

GROZĪJUMI 001-095

iesniegusi Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Ziņojums**David Casa****A8-0270/2018**

Darba un privātās dzīves līdzsvars vecākiem un aprūpētājiem

Direktīvas priekšlikums (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Grozījums Nr. 1**Direktīvas priekšlikums****2. apsvērums***Komisijas ierosinātais teksts*

(2) *Vīriešu un sieviešu vienlīdzība* ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu *vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšana* ir viens no Savienības *mērķiem*. *Līdzīgi* Eiropas Savienības Pamattiesību hartas **23. pants** *prasa sieviešu un vīriešu līdztiesību nodrošināt* visās jomās, *arī nodarbinātībā, darbā un atalgojumā*.

Grozījums

(2) *Dzimumu līdztiesība* ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu *sociālās atstumtības un diskriminācijas izskaušana, sociālā taisnīguma un aizsardzības veicināšana, sieviešu un vīriešu līdztiesība, paaudžu solidaritāte un bērnu tiesību aizsardzība* ir Savienības *mērķi*. Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pantā ir noteikts, ka *ES visās savās darbībās ir jātiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību*. Turklāt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (*Harta*) **III sadaļā** noteikts, ka *visas personas ir vienlīdzīgas likuma priekšā, ka diskriminācija ir aizliegta un ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina* visās jomās, *tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā (Hartas 20., 21. un*

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums

3. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(3) Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 33. **pants nosaka**, ka ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba ar maternitāti saistītu iemeslu dēļ, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai tā adoptēšanas.

Grozījums

(3) Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas 33. **pantā ir paredzēta ģimenes tiesiskā, ekonomiskā un sociālā aizsardzība, nosakot**, ka ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba ar maternitāti saistītu iemeslu dēļ, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai tā adoptēšanas.

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums

4. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(4) Savienība **ir viena no pusēm** Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām. Tātad minētās konvencijas normas kopš tās stāšanās spēkā ir Eiropas Savienības tiesiskās kārtības daļa un Savienības tiesību akti pēc iespējas jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā. Konvencijas 7. pants cita starpā paredz, ka pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.

Grozījums

(4) Savienība **un visas ES dalībvalstis ir puses** Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām, **un plašākā nozīmē tām ir jāsekmē un jāaizsargā visas pamattiesības, kas nostiprinātas Vispārējā cilvēktiesību deklarācijā**. Tātad minētās konvencijas normas kopš tās stāšanās spēkā ir Eiropas Savienības tiesiskās kārtības daļa un Savienības tiesību akti pēc iespējas jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā. Konvencijas **Preambulas 24. punkts un 7. pants** cita starpā paredz, ka pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnīgi **un vienlīdzīgi** izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības. **Turklāt Konvencijas 23. pantā ir noteikts, ka Konvencijas**

dalībvalstis veic efektīvus un atbilstošus pasākumus, lai likvidētu diskrimināciju pret personām ar invaliditāti visos jautājumos saistībā ar laulību, ģimeni, vecāku stāvokli un attiecībām vienlīdzīgi ar citiem.

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums 4.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(4a) Dalībvalstis ir parakstījušas un ratificējušas Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par bērna tiesībām, un tādēļ tām ir juridisks pienākums veikt visus pasākumus, kas vajadzīgi, lai īstenotu attiecīgās tiesības. Konvencijā, cita starpā tās 18. pantā, ir noteikts, ka vecāki vai attiecīgi aizbildņi ir galvenās personas, kas atbild par bērna audzināšanu un attīstību, un ka viņu galvenais pienākums ir gādāt par bērna interesēm. Tajā ir arī atgādināts, ka dalībvalstīm jāveic visi attiecīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka bērniem, kuru vecāki strādā, ir tiesības izmantot viņiem paredzētos bērnu aprūpes dienestus un iestādes.

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums 5. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikām, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, *atvieglot vīriešiem ar sievietēm* vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un izlīdzinot izpeļņas un *atalgojuma* atšķirību

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikām, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, *mudinot vīriešus un sievietes* vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un *atvieglot viņiem šo pienākumu sadali, ka arī* izlīdzinot

pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī iedzīvotāju novecošanas sekas.

izpeļņas, *atalgojuma* un *pensijas* atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāpievērš uzmanība arī dzimumu stereotipu samazināšanai, aprūpes pienākumu atzīšanai un sadalei, visu veidu aprūpes pakalpojumu kvalitātes standartu izstrādei un īstenošanai, kā arī jāapzinās demogrāfiskas pārmaiņas, tostarp iedzīvotāju novecošanas sekas un tās ietekme uz aprūpes pienākumiem. Ir ārkārtīgi svarīgi risināt šīs jaunās, demogrāfisko pārmaiņu radītās problēmas, lai nodrošinātu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikas gatavību turpmākajai nodarbinātībai. Īpaša uzmanība jāpievērš nelabvēlīgā stāvoklī esošu sieviešu grupu iekļaušanai darba tirgū.

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 5.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(5a) Rīcībpolitikas virzieniem, kuru mērķis ir neformālo aprūpētāju — kas patlaban bez maksas sniedz 80 % no visiem aprūpes pakalpojumiem ES — darba un privātās dzīves līdzsvarošana, ir svarīga nozīme, un tie palīdz risināt demogrāfisko pārmaiņu izvirzītās problēmas. Paredzams, ka šie rīcībpolitikas virzieni, no vienas puses, palīdzēs mazināt sekas, ko rada aizvien pieaugošās aprūpes vajadzības un tendence veidot mazākas un ģeogrāfiski izkliedētākas ģimenes, kā arī darba tirgū ienākušo sieviešu skaita palielināšanās, bet, no otras puses, samazinās neformālās aprūpes iespējas. Neformālās aprūpes lielais īpatsvars Savienībā un publisko izdevumu sliktais stāvoklis dažās valstīs liecina, kā šā aprūpes veida nozīme nākotnē vēl palielināsies. Tāpēc ir skaidrs, ka neformālā aprūpe ir jāatbalsta un nav iespējams iztikt bez pasākumiem, kas

aprūpētājiem ļauj aprūpi savienot ar darbu.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums 6.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6a) Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ko Savienības iestādes pasludināja 2017. gada 17. novembrī, ir paredzēts piešķirt Savienības iedzīvotājiem jaunas un efektīvākas tiesības. Pīlāra pamatā ir 20 galvenie principi, tostarp 2. princips „Dzimumu līdztiesība”, 3. princips „Vienādas iespējas” un 9. princips “Darba un privātās dzīves līdzsvars”. Saskaņā ar pēdējo no minētajiem principiem „vecākiem un personām ar aprūpes pienākumiem ir tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, pielāgojamu darba režīmu un piekļuvi aprūpes pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga piekļuve īpašajiem atvaļinājumiem, kas vajadzīgi aprūpes pienākumu pildīšanai, un viņus mudina šādus atvaļinājumus izmantot līdzsvaroti.”

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 6.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6b) Būtu jāgarantē vecākiem un citām personām ar aprūpes pienākumiem tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, pielāgojamu darba režīmu un aprūpes pakalpojumu pieejamību. Būtu jāgarantē, lai sievietēm un vīriešiem būtu vienādi pieejams īpašais atvaļinājums, kas vajadzīgs aprūpes pienākumu pildīšanai,

un būtu jāmudina sievietes un vīrieši šādu atvaļinājumu izmantot līdzsvaroti.

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums 6.c apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6c) Eiropas Parlamenta 2013. gada 18. jūnija ziņojumā “Krīzes ietekme uz aprūpes pieejamību mazāk aizsargātu iedzīvotāju grupām” pausts īpašs aicinājums Komisijai iesniegt priekšlikumu direktīvai par aprūpētāju atvaļinājumu.

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 6.d apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6d) Saskaņā ar Komisijas (Eurostat) datiem 2017. gada oktobrī vīriešu nodarbinātības līmenis Savienībā bija 71,9 %, turpretim sieviešu nodarbinātības līmenis bija 61,4 %, kaut gan dati liecina, ka sievietēm izglītības līmenis ir augstāks.

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums 7. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

*(7) Tomēr daudziem vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. **Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada***

*(7) **Daudziem** vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. **Līdz ar diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi***

*sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes **pienākumu** veikšanā. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **piederīgā slimība** vai **atkarīgums** un ka **atsevišķas** sievietes šādā sakarā pavisam atstāj darba tirgu.*

*darbam, nodarbinātības statusu un atalgojumu, kā arī uz pieejamajiem darba veidiem, ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības ir **noteicošais faktors, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū.** Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes **uzdevumu** veikšanā. **Turklāt ir vērojama pieaugoša tendence pagarināt darba laiku līdz pat vēlam vakaram, bet dažās nozarēs dominē nakts darbs vai arī ir jāstrādā valsts svētkos, un tāpēc darba ņēmējiem ir grūti saskaņot darbu ar saviem pienākumiem pret bērniem un citiem radniekiem vai sev tuvām personām, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts.** Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **tas, ja ir jā rūpējas par piederīgo, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts,** un ka **daudzas** sievietes šādā sakarā **daļēji vai pavisam atstāj darba tirgu. Tas savukārt negatīvi ietekmē šo aprūpētāju sociālā nodrošinājuma un pensijas tiesības, dažos gadījumos pat palielinot nabadzības un sociālās atstumtības risku, jo īpaši vecumā. Pētījumi un prakse liecina par ieguvumiem, ko darba devēji gūst, ja tie nem vērā strādājošo aprūpētāju vajadzības, jo tādējādi iespējams iegūt labākus rezultātus, piemēram, mazināt darba kavējumus, uzlabot spēju piesaistīt, saglabāt un labāk motivēt darbiniekus.***

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums 7.a apsvērumus (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7a) Ir pierādījies — lai ar darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku panāktu, ka mātes ātrāk atgriežas darbā un ka vairāk sieviešu ir

iesaistītas darba tirgū, izšķiroša nozīme ir tam, lai būtu izveidota un par pieņemamu cenu būtu pieejama kvalitatīvas bērnu un radnieku, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts, aprūpes infrastruktūra. Tomēr līdz 2018. gadam vairākumam Savienības dalībvalstu pagaidām nav izdevies sasniegt 2002. gadā izvirzītos Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes jomu. Lai sievietes varētu pilnībā izmantot iespējas strādāt, šo mērķu sasniegšanai ir izšķiroša nozīme, un, lai šo situāciju atrisinātu, daudzgadu finanšu shēmā priekšroka jādod ieguldījumam kvalitatīvā bērnu aprūpē, kas par pieņemamu cenu ir pieejama vecāku dzīvesvietā. Tādēļ ar aprūpētājiem paredzētu individuālu atvaļinājumu nevajadzētu aizstāt profesionālus un kvalitatīvus aprūpes pakalpojumus, kas par pieņemamu cenu ir pieejami aprūpētāju dzīvesvietā,

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums 8. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums vīriešus tikai ierobežoti stimulē uzņemties vienlīdzīgu daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti, tāpēc šādus atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. Atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī ***darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem***. Un, otrādi, ir pierādīts, ka, tēviem izmantojot tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai ***elastīgs*** darba režīms, sievietēm samazinās neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvais daudzums un vairāk laika paliek apmaksātam darbam.

Grozījums

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums vīriešus tikai ierobežoti stimulē uzņemties vienlīdzīgu daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti ***vai arī šāds vecāku atvaļinājums nav nododams otram vecākam***, tāpēc šādus atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. ***Dzimumu stereotipus un*** atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī ***starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitika***. Un, otrādi, ir pierādīts, ka, tēviem izmantojot tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai ***pielāgojams*** darba režīms, sievietēm

samazinās neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvais daudzums un vairāk laika paliek apmaksātam darbam. *Turklāt Eurofound pētījums liecina, ka vecāku atvaļinājuma izmantošanas rādītājus ietekmē daudzi savstarpēji saistīti faktori. Īpaši liela nozīme ir kvalitatīvai, pieejamai un cenu ziņā pieņemamai bērnu, vecāka gadagājuma cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpes infrastruktūrai, informācijai par pieejamo atvaļinājumu, atvaļinājuma kompensācijai un darba samaksas atšķirībām, ierastajiem ģimenes dzīves modeļiem, kā arī tam, cik lielā mērā darba ņēmējus biedē izolācija no darba tirgus, ja tiek izmantots atvaļinājums. Jaunieši ir viena no grupām, kuras nepārprotami var ietekmēt visi šie faktori.*

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums 8.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8a) Lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvaru, būtu jālikvidē tādi diskriminējoši paņēmieni kā pastāvīga vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirība, lai galu galā nodrošinātu lielāku vienlīdzību darba tirgū. Dalībvalstīm kopā ar sociālajiem partneriem un attiecīgajām ieinteresētajām personām savās obligātās un pirmsskolas izglītības mācību programmās būtu jāiekļauj izglītība par dzimumu līdztiesību un kopā ar valsts iestādēm jāturpina sniegt informāciju un veidot izpratni. Vienlīdzīgas attieksmes politikā būtu jācenšas risināt stereotipu problēmu gan saistībā ar vīriešu, gan sieviešu amatiem un lomām, un sociālajiem partneriem būtu jāpilda savs galvenais uzdevums — jāinformē gan darba ņēmēji, gan darba devēji un jāveido izpratne par diskriminācijas izskaušanu.

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums 8.b apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8b) Lai labāk varētu novērtēt pamatā esošo tiesību aktu un citu saistīto tiesību aktu ietekmi, būtu jāvērtē un jāvērtē, reģionālā un valsts līmenī jāpublicē dati par, piemēram, darba stundu skaitu, atalgojumu, amatu, tostarp iedalot pēc dzimuma un vecuma, lai dokumentētu krusteniskās diskriminācijas gadījumus un mērķtiecīgi un resursu ziņā efektīvi veidotu politiku. Eiropas Dzimumu līdztiesības institūtam (EIGE), Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondam (Eurofound), Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centram (Cedefop) kopā ar valsti un reģionālajām līdztiesības iestādēm būtu pastāvīgi jāatjaunina rādītāji, kas atspoguļo darba un privātās dzīves līdzsvaru, lai nodrošinātu šo datu atbilstību un pieejamību vajadzīgajā laikā.

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums 8.c apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8c) Personām ar invaliditāti vai ar vecumu saistītām aprūpes vajadzībām paredzētu kopienā sniegtu sabiedrisko pakalpojumu finansēšana ir galvenais faktors, kas nodrošinās, ka sievietes nebūs spiestas aiziet no darba tirgus vai varēs saglabāt vai atjaunot apmaksātu nodarbinātību, kā paredzēts Padomes 2017. gada 7. decembra secinājumos par sabiedrībā balstīta atbalsta un aprūpes veicināšanu neatkarīgai dzīvei.

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums 8.d apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8d) Lai izveidotu sociāli un ekonomiski ilgtspējīgu sabiedrību, atbildība par piemērotu darba un privātās dzīves līdzsvarošanu būtu kopīgi jāuzņemas darba ņēmējiem, ģimenēm, sociālajiem partneriem, vietējām un reģionālajām pašvaldībām, kā arī visiem publiskajiem un privātajiem darba devējiem un pakalpojumu sniedzējiem.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums 9.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(9a) Dalībvalstīm pastāvīgi būtu jāmudina sociālie partneri turpināt aktīvo darbu, lai rastu iespējas saskaņot darba, privāto un ģimenes dzīvi, un ar izglītību, pieaugušo mācīšanos, izpratnes veidošanu un informācijas kampaņām uzlabotu dzimumu līdztiesību un vienlīdzīgu attieksmi darba tirgū.

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 9.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(9b) Būtu jāapspriežas ar sociālajiem partneriem par to, kā atbilstoši valsts praksei izstrādāt un īstenot ekonomikas, nodarbinātības un sociālo politiku. Sociālie partneri būtu jāmudina iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus

jautājumos, kas sociālajiem partneriem ir būtiski, vienlaikus nodrošinot, ka tiek ievērota sociālo partneru autonomija un tiesības uz kolektīvu rīcību.

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums

10. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamat nolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas.

Grozījums

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamat nolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas. ***Nevienu šīs direktīvas daļu nevajadzētu interpretēt kā iepriekš ar Direktīvu 2010/18/ES iedibināto tiesību samazināšanu.***

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums

11. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(11) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar ***elastīgiem*** darba režīmiem, kas paredzēti vecākiem un tiem darba ņēmējiem, kam ir aprūpes pienākumi. Vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, šai direktīvai būtu jāsekmē uz Līgumu balstīti mērķi — vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīga attieksme darbā un augsts nodarbinātības līmenis Savienībā.

Grozījums

(11) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar ***pielāgojamiem*** darba režīmiem, kas paredzēti vecākiem un tiem darba ņēmējiem, kam ir aprūpes pienākumi. Vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, šai direktīvai būtu jāsekmē uz Līgumu balstīti mērķi — vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīga attieksme darbā un augsts nodarbinātības līmenis Savienībā. ***Turklāt***

šajā direktīvā norādīts uz pašreizējām demogrāfiskajām pārmaiņām, kā rezultātā pieaug aprūpes vajadzības sabiedrības novecošanās dēļ, un tādēļ ir nepieciešami ieguldījumi, lai izstrādātu pieejamus, cenas ziņā pieejamus un augstas kvalitātes aprūpes pakalpojumus bērniem un vecāka gadagājuma cilvēkiem, kas ļauj aprūpētājiem saglabāt aktīvo profesionālo dzīvi.

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums 12. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(12) Šai direktīvai būtu jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgumi vai citas darbtiesiskās attiecības. Tāpat, kā patlaban noteikts Direktīvas 2010/18/ES pielikuma 2. klauzulas 3. punktā, te būtu jāietver arī līgumi, kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmēju, noteikta termiņa līgumdarba ņēmēju vai darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru noslēgušu vai arī darba attiecībās ar šādu aģentūru esošu darba ņēmēju nodarbinātību vai darbtiesiskās attiecības.

Grozījums

(12) Šai direktīvai būtu jāattiecas uz visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgumi vai citas darbtiesiskās attiecības. Tāpat, kā patlaban noteikts Direktīvas 2010/18/ES pielikuma 2. klauzulas 3. punktā, te būtu jāietver arī līgumi, kas attiecas uz nepilna laika darba ņēmēju, noteikta termiņa līgumdarba ņēmēju vai darba līgumu ar pagaidu darba aģentūru noslēgušu vai arī darba attiecībās ar šādu aģentūru esošu darba ņēmēju nodarbinātību vai darbtiesiskās attiecības. ***Komisijai būtu jāizvērtē iespēja, kā veicināt to, lai pašnodarbinātas personas varētu plašāk izmantot tām šajā direktīvā paredzētās tiesības. Komisijai vajadzības gadījumā, pamatojoties uz šo nosacījumu, būtu jāiesniedz tiesību akta priekšlikums.***

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums 12.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(12a) Savienības tiesību akti jau nodrošina vienlīdzīgas attieksmes

principu attiecībā uz dažādiem nodarbinātības attiecību veidiem, aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu uz dzimumu balstītu diskrimināciju nodarbinātībā, profesijā, sociālajā aizsardzībā un piekļuvē precēm un pakalpojumiem, nodrošina tiesību saglabāšanu un pārnesamību, pārvietojoties starp dalībvalstīm, un garantē minimālās prasības attiecībā uz papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu pāri robežām, kā arī minimālās prasības attiecībā uz arodpensiju shēmu pārredzamību.

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums 13. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(13) Lai **būtu pamudinājums** aprūpes **pienākumus vienlīdzīgāk dalīt** starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības **tēviem** bērna **dzimšanas gadījumā ņemt** paternitātes atvaļinājumu. Lai būtu ņemtas vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu nevarētu būt atkarīgas no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums 13.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(13) Lai **veicinātu** aprūpes **pienākumu vienlīdzīgāku sadali** starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības **tēvam vai otram no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms, saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju, vai arī nedzīvi dzimušu bērnu izmantot apmaksātu paternitātes atvaļinājumu laikposmā, kurā ilgst grūtniecības un dzemdību atvaļinājums**. Lai būtu ņemtas vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu nevarētu būt atkarīgas no nacionālajos tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

Grozījums

(13a) Dalībvalstīm būtu jāveic īpaši

pasākumi, kas nodrošinātu, ka tiek piemērotas visas šajā direktīvā paredzētās priekšrocības gadījumos, kad vecāki ilgstoši uzturas ārvalstīs, lai pabeigtu starptautisko adopciju.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums 14. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(14) Tā kā tēvu vairākums tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, tad, lai būtu pamudinājums vecāku atvaļinājumu ņemt arī otram vecākam, šai direktīvai, saglabājot katra vecāka tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban noteiktajiem vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, būtu no viena uz četriem mēnešiem jāpagarina tas vecāku atvaļinājuma laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram.

Grozījums

(14) Tā kā tēvu vairākums tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, tad, lai būtu pamudinājums vecāku atvaļinājumu ņemt arī otram vecākam, šai direktīvai, saglabājot katra vecāka tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban noteiktajiem vismaz četriem mēnešiem vecāku atvaļinājuma, būtu no viena uz četriem mēnešiem jāpagarina tas vecāku atvaļinājuma laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram. ***Nodrošinot, ka četri no vecāku atvaļinājumam paredzētajiem mēnešiem ir pieejami tikai vīriešiem un tos nevar nodot otram vecākam, tēvi tiek mudināti šo atvaļinājumu izmantot un tādējādi tiek sekmētas tēvu rūpes par bērniem. Tas arī veicina un atvieglo māšu atkaliekļaušanos nodarbinātībā pēc grūtniecības un dzemdību un vecāku atvaļinājuma. Radot apstākļus, kas veicina aprūpes pienākumu samērīgāku sadalījumu abu vecāku starpā, noteikti tiks veicināta vīriešu un sieviešu iesaistīšanās nodarbinātībā.***

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums 15. apsvērums

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz *divpadsmit* gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai *konkretizēt*, līdz kādam termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu *vajadzīga arī iespēja lemt*, ka tās nosaka, vai darba devējs *noteiktos* apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato.

Tā kā varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs vecāks, jo īpaši tēvs, palielina elastīgums, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan citās elastīgās formās. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citādā, elastīgā formā, būtu jālemj darba devējam. *Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā.*

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz *10* gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai, *jo īpaši ņemot vērā ierobežojumus, kuri attiecas uz mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem, precizēt*, līdz kādam *pieņemamam* termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža. *Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ieviest prasību par minimālo laikposmu, kas darba ņēmējam ir jānostrādā, pirms darba ņēmējs var izmantot šīs savas tiesības, un kas nepārsniedz sešus mēnešus.* Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu *jāizlemj*, ka tās nosaka, vai darba devējs *objektīvos* apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt *uz saprātīgu laikposmu*. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato *rakstiski*.

Tā kā varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs vecāks, jo īpaši tēvs, palielina elastīgums, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan citās elastīgās formās. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citādā, elastīgā formā, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā, *jo īpaši vecāku, kuriem ir bērni ar invaliditāti, ar garīgās veselības*

problēmām vai smagām veselības problēmām, vai slimību, kā arī to vientuļo vecāku vajadzībām, kuriem vajadzētu būt pieejamām vismaz tādām pašām tiesībām un aizsardzībai, kādas šajā direktīvā paredz vecākiem, un kuri, ievērojot valsts tiesību aktus, var izmantot īpašu nosacījumu priekšrocības, ņemot vērā savu īpašo situāciju.

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums 16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(16) Lai darba ņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba ņēmēji un darba devēji būtu jāmudina atvaļinājuma laikā saglabāt kontaktu un varbūt vienoties par jebkādiem attiecīgo pušu izlemtiem piemērotiem reintegrācijas pasākumiem, ievērojot nacionālos tiesību aktus, koplīgumus un praksi.

Grozījums

(16) Lai darba ņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba ņēmēji un darba devēji būtu jāmudina atvaļinājuma laikā **brīvprātīgi** saglabāt kontaktu un varbūt vienoties par jebkādiem attiecīgo pušu izlemtiem piemērotiem reintegrācijas pasākumiem, **piemēram, apmācību vai pārkvalifikāciju**, ievērojot nacionālos tiesību aktus, koplīgumus un praksi. **Būtu skaidri jānosaka, ka darba ņēmējiem, kuri nevēlas saglabāt kontaktu, nav pienākuma to darīt un viņus nekādā veidā nedrīkst diskriminēt. Turklāt darba devējiem būtu jāinformē darba ņēmēji laikā, kad viņi ir devušies atvaļinājumā, vai laikā, kad viņi izmanto pielāgojamu darba režīmu, par jebkādu apmācību, kas tiek piedāvāta pārējiem darbiniekiem, paaugstināšanas procesiem un pieejamām iekšējām vakancēm, saglabājot šiem darba ņēmējiem tiesības piedalīties minētajos pasākumos.**

Grozījums Nr. 29

Direktīvas priekšlikums 17. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu *vīriešiem un sievietēm, kam ir gados vecs ģimenes loceklis un/vai citi piederīgie, kuriem vajadzīga aprūpe, darba ņēmējiem, kam ir smagi slims vai atkarīgs piederīgais, būtu vajadzīgas tiesības uz laiku pārtraukt darbu, **ņemot piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu. Lai tādas tiesības netiktu izmantotas ļaunprātīgi, pirms atvaļinājuma piešķiršanas var prasīt smago slimību vai atkarīgumu pierādīt.***

Grozījums Nr. 30

**Direktīvas priekšlikums
18. apsvērums**

Komisijas ierosinātais teksts

(18) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, visiem darba ņēmējiem būtu jāsauglabājas ar Direktīvu 2010/18/ES patlaban noteiktajām tiesībām steidzamu un negaidītu ģimenes iemeslu dēļ *ar dalībvalstu iedibinātajiem nosacījumiem uz laiku pārtraukt darbu, pamatojoties uz nepārvaramu varu.*

Grozījums Nr. 31

**Direktīvas priekšlikums
19. apsvērums**

Grozījums

(17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu *darba ņēmējiem, kuri rūpējas par gados vecu ģimenes locekli un/vai citiem piederīgajiem, kam nopietnu veselības problēmu vai ar vecumu saistītu traucējumu dēļ ir vajadzīga aprūpe vai atbalsts, būtu jānodrošina, ka viņiem ir tiesības uz laiku pārtraukt darbu, **izmantojot piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu. Pirms atvaļinājuma piešķiršanas būtu jāpieprasa ārsta slēdziens, kas apliecina, ka aprūpe vai atbalsts ir vajadzīgs nopietnu veselības problēmu dēļ, vienlaikus saskaņā ar valsts tiesību aktiem vienmēr nodrošinot gan darba ņēmēja, gan personas, kam nepieciešama aprūpe, privātuma un personas datu aizsardzību.***

Grozījums

(18) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, visiem darba ņēmējiem būtu jāsauglabājas ar Direktīvu 2010/18/ES patlaban noteiktajām tiesībām *uz laiku pārtraukt darbu steidzamu un negaidītu ģimenes iemeslu dēļ, **pamatojoties uz nepārvaramu varu, atbilstīgi dalībvalstu tiesību aktos paredzētajiem nosacījumiem, nezaudējot savas tiesības uz darbu.***

(19) Lai darbaņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, tiem vajadzētu būt tiesīgiem atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. Pabalsta **līmenim** vajadzētu būt vismaz līdzvērtīgam **ar pabalstu, ko attiecīgais darbaņēmējs saņemtu slimības atvaļinājuma gadījumā**. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, cik svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

(19) Lai darbaņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, tiem vajadzētu būt tiesīgiem atvaļinājuma laikā saņemt **samaksu vai** pietiekamu pabalstu. **Samaksas vai** pabalsta **apmēram vecāku un aprūpētāju atvaļinājuma gadījumā** vajadzētu būt vismaz līdzvērtīgam **78 % no darbaņēmēja bruto algas**. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, cik svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz **pensiju un** veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums 20. apsvēruma

(20) Saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai darbtiesisko attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. Tāpēc saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darbaņēmēja un attiecīgā darba devēja darbtiesiskās attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas un tādad šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darbaņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu šīs direktīvas aptvertu atvaļinājumu laikā (arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām), dalībvalstīm būtu jāraugās, lai darbtiesiskās attiecības saglabājas.

(20) Saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai darbtiesisko attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. Tāpēc saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darbaņēmēja un attiecīgā darba devēja darbtiesiskās attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas un tādad šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darbaņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu šīs direktīvas aptvertu atvaļinājumu laikā (arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām), dalībvalstīm būtu jāraugās, lai darbtiesiskās attiecības saglabājas, **neskarot tiesības uz sociālo nodrošinājumu, tostarp pensijas iemaksām, kas darbaņēmējam jāveic visā atvaļinājuma laikā. Tādēļ dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka šajā direktīvā paredzētais atvaļinājums visā attiecīgajā laikposmā neietekmē darbaņēmēja**

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums

21. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(21) Lai strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem būtu lielāks pamudinājums palikt darbaspēkā, viņiem būtu jāvar savu darba laiku pielāgot personiskajām vajadzībām un vēlmēm. Tāpēc vajadzētu būt tā, ka strādājoši vecāki un aprūpētāji var lūgt **elastīgu** darba režīmu, proti, iespēju savu darba modeli pielāgot, aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, **elastīgu** darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot **elastīgu** darba **režīmu**, arī saīsināta darbalaika, ilgumu. Ir gan pierādīts, ka saīsināts darbalaiks mēdz būt lietderīgs, jo daļai sieviešu dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas palikt darba tirgū, taču ilgstošs saīsināts darbalaiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas nozīmē, ka pensija pienāksies mazāka vai pat vispār nepienāksies. Galīgais lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja **lūgto elastīgo** darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam; konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc **elastīga** darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.

Grozījums

(21) Lai strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem būtu lielāks pamudinājums palikt darbaspēkā, viņiem būtu jāvar savu darba laiku pielāgot personiskajām vajadzībām un vēlmēm. Tāpēc vajadzētu būt tā, ka strādājoši vecāki un aprūpētāji var lūgt **pielāgojamu** darba režīmu, proti, iespēju savu darba modeli pielāgot, aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, **pielāgojamu** darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot **pielāgojama** darba **režīma, tostarp** arī saīsināta darbalaika, ilgumu. Ir gan pierādīts, ka saīsināts darbalaiks mēdz būt lietderīgs, jo daļai sieviešu dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas **vai aprūpējot piederīgos, kuriem ir vajadzīga aprūpe vai atbalsts**, palikt darba tirgū, taču ilgstošs saīsināts darbalaiks var novest pie zemākām sociālā nodrošinājuma iemaksām, kas nozīmē, ka pensija pienāksies mazāka vai pat vispār nepienāksies. **Daudziem aprūpētājiem tas var radīt finansiālas grūtības, jo tiek zaudēti tiešie, kā arī turpmākie ienākumi, lai gan neformāla aprūpe noteikti dod būtisku ieguldījumu ne vien sabiedrībā, bet arī ierobežotajā veselības un sociālajā budžetā.** Galīgais lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja **prasīto pielāgojamo** darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam, **kam atteikums būtu jāpamato rakstiski.** Konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc **pielāgojama** darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā

savstarpēji norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ. ***Īstenojot minētos pasākumus, dalībvalstīm būtu jāņem vērā mikrouzņēmumiem un maziem uzņēmumiem raksturīgās īpatnības un ierobežojumi.***

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums 22.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(22a) Padomes Direktīvā 2010/18/ES ir noteikta atsauces bāze visām darbībām, kuras dalībvalstis vai darba ņēmējs veic vecāku atvaļinājuma gadījumā.

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums 23. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(23) Darba ņēmējiem, kuri izmanto tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt ***elastīgu*** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret diskrimināciju vai jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi uz tāda pamata.

(23) Darba ņēmējiem, kuri izmanto tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt ***pielāgojamu*** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret ***jebkādu*** diskrimināciju vai jebkādu mazāk labvēlīgu attieksmi uz tāda pamata. ***Vienlaikus būtu jānodrošina, ka tiek aizsargātas gan darba devēju, gan darba ņēmēju intereses.***

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums 24. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(24) Darbaņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt **elastīgu** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu **elastīgu** darba režīmu pieprasīt. Ja darbaņēmēji uzskata, ka atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato.

Grozījums Nr. 37

**Direktīvas priekšlikums
25. apsvērums**

Komisijas ierosinātais teksts

(25) Ja darbaņēmējs tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, no kuriem iespējams prezumēt, ka tas atlaists no darba uz tāda pamata, ka ir pieteicies uz 4., 5. vai 6. punktā minēto atvaļinājumu, **to ņēmis** vai **izmantojis tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu**, pienākums pierādīt, ka atlaišana nav notikusi uz šāda pamata, būtu jāuzņemas darba devējam.

Grozījums Nr. 38

**Direktīvas priekšlikums
26. apsvērums**

Komisijas ierosinātais teksts

(26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas

Grozījums

(24) Darbaņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt **pielāgojamu** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu **pielāgojamu** darba režīmu pieprasīt. Ja darbaņēmēji uzskata, ka atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato **rakstiski**.

Grozījums

(25) Ja darbaņēmējs tiesā vai citā kompetentā iestādē pierāda faktus, no kuriem iespējams prezumēt, ka tas atlaists no darba uz tāda pamata, ka ir pieteicies uz 4., 5. vai 6. punktā minēto atvaļinājumu vai **to ir ņēmis**, pienākums pierādīt, ka atlaišana nav notikusi uz šāda pamata, būtu jāuzņemas darba devējam.

Grozījums

(26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas

pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Lai vienlīdzīgas attieksmes principu varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus.

pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Lai vienlīdzīgas attieksmes principu varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus. ***Darba inspektoriem un sociālajiem inspektoriem būtu jāraugās, lai šī direktīva tiek pienācīgi īstenota ar atbilstošiem līdzekļiem, tā nepieļaujot diskrimināciju un garantējot, ka visiem darba ņēmējiem ir vienādas iespējas īstenot savas sociālās un darba tiesības.***

Grozījums Nr. 39

Direktīvas priekšlikums 27. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(27) Lai šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības līmenis būtu vēl augstāks, šīs direktīvas aptvertajām jomām vajadzētu būt arī nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru kompetencē.

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums 27.a apsvērums (jauns)

Grozījums

(27) Lai šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības līmenis būtu vēl augstāks, šīs direktīvas aptvertajām jomām vajadzētu būt arī nacionālo līdztiesības atbalsta struktūru ***un struktūru, kas atbild par bērnu tiesībām***, kompetencē.

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(27a) Ierosināto pasākumu īstenošanā būtu jāiesaista vietējās un reģionālās pašvaldības, kurām ir būtiska loma politikas pasākumu izstrādē, īstenošanā un novērtēšanā tajās jomās, kurās tām bieži vien ir nozīmīga zinātība, piemēram, bērnu aprūpes (tostarp dažādos bērnu pieskatīšanas veidos), vecāku cilvēku un cilvēku ar invaliditāti aprūpes, izglītības, sociālo pakalpojumu vai nodarbinātības, kā arī sociālās un profesionālās integrācijas jomā. Vietējām un reģionālajām pašvaldībām būtu arī jāpopularizē labas prakses piemēri un jāveicina savstarpēja mācīšanās par darba un privātās dzīves saskaņošanas pasākumiem.

Grozījums Nr. 41

**Direktīvas priekšlikums
27.b apsvēruma (jauns)**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(27b) Pilsoniskajai sabiedrībai, tostarp līdztiesības atbalsta struktūrām, būtu jāiesaistās dzimumu līdztiesības tiesību aktu un noteikumu faktiskā piemērošanā nodarbinātības attiecībās, lai nodrošinātu vienlīdzīgu attieksmi. Dalībvalstīm būtu jāuzlabo sociālais dialogs un pieredzes un labākās prakses piemēru apmaiņa visu ieinteresēto personu vidū.

Grozījums Nr. 42

**Direktīvas priekšlikums
27.c apsvēruma (jauns)**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(27c) Lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumu

pieņemšanu, dalībvalstīm būtu jāatbalsta brīvprātīgas sertifikācijas sistēmas, ar kuru palīdzību tiek vērtēts publisko un privāto organizāciju sniegums. Šādu sertifikācijas sistēmu ieviešana būtu jāveicina, nodrošinot atbilstīgus stimulus.

Grozījums Nr. 43

Direktīvas priekšlikums 28. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi ***dalībvalstīm paverot iespēju*** ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākas normas, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības tiesības aktos, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.

Grozījums

(28) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, tādējādi ***ļaujot dalībvalstīm*** ieviest vai saglabāt labvēlīgākus noteikumus. Ja vien šī direktīva neievieš labvēlīgākas normas, tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu, arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā noteiktas spēkā esošajos Savienības ***un valsts*** tiesības aktos, ***kā arī koplīgumos***, un uz tās pamata arī nevar samazināt darba ņēmējiem šīs direktīvas aptvertajā jomā sniegtās aizsardzības vispārīgo līmeni.

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums 30. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(30) ***Šajā direktīvā*** būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību. Tāpēc dalībvalstis ***tiek*** aicinātas novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz ***MVU***, lai pārliecinātos, ka ietekme uz ***MVU*** nav nesamērīga, īpašu

Grozījums

(30) ***Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm*** būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu ***mikrouzņēmumu***, mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību ***vai radītu pārmērīgu slogu uzņēmējiem***. Tāpēc dalībvalstis ***ir*** aicinātas ***savlaicīgi, regulāri un rūpīgi*** novērtēt ***un uzraudzīt***

uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam.

sava transponēšanas akta ietekmi uz ***mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem***, lai pārliecinātos, ka ietekme uz ***tiem*** nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, ***sevišķi tam, kā iespējas izmantot vecāku atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu ietekmē darba organizāciju, un dalībvalstis tiek aicinātas šādu novērtējumu rezultātus publicēt. Dalībvalstis vēl tiek aicinātas sniegt norādes un padomus mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kā arī tās var izvēlēties samazināt administratīvo slogu šādiem uzņēmumiem, neskarot šajā direktīvā noteiktās darba ņēmēju tiesības, un būtībā saglabāt vienlīdzīgu attieksmi pret darba ņēmējiem, ko nodarbina šādi uzņēmumi, un darba ņēmējiem, kurus nodarbina citi uzņēmumi.***

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums 32.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(32a) Lai panāktu, ka ir iespējams labāk līdzsvarot darba un privāto dzīvi un ka privātās dzīves un darba apvienošanas jomā tiek nodrošināta dzimumu līdztiesība, un lai pilnībā sasniegtu šajā direktīvā iecerēto mērķi, Komisijai būtu arī jāapsver iespēja pārskatīt Padomes Direktīvu 92/85/EEK, ņemot vērā tiesības un noteikumus, par ko ir sasniegta vienošanās šajā direktīvā.

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums 2. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem, **vīriešiem un sievietēm**, kam ir darba līgums vai darbtiesiskās attiecības.

Grozījums

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem, kam ir darba līgums vai darbtiesiskās attiecības, **kā tas katrā dalībvalstī ir noteikts ar spēkā esošu tiesību aktu, koplīgumiem un/vai praksi, saskaņā ar kritērijiem, pēc kuriem nosaka darba ņēmēja statusu, kā tas definēts Eiropas Savienības Tiesas judikatūrā.**

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – a punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(a) “paternitātes atvaļinājums” ir **tāds tēviem** paredzēts **atvaļinājums**, ko **ņem** bērna piedzimšanas gadījumā;

Grozījums

(a) “paternitātes atvaļinājums” ir **apmaksāts atvaļinājums, kas** paredzēts **tēvam vai otram no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms, un** ko **izmanto** bērna piedzimšanas **vai adopcijas, vai arī nedzīvi dzimuša bērna** gadījumā;

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – b punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(b) “vecāku atvaļinājums” ir ar bērna piedzimšanu vai **adopciju** pamatots atvaļinājums šā bērna aprūpes nolūkā;

Grozījums

(b) “vecāku atvaļinājums” ir ar bērna piedzimšanu, **adopciju** vai **ņemšanu aizgādībā** pamatots **apmaksāts** atvaļinājums šā bērna aprūpes nolūkā;

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – c punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(c) “aprūpētājs” ir darba ņēmējs, kas *piederīgā nopietnas slimības* vai *atkarīguma gadījumā viņu personīgi aprūpē* vai *atbalsta*;

Grozījums

(c) “aprūpētājs” ir darba ņēmējs, kas, *pamatojoties uz nopietnu medicīnisku iemeslu, tostarp invaliditāti, hronisku slimību vai garīgās veselības stāvokli, kā arī hospitalizāciju, ķirurģisku iejaukšanos bez hospitalizācijas vai ar vecumu saistītu traucējumu, bez maksas personīgi aprūpē* vai *atbalsta*:

(i) *piederīgo vai*

(ii) *darba ņēmējam tuvu personu, kas nav radnieks, pēc šīs personas rakstiska pieprasījuma.*

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – ca punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

(ca) “*aprūpētāja atvaļinājums*” ir *aprūpētājiem paredzēts atmaksāts atvaļinājums, ko izmanto, lai personīgi aprūpētu vai atbalstītu piederīgo vai, pamatojoties uz rakstisku pieprasījumu, citu darba ņēmējam tuvu personu nopietnu medicīnisku iemeslu, tostarp invaliditātes, hroniskas slimības vai garīgās veselības stāvokļa, kā arī hospitalizācijas, ķirurģiskas iejaukšanās bez hospitalizācijas vai ar vecumu saistīta traucējuma dēļ;*

Grozījums

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – d punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(d) “piederīgais” ir darba ņēmēja *dēls, meita, māte, tēvs, laulātais* vai civilu

Grozījums

(d) “piederīgais” ir darba ņēmēja *vismaz otrās pakāpes asinsradnieks vai*

attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;

radnieks, cita starpā audžubērnis un likumiskais aizbildnis, vai civilu attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – e punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(e) **“atkarīgums” ir situācija, kur personai uz laiku vai pastāvīgi ir vajadzīga aprūpe sakarā ar invaliditāti vai nopietnu medicīnisku stāvokli, kas nav nopietna slimība;**

Grozījums

(e) **“aprūpes un atbalsta vajadzības” ir personalizēta palīdzība vai atbalsts, kas ļauj personai ar invaliditāti, garīgās veselības problēmu, veselības problēmu vai ar vecumu saistītu traucējumu pilnībā piedalīties sabiedriskajā dzīvē;**

Grozījums Nr. 53

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – f punkts

Komisijas ierosinātais teksts

(f) **“elastīgs darba režīms” ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli koriģēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku.**

Grozījums

(f) **“pielāgojams darba režīms” ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli brīvprātīgi koriģēt, tostarp vajadzības gadījumā izmantojot tāldarba režīmu, elastīgu darba grafiku vai saīsinātu darbalaiku.**

Grozījums Nr. 54

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

1. Dalībvalstis **pieņem** pasākumus, **kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka tēviem bērna piedzimšanas gadījumā ir tiesības uz** vismaz desmit darba dienas ilgu

Grozījums

1. Dalībvalstis **veic nepieciešamos** pasākumus, **lai nodrošinātu, ka tēvam vai otram no vecākam, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms,**

paternitātes atvaļinājumu.

saistībā ar bērna piedzimšanu vai bērna adopciju ir tiesības šajā laika posmā ņemt vismaz desmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu. Dalībvalstis var noteikt, vai šādu atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai tūlīt pēc bērna piedzimšanas, nedzīva bērna piedzimšanas vai bērna adopcijas.

Grozījums Nr. 55

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1. punkts - 1.a daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Tiesības uz paternitātes atvaļinājumu piešķir neatkarīgi no darba stāža ilguma.

Grozījums Nr. 56

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1.a Dalībvalstis novērtē, vai ir atbilstīgi nepieciešamību pēc nosacījumiem saistībā ar piekļuvi paternitātes atvaļinājumam un šāda atvaļinājuma izmantošanas detalizētu kārtību pielāgot tēvu vajadzībām īpašās situācijās, kurās tiem saskaņā ar valsts tiesību aktiem ir jābūt vairāk klātesošiem. Šādas īpašas situācijas var attiekties uz tēviem ar invaliditāti, tēviem, kuriem ir bērni ar invaliditāti, tostarp ar garīgās veselības problēmām vai kādu nopietnu medicīnisku problēmu vai slimību, un vientuļajiem tēviem, kā noteikts valsts tiesību aktos vai praksē.

Grozījums Nr. 57

Direktīvas priekšlikums 4. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Dalībvalstis novērtē, vai nav jānosaka kārtība, kādā nodrošināt, ka paternitātes atvaļinājuma izmantošanu pielāgo vajadzībām, kādas rodas vairāku bērnu piedzimšanas vai bērna priekšlaicīgas piedzimšanas gadījumā, adoptētājiem, vecākiem ar invaliditāti, vecākiem ar garīgās veselības problēmām un vecākiem ar bērniem, kuriem ir invaliditāte vai garīgās veselības problēmas. Dalībvalstis var noteikt citus gadījumus, kuros ir nepieciešami īpaši pasākumi paternitātes atvaļinājuma izmantošanai.

Grozījums Nr. 58

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir individuālas tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, kas jāizmanto, pirms bērns sasniedz noteiktu vecumu, kurš ir vismaz **divpadsmit** gadi.

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba ņēmējiem ir individuālas tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, kas jāizmanto, pirms bērns sasniedz noteiktu vecumu, kurš ir vismaz **10** gadi. **Dalībvalstis var palielināt šo sliksni bērniem ar invaliditāti vai hronisku slimību, adoptētājiem, vecākiem ar invaliditāti un vecākiem ar garīgās veselības problēmām.**

Grozījums Nr. 59

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 1.a punkts (jauns)

1.a Dalībvalstis novērtē iespēju paplašināt šajā direktīvā paredzētos noteikumus par bērna kopšanas atvaļinājumu, attiecinot tos uz vientuļajiem vecākiem. Vientuļajiem vecākiem ir vismaz tādas pašas tiesības un aizsardzība, kādu šajā direktīvā paredz vecākiem, un viņi var gūt labumu no īpašajiem nosacījumiem, kuros saskaņā ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem tiek ņemta vērā viņu īpašā situācija.

Grozījums Nr. 60

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Dalībvalstis nosaka, līdz **kādam termiņam** darba ņēmējam, izmantojot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāiesniedz paziņojums darba devējam. Šo termiņu nosakot, **dalībvalstīm jāņem** vērā gan darba devēju, **gan darba ņēmēju vajadzības. Dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēja lūgumā ir norādīts paredzētais atvaļinājuma laika sākums un beigas.**

Grozījums

3. Dalībvalstis nosaka **saprātīgu termiņu**, līdz **kuram** darba ņēmējam, izmantojot tiesības uz vecāku atvaļinājumu, par to jāiesniedz paziņojums darba devējam, **norādot vēlāmā atvaļinājuma perioda sākumu un beigas.** Šo termiņu nosakot, **dalībvalstis ņem** vērā gan darba devēju, **jo īpaši mikrouzņēmumu un mazo uzņēmumu, gan darba ņēmēju vajadzības.**

Grozījums Nr. 61

Direktīvas priekšlikums
5. pants – 3.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

3.a Dalībvalstis veic īpašus pasākumus, lai nodrošinātu, ka tiek piemērotas visas direktīvā paredzētās priekšrocības gadījumos, kad vecāki ilgstoši uzturas ārvalstīs, lai pabeigtu starptautisku adopcijas procedūru.

Grozījums Nr. 62

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika cenzu vai darba stāža cenzu, kas nepārsniedz **vienu gadu**. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki noteikta laika darba līgumi (Padomes Direktīvas 1999/70/EK²¹ izpratnē), kvalificēšanās laiku rēķina, šos līgumus summējot.

²¹ Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

Grozījums

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika cenzu vai darba stāža cenzu, kas nepārsniedz **sešus mēnešus**. Gadījumos, kur ar to pašu darba devēju secīgi slēgti vairāki noteikta laika darba līgumi (Padomes Direktīvas 1999/70/EK²¹ izpratnē), kvalificēšanās laiku rēķina, šos līgumus summējot.

²¹ Padomes 1999. gada 28. jūnija Direktīva par UNICE, CEEP un EAK noslēgto pamatnolīgumu par darbu uz noteiktu laiku (OV L 175, 10.7.1999., 43. lpp.).

Grozījums Nr. 63

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 5. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

5. Dalībvalstis var definēt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var tikt atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties ar to, ka tas nopietni traucētu **sekmīgu uzņēmuma** darbību. Jebkādu vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs pamato rakstiski.

Grozījums

5. Dalībvalstis var definēt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var tikt atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties ar to, ka tas nopietni traucētu **uzņēmuma pienācīgu darbību vai ļoti negatīvi ietekmētu darba devēja saimniecisko** darbību. Jebkādu vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs pamato rakstiski. **Ja vecāku atvaļinājuma piešķiršanu atliek pamatoti, darba devējs pēc iespējas piedāvā elastīgus veidus vecāku atvaļinājuma izmantošanai**

Grozījums Nr. 64

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 6. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmēji ir tiesīgi vecāku atvaļinājumu lūgt arī nepilna laika veidā, pa blokiem, kas mijas ar nodarbinātības periodiem, vai citās elastīgās formās. Darba devēji šādus lūgumus izskata un uz tiem reaģē, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. ***Jebkādu šādu lūguma atteikumu*** darba *devējs* pamato rakstiski.

Grozījums

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmēji ir tiesīgi vecāku atvaļinājumu lūgt arī nepilna laika veidā, pa blokiem, kas mijas ar nodarbinātības periodiem, vai citās elastīgās formās. Darba devēji šādus lūgumus izskata un uz tiem reaģē, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības, ***jo īpaši mikrouzņēmumos un mazajos uzņēmumos. Atteikumu apmierināt šādu lūgumu darba devēji vienmēr*** pamato rakstiski ***saprātīgā laikposmā pēc pieteikuma iesniegšanas.***

Grozījums Nr. 65

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 7. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

7. Dalībvalstis novērtē, vai nav vajadzīgi piekļuves nosacījumi un detalizēta kārtība, kā ***pieteikumu uz*** vecāku ***atvaļinājumu*** pielāgot vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem invalīdiem un vecākiem ar bērniem, kas ir invalīdi, vai ilgstoši slimo.

Grozījums

7. Dalībvalstis novērtē, vai nav vajadzīgi piekļuves nosacījumi un detalizēta kārtība, kā vecāku ***atvaļinājuma izmantošanu*** pielāgot vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem invalīdiem, ***vecākiem ar garīgās veselības problēmām*** un vecākiem ar bērniem, kas ir invalīdi, vai slimo ar hronisku slimību, ***jo īpaši paredzot, tādus pasākumus kā: vecāku atvaļinājuma saņemšanai noteiktā bērna vecuma ierobežojuma palielināšanu, atvieglotu piekļuvi nepilna darba laika darbam pēc darba ņēmēja atgriešanās darbavietā vai vecāku atvaļinājuma ilguma pagarināšanu.***

Grozījums Nr. 66

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz piecas darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. **Tiesībām** uz šādu atvaļinājumu **var būt nosacījums**, ka darba ņēmēja **piederīgā medicīniskais stāvoklis tiek attiecīgi pamatots.**

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz piecas darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. **Var noteikt, ka tiesības** uz šādu atvaļinājumu **ir īstenojamas, iesniedzot attiecīgu ārsta slēdzienu, kas apliecina**, ka darba ņēmēja **piederīgajam vai darba ņēmējam tuvai personai, kuru viņš aprūpē saskaņā ar 3. panta ca) punktu, ir nepieciešama aprūpe un atbalsts. Informācija par medicīnisko stāvokli ir konfidenciāla un to izpauž tikai noteiktam iesaistīto pakalpojumu sniedzēju skaitam, lai aizsargātu gan darba ņēmēja, gan personas, kurai nepieciešama aprūpe un atbalsts, tiesības uz datu aizsardzību.**

Grozījums Nr. 67

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1.a daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstu pasākumus, kas garantē darba ņēmējiem tiesības sniegt personisku aprūpi vai palīdzību radniekiem vai tuvām personām, var atzīt par aprūpētāju atvaļinājumu saskaņā ar šā panta 1. punktu, ja valsts sistēmas piedāvātais aizsardzības līmenis ir līdzvērtīgs šajā direktīvā noteiktajam līmenim vai augstāks pa to.

Grozījums

Grozījums Nr. 68

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1.b daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Dalībvalstis novērtē, vai nevajadzētu pielāgot vai paplašināt termina "aprūpētājs" definīciju, lai varētu pieteikties attiecīgā atvaļinājuma izmantošanai, nolūkā tādējādi ņemt vērā īpaši sarežģītas situācijas.

Grozījums Nr. 69

Direktīvas priekšlikums 8. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Ievērojot tādus nacionālus apstākļus kā nacionālie tiesību akti, koplīgumi un/vai prakse un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, kas izmanto 4., 5. vai 6. pantā minētās atvaļinājuma tiesības, saņem atvaļinājuma naudu vai pietiekamu pabalstu, ***kurš vismaz līdzvērtīgs pabalstam, ko attiecīgais darba ņēmējs būtu saņēmis slimības atvaļinājuma gadījumā.***

Ievērojot tādus nacionālus apstākļus kā nacionālie tiesību akti, koplīgumi un/vai prakse un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, kas izmanto 4., 5. vai 6. pantā minētās atvaļinājuma tiesības, saņem ***šādu*** atvaļinājuma naudu vai ***šādu*** pietiekamu pabalstu:

(a) ja tas ir 4. panta 1. punktā minētais paternitātes atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts vismaz 80 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas;

(b) ja tas ir 5. panta 1. punktā minētais vecāku atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts vismaz 78 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas;

(c) ja tas ir 6. pantā minētais aprūpētāja atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts vismaz 78 % apmērā no darba ņēmēja bruto

algas.

Grozījums Nr. 70

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts

Elastīgs darba režīms

Grozījums

Pielāgojams darba režīms

Grozījums Nr. 71

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ar bērniem līdz attiecīgam vecumam, kurš ir vismaz *dīvpadsmit* gadi, ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt *elastīgu* darba režīmu. Uz šāda *elastīga* darba režīma ilgumu var attiecināt saprātīgus ierobežojumus.

Grozījums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ar bērniem līdz attiecīgam vecumam, kurš ir vismaz *10* gadi, ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt *pielāgojamu* darba režīmu. Uz šāda *pielāgojama* darba režīma ilgumu var attiecināt saprātīgus ierobežojumus.

Grozījums Nr. 72

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1.a Dalībvalstis var noteikt galvenās pamatnostādnes attiecībā uz to, cik ilgā laikā darba ņēmējam, kurš vēlas īstenot tiesības uz pielāgojamu darba režīmu, par to ir jāpaziņo savam darba devējam, norādot vēlāmā šo tiesību īstenošanas perioda sākumu un beigas. Šo termiņu nosakot, dalībvalstis ņem vērā gan darba devēju, jo īpaši mikrouzņēmumu un mazo

un vidējo uzņēmumu, gan darba ņēmēju vajadzības. Tāpat dalībvalstis ņem vērā nepārvaramu varu, kā arī iespēju darba ņēmējam un darba devējam savstarpēji vienoties par izmaiņām attiecībā uz paziņojuma termiņu.

Pamatojums

Pieņemot šo grozījumu, tiek nodrošināta lielāka juridiskā skaidrība visiem uzņēmumiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, precizējot saprātīgu termiņu, kurā paziņot par pielāgojama darba režīma izmantošanu.

Grozījums Nr. 73

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto *elastīgo* darba režīmu izskata un uz tiem *reaģē*, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. Jebkādu šāda lūguma atteikumu darba *devējs* pamato.

Grozījums

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto *pielāgojamo* darba režīmu izskata un uz tiem *atbild rakstiski*, ņemot vērā gan darba devēju — *jo īpaši mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu* —, gan darba ņēmēju vajadzības. Jebkādu šāda lūguma atteikumu *vai atlikšanu* darba *devēji* pamato *rakstiski saprātīgā laikā pēc šā pieteikuma iesniegšanas, pamatojoties uz to, ka tas nopietni traucētu uzņēmuma pienācīgu darbību vai ļoti negatīvi ietekmētu darba devēja saimniecisko darbību.*

Grozījums Nr. 74

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Ja 1. punktā minētā *elastīgā* darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa.

Grozījums

3. Ja 1. punktā minētā *pielāgojamā* darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa.

Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt **rakstiski**, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

Grozījums Nr. 75

Direktīvas priekšlikums 9. pants – 3.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

3.a Dalībvalstis novērtē, vai kārtība, kas jāievēro, lai nodrošinātu, ka pielāgojama darba laika izmantošana tiek pielāgota īpašām vajadzībām, kādas rodas vecākiem īpašās situācijās, kad ir nepieciešama šo vecāku ilgāka klātbūtne, it sevišķi tad, ja tie ir vecāki ar invaliditāti vai vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, vai citām smagām veselības problēmām vai slimībām, un vienīgi vecāki, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē.

Grozījums Nr. 76

Direktīvas priekšlikums 10. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. Tiesības, kas datumā, kurā sākas 4., 5. vai 6. pantā minētais atvaļinājums, darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām. Beidzoties šādam atvaļinājumam, šīs tiesības, arī jebkādi no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses izrietoši grozījumi, ir spēkā.

1. Tiesības, kas datumā, kurā sākas 4., 5., 6., 7. vai 9. pantā minētais atvaļinājums, darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, saglabājas līdz šāda atvaļinājuma **vai attiecīgā pielāgojamā darba režīma perioda** beigām. Beidzoties šādam atvaļinājumam, šīs tiesības, arī jebkādi no attiecīgās valsts tiesībām, koplīgumiem vai prakses izrietoši grozījumi, ir spēkā.

Grozījums Nr. 77

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Dalībvalstis nodrošina, ka 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma beigās darba ņēmējiem ir tiesības ar ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem un nosacījumiem atgriezties savā darbā vai ***līdzvērtīgā amatā*** un viņi var izmantot jebkādu darba nosacījumu uzlabojumu, kas viņiem būtu pienācies prombūtnes laikā.

Grozījums

2. Dalībvalstis nodrošina, ka 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma beigās darba ņēmējiem ir tiesības ar ne mazāk labvēlīgiem noteikumiem un nosacījumiem, ***kas atbilst darba līgumā iekļautajiem noteikumiem***, atgriezties savā darbā vai ***ieņemt līdzvērtīgu amatu*** un viņi var izmantot jebkādu darba nosacījumu uzlabojumu, kas viņiem būtu pienācies prombūtnes laikā.

Grozījums Nr. 78

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Dalībvalstis nodrošina, ka 5. pantā minētā atvaļinājuma beigās darba ņēmēji vajadzības gadījumā var izmantot reintegrācijas plānu, lai veicinātu viņu reintegrāciju uzņēmumā.

Grozījums Nr. 79

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma ***laikā, arī attiecībā uz sociālā nodrošinājuma tiesībām, turklāt*** nodrošinot, ka minētajā periodā darbtiesiskās attiecības ***saglabājas***.

Grozījums

3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai darbtiesisko attiecību statusu 4., 5., ***6., 7.*** vai ***9.*** pantā minētā atvaļinājuma ***vai attiecīgā pielāgojamā darba režīma laikā, vienlaikus*** nodrošinot, ka minētajā periodā ***saglabājas*** darbtiesiskās attiecības ***un ka netiek skartas tiesības uz sociālo nodrošinājumu, tostarp pensijas iemaksas, kas darba ņēmējam jāveic visā***

atvaļinājuma laikā.

Grozījums Nr. 80

Direktīvas priekšlikums

11. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu mazāk **labvēlīgi izturēties** pret darba ņēmējiem uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības uz 9. pantā minēto **elastīgo** darba režīmu.

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu **diskrimināciju un** mazāk **labvēlīgu izturēšanos** pret darba ņēmējiem uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 7. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības uz 9. pantā minēto **pielāgojamo** darba režīmu.

Grozījums Nr. 81

Direktīvas priekšlikums

11. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Dalībvalstis kopīgi ar sociālajiem partneriem veic attiecīgus pasākumus, lai nodrošinātu, ka par pieņemamu cenu ir pieejama adekvāta tiesiskā palīdzība un juridiskās konsultācijas un ka līdztiesības veicināšanas struktūras vai atbilstoši starpnieki nodrošina, ka šādu atbalstu — cita starpā arī konfidenciālu un personisku konsultāciju veidā — saņem personas, kurām tas ir vajadzīgs.

Grozījums Nr. 82

Direktīvas priekšlikums

12. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas

nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto *elastīgo* darba režīmu.

nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto *pielāgojamo* darba režīmu.

Grozījums Nr. 83

Direktīvas priekšlikums

12. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti uz tāda pamata, ka pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, **to ņēmuši** vai **arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu**, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato. Darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.

Grozījums

2. Darba ņēmēji, kas uzskata, ka ir atlaisti uz tāda pamata, ka pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu vai **ir to ņēmuši**, var pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato. Darba devējs šādu pamatojumu sniedz rakstiski.

Grozījums Nr. 84

Direktīvas priekšlikums

12. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai **būtu nodrošināts**, ka **tad, kad 2. punktā minētie darba ņēmēji** tiesai vai citai kompetentai iestādei iesniedz faktus, **no** kuriem **iespējams prezumēt** šādu atlaišanu, **tas**, ka atlaišana notikusi ar citu **pamatu**, nevis **1. punktā minēto**, ir **jāpierāda atbildētājam**.

Grozījums

3. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai **nodrošinātu, ka gadījumos, kad darba ņēmēji uzskata, ka ir atlaisti no darba, jo ir pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu vai ir to ņēmuši, un** tiesai vai citai kompetentai iestādei iesniedz faktus, **pēc** kuriem **var secināt par** šādu atlaišanu, **atbildētājam ir pienākums pierādīt**, ka atlaišana notikusi ar citu **pamatojumu**, nevis **tādēļ, ka ir pieprasīts vai ņemts 4., 5. vai 6. pantā minētais atvaļinājums**.

Grozījums Nr. 85

Direktīvas priekšlikums 12.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

12.a pants

Mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi

Dalībvalstīm var paredzēt nodokļu atvieglojumus vai citus stimulus, lai palīdzētu mikrouzņēmumiem, mazajiem un vidējiem uzņēmumiem īstenot šīs direktīvas noteikumus.

Grozījums Nr. 86

Direktīvas priekšlikums 15. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Dalībvalstis nodrošina, ka tās struktūras vai struktūru kompetencē, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ieceltas, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret vecākiem un aprūpētājiem bez diskriminēšanas *uz* dzimuma *pamata*, ir arī jautājumi, kuri ir šīs direktīvas darbības jomā.

Dalībvalstis nodrošina, ka tās struktūras vai struktūru kompetencē, kas saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu ieceltas, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu vienlīdzīgu attieksmi pret vecākiem un aprūpētājiem bez diskriminēšanas dzimuma *dēļ*, ir arī jautājumi, kuri ir šīs direktīvas darbības jomā. *Attiecīgo valsts struktūru pienākums ir arī uzraudzīt šīs direktīvas īstenošanu valsts līmenī un sniegt EIGE pēc dzimuma iedalītus datus, lai tas varētu pienācīgi uzraudzīt un novērtēt šīs direktīvas īstenošanu.*

Grozījums Nr. 87

Direktīvas priekšlikums 16. pants

Komisijas ierosinātais teksts

16. pants

Aizsardzības līmenis

Dalībvalstis var ieviest vai **saglabāt** noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki, nekā **paredzēts** šajā direktīvā. Tomēr tām jānodrošina, ka vismaz četri mēneši vecāku atvaļinājuma saskaņā ar 5. panta 2. punktu joprojām nav nododami citai personai.

Grozījums

16. pants

Aizsardzības līmenis

1. Dalībvalstis var ieviest vai **arī patur spēkā** noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā **tie, kuri paredzēti** šajā direktīvā. Tomēr tām jānodrošina, ka vismaz četri mēneši vecāku atvaļinājuma saskaņā ar 5. panta 2. punktu joprojām nav nododami citai personai.
2. **Šī direktīva nav pieņemams pamatojums, lai jebkādā veidā samazinātu darba ņēmējiem piešķirtās tiesības vai aizsardzības līmeni, kas tiem dalībvalstīs jau ir nodrošināts.**
3. **Šī direktīva neskar dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest tiesību aktus, tiesisko regulējumu vai arī normatīvos vai administratīvos aktus, kas ir darba ņēmējiem labvēlīgāki, nedz arī veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.**
4. **Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darba ņēmējiem ir piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.**

Grozījums Nr. 88

Direktīvas priekšlikums

17. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis nodrošina, ka saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem, kas saistīti ar šīs direktīvas 1. pantā norādīto priekšmetu, izmantojot visus attiecīgos līdzekļus, tiek darīti zināmi **attiecīgajām personām** visā dalībvalsts teritorijā.

Grozījums

Dalībvalstis nodrošina, ka saskaņā ar šo direktīvu pieņemtie noteikumi kopā ar attiecīgajiem jau spēkā esošajiem noteikumiem, kas saistīti ar šīs direktīvas 1. pantā norādīto priekšmetu, izmantojot visus attiecīgos līdzekļus, tiek darīti zināmi **darba ņēmējiem un darba devējiem, jo īpaši mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem** visā dalībvalsts teritorijā.

Grozījums Nr. 89

Direktīvas priekšlikums 17. pants – 1.a daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Dalībvalstis apsver iespēju veicināt brīvprātīgu sertifikācijas sistēmu izveidi. Lai veicinātu gan publiskā, gan privātā sektora organizāciju vēlmi plašāk pielāgot darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumus, publiskā sektora iestādes varētu izstrādāt stimulējošus pasākumus sertificētu organizāciju atbalstam.

Grozījums Nr. 90

Direktīvas priekšlikums 17.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

17.a pants

Dialogs ar attiecīgajām ieinteresētajām personām

Lai sekmētu šīs direktīvas mērķu īstenošanu, Savienība un tās dalībvalstis veicina dialogu ar attiecīgajām ieinteresētajām personām, jo īpaši ar vecāku un ģimeņu apvienībām, un darba devējiem un arodbiedrībām.

Grozījums Nr. 91

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. *Kad pagājuši vēlākais pieci gadi kopš šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama,*

1. *Līdz ... [trīs gadi pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā dienas] dalībvalstis novērtē, kā tiek īstenoti minētās direktīvas mērķi, jo īpaši dzimumu līdztiesības mērķis, analizējot arī tā ietekmi uz*

lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu attīstību, un paziņo ***Komisijai*** visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

Grozījums Nr. 92

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Balstoties uz informāciju, ko dalībvalstis sniegušas saskaņā ar 1. punktu, Komisija Eiropas Parlamentam un Padomei iesniedz ziņojumu, kurā tā ***sniedz pārskatu par*** šīs direktīvas piemērošanu, ***tam*** attiecīgā gadījumā ***pievienojot*** ***legislatīvu*** priekšlikumu.

Grozījums

2. Balstoties uz informāciju, ko dalībvalstis sniegušas saskaņā ar 1. punktu, Komisija Eiropas Parlamentam un Padomei iesniedz ziņojumu, kurā tā ***izvērtē*** šīs direktīvas piemērošanu, ***cita starpā sniedzot arī pēc dzimuma iedalītus datus par dažādu šajā direktīvā paredzēto atvaļinājuma veidu izmantošanu un to, kā tas ietekmē mikrouzņēmumus un mazos un vidējos uzņēmumus, un*** attiecīgā gadījumā ***ziņojumam pievieno likumdošanas priekšlikumu, un novērtē iespēju šajā direktīvā paredzētās tiesības nākotnē piemērot plašāk, attiecinot tās arī uz pašnodarbinātām personām.***

Grozījums Nr. 93

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Šā panta 2. punktā minētajā ziņojumā iekļauj arī ietekmes novērtējumu, cita starpā par šādiem aspektiem:

(a) iespējām pagarināt aprūpētāju atvaļinājuma ilgumu;

(b) iespējām paplašināt jēdziena „aprūpētājs” definīciju;

(c) direktīvas ietekmi uz ģimenes aprūpētājiem, kuri izmanto aprūpētāju atvaļinājuma iespēju, uz ģimenes aprūpētājiem, kuri ir izmantojuši iespēju lūgt pielāgojamu darba režīmu, un uz ģimenes aprūpētājiem, kuri nav izmantojuši nevienu no šajā direktīvā paredzētajām iespējām.

Grozījums Nr. 94

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 2.b punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.b Komisija līdz ... [.. pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas] novērtē, vai direktīva nodrošina, ka tiek ievērots princips par vienādu attieksmi dažādos ienākumu kompensēšanas līmeņos dažādiem atvaļinājuma veidiem, un nevilcinoties ievieš vajadzīgos likumdošanas pasākumus, ja tiek konstatēta šāda veida diskriminācija.

Grozījums Nr. 95

Direktīvas priekšlikums 20. pants – 1. punkts – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības, **divu gadu laikā pēc tās pieņemšanas stāšanās spēkā.** Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

Līdz [divi gadi pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās datuma]dalībvalstīs stājas spēkā normatīvie un administratīvie akti, kas vajadzīgi, lai izpildītu šīs direktīvas prasības. Dalībvalstis tūlīt dara Komisijai zināmus minēto noteikumu tekstus.

Dalībvalstis nodrošina, ka pirmajā daļā minētos pasākumus, ievērojot īpašos nacionālos apstākļus, veic saskaņā ar konsultēšanās procedūru, kurā tiek iesaistīti sociālie partneri.