



Document de ședință

A8-0270/2018

23.8.2018

*****I**
RAPORT

referitor la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Comisia pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

Raportor: David Casa

Raportoare pentru aviz (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen

(*) Procedura comisiilor asociate – articolul 54 din Regulamentul de procedură

Legenda simbolurilor utilizate

- * Procedura de consultare
- *** Procedura de aprobare
- ***I Procedura legislativă ordinară (prima lectură)
- ***II Procedura legislativă ordinară (a doua lectură)
- ***III Procedura legislativă ordinară (a treia lectură)

(Procedura indicată se bazează pe temeiul juridic propus în proiectul de act.)

Amendamente la un proiect de act

Amendamentele Parlamentului prezentate pe două coloane

Textul eliminat este evidențiat prin caractere *cursive aldine* în coloana din stânga. Textul înlocuit este evidențiat prin caractere *cursive aldine* în ambele coloane. Textul nou este evidențiat prin caractere *cursive aldine* în coloana din dreapta.

În primul și în al doilea rând din antetul fiecărui amendament se identifică fragmentul vizat din proiectul de act supus examinării. În cazul în care un amendament vizează un act existent care urmează să fie modificat prin proiectul de act, antetul conține două rânduri suplimentare în care se indică actul existent și, respectiv, dispoziția din acesta vizată de modificare.

Amendamentele Parlamentului prezentate sub formă de text consolidat

Părțile de text noi sunt evidențiate prin caractere *cursive aldine*. Părțile de text eliminate sunt indicate prin simbolul ■ sau sunt tăiate. Înlocuirile sunt semnalate prin evidențierea cu caractere *cursive aldine* a textului nou și prin eliminarea sau tăierea textului înlocuit.

Fac excepție de la regulă și nu se evidențiază modificările de natură strict tehnică efectuate de serviciile competente în vederea elaborării textului final.

CUPRINS

| | Pagina |
|---|---------------|
| PROIECT DE REZOLUȚIE LEGISLATIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN | 5 |
| EXPUNERE DE MOTIVE | 56 |
| OPINIE MINORITARĂ | 59 |
| AVIZ AL COMISIEI PENTRU DREPTURILE FEMEII ȘI EGALITATEA DE GEN..... | 60 |
| AVIZ AL COMISIEI PENTRU AFACERI JURIDICE..... | 98 |
| PROCEDURA COMISIEI COMPETENTE | 127 |
| VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL ÎN COMISIA COMPETENTĂ..... | 128 |

PROIECT DE REZOLUȚIE LEGISLATIVĂ A PARLAMENTULUI EUROPEAN

referitoare la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

(Procedura legislativă ordinară: prima lectură)

Parlamentul European,

- având în vedere propunerea Comisiei prezentată Parlamentului European și Consiliului (COM(2017)0253),
 - având în vedere articolul 294 alineatul (2) și articolul 153 alineatul (1) litera (i) și alineatul (2) litera (b) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, în temeiul cărora propunerea a fost prezentată de către Comisie (C8-0137/2017),
 - având în vedere articolul 294 alineatul (3) din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene,
 - având în vedere avizul Comitetului Economic și Social European din 6 decembrie 2017¹,
 - având în vedere avizul Comitetului Regiunilor din 30 noiembrie 2017²,
 - având în vedere articolul 59 din Regulamentul său de procedură,
 - având în vedere raportul Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale și avizele Comisiei pentru drepturile femeii și egalitatea de gen și Comisiei pentru afaceri juridice (A8-0270/2018),
1. adoptă poziția în primă lectură prezentată în continuare;
 2. solicită Comisiei să îl sesizeze din nou în cazul în care își înlocuiește, își modifică în mod substanțial sau intenționează să-și modifice în mod substanțial propunerea;
 3. încredințează Președintelui sarcina de a transmite Consiliului și Comisiei, precum și parlamentelor naționale poziția Parlamentului.

¹ JO C 129, 11.4.2018, p. 44.

² Nerepublicat încă în Jurnalul Oficial.

Amendamentul 1

Propunere de directivă Considerentul 2

Textul propus de Comisie

(2) Egalitatea **între bărbați și femei** este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, promovarea **egalității de șanse** între bărbați și **femei este unul dintre obiectivele** Uniunii. În **mod similar, articolul 23** din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede **obligativitatea asigurării egalității** între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Amendamentul

(2) Egalitatea **de gen** este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, **combaterea excluderii sociale și a discriminării**, promovarea **justiției și a protecției sociale, egalitatea între femei și bărbați, solidaritatea între generații și protecția drepturilor copilului constituie obiective ale** Uniunii. **Articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene prevede că Uniunea urmărește să elimine inegalitățile și să promoveze egalitatea între bărbați și femei în toate activitățile sale. De asemenea, titlul III din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (Carta) prevede că toate persoanele sunt egale în fața legii, că se interzice discriminarea și că egalitatea între femei și bărbați trebuie asigurată în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea (articolele 20, 21 și 23 din Cartă).**

Amendamentul 2

Propunere de directivă Considerentul 3

Textul propus de Comisie

(3) Articolul 33 din **Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede** dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.

Amendamentul

(3) Articolul 33 din **Cartă prevede protecția juridică, economică și socială a familiei și** dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.

Amendamentul 3

Propunere de directivă Considerentul 4

Textul propus de Comisie

(4) Uniunea *este* parte la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. Prin urmare, de la momentul intrării în vigoare a respectivei convenții, dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Printre altele, convenția prevede, la articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.

Amendamentul

(4) Uniunea **și toate statele membre sunt** parte la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap **și, în general, trebuie să promoveze și să protejeze drepturile fundamentale consacrate în Declarația Universală a Drepturilor Omului**. Prin urmare, de la momentul intrării în vigoare a respectivei convenții, dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Printre altele, convenția prevede, la **punctul 24 din preambul și la** articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin **și egal** al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii. **În plus, la articolul 23, Convenția prevede că părțile trebuie să adopte măsuri eficiente și adecvate pentru a elimina discriminarea împotriva persoanelor cu handicap în toate chestiunile legate de căsătorie, familie, calitatea de părinte și relații pe baza egalității cu celelalte persoane.**

Amendamentul 4

Propunere de directivă Considerentul 4 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(4a) Statele membre au semnat și ratificat Convenția ONU cu privire la

drepturile copilului și, prin urmare, au obligația legală de a lua toate măsurile pentru punerea în aplicare a drepturilor vizate. Printre altele, convenția prevede la articolul 18 că părinții sau, după caz, tutorii legali sunt principalii responsabili de creșterea și dezvoltarea copilului, precum și că principala lor preocupare va fi interesul superior al copilului. Convenția le reamintește, de asemenea, statelor de responsabilitatea lor de a lua toate măsurile corespunzătoare pentru a asigura că copiii ai căror părinți muncesc au dreptul de a beneficia de serviciile și de structurile de îngrijire a copiilor pentru care îndeplinesc condițiile cerute.

Amendamentul 5

Propunere de directivă Considerentul 5

Textul propus de Comisie

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin crearea de oportunități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor și al **salarilor**. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.

Amendamentul

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin crearea de oportunități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin **încurajarea acestui lucru, precum și prin** reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor, **al remunerațiilor și al pensiilor**. Aceste politici ar trebui să ia în considerare **reducerea stereotipurilor legate de gen, recunoașterea și redistribuirea responsabilităților de îngrijire, elaborarea și punerea în aplicare a unor standarde de calitate pentru toate tipurile de servicii de îngrijire și ar trebui, de asemenea, să recunoască** schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației și **impactul acesteia asupra responsabilităților de îngrijire. Soluționarea problemei pe care o**

reprezintă schimbarea demografică este esențială pentru a asigura pregătirea politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată pentru piața muncii din viitor. Trebuie acordată o atenție deosebită participării pe piața forței de muncă a categoriilor vulnerabile de femei.

Amendamentul 6

Propunere de directivă Considerentul 5 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(5a) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată în legătură cu persoanele care asigură servicii informale de îngrijire – care asigură, în prezent, în mod gratuit, 80 % din totalul activităților de îngrijire la nivelul UE – sunt pertinente și proporționale cu încercările pe care le reprezintă modificările demografice. Aceste politici sunt preconizate să contribuie la atenuarea efectelor cererii tot mai mari de îngrijire, pe de o parte, precum și tendinței către familii mai mici și mai dispersate din punct de vedere geografic, precum și ale creșterii numărului de femei care intră pe piața muncii, scăzând potențialul de îngrijire informală, pe de altă parte. Caracterul preponderent al îngrijirii informale în Europa, împreună cu presiunea exercitată asupra cheltuielilor publice în anumite țări, înseamnă că importanța acestui tip de sprijin este preconizată să crească. Prin urmare, este evident că serviciile de îngrijire informală trebuie sprijinite, iar măsurile care le permit îngrijitorilor să îmbine activitățile de îngrijire cu munca sunt indispensabile.

Amendamentul 7

Propunere de directivă Considerentul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6a) Pilonul european al drepturilor sociale, care a fost proclamat de instituțiile Uniunii la 17 noiembrie 2017, are ca obiectiv să ofere drepturi noi și mai eficace cetățenilor Uniunii. Pilonul se bazează pe 20 de principii-cheie, printre care principiul nr. 2 privind egalitatea de gen, principiul nr. 3 privind egalitatea de șanse și principiul nr. 9 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Cel din urmă prevede că „părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă adaptabile și acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un acces egal la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat”.

Amendamentul 8

Propunere de directivă Considerentul 6 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6b) Părinții și alte persoane cu responsabilități de îngrijire ar trebui să aibă dreptul la un concediu adecvat, la formele de muncă flexibile și la acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații ar trebui să aibă un acces egal la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și ar trebui încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

Amendamentul 9

Propunere de directivă Considerentul 6 c (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6c) *Raportul Parlamentului European din 18 iunie 2013 privind „Impactul crizei asupra accesului la îngrijire pentru grupurile vulnerabile” invită în mod specific Comisia să propună o directivă privind concediile pentru îngrijitori.*

Amendamentul 10

Propunere de directivă Considerentul 6 d (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6d) *Potrivit datelor din octombrie 2017 ale Comisiei (provenite de la Eurostat), în Uniune, rata de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților era de 71,9 %, în timp ce în rândul femeilor rata de ocupare era de 61,4 %, în ciuda nivelului mai ridicat de educație al femeilor.*

Amendamentul 11

Propunere de directivă Considerentul 7

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7) *Cu toate acestea, echilibrul* dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor **major** care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între **obligățile** profesionale și

(7) *Echilibrul* dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor **determinant** care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii, **pe lângă discriminarea la angajare și în ceea ce privește statutul profesional și**

cele familiale. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind **responsabilități** de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă **bolnavă sau aflată în** îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe **unele** femei să iasă complet de pe piața muncii.

remunerația, precum și tipurile de locuri de muncă care le sunt propuse, este dificultatea de a găsi un echilibru între **responsabilitățile** profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind **sarcini** de îngrijire neremunerate. **În plus, există o tendință crescândă de prelungire a timpului de lucru până seara târziu, și o prevalență în anumite sectoare a muncii de noapte ori în zilele de sărbătoare legală, iar acest lucru face ca lucrătorilor să le fie greu să reconcilieze munca cu îndatoririle lor față de copii și alte rude sau persoane din cercul imediat al acestora care necesită îngrijire sau sprijin.** Faptul de a avea o rudă **care are nevoie de** îngrijire sau de **sprijin** s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe **multe** femei să iasă complet sau **parțial** de pe piața muncii. **Acest lucru, la rândul său, are un impact negativ asupra drepturilor la prestații de securitate socială și de pensie ale îngrijitorilor respectivi, în unele cazuri ducând la un risc sporit de sărăcie și de excludere socială, în special la bătrânețe. Cercetarea și practica demonstrează că angajatorii beneficiază de pe urma luării în considerare a nevoilor îngrijitorilor care lucrează, ducând la rezultate mai bune, cum ar fi reducerea absenteismului, o capacitate mai mare de a atrage personal și de a păstra și de a motiva personalul.**

Amendamentul 12

Propunere de directivă Considerentul 7 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7a) Existența unei infrastructuri de calitate, accesibile și la prețuri rezonabile

pentru îngrijirea copiilor și a rudelor care au nevoie de îngrijire sau sprijin s-a dovedit a fi un factor esențial al politicilor de menținere a unui echilibru între viața profesională și cea privată, care facilitează reîntoarcerea rapidă a mamelor și creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă. Totuși, până în 2018, majoritatea statelor membre ale Uniunii nu au atins încă obiectivele de la Barcelona privind îngrijirea copiilor, stabilite în 2002. Atingerea acestor obiective este esențială pentru a permite femeilor să participe pe deplin pe piața forței de muncă, iar stabilirea ca prioritate a investițiilor în servicii comunitare de calitate, accesibile și la prețuri rezonabile de îngrijire a copiilor în următorul cadru financiar multianual este crucială pentru deblocarea situației. Prin urmare, instituirea unui concediu pentru îngrijitorii individuali nu ar trebui să reprezinte un înlocuitor pentru serviciile comunitare de îngrijire profesioniste, accesibile, la un preț rezonabil și de înaltă calitate.

Amendamentul 13

Propunere de directivă Considerentul 8

Textul propus de Comisie

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii.

Amendamentul

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit, ***precum și posibilitatea de a transfera concediul pentru creșterea copilului*** în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională

În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele *flexibile* de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.

și cea privată adâncește *stereotipurile și* diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele *adaptabile* de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat. **În plus, cercetările Eurofound arată că ratele de utilizare în rândul părinților depind de mulți factori interconectați. Sunt deosebit de importante structurile de înaltă calitate, accesibile și abordabile pentru îngrijirea copiilor, a persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap; informațiile disponibile privind concediul; diferențele la nivelul compensării pentru concediu și al salariului; modelele predominante de organizare a familiei; și măsura în care lucrătorii se tem de izolare de piața forței de muncă atunci când iau concediu. Tinerii sunt grupul care este în mod clar printre cei mai vulnerabili la toți acești factori.**

Amendamentul 14

Propunere de directivă Considerentul 8 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8a) Pentru a îmbunătăți echilibrul dintre viața profesională și cea privată, ar trebui să se elimine practicile discriminatorii, cum ar fi diferențele persistente de remunerare între femei și bărbați, pentru a asigura, în cele din urmă, o mai mare echitate pe piața muncii. Statele membre, împreună cu partenerii sociali și părțile interesate relevante, ar trebui să includă educația în spiritul egalității de gen în programele lor școlare pentru învățământul obligatoriu și

învățământul preșcolar și să continue eforturile de informare și sensibilizare ale autorităților publice. Politicile privind egalitatea de tratament ar trebui să vizeze soluționarea problemei reprezentate de stereotipurile asociate cu ocupațiile și rolurile rezervate atât bărbaților, cât și femeilor, iar partenerii sociali ar trebui să își îndeplinească sarcina de bază, aceea de informare a lucrătorilor și a angajatorilor și de sensibilizare a acestora cu privire la lupta împotriva discriminării.

Amendamentul 15

Propunere de directivă Considerentul 8 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8b) Pentru a evalua mai bine impactul legislației de bază și a altor acte legislative conexe, ar trebui să se colecteze și să se publice la nivel local, regional și național informații pertinente, cum ar fi numărul de ore de lucru, remunerația, postul ocupat, inclusiv o defalcare în funcție de sex și vârstă, pentru a documenta discriminarea intersectorială și a elabora politici orientate și eficiente din punctul de vedere al resurselor. Institutul European pentru Egalitatea de Șanse între Femei și Bărbați (EIGE), Fundația Europeană pentru Îmbunătățirea Condițiilor de Viață și de Muncă (EUROFOUND) și Centrul European pentru Dezvoltarea Formării Profesionale (Cedefop), împreună cu organismele naționale și regionale de promovare a egalității, ar trebui să actualizeze în permanență indicatorii de echilibru între viața profesională și cea privată, pentru a se asigura că datele sunt relevante și disponibile în timp util.

Amendamentul 16

Propunere de directivă Considerentul 8 c (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8c) În concordanță cu concluziile Consiliului din 7 decembrie 2017 privind îmbunătățirea sprijinului și îngrijirii din cadrul comunității pentru o viață independentă, realizarea de investiții în serviciile comunitare pentru persoanele cu handicap sau cu nevoi de sprijin legate de vârstă este de o importanță fundamentală pentru a asigura că femeile nu sunt obligate să părăsească piața muncii sau că sunt în măsură să păstreze sau să revină la un loc de muncă remunerat.

Amendamentul 17

Propunere de directivă Considerentul 8 d (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8d) Pentru a crea o societate sustenabilă din punct de vedere social și economic, responsabilitatea pentru un echilibru adecvat între viața profesională și cea privată ar trebui să fie împărțită între lucrători, familii, parteneri sociali, autorități locale și regionale și toți angajatorii și furnizorii de servicii publici și privați.

Amendamentul 18

Propunere de directivă Considerentul 9 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(9a) Partenerii sociali ar trebui să fie încurajați de statele membre să își

continue eforturile active privind modurile în care se poate înlesni reconcilierea dintre viața profesională, viața privată și viața de familie și se poate îmbunătăți egalitatea de gen și egalitatea de tratament pe piața muncii prin educație, instruirea adulților, sensibilizarea opiniei publice și campanii de informare.

Amendamentul 19

Propunere de directivă Considerentul 9 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(9b) Partenerii sociali ar trebui consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia ar trebui încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru ei, respectându-li-se totodată autonomia și dreptul la acțiuni colective.

Amendamentul 20

Propunere de directivă Considerentul 10

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi.

(10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi. *Nicio dispoziție a prezentei Directive nu ar trebui să fie interpretată ca reducând*

Amendamentul 21

Propunere de directivă Considerentul 11

Textul propus de Comisie

(11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele **flexibile** de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire. Prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune.

Amendamentul

(11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele **adaptabile** de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire. Prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune. **În plus, prezenta directivă reamintește evoluțiile demografice actuale care duc la creșterea nevoilor de îngrijire din cauza îmbătrânirii societății și, prin urmare, necesitatea de a investi și de a dezvolta structuri de îngrijire a copiilor și a persoanelor în vârstă accesibile, abordabile ca preț și de înaltă calitate, care să permită îngrijitorilor să ducă o viață profesională activă.**

Amendamentul 22

Propunere de directivă Considerentul 12

Textul propus de Comisie

(12) Prezenta directivă ar trebui să se

Amendamentul

(12) Prezenta directivă ar trebui să se

aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă. Așa cum prevede în prezent clauza 2 punctul 3 din anexa la Directiva 2010/18/UE, domeniul de aplicare al directivei trebuie să includă contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară.

aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă. Așa cum prevede în prezent clauza 2 punctul 3 din anexa la Directiva 2010/18/UE, domeniul de aplicare al directivei trebuie să includă contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară. ***Comisia ar trebui să evalueze posibilitatea de a permite persoanelor care desfășoară activități independente să se bucure de drepturile prevăzute în prezenta directivă. Comisia ar trebui, după caz, să prezinte o propunere legislativă în acest sens.***

Amendamentul 23

Propunere de directivă Considerentul 12 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(12a) Legislația Uniunii asigură deja principiul egalității de tratament între diferitele tipuri de raporturi de muncă, interzice orice discriminare directă sau indirectă pe criterii de sex în ceea ce privește ocuparea forței de muncă, ocupațiile, protecția socială și accesul la bunuri și servicii, asigură transferabilitatea și păstrarea drepturilor în cazul mobilității între statele membre și garantează cerințele minime pentru dobândirea și păstrarea drepturilor la pensie suplimentară la nivel transfrontalier, precum și cerințele minime în ceea ce privește transparența sistemelor ocupaționale.

Amendamentul 24

Propunere de directivă

Considerentul 13

Textul propus de Comisie

(13) Pentru a **încuraja** o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate **cu ocazia** nașterii unui copil. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

Amendamentul

(13) Pentru a **întări** o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul taților **sau al celui de al doilea părinte echivalent, conform definiției din dreptul intern**, de a efectua un concediu de paternitate **plătit în jurul datei** nașterii, **adopției** unui copil **sau nașterii unui făt mort**. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

Amendamentul 25

Propunere de directivă Considerentul 13 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(13a) Statele membre ar trebui să adopte măsuri specifice care să prevadă că toate beneficiile menționate în directivă se aplică în cazul unei șederi prelungite a părinților în străinătate pentru a finaliza o procedură de adopție internațională.

Amendamentul 26

Propunere de directivă Considerentul 14

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor,

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor,

pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

Garantarea faptului că patru luni de concediu pentru creșterea copilului sunt disponibile exclusiv pentru bărbați și nu pot fi transferate celui alt părinte îi determină pe tați să ia acest concediu, promovând astfel calitatea de tată. Acest lucru promovează și facilitează și reintegrarea mamelor la locul de muncă după concediul de maternitate și concediul pentru creșterea copilului. Crearea condițiilor pentru o repartizare mai echilibrată a responsabilităților de îngrijire între ambii părinți contribuie cu siguranță la creșterea participării femeilor și a bărbaților la ocuparea forței de muncă.

Amendamentul 27

Propunere de directivă Considerentul 15

Textul propus de Comisie

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul pentru creșterea copilului pe măsură ce **copii** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de **doisprezece** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica **perioada** de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o

Amendamentul

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul pentru creșterea copilului pe măsură ce **copiii** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de **10** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica, **ținând seama mai ales de constrângerile la care sunt supuse microîntreprinderile, întreprinderile mici și mijlocii, o perioadă rezonabilă** de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul

anumită perioadă de serviciu. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorului i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului **în anumite** circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întregă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întregă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate.

atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o anumită perioadă de serviciu. **Statele membre ar trebui să poată introduce o cerință pentru o perioadă minimă de serviciu, de cel mult șase luni, înainte ca lucrătorul să aibă dreptul de a beneficia de acest drept.** Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorului i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului **pentru o perioadă rezonabilă de timp în circumstanțe obiective.** În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare **scrisă** a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întregă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întregă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate, **în special în ceea ce privește copiii cu handicap, probleme de sănătate mintală sau o afecțiune medicală sau o boală gravă, precum și în ceea ce privește părinții singuri, care ar trebui să aibă acces la cel puțin același nivel de drepturi**

și protecție garantate părinților în temeiul prezentei directive și care ar putea beneficia de dispoziții specifice în conformitate cu legislația națională, în funcție de situația lor specifică.

Amendamentul 28

Propunere de directivă Considerentul 16

Textul propus de Comisie

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să fie încurajați să mențină contactul pe durata concediului și să convină asupra luării unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.

Amendamentul

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să fie încurajați să mențină **în mod voluntar** contactul pe durata concediului și să convină asupra luării unor măsuri adecvate de reintegrare, **precum formarea sau recalificarea**, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale. **Ar trebui să fie clar că lucrătorii care nu doresc să mențină contactul nu sunt obligați să facă acest lucru și nu trebuie să fie discriminați în niciun fel. Pe de altă parte, angajatorii ar trebui să informeze lucrătorii pe parcursul perioadei lor de concediu sau de formulă de lucru adaptabilă cu privire la orice formare oferită celorlalți lucrători, la procesul intern de promovare și la posturile vacante disponibile, iar acești lucrători ar trebui să își păstreze dreptul de a participa la acestea.**

Amendamentul 29

Propunere de directivă Considerentul 17

Textul propus de Comisie

(17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii **femeilor și bărbaților** care acordă îngrijiri unui membru de familie în vârstă și/sau altor rude care necesită îngrijiri, lucrătorii cu o rudă **grav bolnavă** sau **cu o persoană aflată în întreținere** ar trebui să aibă dreptul de a absenta de la locul de muncă, sub forma unui concediu de îngrijitor, pentru a acorda îngrijiri rudei respective. **Pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui drept, ar putea fi necesare dovezi privind boala gravă sau dependența, înainte de acordarea concediului.**

Amendamentul

(17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii **lucrătorilor** care acordă îngrijiri unui membru de familie în vârstă și/sau altor rude care necesită îngrijiri, lucrătorii cu o rudă **care are nevoie de îngrijiri** sau **sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave sau a unei deficiențe legate de vârstă** ar trebui să aibă dreptul de a absenta de la locul de muncă, sub forma unui concediu de îngrijitor, pentru a acorda îngrijiri rudei respective. **Ar trebui să fie necesară o dovadă medicală a motivului medical grav pentru nevoile de îngrijire sau de sprijin** înainte de acordarea concediului, **protejând în același timp confidențialitatea și datele personale ale lucrătorului și ale persoanei care are nevoie de îngrijire, în conformitate cu legislația națională.**

Amendamentul 30

**Propunere de directivă
Considerentul 18**

Textul propus de Comisie

(18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive de forță majoră legate de situații familiale urgente și neprevăzute, prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, în condițiile stabilite **de statele membre.**

Amendamentul

(18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă, **fără pierderea drepturilor de muncă**, din motive de forță majoră legate de situații familiale urgente și neprevăzute, prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, în condițiile stabilite **în conformitate cu legislația națională.**

Amendamentul 31

**Propunere de directivă
Considerentul 19**

Textul propus de Comisie

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie cel puțin echivalent cu **nivelul indemnizației primite de lucrător în caz de concediu medical**. Statele membre ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală.

Amendamentul

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o **remunerație sau la o** indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul **plății sau** indemnizației ar trebui să fie cel puțin echivalent cu **78 % din salariul brut al lucrătorului în cazul concediului pentru creșterea copilului și al concediului de îngrijitor**. Statele membre ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv **la pensie și** la asistență medicală.

Amendamentul 32

**Propunere de directivă
Considerentul 20**

Textul propus de Comisie

(20) În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de asigurări sociale, statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea

Amendamentul

(20) În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, inclusiv în ceea ce privește drepturile la prestații de asigurări sociale, statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea

raportului de muncă.

raportului de muncă ***fără a aduce atingere drepturilor la prestațiile de asigurări sociale, inclusiv la contribuția la pensie pe care lucrătorul o datorează pe toată perioada concediului. În acest sens, statele membre se asigură că concediul prevăzut de prezenta directivă nu afectează drepturile de pensie ale lucrătorului în toată această perioadă.***

Amendamentul 33

Propunere de directivă Considerentul 21

Textul propus de Comisie

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule ***flexibile*** de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru ***flexibile*** sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor ***flexibile*** de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului de lucru. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele ***flexibile*** de lucru ar trebui să revină angajatorului;

Amendamentul

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule ***adaptabile*** de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru ***adaptabile*** sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor ***adaptabile*** de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului de lucru. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor ***sau după ce au oferit îngrijiri unor rude care au nevoie de îngrijire sau sprijin***, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții ***mai*** reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. ***În cazul multor îngrijitori, acest lucru poate duce***

circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule *flexibile* de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.

la dificultăți financiare din cauza pierderii veniturilor directe și a celor viitoare, în timp ce acordarea de îngrijire informală este în cele din urmă contribuție importantă la societate, precum și la bugetele de sănătate și de asigurări sociale limitate. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele *adaptabile* de lucru ar trebui să revină angajatorului, ***care ar trebui să justifice refuzul în scris.*** Circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule de lucru *adaptabile* pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite ***în mod reciproc***, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru. ***Statele membre ar trebui să țină seama de caracteristicile specifice și de constrângerile la acordurile de lucru și la planificare pentru microîntreprinderi și pentru întreprinderile mici atunci când implementează aceste acorduri.***

Amendamentul 34

Propunere de directivă Considerentul 22 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(22a) Directiva 2010/18/CE a Consiliului stabilește referințele de bază pentru orice acțiuni ale statelor membre sau ale lucrătorului în cazul concediului pentru îngrijirea copilului.

Amendamentul 35

Propunere de directivă Considerentul 23

Textul propus de Comisie

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule *flexibile* de lucru ar trebui să fie protejați împotriva **discriminării** sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.

Amendamentul

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule *adaptabile* de lucru ar trebui să fie protejați împotriva **oricărei forme de discriminare** sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv. **În același timp, ar trebui să se garanteze protecția intereselor atât ale angajatorilor, cât și ale lucrătorilor.**

Amendamentul 36

**Propunere de directivă
Considerentul 24**

Textul propus de Comisie

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule adaptabile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule adaptabile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea în scris a unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul 37

**Propunere de directivă
Considerentul 25**

Textul propus de Comisie

(25) Sarcina de a dovedi că nu a avut loc o concediere din motiv că lucrătorii au

Amendamentul

(25) Sarcina de a dovedi că nu a avut loc o concediere din motiv că lucrătorii au

solicitat sau au efectuat un concediu menționat la articolul 4, 5 sau 6 **sau și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru menționat la articolul 9** ar trebui să revină angajatorului atunci când lucrătorii prezintă, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, fapte din care se poate deduce că au fost concediați din cauza unor astfel de motive.

Amendamentul 38

Propunere de directivă Considerentul 26

Textul propus de Comisie

(26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor.

solicitat sau au efectuat un concediu menționat la articolul 4, 5 sau 6 ar trebui să revină angajatorului atunci când lucrătorii prezintă, în fața unei instanțe sau a unei alte autorități competente, fapte din care se poate deduce că au fost concediați din cauza unor astfel de motive.

Amendamentul

(26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor. ***Inspekția muncii și inspekția socială ar trebui să monitorizeze punerea adecvată în aplicare a prezentei directive cu mijloacele corespunzătoare pentru a evita discriminarea și a asigura accesul***

egal al lucrătorilor la drepturile lor sociale și în materie de muncă.

Amendamentul 39

Propunere de directivă Considerentul 27

Textul propus de Comisie

(27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității ar trebui să dețină competențe și în domeniile reglementate de prezenta directivă.

Amendamentul

(27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității **și organele care se ocupă de drepturile copilului** ar trebui să dețină competențe și în domeniile reglementate de prezenta directivă.

Amendamentul 40

Propunere de directivă Considerentul 27 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(27a) Autoritățile locale și regionale, care joacă un rol esențial în elaborarea, punerea în aplicare și evaluarea politicilor în domeniile în care acestea au deseori competențe esențiale, cum ar fi creșterea copiilor (inclusiv diversele tipuri de îngrijire a lor), îngrijirea persoanelor în vârstă și a persoanelor cu handicap, educația, serviciile sociale sau ocuparea forței de muncă, precum și integrarea socială și profesională, ar trebui să fie implicate în punerea în aplicare a măsurilor propuse. În plus, autoritățile locale și regionale ar trebui să promoveze cele mai bune practici și schimburile de informații privind măsurile de conciliere a vieții private cu cea profesională.

Amendamentul 41

Propunere de directivă Considerentul 27 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(27b) Societatea civilă, inclusiv organismele de promovare a egalității, ar trebui să aibă un rol în aplicarea eficientă a legislației privind egalitatea de gen și a dispozițiilor privind relațiile de muncă, cu scopul de a asigura egalitatea de tratament. Statele membre ar trebui să îmbunătățească dialogul social și schimburile de experiență și de bune practici în rândul tuturor părților interesate pertinente.

Amendamentul 42

Propunere de directivă Considerentul 27 c (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(27c) Pentru a spori adoptarea măsurilor privind echilibrul dintre viața profesională și viața privată, statele membre ar trebui să promoveze sisteme voluntare de certificare care să evalueze performanța organizațiilor publice și private. Punerea în aplicare a acestor sisteme de certificare ar trebui îmbunătățită prin intermediul unor stimulente.

Amendamentul 43

Propunere de directivă Considerentul 28

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(28) Prezenta directivă stabilește cerințe

(28) Prezenta directivă stabilește cerințe

minime, ceea ce *oferă* statelor membre *posibilitatea adoptării* sau *a menținerii unor* dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii *în* acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Amendamentul 44

Propunere de directivă Considerentul 30

Textul propus de Comisie

(30) *Prezenta directivă* ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că *IMM-urile* nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative.

minime, ceea ce *permite* statelor membre *să introducă* sau *să mențină* dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii, *de legislația națională și de convențiile colective de muncă din* acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Amendamentul

(30) *La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre* ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea *microîntreprinderilor și a* întreprinderilor mici și mijlocii *sau să împovăreze angajatorii*. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze *în mod regulat și amănunțit, cu anticipație, și să monitorizeze* impactul actelor lor de transpunere asupra *microîntreprinderilor, a* IMM-urilor, pentru a se asigura că *acestea* nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, *în special impactului formulelor de concediu pentru creșterea copilului și al modurilor de lucru flexibile asupra organizării muncii, și să publice rezultatele acestor evaluări. Statele membre sunt încurajate să ofere orientări și consiliere microîntreprinderilor și*

întreprinderilor mici și mijlocii și pot decide, de asemenea, să reducă povara administrativă asupra acestor întreprinderi fără a aduce atingere drepturilor lucrătorilor prevăzute în prezenta directivă, menținând, în esență, egalitatea de tratament între lucrătorii angajați de aceste întreprinderi și lucrătorii angajați de alte întreprinderi.

Amendamentul 45

Propunere de directivă Considerentul 32 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(32a) Pentru a ajunge la un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și la egalitate de gen în domeniul concilierii vieții de familie cu viața profesională, și pentru a realiza pe deplin obiectivul urmărit de prezenta directivă, Comisia ar trebui, de asemenea, să aibă în vedere posibilitatea de a reexamina Directiva 92/85/CEE a Consiliului, ținând seama de drepturile și dispozițiile adoptate în prezenta directivă.

Amendamentul 46

Propunere de directivă Articolul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, *astfel cum este definit prin lege, prin acordurile colective și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, în conformitate cu criteriile de stabilire a statutului unui lucrător instituite de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii*

Amendamentul 47

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera a

Textul propus de Comisie

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tați, care se efectuează *cu ocazia* nașterii unui copil;

Amendamentul

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu *plătit* pentru tați *sau un al doilea părinte echivalent, conform definiției din dreptul intern*, care se efectuează *în perioada* nașterii, *adopției* unui copil, *sau a nașterii unui făt mort*;

Amendamentul 48

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera b

Textul propus de Comisie

(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu *pe motiv de naștere* sau *de adopție* a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

Amendamentul

(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu *plătit acordat cu ocazia nașterii, adopției* sau *primirii custodiei asupra* unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

Amendamentul 49

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera c

Textul propus de Comisie

(c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal *în caz de boală gravă* sau *de dependență a unei rude*;

Amendamentul

(c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal *fără scop lucrativ din motive medicale grave, inclusiv un handicap, o boală cronică* sau *o afecțiune mintală, precum și spitalizarea, intervenția chirurgicală fără spitalizare sau o deficiență legată de*

vârstă:

- (i) unei rude; or*
- (ii) unei persoane din cercul imediat al lucrătorului, care nu este o rudă, în urma unei cereri scrise a persoanei respective.*

Amendamentul 50

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera ca (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(ca) „concediu de îngrijitor” înseamnă un concediu pentru îngrijitori, pentru a oferi asistență sau sprijin personal unei rude sau unei persoane din cercul apropiat al lucrătorului, în urma cererii în scris ale acesteia, ca urmare a unei afecțiuni medicale grave, inclusiv a unui handicap, a unei boli cronice sau a unei probleme de sănătate mintală, precum și a unei spitalizări, a unei intervenții chirurgicale fără spitalizare sau a unei deficiențe legate de vârstă;

Amendamentul 51

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera d

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(d) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama, tatăl, soțul (soția) sau partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;

(d) „rudă” înseamnă rudele lucrătorului până la al doilea grad de rudenie sau de alianță, inclusiv copiii aflați în plasament familial și tutorii legali sau partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;

Amendamentul 52

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera e

Textul propus de Comisie

(e) **„dependență”** înseamnă o situație în care o persoană are, temporar sau permanent, nevoie de îngrijire, ca urmare a unui handicap sau a unei afecțiuni grave, alta decât o boală gravă;

Amendamentul

(e) **„nevoi de îngrijire și sprijin”** înseamnă asistență sau sprijin personalizate, care permit unei persoane cu un handicap, cu o problemă de sănătate mintală, cu o afecțiune de sănătate sau cu o deficiență legată de vârstă să participe pe deplin la viața societății.

Amendamentul 53

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera f

Textul propus de Comisie

(f) „formule **flexibile** de lucru” înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

Amendamentul

(f) „formule **adaptabile** de lucru” înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru **în mod voluntar**, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, **atunci când este posibil**, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

Amendamentul 54

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații **au** dreptul **de a efectua** un concediu de paternitate de cel puțin zece zile lucrătoare, **cu ocazia** nașterii unui copil.

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații **sau un al doilea părinte echivalent, conform definiției din** dreptul **intern, au dreptul la** un concediu de paternitate de cel puțin zece zile lucrătoare, **care să fie luat în perioada**

nașterii sau a adopției unui copil. *Statele membre pot stabili dacă acest concediu poate fi luat parțial înainte sau numai direct după naștere, după adopție sau după nașterea copilului decedat.*

Amendamentul 55

Propunere de directivă

Articolul 4 – alineatul 1 – paragraful 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Dreptul la concediu de paternitate se acordă indiferent de vechimea în muncă.

Amendamentul 56

Propunere de directivă

Articolul 4 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Ia. Statele membre evaluează dacă este adecvat sau nu să se adapteze, în legislația națională, necesitatea unor condiții de acces și a unor formule detaliate de aplicare a concediului de paternitate la nevoile taților aflați în situații deosebite în care aceștia trebuie să fie prezenți într-o mai mare măsură. Astfel de situații speciale pot include tații cu handicap, părinți copiilor cu handicap, inclusiv o afecțiune mintală sau o afecțiune medicală sau o boală gravă și tații singuri, conform definiției din legislația sau practica națională.

Amendamentul 57

Propunere de directivă

Articolul 4 – alineatul 2 a (nou)

2a. *Statele membre evaluează necesitatea de formule necesare pentru a asigura că aplicarea concediului de paternitate este adaptată la nevoile pe care le implică nașterile multiple, nașterile premature, părinții adoptivi, părinții cu handicap, părinții cu probleme de sănătate mintală și părinții cu copii cu handicap sau cu probleme de sănătate mintală. Statele membre pot stabili alte cazuri care necesită formule speciale de aplicare a concediului de paternitate.*

Amendamentul 58

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum *doisprezece* ani.

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum **10** ani. *Statele membre pot ridica acest prag pentru copiii cu handicap sau boli cronice, pentru părinții adoptivi, părinții cu handicap și părinții cu o afecțiune mintală.*

Amendamentul 59

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1a. *Statele membre evaluează posibilitatea de a face în așa fel încât dispozițiile privind concediul pentru*

creșterea copilului prevăzute în prezenta directivă să se aplice în cazul părinților singuri. Părinții unici susținători ai familiei monoparentale beneficiază de același nivel de drepturi și de protecție care este garantat părinților în temeiul prezentei directive și pot beneficia de dispoziții specifice care iau în considerare situația lor specifică în conformitate cu legislația națională sau cu acordurile colective, ținând cont de situația lor specifică.

Amendamentul 60

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Statele membre stabilesc **perioada** de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului. În acest sens, statele membre **trebuie să țină** seama atât de necesitățile angajatorilor, **cât și de necesitățile lucrătorilor. Statele membre se asigură că solicitarea lucrătorului precizează începutul și sfârșitul preconizat al perioadei de concediu.**

Amendamentul

3. Statele membre stabilesc **o perioadă** de preaviz **rezonabilă** pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când își exercită dreptul la concediu pentru creșterea copilului, **precizând începutul și sfârșitul preconizate ale perioadei de concediu.** În acest sens, statele membre **țin** seama atât de necesitățile angajatorilor, **în special ale microîntreprinderilor și întreprinderilor mici, cât și de necesitățile lucrătorilor.**

Amendamentul 61

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 3 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

3a. Statele membre adoptă măsuri specifice pentru a se asigura că toate avantajele prevăzute de prezenta directivă se aplică atunci când părinții pleacă în străinătate pentru o perioadă îndelungată pentru a finaliza o procedură de adopție

Amendamentul 62

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși un an. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului²¹, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși șase luni. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului²¹, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul 63

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 5

Textul propus de Comisie

5. Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav **buna funcționare** a unității. Angajatorii justifică în scris orice amânare

Amendamentul

5. Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav **funcționarea corectă** a unității **sau ar avea un impact negativ major asupra**

a concediului pentru creșterea copilului.

activității angajatorului. Angajatorii justifică în scris orice amânare a concediului pentru creșterea copilului. **În cazul amânării justificate a concediului pentru creșterea copilului, angajatorul oferă, atunci când este posibil, forme flexibile de concediu pentru creșterea copilului în temeiul alineatului (6).**

Amendamentul 64

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 6

Textul propus de Comisie

6. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și pe baza de fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă sau în alte forme flexibile. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor. Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul

6. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și pe baza de fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă sau în alte forme flexibile. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor, **mai ales în microîntreprinderi și în întreprinderile mici.** Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări, **într-un termen rezonabil după prezentarea cererii.**

Amendamentul 65

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 7

Textul propus de Comisie

7. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe

Amendamentul

7. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe

termen lung.

termen lung, *în special prin măsuri precum extinderea limitei de vârstă stabilite pentru copil în scopul acordării concediului pentru creșterea copilului, înlesnirea accesului la munca cu fracțiune de normă la revenirea angajatului la locul de muncă sau extinderea duratei concediului pentru creșterea copilului.*

Amendamentul 66

Propunere de directivă Articolul 6 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept poate fi condiționat de dovedirea în mod adecvat a *afecțiunii de care suferă ruda* lucrătorului.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept poate fi condiționat de dovedirea *medicală*, în mod adecvat, a *nevoilor în materie de îngrijire și sprijin ale rudei* lucrătorului *sau ale persoanei căreia îngrijitorul îi acordă îngrijiri în concordanță cu articolul 3 litera (ca)*. *Informațiile privind afecțiunea medicală sunt confidențiale și sunt comunicate numai unui număr limitat de servicii implicate, pentru a proteja dreptul ambilor, al lucrătorului și al persoanei care are nevoie de îngrijire, la protecția datelor.*

Amendamentul 67

Propunere de directivă Articolul 6 – paragraful 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Măsurile statelor membre care garantează lucrătorilor dreptul la îngrijire personală sau la sprijin pentru rudele sau persoanele din cercul imediat al

lucrătorului pot fi recunoscute drept concediu de îngrijitor în conformitate cu alineatul (1), dacă sistemul național oferă un nivel de protecție echivalent sau superior celui prevăzut în prezenta directivă.

Amendamentul 68

Propunere de directivă Articolul 6 – paragraful 1 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Statele membre evaluează necesitatea de a adapta sau de a lărgi definiția termenului „îngrijitor”, pentru a face posibilă solicitarea concediului corespunzător, astfel încât să poată fi luate în considerare situațiile deosebit de dificile.

Amendamentul 69

Propunere de directivă Articolul 8 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație corespunzătoare cel puțin echivalentă cu cea pe care lucrătorul respectiv ar primi-o în caz de concediu medical.

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolele 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație adecvată după cum urmează:

(a) pentru concediul pentru creșterea copilului, menționat la articolul 4 alineatul (1), o remunerație sau indemnizație de cel puțin 80 % din salariul brut al lucrătorului;

(b) *pentru concediul pentru creșterea copilului, menționat la articolul 5 alineatul (1), o remunerație sau indemnizație cel puțin echivalentă cu 78 % din salariul brut al lucrătorului;*

(c) *pentru concediul pentru îngrijitor, menționat la articolul 6, o remunerație sau indemnizație cel puțin echivalentă cu 78 % din salariul brut al lucrătorului;*

Amendamentul 70

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1 – titlu

Textul propus de Comisie

Formule flexibile de lucru

Amendamentul

Formule adaptabile de lucru

Amendamentul 71

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin *doisprezece* ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule *flexibile* de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule *flexibile* de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin *10* ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule *adaptabile* de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule *adaptabile* de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Amendamentul 72

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1 a (nou)

1a. Statele membre stabilesc orientări-cadru privind perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când își exercită dreptul la formule de lucru adaptabile, precizând începutul și sfârșitul perioadei de exercitare a acestui drept. În acest sens, statele membre trebuie să țină seama atât de necesitățile angajatorilor, în special ale microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii, cât și de necesitățile lucrătorilor. De asemenea, statele membre iau în calcul și situațiile de forță majoră, precum și posibilitatea unui acord comun cu privire la modificarea perioadei de preaviz între lucrător și angajator.

Justificare

*Acest amendament contribuie la sporirea transparenței juridice pentru toate întreprinderile, în special pentru microîntreprinderi și întreprinderile mici și mijlocii, specificând o perioadă de preaviz rezonabilă în cazul exercitării dreptului la formule de lucru **adaptabile**.*

Amendamentul 73

**Propunere de directivă
Articolul 9 – alineatul 2**

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule **flexibile** de lucru menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor. Angajatorii **trebuie să justifice** orice refuz **al** unei astfel de solicitări.

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule **adaptabile** de lucru menționate la alineatul (1) și răspund **în scris** acestor solicitări, ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor, **în special în cazul microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii (MIMM), precum și de cele** ale lucrătorilor. Angajatorii **justifică în scris** orice refuz sau **amânare ale** unei astfel de solicitări **într-o perioadă rezonabilă de timp în urma depunerii solicitării pe motivul că ar perturba grav funcționarea corectă a**

întreprinderii sau ar avea un impact grav sau negativ asupra activității de afaceri a angajatorului.

Amendamentul 74

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Atunci când formulele *flexibile* de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă, ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

Amendamentul

3. Atunci când formulele *adaptabile* de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă *în scris*, ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

Amendamentul 75

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

3a. Statele membre evaluează necesitatea unor măsuri care să asigure faptul că aplicarea unui program de lucru flexibil este adaptată la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebite, în care aceștia sunt nevoiți să fie prezenți în mai mare măsură, în special în cazul părinților cu handicap și al părinților care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală sau alte afecțiuni medicale sau boli grave, precum și al părinților unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți de

Amendamentul 76

Propunere de directivă Articolul 10 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrători la data la care începe concediul menționat la articolul 4, 5 sau 6 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu. La sfârșitul respectivului concediu, acele drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislația, din convențiile colective sau din practica la nivel național, se aplică.

Amendamentul

1. Drepturile dobândite sau în curs de a fi dobândite de către lucrători la data la care începe concediul menționat la articolul 4, 5, 6, 7 sau 9 se mențin până la sfârșitul respectivului concediu ***sau al intervalului de timp respectiv al formulelor flexibile de lucru***. La sfârșitul respectivului concediu, acele drepturi, inclusiv orice modificare rezultată din legislația, din convențiile colective sau din practica la nivel național, se aplică.

Amendamentul 77

Propunere de directivă Articolul 10 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, lucrătorii au dreptul de a reveni la locul de muncă sau la un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceștia și că au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței lor.

Amendamentul

2. Statele membre se asigură că la sfârșitul concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, lucrătorii au dreptul de a reveni la locul de muncă sau de a obține un loc de muncă echivalent în condiții care nu sunt mai puțin favorabile pentru aceștia și care corespund contractului de muncă, precum și că au dreptul de a beneficia de orice îmbunătățire a condițiilor de muncă la care ar fi avut dreptul în timpul absenței lor.

Amendamentul 78

Propunere de directivă Articolul 10 – alineatul 2 a (nou)

2a. *Statele membre se asigură că, la sfârșitul concediului menționat la articolul 5, lucrătorii pot beneficia, dacă este necesar, de un plan de reintegrare pentru a sprijini reintegrarea acestora în întreprinderea angajatorului.*

Amendamentul 79

Propunere de directivă Articolul 10 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului **menționat la articolul 4, 5 sau 6, inclusiv în ceea ce privește drepturile de securitate socială**, garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.

Amendamentul

3. Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului **sau a perioadei de timp respective pentru formulele adaptabile de lucru menționate la articolele 4, 5, 6, 7 sau 9**, garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade, **și fără a aduce atingere drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la contribuția la pensie pe care lucrătorul o datorează pe întreaga perioadă a concediului.**

Amendamentul 80

Propunere de directivă Articolul 11 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform **articolului 4, 5 sau 6**, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule **flexibile** de lucru, menționat la

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice **discriminarea și** tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform **articolelor 4, 5, 6 sau 7**, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule

articolul 9.

adaptabile de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul 81

Propunere de directivă Articolul 11 – paragraful 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Statele membre, împreună cu partenerii sociali, iau măsurile necesare pentru a se asigura că organismele de promovare a egalității sau intermediarii lor corespunzători furnizează asistența și consilierea juridică rezonabilă, disponibilă și accesibilă persoanelor care au nevoie de ele, inclusiv consiliere confidențială și personalizată.

Amendamentul 82

Propunere de directivă Articolul 12 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule *flexibile* de lucru, menționat la articolul 9.

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice concedierea și orice pregătiri în vederea concedierii lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule *adaptabile* de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul 83

Propunere de directivă Articolul 12 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

Amendamentul

2. Lucrătorii care consideră că au fost

2. Lucrătorii care consideră că au fost

concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, **sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9**, pot solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. Angajatorul furnizează aceste motive în scris.

concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, pot solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. Angajatorul furnizează aceste motive în scris.

Amendamentul 84

Propunere de directivă Articolul 12 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că – atunci când lucrătorii **menționați la alineatul (2)** stabilesc, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune că a avut loc o astfel de concediere – sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele **menționate la alineatul (1)** revine pârâtului.

Amendamentul

3. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că – atunci când lucrătorii **care consideră că au fost concediați deoarece au solicitat sau și-au luat concediul menționat la articolul 4, 5 sau 6**, stabilesc, în fața unei instanțe judecătorești sau a unei alte autorități competente, fapte pe baza cărora se poate presupune că a avut loc o astfel de concediere – sarcina de a dovedi că respectiva concediere a fost întemeiată pe alte motive decât cele **care țin de solicitarea sau de luarea concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6** revine pârâtului.

Amendamentul 85

Propunere de directivă Articolul 12 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Articolul 12a

Microîntreprinderi și întreprinderi mici și mijlocii

Statele membre pot asigura facilități fiscale sau stimulente pentru a ajuta microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii să respecte condițiile

prezentei directive.

Amendamentul 86

Propunere de directivă Articolul 15 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a părinților și îngrijitorilor fără discriminare pe criterii de *sex* sunt competente și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

Amendamentul

Statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a părinților și îngrijitorilor, fără discriminare pe criterii de *gen* sunt competente și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive. ***Aceste organisme naționale sunt competente și pentru monitorizarea implementării prezentei directive la nivel național și furnizează EIGE date defalcate în funcție de gen pentru a permite monitorizarea și evaluarea adecvate ale implementării prezentei directive.***

Amendamentul 87

Propunere de directivă Articolul 16

Textul propus de Comisie

Articolul 16

Nivelul de protecție

Statele membre pot introduce sau ***menține*** dispoziții ***care sunt*** mai favorabile ***lucrătorilor*** decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

Amendamentul

Articolul 16

Nivelul de protecție

1. Statele membre pot introduce sau ***mențin*** dispoziții mai favorabile ***pentru lucrători*** decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

2. *Prezenta directivă nu constituie un motiv valabil pentru reducerea drepturilor acordate lucrătorilor sau a nivelului de protecție deja conferit acestora în statele membre sub orice formă.*

3. *Prezenta directivă nu aduce atingere prerogativei statelor membre de a aplica sau de a introduce legi, regulamente sau acte administrative mai favorabile lucrătorilor ori de a încuraja sau de a permite aplicarea unor contracte colective de muncă mai favorabile lucrătorilor.*

4. *Prezenta directivă nu aduce atingere niciunui alt drept conferit lucrătorilor de alte acte juridice ale Uniunii.*

Amendamentul 88

Propunere de directivă Articolul 17 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția *persoanelor* în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Amendamentul

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția *lucrătorilor și angajatorilor, în special a microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii* în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Amendamentul 89

Propunere de directivă Articolul 17 – paragraful 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Statele membre evaluează posibilitatea de a promova sisteme voluntare de

certificare. În vederea promovării adoptării pe scară mai largă a măsurilor pentru echilibrul dintre viața profesională și cea privată, autoritățile publice și organizațiile private ar putea să instituie măsuri de încurajare în favoarea organizațiilor certificate.

Amendamentul 90

Propunere de directivă Articolul 17 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Articolul 17a

Dialogul cu părțile interesate pertinente

În vederea promovării obiectivelor prezentei directive, Uniunea și statele sale membre încurajează dialogul cu părțile interesate pertinente, în special cu asociațiile de părinți și de familie, cu patronatele și cu sindicatele.

Amendamentul 91

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. *Cel târziu la cinci ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive.*

1. *Până la... [trei ani de la data intrării în vigoare a prezentei directive], statele membre evaluează punerea în aplicare a obiectivelor prezentei directive, în special a egalității de gen și a impactului acesteia asupra dezvoltării microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii și comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive.*

Amendamentul 92

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

Amendamentul

2. Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, ***cuprinzând date defalcate în funcție de sex referitoare la utilizarea diferitelor forme de concediu prevăzute de prezenta directivă și impactul lor asupra microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii***, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă și ***evaluează posibilitatea de a face în așa fel încât drepturile prevăzute de prezenta directivă să se aplice lucrătorilor care desfășoară activități independente***.

Amendamentul 93

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 2 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

2a. Raportul menționat la alineatul (2) include evaluări ale impactului, printre altele, în ceea ce privește următoarele puncte:

(a) posibilitățile de prelungire a duratei concediului îngrijitorilor;

(b) posibilitățile de lărgire a definiției îngrijitorilor;

(c) efectul prezentei directive asupra persoanelor care îngrijesc membri ai familiei care utilizează posibilitatea concediului de îngrijitor, care au utilizat

posibilitatea de a solicita formule adaptabile de lucru și care nu au folosit niciuna dintre formulele reglementate prin prezenta directivă.

Amendamentul 94

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 2 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

2b. *Până la ...[.. după data intrării în vigoare a prezentei directive], Comisia evaluează gradul în care aceasta respectă principiul egalității de tratament al diferitelor niveluri de substituire a venitului pentru diferitele tipuri de concediu și introduce imediat măsurile legislative necesare în cazul în care identifică astfel de discriminări.*

Amendamentul 95

Propunere de directivă Articolul 20 – alineatul 1 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive **în termen de cel mult doi** ani de la **intrarea** în vigoare. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul respectivelor dispoziții.

Statele membre asigură intrarea în vigoare a actelor cu putere de lege și a actelor administrative necesare pentru a se conforma prezentei directive **până la ... [doi** ani de la **data intrării** în vigoare **a prezentei directive]**. Statele membre comunică de îndată Comisiei textul respectivelor dispoziții.

Statele membre se asigură că măsurile menționate la primul paragraf fac obiectul unei proceduri de consultare care implică partenerii sociali, în conformitate cu anumite circumstanțe naționale specifice.

EXPUNERE DE MOTIVE

Propunerea de directivă a Comisiei reprezintă unul dintre primele rezultate ale pilonului european al drepturilor sociale. Acesta se bazează pe inițiativa „Un nou început”, care urmărește să contracareze provocările legate de echilibrul dintre viața profesională și cea privată cu care se confruntă părinții și îngrijitorii care lucrează. Inițiativa va contribui la realizarea obiectivelor stabilite în tratat referitor la egalitatea de gen, în privința oportunităților pe piața muncii, a tratamentului egal la locul de muncă și a promovării unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă în UE.

Propunerea legislativă urmărește astfel o concentrare asupra direcționării măsurilor de remediere a subreprezentării femeilor pe piața forței de muncă, prin îmbunătățirea condițiilor pentru reconcilierea vieții profesionale cu cea privată, dar și a inegalităților de tratament și de șanse pe piața forței de muncă. În plus, propunerea încurajează creșterea rolului bărbatului în familie ca îngrijitor, ceea ce va fi, de asemenea, în beneficiul copiilor. Este bine cunoscut faptul că utilizarea aranjamentelor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie de către tați are un impact pozitiv, prin reducerea volumului relativ al muncii familiale neremunerate efectuate de femei, lăsându-le astfel mai mult timp pentru o ocupație remunerată. Se promovează astfel nediscriminarea și egalitatea de gen. Propunerea de directivă în forma sa actuală urmărește să includă în sfera sa de aplicare toți lucrătorii, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Aceasta își propune să introducă o serie de standarde minime noi sau mai ridicate pentru concediul parental, concediul de paternitate și concediul pentru acordarea de îngrijiri, pentru a contribui la remedierea deficiențelor existente în realizarea echilibrului între viața profesională și cea privată pentru părinți și îngrijitori. Raportorul consideră că aceste măsuri vin la timpul potrivit și sunt necesare pentru îmbunătățirea accesului la formulele care fac posibil echilibrul între viața profesională și cea privată, precum și pentru a reflecta mai bine schimbarea modelelor de muncă în societatea noastră.

Raportorul consideră, de asemenea, că existența unor structuri de calitate, accesibile și la prețuri abordabile de îngrijire a copiilor s-a dovedit a fi un aspect esențial al politicilor din statele membre vizând echilibrul dintre viața profesională și cea privată care reușesc să faciliteze reîntoarcerea rapidă a femeilor la locul de muncă și creșterea participării lor pe piața forței de muncă. Raportorul încurajează, prin urmare, statele membre să îmbunătățească structurile de îngrijire a copiilor și dorește ca acest lucru să fie reflectat în text, drept pentru care a introdus un considerent în acest sens în directivă.

În același spirit al articolul 153 în care este propusă prezenta directivă, raportorul dorește să se introducă, pe lângă întreprinderile mici și mijlocii (IMM-uri), un accent deosebit asupra microîntreprinderilor, considerând că, având în vedere specificul și constrângerile lor particulare, diferite de cele ale IMM-urilor, acestea ar putea întâmpina mai multe dificultăți în a aplica anumite părți din prezenta directivă.

În întregul text, raportorul a adăugat dispoziții specifice privind microîntreprinderile și întreprinderile mici și mijlocii (MIMM), pentru ca prezenta directivă să nu impună constrângeri administrative, financiare și juridice într-un mod care să frâneze crearea și dezvoltarea acestora, menținând totodată drepturile lucrătorilor de a beneficia de formule de echilibrare a vieții profesionale cu cea privată. De exemplu, raportorul a precizat în unul dintre amendamente, fără

a aduce atingere libertății angajatorului de a da sau nu curs cererii, că trebuie luate în considerare dificultățile pe care formulele de lucru flexibile le-ar putea cauza pentru MIMM-uri.

Referitor la temerea că anumite complicații administrative ar putea fi foarte dăunătoare pentru microîntreprinderi, raportorul a propus ca statele membre să aibă posibilitatea de a adopta măsuri pentru a limita complicațiile pentru microîntreprinderi generate de dispozițiile articolul 12 (Protecția împotriva concedierii și sarcina probei), pentru a nu risca impunerea unei sarcini disproporționate asupra acestor întreprinderi.

Principalele propuneri ale Comisiei introduc următoarele elemente noi pe lângă cele deja în vigoare actualmente:

Directiva introduce dreptul la un concediu de paternitate de minimum zece zile cu ocazia nașterii copilului. Aceasta este o schimbare majoră, având în vedere faptul că în prezent nu există standarde minime la nivel european pentru concediul de paternitate. Raportorul susține întru totul această nouă propunere, întrucât oportunitățile și stimulentele pentru ca tații să-și ia concediu variază considerabil între statele membre. Chiar și în statele unde un astfel de concediu există, nivelul remunerației și numărul zilelor de concediu variază considerabil.

Raportorul a modificat textul, pentru a include dreptul la concediu de paternitate și cu ocazia adoptării unui copil. Este evident că nașterea sau adopția unui copil este un moment important, în care tatăl trebuie să fie prezent și să împărtășească responsabilitățile cu partenera sa. Este un moment al creării de legături, care s-a dovedit a fi important atât pentru copil, cât și pentru tată. Raportorul a propus un amendament care să clarifice că lucrătorul considerat tată ar putea fi și un al doilea părinte echivalent, conform celor stabilite în legislația națională.

În ceea ce privește nivelul remunerației sau al indemnizației, raportorul este de acord cu propunerea Comisiei, ca persoanele care recurg la concediul de paternitate să fie remunerate la nivelul indemnizației pentru concediul medical, pentru a reflecta legislația UE în vigoare pentru concediul luat în momentul nașterii unui copil.

În ceea ce privește Directiva privind concediul pentru creșterea copilului (2010/18/UE), care va fi abrogată odată cu intrarea în vigoare a directivei prezente propuse, lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, din care o lună este netransferabilă, pe motivul nașterii sau adopției unui copil. Acest concediu poate fi luat până când copilul împlinește vârsta de 8 ani. În prezent, nu există nicio obligație de remunerare pe durata concediului pentru creșterea copilului și este la latitudinea statelor membre și a partenerilor sociali să decidă cu privire la condițiile detaliate ale acestui tip de concediu.

Propunerea actuală, pe de altă parte, consolidează dreptul la concediul pentru creșterea copilului, stipulând ca perioada de 4 luni să fie plătită cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical și să nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt. De asemenea, părinții vor avea dreptul de a solicita revenirea la perioada totală de concediu într-un mod flexibil, iar vârsta copilului până la care vor putea lua acest concediu va trece de la 8 la 12 ani. Raportorul convine că actualul cadru juridic al Uniunii oferă puține stimulente pentru a-i încuraja pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Este bine cunoscut faptul că utilizarea aranjamentelor de echilibrare a vieții profesionale cu cea de familie de către tați are un impact pozitiv, prin reducerea volumului relativ al muncii familiale neremunerate efectuate de femei, lăsându-le astfel mai mult timp pentru o ocupație remunerată.

Pe de altă parte, raportorul este de acord că concediul pentru creșterea copilului trebuie remunerat, însă se îndepărtează de la propunerea Comisiei și propune ca lucrătorii să primească o remunerație sau indemnizație echivalentă cu cel puțin 75 % din salariul brut. Raportorul consideră că stabilirea unui procent standard de plată la nivelul UE va remedia anomaliile între nivelurile diferite de remunerare a lucrătorilor în statele membre prin indemnizația pentru concediul medical și va crea condiții de concurență echitabile pentru toți lucrătorii, contribuind la creșterea numărului taților care își iau concediu pentru creșterea copilului, pentru care nerentabilitate economică reprezintă un puternic factor de descurajare.

Raportorul a introdus o propunere pentru o gestiona mai bine cererile de concediu pentru creșterea copilului, stabilind o perioadă de preaviz pentru lucrătorul care solicită concediu trebuie s-o respecte față de angajator, cu un calendar exact privind momentul în care lucrătorul intenționează să-și exercite dreptul la concediul pentru creșterea copilului. Raportorul consideră că acest lucru ar aduce beneficii atât angajatorilor, în planificare, cât și lucrătorilor, oferindu-le posibilitatea de a beneficia de acest concediu atunci când este cel mai necesar. Acest lucru este și mai relevant pentru MIMM-uri, deoarece acestea nu își permit luxul unui număr mare de angajați sau al unor resurse financiare extinse pentru a recruta lucrători temporari adiționali.

- Raportorul salută propunerea de a introduce un drept la concediu de îngrijitor pentru lucrătorii care acordă îngrijiri unei rude sau persoane dependente grav bolnave. Aceștia vor putea beneficia de 5 de zile de concediu pe an, plătit cel puțin la nivelul indemnizației pentru concediul medical. Raportorul a propus, în schimb, ca concediul pentru îngrijire să fie plătit la un nivel echivalent cu cel puțin 75 % din salariul brut al lucrătorului.

- În paralel, noua propunere extinde, de asemenea, dreptul de a solicita formule flexibile de lucru și de a beneficia de concediu de creștere a copilului la toți părinții care lucrează ai căror copii au maximum 12 ani. Raportorul înțelege că acest lucru ar putea crea unele dificultăți, în special pentru MIMM-uri și propune, prin urmare, modificarea vârstei minime la 10.

OPINIE MINORITARĂ

Opinie minoritară depusă de Joëlle Mélin și Dominique Martin referitoare la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului

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

Dependența unui copil, a unui părinte sau a unei rude ale unui angajat este o situație frecventă care ține exclusiv de viața privată. Această situație, care poate fi dificilă sau dureroasă, nu ar trebui să modifice în niciun fel condițiile normale de muncă și nici să modifice termenii concediului pentru creșterea copilului în prezent în vigoare, deoarece ar destabiliza echilibrul dintre viața profesională și cea privată care, de facto, ar deveni dominantă. În plus, este vorba, atât în principiu, cât și în ce privește cuantumul alocației, de o prerogativă națională; contrar celor afirmate, Europa nu oferă nimic în plus. În final, nu e sarcina angajatorilor să compenseze diversele riscuri cu care se confruntă în viață fiecare dintre angajații lor, cu riscul de a pune în pericol sistemele naționale de protecție socială în sectoare întregi ale economiei noastre.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

AVIZ AL COMISIEI PENTRU DREPTURILE FEMEII ȘI EGALITATEA DE GEN

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Raportoare pentru aviz: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(*) Procedura comisiilor asociate – articolul 54 din Regulamentul de procedură

JUSTIFICARE SUCCINTĂ

Măsurile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt o cerință care nu se limitează la drepturile femeilor, ci este și necesară pentru protejarea drepturilor bărbaților și a egalității de gen în general. Aceste măsuri sunt, de asemenea, esențiale pentru economia UE, inclusiv pentru combaterea efectelor negative ale îmbătrânirii populației și ale deficitului de forță de muncă.

Situația femeilor pe piața muncii este în continuare problematică – rata medie de ocupare a forței de muncă în rândul femeilor este de 64 % în UE, iar în rândul bărbaților este de 76 %. După cum arată dovezile, principalul motiv al inactivității pe piața muncii pentru femei este legat de lipsa posibilității de a concilia efectiv viața profesională cu responsabilitățile familiale. Prin urmare, decalajul de pensii dintre bărbați și femei, care rezultă din inegalitățile acumulate pe parcursul vieții femeilor și din perioadele de absență a acestora de pe piața muncii se ridică, în medie, la 40 % în UE¹. Progresele către realizarea egalității de gen pe piața forței de muncă au fost lente și sunt necesare măsuri privind echilibrul dintre viața

¹ Date furnizate de DG JUST: https://ec.europa.eu/info/policies/justice-and-fundamental-rights/combating-discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_ro

profesională și cea privată pentru a schimba această tendință¹. În plus, politicile vizând echilibrul dintre viața profesională și cea privată sunt esențiale pentru a oferi o soluție eficace la problema deficitului de forță de muncă și a îmbătrânirii din ce în ce mai accentuate a populației².

Raportoarea dorește să se concentreze asupra obiectivului directivei de a crește rata ocupării forței de muncă în rândul femeilor și să țină seama în mod corespunzător de temeiul său juridic. Doi piloni esențiali ai propunerii, pe care raportarea îi consideră fundamentali pentru atingerea acestor obiective sunt:

- 1) Netransferabilitatea concediului pentru creșterea copilului reprezintă o condiție pentru împărțirea echitabilă a concediului între femei și bărbați și un instrument pentru creșterea prezenței femeilor pe piața forței de muncă și implicarea bărbaților în sarcinile familiale.
- 2) Un nivel al indemnizației pe durata concediului echivalent cu nivelul indemnizației pentru concediul medical este compatibil cu cadrul juridic existent și cu Directiva privind concediul de maternitate. Tații își iau concediu atunci când se oferă un nivel suficient de ridicat al indemnizației³.

Concediul de paternitate plătit este prima condiție prealabilă pentru ca tații să se implice în responsabilitățile de îngrijire⁴. Cu toate acestea, raportarea a decis să introducă un anumit grad de flexibilitate în ceea ce privește utilizarea concediului de paternitate, oferindu-le taților posibilitatea de a folosi acest drept în primul an după naștere sau adopție: astfel, sunt șanse mai mari ca mai mulți tați să își ia concediu, întrucât unii bărbați ar putea să nu se simtă suficient de încrezători pentru a îngriji un copil imediat după naștere. Totuși, raportarea a decis să mențină preferința pentru utilizarea concediului de paternitate în momentul nașterii sau adopției, întrucât dovezile arată că legătura dintre tată și copil se formează cel mai ușor în

¹EIGE: „Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Main findings.” („Indicele egalității de gen 2017: Măsurarea egalității de gen în Uniunea Europeană 2005-2015 – Principalele constatări.”) Capitolul „Domeniul de activitate: 10 ani de progrese lente”

² http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

³Eurofound: „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union”

(„Promovarea utilizării concediului pentru creșterea copilului și al concediului de paternitate în rândul taților în Uniunea Europeană”, 2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>

OCDE (2017), „The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle” („Către realizarea egalității de gen: o luptă grea”), OECD Publishing, Paris.

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

⁴ Studiile arată că concediul de paternitate este o condiție pentru implicarea în continuare a taților în responsabilitățile de îngrijire, de exemplu, luându-și concediul pentru creșterea copilului, dar și în ceea ce privește implicarea în general în creșterea copilului:

Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) „The Impact of Taking Parental Leave on Fathers’ Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden” („Impactul utilizării concediului pentru creșterea copilului de către tați asupra participării acestora la îngrijirea copiilor și asupra relațiilor cu copiii: învățăminte din Suedia”), Community, Work & Family, 11:1, 85-104, DOI: 11:1, 85-104, DOI:

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

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) „EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS’ INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES” („Efectele concediului pentru creșterea copilului și ale programului de lucru asupra implicării taților în îngrijirea copiilor lor”), Community, Work & Family, 10:4, 409-426, DOI: 10.1080/13668800701575069

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon și Ruth Feldman: „Father’s brain is sensitive to childcare experiences” („Creierul taților este sensibil la experiențele de îngrijire a copiilor”), Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS), iulie 2014, 111 (27) 9792-9797

această etapă timpurie¹. În ceea ce privește concediul pentru îngrijitori, raportoarea consideră că acesta este un răspuns binevenit la problema îmbătrânirii populației, întrucât responsabilitățile de îngrijire nu se limitează doar la îngrijirea copiilor.

Raportorul introduce câteva modificări cu intenția de a face ca propunerea să răspundă exigențelor economiilor UE:

În primul rând, deși măsurile vizând echilibrul dintre viața profesională și cea privată reprezintă investiții pe termen lung care aduc prosperitate economică și cresc rata ocupării forței de muncă în rândul femeilor, trebuie să se acorde o atenție deosebită asigurării faptului că funcționarea pe termen scurt și lung a activității microîntreprinderilor și întreprinderilor mici și mijlocii este protejată. Este necesară o mai mare claritate pentru întreprinderi, care va permite o planificare mai eficientă și prevenirea pierderilor productivității. În acest scop, raportoarea subliniază că este nevoie să existe perioade clare de preaviz, precum și cerințe privind o perioadă minimă lucrată pentru acordarea de concedii și formule flexibile de lucru.

Deși raportoarea recunoaște că este nevoie să se acorde o atenție deosebită grupurilor defavorizate, ea a decis să nu introducă un drept de concediu prelungit pentru părinții singuri care lucrează, deoarece obiectivele directivei se concentrează pe creșterea prezenței femeilor pe piața forței de muncă. Extinderea perioadelor de concediu pentru părinții singuri ar putea prelungi, în practică, absența de pe piața muncii a mamelor singure, care constituie cea mai mare parte a părinților singuri și, prin urmare, ar putea submina obiectivul directivei, având efecte negative asupra independenței financiare a femeilor. Directiva lasă la latitudinea statelor membre să determine natura și structura sprijinului în cazul familiilor defavorizate, lucru pe care raportoarea îl susține pe deplin.

În concluzie, raportoarea consideră că poziția Parlamentului European ar trebui să se concentreze pe apărarea obiectivelor principale ale directivei și pe temeiul juridic, care are la bază egalitatea între femei și bărbați. Parlamentul European ar trebui, de asemenea, să acționeze strategic și să evite eșecul unei propuneri prea ambițioase, respectând rezervele exprimate de statele membre, în scopul unei adoptări rapide în Consiliu.

¹ Cu cât legătura este mai puternică, cu atât este mai probabil ca tatăl să se implice în îngrijire și cu cât este mai mare implicarea tatălui în îngrijirea primului copil, cu atât sunt mai mari șansele ca familia să decidă să aibă un al doilea copil.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) „Gender Equality and Fertility in Sweden” („Egalitatea de gen și fertilitatea în Suedia”), *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01_07

AMENDAMENTE

Comisia pentru drepturile femeii și egalitatea de gen recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, care este comisie competentă, să ia în considerare următoarele amendamente:

Amendamentul 1

Propunere de directivă Considerentul 2

Textul propus de Comisie

(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană, promovarea egalității de șanse între bărbați și femei *este* unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Amendamentul

(2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul privind Uniunea Europeană **și cu articolul 8 din Tratatul privind funcționarea Uniunii Europene, eliminarea inegalităților și** promovarea egalității de șanse între bărbați și femei **reprezintă** unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, **în conformitate cu** articolul 21 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene, **se interzice orice discriminare pe orice motiv, în timp ce articolul 23** prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

Amendamentul 2

Propunere de directivă Considerentul 4

Textul propus de Comisie

(4) Uniunea *este* parte la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. **Prin urmare, de la momentul intrării în vigoare a respectivei convenții,** dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a

Amendamentul

(4) Uniunea **și toate statele sale membre sunt părți** la Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap. **Convenția subliniază că persoanele cu handicap și membrii familiilor lor ar trebui să primească**

Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Printre altele, convenția prevede, la articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii.

protecția și asistența necesare pentru a permite familiilor să contribuie la accesul deplin și în condiții egale la drepturile persoanelor cu handicap. Dispozițiile sale fac parte integrantă din ordinea juridică a Uniunii Europene și, în măsura posibilului, legislația Uniunii trebuie să fie interpretată într-un mod care este în concordanță cu convenția. Printre altele, convenția prevede, la articolul 7, că părțile trebuie să ia toate măsurile necesare pentru a garanta accesul deplin al copiilor cu handicap la toate drepturile omului și libertățile fundamentale, în condiții egale cu ceilalți copii. ***În plus, la articolul 23, Convenția prevede că părțile adoptă măsuri eficace și adecvate pentru a elimina discriminarea împotriva persoanelor cu handicap în toate chestiunile legate de căsătorie, familie, calitatea de părinte și relații.***

Amendamentul 3

Propunere de directivă Considerentul 5

Textul propus de Comisie

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin crearea de oportunități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor și al **salariilor**. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.

Amendamentul

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin crearea de oportunități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin **încurajarea acestui lucru, precum și prin** reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor, **al remunerațiilor și al pensiilor**. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației. **În plus, acestea ar trebui să contribuie, de asemenea, la combaterea stereotipurilor asociate cu rolurile de gen.**

Amendamentul 4

Propunere de directivă Considerentul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6a) Pilonul european al drepturilor sociale, care a fost proclamat de statele membre la 17 noiembrie 2017, urmărește să ofere drepturi noi și mai eficiente cetățenilor Uniunii. Pilonul se bazează pe 20 de principii-cheie, printre care principiul nr. 2 privind egalitatea de gen, principiul nr. 3 privind egalitatea de șanse și principiul nr. 9 privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată. Cel din urmă prevede că părinții și persoanele cu responsabilități de îngrijire au dreptul la un concediu adecvat, la forme de muncă flexibile și dreptul de acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații au un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și trebuie încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

Amendamentul 5

Propunere de directivă Considerentul 6 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6b) Aproximativ 80 % din serviciile de îngrijire informală în UE, în general neremunerate, sunt furnizate de familii și prieteni, care sunt o componentă indispensabilă a furnizării, organizării și sustenabilității sistemelor de sănătate și asistență socială. Aproximativ două treimi dintre îngrijitorii din Europa sunt femei. Se estimează că valoarea economică a serviciilor de îngrijire informală neremunerate din UE, exprimată ca

procent din costul total al asigurării îngrijirii formale pe termen lung, se situează între 50 % și 90 %.

Amendamentul 6

Propunere de directivă Considerentul 7

Textul propus de Comisie

(7) Cu toate acestea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între **obligățiile profesionale** și cele **familiale**. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe unele femei să iasă complet de pe piața muncii.

Amendamentul

(7) Cu toate acestea, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între **responsabilitățile familiale** și cele **profesionale**. Atunci când au copii, femeile au tendința de a lucra mai puține ore în locuri de muncă remunerate și de a petrece mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire **care are nevoi de îngrijire sau de sprijin** s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe unele femei să iasă **parțial sau** complet de pe piața muncii, **ceea ce se traduce printr-un efect financiar negativ asupra remunerațiilor și a pensiilor acestora**.

Amendamentul 7

Propunere de directivă Considerentul 8

Textul propus de Comisie

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze

Amendamentul

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze

pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.

pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit, ***precum și posibilitatea de a transfera concediul pentru creșterea copilului*** în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, s-a dovedit a avea un impact pozitiv, ea reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat. ***În plus, cercetările Eurofound arată că ratele de utilizare în rândul părinților depind de mulți factori interconectați. Printre aceștia se numără: informațiile privind concediul disponibil, indemnizațiile pe durata concediilor și diferențele de remunerare, disponibilitatea și flexibilitatea centrelor de îngrijire a copiilor, modelele predominante de organizare a familiei și măsura în care lucrătorii se tem de izolare de piața forței de muncă atunci când iau concediu^{1a}.***

^{1a} Eurofound: „Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union” („Promovarea utilizării concediului pentru creșterea copilului și al concediului de paternitate în rândul taților în Uniunea Europeană”) (2015) și „The gender employment gap: Challenges and solutions” („Diferențele de gen în ceea ce privește ocuparea forței de muncă: provocări și soluții”) (2016).

Amendamentul 8

Propunere de directivă Considerentul 8 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8a) *În plus, existența unei infrastructuri de calitate, accesibile și la prețuri rezonabile de îngrijire a copiilor și a altor persoane aflate în întreținere s-a dovedit a fi un factor esențial al politicilor de menținere a unui echilibru între viața profesională și cea privată, care facilitează reîntoarcerea rapidă a mamelor și creșterea participării femeilor pe piața forței de muncă. Totuși, majoritatea statelor membre ale Uniunii nu au atins încă, până în 2011, așa-numitele obiective de la Barcelona privind îngrijirea copiilor, stabilite în 2002. Atingerea acestor obiective este esențială pentru a permite femeilor să participe pe deplin pe piața forței de muncă, iar stabilirea ca prioritate a investițiilor în servicii comunitare de calitate, accesibile și la prețuri rezonabile de îngrijire a copiilor în următorul cadru financiar multianual este crucială pentru deblocarea situației.*

Amendamentul 9

Propunere de directivă Considerentul 8 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8b) *Sarcina fiscală disproporționat de mare aplicată celei de a doua persoane care contribuie la venitul familiei în majoritatea statelor membre rămâne un factor de descurajare semnificativ pentru participarea femeilor la piața forței de muncă. Identificarea și eliminarea tuturor obstacolelor care rezultă din sistemele de*

beneficii fiscale care favorizează un anumit gen sunt esențiale pentru a încuraja femeile să participe pe deplin la piața forței de muncă și pentru a promova repartizarea egală a responsabilităților în materie de reproducere și îngrijire.

Amendamentul 10

Propunere de directivă Considerentul 13

Textul propus de Comisie

(13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul taților de a efectua un concediu de paternitate *cu ocazia* nașterii unui copil. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

Amendamentul

(13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul taților *sau al celui de al doilea părinte echivalent, conform definiției din dreptul intern*, de a efectua un concediu de paternitate *plătit în jurul datei nașterii sau a adopției* unui copil *și în limitele duratei concediului de maternitate*. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

Amendamentul 11

Propunere de directivă Considerentul 13 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(13a) Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze dacă condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale taților aflați în situații deosebite, în care este necesar să fie prezenți în mai mare măsură, în special în cazul taților cu handicap și al taților care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate

*mentală, afecțiuni medicale sau boli grave
definite în dreptul lor intern sau de
practicile lor naționale.*

Amendamentul 12

Propunere de directivă Considerentul 14

Textul propus de Comisie

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

Amendamentul

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.
Statele membre ar trebui să poată specifica faptul că două luni din concediul pentru creșterea copilului ar trebui să fie luate în primii patru ani de viață a copilului. Cu toate acestea, în cazul în care nu este utilizat în acest termen, statele membre ar trebui să se asigure că acest concediu nu se pierde și poate fi utilizat până când copilul are cel puțin vârsta de 10 ani.

Amendamentul 13

Propunere de directivă Considerentul 15

Textul propus de Comisie

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul

Amendamentul

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul

pentru creșterea copilului pe măsură ce **copii** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de **doisprezece** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica **perioada** de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului **și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o anumită perioadă de serviciu**. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorul i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar

pentru creșterea copilului pe măsură ce **copiii** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de **zece** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica, **ținând seama în special de constrângerile cu care se confruntă microîntreprinderile, o perioadă rezonabilă** de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului. **Pentru a descuraja eventualele abuzuri, statele membre ar trebui să poată introduce o cerință privind o perioadă minimă de serviciu, cu o durată maximă de șase luni înainte ca un lucrător să poată beneficia de acest drept**. Având în vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorul i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze **în scris** o justificare a amânării.

Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar

trebui să fie adaptate la nevoile *specifice* ale părinților aflați în situații *deosebit* de defavorizate.

trebui să fie adaptate la nevoile părinților aflați în situații *deosebite, în special în cazul părinților cu handicap și al părinților care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală, afecțiuni medicale sau boli grave, precum și în cazul părinților unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți în dreptul lor intern sau de practicile lor naționale.*

Amendamentul 14

Propunere de directivă Considerentul 16

Textul propus de Comisie

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să **fie încurajați** să mențină contactul pe durata concediului și să **convină asupra luării** unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.

Amendamentul

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să **aibă posibilitatea** să mențină **în mod voluntar** contactul pe durata concediului. **Contactul între lucrători și angajatori nu ar trebui să genereze o povară sau o dificultate pentru lucrători și membrii familiei și ar trebui să faciliteze luarea** unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale. **Lucrătorii care nu doresc să mențină contactul nu ar trebui discriminați în niciun mod.**

Amendamentul 15

Propunere de directivă Considerentul 17

Textul propus de Comisie

(17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii **femeilor și bărbaților** care acordă îngrijiri unui

Amendamentul

(17) Pentru a oferi șanse mai mari de a rămâne pe piața muncii **lucrătorilor** care acordă îngrijiri unui membru de familie în

membru de familie în vârstă și/sau altor rude care necesită îngrijiri, lucrătorii cu o rudă **grav bolnavă** sau **cu o persoană aflată în întreținere** ar trebui să aibă dreptul de a absenta de la locul de muncă, sub forma unui concediu de îngrijitor, pentru a acorda îngrijiri rudei respective. Pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui drept, ar **putea fi** necesare dovezi privind **boala gravă** sau **dependența**, înainte de acordarea concediului.

vârstă și/sau altor rude care necesită îngrijiri, lucrătorii cu o rudă **care are nevoie de îngrijiri** sau **sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave** ar trebui să aibă dreptul de a absenta de la locul de muncă, sub forma unui concediu de îngrijitor, pentru a acorda îngrijiri rudei respective. Pentru a preveni utilizarea abuzivă a acestui drept, ar **trebui să fie** necesare dovezi **medicale** privind **problemele medicale grave care determină nevoile de îngrijire** sau **de sprijin**, înainte de acordarea concediului.

Amendamentul 16

Propunere de directivă Considerentul 17 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(17a) Instituirea unui concediu pentru îngrijitori individuali nu ar trebui să înlocuiască serviciile comunitare de îngrijire profesionale, accesibile, la un preț rezonabil și de înaltă calitate, care vor contribui considerabil, la rândul lor, la viitoarea dezvoltare economică.

Amendamentul 17

Propunere de directivă Considerentul 19

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie **cel puțin** echivalent cu nivelul indemnizației **primite de lucrător în caz de concediu medical**. Statele membre

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie **definit de statul membru și, în cazul concediului de paternitate, ar trebui să fie** echivalent cu nivelul

ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală.

indemnizației **pentru concediul de maternitate, în timp ce în cazul concediului pentru creșterea copilului și al concediului de îngrijitor, ar trebui să fie cel puțin echivalent cu 80 % din salariul brut al lucrătorului.** Statele membre **se asigură astfel că remunerația sau indemnizația se stabilește la un nivel care încurajează părinții să își împartă mai bine drepturile și** ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală **și la sistemele de pensii.**

Amendamentul 18

Propunere de directivă Considerentul 20

Textul propus de Comisie

(20) În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, **inclusiv în ceea ce privește drepturile** la prestații de asigurări sociale, statele membre **ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea raportului de muncă.**

Amendamentul

(20) În conformitate cu Directiva 2010/18/UE, statele membre sunt obligate să definească regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe perioada concediului pentru creșterea copilului. În conformitate cu jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene, raportul de muncă dintre lucrător și angajatorul său este deci menținut pe perioada concediului și, prin urmare, beneficiarul unui astfel de concediu rămâne, pe parcursul acestei perioade, un lucrător în sensul dreptului Uniunii. Atunci când definesc regimul contractului de muncă sau al raportului de muncă pe parcursul perioadei concediilor reglementate de prezenta directivă, **statele membre ar trebui, prin urmare, să asigure menținerea raportului de muncă fără a aduce atingere drepturilor** la prestații de asigurări sociale, **inclusiv la contribuția la pensie pe care lucrătorul o datorează pe toată perioada concediului. În acest sens, statele membre se asigură că concediul prevăzut de prezenta directivă nu afectează drepturile de pensie ale**

Amendamentul 19

Propunere de directivă Considerentul 21

Textul propus de Comisie

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor flexibile de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului de lucru. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului; circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice

Amendamentul

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, lucrătorii ar trebui să poată să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, prin urmare, să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, ***dacă este cazul***, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata formulelor flexibile de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului de lucru. În timp ce munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. ***Deși*** decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului, ***aceasta ar trebui să țină seama de nevoile angajaților, precum și de constrângerile legate de formulele de lucru și de planificări în cazul microîntreprinderilor și ar trebui să prezinte justificări ale refuzurilor***. Circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare,

moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.

lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite **de comun acord**, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.

Amendamentul 20

Propunere de directivă Considerentul 22

Textul propus de Comisie

(22) Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini părinții și îngrijitorii care lucrează pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea **atașamentului** lor **continuu față de** piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii ce intră sub incidența prezentei directive și, în special, dreptul acestora de a reveni la același post sau la un post echivalent și de a nu suferi niciun prejudiciu în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă ca urmare a absenței lor. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu.

Amendamentul

(22) Formulele de concediu au fost concepute pentru a sprijini părinții și îngrijitorii care lucrează pe parcursul unei perioade de timp specifice și urmăresc menținerea și promovarea **legăturii** lor **neîntrerupte cu** piața muncii. Prin urmare, este oportun să se prevadă în mod expres protecția drepturilor de muncă ale lucrătorilor care efectuează concedii ce intră sub incidența prezentei directive și, în special, dreptul acestora de a reveni la același post sau la un post echivalent și de a nu suferi niciun prejudiciu în ceea ce privește termenii și condițiile de muncă ca urmare a absenței lor. Lucrătorii ar trebui să poată beneficia în continuare de drepturile deja dobândite sau în curs de a fi dobândite, până la sfârșitul acestui concediu. ***La fel de important este obiectivul formulelor de concediu de a asigura faptul că părinții care lucrează își păstrează calitatea vieții de familie, îngrijindu-și copiii, îndeplinindu-și responsabilitățile, inclusiv rolul lor principal, cel educativ, mai ales în perioada copilăriei timpurii, în cel mai bun mod posibil și petrecând timp de calitate cu copiii lor. O conciliere ineficace a vieții de familie cu viața profesională poate avea, de asemenea, un impact negativ asupra sănătății fizice și***

Amendamentul 21

Propunere de directivă Considerentul 23

Textul propus de Comisie

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva **discriminării** sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.

Amendamentul

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva **oricărei forme de discriminare** sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv. **În același timp, pentru a asigura echilibrul între interesele angajatorilor și ale lucrătorilor, statele membre ar trebui să se asigure că angajatorii sunt protejați de orice utilizare abuzivă a acestor drepturi.**

Amendamentul 22

Propunere de directivă Considerentul 24

Textul propus de Comisie

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea **în scris a** unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul 23

Propunere de directivă Considerentul 26

Textul propus de Comisie

(26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor.

Amendamentul

(26) Statele membre ar trebui să prevadă sancțiuni eficace, proporționale și disuasive în cazul încălcării dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau al încălcării dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Punerea efectivă în aplicare a principiului egalității de tratament necesită o protecție judiciară corespunzătoare a lucrătorilor împotriva tratamentului nefavorabil sau a consecințelor nefavorabile rezultate în urma unei plângeri sau a unei proceduri referitoare la drepturile care decurg din prezenta directivă. Este posibil ca victimele să fie descurajate să-și exercite drepturile din cauza riscului de represalii, ele trebuind, prin urmare, să fie protejate împotriva oricărui tratament nefavorabil atunci când își exercită drepturile prevăzute de prezenta directivă. O astfel de protecție este deosebit de relevantă în ceea ce-i privește pe reprezentanții lucrătorilor în exercitarea funcției lor. ***Inspeția muncii și inspeția socială ar trebui să monitorizeze punerea adecvată în aplicare a prezentei directive cu mijloacele corespunzătoare pentru a evita discriminarea și a asigura accesul egal al lucrătorilor la drepturile lor sociale și în materie de muncă.***

Amendamentul 24

Propunere de directivă Considerentul 27

Textul propus de Comisie

(27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a

Amendamentul

(27) În vederea îmbunătățirii în continuare a nivelului de protecție a

drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității ar trebui să dețină competențe și în domeniile reglementate de prezenta directivă.

drepturilor prevăzute în prezenta directivă, organismele naționale de promovare a egalității **și de apărare a drepturilor copilului** ar trebui să dețină competențe și în domeniile reglementate de prezenta directivă.

Amendamentul 25

Propunere de directivă Considerentul 28

Textul propus de Comisie

(28) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce **oferă** statelor membre **posibilitatea adoptării** sau **a menținerii unor** dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii **în** acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Amendamentul

(28) Prezenta directivă stabilește cerințe minime, ceea ce **permite** statelor membre **să introducă** sau **să mențină** dispoziții mai favorabile. Drepturile dobândite în temeiul cadrului juridic existent ar trebui să se aplice în continuare, cu excepția cazului în care prezenta directivă introduce dispoziții mai favorabile. Punerea în aplicare a prezentei directive nu poate fi utilizată pentru a reduce drepturile existente prevăzute de legislația existentă a Uniunii, **de legislația națională și de convențiile colective de muncă din** acest domeniu și nu poate constitui un motiv valabil pentru reducerea nivelului general de protecție acordat lucrătorilor în domeniul reglementat de prezenta directivă.

Amendamentul 26

Propunere de directivă Considerentul 28 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(28a) Statele membre ar trebui să examineze posibilitatea de a extinde măsurile prevăzute de prezenta directivă la lucrătorii care desfășoară activități independente.

Amendamentul 27

Propunere de directivă Considerentul 30

Textul propus de Comisie

(30) **Prezenta directivă** ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative.

Amendamentul

(30) **La punerea în aplicare a prezentei directive, statele membre** ar trebui să evite impunerea de constrângeri administrative, financiare și juridice **nejustificate și** susceptibile să frâneze crearea și dezvoltarea **microîntreprinderilor și a** întreprinderilor mici și mijlocii. Prin urmare, statele membre sunt invitate să evalueze **periodic** impactul actelor lor de transpunere asupra IMM-urilor, pentru a se asigura că IMM-urile nu sunt afectate în mod disproporționat, acordând o atenție deosebită microîntreprinderilor și sarcinii administrative, **în special impactului pe care îl au formulele concediului pentru creșterea copilului și modurile de lucru flexibile asupra organizării muncii, precum și să publice rezultatele acestor evaluări.**

Amendamentul 28

Propunere de directivă Considerentul 32 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(32a) **Pentru a ajunge la un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată și la egalitate de gen în domeniul concilierii vieții de familie cu viața profesională și pentru a realiza pe deplin obiectivul urmărit de prezenta directivă, Comisia ar trebui, de asemenea, să aibă în vedere posibilitatea de a evalua revizuirea Directivei 92/85/CEE a Consiliului, care datează din 1992, ținând seama de noile drepturi și dispoziții convenite în prezenta directivă.**

Amendamentul 29

Propunere de directivă Articolul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, **bărbați și femei**, care au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Amendamentul

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor care au un contract de muncă sau un raport de muncă, **astfel cum este definit prin legislația aplicabilă, convențiile colective de muncă și/sau practicile în vigoare în fiecare stat membru, în conformitate cu criteriile de determinare a statutului lucrătorului stabilite de jurisprudența Curții de Justiție a Uniunii Europene.**

Amendamentul 30

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera a

Textul propus de Comisie

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tați, care se efectuează **cu ocazia nașterii unui** copil;

Amendamentul

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu **plătit** pentru tați **sau cel de-al doilea părinte echivalent, astfel cum este definit de dreptul intern, pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil**, care se efectuează **în jurul datei nașterii sau adopției unui copil, în limitele duratei concediului de maternitate;**

Amendamentul 31

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera b

Textul propus de Comisie

(b) „concediu pentru creșterea

Amendamentul

(b) „concediu pentru creșterea

copilului” înseamnă un concediu pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

copilului” înseamnă un concediu **plătit** pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

Amendamentul 32

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera c

Textul propus de Comisie

(c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal **în caz de boală gravă sau de dependență** a unei rude;

Amendamentul

(c) „îngrijitor” înseamnă un lucrător care oferă îngrijire sau sprijin personal **unei rude care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave sau a unui handicap, astfel cum sunt definite în Convenția Națiunilor Unite privind drepturile persoanelor cu handicap;**

Amendamentul 33

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera ca (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(ca) „concediu de îngrijitor” înseamnă **un concediu pentru îngrijitori care se acordă în vederea oferirii de îngrijire sau sprijin personal unei rude care are nevoie de îngrijire sau sprijin ca urmare a unei probleme medicale grave sau a unui handicap;**

Amendamentul 34

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera d

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(d) „rudă” înseamnă fiul, fiica, mama,

(d) „rudă” înseamnă **cel puțin** fiul,

tatăl, soțul (soția) sau partenerul (partenera) din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;

fiica, mama, tatăl, *fratele (sora), copiii soțului (soției), copiii aflați în plasament familial, nepoții, bunicii, tutorele legal sau copilul avut în grijă*, soțul (soția) sau partenerul (partenera) *unui lucrător* din cadrul unui parteneriat civil, atunci când legislația națională prevede astfel de parteneriate;

Amendamentul 35

Propunere de directivă

Articolul 3 – paragraful 1 – litera da (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(da) „parte terță desemnată” înseamnă un lucrător căruia un părinte îi transferă dreptul său la concediile prevăzute de prezenta directivă.

Amendamentul 36

Propunere de directivă

Articolul 3 – paragraful 1 – litera e

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(e) *„dependență”* înseamnă o situație în care o persoană are, temporar sau permanent, nevoie de îngrijire, ca urmare a unui handicap sau a unei *afecțiuni* grave, *alta decât o boală gravă*;

(e) *„nevoi de sprijin și îngrijire”* înseamnă o situație în care o persoană are, temporar sau permanent, nevoie de îngrijire, ca urmare a unui handicap sau a unei *probleme medicale* grave și care *necesită asistență sau sprijin personal*;

Amendamentul 37

Propunere de directivă

Articolul 3 – paragraful 1 – litera f

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(f) *„formule flexibile de lucru”* înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin

(f) *„formule flexibile de lucru”* înseamnă posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru *în mod*

utilizarea formulelor de muncă la distanță, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

voluntar, inclusiv prin utilizarea formulelor de muncă la distanță, **în cazul în care este posibil**, a programelor de muncă flexibile sau a unor reduceri ale timpului de lucru.

Amendamentul 38

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații au dreptul de a efectua un concediu de paternitate de cel puțin zece zile lucrătoare, **cu ocazia nașterii** unui copil.

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că tații **sau cel de al doilea părinte echivalent, astfel cum este definit de dreptul intern**, au dreptul de a efectua un concediu de paternitate de cel puțin zece zile lucrătoare, **în jurul datei nașterii sau adopției** unui copil, **în limitele duratei concediului de maternitate;**

Amendamentul 39

Propunere de directivă Articolul 4 – alineatul 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1a. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului de paternitate la nevoile taților aflați în situații deosebite, în care este necesar ca aceștia să fie prezenți în mai mare măsură, aceste situații urmând a fi definite de statele membre. Printre aceste situații deosebite se pot număra: tați cu handicap, tați care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală, afecțiuni medicale sau boli grave, și tați unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți de dreptul intern și practicile naționale ale

Amendamentul 40

Propunere de directivă

Articolul 5 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum *doisprezece* ani.

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu ***plătit și netransferabil*** pentru creșterea copilului de cel puțin patru luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum *zece* ani. ***Statele membre evaluează necesitatea de a extinde dreptul de concediu pentru creșterea copilului la lucrătorii aflați în situații deosebite, în care este necesar ca aceștia să fie prezenți în mai mare măsură, aceste situații urmând a fi definite de statele membre. Printre aceste situații deosebite se pot număra: părinți cu handicap, părinți care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală, afecțiuni medicale sau boli grave, și părinți unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți de dreptul intern și practicile naționale ale statelor membre.***

Amendamentul 41

Propunere de directivă

Articolul 5 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Atunci când statele membre permit unui părinte să-și transfere dreptul la concediu de paternitate celuilalt părinte, acestea se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate.

Amendamentul

2. Atunci când statele membre permit unui părinte să-și transfere dreptul la concediu de paternitate celuilalt părinte, acestea se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate. ***În cazul în care statele membre prevăd mai mult de patru luni de***

concediu pentru creșterea copilului, o parte limitată din concediul respectiv ar putea fi transferabilă nu numai către celălalt părinte, ci și către un terț desemnat care îngrijește efectiv copilul.

Amendamentul 42

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși **un an**. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului²¹, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși **șase luni**. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE a Consiliului²¹, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul 43

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 5

Textul propus de Comisie

5. Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru

Amendamentul

5. Statele membre pot să definească circumstanțele în care, în urma unor consultări desfășurate conform legislației, convențiilor colective și/sau practicilor naționale, unui angajator i se poate permite să amâne **de cel mult două ori și timp de**

creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav buna funcționare a unității. Angajatorii justifică în scris orice amânare a concediului pentru creșterea copilului.

maximum șase luni acordarea concediului pentru creșterea copilului cu o perioadă de timp rezonabilă, pe motiv că acesta ar perturba grav buna funcționare a unității. Angajatorii justifică în scris orice amânare a concediului pentru creșterea copilului. **În plus, statele membre iau în considerare mai ales constrângerile la care sunt supuse microîntreprinderile.**

Amendamentul 44

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 6

Textul propus de Comisie

6. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și pe baza de fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă sau în alte forme flexibile. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor. Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul

6. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul de a solicita concediul pentru creșterea copilului și pe baza de fracțiune de normă, în blocuri separate prin perioade de muncă sau în alte forme flexibile. Angajatorii examinează aceste solicitări și le răspund, ținând seama atât de propriile lor necesități, cât și de necesitățile lucrătorilor. Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări, **într-un termen rezonabil după prezentarea cererii.**

Amendamentul 45

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 7

Textul propus de Comisie

7. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților **adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală pe**

Amendamentul

7. Statele membre evaluează necesitatea adaptării condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului la nevoile părinților **aflați în situații deosebite, care urmează să fie definite de statele membre. Printre aceste situații**

termen lung.

deosebite se pot număra: părinți cu handicap, părinți care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală, afecțiuni medicale sau boli grave, și părinți unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți de dreptul intern și practicile naționale ale statelor membre.

Amendamentul 46

Propunere de directivă Articolul 6 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept poate fi condiționat de dovedirea în mod adecvat a **afecțiunii de care suferă ruda** lucrătorului.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin cinci zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept poate fi condiționat de dovedirea în mod adecvat, **din punct de vedere medical, a nevoilor în materie de îngrijire și sprijin ale rudei** lucrătorului.

Amendamentul 47

Propunere de directivă Articolul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Articolul 6a

Informațiile privind afecțiunea medicală sau situația de pierdere a autonomiei ar trebui să fie menținute confidențiale și să fie comunicate doar unui număr limitat de servicii implicate, pentru a apăra dreptul ambilor, al lucrătorului și al persoanei care are nevoie de îngrijire, la protecția datelor.

Amendamentul 48

Propunere de directivă Articolul 8 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație ***corespunzătoare cel puțin echivalentă cu cea pe care lucrătorul respectiv ar primi-o în caz de concediu medical.***

Amendamentul

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație ***corespunzătoare după cum urmează:***

(a) pentru concediul de paternitate, menționat la articolul 4 alineatul (1), o remunerație sau indemnizație cel puțin echivalentă cu nivelul indemnizației pentru concediul de maternitate, astfel cum este definită la nivel național, asigurând, în același timp, respectarea principiului egalității de remunerare între femei și bărbați;

(b) pentru concediul pentru creșterea copilului, menționat la articolul 5 alineatul (1), o remunerație sau indemnizație cel puțin echivalentă cu 80 % din salariul brut al lucrătorului;

(c) pentru concediul pentru îngrijitor, menționat la articolul 6, o remunerație sau indemnizație cel puțin echivalentă cu 80 % din salariul brut al lucrătorului;

Amendamentul 49

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile

necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin **doisprezece** ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin **zece** ani, precum și îngrijitorii au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Amendamentul 50

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor. Angajatorii trebuie să justifice orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund **în scris** acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor, **în special în cazul microîntreprinderilor**. Angajatorii trebuie să justifice orice refuz al unei astfel de solicitări, **oferind opțiuni de formule alternative**.

Amendamentul 51

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă, ținând

Amendamentul

3. Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, de asemenea, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial în momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă **în scris**,

seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

Amendamentul 52

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

3a. Statele membre evaluează necesitatea unor măsuri care să asigure faptul că aplicarea programului de lucru flexibil este adaptată la nevoile părinților aflați în situații deosebite, în care este necesar să fie prezenți în mai mare măsură, în special în cazul părinților cu handicap și al părinților care au copii cu handicap, inclusiv probleme de sănătate mintală, afecțiuni medicale sau boli grave, precum și al părinților unici susținători ai familiei monoparentale, astfel cum sunt definiți de dreptul intern și practicile naționale ale statelor membre. .

Amendamentul 53

Propunere de directivă Articolul 10 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

Amendamentul

3. Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, **inclusiv în ceea ce privește drepturile de securitate socială, garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade.**

3. Statele membre definesc statutul contractului sau al raportului de muncă pe perioada concediului menționat la articolul 4, 5 sau 6, **garantând în același timp menținerea raportului de muncă pe parcursul acestei perioade, dar și fără a aduce atingere drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la contribuția la pensie pe care lucrătorul o datorează pe întreaga perioadă a concediului.**

Amendamentul 54

Propunere de directivă Articolul 11 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice **orice formă de discriminare și** tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6 sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul 55

Propunere de directivă Articolul 13 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul acelor încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive. Ele **pot îmbrăca** forma unei amenzi. De asemenea, ele pot include plata unei compensații.

Amendamentul

Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul acelor încălcări ale dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie eficiente, proporționale și disuasive. Ele **îmbracă** forma unei amenzi. De asemenea, ele pot include plata unei compensații.

Amendamentul 56

Propunere de directivă Articolul 16

Textul propus de Comisie

Articolul 16

Amendamentul

Articolul 16

Nivelul de protecție

Statele membre pot introduce sau **menține** dispoziții **care sunt** mai favorabile **lucrătorilor** decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

Menținerea nivelului de protecție

1. Statele membre **și/sau partenerii sociali** pot introduce sau **mențin** dispoziții mai favorabile **pentru lucrători** decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

2. **Prezenta directivă nu aduce atingere niciunei dispoziții mai specifice din dreptul Uniunii și, în special, niciunei dispoziții din dreptul Uniunii referitoare la egalitatea de tratament și oportunități pentru femei și bărbați.**

3. **Punerea în aplicare a prezentei directive nu constituie un motiv valabil pentru reducerea drepturilor conferite lucrătorilor și a nivelului general de protecție acordat lucrătorilor.**

Amendamentul 57

Propunere de directivă Articolul 17 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor.

Amendamentul

Statele membre se asigură că dispozițiile adoptate în temeiul prezentei directive, împreună cu dispozițiile relevante care sunt deja în vigoare, referitoare la obiectul stabilit la articolul 1 din prezenta directivă, sunt aduse prin toate mijloacele adecvate în atenția persoanelor în cauză de pe întreg teritoriul lor, **inclusiv prin intermediul portalului digital unic.**

Amendamentul 58

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Cel târziu la **cinci** ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive.

Amendamentul

1. Cel târziu la **trei** ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive **și pentru evaluarea punerii în aplicare a obiectivelor prezentei directive, inclusiv a egalității de gen și, de asemenea, pentru evaluarea impactului său asupra dezvoltării microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii.**

Amendamentul 59

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă.

Amendamentul

2. Pe baza informațiilor furnizate de statele membre în temeiul alineatului (1), Comisia prezintă Parlamentului European și Consiliului un raport în care examinează aplicarea prezentei directive, **cuprinzând date defalcate în funcție de sex referitoare la utilizarea diferitelor forme de concediu prevăzute de prezenta directivă și impactul lor asupra microîntreprinderilor și a întreprinderilor mici și mijlocii**, însoțit, dacă este cazul, de o propunere legislativă **și evaluează posibilitatea de a extinde în viitor drepturile prevăzute de prezenta directivă la lucrătorii care desfășoară activități independente.**

Amendamentul 60

Propunere de directivă Articolul 18 – alineatul 2 a (nou)

2a. Comisia evaluează, de asemenea, imediat după data intrării în vigoare a prezentei directive, gradul în care aceasta respectă principiul egalității de tratament al diferitelor niveluri de substituire a veniturii pentru diferitele tipuri de concediu și introduce imediat măsurile legislative necesare în cazul în care identifică astfel de discriminări.

PROCEDURA COMISIEI SESIZATE PENTRU AVIZ

| | | | |
|---|--|--------------|-----------|
| Titlu | Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor | | |
| Referințe | COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD) | | |
| Comisie competentă Data anunțului în plen | EMPL 15.5.2017 | | |
| Aviz emis de către Data anunțului în plen | FEMM 15.5.2017 | | |
| Comisii asociate - data anunțului în plen | 14.9.2017 | | |
| Raportoare pentru aviz: Data numirii | Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017 | | |
| Examinare în comisie | 19.2.2018 | 27.3.2018 | 15.5.2018 |
| Data adoptării | 28.5.2018 | | |
| Rezultatul votului final | +: –: 0: | 19 8 4 | |
| Membri titulari prezenți la votul final | 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 Zoană | | |
| Membri supleanți prezenți la votul final | Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward | | |

**VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

| 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 Zoană |
| 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 |

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri

23.5.2018

AVIZ AL COMISIEI PENTRU AFACERI JURIDICE

destinat Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale

referitor la propunerea de directivă a Parlamentului European și a Consiliului privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor și de abrogare a Directivei 2010/18/UE a Consiliului (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Raportoare pentru aviz: Joëlle Bergeron

JUSTIFICARE SUCCINTĂ

Comisia Europeană consideră că această propunere de directivă răspunde nevoii de a adopta o abordare mai extinsă în ceea ce privește echilibrul dintre viața profesională și cea privată, ținând cont de evoluția societății din ultimii ani.

Ea își propune să contracareze subreprezentarea femeilor pe piața muncii și să le sprijine evoluția în carieră prin condiții mai bune care să le permită concilierea sarcinilor profesionale și familiale. În acest scop, directiva stabilește criterii minime pentru a asigura egalitatea necesară între bărbați și femei în ceea ce privește oportunitățile pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă. În plus, textul promovează nediscriminarea și egalitatea de gen, adaptând și modernizând cadrul juridic al UE în acest domeniu.

În cadrul UE, persoanele angajate cu contract cu fracțiune de normă sunt preponderent femei (32 % dintre femei, față de 8 % dintre bărbați), din motive care țin de dificultățile întâmpinate în echilibrarea vieții profesionale cu cea privată. Evident, în numeroase cazuri, acest lucru generează și diferențe de salarii și de pensii foarte mari între bărbați și femei. Actualul cadru juridic de la nivelul UE și al statelor membre conține un număr limitat de stimulente pentru ca bărbații să-și asume o parte egală a responsabilităților familiale. Este, așadar, necesar ca aceste deficiențe să fie remediate de urgență. Raportora este pe deplin de acord cu obiectivele specifice ale propunerii de directivă, care vizează, în special, îmbunătățirea accesului la mecanismele care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, precum și creșterea numărului bărbaților care recurg la concedii din motive familiale și la formulele de lucru flexibile. În ceea ce privește acest ultim punct, chestiunea cuantumului indemnizației pentru concediul pentru creșterea copilului este esențială pentru ca acest concediu să fie utilizat în mod echitabil de către bărbați și femei. În prezent însă lucrurile nu stau nici pe departe așa, din cauza indemnizațiilor derizorii alocate concediului pentru creșterea copilului. Propunerea Comisiei de a aduce această indemnizație la nivelul

indemnizației pentru concediul medical este un pas înainte în acest sens. Ceea ce trebuie să nu pierdem din vedere și trebuie să constituie linia directoare a demersului nostru este protecția copilului. Nu există îndoială, în opinia raportoarei, că interesul superior al copilului este să fie crescut, îngrijit și înconjurat de cei doi părinți, în mod echilibrat. Raportoarea consideră, așadar, că este necesar ca bărbații și femeile să aibă posibilitatea să participe în mod egal la sprijinirea familiei. Acest lucru este posibil eliminând inegalitățile dintre femei și bărbați în ceea ce privește locurile de muncă remunerate sau nu și promovând o împărțire echitabilă a responsabilităților și a îngrijirii copiilor și rudelor care au nevoie de asistență.

Nu trebuie însă să neglijăm exigențele și constrângerile care îi afectează pe angajatori, în special când este vorba de o întreprindere mică, cu doi sau trei angajați. Un concediu pentru creșterea copilului poate reprezenta o adevărată amenințare pentru o astfel de întreprindere. Raportoarea dorește, în acest sens, o mai bună reglementare a protecției angajatorilor, dar și evitarea abuzurilor legate de absențele de la locul de muncă din motive familiale urgente. Din acest punct de vedere, prezentarea de documente justificative și chiar necesitatea de a condiționa dreptul la concediul pentru creșterea copilului de finalizarea unei perioade de încadrare în muncă sau de vechime care să nu poată depăși nouă luni sunt esențiale. Concediile pentru îngrijitori trebuie și ele reglementate mai bine, pentru a proteja angajatorii de orice abuz de drept. În același timp, este esențial să li se permită lucrătorilor care doresc să aibă grijă de o rudă apropiată să atingă un echilibru mai bun între viața profesională și cea privată, evitând, în special, situațiile în care aceștia părăsesc definitiv piața forței de muncă.

Raportoarea dorește să precizeze, de asemenea, că situația părinților care au în îngrijire un copil cu handicap sau care suferă de o boală gravă și cazul nașterilor sau adopțiilor multiple nu sunt luate în considerare de Comisie. Raportoarea consideră că durata concediului pentru creșterea copilului ar trebui să poată fi dublată în aceste situații.

În fine, același lucru trebuie să fie valabil și în cazul familiilor monoparentale, o realitate în continuă creștere și care nu trebuie ignorată.

AMENDAMENTE

Comisia pentru afaceri juridice recomandă Comisiei pentru ocuparea forței de muncă și afaceri sociale, care este comisie competentă, să ia în considerare următoarele amendamente:

Amendamentul 1

Propunere de directivă Considerentul 2

| <i>Textul propus de Comisie</i> | <i>Amendamentul</i> |
|---|---|
| (2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul | (2) Egalitatea între bărbați și femei este un principiu de bază al Uniunii. În conformitate cu articolul 3 din Tratatul |

privind Uniunea Europeană, promovarea egalității de șanse între bărbați și femei este unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea.

privind Uniunea Europeană, promovarea egalității de șanse între bărbați și femei este unul dintre obiectivele Uniunii. În mod similar, articolul 23 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede obligativitatea asigurării egalității între femei și bărbați în toate domeniile, inclusiv în ceea ce privește încadrarea în muncă, munca și remunerarea. ***Prezenta Directivă contribuie la îndeplinirea acestor obiective prin eliminarea disparităților, consolidarea egalității de gen, promovarea unui nivel ridicat de ocupare a forței de muncă în Uniune și consolidarea dimensiunii sociale a Uniunii, precum și prin amplificarea convergenței în sens ascendent a statelor membre în ceea ce privește prestațiile sociale.***

Amendamentul 2

Propunere de directivă Considerentul 3

Textul propus de Comisie

(3) Articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene prevede dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.

Amendamentul

(3) Articolul 33 din Carta drepturilor fundamentale a Uniunii Europene (***carta***) prevede ***protecția juridică, economică și socială a familiei și*** dreptul de a fi protejat împotriva oricărei concedieri din motive de maternitate, precum și dreptul la un concediu de maternitate plătit și la un concediu pentru creșterea copilului acordat în urma nașterii sau adopției unui copil, pentru a concilia viața de familie cu viața profesională.

Amendamentul 3

Propunere de directivă Considerentul 4 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(4a) Persoanele cu handicap ar trebui

să aibă dreptul la un sprijin pentru venit care să le asigure o viață demnă, la servicii care să le permită să participe pe piața muncii și în societate și la un mediu de lucru adaptat nevoilor lor.

Amendamentul 4

Propunere de directivă Considerentul 4 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(4b) Ar trebui asigurată și promovată în toate domeniile egalitatea de tratament și de șanse între femei și bărbați, inclusiv participarea pe piața forței de muncă, condițiile de angajare și evoluția carierei. Femeile și bărbații au dreptul la remunerare egală pentru muncă de valoare egală.

Amendamentul 5

Propunere de directivă Considerentul 5

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii, prin **crearea de posibilități sporite pentru bărbați de a împărți responsabilitățile de îngrijire în mod egal cu femeile și prin** reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor și al salariilor. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice, inclusiv efectele îmbătrânirii populației.

(5) Politicile privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ar trebui să contribuie la realizarea egalității de gen prin promovarea participării femeilor pe piața muncii și prin **stimularea participării și a rolului bărbaților în viața de familie, în conformitate cu articolul 24 din cartă, care prevede că „orice copil are dreptul de a întreține cu regularitate relații personale și contacte directe cu ambii părinți, cu excepția cazului în care acestea sunt contrare interesului său”, pentru o repartizare echitabilă a responsabilităților de creștere și de îngrijire a copiilor, contribuind astfel la** reducerea inegalității de gen la nivelul veniturilor, al salariilor și **al pensiilor**. Aceste politici ar trebui să ia în considerare schimbările demografice,

inclusiv efectele îmbătrânirii populației. **În acest context, promovarea unui echilibru mai bun între viața profesională și cea de familie ar putea reprezenta un stimulent important pentru creșterea natalității.**

Amendamentul 6

Propunere de directivă Considerentul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(6a) Potrivit datelor din octombrie 2017 (statistici ale Comisiei), în Uniune, rata de ocupare a forței de muncă în rândul bărbaților era de 71,9 %, în timp ce în rândul femeilor rata de ocupare era de 61,4 %, în pofida nivelului mai ridicat de educație al femeilor,

Amendamentul 7

Propunere de directivă Considerentul 7

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7) **Cu toate acestea**, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, **femeile au tendința de a lucra** mai puține ore în locuri de muncă remunerate și **de a petrece** mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe unele femei să iasă

(7) **Apariția gospodăriilor în care ambii soți au venituri a dus la intensificarea muncii și la creșterea presiunii asupra echilibrului între viața profesională și cea privată și a cererii în ceea ce privește acest echilibru. Ca urmare**, echilibrul dintre viața profesională și cea privată rămâne o provocare considerabilă pentru mulți părinți și lucrători cu responsabilități de îngrijire, cu un impact negativ asupra ocupării forței de muncă în rândul femeilor. Un factor major care contribuie la subreprezentarea femeilor pe piața muncii este dificultatea de a găsi un echilibru între obligațiile profesionale și cele familiale. Atunci când au copii, **persoane în vârstă aflate în întreținere sau rude directe ce suferă de boli cronice care provoacă handicap,**

complet de pe piața muncii.

femeile sunt obligate să lucreze mai puține ore în locuri de muncă remunerate și *să petreacă* mai mult timp îndeplinind responsabilități de îngrijire neremunerate. *Acest lucru contribuie în mod substanțial la inegalitatea de gen la nivelul remunerării, care ajunge până la 28 % în unele state membre, se acumulează pe parcursul vieții profesionale sub forma unei inegalități de gen la nivelul pensiilor, care este de 40 % în medie în Uniune, și duce la creșterea riscului de sărăcie și excluziune socială în rândul femeilor.* Faptul de a avea o rudă bolnavă sau aflată în îngrijire s-a dovedit, de asemenea, a avea un impact negativ asupra ocupării forței de muncă feminine, făcându-le pe unele femei să iasă complet *sau parțial* de pe piața muncii.

Amendamentul 8

Propunere de directivă Considerentul 7 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7a) Potrivit datelor Eurofound, peste trei milioane de persoane și-au părăsit locul de muncă cu normă întreagă deoarece nu au la dispoziție structuri de îngrijire pentru copii sau pentru rudele aflate în întreținere,

Amendamentul 9

Propunere de directivă Considerentul 7 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(7b) Copiii ar trebui să aibă dreptul la servicii de educație și de îngrijire a copiilor preșcolari de calitate și accesibile din punct de vedere financiar.

Amendamentul 10

Propunere de directivă Considerentul 8

Textul propus de Comisie

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii. În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile sau formulele flexibile de lucru, *s-a* dovedit a avea un impact pozitiv, *ea* reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat.

Amendamentul

(8) Cadrul juridic actual al Uniunii oferă puține stimulente care să-i încurajeze pe bărbați să-și asume o parte egală a responsabilităților de îngrijire. ***Cu excepția concediului de forță majoră, nu există nicio dispoziție normativă armonizată la nivelul Uniunii care să prevadă concediul de paternitate sau concediul pentru îngrijirea unor rude bolnave sau aflate în întreținere.*** Lipsa unui concediu de paternitate sau a unui concediu pentru creșterea copilului plătit în multe state membre contribuie la gradul redus de utilizare a acestor tipuri de concedii de către tați. Dezechilibrul dintre femei și bărbați ***sau caracterul inadecvat de*** la nivelul concepției politicilor privind echilibrul dintre viața profesională și cea privată ***încetinește creșterea economică, duce la îndepărtarea de obiectivele de incluziune socială, expune femeile la un risc crescut de sărăcie, în special la vârste înaintate, și adâncește diferențele de gen în contextele vieții profesionale și îngrijirii.*** În schimb, utilizarea de către tați a unor formule care permit atingerea unui echilibru între viața profesională și cea privată, cum ar fi concediile, ***stimulente suficiente pentru a utiliza aceste concedii sau formulele flexibile de lucru, s-au*** dovedit a avea un impact pozitiv, reducând cuantumul relativ al muncii familiale neremunerate prestate de femei și lăsându-le acestora mai mult timp pentru ocuparea unui loc de muncă remunerat ***și emanciparea lor socială, economică și profesională.***

Amendamentul 11

Propunere de directivă

Considerentul 8 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(8a) Părinții și alte persoane cu responsabilități de îngrijire ar trebui să aibă dreptul la un concediu adecvat, la formule de muncă flexibile și la acces la servicii de îngrijire. Femeile și bărbații ar trebui să aibă un drept egal de acces la concedii speciale în vederea îndeplinirii responsabilităților de îngrijire și ar trebui încurajați să utilizeze aceste concedii în mod echilibrat.

Amendamentul 12

**Propunere de directivă
Considerentul 9 a (nou)**

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(9a) Este important să se ajungă la un echilibru între viața profesională, viața privată și cea de familie prin intermediul unei abordări ample, care să includă acțiuni legislative și nelegislative, cum ar fi stimulente și măsuri eficiente precum creditele fiscale pentru îngrijirea copiilor și a persoanelor care au nevoie de asistență.

Amendamentul 13

**Propunere de directivă
Considerentul 9 b (nou)**

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(9b) Partenerii sociali ar trebui consultați cu privire la conceperea și punerea în aplicare a politicilor economice, sociale și de ocupare a forței de muncă, în conformitate cu practicile naționale. Aceștia ar trebui încurajați să negocieze și să încheie acorduri colective referitoare la chestiuni relevante pentru

ei, respectându-li-se totodată autonomia și dreptul la acțiuni colective.

Amendamentul 14

Propunere de directivă Considerentul 10

Textul propus de Comisie

(10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi.

Amendamentul

(10) Este oportun să se abroge și să se înlocuiască Directiva 2010/18/UE, care reglementează în prezent concediul pentru creșterea copilului prin punerea în aplicare a unui acord-cadru încheiat între partenerii sociali. Prezenta directivă se bazează, în particular, pe normele prevăzute de Directiva 2010/18/UE și le completează, prin consolidarea drepturilor existente și prin introducerea de noi drepturi. ***Nicio dispoziție a prezentei Directive nu ar trebui să fie interpretată ca reducând drepturile existente anterior în temeiul Directivei respective.***

Amendamentul 15

Propunere de directivă Considerentul 11

Textul propus de Comisie

(11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire. ***Prin*** facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării

Amendamentul

(11) Prezenta directivă stabilește cerințe minime privind concediul de paternitate, concediul pentru creșterea copilului, concediul de îngrijitor și formulele flexibile de lucru pentru părinții și lucrătorii cu responsabilități de îngrijire, ***respectând, în același timp, normele naționale privind concediile și formulele flexibile de lucru care sunt conforme cu cerințele prezentei Directive și dându-le statelor membre și partenerilor sociali posibilitatea să stabilească prevederi specifice în acest sens. Prezenta directivă respectă pe deplin libertatea și preferințele lucrătorilor și ale familiilor de a-și***

forței de muncă în Uniune.

organiza viețile și nu le impune acestora obligația de a utiliza dispozițiile sale. Dacă se atinge un nivel ridicat al marjei de manevră pentru decizii la nivel individual și național, prin facilitarea concilierii vieții profesionale și a vieții de familie a părinților și îngrijitorilor, prezenta directivă ar trebui să contribuie la îndeplinirea obiectivelor desprinse din tratat referitoare la egalitatea dintre femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii, egalitatea de tratament la locul de muncă și promovarea unui nivel ridicat al ocupării forței de muncă în Uniune, ***precum și a unui standard de viață decent pentru lucrători și familiile acestora.***

Amendamentul 16

Propunere de directivă Considerentul 12

Textul propus de Comisie

(12) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă. Așa cum prevede în prezent clauza 2 punctul 3 din anexa la Directiva 2010/18/UE, domeniul de aplicare al directivei trebuie să includă contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară.

Amendamentul

(12) Prezenta directivă ar trebui să se aplice tuturor lucrătorilor care au contracte de muncă sau alte raporturi de muncă. Așa cum prevede în prezent clauza 2 punctul 3 din anexa la Directiva 2010/18/UE, domeniul de aplicare al directivei trebuie să includă contractele de muncă sau raporturile de muncă ale lucrătorilor cu fracțiune de normă, ale lucrătorilor cu contract pe durată determinată sau ***nedeterminată sau*** ale persoanelor cu contract de muncă sau raport de muncă cu un agent de muncă temporară.

Amendamentul 17

Propunere de directivă Considerentul 12 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(12a) Prezenta directivă acordă

prioritate stabilirii unui echilibru între viața profesională și cea privată fără a se recurge la introducerea unor condiții de muncă precare și atipice.

Amendamentul 18

Propunere de directivă Considerentul 12 b (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(12b) Prezenta directivă este, de asemenea, menită să îmbunătățească și să consolideze dispozițiile privind admisibilitatea și securitatea juridică în ceea ce privește acordarea concediului pentru creșterea copilului persoanelor care au copii cu handicap sau cu o boală cronică gravă, în special pentru a se evita un tratament arbitrar în ceea ce privește acordarea concediului pentru grupele de vârstă care depășesc limitele stabilite de dispozițiile actuale, precum și introducerea de bonuri sau contribuții speciale pentru a putea suporta costul serviciilor de îngrijire a copiilor.

Amendamentul 19

Propunere de directivă Considerentul 13

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul **taților** de a efectua un concediu de paternitate cu ocazia nașterii unui copil. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern.

(13) Pentru a încuraja o repartizare mai echitabilă a responsabilităților de îngrijire între femei și bărbați, ar trebui să fie introdus dreptul **celui de-al doilea părinte** de a efectua un concediu de paternitate, **dacă solicită acest lucru**, cu ocazia nașterii sau adopției unui copil. Pentru a ține cont de diferențele dintre statele membre, dreptul la concediu de paternitate ar trebui să fie acordat indiferent de starea civilă sau familială definită în dreptul intern și **indiferent de vechimea în muncă sau de**

Amendamentul 20

Propunere de directivă Considerentul 14

Textul propus de Comisie

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

Amendamentul

(14) Ținând cont de faptul că majoritatea taților nu fac uz de dreptul lor la concediu pentru creșterea copilului sau transferă o parte considerabilă a acestuia mamelor, pentru a ***stimula o legătură strânsă timpurie cu copilul și pentru a*** încuraja cel de-al doilea părinte să efectueze un concediu pentru creșterea copilului, prezenta directivă menține dreptul fiecărui părinte la cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, extinzând în același timp de la una la patru luni perioada de concediu pentru creșterea copilului care nu poate fi transferată de la un părinte la celălalt.

Amendamentul 21

Propunere de directivă Considerentul 15

Textul propus de Comisie

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul pentru creșterea copilului pe măsură ce ***copii*** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de ***doisprezece*** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului ***și să decidă dacă dreptul la concediu pentru creșterea copilului poate fi condiționat de o anumită perioadă de serviciu. Având în***

Amendamentul

(15) Pentru a le acorda părinților mai multe posibilități de a utiliza concediul pentru creșterea copilului pe măsură ce ***copiii*** lor cresc, dreptul la concediu pentru creșterea copilului ar trebui să fie acordat până când copilul are cel puțin vârsta de ***treisprezece*** ani. Statele membre ar trebui să poată specifica perioada de preaviz pe care lucrătorul o are la dispoziție pentru a informa angajatorul atunci când solicită concediu pentru creșterea copilului. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată

vedere diversitatea din ce în ce mai mare a formulelor contractuale, pentru calcularea perioadei de serviciu ar trebui să fie luată în considerare suma contractelor succesive cu durată determinată încheiate cu același angajator. Pentru a ajunge la un echilibru între nevoile lucrătorilor și cele ale angajatorilor, statele membre ar trebui, de asemenea, să poată decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorul i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare a amânării. Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate.

Amendamentul 22

Propunere de directivă Considerentul 16

Textul propus de Comisie

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să **fie încurajați să mențină contactul pe durata concediului și să** convină asupra luării unor măsuri adecvate

decide dacă definesc o dispoziție potrivit căreia angajatorul i se poate permite să amâne acordarea concediului pentru creșterea copilului în anumite circumstanțe. În astfel de cazuri, angajatorul ar trebui să furnizeze o justificare **scrisă** a amânării. Având în vedere că flexibilitatea crește probabilitatea ca cel de-al doilea părinte, în particular tatăl, să facă uz de dreptul la un astfel de concediu, lucrătorii ar trebui să fie în măsură să solicite efectuarea unui concediu pentru creșterea copilului pe bază de normă întreagă, fracțiune de normă sau alte forme flexibile. Ar trebui să fie la latitudinea angajatorului dacă acceptă sau nu o astfel de cerere de concediu pentru creșterea copilului în alte forme flexibile decât norma întreagă. Statele membre ar trebui, de asemenea, să evalueze măsura în care condițiile și formulele detaliate ale concediului pentru creșterea copilului ar trebui să fie adaptate la nevoile specifice ale părinților aflați în situații deosebit de defavorizate (**părinți unici susținători ai familiei monoparentale, copii cu handicap, boli grave**).

Amendamentul

(16) Pentru a facilita reintegrarea la locul de muncă în urma concediului pentru creșterea copilului, lucrătorii și angajatorii ar trebui să convină asupra luării unor măsuri adecvate de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză,

de reintegrare, care urmează a fi hotărâte de părțile în cauză, ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.

ținând cont de legislația națională, de convențiile colective și de practicile naționale.

Amendamentul 23

Propunere de directivă Considerentul 18

Textul propus de Comisie

(18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive **de forță majoră** legate de situații familiale urgente și neprevăzute, prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, în condițiile stabilite de statele membre.

Amendamentul

(18) Pe lângă dreptul la concediu de îngrijitor prevăzut de prezenta directivă, toți lucrătorii ar trebui să-și păstreze dreptul de a absenta de la locul de muncă din motive legate de situații familiale urgente și neprevăzute, prevăzut în prezent de Directiva 2010/18/UE, în condițiile stabilite de statele membre.

Amendamentul 24

Propunere de directivă Considerentul 19

Textul propus de Comisie

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie **cel puțin echivalent cu** nivelul indemnizației primite de lucrător în caz de concediu medical. Statele membre ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală.

Amendamentul

(19) Pentru a mări stimulentele destinate lucrătorilor cu copii și responsabilități de îngrijire, în special bărbaților, de a efectua perioadele de concediu prevăzute în prezenta directivă, aceștia ar trebui să aibă dreptul la o indemnizație adecvată pe durata concediului. Nivelul indemnizației ar trebui să fie **adecvat și nu mai mic decât** nivelul indemnizației primite de lucrător în caz de concediu medical. Statele membre ar trebui să țină seama de importanța continuității drepturilor la prestații de asigurări sociale, inclusiv la asistență medicală.

Amendamentul 25

Propunere de directivă Considerentul 21

Textul propus de Comisie

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, **lucrătorii** ar trebui să **poată** să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. Părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui, **prin urmare**, să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata **formulelor flexibile de lucru, inclusiv pe cea a reducerii timpului** de lucru. **În timp ce** munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului. Circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.

Amendamentul

(21) Pentru a încuraja părinții care lucrează și îngrijitorii să rămână în câmpul muncii, **angajatorii** ar trebui să **le ofere acestora posibilitatea** să-și adapteze programul de muncă în funcție de necesitățile și preferințele personale. **Fără a abuza de acest drept**, părinții și îngrijitorii care lucrează ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita formule flexibile de lucru, adică posibilitatea ca lucrătorii să-și adapteze modurile de lucru, inclusiv prin utilizarea unor formule de muncă la distanță, a unor programe de lucru flexibile sau a unei reduceri a timpului de lucru pentru acordarea de îngrijiri. Pentru a aborda nevoile lucrătorilor și ale angajatorilor **și a asigura un echilibru adecvat al acestora**, statele membre ar trebui să aibă posibilitatea de a limita durata **muncii cu fracțiune de normă, favorizând alte formule flexibile** de lucru. **Deși** munca cu fracțiune de normă s-a dovedit a fi **într-adevăr** utilă prin faptul că permite unui anumit număr de femei să rămână pe piața muncii după nașterea copiilor **sau când au alte responsabilități familiale**, perioadele lungi de muncă cu timp redus pot conduce la contribuții reduse la asigurările sociale, care se traduc prin drepturi de pensie reduse sau inexistente. Decizia finală de a accepta sau nu cererea unui lucrător referitoare la formulele flexibile de lucru ar trebui să revină angajatorului. Circumstanțele specifice care au stat la baza nevoii de formule flexibile de lucru pot suferi modificări. Prin urmare, lucrătorii ar trebui nu doar să aibă dreptul de a reveni la modurile inițiale de lucru la sfârșitul unei perioade convenite, ci ar trebui să aibă și posibilitatea de a solicita revenirea la respectivele moduri de lucru în orice

moment, atunci când o modificare a circumstanțelor de bază impune acest lucru.

Amendamentul 26

Propunere de directivă Considerentul 23

Textul propus de Comisie

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva discriminării sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv.

Amendamentul

(23) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru ar trebui să fie protejați împotriva discriminării, **a represaliilor** sau a oricărui tratament mai puțin favorabil aplicat din acest motiv. ***Exercitarea dreptului la concediu sau la formule flexibile de lucru nu ar trebui să aibă efecte negative asupra nivelului de ocupare a forței de muncă sau asupra altor condiții de muncă.***

Amendamentul 27

Propunere de directivă Considerentul 24

Textul propus de Comisie

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul

(24) Lucrătorii care își exercită drepturile de a efectua un concediu sau de a solicita formule flexibile de lucru prevăzute de prezenta directivă ar trebui să beneficieze de protecție împotriva concedierii, **a presiunilor și a acțiunilor de hărțuire în detrimentul lucrătorilor, precum** și a oricăror pregătiri pentru o posibilă concediere pe motiv că au solicitat sau au efectuat un astfel de concediu sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru. În cazul în care lucrătorii consideră că au fost concediați din aceste motive, ei ar trebui să aibă posibilitatea de a solicita angajatorului furnizarea unor motive bine întemeiate ale concedierii.

Amendamentul 28

Propunere de directivă Articolul 1 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Prezenta directivă stabilește cerințe minime concepute să realizeze egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă, prin facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie în cazul părinților care lucrează și al îngrijitorilor.

Amendamentul

Prezenta directivă stabilește cerințe minime concepute să realizeze egalitatea între femei și bărbați în ceea ce privește șansele pe piața muncii și tratamentul la locul de muncă **din punctul de vedere al drepturilor sociale și al remunerației**, prin facilitarea concilierii vieții profesionale cu viața de familie în cazul părinților care lucrează și al îngrijitorilor.

Amendamentul 29

Propunere de directivă Articolul 2 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați și femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă.

Amendamentul

Prezenta directivă se aplică tuturor lucrătorilor, bărbați **sau** femei, care au un contract de muncă sau un raport de muncă, **astfel cum este definit de legislația, contractele colective și/sau practica în vigoare în fiecare stat membru.**

Amendamentul 30

Propunere de directivă Articolul 3 – paragraful 1 – litera a

Textul propus de Comisie

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu pentru tați, care se efectuează cu ocazia nașterii unui copil;

Amendamentul

(a) „concediu de paternitate” înseamnă un concediu **plătit** pentru tați, care se efectuează **de către cel de-al doilea părinte** cu ocazia nașterii **sau adopției** unui copil;

Amendamentul 31

Propunere de directivă
Articolul 3 – paragraful 1 – litera b

Textul propus de Comisie

(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

Amendamentul

(b) „concediu pentru creșterea copilului” înseamnă un concediu **plătit** pe motiv de naștere sau de adopție a unui copil, pentru îngrijirea copilului respectiv;

Amendamentul 32

Propunere de directivă
Articolul 3 – paragraful 1 – litera fa (nouă)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

(fa) „părinte unic susținător al familiei monoparentale” înseamnă o persoană care nu este nici căsătorită, nici nu se află într-un parteneriat conform definiției din legislația națională și care are singură răspunderea părintească pentru copil.

Amendamentul 33

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că **tații au** dreptul de a efectua un concediu de paternitate de cel puțin **zece** zile lucrătoare, cu ocazia nașterii unui copil.

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că **cel de-al doilea părinte are** dreptul de a efectua un concediu de paternitate **plătit obligatoriu** de cel puțin **14** zile lucrătoare, cu ocazia nașterii **sau adopției** unui copil, **sau de cel puțin 15 zile în cazul nașterilor sau adopțiilor multiple.**

Amendamentul 34

Propunere de directivă
Articolul 4 – alineatul 2 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

2a. Dreptul la concediu de paternitate menționat la alineatul (1) se acordă indiferent de vechimea în muncă și de natura contractului celui de-al doilea părinte.

Amendamentul 35

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin **patru** luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum **doisprezece** ani.

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul individual la un concediu pentru creșterea copilului de cel puțin **șase** luni, care trebuie efectuat anterior împlinirii de către copil a unei anumite vârste, stabilite la minimum **treisprezece** ani.

Amendamentul 36

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 1 – paragraful 1 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Concediul pentru creșterea copilului are o durată dublă pentru părinții unici susținători al familiei monoparentale.

Amendamentul 37

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

Amendamentul

2. Atunci când statele membre permit unui părinte să-și transfere dreptul la concediu de paternitate celuilalt părinte, acestea se asigură că cel puțin patru luni de

2. Atunci când statele membre permit unui părinte să-și transfere dreptul la concediu de paternitate celuilalt părinte, acestea se asigură că cel puțin patru luni de

concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate.

concediu pentru creșterea copilului nu pot fi transferate. **Concediul pentru creșterea copilului are o durată dublă pentru părinții care îngrijesc un copil cu handicap sau cu o boală gravă.**

Amendamentul 38

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 4

Textul propus de Comisie

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși **un an**. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE²¹ a Consiliului, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul

4. Statele membre pot să condiționeze dreptul la concediu pentru creșterea copilului de un criteriu al perioadei de muncă și/sau de un criteriu al vechimii în muncă care nu poate depăși **nouă luni**. În cazul unor contracte succesive cu durată determinată în sensul Directivei 1999/70/CE²¹ a Consiliului, cu același angajator, pentru calcularea perioadei de vechime se ia în considerare **în mod obligatoriu** suma acestor contracte.

²¹ Directiva Consiliului din 28 iunie 1999 privind acordul-cadru cu privire la munca pe durată determinată, încheiat de CES, UCIPE și CEIP (JO L 175, 10.7.1999, p. 43).

Amendamentul 39

Propunere de directivă Articolul 5 – alineatul 5 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

5a. Lucrătorii sunt informați în scris la angajare în legătură cu drepturile și obligațiile lor care decurg din raportul de muncă, inclusiv pe durata perioadei de probă.

Amendamentul 40

Propunere de directivă
Articolul 5 – alineatul 7

Textul propus de Comisie

7. Statele membre evaluează necesitatea **adaptării** condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului **la nevoile** părinților adoptivi, ale părinților cu handicap și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală **pe termen lung**.

Amendamentul

7. Statele membre evaluează necesitatea **extinderii** condițiilor de acces și a formulelor detaliate de aplicare a concediului pentru creșterea copilului **pentru a răspunde nevoilor** părinților adoptivi, ale părinților cu handicap, **ale părinților singuri (familii monoparentale)** și ale părinților ai căror copii suferă de un handicap sau de o boală **cronică gravă. În special, în cazul părinților copiilor care suferă de un handicap sau de o boală gravă, potrivit certificatelor emise de autoritățile naționale în domeniul sănătății, se interzice respingerea cererilor de concediu pentru creșterea copilului.**

Amendamentul 41

Propunere de directivă
Articolul 6 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu de îngrijitor de cel puțin **cinci** zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept **poate fi** condiționat de dovedirea în mod adecvat a afecțiunii de care suferă ruda lucrătorului.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la un concediu **plătit** de îngrijitor de cel puțin **șapte** zile lucrătoare pe an, pentru fiecare lucrător. Acest drept **este** condiționat de dovedirea în mod adecvat a afecțiunii de care suferă ruda lucrătorului.

Amendamentul 42

Propunere de directivă
Articolul 6 a (nou)

Textul propus de Comisie

Amendamentul

Articolul 6a

Concediul pentru mame și cel de-al doilea

părinte atunci când au un handicap

Statele membre garantează că durata diferitelor concedii descrise în prezenta directivă poate fi prelungită cu cel puțin 50 %, în cazul mamei și celui de-al doilea părinte care au un handicap.

Amendamentul 43

Propunere de directivă Articolul 7 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot **limita** dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră **la o anumită perioadă de timp per an sau per caz sau ambele**.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii au dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră în situații de urgență familială, în cazuri de boală sau de accident care fac indispensabilă prezența imediată a lucrătorului. Statele membre pot **condiționa** dreptul la absența de la locul de muncă din motive de forță majoră de **prezentarea unor documente justificative pe care le consideră adecvate**.

Amendamentul 44

Propunere de directivă Articolul 8 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație sau o indemnizație **corespunzătoare cel puțin echivalentă cu cea** pe care lucrătorul respectiv ar primi-o în caz de concediu medical.

Amendamentul

În conformitate cu circumstanțele naționale, cum ar fi legislația, convențiile colective și/sau practicile naționale, și ținând seama de competențele delegate partenerilor sociali, statele membre se asigură că lucrătorii care își exercită drepturile la concediu menționate la articolul 4, 5 sau 6 vor primi o remunerație, **un credit fiscal** sau o indemnizație **adecvată care nu este mai mică decât indemnizația** pe care lucrătorul respectiv ar primi-o în caz de concediu medical.

Amendamentul 45

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 1

Textul propus de Comisie

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin **doisprezece** ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Amendamentul

1. Statele membre iau măsurile necesare pentru a se asigura că lucrătorii cu copii de până la o anumită vârstă, care trebuie să fie de cel puțin **treisprezece** ani, precum și îngrijitorii, au dreptul de a solicita formule flexibile de lucru în scopuri de îngrijire. Durata unor astfel de formule flexibile de lucru poate fi supusă unor limitări rezonabile.

Amendamentul 46

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor. Angajatorii trebuie să justifice orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul

2. Angajatorii iau în considerare solicitările de formule flexibile de lucru menționate la alineatul (1) și răspund **în scris** acestor solicitări ținând cont deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor. Angajatorii trebuie să justifice **în scris** orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul 47

Propunere de directivă Articolul 9 – alineatul 3

Textul propus de Comisie

3. Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. Lucrătorul are, **de asemenea**, dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial **în**

Amendamentul

3. Atunci când formulele flexibile de lucru menționate la alineatul (1) au o durată limitată, lucrătorul are dreptul de a reveni la programul de muncă inițial la sfârșitul perioadei convenite. **Se prevede, de asemenea, o perioadă de protecție tranzitorie în urma revenirii la muncă a**

momentul în care o schimbare a circumstanțelor justifică acest lucru. Angajatorii sunt obligați să examineze aceste cereri și să le răspundă, ținând seama deopotrivă de nevoile angajatorilor și ale lucrătorilor.

lucrătorului, pentru a-i permite acestuia reîntegrarea mai ușoară și mai eficientă în viața profesională, avându-se în vedere faptul că în această perioadă de protecție, utilizarea noilor tehnologii i-ar putea ajuta pe lucrători să reia lucrul mai repede într-un mod durabil și mai flexibil, actualizându-și totodată competențele. Lucrătorul are dreptul de a solicita revenirea la programul de muncă inițial la același nivel al locului de muncă. Angajatorii justifică în scris orice refuz al unei astfel de solicitări.

Amendamentul 48

Propunere de directivă Articolul 11 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul

Statele membre iau măsurile necesare pentru a interzice **discriminarea și** tratamentul mai puțin favorabil al lucrătorilor pe motiv că aceștia au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau pe motiv că aceștia și-au exercitat dreptul la formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9.

Amendamentul 49

Propunere de directivă Articolul 12 – alineatul 2

Textul propus de Comisie

2. Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9, **pot** solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. Angajatorul **furnizează** aceste motive în scris.

Amendamentul

2. Lucrătorii care consideră că au fost concediați pe motiv că au solicitat sau au efectuat un concediu conform articolului 4, 5 sau 6, sau că și-au exercitat dreptul de a solicita formule flexibile de lucru, menționat la articolul 9, **au dreptul de a** solicita angajatorului să furnizeze motive bine întemeiate pentru concediere. Angajatorul **are obligația de a furniza în timp util** aceste motive în scris.

Amendamentul 50

Propunere de directivă Articolul 13 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul **acelor încălcări ale** dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea **sancțiunilor respective. Sancțiunile trebuie să fie** eficiente, proporționale și disuasive. **Ele pot îmbrăca forma unei amenzi. De asemenea, ele pot include plata unei compensații.**

Amendamentul 51

Propunere de directivă Articolul 14 – paragraful 1

Textul propus de Comisie

Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor, **inclusiv a lucrătorilor care sunt reprezentanți ai angajaților**, împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

Amendamentul 52

Propunere de directivă Articolul 15 – paragraful 1

Amendamentul

Statele membre stabilesc norme privind sancțiunile aplicabile în cazul **încălcărilor** dispozițiilor naționale adoptate în temeiul prezentei directive sau ale dispozițiilor relevante aflate deja în vigoare care vizează drepturi incluse în domeniul de aplicare al prezentei directive. Statele membre iau toate măsurile necesare pentru a asigura aplicarea **unor sancțiuni** eficiente, proporționale și disuasive.

Amendamentul

Statele membre introduc măsurile necesare pentru protecția lucrătorilor împotriva oricărui tratament nefavorabil din partea angajatorului sau împotriva oricăror consecințe nefavorabile rezultând în urma unei plângeri depuse în cadrul întreprinderii sau în urma oricărei proceduri judiciare inițiate cu scopul de a asigura respectarea drepturilor prevăzute în prezenta directivă.

Textul propus de Comisie

Statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a părinților și îngrijitorilor fără discriminare pe criterii de sex sunt competente și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

Amendamentul

Fără a aduce atingere competențelor inspectoratelor de muncă sau ale altor organisme, inclusiv ale serviciilor sociale, responsabile cu monitorizarea drepturilor lucrătorilor, statele membre se asigură că organismul sau organismele desemnate în temeiul articolului 20 din Directiva 2006/54/CE pentru promovarea, analizarea, monitorizarea și sprijinirea egalității de tratament a părinților și îngrijitorilor fără discriminare pe criterii de sex sunt competente și în ceea ce privește aspectele care intră în domeniul de aplicare al prezentei directive.

Amendamentul 53

**Propunere de directivă
Articolul 16 – paragraful 1**

Textul propus de Comisie

Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2).

Amendamentul

Statele membre pot introduce sau menține dispoziții care sunt mai favorabile lucrătorilor decât cele prevăzute în prezenta directivă, ***însă nu reduc standardele stabilite în legislația lor națională***. Cu toate acestea, ele se asigură că cel puțin patru luni de concediu pentru creșterea copilului rămân netransferabile în conformitate cu articolul 5 alineatul (2) ***și că protecția concediilor este obligatorie pentru părinții copiilor cu handicap și boli grave, potrivit certificatelor emise de autoritățile naționale în domeniul sănătății***.

Amendamentul 54

**Propunere de directivă
Articolul 18 – alineatul 1**

Textul propus de Comisie

Amendamentul

1. ***Cel târziu la cinci*** ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive, statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive, ***necesare pentru redactarea de către Comisie a unui raport către Parlamentul European și Consiliu privind aplicarea prezentei directive.***

1. ***Până la ... [trei*** ani de la intrarea în vigoare a prezentei directive], statele membre comunică Comisiei toate informațiile relevante referitoare la aplicarea prezentei directive ***și o evaluare aprofundată a efectelor directivei asupra statisticilor privind ocuparea forței de muncă în rândul femeilor, însoțită, dacă este cazul, de o propunere legislativă.***

PROCEDURA COMISIEI SESIZATE PENTRU AVIZ

| | | | |
|---|--|--------------|-----------|
| Titlu | Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor | | |
| Referințe | COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD) | | |
| Comisie competentă Data anunțului în plen | EMPL 15.5.2017 | | |
| Aviz emis de către Data anunțului în plen | JURI 15.5.2017 | | |
| Raportoare pentru aviz: Data numirii | Joëlle Bergeron 3.5.2017 | | |
| Examinare în comisie | 9.10.2017 | 21.11.2017 | 21.2.2018 |
| Data adoptării | 27.3.2018 | | |
| Rezultatul votului final | +: –: 0: | 19 2 1 | |
| Membri titulari prezenți la votul final | 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 | | |
| Membri supleanți prezenți la votul final | Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland | | |
| Membri supleanți [articolul 200 alineatul (2)] prezenți la votul final | Mylène Troszczyński | | |

**VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA SESIZATĂ PENTRU AVIZ**

| 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 |

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri

PROCEDURA COMISIEI COMPETENTE

| | | | | |
|---|--|-------------------|-----------|-----------|
| Titlu | Echilibrul dintre viața profesională și cea privată a părinților și îngrijitorilor | | | |
| Referințe | COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD) | | | |
| Data prezentării la PE | 27.4.2017 | | | |
| Comisie competentă Data anunțului în plen | EMPL 15.5.2017 | | | |
| Comisii sesizate pentru aviz Data anunțului în plen | JURI 15.5.2017 | FEMM 15.5.2017 | | |
| Comisii asociate Data anunțului în plen | FEMM 14.9.2017 | | | |
| Raportori Data numirii | David Casa 3.10.2017 | | | |
| Examinare în comisie | 23.1.2018 | 21.2.2018 | 27.3.2018 | 15.5.2018 |
| Data adoptării | 11.7.2018 | | | |
| Rezultatul votului final | +: –: 0: | 34 14 4 | | |
| Membri titulari prezenți la votul final | Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Ádám Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská | | | |
| Membri supleanți prezenți la votul final | 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 | | | |
| Membri supleanți [articolul 200 alineatul (2)] prezenți la votul final | Maria Noichl, Francis Zammit Dimech | | | |
| Data depunerii | 24.8.2018 | | | |

**VOT FINAL PRIN APEL NOMINAL
ÎN COMISIA COMPETENTĂ**

| 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 |

Legenda simbolurilor utilizate:

- + : pentru
- : împotriva
- 0 : abțineri