



23.8.2018

*****I**
MIETINTÖ

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunta

Esittelijä: David Casa

Lausunnon valmistelija (*):
Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta

(*) Valiokuntien yhteistyömenettely – työjärjestyksen 54 artikla

Menettelyjen symbolit

- * Kuulemismenettely
- *** Hyväksyntämenettely
- ***I Tavallinen lainsäätämismenettely (ensimmäinen käsittely)
- ***II Tavallinen lainsäätämismenettely (toinen käsittely)
- ***III Tavallinen lainsäätämismenettely (kolmas käsittely)

(Menettely määräytyy säädösesityksessä ehdotetun oikeusperustan mukaan.)

Tarkistukset säädösesitykseen

Palstoina esitettävät parlamentin tarkistukset

Poistettava teksti merkitään vasempaan palstaan ***lihavoidulla kursivilla***. Tekstiä korvattaessa muutosmerkinnät tehdään molempiin palstoihin ***lihavoidulla kursivilla***. Uusi teksti merkitään oikeaan palstaan ***lihavoidulla kursivilla***.

Tarkistuksen tunnistetietojen ensimmäisellä ja toisella rivillä ilmoitetaan käsiteltävänä olevan säädösesityksen kohta, jota tarkistetaan. Jos tarkistus koskee olemassa olevaa säädöstä, jota säädösesityksellä muutetaan, tunnistetietojen kolmannella rivillä ilmoitetaan muutettavan säädöksen tyyppi ja numero ja neljännellä rivillä tarkistettavan tekstinkohdan paikannus.

Konsolidoituina tekstinä esitettävät parlamentin tarkistukset

Uusi teksti merkitään ***lihavoidulla kursivilla***. Poistettava teksti merkitään symbolilla ¶ tai yliviivauksella. Tekstiä korvattaessa muutosmerkinnät tehdään siten, että uusi teksti ***lihavoidaan ja kursivoidaan*** ja korvattava teksti poistetaan tai viivataan yli. Parlamentin yksiköiden tekemiä lopullisen tekstin teknisiä muutoksia ei merkitä.

SISÄLTÖ

Sivu

LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI 5	
PERUSTELUT.....	55
VÄHEMMISTÖÖN JÄÄNYT MIELIPIDE	58
NAISTEN OIKEUKSIEN JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON VALIOKUNNAN LAUSUNTO	59
OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO.....	96
ASIAN KÄSITTELY ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	124
LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA	125

LUONNOS EUROOPAN PARLAMENTIN LAINSÄÄDÄNTÖPÄÄTÖSLAUSELMAKSI

**ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))**

(Tavallinen lainsäätämisyjärjestys: ensimmäinen käsittely)

Euroopan parlamentti, joka

- ottaa huomioon komission ehdotuksen Euroopan parlamentille ja neuvostolle (COM(2017)0253),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 2 kohdan sekä 153 artiklan 1 kohdan i alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan, joiden mukaisesti komissio on antanut ehdotuksen Euroopan parlamentille (C8-0137/2017),
 - ottaa huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 294 artiklan 3 kohdan,
 - ottaa huomioon Euroopan talous- ja sosiaalikomitean 6. joulukuuta 2017 antaman lausunnon¹,
 - ottaa huomioon alueiden komitean 30. marraskuuta 2017 antaman lausunnon²,
 - ottaa huomioon työjärjestyksen 59 artiklan,
 - ottaa huomioon työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnan mietinnön sekä naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnan ja oikeudellisten asioiden valiokunnan lausunnot (A8-0270/2018),
1. vahvistaa jäljempänä esitetyn ensimmäisen käsittelyn kannan;
 2. pyytää komissiota antamaan asian uudelleen Euroopan parlamentin käsiteltäväksi, jos se korvaa ehdotuksensa, muuttaa sitä huomattavasti tai aikoo muuttaa sitä huomattavasti;
 3. kehottaa puhemiestä välittämään parlamentin kannan neuvostolle ja komissiolle sekä kansallisille parlamenteille.

¹ EUVL C 129, 11.4.2018, s. 44.

² Ei vielä julkaistu virallisessa lehdessä.

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) *Naisten ja miesten* tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten *tasa-arvon edistäminen on yksi* unionin *tavoitteista*. Euroopan unionin perusoikeuskirjan **23 artiklassa edellytetään samaten**, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

Tarkistus

(2) *Sukupuolten* tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan *sosiaalisen syrjäytymisen ja syrjinnän torjuminen, yhteiskunnallisen oikeudenmukaisuuden ja sosiaalisen suojelun edistäminen*, naisten ja miesten *välinen tasa-arvo, sukupolvien välinen yhteisvastuu ja lapsen oikeuksien suojelu ovat* unionin *tavoitteita*. *Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 8 artiklan mukaan unioni pyrkii kaikissa toimissaan poistamaan eriarvoisuutta miesten ja naisten välillä sekä edistämään miesten ja naisten välistä tasa-arvoa. Lisäksi* Euroopan unionin perusoikeuskirjan, *jäljempänä 'perusoikeuskirja', III osastossa määrätään, että kaikki ihmiset ovat yhdenvertaisia lain edessä (20 artikla), että syrjintä on kiellettyä (21 artikla) ja että* naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien *(23 artikla)*.

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 kappale

Komission teksti

(3) *Euroopan unionin* perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän synn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.

Tarkistus

(3) Perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään *perheen oikeudellisen, taloudellisen ja yhteiskunnallisen suojan varmistamisesta ja* oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän synn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta,

jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

(4) Unioni *on* vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen *sopimuspuoli*. Yleissopimuksen määräykset ovat siten sen voimaantulosta lähtien olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksen 7 artiklassa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa.

Tarkistus

(4) Unioni *ja kaikki sen jäsenvaltiot ovat* vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen *sopimuspuolia, ja niiden on suojeltava ja edistettävä yleisesti myös ihmisoikeuksien yleismaailmalliseen julistukseen sisältyviä perusoikeuksia*. Yleissopimuksen määräykset ovat siten sen voimaantulosta lähtien olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksen *johdannon 24 kohdassa ja 7 artiklassa* määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa. *Lisäksi yleissopimuksen 23 artiklassa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat tehokkaat ja asianmukaiset toimet, joilla poistetaan vammaisiin henkilöihin kohdistuva syrjintä kaikissa avioliittoon, perheeseen, vanhemmuuteen ja henkilökohtaisiin suhteisiin liittyvissä asioissa yhdenvertaisesti muiden kanssa.*

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 a kappale (uusi)

(4 a) Jäsenvaltiot ovat allekirjoittaneet ja ratifioineet Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen lapsen oikeuksista, joten niillä on lakimääräinen velvoite toteuttaa kaikki toimenpiteet näiden oikeuksien täytäntöönpanemiseksi. Yleissopimuksessa määrätään muun muassa sen 18 artiklassa, että vanhemmilla tai tapauksesta riippuen laillisilla huoltajilla ja holhoajilla on ensisijainen vastuu lapsen kasvatuksesta ja kehityksestä ja että lapsen edun on määrättävä heidän toimintansa. Siinä muistutetaan myös, että sopimusvaltioiden on ryhdyttävä kaikkiin asianmukaisiin toimiin taatakseen, että työssäkävien vanhempien lapsilla on oikeus hyödyntää heille tarkoitettuja lastenhoitopalveluita ja -laitoksia.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa ja kurottava umpeen sukupuolten välistä **ansiotulo-** ja **palkkaeroa**. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset.

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, **rohkaisemalla miehiä ja** antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa ja kurottava umpeen sukupuolten välistä **eroa ansiotuloissa, palkoissa ja eläkkeissä**. Tällaisessa politiikassa olisi **myös pyrittävä vähentämään sukupuolistereotypioita, määrittelemään ja jakamaan uudelleen hoitovelvoitteet sekä kehittämään ja ottamaan käyttöön laatustandardit kaikenlaisille hoitopalveluille ja** otettava huomioon

väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset *ja sen vaikutus hoitovelvoitteisiin. On erittäin tärkeää vastata väestörakenteen muutosten tuomaan haasteeseen, jotta varmistetaan, että työ- ja yksityiselämää tasapainottavassa politiikassa otetaan huomioon tulevaisuuden työelämän vaatimukset. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä haavoittuvassa asemassa olevien naisten osallistumiseen työmarkkinoille.*

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(5 a) Omaishoitajat tekevät tällä hetkellä maksutta 80 prosenttia kaikesta hoitotyöstä unionissa, ja heitä koskevat työ- ja yksityiselämää tasapainottavat toimet ovatkin merkityksellisiä väestörakenteen muutoksen aiheuttamien haasteiden kannalta ja yhteismitallisia niiden kanssa. Näiden toimien odotetaan lieventävän vaikutuksia, joita seuraa toisaalta hoidon kasvavasta kysynnästä ja toisaalta siitä, että potentiaalisia omaishoitajia on vähemmän, kun perheet ovat yhä pienempiä ja maantieteellisesti hajanaisempia ja yhä enemmän naisia siirtyä työmarkkinoille. Omaishoidon yleisyys unionissa yhdistettynä julkisiin menoihin tietyissä maissa kohdistuvaan paineeseen tekee tästä tuesta tulevaisuudessa yhä tärkeämpää. Tämän vuoksi on selvää, että omaishoitoa on tuettava ja että tarvitaan toimenpiteitä, jotka antavat omaistaan hoitaville mahdollisuuden yhdistää hoivatyö ja työelämä.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarilla, jonka unionin toimielimet vahvistivat 17 päivänä marraskuuta 2017, pyritään tarjoamaan uusia ja entistä tehokkaampia oikeuksia unionin kansalaisille. Pilari perustuu 20 keskeiseen periaatteeseen, muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevaan periaatteeseen 2, yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaan periaatteeseen 3 sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevaan periaatteeseen 9. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevan periaatteen mukaan ”[v]anhemmilla ja henkilöillä, joilla on hoitovelvollisuuksia, olisi oltava oikeus kohtuulliseen lomaan, joustaviin työjärjestelyihin ja hoitopalveluihin. Naisilla ja miehillä olisi oltava tasavertainen oikeus erityisvapaisiin hoitovelvollisuuksiensa suorittamiseksi. Heitä olisi kannustettava käyttämään tällaisia vapaita tasapainoisella tavalla.”

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 b) Vanhemmilla ja muilla henkilöillä, joilla on hoitovelvollisuuksia, olisi oltava oikeus kohtuulliseen lomaan, mukautettuihin työjärjestelyihin ja hoitopalveluihin. Naisilla ja miehillä olisi oltava tasavertainen oikeus erityisvapaisiin hoitovelvollisuuksiensa suorittamiseksi. Heitä olisi kannustettava

käyttämään tällaisia vapaita tasapainoisella tavalla.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 c) Euroopan parlamentin 18 päivänä kesäkuuta 2013 hyväksymässä mietinnössä kriisin vaikutuksista heikossa asemassa olevien ryhmien hoidon saantiin kehoitettiin komissiota ehdottamaan direktiiviä omaistaan hoitavien lomaoikeuksista.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 d kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 d) Komission (Eurostat) julkaisemien lokakuun 2017 tietojen mukaan miesten työllisyysaste unionissa oli 71,9 prosenttia ja naisten 61,4 prosenttia naisten korkeammasta koulutustasosta huolimatta.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on *kuitenkin* edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. **Merkittävä**

(7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. **Naisten aliedustusta**

tekijä *naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on* työ- ja *perhevelvoitteiden* tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien *hoitovelvoitteiden täyttämiseen*. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on *sairas* tai *huollettava omainen*, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan pois työmarkkinoilta.

työmarkkinoilla määrittävä tekijä *on työmarkkinoille pääsyyn, työsuhteisiin ja työstä maksettavaan palkkaan sekä saatavilla olevan työn laatuun liittyvän syrjinnän lisäksi* työ- ja *perhevelvollisuuksien* tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien *hoitotehtävien tekemiseen*. *Lisäksi työaika jatkuu yhä useammin iltamyöhään ja työntekijät joutuvat tietyillä aloilla yleisesti tekemään yötyötä tai työskentelemään yleisinä vapaapäivinä niin, että heidän on vaikea sovittaa työtään yhteen lapsiin tai muihin hoitoa tai tukea tarvitseviin omaisiin tai lähipiirin henkilöihin liittyvien velvollisuuksiensa kanssa*. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on *omainen, joka tarvitsee hoitoa tai tukea*, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan *tai osittain* pois työmarkkinoilta. *Tämä puolestaan vaikuttaa kielteisesti näiden omaistaan hoitavien sosiaaliturva- ja eläkeoikeuksiin ja joissain tapauksissa johtaa erityisesti vanhuusiän köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riskin kasvamiseen. Tutkimukset ja käytännön kokemukset osoittavat, että työnantajat hyötyvät omaistaan hoitavien työntekijöiden tarpeiden huomioon ottamisesta, koska se parantaa tuloksia, kun esimerkiksi poissaolot vähentyvät ja henkilöstöä on helpompi saada palvelukseen ja pitää työssä ja motivoida.*

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) Laadukkaiden, helposti saatavien ja kohtuuhintaisten lastenhoitopalvelujen

ja apua tai tukea tarvitsevien omaisten hoitopalvelujen saatavuus on osoittautunut työ- ja perhe-elämää tasapainottavan politiikan kannalta erittäin tärkeäksi, sillä se edistää äitien pikaista paluuta työelämään ja lisää naisten osallistumista työmarkkinoille. Vuoteen 2018 mennessä suurin osa unionin jäsenvaltioista ei kuitenkaan ole vielä saavuttanut vuonna 2002 asetettuja Barcelonan tavoitteita lastenhoidon osalta. Näiden tavoitteiden saavuttaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta naiset voivat osallistua täysimääräisesti työelämään, ja tilanteen parantamisen kannalta on tärkeää priorisoida investointeja yhteisöperustaiseen laadukkaaseen, helposti saatavaan ja kohtuuhintaiseen lastenhoitoon monivuotisessa rahoituskehityksessä. Yksittäisille omaistaan hoitaville henkilöille annettava vapaa ei sen vuoksi saa korvata ammatillisia, helposti saatavia, kohtuuhintaisia ja laadukkaita yhteisöperustaisia hoitopalveluja.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Nykyisessä unionin säädöskehityksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja **hoivatyön välisiä** sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin

Tarkistus

(8) Nykyisessä unionin säädöskehityksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita **ja vanhempainvapaa on mahdollista siirtää**, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja **hoivatyöhön liittyviä sukupuolistereotypioita ja** sukupuolten

(esimerkkeinä *joustavat* työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä *mukautetut* työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön. *Lisäksi Eurofoundin tutkimuksissa on osoitettu, että vapaiden käyttöaste vanhempien kesken riippuu monista toisiinsa liittyvistä tekijöistä. Erityisen tärkeitä ovat laadukkaat, helposti saatavat ja kohtuuhintaiset lasten ja ikääntyneiden sekä vammaisten hoitopalvelut, tiedot käytettävissä olevista vapaista, korvaukset vapaista ja palkkaerot, vallalla olevat perhemallit sekä se, missä määrin työntekijät pelkäävät vapaan aiheuttavan työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämistä. Kaikki nämä tekijät vaikuttavat eniten nuoriin työntekijöihin.*

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 a) Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseksi olisi torjuttava syrjiviä käytäntöjä, kuten sitkeää sukupuolten palkkaeroa, jotta lopulta voidaan varmistaa parempi tasa-arvo työmarkkinoilla. Jäsenvaltioiden olisi yhdessä työmarkkinaosapuolten ja asianomaisten sidosryhmien kanssa sisällytettävä sukupuolten tasa-arvoa koskeva opetus oppivelvollisuus- ja varhaiskasvatuksen opetusohjelmiin sekä jatkettava viranomaisten tiedotus- ja valistustoimia. Yhdenvertaisen kohtelun politiikalla olisi pyrittävä puuttumaan stereotyyppioihin sekä miesten että naisten ammateissa ja tehtävissä, ja työmarkkinaosapuolten olisi keskeisen

tehtävänsä mukaisesti tiedotettava sekä työntekijöille että työnantajille ja parannettava heidän tietoisuuttaan syrjinnän torjumisesta.

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 b) Perustana olevan ja muun asiaa koskevan lainsäädännön vaikutusten arvioinnin tehostamiseksi olisi kerättävä asiaa koskevia tietoja, kuten työaika, palkkaa ja asemaa koskevia tietoja sukupuolen ja iän mukaan jaoteltuina, ja ne olisi julkistettava paikallisella, alueellisella ja kansallisella tasolla, jotta voidaan dokumentoida moniperusteista syrjintää ja suunnitella toimintatapoja kohdennetulla ja resurssitehokkaalla tavalla. Euroopan tasa-arvoinstituutin (EIGE), Euroopan elin- ja työolojen kehittämissäätiön (Eurofound), Euroopan ammatillisen koulutuksen kehittämiskeskuksen (Cedefop) sekä kansallisten ja alueellisten tasa-arvoelinten olisi päivitettävä jatkuvasti työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevia indikaattoreita, jotta tiedot olisivat merkityksellisiä ja saatavilla oikeaan aikaan.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 c) Investoiminen vammaisten tai ikänsä vuoksi apua tarvitsevien yhteisöperustaisiin palveluihin ja tukeen on ratkaisevaa, jottei naisia pakoteta työmarkkinoiden ulkopuolelle tai jotta he

kykenevät jäämään tai palaamaan palkkatyöhön, kuten todetaan itsenäisen asumisen lähiyhteisöllisten tuki- ja hoivamuotojen lisäämisestä 7 päivänä joulukuuta 2017 annetuissa neuvoston päätelmissä.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 d kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 d) Jotta voidaan rakentaa sosiaalisesti ja taloudellisesti kestävää yhteiskuntaa, vastuu sopivasta työ- ja yksityiselämän tasapainosta olisi jaettava työntekijöiden, perheiden, työmarkkinaosapuolten, alue- ja paikallisviranomaisten sekä kaikkien julkisen ja yksityisen sektorin työnantajien ja palveluntarjoajien kesken.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(9 a) Jäsenvaltioiden olisi jatkuvasti kannustettava työmarkkinaosapuolia jatkamaan aktiivista työtään, joka koskee tapoja helpottaa työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamista ja parantaa sukupuolten tasa-arvoa ja tasavertaista kohtelua työmarkkinoilla koulutuksen, aikuisopiskelun ja tiedotus- ja valistuskampanjoiden avulla.

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 9 b kappale (uusi)

(9 b) Työmarkkinaosapuolia olisi kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisia käytäntöjä noudattaen. Niitä olisi kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

(10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia.

Tarkistus

(10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia. ***Minkään tässä direktiivissä ei pitäisi tulkita heikentävän kyseisen direktiivin nojalla ennestään voimassa olevia oikeuksia.***

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja ***joustaviin*** työjärjestelyihin. Helpottamalla

Tarkistus

(11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja ***mukautettuihin*** työjärjestelyihin.

työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason edistämiseksi unionissa.

Helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason edistämiseksi unionissa. ***Direktiivissä otetaan myös huomioon nykyinen väestönkehitys, joka lisää hoidon tarvetta, kun väestö ikääntyy, sekä siihen liittyvä tarve kehittää helposti saatavia, kohtuuhintaisia ja laadukkaita lasten- ja vanhustenhoitopalveluja ja investoida niihin, sillä ne antavat omaistaan hoitaville mahdollisuuden aktiiviseen ammatilliseen elämään.***

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde. Kuten direktiivin 2010/18/EU liitteessä olevan 2 lausekkeen 3 kohdan nojalla tätä nykyä säädetään, tähän olisi kuuluttava osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet.

Tarkistus

(12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde. Kuten direktiivin 2010/18/EU liitteessä olevan 2 lausekkeen 3 kohdan nojalla tätä nykyä säädetään, tähän olisi kuuluttava osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet. ***Komission olisi arvioitava mahdollisuutta laajentaa tässä direktiivissä säädetyt oikeudet koskemaan myös itsenäisiä ammatinharjoittajia. Komission olisi tarvittaessa annettava lainsäädäntöehdotus tämän perusteella.***

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 a) Unionin oikeudessa turvataan erilaisten työsuhteiden yhdenvertaisen kohtelun periaate, kielletään sukupuoleen perustuva välitön tai välillinen syrjintä työhön, ammattiin, sosiaaliseen suojeluun sekä tavaroiden ja palvelujen saatavuuteen liittyvissä asioissa, varmistetaan oikeuksien siirrettävyys ja säilyminen siirryttäessä jäsenvaltiosta toiseen sekä taataan vähimmäisvaatimukset lisäeläkeoikeuksien hankkimiseksi ja säilyttämiseksi yli valtioiden rajojen samoin kuin vähimmäisvaatimukset ammatillisten lisäeläkejärjestelmien avoimuudesta.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön isien oikeus isyysvapaaseen lapsen syntymän *johdosta*. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön isien *tai vastaavien kansallisessa lainsäädännössä vahvistettujen toisten vanhempien oikeus palkalliseen isyysvapaaseen, joka on pidettävä* lapsen syntymän *tai adoptoinnin aikaan tai lapsen syntyessä kuolleena*. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(13 a) Jäsenvaltioiden olisi toteutettava erityistoimenpiteet kaikkien direktiivissä säädettyjen etuuksien soveltamiseksi tapauksissa, joissa vanhemmat oleskelevat pitkään ulkomailla kansainvälistä adoptiota varten.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata.

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata. ***Varmistamalla, että neljä kuukautta vanhempainvapaasta on yksinomaan miesten käytettävissä eikä sitä voi siirtää toiselle vanhemmalle, kannustetaan isiä hyödyntämään sitä ja edistetään siten isyyttä. Näin edistetään ja helpotetaan myös äitien palaamista töihin äitiys- ja vanhempainvapaan jälkeen. Luomalla edellytykset hoitovastuun tasapuolisemmalle jakautumiselle kummallekin vanhemmalle autetaan varmasti lisäämään miesten ja naisten osallistumista työelämään.***

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Jotta vanhemmillä olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on vähintään **12**-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa määrääjassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, ja päättää, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi **voitava päättää**, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä **tietyissä** olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle.

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena

Tarkistus

(15) Jotta vanhemmillä olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on vähintään **10**-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa **kohtuullisessa** määrääjassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, **ottaen huomioon etenkin mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten rajoitteet**, ja päättää, voidaanko vanhempainvapaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. **Jäsenvaltioiden olisi voitava asettaa tämän oikeuden käyttämisen edellytykseksi tietty vähimmäispalvelusaika, joka saa olla enintään kuusi kuukautta.** Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi **myös päätettävä**, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä **kohtuullisen ajan objektiivisissa** olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle **kirjallisesti**.

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena

tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.

tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin, **erityisesti kun on kyse vammaisesta tai mielenterveysongelmaisesta lapsesta tai lapsen vakavasta terveydellisestä tilanteesta tai sairaudesta tai kun on kyse yksinhuoltajavanhemmista, joilla olisi oltava vähintään samat oikeudet ja suojelu kuin mitä vanhemmille tässä direktiivissä on säädetty ja joihin voidaan soveltaa kansallisen lainsäädännön erityissäännöksiä heidän erityistilanteensa mukaisesti.**

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia olisi kannustettava pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.

Tarkistus

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi työntekijöitä ja työnantajia olisi kannustettava pitämään **vapaaehtoisesti** yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, **kuten koulutus tai uudelleen koulutus**, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt. **Olisi tehtävä selväksi, että työntekijän ei tarvitse pitää yhteyttä, jos hän ei sitä halua, eikä häntä sen vuoksi saa syrjiä millään tavalla. Työnantajien olisi tiedotettava työntekijöille vapaan tai mukautettujen työjärjestelyjen aikana muille työntekijöille tarjottavasta**

koulutuksesta, ylennysmenettelyistä ja sisäisistä avoimista työpaikoista, ja näillä työntekijöillä olisi oltava oikeus osallistua niihin.

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Jotta annettaisiin niille *miehille ja naisille*, jotka hoitavat iäkkäitä perheenjäseniä ja/tai muita hoivaa tarvitsevia omaisia, suuremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä, joilla on *vakavasti sairas* tai *huollettava omainen*, olisi oltava oikeus ottaa vapaata työstä omaishoitovapaan muodossa omaisensa hoitamiseksi. *Tämän oikeuden väärinkäytön estämiseksi saatetaan ennen vapaan myöntämistä vaatia todiste henkilön sairaudesta tai siitä, että tämä on huollettavana.*

Tarkistus

(17) Jotta annettaisiin niille *työntekijöille*, jotka hoitavat iäkkäitä perheenjäseniä ja/tai muita hoivaa tarvitsevia omaisia, suuremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä, joilla on *omainen, joka tarvitsee hoivaa* tai *tukea vakavan terveyssyyntä tai ikään liittyvän toimintakyvyn heikkenemisen vuoksi*, olisi oltava oikeus ottaa vapaata työstä omaishoitovapaan muodossa omaisensa hoitamiseksi. *Ennen vapaan myöntämistä olisi vaadittava lääkärintodistus terveydentilaan perustuvasta hoidon tai tuen tarpeesta samalla kun turvataan kaikissa vaiheissa sekä työntekijän että hoitoa tarvitsevan henkilön yksityisyyden ja henkilötietojen suoja kansallisen lainsäädännön mukaisesti.*

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaoikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi, kuten

Tarkistus

(18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaoikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata *työsuhteeseen liittyviä oikeuksia menettämättä* kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien

direktiivissä 2010/18/EU nykyään säädetään, **jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten puitteissa.**

pakottavien syiden vuoksi, kuten direktiivissä 2010/18/EU nykyään säädetään, **kansallisen lainsäädännön mukaisesti.**

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. Korvauksen tason olisi **vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.** Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, terveydenhuolto mukaan luettuna, jatkuvuuden merkittävyys.

Tarkistus

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus **maksuun tai** riittävään korvaukseen vapaan aikana. **Maksun tai** korvauksen tason olisi **vanhempainvapaan ja omaishoitovapaan osalta vastattava vähintään 78:aa prosenttia työntekijän bruttopalkasta.** Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, **eläkkeet ja** terveydenhuolto mukaan luettuna, jatkuvuuden merkittävyys.

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 2010/18/EU mukaisesti määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä.

Tarkistus

(20) Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 2010/18/EU mukaisesti määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä.

Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy.

Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy **ilman vaikutuksia sosiaaliturvaoikeuksiin, kuten eläkemaksuihin, joita sovelletaan työntekijään koko vapaan ajan. Tältä osin jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tässä direktiivissä säädetty vapaa ei vaikuta työntekijän eläkeoikeuksiin koko tämän ajanjakson aikana.**

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää **joustavia** työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaikaa. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa **joustavien** työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna, kestoja. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien

Tarkistus

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää **mukautettuja** työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaikaa. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa **mukautettujen** työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna, kestoja. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen **tai hoidettuaan hoivaa tai tukea tarvitsevia omaisiaan**, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan

supistumisena tai puuttumisena. Viime kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä *joustavia* työjärjestelyjä koskeva pyyntö. *Joustavien* työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa tietyn sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.

näkyä myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. *Monille omaistaan hoitaville tämä voi merkitä joutumista taloudellisesti vaikeaan tilanteeseen välittömien tai tulevien tulojen menetyksen vuoksi, vaikka omaisen hoitaminen on merkittävä suoritus yhteiskunnan ja myös niukkojen terveys- ja sosiaalialan määrärahojen kannalta.* Viime kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä *mukautettuja* työjärjestelyjä koskeva pyyntö, *ja perusteltava hyväksymättä jättäminen kirjallisesti. Mukautettujen* työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa tietyn *yhdessä* sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii. *Jäsenvaltioiden olisi näitä järjestelyjä toteuttaessaan otettava huomioon mikroyritysten ja pienten yritysten erityispiirteet ja työjärjestelyjen ja suunnittelun niille aiheuttamat rasitteet.*

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(22 a) Neuvoston direktiivi 2010/18/EY on lähtökohta kaikkiin jäsenvaltioiden tai työntekijöiden toimiin, jotka koskevat vanhempainvapaata.

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää *joustavia* työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalla kohtelulla.

Tarkistus

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää *mukautettuja* työjärjestelyjä, olisi suojeltava *kaikenlaiselta* syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalla kohtelulla. *Samalla olisi varmistettava, että sekä työnantajien että työntekijöiden edut turvataan.*

Tarkistus 36

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 24 kappale**

Komission teksti

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää *joustavia* työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten *joustavien* työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää *mukautettuja* työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten *mukautettujen* työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään *kirjallisesti* asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus 37

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 25 kappale**

Komission teksti

(25) Todistustaakka sen osoittamiseksi, että irtisanominen ei ole tapahtunut 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen *tai 9 artiklassa tarkoitettuja*

Tarkistus

(25) Todistustaakka sen osoittamiseksi, että irtisanominen ei ole tapahtunut 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi, on työnantajalla, kun

joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, on työnantajalla, kun työntekijät voivat tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa esittää tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu näistä syistä.

työntekijät voivat tuomioistuimessa tai muussa toimivaltaisessa viranomaisessa esittää tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa, että heidät on irtisanottu näistä syistä.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrin eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään.

Tarkistus

(26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrin eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään. ***Työsuoja- ja sosiaaliturvatarkastuksissa olisi seurattava tämän direktiivin asianmukaista täytäntöönpanoa riittävin keinoin syrjinnän estämiseksi ja sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on***

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla.

Tarkistus

(27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten **ja lasten oikeuksia valvovien elinten** olisi oltava toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Ehdotettujen säännösten täytäntöönpanoon olisi otettava mukaan myös paikallis- ja alueviranomaiset, joilla on keskeinen rooli suunniteltaessa, toteutettaessa ja arvioitaessa toimintaa aloilla, joilla niillä on usein ratkaisevan tärkeää asiantuntemusta, kuten lastenhoidossa (esim. erityyppiset lastenhoitojärjestelyt), vanhus- ja vammaishuollossa, koulutuksessa, sosiaali- ja työllisyyspalveluissa sekä sosiaalisen integraation ja työllistettävyyden aloilla. Paikallis- ja alueviranomaisten olisi myös edistettävä työ- ja yksityiselämää tasapainottaviin toimenpiteisiin liittyviä hyviä käytäntöjä ja keskinäistä oppimista.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 b) Kansalaisyhteiskunnan, myös tasa-arvoa edistävien elinten, olisi osallistuttava tasa-arvolainsäädännön tehokkaaseen soveltamiseen työsuhteissa yhdenvertaisen kohtelun varmistamiseksi. Jäsenvaltioiden olisi parannettava työmarkkinaosapuolten vuoropuhelua sekä kokemusten ja parhaiden käytäntöjen vaihtoa kaikkien asianomaisten sidosryhmien kesken.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 c) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavien toimenpiteiden toteuttamisen tehostamiseksi jäsenvaltioiden olisi edistettävä vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä, joilla arvioidaan julkisten ja yksityisten organisaatioiden suoriutumista. Sertifiointijärjestelmien käyttöönottoa olisi edistettävä kannustavilla toimenpiteillä.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön

(28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön

tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Nykyisen säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin lainsäädännössä **asetettuja** nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.

tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Nykyisen säädöskehityksen nojalla kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin **oikeudessa, kansallisessa** lainsäädännössä **ja työehtosopimuksissa määriteltyjä** nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 30 kappale

Komission teksti

(30) **Tässä direktiivissä** olisi vältettävä säätämästä sellaisista hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista **taikka niiden** kehittämistä. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta **pk-yrityksiin** sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta **pk-yrityksiin**, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen.

Tarkistus

(30) **Jäsenvaltioiden** olisi **tätä direktiiviä täytäntöön pannessaan** vältettävä säätämästä sellaisista hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat **mikroyritysten sekä** pienten ja keskisuurten yritysten perustamista **ja** kehittämistä **tai aiheuttaisivat liiallista rasitetta työnantajille**. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan **etukäteen säännöllisesti ja perusteellisesti sekä seuraamaan** täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta **mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin** sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta **niihin**, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen **erityisesti sen osalta, millaisia vaikutuksia vanhempainvapaata koskevilla järjestelyillä ja mukautetuilla työjärjestelyillä on työn organisointiin, ja julkaisemaan näiden arviointien tulokset. Jäsenvaltioita kannustetaan tarjoamaan ohjausta ja neuvontaa mikroyrityksille sekä pienille ja keskisuurille yrityksille, ja**

ne voivat päättää vähentää tällaisten yritysten hallinnollista rasitetta heikentämättä niiden työntekijöiden tällä direktiivillä vahvistettuja oikeuksia ja säilyttäen tällaisten yritysten työntekijöiden ja muiden yritysten työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 32 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(32 a) Jotta voidaan tasapainottaa työ- ja yksityiselämää ja varmistaa sukupuolten tasa-arvo perhe- ja työelämän yhteensovittamisen alalla sekä saavuttaa kaikilta osin tämän direktiivin tavoite, komission olisi myös harkittava neuvoston direktiivin 92/85/ETY tarkistamista siten, että otetaan huomioon tässä direktiivissä vahvistetut oikeudet ja säännökset.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, niin naisiin kuin miehiin, joilla on työsopimus tai työsuhde.

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, niin naisiin kuin miehiin, joilla on *kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty* työsopimus tai työsuhde *Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan vahvistettujen työntekijän aseman määrittämistä koskevien kriteerien mukaisesti.*

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

a) 'isyysvapaalla' *isille* tarkoitettua vapaata työstä lapsen syntymän *johdosta*;

Tarkistus

a) 'isyysvapaalla' *isälle tai vastaavalle kansallisessa lainsäädännössä määritellylle toiselle vanhemmalle* tarkoitettua *palkallista* vapaata työstä lapsen syntymän *tai adoptoinnin aikaan tai lapsen syntyessä kuolleena*;

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

b) 'vanhempainvapaalla' vapaata työstä lapsen syntymän *tai* adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus

b) 'vanhempainvapaalla' *palkallista* vapaata työstä lapsen syntymän, adoptoinnin *tai huoltajuuden myöntämisen* vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – c alakohta

Komission teksti

c) 'omaistaan hoitavalla' työntekijää, joka *tarjoaa* henkilökohtaista hoivaa tai tukea *omaisen vakavan sairauden vuoksi* tai *sen vuoksi, että tämä on hänen huollettavanaan*;

Tarkistus

c) 'omaistaan hoitavalla' työntekijää, joka *antaa muussa kuin ansaintatarkoituksessa* henkilökohtaista hoivaa tai tukea, *jonka tarve perustuu vakavaan terveyssyyhyn, kuten vammaisuuteen, pitkäaikaissairauteen tai mielenterveysongelmiin*, tai *jonka syynä on sairaalahoito, päiväkirurginen toimenpide tai ikään liittyvä toimintakyvyn heikkeneminen*,

- i) *omaiselle tai*
- ii) *työntekijän lähipiiriin kuuluvalla henkilölle, joka ei ole omainen, kyseisen henkilön kirjallisen pyynnön perusteella;*

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 1 kohta – c a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

c a) 'omaishoitovapaalla' omaistaan hoitavan palkallista vapaata työstä, jotta hän voi antaa omaiselleen tai lähipiiriinsä kuuluvalla henkilölle tämän kirjallisesta pyynnöstä henkilökohtaista hoivaa tai tukea, jonka tarve johtuu vakavasta terveyssyystä, kuten vammaisuudesta, pitkäaikaissairaudesta tai mielenterveysongelmista, tai sairaalahoidosta, päiväkirurgisesta toimenpiteestä tai ikään liittyvästä toimintakyvyn heikkenemisestä;

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 1 kohta – d alakohta

Komission teksti

Tarkistus

d) *'omaisella' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa* tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;

d) *'omaisella' enintään toisen asteen sukulaista, mukaan lukien kasvattilapset ja edunvalvojat,* tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 1 kohta – e alakohta

Komission teksti

e) *'huollettavana ololla' tilannetta, jossa henkilö tarvitsee tilapäisesti tai pysyvästi hoivaa toimintarajoitteen tai muun vakavan terveydellisen tilanteen kuin vakavan sairauden vuoksi;*

Tarkistus

e) *'hoivan ja tuen tarpeella' henkilökohtaista apua tai tukea, jonka avulla vammaisen henkilö tai henkilö, jolla on mielenterveyden tai fyysisen terveyden ongelmia tai jonka toimintakyky on iän johdosta heikentynyt, voi osallistua täysimääräisesti yhteiskuntaan;*

Tarkistus 53

**Ehdotus direktiiviksi
3 artikla – 1 kohta – f alakohta**

Komission teksti

f) *'joustavilla' työjärjestelyillä' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, mukaan luettuina etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.*

Tarkistus

f) *'mukautetuilla' työjärjestelyillä' työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa vapaaehtoisesti työskentelymalliaan, mukaan luettuina mahdollisuuksien mukaan etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.*

Tarkistus 54

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että *isillä* on oikeus *pitää* vähintään kymmenen työpäivän *isyysvapaa* lapsen syntymän *johdosta*.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että *isällä tai vastaavalla kansallisessa lainsäädännössä määritellyllä toisella vanhemmalla* on oikeus vähintään kymmenen työpäivän *isyysvapaaseen, joka on pidettävä* lapsen syntymän *tai adoptoinnin aikaan tai lapsen syntyessä kuolleenä. Jäsenvaltiot voivat määrätä, voidaanko vapaa pitää osittain ennen lapsen syntymää tai adoptointia tai*

kuolleen lapsen syntymistä vai ainoastaan välittömästi näiden jälkeen.

Tarkistus 55

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 1 kohta – 1 a alakohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

Oikeus isyysvapaaseen myönnetään palvelusajan pituudesta riippumatta.

Tarkistus 56

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 1 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko isyysvapaan myöntämisperusteiden ja sen soveltamista koskevien yksityiskohtaisten sääntöjen tarvetta tarkoituksenmukaista mukauttaa kansallisessa lainsäädännössä sellaisten isien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäoloaan. Tällaisessa tilanteessa voi olla kyse muun muassa isän vammaisuudesta tai vammaisten lasten isästä, jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakavat terveydelliset tilanteet ja sairaudet, tai yksinhuoltajaisästä kansallisen lainsäädännön tai käytäntöjen mukaisesti.

Tarkistus 57

**Ehdotus direktiiviksi
4 artikla – 2 a kohta (uusi)**

2 a. *Jäsenvaltioiden on arvioitava, mitä järjestelyjä tarvitaan sen varmistamiseksi, että isyysvapaan soveltamista mukautetaan, jos lapsia syntyy useampia tai synnytys on ennenaikainen tai jos on kyse adoptiovanhemmista, vammaisista tai mielenterveysongelmaisista vanhemmista tai vammaisten tai mielenterveysongelmaisten lasten vanhemmista. Jäsenvaltiot voivat määrittellä muita tapauksia, joissa isyysvapaaseen sovelletaan erityisjärjestelyjä.*

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaa, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **kaksitoista** vuotta.

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaa, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **10** vuotta. **Jäsenvaltiot voivat nostaa tätä ikärajaa, jos on kyse vammaisista tai pitkäaikaissairaista lapsista, adoptiovanhemmista, vammaisista vanhemmista tai mielenterveysongelmista kärsivistä vanhemmista.**

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 a kohta (uusi)

1 a. *Jäsenvaltioiden on arvioitava mahdollisuutta laajentaa tämän direktiivin vanhempainvapaasäännökset koskemaan yksinhuoltajia. Yksinhuoltajilla on oltava vähintään samat oikeudet ja suojelu kuin tällä direktiivillä vanhemmille vahvistetut, ja heihin voidaan soveltaa erityissäännöksiä, joissa otetaan huomioon heidän erityistilanteensa, kansallisen lainsäädännön ja työehtosopimusten mukaisesti.*

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 kohta

3. *Jäsenvaltioiden on vahvistettava määräajat vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon niin työnantajien kuin työntekijöiden tarpeet. **Jäsenvaltioiden on varmistettava, että työntekijän pyynnössä täsmennetään vapaan aiottu alkamis- ja päättymisajankohta.***

3. *Jäsenvaltioiden on vahvistettava **kohtuulliset** määräajat vanhempainvapaoikeuttaan käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle, **josta käyvät ilmi vapaan aiottu alkamis- ja päättymisajankohta.** Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon niin työnantajien, **erityisesti mikroyritysten ja pienten yritysten**, kuin työntekijöiden tarpeet.*

Tarkistus 61

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 3 a kohta (uusi)

3 a. *Jäsenvaltioiden on toteutettava erityistoimenpiteet kaikkien direktiivissä säädettyjen etuuksien soveltamiseksi tapauksissa, joissa vanhemmat oleskelevat*

Tarkistus 62

Ehdotus direktiiviksi

5 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään **vuoden** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

Tarkistus

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään **kuuden kuukauden** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

Tarkistus 63

Ehdotus direktiiviksi

5 artikla – 5 kohta

Komission teksti

5. Jäsenvaltiot voivat määritellä ne olosuhteet, joissa työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen seurauksena – lykätä vanhempainvapaan

Tarkistus

5. Jäsenvaltiot voivat määritellä ne olosuhteet, joissa työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen seurauksena – lykätä vanhempainvapaan

myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa. Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa ***tai vaikuttaisi vakavasti kielteisellä tavalla työnantajan liiketoimintaan.*** Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti. ***Jos vanhempainvapaan lykkääminen on perusteltua, työnantajan on mahdollisuuksien mukaan tarjottava 6 kohdassa tarkoitettuja vanhempainvapaan joustavia muotoja.***

Tarkistus 64

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina tai muussa joustavassa muodossa. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti.

Tarkistus

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina tai muussa joustavassa muodossa. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen, ***erityisesti mikroyrityksissä ja pienissä yrityksissä.*** Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti ***kohtuullisessa ajassa hakemuksen jättämisestä.***

Tarkistus 65

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 7 kohta

Komission teksti

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia

Tarkistus

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia

järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin.

järjestelyjä tarpeen mukauttaa adoptiovanhempien, vammaisten ***tai mielenterveysongelmaisten*** vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin ***esimerkiksi nostamalla lapsen ikäraja vanhempainvapaata varten, helpottamalla osa-aikatyön tekemistä työntekijän palatessa töihin tai pidentämällä vanhempainvapaata.***

Tarkistus 66

Ehdotus direktiiviksi

6 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään viisi työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä voi olla, että työntekijän omaisen ***terveydellisestä tilanteesta*** on esitettävä asianmukaiset perustelut.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään viisi työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä voi olla, että työntekijän omaisen ***tai 3 artiklan c a alakohdassa tarkoitetun työntekijän hoidettavana olevan henkilön hoivan ja tuen tarpeesta*** on esitettävä asianmukaiset lääketieteelliset perustelut. ***Tiedot terveydellisestä tilanteesta ovat luottamuksellisia, ja ne on toimitettava ainoastaan rajalliseen määrään asiasta vastaavia yksiköitä, jotta turvataan työntekijän ja hoivaa ja tukea tarvitsevan henkilön oikeus tietosuojaan.***

Tarkistus 67

Ehdotus direktiiviksi

6 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltion järjestelyt, joilla turvataan työntekijän oikeus antaa hoivaa tai tukea omaisilleen tai lähipiiriinsä kuuluville henkilöille, voidaan katsoa 1 kohdassa

tarkoitetuksi omaishoitovapaaksi, jos kansallinen järjestelmä tarjoaa vastaavantasoisien tai korkeamman suojelun kuin tässä direktiivissä on säädetty.

Tarkistus 68

Ehdotus direktiiviksi 6 artikla – 1 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on arvioitava tarvetta mukauttaa tai laajentaa 'omaistaan hoitavan' määritelmää sen soveltamiseksi omaishoitovapaaseen erityisen vaikeiden tilanteiden huomioon ottamiseksi.

Tarkistus 69

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen, **jonka olisi vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.**

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen **seuraavasti:**

a) 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla isyysvapaalla maksu tai korvaus, joka on vähintään 80 prosenttia työntekijän bruttopalkasta;

b) 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla vanhempainvapaalla maksu tai korvaus,

joka vastaa vähintään 78:aa prosenttia työntekijän bruttopalkasta;

c) 6 artiklassa tarkoitetulla omaishoitovapaalla maksu tai korvaus, joka vastaa vähintään 78:aa prosenttia työntekijän bruttopalkasta.

Tarkistus 70

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta – otsikko

Komission teksti

Joustavat työjärjestelyt

Tarkistus

Mukautetut työjärjestelyt

Tarkistus 71

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **12:n**teen ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää **joustavia** työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten **joustavien** työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **kymmenenteen** ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää **mukautettuja** työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten **mukautettujen** työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Tarkistus 72

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltiot voivat vahvistaa puiteohjeet määrärajoista oikeuttaan

mukautettuihin työjärjestelyihin käyttävän työntekijän työnantajalle antamalle ilmoitukselle, josta käyvät ilmi oikeuden käyttämisen alkamis- ja päättymisajankohta. Jäsenvaltioiden on tällöin otettava huomioon sekä työnantajan, erityisesti mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten, että työntekijän tarpeet. Jäsenvaltioiden on myös otettava huomioon ylivoimaiset esteet sekä työntekijän ja työnantajan mahdollinen yhteinen sopiminen ilmoituksen määräaikaan tehtävistä muutoksista.

Perustelu

*Tarkistuksella lisätään oikeudellista selkeyttä kaikkia yrityksiä ja erityisesti mikroyrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä varten ja täsmennetään kohtuullinen määräaika ilmoituksen antamiselle **mukautettujen** työjärjestelyjen yhteydessä.*

Tarkistus 73

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja **joustavia** työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen.

Tarkistus

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja **mukautettuja** työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin **kirjallisesti** sekä työnantajan, **erityisesti mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten**, että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava **kirjallisesti** pyynnön epääminen **tai lykkääminen kohtuullisessa ajassa hakemuksen jättämisestä sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa tai vaikuttaisi vakavasti kielteisellä tavalla työnantajan liiketoimintaan.**

Tarkistus 74

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen *joustavien* työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Tarkistus

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen *mukautettujen* työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin *kirjallisesti* sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Tarkistus 75

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 3 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Jäsenvaltioiden on arvioitava, mitä järjestelyjä tarvitaan sen varmistamiseksi, että joustavan työajan soveltaminen mukautetaan sellaisten vanhempien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäoloaan, erityisesti kun on kyse vammaisista vanhemmista tai vammaisten lasten vanhemmista (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakava terveydellinen tilanne ja sairaus) taikka yksinhuoltajavanhemmista, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

Tarkistus 76

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Työntekijöiden oikeudet, jotka ovat kertyneet tai kertymässä 4, 5 *tai* 6 artiklassa tarkoitetun vapaan alkamispäivänä, säilyvät tällaisen vapaan päättymiseen saakka. Tällaisen vapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.

Tarkistus

1. Työntekijöiden oikeudet, jotka ovat kertyneet tai kertymässä 4, 5, 6, 7 *tai* 9 artiklassa tarkoitetun vapaan alkamispäivänä, säilyvät tällaisen vapaan **päättymiseen saakka tai vastaavan mukautettuja työjärjestelyjä koskevan ajanjakson** päättymiseen saakka. Tällaisen vapaan päättyessä sovelletaan näitä oikeuksia, kansallisista säädöksistä, työehtosopimuksista tai käytännöistä aiheutuvat muutokset mukaan lukien.

Tarkistus 77

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan päättyessä työntekijöillä on oikeus palata tehtäväänsä tai vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

Tarkistus

2. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan päättyessä työntekijöillä on oikeus palata tehtäväänsä tai **päästä** vastaavanlaiseen tehtävään työehdoilla, jotka eivät ole heille aikaisempia epäedullisemmat **ja jotka vastaavat työnsopimusta**, sekä saada itselleen ne työehtojen parannukset, joihin heillä olisi ollut oikeus poissaolonsa aikana.

Tarkistus 78

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Jäsenvaltioiden on huolehdittava siitä, että 5 artiklassa tarkoitetun vapaan päättyessä työntekijät voivat tarvittaessa

*osallistua
uudelleenperehdyttämisohjelmaan, joka
helpottaa heidän sopeutumistaan
uudelleen yritykseen.*

Tarkistus 79

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan *ajalta, myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta*, ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5, 6, 7 tai 9 artiklassa tarkoitetun vapaan *tai vastaavan mukautettuja työjärjestelyjä koskevan ajanjakson ajalta* ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana *ilman vaikutuksia sosiaaliturvaoikeuksiin, kuten eläkemaksuihin, joita sovelletaan työntekijään koko vapaan ajan.*

Tarkistus 80

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin *joustaviin* työjärjestelyihin.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden *syrjinnän ja* epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5, 6 tai 7 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin *mukautettuihin* työjärjestelyihin.

Tarkistus 81

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 a kohta (uusi)

Jäsenvaltioiden on yhdessä työmarkkinaosapuolten kanssa toteutettava tarvittavat toimenpiteet, jotta apua tarvitsevilla on mahdollisuus turvautua kohtuulliseen kaikkien saavutettavissa ja käytettävissä olevaan oikeudelliseen neuvontaan ja oikeusapuun, mukaan luettuna tasa-arvoelimiä tai asianmukaisten edustajien tarjoama luottamuksellinen henkilökohtainen neuvonta.

Tarkistus 82

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 kohta

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja ***joustavia*** työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuva työntekijöiden irtisanominen ja kaikki irtisanomisen valmistelut.

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja ***mukautettuja*** työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuva työntekijöiden irtisanominen ja kaikki irtisanomisen valmistelut.

Tarkistus 83

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 2 kohta

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen ***tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen*** vuoksi, voivat pyytää työnantajaa toimittamaan

2. Työntekijät, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen vuoksi, voivat pyytää työnantajaa toimittamaan irtisanomisesta asianmukaisesti perustellut syyt.

irtisanomisesta asianmukaisesti perustellut syyt. Työnantajan on esitettävä perustelut kirjallisina.

Työnantajan on esitettävä perustelut kirjallisina.

Tarkistus 84

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun **2 kohdassa tarkoitettut** työntekijät esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla kuin **1 kohdassa tarkoitetuilla perusteilla**.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että kun työntekijät, **joita katsovat tulleensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettun vapaan hakemisen tai ottamisen vuoksi**, esittävät tuomioistuimessa tai muulle toimivaltaiselle viranomaiselle tosiseikat, joiden perusteella voidaan olettaa tällaisen irtisanomisen tapahtuneen, vastaajan on näytettävä toteen, että irtisanominen tapahtui muilla **perusteilla** kuin **4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettun vapaan hakemisen tai ottamisen perusteella**.

Tarkistus 85

Ehdotus direktiiviksi 12 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

12 a artikla

Mikroyritykset sekä pienet ja keskisuuret yritykset

Jäsenvaltiot voivat säätää verohelpotuksia tai muita kannustimia, joilla autetaan mikroyrityksiä sekä pieniä ja keskisuuria yrityksiä noudattamaan tämän direktiivin säännöksiä.

Tarkistus 86

Ehdotus direktiiviksi

15 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimetty elin tai nimetyt elimet, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, ovat toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimetty elin tai nimetyt elimet, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, ovat toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa. ***Nämä kansalliset elimet ovat toimivaltaisia myös tämän direktiivin täytäntöönpanon valvonnassa kansallisella tasolla, ja ne toimittavat Euroopan tasa-arvoinstituutille sukupuolen mukaan eriteltyjä tietoja, jotta tämän direktiivin soveltamista voidaan valvoa ja arvioida asianmukaisesti.***

Tarkistus 87

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla

Komission teksti

16 artikla

Suojan taso

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai ***pitää*** yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään.

Tarkistus

16 artikla

Suojan taso

1. Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai ***niiden on pidettävä*** yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään.

2. ***Tämä direktiivi ei ole pätevä peruste vähentää jäsenvaltioiden työntekijöille jo annettuja oikeuksia tai***

alentaa heille jo myönnetyn suojan tasoa missään muodossa.

3. Tämä direktiivi ei vaikuta jäsenvaltioiden oikeuteen soveltaa tai antaa lakeja, asetuksia tai hallinnollisia määräyksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta edullisempia, eikä niiden oikeuteen kannustaa työntekijöiden kannalta edullisempien työehtosopimusten soveltamista tai sallia tämä.

4. Tämän direktiivin soveltaminen ei rajoita mitään muita työntekijöiden oikeuksia, jotka on myönnetty muissa unionin säädöksissä.

Tarkistus 88

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä tämän direktiivin 1 artiklassa esitettyyn kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä tämän direktiivin 1 artiklassa esitettyyn kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille *työntekijöille ja työnantajille, erityisesti mikroyrityksille sekä pienille ja keskiuurille yrityksille*, joita asia koskee.

Tarkistus 89

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on arvioitava mahdollisuutta edistää vapaaehtoisia sertifiointijärjestelmiä. Jotta voidaan edistää sitä, että julkiset ja yksityiset

organisaatiot ottavat laajemmin käyttöön työ- ja yksityiselämää tasapainottavia toimenpiteitä, viranomaiset voivat luoda kannustimia sertifioitujen organisaatioiden hyväksi.

Tarkistus 90

Ehdotus direktiiviksi 17 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

17 a artikla

Vuoropuhelu asiaankuuluvien sidosryhmien kanssa

Edistääkseen tämän direktiivin tavoitteita unioni ja sen jäsenvaltiot kannustavat käymään vuoropuhelua asiaankuuluvien sidosryhmien, erityisesti vanhempain- ja perhejärjestöjen, työnantajien ja ammattijärjestöjen, kanssa.

Tarkistus 91

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on **ilmoitettava komissiolle** viimeistään **viiden** vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

1. Jäsenvaltioiden on viimeistään ... **päivänä ...kuuta ... [kolmen** vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] **arvioitava tämän direktiivin tavoitteiden toteutumista ja erityisesti sukupuolten tasa-arvon toteutumista ja direktiivin vaikutusta mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten kehittymiseen ja ilmoitettava** kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

Tarkistus 92

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja esittää tarvittaessa säädösehdotuksen.

Tarkistus

2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja ***joka sisältää sukupuolen mukaan eriteltyt tiedot tämän direktiivin sisältämien erilaisten vapaiden käytöstä ja sen vaikutuksesta mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin, ja*** esittää tarvittaessa säädösehdotuksen ***ja arvioi mahdollisuutta laajentaa tähän direktiiviin sisältyvät oikeudet koskemaan itsenäisiä ammatinharjoittajia.***

Tarkistus 93

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Edellä 2 kohdassa tarkoitettussa kertomuksessa on esitettävä myös vaikutustenarvioinnit muun muassa seuraavista seikoista:

- a) mahdollisuus pidentää omaishoitovapaan kestoa;***
- b) mahdollisuus laajentaa omaistaan hoitavan määritelmää;***
- c) tämän direktiivin vaikutus omaistaan hoitaviin, jotka käyttävät mahdollisuutta omaishoitovapaaseen, jotka ovat käyttäneet mahdollisuutta pyytää mukautettuja työjärjestelyjä ja jotka eivät ole käyttäneet mitään tämän***

direktiivin soveltamisalaan kuuluvista järjestelyistä.

Tarkistus 94

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 2 b kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 b. *Komissio arvioi viimeistään ... päivänä ...kuuta ... [.. kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta] sitä, noudatetaanko tässä direktiivissä erilaisia vapaita korvaavien tulojen eri tasoissa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja ottaa välittömästi käyttöön tarvittavat lainsäädäntötoimenpiteet, jos tällaista syrjintää havaitaan.*

Tarkistus 95

Ehdotus direktiiviksi 20 artikla – 1 kohta – 1 alakohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään kahden vuoden kuluttua voimaantulosta. Niiden on viipymättä toimitettava komissiolle kirjallisina nämä säännökset.

Jäsenvaltioiden on saatettava tämän direktiivin noudattamisen edellyttämät lait, asetukset ja hallinnolliset määräykset voimaan viimeistään ... **päivänä ...kuuta ...** [kahden vuoden kuluttua **tämän direktiivin** voimaantulosta]. Niiden on viipymättä toimitettava komissiolle kirjallisina nämä säännökset.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että ensimmäisessä alakohdassa tarkoitettujen toimenpiteiden yhteydessä sovelletaan kansallisten olosuhteiden mukaisesti kuulemismenettelyä, johon työmarkkinaosapuolet osallistuvat.

PERUSTELUT

Komission ehdottama direktiivi on yksi Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin ensimmäisistä tuloksista. Sen perustana on aloite ”Uusi alku” työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen liittyvien haasteiden ratkaisemiseksi. Tällä aloitteella edistetään perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita toteuttaa naisten ja miesten tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä edistää korkeaa työllisyystasoa EU:ssa.

Lainsäädäntöehdotuksen tavoitteena on näin ollen keskittyä kohdentamaan toimenpiteet siihen, että puututaan naisten aliedustukseen työelämässä parantamalla työ- ja yksityiselämän yhteensovittamisen edellytyksiä mutta myös naisten yhtäläistä kohtelua ja mahdollisuuksia työmarkkinoilla. Lisäksi se kannustaa vahvistamaan miesten roolia hoivaajina perheessä, mikä hyödyttää myös lapsia. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin on selvästi osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön. Siksi se edistää syrjimättömyyttä ja sukupuolten tasa-arvoa. Ehdotettua direktiiviä sen nykyisessä muodossa pyritään soveltamaan kaikkiin työntekijöihin, niin naisiin kuin miehiin, joilla on työsopimus tai työsuhde.

Sillä pyritään ottamaan käyttöön uusia ja tiukempia vähimmäisvaatimuksia, jotka koskevat sekä vanhempien että omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiseen liittyvien epäkohtien korjaamiseen tarkoitettuja vanhempain-, isyys- tai omaishoitovapaita. Esittelijä katsoo, että nämä toimenpiteet ovat sekä ajankohtaisia että tarpeellisia, jotta voidaan parantaa mahdollisuuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskeviin järjestelyihin ja heijastaa paremmin yhteiskuntamme muuttuvia työskentelytapoja.

Esittelijä uskoo lisäksi, että laadukkaan, helposti saatavan ja kohtuuhintaisen lastenhoidon saatavuus on osoittautunut työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien jäsenvaltioiden toimintalinjojen kannalta erittäin tärkeäksi näkökohdaksi, joka helpottaa naisten nopeata paluuta työelämään ja lisää heidän osallistumistaan työmarkkinoille. Hän kannustaisi tästä syystä jäsenvaltioita parantamaan päivähoitopalveluja ja haluaisi tämän käyvän ilmi tekstistä. Tästä syystä hän lisää direktiiviin asiaa koskevan johdanto-osan kappaleen.

Tämän direktiiviehdotuksen pohjana olevan 153 artiklan hengessä esittelijä haluaisi kiinnittää pienten ja keskisuurten yritysten (pk-yritykset) lisäksi erityistä huomiota mikroyrityksiin, sillä esittelijä katsoo, että koska niillä on erityispiirteitä ja rajoitteita, jotka eroavat pk-yritysten piirteistä ja rajoitteista, ne saattavat pitää haastavampana joidenkin tämän direktiivin osien täytäntöönpanoa.

Esittelijä halusi varmistaa, että koko tekstiin lisättiin mikroyrityksiä ja pk-yrityksiä koskevia säännöksiä, jotta voidaan olla varmoja, ettei tämä direktiivi lisää hallinnollisia, taloudellisia ja lainsäädännöllisiä rasitteita tavalla, joka haittaisi tällaisten yritysten perustamista ja kehittämistä, ilman, että työntekijöiltä evätään heidän oikeutensa hyötyä työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevista järjestelyistä. Esimerkkinä tästä esittelijä määritteli yhdessä tarkistuksistaan rajoittamatta sitä, onko työnantajan vastattava tällaiseen pyyntöön myönteisesti vai ei, että olisi otettava huomioon vaikeudet, joita mukautetut työjärjestelyt voivat aiheuttaa mikro- ja pk-yrityksille.

Jotta voidaan puuttua siihen huolenaiheeseen, että jotkut hallinnolliset rasitteet voivat olla erittäin vahingollisia mikroyrityksille, esittelijä on ehdottanut, että jäsenvaltioilla olisi oltava mahdollisuus ottaa käyttöön toimenpiteitä, joilla rajoitetaan 12 artiklan (irtisanomissuoja ja todistustaakka) säännöksistä mikroyrityksille aiheutuvaa rasitetta, jotta tällaisille yrityksille ei aiheudu suhteetonta rasitetta.

Komission tärkeimmillä ehdotuksilla otettaisiin käyttöön seuraavat uudet säännökset jo voimassa olevien lisäksi:

- Direktiivillä otetaan käyttöön oikeus isyysvapaaseen, joka on vähintään 10 työpäivän mittainen vapaa lapsen syntymän yhteydessä. Tämä on tärkeä uusi edistysaskel ottaen huomioon, että tällä hetkellä ei ole olemassa minkäänlaisia unionin tason normeja isyysvapaasta. Esittelijä tukee täysin tätä uutta ehdotusta, sillä isien mahdollisuudet ottaa vapaata ja heitä koskevat kannustimet vaihtelevat huomattavasti eri jäsenvaltioissa. Jos mahdollisuus tällaiseen vapaaseen on olemassa, maksettavat korvaukset ja vapaapäivien määrä vaihtelevat huomattavasti.

Esittelijä muutti tekstiä sisällyttääkseen siihen oikeuden isyysvapaaseen myös lapsen adoption yhteydessä. On selvää, että lapsen syntymä tai adoptio on tärkeä hetki, jolloin lapsen isän olisi oltava läsnä ja jaettava vastuu kumppaninsa kanssa. Kyse on siteiden luomisesta, mikä on osoittautunut tärkeäksi sekä lapsen että isän kannalta. Esittelijä on ehdottanut tarkistusta sen selventämiseksi, että työntekijä, joka katsotaan isäksi, voisi olla myös kansallisessa lainsäädännössä määritelty toinen vanhempi.

Maksun tai korvauksen osalta esittelijä säilytti komission ehdotuksen siitä, että vanhempainvapaalla oleville henkilöille olisi maksettava sairauslomalla maksettavaa korvausta vastaava summa, mikä vastaisi olemassa olevaa EU:n lainsäädäntöä, kun kyse on vapaan pitämisestä lapsen syntymän aikaan.

- Mitä tulee vanhempainvapaata koskevaan direktiiviin (2010/18/EU), joka kumotaan tämän ehdotetun direktiivin tultua voimaan, työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, josta yksi kuukausi ei ole siirrettävissä, lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi. Tämä voidaan pitää ainakin siihen asti, kunnes lapsi täyttää kahdeksan vuotta. Tällä hetkellä ei ole olemassa velvoitetta maksaa vanhempainvapaasta ja on jäsenvaltioiden ja työmarkkinaosapuolten tehtävä päättää tämän vapaan yksityiskohtaisista ehdoista.

Nykyinen ehdotus sen sijaan lujittaa oikeutta vanhempainvapaaseen, sillä sen mukaan neljän kuukauden jaksosta olisi maksettava sairauslomalla maksettavaa korvausta vastaava summa ja vapaa ei olisi siirrettävissä vanhemmalta toiselle. Vanhemmilla on myös oikeus pyytää vapaan kokonaiskesto joustavasti ja ikä, johon asti lapsen vanhemmat voivat käyttää vapaan, nostetaan 8:sta 12 ikävuoteen. Esittelijä yhtyy ehdotukseen, sillä nykyisessä unionin säädöskehityksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin on selvästi osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

Esittelijä on samaa mieltä siitä, että vanhempainvapaasta olisi maksettava, mutta hän poikkeaa kuitenkin komission ehdotuksesta ja ehdottaa, että työntekijä saisi maksun tai korvauksen, jonka on vastattava vähintään 75:tä prosenttia työntekijän bruttopalkasta. Esittelijä katsoo, että EU:n tasolla asetettavan vakioprosenttiosuuden avulla korjataan tilanne, jossa työntekijöille maksetaan erilaisia sairauslomalla maksettavaa korvausta vastaavia summia eri jäsenvaltioissa, ja luodaan yhtäläiset mahdollisuudet kaikille työntekijöille ja mahdollistetaan se, että yhä useammat sellaiset isät käyttävät vanhempainvapaan, joita taloudellisen korvauksen puute ei aiemmin ole kannustanut tähän.

Esittelijä teki ehdotuksen siitä, millä tavoin vanhempainvapaapyyntöä voitaisiin paremmin hallinnoida, asettamalla selkeän määräajan, jota työntekijän on noudatettava pyytäessään vapaata työnantajaltaan ja jonka yhteydessä hänen on esitettävä täsmällisesti, milloin hän aikoo käyttää oikeutensa vanhempainvapaaseen. Esittelijä katsoo, että tämä hyödyttäisi sekä työnantajien suunnittelua että työntekijöitä, sillä he voisivat ottaa kyseisen vapaan silloin, kun he sitä eniten tarvitsevat. Tämä on erityisen tärkeää mikroyrityksille ja pk-yrityksille, sillä niillä ei ole varaa suureen määrään työntekijöitä tai taloudellisia resursseja palkata tilapäisiä lisätyöntekijöitä.

- Esittelijä pitää ilahduttavana ehdotusta ottaa käyttöön omaishoitovapaa työntekijöille, jotka huolehtivat vakavasti sairaista tai huollettavista omaisista. He voivat ottaa viisi päivää vuodessa vapaata, josta maksetaan vähintään sairauslomalla maksettavaa korvausta vastaava summa. Esittelijä ehdottaa, että omaishoitovapaasta maksettaisiin vähintään 75 prosenttia työntekijän bruttopalkasta.
- Vastaavasti uudella ehdotuksella myös laajennetaan oikeutta pyytää mukautettuja työjärjestelyjä ja oikeutta vanhempainvapaaseen kaikille työssäkäyville vanhemmille vähintään siihen asti, kun lapsi täyttää kaksitoista vuotta. Esittelijä ymmärtää, että tämä voi aiheuttaa vaikeuksia erityisesti mikro- ja pk-yrityksille, ja sen vuoksi hän ehdottaa, että vähimmäisikä lasketaan kymmeneen vuoteen.

VÄHEMMISTÖÖN JÄÄNYT MIELIPIIDE

Vähemmistöön jäänyt mielipide ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta

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

Lapsen, vanhemman tai sivusukulaisen riippuvuus palkansaajasta on yleinen, yksinomaan yksityiselämään liittyvä tilanne. Miten tahansa hankalasta tai tuskallisesta tilanteesta onkin kyse, sen ei pitäisi mitenkään muuttaa työelämän tavanomaisia olosuhteita eikä voimassa olevia vanhempainloman ehtoja, sillä tämä häiritsisi työ- ja yksityiselämän tasapainoa yksityiselämän mennessä tosiasiallisesti työelämän edelle. Kyseessä on myös niin periaatteiden kuin avustusmäärienkin kannalta kansallisvaltion tehtävästä. Toisin kuin meille on kerrottu, unionista ei ole tässä kohdin mitään hyötyä. Eihän voi olla työnantajien tehtävä auttaa jokaista palkollista tämän elämän vastoinkäymisissä vaarantaen kansalliset sosiaaliturvajärjestelmät ja jopa kokonaiset toimialat.

Joëlle Mélin

Dominique Martin

30.5.2018

NAISTEN OIKEUKSIEN JA SUKUPUOLTEN TASA-ARVON VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Valmistelija: Agnieszka Kozłowska-Rajewicz

(*) Valiokuntien yhteistyömenettely – työjärjestyksen 54 artikla

LYHYET PERUSTELUT

Työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävät toimenpiteet eivät rajoitu naisten oikeuksiin vaan niitä tarvitaan myös miesten oikeuksien ja yleensäkin sukupuolten tasa-arvon turvaamiseksi. Toimenpiteet ovat myös tärkeitä unionin taloudelle, sillä niiden avulla voidaan torjua väestön ikääntymisestä ja työvoiman puutteesta aiheutuvia kielteisiä vaikutuksia.

Naisten tilanne työmarkkinoilla on yhä haastava: naisten työllisyysaste unionissa on keskimäärin 64 prosenttia verrattuna miesten 76 prosenttiin. On olemassa näyttöä siitä, että pääasiallinen syy naisten työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämiseen on puutteelliset mahdollisuudet sovittaa tehokkaasti yhteen työ- ja perhe-elämä. Tämän seurauksena sukupuolten välinen keskimääräinen eläke-ero unionissa on jopa 40 prosenttia¹. Se aiheutuu naisten elämän aikana kumuloituvasta eriarvoisuudesta ja ajanjaksoista, jotka naiset ovat poissa työmarkkinoilta. Sukupuolten tasa-arvon saavuttaminen työmarkkinoilla on edistynyt hitaasti, ja tämän suuntauksen muuttamiseksi tarvitaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistäviä toimenpiteitä². Työ- ja yksityiselämää tasapainottavat

¹ Oikeusasioiden pääosaston aineisto: 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

politiikkatoimet ovat lisäksi tärkeässä asemassa vastattaessa työvoiman puutteen ja väestön jatkuvan ikääntymisen mukanaan tuomiin haasteisiin¹.

Valmistelija haluaa keskittyä direktiivin tavoitteeseen, joka on naisten työllistymisen lisääminen, ja siihen, että direktiivi vastaa hyvin oikeusperustaansa. Valmistelija pitää seuraavia kahta keskeistä pilaria erittäin tärkeinä näiden tavoitteiden saavuttamiseksi:

- 1) Vanhempainvapaan siirtokielto on edellytys sille, että vapaan pitäminen jakautuu tasaisesti naisten ja miesten välillä, ja väline, jolla lisätään naisten työmarkkinoille osallistumista ja miesten osallistumista perheestä aiheutuviin velvoitteisiin.
- 2) Vapaalla maksettavan korvauksen tason olisi vastattava vähintään sairauspäivärahan tasoa, mikä vastaisi nykyistä oikeudellista kehystä ja äitiyslomadirektiiviä. Isät pitävät vapaata, jos korvauksen taso on riittävän korkea².

Palkallinen isyysvapaa on ensimmäinen edellytys sille, että isät osallistuvat hoitovelvoitteisiin³. Valmistelija päätti soveltaa isyysvapaan käyttöön joustoa, jolla isille annetaan mahdollisuus käyttää tätä oikeutta ensimmäisenä vuonna lapsen syntymän tai adoption jälkeen. Jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että useammat isät käyttävät isyysvapaata, sillä kaikki miehet eivät välttämättä luota kykyihinsä huolehtia lapsesta heti lapsen syntymän jälkeen. Valmistelija päätti kuitenkin säilyttää sen, että isyysvapaa olisi ensisijaisesti käytettävä syntymän tai adoption johdosta, sillä on olemassa näyttöä siitä, että isän ja lapsen välinen side muodostuu tehokkaimmin varhaisessa vaiheessa⁴. Omaishoitovapaata valmistelija pitää tervetulleena vastauksena väestön ikääntymisen aiheuttamaan ongelmaan, sillä hoitovelvoitteet eivät rajoitu yksinomaan lastenhoitoon.

Valmistelija ehdottaa useita muutoksia, joilla pyritään varmistamaan, että ehdotus vastaa unionin talouden tarpeisiin.

Ensinnäkin työ- ja yksityiselämän tasapainottamista edistävät toimenpiteet ovat pitkän aikavälin investointeja, jotka lisäävät taloudellista vaurautta ja naisten työllistymistä. Samaan

findings. Chapter Domain of work: 10 years of slow progress.

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

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

³ Tutkimusten mukaan isyysvapaa on edellytys sille, että isät osallistuvat jatkossakin hoitovelvoitteisiin esimerkiksi vanhempainvapaan muodossa ja osallistuvat myös yleisesti lasten kasvatukseen.
Linda Haas & C. Philip Hwang (2008) *The Impact of Taking Parental Leave on Fathers' Participation In Childcare And Relationships With Children: Lessons from Sweden*, *Community, Work & Family*, 11:1, 85-104, DOI: [10.1080/13668800701785346](https://doi.org/10.1080/13668800701785346)

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

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

⁴ Mitä vahvempi side on, sitä todennäköisemmin isä osallistuu hoitoon, ja mitä enemmän isä osallistuu ensimmäisen lapsen hoitoon, sitä suuremmalla todennäköisyydellä perheeseen päätetään hankkia toinen lapsi.
Ann-Zofie Duvander & Gunnar Andersson (2008) *Gender Equality and Fertility in Sweden*, *Marriage & Family Review*, 39:1-2, 121-142, DOI: [10.1300/J002v39n01_07](https://doi.org/10.1300/J002v39n01_07)

aikaan on kuitenkin kiinnitettävä erityistä huomiota sen varmistamiseen, että mikroyritysten ja pienten ja keskisuurten yritysten toiminta lyhyellä ja pitkällä aikavälillä on turvattu. Yritykset tarvitsevat selkeyttä, jotta ne voivat suunnitella toimintaansa tehokkaammin ja torjua tuottavuusmenetyksiä. Tämän vuoksi valmistelija korostaa, että tarvitaan selkeät määräajat työnantajalle annettaville ilmoituksille ja vapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin oikeuttavat työssäoloa ja/tai palvelusaikaa koskevat vähimmäisedellytykset.

Vaikka valmistelija on tietoinen siitä, että heikossa asemassa oleviin ryhmiin on kiinnitettävä erityistä huomiota, hän ei ottanut käyttöön työssäkäyvien yksinhuoltajavanhempien oikeutta pidennettyyn vapaaseen, sillä direktiivin tavoitteet keskittyvät naisten työmarkkinoille osallistumisen lisäämiseen. Yksinhuoltajien vapaakausien pidentäminen voi käytännössä lisätä yksinhuoltajaäitien, jotka muodostavat suurimman osan yksinhuoltajavanhemmista, poissaoloa työelämästä ja täten heikentää direktiivin tavoitteen saavuttamista ja vaikuttaa haitallisesti näiden naisten taloudelliseen riippumattomuuteen. Direktiivissä annetaan jäsenvaltioiden määrittellä heikossa asemassa oleville perheille tarjottavan tuen luonne ja rakenne, mitä valmistelija täysin kannattaa.

Lopuksi valmistelija katsoo, että Euroopan parlamentin olisi kannassaan keskityttävä puolustamaan direktiivin keskeisiä tavoitteita ja oikeusperustaa, joka pohjautuu naisten ja miesten tasa-arvoon. Euroopan parlamentin olisi myös toimittava strategisesti ja vältettävä tilanne, jossa liian kunnianhimoinen ehdotus hylätään. Näin ollen olisi kunnioitettava joidenkin jäsenvaltioiden jo ilmaisemia varauksia, jotta neuvosto hyväksyisi direktiivin nopeasti.

TARKISTUKSET

Naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa ottamaan huomioon seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin peruseriaaiteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23 artiklassa edellytetään *samaten*, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

Tarkistus

(2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin peruseriaaiteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan *ja Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 8 artiklan* mukaan *eriarvoisuuden poistaminen ja* naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. *Samaten* Euroopan unionin perusoikeuskirjan *21 artiklassa kielletään kaikenlainen syrjintä, ja* 23 artiklassa edellytetään, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 kappale

Komission teksti

(4) Unioni *on* vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen *sopimuspuoli. Yleissopimuksen määräykset ovat siten sen voimaantulosta lähtien* olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksen 7 artiklassa

Tarkistus

(4) Unioni *ja kaikki sen jäsenvaltiot ovat* vammaisten henkilöiden oikeuksia koskevan Yhdistyneiden kansakuntien yleissopimuksen *sopimuspuolia. Yleissopimuksessa painotetaan, että vammaisten henkilöiden ja heidän perheenjäsentensä olisi saatava tarvittavaa suojelua ja tukea, jotta perheet voisivat osaltaan parantaa vammaisten henkilöiden mahdollisuutta nauttia*

määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa.

oikeuksistaan täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti. Yleissopimuksen määräykset ovat olennainen osa Euroopan unionin oikeusjärjestystä ja unionin lainsäädäntöä on mahdollisuuksien mukaan tulkittava yleissopimuksen kanssa yhdenmukaisella tavalla. Yleissopimuksen 7 artiklassa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat kaikki tarvittavat toimet varmistaakseen, että vammaiset lapset voivat nauttia kaikista ihmisoikeuksista ja perusvapauksista täysimääräisesti ja yhdenvertaisesti muiden lasten kanssa. ***Lisäksi yleissopimuksen 23 artiklassa määrätään, että sopimuspuolet toteuttavat tehokkaat ja asianmukaiset toimet, joilla poistetaan vammaisiin henkilöihin kohdistuva syrjintä kaikissa avioliittoon, perheeseen, vanhemmuuteen ja henkilökohtaisiin suhteisiin liittyvissä asioissa.***

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa ja kurottava umpeen sukupuolten välistä ansiotulo- ja ***palkkaeroa***. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset.

Tarkistus

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, ***rohkaisemalla miehiä ja*** antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa ja kurottava umpeen sukupuolten välistä ansiotulo-, ***palkka-*** ja ***eläke-eroa***. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset. ***Lisäksi niillä olisi myötävaikutettava sukupuolirooleista johtuvien stereotyyppien torjumiseen.***

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarilla, jonka jäsenvaltiot hyväksyivät 17 päivänä marraskuuta 2017, pyritään tarjoamaan uusia ja entistä tehokkaampia oikeuksia Euroopan kansalaisille. Pilari perustuu 20 keskeiseen periaatteeseen, muun muassa sukupuolten tasa-arvoa koskevaan periaatteeseen 2, yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevaan periaatteeseen 3 sekä työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevaan periaatteeseen 9. Työ- ja yksityiselämän yhteensovittamista koskevassa periaatteessa todetaan, että ”[v]anhemmilla ja henkilöillä, joilla on hoitovelvollisuuksia, olisi oltava oikeus kohtuulliseen lomaan, joustaviin työjärjestelyihin ja hoitopalveluihin. Naisilla ja miehillä olisi oltava tasavertainen oikeus erityisvapaisiin hoitovelvollisuuksiensa suorittamiseksi. Heitä olisi kannustettava käyttämään tällaisia vapaita tasapainoisella tavalla.”

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 b) Arviolta 80 prosenttia omaishoidosta, jota tavallisesti tehdään ilmaiseksi, on unionissa perheiden ja ystävien vastuulla, ja nämä ovatkin olennaisessa osassa terveydenhoito- ja sosiaalihuoltojärjestelmien palvelujen, organisoinnin ja kestävyyskannalta. Arviolta kaksi kolmasosaa Euroopan

omaishoitajista on naisia. Unionissa tehtävän ilmaisen omaishoidon taloudellinen arvo osuutena virallisen pitkäaikaishoidon kokonaiskustannuksista on arvioitu 50–90 prosentiksi.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

(7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on kuitenkin edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on **työ-** ja **perhevelvoitteiden** tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan pois työmarkkinoilta.

Tarkistus

(7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on kuitenkin edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on **perhe-** ja **työvelvoitteiden** tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he yleensä työskentelevät vähemmän palkkatyössä ja käyttävät enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, **joka tarvitsee hoivaa tai tukea**, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan **tai osittain** pois työmarkkinoilta, **mikä näkyy kielteisenä taloudellisena vaikutuksena heidän palkkaan ja eläkkeessään.**

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

(8) Nykyisessä unionin säädöskehityksessä tarjotaan miehille vain

Tarkistus

(8) Nykyisessä unionin säädöskehityksessä tarjotaan miehille vain

vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä joustavat työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita **ja vanhempainvapaa on mahdollista siirtää**, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä joustavat työjärjestelyt tai vapaat) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön. **Lisäksi Eurofoundin tutkimuksissa on osoitettu, että vapaiden käyttöaste vanhempien kesken riippuu monista toisiinsa liittyvistä tekijöistä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi tiedot käytettävissä olevista vapaista; vapaalla maksettavan korvauksen ja työstä saatavan palkan ero; lastenhoitopalveluiden saatavuus ja joustavuus; vallalla olevat perhemallit ja se, missä määrin työntekijät pelkäävät vapaan aiheuttavan työmarkkinoiden ulkopuolelle jäämistä^{1 a}.**

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

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 a kappale (uusi)

(8 a) Laadukkaan, helposti saavutettavan ja kohtuuhintaisen lasten ja muiden huollettavien hoitoinfrastruktuurin saatavuus on osoittautunut työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista koskevien politiikkatoimien kannalta erittäin tärkeäksi tekijäksi, joka helpottaa äitien nopeata paluuta työelämään ja lisää naisten osallistumista työmarkkinoille. Vuoteen 2018 mennessä suurin osa unionin jäsenvaltioista ei kuitenkaan ole vielä saavuttanut vuonna 2002 asetettuja niin kutsuttuja Barcelonan tavoitteita lastenhoidon osalta. Näiden tavoitteiden saavuttaminen on ratkaisevan tärkeää, jotta naiset voivat osallistua täysimääräisesti työelämään, ja yhteisöpohjaiseen laadukkaaseen, esteettömään ja kohtuuhintaiseen lastenhoitoon tehtävien investointien priorisointi monivuotisessa rahoituskehyksessä on keskeistä tilanteen ratkaisemiseksi.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 b kappale (uusi)

(8 b) Useimmissa jäsenvaltioissa toisen tulonsaajan kohtuuton verorasitus on merkittävä este naisten työmarkkinoille osallistumiselle. On tärkeää tunnistaa ja poistaa kaikki sukupuolen kannalta syrjivistä vero- ja etuusjärjestelmistä aiheutuvat esteet naisten täysimääräisen työmarkkinoille osallistumisen edistämiseksi sekä tuottavan työn ja hoitovastuun tasapuolisen jakautumisen edistämiseksi.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön isien oikeus isyysvapaaseen lapsen syntymän *johdosta*. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

Tarkistus

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön isien *tai vastaavien kansallisessa lainsäädännössä määritettyjen toisten vanhempien oikeus palkalliseen isyysvapaaseen, joka on pidettävä* lapsen syntymän *tai adoptoinnin aikaan ja äitiysloman aikana*. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(13 a) Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko isyysvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava sellaisten isien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäololtaan, erityisesti vammaisten isien tai vammaisten lasten isien (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakavat terveydelliset tilanteet ja sairaudet) taikka yksinhuoltajaisien tapauksessa, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata.

Tarkistus

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata. ***Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, että kaksi kuukautta vanhempainvapaasta olisi pidettävä lapsen elämän neljän ensimmäisen vuoden aikana. Jos vanhempainvapaata ei kuitenkaan käytetä tänä aikana, jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että vapaata ei menetä vaan sen voi käyttää vähintään siihen saakka, kun lapsi täyttää kymmenen.***

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Jotta vanhemmilla olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on ***vähintään 12***-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, ***millaisessa määräjassa*** työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan

Tarkistus

(15) Jotta vanhemmilla olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä ***vähintään*** siihen asti, kun lapsi on ***10***-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää ***kohtuullinen määräaika, jonka kuluessa*** työntekijän on ilmoitettava työnantajalle

hakemisesta, *ja päättää, voidaanko vanhempainvapaa-oikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä.* Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle.

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä, hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava *erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.*

vanhempainvapaan hakemisesta, *ottaen huomioon erityisesti mikroyritysten rajoitteet. Mahdollisen väärinkäytön estämiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava asettaa tämän oikeuden käyttämisen edellytykseksi tietty vähimmäispalvelusaika, joka saa olla enintään kuusi kuukautta.* Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle *kirjallisesti.*

Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava *sellaisten vanhempien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäololtaan, erityisesti vammaisten vanhempien tai vammaisten lasten vanhempien (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakava terveydellinen tilanne ja sairaus) taikka yksinhuoltajavanhempien tapauksessa, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä*

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi **työntekijöitä** ja **työnantajia** olisi **kannustettava pitämään yllä yhteyttä** vapaan aikana ja **sopimaan järjestelyistä**, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.

Tarkistus

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi **työntekijöillä** ja **työnantajilla** olisi **oltava mahdollisuus vapaaehtoiseen yhteydenpitoon** vapaan aikana. **Työntekijöiden ja työnantajien välinen yhteydenpito ei saisi johtaa työntekijöiden ja perheenjäsenten painostukseen, vaan sen on tarkoitus helpottaa järjestelyjä**, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt. **Työntekijöitä, jotka eivät halua pitää yhteyttä, ei saisi syrjiä millään tavalla.**

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 kappale

Komission teksti

(17) Jotta annettaisiin niille **miehille ja naisille**, jotka hoitavat iäkkäitä perheenjäseniä ja/tai muita hoivaa tarvitsevia omaisia, suuremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä, joilla on **vakavasti sairaa** tai **huollettava** omainen, olisi oltava oikeus ottaa vapaata työstä omaishoitovapaan muodossa omaisensa hoitamiseksi. Tämän oikeuden väärinkäytön estämiseksi **saatetaan** ennen vapaan myöntämistä

Tarkistus

(17) Jotta annettaisiin niille **työntekijöille**, jotka hoitavat iäkkäitä perheenjäseniä ja/tai muita hoivaa tarvitsevia omaisia, suuremmat mahdollisuudet pysyä osana työvoimaa, työntekijöillä, joilla on **vakavan terveydellisen syyn vuoksi hoivaa tai tukea tarvitseva** omainen, olisi oltava oikeus ottaa vapaata työstä omaishoitovapaan muodossa omaisensa hoitamiseksi. Tämän oikeuden väärinkäytön estämiseksi **olisi**

vaatia todiste henkilön *sairaudesta tai siitä, että tämä on huollettavana.*

ennen vapaan myöntämistä *vaadittava lääkäritä* todiste henkilön *vakavasta terveydellisestä syystä, joka edellyttää hoivaa tai tukea.*

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 17 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(17 a) Yksittäisille omaishoitajille myönnettävä vapaa ei saa korvata ammatillisia, saatavilla olevia, kohtuuhintaisia ja laadukkaita yhteisöllisiä hoitopalveluja, jotka edistävät myös osaltaan merkittävästi tulevaa talouskehitystä.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. Korvauksen *tason* olisi vastattava *vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan*. Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, *terveydenhuolto* mukaan *luettuna*, jatkuvuuden merkittävyys.

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. *Jäsenvaltioiden olisi määriteltävä korvauksen taso, ja sen olisi isyysvapaalla vastattava kansallisella tasolla määriteltäviä äitiyspäivärahaa ja vanhempainvapaalla ja omaishoitovapaalla vastattava vähintään 80:tä prosenttia työntekijän bruttopalkasta*. Jäsenvaltioiden olisi *näin varmistettava, että maksu tai korvaus vahvistetaan tasolle, joka kannustaa vanhempia jakamaan oikeudet paremmin, ja otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, terveydenhuolto-*

ja eläkejärjestelmät mukaan luettuina,
jatkuvuuden merkittävyys.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 20 kappale

Komission teksti

(20) Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 2010/18/EU mukaisesti määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä. Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä, **myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta**, tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy.

Tarkistus

(20) Jäsenvaltioiden edellytetään direktiivin 2010/18/EU mukaisesti määrittelevän työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt vanhempainvapaan ajaksi. Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan työntekijän ja hänen työnantajansa välinen työsuhde säilyy vapaan aikana, ja tämän seurauksena tällaisella vapaalla oleva henkilö on sen kestoaikana edelleen unionin oikeudessa tarkoitettulla tavalla työntekijä. Määrittäessään työsopimusta tai työsuhdetta koskevia järjestelyjä tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvien vapaiden aikana jäsenvaltioiden olisi tämän vuoksi varmistettava, että työsuhde säilyy, **rajoittamatta kuitenkaan samalla sosiaaliturvaoikeuksia, muun muassa oikeutta eläkemaksuun, jota sovelletaan työntekijään koko vapaan ajan. Tältä osin jäsenvaltioiden olisi varmistettava, että tässä direktiivissä säädetty vapaa ei vaikuta työntekijän eläkeoikeuksiin koko tämän ajanjakson aikana.**

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa

Tarkistus

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, näiden työntekijöiden olisi voitava mukauttaa työaikansa

henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkävien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaika. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna, kesto. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyn työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. Viime kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä joustavia työjärjestelyjä koskeva pyyntö. Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa *tietyn* sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 22 kappale

henkilökohtaisten tarpeidensa ja mieltymystensä mukaiseksi. Työssäkävien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi tämän vuoksi voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä *tarvittaessa* etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaika. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna, kesto. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyn työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. ***Vaikka*** viime kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä joustavia työjärjestelyjä koskeva pyyntö, ***sen olisi otettava huomioon työntekijöiden tarpeet sekä työjärjestelyjen ja suunnittelujen rajoitukset mikroyrityksissä ja perusteltava pyynnön epääminen.*** Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa *yhdessä* sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.

Komission teksti

(22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä vanhempia ja omaistaan hoitavia tietyinä ajanjaksona, ja niillä pyritään säilyttämään heidän jatkuva sitoutumisensa työmarkkinoille ja edistämään sitä. Tämän vuoksi on asianmukaista nimenomaisesti säätää tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vapaata pitävien työntekijöiden työhön liittyvien oikeuksien suojasta ja erityisesti heidän oikeudestaan palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä poissaolon vuoksi. Työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa asiaankuuluviin jo kertyneisiin tai kertymässä oleviin oikeuksiin kyseisen vapaan päättymiseen saakka.

Tarkistus

(22) Vapaita koskevien järjestelyjen tarkoituksena on tukea työssäkäyviä vanhempia ja omaistaan hoitavia tietyinä ajanjaksona, ja niillä pyritään säilyttämään heidän jatkuva sitoutumisensa työmarkkinoille ja edistämään sitä. Tämän vuoksi on asianmukaista nimenomaisesti säätää tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvaa vapaata pitävien työntekijöiden työhön liittyvien oikeuksien suojasta ja erityisesti heidän oikeudestaan palata samaan tai vastaavanlaiseen tehtävään joutumatta kärsimään työehtojen tai -olojen heikennyksestä poissaolon vuoksi. Työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa asiaankuuluviin jo kertyneisiin tai kertymässä oleviin oikeuksiin kyseisen vapaan päättymiseen saakka. ***Yhtä tärkeää on tähdätä sellaisiin vapaajärjestelyihin, joilla varmistetaan, että työssäkäyvät vanhemmat voivat säilyttää laadukkaan perhe-elämän hoitamalla lapsiaan ja kantamalla vastuunsa myös ensisijaisina kasvattajina varhaislapsuudessa parhaalla mahdollisella tavalla ja viettämällä laatu-aikaa lastensa kanssa. Perhe- ja työelämän tehottomalla yhteensovittamisella voi olla kielteinen vaikutus myös lasten ja vanhempien fyysiseen ja henkiseen terveyteen.***

Tarkistus 21

**Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 23 kappale**

Komission teksti

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalla kohtelulta.

Tarkistus

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava ***kaikenlaiselta*** syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalla kohtelulta. ***Jotta varmistetaan***

työnantajien ja työntekijöiden etujen välinen tasapaino, jäsenvaltioiden olisi taattava työnantajien suojele oikeuksien mahdolliselta väärinkäytöiltä.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 kappale

Komission teksti

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään ***kirjallisesti*** asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän

Tarkistus

(26) Jäsenvaltioiden olisi säädettävä tehokkaista, oikeasuhteisista ja varoittavista seuraamuksista, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen tehokas täytäntöönpano edellyttää työntekijöiden riittävää oikeussuojaa epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat tämän

direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrit eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään.

direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevasta valituksesta tai oikeudellisesta menettelystä. Uhrit eivät ehkä uskalla käyttää oikeuksiaan kostotoimenpiteiden pelossa, ja tämän vuoksi heitä olisi suojeltava kaikelta epäsuotuisalta kohtelulta, kun he käyttävät heille tämän direktiivin mukaan kuuluvia oikeuksia. Tällainen suojelu on erityisen tärkeää työntekijöiden edustajien hoitaessa tehtäviään. ***Työsuojelu- ja sosiaaliturvatarkastuksissa olisi seurattava tämän direktiivin asianmukaista täytäntöönpanoa riittävin keinoin syrjinnän estämiseksi ja sen varmistamiseksi, että työntekijöillä on yhtäläinen mahdollisuus nauttia sosiaalisista oikeuksista ja työntekijöiden perusoikeuksista.***

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 kappale

Komission teksti

(27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten olisi oltava toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla.

Tarkistus

(27) Tässä direktiivissä säädettyjen oikeuksien suojan tason parantamiseksi entisestään kansallisten tasa-arvoelinten ***ja lasten oikeuksia valvovien elinten*** olisi oltava toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvilla aloilla.

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 kappale

Komission teksti

(28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Nykyisen säädöskehysten nojalla

Tarkistus

(28) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista ja annetaan näin jäsenvaltioille mahdollisuus ottaa käyttöön tai pitää yllä edullisempia säännöksiä. Nykyisen säädöskehysten nojalla

kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin lainsäädännössä asetettuja nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.

kertyneitä oikeuksia olisi sovellettava edelleen, ellei tällä direktiivillä oteta käyttöön edullisempia säännöksiä. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida käyttää heikentämään tämän alan voimassa olevassa unionin lainsäädännössä, ***kansallisessa lainsäädännössä ja työehtosopimuksissa*** asetettuja nykyisiä oikeuksia, eikä sitä voida pitää pätevänä perusteena heikentää tämän direktiivin soveltamisalalla työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 28 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(28 a) Jäsenvaltioiden olisi harkittava tähän direktiiviin sisältyvien toimien laajentamista itsenäisinä ammatinharjoittajina toimiviin työntekijöihin.

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 30 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(30) ***Tässä direktiivissä*** olisi vältettävä säätämästä sellaisista hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ***taikka niiden*** kehittämistä. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä ole kohtuutonta vaikutusta pk-yrityksiin, ja kiinnittämään erityistä huomiota

(30) ***Jäsenvaltioiden olisi tätä direktiiviä täytäntöön pannaan*** vältettävä säätämästä sellaisista ***perusteettomista*** hallinnollisista, taloudellisista tai oikeudellisista rajoituksista, jotka vaikeuttaisivat ***mikroyritysten sekä*** pienten ja keskisuurten yritysten perustamista ***ja*** kehittämistä. Jäsenvaltioita pyydetään tämän vuoksi arvioimaan ***säännöllisesti*** täytäntöönpanosäädöksensä vaikutusta pk-yrityksiin sen varmistamiseksi, ettei sillä

mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen.

ole kohtuutonta vaikutusta pk-yrityksiin, ja kiinnittämään erityistä huomiota mikroyrityksiin ja hallinnolliseen rasitteeseen *erityisesti sen osalta, millaisia vaikutuksia vanhempainvapaata koskevilla järjestelyillä ja joustavilla työjärjestelyillä on työn organisointiin, ja julkaisemaan näiden arviointien tulokset.*

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 32 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(32 a) Jotta voidaan saavuttaa työ- ja yksityiselämän parempi tasapaino ja varmistaa sukupuolten tasa-arvo perhe- ja työelämän yhteensovittamisen alalla sekä saavuttaa kaikilta osin tämän direktiivin tavoite, komission olisi myös harkittava vuodelta 1992 peräisin olevan neuvoston direktiivin 92/85/ETY tarkistamista, siten että otetaan huomioon tässä direktiivissä vahvistetut uudet oikeudet ja säännökset.

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, *niin naisiin kuin miehiin*, joilla on työsopimus tai työsuhde.

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, joilla on *kussakin jäsenvaltiossa voimassa olevissa säädöksissä, työehtosopimuksissa ja/tai käytännöissä määritelty* työsopimus tai työsuhde *Euroopan unionin tuomioistuimen oikeuskäytännön mukaan vahvistettujen työntekijän aseman määrittämistä koskevien kriteerien mukaisesti.*

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

a) ’isyysvapaalla’ isille tarkoitettua *vapaata* työstä lapsen syntymän *johdosta*;

Tarkistus

a) ’isyysvapaalla’ isille *tai vastaavalle kansallisessa lainsäädännössä määritellylle toiselle vanhemmalle* tarkoitettua, *lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi* työstä *myönnettävää palkallista vapaata, joka on otettava* lapsen syntymän *tai adoption aikaan ja äitiysloman aikana*;

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

b) ’vanhempainvapaalla’ vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus

b) ’vanhempainvapaalla’ *palkallista* vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – c alakohta

Komission teksti

c) ’omaistaan hoitavalla’ työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea *omaisen* vakavan *sairauden vuoksi* tai *sen vuoksi, että tämä on hänen huollettavanaan*;

Tarkistus

c) ’omaistaan hoitavalla’ työntekijää, joka tarjoaa henkilökohtaista hoivaa tai tukea *omaiselle, joka tarvitsee hoivaa tai tukea* vakavan *terveydellisen syyn* tai *vammaisten oikeuksia koskevassa YK:n yleissopimuksessa määritellyn vamman vuoksi*;

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – c a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

c a) 'omaishoitovapaalla' omaistaan hoitaville tarkoitettua palkallista vapaata työstä henkilökohtaisen hoivan tai tuen tarjoamiseksi omaiselle, joka tarvitsee hoivaa tai tukea vakavan terveydellisen syyn tai vamman vuoksi;

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – d alakohta

Komission teksti

Tarkistus

d) 'omaisella' työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;

d) 'omaisella' **ainakin** työntekijän poikaa, tytärtä, äitiä, isää, **sisarusta, ottolapsia, kasvattilapsia, lapsenlapsia, isovanhempia, edunvalvojaa tai holhottavaa**, puolisoa tai rekisteröidyn parisuhteen osapuolta, kun tällainen parisuhde on mainittu kansallisessa lainsäädännössä;

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – d a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

d a) 'nimetyllä kolmannella osapuolella' työntekijää, jolle vanhempi siirtää oikeuden tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluviin vapaisiin.

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – e alakohta

Komission teksti

e) *'huollettavana ololla' tilannetta*, jossa henkilö tarvitsee tilapäisesti tai pysyvästi hoivaa *toimintarajoitteen* tai *muun* vakavan terveydellisen *tilanteen* kuin vakavan sairauden vuoksi;

Tarkistus

e) *'hoiva- ja tukitarpeilla' tilaa*, jossa henkilö tarvitsee tilapäisesti tai pysyvästi hoivaa *vamman* tai vakavan terveydellisen *syyn vuoksi ja tarvitsee henkilökohtaista apua tai tukea*;

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 1 kohta – f alakohta

Komission teksti

f) *'joustavilla työjärjestelyillä'* työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan, mukaan luettuina etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.

Tarkistus

f) *'joustavilla työjärjestelyillä'* työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa *vapaaehtoisesti* työskentelymalliaan, mukaan luettuina *mahdollisuuksien mukaan* etätyöjärjestelyjen käyttö, joustavat työajat tai työajan lyhentäminen.

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä on oikeus pitää vähintään kymmenen työpäivän isyysvapaa lapsen syntymän *johdosta*.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että isillä *tai vastaavalla kansallisessa lainsäädännössä määritellyllä toisella vanhemmalla* on oikeus pitää vähintään kymmenen työpäivän isyysvapaa lapsen syntymän *tai adoptiionnin aikaan ja äitiysloman aikana*;

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

1 a. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko isyysvapaan myöntämisperusteita ja sen soveltamista koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä tarpeen mukauttaa sellaisten isien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät edemmän heidän läsnäololtaan ja jotka jäsenvaltiot määrittelevät. Tällaisissa erityisissä tilanteissa voivat olla esimerkiksi vammaiset isät tai vammaisten lasten isät (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakavat terveydelliset tilanteet ja sairaudet) taikka yksinhuoltajaisät, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **kaksitoista** vuotta.

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään neljän kuukauden **palkalliseen** vanhempainvapaaseen, **jota ei voi siirtää**, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **kymmenen** vuotta.
Jäsenvaltioiden on arvioitava mahdollisuutta laajentaa isyysvapaa työntekijöihin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäololtaan ja jotka jäsenvaltiot määrittelevät. Tällaisissa erityisissä

tilanteissa voivat olla esimerkiksi vammaiset vanhemmat tai vammaisten lasten vanhemmat (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakavat terveydelliset tilanteet ja sairaudet) taikka yksinhuoltajavanhemmat, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaoikeuttaan toiselle vanhemmalle, niiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää.

Tarkistus

2. Jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaoikeuttaan toiselle vanhemmalle, niiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää. ***Jos jäsenvaltiot säätävät yli neljän kuukauden vanhempainvapaasta, rajallinen osuus tästä vapaasta voidaan siirtää joko toiselle vanhemmalle tai nimetylle kolmannelle osapuolelle, joka lasta tosiasiallisesti hoitaa.***

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään ***vuoden*** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaista työ sopimuksista, jotka ovat täyttyneet

Tarkistus

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaoikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään ***kuuden kuukauden*** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaista työ sopimuksista, jotka ovat

saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 5 kohta

Komission teksti

5. Jäsenvaltiot voivat määritellä ne olosuhteet, joissa työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen seurauksena – lykätä vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa. Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 6 kohta

Tarkistus

5. Jäsenvaltiot voivat määritellä ne olosuhteet, joissa työnantaja saa – kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen mukaisen kuulemisen seurauksena – lykätä **enintään kahdesti ja enintään kuudella kuukaudella** vanhempainvapaan myöntämistä kohtuullisen ajanjakson verran sillä perusteella, että se häiritsisi vakavasti yrityksen moitteetonta toimintaa. Työnantajien on perusteltava vanhempainvapaan lykkääminen kirjallisesti. **Lisäksi jäsenvaltioiden on otettava huomioon erityisesti mikroyritysten rajoitteet.**

Komission teksti

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina tai muussa joustavassa muodossa. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti.

Tarkistus

6. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus pyytää vanhempainvapaata myös osa-aikaisena, työskentelykausien erottamina jaksoina tai muussa joustavassa muodossa. Työnantajien on harkittava näitä pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen kirjallisesti ***kohtuullisessa ajassa hakemuksen jättämisestä.***

Tarkistus 45

**Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 7 kohta**

Komission teksti

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia ***järjestelyjä*** tarpeen mukauttaa ***adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin.***

Tarkistus

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja ***sen*** soveltamista koskevia yksityiskohtaisia ***sääntöjä*** tarpeen mukauttaa ***sellaisten vanhempien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa, jotka jäsenvaltiot määrittelevät. Tällaisissa erityisissä tilanteissa voivat olla esimerkiksi vammaiset vanhemmat tai vammaisten lasten vanhemmat (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakavat terveydelliset tilanteet ja sairaudet) taikka yksinhuoltajavanhemmat, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.***

Tarkistus 46

**Ehdotus direktiiviksi
6 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään viisi työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä voi olla, että työntekijän omaisen **terveydellisestä tilanteesta** on esitettävä asianmukaiset perustelut.

Tarkistus 47

**Ehdotus direktiiviksi
6 a artikla (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus 48

**Ehdotus direktiiviksi
8 artikla – 1 kohta**

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen, **jonka olisi vastattava**

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään viisi työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä voi olla, että työntekijän omaisen **hoiva- ja tukitarpeista** on esitettävä asianmukaiset lääketieteelliset perustelut.

Tarkistus

6 a artikla

Tiedot terveydellisestä tilanteesta tai itsemääräämisoikeuden menettämistä koskevasta tilanteesta olisi pidettävä salassa ja jaettava ainoastaan rajalliselle määrälle asiasta vastaavia palveluja, jotta turvataan työntekijän ja hoitoa tarvitsevan henkilön oikeus tietosuojaan.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen **seuraavasti:**

vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.

a) 4 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla isyysvapaalla maksu tai korvaus, jonka olisi vastattava kansallisella tasolla määriteltyä äitiyspäivärahaa samalla, kun varmistetaan naisten ja miesten samapalkkaisuuden periaatteen noudattaminen;

b) 5 artiklan 1 kohdassa tarkoitettulla vanhempainvapaalla maksu tai korvaus, jonka on vastattava vähintään 80:tä prosenttia työntekijän bruttopalkasta;

c) 6 artiklassa tarkoitettulla omaishoitovapaalla maksu tai korvaus, jonka on vastattava vähintään 80:tä prosenttia työntekijän bruttopalkasta.

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **12:nteen** ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **kymmeneen** ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Komission teksti

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön **epääminen**.

Tarkistus

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin **kirjallisesti** sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen **erityisesti mikroyrityksissä**. Työnantajien on perusteltava pyynnön **epäämisen syyt ja annettava muita järjestelyjä koskevia vaihtoehtoja**.

Tarkistus 51

**Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 3 kohta**

Komission teksti

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Tarkistus

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin **kirjallisesti** sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.

Tarkistus 52

**Ehdotus direktiiviksi
9 artikla – 3 a kohta (uusi)**

Komission teksti

Tarkistus

3 a. Jäsenvaltioiden on arvioitava, mitä järjestelyjä tarvitaan sen varmistamiseksi, että joustavan työajan soveltaminen mukautetaan sellaisten vanhempien tarpeisiin, jotka ovat erityisissä tilanteissa,

jotka edellyttävät enemmän heidän läsnäololtaan, erityisesti vammaisten vanhempien tai vammaisten lasten vanhempien (jolloin vammaan rinnastetaan myös mielenterveysongelmat, vakava terveydellinen tilanne ja sairaus) taikka yksinhuoltajavanhempien tapauksessa, sellaisina kuin nämä ovat määritettyinä jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä ja käytännössä.

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 10 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan ajalta, *myös sosiaaliturvaoikeuksien osalta*, ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana.

Tarkistus

3. Jäsenvaltioiden on määritettävä työsopimusta tai työsuhdetta koskevat järjestelyt 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan ajalta ja varmistettava samalla, että työsuhde säilyy kyseisenä aikana *eikä vapaa vaikuta sosiaaliturvaoikeuksiin, mukaan lukien eläkemaksu, jota sovelletaan työntekijään koko vapaan ajan.*

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden *kaikenlaisen syrjinnän ja* epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

Tarkistus 55

Ehdotus direktiiviksi 13 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Ne voivat olla** sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet seuraamusten soveltamisen varmistamiseksi. Seuraamusten on oltava tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Niiden on oltava** sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.

Tarkistus 56

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla

Komission teksti

16 artikla

Suojan taso

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai **pitää yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta** tässä direktiivissä **säädetyjä säännöksiä edullisemmat**. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään.

Tarkistus

16 artikla

Heikentämiskielto

1. Jäsenvaltiot ja/tai työmarkkinaosapuolet voivat ottaa käyttöön tai **niiden on pidettävä voimassa** tässä direktiivissä **työntekijöille asetettuja määräyksiä edullisempia määräyksiä**. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään.

2. Tällä direktiivillä ei rajoiteta unionin oikeuden erityissäännösten, erityisesti miesten ja naisten tasa-arvoista kohtelua

ja yhtäläisiä mahdollisuuksia koskevien unionin oikeuden säännösten, soveltamista.

3. Tämän direktiivin täytäntöönpanoa ei voida pitää pätevänä perusteena heikentää työntekijöiden oikeuksia eikä työntekijöille annetun suojan yleistä tasoa.

Tarkistus 57

Ehdotus direktiiviksi 17 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä tämän direktiivin 1 artiklassa esitettyyn kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että tämän direktiivin nojalla annetuista säännöksistä sekä tämän direktiivin 1 artiklassa esitettyyn kohteeseen liittyvistä jo voimassa olevista asiaa koskevista säännöksistä tiedotetaan niiden alueella kaikin asianmukaisin tavoin niille, joita asia koskee, *myös yhteisen digitaalisen palveluväylän kautta.*

Tarkistus 58

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään *viiden* vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään *kolmen* vuoden kuluttua tämän direktiivin voimaantulosta kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, jotka komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta *ja arvioidakseen tämän direktiivin tavoitteiden toteutumista, myös sen vaikutusta sukupuolten tasa-arvoon ja lisäksi sen vaikutusta mikroyritysten sekä pienten ja keskisuurten yritysten kehitykseen.*

Tarkistus 59

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja esittää tarvittaessa säädösehdotuksen.

Tarkistus

2. Komissio toimittaa jäsenvaltioiden 1 kohdan mukaisesti toimittamien tietojen perusteella Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen, jossa se tarkastelee uudelleen tämän direktiivin toimintaa ja ***joka sisältää sukupuolen mukaan eriteltyt tiedot tämän direktiivin sisältämien erilaisten vapaiden käytöstä ja sen vaikutuksesta mikroyrityksiin sekä pieniin ja keskisuuriin yrityksiin ja*** esittää tarvittaessa säädösehdotuksen ***ja arvioi mahdollisuutta laajentaa tähän direktiiviin sisältyvät oikeudet tulevaisuudessa itsenäisinä ammatinharjoittajina toimiviin työntekijöihin.***

Tarkistus 60

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. Komissio arvioi myös pian tämän direktiivin voimaantulon jälkeen sitä, noudatetaanko erilaisia vapaita korvaavien tulojen eri tasoissa yhdenvertaisen kohtelun periaatetta, ja ottaa välittömästi käyttöön tarvittavat lainsäädäntötoimenpiteet, jos tällaista syrjintää havaitaan.

**ASIAN KÄSITTELY
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen		
Viiteasiakirjat	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 15.5.2017		
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	FEMM 15.5.2017		
Yhteistyöhön osallistuvat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä)	14.9.2017		
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Agnieszka Kozłowska-Rajewicz 20.10.2017		
Valiokuntakäsittely	19.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Hyväksytty (pvä)	28.5.2018		
Lopullisen äänestyksen tulos	+: –: 0:	19 8 4	
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	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 Šojdová, Ernest Urmasun, Jadwiga Wiśniewska, Anna Záborská, Maria Gabriela Zoaň		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Eleonora Forenza, Julie Girling, Kostadinka Kuneva, Clare Moody, Branislav Škripek, Mylène Troszczynski, Julie Ward		

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

19	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
PPE	Heinz K. Becker, Teresa Jiménez-Becerril Barrio, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Michaela Šojdrová
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Anna Hedh, Mary Honeyball, Clare Moody, Maria Noichl, Pina Picierno, Liliana Rodrigues, Julie Ward, Maria Gabriela Zoană
VERTS/ALE	Florent Marcellesi, Terry Reintke, Ernest Urtasun

8	-
ECR	Branislav Škripek, Jadwiga Wiśniewska
EFDD	Margot Parker
ENF	Mylène Troszczynski
GUE/NGL	João Pimenta Lopes
PPE	Anna Maria Corazza Bildt, Julie Girling, Angelika Niebler

4	0
GUE/NGL	Eleonora Forenza, Kostadinka Kuneva
PPE	Marijana Petir, Anna Záborská

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää

23.5.2018

OIKEUDELLISTEN ASIOIDEN VALIOKUNNAN LAUSUNTO

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottamisesta ja neuvoston direktiivin 2010/18/EU kumoamisesta
(COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD))

Valmistelija: Joëlle Bergeron

LYHYET PERUSTELUT

Komissio katsoo, että direktiiviehdotuksella vastataan tarpeeseen omaksua laajempi toimintamalli työ- ja yksityiselämän tasapainottamisen alalla ja se ilmentää viimeaikaisia yhteiskunnallisia suuntauksia.

Direktiivillä pyritään puuttumaan naisten aliedustukseen työelämässä ja tukemaan heidän urakehitystään parantamalla heidän edellytyksiään sovittaa yhteen ammatilliset ja perhevelvoitteet. Tämän tavoitteen saavuttamiseksi direktiivissä vahvistetaan tarvittavat vähimmäiskriteerit, jotta taataan naisille ja miehille tasavertaiset mahdollisuudet työmarkkinoilla ja tasa-arvoinen kohtelu työssä. Lisäksi sillä edistetään syrjimättömyyttä ja sukupuolten tasa-arvoa mukauttamalla ja nykyaikaistamalla EU:n säädöskehystä alalla.

EU:ssa osa-aikaisella työsopimuksella työskentelevät henkilöt ovat pääasiassa naisia (32 prosenttia kaikista naisista, 8 prosenttia miehistä), mikä johtuu suurelta osin naisten kohtaamista vaikeuksista työ- ja yksityiselämän tasapainottamisessa. On selvää, että monissa tapauksissa tämä johtaa myös merkittäviin palkka- ja eläke-eroihin miesten ja naisten välillä. EU:n ja jäsenvaltioiden nykyisessä säädöskehyksessä on vain vähän säännöksiä, jotka kannustaisivat miehiä ottamaan yhtä suuren vastuun perhevelvoitteista. Nämä puutteet on korjattava kiireellisesti. Valmistelija tukee erittäin voimakkaasti direktiiviehdotuksen erityistavoitteita, joilla pyritään etenkin parantamaan työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävien järjestelyjen saatavuutta ja lisäämään perhevapaiden ja joustavien työjärjestelyjen käyttöä miesten keskuudessa. Viimeksi mainitussa asiassa keskeisessä asemassa on kysymys vanhempainvapaan ajalta maksettavasta korvauksesta, jotta vanhempainvapaata käytettäisiin tasaisesti miesten ja naisten kesken. Tämä ei toteudu nykyään vanhempainvapaan ajalta maksettavien naurettavan pienten korvausten vuoksi. Komission ehdotus näiden korvausten mukauttamisesta sairausloman ajalta maksettaviin korvauksiin on edistysaskel. Aina on kuitenkin pidettävä mielessä lapsen suojeleminen, ja sitä on pidettävä ohjenuorana. Valmistelijan mielestä on selvää, että lasten kannalta on tärkeintä, että

molemmat vanhemmat kasvattavat heidät ja hoitavat heitä ja ovat heidän kanssaan tasapuolisesti. Valmistelija katsookin, että miesten ja naisten olisi pystyttävä osallistumaan tasapuolisesti perheestä huolehtimiseen. Se edellyttää, että poistetaan eriarvoisuudet miesten ja naisten välillä palkkatyössä tai palkattomassa työssä ja kannustetaan heitä jakamaan tasapuolisesti vastuu työstä kotona sekä lapsia ja apua tarvitsevia omaisia koskevat hoitovelvoitteet.

On kuitenkin otettava asianmukaisesti huomioon työnantajiin kohdistuvat vaatimukset ja rajoitukset, erityisesti, kun on kyse kahden, kolmen työntekijän pienyrityksestä. Vanhempainvapaan käyttäminen saattaa nimittäin asettaa tällaisen yrityksen todella vaikeaan tilanteeseen. Valmistelija haluaa tältä osin korostaa, että on tarpeen suojella työnantajia paremmin mutta myös estää väärinkäytöt tapauksissa, joissa työntekijä on pois työstä muka pakottavien perhesyiden vuoksi. Vanhempainvapaoikeuden ehdoksi olisikin asetettava asiakirjatodisteiden esittäminen, ja olisi edellytettävä vähimmäistyössäoloaika, jonka pituus saisi olla enintään yhdeksän kuukautta. Omaishoitovapaita on myös säänneltävä paremmin, jotta suojataan työnantajia järjestelmän väärinkäytöiltä. Samanaikaisesti työntekijöiden, jotka haluavat hoitaa omaistaan, on voitava paremmin tasapainottaa työ- ja yksityiselämänsä, jotta voidaan välttää erityisesti se, että he ajautuvat täysin pois työmarkkinoilta.

Valmistelija haluaa myös täsmentää, että komissio ei ole ottanut huomioon vammaisten tai vakavasti sairaiden lasten vanhempien tilannetta eikä monisyntyisiä tai useampien lapsien adoptointia. Valmistelija katsoo, että vanhempainvapaan kesto olisi voitava näissä tapauksissa kaksinkertaistaa.

Samana on koskettava yksinhuoltajavanhempia, joiden määrä kasvaa jatkuvasti. Heitä ei saa unohtaa.

TARKISTUKSET

Oikeudellisten asioiden valiokunta pyytää asiasta vastaavaa työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokuntaa ottamaan huomioon seuraavat tarkistukset:

Tarkistus 1

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 kappale

Komission teksti

(2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23

Tarkistus

(2) Naisten ja miesten tasa-arvo on eräs unionin perusperiaatteista. Euroopan unionista tehdyn sopimuksen 3 artiklan mukaan naisten ja miesten tasa-arvon edistäminen on yksi unionin tavoitteista. Euroopan unionin perusoikeuskirjan 23

artiklassa edellytetään samaten, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien.

artiklassa edellytetään samaten, että naisten ja miesten välinen tasa-arvo on varmistettava kaikilla aloilla työelämä ja palkkaus mukaan lukien. ***Tällä direktiivillä edistetään näiden tavoitteiden täyttymistä poistamalla eriarvoisuutta, vahvistamalla sukupuolten tasa-arvoa, edistämällä korkeaa työllisyystasoa ja vahvistamalla unionin sosiaalista ulottuvuutta sekä lisäämällä jäsenvaltioiden ylöspäin tapahtuvaa lähentymistä sosiaalietuuksien alalla.***

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 kappale

Komission teksti

(3) Euroopan unionin perusoikeuskirjan 33 artiklassa määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.

Tarkistus

(3) Euroopan unionin perusoikeuskirjan (***jäljempänä 'perusoikeuskirja'***) 33 artiklassa ***taataan perheille oikeudellinen, taloudellinen ja yhteiskunnallinen suoja ja*** määrätään oikeudesta suojaan irtisanomiselta äitiyteen liittyvän syyn vuoksi sekä oikeudesta vanhempainlomaan ja palkalliseen äitiyslomaan lapsen syntymän tai lapseksiottamisen johdosta, jotta perhe- ja työelämä voidaan sovittaa yhteen.

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 a kappale (uusi)

Komission teksti

(4 a) ***Vammaisilla henkilöillä olisi oltava oikeus ihmisarvoisen elämän takaavaan toimeentulotukeen, työmarkkinoille ja yhteiskuntaan osallistumisen mahdollistaviin palveluihin ja heidän tarpeisiinsa mukautettuun työympäristöön.***

Tarkistus

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 4 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(4 b) Naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja yhtäläiset mahdollisuudet olisi varmistettava, ja niitä olisi edistettävä kaikilla aloilla, kuten työmarkkinoille osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta. Naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 5 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille, **antamalla miehille paremmat edellytykset jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisesti naisten kanssa** ja kurottava umpeen sukupuolten välistä ansiotulo- ja **palkkaeroa**. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset.

(5) Työ- ja yksityiselämää tasapainottavalla politiikalla olisi myötävaikutettava sukupuolten tasa-arvon toteutumiseen edistämällä naisten osallistumista työmarkkinoille **ja helpottamalla miesten osallisuutta ja asemaa perhe-elämässä (perusoikeuskirjan 24 artiklan mukaisesti, jossa vahvistetaan, että jokaisella lapsella on oikeus ylläpitää henkilökohtaisia suhteita ja suoria yhteyksiä kumpaankin vanhempaansa säännöllisesti, jollei se ole lapsen edun vastaista) lasten kasvatus- ja hoitovelvoitteiden tasapuoliseksi jakamiseksi** ja kurottava **näin osaltaan** umpeen sukupuolten välistä ansiotulo-, **palkka- ja eläke-eroa**. Tällaisessa politiikassa olisi otettava huomioon väestörakenteen muutokset, kuten väestön ikääntymisen vaikutukset. **Tässä yhteydessä työ- ja yksityiselämän välisen tasapainon edistäminen voisi olla tärkeä kannustin syntyvyyden lisäämiseen.**

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 6 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(6 a) Lokakuun 2017 tietojen (komission tilastot) mukaan miesten työllisyysaste unionissa oli 71,9 prosenttia ja naisten 61,4 prosenttia naisten korkeammasta koulutustasosta huolimatta.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(7) Työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on *kuitenkin* edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, he *yleensä työskentelevät vähemmän* palkkatyössä ja *käyttävät* enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan pois työmarkkinoilta.

(7) *Kahden palkansaajan kotitalouksien määrän kasvu on johtanut siihen, että työstä on tullut aiempaa intensiivisempää ja työ- ja yksityiselämän tasapainottamista koskevat paineet ja vaatimukset ovat kasvaneet. Tämän seurauksena työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen on edelleen huomattava haaste monille lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, ja vaikutus naisten työllisyyteen on negatiivinen. Merkittävä tekijä naisten aliedustuksessa työmarkkinoilla on työ- ja perhevelvoitteiden tasapainottamisen vaikeus. Kun naisilla on lapsia, *iäkkäitä huollettavia tai toimintakykyä heikentävistä kroonisista sairauksista kärsiviä lähiomaisia*, he *joutuvat vähentämään työskentelyään* palkkatyössä ja *käyttämään* enemmän aikaa palkattomien hoitovelvoitteiden täyttämiseen. *Tämä vaikuttaa merkittävästi sukupuolten väliseen palkkaeroon (joka on jopa 28 prosenttia joissakin jäsenvaltioissa), joka puolestaan työelämän kuluessa kasaantuu sukupuolten väliseksi eläke-eroksi**

(keskimäärin 40 prosenttia unionissa) ja johtaa naisten suurempaan köyhyyden ja sosiaalisen syrjäytymisen riskiin. Naisten työllisyyden on osoitettu kärsivän myös siitä, että naisella on sairas tai huollettava omainen, koska jotkut naiset jäävät tällöin kokonaan *tai osittain* pois työmarkkinoilta.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 a) Eurofoundin tietojen mukaan yli kolme miljoonaa ihmistä on jättänyt täysiaikaisen työpaikkansa, koska heillä ei ole hoitopaikkoja lapsille tai muille huollettaville perheenjäsenille.

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 7 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(7 b) Lapsilla olisi oltava oikeus kohtuuhintaiseen varhaiskasvatukseen ja laadukkaaseen hoitoon.

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(8) Nykyisessä unionin säädöskehelyksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa

(8) Nykyisessä unionin säädöskehelyksessä tarjotaan miehille vain vähäisiä kannustimia ottaa vastaan yhtä suuri hoitovastuu. *Unionin tasolla ei ole yhdenmukaistettuja sääntöjä isyysvapaasta tai sairaan tai huollettavan omaisen hoitamiseen tarkoitettusta*

alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino naisten ja miesten välillä vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä *joustavat työjärjestelyt* tai *vapaat*) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön.

vapaasta, lukuun ottamatta pakottavan syyn vuoksi tapahtuvia poissaoloja. Monissa jäsenvaltioissa ei ole käytössä palkallisia isyys- ja vanhempainvapaita, minkä vuoksi näiden vapaiden käyttöaste on isien keskuudessa alhainen. Työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtäävän politiikan suunnittelun epätasapaino *tai riittämättömyys* naisten ja miesten välillä *hidastaa kasvua, poikkeaa sosiaalisen osallisuuden tavoitteista, lisää etenkin iäkkäiden naisten köyhyysriskiä ja* vahvistaa ansio- ja hoivatyön välisiä sukupuolten eroja. Isien osallistumisen työ- ja yksityiselämän tasapainottamiseen tähtääviin järjestelyihin (esimerkkeinä *vapaat, miehille riittävät kannustimet ottaa vapaata* tai *joustavat työjärjestelyt*) on sitä vastoin osoitettu vaikuttavan myönteisesti naisten perheessä tekemän palkattoman työn suhteellisen määrän vähentymiseen ja antavan naisille enemmän aikaa palkkatyöhön *sekä lisäävän heidän yhteiskunnallisia, taloudellisia ja ammatillisia vaikutusmahdollisuuksiaan.*

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 8 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(8 a) Vanhemmilla ja muilla henkilöillä, joilla on hoitovelvoitteita, olisi oltava oikeus kohtuulliseen lomaan, joustaviin työjärjestelyihin ja hoitopalveluihin. Naisilla ja miehillä olisi oltava tasavertainen oikeus erityisvapaisiin hoitovelvoitteidensa täyttämiseksi, ja heitä olisi kannustettava käyttämään tällaisia vapaita tasapainoisesti.

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 9 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(9 a) Työ-, yksityis- ja perhe-elämän yhteensovittamisessa on tärkeää noudattaa laaja-alaista toimintatapaa, johon kuuluu sekä lainsäädännöllisiä että muita toimia, jollaisia ovat esimerkiksi tehokkaat kannustimet ja toimenpiteet, kuten lasten hoitoon tai hoitoa tarvitsevista huolehtimiseen myönnettävät verohyvitykset.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 9 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(9 b) Työmarkkinaosapuolia olisi kuultava talous-, työllisyys- ja sosiaalipolitiikkojen suunnittelussa ja täytäntöönpanossa kansallisia käytäntöjä noudattaen. Työmarkkinaosapuolia olisi kannustettava neuvottelemaan ja laatimaan työehtosopimuksia niiden kannalta merkityksellisissä asioissa kunnioittaen niiden itsenäisyyttä ja työtaisteluoikeutta.

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi
Johdanto-osan 10 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä

(10) On aiheellista kumota ja korvata direktiivi 2010/18/EU, jolla nykyään säännellään vanhempainvapaata panemalla täytäntöön työmarkkinaosapuolten tekemä puitesopimus. Tämä direktiivi perustuu erityisesti direktiivissä 2010/18/EU vahvistettuihin sääntöihin ja täydentää niitä

vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia.

vahvistamalla nykyisiä oikeuksia ja ottamalla käyttöön uusia oikeuksia.

Minkään tässä direktiivissä ei pitäisi tulkita heikentävän kyseisen direktiivin nojalla ennestään voimassa olevia oikeuksia.

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 11 kappale

Komission teksti

(11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin. Helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason edistämiseksi unionissa.

Tarkistus

(11) Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, jotka liittyvät lasten vanhemmille ja työntekijöille, joilla on hoitovelvoitteita, tarkoitettuihin isyys-, vanhempain- ja omaishoitovapaisiin ja joustaviin työjärjestelyihin, ***ja siinä otetaan samalla huomioon kansallisia joustavia työjärjestelyjä ja vapaita koskevat järjestelyt, jotka noudattavat tämän direktiivin vaatimuksia ja tarjoavat jäsenvaltioille ja työmarkkinaosapuolille mahdollisuuden määrittää niitä koskevat erityiset säännökset. Tässä direktiivissä kunnioitetaan täysin työntekijöiden ja perheiden vapautta ja mieltymyksiä järjestää oma elämänsä eikä aseteta näille mitään velvoitteita hyödyntää direktiivin säännöksiä. Vaikka yksilöille ja jäsenvaltioille on annettu paljon liikkumavaraa päätöksenteossa,*** helpottamalla työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien kannalta tällä direktiivillä on määrä edistää perussopimukseen pohjautuvia tavoitteita naisten ja miesten välisen tasa-arvon toteuttamiseksi asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja yhdenvertaista kohtelua työssä, sekä korkean työllisyystason ***ja työntekijöiden ja heidän perheidensä kohtuullisen elintason*** edistämiseksi unionissa.

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 kappale

Komission teksti

(12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde. Kuten direktiivin 2010/18/EU liitteessä olevan 2 lausekkeen 3 kohdan nojalla tätä nykyä säädetään, tähän olisi kuuluttava osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet.

Tarkistus

(12) Tätä direktiiviä olisi sovellettava kaikkiin työntekijöihin, joilla on työsopimus tai muu työsuhde. Kuten direktiivin 2010/18/EU liitteessä olevan 2 lausekkeen 3 kohdan nojalla tätä nykyä säädetään, tähän olisi kuuluttava osa-aikaisten ja määräaikaisten *tai vakituisten* työntekijöiden tai henkilöiden, joilla on työsopimus tai työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa, työsopimukset tai työsuhteet.

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 a) Direktiivissä asetetaan etusijalle tasapainon luominen työ- ja yksityiselämän välille turvautumatta epävarmoihin ja epätyypillisiin työsuhteisiin.

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 12 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(12 b) Tämän direktiivin tavoitteena on parantaa ja vahvistaa vanhempainvapaa-oikeutta ja sääntelyvarmuutta koskevia säännöksiä, kun on kyse vapaan myöntämisestä vanhemmille, joiden lapsilla on jokin vamma tai vakava pitkäaikaissairaus, erityisesti jotta vältetään hakemusten

mielivaltainen käsittely muiden kuin nykyisten säännösten mukaisten, tiettyjä ikäryhmiä koskevien vapaiden myöntämisessä sekä lastenhoitopalvelujen kustannusten kattamiseksi tarkoitettujen etusetelien tai erityisten maksujen käyttönotossa.

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön *isien* oikeus isyysvapaaseen lapsen syntymän johdosta. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

Tarkistus

(13) Jotta naiset ja miehet voisivat jakaa hoitovelvoitteet tasapuolisemmin, olisi otettava käyttöön *toisen vanhemman* oikeus *pyynnöstä* isyysvapaaseen lapsen syntymän *tai adoption* johdosta. Kansallisessa lainsäädännössä määritelty siviilisäätö tai perheasema *tai palvelusaika tai työsopimuksen luonne* ei saisi vaikuttaa oikeuteen saada isyysvapaata, jotta jäsenvaltioiden väliset erot saataisiin tasattua.

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 14 kappale

Komission teksti

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus

Tarkistus

(14) Koska suurin osa isistä ei käytä oikeuttaan vanhempainvapaaseen tai siirtää huomattavan osan lomaoikeudestaan äideille, tässä direktiivissä pidennetään yhdestä neljään kuukauteen sitä vanhempainvapaajaksoa, jota ei voida siirtää yhdeltä vanhemmalta toiselle – samalla kun säilytetään kummankin vanhemman oikeus direktiivissä 2010/18/EU tätä nykyä säädettyyn vähintään neljän kuukauden vanhempainvapaaseen; näin on tarkoitus *edistää tiivistä varhaista suhdetta lapseen*

kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata.

ja kannustaa toista vanhempaa pitämään vanhempainvapaata.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 15 kappale

Komission teksti

(15) Jotta vanhemmillä olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on vähintään **12**-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa määräajassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta, ***ja päättää, voidaanko vanhempainvapaaoikeuteen soveltaa tiettyä palvelusaikaa koskevaa vähimmäisedellytystä. Koska sopimusjärjestelyjä on yhä monimuotoisempia, saman työnantajan palveluksessa täyttyneiden peräkkäisten määräaikaisten työsopimusten yhteismäärä olisi otettava huomioon palvelusaikaa laskettaessa.*** Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle. Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan

Tarkistus

(15) Jotta vanhemmillä olisi paremmat mahdollisuudet käyttää vanhempainvapaata lasten kasvaessa, oikeus vanhempainvapaaseen olisi myönnettävä siihen asti, kun lapsi on vähintään **13**-vuotias. Jäsenvaltioiden olisi voitava täsmentää, millaisessa määräajassa työntekijän on ilmoitettava työnantajalle vanhempainvapaan hakemisesta. Työntekijöiden ja työnantajien tarpeiden tasapainottamiseksi jäsenvaltioiden olisi voitava päättää, määrittelevätkö ne sen, saavatko työnantajat lykätä vanhempainvapaan myöntämistä tietyissä olosuhteissa. Tällaisissa tapauksissa työnantajan olisi esitettävä perustelut lykkäämiselle ***kirjallisesti***. Koska jouston mahdollisuus lisää sen todennäköisyyttä, että toinen vanhempi (erityisesti isä) käyttää oikeuttaan vapaaseen, työntekijöiden olisi voitava pyytää vanhempainvapaata kokoaikaisena tai osa-aikaisena tai muussa joustavassa muodossa. Pitäisi olla työnantajan päätettävissä hyväksyykö se pyynnön saada vanhempainvapaata muussa joustavassa muodossa kuin kokoaikaisena. Jäsenvaltioiden olisi myös arvioitava, olisiko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien ***(yksinhuoltajat, vammaiset lapset, vakavat sairaudet)*** erityistarpeisiin.

myöntämisperusteita ja sitä koskevia yksityiskohtaisia sääntöjä mukautettava erityisen heikossa asemassa olevien vanhempien erityistarpeisiin.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 16 kappale

Komission teksti

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi **työntekijöitä** ja **työnantajia** olisi **kannustettava pitämään yllä yhteyttä vapaan aikana ja sopimaan** järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.

Tarkistus

(16) Vanhempainvapaan jälkeisen työhönpaluun helpottamiseksi **työntekijöiden ja työnantajien** olisi **sovittava** järjestelyistä, jotka koskevat asianmukaisia työhönpaluutoimia, joista päätetään asianomaisten osapuolten kesken ottaen huomioon kansalliset säädökset, työehtosopimukset ja käytännöt.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 18 kappale

Komission teksti

(18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaa-oikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien **pakottavien** syiden vuoksi, kuten direktiivissä 2010/18/EU nykyään säädetään, jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten puitteissa.

Tarkistus

(18) Tässä direktiivissä säädetyn omaishoitovapaa-oikeuden lisäksi kaikkien työntekijöiden olisi säilytettävä oikeutensa ottaa työstä vapaata kiireellisten ja odottamattomien perheeseen liittyvien syiden vuoksi, kuten direktiivissä 2010/18/EU nykyään säädetään, jäsenvaltioiden vahvistamien edellytysten puitteissa.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. Korvauksen tason olisi vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan. Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, terveydenhuolto mukaan luettuna, jatkuvuuden merkittävyys.

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 21 kappale

Komission teksti

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, ***näiden työntekijöiden olisi voitava*** mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja ***mieltymystensä*** mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi ***tämän vuoksi*** voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaika. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi ***voitava rajoittaa joustavien työjärjestelyjen, lyhennetty työaika mukaan luettuna***, kesto. Osa-aikatyö on osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin jälkeen, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. Viime

(19) Jotta lisättäisiin niiden – erityisesti miespuolisten – työntekijöiden, joilla on lapsia ja hoitovelvoitteita, kannustimia ottaa tässä direktiivissä säädettyä vapaata, heillä olisi oltava oikeus riittävään korvaukseen vapaan aikana. Korvauksen tason olisi ***oltava riittävä mutta*** vastattava vähintään sitä, mitä kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan. Jäsenvaltioiden olisi otettava huomioon sosiaaliturvaoikeuksien, terveydenhuolto mukaan luettuna, jatkuvuuden merkittävyys.

Tarkistus

(21) Jotta työssäkäyvät vanhemmat ja omaistaan hoitavat saataisiin pidettyä osana työvoimaa, ***työnantajien olisi annettava heille mahdollisuus*** mukauttaa työaikansa henkilökohtaisten tarpeidensa ja ***mieltymyksensä*** mukaiseksi. Työssäkäyvien vanhempien ja omaistaan hoitavien olisi ***kyseistä oikeutta väärinkäyttämättä*** voitava pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten; tällä tarkoitetaan työntekijöiden mahdollisuutta mukauttaa työskentelymalliaan muun muassa käyttämällä etätyöjärjestelyjä tai joustavia työaikoja tai lyhentämällä työaika. Jäsenvaltioiden olisi työntekijöiden ja työnantajien tarpeisiin vastaamiseksi ***ja sen varmistamiseksi, että kyseiset tarpeet ovat asianmukaisesti tasapainossa, voitava rajoittaa osa-aikatyön kesto asettamalla etusijalle muut joustavat työjärjestelyt***. Osa-aikatyö on ***kuin onkin*** osoittautunut hyödylliseksi antamalla joillekin naisille mahdollisuuden pysyä työmarkkinoilla lasten saannin ***tai muiden hoitovelvoitteiden*** jälkeen, mutta pitkät lyhennetyt työajan jaksot saattavat johtaa

kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä joustavia työjärjestelyjä koskeva pyyntö. Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa tietyn sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.

pienempiin sosiaaliturvamaksuihin, mikä puolestaan näkyy myöhemmin eläkeoikeuksien supistumisena tai puuttumisena. Viime kädessä työnantajan olisi päätettävä siitä, hyväksytäänkö työntekijän esittämä joustavia työjärjestelyjä koskeva pyyntö. Joustavien työjärjestelyjen tarpeen taustalla olevat erityiset olosuhteet saattavat muuttua. Työntekijöillä olisi näin ollen oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliinsa tietyn sovitun ajanjakson päätyttyä sekä tämän lisäksi mahdollisuus pyytää tätä milloin tahansa, kun taustalla olevien olosuhteiden muutos sitä vaatii.

Tarkistus 26

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 23 kappale

Komission teksti

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalta kohtelulta.

Tarkistus

(23) Työntekijöitä, jotka käyttävät oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi suojeltava syrjinnältä, **vastatoimilta** tai miltä tahansa tästä syystä tapahtuvalta epäedullisemmalta kohtelulta. **Vapaan pitämisellä tai joustavilla työjärjestelyillä ei saisi olla kielteisiä vaikutuksia työllisyystasoon tai muihin työoloihin.**

Tarkistus 27

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 24 kappale

Komission teksti

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen

Tarkistus

(24) Työntekijöiden, jotka käyttävät tässä direktiivissä säädettyä oikeuttaan pitää vapaata tai pyytää joustavia työjärjestelyjä, olisi saatava suoja tällaisen vapaan hakemisen tai pitämisen tai tällaisten joustavien työjärjestelyjen pyytämistä koskevan oikeuden käyttämisen

vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tullessa irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus 28

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus toteuttaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja kohtelua työssä, helpottamalla työssäkävien vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tarkistus 29

Ehdotus direktiiviksi 2 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, *niin* naisiin *kuin* miehiin, joilla on työsopimus tai työsuhde.

Tarkistus 30

Ehdotus direktiiviksi

vuoksi tapahtuvalta irtisanomiselta, ***työntekijälle vahingolliselta painostamiselta ja kiusaamiselta*** ja mahdollisen irtisanomisen valmistelulta. Kun työntekijät katsovat tullessa irtisanotuiksi näillä perusteilla, heidän olisi voitava pyytää työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut irtisanomisen syyt.

Tarkistus

Tässä direktiivissä säädetään vähimmäisvaatimuksista, joilla on tarkoitus toteuttaa naisten ja miesten välinen tasa-arvo asioissa, jotka koskevat mahdollisuuksia työmarkkinoilla ja ***sosiaalisia oikeuksia ja palkkaa koskevaa*** kohtelua työssä, helpottamalla työssäkävien vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja perhe-elämän yhteensovittamista.

Tarkistus

Tätä direktiiviä sovelletaan kaikkiin työntekijöihin, ***sekä*** naisiin ***että*** miehiin, joilla on työsopimus tai työsuhde, ***sellaisena kuin se on määritelty jäsenvaltion lainsäädännössä, työehtosopimuksissa ja/tai noudatettavassa käytännössä.***

3 artikla – 1 kohta – a alakohta

Komission teksti

a) 'isyysvapaalla' **isille** tarkoitettua vapaata työstä lapsen syntymän johdosta;

Tarkistus

a) 'isyysvapaalla' **toiselle vanhemmalle** tarkoitettua **palkallista** vapaata työstä lapsen syntymän **tai adoption** johdosta;

Tarkistus 31

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 1 kohta – b alakohta

Komission teksti

b) 'vanhempainvapaalla' vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus

b) 'vanhempainvapaalla' **palkallista** vapaata työstä lapsen syntymän tai adoptoinnin vuoksi lapsesta huolehtimiseksi;

Tarkistus 32

Ehdotus direktiiviksi

3 artikla – 1 kohta – f a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

f a) 'yksinhuoltajavanhemmalla' henkilöä, joka ei ole naimisissa eikä elä kansallisessa lainsäädännössä määritetyssä parisuhteessa ja jolla on yksin vanhempainvastuu lapsesta.

Tarkistus 33

Ehdotus direktiiviksi

4 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että **isillä** on oikeus pitää vähintään **kymmenen** työpäivän isyysvapaa lapsen syntymän johdosta.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että **toisella vanhemmalla** on oikeus pitää vähintään **pakollinen palkallinen neljäntoista** työpäivän isyysvapaa lapsen

syntymän *tai adoptoinnin johdosta tai vähintään viidentoista työpäivän isyysvapaa monisyntytyksen tai useamman lapsen adoptoinnin johdosta.*

Tarkistus 34

Ehdotus direktiiviksi 4 artikla – 2 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

2 a. *Edellä 1 kohdassa tarkoitettu oikeus isyysvapaaseen myönnetään toisen vanhemman palvelusajasta ja työsopimuksen luonteesta riippumatta.*

Tarkistus 35

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään **neljän** kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **kaksitoista** vuotta.

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on yksilöllinen oikeus vähintään **kuuden** kuukauden vanhempainvapaaseen, joka on pidettävä ennen kuin lapsi saavuttaa tietyn iän, jonka on oltava vähintään **kolmetoista** vuotta.

Tarkistus 36

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 1 kohta – 1 a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Yksinhuoltajavanhempien kohdalla vanhempainvapaan kesto on kaksinkertainen.

Tarkistus 37

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaa-oikeuttaan toiselle vanhemmalle, niiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää.

Tarkistus

2. Jos jäsenvaltiot sallivat yhden vanhemman siirtää vanhempainvapaa-oikeuttaan toiselle vanhemmalle, niiden on varmistettava, että vähintään neljä kuukautta vanhempainvapaasta on sellaista, että sitä ei voida siirtää. ***Vammaisen tai vakavasti sairaan lapsen vanhempien kohdalla vanhempainvapaan kesto on kaksinkertainen.***

Tarkistus 38

Ehdotus direktiiviksi 5 artikla – 4 kohta

Komission teksti

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaa-oikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään ***vuoden*** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on ***otettava*** huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

Tarkistus

4. Jäsenvaltio voi pitää vanhempainvapaa-oikeuden vähimmäisedellytyksenä enintään ***yhdeksän kuukauden*** työssäoloa tai palvelusaikaa. Kun on kyse neuvoston direktiivissä 1999/70/EY²¹ tarkoitetuista peräkkäisistä määräaikaisista työsopimuksista, jotka ovat täyttyneet saman työnantajan palveluksessa, näiden sopimusten yhteismäärä on ***pakollista ottaa*** huomioon palvelusaikaa laskettaessa.

²¹ Neuvoston direktiivi 1999/70/EY, annettu 28 päivänä kesäkuuta 1999, Euroopan ammatillisen yhteisjärjestön (EAY), Euroopan teollisuuden ja työnantajain keskusjärjestön (UNICE) ja julkisten yritysten Euroopan keskuksen (CEEP) tekemästä määräaikaista työtä koskevasta puitesopimuksesta (EYVL L 175, 10.7.1999, s. 43).

Tarkistus 39

Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 5 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

5 a. *Työntekijöiden on työsuhteensa alussa saatava kirjallisesti tiedot työsuhteesta johtuvista oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan, mukaan lukien oikeudet ja velvollisuudet koeajalla.*

Tarkistus 40

Ehdotus direktiiviksi
5 artikla – 7 kohta

Komission teksti

Tarkistus

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen **mukauttaa** adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien ja vammaisten tai pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin.

7. Jäsenvaltioiden on arvioitava, onko vanhempainvapaan myöntämisperusteita ja soveltamista koskevia yksityiskohtaisia järjestelyjä tarpeen **laajentaa** adoptiovanhempien, vammaisten vanhempien, **yksinhuoltajavanhempien (yksinhuoltajaperheiden)** ja vammaisten tai **vakavasti** pitkäaikaissairaiden lasten vanhempien tarpeisiin. **Erityisesti vammaisten tai jäsenvaltion terveystieteiden vahvistamien todistusten mukaan vakavasti sairaiden lasten vanhempien esittämien vanhempainvapaan pitämistä koskevien pyyntöjen hylkääminen kielletään.**

Tarkistus 41

Ehdotus direktiiviksi
6 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään **viisi** työpäivää omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä **voi olla**, että työntekijän omaisen terveydellisestä

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että jokaisella työntekijällä on oikeus pitää vähintään **seitsemän** työpäivää **palkallista** omaishoitovapaata vuodessa. Tällaisen oikeuden edellytyksenä **on oltava**, että

tilanteesta *on esitettävä* asianmukaiset perustelut.

työntekijän omaisen terveydellisestä tilanteesta *esitetään* asianmukaiset perustelut.

Tarkistus 42

Ehdotus direktiiviksi 6 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

6 a artikla

Vammaisille äideille tai toisille vanhemmille myönnettävä vapaa

Jäsenvaltioiden on taattava, että tässä direktiivissä esitettyjen eri vapaiden kestoja on voitava pidentää vähintään 50 prosentilla, jos äiti tai toinen vanhempi on vammainen.

Tarkistus 43

Ehdotus direktiiviksi 7 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus olla pois työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat *rajoittaa* poissaoloa työstä pakottavan syyn vuoksi koskevan oikeuden *tietyksi ajaksi vuosittain ja/tai tapauksittain*.

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä on oikeus olla pois työstä kiireellisten perheeseen liittyvien pakottavien syiden vuoksi sellaisen sairauden tai tapaturman sattuessa, jonka vuoksi työntekijän välitön läsnäolo on välttämätöntä. Jäsenvaltiot voivat *pitää asianmukaisiksi katsomiensa todisteiden esittämistä* poissaoloa työstä pakottavan syyn vuoksi koskevan oikeuden *edellytyksenä*.

Tarkistus 44

Ehdotus direktiiviksi 8 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun tai riittävän korvauksen, **jonka olisi vastattava vähintään sitä, mitä** kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.

Tarkistus 45

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **12**:nteen ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Tarkistus 46

Ehdotus direktiiviksi 9 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava pyynnön epääminen.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava kansallisten olosuhteiden, kuten kansallisten säädösten, työehtosopimusten ja/tai käytäntöjen, mukaisesti ja ottaen huomioon työmarkkinaosapuolille siirretyn toimivallan, että 4, 5 ja 6 artiklassa tarkoitettuja oikeuksiaan vapaaseen käyttävät työntekijät saavat maksun, **verohyvityksen** tai riittävän korvauksen, **joka ei saa olla vähemmän kuin määrä,** jonka kyseinen työntekijä saisi sairauslomalla ollessaan.

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet varmistaakseen, että työntekijöillä, joilla on tietynikäisiä lapsia (ainakin **13**:nteen ikävuoteen asti), ja omaistaan hoitavilla on oikeus pyytää joustavia työjärjestelyjä hoivatarkoituksia varten. Tällaisten joustavien työjärjestelyjen kesto voidaan rajoittaa kohtuullisesti.

Tarkistus

2. Työnantajien on harkittava 1 kohdassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevia pyyntöjä ja vastattava niihin **kirjallisesti** sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen. Työnantajien on perusteltava **kirjallisesti tällaisen** pyynnön epääminen.

Tarkistus 47

Ehdotus direktiiviksi

9 artikla – 3 kohta

Komission teksti

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin, ***kun tämä on perusteltua olosuhteiden muutoksen vuoksi. Työnantajilla on velvollisuus harkita näitä pyyntöjä ja vastata niihin sekä työnantajan että työntekijän tarpeet huomioon ottaen.***

Tarkistus

3. Kun 1 kohdassa tarkoitettujen joustavien työjärjestelyjen kesto on rajallinen, työntekijöillä on oltava oikeus palata alkuperäiseen työskentelymalliin sovitun ajan päättyessä. ***Lisäksi on säädettävä työntekijän työhön paluun jälkeisestä siirtymäkauden suoja-ajasta, jotta työntekijän siirtyminen takaisin työelämään tapahtuisi sujuvammin ja tehokkaammin, kun otetaan huomioon, että tämän suoja-ajan aikana uuden teknologian käyttö voisi auttaa työntekijöitä palaamaan työhön kestäväällä tavalla sujuvammin ja saattamaan tietonsa ajan tasalle.*** Työntekijällä on lisäksi oltava oikeus pyytää paluuta alkuperäiseen työskentelymalliin ***samalla työllisyystasolla. Työnantajien on perusteltava kirjallisesti tällaisen pyynnön epäminen.***

Tarkistus 48

Ehdotus direktiiviksi

11 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on toteutettava tarvittavat toimenpiteet kieltääkseen työntekijöiden ***syrjinnän ja*** epäedullisemmän kohtelun sillä perusteella, että he ovat hakeneet tai pitäneet 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitettua vapaata tai käyttäneet oikeuttaan 9 artiklassa tarkoitettuihin joustaviin työjärjestelyihin.

Tarkistus 49

Ehdotus direktiiviksi
12 artikla – 2 kohta

Komission teksti

2. **Työntekijät**, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, **voivat** pyytää työnantajaa toimittamaan irtisanomisesta asianmukaisesti perustellut syyt. **Työnantajan on esitettävä** perustelut kirjallisina.

Tarkistus

2. **Työntekijöillä**, jotka katsovat joutuneensa irtisanotuiksi 4, 5 tai 6 artiklassa tarkoitetun vapaan hakemisen tai pitämisen tai 9 artiklassa tarkoitettuja joustavia työjärjestelyjä koskevan oikeuden käyttämisen vuoksi, **on oikeus** pyytää työnantajaa toimittamaan irtisanomisesta asianmukaisesti perustellut syyt. **Työnantaja on velvoitettava esittämään hyvissä ajoin** perustelut kirjallisina.

Tarkistus 50

Ehdotus direktiiviksi
13 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet **seuraamusten soveltamisen** varmistamiseksi. **Seuraamusten on oltava** tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia. **Ne voivat olla sakkoja. Niihin voi sisältyä myös korvauksen maksaminen.**

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on säädettävä seuraamuksia koskevista säännöistä, joita sovelletaan, jos tämän direktiivin nojalla annettuja kansallisia säännöksiä tai tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvia oikeuksia koskevia asiaankuuluvia jo voimassa olevia säännöksiä ei noudateta. Jäsenvaltioiden on toteutettava kaikki tarvittavat toimenpiteet **sen** varmistamiseksi, **että** tehokkaita, oikeasuhteisia ja varoittavia **seuraamuksia sovelletaan.**

Tarkistus 51

Ehdotus direktiiviksi
14 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden **ja**

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön tarvittavia toimenpiteitä työntekijöiden

työntekijöiden edustajina toimivien työntekijöiden suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän esittämästään valituksesta yrityksessä tai vireille panemastaan oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tällä direktiivillä myönnettyjä oikeuksia noudatetaan.

suojelemiseksi työnantajan harjoittamalta epäsuotuisalta kohtelulta tai epäsuotuisilta seurauksilta, jotka johtuvat heidän esittämästään valituksesta yrityksessä tai vireille panemastaan oikeudellisesta menettelystä, jonka tarkoituksena on varmistaa, että tällä direktiivillä myönnettyjä oikeuksia noudatetaan.

Tarkistus 52

Ehdotus direktiiviksi 15 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimetty elin tai nimetyt elimet, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, ovat toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa.

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että direktiivin 2006/54/EY 20 artiklan nojalla nimetty elin tai nimetyt elimet, jonka tai joiden tehtävänä on edistää, analysoida, valvoa ja tukea lasten vanhempien ja omaistaan hoitavien yhdenvertaisen, sukupuoleen perustuvasta syrjinnästä vapaan kohtelun toteuttamista, ovat toimivaltaisia myös tämän direktiivin soveltamisalaan kuuluvissa asioissa, **sanotun vaikuttamatta työsuojelutarkastuselinten tai muiden elinten, myös sosiaaliviranomaisten, valtuuksiin valvoa työntekijöiden oikeuksia.**

Tarkistus 53

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla – 1 kohta

Komission teksti

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa

Tarkistus

Jäsenvaltiot voivat ottaa käyttöön tai pitää yllä säännöksiä, jotka ovat työntekijöiden kannalta tässä direktiivissä säädettyjä säännöksiä edullisemmat, **mutta ne eivät saa heikentää jäsenvaltioiden kansallisessa lainsäädännössä**

vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään.

vahvistettuja vaatimuksia. Niiden on kuitenkin varmistettava, että vähintään neljän kuukauden jaksoa vanhempainvapaasta ei voida siirtää, kuten 5 artiklan 2 kohdassa säädetään, ***ja että vammaisten ja jäsenvaltion terveysviranomaisten vahvistamien todistusten mukaan vakavasti sairaiden lasten vanhempien vapaa suojataan velvoittavasti.***

Tarkistus 54

Ehdotus direktiiviksi 18 artikla – 1 kohta

Komission teksti

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään ***viiden*** vuoden kuluttua tämän direktiivin ***voimaantulosta*** kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot, ***joita komissio tarvitsee voidakseen laatia Euroopan parlamentille ja neuvostolle kertomuksen tämän direktiivin soveltamisesta.***

Tarkistus

1. Jäsenvaltioiden on ilmoitettava komissiolle viimeistään ... ***päivänä ...kuuta ... [kolmen*** vuoden kuluttua tämän direktiivin ***voimaantulosta]*** kaikki tämän direktiivin soveltamista koskevat tiedot ***ja perusteellinen arviointi direktiivin vaikutuksista naisten työllisyyttä koskeviin tilastoihin, ja tarvittaessa on esitettävä säädösehdotus.***

**ASIAN KÄSITTELY
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen		
Viiteasiakirjat	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)		
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 15.5.2017		
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	JURI 15.5.2017		
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Joëlle Bergeron 3.5.2017		
Valiokuntakäsittely	9.10.2017	21.11.2017	21.2.2018
Hyväksytty (pvä)	27.3.2018		
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 19	–: 2	0: 1
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Kostas Chrysogonos, Rosa Estaràs Ferragut, Enrico Gasbarra, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Julia Reda, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Luis de Grandes Pascual, Pascal Durand, Angel Dzhambazki, Evelyne Gebhardt, Virginie Rozière, Rainer Wieland		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Mylène Troszczynski		

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

19	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
GUE/NGL	Kostas Chrysogonos
PPE	Rosa Estaràs Ferragut, Luis de Grandes Pascual, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Rainer Wieland, Francis Zammit Dimech
S&D	Enrico Gasbarra, Evelyne Gebhardt, Lidia Joanna Geringer de Oedenberg, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner, Virginie Rozière
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand, Julia Reda

2	-
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Mylène Troszczynski

1	0
ECR	Angel Dzhambazki

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjä

**ASIAN KÄSITTELY
ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA**

Otsikko	Vanhempien ja omaistaan hoitavien työ- ja yksityiselämän tasapainottaminen			
Viiteasiakirjat	COM(2017)0253 – C8-0137/2017 – 2017/0085(COD)			
Annettu EP:lle (pvä)	27.4.2017			
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 15.5.2017			
Valiokunnat, joilta on pyydetty lausunto Ilmoitettu istunnossa (pvä)	JURI 15.5.2017	FEMM 15.5.2017		
Yhteistyöhön osallistuvat valiokunnat Ilmoitettu istunnossa (pvä)	FEMM 14.9.2017			
Esittelijät Nimitetty (pvä)	David Casa 3.10.2017			
Valiokuntakäsittely	23.1.2018	21.2.2018	27.3.2018	15.5.2018
Hyväksytty (pvä)	11.7.2018			
Lopullisen äänestyksen tulos	+: -: 0:	34 14 4		
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Laura Agea, Mara Bizzotto, Enrique Calvet Chambon, David Casa, Ole Christensen, Michael Detjen, Geoffroy Didier, Lampros Fountoulis, Elena Gentile, Arne Gericke, Marian Harkin, Czesław Hoc, Agnes Jongerius, Rina Ronja Kari, Adam Kósa, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Kostadinka Kuneva, Jean Lambert, Jérôme Lavrilleux, Jeroen Lenaers, Verónica Lope Fontagné, Javi López, Thomas Mann, Dominique Martin, Anthea McIntyre, Miroslavs Mitrofanovs, Georgi Pirinski, Sofia Ribeiro, Robert Rochefort, Claude Rolin, Siôn Simon, Romana Tomc, Yana Toom, Ulrike Trebesius, Marita Ulvskog, Renate Weber, Jana Žitňanská			
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Maria Arena, Georges Bach, Lynn Boylan, Karima Delli, Tania González Peñas, Dieter-Lebrecht Koch, Paloma López Bermejo, António Marinho e Pinto, Ivari Padar, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Csaba Sógor, Flavio Zanonato			
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Maria Noichl, Francis Zammit Dimech			
Jätetty käsiteltäväksi (pvä)	24.8.2018			

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ
ASIASTA VASTAAVASSA VALIOKUNNASSA**

34	+
ALDE	Enrique Calvet Chambon, Marian Harkin, António Marinho e Pinto, Robert Rochefort, Yana Toom, Renate Weber
ECR	Arne Gericke, Jana Žitňanská
EFDD	Laura Agea
ENF	Mara Bizzotto
PPE	Georges Bach, David Casa, Geoffroy Didier, Agnieszka Kozłowska-Rajewicz, Jérôme Lavrilleux, Verónica Lope Fontagné, Claude Rolin, Francis Zammit Dimech
S&D	Maria Arena, Michael Detjen, Elena Gentile, Agnes Jongerius, Javi López, Maria Noichl, Ivari Padar, Georgi Pirinski, Evelyn Regner, Joachim Schuster, Siôn Simon, Marita Ulvskog, Flavio Zanonato
VERTS/ALE	Karima Delli, Jean Lambert, Miroslavs Mitrofanovs

14	-
ECR	Czesław Hoc, Anthea McIntyre, Ulrike Trebesius
ENF	Dominique Martin
GUE/NGL	Rina Ronja Kari
NI	Lampros Fountoulis
PPE	Dieter-Lebrecht Koch, Ádám Kósa, Jeroen Lenaers, Thomas Mann, Sofia Ribeiro, Csaba Sógor, Romana Tomc
S&D	Ole Christensen

4	0
GUE/NGL	Lynn Boylan, Tania González Peñas, Kostadinka Kuneva, Paloma López Bermejo

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää