



Βρυξέλλες, 28 Απριλίου 2017
(OR. en)

8633/17

**Διοργανικός φάκελος:
2017/0085 (COD)**

**EMPL 219
SOC 293
GENDER 12
SAN 166
CODEC 681**

ΠΡΟΤΑΣΗ

Αποστολέας:	Για τον Γενικό Γραμματέα της Ευρωπαϊκής Επιτροπής, ο κ. Jordi AYET PUIGARNAU, Διευθυντής
Ημερομηνία Παραλαβής:	27 Απριλίου 2017
Αποδέκτης:	κ. Jeppe TRANHOLM-MIKKELSEN, Γενικός Γραμματέας του Συμβουλίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης
Αριθ. εγγρ. Επιτρ.:	COM(2017) 253 final
Θέμα:	Πρόταση ΟΔΗΓΙΑΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

Διαβιβάζεται συνημμένως στις αντιπροσωπίες το έγγραφο COM(2017) 253 final.

συνημμ.: COM(2017) 253 final



ΕΥΡΩΠΑΪΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Βρυξέλλες, 26.4.2017
COM(2017) 253 final

2017/0085 (COD)

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

**σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς
και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου**

{SWD(2017) 202 final}

{SWD(2017) 203 final}

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

1. ΠΛΑΙΣΙΟ ΤΗΣ ΠΡΟΤΑΣΗΣ

- **Αιτιολόγηση και στόχοι της πρότασης**

Μετά την απόσυρση της πρότασης που είχε υποβάλει η Επιτροπή το 2008 για αναθεώρηση 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 (οδηγία για την άδεια μητρότητας), η Επιτροπή είχε ανακοινώσει την πρόθεσή της να καταρτίσει νέα πρωτοβουλία, η οποία θα υιοθετούσε **ευρύτερη προσέγγιση**, λαμβάνοντας υπόψη τις εξελίξεις που συντελέστηκαν στην κοινωνία την τελευταία δεκαετία¹.

Η παρούσα πρόταση οδηγίας αποτελεί μέρος μιας δέσμης μέτρων για την εκπλήρωση της δέσμευσης που είχε αναλάβει η Επιτροπή. Ο στόχος της δέσμης μέτρων είναι να αντιμετωπιστεί η υποεκπροσώπηση των γυναικών στην απασχόληση και να στηριχθεί η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους μέσω της βελτίωσης των συνθηκών, ώστε να μπορούν να συνδυάζουν τις ευθύνες τους στην επαγγελματική και την ιδιωτική τους ζωή. Η παρούσα πρόταση βασίζεται στα υφιστάμενα δικαιώματα και στις εφαρμοζόμενες πολιτικές, δεν μειώνει το επίπεδο προστασίας που εξασφαλίζεται από το ενωσιακό κεκτημένο, και προασπίζεται τα δικαιώματα που έχουν χορηγηθεί σύμφωνα με το ισχύον δίκαιο της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Επιπλέον, βελτιώνει τα υφιστάμενα δικαιώματα και θεσπίζει νέα δικαιώματα τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες και, με τον τρόπο αυτό, συμβάλλει στην ίση μεταχείριση και στην ισότητα των ευκαιριών στη σημερινή αγορά εργασίας, προωθώντας την απαγόρευση των διακρίσεων και προάγοντας την ισότητα των φύλων.

Το 2015 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών (ηλικίας 20-64 ετών) ανήλθε σε 64,3 %, έναντι 75,9 % για τους άνδρες. **Το χάσμα μεταξύ των φύλων** στην αγορά εργασίας διαπιστώνεται εντονότερα στους γονείς και στα άτομα με άλλες ευθύνες φροντίδας. Το 2015 το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών με ένα παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών ήταν, κατά μέσο όρο, 9 % χαμηλότερο από το αντίστοιχο ποσοστό των γυναικών χωρίς μικρά παιδιά· σε αρκετές χώρες, μάλιστα, η διαφορά υπερέβαινε το 30 %². Ομοίως, οι γυναίκες είναι πολύ πιθανότερο να αναλάβουν τον ρόλο των άτυπων φροντιστών ηλικιωμένων ή εξαρτώμενων συγγενών απ' ό,τι οι άνδρες³. Οι γυναίκες είναι επίσης πολύ πιο πιθανό να εργάζονται με καθεστώς μερικής απασχόλησης λόγω ευθυνών φροντίδας. Αυτό επιτείνει σημαντικά το **μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων** (που ανέρχεται σε 28 % σε ορισμένα κράτη μέλη), το οποίο μετασχηματίζεται κατά τη διάρκεια του εργασιακού βίου σε **συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων** (40 % κατά μέσο όρο στην ΕΕ) και δημιουργεί μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού για τις γυναίκες, ιδίως τις ηλικιωμένες. Οι προβλέψεις επί του βασικού σεναρίου αποδεικνύουν ότι οι παραπάνω προκλήσεις δεν θα

¹ Βλ. το δελτίο Τύπου που εξέδωσε η Ευρωπαϊκή Επιτροπή το 2015: *Μέριμνα για τους γονείς: η Επιτροπή αποσύρει την πρότασή της για την άδεια μητρότητας και ανοίγει τον δρόμο για μια νέα προσέγγιση*.

² Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων είναι 24,7 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν 1 παιδί ηλικίας κάτω των 6 ετών, 25,6 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν 2 παιδιά (από τα οποία το μικρότερο είναι ηλικίας κάτω των 6 ετών) και 35,4 εκατοστιαίες μονάδες μεταξύ εκείνων που έχουν τρία ή περισσότερα παιδιά.

αντιμετωπιστούν επαρκώς χωρίς την ανάληψη δράσης από την ΕΕ. Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ των φύλων αναμένεται ότι θα εξακολουθήσει να ανέρχεται σε 9 εκατοστιαίες μονάδες το 2055.

Ένας από τους βασικότερους λόγους αυτού του προβλήματος είναι οι ατελέσφορες πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Έχει αποδειχθεί ότι ο ανισοβαρής σχεδιασμός της άδειας μεταξύ των φύλων, τα ανεπαρκή κίνητρα που παρέχονται στους άνδρες προκειμένου να λάβουν άδεια για την παροχή φροντίδας σε παιδιά και/ή εξαρτώμενους συγγενείς, οι περιορισμένες δυνατότητες χρήσης των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, η ανεπάρκεια επίσημων υπηρεσιών φροντίδας και τα οικονομικά αντικίνητρα επιτείνουν τις προκλήσεις για την απασχόληση των γυναικών.

Το ισχύον νομικό πλαίσιο στο επίπεδο της Ένωσης και των κρατών μελών προβλέπει ελάχιστες διατάξεις που επιτρέπουν στους άνδρες να αναλαμβάνουν ίσο μερίδιο ευθυνών φροντίδας με τις γυναίκες. Για παράδειγμα, δεν υπάρχει, προς το παρόν, ενωσιακή νομοθεσία που να προβλέπει άδεια πατρότητας ή άδεια για τη φροντίδα ασθενών ή εξαρτώμενων συγγενών, με εξαίρεση την απουσία για λόγους ανωτέρας βίας. Σε πολλά κράτη μέλη δεν υπάρχουν ρυθμίσεις για τη χορήγηση άδειας μετ' αποδοχών και στους πατέρες, όπως στις μητέρες. Κατά συνέπεια, ο ανισομερής σχεδιασμός των διατάξεων που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών μπορεί να εντείνει τις διαφορές των φύλων στην εργασία και τη φροντίδα. Αντιθέτως, η χρήση ρυθμίσεων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών, από τους πατέρες έχει αποδειχθεί ότι επηρεάζει θετικά τη συμμετοχή τους στην ανατροφή των παιδιών, μειώνοντας την έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που αναλαμβάνουν οι γυναίκες και αφήνοντας στις γυναίκες περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

Ο **γενικός στόχος** της παρούσας οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στον χώρο εργασίας. Η οδηγία, με την προσαρμογή και τον εκσυγχρονισμό του νομικού πλαισίου της ΕΕ, θα δίνει τη δυνατότητα στους γονείς και στα άτομα που έχουν ευθύνες φροντίδας να συνδυάζουν καλύτερα την εργασία τους και τα καθήκοντα παροχής φροντίδας. Η οδηγία βασίζεται στα υφιστάμενα δικαιώματα, τα οποία και ενισχύει σε ορισμένα σημεία, και εισάγει νέα δικαιώματα. Αναμφισβήτητα, διατηρεί το επίπεδο της προστασίας που παρέχεται ήδη από το ενωσιακό κεκτημένο.

Οι **ειδικοί στόχοι** της παρούσας πρωτοβουλίας ορίζονται ως εξής:

- να βελτιωθεί η πρόσβαση σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής — όπως σε άδειες και ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας·
- να αυξηθεί η χρήση αδειών για οικογενειακούς λόγους και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες.

Η διαθεσιμότητα αδειών και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας έχει αποδειχθεί ότι μετριάξει αισθητά τις συνέπειες που έχουν οι ευθύνες παροχής φροντίδας στα αποτελέσματα της απασχόλησης των γυναικών. Όταν οι γονείς και οι φροντιστές έχουν ευρύτερο φάσμα επιλογών όσον αφορά τον τρόπο οργάνωσης της εργασίας και των ευθυνών φροντίδας, έχουν περισσότερες πιθανότητες να αποφύγουν την πλήρη απομάκρυνσή τους από την αγορά εργασίας. Επιπλέον, επειδή γενικά σπανίζουν οι δυνατότητες και τα κίνητρα που έχουν οι

άνδρες ώστε να κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, και επειδή η χρήση αυτών των ρυθμίσεων είναι, κατά συνέπεια, περιορισμένη στα περισσότερα κράτη μέλη, η βελτίωση του σχεδιασμού των ρυθμίσεων με γνώμονα την ισότιμη εκπροσώπηση των φύλων μπορεί να συμβάλει στην επανεξισορρόπηση της κατανομής των ευθυνών φροντίδας στο νοικοκυριό³.

Η παρούσα πρόταση έχει καταρτιστεί έτσι ώστε να ωφελήσει σημαντικά τους ιδιώτες, τις επιχειρήσεις και την ευρύτερη κοινωνία. Ενώ οι γονείς και οι φροντιστές θα επωφεληθούν από μια ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής η οποία θα ανταποκρίνεται αποτελεσματικότερα στις ανάγκες της σημερινής οικογένειας, η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών, οι υψηλότερες αποδοχές τους και η εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους θα επηρεάσουν θετικά την οικονομική ευμάρεια, την κοινωνική ενσωμάτωση και την υγεία τόσο των ίδιων των γυναικών όσο και των οικογενειών τους. Οι επιχειρήσεις θα επωφεληθούν από ένα ευρύτερο σύνολο ταλαντούχων εργαζομένων, από ένα παραγωγικότερο εργατικό δυναμικό με ισχυρότερα κίνητρα, καθώς και από τον περιορισμό της κατ' επανάληψη απουσίας από την εργασία. Η αύξηση της απασχόλησης των γυναικών θα συμβάλει επίσης στην αντιμετώπιση της πρόκλησης που συνιστά η δημογραφική γήρανση και στην εξασφάλιση της χρηματοπιστωτικής σταθερότητας των κρατών μελών.

- **Συνοχή με ισχύουσες διατάξεις στον τομέα πολιτικής**

Το ενωσιακό κεκτημένο περιλαμβάνει πολλές πράξεις του παράγωγου δικαίου που αφορούν τον τομέα πολιτικής στον οποίο εντάσσεται η παρούσα πρόταση. Οι σημαντικότερες πράξεις είναι οι εξής:

- *Οδηγία 2010/41/ΕΕ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1).*

Η εν λόγω οδηγία καθορίζει το πλαίσιο για την εφαρμογή στα κράτη μέλη της αρχής της ίσης μεταχείρισης των ανδρών και των γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα ή συμβάλλουν στην άσκηση τέτοιου είδους δραστηριότητας. Συγκεκριμένα, η οδηγία εξασφαλίζει ότι στις αυτοαπασχολούμενες γυναίκες και στις συζύγους και συντρόφους χορηγείται επαρκές επίδομα μητρότητας που να καθιστά δυνατή τη διακοπή της επαγγελματικής τους δραστηριότητας λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας για τουλάχιστον 14 εβδομάδες.

- *Οδηγία 2006/54/ΕΚ του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 5ης Ιουλίου 2006, για την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).*

Στόχος της εν λόγω οδηγίας είναι να εξασφαλιστεί η εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης. Περιλαμβάνει διατάξεις σχετικά με την ίση αμοιβή, την ίση

³ ΟΟΣΑ (2013), *Closing the Gender Gap*.

μεταχείριση στο πλαίσιο επαγγελματικών συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, την ίση μεταχείριση όσον αφορά την πρόσβαση στην απασχόληση, την επαγγελματική κατάρτιση, τις προαγωγές και τις συνθήκες εργασίας· οι εν λόγω διατάξεις συνοδεύονται με κανόνες σχετικά με τα μέσα έννομης προστασίας, καθώς και την επιβολή και την προώθηση της ίσης μεταχείρισης μέσω διαλόγου.

- *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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).*

Η εν λόγω οδηγία καθορίζει τα βασικά δικαιώματα των γυναικών πριν και μετά την εγκυμοσύνη, όπως το δικαίωμα για 14 εβδομάδες αμειβόμενης άδειας μητρότητας. Επιπλέον, θεσπίζει μέτρα για τη διασφάλιση της υγείας και της ασφάλειας των εγκύων γυναικών στην εργασία και προβλέπει ειδική προστασία από την απόλυση από την αρχή της εγκυμοσύνης μέχρι το τέλος της άδειας μητρότητας.

- *Οδηγία 97/81/ΕΚ του Συμβουλίου, της 15ης Δεκεμβρίου 1997, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, τη CEEP και τη CES (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).*

Η εν λόγω οδηγία απαγορεύει τις διακρίσεις εις βάρος των εργαζομένων με μερική απασχόληση και ορίζει ότι οι εργοδότες θα πρέπει να εξετάζουν τα αιτήματα των εργαζομένων για μετάβαση σε εργασία με μερική απασχόληση. Ωστόσο, η οδηγία δεν προβλέπει το δικαίωμα των εργαζομένων να ζητούν άλλες μορφές ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που είναι σημαντικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

- *Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου της 8ης Μαρτίου 2010 σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/ΕΚ (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).*

Η εν λόγω οδηγία («η οδηγία για τη γονική άδεια») παρέχει στους εργαζομένους ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών λόγω της γέννησης ή της υιοθεσίας παιδιού. Τουλάχιστον ένας μήνας της γονικής άδειας θα είναι αμεταβίβαστος. Η οδηγία δεν επιβάλλει καμία υποχρέωση όσον αφορά την αμοιβή κατά τη γονική άδεια και αφήνει στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών ή των κοινωνικών εταίρων να καθορίζουν τους λεπτομερείς κανόνες και όρους της εν λόγω άδειας. Η οδηγία για τη γονική άδεια παρέχει προστασία από την απόλυση και τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση σε περίπτωση που υποβάλλεται αίτηση ή γίνεται χρήση γονικής άδειας, αν και δεν προσδιορίζονται οι λεπτομέρειες αυτής της προστασίας.

- *Σύσταση 92/241/ΕΟΚ του Συμβουλίου, της 31ης Μαρτίου 1992, σχετικά με τη φύλαξη των παιδιών (ΕΕ L 123 της 8.5.1992, σ. 16).*

Συνιστά στα κράτη μέλη να λάβουν πρωτοβουλίες ώστε να προβλέπουν τη δυνατότητα ειδικής άδειας για εργαζόμενους γονείς, να ενθαρρύνουν τη μεγαλύτερη συμμετοχή των ανδρών στις ευθύνες παιδικής φροντίδας, να διαμορφώσουν το

εργασιακό περιβάλλον που θα στηρίζει τους εργαζόμενους γονείς και να παρέχουν οικονομικά προσιτές και ποιοτικές υπηρεσίες παιδικής φροντίδας.

- *Σύσταση 2013/112/ΕΕ της Επιτροπής, της 20ής Φεβρουαρίου 2013, Επένδυση στα παιδιά: Σπάζοντας τον κύκλο της μειονεξίας (ΕΕ L 59 της 2.3.2013, σ. 5-16).*

Συνιστά στα κράτη μέλη να υποστηρίξουν την πρόσβαση των γονέων στην αγορά εργασίας και να εξασφαλίζουν σ' αυτούς επαρκές εισόδημα από την εργασία τους. Η σύσταση τονίζει επίσης την ανάγκη να βελτιωθεί η πρόσβαση σε οικονομικά προσιτές υπηρεσίες προσχολικής εκπαίδευσης και φροντίδας και να εξασφαλιστεί επαρκής εισοδηματική στήριξη, όπως επίδομα τέκνου και οικογενειακές παροχές.

Το περιεχόμενο των ανωτέρω πράξεων έχει αναλυθεί και ληφθεί δεόντως υπόψη κατά την εκπόνηση της παρούσας πρότασης. Ως εκ τούτου, η πρόταση, αφενός, συνάδει με τις υφιστάμενες διατάξεις και, αφετέρου, επιφέρει νομοθετικές τροποποιήσεις στα σημεία όπου κρίθηκε ότι η ισχύουσα νομοθεσία δεν επαρκεί και χρειάζεται να ανταποκριθεί στις κοινωνικές μεταβολές.

- *Έγγραφο εργασίας των υπηρεσιών της Επιτροπής σχετικά με τη δημόσια διαβούλευση που συνοδεύει το έγγραφο με τίτλο «Ανακοίνωση της Επιτροπής για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων»⁴.*

Η εν λόγω έκθεση παρουσιάζει τα αποτελέσματα της δημόσιας διαβούλευσης που πραγματοποιήθηκε σχετικά με τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Αναφορικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, διαπιστώθηκε ευρεία συναίνεση ως προς την ανάγκη να υποστηριχθούν η ισότητα των φύλων και η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω ενός αναθεωρημένου και συνεκτικού νομοθετικού πλαισίου που να καλύπτει την άδεια μητρότητας, την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, και να ενθαρρύνει την αξιοποίηση των ρυθμίσεων άδειας εξίσου από τους άνδρες και τις γυναίκες, ώστε να βελτιωθεί η πρόσβαση και η θέση των γυναικών στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την οδηγία του 2010 για τη γονική άδεια, ο στόχος της παρούσας πρότασης είναι να καταργηθεί ολόκληρη η πράξη και να αντικατασταθεί από τις διατάξεις που περιέχονται στο παρόν κείμενο, διατηρώντας παράλληλα τα υφιστάμενα δικαιώματα και υποχρεώσεις. Όπως εξηγήθηκε στο προοίμιο, καμία διάταξη της παρούσας πρότασης οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που είχαν χορηγηθεί με την οδηγία για τη γονική άδεια. Η παρούσα οδηγία βασίζεται στα δικαιώματα αυτά και τα ενισχύει. Η οδηγία για τη γονική άδεια θα πρέπει να καταργηθεί, αφενός, λόγω της ειδικής νομικής φύσης και νομικής βάσης (άρθρο 155 παράγραφος 2 της ΣΛΕΕ) της εν λόγω οδηγίας, η οποία θέτει σε εφαρμογή συμφωνία των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων, και, αφετέρου, για λόγους διαφάνειας, απλούστευσης (μία και μόνη πράξη θα ρυθμίζει με συνολικό τρόπο τα ειδικά δικαιώματα που αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής), ασφάλειας δικαίου και εκτελεστότητας των δικαιωμάτων.

- **Συνοχή με άλλες πολιτικές της Ένωσης**

⁴ SWD(2017) 206.

Η παρούσα πρωτοβουλία θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά, αφενός, τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας και, αφετέρου, την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην ΕΕ. Σύμφωνα με τη Συνθήκη, η ΕΕ έχει ως στόχο την εξάλειψη των ανισοτήτων και την προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητές της. Η ισότητα των φύλων βρίσκεται στο επίκεντρο των πολιτικών της ΕΕ: δεδομένου ότι το χάσμα στην απασχόληση μεταξύ γυναικών με παιδιά και ανδρών με παιδιά είναι μεγάλο, η γεφύρωσή του έχει καίρια σημασία για την επίτευξη του στόχου της ΕΕ όσον αφορά τα ποσοστά απασχόλησης. Η μείωση αυτού του χάσματος έχει επίσης καθοριστική σημασία για την επίτευξη μεγαλύτερης ισότητας μεταξύ των φύλων.

Επιπλέον, θα συμβάλει στην υλοποίηση των προτεραιοτήτων της Επιτροπής ως προς την απασχόληση και την ανάπτυξη, όπως αποτυπώνονται αδρομερώς στις πολιτικές κατευθύνσεις του προέδρου κ. Juncker για την Ευρωπαϊκή Επιτροπή. Η πρωτοβουλία αυτή συνδέεται επίσης με την πρωτοβουλία για τον ευρωπαϊκό πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, η οποία επιδιώκει να ενισχύσει την κοινωνική διάσταση της Ένωσης και να εντείνει τη σύγκλιση των κοινωνικών επιδόσεων των κρατών μελών προς τα πάνω.

2. ΝΟΜΙΚΗ ΒΑΣΗ, ΕΠΙΚΟΥΡΙΚΟΤΗΤΑ ΚΑΙ ΑΝΑΛΟΓΙΚΟΤΗΤΑ

• Νομική βάση

Η πρόταση βασίζεται στο άρθρο 153 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ). Ειδικότερα:

- Το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της ΣΛΕΕ ορίζει ότι *«Προκειμένου να υλοποιήσει τους στόχους του άρθρου 151, η Ένωση υποστηρίζει και συμπληρώνει τη δράση των κρατών μελών στους ακόλουθους τομείς: (...)*

θ) ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία».

- Το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ ορίζει ότι *«Για τον σκοπό αυτό, το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο: (...)*

δύνανται να θεσπίζουν, στους τομείς που αναφέρονται στα στοιχεία α) έως θ) της παραγράφου 1, μέσω οδηγιών, τις ελάχιστες προδιαγραφές οι οποίες εφαρμόζονται σταδιακά, λαμβανομένων υπόψη των [συνθηκών] και των τεχνικών ρυθμίσεων που υφίστανται σε κάθε κράτος μέλος. Στις οδηγίες αυτές αποφεύγεται η επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων.

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο αποφασίζουν σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία και μετά από διαβούλευση με την Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή και την Επιτροπή των Περιφερειών. (...)»

• Επικουρικότητα

Όσον αφορά τις πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, υπάρχει ήδη ενωσιακό νομοθετικό πλαίσιο, το οποίο περιλαμβάνει την οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010. Το εν λόγω πλαίσιο αποτυπώνει την κοινή

συμφωνία ότι είναι αναγκαία η λήψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ στον συγκεκριμένο τομέα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας.

Όπως εξηγήθηκε στην ενότητα 1, τα υφιστάμενα νομοθετικά μέτρα δεν επαρκούν για να αντιμετωπιστούν οι προκλήσεις που συνιστούν ο αποτελεσματικός συνδυασμός των επαγγελματικών και των οικογενειακών υποχρεώσεων στο σημερινό οικονομικό και κοινωνικό περιβάλλον, και να εξασφαλιστεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.

Το βάρος της φροντίδας εξακολουθούν να το αναλαμβάνουν, κατά κύριο λόγο, οι γυναίκες, αφού το ισχύον νομικό πλαίσιο δεν επαρκεί για να ενθαρρύνει και να διευκολύνει τη δικαιότερη κατανομή των οικογενειακών και επαγγελματικών ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ως προς την άδεια πατρότητας, την άδεια φροντίδας (για την οποία δεν υπάρχουν, επί του παρόντος, διατάξεις σε επίπεδο ΕΕ) και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, σε πολλά κράτη μέλη είτε δεν προβλέπεται κανένα σχετικό μέτρο, είτε τα τυχόν υφιστάμενα μέτρα είναι ανεπαρκή. Επιπροσθέτως, όταν τα κράτη μέλη έχουν πράγματι θεσπίσει νομικές διατάξεις, οι διατάξεις αυτές ποικίλλουν ανάλογα με τις συνθήκες εργασίας (π.χ. αμοιβές), κάτι που έχει ως αποτέλεσμα ασύμμετρο επίπεδο δικαιωμάτων, άνιση προστασία των πολιτών μεταξύ των κρατών μελών της ΕΕ και διαφορές στη λειτουργία των αγορών εργασίας.

Ως εκ τούτου, ο εκσυγχρονισμός του ισχύοντος νομικού πλαισίου που στοχεύει στη θέσπιση κοινών ελάχιστων κανόνων όσον αφορά τις πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μπορεί να επιτευχθεί μόνο με την ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ και όχι από το κάθε κράτος μέλος χωριστά.

Η ανάλυση του υπό εξέταση προβλήματος και τα στοιχεία που είναι διαθέσιμα προς το παρόν για το συγκεκριμένο θέμα δείχνουν σαφώς ότι:

- θεσπίζεται νομοθεσία σε κάθε κράτος μέλος μόνο όταν θεσπίζεται ενωσιακή νομοθεσία·
- μόνο η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα εξασφαλίσει την επίτευξη επαρκούς προόδου σε όλα τα κράτη μέλη·
- μόνο η παρέμβαση σε επίπεδο ΕΕ έχει τη δυνατότητα να αμβλύνει τις τάσεις που παρατηρούνται σήμερα σε ορισμένα κράτη μέλη για περιορισμό των διατάξεων που αποβλέπουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·
- μόνο η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα γεφυρώσει τις διαφορές μεταξύ των ισχυουσών εθνικών νομικών διατάξεων που αφορούν, αφενός, την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας και, αφετέρου, τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας· ωστόσο, η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ δεν θα εμποδίσει τα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερα επίπεδα προστασίας·
- μόνο η ανάληψη δράσης σε επίπεδο ΕΕ θα παράσχει κοινές ελάχιστες απαιτήσεις για μέτρα υπέρ της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τα οποία θα συμβάλουν στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία. Οι κοινοί ελάχιστοι κανόνες έχουν ιδιαίτερη σημασία στο πλαίσιο της ελεύθερης κυκλοφορίας εργαζομένων και της ελεύθερης παροχής υπηρεσιών στην εσωτερική αγορά της ΕΕ.

Με βάση τα παραπάνω επιχειρήματα, είναι δικαιολογημένη η ανάληψη ενωσιακής νομοθετικής και πολιτικής δράσης στον συγκεκριμένο τομέα.

- **Αναλογικότητα**

Αφού διαπιστώθηκε η προστιθέμενη αξία που έχει η παρέμβαση σε επίπεδο ΕΕ, το νομικό μέσο που επιλέχθηκε για την υλοποίησή της (βλ. κατωτέρω) προβλέπει τη θέσπιση ελάχιστων κανόνων και εγγυάται ότι το μέγεθος της παρέμβασης θα περιορίζεται στο ελάχιστο αναγκαίο που θα εξασφαλίζει την επίτευξη των στόχων της πρότασης.

Η οδηγία σέβεται τις καθιερωμένες εθνικές πρακτικές για τις άδειες και τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, καθώς και τη δυνατότητα των κρατών μελών και των κοινωνικών εταίρων να καθορίζουν τις επιμέρους σχετικές διατάξεις. Τα κράτη μέλη που προβλέπουν ήδη ευνοϊκότερες διατάξεις από εκείνες που θεσπίζονται με την παρούσα οδηγία δεν θα χρειαστεί να τροποποιήσουν τη νομοθεσία τους. Τα κράτη μέλη μπορούν επίσης να αποφασίσουν να υπερσκελίσουν τους ελάχιστους κανόνες που ορίζονται στην παρούσα οδηγία.

Η οδηγία σέβεται πλήρως την ελευθερία και τις προτιμήσεις των ατόμων και των οικογενειών όσον αφορά την οργάνωση της ζωής τους και δεν τους επιβάλλει καμία υποχρέωση να κάνουν χρήση των προβλεπόμενων διατάξεών της.

Ως εκ τούτου, η σχεδιαζόμενη ενωσιακή δράση αφήνει το μέγιστο δυνατό περιθώριο για ατομικές και εθνικές αποφάσεις, επιτυγχάνοντας παράλληλα τους στόχους που συνιστούν η αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και η μεγαλύτερη ισότητα των φύλων. Η αρχή της αναλογικότητας τηρείται δεδομένων της έκτασης και της φύσης των διαπιστωμένων προβλημάτων.

- **Επιλογή του νομικού μέσου**

Το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β) της ΣΛΕΕ, σε συνδυασμό με το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της ΣΛΕΕ, προβλέπει ρητά ότι η οδηγία θα είναι το νομικό μέσο που θα χρησιμοποιηθεί για τη θέσπιση ελάχιστων απαιτήσεων, οι οποίες θα εφαρμόζονται σταδιακά από τα κράτη μέλη.

3. ΑΠΟΤΕΛΕΣΜΑΤΑ ΤΩΝ ΕΚ ΤΩΝ ΥΣΤΕΡΩΝ ΑΞΙΟΛΟΓΗΣΕΩΝ, ΤΩΝ ΔΙΑΒΟΥΛΕΥΣΕΩΝ ΜΕ ΤΑ ΕΝΔΙΑΦΕΡΟΜΕΝΑ ΜΕΡΗ ΚΑΙ ΤΩΝ ΕΚΤΙΜΗΣΕΩΝ ΕΠΙΠΤΩΣΕΩΝ

- **Εκ των υστέρων αξιολογήσεις / έλεγχοι καταλληλότητας της ισχύουσας νομοθεσίας**

Κατά την εκτίμηση επιπτώσεων ενοποιήθηκαν και αξιολογήθηκαν τα διαθέσιμα στοιχεία σχετικά με τη λειτουργία του ισχύοντος πλαισίου όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Η ανάλυση αυτή έγινε με βάση τα εξής:

- μια μελέτη που είχε ανατεθεί σε εξωτερικό ανάδοχο στα μέσα του 2016 με σκοπό τη διενέργεια της εκτίμησης επιπτώσεων, καθώς και μια συνοπτική αξιολόγηση του πλαισίου όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·

- διαθέσιμη σχετική έρευνα, όπως εκθέσεις της Ευρωπαϊκής Επιτροπής και άλλων ευρωπαϊκών οργάνων, καθώς και του Ευρωπαϊκού Δικτύου Νομικών Εμπειρογνομόνων και, κατά περίπτωση, εθνικές εκθέσεις και στοιχεία που συγκεντρώθηκαν από φορείς ισότητας·
- στοιχεία που συλλέχθηκαν μέσω της χαρτογράφησης της νομοθεσίας για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε επίπεδο κρατών μελών, καθώς και συλλογή των απόψεων των ενδιαφερόμενων μερών.

Δύο από τις προαναφερθείσες οδηγίες –η οδηγία για την άδεια μητρότητας (92/85/ΕΟΚ) και η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ)– αξιολογήθηκαν ως προς την αποτελεσματικότητα, την αποδοτικότητα, τη συνοχή, τη συνάφεια και την προστιθέμενη αξία για την ΕΕ.

Η αξιολόγηση κατέληξε στο συμπέρασμα ότι το υπάρχον πλαίσιο δεν αποτελεί, σε μεγάλο βαθμό, αποτελεσματικό μέσο για την επίτευξη των επιδιωκόμενων στόχων, οι οποίοι, κατά συνέπεια, δεν έχουν επιτευχθεί πλήρως.

Η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) δεν πέτυχε επαρκώς τον στόχο της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μέσω της δικαιότερης κατανομής των επαγγελματικών ευθυνών και των ευθυνών φροντίδας μεταξύ ανδρών και γυναικών. Ο σημερινός σχεδιασμός της γονικής άδειας δεν επιτρέπει στους γονείς να κάνουν εξίσου χρήση της, αφού η συντριπτική πλειονότητα εκείνων που λαμβάνουν γονική άδεια είναι οι γυναίκες. Αυτό οφείλεται κυρίως στο γεγονός ότι, σε πολλά κράτη μέλη, δεν καταβάλλονται αποδοχές κατά τη διάρκεια της άδειας, καθώς και στον κανόνα που επιτρέπει στον έναν γονέα να μεταβιβάσει το μεγαλύτερο μέρος του συγκεκριμένου δικαιώματός του στον άλλο γονέα. Στην πράξη, οι άνδρες μεταβιβάζουν την άδεια που τους αναλογεί στις γυναίκες.

• Διαβουλεύσεις με τα ενδιαφερόμενα μέρη

Από τον Νοέμβριο του 2015 έως τον Φεβρουάριο του 2016 πραγματοποιήθηκε ανοικτή **δημόσια διαβούλευση** για να συγκεντρωθούν οι απόψεις διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών⁵. Μεγάλο φάσμα ενδιαφερομένων εξέφρασε την άποψή του: τα κράτη μέλη, οι οργανώσεις κοινωνικών εταίρων, οι οργανώσεις της κοινωνίας των πολιτών, οι φορείς ισότητας, και άλλες οργανώσεις, καθώς και ιδιώτες. Ελήφθη τουλάχιστον μία απάντηση από κάθε κράτος μέλος. Συνολικά, ελήφθησαν 786 απαντήσεις, από τις οποίες οι 229 προέρχονταν από οργανώσεις και οι 557 από ιδιώτες. Ως προς τις μελλοντικές επιλογές πολιτικής, τα κυριότερα αποτελέσματα ήταν τα εξής:

- σύγκλιση απόψεων μεταξύ των ενδιαφερομένων όσον αφορά τη σημασία της ανάληψης δράσης από την ΕΕ σε τομείς σχετικούς με την ισορροπία επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·
- σύγκλιση απόψεων σχετικά με την ανάγκη να βελτιωθούν, αφενός, οι δυνατότητες και/ή τα κίνητρα των γονέων και άλλων εργαζομένων με εξαρτώμενους συγγενείς προκειμένου να αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας και, αφετέρου, τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής·
- σύγκλιση απόψεων σχετικά με την ανάγκη παροχής προσβάσιμης και οικονομικά προσιτής παιδικής φροντίδας·

⁵ http://ec.europa.eu/justice/newsroom/gender-equality/opinion/1511_roadmap_reconciliation_en.htm

- σύγκλιση απόψεων σχετικά με την περαιτέρω καθοδήγηση πολιτικής, την παρακολούθηση και την ανταλλαγή ορθών πρακτικών σε επίπεδο ΕΕ·
- μερική σύγκλιση απόψεων σχετικά με την ανάγκη ανάληψης νομοθετικής δράσης από την ΕΕ.

Ζητήθηκε επίσης η γνώμη της **συμβουλευτικής επιτροπής της ΕΕ για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών**, η οποία παρουσίασε τις απόψεις της σε συνεδρίασή της στις 8 Δεκεμβρίου 2016.

Σύμφωνα με τη ΣΛΕΕ, η Επιτροπή διενήργησε διαβουλεύσεις σε δύο φάσεις με τους **κοινωνικούς εταίρους** σχετικά με τις προκλήσεις που δημιουργεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Ενώ οι κοινωνικοί εταίροι συμφώνησαν, σε μεγάλο βαθμό, ως προς τις προκλήσεις που παρουσιάζει η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, καθώς και με τον στόχο να βελτιωθεί η συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, οι απόψεις τους παρουσίαζαν αποκλίσεις ως προς την ανάγκη για περαιτέρω νομοθετική δράση και οι ίδιοι δεν συμφώνησαν να ξεκινήσουν απευθείας διαπραγματεύσεις με στόχο τη σύναψη συμφωνίας σε ενωσιακό επίπεδο. Ωστόσο, είναι σημαντικό να βελτιωθεί η προστασία στον συγκεκριμένο τομέα, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου και τον ταυτόχρονο συνυπολογισμό του αποτελέσματος των εν λόγω διαβουλεύσεων. Οι **συνδικαλιστικές οργανώσεις** εξέφρασαν την επιθυμία τους να εκδοθεί νομοθεσία σε επίπεδο ΕΕ για τη θέσπιση άδειας πατρότητας και άδειας φροντίδας· να αυξηθεί η διάρκεια, η αμοιβή και η προστασία από την απόλυση όσον αφορά την άδεια μητρότητας· να θεσπιστεί το δικαίωμα της αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας· και να τροποποιηθεί η οδηγία για τη γονική άδεια, ώστε να παραταθεί η σχετική διάρκεια και η απαγόρευση μεταβίβασης και να προβλεφθεί η καταβολή αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας. Οι συνδικαλιστικές οργανώσεις τόνισαν ότι τα μέτρα αυτά θα πρέπει να συνδυαστούν με διαθέσιμες, προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και ποιοτικές επίσημες υπηρεσίες φροντίδας. Οι **οργανώσεις εργοδοτών** δεν τάχθηκαν υπέρ της περαιτέρω νομοθετικής δράσης της ΕΕ, αλλά υποστήριξαν τη λήψη μη νομοθετικών μέτρων για τη δημιουργία επίσημων υπηρεσιών φροντίδας.

Το **Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο** ζήτησε να παραταθεί η αμειβόμενη άδεια μητρότητας και η προστασία από την απόλυση, να επεκταθεί η διάρκεια της γονικής άδειας και να προβλεφθεί η καταβολή αποδοχών· να θεσπιστούν άδεια πατρότητας και άδεια φροντίδας· να επικαιροποιηθούν οι στόχοι της Βαρκελώνης όσον αφορά τη φροντίδα των παιδιών και να καθοριστούν στόχοι για τις υπηρεσίες μακροχρόνιας φροντίδας.

Πολλοί άλλοι **ενδιαφερόμενοι** ζήτησαν επίσης να αυξηθεί η νομοθετική και μη νομοθετική δράση της ΕΕ όσον αφορά την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

• **Συλλογή και χρήση εμπειρογνώσις**

Η Επιτροπή ανέθεσε σύμβαση για την ανάλυση του κόστους και των οφελών που συνεπάγονται πιθανά μέτρα της ΕΕ με σκοπό τη διευκόλυνση της ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Επιπλέον, η Επιτροπή βασίστηκε στις υφιστάμενες συμβάσεις της για να αντλήσει στοιχεία που χρησιμοποιήθηκαν για τη στήριξη της εκτίμησης επιπτώσεων. Στις συμβάσεις αυτές περιλαμβάνονταν:

- μια θεματική έκθεση του Ευρωπαϊκού Δικτύου Κοινωνικής Πολιτικής (ESPN) σχετικά με μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τα άτομα με εξαρτώμενους συγγενείς·
- επανεξέταση της διαθέσιμης βιβλιογραφίας σχετικά με το κόστος και τα οφέλη των μέτρων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, η οποία διεξήχθη από ερευνητές του London School of Economics·
- ορισμένες άλλες σχετικές μελέτες σε εθνικό, ευρωπαϊκό και διεθνές επίπεδο, συμπεριλαμβανομένων των στοιχείων του Ευρωπαϊκού Ινστιτούτου για την Ισότητα των Φύλων (EIGE).

Επιπλέον, το Ευρωπαϊκό Δίκτυο Φορέων Ισότητας εκπόνησε έρευνα μεταξύ των μελών του σχετικά με καταγγελλόμενα περιστατικά διακρίσεων στον χώρο εργασίας και απολύσεων που συνδέονται με την ιδιότητα του γονέα.

• **Εκτίμηση επιπτώσεων**

Σύμφωνα με τις απαιτήσεις για τη βελτίωση της νομοθεσίας, τον Σεπτέμβριο του 2015 συστάθηκε διυπηρεσιακή ομάδα καθοδήγησης στην Επιτροπή, υπό την προεδρία της Γενικής Γραμματείας, για να προετοιμάσει την παρούσα πρωτοβουλία. Η εν λόγω ομάδα συνεδρίασε 5 φορές κατά το διάστημα μεταξύ Σεπτεμβρίου 2015 και Μαρτίου 2017.

Στις 18 Ιανουαρίου 2017 η εκτίμηση επιπτώσεων παρουσιάστηκε και συζητήθηκε στην επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου. Στις 8 Μαρτίου 2017 υποβλήθηκε αναθεωρημένη έκδοση της εκτίμησης επιπτώσεων, η οποία εξέταζε δεόντως τα θέματα που είχε θέσει η επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου. Στις 20 Μαρτίου, η επιτροπή ρυθμιστικού ελέγχου εξέδωσε θετική γνώμη με παρατηρήσεις, οι οποίες ελήφθησαν υπόψη στην τελική εκτίμηση επιπτώσεων.

Καθ' όλη τη διάρκεια της εκτίμησης επιπτώσεων εξετάστηκε μια σειρά μη νομοθετικών και νομοθετικών μέτρων σε όλους τους τομείς που φαίνονταν σημαντικοί για την αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην αγορά εργασίας, δηλαδή: η άδεια μητρότητας, η άδεια πατρότητας, η γονική άδεια, η άδεια φροντίδας και οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Έπειτα από αξιολόγηση της αποτελεσματικότητας, της αποδοτικότητας και της συνοχής κάθε εναλλακτικής επιλογής, προσδιορίστηκε ο προτιμώμενος συνδυασμός επιλογών. Ο προτιμώμενος συνδυασμός περιλαμβάνει τα εξής:

- **Άδεια μητρότητας:** λήψη μη νομοθετικών μέτρων για τα ακόλουθα ζητήματα: βελτίωση της επιβολής της ισχύουσας νομοθεσίας σχετικά με την προστασία από την απόλυση· ευαισθητοποίηση σχετικά με την απόλυση εγκύων γυναικών· και παροχή κατευθύνσεων πολιτικής για τη διευκόλυνση της επιτυχούς μετάβασης από την άδεια μητρότητας στην απασχόληση (συμπεριλαμβανομένης της πρόβλεψης χώρων και διαλειμμάτων θηλασμού).
- **Άδεια πατρότητας:** θέσπιση ατομικού δικαιώματος για άδεια 10 εργάσιμων ημερών, διάστημα κατά το οποίο θα καταβάλλονται αποδοχές τουλάχιστον ισόποσες με το επίδομα ασθενείας.
- **Γονική άδεια:** επανεξέταση των υφιστάμενων δικαιωμάτων ώστε να προβλέπονται:
 - i) το δικαίωμα ευέλικτης λήψης (με τη μορφή μερικής απασχόλησης,

αποσπασματικά), ii) η 4μηνη άδεια μη μεταβιβάσιμη μεταξύ γονέων, και iii) η καταβολή, επί 4 μήνες, αποδοχών τουλάχιστον ισόποσων με το επίδομα ασθενείας.

- **Άδεια φροντίδας:** θέσπιση ατομικού δικαιώματος για άδεια 5 ημερών/έτος, διάστημα κατά το οποίο θα καταβάλλονται αποδοχές τουλάχιστον ισόποσες με το επίδομα ασθενείας.
- **Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας:** δικαίωμα των γονέων με παιδιά ηλικίας έως 12 ετών και των φροντιστών να ζητήσουν ευελιξία όσον αφορά το ωράριο εργασίας, το χρονοδιάγραμμα ή τον τόπο εργασίας, για καθορισμένη χρονική περίοδο, χωρίς ο εργοδότης να είναι υποχρεωμένος να εγκρίνει την αιτούμενη αλλαγή.

Όσον αφορά τον αντίκτυπο που αναμένεται ότι θα έχει ο συνδυασμός των προτιμώμενων επιλογών, η ποσοτική ανάλυση που διενεργήθηκε στο πλαίσιο της εκτίμησης επιπτώσεων έδειξε ότι αυτός ο αντίκτυπος θα είναι θετικός στο ΑΕΠ (+ 840 δις. ευρώ, καθαρή παρούσα αξία την περίοδο 2015-2055), στην απασχόληση (+ 1,6 εκατομμύρια εργαζόμενοι το 2050) και στο εργατικό δυναμικό (+ 1,4 εκατομμύρια εργαζόμενοι το 2050). Από την ανάλυση προκύπτει ότι η αυξημένη συμμετοχή στην απασχόληση και το εργατικό δυναμικό θα αφορά κυρίως τις γυναίκες. Το πραγματικό εισόδημα αναμένεται επίσης ότι θα αυξηθεί κατά 0,52 % το 2050. Ο συνδυασμός επιλογών συνεπάγεται κόστος για τις επιχειρήσεις, αν και το κόστος αυτό θα είναι σχετικά μικρό. Ωστόσο, το μεγαλύτερο μέρος αυτού του κόστους προκαλείται από την επιλογή των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, σύμφωνα με την οποία τεκμαίρεται ότι θα υπάρξει έντονη ζήτηση και παροχή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, παρά το γεγονός ότι οι εργοδότες έχουν το δικαίωμα να απορρίψουν αιτήσεις για ευέλικτες μορφές εργασίας, ιδίως όταν αυτές θα μπορούσαν να συνεπάγονται υπερβολικό κόστος για την επιχείρηση. Επομένως, το συνολικό κόστος που θα έχει ο συνδυασμός επιλογών για τις επιχειρήσεις θα μπορούσε να είναι αισθητά χαμηλότερο.

Θα πρέπει επίσης να ληφθεί υπόψη ότι οι προτιμώμενες επιλογές του συνδυασμού έχουν ισχυρές συνέργειες και ότι το κόστος του συνδυασμού προτιμώμενων επιλογών θα μπορούσε να είναι χαμηλότερο από το σύνολο του επιμέρους κόστους της κάθε επιλογής.

• Θεμελιώδη δικαιώματα

Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 παράγραφος 3 δεύτερο εδάφιο της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση (ΣΕΕ)⁶, η προώθηση της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών είναι ένας από τους στόχους της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) ορίζει επιπλέον ότι η Ένωση επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών σε όλες τις δραστηριότητες.

Επίσης, η παρούσα πρόταση διευκολύνει την άσκηση των δικαιωμάτων που καθιερώνονται στα άρθρα 23⁷ και 33⁸ του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων, τα οποία αναφέρονται

⁶ «Η Ένωση καταπολεμά τον κοινωνικό αποκλεισμό και τις διακρίσεις και προωθεί την κοινωνική δικαιοσύνη και προστασία, την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών, την αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και την προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού.»

⁷ «Άρθρο 23 — Ισότητα γυναικών και ανδρών

ρητώς στην ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και στον συνδυασμό της οικογενειακής και της επαγγελματικής ζωής.

4. ΔΗΜΟΣΙΟΝΟΜΙΚΕΣ ΕΠΙΠΤΩΣΕΙΣ

Η πρόταση δεν απαιτεί επιπλέον πόρους από τον προϋπολογισμό της Ευρωπαϊκής Ένωσης.

5. ΛΟΙΠΑ ΣΤΟΙΧΕΙΑ

- **Ρυθμίσεις παρακολούθησης, αξιολόγησης και υποβολής εκθέσεων**

Τα κράτη μέλη πρέπει να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο εντός δύο ετών από την έκδοσή της και να κοινοποιήσουν στην Επιτροπή τα εθνικά εκτελεστικά μέτρα μέσω της βάσης δεδομένων MNE. Σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 4 της ΣΛΕΕ, μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους να το πράξουν μέσω συμφωνίας.

Η Επιτροπή, για να εκτιμήσει την αποτελεσματικότητα όσον αφορά την επίτευξη των γενικών και ειδικών στόχων της πρωτοβουλίας, έχει εντοπίσει βασικούς δείκτες προόδου για την παρακολούθηση της επιτυχούς εφαρμογής⁹. Οι δείκτες αυτοί θα παρακολουθούνται τακτικά από την Επιτροπή και θα χρησιμεύουν ως βάση για την αξιολόγηση της πρωτοβουλίας. Με βάση αυτούς τους δείκτες και τις πληροφορίες που πρέπει να παρέχονται από τα κράτη μέλη, η Επιτροπή μπορεί να υποβάλλει τακτικά εκθέσεις προόδου σε άλλα βασικά όργανα της ΕΕ, όπως στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο, το Συμβούλιο και την Ευρωπαϊκή Οικονομική και Κοινωνική Επιτροπή. Σε κάθε περίπτωση, η Επιτροπή θα επανεξετάσει τον αντίκτυπο των νομοθετικών προτάσεων πέντε έτη μετά την έναρξη ισχύος τους και θα συντάξει έκθεση εφαρμογής.

Η Επιτροπή θα εξακολουθήσει, επίσης, να παρακολουθεί τακτικά την απασχόληση των γυναικών και τις διατάξεις των κρατών μελών σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μεταξύ άλλων και στην ετήσια κοινή έκθεση για την απασχόληση και τις ειδικές ανά χώρα εκθέσεις στο πλαίσιο του Ευρωπαϊκού Εξαμήνου.

- **Αναλυτική επεξήγηση των επιμέρους διατάξεων της πρότασης**

Άρθρο 1 – Αντικείμενο

Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.»

⁸ «Άρθρο 33 — Οικογενειακή και επαγγελματική ζωή

«1. Εξασφαλίζεται η νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας.

2. Κάθε πρόσωπο, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζει την οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή του, έχει δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού.»

⁹ Οι βασικοί δείκτες που επιλέγονται προκύπτουν, κατά κύριο λόγο, από πηγές συγκριτικών δεδομένων (Eurostat, ΟΟΣΑ), αλλά, όταν δεν υπάρχουν δείκτες, οι πληροφορίες μπορούν να αντληθούν από εθνικά στοιχεία. Ο λεπτομερής κατάλογος των δεικτών περιλαμβάνεται στην εκτίμηση επιπτώσεων.

Η διάταξη αυτή καθορίζει το αντικείμενο της οδηγίας και απαριθμεί τα ατομικά δικαιώματα για τα οποία ορίζονται ελάχιστες απαιτήσεις σε ενωσιακό επίπεδο.

Άρθρο 2 – Πεδίο εφαρμογής

Η διάταξη αυτή ορίζει τους δικαιούχους των δικαιωμάτων τα οποία ρυθμίζονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 3 – Ορισμοί

Η διάταξη αυτή ορίζει μια σειρά όρων και εννοιών, ώστε να καθίσταται σαφής εκ των προτέρων ο τρόπος με τον οποίο πρέπει να γίνονται αντιληπτά όταν εμφανίζονται στο κείμενο της οδηγίας.

Άρθρο 4 – Άδεια πατρότητας

Επί του παρόντος δεν υπάρχουν ελάχιστοι κανόνες για την άδεια πατρότητας σε επίπεδο ΕΕ.

Η εν λόγω διάταξη θεσπίζει το δικαίωμα των πατέρων να λαμβάνουν άδεια πατρότητας με τη μορφή σύντομης άδειας, όχι μικρότερης από 10 εργάσιμες ημέρες, κατά τη γέννηση του παιδιού τους. Η πρόθεση είναι η άδεια αυτή να λαμβάνεται κοντά στον χρόνο γέννησης του παιδιού και πρέπει να συνδέεται σαφώς με το συγκεκριμένο γεγονός.

Η θέσπιση του δικαιώματος άδειας πατρότητας αναμένεται ότι θα συμβάλει στην αντιμετώπιση του προβλήματος που δημιουργεί η ανισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών όσον αφορά τη δυνατότητα να λαμβάνουν άδεια κατά τη γέννηση ενός παιδιού και θα ενθαρρύνει τους άνδρες να αναλαμβάνουν δικαιότερο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας, κάτι που θα καθιστά εφικτή τη δημιουργία ενός δεσμού μεταξύ του πατέρα και του παιδιού από νωρίς.

Για να αποφεύγονται τυχόν διακρίσεις μεταξύ έγγαμων και άγαμων ζευγαριών και μεταξύ ετερόφυλων και ομόφυλων ζευγαριών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας δεν πρέπει να εξαρτάται από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Άρθρο 5 – Γονική άδεια

Η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) προβλέπει ήδη ατομικό δικαίωμα λήψης γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να μπορούν οι γονείς να μεριμνήσουν για τη φροντίδα του παιδιού. Ως εκ τούτου, η εν λόγω διάταξη βασίζεται στα υφιστάμενα δικαιώματα που έχουν οι γονείς και τα βελτιώνει τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες.

Μετά την ανάλυση που πραγματοποιήθηκε κατά την προπαρασκευαστική φάση, θεωρείται ότι η ισχύουσα οδηγία για τη γονική άδεια είναι ανεπαρκής για να εξασφαλίσει και στους δύο γονείς τη δυνατότητα να ασκούν στον ίδιο βαθμό τα δικαιώματά τους. Δεδομένου ότι η εν λόγω οδηγία δεν εγγυάται την παροχή επιδόματος κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, πολλές οικογένειες μπορεί να μην είναι σε θέση να επωφεληθούν αυτής της άδειας. Η οδηγία επίσης δεν κατάφερε να προωθήσει τη μεγαλύτερη συμμετοχή των πατέρων στις ευθύνες φροντίδας. Από τα στοιχεία προκύπτει ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους σε γονική άδεια και μεταβιβάζουν ένα σημαντικό ποσοστό αυτού δικαιώματός τους στις μητέρες. Αυτό δημιούργησε τεράστιες διαφορές στα μέσα ποσοστά

χρήσης της γονικής άδειας μεταξύ των μητέρων και των πατέρων, ποσοστά που για τους πατέρες παραμένουν υπερβολικά χαμηλά σε πολλά κράτη μέλη.

Η εν λόγω διάταξη στοχεύει στην αντιμετώπιση των αδυναμιών που διαπιστώθηκαν: i) θεσπίζει ελάχιστη περίοδο γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, μη μεταβιβάσιμη μεταξύ γονέων, ii) καθιερώνει μεγαλύτερη ευελιξία όσον αφορά τις μορφές με τις οποίες μπορεί να λαμβάνεται η γονική άδεια (πλήρης ή μερική απασχόληση, ή άλλες ευέλικτες μορφές), δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιθανότερη τη λήψη αυτής της άδειας από τους γονείς, ιδίως τους πατέρες. Μια άλλη διάταξη της παρούσας οδηγίας ρυθμίζει το ζήτημα των αποδοχών κατά τη διάρκεια της άδειας, καθώς αυτό επηρεάζει σημαντικά τη λήψη άδειας από τους πατέρες.

Η διάταξη αυτή παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να αποφασίζουν σχετικά με i) τη διάρκεια της προθεσμίας προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται από τον εργαζόμενο, ii) την εξάρτηση ή μη του δικαιώματος γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, και iii) τον καθορισμό των περιστάσεων υπό τις οποίες ο εργοδότης έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας κατά εύλογο χρονικό διάστημα. Τέλος, σκοπός της διάταξης είναι να εξασφαλίσει ότι τα κράτη μέλη θα αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμόζουν τους όρους και τις λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας στις ιδιαίτερες ανάγκες τόσο των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες λόγω αναπηρίας ή μακροχρόνιας ασθένειας όσο και των θετών γονέων.

Άρθρο 6 – Άδεια φροντίδας

Η διάταξη αυτή θεσπίζει το νέο ετήσιο δικαίωμα των εργαζομένων να λαμβάνουν άδεια από την εργασία σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή εξάρτησης συγγενούς, σύμφωνα με τους ορισμούς της οδηγίας. Για να προστατεύεται ο εργοδότης από την κατάχρηση του εν λόγω δικαιώματος, μπορεί να είναι υποχρεωτικό, πριν από τη χορήγηση της άδειας, να παρέχεται απόδειξη της ασθένειας ή της εξάρτησης.

Το σκεπτικό για τη θέσπιση αυτού του δικαιώματος είναι ότι, αν ο εργαζόμενος έχει περισσότερες δυνατότητες να απουσιάσει από την εργασία του για σύντομο χρονικό διάστημα προκειμένου να φροντίσει συγγενή, μπορεί να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής του ζωής και, ταυτόχρονα, να αποτραπεί η πλήρης απομάκρυνσή του από την αγορά εργασίας.

Άρθρο 7 — Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Η διάταξη αυτή διατηρεί το υφιστάμενο δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία λόγω ανωτέρας βίας.

Το δικαίωμα αυτό, που προβλέπεται ήδη στην οδηγία για τη γονική άδεια¹⁰, μπορεί να χρησιμοποιηθεί από όλους τους εργαζομένους (όχι μόνο τους γονείς ή τους φροντιστές κατά την έννοια της παρούσας οδηγίας) για οικογενειακούς λόγους έκτακτης ανάγκης.

Άρθρο 8 — Επαρκές εισόδημα

Η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) δεν ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την καταβολή επαρκούς επιδόματος.

¹⁰ Ρήτρα 7.

Η διάταξη αυτή θεσπίζει το δικαίωμα των εργαζομένων που κάνουν χρήση των διαφόρων τύπων άδειας να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά την ελάχιστη διάρκεια της άδειας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το ύψος του επιδόματος ασθενείας.

Άρθρο 9 — Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Η οδηγία για τη γονική άδεια παρέχει ήδη τη δυνατότητα υποβολής αίτησης για δύο τύπους ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας (μορφές απασχόλησης και ωράριο εργασίας) για τους γονείς που επιστρέφουν από γονική άδεια. Η παρούσα πρόταση επεκτείνει τους δύο υφιστάμενους τύπους προσθέτοντας έναν τρίτο τύπο ευέλικτης ρύθμισης εργασίας (τη δυνατότητα τηλεργασίας) και διευρύνει περαιτέρω το προσωπικό πεδίο εφαρμογής των εν λόγω δικαιωμάτων σε όλους τους φροντιστές και τους εργαζομένους με παιδιά μέχρι μια ορισμένη ηλικία, η οποία πρέπει να είναι τουλάχιστον τα δώδεκα έτη.

Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς με μικρά παιδιά και οι φροντιστές να παραμείνουν στην αγορά εργασίας, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώνουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις.

Συνεπώς, η διάταξη αυτή εισάγει τη δυνατότητα για τους προαναφερθέντες εργαζομένους να κάνουν χρήση i) του μειωμένου ωραρίου, ii) των ευέλικτων ωραρίων και iii) των δυνατοτήτων τηλεργασίας.

Η υπό εξέταση διάταξη, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων, παρέχει στα κράτη μέλη τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας. Η δυνατότητα αυτή είναι σημαντική ιδίως για τη μερική απασχόληση. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, έχει επίσης αποδειχτεί ότι οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα μεταγενέστερα συνταξιοδοτικά δικαιώματα.

Άρθρο 10 – Εργασιακά δικαιώματα

Η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) προβλέπει ήδη ορισμένα εργασιακά δικαιώματα και εξασφαλίζει ότι οι εργαζόμενοι θα μπορούν να κάνουν χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας χωρίς να υφίστανται δυσμενή μεταχείριση¹¹. Αυτό περιλαμβάνει το δικαίωμα των εργαζομένων να επιστρέφουν στην ίδια θέση εργασίας ή, αν αυτό δεν είναι εφικτό, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση, καθώς και το δικαίωμα των εργαζομένων να διατηρούν τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματά τους κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας. Τέλος, η οδηγία παροτρύνει επίσης τους εργαζομένους και τους εργοδότες να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και να προβαίνουν σε ρυθμίσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης.

Η παροχή άδειας αποσκοπεί στη στήριξη των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών κατά τη διάρκεια συγκεκριμένων χρονικών περιόδων. Σκοπός αυτής της άδειας είναι να διατηρείται και να προάγεται η συνέχιση της παραμονής των δικαιούχων στην αγορά εργασίας, ενώ παράλληλα αυτοί θα ανταποκρίνονται στις οικιακές υποχρεώσεις τους.

¹¹ Ρήτρα 5.

Για την επίτευξη αυτού του στόχου, η εν λόγω διάταξη βασίζεται στα υφιστάμενα δικαιώματα και, ταυτόχρονα, προβλέπει την ελάχιστη προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των γονέων και των φροντιστών, αφού τους δίνει τη δυνατότητα να επιστρέφουν στην εργασία τους (ή σε ισοδύναμη εργασία), να επωφελούνται από τυχόν βελτίωση των συνθηκών εργασίας που συντελέστηκε κατά την απουσία τους, να διατηρούν τα κεκτημένα τους δικαιώματα και να διατηρούν τη σχέση εργασίας τους κατά τη διάρκεια της άδειάς τους.

Άρθρο 11 — Απαγόρευση των διακρίσεων

Η οδηγία για τη γονική άδεια προστατεύει ήδη τους εργαζομένους από τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση ως συνέπεια της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας. Επιπλέον, το άρθρο 19 παράγραφος 1 της οδηγίας 2006/54/EK ορίζει ότι το βάρος της απόδειξης το φέρει ο εργοδότης σε περίπτωση παράβασης της αρχής της ίσης μεταχείρισης. Το άρθρο 19 παράγραφος 4 της εν λόγω οδηγίας διευκρινίζει ότι ο συγκεκριμένος κανόνας σχετικά με το βάρος της απόδειξης εφαρμόζεται επίσης στην οδηγία για τη γονική άδεια. Η αναφορά της οδηγίας 2006/54 στην οδηγία για τη γονική άδεια παραμένει αμετάβλητη, καθώς η παρούσα οδηγία ορίζει ότι οι αναφορές στην οδηγία για τη γονική άδεια νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία.

Η προστασία που παρέχεται επί του παρόντος δυνάμει της οδηγίας για τη γονική άδεια διατηρείται και επεκτείνεται, ώστε οι εργαζόμενοι που κάνουν χρήση άλλων τύπων άδειας ή άλλων τύπων ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας να προστατεύονται εξίσου από τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση και τις διακρίσεις επειδή ζήτησαν ή έκαναν χρήση των συγκεκριμένων δικαιωμάτων που παρέχει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 12 – Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

Η οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) προβλέπει ήδη την προστασία από την απόλυση εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας.

Η διάταξη αποσκοπεί στη διατήρηση και στην επέκταση της προστασίας που παρέχεται στους εργαζομένους, αφού προστατεύει τους εργαζομένους που κάνουν χρήση της άδειας πατρότητας¹², της γονικής άδειας¹³, της άδειας φροντίδας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από την απόλυσή τους κατά τη διάρκεια της περιόδου κατά την οποία έχουν υποβάλει αίτηση ή έχουν κάνει χρήση των δικαιωμάτων αυτών.

Εάν, παρά την προστασία αυτή, ο εργαζόμενος εκτιμά ότι απολύθηκε επειδή υπέβαλε αίτηση ή έκανε χρήση των δικαιωμάτων που αναφέρονται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησε το δικαίωμα αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9, η εν λόγω διάταξη θέτει το βάρος της απόδειξης στον εργοδότη, ο οποίος καλείται να αποδείξει, γραπτώς, ότι η απόλυση οφείλεται σε άλλους αντικειμενικούς λόγους.

Άρθρο 13 – Κυρώσεις

Η εν λόγω διάταξη απαιτεί από τα κράτη μέλη να προβλέπουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις –πρόστιμα και/ή αντισταθμίσεις– για παραβάσεις των

¹² Το άρθρο 16 της οδηγίας 2006/54 αφορά την προστασία από απόλυση σε περίπτωση άδειας πατρότητας που προβλέπεται από την εθνική νομοθεσία.

¹³ Βλ. ρήτρα 5 παράγραφος 4 της οδηγίας για τη γονική άδεια.

υποχρεώσεων που απορρέουν από την παρούσα οδηγία, και να εξασφαλίζουν την εφαρμογή αυτών των κυρώσεων.

Άρθρο 14 — Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις

Η εν λόγω διάταξη απαιτεί από τα κράτη μέλη να παρέχουν στους εργαζομένους οι οποίοι καταγγέλλουν παραβάσεις εθνικής νομοθεσίας που έχει εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας την κατάλληλη δικαστική προστασία από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις από τον εργοδότη· χωρίς τη διάταξη αυτή δεν θα ήταν δυνατή η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης.

Άρθρο 15- Φορείς ισότητας

Η οδηγία 2006/54/EK προβλέπει ήδη ότι τα κράτη μέλη ορίζουν έναν ή περισσότερους φορείς για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης όλων των προσώπων, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, συμπεριλαμβανομένης οποιασδήποτε λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης των γυναικών λόγω εγκυμοσύνης ή μητρότητας.

Η διάταξη ορίζει ότι οι εθνικοί φορείς ισότητας πρέπει να είναι αρμόδιοι στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία. Αυτό αναμένεται ότι θα ενισχύσει, αφενός, το επίπεδο της προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία και, αφετέρου, την παρακολούθηση της εφαρμογής της.

Άρθρο 16 — Επίπεδο προστασίας

Βάσει του ισχύοντος ενωσιακού κεκτημένου που έχει μεταφερθεί στα κράτη μέλη και της νομολογίας του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, κυρίως σε σχέση με τη γονική άδεια, θα πρέπει να επισημανθεί ότι η παρούσα πρόταση διατηρεί τα υφιστάμενα δικαιώματα που χορηγούνται στο πλαίσιο των υφιστάμενων ευρωπαϊκών οδηγιών για την ισότητα των φύλων και βασίζεται σ' αυτά για τη βελτίωση των δικαιωμάτων τόσο των γυναικών όσο και των ανδρών.

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που επιτρέπει στα κράτη μέλη να παρέχουν υψηλότερο επίπεδο προστασίας από εκείνο που εξασφαλίζεται με την οδηγία.

Άρθρο 17 – Διάδοση πληροφοριών

Σκοπός της εν λόγω διάταξης είναι να εξασφαλίσει ότι θα υπάρξει ευαισθητοποίηση στα κράτη μέλη σχετικά με τα δικαιώματα που χορηγεί η παρούσα οδηγία, καθώς και με άλλα υφιστάμενα δικαιώματα στον ίδιο τομέα.

Άρθρο 18 - Υποβολή εκθέσεων και επανεξέταση

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη που θεσπίζει την υποχρέωση των μεν κρατών μελών να διαβιβάζουν στην Επιτροπή πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, της δε Επιτροπής να ενημερώνει τον συννομοθέτη σχετικά με το συγκεκριμένο σημείο και, αν κριθεί σκόπιμο, να υποβάλει προτάσεις για την αναθεώρηση και την επικαιροποίηση της οδηγίας.

Άρθρο 19 — Κατάργηση

Το παράρτημα της οδηγίας για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ) περιλαμβάνει το κείμενο της συμφωνίας-πλαισίου των κοινωνικών εταίρων για τον καθορισμό ειδικών διατάξεων σχετικά με τη γονική άδεια. Εφόσον οι κοινωνικοί εταίροι δεν μπόρεσαν να καταλήξουν σε συμφωνία όσον αφορά την επαναδιαπραγμάτευση της εν λόγω συμφωνίας-πλαισίου, ώστε να εισαχθούν οι απαραίτητες βελτιώσεις του ισχύοντος καθεστώτος γονικής άδειας, η Επιτροπή αποφάσισε να προτείνει νομοθετικές αλλαγές με δική της πρωτοβουλία.

Δεδομένου ότι η τροποποίηση μιας πράξης πρέπει να γίνεται με την ίδια νομική βάση που χρησιμοποιήθηκε για την έκδοση της αρχικής πράξης –κάτι το οποίο δεν είναι δυνατό εν προκειμένω λόγω της ειδικής νομικής βάσης που χρησιμοποιείται, για τη νομοθεσία η οποία βασίζεται σε συμφωνία των κοινωνικών εταίρων–, θεωρείται ότι η πλέον κατάλληλη νομική επιλογή είναι η κατάργηση και η αντικατάσταση της οδηγίας για τη γονική άδεια. Η ενιαία σφαιρική πράξη στον συγκεκριμένο τομέα θεωρείται ότι συνιστά την καλύτερη επιλογή και για λόγους διαφάνειας, απλούστευσης, ασφάλειας δικαίου και εκτελεστότητας των δικαιωμάτων.

Θα πρέπει να επισημανθεί ότι η παρούσα πρόταση δεν περιορίζει με κανέναν τρόπο τα δικαιώματα που παρέχονται ήδη, αλλά αξιοποιεί το υφιστάμενο ενωσιακό κεκτημένο και αποσκοπεί στην επέκταση ή την ενίσχυση των δικαιωμάτων των εργαζόμενων γονέων και φροντιστών.

Κατά συνέπεια, η εν λόγω διάταξη ορίζει την ημερομηνία κατά την οποία καταργείται η οδηγία 2010/18/ΕΕ και, ταυτόχρονα, καθορίζει ότι κάθε αναφορά στην καταργούμενη οδηγία νοείται ως αναφορά στη νέα οδηγία.

Άρθρο 20 – Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

Η εν λόγω διάταξη καθορίζει το ανώτατο χρονικό περιθώριο που έχουν τα κράτη μέλη προκειμένου να μεταφέρουν την οδηγία στο εθνικό τους δίκαιο και να κοινοποιήσουν τις σχετικές διατάξεις στην Επιτροπή. Η περίοδος αυτή ορίζεται σε δύο έτη. Επιπλέον, η εν λόγω διάταξη επισημαίνει ότι, σύμφωνα με το άρθρο 153 παράγραφος 3 της ΣΛΕΕ, τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους να εφαρμόσουν την οδηγία, όταν το ζητούν οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 21 – Έναρξη ισχύος

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

Άρθρο 22 – Αποδέκτες

Πρόκειται για τυποποιημένη διάταξη σχετικά με τους αποδέκτες, η οποία καθιστά σαφές ότι η οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Πρόταση

ΟΔΗΓΙΑ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ ΚΑΙ ΤΟΥ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

ΤΟ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟ ΚΑΙ ΤΟ ΣΥΜΒΟΥΛΙΟ ΤΗΣ ΕΥΡΩΠΑΪΚΗΣ ΕΝΩΣΗΣ,

Έχοντας υπόψη τη Συνθήκη για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ), και ιδίως το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) και το άρθρο 153 παράγραφος 2 στοιχείο β),

Έχοντας υπόψη την πρόταση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής,

Κατόπιν διαβίβασης του σχεδίου νομοθετικής πράξης στα εθνικά κοινοβούλια,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής¹⁴,

Έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών¹⁵,

Αποφασίζοντας σύμφωνα με τη συνήθη νομοθετική διαδικασία,

Εκτιμώντας τα ακόλουθα:

- (1) Το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης δίνει τη δυνατότητα στην Ένωση να υποστηρίζει και να συμπληρώνει τις δραστηριότητες των κρατών μελών στον τομέα της ισότητας ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία.
- (2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.
- (3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

¹⁴ ΕΕ C της , σ. .

¹⁵ ΕΕ C της , σ. .

- (4) Η Ένωση είναι συμβαλλόμενο μέρος της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν, από τη στιγμή έναρξης ισχύος της, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 7 ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά.
- (5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.
- (6) Σε ενωσιακό επίπεδο, αρκετές οδηγίες στους τομείς της ισότητας των φύλων και των συνθηκών εργασίας ρυθμίζουν ήδη ορισμένα θέματα που είναι σημαντικά για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής: πρόκειται ειδικότερα για την οδηγία 2006/54/EK του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁶, την οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου¹⁷, την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου¹⁸, την οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου¹⁹ και την οδηγία 2010/18/EE του Συμβουλίου²⁰.
- (7) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης

¹⁶ 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 απασχόλησης (ΕΕ L 204 της 26.7.2006, σ. 23).

¹⁷ Οδηγία 2010/41/EE του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, της 7ης Ιουλίου 2010, για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών που ασκούν αυτοτελή επαγγελματική δραστηριότητα και για την κατάργηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ του Συμβουλίου (ΕΕ L 180 της 15.7.2010, σ. 1).

¹⁸ 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, λεχόνων και γαλουχουσών εργαζομένων (δέκατη ειδική οδηγία κατά την έννοια του άρθρου 16 παράγραφος 1 της οδηγίας 89/391/ΕΟΚ) (ΕΕ L 348 της 28.11.1992, σ. 1).

¹⁹ Οδηγία 97/81/EK του Συμβουλίου της 15ης Δεκεμβρίου 1997 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης που συνήφθη από την UNICE, το CEEP και την CES – Παράρτημα: Συμφωνία-πλαίσιο για την εργασία μερικής απασχόλησης (ΕΕ L 14 της 20.1.1998, σ. 9).

²⁰ Οδηγία 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου, της 8ης Μαρτίου 2010, σχετικά με την εφαρμογή της αναθεωρημένης συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC και με την κατάργηση της οδηγίας 96/34/EK (ΕΕ L 68 της 18.3.2010, σ. 13).

αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν εντελώς από την αγορά εργασίας.

- (8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.
- (9) Η Επιτροπή διενήργησε διαβουλεύσεις σε δύο φάσεις με τους κοινωνικούς εταίρους σχετικά με τις προκλήσεις που δημιουργεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, σύμφωνα με το άρθρο 154 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης. Οι κοινωνικοί εταίροι δεν συμφώνησαν να ξεκινήσουν διαπραγματεύσεις για τα συγκεκριμένα ζητήματα, συμπεριλαμβανομένης της γονικής άδειας. Ωστόσο, είναι σημαντικό να ληφθούν μέτρα στον τομέα αυτό, με τον εκσυγχρονισμό και την προσαρμογή του ισχύοντος νομικού πλαισίου και τον ταυτόχρονο συνυπολογισμό του αποτελέσματος των εν λόγω διαβουλεύσεων, καθώς και της ανοικτής διαβούλευσης που πραγματοποιήθηκε για να συγκεντρωθούν οι απόψεις διαφόρων ενδιαφερόμενων μερών και των πολιτών.
- (10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.
- (11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.
- (12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

- (13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας, την οποία θα πρέπει να λαμβάνουν οι πατέρες κατά τη γέννηση παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.
- (14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.
- (15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον δώδεκα ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας. Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής.

Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες, να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματός τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες.

- (16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.
- (17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε άνδρες και γυναίκες που φροντίζουν ηλικιωμένο μέλος της οικογένειας και/ή άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συγγενή που

πάσχει από σοβαρή ασθένεια ή είναι εξαρτώμενος θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας, ώστε να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του εν λόγω συγγενούς. Για να αποτρέπεται η κατάχρηση του εν λόγω δικαιώματος, μπορεί να είναι υποχρεωτικό, πριν από τη χορήγηση της άδειας, να παρέχεται απόδειξη της σοβαρής ασθένειας ή της εξάρτησης.

- (18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.
- (19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το ύψος του επιδόματος που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.
- (20) Σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας.
- (21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν

στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

- (22) Σκοπός των ρυθμίσεων σχετικά με τις άδειες είναι να στηρίζουν τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, καθώς και να διατηρήσουν και να προωθήσουν τη συνέχιση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν άδεια η οποία καλύπτεται από την παρούσα οδηγία, και ιδίως του δικαιώματός τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους εργασίας τους ως αποτέλεσμα της απουσίας τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να κάνουν χρήση των ήδη κερκτημένων ή υπό κτήση σχετικών δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας.
- (23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.
- (24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.
- (25) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε απόλυση επειδή οι εργαζόμενοι υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 θα πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη, όταν οι εργαζόμενοι τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι απολύθηκαν για τους ανωτέρω λόγους.
- (26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

- (27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς ισότητας θα πρέπει επίσης να είναι αρμόδιοι στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.
- (28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, δίνοντας έτσι στα κράτη μέλη τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης πιο ευνοϊκών διατάξεων. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.
- (29) Ειδικότερα, καμία διάταξη της παρούσας οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως μείωση των ήδη υφιστάμενων δικαιωμάτων βάσει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ και της οδηγίας 2006/54/ΕΚ, συμπεριλαμβανομένου του άρθρου 19. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία 2010/18/ΕΚ θα πρέπει να νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία.
- (30) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να αποφεύγει την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρομεσαίων επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να αξιολογήσουν τον αντίκτυπο που θα έχει στις ΜΜΕ η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο.
- (31) Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.
- (32) Δεδομένου ότι οι στόχοι της παρούσας οδηγίας –δηλαδή η εξασφάλιση της εφαρμογής της αρχής της ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και τη μεταχείριση στην εργασία σε ολόκληρη την Ένωση– δεν μπορούν να επιτευχθούν επαρκώς από τα κράτη μέλη, αλλά μπορούν να επιτευχθούν καλύτερα σε ενωσιακό επίπεδο, η Ένωση μπορεί να θεσπίσει μέτρα, σύμφωνα με την αρχή της επικουρικότητας που ορίζεται στο άρθρο 5 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Σύμφωνα με την αρχή της αναλογικότητας, που ορίζεται στο ίδιο άρθρο, η παρούσα οδηγία δεν υπερβαίνει τα αναγκαία όρια για την υλοποίηση των εν λόγω στόχων,

ΕΞΕΔΩΣΑΝ ΤΗΝ ΠΑΡΟΥΣΑ ΟΔΗΓΙΑ:

Άρθρο 1

Αντικείμενο

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση

στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Για τον σκοπό αυτό, θεσπίζει ατομικά δικαιώματα που αφορούν:

- α) την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας·
- β) τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές.

Άρθρο 2

Πεδίο εφαρμογής

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.

Άρθρο 3

Ορισμοί

Για τους σκοπούς της παρούσας οδηγίας, ισχύουν οι ακόλουθοι ορισμοί:

- α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τους πατέρες η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης παιδιού·
- β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·
- γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή εξάρτησης συγγενούς·
- δ) «συγγενής»: ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο·
- ε) «εξάρτηση»: η κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο έχει, προσωρινά ή μόνιμα, ανάγκη φροντίδας λόγω αναπηρίας ή σοβαρού προβλήματος υγείας πλην της σοβαρής ασθένειας·
- στ) «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Άρθρο 4

Άδεια πατρότητας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια πατρότητας τουλάχιστον δέκα εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση παιδιού.

2. Το δικαίωμα άδειας πατρότητας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 χορηγείται ανεξάρτητα από τη γαμική ή οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Άρθρο 5

Γονική άδεια

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα δώδεκα έτη.

2. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το δικαίωμα γονικής άδειας στον άλλο γονέα, μεριμνούν ώστε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν.

3. Τα κράτη μέλη ορίζουν την περίοδο προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν κάνει χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη ορίζουν ότι η αίτηση του εργαζομένου προσδιορίζει την έναρξη και τη λήξη της περιόδου άδειας.

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου²¹, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας κατά εύλογο χρονικό διάστημα, εάν η άδεια θα διατάρασσε την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη αναβολή της γονικής άδειας γραπτώς.

6. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να ζητούν γονική άδεια και με μερική απασχόληση, κατά χρονικά διαστήματα που θα χωρίζονται από περιόδους εργασίας ή με άλλες ευέλικτες μορφές. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης γραπτώς.

²¹ Οδηγία 1999/70/EK του Συμβουλίου, της 28ης Ιουνίου 1999, σχετικά με τη συμφωνία πλαίσιο για την εργασία ορισμένου χρόνου που συνήφθη από τη CES, την UNICE και το CEEP (EE L 175 της 10.7.1999, σ. 43).

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.

Άρθρο 6

Άδεια φροντίδας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια φροντίδας τουλάχιστον πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως και ανά εργαζόμενο. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να υπόκειται σε κατάλληλη τεκμηρίωση του προβλήματος υγείας του συγγενούς του εργαζομένου.

Άρθρο 7

Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να περιορίσουν το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας έως συγκεκριμένο χρονικό διάστημα ετησίως ή ανά περίπτωση, ή και τα δύο.

Άρθρο 8

Επαρκές εισόδημα

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή ή επαρκές επίδομα που θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με αυτό που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

Άρθρο 9

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα δώδεκα έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας.

Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τα αιτήματα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης.

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης όποτε αυτό δικαιολογείται από τη μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να διεκπεραιώνουν τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.

Άρθρο 10

Εργασιακά δικαιώματα

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων κατά την ημερομηνία έναρξης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 διατηρούνται μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας. Με τη λήξη της άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν αλλαγών που προκύπτουν από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την εθνική πρακτική.

2. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, κατά τη λήξη της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην εργασία τους ή σε ισοδύναμες θέσεις υπό όρους και συνθήκες που δεν είναι λιγότερο ευνοϊκοί γι' αυτούς και να επωφεληθούν από τυχόν βελτιώσεις στις συνθήκες εργασίας από τις οποίες θα είχαν επωφεληθεί κατά την απουσία τους.

3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, και, παράλληλα, μεριμνούν για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου.

Άρθρο 11

Απαγόρευση των διακρίσεων

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων λόγω υποβολής αίτησης ή χρήσης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή λόγω άσκησης του δικαιώματός τους για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Άρθρο 12

Προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης εργαζομένων επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.
2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.
3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι της παραγράφου 2 τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για λόγους άλλους από τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1.
4. Η παράγραφος 3 δεν εμποδίζει τα κράτη μέλη να θεσπίζουν αποδεικτικούς κανόνες ευνοϊκότερους για τον ενάγοντα.
5. Τα κράτη μέλη μπορούν να μην εφαρμόζουν την παράγραφο 3 σε διαδικασίες κατά τις οποίες εναπόκειται στο δικαστήριο ή σε άλλη αρμόδια αρχή να διερευνήσει τα πραγματικά περιστατικά της υπόθεσης.
6. Η παράγραφος 3 δεν εφαρμόζεται στις ποινικές διαδικασίες, εκτός εάν τα κράτη μέλη ορίζουν διαφορετικά.

Άρθρο 13

Κυρώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν όλα τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή των κυρώσεων. Οι κυρώσεις είναι αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές. Μπορεί να λάβουν τη μορφή προστίμου. Μπορεί επίσης να περιλαμβάνουν την καταβολή αποζημίωσης.

Άρθρο 14

Προστασία από δυσμενή μεταχείριση ή επιπτώσεις

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων, από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από

καταγγελία που υπέβαλαν εντός της επιχείρησης ή από τυχόν νομικές διαδικασίες που έχουν κινήσει με σκοπό να επιβάλουν συμμόρφωση με τα δικαιώματα που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Άρθρο 15

Φορείς ισότητας

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των φροντιστών, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Ωστόσο, εξασφαλίζουν ότι τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας παραμένουν μη μεταβιβάσιμοι σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2.

Άρθρο 17

Διάδοση πληροφοριών

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι διατάξεις που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, καθώς και οι ήδη ισχύουσες σχετικές διατάξεις που αφορούν το αντικείμενο όπως αυτό ορίζεται στο άρθρο 1 της παρούσας οδηγίας, γνωστοποιούνται με κάθε πρόσφορο μέσο στους ενδιαφερομένους σε όλη την επικράτειά τους.

Άρθρο 18

Σύνταξη εκθέσεων και επανεξέταση

1. Το αργότερο πέντε έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.
2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία

εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και η οποία συνοδεύεται, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση.

Άρθρο 19

Κατάργηση

Η οδηγία 2010/18/ΕΕ καταργείται με ισχύ από δύο έτη από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας. Οι αναφορές στην καταργούμενη οδηγία νοούνται ως αναφορές στην παρούσα οδηγία και διαβάζονται σύμφωνα με τον πίνακα αντιστοιχίας του παραρτήματος.

Άρθρο 20

Μεταφορά στο εθνικό δίκαιο

1. Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία, το αργότερο δύο έτη μετά την έναρξη ισχύος της. Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.

Οι διατάξεις αυτές, όταν θεσπίζονται από τα κράτη μέλη, αναφέρονται στην παρούσα οδηγία ή συνοδεύονται από παρόμοια αναφορά κατά την επίσημη δημοσίευσή τους. Οι λεπτομερείς διατάξεις για την αναφορά αυτή καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

2. Τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή το κείμενο των ουσιωδών διατάξεων εσωτερικού δικαίου τις οποίες θεσπίζουν στον τομέα που διέπεται από την παρούσα οδηγία.

3. Τα κράτη μέλη μπορούν να αναθέσουν στους κοινωνικούς εταίρους την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, εφόσον το ζητήσουν από κοινού οι κοινωνικοί εταίροι και υπό την προϋπόθεση ότι τα κράτη μέλη έχουν λάβει όλα τα απαραίτητα μέτρα ώστε να είναι, ανά πάσα στιγμή, σε θέση να εξασφαλίζουν τα αποτελέσματα που επιδιώκει η παρούσα οδηγία.

Άρθρο 21

Έναρξη ισχύος

Η οδηγία αρχίζει να ισχύει την εικοστή ημέρα από τη δημοσίευσή της στην *Επίσημη Εφημερίδα της Ευρωπαϊκής Ένωσης*.

Άρθρο 22

Αποδέκτες

Η παρούσα οδηγία απευθύνεται στα κράτη μέλη.

Βρυξέλλες,

Για το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο

Ο Πρόεδρος

Για το Συμβούλιο

Ο Πρόεδρος