



# Η ΑΝΑΘΕΩΡΗΜΕΝΗ ΣΥΜΦΩΝΙΑ-ΠΛΑΙΣΙΟ ΓΙΑ ΤΗ ΓΟΝΙΚΗ ΑΔΕΙΑ

Οδηγός ερμηνείας από την ΕΣΣ



EUROPEAN TRADE UNION CONFEDERATION (ETUC)

GREEK

**Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια**

Οδηγός ερμηνείας από την ΕΣΣ

Ο παρών οδηγός θεσπίστηκε από την



Με την έμπειρη γνώμη του

european  
trade union institute  
**etui.**



Με τη χρηματοδότηση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής

## Περιεχόμενα

Εισαγωγή	4
Καίρια σημεία της (αναθεώρησης της) Οδηγίας/Συμφωνίας	6
Η Οδηγία 2010/18/ΕΕ	7
Η συμφωνία ρήτρα προς ρήτρα	8
Προοίμιο	8
Ρήτρα 1: Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής	18
Ρήτρα 2: Γονική άδεια	20
Ρήτρα 3: Όροι της εφαρμογής	22
Ρήτρα 4: Υιοθεσία	26
Ρήτρα 5: Εργασιακά δικαιώματα και μη διάκριση	27
Ρήτρα 6: Επιστροφή στην εργασία	29
Ρήτρα 7: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας	30
Ρήτρα 8: Τελικές διατάξεις	31
Παραρτήματα	33
Παράρτημα 1: Νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οδηγία περί γονικής άδειας	34
Παράρτημα 2: Βασικά στοιχεία για τα συστήματα γονικής άδειας ανά την Ευρώπη	37
Παράρτημα 3: Το ευρύτερο πλαίσιο – Βασικά στοιχεία για άλλες μορφές αδειας ανά την Ευρώπη (άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, άδεια υιοθεσίας, άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας, ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας, κλπ.)	38
Παράρτημα 4: Κατάλογος ελέγχου εφαρμογής	44
Παράρτημα 5: Περαιτέρω κείμενα, πηγές και σύνδεσμοι	45

## Εισαγωγή

Στις 18 Ιουνίου 2009, επιτεύχθηκε άλλος ένας ενδιάμεσος στόχος του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου. Αρχής γενομένης το Σεπτέμβριο 2008 και μετά από έξι μήνες και επτά γύρους διαπραγματεύσεων, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ΕΣΣ (ETUC), BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP υπέγραψαν μία συμφωνία-πλαίσιο με την οποία αναθεωρείται η Συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια<sup>1</sup> που θέσπισαν το 1995. Στην πραγματικότητα πρόκειται για την πρώτη φορά στην ιστορία του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου που διεξάγεται μία τέτοια διαδικασία αναθεώρησης ήδη υφιστάμενης συμφωνίας-πλαισίου.

Πρέπει να σημειωθεί ότι η Ευρωπαϊκή Επιτροπή είχε ήδη πραγματοποιήσει διαβουλεύσεις με τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους τον Οκτώβριο 2006 και το Μάιο 2007 στα πλαίσια διαβουλεύσεων πρώτου και δευτέρου βαθμού για το συνδυασμό του επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου και είχε, μεταξύ άλλων, δώσει λύση στο ζήτημα αναθεώρησης του ρυθμιστικού πλαισίου σε κοινοτικό επίπεδο. Έτσι, η Ευρωπαϊκή Επιτροπή ενθάρρυνε τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιολογήσουν τις διατάξεις της συμφωνίας-πλαισίου τους για τη γονική άδεια, με στόχο την αναθεώρησή της<sup>2</sup>. Στις 11 Ιουλίου 2007, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ενημέρωσαν την Επιτροπή από κοινού για την πρόθεσή τους να αξιολογήσουν τις υφιστάμενες ρυθμίσεις γονικής αδειάς στην Ευρώπη σε σχέση με άλλες ρυθμίσεις εξισορρόπησης εργασίας/ιδιωτικού βίου και να κρίνουν κατά πόσον είναι απαραίτητη κοινή δράση για το ζήτημα αυτό. Στις 13 Μαρτίου 2008 υπέβαλλαν τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης υπό τη μορφή έκθεσης προόδου στην τριμερή κοινωνική σύνοδο κορυφής και εξέφρασαν την επιθυμία *“να αναλάβουν κοινή δράση ως προς την οδηγία για τη γονική άδεια”*<sup>3</sup>. Αν και αναγνώρισαν ότι η αρχική συμφωνία-πλαίσιο/οδηγία υπήρξε καταλυτική για θετικές αλλαγές και έπαιξε σημαντικό ρόλο στη βοήθεια προς τους εργαζόμενους γονείς ανά την Ευρώπη για την καλύτερη ισορροπία του επαγγελματικού/ιδιωτικού βίου τους, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θεώρησαν αναγκαία την προσαρμογή ή την αναθεώρηση ορισμένων σημείων της συμφωνίας για τη βέλτιστη επίτευξη των στόχων της. Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την εξασφάλιση υψηλότερου ποσοστού χρήσης του δικαιώματος γονικής αδειάς από τους πατέρες και την ευαισθητοποίηση ως προς την αυξανόμενη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού και ως προς της κοινωνικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης ποικιλομορφίας των οικογενειακών δομών.

Παρά την επιτυχή εφαρμογή της προηγούμενης οδηγίας σε όλα τα κράτη μέλη της ΕΕ και το γεγονός ότι αυτή η πρώτη συμφωνία-πλαίσιο προήγαγε κοινό έδαφος για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ του επαγγελματικού και του ιδιωτικού βίου στην ΕΕ, δεν επιτεύχθηκαν πλήρως τα αποτελέσματα που θα μπορούσε να έχει ως προς το βέλτιστο συνδυασμό επαγγελματικών και οικογενειακών καθηκόντων, ο οποίος έχει, αναμφισβήτητα, θετικές επιπτώσεις στην ένταξη των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια επιχειρεί να αντιμετωπίσει μερικές από τις προκλήσεις με την αναθεώρηση υφιστάμενων και την εισαγωγή νέων διατάξεων.

---

<sup>1</sup> Αυτή η συμφωνία πλαίσιο ενσωματώθηκε στην οδηγία 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από τις οργανώσεις UNICE, CEEP και την ΕΣΣ, ΕΕ L 145, 19.6.1996, σελ. 4.

<sup>2</sup> Τα επίσημα έγγραφα διαβούλευσης της Επιτροπής διατίθενται στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&policyArea=0&subCategory=0&country=0&year=0&advSearchKey=&mode=advancedSubmit&langId=el>. Οι απαντήσεις της ΕΣΣ διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση: <http://www.etuc.org/r/1348>.

<sup>3</sup> Η πλήρης έκθεση προόδου διατίθεται στη διεύθυνση: [http://www.etuc.org/IMG/pdf\\_2008-00393-E.pdf](http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf).

Η αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο επιφέρει βελτιώσεις σε πληθώρα διατάξεων της ήδη υφιστάμενης συμφωνίας, όπως είναι: η αύξηση της διάρκειας της γονικής άδειας από τρεις σε τέσσερις μήνες και η ενίσχυσή της ως ατομικό δικαίωμα με τον καθορισμό μέρους της άδειας ως μη-μεταβιβάσιμο<sup>ο</sup> η αναγνώριση της σημασίας του εισοδήματος που συνοδεύει τη γονική άδεια, παρά το ότι ο προσδιορισμός του εισοδήματος της γονικής άδειας εναπόκειται στα κράτη μέλη<sup>ο</sup> η αναγνώριση του δικαιώματος των εργαζομένων να ζητούν ευέλικτες διευθετήσεις εργασίας κατά την επιστροφή τους από άδεια<sup>ο</sup> το κάλεσμα προς τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους να ορίσουν περιόδους κοινοποίησης από τους εργαζόμενους οι οποίοι ασκούν το δικαίωμα γονικής άδειας. Η συμφωνία-πλαίσιο προσπαθεί επίσης να αναγνωρίσει την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών και να προωθήσει τη δίκαιη κατανομή των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών. Εξάλλου, σέβεται την ποικιλομορφία των μέτρων που έχουν ληφθεί από τα κράτη μέλη σχετικά με τις διευκολύνσεις άδειας, την παιδική φροντίδα και τις ευέλικτες διευθετήσεις εργασίας.

Η επιτυχής σύναψη της εν λόγω συμφωνίας αναδεικνύει το θετικό ρόλο του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου στην εύρεση λύσεων σε απάντηση των σημαντικών προκλήσεων που καλείται να αντιμετωπίσει η Ευρώπη, ακόμη και σε περίοδο κρίσης. Θα συμβάλει στην επίτευξη καλύτερου συνδυασμού του επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου και, κατά συνέπεια, αποτελεί θετική απάντηση στην πληθυσμιακή γήρανση, καθώς αναμένεται να βοηθήσει στην αύξηση συμμετοχής των Ευρωπαίων στην αγορά εργασίας.

Όσον αφορά την αρχική συμφωνία-πλαίσιο, αυτή η αναθεωρημένη έκδοση ενσωματώθηκε σε οδηγία κατόπιν κοινού αιτήματος των υπογραφόντων μερών, και συγκεκριμένα στην οδηγία 2010/18/ΕΕ της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010<sup>4</sup>. Μολονότι αυτή η οδηγία απευθύνεται κατά πρώτον στα κράτη μέλη, τόσο η ρήτρα 8 όσο και η εκτίμηση 24 της συμφωνίας προβλέπουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι θα διαδραματίζουν ιδιαίτερο ρόλο σε ό,τι αφορά την υλοποίηση, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της παρούσας συμφωνίας μεταξύ άλλων, καθώς είναι οι πλέον ενδεδειγμένοι να εξεύρουν λύσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων. Αυτή η συμφωνία/οδηγία πρέπει να εφαρμοστεί το αργότερο μέχρι τις 8 Μαρτίου 2012.

Ο παρών οδηγός ερμηνείας παρέχει επισκόπηση του περιεχομένου της συμφωνίας, κεφάλαιο προς κεφάλαιο, με επίκεντρο τα κύρια διακυβεύομενα όπως αυτά συζητήθηκαν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων. Επιπλέον, στα παραρτήματα του παρόντος οδηγού παρέχονται περαιτέρω πληροφορίες για τη σχετική νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (Παράρτημα 1), βασικά στοιχεία για τα συστήματα γονικής και άλλων μορφών αδειας ανά την Ευρώπη (Παραρτήματα 2 και 3), κατάλογος ελέγχου εφαρμογής (Παράρτημα 4) και αναφορές για περαιτέρω κείμενα και πηγές (Παράρτημα 5).

Στόχος είναι η στήριξη των οργανώσεων-μελών της ΕΣΣ στην εφαρμογή του περιεχομένου της συμφωνίας και ο καλύτερος έλεγχος και η καλύτερη αξιολόγηση των επιτευχθέντων αποτελεσμάτων<sup>5</sup>. Ελπίζεται επίσης ότι ο παρών οδηγός θα βοηθήσει στην ενίσχυση της διάδοσης και της επίγνωσης αυτής της συμφωνίας και του περιεχομένου της μεταξύ των κοινωνικών εταίρων, των εργαζομένων και του ευρύτερου κοινού.

<sup>4</sup> Οδηγία 2010/18/ΕΕ της 8<sup>ης</sup> 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 18.03.2010, σελ. 13-20

<sup>5</sup> Αυτός ο οδηγός ερμηνείας της ΕΣΣ εκδόθηκε από τους Veronica Nilsson (Ειδική Σύμβουλο της ΕΣΣ), Cinzia Sechi και Stefan Clauwaert (αντίστοιχα σύμβουλο της ΕΣΣ και έμπειρο ερευνητή του ETUI, και αμφότεροι μέλη της αντιπροσωπείας διαπραγματεύσεων/συντακτικής ομάδας της ΕΣΣ για την "Αναθεωρημένη συμφωνία για τη γονική άδεια").

## Καίρια σημεία της (αναθεώρησης της) Οδηγίας/Συμφωνίας

Όπως έχει προαναφερθεί, και μολονότι οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνώρισαν ότι η αρχική συμφωνία-πλαίσιο/οδηγία υπήρξε καταλυτική για θετικές αλλαγές και έπαιξε σημαντικό ρόλο στη βοήθεια προς τους εργαζόμενους γονείς ανά την Ευρώπη για την καλύτερη ισορροπία του επαγγελματικού/ιδιωτικού βίου τους, θεώρησαν αναγκαία την προσαρμογή ή την αναθεώρηση ορισμένων σημείων της συμφωνίας για τη βέλτιστη επίτευξη των στόχων της. Αυτό περιλαμβάνει, μεταξύ άλλων, την εξασφάλιση υψηλότερου ποσοστού χρήσης του δικαιώματος γονικής άδειας από τους πατέρες και την ευαισθητοποίηση ως προς την αυξανόμενη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού και ως προς τις κοινωνικές εξελίξεις, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης ποικιλομορφίας των οικογενειακών δομών.

Παρά το γεγονός ότι ορισμένοι συνδικαλιστικοί στόχοι δεν επιτεύχθηκαν κατά τη διάρκεια των διαπραγματεύσεων (π.χ. αύξηση της ηλικίας του παιδιού, νέοι κανόνες για την πατρική άδεια, κλπ.), σημειώθηκαν σημαντικές βελτιώσεις, οι οποίες συνοψίζονται ως εξής:

- Προσθήκη ενός επιπλέον μήνα αδειας (4 αντί για 3 για κάθε γονέα, εκ των οποίων 1 μήνας είναι αμεταβίβαστος) (*Πήτρα 2, παρ. 2*)
- Ενίσχυση των δικαιωμάτων των «άτυπων» εργαζομένων (με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου, με μερική απασχόληση, απασχολούμενων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης) στη γονική άδεια (*Πήτρα 1παρ.3 και 3παρ.1β*)
- Προστασία ενάντια σε μη ευνοϊκή διαχείριση προς εργαζομένους που αιτούνται ή λαμβάνουν γονική άδεια, σε σχέση με την αρχική οδηγία/συμφωνία που προέβλεπε μόνο προστασία εναντίον απόλυσης εργαζομένων εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας (*Πήτρα 5παρ.4*)
- Εισαγωγή νέων δικαιωμάτων αίτησης ευέλικτων διευθετήσεων ή άλλων μέτρων προκειμένου να διευκολύνεται η επιστροφή στην εργασία μετά από λήψη γονικής άδειας (*Πήτρα 6*)
- Υποχρέωση των κρατών μελών και/ή των κοινωνικών εταίρων να αξιολογούν κατά την εισαγωγή νέων ή αναθεωρημένων κανόνων γονικής άδειας:
  - \* τον αυξανόμενο αριθμό ποικιλόμορφων οικογενειακών δομών, όπως είναι οι μόνοι γονείς, ζευγάρια του ίδιου φύλου, συγκάτοικοι, κλπ. (*Πήτρα 1παρ.1*)
  - \* την ανάγκη συμπληρωματικών μέτρων για την κάλυψη των ειδικών αναγκών των υιοθετούντων γονέων (*Πήτρα 4*)
  - \* τις ειδικές ανάγκες των γονέων με παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια (*Πήτρα 3παρ.3*)
- Σε αντίθεση με την αρχική οδηγία/συμφωνία, η αναθεωρημένη έκδοση περιέχει πληθώρα αναφορών στο ρόλο και το επίπεδο του εισοδήματος σε σχέση με τη χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας, ιδιαίτερα από τους πατέρες (*Πήτρα 5παρ.5 και Προοίμιο 18-20*)

## Η οδηγία 2010/18/ΕΕ

Όπως ίσχυε και για την αρχική συμφωνία-πλαίσιο του 1995 που ενσωματώθηκε στην οδηγία 96/34/ΕΚ<sup>6</sup>, αυτή η αναθεωρημένη έκδοση προστέθηκε – μετά από την από κοινού αίτηση των υπογραφόντων μερών και βάσει του άρθρου 155(2) της συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΣΛΕΕ) – επίσης στο παράρτημα οδηγίας, και συγκεκριμένα της οδηγίας 2010/18/ΕΕ της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010<sup>7</sup>.

Η οδηγία περιλαμβάνει 16 εκτιμήσεις με τις οποίες υπενθυμίζεται, μεταξύ άλλων:

- ότι η νομική βάση της οδηγίας/συμφωνίας είναι τα άρθρα 153 και 155 της ΣΛΕΕ (εκτίμηση 1 & 2),
- τη διαδικασία που προηγείται των διαπραγματεύσεων και της σύναψης της νέας συμφωνίας (εκτίμηση 4, 5 & 6),
- ότι η Επιτροπή έλαβε υπόψη τον αντιπροσωπευτικό χαρακτήρα των υπογραφόντων την αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο μερών, καθώς και τη νομιμότητα των ρητρών στην εν λόγω αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο (εκτίμηση 9),
- ότι, σύμφωνα με τις γενικές αρχές του ενωσιακού δικαίου, η συμφωνία-πλαίσιο προβλέπει τις ελάχιστες απαιτήσεις (εκτίμηση 11),
- ότι, κατά την εφαρμογή της συμφωνίας-πλαισίου, τα κράτη μέλη (και/ή οι κοινωνικοί εταίροι) μπορούν να εφαρμόζουν ή να εισάγουν ευνοϊκότερες διατάξεις από αυτές που ορίζονται στη συμφωνία (εκτίμηση 12),
- ότι η υλοποίηση των διατάξεων της συμφωνίας-πλαισίου δεν συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση της γενικής προστασίας των εργαζομένων στον κλάδο γονικής άδειας και επείγουσας γονικής άδειας (εκτίμηση 13).

Εξάλλου, περιέχει 5 κύρια άρθρα που ορίζουν, μεταξύ άλλων, ότι:

- Τα κράτη μέλη καθορίζουν αποτελεσματικές, ανάλογες και αποτρεπτικές κυρώσεις όταν παραβιάζονται διατάξεις που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας (άρθρο 2, καθώς και εκτίμηση 14)
- Η οδηγία πρέπει να υλοποιηθεί μέσω νομοθετικών, κανονιστικών και/ή διοικητικών διατάξεων έως τις 8 Μαρτίου 2012, εκτός εάν προκύψουν ιδιαίτερες δυσκολίες κατά την υλοποίηση, ή εφόσον αυτή πραγματοποιηθεί με συλλογική σύμβαση σύμφωνα με την οποία μπορεί να προστεθεί επιπλέον περίοδος ενός έτους (ήτοι το αργότερο έως τις 8 Μαρτίου 2013).
- Αυτή η οδηγία καταργεί την οδηγία 96/34/ΕΚ που εμπεριέχει την αρχική συμφωνία-πλαίσιο του 1995 (άρθρο 4 και εκτίμηση 3 & 7)

---

<sup>6</sup> ΕΕ L 145, 19.6.1996, σελ. 4

<sup>7</sup> ΕΕ L 68 της 18.03.2010, σελ. 13-20



## Η συμφωνία ρήτρα προς ρήτρα

### Προοίμιο

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p><i>Η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο μεταξύ των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων, BUSINESSEUROPE, UEAPME, CEEP και ETUC (και της επιτροπής σύνδεσης Eurocadres/CEC), αναθεωρεί τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια, η οποία συνήφθη στις 14 Δεκεμβρίου 1995, με τον καθορισμό των ελάχιστων απαιτήσεων για τη γονική άδεια, ως σημαντικό μέσο για τη συμφιλίωση των επαγγελματικών και οικογενειακών ευθυνών και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών.</i></p>	<p>Ήδη σε σχέση με την αρχική συμφωνία-πλαίσιο, υπογραμμίζεται ότι για την ΕΣΣ (ETUC) η συμφωνία-πλαίσιο είναι πρωταρχικά, και ανεξάρτητα από την έγκρισή της ως κοινοτική νομοθεσία, «δέσμευση» των κοινωνικών εταίρων να υλοποιήσουν τις ελάχιστες διατάξεις για τη γονική άδεια. Κατά συνέπεια, δεν τίθεται θέμα παθητικής υποβολής στον νομοθέτη, αλλά περισσότερο δυναμικής απόφασης που στηρίζεται σε κοινή θέληση να υλοποιηθούν οι εν λόγω ελάχιστες διατάξεις σε κάθε χώρα της Ένωσης με νόμιμα μέσα και συλλογικές διαπραγματεύσεις.</p> <p>Σε σύγκριση με το κείμενο της συμφωνίας του 1995, αυτή η παράγραφος τροποποιείται ή επικαιροποιείται από «διαδικαστικής» απόψεως και μόνον. Κατ'αρχήν με την αντικατάσταση του ονόματος UNICE από το νέο όνομα BUSINESSEUROPE. Δεύτερον, με την προσθήκη της UEAPME που δεν συμμετείχε στις διαπραγματεύσεις του 1995 και τρίτον, με την προσθήκη αναφοράς στην επιτροπή σύνδεσης Eurocadres/CEC, η οποία τότε δεν ήταν μέρος της αντιπροσωπείας της ΕΣΣ (ETUC). Τέλος, διευκρινίζει ότι αφορά αναθεώρηση της συμφωνίας-πλαισίου που συνήφθη το 1995.</p>
<p><i>Οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι ζητούν από την Επιτροπή να υποβάλει την παρούσα συμφωνία-πλαίσιο στο Συμβούλιο ώστε να ληφθεί απόφαση από το Συμβούλιο με την οποία να καθίστανται δεσμευτικές οι εν λόγω απαιτήσεις στα κράτη μέλη της Ευρωπαϊκής Ένωσης.</i></p>	
<p><u><i>I. Γενικές εκτιμήσεις</i></u></p>	

<p>1. Έχοντας υπόψη τη συνθήκη ΕΚ, και ιδίως τα άρθρα 138 και 139 [∗] <sup>8ο</sup></p>	<p>Αυτή η εκτίμηση αναφέρεται στη νομική βάση του κειμένου. Πρέπει να σημειωθεί ότι κατά την υπογραφή της συμφωνίας-πλαisiού τον Ιούνιο του 2009, η συνθήκη της Λισσαβόνας δεν είχε ακόμη τεθεί σε ισχύ. Ωστόσο είχε τεθεί σε ισχύ κατά την έγκριση της οδηγίας που εμπειρείχε τη συμφωνία τον Μάρτιο του 2010.</p> <p>Για την αποφυγή σύγχυσης, η νομική υπηρεσία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής πρόσθεσε – κατόπιν διαβούλευσης και με τη σύμφωνη γνώμη των Ευρωπαϊών κοινωνικών εταίρων – μερικές υποσημειώσεις στο τελικό κείμενο της συμφωνίας-πλαisiού όπως εγκρίθηκε από το Συμβούλιο και δημοσιεύθηκε στην Επίσημη Εφημερίδα.</p>
<p>2. Έχοντας υπόψη τα άρθρα 137 παράγραφος 1 στοιχείο γ) και 141 της συνθήκης ΕΚ [∗∗] και την αρχή της ίσης μεταχείρισης [άρθρα 2, 3 και 13 της συνθήκης ΕΚ [∗∗∗]] και το δευτερογενές δίκαιο που βασίζεται σε αυτήν, ιδίως την οδηγία 75/117/ΕΟΚ του Συμβουλίου περί προσεγγίσεως των νομοθεσιών των κρατών μελών που αφορούν την εφαρμογή της αρχής της ισότητας των αμοιβών μεταξύ εργαζόμενων ανδρών και γυναικών<sup>9ο</sup> την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου σχετικά με την εφαρμογή μέτρων που αποβλέπουν στη βελτίωση της υγείας και της ασφάλειας κατά την εργασία των εγκύων, λεχώνων και γαλουχουσών εργαζομένων<sup>10ο</sup> την οδηγία 96/97/ΕΚ του Συμβουλίου που τροποποιεί την οδηγία 86/378/ΕΟΚ για την εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών στα επαγγελματικά συστήματα κοινωνικής ασφάλισης<sup>11ο</sup> και την οδηγία 2006/54/ΕΚ του</p>	<p>Παράλληλα με την αναφορά σε σχετικές πηγές πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ, ιδιαίτερα σε σχέση με το ζήτημα της ισότητας, αυτή η αιτιολογική σκέψη αναφέρεται επίσης, με μη εξαντλητικό τρόπο, σε σχετική δευτερογενή νομοθεσία στον τομέα αυτό και της οποίας η ορθή υλοποίηση και εφαρμογή αναμένεται να συμβάλει στη βελτιωμένη ίση μεταχείριση μεταξύ ανδρών και γυναικών.</p>

Προστέθηκαν οι ακόλουθες τρεις υποσημειώσεις που σημειώνονται με “∗” °βλέπε εξήγηση ανωτέρω:

(∗) Νέα αρίθμηση: άρθρα 154 και 155 της ΣΛΕΕ.

(∗∗) Νέα αρίθμηση: άρθρα 153(1) γ και 157 της ΣΛΕΕ.

(∗∗∗) Το άρθρο 2 της συνθήκης ΕΚ ακυρώνεται και αντικαθίσταται, ουσιαστικά, από το άρθρο 3 της συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση. Το άρθρο 3(1) της συνθήκης ΕΚ ακυρώνεται και αντικαθίσταται, ουσιαστικά, από τα άρθρα 3 έως 6 της ΣΛΕΕ. Το άρθρο 3(2) της συνθήκης ΕΚ γίνεται άρθρο 8 της ΣΛΕΕ. Το άρθρο 13 της συνθήκης ΕΚ γίνεται άρθρο 19 της ΣΛΕΕ.

<sup>9</sup> ΕΕ L 45, 19.2.1975, σελ. 19–20

<sup>10</sup> ΕΕ L 348, 28.11.1992, σελ. 1–8

<sup>11</sup> ΕΕ L 46, 17.2.1997, σελ. 20–24

<p>Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου, όσον αφορά την εφαρμογή της αρχής των ίσων ευκαιριών και της ίσης μεταχείρισης ανδρών και γυναικών σε θέματα εργασίας και απασχόλησης (αναδιατύπωση)<sup>12</sup>.</p>	
<p>3. Έχοντας υπόψη τον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης, της 7ης Δεκεμβρίου 2000, και τα άρθρα 23 και 33 σχετικά με την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών και τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής,</p>	<p>Στην προηγούμενη συμφωνία-πλαίσιο, γινόταν αναφορά στα σχετικά άρθρα του κοινοτικού Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων (1989). Αυτά αντικαθίστανται από αναφορές στα άρθρα 23 και 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της ΕΕ, τα οποία αναφέρουν:</p> <p><i>Άρθρο 23</i>  <b>Ισότητα γυναικών και ανδρών</b>  <i>Η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, στην εργασία και τις αποδοχές.</i>  <i>Η αρχή της ισότητας δεν αποκλείει τη διατήρηση ή τη θέσπιση μέτρων που προβλέπουν ειδικά πλεονεκτήματα υπέρ του υποεκπροσωπούμενου φύλου.</i></p> <p><i>Άρθρο 33</i>  <b>Οικογενειακή ζωή και επαγγελματική ζωή</b>  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.</p> <p>Ο Χάρτης της ΕΕ αποτελεί πλέον μέρος του πρωτογενούς δικαίου της ΕΕ, καθώς το άρθρο 6 της ΣΕΕ αναφέρει ότι «Η Ένωση αναγνωρίζει</p>

<sup>12</sup> ΕΕ L 204, 26.7.2006, σελ. 23–36

	<p>τα δικαιώματα, τις ελευθερίες και τις αρχές που περιέχονται στον Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης της 7ης Δεκεμβρίου 2000, όπως προσαρμόστηκε στις 12 Δεκεμβρίου 2007, στο Στρασβούργο, ο οποίος έχει το ίδιο νομικό κύρος με τις Συνθήκες (...)».</p>
<p>4. Έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής του 2003 σχετικά με την εφαρμογή της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου, της 3ης Ιουνίου 1996, σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια που συνήφθη από την UNICE, την CEEP και την CES,</p>	<p>Η εν λόγω έκθεση διατίθεται στη διεύθυνση: <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html">http://resourcecentre.etuc.org/Agreements-57.html</a></p>
<p>5. Έχοντας υπόψη τον στόχο της στρατηγικής της Λισσαβόνας για την ανάπτυξη και την απασχόληση, δηλαδή την αύξηση των συνολικών ποσοστών απασχόλησης σε 70 %, των ποσοστών απασχόλησης των γυναικών σε 60 % και των ποσοστών απασχόλησης των εργαζομένων μεγαλύτερης ηλικίας σε 50 %· τους στόχους της Βαρκελώνης για την παροχή εγκαταστάσεων παιδικής φροντίδας· και τη συμβολή των πολιτικών στη βελτίωση της συμφιλίωσης της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής στην επίτευξη των εν λόγω στόχων,</p>	<p>Αυτή η νέα αιτιολογική σκέψη περιέχει, κατ'αρχάς, αναφορές σε σχετικά ενδιάμεσα στάδια όπως ορίστηκαν από τη στρατηγική της Λισσαβόνας, η οποία κατά την υπογραφή της εν λόγω συμφωνίας ήταν ακόμη σε ισχύ. Εν τω μεταξύ, εγκρίθηκε ο διάδοχός της, η λεγόμενη στρατηγική «Ευρώπη 2020». Αυτή η νέα ευρωπαϊκή στρατηγική για «έξυπνη, βιώσιμη και χωρίς αποκλεισμούς ανάπτυξη» θέτει τον στόχο της απασχόλησης 75% του πληθυσμού ηλικίας 20-64 ετών μέχρι το 2020.</p> <p>Επίσης γίνεται αναφορά στους αποκαλούμενους «στόχους της Βαρκελώνης». Πράγματι, το Ευρωπαϊκό Συμβούλιο της Βαρκελώνης του 2002 απηύθυνε έκκληση προς τα κράτη μέλη να απομακρύνουν τα αντικίνητρα στη συμμετοχή των γυναικών στο εργατικό δυναμικό, επιδιώκοντας την παροχή παιδικής μέριμνας έως το 2010 για τουλάχιστον 90% των παιδιών σε ηλικία από τριών ετών έως την ηλικία υποχρεωτικής φοίτησης σε σχολείο και για τουλάχιστον 33% των παιδιών κάτω των τριών ετών.</p>
<p>6. Έχοντας υπόψη το πλαίσιο δράσεων των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων σχετικά με την ισότητα των φύλων, της 22ας Μαρτίου 2005, το οποίο καλύπτει την υποστήριξη της ισορροπίας επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής ως τομέα προτεραιότητας για δραστηριοποίηση, αναγνωρίζοντας παράλληλα ότι, για να συνεχισθεί η πρόοδος στο θέμα της συμφιλίωσης, πρέπει να θεσπισθεί</p>	<p>Σε αυτήν την επίσης νέα αιτιολογική σκέψη, γίνεται αναφορά στο πλαίσιο δράσεων σχετικά με την ισότητα των φύλων και στην προτεραιότητά του στο θέμα της συμφιλίωσης. Εκείνη την εποχή, αυτό ήταν ένα από τα κυριότερα και πιο πρόσφατα αποτελέσματα του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου μεταξύ ΕΣΣ (ETUC),</p>

<p>ισόρροπος, ολοκληρωμένος και συνεκτικός συνδυασμός πολιτικών, ο οποίος θα περιλαμβάνει τις διευθετήσεις άδειας, τις διευθετήσεις εργασίας και τις υποδομές φροντίδας,</p>	<p>BUSINESSEUROPE, UEAPME και CEEP.</p> <p>Περισσότερες πληροφορίες για αυτό το πλαίσιο δράσεων καθώς και για τον τρόπο υλοποίησής του ανά την Ευρώπη βρίσκονται στη σελίδα : <a href="http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html">http://resourcecentre.etuc.org/Frameworks-of-actions-56.html</a></p>
<p><b>7.</b> Εκτιμώντας ότι τα μέτρα για τη βελτίωση της συμφιλίωσης αποτελούν μέρος ενός ευρύτερου πολιτικού θεματολογίου για την κάλυψη των αναγκών των εργοδοτών και των εργαζομένων και τη βελτίωση της προσαρμοστικότητας και της απασχολησιμότητας, στο πλαίσιο μιας προσέγγισης που συνδυάζει την ευελιξία με την ασφάλεια,</p>	
<p><b>8.</b> Εκτιμώντας ότι οι οικογενειακές πολιτικές θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και να εξετάζονται στο πλαίσιο των δημογραφικών αλλαγών των επιπτώσεων ενός γηράσκοντος πληθυσμού, της γεφύρωσης του χάσματος των γενεών, της προώθησης της συμμετοχής των γυναικών στο εργατικό δυναμικό και της δίκαιης κατανομής των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών,</p>	<p>Η εν λόγω αιτιολογική σκέψη προέρχεται από την αρχική συμφωνία-πλαίσιο, αν και έχει προστεθεί μία αναφορά στην επίτευξη της ισότητας των φύλων και τη δίκαιη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών. Αποτελεί έκφραση μίας νέας δημογραφικής πραγματικότητας και των επιπτώσεων της πληθυσμιακής γήρανσης και, υπό την έννοια αυτή, πρέπει να ερμηνευτεί σε συνδυασμό με τη ρήτρα 7 περί «επείγουσας άδειας για οικογενειακούς λόγους», τόσο για κατιόντες (τέκνα) όσο και για ανιόντες (εξαρτώμενοι συγγενείς μεγάλης ηλικίας).</p>
<p><b>9.</b> Εκτιμώντας ότι η Επιτροπή ζήτησε τη γνώμη των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων το 2006 και το 2007 κατά το πρώτο και το δεύτερο στάδιο διαβουλεύσεων για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής ζωής, και, μεταξύ άλλων, κάλυψε το θέμα της επικαιροποίησης του ρυθμιστικού πλαισίου, σε κοινοτικό επίπεδο, και ενθάρρυνε τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους να αξιολογήσουν τις διατάξεις της οικείας συμφωνίας-πλαισίου για τη γονική άδεια με σκοπό την αναθεώρησή της,</p>	<p>Αυτή η νέα αιτιολογική σκέψη υπενθυμίζει ότι οι διαπραγματεύσεις προκλήθηκαν, κατά κάποιον τρόπο, από τη διαβούλευση σε δύο στάδια της Ευρωπαϊκής Επιτροπής περί συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου.</p> <p>Τα επίσημα έγγραφα διαβούλευσης βρίσκονται στο δικτυακό τόπο της Επιτροπής που είναι αφιερωμένος στον ευρωπαϊκό κοινωνικό διάλογο:  <a href="http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=el">http://ec.europa.eu/social/keyDocuments.jsp?type=50&amp;policyArea=0&amp;subCategory=0&amp;country=0&amp;year=0&amp;advSearchKey=&amp;mode=advancedSubmit&amp;langId=el</a></p>

	<p>Απαντήσεις της ΕΣΣ σε αυτές τις διαβουλεύσεις καθώς και σε άλλες θέσεις στον τομέα του συνδυασμού του οικογενειακού, ιδιωτικού και επαγγελματικού βίου θα βρείτε στο δικτυακό τόπο: <a href="http://www.etuc.org/r/1348">http://www.etuc.org/r/1348</a>.</p> <p>Μετά τις διαβουλεύσεις, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αποφάσισαν να προβούν στην αξιολόγηση των διατάξεων της συμφωνίας του 1995 και της υλοποίησής τους. Τα αποτελέσματα αυτής της αξιολόγησης δημοσιεύτηκαν στην «Έκθεση προόδου: Συνδυασμός επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου» της 27<sup>ης</sup> Φεβρουαρίου 2008, η οποία υποβλήθηκε στην τριμερή κοινωνική σύνοδο κορυφής της 13<sup>ης</sup> Μαρτίου 2008.</p> <p>Επιπλέον, η έκθεση προόδου αξιολογεί την πρόοδο που έχει σημειωθεί στον τομέα της εξισορρόπησης επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου τα τελευταία δέκα χρόνια. Υπογραμμίζεται επίσης ο ρόλος της ΕΕ και των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στην επίτευξη καλύτερου συνδυασμού επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου. Ιδιαίτερη σημασία έχουν οι ακόλουθοι τρεις τομείς: (i) διευθετήσεις άδειας, (ii) διευθετήσεις εργασίας και (iii) υποδομές φροντίδας.</p> <p>Η πλήρης έκθεση προόδου διατίθεται στο δικτυακό τόπο της ΕΣΣ στη διεύθυνση: <a href="http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf">http://www.etuc.org/IMG/pdf_2008-00393-E.pdf</a>.</p>
<p><b>10.</b> Εκτιμώντας ότι η συμφωνία-πλαίσιο των Ευρωπαϊκών κοινωνικών εταίρων του 1995 για τη γονική άδεια έχει αποδειχθεί καταλυτικής σημασίας για θετικές αλλαγές, καθώς και την εξασφάλιση κοινού εδάφους για την ισορροπία της επαγγελματικής ζωής στα κράτη μέλη, και έχει διαδραματίσει σημαντικό ρόλο στη στήριξη των εργαζόμενων γονέων στην Ευρώπη για καλύτερη συμφιλίωση· ωστόσο, βάσει μιας κοινής αξιολόγησης, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θεωρούν ότι ορισμένα στοιχεία της συμφωνίας πρέπει να προσαρμοστούν ή να αναθεωρηθούν με σκοπό την καλύτερη επίτευξη των</p>	

<p>στόχων της,</p>	
<p><b>11.</b> Εκτιμώντας ότι ορισμένες πτυχές απαιτούν αναπροσαρμογή, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία του εργατικού δυναμικού και την εξέλιξη της κοινωνίας, συμπεριλαμβανομένης της αυξανόμενης ποικιλομορφίας των οικογενειακών δομών, με παράλληλη τήρηση των εθνικών διατάξεων, των συλλογικών συμφωνιών και/ή των πρακτικών,</p>	<p>Με αυτή τη νέα αιτιολογική σκέψη, η οποία πρέπει να ερμηνευτεί σε συνδυασμό με τη ρήτρα 1.1, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θέλησαν να τονίσουν τις εξελίξεις στην αγορά εργασίας καθώς και στην ευρύτερη κοινωνία. Μία συγκεκριμένη εξέλιξη αφορά την αύξηση των νέων οικογενειακών δομών.</p> <p>Για την παροχή περαιτέρω διευκρινίσεων, η ΕΣΣ επιχείρησε – αν και ανεπιτυχώς – να βελτιώσει την αναφορά σε «ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών» με την παροχή (μη εξαντλητικού) καταλόγου, όπως: οι μονογονεϊκές οικογένειες, τα ζευγάρια του ίδιου φύλου, οι συγγάμοι, κλπ.</p>
<p><b>12.</b> Εκτιμώντας ότι, σε πολλά κράτη μέλη, η ενθάρρυνση των ανδρών να αναλάβουν ισότιμο μερίδιο των οικογενειακών ευθυνών δεν έχει οδηγήσει σε ικανοποιητικά αποτελέσματα· συνεπώς, θα πρέπει να ληφθούν αποτελεσματικότερα μέτρα για την ενθάρρυνση της δικαιότερης κατανομής των οικογενειακών ευθυνών μεταξύ ανδρών και γυναικών,</p>	<p>Στην αρχική συμφωνία-πλαίσιο, παρεμφερής αιτιολογική σκέψη αναφερόταν στην ανάγκη ενθάρρυνσης των ανδρών να αναλάβουν περισσότερες οικογενειακές ευθύνες, ιδιαίτερα μέσω της λήψης γονικής αδειάς, και στο ότι τέτοιου είδους ενθάρρυνση μπορούσε να επιτευχθεί με εκστρατείες ευαισθητοποίησης. Ωστόσο, η αξιολόγηση απέδειξε ότι πολλά κράτη μέλη δεν είχαν τα επιθυμητά αποτελέσματα όσον αφορά αυτή την «ενθάρρυνση». Αν και οι εκστρατείες ευαισθητοποίησης παραμένουν σημαντικές, είναι αναγκαία η λήψη πιο αποτελεσματικών μέτρων. Για παράδειγμα, ο καθορισμός ενός μήνα αδειάς ως μη-μεταβιβάσιμου, όπως αναφέρεται στη ρήτρα 2.2., αποτελεί βήμα προς τη σωστή κατεύθυνση. Βλέπε σχετικά την αιτιολογική σκέψη 16.</p>
<p><b>13.</b> Εκτιμώντας ότι πολλά κράτη μέλη έχουν ήδη ευρεία ποικιλία πολιτικών μέτρων και πρακτικών σχετικά με τις διευκολύνσεις άδειας, την παιδική φροντίδα και τις ευέλικτες διευθετήσεις εργασίας, σύμφωνα με τις ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών και με στόχο τη στήριξη των γονέων για τη συμφιλίωση της επαγγελματικής, της ιδιωτικής και της οικογενειακής τους ζωής· τα εν λόγω στοιχεία θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη κατά την</p>	<p>Με αυτή τη νέα αιτιολογική σκέψη, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι αναγνωρίζουν την ύπαρξη ευρέως φάσματος μέτρων στα κράτη μέλη σε θέματα συμφιλίωσης και ότι αυτό πρέπει να ληφθεί υπόψη κατά την υλοποίηση της συμφωνίας.</p>

<p>εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας,</p>	<p>Ωστόσο, πρέπει να υπογραμμιστεί ότι η αναγνώριση της ύπαρξης αυτών των διαφορετικών μέτρων πολιτικής δεν μπορεί υπό οποιεσδήποτε συνθήκες να αποτελέσει επιχείρημα ή να χρησιμοποιηθεί για τη μη υλοποίηση των ελάχιστων απαιτήσεων αυτής της οδηγίας/συμφωνίας (όπως επί παραδείγματι την ελάχιστη περίοδο αδείας 4 μηνών) ή ακόμη για την υποβάθμιση ορισμένων υφιστάμενων μορφών προστασίας. Για παράδειγμα, μερικές οργανώσεις εργοδοτών στο Βέλγιο υποστηρίζουν ότι το βελγικό σύστημα γονικής αδείας δεν θα επηρεαζόταν. Θεωρούν ότι δεν είναι απαραίτητη η αύξηση των 3 μηνών που ισχύουν σήμερα σε 4 μήνες για τη συμμόρφωση με τη νέα συμφωνία, καθώς, λαμβάνοντας υπόψη όλα τα άλλα υφιστάμενα συστήματα αδείας, υπάρχουν αρκετές δυνατότητες συνδυασμού του οικογενειακού και του επαγγελματικού βίου.</p>
<p><b>14.</b> Εκτιμώντας ότι η παρούσα συμφωνία-πλαίσιο παρέχει ένα στοιχείο των δράσεων των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων στον τομέα της συμφιλίωσης,</p>	<p>Εδώ, οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι θέλουν να υπογραμμίσουν την πληθώρα των προσπαθειών που καταβλήθηκαν και των αποτελεσμάτων που επιτεύχθηκαν στα πλαίσια του ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου στον τομέα της συμφιλίωσης, όπως για παράδειγμα το πλαίσιο δράσεων για την ισότητα των φύλων (βλέπε αιτιολογική σκέψη αριθ. 6), καθώς επίσης και η από κοινού δήλωση περί παιδικής φροντίδας που εγκρίθηκε τον Ιούλιο του 2008 (Διατίθεται στη διεύθυνση: <a href="http://www.etuc.org/a/5204">http://www.etuc.org/a/5204</a>).</p>
<p><b>15.</b> Εκτιμώντας ότι η παρούσα συμφωνία αποτελεί συμφωνία-πλαίσιο για τον καθορισμό των ελάχιστων απαιτήσεων και των διατάξεων για τη γονική άδεια, η οποία διαχωρίζεται από την άδεια μητρότητας και για την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και παραπέμπει στα κράτη μέλη και στους κοινωνικούς εταίρους για τη θέσπιση των προϋποθέσεων επιλεξιμότητας και των όρων εφαρμογής, με σκοπό να λαμβάνεται υπόψη η κατάσταση σε κάθε κράτος μέλος,</p>	<p>Αυτή η παράγραφος παρέμεινε ως ήτο και περιγράφει σαφώς το δυναμικό, ρεαλιστικό και συμπληρωματικό όραμα που θέλαμε να δώσουμε στη συμφωνία-πλαίσιο, καθιστώντας αρμόδια τα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους σε εθνικό επίπεδο και ανοίγοντας οδούς για διαπραγματεύσεις για τις συνθήκες πρόσβασης και τα μέσα αίτησης.</p>
<p><b>16.</b> Εκτιμώντας ότι το δικαίωμα σε γονική άδεια, στο πλαίσιο της παρούσας</p>	<p>Αυτή η νέα αιτιολογική σκέψη αναφέρεται στο θέμα της αρχής του</p>



<p>συμφωνίας, αποτελεί ατομικό δικαίωμα και καταρχήν αμεταβίβαστο, και ότι τα κράτη μέλη μπορούν να το μετατρέπουν σε μεταβιβάσιμο. Η εμπειρία καταδεικνύει ότι η μετατροπή της άδειας σε αμεταβίβαστη μπορεί να λειτουργήσει ως θετικό κίνητρο για τη χρήση του δικαιώματος από τους πατέρες, και οι Ευρωπαίοι κοινωνικοί εταίροι, συνεπώς, συμφωνούν να θεσπισθεί ένα μέρος της άδειας ως αμεταβίβαστο,</p>	<p>αμεταβίβαστου της γονικής άδειας και των επιπτώσεων της αρχής αυτής στη λήψη άδειας από τους πατέρες. Η αιτιολογική αυτή σκέψη διευκρινίζει ότι, στα πλαίσια αυτής της συμφωνίας, το δικαίωμα γονικής άδειας είναι, κατ'αρχήν, αμεταβίβαστο εντός του ζευγαριού. Η αιτιολογική αυτή σκέψη πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με τη ρήτρα 2.2. του περιεχομένου.</p>
<p><b>17.</b> Εκτιμώντας ότι είναι σημαντικό να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ανάγκες των γονέων με παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια,</p>	<p>Πρόκειται για άλλη μία νέα αιτιολογική σκέψη, και πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με τη ρήτρα 3.3 η οποία αφορά μία νεοεισαχθείσα παράγραφο σχετικά με την ανάγκη να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές και συγκεκριμένες ανάγκες των γονέων παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια κατά τη θέσπιση συστημάτων γονικής άδειας.</p>
<p><b>18.</b> Εκτιμώντας ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει να προβλέπουν τη διατήρηση των δικαιωμάτων σε παροχές σε είδος στο πλαίσιο της ασφάλισης ασθενείας κατά την ελάχιστη περίοδο γονικής άδειας,</p>	<p>Η ποικιλότητα των συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης, η ευαισθησία των κρατών μελών στο θέμα αυτό και η απροθυμία των εργοδοτών να λάβουν υπόψη αυτό το ζήτημα οδήγησε στον καθορισμό της ευθύνης για την τήρηση της κοινωνικής προστασίας και των παροχών σε εθνικό επίπεδο. Ωστόσο, η ρήτρα 5(5) σημειώνει συγκεκριμένα «τη σημασία της συνέχειας των δικαιωμάτων κάλυψης κοινωνικής ασφάλισης στα πλαίσια διαφορετικών συστημάτων, συγκεκριμένα για την υγειονομική περίθαλψη». Η ΕΣΣ θεωρεί φυσικά ότι όλοι οι κίνδυνοι (ασθένεια, ανεργία, αναπηρία, κλπ.) θα πρέπει να εξακολουθούν να καλύπτονται.</p>
<p><b>19.</b> Εκτιμώντας ότι τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης, κατά περίπτωση, σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες και λαμβάνοντας υπόψη τη δημοσιονομική κατάσταση, να εξετάσουν το ενδεχόμενο της διατήρησης των δικαιωμάτων σε σχετικές παροχές κοινωνικής ασφάλισης ως έχουν, κατά την ελάχιστη περίοδο γονικής άδειας, καθώς και τον ρόλο του εισοδήματος, μεταξύ άλλων παραγόντων, στην άσκηση του δικαιώματος της γονικής άδειας κατά την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας,</p>	<p>Σε σύγκριση με την αρχική συμφωνία-πλαίσιο, αυτή η αιτιολογική σκέψη αναθεωρήθηκε κατά τρόπο ώστε να απαιτεί πλέον από τα κράτη μέλη να λαμβάνουν υπόψη όχι μόνο την τήρηση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης κατά την υλοποίηση της εν λόγω συμφωνίας, αλλά και το ρόλο του εισοδήματος, ως ένας εκ των παραγόντων που επηρεάζουν την άσκηση του δικαιώματος γονικής άδειας. Πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με την αιτιολογική σκέψη 20 και τη ρήτρα 5.5.</p>

<p><b>20.</b> Εκτιμώντας ότι, σύμφωνα με την εμπειρία στα κράτη μέλη, το επίπεδο του εισοδήματος κατά τη γονική άδεια αποτελεί παράγοντα που επηρεάζει τη χρήση του δικαιώματος από τους γονείς, ιδίως στους πατέρες,</p>	<p>Πέρα από την αιτιολογική σκέψη 19, αυτή η νέα αιτιολογική σκέψη αναφέρει το θετικό ρόλο του επιπέδου εισοδήματος στην άσκηση του δικαιώματος γονικής άδειας, κάνοντας ειδική μνεία στους πατέρες. Πράγματι, καταδεικνύεται στην πράξη ότι στις χώρες που καταβάλλονται χαμηλές ή και καθόλου αποδοχές για τη γονική άδεια, οιοσδήποτε εκ των γονέων, αλλά ιδιαίτερα οι πατέρες, είναι λιγότερο πρόθυμοι να το ασκήσουν. Άλλοι παράγοντες που παίζουν σημαντικό ρόλο είναι το ευρύτερο πρόβλημα του μισθολογικού χάσματος μεταξύ των δύο φύλων, αλλά και κατά πόσο αυτό αφορά μόνους γονείς ή ζευγάρια και κατά πόσο και οι δύο σύντροφοι είναι μισθωτοί ή όχι.</p>
<p><b>21.</b> Εκτιμώντας ότι η πρόσβαση σε ευέλικτες εργασιακές διευθετήσεις διευκολύνει τους γονείς να συνδυάζουν τις επαγγελματικές και τις γονικές ευθύνες, ενώ διευκολύνει και την επανένταξη στην εργασία, ιδίως μετά την επιστροφή από τη γονική άδεια,</p>	<p>Αυτή η αιτιολογική σκέψη αντικατοπτρίζει την ενσωμάτωση νέας ρήτρας 6.1, η οποία εφιστά την προσοχή στα πλεονεκτήματα που μπορούν να προσφέρουν οι ευέλικτες εργασιακές διευθετήσεις για το συνδυασμό επαγγελματικού και οικογενειακού βίου και για την επανένταξη στην εργασία κατά την επιστροφή από τη γονική άδεια.</p>
<p><b>22.</b> Εκτιμώντας ότι οι διευθετήσεις γονικής άδειας προορίζονται να στηρίξουν τους εργαζόμενους γονείς κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, με σκοπό τη διατήρηση και την προώθηση της συνεχούς συμμετοχής τους στην αγορά εργασίας· συνεπώς, θα πρέπει να αποδίδεται μεγαλύτερη προσοχή στη διατήρηση της επαφής με τον εργοδότη κατά τη διάρκεια της άδειας ή με την πρόβλεψη διευθετήσεων για την επιστροφή στην εργασία,</p>	<p>Πρόκειται για άλλη μία νέα αιτιολογική σκέψη, η οποία αντικατοπτρίζει την ενσωμάτωση νέας ρήτρας 6.2 πάνω στο θετικό ρόλο που μπορούν να διαδραματίσουν οι επαφές μεταξύ εργοδοτών και εργαζομένων κατά τη γονική άδεια στην ευκολότερη επιστροφή στην εργασία.</p> <p>Είναι ωστόσο σημαντικό να σημειωθεί ότι η ρήτρα 6.2 αφορά τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία μετά από γονική άδεια και την ενδεχόμενη θέσπιση διευθετήσεων για όποια κατάλληλα μέτρα επανένταξης. Κατά συνέπεια, η ενθάρρυνση της διατήρησης επαφής δεν πρέπει επ' ουδενί να ερμηνευτεί ως όρος που επιτρέπει στον εργοδότη να διατηρεί επαφή προκειμένου να ασκεί πίεση στον εργαζόμενο να συντομεύσει την άδεια ή να αναβάλει μέρος αυτής ή να δουλέψει κατά τη διάρκεια της άδειας, κλπ.</p>

<p><b>23.</b> Εκτιμώντας ότι η παρούσα συμφωνία λαμβάνει υπόψη την ανάγκη για την αναβάθμιση των απαιτήσεων της κοινωνικής πολιτικής, την προώθηση της ανταγωνιστικότητας της οικονομίας της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την αποφυγή της επιβολής διοικητικών, χρηματοοικονομικών και νομικών περιορισμών που θα περιόριζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων,</p>	<p>Αυτή η παράγραφος παρέμεινε ως ήτο και περιγράφει το γενικό αίτημα εξισορρόπησης των συμφερόντων των εργοδοτών και των εργαζομένων, αλλά χαίρει ιδιαίτερης σημασίας λόγω της αναφοράς της στις ΜΜΕ.</p> <p>Το ενδεχόμενο θέσπισης ειδικών όρων και διευθετήσεων για τη λήψη άδειας από εργαζόμενους σε ΜΜΕ θα μπορούσε να γίνει αποδεκτό. Ωστόσο, αυτό δεν μπορεί να αποτελέσει δικαιολογία για τη μη υλοποίηση και εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας για τις ΜΜΕ και τους εργαζόμενους τους. Αυτή η συμφωνία ισχύει για όλες τις εταιρείες, ανεξάρτητα από το μέγεθός τους (βλ. επίσης το γεγονός ότι η UEAPME είναι συμβαλλόμενο μέρος της συμφωνίας) και τον τομέα στον οποίο δραστηριοποιούνται.</p>
<p><b>24.</b> Εκτιμώντας ότι οι κοινωνικοί εταίροι είναι οι πλέον ενδεδειγμένοι να εξεύρουν λύσεις που ανταποκρίνονται στις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων και, συνεπώς, διαδραματίζουν ιδιαίτερο ρόλο σε ό,τι αφορά την υλοποίηση, την εφαρμογή, την παρακολούθηση και την αξιολόγηση της παρούσας συμφωνίας στο ευρύτερο πλαίσιο άλλων μέτρων, με σκοπό τη βελτίωση της συμφιλίωσης των επαγγελματικών και των οικογενειακών ευθυνών και την προώθηση της ισότητας των ευκαιριών και της μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών.</p>	<p>Αυτή η αναθεωρημένη αιτιολογική σκέψη περιέχει εντονότερη αναφορά στο ρόλο που μπορούν να παίξουν οι κοινωνικοί εταίροι στην παρακολούθηση και την αξιολόγηση αυτής της συμφωνίας. Αυτή η παράγραφος πρέπει να ερμηνευτεί σε συνδυασμό με τη ρήτρα 8.7 του περιεχομένου.</p>

## Ρήτρα 1: Αντικείμενο και πεδίο εφαρμογής

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p><b>1.</b> Η παρούσα συμφωνία ορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών των εργαζόμενων γονέων, λαμβάνοντας υπόψη την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών, στο πλαίσιο σεβασμού του εθνικού δικαίου, των συλλογικών συμφωνιών και/ή των πρακτικών.</p>	<p>Η συμφωνία ορίζει τις «ελάχιστες απαιτήσεις» για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης των γονικών και των επαγγελματικών ευθυνών και την απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας (επείγουσα οικογενειακή άδεια). Οι ελάχιστες απαιτήσεις διέπουν το σύνολο της συμφωνίας και πρέπει να τηρούνται πάντα. Ο υποχρεωτικός χαρακτήρας τους βασίζεται σε τέσσερα καίρια σημεία: ατομικό δικαίωμα σε γονική άδεια τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, προστασία έναντι απόλυσης, δικαίωμα επιστροφής στην ίδια θέση εργασίας ή σε παρεμφερή ή αντίστοιχη θέση εφόσον αυτό είναι δυνατόν, και η χορήγηση αδείας για απουσία από την εργασία λόγω ανωτέρας βίας για επείγοντες οικογενειακούς λόγους.</p> <p>Αυτή η διάταξη αναγνωρίζει περαιτέρω την αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών. Όπως έχει προαναφερθεί (βλέπε αιτιολογική σκέψη 11), η ΕΣΣ επιχείρησε – αν και ανεπιτυχώς – να βελτιώσει την αναφορά στην «ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών» με την παροχή (μη εξαντλητικού) καταλόγου, όπως: οι μονογονεϊκές οικογένειες, τα ζευγάρια του ίδιου φύλου, οι συγκάτοικοι, κλπ.</p>
<p><b>2.</b> Η παρούσα συμφωνία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζόμενους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας προσδιοριζόμενη από το δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.</p>	<p>Η συμφωνία ισχύει για όλους τους εργαζόμενους όπως ορίζουν το εθνικό δίκαιο, οι συλλογικές συμβάσεις και/ή οι πρακτικές. Πρέπει να σημειωθεί ότι η έννοια «εργασιακή σχέση» είναι ευρύτερη από αυτήν της «εργασιακής σύμβασης» και είναι ο όρος που χρησιμοποιείται στις συμφωνίες του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου για την εφαρμογή της συμφωνίας, μεταξύ άλλων, σε δημόσιους υπαλλήλους ή υπαλλήλους κρατικών επιχειρήσεων. Δεν υπάρχουν αποκλεισμοί ή εξαιρέσεις, όπως συναντώνται συχνά στη νομοθεσία της ΕΕ (για παράδειγμα, ομαδικές εξαιρέσεις για το σύνολο του εμπορικού ναυτικού).</p>
<p><b>3.</b> Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι δεν εξαιρούν από το πεδίο και την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας εργαζόμενους, συμβάσεις ή σχέσεις εργασίας αποκλειστικά επειδή αφορούν εργαζόμενους με μερική</p>	<p>Αυτή η νέα διάταξη καλύπτει συγκεκριμένα το ζήτημα των εργαζομένων με μερική απασχόληση, των εργαζομένων με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και των εργαζομένων μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης.</p>

<i>απασχόληση, εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου ή άτομα με σύμβαση ή σχέση εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.</i>	Αυτές οι κατηγορίες περιλαμβάνονται πλέον ξεκάθαρα στο πεδίο της οδηγίας και πρέπει να τους παρέχεται το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας.
--	---

## Ρήτρα 2: Γονική άδεια

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p><i>1. Η παρούσα συμφωνία παρέχει ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας σε εργαζόμενους άνδρες και γυναίκες, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, έτσι ώστε να μπορούν να ασχοληθούν με το παιδί αυτό, μέχρι μιας ορισμένης ηλικίας που μπορεί να φτάνει μέχρι τα οκτώ έτη και προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους.</i></p>	<p>Η συμφωνία παρέχει σε άνδρες και γυναίκες εργαζόμενους το ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας ελάχιστης διάρκειας τεσσάρων μηνών (δηλ. τόσο η μητέρα όσο και ο πατέρας έχουν δικαίωμα τουλάχιστον 4 μηνών αδειάς έκαστος). Το δικαίωμα στη γονική άδεια είναι οικογενειακό, κάτι που σημαίνει ότι δεν υπάρχουν εξαιρέσεις για συγκεκριμένους τομείς ή για ιδιαίτερες κατηγορίες εργαζομένων και δεν χορηγείται κατ'αναλογία. Το δικαίωμα στη γονική άδεια δεν πρέπει να περιορίζεται στη φροντίδα μωρών ή πολύ μικρών παιδιών. Οι κυβερνήσεις και/ή οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να επιτρέπουν στους εργαζόμενους να κάνουν χρήση του δικαιώματος αδειάς μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα οκτώ έτη. Δυστυχώς, οι επανειλημμένες προσπάθειες της αντιπροσωπείας της ΕΣΣ να αυξήσει την ηλικία αυτή στα 12 έτη υπήρξαν άκαρπες.</p> <p>Κατά βάση, η εν λόγω διάταξη παραμένει ουσιαστικά αμετάβλητη σε σύγκριση με το κείμενο της αρχικής συμφωνίας, πέραν από το γεγονός ότι η αναφορά στη διάρκεια της γονικής άδειας μεταφέρθηκε στην ακόλουθη παράγραφο 2.</p>
<p><i>2. Η άδεια χορηγείται για περίοδο τουλάχιστον τεσσάρων μηνών και, με σκοπό την ισότητα των ευκαιριών και της μεταχείρισης μεταξύ ανδρών και γυναικών, θα πρέπει καταρχήν να είναι αμεταβίβαστη. Για να ενθαρρυνθεί η δικαιότερη χρήση του δικαιώματος της άδειας και από τους δύο γονείς, τουλάχιστον ένας από τους τέσσερις μήνες παρέχεται ως αμεταβίβαστος.</i></p> <p><i>Οι όροι εφαρμογής της αμεταβίβαστης περιόδου καθορίζονται σε εθνικό επίπεδο μέσω της νομοθεσίας και/ή των συλλογικών συμβάσεων, λαμβάνοντας υπόψη τις ισχύουσες διευθετήσεις άδειας στα κράτη μέλη.</i></p>	<p>Αυτή η διάταξη περιέχει πολλά νέα στοιχεία, το κυριότερο εκ των οποίων είναι ότι η διάρκεια της γονικής άδειας αυξάνεται από τρεις σε τέσσερις μήνες.</p> <p>Όπως ίσχυε στην προηγούμενη συμφωνία, η άδεια θα πρέπει καταρχήν να είναι αμεταβίβαστη. Αν και η ΕΣΣ τασσόταν υπέρ της αμεταβίβαστης άδειας στο σύνολό της, η έντονη απόκλιση από την αντιπροσωπεία των εργοδοτών επέβαλλε συμβιβαστική λύση, σύμφωνα με την οποία, για τις χώρες όπου η άδεια είναι μεταβιβάσιμη μεταξύ γονέων, τουλάχιστον ένας μήνας πρέπει να είναι αμεταβίβαστος.</p> <p>Στόχος αυτής της παραγράφου είναι να διαπιστώσει το γεγονός ότι σε ορισμένες χώρες, η γονική άδεια αποτελεί σήμερα οικογενειακό δικαίωμα, ή ατομικό δικαίωμα το οποίο μεταβιβάζεται μεταξύ ατόμων. Στην πράξη, αυτό</p>

	<p>σημαίνει ότι στις περισσότερες από αυτές τις χώρες, το δικαίωμα γονικής άδειας, αν και θεωρητικά ανήκει τόσο στους άνδρες όσο και στις γυναίκες, ασκείται ως επί το πλείστον από γυναίκες. Για την ενθάρρυνση της άσκησης του δικαιώματος γονικής άδειας από τους άνδρες (βλ. επίσης αιτιολογικές σκέψεις 12 και 16) και για την προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών, η συμφωνία επιδιώκει να ορίσει ένα ατομικό, αμεταβίβαστο δικαίωμα στη γονική άδεια.</p> <p>Ωστόσο, προκειμένου να αποφευχθεί η χρήση της συμφωνίας για τη μείωση των πραγματικών δικαιωμάτων των γυναικών και σε συνδυασμό με τη ρήτρα μη υποβάθμισης, δηλώνουμε ότι το ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας είναι αμεταβίβαστο μόνο καταρχήν. Αυτό σημαίνει ότι οι κυβερνήσεις και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να εισάγουν το δικαίωμα γονικής άδειας με τρόπο που να λαμβάνει υπόψη τόσο την αρχή του αμεταβίβαστου όσο και τις εθνικές συνθήκες. Έτσι, για παράδειγμα, θα υπήρχε η δυνατότητα μεταβατικής περιόδου κατά την οποία θα μπορούσε να διαμορφωθεί ένα ατομικό δικαίωμα και για τους δύο γονείς, σε συνδυασμό ενδεχομένως με εκστρατείες για τη χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας που να απευθύνονται στους πατέρες (βλ. αιτιολογική σκέψη 72).</p> <p>Υπενθυμίζεται εδώ το σχόλιο ως προς την αιτιολογική σκέψη 13 ότι η αναγνώριση της ύπαρξης αυτών των ποικίλων μέτρων πολιτικής και πρακτικών σχετικά με τις διευκολύνσεις άδειας, την παιδική φροντίδα και τις ευέλικτες διευθετήσεις εργασίας δεν μπορεί υπό οποιεσδήποτε συνθήκες να αποτελέσει επιχείρημα ή να χρησιμοποιηθεί για τη μη υλοποίηση των ελάχιστων απαιτήσεων αυτής της οδηγίας/συμφωνίας (όπως επί παραδείγματι την ελάχιστη περίοδο άδειας 4 μηνών) ή ακόμη για την υποβάθμιση ορισμένων υφιστάμενων μορφών προστασίας.</p>
--	--

### Ρήτρα 3: Όροι της εφαρμογής

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p>1. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι τρόποι εφαρμογής της γονικής άδειας ορίζονται από το δίκαιο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις στα κράτη μέλη, ενόσω τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις της παρούσας συμφωνίας. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν συγκεκριμένα:</p>	<p>Αυτή η ρήτρα παρέχει καθοδήγηση σε κυβερνήσεις/κοινωνικούς εταίρους ως προς τον τρόπο με τον οποίο μπορεί να ασκηθεί πρακτικά το δικαίωμα γονικής άδειας, προκειμένου να λαμβάνονται υπόψη ιδιαίτερες συνθήκες και περιστάσεις. Οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι τρόποι εφαρμογής πρέπει πάντα να τηρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις της συμφωνίας.</p>
<p>α) να αποφασίζουν αν η γονική άδεια χορηγείται κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο, κατά τρόπο αποσπασματικό ή με τη μορφή χρονικής πίστωσης, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων,</p>	<p>Αυτό το σημείο έχει ως στόχο να παρέχει στους εργαζομένους όσο το δυνατόν περισσότερες επιλογές ως προς τον τρόπο λήψης γονικής άδειας. Αυτό θα πρέπει να επιτρέπει επίσης την κάλυψη των ειδικών αναγκών της επιχείρησης ή του τύπου απασχόλησης με την ευέλικτη υλοποίηση του δικαιώματος, δίνοντας έτσι στους εργαζόμενους μεγαλύτερες πιθανότητες να ασκήσουν αυτό το δικαίωμα. Παράλληλα με την άδεια κατά πλήρη χρόνο (και όχι αντί αυτής), οι εργαζόμενοι πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ασκούν το δικαίωμα γονικής άδειας με διάφορους τρόπους. Η συμφωνία αναφέρει ως παραδείγματα τις ακόλουθες δυνατότητες:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• κατά μερικό χρόνο (για παράδειγμα, ημιαπασχόληση για διάστημα 6 μηνών)</li> <li>• κατά αποσπασματικό τρόπο (για παράδειγμα, λήψη γονικής άδειας για λίγες ώρες κάθε φορά, για ορισμένο διάστημα)</li> <li>• με τη μορφή χρονικής πίστωσης (για παράδειγμα, ένα μήνα το χρόνο)</li> </ul> <p>Η διάταξη περιλαμβάνει πλέον ειδική αναφορά στο γεγονός ότι όποια και αν είναι η επιλεγμένη δυνατότητα, θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων.</p> <p>Ωστόσο, όποια και αν είναι η επιλογή, η συνολική περίοδος αδειας θα πρέπει να είναι το λιγότερο 4 μήνες!</p>
<p>β) να εξαρτούν το δικαίωμα της γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας που δεν μπορεί να υπερβαίνει το ένα έτος· τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι εξασφαλίζουν, κατά την εφαρμογή της</p>	<p>Το σημείο αυτό δίνει τη δυνατότητα στις κυβερνήσεις/στους κοινωνικούς εταίρους να ορίσουν κριτήρια πρόσβασης: η “περίοδος εργασίας” αναφέρεται στο χρονικό διάστημα κατά το οποίο ένα άτομο υπήρξε</p>



<p>παρούσας διάταξης, ότι σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου, σύμφωνα με την οδηγία 1999/70/ΕΚ του Συμβουλίου για την εργασία ορισμένου χρόνου, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων με τον ίδιο εργοδότη λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος,</p>	<p>εργαζόμενος (ανεξάρτητα από το πλήθος των εργοδοτών και τον εβδομαδιαίο αριθμό ωρών εργασίας) και η “περίοδος αρχαιότητας” αναφέρεται στην περίοδο απασχόλησης με έναν εργοδότη (ανεξάρτητα από τον αριθμό ωρών πραγματικής εργασίας). Όποιος έχει εργαστεί συνολικά δώδεκα μήνες, βάσει ενός ή και των δύο κριτηρίων, πρέπει να έχει το δικαίωμα λήψης γονικής άδειας. Αυτό σημαίνει ότι η περίοδος αναμονής δεν πρέπει να υπερβαίνει τους δώδεκα μήνες και ότι δεν υπάρχει δικαίωμα κατ’αναλογία. Τα κριτήρια πρόσβασης δεν πρέπει να ερμηνεύονται κατά τρόπο που αποκλείει κατηγορίες εργαζομένων όπως οι εργαζόμενοι μερικής ή προσωρινής απασχόλησης.</p> <p>Η διάταξη ενισχύει το δικαίωμα γονικής άδειας των εργαζομένων με σύμβαση ορισμένου χρόνου, καθώς αναφέρεται ρητά πλέον ότι σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη, το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος.</p>
<p>γ) να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας για βάσιμους λόγους που συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης· κάθε δυσχέρεια που απορρέει από την εφαρμογή της παρούσας διάταξης θα πρέπει να αντιμετωπίζεται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές,</p>	<p>Οι κυβερνήσεις/κοινωνικοί εταίροι μπορούν να θεσπίσουν γενικά κριτήρια (παραδείγματα δίνονται εντός παρενθέσεως – ωστόσο αφαιρέθηκαν από την αναθεωρημένη έκδοση της συμφωνίας) που μπορούν ενδεχομένως, υπό ορισμένες συνθήκες, να αιτιολογήσουν την αναβολή εκ μέρους ενός εργοδότη, του δικαιώματος εργαζομένου για γονική άδεια. Ο εργοδότης θα πρέπει να συμβουλευτεί τους ενδιαφερόμενους εργαζόμενους και/ή τους εκπροσώπους τους σε κάθε ειδική περίπτωση και θα πρέπει να αιτιολογεί όλες τις αιτήσεις. Όπως και σε άλλες περιπτώσεις, πρέπει να τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις της συμφωνίας και η περίοδος αναβολής θα πρέπει να είναι εύλογη και να μην οδηγεί στην απώλεια δικαιωμάτων.</p> <p>Το κείμενο αυτής της διάταξης παρέμεινε σε μεγάλο βαθμό ίδιο με την αρχική διατύπωση της συμφωνίας του 1995, με μόνη εξαίρεση την αφαίρεση μερικών απτών παραδειγμάτων για την κατανόηση των «βάσιμων λόγων που συνδέονται με τη λειτουργία της επιχείρησης». Η συμφωνία του 1995 έκανε ρητή αναφορά με τη ρήτρα της 2(ε) σε καταστάσεις όπου, π.χ. η εργασία έχει εποχιακό χαρακτήρα, όπου δεν μπορεί να βρεθεί αντικαταστάτης εντός της περιόδου κοινοποίησης, όπου σημαντικό μέρος του εργατικού δυναμικού υποβάλλει αίτηση γονικής άδειας ταυτόχρονα ή όπου μία δεδομένη θέση εργασίας έχει στρατηγική σημασία. Θεωρήθηκε ότι τα παραδείγματα αυτά</p>

	«επιβαρύνουν» λίγο το κείμενο, ωστόσο, αν και αφαιρέθηκαν, παραμένουν έγκυρα παραδείγματα τέτοιων «βάσιμων λόγων».
δ) επιπλέον του στοιχείου γ), να επιτρέπουν ειδικές διευθετήσεις που ανταποκρίνονται στις λειτουργικές και οργανωτικές απαιτήσεις των μικρών επιχειρήσεων.	<p>Το κείμενο αυτό δεν φέρει αλλαγές σε σχέση με την έκδοση του κειμένου του 1995.</p> <p>Αυτή η διάταξη δίνει τη δυνατότητα «ειδικών διευθετήσεων» ώστε να βοηθηθούν οι εργοδότες και οι εργαζόμενοι να υλοποιήσουν το δικαίωμα γονικής άδειας σε μικρές επιχειρήσεις, όπου είναι πάντα πιο δύσκολο να ασκηθούν δικαιώματα και να ελεγχθεί η χορήγησή τους. Υπενθυμίζεται ότι τέτοιου είδους διευθετήσεις πρέπει να τηρούν τις ελάχιστες απαιτήσεις.</p> <p>Ωστόσο, όπως έχει ήδη αναφερθεί ως προς την αιτιολογική σκέψη 23, η χορήγηση ειδικών διευθετήσεων σε σχέση με τις ΜΜΕ δεν αναιρεί την υποχρέωση εξασφάλισης του δικαιώματος γονικής άδειας στους εργαζόμενους σε ΜΜΕ.</p>
2. 2. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι ορίζουν περιόδους κοινοποίησης στον εργοδότη από τον εργαζόμενο, ο οποίος ασκεί το δικαίωμα γονικής άδειας, διευκρινίζοντας την έναρξη και τη λήξη της περιόδου άδειας. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν υπόψη τα συμφέροντα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών κατά τον καθορισμό της διάρκειας των εν λόγω περιόδων κοινοποίησης.	<p>Αυτό παρέχει στις κυβερνήσεις/στους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να ορίζουν από κοινού τις περιόδους κοινοποίησης. Οι περίοδοι κοινοποίησης δεν πρέπει να αποτρέπουν την άσκηση του δικαιώματος γονικής άδειας (ανεξάρτητα από τον τρόπο λήψης, ήτοι κατά πλήρη χρόνο, κατά μερικό χρόνο) και πρέπει να είναι εύλογες.</p> <p>Σε αντίθεση με την αρχική έκδοσή της στη συμφωνία του 1995 με την τότε ρήτρα 3(δ), αυτή η διάταξη αναφέρει πλέον και ότι πρέπει να θεωρηθούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών κατά τον ορισμό των εν λόγω περιόδων.</p>
3. 3. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να αξιολογούν την ανάγκη της προσαρμογής των προϋποθέσεων πρόσβασης και των τρόπων εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των γονέων με παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια.	Αυτή η νέα διάταξη επιτρέπει στις κυβερνήσεις/στους κοινωνικούς εταίρους να ορίσουν συγκεκριμένους όρους γονικής άδειας για τους γονείς παιδιών με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια. Αυτό μπορεί να αφορά μεγαλύτερη διάρκεια της γονικής άδειας, ή μεγαλύτερο όριο ηλικίας του παιδιού, κλπ.

#### Ρήτρα 4: Υιοθεσία

<b>Κείμενο της συμφωνίας</b>	<b>Ερμηνεία/Σχόλιο</b>
<i>1. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι αξιολογούν την ανάγκη συμπληρωματικών μέτρων για την κάλυψη των ειδικών αναγκών των υιοθετούντων γονέων.</i>	Αυτή η διάταξη είναι μια αναδιατυπωμένη έκδοση της προηγούμενης ρήτρας 3 (γ) της συμφωνίας του 1995 και διευκρινίζει ότι το δικαίωμα γονικής άδειας ισχύει για τα υιοθετημένα παιδιά και ότι οι κυβερνήσεις και/ή οι κοινωνικοί εταίροι πρέπει να αξιολογήσουν την ανάγκη συμπληρωματικών μέτρων (σε σύγκριση με τις «κανονικές» διευθετήσεις γονικής άδειας) για την κάλυψη των ειδικών αναγκών των υιοθετούντων γονέων (ήτοι ως προς τη διάρκεια της γονικής αδειας, την πληρωμή, κλπ.).

## Ρήτρα 5: Εργασιακά δικαιώματα και μη διάκριση

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
	Αυτή η νέα ρήτρα 5 βασίζεται κυρίως σε διάφορα μέρη της πρώην ρήτρας 2 της συμφωνίας του 1995. Προστέθηκε μία πρόταση σχετικά με το σημαντικό ρόλο του εισοδήματος στη χρήση του δικαιώματος της γονικής άδειας.
<p><i>1. Στο τέλος της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι έχουν το δικαίωμα να επιστρέψουν στην ίδια θέση εργασίας ή, αν αυτό δεν είναι δυνατόν, σε ισοδύναμη ή ανάλογη θέση που είναι σύμφωνη με την εργασιακή σύμβαση ή σχέση.</i></p>	Ο γενικός κανόνας θα πρέπει να είναι η επιστροφή των εργαζομένων στην ίδια θέση εργασίας. Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα γονικής άδειας κατά μερικό χρόνο ή κατά άλλο, μη πλήρη χρόνο, θα πρέπει βεβαίως να συνεχίζουν στην ίδια θέση εργασίας.
<p><i>2. Τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα υπό κτήση δικαιώματα από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν έως το τέλος της γονικής άδειας. Με τη λήξη της γονικής άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που προέρχονται από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.</i></p>	Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν όλα τα δικαιώματά τους κατά την περίοδο γονικής άδειας και να αποκτούν όλα τα δικαιώματα που επιτυγχάνουν άλλοι εργαζόμενοι κατά την περίοδο αυτή. Αυτό ισχύει ανεξάρτητα με τον τρόπο λήψης της άδειας (π.χ. κατά πλήρη ή κατά μερικό χρόνο).
<p><i>3. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι καθορίζουν το καθεστώς της εργασιακής σύμβασης ή σχέσης για την περίοδο της γονικής άδειας.</i></p>	Αυτό το σημείο δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί με τρόπο που να επιτρέπει στους εργοδότες να αποδυναμώσουν τις συμβατικές διευθετήσεις μεταξύ των δύο μερών. Η εργασιακή σύμβαση ή σχέση δεν πρέπει να διακόπτεται.
<p><i>4. Για να διασφαλισθεί ότι οι εργαζόμενοι μπορούν να ασκούν το δικαίωμά τους σε γονική άδεια, τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να προστατεύσουν τους εργαζόμενους έναντι λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης ή απόλυσης εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.</i></p>	<p>Η ρήτρα αυτή αποσκοπεί στην προστασία των εργαζομένων έναντι απόλυσης. Πρόκειται για δικαίωμα που πρέπει να διασφαλίζεται υποχρεωτικά, είτε μέσω νομοθεσίας είτε με συλλογική σύμβαση που καλύπτει όλους τους εργαζόμενους.</p> <p>Σε σύγκριση με την προηγούμενη έκδοσή της ως ρήτρα 2 (6) της συμφωνίας του 1995, η παρούσα ρήτρα έχει ενισχυθεί σημαντικά. Παρέχει προστασία όχι μόνο σε περίπτωση απόλυσης αλλά και σε περιπτώσεις «λιγότερο ευνοϊκής μεταχείρισης» έναντι εργαζομένων εξαιτίας της αίτησης ή της λήψης γονικής άδειας.</p>

<p><b>5.</b> Όλα τα θέματα που αφορούν την κοινωνική ασφάλιση στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας εξετάζονται και διεκπεραιώνονται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο και/ή τις συλλογικές συμβάσεις, λαμβάνοντας υπόψη τη σημασία της συνέχειας των δικαιωμάτων κάλυψης κοινωνικής ασφάλισης στα πλαίσια διαφορετικών συστημάτων, συγκεκριμένα για την υγειονομική περίθαλψη.</p>	<p>Οι κυβερνήσεις θα πρέπει να μεριμνούν για την τήρηση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης (ιδιαίτερα των παροχών ασθενείας) κατά τις περιόδους γονικής άδειας. Η παρούσα ρήτρα πρέπει να συνδεθεί με τις αιτιολογικές σκέψεις 18 και 19 των «γενικών εκτιμήσεων» και να χρησιμοποιηθεί για την ενίσχυση των αιτημάτων σύμφωνα με τα οποία οι κυβερνήσεις θα πρέπει να διασφαλίζουν επαρκές εισόδημα/επίδομα για τους εργαζόμενους σε γονική άδεια.</p>
<p>Όλα τα θέματα που αφορούν το εισόδημα στο πλαίσιο της παρούσας συμφωνίας εξετάζονται και διεκπεραιώνονται από τα κράτη μέλη και/ή τους κοινωνικούς εταίρους σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές, λαμβάνοντας υπόψη τον ρόλο του εισοδήματος, μεταξύ άλλων παραγόντων, στη χρήση του δικαιώματος της γονικής άδειας.</p>	<p>Αυτή η νέα διάταξη αναγνωρίζει τον ρόλο του εισοδήματος, μεταξύ άλλων παραγόντων, στη χρήση του δικαιώματος της γονικής άδειας και ζητά να εξεταστεί και να διεκπεραιωθεί αυτό το θέμα σε εθνικό επίπεδο.</p>

## Ρήτρα 6: Επιστροφή στην εργασία

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p><i>1. Με σκοπό την προώθηση της καλύτερης συμφιλίωσης, τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα, ώστε να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι, κατά την επιστροφή από τη γονική άδεια, μπορούν να ζητήσουν αλλαγές στο ωράριο και/ή την οργάνωση της εργασίας τους για καθορισμένη χρονική περίοδο. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών όσο και των εργαζομένων.</i></p> <p><i>Οι τρόποι εφαρμογής της παρούσας παραγράφου καθορίζονται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.</i></p>	<p>Η εν λόγω νέα διάταξη εισάγει τη δυνατότητα ευέλικτων διευθετήσεων εργασίας για εργαζόμενους που επιστρέφουν από τη γονική άδεια και αφορά τη θέσπιση μέτρων επανένταξης και την τήρηση επαφής με το χώρο εργασίας κατά την περίοδο της γονικής άδειας.</p>
<p><i>2. Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεχόμενα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, λαμβάνοντας υπόψη το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.</i></p>	<p>Ωστόσο, όπως έχει προαναφερθεί σχετικά με την αιτιολογική σκέψη 22, είναι σημαντικό να σημειωθεί ότι η παρούσα ρήτρα αφορά τη διευκόλυνση της επιστροφής στην εργασία μετά από γονική άδεια και την ενδεχόμενη θέσπιση διευθετήσεων για όποια κατάλληλα μέτρα επανένταξης. Κατά συνέπεια, η ενθάρρυνση της διατήρησης επαφής δεν πρέπει επ' ουδενί να ερμηνευτεί ως όρος που επιτρέπει στον εργοδότη να διατηρεί επαφή προκειμένου να ασκεί πίεση στον εργαζόμενο να συντομεύσει την άδεια ή να αναβάλει μέρος αυτής ή να δουλέψει κατά τη διάρκεια της άδειας, κλπ.</p>

## Ρήτρα 7: Απουσία από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
<p>Η ρήτρα 7 είναι η πρώτη ρήτρα 3 της συμφωνίας του 1995 και δεν έχει μεταβληθεί.</p>	
<p><i>1. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να επιτρέπουν στους εργαζομένους να απουσιάζουν από την εργασία, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου.</i></p>	<p>Η συμφωνία ορίζει ότι οι κυβερνήσεις/κοινωνικοί εταίροι πρέπει να θεσπίσουν δικαίωμα επείγουσας οικογενειακής άδειας σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος μέλους της οικογένειας (δηλαδή όχι μόνο παιδιά, μπορεί να αφορά τον/τη σύζυγο ή ηλικιωμένο εξαρτώμενο συγγενή) που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Σε αντίθεση με τη διάταξη για τη γονική άδεια, η συμφωνία δεν προσδιορίζει αυτό το δικαίωμα σε ευρωπαϊκό επίπεδο. Για τη συνεπή εφαρμογή του εν λόγω δικαιώματος, θα είναι απαραίτητη η συνδικαλιστική δράση.</p>
<p><i>2. Τα κράτη μέλη και/ή οι κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προσδιορίζουν τους όρους πρόσβασης και τους λεπτομερείς κανόνες εφαρμογής της ρήτρας 7 παράγραφος 1 και να περιορίζουν το εν λόγω δικαίωμα σε μια ορισμένη διάρκεια ετησίως και/ή κατά περίπτωση.</i></p>	<p>Οι κυβερνήσεις/κοινωνικοί εταίροι μπορούν να προσδιορίζουν τους όρους πρόσβασης και τους τρόπους εφαρμογής και η άδεια μπορεί να περιορίζεται σε ορισμένο αριθμό ημερών ετησίως ή κατά περίπτωση. Όπως ισχύει για τη γονική άδεια, οι εργαζόμενοι με δικαίωμα επείγουσας οικογενειακής άδειας θα πρέπει να χαίρουν πλήρως αυτού του δικαιώματος (δηλαδή όχι κατ'αναλογία).</p>

## Ρήτρα 8: Τελικές διατάξεις

Κείμενο της συμφωνίας	Ερμηνεία/Σχόλιο
	<p>Η ρήτρα 8 είναι η πρώτη ρήτρα 4 της συμφωνίας του 1995 και δεν έχει μεταβληθεί.</p>
<p><i>1. Τα κράτη μέλη μπορούν να εφαρμόζουν ή να θεσπίζουν ευνοϊκότερες διατάξεις από τις προβλεπόμενες στην παρούσα συμφωνία.</i></p>	<p>Με το σημείο αυτό υπενθυμίζεται στα κράτη μέλη ότι έχουν τη δυνατότητα να βελτιώσουν τις ελάχιστες απαιτήσεις που περιέχει η συμφωνία. Αντικατοπτρίζει επίσης την αρχή του άρθρου 153 της ΣΛΕΕ.</p>
<p><i>2. Η εφαρμογή των παροχών της παρούσας συμφωνίας δεν αποτελεί, σε καμία περίπτωση, επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα συμφωνία. Αυτό ισχύει με την επιφύλαξη του δικαιώματος των κρατών μελών και/ή των κοινωνικών εταίρων να εισάγουν, λαμβάνοντας υπ' όψιν την εξέλιξη της κατάστασης (συμπεριλαμβανομένης της θέσπισης της αρχής του αμεταβίβαστου), διαφορετικές νομοθετικές, κανονιστικές ή συμβατικές διατάξεις, εφόσον τηρούνται οι ελάχιστες απαιτήσεις που προβλέπονται από την παρούσα συμφωνία.</i></p>	<p>Αυτή η λεγόμενη ρήτρα μη υποβάθμισης διασφαλίζει ότι ούτε η μεταφορά στο εθνικό δίκαιο ούτε η εφαρμογή της οδηγίας μπορούν να αποτελέσουν επαρκή αιτιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων. Με άλλα λόγια, τα κράτη μέλη και οι εργοδότες δεν μπορούν να χρησιμοποιήσουν τη μεταφορά στο εθνικό δίκαιο ή την εφαρμογή της οδηγίας ως πρόφαση για την υποβάθμιση του επιπέδου ασφαλείας το οποίο επιτεύχθηκε πριν τη μεταφορά της οδηγίας στο εθνικό δίκαιο.</p>
<p><i>3. Η παρούσα συμφωνία δεν θίγει το δικαίωμα των κοινωνικών εταίρων να συνάπτουν, στο κατάλληλο επίπεδο, συμπεριλαμβανομένου του ευρωπαϊκού, συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζονται και/ή συμπληρώνονται οι διατάξεις της, ώστε να λαμβάνονται υπόψη ιδιαίτερες περιστάσεις.</i></p>	<p>Οι κοινωνικοί εταίροι έχουν το δικαίωμα να συνάπτουν, σε όλα τα επίπεδα, συμβάσεις με τις οποίες προσαρμόζεται και/ή συμπληρώνεται η παρούσα συμφωνία, ώστε να λαμβάνονται υπόψη οι ειδικές ανάγκες των κοινωνικών εταίρων. Σε μία τέτοια διαδικασία δεν επιτρέπεται να συμφωνηθούν αλλαγές που θα αμφισβητούσαν τις αρχές ισότητας που εμπεριέχονται στην ευρωπαϊκή συμφωνία για τους εργαζόμενους.</p>
<p><i>4. Τα κράτη μέλη υιοθετούν τις νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις που είναι απαραίτητες για να συμμορφωθούν προς την απόφαση του Συμβουλίου εντός χρονικού διαστήματος δύο ετών από την έκδοση της απόφασης ή διασφαλίζουν ότι οι κοινωνικοί εταίροι λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα μέσω συμφωνίας, μέχρι τη λήξη της εν λόγω περιόδου. Τα κράτη μέλη μπορούν, αν κρίνεται απαραίτητο για να ληφθούν υπόψη ιδιαίτερες δυσχέρειες ή η υλοποίηση με συλλογικές συμβάσεις, να διαθέτουν</i></p>	<p>Τα κράτη μέλη διαθέτουν διάστημα δύο ετών για την υλοποίηση των διατάξεων της οδηγίας ή για να βεβαιωθούν ότι οι κοινωνικοί εταίροι τις υλοποιούν μέσω συμφωνίας. Σε περίπτωση δυσκολιών ή έγκρισης προτύπων με συλλογική σύμβαση, είναι πιθανό να χορηγηθεί στα κράτη μέλη ένα επιπλέον έτος κατά το μέγιστο (αν και οποιαδήποτε καθυστέρηση πρέπει αιτιολογείται στην Επιτροπή).</p>



<p>συμπληρωματικό χρονικό διάστημα ενός έτους κατ' ανώτατο όριο προκειμένου να συμμορφωθούν με την παρούσα απόφαση.</p>	
<p><b>5.</b> Η πρόληψη και η διευθέτηση των διαφορών και των καταγγελιών που προκύπτουν από την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας αντιμετωπίζονται σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές.</p>	
<p><b>6.</b> Με την επιφύλαξη του αντίστοιχου ρόλου της Επιτροπής, των εθνικών δικαστηρίων και του Ευρωπαϊκού Δικαστηρίου, κάθε θέμα σχετικό με την ερμηνεία της παρούσας συμφωνίας, σε ευρωπαϊκό επίπεδο, θα πρέπει κατά πρώτον να παραπέμπεται από την Επιτροπή στα υπογράφοντα μέρη τα οποία γνωμοδοτούν.</p>	
<p><b>7.</b> Τα υπογράφοντα μέρη επανεξετάζουν την εφαρμογή της παρούσας συμφωνίας πέντε έτη μετά την ημερομηνία της απόφασης του Συμβουλίου, κατόπιν αιτήματος ενός εκ των μερών της παρούσας συμφωνίας.</p>	
<p><b>Βρυξέλλες, 18 Ιουνίου 2009</b></p>	

## Παραρτήματα

Παράρτημα 1: Νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οδηγία περί γονικής άδειας	34
Παράρτημα 2: Βασικά στοιχεία για τα συστήματα γονικής άδειας ανά την Ευρώπη	37
Παράρτημα 3: Το ευρύτερο πλαίσιο – Βασικά στοιχεία για άλλες μορφές αδειας ανά την Ευρώπη (άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, άδεια υιοθεσίας, άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας, ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας, κλπ.)	38
Παράρτημα 4: Κατάλογος ελέγχου εφαρμογής	44
Παράρτημα 5: Περαιτέρω κείμενα, πηγές και σύνδεσμοι	45

## Παράρτημα 1: Νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης για την οδηγία περί γονικής άδειας

Η νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ΔΕΕ – πρώην Ευρωπαϊκό Δικαστήριο) επικεντρώνεται κυρίως στις ερμηνείες του άρθρου 2 της συμφωνίας-πλαίσιου του 1995 περί γονικής άδειας. Κατά συνέπεια, όταν λαμβάνεται υπόψη η εν λόγω νομολογία, πρέπει να ερμηνεύεται σε συνδυασμό με και λαμβάνοντας υπόψη τις ενδεχόμενες αλλαγές που έχουν επιφερθεί στην αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο του 2010.

Το σύνολο της νομολογίας του ΔΕΕ, συμπεριλαμβανομένης αυτής που αναφέρεται παρακάτω, είναι διαθέσιμο στο δικτυακό τόπο: <http://curia.europa.eu/>

- Ζωή Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών

Σε απόφαση της 16<sup>ης</sup> Σεπτεμβρίου 2010, γνωστή ως ελληνική «υπόθεση Χατζή», το ΔΕΕ αναφέρει ότι η ρήτρα 2.1. της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια που συνήφθη την 14<sup>η</sup> Δεκεμβρίου 1995 δεν μπορεί να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι απονέμει στο τέκνο ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας. Δεν μπορεί επίσης να ερμηνευθεί υπό την έννοια ότι η δίδυμη κύηση θεμελιώνει δικαίωμα λήψεως τόσων γονικών άδειών, όσα και τα τέκνα που γεννιούνται. Ωστόσο, υπό το πρίσμα της αρχής της ίσης μεταχείρισεως, η ρήτρα αυτή επιβάλλει στον εθνικό νομοθέτη να καθιερώσει σύστημα γονικής άδειας το οποίο, αναλόγως με την υφιστάμενη στο οικείο κράτος μέλος κατάσταση, εξασφαλίζει στους γονείς διδύμων μεταχείριση λαμβάνουσα προσηκόντως υπόψη τις ειδικές τους ανάγκες. Εναπόκειται στον εθνικό δικαστή να διαπιστώσει κατά πόσον η εθνική νομοθεσία ανταποκρίνεται στην απαίτηση αυτή και να προσδώσει, ενδεχομένως, στην εν λόγω εθνική νομοθεσία μια –κατά το μέτρο του δυνατού– σύμφωνη προς το δίκαιο της Ένωσης ερμηνεία. (Ζωή Χατζή κατά Υπουργού Οικονομικών – Υπόθεση C-149/10).

- Christel Meerts κατά Proost NV

Στη βελγική «υπόθεση Meerts», το ΔΕΕ αποφάνθηκε πως συνάγεται από τους σκοπούς της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια ότι η έννοια των «κεκτημένων ή υπό κτήση δικαιωμάτων» κατά τη **ρήτρα 2, σημείο 6**, της ως άνω συμφωνίας-πλαίσιου περιλαμβάνει το σύνολο των δικαιωμάτων και πλεονεκτημάτων, σε χρήματα ή σε είδος, που απορρέουν άμεσα ή έμμεσα από τη σχέση εργασίας και την απόλαυση των οποίων μπορεί να αξιώσει ο εργαζόμενος έναντι του εργοδότη στην αρχή της γονικής άδειας. Τέτοια δικαιώματα και πλεονεκτήματα συνιστούν όλα όσα σχετίζονται με τις συνθήκες εργασίας, όπως το δικαίωμα ενός εργαζομένου υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως, ο οποίος έχει λάβει γονική άδεια μερικού χρόνου, για την τήρηση προθεσμίας καταγγελίας σε περίπτωση μονομερούς λύσεως συμβάσεως εργασίας αορίστου χρόνου από τον εργοδότη, η διάρκεια της οποίας εξαρτάται από την αρχαιότητα του εργαζομένου στην επιχείρηση και της οποίας σκοπός είναι η διευκόλυνση ευρέσεως μιας νέας εργασίας. .

Σύμφωνα με την υπόθεση Meerts, η **ρήτρα 2, σημεία 6 και 7** της συμφωνίας-πλαίσιο για τη γονική άδεια δεν επιτρέπει επίσης, στην περίπτωση που ο εργοδότης λύει μονομερώς, χωρίς σοβαρό λόγο ή χωρίς να τηρήσει τη νόμιμη προθεσμία καταγγελίας, σύμβαση εργασίας αορίστου χρόνου προβλέπουσα καθεστώς πλήρους απασχολήσεως, διαρκούς της γονικής άδειας μερικού χρόνου του εργαζομένου, τον υπολογισμό της καταβλητέας στον εργαζόμενο αυτόν αποζημιώσεως με βάση τις μειωμένες κατά τον χρόνο της απολύσεως αποδοχές (ήτοι βάσει μερικής απασχόλησης).

Υπό αυτό το πρίσμα, μολονότι ο καθορισμός του καθεστώτος στο οποίο υπάγεται η σύμβαση ή η σχέση εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, συμπεριλαμβανομένου και του μέτρου κατά το οποίο μπορεί ο εργαζόμενος να αποκτά κατά τη διάρκεια της ίδιας περιόδου δικαιώματα έναντι του εργοδότη, εναπόκειται, σύμφωνα με τη **ρήτρα 2, σημείο 7** της συμφωνίας-πλαίσιου για τη γονική άδεια, στα κράτη μέλη ή στους κοινωνικούς εταίρους, και βάσει της τελεολογικής και συστηματικής ερμηνείας της συμφωνίας-πλαίσιου, η ως άνω παραπομπή δεν θίγει το σημείο 6 της ίδιας ρήτρας, κατά την οποία «τα κεκτημένα δικαιώματα ή τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας διατηρούνται ως έχουν

μέχρι τέλους της γονικής άδειας». Το σύνολο αυτό δικαιωμάτων και πλεονεκτημάτων δεν θα μπορούσε να διασφαλιστεί εάν, στην περίπτωση απολύσεως κατά τη διάρκεια γονικής άδειας μερικού χρόνου και χωρίς τήρηση της νόμιμης προθεσμίας καταγγελίας, ένας εργαζόμενος υπό καθεστώς πλήρους απασχολήσεως δεν είχε πλέον το δικαίωμα να ζητήσει να υπολογιστεί η καταβλητέα σε αυτόν αποζημίωση με βάση τις προβλεπόμενες από τη σύμβασή του αποδοχές. (Υπόθεση C-116/08 Christel Meerts κατά Proost NV, 22 Οκτωβρίου 2009)

- Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol

Επίσης σε σχέση με τη ρήτρα 2, σημείο 6 της συμφωνίας-πλαisiού, το ΔΕΕ αποφαινεται ότι δεν επιτρέπει εθνική διάταξη που, όπως αυτή του νόμου του ομόσπονδου κράτους του Τιρόλου για τους συμβασιούχους υπαλλήλους, που προβλέπει ότι οι εργαζόμενοι που έχουν ασκήσει το δικαίωμά τους να λάβουν τη διετή γονική άδεια χάνουν, κατά τη λήξη της άδειας αυτής, τα δικαιώματα ετήσιας άδειας μετ' αποδοχών που είχαν αποκτήσει κατά το έτος πριν από τη γέννηση του τέκνου τους. (Υπόθεση C-486/08 Zentralbetriebsrat der Landeskrankenhäuser Tirols κατά Land Tirol – 22 Απριλίου 2010).

- Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho κατά Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) και Λοιπών

Στην ισπανική υπόθεση C-537/07, Evangelina Gómez-Limón Sánchez-Camacho κατά Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS) και Λοιπών, το ΔΕΕ υπογράμμισε ότι ένας ιδιώτης μπορεί να επικαλεστεί τη ρήτρα 2, σημείο 6 της συμφωνίας-πλαisiού για τη γονική άδεια ενώπιον εθνικού δικαστηρίου. Η ρήτρα αυτή επιβάλλει την υποχρέωση να διατηρούνται ως έχουν μέχρι τέλους της γονικής άδειας τα κεκτημένα δικαιώματα και τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση από τον εργαζόμενο κατά την ημερομηνία έναρξης της γονικής άδειας, καθώς και την υποχρέωση να ισχύουν τα δικαιώματα αυτά με τη λήξη της γονικής άδειας συμπεριλαμβανομένων των αλλαγών που έχουν επέλθει εν τω μεταξύ. Έτσι, η ρήτρα, που σκοπεύει να αποτρέψει την προσβολή των δικαιωμάτων των εργαζομένων που αποφάσισαν να λάβουν γονική άδεια, υποχρεώνει γενικώς και απεριφράστως τόσο τις εθνικές αρχές όσο και τους εργοδότες να αναγνωρίζουν τα κεκτημένα δικαιώματα και τα δικαιώματα που είναι υπό κτήση κατά την έναρξη της γονικής άδειας και να μεριμνούν ώστε, με τη λήξη της άδειας, οι εργαζόμενοι να μπορούν να συνεχίσουν να αποκτούν δικαιώματα ως εάν δεν είχε μεσολαβήσει η άδεια. Επομένως, το περιεχόμενο της ρήτρας 2, σημείο 6, της συμφωνίας-πλαisiού είναι αρκούντως σαφές ώστε να μπορεί να προβληθεί η διάταξη αυτή από το άτομο και να εφαρμοστεί από τον δικαστή.

Επιπλέον, η **ρήτρα 2, σημεία 6 και 8** της συμφωνίας-πλαisiού επιτρέπει να ληφθεί υπόψη κατά τον υπολογισμό της συντάξεως μόνιμης αναπηρίας του εργαζομένου το γεγονός ότι ο τελευταίος έλαβε γονική άδεια μερικής απασχολήσεως κατά τη διάρκεια της οποίας κατέβαλε εισφορές και απέκτησε δικαιώματα συντάξεως αναλόγως του μισθού που εισέπραξε.

Αφενός, η **ρήτρα 2, σημείο 6**, της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού δεν ρυθμίζει τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις που πηγάζουν από τη σχέση εργασίας κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας αλλά παραπέμπει στην εθνική νομοθεσία και στις συλλογικές συμβάσεις για τον καθορισμό του καθεστώτος της σύμβασης ή της εργασιακής σχέσης, περιλαμβανομένου και του ζητήματος κατά πόσο ο εργαζόμενος συνεχίζει, στην περίοδο της άδειας αυτής, να αποκτά δικαιώματα έναντι του εργοδότη καθώς και στο πλαίσιο συστημάτων κοινωνικής ασφάλισης επαγγελματιών. Αφετέρου, η **ρήτρα 2, σημείο 8** της εν λόγω συμφωνίας-πλαisiού κάνει λόγο για διατήρηση των παροχών κοινωνικής ασφάλισης κατά την περίοδο της γονικής άδειας του εργαζομένου, χωρίς ωστόσο να επιβάλλει συγκεκριμένη συναφή υποχρέωση στα κράτη μέλη. Κατά συνέπεια, οι διατάξεις αυτές δεν υποχρεώνουν τα κράτη μέλη να εξασφαλίσουν στους εργαζομένους ότι κατά την περίοδο στην οποία τελούν σε γονική άδεια μερικής απασχολήσεως θα συνεχίσουν να αποκτούν δικαιώματα για μέλλουσες παροχές κοινωνικής ασφάλισης στον ίδιο βαθμό που θα τα αποκτούσαν αν είχαν συνεχίσει να εργάζονται κατά πλήρη απασχόληση.

Όσο για τη **ρήτρα 2, σημείο 8** της συμφωνίας-πλαisiού, δεν επιβάλλει υποχρεώσεις στα κράτη μέλη εκτός της υποχρέωσης εξετάσεως και καθορισμού των θεμάτων κοινωνικής ασφαλίσεως που συνδέονται με τη συμφωνία-πλαίσιο σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία. Ειδικότερα, δεν τα υποχρεώνει να προβλέψουν, κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας, τη συνέχιση της εισπράξεως παροχών κοινωνικής ασφαλίσεως. Αυτή τη στιγμή (Μάρτιος 2011) είναι επίσης σε εκκρεμότητα μία υπόθεση από την Ισπανία, στην οποία τα ακόλουθα ερωτήματα σχετικά με τη συμφωνία-πλαίσιο παραμέμφθηκαν στο ΔΕΕ:

1. Έχει η ρήτρα 2, παράγραφος 6, της οδηγίας 96/34/ΕΚ του Συμβουλίου της 3ης Ιουνίου 1996 την έννοια ότι ο σεβασμός των υπό κτήση δικαιωμάτων καλύπτει και την περίπτωση ισόβιας συντάξεως λόγω μόνιμης και ολικής ανικανότητας προς άσκηση του συνήθους επαγγέλματος, η οποία προκλήθηκε κατά το διάστημα κατά το οποίο η εργαζόμενη έκανε χρήση γονικής άδειας διάρκειας ενός έτους με τη μορφή μειωμένου ωραρίου και μισθού, οφείλεται σε επαγγελματική ασθένεια λόγω της εκτέλεσεως της εργασίας που παρέχεται στην επιχείρηση η οποία χορήγησε την άδεια και εκδηλώθηκε κατά τη διάρκεια της άδειας αυτής, λαμβανομένου υπόψη ότι το σύστημα κοινωνικής ασφαλίσεως καλύπτει την παροχή καθ' υποκατάσταση της επιχειρήσεως, δυνάμει της σχέσεως υποχρεωτικής ασφαλίσεως των κινδύνων εργατικού ατυχήματος και επαγγελματικής ασθένειας;
2. Σε περίπτωση καταφατικής απαντήσεως στο πρώτο ερώτημα, έχει η ως άνω παράγραφος την έννοια ότι η εγγύηση που καθιερώνει παραβιάζεται από εθνικό κανόνα ο οποίος, για τον προσδιορισμό του ύψους της συντάξεως λόγω μόνιμης ανικανότητας προς εργασία εξαιτίας επαγγελματικής ασθένειας, λαμβάνει υπόψη τον μισθό που ελάμβανε ο θιγόμενος εργαζόμενος και τις εισφορές που πράγματι κατέβαλε βάσει του μισθού αυτού κατά τους δώδεκα μήνες πριν από το γενεσιουργό της ανικανότητας γεγονός, κατά το μεγαλύτερο μέρος των οποίων έκανε χρήση της ως άνω άδειας με μειωμένο ωράριο, μειωμένο μισθό και μειωμένες ασφαλιστικές εισφορές, χωρίς να λαμβάνεται υπόψη κάποιος διορθωτικός παράγοντας που να εξασφαλίζει την υλοποίηση του επιδιωκόμενου από τον κοινοτικό κανόνα σκοπού;
3. Εν πάση περιπτώσει, οποιαδήποτε και αν είναι η απάντηση στα προηγούμενα ερωτήματα, έχει η παράγραφος 8 της ως άνω ρήτρας και οδηγίας και η παράγραφος 2 της ρήτρας 4 της ίδιας οδηγίας την έννοια ότι οι υποχρεώσεις και προβλέψεις που εισάγουν είναι αντίθετες προς κανόνα υπολογισμού όπως αυτός που περιγράφηκε ανωτέρω;

(Υπόθεση C-452/08 - Emilia Flores Fanega κατά Instituto Nacional de la Seguridad Social (INSS), Tesorería General de la Seguridad Social (TGSS) and Bolumburu S.A.)

## Παράρτημα 2: Βασικά στοιχεία για τα συστήματα γονικής άδειας ανά την Ευρώπη

### Πίνακας 1: Επιδόματα που καταβάλλονται για γονική άδεια σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες

<b>Ουδέν</b>	BG, ES, EL, IE, NL, PT, UK
<b>Κατ'αποκοπή επίδομα</b>	AT, BE, CZ, DK, FR, HR, LU, PL, SK
<b>Επίδομα αναλογικά με το μισθό</b>	DE, EE, FI, HU, IT, LT, LV, NO, RO, SE, SI

Πηγή: Maron, Leila, Danièle Meulders και Sile O'Dorchai (2008) "Parental leave in Belgium", *Brussels Economic Review / Cahiers Economiques de Bruxelles*, Τεύχος 51, αριθ.2/3, Καλοκαίρι-Φθινόπωρο)

### Πίνακας 2: Άσκηση δικαιώματος γονικής άδειας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες

<b>Χώρα</b>	<b>Ποσοστό άσκησης δικαιώματος</b>
<b>CZ, DE, DK, FI, HU, IT, LU, PL, SI</b>	Υψηλό για τις μητέρες, κάτω του 10% των επιλέξιμων πατέρων με εξαίρεση τη Σουηδία
<b>ES, FR, NL,</b>	Μέτριο για τις μητέρες (1/3 με 2/3 των επιλέξιμων γυναικών), πολύ χαμηλό για τους πατέρες με εξαίρεση τις Κάτω Χώρες (άνω του 10%, συχνά μερικού χρόνου)

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Παράρτημα 3: Το ευρύτερο πλαίσιο – Βασικά στοιχεία για άλλες μορφές αδειάς ανά την Ευρώπη (άδεια μητρότητας, άδεια πατρότητας, άδεια υιοθεσίας, άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας, ρυθμίσεις για το χρόνο εργασίας, κλπ.)**

**Πίνακας 1: Επισκόπηση της άδειας μητρότητας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

<b>Διάρκεια</b>	<b>Χώρα</b>
18 εβδομάδες +	BG, CZ, EE, FI, HU, IE, IT, SE, SK, UK
14-18 εβδομάδες	AT, BE, DK, EL, ES, FR, HR, LT, LU, LV, NL, PL, PT, RO, SI
14 εβδομάδες	DE, MT

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 2: Υποκατάστατο εισόδημα γονικής άδειας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

<b>Ύψος του εισοδήματος</b>	<b>Χώρα</b>
100% μέσο ή βασικό εισόδημα	AT, DE, DK, EE, EL, ES, FR, LT, LV, LU, MT, NL, PL, PT, SI
70 –99%	BG, HU, IE, IT, RO, SE
Κάτω από 70%	CZ, SK

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 3: Επισκόπηση του δικαιώματος πατρικής άδειας μετ’ αποδοχών σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

Ουδέν δικαίωμα πατρικής άδειας	BG, CZ, DE, IE, IT, SK
1-5 μέρες	AT, EL, HU, MT, LU, NL, PL, PT, RO
6-10 μέρες	BE, DK, EE, LV, UK
10+ μέρες	ES, FI, FR, LT, SE, SI

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 4: Διατάξεις περί νομίμων δικαιωμάτων άδειας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

	Άδεια μητρότητας	Άδεια πατρότητας	Γονική άδεια	Άδεια λόγω ασθένειας τέκνου
Αυστρία	☼☼☼	☉	☼☼ F	☼☼☼ 10☼
Βέλγιο	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼
Κροατία	☼☼☼ TR	☉	☼☼☼ I+TR	☼☼☼ 20-40☼
Δημοκρατία της Τσεχίας	☼☼☼ TR	☉	☼☼ *FN I	☼☼☼ 9>
Δανία	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ F	☼
Εσθονία	☼☼☼	☼	☼☼ *F	☼☼☼ 4>
Φινλανδία	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ F	☉ FN
Γαλλία	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ * FN I	☼ ☼
Γερμανία	☼☼☼	☉	☼☼☼ (*) F	☼☼☼ 25☼
Ελλάδα				
α. ιδιωτικός τομέας	☼☼	☼☼☼	☼ I	☼☼
β. δημόσιος τομέας	☼☼☼	☼	☼ I	☉
Ουγγαρία	☼☼☼	☼☼☼	☼☼☼ * F	☼☼☼ 14-UNLTD
Ισλανδία	☉ FN	☉ FN	☼☼☼ F & I	☉
Ιρλανδία	☼☼	☉	☼ I	☼☼☼ 3☼
Ιταλία	☼☼☼ TR	☉	☼☼ I	☼
Λουξεμβούργο	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 2
Κάτω Χώρες	☼☼☼	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 10☼
Νορβηγία	☉ FN	☼	☼☼☼ F & I	☼☼☼ 10-15
Πολωνία	☼☼☼ TR	☼☼☼	☼☼ F	☼☼☼ 14☼
Πορτογαλία	☼☼☼ TR	☼☼☼	☼☼ I	☼☼☼ 15-30F☼
Σλοβενία	☼☼☼	☼☼	☼☼☼ F	☼☼☼ 7-15>☼
Ισπανία	☼☼☼	☼☼☼	☼ I	☼☼☼ 2-4☼
Σουηδία	☉ FN	☼☼☼	☼☼☼ F & I	☼☼☼ 120F
UK	☼☼	☼☼	☼ I	☼

(Πηγή: προσαρμοσμένη μορφή του πίνακα από την έκδοση του Moss, P. (2010) «International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series» αριθ. 115, Σεπτέμβριος 2010, Λονδίνο: Υπουργείο Επιχειρήσεων, Καινοτομίας και Δεξιοτήτων, σελ. 36-37. Διατίθεται στο δικτυακό τόπο LP&R στη διεύθυνση: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/) + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Λεζάντα του πίνακα 4:**



### **Άδεια μητρότητας, πατρότητας, γονική άδεια και άδεια λόγω ασθένειας τέκνου:**

⊖ - ουδέν νόμιμο δικαίωμα<sup>ο</sup> στην περίπτωση άδειας μητρότητας, αυτό περιλαμβάνει τις χώρες όπου δεν χορηγείται επιπλέον άδεια σε γυναίκες ως αναγνώριση της εγκυμοσύνης και του τοκετού.

◆ – νόμιμο δικαίωμα αλλά άνευ αποδοχών, συμπεριλαμβανομένων των κρατών μελών της ΕΕ που καλύπτονται από το μέτρο ανωτέρας βίας της οδηγίας περί γονικής άδειας

◆◆- νόμιμο δικαίωμα, μετ'αποδοχών αλλά είτε χαμηλού κατ'αποκοπή ποσού, είτε σε συνάρτηση με τις αποδοχές κατά ποσοστό κάτω του 66 τοις εκατό αυτών είτε μη καθολικό είτε για διάστημα μικρότερο αυτού της άδειας

◆◆◆- νόμιμο δικαίωμα, μετ'αποδοχών για ολόκληρη ή μέρος της διάρκειας για όλους τους γονείς σε ποσοστό άνω του 66 τοις εκατό των αποδοχών. Σε περίπτωση ανώτατου ορίου καταβολών, το δεύτερο ή τρίτο σημείο βρίσκεται εντός παρενθέσεως, π.χ. ◆◆(◆).

### **Στήλη άδειας μητρότητας:**

TR=μέρος της άδειας μητρότητας μπορεί να μεταβιβασθεί στον πατέρα.

### **Στήλη άδειας πατρότητας:**

\* υποδηλώνει την καταβολή επιδόματος σε όλους τους γονείς μικρών παιδιών, είτε ασκούν το δικαίωμα άδειας είτε όχι.

F=οικογενειακό επίδομα

I=ατομικό επίδομα

F&I = μέρος της περιόδου ως οικογενειακό δικαίωμα και μέρος της περιόδου ως ατομικό δικαίωμα.

### **Άδεια λόγω ασθένειας τέκνου:**

Ο αριθμός υποδηλώνει τον ετήσιο αριθμό ημερών άδειας μετ'αποδοχών ανά εργαζόμενο (ή ανά οικογένεια, όπου προστίθεται **F**)<sup>ο</sup>

δύο αριθμοί (π.χ. «15-30») υποδηλώνουν ότι η άδεια ποικίλλει ανάλογα με την ηλικία ή τον αριθμό των τέκνων<sup>ο</sup> όταν ο αριθμός ακολουθείται από το σημείο >, υποδηλώνει τον μέγιστο αριθμό ημερών άδειας που χορηγούνται ανά περιστατικό ασθένειας, αλλά χορηγείται περισσότερη άδεια σε περίπτωση περισσότερων περιστατικών ασθένειας.

Εφόσον ενός αριθμού έπεται ◆ αυτό υποδηλώνει επιπλέον δικαιώματα άδειας που καλύπτουν περισσότερες κατηγορίες μελών οικογενείας από αυτή των μικρών παιδιών και/ή περιστατικά σοβαρής ασθένειας.

### **Υποσημειώσεις χωρών (FN):**

- **Δημοκρατία της Τσεχίας:** Η λήψη της γονικής άδειας είναι δυνατή μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα τρία έτη, αλλά οι παροχές καταβάλλονται μέχρι το παιδί να συμπληρώσει τα τέσσερα έτη. Οι γονείς μπορούν να λαμβάνουν μέχρι εννέα μέρες άδειας για κάθε ασθένεια τέκνου, αλλά μπορούν να λάβουν γονική άδεια όσες φορές είναι απαραίτητο.
- **Φινλανδία** η συνολική μεταγεννητική άδεια περιλαμβάνει περίοδο άδειας χαμηλών αποδοχών για τη φύλαξη των παιδιών («Φροντίδα κατ'οίκον»). Όλοι οι εργαζόμενοι έχουν πρόσβαση σε άδεια για τη φροντίδα άρρωστου τέκνου τους, της οποίας η διάρκεια και οι αποδοχές καθορίζονται από συλλογικές συμβάσεις.

- **Γαλλία:** Το επίδομα γονικής αδειάς καταβάλλεται μόνο σε γονείς με ένα παιδί για περίοδο έως έξι μηνών από το πέρας της αδειάς μητρότητας.
- **Γερμανία:** Το επίδομα γονικής αδειάς καταβάλλεται για διάστημα έως 28 μηνών° για το υπόλοιπο της τριετούς αδειάς δεν καταβάλλεται κανένα επίδομα.
- **Ελλάδα:** α= υπάλληλοι ιδιωτικού τομέα, β= υπάλληλοι δημόσιου τομέα. Οι γυναίκες υπάλληλοι και των δύο τομέων μπορούν να μετατρέψουν το δικαίωμα μειωμένου ωραρίου εργασίας σε άδεια πλήρους χρόνου έως 3  $\frac{3}{4}$  μήνες στον ιδιωτικό τομέα και 9 μήνες στο δημόσιο τομέα. Αυτή η επιπλέον επιλογή αδειάς δεν περιλαμβάνεται στη συνολική μεταγεννητική άδεια που εκτίθεται στον Πίνακα, όπου φαίνεται η άδεια που χορηγείται σε οικογένειες δύο γονέων οι οποίοι εργάζονται στον ίδιο τομέα.
- **Ουγγαρία:** για τους ασφαλισμένους γονείς, καταβάλλεται επίδομα αδειάς σε ποσοστό 70 τοις εκατό των αποδοχών μέχρι τα τρίτα γενέθλια του τέκνου, και στη συνέχεια κατ'αποκοπή. Η μητέρα είναι η μόνη δικαιούχος κατά το πρώτο έτος ζωής του τέκνου. Για οικογένειες με τρία ή περισσότερα τέκνα, οποιοσδήποτε από τους γονείς μπορεί να ασκεί το δικαίωμα γονικής αδειάς κατά την περίοδο μεταξύ των τρίτων και των όγδων γενεθλίων του μικρότερου τέκνου.
- **Ισλανδία:** ο νόμος δεν κάνει διάκριση μεταξύ άδειας μητρότητας, πατρότητας και γονικής αδειάς, αλλά αναφέρεται σε «άδεια γέννησης», μέρος της οποίας είναι για τις μητέρες, μέρος της οποίας για τους πατέρες και μέρος της οποίας κατανέμεται μεταξύ των γονιών όπως εκείνοι επιθυμούν. Η συνολική μεταγεννητική άδεια περιλαμβάνει περίοδο αδειάς άνευ αποδοχών μετά τη γονική άδεια.
- **Ιταλία:** Η γονική άδεια είναι έξι μήνες ανά γονέα, αλλά το σύνολο της αδειάς ανά οικογένεια δεν μπορεί να υπερβαίνει τους δέκα μήνες.
- **Νορβηγία:** δεν υπάρχει ξεχωριστή άδεια μητρότητας° μέρος της γονικής αδειάς χορηγείται αποκλειστικά στις γυναίκες πριν και μετά τον τοκετό.
- **Πορτογαλία:** Η «άδεια μητρότητας» αντικαταστάθηκε με την «αρχική γονική άδεια». Η συνολική μεταγεννητική άδεια περιλαμβάνει περίοδο αδειάς άνευ αποδοχών μετά τη γονική άδεια.
- **Σουηδία:** δεν υπάρχει ξεχωριστή άδεια μητρότητας° μέρος των 480 ημερών γονικής αδειάς μετ'αποδοχών χορηγείται αποκλειστικά στις γυναίκες. Κάθε γονέας έχει δικαίωμα λήψης γονικής αδειάς μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει τους 18 μήνες° αλλά η λήψη αδειάς 480 ημερών μετ'αποδοχών είναι δυνατή μέχρι το τέκνο να συμπληρώσει το όγδοο έτος.

**Πίνακας 5: Δικαίωμα άδειας υιοθεσίας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

Άδεια υιοθεσίας	Χώρα
Ως γονική άδεια	AT, LT, RO, SE
Ως άδεια μητρότητας και γονική άδεια	CZ, EL, HU, IT, LU, SK
Ως άδεια μητρότητας	PL, UK
Ως άδεια μητρότητας και άδεια πατρότητας	ES,

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 6: Δικαίωμα άδειας υιοθεσίας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες (2)**

Χώρα	Διάρκεια	Καταβολή επιδόματος
BE	4-6 εβδομάδες και γονική άδεια	
BU	6 μήνες για κάθε γονέα	Καμμία καταβολή
DE	3 έτη	67% με ανώτατο όριο
DK	32-40 εβδομάδες	Όπως η γονική άδεια
EE	10 εβδομάδες	100% των μέσων αποδοχών
FI	234 εργάσιμες ημέρες	Όπως η γονική άδεια, για 234 ημέρες
FR	10 εβδομάδες	Όπως η άδεια μητρότητας
IE	40 εβδομάδες	Επίδομα για 24 εβδομάδες
LV	10 ημέρες	
LU	8 εβδομάδες (άδεια μητρότητας) και γονική άδεια	100% του μισθού/κατ'αποκοπήν επίδομα για την περίοδο γονικής αδειας
MT	3 μήνες και για τους δύο γονείς	Καμμία καταβολή
NL	4 εβδομάδες	Επίδομα μητρότητας
PT	100 ημέρες και για τους δύο υιοθετούντες γονείς	Ειδικό επίδομα
SI	120-150 ημέρες ανάλογα με την ηλικία του τέκνου	Ναι

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ “Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges”, 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 7: Δικαίωμα σε άδεια για τη φροντίδα εξαρτώμενου μέλους της οικογένειας σε επιλεγμένες ευρωπαϊκές χώρες**

<b>Χώρα</b>	<b>Διάρκεια</b>	<b>Καταβολή επιδόματος</b>
<b>AT</b>	1-2 εβδομάδες	Ναι
<b>BE</b>	10 ημέρες (ή παραπάνω άνευ αποδοχών)	Ναι
<b>DE</b>	5 ημέρες ανά τέκνο	Ναι
<b>EE</b>	Έως 14 ημέρες κατόπιν χορήγησης ιατρικής βεβαίωσης	80-100%,
<b>EL</b>	4-12 ημέρες ανά τέκνο	Ναι
<b>ES</b>	2 ημέρες	Ναι
<b>LU</b>	5 εργάσιμες ημέρες ετησίως	100% του μισθού

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

**Πίνακας 8: Διαφορετικές εθνικές δομές απασχόλησης των γυναικών**

<b>Ποσοστό απασχόλησης / μερίδα ημιαπασχόλησης ή πλήρους απασχόλησης</b>	<b>Χώρα</b>
Υψηλά ποσοστά απασχόλησης και χαμηλή μερίδα ημιαπασχόλησης	CZ, EE, FI, HU, LT, PT, SI
Υψηλά ποσοστά απασχόλησης με υψηλότερη μερίδα ημιαπασχόλησης	AT, BE, DE, DK, FR, IE, LU, NL, SE, UK
Χαμηλότερα ποσοστά απασχόλησης, σε μεγάλο βαθμό πλήρους απασχόλησης	EL, ES, IT, MT, PL

(Πηγή: Παρουσίαση PowerPoint του D. Foden (Eurofound) στο Συνέδριο της ΕΣΣ "Implementing the revised Parental Leave Framework Agreement: meeting the challenges", 16-17 Φεβρουαρίου 2011 – Βρυξέλλες + συνεισφορές μελών της Γυναικείας Επιτροπής της ΕΣΣ)

#### Παράρτημα 4: Κατάλογος ελέγχου εφαρμογής

Πρέπει να διασφαλιστεί ότι τα ακόλουθα σημεία λαμβάνονται υπόψη κατά την εφαρμογή της νέας οδηγίας για τη γονική άδεια στο εκάστοτε εθνικό σύστημα:

- Χορηγούνται τουλάχιστον 4 μήνες γονικής άδειας
- Η περίοδος γονικής άδειας (ή τουλάχιστον ένας μήνας) καθίσταται αμεταβίβαστη μεταξύ γονέων
- Αντιμετωπίζεται το ζήτημα εισοδήματος/καταβολής επιδόματος
- Η γονική άδεια αφορά τους εργαζόμενους με μερική απασχόληση, τους εργαζόμενους με συμβάσεις εργασίας ορισμένου χρόνου και τους εργαζόμενους μέσω εταιρείας προσωρινής απασχόλησης
- Γίνεται αναφορά στην αυξανόμενη ποικιλομορφία των οικογενειακών δομών
- Για τον υπολογισμό της περιόδου εξασφάλισης του δικαιώματος λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου με τον ίδιο εργοδότη*
- Τα συμφέροντα τόσο των εργαζομένων όσο και των εργοδοτών λαμβάνονται υπόψη κατά τον καθορισμό των περιόδων κοινοποίησης*
- Θεσπίζονται ειδικές διατάξεις για την κάλυψη των γονέων με παιδιά με αναπηρία ή μακροχρόνια ασθένεια
- Θεσπίζονται ειδικές διατάξεις για την κάλυψη των ειδικών αναγκών των υιοθετούντων γονέων.

## Παράρτημα 5: Περαιτέρω κείμενα, πηγές και σύνδεσμοι

### Η ΕΣΣ και η ισότητα των φύλων

Η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) είναι αποφασισμένη να επιτύχει ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Η επίτευξη της ισότητας των φύλων προϋποθέτει την αλλαγή της ευρωπαϊκής νοοτροπίας παρατεταμένου ωραρίου εργασίας και τη βέλτιστη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου τόσο για τις γυναίκες όσο και για τους άνδρες, στα πλαίσια μίας ολοκληρωμένης παροχής φροντίδας.

Ο δικτυακός τόπος της ΕΣΣ παρέχει πληροφορίες σχετικά με πλήθος πρωτοβουλιών πολιτικής που αναπτύσσει η ΕΣΣ στα πλαίσια της ισότητας των φύλων και τις οποίες θα βρείτε στη διεύθυνση: <http://www.etuc.org>

Ως σημαντικοί παράγοντες του Ευρωπαϊκού κοινωνικού διαλόγου, η Ευρωπαϊκή Συνομοσπονδία Συνδικάτων (ΕΣΣ) μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους της - την [BUSINESSEUROPE](#), την Ευρωπαϊκή Ένωση Βιοτεχνίας και Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων ([UEAPME](#)) και το Ευρωπαϊκό κέντρο εργοδοτών και επιχειρήσεων παροχής δημόσιων υπηρεσιών ([CEEP](#)) – έχουν δεσμευθεί να ενισχύσουν την ισότητα των φύλων στην αγορά και το χώρο εργασίας. Σε βάθος χρόνου, ο Ευρωπαϊκός κοινωνικός διάλογός τους είχε διάφορα αποτελέσματα που σχετίζονται με την ισότητα των φύλων, όπως:

- Αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο για τη γονική άδεια ([EN](#)) (2009)
- «Από κοινού δήλωση προς την ΕΕ και τα κράτη μέλη: Αντιμετώπιση των διακρίσεων και εξασφάλιση ισότητας για όλους» (2009)
- [Από κοινού επιστολή από τους Ευρωπαίους κοινωνικούς εταίρους για την παιδική φροντίδα](#) (2008)
- Έκθεση των Ευρωπαίων κοινωνικών εταίρων για την εξισορρόπηση επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου ([EN](#)) (2008)
- Πλαίσιο δράσης για την ισότητα των φύλων ([EN](#)) (2005)

Επιπλέον, η ΕΣΣ έχει επίσης συντάξει έγγραφα διατύπωσης θέσεων σε σχέση με [διαβουλεύσεις της Επιτροπής βάσει των άρθρων 154-155 ΣΛΕΕ](#) στον τομέα της ισότητας των φύλων, τα πιο πρόσφατα εκ των οποίων είναι:

- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για την αναθεώρηση της οδηγίας για τις εγκύους εργαζόμενες – 92/85/ΕΟΚ (Ιανουάριος 2009) ([EN](#))
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για την αναθεώρηση της οδηγίας για τις εγκύους εργαζόμενες – 92/85/ΕΟΚ (Δεκέμβριος 2009) ([EN](#))
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για το δεύτερο στάδιο διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ ([EN](#)) (2008)
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για το πρώτο στάδιο διαβουλεύσεων των κοινωνικών εταίρων για την αναθεώρηση της οδηγίας 86/613/ΕΟΚ ([EN](#)) (2008)
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για το δεύτερο στάδιο διαβουλεύσεων σε κοινοτικό επίπεδο για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου ([EN](#)) (2007)
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για το πρώτο στάδιο διαβουλεύσεων σε κοινοτικό επίπεδο για την εξισορρόπηση μεταξύ επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου ([EN](#)) (2006)

ή οι λεγόμενες δημόσιες διαβουλεύσεις όπως:

- Απάντηση της ΕΣΣ στη διαβούλευση της ΕΚ σχετικά με τη στρατηγική για τη συνέχεια που θα δοθεί στον Χάρτη πορείας για την ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών 2006-2010 ([EN](#)) (2009)
- Διατύπωση θέσης της ΕΣΣ για την Ανακοίνωση της Ευρωπαϊκής Επιτροπής «Καταπολέμηση των διαφορών στις αμοιβές των δύο φύλων» ([EN](#)) (2008)

Επιπλέον, η ΕΣΣ έχει επίσης εγκρίνει σημαντικά ψηφίσματα και θέσεις της σε θέματα σχετικά με την ισότητα των φύλων, τα πιο πρόσφατα εκ των οποίων είναι τα εξής:

- Ψήφισμα της ΕΣΣ – Συστάσεις για τη βελτίωση της ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ([EN](#)) (2011)
- Ψήφισμα της ΕΣΣ « Μείωση των μισθολογικών διαφορών μεταξύ των φύλων» ([EN](#)) (2008)
- Χάρτης της ΕΣΣ για την ενσωμάτωση της διάστασης του φύλου στις συνδικαλιστικές οργανώσεις ([EN](#)) (2007)

Τέλος, μερικές άλλες ενδιαφέρουσες δημοσιεύσεις της ΕΣΣ στον ίδιο τομέα:

- Από την ιδιότητα του μέλους στην ιδιότητα του ηγέτη: πρόοδος των γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις – Δέκα προτάσεις προς τις συνδικαλιστικές οργανώσεις για την προώθηση της καλύτερης ισορροπίας μεταξύ των δύο φύλων ([EN](#)) (2011)
- Από την ιδιότητα του μέλους στην ιδιότητα του ηγέτη: πρόοδος των γυναικών σε συνδικαλιστικές οργανώσεις (Οδηγός πηγών) ([EN](#)) (2010)
- Συνδικαλιστικές οργανώσεις και γυναίκες: Διάλογος της κοινωνίας του πολίτη για την προσέγγιση εργαζομένων από την Τουρκία και την Ευρωπαϊκή Ένωση μέσω μίας κοινής εργασιακής νοοτροπίας ([EN](#)) (2010)
- Έρευνα της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2011 (2011)
- Έρευνα της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2010 ([EN](#)) (2010)
- Έρευνα της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2009 ([EN](#)) (2010)
- Έρευνα της 8<sup>ης</sup> Μαρτίου 2008 ([EN](#)) (2010)
- Συνδυασμός του επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου: ένας σημαντικός στόχος για το ευρωπαϊκό συνδικαλιστικό κίνημα ([EN](#)) (2010)
- Γυναίκες στις ευρωπαϊκές συνδικαλιστικές οργανώσεις: γεφυρώνοντας το χάσμα ([EN](#)) (2007)

### Άλλα βιβλία, εκθέσεις ή άρθρα

Claauwaert, S. (2010) «Οδεύοντας προς μία αναθεωρημένη συμφωνία-πλαίσιο/οδηγία για τη γονική άδεια», Transfer: European Review of Labour and Research Αύγουστος 2010 16: 431-435

COWI (2008), Μελέτη για το κόστος και τα ωφέλη των επιλογών για τη βελτίωση των διατάξεων με στόχο το συνδυασμό επαγγελματικού, ιδιωτικού και οικογενειακού βίου, Κύρια έκθεση, Ευρωπαϊκή Επιτροπή, Ιούνιος 2008

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2006) Συνδυασμός επαγγελματικού και ιδιωτικού βίου – Συγκριτική επισκόπηση τριάντα ευρωπαϊκών χωρών (2006) (Η εν λόγω έκθεση περιλαμβάνει επισκόπηση των πολιτικών με γνώμονα την ημερήσια διάταξη των 25 κρατών μελών της ΕΕ που αφορά τον εν λόγω συνδυασμό). Επιπλέον, παρέχονται πληροφορίες για τρεις χώρες του ΕΟΧ, την Ισλανδία, τη Νορβηγία και το Λιχτενστάιν, και για δύο υποψήφιες χώρες, τη Βουλγαρία και τη Ρουμανία, και διατίθενται στην ηλεκτρονική διεύθυνση

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2007) «Report on Pregnancy, Maternity, Parental and Paternity Rights», Μάρτιος 2007 (Διατίθεται στη διεύθυνση: [http://ec.europa.eu/employment\\_social/gender\\_equality/legislation/bulletin\\_en.html](http://ec.europa.eu/employment_social/gender_equality/legislation/bulletin_en.html)).

Ευρωπαϊκή Επιτροπή (2008) «Legal Approaches to Some Aspects of the Reconciliation of Work, Private and Family Life in Thirty European Countries», Ιούνιος 2008 (Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://ec.europa.eu/social/BlobServlet?docId=1774&langId=en>)

Moss, P. (2010) «International Review of Leave Policies and Related Research 2010, Employment Relations Research Series» αριθ. 115, Σεπτέμβριος 2010, Λονδίνο: Υπουργείο Επιχειρήσεων, Καινοτομίας και Δεξιοτήτων (Διατίθεται στο δικτυακό τόπο LP&R στη διεύθυνση: [http://www.leavenetwork.org/lp\\_and\\_r\\_reports/annual\\_reviews/](http://www.leavenetwork.org/lp_and_r_reports/annual_reviews/))

ΟΟΣΑ (2011) «Doing Better for Families», Μάιος 2011, (Διατίθεται στη διεύθυνση: [http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en\\_2649\\_34819\\_47654961\\_1\\_1\\_1\\_1,00.html](http://www.oecd.org/document/49/0,3746,en_2649_34819_47654961_1_1_1_1,00.html))

Sechi C. (2009) «Il nuovo accordo quadro sui congedi parentali in Europa: analisi del processo negoziale tra le parti sociali europee», Sindacalismo αριθ. 8, Οκτώβριος 2009, 47-76



Thévenon, O. (2011) «Family Policies in the OECD Countries: A Comparative Analysis, Population and Development Review» Τόμος 37, Τεύχος 1, Μάρτιος 2011, σελ. 57-87 (Διατίθεται στη διεύθυνση: <http://onlinelibrary.wiley.com/doi/10.1111/j.1728-4457.2011.00390.x/abstract>. Ο συγγραφέας χρησιμοποιεί πλήρη στοιχεία σε επίπεδο χωρών από την οικογενειακή βάση δεδομένων του ΟΟΣΑ που καλύπτει μεταβλητές όπως οι συνθήκες γονικής άδειας, η παροχή υπηρεσίας παιδικής φροντίδας και η χρηματική υποστήριξη στις οικογένειες. Το παρόν άρθρο εξετάζει την ποικιλομορφία των προτύπων οικογενειακής πολιτικής σε 28 χώρες του ΟΟΣΑ όσον αφορά την εξισορρόπηση των διάφορων στόχων τους με τη δέσμη ρυθμίσεων που εγκρίθηκαν για την εφαρμογή των πολιτικών).

Wall, K., και λοιποί (2009) «Family Policy in Council of Europe Member States», Στρασβούργο: Συμβούλιο της Ευρώπης, Ιούνιος 2009 (Διατίθεται στη διεύθυνση: [http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family\\_Policy\\_in\\_Council\\_of\\_Europe\\_member\\_states\\_en.pdf](http://www.coe.int/t/dg3/familypolicy/Source/Family_Policy_in_Council_of_Europe_member_states_en.pdf) και περιέχει δύο εκθέσεις εμπειρογνομόνων που πραγματοποιήθηκαν με εντολή της επιτροπής πραγματογνομόνων στην Κοινωνική Πολιτική για τις οικογένειες και τα παιδιά° η μία παρέχει μία συγκριτική ανάλυση των οικογενειακών πολιτικών, συμπεριλαμβανομένης της άδειας, ενώ η άλλη πραγματοποιεί επισκόπηση των εξελίξεων και της δυναμικής σε ορισμένα κράτη μέλη).

### **Δικτυακοί τόποι**

Κέντρο πηγών της ΕΣΣ: <http://resourcecentre.etuc.org/>

ETUI Labourline (επιγραμματικός κατάλογος του Κέντρου τεκμηρίωσης ETUI): <http://www.labourline.org>

Δικτυακός τόπος της Ευρωπαϊκής Επιτροπής – «Τμήμα ισότητας των φύλων»: <http://ec.europa.eu/social/main.jsp?langId=el&catId=418>

Eurofound: <http://www.eurofound.europa.eu/index.htm>

Διεθνές δίκτυο σχετικά με την πολιτική άδειας και την έρευνα (LP&R): <http://www.leavenetwork.org>