



23.8.2018

*****I**

BETÄNKANDE

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Utskottet för sysselsättning och sociala frågor

Föredragande: David Casa

Föredragande av yttrande (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

(*) Förfarande med associerat utskott – artikel 54 i arbetsordningen

Teckenförklaring

- * Samrådsförfarande
- *** Godkännandeförfarande
- ***I Ordinarie lagstiftningsförfarande (första behandlingen)
- ***II Ordinarie lagstiftningsförfarande (andra behandlingen)
- ***III Ordinarie lagstiftningsförfarande (tredje behandlingen)

(Det angivna förfarandet baseras på den rättsliga grund som angetts i förslaget till akt.)

Ändringsförslag till ett förslag till akt

När parlamentets ändringsförslag utformas i två spalter gäller följande:

Text som utgår markeras med *fetkursiv stil* i vänsterspalten. Text som ersätts markeras med *fetkursiv stil* i båda spalterna. Ny text markeras med *fetkursiv stil* i högerspalten.

De två första raderna i hänvisningen ovanför varje ändringsförslag anger vilket textavsnitt som avses i det förslag till akt som behandlas. Om ett ändringsförslag avser en befintlig akt som förslaget till akt är avsett att ändra innehåller hänvisningen även en tredje och en fjärde rad. Den tredje raden anger den befintliga akten och den fjärde vilken bestämmelse i denna akt som ändringsförslaget avser.

När parlamentets ändringsförslag utformas som en konsoliderad text gäller följande:

Nya textdelar markeras med *fetkursiv stil*. Textdelar som utgår markeras med symbolen ■ eller med genomstrykning. Textdelar som ersätts anges genom att ny text markeras med *fetkursiv stil* och text som utgår stryks eller markeras med genomstrykning.

Sådana ändringar som endast är tekniska och som gjorts av de berörda avdelningarna vid färdigställandet av den slutliga texten markeras däremot inte.

INNEHÅLL

	Sida
FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSRESOLUTION	5
MOTIVERING.....	53
RESERVATION	56
YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR KVINNORS RÄTTIGHETER OCH JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN	57
YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR RÄTTSLIGA FRÅGOR	93
ÄRENDETS GÅNG I DET ANSVARIGA UTSKOTTET.....	120
SLUTOMRÖSTNING MED NAMNUPPROP I DET ANSVARIGA UTSKOTTET	121

FÖRSLAG TILL EUROPAPARLAMENTETS LAGSTIFTNINGSPRESOLUTION

om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

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

(Ordinarie lagstiftningsförfarande: första behandlingen)

Europaparlamentet utfärdar denna resolution

- med beaktande av kommissionens förslag till Europaparlamentet och rådet (COM(2017)0253),
 - med beaktande av artiklarna 294.2 och 153.1 i och 153.2 b i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt, i enlighet med vilka kommissionen har lagt fram sitt förslag för parlamentet (C8-0137/2017),
 - med beaktande av artikel 294.3 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt,
 - med beaktande av Europeiska ekonomiska och sociala kommitténs yttrande av den 6 december 2017¹,
 - med beaktande av Regionkommitténs yttrande av den 30 november 2017²,
 - med beaktande av artikel 59 i arbetsordningen,
 - med beaktande av betänkandet från utskottet för sysselsättning och sociala frågor och yttrandena från utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män och utskottet för rättsliga frågor (A8-0270/2018),
1. Europaparlamentet antar nedanstående ståndpunkt vid första behandlingen.
 2. Europaparlamentet uppmanar kommissionen att på nytt lägga fram ärendet för parlamentet om den ersätter, väsentligt ändrar eller har för avsikt att väsentligt ändra sitt förslag.
 3. Europaparlamentet uppdrar åt talmannen att översända parlamentets ståndpunkt till rådet, kommissionen och de nationella parlamenten.

¹ EUT C 129, 11.4.2018, s. 44.

² Ännu ej offentliggjort i EUT.

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv Skäl 2

Kommissionens förslag

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt **artikel 3** i fördraget om Europeiska unionen är **ett av** unionens mål att främja jämställdhet mellan **könen**. Även i **artikel 23 i** Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna **fastställs** att jämställdhet mellan könen ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Ändringsförslag

(2) Jämställdhet **mellan könen** är en av unionens grundläggande principer. Enligt **artikel 3** i fördraget om Europeiska unionen är unionens mål att **bekämpa social utestängning och diskriminering samt främja social rättvisa och socialt skydd**, jämställdhet mellan **kvinnor och män, solidaritet mellan generationerna och skydd av barnets rättigheter**. Enligt **artikel 8 i EUF-fördraget ska unionen i all sin verksamhet syfta till att undanröja bristande jämställdhet mellan kvinnor och män och att främja jämställdhet mellan dem**. Även **enligt avdelning III i** Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (**nedan kallad stadgan**) **föreskrivs det att alla människor är lika inför lagen, diskriminering ska vara förbjuden samt att jämställdhet mellan könen ska säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön (artiklarna 20, 21 och 23 i stadgan)**.

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv Skäl 3

Kommissionens förslag

(3) I artikel 33 i **Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna** föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald **mammaledighet** och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.

Ändringsförslag

(3) I artikel 33 i **stadgan** föreskrivs **skydd av familjen på det rättsliga, ekonomiska och sociala planet**, rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald **mödraledighet** och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv Skäl 4

Kommissionens förslag

(4) Unionen är **part** i FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Bestämmelserna i konventionen har varit en central del av Europeiska unionens rättsordning sedan konventionen trädde i kraft och unionens lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i artikel 7 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.

Ändringsförslag

(4) Unionen **och alla medlemsstater** är **parter** i FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning **och måste mer allmänt främja och skydda alla grundläggande rättigheter som fastställs i den allmänna förklaringen om de mänskliga rättigheterna**. Bestämmelserna i konventionen har varit en central del av Europeiska unionens rättsordning sedan konventionen trädde i kraft och unionens lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i **punkt 24 i ingressen och i** artikel 7 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga **och likvärdiga** mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn. **Konventionen föreskriver dessutom i artikel 23 att konventionsstaterna ska vidta effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av personer med funktionsnedsättning i alla frågor som gäller äktenskap, familj, föräldraskap och personliga förbindelser på samma villkor som för andra.**

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv Skäl 4a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(4a) Medlemsstaterna har undertecknat och ratificerat FN:s konvention om

barnets rättigheter och är därför juridiskt skyldiga att vidta alla åtgärder för att förverkliga de berörda rättigheterna. Konventionen föreskriver bland annat i artikel 18 att föräldrar eller, i förekommande fall, vårdnadshavare har huvudansvaret för barnets uppfostran och utveckling, och barnets bästa ska för dem komma i främsta rummet. Konventionsstaterna påminns även om sitt ansvar att vidta alla lämpliga åtgärder för att säkerställa att barn till förvärvsarbetande föräldrar har rätt att åtnjuta den barnomsorg som de är berättigade till.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv Skäl 5

Kommissionens förslag

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst **och** lön. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

Ändringsförslag

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, **uppmuntra och** göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst, lön **och pension**. Dessa åtgärder bör **även inriktas på att minska könsstereotyper, erkänna och omfördela omsorgsansvaret samt utveckla och genomföra kvalitetsstandarder för alla typer av omsorgstjänster, varjämte de bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande och konsekvenserna av detta för omsorgsansvaret. Den utmaning som den demografiska förändringen innebär måste ovillkorligen åtgärdas för att politiken för balans mellan arbete och privatliv ska bli anpassad till framtidens arbetsliv. Utsatta kvinnokategoriernas arbetsmarknadsdeltagande behöver**

särskild uppmärksamhet.

Ändringsförslag 6

**Förslag till direktiv
Skäl 5a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(5a) Politiken för balans mellan arbete och privatliv för informella anhörigvårdare - som för närvarande, helt kostnadsfritt, står för 80 procent av all vård och omsorg inom EU - har relevans för de utmaningar som följer med demografiska förändringar, och utgör ett lämpligt gensvar på dessa. Denna politik förväntas bidra till att dämpa effekterna av en ökande efterfrågan på vård och omsorg, samtidigt som trenden mot mindre och mer geografiskt utspridda familjer liksom allt fler kvinnor som inträder på arbetsmarknaden minskar den informella vård- och omsorgspotentialen. Utbredningen av informell vård och omsorg i unionen, i förening med trycket på de offentliga utgifterna i vissa länder, gör att denna form av stöd förväntas bli ännu viktigare i framtiden. Det är därför uppenbart att behoven av informell vård och omsorg måste stödjas och att det ovillkorligen behövs åtgärder som gör det möjligt för anhörigvårdare att förena vård och omsorg med arbete.

Ändringsförslag 7

**Förslag till direktiv
Skäl 6a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som lades fram av unionens institutioner den 17 november 2017, syftar till att ge unionsmedborgarna nya och

mera ändamålsenliga rättigheter. Pelaren bygger på 20 viktiga principer, bland annat princip 2 om jämställdhet, princip 3 om lika möjligheter och princip 9 om balans mellan arbete och privatliv. Enligt den sistnämnda har föräldrar och personer med omsorgsansvar rätt till lämplig ledighet, anpassningsbara arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Kvinnor och män ska, enligt pelaren, ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar, och uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv Skäl 6b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6b) Föräldrar och personer med omsorgsansvar bör ha rätt till lämplig ledighet, anpassningsbara arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Kvinnor och män bör ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar, och bör uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv Skäl 6c (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6c) I Europaparlamentets initiativbetänkande av den 18 juni 2013 om krisens konsekvenser för utsatta grupperns tillgång till vård (2013/2044) uppmanas kommissionen uttryckligen att föreslå ett direktiv om ledighet för vård av anhörig.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv Skäl 6d (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6d) Enligt uppgifter från kommissionen (Eurostat) från oktober 2017 var sysselsättningsgraden för män i unionen 71,9 % men bara 61,4 % för kvinnor, trots att kvinnor har högre utbildning.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv Skäl 7

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(7) Balans mellan arbete och privatliv är **dock** fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En **viktig** faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och **familjeliv**. När kvinnor får barn **tenderar de att** arbeta färre **antal** timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med **obetalt omsorgsansvar**. Att ha en **sjuk eller vårdberoende** anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att **en del** kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet.

(7) Balans mellan arbete och privatliv är fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En **utslagsgivande** faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden, **vid sidan av diskrimineringen i fråga om arbetstillfällen, anställningsförhållanden, typ av arbete och lön**, är svårigheterna att förena arbete och **ansvar för familjen**. När kvinnor får barn **brukar** de arbeta färre timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med **obetalda omsorgsuppgifter**. **Numera blir det dessutom allt vanligare med arbetstimmar ända till sent på kvällen, liksom också, i vissa branscher, med nattarbete eller arbete på allmänna helgdagar, och då blir det svårt för arbetstagare att förena arbetet med sina skyldigheter gentemot barn och andra anhöriga eller personer från den närmaste bekantskapskretsen som behöver omvårdnad eller stöd**. Att ha en anhörig **som behöver omvårdnad eller stöd** har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till

att *ett antal* kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet *eller till viss del. Detta blir i sin tur till skada för dessa anhörigvårdares rättigheter till social trygghet och pension, och leder ibland till ökad risk för fattigdom och social utestängning, framför allt på äldre dagar. Forskning och praxis visar att arbetsgivarna har direkt nytta av att tillgodose arbetande anhörigvårdares behov, i och med att frånvaron minskar och det går lättare att locka till sig personal och att behålla och motivera personalen.*

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(7a) Att det finns överkomligt prissatt, god och tillgänglig barnomsorg och vård av och omsorg om anhöriga som behöver omvårdnad eller stöd har visat sig vara en avgörande faktor för politiken för balans mellan arbete och privatliv, som gör det lättare för mammor att snabbt återvända till arbetslivet och för kvinnor att delta mer på arbetsmarknaden. De flesta av medlemsstaterna har dock fortfarande 2018 ännu inte uppnått Barcelonamålen från 2002 för barnomsorg. Att dessa mål uppnås är utslagsgivande för att kvinnor fullt ut ska kunna delta i arbetslivet, och att man i den fleråriga budgetramen prioriterar investeringar i god och tillgänglig samhällsbaserad barnomsorg till ett överkomligt pris spelar en nyckelroll för att man ska kunna bryta det rådande dödläget. Inrättandet av ledighet för enskilda anhörigvårdare bör därför inte ersätta goda, tillgängliga och överkomligt prissatta samhällsbaserade omsorgstjänster som tillhandahålls av yrkespersoner.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv Skäl 8

Kommissionens förslag

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och *flexibla* arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete.

Ändringsförslag

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet, *vare sig* till betald pappaledighet och föräldraledighet *eller till överlåtelse av föräldraledighet*, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. *Könsstereotyperna och* skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och *anpassningsbara* arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete. *Vidare har Eurofound's undersökningar visat att det finns flera olika sammanlänkade faktorer som påverkar hur föräldrar tar ut föräldraledighet. Av särskilt stor betydelse är framför allt högkvalitativa, tillgängliga och överkomligt prissatta inrättningar för barnomsorg, äldreomsorg samt vård och omsorg av personer med funktionsnedsättning, jämte information om vad slags ledighet som finns tillgänglig, ledighetsersättning och löneskillnader, framgångsrika modeller för familjeorganisation, samt i vilken utsträckning arbetstagare befarar att bli isolerade från arbetsmarknaden när de tar ut ledighet. Ungdomar är uppenbart en av de kategorier som är mest utsatta för alla dessa faktorer.*

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv Skäl 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8a) För att förbättra balansen mellan arbete och privatliv bör man åtgärda diskriminering, såsom det ihållande lönegapet mellan kvinnor och män, så att man slutligen säkerställer en större jämställdhet på arbetsmarknaden. Medlemsstaterna bör, tillsammans med arbetsmarknadens parter och relevanta berörda parter, införa jämställdhetsfostran i läroplanerna inom grund- och förskoleutbildningen och fortsätta myndighetsarbetet med att tillhandahålla information och öka medvetenheten. Inom likabehandlingspolitiken bör man söka åtgärda problemet med stereotyper om manliga och kvinnliga yrken och roller, och arbetsmarknadens parter bör axla sin viktiga roll att informera både arbetstagare och arbetsgivare och öka deras medvetenhet om åtgärder mot diskriminering.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv Skäl 8b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8b) För att man bättre ska kunna bedöma inverkan av den bakomliggande lagstiftningen och annan relaterad lagstiftning bör relevanta uppgifter, såsom antalet arbetstimmar, lön, befattning, inklusive en uppdelning i kön och ålder, samlas in och offentliggöras på lokal, regional och nationell nivå för att dokumentera den intersektionella

diskrimineringen och utforma de politiska åtgärderna på ett riktat och resurseffektivt sätt. Europeiska jämställdhetsinstitutet (EIGE), Europeiska fonden för förbättring av levnads- och arbetsvillkor (Eurofound), Europeiska centrumet för utveckling av yrkesutbildning (Cedefop) bör, tillsammans med nationella och regionala jämställdhetsorgan, kontinuerligt uppdatera indikatorerna för balans mellan arbete och privatliv för att säkerställa uppgifternas relevans och aktualitet.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv Skäl 8c (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8c) Investeringar i samhällsbaserade offentliga tjänster för personer med funktionsnedsättningar eller åldersrelaterade stödbehov är avgörande för att kvinnor inte ska tvingas lämna arbetsmarknaden eller inte kunna stanna kvar i eller återgå till betald sysselsättning, i enlighet med rådets slutsatser av den 7 december 2017 om förbättring av samhällsbaserat stöd och samhällsbaserad vård för ett självständigt liv.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv Skäl 8d (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8d) Ett socialt och ekonomiskt hållbart samhälle förutsätter att ansvaret för en lämplig balans mellan arbete och privatliv delas mellan arbetstagare, familjer, arbetsmarknadens parter, lokala och regionala myndigheter och alla offentliga

och privata arbetsgivare och tjänsteleverantörer.

Ändringsförslag 18

**Förslag till direktiv
Skäl 9a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(9a) Arbetsmarknadens parter bör av medlemsstaterna uppmuntras att fortsätta sitt aktiva arbete med att göra det lättare att förena arbete, privatliv och familjeliv samt att förbättra jämställdheten och likabehandlingen på arbetsmarknaden genom utbildning, vuxenutbildning, medvetandehöjande åtgärder och informationskampanjer.

Ändringsförslag 19

**Förslag till direktiv
Skäl 9b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(9b) Samråd bör hållas med arbetsmarknadens parter om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De bör uppmuntras att förhandla och ingå kollektivavtal om frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras självständighet och rätt till kollektiva åtgärder respekteras.

Ändringsförslag 20

**Förslag till direktiv
Skäl 10**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(10) Det är lämpligt att upphäva och

(10) Det är lämpligt att upphäva och

ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.

ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.

Ingenting i detta direktiv bör tolkas som en försämring av tidigare rättigheter som följer av det sistnämnda direktivet.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv Skäl 11

Kommissionens förslag

(11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för *flexibla* arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar. Genom att göra det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.

Ändringsförslag

(11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för *anpassningsbara* arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar. Genom att göra det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen. ***I direktivet erinrar man sig dessutom att den rådande demografiska utvecklingen medför allt större behov av vård och omsorg på grund av samhällets åldrande, vilket i sin tur leder till att man måste investera i och bygga ut en barn- och äldreomsorg som är tillgänglig, överkomligt prissatt och av god kvalitet, så att anhörigvårdare kan fortsätta som yrkesaktiva.***

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv

Skäl 12

Kommissionens förslag

(12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I enlighet med vad som för närvarande föreskrivs i § 2.3 i bilagan till direktiv 2010/18/EU bör detta omfatta anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

Ändringsförslag

(12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I enlighet med vad som för närvarande föreskrivs i § 2.3 i bilagan till direktiv 2010/18/EU bör detta omfatta anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag. ***Kommissionen bör se efter om de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv kan utsträckas också till egenföretagare. Kommissionen bör, om så är lämpligt, lägga fram ett lagstiftningsförslag om detta.***

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv Skäl 12a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12a) Unionslagstiftningen säkerställer principen om likabehandling mellan olika typer av anställningsförhållanden, förbjuder all direkt eller indirekt diskriminering på grund av kön i fråga om sysselsättning, yrke, socialt skydd och tillgång till varor och tjänster, säkerställer att rättigheter kan överlåtas och behållas vid flyttning mellan olika medlemsstater och garanterar, dels minimikrav för intjänande och behållande av kompletterande pensionsrättigheter över gränserna, dels minimikrav för öppenhet när det gäller tjänstepensionsplaner.

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv

Skäl 13

Kommissionens förslag

(13) ***För att främja*** en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör rätt till pappaledighet ***i samband med barnets*** födelse ***införas***. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

Ändringsförslag

(13) ***Till stöd och styrka för*** en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör ***det införas*** rätt till ***betald*** pappaledighet ***för pappor eller andra föräldrar som i nationell lagstiftning tillerkänns motsvarande ställning, varvid ledigheten bör tas ut omkring tidpunkten för ett barns*** födelse, ***eller adoptionen av ett barn, eller en dödfödsel***. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv Skäl 13a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13a) Medlemsstaterna bör vidta särskilda åtgärder för att alla de förmåner som föreskrivs i detta direktiv ska gälla för föräldrar som måste vistas utomlands under en längre tid för att slutföra en internationell adoption.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv Skäl 14

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från

en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU.

en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU. ***Om det säkerställs att fyra månader av föräldraledigheten kan tas ut endast av män och inte kan överlåtas till den andra föräldern sporrar papporna att ta ut denna ledighet, och således att axla sin papparoll. Det främjar och underlättar också mammornas återintegrering i arbetslivet efter mamma- och föräldraledigheten. Om det ordnas så, att omsorgsansvaret kan fördelas jämnare mellan bägge föräldrarna, bidrar detta helt säkert till att fler män och kvinnor deltar i arbetslivet.***

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv Skäl 15

Kommissionens förslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst **tolv** år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange **vilken** tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till **den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser**, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna **besluta** huruvida arbetsgivaren under **vissa** omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren **ge en skriftlig**

Ändringsförslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst **tio** år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange **en rimlig** tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, **med beaktande av svårigheterna för i synnerhet mikroföretag och små och medelstora företag**, och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid. **Medlemsstaterna bör kunna införa ett krav på att arbetstagaren ska ha tjänstgjort en viss minimitid på högst sex månader för att få utöva denna rättighet.** Med hänsyn till **att vi får allt fler olika former av anställningsavtal**, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av

motivering till skälen till detta.

Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.

tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna *avgöra* huruvida arbetsgivaren under *objektiva* omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet *under en rimligt lång tid*. I sådana fall bör arbetsgivaren *skriftligen motivera* skälen till detta.

Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar har, *särskilt med avseende på dels föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykisk ohälsa, eller allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, dels ensamstående föräldrar, som bör få minst samma nivå av rättigheter och skydd som föräldrar får enligt detta direktiv, och, i kraft av sin specifika situation, kunna omfattas av särskilda bestämmelser enligt nationell lagstiftning*.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv Skäl 16

Kommissionens förslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka *ska beslutas* gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av

Ändringsförslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet uppmanas arbetstagaren och arbetsgivaren att *på frivillig grund* hålla kontakten under ledigheten. De kan också vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, *såsom utbildning eller omskolning, om* vilka

nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

beslut fattas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis. *Det bör göras klart att arbetstagare som inte vill hålla kontakt inte är skyldiga att göra det och inte får diskrimineras på något sätt. Arbetsgivare bör dessutom informera arbetstagare, under deras ledighet eller den tid de arbetar under anpassningsbara arbetsformer, om eventuell vidareutbildning som erbjuds övriga arbetstagare och om eventuella befordringsförfaranden och interna lediga tjänster, och dessa arbetstagare bör fortsatt få komma i fråga för dem.*

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv Skäl 17

Kommissionens förslag

(17) För att ge *kvinnor och män* som sköter om en äldre familjemedlem och/eller andra vårdbehövande anhöriga större möjlighet att fortsätta förvärvsarbeta, bör arbetstagare med en *allvarligt sjuk eller vårdbehövande* anhörig ha rätt att vara lediga från arbetet inom ramen för vård av anhörig. *För att förhindra missbruk av denna rätt kan intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov komma att* krävas innan ledighet beviljas.

Ändringsförslag

(17) För att ge *arbetstagare* som sköter om en äldre familjemedlem och/eller andra vårdbehövande anhöriga större möjlighet att fortsätta förvärvsarbeta, bör arbetstagare med en anhörig *i behov av omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl eller till följd av ett åldersrelaterat hinder* ha rätt att vara lediga från arbetet inom ramen för vård av anhörig. *Läkarintyg över det allvarliga medicinska skälet till omvårdnads- eller stödbehov bör* krävas innan ledighet beviljas, *varvid såväl arbetstagarens som den vårdbehövandes integritet och personuppgifter genomgående måste skyddas i enlighet med nationell lagstiftning.*

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv

Skäl 18

Kommissionens förslag

(18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts **av medlemsstaterna**.

Ändringsförslag

(18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare, **utan att gå miste om de rättigheter som är förenade med anställningen**, behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av force majeure av brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts **i enlighet med nationell lagstiftning**.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv Skäl 19

Kommissionens förslag

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten. **Ersättningsnivån** bör minst motsvara **den nivå av ersättning som arbetstagaren skulle få vid sjukdom**. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård.

Ändringsförslag

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till **betalning eller** skälig ersättning under ledigheten. **Vid föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig** bör **betalningen eller ersättningen** minst motsvara **78 % av arbetstagarens bruttolön**. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet **pension samt** hälso- och sjukvård.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv Skäl 20

Kommissionens förslag

(20) I enlighet med direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet

Ändringsförslag

(20) I enlighet med direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet

eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltså betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv *ska* de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.

eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltså betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv, *inbegripet i fråga om rättigheterna till social trygghet, bör* de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls, *utan att det påverkar de rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter som arbetstagaren fortfarande omfattas av under sin ledighet. Med tanke på detta bör medlemsstaterna säkerställa att den ledighet som föreskrivs i detta direktiv inte, under hela ledighetsperioden, påverkar arbetstagarens pensionsrättigheter.*

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv Skäl 21

Kommissionens förslag

(21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära *flexibla* arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, *flexibla* arbetstider, eller med deltidsarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att

Ändringsförslag

(21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära *anpassningsbara* arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, *anpassningsbara* arbetstider, eller med deltidsarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig, *och*

kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för **flexibla** arbetsformer, inbegripet deltidarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares **begäran om flexibla** arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av **flexibla** arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.

vilket därmed skulle säkerställa det skydd som krävs för att förhindra allt slags missbruk. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för **anpassningsbara** arbetsformer, inbegripet deltidarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn **eller tagit hand om anhöriga i behov av omvårdnad eller stöd**, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. **Många anhörigvårdare kan då drabbas av ekonomiska svårigheter på grund av inkomstbortfall, antingen direkt eller i framtiden, samtidigt som tillhandahållandet av informell vård och omsorg i slutändan utgör ett ansevärt bidrag till både samhället i stort och till strama hälso- och sjukvårds- eller socialbudgetar.** Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares **anspråk på anpassningsbara** arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren, **som skriftligen bör motivera ett avslag.** De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av **anpassningsbara** arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss, **ömsesidigt** avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver. **När medlemsstaterna förverkligar dessa arbetsformer bör de ta hänsyn till särdragen hos mikroföretag samt små och medelstora företag, och till begränsningarna för dessa företag i fråga om uppläggning av arbetstiden och planering.**

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv Skäl 22a (nytt)

(22a) Rådets direktiv 2010/18/EG ger referensscenariot för medlemsstaternas eller arbetstagarens alla åtgärder i fråga om föräldraledighet.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv Skäl 23

Kommissionens förslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller *flexibla* arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av *det*.

Ändringsförslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller *anpassningsbara* arbetsformer bör vara skyddade mot *alla former av* diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av *detta*. *Samtidigt bör skyddet av både arbetsgivarnas och arbetstagarnas intresse säkerställas.*

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv Skäl 24

Kommissionens förslag

(24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana *flexibla* arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.

Ändringsförslag

(24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter *och göra anspråk på anpassningsbara arbetsformer* som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana *anpassningsbara* arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv Skäl 25

Kommissionens förslag

(25) När arbetstagare som anser att de har avskedats på grund av att de tagit ut eller ansökt om sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 **eller för att de utnyttjat sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9**, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en sådan överträdelse har ägt rum, ska det åligga **svaranden** att bevisa att ingen sådan överträdelse har ägt rum.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv Skäl 26

Kommissionens förslag

(26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Ändamålsenligt genomförande av principen om likabehandling kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som **föreskrivs** i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam

Ändringsförslag

(25) När arbetstagare som anser att de har avskedats på grund av att de tagit ut eller ansökt om sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en sådan överträdelse har ägt rum, ska det åligga **arbetsgivaren** att bevisa att ingen sådan överträdelse har ägt rum.

Ändringsförslag

(26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Ändamålsenligt genomförande av principen om likabehandling kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som **föreskrivs** i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam

behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter.

behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter. ***Yrkes- och socialinspektörer bör med lämpliga medel övervaka att direktivet genomförs korrekt, för att undvika diskriminering och säkerställa att arbetstagare får lika tillgång till sina sociala och arbetsrelaterade rättigheter.***

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv

Skäl 27

Kommissionens förslag

(27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs enligt detta direktiv bör de nationella organen för främjande av likabehandling också vara behöriga på de områden som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag

(27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs enligt detta direktiv bör de nationella organen för främjande av likabehandling ***och för barnets rättigheter*** också vara behöriga på de områden som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv

Skäl 27a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(27a) Lokala och regionala myndigheter, som spelar en central roll i utformningen, genomförandet och utvärderingen av politiken på områden där de ofta har nyckelkompetens, såsom barnomsorg (bl.a. de olika typerna av barntillsyn), äldreomsorg, stöd till personer med funktionsnedsättning, utbildning, sociala tjänster eller sysselsättning samt integration i samhället och på arbetsmarknaden, bör delta i genomförandet av de föreslagna åtgärderna. Dessutom bör de lokala och regionala myndigheterna främja bästa

praxis och ömsesidigt lärande om åtgärder för balans mellan arbetsliv och privatliv.

Ändringsförslag 41

**Förslag till direktiv
Skäl 27b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(27b) Det civila samhället, inklusive jämställdhetsorgan, bör spela en roll vid den effektiva tillämpningen av lagar och bestämmelser om jämställdhet inom ramen för anställningsförhållanden i syfte att säkerställa likabehandling. Medlemsstaterna bör förbättra dels dialogen mellan arbetsmarknadens parter, dels utbytet av erfarenhet och bästa praxis mellan alla relevanta berörda parter.

Ändringsförslag 42

**Förslag till direktiv
Skäl 27c (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(27c) Till stöd för antagandet av åtgärder som påverkar balansen mellan arbete och privatliv bör medlemsstaterna främja frivilliga certifieringssystem som bedömer offentliga och privata organisationers resultat. Genomförandet av certifieringssystemen bör främjas med incitament.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv

Skäl 28

Kommissionens förslag

(28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket **ger** medlemsstaterna **möjlighet** att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats **under** den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag

(28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket **tillåter** medlemsstaterna att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats **inom** den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen, **den befintliga nationella lagstiftningen och befintliga kollektivavtal** på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv

Skäl 30

Kommissionens förslag

(30) *I* detta direktiv **ska** sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden **undvikas** som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att **utvärdera** inverkan av **deras** införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara **särskild** uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.

Ändringsförslag

(30) *Vid genomförandet av* detta direktiv **bör medlemsstaterna undvika** sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden som motverkar etableringen och utvecklingen av **mikroföretag samt** små och medelstora företag, **eller som blir alltför betungande för arbetsgivarna**. Medlemsstaterna uppmanas därför att **regelbundet och grundligt förhandsutvärdera och övervaka** inverkan av **sin** införlivandeakt på **mikroföretag samt** små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara **särskilt** uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, **särskilt med avseende på vilka konsekvenser systemen för föräldradighet och flexibla arbetsformer får för arbetets upplägning**,

och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar. Medlemsstaterna uppmuntras att gå mikroföretagen och de små och medelstora företagen till handa med vägledning och råd, och får ytterligare välja att minska den administrativa bördan för dessa företag, utan att detta blir till skada för arbetstagarnas rättigheter enligt detta direktiv, varvid i allt väsentligt samma bör gälla för likabehandling av arbetstagare, antingen de är anställda av företaget av det sistnämnda slaget eller av andra företag.

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv Skäl 32a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(32a) För att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet på detta område och för att fullt ut uppnå det avsedda målet med detta direktiv bör kommissionen också överväga en översyn av rådets direktiv 92/85/EEG, med beaktande av rättigheterna och bestämmelserna i detta direktiv.

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv Artikel 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande *enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal och/eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat, samt i enlighet med kriterierna för fastställande av en arbetstagares status enligt rättspraxis från*

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv Artikel 3 – led a

Kommissionens förslag

a) pappaledighet: ledighet från arbetet för pappor *i samband med barnets* födelse.

Ändringsförslag

a) pappaledighet: **betald** ledighet från arbetet för pappor **eller för andra föräldrar med motsvarande ställning enligt definitionen i nationell lagstiftning, kring tidpunkten för ett barns födelse eller adoptionen av ett barn, eller en dödfödelse.**

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv Artikel 3 – led b

Kommissionens förslag

b) föräldraledighet: ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag

b) föräldraledighet: **betald** ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption **eller beviljande av vårdnad om ett barn** i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv Artikel 3 – led c

Kommissionens förslag

c) anhörigvårdare: arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig **vid allvarlig sjukdom eller annat omsorgsbehov.**

Ändringsförslag

c) anhörigvårdare: arbetstagare som **utan förvärvssyfte** ger personlig omvårdnad eller stöd, **i händelse av allvarliga medicinska skäl, såsom funktionsnedsättning, kronisk sjukdom eller psykisk ohälsa, liksom också vid sjukhusinläggning, dagkirurgiska ingrepp eller åldersrelaterade hinder, till**
i) en anhörig eller

ii) *en person från sin närmaste bekantskapskrets, som inte är en släkting, på skriftlig begäran av personen i fråga.*

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv Artikel 3 – led ca (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

ca) *ledighet för vård av anhörig: betald ledighet från arbetet för anhörigvårdare för att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person från sin närmaste bekantskapskrets, på skriftlig begäran av personen i fråga, av allvarliga medicinska skäl, såsom funktionsnedsättning, kronisk sjukdom eller psykisk ohälsa, liksom också vid sjukhusinläggning, dagkirurgiska ingrepp eller åldersrelaterade hinder.*

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv Artikel 3 – led d

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

d) anhörig: en arbetstagares *son, dotter, mor, far, make, maka* eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap anges i nationell lagstiftning.

d) anhörig: en arbetstagares *första- eller andragradssläkting, via blodsband eller giftermål, inklusive fosterbarn eller vårdnadshavare*, eller partner i registrerat partnerskap om sådant partnerskap anges i nationell lagstiftning.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv Artikel 3 – led e

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

e) *omsorgsbehov: en situation där en*

e) *behov av omvårdnad och stöd:*

person, *tillfälligt eller permanent, är beroende av omsorg på grund av* en funktionsnedsättning eller ett *annat allvarligt medicinskt tillstånd än allvarlig sjukdom*.

assistans eller stöd som individanpassats och gör det möjligt för en person *med* en funktionsnedsättning, *psykisk ohälsa, kroppslig ohälsa* eller ett *åldersrelaterat hinder att fullt ut delta i samhällslivet*.

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv Artikel 3 – led f

Kommissionens förslag

f) *flexibla* arbetsformer: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Ändringsförslag

f) *anpassningsbara* arbetsformer: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster *på frivillig basis*, till exempel genom distansarbete *där så är möjligt*, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor har rätt *att ta ut en* pappaledighet om minst tio arbetsdagar *i samband med barnets* födelse.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor *eller andra föräldrar med motsvarande ställning enligt definitionen i nationell lagstiftning* har rätt *till* pappaledighet om minst tio arbetsdagar *kring tidpunkten för ett barns födelse eller adoption av ett barn. Medlemsstaterna får bestämma om ledigheten även kan tas ut delvis innan eller endast direkt efter födelse, adoption eller dödfödelse*.

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv

Artikel 4 – punkt 1 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Rätten till pappaledighet ska beviljas oberoende av arbetstagarens anställningstid.

Ändringsförslag 56

**Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1a (ny)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna ska se efter om de i sin nationella lagstiftning lämpligen bör anpassa pappaledighetsvillkoren och de närmare bestämmelserna för uttag av pappaledighet till särskilda situationer där papporna måste vara mer tillsammans med barnen. Sådana särskilda situationer kan handla om att papporna själva eller deras barn har funktionsnedsättning, bland annat i form av psykisk ohälsa eller ett allvarligt medicinskt tillstånd eller sjukdom och om ensamstående pappor, enligt definitionen i nationell lagstiftning eller praxis.

Ändringsförslag 57

**Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 2a (ny)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Medlemsstaterna ska bedöma behovet av särskilda bestämmelser för att säkerställa att tillämpningen av pappaledighet anpassas till de behov som uppstår i samband med flerbarnsfödelse, för tidig födsel, adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar med psykisk ohälsa och föräldrar till barn med

funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa. Medlemsstaterna får fastställa andra fall som kräver särskilda tillämpningsbestämmelser för pappaledighet.

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara minst **tolv** år.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara minst **tio** år.
Medlemsstaterna får höja denna åldersgräns för barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom, adoptivföräldrar, samt föräldrar med funktionsnedsättning eller psykisk ohälsa.

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna ska bedöma om föräldraledigheten enligt detta direktiv skulle kunna förlängas för ensamstående föräldrar. Ensamstående föräldrar ska ha tillgång till minst samma nivå av rättigheter och skydd som andra föräldrar säkerställs enligt detta direktiv och kunna utnyttja specifika bestämmelser i enlighet med nationell lagstiftning, eller kollektivavtal, med tanke på sin särskilda situation.

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Medlemsstaterna ska fastställa **tidsfrister** inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens som arbetstagarens behov. **Medlemsstaterna ska säkerställa att det i arbetstagarens begäran om föräldraledighet framkommer när föräldraledigheten avses inledas och avslutas.**

Ändringsförslag 61

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag 62

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 4

Kommissionens förslag

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida **ett år** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv

Ändringsförslag

3. Medlemsstaterna ska fastställa **en rimlig tidsfrist** inom vilka de arbetstagare som utövar sin rätt till föräldraledighet ska anmäla början och slutet på föräldraledigheten till arbetsgivaren. Vid fastställandet ska medlemsstaterna ta hänsyn till såväl arbetsgivarens (**särskilt mikroföretag, små och medelstora företag**) som arbetstagarens behov.

Ändringsförslag

3a. Medlemsstaterna ska vidta särskilda åtgärder för att säkerställa att alla de förmåner som föreskrivs i direktivet är tillämpliga, om föräldrarna vistas utomlands under en längre tid för att slutföra en internationell adoption.

Ändringsförslag

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida **sex månader** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt

1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

Ändringsförslag 63

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget **eller få allvarliga negativa konsekvenser för arbetsgivarens verksamhet.** Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp. **Vid motiverad uppskjutning av föräldraledighet ska arbetsgivaren, där så är möjligt, erbjuda flexibla former av föräldraledighet i enlighet med punkt 6.**

Ändringsförslag 64

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 6

Kommissionens förslag

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet på deltid, i perioder avgränsade av arbete eller i andra flexibla

Ändringsförslag

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet på deltid, i perioder avgränsade av arbete eller i andra flexibla

former. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

former. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov, *särskilt i mikroföretag och småföretag*. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran *inom rimlig tid efter det att ansökan lämnats in*.

Ändringsförslag 65

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 7

Kommissionens förslag

7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar *med* barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.

Ändringsförslag

7. Medlemsstaterna ska fastställa förenklade villkor för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna som ska anpassas till behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, *föräldrar med psykisk ohälsa* och föräldrar *till* barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom, *framför allt genom åtgärder såsom högre ålder hos barnet för när föräldraledighet får tas ut, förenklade möjligheter till deltidsarbete efter återgång till arbetet, eller längre föräldraledighet*.

Ändringsförslag 66

Förslag till direktiv Artikel 6

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst fem arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet får omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges *allvarliga sjukdom*.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst fem arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet får omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges *vård- och stödbehov, eller vård- och stödbehoven hos den person som arbetstagaren tar hand om, i enlighet*

med artikel 3 ca. Informationen om hälsotillståndet ska vara konfidentiell och delges endast ett begränsat antal berörda enheter för att säkra både arbetstagarens och den vård- och stödbehövandes rätt till uppgiftsskydd.

Ändringsförslag 67

**Förslag till direktiv
Artikel 6 – stycke 1a (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Ledighet som tas enligt medlemsstaternas bestämmelser som garanterar arbetstagare rätten att ge personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig eller en person från sin närmaste bekantskapskrets får erkännas som ledighet för vård av anhörig enligt punkt 1, om det nationella systemet erbjuder en likvärdig eller högre skyddsnivå än vad som föreskrivs i detta direktiv.

Ändringsförslag 68

**Förslag till direktiv
Artikel 6 – stycke 1b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Av hänsyn till särskilt svåra situationer ska medlemsstaterna bedöma behovet av att anpassa eller utvidga definitionen av begreppet "anhörigvårdare" så att berörda personer kan ansöka om relevant ledighet,

Ändringsförslag 69

Förslag till direktiv

Artikel 8 – punkt 1

Kommissionens förslag

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning **som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.**

Ändringsförslag

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning **enligt följande:**

- a) ***Vid pappaledighet enligt artikel 4.1: betalning eller ersättning som motsvarar minst 80 % av arbetstagarens bruttolön.***
- b) ***Vid föräldraledighet enligt artikel 5.1: betalning eller ersättning som motsvarar minst 78 % av arbetstagarens bruttolön.***
- c) ***Vid ledighet för vård av anhörig enligt artikel 6: betalning eller ersättning som motsvarar minst 78 % av arbetstagarens bruttolön.***

Ändringsförslag 70

Förslag till direktiv Artikel 9 – rubriken

Kommissionens förslag

Flexibla arbetsformer

Ändringsförslag

Anpassningsbara arbetsformer

Ändringsförslag 71

Förslag till direktiv

Artikel 9 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst **tolv** år, och anhängigvårdare har rätt att begära **flexibla** arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana **flexibla** arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst **tio** år, och anhängigvårdare har rätt att begära **anpassningsbara** arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana **anpassningsbara** arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.

Ändringsförslag 72

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna får fastställa ramriktlinjer för tidsfrister inom vilka de arbetstagare som önskar utöva sin rätt till anpassningsbara arbetsformer till arbetsgivaren ska anmäla början och slutet på perioden för utövandet av denna rättighet. Medlemsstaterna ska därvid ta hänsyn till behoven hos såväl arbetsgivarna (särskilt när det rör sig om mikroföretag, små och medelstora företag) som arbetstagarna. Medlemsstaterna ska också beakta force majeure samt möjligheten till ömsesidig överenskommelse mellan arbetstagaren och arbetsgivaren om ändringar av tidsfristen.

Motivering

Ändringsförslaget syftar till bättre klarhet angående rättsläget för alla företag, särskilt mikroföretag och små och medelstora företag, genom att det föreskrivs en rimlig tidsfrist i samband med utnyttjandet av anpassningsbara arbetsformer.

Ändringsförslag 73

Förslag till direktiv

Artikel 9 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran om *flexibla* arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl *arbetsgivarnas* som *arbetstagarnas behov*. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

Ändringsförslag

2. Arbetsgivarna ska behandla och *skriftligen* besvara en sådan begäran om *anpassningsbara* arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av *behoven hos* såväl *arbetsgivarna, särskilt mikroföretag samt små och medelstora företag, som arbetstagarna*. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran *eller att beviljandet av begäran uppskjutits, vilket arbetsgivaren ska göra inom en rimlig tid efter att begäran inlämnats, med åberopande av risken för allvarliga störningar av företagsdriften eller allvarlig skada för arbetsgivarens affärsverksamhet*.

Ändringsförslag 74

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Om de *flexibla* arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

Ändringsförslag

3. Om de *anpassningsbara* arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla och *skriftligen* besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

Ändringsförslag 75

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 3a (ny)

3a. Medlemsstaterna ska bedöma behovet av särskilda bestämmelser för att säkerställa att tillämpningen av anpassningsbara arbetsformer sammanjämkas efter de särskilda behoven hos föräldrar i särskilda situationer som kräver mer av deras närvaro, i synnerhet med avseende på föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykisk ohälsa, eller andra allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, och ensamstående föräldrar i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

Ändringsförslag 76

Förslag till direktiv Artikel 10 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 **eller** 6 börjar, ska bevaras fram till och med ledighetens slut. Vid slutet av en sådan ledighet ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.

Ändringsförslag 77

Förslag till direktiv Artikel 10 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att

Ändringsförslag

1. De rättigheter som arbetstagare förvärvat eller står i begrepp att förvärva när en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5, 6, **7 eller 9** börjar, ska bevaras fram till och med ledighetens slut **eller slutet av respektive tidsperiod för de anpassningsbara arbetsformerna**. Vid slutet av en sådan ledighet ska dessa rättigheter, inklusive de ändringar som härrör från nationell lagstiftning, nationella kollektivavtal eller nationell praxis vara gällande.

2. Medlemsstaterna ska säkerställa att

arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller **till** likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till under sin frånvaro.

arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, har rätt att återgå till sina arbeten eller **att få** likvärdiga tjänster på villkor som inte är mindre gynnsamma för dem **och som motsvarar anställningsavtalet** och åtnjuta eventuella förbättringar i arbetsförhållandena som de skulle ha fått rätt till under sin frånvaro.

Ändringsförslag 78

Förslag till direktiv Artikel 10 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare, i slutet av en sådan ledighet som avses i artikel 5, vid behov kan komma i fråga för en återanpassningsplan till stöd för deras återintegrering i arbetsgivarens företag.

Ändringsförslag 79

Förslag till direktiv Artikel 10 – punkt 3

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som avses i artikel 4, 5 **eller 6, vilket inbegriper rättigheter till social trygghet,** och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet **respektive den tid med anpassningsbara arbetsformer** som avses i artikel 4, 5, 6 **eller 9,** och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden, **utan att det påverkar de rättigheter till social trygghet, inklusive pensionsavgifter, som arbetstagaren fortfarande ska omfattas av under hela perioden av ledighet.**

Ändringsförslag 80

Förslag till direktiv Artikel 11

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att **skydda arbetstagare mot** mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 **eller** 6 eller utövar sin rätt till **flexibla** arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att **förbjuda diskriminering och** mindre gynnsam behandling **av arbetstagare** på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5, 6 **eller 7** eller utövar sin rätt till **anpassningsbara** arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag 81

Förslag till direktiv Artikel 11 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska tillsammans med arbetsmarknadens parter vidta lämpliga åtgärder för att säkerställa att rimlig, tillgänglig juridisk rådgivning och rättsligt bistånd finns att få och erbjuds dem som behöver det, inbegripet konfidentiell och personlig rådgivning, av jämställdhetsorgan eller lämpliga medlare.

Ändringsförslag 82

Förslag till direktiv Artikel 12 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning grund av att arbetstagare **ansöker** om eller **utövar** sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, eller på grund av att de **utövar** rätten till

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning och alla förberedelser till uppsägning **på** grund av att arbetstagare **ansökt** om eller **utövat** sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, eller på grund av att de **utövat** rätten till

flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

anpassningsbara arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag 83

Förslag till direktiv Artikel 12 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 **eller på grund av att de utövat sin rätt till att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9** kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.

Ändringsförslag

2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 kan begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.

Ändringsförslag 84

Förslag till direktiv Artikel 12 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när **de** arbetstagare som avses i **punkt 2**, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än **dem** som avses i **punkt 1**.

Ändringsförslag

3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när arbetstagare som **anser sig blivit uppsagda på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som** avses i **artikel 4, 5 eller 6**, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än **ansökan om eller uttag av sådan ledighet** som avses i **artikel 4, 5 eller 6**.

Ändringsförslag 85

Förslag till direktiv

Artikel 12a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Artikel 12a

Mikroföretag, små och medelstora företag

Medlemsstaterna får föreskriva skattelättnader eller incitament för att hjälpa mikroföretag samt små och medelstora företag att följa bestämmelserna i detta direktiv.

Ändringsförslag 86

Förslag till direktiv Artikel 15

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av föräldrar och anhörigvårdare utan könsdiskriminering också är behöriga för frågor som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av föräldrar och arbetstagare som tillhandahåller informell vård och omsorg utan könsdiskriminering också är behöriga för frågor som omfattas av detta direktiv. ***Dessa nationella organ ska också vara behöriga att övervaka genomförandet av detta direktiv på nationell nivå och tillhandahålla könsuppdelade uppgifter till EIGE i syfte att möjliggöra en korrekt övervakning och utvärdering av direktivets tillämpning.***

Ändringsförslag 87

Förslag till direktiv Artikel 16

Kommissionens förslag

Artikel 16

Skyddsnivå

Medlemsstaterna får införa eller behålla

Ändringsförslag

Artikel 16

Skyddsnivå

1. Medlemsstaterna får införa eller

bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som *fastställs* i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

ska behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som *föreskrivs* i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

2. *Detta direktiv ska inte berättiga till några som helst avkall på de rättigheter eller den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.*

3. *Detta direktiv påverkar inte medlemsstaternas rätt att tillämpa eller införa lagar eller andra författningar som är förmånligare för arbetstagare eller att främja eller tillåta tillämpningen av kollektivavtal som är förmånligare för arbetstagare.*

4. *Detta direktiv påverkar inte andra rättigheter som arbetstagarna får genom andra unionsrättsakter.*

Ändringsförslag 88

Förslag till direktiv Artikel 17

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda *personer* på hela deras territorium på lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda *arbetstagare och arbetsgivare, särskilt mikroföretag och små och medelstora företag*, på hela deras territorium på lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1.

Ändringsförslag 89

Förslag till direktiv Artikel 17 – stycke 1a (nytt)

Medlemsstaterna ska bedöma möjligheten att främja frivilliga certifieringssystem. För att få offentliga och privata organisationer att vidta fler åtgärder för balans mellan arbete och privatliv, skulle myndigheterna kunna införa stimulansåtgärder till förmån för certifierade organisationer.

Ändringsförslag 90

Förslag till direktiv Artikel 17a (ny)

Artikel 17a

Dialog med relevanta berörda parter

I syfte att främja målen i detta direktiv, ska unionen och dess medlemsstater uppmuntra till dialog med relevanta berörda parter, särskilt med föräldra- och familjeföreningar, samt med arbetsgivare och fackföreningar.

Ändringsförslag 91

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 1

1. Senast **fem** år efter **att** detta direktiv **trätt** i kraft ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

1. Senast ... [**tre** år efter **den dag då** detta direktiv **träder** i kraft] ska medlemsstaterna **bedöma hur direktivets mål har uppnåtts, särskilt jämställdhetsmålet, samt direktivets inverkan på utvecklingen av mikroföretag och små och medelstora företag**, och till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet

om genomförandet av detta direktiv.

Ändringsförslag 92

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar. ***Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.***

Ändringsförslag

2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar, ***där det också ska ingå könsuppdelade uppgifter om uttaget av de olika typerna av ledighet i detta direktiv och hur detta påverkar mikroföretag och små och medelstora företag, varvid rapporten vid behov ska åtföljas av ett lagstiftningsförslag, och innefatta en bedömning av möjligheten att i framtiden utsträcka rättigheterna i detta direktiv till egenföretagare.***

Ändringsförslag 93

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Den rapport som avses i punkt 2 ska innefatta konsekvensbedömningar, bland annat av följande:

- a) Möjligheter att förlänga ledigheten för vård av anhörig.***
- b) Möjligheter att bredda definitionen av begreppet anhörigvårdare.***
- c) Direktivets inverkan på anhörigvårdare som utnyttjar möjligheten till ledighet för vård av anhörig, som utnyttjat möjligheten att begära anpassningsbara arbetsformer, och som inte utnyttjat någon av bestämmelserna i***

detta direktiv.

Ändringsförslag 94

Förslag till direktiv
Artikel 18 – punkt 2b (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2b. *Kommissionen ska senast den ...
[... efter den dag då detta direktiv träder i
kraft] bedöma om direktivet är förenligt
med principen om lika behandling av
olika nivåer av ersättning för
inkomstbortfall vid olika typer av ledighet,
och omgående vidta nödvändiga
lagstiftningsåtgärder om en sådan
diskriminering konstateras.*

Ändringsförslag 95

Förslag till direktiv
Artikel 20 – punkt 1 – stycke 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra *förvaltningsmässiga bestämmelser* som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast två år efter *dess* ikraftträdande. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.

Medlemsstaterna ska sätta i kraft de lagar och andra *författningar* som är nödvändiga för att följa detta direktiv senast ... [två år efter *dagen för direktivets* ikraftträdande]. De ska genast överlämna texten till dessa bestämmelser till kommissionen.

Medlemsstaterna ska säkerställa att det enligt rådande nationella omständigheter samråds med arbetsmarknadens partner om de åtgärder som avses i första stycket.

MOTIVERING

Kommissionens förslag till direktiv är ett av de första konkreta resultaten av den europeiska pelaren för sociala rättigheter. Det bygger på ”nystartsinitiativet”, som ska ta itu med svårigheterna för föräldrar och anhängvårdare att få arbets- och privatlivet att gå ihop. Initiativet är ett bidrag till arbetet med fördragets jämställdhetsmål om lika möjligheter för kvinnor och män på arbetsmarknaden, lika behandling av kvinnor och män på arbetsplatsen och främjande av en hög sysselsättningsnivå i EU.

Lagstiftningsinitiativet fokuserar på att kartlägga åtgärder för att komma till rätta med kvinnors underrepresentation i arbetslivet genom bättre förutsättningar att förena arbetslivets och det privata livets plikter, och för att råda bot på den ojämlika behandlingen och de ojämlika möjligheterna på arbetsmarknaden. Vidare uppmuntras en förstärkt roll för män som anhängvårdare, vilket även kommer att komma barnen till godo. Det är väldokumenterat att åtgärder för balans mellan arbete och privatliv för pappor har en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och ger dessa mer tid för avlönat arbete. På så vis främjar detta icke-diskriminering och jämställdhet. Direktivförslaget omfattar i sin nuvarande form alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Det införs ett antal nya eller högre minimistandarder för föräldra- och pappaledighet och ledighet för vård av anhörig avsedda att komma till rätta med rådande anomalier när det gäller att få livspusslet att gå ihop för både föräldrar och anhängvårdare. Föredraganden anser att dessa åtgärder kommer vid rätt tidpunkt och är nödvändiga för att förbättra tillgången till olika upplägg för balans mellan arbets- och privatliv och komma i fas med de föränderliga arbetsmönstren i vårt samhälle.

Vidare anser föredraganden att förekomsten av tillgänglig barnomsorg av hög kvalitet och till ett överkomligt pris visat sig vara en avgörande aspekt av medlemsstaternas åtgärder för balans mellan arbete och privatliv som underlättar för kvinnor att snabbt återgå i arbete och delta mer på arbetsmarknaden. Därför vill föredraganden uppmuntra medlemsstaterna att förbättra barnomsorgen och vill även att detta kommer till uttryck i texten i form av ett skäl.

I samma anda – utgående från artikel 153, som det här direktivförslaget bygger på – vill föredraganden utöver små och medelstora företag lägga extra fokus på mikroföretag, eftersom dessa på grund av sina särskilda egenskaper och begränsningar, som skiljer sig från dem hos små och medelstora företag, kan ha svårare att tillämpa vissa delar av detta direktiv.

Genomgående i texten har föredraganden sett till att tilläggsbestämmelser om mikroföretag samt små och medelstora företag förs in för att undvika att direktivet medför administrativa, ekonomiska och rättsliga tvång på ett sätt som hämmar bildandet och utvecklingen av sådana företag, utan att för den skull frånta arbetstagarna deras rättigheter att använda upplägg som främjar balans mellan arbete och privatliv. Som ett exempel lägger föredraganden i ett av sina ändringsförslag in brasklappen att vi måste beakta de svårigheter som flexibla arbetsformer kan innebära för mikroföretag samt små och medelstora företag, samtidigt som det i slutändan är upp till arbetsgivaren att bevilja eller avslå begäran.

För att lyssna på oron över att vissa administrativa bördor kan bli till stor skada för mikroföretag föreslår föredraganden att medlemsstaterna ska kunna välja att vidta åtgärder i

syfte att begränsa bördan för mikroföretag till följd av artikel 12 (skydd mot uppsägning och bevisbörd), så att dessa företag inte riskerar att tyngas i oproportionerligt hög grad.

De viktigaste förslagen från kommissionen innehåller följande nya element i förhållande till vad som gäller i dag:

- Direktivet inför rätt till pappaledighet på minst tio arbetsdagar kring barnets födelse. Detta är ett stort steg, med tanke på att det i dagsläget inte finns några miniminormer för pappaledighet på europeisk nivå. Föredraganden ställer sig helt bakom detta nya förslag, eftersom möjligheterna och incitamenten för pappor att ta ledigt skiljer sig betydligt mellan medlemsstaterna. Där sådan ledighet finns är det stora skillnader i lön och antal lediga dagar.

Föredraganden har ändrat texten för att införa rätt till pappaledighet även vid adoption av ett barn. Det är självklart att ett barns födelse eller adoption är en viktig tid för en pappa att vara närvarande och dela ansvaret med sin partner. Det är då man knyter an, vilket har visat sig viktigt för både barnet och pappan. Föredraganden har föreslagit en ändring för att förtydliga att en pappa även kan vara en förälder med motsvarande status enligt definition i nationell lagstiftning.

Vad gäller lönen eller ersättningen har föredraganden behållit kommissionens förslag för personer som tar ut pappaledighet, så att nivån motsvarar sjukersättning för att spegla befintlig EU-lagstiftning om ledighet i samband med ett barns födelse.

- Direktivet om föräldraledighet (2010/18/EU), som kommer att upphävas så snart detta förslag till direktiv träder i kraft, ger arbetstagare en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader med anledning av ett barns födelse eller adoption, varvid en av månaderna inte kan överlåtas. Ledigheten kan tas ut åtminstone fram till dess att barnet fyller åtta år. Det finns för närvarande ingen skyldighet i fråga om lön under föräldraledigheten, och det är upp till medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter att besluta om detaljerade villkor för ledigheten.

Det aktuella förslaget stärker föräldraledighetsrätten genom att fyramånadersperioden ger rätt till ersättning på minst sjukersättningsnivå och inte kan överlåtas från den ena föräldern till den andra. Föräldrarna kommer även att kunna begära att få ta ut den sammanlagda ledighetsperioden på ett flexibelt sätt och ta ut ledigheten tills barnet är tolv år, mot dagens åtta. Föredraganden ställer sig bakom förslaget, då unionens nuvarande rättsliga ram ger begränsade incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. Det är väldokumenterat att åtgärder för balans mellan arbete och privatliv för pappor har en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och ger dessa mer tid för avlönat arbete.

Föredraganden håller med om att föräldraledigheten bör vara betald men avviker ändå från kommissionens förslag och föreslår att arbetstagarna ska få betalning eller ersättning som motsvarar minst 75 % av bruttolönen. Föredraganden anser att man med en standardprocentsats på EU-nivå för betalningen kan komma till rätta med anomalierna mellan de olika satser som gäller för betalningen till arbetstagare på sjukersättningsnivå i de olika medlemsstaterna och skapa lika villkor för alla arbetstagare, och ledighet kan tas ut av fler pappor, för vilka den svaga ekonomiska avkastningen verkar starkt avskräckande på viljan att ta föräldraledigt.

Föredraganden har infört ett förslag för att förbättra handläggningen av en begäran om föräldraledighet genom en tydlig tidsfrist inom vilken arbetstagaren ska begära ledigt hos

arbetsgivaren med exakt angivande av när arbetstagaren tänker utöva sin rätt till föräldraledighet. Föredraganden tror att detta skulle gynna både arbetsgivare i deras planering och arbetstagare i deras möjligheter att ta ut ledigheten när den behövs som mest. Detta är än mer relevant för mikroföretag samt små och medelstora företag, som inte kan hålla sig med en uppsjö av anställda och inte har de ekonomiska musklerna att anställa tillfällig personal.

- Föredraganden välkomnar förslaget om att införa en rätt till ledighet för vård av en allvarligt sjuk eller vårdbehövande anhörig. Fem dagar per år ska man kunna ta ut och få ersättning på minst sjukersättningsnivå. Föredraganden föreslår dock att ledighet för vård av anhörig i stället ska berättiga till minst motsvarande 75 % av arbetstagarens bruttolön.
- Samtidigt bygger det nya förslaget ut rätten att begära flexibla arbetsformer och föräldraledighet så att alla arbetande föräldrar kan göra det åtminstone fram till dess att barnet är tolv år. Föredraganden inser att detta kan skapa vissa svårigheter, särskilt för mikroföretag samt små och medelstora företag, och föreslår därför att minimiåldern ändras till tio år.

RESERVATION

Reservation ingiven av Joëlle Mélin och Dominique Martin om förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU

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

Att ett barn, en förälder eller en anhörig till en arbetstagare är beroende av arbetstagaren är mycket vanligt, men detta berör endast privatlivet. Hur svårt eller smärtsamt det här än må vara får det ändra varken på de sedvanliga villkoren i arbetslivet, eller nu gällande villkor för föräldraledighet, ty detta skulle rubba balansen mellan arbete och privatliv, så att privatlivet i själva verket kom att ta överhanden. Både själva principfrågan och frågan om ersättningsbeloppen faller under medlemsstaternas suveräna bestämmanderätt. Tvärtemot vad vi fått höra innebär EU här inte något mervärde. Till sist är det inte på arbetsgivaren som det kommer an att mildra verkningarna av olika svårigheter i livet för alla sina anställda. Om så sker blir det en fara för de nationella systemen för social trygghet, med verkningar som sträcker sig långt bortom hela branscher av vår industri.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR KVINNORS RÄTTIGHETER OCH JÄMSTÄLLDHET MELLAN KVINNOR OCH MÄN

till utskottet för sysselsättning och sociala frågor

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Föredragande av yttrande: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(*) Förfarande med associerat utskott – artikel 54 i arbetsordningen

KORTFATTAD MOTIVERING

Åtgärder för balans mellan arbete och privatliv är en förutsättning inte bara för kvinnors rättigheter, utan också för mäns rättigheter och jämställdheten överlag. Åtgärderna bidrar också till EU:s ekonomi, bland annat när det gäller att motverka de negativa effekterna av en åldrande befolkning och arbetskraftsbrist.

Kvinnors situation på arbetsmarknaden är fortfarande en utmaning – EU-snittet för kvinnors sysselsättningsgrad är 64 %, mot 76 % för män. Erfarenheten visar att den huvudsakliga orsaken till att kvinnor inte deltar på arbetsmarknaden är bristande möjligheter att effektivt kunna förena förvärvsarbete med omsorgsansvar. Som en följd av detta är pensionsklyftan mellan könen, som beror på ackumulerad ojämlikhet under kvinnors livstid och perioder av frånvaro från arbetsmarknaden, i genomsnitt så hög som 40 % i EU¹. Utvecklingen har gått långsamt när det gäller att uppnå jämställdhet på arbetsmarknaden och åtgärder för balans mellan arbete och privatliv behövs för att få till stånd en förändring². Åtgärderna bidrar dessutom till att effektivt komma till rätta med situationen med arbetskraftsbrist och en allt

¹ Uppgifter från GD JUST: https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork

² EIGE: Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 - Main findings. Chapter Domain of work: Ten years of slow progress.

äldre befolkning¹.

Föredraganden vill fokusera på direktivets syfte, att öka kvinnors sysselsättning, och beakta den rättsliga grunden. Två centrala pelare i förslaget som föredraganden finner grundläggande för att uppnå dessa mål är följande:

- 1) Icke överförbar föräldraledighet, som en förutsättning för en jämn fördelning av ledighet mellan kvinnor och män och som ett verktyg för att öka kvinnors närvaro på arbetsmarknaden och mäns delaktighet i omsorgsansvaret.
- 2) En ersättningsnivå som motsvarar sjukpenningnivå under ledigheter är förenligt med den nuvarande rättsliga ramen och direktivet om mammaledighet. Pappor tar ut ledighet om ersättningsnivån är tillräckligt hög².

Betald pappaledighet är den första förutsättningen för pappors delaktighet i omsorgsansvar³. Föredraganden beslutade dock att införa en flexibilitet för uttaget av pappaledighet och ge pappor möjlighet att utnyttja denna rättighet inom första året efter födseln eller adoptionen: fler fäder kommer sannolikt att ta ut ledigheten då män kanske inte känner sig trygga nog att ta hand om ett nyfött barn. Föredraganden beslutade dock att behålla att pappaledighet helst ska tas ut i samband med födseln eller adoptionen, eftersom det finns belägg för att anknytningen mellan far och barn sker snabbast i början⁴. När det gäller ledighet för vård av anhöriga ser föredraganden det som ett välkommet svar på problemet med en åldrande befolkning, eftersom omsorgsansvar inte är begränsat till vård av barn.

Föredraganden inför flera ändringar för att förslaget ska svara mot EU-ekonomiernas efterfrågan.

För det första är åtgärder för balans mellan arbete och privatliv långsiktiga investeringar som för med sig ekonomiskt välstånd och ökar kvinnors sysselsättning, men särskild uppmärksamhet måste ägnas åt att säkerställa mikroföretags och små och medelstora företags funktion på kort och lång sikt. Det krävs större tydlighet för företagen, vilket möjliggör effektivare planering och förhindrar minskad produktivitet. För detta ändamål betonar

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

² Eurofound: Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union (2015), <https://www.eurofound.europa.eu/publications/customised-report/2015/working-conditions-industrial-relations/promoting-uptake-of-parental-and-paternity-leave-among-fathers-in-the-european-union>
OECD (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Paris.
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

³ Studier visar att pappaledighet är en förutsättning för fäders större delaktighet i omsorgsansvar, t.ex. i form av uttag av föräldraledighet men också i form av allmän delaktighet i vård av barn.
Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden, Community, Work & Family, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

Sakiko Tanaka & Jane Waldfogel (2007) EFFECTS OF PARENTAL LEAVE AND WORK HOURS ON FATHERS' INVOLVEMENT WITH THEIR BABIES, Community, Work & Family, 10:4, 409-426, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069)

Eyal Abraham, Talma Hendler, Irit Shapira-Lichter, Yaniv Kanat-Maymon, Orna Zagoory-Sharon och Ruth Feldman: Father's brain is sensitive to childcare experiences, Proceedings of the National Academy of Sciences (PNAS) 2014 July, 111 (27) 9792-9797

⁴ Ju starkare anknytning, desto mer sannolikt är det att fadern deltar i omsorgen, och ju mer fadern tar hand om det första barnet, desto större chans att familjen beslutar sig för ett andra barn.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) Gender Equality and Fertility in Sweden, Marriage & Family Review, 39:1-2, 121-142, DOI: [10.1080/13668800701575069](https://doi.org/10.1080/13668800701575069)

föredraganden att det behövs tydliga tidsfrister samt en kvalifikationstid för ledigheter och flexibla arbetsformer.

Föredraganden erkänner att särskild uppmärksamhet bör ägnas missgynnade grupper, men beslutade att inte införa en utökad rätt till ledighet för ensamstående förvärvsarbetande föräldrar, eftersom direktivet syftar till att öka kvinnors närvaro på arbetsmarknaden. Att utöka ledighetstiden för ensamstående föräldrar kan i praktiken innebära att ensamstående mödrar, som utgör flertalet ensamstående föräldrar, är borta längre från arbetsmarknaden, vilket undergräver direktivets syfte och inverkar negativt på kvinnornas ekonomiska oberoende. Direktivet överlåter åt medlemsstaterna att bestämma stödet till missgynnade familjer, vilket föredraganden stöder till fullo.

Sammanfattningsvis menar föredraganden att Europaparlamentet bör ställa sig bakom direktivets huvudsakliga mål och fokusera på den rättsliga grunden som bygger på jämställdhet. Europaparlamentet bör också vara strategiskt och undvika ett överambitiöst förslag, och respektera de reservationer som medlemsstaterna uttryckt, så att förslaget snabbt kan antas i rådet.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män uppmanar utskottet för sysselsättning och sociala frågor att som ansvarigt utskott beakta följande ändringsförslag:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv Skäl 2

Kommissionens förslag

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen är ett av unionens mål att främja jämställdhet mellan könen. Även i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att jämställdhet mellan könen *ska* säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Ändringsförslag

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen *och artikel 8 i fördraget om Europeiska unionens funktionssätt* är ett av unionens mål att *undanröja bristande jämställdhet och* främja jämställdhet mellan könen. Även i artikel 21 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att *all diskriminering på alla grunder är förbjuden, och enligt artikel 23 ska* jämställdhet mellan könen säkerställas på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv Skäl 4

Kommissionens förslag

(4) Unionen är *part* i FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. Bestämmelserna i konventionen *har varit* en central del av Europeiska unionens rättsordning *sedan konventionen trädde i kraft* och unionens lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i artikel 7

Ändringsförslag

(4) Unionen *och alla dess medlemsstater* är *parter* i FN-konventionen om rättigheter för personer med funktionsnedsättning. *Konventionen understryker att personer med funktionsnedsättning och deras familjemedlemmar bör få nödvändigt skydd och stöd för att göra det möjligt för deras familjer att bidra till ett fullt och rättvist åtnjutande av rättigheter för*

att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.

personer med funktionsnedsättning. Bestämmelserna i konventionen ***är*** en central del av Europeiska unionens rättsordning och unionens lagstiftning måste i så stor utsträckning som möjligt tolkas på ett sätt som överensstämmer med konventionen. Bland annat föreskriver konventionen i artikel 7 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn. ***Konventionen fastställer dessutom i artikel 23 att konventionsstaterna ska vidta effektiva och ändamålsenliga åtgärder för att avskaffa diskriminering av personer med funktionsnedsättning i alla frågor som gäller äktenskap, familj, föräldraskap och personliga förbindelser.***

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv Skäl 5

Kommissionens förslag

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst ***och*** lön. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

Ändringsförslag

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, ***uppmuntra och*** göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst, lön ***och pension***. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande. ***De bör även bidra till att motverka könsstereotyper.***

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) *Den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som lades fram av medlemsstaterna den 17 november 2017, syftar till att ge unionens medborgare nya och ändamålsenliga rättigheter. Pelaren bygger på 20 viktiga principer, bland annat princip 2 om jämställdhet, princip 3 om lika möjligheter och princip 9 om balans mellan arbete och privatliv. Enligt den sistnämnda har föräldrar och personer med omsorgsansvar rätt till lämplig ledighet, flexibla arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Kvinnor och män ska ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar, och uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.*

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv Skäl 6b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6b) *Omkring 80 procent av den informella och vanligtvis obetalda vården och omsorgen i EU tillhandahålls av familjer och vänner, som därmed står för en oundgänglig del av hälso- och sjukvårdens och den sociala omsorgens tillhandahållande, organisation och hållbarhet. Omkring två tredjedelar av anhörigvårdarna i EU är kvinnor. Det ekonomiska värdet av den obetalda informella vården och omsorgen i EU, uttryckt i procent av de totala kostnaderna för den formella långvariga vården och omsorgen, beräknas uppgå till mellan 50 och 90 procent.*

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv Skäl 7

Kommissionens förslag

(7) Balans mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena **arbete** och **familjeliv**. När kvinnor får barn tenderar de att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk **eller vårdberoende** anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att en del kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet.

Ändringsförslag

(7) Balans mellan arbete och privatliv är dock fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena **familjeansvar** och **arbete**. När kvinnor får barn tenderar de att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk anhörig **med vård- eller stödbehov** har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att en del kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden **delvis eller helt och hållet, vilket påverkar deras lön och pension negativt**.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv Skäl 8

Kommissionens förslag

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har

Ändringsförslag

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet **samt överlåtelse av föräldraledighet**, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för

systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete.

kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete. ***Vidare har Eurofound's forskning visat att det finns flera olika sammanlänkade faktorer som påverkar hur föräldrar tar ut föräldraledighet. Dessa faktorer inbegriper information om vilken ledighet som finns tillgänglig, ledighetsersättning och löneskillnader, tillgång till och flexibilitet inom barnomsorg, rådande modeller för familjeorganisation och i vilken utsträckning arbetstagare befarar att bli isolerade från arbetsmarknaden när de tar ut ledighet^{1a}.***

^{1a} Eurofound: "Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union" (2015) och "The gender employment gap: Challenges and solutions" (2016).

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv Skäl 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8a) Tillgången till god barnomsorg och annan anhörigvård till ett överkomligt pris har visat sig vara en avgörande faktor för politiken för balans mellan arbete och privatliv, som underlättar för mödrar att snabbt återgå i arbete och för kvinnor att delta mer på arbetsmarknaden. De flesta av EU:s medlemsstater har dock fortfarande 2018 ännu inte uppnått de s.k. Barcelonamålen för barnomsorg, som fastställdes 2002. För att komma till rätta med situationen

är det viktigt att dessa mål uppnås för att kvinnor fullt ut ska kunna delta i sysselsättning och att i den fleråriga budgetramen prioritera investeringar i tillgången till god samhällsbaserad barnomsorg till ett överkomligt pris.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv Skäl 8b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8b) En oproportionerligt hög skattebörda för den andra försörjaren är i de flesta länder fortfarande ett betydande hinder för kvinnors deltagande på arbetsmarknaden. Det är viktigt att kartlägga och undanröja alla hinder till följd av könsmässigt vinklade skatteförmånssystem, för att underlätta för kvinnor att delta fullt ut i sysselsättning och främja en rättvis fördelning av reproduktivt arbete och omsorgsansvar.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv Skäl 13

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör rätt till pappaledighet i samband med barnets födelse *införas*. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

(13) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör *det införas* rätt till *betald* pappaledighet *för pappor eller annan förälder med motsvarande status enligt definition i nationell lagstiftning* i samband med barnets födelse *eller adoption, och inom gränserna för mammaledighetens varaktighet*. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av

äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv Skäl 13 a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13a) Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och bestämmelserna för pappaledighet bör anpassas till de särskilda behoven som fäder har, på grund av att särskilda situationer kräver mer av deras närvaro, särskilt med avseende på fäder med funktionsnedsättning och fäder till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, och ensamstående fäder i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv Skäl 14

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU.

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU. ***Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange att två månader av föräldraledigheten bör tas ut under***

barnets första fyra levnadsår. Om den inte tas ut under denna tid bör medlemsstaterna dock säkerställa att ledigheten inte går förlorad och att den kan tas ut minst fram tills att barnet fyller 10 år.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv Skäl 15

Kommissionens förslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst **tolv** år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange **vilken tidsfrist som** ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, **och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid.** Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna besluta huruvida arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta.

Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara

Ändringsförslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst **tio** år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange **att en rimlig tidsfrist** ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, **med beaktande av särskilt olägenheterna för mikroföretag. För att motverka potentiellt missbruk bör medlemsstaterna kunna införa ett krav på att arbetstagaren ska ha tjänstgjort en viss tid innan vederbörande kan utöva denna rättighet, dock som längst sex månader.** Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna besluta huruvida arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta.

Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara

föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar *i särskilt utsatta situationer* har.

föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar har, *på grund av att särskilda situationer kräver mer av deras närvaro, särskilt med avseende på föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, och ensamstående föräldrar i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.*

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv Skäl 16

Kommissionens förslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet *uppmans* arbetstagaren och arbetsgivaren att hålla kontakten under ledigheten. *De kan också* vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

Ändringsförslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet *bör* arbetstagaren och arbetsgivaren *ha möjlighet* att *frivilligt* hålla kontakten under ledigheten. *Kontakten mellan arbetstagaren och arbetsgivaren får inte resultera i att arbetstagaren eller dess familjemedlemmar upplever belastning eller kval, utan bör underlätta för att man ska kunna* vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis. *Arbetstagare som inte vill hålla kontakten bör inte diskrimineras på något sätt.*

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv Skäl 17

Kommissionens förslag

(17) För att ge ***kvinnor och män*** som sköter om en äldre familjemedlem och/eller andra vårdbehövande anhöriga större möjlighet att fortsätta förvärvsarbete, bör arbetstagare med en ***allvarligt sjuk eller vårdbehövande*** anhörig ha rätt att vara lediga från arbetet inom ramen för vård av anhörig. För att förhindra missbruk av denna rätt ***kan intyg på allvarlig sjukdom eller vårdbehov komma att*** krävas innan ledighet beviljas.

Ändringsförslag

(17) För att ge ***arbetstagare*** som sköter om en äldre familjemedlem och/eller andra vårdbehövande anhöriga större möjlighet att fortsätta förvärvsarbete, bör arbetstagare med en anhörig ***i behov av omvårdnad eller stöd av ett allvarligt medicinskt skäl*** ha rätt att vara lediga från arbetet inom ramen för vård av anhörig. För att förhindra missbruk av denna rätt ***bör läkarintyg på det allvarliga medicinska skälet till omvårdnads- eller stödbehov*** krävas innan ledighet beviljas.

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv Skäl 17a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(17a) Inrättandet av ledighet för enskilda anhörigvårdare får inte ersätta yrkesmässig tillgänglig närvård av hög kvalitet till ett överkomligt pris, vilket även i hög grad bidrar till den framtida ekonomiska utvecklingen.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv Skäl 19

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten.

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten.

Ersättningsnivån bör *minst* motsvara den *nivå av ersättning som arbetstagaren skulle få vid sjukdom*. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård.

Ersättningsnivån bör *fastställas av medlemsstaten och bör vid pappaledighet motsvara den nationellt fastställda ersättningen vid mammaledighet. Vid föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig bör ersättningsnivån minst motsvara 80 procent av arbetstagarens bruttolön. På så sätt skulle medlemsstaterna säkerställa att betalningen eller ersättningen fastställs till en nivå som uppmuntrar föräldrar att bättre dela på sin rätt till ledighet, samtidigt som de* bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård *och pension*.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv Skäl 20

Kommissionens förslag

(20) I enlighet med direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv ska de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls.

Ändringsförslag

(20) I enlighet med direktiv 2010/18/EU är medlemsstaterna skyldiga att fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under föräldraledigheten. I enlighet med Europeiska unionens domstols rättspraxis bibehålls anställningsförhållandet mellan arbetstagaren och arbetsgivaren under perioden av ledighet och som ett resultat av detta ska den som är föräldraledig därför under ledigheten alltjämt betecknas som en arbetstagare i gemenskapsrättslig mening. När medlemsstaterna fastställer vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under en föräldraledighet som omfattas av detta direktiv ska de därför säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls, *utan att påverka rättigheter till social trygghet, inbegripet pensionsavgifter som arbetstagaren fortfarande omfattas av under sin ledighet. I detta hänseende bör medlemsstaterna säkerställa att arbetstagarens pensionsrättigheter under*

hela ledighetsperioden förblir opåverkade av den ledighet som föreskrivs i detta direktiv.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv Skäl 21

Kommissionens förslag

(21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så

Ändringsförslag

(21) För att uppmuntra förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör de få möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör därför kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom *i förekommande fall* distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, inbegripet deltidarbete. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. ***Beslutet bör fattas med hänsyn till arbetstagarnas behov samt de olägenheter och den planering som arbetsformerna medför för mikroföretagen, och detta bör kunna motivera ett avslag.*** De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan

kräver.

förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en *ömsesidigt* avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv Skäl 22

Kommissionens förslag

(22) Ledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare och hjälpa dem att bibehålla sin anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut ledighet som omfattas av detta direktiv och särskilt deras rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete och att inte få försämrade villkor på grund av denna frånvaro. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet.

Ändringsförslag

(22) Ledigheten är tänkt att stödja förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare och hjälpa dem att bibehålla sin anknytning till arbetsmarknaden. Särskilda bestämmelser bör därför antas om skyddet av anställningsrättigheterna för arbetstagare som tar ut ledighet som omfattas av detta direktiv och särskilt deras rätt att återuppta samma eller ett likvärdigt arbete och att inte få försämrade villkor på grund av denna frånvaro. Arbetstagare bör få behålla de relevanta rättigheter som de redan har tjänat in, eller håller på att tjäna in, till slutet av en sådan ledighet. ***Lika viktigt är ledighetens mål att förvärvsarbetande föräldrar ska upprätthålla kvalitet i sina familjeliv genom att ta hand om sina barn och fullgöra sitt ansvar, vilket inbegriper deras primära fostrande roll särskilt under tidig barndom, på bästa möjliga sätt och genom att tillbringa kvalitetstid med sina barn. Om man inte lyckas förena familjeliv och yrkesliv på ett ändamålsenligt sätt, kan detta även inverka negativt på barnens och föräldrarnas fysiska och psykiska hälsa.***

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv Skäl 23

Kommissionens förslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.

Ändringsförslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot ***alla former av*** diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det. ***För en balans mellan arbetsgivarnas och arbetstagarnas intressen bör medlemsstaterna samtidigt säkerställa att arbetsgivarna skyddas mot missbruk av sådana rättigheter.***

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv Skäl 24

Kommissionens förslag

(24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana flexibla arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.

Ändringsförslag

(Berör inte den svenska versionen).

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv Skäl 26

Kommissionens förslag

(26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter

Ändringsförslag

(26) Medlemsstaterna bör föreskriva ändamålsenliga, proportionella och avskräckande sanktioner för underlåtenhet att fullgöra någon av de nationella bestämmelser som följer av detta direktiv eller de relevanta bestämmelserna som redan är i kraft vad gäller de rättigheter

som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Ändamålsenligt genomförande av principen om likabehandling kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter.

som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Ändamålsenligt genomförande av principen om likabehandling kräver lämpligt rättsligt skydd för arbetstagare mot ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Personer som utsätts för sådant kan bli avskräckta från att utöva sina rättigheter på grund av risken för repressalier och bör därför skyddas mot eventuell ogynnsam behandling när de utövar de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. Sådant skydd är särskilt relevant när arbetstagares företrädare utför sina uppgifter. ***Genom yrkes- och socialinspektioner bör man övervaka att direktivet genomförs korrekt samt att det finns lämpliga strukturer för att undvika diskriminering och garantera arbetstagare lika tillgång till sina sociala och arbetsrelaterade rättigheter.***

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv Skäl 27

Kommissionens förslag

(27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs enligt detta direktiv bör de nationella organen för främjande av likabehandling också vara behöriga på de områden som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv Skäl 28

Ändringsförslag

(27) I syfte att ytterligare förbättra skyddet av de rättigheter som föreskrivs enligt detta direktiv bör de nationella organen för främjande av likabehandling ***och barnets rättigheter*** också vara behöriga på de områden som omfattas av detta direktiv.

Kommissionens förslag

(28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket **ger** medlemsstaterna **möjlighet** att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv Skäl 28a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv Skäl 30

Kommissionens förslag

(30) *I* detta direktiv **ska** sådana administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden **undvikas** som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera inverkan av

Ändringsförslag

(28) I detta direktiv fastställs minimikrav, vilket **tillåter** medlemsstaterna att införa eller behålla mer förmånliga bestämmelser. Rättigheter som förvärvats under den befintliga rättsliga ramen bör fortsätta att gälla, om inte fördelaktigare bestämmelser införs med detta direktiv. Genomförandet av detta direktiv kan inte användas för att minska befintliga rättigheter som angetts i den befintliga unionslagstiftningen, **den befintliga nationella lagstiftningen och befintliga kollektivavtal** på detta område och kan inte heller utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivån som arbetstagare har tilldelats på ett område som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag

(28a) Medlemsstaterna bör överväga att utsträcka åtgärderna i detta direktiv till de arbetstagare som är egenföretagare.

Ändringsförslag

(30) **Vid genomförandet av** detta direktiv **bör medlemsstaterna undvika** sådana **omotiverade** administrativa, finansiella och rättsliga ålägganden som motverkar etableringen och utvecklingen av **mikroföretag samt** små och medelstora

deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara särskild uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan.

företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att **regelbundet** utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade. De ska vara särskild uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, **särskilt med avseende på vilka konsekvenser systemen för föräldraledighet och flexibla arbetsformer får för arbetsorganisationen, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.**

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv Skäl 32a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(32a) För att uppnå en bättre balans mellan arbete och privatliv och jämställdhet på detta område och för att fullt ut uppnå det avsedda målet med detta direktiv bör kommissionen också överväga en bedömning och översyn av rådets direktiv 92/85/EEG från 1992, med beaktande av de nya rättigheterna och bestämmelserna i detta direktiv.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv Artikel 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, **kvinnor och män**, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande **enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal och/eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat och i enlighet med kriterierna för fastställande av en arbetstagares status enligt rättspraxis från Europeiska unionens**

domstol.

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv Artikel 3 – led a

Kommissionens förslag

a) pappaledighet: ledighet från arbetet för pappor i samband med barnets födelse.

Ändringsförslag

a) pappaledighet: **betald** ledighet från arbetet för pappor **eller för föräldrar med motsvarande status enligt definition i nationell lagstiftning på grund av ett barns födelse eller adoption, som ska tas ut** i samband med barnets födelse **eller adoption inom gränserna för mammaledighetens varaktighet.**

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv Artikel 3 – led b

Kommissionens förslag

b) föräldraledighet: ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag

b) föräldraledighet: **betald** ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv Artikel 3 – led c

Kommissionens förslag

c) anhörigvårdare: arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig **vid allvarlig sjukdom eller annat omsorgsbehov.**

Ändringsförslag

c) anhörigvårdare: arbetstagare som ger personlig omvårdnad eller stöd till en anhörig **i behov av omvårdnad eller stöd på grund av allvarligt medicinskt skäl eller funktionsnedsättning enligt definitionen i Förenta nationernas**

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv Artikel 3 – led ca (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

*ca) ledighet för vård av anhörig:
betald ledighet från arbetet för
anhörigvårdare för att ge personlig
omvårdnad eller stöd till en anhörig i
behov av omvårdnad eller stöd på grund
av ett allvarligt medicinskt skäl eller
funktionsnedsättning.*

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv Artikel 3 – led d

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

d) anhörig: en arbetstagares son,
dotter, mor, far, make, maka eller partner i
registrerat partnerskap om sådant
partnerskap anges i nationell lagstiftning.

d) anhörig: *minst* en arbetstagares son,
dotter, mor, far, *syskon, styvbarn,
fosterbarn, barnbarn, farförälder,
förmyndare eller myndling*, make, maka
eller partner i registrerat partnerskap om
sådant partnerskap anges i nationell
lagstiftning.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv Artikel 3 – led da (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

*da) utsedd tredje part: en arbetstagare
till vilken en förälder överlåter sin rätt till
ledighet i enlighet med detta direktivs*

tillämpning.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv Artikel 3 – led e

Kommissionens förslag

e) **omsorgsbehov: en situation** där en person, tillfälligt eller permanent, är beroende av omsorg på grund av en funktionsnedsättning eller ett **annat** allvarligt medicinskt **tillstånd än allvarlig sjukdom**.

Ändringsförslag

e) **omsorgs- och stödbehov: ett tillstånd** där en person, tillfälligt eller permanent, är beroende av omsorg på grund av en funktionsnedsättning eller ett allvarligt medicinskt **skäl och kräver personlig assistans eller stöd**.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv Artikel 3 – led f

Kommissionens förslag

f) flexibla arbetsformer: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Ändringsförslag

f) flexibla arbetsformer: en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster **på frivillig basis**, till exempel genom distansarbete **där så är möjligt**, flexibla arbetstider, eller med deltidsarbete.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor har rätt att ta ut en pappaledighet om minst tio arbetsdagar i samband med barnets födelse.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att pappor **eller föräldrar med motsvarande status enligt definition i nationell lagstiftning** har rätt att ta ut en pappaledighet om minst tio arbetsdagar i samband med barnets födelse **eller**

*adoption, inom gränserna för
mamaledighetens varaktighet.*

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1a. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till de behov som fäder har på grund av att särskilda situationer, vilka ska fastställas av medlemsstaterna, kräver mer av deras närvaro. Sådana särskilda situationer kan exempelvis vara fäder med funktionsnedsättning och fäder till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, och ensamstående fäder i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv
Artikel 5 – punkt 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara minst *tolv* år.

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till **betald och icke-överlåtbar** föräldraledighet på minst fyra månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss ålder som ska vara minst *tio* år. **Medlemsstaterna ska utvärdera möjligheten att utsträcka rättigheten till föräldraledighet för arbetstagare i särskilda situationer som kräver mer av deras närvaro, vilka ska**

fastställas av medlemsstaterna. Sådana särskilda situationer kan exempelvis vara föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar och ensamstående fäder i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Om medlemsstaterna tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, ska de säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.

Ändringsförslag

2. Om medlemsstaterna tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, ska de säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas. ***Om medlemsstaterna tillåter mer än fyra månaders föräldraledighet ska en begränsad del av denna ledighet kunna överlåtas inte bara till den andra föräldern utan även till utsedd tredje part som i själva verket tar hand om barnet.***

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 4

Kommissionens förslag

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida ***ett år*** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa

Ändringsförslag

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida ***sju månader*** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda

avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

längden av dessa avtal beaktas vid beräkning av kvalifikationsperioden.

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 5

Kommissionens förslag

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp.

Ändringsförslag

5. Medlemsstaterna får fastställa de omständigheter under vilka arbetsgivaren i enlighet med nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis får skjuta upp beviljandet av föräldraledigheten med en rimlig tid, ***högst två gånger och som längst sex månader***, om ledigheten skulle innebära en allvarlig störning i driften av företaget. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera varför föräldraledigheten skjuts upp. ***Dessutom ska medlemsstaterna särskilt ta hänsyn till olägenheterna för mikroföretag.***

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 6

Kommissionens förslag

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet på deltid, i perioder avgränsade av arbete eller i andra flexibla former. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares

Ändringsförslag

6. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare även har rätt att begära föräldraledighet på deltid, i perioder avgränsade av arbete eller i andra flexibla former. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares

behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran *inom rimlig tid efter det att ansökan lämnats in.*

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 7

Kommissionens förslag

7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos ***adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.***

Ändringsförslag

7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att anpassa villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna till behoven hos föräldrar ***i särskilda situationer, vilka ska fastställas av medlemsstaterna. Sådana särskilda situationer kan exempelvis vara föräldrar med funktionsnedsättning, föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar och ensamstående fäder i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.***

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv Artikel 6

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst fem arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet får omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges ***allvarliga sjukdom.***

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst fem arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet får omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges ***vård- och stödbehov.***

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv Artikel 6a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Artikel 6a

Informationen om hälsotillstånd eller förlorad självständighet bör hållas konfidentiell och delges endast ett begränsat antal berörda enheter för att säkra både arbetstagarens och den vårdbehövandes rätt till uppgiftsskydd.

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv Artikel 8

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning ***som minst bör motsvara vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.***

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning ***enligt följande:***

- a) Vid pappaledighet enligt artikel 4.1: betalning eller ersättning som motsvarar den nationellt fastställda ersättningen vid mammaledighet, samtidigt som efterlevnad av principen om lika lön för kvinnor och män säkerställs.***
- b) Vid föräldraledighet enligt artikel 5.1: betalning eller ersättning som motsvarar minst 80 % av arbetstagarens bruttolön.***
- c) Vid ledighet för vård av anhörig enligt artikel 6: betalning eller ersättning som***

motsvarar minst 80 % av arbetstagarens bruttolön.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst *tolv* år, och anhängvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begräsning.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst *tio* år, och anhängvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begräsning.

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Arbetsgivarna ska behandla och besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

Ändringsförslag

2. Arbetsgivarna ska behandla och *skriftligen* besvara en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov, *särskilt i mikroföretag*. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran *och samtidigt erbjuda alternativa lösningar*.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla **och besvara** en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska också ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret närhelst ändrade omständigheter motiverar det. Arbetsgivarna ska vara skyldiga att behandla en sådan begäran **och besvara den skriftligen** med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov.

Ändringsförslag

3a. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av särskilda bestämmelser för att säkerställa att tillämpningen av flexibla arbetsformer anpassas till de särskilda behov som föräldrar har, på grund av att särskilda situationer kräver mer av deras närvaro, särskilt med avseende på föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar till barn med funktionsnedsättning, inklusive psykiska hälsoproblem, allvarliga medicinska tillstånd eller sjukdomar, och ensamstående föräldrar i enlighet med medlemsstaternas nationella lagstiftning och praxis.

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv Artikel 10 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, ***vilket inbegriper rättigheter till social trygghet***, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden.

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv Artikel 11

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller utövar sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv Artikel 13

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa

Ändringsförslag

3. Medlemsstaterna ska fastställa vad som ska gälla för anställningsavtalet eller anställningsförhållandet under den ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6, och samtidigt säkerställa att anställningsförhållandet bibehålls under den perioden, ***men också utan att det påverkar rättigheter till social trygghet, inklusive de pensionsavgifter som arbetstagaren fortfarande omfattas av under hela perioden av ledighet.***

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att skydda arbetstagare mot ***all form av diskriminering och*** mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller utövar sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa

sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det *kan* vara sanktioner i form av böter. De kan också handla om betalning av ersättningar.

sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det *ska* vara sanktioner i form av böter. De kan också handla om betalning av ersättningar.

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv Artikel 16

Kommissionens förslag

Artikel 16

Skyddsnivå

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som *fastställs* i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

Ändringsförslag

Artikel 16

Upprätthållande av skyddsnivån

1. Medlemsstaterna *och/eller arbetsmarknadens parter* får införa eller *ska* behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som *föreskrivs* i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

2. *Detta direktiv ska inte påverka tillämpningen av mer specifika bestämmelser i unionslagstiftningen, särskilt sådana som avser lika behandling av eller lika möjligheter för kvinnor och män.*

3. *Genomförandet av detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att inskränka rättigheterna för och sänka den allmänna skyddsnivån för arbetstagare.*

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv Artikel 17

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda personer på hela deras territorium på

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att berörda personer på hela deras territorium på

lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1.

lämpligt sätt informeras om de bestämmelser som antas enligt detta direktiv och om relevanta bestämmelser som redan gäller enligt vad som avses i artikel 1, **även genom den gemensamma digitala ingången.**

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Senast **fem** år efter att detta direktiv trätt i kraft ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

Ändringsförslag

1. Senast **tre** år efter att detta direktiv trätt i kraft ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport **och bedöma hur detta direktivs mål har uppfyllts, inte minst jämställhetsmålet samt dess inverkan på utvecklingen av mikroföretag och små och medelstora företag**, till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar. Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag.

Ändringsförslag

2. På grundval av den information som medlemsstaterna i enlighet med punkt 1 har överlämnat ska kommissionen utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet, där den granskar hur detta direktiv fungerar. **Rapporten ska innehålla könsuppdelade uppgifter om uttaget av de olika typerna av ledighet i detta direktiv och hur detta påverkar mikroföretag och små och medelstora företag.** Om lämpligt, ska rapporten åtföljas av ett lagstiftningsförslag. **Möjligheten att i**

framtiden utsträcka rättigheterna i detta direktiv till egenföretagare ska också bedömas.

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Kommissionen ska också kort efter ikraftträdandet av detta direktiv bedöma om det är förenligt med principen om lika behandling av olika nivåer av ersättning för inkomstbortfall vid olika typer av ledighet, och omgående vidta nödvändiga lagstiftningsåtgärder om en sådan diskriminering konstateras.

ÄRENDETS GÅNG I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

Titel	Balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare		
Referensnummer	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 15.5.2017		
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	FEMM 15.5.2017		
Associerat/Associerade utskott - tillkännagivande i kammaren	14.9.2017		
Föredragande av yttrande Utnämning	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Behandling i utskott	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Antagande	28.5.2018		
Slutomröstning: resultat	+: 19	–: 8	0: 4
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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 Urtaşun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoană		
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

SLUTOMRÖSTNING MED NAMNUPPROP I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

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

Teckenförklaring:

+ : Ja-röster

- : Nej-röster

0 : Nedlagda röster

23.5.2018

YTTRANDE FRÅN UTSKOTTET FÖR RÄTTSLIGA FRÅGOR

till utskottet för sysselsättning och sociala frågor

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhängvårdare och om upphävande av rådets direktiv 2010/18/EU (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Föredragande av yttrande: Joëlle Bergeron

KORTFATTAD MOTIVERING

Kommissionen anser att detta förslag till direktiv svarar mot behovet av ett bredare grepp när det gäller balans mellan arbete och privatliv, med hänsyn till samhällsutvecklingen under de senaste åren.

Syftet är att komma till rätta med kvinnornas underrepresentation på arbetsmarknaden och stödja deras karriärutveckling genom förbättrade villkor för att förena arbete och familjeliv. För detta syfte fastställer direktivet minimikrav för att förverkliga den nödvändiga jämställdheten mellan kvinnor och män när det gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling på arbetsplatsen. Dessutom främjar det icke-diskriminering och jämställdhet genom att anpassa och modernisera EU:s rättsliga ram.

I EU är de deltidsanställda till övervägande delen kvinnor (32 procent av kvinnorna jämfört med 8 procent av männen), och detta beror på svårigheter att förena arbete och privatliv. Naturligtvis innebär detta i åtskilliga fall även väldigt stora skillnader i löner och pensioner mellan män och kvinnor. Den nuvarande rättsliga ramen på unionsnivå och medlemsstatsnivå har få bestämmelser som syftar till att män ska ta på sig en jämlik andel av omsorgsansvaret. Det finns ett trängande behov av att åtgärda dessa brister. Föredraganden ställer sig helt och hållet bakom de särskilda mål med förslaget till direktiv som framför allt syftar till att förbättra tillgången till möjligheter att förena privatliv och arbete samt att öka mäns användning av familjerelaterad ledighet och flexibla arbetsformer. När det gäller detta sistnämnda är ersättningsens storlek under föräldraledigheten avgörande för att kvinnor och män ska ta ut ledighet på ett jämbördigt sätt. Detta är långt ifrån fallet i dagsläget på grund av den ytterst låga ersättningen vid föräldraledighet. Kommissionens förslag att ersättningsnivån ska vara densamma som den för sjukledighet är ett framsteg i detta avseende. Det som vi måste ha i åtanke och som bör vara ledstjärna är omsorg om barnen. För föredraganden är det uppenbart att barnets bästa är att uppfostras, skötas om och omges av båda föräldrarna på ett balanserat sätt. Således anser föredraganden det vara nödvändigt att män och kvinnor ges möjlighet att bidra likvärdigt till familjens försörjning. Detta är möjligt om man avskaffar

ojämlikheter mellan kvinnor och män vid såväl avlönat som oavlönat arbete och främjar en rättvis fördelning av ansvaret för och omsorgen om barn och anhöriga som behöver stöd.

Det är dock viktigt att inte bortse från de krav och begränsningar som gäller för arbetsgivarna, i synnerhet när det rör sig om väldigt små företag med en eller två anställda. Där kan uttag av föräldraledighet utgöra ett verkligt hot för företaget. Föredraganden vill därför framhäva behovet av att säkerställa skydd för arbetsgivare, men även undvika att anställda missbrukar systemet genom frånvaro från arbetet på grund av påstådda trängande familjeskäl. För detta ändamål är det viktigt att styrkande handlingar lämnas och nödvändigt att rätten till föräldraledighet blir avhängig en kvalificerande tjänsteperiod som inte får överstiga nio månader. Rätten till ledighet för anhörigvård behöver också regleras bättre för att skydda arbetsgivaren från att systemet missbrukas. Samtidigt är det viktigt att ge arbetstagare som önskar sköta om en anhörig möjlighet att hitta en bättre balans mellan arbete och privatliv, så att de inte helt och hållet hamnar utanför arbetsmarknaden.

Föredraganden skulle också vilja påpeka att situationen för föräldrar till barn som har en funktionsnedsättning eller allvarlig sjukdom, eller den situation som uppstår vid flerbarnsfödelse eller flerbarns adoption, inte beaktats av kommissionen. Hon anser att föräldraledigheten bör kunna vara dubbelt så lång i sådana situationer.

Slutligen måste detsamma gälla för ensamstående föräldrar, vilka ständigt ökar i antal och inte får nonchaleras.

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för rättsliga frågor uppmanar utskottet för sysselsättning och sociala frågor att som ansvarigt utskott beakta följande ändringsförslag:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv Skäl 2

Kommissionens förslag

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen är ett av unionens mål att främja jämställdhet mellan könen. Även i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att jämställdhet mellan könen ska säkerställas

Ändringsförslag

(2) Jämställdhet är en av unionens grundläggande principer. Enligt artikel 3 i fördraget om Europeiska unionen är ett av unionens mål att främja jämställdhet mellan könen. Även i artikel 23 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna fastställs att jämställdhet mellan könen ska säkerställas

på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön.

på alla områden, inbegripet i fråga om anställning, arbete och lön. **Detta direktiv bidrar till dessa mål genom att undanröja ojämlikhet, stärka jämställdhet, främja en hög sysselsättningsnivå och konsolidera unionens sociala dimension samt genom ökad uppåtgående konvergens i medlemsstaterna vad gäller sociala förmåner.**

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv Skäl 3

Kommissionens förslag

(3) I artikel 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.

Ändringsförslag

(3) I artikel 33 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna (**nedan kallad stadgan**) föreskrivs **skydd av familjen på det rättsliga, ekonomiska och sociala planet**, rätten till skydd mot uppsägning på varje grund som står i samband med moderskap samt rätt till betald mammaledighet och till föräldraledighet efter ett barns födelse eller adoption av ett barn, för att man ska kunna förena familjeliv och yrkesliv.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv Skäl 4a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(4a) Personer med funktionsnedsättning bör ha rätt till inkomststöd som säkerställer ett värdigt liv, tjänster som hjälper dem att delta på arbetsmarknaden och i samhället samt en arbetsmiljö som är anpassad till deras behov.

Ändringsförslag 4

**Förslag till direktiv
Skäl 4b (nytt)**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(4b) Lika behandling och lika möjligheter för kvinnor och män bör säkerställas och främjas på alla områden, även deltagande på arbetsmarknaden, anställningsvillkor och karriärutveckling. Kvinnor och män har rätt till lika lön för likvärdigt arbete.

Ändringsförslag 5

**Förslag till direktiv
Skäl 5**

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden, ***göra det lättare för män att på lika villkor som kvinnor ta en del av omsorgsansvaret och genom att*** minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst ***och*** lön. Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande.

(5) Politiken för balans mellan arbete och privatliv bör bidra till att öka jämställdheten genom att främja kvinnornas deltagande på arbetsmarknaden ***och uppmuntra mäns deltagande och roll i familjelivet – i enlighet med artikel 24 i stadgan om de grundläggande rättigheterna, där det anges att varje barn har rätt att regelbundet upprätthålla ett personligt förhållande till och direkta kontakter med båda föräldrarna, utom då detta strider mot barnets bästa – för en jämlik fördelning av vård- och omsorgsansvaret för barn, och på så sätt minska klyftan mellan könen vad gäller inkomst, lön och pension.*** Dessa åtgärder bör utformas med hänsyn till befolkningsutvecklingen, inklusive effekterna av befolkningens åldrande. ***I detta sammanhang kan ett främjande av en bättre balans mellan arbete och privatliv utgöra ett viktigt incitament för att höja födelsetalen.***

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv

Skäl 6a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(6a) Enligt uppgifter från oktober 2017 (statistik från kommissionen) var sysselsättningsgraden för män i unionen 71,9 procent men bara 61,4 procent för kvinnor, trots att kvinnor har högre utbildning.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv Skäl 7

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(7) Balans mellan arbete och privatliv är **dock** fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. **När kvinnor får barn tenderar de** att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att en del kvinnor hamnar utanför arbetsmarknaden helt och hållet.

(7) **Ökningen av hushåll där båda föräldrarna arbetar har lett till arbetsintensifiering och större tryck för, och krav på, balans mellan arbete och privatliv.** Balans mellan arbete och privatliv är **därför** fortfarande en stor utmaning för många föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, vilket har en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning. En viktig faktor för kvinnors underrepresentation på arbetsmarknaden är svårigheterna att förena arbete och familjeliv. **Kvinnor som har barn, omsorgsberoende äldre familjemedlemmar eller nära anhöriga med kroniska funktionsnedsättande sjukdomar tvingas** att arbeta färre antal timmar med avlönat arbete och tillbringa mer tid med obetalt omsorgsansvar. **Detta bidrar i hög grad till löneskillnaderna mellan könen, som uppgår till 28 procent i vissa medlemsstater, och leder, utslaget på hela yrkeslivet, till pensionsklyftan mellan könen, vilken i genomsnitt ligger på 40 procent i EU, och större risk för fattigdom och social utestängning för kvinnor.** Att ha en sjuk eller vårdberoende anhörig har också visat sig ha en negativ inverkan på kvinnors sysselsättning, vilket leder till att en del kvinnor hamnar utanför

arbetsmarknaden helt och hållet *eller delvis*.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(7a) *Enligt uppgifter från Eurofound har över tre miljoner personer lämnat en heltidsanställning på grund av brist på barnomsorg eller möjligheter till anhörigvård.*

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv Skäl 7b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(7b) *Barn bör ha rätt till förskoleverksamhet och barnomsorg av god kvalitet till ett rimligt pris.*

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv Skäl 8

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer på grund av obalansen i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har

(8) I unionens nuvarande rättsliga ram ges begränsat incitament för män att ta på sig en lika stor del av omsorgsansvaret. ***Det finns inga harmoniserade EU-bestämmelser om pappaledighet eller ledighet för att ta hand om sjuka eller vårdberoende anhöriga, bortsett från ledighet på grund av force majeure.*** I många medlemsstater finns ingen möjlighet till betald pappaledighet och föräldraledighet, vilket bidrar till att få pappor tar ut sådan ledighet. Skillnaderna

systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete.

mellan könen när det gäller arbete och omsorg ökar ännu mer, **tillväxten bromsas, målen om social inkludering uppnås inte och kvinnor utsätts för större fattighetsrisk, särskilt som äldre**, på grund av obalansen **eller otillräckligheten** i utformningen av politiken för balans mellan arbete och privatliv för kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och privatliv för pappor, till exempel ledighet, **tillräckliga incitament att utnyttja sådan ledighet** och flexibla arbetsformer, visat sig ha en positiv effekt när det gäller att minska den relativa mängden oavlönat arbete i hemmet som utförs av kvinnor och gett dessa mer tid för avlönat arbete **och för social, ekonomisk och yrkesmässig frigörelse**.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv Skäl 8a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(8a) Föräldrar och personer med omsorgsansvar bör ha rätt till lämplig ledighet, flexibla arbetsformer och tillgång till omsorgstjänster. Kvinnor och män bör ha lika tillgång till särskild ledighet för att ta sitt omsorgsansvar, och bör uppmuntras att använda ledigheten jämlikt.

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv Skäl 9a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(9a) Det är viktigt att kunna förena arbete och privat- och familjeliv med hjälp av en bred strategi med åtgärder som inbegriper lagstiftning och icke-lagstiftning, exempelvis ändamålsenliga

incitament och åtgärder såsom skatterabatter för barnomsorg och anhörigvård.

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv Skäl 9b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(9b) Samråd bör ske med arbetsmarknadens parter om utformningen och genomförandet av den ekonomiska politiken och sysselsättnings- och socialpolitiken i enlighet med nationell praxis. De bör uppmuntras att förhandla och sluta kollektivavtal om frågor som är relevanta för dem, samtidigt som deras självständighet och rätt till kollektiva åtgärder respekteras.

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv Skäl 10

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(10) Det är lämpligt att upphäva och ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.

(10) Det är lämpligt att upphäva och ersätta direktiv 2010/18/EU, som för närvarande reglerar föräldraledigheten, genom att införa ett ramavtal mellan arbetsmarknadens parter. Detta direktiv bygger framför allt på de regler som fastställdes i direktiv 2010/18/EU och kompletterar dessa genom att de stärker de befintliga rättigheterna och inför nya.
Ingenting i det föreslagna direktivet bör tolkas som en försämring av tidigare rättigheter i enlighet med direktiv 2010/18/EU.

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv

Skäl 11

Kommissionens förslag

(11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar. **Genom att göra** det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen.

Ändringsförslag

(11) I detta direktiv fastställs minimikrav avseende pappaledighet, föräldraledighet och ledighet för vård av anhörig och för flexibla arbetsformer för föräldrar och arbetstagare med omsorgsansvar, **samtidigt som nationella bestämmelser om ledighet och flexibla arbetsformer som är i överensstämmelse med kraven i detta direktiv iakttas och medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter ges möjlighet att fastställa de specifika bestämmelserna. Direktivet respekterar till fullo arbetstagares och familjers frihet och önskemål att ordna sina egna liv och ålägger dem ingen skyldighet att utnyttja förmånerna i bestämmelserna. Även om det finns ett stort utrymme för individuella och nationella beslut, som gör** det lättare för föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv, bör detta direktiv bidra till de fördragsenliga målen om jämställdhet med hänsyn till möjligheter på arbetsmarknaden, likabehandling i arbetslivet och främjande av en hög sysselsättningsnivå i unionen **samt en värdig levnadsstandard för arbetstagare och deras familjer.**

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv Skäl 12

Kommissionens förslag

(12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I enlighet med vad som för närvarande föreskrivs i § 2.3 i bilagan till direktiv 2010/18/EU bör detta omfatta anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare

Ändringsförslag

(12) Detta direktiv bör tillämpas på alla arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande. I enlighet med vad som för närvarande föreskrivs i § 2.3 i bilagan till direktiv 2010/18/EU bör detta omfatta anställningskontrakt eller anställningsförhållanden för deltidsarbetande arbetstagare, arbetstagare

med en tidsbegränsad anställning eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

med en tidsbegränsad anställning **eller tillsvidareanställning** eller personer med ett anställningskontrakt eller ett anställningsförhållande hos ett bemanningsföretag.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv Skäl 12a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12a) Direktivet prioriterar upprättandet av balans mellan arbete och privatliv utan att tillgripa otrygga och atypiska anställningsförhållanden.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv Skäl 12b (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(12b) Detta direktiv syftar till att förbättra och stärka bestämmelserna om tillåtlighet och rättslig förutsebarhet för beviljande av ledighet för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller allvarliga kroniska sjukdomar, framför allt för att undvika godtycklighet när det gäller beviljandet av ledighet för relevanta åldersgrupper utöver nuvarande bestämmelser, införandet av servicecheckar eller särskilda bidrag för att kunna betala kostnaderna för barnomsorg.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv Skäl 13

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

(13) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör rätt till pappaledighet i samband med barnets födelse *införas*. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning.

(13) För att främja en jämnare fördelning av omsorgsansvaret mellan kvinnor och män bör *det införas en rätt, på begäran*, till pappaledighet *för den andre föräldern* i samband med barnets födelse *eller adoption*. För att ta hänsyn till skillnader mellan medlemsstaterna bör rätten till pappaledighet vara oberoende av äktenskaplig status eller familjestatus enligt vad som anges i nationell lagstiftning *samt oberoende av tjänsteår eller typ av anställningskontrakt*.

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv Skäl 14

Kommissionens förslag

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU.

Ändringsförslag

(14) Merparten av papporna utövar inte sin rätt till föräldraledighet eller överlåter en stor del av sin ledighet till mammorna. För att *främja en tidig nära relation med barnet och* uppmuntra den andra föräldern till att vara föräldraledig, förlängs perioden för föräldraledighet som inte kan överlåtas från en förälder till en annan från en månad till fyra månader i och med detta direktiv, samtidigt som varje förälders rätt till minst fyra månaders föräldraledighet bibehålls enligt vad som för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv Skäl 15

Kommissionens förslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst *tolv* år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange

Ändringsförslag

(15) För att ge föräldrar bättre möjligheter att ta ut föräldraledighet när deras barn växer upp, bör rätten till föräldraledighet beviljas fram tills dess att barnet är minst *tretton* år gammalt. Medlemsstaterna bör ges möjlighet att ange

vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet, **och att besluta om rätten till föräldraledighet ska vara avhängig en viss tjänstgöringstid. Med hänsyn till den ökande diversifieringen av avtalsbestämmelser, bör den sammanlagda tiden av på varandra följande visstidsanställningsavtal hos samma arbetsgivare beaktas vid beräkningen av tjänstgöringsperioden.** För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna besluta huruvida arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta. Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer har.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv Skäl 16

Kommissionens förslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet **uppmannas** arbetstagaren och arbetsgivaren **att hålla kontakten under ledigheten. De kan också** vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal

vilken tidsfrist som ska gälla när anställda ansöker om föräldraledighet. För att balansera arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör medlemsstaterna även kunna besluta huruvida arbetsgivaren under vissa omständigheter ska ha rätt att skjuta upp beviljandet av föräldraledighet. I sådana fall bör arbetsgivaren ge en skriftlig motivering till skälen till detta. Med tanke på att flexibilitet gör det mer sannolikt att föräldrarna, särskilt papporna, utövar sin rätt till föräldraledighet, bör arbetstagare kunna begära att få vara föräldralediga på heltid eller deltid eller under andra flexibla former. Det bör vara arbetsgivarens sak att bestämma om en begäran om föräldraledighet under andra flexibla former än heltid godtas. Medlemsstaterna bör även utvärdera om villkoren och de detaljerade systemen för föräldraledighet bör anpassas till de särskilda behov som föräldrar i särskilt utsatta situationer (**ensamstående föräldrar, föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller allvarliga sjukdomar**) har.

Ändringsförslag

(16) För att underlätta återgången till arbetet efter föräldraledighet **bör** arbetstagaren och arbetsgivaren vidta lämpliga åtgärder för återgången till arbetet, vilka ska beslutas gemensamt av de berörda parterna, med beaktande av nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis.

och/eller praxis.

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv Skäl 18

Kommissionens förslag

(18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av **force majeure av** brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.

Ändringsförslag

(18) Utöver rätten till ledighet för vård av anhörig som föreskrivs i detta direktiv, bör alla arbetstagare behålla sin rätt till ledighet från arbetet på grund av brådskande och oförutsedda familjeskäl, vilket för närvarande föreskrivs i direktiv 2010/18/EU, enligt de villkor som fastställts av medlemsstaterna.

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv Skäl 19

Kommissionens förslag

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten. Ersättningsnivån bör **minst motsvara den nivå av** ersättning som arbetstagaren skulle få vid sjukdom. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård.

Ändringsförslag

(19) För att öka incitamenten för arbetstagare med barn och omsorgsansvar, i synnerhet män, att ta ut de ledigheter som föreskrivs i detta direktiv, bör de ha rätt till skälig ersättning under ledigheten. Ersättningsnivån bör **vara tillräcklig och inte lägre än den** ersättning som arbetstagaren skulle få vid sjukdom. Medlemsstaterna bör beakta betydelsen av kontinuitet i rätten till social trygghet, inbegripet hälso- och sjukvård.

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv Skäl 21

Kommissionens förslag

(21) För att uppmuntra

Ändringsförslag

(21) För att uppmuntra

förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör **de få** möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör **därför** kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för flexibla arbetsformer, **inbegripet deltidarbete**. Även om deltidarbete har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv Skäl 23

Kommissionens förslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot

förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att stanna kvar i arbetskraften, bör **arbetsgivaren ge dem** möjlighet att anpassa sina arbetstider efter sina personliga behov och önskemål. Förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare bör, **utan att denna rätt missbrukas**, kunna begära flexibla arbetsformer, vilket är en möjlighet för en arbetstagare att anpassa sitt arbetsmönster, till exempel genom distansarbete, flexibla arbetstider, eller med deltidarbete, för att ta hand om ett barn eller en vårdberoende anhörig. För att kunna tillgodose både arbetstagarnas och arbetsgivarnas behov **och säkerställa en god balans däremellan** bör det vara möjligt för medlemsstaterna att begränsa varaktigheten för **deltidarbete och privilegiera andra** flexibla arbetsformer. Även om deltidarbete **förvisso** har visat sig vara bra för att kvinnor ska kunna fortsätta arbeta när de har fått barn **eller har annat familjeansvar**, kan långa perioder av deltidarbete leda till mindre inbetalning av sociala avgifter vilket i sin tur leder till minskad eller ingen pensionsrätt alls. Det slutliga beslutet om att bevilja en arbetstagares begäran om flexibla arbetsformer bör ligga hos arbetsgivaren. De särskilda omständigheter som ligger till grund för behovet av flexibla arbetsformer kan förändras. Arbetstagare bör därför inte bara ha rätt att återgå till sina ursprungliga arbetsmönster efter en viss avtalad period, utan bör också när som helst kunna begära att få återgå om omständigheterna så kräver.

Ändringsförslag

(23) Arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör vara skyddade mot

diskriminering och mindre gynnsam behandling på grund av det.

diskriminering, *repressalier* och mindre gynnsam behandling på grund av det. ***Om en arbetstagare utövar sina rättigheter till ledighet eller flexibla arbetsformer bör detta inte få negativa konsekvenser för anställningsnivån eller övriga arbetsvillkor.***

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv Skäl 24

Kommissionens förslag

(24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana flexibla arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.

Ändringsförslag

(24) Arbetstagare som utövar sina rättigheter att ta ut ledigheter som föreskrivs i detta direktiv bör åtnjuta skydd mot uppsägning, ***påtryckningar och mobbning till nackdel för arbetstagaren*** och alla förberedelser för en eventuell uppsägning på grund av att de har begärt eller tagit ut sådan ledighet eller har utövat rätten till sådana flexibla arbetsformer. Om arbetstagare anser att de har sagts upp på dessa grunder, bör de kunna be arbetsgivaren att skriftligen få väl underbyggda skäl till uppsägningen.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv Artikel 1 – stycke 1

Kommissionens förslag

Detta direktiv fastställer minimikrav som ska leda till att jämställdhet mellan könen uppnås vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet genom att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

Ändringsförslag

Detta direktiv fastställer minimikrav som ska leda till att jämställdhet mellan könen uppnås vad gäller möjligheter på arbetsmarknaden och behandling i arbetslivet ***i fråga om sociala rättigheter och lön*** genom att göra det lättare för förvärvsarbetande föräldrar och anhörigvårdare att förena arbete och familjeliv.

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv Artikel 2 – stycke 1

Kommissionens förslag

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande.

Ändringsförslag

Detta direktiv ska tillämpas på alla arbetstagare, **både** kvinnor och män, som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande **enligt definitionen i den lagstiftning, de kollektivavtal och/eller den praxis som gäller i respektive medlemsstat.**

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv Artikel 3 – stycke 1 – led a

Kommissionens förslag

a) pappaledighet: ledighet från arbetet för **pappor** i samband med barnets födelse.

Ändringsförslag

a) pappaledighet: **betald** ledighet från arbetet för **den andra föräldern** i samband med **att barnet föds eller adopteras**.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv Artikel 3 – stycke 1 – led b

Kommissionens förslag

b) föräldraledighet: ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag

b) föräldraledighet: **betald** ledighet från arbetet i samband med ett barns födelse eller vid adoption av ett barn i syfte att ta hand om det barnet.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv Artikel 3 – stycke 1 – led fa (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

fa) ensamstående förälder: en person

som varken är gift eller ingår i ett partnerskap i enlighet med nationell rätt och som ensam bär det huvudsakliga föräldraansvaret för barnet.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att **pappor** har rätt att ta ut en pappaledighet om minst **tio** arbetsdagar i samband med **barnets födelse**.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att **den andra föräldern** har rätt att ta ut en **betald och obligatorisk** pappaledighet om minst **fjorton** arbetsdagar i samband med **att barnet föds eller adopteras, eller minst femton dagar vid flerbarnsfödelse eller flerbarnsadoption**.

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv Artikel 4 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2a. Den rätt till pappaledighet som avses i punkt 1 ska beviljas oberoende av den andra förälderns tjänstgöringstid och anställningsform.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst **fyra** månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare får en individuell rätt till föräldraledighet på minst **sex** månader, vilken ska tas ut innan barnet når en viss

ålder som ska vara minst *tolv* år.

ålder som ska vara minst *tretton* år.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 1 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Föräldraledigheten ska vara dubbelt så lång för ensamstående föräldrar.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 2

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

2. Om medlemsstaterna tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, ska de säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.

2. Om medlemsstaterna tillåter att en förälder överlåter sin rätt till föräldraledighet till den andra föräldern, ska de säkerställa att minst fyra månader av föräldraledigheten inte kan överlåtas.
Föräldraledigheten ska vara dubbelt så lång för föräldrar till barn med en funktionsnedsättning eller allvarlig sjukdom.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 4

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida ***ett år*** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG²¹ om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska den sammanlagda längden av dessa avtal ***beaktas*** vid beräkning av

4. Medlemsstaterna får ställa villkor på en kvalifikationsperiod i arbete eller en anställningstid som inte får överskrida ***nio månader*** för rätt till föräldraledighet. Vid på varandra följande visstidsanställningsavtal, enligt definitionen i rådets direktiv 1999/70/EG om ramavtalet om visstidsarbete, med samma arbetsgivare, ska ***det vara obligatoriskt att beakta*** den sammanlagda

kvalifikationsperioden.

längden av dessa avtal vid beräkning av kvalifikationsperioden.

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

²¹ Rådets direktiv av den 28 juni 1999 om ramavtalet om visstidsarbete undertecknat av EFS, UNICE och CEEP (EGT L 175, 10.7.1999, s. 43).

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 5a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

5a. När anställningen börjar ska arbetstagaren få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter i enlighet med anställningsförhållandet, inbegripet under sin provanställning.

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv Artikel 5 – punkt 7

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att **anpassa** villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna **till** behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller kronisk sjukdom.

7. Medlemsstaterna ska utvärdera behovet av att **utvidga** villkoren för beviljande av föräldraledighet och tillämpningsbestämmelserna **för att tillgodose** behoven hos adoptivföräldrar, föräldrar med funktionsnedsättning, **ensamstående föräldrar (ensamförälderfamiljer)** och föräldrar med barn med funktionsnedsättning eller **allvarlig** kronisk sjukdom. **Särskilt för föräldrar till barn med funktionsnedsättning eller allvarlig sjukdom, i enlighet med medlemsstatens folkhälsomyndigheters certifiering, ska det vara förbjudet att avslå begäranden om föräldraledighet.**

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv Artikel 6 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut ledighet för vård av anhörig på minst **fem** arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet **får** omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges allvarliga sjukdom.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt att ta ut **betald** ledighet för vård av anhörig på minst **sju** arbetsdagar per år och per arbetstagare. En sådan rättighet **ska** omfattas av krav på lämpligt läkarintyg om den anhöriges allvarliga sjukdom.

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv Artikel 6a (ny)

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Artikel 6a

Ledighet för mammor och den andra föräldern om de har en funktionsnedsättning

Medlemsstaterna ska säkerställa att de olika ledighetsformer som beskrivs i detta direktiv kan förlängas med minst 50 procent för mammor och den andra föräldern om de har en funktionsnedsättning.

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv Artikel 7 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare har rätt till ledighet på grund av force majeure som har samband med trängande familjeskäl vid sjukdom eller olycksfall och som gör arbetstagarens omedelbara

närvaro absolut nödvändig.
Medlemsstaterna får **begränsa** rätten till ledighet på grund av force majeure **till ett visst antal dagar per år eller fall, eller båda**.

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv Artikel 8 – stycke 1

Kommissionens förslag

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning eller tillräcklig ersättning som **minst bör motsvara** vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst **tolv** år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv

närvaro absolut nödvändig.
Medlemsstaterna får **villkora** rätten till ledighet på grund av force majeure **med framläggande av bevis som de finner lämpliga**.

Ändringsförslag

I enlighet med nationella omständigheter, såsom nationell lagstiftning, kollektivavtal och/eller praxis, och med beaktande av de befogenheter som tilldelats arbetsmarknadens parter ska medlemsstaterna säkerställa att arbetstagare som utövar sina rättigheter till ledighet enligt vad som avses i artikel 4, 5 eller 6 får betalning, **skatterabatt** eller tillräcklig ersättning som **inte är lägre än** vad den berörda arbetstagaren skulle få vid sjukskrivning.

Ändringsförslag

1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att arbetstagare med barn upp till en viss ålder, som ska vara minst **tretton** år, och anhörigvårdare har rätt att begära flexibla arbetsformer av omsorgsskäl. Varaktigheten för sådana flexibla arbetsformer får omfattas av en rimlig begränsning.

Artikel 9 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Arbetsgivarna ska behandla **och besvara** en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

Ändringsförslag

2. Arbetsgivarna ska behandla en sådan begäran om flexibla arbetsformer som avses i punkt 1, **och besvara den skriftligen**, med beaktande av såväl arbetsgivarnas som arbetstagarnas behov. Arbetsgivaren ska skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran.

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv Artikel 9 – punkt 3

Kommissionens förslag

3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. Arbetstagaren ska **också** ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret **närhelst ändrade omständigheter motiverar det**. Arbetsgivarna ska **vara skyldiga att behandla och besvara en sådan begäran med beaktande av såväl arbetsgivares som arbetstagares behov**.

Ändringsförslag

3. Om de flexibla arbetsformer som avses i punkt 1 är av begränsad varaktighet, ska arbetstagaren i slutet av den avtalade perioden ha rätt att återgå till sitt ursprungliga arbetsmönster. **Det bör även föreskrivas en övergående skyddsperiod vid arbetstagarens återgång till arbetet för att arbetstagaren lättare och effektivare ska kunna komma in i arbetslivet igen, med hänsyn till att användningen av ny teknik under denna skyddsperiod kan bidra till att det går snabbare och lättare att varaktigt återuppta arbetet och uppdatera sina färdigheter**. Arbetstagaren ska ha rätt att återgå till det ursprungliga arbetsmönstret **och till samma anställningsnivå**. Arbetsgivarna ska **skriftligen motivera ett eventuellt avslag på en sådan begäran**.

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv Artikel 11 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga

åtgärder för att skydda arbetstagare mot mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller utövar sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv Artikel 12 – punkt 2

Kommissionens förslag

2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller på grund av att de utövat sin rätt till att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9 *kan* begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Arbetsgivaren *ska* skriftligen ange motiveringen.

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv Artikel 13 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att *dessa* sanktioner tillämpas. *Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det kan vara sanktioner i form av böter. De kan också*

åtgärder för att skydda arbetstagare mot *diskriminering och* mindre gynnsam behandling på grund av att de ansöker om eller utövar sin rätt till sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller utövar sin rätt till flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9.

Ändringsförslag

2. Arbetstagare som anser att de har sagts upp på grund av att de ansökt om eller tagit ut sådan ledighet som avses i artikel 4, 5 eller 6 eller på grund av att de utövat sin rätt till att begära flexibla arbetsformer enligt vad som avses i artikel 9 *ska ha rätt att* begära att arbetsgivaren skriftligen ger en väl underbyggd motivering till uppsägningen. Arbetsgivaren *är skyldig att* skriftligen *och i god tid* ange motiveringen.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att *ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande* sanktioner tillämpas.

handla om betalning av ersättningar.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv Artikel 14 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare, **även arbetstagarnas företrädare**, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Ändringsförslag

Medlemsstaterna ska införa de åtgärder som är nödvändiga för att skydda arbetstagare mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram i företaget, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv Artikel 15 – stycke 1

Kommissionens förslag

Medlemsstaterna ska säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av föräldrar och anhörigvårdare utan könsdiskriminering också är behöriga för frågor som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag

Utan att det påverkar behörigheten för yrkesinspektioner eller andra organ som verkar för arbetstagarnas rättigheter, inbegripet socialtjänsten, ska **medlemsstaterna** säkerställa att det eller de organ som utsetts enligt artikel 20 i direktiv 2006/54/EG för främjande, analys och kontroll av samt till stöd för likabehandling av föräldrar och anhörigvårdare utan könsdiskriminering också är behöriga för frågor som omfattas av detta direktiv.

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv Artikel 16 – stycke 1

Kommissionens förslag

Ändringsförslag

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som fastställs i detta direktiv. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2.

Medlemsstaterna får införa eller behålla bestämmelser som är förmånligare för arbetstagare än dem som fastställs i detta direktiv ***men de får aldrig bli mindre förmånliga än vad som gäller i deras nationella lagstiftning***. De ska dock säkerställa att minst fyra månaders föräldraledighet inte kan överlåtas i enlighet med artikel 5.2 ***och att föräldrar till barn med funktionsnedsättning och allvarliga sjukdomar, i enlighet med medlemsstatens hälsovårdsmyndigheters certifiering, ska garanteras ledighet***.

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv Artikel 18 – punkt 1

Kommissionens förslag

1. Senast ***fem*** år efter att detta direktiv trätt i kraft ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv.

Ändringsförslag

1. Senast ***[tre*** år efter att detta direktiv trätt i kraft] ska medlemsstaterna till kommissionen överlämna all relevant information som behövs för att kommissionen ska kunna utarbeta en rapport till Europaparlamentet och rådet om genomförandet av detta direktiv ***och en omfattande utvärdering av effekterna av direktivet för kvinnors sysselsättningsgrad, åtföljd vid behov av ett lagstiftningsförslag***.

ÄRENDETS GÅNG I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

Titel	Balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare
Referensnummer	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 15.5.2017
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	JURI 15.5.2017
Föredragande av yttrande Utnämning	Joëlle Bergeron 3.5.2017
Behandling i utskott	9.10.2017 21.11.2017 21.2.2018
Antagande	27.3.2018
Slutomröstning: resultat	+: 19 -: 2 0: 1
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 200.2)	Mylène Troszczynski

SLUTOMRÖSTNING MED NAMNUPPROP I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

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

Teckenförklaring:

+ : Ja-röster

- : Nej-röster

0 : Nedlagda röster

ÄRENDETS GÅNG I DET ANSVARIGA UTSKOTTET

Titel	Balans mellan arbete och privatliv för föräldrar och anhörigvårdare			
Referensnummer	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
Framläggande för parlamentet	27.4.2017			
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 15.5.2017			
Rådgivande utskott Tillkännagivande i kammaren	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
Associerat/Associerade utskott Tillkännagivande i kammaren	FEMM 14.9.2017			
Föredragande Utnämning	David Casa 3.10.2017			
Behandling i utskott	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Antagande	11.7.2018			
Slutomröstning: resultat	+: -: 0:	34 14 4		
Slutomröstning: närvarande ledamöter	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, Mirosłavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
Slutomröstning: närvarande suppleanter	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			
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 200.2)	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
Ingivande	24.8.2018			

SLUTOMRÖSTNING MED NAMNUPPROP I DET ANSVARIGA UTSKOTTET

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

Teckenförklaring:

+ : Ja-röster

- : Nej-röster

0 : Nedlagda röster