

Директива на Европейския парламент и на Съвета 2002/73/ЕО

от 23 септември 2002 година

за изменение на Директива 76/207/ЕИО за прилагането на принципа на равно третиране на мъжете и жените по отношение на достъпа до заетост, професионално обучение и развитие, и условията на труд

(текст от значение за Европейското икономическо пространство)

ЕВРОПЕЙСКИЯТ ПАРЛАМЕНТ И СЪВЕТА НА ЕВРОПЕЙСКИЯ СЪЮЗ,

като взе предвид Договора за създаване на Европейската общност, и по-специално член 141, параграф 3 от него,

като взе предвид предложението на Комисията¹,

като взе предвид становището на Икономическия и социален комитет²,

в съответствие с процедурата, предвидена в член 251 от Договора³, в светлината на съвместния текст, одобрен от Помирителния комитет на 19 април 2002 г.

като има предвид, че:

(1) Съгласно член 6 от Договора за Европейския съюз, Европейският съюз се основава на принципите на свобода, демокрация, зачитане на правата на човека и основните свободи и върховенството на правото, принципи, които са общи за държавите-членки, и зачита основните права така, както са гарантирани от Европейската конвенция за правата на човека и основните свободи, както те са резултат от конституционните традиции, общи за държавите-членки, като основни принципи на правото на Общността.

(2) Правото на равенство пред закона и защита срещу дискриминация на всички хора представлява всеобщо право, признато от Всеобщата декларация за правата на човека, от Конвенцията на Обединените нации за премахване на всички форми на дискриминация спрямо жените, Международната конвенция за премахване на всички форми на расова дискриминация, Пактовете на Обединените нации за

¹ОВ № С 337 Е, 28.11.2000 г., стр.204 и ОВ № С 270 Е, 25.9.2001 г., стр. 9

² ОВ № С 123, 25.4.2001 г., стр. 81

³ Становище на Европейския парламент от 31 май 2001 г. (ОВ № С 47, 21.2.2002 г., стр. 19) Обща позиция на Съвета от 23 юли 2001г. (ОВ № С 307, 31.10.2001 г., стр. 5) и Решение на Европейския парламент от 24 октомври 2002 г. (ОВ № С 112 Е, 9.5.2002 г., стр. 4). Решение на Европейския парламент от 12 юни 2002 г. и решение на Съвета от 13 юни 2002 г.

гражданските и политически права и за икономическите, социалните и културни права, както и от Конвенцията за защита на правата на човека и основните свободи, по които са страни всички държави-членки.

(3) Настоящата директива зачита основните права и спазва признатите принципи, и по-специално от Хартата за основните права на Европейския съюз.

(4) Равенството между мъжете и жените е основен принцип, по силата на член 2 и член 3 параграф 2 от Договора за Европейския съюз, както и според практиката на съда на Европейските общности. Тези разпоредби от Договора прогласяват равенството между мъжете и жените като “задача” и “цел” на Общността и налагат позитивно задължение да го “насърчава” във всички свои действия.

(5) Член 141 от Договора, и по-точно параграф 3, се занимава специално с равните възможности и равното третиране на мъжете и жените по отношение заетост и трудова дейност.

(6) Директива 76/207/ЕИО на Съвета⁴ не определя понятията за пряка или непряка дискриминация. На основание на член 13 от Договора, Съветът е приел Директива 2000/43/ЕО от 29 юни 2000 г., за прилагане на принципа за равно третиране на лица, без разлика на расата или етническия произход⁵ и Директива 2000/78/ЕО от 27 ноември 2000 г. за създаването на обща рамка за равно третиране при заетостта и упражняването на занятие⁶, която дава определение на понятията пряка и непряка дискриминация. В този смисъл, подходящо е да се въведат определения, съответни на дадените в тези директиви, по отношение на пола.

(7) Настоящата директива не накърнява свободата на сдружаване, включително правото на създаване на обединения с дрги лица, както и присъединяването към такива обединения с цел защита на нечий интереси. Мерките, по смисъла на член 141, параграф 4 от Договора, могат да включват членство или продължаване дейността на организации или съюзи, чиято основна цел е насърчаването, на практика, на принципа на равно третиране на мъжете и жените.

(8) Тормозът, на основание пол, както и сексуалният тормоз, противоречат на принципа за равно третиране на мъжете и жените; в този смисъл е подходящо, да се дадат определения на тези понятия и да се забранят такива форми на дискриминация. За тази цел трябва да се подчертае, че тези форми на дискриминация се появяват не само на работното място, но и в контекста на

⁴ ОВ № L 39, 14.2.1976 г., стр.40

⁵ ОВ № L 180, 19.7.2000 г., стр.22

⁶ ОВ № L 303, 2.12.2000 г., стр.16

достъпа до заетост и професионалното обучение, през периода на заетост и трудова дейност.

(9) В този контекст работодателите и отговарящите за професионално обучение следва да бъдат насърчавани да предприемат мерки за борба с всички форми на сексуална дискриминация, и по-специално, да вземат превантивни мерки срещу тормоза и сексуалния тормоз на работното място, в съответствие с националното си законодателство и практика.

(10) Оценката на фактите, от които може да се установи дали е налице пряка или непряка дискриминация, е предмет на разглеждане от националните съдебни или други компетентни органи, съгласно разпоредбите на националното законодателство и практика. Тези разпоредби биха могли да предвиждат, по-специално, непряката дискриминация да се доказва с всички средства, включително и въз основа на статистически данни. Съгласно практиката на Съда на Европейските общности⁷ дискриминацията обхваща прилагането на различни разпоредби към сходни ситуации или прилагането на една и съща разпоредба към различни ситуации.

(11) Трудовите дейности, които държавите-членки могат да изключат от обхвата на Директива 76/207/ЕИО, следва да бъдат ограничени до онези, които изискват заетост на лица от определен пол поради естеството на конкретната трудова дейност, доколкото целта е легитимна, и съответства на принципа на пропорционалността, определен от практиката на Съда на Европейските общности⁸.

(12) Съдът на Европейските общности, в постоянната си практика, е признал легитимността на принципа за равно третиране на мъжете и жените, за закрилата на жената, с оглед биологичното ѝ състояние по време на и след бременност. Още повече, Съдът, в постоянната си практика е приел, че всяко неблагоприятно третиране на жената свързано с бременност и майчинство, представлява пряка дискриминация, основана на пола. Настоящата директива не накърнява Директива 92/85/ЕИО на Съвета, от 19 октомври 1992 г., за въвеждане на мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравословни условия на труд на бременни работнички, на работнички-родилки или кърмачки⁹ (десета индивидуална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО), която има за цел да гарантира защитата на физическото и психическо състояние на бременни работнички, работнички-родилки или кърмачки. Преамбюлът на Директива 92/85/ЕИО предвижда, че защитата на бременни работнички, работнички-родилки или кърмачки не трябва да включва третирането на жени, които са на пазара на труда, по неблагоприятен начин, нито работа, която нарушава директивите за равното третиране на мъжете и жените. Съдът на

⁷ Дело С-394/96 Браун (1998) ECR I-4185, Дело С-342/93 Гилеспи, (1996) ECR I-475.

⁸ Дело С-222/84 Джонстън, (1986) ECR 1651, Дело С-273/97 Сирдар (1999) ECR I-7403 и Дело С-285/98 Крейл (2000) ECR I-69

⁹ ОВ № L 348, 28.11.1992 г., стр.1

Европейските общности е признал защитата на правото на заетост на жените, и по-специално, правото да се завърнат на същата или равностойна работа, с не по-малко благоприятни условия на труд, както и да се възползват от всяко подобряване на условията на труд, от които биха имали право през периода на отсъствието си.

(13) В Резолуцията на Съвета и на срещата, в рамките на Съвета, на министрите на заетостта и социалната политика, от 29 юни 2000 г., за балансираното участие на мъжете и жените в семейния и трудов живот¹⁰, държавите-членки бяха насърчени да разгледат обхвата на съответните си правни системи, свързан с даване на индивидуално и непрехвърляемо право на работещите мъже на отпуск за отглеждане на малко дете, като в същото време се запазят правата, свързани със заетостта. В този контекст е важно да се акцентира, че е от компетентността на държавите-членки да решат дали да предоставят такова право, както и да определят условия, различни от уволнението и завръщането на работа, които попадат извън обхвата на настоящата директива.

(14) Държавите-членки могат, съгласно член 141, параграф 4 от Договора, да поддържат или приемат мерки, които предвиждат специфични предимства, с цел улесняване на по-слабо представения пол, да получи професионално обучение или да се предотвратят или компенсират неблагоприятните условия в професионалната кариера. С оглед ситуацията в момента, и като се има предвид Декларация №28 към Договора от Амстердам, държавите-членки следва, на първо място, да приемат като цел подобряване положението на жените при полагането на труд.

(15) Забраната за дискриминация не следва да накърнява поддържането и приемането на мерки, насочени към предотвратяване или компенсиране на неблагоприятните условия, които търпи група лица от еднакъв пол. Такива мерки позволяват съществуването на организации на лица от еднакъв пол, когато имат за основна цел защитата на специфичните потребности на тези лица, както и насърчаване равенството между жените и мъжете.

(16) Принципа за равностойно заплащане на мъжете и жените е вече здраво установен от член 141 на Договора и Директива 75/117/ЕИО на Съвета от 10 февруари 1975 г., за сближаване на законодателствата на държавите-членки относно прилагането на принципа за равностойно заплащане на работниците от мъжки и женски пол¹¹, и е поддържан в постоянната практика на Съда на Европейските общности; принципът представлява съществена и неразделна част от достиженията на правото на Европейския съюз, в областта на дискриминацията, основаваща се на пола.

(17) Съдът на Европейските общности е постановил, че, като има предвид основополагащата природа на правото на ефективна съдебна защита, работниците се ползват от такава защита, дори и след приключване на трудовото

¹⁰ ОВ № С 218, 31.7.2000 г., стр. 5.

¹¹ ОВ № L 45, 19.2.1975 г., стр. 19

правоотношение¹². Работник, който защитава или представя доказателства от името на лице, попадащо под защитата на настоящата директива, следва да се ползва от същата защита.

(18) Съдът на Европейските общности е постановил, че, за да бъде ефективен, принципът за равно третиране, съдържа в себе си тезата, че винаги когато бъде нарушен, обезщетението, което се изплаща на дискриминирания работник трябва да отговаря на претърпените вреди. Съдът, по-нататък уточнява, че определянето на предварителен максимален размер може да попречи за ефективното компенсиране, както и че изключването на на лихвите за компенсация на претърпени загуби не се допуска¹³.

(19) Съгласно практиката на Съда на Европейските общности разпоредби на националното законодателство, свързани със срокове за упражняване правото на иск са допустими, тогава, когато те не са по-малко благоприятни от сроковете за предявяване на подобни искове от вътрешно естество, и не правят упражняването на правата, предоставени от правото на Общността невъзможно.

(20) Лица, които са били обект на дискриминация, основаваща се на пола, следва да имат адекватни средства за правна защита. С цел да се предостави по-ефективно ниво на защита, сдружения, организации и други правни образувания, също трябва да имат правото да участват в процесуални действия, както е определено от държавите-членки, както от името на, така и в подкрепа на жертва, без да се накърняват националните процедурни правила за представителство и защита пред съдилищата.

(21) Държавите-членки насърчават диалога между социалните партньори и, в рамките на националната практика, с неправителствени организации за обсъждане различни форми на дискриминация, основана на пола, на работното място и борбата с тях.

(22) Държавите-членки трябва да насърчават ефективни, пропорционални и възпиращи санкции при случаи на нарушения на задълженията по Директива 76/207/ЕИО.

(23) В съответствие с принципа на субсидиарността, така както е изложен в член 5 от Договора, целите на предлаганите действия не могат да бъдат постигнати в достатъчна степен от държавите-членки и, в този смисъл, биха били постигнати по-добре от Общността. В съответствие с принципа на пропорционалността, така както е изложен в същия член, настоящата директива обхваща само действията, необходими за постигането на тези цели.

(24) В този смисъл, Директива 76/207/ЕИО, трябва следователно да се измени,

¹² Дело C-185/97 Коут (1998) ECR I-5199.

¹³ Дело C-180/95 Дремфел (1997) ECR I-2195, Дело C-271/91 Маршал (1993) ECR I-4367.

ПРИЕХА НАСТОЯЩАТА ДИРЕКТИВА:

Член 1

Директива 76/207/ЕИО се изменя, както следва:

1. към член 1 се добавя следния параграф: "1а. Държавите-членки активно се съобразяват с принципа за равенство между мъжете и жените при изготвяне и прилагане на закони, подзаконови и административни разпоредби, политики и дейности в областите, посочени в параграф 1)".

2. Член 2 се заменя от следното: "Член 2

1. За целите на следващите разпоредби принципът за равно третиране означава, че не се допуска никаква дискриминация, пряка или непряка, основаваща се на пола, като се обърне специално внимание на брачното или семейното положение.

2. За целите на настоящата директива се прилагат следните определения:

- пряка дискриминация: когато едно лице се третира по-неблагоприятно въз основа на пола, отколкото друго лице е, било е или би било третирано в сравнима ситуация.

- непряка дискриминация: когато една привидно неутрална разпоредба, критерий или практика би поставила лица от един пол в по-неблагоприятно положение от лица от друг пол, освен ако тази разпоредбата, критерий или практика са обективно обосновани от легитимна цел, и средствата за постигането на тази цел са съответни и необходими,

- тормоз: когато нежелано поведение, свързано с пола на лице, настъпва с цел или последица нахърняване на достойнството на лицето, и при създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка,

- сексуален тормоз: когато настъпи каквато и да било форма на нежелано словесно, не-словесно или физическо поведение от сексуално естество, с цел или последица нахърняване на достойнството на лицето, и по-специално, при създаване на смущаваща, враждебна, деградираща, унижителна или обидна обстановка.

3. Тормозът и сексуалният тормоз, по смисъла на настоящата директива, се разглеждат като дискриминация, основаваща се на пола и следователно са забранени.

Отхвърлянето или понасянето от едно лице на такова поведение не могат да се използват като основание при вземането на решение, което засяга това лице.

4. Нарезждане да се дискриминират лица въз основа на пол се разглежда като дискриминация по смисъла на настоящата Директива.

5. Държавите-членки насърчават, в съответствие с националното си законодателство, колективни договори или практики, работодателите и лицата, отговорни за достъпа до професионално обучение, да предприемат мерки за превенция на всички форми на дискриминация, основаваща се на пола, и по-специално, тормоз и сексуален тормоз на работното място.
6. Държавите-членки могат да предвидят, що се отнася до достъпа до заетост, включително и съответното обучение което дава достъп до заетост, че разлика в третирането, основаваща се на характеристика, свързана с пола, не представлява дискриминация, когато поради естеството на съответните професионални дейности, или от контекста, в който те се изпълняват, такава характеристика представлява действително и определящо изискване, при условие, че целта е легитимна и изискването е пропорционално.
7. Настоящата директива не накърнява разпоредбите за закрила на жената, особено що се отнася до бременността и майчинството.

Жена в отпуск по майчинство има право, след изтичане на отпуска по майчинство, да се завърне на работното си място или на равностойна позиция, в срокове и при условия, които са не по-малко благоприятни за нея, и да се възползва от всяко подобряване на условията на работа, на което би имала по време на отсъствието си.

По-неблагоприятно третиране на жена, свързано с бременност или отпуск по майчинство, по смисъла на Директива 92/85/ЕИО представлява дискриминация, по смисъла на настоящата директива.

Настоящата директива не накърнява разпоредбите на Директива 96/34/ЕО на Съвета от 3 юни 1996 г., относно рамковото споразумение за родителски отпуск, прието от ЕСИР (Европейски съюз на индустриалците и работодателите), ЕЦПДУ (Европейски център за предприятията с държавно участие) и ЕКП (Европейска конфедерация на профсъюзите)¹⁴ и на Директива 92/85/ЕИО на Съвета от 19 октомври 1992 г., за въвеждане на мерки за насърчаване на подобрения в областта на безопасните и здравословни условия на труд на бременни работнички, на работнички-родилки или кърмачки (десета индивидуална директива по смисъла на член 16, параграф 1 от Директива 89/391/ЕИО)¹⁵. Също така не се накърнява правото на държавите-членки да признаят отделни права, свързани с родителския отпуск и/или отпуска за осиновяване. Тези държави-членки, които са признали такива права, предприемат необходимите мерки за защита на работещите мъже и жени от освобождаване от работа поради упражняването на тези права, и гарантират, че при изтичането на този отпуск те ще имат правото да се завърнат на работното си място или на равностойна позиция, за срок и при условия не по-малко благоприятни за тях, и да се възползват от всяко подобряване на условията на работа, на което биха имали право по време на отсъствието си.

¹⁴ ОВ № L 145, 19.6.1996 г., стр. 4

¹⁵ ОВ № L 348, 28.11.1992 г., стр. 1

8. Държавите-членки могат да поддържат или приемат мерки съгласно член 141, параграф 4 от Договора с цел да се гарантира на практика пълното равенство между мъжете и жените."

3. Член 3 се заменя от следното: "Член 3: "Член 3

1. Прилагането на принципа на равно третиране означава липса на пряка или не-пряка дискриминация, основаваща се на пола, в публичния или частния сектор, включително в държавните институции, свързана с:

- а) условията на достъп до заетост, до самостоятелна заетост или професия, включително критерии за подбор и условия за набиране, независимо от бранша и на всички нива на професионалната йерархия, включително при повишение;
- б) достъп до всички видове и всички нива на професионално ориентиране, професионално обучение, професионална квалификация за напреднали и преквалификация, включително придобиването на практически професионален опит;
- в) условия на труд и заетост, включително условията за уволнение, както и за заплащане, посочено в Директива 75/117/ЕИО;
- г) членство или участие в организации на работниците, или всяка друга професионална организация, включително и привилегии, предоставяни от такива организации.

2. За тази цел, държавите-членка предприемат необходимите мерки, за да гарантират, че

- а) са отменени всички закони, подзаконови и административни разпоредби, които противоречат на принципа за равно третиране;
- б) са или могат да бъдат изменени или обявени за нищожни всякакви разпоредби, противоречащи на принципа за равно третиране, залегнали в договори или колективни споразумения, вътрешни правилници в предприятия или правила, уреждащи независими занятия и професии, както и организации на работници или работодатели."

3. Членове 4 и 5 се заличават.

4. Член 6 се заменя със следното: "Член 6:

1. Държавите-членки гарантират, че съдебните и/или административни производства, включително, когато те сметнат за целесъобразно и помирителните производства, за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива са достъпни за всички лица, които се считат за ошетени от неспазването на принципа на равно третиране спрямо тях, дори след като отношението, при което се предполага, че е проявена дискриминация, е прекратено.
2. Държавите-членки въвеждат в националните си правни системи такива мерки, каквито са необходими за осигуряване на реална и ефективна компенсация или възстановяване на вредите, така както се определят от държавите-членки, за вредите и загубите претърпени от лице, увредено като резултат от допускане на

дискриминация, основаваща се на пола, което е в противоречие на член 3, така че тази компенсация да е действителна и да бъде пропорционална на претърпените вреди; такава компенсация или възстановяване на вредите не може да бъде ограничавана чрез определяне на предварителен максимален размер, освен когато работодателят докаже, че единствената вреда, която е претърпял молителят, е отказът документите му за постъпване на работа да бъдат разгледани.

3. Държавите-членки гарантират, че сдруженията, организациите или други правни образувания, които имат, в съответствие с критериите, установени от тяхното национално право, легитимен интерес да гарантират, че са се съобразили с разпоредбите на настоящата директива, могат да участват, от името на, или в помощ на жалбоподавателите, и с тяхно одобрение, във всяко съдебно и/или административно производство, предназначено за привеждане в изпълнение на задълженията по настоящата директива.

5. Параграфи 1 и 3 не накърняват националните правила, свързани със сроковете за предявяване на искове, по отношение на принципа за равно третиране.";

6. Член 7 се заменя от следното: "Член 7

Държавите-членки въвеждат в националното си законодателство такива мерки, които са необходими за защита на служителите, включително и представителите на служителите така, както са определени в националното право и/или практика, от уволнение или друго неблагоприятно третиране от страна на работодателя, като резултат от жалба в рамките на предприятието, или в рамките на всякакво съдебно производство, целящо привеждане в изпълнение спазването на принципа за равно третиране."

7. Добавят се следните членове: "Член 8а

1. Държавите-членки определят и правят необходимите промени за създаването на орган или органи за насърчаване, анализ, мониторинг и подпомагане спазването на принципа за равно третиране на всички лица без значение на пола. Тези органи могат да бъдат създадени като част от агенции, занимаващи се на национално ниво със защитата на правата на човека или правата на физическите лица.
2. Държавите-членки гарантират, че компетенциите на тези органи включват:
 - а) без да се накърняват правата на жертвите и на сдруженията, организациите и други правни образувания, посочени в член 6, параграф 3, предоставянето на независима помощ на жертвите на дискриминация при разглеждане на жалбите им за дискриминация;
 - б) извършват независими разследвания, свързани с дискриминацията;
 - в) публикуват независими доклади и отправят препоръки, свързани с различни въпроси за такава дискриминация.

Член 8б

1. Държавите-членки, в съответствие с националните си традиции и практики, вземат подходящи мерки за насърчаване на социалния диалог между социалните

партньори с оглед поощряване принципа на равното третиране, включително чрез мониторинг на практиките на работните места, колективните споразумения, кодекси за поведение, изследователска дейност или обмен на опит и добри практики.

2. Когато това е съвместимо с националните традиции и практика, държавите-членки стимулират социалните партньори, без да се накърнява автономността им, да насърчават равенството между мъжете и жените и да сключват, на подходящо ниво, споразумения, съдържащи антидискриминационни правила в областите посочени в член 1, които попадат в обхвата на колективното договаряне. Тези споразумения трябва да спазват минималните изисквания, установени от настоящата директива и съответните законодателни мерки по приложението и на национално ниво.
3. Държавите-членки, в съответствие с националното право, колективните договори или практика, благоприятстват работодателите да насърчават равното третиране на мъжете и жените систематично и по план.
4. За тази цел работодателите трябва да бъдат насърчавани, в подходящи интервали от време, да предоставят на работниците и/или техни представители, съответна информация за спазване на принципа на равно третиране на мъжете и жените в предприятието. Тази информация може да включва статистически данни за съотношението между мъже и жени в различните нива на съответната организация и възможните мерки за подобряване на сътрудничеството с представителите на работниците.

Член 8в

Държавите-членки насърчават диалога със съответните неправителствени организации, които имат, съгласно националното си законодателство и практика, легитимен интерес да допринесат за борбата с дискриминацията, основаваща се на пола, с оглед гарантирането на принципа за равно третиране.

Член 8г

Държавите-членки приемат правила за санкциите, приложими при нарушения на разпоредби от националното законодателство, приети в съответствие с настоящата директива и вземат необходимите мерки за осигуряване на приложението им.

Санкциите, които могат да съдържат плащане на обезщетение на жертвата, трябва да бъдат ефективни, пропорционални и изпълняващи превантивни функции. Държавите-членки информират Комисията за тези мерки до 5 октомври 2005 г. и съобщават незабавно за всяка промяна в тях.

Член 8д

1. Държавите-членки могат да въведат или поддържат разпоредби, които са по-благоприятни за защитата на принципа на равно третиране от тези, залегнали в настоящата директива.

2. Прилагането на настоящата директива не може, при никакви обстоятелства, да представлява основание за намаляване нивото на защита срещу дискриминация,

което вече е било постигнато в държавите-членки в областите, обхванати от настоящата директива."

Член 2

Държавите-членки приемат необходимите закони, подзаконови и административни разпоредби, за да приведат законодателството си в съответствие с настоящата директива не по-късно до 5 октомври 2002 г., или гарантират, най-късно до същата дата, че социалните партньори въвеждат необходимите разпоредби чрез договаряне. Държавите-членки предприемат необходимите стъпки, за да им предоставят възможност по всяко време да гарантират резултатите, наложени от настоящата директива. Те незабавно да уведомят за това Комисията.

Когато държавите-членки приемат тези разпоредби, в тях се съдържа позоваване на настоящата директива или са придружени от такова позоваване при официалното им публикуване. Условието и редът на позоваване се определят от държавите-членки.

2. Държавите-членки уведомяват Комисията в тригодишен срок от влизането в сила на настоящата директива за цялата информация, необходима на Комисията, за да изготви доклад, който да представи на Европейския парламент и на Съвета по приложението на настоящата директива.

3. Без да се накърняват разпоредбите на параграф 2 държавите-членки уведомяват Комисията на всеки четири години за текстовете на законите, подзаконови и административни разпоредби за всички предприети мерки по член 141, параграф 4 от Договора, както и доклади по тези мерки и тяхното осъществяване. Въз основа на тази информация Комисията приема и публикува на всеки четири години доклад за сравнителна оценка на всички мерки в светлината на Декларация № 28, приложена към Заключителния акт на Договора от Амстердам.

Член 3

Настоящата директива влиза в сила в деня на публикуването ѝ в *Официален вестник на Европейските общности*.

Член 4

Адресати на настоящата директива са държавите-членки.

Съставено в Брюксел на 23 септември 2002 година

За Европейския парламент

П.Кокс,
Председател

За Съвета
М.Фишер Боел,
Председател