

**EL**

**EL**

**EL**



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 3.10.2008  
SEC(2008) 2595

## ΣΧΕΔΙΟ ΕΓΓΡΑΦΟΥ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΤΩΝ ΥΠΗΡΕΣΙΩΝ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Συνοδευτικό έγγραφο

πρότασης

οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ)

Σύνοψη της εκτίμησης αντικτύπου

{COM(2008) 637}  
{SEC(2008) 2596}

## 1. ΕΙΣΑΓΩΓΗ

Η ισότητα των φύλων είναι ένας από κύριους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης, του οποίου η εκπλήρωση επιδιώκεται μέσω όλων των πολιτικών της Ένωσης<sup>1</sup>, ενώ ο χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010)<sup>2</sup> τονίζει την ανάγκη συμμετοχής των γυναικών και των ανδρών σε ίση βάση στην αγορά εργασίας. Η ισότητα των φύλων είναι, επίσης, στόχος της **ευρωπαϊκής στρατηγικής για την απασχόληση** (ΕΣΑ) από τη στιγμή της χάραξής της το Νοέμβριο του 1997. Οι πολιτικές για το συνδυασμό του επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, η σπουδαιότητα των οποίων αναγνωρίζεται ευρέως, αποτελούν επιτακτική οικονομική ανάγκη, δεδομένου ότι οι δημογραφικές και ανταγωνιστικές πιέσεις δίνουν όλο και μεγαλύτερη έμφαση στην ανάγκη βελτιστοποίησης της συμμετοχής στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, υπάρχει θετική συσχέτιση μεταξύ ποσοστών γονιμότητας και συμμετοχής στην αγορά εργασίας: τα κράτη μέλη με τα μεγαλύτερα ποσοστά γονιμότητας είναι αυτά με τα μεγαλύτερα ποσοστά απασχόλησης των γυναικών.

Ο **χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών (2006-2010)** θέτει έξι προτεραιότητες για δράση, η πρώτη από τις οποίες επιδιώκει την ίδια οικονομική ανεξαρτησία για τις γυναίκες και για τους άνδρες. Μια άλλη προτεραιότητα – συνδυασμός επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου – συμβάλλει άμεσα στο προαναφερόμενο θέμα.

Το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** έχει επανειλημμένως ζητήσει βελτιώσεις της υφιστάμενης κοινοτικής νομοθεσίας για την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια<sup>3</sup>: στις προτάσεις που υπέβαλε το Μάιο του 2008, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο ζήτησε να τροποποιηθούν οι κατευθυντήριες γραμμές για την απασχόληση και να προβλεφθούν συστήματα γονικής και άλλης άδειας<sup>4</sup>.

Οι **ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι** διαδραματίζουν επίσης σημαντικό ρόλο στον τομέα του συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Το Μάρτιο του 2005 ενέκριναν πλαίσιο δράσης για την ισότητα των φύλων, μια από τις προτεραιότητες του οποίου ήταν ενέργειες για τη στήριξη της ισορροπίας εργασίας-ζωής.

Η Επιτροπή συνέταξε την παρούσα εκτίμηση αντικτύπου βάσει των νομοθετικών επιλογών για τη βελτίωση του συνδυασμού, οι οποίες περιγράφονται στο έγγραφο του δευτέρου σταδίου των διαβουλεύσεων του 2007, που εστάλη στους ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους<sup>5</sup>. Τον Ιούλιο του 2008 οι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαίωσαν την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν τις διαπραγματεύσεις που προβλέπονται στο άρθρο 139 ΕΚ για την αναθεώρηση της οδηγίας για τη γονική άδεια. Η Επιτροπή περιόρισε, συνεπώς, το πεδίο εφαρμογής της παρούσας πρότασης στην άδεια μητρότητας, επειδή οι κοινωνικοί εταίροι βεβαίωσαν ότι δεν προτίθενται να καλύψουν το θέμα αυτό στις διαπραγματεύσεις τους. Ωστόσο, η εκτίμηση αντικτύπου καλύπτει όλες τις επιλογές, όχι μόνο αυτήν που καλύπτει την τροποποίηση των όρων χορήγησης της άδειας μητρότητας.

<sup>1</sup> Άρθρο 2 και άρθρο 3 παράγραφος 2 της συνθήκης ΕΚ.

<sup>2</sup> COM(2006) 92.

<sup>3</sup> Για παράδειγμα, ψήφισμα 2003/2129(INI), P5\_TA(2004)0152), σημείο 26.

<sup>4</sup> <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0207+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

<sup>5</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/social\\_dialogue/docs/reconciliation2\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/social_dialogue/docs/reconciliation2_en.pdf).

## 2. ΣΤΟΙΧΕΙΑ ΚΑΙ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ

Η Επιτροπή ζήτησε τη γνώμη των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων σε δύο στάδια το 2006 και το 2007. Απαντώντας στο δεύτερο στάδιο της διαβούλευσης, τέσσερις κοινωνικοί εταίροι<sup>6</sup> αποφάσισαν να συστήσουν κοινή ομάδα εργασίας στο πλαίσιο του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου για να επανεξετάσουν τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που προσαρτάται στην οδηγία 96/34/EK. Τον Ιούλιο του 2008 αποφάσισαν να ξεκινήσουν επίσημες διαπραγματεύσεις για τη γονική άδεια σύμφωνα με το άρθρο 138 EK.

Το Δεκέμβριο του 2007 η Επιτροπή ζήτησε από τα κράτη μέλη να συγκεντρώσουν στοιχεία για τη νομοθεσία που διέπει οποιαδήποτε μορφή άδειας για οικογενειακούς λόγους και να τοποθετηθούν σχετικά με τις εναλλακτικές επιλογές τροποποίησης της νομοθεσίας αυτής.

Η συμβουλευτική επιτροπή για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών<sup>7</sup> διατύπωσε γνώμη για την εισαγωγή νέων μορφών άδειας (άδεια πατρότητας, άδεια υιοθεσίας και άδεια φροντίδας εξαρτώμενου μέλους) με γραπτή διαδικασία στις 3 Ιουλίου 2008<sup>8</sup>. Η Επιτροπή ζήτησε επίσης τη γνώμη αρκετών ευρωπαϊκών μη κυβερνητικών οργανώσεων (ΜΚΟ), απευθύνοντας ερωτηματολόγιο για τις απόψεις τους σχετικά με τις διαθέσιμες επιλογές τροποποίησης και συμπλήρωσης της υφιστάμενης νομοθεσίας για τις ρυθμίσεις περί άδειας σε σχέση με το συνδυασμό.

Το Δεκέμβριο του 2007 η Επιτροπή ανέθεσε στον όμιλο ECORYS<sup>9</sup> εξωτερική μελέτη για το κόστος και τα οφέλη από τις διάφορες επιλογές για τη βελτίωση των διατάξεων για το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Το δίκτυο ανεξάρτητων νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων υπέβαλε επίσης έκθεση για τα εθνικά μέτρα σχετικά με την κύηση και τη μητρότητα, τη γονική άδεια και την άδεια πατρότητας στα κράτη μέλη, καθώς και έκθεση-απολογισμό των εθνικών μέτρων για τις ευέλικτες μορφές εργασίας<sup>10</sup>.

## 3. ΙΣΧΥΟΝ ΝΟΜΙΚΟ ΠΛΑΙΣΙΟ

Δύο οδηγίες ρυθμίζουν τα θέματα σχετικά με την άδεια για οικογενειακούς λόγους και τα συναφή δικαιώματα, συγκεκριμένα η οδηγία 92/85/EOK<sup>11</sup> (στο εξής «οδηγία για την άδεια μητρότητας») και η οδηγία 96/34/EK<sup>12</sup> (στο εξής «οδηγία για τη γονική άδεια»), οι οποίες εκδόθηκαν το 1992 και το 1996 αντίστοιχα. Οι οδηγίες αυτές προβλέπουν ελάχιστη άδεια μητρότητας διάρκειας 14 εβδομάδων, αμειβόμενη τουλάχιστον όπως η αναρρωτική άδεια και τρεις μήνες γονικής άδειας άνευ αποδοχών για κάθε γονέα, η οποία μπορεί να μεταφερθεί, σε πολλά κράτη μέλη, στον άλλο γονέα. Οι τρέχουσες διατάξεις δεν θεσπίζουν ούτε διάρκεια ούτε συγκεκριμένους όρους για την άδεια υιοθεσίας ούτε το δικαίωμα σε άδεια πατρότητας ή

<sup>6</sup> ETUC, BUSINESSEUROPE, CEEP και UEAPME.

<sup>7</sup> Τα μέλη της επιτροπής περιλαμβάνουν εκπροσώπους των κρατών μελών, των φορέων για την ισότητα, των κοινωνικών εταίρων και των ΜΚΟ.

<sup>8</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/docs/2008/opinion\\_newforms\\_en.pdf](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf).

<sup>9</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/new\\_legislation\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html).

<sup>10</sup> Για λεπτομέρειες βλέπε:

<sup>11</sup> [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html).

<sup>11</sup> Οδηγία 92/85/EOK του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (EE L 348 της 28.11.1992 σ. 1).

<sup>12</sup> Οδηγία 96/34/EK του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (EE L 145 της 19.06.1996, σ. 4).

άδεια φροντίδας εξαρτώμενου μέλους (άδεια για την παροχή φροντίδας σε εξαρτώμενα μέλη της οικογένειας).

Υπάρχουν βασικές διαφορές μεταξύ των κρατών μελών όσον αφορά την πολιτική για τη διευκόλυνση του συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου. Οι διατάξεις για την άδεια μητρότητας προβλέπουν άδεια από 14 έως 52 εβδομάδες, διάστημα κατά το οποίο οι αποδοχές κυμαίνονται από 55% (με την εφαρμογή ανώτατου ορίου) έως 100% (χωρίς εφαρμογή ανώτατου ορίου). Οι διατάξεις για τη γονική άδεια συνεπάγονται δικαίωμα άδειας από τρεις μήνες έως τρία χρόνια. Οι πληρωμές, όταν αυτές χορηγούνται, καταβάλλονται για περίοδο από 15 ημέρες έως δύο χρόνια. Το δικαίωμα για άδεια υιοθεσίας συνεπάγεται άδεια από 10 ημέρες έως την ίδια περίοδο με τη γονική άδεια. Ορισμένα κράτη μέλη δεν προβλέπουν αμοιβή, ενώ άλλα προβλέπουν αμοιβή παρόμοια με εκείνη που καταβάλλεται στη γονική άδεια. Σε αρκετά κράτη μέλη δεν υφίσταται άδεια πατρότητας. Όταν το δικαίωμα αυτό υφίσταται, καλύπτει περίοδο από μία έως 10 ημέρες. Σε ορισμένα κράτη μέλη, ένα μέρος της γονικής άδειας απευθύνεται μόνο στον πατέρα. Ορισμένα κράτη μέλη δεν προβλέπουν καθόλου αμοιβή, ενώ άλλα προβλέπουν ένα ποσό κατ' αποκοπή που μπορεί και να ισοδυναμεί με το 100% της αμοιβής. Σε ορισμένα κράτη μέλη δεν προβλέπεται κανένα δικαίωμα για άδεια φροντίδας εξαρτώμενου μέλους. Η διάρκεια ποικίλλει από δύο έως 10 ημέρες για τέκνο με αναπηρία ή ασθένεια και, σε ορισμένες περιπτώσεις, για άλλα συγγενικά πρόσωπα. Σε ορισμένα κράτη μέλη η άδεια αυτή συνοδεύεται από την καταβολή ενός ποσού κατ' αποκοπή που είτε ισούται με το ποσό που καταβάλλεται για την αναρρωτική άδεια είτε υπολογίζεται διαφορετικά.

### 3. ΟΡΙΣΜΟΣ ΤΟΥ ΠΡΟΒΛΗΜΑΤΟΣ

Έχει αναγνωριστεί πλέον η ανάγκη σε επίπεδο ΕΕ για την εφαρμογή πολιτικών υποστήριξης του συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου, που θα εξασφαλίζουν ότι γυναίκες και άνδρες δεν θα είναι αναγκασμένοι να κάνουν παραχωρήσεις έχοντας να επιλέξουν ανάμεσα σε μια ικανοποιητική ιδιωτική, οικογενειακή και επαγγελματική ζωή. Τέτοιου είδους πολιτικές μπορούν να δώσουν σε γυναίκες και άνδρες τη δυνατότητα πραγματικών επιλογών στον τομέα αυτόν και, ειδικότερα, να έχουν ως αποτέλεσμα μεγαλύτερο ποσοστό απασχόλησης και χαμηλότερο ποσοστό ανεργίας για τις γυναίκες. Μπορούν επίσης να μειώσουν το διαχωρισμό της αγοράς εργασίας λόγω φύλου και να γεφυρώσουν τη μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ωστόσο, ακόμη και στις περιπτώσεις που έχουν προβλεφθεί ευέλικτες εργασιακές ρυθμίσεις για τη στήριξη του συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, οι ρυθμίσεις αυτές αξιοποιούνται πολύ περισσότερο από τις γυναίκες παρά από τους άνδρες λόγω οικονομικών αναγκών και όχι από ελεύθερη επιλογή.

Παρά την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας, η **μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών** παρέμεινε σταθερά στο 15% από το 2003 έως το 2007, ενώ από το 2000 έχει μειωθεί μόνο κατά μία μονάδα<sup>13</sup>. Η διαφορά αυτή οφείλεται σε κάποιο βαθμό στα προβλήματα που αντιμετωπίζουν οι γυναίκες, όταν προσπαθούν να συνδυάσουν τις επαγγελματικές και τις ιδιωτικές τους υποχρεώσεις. Ένας σημαντικός παράγοντας που επηρεάζει τη συμμετοχή της γυναίκας στην αγορά εργασίας είναι η ύπαρξη υποδομής για τη φύλαξη των παιδιών. Οι υποδομές για την **παιδική φύλαξη** στα κράτη μέλη

<sup>13</sup> Ορισμός της Eurostat: «Η μισθολογική διαφορά μεταξύ ανδρών και γυναικών δίνεται ως η διαφορά μεταξύ των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών και των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των γυναικών ως εκατοστιαίο ποσοστό των μέσων ακαθάριστων ωριαίων αποδοχών των ανδρών».

είναι ανεπαρκείς και δεν είναι πάντα προσαρμοσμένες στις ανάγκες της οικογένειας<sup>14</sup>. Μόνο στη Δανία και στην Πορτογαλία διατίθενται 30 ώρες παιδικής φύλαξης εβδομαδιαίως, σε επίσημους σταθμούς για πάνω από το 30% των παιδιών κάτω των τριών ετών. Οι γυναίκες φέρουν, επίσης, την κύρια ευθύνη για την **παροχή φροντίδας στους ηλικιωμένους**.

Η απόκτηση παιδιών έχει μεγάλο αντίκτυπο στη **συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας**. Ως αποτέλεσμα, το ποσοστό απασχόλησης για τις γυναίκες με συντηρούμενα τέκνα το 2007 ήταν μόνο 65,5% σε σχέση με 91,7% που ήταν για τους άνδρες, δηλαδή διαφορά πάνω από 26 μονάδες. Το 2007 σημειώθηκε πτώση κατά 12 ποσοστιαίες μονάδες στο ποσοστό απασχόλησης των γυναικών ηλικίας μεταξύ 20 και 49 ετών, μετά την απόκτηση παιδιών, ενώ στο αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες σημειώνεται αύξηση κατά επτά μονάδες. Οι οικογενειακές ευθύνες σημαίνουν ότι οι γυναίκες είναι πιθανότερο να εργαστούν με **μερική απασχόληση** σε σχέση με τους άνδρες. Αυτό έχει αρνητικές επιπτώσεις για τις επαγγελματικές προοπτικές και τις αποδοχές τους. Επιπλέον, υφίστανται **διακρίσεις στην αγορά εργασίας** σε βάρος των γυναικών που είναι μητέρες (και των πατέρων) με μικρά παιδιά, ενώ παρατηρείται **μικρή αξιοποίηση της γονικής άδειας από τους πατέρες**. Για όσο χρονικό διάστημα οι μητέρες, και όχι οι πατέρες, θα υπολείπονται ως προς τη συμμετοχή στην αγορά εργασίας όταν αποκτούν παιδιά και θα κάνουν χρήση της γονικής άδειας, οι εργοδότες θα εξακολουθήσουν, σε γενικές γραμμές, να αντιλαμβάνονται τις γυναίκες ως λιγότερο αφοσιωμένες στη σταδιοδρομία τους και θα επενδύουν λιγότερο σε ευκαιρίες για την επαγγελματική σταδιοδρομία των γυναικών.

#### 4. ΠΛΑΙΣΙΟ ΕΚΚΙΝΗΣΗΣ

Εάν δεν υπάρξουν πρωτοβουλίες σε επίπεδο ΕΕ, θα εξακολουθήσουν να εφαρμόζονται οι ισχύουσες κοινοτικές οδηγίες και τα τρέχοντα προγράμματα και στόχοι. Ορισμένα, αλλά όχι όλα τα κράτη μέλη ενδέχεται να αναπτύξουν εθνικές νομικές διατάξεις για μέτρα προς βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Οι στόχοι της Λισαβόνας θα αξιολογηθούν το 2010 και θα καθοριστούν νέες κατευθυντήριες γραμμές και στόχοι στο πλαίσιο της ΕΣΑ. Ο χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών έχει ορίζοντα το 2010, αλλά οι εργασίες των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων θα συνεχιστούν και μετά το 2010.

Ωστόσο, θα εξακολουθήσει να υπάρχει αξιοσημείωτη διαφορά μεταξύ του ποσοστού συμμετοχής των γυναικών με παιδιά στην αγορά εργασίας σε σχέση με το αντίστοιχο ποσοστό για τους άνδρες. Τα κράτη μέλη θα χρειαστούν τη συμμετοχή περισσότερων γυναικών στην αγορά εργασίας, όχι μόνο για να λύσουν τα προβλήματα μιας κοινωνίας που γηράσκει, αλλά και για να επιτύχουν την ανταγωνιστικότητα σε παγκόσμιο επίπεδο. Συνεπώς, αποκτά ζωτική σημασία η συμμετοχή των γυναικών. Τα κράτη μέλη χρειάζονται, επίσης, σταθερό ρυθμό γεννήσεων για να αντιμετωπίσουν τις δημογραφικές προκλήσεις. Τα κράτη μέλη που εμφανίζουν υψηλά ποσοστά απασχόλησης (όπως η Φινλανδία, η Σουηδία, η Δανία, οι Κάτω Χώρες και το ΗΒ) έχουν επίσης ποσοστά γονιμότητας αρκετά πάνω από το μέσο όρο<sup>15</sup>. Αυτά τα κράτη μέλη διαθέτουν και τις πιο αποτελεσματικές πολιτικές για το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου.

#### 5. ΕΝΔΕΧΟΜΕΝΕΣ ΠΡΟΤΑΣΕΙΣ ΠΟΛΙΤΙΚΗΣ ΤΗΣ ΕΕ

---

<sup>14</sup> Βλέπε πρόσφατη έκθεση «*The Provision of Childcare Services*», by Platenga/Remery, 2008.

<sup>15</sup> Όπ. π., σ. 18.

Οι στόχοι είναι η βελτίωση των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών με παιδιά, η μείωση της ανισοροπίας μεταξύ των φύλων και η εξάλειψη των διακρίσεων μέσω της βελτίωσης της δυνατότητας λήψης και των όρων χρήσης άδειας για οικογενειακούς λόγους και της παροχής οικονομικής στήριξης κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής.

Αφού εξετάστηκαν διάφορες δυνατότητες, συνήχθη το συμπέρασμα ότι η μη λήψη πρωτοβουλιών δεν είναι η σωστή επιλογή, διότι η Επιτροπή έχει ορίσει τη βελτίωση των όρων για το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου ως μία από τις προτεραιότητές της στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, αλλά και διότι τα σημαντικότερα ενδιαφερόμενα μέρη στον τομέα αυτόν έχουν ζητήσει από την Επιτροπή την ανάληψη δράσης. Τα μη νομοθετικά μέτρα (για παράδειγμα, ανταλλαγή καλών πρακτικών και πρωτοβουλίες των κοινωνικών εταίρων) θα συνεχιστούν σε κάθε περίπτωση, καθώς και άλλα μέτρα για την αύξηση του ποσοστού απασχόλησης των γυναικών. Η ΕΕ πρέπει να δραστηριοποιηθεί περισσότερο για την αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και την πλήρη αξιοποίηση των ικανοτήτων τους. Δεδομένου ότι εξακολουθούν να υφίστανται μεγάλες αποκλίσεις μεταξύ των πραγματικών και των επιθυμητών χαρακτηριστικών της αγοράς απασχόλησης, είναι μάλλον σαφές ότι οι γυναίκες, γενικά, επιθυμούν να εργάζονται περισσότερο. Κατά συνέπεια, υπάρχουν μεγάλα περιθώρια για την αύξηση της γυναικείας συμμετοχής στην αγορά εργασίας.

Βάσει του σκεπτικού αυτού, οι επιλογές περιορίστηκαν στα εξής: καμία ενέργεια σε επίπεδο ΕΕ, διάδοση των καλών πρακτικών, τροποποίηση των κανόνων περί άδειας μητρότητας (οδηγία 92/85/ΕΟΚ), τροποποίηση των κανόνων περί γονικής άδειας (οδηγία 96/34/ΕΚ), αποσαφήνιση των διατάξεων περί άδειας υιοθεσίας και εισαγωγή δύο νέων μορφών άδειας, της άδειας πατρότητας και της άδειας για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους.

## 6. ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΛΟΓΩΝ

Κάθε επιλογή αξιολογήθηκε βάσει του κριτηρίου της εκπλήρωσης των στόχων και σε σχέση με το πλαίσιο εκκίνησης. Διαπιστώθηκε ότι η επιλογή «καμία νέα ενέργεια» δεν θα επέλυε τα προβλήματα. Η «διάδοση των καλών πρακτικών» μπορεί να αποδειχθεί χρήσιμη για την επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ εργασίας και ζωής.

Όσον αφορά την άδεια μητρότητας, ποσοστό πληρωμής της τάξης του 100% του προηγούμενου μισθού και αύξηση της άδειας κατά τέσσερις εβδομάδες θα συνιστούσε αποδοτική και πολύτιμη υποστήριξη για τον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Το ίδιο ισχύει για την εισαγωγή ρήτρας που θα προβλέπει το δικαίωμα της εργαζομένης να ζητά ευέλικτο ωράριο εργασίας μετά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας. Οι στόχοι θα επιτυγχάνονταν, με εξαίρεση τη μείωση του χάσματος μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τη λήψη άδειας για οικογενειακούς λόγους.

Όσον αφορά τη γονική άδεια, εκτιμήθηκε ότι η αύξησή της κατά ένα μήνα και η πρόβλεψη για πληρωμή του 66% του προηγούμενου μισθού θα αποτελούσε πολύτιμο στήριγμα για το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, αν και οι δύο γονείς λαμβάνουν τουλάχιστον ένα μήνα γονικής άδειας. Δεδομένου ότι η γονική άδεια θα είναι αμειβόμενη, οι πατέρες θα έχουν κίνητρο για να πάρουν ένα τουλάχιστον μήνα γονικής άδειας, διότι διαφορετικά δεν θα κάνουν χρήση του δικαιώματος αυτού. Διατάξεις τέτοιου είδους αποδείχθηκαν πολύ αποτελεσματικές στις σκανδιναβικές χώρες.

Όσον αφορά την άδεια υιοθεσίας, η όσο το δυνατόν μεγαλύτερη εξομοίωση των σχετικών διατάξεων με αυτές που διέπουν τη γονική άδεια αξιολογήθηκε ως ελπιδοφόρα για τους

ίδιους λόγους με εκείνους που ισχύουν για την τροποποίηση των ρυθμίσεων περί γονικής άδειας.

Η πρόβλεψη για άδεια πατρότητας, διάρκειας 10 ημερών θεωρήθηκε ιδιαίτερα χρήσιμη για την ενθάρρυνση περισσότερων ανδρών να κάνουν χρήση γονικής άδειας. Σύμφωνα με την αποκτηθείσα εμπειρία σε άλλα κράτη μέλη, οι πατέρες κάνουν χρήση της άδειας για οικογενειακούς λόγους μόνο εάν το ποσοστό πληρωμής κατά την άδεια πατρότητας προσεγγίζει το μισθό τους. Η επιλογή αυτή προβλέπει, συνεπώς, πληρωμή ίση με το 66% τουλάχιστον του μισθού.

Η πρόβλεψη για άδεια φροντίδας εξαρτώμενου μέλους, διάρκειας ενός μηνός, για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας (συμπεριλαμβανομένων των τέκνων άνω των οκτώ ετών) θεωρήθηκε χρήσιμη ως παροχή βοήθειας στις γυναίκες (ή τους άνδρες) για να παραμείνουν στην απασχόληση ενόσω φροντίζουν ένα εξαρτώμενο μέλος της οικογένειας.

## **7. ΣΥΜΠΕΡΑΣΜΑ**

Το συμπέρασμα της έκθεσης για την εκτίμηση αντικτύπου είναι ότι το καλύτερο μέσο για την επίτευξη των στόχων είναι η θέσπιση νομικώς δεσμευτικών μέτρων σε κοινοτικό επίπεδο. Οι αλλαγές, κατόπιν αξιολόγησης, των κανόνων για την άδεια μητρότητας και τη γονική άδεια, σε συνδυασμό με την εισαγωγή νέων/άλλων μορφών άδειας, θα αποτελούσαν πολύ ωφέλιμη δέσμη μέτρων για την επίτευξη του καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Ωστόσο, δεδομένου ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα διεξαγάγουν διαπραγματεύσεις για τη γονική άδεια, η Επιτροπή πρέπει να απόσχει από την υποβολή προτάσεων για τη γονική άδεια και να λάβει υπόψη της ότι οι διαπραγματεύσεις των κοινωνικών εταίρων ενδέχεται να καλύψουν τις νέες μορφές άδειας. Υπό αυτές τις συνθήκες, το μόνο εφικτό μέτρο προς το παρόν είναι η πρόταση τροποποίησης των κανόνων για την άδεια μητρότητας.