

AMENDEMENTEN 001-095

ingediend door de Commissie werkgelegenheid en sociale zaken

Verslag**David Casa****A8-0270/2018**

Evenwicht tussen werk en privéleven voor ouders en mantelzorgers

Voorstel voor een richtlijn (COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Amendement 1**Voorstel voor een richtlijn****Overweging 2***Door de Commissie voorgestelde tekst**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 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.

(2) **Gendergelijkheid** is een fundamenteel beginsel van de Unie. Overeenkomstig artikel 3 van het Verdrag betreffende de Europese Unie heeft de Unie als doel **sociale uitsluiting en discriminatie te bestrijden en sociale rechtvaardigheid en bescherming**, de gelijkheid van vrouwen en mannen, **de solidariteit tussen generaties en de bescherming van de rechten van het kind te bevorderen. In artikel 8 van het Verdrag betreffende de werking van de Europese Unie wordt bepaald dat de Unie er bij elk optreden naar moet streven ongelijkheden op te heffen en de gelijkheid van vrouwen en mannen te bevorderen. Bovendien is in titel III** van het Handvest van de grondrechten van de Europese Unie **(het Handvest) vastgelegd dat eenieder gelijk is voor de wet, dat discriminatie verboden is** en dat gelijkheid van vrouwen en mannen moet worden

gewaarborgd op alle gebieden, met inbegrip van werkgelegenheid, beroep en beloning (*artikelen 20, 21 en 23 van het Handvest*).

Amendement 2

Voorstel voor een richtlijn Overweging 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

(3) Artikel 33 van het Handvest *van de grondrechten van de Europese Unie* voorziet in het recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede het recht op betaald moederschapsverlof en het recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.

Amendement

(3) Artikel 33 van het Handvest voorziet in *de juridische, economische en sociale bescherming van het gezin*, het recht op bescherming tegen ontslag om een reden die verband houdt met moederschap, alsmede het recht op betaald moederschapsverlof en het recht op ouderschapsverlof na de geboorte of de adoptie van een kind, teneinde beroeps- en gezinsleven te kunnen combineren.

Amendement 3

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 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.

Amendement

(4) De Unie *en alle lidstaten zijn* partij bij het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van personen met een handicap *en moeten meer in het algemeen alle in de Universele Verklaring van de rechten van de mens verankerde grondrechten bevorderen en beschermen*. 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 *punt 24 van de preambule en* 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 en *op gelijke wijze* 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 alle gebieden in verband met huwelijk, gezinsleven, ouderschap en relaties op voet van gelijkheid met anderen.***

Amendement 4

Voorstel voor een richtlijn Overweging 4 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(4 bis) De lidstaten hebben het Verdrag van de Verenigde Naties inzake de rechten van het kind ondertekend en geratificeerd, en zijn er derhalve wettelijk toe verbonden alle maatregelen te nemen die nodig zijn om deze rechten te doen gelden. In artikel 18 van het Verdrag is onder meer bepaald dat ouders of, al naar gelang het geval, wettige voogden, de eerste verantwoordelijkheid hebben voor de opvoeding en de ontwikkeling van het kind en dat het belang van het kind hun allereerste zorg is. De staten worden ook herinnerd aan hun verantwoordelijkheid om alle passende maatregelen te nemen om te waarborgen dat kinderen van werkende ouders recht hebben op gebruikmaking van diensten en voorzieningen voor kinderopvang waarvoor zij in aanmerking komen.

Amendement 5

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 **de terugdringing van genderstereotypen, de erkenning en herverdeling van zorgtaken en de ontwikkeling en toepassing van kwaliteitsnormen voor alle soorten zorgdiensten, en bovendien moeten** demografische veranderingen, waaronder de gevolgen van de vergrijzing, **en de invloed ervan op de zorgtaken worden erkend. Het aanpakken van de uitdaging van de demografische verandering is van essentieel belang om ervoor te zorgen dat het beleid inzake het evenwicht tussen werk en privéleven is afgestemd op de toekomst van werk. Er moet bijzondere aandacht worden besteed aan de arbeidsmarktparticipatie van kwetsbare categorieën vrouwen.**

Amendement 6

**Voorstel voor een richtlijn
Overweging 5 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(5 bis) Beleidsmaatregelen inzake het evenwicht tussen werk en privéleven met betrekking tot mantelzorgers – die momenteel gratis 80 % van alle zorg in de hele Unie verlenen – zijn relevant voor en staan in verhouding tot de uitdagingen

van de demografische veranderingen. Deze beleidsmaatregelen zullen naar verwachting bijdragen tot het verzachten van de gevolgen van enerzijds een toenemende zorgvraag en anderzijds de tendens van kleinere en geografisch meer verspreide families en een toenemend aantal vrouwen dat de arbeidsmarkt betreedt, waardoor het potentieel van de mantelzorg afneemt. De prevalentie van mantelzorg in de Unie in combinatie met de druk op de overheidsuitgaven in sommige landen houdt in dat deze vorm van ondersteuning in de toekomst naar verwachting nog belangrijker wordt. Het is dan ook duidelijk dat mantelzorg moet worden ondersteund en het is onontbeerlijk te voorzien in maatregelen die mantelzorgers in staat stellen zorg en werk te combineren.

Amendement 7

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 instellingen van de Unie 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 hebben gelijke toegang tot speciale vormen van verlof om hun zorgtaken te kunnen vervullen en worden aangemoedigd daar op een evenwichtige

manier gebruik van te maken."

Amendement 8

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 ter) *Ouders en andere mensen met zorgtaken moeten recht hebben op geschikte vormen van verlof, aanpasbare 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 9

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 quater) *In het verslag van het Europees Parlement van 2013 getiteld "Het effect van de crisis op de toegang tot zorg voor kwetsbare groepen" wordt de Commissie uitdrukkelijk verzocht om een richtlijn inzake zorgverlof.*

Amendement 10

Voorstel voor een richtlijn Overweging 6 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(6 quinquies) *Volgens de cijfers van de Commissie (Eurostat) voor oktober 2017 bedroeg het werkgelegenheidspercentage voor mannen in de Unie 71,9% in vergelijking met 61,4% voor vrouwen,*

ondanks het feit dat vrouwen beter opgeleid zijn.

Amendement 11

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) Het evenwicht tussen werk en privéleven blijft een aanzienlijke uitdaging voor veel ouders en werknemers met zorgtaken en heeft het een negatieve invloed op de arbeidsparticipatie van vrouwen. Een **doorslaggevende oorzaak** van de ondervertegenwoordiging van vrouwen op de arbeidsmarkt is, **naast discriminatie bij de toegang tot werk, hun beroepsstatus, hun beloning en de soorten werk die voor hen openstaan**, 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. **Bovendien bestaat er een toenemende tendens de werkuren tot laat in de avond uit te breiden en in bepaalde sectoren overheerst nachtwerk of werken op feestdagen waardoor het voor werknemers moeilijk is hun werk te combineren met hun verplichtingen jegens kinderen en andere familieleden of personen uit hun directe omgeving die zorg of steun nodig hebben.** Ook is gebleken dat de arbeidsparticipatie van vrouwen lager ligt wanneer zij een familielid hebben **dat zorg of steun nodig heeft**, en dat **een aantal** vrouwen in die situatie de arbeidsmarkt **ten dele of** helemaal verlaten. **Dit heeft dan weer een negatieve invloed op de socialezekerheids- en pensioenrechten van deze mantelzorgers, hetgeen in sommige gevallen leidt tot een verhoogd risico op armoede en sociale uitsluiting, met name op hoge leeftijd: Uit onderzoek en de praktijk is gebleken dat werkgevers**

voordelen hebben bij het tegemoetkomen aan de behoeften van werkende mantelzorgers, aangezien dit leidt tot betere resultaten zoals lager ziekteverzuim, een beter vermogen om personeel aan te trekken en te behouden, en om het personeel te motiveren.

Amendement 12

Voorstel voor een richtlijn Overweging 7 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(7 bis) Het is gebleken dat de beschikbaarheid van kwalitatief hoogwaardige, toegankelijke en betaalbare infrastructuur voor de zorg voor kinderen en familieleden die zorg en steun nodig hebben, 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 echter de Barcelona-doelstellingen voor kinderopvang van 2002 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. De invoering van een individueel zorgverlof mag derhalve niet worden gezien als vervanging van professionele, toegankelijke, betaalbare en kwalitatief hoogwaardige door de gemeenschap gedragen zorgdiensten.

Amendement 13

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 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.

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 verschillend uitpakt voor vrouwen en mannen ***worden genderstereotypen versterkt en*** 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 ***aanpasbare*** 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. Van groot belang zijn bovenal kwalitatief hoogstaande, toegankelijke en betaalbare faciliteiten voor kinderopvang en zorg voor ouderen en voor mensen met handicaps; informatie over de beschikbare verlofregelingen; verlofvergoeding en beloningsverschillen; heersende modellen voor gezinsorganisatie; en de mate waarin werknemers vrezende geïsoleerd te raken van de arbeidsmarkt wanneer zij verlof opnemen. Jongeren behoren tot de groep die het duidelijkst het kwetsbaarst is voor al deze factoren.***

Amendement 14

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 bis) *Teneinde het evenwicht tussen werk en privéleven te verbeteren, moeten discriminerende praktijken, zoals de aanhoudende loonkloof tussen vrouwen en mannen, worden aangepakt om uiteindelijk een grotere gelijkheid op de arbeidsmarkt te waarborgen. De lidstaten moeten samen met de sociale partners en relevante belanghebbenden onderwijs over gendergelijkheid in hun leerprogramma's in het verplicht en voorschools onderwijs opnemen en de inspanningen van overheidsinstanties wat betreft voorlichting en bewustwording blijven voortzetten. Beleid inzake gelijke behandeling moet zijn gericht op de aanpak van het probleem van stereotypen in zowel mannelijke als vrouwelijke beroepen en rollen, en de sociale partners moeten inspelen op hun belangrijke rol in de voorlichting van werknemers en werkgevers en het vergroten van hun bewustwording omtrent de aanpak van discriminatie.*

Amendement 15

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 ter) *Om de impact van de onderliggende en andere aanverwante wetgeving beter te beoordelen, moeten relevante gegevens zoals het aantal werkuren, loon en functie, waaronder een uitsplitsing naar geslacht en leeftijd, worden verzameld en gepubliceerd op lokaal, regionaal en nationaal niveau teneinde intersectionele discriminatie te documenteren en op gerichte wijze beleid*

met efficiënt gebruik van middelen tot stand te brengen. Het Europees Instituut voor gendergelijkheid (EIGE), de Europese Stichting tot verbetering van de levens- en arbeidsomstandigheden (Eurofound) en het Europees Centrum voor de ontwikkeling van de beroepsopleiding (Cedefop) moeten samen met nationale en regionale organen ter bevordering van gelijke behandeling de indicatoren voor evenwicht tussen werk en privéleven continu bijwerken, zodat de gegevens relevant en actueel zijn.

Amendement 16

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 quater) Investerings in door de gemeenschap gedragen overheidsdiensten voor mensen met een handicap of die leeftijdsgerelateerde ondersteuning nodig hebben, zijn essentieel om ervoor te zorgen dat vrouwen niet gedwongen worden de arbeidsmarkt te verlaten, op de arbeidsmarkt kunnen blijven of weer betaalde arbeid kunnen verrichten, overeenkomstig de conclusies van de Raad van 7 december 2017 over "Versterken van gemeenschapsgebaseerde ondersteuning en zorg voor zelfstandig leven".

Amendement 17

Voorstel voor een richtlijn Overweging 8 quinquies (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(8 quinquies) Om een sociaal en economisch duurzame samenleving tot stand te brengen, moet de verantwoordelijkheid voor een geschikt

evenwicht tussen werk en privéleven door werknemers, gezinnen, de sociale partners, lokale en regionale instanties en alle publieke en private werkgevers en dienstverleners worden gedeeld.

Amendement 18

Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 bis) De sociale partners moeten door de lidstaten worden aangemoedigd om hun actieve inspanningen voort te zetten ten aanzien van het vergemakkelijken van het combineren van werk, privé- en gezinsleven en het verbeteren van gendergelijkheid en gelijke behandeling op de arbeidsmarkt middels onderwijs, volwasseneneducatie, bewustwording en voorlichtingscampagnes.

Amendement 19

Voorstel voor een richtlijn Overweging 9 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(9 ter) De sociale partners moeten overeenkomstig de nationale praktijken geraadpleegd worden over de uitstippeling en uitvoering van economisch, sociaal en werkgelegenheidsbeleid. Zij moeten worden aangemoedigd te onderhandelen en collectieve overeenkomsten te sluiten op gebieden die voor hen van belang zijn, met inachtneming van hun autonomie en hun recht op collectieve actie.

Amendement 20

Voorstel voor een richtlijn

Overweging 10

Door de Commissie voorgestelde tekst

(10) Richtlijn 2010/18/EU, waarbij ouderschapsverlof momenteel wordt geregeld en die uitvoering geeft aan een door de sociale partners gesloten raamovereenkomst, moet worden ingetrokken en vervangen. De onderhavige richtlijn bouwt in het bijzonder voort op de voorschriften van Richtlijn 2010/18/EU en vult deze aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren.

Amendement

(10) Richtlijn 2010/18/EU, waarbij ouderschapsverlof momenteel wordt geregeld en die uitvoering geeft aan een door de sociale partners gesloten raamovereenkomst, moet worden ingetrokken en vervangen. De onderhavige richtlijn bouwt in het bijzonder voort op de voorschriften van Richtlijn 2010/18/EU en vult deze aan door de bestaande rechten te versterken en door nieuwe rechten in te voeren. ***Niets in dit voorstel voor een richtlijn mag zo worden uitgelegd dat uit hoofde van deze richtlijn bestaande rechten worden beperkt.***

Amendement 21

Voorstel voor een richtlijn Overweging 11

Door de Commissie voorgestelde tekst

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en ***flexibele*** werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken. Deze richtlijn moet een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken voor ouders en mantelzorgers en zo bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie.

Amendement

(11) In deze richtlijn worden minimumvoorschriften vastgesteld met betrekking tot vaderschaps-, ouderschaps- en zorgverlof en ***aanpasbare*** werkregelingen voor ouders en werknemers met zorgtaken. Deze richtlijn moet een betere combinatie van werk en gezinsleven mogelijk maken voor ouders en mantelzorgers en zo bijdragen aan de verwezenlijking van de op het Verdrag gebaseerde doelstellingen inzake de gelijkheid van mannen en vrouwen wat hun kansen op de arbeidsmarkt en de gelijke behandeling op het werk betreft en inzake de bevordering van een hoog niveau van werkgelegenheid in de Unie. ***Bovendien wordt in deze richtlijn gewezen op de huidige demografische ontwikkelingen die leiden tot toenemende zorgbehoeften als gevolg van de vergrijzing van de samenleving en bijgevolg op de noodzaak te investeren in en te werken aan toegankelijke,***

*betaalbare en kwalitatief hoogstaande
zorgfaciliteiten voor kinderen en ouderen
die mantelzorgers in staat stellen een
actief arbeidsleven te behouden.*

Amendement 22

Voorstel voor een richtlijn Overweging 12

Door de Commissie voorgestelde tekst

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clause 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau niet buiten de toepassing worden gehouden.

Amendement

(12) Deze richtlijn moet van toepassing zijn op alle werknemers met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking. Zoals momenteel overeenkomstig clause 1, punt 3, van de bijlage bij Richtlijn 2010/18/EU het geval is, mogen arbeidsovereenkomsten of arbeidsbetrekkingen van deeltijdwerkers, werknemers met een arbeidsovereenkomst voor bepaalde tijd of personen met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking met een uitzendbureau niet buiten de toepassing worden gehouden. ***De Commissie moet de mogelijkheid onderzoeken om het genot van de in deze richtlijn opgenomen rechten uit te breiden tot zelfstandigen. De Commissie moet, indien van toepassing, op deze basis een wetsvoorstel indienen.***

Amendement 23

Voorstel voor een richtlijn Overweging 12 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(12 bis) Het Unierecht waarborgt het beginsel van gelijke behandeling van verschillende soorten arbeidsrelaties, verbiedt elke rechtstreekse of onrechtstreekse vorm van discriminatie op grond van geslacht op het gebied van werkgelegenheid, arbeid, sociale bescherming en toegang tot goederen en

diensten, waarborgt de overdraagbaarheid en het behoud van rechten in geval van mobiliteit tussen de lidstaten, en garandeert minimumvereisten voor de verwerving en het behoud van aanvullende pensioenrechten over de grenzen heen, alsook minimumvereisten inzake transparantie van bedrijfspensioenregelingen.

Amendement 24

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 **schragen**, is de invoering nodig van het recht voor vaders **of gelijkwaardige tweede ouders, zoals vastgelegd in het nationale recht**, op **betaald** vaderschapsverlof, dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind **of doodgeboorte** 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 25

Voorstel voor een richtlijn Overweging 13 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(13 bis) *De lidstaten moeten specifieke maatregelen nemen om ervoor te zorgen dat alle voordelen waarin deze richtlijn voorziet toepasselijk zijn wanneer ouders voor langere tijd in het buitenland verblijven om een internationale adoptie af te ronden.*

Amendement 26

Voorstel voor een richtlijn Overweging 14

Door de Commissie voorgestelde tekst

(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.

Amendement

(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. ***Ervoor zorgen dat vier maanden ouderschapsverlof uitsluitend beschikbaar is voor mannen en niet kan worden overgedragen op de andere ouder, noopt vaders ertoe dit verlof op te nemen waardoor aldus het vaderschap wordt bevorderd. Het bevordert en vergemakkelijkt ook de re-integratie op het werk van moeders na zwangerschaps- en ouderschapsverlof. Het creëren van voorwaarden voor een evenwichtigere verdeling van de zorgtaken tussen beide ouders draagt zeker bij aan een hogere participatie van mannen en vrouwen op de arbeidsmarkt.***

Amendement 27

Voorstel voor een richtlijn Overweging 15

Door de Commissie voorgestelde tekst

(15) Om ouders meer mogelijkheden te bieden om gebruik te maken van ouderschapsverlof wanneer hun kinderen

Amendement

(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 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.

opgroeien, moet het recht op ouderschapsverlof blijven gelden totdat het kind ten minste **tien** jaar is. De lidstaten moeten – **met name rekening houdend met de beperkte mogelijkheden van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen** – **een redelijke** 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 anciënniteitsperiode. **De lidstaten moeten de eis kunnen invoeren van een minimale anciënniteitsperiode van zes maanden voordat een werknemer van dit recht gebruik kan maken.** 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 **bepalen** of de werkgever in **objectieve** omstandigheden het recht kan hebben de toekenning van ouderschapsverlof **voor een redelijke periode** 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, **vooral ten aanzien van kinderen met een handicap,**

een geestelijk gezondheidsprobleem of een ernstige medische aandoening of ziekte, alsmede ten aanzien van alleenstaande ouders, die toegang moeten hebben tot tenminste hetzelfde niveau aan rechten en bescherming dat uit hoofde van deze richtlijn aan ouders wordt gewaarborgd, en die kunnen profiteren van de specifieke bepalingen overeenkomstig het nationale recht in het licht van hun specifieke situatie.

Amendement 28

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 ouderschaps- of zorgverlof te vergemakkelijken, moeten werknemers en werkgevers worden aangemoedigd tijdens het verlof **vrijwillig** contact met elkaar te houden en kunnen de betrokken partijen onderlinge afspraken maken over passende re-integratiemaatregelen, **zoals opleiding of omscholing**, rekening houdend met de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten en gebruiken. **Het moet duidelijk zijn dat werknemers die geen contact willen onderhouden, hiertoe niet verplicht zijn en op geen enkele manier mogen worden gediscrimineerd. Bovendien moeten werkgevers hun werknemers tijdens hun verlof of aanpasbare werkregeling op de hoogte brengen van opleidingen die aan de overige werknemers worden aangeboden, de procedure voor promotie en de openstaande interne vacatures, en moeten die werknemers het recht om hieraan deel te nemen behouden.**

Amendement 29

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 of een leeftijdsgerelateerde beperking zorg of steun nodig heeft**, het recht hebben om met name zorgverlof te nemen om voor dat familielid te zorgen. **Een medisch bewijs van de ernstige medische reden voor** behoefte aan zorg of ondersteuning voorafgaand aan de goedkeuring van het verlof **moet verplicht worden gesteld, waarbij te allen tijde de privacy en persoonsgegevens van zowel de werknemer als de zorgbehoevende persoon moeten worden beschermd, overeenkomstig het nationale recht**.

Amendement 30

Voorstel voor een richtlijn Overweging 18

Door de Commissie voorgestelde tekst

(18) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het momenteel in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen wegens overmacht in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden onder de **door de lidstaten** gestelde voorwaarden.

Amendement

(18) In aanvulling op het recht op zorgverlof waarin deze richtlijn voorziet, moeten alle werknemers het momenteel in Richtlijn 2010/18/EU vastgestelde recht behouden hun werk te verzuimen, **zonder verlies van arbeidsrechten**, wegens overmacht in verband met dringende en onvoorziene gezinsomstandigheden onder de **overeenkomstig het nationale recht** gestelde voorwaarden.

Amendement 31

Voorstel voor een richtlijn

Overweging 19

Door de Commissie voorgestelde tekst

(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.

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 **betaling of** een toereikende uitkering tijdens hun verlof. De **betaling of** uitkering moet minstens **overeenkomen met 78 % van het brutoloon van de werknemer in geval van ouderschapsverlof en zorgverlof**. De lidstaten moeten rekening houden met het belang van de continuïteit van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, ook wat **het pensioen en** de gezondheidszorg betreft.

Amendement 32

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

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, met inbegrip van de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, moeten zij dus waarborgen dat de arbeidsverhouding blijft bestaan, **zonder dat hierbij afbreuk**

blijft bestaan.

wordt gedaan aan socialezekerheidsrechten, waaronder de pensioenbijdragen die voor de werknemer moet worden doorbetaald tijdens de verlofperiode. Te dien einde moeten de lidstaten ervoor zorgen dat het de het in deze richtlijn bedoelde verlof de pensioenrechten van de werknemer gedurende de gehele periode onverlet laat.

Amendement 33

Voorstel voor een richtlijn Overweging 21

Door de Commissie voorgestelde tekst

(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

Amendement

(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 **aanpasbare** werkregelingen; dit houdt in dat zij als werknemers hun werkpatronen moeten kunnen aanpassen, onder meer door middel van telewerkregelingen, **aanpasbare** 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 **aanpasbare** 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 **of wanneer zij zorgen voor familieleden die zorg en steun nodig hebben**, maar anderzijds kunnen lange perioden met verminderde werkuren tot lagere socialezekerheidsbijdragen leiden, waardoor de pensioenrechten lager liggen of wegvallen. **Voor veel mantelzorgers kan dit leiden tot financiële problemen als gevolg van verlies van**

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.

directe en toekomstige inkomsten, terwijl de verlening van mantelzorg uiteindelijk een aanzienlijke bijdrage levert aan de samenleving en aan de krappe gezondheids- en sociale budgetten. Het komt de werkgever toe uiteindelijk te besluiten of een verzoek om *aanpasbare* werkregelingen van een werknemer al dan niet wordt aanvaard *en bij weigering moet hij de gronden daarvoor schriftelijk motiveren.* De specifieke omstandigheden op grond waarvan behoefte is aan *aanpasbare* werkregelingen kunnen wijzigen. Daarom moeten werknemers niet alleen aan het eind van een bepaalde *in onderling overleg* 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. *De lidstaten moeten rekening houden met het specifieke karakter en de beperkingen van de werkregelingen en -planning voor micro-, kleine en middelgrote ondernemingen wanneer zij deze regelingen toepassen.*

Amendement 34

Voorstel voor een richtlijn Overweging 22 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(22 bis) Richtlijn 2010/18/EG van de Raad vormt het basisreferentiekader voor alle maatregelen van de lidstaten of werknemers in het geval van ouderschapsverlof.

Amendement 35

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 **aanpasbare** werkregelingen, moeten beschermd zijn tegen **elke vorm van** discriminatie of minder gunstige behandeling op grond daarvan.
Tegelijkertijd moet worden gewaarborgd dat het belang van zowel werkgevers als werknemers wordt beschermd.

Amendement 36

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 **aanpasbare** 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 **aanpasbare** werkregelingen. Als werknemers van mening zijn dat zij op grond daarvan zijn ontslagen, moeten zij de werkgever kunnen verzoeken om **schriftelijk** gegronde redenen op te geven voor het ontslag.

Amendement 37

Voorstel voor een richtlijn Overweging 25

Door de Commissie voorgestelde tekst

(25) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat

Amendement

(25) Als werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat

zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, **of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen**, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.

Amendement 38

Voorstel voor een richtlijn Overweging 26

Door de Commissie voorgestelde tekst

(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.

zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, rust op de werkgever de last om aan te tonen dat er geen sprake is van een ontslag op grond daarvan.

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. ***Arbeids- en sociale inspecteurs moeten toezien 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 39

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

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

Amendement 40

Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(27 bis) Lokale en regionale overheden, die een belangrijke rol spelen in de ontwikkeling, uitvoering en evaluatie van beleid waarvoor zij vaak cruciale expertise hebben – zoals jeugdzorg, waaronder kinderopvang (waaronder verschillende soorten kinderverzorging), zorg voor oudere mensen en mensen met een handicap, onderwijs, sociale dienstverlening en werkgelegenheid alsmede sociale inclusie en arbeidsmarktintegratie – dienen te worden betrokken bij de uitvoering van de voorgestelde maatregelen. Lokale en regionale overheden dienen zich bovendien in te zetten voor de verspreiding van optimale praktijken en voor de uitwisseling van ervaringen die zijn opgedaan met maatregelen om werk en privéleven met elkaar in evenwicht te brengen.

Amendement 41

Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(27 ter) Het maatschappelijk middenveld, met inbegrip van organen voor gelijke behandeling, moet een rol spelen bij de doeltreffende toepassing van wetten en bepalingen op het gebied van gendergelijkheid in arbeidsverhoudingen, teneinde gelijke behandeling te waarborgen. De lidstaten moeten de maatschappelijke dialoog en de uitwisseling van ervaringen en optimale praktijken tussen alle relevante belanghebbenden verbeteren.

Amendement 42

Voorstel voor een richtlijn Overweging 27 quater (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(27 quater) Om ervoor te zorgen dat er meer maatregelen worden genomen om een evenwicht tussen werk en privéleven te waarborgen, moeten lidstaten vrijwillige certificeringssystemen ter beoordeling van de prestaties van publieke en private organisaties op dit gebied bevorderen. De invoering van deze certificeringssystemen moet worden bevorderd door middel van stimulansen.

Amendement 43

Voorstel voor een richtlijn Overweging 28

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

(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

(28) Deze richtlijn stelt minimumvoorschriften vast en **staat** de lidstaten daarmee **toe** gunstiger bepalingen aan te nemen of te handhaven. Verworven rechten op grond van het bestaande

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 44

Voorstel voor een richtlijn Overweging 30

Door de Commissie voorgestelde tekst

(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. De lidstaten wordt dan ook verzocht het effect van hun omzettingswetgeving 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.

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 bestaand **Unierecht, nationaal recht en collectieve overeenkomsten** 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

(30) **Bij de uitvoering van** deze richtlijn **dienen de lidstaten geen** administratieve, financiële en juridische verplichtingen op te leggen die de oprichting en ontwikkeling van **micro-,** kleine en middelgrote ondernemingen zouden kunnen belemmeren **of de werkgevers excessief zouden kunnen belasten.** De lidstaten wordt dan ook verzocht **op gezette tijden en ruim op voorhand** het effect van hun omzettingswetgeving op **micro-, kleine en middelgrote ondernemingen** te beoordelen **en te controleren,** om ervoor te zorgen dat **zij** 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. De lidstaten worden aangemoedigd om aan micro-, kleine en middelgrote ondernemingen begeleiding en advies te verlenen en zij kunnen ervoor kiezen de administratieve lasten voor dergelijke ondernemingen te verlichten zonder afbreuk te doen aan de in deze richtlijn vastgelegde rechten van werknemers en daarbij in wezen de gelijke**

behandeling van werknemers van deze ondernemingen en werknemers van andere ondernemingen te handhaven.

Amendement 45

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 privéleven en om het beoogde doel van deze richtlijn volledig te verwezenlijken, moet de Commissie ook overwegen Richtlijn 92/85/EEG van de Raad te herzien, rekening houdend met de nieuwe rechten en bepalingen die in deze richtlijn zijn overeengekomen.

Amendement 46

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, zowel mannen als vrouwen, met een arbeidsovereenkomst of arbeidsbetrekking, *overeenkomstig het in elke lidstaat geldend recht, 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 47

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 krachtens nationaal recht equivalente tweede ouder** dat bestemd is om **rond de** geboorte **of adoptie** van een kind **of doodgeboorte** te worden opgenomen;

Amendement 48

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, adoptie **of toewijzing** van een kind om voor het kind te zorgen;

Amendement 49

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 familielid;

Amendement

c) "mantelzorger": werknemer die **zonder winstoogmerk en om een ernstige medische reden, met inbegrip van een handicap, een chronische ziekte of een psychische aandoening, alsmede ziekenhuisopname, een poliklinische chirurgische ingreep of een leeftijdsgerelateerde beperking,** persoonlijke zorg of steun verleent **aan:**

i) een familielid; **of**

ii) **een persoon in de directe omgeving van de werknemer die geen familielid is op schriftelijk verzoek van die persoon.**

Amendement 50

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

c bis) "zorgverlof": betaald verlof voor mantelzorgers om persoonlijke zorg of steun te verlenen aan een familielid of een persoon uit de directe omgeving van de werknemer op zijn of haar schriftelijk verzoek om een ernstige medische reden, met inbegrip van een handicap, een chronische ziekte of een psychische aandoening, alsmede ziekenhuisopname, een poliklinische chirurgische ingreep of een leeftijdsgerelateerde beperking;

Amendement 51

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": *familielid tot en met de tweede graad van bloedverwantschap of aanverwantschap, met inbegrip van pleegkinderen en wettelijke voogden*, of geregistreerd partner, indien het nationale recht in geregistreerd partnerschap voorziet;

Amendement 52

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

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

(e) "*zorg- en steunbehoeften*": *persoonlijke bijstand of steun die een persoon met een handicap, een psychische aandoening, een lichamelijke aandoening of een leeftijdsgerelateerde beperking in staat stelt ten volle deel te nemen aan de*

samenleving;

Amendement 53

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) "**aanpasbare** 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 54

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 **dat moet worden opgenomen rond de geboorte of de adoptie** van een kind. **De lidstaten kunnen bepalen dat een dergelijk verlof ook gedeeltelijk vóór de geboorte, adoptie of doodgeboorte kan worden opgenomen of alleen onmiddellijk erna.**

Amendement 55

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Het recht op vaderschapsverlof wordt toegekend ongeacht de

anciënniteitsperiode.

Amendement 56

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. De lidstaten beoordelen of het passend is in het nationale recht de voorwaarden voor de toegang tot en de wijze van toepassing van het vaderschapsverlof af te stemmen op de behoeften van vaders die zich in een bijzondere situatie bevinden waardoor zij meer aanwezig moeten zijn. Tot dergelijke speciale situaties kunnen vaders met een handicap, vaders van kinderen met een handicap, inclusief een psychische aandoening of een ernstige medische aandoening of ziekte, en alleenstaande vaders behoren, als vastgelegd in nationaal recht of praktijk;

Amendement 57

Voorstel voor een richtlijn Artikel 4 – lid 2 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 bis. De lidstaten beoordelen de noodzaak van regelingen die ervoor zorgen dat de toepassing van vaderschapsverlof wordt aangepast aan de behoeften in het geval de geboorte van een meerling of een premature geboorte, adoptieouders, ouders met een handicap, ouders met een psychische aandoening en ouders van een kind met een handicap of een psychische aandoening. De lidstaten kunnen ook andere gevallen vastleggen waarin een bijzondere regeling voor de toepassing van het vaderschapsverlof noodzakelijk is.

Amendement 58

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

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 **twalf** bedraagt.

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 **tien** jaar bedraagt. ***De lidstaten kunnen deze drempel verhogen voor kinderen met een handicap of een chronische ziekte, adoptieouders, ouders met een handicap en ouders met een psychische aandoening.***

Amendement 59

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. De lidstaten beoordelen de mogelijkheid om de in deze richtlijn vastgelegde bepalingen inzake ouderschapsverlof uit te breiden ten aanzien van alleenstaande ouders. Alleenstaande ouders hebben toegang tot ten minste hetzelfde niveau van rechten en bescherming als uit hoofde van deze richtlijn aan ouders wordt verleend en zij kunnen gebruikmaken van bijzondere bepalingen waarin met hun specifieke situatie rekening wordt gehouden, overeenkomstig het nationale recht of collectieve overeenkomsten, afhankelijk van hun specifieke situatie.

Amendement 60

Voorstel voor een richtlijn

Artikel 5 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. De lidstaten stellen **de** periode vast waarbinnen werknemers die van hun recht op ouderschapsverlof gebruikmaken, de werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel werkgevers als werknemers. **De lidstaten waarborgen dat het beoogde begin en einde van de verlofperiode in het verzoek van de werknemers wordt vermeld.**

Amendement 61

Voorstel voor een richtlijn Artikel 5 – lid 3 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement 62

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 Raad²¹, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen bij het berekenen van

Amendement

3. De lidstaten stellen **een redelijke** periode waarbinnen **de** werknemers die van zijn recht op ouderschapsverlof gebruikmaken, de werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen, **onder vermelding van het beoogde begin en einde van de verlofperiode**. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel werkgevers, **met name micro- en kleine ondernemingen**, als werknemers.

Amendement

3 bis. De lidstaten nemen specifieke maatregelen om ervoor te zorgen dat alle voordelen waarin deze richtlijn voorziet, worden toegepast wanneer ouders voor langere tijd in het buitenland verblijven om een internationale adoptie af te ronden.

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 Raad²¹, wordt de som van die overeenkomsten in aanmerking genomen

de periode.

²¹ 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).

Amendement 63

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 64

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

bij het berekenen van de periode.

²¹ 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).

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 de toekenning van ouderschapsverlof gedurende een redelijke termijn uit te stellen omdat dit de *juiste* werking van de organisatie *ernstig* zou verstoren *of een zeer negatieve uitwerking zou hebben op het bedrijfsresultaat van de werkgever*. De werkgevers motiveren elk uitstel van ouderschapsverlof schriftelijk. *In geval van een gerechtvaardigd uitstel van ouderschapsverlof biedt de werkgever, waar mogelijk, flexibele vormen van ouderschapsverlof, overeenkomstig lid 6.*

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.

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, **met name in micro- en kleine ondernemingen**. De werkgevers motiveren elke weigering van een dergelijk verzoek schriftelijk, **binnen een redelijke termijn na indiening van de aanvraag**.

Amendement 65

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 adoptieouders, ouders met een handicap, **ouders met een psychische aandoening** en ouders van kinderen met een handicap of **chronische** ziekte, **met name door middel van maatregelen zoals verhoging van de leeftijdsgrens van het kind met het oog op het ouderschapsverlof, gemakkelijkere toegang tot deeltijdwerk na terugkeer van de werknemer op de werkplek of verlenging van de duur van het ouderschapsverlof**.

Amendement 66

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

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**

van het familielid *passend aantoont*.

hulpbehoeften van het familielid of de persoon aan wie de werknemer zorg verleent overeenkomstig artikel 3, onder c bis), medisch onderbouwt. De informatie over de aandoening wordt vertrouwelijk behandeld en wordt enkel gedeeld met een beperkt aantal betrokken diensten om het recht op gegevensbescherming van zowel de werknemer als de zorg- en hulpbehoevende te waarborgen.

Amendement 67

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Regelingen van de lidstaten die aan werknemers het recht op individuele zorg of steun voor familieleden of personen uit de directe omgeving van de werknemer garanderen kunnen als zorgverlof overeenkomstig lid 1 worden erkend, indien het nationale systeem een gelijkwaardig niveau of een hoger niveau van bescherming biedt dan dat van deze richtlijn.

Amendement 68

Voorstel voor een richtlijn Artikel 6 – alinea 1 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten beoordelen de noodzaak om de definitie van "mantelzorger" met het oog op de aanvraag van het betreffende verlof aan te passen of uit te breiden om rekening te houden met bijzonder moeilijke situaties.

Amendement 69

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 ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 4, lid 1, een betaling of uitkering van ten minste 80 % van het brutoloon van de werknemer;**
- b) voor ouderschapsverlof als bedoeld in artikel 5, lid 1, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 78 % van het brutoloon van de werknemer;**
- c) voor zorgverlof als bedoeld in artikel 6, een betaling of uitkering die minstens even hoog is als 78 % van het brutoloon van de werknemer.**

Amendement 70

Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1 – titel

Door de Commissie voorgestelde tekst

Flexibele werkregelingen

Amendement

Aanpasbare werkregelingen

Amendement 71

Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

1. De lidstaten nemen de nodige

Amendement

1. De lidstaten nemen de nodige

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

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

Amendement 72

Voorstel voor een richtlijn Artikel 9 – lid 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1 bis. De lidstaten kunnen kaderrichtsnoeren vaststellen voor de periode waarbinnen werknemers die van hun recht op aanpasbare werkregelingen gebruikmaken, hun werkgever van hun voornemen in kennis moeten stellen, onder vermelding van het begin en einde van de periode waarin dit recht wordt uitgeoefend. Daarbij houden de lidstaten rekening met de behoeften van zowel werkgevers, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, als werknemers. De lidstaten houden tevens rekening met overmacht, alsook met de mogelijkheid van onderlinge overeenstemming tussen werkgever en werknemer over wijzigingen in de periode van kennisgeving.

Motivering

Dit amendement draagt bij tot een grotere wettelijke duidelijkheid voor alle ondernemingen, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, door de redelijke periode van kennisgeving in het kader van aanpasbare werkregelingen te specificeren.

Amendement 73

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 **aanpasbare** werkregelingen, rekening houdend met hun eigen behoeften, **met name wanneer het micro-, kleine en middelgrote ondernemingen betreft**, en met die van de werknemers. De werkgevers motiveren elke weigering **of uitstel van de toekenning** van een dergelijk verzoek **schriftelijk binnen een redelijke periode na indiening van het verzoek op grond van het feit dat het de juiste werking van de organisatie ernstig zou verstoren of een zeer negatieve invloed zou hebben op het bedrijfsresultaat van de werkgever.**

Amendement 74

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 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.

Amendement

3. Wanneer de duur van de in lid 1 bedoelde **aanpasbare** 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 er **schriftelijk** op te reageren, rekening houdend met hun eigen behoeften en met die van de werknemers.

Amendement 75

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 aanpasbare werktijden wordt afgestemd op 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 van kinderen met een handicap, met inbegrip van een geestelijk gezondheidsprobleem of een andere ernstige medische aandoening of ziekte, en alleenstaande ouders, zoals gedefinieerd in nationaal recht en praktijk.

Amendement 76

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1. Rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5 **of 6** bedoelde verlof, blijven behouden tot het einde van dat verlof. Na afloop van dat verlof zijn die rechten, met inbegrip van de uit de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

1. Rechten die door werknemers verworven zijn of in opbouw zijn op de datum van ingang van het in de artikelen 4, 5, 6, 7 **of 9** bedoelde verlof, blijven behouden tot het einde van dat verlof **of het einde van de desbetreffende periode van de aanpasbare werkregeling**. Na afloop van dat verlof zijn die rechten, met inbegrip van de uit de nationale wetgeving, collectieve overeenkomsten of gebruiken voortvloeiende veranderingen, van toepassing.

Amendement 77

Voorstel voor een richtlijn Artikel 10 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden naar hun baan of *in* een gelijkwaardige functie **terug te keren** en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

Amendement 78

**Voorstel voor een richtlijn
Artikel 10 – lid 2 bis (nieuw)**

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement 79

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

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

Amendement

2. De lidstaten waarborgen dat werknemers na afloop van het in de artikelen 4, 5 of 6 bedoelde verlof het recht hebben om onder voor hen niet minder gunstige voorwaarden en omstandigheden **die overeenkomen met het arbeidscontract** naar hun baan terug te keren of een gelijkwaardige functie **te krijgen** en te profiteren van elke verbetering van de arbeidsvoorwaarden waarop zij tijdens hun afwezigheid aanspraak hadden kunnen maken.

Amendement

2 bis. De lidstaten zorgen ervoor dat werknemers na afloop van het in artikel 5 genoemde verlof, indien nodig, kunnen gebruikmaken van een re-integratieplan voor de bevordering van hun re-integratie in de onderneming van de werkgever.

Amendement

3. De lidstaten stellen de regeling vast die gedurende in de artikelen 4, 5, 6, 7 **of 9** bedoeld verlof **of de respectieve periode van de aanpasbare arbeidsregeling** op de arbeidsovereenkomst of de arbeidsbetrekking van toepassing is en waarborgen daarbij dat de arbeidsverhouding tijdens bedoeld verlof blijft bestaan, **onverminderd de rechten op socialezekerheidsuitkeringen, waaronder**

pensioenbijdragen, die tijdens het verlof op de werknemer van toepassing blijven.

Amendement 80

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 7 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 *aanpasbare* werkregelingen, op grond daarvan *gediscrimineerd worden en* minder gunstig worden behandeld.

Amendement 81

Voorstel voor een richtlijn Artikel 11 – alinea 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten nemen samen met de sociale partners passende maatregelen om ervoor te zorgen dat redelijk en toegankelijk juridisch advies en juridische bijstand beschikbaar zijn en deze worden verstrekt aan en kunnen worden verkregen door degenen die deze nodig hebben, onder meer via vertrouwelijke en persoonlijke begeleiding door instanties voor gelijke kansen of aangewezen bemiddelaars.

Amendement 82

Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

1. De lidstaten nemen de nodige

1. 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 worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.

Amendement 83

Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 2

Door de Commissie voorgestelde tekst

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, **of omdat zij gebruik hebben gemaakt van hun recht te verzoeken om de in artikel 9 bedoelde flexibele werkregelingen**, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever motiveert het ontslag schriftelijk.

Amendement 84

Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 – lid 3

Door de Commissie voorgestelde tekst

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat als in **lid 2** bedoelde werknemers voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag het gevolg was van in **lid 1** bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen.

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 **aanpasbare** werkregelingen, op grond daarvan worden ontslagen of dat hun ontslag op grond daarvan wordt voorbereid.

Amendement

2. Werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend, mogen de werkgever verzoeken om gegronde redenen op te geven voor het ontslag. De werkgever motiveert het ontslag schriftelijk.

Amendement

3. De lidstaten nemen de nodige maatregelen om te waarborgen dat **wanneer werknemers die van mening zijn dat zij zijn ontslagen omdat zij het in de artikelen 4, 5 of 6 bedoeld verlof hebben opgenomen of hiertoe een aanvraag hebben ingediend**, voor de rechter of een andere bevoegde instantie feiten aanvoeren die kunnen doen vermoeden dat hun ontslag het gevolg was van in **artikel 4, 5**

of 6 bedoelde redenen, de verweerder moet bewijzen dat hun ontslag het gevolg was van andere redenen.

Amendement 85

Voorstel voor een richtlijn Artikel 12 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Artikel 12 bis

Micro-, kleine en middelgrote ondernemingen

De lidstaten kunnen zorgen voor belastingvermindering of andere stimulansen om micro-, kleine en middelgrote ondernemingen te helpen het bepaalde in deze richtlijn na te leven.

Amendement 86

Voorstel voor een richtlijn Artikel 15 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten waarborgen dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van ouders en mantelzorgers, zonder discriminatie **op grond van geslacht**, eveneens bevoegd zijn voor aangelegenheden die bij deze richtlijn worden geregeld.

De lidstaten waarborgen dat de organen die uit hoofde van artikel 20 van Richtlijn 2006/54/EG zijn aangewezen voor de bevordering, analyse en ondersteuning en het volgen van de gelijke behandeling van ouders en mantelzorgers, zonder **genderdiscriminatie**, eveneens bevoegd zijn voor aangelegenheden die bij deze richtlijn worden geregeld. **Deze nationale organen zijn eveneens bevoegd voor het toezicht op de uitvoering van deze richtlijn op nationaal niveau en verstrekken het EIGE naar geslacht uitgesplitste gegevens met het oog op de monitoring en evaluatie van de uitvoering van deze richtlijn.**

Amendement 87

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

Niveau van bescherming

1. De lidstaten mogen bepalingen invoeren die voor de werknemers gunstiger zijn dan de bepalingen van deze richtlijn **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 vormt geen geldige reden voor een verlaging van de rechten of het reeds bestaande beschermingsniveau van de werknemers in de lidstaten, in welke vorm dan ook.***
3. ***Deze richtlijn belet de lidstaten niet om voor de werknemers gunstigere wettelijke of bestuursrechtelijke bepalingen toe te passen respectievelijk in te voeren, dan wel de toepassing op de werknemers van gunstigere collectieve overeenkomsten te bevorderen of toe te staan.***
4. ***Deze richtlijn laat eventuele andere rechten die door andere rechtshandelingen van de Unie aan werknemers zijn verleend, onverlet.***

Amendement 88

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

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.

onderwerp als aangegeven in artikel 1 van deze richtlijn, met alle passende middelen onder de aandacht worden gebracht van alle **werknemers en ondernemingen, met name micro-, kleine en middelgrote ondernemingen** op hun grondgebied.

Amendement 89

Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 – alinea 1 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten evalueren of het mogelijk is vrijwillige certificeringssystemen te bevorderen. Om openbare en particuliere organisaties ertoe aan te moedigen meer maatregelen voor evenwicht tussen werk en privéleven in te voeren, kunnen overheden stimuleringsmaatregelen ten behoeve van gecertificeerde organisaties vaststellen.

Amendement 90

Voorstel voor een richtlijn Artikel 17 bis (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

Artikel 17 bis

Dialoog met belanghebbenden

Om de doelstellingen van deze richtlijn te bevorderen, stimuleren de Unie en haar lidstaten de dialoog met belanghebbenden, met name met ouderen gezinsverenigingen, werkgevers en vakbonden.

Amendement 91

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 datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] **evalueren** de lidstaten **de verwezenlijking van de doelstellingen van deze richtlijn, met name inzake gendergelijkheid, en de weerslag ervan op de ontwikkeling van micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, en** verstrekken zij 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 92

**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 soorten verlof die deze richtlijn bevat en de uitwerking ervan op micro-, kleine en middelgrote ondernemingen, indien nodig samen met een wetgevingsvoorstel, en gaat zij na of de in deze richtlijn vervatte rechten kunnen worden uitgebreid tot zelfstandigen.**

Amendement 93

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

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 bis. Het in lid 2 bedoelde verslag bevat ook effectbeoordelingen met betrekking tot onder andere de volgende onderwerpen:

- a) de mogelijkheid om de duur van het verlof van mantelzorgers te verlengen;**
- b) de mogelijkheid om de definitie van mantelzorger te verruimen;**
- c) de gevolgen van deze richtlijn voor mantelzorgers die gebruik maken van de mogelijkheid van zorgverlof, die gebruik hebben gemaakt van de mogelijkheid om aanpasbare werkregelingen aan te vragen, en die van geen enkele van de in deze richtlijn vastgelegde regelingen gebruik hebben gemaakt.**

Amendement 94

Voorstel voor een richtlijn Artikel 18 – lid 2 ter (nieuw)

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

2 ter. Uiterlijk ... [.. na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn] evalueert de Commissie of deze in overeenstemming is met het beginsel van gelijke behandeling van verschillende niveaus van inkomensvervanging voor verschillende soorten verlof, en neemt zij onmiddellijk de nodige wetgevingsmaatregelen wanneer een dergelijke discriminatie wordt vastgesteld.

Amendement 95

Voorstel voor een richtlijn Artikel 20 – lid 1 – alinea 1

Door de Commissie voorgestelde tekst

Amendement

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking

De lidstaten doen de nodige wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen in werking

treden om uiterlijk twee jaar ***nadat zij in werking is getreden*** aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

treden om uiterlijk .../twee jaar ***na de datum van inwerkingtreding van deze richtlijn***] aan deze richtlijn te voldoen. Zij delen de Commissie de tekst van die bepalingen onverwijld mede.

De lidstaten zorgen ervoor dat over de in de eerste alinea bedoelde maatregelen een raadplegingsprocedure wordt gehouden waarbij de sociale partners worden betrokken, overeenkomstig de specifieke nationale omstandigheden.