



A8-0270/2018

31.7.2018

*****I**
ZIŅOJUMS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un
privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes
Direktīvu 2010/18/ES
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Nodarbinātības un sociālo lietu komiteja

Referents: *David Casa*

Atzinuma sagatavotāja (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības
komiteja

(*) Iesaistītā komiteja — Reglamenta 54. pants

Zmantoto apzīmējumu skaidrojums

- * Apspriežu procedūra
- *** Piekrišanas procedūra
- ***I Parastā likumdošanas procedūra (pirmais lasījums)
- ***II Parastā likumdošanas procedūra (otrais lasījums)
- ***III Parastā likumdošanas procedūra (trešais lasījums)

(Norādītā procedūra pamatojas uz akta projektā ierosināto juridisko pamatu.)

Grozījumi akta projektā

Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti divās slejās

Svītrotās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** kreisajā slejā. Aizstātās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā*** abās slejās. Jauno tekstu iezīmē ***treknā slīprakstā*** labajā slejā.

Pirms katra grozījuma ievietotā informācijas bloka pirmā un otrā rinda norāda uz attiecīgo teksta daļu izskatāmajā akta projektā. Ja grozījums attiecas uz spēkā esošu aktu, ko paredzēts grozīt ar akta projektu, informācijas blokā papildus iekļauj trešo un ceturto rindu, kurās attiecīgi norāda spēkā esošo aktu un atbilstīgo teksta vienību tajā.

Parlamenta grozījumi, kas sagatavoti kā konsolidēts teksts.

Jaunās teksta daļas iezīmē ***treknā slīprakstā***. Svītrotās teksta daļas iezīmē ar simbolu **■** vai pārsvītro. Aizstātās teksta daļas iezīmē, ierakstot jauno tekstu ***treknā slīprakstā*** un izdzēšot vai pārsvītrojot aizstāto tekstu.

Tas neattiecas uz tīri tehniska rakstura grozījumiem, kurus izdara attiecīgie dienesti, gatavojot galīgo tekstu. Tie netiek iezīmēti.

SATURA RĀDĪTĀJS

	Lpp.
EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS	5
PASKAIDROJUMS	53
MAZĀKUMA VIEDOKLIS	56
SIEVIEŠU TIESĪBU UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS	57
JURIDISKĀS KOMITEJAS ATZINUMS	93
ATBILDĪGĀS KOMITEJAS PROCEDŪRA	121
ATBILDĪGĀS KOMITEJAS GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA	122

EIROPAS PARLAMENTA NORMATĪVĀS REZOLŪCIJAS PROJEKTS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

(Parastā likumdošanas procedūra: pirmais lasījums)

Eiropas Parlaments,

- ņemot vērā Komisijas priekšlikumu Eiropas Parlamentam un Padomei (COM(2017)0253),
 - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 2. punktu, 153. panta 1. punkta i) apakšpunktu un 2. punkta b) apakšpunktu, saskaņā ar kuriem Komisija tam ir iesniegusi priekšlikumu (C8-0137/2017),
 - ņemot vērā Līguma par Eiropas Savienības darbību 294. panta 3. punktu,
 - ņemot vērā Eiropas Ekonomikas un sociālo lietu komitejas 2017. gada 6. decembra atzinumu¹,
 - ņemot vērā Reģionu komitejas 2017. gada 30. novembra atzinumu²,
 - ņemot vērā Reglamenta 59. pantu,
 - ņemot vērā Nodarbinātības un sociālo lietu komitejas ziņojumu, kā arī Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komitejas un Juridiskās komitejas atzinumus (A8-0270/2018),
1. pieņem pirmajā lasījumā turpmāk izklāstīto nostāju;
 2. prasa Komisijai priekšlikumu Parlamentam iesniegt vēlreiz, ja tā savu priekšlikumu aizstāj, būtiski groza vai ir paredzējusi to būtiski grozīt;
 3. uzdod priekšsēdētājam nosūtīt Parlamenta nostāju Padomei un Komisijai, kā arī dalībvalstu parlamentiem.

¹ OV C 129, 11.4.2018., 44. lpp.

² Oficiālajā Vēstnesī vēl nav publicēts.

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums

2. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(2) ***Dzimumu līdztiesība*** ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu ***sociālās atstumtības un diskriminācijas izskaušana, sociālā taisnīguma un aizsardzības veicināšana, sieviešu un vīriešu līdztiesība, paaudžu solidaritāte un bērnu tiesību aizsardzība*** ir Savienības ***mērķi***. ***Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pantā ir noteikts, ka ES visās savās darbībās ir jātiecas novērst nevienlīdzību starp sievietēm un vīriešiem un sekmēt līdztiesību. Turklāt Eiropas Savienības Pamattiesību hartas (Harta) III sadaļā noteikts, ka visas personas ir vienlīdzīgas likuma priekšā, ka diskriminācija ir aizliegta un ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina visās jomās, tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā (Hartas 20., 21. un 23. pants).***

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums

3. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums

4. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums

4.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(4a) ***Dalībvalstis ir parakstījušas un ratificējušas Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvenciju par bērna tiesībām, un tādēļ tām ir juridisks pienākums veikt visus pasākumus, kas***

vajadzīgi, lai īstenotu attiecīgās tiesības. Konvencijā, cita starpā tās 18. pantā, ir noteikts, ka vecāki vai attiecīgi aizbildņi ir galvenās personas, kas atbild par bērna audzināšanu un attīstību, un ka viņu galvenais pienākums ir gādāt par bērna interesēm. Tajā ir arī atgādināts, ka dalībvalstīm jāveic visi attiecīgie pasākumi, lai nodrošinātu, ka bērniem, kuru vecāki strādā, ir tiesības izmantot viņiem paredzētos bērnu aprūpes dienestus un iestādes.

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums 5. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikām, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, **atvieglot vīriešiem ar sievietēm** vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un izlīdzinot izpeļņas un **atalgojuma** atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, **arī** iedzīvotāju novecošanas sekas.

Grozījums

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikām, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, **mudinot vīriešus un sievietes** vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un **atvieglot viņiem šo pienākumu sadali, ka arī** izlīdzinot izpeļņas, **atalgojuma** un **pensijas** atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās būtu jāpievērš uzmanība arī dzimumu stereotipu samazināšanai, aprūpes pienākumu atzīšanai un sadalei, visu veidu aprūpes pakalpojumu kvalitātes standartu izstrādei un īstenošanai, kā arī jāapzinās demogrāfiskas pārmaiņas, **tostarp** iedzīvotāju novecošanas sekas **un tās ietekme uz aprūpes pienākumiem. Ir ārkārtīgi svarīgi risināt šīs jaunās, demogrāfisko pārmaiņu radītās problēmas, lai nodrošinātu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitikas gatavību turpmākajai nodarbinātībai. Īpaša uzmanība jāpievērš nelabvēlīgā stāvoklī esošu sieviešu grupu iekļaušanai darba tirgū.**

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 5.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums 6.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6a) Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ko Savienības iestādes pasludināja 2017. gada 17. novembrī, ir paredzēts piešķirt Savienības iedzīvotājiem jaunas un efektīvākas tiesības. Pīlāra pamatā ir 20 galvenie principi, tostarp 2. princips „Dzimumu līdztiesība”, 3. princips „Vienādas iespējas” un 9. princips

*“Darba un privātās dzīves līdzsvars”.
Saskaņā ar pēdējo no minētajiem
principiem „vecākiem un personām ar
aprūpes pienākumiem ir tiesības uz
piemērotu atvaļinājumu, pielāgojamu
darba režīmu un piekļuvi aprūpes
pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem ir
vienlīdzīga piekļuve īpašajiem
atvaļinājumiem, kas vajadzīgi aprūpes
pienākumu pildīšanai, un viņus mudina
šādus atvaļinājumus izmantot
līdzsvaroti.”*

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 6.b apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums 6.c apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 6.d apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums 7. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7) **Tomēr daudziem** vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. **Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir** ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes **pienākumu** veikšanā. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **piederīgā slimība** vai **atkarīgums** un ka **atsevišķas** sievietes šādā sakarā pavisam atstāj darba tirgu.

(7) **Daudziem** vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. **Līdz ar diskrimināciju attiecībā uz piekļuvi darbam, nodarbinātības statusu un atalgojumu, kā arī uz pieejamajiem darba veidiem, ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības ir noteicošais faktors, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū.** Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu pavada algotā darbā, bet vairāk — neapmaksātu aprūpes **uzdevumu** veikšanā. **Turklāt ir vērojama pieaugoša tendence pagarināt darba laiku līdz pat vēlām vakaram, bet dažās nozarēs dominē nakts darbs vai arī ir jāstrādā valsts svētkos, un tāpēc darba ņēmējiem ir grūti saskaņot darbu ar saviem pienākumiem pret bērniem un citiem radniekiem vai sev tuvām personām, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts.** Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **tas,**

ja ir jā rūpējas par piederīgo, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts, un ka daudzas sievietes šādā sakarā daļēji vai pavisam atstāj darba tirgu. Tas savukārt negatīvi ietekmē šo aprūpētāju sociālā nodrošinājuma un pensijas tiesības, dažos gadījumos pat palielinot nabadzības un sociālās atstumtības risku, jo īpaši vecumā. Pētījumi un prakse liecina par ieguvumiem, ko darba devēji gūst, ja tie nem vērā strādājošo aprūpētāju vajadzības, jo tādējādi iespējams iegūt labākus rezultātus, piemēram, mazināt darba kavējumus, uzlabot spēju piesaistīt, saglabāt un labāk motivēt darbiniekus.

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums 7.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7a) Ir pierādījies — lai ar darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku panāktu, ka mātes ātrāk atgriežas darbā un ka vairāk sieviešu ir iesaistītas darba tirgū, izšķiroša nozīme ir tam, lai būtu izveidota un par pieņemamu cenu būtu pieejama kvalitatīvas bērnu un radnieku, kam nepieciešama aprūpe vai atbalsts, aprūpes infrastruktūra. Tomēr līdz 2018. gadam vairākumam Savienības dalībvalstu pagaidām nav izdevies sasniegt 2002. gadā izvirzītos Barselonas mērķus attiecībā uz bērnu aprūpes jomu. Lai sievietes varētu pilnībā izmantot iespējas strādāt, šo mērķu sasniegšanai ir izšķiroša nozīme, un, lai šo situāciju atrisinātu, daudzgadu finanšu shēmā priekšroka jādod ieguldījumam kvalitatīvā bērnu aprūpē, kas par pieņemamu cenu ir pieejama vecāku dzīvesvietā. Tādēļ ar aprūpētājiem paredzētu individuālu atvaļinājumu nevajadzētu aizstāt profesionālus un kvalitatīvus aprūpes pakalpojumus, kas par pieņemamu cenu

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums 8. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums vīriešus tikai ierobežoti stimulē uzņemties vienlīdzīgu daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums un vecāku atvaļinājums nav apmaksāti ***vai arī šāds vecāku atvaļinājums nav nododams otram vecākam***, tāpēc šādus atvaļinājumus izmanto tikai nedaudzi tēvi. ***Dzimumu stereotipus un*** atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī ***starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitika***. Un, otrādi, ir pierādīts, ka, tēviem izmantojot tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai ***pielāgojams*** darba režīms, sievietēm samazinās neapmaksātā ģimenei veltītā darba relatīvais daudzums un vairāk laika paliek apmaksātam darbam. ***Turklāt Eurofound pētījums liecina, ka vecāku atvaļinājuma izmantošanas rādītājus ietekmē daudzi savstarpēji saistīti faktori. Īpaši liela nozīme ir kvalitatīvai, pieejamai un cenu ziņā pieņemamai bērnu, vecāka gadagājuma cilvēku un personu ar invaliditāti aprūpes infrastruktūrai, informācijai par pieejamo atvaļinājumu, atvaļinājuma kompensācijai un darba samaksas atšķirībām, ierastajiem ģimenes dzīves modeļiem, kā arī tam, cik lielā mērā darba ņēmējus biedē izolācija no darba tirgus, ja tiek izmantots atvaļinājums. Jaunieši ir viena no grupām, kuras nepārprotami var ietekmēt visi šie faktori.***

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums 8.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums 8.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8b) Lai labāk varētu novērtēt pamatā esošo tiesību aktu un citu saistīto tiesību aktu ietekmi, būtu jāvāc un vietējā, reģionālā un valsts līmenī jāpublicē dati par, piemēram, darba stundu skaitu, atalgojumu, amatu, tostarp iedalot pēc dzimuma un vecuma, lai dokumentētu krusteniskās diskriminācijas gadījumus un mērķtiecīgi un resursu ziņā efektīvi veidotu politiku. Eiropas Dzimumu

līdztiesības institūtam (EIGE), Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fondam (Eurofound), Eiropas Profesionālās izglītības attīstības centram (Cedefop) kopā ar valstu un reģionālajām līdztiesības iestādēm būtu pastāvīgi jāatjaunina rādītāji, kas atspoguļo darba un privātās dzīves līdzsvaru, lai nodrošinātu šo datu atbilstību un pieejamību vajadzīgajā laikā.

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums 8.c apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums 8.d apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums 9.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 9.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(9b) Būtu jāapspriežas ar sociālajiem partneriem par to, kā atbilstoši valsts praksei izstrādāt un īstenot ekonomikas, nodarbinātības un sociālo politiku. Sociālie partneri būtu jāmudina iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus jautājumos, kas sociālajiem partneriem ir būtiski, vienlaikus nodrošinot, ka tiek ievērota sociālo partneru autonomija un tiesības uz kolektīvu rīcību.

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums 10. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamatnolīgumu, ir lietderīgi atcelt

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem noslēgtu pamatnolīgumu, ir lietderīgi atcelt

un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas.

un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas. ***Nevienu šīs direktīvas daļu nevajadzētu interpretēt kā iepriekš ar Direktīvu 2010/18/ES iedibināto tiesību samazināšanu.***

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums

11. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(11) Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas saistītas ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar ***pielāgojamiem*** darba režīmiem, kas paredzēti vecākiem un tiem darba ņēmējiem, kam ir aprūpes pienākumi. Vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu, šai direktīvai būtu jāsekmē uz Līgumu balstīti mērķi — vīriešu un sieviešu vienlīdzība attiecībā uz iespējām darba tirgū, vienlīdzīga attieksme darbā un augsts nodarbinātības līmenis Savienībā. ***Turklāt šajā direktīvā norādīts uz pašreizējām demogrāfiskajām pārmaiņām, kā rezultātā pieaug aprūpes vajadzības sabiedrības novecošanās dēļ, un tādēļ ir nepieciešami ieguldījumi, lai izstrādātu pieejamus, cenas ziņā pieejamus un augstas kvalitātes aprūpes pakalpojumus bērniem un vecāka gadagājuma cilvēkiem, kas ļauj aprūpētājiem saglabāt aktīvo profesionālo dzīvi.***

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums

12. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 23

**Direktīvas priekšlikums
12.a apsvēruma (jauns)**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(12a) Savienības tiesību akti jau nodrošina vienlīdzīgas attieksmes principu attiecībā uz dažādiem nodarbinātības attiecību veidiem, aizliedz jebkādu tiešu vai netiešu uz dzimumu balstītu diskrimināciju nodarbinātībā, profesijā, sociālajā aizsardzībā un piekļuvē precēm un pakalpojumiem, nodrošina tiesību saglabāšanu un pārnesamību, pārvietojoties starp dalībvalstīm, un garantē minimālās prasības attiecībā uz papildpensijas tiesību iegūšanu un saglabāšanu pāri robežām, kā arī minimālās prasības attiecībā uz arodpensiju shēmu pārredzamību.

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums

13. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums

13.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(13a) Dalībvalstīm būtu jāveic īpaši pasākumi, kas nodrošinātu, ka tiek piemērotas visas šajā direktīvā paredzētās priekšrocības gadījumos, kad vecāki ilgstoši uzturas ārvalstīs, lai pabeigtu starptautisko adopciju.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums

14. apsvēruma

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

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

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums 15. apsvēruma

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz ***divpadsmit*** gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ***konkretizēt***, līdz kādam termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz ***10*** gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai, ***jo īpaši ņemot vērā ierobežojumus, kuri attiecas uz mikrouzņēmumiem, maziem un vidējiem uzņēmumiem, precizēt***, līdz kādam ***pieņemamam*** termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties, darba ņēmējam

stāža. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jāreķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu **vajadzīga arī iespēja lemt**, ka tās nosaka, vai darba devējs **noteiktos** apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato.

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

jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža.

Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ieviest prasību par minimālo laikposmu, kas darba ņēmējam ir jānostrādā, pirms darba ņēmējs var izmantot šīs savas tiesības, un kas nepārsniedz sešus mēnešus. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jāreķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu **jāizlemj**, ka tās nosaka, vai darba devējs **objektīvos** apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt **uz saprātīgu laikposmu**. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato **rakstiski**.

Tā kā varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs vecāks, jo īpaši tēvs, palielina elastīgums, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan citās elastīgās formās. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet citādā, elastīgā formā, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku konkrētajām vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā, **jo īpaši vecāku, kuriem ir bērni ar invaliditāti, ar garīgās veselības problēmām vai smagām veselības problēmām, vai slimību, kā arī to vientuļo vecāku vajadzībām, kuriem vajadzētu būt pieejamām vismaz tādām pašām tiesībām un aizsardzībai, kādas šajā direktīvā paredz vecākiem, un kuri, ievērojot valsts tiesību aktus, var izmantot īpašu nosacījumu priekšrocības, ņemot vērā savu īpašo situāciju.**

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums

16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 29

Direktīvas priekšlikums

17. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu **vīriešiem un sievietēm, kam ir gados vecs ģimenes loceklis un/vai citi piederīgie, kuriem vajadzīga aprūpe, darbaņēmējiem, kam ir smagi slims vai atkarīgs piederīgais, būtu vajadzīgas** tiesības uz laiku pārtraukt darbu, **ņemot** piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu.

Grozījums

(17) Lai lielākas iespējas palikt darbaspēkā būtu **darbaņēmējiem, kuri rūpējas par gados vecu ģimenes locekli un/vai citiem piederīgajiem, kam nopietnu veselības problēmu vai ar vecumu saistītu traucējumu dēļ ir vajadzīga aprūpe vai atbalsts, būtu jānodrošina, ka viņiem ir** tiesības uz laiku pārtraukt darbu,

Lai tādās tiesības netiktu izmantotas ļaunprātīgi, pirms atvaļinājuma piešķiršanas var prasīt smago slimību vai atkarīgumu pierādīt.

izmantojot piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu. Pirms atvaļinājuma piešķiršanas būtu jāpieprasa ārsta slēdziens, kas apliecina, ka aprūpe vai atbalsts ir vajadzīgs nopietnu veselības problēmu dēļ, vienlaikus saskaņā ar valsts tiesību aktiem vienmēr nodrošinot gan darba ņēmēja, gan personas, kam nepieciešama aprūpe, privātuma un personas datu aizsardzību.

Grozījums Nr. 30

Direktīvas priekšlikums 18. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 31

Direktīvas priekšlikums 19. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(19) Lai darba ņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, tiem vajadzētu būt tiesīgiem atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. Pabalsta **līmenim** vajadzētu būt vismaz līdzvērtīgam **ar pabalstu, ko attiecīgais darba ņēmējs saņemtu slimības atvaļinājuma gadījumā.**

Grozījums

(19) Lai darba ņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli ņemt šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, tiem vajadzētu būt tiesīgiem atvaļinājuma laikā saņemt **samaksu vai** pietiekamu pabalstu. **Samaksas vai** pabalsta **apmēram vecāku un aprūpētāju atvaļinājuma gadījumā** vajadzētu būt vismaz līdzvērtīgam **78 % no**

Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, cik svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

darba *ņēmēja bruto algas*. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, cik svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz *pensiju un* veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums

20. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums

21. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(21) Lai strādājošiem vecākiem un

Grozījums

(21) Lai strādājošiem vecākiem un

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

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

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums 22.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums 23. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums 24. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(24) Darba ņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt **elastīgu** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu **elastīgu** darba režīmu pieprasīt. Ja darba ņēmēji uzskata, ka

(24) Darba ņēmējiem, kuri izmanto šajā direktīvā paredzētās tiesības ņemt atvaļinājumu vai pieprasīt **pielāgojamu** darba režīmu, vajadzētu būt aizsargātiem pret atlaišanu no darba un pret jebkādu gatavošanos iespējamai atlaišanai uz tāda pamata, ka tie pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to ņēmuši vai izmantojuši tiesības šādu **pielāgojamu** darba režīmu pieprasīt. Ja darba ņēmēji uzskata, ka

atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato.

atlaisti uz minētā pamata, viņiem vajadzētu būt iespējai prasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamato *rakstiski*.

Grozījums Nr. 37

Direktīvas priekšlikums 25. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 38

Direktīvas priekšlikums 26. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Lai vienlīdzīgas attieksmes principu varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu

Grozījums

(26) Dalībvalstīm būtu jāparedz iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas tādiem gadījumiem, kuros pārkāptas nacionālās normas, kas pieņemtas saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā esošās normas, kas attiecas uz tiesībām, kuras ir šīs direktīvas darbības jomā. Lai vienlīdzīgas attieksmes principu varētu faktiski īstenot, ir vajadzīgs, lai darba ņēmējiem būtu pietiekama tiesiskā aizsardzība pret nelabvēlīgu attieksmi vai nelabvēlīgām sekām, ko varētu radīt kāda sūdzība vai tiesvedība, kas saistīta ar šajā direktīvā paredzētajām tiesībām. Pretpasākumu risks cietušos var atturēt savas tiesības izmantot, tāpēc šajā direktīvā paredzēto tiesību izmantotāji būtu

jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus.

jāaizsargā pret jebkādu nelabvēlīgu attieksmi. Īpaši būtiska nozīme šādai aizsardzībai ir attiecībā uz darba ņēmēju pārstāvjiem, kas pilda savus pienākumus.

Darba inspektoriem un sociālajiem inspektoriem būtu jāraugās, lai šī direktīva tiek pienācīgi īstenota ar atbilstošiem līdzekļiem, tā nepieļaujot diskrimināciju un garantējot, ka visiem darba ņēmējiem ir vienādas iespējas īstenot savas sociālās un darba tiesības.

Grozījums Nr. 39

Direktīvas priekšlikums 27. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums 27.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

jāpopularizē labas prakses piemēri un jāveicina savstarpēja mācīšanās par darba un privātās dzīves saskaņošanas pasākumiem.

Grozījums Nr. 41

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 42

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(27c) Lai uzlabotu darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumu pieņemšanu, dalībvalstīm būtu jāatbalsta brīvprātīgas sertifikācijas sistēmas, ar kuru palīdzību tiek vērtēts publisko un privāto organizāciju sniegums. Šādu sertifikācijas sistēmu ieviešana būtu jāveicina, nodrošinot atbilstīgus stimulus.

Grozījums Nr. 43

**Direktīvas priekšlikums
28. apsvēruma**

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

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums 30. apsvērums

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

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

(30) ***Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm*** būtu jāizvairās administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus noteikt tādā veidā, kas kavētu ***mikrouzņēmumu***, mazo un vidējo uzņēmumu izveidi un attīstību ***vai radītu pārmērīgu slogu uzņēmējiem***. Tāpēc dalībvalstis ***ir*** aicinātas ***savlaicīgi, regulāri un rūpīgi*** novērtēt ***un uzraudzīt*** sava transponēšanas akta ietekmi uz ***mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem***, lai pārliecinātos, ka ietekme uz ***tiem*** nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, ***sevišķi tam, kā iespējas izmantot vecāku atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu ietekmē darba organizāciju, un dalībvalstis tiek aicinātas šādu novērtējumu rezultātus publicēt. Dalībvalstis vēl tiek aicinātas sniegt norādes un padomus mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem, kā arī tās var izvēlēties samazināt***

*administratīvo slogu šādiem
uzņēmumiem, neskarot šajā direktīvā
noteiktās darba ņēmēju tiesības, un būtībā
saglabāt vienlīdzīgu attieksmi pret darba
ņēmējiem, ko nodarbina šādi uzņēmumi,
un darba ņēmējiem, kurus nodarbina citi
uzņēmumi.*

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums 32.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums 2. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – a punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – b punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – c punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

(i) *piederīgo* vai

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

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – d punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(d) *“piederīgais” ir darbaņēmēja **dēls, meita, māte, tēvs, laulātais** vai civilu attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;*

(d) *“piederīgais” ir darbaņēmēja **vismaz otrās pakāpes asinsradnieks vai radnieks, cita starpā audžubērns un likumiskais aizbildnis**, vai civilu attiecību partneris, ja nacionālajos tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;*

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – e punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 53

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – f punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 54

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

1. Dalībvalstis **veic nepieciešamos** pasākumus, **lai nodrošinātu, ka tēvam vai otram no vecākam, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms, saistībā ar bērna piedzimšanu vai bērna adopciju** ir tiesības **šajā laika posmā ņemt** vismaz desmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu. **Dalībvalstis var noteikt, vai šādu atvaļinājumu var daļēji izmantot arī pirms vai tikai tūlīt pēc bērna piedzimšanas, nedzīva bērna piedzimšanas vai bērna adopcijas.**

Grozījums Nr. 55

Direktīvas priekšlikums

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

***Tiesības uz paternitātes atvaļinājumu
piešķir neatkarīgi no darba stāža ilguma.***

Grozījums Nr. 56

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 57

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Dalībvalstis novērtē, vai nav jānosaka kārtība, kādā nodrošināt, ka paternitātes atvaļinājuma izmantošanu pielāgo vajadzībām, kādas rodas vairāku bērnu piedzimšanas vai bērna

priekšlaicīgas piedzimšanas gadījumā, adoptētājiem, vecākiem ar invaliditāti, vecākiem ar garīgās veselības problēmām un vecākiem ar bērniem, kuriem ir invaliditāte vai garīgās veselības problēmas. Dalībvalstis var noteikt citus gadījumus, kuros ir nepieciešami īpaši pasākumi paternitātes atvaļinājuma izmantošanai.

Grozījums Nr. 58

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 59

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1.a Dalībvalstis novērtē iespēju paplašināt šajā direktīvā paredzētos noteikumus par bērna kopšanas atvaļinājumu, attiecinot tos uz vientuļajiem vecākiem. Vientuļajiem vecākiem ir vismaz tādas pašas tiesības un aizsardzība, kādu šajā direktīvā paredz vecākiem, un viņi var gūt labumu no īpašajiem nosacījumiem, kuros saskaņā

ar valsts tiesību aktiem vai koplīgumiem tiek ņemta vērā viņu īpašā situācija.

Grozījums Nr. 60

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 61

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 3.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 62

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika

Grozījums

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku atvaļinājumu var noteikt nostrādātā laika

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

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

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

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

Grozījums Nr. 63

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 5. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

5. Dalībvalstis var definēt, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar nacionālajiem tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var tikt atļauts vecāku atvaļinājuma piešķiršanu uz saprātīgu laiku atlikt, pamatojoties ar to, ka tas nopietni traucētu **uzņēmuma pienācīgu darbību vai ļoti negatīvi ietekmētu darba devēja saimniecisko** darbību. Jebkādu vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs pamato rakstiski. **Ja vecāku atvaļinājuma piešķiršanu atliek pamatoti, darba devējs pēc iespējas piedāvā elastīgus veidus vecāku atvaļinājuma izmantošanai atbilstoši šā panta 6. punkta noteikumiem.**

Grozījums Nr. 64

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 6. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas

Grozījums

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas

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

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

Grozījums Nr. 65

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 7. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 66

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka

darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz piecas darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. **Tiesībām** uz šādu atvaļinājumu **var būt nosacījums**, ka darba ņēmēja **piederīgā medicīniskais stāvoklis tiek attiecīgi pamatots**.

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

Grozījums Nr. 67

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 68

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 69

Direktīvas priekšlikums

8. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

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

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

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

Grozījums Nr. 70

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts – virsraksts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Elastīgs darba režīms

Pielāgojams darba režīms

Grozījums Nr. 71

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 72

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1.a *Dalībvalstis var noteikt galvenās pamatnostādnes attiecībā uz to, cik ilgā laikā darba ņēmējam, kurš vēlas īstenot tiesības uz pielāgojamu darba režīmu, par to ir jāpaziņo savam darba devējam, norādot vēlamā šo tiesību īstenošanas perioda sākumu un beigas. Šo termiņu nosakot, dalībvalstis ņem vērā gan darba devēju, jo īpaši mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu, gan darba ņēmēju vajadzības. Tāpat dalībvalstis ņem vērā nepārvaramu varu, kā arī iespēju darba ņēmējam un darba devējam savstarpēji vienoties par izmaiņām attiecībā uz paziņojuma termiņu.*

Pamatojums

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

Grozījums Nr. 73

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 74

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Ja 1. punktā minētā **elastīgā** darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju

Grozījums

3. Ja 1. punktā minētā **pielāgojamā** darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem reaģēt **rakstiski**, ņemot vērā gan darba devēju,

vajadzības.

gan darba ņēmēju vajadzības.

Grozījums Nr. 75

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 76

Direktīvas priekšlikums 10. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 77

Direktīvas priekšlikums 10. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 78

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 79

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 80

Direktīvas priekšlikums

11. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 81

Direktīvas priekšlikums

11. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 82

Direktīvas priekšlikums

12. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4.,

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu atlaist vai jebkādi gatavoties atlaist darba ņēmējus uz tāda pamata, ka viņi pieteikušies uz 4.,

5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto *elastīgo* darba režīmu.

5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to ņēmuši vai arī izmantojuši tiesības lūgt 9. pantā minēto *pielāgojamo* darba režīmu.

Grozījums Nr. 83

Direktīvas priekšlikums 12. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 84

Direktīvas priekšlikums 12. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 85

Direktīvas priekšlikums 12.a pants (jauns)

12.a pants

Mikrouzņēmumi, mazie un vidējie uzņēmumi

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

Grozījums Nr. 86

Direktīvas priekšlikums

15. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 87

Direktīvas priekšlikums

16. pants

Komisijas ierosinātais teksts

16. pants

Aizsardzības līmenis

Dalībvalstis var ieviest vai **saglabāt**

Grozījums

16. pants

Aizsardzības līmenis

1. Dalībvalstis var ieviest vai **arī**

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

patur spēkā noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki nekā **tie, kuri paredzēti** šajā direktīvā. Tomēr tām jānodrošina, ka vismaz četri mēneši vecāku atvaļinājuma saskaņā ar 5. panta 2. punktu joprojām nav nododami citai personai.

2. Šī direktīva nav pieņemams pamatojums, lai jebkādā veidā samazinātu darba ņēmējiem piešķirtās tiesības vai aizsardzības līmeni, kas tiem dalībvalstīs jau ir nodrošināts.

3. Šī direktīva neskar dalībvalstu prerogatīvu piemērot vai ieviest tiesību aktus, tiesisko regulējumu vai arī normatīvos vai administratīvos aktus, kas ir darba ņēmējiem labvēlīgāki, nedz arī veicināt vai atļaut darba ņēmējiem labvēlīgāku koplīgumu piemērošanu.

4. Šī direktīva neskar citas tiesības, kas darba ņēmējiem ir piešķirtas saskaņā ar citiem Savienības tiesību aktiem.

Grozījums Nr. 88

Direktīvas priekšlikums 17. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 89

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

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

Grozījums Nr. 90

Direktīvas priekšlikums 17.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

17.a pants

Dialogs ar attiecīgajām ieinteresētajām personām

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

Grozījums Nr. 91

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1. *Kad pagājuši vēlākais pieci gadi kopš šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.*

1. *Līdz ... [trīs gadi pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā dienas] dalībvalstis novērtē, kā tiek īstenoti minētās direktīvas mērķi, jo īpaši dzimumu līdztiesības mērķis, analizējot arī tā ietekmi uz mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu attīstību, un paziņo Komisijai visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas*

Grozījums Nr. 92

Direktīvas priekšlikums 18. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 93

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

(a) iespējām pagarināt aprūpētāju atvaļinājuma ilgumu;

(b) iespējām paplašināt jēdziena „aprūpētājs” definīciju;

(c) direktīvas ietekmi uz ģimenes aprūpētājiem, kuri izmanto aprūpētāju

atvaļinājuma iespēju, uz ģimenes aprūpētājiem, kuri ir izmantojuši iespēju lūgt pielāgojamu darba režīmu, un uz ģimenes aprūpētājiem, kuri nav izmantojuši nevienu no šajā direktīvā paredzētajām iespējām.

Grozījums Nr. 94

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

Grozījums Nr. 95

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

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

PASKAIDROJUMS

Komisijas ierosinātā direktīva ir viens no pirmajiem Eiropas sociālo tiesību pīlāra īstenošanas rezultātiem. Tā pamatā ir iniciatīva „Jauns sākums” (*New Start*), ar ko ir iecerēts risināt strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem aktuālus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas problemātiskos jautājumus. Šī iniciatīva palīdzēs sasniegt Līgumā noteiktos mērķus — panākt vīriešu un sieviešu līdztiesību attiecībā uz iespējām darba tirgū un vienādu attieksmi darbā un sekmēt augsta līmeņa nodarbinātību ES teritorijā.

Tādējādi likumdošanas priekšlikumā galveno uzmanību mērķtiecīgi ir paredzēts veltīt pasākumiem, ar ko novērst nodarbinātu sieviešu nepietiekamo īpatsvaru un tādēļ nodrošināt labākus apstākļus darba un privātās dzīves pienākumu apvienošanai, un arī vērsties pret attieksmes un iespēju nevienlīdzību darba tirgū. Turklāt ar priekšlikumu tiek rosināts spēcīgāk veicināt aprūpētāja vīrieša funkciju ģimenē, jo ieguvēji no tā būtu arī bērni. Ir labi dokumentēti pierādījumi, kas apliecina, ka tad, ja darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus izmanto tēvi, tam ir labvēlīga ietekme, jo samazinās ģimenei veltītā neapmaksātā darba relatīvais apjoms sievietēm un viņām paliek vairāk laika algotam darbam. Līdz ar to tiek veicināta nediskriminēšana un sekmēta dzimumu līdztiesība. Ierosināto direktīvu tādā veidā, kādā tā pašlaik ir izstrādāta, paredzēts piemērot visiem darba ņēmējiem — vīriešiem un sievietēm, kam ir darba līgums vai darbtiesiskās attiecības.

Ar to tiecas ieviest vairākus jaunus vai noteikt augstākus vecāku, paternitātes un aprūpētāja atvaļinājuma minimālos standartus, kas izstrādāti, lai palīdzētu izskaust anomālijas, ar kurām saskaras gan vecāki, gan aprūpētāji, cenšoties līdzsvarot savu darba un privāto dzīvi. Referents uzskata, ka šie pasākumi ir tieši laikā un ka tie ir vajadzīgi, lai panāktu, ka darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas kļūst pieejamākas, un lai labāk atspoguļotu darba režīma maiņas tendences mūsu sabiedrībā.

Turklāt referents uzskata — lai ar darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku dalībvalstīs panāktu, ka sievietes ātrāk atgriežas darbā un ka vairāk sieviešu ir iesaistītas darba tirgū, izšķiroša nozīme ir tam, lai būtu izveidota un par pieņemamu cenu būtu pieejama kvalitatīvas bērnu aprūpes infrastruktūra. Tādēļ viņš visnotaļ mudina dalībvalstis nodrošināt labākas bērnu aprūpes iestādes un vēlas, lai tas būtu atspoguļots tiesību akta tekstā, un tāpēc iekļauj direktīvā attiecīgu apsvērumu.

Vadoties pēc tās pašas Līguma 153. panta loģikas, kas ir šīs direktīvas priekšlikuma pamatā, uz mazajiem un vidējiem uzņēmumiem likto īpašo uzsvāru referents vēlas attiecināt arī uz mikrouzņēmumiem, jo uzskata, ka no MVU atšķirīgās specifikas un ierobežojumu dēļ tiem, iespējams, būs vēl grūtāk īstenot atsevišķas šīs direktīvas daļas.

Referents ir parūpējies, lai visā tekstā būtu iekļauti papildu noteikumi par mikrouzņēmumiem un mazajiem un vidējiem uzņēmumiem (MMVU) un lai tādējādi nodrošinātu, ka administratīvi, finansiāli un juridiski ierobežojumi ar šo direktīvu netiek uzlikti tādā veidā, kas neveicina šādu uzņēmumu veidošanos un attīstību, un ka attiecīgajos uzņēmumos strādājošajiem netiek atņemtas tiesības izmantot darba un privātās dzīves līdzsvarošanas iespējas. Vienā no grozījumiem, piemēram, referents — neskarot noteikumu par to, vai darba devējam attiecīgs lūgums būtu jāapmierina vai ne, — pamatoti norāda, ka būtu jāņem vērā grūtības, ko elastīgs darba režīms varētu radīt MMVU.

Lai kļiedētu bažas par to, ka attiecīgs administratīvais slogs ļoti nelabvēlīgi ietekmētu mikrouzņēmumus, referents ir ierosinājis nodrošināt dalībvalstīm izvēles iespēju — pieņemt pasākumus, ar kuriem ierobežo slogu, kas mikrouzņēmumiem rodas saistībā ar 12. pantā (aizsardzība pret atlaišanu no darba un pierādīšanas pienākums) noteikto prasību izpildi, un tādējādi neriskēt, ka šādiem uzņēmumiem tiek uzlikts nesamērīgs slogs.

Ar galvenajiem Komisijas priekšlikumiem spēkā esošajā regulējumā tiek ieviesti šādi jauni elementi.

- Ar direktīvu tiek ieviestas tiesības uz paternitātes atvaļinājumu, kas nav īsāks par desmit darba dienām ap bērna piedzimšanas laiku. Šis ir svarīgs jaunievedums, ņemot vērā to, ka pašlaik paternitātes atvaļinājumam nav Eiropas līmeņa minimālo standartu. Referents šo jauno ierosinājumu pilnībā atbalsta, jo iespējas un stimuli tēviem izmantot atvaļinājumu dažādās dalībvalstīs būtiski atšķiras. Valstīs, kurās ir iespēja izmantot šādu atvaļinājumu, ievērojami atšķiras atlīdzības līmenis un atvaļinājuma dienu skaits.

Referents tekstu ir grozījis, lai tiesības uz paternitātes atvaļinājumu cita starpā būtu noteiktas arī bērna adopcijas gadījumā. Skaidrs, ka bērna piedzimšana vai adopcija ir nozīmīgs brīdis, kad ir svarīga tēva klātbūtne un kad viņam ir jāuzņemas atbildība līdz ar savu dzīvesbiedru. Tas ir laiks, kad veidojas saikne ar bērnu, un ir pierādījies, ka tas ir svarīgi gan bērnam, gan tēvam. Referents ir ierosinājis grozījumu, ar ko precizē, ka darba ņēmējs tēvs varētu būt arī otrs no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms.

Attiecībā uz atlīdzības vai pabalsta apmēru referents uzturējis spēkā Komisijas priekšlikumu noteikt, ka personām, kuras izmanto paternitātes atvaļinājumu, ir jāsaņem atlīdzība slimības pabalsta līmenī, tā rīkojoties pēc spēkā esošo ES tiesību aktu analogijas, ar kuriem nodrošina tiesības uz atvaļinājumu sakarā ar bērna piedzimšanu.

- Tā dēvētajā Vecāku atvaļinājuma direktīvā (Direktīva 2010/18/ES), kura tiks atcelta, tiklīdz būs stājusies spēkā šī ierosinātā direktīva, katram darba ņēmējam ir tiesības bērna piedzimšanas vai adopcijas gadījumā izmantot vecāku atvaļinājumu, kas nav īsāks par 4 mēnešiem, no kuriem viens mēnesis nav nododams otram no vecākiem. Šādu vecāku atvaļinājumu drīkst izmantot līdz brīdim, kad bērns sasniedz 8 gadu vecumu. Pašlaik nav noteikts, ka vecāku atvaļinājumam ir jābūt apmaksātam, un dalībvalstis un sociālie partneri pēc saviem ieskatiem var lemt par sīkāku šāda atvaļinājuma izmantošanas kārtību.

No vienas puses, ar iesniegto priekšlikumu tiek nostiprinātas tiesības uz vecāku atvaļinājumu, nosakot, ka par 4 mēnešu periodu pienākas atlīdzība, kas ir vismaz līdzvērtīga slimības pabalstam, un ka šos četrus mēnešus vecāki viens otram nodot nedrīkst. Tāpat arī vecākiem būs tiesības pieteikties uz visu atvaļinājuma periodu elastīgā režīmā, un bērna vecums, līdz kuram vecāki šo atvaļinājumu varēs izmantot, tiks palielināts no 8 līdz 12 gadiem. Referents piekrīt šim ierosinājumam, jo spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums nodrošina ierobežotus stimulus vīriešiem uzņemties vienādu daļu no aprūpes pienākumiem. Ir labi dokumentēti pierādījumi, kas apliecina, ka tad, ja darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus izmanto tēvi, tam ir labvēlīga ietekme, jo samazinās ģimenei veltītā neapmaksātā darba relatīvais apjoms sievietēm un viņām paliek vairāk laika algotam darbam.

No otras puses, lai arī referents piekrīt, ka vecāku atvaļinājumam vajadzētu būt apmaksātam, viņš ierosina atkāpties no Komisijas priekšlikuma un noteikt, ka darba ņēmējam ir jāsaņem

atlīdzība vai pabalsts vismaz 75 % apmērā no bruto algas. Referents uzskata — nosakot standarta atlīdzības likmi ES līmenī, tiks novērstas anomālijas, ko rada atšķirīgās likmes, pēc kurām darba ņēmēji dažādās dalībvalstīs saņem atlīdzību slimības pabalsta apmērā, un būs nodrošināti vienlīdzīgi apstākļi visiem darba ņēmējiem, turklāt tas palīdzēs panākt, ka atvaļinājumu izmanto vairāk tēvu, jo viņiem saimnieciskā ienākuma trūkums ir spēcīgs signāls atturēties no vecāku atvaļinājuma izmantošanas.

Referents piedāvā veidu, kā labāk pārvaldīt pieteikšanos uz vecāku atvaļinājumu, un tādēļ ierosina skaidri noteikt, cik ilgā laikā pirms atvaļinājuma darba ņēmējam, kas uz to piesakās, par to ir jāpaziņo savam darba devējam, precīzi norādot periodu, kurā darba ņēmējs plāno īstenot savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu. Referents uzskata, ka tas būtu izdevīgi gan darba devējiem, jo atvieglotu plānošanu, gan darba ņēmējiem, jo viņiem būtu nodrošināta iespēja šādu atvaļinājumu izmantot tad, kad tas ir visvairāk vajadzīgs. Vēl jo svarīgāk tas ir MMVU, kuriem nav tādas greznības kā liels darbinieku skaits vai daudz finanšu resursu, lai papildus pieņemtu darbā pagaidu darbiniekus.

- Referents atzinīgi vērtē to, ka ar priekšlikumu ir ieviestas tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu darba ņēmējiem, kuru aprūpē ir smagi slimi vai apgādājami radnieki. Šie darba ņēmēji varēs izmantot 5 atvaļinājuma dienas gadā, saņemot par tām vismaz slimības pabalstam līdzvērtīgu atlīdzību. Turpretim par aprūpētāja atvaļinājumu referents ir ierosinājis izmaksāt atlīdzību vismaz 75 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas.

- Jaunais priekšlikums vienlaikus attiecas arī uz tiesībām pieteikties uz elastīgu darba režīmu un tiesībām visiem strādājošiem vecākiem izmantot vecāku atvaļinājumu vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz 12 gadu vecumu. Referents saprot, ka tas varētu radīt zināmas grūtības, sevišķi MMVU, un tāpēc ir ierosinājis vecuma minimumu mainīt, nosakot, ka tie ir 10 gadi.

MAZĀKUMA VIEDOKLIS

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES

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

Darba ņēmēja bērns, viena no vecākiem vai cita radnieka atkarīgums ir bieži sastopama situācija, kas attiecas tikai uz privāto dzīvi. Šai situācijai, lai cik smaga vai sāpīga tā arī nebūtu, nevajadzētu nekādā veidā mainīt parastos darba dzīves apstākļus un pašlaik spēkā esošos bērna kopšanas atvaļinājuma nosacījumus, jo tas izjauktu līdzsvaru starp darba un privāto dzīvi, kas faktiski kļūtu dominējoša. Turklāt šādos gadījumos gan principā, gan no pabalsta summu viedokļa runa ir par suverēnu prerogatīvu, jo Eiropa — pretēji tam, kas mums tika teikts, — nesniedz nekādu labumu. Visbeidzot, darba devējiem nav jārūpējas par ikviena sava darbinieka dažādo ar privāto dzīvi saistīto risku mazināšanu, tādējādi potenciāli apdraudot ne tikai veselās mūsu tautsaimniecības nozaru daļas, bet arī valstu sociālās aizsardzības sistēmas.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

SIEVIEŠU TIESĪBU UN DZIMUMU LĪDZTIESĪBAS KOMITEJAS ATZINUMS

Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Atzinuma sagatavotāja: *Agnieszka Kozłowska-Rajewicz*

(*) Iesaistītās komitejas — Reglamenta 54. pants

ĪSS PAMATOJUMS

Prasība nodrošināt darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumus neattiecas tikai uz sieviešu tiesībām — šādi pasākumi ir nepieciešami, arī lai aizsargātu vīriešu tiesības un dzimumu līdztiesību kopumā. Turklāt tie ir svarīgi ES ekonomikai, cita starpā arī tādēļ, lai cīnītos ar iedzīvotāju novecošanas un darbaspēka trūkuma nelabvēlīgajām sekām.

Sieviešu stāvoklis darba tirgū joprojām ir problemātisks — sieviešu nodarbinātības līmenis ES vidēji ir 64 %, turpretim vīriešiem tas ir 76 %. Pieredze liecina — galvenais iemesls, kādēļ sievietes nav aktīvas darba tirgū, ir saistīts ar to, ka nav iespējas darbu profesijā efektīvi apvienot ar ģimenes pienākumiem. Līdz ar to atkarībā no dzimuma atšķiras pensijas, jo uzkrājas nevienlīdzība visā sieviešu dzīves laikā un summējas periodi, kuros viņas nav bijušas aktīvas darba tirgū, un šī pensiju atšķirība ES vidēji ir stabili 40 %¹. Process, kura rezultātā ir jāpanāk dzimumu līdztiesību darba tirgū, ir bijis lēns, un ar darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumiem šī tendence ir jāmaina². Turklāt darba un privātās dzīves

¹ Komisijas Tiesiskuma un patērētāju ģenerāldirektorāta (DG JUST) dati:

https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork.

² EIGE: Gender Equality Index 2017. *Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Main findings. Chapter Domain of work: 10 years of slow progress*. [Eiropas Dzimumu līdztiesības institūta dzimumu

līdzsvarošanas rīcībpolitika ir svarīga, lai efektīvi reaģētu uz darbaspēka trūkumu un iedzīvotāju aizvien lielāku novecošanu¹.

Galveno uzmanību atzinuma sagatavotāja vēlas pievērst direktīvas mērķim palielināt sieviešu nodarbinātību, un viņa arī vēlas, lai labi būtu pārdomāts tiesību akta juridiskais pamats. Turpmāk minētie ir divi būtiskākie priekšlikuma stūrakmeņi, kurus atzinuma sagatavotāja uzskata par fundamentāli svarīgiem šo uzdevumu izpildei.

1) Noteikums, ar ko paredz, ka vecāku atvaļinājuma periodu vecāki cits citam nodot nedrīkst, nodrošina sievietēm un vīriešiem vienādu atvaļinājuma laikposmu un ir līdzeklis, kā palielināt sieviešu līdzdalību darba tirgū un panākt, ka vīrieši uzņemas vairāk pienākumu ģimenē.

2) Atlīdzība par šādu atvaļinājumu slimības pabalsta apmērā ir saskaņā ar spēkā esošo tiesisko regulējumu un tā dēvēto Maternitātes atvaļinājuma direktīvu. Tēvi izmanto atvaļinājumu tad, ja ir nodrošināts pietiekami augsts atlīdzības līmenis².

Apmaksāts paternitātes atvaļinājums ir galvenais priekšnoteikums tam, lai tēvi uzņemtos aprūpes pienākumus³. Atzinuma sagatavotāja tomēr nolēma ieviest zināmu elastību attiecībā uz iespējām izmantot paternitātes atvaļinājumu, nodrošinot tēviem iespēju savas tiesības izmantot pirmajā gadā pēc bērna piedzimšanas vai adopcijas — lielākas izredzes, ka atvaļinājumu izmantos vairāk tēvu, jo dažiem vīriešiem, iespējams, trūkst pārliecības par to, ka viņi par bērnu spēj rūpēties uzreiz pēc bērna piedzimšanas. Taču priekšroku paternitātes atvaļinājuma izmantošanai, tiklīdz bērns ir piedzimis vai adoptēts, atzinuma sagatavotāja nolēma saglabāt, jo pieredze liecina, ka tēvam saikne ar bērnu visnoturīgāk veidojas tieši bērna dzīves sākumposmā⁴. Aprūpētāja atvaļinājumu atzinuma sagatavotāja uzskata par

līdztiesības indekss, 2017. gada izdevums. Dzimumu līdztiesības izvērtējums Eiropas Savienībā, 2005.–2015. gads: galvenie secinājumi. Darba jomas sadaļa: 10 gadi lēna progresa.]

¹ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment.

² Eurofound. *Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union* (2015) [Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2015. gada publikācija „Kā panākt, lai vairāk tēvu Eiropas Savienībā izmantotu vecāku un paternitātes atvaļinājumu”],

<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). *The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle* [ESAO 2017. gada publikācija „Ceļā uz dzimumu līdztiesību — Sīzifa cienīgas pūles”], OECD Publishing, Paris.

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

³ Pētījumi liecina, ka paternitātes atvaļinājums ir priekšnoteikums tam, lai tēvi uzņemtos vairāk aprūpes pienākumu, piemēram, ne vien izmantojot vecāku atvaļinājumu, bet arī vispār iesaistoties bērna audzināšanā. Sk. Linda Haas & C. Philip Hwang (2008). *The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden* [Kā vecāku atvaļinājuma izmantošana ietekmē tēvu līdzdalību bērnu aprūpē un tēvu attiecības ar bērniem — Zviedrijas pieredze], Community, Work & Family, 11:1, 85-104, DOI: 10.1080/13668800701785346.

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007). *EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES* [Kā vecāku atvaļinājums un darba laiks ietekmē tēvu līdzdalību savu bērnu audzināšanā], Community, Work & Family, 10:4, 409-426, DOI: 10.1080/13668800701575069.

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon and Ruth Feldman. *Father's brain is sensitive to childcare experiences* [Tēva smadzenes reaģē uz bērna aprūpē gūtu pieredzi], Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS) 2014 July, 111 (27) 9792-9797.

⁴ Jo spēcīgāka saikne, jo lielākas izredzes, ka tēvs uzņemsies rūpes par bērnu, un jo vairāk tēvs rūpējas par pirmo bērnu, jo vairāk izredžu, ka ģimene nolems laist pasaulē vēl kādu bērnu.

atzinīgi vērtējamu reakciju uz problēmu, ko rada iedzīvotāju novecošana, jo aprūpes pienākumi nav tikai bērnu aprūpe vien.

Atzinuma sagatavotāja ierosina vairākus grozījumus, lai panāktu, ka priekšlikums sniedz ES tautsaimniecībai vajadzīgās atbildes.

Pirmkārt, lai arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas pasākumi ir ilgtermiņa ieguldījums, kas gādā par ekonomisko labklājību un palielina sieviešu nodarbinātību, īpaša uzmanība tomēr ir jāvelta tam, kā nodrošināt, ka savu spēju darboties īstermiņā un ilgtermiņā nezaudē mikrouzņēmumi un mazie un vidējie uzņēmumi. Uzņēmumiem ir vajadzīga lielāka skaidrība, jo tad tie varēs veiksmīgāk tikt galā ar plānošanu un nepieļaut, ka zūd ražīgums. Tādēļ atzinuma sagatavotāja uzsver nepieciešamību precīzi noteikt, cik ilgā laikā pirms atvaļinājuma uz to ir jāpiesakās, kā arī nepieciešamību noteikt laika ierobežojumus gan atvaļinājumiem, gan elastīgam darba režīmam.

Atzinuma sagatavotāja atzīst, ka iedzīvotāju grupām, kuras ir mazāk labvēlīgā stāvoklī, ir jāvelta īpaša uzmanība, un tomēr nolēma, ka neierosinās noteikt tiesības uz garāku atvaļinājumu vientuļiem strādājošiem vecākiem, jo direktīva galvenokārt ir vērsta uz to, kā panākt sieviešu lielāku līdzdalību darba tirgū. Garāki atvaļinājuma laikposmi vientuļajiem vecākiem praksē varētu nozīmēt, ka nodarbinātībā ilgāk nav iesaistītas vientuļās mātes, kuras ir vientuļo vecāku lielākā daļa, un tas savukārt vājinātu šīs direktīvas mērķi, jo postoši ietekmētu šo sieviešu finansiālo neatkarību. Direktīva ļauj pašām dalībvalstīm noteikt, kādu atbalstu un kādā veidā sniegt ģimenēm, kuras ir mazāk labvēlīgā stāvoklī, un atzinuma sagatavotāja tam pilnībā piekrīt.

Visbeidzot, atzinuma sagatavotāja uzskata, ka Eiropas Parlamentam ar savu nostāju galvenokārt jātiecas nosargāt direktīvas svarīgākos mērķus un jāpievēršas juridiskajam pamatam, kura balsts ir sieviešu un vīriešu līdztiesība. Turklāt, ņemot vērā dalībvalstu paustos iebildumus un lai nodrošinātu priekšlikuma ātru pieņemšanu Padomē, Eiropas Parlamentam būtu jārikojas stratēģiski un jānovērš iespēja, ka pārlietu vērienīgs priekšlikums varētu ciest neveiksmi.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008). *Gender Equality and Fertility in Sweden* [Dzimumu līdztiesība un dzimstība Zviedrijā], *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01_07.

GROZĪJUMI

Sieviešu tiesību un dzimumu līdztiesības komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Nodarbinātības un sociālo lietu komiteju ņemt vērā šādus grozījumus:

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums

2. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(2) Vīriešu un sieviešu **līdztiesība** ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu **un Līguma par Eiropas Savienības darbību 8. pantu nevienlīdzības izskaušana un** vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšana ir viens no Savienības mērķiem. Līdzīgi, **saskaņā ar** Eiropas Savienības Pamattiesību hartas **21. pantu ir aizliegta jebkāda veida diskriminācija jebkādu iemeslu dēļ, savukārt 23. pantā ir noteikts, ka vīriešu un sieviešu līdztiesība ir jānodrošina** visās jomās, **tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā.**

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums

4. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(4) Savienība **ir viena no pusēm** Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām. Tātad minētās konvencijas normas **kopš tās stāšanās spēkā** ir Eiropas Savienības tiesiskās kārtības daļa un Savienības tiesību akti **pēc iespējas** jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā. Konvencijas 7. pants cita starpā paredz, ka

Grozījums

(4) Savienība **un visās tās dalībvalstīs ir puses** Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām. **Konvencijā ir uzsvērts, ka personām ar invaliditāti un viņu ģimenes locekļiem vajadzētu saņemt nepieciešamo aizsardzību un palīdzību, lai ģimenes varētu veicināt to, ka personas ar invaliditāti pilnībā un vienlīdzīgi izmanto**

pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības.

savas tiesības. Tātad minētās konvencijas normas ir Eiropas Savienības tiesiskās kārtības daļa un Savienības tiesību akti, ***cik vien tas iespējams, ir jāinterpretē ar konvenciju saskanīgā veidā.*** Konvencijas 7. pants cita starpā paredz, ka pusēm jāveic visi pasākumi, kas nepieciešami, lai bērni ar invaliditāti vienlīdzīgi ar citiem bērniem varētu pilnīgi izmantot visas cilvēktiesības un pamatbrīvības. ***Turklāt konvencijas 23. pantā ir noteikts, ka konvencijas dalībvalstis veic efektīvus un atbilstošus pasākumus, lai likvidētu diskrimināciju pret personām ar invaliditāti visos jautājumos saistībā ar laulību, ģimeni, vecāku stāvokli un attiecībām.***

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums 5. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(5) Dzimumu ***vienlīdzības*** sasniegšana būtu ***jāsekmē arī*** darba un privātās dzīves līdzsvarošanas ***rīcībpolitikām***, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, atvieglojot ***vīriešiem ar sievietēm vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību pa dzimumiem.*** Šādās rīcībpolitikās būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī ***iedzīvotāju*** novecošanas sekas.

Grozījums

(5) Dzimumu ***līdztiesības*** sasniegšana būtu ***jāveicina ar*** darba un privātās dzīves līdzsvarošanas ***rīcībpolitiku***, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, ***mudinot vīriešus un*** atvieglojot ***viņiem iespējas uzņemties aprūpes pienākumus tikpat lielā mērā, kādā to dara sievietes, kā arī likvidējot vīriešu un sieviešu izpeļņas, darba samaksas un pensiju atšķirību.*** Šāda rīcībpolitika būtu jāveido, ņemot vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī ***sabiedrības*** novecošanas sekas. ***Turklāt ar šādu rīcībpolitiku būtu jāpalīdz cīnīties pret stereotipiem, kas tiek piedēvēti dzimumu lomai sadalījumam.***

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums 6.a apsvērums (jauns)

(6a) Ar Eiropas sociālo tiesību pīlāru, ko dalībvalstis pasludināja 2017. gada 17. novembrī, ir paredzēts nodrošināt Savienības iedzīvotājus ar jaunām un efektīvākām tiesībām. Pīlāra pamatā ir 20 galvenie principi, tostarp 2. princips „Dzimumu līdztiesība”, 3. princips „Vienādas iespējas” un 9. princips „Darba un privātās dzīves līdzsvars”. Saskaņā ar pēdējo no minētajiem „[v]jecākiem un personām ar aprūpes pienākumiem ir tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, elastīgu darba režīmu un piekļuvi aprūpes pakalpojumiem. Sievietēm un vīriešiem ir vienlīdzīga piekļuve īpašajiem atvaļinājumiem, kas vajadzīgi aprūpes pienākumu pildīšanai, un viņus mudina šādus atvaļinājumus izmantot līdzsvaroti.”

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums 6.b apsvēruma (jauns)

(6b) Aptuveni 80 % neformālas, parasti neapmaksātas aprūpes visā Savienībā sniedz ģimenes locekļi un draugi, kuru ieguldījums ir neatņemama veselības un sociālās aprūpes sistēmu nodrošināšanas, organizācijas un ilgtspējas daļa. Aptuveni divas trešdaļas aprūpētāju Eiropā ir sievietes. Tiek lēsts, ka neapmaksātas neformālās aprūpes ekonomiskā vērtība Savienībā formālas ilgtermiņa aprūpes nodrošināšanas kopējo izmaksu īpatsvara izteiksmē svārstās no 50 līdz 90 %.

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums

7. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(7) Tomēr daudziem vecākiem un darbaņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar **darba un privātās dzīves** pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. **Pastāv** tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu **pavada algotā darbā, bet** vairāk — neapmaksātu aprūpes pienākumu **veikšanā**. **Pierādīts**, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **pieđerīgā slimība** vai **atkarīgums** un ka **atsevišķas** sievietes **šādā sakarā** pavisam atstāj darba tirgu.

Grozījums

(7) Tomēr daudziem vecākiem un darbaņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar **ģimenes un darba** pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. **Ir vērojama** tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas sievietes mazāk stundu **strādā algotu darbu un** vairāk **laika velta** neapmaksātu aprūpes pienākumu **veikšanai**. **Ir pierādījies**, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī **tas, ja viņām ir saslimis** vai **apgādājams** **pieđerīgais, kuram vajadzīga aprūpe vai atbalsts**, un ka **dažas** sievietes **tādēļ daļēji** vai pavisam atstāj darba tirgu, **un tam savukārt ir negatīvas finansiālas sekas, kas skar sieviešu darba samaksu un pensiju**.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums

8. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums **vīriešus tikai ierobežoti stimulē** uzņemties **vienlīdzīgu** daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs paternitātes atvaļinājums **un** vecāku atvaļinājums **nav apmaksāti**, tāpēc **šādus atvaļinājumus** izmanto tikai nedaudzi tēvi. Atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas **rīcībpolitiku nelīdzsvarotība starp sievietēm un vīriešiem**. **Un, otrādi, ir pierādīts**, ka, **tēviem izmantojot** tādus darba un privātās

Grozījums

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais regulējums **nodrošina ierobežotus stimulus vīriešiem** uzņemties **vienādu** daļu no aprūpes pienākumiem. Daudzās dalībvalstīs **nav apmaksāts nedz** paternitātes atvaļinājums, **nedz** vecāku atvaļinājums, **turklāt vecāku atvaļinājuma periodu vecāki viens otram nodot nevar**, tāpēc **šādu atvaļinājumu** izmanto tikai nedaudzi tēvi. Atšķirības pa dzimumiem darba un aprūpes griezumā pastiprina arī **starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta** darba un privātās dzīves

dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai elastīgs darba režīms, *sievietēm* samazinās *neapmaksātā* ģimenei veltītā darba relatīvais *daudzums* un vairāk laika *paliek apmaksātam* *darbam*.

līdzsvarošanas *rīcībpolitika*. *Savukārt* ir *pierādījies*, ka *tad, ja tēvi izmanto* tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums vai elastīgs darba režīms, samazinās ģimenei veltītā *neapmaksātā* darba relatīvais *apjoms sievietēm* un *viņām paliek* vairāk laika *algotam darbam*. *Turklāt Eurofound pētījums liecina, ka vecāku atvaļinājuma izmantošanas rādītājus ietekmē daudzi savstarpēji saistīti faktori. Tie cita starpā ir šādi faktori: informācija par pieejamo atvaļinājumu, atvaļinājuma kompensācijas un darba samaksas atšķirība, bērnu aprūpes iestāžu pieejamība un elastīgums, ierastie ģimenes dzīves modeļi, kā arī tas, cik lielā mērā darba ņēmējus biedē izolācija no darba tirgus, ja tiek izmantots atvaļinājums*^{1a}.

^{1a} Eurofound. „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union” (2015) and „The gender employment gap: Challenges and solutions” (2016)/Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda 2015. gada publikācija „Kā panākt, lai vairāk tēvu Eiropas Savienībā izmantotu vecāku un paternitātes atvaļinājumu” un 2016. gada publikācija „Vīriešu un sieviešu nodarbinātības atšķirība: problēmas un risinājumi”].

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 8.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8a) Ir pierādījies — lai ar darba un privātās dzīves līdzsvarošanas rīcībpolitiku panāktu, ka mātes ātrāk atgriežas darbā un ka vairāk sieviešu ir iesaistītas darba tirgū, izšķiroša nozīme ir tam, lai būtu izveidota un par pieņemamu cenu būtu pieejama kvalitatīvas bērnu un

citu apgādājamo aprūpes infrastruktūra. Tomēr līdz 2018. gadam vairākumam Savienības dalībvalstu pagaidām nav izdevies sasniegt tā dēvētos Barcelonas mērķus, kas 2002. gadā noteikti attiecībā uz bērnu aprūpes jomu. Lai sievietes varētu pilnībā izmantot iespējas strādāt, šo mērķu sasniegšanai ir izšķiroša nozīme, un, lai šo situāciju atrisinātu, daudzgadu finanšu shēmā priekšroka jānodod ieguldījumam kvalitatīvā bērnu aprūpē, kas par pieņemamu cenu ir pieejama vecāku dzīvesvietā.

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums 8.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8b) Nesamērīgi liels nodokļu slogs, kas vairākumā dalībvalstu uzlikts otram peļņtājam, joprojām ir svarīgs iemesls, kas neveicina sieviešu līdzdalību darba tirgū. Lai rosinātu sievietes pilnībā izmantot iespējas strādāt un lai panāktu, ka vecāki vienādā mērā uzņemas bērnu audzināšanas un aprūpes pienākumus, ir ļoti svarīgi noskaidrot un likvidēt visus šķēršļus, ko rada nodokļu un pabalstu sistēmas, kuru pamatā ir ar dzimumu saistīti aizspriedumi.

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 13. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(13) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības *tēviem* bērna *dzimšanas gadījumā ņemt* paternitātes atvaļinājumu. Lai *būtu*

(13) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības *tēvam vai otram no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir*

ņemtas vērā atšķirības starp dalībvalstīm, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu **nevarētu būt** atkarīgas no **nacionālajos** tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

viņam pielīdzināms, saistībā ar bērna **piedzimšanu vai adopciju izmantot apmaksātu paternitātes atvaļinājumu laikposmā, kurā ilgst grūtniecības un dzemdību atvaļinājums**. Lai *ņemtu* vērā atšķirības starp dalībvalstīm, **būtu jānodrošina, ka** tiesības uz paternitātes atvaļinājumu *nav* atkarīgas no **valsts** tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums 13.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(13a) Dalībvalstīm būtu arī jāizvērtē, vai nosacījumi un kārtība, kas jāievēro, lai izmantotu vecāku atvaļinājumu, nebūtu jāpielāgo tēvu vajadzībām īpašās situācijās, kad ir nepieciešama tēva ilgāka klātbūtne, sevišķi tad, ja tas ir tēvs ar invaliditāti vai tēvs, kuram ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vientuļais tēvs, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē.

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums 14. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(14) **Tā kā** tēvu **vairākums** tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, **tad, lai būtu pamudinājums vecāku atvaļinājumu ņemt arī otram vecākam, šai direktīvai**, saglabājot **katra vecāka** tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban **noteiktajiem** vismaz **četriem**

(14) **Vairākums** tēvu tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, **tāpēc, lai rosinātu arī otru no vecākiem izmantot vecāku atvaļinājumu, ar šo direktīvu**, saglabājot **katram no vecākiem** tiesības uz Direktīvā 2010/18/ES patlaban **noteikto** vismaz **četrus mēnešus ilgo**

mēnešiem vecāku atvaļinājuma, būtu no *viena uz četriem mēnešiem jāpagarina* tas vecāku atvaļinājuma *laiks, ko viens vecāks nevar nodot otram.*

vecāku atvaļinājumu, būtu jānosaka, ka vecāku atvaļinājuma *laiks, ko vecāki viens otram var nodot, ir nevis viens mēnesis, bet gan četri mēneši. Būtu jāļauj dalībvalstīm precizēt, ka divus mēnešus no vecāku atvaļinājuma vajadzētu izmantot bērna pirmajos četros dzīves gados. Tomēr, ja minētajā laikposmā tas netiek izdarīts, dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka attiecīgais vecāku atvaļinājuma periods netiek zaudēts un ka to var izmantot vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz 10 gadu vecumu.*

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums 15. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz *desmit* gadu vecumu. Dalībvalstīm, *jo īpaši ņemot vērā mikrouzņēmumiem raksturīgās grūtības,* vajadzētu būt iespējai *noteikt saprātīgu termiņu, kas darba ņēmējam, kurš piesakās uz vecāku atvaļinājumu, ir jāievēro, kad tas par to paziņo savam darba devējam. Lai nepieļautu ļaunprātīgas izmantošanas iespējas, būtu jānodrošina, ka dalībvalstis var ieviest prasību par minimālo laikposmu, kas darba ņēmējam ir jānostrādā, pirms darba ņēmējs var izmantot šīs savas tiesības, un kas nepārsniedz sešus mēnešus.* Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt *par to, vai noteikt, ka* darba devējs noteiktos apstākļos vecāku

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

atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato *rakstiski*.

Elastīgums palielina varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs *no vecākiem*, jo īpaši tēvs, *tāpēc* darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt *piešķirt viņiem* vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan *bitos elastīgos veidos*. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet *citā*, elastīgā *veidā*, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī *jāizvērtē*, vai nosacījumi un *kārtība, kas jāievēro, lai izmantotu vecāku atvaļinājumu*, nebūtu jāpielāgo *vecāku vajadzībām īpašās situācijās, kad ir nepieciešama* vecāku *ilgāka klātbūtne, sevišķi tad, ja tie ir vecāki ar invaliditāti vai vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vientuļie vecāki, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē*.

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums 16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(16) Lai darba ņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba *ņēmējiem* un darba *devējiem vajadzētu būt iespējai* atvaļinājuma laikā *brīvprātīgi uzturēt saziņu. Darba ņēmēju un darba devēju saziņai nevajadzētu kļūt par slogu vai radīt stresu darba ņēmējiem un viņu ģimenes locekļiem, un tā būtu jāizmanto, lai attiecīgās puses varētu vienoties par jebkādiem* piemērotiem reintegrācijas pasākumiem, ievērojot *valsts* tiesību aktus, koplīgumus un praksi. *Darba ņēmējus, kuri nevēlas uzturēt saziņu,*

nekādā veidā nedrīkst diskriminēt.

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums

17. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(17) Lai lielākas iespējas palikt **darbaspēka kategorijā būtu darba ņēmējiem, kuri rūpējas par** gados vecu ģimenes **locekli** un/vai **citiem piederīgajiem, kam** vajadzīga aprūpe, **būtu jānodrošina, ka** darba ņēmējiem, **kuriem ir piederīgais, kam nopietnu veselības problēmu dēļ** ir vajadzīga aprūpe vai **atbalsts, ir** tiesības uz laiku pārtraukt darbu, **izmantojot** piederīgā aprūpei paredzētu atvaļinājumu. Lai tādas tiesības netiktu izmantotas ļaunprātīgi, pirms atvaļinājuma piešķiršanas **būtu jāpieprasa ārsta slēdziens, kas apliecina, ka aprūpe vai atbalsts ir vajadzīgs nopietnu veselības problēmu dēļ.**

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums

17.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(17a) **Ar aprūpētājiem individuālu atvaļinājumu nevajadzētu aizstāt profesionālus un kvalitatīvus aprūpes pakalpojumus, kas par pieņemamu cenu ir pieejami aprūpētāju dzīvesvietā, jo tie arī lielā mērā veicinās turpmāko ekonomikas attīstību.**

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums

19. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(19) Lai darba ņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli **izmantot** šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, **būtu jānodrošina viņiem tiesības** atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. Pabalsta **apmērs būtu jānosaka dalībvalstij, un paternitātes atvaļinājuma gadījumā tam vajadzētu būt tādā pašā apmērā, kāds valsts līmenī ir noteikts maksājumam par grūtniecības un dzemdību atvaļinājumu, savukārt vecāku atvaļinājuma un aprūpētāja** atvaļinājuma gadījumā **tam vajadzētu būt vismaz 80 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas. Šādi dalībvalstis nodrošinātu, ka maksājums vai pabalsts ir noteikts tādā apmērā, kas rosina vecākus vienlīdz lielā mērā izmantot savas tiesības, un** būtu jāņem vērā, **ka ir svarīgi garantēt**, lai **tiesības** uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi **un pensiju shēmām**, būtu **nepārtrauktas**.

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums

20. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(20) Saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai **darbtiesisko** attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. **Tāpēc** saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darba ņēmēja un attiecīgā darba devēja **darbtiesiskās** attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas **un** tātad šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darba ņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai **darbtiesisko** attiecību statusu **šīs direktīvas aptvertu** atvaļinājumu laikā (**arī attiecībā**

Grozījums

(20) Saskaņā ar Direktīvu 2010/18/ES dalībvalstīm jādefinē darba līguma vai **darba tiesisko** attiecību statuss vecāku atvaļinājuma laikā. **Tādējādi** saskaņā ar Eiropas Savienības Tiesas judikatūru darba ņēmēja un attiecīgā darba devēja **darba tiesiskās** attiecības atvaļinājuma laikā saglabājas, tātad šāda atvaļinājuma izmantotājs attiecīgajā periodā Savienības tiesību aktu izpratnē joprojām ir darba ņēmējs. Tāpēc, definējot darba līguma vai **darba tiesisko** attiecību statusu **to** atvaļinājumu laikā, uz **kuriem attiecas šī**

uz *sociālā nodrošinājuma tiesībām*), dalībvalstīm būtu jāraugās, lai *darbtiesiskās attiecības saglabājas*.

direktīva, dalībvalstīm būtu jāraugās, lai *darba tiesiskās attiecības saglabātos, neskarot tiesības uz sociālo nodrošinājumu, tostarp pensijas iemaksām, kas darba ņēmējam jāveic visā atvaļinājuma laikā. Tādēļ dalībvalstīm būtu jānodrošina, ka šajā direktīvā paredzētais atvaļinājums visā attiecīgajā laikposmā neietekmē darba ņēmēja tiesības uz pensiju.*

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 21. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(21) Lai *rosinātu strādājošus vecākus un aprūpētājus palikt darbaspēka kategorijā, būtu jānodrošina* viņiem *iespēja pēc savām vēlmēm un ieskatiem pielāgot savu darba laiku*. Tāpēc *būtu jānodrošina strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem iespēja* lūgt elastīgu darba režīmu, proti, iespēju savu darba modeli pielāgot, *attiecīgā gadījumā* aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, elastīgu *darbalaika režīmu* vai *īsāku* darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot *elastīga darba režīma un cita starpā arī īsāka* darbalaika ilgumu. Ir gan *pierādījies*, ka *nepilna laika darbs daļai sieviešu noder*, jo dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas palikt darba tirgū, taču ilgstošs *īsāka darbalaika periods var nozīmēt zemākas* sociālā nodrošinājuma *iemaksas*, kas *savukārt* nozīmē, ka *samazināsies pensijas apmērs, ko būs tiesības saņemt, vai arī tiesības uz pensiju* vispār *tīks zaudētas*. *Lai arī* galīgais lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja lūgto elastīgo darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam, *būtu tomēr jāņem vērā ne vien darba ņēmēju vajadzības, bet arī ar darba organizāciju*

norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.

un plānošanu saistītie ierobežojumi, kas raksturīgi mikrouzņēmumiem, un ar šādiem apsvērumiem atteikums būtu pienācīgi jāpamato. Konkrētie apstākļi, ar kuriem tiek pamatota vajadzība pēc elastīga darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu, lai darba ņēmējiem ir ne vien tiesības attiecīgā *abu pušu* norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums 22. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(22) Kārtība *attiecībā uz atvaļinājumiem* ir paredzēta kā atbalsts strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem konkrētā laikposmā, un tās mērķis ir saglabāt un veicināt viņu nepārtrauktu piesaisti darba tirgum. Tāpēc ir lietderīgi pieņemt nepārprotamu normu, kas aizsargātu to darba ņēmēju tiesības, kuri izmanto *šīs direktīvas aptvertos atvaļinājumus*, jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā un neciest ne no kādas noteikumu un nosacījumu pasliktināšanās *šīs prombūtnes dēļ. Vajadzētu būt tā, ka tās tiesības uz attiecīgajām tiesībām, kas darba ņēmējam jau ir iegūtas vai atrodas iegūšanas procesā, viņiem saglabājas līdz šāda atvaļinājuma beigām.*

Grozījums

(22) Kārtība, *kādā var izmantot atvaļinājumu*, ir paredzēta kā atbalsts strādājošiem vecākiem un aprūpētājiem konkrētā laikposmā, un tās mērķis ir saglabāt un veicināt viņu nepārtrauktu piesaisti darba tirgum. Tāpēc ir lietderīgi pieņemt nepārprotamu normu, kas aizsargātu to darba ņēmēju tiesības, kuri izmanto *atvaļinājumus, uz ko attiecas šī direktīva*, jo īpaši viņu tiesības atgriezties tajā pašā vai līdzvērtīgā darbā un *savas prombūtnes dēļ* neciest ne no kādas noteikumu un nosacījumu pasliktināšanās. *Būtu jāgarantē, ka līdz attiecīgā atvaļinājuma beigām darba ņēmēji saglabā iespēju īstenot savas tiesības, ko jau ir ieguvuši vai turpina iegūt. Tikpat svarīgs ir mērķis, ar kādu noteikta atvaļinājuma izmantošanas kārtība — nodrošināt, lai strādājošiem vecākiem nezustu ģimenes dzīves kvalitāte tāpēc, ka viņi cenšas rast vislabāko veidu, kā rūpēties par bērniem un pildīt savus pienākumus, cita starpā arī pienākumu nodrošināt pamatizglītību, jo īpaši agrā bērnībā, un kvalitatīvi pavadīt laiku kopā ar saviem bērniem. Ja neizdodas efektīvi saskaņot ģimenes un darba dzīvi, tas var*

negatīvi ietekmēt arī bērnu un vecāku fizisko un garīgo veselību.

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums 23. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(23) *Būtu jānodrošina aizsardzība, kas garantē, ka darbaņēmēji, kuri īsteno savas tiesības izmantot atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, šī iemesla dēļ nekādi netiek diskriminēti un ka arī attieksme pret viņiem tādēļ nav mazāk labvēlīga. Tomēr, lai darba devēju un darbaņēmēju intereses būtu līdzsvarā, dalībvalstīm būtu jānodrošina arī aizsardzība darba devējiem, nepieļaujot, ka šīs tiesības tiek izmantotas ļaunprātīgi.*

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums 24. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(24) *Būtu jānodrošina aizsardzība, kas garantē, ka darbaņēmēji, kuri īsteno šajā direktīvā paredzētās tiesības izmantot atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, netiek atlaisti no darba un ka nenotiek nekāda gatavošanās darbaņēmēju iespējamai atlaišanai tādēļ, ka viņi ir pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to izmantojuši vai īstenojuši savas tiesības šādu elastīgu darba režīmu pieprasīt. Ja darbaņēmēji uzskata, ka tādēļ ir atlaisti no darba, būtu jānodrošina viņiem iespēja pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi pamatotu rakstiski.*

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums

26. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums

27. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(27) Lai **nodrošinātu vēl augstāku** šajā direktīvā paredzēto tiesību aizsardzības **līmeni, jomām, uz kurām attiecas šī direktīva,** vajadzētu būt arī **valsts līdztiesības atbalsta un bērnu tiesību**

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums 28. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(28) *Šajā direktīvā ir noteiktas* minimālās prasības, tādējādi *ļaujot dalībvalstīm* ieviest vai *uzturēt spēkā* labvēlīgākus noteikumus. Ja vien *ar šo direktīvu nav ieviestas* labvēlīgākas normas, *arī turpmāk būtu jāpaliek spēkā* tiesībām, kas iegūtas saskaņā ar līdzšinējo tiesisko regulējumu. Šīs direktīvas īstenošanu nevar izmantot, lai samazinātu līdzšinējās tiesības, kas šajā jomā *ir* noteiktas spēkā esošajos Savienības tiesības aktos, *valsts tiesību aktos* un *koplīgumos, un tas arī nav pieņemams pamatojums, lai samazinātu vispārējo* darba ņēmējiem *nodrošināto aizsardzības līmeni* jomā, *uz kuru attiecas šī direktīva*.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums 28.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(28a) *Dalībvalstīm būtu jāapsver iespēja šajā direktīvā paredzētos pasākumus piemērot plašāk, tos attiecinot arī uz pašnodarbinātām personām.*

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums 30. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(30) ***Īstenojot šo direktīvu, dalībvalstīm būtu jāizvairās noteikt nepamatotus administratīvus, finansiālus vai juridiskus ierobežojumus tā, ka tiek kavēta mikrouzņēmumu un*** mazo un vidējo uzņēmumu ***izveide*** un ***attīstība***. Tāpēc dalībvalstis ***ir*** aicinātas ***regulāri*** novērtēt sava transponēšanas akta ietekmi uz MVU, lai pārliecinātos, ka ietekme uz MVU nav nesamērīga, īpašu uzmanību veltot mikrouzņēmumiem un administratīvajam slogam, ***sevišķi tam, kā iespējas izmantot vecāku atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu ietekmē darba organizāciju, un dalībvalstis ir aicinātas šādu novērtējumu rezultātus publicēt.***

Grozījums Nr. 28

**Direktīvas priekšlikums
32.a apsvērums (jauns)**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(32a) ***Lai panāktu, ka ir iespējams labāk līdzsvarot darba un privāto dzīvi un ka ģimenes dzīves un darba apvienošanas jomā ir nodrošināta dzimumu līdztiesība, un lai pilnībā sasniegtu šajā direktīvā iecerēto mērķi, Komisijai būtu arī jāapsver iespēja pārskatīt 1992. gadā pieņemto Padomes Direktīvu 92/85/EEK, ņemot vērā jaunās tiesības un noteikumus, par ko ir sasniegta vienošanās šajā direktīvā.***

Grozījums Nr. 29

**Direktīvas priekšlikums
2. pants – 1. daļa**

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 30

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – a punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

a) „paternitātes atvaļinājums” ir **apmaksāts atvaļinājums, kas bērna piedzimšanas vai adopcijas gadījumā ir** paredzēts **tēvam vai otram no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms, un ko saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju izmanto laikposmā, kurā ilgst grūtniecības un dzemdību atvaļinājums**;

Grozījums Nr. 31

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – b punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

b) „vecāku atvaļinājums” ir ar bērna piedzimšanu vai adopciju pamatots **apmaksāts** atvaļinājums bērna aprūpes nolūkā;

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – c punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

c) „aprūpētājs” ir darba ņēmējs, kas *nodrošina personīgu aprūpi* vai *atbalstu piederīgajam, kuram aprūpe vai atbalsts ir vajadzīgs nopietnu veselības problēmu dēļ* vai *invaliditātes dēļ, kā tas definēts Apvienoto Nāciju Organizācijas Konvencijā par personu ar invaliditāti tiesībām*;

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

ca) „*aprūpētāja atvaļinājums*” ir *apmaksāts atvaļinājums aprūpētājiem, kas nodrošina personīgu aprūpi vai atbalstu radniekam, kuram aprūpe vai atbalsts ir vajadzīgs nopietnu veselības problēmu vai invaliditātes dēļ*;

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – d punkts

Komisijas ierosinātais teksts

d) „piederīgais” ir darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, laulātais vai civilu attiecību partneris, ja *nacionālajos* tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;

Grozījums

d) „piederīgais” ir *vismaz* darba ņēmēja dēls, meita, māte, tēvs, *māsa, brālis, dzīvesbiedra bērni, audžubērni, mazbērni, vecvecāki, likumīgais aizbildnis vai aizgādnis*, laulātais vai civilu attiecību partneris, ja *valsts* tiesību aktos šāda partnerība ir paredzēta;

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

da) „izraudzīta trešā persona” ir darba ņēmējs, kuram kāds no vecākiem nodod savas tiesības uz atvaļinājumiem, kas paredzēti šajā direktīvā;

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – e punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

e) „vajadzība pēc aprūpes un atbalsta” ir **stāvoklis, kurā** personai uz laiku vai pastāvīgi ir vajadzīga aprūpe sakarā ar invaliditāti vai **nopietnām veselības problēmām un tādēļ ir jāsaņem personīga palīdzība vai atbalsts;**

Grozījums Nr. 37

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – f punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

f) „elastīgs darba režīms” ir iespēja darba ņēmējiem savu darba modeli **brīvprātīgi** koriģēt, tostarp izmantojot tāldarba režīmu **gadījumos, kad tas ir iespējams**, elastīgu **darbalaika režīmu** vai **īsāku** darbalaiku.

Grozījums Nr. 38

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

1. Dalībvalstis **veic** pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka **tēvam vai otram no vecākiem, kurš atbilstoši valsts tiesību normām ir viņam pielīdzināms, saistībā ar bērna piedzimšanu vai adopciju** ir tiesības **izmantot** vismaz desmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu **laikposmā, kurā ilgst grūtniecības un dzemdību atvaļinājums**.

Grozījums Nr. 39

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

1.a Dalībvalstis izvērtē, vai nosacījumi un kārtība, kas jāievēro, lai izmantotu paternitātes atvaļinājumu, nebūtu jāpielāgo tēvu vajadzībām īpašās situācijās, kurās ir nepieciešama tēva ilgāka klātbūtne un kuras nosaka dalībvalstis. Tās cita starpā var būt šādas situācijas: tas ir tēvs ar invaliditāti, tēvs, kuram ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vientuļais tēvs, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē.

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

1. Dalībvalstis **pieņem** pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba

Grozījums

1. Dalībvalstis **veic** pasākumus, kas nepieciešami, lai nodrošinātu, ka darba

ņēmējiem ir individuālas tiesības uz vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, **kas** jāizmanto, pirms bērns **sasniedz** noteiktu vecumu, **kurš** ir vismaz **divpadsmit** gadi.

ņēmējiem ir individuālas tiesības uz **apmaksātu** vismaz četrus mēnešus ilgu vecāku atvaļinājumu, **kuru vecāki viens otram nodot nedrīkst un kurš** jāizmanto, pirms bērns **ir sasniedzis** noteiktu vecumu, **kas** ir vismaz **desmit** gadi. **Dalībvalstis apsver iespēju noteikt tiesības uz ilgāku vecāku atvaļinājumu darba ņēmējiem īpašās situācijās, kurās ir nepieciešama viņu ilgāka klātbūtne un kuras nosaka dalībvalstis. Tās cita starpā var būt šādas situācijas: tie ir vecāki ar invaliditāti, vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vientuļie vecāki, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē.**

Grozījums Nr. 41

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Ja ***dalībvalsts*** atļauj ***vienam vecākam*** savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu nodot otram, ***valsts*** nodrošina, ka vismaz ***četri mēneši*** vecāku atvaļinājuma ***nav*** otram ***nododami***.

Grozījums

2. Ja ***dalībvalstis*** atļauj, ***ka vecāki*** savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu ***var*** nodot ***viens*** otram, ***tās*** nodrošina, ka vismaz ***četrus mēnešus no*** vecāku atvaļinājuma ***vecāki viens*** otram ***nodot nevar***. ***Ja dalībvalstis nodrošina iespēju izmantot vecāku atvaļinājumu, kas ilgāks par četriem mēnešiem, noteiktu daļu attiecīgā atvaļinājuma vecāki var nodot ne tikai viens otram, bet arī izraudzītai trešai personai, kura faktiski rūpējas par bērnu.***

Grozījums Nr. 42

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku

Grozījums

4. Dalībvalstis tiesībām uz vecāku

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

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

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

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

Grozījums Nr. 43

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 5. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 6. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka

Grozījums

5. Dalībvalstis var **noteikt**, kādos apstākļos darba devējam pēc apspriešanās saskaņā ar **valsts** tiesību aktiem, koplīgumiem un/vai praksi var **atļaut** vecāku atvaļinājuma piešķiršanu **ne vairāk kā divas reizes** uz saprātīgu laiku, **kas nepārsniedz sešus mēnešus**, atlikt, pamatojoties **uz** to, ka tas nopietni traucētu **pienācīgu** uzņēmuma darbību. Vecāku atvaļinājuma atlikšanu darba devējs **vienmēr** pamato rakstiski. **Turklāt dalībvalstis jo īpaši ņem vērā mikrouzņēmumiem raksturīgās grūtības.**

Grozījums

6. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka

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

darba **ņēmējiem** ir **tiesības lūgt** vecāku atvaļinājumu arī **uz nepilnu laiku**, pa **posmiem**, kas mijas ar **darba** periodiem, vai **citās elastīgos veidos**. Darba devēji šādus lūgumus izskata un uz tiem **atbild**, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības. **Atteikumu apmierināt šādu lūgumu** darba **devēji vienmēr** pamato rakstiski, **saprātīgā laikposmā pēc pieteikuma iesniegšanas**.

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 7. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

7. Dalībvalstis **izvērtē**, vai nosacījumi un kārtība, **kas jāievēro, lai izmantotu** vecāku atvaļinājumu, **nebūtu jāpielāgo vecāku** vajadzībām **īpašās situācijās, kuras nosaka dalībvalstis. Tās cita starpā var būt šādas situācijas: tie ir vecāki ar invaliditāti, vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vienkārši vecāki, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē.**

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums 6. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz piecas darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. **Var noteikt, ka tiesības** uz šādu atvaļinājumu **ir īstenojamas, iesniedzot**

medicīniskais stāvoklis tiek attiecīgi pamatots.

attiecīgu ārsta slēdzienu, kas apliecina, ka darba ņēmēja piederīgajam ir nepieciešama aprūpe un atbalsts.

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums 6.a pants (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

6.a pants

Confidentiality of information

Informācija par veselības stāvokli vai autonomijas zuduma situāciju būtu jāglabā kā konfidenciāla un jānodrošina, ka ar to var iepazīties tikai ierobežots skaits iesaistīto dienestu, tādējādi garantējot, ka tiesības uz datu aizsardzību nezaudē ne dz darba ņēmējs, ne dz persona, kurai nepieciešama aprūpe.

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums 8. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

a) ja tas ir 4. panta 1. punktā minētais paternitātes atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts, kas līdzvērtīgs maksājumam, kuru saņem

grūtniecības un dzemdību atvaļinājuma gadījumā, kā tas valsts līmenī ir noteikts, un vienlaikus ir garantēts, ka ir ievērots princips par vīriešiem un sievietēm vienādu darba samaksu par vienādu vai vienādi vērtīgu darbu;

b) ja tas ir 5. panta 1. punktā minētais vecāku atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts vismaz 80 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas;

c) ja tas ir 6. pantā minētais aprūpētāja atvaļinājums, tiek izmaksāta atvaļinājuma nauda vai pabalsts vismaz 80 % apmērā no darba ņēmēja bruto algas.

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem, **kuriem ir bērni, kas vēl nav sasnieguši noteiktu vecumu**, kurš ir vismaz **desmit** gadi, **un aprūpētājiem** ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu. Šāda elastīga darba režīma **ilgumam** var **piemērot** saprātīgus ierobežojumus.

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto elastīgo darba režīmu izskata un uz tiem **reaģē**, ņemot vērā gan **darba devēju**, gan darba ņēmēju

Grozījums

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto elastīgo darba režīmu izskata un uz tiem **atbild rakstiski**, ņemot vērā gan **savas**, gan darba ņēmēju

vajadzības. *Jebkādu šādu lūguma atteikumu darba devējs pamato.*

vajadzības, *un tas jo īpaši attiecas uz mikrouzņēmumiem.* Atteikumu *apmierināt šādu lūgumu darba devēji vienmēr pamato, vienlaikus norādot iespējamos alternatīvos risinājumus.*

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī **vienmēr, kad tas pamatojams ar apstākļu maiņu.** Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem **reaģēt**, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

Grozījums

3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa **vienmēr** ir arī **tad, ja to pamato** apstākļu **maiņa**. Darba devējiem ir pienākums šādus lūgumus izskatīt un uz tiem **atbildēt rakstiski**, ņemot vērā gan darba devēju, gan darba ņēmēju vajadzības.

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 3.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

3.a Dalībvalstis izvērtē, vai kārtība, kas jāievēro, lai izmantotu elastīga darbalaika režīmu, nebūtu jāpielāgo vecāku vajadzībām īpašās situācijās, kad ir nepieciešama vecāku ilgāka klātbūtne, sevišķi tad, ja tie ir vecāki ar invaliditāti vai vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti, cita starpā arī ar garīgās veselības problēmām, smagām veselības problēmām vai slimībām, vai vientuļie vecāki, kā tas noteikts dalībvalstu valsts tiesību aktos un praksē .

Grozījums Nr. 53

Direktīvas priekšlikums

10. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

3. Dalībvalstis nosaka darba līguma vai **darba tiesisko** attiecību statusu 4., 5. vai 6. pantā minētā atvaļinājuma laikā, **turklāt nodrošina, lai minētajā periodā darba tiesiskās attiecības saglabātos, neskarot tiesības uz sociālo nodrošinājumu, tostarp pensijas iemaksām, kas darba ņēmējam jāveic visā atvaļinājuma laikā.**

Grozījums Nr. 54

Direktīvas priekšlikums

11. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu **jebkādu diskriminējošu un** mazāk **labvēlīgu attieksmi** pret darba ņēmējiem **tādēļ**, ka viņi **ir** pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to **izmantojuši** vai arī **īstenojuši savas** tiesības uz 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu.

Grozījums Nr. 55

Direktīvas priekšlikums

13. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis **nosaka** noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros **pārkāpt nacionālie noteikumi**, kas **pieņemti** saskaņā ar šo direktīvu, vai arī **agrāk** jau spēkā **esoši noteikumi, kas**

Grozījums

Dalībvalstis **pieņem** noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros **pārkāptas valsts tiesību normas**, kas **pieņemtas** saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā **esošās normas, kuras** attiecas uz

attiecas uz tiesībām, **kurās** ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas. **Sankciju forma var būt naudas sods. Sankcijās var ietilpt arī kompensācijas maksāšana.**

tiesībām, **kas** ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka šīs sankcijas tiek piemērotas. Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas. **Sankcijas piemēro, uzliekot naudas sodu. Viens no sankciju elementiem var būt arī kompensācijas maksāšana.**

Grozījums Nr. 56

Direktīvas priekšlikums

16. pants

Komisijas ierosinātais teksts

16. pants

Aizsardzības līmenis

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

Grozījums

16. pants

Aizsardzības līmeņa nepazemināšana

1. Dalībvalstis **un/vai sociālie partneri** var ieviest, vai **arī tie patur spēkā, nosacījumus**, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki **par tiem, kuri noteikti** šajā direktīvā. Tomēr **joprojām ir nodrošināts**, ka saskaņā ar 5. panta 2. punktu **vismaz četrus mēnešus no sava vecāku atvaļinājuma vecāki viens otram nodot nedrīkst.**

2. **Šī direktīva neskar nevienus sīkāk izstrādātus Savienības tiesību aktu noteikumus un jo īpaši Savienības tiesību aktu noteikumus par vienlīdzīgām iespējām un attieksmi pret vīriešiem un sievietēm.**

3. **Šīs direktīvas īstenošana nav pieņemams pamatojums, lai samazinātu darba ņēmējiem piešķirtās tiesības un vispārējo darba ņēmējiem nodrošināto aizsardzības līmeni.**

Grozījums Nr. 57

Direktīvas priekšlikums

17. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 58

Direktīvas priekšlikums
18. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

1. Kad pagājuši **vēlākais pieci** gadi **kopš** šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu **to** attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei **adresētu** ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.

Grozījums

1. Kad pagājuši **ne vairāk kā trīs** gadi **pēc** šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai **ir** nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu **un izvērtētu, kā tiek īstenoti šīs direktīvas mērķi, tostarp dzimumu līdztiesības mērķis, papildus analizējot arī ietekmi uz mikrouzņēmumu un mazo un vidējo uzņēmumu attīstību**.

Grozījums Nr. 59

Direktīvas priekšlikums
18. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

2. Balstoties uz informāciju, ko dalībvalstis sniegušas saskaņā ar 1. punktu, Komisija Eiropas Parlamentam un Padomei iesniedz ziņojumu, kurā tā **izvērtē šīs direktīvas piemērošanu, cita starpā sniedzot arī pēc dzimuma iedalītus datus par dažādu šajā direktīvā paredzēto**

legislatīvu priekšlikumu.

atvaļinājuma veidu izmantošanu un to, kā tas ietekmē mikrouzņēmumus un mazos un vidējos uzņēmumus, un attiecīgā gadījumā pievieno ziņojumam likumdošanas priekšlikumu, un izvērtē iespēju šajā direktīvā paredzētās tiesības nākotnē piemērot plašāk, tās attiecinot arī uz pašnodarbinātām personām.

Grozījums Nr. 60

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Drīz pēc šīs direktīvas spēkā stāšanās dienas Komisija arī izvērtē, vai direktīva nodrošina, ka tiek ievērots princips par vienādu attieksmi dažādos ienākumu kompensēšanas līmeņos dažādiem atvaļinājuma veidiem, un nevilcinoties ievieš vajadzīgos likumdošanas pasākumus, ja tiek konstatēta diskriminācija.

ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS PROCEDŪRA

Virsraksts	Darba un privātās dzīves līdzsvars vecākiem un aprūpētājiem		
Atsauces	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Atbildīgā komiteja Datums, kad paziņoja plenārsēdē	EMPL 15.5.2017		
Atzinumu sniedza Datums, kad paziņoja plenārsēdē	FEMM 15.5.2017		
Iesaistītās komitejas - datums, kad paziņoja plenārsēdē	14.9.2017		
Atzinumu sagatavoja Iecelšanas datums	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Izskatīšana komitejā	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Pieņemšanas datums	28.5.2018		
Galīgais balsojums	+: -: 0:	19 8 4	
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zonã		
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

**ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS
GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA**

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

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

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

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas

23.5.2018

JURIDISKĀS KOMITEJAS ATZINUMS

Nodarbinātības un sociālo lietu komitejai

par priekšlikumu Eiropas Parlamenta un Padomes direktīvai par darba un privātās dzīves līdzsvaru vecākiem un aprūpētājiem, un ar ko atceļ Padomes Direktīvu 2010/18/ES (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Atzinuma sagatavotāja: *Joëlle Bergeron*

ĪSS PAMATOJUMS

Eiropas Komisija uzskata, ka šis direktīvas priekšlikums atbilst vajadzībai īstenot plašāku pieeju jautājumā par darba un privātās dzīves līdzsvarošanu un atspoguļo pēdējos gados notikušās pārmaiņas sabiedrībā.

Ar šo priekšlikumu ir iecerēts pievērsties sieviešu nepietiekamai pārstāvībai darba tirgū un atbalstīt viņu karjeras izaugsmi, pieņemot noteikumus, kas palīdzētu viņām veiksmīgāk apvienot darba un ģimenes pienākumus. Tādēļ priekšlikumā ir noteikts kritēriju minimums, pēc kuriem ir jāpanāk vajadzīgā vīriešu un sieviešu līdztiesība attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi darbā. Turklāt ar šo priekšlikumu tiek veicināts diskriminācijas aizliegums un dzimumu līdztiesība, pielāgojot un modernizējot ES tiesisko regulējumu.

Eiropas Savienībā ar nepilna darba laika līgumu nodarbinātās personas galvenokārt ir sievietes (32 % sieviešu pretstatā 8 % vīriešu), un lielākoties tas ir tādēļ, ka viņām ir grūti līdzsvarot darba un privāto dzīvi. Tas savukārt bieži vien ir par iemeslu tam, ka veidojas ļoti lielas atšķirības starp vīriešiem un sievietēm darba samaksas un pensijas ziņā. Tiesiskajā regulējumā, kurš pašlaik ir spēkā gan ES, gan dalībvalstu līmenī, ir maz noteikumu, kas rosinātu vīriešus uzņemties rūpes par ģimeni tikpat lielā mērā, kādā to dara sievietes. Tātad šis trūkums ir steidzami jānovērš. Atzinuma sagatavotāja visnotaļ atbalsta tieši šajā direktīvas priekšlikumā nospraustos mērķus, ar ko jo īpaši iecerēts nodrošināt iespējas vieglāk līdzsvarot darba un privāto dzīvi un arī panākt, lai vairāk vīriešu izmantotu iespēju doties atvaļinājumā ģimenes apstākļu dēļ un izvēlētos elastīgu darba režīmu. Saistībā ar šo otro no divām minētajām iespējām būtisks ir jautājums par to, cik liela atlīdzība tiek saņemta vecāku atvaļinājuma gadījumā, jo tas ir svarīgi, lai panāktu, ka šādu iespēju vienlīdz lielā mērā izmanto gan vīrieši, gan sievietes. Šajā ziņā atšķirība starp dzimumiem tomēr ir iespaidīga, jo atlīdzība, ko piešķir vecāku atvaļinājuma gadījumā, ir smieklīgi maza. Komisijas ierosinājums šo atlīdzības apjomu pielīdzināt tam, kas tiek saņemts slimības atvaļinājuma gadījumā, ir solis īstajā virzienā. Noteicošais faktors ir bērna aizsardzība — tas mums vienmēr ir jāpatur prātā

un pēc tā jāvadās. Atzinuma sagatavotāja nešaubās, ka tas ir bērna interesēs — lai vienlīdz lielā mērā viņu audzinātu, par viņu rūpētos un ar viņu laiku pavadītu abi vecāki. Tāpēc atzinuma sagatavotāja uzskata, ka ir būtu jānodrošina iespēja vīriešiem un sievietēm rūpes par ģimeni dalīt vienādās daļās. Tas ir iespējams, izskaužot līdztiesības trūkumu starp vīriešiem un sievietēm gan algota darba gadījumā, gan tad, ja darbs tiek veikts bez atlīdzības, un veicinot iespējas vienādi sadalīt pienākumus un rūpes par bērniem un radniekiem, kuriem ir vajadzīga aprūpe.

Taču pienācīgi jāņem vērā darba devēju prasības un arī grūtības, ar kurām tiem nākas saskarties, sevišķi tad, ja tie ir mazi uzņēmumi, kuros strādā divi vai trīs cilvēki. Piešķirot vecāku atvaļinājumu, šāds uzņēmums var nonākt ļoti sarežģītā situācijā. Tāpēc atzinuma sagatavotāja uzsver nepieciešamību ne vien garantēt darba devējiem labāku aizsardzību, bet arī nepieļaut, ka darba ņēmēji ļaunprātīgi izmanto iespēju neierasties darbā, aizbildinoties ar steidzamiem ģimenes apstākļiem. Paturot prātā šo mērķi, būtu jānosaka, ka tiesības uz vecāku atvaļinājumu drīkst izmantot tad, ja ir iesniegti apliecinājoši dokumenti un attiecīgajā darbā vai amatā ir nostrādāts konkrēts laikposms, kas nepārsniedz deviņus mēnešus. Labāk reglamentēt vajadzētu arī aprūpes atvaļinājumus, lai aizsargātu darba devējus, nepieļaujot nekādas iespējas šīs tiesības izmantot ļaunprātīgi. Vienlīdz svarīgi ir nodrošināt, lai darba ņēmējiem, kuri vēlas rūpēties par tuviem radniekiem, būtu iespēja veiksmīgāk līdzsvarot savu darba un privāto dzīvi, lai viņiem nebūtu neatgriezeniski jāpamet darba tirgus.

Atzinuma sagatavotāja arī uzsver, ka Komisija nav ņēmusi vērā to vecāku situāciju, kuru aprūpē ir bērns ar invaliditāti vai smagi slimšs bērns, nedz arī situāciju, kad vienās dzemdībās ir dzimuši vai vienlaikus tiek adoptēti vairāki bērni. Viņa uzskata, ka šādos gadījumos vecāku atvaļinājuma ilgumu vajadzētu noteikt divkārtšā apmērā.

Turklāt tas pats būtu jāattiecina arī uz vientuļajiem vecākiem, kuru faktiskais skaits nemitīgi pieaug, un to nekādi nedrīkst ignorēt.

GROZĪJUMI

Juridiskā komiteja aicina par jautājumu atbildīgo Nodarbinātības un sociālo lietu komiteju ņemt vērā šādus grozījumus:

Grozījums Nr. 1

Direktīvas priekšlikums

2. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(2) Vīriešu un sieviešu vienlīdzība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšana ir viens no Savienības mērķiem. Līdzīgi Eiropas

Grozījums

(2) Vīriešu un sieviešu vienlīdzība ir viens no Eiropas Savienības pamatprincipiem. Saskaņā ar Līguma par Eiropas Savienību 3. pantu vīriešu un sieviešu vienlīdzības veicināšana ir viens no Savienības mērķiem. Līdzīgi Eiropas

Savienības Pamattiesību hartas 23. *pants prasa* sieviešu un vīriešu līdztiesību nodrošināt visās jomās, *arī nodarbinātībā, darbā un atalgojumā.*

Savienības Pamattiesību hartas 23. *pantā ir pieprasīts* sieviešu un vīriešu līdztiesību nodrošināt visās jomās, *tostarp nodarbinātības, darba un atalgojuma jomā. Šī direktīva palīdz šos mērķus sasniegt, izskaužot atšķirības, stiprinot dzimumu līdztiesību, veicinot augstu nodarbinātības līmeni un konsolidējot Savienības sociālo dimensiju, kā arī sekmējot dalībvalstīs raitāku augšupēju konvergenci attiecībā uz sociālajiem pabalstiem.*

Grozījums Nr. 2

Direktīvas priekšlikums

3. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(3) Lai būtu iespējams apvienot ģimenes dzīvi un darbu, Eiropas Savienības Pamattiesību hartas *(turpmāk — Harta) 33. pantā ir noteikts, ka ir jānodrošina ģimenes juridiska, ekonomiska un sociāla aizsardzība*, ka ikvienam ir tiesības uz aizsardzību pret atlaišanu no darba ar maternitāti saistītu iemeslu dēļ, kā arī tiesības uz apmaksātu maternitātes atvaļinājumu un uz vecāku atvaļinājumu pēc bērna piedzimšanas vai tā adoptēšanas.

Grozījums Nr. 3

Direktīvas priekšlikums

4.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

(4a) Būtu jāgarantē cilvēkiem ar invaliditāti tiesības uz ienākumu atbalstu, kas nodrošina cilvēka cienīgu dzīvi, tiesības uz pakalpojumiem, kuri ļauj viņiem piedalīties darba tirgū un sabiedrības dzīvē, un tiesības uz darba vidi, kas ir pielāgota šo cilvēku

Grozījums

vajadzībām.

Grozījums Nr. 4

Direktīvas priekšlikums 4.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(4b) Visās jomās būtu jānodrošina un jāveicina vienāda attieksme pret sievietēm un vīriešiem un vienādas iespējas sievietēm un vīriešiem, arī attiecībā uz līdzdalību darba tirgū, nodarbinātības noteikumiem un profesionālo izaugsmi. Sievietēm un vīriešiem ir tiesības par vienādi vērtīgu darbu saņemt vienādu darba samaksu.

Grozījums Nr. 5

Direktīvas priekšlikums 5. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī darba un privātās dzīves līdzsvarošanas **rīcībpolitikām**, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū, **atvieglot vīriešiem ar sievietēm vienlīdzīgi piedalīties aprūpes pienākumos un izlīdzinot izpeļņas un atalgojuma atšķirību pa dzimumiem. Šādās rīcībpolitikās** būtu jāņem vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī iedzīvotāju novecošanas sekas.

(5) Dzimumu vienlīdzības sasniegšana būtu jāsekmē arī **ar** darba un privātās dzīves līdzsvarošanas **rīcībpolitiku**, veicinot sieviešu līdzdalību darba tirgū **un mudinot vīriešus iesaistīties ģimenes dzīvē un pildīt savus ģimenes pienākumus, un tas būtu jādara saskaņā ar Hartas 24. pantu, kurā noteikts, ka katram bērnam ir tiesības regulāri uzturēt personiskas attiecības un tiešus sakarus ar abiem vecākiem, izņemot gadījumus, kad tas ir pretrunā viņa interesēm, un šādi būtu jāveicina taisnīgs bērna audzināšanas un aprūpes pienākumu sadalījums, tā palīdzot likvidēt plaisu starp dzimumiem ienākumu, atalgojuma un pensiju ziņā. Šāda rīcībpolitika** būtu jāveido, ņemot vērā demogrāfiskas pārmaiņas, arī iedzīvotāju novecošanas sekas. **Šādā kontekstā pasākumi, ar ko veicina iespējas veiksmīgāk līdzsvarot**

darba un privāto dzīvi, varētu būt nozīmīgs stimuls dzimstības palielināšanai.

Grozījums Nr. 6

Direktīvas priekšlikums 6.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(6a) Spriežot pēc 2017. gada oktobra (Komisijas statistikas) datiem, vīriešu nodarbinātības līmenis Savienībā bija 71,9 %, turpretim sieviešu nodarbinātības līmenis bija 61,4 %, kaut gan fakti liecina, ka sievietēm ir augstāks izglītības līmenis.

Grozījums Nr. 7

Direktīvas priekšlikums 7. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7) *Tomēr* daudziem vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. ***Pastāv tendence, ka pēc bērnu piedzimšanas*** sievietes mazāk stundu ***pavada algotā darbā, bet*** vairāk — neapmaksātu aprūpes pienākumu ***veikšanā***. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī ***piederīgā slimība*** vai ***atkarīgums*** un ka ***atsevišķas*** sievietes ***šādā sakarā*** pavisam atstāj darba tirgu.

(7) ***Palielinās to ģimeņu skaits, kurās pelnītāji ir divi, un tāpēc darba dzīve ir kļuvusi intensīvāka, lielāka ir vajadzība līdzsvarot darba un privāto dzīvi, un tas arī vairāk tiek pieprasīts. Tā rezultātā*** daudziem vecākiem un darba ņēmējiem ar aprūpes pienākumiem darba un privātās dzīves līdzsvars joprojām ir liela problēma, kas negatīvi ietekmē sieviešu nodarbinātību. Viens no nozīmīgākajiem faktoriem, kas rada sieviešu nepietiekamo pārstāvību darba tirgū, ir ar darba un privātās dzīves pienākumu līdzsvarošanu saistītās grūtības. ***Ja sievietēm ir bērni, vecāka gadagājuma apgādājamie vai tuvi radnieki, kas hronisku slimību dēļ nav darbspējīgi, sievietes ir spiestas*** mazāk stundu ***strādāt algotu darbu un*** vairāk ***laika veltīt*** neapmaksātu aprūpes pienākumu ***veikšanai. Tas būtiski veicina vīriešu un sieviešu darba samaksas atšķirību, kas dažās dalībvalstīs ir pat***

28 %, un līdz ar to atkarībā no dzimuma atšķiras pensijas, jo uzkrājas nevienlīdzība visā darba dzīves laikā — vīriešu un sieviešu pensijas Savienībā vidēji atšķiras par 40 % — un tāpēc nabadzības un sociālās atstumtības risks sievietēm ir lielāks. Pierādīts, ka sieviešu nodarbinātību nelabvēlīgi ietekmē arī tas, ja viņām ir saslīmis vai aprūpējams radnieks, un ka dažas sievietes tādēļ daļēji vai pavisam atstāj darba tirgu.

Grozījums Nr. 8

Direktīvas priekšlikums 7.a apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7a) Eiropas Dzīves un darba apstākļu uzlabošanas fonda (Eurofond) dati liecina, ka vairāk nekā trīs miljoni cilvēku ir aizgājuši no pilna laika nodarbinātības, jo viņiem ir pietrūcis bērnu aprūpes vai apgādājamu ģimenes locekļu aprūpes iestāžu.

Grozījums Nr. 9

Direktīvas priekšlikums 7.b apsvērums (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(7b) Būtu jāgarantē bērniem tiesības uz kvalitatīvu agrīno pirmsskolas izglītību un aprūpi par pieņemamu cenu.

Grozījums Nr. 10

Direktīvas priekšlikums 8. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais

(8) Spēkā esošais Savienības tiesiskais

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

regulējums *nodrošina ierobežotus stimulus vīriešiem* uzņemties *vienādu* daļu no aprūpes pienākumiem. *Nav saskaņotu Savienības noteikumu, ar ko ir nodrošinātas tiesības uz paternitātes atvaļinājumu vai atvaļinājumu slima vai apgādājama radnieka aprūpei — ir tikai tiesības neierasties darbā nepārvaramas varas dēļ.* Daudzās dalībvalstīs *nav apmaksāts nedz* paternitātes atvaļinājums, *nedz* vecāku atvaļinājums, tāpēc *šādu atvaļinājumu* izmanto tikai nedaudzi tēvi. *Starp sievietēm un vīriešiem nesabalansēta vai neatbilstīga* darba un privātās dzīves līdzsvarošanas *rīcībpolitika bremzē izaugsmi, notiek atkāpšanās no sociālās iekļaušanas mērķiem, nabadzības risks sievietēm kļūst lielāks, sevišķi vecumdienās, un pastiprinās atšķirības starp dzimumiem darba un aprūpes griezumā. Savukārt ir pierādījies, ka tad, ja tēvi izmanto* tādus darba un privātās dzīves līdzsvarošanas risinājumus kā, piemēram, atvaļinājums, *un ja viņiem ir pietiekami stimuli izmantot šādu atvaļinājumu* vai *elastīgu darba režīmu,* samazinās ģimenei veltītā *neapmaksātā* darba relatīvais *apjoms sievietēm* un *viņām paliek* vairāk laika *algotam darbam un savai sociālajai, ekonomiskajai un profesionālajai emancipācijai.*

Grozījums Nr. 11

Direktīvas priekšlikums 8.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(8a) Būtu jāgarantē vecākiem un citām personām ar aprūpes pienākumiem tiesības uz piemērotu atvaļinājumu, elastīgu darba režīmu un aprūpes pakalpojumu pieejamību. Būtu jāgarantē, lai sievietēm un vīriešiem būtu vienādi pieejams īpašais atvaļinājums, kas vajadzīgs aprūpes pienākumu pildīšanai, un būtu jāmudina sievietes un vīrieši šādu

atvaļinājumu izmantot līdzsvaroti.

Grozījums Nr. 12

Direktīvas priekšlikums 9.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(9a) Līdzsvaru starp profesionālo, privāto un ģimenes dzīvi ir svarīgi panākt ar plašu pieeju, kas cita starpā ietvertu arī leģislatīvu un neleģislatīvu rīcību, piemēram, tādas iedarbīgus stimulus un pasākumus kā nodokļu kredīts par bērna aprūpi un par to cilvēku aprūpi, kuriem tā ir nepieciešama.

Grozījums Nr. 13

Direktīvas priekšlikums 9.b apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(9b) Būtu jāapspriežas ar sociālajiem partneriem par to, kā atbilstoši valsts praksei izstrādāt un īstenot ekonomikas, nodarbinātības un sociālo politiku. Būtu jāmudina sociālie partneri iesaistīties sarunās un slēgt koplīgumus jautājumos, kas sociālajiem partneriem ir būtiski, un vienlaikus jānodrošina, ka tiek respektēta sociālo partneru autonomija un tiesības uz kolektīvu rīcību.

Grozījums Nr. 14

Direktīvas priekšlikums 10. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem

(10) Direktīvu 2010/18/ES, kas vecāku atvaļinājumu patlaban reglamentē, īstenojot starp sociālajiem partneriem

noslēgtu pamatnolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas.

noslēgtu pamatnolīgumu, ir lietderīgi atcelt un aizstāt ar jaunu. Šī direktīva jo īpaši balstās uz Direktīvā 2010/18/ES iedibinātajiem noteikumiem un tos papildina, pastiprinot līdzšinējās tiesības un ieviešot jaunas. ***Nevienu šīs direktīvas priekšlikuma daļu nevajadzētu interpretēt kā iepriekš ar Direktīvu 2010/18/ES iedibināto tiesību samazināšanu.***

Grozījums Nr. 15

Direktīvas priekšlikums 11. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(11) ***Šajā direktīvā ir noteiktas*** minimālās prasības ***saistībā*** ar paternitātes atvaļinājumu, vecāku atvaļinājumu un aprūpētāja atvaļinājumu un ar ***elastīgu*** darba ***režīmu*** vecākiem un darba ņēmējiem, ***kuriem*** ir aprūpes pienākumi, ***un vienlaikus ir ievēroti šīs direktīvas prasībām atbilstošie valsts noteikumi par atvaļinājumu un elastīgu darba režīmu un nodrošināta iespēja dalībvalstīm un sociālajiem partneriem noteikt šajā ziņā īpašas prasības. Direktīva nekādi neierobežo darba ņēmēju un ģimeņu brīvību un vēlmes attiecībā uz to, kā organizēt savu dzīvi, un neuzliek tiem nekādu pienākumu izmantot direktīvas noteikumus. Lai gan indivīda, gan valsts līmenī panāktu, ka ir daudz iespēju lēmumus pieņemt elastīgi, un tādējādi palīdzētu*** vecākiem un aprūpētājiem ***vieglāk saskaņot*** darba un ģimenes ***dzīvi, ar šo direktīvu būtu jāpalīdz sasniegt Līgumā balstītus mērķus*** — vīriešu un sieviešu ***līdztiesību*** attiecībā uz iespējām darba tirgū, ***vienādu attieksmi*** darbā un ***augsta*** nodarbinātības ***līmeņa veicināšanu*** Savienībā, ***kā arī pienācīgu dzīves līmeni darba ņēmējiem un viņu ģimenēm.***

Grozījums Nr. 16

Direktīvas priekšlikums

12. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums Nr. 17

Direktīvas priekšlikums

12.a apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums Nr. 18

Direktīvas priekšlikums

12.b apsvēruma (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

(12) *Šī direktīva būtu jāpiemēro visiem darba ņēmējiem, kuriem ir darba līgumi vai citas darba tiesiskās attiecības. Tāpat kā tas patlaban ir noteikts Direktīvas 2010/18/ES pielikuma 2. klauzulas 3. punktā, šī direktīva būtu jāpiemēro arī to darba ņēmēju darba līgumiem vai darba tiesiskajām attiecībām, kuri strādā nepilnu darba laiku, noteikta termiņa vai beztermiņa līgumdarbu, vai arī personām, kurām ir darba līgums vai darba tiesiskās attiecības ar pagaidu darba aģentūru.*

Grozījums

(12a) *Direktīvas prioritāte ir nodrošināt iespējas veiksmīgi līdzsvarot darba un privāto dzīvi, tādēļ tomēr neieviešot nestabilus un netipiskus darba apstākļus.*

Grozījums

(12b) *Direktīvas mērķis ir uzlabot un nostiprināt noteikumus par pieņemamību un tiesisko noteiktību attiecībā uz vecāku atvaļinājuma piešķiršanu tiem, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai smagu hronisku slimību, jo īpaši tādēļ, lai nepieļautu patvaļīgu rīcību gadījumos, kad atvaļinājums tiek piešķirts attiecīgas vecuma grupas bērniem, uz kuru spēkā*

esošie noteikumi neattiecas, kad tiek ieviesti attiecīgi kuponi vai īpašas iemaksas, ar ko segt bērna aprūpes pakalpojumu izmaksas.

Grozījums Nr. 19

Direktīvas priekšlikums 13. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(13) Lai būtu pamudinājums aprūpes pienākumus vienlīdzīgāk dalīt starp sievietēm un vīriešiem, būtu jāievieš tiesības **otram no vecākiem pēc pieprasījuma** ņemt paternitātes atvaļinājumu **bērna dzimšanas vai adopcijas gadījumā**. Lai **ņemtu** vērā atšķirības starp dalībvalstīm, **būtu jānodrošina, ka neatkarīgi no tā, uz cik ilgu laiku vai kāda veida darba līgums ir noslēgts**, tiesības uz paternitātes atvaļinājumu **nav** atkarīgas no **valsts** tiesību aktos definētā laulības vai ģimenes stāvokļa.

Grozījums Nr. 20

Direktīvas priekšlikums 14. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(14) Tēvu vairākums tiesības uz vecāku atvaļinājumu neizmanto vai arī lielu daļu savu atvaļinājuma tiesību nodod mātēm, **tāpēc**, lai **veicinātu tuvu attiecību veidošanos ar bērnu no agras bērnības un lai rosinātu** arī **otru no vecākiem izmantot vecāku atvaļinājumu, ar šo direktīvu — tomēr** saglabājot **katram vecākam** tiesības uz **patlaban** Direktīvā 2010/18/ES **noteikto** vismaz **četrus mēnešus** vecāku **atvaļinājumu**, — būtu **jānosaka, ka** vecāku atvaļinājuma laiks, ko **vecāki** nevar nodot **viens** otram, **ir četri mēneši, nevis**

Grozījums Nr. 21

Direktīvas priekšlikums 15. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz *divpadsmit* gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai **konkretizēt, līdz kādam termiņam, uz vecāku atvaļinājumu piesakoties**, darba ņēmējam **jāiesniedz paziņojums darba devējam, un izlemt, vai tiesības uz vecāku atvaļinājumu var būt atkarīgas no noteikta stāža. Tā kā līgumiskas vienošanās kļūst arvien daudzveidīgākas, stāžs būtu jārēķina, summējot secīgus noteikta laika darba līgumus ar to pašu darba devēju**. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt, **ka tās nosaka**, vai darba devējs noteiktos apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato. **Tā kā** varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs **vecāks**, jo īpaši tēvs, **palielina elastīgums**, darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan **citās elastīgās formās**. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet **citādā, elastīgā formā**, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo to vecāku **konkrētajām** vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā.

Grozījums

(15) Lai vecākiem būtu lielākas iespējas vecāku atvaļinājumu izmantot, bērniem augot, tiesības uz vecāku atvaļinājumu būtu jāpiešķir vismaz līdz brīdim, kad bērns sasniedz *trīspadsmit* gadu vecumu. Dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai **precizēt, cik ilgā laikā pirms vēlamā vecāku atvaļinājuma** darba ņēmējam, **kurš uz to piesakās, par to ir jāpaziņo savam darba devējam**. Lai varētu līdzsvarot darba ņēmēju un darba devēju vajadzības, dalībvalstīm būtu vajadzīga arī iespēja lemt **par to**, vai **noteikt, ka** darba devējs noteiktos apstākļos vecāku atvaļinājuma piešķiršanu drīkst atlikt. Šādos gadījumos darba devējam atlikšana būtu jāpamato **rakstiski. Elastīgums palielina** varbūtību, ka tiesības uz šādu atvaļinājumu izmantos arī otrs **no vecākiem**, jo īpaši tēvs, **tāpēc** darba ņēmējiem vajadzētu būt iespējai lūgt **viņiem piešķirt** vecāku atvaļinājumu gan uz pilnu, gan nepilnu laiku, gan **citās elastīgos veidos**. Par to, vai apmierināt šādu lūgumu piešķirt vecāku atvaļinājumu nevis uz pilnu laiku, bet **citā, elastīgā veidā**, būtu jālemj darba devējam. Dalībvalstīm būtu arī jānovērtē, vai vecāku atvaļinājuma nosacījumi un detalizētā kārtība nebūtu jāpielāgo **tieši** to vecāku vajadzībām, kuri ir īpaši nelabvēlīgā situācijā (**vientuļie vecāki, bērni ar invaliditāti, smagām slimībām**).

Grozījums Nr. 22

Direktīvas priekšlikums

16. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(16) Lai darbaņēmējam pēc vecāku atvaļinājuma būtu vieglāk atgriezties darbā, darba **ņēmējiem** un darba **devējiem vajadzētu** vienoties par **attiecīgiem** reintegrācijas pasākumiem, ievērojot **valsts** tiesību aktus, koplīgumus un praksi.

Grozījums Nr. 23

Direktīvas priekšlikums

18. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(18) Papildus tiesībām uz aprūpētāja atvaļinājumu, kas paredzētas šajā direktīvā, **būtu jā saglabā** visiem darbaņēmējiem **patlaban** ar Direktīvu 2010/18/ES **noteiktās tiesības** steidzamu un negaidītu ģimenes **apstākļu** dēļ uz laiku pārtraukt darbu, **ievērojot dalībvalstu iedibinātos nosacījumus**.

Grozījums Nr. 24

Direktīvas priekšlikums

19. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

(19) Lai darbaņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli **ņemt** šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, **tiem vajadzētu būt tiesīgiem** atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu. **Pabalsta līmenim**

Grozījums

(19) Lai darbaņēmējiem ar bērniem un aprūpes pienākumiem, jo īpaši vīriešiem, būtu lielāki stimuli **izmantot** šajā direktīvā paredzētos atvaļinājumus, **būtu jānodrošina viņiem tiesības** atvaļinājuma laikā saņemt pietiekamu pabalstu.

vajadzētu būt *vismaz līdzvērtīgam ar pabalstu*, ko attiecīgais darba ņēmējs saņemtu slimības atvaļinājuma gadījumā. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, *cik* svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

Grozījums Nr. 25

Direktīvas priekšlikums

21. apsvēruma

Komisijas ierosinātais teksts

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

Pabalstam vajadzētu būt *pietiekamam un ne mazākam par summu*, ko attiecīgais darba ņēmējs saņemtu slimības atvaļinājuma gadījumā. Dalībvalstīm būtu jāņem vērā, *ka ir* svarīgi, lai tiesībās uz sociālā nodrošinājuma pabalstiem, arī attiecībā uz veselības aprūpi, būtu nepārtrauktība.

Grozījums

(21) Lai *rosinātu strādājošus vecākus* un *aprūpētājus* palikt *darbaspēka kategorijā*, darba devējiem būtu jānodod viņiem *iespēja pēc savām vēlmēm un ieskatiem* pielāgot savu darba laiku. *Nepieļaujot tiesību ļaunprātīgu izmantošanu, būtu jānodrošina strādājošiem vecākiem* un *aprūpētājiem iespēja* lūgt elastīgu darba režīmu, proti, iespēju savu darba modeli pielāgot, aprūpes nolūkā izmantojot arī tāldarba režīmu, elastīgu *darbalaika režīmu* vai *īsāku* darbalaiku. Lai būtu ņemtas vērā gan darba ņēmēju, gan darba devēju vajadzības, *un lai nodrošinātu, ka tās ir pienācīgi līdzsvarotas*, dalībvalstīm vajadzētu būt iespējai ierobežot *nepilna laika darba ilgumu, dodot priekšroku citiem elastīga darbalaika režīma veidiem*. Ir gan pierādīts, ka *nepilna laika darbs daļai sieviešu patiešām noder*, jo dod iespēju pēc bērnu piedzimšanas *vai saistībā ar citu ģimenes pienākumu pildīšanu* palikt darba tirgū, taču ilgstošs *īsāka darbalaika periods* var *nozīmēt zemākas* sociālā nodrošinājuma *iemaksas*, kas *savukārt* nozīmē, ka *samazināsies pensijas apmērs, ko būs tiesības saņemt, vai arī tiesības uz pensiju* vispār *tiks zaudētas*. Galīgais lēmums par to, vai piešķirt darba ņēmēja lūgto elastīgo darba režīmu, būtu jāpieņem darba devējam; konkrētie apstākļi, ar

vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.

kuriem tiek pamatota vajadzība pēc elastīga darba režīma, var mainīties. Tāpēc vajadzētu **nodrošināt**, lai darba ņēmējiem **būtu** ne vien tiesības attiecīgā norunātā laika beigās atgriezties pie darba agrākā modeļa, bet arī iespēja šādu atgriešanos lūgt jebkurā laikā, ja tas vajadzīgs pamatojumā minēto apstākļu maiņas dēļ.

Grozījums Nr. 26

Direktīvas priekšlikums

23. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(23) **Būtu jānodrošina aizsardzība, kas garantē, ka darba ņēmēji**, kuri **īsteno savas** tiesības **izmantot** atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, **šī iemesla dēļ netiek diskriminēti, necieš no atriebības un ka arī attieksme** pret **viņiem tādēļ nav** mazāk **labvēlīga. Nevajadzētu pieļaut, ka tad, ja cilvēks izmanto savas tiesības uz atvaļinājumu vai elastīgu darba režīmu, tas nelabvēlīgi ietekmē nodarbinātības līmeni vai citus darba apstākļus.**

Grozījums Nr. 27

Direktīvas priekšlikums

24. apsvērums

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

(24) **Būtu jānodrošina aizsardzība, kas garantē, ka darba ņēmēji**, kuri **īsteno** šajā direktīvā paredzētās tiesības **izmantot** atvaļinājumu vai pieprasīt elastīgu darba režīmu, **netiek atlaisti** no darba, **uz darba ņēmējiem netiek izdarīts negatīvs spiediens un viņi netiek aizskarti darba vietā un ka nenotiek nekāda gatavošanās darba ņēmēju** iespējamai atlaišanai **tādēļ**, ka **viņi ir** pieteikušies uz šādu atvaļinājumu, to **izmantojuši** vai **īstenojuši savas** tiesības šādu elastīgu darba režīmu

devējs atlaišanu pienācīgi *pamato*.

pieprasīt. Ja darba ņēmēji uzskata, ka *tādēļ ir atlaisti no darba, būtu jānodrošina viņiem iespēja pieprasīt*, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi *pamatotu*.

Grozījums Nr. 28

Direktīvas priekšlikums

1. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Šī direktīva nosaka minimālās prasības, kas *paredzētas tam*, lai, *strādājot vecākiem un aprūpētājiem atvieglojot darba un ģimenes dzīves saskaņošanu*, panāktu vīriešu un sieviešu *vienlīdzību* attiecībā uz iespējām darba tirgū un attieksmi *pret viņiem darbā*.

Grozījums

Šajā direktīvā ir noteiktas minimālās prasības, kas *ir paredzētas*, lai *sociālo tiesību un darba samaksas ziņā* panāktu vīriešu un sieviešu *līdztiesību* attiecībā uz iespējām darba tirgū un *vienādu* attieksmi *darbā, tādēļ palīdzot vecākiem un aprūpētājiem vieglāk apvienot darbu ar ģimenes dzīvi*.

Grozījums Nr. 29

Direktīvas priekšlikums

2. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Šī direktīva tiek piemērota visiem darba ņēmējiem — *gan* vīriešiem, *gan* sievietēm, kam ir darba līgums vai *darba tiesiskās* attiecības, *kā tas katrā dalībvalstī ir noteikts ar attiecīgu spēkā esošu likumu, koplīgumu un/vai praksi*.

Grozījums Nr. 30

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – a punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

a) „paternitātes atvaļinājums” ir *apmaksāts* atvaļinājums, *kas paredzēts otram no vecākiem un* ko *izmanto* bērna piedzimšanas *vai adopcijas* gadījumā;

Grozījums Nr. 31

Direktīvas priekšlikums

3. pants – 1. daļa – b punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

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

Grozījums Nr. 32

Direktīvas priekšlikums

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

fa) „vientuļais vecāks” ir persona, kura nav precējusies un kurai nav arī citu valsts tiesību aktos atzītu partnerattiecību, un kura viena pati uzņemas pilnu bērna aizgādību.

Grozījums Nr. 33

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

1. Dalībvalstis pieņem pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka **otram no vecākiem** bērna piedzimšanas **vai adopcijas** gadījumā ir tiesības uz **obligāti apmaksātu** vismaz **četrpadsmit** darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu, **bet gadījumā, ja vienās dzemdībās ir dzimuši vai vienlaikus tiek adoptēti vairāki bērni, — tiesības uz vismaz piecpadsmit darba dienas ilgu paternitātes atvaļinājumu.**

Grozījums Nr. 34

Direktīvas priekšlikums

4. pants – 2.a punkts (jauns)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2.a Šā panta 1. punktā minētās tiesības uz paternitātes atvaļinājumu piešķir neatkarīgi no tā, kādu darba stāžu otrs no vecākiem ir ieguvis un kāda veida darba līgums ar viņu ir noslēgts.

Grozījums Nr. 35

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 36

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 1. punkts – 1.a daļa (jauna)

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Vientuļajiem vecākiem vecāku atvaļinājuma periods ir divas reizes ilgāks.

Grozījums Nr. 37

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

2. Ja dalībvalsts atļauj vienam **vecākam** savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu nodot otram, valsts nodrošina, ka vismaz **četri mēneši** vecāku atvaļinājuma **nav** otram **nododami**.

2. Ja dalībvalsts atļauj vienam **no vecākiem** savas tiesības uz vecāku atvaļinājumu nodot otram, valsts nodrošina, ka vismaz **četrus mēnešus no sava** vecāku atvaļinājuma **vecāki viens** otram **nodot nevar**. **Ja vecāku aprūpē ir bērns ar invaliditāti vai smagi slims bērns, tad vecāku atvaļinājuma periods ir divas reizes ilgāks.**

Grozījums Nr. 38

Direktīvas priekšlikums 5. pants – 4. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

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

Grozījums

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

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

Grozījums Nr. 39

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

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

5.a Stājoties darba attiecībās, darba ņēmējiem ir rakstiski jāsaņem informācija par savām tiesībām un pienākumiem konkrētajā nodarbinātības situācijā, arī pārbaudes periodā.

Grozījums Nr. 40

Direktīvas priekšlikums

5. pants – 7. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

7. Dalībvalstis **izvērtē**, vai **pieņemamības** nosacījumi un detalizēta kārtība, **kas jāievēro, lai varētu izmantot** vecāku atvaļinājumu, **nebūtu jāizvērs plašāk, nodrošinot, ka tie atbilst** vajadzībām, kādas ir adoptētājiem, vecākiem **ar invaliditāti, vientuļajiem vecākiem (viena vecāka ģimenēm)** un vecākiem ar bērniem, **kuriem ir invaliditāte vai smaga hroniska slimība. Vecāku atvaļinājuma pieprasījumus jo īpaši aizliegts noraidīt tad, ja šādu atvaļinājumu pieprasa vecāki, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai smagu slimību, kā to ir apliecinājušas dalībvalsts veselības aprūpes iestādes.**

Grozījums Nr. 41

Direktīvas priekšlikums

6. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem ir tiesības uz **apmaksātu** aprūpētāja atvaļinājumu, kura ilgums ir vismaz **septiņas** darba dienas gadā vienam darba ņēmējam. **Lai īstenotu tiesības** uz šādu atvaļinājumu, **ir nepieciešams attiecīgs ārsta slēdziens, kas apliecina** darba ņēmēja **radnieka veselības stāvokli**.

Grozījums Nr. 42

Direktīvas priekšlikums

6.a pants (jauns)

6.a pants

Atvaļinājums mātēm un otram no vecākiem, ja attiecīgā persona ir ar invaliditāti

Dalībvalstis garantē, ka šajā direktīvā izklāstīto atvaļinājuma veidu ilgumu var pagarināt vismaz par 50 % mātei vai otram no vecākiem, ja attiecīgā persona ir ar invaliditāti.

Grozījums Nr. 43

Direktīvas priekšlikums

7. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka sakarā ar slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamiem ģimenes ***ienesliem***, kuru dēļ neaizstājama ir darba ņēmēja ***tieša*** klātbūtne, darba ņēmējiem ir tiesības uz laiku pārtraukt darbu, ***pamatojoties uz nepārvaramu varu***. Dalībvalstis šīs tiesības nepārvaramas varas dēļ uz laiku pārtraukt darbu ***var ierobežot līdz noteiktam ilgumam gadā, noteiktam ilgumam katrā gadījumā vai abējādi***.

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka sakarā ar slimības vai nelaimes gadījuma radītiem neatliekamiem ģimenes ***apstākļiem***, kuru dēļ neaizstājama ir ***paša*** darba ņēmēja klātbūtne, darba ņēmējiem ir tiesības uz laiku pārtraukt darbu ***nepārvaramas varas dēļ***. Dalībvalstis ***var noteikt, ka šīs tiesības nepārvaramas varas dēļ uz laiku pārtraukt darbu ir iespējams izmantot tikai tad, ja tiek iesniegti pierādījumi, ko tās uzskata par pieņemamiem***.

Grozījums Nr. 44

Direktīvas priekšlikums

8. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Ievērojot tādus ***konkrētās valsts*** apstākļus kā ***valsts*** tiesību akti, koplīgumi un/vai prakse un ņemot vērā sociālajiem partneriem deleģētās pilnvaras, dalībvalstis nodrošina, ka darba ņēmēji, ***kuri*** izmanto 4., 5. vai 6. pantā minētās tiesības ***uz***

tiesības, saņemt atvaļinājuma naudu vai pietiekamu pabalstu, **kurš vismaz līdzvērtīgs pabalstam, ko attiecīgais darba ņēmējs būtu saņēmis slimības atvaļinājuma gadījumā.**

atvaļinājumu, saņemt atvaļinājuma naudu, **nodokļu kredītu** vai pietiekamu pabalstu, **kas nav mazāks par summu, kuru attiecīgais darba ņēmējs būtu saņēmis slimības atvaļinājuma gadījumā.**

Grozījums Nr. 45

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

1. Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka darba ņēmējiem, **kuriem ir bērni, kas vēl nav sasnieguši noteiktu vecumu**, kurš ir vismaz **trīspadsmit** gadi, **un aprūpētājiem** ir tiesības aprūpes nolūkā lūgt elastīgu darba režīmu. Šāda elastīga darba režīma **ilgumam var piemērot** saprātīgus ierobežojumus.

Grozījums Nr. 46

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

2. Darba devēji lūgumus piešķirt 1. punktā minēto elastīgo darba režīmu izskata un uz tiem **atbild rakstiski**, ņemot vērā gan **savas**, gan darba ņēmēju vajadzības. **Atteikšanos izpildīt šādu lūgumu** darba devējs pamato **rakstiski**.

Grozījums Nr. 47

Direktīvas priekšlikums

9. pants – 3. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba

Grozījums

3. Ja 1. punktā minētā elastīgā darba režīma ilgums ir ierobežots, darba

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

ņēmējam ir tiesības norunātā laika beigās atgriezties pie sākotnējā darba modeļa. **Tāpat arī tiek nodrošināts, ka pēc darba ņēmēja atgriešanās darbā ir noteikts pārejošs aizsardzības periods, lai darba ņēmējam būtu vieglāk no jauna iekļauties darba dzīvē un lai tas notiktu efektīvāk, un tiek paturēts prātā, ka aizsardzības periodā jaunu tehnoloģiju izmantošana varētu palīdzēt darba ņēmējiem krietni ātrāk atsākt stabili un aktīvāk strādāt, vienlaikus pilnveidojot savas prasmes.** Darba ņēmējam tiesības lūgt atgriešanos pie sākotnējā darba modeļa ir arī **ikreiz**, kad **to pamato apstākļu maiņa**. **Atteikšanos izpildīt šādu lūgumu darba devējs pamato rakstiski.**

Grozījums Nr. 48

Direktīvas priekšlikums 11. pants – 1. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

Dalībvalstis veic pasākumus, kas nepieciešami, lai aizliegtu **diskriminējošu un nelabvēlīgāku attieksmi** pret darba ņēmējiem **tādēļ**, ka viņi **ir** pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to **izmantojuši** vai arī **īstenojuši savas** tiesības uz 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu.

Grozījums Nr. 49

Direktīvas priekšlikums 12. pants – 2. punkts

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums

2. **Ja** darba ņēmēji uzskata, ka ir atlaisti **no darba tādēļ**, ka pieteikušies uz 4., 5. vai 6. pantā minēto atvaļinājumu, to **izmantojuši** vai arī **īstenojuši savas** tiesības lūgt 9. pantā minēto elastīgo darba režīmu, **viņiem ir tiesības** pieprasīt, lai darba devējs atlaišanu pienācīgi **pamatotu**. Darba

pamatojumu sniedz rakstiski.

devējam šāds pamatojums laicīgi ir jāsniedz rakstiski.

Grozījums Nr. 50

Direktīvas priekšlikums

13. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis *nosaka* noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros *pārkāpt nacionālie noteikumi*, kas *pieņemti* saskaņā ar šo direktīvu, vai arī *agrāk* jau spēkā *esoši noteikumi*, kas attiecas uz tiesībām, *kuras* ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka *šīs sankcijas* tiek piemērotas. *Sankcijas ir iedarbīgas, samērīgas un atturošas. Sankciju forma var būt naudas sods. Sankcijās var ietilpt arī kompensācijas maksāšana.*

Grozījums

Dalībvalstis *pieņem* noteikumus par sankcijām, ko piemēro gadījumos, kuros *pārkāptas valsts tiesību normas*, kas *pieņemtas* saskaņā ar šo direktīvu, vai arī jau spēkā *esošās normas*, *kuras* attiecas uz tiesībām, *kas* ir šīs direktīvas darbības jomā. Dalībvalstis veic visus pasākumus, kas nepieciešami, lai būtu nodrošināts, ka tiek piemērotas *iedarbīgas, samērīgas un atturošas sankcijas.*

Grozījums Nr. 51

Direktīvas priekšlikums

14. pants – 1. daļa

Komisijas ierosinātais teksts

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darba ņēmēji, *ieskaitot darba ņēmējus, kuri ir darbinieku pārstāvji*, būtu aizsargāti pret tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darbavietā, vai tiesvedība, kas ierosināta ar mērķi panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

Grozījums

Dalībvalstis ievieš pasākumus, kas nepieciešami, lai darba ņēmēji būtu aizsargāti pret tādu nelabvēlīgu darba devēja attieksmi vai tādām nelabvēlīgām sekām, kuru iemesls ir sūdzība, kas iesniegta darbavietā, vai tiesvedība, kas ierosināta ar mērķi panākt, ka tiek ievērotas šajā direktīvā noteiktās tiesības.

Grozījums Nr. 52

Direktīvas priekšlikums

15. pants – 1. daļa

PE618.193v03-00

116/122

RR\1161208LV.docx

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums Nr. 53

**Direktīvas priekšlikums
16. pants – 1. daļa**

Komisijas ierosinātais teksts

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

Grozījums Nr. 54

**Direktīvas priekšlikums
18. pants – 1. punkts**

Komisijas ierosinātais teksts

Grozījums

Neskarot pilnvaras, kas uzticētas darba inspekcijas dienestiem vai citām struktūrām — tostarp sociālajiem dienestiem —, kas atbildīgi par darba ņēmēju tiesību uzraudzību, dalībvalstis nodrošina, ka **vienas vai vairāku to** struktūru kompetencē, **kuras dalībvalsts** saskaņā ar Direktīvas 2006/54/EK 20. pantu **ir izraudzījusies**, lai veicinātu, analizētu, pārraudzītu un atbalstītu **vienādu** attieksmi pret vecākiem un aprūpētājiem, **nepieļaujot diskrimināciju dzimuma dēļ**, ir arī jautājumi, **uz kuriem attiecas** šīs direktīvas darbības **joma**.

Grozījums

Dalībvalstis var ieviest vai saglabāt noteikumus, kas darba ņēmējiem ir labvēlīgāki, nekā paredzēts šajā direktīvā, **bet nedrīkst pazemināt valsts tiesību aktos jau noteiktos standartus**. Tomēr **dalībvalstīm joprojām** jānodrošina, ka **saskaņā ar 5. panta 2. punktu** vismaz **četrus mēnešus no sava** vecāku atvaļinājuma **vecāki viens otram nodot nedrīkst un ka tiesības uz atvaļinājumu obligāti ir aizsargātas vecākiem, kuriem ir bērni ar invaliditāti vai smagu slimību, kā to ir apliecinājušas dalībvalsts veselības aprūpes iestādes**.

Grozījums

1. ***Kad pagājuši vēlākais pieci gadi kopš šīs direktīvas stāšanās spēkā, dalībvalstis Komisijai paziņo visu to attiecīgo informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai nepieciešama, lai izstrādātu Eiropas Parlamentam un Padomei adresētu ziņojumu par šīs direktīvas piemērošanu.***

1. ***Līdz ... [trīs gadi pēc šīs direktīvas stāšanās spēkā] dalībvalstis sniedz Komisijai izsmēlošu informāciju par šīs direktīvas piemērošanu, kas Komisijai ir būtiska, lai padziļināti izanalizētu to, kā direktīva ietekmē sieviešu nodarbinātības statistiku, un attiecīgā gadījumā pievienotu analīzei likumdošanas priekšlikumu.***

ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS PROCEDŪRA

Virsraksts	Darba un privātās dzīves līdzsvars vecākiem un aprūpētājiem		
Atsauces	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Atbildīgā komiteja Datums, kad paziņoja plenārsēdē	EMPL 15.5.2017		
Atzinumu sniedza Datums, kad paziņoja plenārsēdē	JURI 15.5.2017		
Atzinumu sagatavoja Iecelšanas datums	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
Izskatīšana komitejā	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
Pieņemšanas datums	27.3.2018		
Galīgais balsojums	+: -: 0:	19 2 1	
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	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		
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā	Mylène Troszczynski		

**ATZINUMU SNIEDZOŠĀS KOMITEJAS
GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA**

19	+
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

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas

ATBILDĪGĀS KOMITEJAS PROCEDŪRA

Virsraksts	Darba un privātās dzīves līdzsvars vecākiem un aprūpētājiem			
Atsauces	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
Datums, kad to iesniedza EP	27.4.2017			
Atbildīgā komiteja Datums, kad paziņoja plenārsēdē	EMPL 15.5.2017			
Komitejas, kurām lūgts sniegt atzinumu Datums, kad paziņoja plenārsēdē	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
Iesaistītās komitejas Datums, kad paziņoja plenārsēdē	FEMM 14.9.2017			
Referenti Iecelšanas datums	David Casa 3.10.2017			
Izskatīšana komitejā	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Pieņemšanas datums	11.7.2018			
Galīgais balsojums	+: 34 -: 14 0: 4			
Komitejas locekļi, kas bija klāt galīgajā balsošanā	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, Miroslav Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
Aizstājēji, kas bija klāt galīgajā balsošanā	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			
Aizstājēji (200. panta 2. punkts), kas bija klāt galīgajā balsošanā	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
Iesniegšanas datums	31.7.2018			

**ATBILDĪGĀS KOMITEJAS
GALĪGAIS BALSOJUMS PĒC SARAKSTA**

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

Izmantoto apzīmējumu skaidrojums:

+ : par

- : pret

0 : atturas