



Utskottet för kvinnors rättigheter och jämställdhet mellan kvinnor och män

2017/0085(COD)

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

PA_Legam

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 äldre befolkning³.

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 hög⁴.

Betald pappaledighet är den första förutsättningen för pappors delaktighet i omsorgsansvar⁵. Föredraganden beslutade dock att införa en flexibilitet för uttaget av pappaledighet och ge

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.

³ http://ec.europa.eu/eurostat/statistics-explained/index.php/Europe_2020_indicators_-_employment

⁴ 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>

⁵ Studier visar att pappaledighet är en förutsättning för faders 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)

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 början¹. 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 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.

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

¹ 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

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 att alla parter ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att barn med

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 personer med funktionsnedsättning.* Bestämmelserna i konventionen *är* en

funktionsnedsättning åtnjuter fullständiga mänskliga rättigheter och grundläggande friheter på samma sätt som andra barn.

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)

(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)

(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

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

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

(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 kvinnor respektive män. Omvänt har systemen för balans mellan arbete och

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.

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 föräldralediga på heltid eller deltid eller

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.

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 *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 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 ***ssex 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 anhängigvårdare 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 anhängigvårdare 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

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 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

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 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

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	+: -: 0:	19 8 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 Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
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 Urtegas

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