



---

*Dokument s plenarne sjednice*

---

**A8-0270/2018**

3.8.2018

**\*\*\*I**  
**IZVJEŠĆE**

o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU  
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja

Izjestitelj: David Casa

Izjestiteljica za mišljenje (\*):  
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Odbor za prava žena i jednakost spolova

(\*)Pridruženi odbor – članak 54. Poslovnika

### ***Oznake postupaka***

- \* Postupak savjetovanja
- \*\*\* Postupak suglasnosti
- \*\*\*I Redovni zakonodavni postupak (prvo čitanje)
- \*\*\*II Redovni zakonodavni postupak (drugo čitanje)
- \*\*\*III Redovni zakonodavni postupak (treće čitanje)

(Navedeni se postupak temelji na pravnoj osnovi predloženoj u nacrtu akta.)

### ***Izmjene nacrta akta***

#### **Amandmani Parlamenta u obliku dvaju stupaca**

Brisanja su označena *podebljanim kurzivom* u lijevom stupcu. Izmjene su označene *podebljanim kurzivom* u obama stupcima. Novi tekst označen je *podebljanim kurzivom* u desnom stupcu.

U prvom i drugom retku zaglavlja svakog amandmana naznačen je predmetni odlomak iz nacrta akta koji se razmatra. Ako se amandman odnosi na postojeći akt koji se želi izmijeniti nacrtom akta, zaglavlje sadrži i treći redak u kojem se navodi postojeći akt te četvrti redak u kojem se navodi odredba akta na koju se izmjena odnosi.

#### **Amandmani Parlamenta u obliku pročišćenog teksta**

Novi dijelovi teksta označuju se *podebljanim kurzivom*. Brisani dijelovi teksta označuju se oznakom **■** ili su precrtani. Izmjene se naznačuju tako da se novi tekst označi *podebljanim kurzivom*, a da se zamijenjeni tekst izbriše ili precrta.

Iznimno, izmjene strogo tehničke prirode koje unesu nadležne službe prilikom izrade konačnog teksta ne označuju se.

## SADRŽAJ

	<b>Stranica</b>
NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA .....	5
OBRAZLOŽENJE .....	52
MIŠLJENJE MANJINE .....	55
MIŠLJENJE ODBORA ZA PRAVA ŽENA I JEDNAKOST SPOLOVA .....	56
MIŠLJENJE ODBORA ZA PRAVNA PITANJA.....	91
POSTUPAK U NADLEŽNOM ODBORU .....	118
KONAČNO GLASOVANJE POIMENIČNIM GLASOVANJEM U NADLEŽNOM ODBORU .....	119



## NACRT ZAKONODAVNE REZOLUCIJE EUROPSKOG PARLAMENTA

**o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU**

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

**(Redovni zakonodavni postupak: prvo čitanje)**

*Europski parlament,*

- uzimajući u obzir Prijedlog Komisije upućen Europskom parlamentu i Vijeću (COM(2017)0253),
  - uzimajući u obzir članak 294. stavak 2. i članak 153. stavak 1. točku i. i stavak 2.b Ugovora o funkcioniranju Europske unije, u skladu s kojima je Komisija podnijela Prijedlog Parlamentu (C8-0137/2017),
  - uzimajući u obzir članak 294. stavak 3. Ugovora o funkcioniranju Europske unije,
  - uzimajući u obzir mišljenje Europskoga gospodarskog i socijalnog odbora od 6. prosinca 2017.<sup>1</sup>,
  - uzimajući u obzir mišljenje Odbora regija od 30. studenoga 2017.<sup>2</sup>,
  - uzimajući u obzir članak 59. Poslovnika,
  - uzimajući u obzir izvješće Odbora za zapošljavanje i socijalna pitanja te mišljenja Odbora za prava žena i jednakost spolova i Odbora za pravna pitanja (A8-0270/2018),
1. usvaja sljedeće stajalište u prvom čitanju;
  2. poziva Komisiju da predmet ponovno uputi Parlamentu ako zamijeni, bitno izmijeni ili namjerava bitno izmijeniti svoj Prijedlog;
  3. nalaže svojem predsjedniku da stajalište Parlamenta proslijedi Vijeću, Komisiji i nacionalnim parlamentima.

---

<sup>1</sup> SL C 129, 11.4.2018., str. 44.

<sup>2</sup> Još nije objavljeno u Službenom listu.

**Amandman 1**  
Prijedlog direktive  
**Uvodna izjava 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(2) Ravnopravnost **muškaraca i žena** temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca **jedan je od ciljeva** Unije. **Člankom 23.** Povelje o temeljnim pravima **Europske unije zahtijeva** se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

*Izmjena*

(2) **Rodna** ravnopravnost temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji **suzbijanje društvene isključenosti i diskriminacije**, promicanje **socijalne pravde i zaštite**, ravnopravnosti između žena i muškaraca, **međugeneracijske solidarnosti te zaštita prava djeteta ciljevi su** Unije. **Člankom 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije propisuje se da Unija u svim svojim aktivnostima mora težiti uklanjanju nejednakosti i promicanju ravnopravnosti između muškaraca i žena. Nadalje, glavom III.** Povelje **Europske unije** o temeljnim pravima (**Povelja**) **utvrđuje se da su svi jednaki pred zakonom, da je diskriminacija zabranjena i da** ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću (**članci 20., 21. i 23. Povelje**).

**Amandman 2**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 3.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje **o temeljnim pravima Europske unije propisuju** se pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni roditeljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

*Izmjena*

(3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje **propisuje se pravna, gospodarska i socijalna zaštita obitelji**, pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni roditeljni dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

### Amandman 3

#### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(4) Unija **je stranka** Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. Odredbe te Konvencije stoga su od njezina stupanja na snagu sastavni dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među ostalim, u članku 7. propisuje da će stranke osigurati sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom.

*Izmjena*

(4) Unija **i sve države članice stranke su** Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom **i općenito trebaju promicati i štiti temeljna prava sadržana u Općoj deklaraciji o ljudskim pravima**. Odredbe te Konvencije stoga su od njezina stupanja na snagu sastavni dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među ostalim, u **točki 24. preambule i u** članku 7. propisuje da će stranke osigurati sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno **i jednako** uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom. **Nadalje, u članku 23. Konvencije propisano je da stranke poduzimaju učinkovite i odgovarajuće mjere za otklanjanje diskriminacije osoba s invaliditetom u svim pitanjima vezanim za brak, obitelj, roditeljstvo i osobne odnose na jednakoj osnovi s drugima.**

### Amandman 4

#### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 4.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(4a) Države članice potpisale su i ratificirale Konvenciju Ujedinjenih naroda o pravima djeteta te su stoga zakonski obvezne poduzimati sve mjere za provedbu tih prava. Između ostaloga, u članku 18. Konvencije propisano je da roditelji ili, ovisno o slučaju, zakonski skrbnici, imaju najveću odgovornost za odgoj i razvoj djeteta te da dobrobit djeteta**

*mora biti njihova temeljna briga. Ujedno podsjeća države članice na njihovu odgovornost da poduzmu sve odgovarajuće mjere da djeca zaposlenih roditelja mogu uživati zaštitu i skrb ustanova i službi koje im u tom smislu stoje na raspolaganju.*

## Amandman 5

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinosti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi i **plaćama**. Tim bi se politikama **trebale uzeti u obzir demografske promjene**, uključujući učinke starenja stanovništva.

*Izmjena*

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinosti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, **poticanjem muškaraca** i olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi, **plaćama** i **mirovinama**. Tim bi politikama **trebalo voditi računa i o smanjenju rodnih stereotipa, prepoznavanju i preraspodjeli obveza skrbi te razvijanju i provedbi standarda kvalitete za sve vrste usluga skrbi te prihvaćanju demografskih promjena**, uključujući učinke starenja stanovništva **i utjecaja te pojave na obvezu skrbi. Da bi politike za usklađivanje poslovnog i privatnog života bile pripremljene za budućnost rada, ključno je rješavati izazove koje donose demografske promjene. Posebnu je pozornost potrebno posvetiti sudjelovanju ranjivih kategorija žena na tržištu rada.**

## Amandman 6

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 5.a (nova)



*(5a) Politike za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života u pogledu neformalnih skrbnika, koji trenutačno besplatno pružaju 80 % usluga skrbi u Uniji, relevantne su i razmjerne izazovima demografskih promjena. Te bi politike trebale doprinijeti ublažavanju učinaka, s jedne strane, sve veće potražnje za skrbi i, s druge strane, trenda manjih i zemljopisno raspršenih obitelji i povećanju broja žena koje ulaze na tržište rada, čime se smanjuje potencijal za neformalnu skrb. Očekuje se da će važnost takvog oblika podrške porasti zbog raširenosti neformalne skrbi u Uniji te istodobnog pritiska na javne rashode u nekim zemljama. Stoga je jasno da je neformalnu skrb potrebno podržati te da su neophodne mjere kojima se skrbnicima omogućuje da kombiniraju obveze skrbi s radnim obvezama.*

## **Amandman 7**

### **Prijedlog direktive**

#### **Uvodna izjava 6.a (nova)**

*(6a) Cilj europskog stupa socijalnih prava, koji su institucije Unije proglasile 17. studenoga 2017., osigurati je građanima Unije nova i učinkovitija prava. Stup se temelji na 20 ključnih načela, uključujući načelo br. 2 o rodnoj ravnopravnosti, načelo br. 3 o jednakim mogućnostima i načelo br. 9 o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. U načelu br. 9 navodi se da „roditelji i osobe koje su dužne skrbiti o drugima imaju pravo na primjeren dopust, prilagodljive radne uvjete i pristup uslugama skrbi. Žene i muškarci imaju pravo jednakog pristupa posebnim dopustima za skrb i*

*potiču se da ih jednakomjerno koriste”.*

## **Amandman 8**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 6.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6b) Roditelji i ostale osobe koje su dužne skrbiti o drugima trebaju imati pravo na primjeren dopust, prilagodljive radne uvjete i pristup uslugama skrbi. Žene i muškarci trebaju imati pravo jednakog pristupa posebnim dopustima za skrb i treba ih poticati da ih jednakomjerno koriste.*

## **Amandman 9**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 6.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6c) U izvješću Europskog parlamenta od 18. lipnja 2013. naslovljenom „Utjecaj krize na pristup ranjivih skupina skrbi” izričito se poziva Komisiju da predloži direktivu o dopustu skrbnika.*

## **Amandman 10**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 6.d (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(6d) Prema podacima Komisije (Eurostat) za listopad 2017. stopa zaposlenosti muškaraca u Uniji iznosila je 71,9 %, a žena 61,4 %, usprkos činjenici da žene imaju viši stupanj obrazovanja.*

## Amandman 11

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(7) **Međutim**, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih **obveza važan** su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene **obveze** skrbi. Također se pokazalo da postojanje **bolesnog ili funkcionalno ovisnog** člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno isključivanje **nekih** žena s tržišta rada.

*Izmjena*

(7) Ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih **odgovornosti, uz diskriminaciju u vezi s pristupom poslu, radnim odnosom, osobnim dohotkom i vrstom posla koja im je dostupna, odlučujući** su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene **zadatke** skrbi. **Osим toga, prisutan je sve veći trend produženja radnih sati do kasno navečer te u određenim sektorima raširenosti noćnog rada ili rada praznicima zbog čega je radnicima teško uskladiti rad sa svojim obvezama prema djeci i drugim članovima obitelji ili osobama u svojoj neposrednoj okolini kojima je potrebna skrb ili potpora.** Također se pokazalo da postojanje člana obitelji **kojemu je potrebna skrb ili potpora** ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno **ili djelomično** isključivanje **određenog broja** žena s tržišta rada. **To pak negativno utječe na socijalna osiguranje i mirovinska prava tih skrbnika, što u nekim slučajevima dovodi do povećanog rizika od siromaštva i socijalne isključenosti, posebno u starosti. Istraživanja i praksa potvrđuju da poslodavci imaju koristi ako odgovaraju na potrebe radnika koji o nekome skrbe jer to dovodi do boljih rezultata, npr. manje izostajanja s posla, većih mogućnosti da privuku osoblje te da ga zadrže i motiviraju.**

## Amandman 12

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 7.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(7a) Dostupnost kvalitetne, pristupačne i povoljne infrastrukture za skrb o djeci i članovima obitelji kojima je potrebna skrb ili potpora pokazala se ključnim čimbenikom za politike za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kojima se olakšava brz povratak majki na posao i veće sudjelovanje žena na tržištu rada. Međutim, većina država članica do 2018. još nije postigla ciljeve iz Barcelone u pogledu skrbi o djeci, postavljene 2002. Postizanje tih ciljeva ključno je kako bi se ženama omogućilo da u cijelosti sudjeluju na tržištu rada, a za rješavanje te situacije ključno je u sklopu višegodišnjeg financijskog okvira dati prednost ulaganjima u kvalitetnu, dostupnu i povoljnu skrb o djeci koja se pruža u zajednici. Uvođenje dopusta za pojedinačne skrbnike stoga ne smije služiti kao zamjena za profesionalne, dostupne, povoljne i kvalitetne usluge skrbi koje se pružaju u zajednici.*

## Amandman 13

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. **Zbog nepostojanja** plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. **Nepostojanje** plaćenog očinskog i **roditeljskog** dopusta i **prenosivost** roditeljskog dopusta u mnogim državama

tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili **fleksibilni** radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

članicama pridonosi tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike **i stereotipi** u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili **prilagodljivi** radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove. **Nadalje, istraživanja Eurofounda pokazala su da stope korištenja dopusta između roditelja ovise o mnogim međusobno povezanim čimbenicima. Iznimno su važne visokokvalitetne, dostupne i cjenovno pristupačne ustanove za skrb o djeci, skrb za starije osobe i osobe s invaliditetom, informacije o raspoloživom dopustu, naknade za dopust i razlike u plaći, dominantni modeli organizacije obitelji te koliko radnici strahuju od izoliranosti s tržišta rada prilikom uzimanju dopusta. Očito je da su mladi kao skupina najosjetljiviji na sve navedene čimbenike.**

## Amandman 14

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 8.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(8a) Radi poboljšanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života, trebalo bi se riješiti diskriminacijskih praksi poput sveprisutne rodne razlike u plaćama kako bi se u konačnici osigurala veća pravednost na tržištu rada. Države članice trebale bi zajedno sa socijalnim partnerima i relevantnim dionicima u kurikulumu za obvezno i predškolsko obrazovanje uvesti obrazovanje o rodnoj ravnopravnosti, a nacionalna tijelima javne vlasti trebala bi nastaviti s**

*pružanjem informacija i podizanjem svijesti. Politike o jednakom postupanju trebale bi biti usmjerene na rješavanje pitanja stereotipa o muškim i ženskim zanimanjima i ulogama, a socijalni partneri trebali bi djelovati u skladu sa svojom ključnom ulogom informiranja radnika i poslodavaca te podizanja njihove svijesti o rješavanju problema diskriminacije.*

## **Amandman 15**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(8b) Kako bi se bolje procijenio učinak temeljnog zakonodavnog akta i drugog povezanog zakonodavstva, trebalo bi prikupiti relevantne podatke kao što je broj radnih sati, plaća, položaj, uključujući raščlambu prema spolu i dobi, te ih objaviti na lokalnoj, regionalnoj i nacionalnoj razini kako bi se na ciljani i resursno učinkoviti način dokumentirala međusektorska diskriminacija i oblikovale politike. Europski institut za ravnopravnost spolova (EIGE), Europska zaklada za poboljšanje životnih i radnih uvjeta (Eurofound) i Europski centar za razvoj strukovnog osposobljavanja (Cedefop) zajedno s nacionalnim i regionalnim tijelima za ravnopravnost trebali bi neprestano ažurirati pokazatelje ravnoteže između poslovnog i privatnog života kako bi se osiguralo da su podaci relevantni i pravodobno dostupni.*

## **Amandman 16**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.c (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(8c)** *Ključno su ulaganja u javne usluge koje se u zajednici pružaju za osobe s invaliditetom ili potporu starijima kako bi se osiguralo da se žene prisilno ne isključuju s tržišta rada te da im se ne onemogućuje ostanak i ponovni ulazak u plaćeni radni odnos u skladu sa zaključcima Vijeća od 7. prosinca 2017. o jačanju usluga potpore i skrbi za samostalan život koje se pružaju u zajednici.*

## **Amandman 17**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.d (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(8d)** *Da bi se izgradilo socijalno i ekonomski održivo društvo, odgovornost za prikladnu ravnotežu između poslovnog i privatnog života trebala bi se raspodijeliti između radnika, obitelji, socijalnih partnera, lokalnih i regionalnih vlasti te svih javnih i privatnih poslodavaca i pružatelja usluga.*

## **Amandman 18**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 9.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(9a)** *Države članice trebale bi poticati socijalne partnere da nastave s aktivnim radom na olakšavanju usklađivanja poslovnog, privatnog i obiteljskog života te poboljšanju rodne ravnopravnosti i jednakog postupanja na tržištu rada kroz obrazovanje, obrazovanje odraslih, podizanje svijesti i informativne*

*kampanje.*

## **Amandman 19**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 9.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(9b) Trebalo bi provesti savjetovanje sa socijalnim partnerima o osmišljavanju i provedbi ekonomskih i socijalnih politika te politika zapošljavanja u skladu s nacionalnim praksama. Trebalo bi ih poticati da pregovaraju i sklapaju kolektivne ugovore o pitanjima koja su im važna poštujući njihovu autonomiju i pravo na kolektivno djelovanje.***

## **Amandman 20**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 10.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutačno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava.

(10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutačno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava. ***Ništa u ovoj Direktivi ne bi se smjelo tumačiti kao smanjivanje postojećih prava u skladu s tom direktivom.***

## **Amandman 21**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 11.**



(11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i skrbničkog dopusta te **fleksibilnih** radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima. **Time što se ovom** Direktivom olakšava usklađivanje poslovnog i obiteljskog života roditelja i skrbnika, **njome** bi se trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.

(11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i skrbničkog dopusta te **prilagodljivih** radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima. **Ovom se** Direktivom olakšava usklađivanje poslovnog i obiteljskog života roditelja i skrbnika, **čime** bi se trebalo doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji. **Osim toga, ovom se Direktivom podsjeća na trenutačna demografska kretanja koja dovode do povećane potrebe za skrbi zbog starenja društva i, posljedično, potrebe za ulaganjem i razvojem pristupačnih, povoljnih i visokokvalitetnih ustanova za skrb o djeci i starijim osobama, kojima se skrbnicima omogućuje da održe aktivan profesionalni život.**

## **Amandman 22**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 12.**

(12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje.

(12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje. **Komisija bi trebala procijeniti mogućnost da se prava predviđena ovom Direktivom prošire na**

*samozaposlene osobe. Prema potrebi Komisija bi o tome trebala podnijeti zakonodavni prijedlog.*

## Amandman 23

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 12.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(12a) Pravom Unije jamči se načelo jednakog postupanja između različitih vrsta radnih odnosa, zabranjena je izravna i neizravna diskriminacija na temelju spola u pitanjima zapošljavanja, rada, socijalne zaštite i pristupa rob i uslugama, osigurava se prenosivost i očuvanje prava u slučaju mobilnosti između država članica i jamče minimalni zahtjevi za stjecanje i očuvanje prava na dopunsku mirovinu preko granica, kao i minimalni zahtjevi transparentnosti u pogledu strukovnih sustava.*

## Amandman 24

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 13.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(13) Kako bi se **potaknula** ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na **očinski** dopust **povodom** rođenja djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa kako su definirani u nacionalnom pravu.

(13) Kako bi se **ojačala** ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na **plaćeni** dopust **za očeve ili ekvivalentnog drugog roditelja, kako je definiran u nacionalnom pravu, koji je potrebno iskoristiti u vrijeme** rođenja **ili posvojenja djeteta ili mrtvorodenja**. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa kako su definirani u nacionalnom pravu.

## Amandman 25

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 13.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(13a) Države članice trebale bi poduzeti posebne mjere kako bi se sva davanja predviđena ovom Direktivom primjenjivala na roditelje koji duže borave u inozemstvu radi dovršenja međunarodnog postupka posvojenja.***

## Amandman 26

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 14.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU. ***Uvođenjem četiri mjeseca roditeljskog dopusta koji je dostupan isključivo muškarcima i ne može se prenijeti na drugog roditelja potiče se očeve na njegovo korištenje, čime se promiče očinstvo. Time se također promiče i olakšava reintegracija majki na posao nakon rodiljnog i roditeljskog dopusta. Stvaranje uvjeta za uravnoteženiju raspodjelu odgovornosti skrbi između oba roditelja svakako doprinosi povećanju uključenosti***

## Amandman 27

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 15.

#### *Tekst koji je predložila Komisija*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove **dvanaeste** godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale **moći odlučivati o tome** hoće li poslodavac smjeti u **određenim** okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu.

S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika.

#### *Izmjena*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove **desete** godine. Države članice trebale bi, **vodeći posebno računa o ograničenjima mikropoduzeća, malih i srednjih poduzeća**, moći određivati **razumne** rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. **Države članice trebale bi moći uvesti zahtjev o minimalnom razdoblju zaposlenja kod istog poslodavca, ne duljem od šest mjeseci, nakon kojeg radnik može koristiti to pravo.** S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale **utvrditi** hoće li poslodavac smjeti u **objektivnim** okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta **tijekom razumnog razdoblja**. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu **u pisanom obliku**.

S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika.

Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.

Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama, ***posebno kada se radi o djeci s invaliditetom, duševnim smetnjama ili teškim zdravstvenim stanjem ili bolesti te samohranim roditeljima, koji bi trebali imati pristup barem istoj razini prava i zaštite koja je osigurana roditeljima u skladu s ovom Direktivom te mogli koristiti posebne odredbe u skladu s nacionalnim pravom s obzirom na svoju posebnu situaciju.***

## Amandman 28

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(16) Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.

*Izmjena*

(16) Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ***na dobrovoljnoj osnovi*** ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, ***kao što su osposobljavanje ili prekvalifikacija***, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu. ***Trebalo bi pojasniti da radnici koji ne žele ostati u vezi to nisu obvezni činiti te se ih se ni na koji način ne smije diskriminirati. Nadalje, poslodavci bi radnike tijekom trajanja dopusta ili prilagodljivih radnih uvjeta trebali obavještavati o svim osposobljavanjima koja se nude ostalim radnicima, o procesu napredovanja i interno raspisanim slobodnim radnim mjestima, na kojima bi ti radnici trebali***

*imati pravo sudjelovati.*

## Amandman 29

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 17.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za **muškarce i žene** koji skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju **teško bolesnog ili funkcionalno ovisnog** člana obitelji trebali bi imati pravo na izbivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. **Kako bi se spriječila zlouporaba tog prava**, prije odobravanja dopusta **može se zatražiti** dokaz **teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti**.

*Izmjena*

(17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za **radnike** koji skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju člana obitelji **kojemu je potrebna skrb ili potpora zbog teškog zdravstvenog stanja ili poteškoća zbog starosti** trebali bi imati pravo na izbivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. Prije odobravanja dopusta **trebalo bi tražiti medicinski** dokaz **ozbiljnog medicinskog uzroka zbog kojeg je potrebna skrb ili potpora, pri čemu bi u svakom trenutku trebalo zaštititi privatnost i osobne podatke i radnika i osobe kojoj je potrebna skrb, u skladu s nacionalnim pravom**.

## Amandman 30

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 18.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima **koje utvrđuju države članice**.

*Izmjena*

(18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbivanje s posla, **bez gubitka radnih prava**, po osnovi više sile zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima **iz nacionalnog prava**.

## Amandman 31

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 19.

##### *Tekst koji je predložila Komisija*

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti barem jednaka visini ***naknade koju bi taj radnik primao*** u slučaju ***bolovanja***. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na ***socijalnu sigurnost***, uključujući zdravstvenu skrb.

##### *Izmjena*

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na ***plaću ili*** primjerenu naknadu. Visina ***plaće ili*** naknade trebala bi biti barem jednaka visini ***78 % bruto plaće radnika*** u slučaju ***roditeljskog dopusta ili dopusta za skrbnike***. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na ***socijalno osiguranje***, uključujući ***mirovinu i*** zdravstvenu skrb.

## Amandman 32

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 20.

##### *Tekst koji je predložila Komisija*

(20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati trajanje radnog odnosa.

##### *Izmjena*

(20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati trajanje radnog odnosa, ***ne dovodeći u pitanje prava na***

*socijalno osiguranje, uključujući mirovinske doprinose, koji se i dalje primjenjuju na radnike tijekom razdoblja dopusta. Stoga bi države članice trebale osigurati da dopust predviđen ovom Direktivom ne utječe na prava radnika na mirovinu tijekom cijelog tog razdoblja.*

## Amandman 33

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 21.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti *fleksibilne* radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, *fleksibilnim* radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje *fleksibilnih* radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. Iako se pokazalo da je rad u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za *fleksibilnim* radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. *Posebni uvjeti* zbog kojih su potrebni *fleksibilni* radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći

*Izmjena*

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti *prilagodljive* radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, *prilagodljivim* radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje *prilagodljivih* radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. Iako se pokazalo da je rad u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu *ili ako skrbe za članove obitelji kojima je potrebna skrb ili potpora*, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. *To mnogim skrbnicima može prouzročiti financijske teškoće zbog gubitka izravnih i budućih prihoda, iako je pružanje neformalne skrbi u konačnici znatan doprinos društvu i nedovoljnim proračunima za zdravstvenu i socijalnu skrb.* Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev



zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.

radnika za **prilagodljivim** radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac, **koji odbijanje mora obrazložiti u pisanom obliku. Posebne okolnosti** zbog kojih su potrebni **prilagodljivi** radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju **obostrano** dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti. **Pri provedbi tih radnih uvjeta države članice trebale bi uzimati u obzir posebnosti i ograničenja radnih uvjeta i planiranja za mikropoduzeća i mala poduzeća.**

#### Amandman 34

##### Prijedlog direktive Uvodna izjava 22.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(22a) Direktiva Vijeća 2010/18/EZ predstavlja osnovni referentni dokument za sve mjere država članica ili radnika u slučaju roditeljskog dopusta.**

#### Amandman 35

##### Prijedlog direktive Uvodna izjava 23.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje **fleksibilnih** radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje **prilagodljivih** radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od **svih oblika** diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi. **Istodobno bi trebalo osigurati zaštitu interesa i poslodavaca i radnika.**

## Amandman 36

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 24.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje **fleksibilnih** radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih **fleksibilnih** radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.

*Izmjena*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje **prilagodljivih** radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih **prilagodljivih** radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz **u pisanom obliku**.

## Amandman 37

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 25.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(25) Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni po osnovama traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. **ili ostvarivanja prava na traženje fleksibilnih radnih uvjeta iz članka 9.**, teret dokazivanja da nije bilo otkaza po tim osnovama trebao bi biti na poslodavcu.

*Izmjena*

(25) Ako radnici pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da su otpušteni po osnovama traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., teret dokazivanja da nije bilo otkaza po tim osnovama trebao bi biti na poslodavcu.

## Amandman 38

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 26.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osвете, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika koji obavljaju svoje funkcije.

*Izmjena*

(26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osвете, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika koji obavljaju svoje funkcije. ***Inspektori rada i inspektori za socijalna prava trebali bi pratiti pravilnu provedbu ove Direktive s pomoću odgovarajućih sredstava kako bi se izbjegla diskriminacija i radnicima zajamčio jednak pristup njihovim socijalnim i radnim pravima.***

**Amandman 39**

**Prijedlog direktive  
Uvodna izjava 27.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost trebala bi biti nadležna i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

*Izmjena*

(27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost ***i tijela nadležna za prava djece*** trebala bi biti nadležna i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

## Amandman 40

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 27.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(27a) U provedbi predloženih mjera trebale bi sudjelovati lokalne i regionalne vlasti, koje imaju središnju ulogu u izradi, provedbi i ocjenjivanju politika u područjima u kojima često posjeduju ključne kompetencije, kao što su skrb o djeci (uključujući različite vrste čuvanja djece), skrb o starijim osobama i osobama s invaliditetom, obrazovanje, socijalne usluge ili zapošljavanje, kao i socijalna uključenost te mogućnosti zapošljavanja. Nadalje, lokalna i regionalna tijela trebala bi promicati najbolje prakse i uzajamno učenje o mjerama za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života.*

## Amandman 41

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 27.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(27b) Civilno bi društvo, uključujući tijela za ravnopravnost, trebalo imati ulogu u stvarnoj primjeni zakona o rodnoj ravnopravnosti i odredbi o radnom odnosu radi osiguravanja jednakog postupanja. Države članice trebale bi poboljšati socijalni dijalog te razmjenu iskustava i najboljih praksi među svim relevantnim dionicima.*

## Amandman 42

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 27.c (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(27c) Da bi se potaklo donošenje mjera za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, države članice trebale bi promicati dobrovoljne sustave certificiranja kojima bi se ocjenjivala uspješnost javnih i privatnih organizacija. Za uspostavljanje tih sustava certificiranja trebalo bi uvesti poticaje.**

### **Amandman 43**

#### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 28.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama **daje mogućnost uvođenja ili zadržavanja** povoljnijih odredaba. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem **zakonodavstvu** Unije u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

(28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama **dopušta uvođenje ili zadržavanje** povoljnijih odredaba. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem **pravu Unije, nacionalnom pravu i kolektivnim ugovorima** u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

### **Amandman 44**

#### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 30.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(30) ***Ovom bi se Direktivom trebalo izbjeći*** nametanje administrativnih, financijskih ili zakonskih ograničenja kojima bi se ***otežavalo*** osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se pozivaju da ***procijene*** utjecaj koji će na ***MSP-ove*** imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da ***MSP-ovi*** ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.

*Izmjena*

(30) ***Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjegavati*** nametanje administrativnih, financijskih ili zakonskih ograničenja kojima bi se ***otežalo*** osnivanje i razvoj ***mikropoduzeća te*** malih i srednjih poduzeća ***ili pretjerano opteretilo poslodavce***. Države članice stoga se pozivaju da ***redovito i na vrijeme procjenjuju i prate*** utjecaj koji će na ***MMSP-ove*** imati akt kojim će se prenijeti ***ova*** Direktiva kako bi se osiguralo da ***MMSP-ovi*** ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, ***posebice s obzirom na učinak očinskog dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta na organizaciju rada, te da objavljuju rezultate tih procjena. Države članice potiče se da daju smjernice i savjete mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima i također se mogu odlučiti smanjiti administrativno opterećenje za takva poduzeća, ne dovodeći u pitanje prava radnika utvrđena ovom Direktivom, s time da se u osnovi mora zadržati jednako postupanje prema radnicima u takvim poduzećima i radnicima zaposlenima u drugim poduzećima.***

## **Amandman 45**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 32.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(32a) ***Radi postizanja bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života i rodne ravnopravnosti u području usklađivanja privatnog i profesionalnog života te radi punog ostvarenja cilja ove Direktive Komisija bi također trebala razmotriti mogućnost revizije Direktive Vijeća 92/85/EEZ uzimajući u obzir prava***

*Izmjena*

*i odredbe iz ove Direktive.*

#### **Amandman 46**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 2. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, žene *i muškarce*, koji imaju *sklopljen* ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

*Izmjena*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, *muškarce i* žene, koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu *kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom koja se primjenjuje u svakoj državi članici, u skladu s kriterijima za utvrđivanje statusa radnika, kako je utvrđeno sudskom praksom Suda Europske unije.*

#### **Amandman 47**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 3. – stavak 1. – točka a**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(a) „očinski dopust” znači izostanak *očeva* s posla *povodom* rođenja djeteta;

*Izmjena*

(a) „očinski dopust” znači *plaćeni* izostanak *oca ili ekvivalentnog drugog roditelja, kako je definiran u nacionalnom pravu*, s posla *u vrijeme* rođenja *ili posvojenja* djeteta *ili mrtvorodenja*;

#### **Amandman 48**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 3. – stavak 1. – točka b**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(b) „roditeljski dopust” znači izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja

*Izmjena*

(b) „roditeljski dopust” znači *plaćeni* izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta *ili dodjele skrbništva*

djeteta radi skrbi o tom djetetu;

*nad djetetom* radi skrbi o tom djetetu;

#### Amandman 49

##### Prijedlog direktive

##### Članak 3. – stavak 1. – točka c

*Tekst koji je predložila Komisija*

(c) „skrbnik” znači radnik koji *osobno pruža* skrb ili potporu *u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji;*

*Izmjena*

(c) „skrbnik” znači radnik koji *osobnu* skrb ili potporu *zbog ozbiljnog medicinskog razloga, uključujući invalidnost, kroničnu bolest ili duševne smetnje, te zbog hospitalizacije, kirurške intervencije bez hospitalizacije ili poteškoća zbog starosti na neprofitnoj osnovi pruža:*

- i. članu obitelji ili*
- ii. osobi iz radnikove neposredne okoline koja nije član obitelji, na temelju pisanog zahtjeva te osobe.*

#### Amandman 50

##### Prijedlog direktive

##### Članak 3. – stavak 1. – točka ca (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(ca) „*dopust za skrbnike*” znači *plaćeni dopust s posla za skrbnike kako bi pružali osobnu skrb ili potporu članu obitelji ili osobi iz radnikove neposredne okoline na temelju pisanog zahtjeva te osobe zbog ozbiljnog medicinskog razloga, uključujući invalidnost, kroničnu bolest ili duševne smetnje, te zbog hospitalizacije, kirurške intervencije bez hospitalizacije ili poteškoća zbog starosti;*

#### Amandman 51

##### Prijedlog direktive



### Članak 3. – stavak 1. – točka d

*Tekst koji je predložila Komisija*

(d) „član obitelji” znači *sin, kći, majka, otac, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;*

*Izmjena*

(d) „član obitelji” znači *članovi obitelji radnika do drugog koljena krvnog ili obiteljskog srodstva, uključujući udomljenu djecu i zakonske skrbnike, ili partner u civilnom partnerstvu, ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;*

### Amandman 52

#### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka e

*Tekst koji je predložila Komisija*

(e) „*funkcionalna ovisnost*” znači *situacija u kojoj je osobi privremeno ili trajno potrebna skrb zbog invaliditeta ili teškog zdravstvenog stanja koje nije teška bolest;*

*Izmjena*

(e) „*potreba za skrbi i potporom*” znači *osobna pomoć ili potpora koja osobi s invaliditetom, duševnim smetnjama, zdravstvenim problemom ili poteškoćama zbog starosti omogućuje da u cijelosti sudjeluje u društvu.*

### Amandman 53

#### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka f

*Tekst koji je predložila Komisija*

(f) „*fleksibilni radni uvjeti*” znači mogućnost radnika da prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

*Izmjena*

(f) „*prilagodljivi radni uvjeti*” znači mogućnost radnika da *na dobrovoljnoj osnovi* prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, *ako je to izvedivo*, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

### Amandman 54

#### Prijedlog direktive

## Članak 4. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi imaju pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana **povodom** rođenja djeteta.

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi **ili ekvivalentni drugi roditelj, kako je definiran u nacionalnom pravu**, imaju pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana **koji se koristi u vrijeme** rođenja **ili posvojenja** djeteta. **Države članice mogu odrediti može li se taj dopust djelomično iskoristiti i prije rođenja ili posvojenja djeteta ili mrtvorodenja ili samo neposredno nakon toga.**

## Amandman 55

### Prijedlog direktive

#### Članak 4. – stavak 1. – podstavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**Pravo na roditeljski dopust odobrava se neovisno o duljini zaposlenosti kod istog poslodavca.**

## Amandman 56

### Prijedlog direktive

#### Članak 4. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**1a. Države članice razmatraju trebaju li se uvjeti pristupa očinskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja u nacionalnom pravu prilagoditi potrebama očeva u posebnim slučajevima koji zahtijevaju više njihova prisustva. Primjeri tih posebnih slučajeva su očevi s invaliditetom, očevi djece s invaliditetom, uključujući duševne smetnje, teško**

*zdravstveno stanje ili bolest, te samohrani očevi, kako su definirani u nacionalnom pravu i praksi.*

## Amandman 57

### Prijedlog direktive

#### Članak 4. – stavak 2.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*2a. Države članice procjenjuju jesu li potrebne mjere kako bi se osiguralo da je korištenje očinskog dopusta prilagođeno potrebama u slučaju rođenja više djece, prijevremenog rođenja, roditelja posvojitelja, roditelja s invaliditetom, roditelja s duševnim smetnjama i roditelja koji imaju dijete s invaliditetom ili duševnim smetnjama. Države članice mogu definirati druge slučajeve koji zahtijevaju primjenu posebnih uvjeta za korištenje očinskog dopusta.*

## Amandman 58

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrši određenu dob, koja mora biti najmanje **12** godina.

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrši određenu dob, koja mora biti najmanje **deset** godina. **Države članice mogu povećati taj prag za djecu s invaliditetom ili kroničnom bolesti, roditelje posvojitelje, roditelje s invaliditetom i roditelje s duševnim smetnjama.**

## Amandman 59

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*1a. Države članice procjenjuju mogućnost proširivanja odredbi o roditeljskom dopustu iz ove Direktive na samohrane roditelje. Samohrani roditelji imaju pristup barem jednakoj razini prava i zaštite koja je ovom Direktivom zajamčena roditeljima te mogu koristiti posebne odredbe kojima se uzima u obzir njihova posebna situacija u skladu s nacionalnim pravom ili kolektivnim ugovorima, ovisno o njihovoj posebnoj situaciji.*

## Amandman 60

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

3. Države članice određuju rok u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na roditeljski dopust. Države članice pritom moraju uzeti u obzir potrebe i poslodavaca i radnika. **Države članice moraju osigurati da se u zahtjevu radnika navede predviđeni početak i kraj razdoblja dopusta.**

3. Države članice određuju **razuman** rok u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na roditeljski dopust **uz navođenje planiranog početka i završetka razdoblja dopusta.** Države članice pritom moraju uzeti u obzir potrebe i poslodavaca, **posebice mikropoduzeća i malih poduzeća, i** radnika.

## Amandman 61

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 3.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**3a. Države članice poduzimaju**

*posebne mjere kako bi osigurale da roditelji koji dulje razdoblje borave u inozemstvu radi dovršenja međunarodnog postupka posvojenja imaju pravo na sva davanja predviđena ovom Direktivom.*

## Amandman 62

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. Države članici mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti **godinu dana**. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.

---

<sup>21</sup> Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

*Izmjena*

4. Države članici mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti **šest mjeseci**. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.

---

<sup>21</sup> Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

## Amandman 63

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo poslovanje

*Izmjena*

5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo **uobičajeno**

poduzeća. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.

poslovanje poduzeća **ili bi dopust vrlo negativno utjecao na djelatnost poslodavca**. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku. ***U slučaju opravdane odgode poslodavac, ako je to moguće, nudi fleksibilne oblike roditeljskog dopusta u skladu sa stavkom 6.***

## Amandman 64

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 6.

*Tekst koji je predložila Komisija*

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.

*Izmjena*

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa **i** o svojim potrebama i o potrebama radnika, **posebno u mikropoduzećima i malim poduzećima**. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku **u razumnom roku od podnošenja zahtjeva**.

## Amandman 65

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili **djecu s**

*Izmjena*

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom, **roditelja s duševnim smetnjama** i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili **kroničnom**

*dugotrajnom* bolešću.

*bolešću, posebno mjerama poput produljenja dobne granice djeteta za odobrenje roditeljskog dopusta, lakšeg pristupa radu u nepunom radnom vremenu nakon povratka radnika na radno mjesto ili produljenja trajanja roditeljskog dopusta.*

## **Amandman 66**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 6. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom o *zdravstvenom stanju* člana obitelji radnika.

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom o *potrebi* člana obitelji radnika *za skrb i potporom ili osobe kojoj radnik pruža skrb u skladu s člankom 3. točkom (ca).* *Informacije o zdravstvenom stanju povjerljive su i dijele se samo s ograničenim brojem povezanih službi kako bi se očuvalo pravo na zaštitu podataka i radnika i osobe kojoj je potrebna skrb ili potpora.*

## **Amandman 67**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 6. – stavak 1.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Uvjeti država članica kojima se jamči pravo radnika na pružanje osobne njege ili potpore članovima obitelji ili osobama iz radnikove neposredne okoline mogu se priznati kao dopust skrbnika u skladu sa stavkom 1. ako nacionalni sustav nudi jednaku ili višu razinu zaštite od one*

*propisane ovom Direktivom.*

## **Amandman 68**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 6. – stavak 1.b (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***Države članice procjenjuju je li potrebno prilagoditi ili proširiti definiciju „skrbnika” u svrhu podnošenja zahtjeva za taj dopust kako bi se u obzir uzele posebno teške situacije.***

## **Amandman 69**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 8. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz **članka 4.**, 5. ili 6. primaju plaću ili **odgovarajuću** naknadu **koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.**

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz **članka 4.**, 5. ili 6. primaju plaću ili **primjerenu** naknadu **kako slijedi:**

- (a) za očinski dopust iz članka 4. stavka 1., plaću ili naknadu koja iznosi najmanje 80 % bruto plaće radnika;**
- (b) za roditeljski dopust iz članka 5. stavka 1., plaću ili naknadu koja iznosi najmanje 78 % bruto plaće radnika;**
- (c) za dopust skrbnika iz članka 6., plaću ili naknadu koja iznosi najmanje 78 % bruto plaće radnika.**



## Amandman 70

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 1. – naslov

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Fleksibilni* radni uvjeti

*Izmjena*

*Prilagodljivi* radni uvjeti

## Amandman 71

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem *dvanaest* godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti *fleksibilne* radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih *fleksibilnih* radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

*Izmjena*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem *deset* godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti *prilagodljive* radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih *prilagodljivih* radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

## Amandman 72

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*1a. Države članice mogu odrediti okvirne smjernice za rok u kojem radnik mora obavijestiti poslodavca o ostvarenju prava na prilagodljive radne uvjete uz točno navođenje planiranog početka i završetka razdoblja korištenja tog prava. Pritom države članice moraju voditi računa i o potrebama poslodavaca, posebice mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća, i o potrebama radnika. Države članice također moraju uzeti u obzir višu silu i mogućnost da se radnik i poslodavac zajedno dogovore o promjeni*

**roka u kojem je potrebno podnijeti obavijest.**

### Obrazloženje

*Ovom se izmjenom doprinosi pravnoj jasnoći za sva poduzeća, posebno mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća, uz navođenje razumnog roka za podnošenje obavijesti u okviru korištenja prilagodljivih radnih uvjeta.*

#### **Amandman 73**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 9. – stavak 2.**

###### *Tekst koji je predložila Komisija*

2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za **fleksibilne** radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o **svojim** potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.

###### *Izmjena*

2. Poslodavci moraju razmotriti i **u pisanom obliku** odgovoriti na zahtjeve za **prilagodljive** radne uvjete iz stavka 1., vodeći računa **i** o potrebama **poslodavaca, posebno mikropoduzeća te malih i srednjih poduzećima, i** o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje **ili odgađanje** takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku **u razumnom roku od podnošenja zahtjeva ako bi se time ozbiljno narušilo uobičajeno poslovanje poduzeća ili bi to ozbiljno i negativno utjecalo na djelatnost poslodavca.**

#### **Amandman 74**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 9. – stavak 3.**

###### *Tekst koji je predložila Komisija*

3. Ako je trajanje **fleksibilnih** radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti.

###### *Izmjena*

3. Ako je trajanje **prilagodljivih** radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti.

Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

Poslodavci moraju razmotriti i **u pisanom obliku** odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

## Amandman 75

### Prijedlog direktive Članak 9. – stavak 3.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**3a.** *Države članice procjenjuju jesu li potrebni uvjeti kojima bi se jamčilo da je korištenje prilagodljivog radnog vremena prilagođeno posebnim potrebama roditelja u posebnim situacijama zbog kojih moraju biti više prisutni, posebice kada se radi o roditeljima s invaliditetom i roditeljima djece s invaliditetom, uključujući duševne smetnje, ili nekim drugim teškim zdravstvenim stanjem ili bolešću te samohranim roditeljima, kako su definirani u nacionalnom pravu i praksi.*

## Amandman 76

### Prijedlog direktive Članak 10. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta iz članka 4., 5. ili **6.** zadržavaju se do kraja tog dopusta. Na kraju roditeljskog dopusta primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.

1. Prava koja su radnici stekli ili su u postupku stjecanja na dan početka dopusta iz članka 4., 5., **6., 7.** ili **9.** zadržavaju se do kraja tog dopusta **ili odgovarajućeg razdoblja prilagodljivih radnih uvjeta.** Na kraju roditeljskog dopusta primjenjuju se ta prava, uključujući sve promjene proizašle iz nacionalnog prava, kolektivnih ugovora i/ili prakse.

## Amandman 77

### Prijedlog direktive

## Članak 10. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Države članice moraju osigurati da po isteku dopusta iz članka 4., 5. ili 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili **na** jednakovrijedno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni te da imaju koristi od svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imali pravo tijekom svog izostanka.

*Izmjena*

2. Države članice moraju osigurati da po isteku dopusta iz članka 4., 5. ili 6. radnici imaju pravo povratka na svoj posao ili **da im se dodijeli** jednakovrijedno radno mjesto pod uvjetima koji za njih nisu manje povoljni **i koji odgovaraju ugovoru o radu** te da imaju koristi od svakog poboljšanja radnih uvjeta na koje bi imali pravo tijekom svog izostanka.

## Amandman 78

### Prijedlog direktive

#### Članak 10. – stavak 2.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**2a. Države članice moraju osigurati da po isteku dopusta iz članka 5. radnicima, po potrebi, na raspolaganju stoji plan za ponovno uključenje u posao kako bi im se pomoglo u ponovnom uključivanju u poduzeće poslodavca.**

## Amandman 79

### Prijedlog direktive

#### Članak 10. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., **uključujući u pogledu prava na socijalno osiguranje** uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja.

*Izmjena*

3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta **ili odgovarajućeg razdoblja prilagodljivih radnih uvjeta** iz članka 4., 5., 6., 7. ili 9., uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja **i ne dovodeći u pitanje prava na socijalno osiguranje, uključujući mirovinske doprinose, koji se i dalje primjenjuju na radnike tijekom**

*razdoblja dopusta.*

## **Amandman 80**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 11. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na *fleksibilne* radne uvjete iz članka 9.

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile *diskriminaciju i* nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 7. ili po osnovi ostvarivanja prava na *prilagodljive* radne uvjete iz članka 9.

## **Amandman 81**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 11. – stavak 1.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*Države članice zajedno sa socijalnim partnerima moraju poduzeti odgovarajuće mjere kako bi osigurale da osobe kojima je potrebna pomoć imaju na raspolaganju i mogu dobiti razumne, raspoložive i dostupne pravne savjete i pomoć, uključujući povjerljivo i osobno savjetovanje s tijelima za ravnopravnost ili odgovarajućim posrednicima.*

## **Amandman 82**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 12. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima po osnovi

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile otkaz i sve pripreme za otkaz radnicima po osnovi

traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje *fleksibilnih* radnih uvjeta iz članka 9.

traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili ostvarivanja prava na traženje *prilagodljivih* radnih uvjeta iz članka 9.

## Amandman 83

### Prijedlog direktive

#### Članak 12. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta **na temelju** članka 4., 5. ili 6 **ili ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.** mogu zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac te osnove mora dostaviti u pisanom obliku.

*Izmjena*

2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta **iz** članka 4., 5. ili 6. mogu zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac te osnove mora dostaviti u pisanom obliku.

## Amandman 84

### Prijedlog direktive

#### Članak 12. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici iz *stavka 2.* pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otkaza, tuženik mora dokazati da je otkaz dan po drugim osnovama **od onih iz stavka 1.**

*Izmjena*

3. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da, ako radnici **koji smatraju da su otpušteni zbog traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6.,** pred sudom ili drugim nadležnim tijelom iznesu činjenice iz kojih se može pretpostaviti da je došlo do takvog otkaza, tuženik mora dokazati da je otkaz dan po drugim osnovama **koje nisu traženje ili korištenje dopusta iz članka 4., 5. ili 6.**

## Amandman 85

### Prijedlog direktive

#### Članak 12.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**Članak 12.a**

***Mikropoduzeća, mala i srednja poduzeća***

***Države članice mogu pružiti porezne olakšice ili druge poticaje kako bi se mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima olakšalo poštovanje odredbi ove Direktive.***

**Amandman 86**

**Prijedlog direktive**

**Članak 15. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Države članice moraju osigurati da su tijela, imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu i praćenje jednakog postupanja s roditeljima i skrbnicima bez diskriminacije ***po osnovi spola***, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

Države članice moraju osigurati da su tijela, imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu i praćenje jednakog postupanja s roditeljima i skrbnicima bez ***rodne*** diskriminacije, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive. ***Ta nacionalna tijela nadležna su ujedno za praćenje provedbe ove Direktive na nacionalnoj razini i Europskom institutu za ravnopravnost spolova (EIGE) dostavljaju podatke razvrstane po spolu kako bi se omogućilo pravilno praćenje i procjena provedbe ove Direktive.***

**Amandman 87**

**Prijedlog direktive**

**Članak 16.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Članak 16.  
Razina zaštite

Članak 16.  
Razina zaštite

Države članice  ***mogu uvesti ili zadržati***  odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih  ***u ovoj Direktivi*** . Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

1. Države članice  ***uvode ili zadržavaju***  odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih  ***ovom Direktivom*** . Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

2.  ***Ova Direktiva ne smije se iskoristiti za smanjenje prava ili postojeće razine zaštite radnika u državama članicama u bilo kojem obliku.***

3.  ***Ova Direktiva ne utječe na pravo država članica da primjenjuju ili donose zakone i druge propise koji su povoljniji za radnike ili da potiču ili omogućuju primjenu kolektivnih ugovora koji su povoljniji za radnike.***

4.  ***Direktivom se ne dovode u pitanje sva druga prava koja se odnose na radnike na temelju drugih pravnih akata Unije.***

## **Amandman 88**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 17. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području  ***relevantnim osobama***  svim odgovarajućim sredstvima ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

*Izmjena*

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području  ***radnicima i poslodavcima, posebice mikropoduzećima te malim i srednjim poduzećima, na koje se to odnosi***  svim odgovarajućim sredstvima ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

## **Amandman 89**

### **Prijedlog direktive**

#### **Članak 17. – stavak 1.a (novi)**



*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***Države članice trebaju procijeniti mogućnost promicanja dobrovoljnog sustava certificiranja. Kako bi se potaknulo raširenije donošenje mjera za postizanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, tijela javne vlasti mogla bi uvesti poticajne mjere u korist certificiranih organizacija.***

## **Amandman 90**

### **Prijedlog direktive Članak 17.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

#### **Članak 17.a**

##### ***Dijalog s relevantnim dionicima***

***Radi promicanja ciljeva ove Direktive Unija i njezine države članice potiču dijalog s relevantnim dionicima, posebice s roditeljskim i obiteljskim udrugama te s poslodavcima i sindikatima.***

## **Amandman 91**

### **Prijedlog direktive Članak 18. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

1. ***Najkasnije pet godina*** nakon stupanja na snagu ove ***Direktive*** države članice moraju dostaviti ***Komisiji*** sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.

1. ***Do ... [tri godine*** nakon ***datuma*** stupanja na snagu ove ***Direktive*** države članice moraju ***ocijeniti provedbu ciljeva ove Direktive, posebno cilja rodne ravnopravnosti i njezina utjecaja na razvoj mikropoduzeća, malih i srednjih poduzeća, te Komisiji*** dostaviti sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.

## Amandman 92

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom.

*Izmjena*

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive, ***uključujući podatke razdvojene po spolu, o korištenju različitih vrsta dopusta sadržanih u ovoj Direktivi i njezinom učinku na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća***, koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom, ***i ocjenjuje mogućnost proširenja primjene prava utvrđenih u ovoj Direktivi na samozaposlene osobe.***

## Amandman 93

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 2.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***2a. Izvješće iz stavka 2. sadrži procjene učinka, među ostalim, sljedećih elemenata:***

***(a) mogućnosti produljenja trajanja dopusta skrbnika;***

***(b) mogućnosti proširenja definicije skrbnika;***

***(c) učinka ove Direktive na skrbnike u obitelji koji koriste mogućnost dopusta skrbnika, koji su iskoristili mogućnost traženja prilagodljivih radnih uvjeta i koji nisu iskoristili niti jedan od aranžmana iz ove Direktive.***

## Amandman 94

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 2.b (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**2b. Komisija mora do ... [nakon datuma stupanja na snagu ove Direktive] procijeniti usklađenost ove Direktive s načelom jednakog postupanja prema različitim razinama zamjene za dohodak za različite vrste dopusta i odmah uvesti potrebne zakonodavne mjere ako se utvrdi postojanje takve diskriminacije.**

## Amandman 95

### Prijedlog direktive

#### Članak 20. – stavak 1. – podstavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Države članice moraju donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom **najkasnije u roku od dvije** godine od **njezina** stupanja na snagu. One Komisiji moraju odmah dostaviti tekst tih odredaba.

Države članice moraju donijeti zakone i druge propise potrebne za usklađivanje s ovom Direktivom **do ... [dvije** godine od **datuma** stupanja na snagu **ove Direktive]**. One Komisiji moraju odmah dostaviti tekst tih odredaba.

**Države članice moraju osigurati da se na mjere iz prvog podstavka primjenjuje postupak savjetovanja u koji su uključeni socijalni partneri u skladu s posebnim nacionalnim okolnostima.**

## OBRAZLOŽENJE

Direktiva koju je Komisija predložila jedan je od prvih rezultata europskog stupa za socijalna prava. Temelji se na inicijativi „Novi početak”, kojom se nastoji odgovoriti na izazove s kojima se suočavaju zaposleni roditelji i skrbnici prilikom traženja ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Inicijativom će se pridonijeti ostvarenju ciljeva iz Ugovora koji se odnose na ravnopravnost žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i na jednako postupanje prema njima na radnome mjestu te na promicanje visoke razine zaposlenosti u EU-u.

Zakonodavnim prijedlogom stoga se želi usmjeriti na ciljne mjere za rješavanje pitanja nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima poboljšanjem uvjeta za usklađivanje poslovnih i privatnih obveza, ali i pitanja nejednakog postupanja i prilika na tržištu rada. Nadalje se njime potiče jačanje uloge muškaraca kao skrbnika u obitelji, što će također biti korisno za djecu. Mnoštvo je dokaza da kada očevi koriste mogućnosti za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove. Time se promiče nediskriminacija i jača rodna ravnopravnost. Predloženom Direktivom u njezinu sadašnjem obliku nastoji se obuhvatiti sve radnike, žene i muškarce, koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

Nastoji se uvesti niz novih ili viših minimalnih standarda za roditeljski i očinski dopust te dopust skrbnika čija je svrha pomoći u rješavanju anomalija koje se i kod roditelja i kod skrbnika javljaju pri traženju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Izvjestitelj smatra da je došlo vrijeme za te mjere i da su one potrebne kako bi se poboljšao pristup aranžmanima za uravnoteženje poslovnog i privatnog života i kako bi bolje odražavale promjenjive obrasce rada u našem društvu.

Izvjestitelj također smatra da se dostupnost kvalitetne, pristupačne i povoljne infrastrukture za skrb o djeci pokazala jednim od ključnih aspekata politika uravnoteženja poslovnog i privatnog života u državama članicama te da se njome olakšava brz povratak žena na posao i njihovo veće sudjelovanje na tržištu rada. Stoga potiče države članice da poboljšaju ustanove za čuvanje djece i želio bi da se to odražava u tekstu; zato je u Direktivu unio uvodne izjave koje se na to odnose.

U duhu članka 153., na temelju kojeg je ova Direktiva predložena, izvjestitelj želi uz mala i srednja poduzeća (MSP-ovi) staviti poseban naglasak na mikropoduzeća jer smatra da bi zbog njihovih posebnosti i ograničenja, koji se razlikuju od onih u MSP-ovima, za njih bio veći izazov provesti određene dijelove ove Direktive.

Izvjestitelj se pobrinuo da se u cijeli tekst dodaju dodatne odredbe o mikropoduzećima, malim i srednjim poduzećima (MMSP-ovi) kako bi se zajamčilo da se Direktivom ne nameću administrativna, financijska i pravna ograničenja koja bi sprečavala osnivanje i razvoj takvih poduzeća, a da se istovremeno njihovim radnicima ne oduzme pravo korištenja mogućnostima za uravnoteženje poslovnog i privatnog života. Primjerice, izvjestitelj je u jednom od svojih amandmana naveo, ne dovodeći u pitanje hoće li poslodavac odobriti zahtjev radnika ili ne, da trebamo uzeti u obzir poteškoće koje fleksibilni radni uvjeti mogu prouzročiti MMSP-ovima.

Osvrnuvši se na tezu da bi određena administrativna opterećenja mogla ozbiljno naštetiti

mikropoduzećima, izvjestitelj je predložio da se državama članicama pruži mogućnost donošenja mjera za ograničavanje opterećenja koja nastaju za mikropoduzeća na temelju odredbi članka 12. (Zaštita od otkaza i teret dokaza) kako bi se izbjegao rizik nametanja nerazmjernog opterećenja takvim poduzećima.

Glavnim prijedlozima Komisije uvode se sljedeći novi elementi uz one koji su trenutačno na snazi:

- Direktivom se uvodi pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana povodom rođenja djeteta. To je jedna od većih novosti s obzirom na to da trenutačno ne postoje minimalni standardi za očinski dopust na europskoj razini. Izvjestitelj u potpunosti podržava taj novi prijedlog jer se mogućnosti i poticaji za očeve da koriste dopust znatno razlikuju u državama članicama. Tamo gdje takav dopust postoji, iznos plaće i broj dana dopusta znatno se razlikuju.

Izvjestitelj je izmijenio tekst kako bi obuhvatio pravo na očinski dopust i povodom posvojenja djeteta. Jasno je da su rođenje ili posvojenje djeteta važno razdoblje kada otac treba biti prisutan i podijeliti odgovornost s partnerom/partnericom. To je vrijeme zbližavanja, za koje se pokazalo da je važno i za dijete i za oca. Izvjestitelj je predložio izmjenu kako bi se pojasnilo da radnik koji se smatra ocem također može biti ekvivalentan drugi roditelj kako je definiran u nacionalnom pravu.

U pogledu iznosa plaće ili naknade izvjestitelj je zadržao prijedlog Komisije da osobe koje koriste očinski dopust trebaju primati plaću kao tijekom bolovanja kako bi se time odražavalo postojeće zakonodavstvo EU-a koje omogućava dopust u vrijeme rođenja djeteta.

- Kada je riječ o Direktivi o roditeljskom dopustu (2010/18/EU), koja će biti stavljena izvan snage kad predložena Direktiva stupi na snagu, radnici imaju povodom rođenja ili posvojenja djeteta osobno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca, od kojih je jedan mjesec neprenosiv. Moguće ga je iskoristiti najkasnije do djetetove navršene 8. godine. Trenutačno ne postoji obveza isplate plaće za vrijeme roditeljskog dopusta, nego je državama članicama i socijalnim partnerima prepušteno da odluče o detaljnim uvjetima tog dopusta.

S druge strane, sadašnjim prijedlogom naglašava se pravo na roditeljski dopust time što je predviđena plaća tijekom 4-mjesečnog razdoblja barem u istom iznosu kao tijekom bolovanja i takav je dopust neprenosiv između roditelja. Roditelji će također imati pravo na fleksibilan način iskoristiti ukupno razdoblje dopusta, a dob djeteta do koje roditelji mogu uzeti dopust povisit će se s 8 na 12 godina. Izvjestitelj podržava taj prijedlog jer su trenutačnim pravnim okvirom Unije predviđeni ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak udio obveza skrbi. Mnoštvo je dokaza da kada očevi koriste mogućnosti za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

S druge strane, iako se izvjestitelj slaže da bi roditeljski dopust trebao biti plaćen, odstupa od prijedloga Komisije i predlaže da radnik prima plaću ili naknadu u iznosu od najmanje 75 % bruto plaće. Izvjestitelj smatra da će se uspostavljanjem standardnog postotka plaće na razini EU-a riješiti nepravilnosti među različitim stopama po kojima su radnici plaćeni kao za vrijeme bolovanja u različitim državama članicama i da će se stvoriti ravnopravni uvjeti za sve radnike te pomoći da dopust koristi veći broj očeva, za koje je nepostojanje gospodarskog povrata snažan element koji ih odvraća od korištenja roditeljskog dopusta.

Izvjestitelj je iznio prijedlog za bolje upravljanje zahtjevom za roditeljski dopust time što se

uvodi jasan rok u kojem radnik koji traži dopust mora poslodavcu dostaviti zahtjev s točnim razdobljem u kojem namjerava ostvariti svoje pravo na roditeljski dopust. Izvjestitelj smatra da bi to bilo korisno i poslodavcima za planiranje, ali i radnicima jer im se daje mogućnost da dopust koriste kad im je najpotrebniji. To je još važnije za MMSP-ove, koji si ne mogu priuštiti luksuz velikog broja zaposlenika ili financijskih sredstava za zapošljavanje dodatnih radnika na određeno vrijeme.

- Izvjestitelj pozdravlja prijedlog da se uvede pravo na skrbnički dopust za radnike koji skrbe o teško bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji. Moći će uzeti 5 dana dopusta godišnje, uz naknadu koja je barem jednaka plaći tijekom bolovanja. Izvjestitelj je pak predložio da se za dopust skrbnika isplaćuje naknada u iznosu od najmanje 75 % bruto plaće radnika.

- Istovremeno, novim prijedlogom također se proširuje pravo na fleksibilne radne uvjete i korištenje roditeljskog dopusta na sve zaposlene roditelje čija djeca imaju do 12 godina. Izvjestitelj shvaća da bi to moglo uzrokovati određene poteškoće, posebno MMSP-ovima, te je stoga predložio izmjenu djetetove dobi na 10 godina.

## MIŠLJENJE MANJINE

### **Mišljenje manjine Joëlle Mélin i Dominiquea Martina o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU**

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

Zaposlenici se često moraju nositi s funkcionalnom ovisnošću djeteta, roditelja ili člana obitelji, no to pripada isključivo u domenu privatnog života. Iako teška i bolna, takva situacija ne smije ni po čemu promijeniti uobičajene radne uvjete niti uvjete roditeljskog dopusta koji su trenutačno na snazi jer bi se time ukinula ravnoteža između poslovnog i privatnog života, pri čemu bi se prednost zapravo dala privatnom životu. Nadalje, to je pitanje, i načelno i u pogledu iznosa dodataka, u nacionalnoj nadležnosti. Za razliku od onoga što nam se govori, Europa ne pruža nikakvu dodanu vrijednost. Naposljetku, nije na poslodavcima da rješavaju razne životne situacije pojedinih zaposlenika i time potencijalno dovedu u opasnost ne samo cijele industrijske sektore, nego i nacionalne sustave socijalne zaštite.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

## MIŠLJENJE ODBORA ZA PRAVA ŽENA I JEDNAKOST SPOLOVA

upućeno Odboru za zapošljavanje i socijalna pitanja

o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Izjaviteljica za mišljenje: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Pridruženi odbori – članak 54. Poslovnika

### KRATKO OBRAZLOŽENJE

Mjere za uspostavljanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života nisu zahtjev ograničen na prava žena, već su potrebne i za očuvanje prava muškaraca i, općenito, ravnopravnosti spolova. One su ključne i za gospodarstvo EU-a, uključujući za borbu protiv negativnih učinaka starenja stanovništva i nedostatka radne snage.

Žene se i dalje suočavaju s problematičnom situacijom na tržištu rada – prosječna stopa zaposlenosti žena u EU-u je 64 %, dok je za muškarce ona 76 %. Kao što je razvidno iz dokaza, glavni razlog za neaktivnost žena na tržištu rada vezuje se uz nedostatak mogućnosti praktičnog uravnoteženja profesionalnog života s obiteljskim dužnostima. Kao posljedica toga, prosjek razlike u mirovinama među spolovima, koja je rezultat nagomilanih nejednakosti tijekom životnog vijeka žena i njihovih razdoblja odsutnosti s tržišta rada, u EU-u iznosi ozbiljnih 40 %<sup>1</sup>. Napredak u ostvarivanju jednakosti spolova na tržištu rada bio je spor te su potrebne mjere za uravnoteženje poslovnog i privatnog života<sup>2</sup>. Usto, politike za ravnotežu između poslovnog i privatnog života ključan su alat za davanje učinkovitog odgovora na nedostatak radne snage i starenje stanovništva<sup>3</sup>.

Izjaviteljica se želi usredotočiti na cilj Direktive kako bi se povećala zaposlenost žena i kako bi onda dobro održavala svoju pravnu osnovu. Dva ključna stupa prijedloga koji izjaviteljica smatra temeljnim za postizanje tih ciljeva su:

1) neprenosivost roditeljskog dopusta preduvjet je za ravnomjernu podjelu dopusta na

---

<sup>1</sup> Podaci Glavne uprave za pravosuđe: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork)

<sup>2</sup> EIGE: Indeks ravnopravnosti spolova 2017.: Mjerenje ravnopravnosti spolova u Europskoj uniji 2005. – 2015. – glavni zaključci. Poglavlje Područje rada: 10 godina sporog napretka.

<sup>3</sup> [http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe\\_2020\\_indicators\\_-\\_employment](http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment)



žene i muškarce i alat za povećanje prisutnosti žena na tržištu rada i angažmana muškaraca u obiteljskim dužnostima

2) razina naknade za bolovanje tijekom dopusta kompatibilna je s postojećim zakonskim okvirom i Direktivom o roditeljskom dopustu. Očevi uzimaju dopust kada je ponuđena dovoljno visoka razina naknade<sup>1</sup>.

Plaćeni očinski dopust prvi je preduvjet za sudjelovanje očeva u skrbi<sup>2</sup>. Međutim, izvjestiteljica je odlučila uvesti razinu fleksibilnosti za prihvaćanje očinskog dopusta kojom se očevima daje mogućnost da se tim pravom koriste u prvoj godini nakon rođenja ili posvojenja. Više će očeva uzeti dopust jer neki muškarci možda nemaju dovoljno samopouzdanja za brigu o djetetu odmah nakon rođenja. S obzirom na to, izvjestiteljica je odlučila zadržati prednost koja se daje korištenju očinskog dopusta povodom rođenja ili posvojenja budući da je dokazano da se zbližavanje očeva i djece najintenzivnije odvija u toj ranoj fazi<sup>3</sup>. Što se tiče dopusta za skrbnike, izvjestiteljica ga vidi kao dobrodošao odgovor na problem starenja stanovništva, budući da odgovornost za skrb ne znači samo skrb o djeci.

Izvjestiteljica uvodi nekoliko izmjena s namjerom da u Prijedlog uključi odgovore na zahtjeve gospodarstava EU-a.

Mjere za ravnotežu između profesionalnog i privatnog života dugoročne su investicije koje donose gospodarski prosperitet i povećavaju zaposlenost žena, no posebna se pozornost mora obratiti na očuvanje kratkoročnog i dugoročnog funkcioniranja mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća. Više jasnoće za poduzeća omogućit će učinkovitije planiranje i sprečavanje gubitka produktivnosti. S tim ciljem izvjestiteljica naglašava potrebu za jasnim rokovima obavještanja te razdobljima ispunjavanja uvjeta za dopust i fleksibilne radne uvjete.

Iako je izvjestiteljica svjesna potrebe da se skupinama u nepovoljnom položaju posveti posebna pozornost, odlučila je ovdje ne uključiti pravo na produženi dopust za samohrane zaposlene roditelje budući da se Direktivom želi povećati prisutnost žena na tržištu rada. Produljenje dopusta za samohrane roditelje u praksi može produžiti odsutnost samohranih

---

<sup>1</sup> Eurofound: Poticanje očeva u Europskoj uniji na roditeljski i očinski dopust za očeve (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>  
OECD (2017.), Pokušaj uspostave ravnoteže među spolovima: teška bitka, OECD Publishing, Paris.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>2</sup> Studije pokazuju da je očinski dopust preduvjet za veći angažman očeva u skrbi, primjerice u smislu uzimanja roditeljskog dopusta, ali i njihove opće uključenosti u podizanju djece:

Linda Haas & C. Philip Hwang (2008.) Učinak korištenja roditeljskog dopusta na sudjelovanje očeva u skrbi o djeci i odnos s djecom: Pouke iz Švedske, *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI:

[10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

Sakiko Tanaka i Jane Waldfogel (2007.) UČINCI RODITELJSKOG DOPUSTA I RADNOG VREMENA NA UKLJUČENOST OČEVA U ŽIVOTE DJECE, *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 i Ruth Feldman: Mozak oca osjetljiv je na iskustvo brige o djeci, *Postupci nacionalne akademije za znanost (PNAS)*, srpanj 2014., 111 (27) 9792-9797

<sup>3</sup> Što je ta veza jača, to je vjerojatnije da će otac biti uključen u skrb, a što je veći angažman oca oko prvog djeteta, to su veće mogućnosti da se obitelj odluči na drugo dijete.

Ann-Zofie Duvander i Gunnar Andersson, (2008.), Ravnopravnost spolova i plodnost u Švedskoj, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: [10.1300/J002v39n01\\_07](https://doi.org/10.1300/J002v39n01_07)

majki, koje čine većinu samohranih roditelja, iz svijeta rada i stoga ugroziti cilj Direktive štetnim učincima na financijsku neovisnost tih žena. Direktivom se državama članicama prepušta da odrede prirodu i strukturu potpore u slučaju obitelji u nepovoljnom položaju, što izvjestiteljica u potpunosti podržava.

Kao zaključak, izvjestiteljica vjeruje da bi stajalište Europskog parlamenta trebalo biti fokusirano na obranu glavnih ciljeva Direktive te pravnu osnovu koja se temelji na ravnopravnost žena i muškaraca. Europski bi parlament isto tako trebao postupiti strateški i izbjeći neuspjeh zbog preambicioznog prijedloga tako što će poštovati rezerve koje su izrazile države članice s ciljem brzog usvajanja u Vijeću.

## AMANDMANI

Odbor za prava žena i jednakost spolova poziva Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja da kao nadležni odbor uzme u obzir sljedeće amandmane:

### Amandman 1

#### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

*Izmjena*

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji **i članku 8. Ugovora o funkcioniranju Europske unije uklanjanje nejednakosti i** promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. **Slično tome**, člankom 21. Povelje o temeljnim pravima Europske unije **zabranjena je diskriminacija na bilo kojoj osnovi, a člankom 23.** zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući zapošljavanje, rad i plaću.

### Amandman 2

#### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(4) Unija **je stranka** Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. Odredbe te Konvencije **stoga su od njezina stupanja na snagu** sastavni dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među

*Izmjena*

(4) Unija **i sve njezine države članice stranke su** Konvencije Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom. **U Konvenciji se ističe da osobe s invaliditetom i članovi njihovih obitelji trebaju dobiti potrebnu zaštitu i pomoć kako bi se obiteljima omogućilo da pridonesu punom i jednakom uživanju**

ostalim, u članku 7. propisuje da će stranke osigurati sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom.

*prava osoba s invaliditetom.* Odredbe te Konvencije sastavni su dio pravnog poretka Europske unije te se zakonodavstvo Unije što je moguće više mora tumačiti u skladu s Konvencijom. U Konvenciji se, među ostalim, u članku 7. propisuje da će stranke osigurati sve potrebne mjere kako bi zajamčile djeci s teškoćama u razvoju puno uživanje ljudskih prava i temeljnih sloboda ravnopravno s drugom djecom. ***Nadalje, Konvencijom se u članku 23. predviđa da stranke poduzimaju učinkovite i prikladne mjere za uklanjanje diskriminacije osoba s invaliditetom u svim pitanjima koja se odnose na brak, obitelj, roditeljstvo i odnose.***

### Amandman 3

#### Prijedlog direktive Uvodna izjava 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinositi rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi i plaćama. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva.

*Izmjena*

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinositi rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, ***poticanjem muškaraca i*** olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i smanjivanjem rodno uvjetovanih razlika u zaradi, plaćama i ***mirovinama***. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva. ***Nadalje, njima bi se trebalo doprinijeti i borbi protiv stereotipa koji se pripisuju rodnim ulogama.***

### Amandman 4

#### Prijedlog direktive Uvodna izjava 6.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(6 a) Cilj je europskog stupa socijalnih prava, koji su države članice proglasile 17. studenoga 2017., osiguravanje novih i djelotvornijih prava građanima Unije. Stup se temelji na 20 ključnih načela, uključujući načelo 2. o rodnoj ravnopravnosti, načelo 3. o jednakim mogućnostima i načelo 9. o ravnoteži između poslovnog i privatnog života. Posljednjim se načelom navodi da „roditelji i osobe koje su dužne skrbiti o drugima imaju pravo na primjeren dopust, fleksibilne radne uvjete i pristup uslugama skrbi. Žene i muškarci imaju pravo jednakog pristupa posebnim dopustima za skrb i potiču se da ih jednakomjerno koriste”.**

## **Amandman 5**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 6.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(6b) Otprilike 80 % neformalne, obično neplaćene skrbi u cijeloj Uniji pružaju obitelji i prijatelji, koji su nezamjenjiv dio u pružanju, organizaciji i održivosti sustava zdravstvene zaštite i socijalne skrbi. Žene čine otprilike dvije trećine skrbnika u Europi. Procjenjuje se da gospodarska vrijednost neplaćene neformalne skrbi u Uniji, kao postotak ukupnih troškova formalne dugoročne skrbi, iznosi od 50 do 90 %.**

## **Amandman 6**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 7.**

(7) Međutim, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih **obveza** važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.

## **Amandman 7**

### **Prijedlog direktive**

#### **Uvodna izjava 8.**

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. **Zbog nepostojanja** plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog

(7) Međutim, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između obiteljskih i poslovnih **odgovornosti** važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. Nakon što dobiju djecu, žene često rade manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji **kojemu je potrebna skrb ili potpora** ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje **djelomično ili potpuno isključivanje** nekih žena s tržišta rada, **što se finansijski negativno odražava na njihove plaće i mirovine.**

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. **Nepostojanje** plaćenog očinskog i **roditeljskog** dopusta i **prenosivost** roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. Zbog neujednačeno osmišljenih politika o ravnoteži između poslovnog i privatnog života žena i muškaraca povećavaju se rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to

opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove. *Nadalje, istraživanja Eurofounda pokazala su da stope korištenja roditeljskog dopusta ovise o mnogim međusobno povezanim čimbenicima. Ti čimbenici obuhvaćaju: informacije o raspoloživom dopustu; naknade za dopust i razlike u primanjima; dostupnost i fleksibilnost objekata za skrb o djeci; dominantne modele obiteljske organizacije; mjeru u kojoj radnici strahuju od isključivanja s tržišta rada pri uzimanju dopusta<sup>1a</sup>.*

---

<sup>1a</sup> Eurofound: „Poticanje očeva u Europskoj uniji na roditeljski i očinski dopust” (2015.) i „Rodno uvjetovane razlike u zaposlenosti: izazovi i rješenja” (2016.).

## Amandman 8

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 8.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

*(8 a) Dostupnost kvalitetne, pristupačne i povoljne infrastrukture za skrb o djeci i drugim uzdržavanim osobama pokazala se ključnim aspektom politike usklađivanja poslovnog i privatnog života kojom se olakšava brz povratak žena na posao i njihovo veće sudjelovanje na tržištu rada. Međutim, većina država članica Unije do 2018. još nije postigla tzv. ciljeve iz Barcelone u pogledu skrbi o djeci postavljene 2002. Postizanje tih ciljeva ključno je kako bi se ženama omogućilo da u cijelosti sudjeluju u zapošljavanju, a za rješavanje te situacije ključno je u sklopu višegodišnjeg financijskog okvira dati prednost ulaganjima u kvalitetnu, dostupnu i povoljnu skrb o djeci koja se*

*pruža u zajednici.*

## Amandman 9

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.b (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(8b) Nerazmjerno visoko porezno opterećenje za primatelja drugog dohotka u većini država članica i dalje uvelike odvraća žene od sudjelovanja na tržištu rada. Utvrđivanje i uklanjanje svih prepreka koje proizlaze iz sustava poreznih olakšica na temelju spola ključno je za promicanje potpunog sudjelovanja žena u zapošljavanju i promicanje jednakog tereta reproduktivnog rada i obveza skrbi.***

## Amandman 10

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 13.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(13) Kako bi se potaknula ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na ***očinski*** dopust ***povodom*** rođenja djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa kako su definirani u nacionalnom pravu.

(13) Kako bi se potaknula ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na ***plaćeni*** dopust ***za oca ili ekvivalentnog drugog roditelja na način utvrđen nacionalnim pravom, oko*** rođenja ***ili posvojenja*** djeteta ***u trajanju jednakom majčinskom dopustu.*** Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili obiteljskog statusa kako su definirani u nacionalnom pravu.

## Amandman 11

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 13.a (nova)



*(13 a) Države bi članice u skladu s nacionalnim pravom i praksom također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja očinskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama očeva u posebnim situacijama koje zahtijevaju više njihova prisustva, posebice kada se radi o očevima s invaliditetom i očevima s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohranim očevima.*

## Amandman 12

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 14.

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU. ***Države članice trebale bi moći odrediti da bi se dva mjeseca roditeljskog dopusta trebala iskoristiti tijekom prve četiri godine djetetova života. Međutim, ako se ne iskoristi u ovom roku, države bi članice trebale osigurati da dopust ne propadne i da se može iskoristiti do djetetove desete godine života.***

## Amandman 13

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 15.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove **dvanaeste** godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust **te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja**. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu.

S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja

*Izmjena*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove **desete** godine. Države članice trebale bi moći određivati **razumne** rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust, **uzimajući osobito u obzir ograničenja mikropoduzeća**. **Kako bi odvratile od moguće zlouporabe, države članice trebale bi moći uvesti zahtjev minimalnog razdoblja rada prije nego što radnik ima pravo koristiti to pravo u trajanju od najviše šest mjeseci**. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu **u pisanom obliku**.

S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja

roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u *iznimno nepovoljnim situacijama*.

roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u *posebnim situacijama koje zahtijevaju više njihova prisustva, posebice kada se radi o roditeljima s invaliditetom i roditeljima s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohranim roditeljima u skladu s nacionalnim pravom i praksom*.

## Amandman 14

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(16) *Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ostanu u vezi kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, a mogu se i dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.*

*Izmjena*

(16) *Radnici i poslodavci trebali bi imati mogućnost da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta dobrovoljno ostanu u kontaktu s poslodavcem kako bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta. Kontakt između radnika i poslodavaca ne bi smio predstavljati opterećenje ili teškoće za radnike i članove njihovih obitelji te bi se njime trebao olakšati dogovor o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu. Radnike koji ne žele ostati u kontaktu ne smije se ni na koji način diskriminirati.*

## Amandman 15

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 17.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za *muškarce i*

*Izmjena*

(17) Kako bi se proširile mogućnosti za ostanak u radnoj populaciji za *radnike* koji

**žene** koji skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju **teško bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji** trebali bi imati pravo na izbivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. Kako bi se spriječila zlouporaba tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti dokaz **teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti**.

skrbe o starijem članu obitelji i/ili o drugim srodnicima kojima je potrebna skrb, radnici koji imaju **člana obitelji kojemu je potrebna skrb ili podrška zbog teškog zdravstvenog stanja** trebali bi imati pravo na izbivanje s posla u obliku dopusta za skrbnike kako bi skrbili o tom članu obitelji. Kako bi se spriječila zlouporaba tog prava, prije odobravanja dopusta može se zatražiti **liječnički dokaz teškog zdravstvenog stanja zbog kojeg je potrebna skrb ili podrška**.

## Amandman 16

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 17.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(17a) Dodjela dopusta za pojedinačne skrbnike ne smije služiti kao zamjena za profesionalne, dostupne, povoljne i kvalitetne usluge skrbi koje se pružaju u zajednici i koje će ujedno znatno pridonijeti budućem gospodarskom razvoju.**

## Amandman 17

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 19.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. **Visina** naknade trebala bi **biti barem** jednaka **visini naknade koju bi taj radnik primao u slučaju bolovanja**. Države bi **članice** trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. **Visinu** naknade trebala bi **definirati država članica, a naknada bi u slučaju očinskog dopusta trebala biti jednaka naknadi za majčinski dopust kako je definirano na nacionalnoj razini, dok bi** u slučaju

zdravstvenu skrb.

***roditeljskog dopusta i dopusta za skrbnike trebala iznositi barem 80 % bruto plaće radnika. Države članice bi time osigurale da je plaća ili naknada utvrđena na razini kojom se roditelje potiče da bolje dijele prava te bi trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb i mirovinske sustave.***

## Amandman 18

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 20.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, ***uključujući u pogledu*** prava na socijalno osiguranje, trebale osigurati ***trajanje radnog odnosa***.

*Izmjena*

(20) Prema Direktivi 2010/18/EU od država se članica zahtijeva da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta odrede status ugovora o radu ili radnog odnosa. U skladu sa sudskom praksom Suda Europske unije, radni se odnos radnika i njegova poslodavca stoga zadržava tijekom razdoblja dopusta te korisnik takvog dopusta tijekom tog razdoblja zadržava status zaposlene osobe za potrebe zakonodavstva Unije. Države bi članice stoga pri određivanju statusa ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta obuhvaćenih ovom Direktivom, ***trebale osigurati trajanje radnog odnosa, ali ujedno ne dovodeći u pitanje*** prava na socijalno osiguranje, ***uključujući mirovinske doprinose kojima radnici i dalje podliježu tijekom razdoblja dopusta. U tom bi smislu države članice trebale osigurati da dopust predviđen ovom Direktivom ne utječe na prava radnika na mirovinu tijekom cijelog tog razdoblja.***

## Amandman 19

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 21.

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. Iako se pokazalo da je rad u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao **bi** donositi poslodavac. Posebni uvjeti zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, tim bi se radnicima trebalo omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici stoga bi radi pružanja skrbi trebali moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim **prema potrebi** radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzele u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države bi članice trebale moći ograničiti trajanje fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati. Iako se pokazalo da je rad u nepunom radnom vremenu koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. **Iako bi** konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao donositi poslodavac, **u donošenju odluke potrebno je uzeti u obzir potrebe zaposlenika te ograničenja u organizaciji i planiranju poslovanja i planiranja rada za mikropoduzeća, što bi trebalo biti dovoljno opravdanje za odbijanje**. Posebni uvjeti zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju **zajednički** dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.

## **Amandman 20**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 22.**

(22) Mogućnosti u pogledu dopusta namijenjene su podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja, a cilj je tih mogućnosti održati i poticati njihovu neprekinutu povezanost s tržištem rada. Stoga je primjereno izričito propisati zaštitu radnih prava radnika koji koriste dopust obuhvaćen ovom Direktivom, a posebno njihovo pravo povratka na isto ili jednakovrijedno radno mjesto i pravo da zbog izostanka s posla ne trpe štetu u pogledu uvjeta rada. Radnici bi do kraja takvog dopusta trebali zadržati prava koja su već stekli ili su u postupku stjecanja.

(22) Mogućnosti u pogledu dopusta namijenjene su podupiranju zaposlenih roditelja i skrbnika tijekom određenih razdoblja, a cilj je tih mogućnosti održati i poticati njihovu neprekinutu povezanost s tržištem rada. Stoga je primjereno izričito propisati zaštitu radnih prava radnika koji koriste dopust obuhvaćen ovom Direktivom, a posebno njihovo pravo povratka na isto ili jednakovrijedno radno mjesto i pravo da zbog izostanka s posla ne trpe štetu u pogledu uvjeta rada. Radnici bi do kraja takvog dopusta trebali zadržati prava koja su već stekli ili su u postupku stjecanja. ***Jednako je važan i cilj da se uvjetima dopusta omogući zaposlenim roditeljima da zadrže kvalitetu obiteljskog života tako da na najbolji mogući način pružaju skrb djeci, izvršavaju obveze, uključujući primarnu odgojnu ulogu, posebice u ranom djetinjstvu, te provode vrijeme s djecom na kvalitetan način. Neuspješno usklađivanje obiteljskog i profesionalnog života ujedno može imati negativan učinak na fizičko i mentalno zdravlje djece i roditelja.***

## **Amandman 21**

### **Prijedlog direktive Uvodna izjava 23.**

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od ***svih oblika*** diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi. ***Države članice bi istodobno trebale osigurati da zaposlenici budu zaštićeni protiv zlouporabe takvih prava kako bi osigurali ravnotežu između interesa poslodavaca i radnika.***

## Amandman 22

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 24.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.

*Izmjena*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz *u pisanom obliku*.

## Amandman 23

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 26.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osvete, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika

*Izmjena*

(26) Države članice trebale bi propisati djelotvorne, razmjerne i odvraćajuće kazne u slučaju povrede nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Za djelotvornu provedbu načela jednakog postupanja potrebna je odgovarajuća sudska zaštita radnika od nepovoljnog postupanja ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja žalbe ili pokretanja postupka povezanih s pravima iz ove Direktive. Žrtve mogu odlučiti da neće tražiti svoja prava zbog straha od osvete, pa bi ih se stoga trebalo zaštititi od svakog nepovoljnog postupanja kada ostvaruju svoja prava predviđena ovom Direktivom. Ta je zaštita posebno važna kad je riječ o predstavnicima radnika



koji obavljaju svoje funkcije.

koji obavljaju svoje funkcije. *S pomoću inspekcija rada i socijalnih inspekcija potrebno je pratiti odgovarajuću provedbu ove Direktive, uz primjerena sredstva za izbjegavanje diskriminacije i jamčenje jednakog pristupa radnika njihovim socijalnim i radnim pravima.*

## Amandman 24

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 27.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost trebala bi biti nadležna i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

*Izmjena*

(27) U cilju daljnjeg povećanja razine zaštite prava propisanih ovom Direktivom nacionalna tijela za ravnopravnost **i prava djece** trebala bi biti nadležna i u područjima obuhvaćenima ovom Direktivom.

## Amandman 25

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 28.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama **daje mogućnost uvođenja** ili **zadržavanja** povoljnijih odredaba. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem zakonodavstvu Unije u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

*Izmjena*

(28) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi, čime se državama članicama **dopušta uvođenje** ili **zadržavanje** povoljnijih odredaba. Prava stečena na temelju postojećeg pravnog okvira i dalje bi se trebala primjenjivati, osim ako se ovom Direktivom uvode povoljnije odredbe. Provedba ove Direktive ne može se iskoristiti za smanjenje postojećih prava utvrđenih u postojećem zakonodavstvu Unije, **nacionalnom zakonodavstvu i kolektivnim ugovorima** u ovom području i ne može biti valjana osnova za smanjenje opće razine zaštite koja se pruža radnicima u području obuhvaćenom ovom Direktivom.

## Amandman 26

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 28.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(28 a) Države članice trebale bi razmotriti proširenje primjene mjera sadržanih u ovoj Direktivi na samozaposlene radnike.**

## Amandman 27

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 30.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(30) **Ovom bi se Direktivom trebalo izbjeći** nametanje administrativnih, financijskih ili **zakonskih** ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se pozivaju da **procijene** utjecaj koji će na MSP-ove imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da MSP-ovi ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju.

(30) **Pri provedbi ove Direktive države članice trebale bi izbjeći** nametanje **neopravdanih** administrativnih, financijskih ili **pravni**h ograničenja kojima bi se otežavalo osnivanje i razvoj **mikropoduzeća te** malih i srednjih poduzeća. Države članice stoga se pozivaju da **redovito procjenjuju** utjecaj koji će na MSP-ove imati akt kojim će se prenijeti Direktiva kako bi se osiguralo da MSP-ovi ne budu nerazmjerno pogođeni, uz posebnu pozornost na mikropoduzećima i administrativnom opterećenju, **posebice s obzirom na učinak očinskog dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta na organizaciju rada, i da objave rezultate te procjene.**

## Amandman 28

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 32.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(32 a) Radi postizanja bolje ravnoteže**

*između posla i privatnog života i jednakosti spolova u području usklađivanja obiteljskog i profesionalnog života te punog ostvarenja cilja ove Direktive, Komisija bi isto tako trebala razmotriti o ocjeni Direktive Vijeća 92/85/EEZ iz 1992., uzimajući u obzir nova prava i odredbe dogovorene u ovoj Direktivi.*

## Amandman 29

### Prijedlog direktive

#### Članak 2. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, *žene i muškarce*, koji imaju *sklopljen* ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

*Izmjena*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike koji imaju ugovor o radu ili su u radnom odnosu *kako je definiran zakonom, kolektivnim ugovorom i/ili praksom koja se primjenjuje u svakoj državi članici, u skladu s kriterijima za određivanje statusa radnika utvrđenima sudskom praksom Suda Europske unije.*

## Amandman 30

### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka a

*Tekst koji je predložila Komisija*

(a) „očinski dopust” znači izostanak očeva s posla *povodom* rođenja djeteta;

*Izmjena*

(a) „očinski dopust” znači *plaćeni* izostanak očeva *ili ekvivalentnog drugog roditelja, kako je definiran nacionalnim pravom*, s posla *oko* rođenja *ili posvojenja* djeteta *na temelju rođenja ili posvojenja djeteta u trajanju jednakom majčinskom dopustu;*

## Amandman 31

### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka b

*Tekst koji je predložila Komisija*

(b) „roditeljski dopust” znači izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;

*Izmjena*

(b) „roditeljski dopust” znači **plaćeni** izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;

## Amandman 32

### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka c

*Tekst koji je predložila Komisija*

(c) „skrbnik” znači radnik koji osobno pruža skrb ili potporu **u slučaju teške bolesti ili funkcionalne ovisnosti člana obitelji;**

*Izmjena*

(c) „skrbnik” znači radnik koji osobno pruža skrb ili potporu **članu obitelji kojemu je potrebna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga ili invaliditeta kako je definiran u Konvenciji Ujedinjenih naroda o pravima osoba s invaliditetom;**

## Amandman 33

### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka ca (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(c a) „dopust za skrbnike” znači plaćeni izostanak skrbnika s posla radi osobnog pružanja skrbi ili potpore članu obitelji kojemu je potrebna skrb ili potpora zbog ozbiljnog zdravstvenog razloga ili invaliditeta;**

## Amandman 34

### Prijedlog direktive

### Članak 3. – stavak 1. – točka d

*Tekst koji je predložila Komisija*

(d) „član obitelji” znači sin, kći, majka, otac, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;

*Izmjena*

(d) „član obitelji” znači **barem** sin, kći, majka, otac, **brat ili sestra, pastorčad, udomljena djeca, unuci i unuke, djedovi i bake, skrbnik**, supružnik radnika ili njegov partner u civilnom partnerstvu ako su takva partnerstva predviđena nacionalnim pravom;

### Amandman 35

#### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka da (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(da) „imenovana treća strana” znači **radnik kojemu roditelj prenosi svoje pravo na dopust obuhvaćeno ovom Direktivom.**

### Amandman 36

#### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka e

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(e) „**funkcionalna ovisnost**” znači situacija u kojoj je osobi privremeno ili trajno potrebna skrb zbog invaliditeta ili teškog zdravstvenog stanja **koje nije teška bolest**;

(e) „**potreba za skrbi i potporom**” znači situacija u kojoj je osobi privremeno ili trajno potrebna skrb zbog invaliditeta ili teškog zdravstvenog stanja **te treba osobnu pomoć ili potporu**;

### Amandman 37

#### Prijedlog direktive

#### Članak 3. – stavak 1. – točka f

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost radnika da prilagodi svoj

(f) „fleksibilni radni uvjeti” znači mogućnost radnika da **na dobrovoljnoj**

raspored rada, među ostalim radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

*osnovi* prilagodi svoj raspored rada, među ostalim radom na daljinu, ***gdje je to moguće***, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati.

## Amandman 38

### Prijedlog direktive

#### Članak 4. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi imaju pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana ***povodom*** rođenja djeteta.

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da očevi ***ili ekvivalentni drugi roditelji, kako su definirani u nacionalnom pravu***, imaju pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje deset radnih dana ***oko*** rođenja ***ili posvojenja*** djeteta ***u trajanju jednakom majčinskom dopustu***.

## Amandman 39

### Prijedlog direktive

#### Članak 4. – stavak 1.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***1 a. Države članice razmatraju potrebu da se uvjeti pristupa očinskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja, koje moraju definirati države članice, prilagode potrebama očeva u posebnim slučajevima koji zahtijevaju više njihova prisustva. Primjeri tih posebnih slučajeva su: očevi s invaliditetom, očevi s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohrani očevi kako su definirani nacionalnim pravom i praksom u državama članicama.***

## Amandman 40

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, koja mora biti najmanje **12** godina.

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na **plaćeni i neprenosivi** roditeljski dopust u trajanju od najmanje četiri mjeseca koji se mora koristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, koja mora biti najmanje **deset** godina. **Države članice razmatraju mogućnost proširenja prava na roditeljski dopust za radnike u posebnim slučajevima koji zahtijevaju više njihova prisustva, što moraju definirati države članice. Primjeri tih posebnih slučajeva su: roditelji s invaliditetom, roditelji s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohrani roditelji kako su definirani nacionalnim pravom i praksom u državama članicama.**

## Amandman 41

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo.

*Izmjena*

2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo. **Ako države članice predviđaju roditeljski dopust dulji od četiri mjeseca, ograničeno razdoblje tog dopusta može se prenijeti na drugog roditelja, ali i na određenu treću stranu koja se stvarno skrbi o djetetu.**

## Amandman 42

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 4.

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. Države članici mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti **godinu dana**. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.

---

<sup>21</sup> Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

*Izmjena*

4. Države članici mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti **šest mjeseci**. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora uzima se u obzir za potrebe izračuna.

---

<sup>21</sup> Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

## Amandman 43

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 5.

*Tekst koji je predložila Komisija*

5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo poslovanje poduzeća. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku.

*Izmjena*

5. Države članice mogu utvrditi okolnosti u kojima se poslodavcu nakon savjetovanja u skladu s nacionalnim pravom, kolektivnim ugovorima i/ili praksom može dopustiti da **ne više od dvaput i u najdužem trajanju od šest mjeseci** za određeno razumno razdoblje odgodi odobravanje roditeljskog dopusta ako bi se tim dopustom ozbiljno narušilo poslovanje poduzeća. Poslodavci svako odgađanje roditeljskog dopusta moraju obrazložiti u pisanom obliku. ***Osим toga, države članice posebno uzimaju u obzir ograničenja mikropoduzeća.***



## Amandman 44

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 6.

*Tekst koji je predložila Komisija*

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku.

*Izmjena*

6. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo podnijeti zahtjev za roditeljski dopust i u nepunom radnom vremenu, u „blokovima” koji su odvojeni razdobljima rada ili u drugim fleksibilnim oblicima. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takav zahtjev vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku ***u razumnom roku nakon podnošenja zahtjeva.***

## Amandman 45

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja ***koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću.***

*Izmjena*

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja prilagode potrebama roditelja ***u posebnim slučajevima koje moraju definirati države članice. Primjeri tih posebnih slučajeva su: roditelji s invaliditetom, roditelji s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohrani roditelji kako su definirani nacionalnim pravom i praksom u državama članicama.***

## Amandman 46

### Prijedlog direktive

## Članak 6. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati odgovarajućom medicinskom potvrdom o **zdravstvenom stanju** člana obitelji radnika.

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje pet radnih dana godišnje po radniku. To se pravo može uvjetovati medicinskom potvrdom o **potrebama za skrbi i potporom za** člana obitelji radnika.

## Amandman 47

### Prijedlog direktive Članak 6.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

#### Članak 6.a

**Informacije o medicinskom stanju ili stanju gubitka samostalnosti trebaju biti povjerljive i dijeliti se samo s ograničenim brojem obuhvaćenih službi radi očuvanja prava na zaštitu podataka radnika i osobe kojoj je potrebna skrb.**

## Amandman 48

### Prijedlog direktive Članak 8. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću ili **odgovarajuću naknadu koja je barem jednaka onoj koju bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.**

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću ili **primjerenu naknadu kako slijedi:**

**(a) za očinski dopust naveden u članku 4.**

*stavku 1., plaću ili naknadu koja je iznosom jednaka majčinskom dopustu kako je definiran na nacionalnoj razini, uz istovremeno osiguravanje načela jednake plaće za žene i muškarce;*

*(b) za roditeljski dopust naveden u članku 5. stavku 1., plaću ili naknadu koja je barem jednaka 80 % bruto plaće radnika;*

*(c) za dopust skrbnika naveden u članku 6., plaću ili naknadu koja je barem jednaka 80 % bruto plaće radnika.*

## Amandman 49

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem **dvanaest** godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

*Izmjena*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem **deset** godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

## Amandman 50

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti **u pisanom obliku**.

*Izmjena*

2. Poslodavci moraju razmotriti i **u pisanom obliku** odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika, **posebice u mikropoduzećima**. Poslodavci moraju obrazložiti svako odbijanje takvog zahtjeva **te ponuditi alternativna rješenja**.

## Amandman 51

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

*Izmjena*

3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima i pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti. Poslodavci moraju razmotriti i **u pisanom obliku** odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika.

## Amandman 52

### Prijedlog direktive

#### Članak 9. – stavak 3.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**3a. Države članice procjenjuju potrebu za uvjetima kojima bi se jamčilo da je korištenje fleksibilnog radnog vremena prilagođeno potrebama roditelja u posebnim situacijama koje zahtijevaju više njihova prisustva, posebice kada se radi o roditeljima s invaliditetom i roditeljima s djecom s invaliditetom, uključujući probleme s mentalnim zdravljem, ozbiljna zdravstvena stanja ili bolesti, te samohranim roditeljima u skladu s nacionalnim pravom i praksom. .**

## Amandman 53

### Prijedlog direktive

#### Članak 10. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., **uključujući u pogledu** prava na socijalno osiguranje uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja.

*Izmjena*

3. Države članice moraju odrediti status ugovora o radu ili radnog odnosa tijekom razdoblja dopusta iz članka 4., 5. ili 6., uz osiguravanje trajanja radnog odnosa tijekom tog razdoblja, **ali ujedno ne dovodeći u pitanje** prava na socijalno osiguranje, **uključujući mirovinske doprinose kojima radnici i dalje podliježu tijekom razdoblja dopusta.**

## **Amandman 54**

### **Prijedlog direktive Članak 11. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile **svaki oblik diskriminacije i** nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.

## **Amandman 55**

### **Prijedlog direktive Članak 13. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju propisati pravila o kaznama koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice moraju poduzeti sve mjere potrebne radi osiguranja primjene kazni. Kazne moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće. To **mogu** biti novčane kazne. Također mogu

*Izmjena*

Države članice moraju propisati pravila o kaznama koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice moraju poduzeti sve mjere potrebne radi osiguranja primjene kazni. Kazne moraju biti učinkovite, razmjerne i odvraćajuće. To **trebaju** biti novčane kazne. Također mogu

obuhvaćati naknadu štete.

obuhvaćati naknadu štete.

## Amandman 56

### Prijedlog direktive Članak 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Članak 16.

#### ***Razina zaštite***

Države članice ***mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su*** povoljnije za radnike od ***onih*** utvrđenih u ovoj Direktivi. Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

*Izmjena*

Članak 16.

#### ***Zadržavanje iste razine zaštite***

***1. Države članice i/ili socijalni partneri uvode ili zadržavaju*** povoljnije ***odredbe*** za radnike od ***odredaba*** utvrđenih u ovoj Direktivi. Međutim, one moraju osigurati da u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

***2. Ova Direktiva ne utječe na konkretnije odredbe prava Unije, a posebno odredbe prava Unije koje se odnose na jednako postupanje ili jednake prilike za muškarce i žene.***

***3. Provedba ove Direktive ne može biti valjana osnova za smanjenje prava i opće razine zaštite koji se pružaju radnicima.***

## Amandman 57

### Prijedlog direktive Članak 17. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području relevantnim osobama svim odgovarajućim sredstvima ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

*Izmjena*

Države članice moraju osigurati da se na cijelom njihovom državnom području relevantnim osobama svim odgovarajućim sredstvima, ***također s pomoću jedinstvenog digitalnog pristupnika***, ukaže na odredbe donesene u skladu s ovom Direktivom i na odgovarajuće već važeće odredbe u pogledu predmeta utvrđenog u članku 1. ove Direktive.

## Amandman 58

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Najkasnije **pet godina** nakon stupanja na snagu ove Direktive države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.

*Izmjena*

1. Najkasnije **tri godine** nakon stupanja na snagu ove Direktive države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive **i procjenu provedbe ciljeva ove Direktive, uključujući rodnu ravnopravnosti i njezin učinak na razvoj mikropoduzeća te malih i srednjih poduzeća.**

## Amandman 59

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom.

*Izmjena*

2. Na temelju informacija koje države članice dostave u skladu sa stavkom 1. Komisija podnosi Europskom parlamentu i Vijeću izvješće s pregledom primjene Direktive, **uključujući podatke razdvojene prema kriteriju spola, o korištenju različitih vrsta dopusta sadržanih u ovoj Direktivi i njezinom učinku na mikropoduzeća te mala i srednja poduzeća**, koje je prema potrebi popraćeno zakonodavnim prijedlogom **i ocjenjuje mogućnost budućeg proširenja primjene prava utvrđenih u ovoj Direktivi na samozaposlene radnike.**

## Amandman 60

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 2.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**2a.** *Komisija će ubrzo nakon datuma stupanja na snagu ove Direktive procijeniti i usklađenost s načelom jednakog postupanja prema različitim razinama zamjene za dohodak za različite vrste dopusta i odmah uvesti potrebne zakonske mjere ako se utvrdi takva diskriminacija.*

### POSTUPAK U ODBORU KOJI DAJE MIŠLJENJE

<b>Naslov</b>	Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika		
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Nadležni odbor</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	EMPL 15.5.2017		
<b>Odbori koji su dali mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	FEMM 15.5.2017		
<b>Pridruženi odbori - datum objave na plenarnoj sjednici</b>	14.9.2017		
<b>Izvjestitelj(ica) za mišljenje</b> Datum imenovanja	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Razmatranje u odboru</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum usvajanja</b>	28.5.2018		
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Viliija 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 Šojdrotová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		





**KONAČNO GLASOVANJE POIMENIČNIM GLASOVANJEM U ODBORU KOJI  
DAJE MIŠLJENJE**

<b>19</b>	<b>+</b>
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 Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

<b>8</b>	<b>-</b>
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

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

Korišteni znakovi:

+ : za

- : protiv

0 : suzdržani

23.5.2018

## MIŠLJENJE ODBORA ZA PRAVNA PITANJA

upućeno Odboru za zapošljavanje i socijalna pitanja

o Prijedlogu direktive Europskog parlamenta i Vijeća o ravnoteži između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika i o stavljanju izvan snage Direktive Vijeća 2010/18/EU (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Izvjestiteljica za mišljenje: Joëlle Bergeron

### KRATKO OBRAZLOŽENJE

Europska komisija smatra da se ovim Prijedlogom direktive odgovara na potrebu za širim pristupom postizanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života i to vodeći računa o promjenama u društvu tijekom posljednjih godina.

Njome se želi riješiti problem nedovoljne zastupljenosti žena među zaposlenima i podržati njihovo napredovanje u karijeri poboljšanim uvjetima kako bi se uskladile njihove poslovne i obiteljske obveze. Stoga se njom utvrđuju minimalni kriteriji za ostvarivanje ravnopravnosti žena i muškaraca s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada i postupanje prema njima na radnome mjestu. Također se prilagođuje i modernizira pravni okvir Unije u cilju poticanja nediskriminacije i rodne ravnopravnosti.

U Europskoj uniji osobe zaposlene na nepuno radno vrijeme uglavnom su žene (32 % žena u odnosu na 8 % muškaraca) i to zbog poteškoća u postizanju ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Naravno, to u brojnim slučajevima dovodi do velikih razlika u plaćama i mirovinama muškaraca i žena. Postojeći pravni okvir na razini Europske unije i na razini država članica ne sadrži mnogo odredbi kojima bi se potaknulo muškarce da uz žene preuzmu podjednak teret obiteljskih obveza. Potrebno je hitno riješiti te nedostatke. Izvjestiteljica u potpunosti podržava posebne ciljeve iz Prijedloga direktive kojima se prije svega teži poboljšati pristup mogućnostima povećanja ravnoteže između poslovnog i privatnog života te povećati učestalost korištenja obiteljskih dopusta i fleksibilnih radnih uvjeta među muškarcima. U tom je kontekstu nužno spomenuti iznos naknade za roditeljski dopust, kako bi ga u jednakoj mjeri koristili i muškarci i žene. To danas ni približno nije slučaj zbog izrazito niskih naknada za roditeljski dopust. Prijedlog Komisije da se razina naknade veže uz iznos naknade za bolovanje pomak je u pravom smjeru. Zaštita djeteta mora biti naša glavna briga i misao vodilja. Izvjestiteljica je uvjeren da je u najboljem interesu djeteta da ga oba roditelja odgajaju, paze i da budu podjednako prisutna u njegovom životu. Izvjestiteljica stoga

smatra da i muškarci i žene moraju biti u mogućnosti u jednakoj mjeri sudjelovati u pružanju potpore obitelji. To je moguće uklanjanjem nejednakosti između muškaraca i žena u plaćenom i neplaćenom radu, promicanjem jednake podjele odgovornosti i skrbi za djecu i članove obitelji kojima je potrebna pomoć.

Međutim, ne smijemo zanemariti zahtjeve i ograničenja poslodavaca, posebice kada je riječ o vrlo malim poduzećima s dvoje ili troje zaposlenih. Uzimanje roditeljskog dopusta može uistinu ugroziti takvo poduzeće. U tom pogledu izvjestiteljica želi postići bolji okvir za zaštitu poslodavaca, no također izbjeći zlorabe u slučajevima izbivanja s posla zbog hitnih obiteljskih razloga. Nužno je u tom kontekstu tražiti podnošenje dokaza te čak uvjetovanje prava na roditeljski dopust trajanjem zaposlenja ili ukupnog radnog staža koje ne smije prelaziti devet mjeseci. Dopusti za skrbnike također moraju biti ograničeni kako bi se poslodavce zaštitilo od zlorabe tog prava. Istovremeno je radnicima koji žele skrbiti za člana obitelji potrebno omogućiti da postignu bolju ravnotežu između privatnog i poslovnog života te prije svega spriječiti da trajno ne napuste tržište rada.

Izvjestiteljica također želi istaknuti da Komisija ne uzima u obzir situaciju roditelja koji skrbe za dijete s invaliditetom ili teško bolesno dijete niti slučajeve rođenja ili posvojenja više djece. Smatra da bi u tim situacijama trebalo udvostručiti trajanje roditeljskog dopusta.

Isto bi trebalo vrijediti i za samohrane roditelje, čiji je broj u porastu i koje ne smijemo zanemariti.

## AMANDMANI

Odbor za pravna pitanja poziva Odbor za zapošljavanje i socijalna pitanja da kao nadležni odbor uzme u obzir sljedeće amandmane:

### Amandman 1

#### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući

*Izmjena*

(2) Ravnopravnost muškaraca i žena temeljno je načelo Europske unije. Prema članku 3. Ugovora o Europskoj uniji promicanje ravnopravnosti između žena i muškaraca jedan je od ciljeva Unije. Člankom 23. Povelje o temeljnim pravima Europske unije zahtijeva se da ravnopravnost žena i muškaraca mora biti osigurana u svim područjima, uključujući

zapošljavanje, rad i plaću.

zapošljavanje, rad i plaću. ***Ova Direktiva doprinosi ciljevima uklanjanja nejednakosti, jačanja rodne jednakosti, promicanja visoke razine zaposlenosti i konsolidiranja socijalne dimenzije Unije, kao i poticanja uzlazne konvergencije u državama članicama u pogledu socijalnih naknada.***

## Amandman 2

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje o temeljnim pravima ***Europske unije*** propisuju se pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni roditeljski dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

*Izmjena*

(3) Kako bi se uskladio obiteljski i poslovni život, člankom 33. Povelje ***Europske unije*** o temeljnim pravima (***Povelja***) propisuju se ***pravna, ekonomska i socijalna zaštita obitelji***, pravo na zaštitu od otkaza zbog razloga povezanog s materinstvom, pravo na plaćeni roditeljski dopust i roditeljski dopust po rođenju ili posvojenju djeteta.

## Amandman 3

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 4.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(4a) Osobe s invaliditetom imaju pravo na potporu dohotku koja im omogućuje dostojanstven život, usluge koje im omogućuju sudjelovanje na tržištu rada i u društvu te radno okruženje prilagođeno njihovim potrebama.***

## Amandman 4

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 4.b (nova)

**(4b) Jednako postupanje sa ženama i muškarcima te jednake mogućnosti za njih moraju se osigurati i poticati u svim područjima, uključujući sudjelovanje na tržištu rada, uvjete zaposlenja i napredovanje u karijeri. Žene i muškarci imaju pravo na jednaku plaću za rad jednake vrijednosti.**

## Amandman 5

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 5.

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinosti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada, **olakšavanjem muškarcima da sa ženama podjednako dijele obveze skrbi i smanjivanjem** rodno uvjetovanih **razlika** u zaradi i **plaćama**. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva.

(5) Politikama za povećanje ravnoteže između poslovnog i privatnog života trebalo bi se doprinosti rodnoj ravnopravnosti promicanjem sudjelovanja žena na tržištu rada **i poticanjem sudjelovanja i uloge muškaraca u obiteljskom životu, u skladu s člankom 24. Povelje, prema kojemu svako dijete ima pravo na održavanje redovitog osobnog odnosa i izravan kontakt s oba roditelja, osim ako je to u suprotnosti s njegovim interesima, u korist pravedne podjele odgovornosti za odgoj djece i brige o njima, čime se doprinosi smanjenju** rodno uvjetovanih **razlika** u zaradi, **plaćama** i **mirovinama**. Tim bi se politikama trebale uzeti u obzir demografske promjene, uključujući učinke starenja stanovništva. **U tom kontekstu promicanje bolje ravnoteže između poslovnog i privatnog života može biti važan poticaj za povećanje nataliteta.**

## Amandman 6

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 6.a (nova)

Tekst koji je predložila Komisija

Izmjena

*(6a) Prema podacima za listopad 2017. (statistički podaci Komisije), stopa zaposlenosti muškaraca u Uniji iznosila je 71,9 %, a žena 61,4 %, usprkos činjenici da žene imaju veći stupanj obrazovanja.*

## Amandman 7

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(7) **Međutim**, ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. **Nakon što dobiju** djecu, žene **često rade** manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.

*Izmjena*

(7) **Porast broja kućanstava s dva hranitelja doveo je do intenzifikacije rada i većih pritisaka te zahtjeva u pogledu ravnoteže između poslovnog i privatnog života. Kao rezultat toga** ravnoteža između poslovnog i privatnog života i dalje je velik problem za mnoge roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima te ima negativan učinak na zaposlenost žena. Poteškoće u pronalaženju ravnoteže između poslovnih i obiteljskih obveza važan su čimbenik kad je riječ o nedovoljnoj zastupljenosti žena na tržištu rada. **Kada imaju** djecu, **starije uzdržavane osobe ili najbliže srodnike s kroničnim bolestima zbog kojih su onesposobljeni**, žene **su primorane raditi** manji broj sati na plaćenim poslovima te troše više vremena na neplaćene obveze skrbi. **Time se znatno pridonosi rodno uvjetovanim razlikama u plaćama, koje u nekim državama članicama iznose i do 28 % i koje se tijekom radnog vijeka pretaču u rodno uvjetovane razlike u mirovinama (u prosjeku 40 % u EU-u) zbog čega se povećava rizik od siromaštva žena i njihove socijalne isključenosti.** Također se pokazalo da postojanje bolesnog ili funkcionalno ovisnog člana obitelji ima negativan učinak na zaposlenost žena te uzrokuje **djelomično ili** potpuno isključivanje nekih žena s tržišta rada.

## Amandman 8

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 7.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(7a) Prema podacima Eurofounda više od tri milijuna osoba napustilo je zaposlenje na puno radno vrijeme zbog nedostatka ustanova za skrb o djeci ili zbog skrbi o uzdržavanim članovima obitelji.**

**Amandman 9**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 7.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(7b) Djeca trebaju imati pravo na pristupačan i kvalitetan rani i predškolski odgoj i obrazovanje.**

**Amandman 10**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 8.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. Zbog nepostojanja plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. **Zbog neujednačeno osmišljenih politika** o ravnoteži između poslovnog i privatnog života **žena i muškaraca povećavaju se** rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi. S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji

(8) Trenutačnim pravnim okvirom Unije propisani su ograničeni poticaji za muškarce da preuzmu jednak teret obveza skrbi. **Osim izostanka u slučaju više sile, ne postoje propisi EU-a kojima se propisuje očinski dopust ili dopust za skrb o bolesnim ili funkcionalno ovisnim članovima obitelji.** Zbog nepostojanja plaćenog očinskog dopusta i roditeljskog dopusta u mnogim državama članicama pridonosi se tome da očevi rijetko koriste takve dopuste. **Neujednačeno ili neprimjereno osmišljene politike** o ravnoteži između poslovnog i privatnog života **među ženama i muškarcima usporavaju rast, dovode do udaljavanja od ciljeva socijalne uključenosti, izlažu žene**



obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove.

***većem riziku od siromaštva, posebno u starijoj dobi, te povećavaju*** rodno uvjetovane razlike u pogledu rada i skrbi; S druge strane, pokazalo se da kad se očevi koriste mogućnostima ravnoteže između poslovnog i privatnog života, kao što su dopust, ***dovoljno poticaja da iskoriste takav dopust*** ili fleksibilni radni uvjeti, to povoljno utječe na smanjenje relativnog opsega neplaćenog rada za obitelj koji obavljaju žene, kojima se tako ostavlja više vremena za plaćene poslove ***te za njihovu društvenu, ekonomsku i profesionalnu emancipaciju.***

## Amandman 11

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 8.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(8a) Roditelji i ostale osobe koje su dužne skrbiti o drugima imaju pravo na primjeren dopust, fleksibilne radne uvjete i pristup uslugama skrbi. Žene i muškarci imaju pravo jednakog pristupa posebnim dopustima za skrb i potiču se da ih jednakomjerno koriste.***

## Amandman 12

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 9.a (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

***(9a) Važno je postići ravnotežu između poslovnog, privatnog i obiteljskog života širokim pristupom koji obuhvaća zakonodavne i nezakonodavne mjere, poput djelotvornih poticaja i mjera kao što su porezni poticaji za skrb o djeci i za skrb o starijim potrebitim osobama.***

## Amandman 13

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 9.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(9b) *Trebalo bi se provesti savjetovanje sa socijalnim partnerima o osmišljavanju i provedbi gospodarskih i socijalnih politika te politika zapošljavanja u skladu s nacionalnom praksom. Trebalo bi ih se poticati da pregovaraju o kolektivnim ugovorima i sklapaju ih u područjima koja su im relevantna poštujući njihovu autonomiju i pravo na kolektivno djelovanje.***

**Amandman 14**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 10.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava.

(10) Primjereno je staviti izvan snage i zamijeniti Direktivu 2010/18/EU kojom se trenutno uređuje roditeljski dopust primjenom okvirnog sporazuma sklopljenog između socijalnih partnera. Ova se Direktiva posebno nadovezuje na pravila utvrđena u Direktivi 2010/18/EU te ih nadopunjava jačanjem postojećih i uvođenjem novih prava. ***Ništa od navedenog u predloženoj Direktivi ne bi se smjelo tumačiti kao smanjivanje postojećih prava u skladu s tom Direktivom.***

**Amandman 15**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 11.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i skrbničkog

(11) Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni zahtjevi u pogledu očinskog dopusta, roditeljskog dopusta i skrbničkog

dopusta te fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima. **Time** što se **ovom Direktivom olakšava usklađivanje poslovnog i obiteljskog života** roditelja i skrbnika, **njome bi se trebalo** doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji.

dopusta te fleksibilnih radnih uvjeta za roditelje i radnike koji moraju skrbiti o drugima, **dok se istovremeno poštuju nacionalni propisi o dopustu i fleksibilnim radnim uvjetima koji ispunjavaju zahtjeve iz ove Direktive te omogućuje državama članicama i socijalnim partnerima da određuju konkretne odredbe u tom području. Direktivom se u potpunosti poštuju sloboda i želje radnika i obitelji u pogledu organizacije života te im se ne nameće obveza da iskoriste njezine odredbe. Ako se na pojedinačnoj i na nacionalnoj razini ostvari široki manevarski prostor za donošenje odluka, tako što će se lakše usklađivati poslovni i obiteljski život roditelja i skrbnika, ova bi Direktiva trebala doprinijeti ciljevima iz Ugovora koji se odnose na ostvarenje ravnopravnosti muškaraca i žena s obzirom na njihove mogućnosti na tržištu rada, jednako postupanje na radnome mjestu i poticanje visoke razine zaposlenosti u Uniji, kao i pristojnom standardu života za radnike i njihove obitelji.**

## Amandman 16

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 12.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje.

*Izmjena*

(12) Ova bi se Direktiva trebala primjenjivati na sve radnike koji imaju ugovore o radu ili druge radne odnose. Kao što je to trenutačno slučaj na temelju Klauzule 2. stavka 3. Priloga Direktivi 2010/18/EU, to bi trebalo uključivati ugovore o radu ili radne odnose radnika u nepunom radnom vremenu, radnika s ugovorom na određeno **ili neodređeno** vrijeme ili osoba koje su sklopile ugovor o radu s agencijom za privremeno zapošljavanje.

## Amandman 17

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 12.a (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(12a) Ovom Direktivom prednost se daje uspostavi dobre ravnoteže između profesionalnog i privatnog života bez uvođenja nesigurnih i atipičnih radnih uvjeta.**

**Amandman 18**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 12.b (nova)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(12b) Cilj ove Direktive jest poboljšati i ojačati odredbe o prihvatljivosti i regulatornoj sigurnosti za odobravanje roditeljskog dopusta osobama koje imaju djecu s invaliditetom ili dugotrajnim teškim bolestima, posebno kako bi se izbjeglo proizvoljno postupanje u pogledu odobravanja dopusta kojim se nadilaze aktualne odredbe za relevantne dobne skupine, uvođenja vaučera ili posebnih doprinosa za pokrivanje troškova usluga skrbi o djeci.**

**Amandman 19**

**Prijedlog direktive**  
**Uvodna izjava 13.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

(13) Kako bi se potaknula ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na očinski dopust povodom rođenja djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili **obiteljskog statusa** kako su definirani u nacionalnom pravu.

(13) Kako bi se potaknula ujednačenija podjela obveza skrbi između žena i muškaraca, trebalo bi uvesti pravo na očinski dopust **za drugog roditelja koji bi se zatražio** povodom rođenja **ili posvojenja** djeteta. Da bi se uzele u obzir razlike među državama članicama, pravo na očinski dopust ne bi trebao ovisiti o bračnom ili **obiteljskom statusu** kako su definirani u

## Amandman 20

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 14.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se drugog roditelja potaknulo na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.

*Izmjena*

(14) Budući da većina očeva ne koristi svoje pravo na roditeljski dopust ili prenosi znatan dio svojeg prava na dopust majkama, da bi se *stimuliralo rano ostvarivanje bliskog odnosa s djetetom i potaknulo* drugog roditelja na korištenje roditeljskog dopusta ovom se Direktivom razdoblje očinskog dopusta koje je neprenosivo s jednog roditelja na drugog produljuje s jednog na četiri mjeseca, pri čemu se zadržava pravo svakog roditelja na najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta koje je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU.

## Amandman 21

### Prijedlog direktive

#### Uvodna izjava 15.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove *dvanaeste* godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust *te odlučivati o tome ovisi li pravo na roditeljski dopust o određenom razdoblju zaposlenja. S obzirom na sve veću raznolikost ugovora, pri izračunu razdoblja zaposlenja trebalo bi uzeti u obzir zbroj uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme s istim poslodavcem.*

*Izmjena*

(15) Kako bi se proširile mogućnosti roditelja za korištenje roditeljskog dopusta tijekom odrastanja djece, trebalo bi dati pravo na roditeljski dopust barem do navršenja djetetove *trinaeste* godine. Države članice trebale bi moći određivati rokove u kojima radnik mora obavijestiti poslodavca o podnošenju zahtjeva za roditeljski dopust. Kako bi se uzele u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao *pismeno*

Kako bi se uzelo u obzir i potrebe radnika i potrebe poslodavaca, države bi članice također trebale moći odlučivati o tome hoće li poslodavac smjeti u određenim okolnostima odgoditi odobravanje roditeljskog dopusta. U tim bi slučajevima poslodavac trebao obrazložiti odgodu. S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama.

## Amandman 22

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 16.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(16) **Radnike i poslodavce trebalo bi poticati da tijekom razdoblja roditeljskog dopusta ostanu u vezi kako** bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, **a mogu se i** dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.

## Amandman 23

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 18.

obrazložiti odgodu. S obzirom na to da će drugi roditelji, posebno očevi, zbog fleksibilnosti vjerojatno češće ostvarivati svoje pravo na taj dopust, radnici bi trebali moći zatražiti korištenje roditeljskog dopusta na temelju punog radnog vremena, nepunog radnog vremena ili drugih fleksibilnih oblika. Poslodavac bi trebao moći odlučiti hoće li prihvatiti zahtjev za roditeljski dopust u drugim fleksibilnim oblicima umjesto dopusta u punom radnom vremenu. Države bi članice također trebale procijeniti trebaju li se uvjeti i detaljne mogućnosti korištenja roditeljskog dopusta prilagoditi posebnim potrebama roditelja u iznimno nepovoljnim situacijama (**samohrani roditelji, djeca s invaliditetom, teška bolest**).

*Izmjena*

(16) **Kako** bi se olakšao povratak na posao nakon roditeljskog dopusta, **radnici i poslodavci trebali bi se** dogovoriti o svim primjerenim mjerama za ponovno uključivanje u posao, o čemu odlučuju obje zainteresirane stranke uzimajući u obzir nacionalno pravo, kolektivne ugovore i praksu.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbivanje s posla **po osnovi više sile** zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.

## **Amandman 24**

### **Prijedlog direktive**

#### **Uvodna izjava 19.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti **barem jednaka visini naknade koju** bi taj radnik primao u slučaju bolovanja. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb.

## **Amandman 25**

### **Prijedlog direktive**

#### **Uvodna izjava 21.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, **tim** bi **se radnicima trebalo** omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. Zaposleni roditelji i skrbnici **stoga** bi radi pružanja skrbi **trebali** moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim

*Izmjena*

(18) Osim prava na dopust za skrbnike predviđenog ovom Direktivom, svi bi radnici trebali zadržati svoje pravo na izbivanje s posla zbog hitnih i neočekivanih obiteljskih razloga, što je trenutačno propisano Direktivom 2010/18/EU, u skladu s uvjetima koje utvrđuju države članice.

*Izmjena*

(19) Kako bi se povećali poticaji za radnike, posebno muškarce, s djecom i one koji moraju skrbiti o drugim osobama da koriste dopuste predviđene u ovoj Direktivi, oni bi tijekom dopusta trebali imati pravo na primjerenu naknadu. Visina naknade trebala bi biti **adekvatna i ne bi smjela biti manja od iznosa koji** bi taj radnik primao u slučaju bolovanja. Države bi članice trebale uzeti u obzir važnost neprekinutog prava na socijalnu sigurnost, uključujući zdravstvenu skrb.

*Izmjena*

(21) Kako bi se zaposlene roditelje i skrbnike potaknulo da ostanu na tržištu rada, **poslodavci** bi **im trebali** omogućiti da svoje rasporede rada prilagode osobnim potrebama i željama. **Bez zloupotrebe tog prava** zaposleni roditelji i skrbnici **trebali** bi radi pružanja skrbi moći zatražiti fleksibilne radne uvjete, tj. mogućnost da prilagode raspored rada, među ostalim

radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzelo u obzir potrebe radnika i poslodavaca, države **bi** članice trebale moći ograničiti trajanje **fleksibilnih radnih uvjeta, uključujući smanjenje radnih sati**. Iako se pokazalo da je rad **u nepunom radnom vremenu** koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. **Posebni uvjeti** zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.

radom na daljinu, fleksibilnim radnim vremenom ili smanjenjem radnih sati. Kako bi se uzelo u obzir potrebe radnika i poslodavaca **i osiguralo da su dobro uravnotežene**, države članice trebale **bi** moći ograničiti trajanje **rada na nepuno radno vrijeme davanjem prednosti drugim fleksibilnim radnim uvjetima**. Iako se pokazalo da je rad **na nepuno radno vrijeme** koristan jer se njime omogućilo određenom broju žena da ostanu na tržištu rada nakon što su dobile djecu **ili zbog drugih obiteljskih dužnosti**, zbog dugih razdoblja smanjenih sati rada mogu se smanjiti i njihovi doprinosi za socijalno osiguranje, što znači da bi im poslije i prava na mirovinu mogla biti manja ili nepostojeća. Konačnu odluku o tome hoće li prihvatiti zahtjev radnika za fleksibilnim radnim uvjetima trebao bi donositi poslodavac. **Posebne okolnosti** zbog kojih su potrebni fleksibilni radni uvjeti mogu se promijeniti. Radnici stoga ne samo da bi trebali imati pravo povratka na prvobitni raspored rada na kraju dogovorenog razdoblja, nego bi to također trebali moći zatražiti svaki put kad je potrebno zbog promjene okolnosti.

## Amandman 26

### Prijedlog direktive Uvodna izjava 23.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi.

*Izmjena*

(23) Radnike koji ostvaruju svoje pravo na dopust ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta trebalo bi zaštititi od diskriminacije, **osvete** ili nepovoljnijeg postupanja po toj osnovi. **Iskorištavanje prava na dopust ili fleksibilne radne uvjete ne bi smjelo imati negativne učinke na razinu zaposlenosti ili druge radne uvjete.**

## Amandman 27



## Prijedlog direktive Uvodna izjava 24.

*Tekst koji je predložila Komisija*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.

*Izmjena*

(24) Radnici koji ostvaruju svoja prava na korištenje dopusta ili na traženje fleksibilnih radnih uvjeta propisanih u ovoj Direktivi trebali bi biti zaštićeni od otkaza, ***pritisaka i uznemiravanja na štetu radnika*** i svih priprema za mogući otkaz po osnovi traženja ili korištenja takvog otkaza ili ostvarivanja prava na traženje takvih fleksibilnih radnih uvjeta. Ako radnici smatraju da su dobili otkaz po tim osnovama, trebali bi moći zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje za otkaz.

## Amandman 28

### Prijedlog direktive Članak 1. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni uvjeti namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu ***putem olakšavanja*** usklađivanja poslovnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja i skrbnika.

*Izmjena*

Ovom se Direktivom utvrđuju minimalni uvjeti namijenjeni ostvarenju ravnopravnosti žena i muškaraca u pogledu njihovih mogućnosti na tržištu rada i postupanja prema njima na radnom mjestu ***u smislu socijalnih prava i plaće olakšavanjem*** usklađivanja poslovnog i obiteljskog života zaposlenih roditelja i skrbnika.

## Amandman 29

### Prijedlog direktive Članak 2. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, žene i muškarce, koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu.

*Izmjena*

Ova se Direktiva primjenjuje na sve radnike, ***i*** žene i muškarce, koji imaju sklopljen ugovor o radu ili su u radnom odnosu ***kako je definiran zakonom,***

*kolektivnim sporazumom i/ili praksama koje se primjenjuju u svakoj državi članici.*

### Amandman 30

#### Prijedlog direktive

##### Članak 3. – stavak 1. – točka a

*Tekst koji je predložila Komisija*

(a) „očinski dopust” znači izostanak *očeva* s posla povodom rođenja djeteta;

*Izmjena*

(a) „očinski dopust” znači **plaćeni** izostanak **drugog roditelja** s posla povodom rođenja **ili usvajanja** djeteta;

### Amandman 31

#### Prijedlog direktive

##### Članak 3. – stavak 1. – točka b

*Tekst koji je predložila Komisija*

(b) „roditeljski dopust” znači izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;

*Izmjena*

(b) „roditeljski dopust” znači **plaćeni** izostanak s posla po osnovi rođenja ili posvojenja djeteta radi skrbi o tom djetetu;

### Amandman 32

#### Prijedlog direktive

##### Članak 3. – stavak 1. – točka fa (nova)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**(fa) „samohrani roditelj” znači osoba koja nije u braku niti partnerstvu, kako je priznato nacionalnim pravom, i koja snosi isključivu roditeljsku odgovornost za dijete.**

### Amandman 33

#### Prijedlog direktive

##### Članak 4. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da **očevi imaju** pravo na očinski dopust u trajanju od najmanje **deset** radnih dana povodom rođenja djeteta.

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da **drugi roditelj ima** pravo na **obvezni plaćeni** očinski dopust u trajanju od najmanje **četрнаest** radnih dana povodom rođenja **ili posvojenja** djeteta **ili u trajanju od najmanje petnaest radnih dana povodom rođenja ili posvojenja više djece**.

#### **Amandman 34**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 4. – stavak 2.a (novi)**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**2a. Pravo na roditeljski dopust iz stavka 1. odobrava se neovisno o duljini radnog staža i vrsti ugovora o radu drugog roditelja.**

#### **Amandman 35**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 5. – stavak 1.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje **četiri mjeseca** koji se mora koristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, koja mora biti najmanje **12** godina.

1. Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pojedinačno pravo na roditeljski dopust u trajanju od najmanje **šest mjeseci** koji se mora iskoristiti prije nego što dijete navrší određenu dob, koja mora biti najmanje **13** godina.

#### **Amandman 36**

##### **Prijedlog direktive**

##### **Članak 5. – stavak 1. – podstavak 1.a (novi)**

***Roditeljski dopust traje dvostruko duže za samohrane roditelje.***

**Amandman 37**

**Prijedlog direktive  
Članak 5. – stavak 2.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo.

*Izmjena*

2. Ako države članice dozvoljavaju jednom roditelju da drugom roditelju prenese svoje pravo na roditeljski dopust, one moraju osigurati da najmanje četiri mjeseca roditeljskog dopusta nije prenosivo. ***Roditeljski dopust traje dvostruko duže za roditelje koji skrbe za dijete s invaliditetom ili teško bolesno dijete.***

**Amandman 38**

**Prijedlog direktive  
Članak 5. – stavak 4.**

*Tekst koji je predložila Komisija*

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti ***godinu dana***. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora ***uzima*** se u obzir za potrebe izračuna.

*Izmjena*

4. Države članice mogu uvjetovati pravo na roditeljski dopust razdobljem zaposlenosti ili razdobljem zaposlenosti kod istog poslodavca koje ne smije prelaziti ***devet mjeseci***. U slučaju uzastopnih ugovora o radu na određeno vrijeme, u smislu Direktive Vijeća 1999/70/EZ<sup>21</sup>, s istim poslodavcem, zbroj tih ugovora ***obvezno se uzima*** u obzir za potrebe izračuna.

---

<sup>21</sup>Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

---

<sup>21</sup>Direktiva Vijeća od 28. lipnja 1999. o Okvirnom sporazumu o radu na određeno vrijeme koji su sklopili ETUC, UNICE i CEEP (SL L 175, 10.7.1999., str. 43.).

## Amandman 39

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 5.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

**5a. Radnici na početku zaposlenja moraju u pisanom obliku biti upoznati sa svojim pravima i obvezama koji proizlaze iz radnog odnosa, uključujući tijekom probnog rada.**

## Amandman 40

### Prijedlog direktive

#### Članak 5. – stavak 7.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja **prilagode potrebama** roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću.

7. Države članice ocjenjuju potrebu da se uvjeti pristupa roditeljskom dopustu i detaljni uvjeti njegova korištenja **prošire kako bi se ispunile potrebe** roditelja koji su posvojili dijete, roditelja s invaliditetom, **samohranih roditelja** i roditelja koji imaju djecu s invaliditetom ili djecu s dugotrajnom bolešću. **Za roditelje djece s invaliditetom ili teškom bolesti, što potvrđuju zdravstvena tijela države članice, posebno se zabranjuje odbijanje zahtjeva za roditeljski dopust.**

## Amandman 41

### Prijedlog direktive

#### Članak 6. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na dopust za skrbnike u trajanju od najmanje **pet** radnih dana godišnje po radniku. To se pravo **može uvjetovati** odgovarajućom medicinskom potvrdom o zdravstvenom stanju člana obitelji radnika.

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na **plaćeni** dopust za skrbnike u trajanju od najmanje **sedam** radnih dana godišnje po radniku. To se pravo **uvjetuje** odgovarajućom medicinskom potvrdom o zdravstvenom stanju člana obitelji radnika.

## Amandman 42

### Prijedlog direktive

#### Članak 6.a (novi)

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

#### **Članak 6.a**

#### **Dopust za majke i drugog roditelja s invaliditetom**

**Države članice jamče da se duljina vrste dopusta opisanog u ovoj Direktivi može produljiti barem za 50% u slučaju majki i drugog roditelja s invaliditetom.**

## Amandman 43

### Prijedlog direktive

#### Članak 7. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu **ograničiti** pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile **na ukupno razdoblje izbivanja po godini ili po slučaju ili po oba elementa.**

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi osigurale da radnici imaju pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile zbog hitnih obiteljskih razloga u slučaju bolesti ili nesreće zbog kojih je prijeko potrebna trenutačna nazočnost radnika. Države članice mogu **uvjetovati** pravo na izbivanje s posla po osnovi više sile **podnošenjem dokaza koje smatraju odgovarajućima.**

## Amandman 44

### Prijedlog direktive

#### Članak 8. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

*Izmjena*

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji

U skladu s nacionalnim okolnostima, kao što su nacionalno pravo, kolektivni ugovori i/ili praksa i uzimajući u obzir ovlasti prenesene na socijalne partnere, države članice moraju osigurati da radnici koji

ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću ili odgovarajuću naknadu koja **je barem jednaka onoj koju** bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.

ostvaruju pravo na dopust iz članka 4., 5. ili 6. primaju plaću, **porezni poticaj** ili odgovarajuću naknadu koja **nije manja od iznosa koji** bi dotični radnik primio u slučaju bolovanja.

#### Amandman 45

##### Prijedlog direktive

##### Članak 9. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem **dvanaest** godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

*Izmjena*

1. Države članice poduzimaju potrebne mjere kako bi osigurale da zaposlene osobe s djecom do određene dobi, koja mora iznositi barem **trinaest** godina, i skrbnici imaju pravo zatražiti fleksibilne radne uvjete radi pružanja skrbi. Trajanje takvih fleksibilnih radnih uvjeta može se ograničiti u razumnoj mjeri.

#### Amandman 46

##### Prijedlog direktive

##### Članak 9. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Poslodavci moraju razmotriti i odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti.

*Izmjena*

2. Poslodavci moraju razmotriti i **u pisanom obliku** odgovoriti na zahtjeve za fleksibilne radne uvjete iz stavka 1. vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika. Poslodavci svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti **u pisanom obliku**.

#### Amandman 47

##### Prijedlog direktive

##### Članak 9. – stavak 3.

*Tekst koji je predložila Komisija*

3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po

*Izmjena*

3. Ako je trajanje fleksibilnih radnih uvjeta iz stavka 1. ograničeno, radnik se po

isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. Radnik ima *i* pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada *svaki put kada je to opravdano zbog promjene okolnosti*. Poslodavci *moraju razmotriti i odgovoriti na takve zahtjeve vodeći računa o svojim potrebama i o potrebama radnika*.

isteku dogovorenog razdoblja ima pravo vratiti na prvobitni raspored rada. **Potrebno je predvidjeti prijelazno razdoblje zaštite nakon povratka radnika na posao kako bi mu se omogućilo lakše i učinkovitije uključivanje na posao, imajući u vidu da bi tijekom tog razdoblja zaštite upotreba novih tehnologija mogla pomoći radnicima da brže i nesmetano počnu raditi te istovremeno ažuriraju svoje vještine**. Radnik ima pravo zatražiti povratak na prvobitni raspored rada *i istu razinu zaposlenja*. Poslodavci *svako odbijanje takvog zahtjeva moraju obrazložiti u pisanom obliku*.

## Amandman 48

### Prijedlog direktive Članak 11. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.

*Izmjena*

Države članice moraju poduzeti potrebne mjere kako bi zabranile **diskriminaciju i** nepovoljnije postupanje s radnicima po osnovi traženja ili korištenja dopusta iz članka 4., 5. ili 6. ili po osnovi ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9.

## Amandman 49

### Prijedlog direktive Članak 12. – stavak 2.

*Tekst koji je predložila Komisija*

2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta na temelju članka 4., 5. ili 6 ili ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9. **mogu** zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac te osnove **mora** dostaviti u pisanom obliku.

*Izmjena*

2. Radnici koji smatraju da su dobili otkaz po osnovi traženja ili korištenja dopusta na temelju članka 4., 5. ili 6 ili ostvarivanja prava na fleksibilne radne uvjete iz članka 9. **imaju pravo** zatražiti od poslodavca da dostavi obrazloženje razloga za otkaz. Poslodavac **je obvezan** te osnove **pravovremeno** dostaviti u pisanom obliku.



## Amandman 50

### Prijedlog direktive

#### Članak 13. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju propisati pravila o kaznama koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice **moraju poduzeti** sve **mjere** potrebne **radi osiguranja primjene kazni. Kazne moraju biti** učinkovite, razmjerne i odvraćajuće. **To mogu biti novčane kazne. Također mogu obuhvaćati naknadu štete.**

*Izmjena*

Države članice moraju propisati pravila o kaznama koje se primjenjuju na povredu nacionalnih propisa donesenih u skladu s ovom Direktivom ili odgovarajućih već važećih propisa u pogledu prava obuhvaćenih područjem primjene ove Direktive. Države članice **poduzimaju** sve potrebne **mjere kako bi osigurale da se primjenjuju** učinkovite, razmjerne i odvraćajuće kazne.

## Amandman 51

### Prijedlog direktive

#### Članak 14. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju uvesti potrebne mjere za zaštitu radnika, **uključujući radnike koji su predstavnici posloprimaca**, od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja tužbe protiv poduzeća ili svakog pokretanja sudskog postupka kako bi se prisililo na ostvarivanje prava propisanih u ovoj Direktivi.

*Izmjena*

Države članice moraju uvesti potrebne mjere za zaštitu radnika od svakog nepovoljnog postupanja poslodavca ili nepovoljnih posljedica zbog podnošenja tužbe protiv poduzeća ili svakog pokretanja sudskog postupka kako bi se prisililo na ostvarivanje prava propisanih u ovoj Direktivi.

## Amandman 52

### Prijedlog direktive

#### Članak 15. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice moraju osigurati da su tijela, imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje,

*Izmjena*

**Ne dovodeći u pitanje nadležnosti inspektorata rada ili drugih tijela, uključujući socijalne službe, koja prate**

analizu i **praćenje** jednakog postupanja s roditeljima i skrbnicima bez diskriminacije **po osnovi** spola, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

**prava radnika**, države članice moraju osigurati da su tijela imenovana u skladu s člankom 20. Direktive 2006/54/EZ za promicanje, analizu, **praćenje** i **podupiranje** jednakog postupanja **prema** roditeljima i skrbnicima bez diskriminacije **na temelju** spola, nadležna i za pitanja koja su obuhvaćena područjem primjene ove Direktive.

## Amandman 53

### Prijedlog direktive

#### Članak 16. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi. **Međutim, one moraju osigurati da** u skladu s člankom 5. stavkom 2. barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo.

*Izmjena*

Države članice mogu uvesti ili zadržati odredbe koje su povoljnije za radnike od onih utvrđenih u ovoj Direktivi, **ali ne smiju snižavati standarde utvrđene u svojim nacionalnim zakonodavstvima. Međutim**, u skladu s člankom 5. stavkom 2. **one moraju osigurati da** barem četiri mjeseca roditeljskog dopusta ostaje neprenosivo **i da je zaštita dopusta obvezna za roditelje koji se skrbe za djecu s invaliditetom ili za teško bolesnu djecu, što potvrđuju zdravstvena tijela države članice.**

## Amandman 54

### Prijedlog direktive

#### Članak 18. – stavak 1.

*Tekst koji je predložila Komisija*

1. Najkasnije **pet godina** nakon stupanja na snagu ove **Direktive** države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive **koje su Komisiji potrebne za sastavljanje izvješća Europskom parlamentu i Vijeću o primjeni ove Direktive.**

*Izmjena*

1. Najkasnije **do... [tri godine]** nakon stupanja na snagu ove **Direktive** države članice moraju dostaviti Komisiji sve relevantne informacije o primjeni ove Direktive **te detaljnu evaluaciju učinaka Direktive na statističke podatke o zaposlenosti žena, koja je prema potrebi popraćena zakonodavnim prijedlogom.**



## POSTUPAK U ODBORU KOJI DAJE MIŠLJENJE

<b>Naslov</b>	Ravnoteža poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika		
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Nadležni odbor</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	EMPL 15.5.2017		
<b>Odbori koji su dali mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 15.5.2017		
<b>Izvjestitelj(ica) za mišljenje</b> Datum imenovanja	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
<b>Razmatranje u odboru</b>	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
<b>Datum usvajanja</b>	27.3.2018		
<b>Rezultat konačnog glasanja</b>	+: -: 0:	19 2 1	
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasanju</b>	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, 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		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasanju</b>	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasanju prema čl. 200. st. 2.</b>	Mylène Troszczynski		

**KONAČNO GLASOVANJE POIMENIČNIM GLASOVANJEM U ODBORU KOJI  
DAJE MIŠLJENJE**

<b>19</b>	<b>+</b>
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
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

<b>2</b>	<b>-</b>
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

<b>1</b>	<b>0</b>
ECR	Angel Dzhambazki

Korišteni znakovi:

+ : za

- : protiv

0 : suzdržani

## POSTUPAK U NADLEŽNOM ODBORU

<b>Naslov</b>	Ravnoteža između poslovnog i privatnog života roditelja i skrbnika			
<b>Referentni dokumenti</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
<b>Datum podnošenja EP-u</b>	27.4.2017			
<b>Nadležni odbor</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	EMPL 15.5.2017			
<b>Odbori koji daju mišljenje</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
<b>Pridruženi odbori</b> Datum objave na plenarnoj sjednici	FEMM 14.9.2017			
<b>Izvjestitelji</b> Datum imenovanja	David Casa 3.10.2017			
<b>Razmatranje u odboru</b>	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum usvajanja</b>	11.7.2018			
<b>Rezultat konačnog glasovanja</b>	+: –: 0:	34 14 4		
<b>Zastupnici nazočni na konačnom glasovanju</b>	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, 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			
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju</b>	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			
<b>Zamjenici nazočni na konačnom glasovanju prema čl. 200. st. 2.</b>	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
<b>Datum podnošenja</b>	24.8.2018			

## KONAČNO GLASOVANJE POIMENIČNIM GLASOVANJEM U NADLEŽNOM ODBORU

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, Ivari 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	Lampros Fountoulis
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, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Korišteni znakovi:

+ : za

- : protiv

0 : suzdržani