδειας μητρότητας ή και της γονικής άδειας[160]: Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα, Ιταλία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία. Μέση ασφάλεια της απασχόλησης, στην περίπτωση που η απαγόρευση της απόλυσης αφορά το χρονικό διάστημα για το οποίο η άδεια μητρότητας είναι σε ισχύ: Φινλανδία, Ιρλανδία, Νορβηγία, Σουηδία, Μ. Βρετανία. Χαμηλή ασφάλεια απασχόλη-

160. *Αναφερόμαστε εδώ στην περίπτωση που η άδεια μητρότητας είναι ενσωματωμένη στη γονική άδεια και μαζί αποτελούν ένα ευρύτερο σχήμα γονικής άδειας.*

σης, δηλαδή περιορισμένη απαγόρευση απόλυσης: Πορτογαλία και Ισπανία.

Ένα πρώτο σχόλιο σχετικά με την κατηγοριοποίηση που προέκυψε είναι ότι εντός των δύο πρώτων κατηγοριών (υψηλή και μέση ασφάλεια απασχόλησης), κατατάσσονται χώρες με διαφορετικό επίπεδο ανάπτυξης του κοινωνικού κράτους. Για παράδειγμα, η Φινλανδία ή η Σουηδία κατατάσσονται μαζί με την Ιρλανδία, ενώ η Ελλάδα ανήκει στην ομάδα χωρών με υψηλή ασφάλεια της απασχόλησης, μαζί με την Αυστρία, το Βέλγιο, τη Γερμανία και την Ιταλία. Η παραπάνω ταξινόμηση δεν ερμηνεύεται στη βάση των διαφορετικών εκφάνσεων του κοινωνικού κράτους αλλά σε επιμέρους κριτήρια τα οποία διαφοροποιούνται από χώρα σε χώρα και επηρεάζουν σημαντικά τη διαμόρφωση της υπάρχουσας εικόνας. Τέτοια κριτήρια είναι παραδείγματος χάριν η δικαστική παράδοση κάθε χώρας, στην ανάπτυξη ενός ισχυρού προστατευτικού θεσμικού πλαισίου για την απασχόληση, στις ισχυρές προστατευτικές πολιτικές έναντι των μητέρων (Γερμανία, Ολλανδία) ή στην προαγωγή των πολιτικών ισότητας (Γαλλία). Πρέπει εδώ να επισημάνουμε για τις Σκανδιναβικές Χώρες, λόγω του ότι η άδεια μητρότητας ρυθμίζεται εντός των πολιτικών για τη γονική άδεια η οποία είναι αρκετά μεγάλης διάρκειας ότι ανήκουν στην κατηγορία χωρών με υψηλό βαθμό ασφάλειας της απασχόλησης.

Ένα άλλο χαρακτηριστικό της προστασίας της απασχόλησης είναι το δικαίωμα της εργαζόμενης μητέρας να επιστρέψει στην ίδια ή σε παρόμοια θέση απασχόλησης. Τα στοιχεία όμως δεν είναι αρκετά ώστε να μας δίδεται η δυνατότητα για οποιαδήποτε ταξινόμηση με βάση αυτό το κριτήριο.

- Σε ό,τι αφορά τα κριτήρια επιλεξιμότητας:

Όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει ευνοϊκούς όρους για τη χρήση της άδειας μητρότητας από τις εργαζόμενες μητέρες. Υπάρχουν όμως μικρές διαφορές ως προς την έκταση της προϋπηρεσίας που απαιτείται για τη χρήση της άδειας.

Παρά τη σχετική ανεπάρκεια των στοιχείων, μπορούμε να προχωρήσουμε στην ακόλουθη κατηγοριοποίηση: Οι περισσότερες χώρες απαιτούν ελάχιστη προϋπηρεσία 6 μηνών πριν από τον τοκετό (Βέλγιο, Ελλάδα, Ιρλανδία, Λουξεμβούργο, Νορβηγία, Σουηδία, Μ. Βρετανία, Πορτογαλία). Η Ισπανία έχει ως προϋπόθεση τους 12 μήνες, η Γαλλία απαιτεί 10 μήνες προϋπηρεσία, η Φινλανδία 3. Οι υπόλοιπες χώρες απαιτούν από ελάχιστη (Δανία 10 ημέρες τις τελευταίες 8 εβδομάδες), έως καθόλου προϋπηρεσία (Αυστρία, Γερμανία, Ιταλία, Ολλανδία). Αν και τα στοιχεία είναι ελλιπή, με βάση την έκταση της υποχρεωτικής συμμετοχής στην αγορά εργασίας για την άδεια μητρότητας με αποδοχές μπορούμε να προβούμε στην παρακάτω κατηγοριοποίηση.

Πίνακας 16
Βαθμός ευκολίας χρήσης της άδειας μητρότητας σε σχέση με τον απαιτούμενο χρόνο συμμετοχής στην απασχόληση

Υψηλός	DK, A, D, I, N
Μέτριος	B, GR, IR, LU, NO, SW, UK, P
Χαμηλός	SP, FR

Πρέπει να επισημάνουμε στο σημείο αυτό ότι σε πολλές χώρες, μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων, ειδικά μεταξύ του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, υπάρχουν διαφορετικά σχήματα αδειών με διαφορετικές προϋποθέσεις χορήγησης για την κάθε κατηγορία εργαζομένων. Πρόκειται όμως για ένα συγκριτικό πλαίσιο που αναπτύσσεται μόλις τα τελευταία

χρόνια και ως εκ τούτου οι πληροφορίες είναι αρκετά περιορισμένες για να γίνει μια οποιαδήποτε αναφορά.

Πίνακας 17
Διάρκεια της άδειας μητρότητας σε εβδομάδες

A	B	FN	F[166]	DK	D	GR	IR
16	15	15	20	18	14	17	18
I	LU	N	NO	P	SP	SW[167]	UK
20	16	16	9	28	16	68	18

Σε όλες τις χώρες η διάρκεια της άδειας μητρότητας κυμαίνεται μεταξύ 14 και 28 εβδομάδων. Στις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια μητρότητας ενσωματώνεται στα σχέδια γονικής άδειας. Ένα μέρος της γονικής άδειας διατηρείται αποκλειστικά για τη μητέρα. Στη Δανία, για παράδειγμα, είναι 18 εβδομάδες, στη Νορβηγία 9 και στη Φινλανδία 15. Στη Νορβηγία, ουσιαστικά η άδεια μητρότητας είναι μακροχρόνιας διάρκειας, αφού το σχήμα της γονικής άδειας στο οποίο είναι ενσωματωμένη η άδεια μητρότητας είναι περισσότερο προσανατολισμένο στις ανάγκες της μητέρας. Τη μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια μητρότητας διαθέτει η Πορτογαλία με 28 εβδομάδες και ακολουθεί η Ιταλία και η Γαλλία με 20 εβδομάδες, η Μ. Βρετανία και η Ιρλανδία με 18 εβδομάδες. (Βλέπε πίνακα.)

Πίνακας 18
Ταξινόμηση των χωρών με βάση τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

Μακροχρόνια διάρκεια	F, DK, IR, I, P, SW, UK
Μέση διάρκεια	A, B, GR, LU, N, SP FN
Μικρή διάρκεια	NO D,

Από τον πίνακα δεν προκύπτει ότι όλες οι Σκανδιναβικές Χώρες κατατάσσονται στην ομάδα με την πιο μακροχρόνια άδεια μητρότητας εκτός από την περίπτωση της Δανίας. Παρ΄ όλα αυτά πρέπει να επισημάνουμε τα εξής:

1ον, όπως ήδη αναφέραμε, στην περίπτωση των Σκανδιναβικών Χωρών, η άδεια έτσι κι αλλιώς είναι μακροχρόνια επειδή εντάσσεται στα διευρυμένα σχήματα γονικής άδειας,

2ον, υπάρχουν περιπτώσεις, όπως για παράδειγμα η Πορτογαλία και η Ιταλία, οι οποίες διαφοροποιούνται από τις υπόλοιπες νοτιοευρωπαϊκές χώρες με τη μακροχρόνια άδεια που διαθέτουν.

Επιπλέον σε ό,τι αφορά την έκταση της υποχρεωτικής άδειας πριν και μετά τον τοκετό, όλες οι χώρες έχουν καθιερώσει ένα μέρος της άδειας να λαμβάνεται υποχρεωτικά πριν και μετά τον τοκετό. Για την άδεια μητρότητας μεταξύ διαφορετικών κατηγοριών υπαλλήλων δεν έχουμε διαθέσιμα στοιχεία.

- **Ποσοστό Αντικατάστασης Αμοιβών**

Το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κυμαίνεται μεταξύ 70% και 100% κατά μήκος της ακόλουθης κατηγοριοποίησης:

Πίνακας 19
Ταξινόμηση των χωρών με βάση το ποσοστό αναπλήρωσης αμοιβών

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών (100%): A, F, D, GR, LU, N, NO, P, SP
Μέσο-υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: FIN, IR, I, SW, UK, B,
Χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: Καμία χώρα

Η κατηγοριοποίηση αυτή δεν σχετίζεται με την ομαδοποίηση των χωρών στη βάση διαφορετικών εκφάνσεων του κοινωνικού κράτους στην Ευρωπαϊκή Ένωση. Η Ελλάδα,

η Ισπανία και η Πορτογαλία για παράδειγμα, όπως φαίνεται και από τον παραπάνω πίνακα διαθέτουν ένα υψηλό επίπεδο αντικατάστασης αμοιβών και κατατάσσονται στην ίδια κατηγορία με τη Νορβηγία, την Αυστρία ή τη Γαλλία. Οι χώρες που διαθέτουν ένα υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών σε συνδυασμό με τη μακράς διάρκειας άδεια μητρότητας, είναι η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Ολλανδία, το Λουξεμβούργο, η Γαλλία, η Ελλάδα και η Αυστρία. Επιπλέον έχουμε να επισημάνουμε τα εξής:

1ον. Υπάρχουν χώρες, όπως για παράδειγμα η Σουηδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, οι οποίες διαθέτουν ένα μεικτό σύστημα αναπλήρωσης μισθού βασισμένο σε έναν συνδυασμό επιδόματος και ποσοστού επί των αποδοχών του δικαιούχου.

2ον. Υπάρχουν χώρες με ένα ανώτατο όριο ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών (Φινλανδία, Γαλλία, Ιρλανδία, Ολλανδία, Δανία, Ελλάδα, Νορβηγία).

3ον. Από τα διαθέσιμα στοιχεία προκύπτει ότι ενώ οι αποδοχές της άδειας μητρότητας καλύπτονται από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης, στην Ελλάδα, την Αυστρία και τη Βρετανία, ένα μέρος καλύπτεται από τους εργοδότες. Υπάρχουν επίσης χώρες που οι αποδοχές της άδειας μητρότητας διαφέρουν ανάμεσα στις κατηγορίες των υπαλλήλων (π.χ. δημόσιο - ιδιωτικό, μερική - πλήρης απασχόληση, κατ' οίκον εργαζόμενοι).

Β. Άδεια Πατρότητας

Η μεγάλη πλειονότητα των χωρών που εξετάζουμε έχει άδεια πατρότητας αν και αυτή στις περισσότερες χώρες είναι σε υποτυπώδη μορφή με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές Χώρες, όπου υπάρχει ένα αναβαθμισμένο σύστημα παροχής της. Η άδεια πατρότητας διαφέρει από χώρα σε χώρα και ως προς τη μορφή και ως προς την αντικατάσταση αμοιβών. Οι χώρες που διαθέτουν άδεια πατρότητας είναι: η Αυστρία, το Βέλγιο, η Δανία, η Φινλανδία, η Γαλλία, η Ιταλία, η Νορβηγία, η Πορτογαλία, η Ισπανία, η Σουηδία, η Μ. Βρετανία. Στην Ελλάδα και στην Ολλανδία η διάρκεια της άδειας πατρότητας είναι πολύ μικρή (μόλις δύο ημέρες). Η Γερμανία και η Ιρλανδία δεν διαθέτουν άδεια πατρότητας. Στην Ιταλία η άδεια πατρότητας ουσιαστικά είναι ενσωματωμένη στο σύστημα της γονικής άδειας η οποία επεκτείνεται εάν ένα μέρος της χρησιμοποιηθεί από τον πατέρα. Με αυτόν τον τρόπο το σύστημα προσπαθεί να δώσει κίνητρο και στον πατέρα προκειμένου να κάνει και αυτός χρήση της άδειας. Οι αποδοχές της άδειας πατρότητας καλύπτονται κυρίως από τον εργοδότη με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές Χώρες που καλύπτονται κατά κύριο λόγο από το σύστημα κοινωνικής ασφάλισης.

Γ. Γονική Άδεια

Όλες οι χώρες που εξετάζουμε διαθέτουν σύστημα γονικής άδειας. Η διάρκεια της γονικής άδειας κυμαίνεται από 3 έως 36 μήνες. Μπορούμε εδώ να διακρίνουμε δύο κατηγορίες χωρών:

1η. Σκανδιναβικές Χώρες. Εδώ δεν γίνεται καμιά διάκριση των πολιτικών για την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια. Και τα δύο είδη άδειας εντάσσονται σε ένα ενιαίο σύστημα αν και το μεγαλύτερο μέρος των πολιτικών αυτών επικεντρώνεται στη μητέρα. Σε όλες τις Σκανδιναβικές Χώρες η άδεια είναι με αποδοχές με τη Νορβηγία να διαθέτει το πιο αναβαθμισμένο σύστημα αποδοχών και τη Σουηδία τη μεγαλύτερη σε διάρκεια γονική άδεια. Από τις Σκανδιναβικές Χώρες η Δανία διαθέτει το λιγότερο γενναιόδωρο σύστημα. Η Σουηδία, η Νορβηγία και η Δανία έχουν αναβαθμίσει περαιτέρω τα συστήματα γονικής άδειας εν

αντιδέσει με τη Φινλανδία η οποία διατηρεί το σύστημα σε στασιμότητα. Τα ποσοστά αναπλήρωσης μισθού κυμαίνονται από 60-70% για τη Δανία και τη Φινλανδία και φθάνουν στο 100% για τη Νορβηγία και τη Σουηδία. Η διάρκεια της γονικής άδειας στη Σουηδία είναι 18 μήνες, στη Νορβηγία από 42 έως 52 εβδομάδες, στη Φινλανδία 7 μήνες και στη Δανία 8 μήνες.

Σε ό,τι αφορά την ευελιξία των συστημάτων γονικής άδειας. έτσι ώστε να ανταποκρίνονται στις ανάγκες των γονέων, η Σουηδία και η Νορβηγία διαθέτουν τα πιο ευέλικτα σχήματα όπου ο γονέας έχει τη δυνατότητα να κάνει χρήση είτε ολόκληρης της άδειας είτε διακεκομμένα είτε να τη συνδυάσει ολόκληρη ή ένα μέρος της με τη μερική απασχόληση. Η Φινλανδία διαθέτει σε σχέση με τις δύο προαναφερθείσες χώρες λιγότερο ευέλικτα σχήματα. Στη Φινλανδία την άδεια δικαιούνται και οι δύο γονείς αλλά δεν μπορούν να κάνουν χρήση ταυτόχρονα. Η μείωση του εργάσιμου χρόνου που μπορεί να επιλεγεί από τον γονέα εναλλακτικά με τη χρήση της γονικής άδειας δεν μπορεί να υπολείπεται των 30 ωρών την εβδομάδα. Για τη Δανία δεν αναφέρονται στοιχεία.

2η. Οι μη Σκανδιναβικές Χώρεςδιαθέτουν γονική άδεια η οποία κυμαίνεται από 3 έως 48 μήνες. Οι χώρες με την πιο μακροχρόνια γονική άδεια είναι η Ισπανία (48 μήνες), η Γαλλία και η Γερμανία με 36 μήνες, με την Αυστρία να ακολουθεί με 22 μήνες. Η Ελλάδα, η Πορτογαλία, η Ολλανδία, το Ηνωμένο Βασίλειο και η Ιρλανδία είναι οι χώρες με την πιο μικρή σε διάρκεια γονική άδεια η οποία κυμαίνεται από 3-3,5 μήνες. Ακολουθούν η Ιταλία, το Λουξεμβούργο και το Βέλγιο με 10, 6 και 12 μήνες, αντίστοιχα.

Στοιχεία για τη διάρκεια της άδειας στο Δημόσιο διαθέτουμε μόνο για την Αυστρία και την Ελλάδα. Στην Αυστρία η διάρκεια της άδειας είναι δύο χρόνια και φθάνει τα 4 όταν αυτή χρησιμοποιείται εναλλακτικά. Στην Ελλάδα η άδεια είναι 9 μήνες με πλήρεις αποδοχές, ενώ στην Ολλανδία το κράτος καλύπτει το 50-75% των αποδοχών.

Σε ό,τι αφορά την αναπλήρωση μισθού, στον ιδιωτικό τομέα η άδεια δεν είναι σε όλες τις χώρες αμειβόμενη (Ισπανία, Πορτογαλία, Ελλάδα, Ιρλανδία, Ολλανδία[161], Μ. Βρετανία). Στις υπόλοιπες χώρες η άδεια είναι με αποδοχές. Ο τρόπος πληρωμής ποικίλλει από χώρα σε χώρα. Στις Σκανδιναβικές Χώρες η αναπλήρωση είναι ένα ποσοστό επί του μισθού το οποίο κυμαίνεται από 60 - 80%. Στις υπόλοιπες χώρες δίνεται ένα εφάπαξ επίδομα το οποίο καλύπτεται είτε από το κράτος είτε από τους εργοδότες. Υπάρχουν χώρες στις οποίες η άδεια συνδυάζεται με τη μερικής απασχόλησης εργασία (Βέλγιο, Φινλανδία, Γαλλία, Γερμανία, Λουξεμβούργο, Ολλανδία) ή δίδεται τμηματικά κατά κανόνα έως τη σχολική ηλικία του παιδιού (Ιταλία, Ιρλανδία, Πορτογαλία, Ισπανία, Μ. Βρετανία). Η Σουηδία και η Νορβηγία είναι οι χώρες με τη μεγαλύτερη ευελιξία στη χρήση της γονικής άδειας. Σε σχέση με τις προϋποθέσεις χορήγησης της άδειας τα στοιχεία δεν είναι επαρκή για μια σχετική κατηγοριοποίηση των χωρών. Ωστόσο, διαφορές μεταξύ των διαφορετικών κατηγοριών των υπαλλήλων για την αναπλήρωση των αμοιβών της γονικής άδειας εντοπίζονται στην Αυστρία, τη Γαλλία, την Ελλάδα, την Ιταλία, το Λουξεμβούργο και την Ολλανδία.

161. Στην περίπτωση που ο/η δικαιούχος τη χρησιμοποιήσει όλη μαζί.

2. Ομοιότητες και διαφορές μεταξύ των χωρών στις πολιτικές: 2003

Κατά τη διάρκεια και μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας όλες οι χώρες έχουν κατοχυρώσει τη νομοθετημένη προστασία της απασχόλησης. Τις διαφορές που προκύπτουν ανάμεσα στις χώρες και οι οποίες εστιάζονται κυρίως στην αυστηρότητα των νομικών διατάξεων, παρ΄ ότι είναι ασήμαντες, θεωρούμε ότι μπορούμε να τις ταξινομήσουμε με βάση τον υψηλό, μέσο ή και χαμηλό βαθμό ασφάλειας της απασχόλησης.

Σε ό,τι αφορά τα κριτήρια επιλεξιμότητας όλες σχεδόν οι χώρες, με εξαίρεση, την Αυστρία και την Ιταλία, έχουν στον έναν ή στον άλλον βαθμό θέσει ορισμένες προϋποθέσεις οι οποίες αφορούν πρωτίστως την προϋπηρεσία πριν από τον τοκετό. Όσο μας επιτρέπει η πληρότητα των στοιχείων μπορούμε να θεωρήσουμε ότι για την πλειονότητα των χωρών ο βαθμός ευκολίας χρήσης της άδειας μητρότητας είναι μέτρια επιτρεπτικός.

Η διάρκεια της άδειας μητρότητας

Η Πορτογαλία μαζί με τις Σκανδιναβικές Χώρες, οι οποίες ενσωματώνουν την άδεια μητρότητας σε ευρύτερα σχήματα γονικής άδειας, έχουν τη μεγαλύτερη σε διάρκεια άδεια μητρότητας. Στη Νορβηγία η άδεια μητρότητας έχει διάρκεια 9 εβδομάδων. Η Γερμανία, η Ισπανία, το Βέλγιο, η Ελλάδα και το Λουξεμβούργο από τις υπόλοιπες χώρες έχουν τη μικρότερη σε διάρκεια άδεια.

Το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών

Για τις περισσότερες χώρες το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών κυμαίνεται μεταξύ ενός μέσου και ενός υψηλού επιπέδου. Χαρακτηριστικές περιπτώσεις υψηλού ποσοστού αναπλήρωσης αμοιβών από τη χρήση της άδειας μητρότητας είναι αυτές της Ελλάδας και της Πορτογαλίας.

Εκτεταμένη άδεια επιπλέον της άδειας μητρότητας έχει μόνο η Ιρλανδία στο διάστημα που αναφερόμαστε.

Το θεσμικό πλαίσιο για την άδεια πατρότητας στην Ευρώπη είναι σε υποτυπώδη μορφή τόσο σε διάρκεια όσο και σε ποσοστό αναπλήρωσης.

Οι Σκανδιναβικές Χώρες εξακολουθούν να διαθέτουν ένα εξαιρετικά αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο για τη γονική άδεια τόσο σε διάρκεια όσο και σε αναπλήρωση μισθού χωρίς σημαντικές διαφορές μεταξύ τους.

Σε ό,τι αφορά τις πολιτικές για τη γονική άδεια όλες οι χώρες διαθέτουν αντίστοιχες πολιτικές για το 2003. Η διάρκεια της γονικής άδειας κυμαίνεται από 3 μήνες έως 4 χρόνια. Συγκριτικά με τις άλλες χώρες της Ευρώπης οι Σκανδιναβικές Χώρες υπερτερούν στο επίπεδο των παροχών για τη γονική άδεια τόσο σε ό,τι αφορά την αμοιβή της όσο και τη διάρκειά της. Η Σουηδία φαίνεται ότι διατηρεί τα πρωτεία σε σχέση με τη διάρκεια της άδειας ενώ η Νορβηγία διαθέτει το πιο γενναιόδωρο σύστημα σε ό,τι αφορά το ποσοστό αναπλήρωσης της άδειας. Υπάρχουν όμως και χώρες της Νότιας αλλά και της Βόρειας Ευρώπης οι οποίες ενώ διαθέτουν μεγάλης διάρκειας γονική άδεια, εντούτοις αυτή είναι άνευ αποδοχών ή με πολύ χαμηλό ποσοστό αναπλήρωσης της αμοιβής. Μπορούμε χαρακτηριστικά να αναφέρουμε την περίπτωση της Γαλλίας, της Γερμανίας και του Βελγίου, οι οποίες συνδυάζουν τα διευρυμένα σχήματα της γονικής τους άδειας με την εργασία μερικής απασχόλησης.

Το γενικό συμπέρασμα που προκύπτει είναι ότι παρατηρείται για κάποιες

χώρες μια μικρή απόκλιση των πολιτικών για την άδεια μητρότητας σε ό,τι αφορά τον βαθμό ευκολίας χρήσης της. Η Δανία, η Αυστρία, η Γερμανία, η Ιταλία και η Ολλανδία φαίνεται να ξεφεύγουν από το μέσο επίπεδο και να έχουν βελτιώσει τους όρους χρήσης της άδειας. Η πλειονότητα των χωρών διαθέτει υψηλό βαθμό αναπλήρωσης αμοιβής (100%). Από τις Σκανδιναβικές Χώρες, η Νορβηγία συνεχίζει να κρατάει τα πρωτεία στο ποσοστό αναπλήρωσης. Η γονική άδεια είναι αμειβόμενη σε όλες τις Σκανδιναβικές Χώρες με τη Νορβηγία να κατατάσσεται στην πρώτη θέση ως προς το ύψος του επιπέδου της αμοιβής της. Από τις μη Σκανδιναβικές Χώρες η Ισπανία διαθέτει την πιο μακροχρόνια γονική άδεια. Η γονική άδεια στον ιδιωτικό τομέα σε 7 χώρες, μεταξύ των οποίων κατατάσσεται και η Ελλάδα, είναι άνευ αποδοχών.

3. Ανάπτυξη και αλλαγές στις πολιτικές για την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας και τη γονική άδεια 1993-2003.

Α. Άδεια Μητρότητας

Σχετικά με τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, όσο μας επιτρέπει η σύγκριση των στοιχείων, χώρες όπως το Βέλγιο, η Δανία, η Ελλάδα, η Ιρλανδία, η Πορτογαλία, αύξησαν τη διάρκεια της άδειας. Στις Σκανδιναβικές Χώρες επίσης παρά το αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο παρατηρείται μια αύξηση στη διάρκεια της άδειας με εξαίρεση τη Φινλανδία για την οποία παρατηρείται μείωση. Μεγάλη μείωση στη διάρκεια της άδειας παρατηρείται στη Μ. Βρετανία. Μείωση επίσης παρατηρείται στη Γαλλία και στην Ιταλία, η οποία διαθέτει σχετικά μεγάλης διάρκειας άδεια μητρότητας. Στην ομάδα των χωρών με μέση διάρκεια της άδειας μητρότητας κατατάσσονται χώρες οι οποίες έχουν επιρροές από τη χριστιανοδημοκρατική και φιλελεύθερη παράδοση καθώς επίσης και η Ελλάδα με την Ισπανία. Οι χώρες με μικρή διάρκεια της άδειας είναι η Γερμανία, η Γαλλία και η Φινλανδία.

- **Αντικατάσταση Αμοιβών**

Γενικά δεν παρουσιάζονται σημαντικές αλλαγές με εξαίρεση μια μικρή αύξηση του ποσοστού αντικατάστασης αμοιβών που παρατηρείται για μερικές χώρες (Γαλλία, Ελλάδα, Ισπανία και Ιρλανδία). Διευρύνεται έτσι η ομάδα των χωρών με υψηλό επίπεδο αντικατάστασης αμοιβών. Η γενική τάση επομένως είναι αυξητική. Η περίπτωση της Πορτογαλίας αξίζει να σημειωθεί καθώς το ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών που κυμαίνεται στο 100% συνδυάζεται με μια μακροχρόνια άδεια μητρότητας.

- **Κριτήρια Επιλεξιμότητας - Προστασία Απασχόλησης**

Δεν σημειώθηκαν σημαντικές αλλαγές τη δεκαετία 1993-2003 σχετικά με το θεσμικό πλαίσιο προστασίας της απασχόλησης και τα κριτήρια επιλεξιμότητας για την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια. Πρέπει να αναφέρουμε ότι τα διαθέσιμα στοιχεία δεν είναι επαρκή για ένα συγκριτικό πλαίσιο αναφοράς

Β. Άδεια Πατρότητας

Αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο άδειας πατρότητας συναντάμε κυρίως στις Σκανδιναβικές Χώρες. Από τις υπόλοιπες χώρες της Ευρώπης οι χώρες που συνεχίζουν να παρουσιάζουν κενό αντίστοιχων πολιτικών είναι η Γερμανία. Στην Ιρλανδία, παρ' ότι δεν υπάρχει άδεια πατρότητας, ο εργοδότης παρέχει δύο ημέρες με αποδοχές. Στην Ελλάδα η άδεια είναι μόλις δύο ημέρες και προβλέπεται από την Εθνική Γενική Συλ-

λογική Σύμβαση Εργασίας. Στην Ολλανδία είναι επίσης δύο ημέρες με αποδοχές, ενώ στη Μ. Βρετανία είναι δύο εβδομάδες διακεκομμένα στις πρώτες 8 εβδομάδες μετά τη γέννηση.

Γ. Γονική Άδεια

Το 2003 όλες οι χώρες έχουν πολιτικές για τη γονική άδεια. Η κατάσταση για τέσσερις χώρες παραμένει στάσιμη (Αυστρία, Βέλγιο, Γαλλία, Γερμανία, Ελλάδα). Η Μ. Βρετανία, η Ιρλανδία και το Λουξεμβούργο το 1993 δεν διέθεταν γονική άδεια σε αντίθεση με τις υπόλοιπες χώρες. Από τις Σκανδιναβικές Χώρες η Δανία αύξησε τη γονική άδεια σε 34 εβδομάδες από 28, η Νορβηγία παρέμεινε στάσιμη, η Φινλανδία τη μείωσε σε 26 από 34 εβδομάδες. Από την υπόλοιπη Ευρώπη, η Ιταλία, η Ισπανία έχουν αυξήσει την άδεια, ενώ μείωση παρατηρείται στην Πορτογαλία. Η Ιταλία αύξησε την άδεια από τους 6 στους 10 μήνες και η Ισπανία κατά έναν περίπου χρόνο. Η άδεια σε αυτές τις χώρες όπως επίσης και στην Ελλάδα[162] είναι μη αμειβόμενη. Μη αμειβόμενη γονική άδεια έχει επίσης και η Ιρλανδία και η Μ. Βρετανία. Υπογραμμίζεται ότι τα πιο γενναιόδωρα συστήματα γονικής άδειας συνεχίζουν να υπάρχουν στις Σκανδιναβικές Χώρες. Το σύστημα του Βελγίου, της Φινλανδίας, της Γαλλίας, της Γερμανίας της Ιρλανδίας του Λουξεμβούργου και της Ολλανδίας, βασίζεται σε έναν συνδυασμό μερικής απασχόλησης και χρήσης της άδειας η οποία αμείβεται έως ένα ποσοστό.

- **Ανακεφαλαιώνοντας τα κύρια σημεία μπορούμε να επισημάνουμε τα εξής:**

1. Από το 1993 έως το 2003, πλευρές του θεσμικού πλαισίου της άδειας μητρότητας, κυρίως σε ό,τι αφορά τη διάρκεια, σε μερικές χώρες έχουν βελτιωθεί ενώ σε άλλες παρουσιάζουν μείωση. Οι αυξομειώσεις που παρατηρούνται είναι διαφορετικού βαθμού σε κάθε χώρα. Η μείωση της διάρκειας της άδειας παρατηρείται στη Βρετανία καθώς και σε χώρες με σχετικά μεγάλης διάρκειας άδεια μητρότητας (Ιταλία, Γαλλία),

2. Στην περίπτωση της άδειας πατρότητας, όλες οι χώρες εκτός από τη Γερμανία έχουν κάποιας μορφής άδεια πατρότητας. Στις περισσότερες χώρες το θεσμικό πλαίσιο είναι υπολειμματικό από την άποψη της διάρκειας της άδειας. Η άδεια στις περισσότερες χώρες είναι αμειβόμενη με υψηλό ποσοστό αναπλήρωσης. Παρ΄ ότι είναι εμφανής η τάση για βελτίωση του θεσμικού πλαισίου, στην ουσία μόνο οι Σκανδιναβικές Χώρες εξακολουθούν να διαθέτουν αναβαθμισμένο θεσμικό πλαίσιο. Η Ιταλία στις πολιτικές για τη γονική άδεια, διαθέτει ένα μέρος για χρήση από τον πατέρα, η διάρκεια της οποίας επεκτείνεται εάν αυτός κάνει χρήση από τους 3 στους 11 μήνες.

3. Σε ό,τι αφορά τις γονικές άδειες, οι αλλαγές που παρατηρούνται αφορούν κυρίως τις διακυμάνσεις στη χρονική διάρκεια της άδειας. Αρκετές χώρες συνεχίζουν να μην αμείβουν τη γονική άδεια, γεγονός που αποτελεί αντικίνητρο στη χρήση τους. Υπάρχουν χώρες που συνδυάζουν τη χρήση της άδειας με τη μερικής απασχόλησης εργασία (Ολλανδία). Οι Σκανδιναβικές Χώρες διατηρούν το πιο αναβαθμισμένο πλαίσιο στην Ευρώπη.

162. Στο Δημόσιο η άδεια είναι 9 μήνες με αποδοχές.

Αντί Συμπερασμάτων

1. Ο θεσμός της γονικής άδειας, της άδειας μητρότητας και της άδειας πατρότητας στην Ευρωπαϊκή Ένωση αποτελεί βασικό μοχλό διευκόλυνσης των εργαζομένων για τη φροντίδα των εξαρτημένων μελών στην οικογένεια. Η προσήλωση όμως των πολιτικών ευελιξίας στον στόχο βελτίωσης της ανταγωνιστικότητας και της κερδοφορίας των επιχειρήσεων, ουσιαστικά μετατρέπει τις όποιες πρωτοβουλίες για τον συνδυασμό της επαγγελματικής και οικογενειακής ζωής σε μέσο ένταξης στην αγορά εργασίας του γυναικείου κυρίως ανθρώπινου δυναμικού με δυσμενείς όρους για την επαγγελματική τους εξέλιξη, την ασφαλιστική τους κάλυψη και τα εργασιακά τους δικαιώματα. Το γεγονός αυτό επηρέασε σημαντικά, αν και σε διαφορετικό βαθμό, την έως τώρα εξέλιξη του θεσμού των γονικών αδειών και της άδειας μητρότητας (δες διάρκεια, αποδοχές, ευελιξία κτλ.).

2. Οι ρυθμίσεις του νομοθετικού πλαισίου για τη γονική άδεια είναι καθοριστικής σημασίας για τη δυνατότητα ή μη της παραμονής στην αγορά εργασίας. Η διάρκεια της άδειας αλλά και ο βαθμός εισοδηματικής κάλυψης είναι βασικοί παράγοντες που επηρεάζουν τον βαθμό χρήσης από τους δικαιούχους. Κρίσιμης σημασίας για τη χρήση του δικαιώματος είναι η ασφάλεια της εργασίας. Τυχόν αρνητικές παρενέργειες ως προς τις αμοιβές ή την επαγγελματική εξέλιξη μπορεί να αποτελέσουν εμπόδιο στη χρήση του δικαιώματος αλλά και αντικίνητρο στην απόκτηση παιδιών.

3. Παρατηρώντας την εξέλιξη του θεσμού της γονικής άδειας, της άδειας μητρότητας και της άδειας πατρότητας, την τελευταία 20ετία έχουμε να κάνουμε τις εξής επισημάνσεις. Οι πολιτικές αυτές δεν αναπτύσσονται σε ένα ομοιόμορφο κοινωνικό και οικονομικό περιβάλλον, με αποτέλεσμα το θεσμικό πλαίσιο που έχει διαμορφωθεί να αντανακλά έως έναν βαθμό τις διαφορετικές ιστορικές, οικονομικές, κοινωνικές και πολιτικές παραδόσεις των χωρών στις οποίες αναφερόμαστε. Για ορισμένες χώρες, μεταξύ των οποίων και η Ελλάδα, η πολιτική της Ευρωπαϊκής Ένωσης έδωσε ώθηση στην ανάπτυξη των πολιτικών για τις γονικές άδειες, ελάχιστα όμως έχει αποδώσει στο να δημιουργηθεί ένα ενιαίο και συνεπές νομοθετικό πλαίσιο για τον συνδυασμό των οικογενειακών και των επαγγελματικών υποχρεώσεων του εργαζόμενου. Σχεδόν σε όλες τις χώρες η άδεια μητρότητας καλύπτεται πλήρως εισοδηματικά αλλά το σύστημα πρόσθετης γονικής άδειας είναι σε πολύ μικρότερο βαθμό γενναιόδωρο με αποτέλεσμα να υπάρχουν χαμηλά ποσοστά απορρόφησης από τους δικαιούχους. Εξαίρεση αποτελούν οι Σκανδιναβικές Χώρες οι οποίες συνδυάζουν υψηλές παροχές (διάρκεια - αμοιβή) για τη γονική άδεια, ενώ δίνουν κίνητρα και στον πατέρα να κάνει χρήση αυτής.

4. Η συζήτηση για τις πολιτικές που αναφέρονται στον συνδυασμό οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων παραπέμπει ουσιαστικά στο ζήτημα της διαχείρισης του χρόνου εργασίας. Η προβληματική για τη διαχείριση του χρόνου όχι μόνο κατά τη διάρκεια της απασχόλησης αλλά και εκτός αυτής, αποτελεί κεντρικό σημείο αναφοράς των πολιτικών για την οικογένεια και την αγορά εργασίας. Αναφέρονται τόσο σε ζητήματα οργάνωσης και χρήσης

εντός του χώρου εργασίας (ευελιξίες και αναδιανομή ωρών εργασίας, διαφορετική χρήση του από άνδρες και γυναίκες, συνδικαλιστική παρέμβαση για τη μείωσή του κτλ.), αλλά και εκτός του χώρου εργασίας στο οικογενειακό περιβάλλον, αφού ο σχεδιασμός των παρεμβάσεων στην οργάνωση του χρόνου εργασίας επηρεάζει καθοριστικά τις οικογενειακές στρατηγικές.

Ο σχεδιασμός αυτός παρά την αυξημένη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας στηρίζεται αλλά και συντηρεί τον παραδοσιακό καταμερισμό ευθυνών εντός της οικογένειας μεταξύ ανδρών και γυναικών ιδίως στις χώρες του ευρωπαϊκού Νότου και κατ΄ επέκταση τις διακρίσεις εις βάρος των γυναικών στην απασχόληση. Καθορίζεται από το γεγονός ότι η οικογένεια, ιστορικά και κοινωνικά, θεωρείται ότι αποτελεί τον προνομιακό ιδιωτικό χώρο της γυναίκας σε αντίθεση με τον άνδρα όπου ο ≪φυσικός του≫ χώρος είναι ο δημόσιος χώρος ταυτισμένος με την παραγωγική, κοινωνική και πολιτική δραστηριότητα.

Δεν είναι τυχαία άλλωστε η απουσία πολιτικών για την άδεια πατρότητας με εξαίρεση τις Σκανδιναβικές Χώρες σε ολόκληρη την Ευρώπη. Οι γονικές άδειες επίσης απευθύνονται κυρίως στη μητέρα[163] αναπαράγοντας έτσι τον παραδοσιακό κατά φύλο καταμερισμό εντός του νοικοκυριού και επιφυλάσσοντας για τη γυναίκα έναν υποδεέστερο ρόλο συγκριτικά με αυτόν του άνδρα στην αγορά εργασίας. Ο παραδοσιακός καταμερισμός εντός του νοικοκυριού επιβεβαιώνεται στην περίπτωση της Ελλάδας και από εμπειρική έρευνα (Βλέπε: Χ. Συμεωνίδου 2001) εφόσον:

- Οι άνδρες διαθέτουν συγκριτικά με τις γυναίκες πολύ λιγότερες ώρες την εβδομάδα στις δουλειές του σπιτιού (9 ώρες οι άνδρες, 39 οι γυναίκες), οι γυναίκες αφιερώνουν διπλάσιο χρόνο στην ανατροφή των παιδιών από τους άνδρες, (15 ώρες οι γυναίκες και 8 ώρες οι άνδρες) ενώ αφιερώνουν πολύ λιγότερο χρόνο στη δουλειά από τους άνδρες και καλούνται να καλύψουν τις ανάγκες σε φροντίδα των εξαρτημένων μελών στην οικογένεια λόγω της ανεπάρκειας που υπάρχει στις δομές φροντίδας από το κράτος. Τα ποσοστά των πατέρων που κάνουν χρήση γονικής άδειας παραμένουν σε πολύ χαμηλά επίπεδα (Hardy and Adnett 2001, Οδηγία γονικής άδειας: προς ένα φιλικό οικογενειακό περιβάλλον σε μια κοινωνική Ευρώπη).

Οι προοπτικές για το μέλλον

Οι εξελίξεις στην αγορά εργασίας σε ευρωπαϊκό επίπεδο δεν οδηγούν σε μια αναθεώρηση των πολιτικών για τις γονικές άδειες με στόχο την ουσιαστική ενίσχυση του θεσμικού τους πλαισίου. Τα κριτήρια που ορίζουν τις προϋποθέσεις χορήγησής τους λόγω των αλλαγών που προωθούνται στα ωράρια, στην απασχόληση και γενικότερα στον χρόνο εργασίας, προοπτικά όλο και περισσότερο θα συρρικνώνονται καθιστώντας πιο δύσκολες τις προϋποθέσεις χορήγησής τους. Με αυτές τις προοπτικές, η συζήτηση περί ισότητας των δύο φύλων στην αγορά εργασίας, φιλικών προς την οικογένεια πολιτικών απασχόλησης, συνδυασμού οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων των εργαζομένων ή την παροχή μιας διευρυμένης γκάμας επιλογών ως προς τη διαχείριση του εργάσιμου χρόνου, αξιοποιείται από τις κυρίαρχες πολιτικές για την αποδόμηση συνολικά του 8ώρου και την υπονόμευση των εργασιακών και κοινωνικών δικαιωμάτων.

163. Έρευνα του Ευρωπαϊκού Ιδρύματος για τη Βελτίωση των Συνθηκών Εργασίας και Διαβίωσης στην Ευρώπη δείχνει ότι μόλις το 2% των γονικών αδειών χρησιμοποιείται από τους άνδρες, Άρθρο της Μουρίκη, 2004.

Η συζήτηση για την αναθεώρηση της έννοιας του ≪κανονικού≫, που ταυτίζεται με την 8ωρη πλήρη και συνεχή απασχόληση μέχρι τη συνταξιοδότηση[164], με τους κοινωνικούς και πολιτικούς όρους που διεξάγεται διευρύνει την άκρατη ευελιξία, την προσωρινότητα και την ανασφάλεια στην εργασία. Η συντριπτική πλειονότητα των επιχειρήσεων και οργανισμών, όπως αναφέρει και η Α. Μουρίκη (2005), προσαρμόζουν τον χρόνο εργασίας και τα ευέλικτα σχήματα απασχόλησης αποκλειστικά στις ανάγκες της επιχείρησης. Οι πολιτικές, οι οποίες εφαρμόζονται για την απασχόληση, επιβαρύνουν τα δημοσιονομικά βάρη του συστήματος κοινωνικής ασφάλισης και κοινωνικής προστασίας λόγω της διαφυγής πόρων από την ανασφάλιστη εργασία, τη μερική απασχόληση και καλούν τον συνταξιοδοτικό πληθυσμό να αποδεχθεί ≪μερική ασφάλιση≫, ≪μερική σύνταξη≫, αύξηση του ορίου συνταξιοδότησης, αύξηση των εισφορών και μείωση των παροχών.

Οι παρεμβάσεις των συνδικαλιστικών οργανώσεων για την αναβάθμιση του συστήματος των γονικών αδειών πρέπει να προωθούν μια διαφορετική αντίληψη από αυτή των επιχειρήσεων σχετικά με τη διαχείριση του χρόνου εργασίας, στην κατεύθυνση της ασφάλειας και της σταθερότητας της απασχόλησης.

Αυτό απαιτεί Πρώτιστα, η οποιαδήποτε συζήτηση για την αναθεώρηση της έννοιας του ≪κανονικού≫ που έχει ως βάση το 8ωρο να διεξάγεται στη βάση της ριζικής μείωσης του χρόνου εργασίας σε συνδυασμό με άλλα μέτρα στο πεδίο της οικονομικής πολιτικής και των πολιτικών για την αγορά εργασίας[165].

Δεύτερον, το ζήτημα της ισότητας στην εργασία και στην οικογένεια απαιτεί παρεμβάσεις, μεταξύ άλλων, και στο θεσμικό πλαίσιο των γονικών αδειών που θα διευκολύνουν τη χρήση τους και από τους δύο γονείς. Επιπλέον, είναι αναγκαίο η γονική άδεια να είναι αμειβόμενη, όπως και η άδεια μητρότητας, γιατί σε αντίθετη περίπτωση οι δικαιούχοι δύσκολα κάνουν χρήση του δικαιώματος που τους παρέχεται από τη νομοθεσία. Ως προς τη χρονική της διάρκεια αυτή πρέπει να καλύπτει τουλάχιστον τα τρία πρώτα έτη της ηλικίας του παιδιού, καθώς το διάστημα αυτό θεωρείται καθοριστικής σημασίας για την ανάπτυξη των σχέσεων του γονέα με το παιδί. Παράλληλα, η ανάπτυξη ενός εκτεταμένου συστήματος βρεφονηπιακών σταθμών και άλλων κοινωνικών υποδομών θα διευκολύνει σημαντικά τους εργαζόμενους γονείς.

Τρίτον, οι πολιτικές για τον συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων οφείλουν να απευθύνονται και στους δύο γονείς και όχι μόνο στη μητέρα. Επομένως, το θεσμικό πλαίσιο των γονικών αδειών πρέπει να παρέχει τις απαραίτητες προϋποθέσεις ώστε να μπορεί να κάνει χρήση και ο πατέρας. Το ισχύον θεσμικό πλαίσιο της άδειας πατρότητας, στην πλειονότητα των χωρών, βρίσκεται σε υποτυπώδη μορφή και δεν ανταποκρίνεται στην ανάγκη παροχής φροντίδας και από τον πατέρα. Το γεγονός αυτό συντηρεί και αναπαράγει τον παραδοσιακό καταμερισμό εντός του νοικοκυριού με αποτέλεσμα να καθιστά την παροχή φροντίδας αποκλειστικά γυναικεία υπόθεση. Συνεπώς απαιτούνται παρεμβάσεις για περαιτέρω ανάπτυξη των πολιτικών αναβάθμισης στην κατεύθυνση της αύξησης της έκτασης της χρονικής διάρκειας της άδειας

164. *Α. Μουρίκη 2005,* ≪Νέες μορφές διαχείρισης του χρόνου (εργάσιμου και μη)≫ στο συλλογικό *Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας 2004-2005, ΕΚΚΕ.*

165. *Βλέπε: Η μείωση του χρόνου εργασίας, Προκαταρκτική μελέτη ΙΝΕ/ΓΣΕΕ, Αθήνα, 1996.*

πατρότητας. Η χρονική της διάρκεια να είναι τουλάχιστον ίση με τον χρόνο της άδειας μητρότητας μετά τον τοκετό και να είναι αμειβόμενη.

Τέταρτον, οι πολιτικές για τον χρόνο εργασίας οφείλουν να διασφαλίζουν, εφόσον οι δικαιούχοι το επιλέγουν, την επιστροφή σε καθεστώς πλήρους απασχόλησης μετά τη λήξη της άδειας ή το πέρας του μειωμένου ωραρίου που τυχόν κάνει χρήση ο/η εργαζόμενος ο/η.

Πίνακας 20
Πολιτικές γονικής άδειας στην Ευρώπη 1983-1993-2003

Πολιτικές ⇒	Άδεια Μητρότητας						Άδεια Πατρότητας						Γονική Αδεια					
Χώρα ⇓	διάρκεια (εβδομ.)			Πληρωμένη/ απλήρωτη (%) αντικατάστασης			Διάρκεια εβδομ.			Πληρωμένη/απλήρωτη (%) αντικατάστασης			Διάρκεια			Πληρωμένη/απλήρωτη % αντικατάστασης		
	1983	1993	2003	1983	1993	2003	1983	1993	2003	1983	1993	2003	1983	1993	2003	1983	1993	2003
Αυστρία	16	16	16	100	100	100			12			Εφάπαξ επίδομα		22 μήνες	22 μήνες			Επίδομα 14,53 ευρώ ημερησίως
Βέλγιο	14	15	15-17[i]	100 έως 79,5[ii]	82 έως 75[iii]	82 έως 75[iv]	----	3 ημέρ.	10 ημέρ.	----	100	;	>3 έτη	>5 έτη[v]	3 μήνες	απλή-ρωτη	Καμία μεταβολή	Επίδομα 537 ευρώ τον μήνα
Δανία	14	18	18	>90	*[vi]	[vii]	2	2	2	Up to 90%	*[viii]	90	10 εβδομ.	28 εβδομ.[ο]	32 εβδομ.	90%	*[x]	60 του επιδόματος ανεργίας.
Φινλανδία	20	21	15	80	80	70 έως 25[xi]	----	Έως 2 εβδομ.	3	----	80	100	32 εβδομ.	34 εβδομ.	26 εβδομ.	80%	80%	66 των ετήσιων αποδοχών
Γαλλία	16	16	8[xii]	>90	84	100[xiii]	----	3 ημέρ.	2	----	*[xiv]	100	>2 έτη	1-3 έτη	3 έτη	.....	Μίνιμουμ επίδομα	Επίδομα ανάλογα με τη χρήση της άδειας
Γερμανία	14	14	14	100	100	100	----	...	...	----	----	...	----	>3 έτη	3 έτη	----	Βασικό επίδομα[xv]	Μάξιμουμ 307 ευρώ τον μήνα

Ελλάδα	12	16	17	50[xvi]	75[xvii]	100	----	...	2 ημέρ.	----	----	100	----	3 μήνες	3,5 μήνες	----	.....	.....
Ιρλανδία	14	14	18	>70	>70	>70	----	...	2 ημέρ.	----	----	100	*[xviii]	*[xix]	14 εβδομ.	*[xx]	*[xxi]	απλήρωτη .....
Ιταλία	22	22	22	80	80	80	----	...	6-12 μήνες	----	----	30	6 μήνες [xxii]	6 μήνες [xxiii]	10-12 μήνες	30	30	30
Λουξεμβ.	16	16	16	100	100	100	----	2 ημέρ.	2 ημέρ.	----	*[xxiv]	100	----	*[xxv]	6 μήνες	----	.....	846-1963 ευρώ εφάπαξ
Ολλανδία	12	16	16	100	100	100	----	*[xxvi]	2 ημέρ.	----	*[xxvii]	100	----	----	3 μήνες	*[xxviii]	*[xxix]	50-70 του μισθού[xxx]
Νορβηγία	18	18	42;	100	100	100	2 εβδομ.	2 εβδομ.	4 εβδομ.	100%	100	100	*[31]	24 εβδομ.	24 εβδομ.	*[32]	100	
Πορτογαλία	18	18	30;	100	100	100	----	...	5 ημέρ.	----	----	100	----	6 μήνες	6 μήνες	----	.....	.....
Ισπανία	14	16	16	75	75	100	----	2 ημέρ.[xxxiii]	2 ημέρ.	----	100	100	>3 έτη	>3	4 έτη	.....	.....	.....
Σουηδία	12	12	68,5	90	90	80	----	2 εβδομ.	10 ημέρ.	----	90		60 εβδομ.	78 εβδομ.	18 μήνες	90	90	80
Ηνωμένο Βασίλειο	40	40	18	>90 [xxxiv]	>90 [xxxv]	90	----	...	2 εβδομ.	----	----		----	----	13 εβδομ.	----	----	

i *Η άδεια αυξάνεται κατά δύο εβδομάδες για τις μητέρες με τρία παιδιά και άνω.*

ii *Αρχικά 100%, μειωμένος έκτοτε.*

iii *Αρχικά 82%, μειωμένος έκτοτε. Οι δημόσιοι υπάλληλοι λαμβάνουν το ποσοστό αντικατάστασης100%.*

iv *όπως iii*

v *Στο Βέλγιο που τα σχέδια γονικής άδειας είναι στο ευρύτερο σύστημα των σπασιμάτων σταδιοδρομίας. Τα σπασίματα σταδιοδρομίας, τα οποία λαμβάνονται για 5 έτη το μέγιστο κατά τη διάρκεια ολόκληρης της επαγγελματικής ζωής, ισχύουν μόνο για την περίπτωση των εργαζομένων στον ιδιωτικό τομέα, ενώ οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν το δικαίωμα 3 μηνών απλήρωτης γονικής άδειας. μέχρι το παιδί να γίνει ενός έτους.*

vi *Τα καθημερινά οφέλη μετρητών είναι ισοδύναμα με την ωριαία αμοιβή ή τις μέσες αποδοχές για τις τέσσερις εβδομάδες πριν από τη γονική άδεια, μέχρι ένα ανώτατο όριο (2.556 DOB). Σύμφωνα με SSA, το ποσοστό αντικατάστασης είναι τουλάχιστον 60%.*

vii *Όπως vi.*

viii *Οπως II.*

ix *Η πρόσθετη γονική άδεια που μπορεί να ληφθεί κυμαίνεται από 13 έως 52 εβδομάδες (μέχρι 26 εβδομάδες για κάθε γονέα) έως την ηλικία των 8 ετών. Κατά τη διάρκεια της πρόσθετης γονικής άδειας ή παροχή σε χρήμα ισοδυναμεί με το 80% του επιδόματος ανεργίας.*

x *Οπως iii.*

xi *Το ποσοστό αναπλήρωσης κυμαίνεται από 70% έως 25% ανάλογα με το ύψος του εισοδήματος.*

xii *3ο παιδί: 26 εβδομάδες. Σε περίπτωση πολλαπλής κύησης η άδεια*

xiii *Μάξιμουμ 62,88 γαλλικά φράγκα ανά ημέρα.*

xiv *Οι 3 ημέρες της άδειας πατρότητας πληρώνονται από τον εργοδότη. Καμία ακριβής πληροφορία για το ποσοστό αντικατάστασης δεν είναι διαθέσιμη.*

xv *Έως την ηλικία των 6 μηνών. Έκτοτε, ανάλογα με εισοδηματικά κριτήρια σχετικών με το εισόδημα οφελών.*

xvi *Συν 10% για καθέναν εξαρτώμενο.*

xvii *Συν 10% για καθέναν εξαρτώμενο.*

xviii *Η άδεια μητρότητας μπορεί να επεκταθεί για τέσσερις πρόσθετες εβδομάδες.*

xix *Οπως iv.*

xx *Απλήρωτη.*

xxi *Όπως vi.*

xxii *Η γονική άδεια στην Ιταλία πρέπει να θεωρηθεί εξίσου ως εκτεταμένη άδεια μητρότητας.*

xxiii *Όπως xvii.*

xxiv *Οι 2 ημέρες της άδειας πατρότητας πληρώνονται από τον εργοδότη. Καμία ακριβής πληροφορία για το ποσοστό αντικατάστασης δεν είναι διαθέσιμη.*

xxv *Μετά το αίτημά του/της ένας δημόσιος υπάλληλος έχει δικαίωμα στην απλήρωτη άδεια για ένα μέγιστο δύο ετών μετά τη λήξη της άδειας μητρότητας. Εντούτοις, αυτή η άδεια πρέπει να θεωρηθεί εξίσου ως εκτεταμένη άδεια μητρότητας.*

xxvi *Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε μια σύντομη άδεια περιόδου. Καμία ακριβής πληροφορία για τη διάρκεια της άδειας δεν είναι διαθέσιμη.*

xxvii *Οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα σε μια σύντομη άδεια περιόδου μετ' αποδοχών από τον εργοδότη. Καμία ακριβής πληροφορία για το ποσοστό αντικατάστασης δεν είναι διαθέσιμη.*

xxviii *Στην Ολλανδία έχουν αναπτυχθεί τα σχέδια μερικής απασχόλησης στην εργασία αντί των πολιτικών γονικής άδειας.*

xxix *Οι μειωμένες ώρες απασχόλησης που οφείλονται να εργαστούν με μερική απασχόληση είναι απλήρωτες και μόνο οι δημόσιοι υπάλληλοι έχουν δικαίωμα στο ποσοστό αντικατάστασης 75%.*

xxx *Δημόσιοι υπάλληλοι. Στον ιδιωτικό τομέα είναι απλήρωτη εάν εξ ολοκλήρου γίνει χρήση της άδειας*

xxxi *12 εβδομάδες από τις συνολικές 18 εβδομάδες της άδειας μητρότητας μπορούν να ληφθούν από καθέναν γονέα.*

xxxii *24 εβδομάδες με το ποσοστό αντικατάστασης 100% ή 34 εβδομάδες με το ποσοστό αντικατάστασης 80%. Τα στοιχεία του ElRO αναφέρουν διάρκεια 42 εβδομάδες με 100% αναπλήρωση ή 52 εβδομάδες με 80% αναπλήρωση μισθού.*

xxxiii *Η μητέρα μπορεί επίσης να μεταφέρει στον πατέρα μέχρι τέσσερις από τις τελευταίες εβδομάδες της άδειάς της.*

xxxiv *18 εβδομάδες που πληρώνονται στα διαφορετικά ποσοστά.*

xxxv *18 εβδομάδες που πληρώνονται στα διαφορετικά ποσοστά.*

Παράρτημα Πινάκων

Γονικές Αδειες στην Ευρώπη: 1983

Άδεια Μητρότητας

Διάρκεια (εβδομάδες)

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
14	14	20	16	14	12	14	22	16	12	18	18	14	12	40

Μακράς διάρκειας: FN, I, NO, P, UK

Μεσαίας διάρκειας: F, LU

Σύντομης διάρκειας: B, DK, GR, D, SP, N, IR, SW

Ταξινόμηση UK, I, FN NO, P, F, LU, B, DK, D, SP, IR, SW, GR, N
1 2 3 4 4 5 5 6 6 6 7 7 8 8 8

Ποσοστό Αντικατάστασης

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών (100%): A, D, N, NO, P, LU
Μέσο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: DK, F, I, SW, FN, SP, B, UK
Μέσο ⇒ χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: IR, GR

Άδεια Πατρότητας

Διάρκεια (εβδομάδες)/πληρωμένη - απλήρωτη

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
-	2 εβδομάδες/ πληρωμένη	-	-	-	-	-	-	-	-	2 εβδομάδες / πληρωμένη	-	-	-	-

Γονική Αδεια

Διάρκεια (εβδομάδες)/πληρωμένη - απλήρωτη

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
>3 ετών/ απλήρωτη	10 εβδομάδες/ πληρωμένη	32 weeks/ paid	>3 ετών/ απλήρωτη.	-	-	-	6 μήνες/ πληρωμένη	-	-	-	-	>3 ετών/ unpaid	48 εβδομάδες/ πληρωμένη	

Ταξινόμηση SW, FN, DK, I, B, F, SP, D*, GR, LU, IR*, N, NO, P, UK
1 2 3 4 5 5 5 - - - - - - - -

Γονικές άδειες στην Ευρώπη: 1993

Άδεια Μητρότητας

Διάρκεια (εβδομάδες)

A	B	DK	FN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP		UK
16	15	18	21	16	14	16	14	22	16	16		18	16	12	40

Μακράς διάρκειας: DK, FN, I, NO, P, UK

Μεσαίας διάρκειας: A, F, LU, GR, N, SP

Μικρής διάρκειας: B, D, IR, SW

Ταξινόμηση. UK, NO, I, FN, P, DK F, LU, A, GR, N, SP, B, IR, D, SW
1 2 3 4 5 5 6 6 6 6 6 6 7 8 8 9

Ποσοστό Αναπλήρωσης Αμοιβών.

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: (100%) :A, D, N, NO, P, LU
Μέσο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: DK, F, I, SW, FN, B, UK, GR, SP
Μέσο ⇒ χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: IR

Άδεια Πατρότητας

Διάρκεια/Πληρωμένη-Απλήρωτη

B	DK	FN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
3 ημέρες αμοιβόμενη	2 εβδομ./ αμοιβόμ.	>2 εβδομ./ αμοιβόμ.	3 ημέρες/ αμοιβόμ.	-	-	-	-	2 ημέρ./ αμοιβόμ.	-	2 εβδομ./ αμοιβόμ.	-	2 ημέρ./ αμοιβόμ.	2 εβδομ./ αμοιβόμ.	-

Ταξινόμηση DK, FN, NO, SW, B, F, LU, SP, D, GR, IR, I, N, P, UK
1 1 1 1 2 3 3 3 4 - - - - - -

Γονική Άδεια

Διάρκεια/Πληρωμένη-Απλήρωτη.

B	DK	FN	F	D	GR	IR*	I	LU	N **	NO	P	SP	SW	UK
>5 ετών/ πληρωμένη	10 εβδομ./ πληρωμ.	34 εβδομ. / πληρωμ.	>3 ετών/ πληρωμ.	>3 ετών/ πληρωμ.	3 μήνες/ απλήρωτη	-	6 μήνες/ πληρωμ.	-	-	24/34 εβδομ./ πληρωμ.	6 μήνες/ απλήρ.	>3 ετών απλήρ.	78 εβδομά./ πληρωμ.	-

Ταξινόμηση: SW, FN, NO, B, F, D, DK, I, SP, N, P, GR, LU, UK, IR
1 2 3 4 5 6 7 8 9 10 11 12 - - -

* Στη Γερμανία και την Ιρλανδία έχουν επεκταθεί τα σχήματα άδειας μητρότητας.

**Στις Κάτω Χώρες η μεγάλη έκταση της μερικής απασχόλησης έχει στην ουσία υποκαταστήσει τα σχήματα της γονικής άδειας.

Γονικές Αδειες στη Ευρώπη 2003

Άδεια Μητρότητας

Διάρκεια (εβδομάδες)

A	B	DK	FN	F	D		IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
16	15-17	18-52	15	8	14	17	18	21,5	16	16	8-52	30	16-18	68,5	18

Μακράς διάρκειας: DK, I, NO, P, SW,UK

Μεσαίας διάρκειας: A, B, IR, GR, LU, N, SP

Μικρής διάρκειας: FN, F, D,

Ταξινόμηση: SW, DK, NO, P, I SP IR, B, GR, LU, N, A, FIN, D, F
1 2 2 3 4 5 5 5 5 6 6 6 7 7 8

Ποσοστό Αναπλήρωσης Αμοιβών

Υψηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: (100%): A, FR, D, GR, LU, N, NO, P, SP,
Μέσο ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών: B, DK, FIN, IR, I, SW, UK
Μέσο ⇒ χαμηλό ποσοστό αντικατάστασης αμοιβών

Άδεια Πατρότητας

Διάρκεια/πληρωμένη-απλήρωτη

A	B	DK	FN	F	D	GR	IR*	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
12 εβδομ. αμοιβόμενη	1,5 εβδομ.	2 εβδομ. / πληρωμ.	3 βδομάδες / πληρωμ.	2 εβδομ. / πληρωμ.		2 μέρες / πληρωμ.	3 μέρες / πληρωμ.		2 μέρες / πληρωμ.	2 μέρες / πληρωμ.	4 εβδομ. / πληρωμ.	5 μέρες / πληρωμ.	2 μέρες / πληρωμ.	10 μέρες πληρωμ.	2 εβδομ.

Ταξινόμηση

A, NO, FIN, DK, F, UK, SW, P, IR, GR, LU, N, SP
1 2 3 4 4 4 5 ..... 7 8 9 9 9 9

Γονικές Αδειες

Διάρκεια (εβδομάδες)-πληρωμένη/απλήρωτη

A	B	DK	FIN	F	D	GR	IR	I	LU	N	NO	P	SP	SW	UK
95 Πληρωμ.	12 πληρωμ.	32 Πληρωμ.	26 Πληρωμ.	156 πληρωμ.	156 πληρωμ.	12	14	40-44 πληρωμ. 30%	26 πληρωμ.	12 πληρωμ.		26	208	77 πληρωμ.	13 .....

** Δεν προβλέπεται αλλά ο εργοδότης παρέχει δύο ημέρες με αποδοχές.*

Βιβλιογραφία

- Andersen G. Esping Γιατί χρειαζόμαστε ένα Νέο Κοινωνικό Κράτος. Μετάφραση - επιμέλεια: Χαράλαμπος Οικονόμου, Διόνικος. Ημερομηνία Έκδοσης.
- Colette Fagan, Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life European Foundation for the improvement of living and working conditions 2003.
- Eurostat 2002. ≪The Life of Women and Men in Europe, statistical portrait, data 1980-2000.
- Europeans' attitudes to parental leave, Eurobarometer 2003.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions, 2003, A new organization of time over working life
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions Dublin 2004, Fertility and family issues in an enlarged Europe. A new organization of time over working life.
- European Foundation for the Improvement of Living and Working Conditions "Working-time preferences and work-life balance in the EU: some policy considerations for enhancing the quality of life.
- Family life in Europe: Results of recent surveys on Quality of life in Europe. 2004.
- Key indicators, Living conditions in Europe, statistical pocketbook, Eurostat 2000
- Oliver Treib and Gerda Falkner 2004, "The EU and New Social Risks: The Need for a Differentiated Evaluation" Vienna
- Rhona Rapoport, Lotte Bailyn κ.α, ≪Beyond Work - Family Balance≫. Advancing Gender Equity and Work Place Perfomence 2002.
- Stephen Hardy (School of Law, University of Manchester) and Nick Adnett The Parental Leave Directive: Towards a 'family-friendly' Social Europe, Number 09.2001.
- Αθανασιάδου Χρ., Πετροπούλου Στ., Μιμίκου Γ., ≪Οι συνθήκες της γυναικείας απασχόλησης στην Ελλάδα 1980 – 2000≫ ΚΕΘΙ, Αθήνα 2001.
- Η Απασχόληση στην Ευρώπη, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2002.
- Η Κοινωνική Κατάσταση στην Ευρωπαϊκή Ένωση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή 2004.
- Εθνικό Κέντρο Κοινωνικών Ερευνών, Το Κοινωνικό Πορτραίτο της Ελλάδας. 2003-2004 Αθήνα 2005.
- Ιωακείμογλου Η. - Καμινιώτη Ο. - Κωστάκη Α. - Σκοπελίτου Θ., "Επιδράσεις της εκπαίδευσης στη διαδικασία ενσωμάτωσης στην αγορά εργασίας - άνεργος και μη ενεργός πληθυσμός". Πρακτικά συνεδρίου "Ανεργία-

Εργασία, Εκπαίδευση-Κατάρτιση στην Ελλάδα και τη Γαλλία" ΕΚΚΕ 1997.

- Καμπαντάης Αρχοντής Θ., Εργατικά ζητήματα για μισθωτούς και Εργοδότες 1999, Καβάλα.

- Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας, Ευρωπαϊκό Φόρουμ για την Κοινωνική Πολιτική, Βρυξέλλες, Μάρτιος 1996.

- Κουζής Γ, ≪Εργασιακές Σχέσεις και Ευρωπαϊκή Ενοποίηση: Ευελιξία και Απορύθμιση ή αναβάθμιση της Εργασίας;≫ ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ/Αθήνα 2001.

- Γολέμης Χ., Επιμέλεια. Η μεταρρύθμιση των ευρωπαϊκών συνταξιοδοτικών συστημάτων:Νεοφιλελεύθερες πολιτικές και προοδευτικές εναλλακτικές λύσεις. Ελληνικά Γράμματα, Αθήνα, 2002.

- Κορωναίου Α., ≪Εργασία ελεύθερος χρόνος και πολιτισμός≫ στο συλλογικό Εργασία Σχόλη Κουλτούρα εκδ. Κέντρο Πολιτιστικών Μελετών, Αθήνα 2005.

- Κριτικίδης Γιώργος, ≪Η δομή της απασχόλησης και της αγοράς εργασίας στην Ελλάδα≫. Περιοδικό Ενημέρωση τ. 66 Δεκέμβριος 2000 ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ, Αθήνα.

- Μουρίκη Α. 2005, Εθνικό Θεματικό Δίκτυο για τη Συμφιλίωση Οικογενειακής και Επαγγελματικής Ζωής.

- Ματσαγγάνης Α. - Πετρόγλου Αθ., ≪Το σύστημα κοινωνικής προστασίας και οι γυναίκες≫, Αθήνα 2002.

- Ρυλμόν Π, μετάφραση. Με στόχο ξανά την πλήρη απασχόληση, εκδ. Πόλις, Αθήνα 1998.

- Σακελλαρόπουλος Θ.,≪Ημεταρρύθμιση του Κοινωνικού κράτους≫, εκδ. Κριτική 1999.

- Σακελλαρόπουλος Θ., Υπερεθνικές Κοινωνικές Πολιτικές την Εποχή της Παγκοσμιοποίησης, Εκδ. Κριτική Αθήνα 2001.

- Ρωμανιάς Γιώργος, ≪Το μέλλον της Κοινωνικής Ευρώπης≫, περιοδικό Ενημέρωση, τεύχος 112, 2007, ΙΝΕ/ΓΣΕΕ-ΑΔΕΔΥ.

- Soumeli E. 2002, "Work life balance issues in Greece", Paper presented at the conference organized by the European Industrial relations, London, June 21&22, 2002.

- Πρακτικά ημερίδας: ≪Κοινωνική ασφάλιση και ισότητα των φύλων≫ έκδ. Κοινοβουλευτικής Ομάδας του Ευρωπαϊκού Σοσιαλιστικού Κόμματος, Αθήνα, Μάρτιος 2002.

- Πρακτικά ημερίδας εργασίας ≪Συμφιλίωση Οικογένειας και Εργασίας≫, Πάντειο Πανεπιστήμιο - Κέντρο Μορφολογίας και Κοινωνικής Πολιτικής, Αθήνα 1996.