

EL

EL

EL



ΕΠΙΤΡΟΠΗ ΤΩΝ ΕΥΡΩΠΑΪΚΩΝ ΚΟΙΝΟΤΗΤΩΝ

Βρυξέλλες, 3.10.2008
COM(2008) 637 τελικό

2008/0193 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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, λεγόνων και γαλουχουσών εργαζομένων

{SEC(2008)2595}

{SEC(2008)2596}

(υποβληθείσα από την Επιτροπή)

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

Αιτιολογία και στόχοι της πρότασης

Σκοπός της παρούσας πρότασης είναι η βελτίωση της προστασίας που παρέχεται στις έγκυους εργαζόμενες και στις λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες. Ειδικότερα, με την πρόταση παρατείνεται η ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας από 14 σε 18 εβδομάδες. Η διάταξη αυτή βοηθά τις εργαζόμενες να αναλάβουν από τις άμεσες συνέπειες του τοκετού και, παράλληλα, διευκολύνει την επιστροφή στην αγορά εργασίας στο τέλος της άδειας μητρότητας. Η οδηγία βελτιώνει επίσης τα δικαιώματα απασχόλησης των εγκύων εργαζομένων, καθώς και των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων. Η πρόταση συμβάλλει στον καλύτερο συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου.

Η πρόταση είναι μια πρωτοβουλία που αναλαμβάνει η Επιτροπή στο πλαίσιο των προτεραιοτήτων του προγράμματος εργασίας της για το 2008¹ (σχετ. 2008/EMPL/025)².

Γενικό πλαίσιο

Στο χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010³, που ενέκρινε το Μάρτιο του 2006, η Επιτροπή δεσμεύτηκε να επανεξετάσει την ισχύουσα νομοθεσία σε θέματα ισότητας των φύλων η οποία δεν συμπεριλαμβανόταν στο πρόγραμμα του 2005 για την αναδιτύπωση των νομοθετικών πράξεων, με σκοπό την επικαιροποίηση, τον εκσυγχρονισμό και την αναδιτύπωση των κειμένων, όπου αυτό είναι αναγκαίο. Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ δεν συμπεριλήφθηκε στις εργασίες αναδιτύπωσης.

Το Μάρτιο του 2006 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο τόνισε την ανάγκη να υπάρξει μεγαλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ώστε να επιτευχθεί οικονομική μεγέθυνση, ευημερία και ανταγωνιστικότητα, και ενέκρινε το Ευρωπαϊκό Σύμφωνο για την Ισότητα των Φύλων. Το Δεκέμβριο του 2007⁴ το Συμβούλιο κάλεσε την Επιτροπή να αξιολογήσει το νομικό πλαίσιο που υποβοηθά το συνδυασμό του επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και να εξετάσει εάν υπάρχει ανάγκη βελτίωσής του. Το Μάρτιο του 2008 το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο επανέλαβε ότι πρέπει να καταβληθούν περισσότερες προσπάθειες για το συνδυασμό του επαγγελματικού με τον ιδιωτικό και οικογενειακό βίο τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο έχει επανειλημμένως ζητήσει βελτιώσεις της υπάρχουσας νομοθεσίας σχετικά με την προστασία των εγκύων γυναικών και τη χορήγηση γονικής άδειας, καθώς και να ληφθούν μέτρα για τη βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Για παράδειγμα, στο ψήφισμά του, της 21ης Φεβρουαρίου 2008, σχετικά με το δημογραφικό μέλλον της Ευρώπης⁵, το Κοινοβούλιο ζήτησε από τα κράτη μέλη να υιοθετήσουν βέλτιστες πρακτικές όσον αφορά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας

¹ Ο χάρτης πορείας βρίσκεται στο:
http://ec.europa.eu/atwork/programmes/docs/clwp2008_roadmap_priority_initiatives.pdf

² COM(2007) 640.

³ COM(2006) 92.

⁴ SOC 385 Συμπεράσματα του Συμβουλίου: Ισορροπία των ρόλων ανδρών και γυναικών όσον αφορά την απασχόληση, την οικονομική μεγέθυνση και την κοινωνική συνοχή

⁵ 2007/2156 (INI), σημεία 14 και 15, βλέπε: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?pubRef=-//EP//TEXT+TA+P6-TA-2008-0066+0+DOC+XML+V0//EN&language=EN>.

και επεσήμανε ότι είναι δυνατόν να επηρεαστούν θετικά οι καμπύλες του ρυθμού γεννήσεων μέσω συνδυασμένων δημόσιων πολιτικών, με τη δημιουργία ενός υλικού και συναισθηματικού περιβάλλοντος που είναι φιλικό στην οικογένεια και το παιδί.

Στο ψήφισμά του, της 27ης Σεπτεμβρίου 2007⁶, το Κοινοβούλιο ζήτησε επίσης από τα κράτη μέλη να καταστήσουν αμοιβαίο το κόστος των επιδομάτων γονικής άδειας και άδειας μητρότητας, προκειμένου να διασφαλιστεί ότι οι γυναίκες δεν αντιπροσωπεύουν πλέον δαπανηρότερη πηγή εργασίας από τους άνδρες, και επιδοκίμασε τη διαδικασία διαβούλευσης με τους κοινωνικούς εταίρους. Κάλεσε επίσης τα κράτη μέλη να καταπολεμήσουν, σε συνεργασία με τους κοινωνικούς εταίρους, τις διακρίσεις στην αγορά εργασίας, θύματα των οποίων αποτελούν οι έγκυοι γυναίκες και να λάβουν όλα τα αναγκαία μέτρα με σκοπό τη διασφάλιση υψηλότερου επιπέδου προστασίας της μητρότητας και ζήτησε από την Επιτροπή να αξιολογήσει λεπτομερέστερα την τήρηση της κοινοτικής νομοθεσίας στο συγκεκριμένο θέμα και να προβεί σε εκτίμηση της αναγκαιότητας για αναθεώρησή της.

Υφιστάμενες ρυθμίσεις στον τομέα που καλύπτει η πρόταση

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) προβλέπει ότι η ελάχιστη διάρκεια της άδειας μητρότητας είναι 14 συνεχείς εβδομάδες. Η οδηγία θεσπίζει επίσης απαιτήσεις για την υγεία και την ασφάλεια στο χώρο εργασίας, κατά τρόπο ώστε να προστατεύονται οι έγκυοι, οι λεχώνες και γαλουχούσες εργαζόμενες. Απαγορεύεται η απόλυση εργαζόμενης κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Διασφαλίζονται τα δικαιώματα που συνδέονται με τη σύμβαση εργασίας.

Δυνάμει του άρθρου 2 παράγραφος 7 της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ⁷, μια γυναίκα έχει το δικαίωμα, μετά την άδεια μητρότητας, να επιστρέψει στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας. Σύμφωνα με την ίδια διάταξη, λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας συνιστά διάκριση σε βάρος της.

Συνέπεια με άλλες πολιτικές και στόχους της Ένωσης

Ο σκοπός της παρούσας πρότασης είναι συνεπής με τις πολιτικές της ΕΕ και, ιδίως, με τη στρατηγική της Λισαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση. Σύμφωνα με τη Συνθήκη, η Κοινότητα αποβλέπει στην εξάλειψη των ανισοτήτων και στην προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της. Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο της στρατηγικής της Λισαβόνας: δεδομένου ότι το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τα ποσοστά απασχόλησης γυναικών με παιδιά και ανδρών με παιδιά είναι μεγάλο, η γεφύρωση του χάσματος αυτού είναι ζωτικής σημασίας για την εκπλήρωση του στόχου της ΕΕ σχετικά με τα ποσοστά της γυναικείας απασχόλησης. Η μείωση του χάσματος έχει επίσης ζωτική σημασία για την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας των φύλων.

⁶ 2007/2065(INI)στο: <http://www.europarl.europa.eu/sides/getDoc.do?type=TA&language=EN&reference=P6-TA-2007-0423>, σημεία 13, 28 και 29.

⁷ Οδηγία 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 9ης Φεβρουαρίου 1976, περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας (ΕΕ L 39 της 14.2.1976, σ. 40). Οδηγία όπως τροποποιήθηκε με την οδηγία 2002/73/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου (ΕΕ L 269 της 5.10.2002, σ. 15).

2. ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΗ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΕΚΤΙΜΗΣΗ ΤΟΥ ΑΝΤΙΚΤΥΠΟΥ

Διαβούλευση

Όλες οι διαβουλεύσεις που αναφέρονται στη συνέχεια διεξήχθησαν βάσει ορισμένων εναλλακτικών επιλογών για τη βελτίωση της νομοθεσίας που στηρίζει το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Για τους λόγους που εξηγούνται ακολούθως, η παρούσα πρόταση της Επιτροπής περιορίζεται στην τροποποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ.

Το 2006 και το 2007, η Επιτροπή ζήτησε τη γνώμη των ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων για τον καλύτερο συνδυασμό του επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου σε σχέση με τις οδηγίες 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ⁸ σε μια διαβούλευση δύο σταδίων. Η Επιτροπή αναζήτησε τρόπους βελτίωσης της ισχύουσας νομοθεσίας για την προστασία της μητρότητας και τη γονική άδεια και, επίσης, προσδιόρισε ορισμένα νέα είδη άδειας για οικογενειακούς λόγους (άδεια πατρότητας, άδεια υιοθεσίας, άδεια για τη φροντίδα μελών οικογενείας). Όσον αφορά άλλα μέτρα, η Επιτροπή έδωσε έμφαση στην υποδομή για τη φύλαξη των παιδιών και τη φροντίδα άλλων εξαρτώμενων μελών, σε νέους τρόπους εργασίας (συμπεριλαμβανομένης της τηλεργασίας) και σε κίνητρα για τους άνδρες που θέλουν να αξιοποιήσουν ευκαιρίες στον τομέα αυτόν.

Οι απαντήσεις ήταν ποικίλες⁹: ορισμένοι από τους κοινωνικούς εταίρους επιδοκίμασαν την πρωτοβουλία της Επιτροπής, ενώ άλλοι ήταν αντίθετοι σε κάθε αλλαγή των ισχυουσών διατάξεων. Ωστόσο, τον Ιούλιο του 2008 οι ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι κοινοποίησαν στην Επιτροπή την πρόθεσή τους να ξεκινήσουν τη διαδικασία των διαπραγματεύσεων δυνάμει του άρθρου 139 της Συνθήκης σε σχέση με ορισμένες ρυθμίσεις της οικογενειακής άδειας. Στο τέλος της περιόδου των διαπραγματεύσεων μεταξύ των κοινωνικών εταίρων (εννέα μήνες κατ' ανώτατο όριο), η Επιτροπή θα λάβει τα αναγκαία μέτρα για να δώσει νομική ισχύ στη νέα συμφωνία μέσω οδηγίας ή, εάν αποτύχουν οι διαπραγματεύσεις, θα εξετάσει κατά πόσον θα υποβάλει δική της νομοθετική πρόταση.

Επειδή οι κοινωνικοί εταίροι επιβεβαίωσαν ότι δεν προτίθενται να εξετάσουν το θέμα της άδειας μητρότητας στις διαπραγματεύσεις τους, η Επιτροπή θεωρεί δέον να προωθήσει τώρα την παρούσα πρόταση έτσι ώστε να γνωρίζουν οι κοινωνικοί εταίροι, όταν επανεξετάζουν τη γονική άδεια, τι θα δικαιούται η γυναίκα όσον αφορά το ελάχιστο ποσό και τους όρους της άδειας.

Το Δεκέμβριο του 2007 η Επιτροπή ζήτησε από τα κράτη μέλη τη γνώμη τους για τις ίδιες εναλλακτικές επιλογές τις οποίες είχε θέσει υπόψη κατά τη διαβούλευση με τους κοινωνικούς εταίρους. Όσον αφορά την άδεια μητρότητας, ορισμένα κράτη μέλη τάχθηκαν υπέρ (μικρών) αυξήσεων της διάρκειας, ορισμένα υπέρ της αύξησης της αμοιβής και ορισμένα κατά οποιονδήποτε αλλαγών σε επίπεδο ΕΕ. Ορισμένα άλλα κράτη μέλη δεν απάντησαν στο ερωτηματολόγιο.

⁸ Οδηγία 96/34/ΕΚ 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 (ΕΕ L 145 της 19.06.1996, σ. 4).

⁹ Βλέπε: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html

Η Επιτροπή ζήτησε επίσης τη γνώμη των ευρωπαϊκών ΜΚΟ¹⁰ που δραστηριοποιούνται στον τομέα αυτόν. Γενικά, οι ΜΚΟ υποστηρίζουν πρωτοβουλίες για την επίτευξη καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου.

Ζητήθηκε επίσης η γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ισότητα ευκαιριών γυναικών και ανδρών¹¹. Η πλειονότητα των μελών πιστεύει ότι χρειάζεται αλλαγή της νομοθεσίας σε επίπεδο ΕΕ, ώστε να παραταθεί η διάρκεια της άδειας μητρότητας σε 24 εβδομάδες και να αυξηθεί η αμοιβή στο ισοδύναμο ενός πλήρους μισθού κατά τη διάρκεια της άδειας¹².

Τέλος, ζητήθηκε η γνώμη της συμβουλευτικής επιτροπής για την ασφάλεια και την υγεία στο χώρο εργασίας σχετικά με το σχέδιο της πρότασης οδηγίας.

Οι απαντήσεις από τη διαβούλευση ελήφθησαν υπόψη στη διατύπωση της παρούσας πρότασης. Η αύξηση της διάρκειας της άδειας μητρότητας κατά τέσσερις εβδομάδες είναι μέτρια αύξηση που συνάδει με την τρέχουσα κατάσταση σε πολλά κράτη μέλη. Η πλήρης αμοιβή εξασφαλίζει ότι οι γυναίκες δεν έχουν απώλεια αποδοχών, όταν τεκνοποιούν.

Συγκέντρωση και χρησιμοποίηση εμπειρογνομosύνης

Κατά την προετοιμασία της πρωτοβουλίας αυτής, η Επιτροπή ανέθεσε την πραγματοποίηση μελέτης για το κόστος και τα οφέλη που θα μπορούσαν να προκύψουν από τα μέτρα για το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου¹³. Η μελέτη κατέληξε στο συμπέρασμα ότι η τροποποίηση των διατάξεων για την άδεια μητρότητας, όπως προτείνεται εδώ, είναι ελπιδοφόρα λύση, επειδή δεν διαφέρουν πολύ οι διατάξεις που ισχύουν στα κράτη μέλη για το θέμα αυτό.

Το δίκτυο ανεξάρτητων νομικών εμπειρογνομόνων για την ισότητα των φύλων παρέδωσε μια έκθεση για τα δικαιώματα σχετικά με την κύηση και τη μητρότητα, τη γονική άδεια και την άδεια πατρότητας στα κράτη μέλη¹⁴, καθώς και μια έκθεση-απολογισμό των εθνικών μέτρων για τις ευέλικτες μορφές εργασίας¹⁵.

Εκτίμηση αντικτύπου

Η Επιτροπή συνέταξε εκτίμηση αντικτύπου¹⁶ βάσει των νομοθετικών επιλογών που περιγράφονται στο έγγραφο που εστάλη στους κοινωνικούς εταίρους για το δεύτερο στάδιο των διαβουλεύσεων του 2007. Ενώ η Επιτροπή περιορίζει επί του παρόντος την πρότασή της στην άδεια μητρότητας, η εξέταση και των άλλων εναλλακτικών δυνατοτήτων μπορεί να στηρίξει τους κοινωνικούς εταίρους στις διαπραγματεύσεις τους χωρίς να θίγει την αυτονομία τους.

¹⁰ Βλέπε: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

¹¹ Μεταξύ άλλων από τα μέλη της επιτροπής που προέρχονται από τα κράτη μέλη, τους φορείς για την ισότητα, τους κοινωνικούς εταίρους και τις ΜΚΟ.

¹² Η γνώμη της 3ης Ιουλίου 2008 δημοσιεύτηκε στο: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/2008/opinion_newforms_en.pdf

¹³ Βλέπε: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/index_en.html.

¹⁴ Βλέπε: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html.

¹⁵ http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/docs/reconciliation_final_28_august_en.pdf

¹⁶ SEC(2008) 2526

Με την έκθεση για την εκτίμηση αντικτύπου¹⁷ επιδιώκεται ο εντοπισμός των βέλτιστων επιλογών πολιτικής για την επίτευξη των στόχων που έχουν καθοριστεί και τη βελτίωση της στήριξης του συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Στην έκθεση εξετάστηκαν διάφορα μέτρα, μεταξύ άλλων η ενδεχόμενη τροποποίηση των υπαρχουσών οδηγιών που έχουν ως αντικείμενο τη σχετική με την οικογένεια άδεια, συγκεκριμένα των οδηγιών 92/85/ΕΟΚ και 96/34/ΕΚ, καθώς και η πρόβλεψη νέων/άλλων μορφών άδειας, συγκεκριμένα άδειας υιοθεσίας, άδειας πατρότητας και άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας. Εξετάστηκαν αρκετές δυνατότητες, αλλά τελικά 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 της οικογένειας.

Το συμπέρασμα είναι ότι εάν επιλεγόταν να μη γίνει καμία ενέργεια, δεν θα βελτιωνόταν η αποτελεσματικότητα των μέτρων περί συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. 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 καλύτερη κατοχύρωση της άδειας για οικογενειακούς λόγους, μαζί με άλλα μέτρα όπως η βελτίωση της υποδομής για την παιδική φροντίδα, θα βοηθήσει στην επίτευξη του καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου. Το σημείο εκκίνησης είναι μια κατάλληλη διάταξη για την άδεια μητρότητας της μητέρας, η οποία θα συμπληρώνεται από τη γονική άδεια που λαμβάνει ένας από τους δύο γονείς. Συνεπώς, από την εκτίμηση αντικτύπου συνεπάγεται ότι η πρόταση για την τροποποίηση των κανόνων περί άδειας μητρότητας (οδηγία 92/85/ΕΟΚ) εξακολουθεί στο στάδιο αυτό να είναι πολύ χρήσιμο μέτρο για τη βελτίωση του συνδυασμού επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και μπορεί να ληφθεί υπόψη από τους κοινωνικούς εταίρους στις διαπραγματεύσεις τους σχετικά με άλλες μορφές άδειας για οικογενειακούς λόγους.

Υπό το φως των αποτελεσμάτων της διαβούλευσης και της μελέτης που είχε αναθέσει η Επιτροπή, η επιλογή της παράτασης της διάρκειας της άδειας μητρότητας και της αύξησης της αμοιβής θεωρήθηκε αναλογικός τρόπος βελτίωσης της υγείας και της ασφάλειας των γυναικών, καθώς και λύση που θα επιτρέψει στις γυναίκες να συνδυάζουν καλύτερα τις επαγγελματικές με τις οικογενειακές υποχρεώσεις τους, και με τον τρόπο αυτόν να ενισχυθούν οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών στην αγορά εργασίας.

Σήμερα, η άδεια μητρότητας διαρκεί από 14 εβδομάδες σε πολύ λίγα κράτη μέλη έως 28 εβδομάδες σε άλλα κράτη μέλη και, σε ορισμένες περιπτώσεις, έως και 52 εβδομάδες, από τις οποίες δεν είναι όλες με αμοιβή.

Η αύξηση της άδειας θα έχει θετικό αποτέλεσμα για την υγεία της μητέρας. Θα βοηθήσει τις γυναίκες εργαζόμενες να ανακάμψουν από τον τοκετό και να δημιουργήσουν μια στέρεη σχέση με το παιδί τους. Επιπλέον, είναι ευκολότερο για τις γυναίκες να επιστρέψουν στην εργασία τους όταν το παιδί είναι μεγαλύτερο και, κατά συνέπεια, αυτό μπορεί να βοηθήσει να γίνεται μικρότερη χρήση της γονικής άδειας από τις γυναίκες. Η μεγαλύτερη άδεια μητρότητας και η ενίσχυση των δικαιωμάτων των γυναικών κατά την επιστροφή τους από

¹⁷ Βλέπε: http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/new_legislation_en.html.

την άδεια μητρότητας θα συμβάλουν επίσης στην εξασφάλιση ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών ως προς τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία. Η αύξηση της αμοιβής κατά την άδεια μητρότητας εξασφαλίζει ότι οι ενδιαφερόμενες γυναίκες δεν έχουν οικονομικές απώλειες.

Από την άποψη του εργοδότη, θα υπάρξει μεγαλύτερη βεβαιότητα ως προς τη διάρκεια απουσίας της μητέρας, διότι αναμένεται ότι οι γυναίκες θα καταφεύγουν λιγότερο στη λύση της γονικής άδειας. Αυτό έχει μεγαλύτερη σημασία για τις μικρές επιχειρήσεις, για τις οποίες ο αντίκτυπος της άδειας για οικογενειακούς λόγους είναι αναλογικά μεγαλύτερος από ό,τι για τις μεγαλύτερες επιχειρήσεις.

Το κόστος αυτής της επιλογής προκύπτει από τη μεγαλύτερη διάρκεια της άδειας και την υψηλότερη αποζημίωση στα κράτη μέλη όπου χρειάζεται αλλαγή, καθώς και από το κόστος της αντικατάστασης των εργαζομένων που απουσιάζουν. Για να μη βαρύνει το κόστος αυτό τις επιχειρήσεις, ιδίως τις μικρότερες, η πρόταση της Επιτροπής δίνει τη δυνατότητα στα κράτη μέλη να θέσουν ανώτατο όριο στο επίδομα μητρότητας. Τα κράτη μέλη διατηρούν, επίσης, τη δυνατότητα – όπως και σήμερα – να ορίζουν το ποσοστό του επιδόματος που χρηματοδοτείται από το κράτος.

3. ΝΟΜΙΚΕΣ ΠΤΥΧΕΣ

Νομική βάση

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 137 παράγραφος 2 και στο άρθρο 141 παράγραφος 3 της συνθήκης ΕΚ. Αν και η οδηγία 92/85/ΕΟΚ βασίζεται στο άρθρο 118α της συνθήκης ΕΚ (νυν άρθρο 137) και είναι ειδική οδηγία στο πλαίσιο της οδηγίας για την υγεία και την ασφάλεια (οδηγία 89/391/ΕΟΚ), προστέθηκε επίσης το άρθρο 141 της συνθήκης ΕΚ στη νομική βάση της πρότασης. Η άδεια μητρότητας έχει θεμελιώδη σημασία για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων και των λεχώνων εργαζομένων. Η προστασία κατά των απολύσεων ή των διακρίσεων για λόγους εγκυμοσύνης ή μητρότητας, καθώς και η αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας, έχουν βασική σημασία για την προστασία της υγείας και της ασφάλειας των γυναικών. Πλην όμως, οι κανόνες που διέπουν την άδεια μητρότητας, τη διάρκειά της, τις απολαβές και τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις των γυναικών κατά την άδεια μητρότητας ή μετά το τέλος αυτής, είναι επίσης άρρηκτα συνδεδεμένοι με την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης μεταξύ γυναικών και ανδρών, όπως ορίζεται στο άρθρο 141 παράγραφος 3. Κατά συνέπεια, συνδυάζονται οι νομικές βάσεις της παρούσας πρότασης.

Επικουρικότητα και αναλογικότητα

Η πρόταση αποσκοπεί στην τροποποίηση υφιστάμενης οδηγίας. Τέτοιου είδους τροποποίηση μπορεί να γίνει μόνο με άλλη οδηγία.

Οι γενικοί στόχοι της παρούσας πρότασης μπορούν να επιτευχθούν μόνο με μέτρο κοινοτικής εμβέλειας, δεδομένου ότι η αναγκαία ομοιογένεια μεταξύ των κρατών μελών για την προστασία των εγκύων, των λεχώνων ή των γαλουχουσών γυναικών μπορεί να εξασφαλιστεί μόνο με ένα ελάχιστο κοινό πρότυπο. Εκτός από την προστασία της υγείας και της ασφάλειας αυτών των κατηγοριών γυναικών κατά την εργασία, η πρόταση μπορεί να έχει ευεργετικές συνέπειες για την ικανότητα των εν λόγω γυναικών να συνδυάζουν ιδιωτικές, οικογενειακές και επαγγελματικές υποχρεώσεις. Η σπουδαιότητα των πολιτικών και των μέτρων για την επίτευξη καλύτερου συνδυασμού συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού

βίου έχει αναγνωριστεί και έχει τονιστεί και από τα άλλα ευρωπαϊκά θεσμικά όργανα καθώς και από τους σημαντικότερους παράγοντες του τομέα αυτού.

Η πρόταση δεν υπερβαίνει όσα είναι αναγκαία για να εξασφαλιστεί η εκπλήρωση των στόχων. Είναι νομοθετική πράξη που θεσπίζει ελάχιστες προδιαγραφές και επιτρέπει στα κράτη μέλη που το επιθυμούν να προχωρήσουν περισσότερο. Η πρόταση δεν υπερβαίνει όσα είναι απολύτως αναγκαία σε επίπεδο ΕΕ για την επίτευξη των καθορισμένων στόχων.

Επιλογή νομικού μέσου

Δεδομένου ότι σκοπός είναι η τροποποίηση υπάρχουσας οδηγίας, η μόνη νομική πράξη για την πραγμάτωσή του είναι μια άλλη οδηγία.

Σε κάθε περίπτωση, το άρθρο 137 παράγραφος 2 της Συνθήκης ορίζει ότι ο νομοθέτης της ΕΕ μπορεί να θεσπίζει, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά.

Πίνακας αντιστοιχίας

Τα κράτη μέλη υποχρεούνται να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή το κείμενο των εθνικών διατάξεων με τις οποίες μεταφέρεται η οδηγία στο δίκαιό τους, καθώς και πίνακα αντιστοιχίας μεταξύ αυτών των διατάξεων και των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

Ευρωπαϊκός Οικονομικός Χώρος

Το κείμενο παρουσιάζει ενδιαφέρον για τον Ευρωπαϊκό Οικονομικό Χώρο και η οδηγία θα εφαρμοστεί στα κράτη μέλη του Ευρωπαϊκού Οικονομικού Χώρου που δεν είναι κράτη μέλη της ΕΕ ύστερα από απόφαση της Μεικτής Επιτροπής ΕΟΧ.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν έχει επιπτώσεις στον κοινοτικό προϋπολογισμό.

5. ΛΕΠΤΟΜΕΡΗΣ ΕΠΕΞΗΓΗΣΗ ΤΩΝ ΕΠΙΜΕΡΟΥΣ ΔΙΑΤΑΞΕΩΝ

Άρθρο 1

Η προτεινόμενη οδηγία τροποποιεί την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 19ης Οκτωβρίου 1992, σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων [δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ και, ιδίως, το άρθρο 8 (άδεια μητρότητας), το άρθρο 10 (απαγόρευση απόλυσης) και το άρθρο 11 (δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας)].

Το άρθρο 8 (άδεια μητρότητας) τροποποιείται κατά τρόπον ώστε να αυξηθεί η διάρκεια της άδειας μητρότητας σε 18 εβδομάδες, έξι από τις οποίες πρέπει να λαμβάνονται μετά τον τοκετό. Αυτό αντιστοιχεί στη διάρκεια της άδειας που προβλέπεται από τη σύσταση για την προστασία της μητρότητας της Διεθνούς Οργάνωσης Εργασίας, η οποία εγκρίθηκε το 2000, και αποσκοπεί στη γενικότερη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας των γυναικών που τεκνοποιούν. Η εν λόγω αύξηση της διάρκειας θα επιτρέψει στις γυναίκες να ανακάμψουν

από την εγκυμοσύνη και τον τοκετό, να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο στα παιδιά τους και να μπορέσουν να θηλάσουν περισσότερο χρόνο. Η ισχύουσα οδηγία προβλέπει 14 εβδομάδες, δύο από τις οποίες υποχρεωτικά πριν ή μετά τον τοκετό.

Οι εθνικοί νόμοι που προβλέπουν ότι η μητέρα δικαιούται άδεια 18 εβδομάδων, χορηγούμενη πριν και/ή μετά τον τοκετό, και αποδοχές τουλάχιστον ίσες με το προβλεπόμενο στην παρούσα οδηγία επίπεδο, πρέπει να θεωρούνται ως άδεια μητρότητας για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας.

Οι γυναίκες που emπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της οδηγίας θα είναι σε θέση να επιλέξουν ελεύθερα το χρόνο κατά το οποίο θα λάβουν το μη υποχρεωτικό τμήμα της άδειας (πριν ή μετά τον τοκετό) και, συνεπώς, δεν θα είναι πλέον υποχρεωμένες να κάνουν χρήση συγκεκριμένου τμήματος της άδειάς τους πριν από τον τοκετό, όπως προβλέπεται σήμερα σε ορισμένα κράτη μέλη. Τα κράτη μέλη είναι αρμόδια να αποφασίσουν για τις περιόδους κοινοποίησης.

Εάν ο τοκετός πραγματοποιηθεί μετά την αναμενόμενη ημερομηνία, το τμήμα της άδειας προ τοκετού παρατείνεται έως την πραγματική ημερομηνία του τοκετού, χωρίς να μειωθεί το τμήμα της άδειας μετά τον τοκετό, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες έχουν επαρκή χρόνο να ανακάμψουν από τον τοκετό και να θηλάσουν το παιδί τους.

Τα κράτη μέλη αποφασίζουν για τη διάρκεια της πρόσθετης άδειας που χορηγείται σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, νοσηλείας του βρέφους μετά τον τοκετό, νεογέννητων με αναπηρίες και πολλαπλών τοκετών. Η επιπλέον άδεια θα δώσει τη δυνατότητα στις γυναίκες να ανακάμψουν από το ιδιαίτερο άγχος που προκαλούν συχνά ο πρόωρος τοκετός, η νοσηλεία του νεογνού, ένα νεογνό με αναπηρίες και ο πολλαπλός τοκετός.

Τυχόν περίοδος αναρρωτικής άδειας, έως και τέσσερις εβδομάδες πριν από τον τοκετό, σε περίπτωση ασθένειας ή επιπλοκών λόγω εγκυμοσύνης ή τοκετού δεν μειώνει την περίοδο της άδειας μητρότητας, προς όφελος, και πάλι, της υγείας των γυναικών.

Τροποποιούνται τα σημεία 1 και 2 του άρθρου 10 (απαγόρευση απόλυσης): για να ληφθεί υπόψη η νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων, προτείνεται να απαγορευτεί κάθε προετοιμασία ενδεχόμενης απόλυσης που δεν έχει σχέση με εξαιρετικές περιστάσεις, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Σύμφωνα με την τρέχουσα οδηγία, ο εργοδότης πρέπει να τεκμηριώνει τους λόγους της απόλυσης εγγράφως μόνο στις περιπτώσεις που η εργαζόμενη απολύεται στη διάρκεια της άδειας μητρότητας. Η προτεινόμενη τροποποίηση επεκτείνει αυτήν την υποχρέωση του εργοδότη σε περιπτώσεις κατά τις οποίες η εργαζόμενη απολύεται εντός έξι μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας, εάν η γυναίκα ζητήσει γραπτή αιτιολόγηση. Σκοπός της διάταξης δεν είναι να αλλάξουν οι κανόνες για τις ατομικές ή συλλογικές απολύσεις, αλλά απλώς να προβλεφθεί, προς όφελος των επιχειρήσεων και της εργαζομένης, ότι για μια ορισμένη περίοδο μετά την επιστροφή από την άδεια μητρότητας, οποιαδήποτε απόλυση θα πρέπει να είναι δεόντως αιτιολογημένη εγγράφως εφόσον το επιθυμεί η εργαζόμενη.

Το νέο σημείο 2 γ) του άρθρου 11 (δικαιώματα συναφή προς τη σύμβαση εργασίας) καθιστά σαφές ότι, μετά την άδεια μητρότητας, η γυναίκα έχει δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή ανάλογη θέση εργασίας υπό συνθήκες όχι λιγότερο ευνοϊκές, καθώς και το δικαίωμα να επωφελείται από οποιαδήποτε βελτίωση των εργασιακών συνθηκών στην οποία θα είχε δικαίωμα κατά την άδεια της. Η διάταξη αυτή προέρχεται από την οδηγία 2002/73/ΕΚ, όπως

αναδιατυπώνεται με την οδηγία 2006/54/EK, διότι είναι ιδιαίτερα σημαντική στο πλαίσιο πρότασης τροποποίησης της οδηγίας 92/85/EOK.

Με το σημείο 3 τροποποιείται ο ισχύων κανόνας για την αμοιβή κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας: προβλέπεται καταρχήν η πληρωμή ολόκληρου του μηνιαίου μισθού που ελάμβανε η εργαζόμενη πριν από την άδεια μητρότητας. Ωστόσο, αυτό δεν είναι υποχρεωτικό, διότι η αμοιβή αυτή μπορεί να υπόκειται σε ανώτατο όριο, το οποίο προσδιορίζεται από το κράτος μέλος, υπό την προϋπόθεση ότι το εν λόγω ανώτατο όριο δεν βρίσκεται κάτω από το επίπεδο του επιδόματος ασθενείας. Τα κράτη μέλη μπορούν να αποφασίζουν εάν το επίπεδο πληρωμής κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας αντιστοιχεί σε αυτό του τελευταίου μηνιαίου μισθού πριν από την άδεια μητρότητας ή σε μέσο όρο που υπολογίζεται βάσει ορισμένης χρονικής περιόδου.

Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων¹⁸, παρά την εξαίρεση που προβλέπεται στο άρθρο 137 παράγραφος 5 της συνθήκης ΕΚ, η κοινοτική νομοθεσία που βασίζεται στο εν λόγω άρθρο μπορεί να ρυθμίζει θέματα αμοιβών, «ειδάλλως ορισμένα θέματα του άρθρου 137 παράγραφος 1 ΕΚ θα μπορούσαν να καταστούν κενά περιεχομένου».

Σύμφωνα με το νέο σημείο 5 του άρθρου 11, μια εργαζόμενη έχει το δικαίωμα, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή όταν επιστρέφει από την άδεια μητρότητας, να ζητήσει από τον εργοδότη της να προσαρμόσει τις μορφές και το ωράριο εργασίας της στη νέα οικογενειακή της κατάσταση, και ο εργοδότης υποχρεούται να εξετάσει το αίτημα αυτό. Εντούτοις, ο εργοδότης δεν υποχρεούται να δεχθεί ή να δώσει συνέχεια στο αίτημα αυτό. Οι λεπτομερείς κανόνες για την άσκηση του δικαιώματος αυτού καθορίζονται από τα κράτη μέλη. Η νέα αυτή διάταξη είναι αναγκαία για να ενισχυθεί η προστασία της υγείας των εργαζομένων και να δοθεί η δυνατότητα, με τη συγκατάθεση των εργοδοτών, για μεγαλύτερη ευελιξία ωρών και μορφών εργασίας. Παρόμοια διάταξη περιέχεται στο άρθρο 2β της πρότασης για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/EK σχετικά με την οργάνωση του χρόνου εργασίας. Εάν εγκριθεί το εν λόγω άρθρο, η προτεινόμενη τροποποίηση θα μπορούσε να παραπέμψει στο άρθρο 2β της πρότασης για την τροποποίηση της οδηγίας 2003/88/EK και δεν θα χρειαζόταν καμία περαιτέρω αλλαγή στην οδηγία 92/85/EOK.

Η διάταξη περί του βάρους της απόδειξης είναι κοινή στις περισσότερες οδηγίες για την ίση μεταχείριση γυναικών και ανδρών. Σύμφωνα με τον γενικό κανόνα που ισχύει στις δικαστικές διαδικασίες, το πρόσωπο που προβάλλει κάποιον ισχυρισμό είναι υποχρεωμένο και να τον αποδείξει. Ωστόσο, σε περιπτώσεις ίσης μεταχείρισης, είναι συχνά εξαιρετικά δύσκολο να αποκτηθούν τα απαραίτητα στοιχεία που θα αποδεικνύουν το βάσιμο της υπόθεσης, δεδομένου ότι τα στοιχεία αυτά βρίσκονται συχνά στα χέρια του εναγομένου. Το πρόβλημα αυτό αναγνωρίστηκε από το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων¹⁹ και τον κοινοτικό νομοθέτη στις οδηγίες 97/80/EK²⁰, 2000/43²¹, 2000/78²², 2004/113²³ και 2004/56²⁴.

¹⁸ Υπόθεση C/307/05, *Del Cerro Alonso*.

¹⁹ Υπόθεση 109/88 *Danfoss* [1989] Συλλογή-3199.

²⁰ ΕΕ L 14 της 20.1.1998.

²¹ ΕΕ L 180 της 19.7.2000.

²² ΕΕ L 303 της 12.12.2000.

²³ ΕΕ L 373 της 21.12.2004.

²⁴ ΕΕ L 204 της 26.7.2006.

Η διάταξη περί αντιποίνων είναι επίσης συνηθισμένη στις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης. Η αποτελεσματική έννομη προστασία πρέπει να περιλαμβάνει την προστασία από αντεκδίκηση. Ο κίνδυνος αντεκδίκησης μπορεί να αποτρέψει τα θύματα διακρίσεων από την άσκηση των δικαιωμάτων τους και, για το λόγο αυτό, τα άτομα πρέπει να προστατεύονται από οποιαδήποτε δυσμενή μεταχείριση λόγω της άσκησης των δικαιωμάτων που παρέχει η οδηγία.

Στο πνεύμα της νομολογίας του Δικαστηρίου των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων²⁵, η διάταξη περί κυρώσεων ορίζει ότι δεν πρέπει να υπάρχει ανώτατο όριο όσον αφορά την αποζημίωση που πρέπει να καταβάλλεται σε περίπτωση παραβίασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Η διάταξη αυτή δεν απαιτεί την επιβολή ποινικών κυρώσεων.

Σύμφωνα με την πρόταση επεκτείνεται το πεδίο δράσης των αρμόδιων για θέματα ισότητας φορέων που έχουν συσταθεί δυνάμει της οδηγίας 2002/73/EK, όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54/EK, σε θέματα που καλύπτει η οδηγία, όταν τα θέματα αυτά αφορούν κατά κύριο λόγο την ίση μεταχείριση και όχι την υγεία και την ασφάλεια της εργαζομένης.

Άρθρο 2

Η εν λόγω διάταξη είναι μια τυποποιημένη διάταξη, η οποία επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από εκείνο που εξασφαλίζεται δυνάμει της οδηγίας και επιβεβαιώνει ότι κατά την εκτέλεση της οδηγίας δεν πρέπει να μειωθεί το επίπεδο προστασίας το οποίο παρέχεται ήδη από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 3

Η εν λόγω διάταξη παρέχει στα κράτη μέλη περίοδο δύο ετών για να μεταφέρουν την οδηγία στο εσωτερικό τους δίκαιο και για να κοινοποιήσουν τις σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Απαιτεί επίσης από την Επιτροπή να υποβάλει έκθεση στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας, με βάση στοιχεία που προσκομίζουν τα κράτη μέλη.

Άρθρο 4

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που προβλέπει ότι τα κράτη μέλη υποχρεούνται να κοινοποιούν τακτικά στην Επιτροπή στοιχεία σχετικά με την εφαρμογή της τροποποιημένης οδηγίας και ότι η Επιτροπή υποχρεούται να αναφέρει στον κοινοτικό νομοθέτη τα σχετικά με το σημείο αυτό και, όταν χρειαστεί, να συνοδεύει την έκθεσή της με προτάσεις για την αναθεώρηση ή την επικαιροποίηση της οδηγίας.

Άρθρο 5

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που ορίζει ότι η οδηγία αρχίζει να ισχύει από την ημέρα δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα.

Άρθρο 6

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη για τους αποδέκτες και καθιστά σαφές ότι η οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

²⁵ Υπόθεση C-180/95, *Draehmpaehl*, [1997] Συλλογή I-2195 και υπόθεση C-271/91, *Marshall* [1993] Συλλογή I-4367

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

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, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη:

τη συνθήκη για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, και ιδίως το άρθρο 137 παράγραφος 2 και το άρθρο 141 παράγραφος 3,

την πρόταση της Επιτροπής²⁶,

τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής²⁷,

τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών²⁸,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251 της Συνθήκης,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Το άρθρο 137 της Συνθήκης προβλέπει ότι, για την επίτευξη των στόχων του άρθρου 136 της Συνθήκης, η Κοινότητα υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών όσον αφορά τη βελτίωση των συνθηκών εργασίας για την προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εργαζομένων και όσον αφορά την εξασφάλιση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών ως προς τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.
- (2) Το άρθρο 141 της Συνθήκης προβλέπει ότι το Συμβούλιο, αποφασίζοντας σύμφωνα με τη διαδικασία του άρθρου 251, και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή, θεσπίζει μέτρα με τα οποία εξασφαλίζεται η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης.
- (3) Δεδομένου ότι η παρούσα οδηγία δεν ασχολείται μόνο με την υγεία και την ασφάλεια των εγκύων ή λεχώνων ή γαλουχουσών εργαζομένων αλλά, επίσης, με εγγενή ζητήματα ίσης μεταχείρισης, όπως με το δικαίωμα επιστροφής στην ίδια ή ανάλογη

²⁶ ΕΕ C , , σ. .

²⁷ ΕΕ C , , σ. .

²⁸ ΕΕ C , , σ. .

θέση εργασίας και τους κανόνες περί απόλυσης και δικαιωμάτων απασχόλησης ή περί καλύτερης οικονομικής στήριξης κατά την άδεια, ο συνδυασμός των άρθρων 137 και 141 αποτελεί τη νομική βάση της παρούσας οδηγίας.

- (4) Η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών αποτελεί θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Τα άρθρα 21 και 23 του Χάρτη των θεμελιωδών δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης απαγορεύουν οποιαδήποτε διάκριση λόγω φύλου και απαιτούν την εξασφάλιση ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλους τους τομείς.
- (5) Σύμφωνα με το άρθρο 2 της συνθήκης για την ίδρυση της Ευρωπαϊκής Κοινότητας, μία από τις ουσιαστικές αποστολές της Κοινότητας είναι η προαγωγή της ισότητας. Παρομοίως, σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 2 της Συνθήκης, η Κοινότητα επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της.
- (6) Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ²⁹ εισάγει μέτρα που αποβλέπουν στη βελτίωση της ασφάλειας και της υγείας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων.
- (7) Μία από τις έξι προτεραιότητες που περιλαμβάνονται στο χάρτη πορείας για την ισότητα ανδρών και γυναικών 2006-2010³⁰ είναι η επίτευξη καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Στο πλαίσιο αυτό, η Επιτροπή ανέλαβε να επανεξετάσει την υφιστάμενη νομοθεσία σε θέματα ισότητας των φύλων με σκοπό να την εκσυγχρονίσει, όπου χρειάζεται. Η Επιτροπή εξήγγειλε επίσης ότι, για τη βελτίωση της διακυβέρνησης σε θέματα ισότητας των φύλων, σκοπεύει «να αναθεωρήσει την υπάρχουσα νομοθεσία για την ισότητα των φύλων στην ΕΕ που δεν περιλαμβάνεται στην αναδιατύπωση του 2005 [...] με σκοπό την ενημέρωση, τον εκσυγχρονισμό και την αναδιατύπωση, αν χρειαστεί». Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ δεν συμπεριλήφθηκε στις εργασίες αναδιατύπωσης.
- (8) Στην ανακοίνωσή της με τίτλο *Ανανεωμένη κοινωνική ατζέντα: ευκαιρίες, πρόσβαση και αλληλεγγύη στην Ευρώπη του 21ου αιώνα*³¹, η Επιτροπή επιβεβαίωσε ότι είναι ανάγκη να βελτιωθεί ο συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου.
- (9) Η εύθραυστη υγεία της εγκύου, γαλουχούσας ή λεχώνας εργαζόμενης καθιστά αναγκαίο να τους παρέχεται δικαίωμα άδειας μητρότητας τουλάχιστον 18 συναπτών εβδομάδων, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό, και υποχρεωτική άδεια μητρότητας τουλάχιστον έξι εβδομάδων, χορηγούμενων μετά τον τοκετό.
- (10) Η Διεθνής Οργάνωση Εργασίας (ΔΟΕ) συνιστά ελάχιστη διάρκεια 18 εβδομάδων για την άδεια μητρότητας, διάστημα κατά το οποίο η αμοιβή της εργαζομένης είναι ίδια με τις προηγούμενες αποδοχές της. Η σύσταση για την προστασία της μητρότητας της ΔΟΕ, η οποία εγκρίθηκε το 2000, προβλέπει υποχρεωτική άδεια έξι εβδομάδων μετά τον τοκετό.

²⁹ ΕΕ L 348 της 28.11.1992.

³⁰ Ανακοίνωση της Επιτροπής προς το Συμβούλιο, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών - *Χάρτης πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010* - COM(2006) 92.

³¹ COM(2008) 412.

- (11) Το Δικαστήριο των Ευρωπαϊκών Κοινοτήτων αναγνωρίζει παγίως ως θεμιτή, όσον αφορά την αρχή της ίσης μεταχείρισης, την προστασία της βιολογικής κατάστασης της γυναίκας κατά τη διάρκεια της εγκυμοσύνης και ύστερα από αυτήν. Επιπλέον, αποφαίνεται παγίως ότι κάθε δυσμενής μεταχείριση των γυναικών που συνδέεται με την εγκυμοσύνη ή τη μητρότητα συνιστά άμεση διάκριση λόγω φύλου.
- (12) Βάσει της αρχής της ίσης μεταχείρισης, το Δικαστήριο έχει επίσης αναγνωρίσει την προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γυναικών και, ιδίως, το δικαίωμά τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ανάλογη θέση εργασίας υπό όρους που δεν είναι λιγότεροι ευνοϊκοί, καθώς και το δικαίωμα να επωφελούνται από κάθε βελτίωση που έγινε στις εργασιακές συνθήκες κατά την απουσία τους.
- (13) Συνεπώς, οι γυναίκες πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας και να διαθέτουν τα κατάλληλα μέσα έννομης προστασίας.
- (14) Η παρούσα οδηγία δεν θίγει τις διατάξεις της οδηγίας 2002/73/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 23ης Σεπτεμβρίου 2002, για την τροποποίηση της οδηγίας 76/207/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί της εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχειρίσεως ανδρών και γυναικών, όσον αφορά την πρόσβαση σε απασχόληση, την επαγγελματική εκπαίδευση και προώθηση και τις συνθήκες εργασίας³², όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης³³.
- (15) Η προστασία της ασφάλειας και της υγείας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων πρέπει να είναι εγγυημένη και να μην θίγει τις αρχές που περιέχονται στις οδηγίες περί ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.
- (16) Για μεγαλύτερη αποτελεσματικότητα της προστασίας των εγκύων, των λεχώνων και των γαλουχουσών εργαζομένων, οι κανόνες για το βάρος της απόδειξης πρέπει να προσαρμοστούν όταν υπάρχουν εκ πρώτης όψεως στοιχεία για παράβαση των δικαιωμάτων που παρέχονται δυνάμει της παρούσας οδηγίας. Για την αποτελεσματικότερη άσκηση των εν λόγω δικαιωμάτων, το βάρος της απόδειξης πρέπει να βαρύνει τον εναγόμενο, όταν προσκομίζονται στοιχεία για τέτοιου είδους παραβάσεις.
- (17) Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί κατάλληλη δικαστική προστασία έναντι αντιποίνων.
- (18) Τα κράτη μέλη πρέπει να προβλέπουν ουσιαστικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις σε περίπτωση παράβασης των υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία.
- (19) Η πείρα δείχνει ότι η προστασία έναντι παραβάσεων των δικαιωμάτων που εγγυάται η παρούσα οδηγία θα ενισχυθεί εάν παραχωρηθεί στους φορείς ισότητας σε κάθε κράτος μέλος η αρμοδιότητα για την ανάλυση των σχετικών προβλημάτων, την εξέταση πιθανών λύσεων και την παροχή συγκεκριμένης βοήθειας στα θύματα

³² EE L 269 της 5.10.2002, σ. 15.

³³ EE L 204 της 26.7.2006, σ. 23.

διακρίσεων. Συνεπώς, πρέπει να προστεθεί μια διάταξη για το σκοπό αυτό στην παρούσα οδηγία.

- (20) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις, αφήνοντας στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης ευνοϊκότερων διατάξεων. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν πρέπει να χρησιμεύσει ως δικαιολογία για ενδεχόμενη οπισθοδρόμηση σε σχέση με την σημερινή κατάσταση στα κράτη μέλη.
- (21) Δεδομένου ότι οι στόχοι των προτεινόμενων ενεργειών, συγκεκριμένα η βελτίωση της προστασίας που παρέχεται στις έγκυους, στις λεχώνες και στις γαλουχούσες εργαζόμενες και η βελτίωση της αποτελεσματικής εφαρμογής της αρχής της ίσης μεταχείρισης δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη λόγω των διαφορετικών επιπέδων προστασίας που ισχύουν σε αυτά, και μπορεί, κατά συνέπεια, να επιτευχθεί καλύτερα σε κοινοτικό επίπεδο, η Κοινότητα δύναται να θεσπίζει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που ορίζεται στο άρθρο 5 της συνθήκης ΕΚ. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που ορίζεται στο ανωτέρω άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την επίτευξη των εν λόγω στόχων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Η οδηγία 92/85/ΕΟΚ τροποποιείται ως εξής:

1. Το άρθρο 8 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 8

Άδεια μητρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 να δικαιούνται άδεια μητρότητας διάρκειας 18 συναπτών εβδομάδων τουλάχιστον, που κατανέμονται πριν ή/και μετά τον τοκετό.

2. Η άδεια μητρότητας που προβλέπεται στην παράγραφο 1 περιλαμβάνει υποχρεωτική άδεια έξι τουλάχιστον εβδομάδων μετά τον τοκετό. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενες κατά την έννοια του άρθρου 2 έχουν το δικαίωμα να επιλέξουν ελεύθερα το χρόνο κατά τον οποίο θα λάβουν το μη υποχρεωτικό τμήμα της άδειας μητρότητας, πριν ή μετά τον τοκετό.

3. Το τμήμα της άδειας προ τοκετού παρατείνεται κατά την περίοδο που μεσολαβεί μεταξύ της αναμενόμενης και της πραγματικής ημερομηνίας του τοκετού, χωρίς να μειωθεί το υπολειπόμενο τμήμα της άδειας.

4. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι σε περίπτωση πρόωρου τοκετού, νοσηλείας νεογνού, γέννησης νεογνού με αναπηρίες και πολλαπλού τοκετού χορηγείται πρόσθετη άδεια. Η διάρκεια της πρόσθετης άδειας πρέπει να είναι αναλογική και να εξυπηρετεί τις ειδικές ανάγκες μητέρας και τέκνου/τέκνων.

5. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι τυχόν αναρρωτική άδεια, λόγω ασθένειας ή επιπλοκών που σχετίζονται με την εγκυμοσύνη, που χορηγείται τέσσερις εβδομάδες ή περισσότερο πριν από τον τοκετό, δεν έχει επίπτωση στη διάρκεια της άδειας μητρότητας.»

2. Το άρθρο 10 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«Άρθρο 10

Απαγόρευση απόλυσης

Προκειμένου να εξασφαλισθεί στις εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, η άσκηση των δικαιωμάτων τους για την προστασία της υγείας και της ασφάλειάς τους, όπως αυτά αναγνωρίζονται στο παρόν άρθρο, προβλέπεται ότι:

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται προκειμένου να απαγορευτεί η απόλυση και οποιαδήποτε προετοιμασία για την απόλυση των εργαζομένων γυναικών, κατά την έννοια του άρθρου 2, επί διάστημα εκτεινόμενο από την αρχή της εγκυμοσύνης τους ως το τέλος της άδειας μητρότητας που προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, εκτός από εξαιρετικές περιπτώσεις που δεν συνδέονται με την κατάστασή τους και γίνονται δεκτές από τις εθνικές νομοθεσίες ή/και πρακτικές και, ενδεχομένως, εφόσον το εγκρίνει η αρμόδια αρχή.

2. Σε περίπτωση που απολυθεί εργαζόμενη γυναίκα, κατά την έννοια του άρθρου 2, εντός του χρονικού διαστήματος που προβλέπεται στο σημείο 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς. Εάν η απόλυση πραγματοποιηθεί εντός έξι μηνών από το τέλος της άδειας μητρότητας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 8 παράγραφος 1, ο εργοδότης πρέπει να δικαιολογήσει δεόντως την απόλυση γραπτώς, εάν το ζητήσει η ενδιαφερομένη.

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να προστατευτούν οι εργαζόμενες γυναίκες, κατά την έννοια του άρθρου 2, από τις επιπτώσεις απόλυσης η οποία είναι παράνομη δυνάμει των σημείων 1 και 2.

4. Λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση εργαζομένης λόγω εγκυμοσύνης ή άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 συνιστά διάκριση κατά την έννοια της οδηγίας 2002/72/EK, όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54/EK.»

3. Το άρθρο 11 τροποποιείται ως εξής:

α) Παρεμβάλλεται το ακόλουθο νέο σημείο 1α:

«1α. οι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, που αποκλείονται από την εργασία τους από τον εργοδότη που δεν τις θεωρεί κατάλληλες για εργασία χωρίς να έχουν προσκομιστεί ιατρικά στοιχεία από την εργαζομένη, λαμβάνουν αμοιβή ίση με τον πλήρη μισθό τους έως την έναρξη της άδειας μητρότητας κατά την έννοια του άρθρου 8 παράγραφος 2.»

β) Στο σημείο 2 προστίθεται το ακόλουθο στοιχείο γ):

«γ) το δικαίωμα των εργαζομένων, κατά την έννοια του άρθρου 2, να επιστρέφουν στις θέσεις εργασίας τους ή σε ανάλογες θέσεις υπό όρους και συνθήκες που δεν

είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτές και να επωφελούνται από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα επωφελούνταν κατά την απουσία τους.»

γ) Το σημείο 3 αντικαθίσταται από το ακόλουθο κείμενο:

«3. το επίδομα που αναφέρεται στο σημείο 2 στοιχείο β) θεωρείται κατάλληλο εφόσον εγγυάται εισόδημα ισοδύναμο με τον τελευταίο μηνιαίο μισθό ή μέσο όρο μηνιαίου μισθού, με την επιφύλαξη τυχόν ανώτατου ορίου που έχει τεθεί από την εθνική νομοθεσία. Αυτό το ανώτατο όριο δεν μπορεί να είναι χαμηλότερο από το επίδομα που λαμβάνει η εργαζόμενη κατά την έννοια του άρθρου 2 σε περίπτωση διακοπής της δραστηριότητας για λόγους που συνδέονται με την υγεία της εργαζομένης. Τα κράτη μέλη δύνανται να καθορίζουν την περίοδο βάσει της οποίας υπολογίζεται ο μέσος όρος του μηνιαίου μισθού.»

δ) Προστίθεται το ακόλουθο σημείο 5:

«5. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα μέτρα που απαιτούνται για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενες, κατά την έννοια του άρθρου 2, δύνανται, κατά τη διάρκεια της άδειας μητρότητας ή όταν επιστρέφουν από την άδεια μητρότητας, όπως προβλέπεται στο άρθρο 8, να ζητούν αλλαγές του ωραρίου και των μορφών εργασίας τους, και ότι οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν το αίτημα αυτό, λαμβανομένων υπόψη των αναγκών των εργοδοτών και των εργαζομένων.»

4. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 12α:

«Άρθρο 12α

Βάρος απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, σύμφωνα με το εθνικό δικαστικό τους σύστημα, για να εξασφαλίζουν ότι, όταν ένα πρόσωπο που θεωρεί ότι έχει παραβιαστεί δικαίωμα που του αναγνωρίζεται δυνάμει της παρούσας οδηγίας εκθέτει, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία τεκμαίρεται η παραβίαση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι δεν υπήρξε παραβίαση της οδηγίας.

2. Η παράγραφος 1 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν ευνοϊκότερους για τους ενάγοντες κανόνες σχετικά με την απόδειξη.

3. Η παράγραφος 1 δεν ισχύει για τις ποινικές διαδικασίες.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 1 σε διαδικασίες στις οποίες το δικαστήριο ή άλλη αρμόδια αρχή διερευνά τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.

5. Οι παράγραφοι 1 έως 4 ισχύουν επίσης για νομικές προσφυγές που έχουν κινηθεί σύμφωνα με το άρθρο 12.»

5. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 12β:

«Άρθρο 12β

Προστασία έναντι αντιποίνων

Τα κράτη μέλη εισάγουν στην έννομη τάξη τους τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των προσώπων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενή συνέπεια που υφίσταται λόγω καταγγελίας ή διαδικασίας τις οποίες έχουν κινήσει με σκοπό να εξασφαλίσουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που παρέχει η παρούσα οδηγία.»

6. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 12γ:

«Άρθρο 12γ

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη καθορίζουν τους κανόνες για τις κυρώσεις σε περίπτωση παραβίασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για την επιβολή των κυρώσεων αυτών. Οι κυρώσεις μπορούν να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης, η οποία δεν δύναται να περιορίζεται από τον καθορισμό προηγούμενου ανώτατου ορίου, και πρέπει να είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές.»

7. Παρεμβάλλεται το ακόλουθο άρθρο 12δ:

«Άρθρο 12δ

Φορείς ισότητας

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι ο φορέας ή οι φορείς που ορίζονται στο άρθρο 20 της οδηγίας 2002/73/EK, όπως αναδιατυπώθηκε με την οδηγία 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι αρμόδιοι για θέματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας, όταν τα ζητήματα αυτά αφορούν κατά κύριο λόγο την ίση μεταχείριση και όχι την υγεία και την ασφάλεια των εργαζομένων.»

Άρθρο 2

1. Τα κράτη μέλη δύνανται να θεσπίζουν ή να διατηρούν διατάξεις που είναι ευνοϊκότερες για τις εργαζόμενες από αυτές που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

2. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν συνιστά σε καμία περίπτωση λόγο για τη μείωση των επιπέδων προστασίας στους τομείς που καλύπτει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία το αργότερο έως τις [δύο έτη μετά την έκδοση]. Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων καθώς και πίνακα αντιστοιχίας μεταξύ αυτών και των διατάξεων της παρούσας οδηγίας.

2. Όταν τα κράτη μέλη θεσπίζουν τις ανωτέρω διατάξεις, αυτές περιέχουν αναφορά στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από την αναφορά αυτή κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Ο τρόπος της αναφοράς αποφασίζεται από τα κράτη μέλη.

Άρθρο 4

1. Τα κράτη μέλη και οι εθνικοί φορείς ισότητας ανακοινώνουν στην Επιτροπή, το αργότερο έως [πέντε έτη μετά την έκδοση της οδηγίας] και εν συνεχεία ανά πενταετία, όλες τις πληροφορίες που είναι απαραίτητες ώστε η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιείται με την παρούσα οδηγία.

2. Η έκθεση της Επιτροπής λαμβάνει δεόντως υπόψη τις απόψεις των κοινωνικών εταίρων και των οικείων μη κυβερνητικών οργανώσεων. Σύμφωνα με την αρχή της ενσωμάτωσης της διάστασης της ισότητας των δύο φύλων, η έκθεση περιέχει, μεταξύ άλλων, αξιολόγηση των επιπτώσεων που έχουν τα ληφθέντα μέτρα στους άνδρες και τις γυναίκες. Με βάση τα λαμβανόμενα στοιχεία, η εν λόγω έκθεση περιλαμβάνει, κατά περίπτωση, προτάσεις για την επανεξέταση και την επικαιροποίηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ, όπως αυτή τροποποιείται με την παρούσα οδηγία.

Άρθρο 5

Η παρούσα οδηγία αρχίζει να ισχύει την ημέρα της δημοσίευσής της στην Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

Άρθρο 6

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος

Ο Πρόεδρος