



3.10.2018

LAUSUNTO

naisten oikeuksien ja sukupuolten tasa-arvon valiokunnalta

työllisyyden ja sosiaaliasioiden valiokunnalle

ehdotuksesta Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi avoimista ja
ennakoitavista työoloista Euroopan unionissa
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Esittelijä: Maria Arena

PA_Legam

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 1 viite

Komission teksti

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan,

Tarkistus

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan **ja 157 artiklan,**

Tarkistus 2

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 viite

Komission teksti

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan,

Tarkistus

ottavat huomioon Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen ja erityisesti sen 153 artiklan 1 kohdan b alakohdan ja 2 kohdan b alakohdan **ja 157 artiklan 1–3 kohdan,**

Tarkistus 3

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 2 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(2 a) Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarin toisessa periaatteessa vahvistetaan, että naisten ja miesten yhdenvertainen kohtelu ja mahdollisuudet on varmistettava ja niitä on edistettävä kaikilla aloilla, kuten työmarkkinoille

osallistumisen, työehtojen ja -olojen sekä urakehityksen osalta. Naisilla ja miehillä on oikeus samaan palkkaan samanarvoisesta työstä Euroopan unionin toiminnasta tehdyn sopimuksen 157 artiklan 1–3 kohdan mukaisesti.

Tarkistus 4

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 a) Työnantajajärjestöjen ja työntekijöitä edustavien järjestöjen neuvottelemat työehtosopimukset ovat erittäin tärkeitä sellaisten työmarkkinoiden vääristymien ehkäisemisessä ja torjumisessa, joita syntyy, kun ilmenee uudentyyppisiä, usein epävarmoja työsuhteita, jotka koskevat erityisesti naisia. Työehtosopimukset ovat sen vuoksi tärkeä väline myös miesten ja naisten välisen eriarvoisuuden poistamisessa työpaikoilla.

Tarkistus 5

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 b kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 b) Komissio totesi 8. päivänä maaliskuuta 2016 antamassaan tiedonannossa Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarista (COM(2016)0127, liite I), että Euroopan työmarkkinat ovat edelleen naisia syrjiviä, heidän osuutensa työllisistä on suhteessa edelleen pieni, he ovat yliedustettuina osa-aikatöissä ja pienipalkkaisilla aloilla ja heille maksetaan pienempää tuntipalkkaa kuin vastaavaa työtä tekeville miehille, vaikka naisilla olisi vastaava tai korkeampi koulutusaste.

Tarkistus 6

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 3 c kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(3 c) Jäsenvaltioiden olisi laadittava oikeudellinen kehys, joka mahdollistaa sellaisten tarvittavien toimien toteuttamisen, joilla varmistetaan, että samasta työstä maksetaan sama palkka kaikissa työsuhteissa niiden muodosta ja kestosta riippumatta, jotta voidaan taata sama palkka miehille ja naisille ja auttaa vähentämään eriarvoisuutta, jonka vuoksi naiset saavat edelleen huomattavasti alhaisempaa palkkaa kuin miehet ja ovat köyhyydelle ja sosiaaliselle syrjäytymiselle alttiimpia.

Tarkistus 7

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 13 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä kaikki palkkaan liittyvät osatekijät, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

(13) Palkkaa koskeviin tietoihin olisi sisällyttävä **muun muassa** kaikki palkkaan liittyvät osatekijät **sekä laskentamenetelmä ja tiedot sukupuolen mukaan eritellyistä palkkatasoista samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden ryhmien osalta**, mukaan lukien työntekijän työstään suoraan tai välillisesti saamat käteis- tai luontoissuoritukset, **ylityökorvaukset, bonukset ja muut etuudet kuten sairausajan palkka tai lomat**. Tällaisten tietojen antamisen ei tulisi rajoittaa työnantajien vapautta määrätä muista palkkaan liittyviä osatekijöistä, kuten kertaluonteisista maksuista. Sen, että lain tai työehtosopimuksen nojalla maksettavan palkan osatekijät eivät ole mukana näissä tiedoissa, ei tulisi muodostaa syytä sille, ettei niitä anneta työntekijälle.

Tarkistus 8

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 19 kappale

Komission teksti

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. ***Kuten Euroopan sosiaalisten oikeuksien pilarissa vahvistetaan, koeajan keston olisi sen vuoksi oltava kohtuullinen. Useat jäsenvaltiot ovat vahvistaneet koeajan yleiseksi enimmäiskestoksi 3–6 kuukautta, jota olisi pidettävä kohtuullisena. Koeaika voi kestää yli kuusi kuukautta, jos tämä on perusteltua työsuhteen luonteen vuoksi, kuten silloin, kun kyseessä ovat johtotehtävät ja pidempi koeaika on työntekijän edun mukaista, mukaan lukien tapaukset, joissa on kyseessä pitkäaikainen sairaus tai erityisesti nuorten työntekijöiden pysyviä työsuhteita edistävät erityistoimenpiteet.***

Tarkistus 9

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 26 kappale

Komission teksti

(26) Kun työnantajien on lainsäädännön tai työehtosopimusten nojalla annettava koulutusta työntekijöille sellaisten

Tarkistus

(19) Koeaikojen ansiosta työnantajat voivat varmentaa, että työntekijät ovat sopivia tehtäviinsä, ja antaa heille tukea ja koulutusta. Koeaikojen kuluessa voidaan soveltaa alhaisempaa irtisanomissuojaa. Työmarkkinoille tai uuteen työhön siirtyminen ei saisi johtaa pitkäaikaiseen epävarmuuteen. ***Koeajoista ei saa tehdä mekanismeja, joilla työntekijöitä käytetään hyväksi siten, että heille taataan työtä pitkiksi ajanjaksoiksi pienemmällä palkalla ja sitten heidät irtisanotaan koeajan lopussa. Tällöin määräaikaiset työ sopimukset korvattaisiin epävarmemmilla sopimuksilla, minkä seuraukset kohdistuisivat jälleen kerran naisiin. Koeajat saisivat olla enintään kolme kuukautta ja ihannetapauksissa lyhyempiä. Koeajat voivat olla yli kolme kuukautta perustelluissa tapauksissa esimerkiksi silloin, kun työn tekninen monimutkaisuus tai työntekijän tehtävään liittyvä suuri vastuu oikeuttaa tämän tai jos työntekijä nimitetään johtotehtävään. Jäsenvaltioiden olisi annettava lainsäädäntöä, jossa määritellään tapaukset, joiden osalta kolmen kuukauden koeaika voidaan ylittää, ja vastaavat asianmukaiset koeajat.***

tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti, **mukaan lukien** epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta.

tehtävien suorittamiseksi, joita varten heidät on palkattu, on tärkeää varmistaa, että tällaista koulutusta annetaan tasavertaisesti **myös** epätyypillisissä työsuhteen muodoissa oleville työntekijöille **niin, että siihen ei liity minkäänlaista syrjintää esimerkiksi sukupuolen perusteella**. Tällaisen koulutuksen kustannuksia ei pitäisi veloittaa työntekijältä eikä pidättää tai vähentää työntekijän palkasta. **Koulutus olisi järjestettävä työaikana.**

Tarkistus 10

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 27 a kappale (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(27 a) Jäsenvaltioiden olisi varmistettava kaikenlaisen syrjinnän poistaminen kaikista maksettavaan korvaukseen vaikuttavista tekijöistä noudattaen samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaatetta työsuhteen ehtoissa työntekijän sopimuksen tyypistä riippumatta, kuten tässä direktiivissä on määritetty.

Tarkistus 11

Ehdotus direktiiviksi Johdanto-osan 32 kappale

Komission teksti

Tarkistus

(32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten

(32) Tässä direktiivissä säädettyjä oikeuksia käyttävien työntekijöiden olisi saatava suoja sellaista irtisanomista, muuta vastaavaa vahingollista toimea (kuten se, että tarvittaessa kutsuttavalle työntekijälle ei enää anneta työtehtäviä) tai näitä koskevaa valmistelua vastaan, jota perustellaan sillä, että työntekijät ovat pyrkineet käyttämään näitä oikeuksia. Kun työntekijät katsovat tulleen irtisanotuiksi tai joutuneensa vastaavien vahingollisten

toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi **voitava vaatia** työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle.

toimien kohteeksi, työntekijöiden ja toimivaltaisten viranomaisten olisi **vaadittava** työnantajaa esittämään asianmukaisesti perustellut syyt irtisanomiselle tai vastaavalle toimenpiteelle **ja ottamaan työntekijä takaisin palvelukseen, jos esitetyt syyt ovat perusteettomia. Toimivaltaisten viranomaisten olisi varmistettava, että työntekijälle korvataan aiheutunut haitta, ja niillä olisi oltava valtuudet määrätä seuraamuksia tällaisiin käytäntöihin syyllistyneille yrityksille. Erityistä huomiota olisi kiinnitettävä erityisesti naisia koskeviin tilanteisiin ja äitiyden perusteella tapahtuvaan syrjintään liittyviin tilanteisiin. Viimeksi mainittuja olisi pidettävä raskauttavina asianhaaroina.**

Tarkistus 12

Ehdotus direktiiviksi 1 artikla – 6 kohta

Komission teksti

6. Jäsenvaltiot voivat päättää, että 10 ja 11 artiklassa sekä 14 artiklan a alakohdassa säädettyjä velvoitteita ei sovelleta sellaiseen kotitalouteen kuuluviin luonnollisiin henkilöihin, jota varten työ tehdään.

Tarkistus

Poistetaan.

Tarkistus 13

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – e alakohta

Komission teksti

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto;

Tarkistus

(e) tilapäisen työsuhteen tapauksessa työsuhteen päättymispäivä tai sen oletettu kesto; **käyttäjyrityksen nimi, kun on kyse tilapäisistä työntekijöistä, ja käyttäjyrityksen palkkataso, jotta voidaan taata samapalkkaisuus;**

Tarkistus 14

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – e a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(e a) palkan laskentamenetelmä ja sukupuolen mukaan eriteltyt tiedot palkkatasoista samaa tai samanarvoista työtä tekevien työntekijöiden ryhmien osalta;

Tarkistus 15

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – h alakohta

Komission teksti

Tarkistus

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;

(h) sen palkallisen loman pituus, johon työntekijä on oikeutettu **ja eri muodot, joissa työntekijällä on oikeus käyttää lomansa** tai, jos tätä ei voida ilmoittaa tietoa annettaessa, menettelyt, joilla tällainen loma jaetaan ja määritetään;

Tarkistus 16

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – i a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(i a) kaikki sairauteen, äitiyteen tai sitä vastaavaan tilanteeseen, vanhemmuuteen, isyyteen, hoitoon, vanhuuteen, työkyvyttömyyteen, perhe-eläkkeeseen, työttömyyteen, varhaiseläkkeeseen, eläkkeeseen tai perheeseen liittyvät oikeudet ja etuudet, joihin työntekijöillä on oikeus;

Tarkistus 17

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – j alakohta

Komission teksti

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä;

Tarkistus

(j) palkan perusosan suuruus, muut palkan osat sekä sen palkan, johon työntekijä on oikeutettu, maksutiheys ja -menetelmä, **sekä muut säännölliset ja kausittaiset etuudet, joihin työntekijöillä on oikeus samaa tai samanarvoista työtä tehdessään;**

Tarkistus 18

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – m a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(m a) työntekijöihin sovellettava palkkataulukko yrityksen heille todellisuudessa osoittaman tehtävän mukaisesti ja työnantajan kanssa sovitun työsuhteen perusteella avoimuuden edistämiseksi ja naisten työmarkkinoilla kohtaaman palkkasyrjinnän torjumiseksi;

Tarkistus 19

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – m b alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(m b) kaikki työnantajan kanssa sovitusta työsuhteesta aiheutuvat työntekijöiden oikeudet sekä kaikki sosiaaliedut, jotka kuuluvat heille tämän direktiivin 2 artiklan 1 kohdan a alakohdassa tarkoitettuina työntekijöinä, esimerkiksi äitiyslomat, isyyslomat, vanhempainvapaat ja mahdollisuus koulutukseen, johon he ovat oikeutettuja, sekä käytännön järjestelyt niitä varten;

Tarkistus 20

Ehdotus direktiiviksi 3 artikla – 2 kohta – n a alakohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

(n a) mekanismit, joiden avulla työntekijät voivat tehdä kantelun, mukaan luettuina tiedot erityismekanismeista psykologista häirintää ja seksuaalista häirintää koskevien kanteluiden tekemiseksi.

Tarkistus 21

Ehdotus direktiiviksi 11 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

11 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu ja syrjimättömyys
Jäsenvaltioiden on varmistettava samasta tai samanarvoisesta työstä maksettavan saman palkan periaate ja toteutettava toimenpiteitä sen varmistamiseksi, että työnantajat ilmoittavat yrityksissä ja organisaatioissa säännöllisesti työntekijäryhmä- tai tehtäväkohtaiset keskipalkkatiedot jaoteltuina sukupuolen mukaan.

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikkia palkan näkökohtia ja ehtoja sekä yhdenvertaista kohtelua ja yhtäläisiä mahdollisuuksia työn saannissa ja työehdoissa ja -oloissa koskeva kaikenlainen syrjintä poistetaan ammattiasemasta riippumatta.

Tarkistus 22

Ehdotus direktiiviksi 12 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Työehtosopimuksilla on muun muassa edistettävä sitä, että taataan sama palkka samanarvoisesta työstä -periaate, poistetaan epävarmat työsuhteet ja suojellaan äitiyteen liittyviä oikeuksia, ja niiden olisi toimittava välineinä, joilla autetaan vähentämään miesten ja naisten eriarvoisuutta työsuhteissa.

Tarkistus 23

Ehdotus direktiiviksi 12 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

12 a artikla

Yhdenvertainen kohtelu

Jäsenvaltioiden on varmistettava, että samapalkkaisuuden periaatetta ja samoja ehtoja sovelletaan kaikkiin työntekijöihin heidän työsuhteensa laadusta riippumatta. Jäsenvaltioiden on varmistettava, että kaikkia palkan näkökohtia ja ehtoja sekä työsuhteen ehtoja koskeva syrjintä poistetaan eikä työsuhteen laadulla ole tässä merkitystä.

Tarkistus 24

Ehdotus direktiiviksi 16 artikla – 1 a kohta (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

Jäsenvaltioiden on otettava käyttöön toimenpiteitä, joilla ehkäistään psykologista ja seksuaalista häirintää työpaikalla sellaisilla toimintapolitiikoilla, joilla otetaan käyttöön ehkäiseviä toimia, tuloksellisia, avoimia ja luottamuksellisia

*kantelujen käsittelymenettelyjä,
seuraamuksia häirintään syyllistyneille,
tiedotustoimia ja koulutusta työntekijöille
ja työnantajille sekä tukitoimia yrityksille
toimintasuunnitelmien laatimiseksi ja
kaikkien niiden toimenpiteiden
toteuttamiseksi.*

Tarkistus 25

Ehdotus direktiiviksi 20 a artikla (uusi)

Komission teksti

Tarkistus

20 a artikla

Kantelujen helpottaminen

*Jäsenvaltioiden on huolehdittava
erityisistä ja luottamuksellisista
menettelyistä, joilla käsitellään
psykologista ja seksuaalista häirintää
koskevia kanteluja.*

ASIAN KÄSITTELY LAUSUNNON ANTAVASSA VALIOKUNNASSA

Otsikko	Avoimet ja ennakoitavat työolot Euroopan unionissa
Viiteasiakirjat	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Asiasta vastaava valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	EMPL 18.1.2018
Lausunnon antanut valiokunta Ilmoitettu istunnossa (pvä)	FEMM 18.1.2018
Valmistelija Nimitetty (pvä)	Maria Arena 15.3.2018
Valiokuntakäsittely	10.7.2018
Hyväksytty (pvä)	27.9.2018
Lopullisen äänestyksen tulos	+: 17 –: 2 0: 3
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet jäsenet	Daniela Aiuto, Beatriz Becerra Basterrechea, Malin Björk, Vilija Blinkevičiūtė, Anna Maria Corazza Bildt, André Elissen, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Angelika Mlinar, Maria Noichl, Marijana Petir, Pina Picierno, Ernest Urtasun, Jadwiga Wiśniewska, Michaela Šojdrová
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet varajäsenet	Stefan Eck, José Inácio Faria, Kostadinka Kuneva, Jérôme Lavrilleux, Jordi Solé
Lopullisessa äänestyksessä läsnä olleet sijaiset (200 art. 2 kohta)	Marek Plura, Damiano Zoffoli

**LOPULLINEN ÄÄNESTYS NIMENHUUTOÄÄNESTYKSENÄ LAUSUNNON
ANTAVASSA VALIOKUNNASSA**

17	+
ALDE	Beatriz Becerra Basterrechea, Angelika Mlinar
EFDD	Daniela Aiuto
GUE/NGL	Malin Björk, Stefan Eck, Kostadinka Kuneva
PPE	José Inácio Faria, Jérôme Lavrilleux, Marek Plura
S&D	Vilija Blinkevičiūtė, Iratxe García Pérez, Mary Honeyball, Maria Noichl, Pina Picierno, Damiano Zoffoli
VERTS/ALE	Jordi Solé, Ernest Urtasun

2	-
ENF	André Elissen
PPE	Anna Maria Corazza Bildt

3	0
ECR	Jadwiga Wiśniewska
PPE	Marijana Petir, Michaela Šojdrová

Symbolien selitys:

+ : puolesta

- : vastaan

0 : tyhjää