



Έγγραφο συνόδου

A8-0270/2018

23.8.2018

*****I**

ΕΚΘΕΣΗ

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

Εισηγητής: David Casa

Συντάκτρια γνωμοδότησης (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων

(*): Διαδικασία συνδεδεμένων επιτροπών – Άρθρο 54 του Κανονισμού

Υπόμνημα για τα χρησιμοποιούμενα σύμβολα

- * Διαδικασία διαβούλευσης
- *** Διαδικασία έγκρισης
- **I Συνήθης νομοθετική διαδικασία (πρώτη ανάγνωση)
- **II Συνήθης νομοθετική διαδικασία (δεύτερη ανάγνωση)
- **III Συνήθης νομοθετική διαδικασία (τρίτη ανάγνωση)

(Η ενδεικνυόμενη διαδικασία στηρίζεται στη νομική βάση που προτείνεται στο σχέδιο πράξης)

Τροπολογίες σε σχέδιο πράξης

Τροπολογίες του Κοινοβουλίου σε δύο στήλες

Η διαγραφή κειμένου σημαίνεται με πλάγιους έντονους χαρακτήρες στην αριστερή στήλη. Η αντικατάσταση κειμένου σημαίνεται με πλάγιους έντονους χαρακτήρες και στις δύο στήλες. Το νέο κείμενο σημαίνεται με πλάγιους έντονους χαρακτήρες στη δεξιά στήλη.

Η πρώτη και η δεύτερη γραμμή της επικεφαλίδας κάθε τροπολογίας προσδιορίζουν το σχετικό τμήμα του εξεταζόμενου σχεδίου πράξης. Εάν μία τροπολογία αναφέρεται σε ήδη υφιστάμενη πράξη την οποία το σχέδιο πράξης αποσκοπεί να τροποποιήσει, η επικεφαλίδα περιέχει επιπλέον και μία τρίτη και μία τέταρτη γραμμή που προσδιορίζουν αντίστοιχα την υφιστάμενη πράξη και τη διάταξή της στην οποία αναφέρεται η τροπολογία.

Τροπολογίες του Κοινοβουλίου με μορφή ενοποιημένου κειμένου

Τα νέα τμήματα του κειμένου σημαίνονται με πλάγιους έντονους χαρακτήρες. Τα τμήματα του κειμένου που διαγράφονται σημαίνονται με το σύμβολο ■ ή με διαγραφή. Η αντικατάσταση κειμένου σημαίνεται με πλάγιους έντονους χαρακτήρες που υποδηλώνουν το νέο κείμενο και με διαγραφή του κειμένου που αντικαθίσταται.

Κατ' εξαίρεση, δεν σημαίνονται οι τροποποιήσεις αυστηρά τεχνικής φύσης που επιφέρουν οι υπηρεσίες κατά την επεξεργασία του τελικού κειμένου.

ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΑ

Σελίδα

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ	5
ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ	59
ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ	62
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ	63
ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ	103
ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΡΜΟΔΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	133
ΤΕΛΙΚΗ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΚΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΡΜΟΔΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ	134

ΣΧΕΔΙΟ ΝΟΜΟΘΕΤΙΚΟΥ ΨΗΦΙΣΜΑΤΟΣ ΤΟΥ ΕΥΡΩΠΑΪΚΟΥ ΚΟΙΝΟΒΟΥΛΙΟΥ

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

(Συνήθης νομοθετική διαδικασία: πρώτη ανάγνωση)

Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο,

- έχοντας υπόψη την πρόταση της Επιτροπής προς το Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο (COM(2017)0253),
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 294 παράγραφος 2 και το άρθρο 153 παράγραφος 1 στοιχείο θ) και παράγραφος 2 στοιχείο β) της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, σύμφωνα με τα οποία του υποβλήθηκε η πρόταση από την Επιτροπή (C8-0137/2017),
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 294 παράγραφος 3 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης,
 - έχοντας υπόψη τη γνώμη της Ευρωπαϊκής Οικονομικής και Κοινωνικής Επιτροπής της 6ης Δεκεμβρίου 2017¹,
 - έχοντας υπόψη τη γνώμη της Επιτροπής των Περιφερειών της 30ής Νοεμβρίου 2017²,
 - έχοντας υπόψη το άρθρο 59 του Κανονισμού του,
 - έχοντας υπόψη την έκθεση της Επιτροπής Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων και τις γνωμοδοτήσεις της Επιτροπής Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων καθώς και της Επιτροπής Νομικών Θεμάτων (A8-0270/2018),
1. εγκρίνει τη θέση του σε πρώτη ανάγνωση όπως παρατίθεται κατωτέρω·
 2. ζητεί από την Επιτροπή να υποβάλει εκ νέου την πρόταση στο Κοινοβούλιο, αν την αντικαταστήσει με νέο κείμενο, αν της επιφέρει σημαντικές τροποποιήσεις ή αν προτίθεται να της επιφέρει σημαντικές τροποποιήσεις·
 3. αναθέτει στον Πρόεδρό του να διαβιβάσει τη θέση του Κοινοβουλίου στο Συμβούλιο, στην Επιτροπή και στα εθνικά κοινοβούλια.

¹ ΕΕ C 129 της 11.4.2018, σ. 44.

² Δεν έχει δημοσιευθεί ακόμη στην Επίσημη Εφημερίδα.

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(2) Η ισότητα **ανδρών και γυναικών** συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η **προώθηση της ισότητας** μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. **Ομοίως, το άρθρο 23** του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης **ορίζει** ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Τροπολογία

(2) Η ισότητα **των φύλων** συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η **καταπολέμηση του κοινωνικού αποκλεισμού και των διακρίσεων, η προαγωγή της κοινωνικής δικαιοσύνης και προστασίας, η ισότητα** μεταξύ γυναικών και ανδρών, **η αλληλεγγύη μεταξύ των γενεών και η προστασία των δικαιωμάτων του παιδιού αποτελούν** στόχους της Ένωσης. **Το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης προβλέπει ότι η Ένωση, σε όλες τις δράσεις της, οφείλει να επιδιώκει να εξαλειφθούν οι ανισότητες και να προαχθεί η ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών. Επί πλέον, ο Τίτλος III του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (ο Χάρτης) προβλέπει ότι όλοι οι άνθρωποι είναι ίσοι έναντι του νόμου, απαγορεύεται κάθε διάκριση και ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. (άρθρα 20, 21 και 23 του Χάρτη).**

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη **των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης** καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα,

Τροπολογία

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη καθιερώνει **τη νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας**, το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς

καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(4) Η Ένωση είναι **συμβαλλόμενο μέρος** της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν, από τη στιγμή έναρξης ισχύος της, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 7 ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά.

Τροπολογία

(4) Η Ένωση **και όλα τα κράτη μέλη** είναι **συμβαλλόμενα μέρη** της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία **και γενικότερα οφείλουν να προάγουν και να προστατεύουν τα θεμελιώδη δικαιώματα που κατοχυρώνονται στην Οικουμενική Διακήρυξη των Δικαιωμάτων του Ανθρώπου**. Ως εκ τούτου, οι διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν, από τη στιγμή έναρξης ισχύος της, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, **στο σημείο 24 του Προοιμίου της και στο άρθρο 7** ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν **πλήρως και ισότιμα** όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά. **Επίσης, το άρθρο 23 της Σύμβασης ορίζει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη οφείλουν να λαμβάνουν αποτελεσματικά και κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος ατόμων με αναπηρία σε όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με το γάμο, την οικογένεια, την ιδιότητα του γονέα και τις σχέσεις, σε ισότιμη βάση με τους άλλους.**

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(4α) Τα κράτη μέλη έχουν υπογράψει και κυρώσει τη Σύμβαση των Ηνωμένων Εθνών για τα Δικαιώματα του Παιδιού και, επομένως, δεσμεύονται νομικά να λαμβάνουν όλα τα μέτρα για την εφαρμογή των σχετικών δικαιωμάτων. Η Σύμβαση ορίζει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 18, ότι οι γονείς ή οι κηδεμόνες, κατά περίπτωση, έχουν την πρωταρχική ευθύνη για την ανατροφή και την ανάπτυξη του παιδιού και ότι κύριο μέλημά τους είναι το βέλτιστο συμφέρον του παιδιού. Υπενθυμίζει επίσης στα συμβαλλόμενα κράτη ότι είναι υπεύθυνα να λαμβάνουν όλα τα κατάλληλα μέτρα προκειμένου να εξασφαλίσουν στα παιδιά των οποίων οι γονείς εργάζονται, το δικαίωμα να επωφελούνται από τις υπηρεσίες και τα ιδρύματα φύλαξης παιδιών, για τα οποία είναι επιλέξιμα.

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, **ενθαρρύνοντας και** διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές, τις αμοιβές **και τη σύνταξη**. Οι πολιτικές αυτές θα

αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

πρέπει επίσης να εστιάζονται στη μείωση των στερεοτύπων με βάση το φύλο, την αναγνώριση και την αναδιανομή των υποχρεώσεων φροντίδας, την ανάπτυξη και την εφαρμογή ποιοτικών προτύπων για όλους τους τύπους υπηρεσιών φροντίδας και, ακόμη, θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού και των συνεπειών της ως προς τις ευθύνες φροντίδας. Η αντιμετώπιση του προβλήματος που αντιπροσωπεύει η δημογραφική αλλαγή έχει ζωτική σημασία για να εξασφαλιστεί η ετοιμότητα πολιτικών που να αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής σε σχέση με τις μελλοντικές προοπτικές της εργασίας. Ιδιαίτερη προσοχή πρέπει να δοθεί στη συμμετοχή στην αγορά εργασίας ευάλωτων κατηγοριών γυναικών.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 5 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5α) Οι πολιτικές σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που αφορούν άτοπους φροντιστές —οι οποίοι παρέχουν σήμερα δωρεάν το 80 % του συνόλου της φροντίδας σε ολόκληρη την Ένωση— είναι ενδεδειγμένες και ανάλογες των προβλημάτων που θέτουν οι δημογραφικές αλλαγές. Οι πολιτικές αυτές αναμένεται ότι θα συμβάλουν στον μετριασμό των επιπτώσεων μιας αυξανόμενης ζήτησης για φροντίδα, αφενός, και της τάσης για μικρότερες και περισσότερο διασκορπισμένες γεωγραφικά οικογένειες, καθώς και στην αύξηση του αριθμού των γυναικών που εισέρχονται στην αγορά εργασίας, μειώνοντας τις δυνατότητες για άτυπη

φροντίδα, αφετέρου. Το υψηλό ποσοστό άτυπης φροντίδας στην Ένωση, σε συνδυασμό με την πίεση στις δημόσιες δαπάνες σε ορισμένες χώρες, σημαίνει ότι αυτή η μορφή υποστήριξης αναμένεται να αυξηθεί σε όγκο. Είναι, επομένως, σαφές ότι η άτυπη φροντίδα πρέπει να υποστηριχθεί και ότι είναι απαραίτητα τα μέτρα που επιτρέπουν στους φροντιστές να συνδυάσουν τη φροντίδα με την επαγγελματική ζωή.

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6α) Στόχος του ευρωπαϊκού πλάνου κοινωνικών δικαιωμάτων, στη διακήρυξη του οποίου προέβησαν τα θεσμικά όργανα της Ένωσης στις 17 Νοεμβρίου 2017, είναι να εξασφαλίσει νέα και αποτελεσματικότερα δικαιώματα για τους πολίτες της Ένωσης. Ο πλάνος βασίζεται σε 20 βασικές αρχές, συμπεριλαμβανομένης της 2ης αρχής για την ισότητα των φύλων, της 3ης αρχής για τις ίσες ευκαιρίες και της 9ης αρχής για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Σύμφωνα με την 9η αρχή, «οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας έχουν δικαίωμα σε κατάλληλο διάστημα άδειας, προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να έχουν εξίσου πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώνουν τις ευθύνες φροντίδας τους και θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν ισορροπημένη χρήση αυτών.»

Τροπολογία 8

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6β) Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας θα πρέπει να δικαιούνται την κατάλληλη άδεια, προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να έχουν εξίσου πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώνουν τις ευθύνες τους σε θέματα φροντίδας και θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν ισορροπημένη χρήση αυτών των αδειών.

Τροπολογία 9

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 γ (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6γ) Η έκθεση πρωτοβουλίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου του 2013 «σχετικά με τον αντίκτυπο της κρίσης στην πρόσβαση των ευάλωτων ομάδων στην περίθαλψη» ζητεί συγκεκριμένα να εκδοθεί οδηγία σχετικά με την άδεια για την παροχή φροντίδας.

Τροπολογία 10

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 6 δ (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6δ) Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οκτωβρίου 2017 της Επιτροπής (Eurostat), το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών στην Ένωση ήταν 71,9 % και των γυναικών 61,4 %, παρά το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών·

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(7) **Ωστόσο, η** ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας **σημαντικός** παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών **υποχρεώσεων**. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη **αμειβόμενες ευθύνες** φροντίδας. Η **παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο** συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας **ορισμένες** γυναίκες να αποχωρήσουν εντελώς από την αγορά εργασίας.

Τροπολογία

(7) **Η** ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας **καθοριστικός** παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας, **πέρα από τις διακρίσεις ως προς την πρόσβαση στην εργασία, το καθεστώς, την αμοιβή και τους τύπους εργασίας που τους προσφέρονται**, είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών **ευθυνών**. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη **αμειβόμενα καθήκοντα** φροντίδας. **Επιπλέον, υπάρχει αυξανόμενη τάση παράτασης του ωραρίου εργασίας μέχρι αργά τη νύχτα και σε ορισμένους τομείς επικρατεί η νυκτερινή εργασία ή η εργασία κατά τις δημόσιες αργίες, και τούτο δυσκολεύει τους εργαζομένους να συνδυάσουν την εργασία με τα καθήκοντά τους έναντι των παιδιών και άλλων συγγενών ή προσώπων από τον άμεσο κύκλο τους που χρειάζονται περίθαλψη ή υποστήριξη. Η ύπαρξη συγγενή που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης** έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας **αρκετές** γυναίκες να αποχωρήσουν **εν μέρει ή εντελώς** από την αγορά εργασίας. **Τούτο με τη σειρά του έχει αρνητικό αντίκτυπο στην κοινωνική ασφάλεια και στα συνταξιοδοτικά δικαιώματα αυτών των φροντιστών, οδηγώντας ορισμένες φορές σε αυξημένο**

κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού, ειδικά σε μεγάλη ηλικία. Οι έρευνες και η πρακτική αποδεικνύουν ότι οι εργοδότες ωφελούνται από την κάλυψη των αναγκών των εργαζόμενων φροντιστών, διότι αυτό οδηγεί σε καλύτερα αποτελέσματα, π.χ. μειωμένη συχνότητα απουσιών, μεγαλύτερη ικανότητα προσέγκυσης και διατήρησης προσωπικού και καλλιέργειας του ζήλου του.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7α) Η διαθεσιμότητα ποιοτικών, προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υποδομών για την παροχή φροντίδας στα παιδιά και τους συγγενείς που χρειάζονται φροντίδα ή υποστήριξη έχει αποδειχθεί ότι είναι παράγοντας καθοριστικής σημασίας για τις πολιτικές εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής που διευκολύνουν την ταχεία επιστροφή των μητέρων στην αγορά εργασίας και την αυξανόμενη συμμετοχή τους σε αυτήν. Ωστόσο, τα περισσότερα κράτη μέλη της Ένωσης δεν έχουν ακόμα, εν έτει 2018, επιτύχει τους λεγόμενους στόχους της Βαρκελώνης του 2002 για τη φροντίδα των παιδιών. Είναι εξαιρετικά σημαντικό να επιτευχθούν αυτοί οι στόχοι για να μπορέσουν οι γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην απασχόληση και είναι καθοριστικής σημασίας να δώσει το πολυετές δημοσιονομικό πλαίσιο προτεραιότητα σε επενδύσεις στην ποιοτική, προσβάσιμη και οικονομικά προσιτή φροντίδα των παιδιών σε επίπεδο κοινότητας, ώστε να αντιμετωπιστεί η κατάσταση. Η θέσπιση άδειας για τους ιδιώτες φροντιστές δεν θα πρέπει επομένως να χρησιμεύει ως

υποκατάστατο των επαγγελματικών, προσβάσιμων, οικονομικά προσιτών και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας σε κοινοτικό επίπεδο.

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή *ευέλικτων* ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

Τροπολογία

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια, ***ούτε και δυνατότητα μεταβίβασης της γονικής άδειας***, συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει ***τα στερεότυπα και*** τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ***προσαρμόσιμων*** ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση. ***Ακόμη, έρευνες του Eurofound δείχνουν ότι τα ποσοστά χρήσης των ρυθμίσεων μεταξύ των γονέων εξαρτώνται από πολλούς αλληλένδετους παράγοντες. Ιδιαίτερα μεγάλη σημασία έχουν κυρίως οι ποιοτικές, προσβάσιμες και οικονομικά προσιτές υποδομές φροντίδας παιδιών, ηλικιωμένων και ατόμων με αναπηρίες. οι πληροφορίες σχετικά με τη διαθέσιμη***

άδεια· οι διαφορές στην άδεια μετ' αποδοχών και στο μισθό· τα επικρατούντα μοντέλα οργάνωσης της οικογένειας· και ο βαθμός στον οποίο οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι θα απομονωθούν από την αγορά εργασίας εάν πάρουν άδεια. Οι νέοι είναι η ομάδα που είναι σαφώς μεταξύ των πλέον ευάλωτων απέναντι σε όλους αυτούς τους παράγοντες.

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8α) Προκειμένου να βελτιωθεί η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, αθέμιτες πρακτικές, όπως το συνεχιζόμενο μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, θα πρέπει να αντιμετωπιστούν, ώστε να εξασφαλιστεί τελικά μεγαλύτερη ισότητα στην αγορά εργασίας. Τα κράτη μέλη, από κοινού με τους κοινωνικούς εταίρους και τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη, θα πρέπει να συμπεριλάβουν την εκπαίδευση επί θεμάτων ισότητας των φύλων στα προγράμματα της υποχρεωτικής και προσχολικής εκπαίδευσης και να συνεχίσουν τις προσπάθειες των δημόσιων αρχών να ενημερώνουν και να ευαισθητοποιούν. Οι πολιτικές για την ίση μεταχείριση θα πρέπει να στοχεύουν στην αντιμετώπιση του ζητήματος των στερεοτύπων τόσο στις ανδρικές όσο και στις γυναικείες ασχολίες και ρόλους και οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενεργούν αντάξια προς τον κεντρικό τους ρόλο, ενημερώνοντας τους εργαζόμενους και τους εργοδότες και ευαισθητοποιώντας τους σχετικά με την αντιμετώπιση των διακρίσεων.

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8β) Για την καλύτερη αξιολόγηση του αντίκτυπου της υποκείμενης και άλλης σχετικής νομοθεσίας, τα σχετικά στοιχεία, όπως ο αριθμός των ωρών εργασίας, η αμοιβή, η θέση, συμπεριλαμβανομένης μιας ανάλυσης κατά φύλο και ηλικία, θα πρέπει να συλλέγονται και να δημοσιεύονται σε τοπικό, περιφερειακό και εθνικό επίπεδο, προκειμένου να τεκμηριώνονται οι διατομεακές διακρίσεις και να διαμορφώνονται πολιτικές με στοχευμένο και αποδοτικό ως προς τους πόρους τρόπο. Το Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), το Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound), και το Ευρωπαϊκό Κέντρο για την Ανάπτυξη της Επαγγελματικής Κατάρτισης (Cedefop), από κοινού με τους εθνικούς και περιφερειακούς φορείς για την ισότητα των φύλων θα πρέπει να επικαιροποιούν συνεχώς τους δείκτες ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, ούτως ώστε τα δεδομένα να είναι ορθά και επίκαιρα.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8γ) Η επένδυση σε δημόσιες υπηρεσίες για άτομα με αναπηρία ή με ανάγκες υποστήριξης λόγω ηλικίας σε επίπεδο κοινότητας είναι σημαντική προκειμένου να εξασφαλιστεί ότι οι γυναίκες δεν θα αναγκάζονται να εγκαταλείψουν την αγορά εργασίας ή δεν

θα στερούνται της δυνατότητας να παραμείνουν ή να επιστρέψουν στην αμειβόμενη απασχόληση, σε συμφωνία με τα συμπεράσματα του Συμβουλίου, της 7ης Δεκεμβρίου 2017, σχετικά με την ενίσχυση της στήριξης και της φροντίδας σε επίπεδο κοινότητας για ανεξάρτητη διαβίωση.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 δ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8δ) Προκειμένου η κοινωνία που οικοδομείται να είναι κοινωνικά και οικονομικά βιώσιμη, η ευθύνη για σωστή ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να κατανέμεται ανάμεσα σε εργαζόμενους, οικογένειες, κοινωνικούς εταίρους, τοπικές και περιφερειακές αρχές και όλους τους εργοδότες και παρόχους υπηρεσιών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα.

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(9α) Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να ενθαρρύνονται από τα κράτη μέλη να συνεχίσουν το ενεργό τους έργο για τη διευκόλυνση της συμφιλίωσης της εργασίας, της ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής, και της βελτίωσης της ισότητας των φύλων και της ίσης μεταχείρισης στην αγορά εργασίας μέσω εκστρατειών εκπαίδευσης, εκπαίδευσης ενηλίκων, ευαισθητοποίησης και ενημέρωσης.

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(9β) *Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να γνωμοδοτούν για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών, απασχολησιακών και κοινωνικών πολιτικών, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Θα πρέπει να ενθαρρύνονται ώστε να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με παράλληλο σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματός τους για συλλογική δράση.*

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων. **Καμία διάταξη της πρότασης οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως περιορισμός των ήδη υφιστάμενων δικαιωμάτων που προβλέπει η ανωτέρω οδηγία.**

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.

Τροπολογία

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση. ***Επί πλέον, η παρούσα οδηγία υπενθυμίζει τις τρέχουσες δημογραφικές εξελίξεις, που οδηγούν σε αυξανόμενες ανάγκες για φροντίδες, λόγω της γήρανσης της κοινωνίας και, ως εκ τούτου, της ανάγκης να γίνουν επενδύσεις και να αναπτυχθούν προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και υψηλής ποιότητας υποδομές φροντίδας για παιδιά και ηλικιωμένους, ώστε να μπορούν οι φροντιστές τους να διατηρούν μια ενεργό επαγγελματική ζωή.***

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος

Τροπολογία

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος

της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης. **Η Επιτροπή θα πρέπει να αξιολογήσει τη δυνατότητα να επεκταθούν και στους αυτοαπασχολούμενους τα δικαιώματα που η παρούσα οδηγία προβλέπει. Η Επιτροπή θα πρέπει, εάν χρειαστεί, να υποβάλει νομοθετική πρόταση πάνω σε αυτή τη βάση.**

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(12α) Το δίκαιο της Ένωσης διασφαλίζει την αρχή της ίσης μεταχείρισης μεταξύ διαφόρων τύπων εργασιακών σχέσεων, απαγορεύει κάθε άμεση ή έμμεση διάκριση λόγω φύλου σε θέματα απασχόλησης, επαγγέλματος, κοινωνικής προστασίας και πρόσβασης σε αγαθά και υπηρεσίες, διασφαλίζει τη δυνατότητα μεταφοράς και διατήρησης των δικαιωμάτων σε περίπτωση κινητικότητας μεταξύ κρατών μελών και εγγράται τις ελάχιστες απαιτήσεις για την απόκτηση και διατήρηση συμπληρωματικών συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων σε διασυνοριακό επίπεδο, καθώς και τις ελάχιστες απαιτήσεις διαφάνειας στα επαγγελματικά ασφαλιστικά συστήματα.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(13) Για να **προαχθεί** η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας, την οποία θα πρέπει να λαμβάνουν οι πατέρες κατά **τη γέννηση** παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Τροπολογία

(13) Για να **ενισχυθεί** η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας **μετ' αποδοχών**, την οποία θα πρέπει να λαμβάνουν οι πατέρες **ή ένας αντίστοιχος δεύτερος γονέας, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο, κοντά στο χρονικό διάστημα της γέννησης ή της υιοθεσίας παιδιού ή της γέννησης νεκρού** παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι

Τροπολογία

(13α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν ειδικά μέτρα για την εφαρμογή όλων των παροχών που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία όταν οι γονείς πραγματοποιούν παρατεταμένη διαμονή στο εξωτερικό προκειμένου να ολοκληρώσουν τη διεθνή διαδικασία υιοθεσίας.

Τροπολογία

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι

πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον. **Η διασφάλιση ότι η τετράμηνη γονική άδεια διατίθεται αποκλειστικά σε άνδρες και δεν μπορεί να μεταβιβαστεί στον άλλο γονέα προτρέπει τους πατεράδες να τη λαμβάνουν, προάγοντας έτσι την πατρότητα. Επίσης προάγει και διευκολύνει την επανένταξη των μητέρων στην εργασία μετά τη μητρότητα και τη γονική άδεια. Η δημιουργία συνθηκών για μια πιο ισορροπημένη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ των δύο γονέων συμβάλλει οπωσδήποτε σε αύξηση της συμμετοχής των ανδρών και των γυναικών στην απασχόληση.**

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δώδεκα** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν **την** προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, και να

Τροπολογία

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **10** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν, **λαμβάνοντας ιδίως υπόψη τους περιορισμούς των πολύ μικρών, των μικρών και των μεσαίων επιχειρήσεων, μια εύλογη** προθεσμία

αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας. Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να **είναι σε θέση να αποφασίζουν** αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό **ορισμένες** συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής.

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

προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να εισάγουν απαίτηση ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας μη υπερβαίνοντος τους έξι μήνες, προτού ο εργαζόμενος αποκτήσει δυνατότητα άσκησης του δικαιώματός αυτού.** Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να **προσδιορίζουν** αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας **για εύλογο χρονικό διάστημα** υπό **αντικειμενικές** συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει **γραπτώς** αιτιολόγηση της αναβολής.

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

όπως και σε ό,τι αφορά μόνους γονείς, οι οποίοι θα πρέπει να έχουν πρόσβαση τουλάχιστον στο ίδιο επίπεδο δικαιωμάτων και προστασίας με εκείνο των γονέων δυνάμει της παρούσας οδηγίας και να έχουν το ευεργέτημα ειδικών διατάξεων σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο βάσει της ειδικής τους κατάστασης.

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Τροπολογία

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διατηρούν **οικειοθελώς** επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, **όπως κατάρτιση ή επανακατάρτιση**, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές. **Θα πρέπει να διευκρινιστεί ότι οι εργαζόμενοι που δεν επιθυμούν να διατηρούν επαφή δεν είναι υποχρεωμένοι να το πράξουν και δεν υφίστανται καμία διάκριση με κανέναν τρόπο. Επί πλέον, οι εργοδότες θα πρέπει να ενημερώνουν τους εργαζόμενους κατά την περίοδο της άδειάς τους ή κατά την περίοδο των προσαρμόσιμων ρυθμίσεων εργασίας, για κάθε κατάρτιση που προσφέρεται στους υπόλοιπους εργαζομένους, για διαδικασίες προαγωγής και διαθέσιμες εσωτερικές κενές θέσεις εργασίας, και οι εργαζόμενοι αυτοί θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμα συμμετοχής στα ανωτέρω.**

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε **άνδρες και γυναίκες** που φροντίζουν ηλικιωμένο μέλος της οικογένειας και/ή άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συγγενή που **πάσχει από σοβαρή ασθένεια ή είναι εξαρτώμενος** θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας, ώστε να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του εν λόγω συγγενούς. **Για να αποτρέπεται η κατάχρηση του εν λόγω δικαιώματος, μπορεί να είναι υποχρεωτικό, πριν από τη χορήγηση της άδειας, να παρέχεται απόδειξη της σοβαρής ασθένειας ή της εξάρτησης.**

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας και για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους

Τροπολογία

(17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε **εργαζόμενους** που φροντίζουν ηλικιωμένο μέλος της οικογένειας και/ή άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συγγενή που **έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης για σοβαρό ιατρικό λόγο ή για πρόβλημα σχετιζόμενο με την ηλικία**, θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας, ώστε να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του εν λόγω συγγενούς. **Απαιτείται ιατρικό αποδεικτικό του ιατρικού λόγου που επιβάλλει την παροχή φροντίδας ή υποστήριξης** πριν από τη χορήγηση της άδειας, **ενώ ανά πάσα στιγμή θα προστατεύονται το ιδιωτικό απόρρητο και τα προσωπικά δεδομένα του εργαζομένου και του ατόμου που χρειάζεται φροντίδα, σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο.**

Τροπολογία

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να απουσιάζουν από την εργασία, **χωρίς απόλεια δικαιωμάτων εργασίας**, για λόγους ανωτέρας βίας και για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από

όρους που καθορίζονται από **τα κράτη μέλη**.

την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από **το εθνικό δίκαιο**.

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 19

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το **ύψος του επιδόματος που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής** άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Τροπολογία

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν **πληρωμή ή** επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος **της πληρωμής ή** του επιδόματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το **78 % του ακαθάριστου μισθού του εργαζομένου στην περίπτωση γονικής άδειας και** άδειας **φροντίδας**. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων **των συνταξιοδοτικών δικαιωμάτων και** των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 20

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(20) Σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ

Τροπολογία

(20) Σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ

τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας.

τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας, **με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών εισφορών στις οποίες συνεχίζει να υπόκειται ο εργαζόμενος καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας. Προς το σκοπό αυτό, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η άδεια που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία δεν θα επηρεάζει τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του εργαζομένου καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου.**

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν **ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, **ευέλικτου** ωραρίου εργασίας, ή **με την εφαρμογή** μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς

Τροπολογία

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, **προσαρμόσιμου** ωραρίου εργασίας, ή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς

παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των **ευέλικτων** ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περιόδους μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για **ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για **ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των **προσαρμόσιμων** ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών **ή την παροχή φροντίδας σε συγγενείς που χρειάζονται φροντίδα ή υποστήριξη**, οι μακρές περιόδους μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. **Στην περίπτωση πολλών φροντιστών, αυτό μπορεί να προκαλέσει οικονομικές δυσχέρειες, λόγω απώλειας άμεσου, καθώς και μελλοντικού, εισοδήματος, ενώ η παροχή άτυπης φροντίδας αποτελεί τελικά μια σημαντική συνεισφορά στην κοινωνία, καθώς και στους ισχνούς προϋπολογισμούς υγείας και κοινωνικής πρόνοιας.** Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη, **ο οποίος θα πρέπει να αιτιολογεί γραπτώς την απόρριψη.** Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης **αμοιβαία** συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη την ιδιαιτερότητα και τους περιορισμούς των ρυθμίσεων εργασίας**

και του προγραμματισμού για τις πολύ μικρές και μικρές επιχειρήσεις όταν αυτές εφαρμόζουν τέτοιες ρυθμίσεις.

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(22α) Η οδηγία 2010/18/ΕΚ του Συμβουλίου παρέχει το βασικό πλαίσιο αναφοράς για κάθε ενέργεια των κρατών μελών ή του εργαζομένου σε περίπτωση γονικής άδειας.

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης *ενέλικτων* ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από *τις* διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης *προσαρμοσίμων* ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από *κάθε μορφής* διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος. *Ταυτόχρονα, θα πρέπει να διασφαλιστεί η προστασία των συμφερόντων και των εργοδοτών και των εργαζομένων.*

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια

ή να υποβάλλουν αίτηση *ευέλκτων* ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες *ευέλκτες* ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

ή να υποβάλλουν αίτηση *προσαρμοσίμων* ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες *προσαρμοσμένες* ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει *γραπτώς* τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 25

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(25) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε απόλυση επειδή οι εργαζόμενοι υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, **ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλκτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9** θα πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη, όταν οι εργαζόμενοι τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι απολύθηκαν για τους ανωτέρω λόγους.

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να

Τροπολογία

(25) Το βάρος της απόδειξης ότι δεν υπήρξε απόλυση επειδή οι εργαζόμενοι υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, θα πρέπει να βαρύνει τον εργοδότη, όταν οι εργαζόμενοι τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι απολύθηκαν για τους ανωτέρω λόγους.

Τροπολογία

(26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να

θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. ***Οι επιθεωρητές εργασίας και κοινωνικών θα πρέπει να παρακολουθούν την κατάλληλη εφαρμογή της παρούσας οδηγίας με επαρκή μέσα, ώστε να αποφεύγονται οι διακρίσεις και να εξασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση των εργαζομένων στα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματά τους.***

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς ισότητας θα πρέπει επίσης να είναι αρμόδιοι στους τομείς που

Τροπολογία

(27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς ισότητας ***και οι φορείς που ασχολούνται με τα δικαιώματα του***

καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

παιδιού θα πρέπει επίσης να είναι αρμόδιοι στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(27α) Οι τοπικές και οι περιφερειακές αρχές —οι οποίες διαδραματίζουν κεντρικό ρόλο στην ανάπτυξη, την εφαρμογή και την αξιολόγηση των πολιτικών σε τομείς στους οποίους συχνά διαθέτουν καθοριστικής σημασίας αρμοδιότητες, όπως η παιδική μέριμνα (συμπεριλαμβανομένων των διαφόρων μορφών φύλαξης), η φροντίδα ηλικιωμένων και ατόμων με ειδικές ανάγκες, η εκπαίδευση, οι κοινωνικές υπηρεσίες ή η απασχόληση, καθώς και η κοινωνική ένταξη και η ικανότητα επαγγελματικής ένταξης (απασχολησιμότητα)— θα πρέπει να συμμετέχουν στην εφαρμογή των προτεινόμενων μέτρων. Επιπλέον, οι τοπικές και οι περιφερειακές αρχές θα πρέπει επίσης να προάγουν τις βέλτιστες πρακτικές και την αμοιβαία μάθηση σχετικά με τα μέτρα ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής.

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(27β) Η κοινωνία των πολιτών, συμπεριλαμβανομένων των φορέων ισότητας θα πρέπει να έχουν ένα ρόλο στην αποτελεσματική εφαρμογή των νόμων και διατάξεων περί ισότητας των φύλων στις εργασιακές σχέσεις, με σκοπό

την εξασφάλιση ίσης μεταχείρισης· Τα κράτη μέλη θα πρέπει να βελτιώσουν τον κοινωνικό διάλογο και την ανταλλαγή εμπειριών και βέλτιστων πρακτικών ανάμεσα σε όλα τα σχετικά ενδιαφερόμενα μέρη.

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27 γ (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(27γ) Προκειμένου να βελτιωθεί η έγκριση μέτρων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, τα κράτη μέλη θα πρέπει να προάγουν οικειοθελή συστήματα πιστοποίησης που αξιολογούν τις επιδόσεις οργανισμών του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα. Η εφαρμογή αυτών των συστημάτων πιστοποίησης θα πρέπει να ενισχυθεί με κίνητρα.

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, *δίνοντας* έτσι στα κράτη μέλη *τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης* πιο *ευνοϊκών διατάξεων*. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που

(28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, *επιτρέποντας* έτσι στα κράτη μέλη *να θεσπίσουν ή να διατηρήσουν* πιο *ευνοϊκές διατάξεις*. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που

καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με **την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία**, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με **το ισχύον ενωσιακό και εθνικό δίκαιο και με τις συλλογικές συμβάσεις**, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(30) **Η παρούσα οδηγία** θα πρέπει να **αποφεύγει** την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των **μικρομεσαίων** επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να **αξιολογήσουν** τον αντίκτυπο που θα έχει στις **MME** η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι **οι MME** δεν πλήττονται δυσανάλογα και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο.

Τροπολογία

(30) **Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη** θα πρέπει να **αποφεύγουν** την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των **πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων** επιχειρήσεων **ή θα επιβάρυναν τους εργοδότες**. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να **αξιολογούν τακτικά και εμπειριστατωμένα εκ των προτέρων** τον αντίκτυπο που θα έχει στις **πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις** η πράξη μεταφοράς **και να τον παρακολουθούν**, ώστε να εξασφαλιστεί ότι **αυτές** δεν πλήττονται δυσανάλογα και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο, **ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο των ρυθμίσεων για γονική άδεια και των μορφών ευέλικτης εργασίας στην οργάνωση της εργασίας, και να δημοσιοποιούν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων. Τα κράτη μέλη ενθαρρύνονται να παρέχουν καθοδήγηση και συμβουλές στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις και μπορούν περαιτέρω να επιλέξουν να μειώσουν τον διοικητικό φόρτο αυτών των επιχειρήσεων χωρίς να θίξουν τα προβλεπόμενα στην παρούσα οδηγία δικαιώματα των εργαζομένων και διατηρώντας ουσιαστικά την ισότητα**

*αποδοχών μεταξύ των εργαζομένων των
εν λόγω επιχειρήσεων και των
εργαζομένων των άλλων επιχειρήσεων.*

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 32 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

*(32α) Για να επιτευχθεί καλύτερη
ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και
προσωπικής ζωής και ισότητα των
φύλων στον τομέα της συμφιλίωσης
οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής
και για να επιτευχθεί στο ακέραιο ο
επιδιωκόμενος στόχος της παρούσας
οδηγίας, η Επιτροπή θα πρέπει επίσης να
εξετάσει το ενδεχόμενο να αναθεωρήσει
την οδηγία 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου,
λαμβάνοντας υπόψη τα δικαιώματα και
τις διατάξεις που συμφωνούνται στο
πλαίσιο της παρούσας οδηγίας.*

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους
τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες,
που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας,
*όπως ορίζεται από το νόμο, τις
συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές
που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος,
σύμφωνα με τα κριτήρια για τον
προσδιορισμό της ιδιότητας του
εργαζομένου, όπως αυτή καθορίζεται στη
νομολογία του Δικαστηρίου της
Ευρωπαϊκής Ένωσης.*

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τους πατέρες η οποία λαμβάνεται *λόγω* της γέννησης **παιδιού**.

Τροπολογία

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια **μετ' αποδοχών** από την εργασία για τους πατέρες **ή για αντίστοιχο δεύτερο γονέα, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο**, η οποία λαμβάνεται **κοντά στο χρονικό διάστημα** της γέννησης **ζωντανού ή νεκρού παιδιού ή της υιοθεσίας παιδιού**.

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο β

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού.

Τροπολογία

β) «γονική άδεια»: άδεια **μετ' αποδοχών** από την εργασία λόγω της γέννησης, **της υιοθεσίας ή της ανάληψης της επιμέλειας** παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού.

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο γ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε **περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή εξάρτησης συγγενούς**.

Τροπολογία

γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει **αφιλοκερδώς** προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη **λόγω σοβαρού ιατρικού προβλήματος, συμπεριλαμβανομένης αναπηρίας, χρόνιας ασθένειας ή προβλήματος ψυχικής υγείας, όπως και λόγω νοσηλείας σε νοσοκομείο, χειρουργικής επέμβασης χωρίς νοσηλεία σε νοσοκομείο, ή λόγω**

προβλήματος σχετιζόμενου με την ηλικία, σε:

(i) συγγενή· ή

(ii) μη συγγενικό πρόσωπο του άμεσου περιβάλλοντος του εργαζομένου μετά από γραπτό αίτημα του προσώπου αυτού.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο γ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

γ α) «άδεια φροντιστή»: άδεια μετ' αποδοχών από την εργασία για φροντιστή προκειμένου αυτός να παράσχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή ή σε πρόσωπο του άμεσου περιβάλλοντος του εργαζομένου μετά από γραπτό αίτημα του εν λόγω προσώπου, για λόγους σοβαρού ιατρικού προβλήματος, συμπεριλαμβανομένης αναπηρίας, χρόνιας ασθένειας ή προβλήματος ψυχικής υγείας, όπως και λόγω νοσηλείας σε νοσοκομείο, χειρουργικής επέμβασης χωρίς νοσηλεία σε νοσοκομείο, ή λόγω προβλήματος σχετιζόμενου με την ηλικία·

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο δ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

δ) «συγγενής»: ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο·

(d) «συγγενής»: συγγενείς του εργαζομένου εξ αίματος ή εξ αγχιστείας μέχρι δευτέρου βαθμού, συμπεριλαμβανομένων των ανάδοχων τέκνων και των νόμιμων κηδεμόνων, ή ο/η σύντροφος με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο ε

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

ε) **«εξάρτηση»**: η κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο έχει, προσωρινά ή μόνιμα, ανάγκη φροντίδας λόγω αναπηρίας ή σοβαρού προβλήματος υγείας πλην της σοβαρής ασθένειας·

Τροπολογία

ε) «ανάγκη φροντίδας και υποστήριξης»: εξατομικευμένη βοήθεια ή υποστήριξη που επιτρέπει σε ένα άτομο με αναπηρία, πρόβλημα ψυχικής υγείας, ιατρική πάθηση ή πρόβλημα λόγω ηλικίας, που εμποδίζει την πλήρη συμμετοχή στην κοινωνία.

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο στ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

στ) **«ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Τροπολογία

στ) **«προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους **σε εθελοντική βάση**, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, **όπου είναι εφικτό**, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες **έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν** άδεια πατρότητας τουλάχιστον

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες **ή ο αντίστοιχος δεύτερος γονέας, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο**,

δέκα εργάσιμων ημερών *κατά* τη γέννηση παιδιού.

έχουν δικαίωμα σε άδεια πατρότητας τουλάχιστον δέκα εργάσιμων ημερών, η οποία θα λαμβάνεται κοντά στο χρονικό διάστημα της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού. Τα κράτη μέλη δύνανται να αποφασίζουν αν η άδεια μπορεί επίσης να λαμβάνεται εν μέρει πριν τη γέννηση ζωντανού ή νεκρού παιδιού ή την υιοθεσία παιδιού ή μόνο αμέσως μετά.

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1 – εδάφιο 1 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Το δικαίωμα άδειας πατρότητας παρέχεται ανεξάρτητα από τον χρόνο προϋπηρεσίας.

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη αξιολογούν κατά πόσον χρειάζεται να προσαρμοστούν στο εθνικό δίκαιο οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της άδειας πατρότητας στις ανάγκες των πατέρων που βρίσκονται σε ιδιαίτερη κατάσταση η οποία απαιτεί μεγαλύτερη παρουσία τους. Σε αυτές τις ιδιαίτερες περιστάσεις μπορούν να περιληφθούν οι πατεράδες με αναπηρία, οι πατεράδες παιδιών με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων τυχόν προβλήματος ψυχικής υγείας ή σοβαρής ιατρικής πάθησης ή ασθένειας, και οι μόνοι πατεράδες, όπως ορίζονται από το εθνικό δίκαιο ή την πρακτική.

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2α. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη για ρυθμίσεις απαραίτητες για να διασφαλιστεί ότι η εφαρμογή της άδειας πατρότητας θα προσαρμόζεται στις ανάγκες των πολλαπλών γεννήσεων, των πρόωρων γεννήσεων, των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, των γονέων με πρόβλημα ψυχικής υγείας και των γονέων παιδιών με αναπηρία ή πρόβλημα ψυχικής υγείας. Τα κράτη μέλη δύναται να ορίσουν άλλες περιπτώσεις εφαρμογής ειδικών ρυθμίσεων για την εφαρμογή της άδειας πατρότητας.

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **10** έτη. **Τα κράτη μέλη μπορούν να αυξήσουν το όριο αυτό για παιδιά με αναπηρία ή χρόνια ασθένεια, θετούς γονείς, γονείς με αναπηρία και γονείς με πρόβλημα ψυχικής υγείας.**

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη αξιολογούν τη δυνατότητα επέκτασης των διατάξεων περί γονικής άδειας που ορίζει η παρούσα οδηγία σε ό,τι αφορά τους μόνους γονείς. Οι μόνοι γονείς έχουν πρόσβαση τουλάχιστον στο ίδιο επίπεδο δικαιωμάτων και προστασίας που παρέχονται στους γονείς δυνάμει της παρούσας οδηγίας και δύνανται να λάβουν το ευεργέτημα ειδικών διατάξεων που λαμβάνουν υπόψη την ειδική τους κατάσταση σύμφωνα με το εθνικό δίκαιο ή τις συλλογικές συμβάσεις, αναλόγως της ειδικής κατάστασής τους.

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 5 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

3. Τα κράτη μέλη ορίζουν **μια εύλογη προθεσμία** προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν κάνει χρήση του δικαιώματος γονικής άδειας, **διευκρινίζοντας την προβλεπόμενη έναρξη και λήξη της περιόδου άδειας.** Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών, **ιδίως των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, όσο και των εργαζομένων.**

Τροπολογία 61

Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 5 – παράγραφος 3 α (νέα)

3α. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν ειδικά μέτρα για την εφαρμογή όλων των παροχών που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία σε περίπτωση παρατεταμένης παραμονής των γονέων στην αλλοδαπή προκειμένου να ολοκληρωθεί η διεθνής διαδικασία υιοθεσίας.

Τροπολογία 62

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

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

Τροπολογία 63

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 5

Τροπολογία

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

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

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

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση της γονικής άδειας κατά εύλογο χρονικό διάστημα, εάν η άδεια θα διατάρασσε την **σωστή** λειτουργία της επιχείρησης **ή θα είχε σοβαρές αρνητικές επιπτώσεις στην επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη**. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη αναβολή της γονικής άδειας γραπτώς. **Σε περίπτωση δικαιολογημένης αναβολής, ο εργοδότης, όπου είναι δυνατόν, προσφέρει ευέλικτες μορφές γονικής άδειας σύμφωνα με την παράγραφο 6.**

Τροπολογία 64

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 6

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

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

Τροπολογία 65

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή **χρόνια πάθηση, ιδίως μέσω μέτρων όπως η παράταση του ορίου ηλικίας του παιδιού για τον σκοπό της γονικής άδειας, ευκολότερη πρόσβαση σε μερική απασχόληση μετά την επιστροφή του εργαζομένου στον τόπο εργασίας ή παράταση της διάρκειας της γονικής άδειας**.

Τροπολογία 66

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια φροντίδας τουλάχιστον πέντε εργάσιμων ημερών ετησίως και ανά εργαζόμενο. Το δικαίωμα αυτό μπορεί να υπόκειται σε κατάλληλη **ιατρική** τεκμηρίωση **των αναγκών φροντίδας και υποστήριξης** του συγγενούς του εργαζομένου **ή του προσώπου στο οποίο ο εργαζόμενος παρέχει φροντίδα σύμφωνα με το άρθρο 3 σημείο γα)**. **Οι πληροφορίες σχετικά με την ιατρική κατάσταση παραμένουν εμπιστευτικές και κοινοποιούνται μόνο σε περιορισμένο αριθμό εμπλεκόμενων υπηρεσιών, για τη διασφάλιση του**

δικαιώματος στην προστασία των δεδομένων τόσο του εργαζομένου όσο και του προσώπου που χρήζει φροντίδας ή υποστήριξης.

Τροπολογία 67

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 6 – παράγραφος 1 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Οι ρυθμίσεις των κρατών μελών που εγγυώνται στους εργαζομένους δικαίωμα να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη στους συγγενείς ή στα πρόσωπα του άμεσου περιβάλλοντος του εργαζομένου μπορούν να αναγνωριστούν ως άδεια φροντίδας σύμφωνα με την παράγραφο 1 εάν το εθνικό σύστημα προσφέρει ισοδύναμο ή υψηλότερο επίπεδο προστασίας από εκείνο που ορίζεται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 68

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 6 – παράγραφος 1 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη προσαρμογής ή διεύρυνσης του ορισμού του «φροντιστή» για τους σκοπούς της εφαρμογής της σχετικής άδειας, προκειμένου να ληφθούν υπόψη καταστάσεις ιδιαίτερης δυσχέρειας.

Τροπολογία 69

**Πρόταση οδηγίας
Άρθρο 8 – παράγραφος 1**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή ή επαρκές επίδομα **ως ακολούθως:**

α) για την πατρική άδεια, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, αμοιβή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο προς το 80 % της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου·

β) για τη γονική άδεια, όπως αναφέρεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1, αμοιβή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο προς το 78 % της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου·

γ) για την άδεια φροντίδας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 6, αμοιβή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο προς το 78 % της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου·

Τροπολογία 70

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1 – τίτλος

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας

Τροπολογία

Προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας

Τροπολογία 71

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δώδεκα** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν **ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των **ευέλικτων** ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **10** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των **προσαρμόσιμων** ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία 72

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη δύνανται να ορίζουν κατευθυντήριες γραμμές-πλαίσια για την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν κάνει χρήση του δικαιώματος σε προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας, διευκρινίζοντας την προβλεπόμενη έναρξη και λήξη της περιόδου άσκησης του εν λόγω δικαιώματος. Στο πλαίσιο αυτό, τα κράτη μέλη λαμβάνουν υπόψη τις ανάγκες τόσο των εργοδοτών, ιδίως στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, όσο και των εργαζομένων. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν επίσης υπόψη περιπτώσεις ανωτέρας βίας, καθώς και τη δυνατότητα αμοιβαίας συμφωνίας για τροποποιήσεις της προθεσμίας προειδοποίησης μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη.

Αιτιολόγηση

Η τροπολογία συμβάλλει σε μεγαλύτερη νομική σαφήνεια για όλες τις επιχειρήσεις, και ειδικότερα για τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες, διευκρινίζοντας την εύλογη προθεσμία προειδοποίησης στο πλαίσιο της εφαρμογής προσαρμόσιμων ρυθμίσεων εργασίας.

Τροπολογία 73

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν **εγγράφως** τα αιτήματα **προσαρμοσίμων** ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων, **ιδίως όταν πρόκειται για πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις**, όσο και των εργαζομένων. Ο εργοδότης αιτιολογεί **εγγράφως** ενδεχόμενη απόρριψη **ή αναβολή** της σχετικής αίτησης **εντός ευλόγου χρονικού διαστήματος από την υποβολή της αίτησης με το επιχείρημα ότι θα διατάρασσε σοβαρά την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης, ή θα είχε σοβαρό και αρνητικό αντίκτυπο στην επιχειρηματική δραστηριότητα του εργοδότη.**

Τροπολογία 74

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν οι **ενέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης όποτε αυτό δικαιολογείται από τη μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να

Τροπολογία

3. Όταν οι **προσαρμοσίμες** ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. Ο εργαζόμενος έχει επίσης το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης όποτε αυτό δικαιολογείται από τη μεταβολή των περιστάσεων. Οι εργοδότες είναι υποχρεωμένοι να εξετάζουν και να

διεκπεραιώνουν τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.

διεκπεραιώνουν *εγγράφως* τα εν λόγω αιτήματα, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων.

Τροπολογία 75

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 3 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

3α. Τα κράτη μέλη αξιολογούν κατά πόσον απαιτούνται ρυθμίσεις ώστε η εφαρμογή προσαρμόσιμου ωραρίου εργασίας να ανταποκρίνεται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν ειδικές συνθήκες που απαιτούν μεγαλύτερη παρουσία τους, ιδίως όταν πρόκειται για γονείς με αναπηρία και γονείς παιδιών με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, ή άλλων σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους γονείς, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο και πρακτική.

Τροπολογία 76

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 10 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

1. Τα κεκτημένα ή υπό κτήση δικαιώματα των εργαζομένων κατά την ημερομηνία έναρξης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5, 6, 7 ή 9 διατηρούνται μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας **ή της αντίστοιχης χρονικής περιόδου για τις προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας**. Με τη λήξη της άδειας, εφαρμόζονται τα εν λόγω δικαιώματα, συμπεριλαμβανομένων τυχόν αλλαγών που προκύπτουν από το εθνικό δίκαιο, τις συλλογικές συμβάσεις ή την

Τροπολογία 77

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 10 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 78

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 10 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2α. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι, στο τέλος της άδειας που αναφέρεται στο άρθρο 5, οι εργαζόμενοι θα μπορούν να υπαχθούν, εάν χρειαστεί, σε σχέδιο επανένταξης που θα τους βοηθήσει να επανενταχθούν στην επιχείρηση του εργοδότη.

Τροπολογία 79

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 10 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης

Τροπολογία

3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης

εργασίας για την περίοδο της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, **συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση**, και, παράλληλα, μεριμνούν για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου.

εργασίας για την περίοδο της άδειας **ή της αντίστοιχης χρονικής περιόδου προσαρμόσιμων ρυθμίσεων εργασίας** που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5, 6, 7 ή 9, και, παράλληλα, μεριμνούν για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου **και με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών εισφορών που ο εργαζόμενος εξακολουθεί να υποχρεούται να καταβάλλει καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου άδειας.**

Τροπολογία 80

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 11 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύουν **τις διακρίσεις και** τη λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση των εργαζομένων λόγω υποβολής αίτησης ή χρήσης της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5, 6 ή 7, ή λόγω άσκησης του δικαιώματός τους για τις **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Τροπολογία 81

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 11 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν μαζί με τους κοινωνικούς εταίρους τα κατάλληλα μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι είναι δυνατή και όντως πραγματοποιείται η παροχή εύλογων, διαθέσιμων και προσβάσιμων νομικών συμβουλών και βοήθειας σε εκείνους που τις χρειάζονται, συμπεριλαμβανομένης της εμπιστευτικής

*και προσωπικής παροχής συμβουλών,
από φορείς ισότητας ή ενδεδειγμένους
μεσολαβητικούς φορείς.*

Τροπολογία 82

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 12 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης εργαζομένων επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για **ευέλικτες** ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να απαγορεύεται η απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει απόλυσης εργαζομένων επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για **προσαρμόσιμες** ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9.

Τροπολογία 83

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 12 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, **ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9** μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.

Τροπολογία

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.

Τροπολογία 84

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 12 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι της **παραγράφου 2** τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για λόγους άλλους από **τους λόγους που αναφέρονται στην παράγραφο 1**.

Τροπολογία 85

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 12 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 86

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 15 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την

Τροπολογία

3. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα ώστε να εξασφαλίζεται ότι, όταν οι εργαζόμενοι **που θεωρούν ότι έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6** τεκμηριώνουν, ενώπιον δικαστηρίου ή άλλης αρμόδιας αρχής, πραγματικά περιστατικά από τα οποία μπορεί να τεκμαίρεται ότι υπήρξε η εν λόγω απόλυση, εναπόκειται στον εναγόμενο να αποδείξει ότι η απόλυση έγινε για λόγους άλλους από **την υποβολή αίτησης ή τη λήψη άδειας σύμφωνα με τα άρθρα 4, 5 ή 6**.

Τροπολογία

Άρθρο 12α

Πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις

Τα κράτη μέλη δύνανται να παρέχουν φορολογικές ελαφρύνσεις ή άλλα κίνητρα για να βοηθήσουν τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις να συμμορφωθούν με τους όρους της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την

παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των **φροντιστών**, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των **εργαζομένων που παρέχουν άτυπη φροντίδα**, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. **Οι εν λόγω εθνικοί οργανισμοί είναι επίσης αρμόδιοι για την παρακολούθηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας σε εθνικό επίπεδο και παρέχουν στοιχεία ανά φύλο στο Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE), προκειμένου να καταστεί δυνατή η ορθή παρακολούθηση και αξιολόγηση της εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.**

Τροπολογία 87

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

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

Τροπολογία

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

- 1. Τα** κράτη μέλη **ή/και οι κοινωνικοί εταίροι** μπορούν να θεσπίζουν ή διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που **ορίζει** η παρούσα οδηγία. Ωστόσο, εξασφαλίζουν ότι τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας παραμένουν μη μεταβιβάσιμοι σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2.
- 2. Η παρούσα οδηγία δεν αποτελεί επαρκή λόγο για υποβάθμιση των δικαιωμάτων ή του επιπέδου προστασίας που ήδη παρέχονται στους εργαζομένους εντός των κρατών μελών υπό οιαδήποτε μορφή.**
- 3. Η παρούσα οδηγία δεν θίγει το προνόμιο των κρατών μελών να εφαρμόζουν ή να εκδίδουν νομοθετικές, κανονιστικές ή διοικητικές διατάξεις ευνοϊκότερες για τους εργαζομένους ή να**

ενθαρρύνουν ή να επιτρέπουν την εφαρμογή ευνοϊκότερων για τους εργαζομένους συλλογικών συμβάσεων.

4. Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη οιασδήποτε άλλων δικαιωμάτων που άλλες νομικές πράξεις της Ένωσης παρέχουν στους εργαζομένους.

Τροπολογία 88

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 17 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 89

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 17 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη αξιολογούν τη δυνατότητα προώθησης οικειοθελών συστημάτων πιστοποίησης. Προκειμένου να ενθαρρύνουν την ευρύτερη υιοθέτηση μέτρων ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής από οργανισμούς του δημόσιου και του ιδιωτικού τομέα, οι δημόσιες αρχές θα μπορούσαν να θεσπίσουν κίνητρα υπέρ των πιστοποιημένων οργανισμών.

Τροπολογία 90

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 17 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 17α

Διάλογος με τους ενδιαφερόμενους φορείς

Με σκοπό την προώθηση των στόχων της παρούσας οδηγίας, η Ένωση και τα κράτη μέλη της ενθαρρύνουν τον διάλογο με τους σχετικούς ενδιαφερομένους φορείς, και ιδίως με τις ενώσεις γονέων και οικογενειών, και με τους εργοδότες και τις συνδικαλιστικές οργανώσεις.

Τροπολογία 91

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1. *Το αργότερο πέντε* έτη από την *έναρξη* ισχύος της παρούσας *οδηγίας* τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

1. *Μέχρι τις ... [τρία* έτη από την *ημερομηνία έναρξης* ισχύος της παρούσας *οδηγίας]*, τα κράτη μέλη *αξιολογούν την υλοποίηση των στόχων της παρούσας οδηγίας, και ειδικότερα του στόχου της ισότητας των φύλων και την επίπτωσή του στην ανάπτυξη των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων, και* ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 92

Πρόταση οδηγίας

PE618.193v03-00

56/134

RR\1161208EL.docx

Άρθρο 18 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και **η οποία συνοδεύεται**, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση.

Τροπολογία

2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, **συμπεριλαμβανομένων δεδομένων ανά φύλο, σχετικά με τη λήψη διαφορετικών τύπων άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, και τον αντίκτυπό της στις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, συνοδευόμενη**, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση, **και αξιολογεί τη δυνατότητα επέκτασης των δικαιωμάτων που αναφέρονται στην παρούσα οδηγία και στους αυτοαπασχολούμενους.**

Τροπολογία 93

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 18 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2α. Η προβλεπόμενη στην παράγραφο 2 έκθεση περιλαμβάνει εκτιμήσεις αντικτύπου, μεταξύ άλλων για τα ακόλουθα σημεία:

α) τη δυνατότητα επέκτασης της διάρκειας της άδειας φροντίδας·

β) τη δυνατότητα επέκτασης του ορισμού του φροντιστή·

γ) τον αντίκτυπο της παρούσας οδηγίας στους φροντιστές οικογενειών που κάνουν χρήση της άδειας φροντίδας, που έχουν κάνει χρήση της δυνατότητας να ζητήσουν προσαρμόσιμες ρυθμίσεις εργασίας, και που δεν έχουν κάνει χρήση καμιάς από τις ρυθμίσεις που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 94

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 2 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2β. Η Επιτροπή, έως την/τις...[. από την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας], αξιολογεί τη συμμόρφωση της παρούσας οδηγίας με την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με τα διάφορα επίπεδα αναπλήρωσης εισοδήματος για διάφορους τύπους αδειών και, αν εντοπιστούν τέτοιες διακρίσεις, θεσπίζει αμέσως τα απαραίτητα νομοθετικά μέτρα.

Τροπολογία 95

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 20 – παράγραφος 1 – εδάφιο 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Τα κράτη μέλη θέτουν σε ισχύ τις αναγκαίες νομοθετικές, κανονιστικές και διοικητικές διατάξεις για να συμμορφωθούν με την παρούσα οδηγία **έως ...[δύο έτη από την ημερομηνία έναρξης** ισχύος της **παρούσας οδηγίας]**. Ανακοινώνουν αμέσως στην Επιτροπή το κείμενο των εν λόγω διατάξεων.

Τα κράτη μέλη μεριμνούν ώστε τα προβλεπόμενα στο πρώτο εδάφιο μέτρα να αποτελέσουν αντικείμενο διαδικασίας διαβούλευσης με τη συμμετοχή των κοινωνικών εταίρων, σε συμφωνία με τις ειδικές εθνικές περιστάσεις.

ΑΙΤΙΟΛΟΓΙΚΗ ΕΚΘΕΣΗ

Η πρόταση οδηγίας της Επιτροπής είναι ένα από τα πρώτα προσδοκώμενα αποτελέσματα του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων. Βασίζεται στην πρωτοβουλία «Νέο ξεκίνημα» η οποία αποσκοπεί στην αντιμετώπιση των προβλημάτων που αντιμετωπίζουν οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές όσον αφορά την εξισορρόπηση επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Η παρούσα πρωτοβουλία θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά, αφενός, τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας και, αφετέρου, την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην ΕΕ.

Η νομοθετική πρόταση έχει, συνεπώς, ως στόχο να επικεντρωθεί η προσοχή στην εστίαση των μέτρων στην αντιμετώπιση της υποεκπροσώπησης των γυναικών στην απασχόληση, μέσω της βελτίωσης των συνθηκών συγκερασμού των εργασιακών και των ιδιωτικών καθηκόντων, αλλά και στην αντιμετώπιση της άνιση μεταχείρισής τους και των άνισων ευκαιριών τους στην αγορά εργασίας. Επιπλέον, ενθαρρύνει την ενίσχυση του ρόλου των ανδρών ως φροντιστών στην οικογένεια, πράγμα που θα ωφελήσει επίσης τα παιδιά. Έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων που αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μειώνεται το σχετικό ποσό της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που προσφέρει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση. Με τον τρόπο αυτόν, προωθείται η ίση μεταχείριση και προάγεται η ισότητα των φύλων. Η παρούσα οδηγία στη σημερινή της μορφή εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας.

Στόχος της είναι να εισαγάγει μια σειρά νέων ή αναβαθμισμένων ελάχιστων προτύπων για τη γονική άδεια, την άδεια πατρότητας και την άδεια φροντίδας, τα οποία θα συμβάλουν στην αντιμετώπιση των ανωμαλιών που υπάρχουν όσον αφορά την επίτευξη ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής για τους εργαζόμενους γονείς και τους φροντιστές. Ο εισηγητής πιστεύει ότι αυτά τα μέτρα είναι επίκαιρα και αναγκαία για να βελτιωθεί η πρόσβαση σε ρυθμίσεις για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και για να αντικατοπτριστούν καλύτερα τα μεταβαλλόμενα εργασιακά πρότυπα στην κοινωνία μας.

Ο εισηγητής πιστεύει επιπλέον ότι η διαθεσιμότητα ποιοτικών, προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών έχει αποδειχθεί καθοριστικής σημασίας πτυχή των πολιτικών εξισορρόπησης επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής στα κράτη μέλη η οποία διευκολύνει την ταχεία επιστροφή των γυναικών στην εργασία και την μεγαλύτερη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας. Για τον λόγο αυτό, ενθαρρύνει τα κράτη μέλη να βελτιώσουν τις εγκαταστάσεις παιδικής μέριμνας και θα ήθελε αυτό να αποτυπωθεί στο κείμενο· ως εκ τούτου, προσθέτει στην οδηγία μια σχετική αιτιολογική σκέψη.

Πάντα στο πνεύμα του άρθρου 153, βάσει του οποίου προτείνεται η παρούσα οδηγία, ο εισηγητής θα ήθελε να δώσει ειδική έμφαση όχι μόνο στις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΜΜΕ), αλλά και στις πολύ μικρές επιχειρήσεις, επειδή πιστεύει ότι, λόγω των ιδιαίτερων χαρακτηριστικών και περιορισμών τους, που διαφέρουν από εκείνους των ΜΜΕ, ενδέχεται να δυσκολευτούν περισσότερο να εφαρμόσουν ορισμένα τμήματα της παρούσας οδηγίας.

Σε ολόκληρο το κείμενο, ο εισηγητής φρόντισε για την προσθήκη πρόσθετων διατάξεων σχετικά με τις πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις (ΠΜΜΜΕ) για να εξασφαλιστεί ότι η παρούσα οδηγία δεν θα επιβάλλει διοικητικούς, οικονομικούς και νομικούς περιορισμούς

οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και ανάπτυξη αυτών των επιχειρήσεων, χωρίς να αφαιρεθούν τα δικαιώματα των υπαλλήλων τους να κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής. Για παράδειγμα, ο εισηγητής διευκρινίζει σε μία από τις τροπολογίες του, με την επιφύλαξη του κατά πόσον ο εργοδότης θα πρέπει να εγκρίνει ή να απορρίψει αυτό το αίτημα, ότι θα πρέπει να λαμβάνονται υπόψη οι δυσκολίες που ενδέχεται να προκαλέσουν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας στις ΠΜΜΜΕ.

Προκειμένου να αντιμετωπιστεί η ανησυχία ότι ορισμένες διοικητικές επιβαρύνσεις θα έβλαπταν ενδεχομένως τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, ο εισηγητής προτείνει να έχουν τα κράτη μέλη τη δυνατότητα να θεσπίζουν μέτρα για τον περιορισμό της επιβάρυνσης για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις που προκύπτει από τις διατάξεις του άρθρου 12 (προστασία από την απόλυση και βάρος της απόδειξης), προκειμένου να μην υπάρχει κίνδυνος δυσανάλογης επιβάρυνσης των επιχειρήσεων αυτών.

Οι βασικές προτάσεις της Επιτροπής εισάγουν τα ακόλουθα νέα στοιχεία τα οποία προστίθενται στα ήδη ισχύοντα:

- Η οδηγία καθιερώνει δικαίωμα άδειας πατρότητας τουλάχιστον δέκα εργάσιμων ημερών κοντά στο χρονικό διάστημα γέννησης του παιδιού. Πρόκειται για σημαντική νέα εξέλιξη, δεδομένου ότι επί του παρόντος δεν υπάρχουν ευρωπαϊκού επιπέδου ελάχιστα πρότυπα για την άδεια πατρότητας. Ο εισηγητής υποστηρίζει πλήρως αυτήν τη νέα πρόταση επειδή οι ευκαιρίες και τα κίνητρα των πατέρων για να παίρνουν άδεια ποικίλουν σημαντικά μεταξύ των κρατών μελών. Όπου προβλέπεται αυτή η άδεια το ύψος των αποδοχών και η διάρκειά της παρουσιάζουν σημαντικές διαφορές.

Ο εισηγητής τροποποίησε το κείμενο ώστε να περιλαμβάνει το δικαίωμα άδειας πατρότητας και στην περίπτωση της υιοθεσίας παιδιού. Είναι σαφές ότι η γέννηση ή η υιοθεσία ενός παιδιού είναι μία σημαντική στιγμή για τον πατέρα ο οποίος πρέπει να είναι παρών και να μοιραστεί την ευθύνη με τη σύντροφό του. Είναι μια στιγμή δημιουργίας δεσμών, η οποία έχει αποδειχθεί σημαντική τόσο για το παιδί όσο και για τον πατέρα. Ο εισηγητής προτείνει τροπολογία που έχει στόχο να διευκρινίσει ότι ο εργαζόμενος που θεωρείται πατέρας μπορεί επίσης να είναι ισοδύναμος δεύτερος γονέας όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Όσον αφορά το επίπεδο της αμοιβής ή του επιδόματος, ο εισηγητής διατηρεί την πρόταση της Επιτροπής, σύμφωνα με την οποία στα πρόσωπα που κάνουν χρήση της άδειας πατρότητας θα καταβάλλεται αμοιβή ισοδύναμη με το επίπεδο του επιδόματος ασθενείας, ώστε να αντικατοπτρίζεται η ισχύουσα νομοθεσία της ΕΕ που καλύπτει άδεια κατά την περίοδο γέννησης του παιδιού.

- Όσον αφορά την οδηγία για τη γονική άδεια (2010/18/ΕΕ), η οποία θα καταργηθεί όταν τεθεί σε ισχύ η παρούσα προτεινόμενη οδηγία, οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα γονικής άδειας διάρκειας τουλάχιστον 4 μηνών, από την οποία ένας μήνας είναι μη μεταβιβάσιμος, λόγω της γέννησης ή της υιοθεσίας παιδιού. Η άδεια αυτή μπορεί να ληφθεί τουλάχιστον μέχρι το 8ο έτος ηλικίας του παιδιού. Επί του παρόντος δεν υπάρχει καμία υποχρέωση καταβολής αμοιβής κατά τη διάρκεια της γονικής άδειας και εναπόκειται στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους να αποφασίσουν σχετικά με τους λεπτομερείς όρους αυτής της άδειας.

Από την άλλη πλευρά, η παρούσα πρόταση ενισχύει το δικαίωμα γονικής άδειας, καθιερώνοντας για την 4μηνη περίοδο αμοιβή τουλάχιστον ισοδύναμη με το επίπεδο του

επιδόματος ασθενείας, και ορίζοντας ότι η περίοδος της άδειας δεν είναι μεταβιβάσιμη από τον έναν γονέα στον άλλο. Οι γονείς θα έχουν επίσης το δικαίωμα να ζητούν τη συνολική περίοδο άδειας με ευέλικτο τρόπο, ενώ η ηλικία του παιδιού μέχρι την οποία παρέχεται η γονική άδεια αυξάνεται από τα 8 στα 12 έτη. Ο εισηγητής συμφωνεί με αυτήν την πρόταση, δεδομένου ότι το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων που αφορούν την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, μειώνεται το σχετικό ποσό της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που προσφέρει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

Από την άλλη πλευρά, ενώ ο εισηγητής συμφωνεί ότι η γονική άδεια θα πρέπει να αμείβεται, αποκλίνει από την πρόταση της Επιτροπής και προτείνει να λαμβάνει ο εργαζόμενος αμοιβή ή επίδομα που να αντιστοιχεί σε τουλάχιστον 75 % του ακαθάριστου μισθού. Ο εισηγητής πιστεύει ότι με τον ορισμό ενός σταθερού ποσοστού αμοιβής σε επίπεδο ΕΕ θα αντιμετωπιστούν οι ανισορροπίες που προκαλούν οι διαφορετικοί συντελεστές βάσει των οποίων καταβάλλονται στους εργαζόμενους αποδοχές ισόποσες με το επίδομα ασθενείας στα διάφορα κράτη μέλη και θα δημιουργηθούν ίσοι όροι ανταγωνισμού για όλους τους εργαζόμενους, ενώ, επιπλέον, ο ορισμός αυτός θα συμβάλει στην λήψη άδειας από περισσότερους πατέρες, για τους οποίους η έλλειψη οικονομικής απόδοσης είναι ισχυρό αντικίνητρο για τη λήψη γονικής άδειας.

Για να εξασφαλιστεί η καλύτερη διαχείριση των αιτήσεων γονικής άδειας, ο εισηγητής προτείνει να θεσπιστεί σαφής προθεσμία κοινοποίησης που πρέπει να τηρείται από τον εργαζόμενο που ζητεί περίοδο άδειας από τον εργοδότη και υποχρέωση αναφοράς του ακριβούς χρονοδιαγράμματος της περιόδου κατά την οποία ο εργαζόμενος σκοπεύει να ασκήσει το δικαίωμά του σε γονική άδεια. Ο εισηγητής πιστεύει ότι αυτό θα ωφελήσει τόσο τους εργοδότες στον προγραμματισμό τους όσο και τους εργαζόμενους, παρέχοντάς τους τη δυνατότητα να μπορούν να κάνουν χρήση αυτής της άδειας όταν τη χρειάζονται περισσότερο. Αυτό έχει ακόμη μεγαλύτερη σημασία για τις ΠΜΜΜΕ οι οποίες ούτε έχουν την πολυτέλεια να διαθέτουν εκτεταμένο αριθμό εργαζομένων ούτε διαθέτουν χρηματοοικονομικούς πόρους για την πρόσληψη πρόσθετων προσωρινών εργαζομένων.

- Ο εισηγητής επικροτεί την πρόταση για τη θέσπιση δικαιώματος άδειας φροντίδας για εργαζόμενους που φροντίζουν συγγενή που πάσχει από σοβαρή ασθένεια ή είναι εξαρτώμενος. Οι εργαζόμενοι αυτοί θα μπορούν να λαμβάνουν άδεια διάρκειας 5 ημερών το χρόνο, κατά τη διάρκεια των οποίων θα καταβάλλεται αμοιβή τουλάχιστον ισοδύναμη με το επίπεδο του επιδόματος ασθενείας. Ο εισηγητής προτείνει να καταβάλλεται για την άδεια φροντίδας αμοιβή που θα αντιστοιχεί σε τουλάχιστον 75 % του ακαθάριστου μισθού του εργαζομένου.

- Παράλληλα, με τη νέα πρόταση επεκτείνεται σε όλους τους εργαζόμενους γονείς με παιδιά ηλικίας τουλάχιστον 12 ετών το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας υποβολής αίτησης και να κάνουν χρήση γονικής άδειας. Ο εισηγητής κατανοεί ότι αυτό μπορεί να δημιουργήσει ορισμένες δυσκολίες, ιδίως για τις ΠΜΜΜΕ, και, ως εκ τούτου, προτείνει να τροποποιηθεί η ελάχιστη ηλικία στα 10 έτη.

ΑΠΟΨΗ ΤΗΣ ΜΕΙΟΨΗΦΙΑΣ

Άποψη μειοψηφίας των Joëlle Mélin και Dominique Martin σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου

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

Η θέση εξάρτησης ενός κατιόντος, ανιόντος ή εκ πλαγίου συγγενούς ενός μισθωτού, άνδρα ή γυναίκας, αποτελεί συχνή περίπτωση υπαγόμενη αποκλειστικά στον ιδιωτικό βίο. Η κατάσταση αυτή, όσο δύσκολη ή επώδυνη κι αν είναι, δεν πρέπει επ' ουδενί να αλλάζει τις κανονικές συνθήκες της επαγγελματικής ζωής ούτε και να τροποποιεί τις σήμερα ισχύουσες προϋποθέσεις γονικής άδειας, διότι θα έπληττε την ισορροπία της επαγγελματικής σε βάρος της ιδιωτικής ζωής η οποία εκ των πραγμάτων θα αποκτούσε τον πρώτο ρόλο.

Επί πλέον, πρόκειται εδώ, τόσο ως θέμα αρχής όσο ως προς τα ποσά των επιδοτήσεων, για εθνική κυριαρχική αρμοδιότητα. Η Ευρώπη, αντίθετα από όσα μας έχουν πει, δεν προσφέρει τίποτε παραπάνω. Τέλος, δεν είναι δουλειά του εργοδότη να καλύπτει τα διάφορα απρόβλεπτα της ζωής του καθένα από τους μισθωτούς του με κίνδυνο να υπονομεύσει τα εθνικά συστήματα κοινωνικής προστασίας και τομείς ολόκληρους των βιομηχανιών μας.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΔΙΚΑΙΩΜΑΤΩΝ ΤΩΝ ΓΥΝΑΙΚΩΝ ΚΑΙ ΙΣΟΤΗΤΑΣ ΤΩΝ ΦΥΛΩΝ

προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου σχετικά με την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Συντάκτρια γνωμοδότησης: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(*) Συνδεδεμένες επιτροπές – άρθρο 54 του Κανονισμού

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αποτελούν προϋπόθεση που δεν περιορίζεται στα δικαιώματα των γυναικών, αλλά είναι επίσης απαραίτητη για τη διασφάλιση των δικαιωμάτων των ανδρών και την ισότητα των φύλων εν γένει. Είναι επίσης κρίσιμης σημασίας για την οικονομία της ΕΕ, καθώς και για την καταπολέμηση των αρνητικών επιπτώσεων της δημογραφικής γήρανσης και της έλλειψης εργατικού δυναμικού.

Η κατάσταση των γυναικών στην αγορά εργασίας εξακολουθεί να είναι δύσκολη, καθώς το ποσοστό απασχόλησης των γυναικών είναι κατά μέσο όρο 64 % στην ΕΕ, ενώ ανέρχεται στο 76 % για τους άνδρες. Σύμφωνα με στοιχεία, η κύρια αιτία αδράνειας στην αγορά εργασίας για τις γυναίκες συνδέεται με το γεγονός ότι δεν έχουν τη δυνατότητα να συνδυάζουν αποτελεσματικά την επαγγελματική απασχόληση με τα οικογενειακά τους καθήκοντα. Ως εκ τούτου, η συνταξιοδοτική ανισότητα των φύλων, η οποία οφείλεται σε συσσωρευμένες ανισότητες καθ' όλη τη διάρκεια της ζωής των γυναικών και στις περιόδους απουσίας τους από την αγορά εργασίας, ανέρχεται στο σημαντικό ποσοστό του 40 % κατά μέσο όρο για την

ΕΕ¹. Η πρόοδος είναι αργή όσον αφορά την επίτευξη ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών στην αγορά εργασίας και απαιτούνται μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής, προκειμένου να μεταβληθεί αυτή η τάση². Επιπλέον, οι πολιτικές για την εξισορρόπηση επαγγελματικής και προσωπικής ζωής είναι καθοριστικής σημασίας για την αποτελεσματική αντιμετώπιση της έλλειψης εργατικού δυναμικού και της ολοένα και μεγαλύτερης γήρανσης του πληθυσμού³.

Η συντάκτρια γνωμοδότησης επιθυμεί να εστιάσει στον στόχο της οδηγίας για αύξηση της απασχόλησης των γυναικών και να λάβει δεόντως υπόψη τη νομική της βάση. Δύο ζωτικές σημασίας πυλώνες της πρότασης την οποία η συντάκτρια γνωμοδότησης ορίζει ως θεμελιώδη για την επίτευξη αυτών των στόχων είναι οι εξής:

- 1) Το αμεταβίβαστο της γονικής άδειας αποτελεί προϋπόθεση για τη χορήγηση ίσης άδειας σε γυναίκες και άνδρες και εργαλείο για την αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας και της ενεργού συμμετοχής των ανδρών στα οικογενειακά καθήκοντα.
- 2) Η καταβολή επιδόματος κατά τη διάρκεια της άδειας ισοδύναμου με το επίδομα ασθενείας συνάδει με το ισχύον νομοθετικό πλαίσιο και την οδηγία για την άδεια μητρότητας. Οι πατέρες παίρνουν άδειες όταν εξασφαλίζεται ένα αρκετά υψηλό επίπεδο αποζημίωσης⁴.

Η άδεια πατρότητας μετ' αποδοχών αποτελεί την πρώτη προϋπόθεση για τους πατέρες, προκειμένου να αναλαμβάνουν ευθύνες φροντίδας⁵. Η συντάκτρια γνωμοδότησης αποφάσισε, ωστόσο, να εισαγάγει έναν βαθμό ευελιξίας για την αξιοποίηση της άδειας πατρότητας, παρέχοντας τη δυνατότητα στους πατέρες να κάνουν χρήση αυτού του δικαιώματος εντός του πρώτου έτους από τη γέννηση ή την υιοθεσία: έτσι, είναι πιο πιθανό

¹ Δεδομένα από τη ΓΔ JUST: https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork

² Ευρωπαϊκό Ινστιτούτο για την Ισότητα των Φύλων (EIGE): Δείκτης ισότητας των φύλων για το 2017: Μέτρηση της ισότητας των φύλων στην Ευρωπαϊκή Ένωση κατά την περίοδο 2005-2015 - Κύρια πορίσματα. Κεφάλαιο Τομέας εργασίας: 10 χρόνια αργής προόδου.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

⁴ Ευρωπαϊκό Ίδρυμα για τη Βελτίωση των Συνθηκών Διαβίωσης και Εργασίας (Eurofound): Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (Προώθηση της γονικής άδειας και της άδειας πατρότητας μεταξύ των πατέρων στην Ευρωπαϊκή Ένωση) (2015),

<https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>
ΟΟΣΑ (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle (Η επιδίωξη της ισότητας των φύλων: μια δύσκολη μάχη), OECD Publishing, Paris.

<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

⁵ Μελέτες δείχνουν ότι η άδεια πατρότητας αποτελεί προϋπόθεση για την περαιτέρω συμμετοχή των πατέρων στις ευθύνες φροντίδας, λαμβάνοντας, για παράδειγμα, γονική άδεια, αλλά και από πλευράς γενικής συμμετοχής στην ανατροφή των παιδιών:

Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden (Ο αντίκτυπος της γονικής άδειας στη συμμετοχή των πατέρων στη φροντίδα των παιδιών και στις σχέσεις με τα παιδιά: Διδάγματα από τη Σουηδία), Community, Work & Family, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES (ΕΠΙΔΡΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΓΟΝΙΚΗΣ ΑΔΕΙΑΣ ΚΑΙ ΤΩΝ ΩΡΩΝ ΕΡΓΑΣΙΑΣ ΣΤΗ ΣΥΜΜΕΤΟΧΗ ΤΩΝ ΠΑΤΕΡΩΝ ΣΤΗΝ ΑΝΑΤΡΟΦΗ ΤΩΝ ΠΑΙΔΙΩΝ), Community, Work & Family, 10:4, 409-426, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069)

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon και Ruth Feldman: Father's brain is sensitive to childcare experiences (Ο εγκέφαλος του πατέρα αντιδρά στα ερεθίσματα της φροντίδας των παιδιών), Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS) 2014 Ιούλιος, 111 (27) 9792-9797

περισσότεροι πατέρες να παίρνουν την άδεια, καθώς ορισμένοι άνδρες ενδέχεται να μην νιώθουν αρκετά σίγουροι ότι μπορούν να αναλάβουν τη φροντίδα ενός παιδιού αμέσως μετά τη γέννησή του. Εντούτοις, η συντάκτρια γνωμοδότησης αποφάσισε να διατηρήσει την προτίμηση για αξιοποίηση της άδειας πατρότητας με την ευκαιρία της γέννησης ή της υιοθεσίας, καθώς τα στοιχεία δείχνουν ότι ο δεσμός πατέρα-παιδιού αναπτύσσεται καλύτερα σε αυτό το πρώιμο στάδιο¹. Όσον αφορά την άδεια φροντίδας, η συντάκτρια γνωμοδότησης θεωρεί ότι αποτελεί θετική ανταπόκριση στο πρόβλημα της γήρανσης του πληθυσμού, δεδομένου ότι οι ευθύνες φροντίδας δεν περιορίζονται μόνο στη φροντίδα των παιδιών.

Η συντάκτρια γνωμοδότησης προτείνει ορισμένες τροποποιήσεις με σκοπό να ανταποκρίνεται η πρόταση στις απαιτήσεις των οικονομιών της ΕΕ.

Πρώτον, αν και τα μέτρα για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής αποτελούν μακροπρόθεσμες επενδύσεις που οδηγούν σε οικονομική ευημερία και στην ενίσχυση της απασχόλησης των γυναικών, πρέπει να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στη διασφάλιση της βραχυπρόθεσμης και μακροπρόθεσμης λειτουργίας των πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων. Απαιτείται μεγαλύτερη σαφήνεια για τις εταιρείες, που θα δώσει τη δυνατότητα για πιο αποτελεσματικό σχεδιασμό και για την πρόληψη της απώλειας παραγωγικότητας. Για τον σκοπό αυτό, η συντάκτρια γνωμοδότησης τονίζει την ανάγκη για σαφείς προθεσμίες προειδοποίησης, καθώς και για τις περιόδους υπηρεσίας που απαιτούνται για τις άδειες και για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας.

Ενώ η συντάκτρια γνωμοδότησης αναγνωρίζει την ανάγκη να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις μειονεκτούσες ομάδες, αποφάσισε κατά της εισαγωγής διευρυμένου δικαιώματος άδειας για εργαζόμενους γονείς σε μονογονεϊκές οικογένειες, δεδομένου ότι οι στόχοι της οδηγίας εστιάζουν στην αύξηση της συμμετοχής των γυναικών στην αγορά εργασίας. Η παράταση των περιόδων άδειας για τους μόνους γονείς μπορεί, στην πράξη, να παρατείνει την απουσία από την απασχόληση των μόνων μητέρων, που αποτελούν την πλειονότητα των μόνων γονέων, και, ως εκ τούτου, να υπονομεύσει τον στόχο της οδηγίας, με καταστροφικές επιπτώσεις στην οικονομική ανεξαρτησία των εν λόγω γυναικών. Η οδηγία αφήνει στη διακριτική ευχέρεια των κρατών μελών τον καθορισμό του είδους και της δομής της στήριξης στην περίπτωση των μειονεκτουσών οικογενειών, που υποστηρίζει απόλυτα η συντάκτρια γνωμοδότησης.

Εν κατακλείδι, η συντάκτρια γνωμοδότησης πιστεύει ότι η θέση του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου θα πρέπει να επικεντρωθεί στην υπεράσπιση των βασικών στόχων της οδηγίας και στη νομική βάση που θεμελιώνεται στην ισότητα μεταξύ γυναικών και ανδρών. Το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο θα πρέπει επίσης να έχει στρατηγικό ρόλο και να αποφευχθεί η αποτυχία μιας υπερβολικά φιλόδοξης πρότασης, και να γίνουν σεβαστές οι επιφυλάξεις που έχουν εκφραστεί από τα κράτη μέλη, με στόχο την ταχεία έγκριση από το Συμβούλιο.

¹ Όσο ισχυρότερος είναι ο δεσμός τόσο πιθανότερη είναι η συμμετοχή του πατέρα στη φροντίδα, και όσο μεγαλύτερη είναι η συμμετοχή του πατέρα για το πρώτο παιδί τόσο περισσότερες είναι οι πιθανότητες να αποφασίσει η οικογένεια να αποκτήσει δεύτερο παιδί.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) Gender Equality and Fertility in Sweden (Ισότητα των φύλων και γονιμότητα στη Σουηδία), *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01_07

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Δικαιωμάτων των Γυναικών και Ισότητας των Φύλων καλεί την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να λάβει υπόψη της τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, **το άρθρο 23** του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Τροπολογία

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση **και το άρθρο 8 της Συνθήκης για τη λειτουργία της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η εξάλειψη των ανισοτήτων και** η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, **δυνάμει του άρθρου 21** του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης **απαγορεύεται κάθε διάκριση για οποιονδήποτε λόγο, ενώ το άρθρο 23** ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(4) Η Ένωση είναι **συμβαλλόμενο μέρος** της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. **Ως εκ τούτου, οι** διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν, **από τη**

Τροπολογία

(4) Η Ένωση **και όλα τα κράτη μέλη της** είναι **συμβαλλόμενα μέρη** της Σύμβασης των Ηνωμένων Εθνών για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρία. **Η Σύμβαση υπογραμμίζει ότι στα άτομα με**

στιγμή έναρξης ισχύος της, αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 7 ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά.

αναπηρία και τα μέλη των οικογενειών τους πρέπει να παρέχεται η αναγκαία προστασία και συνδρομή, ώστε να είναι οι οικογένειες σε θέση να συμβάλλουν στην πλήρη και ισότιμη άσκηση των δικαιωμάτων των ατόμων με αναπηρία. Οι διατάξεις της εν λόγω Σύμβασης αποτελούν αναπόσπαστο τμήμα της έννομης τάξης της Ευρωπαϊκής Ένωσης, και η ενωσιακή νομοθεσία πρέπει να ερμηνεύεται, όσο το δυνατόν, κατά τρόπο ο οποίος να συνάδει με τη Σύμβαση. Η Σύμβαση προβλέπει, μεταξύ άλλων, στο άρθρο 7 ότι τα συμβαλλόμενα μέρη λαμβάνουν όλα τα απαραίτητα μέτρα για να εγγυηθούν ότι τα παιδιά με αναπηρία απολαμβάνουν όλα τα ανθρώπινα δικαιώματα και τις θεμελιώδεις ελευθερίες σε ισότιμη βάση με τα άλλα παιδιά. *Επίσης, το άρθρο 23 της Σύμβασης ορίζει ότι τα συμβαλλόμενα κράτη λαμβάνουν αποτελεσματικά και κατάλληλα μέτρα για την εξάλειψη των διακρίσεων σε βάρος ατόμων με αναπηρία για όλα τα ζητήματα που σχετίζονται με το γάμο, την οικογένεια, την ιδιότητα του γονέα και τις σχέσεις.*

Τροπολογία 3

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές **και** τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές

Τροπολογία

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας, **ενθαρρύνοντας και** διευκολύνοντας τους άνδρες ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές, τις αμοιβές **και τις συντάξεις**. Οι πολιτικές αυτές θα

αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού. **Επιπλέον, θα πρέπει επίσης να συμβάλλουν στην αντιμετώπιση των στερεοτύπων που επικρατούν σε σχέση με τους ρόλους των φύλων.**

Τροπολογία 4

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(6α) Στόχος του ευρωπαϊκού πυλώνα κοινωνικών δικαιωμάτων, στη διακήρυξη του οποίου προέβησαν τα κράτη μέλη στις 17 Νοεμβρίου 2017, είναι να εξασφαλίσει νέα και αποτελεσματικότερα δικαιώματα για τους πολίτες της Ένωσης. Ο πυλώνας βασίζεται σε 20 βασικές αρχές, συμπεριλαμβανομένης της αρχής 2 για την ισότητα των φύλων, της αρχής 3 για τις ίσες ευκαιρίες και της αρχής 9 για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Σύμφωνα με την αρχή 9, «οι γονείς και τα άτομα με ευθύνες παροχής φροντίδας έχουν δικαίωμα σε ανάλογη άδεια, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες έχουν ίση πρόσβαση σε ειδικές άδειες προκειμένου να εκπληρώσουν τις υποχρεώσεις τους για παροχή φροντίδας και ενθαρρύνονται να κάνουν ισορροπημένη χρήση αυτών.»

Τροπολογία 5

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 β (νέα)

(6β) Περίπου το 80% της άτυπης και συνήθως μη αμειβόμενης φροντίδας στην Ένωση παρέχεται από μέλη της οικογένειας και φίλους, που αντιπροσωπεύουν ένα αναπόσπαστο τμήμα των παροχών, της οργάνωσης και της βιωσιμότητας των συστημάτων υγείας και κοινωνικής μέριμνας. Περίπου τα δύο τρίτα των φροντιστών στην Ευρώπη είναι γυναίκες. Η οικονομική αξία της μη αμειβόμενης άτυπης φροντίδας στην Ένωση, ως ποσοστό του συνολικού κόστους της τυπικής μακροπρόθεσμης παροχής φροντίδας, εκτιμάται ότι κυμαίνεται μεταξύ 50% και 90%.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(7) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ **επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων**. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες

Τροπολογία

(7) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ **οικογενειακών και επαγγελματικών υποχρεώσεων**. Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας **ή υποστήριξης** σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας

γυναίκες να αποχωρήσουν εντελώς από την αγορά εργασίας.

ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν **μερικώς ή** εντελώς από την αγορά εργασίας, **γεγονός που συνεπάγεται αρνητικές οικονομικές επιπτώσεις στις αμοιβές και τις συντάξεις τους.**

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

Τροπολογία

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια, **ούτε και δυνατότητα μεταβίβασης της γονικής άδειας**, συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση. **Επίσης, έρευνες του Eurofound δείχνουν ότι τα ποσοστά χρήσης των ρυθμίσεων μεταξύ των γονέων εξαρτώνται από πολλούς αλληλένδετους παράγοντες. Στους εν λόγω παράγοντες περιλαμβάνονται οι εξής: πληροφορίες σχετικά με τη διαθέσιμη άδεια· αποζημίωση αδειας και μισθολογικές διαφορές· διαθεσιμότητα και ευελιξία των υπηρεσιών φροντίδας**

παιδιών· επικρατούντα μοντέλα
οργάνωσης της οικογένειας· και ο βαθμός
στον οποίον οι εργαζόμενοι φοβούνται ότι
θα απομονωθούν από την αγορά εργασίας
όταν παίρνουν άδεια^{1α}.

^{1α} Eurofound: *Promoting uptake of
parental and paternity leave among
fathers in the European Union*
(Πρόωθηση της γονικής άδειας και της
άδειας πατρότητας μεταξύ των πατέρων
στην Ευρωπαϊκή Ένωση) (2015) και *The
gender employment gap: Challenges and
solutions (Το χάσμα απασχόλησης μεταξύ
των φύλων: Προβλήματα και λύσεις)*
(2016).

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8α) *Η διαθεσιμότητα ποιοτικών,
προσβάσιμων και οικονομικά προσιτών
υποδομών για τη φροντίδα των παιδιών
και άλλων εξαρτώμενων ατόμων έχει
αποδειχθεί καθοριστικής σημασίας πτυχή
των πολιτικών εξισορρόπησης
επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, που
διευκολύνουν την ταχεία επιστροφή των
μητέρων στην αγορά εργασίας και τη
μεγαλύτερη συμμετοχή τους σε αυτήν.
Ωστόσο, τα περισσότερα κράτη μέλη της
Ένωσης δεν έχουν ακόμα, το 2018,
επιτύχει τους λεγόμενους στόχους της
Βαρκελώνης για τη φροντίδα των
παιδιών, οι οποίοι τέθηκαν το 2002. Είναι
εξαιρετικά σημαντικό να επιτευχθούν
αυτοί οι στόχοι για να μπορέσουν οι
γυναίκες να συμμετάσχουν πλήρως στην
απασχόληση και είναι καθοριστικής
σημασίας να δοθεί στο πολυετές
δημοσιονομικό πλαίσιο προτεραιότητα σε
επενδύσεις στην ποιοτική, προσβάσιμη*

και οικονομικά προσιτή φροντίδα των παιδιών σε επίπεδο κοινότητας για να αντιμετωπιστεί η κατάσταση.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8β) Η δυσανάλογα υψηλή φορολογική επιβάρυνση του δεύτερου εργαζόμενου μέλους μιας οικογένειας στα περισσότερα κράτη μέλη εξακολουθεί να αποτελεί σημαντικό αντικίνητρο για τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά εργασίας. Ο εντοπισμός και η άρση όλων των εμποδίων που δημιουργούνται από συστήματα φορολογικών ελαφρύνσεων τα οποία εισάγουν διακρίσεις λόγω φύλου είναι ουσιαστικής σημασίας για την προώθηση της πλήρους συμμετοχής των γυναικών στην απασχόληση και της ισότιμης κατανομής των ευθυνών που σχετίζονται με την αναπαραγωγή και τη φροντίδα.

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας, την οποία θα πρέπει να λαμβάνουν οι πατέρες κατά **τη γέννηση** παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας πατρότητας **μετ' αποδοχών**, την οποία θα πρέπει να λαμβάνουν οι πατέρες **ή ένας αντίστοιχος δεύτερος γονέας, όπως ορίζεται στο εθνικό δίκαιο**, κατά **την περίοδο της γέννησης ή της υιοθεσίας** παιδιού και **εντός των ορίων διάρκειας της άδειας μητρότητας**. Για να ληφθούν υπόψη οι

δίκαιο.

διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(13α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της άδειας πατρότητας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ειδικές ανάγκες των πατέρων που αντιμετωπίζουν ιδιαίτερες καταστάσεις λόγω των οποίων απαιτείται περισσότερο η παρουσία τους, ιδίως όσον αφορά πατέρες με αναπηρία και πατέρες που έχουν παιδιά με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους πατέρες, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας

2010/18/EE, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

2010/18/EE, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον. **Τα κράτη μέλη θα πρέπει να μπορούν να καθορίζουν ότι δύο μήνες γονικής άδειας πρέπει να λαμβάνονται κατά τη διάρκεια των πρώτων τεσσάρων ετών της ζωής του παιδιού. Ωστόσο, εάν δεν χρησιμοποιηθεί εντός αυτής της προθεσμίας, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι η άδεια δεν χάνεται και μπορεί να χρησιμοποιηθεί μέχρι να γίνει τουλάχιστον 10 ετών το παιδί.**

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δώδεκα** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν **την** προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, **και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάρχει σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας.** Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να

Τροπολογία

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δέκα** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα, **λαμβάνοντας ιδιαιτέρως υπόψη τους περιορισμούς των πολύ μικρών επιχειρήσεων,** να καθορίζουν **εύλογη** προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια. **Προκειμένου να αποτραπούν ενδεχόμενες καταχρήσεις, τα κράτη μέλη θα πρέπει να είναι σε θέση να εισαγάγουν μια απαίτηση ελάχιστου χρόνου υπηρεσίας, μέγιστης διάρκειας έξι μηνών, που θα πρέπει να έχει συμπληρώσει ο εργαζόμενος ώστε να μπορεί να επωφεληθεί από το δικαίωμα αυτό.** Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον

αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής.

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

υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει *γραπτώς* αιτιολόγηση της αναβολής.

Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες, να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματός τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν *ειδικές* συνθήκες *λόγω των οποίων απαιτείται περισσότερο η παρουσία τους, ιδίως όσον αφορά γονείς με αναπηρία και γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους γονείς, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.*

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να **ενθαρρύνονται** να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και **μπορούν να προβαίνουν σε διευθετήσεις** για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να **έχουν τη δυνατότητα** να διατηρούν **οικειοθελώς** επαφή κατά την περίοδο της άδειας. **Η επαφή μεταξύ εργαζομένων και εργοδοτών δεν θα πρέπει να συνεπάγεται καμία επιβάρυνση ή δυσκολία για τους εργαζομένους και τα μέλη της οικογένειάς τους και θα πρέπει να διευκολύνει την πραγματοποίηση διευθετήσεων** για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές. **Οι εργαζόμενοι που δεν επιθυμούν να διατηρήσουν επαφή δεν θα πρέπει να αντιμετωπίζουν κανενός είδους διάκριση.**

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17

(17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε **άνδρες και γυναίκες** που φροντίζουν ηλικιωμένο μέλος της οικογένειας και/ή άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συγγενή που **πάσχει από σοβαρή ασθένεια ή είναι εξαρτώμενος** θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας, ώστε να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του εν λόγω συγγενούς. Για να αποτρέπεται η κατάχρηση του εν λόγω δικαιώματος, **μπορεί** να είναι υποχρεωτικό, πριν από τη χορήγηση της άδειας, να παρέχεται **απόδειξη της σοβαρής**

(17) Για να δοθούν περισσότερες δυνατότητες παραμονής στο εργατικό δυναμικό σε **εργαζόμενους** που φροντίζουν ηλικιωμένο μέλος της οικογένειας και/ή άλλους συγγενείς που έχουν ανάγκη φροντίδας, οι εργαζόμενοι οι οποίοι έχουν συγγενή που **έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας** θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία με άδεια φροντίδας, ώστε να αναλαμβάνουν τη φροντίδα του εν λόγω συγγενούς. Για να αποτρέπεται η κατάχρηση του εν λόγω δικαιώματος, **θα πρέπει** να είναι υποχρεωτικό, πριν από τη χορήγηση της άδειας, να παρέχεται **ιατρική βεβαίωση**

ασθένειας ή της εξάρτησης.

του σοβαρού προβλήματος υγείας που δημιουργεί την ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης.

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 17 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(17α) Η θέσπιση άδειας για τους ιδιώτες φροντιστές δεν θα πρέπει να υποκαθιστά τις επαγγελματικές, προσβάσιμες, οικονομικά προσιτές και υψηλής ποιότητας υπηρεσίες φροντίδας σε κοινοτικό επίπεδο, οι οποίες θα συμβάλουν επίσης σημαντικά στη μελλοντική οικονομική ανάπτυξη.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 19

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το **ύψος του επιδόματος που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας**. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των **δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης**.

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να **καθορίζεται από το κράτος μέλος και στην περίπτωση της άδειας πατρότητας να είναι ίσο με το επίδομα της άδειας μητρότητας όπως καθορίζεται σε εθνικό επίπεδο, ενώ στην περίπτωση γονικής άδειας και άδειας φροντίδας θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ίσο με το 80% της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου**. Τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν έτσι ότι το **ύψος της πληρωμής ή του επιδόματος ορίζεται σε τέτοιο επίπεδο που να**

ενθαρρύνει τους γονείς να μοιράζονται καλύτερα τα δικαιώματα και θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των συστημάτων υγειονομικής περίθαλψης και συνταξιοδότησης.

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 20

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(20) Σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, **συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση**, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας.

Τροπολογία

(20) Σύμφωνα με την οδηγία 2010/18/ΕΕ, τα κράτη μέλη καλούνται να καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της γονικής άδειας. Σύμφωνα με τη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης, η σχέση εργασίας μεταξύ του εργαζομένου και του εργοδότη του διατηρείται, ως εκ τούτου, κατά την περίοδο της άδειας και, κατά συνέπεια, ο δικαιούχος της εν λόγω άδειας παραμένει, κατά την εν λόγω περίοδο, εργαζόμενος για τους σκοπούς του ενωσιακού δικαίου. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη, όταν καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της περιόδου των αδειών που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να εξασφαλίζουν τη διατήρηση της σχέσης εργασίας, **με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών εισφορών στις οποίες συνεχίζει να υπόκειται ο εργαζόμενος καθ' όλη τη διάρκεια της άδειας. Μέσα από αυτό το πρίσμα, τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξασφαλίζουν ότι η άδεια που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία δεν επηρεάζει τα συνταξιοδοτικά δικαιώματα του εργαζομένου καθ' όλη τη διάρκεια αυτής της περιόδου.**

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της **συγκεκριμένης**

Τροπολογία

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Κατά συνέπεια, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, **όπου κρίνεται σκόπιμο**, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περίοδοι μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. **Παρόλο που** η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη, **θα πρέπει να συνεκτιμώνται οι ανάγκες των εργαζομένων, καθώς και οι περιορισμοί όσον αφορά τις εργασιακές ρυθμίσεις και τον σχεδιασμό για τις πολύ μικρές επιχειρήσεις, και να δικαιολογείται ενδεχόμενη άρνηση**. Οι ειδικές συνθήκες

συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της **αμοιβαία** συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 22

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(22) Σκοπός των ρυθμίσεων σχετικά με τις άδειες είναι να στηρίζουν τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, καθώς και να διατηρήσουν και να προωθήσουν τη συνέχιση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν άδεια η οποία καλύπτεται από την παρούσα οδηγία, και ιδίως του δικαιώματός τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους εργασίας τους ως αποτέλεσμα της απουσίας τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να κάνουν χρήση των ήδη κεκτημένων ή υπό κτήση σχετικών δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας.

Τροπολογία

(22) Σκοπός των ρυθμίσεων σχετικά με τις άδειες είναι να στηρίζουν τους εργαζόμενους γονείς και φροντιστές κατά τη διάρκεια συγκεκριμένης χρονικής περιόδου, καθώς και να διατηρήσουν και να προωθήσουν τη συνέχιση της παραμονής τους στην αγορά εργασίας. Ως εκ τούτου, είναι σκόπιμο να προβλέπεται ρητώς η προστασία των εργασιακών δικαιωμάτων των εργαζομένων που λαμβάνουν άδεια η οποία καλύπτεται από την παρούσα οδηγία, και ιδίως του δικαιώματός τους να επιστρέφουν στην ίδια ή ισοδύναμη θέση εργασίας και να μην υφίστανται καμία δυσμενή επίπτωση στους όρους εργασίας τους ως αποτέλεσμα της απουσίας τους. Οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να κάνουν χρήση των ήδη κεκτημένων ή υπό κτήση σχετικών δικαιωμάτων μέχρι το τέλος της εν λόγω άδειας. ***Εξίσου σημαντικός είναι ο στόχος που αφορά τις ρυθμίσεις άδειας, ώστε να διασφαλίζεται ότι οι εργαζόμενοι γονείς διατηρούν ισορροπία στην οικογενειακή ζωή τους, φροντίζοντας τα παιδιά τους, εκπληρώνοντας τις υποχρεώσεις τους, συμπεριλαμβανομένου του πρωταρχικού εκπαιδευτικού ρόλου***

τους, ιδίως κατά την προσχολική ηλικία, με τον βέλτιστο δυνατό τρόπο και περνώντας ποιοτικό χρόνο με τα παιδιά τους. Η μη αποτελεσματική συμφιλίωση οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής μπορεί επίσης να επηρεάσει αρνητικά τη σωματική και ψυχική υγεία των παιδιών και των γονέων.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από **τις** διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.

Τροπολογία

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από **κάθε μορφής** διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος. **Ταυτόχρονα, προκειμένου να εξασφαλιστεί ισορροπία μεταξύ των συμφερόντων εργοδοτών και εργαζομένων, τα κράτη μέλη θα πρέπει να διασφαλίζουν ότι οι εργοδότες προστατεύονται έναντι οιασδήποτε κατάχρησης των δικαιωμάτων αυτών.**

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια

Τροπολογία

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια

άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει **γραπτώς** τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 26

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους.

Τροπολογία

(26) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να θεσπίζουν αποτελεσματικές, αναλογικές και αποτρεπτικές κυρώσεις για παραβάσεις εθνικών διατάξεων που έχουν εκδοθεί δυνάμει της παρούσας οδηγίας ή για παραβάσεις των οικείων διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Η αποτελεσματική εφαρμογή της αρχής της ίσης μεταχείρισης απαιτεί την κατάλληλη δικαστική προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση ή δυσμενείς επιπτώσεις που προκύπτουν από καταγγελία ή διαδικασία σχετικά με τα δικαιώματα που προβλέπει η παρούσα οδηγία. Τα θύματα τέτοιων πρακτικών μπορεί να αποτραπούν από την άσκηση των δικαιωμάτων τους λόγω του κινδύνου αντιποίνων και, ως εκ τούτου, θα πρέπει να προστατεύονται από κάθε δυσμενή μεταχείριση όταν ασκούν τα δικαιώματά τους που προβλέπονται από την παρούσα οδηγία. Η εν λόγω προστασία είναι ιδιαίτερα σημαντική όσον αφορά τους εκπροσώπους των εργαζομένων κατά την άσκηση των καθηκόντων τους. **Οι επιθεωρήσεις εργασίας και οι κοινωνικές επιθεωρήσεις θα πρέπει να εποπτεύουν την ορθή εφαρμογή της παρούσας οδηγίας με επαρκή μέσα, ώστε να αποφεύγονται οι διακρίσεις και να**

εξασφαλίζεται η ισότιμη πρόσβαση των εργαζομένων στα κοινωνικά και εργασιακά δικαιώματά τους.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 27

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς **ισότητας** θα πρέπει επίσης να είναι αρμόδιοι στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

(27) Για να βελτιωθεί περαιτέρω το επίπεδο προστασίας των δικαιωμάτων που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εθνικοί φορείς **για την ισότητα και τα δικαιώματα του παιδιού** θα πρέπει επίσης να είναι αρμόδιοι στους τομείς που καλύπτονται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, **δίνοντας** έτσι στα κράτη μέλη **τη δυνατότητα θέσπισης ή διατήρησης** πιο **ευνοϊκών διατάξεων**. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα ενωσιακή νομοθεσία, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία

(28) Η παρούσα οδηγία καθορίζει τις ελάχιστες απαιτήσεις, **επιτρέποντας** έτσι στα κράτη μέλη **να θεσπίσουν ή να διατηρήσουν** πιο **ευνοϊκές διατάξεις**. Τα δικαιώματα που έχουν αποκτηθεί με βάση το υφιστάμενο νομικό πλαίσιο θα πρέπει να εξακολουθήσουν να ισχύουν, εκτός εάν εισάγονται ευνοϊκότερες διατάξεις με την παρούσα οδηγία. Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δεν μπορεί να χρησιμεύσει για τη μείωση των υφιστάμενων δικαιωμάτων που καθορίζονται στον συγκεκριμένο τομέα με την ισχύουσα ενωσιακή **και εθνική** νομοθεσία **και τις συλλογικές συμβάσεις**, ούτε να συνιστά βάσιμη δικαιολογία για την υποβάθμιση του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων στον τομέα που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 28 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(28α) Τα κράτη μέλη θα πρέπει να εξετάσουν το ενδεχόμενο επέκτασης των μέτρων που περιλαμβάνονται στην παρούσα οδηγία, ώστε να ισχύουν και για τους αυτοαπασχολούμενους.

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 30

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(30) **Η παρούσα οδηγία** θα πρέπει να **αποφεύγει** την επιβολή διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των **μικρομεσαίων** επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να **αξιολογήσουν** τον αντίκτυπο που θα έχει στις ΜΜΕ η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο.

(30) **Κατά την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, τα κράτη μέλη** θα πρέπει να **αποφεύγουν** την επιβολή **αδικαιολόγητων** διοικητικών, οικονομικών και νομικών εξαναγκασμών, οι οποίοι θα παρεμπόδιζαν τη δημιουργία και την ανάπτυξη των **πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων** επιχειρήσεων. Ως εκ τούτου, τα κράτη μέλη καλούνται να **αξιολογούν τακτικά** τον αντίκτυπο που θα έχει στις ΜΜΕ η πράξη μεταφοράς, ώστε να εξασφαλιστεί ότι οι ΜΜΕ δεν πλήττονται δυσανάλογα και να δοθεί ιδιαίτερη προσοχή στις πολύ μικρές επιχειρήσεις και στον διοικητικό φόρτο, **ιδίως όσον αφορά τον αντίκτυπο των ρυθμίσεων για γονική άδεια και των μορφών ευέλικτης εργασίας στην οργάνωση της εργασίας, και να δημοσιοποιούν τα αποτελέσματα των εν λόγω αξιολογήσεων.**

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας

PE618.193v03-00

84/134

RR\1161208EL.docx

Αιτιολογική σκέψη 32 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(32α) Για να επιτευχθεί καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και προσωπικής ζωής και ισότητα των φύλων στον τομέα της συμφιλίωσης οικογενειακής και επαγγελματικής ζωής και για να επιτευχθεί στο ακέραιο ο επιδιωκόμενος στόχος της παρούσας οδηγίας, η Επιτροπή θα πρέπει επίσης να εξετάσει το ενδεχόμενο να αξιολογήσει την αναθεώρηση της οδηγίας 92/85/ΕΟΚ του Συμβουλίου, που χρονολογείται από το 1992, λαμβάνοντας υπόψη τα νέα δικαιώματα και τις διατάξεις που συμφωνούνται στο πλαίσιο της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 2 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας *όπως ορίζεται από τη νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή τις πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος, σύμφωνα με τα κριτήρια για τον προσδιορισμό της ιδιότητας του εργαζομένου, όπως ορίζεται στη νομολογία του Δικαστηρίου της Ευρωπαϊκής Ένωσης.*

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για τους πατέρες η οποία λαμβάνεται *λόγω* της γέννησης παιδιού·

Τροπολογία

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια *μετ' αποδοχών* από την εργασία για τους πατέρες *ή για αντίστοιχο δεύτερο γονέα όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία, λόγω γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού*, η οποία λαμβάνεται *κατά την περίοδο* της γέννησης *ή της υιοθεσίας* παιδιού, *εντός των ορίων διάρκειας της άδειας μητρότητας*·

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο β

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

β) «γονική άδεια»: άδεια από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

Τροπολογία

β) «γονική άδεια»: άδεια *μετ' αποδοχών* από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο γ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε *περίπτωση σοβαρής ασθένειας ή εξάρτησης συγγενούς*·

Τροπολογία

γ) «φροντιστής»: ο εργαζόμενος που παρέχει προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε *συγγενή που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας ή αναπηρίας, όπως ορίζεται στη Σύμβαση του ΟΗΕ για τα δικαιώματα των ατόμων με αναπηρίες*·

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο γ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

γ α) «άδεια φροντίδας»: άδεια μετ' αποδοχών από την εργασία για τους φροντιστές ώστε να παρέχουν προσωπική φροντίδα ή υποστήριξη σε συγγενή που έχει ανάγκη φροντίδας ή υποστήριξης λόγω σοβαρού προβλήματος υγείας ή αναπηρίας·

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο δ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

δ) «συγγενής»: ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η σύζυγός του ή ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο·

δ) «συγγενής»: τουλάχιστον ο γιος του εργαζομένου, η κόρη του, η μητέρα του, ο πατέρας του, ο/η αδελφός/ή του, ο/η προγονός/ή του, παιδιά στο πλαίσιο αναδοχής, εγγόνια, παππούδες, ο νόμιμος κηδεμόνας ή κηδεμονευόμενος, ο/η σύζυγός του ή ο/η σύντροφός του με σύμφωνο συμβίωσης, αν το σύμφωνο αυτό προβλέπεται από το εθνικό δίκαιο·

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο δ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

δ α) «ορισθέν τρίτο μέρος»: εργαζόμενος στον οποίον ένας γονέας μεταβιβάζει το δικαίωμα άδειας που καλύπτεται από την παρούσα οδηγία.

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο ε

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

ε) «**εξάρτηση**»: η κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο έχει, προσωρινά ή μόνιμα, ανάγκη φροντίδας λόγω αναπηρίας ή σοβαρού προβλήματος υγείας **πλην της σοβαρής ασθένειας**.

Τροπολογία

ε) «**ανάγκη φροντίδας και υποστήριξης**»: η κατάσταση κατά την οποία ένα πρόσωπο έχει, προσωρινά ή μόνιμα, ανάγκη φροντίδας λόγω αναπηρίας ή σοβαρού προβλήματος υγείας **και χρειάζεται προσωπική βοήθεια ή υποστήριξη**.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο στ

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

στ) «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Τροπολογία

στ) «ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας»: η δυνατότητα των εργαζομένων να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους **σε εθελοντική βάση**, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας **όπου είναι εφικτό**, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας.

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι πατέρες **ή οι αντίστοιχοι δεύτεροι γονείς, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία**, έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν άδεια πατρότητας τουλάχιστον δέκα εργάσιμων ημερών κατά **την περίοδο της γέννησης ή υιοθεσίας** παιδιού, εντός

των ορίων διάρκειας της άδειας μητρότητας.

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 4 – παράγραφος 1 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

1α. Τα κράτη μέλη αξιολογούν κατά πόσον χρειάζεται να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της άδειας πατρότητας στις ανάγκες των πατέρων που βρίσκονται σε ιδιαίτερη κατάσταση, η οποία απαιτεί τη μεγαλύτερη παρουσία τους και θα προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη. Τέτοιες ιδιαίτερες καταστάσεις μπορεί να αφορούν: πατέρες με αναπηρία, πατέρες που έχουν παιδιά με αναπηρίες, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους πατέρες, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν ατομικό δικαίωμα **μη μεταβιβάσιμης** γονικής άδειας **μετ' αποδοχών** διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών που πρέπει να λαμβάνεται προτού το παιδί φθάσει σε μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δέκα** έτη. **Τα κράτη μέλη εξετάζουν τη δυνατότητα επέκτασης του**

δικαιώματος γονικής άδειας ώστε να καλύπτει και γονείς που βρίσκονται σε ιδιαίτερη κατάσταση, η οποία απαιτεί τη μεγαλύτερη παρουσία τους και θα προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη. Τέτοιες ιδιαίτερες καταστάσεις μπορεί να αφορούν: γονείς με αναπηρία, γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους γονείς, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

2. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το δικαίωμα γονικής άδειας στον άλλο γονέα, μεριμνούν ώστε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν. ***Στην περίπτωση που τα κράτη μέλη προβλέπουν γονική άδεια διάρκειας άνω των τεσσάρων μηνών, ένα περιορισμένο τμήμα της εν λόγω άδειας μπορεί να είναι μεταβιβάσιμο, όχι μόνο στον έτερο γονέα αλλά και σε ορισθέντα τρίτο που φροντίζει ουσιαστικά το παιδί.***

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει

το ένα έτος. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου²¹, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

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

τους έξι μήνες. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/EK του Συμβουλίου²¹, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

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

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 5

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 5 – παράγραφος 6

Τροπολογία

5. Τα κράτη μέλη μπορούν να ορίζουν τις περιπτώσεις στις οποίες ο εργοδότης, κατόπιν διαβούλευσης σύμφωνα με την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλλει, **όχι πάνω από δύο φορές και για περίοδο το πολύ έξι μηνών**, τη χορήγηση της γονικής άδειας κατά εύλογο χρονικό διάστημα, εάν η άδεια θα διατάρασσε την εύρυθμη λειτουργία της επιχείρησης. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη αναβολή της γονικής άδειας γραπτώς. **Επιπλέον, τα κράτη μέλη λαμβάνουν ιδιαίτερος υπόψη τους περιορισμούς των πολύ μικρών επιχειρήσεων.**

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

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

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 7

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

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να προσαρμοστούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας στις ανάγκες των γονέων **που βρίσκονται σε ιδιαίτερη κατάσταση, η οποία θα προσδιορίζεται από τα κράτη μέλη. Τέτοιες ιδιαίτερες καταστάσεις μπορεί να αφορούν: γονείς με αναπηρία, γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους γονείς, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών.**

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 6α

Οι πληροφορίες σχετικά με την κλινική κατάσταση ή την κατάσταση της απώλειας της αυτονομίας θα πρέπει να παραμένουν εμπιστευτικές και να χρησιμοποιούνται από κοινού μόνο με περιορισμένο αριθμό των εμπλεκόμενων υπηρεσιών, για τη διασφάλιση του δικαιώματος στην προστασία δεδομένων τόσο του εργαζομένου όσο και του προσώπου που χρήζει φροντίδας.

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 8 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη

Τροπολογία

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη

εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή ή επαρκές επίδομα που θα πρέπει να είναι τουλάχιστον ισοδύναμο με αυτό που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή ή επαρκές επίδομα ως ακολούθως:

α) για την άδεια πατρότητας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 4 παράγραφος 1, αμοιβή ή επίδομα ισοδύναμο με το επίδομα της άδειας μητρότητας όπως καθορίζεται σε εθνικό επίπεδο, εξασφαλίζοντας παράλληλα την τήρηση της αρχής της ίσης αμοιβής για γυναίκες και άνδρες·

β) για τη γονική άδεια, όπως αναφέρεται στο άρθρο 5 παράγραφος 1, αμοιβή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο με το 80 % της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου·

γ) για την άδεια φροντίδας, όπως αναφέρεται στο άρθρο 6, αμοιβή ή επίδομα τουλάχιστον ισοδύναμο με το 80 % της ακαθάριστης αμοιβής του εργαζομένου·

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δώδεκα** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δέκα** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

2. Οι εργοδότες εξετάζουν και διεκπεραιώνουν **γραπτώς** τα αιτήματα ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1, λαμβάνοντας υπόψη τις ανάγκες τόσο των ίδιων όσο και των εργαζομένων, **ιδίως σε πολύ μικρές επιχειρήσεις**. Ο εργοδότης αιτιολογεί ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης, **παρέχοντας παράλληλα επιλογές για εναλλακτικές ρυθμίσεις**.

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3 α (νέα)

3a. Τα κράτη μέλη αξιολογούν κατά πόσον απαιτούνται ρυθμίσεις για να διασφαλίζεται ότι η εφαρμογή ευέλικτου ωραρίου εργασίας προσαρμόζεται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν ειδικές συνθήκες λόγω των οποίων απαιτείται περισσότερο η παρουσία τους, ιδίως όσον αφορά γονείς με αναπηρία και γονείς που έχουν παιδιά με αναπηρία, συμπεριλαμβανομένων προβλημάτων ψυχικής υγείας, σοβαρών ιατρικών παθήσεων ή ασθενειών, και μόνους γονείς, όπως ορίζεται στην εθνική νομοθεσία και πρακτική των κρατών μελών. .

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 10 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

3. Τα κράτη μέλη καθορίζουν το καθεστώς της σύμβασης ή της σχέσης εργασίας για την περίοδο της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, και, παράλληλα, μεριμνούν για τη διατήρηση της σχέσης εργασίας κατά τη διάρκεια της εν λόγω περιόδου **αλλά και με την επιφύλαξη των δικαιωμάτων τους για κοινωνική ασφάλιση, συμπεριλαμβανομένων των συνταξιοδοτικών εισφορών που εξακολουθεί να υποχρεούται να καταβάλλει ο εργαζόμενος καθ' όλη τη διάρκεια της περιόδου άδειας.**

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 11 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 55

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 13 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 56

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Άρθρο 16

Τροπολογία

Άρθρο 16

Επίπεδο προστασίας

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

Μη υποβάθμιση

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

2. **Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται με την επιφύλαξη ενδεχόμενων ειδικότερων διατάξεων του ενωσιακού δικαίου, και συγκεκριμένα των διατάξεων του ενωσιακού δικαίου που αφορούν την ίση μεταχείριση ή τις ίσες ευκαιρίες ανδρών και γυναικών.**

3. **Η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας δε συνιστά επαρκή λόγο για τον περιορισμό των δικαιωμάτων και του γενικού επιπέδου προστασίας των εργαζομένων.**

Τροπολογία 57

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 17 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία 58

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 1

Τροπολογία

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

1. Το αργότερο **πέντε** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.

1. Το αργότερο **τρία** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας οδηγίας τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας **και να αξιολογήσει την υλοποίηση των στόχων της οδηγίας, συμπεριλαμβανομένου του στόχου περί ισότητας των φύλων, και επιπροσθέτως τις επιπτώσεις της στην ανάπτυξη πολύ μικρών, μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων.**

Τροπολογία 59

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 2

2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας και η οποία συνοδεύεται, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση.

2. Βάσει των πληροφοριών που παρέχονται από τα κράτη μέλη σύμφωνα με την παράγραφο 1, η Επιτροπή υποβάλλει στο Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και στο Συμβούλιο έκθεση στην οποία εξετάζεται η εφαρμογή της παρούσας οδηγίας, **συμπεριλαμβανομένων δεδομένων ανά φύλο σχετικά με τη λήψη διαφορετικών τύπων άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, και ο αντίκτυπός της σε πολύ μικρές, μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις,** και η οποία συνοδεύεται, εάν κρίνεται σκόπιμο, από νομοθετική πρόταση **και αξιολογεί τη δυνατότητα μελλοντικής επέκτασης των δικαιωμάτων που αναφέρονται στην παρούσα οδηγία, προκειμένου να καλύπτουν και τους αυτοαπασχολούμενους.**

Τροπολογία 60

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2α. Η Επιτροπή αξιολογεί επίσης, λίγο μετά την ημερομηνία έναρξης ισχύος της παρούσας οδηγίας, κατά πόσον αυτή τηρεί την αρχή της ίσης μεταχείρισης σε σχέση με τα διάφορα επίπεδα αναπλήρωσης εισοδήματος για διάφορα είδη αδειών και, αν εντοπιστούν τέτοιες διακρίσεις, θεσπίζει αμέσως τα απαραίτητα νομοθετικά μέτρα.

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Τίτλος	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	EMPL	15.5.2017	
Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	FEMM	15.5.2017	
Συνδεδεμένες επιτροπές - Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	14.9.2017		
Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Εξέταση στην επιτροπή	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Ημερομηνία έγκρισης	28.5.2018		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: –: 0:	19 8 4	
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Eleonora Forenza, Julie Girling, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward, Κωνσταντίνα Κούνεβα		

**ΤΕΛΙΚΗ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΚΛΗΣΗ
ΣΤΗ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

19	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoaňă
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

8	-
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

4	0
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

Υπόμνημα των χρησιμοποιούμενων συμβόλων:

+ : υπέρ

- : κατά

0 : αποχή

23.5.2018

ΓΝΩΜΟΔΟΤΗΣΗ ΤΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ ΝΟΜΙΚΩΝ ΘΕΜΑΤΩΝ

προς την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων

σχετικά με την πρόταση οδηγίας του Ευρωπαϊκού Κοινοβουλίου και του Συμβουλίου για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές και την κατάργηση της οδηγίας 2010/18/ΕΕ του Συμβουλίου (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Συντάκτρια γνωμοδότησης: Joëlle Bergeron

ΣΥΝΟΠΤΙΚΗ ΑΙΤΙΟΛΟΓΗΣΗ

Η Ευρωπαϊκή Επιτροπή εκτιμά πως η παρούσα πρόταση οδηγίας ανταποκρίνεται στην ανάγκη υιοθέτησης μιας ευρύτερης αντίληψης ως προς την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και τούτο λαμβάνοντας υπόψη την εξέλιξη της κοινωνίας τα τελευταία έτη.

Η πρόταση σκοπό έχει να αντιμετωπίσει την υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας και να στηρίξει την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους προσφέροντάς τους καλύτερες συνθήκες για να συνδυάζουν εργασία και οικογενειακές ευθύνες. Προς το σκοπό αυτό, η πρόταση ορίζει τα ελάχιστα κριτήρια για την υλοποίηση της αναγκαίας ισότητας μεταξύ ανδρών και γυναικών σε ό,τι αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την αντιμετώπιση στην εργασία. Ακόμη, ενθαρρύνει την μη διακριτική μεταχείριση και την ισότητα των φύλων, αναπροσαρμόζοντας και εκσυγχρονίζοντας το νομικό πλαίσιο της ΕΕ.

Εντός της ΕΕ, προσλαμβάνονται με σύμβαση μερικής απασχόλησης κυρίως γυναίκες (32 % γυναίκες έναντι 8 % ανδρών) και τούτο λόγω δυσχερειών στο συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής. Βεβαίως, σε πολλές περιπτώσεις τούτο μεταφράζεται επίσης σε πολύ σημαντικές διαφορές στους μισθούς και τις συντάξεις μεταξύ ανδρών και γυναικών. Το ισχύον νομικό πλαίσιο στο επίπεδο της ΕΕ και των κρατών μελών προβλέπει ελάχιστες διατάξεις που να επιτρέπουν στους άνδρες να αναλαμβάνουν ίσο μερίδιο οικογενειακών υποχρεώσεων με τις γυναίκες. Επείγει λοιπόν να καλυφθούν αυτά τα κενά. Η εισηγήτριά σας προσυπογράφει πλήρως τους συγκεκριμένους στόχους της πρότασης οδηγίας που επιδιώκουν κυρίως τη βελτιωμένη πρόσβαση στις διευθετήσεις που επιτρέπουν το συνδυασμό επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής καθώς και τη μεγαλύτερη χρήση της οικογενειακής άδειας και των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας από τους άνδρες. Ως προς αυτό το τελευταίο σημείο, το ζήτημα του ύψους των αποδοχών σε περίπτωση γονικής άδειας είναι βασικό προκειμένου οι άδειες αυτές να λαμβάνονται κατά τρόπο ισότιμο από άνδρες και γυναίκες.

Κάτι τέτοιο όμως κάθε άλλο παρά συμβαίνει σήμερα, λόγω των αμελητέων αποδοχών σε περίπτωση γονικής άδειας. Η πρόταση της Επιτροπής να ευθυγραμμιστεί το επίπεδο των αποδοχών με εκείνο της αναρρωτικής άδειας είναι ένα βήμα προόδου στο θέμα αυτό. Εκείνο που πρέπει να έχουμε κατά νου και να αποτελεί την κατευθυντήρια γραμμή, είναι η προστασία του παιδιού. Για την εισηγήτρια, δεν υπάρχει αμφιβολία πως υπέρτατο συμφέρον του παιδιού είναι να το ανατρέφουν, να το περιποιούνται και να το περιβάλλουν και οι δυο γονείς του, κατά τρόπο ισορροπημένο. Η εισηγήτριά σας θεωρεί επομένως απαραίτητο να μπορούν άνδρες και γυναίκες να συμμετέχουν εξ ίσου ως προστάτες οικογένειας. Και αυτό μπορεί να γίνει εάν εξαλειφθούν οι ανισότητες μεταξύ ανδρών και γυναικών στις έμμισθες ή άμισθες θέσεις εργασίας και εάν προαχθεί η ισότιμη κατανομή των ευθυνών και της κάλυψης των παιδιών και των συγγενών που χρήζουν βοήθειας.

Δεν πρέπει όμως να αμελήσουμε τις απαιτήσεις και υποχρεώσεις των εργοδοτών, ειδικότερα όταν πρόκειται για μικρές επιχειρήσεις με δυο ή τρεις μισθωτούς. Όντως, η λήψη γονικής άδειας μπορεί να θέσει πραγματικά σε κίνδυνο μια τέτοια επιχείρηση. Η εισηγήτριά σας ζητεί ως προς αυτό να οριοθετηθεί καλύτερα η προστασία των εργοδοτών αλλά και να αποτρέπονται οι καταχρήσεις σε περιπτώσεις απουσιών από την εργασία για επείγοντες οικογενειακούς λόγους. Υπ' αυτό το πρίσμα είναι ουσιώδους σημασίας η υποχρέωση υποβολής δικαιολογητικών και ακόμη και η ανάγκη να προϋποθέτει το δικαίωμα γονικής άδειας μια περίοδο εργασίας ή αρχαιότητας όχι μεγαλύτερη από εννέα μήνες. Οι άδειες φροντίδας πρέπει και αυτές να οριοθετηθούν, ώστε ο εργοδότης να προστατεύεται έναντι κάθε κατάχρησης δικαιώματος. Ταυτόχρονα, πρέπει να επιτρέπεται στους εργαζόμενους που επιθυμούν να ασχοληθούν με έναν συγγενή να πετυχαίνουν μια καλύτερη ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής και ιδίως να αποτρέπεται η οριστική αποχώρησή τους από την αγορά εργασίας.

Η εισηγήτριά σας θέλει επίσης να διευκρινίσει ότι η κατάσταση των γονέων που συντηρούν τέκνο με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια, όπως και η περίπτωση των πολλαπλών γεννήσεων ή υιοθεσιών δεν έχουν ληφθεί υπόψη από την Επιτροπή. Η εισηγήτριά σας εκτιμά πως σε αυτές τις περιπτώσεις η διάρκεια της γονικής άδειας θα πρέπει να διπλασιάζεται.

Τέλος, το ίδιο θα πρέπει να ισχύει και για τους μόνους γονείς, μια σταθερά αυξανόμενη περίπτωση που δεν πρέπει να αγνοηθεί.

ΤΡΟΠΟΛΟΓΙΕΣ

Η Επιτροπή Νομικών Θεμάτων καλεί την Επιτροπή Απασχόλησης και Κοινωνικών Υποθέσεων, που είναι αρμόδια επί της ουσίας, να λάβει υπόψη της τις ακόλουθες τροπολογίες:

Τροπολογία 1

Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 2

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές.

(2) Η ισότητα ανδρών και γυναικών συνιστά θεμελιώδη αρχή της Ένωσης. Σύμφωνα με το άρθρο 3 της Συνθήκης για την Ευρωπαϊκή Ένωση, η προώθηση της ισότητας μεταξύ γυναικών και ανδρών είναι ένας από τους στόχους της Ένωσης. Ομοίως, το άρθρο 23 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης ορίζει ότι η ισότητα γυναικών και ανδρών πρέπει να εξασφαλίζεται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων στην απασχόληση, την εργασία και τις αποδοχές. **Η παρούσα οδηγία συμβάλλει στην επίτευξη αυτών των στόχων με την εξάλειψη των ανισοτήτων, την προώθηση της ισότητας των φύλων, την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης και την παγίωση της κοινωνικής διάστασης στην Ένωση, καθώς και με την προώθηση της ανοδικής σύγκλισης στα κράτη μέλη σε ό,τι αφορά τις κοινωνικές παροχές.**

Τροπολογία 2

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 3

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης καθιερώνει το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

(3) Το άρθρο 33 του Χάρτη των Θεμελιωδών Δικαιωμάτων της Ευρωπαϊκής Ένωσης (**ο Χάρτης**) καθιερώνει **τη νομική, οικονομική και κοινωνική προστασία της οικογένειας**, το δικαίωμα προστασίας από την απόλυση για λόγους που συνδέονται με τη μητρότητα, καθώς και το δικαίωμα αμειβόμενης άδειας μητρότητας και γονικής άδειας μετά τη γέννηση ή την υιοθεσία παιδιού, προκειμένου να μπορεί να συνδυάζεται η οικογενειακή με την επαγγελματική ζωή.

Τροπολογία 3

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 4 α (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

4 α) Τα άτομα με αναπηρίες θα πρέπει να έχουν δικαίωμα σε εισοδηματική στήριξη που να διασφαλίζει την αξιοπρεπή διαβίωσή τους, σε υπηρεσίες που να τους επιτρέπουν να συμμετέχουν στην αγορά εργασίας και στην κοινωνία, και σε εργασιακό περιβάλλον προσαρμοσμένο στις ανάγκες τους.

Τροπολογία 4

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 4 β (νέα)**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

4 β) Η ίση μεταχείριση και οι ίσες ευκαιρίες μεταξύ γυναικών και ανδρών θα πρέπει να διασφαλίζονται και να προωθούνται σε όλους τους τομείς, μεταξύ άλλων με τη συμμετοχή τους στην αγορά εργασίας, τους όρους και τις συνθήκες απασχόλησης και την εξέλιξη της σταδιοδρομίας τους. Γυναίκες και άνδρες έχουν δικαίωμα σε ίση αμοιβή για εργασία ίσης αξίας.

Τροπολογία 5

**Πρόταση οδηγίας
Αιτιολογική σκέψη 5**

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά **εργασίας, διευκολύνοντας τους άνδρες** ώστε να αναλαμβάνουν υποχρεώσεις φροντίδας σε ισότιμη βάση με τις

(5) Οι πολιτικές για την ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα πρέπει να συμβάλλουν στην επίτευξη της ισότητας των φύλων, προωθώντας τη συμμετοχή των γυναικών στην αγορά **και προάγοντας τη συμμετοχή και τον ρόλο των ανδρών στην οικογενειακή ζωή, σε συμφωνία με το άρθρο 24 του Χάρτη, που**

γυναίκες, και γεφυρώνοντας το χάσμα μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές και τις αμοιβές. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού.

ορίζει πως κάθε παιδί έχει δικαίωμα να διατηρεί τακτικά προσωπικές σχέσεις και απ' ευθείας επαφές με τους δύο γονείς του, εκτός εάν τούτο είναι αντίθετο προς το συμφέρον του, για έναν δίκαιο επιμερισμό των ευθυνών σε σχέση με την ανατροφή και τη φροντίδα των παιδιών, συμβάλλοντας έτσι στην κάλυψη του χάσματος μεταξύ των φύλων ως προς τις αποδοχές, τις αμοιβές και τη σύνταξη. Οι πολιτικές αυτές θα πρέπει να λαμβάνουν υπόψη τις δημογραφικές αλλαγές, συμπεριλαμβανομένων των επιπτώσεων της γήρανσης του πληθυσμού. Σε αυτό το πλαίσιο, η προαγωγή μιας καλύτερης ισορροπίας μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής θα μπορούσε να αποτελέσει ένα σημαντικό κίνητρο για αύξηση της γεννητικότητας.

Τροπολογία 6

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 6 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

6 α) Σύμφωνα με τα στοιχεία του Οκτωβρίου 2017 (στατιστικά στοιχεία της Ευρωπαϊκής Επιτροπής), το ποσοστό απασχόλησης των ανδρών στην ΕΕ ήταν 71,9 % και των γυναικών 61,4 %, παρά το υψηλότερο επίπεδο εκπαίδευσης των γυναικών·

Τροπολογία 7

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(7) Ωστόσο, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει

(7) Η αύξηση του αριθμού των εργαζόμενων ζευγαριών έχει οδηγήσει σε εντατικοποίηση της εργασίας και μεγαλύτερη πίεση στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής αλλά

αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. **Οι γυναίκες, όταν έχουν παιδιά, τείνουν** να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν εντελώς από την αγορά εργασίας.

και περισσότερες προσδοκίες στο θέμα αυτό. Ως εκ τούτου, η ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής παραμένει σοβαρό πρόβλημα για πολλούς γονείς και εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, γεγονός που επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών. Ένας σημαντικός παράγοντας που συμβάλλει στην υποεκπροσώπηση των γυναικών στην αγορά εργασίας είναι η δυσκολία εξισορρόπησης μεταξύ επαγγελματικών και οικογενειακών υποχρεώσεων. **Όταν έχουν παιδιά, εξαρτώμενους ηλικιωμένους ή άμεσους συγγενείς με αναπηρία λόγω χρόνιων παθήσεων, οι γυναίκες είναι αναγκασμένες** να εργάζονται λιγότερες ώρες σε αμειβόμενη δραστηριότητα και να αφιερώνουν περισσότερο χρόνο σε μη αμειβόμενες ευθύνες φροντίδας. **Τούτο επιτείνει σημαντικά το μισθολογικό χάσμα μεταξύ των φύλων, που ανέρχεται σε 28 % σε ορισμένα κράτη μέλη, και το οποίο μετατρέπεται στο τέλος του εργασιακού βίου σε συνταξιοδοτικό χάσμα μεταξύ των φύλων, σε ποσοστό 40 % κατά μέσον όρο στην Ένωση και δημιουργεί μεγαλύτερο κίνδυνο φτώχειας και κοινωνικού αποκλεισμού.** Η παροχή φροντίδας σε άρρωστο ή εξαρτώμενο συγγενή έχει επίσης αποδειχθεί ότι επηρεάζει αρνητικά την απασχόληση των γυναικών, αναγκάζοντας ορισμένες γυναίκες να αποχωρήσουν **εν μέρει ή εντελώς** από την αγορά εργασίας.

Τροπολογία 8

Πρόταση οδηγίας

Αιτιολογική σκέψη 7 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7 α) Σύμφωνα με στοιχεία του Eurofound, πάνω από τρία εκατομμύρια άνθρωποι έχουν εγκαταλείψει την πλήρη απασχόληση επειδή δεν υπάρχουν εγκαταστάσεις παροχής φροντίδας για τα

παιδιά ή τα εξαρτώμενα άτομα.

Τροπολογία 9

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 7 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

7 β) Τα παιδιά θα πρέπει να έχουν δικαίωμα σε οικονομικά προσιτή και ποιοτική προσχολική εκπαίδευση και φροντίδα.

Τροπολογία 10

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας. Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση.

(8) Το ισχύον νομικό πλαίσιο της Ένωσης παρέχει περιορισμένα κίνητρα στους άνδρες για να αναλάβουν ίσο μερίδιο των ευθυνών φροντίδας. **Δεν υπάρχει εναρμονισμένη ενωσιακή νομοθεσία που να προβλέπει άδεια πατρότητας ή άδεια για τη φροντίδα ασθενών ή εξαρτώμενων συγγενών, πλην της απουσίας για λόγους ανωτέρας βίας.** Το γεγονός ότι σε πολλά κράτη μέλη δεν προβλέπεται αμειβόμενη άδεια πατρότητας και γονική άδεια συμβάλλει στα χαμηλά ποσοστά λήψης των εν λόγω αδειών από τους πατέρες. Ο ανισομερής **ή ακατάλληλος** σχεδιασμός των πολιτικών που στοχεύουν στην ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής μεταξύ γυναικών και ανδρών **επιβραδύνει την οικονομική μεγέθυνση, προκαλεί απόκλιση από τους στόχους της κοινωνικής ένταξης, εκθέτει σε μεγαλύτερο βαθμό τις γυναίκες στον κίνδυνο της φτώχειας, ιδίως σε προχωρημένη ηλικία, και** εντείνει τις διαφορές των φύλων ως προς τον συνδυασμό εργασίας και φροντίδας.

Αντίθετα, έχει αποδειχθεί ότι, όταν οι πατέρες κάνουν χρήση των ρυθμίσεων για ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής, όπως αδειών, **επαρκών κινήτρων να κάνουν χρήση τέτοιων αδειών** ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, μειώνεται η σχετική έκταση της μη αμειβόμενης οικογενειακής εργασίας που εκτελείται από γυναίκες, κάτι που παρέχει σ' αυτές περισσότερο χρόνο για αμειβόμενη απασχόληση **και για την κοινωνική, οικονομική και επαγγελματική χειραφέτησή τους.**

Τροπολογία 11

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 8 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

8 α) Οι γονείς και τα άτομα που έχουν ευθύνες παροχής φροντίδας θα πρέπει να δικαιούνται την κατάλληλη άδεια, ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας και πρόσβαση σε υπηρεσίες φροντίδας. Γυναίκες και άνδρες θα πρέπει να έχουν ίση πρόσβαση σε ειδικές άδειες για εκπλήρωση ευθυνών φροντίδας και θα πρέπει να ενθαρρύνονται να κάνουν ισορροπημένη χρήση αυτών.

Τροπολογία 12

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

9 α) Είναι σημαντικός ο συνδυασμός της επαγγελματικής, ιδιωτικής και οικογενειακής ζωής με βάση μια ευρεία οπτική η οποία θα περιλαμβάνει νομοθετικά και μη νομοθετικά μέτρα, συμπεριλαμβανομένων αποτελεσματικών κινήτρων και μέτρων, όπως, για παράδειγμα, η έκπτωση φόρου για

φροντίδα παιδιών και ατόμων που τη χρειάζονται.

Τροπολογία 13

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 9 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

9 β) Οι κοινωνικοί εταίροι θα πρέπει να γνωμοδοτούν για τον σχεδιασμό και την εφαρμογή των οικονομικών, απασχολησιακών και κοινωνικών πολιτικών, σύμφωνα με τις εθνικές πρακτικές. Θα πρέπει να ενθαρρύνονται να διαπραγματεύονται και να συνάπτουν συλλογικές συμβάσεις επί των ζητημάτων που τους αφορούν, με παράλληλο σεβασμό της αυτονομίας τους και του δικαιώματος συλλογικής δράσης.

Τροπολογία 14

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 10

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων.

(10) Κρίνεται σκόπιμο να καταργηθεί και να αντικατασταθεί η οδηγία 2010/18/ΕΕ, η οποία, επί του παρόντος, ρυθμίζει τη γονική άδεια θέτοντας σε ισχύ τη συμφωνία-πλαίσιο που συνήφθη μεταξύ των κοινωνικών εταίρων. Η παρούσα οδηγία βασίζεται, ειδικότερα, στους κανόνες που ορίζονται στην οδηγία 2010/18/ΕΕ, τους οποίους συμπληρώνει με την ενίσχυση των υφιστάμενων δικαιωμάτων και με τη θέσπιση νέων δικαιωμάτων. **Καμία διάταξη της πρότασης οδηγίας δεν θα πρέπει να ερμηνευθεί ως περιορισμός των ήδη υφιστάμενων δικαιωμάτων που προβλέπει η ανωτέρω οδηγία.**

Τροπολογία 15

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 11

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας. Η παρούσα οδηγία, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, καθώς και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση.

Τροπολογία

(11) Η παρούσα οδηγία καθορίζει ελάχιστες απαιτήσεις για την άδεια πατρότητας, τη γονική άδεια και την άδεια φροντίδας, καθώς και για τις ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για τους γονείς και τους εργαζομένους με ευθύνες φροντίδας, **με παράλληλο σεβασμό προς τις εθνικές νομοθετικές διατάξεις περί άδειας και ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας που είναι σύμφωνες με τις απαιτήσεις της παρούσας οδηγίας και παρέχει στα κράτη μέλη και τους κοινωνικούς εταίρους τη δυνατότητα να προσδιορίζουν τις λεπτομερείς διατάξεις τους. Η παρούσα οδηγία σέβεται πλήρως την ελευθερία και τις προτιμήσεις των εργαζομένων και των οικογενειών όσον αφορά την οργάνωση της ζωής τους και δεν τους επιβάλλει καμία υποχρέωση να κάνουν χρήση των διατάξεών της. Η παρούσα οδηγία, εφόσον επιτευχθεί ένα ευρύ περιθώριο κινήσεων για τη λήψη αποφάσεων σε ατομικό και εθνικό επίπεδο,** διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές, αναμένεται ότι θα συμβάλει στην επίτευξη των στόχων που καθορίζει η Συνθήκη για την ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας, **για** την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, και για την προώθηση υψηλού επιπέδου απασχόλησης στην Ένωση, **καθώς και για αξιοπρεπή επίπεδα διαβίωσης για τους εργαζόμενους και τις οικογένειές τους.**

Τροπολογία 16

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

(12) Η παρούσα οδηγία θα πρέπει να εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας. Όπως ισχύει επί του παρόντος δυνάμει της ρήτρας 2 παράγραφος 3 του παραρτήματος της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, θα πρέπει να περιλαμβάνει τις συμβάσεις εργασίας ή τις σχέσεις εξαρτημένης εργασίας εργαζομένων με μερική απασχόληση, τους εργαζομένους με συμβάσεις ορισμένου **ή αορίστου** χρόνου ή τα πρόσωπα που έχουν σύμβαση εργασίας ή σχέση εξαρτημένης εργασίας με εταιρεία προσωρινής απασχόλησης.

Τροπολογία 17

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

12 α) Η οδηγία δίνει προτεραιότητα στην επίτευξη μιας καλής ισορροπίας μεταξύ της επαγγελματικής και της ιδιωτικής ζωής, χωρίς να χρειάζεται η καθιέρωση επισφαλών και άτυπων συνθηκών εργασίας.

Τροπολογία 18

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 12 β (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

12 β) Η παρούσα οδηγία έχει ως στόχο να βελτιώσει και να ενισχύσει τις διατάξεις περί αποδεκτού και κανονιστικής βεβαιότητας των ρυθμίσεων που αφορούν τη χορήγηση γονικής άδειας στους γονείς παιδιών με αναπηρία ή σοβαρή μακροχρόνια ασθένεια, ώστε να αποφεύγεται ειδικά η

άνιση μεταχείριση κατά τη χορήγηση άδειας για ηλικιακές κατηγορίες πέραν των προβλεπομένων στις ισχύουσες ρυθμίσεις, η καθιέρωση κουπονιών ή οι ειδικές εισφορές για την κάλυψη του κόστους των υπηρεσιών φροντίδας για παιδιά.

Τροπολογία 19

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 13

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα άδειας **πατρότητας**, την οποία θα πρέπει να **λαμβάνουν οι πατέρες** κατά τη γέννηση παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο.

Τροπολογία

(13) Για να προαχθεί η πιο ισότιμη κατανομή των ευθυνών φροντίδας μεταξύ γυναικών και ανδρών, θα πρέπει να θεσπιστεί το δικαίωμα **γονικής** άδειας **για τον έτερο γονέα**, την οποία θα πρέπει να **λαμβάνει, εφόσον τη ζητήσει**, κατά τη γέννηση **ή υιοθεσία** παιδιού. Για να ληφθούν υπόψη οι διαφορές μεταξύ των κρατών μελών, το δικαίωμα άδειας πατρότητας θα πρέπει να είναι ανεξάρτητο από τη γαμική ή την οικογενειακή κατάσταση, όπως αυτή ορίζεται στο εθνικό δίκαιο **ανεξάρτητα από τον βαθμό αρχαιότητας ή τη φύση της σύμβασης εργασίας**.

Τροπολογία 20

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 14

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία, παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας

Τροπολογία

(14) Δεδομένου ότι οι περισσότεροι πατέρες δεν κάνουν χρήση του δικαιώματός τους για γονική άδεια ή μεταβιβάζουν σημαντικό μέρος αυτού του δικαιώματός τους στις μητέρες, για να **υποστηριχθεί μια στενή σχέση με το παιδί σε πρώιμη ηλικία και να** ενθαρρυνθεί ο δεύτερος γονέας να κάνει χρήση της γονικής άδειας, η παρούσα οδηγία,

2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

παράλληλα με τη διατήρηση του δικαιώματος που, δυνάμει της οδηγίας 2010/18/ΕΕ, έχει ήδη κάθε γονέας να λαμβάνει γονική άδεια διάρκειας τουλάχιστον τεσσάρων μηνών, επεκτείνει από έναν σε τέσσερις μήνες την περίοδο της γονικής άδειας που δεν είναι δυνατόν να μεταβιβαστεί από τον έναν γονέα στον άλλον.

Τροπολογία 21

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 15

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δώδεκα** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια, **και να αποφασίζουν κατά πόσον το δικαίωμα γονικής άδειας μπορεί να υπάγεται σε συγκεκριμένη περίοδο αρχαιότητας. Λόγω της αυξανόμενης πολυμορφίας των συμβατικών ρυθμίσεων, για τον υπολογισμό της περιόδου αρχαιότητας θα πρέπει να λαμβάνεται υπόψη το σύνολο των διαδοχικών συμβάσεων ορισμένου χρόνου υπό τον ίδιο εργοδότη.** Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει αιτιολόγηση της αναβολής. Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες,

Τροπολογία

(15) Για να παρέχονται στους γονείς περισσότερες δυνατότητες να κάνουν χρήση της γονικής άδειας όσο τα παιδιά τους μεγαλώνουν, το δικαίωμα γονικής άδειας θα πρέπει να χορηγείται έως ότου το παιδί γίνει τουλάχιστον **δεκατριών** ετών. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να καθορίζουν την προθεσμία προειδοποίησης που πρέπει να δίνεται στον εργοδότη από τον εργαζόμενο όταν υποβάλλει αίτηση για γονική άδεια. Τα κράτη μέλη, για να συγκεραστούν οι ανάγκες των εργοδοτών και των εργαζομένων, θα πρέπει επίσης να είναι σε θέση να αποφασίζουν αν θα ορίσουν ότι ο εργοδότης μπορεί να έχει το δικαίωμα να αναβάλει τη χορήγηση γονικής άδειας υπό ορισμένες συνθήκες. Σ' αυτές τις περιπτώσεις, ο εργοδότης θα πρέπει να παρέχει **γραπτή** αιτιολόγηση της αναβολής. Δεδομένου ότι η ευελιξία καθιστά πιο πιθανό οι δεύτεροι γονείς, ιδίως οι πατέρες, να κάνουν χρήση του συγκεκριμένου δικαιώματός τους, οι εργαζόμενοι θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να ζητούν τη λήψη γονικής άδειας με πλήρη ή μερική απασχόληση ή με άλλες ευέλικτες μορφές εργασίας. Θα πρέπει να εναπόκειται στον εργοδότη να εγκρίνει ή μη την αίτηση γονικής άδειας στο πλαίσιο άλλων ευέλικτων μορφών

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

Τροπολογία 22

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 16

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να **ενθαρρύνονται να διατηρούν επαφή κατά την περίοδο της άδειας και μπορούν να** προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Τροπολογία 23

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 18

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να

πέραν της πλήρους απασχόλησης. Τα κράτη μέλη θα πρέπει επίσης να αξιολογούν κατά πόσον οι όροι και οι λεπτομέρειες χορήγησης της γονικής άδειας θα πρέπει να προσαρμόζονται στις ιδιαίτερες ανάγκες των γονέων που αντιμετωπίζουν εξαιρετικά αντίξοες συνθήκες (**μόνοι γονείς, παιδιά με αναπηρία, σοβαρή ασθένεια**).

Τροπολογία

(16) Για να διευκολυνθεί η επιστροφή στην εργασία μετά τη λήξη της γονικής άδειας, οι εργαζόμενοι και οι εργοδότες θα πρέπει να προβαίνουν σε διευθετήσεις για τυχόν ενδεδειγμένα μέτρα επανένταξης, τα οποία αποφασίζονται μεταξύ των ενδιαφερόμενων μερών, με βάση την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και πρακτικές.

Τροπολογία

(18) Πέραν του δικαιώματος άδειας φροντίδας που προβλέπεται στην παρούσα οδηγία, όλοι οι εργαζόμενοι θα πρέπει να διατηρούν το δικαίωμά τους να

απουσιάζουν από την εργασία για **λόγους ανωτέρας βίας και για** επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

απουσιάζουν από την εργασία για επείγοντες και απρόβλεπτους οικογενειακούς λόγους, όπως προβλέπεται επί του παρόντος από την οδηγία 2010/18/ΕΕ, σύμφωνα με τους όρους που καθορίζονται από τα κράτη μέλη.

Τροπολογία 24

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 19

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι **τουλάχιστον ίσο με το ύψος του επιδόματος** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Τροπολογία

(19) Για να έχουν περισσότερα κίνητρα να λαμβάνουν τις περιόδους άδειας που προβλέπονται στην παρούσα οδηγία, οι εργαζόμενοι, και ιδίως οι άνδρες, με παιδιά και ευθύνες φροντίδας θα πρέπει να έχουν το δικαίωμα να λαμβάνουν επαρκές επίδομα κατά τη διάρκεια της άδειας. Το ύψος του επιδόματος θα πρέπει να είναι **επαρκές και να μην είναι κατώτερο του ποσού** που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε περίπτωση αναρρωτικής άδειας. Τα κράτη μέλη θα πρέπει να λάβουν υπόψη τη σημασία που έχει η συνέχιση των δικαιωμάτων κοινωνικής ασφάλισης, συμπεριλαμβανομένων των δικαιωμάτων υγειονομικής περίθαλψης.

Τροπολογία 25

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 21

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, θα πρέπει να **έχουν** τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. **Κατά συνέπεια**, οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το

Τροπολογία

(21) Για να ενθαρρυνθούν οι εργαζόμενοι γονείς και οι φροντιστές να παραμείνουν στο εργατικό δυναμικό, **οι εργοδότες** θα πρέπει να **τους δίνουν** τη δυνατότητα να οργανώσουν την εργασία τους με βάση τις προσωπικές τους ανάγκες και προτιμήσεις. Οι εργαζόμενοι γονείς και φροντιστές θα πρέπει να έχουν το

δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια **των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας, συμπεριλαμβανομένου του μειωμένου ωραρίου** εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών, οι μακρές περιόδους μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

δικαίωμα, **χωρίς να κάνουν κατάχρησή του**, να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας, δηλαδή θα πρέπει να έχουν τη δυνατότητα να προσαρμόζουν τη μορφή απασχόλησής τους, μεταξύ άλλων με τη χρήση ρυθμίσεων τηλεργασίας, ευέλικτου ωραρίου εργασίας, ή με την εφαρμογή μειωμένου ωραρίου εργασίας, για σκοπούς παροχής φροντίδας. Για να αντιμετωπιστούν οι ανάγκες των εργαζομένων και των εργοδοτών **και να εξασφαλιστεί η σωστή ισορροπία τους**, θα πρέπει τα κράτη μέλη να έχουν τη δυνατότητα να περιορίζουν τη διάρκεια **της μερικής απασχόλησης, δίνοντας προτεραιότητα σε άλλες ευέλικτες ρυθμίσεις** εργασίας. Αν και η μερική απασχόληση έχει **όντως** αποδειχτεί χρήσιμη, αφού επιτρέπει σε ορισμένες γυναίκες να παραμείνουν στην αγορά εργασίας μετά την απόκτηση παιδιών **ή άλλων οικογενειακών υποχρεώσεων**, οι μακρές περιόδους μειωμένου ωραρίου εργασίας ενδέχεται να συνεπάγονται χαμηλότερες εισφορές κοινωνικής ασφάλισης και, κατά συνέπεια, μειωμένα ή ανύπαρκτα συνταξιοδοτικά δικαιώματα. Η τελική απόφαση για το αν θα γίνει δεκτό ή όχι το αίτημα του εργαζομένου για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας θα πρέπει να λαμβάνεται από τον εργοδότη. Οι ειδικές συνθήκες που χαρακτηρίζουν την ανάγκη για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας μπορεί να αλλάξουν. Συνεπώς, οι εργαζόμενοι θα πρέπει όχι μόνο να έχουν το δικαίωμα να επανέλθουν στην αρχική μορφή απασχόλησής τους κατά τη λήξη της συγκεκριμένης συμφωνηθείσας περιόδου, αλλά θα πρέπει επίσης να έχουν το δικαίωμα να ζητήσουν να το πράξουν οποιαδήποτε στιγμή αυτό απαιτείται λόγω μεταβολής της κατάστασης που οδήγησε στην υποβολή του σχετικού αιτήματος.

Τροπολογία 26

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 23

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος.

(23) Οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας ή αίτησης ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να προστατεύονται από τις διακρίσεις, **τα αντίποινα** ή οποιαδήποτε λιγότερο ευνοϊκή μεταχείριση λόγω της άσκησης αυτού του δικαιώματος. **Η άσκηση του δικαιώματος άδειας ή ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας θα πρέπει να μην έχει δυσμενείς συνέπειες για το επίπεδο της απασχόλησης ή για άλλους όρους εργασίας.**

Τροπολογία 27

Πρόταση οδηγίας Αιτιολογική σκέψη 24

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

(24) Οι εργαζόμενοι, κατά την άσκηση του δικαιώματός τους να λαμβάνουν άδεια ή να υποβάλλουν αίτηση ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας όπως προβλέπεται από την παρούσα οδηγία, θα πρέπει να προστατεύονται από την απόλυση, **από πιέσεις και ενέργειες παρενόχλησης εις βάρος τους** και οποιαδήποτε προκαταρκτική ενέργεια ενόψει ενδεχόμενης απόλυσης με το αιτιολογικό ότι ζήτησαν ή έλαβαν τέτοια άδεια ή άσκησαν το δικαίωμα να ζητήσουν τις προβλεπόμενες ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας. Όταν οι εργαζόμενοι θεωρούν ότι έχουν απολυθεί για τους λόγους αυτούς, θα πρέπει να μπορούν να ζητούν από τον εργοδότη να παρέχει τους λόγους της απόλυσης δεόντως τεκμηριωμένους.

Τροπολογία 28

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 1 – παράγραφος 1

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Η παρούσα οδηγία ορίζει ελάχιστες απαιτήσεις προκειμένου να επιτευχθεί ισότητα μεταξύ ανδρών και γυναικών όσον αφορά τις ευκαιρίες στην αγορά εργασίας και την ίση **κοινωνική και μισθολογική** μεταχείριση στον χώρο εργασίας, διευκολύνοντας τον συνδυασμό της επαγγελματικής και της οικογενειακής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές.

Τροπολογία 29

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 2 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

Η παρούσα οδηγία εφαρμόζεται σε όλους τους εργαζομένους, άνδρες και γυναίκες, που έχουν σύμβαση ή σχέση εργασίας **όπως ορίζουν η νομοθεσία, οι συλλογικές συμβάσεις και/ή οι πρακτικές που ισχύουν σε κάθε κράτος μέλος.**

Τροπολογία 30

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο α

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια από την εργασία για **τους πατέρες** η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης παιδιού·

α) «άδεια πατρότητας»: άδεια **μετ' αποδοχών** από την εργασία για **τον έτερο γονέα** η οποία λαμβάνεται λόγω της γέννησης **ή της υιοθεσίας** παιδιού·

Τροπολογία 31

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο β

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

β) «γονική άδεια»: άδεια από την

β) «γονική άδεια»: άδεια **μετ'**

εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

αποδοχών από την εργασία λόγω της γέννησης ή υιοθεσίας παιδιού, ώστε να είναι δυνατή η φροντίδα αυτού του παιδιού·

Τροπολογία 32

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 3 – παράγραφος 1 – στοιχείο στ α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

στ α) «μόνος γονέας»: άτομο άγαμο και χωρίς σύμφωνο έτσι όπως αυτό ορίζεται από το εθνικό δίκαιο, και που έχει την αποκλειστική κύρια γονική μέριμνα του παιδιού.

Τροπολογία 33

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

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

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι **ο έτερος γονέας έχει** το δικαίωμα να **λάβει υποχρεωτικά μετ' αποδοχών** άδεια πατρότητας τουλάχιστον **δεκατεσσάρων** εργάσιμων ημερών κατά τη γέννηση **ή την υιοθεσία** παιδιού, **ή τουλάχιστον δεκαπέντε ημερών σε περίπτωση πολλαπλών γεννήσεων ή υιοθεσιών.**

Τροπολογία 34

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 4 – παράγραφος 2 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

2 α. Το δικαίωμα άδειας πατρότητας που αναφέρεται στην παράγραφο 1 παρέχεται ανεξάρτητα από τον χρόνο υπηρεσίας ή τη φύση της σύμβασης

Τροπολογία 35

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 36

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 1 – εδάφιο 1 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Η διάρκεια της γονικής άδειας είναι διπλάσια για τους μόνους γονείς.

Τροπολογία 37

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

2. Όταν τα κράτη μέλη επιτρέπουν σε έναν γονέα να μεταβιβάσει το δικαίωμα γονικής άδειας στον άλλο γονέα, μεριμνούν ώστε τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας να μην μπορούν να μεταβιβαστούν. ***Η διάρκεια της γονικής άδειας είναι διπλάσια για τους γονείς που φροντίζουν παιδί με αναπηρία ή σοβαρή ασθένεια.***

Τροπολογία 38

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 4

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει **το ένα έτος**. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/ΕΚ²¹ του Συμβουλίου, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

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

Τροπολογία 39

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 5 α (νέα)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία 40

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 5 – παράγραφος 7

Τροπολογία

4. Τα κράτη μέλη μπορούν να εξαρτούν το δικαίωμα γονικής άδειας από περίοδο εργασίας και/ή περίοδο αρχαιότητας, που δεν μπορεί να υπερβαίνει **τους εννέα μήνες**. Σε περίπτωση διαδοχικών συμβάσεων εργασίας ορισμένου χρόνου, κατά την έννοια της οδηγίας 1999/70/ΕΚ²¹ του Συμβουλίου, υπό τον ίδιο εργοδότη, λαμβάνεται **υποχρεωτικά** υπόψη για τον υπολογισμό της περιόδου θεμελίωσης του δικαιώματος το σύνολο των εν λόγω συμβάσεων.

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

Τροπολογία

5 α. Οι εργαζόμενοι πρέπει να ενημερώνονται γραπτώς κατά την έναρξη της απασχόλησής τους σχετικά με τα δικαιώματα και τις υποχρεώσεις τους που απορρέουν από τη σχέση απασχόλησης, συμπεριλαμβανομένου και κατά τη δοκιμαστική περίοδο.

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

7. Τα κράτη μέλη αξιολογούν την ανάγκη να επεκταθούν οι προϋποθέσεις πρόσβασης και οι λεπτομέρειες εφαρμογής της γονικής άδειας ώστε να καλύπτουν τις ανάγκες των θετών γονέων, των γονέων με αναπηρία, των μόνων γονέων (μονογονικές οικογένειες) καθώς και των γονέων που έχουν παιδιά με αναπηρία ή σοβαρή μακροχρόνια ασθένεια. ***Ειδικότερα για τους γονείς παιδιών με αναπηρία ή εξαιρετικά σοβαρή ασθένεια, πιστοποιημένης από τις εθνικές υγειονομικές αρχές, απαγορεύεται ρητά η απόρριψη τυχόν αιτήσεών τους για γονική άδεια.***

Τροπολογία 41

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 42

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 6 α (νέο)

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τροπολογία

Άρθρο 6 α

Άδεια για μητέρα και έτερο γονέα εάν έχει αναπηρία.

Τα κράτη μέλη κατοχυρώνουν ότι η διάρκεια των προβλεπόμενων στην παρούσα οδηγία τύπων άδειας δύναται να παραταθεί κατά τουλάχιστον 50 % για τη μητέρα και τον έτερο γονέα εάν έχει αναπηρία.

Τροπολογία 43

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 7 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι έχουν δικαίωμα να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας που συνδέονται με επείγοντες οικογενειακούς λόγους σε περίπτωση ασθένειας ή ατυχήματος που καθιστά απαραίτητη την άμεση παρουσία του εργαζομένου. Τα κράτη μέλη μπορούν να **εξαρτήσουν** το δικαίωμα των εργαζομένων να απουσιάζουν από την εργασία για λόγους ανωτέρας βίας **από την υποβολή των δικαιολογητικών που αυτά κρίνουν κατάλληλα.**

Τροπολογία 44

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 8 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Σύμφωνα με τις εθνικές συνθήκες, όπως την εθνική νομοθεσία, τις συλλογικές συμβάσεις και/ή πρακτικές, και με βάση τις αρμοδιότητες που έχουν ανατεθεί στους κοινωνικούς εταίρους, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι εργαζόμενοι που ασκούν το δικαίωμα άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6 λαμβάνουν αμοιβή, **έκπτωση φόρου** ή επαρκές επίδομα **όχι κατώτερο του ποσού που θα λάμβανε ο οικείος εργαζόμενος σε**

περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

περίπτωση αναρρωτικής άδειας.

Τροπολογία 45

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δώδεκα** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία

1. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν ότι οι εργαζόμενοι με παιδιά έως μια ορισμένη ηλικία, η οποία είναι τουλάχιστον τα **δεκατρία** έτη, και οι φροντιστές έχουν το δικαίωμα να ζητούν ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας για σκοπούς παροχής φροντίδας. Η διάρκεια αυτών των ευέλικτων ρυθμίσεων εργασίας μπορεί να υπόκειται σε εύλογους περιορισμούς.

Τροπολογία 46

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 47

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 9 – παράγραφος 3

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη

Τροπολογία

3. Όταν οι ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στην παράγραφο 1 έχουν περιορισμένη

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

διάρκεια, ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να επιστρέψει στην αρχική μορφή απασχόλησης, όταν λήξει η συμφωνηθείσα περίοδος. **Προβλέπεται επίσης μια μεταβατική περίοδος προστασίας κατά την επάνοδο στην εργασία ώστε ο εργαζόμενος να έχει ευκολότερη και αποτελεσματικότερη επανένταξη στην επαγγελματική ζωή, δεδομένου ότι, σε αυτή τη φάση προστασίας, η χρήση των νέων τεχνολογιών θα μπορούσε να βοηθάει τους εργαζομένους να επανέρχονται στην εργασία με τρόπο βιώσιμο, πιο ευέλικτο, και ταυτόχρονα να επικαιροποιούν τις δεξιότητές τους. Ο εργαζόμενος έχει το δικαίωμα να ζητήσει την επιστροφή του στην αρχική μορφή απασχόλησης στο ίδιο επίπεδο απασχόλησης. Ο εργοδότης αιτιολογεί γραπτώς ενδεχόμενη απόρριψη της σχετικής αίτησης.**

Τροπολογία 48

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 11 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

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

Τροπολογία 49

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 12 – παράγραφος 2

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι

Τροπολογία

2. Οι εργαζόμενοι που θεωρούν ότι

έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 **μπορούν** να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς.

έχουν απολυθεί επειδή υπέβαλαν αίτηση ή έκαναν χρήση της άδειας που αναφέρεται στα άρθρα 4, 5 ή 6, ή επειδή άσκησαν το δικαίωμα για ευέλικτες ρυθμίσεις εργασίας που αναφέρονται στο άρθρο 9 **έχουν δικαίωμα** να ζητούν από τον εργοδότη να τους γνωστοποιήσει τους λόγους της απόλυσης, δεόντως τεκμηριωμένους. Ο εργοδότης **οφείλει να** γνωστοποιεί τους λόγους γραπτώς *εν ευθέτω χρόνο*.

Τροπολογία 50

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 13 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν κανόνες σχετικά με τις κυρώσεις που επιβάλλονται σε περίπτωση παράβασης των εθνικών διατάξεων που θεσπίζονται κατ' εφαρμογή της παρούσας οδηγίας ή των διατάξεων που ήδη ισχύουν και αφορούν δικαιώματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας. Τα κράτη μέλη λαμβάνουν τα αναγκαία μέτρα για να εξασφαλίσουν την επιβολή **αποτελεσματικών, αποτρεπτικών και αναλογικών κυρώσεων.**

Τροπολογία 51

Πρόταση οδηγίας

Άρθρο 14 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων, **συμπεριλαμβανομένων των εργαζομένων που είναι εκπρόσωποι των εργαζομένων**, από τυχόν δυσμενή

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη θεσπίζουν τα αναγκαία μέτρα για την προστασία των εργαζομένων από τυχόν δυσμενή μεταχείριση από τον εργοδότη ή δυσμενείς συνέπειες που προκύπτουν από καταγγελία που υπέβαλαν

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

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

Τροπολογία 52

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 15 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Με την επιφύλαξη των αρμοδιοτήτων των υπηρεσιών επιθεώρησης εργασίας ή άλλων φορέων, συμπεριλαμβανομένων των κοινωνικών υπηρεσιών, που έχουν αρμοδιότητα για την επίβλεψη των δικαιωμάτων των εργαζομένων, τα κράτη μέλη εξασφαλίζουν ότι οι φορείς που ορίζονται σύμφωνα με το άρθρο 20 της οδηγίας 2006/54/EK για την προώθηση, την ανάλυση, την παρακολούθηση και την υποστήριξη της ίσης μεταχείρισης των γονέων και των φροντιστών, χωρίς διακρίσεις λόγω φύλου, είναι επίσης αρμόδιοι για τα ζητήματα που εμπίπτουν στο πεδίο εφαρμογής της παρούσας οδηγίας.

Τροπολογία 53

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 16 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

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

Τροπολογία

Τα κράτη μέλη μπορούν να θεσπίζουν ή να διατηρούν ευνοϊκότερες διατάξεις για τους εργαζομένους από εκείνες που προβλέπει η παρούσα οδηγία, ***αλλά όχι κατώτερες των προτύπων που ορίζουν σήμερα οι εθνικές νομοθεσίες τους***. Ωστόσο, εξασφαλίζουν ότι τουλάχιστον τέσσερις μήνες γονικής άδειας παραμένουν μη μεταβιβάσιμοι

σύμφωνα με το άρθρο 5 παράγραφος 2 και διασφαλίζουν υποχρεωτικά την προστασία της άδειας των γονέων παιδιών με αναπηρία και εξαιρετικά σοβαρές ασθένειες, πιστοποιημένες από τις υγειονομικές αρχές του κράτους μέλους.

Τροπολογία 54

Πρόταση οδηγίας Άρθρο 18 – παράγραφος 1

Κείμενο που προτείνει η Επιτροπή

1. Το αργότερο **πέντε** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας **οδηγίας** τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας **προκειμένου η Επιτροπή να συντάξει έκθεση προς το Ευρωπαϊκό Κοινοβούλιο και το Συμβούλιο για την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας.**

Τροπολογία

1. Το αργότερο ... **[τρία** έτη από την έναρξη ισχύος της παρούσας **οδηγίας]** τα κράτη μέλη ανακοινώνουν στην Επιτροπή όλες τις αναγκαίες πληροφορίες σχετικά με την εφαρμογή της παρούσας οδηγίας **και παρέχουν διεξοδική ανάλυση των αποτελεσμάτων της οδηγίας στις στατιστικές για τη γυναικεία απασχόληση, συνοδευόμενη, εφόσον χρειάζεται, από νομοθετική πρόταση.**

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΤΗΣ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗΣ

Τίτλος	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τους φροντιστές		
Έγγραφο αναφοράς	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	EMPL	15.5.2017	
Γνωμοδότηση της Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI	15.5.2017	
Συντάκτης(τρια) γνωμοδότησης Ημερομηνία ορισμού	Joëlle Bergeron	3.5.2017	
Εξέταση στην επιτροπή	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
Ημερομηνία έγκρισης	27.3.2018		
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: -: 0:	19 2 1	
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka, Κώστας Χρυσόγονος		
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
Αναπληρωτές (άρθρο 200, παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Mylène Troszczynski		

**ΤΕΛΙΚΗ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΚΛΗΣΗ ΣΤΗ ΓΝΩΜΟΔΟΤΙΚΗ
ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Κώστας Χρυσόγονος
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Υπόμνημα των χρησιμοποιούμενων συμβόλων:

+ : υπέρ

- : κατά

0 : αποχή

ΔΙΑΔΙΚΑΣΙΑ ΣΤΗΝ ΑΡΜΟΔΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ ΟΥΣΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ

Τίτλος	Ισορροπία μεταξύ επαγγελματικής και ιδιωτικής ζωής για τους γονείς και τα άτομα που παρέχουν φροντίδα			
Έγγραφο αναφοράς	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
Ημερομηνία υποβολής στο ΕΚ	27.4.2017			
Επιτροπή αρμόδια επί της ουσίας Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	EMPL 15.5.2017			
Γνωμοδοτικές επιτροπές Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
Συνδεδεμένες επιτροπές Ημερομ. αναγγελίας στην ολομέλεια	FEMM 14.9.2017			
Εισηγητές Ημερομηνία ορισμού	David Casa 3.10.2017			
Εξέταση στην επιτροπή	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Ημερομηνία έγκρισης	11.7.2018			
Αποτέλεσμα της τελικής ψηφοφορίας	+: –: 0:	34 14 4		
Βουλευτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Λάμπρος Φουντούλης, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Adam Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Κωνσταντίνα Κούνεβα, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
Αναπληρωτές παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
Αναπληρωτές (άρθρο 200 παρ. 2) παρόντες κατά την τελική ψηφοφορία	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
Ημερομηνία κατάθεσης	24.8.2018			

**ΤΕΛΙΚΗ ΨΗΦΟΦΟΡΙΑ ΜΕ ΟΝΟΜΑΣΤΙΚΗ ΚΛΗΣΗ ΣΤΗΝ ΑΡΜΟΔΙΑ ΕΠΙ ΤΗΣ
ΟΥΣΙΑΣ ΕΠΙΤΡΟΠΗ**

34	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom, Renate Weber
ECR	Arne Gericke, Jana Žitňanská
EFDD	Laura Agea
ENF	Mara Bizzotto
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Claude Rolin, Francis Zammit Dimech
S&D	Maria Arena, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Maria Noichl, Ivári Padar, Georgi Pirinski, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs

14	-
ECR	Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius
ENF	Dominique Martin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari
NI	Λάμπρος Φουντούλης
PPE	Dieter-Lebrecht Koch, Ádám Kósa, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Sofia Ribeiro, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Ole Christensen

4	0
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Κωνσταντίνα Κούνεβα, Paloma López Bermejo

Υπόμνημα των χρησιμοποιούμενων συμβόλων:

+ : υπέρ

- : κατά

0 : αποχή