



30.5.2018

## **ADVIES**

van de Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid

aan de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

inzake het voorstel voor een richtlijn van het Europees Parlement en de Raad betreffende het evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers en tot intrekking van Richtlijn 2010/18/EU van de Raad (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Rapporteur voor advies: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(\*) Procedure met medeverantwoordelijke commissies – Artikel 54 van het Reglement

PA\_Legam

## BEKNOPTE MOTIVERING

Maatregelen ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven zijn niet alleen nodig om de rechten van de vrouw te waarborgen, maar ook de rechten van de man, en gendergelijkheid in het algemeen. Tevens zijn deze maatregelen belangrijk voor de economie in de EU, onder meer voor het bestrijden van de negatieve gevolgen van de vergrijzing en het tekort aan arbeidskrachten.

De situatie van vrouwen op de arbeidsmarkt blijft een uitdaging vormen – de arbeidsparticipatie van vrouwen bedraagt in de EU gemiddeld 64 %, tegen 76 % van de mannen. Het niet effectief kunnen combineren van werk en gezinsverplichtingen is de voornaamste reden waarom vrouwen niet participeren op de arbeidsmarkt, zo blijkt uit onderzoek. De pensioenkloof tussen mannen en vrouwen, die voortkomt uit het feit dat vrouwen gedurende hun leven in diverse opzichten met ongelijkheid te maken krijgen en uit de perioden waarin zij niet actief waren op de arbeidsmarkt, bedraagt gemiddeld in de EU wel 40 %<sup>1</sup>. Er is slechts traag voortgang geboekt bij het realiseren van gendergelijkheid op de arbeidsmarkt. Om deze trend te keren zijn dan ook maatregelen nodig ter bevordering van een evenwicht tussen werk en privéleven<sup>2</sup>. Tevens vormt beleid ter bevordering van het evenwicht tussen werk en privéleven een middel waarmee effectief gereageerd kan worden op tekorten op de arbeidsmarkt en een steeds verder vergrijzende bevolking<sup>3</sup>.

De rapporteur wil zich concentreren op de doelstelling van de richtlijn, namelijk een hogere arbeidsparticipatie onder vrouwen, waarbij zij goed wil aansluiten bij de rechtsgrondslag van de richtlijn. Het voorstel heeft twee cruciale pijlers die de rapporteur als essentieel beschouwt voor het verwezenlijken van deze doelen:

- 1) Niet-overdraagbaarheid van ouderschapsverlof is een voorwaarde voor een gelijke duur van het verlof voor mannen en vrouwen en een middel om zowel de aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt uit te breiden als de betrokkenheid van mannen bij gezinstaken te versterken.
- 2) Het is verenigbaar met het huidige rechtskader en met de richtlijn zwangerschapsverlof om bij deze verloven evenveel uit te betalen als bij ziekteverlof. Vaders nemen verlof op wanneer zij voldoende compensatie krijgen<sup>4</sup>.

Betaald vaderschapsverlof is de eerste voorwaarde om vaders zorgtaken op zich te laten nemen<sup>5</sup>. De rapporteur heeft evenwel besloten een zekere flexibiliteit te verbinden aan het

---

<sup>1</sup> Gegevens van DG JUST: [https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence\\_en#womeninwork](https://ec.europa.eu/info/strategy/justice-and-fundamental-rights/discrimination/gender-equality/equal-economic-independence_en#womeninwork)

<sup>2</sup> EIGE: Gender Equality Index 2017: Measuring gender equality in the European Union 2005-2015 – Main findings. Hoofdstuk "Domain of work: 10 years of slow progress".

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

<sup>4</sup> 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>  
OESO (2017), The Pursuit of Gender Equality: An Uphill Battle, OECD Publishing, Parijs.  
<http://dx.doi.org/10.1787/9789264281318-en>

<sup>5</sup> Onderzoeken wijzen uit dat vaderschapsverlof een voorwaarde is om vaders meer te betrekken bij zorgtaken, bijvoorbeeld door het opnemen van ouderschapsverlof, maar ook door hun algehele betrokkenheid bij de opvoeding van het kind.

opnemen van vaderschapsverlof, zodat vaders in het eerste jaar na de geboorte of de adoptie gebruik van dit recht kunnen maken. Waarschijnlijk zullen dan meer vaders dit verlof opnemen omdat sommige mannen zich niet zeker genoeg voelen om direct na de geboorte voor een kind te zorgen. Toch heeft de rapporteur besloten om de voorkeur voor het opnemen van vaderschapsverlof bij de geboorte of de adoptie te handhaven, want het is aangetoond dat de hechting tussen vader en kind in een vroeg stadium het efficiëntst verloopt<sup>1</sup>. Zorgtaken beperken zich niet tot de zorg voor kinderen, en de rapporteur is dan ook van mening dat verlof voor mantelzorgers een welkom antwoord is op het probleem van een vergrijzende bevolking.

Om het voorstel af te stemmen op de economische vraag in de EU stelt de rapporteur diverse wijzigingen voor:

Maatregelen gericht op een evenwicht tussen werk en privéleven zijn weliswaar langetermijninvesteringen die economische welvaart brengen en de arbeidsparticipatie van vrouwen verhogen. Toch moet er in het bijzonder op worden toegezien dat het economisch functioneren van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen op korte en lange termijn gewaarborgd is. Bedrijven moeten meer duidelijkheid krijgen zodat zij een betere planning kunnen maken en productiviteitsverlies kunnen voorkomen. Daartoe benadrukt de rapporteur dat duidelijke termijnen moeten worden vastgelegd waarbinnen de werknemer kennis moet geven van zijn aanvraag, en dat de perioden waarbinnen een werknemer in aanmerking komt voor verloven en flexibele werkregelingen helder moeten zijn.

De rapporteur onderkent dat kansarme groepen speciale aandacht moeten krijgen, maar zij heeft toch besloten om geen recht op langer verlof voor alleenstaande werkende ouders voor te stellen. De richtlijn is namelijk gericht op een sterkere aanwezigheid van vrouwen op de arbeidsmarkt. In de praktijk kan uitbreiding van verlofperiodes voor alleenstaande ouders leiden tot langere afwezigheid op het werk van alleenstaande moeders, die de meerderheid vormen van de alleenstaande ouders. Dit kan de doelstelling van de richtlijn ondermijnen en negatieve gevolgen hebben voor de financiële onafhankelijkheid van deze vrouwen. De richtlijn laat het over aan de lidstaten om de aard en de structuur van steun aan kansarme gezinnen vast te stellen, waar de rapporteur een uitgesproken voorstander van is. Tot slot is de rapporteur van mening dat het standpunt van het Europees Parlement gericht moet zijn op het verdedigen van de voornaamste doelstellingen van de richtlijn en op de rechtsgrondslag, die berust op gelijkheid tussen mannen en vrouwen. Ook moet het Europees Parlement strategisch denken en niet de fout maken een té ambitieus voorstel in te dienen.

---

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

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

<sup>1</sup> Hoe sterker de hechting, des te waarschijnlijker het is dat de vader ook voor het kind zorgt, en hoe nauwer de vader betrokken is bij het eerste kind, des te groter de kans is dat het gezin kiest voor een tweede kind.

Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) Gender Equality and Fertility in Sweden, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: 10.1300/J002v39n01\_07

Het Parlement moet de bedenkingen die de lidstaten hebben uitgesproken respecteren, zodat de richtlijn snel door de Raad kan worden aangenomen.

## AMENDEMENTEN

De Commissie rechten van de vrouw en gendergelijkheid verzoekt de bevoegde Commissie werkgelegenheid en sociale zaken onderstaande amendementen in aanmerking te nemen:

### Amendement 1

#### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie onder meer als doel de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is *in* artikel 23 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

*Amendement*

(2) De gelijkheid van vrouwen en mannen is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie *en artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie* heeft de Unie onder meer als doel *ongelijkheden op te heffen en* de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Evenzo is *krachtens* artikel 21 van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie *elke discriminatie op welke grond dan ook verboden, terwijl in artikel 23 wordt* bepaald dat de gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning.

### Amendement 2

#### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(4) De Unie *is* partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. De *bepalingen van dat Verdrag vormen dus sinds het tijdstip van zijn inwerkingtreding* een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de

*Amendement*

(4) De Unie *en alle haar lidstaten zijn* partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap. *In het verdrag wordt onderstreept dat personen met een handicap en hun gezinsleden de nodige bescherming en ondersteuning dienen te ontvangen, teneinde hun gezinnen in staat te stellen bij te dragen aan het volledige genot van de rechten van personen met een handicap en wel op voet*

partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.

*van gelijkheid met anderen. De bepalingen van dat Verdrag vormen een integrerend bestanddeel van de rechtsorde van de Europese Unie en de wetgeving van de Unie moet zoveel mogelijk in overeenstemming met dat Verdrag worden uitgelegd. In het Verdrag is onder meer bepaald in artikel 7 dat de partijen alle nodige maatregelen nemen om te waarborgen dat kinderen met een handicap op voet van gelijkheid met andere kinderen ten volle alle mensenrechten en fundamentele vrijheden genieten.*

*Bovendien is in artikel 23 van het Verdrag bepaald dat de partijen doeltreffende en passende maatregelen moeten nemen om discriminatie van personen met een handicap uit te bannen op het gebied van huwelijk, gezinsleven, ouderschap en relaties.*

### Amendement 3

#### Voorstel voor een richtlijn Overweging 5

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten en *loon* weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing.

*Amendement*

(5) Het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven moet de gelijke behandeling van vrouwen en mannen helpen verwezenlijken door de arbeidsparticipatie van vrouwen te bevorderen, door het voor mannen gemakkelijker te maken *en hen aan te moedigen* om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen als vrouwen, en door het verschil tussen vrouwen en mannen met betrekking tot inkomsten, *loon* en *pensioen* weg te werken. In dat beleid moet rekening worden gehouden met demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing. *Bovendien moet het ook helpen om de stereotypen inzake rolpatronen aan te pakken.*

#### **Amendement 4**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 bis) De Europese pijler van sociale rechten, die op 17 november 2017 door de lidstaten is afgekondigd, heeft tot doel de burgers van de Unie nieuwe en effectievere rechten te bieden. De pijler is gebaseerd op 20 fundamentele beginselen, zoals beginsel 2 inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen, beginsel 3 inzake gelijke kansen en beginsel 9 inzake het evenwicht tussen werk en privéleven. Dat laatste beginsel stelt: "Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, flexibele werkregelingen en toegang tot zorgvoorzieningen. Vrouwen en mannen moeten gelijke toegang hebben tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en moeten worden aangemoedigd daar op een evenwichtige manier gebruik van te maken."*

#### **Amendement 5**

##### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(6 ter) Ongeveer 80 % van de meestal onbetaalde mantelzorg in de Unie wordt verleend door familie en vrienden, die onmisbaar zijn voor de verstrekking, organisatie en duurzaamheid van gezondheids- en socialezorgstelsels. Ongeveer twee derde van de verzorgers in Europa zijn vrouwen. De economische waarde van onbetaalde mantelzorg in de Unie, als percentage van de totale kosten van de formele langdurige zorgverlening, wordt geraamd op 50 % tot 90 %;*



## Amendement 6

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 7

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(7) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om *werk* en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of *zorgbehoevend* familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt helemaal verlaten.

## Amendement 7

### Voorstel voor een richtlijn

#### Overweging 8

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten *draagt* een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen

*Amendement*

(7) Toch blijft het evenwicht tussen werk en privéleven een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een van de belangrijke oorzaken van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is de moeilijkheid om *werk-* en gezinstaken in balans te houden. Vaak verrichten vrouwen met kinderen minder uren betaald werk en besteden zij meer tijd aan onbetaalde zorgtaken. Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een ziek of *zorg- of steunbehoevend* familielid hebben en dat sommige vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt *gedeeltelijk of* helemaal verlaten, *wat zich vertaalt in een negatief financieel effect op hun loon en pensioen.*

*Amendement*

(8) Het huidige rechtskader van de Unie omvat slechts beperkte stimulansen voor mannen om een even groot aandeel van de zorgtaken op zich te nemen. In veel lidstaten *dragen* een gebrek aan betaald vaderschaps- en ouderschapsverlof, *alsook de overdraagbaarheid van ouderschapsverlof* ertoe bij dat vaders dergelijke verlofregelingen maar weinig benutten. Doordat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven

op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken.

verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen worden de verschillen op het vlak van arbeid en zorg nog groter. Omgekeerd is ook aangetoond dat wanneer vaders regelingen voor een beter evenwicht tussen werk en privéleven benutten, zoals verlof of flexibele werkregelingen, het relatieve aandeel van vrouwen in onbetaald werk binnen de familie kleiner wordt en vrouwen over meer tijd voor betaald werk beschikken. ***Bovendien blijkt uit onderzoek van Eurofound dat de benuttingsgraad van verlofregelingen bij ouders afhangt van vele onderling samenhangende factoren. Tot die factoren behoren: informatie over de beschikbare verlofregelingen; verlofvergoeding en beloningsverschillen; beschikbaarheid en flexibiliteit van kinderopvangvoorzieningen; heersende modellen voor gezinsorganisatie; en de mate waarin werknemers vrezen geïsoleerd te raken van de arbeidsmarkt wanneer zij verlof opnemen<sup>1 bis</sup>.***

---

***Eurofound: "Promoting uptake of parental and paternity leave among fathers in the European Union" (2015) en "The gender employment gap: challenges and solutions" (Het verschil in arbeidsparticipatie tussen mannen en vrouwen: uitdagingen en oplossingen) (2016).***

## **Amendement 8**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***(8 bis) Het is gebleken dat de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare infrastructuur voor de zorg voor kinderen en andere afhankelijke personen een cruciale factor is voor het***

*beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven, waardoor moeders sneller weer aan de slag gaan en de arbeidsparticipatie van vrouwen wordt verhoogd. Per 2018 hebben de meeste lidstaten van de Unie echter de in 2002 vastgestelde Barcelona-doelstellingen voor kinderopvang nog steeds niet gehaald. De verwezenlijking van deze doelstellingen is van cruciaal belang om vrouwen in staat te stellen ten volle aan de arbeidsmarkt deel te nemen en met het oog op de verbetering van de situatie is het essentieel dat in het meerjarig financieel kader prioriteit wordt gegeven aan investeringen in door de gemeenschap gedragen kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare kinderopvang.*

## **Amendement 9**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 ter (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(8 ter) De onevenredig hoge belastingdruk op de tweede verdiener in de meeste lidstaten blijft een belangrijke belemmering voor de arbeidsparticipatie van vrouwen. Het is van essentieel belang dat alle belemmeringen als gevolg van op gender gebaseerde belastingstelsels worden geïnventariseerd en weggenomen om vrouwen aan te moedigen ten volle aan de arbeidsmarkt deel te nemen en een gelijke verdeling van de taken op het gebied van reproductieve arbeid en zorg te bevorderen.*

## **Amendement 10**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 13**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor vaders op vaderschapsverlof, dat bestemd is om **bij** geboorte van een kind te worden opgenomen. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

*Amendement*

(13) Om een eerlijker verdeling van de zorgtaken tussen vrouwen en mannen te bevorderen, is de invoering nodig van het recht voor vaders **of een gelijkwaardige tweede ouder, zoals gedefinieerd in het nationale recht**, op **betaald** vaderschapsverlof, dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind te worden opgenomen **en waarvan de duur die van het moederschapsverlof niet overschrijdt**. Om rekening te houden met de verschillen tussen de lidstaten, moet het recht op vaderschapsverlof gelden ongeacht de burgerlijke staat of de gezinssituatie volgens het nationale recht.

**Amendement 11**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 13 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(13 bis)** **De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van vaderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van vaders in bijzondere situaties die een grotere aanwezigheid van vaders vereisen, met name ten aanzien van vaders met een handicap en vaders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.**

**Amendement 12**

**Voorstel voor een richtlijn**  
**Overweging 14**

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen.

(14) De meerderheid van de vaders maakt zelf geen gebruik van het recht op ouderschapsverlof of draagt een aanzienlijk deel van het recht op verlof over aan de moeder; terwijl het recht van beide ouders op ten minste vier maanden ouderschapsverlof, waarin Richtlijn 2010/18/EU momenteel voorziet, in de onderhavige richtlijn behouden blijft, wordt de duur van het ouderschapsverlof dat de ouders niet kunnen overdragen uitgebreid van een tot vier maanden, om de tweede ouder aan te moedigen ouderschapsverlof op te nemen. ***De lidstaten moeten kunnen bepalen dat twee maanden van het ouderschapsverlof moeten worden opgenomen tijdens de eerste vier jaar van het leven van een kind. Indien het ouderschapsverlof echter niet binnen deze termijn wordt opgenomen, moeten de lidstaten ervoor zorgen dat het niet verloren gaat en dat het kan worden opgenomen totdat het kind ten minste tien jaar is.***

### **Amendement 13**

#### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 15**

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste ***twaaalf*** jaar is. De lidstaten moeten ***de*** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, ***en zij moeten kunnen besluiten of het recht op ouderschapsverlof afhankelijk mag worden gesteld*** van een

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste ***tien*** jaar is. De lidstaten moeten ***een redelijke*** periode kunnen vaststellen waarbinnen de werknemer die ouderschapsverlof aanvraagt, zijn werkgever hiervan in kennis moet stellen, ***waarbij met name rekening wordt gehouden met de beperkingen van micro-ondernemingen. Om eventueel misbruik***

anciënniteitsperiode. Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere *probleemsituaties*.

*tegen te gaan, moeten de lidstaten de eis kunnen invoeren van een minimale anciënniteitsperiode voordat een werknemer gedurende maximaal zes maanden gebruik kan maken van dit recht.* Gezien de toenemende diversiteit van contractuele regelingen moet de som van opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd bij dezelfde werkgever in aanmerking worden genomen bij het berekenen van de anciënniteitsperiode. Om een evenwicht te vinden tussen de behoeften van werknemers en werkgevers, moeten de lidstaten kunnen vaststellen of de werkgever in bepaalde omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof uit te stellen. In dergelijke gevallen moet de werkgever het uitstel *schriftelijk* motiveren.

Aangezien flexibiliteit de kans verhoogt dat de tweede ouder en met name de vader zijn recht op verlof zal aanwenden, moet de werknemer kunnen verzoeken om ouderschapsverlof voltijds, deeltijds of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgever moet kunnen besluiten of een verzoek om het ouderschapsverlof niet voltijds maar in andere flexibele vormen op te nemen, al dan niet wordt aanvaard. De lidstaten moeten ook beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere *situaties die een grotere aanwezigheid van de ouders vereisen, met name ten aanzien van ouders met een handicap en ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.*

## Amendement 14

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers **worden aangemoedigd** tijdens het verlof contact met elkaar te houden en **kunnen de betrokken partijen** onderlinge afspraken **maken** over passende re-integratiemaatregelen, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken.

*Amendement*

(16) Om de terugkeer naar het werk na het ouderschapsverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers **de mogelijkheid hebben** tijdens het verlof **vrijwillig** contact met elkaar te houden. **Het contact tussen werknemers en werkgevers mag niet belastend zijn of onrust opleveren voor werknemers en hun gezinsleden en moet het maken van onderlinge afspraken over passende re-integratiemaatregelen bevorderen**, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken. **Werknemers die geen contact willen onderhouden, mogen op geen enkele manier worden gediscrimineerd.**

## Amendement 15

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(17) Om **vrouwen en mannen** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **die een ernstig ziek of zorgbehoevend familielid hebben**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. Om misbruik van dit recht te voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige **ziekte of behoefte aan zorg** voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof **wordt aangetoond**.

*Amendement*

(17) Om **werknemers** die voor oudere familieleden en/of andere zorgbehoevende familieleden zorgen meer kansen te bieden om op de arbeidsmarkt te blijven, moeten werknemers **met een familielid dat om ernstige medische redenen zorg of steun nodig heeft**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. Om misbruik van dit recht te voorkomen, kan worden verlangd dat de ernstige **medische redenen voor zorg of steun** voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof **door een arts worden bevestigd**.

## Amendement 16

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 17 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*(17 bis) De invoering van een individueel zorgverlof mag niet worden gezien als vervanging van professionele, toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige door de gemeenschap gedragen zorgdiensten, die eveneens een aanzienlijke bijdrage zullen leveren aan de toekomstige economische ontwikkeling.*

## Amendement 17

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 19

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De uitkering moet ***minstens even hoog zijn als wat de betrokken werknemer bij ziekte zou ontvangen***. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg betreft.

(19) Om werknemers met kinderen of zorgtaken, en mannen in het bijzonder, meer stimulansen te bieden om de verlofperioden op te nemen waarin deze richtlijn voorziet, moeten zij recht hebben op een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De ***hoogte van de uitkering moet door de lidstaat worden vastgesteld en moet gelijk zijn aan het loon voor moederschapsverlof zoals dat op nationaal niveau is vastgesteld in geval van vaderschapsverlof, terwijl dit in het geval van ouderschapsverlof en zorgverlof ten minste gelijk moet zijn aan 80 procent van het brutoloon van de werknemer. Op die manier zouden de lidstaten ervoor zorgen dat de betaling of uitkering wordt vastgesteld op een niveau dat ouders aanmoedigt om de toegekende rechten beter te verdelen en*** moeten zij rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat de gezondheidszorg ***en de***



*pensioenregelingen* betreft.

## Amendement 18

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 20

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan.

## Amendement 19

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

*Amendement*

(20) Overeenkomstig Richtlijn 2010/18/EU moeten de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende het ouderschapsverlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is. Overeenkomstig de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie blijft de arbeidsverhouding tussen werknemer en werkgever gedurende het verlof bestaan en blijft degene die een dergelijk verlof geniet, gedurende dat tijdvak bijgevolg een werknemer in de zin van het recht van de Unie. Wanneer de lidstaten de regeling vaststellen die gedurende de onder deze richtlijn vallende verlofperioden op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan zonder afbreuk te doen aan de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, met inbegrip van de pensioenpremie die de werknemer gedurende de gehele verlofperiode moet blijven afdragen. ***In dit verband moeten de lidstaten ervoor zorgen dat de in deze richtlijn bedoelde verlofregelingen de pensioenrechten van de werknemer gedurende deze gehele periode onverlet laten.***

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Het komt** de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard. De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een **bepaalde** overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de onderliggende omstandigheden dit vereist.

(21) Om werkende ouders en mantelzorgers aan te moedigen op de arbeidsmarkt te blijven, moeten deze werknemers hun werkschema aan hun persoonlijke behoeften en voorkeuren kunnen aanpassen. Werkende ouders en mantelzorgers moeten dus de mogelijkheid hebben om te verzoeken om flexibele werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **waar passend**, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren voor zorgdoeleinden. Om tegemoet te komen aan de behoeften van werkgevers en werknemers moet het voor de lidstaten mogelijk zijn de duur van flexibele werkregelingen, met inbegrip van vermindering van werkuren, te beperken. Deeltijdwerk is nuttig gebleken omdat sommige vrouwen hierdoor op de arbeidsmarkt kunnen blijven nadat zij kinderen hebben gekregen, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Hoewel het** de werkgever **toekomt** uiteindelijk te besluiten of een verzoek om flexibele werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard, **moet daarbij rekening worden gehouden met de behoeften van de werknemers en met de beperkingen van de arbeidsregelingen en -planning voor de micro-ondernemingen, en moet een weigering worden gemotiveerd.** De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan flexibele werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een **onderling** overeengekomen periode het recht hebben om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen, maar moeten zij daarom kunnen verzoeken telkens wanneer een wijziging van de

onderliggende omstandigheden dit vereist.

## Amendement 20

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 22

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen blijven behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.

*Amendement*

(22) Verlofregelingen zijn bedoeld om werkende ouders en mantelzorgers gedurende een specifieke periode te ondersteunen, waardoor zij hun band met de arbeidsmarkt kunnen blijven behouden en vergroten. Daarom moet een uitdrukkelijke bepaling worden opgenomen ter bescherming van de arbeidsrechten van werknemers die verlof opnemen waarin deze richtlijn voorziet, met name hun recht terug te keren in dezelfde of een gelijkwaardige functie zonder dat hun afwezigheid nadelige gevolgen heeft voor hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers moeten in dat verband hun reeds verworven rechten en rechten in wording tot het einde van dat verlof behouden.

***Even belangrijk is het doel van verlofregelingen om ervoor te zorgen dat werkende ouders de kwaliteit van hun gezinsleven behouden, door voor hun kinderen te zorgen, door hun taken, waaronder hun primaire educatieve rol, met name in de vroege kinderjaren, zo goed mogelijk uit te voeren en door tijd met hun kinderen door te brengen. Een ondoeltreffende combinatie van gezins- en beroepsleven kan ook negatieve gevolgen hebben voor de lichamelijke en geestelijke gezondheid van kinderen en ouders.***

## Amendement 21

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 23

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.

*Amendement*

(23) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen **elke vorm van** discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan. **Om het evenwicht te bewaren tussen de belangen van werkgevers en werknemers moeten de lidstaten er tegelijkertijd op toezien dat werkgevers worden beschermd tegen eventueel misbruik van deze rechten.**

**Amendement 22**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 24**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

*Amendement*

(24) Werknemers die gebruikmaken van hun recht om verlof op te nemen of te verzoeken om flexibele werkregelingen waarin deze richtlijn voorziet, moeten bescherming genieten tegen ontslag en tegen alle voorbereidingen voor een mogelijk ontslag op grond van het aanvragen of het opnemen van dergelijk verlof of op grond van het uitoefenen van hun recht te verzoeken om flexibele werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om gegronde redenen **schriftelijk** op te geven voor het ontslag.

**Amendement 23**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 26**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

*Amendement*

(26) De lidstaten moeten doeltreffende, evenredige en afschrikkende sancties

vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie.

vaststellen voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen ter zake van de onder deze richtlijn vallende rechten.

Daadwerkelijke toepassing van het beginsel van gelijke behandeling vereist een passende rechtsbescherming van werknemers tegen nadelige behandeling of gevolgen als reactie op een klacht of op een procedure betreffende de onder deze richtlijn vallende rechten. Slachtoffers kunnen er door het risico van represailles van worden weerhouden hun rechten uit te oefenen. Daarom moeten zij worden beschermd tegen een nadelige behandeling als zij hun rechten krachtens de richtlijn uitoefenen. Die bescherming is van bijzonder belang voor de vertegenwoordigers van werknemers bij de uitoefening van hun functie. ***Bij arbeids- en sociale inspecties moet worden toegezien op de passende tenuitvoerlegging van deze richtlijn met de passende middelen om discriminatie te voorkomen en te zorgen voor gelijke toegang van werknemers tot hun sociale en arbeidsrechten.***

## **Amendement 24**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 27**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(27) Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen bevoegd zijn op de door deze richtlijn bestreken gebieden.

## **Amendement 25**

### **Voorstel voor een richtlijn Overweging 28**

*Amendement*

(27) Om het niveau van bescherming van de in deze richtlijn opgenomen rechten verder te verhogen, moeten nationale organen voor gelijke kansen ***en kinderrechten*** bevoegd zijn op de door deze richtlijn bestreken gebieden.

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *laat* de lidstaten daarmee de *keuze* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande wetgeving van de Unie op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

*Amendement*

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en *geeft* de lidstaten daarmee de *mogelijkheid* gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande rechtskader moeten van toepassing blijven, tenzij deze richtlijn in gunstiger bepalingen voorziet. De uitvoering van deze richtlijn mag niet worden gebruikt om bestaande rechten uit hoofde van de bestaande wetgeving van de Unie, *de nationale wetgeving en collectieve arbeidsovereenkomsten* op dit gebied te beknotten en kan geen reden zijn om een verlaging van het algemene beschermingsniveau van de werknemers op het door deze richtlijn bestreken gebied te rechtvaardigen.

**Amendement 26**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 28 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(28 bis) *De lidstaten dienen te overwegen de in deze richtlijn vervatte maatregelen uit te breiden tot werkenden die als zelfstandige werkzaam zijn.*

**Amendement 27**

**Voorstel voor een richtlijn  
Overweging 30**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

(30) *In* deze richtlijn *moet worden vermeden zodanige* administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen *dat* de oprichting en ontwikkeling van kleine en middelgrote ondernemingen *daardoor zou kunnen worden belemmerd.*

(30) *Bij de uitvoering van* deze richtlijn *moeten de lidstaten vermijden ongerechtvaardigde* administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen *die* de oprichting en ontwikkeling van *micro-,* kleine en middelgrote

De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingwetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten.

ondernemingen **zouden** kunnen **belemmeren**. De lidstaten wordt dan ook verzocht **op gezette tijden** het effect van hun omzettingwetgeving op kmo's te beoordelen, om ervoor te zorgen dat kmo's niet onevenredig worden getroffen, met bijzondere aandacht voor micro-ondernemingen en voor administratieve lasten, **met name wat betreft het effect van regelingen inzake ouderschapsverlof en flexibele werkschema's op de organisatie van het werk, en de resultaten van deze beoordelingen te publiceren**.

## Amendement 28

### Voorstel voor een richtlijn Overweging 32 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

**(32 bis) Om te komen tot een beter evenwicht tussen werk en privéleven en tot gendergelijkheid op het gebied van de combinatie van werk en gezin en om het beoogde doel van deze richtlijn volledig te bereiken, moet de Commissie ook overwegen de herziening van Richtlijn 92/85/EEG van de Raad, die van 1992 dateert, te evalueren, rekening houdend met de nieuwe rechten en bepalingen die in onderhavige richtlijn zijn overeengekomen.**

## Amendement 29

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 2 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers, **zowel mannen als vrouwen**, met **een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking**.

Deze richtlijn is van toepassing op alle werknemers **met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking overeenkomstig de in elke lidstaat geldende wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, in overeenstemming met de**

*criteria voor het bepalen van de status van werknemer zoals vastgesteld in de jurisprudentie van het Hof van Justitie van de Europese Unie.*

### **Amendement 30**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter a**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

a) "vaderschapsverlof": verlof voor vaders dat bestemd is om **bij** geboorte van een kind te worden opgenomen;

*Amendement*

a) "vaderschapsverlof": **betaald** verlof voor vaders **of een gelijkwaardige tweede ouder, zoals gedefinieerd in het nationale recht, bij geboorte of adoptie van een kind**, dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind te worden opgenomen **en waarvan de duur die van het moederschapsverlof niet overschrijdt**;

### **Amendement 31**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter b**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

b) "ouderschapsverlof": verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

*Amendement*

b) "ouderschapsverlof": **betaald** verlof bij geboorte of adoptie van een kind om voor het kind te zorgen;

### **Amendement 32**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter c**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent **bij** ernstige **ziekte** of **afhankelijkheid** van een **familie lid**;

*Amendement*

c) "mantelzorger": werknemer die persoonlijke zorg of steun verleent **aan een familie lid met een behoefte aan zorg of steun wegens** ernstige **medische redenen** of **een handicap, zoals omschreven in het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een**



*handicap;*

### Amendement 33

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter c bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*c bis) "mantelzorgverlof": betaald verlof voor mantelzorgers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid dat om een ernstige medische reden of wegens een handicap behoefte aan zorg of steun heeft;*

### Amendement 34

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter d

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

d) "familielid": zoon, dochter, moeder, vader, echtgenoot of geregistreerd *partner*, indien het nationale recht in *geregistreerd partnerschap* voorziet, van een werknemer;

d) "familielid": *ten minste de* zoon, dochter, moeder, vader, *broer of zus, stiefkinderen, pleegkinderen, kleinkinderen, grootouders, voogd of onder voogdij gestelde minderjarige*, echtgenoot of *partner in een* geregistreerd *partnerschap*, indien het nationale recht in *dergelijke partnerschappen* voorziet, van een werknemer;

### Amendement 35

#### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter d bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

*d bis) "aangewezen derde": werknemer aan wie een ouder zijn/haar recht op verlof uit hoofde van deze richtlijn overdraagt;*

## Amendement 36

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter e

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

e) "**afhankelijkheid**": *situatie* van een persoon die tijdelijk of permanent zorgbehoevend is **door een handicap** of **ernstige aandoening die geen ernstige ziekte is**;

*Amendement*

e) "**behoefte aan zorg en steun**": *status* van een persoon die, **wegens een handicap of een ernstige medische reden**, tijdelijk of permanent zorgbehoevend is **en persoonlijke bijstand of steun nodig heeft**;

## Amendement 37

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 3 – alinea 1 – letter f

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

*Amendement*

f) "flexibele werkregelingen": de mogelijkheid van werknemers om hun werkpatronen **vrijwillig** aan te passen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **waar haalbaar**, flexibele werkschema's of vermindering van werkuren.

## Amendement 38

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien **dagen bij** geboorte van een kind.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat vaders **of gelijkwaardige tweede ouders, zoals gedefinieerd in het nationale recht**, recht hebben op vaderschapsverlof van ten minste tien **werkdagen rond het moment van de geboorte of de adoptie** van een kind **binnen de grenzen van de duur van het moederschapsverlof**.

## Amendement 39

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 1 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***1 bis. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van vaderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van vaders die zich in een bijzondere situatie bevinden die een grotere aanwezigheid van vaders vereist en die door de lidstaten te definiëren is. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: vaders met een handicap, vaders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten.***

## Amendement 40

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste twaalf bedraagt.

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers individueel recht hebben op betaald en niet-overdraagbaar ouderschapsverlof van ten minste vier maanden, dat slechts kan worden opgenomen zolang het kind jonger is dan een bepaalde leeftijd, die ten minste tien bedraagt. ***De lidstaten onderzoeken de mogelijkheid om het recht op ouderschapsverlof uit te breiden voor werknemers die zich in bijzondere, door de lidstaten te bepalen omstandigheden bevinden die een grotere aanwezigheid vereisen. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: ouders met een handicap, ouders met kinderen***

*met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, een ernstige medische aandoeningen of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en de praktijk in de lidstaten.*

## Amendement 41

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.

*Amendement*

2. Als de lidstaten toestaan dat de ene ouder het recht op ouderschapsverlof aan de andere ouder overdraagt, waarborgen zij dat ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen. ***Als een lidstaat voorziet in ouderschapsverlof van meer dan vier maanden, kan een beperkt gedeelte daarvan worden overgedragen niet alleen aan de andere ouder maar ook aan een derde die feitelijk voor het kind zorgt.***

## Amendement 42

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 4

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste ***één jaar***. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

*Amendement*

4. De lidstaten kunnen het recht op ouderschapsverlof afhankelijk stellen van een werk- of anciënniteitsperiode van ten hoogste ***zes maanden***. Indien bij dezelfde werkgever opeenvolgende overeenkomsten voor bepaalde tijd lopen in de zin van Richtlijn 1999/70/EG van de Raad<sup>21</sup>, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van de periode.

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE

---

<sup>21</sup> Richtlijn van de Raad van 28 juni 1999 betreffende de door het EVV, de UNICE

en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

en het CEEP gesloten raamovereenkomst inzake arbeidsovereenkomsten voor bepaalde tijd (PB L 175 van 10.7.1999, blz. 43).

### **Amendement 43**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 5**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de goede werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk.

*Amendement*

5. De lidstaten kunnen de omstandigheden vaststellen waarin werkgevers, na raadpleging overeenkomstig de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, het recht kunnen hebben **om** de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn **niet meer dan tweemaal en voor een periode van maximum zes maanden** uit te stellen omdat dit de goede werking van de organisatie ernstig zou verstoren. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk. **Bovendien nemen de lidstaten de beperkingen van micro-ondernemingen in aanmerking.**

### **Amendement 44**

#### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 6**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek

*Amendement*

6. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat werknemers kunnen verzoeken om ouderschapsverlof deeltijds, in onderbroken perioden of in andere flexibele vormen op te nemen. De werkgevers beoordelen deze verzoeken en reageren erop, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek

schriftelijk.

schriftelijk, *binnen een redelijke termijn na indiening van de aanvraag.*

#### **Amendement 45**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 7**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van **adoptieouders**, ouders met een handicap **en** ouders **van** kinderen met een handicap of **langdurige ziekte**.

*Amendement*

7. De lidstaten beoordelen of de voorwaarden en wijze van toepassing van ouderschapsverlof moeten worden aangepast aan de behoeften van **ouders die zich in een bijzondere situatie bevinden die door de lidstaten te definiëren is. Dergelijke bijzondere situaties kunnen het volgende omvatten: ouders met een handicap, ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, een ernstige medische aandoeningen of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en de praktijk in de lidstaten.**

#### **Amendement 46**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de **aandoening** van het familielid **passend aantoont**.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat iedere werknemer recht heeft op ten minste vijf dagen zorgverlof per jaar. Voor uitoefening van dit recht kan als voorwaarde worden gesteld dat de werknemer de **zorg- en hulpbehoeften** van het familielid **medisch onderbouwt**.

#### **Amendement 47**

##### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 bis (nieuw)**

PE618.327v02-00

30/39

AD\1154541NL.docx

**Artikel 6 bis**

***De informatie over de aandoening of het verlies van zelfstandigheid moet vertrouwelijk worden behandeld en mag enkel worden gedeeld met een beperkt aantal betrokken diensten om het recht op gegevensbescherming van zowel de werknemer als de zorgbehoevende te waarborgen.***

**Amendement 48**

**Voorstel voor een richtlijn  
Artikel 8 – alinea 1**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen die ***minstens even hoog is als wat de betrokken werknemers bij ziekte zouden ontvangen.***

Amendement

Overeenkomstig de nationale omstandigheden, zoals nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en/of gebruiken, en rekening houdend met de aan de sociale partners gedelegeerde bevoegdheden, waarborgen de lidstaten dat werknemers die gebruikmaken van de in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlofrechten, een betaling of toereikende uitkering ontvangen, die ***bestaat uit:***

***a) voor vaderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als de op nationaal niveau vastgestelde uitkering bij moederschapsverlof, waarbij het beginsel van gelijkheid van man en vrouw wordt toegepast;***

***b) voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 80 % van het brutoloon van de werknemer;***

***c) voor zorgverlof als bedoeld in artikel 6, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 80 % van het brutoloon***

*van de werknemer.*

## **Amendement 49**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste **twalf** jaar bedraagt, kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.

*Amendement*

1. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat mantelzorgers en werknemers met kinderen tot een bepaalde leeftijd, die ten minste **tien** jaar bedraagt, kunnen verzoeken om flexibele werkregelingen voor zorgdoeleinden. De duur van die flexibele werkregelingen kan aan een redelijke beperking worden onderworpen.

## **Amendement 50**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 2**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. De werkgevers beoordelen en reageren op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek.

*Amendement*

2. De werkgevers beoordelen en reageren **schriftelijk** op de in lid 1 bedoelde verzoeken om flexibele werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers, **met name in micro-ondernemingen**. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek **en bieden alternatieve regelingen**.

## **Amendement 51**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de

*Amendement*

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde flexibele werkregelingen beperkt is, hebben werknemers aan het eind van de



overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en **erop** te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

overeengekomen periode het recht om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. Ook wanneer een wijziging van de omstandigheden dit rechtvaardigt, hebben werknemers het recht te verzoeken om weer met hun oorspronkelijk werkpatroon te beginnen. De werkgevers zijn verplicht deze verzoeken te beoordelen en **er schriftelijk op** te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

## Amendement 52

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 3 bis (nieuw)

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***3 bis. De lidstaten gaan na of er regelingen nodig zijn om ervoor te zorgen dat de toepassing van flexibele werktijden wordt aangepast aan de specifieke behoeften van ouders in bijzondere situaties die een grotere aanwezigheid van de ouders vereisen, met name ten aanzien van ouders met een handicap en ouders met kinderen met een handicap, met inbegrip van geestelijke gezondheidsproblemen, ernstige medische aandoeningen of ziekten, en alleenstaande vaders, zoals gedefinieerd in de nationale wetgeving en praktijk in de lidstaten. .***

## Amendement 53

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 3

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is, **met inbegrip van** de rechten op

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is **en waarborgen daarbij dat de**

socialezekerheidsuitkeringen, *en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan.*

*arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan, maar ook dat de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder pensioenbijdragen, die tijdens het verlof op de werknemer van toepassing blijven, onverlet worden gelaten.*

## Amendement 54

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan minder gunstig worden behandeld.

*Amendement*

De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te verbieden dat werknemers die in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, of gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen, op grond daarvan *op welke wijze dan ook gediscrimineerd worden of* minder gunstig worden behandeld.

## Amendement 55

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 13 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *kunnen* de vorm van een geldboete *aannemen*. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

*Amendement*

De lidstaten stellen vast welke sancties gelden voor inbreuken op de nationale bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en op de reeds geldende bepalingen met betrekking tot de onder deze richtlijn vallende rechten. De lidstaten nemen alle nodige maatregelen om ervoor te zorgen dat die sancties worden toegepast. De sancties zijn doeltreffend, evenredig en afschrikkend. Zij *nemen* de vorm *aan* van een geldboete. Ook kunnen zij het betalen van een schadevergoeding omvatten.

## Amendement 56

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 16

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

#### Artikel 16

##### *Niveau van bescherming*

De lidstaten *mogen bepalingen invoeren of handhaven die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.*

*Amendement*

#### Artikel 16

##### *Non-regressie*

- 1. De lidstaten en/of de sociale partners kunnen ten behoeve van de werknemers gunstiger bepalingen dan die van deze richtlijn introduceren of zij handhaven deze. Zij waarborgen evenwel dat overeenkomstig artikel 5, lid 2, ten minste vier maanden ouderschapsverlof niet kunnen worden overgedragen.*
- 2. Deze richtlijn doet geen afbreuk aan specifiekere bepalingen in het Unierecht, en met name bepalingen van het Unierecht betreffende gelijke behandeling en gelijke kansen voor mannen en vrouwen.*
- 3. De tenuitvoerlegging van deze richtlijn vormt geen geldige reden voor een verlaging van de rechten en het algemene beschermingsniveau van de werknemers.*

## Amendement 57

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – alinea 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied.

*Amendement*

De lidstaten zorgen ervoor dat de bepalingen die ter uitvoering van deze richtlijn zijn vastgesteld en de reeds geldende bepalingen met betrekking tot het onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle betrokkenen op hun grondgebied, *inclusief via de centrale digitale toegangspoort.*

## Amendement 58

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 1

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

1. Uiterlijk **vijf** jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen het Europees Parlement en de Raad een verslag **over de toepassing** van deze richtlijn **voor te leggen**.

*Amendement*

1. Uiterlijk **drie** jaar na de inwerkingtreding van deze richtlijn verstrekken de lidstaten de Commissie alle relevante informatie met betrekking tot de toepassing van deze richtlijn om haar in staat te stellen **voor** het Europees Parlement en de Raad een verslag **op te stellen en een evaluatie te maken van de verwezenlijking van de doelstellingen** van deze richtlijn **waaronder de gelijkheid van mannen en vrouwen, alsook van het effect ervan op de ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**.

## Amendement 59

### Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 2

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel.

*Amendement*

2. Op basis van de door de lidstaten uit hoofde van lid 1 verstrekte informatie dient de Commissie bij het Europees Parlement en de Raad een verslag in waarin zij de toepassing van deze richtlijn evalueert, **en waarin naar geslacht uitgesplitste gegevens zijn vervat over het opnemen van de verschillende typen verlof die deze richtlijn bevat en de uitwerking ervan op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen**, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel **en om na te gaan of de in deze richtlijn vervatte rechten in de toekomst kunnen worden uitgebreid tot zelfstandigen**.

## **Amendement 60**

### **Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 2 bis (nieuw)**

*Door de Commissie voorgestelde tekst*

*Amendement*

***2 bis. Ook evalueert de Commissie spoedig na de inwerkingtreding van deze richtlijn of deze in overeenstemming is met het beginsel van gelijke behandeling wat betreft verschillende niveaus van inkomensvervangning voor verschillende soorten verlof, en neemt zij onmiddellijk de nodige wetgevingsmaatregelen wanneer dergelijke discriminatie wordt vastgesteld.***

## PROCEDURE VAN DE ADVISERENDE COMMISSIE

<b>Titel</b>	Evenwicht tussen privé- en beroepsleven voor ouders en mantelzorgers		
<b>Document- en procedurenummers</b>	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
<b>Bevoegde commissie</b> Datum bekendmaking	EMPL 15.5.2017		
<b>Advies uitgebracht door</b> Datum bekendmaking	FEMM 15.5.2017		
<b>Medeverantwoordelijke commissies - datum bekendmaking</b>	14.9.2017		
<b>Rapporteur voor advies</b> Datum benoeming	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
<b>Behandeling in de commissie</b>	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
<b>Datum goedkeuring</b>	28.5.2018		
<b>Uitslag eindstemming</b>	+: -: 0:	19 8 4	
<b>Bij de eindstemming aanwezige leden</b>	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Heinz K. Becker, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, Anna Hedh, Mary Honeyball, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Florent Marcellesi, Angelika Mlinar, Angelika Niebler, Maria Noichl, Margot Parker, Marijana Petir, Pina Picierno, João Pimenta Lopes, Terry Reintke, Liliana Rodrigues, Michaela Šojdrová, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
<b>Bij de eindstemming aanwezige vaste plaatsvervangers</b>	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

## HOOFDELIJKE EINDSTEMMING IN DE ADVISERENDE COMMISSIE

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

Verklaring van de gebruikte tekens:

+ : voor

- : tegen

0 : onthouding